

無断転載・複写等を禁じます



その福利厚生、まさか誰も使っていない！？採用難時代を乗り切る 福利厚生制度と助成金

資料作成：社会保険労務士 市川 恵

目次

■ 1. はじめに	2
■ 2. 福利厚生が注目される背景	3
■ 3. 福利厚生にはどのようなものがあるか——「会社が生活を支える」 は、世界の当たり前ではない.....	4
■ 4. 福利厚生導入の課題	6
■ 5. 関連する助成金の紹介——助成金の分布は、国からのメッセージで ある.....	7
■ 6. おわりに	8

その福利厚生、まさか誰も使っていない！？採用難時代を乗り切る 福利厚生制度と助成金

■ 1. はじめに

知り合いの経営者から、こんな話を聞きました。従業員のために健康支援や自己啓発、慶弔関係と、さまざまな福利厚生を整えてきた会社で、「うちの福利厚生で何が一番よかった？」と尋ねたところ、返ってきた答えは「ネットフリックス（サブスクの動画配信サービス）が視聴できること」だったそうです。

確かに導入したけれど、それはおまけのようなものと考えていたので意外だった、でも人によっては確かにそのとおりかもしれないし、そのようなことを社長に伝えられる会社でよかったな、と思ったそうです。

福利厚生は、何のために導入するのでしょうか。会社は何か、仕事にプラスになることを期待していると思います。しかし、会社が意味を感じている制度と、従業員がありがたみを実感する制度。この二つは、しばしばずれ違います。

ところで、「福利厚生」と聞いて何を思い浮かべるのでしょうか。動画配信の補助、社宅、食事補助などでしょうか。人手不足、採用難が続くなか、こうした制度を充実させたいというご相談は確実に増えております。従業員に報いたい、選ばれる会社になりたい。そうした経営者の思いの表れだと感じます。しかし、導入にはコストがかかります。そこであわせて聞かれるのが、「福利厚生に活用できる助成金がありますか」という質問です。

さて、あるのでしょうか。

結論を急ぐ前に、少し遠回りをさせてください。福利厚生とはそもそも何のために生まれ、なぜ日本の会社はここまで従業員の生活に関与するのか。そこをたどると、助成金は「会社が使いたいものがある」のではなく、「今の社

会に必要なものがある」から支給されるということがわかります。そしてその理解が、採用難時代の福利厚生戦略の土台になると考えています。

■ 2. 福利厚生が注目される背景

（１）企業の期待と、人的資本経営の追い風

労働政策研究・研修機構（JILPT）が2017年に実施した「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」（調査シリーズ No. 203、2020年公表）によると、企業が福利厚生で重視する目的の上位は、「従業員の仕事に対する意欲の向上」60.1%、「従業員の定着」58.8%、「人材の確保」52.6%でした。福利厚生は恩恵ではなく、人材をめぐる経営施策として認識されているわけです。

この流れを加速させたのが、人的資本経営です。2020年のいわゆる人材版伊藤レポートに始まり、コーポレートガバナンス・コードの改訂、2022年の人的資本可視化指針へと、人材を「資本」として捉え、その投資を開示する枠組みが整ってきました。開示を求められるのは上場企業ですが、「人を大切にしているか」が会社選びの物差しになっているという意味では、中小企業も無関係ではられません。

興味深いのは、可視化指針のなかで福利厚生が「労働慣行」の下、どちらかといえばリスクマネジメント側の開示事項に置かれていることです。ところが福利厚生の研究者による近年の従業員調査では、福利厚生の利用経験が多い従業員ほど、エンゲージメント、心理的安全性、勤め続けたいという定着意向のいずれもが高いという結果が報告されています。開示上の位置づけは守りでも、「意欲の向上」や「人材確保」を狙ったものならば、本当は、攻めの人事施策、「人材への投資」とみる方がしっくりきます。福利厚生は、いま再評価が進んでいる領域だといえます。

（２）従業員が求めているもの

では、従業員の側は何を求めているのでしょうか。前述のJILPT調査で「特に必要性が高い」と思う制度を尋ねると、上位に並ぶのは人間ドック受診の補助（21.8%）、慶弔休暇制度（20.0%）、家賃補助や住宅手当の支給（18.7%）、病気休暇制度（18.5%）、病気休職制度（18.5%）でした。

病気になったとき、家族に何かあったとき、生活費が重くのしかかるとき。従業員が会社の制度に期待しているのは、そうした場面への備えでした。

今の生活に必要なものや事情は人それぞれ違う、ということでしょう。

しかし、考えてみれば不思議ではないでしょうか。生活上のリスクへの

備えなら、本来は国の社会保障や個人の保険が担ってもよいはずです。なぜ日本の従業員は、それを会社に求めるのでしょうか。なぜ会社も、それに応えようとするのでしょうか。この問いに答えるには、歴史をさかのぼる必要があります。

■ 3. 福利厚生にはどのようなものがあるか——「会社が生活を支える」は、世界の当たり前ではない

(1) 始まりは、衣食住

日本の福利厚生の原点としてよく挙げられるのが、1872年に操業を開始した富岡製糸場です。全国から集められた工女たちには寄宿舎と食事が提供され、衣料は官費で支給、教育や医療まで用意されていました。通勤して働くという環境そのものが存在しない時代、働き手を集めるには、会社が生活の基盤を丸ごと用意するしかなかったのです。

つまり福利厚生の中身は、最初から決まっていたわけではありません。その時代に働く人が一番困っていたこと。明治の日本では、それが「住むこと」と「食うこと」だったにすぎません。

(2) 企業福祉が先、国の制度が後

やがて1911年に工場法が成立し、法律で義務づけられる最低限の保護と、企業が任意に上乘せする「福利施設」とが分かれていきます。注目すべきはその後です。1922年、日本初の社会保険である健康保険法が制定されますが、この制度は企業内に先行して存在した共済組合を基盤として組み立てられました。企業の福祉が先にあり、国の社会保障が後からそれを取り込んでいった。日本の社会保障は、そういう順序で生まれています。

もう一つ、面白い歴史があります。大正の終わりに世界中で猛威を振るったスペイン風邪は、日本の工場でも多くの患者を出しました。この苦い経験から、企業は競うように診療所や病院を整備していきます。感染症という時代の困りごとに、ここでも会社が応えたわけです。

戦後から高度成長期には、社宅、社員食堂、住宅融資、家族手当と、住宅難の時代の課題を企業が丸ごと引き受け、「企業福祉」と呼ばれる厚みを持つに至りました。独身寮で暮らし、社員食堂で食べ、社内運動会で親睦を深め、住宅融資で家を建てる。人生の多くの場面に、会社がいた時代です。

(3) 世界を見渡すと—福祉を担うのは誰か

ここで一度、視野を世界に広げてみます。実は、福祉の担い手のかたちは国によって大きく異なります。例えば北欧諸国は、高い税を財源に、医

療も保育も国が国民に普遍的に提供します。イギリスやオーストラリアなどのアングロサクソン諸国は、国の給付を薄く抑え、多くを個人と市場に委ねます。ドイツやフランスは、職域ごとの社会保険が中心です。企業が従業員の福祉を担うことは、日本独自の考え方なのです。

日本は企業と、そして家族が福祉の大部分を引き受けてきました。「会社が従業員の生活の面倒をみてる」という私たちの当たり前は、人類共通の慣行ではなく、この国の作り上げてきたものなのです。家族や人々の生活のありようが多様化してきた今、企業への期待はさらに大きくなっていくかもしれません。

ちなみに、社会保険料の労使折半も国際標準ではありません。その比率は国ごとにばらばらで、フランスの老齢年金では事業主負担のほうが被用者負担よりはるかに重くなっています。また、公的な皆保険を持たないアメリカでは、会社が提供する民間医療保険が福利厚生の中核を占めてきました。企業が福祉を担うかたちは、その国が何を国に任せ、何を任せなかったかの裏返しとして現れるわけです。

（４）選ぶ福利厚生へ、そして現在

家族構成や働き方が多様になると、一律の制度では応えきれなくなります。転機は1995年、日本で初めて導入されたカフェテリアプランでした。会社が用意したメニューから、従業員がポイントの範囲で自分に必要なものを選ぶ仕組みです。

面白いのは、この日本第一号のプランが掲げた理念です。「いざという時の救済」と「そのための備え」。レジャーや自己啓発をメニューからほぼ排除し、医療、介護、育児、老後といったリスク対応に絞り込んだ編成でした。選択制の元祖は、攻めではなく守りの思想から始まっていたのです。先ほどの従業員ニーズの上位一病気、慶弔、住宅一と、みごとに響き合います。それがその会社で、そのとき困っていたことだったのかもしれませんが。

福利厚生の中身は、時代の困りごとと、その国の「福祉を誰が担うか」という構造の両方で決まってきました。では、企業が福祉を担うこの国で、いまの困りごとは何でしょうか。その答えは、後ほど助成金の一覧のなかに現れます。

■ 4. 福利厚生導入の課題

(1) よかれと思った制度が、使われない

現在の法定外福利は、生活基盤を支えるもの、人生上のリスクを支えるもの、心身の回復を支えるもの、キャリアの将来を支えるものの四つに大別され、その制度・施策は60種類を超えといわれます。すべてを自前でそろえるのは、中小企業には現実的ではありません。そこで月数百円から千円程度の会費で幅広いメニューを選択制で利用できる福利厚生のパッケージサービス（福利厚生代行サービス）が広がっており、運用負担の面でも現実的な選択肢になっています。

それで会社へのエンゲージメントが上がるなら、よいものでしょう。では、導入の課題は何でしょうか。最大の課題は実はコストではありません。使われるかどうかです。

一つ事例を挙げます。「従業員の仕事に対する意欲の向上」「従業員のキャリア形成」を狙って、「勉強し放題」のオンライン学習サービスを福利厚生として導入したものの、ほとんど使われなかった、という話です。会社にとって従業員の学びは望ましいことに違いない。けれども従業員からみれば、就業時間外の勉強を暗に求められているようにも映ります。業務に必要な学習なら業務時間内に行うべきではないか、という理屈も立つでしょう。

カフェテリアプランの運営を数百社から受託する事業者への調査でも、現場の悩みとして挙がる筆頭は「ほとんど利用しない従業員がいる」「使ってもらいたい従業員が使わない」でした。選択制にしてもなお、使われない問題は消えないのです。

ただ導入し、アピールすればよいのではなく、何をメニューに載せ、何を載せないか。その編成自体が、会社から従業員へのメッセージなのです。会社の期待だけが強く込められた制度は、従業員にとって「支援」ではなく「要請」に変わります。そのメッセージが、従業員に会社を好きになってもらえるような施策でなければ、なかなか使われないのかもしれない。

(2) 設計と運用の勘所

出発点は、何を導入するかではなく、誰の、どの問題を解決するかです。採用応募を増やしたいのか、育児や介護による離職を防ぎたいのか、健康問題を減らしたいのか。目的が違えば選ぶ制度も違います。コミュニケーションの活性化を期待し、二人以上でランチに行けば半額を補助する制度を導入している会社もあります。食事支援であると同時に交流施策と

いう、よく考えられた制度ですが、一人で昼休みを過ごしたい人や在宅勤務者には使いにくい。一つの制度で全員は満足させられないからこそ、対象と条件をあらかじめ詰めておく必要があります。

運用と税務も見落とせません。たとえば食事の支給を給与として課税しない扱いとするには、従業員が食事価額の半分以上を負担し、会社負担が月額 3,500 円（税抜）以下であることが条件です。「福利厚生」という名前が付いていれば当然に非課税となるわけではありません。社会保険も、現物給与となるラインがありますから、そのあたりも注意しなければなりません。

だからこそ、最初から完璧な制度を目指す必要はありません。小さく始めて、使われ方をみて、手直しする。従業員の声を聞きながら育てていく制度のほうが、結果として長持ちします。

■ 5. 関連する助成金の紹介——助成金の分布は、国からのメッセージである

さて、そうはいっても、導入・運用にはコストがかかります。

福利厚生に活用できる助成金は、あるのでしょうか。動画配信、食事補助、旅行、レジャー、パッケージサービスの会費など、生活や娯楽そのものへの補助として活用できる助成金は、基本的にありません。一方で、育児や介護と仕事の両立、従業員の健康確保、人材育成、働き方の改善。多様な生き方を支えるこれらの領域には、手厚い助成金があります。

企業に福祉を担ってもらいたいという国の考えがそこにはあるのかもしれませんが。北欧であれば、国が保育所を直接整備するのですが、企業が福祉を担ってきたこの国では、国は企業に助成金を出し、職場の中に両立や健康の仕組みを作ることを推奨しています。少子高齢化と働き手の減少という国家的な課題を、企業を経由して解こうとしているのです。明治の困りごとが工場労働者の衣食住だったように、令和の困りごとは、育児や介護、療養などとの両立、つまりワーク・ライフ・バランスなのです。助成金の一覧とは、国が企業に担ってほしい福祉の現在地を示す地図とも言えます。

そう読み替えたうえで、代表的な制度を目的別に挙げます。いずれも 2026（令和 8）年度の制度で、要件や支給額は年度ごとに見直されます。申請前には厚生労働省の最新の支給要領をご確認ください。

● 育児・介護との両立

両立支援等助成金があります。令和 8 年度は、出生時両立支援、介護離職防止支援、育児休業等支援、育休中等業務代替支援、柔軟な働き方選択制度等支援、不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援の 6 コースで構成

されています。

●健康増進と職場環境

人材確保等支援助成金の雇用管理制度・雇用環境整備助成コースがあります。健康づくり制度や職場活性化制度などを導入し、離職率の低下目標を達成した場合に助成されます。なお、協会けんぽの健康宣言などの取組も併用できますが、健康宣言そのものは現金が支給される助成金制度ではない点は注意が必要です。

●休暇・労働時間の改善

働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コースなど）があります。対象は就業規則の整備、研修、労働能率を高める設備の導入などです。制度が使われるかどうかは職場環境に左右されますから、この分野への投資は福利厚生全体の土台づくりでもあります。

●学習・キャリア形成

人材開発支援助成金があります。定額制（サブスクリプション型）の研修サービスは「人への投資促進コース」の対象ですが、同コースは令和8年度までの期間限定とされている点にご注意ください。また、勉強し放題サービスを契約すれば自動的に対象になるわけではなく、職務との関連性や事前の訓練計画届などの要件があります。

助成金があるから制度を入れるのではなく、自社の従業員の課題から出発し、それに合う制度を設計し、活用できる公的支援を探す。この順番なら、助成金は制度づくりの強力な後押しになります。

■ 6. おわりに

福利厚生は、企業が従業員の人生を支えるものと言えるでしょう。

私達にとって、従業員を大事にする会社がよい会社だ、というのは当たり前感覚ですが、世界を見渡せば、会社が従業員の生活を支えることは決して当たり前ではありません。それでもこの国の企業がその役割を引き受けてきたからこそ、福利厚生は従業員の採用と定着を左右する力を持ち、国もまた企業への支援というかたちで社会課題に向き合っています。

ネットフリックスが支持され、勉強し放題が使われない。その差に表れているのは、従業員が「自分の生活に役立つ」と感じられるかどうかです。

自社の従業員の困りごとから出発する。それが国の後押ししたい領域と重なったとき、公的支援は最もよく活きる。採用難時代の福利厚生戦略とは、結局のところ、その一点に尽きるのだと思います。

その福利厚生、まさか誰も使っていない！？
採用難時代を乗り切る福利厚生制度と助成金

【著者プロフィール】市川 恵（いちかわ めぐみ）



バラスト社会保険労務士法人 代表社員。

様々な企業の採用業務に従事し、企業の現場で人材確保や人事管理の難しさを経験する。2012年に社会保険労務士事務所を開業。2016年に法人化し、現在は東京都杉並区荻窪と千葉県流山市の2拠点で、中小企業を中心とした顧問先の労務相談、社会保険手続、給与計算、就業規則の作成・改定を支援する。執筆、セミナー、動画配信など、経営者・実務担当者向けの情報発信にも力を入れている。2019年よりpodcast 人事労務の豆知識を配信。

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局
