

福利厚生トレンド



賃金などの基本的な労働条件とは別に企業が従業員やその家族の福祉の向上のために行っている福利厚生。大企業ではバブル崩壊以降、社宅、寮、運動場などの設備資産を売却する動きが進み、アウトソーシングによるコスト削減とカフェテリアプランの導入も図られてきた。本号では、当機構の調査をもとに全体的な福利厚生トレンドを把握するとともに、中小零細および非正規雇用への制度・施策の適用状況を概観。そのうえで、少子高齢化の加速、女性の活躍促進、人手不足の深刻化といった課題と福利厚生をどう関連づけ、限られた財源を的確に配分し、福利厚生制度をどのように再構築すべきなのかを考える。

<今号の主な内容>

< JILPT 調査 >

「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」(企業・従業員)

< インタビュー >

JILPT 調査から見る福利厚生の現状・課題・方向性 西久保浩二・山梨大学教授

< サービス提供者のヒアリング調査 > 福利厚生サービスの担い手からみた現状

大企業が利用する施策・サービス

ベネフィット・ワン

ヒューマン・キャピタル研究所

中小企業が利用する施策・サービス

全国中小企業勤労者福祉サービスセンター

< ヒアリング調査 >

地域に根差した中小企業勤労者福祉センターおよびその会員企業の実情

相模原市、徳島県

JILPT「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」(企業・従業員)

——健康管理、労働時間(休暇・働き方)、両立支援などに高い関心

調査部

○調査の趣旨・目的

勤労者の福利厚生については、非正規雇用労働者の増加など就業構造が変化するなか、各企業が様々な取り組みを重ねている。そこで、企業における福利厚生制度・施策の現状や従業員のニーズなどを探るため、企業およびそこに働く従業員に対してアンケート調査を実施した。※調査の概要および本調査で用いた福利厚生制度・施策の項目とグループ区分についてはp.11を参照。

いる。

続く「家賃補助や住宅手当の支給」(44.0%)、「社員旅行の実施・補助」(43.5%)など、「住宅」「余暇活動」に属するものも見られる(図表1、2。なお、図表2では、有無を聞いた福利厚生施策48項目の全ての調査結果を掲載)。

企業調査

1 福利厚生制度・施策の有無

(1) 福利厚生制度・施策

(サービス)の実施についての状況

高い実施割合は「慶弔」「休暇」「健康」関連

福利厚生制度・施策(サービス)48項目について、企業に「施策の有無」(一部の事業所で実施している場合を含む)を尋ねた。その結果、「ある」が最も多いのは「慶弔休暇制度」(90.7%)で、次いで「慶弔見舞金制度」(86.5%)、「病気休職制度」(62.1%)、「永年勤続表彰」(49.5%)、「人間ドック受診の補助」(44.6%)となっており、「休暇制度」、「慶弔災害」、「健康管理」に関連するものが並んで

図表1 施策が「ある」割合



図表2 施策が「ある」割合（施策全項目）

	「ある」の割合 ↓ () 内の数字は制度・施策の数				
	5%未満 (9)	5～10%未満 (8)	10～20%未満 (10)	20～40%未満 (12)	40%以上 (9)
財産形成	ストックオプション制度 (0.5%)	社内預金制度 (7.9%)、従業員持株制度・持株会 (9.6%)、住宅取得のための融資制度 (9.6%)、金融関係の相談・セミナー (7.1%)	教育・結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け (19.9%)	財形貯蓄制度 (33.7%)	
食事	外部飲食店で利用できる食券等の配布 (2.2%)			食堂 (24.0%)、食事手当 (20.6%)	
健康管理	運動施設の設置 (4.7%)		診療所・健康管理センター等医療施設 (18.4%)、運動施設・フィットネスクラブの利用補助 (12.6%)	メンタルヘルス相談 (31.1%)	人間ドック受診の補助 (44.6%)
両立支援	企業内保育施設や保育サービス (ベビーシッターなど) の提供 (3.1%)、介護のための施設やサービス (ヘルパーなど) の提供 (1.7%)	法定を上回る介護休業制度 (9.1%)	法定を上回る育児休業・短時間制度 (18.4%)	治療と仕事の両立支援策 (20.0%)	
休暇制度	ボランティア休暇制度 (4.3%)		リフレッシュ休暇制度 (12.6%)	有給休暇の日数の上乗せ (GW、夏期特別休暇など) (36.1%)	病気休職制度 (62.1%)、病気休暇制度 (有給休暇以外) (40.1%)、慶弔休暇制度 (90.7%)
自己啓発		自己啓発のための休暇等の付与 (9.6%)		社内での自己啓発プログラム (20.5%)、社外の自己啓発サービスの提供・経費補助 (33.4%)、社外の自己啓発に関する情報提供 (32.1%)	
慶弔災害			遺族・遺児年金 (11.6%)		慶弔見舞金制度 (86.5%)、永年勤続表彰 (49.5%)、労災補償給付の付加給付 (40.1%)
住宅			世帯用住宅・寮の整備 (14.6%)		家賃補助や住宅手当の支給 (44.0%)
余暇活動			運動会等のレクリエーション活動の実施 (17.7%)	保養施設・レクリエーション施設等の提供/利用補助 (22.1%)	社員旅行の実施・補助 (43.5%)
働き方	テレワーク (1.6%)		フレックスタイム制度 (12.3%)、ノー残業デー等の設置 (16.0%)	短時間勤務制度 (36.4%)、時差出勤 (28.3%)	
高齢者	退職前準備教育 (セミナーなど) (4.8%)、定年退職後の保養施設・レクリエーション施設の利用 (3.1%)	定年退職後の医療保障 (5.2%)、OB会等定年退職後の親睦活動 (5.4%)			

(2) 非正規従業員への適用状況

非正規への適用割合が高い「食事」「健康管理」「休暇制度」

それぞれの施策・項目ごとに実施・導入が「ある」と答えた企業に、その施策等を非正規従業員に適用しているか否かを尋ねた。その結果、「適用している」割合の高い項目は、「食堂」(81.1%)、「企業内保育施設や保育サービス(ベビーシッターなど)、情報の提供」(72.4%)、「メンタルヘルス相談」(67.9%)、「運動施設の設置」(65.6%)、「診療所、健康管理センター等医療施設」(65.4%)、「運動会等のレクリエーション活動の実施」(64.7%) などである。このほか、カ

テゴリーごとに見ると、「食事」に「食事手当」(56.4%)、「健康管理」に「運動施設・フィットネスクラブの利用補助」(56.6%)や「人間ドック受診の補助」(49.3%)、



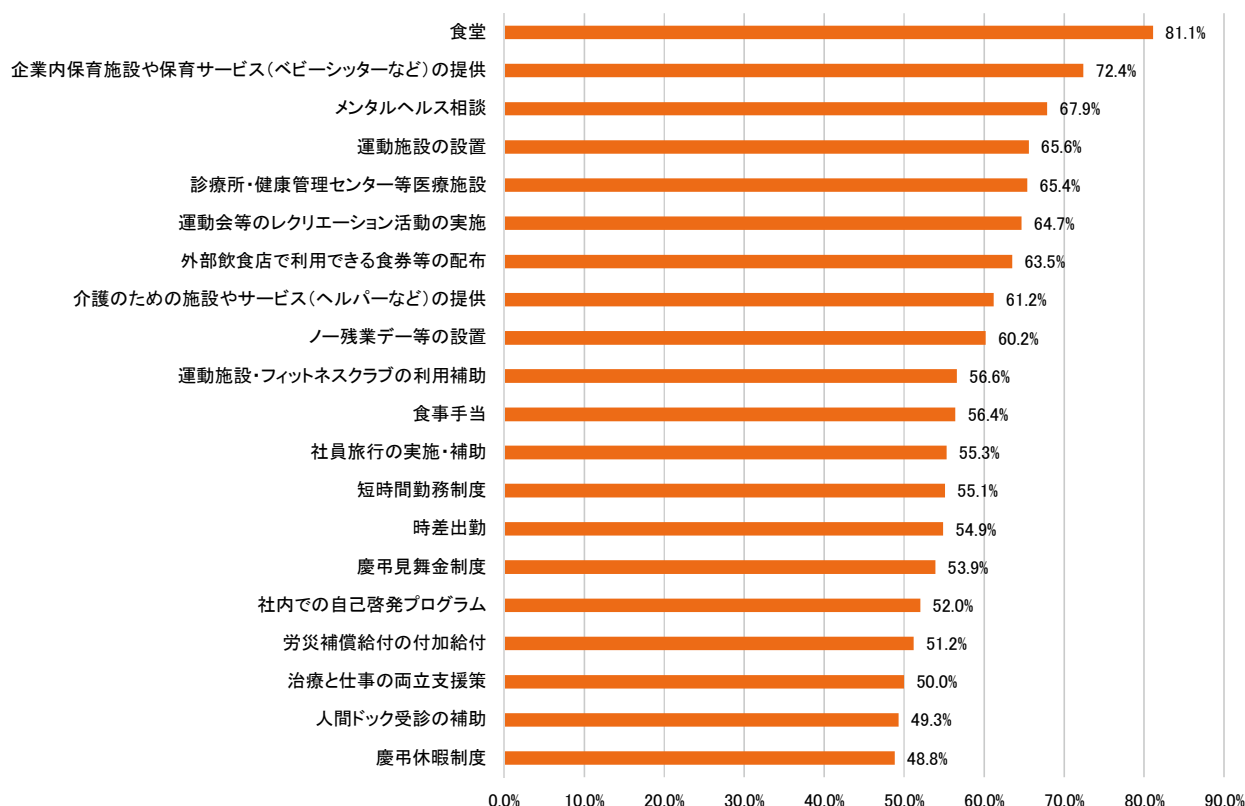
「両立支援」に「治療と仕事の両立支援策」(50.0%)、「慶弔災害」に「慶弔見舞金制度」(53.9%)、「働き方」に「ノー残業デー等の設置」(60.2%)、「短時間勤務制度」(55.1%) などが見られる(図表3)。

と、「慶弔見舞金制度」が46.6%、「慶弔休暇制度」が44.3%で実施されている。次いで、「病気休職制度」(26.4%)、「社員旅行の実施、補助」(24.1%)、「人間ドック受診の補助」(22.0%)などで、適用される割合が高くなっている(図表4)。

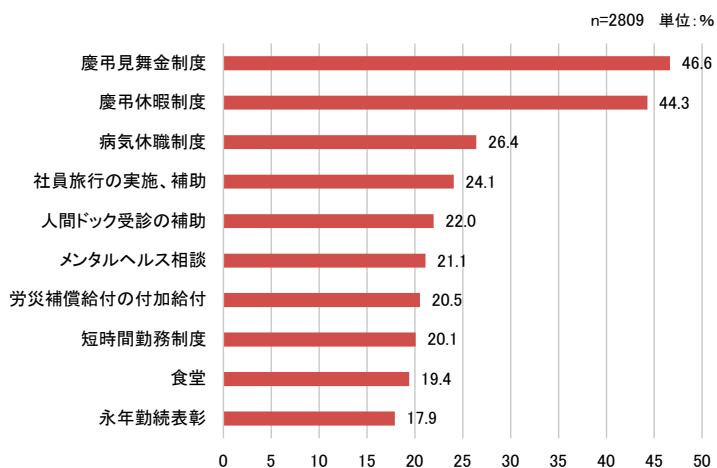
○企業全体のうちでの非正規への適用割合

次に、回答企業全体から見て、非正規従業員にそれぞれの施策等をどのくらい「適用している」かを見る

図表3 非正規従業員への適用状況(上位20項目、制度が「ある」と答えた企業のうち適用している割合)



図表4 企業全体のうち非正規に適用している割合(上位10項目)



図表5 今後の方向——「充実させたい(施策の新設含む)」の割合

※ 10%以上のみ数値掲載

	5%未満	5~10%未満	10%以上
財産形成		財形貯蓄制度	
食事	食堂、食事手当、外部飲食店で利用できる食券等の配布		
健康管理	診療所・健康管理センター等医療施設、運動施設の設置	運動施設・フィットネスクラブの利用補助	メンタルヘルス相談(12.4%)、人間ドック受診の補助(10.7%)
両立支援	企業内保育施設や保育サービス(ベビーシッターなど)の提供、介護のための施設やサービス(ヘルパーなど)の提供	法定を上回る育児休業・短時間制度、法定を上回る介護休業制度	治療と仕事の両立支援策(11.5%)
休暇制度		病気休職制度、病気休暇制度(有給休暇以外)、リフレッシュ休暇制度、ボランティア休暇制度、慶弔休暇制度、有給休暇の日数の上乗せ(GW、夏期特別休暇など)	
自己啓発		社外の自己啓発に関する情報提供、自己啓発のための休暇等の付与	社内での自己啓発プログラム(10.7%)、社外の自己啓発サービスの提供・経費補助(10.1%)
慶弔災害	遺族・遺児年金	慶弔見舞金制度、永年勤続表彰、労災補償給付の付加給付	
住宅	世帯用住宅・寮の整備	家賃補助や住宅手当の支給	
余暇活動		保養施設・レクリエーション施設等の提供/利用補助、運動会等のレクリエーション活動の実施	社員旅行の実施・補助(10.3%)
働き方	テレワーク	短時間勤務制度、フレックスタイム制度、時差出勤	ノー残業デー等の設置(10.4%)
高齢者	退職前準備教育(セミナーなど)、定年退職後の医療保障、定年退職後の保養施設・レクリエーション施設の利用、OB会等定年退職後の親睦活動		

(3) 施策の有無にかかわらず、今後「充実させたい」施策

施策の「ある」「なし」にかかわらず、今後「充実させたい(施策の新設含む)」施策については図表5の通り。「メンタルヘルス相談」が12.4%と最も割合が高く、次いで「治療と仕事の両立支援策」(11.5%)、「人間ドック受診の補助」(10.7%)、「社内での自己啓発プログラム」(10.7%)、「ノー残業デー等の設置」(10.4%)、「社内旅行の実施・補助」(10.3%)、「社外の自己啓発サービスの提供・経費補助」(10.1%)などの順。健康管理、両立支援、自己啓発、働き方などに関心が向けられている。

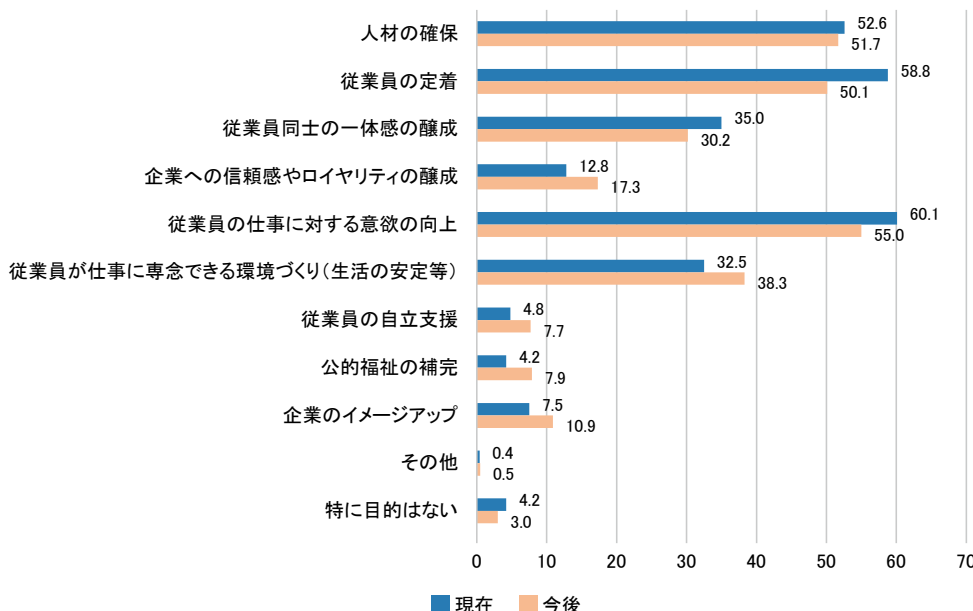
2 福利厚生制度・施策の目的 目的では従業員の確保・定着 や意欲向上が多数

福利厚生制度・施策の目的を尋ねた(複数回答:三つまで選択)ところ、「現在」の目的については、「従業員の仕事に対する意欲の向上」(60.1%)が最も高く、次いで「従業員の定着」(58.8%)、「人材の確保」(52.6%)の雇用維持・確保の関連事項が5割を超えている。以下、「従業員同士の一体感の醸成」(35.0%)や「従業員が仕事に専念できる環境づくり(生活の安定等)」(32.5%)などが続いている(図表6)。

「今後」については、「企業への信頼感やロイヤリティの

図表6 福利厚生制度・施策の目的

(複数回答)



醸成」や「従業員が仕事に専念できる環境づくり（生活の安定等）」が「現在」と比べ5ポイント程度高くなっている。

福利厚生制度・施策の目的のうち全体で30%以上の回答があった項目を企業規模別に見ると（図表7）、100～299人、300人以上規模企業で「現在」「今後」ともに、「人材の確保」の割合が高い（100～299人の「現在」で62.5%など）。「従業員の定着」についても、

100～299人および300人以上規模で割合が高く、「現在」では100～299人で72.3%、300人以上で71.4%と7割を超えている。「従業員の仕事に対する意欲の向上」については300人以上規模企業で割合が低い（「現在」49.6%、「今後」46.6%）一方、「従業員が仕事に専念できる環境づくり（生活の安定等）」では重視する割合が高まる（「現在」38.3%、「今後」44.4%）。

図表7 福利厚生制度・施策の目的として重視するもの

単位:%

	人材の確保	従業員の定着	従業員同士の一体感の醸成	従業員の仕事に対する意欲の向上	従業員が仕事に専念できる環境づくり(生活の安定等)
【現在】					
全体(2809社)	52.6	58.8	35.0	60.1	32.5
30人未満(1512社)	48.9	56.0	36.7	61.0	32.6
30～99人(815社)	55.7	57.5	34.7	61.1	31.2
100～299人(285社)	62.5	72.3	28.8	58.6	36.1
300人以上(133社)	56.4	71.4	31.6	49.6	38.3
【今後】					
全体(2809社)	51.7	50.1	30.2	55.0	38.3
30人未満(1512社)	49.3	46.6	31.9	56.8	37.6
30～99人(815社)	51.0	51.0	28.8	53.4	38.9
100～299人(285社)	64.2	59.3	27.4	55.4	40.4
300人以上(133社)	52.6	62.4	25.6	46.6	44.4

図表8 アウトソーシング、カフェテリアプランの実施状況

単位:%

	Aアウトソーシングとカフェテリアプランの両方を実施・導入	Bアウトソーシングのみ実施	Cカフェテリアプランのみ導入	アウトソーシングを実施[A+B]	カフェテリアプランを導入[A+C]	どちらも実施・導入していない	無回答
全体(2809社)	0.9	14.1	0.5	15.0	1.3	76.6	8.0
30人未満(1512社)	0.5	10.4	0.2	10.9	0.7	79.6	9.3
30～99人(815社)	0.2	13.5	0.5	13.7	0.7	78.8	7.0
100～299人(285社)	2.8	28.4	0.4	31.2	3.2	65.3	3.2
300～999人(101社)	5.0	28.7	3.0	33.7	7.9	60.4	3.0
1000人以上(32社)	6.3	31.3	3.1	37.5	9.4	53.1	6.3
無回答(64社)	0	14.1	1.6	14.1	1.6	64.1	20.3

図表9 アウトソーシングの課題(規模別)

	外注化するとコスト高になる	専門的なノウハウをもっているところが少ない	適当なアウトソーシング先がない	施策により一元化できない	アウトソーシングするとサービスが低下する	アウトソーシング先に関する情報がない	その他	特に問題はない
合計(421社)	26.4%	7.4%	15.4%	6.2%	2.6%	11.6%	4.0%	39.4%
30人未満(165社)	21.8%	10.9%	13.9%	7.3%	3.0%	12.7%	3.0%	42.4%
30～99人(112社)	20.5%	6.3%	17.9%	6.3%	2.7%	14.3%	5.4%	42.0%
100人～299人(89社)	38.2%	4.5%	16.9%	3.4%	2.2%	11.2%	3.4%	31.5%
300人～999人(34社)	32.4%	5.9%	14.7%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	41.2%
1,000人以上(12社)	33.3%	0.0%	0.0%	25.0%	8.3%	0.0%	25.0%	33.3%

3 アウトソーシング、カフェテリアプランの実施・導入状況

アウトソーシングは15.0%、カフェテリアプラン導入は1.3%にとどまる

アウトソーシングを実施している企業は421社で、全体の15.0%。カフェテリアプラン導入企業は37社(1.3%)で導入割合は低い。1,000人以上規模企業ではアウトソーシング実施が37.5%、カフェテリアプラン導入が9.4%になるなど、どちらも企業規模が大きくなるほど実施・導入の割合が高い(図表8)。

4 アウトソーシングの課題

アウトソーシングを実施している企業に、その課題を尋ねたところ(複数回答)、「特に問題はない」とする企業割合が約4割と最も高いものの、課題としては「外注するとコスト高になる」が26.4%とトップで、次いで「適当なアウトソーシング先がない」(15.4%)「アウトソーシングに関する情報がない」(11.6%)

「専門的なノウハウを持っているところが少ない」(7.4%)などの順となっている。従業員規模別に見ると、規模が小さいほど「アウトソーシングに関する情報が無い」「専門的なノウハウを持っているところが少ない」の回答割合が高く、規模間の情報ギャップが存在することがわかる。

「外注化するとコスト高になる」では、100人以上規模で回答割合が比較的高いのが特徴的である(図表9)。

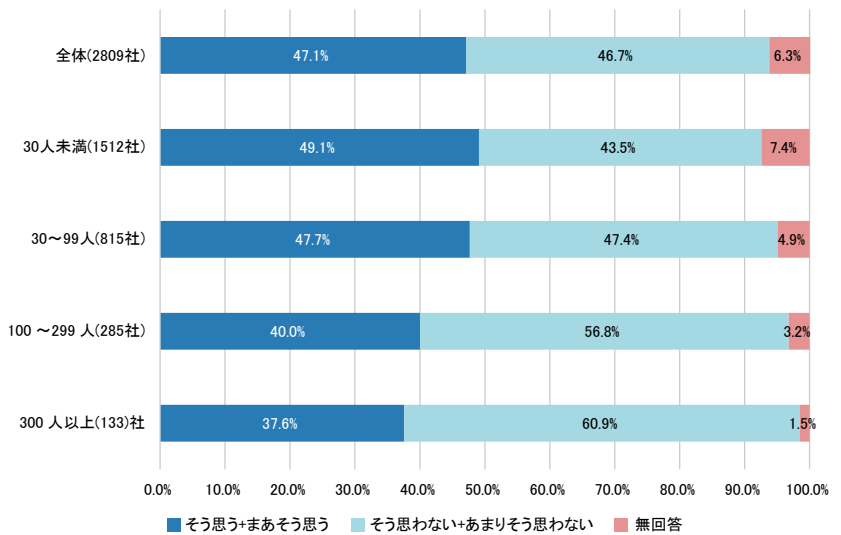
5 カフェテリアプランの課題

カフェテリアプラン導入企業の課題としては(複数回答)、「特に問題はない」(29.7%)を除くと、「現行の福利厚生施策が少ない」(24.3%)、「運用が面倒になり、コストがかかる」「運用のノウハウがない」(ともに16.2%)などとなっている。

6 福利厚生費と賃金原資の関係

「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てていきたい/充ててほしい」という意見について尋ねた。「そう思う」の回答は賃金を重視し原資をそちらに振り向けること、「そう思わない」は福利厚生費にも重きを置くべきであることを意味している。全体では双方が拮抗しているが、企業規模が大きくなるほど「そう思わない+あまりそう思わない」の割合が高くなり、福利厚生費重視の傾向が高まっている(図表10)。

図表10 「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てていきたい」という考え方についての認識(企業規模別)



従業員調査

1 必要性が高いと思う制度・施策

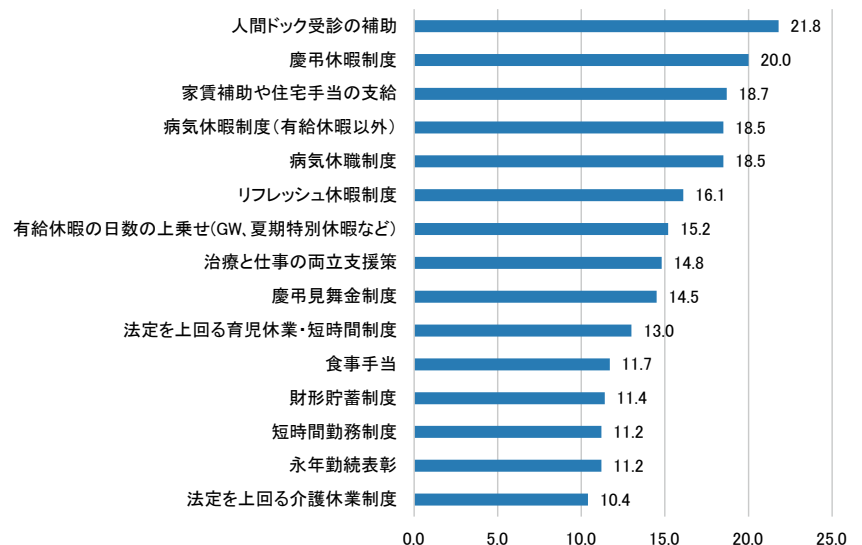
ニーズが高い「人間ドック」などの健康管理施策

従業員に対し、勤務先での制度・施策の「ある」「ない」にかかわらず、自分にとって「特に必要性が高いと思うもの」(複数回答)を聞いたところ、「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%)、「病欠休暇制度(有給休暇以外)」(18.5%)、「病欠休職制度」(18.5%)などがあがった。主に「健康管理」、「休暇制度」に関連するものが目立っている(図表11)。

福利厚生に関する「必要性が高いと思う制度・施策」について、A 健康管理、B 労働時間、C 両立支援、D 自己啓発のグルー

図表11 特に必要性が高いと思うもの

10以上の回答があった項目
n=8298 単位:%



ブ分類 (p.11に記載) に属するものをあげ、男女別、および「正社員」と「パート・アルバイト」の属性別の回答状況を見た (図表12~15)。

※回答者中「正社員」と「パート・アルバイト」の属性は下参考表の通り。「パート・アルバイト」では女性の割合が約9割となっている。

	合計	うち正社員	うちパート・アルバイト
	8,298	6,662	1,001
男性	3,648	3,303 (90.6%)	92 (9.2%)
女性	4,628	3,351 (50.3%)	907 (90.6%)
無回答	22	8 (0.1%)	2 (0.2%)

図表 12 A 健康管理

単位: %

	診療所、健康管理センター等医療施設	メンタルヘルス相談	人間ドック受診の補助	運動施設の設置	運動施設・フィットネスクラブの利用補助
従業員計	7.5	8.7	21.8	3.4	7.1
男	6.8	8.2	20.2	3.3	6.1
女	8.2	9.1	23.0	3.5	7.8
正社員	7.4	9.0	21.7	3.3	6.8
パート・アルバイト	6.8	6.8	21.9	3.4	7.3

図表 13 B 労働時間

単位: %

	短時間勤務制度	フレックスタイム制度	テレワーク	ノー残業デー等の設置	時差出勤
従業員計	11.2	9.0	2.5	9.7	8.2
男	7.4	8.4	2.7	9.7	6.9
女	14.3	9.5	2.3	9.7	9.3
正社員	11.3	9.5	2.6	10.1	8.5
パート・アルバイト	10.0	5.3	1.3	6.5	6.1

	病気休職制度	病気休暇制度 (有給休暇以外)	リフレッシュ休暇制度	ボランティア休暇制度	慶弔休暇制度	有給休暇の日数の上乗せ (GW、夏期特別休暇など)
従業員計	18.5	18.5	16.1	4.2	20.0	15.2
男	16.7	16.2	13.8	4.1	18.3	12.5
女	19.9	20.2	17.9	4.2	21.3	17.4
正社員	19.0	18.5	16.4	4.2	20.5	15.5
パート・アルバイト	16.1	18.1	14.1	3.4	17.1	12.8

図表 14 C 両立支援

単位: %

	法定を上回る育児休業・短時間制度	企業内保育施設や保育サービス (ベビーシッターなど) の提供	法定を上回る介護休業制度	介護のための施設やサービス (ヘルパーなど) の提供	治療と仕事の両立支援策
従業員計	13.0	6.7	10.4	5.5	14.8
男	8.9	4.7	7.9	4.0	11.5
女	16.2	8.4	12.3	6.7	17.4
正社員	13.1	6.8	10.4	5.4	14.8
パート・アルバイト	12.4	6.7	9.1	5.8	14.9

図表 15 D 自己啓発

単位: %

	社内での自己啓発プログラム	社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	社外の自己啓発に関する情報提供	自己啓発のための休暇等の付与
従業員計	5.3	7.8	4.0	4.9
男	5.0	6.8	3.9	4.8
女	5.8	8.9	4.2	5.0
正社員	5.7	8.3	4.2	5.0
パート・アルバイト	3.6	4.9	3.8	3.4

A 健康管理

男女、就業形態にかかわらず、「人間ドック受診の補助」のニーズが高い。属性別では、「メンタルヘルス相談」で「正社員」のニーズが「パート・アルバイト」より高い。

B 労働時間

「短時間勤務制度」や「時差出勤」で「女性」の割合が高い。「フレックスタイム制度」と「ノー残業デー等の設置」、「時差出勤」では、「正社員」のニーズが高い。休暇に関連する項目では、ボランティア休暇以外のそれぞれの項目のニーズが15%以上と高く、「男性」より「女性」の割合が高い傾向が見られる。

C 両立支援

法定を上回る育児および介護の休業等の制度、「治療と支援の両立支援策」のニーズが高い。全ての項目で、「男性」より「女性」の割合が高い傾向が出ている。

D 自己啓発

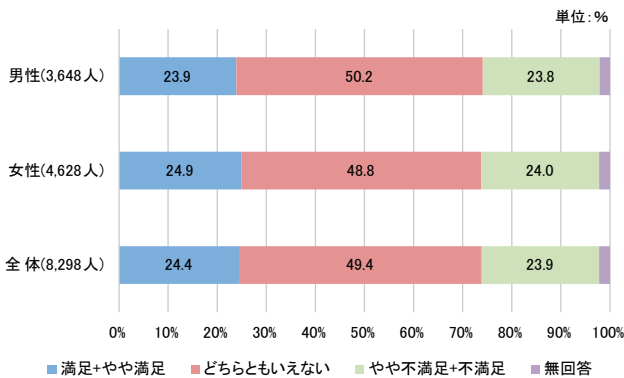
全ての項目で、「男性」より「女性」の割合が高い。また、「正社員」では「パート・アルバイト」と比べ、特に「社内での自己啓発プログラム」「社外の自己啓発サービスの提供、経費補助」のニーズが高い。

2 会社の福利厚生制度への満足度

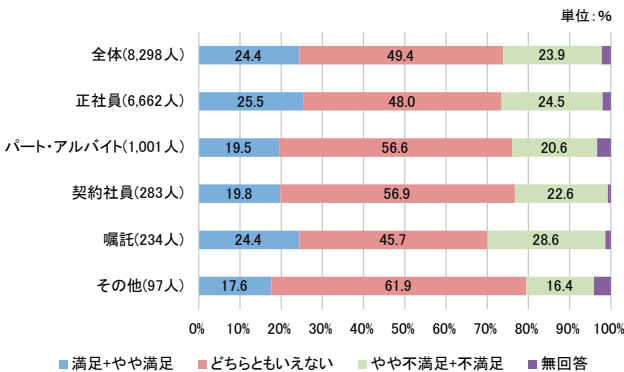
会社の福利厚生制度に満足しているかどうかを尋ねた。全体の傾向としては、「どちらともいえない」が半数近くを占め、「満足」と「不満足」の割合が拮抗している。男女別では、大きな差は見られない(図表16)。

会社の福利厚生制度への満足度を就業形態別に見ると、「パート・アルバイト」および「契約社員」で「どちらともいえない」の割合が高く、「嘱託」で「不満足」の割合が高い(図表17)。

図表 16 会社の福利厚生制度に満足しているか



図表 17 会社の福利厚生制度に満足しているか
就業形態別



<調査概要>

- 調査名：「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」
- 調査対象：平成26（2014）年経済センサス基礎調査（確報）の企業分布に従い、東京商工リサーチの企業情報データベースから、産業・規模別に層化無作為抽出した、全国の10人以上規模の民間企業1万2,000社（農林漁業、鉱業を除いた15大産業）と、そこで働く従業員※約5万4,000人



(従業員票は企業規模に応じて、1社あたり30人未満3枚、30～99人6枚、100～299人9枚、300人以上12枚をそれぞれ配分)

○調査方法および実施時期

方法：郵送による調査票の配付・回収
時期：2017年10月28日～12月20日

○有効回収数:

- ◆企業 2,809社/有効回答率23.4%
- ◆従業員 8,298人/有効回答率15.4%

○本調査における福利厚生制度・施策（サービス）の項目について

本調査では、法定外福利厚生制度・施策について11のカテゴリーに分け、それぞれのカテゴリーに該当する制度・施策の具体的な項目を当てはめている(表参照)。さらにこの中で、伝統的なもの(財産形成、食事、住宅など)以外に、近年注目されているカテゴリーとして、次の四つの要素に注目した。A=「健康管理」、B=「労働時間」(「休暇制度」と「働き方」で構成)、C=「両立支援」、D=「自己啓発」



福利厚生制度・施策(48項目) A=「健康管理」 B=「労働時間」 C=「両立支援」 D=「自己啓発」		A	B	C	D
財産形成	1 財形貯蓄制度				
	2 社内預金制度				
	3 従業員持株制度・持株会				
	4 ストックオプション制度				
	5 住宅取得のための融資制度				
	6 金融関係の相談・セミナー				
	7 教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け				
食事	8 食堂				
	9 食事手当				
	10 外部飲食店で利用できる食券等の配布				
健康管理	11 診療所、健康管理センター等医療施設	○			
	12 メンタルヘルス相談	○			
	13 人間ドック受診の補助	○			
	14 運動施設の設置	○			
	15 運動施設・フィットネスクラブの利用補助	○			
両立支援	16 法定を上回る育児休業・短時間制度			○	
	17 企業内保育施設や保育サービス(ベビーシッターなど)の提供			○	
	18 法定を上回る介護休業制度			○	
	19 介護のための施設やサービス(ヘルパーなど)の提供			○	
	20 治療と仕事の両立支援策			○	
休暇制度	21 病気休職制度		○		
	22 病気休暇制度(有給休暇以外)		○		
	23 リフレッシュ休暇制度		○		
	24 ボランティア休暇制度		○		
	25 慶弔休暇制度		○		
	26 有給休暇の日数の上乗せ(GW、夏期特別休暇など)		○		
	27 社内での自己啓発プログラム				○
自己啓発	28 社外の自己啓発サービスの提供、経費補助				○
	29 社外の自己啓発に関する情報提供				○
	30 自己啓発のための休暇等の付与				○
	31 慶弔見舞金制度				
慶弔災害	32 永年勤続表彰				
	33 遺族・遺児年金				
	34 労災補償給付の付加給付				
	35 世帯用住宅・寮の整備				
住宅	36 家賃補助や住宅手当の支給				
	37 保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助				
	38 運動会等のレクリエーション活動の実施				
余暇活動	39 社員旅行の実施、補助				
	40 短時間勤務制度		○		
	41 フレックスタイム制度		○		
働き方	42 テレワーク		○		
	43 ノー残業デー等の設置		○		
	44 時差出勤		○		
	高齢者	45 退職前準備教育(セミナーなど)			
46 定年退職後の医療保障					
47 定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用					
48 O B会等定年退職後の親睦活動					

○回答者の属性

企業調査の回答者属性(従業員規模)

	n	%
合計	2,809	100.0
従業員規模		
30人未満	1,512	53.8
30～99人	815	29.0
100～299人	285	10.1
300人以上	133	4.7
無回答	64	2.3

労働者調査の回答者属性(性)

	n	%
合計	8,298	100.0
性別		
男性	3,648	44.0
女性	4,628	55.8
無回答	22	0.3

労働者調査の回答者属性(年齢、就業形態)

	n	%	
年齢	20歳未満	18	0.2
	20歳代	970	11.7
	30歳代	1,961	23.6
	40歳代	2,644	31.9
	50歳代	1,794	21.6
	60歳以上	885	10.7
	無回答	26	0.3
	就業形態	正社員	6,662
パートタイム・アルバイト		1,001	12.1
契約社員		283	3.4
嘱託		234	2.8
その他		97	1.2
無回答		21	0.3