



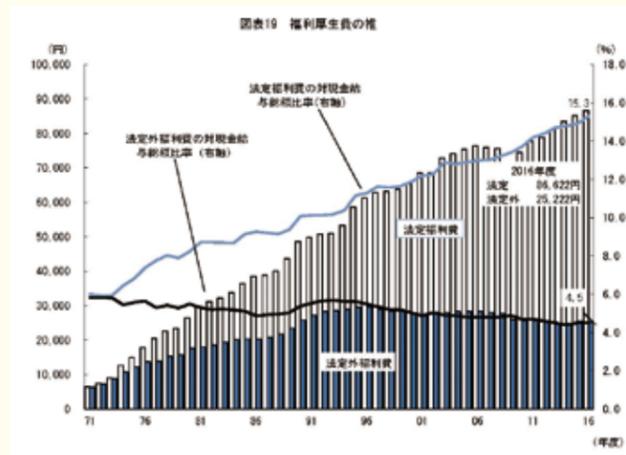
# 福利厚生制度のご提案

## 福利厚生費(法定福利費・法定外福利費)の推移

### 日本経団連 福利厚生費調査結果 2016年度(2016年4月~2017年3月)

全産業平均の従業員1人1か月あたりの福利厚生費(法定福利費と法定外福利費の合計)は、2013年度に8万円台を超え、2015年度は11万円台を超えました。2016年度は前年比1.1%増の111,844円と過去最高額となっています。

<福利厚生費の推移>



出典:一般社団法人日本経済団体連合会 第61回福利厚生費調査結果報告

### ▶ 法定福利費

社会保険料負担の増加を背景として、7年連続で増加し、**過去最高額**となっております。

### ▶ 法定外福利費

1996年度に過去最高額となり、以降は**減少傾向**が続いています。そのような中、「医療・健康費用」の法定外福利費に占める割合が約50年ぶりの高水準となっており、法定外福利費の抑制傾向が続く中であっても、健康経営を重視している姿勢が伺えます。

## 福利制度の課題

### ☑ 費用をかけている割には満足度が低い

たとえ少ない費用でも、従業員の満足感を最大限に引き出すことが重要です。

### ☑ 福利厚生に求められる要件も変化

コストダウンが企業の大きな命題となり、法定外福利厚生は、整理・縮小へと進んでいます。「質の高い個人生活を支援」「多様な人材を確保」「社会保障との分担を円滑にする」といった目的に、役割が変化しています。

### ☑ 限られた原資の中、質的な見直しが不可欠

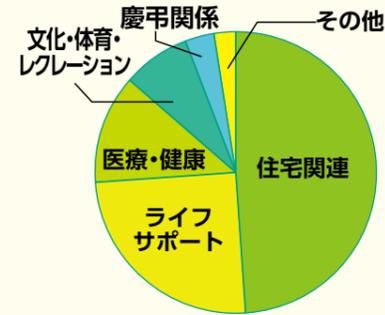
これまで主流だったレクリエーションや保養、慰安旅行などに代わって、健康管理や自己啓発などへのニーズが強くなっています。福利厚生は「現物支給」で使い方が限定されますが、その特徴を生かし、従業員にメッセージを伝えたり、期待の気持ちを表現したりすることができます。

社会・企業・従業員のニーズ変化に対応した戦略的視点が重要です



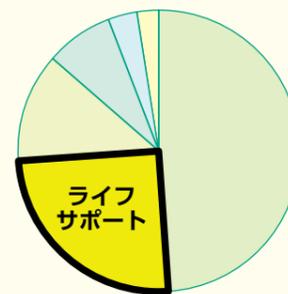
## 三井物産・企業リスクプロテクション協議会 提供プログラム

### 法定外福利厚生費の構成



住宅関連	ライフサポート	医療・健康	文化・体育・レクリエーション	慶弔関係	その他
49.0%	24.9%	12.5%	7.9%	3.3%	2.4%

### ライフサポート



#### ▶ ハイパーメディカル(P.35-36)

全従業員を対象にした病气入院による健康保険の3割自己負担、先進医療費用など実際に負担した治療費用を補償する保険です。



#### ▶ プロテクトワン(P.37-38)

従業員の任意加入の団体保険制度。「ケガ」「病气」「賠償事故」など日常生活の様々なリスクを補償する保険です。

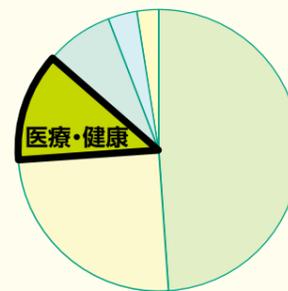


#### ▶ アフラック(P.39-40)

従業員の任意加入の団体保険制度。「新 生きるためのがん保険Days」はがん治療を幅広く保障する保険です。



### 医療・健康



#### ▶ 団体長期障害所得補償保険(GLTD)(P.33-34)

ケガまたは病气により、働けなくなった場合、収入が減少・途絶えてしまうリスクを補償する保険です。

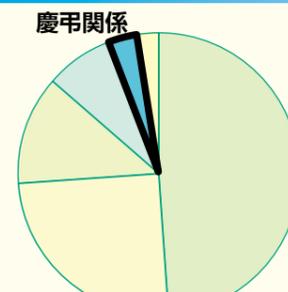


#### ▶ 福利厚生倶楽部(P.41-42)

国内リゾート割引や結婚お祝い制度など多種多様なサービスを低価格で従業員が自由に選択し、利用可能です。設備維持費など大きなランニングコストをかけずに、低額で制度を導入することが可能です。



### 慶弔関係



#### ▶ グループ労災保険(P.29)

通勤途上中・業務中のケガ、病气の上乗せ補償します。皆様の業務中の事故等に備え加入されている政府労災に上乗せし、より充実した補償を準備することが可能です。保険金は、企業から従業員やご遺族へ弔慰金としてお支払いいただけます。

