

50社に見る 福利厚生費の現状

昨今の市場競争の激化、労働人口の減少といった環境変化のなかで、人材を資本として捉え直し、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる人的資本経営が、大きな潮流として、日本企業のあり方に変革をもたらしつつある。そのなかで、福利厚生についても、人的投資の重要な柱として位置づけが変化しているのではないだろうか。

そこで、当社では、福利厚生戦略研究所(西久保浩二代表)との共同調査「人的投資時代の福利厚生費調査」を実施し、50社から回答をいただいた。今号にて、その調査結果を紹介する。各社の実態や、今後の施策を検討するうえで参考にさせていただきたい。

調査項目は、福利厚生費の項目別内訳、福利厚生施策の有無、目的、経営効果、人的資本経営の考え方、従業員の採用・定着状況等である。

調査結果の概要

1 福利厚生費と現金給与総額の動向

福利厚生費は**8万8,282円**

福利厚生費の現金給与総額に対する比率は**18.7%**

2023年度における企業の福利厚生費は、全産業平均で、従業員1人1カ月あたり**8万8,282円**となった。このうち、法定福利費は6万7,900円で、法定外福利費は**2万382円**である。

給与と賞与で構成される現金給与総額は、全産業平均で、従業員1人1カ月あたり47万1,841円であった。福利厚生費の現金給与総額に対する比率は**18.7%**で、法定福利費は福利厚生費全体の**76.9%**を占めている。

2 法定福利費の動向

従業員1人1カ月あたり**6万7,900円**

従業員1人1カ月あたりの法定福利費は全産業平均で6万7,900円となった。その内訳は、「健康保険・介護保険」が2万5,613円、「厚生年金保険」が3万4,538円、「雇用保険・労災保険」が6,251円、「子ども・子育て支援拠出金」は1,345円となっている。

3 法定外福利費の動向

従業員1人1カ月あたり**2万382円**

従業員1人1カ月あたりの法定外福利費は全産業平均で**2万382円**となった。その構成割合は、「住宅関

連」が**33.0%**、「医療・健康費用」が**5.5%**、「ライフサポート」が**24.5%**、「慶弔関係費用」が**6.8%**、「文化・体育・レクリエーション費用」が**16.8%**、「共済会費用」が0.4%、「福利厚生管理・運営費用」が2.7%、「テレワーク関連費用」が**10.2%**である。

大項目の「住宅関連」のうち、独身寮や社宅の管理・運営費用である「住宅」は6,459円となった。かつては法定外福利費の大部分を占めた「住宅」は近年、見直しが進んだ。住宅ローンの利子補給の費用である「持家援助」は272円である。

給食、財産形成支援等の「ライフサポート」は4,995円となった。「文化・体育・レクリエーション費用」は**3,414円**で、その内訳は、「施設・運営」が283円、「活動」が694円、「自己啓発（個人）」が2,437円である。また、コロナ禍を機に浸透した「テレワーク」は2,080円となっている

4 通勤費用の動向

通勤手当、通勤費は**8,379円**

「通勤費用」は従業員1人1カ月あたり8,379円である。「通勤費用」には、現金給与総額に含まれている通勤手当と、福利厚生費の中で処理されている通勤費の両方を含む。そのため、通勤手当は、現金給与総額にも重複計上されている。



5 退職金の動向

退職金額は2万2,959円

「退職一時金」と「退職年金」を合計した「退職金」の総額は2万2,959円で、その内訳は、「退職一時金」が1万4,684円、「退職年金」が8,275円となっている。

6 福利厚生制度・施策の目的として、何を重視しているか

「人材の採用」「従業員の定着」「従業員エンゲージメント」が上位

福利厚生制度・施策の目的として、何を重視してい

るかについて、現在と今後に分けて尋ねたところ、両者共に「人材の採用」「従業員の定着」「従業員エンゲージメント」が上位3位を占めた。

7 福利厚生施策による経営的効果

「人材の定着」が54.0%

福利厚生施策による経営的効果について、半数超の企業が「人材の定着」(54.0%)と回答した。以下、「労使関係の安定」「採用力の向上」「企業のイメージアップ」が続いている。

本調査の主な用語の定義

1 労務構成

調査期間中の各月の常用従業員数(雇用期間の定めのない従業員、1カ月以上の雇用期間の定めのある従業員のいずれかに該当する従業員の合計)とその平均年齢。ただし、年間合計は常用従業員数を12カ月足し上げた数。

2 現金給与総額

従業員の賃金、給与、時間外手当、諸手当である「給与」と、「賞与」の合計(退職金、退職年金、福利厚生費は含まれない)。

3 福利厚生費

法定福利費と法定外福利費を合計した費用。

4 法定福利費

健康保険・介護保険、厚生年金保険、雇用保険・労災保険、子ども・子育て支援拠出金、その他(船員保険、労基法上の法定補償費、石炭鉱業年金基金)のうち、企業が負担する費用。

5 法定外福利費

企業が任意で実施する従業員等向けの福祉施策の費用。施設等の維持、修理営繕、運営のための一切の費用(建設費を除く)と、慶弔金、現物給与、拠出金など金銭ならびに現物給与の会社負担額。大項目は以下のとおり。

① 住宅関連費用

(小項目：住宅、持家援助)

② 医療・健康費用

(小項目：医療・保健衛生施設運営、ヘルスケアサポート)

③ ライフサポート

(小項目：給食、購買・ショッピング費用、被服、育児関連^{*}、介護関連^{*}、保険^{*}、★印以外のファミリーサポート、財産形成、通勤バス・駐車場、その他)

④ 慶弔関係費用

(小項目：慶弔金、法定超付加給付)

⑤ 文化・体育・レクリエーション費用

(小項目：施設・運営、活動、自己啓発)

⑥ 共済会費用(小項目：会社拠出金)

⑦ 福利厚生管理・運営費用

(小項目：福利厚生代行サービス費(カフェテリアプランは除く)、カフェテリアプラン消化ポイント費用総額)

⑧ テレワーク関連費用(小項目：テレワーク)

⑨ その他

6 通勤費用

賃金項目の1つとして現金給与総額に含まれている通勤手当と、課税・非課税を問わず福利厚生費として取り扱う通勤費の合計。ただし、通勤手当は「給与」項目にも重複計上されている。

7 退職金

調査期間中の退職一時金と退職年金(一時金の年払いを含む)の支払総額。退職年金は、厚生年金基金の上積掛金の会社負担額やその他の年金掛金の会社負担額。

調査要領

調査対象：当社の会員企業および
上場企業約2,000社

回答企業：50社(集計企業の内訳は右表参照)

調査時期：2024年8～12月
(調査対象期間は2023年4月1日～2024年3月31日)

調査企業の内訳

(単位：%，()内は社数)

産業・規模	合計	製造業	非製造業
調査計	100.0(50)	52.0(26)	48.0(24)
1,000人以上	100.0(12)	66.7(8)	33.3(4)
300～999人	100.0(9)	55.6(5)	44.4(4)
299人以下	100.0(29)	44.8(13)	55.2(16)