

9 福利厚生

■ 法定福利

法定福利費は、法律によってその負担が企業に義務付けられているものです。また、法定福利である社会保険や労働保険は、従業員の生活の安定を図る、安心をもたらすといった「社会的セーフティネット」の役割を果たしています。したがって正規従業員はもちろん、加入要件を満たす非正規従業員も適正に加入させなければなりません。

■ 法定外福利

少子高齢化、働く人の価値観・ライフスタイル・ワークスタイルの多様化などから、企業は自社に合った人材にいかにも選ばれるかを考えています。法定外福利は、自社ならではのオリジナリティを出すことができますので、うまく導入したいものです。

※ポイント：目的を明確にして、創意工夫ある制度を打ち出すことです。

法定外福利厚生の例

- **休暇に関するもの**
法定を上回る、育児休業・介護休業、アニバーサリー休暇、ボランティア休暇 など
- **ヤル気アップ制度**
表彰・報奨金制度、資格取得支援制度、社員懇親会費補助制度 など
- **生活応援・支援**
家賃補助制度、インフルエンザ予防接種補助制度、ランチ代補助制度、ライフプラン策定支援 など

▶ 中小企業のユニークな福利厚生施策の事例

従業員の健康に配慮して…

- **フリービタミン制度**：「朝食を抜いて血糖値が下がっている人が多いエンジニアさんのために、バナナやオレンジ等が常備されています。」
- **野菜現物支給制度**：「野菜摂取の意識やそれを通じて健康面も考えてもらいたい」という企業が、従業員のライフスタイルに合わせた野菜セットを支給します。

ライフ・ワーク・バランスの観点から…

- **週休3日っぼい制度**：仕事・家庭のため時間に追われる従業員が、個人の時間を作ることができ、趣味等におもいきり時間を使えるようにする制度です。毎週水曜日が「みなし勤務」日となり、出勤不要で、一切個人の自由な時間となります。勤務したものとみなされ、給与は従来どおり支給されます。