

2024年10月3日
住友生命保険相互会社

企業の福利厚生制度に関するアンケート調査結果

～約8割の企業で健康増進に関する取組みを実施、コロナ禍を経て大幅増加～

住友生命保険相互会社（取締役 代表執行役社長 高田 幸徳、以下「住友生命」）は、「企業の福利厚生制度に関するアンケート調査^{※1}」（以下「本調査」）を実施しました。

住友生命では、2005年度より概ね5年ごとに本調査を実施しています。前回の新型コロナウイルス禍前の調査では健康経営^{※2}に取り組む企業が約3割^{※3}であったのに対し、本調査では約8割の企業で従業員に対する健康増進の取組みを実施していることがわかりました。また、今回は近年の経済・社会情勢の変化を踏まえ、ダイバーシティなど企業における人的資本経営の取組み状況も調査しました。

※1 調査結果の詳細は下記 URL をご参照ください。

<https://www.sumitomolife.co.jp/infolist/welfare-questionnaire.pdf>

※2 「健康経営[®]」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

※3 2019年アンケート調査での「健康経営への関心の有無」についての項目では、「健康経営に関心はあるがまだ取り組んでいない」が57.8%、「健康経営に関心があり既に取り組んでいる」が29.1%、「健康経営に関心があり近い将来具体的な取組み予定がある」が6.5%、「健康経営に関心がない」が4.0%という調査結果となりました。

◆調査結果の概要

○ダイバーシティの取組みでは、女性管理職の任用、男性育児休暇取得推進ともに多くは道半ば。一方、男性育児休暇取得率100%の企業が9.1%。（4ページ）

女性管理職割合は0%～10%未満が70.2%と高く、50%以上は1.3%にとどまる。男性育児休暇取得割合は0%～10%未満が41.1%と高い。一方、男性育児休暇取得率100%の企業が9.1%確認された。

○仕事との両立支援の取組みでは、病気の治療との両立支援が73.0%と進んでおり、具体的には、休暇取得等の勤務制度に関するものが多い。（5～6ページ）

法定外で実施している仕事との両立支援制度は、病気の治療が73.0%と最も高い。実施済の制度では「治療と仕事の両立に利用できる勤務制度（半日休暇、時短勤務、スライド勤務等）」が60.4%と最も高い。未実施だが今後必要と思う制度は、「社内での風土づくり」が18.0%、「バリアフリー化など治療中の方でも働きやすい職場環境の整備」が16.2%と社内の風土や職場環境に関連する取組みが上位となった。

○不妊治療と仕事の両立支援を実施している企業は34.9%で、社内の風土づくり・環境整備に関心が高い。（6ページ）

不妊治療と仕事の両立支援について「実施あり（何かしら実施している）」の割合は全体で34.9%と相対的に低位。既に実施している制度・取組みとしては、「不妊治療に利用できる勤務制度（半日休暇、時短勤務、スライド勤務等）」が18.8%、「社内で人事労務担当者・産業医等の産業保健スタッフに相談できる体制」が17.4%、

「休暇を取得しやすい、各種制度を利用しやすい雰囲気づくり・環境整備」が15.5%と高くなっている。未実施だが今後必要と思う制度・取組みは、「上司や同僚の理解を深めるための研修」が20.5%、「休暇を取得しやすい、各種制度を利用しやすい雰囲気づくり・環境整備」が19.5%と社内の風土づくり・環境整備に関心が高い。

○健康経営の取組みでは、8割近い企業で従業員に対する健康増進の取組みが行われているが、期待と実際の効果には乖離が見られる。(7～9ページ)

8割近い企業で従業員に対する健康増進の取組みが行われており、「メンタルヘルスに関する外部相談窓口設置」が52.0%、「メンタルヘルスの改善」が49.3%などメンタルヘルス関連の施策が中心。今後必要と思う取組みは、「高齢者の健康課題の改善」が21.3%、「女性特有の健康課題の改善」が20.6%と上位となった。

従業員の健康増進の取組みの中で特に関心が高い項目(3つ選択)は、「メンタルヘルスの改善」が65.0%と突出して高く、次いで「運動習慣の改善」が24.2%、「喫煙習慣の改善」と「人間ドック・がん検診等受診支援」が19.4%。

健康増進アプリ利用は、従業員規模の大きい企業中心に進むも、全体の3割程度。

健康経営の取組みにあたっては、従業員の健康意識向上、生活習慣病発症者減少、対外的なイメージ向上、メンタルヘルス不調の発症者減少といった効果を期待している。一方で、従業員の健康意識は向上したものの、現状では目に見える効果はまだないとする企業の割合はおよそ2割となった。

○働き方改革の取組みでは、コロナ禍前と比べ各種制度の整備が進んでいる。特に時短勤務制度」、「在宅勤務・テレワーク」、「業務の見直し・効率化推進」については大幅な増加が確認された。(10ページ)

勤務制度の見直しや働き方改革の取組みについては、「半日休暇制度」と「年次有給休暇取得促進」の実施率が約8割と高くなっている。また「時短勤務制度」約67.3%、「在宅勤務・テレワーク」約58.4%、「業務の見直し・効率化推進」約54.3%と50%以上の実施率となっている。(参考:2019年アンケート調査「時短勤務制度」48.6%、「在宅勤務・テレワーク」21.4%、「業務の見直し・効率化推進」30.5%)。

未実施だが今後必要と思う制度・取組みは、「人事・考課制度の見直し(能力・成果主義)」が13.9%、「勤務時間インターバル制度」が11.6%、「法定外の介護休暇制度」が10.9%、「高齢者雇用対応(66歳以降)」が10.7%と1割程度だった。

○7割を超える企業が従業員のリスクリング支援を実施。(10～11ページ)

従業員のリスクリング(学び直し)に対し支援を実施している企業の割合は全体で73.4%。実施している施策は、「会社所定の資格取得者への一時金補給」が43.6%と最も高く、次いで「推奨する社外講座の割引斡旋または受講料補助」が40.9%、「社内外講師による勉強会・講演会の実施」が35.6%となっている。

○定年延長ではなく、雇用延長で対応する企業が多い。(11ページ)

定年年齢の延長・撤廃予定は、「定年延長ではなく雇用延長で対応」が67.1%と最も高い。定年撤廃(予定)はほぼ確認されなかった。

【 調査概要 】

1. 調査期間 : 2024年4月1日～7月12日
2. 調査対象 : 業種・企業規模等を問わず、全国の企業、団体
3. 調査方法 : 住友生命職員が案内したWEB上のアンケートに回答
4. 有効回答 : 834社

回答数の内訳（社）

従業員数	回答数	占率
50名未満	43	5.2%
50名以上100名未満	55	6.6%
100名以上300名未満	200	24.0%
300名以上500名未満	97	11.6%
500名以上1,000名未満	160	19.2%
1,000名以上5,000名未満	205	24.6%
5,000名以上10,000名未満	33	4.0%
10,000名以上	26	3.1%
無回答	15	1.8%
合計	834	100%

【 目次 】

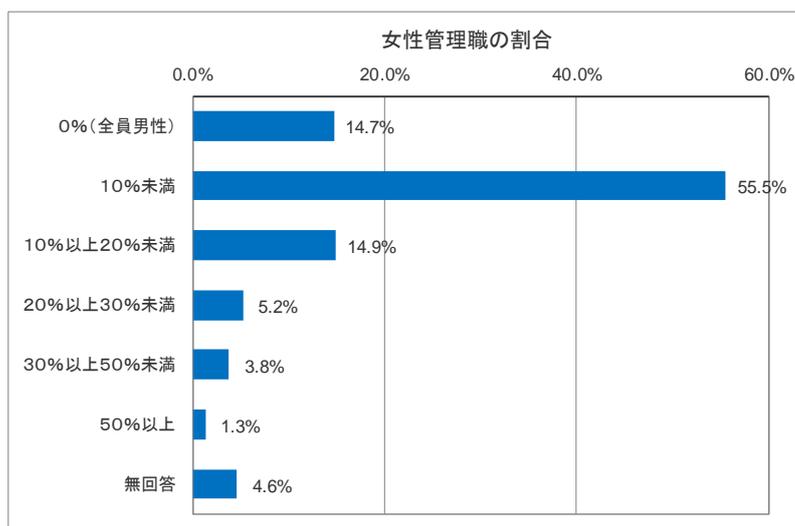
1. ダイバーシティの取組みについて
 - a. 女性管理職の割合 4ページ
 - b. 男性の育児休暇取得割合 4ページ
2. 仕事との両立支援の取組みについて
 - a. 法律で定められている以外に実施している仕事との両立支援制度 5ページ
 - b. 病気の治療と仕事の両立支援についての既実施制度・今後の意向 5～6ページ
 - c. 不妊治療と仕事の両立支援についての既実施制度・今後の意向 6ページ
3. 健康経営への取組みについて
 - a. 従業員の健康増進についての既実施制度・今後の意向 7ページ
 - b. 従業員の健康増進の取組みの中で特に関心が高い3つの項目 7～8ページ
 - c. 全従業員向けに導入している健康増進アプリ有無 8～9ページ
 - d. 健康経営の取組みにあたり当初期待していた効果・確認できた効果 9ページ
4. 働き方改革の取組みについて
 - a. 勤務制度の見直しや働き方改革の取組みについて既実施制度・今後の意向 10ページ
5. 従業員のリスクリングについて
 - a. 従業員のリスクリング（学び直し）支援として実施している施策 10～11ページ
6. 定年延長への対応について
 - a. 定年年齢の延長・撤廃予定有無 11ページ

【 調査結果 】

1. ダイバーシティの取組みについて

a. 女性管理職の割合

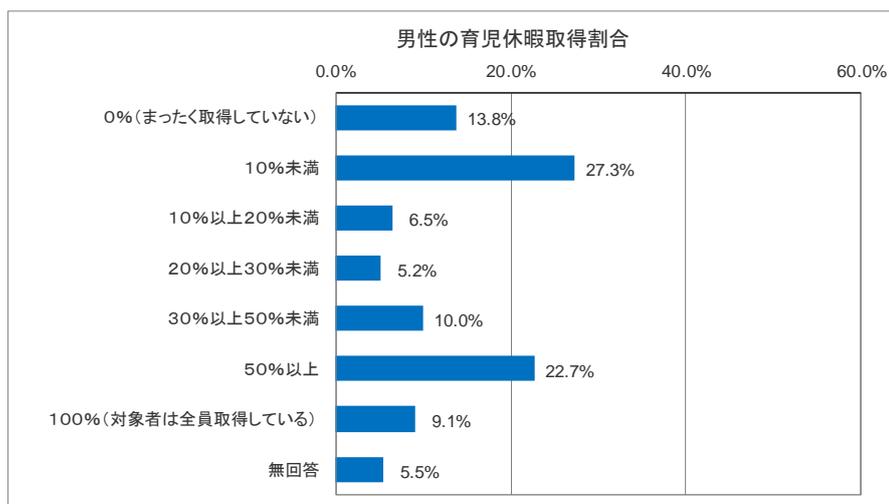
女性管理職の割合は、「0%（全員男性）」と「10%未満」の合計が70.2%と高く、「50%以上」と回答した企業は1.3%と少数となっています。



b. 男性の育児休暇取得割合

男性の育児休暇取得割合は、「0%（まったく取得していない）」と「10%未満」の合計が41.1%となっています。「100%（対象者は全員取得している）」は、9.1%と少数ではあるものの、100%男性育児休暇取得の企業も1割程度確認されています。

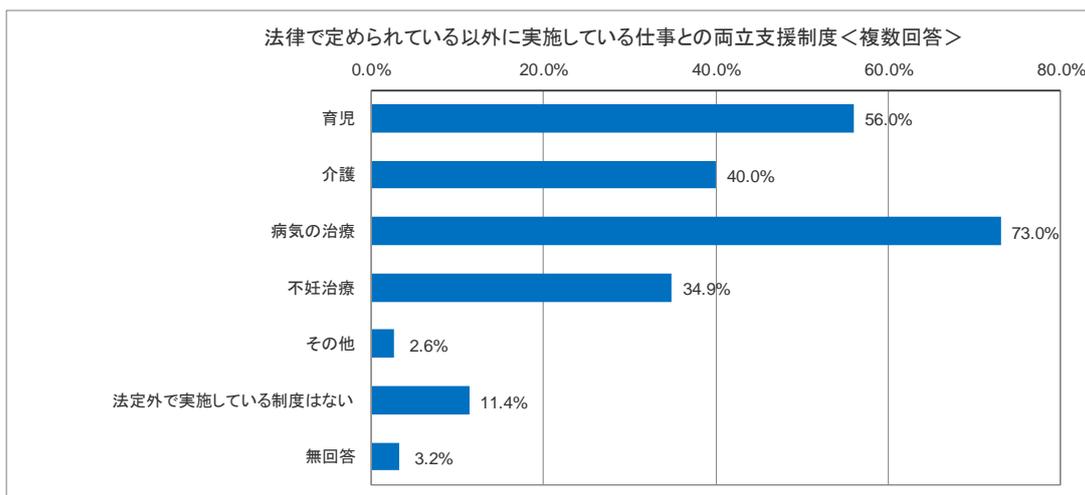
なお、住友生命では、ワークライフバランスの充実を掲げ、男性の育児休暇取得率100%を達成しています。



2. 仕事との両立支援の取組みについて

a. 法律で定められている以外に実施している仕事との両立支援制度

法律で定められている以外に実施している仕事との両立支援制度は、「病気の治療」が73.0%と最も高く、次いで「育児」が56.0%となっています。「介護」は40.0%、「不妊治療」は34.9%と50%を下回っています。



b. 病気の治療と仕事の両立支援についての既実施制度・今後の意向

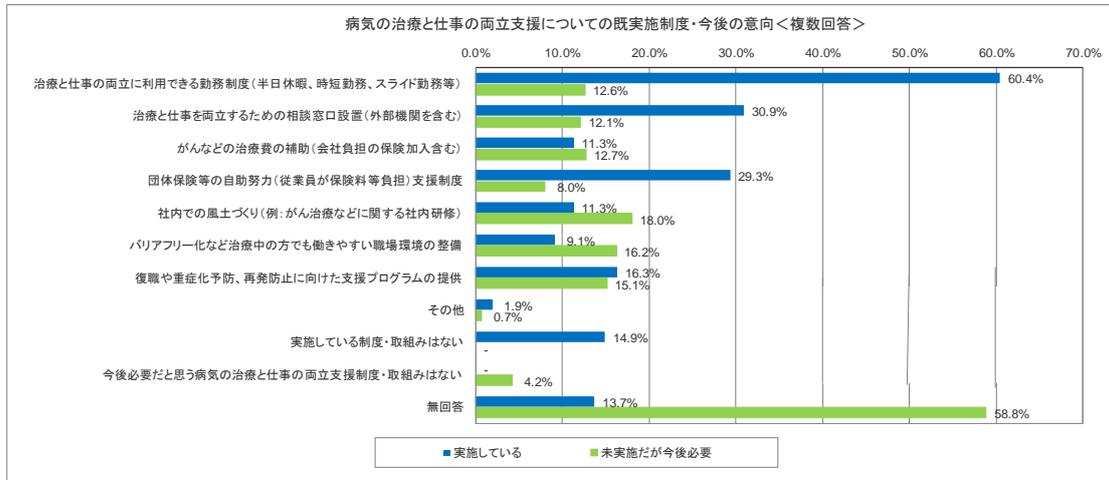
病気の治療と仕事の両立支援について既に実施している制度は、「治療と仕事の両立に利用できる勤務制度（半日休暇、時短勤務、スライド勤務等）」が60.4%と最も高く、次いで「治療と仕事を両立するための相談窓口設置（外部機関を含む）」が30.9%、「団体保険等の自助努力（従業員が保険料等負担）支援制度」が29.3%となっています。

未実施だが今後必要と思う制度は、「社内での風土づくり（例：がん治療などに関する社内研修）」が18.0%、「バリアフリー化など治療中の方でも働きやすい職場環境の整備」が16.2%、「復職や重症化予防、再発防止に向けた支援プログラムの提供」が15.1%となっています。

住友生命グループの株式会社 PREVENT では、健康保険組合の重症化予防事業支援を目的に、医療費増加リスクの高い脳梗塞や心筋梗塞などの既往者などに向けた疾病管理支援に特化したサービス^{※4}を提供しています。

※4 詳細は下記 URL をご参照ください。

<https://www.sumitomolife.co.jp/about/wellbeing/waas/index.html>



c. 不妊治療と仕事の両立支援についての既実施制度・今後の意向

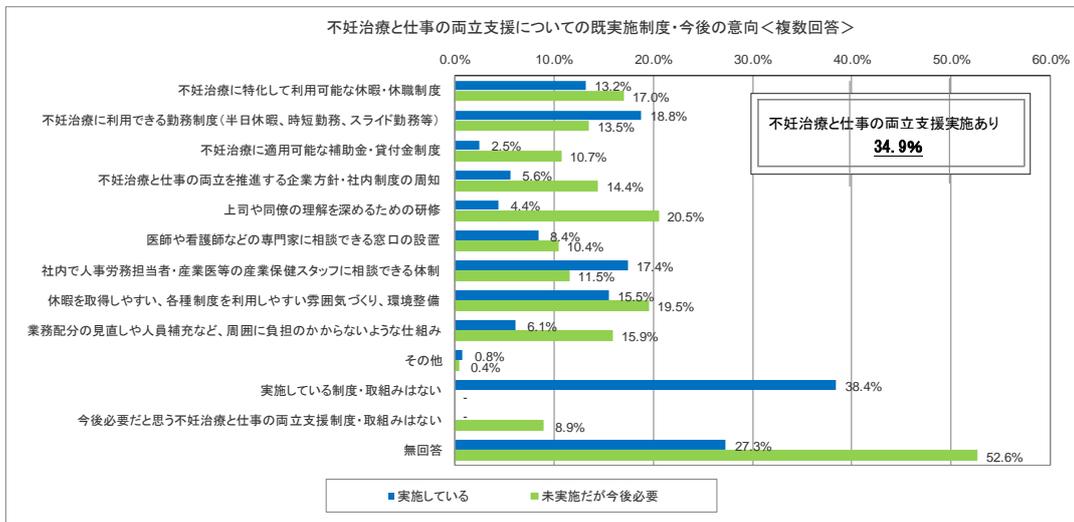
不妊治療と仕事の両立支援について既に実施している制度・取組みでは、「不妊治療に利用できる勤務制度(半日休暇、時短勤務、スライド勤務等)」が18.8%、「社内で人事労務担当者・産業医等の産業保健スタッフに相談できる体制」が17.4%、「休暇を取得しやすい、各種制度を利用しやすい雰囲気づくり・環境整備」が15.5%となっています。

未実施だが今後必要と思う制度・取組みは、「上司や同僚の理解を深めるための研修」が20.5%、「休暇を取得しやすい、各種制度を利用しやすい雰囲気づくり・環境整備」が19.5%と社内の風土づくり・環境整備の関心が高くなっています。

住友生命では、不妊治療と仕事の両立支援サービス「Whodo 整場(フウドセイバー※5)」を展開しており、従業員アンケート(匿名調査)の実施やオンラインセミナー(当事者向け/管理職者向けなど)、セルフチェック検査キット、専門家への相談窓口など企業の状況にあわせてカスタマイズしたメニューを提供しています。

※5 詳細は下記 URL をご参照ください。

<https://www.sumitomolife.co.jp/corporative/non-insurance/whodos/>



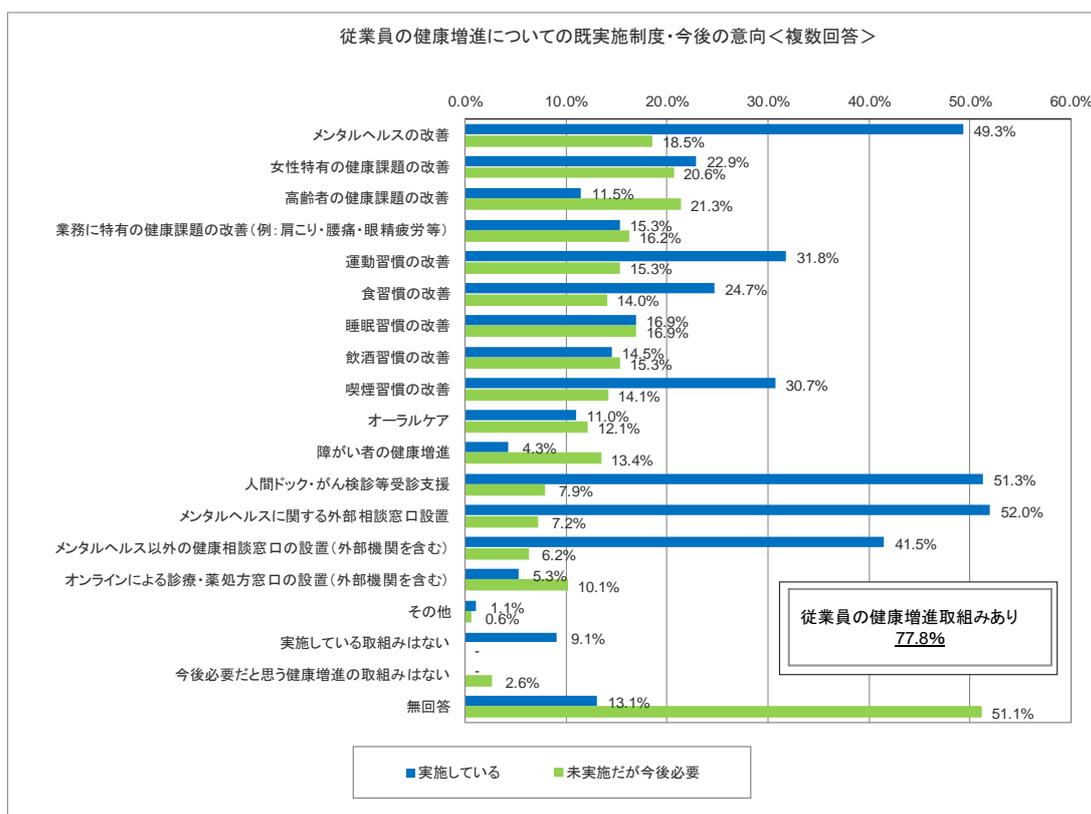
3. 健康経営への取組みについて

a. 従業員の健康増進についての既実施制度・今後の意向

従業員の健康増進について、「取組みあり（何かしら実施している）」の割合は全体で77.8%となっています。

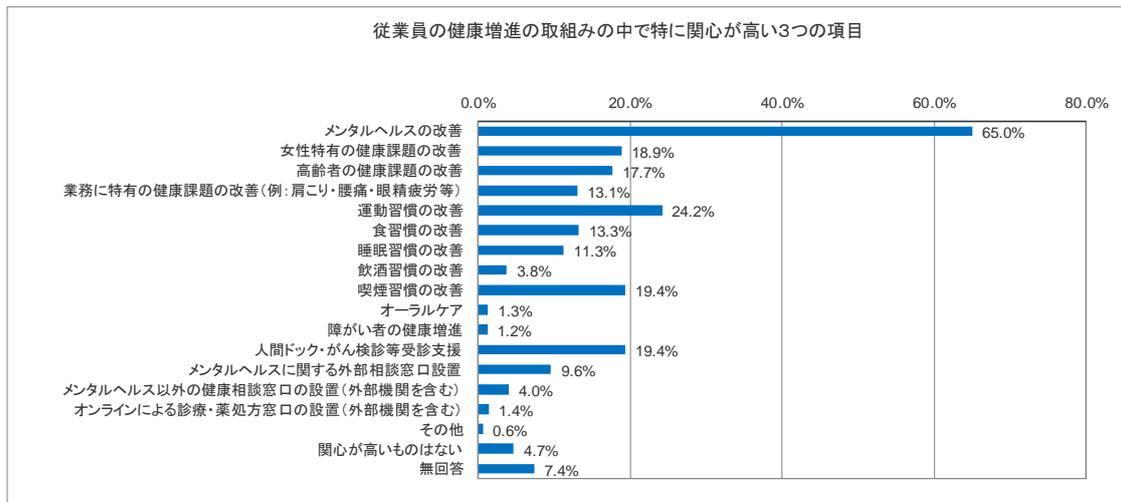
既に実施している取組みは、「メンタルヘルスに関する外部相談窓口設置」が52.0%と最も高く、次いで「人間ドック・がん検診等受診支援」が51.3%、「メンタルヘルスの改善」が49.3%、「メンタルヘルス以外の健康相談窓口の設置（外部機関を含む）」が41.5%、「運動習慣の改善」が31.8%、「喫煙習慣の改善」が30.7%となっています。

未実施だが今後必要と思う取組みは、「高齢者の健康課題の改善」が21.3%、「女性特有の健康課題の改善」が20.6%、「メンタルヘルスの改善」が18.5%、「睡眠習慣の改善」が16.9%、「業務に特有の健康課題の改善（例：肩こり・腰痛・眼精疲労等）」が16.2%となっています。



b. 従業員の健康増進の取組みの中で特に関心が高い3つの項目

従業員の健康増進の取組みの中で特に関心が高い項目（3つ選択）は、「メンタルヘルスの改善」が65.0%と突出しています。次いで「運動習慣の改善」が24.2%、「喫煙習慣の改善」と「人間ドック・がん検診等受診支援」が19.4%、「女性特有の健康課題の改善」が18.9%、「高齢者の健康課題の改善」が17.7%となっています。



c. 全従業員向けに導入している健康増進アプリ有無

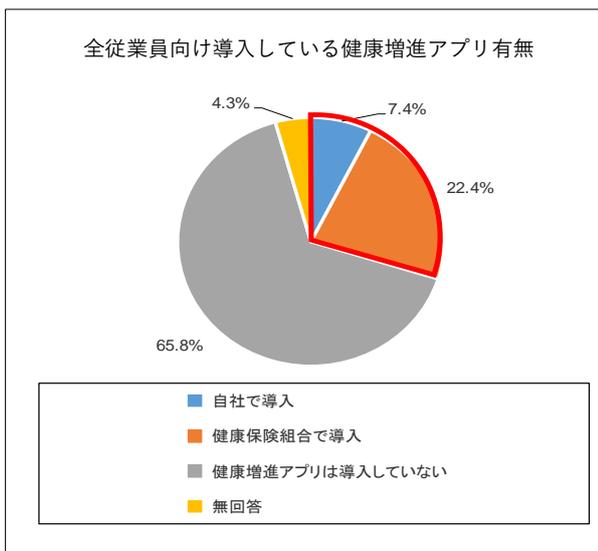
全従業員向けに導入している健康増進アプリの有無は、「健康増進アプリは導入していない」が65.8%と多くを占めています。導入している中では、「自社で導入」は7.4%と少数で、「健康保険組合で導入」が22.4%と高くなっています。

従業員規模が小さくなるにしたがって「健康増進アプリは導入していない」が高くなる傾向で、1,000名未満の企業では70%以上となっています。

住友生命では、2024年6月に「Vitality 福利厚生タイプ^{※6}」の販売を開始し、約3か月で申込企業は2,200社を超えています。

※6 詳細は下記 URL をご参照ください。

<https://www.sumitomolife.co.jp/corporative/non-insurance/vitality-benefit/>



全従業員向け導入している健康増進アプリ有無

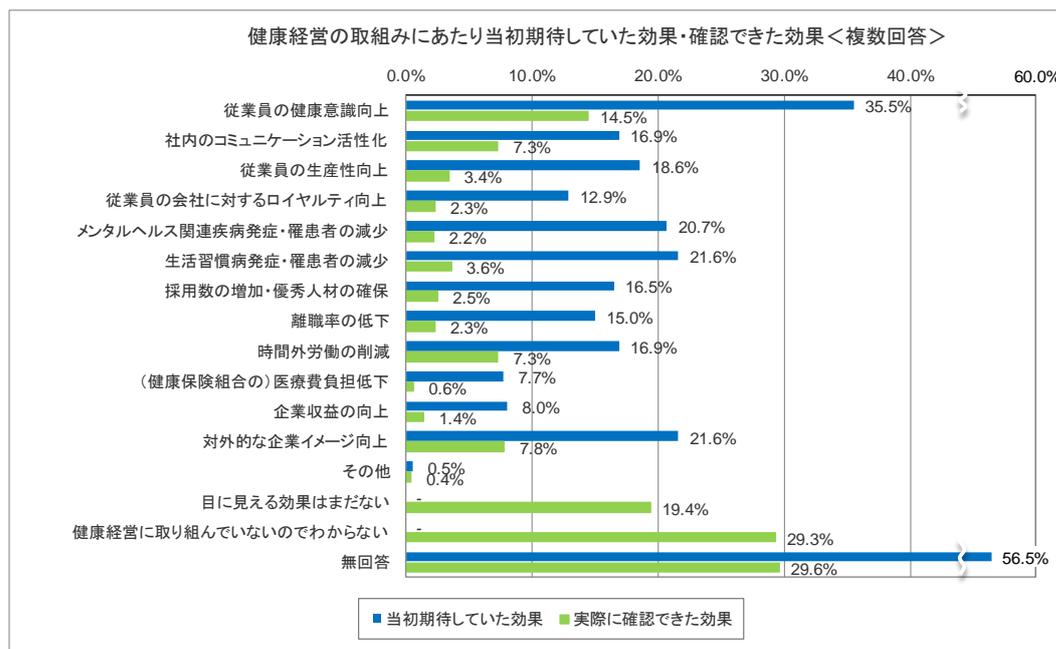
		回答者数	自社で導入	健康保険組合で導入	健康増進アプリは導入していない	無回答
全体		834	7.4%	22.4%	65.8%	4.3%
従業員規模	50名未満	43	4.7%	11.6%	81.4%	2.3%
	50名以上100名未満	55	0.0%	12.7%	87.3%	0.0%
	100名以上300名未満	200	5.5%	20.5%	72.0%	2.0%
	300名以上500名未満	97	4.1%	20.6%	73.2%	2.1%
	500名以上1000名未満	160	4.4%	23.1%	71.3%	1.3%
	1000名以上5000名未満	205	11.7%	30.7%	54.1%	3.4%
	5000名以上10000名未満	33	21.2%	21.2%	42.4%	15.2%
	10000名以上	26	26.9%	26.9%	38.5%	7.7%
無回答		15	0.0%	0.0%	13.3%	86.7%

d. 健康経営の取組みにあたり当初期待していた効果・確認できた効果

健康経営の取組みにあたり当初期待していた効果は、「従業員の健康意識向上」が35.5%と最も高く、次いで「生活習慣病発症・罹患者の減少」と「対外的な企業イメージ向上」が21.6%、「メンタルヘルス関連疾病発症・罹患者の減少」が20.7%となっています。

取組みを行って実際に確認できた効果は、「健康経営に取り組んでいないのでわからない」が29.3%、「目に見える効果はまだない」が19.4%となっています。確認できた効果の中では、「従業員の健康意識向上」が14.5%で最も高くなっています。ただし、「従業員の健康意識向上」については、当初期待していた割合（35.5%）に対して、実際に効果が確認できた割合（14.5%）は20pt以上低く、他の項目も含めて、期待と実際の効果には乖離があることがわかります。

住友生命の「Vitality 福利厚生タイプ」では幅広い層に健康増進を促し、継続的な運動習慣が身につくことにより、その効果を期待いただくことが出来ます。

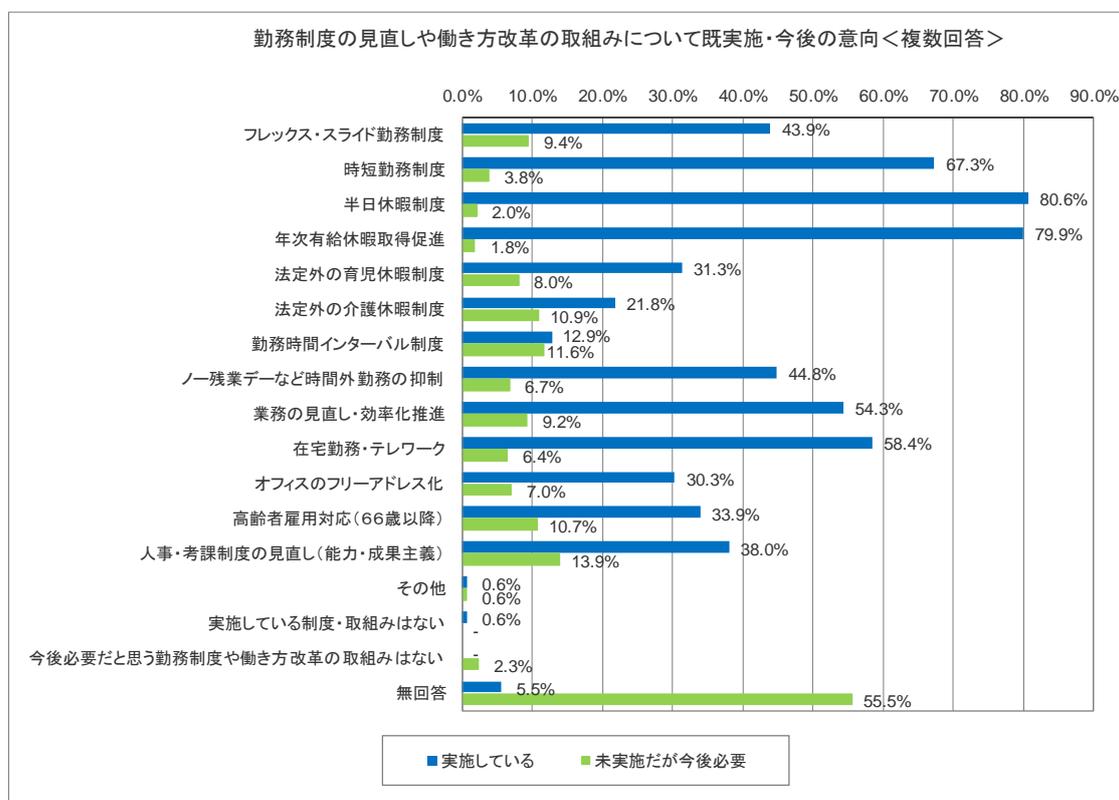


4. 働き方改革の取組みについて

a. 勤務制度の見直しや働き方改革の取組みについて既実施制度・今後の意向

勤務制度の見直しや働き方改革の取組みは、「半日休暇制度」と「年次有給休暇取得促進」の実施率が8割を超えています。また「時短勤務制度」が67.3%、「在宅勤務・テレワーク」が58.4%、「業務の見直し・効率化推進」が54.3%と50%以上の実施率となっています。2019年アンケート調査では、「時短勤務制度」48.6%、「在宅勤務・テレワーク」21.4%、「業務の見直し・効率化推進」30.5%であったことから、コロナ禍前と比べると各種制度の整備が進んでいます。

未実施だが今後必要と思う制度・取組みは、「人事・考課制度の見直し（能力・成果主義）」が13.9%、「勤務時間インターバル制度」が11.6%、「法定外の介護休暇制度」が10.9%、「高齢者雇用対応（66歳以降）」が10.7%と1割程度となっています。



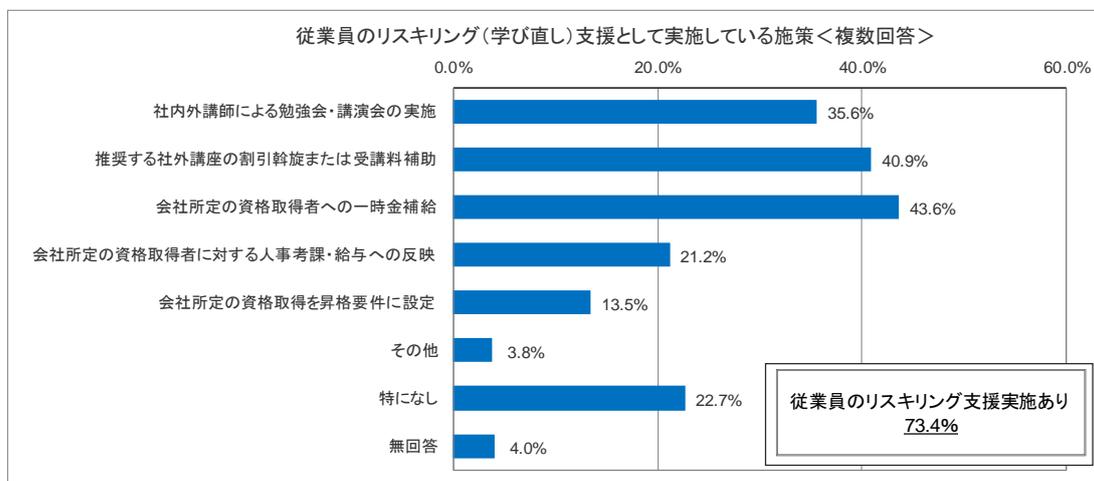
5. 従業員のリスクリングについて

a. 従業員のリスクリング（学び直し）支援として実施している施策

何らかのリスクリング支援（学び直し）を実施している企業の割合は、全体で73.4%となっています。実施している施策は、「会社所定の資格取得者への一時金補給」が43.6%と最も高く、次いで「推奨する社外講座の割引斡旋または受講料補助」が40.9%、「社内外講師による勉強会・講演会の実施」が35.6%となっています。

従業員規模別にみると、「会社所定の資格取得者への一時金補給」は500名以上の企業で50%前後、「推奨する社外講座の割引斡旋または受講料補助」は1,000名以上の企

業で 50%以上、「社内外講師による勉強会・講演会の実施」は 5,000 名以上の企業で 50%以上となっています。



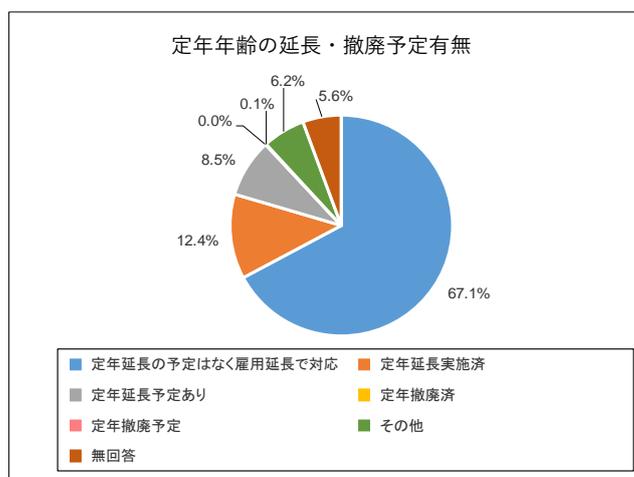
従業員のリスキリング(学び直し)支援として実施している施策<複数回答>

	回答者数	社内外講師による勉強会・講演会の実施	推奨する社外講座の割引幹旋または受講料補助	会社所定の資格取得者への一時金補給	会社所定の資格取得者に対する人事考課・給与への反映	会社所定の資格取得を昇格要件に設定	その他	特になし	無回答
全体	834	35.6%	40.9%	43.6%	21.2%	13.5%	3.8%	22.7%	4.0%
50名未満	43	25.6%	23.3%	25.6%	20.9%	7.0%	4.7%	46.5%	0.0%
50名以上100名未満	55	30.9%	30.9%	34.5%	29.1%	9.1%	3.6%	30.9%	0.0%
100名以上300名未満	200	33.0%	35.0%	40.0%	25.5%	13.0%	3.0%	28.0%	1.5%
300名以上500名未満	97	30.9%	39.2%	39.2%	20.6%	7.2%	4.1%	22.7%	2.1%
500名以上1000名未満	160	32.5%	38.8%	51.9%	18.8%	13.1%	2.5%	20.0%	1.3%
1000名以上5000名未満	205	41.5%	53.7%	51.2%	19.0%	21.0%	4.9%	18.0%	2.4%
5000名以上10000名未満	33	57.6%	57.6%	45.5%	18.2%	12.1%	3.0%	6.1%	15.2%
10000名以上	26	65.4%	53.8%	46.2%	23.1%	15.4%	11.5%	7.7%	11.5%
無回答	15	0.0%	6.7%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	86.7%

6. 定年延長への対応について

a. 定年年齢の延長・撤廃予定有無

定年年齢の延長・撤廃予定は、「定年延長の予定はなく雇用延長で対応」が 67.1%と最も高く、次いで「定年延長実施済」が 12.4%となっています。定年撤廃(予定)はほぼ確認されませんでした。



以上