

女性が望む福利厚生

少子高齢化社会が厚生年金と健康保険の負担増という形で、企業の福利厚生制度にも大きな影響を与えてきている。また、働く女性がどんどん増加することにより、旧来の男性社員中心の福利厚生制度も大きな転換点を迎えていている。そこで今回は、当の働く女性たちの福利厚生ニーズについて調査を行った。

まず、現在の利用状況をみると「健康診断などの疾病予防制度」の利用率が69%と高く、他を大きく上回っている。次いで保養所の利用、国内外宿泊施設の利用・割引といった旅行関連の利用率が約35%と相対的に高い（グラフ1参照）。一方、「あるが使わない」という割合が約45%と高い項目を見ると「保養所の利用」「国内外宿泊施設利用・割引」「スポーツ施設・レジャー施設の割引」という、利用率も高いものが上位に並ぶ。つまり、旅行レジャー関連は使う人と使わぬ人に分化された福利厚生サービスといえよう。

目を転じて「年1回以上利用」と「使いたいが提供なし」の割合の合計、すなわち利用ニーズが存在している割合の高い項目を見ると、「健康診断などの疾病予防制度」「社員食堂」が飛びぬけていた（グラフ1参照）。女性はランチが楽しみと思われがちだが、日々の生活コストにかかり、また仕事の忙しさとの兼ね合いなどを考えると、社員食堂はあるとうれしい施設と考えるのであろう。また、現在はほとんど利用されていないが、「託児所・託児サービス」を「使いたいが提供なし」と回答した人は46%にのぼった。

今後、積極的に利用していきたい福利厚生サービスとしては「健康診断など疾病予防制度」（48%）「国内外宿泊施設の利用割引」（42%）「スキルアップのための教育支援サービス」（38%）であった（グラフ2参照）。逆に「社員旅行」「社員や家族向けのイベント」といった旧来型の社員の一体感を高める項目の人気は低かった。とはいっても、様々な項目に利用意向は分散しているようである。現在、福利厚生のカフェテリアプラン（選択型福利厚生制度）の導入をする企業が増加しているが、ニーズが多様化している利用者側の意識から見ても理にかなった方式といえよう。

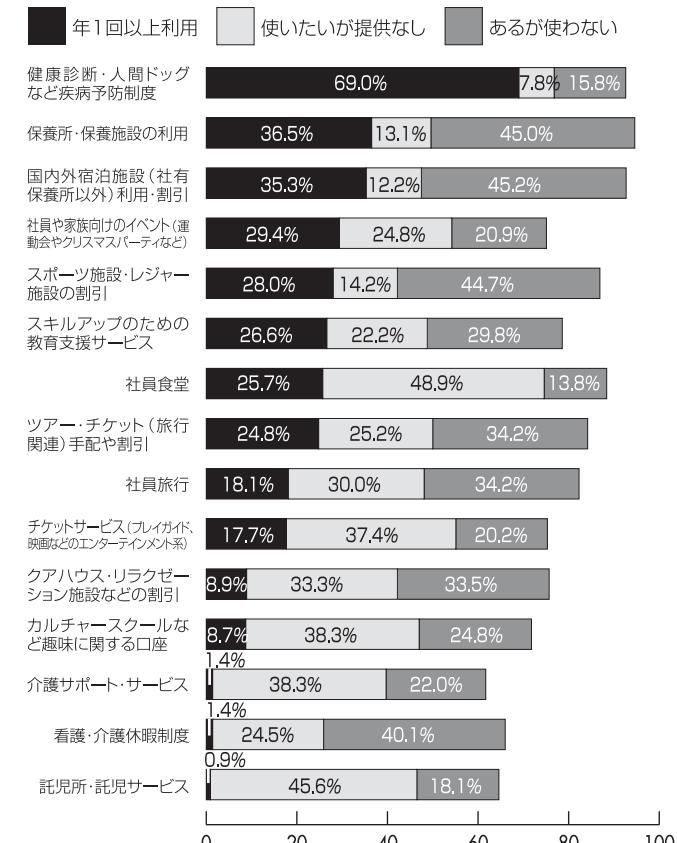
今後、企業・団体が福利厚生制度として重点を置いて欲しいと思う分野では、「医療」「育児支援」をあげるものが半数を、また「介護支援」「自己啓発」をあげるもののが4割を超えた（グラフ3参照）。育児・介護・自己啓発など、今まででは福利厚生制度の範疇に入っていない分野に比重を置いて欲しいと望むものが多く、サービスを享受する側の意識は大きく変わっている。育児支援は企業内保育所まで大掛かりでなくとも、急な残業や子供が病気のときに対応できるシッターサービスなど現実的で使いやすい制度を求める声も多く、まだ子供のいない女性であってもこれから働き続けるために育児支援の充実を求めていた。

旧来の福利厚生制度は男性が終身雇用で働き続けることを前提としたものが多く、そのため住宅など生活支援分野が大きな比重を占めていた。しかしながら女性の社会進出、少子高齢化、雇用の流動化など、社会も大きく動いている。そのため、スキルアップを含めて女性が長く働き続けるための職場以外の環境づくりが、ワーキングウーマンの望む福利厚生制度である。

イー・ウーマン調査「女性が望む福利厚生」
<http://www.ewoman.co.jp/>

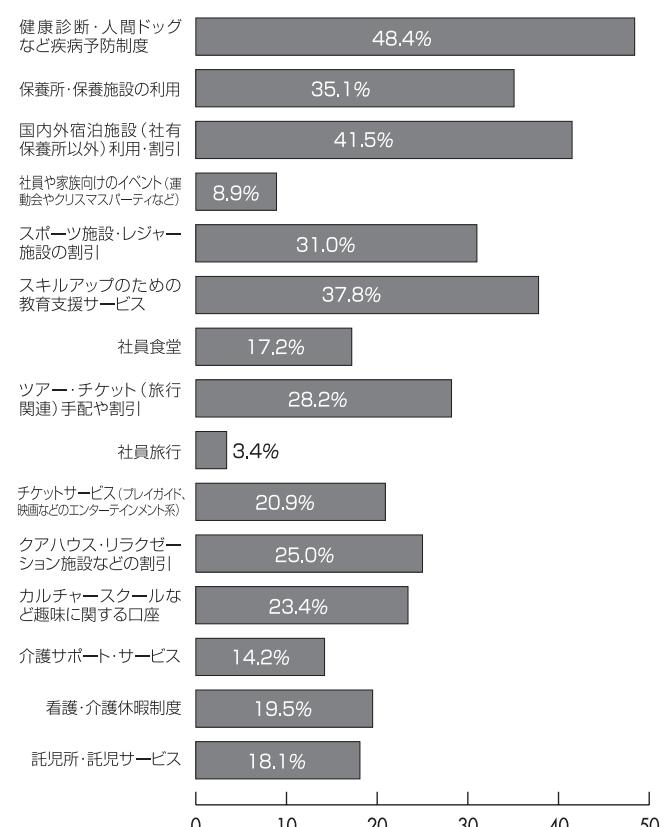
グラフ1 福利厚生制度の利用状況

（自分やパートナーの勤務先が提供している福利厚生サービスを利用できる人）
n=436



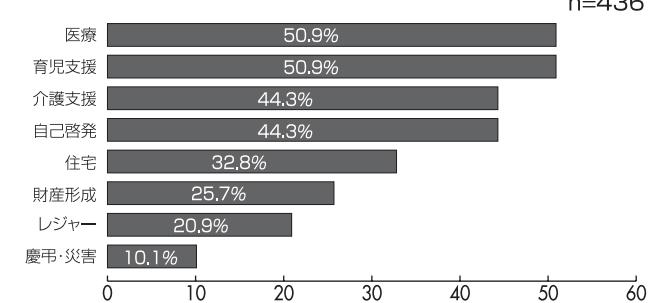
グラフ2 今後、積極的に利用したい福利厚生サービス

（自分やパートナーの勤務先が提供している福利厚生サービスを利用できる人）
n=436

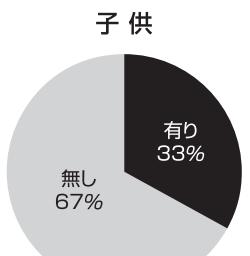
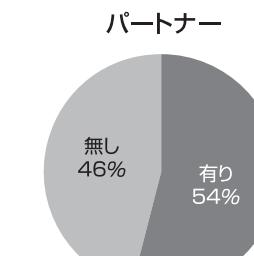
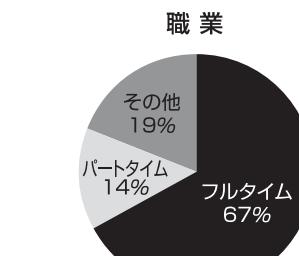
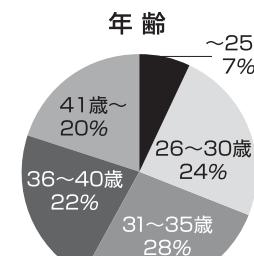


グラフ3 今後、企業・団体が福利厚生制度で重点を置いて欲しい分野

（自分やパートナーの勤務先が提供している福利厚生サービスを利用できる人）
n=436



LEADERS DATA



<調査概要>

調査実施: 2004年3月11日～3月16日
調査方法: インターネットによる自記入式アンケート
対象: イー・ウーマンリーダーズ
有効回答者数: 636名