

中小企業の人材確保 7

経団連が昨年12月に発表した「2014年度福利厚生費調査結果」では、14年度に企業が負担した福利厚生費（従業員1人1カ月当たり）は、10万8389円（前年度比2%増）となり過去最高額となった。しかし、そのうちの厚生年金保険料や健康保険料など法定福利費を除く「法定外福利費」は抑制傾向が続いている。14年度は2万4889円（同0・5%減）となっている。

福利厚生については中小企業は大企業になかなか太刀打ちできない。そのため、中小企業は、会社の特色を打ち出した福利厚生制度を検討し、人材確保・社員定着化につなげなくてはならない。例えばペット業界なら、ペットが亡

特色ある福利厚生制度を

くなったときのペット休暇など。また年1回、会社が従業員の家族に感謝の気持ちでモノを送るなどだ。福利厚生に会社の独自性があれば、それが魅力となり、コスト以上の効果上がる可能性もある。

厚生労働省は、大企業と中小企業との福利厚生面での格差解消などを目的として、「中小企業勤労者福祉サービスセンター」を支援している。このセンターは、原則として市区町村を単位に設立されている。冠婚葬祭の給付金、遊園地の利用助成、格安な日帰り旅行やチケットのあっせんなどのサービスが利用できる。会費を支払うことで福利厚生制度を外部に委託することを検討してもよいだろう。

また、社員が最も喜ぶ制度の一つに借り上げ社宅制度がある。社宅制度導入のコストは中小企業にとってかなりの負担増となる。しかし、この制度の導入の検討も中小企業にとって避けては通れない。働く人の価値観も多様化している中、所得税や社会保険料がかかる賃金以外のユニークな福利厚生制度が好まれるようになってきている。社員が資産である以上、社員の定着化のため、福利厚生制度の充実が経営者が検討すべき重要項目の一つである。

（税理士 大井敏生）

