

旬刊
2018年8月
下旬号

福利厚生

ISSN1343-568X
No.2254

特集

2018年版 本誌第20回調査 掲載会社44社

福利厚生会社の経営指標

働き方改革推進法と福利厚生

国交省 住宅市場動向調査 2017年度
民間賃貸住宅の初期費用、家賃、更新料

フラット35利用者の平均像(2017年度)

総務省 小売物価統計調査(構造編) 2017年
地域差指数 東京都、神奈川県が突出

労使間の交渉等に関する実態調査における
福利厚生事項の交渉結果(厚労省 2017年)

2017年の簡易生命表のあらまし(厚労省)

厚労省 雇用均等基本調査(事業所調査) 2017年度
男性の育休取得率が上昇

厚労省(2016年度) 健保組合分

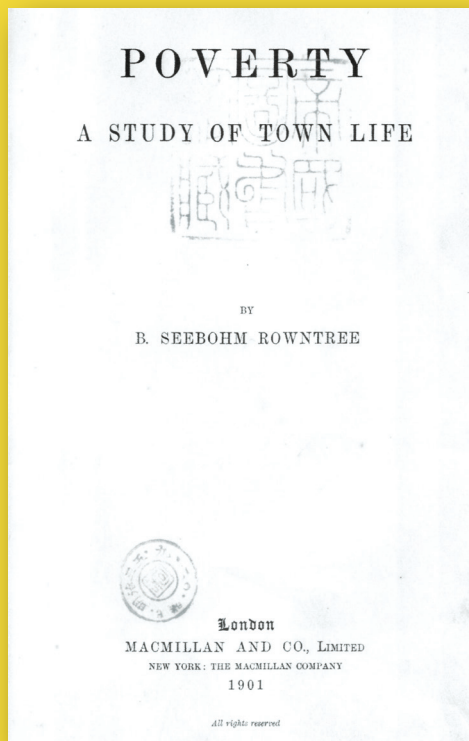
実施率は特定健診75%,特定保健指導終了19%

全国主要81都市別の家賃調べ(総務省 2018年4~6月)

今、福利厚生がおもしろい!(60) 西久保浩二

福利厚生ナナメ読み(126)『“社風”の正体』

福利厚生アラカルト(8月上旬分)



福利厚生関連史資料
シリーズ④⑥

Poverty—A Study
of Town Life

著者は英国の実業家で社会学者のS・ラウンツリー。1899年に実施した調査を本書でまとめ、貧困は構造的要因が原因であることを明らかにした。本書は最低生活研究、貧乏研究の書名で訳書が刊行されている。労働者は人生において、本人の幼少期、結婚・育児期、引退期の3度困窮に直面することを指摘。これは現代日本の少子化の一端を示唆する内容となっている。(1901年刊)

(国立国会図書館蔵)

特集

2018年版 本誌第20回調査 掲載会社44社

福利厚生会社の経営指標

- 1 設立年、資本金、従業員数など 5
- 2 売上高と主な事業の実施状況 6
- 3 1社当たり、1人当たりの経常利益 8
- 4 平均給与月額と総額人件費 9

参 考 中堅サービス業との経営指標の比較 11

参考表 福利厚生会社別の営業項目（事業内容）の実施状況 12

別 表 福利厚生会社別の経営指標、事業内容一覧 14

賃貸住宅

国交省 住宅市場動向調査 2017年度

民間賃貸住宅の初期費用、家賃、更新料 31

フラット35

2017年度

フラット35利用者の平均像 36

地域差指数

総務省 小売物価統計調査（構造編） 2017年

地域差指数 東京都、神奈川県が突出 37

推進法

働き方改革推進法と福利厚生 41

福利厚生交渉

厚労省 2017年

労使間の交渉等に関する実態調査における福利厚生事項の交渉結果 56

生命表

2017年の簡易生命表のあらまし（厚生労働省） 57

雇用均等

厚労省 雇用均等基本調査（事業所調査） 2017年度

男性の育休取得率が上昇 59

主要都市家賃

全国主要81都市別の家賃調べ（総務省 2018年4～6月） 61

連載 第60回

今、福利厚生がおもしろい！ 西久保浩二 63

経営効果の理論的背景を探る — 採用と福利厚生① —

特定健診・指導

厚労省（2016年度） 健保組合分

実施率は特定健診75%、特定保健指導終了19% 65

シリーズ

福利厚生ナナメ読み(126)『“社風”の正体』 39

アラカルト

福利厚生アラカルト（8月上旬分） 40

福利厚生会社の経営指標

— 売上高は1人年額1,185万円, 総額人件費は1人月額38万円 —

母体企業から福利厚生業務を受注し、質の高い効率のよいサービスを提供する目的で設立されている福利厚生会社の17年度の経営指標は、1人当たり売上高が1,185万円となり、16年度に比べ36万円増加した。売上高に占める福利厚生関連事業売上高の割合は13年度には41.9%だったが、16年度は46.9%, 17年度は47.7%だった。調査時点は18年7月, 17年度実績をまとめた。前年版への回答企業を中心に、郵送アンケート方式で実施した。

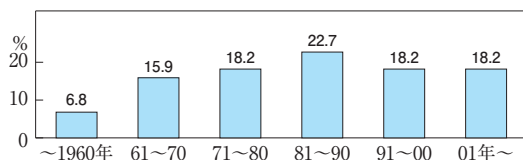
1 設立年, 資本金, 従業員数など

81~90年設立が23%

設立年は図表1-1のとおりだった。81~90年が最も多く22.7%だった。71~80年, 91~00年, 01年以降がそれぞれ18.2%で続いた。70年以前の設立も22.7%あった。

福利厚生会社には、半世紀を超える社歴をもつ企業から10年程度の企業まである。

図表1-1 設立年の分布



平均資本金は1.6億円

資本金は図表1-2のとおり, 平均1億6,058万円だった。内訳は5,000万円以上1億円未満が最も多く34.1%を占めた。

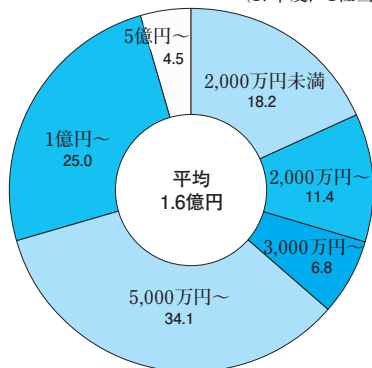
母体企業の出資割合は平均96.9%だった。9割超の企業で母体からの出資割合が100%だった。

従業員数は1社当たり479人

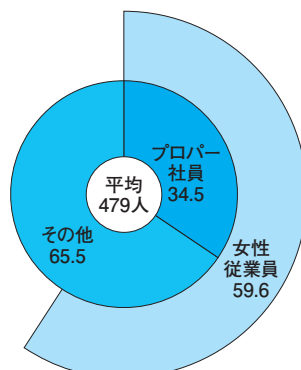
1社当たりの従業員数は図表1-3のとおり479人だった。構成割合はプロパー社員が34.5%, その他が65.5%だった。

女性社員比率は59.6%だった。

図表1-2 資本金の分布 (17年度, 1社当たり, %)



図表1-3 従業員の構成割合 (17年度, %)



注 従業員の構成割合, 女性従業員比率は判明分のみ

平均年齢44.9歳，平均勤続年数10.8年

福利厚生会社の平均年齢，平均勤続年数は図表1-4のようになった。

平均年齢は17年の厚労省「賃金構造基本統計調査」の全産業平均を3.2歳上回る44.9歳，平均勤続年数は同調査の全産業平均より2年短い10.8年だった。

福利厚生会社では，平均年齢が高く，平均勤続年数が短かった。

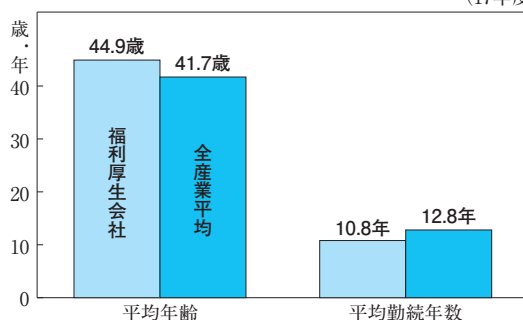
定年60.2歳，65歳まで再雇用が98%

図表1-5のとおり，平均定年年齢は16年度と同一の60.2歳だった。定年後再雇用制度はすべての会社が実施していた。

厚労省の17年の「就労条件総合調査」では，一律定年制のある企業の再雇用制度の採用率は平均83.9%だった。

定年後再雇用制度の平均最長年齢は，調査対象企業の97.7%が65歳としていた。61～64歳は皆無，65歳超は2.3%だった。

図表1-4 平均年齢，平均勤続年数 (17年度)



注 全産業平均は厚労省「賃金構造基本統計調査」(17年)による(正社員・正職員計，男女計，学歴計)

図表1-5 平均定年年齢と定年後再雇用制度の採用率 (17年度，%)

従業員規模	再雇用制度あり	※平均定年年齢60.2歳		
		61～64歳	65歳	65歳超
平均	100.0	0.0	97.7	2.3
100人以下	100.0	0.0	100.0	0.0
101～	100.0	0.0	100.0	0.0
301～	100.0	0.0	75.0	25.0
501～	100.0	0.0	100.0	0.0
1,001人以上	100.0	0.0	100.0	0.0

2

売上高と主な事業の実施状況

売上高10億円以上30億円未満が43.6%

1社当たりの平均売上高および売上高分布は図表2-1のとおりになった。

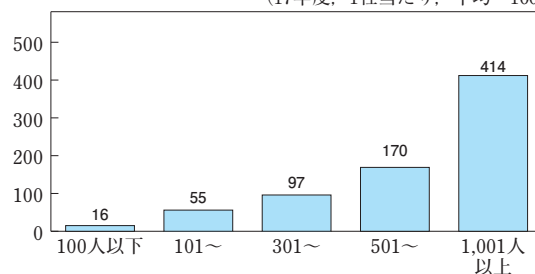
平均売上高は58.3億円だった。分布は，10億円以上30億円未満が最も多く43.6%，50億円以上の25.6%，5億円未満の17.9%が続いた。

図表2-2によると，全規模平均を100とした売

上高格差は，500人以下では100を下回ったが，501～1,000人では170，1,001人以上では414だった。

図表2-2 売上高の格差

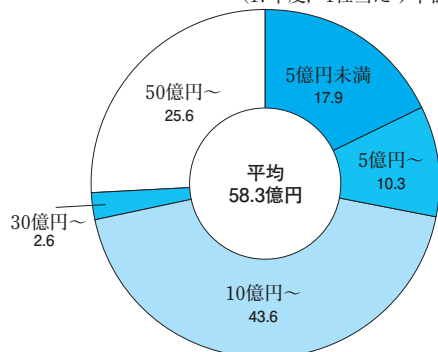
(17年度，1社当たり，平均＝100)



図表2-1

売上高の分布

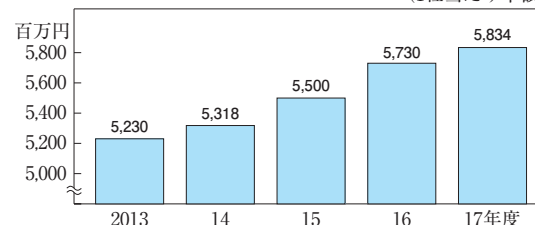
(17年度，1社当たり年額，%)



図表2-3

売上高の動き

(1社当たり年額)



1社当たりの売上高は増加続く

1社当たりの売上高の動きを図表2-3でみると、13年度の52.3億円が徐々に増加し、16年度は57.3億円、17年度は58.3億円に増加した。

図表2-4で従業員規模別に16年度比をみると、100人以下および1,001人以上規模で増加した。101～300人および501～1,000人規模では減少した。

1人当たり売上高は17年度で1,185万円

1人当たりの売上高の動きは図表2-5のとおりで、12年度の1,445万円をピークに、13年度、14年度は1,160万円前後となり、大きく低下した。15年度は回復したものの、16年度は1,149万円に低下、17年度は1,185万円となった。

図表2-6で従業員規模別に16年度比をみると、101～300人および1,001人以上規模はそれぞれ増加、100人以下および301～500人は低下した。最高額と最低額の格差は2.0倍だった。

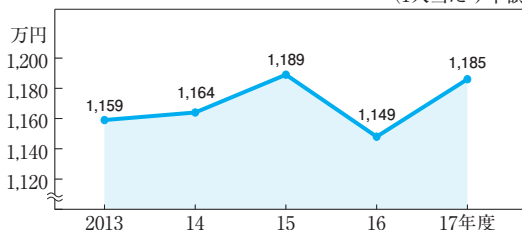
図表2-4 売上高の動き

(1社当たり年額、百万円)

従業員規模	2013年度	14年度	15年度	16年度	17年度
平均	5,230	5,318	5,500	5,730	5,834
100人以下	920	898	879	866	903
101～	3,282	3,313	3,296	3,345	3,196
301～	5,695	5,644	5,639	5,633	5,635
501～	7,703	7,703	—	10,536	9,889
1,001人以上	22,777	26,362	23,835	23,254	24,122

図表2-5 売上高の動き

(1人当たり年額)



図表2-6 売上高の動き

(1人当たり年額、万円)

従業員規模	2013年度	14年度	15年度	16年度	17年度
平均	1,159	1,164	1,189	1,149	1,185
100人以下	2,135	1,971	2,007	2,084	2,009
101～	1,690	1,724	1,753	1,754	1,767
301～	1,414	1,451	1,475	1,505	1,501
501～	785	785	—	1,072	1,044
1,001人以上	1,004	997	1,013	984	1,030

母体からの福利厚生受注が47.7%

17年度の1社当たりの売上高に占める各事業売上高の割合は図表2-7のようになった。

最も大きな割合を示したのは母体受注分の福利厚生関連事業で47.7%を占めた。次いで、母体受注分の福利厚生以外の事業で28.2%、福利厚生以外の独自事業は24.1%だった。

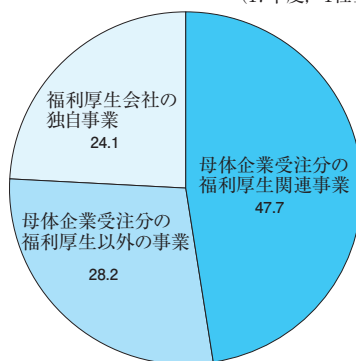
母体受注分の割合は合わせて75.9%に達し、売上高の根幹をなしていた。

独自事業の割合は縮小

1社当たり売上高に占める各事業の割合の動きは図表2-8、図表2-9のとおりだった。

図表2-7 売上高に占める各事業売上高の割合

(17年度、1社当たり、%)



図表2-8 売上高に占める各事業売上高の割合の動き

(1社当たり、%)

事業区分	従業員規模		2013 年度	14 年度	15 年度	16 年度	17 年度
母体企業受注分	福利厚生関連	平 均	41.9	42.5	45.9	46.9	47.7
		100人以下	47.1	48.0	54.4	52.4	54.0
		101～	45.0	41.7	42.5	48.1	48.6
		301～	44.0	45.0	39.0	39.7	41.0
		501～	32.0	32.0	—	—	—
		1,001人以上	22.4	30.5	33.3	33.3	33.5
	福利厚生以外	平均	35.9	30.6	30.0	28.5	28.2
		100人以下	35.8	26.9	24.0	21.0	19.5
		101～	31.4	28.7	28.0	27.2	27.1
		301～	35.0	35.0	47.3	47.0	45.7
		501～	56.0	56.0	—	—	—
1,001人以上		45.3	36.5	39.5	39.5	41.5	
独自事業	福利厚生会社の	平均	22.2	26.9	24.1	24.7	24.1
		100人以下	17.2	25.1	21.6	26.6	26.6
		101～	23.6	29.6	29.6	24.8	24.2
		301～	21.0	20.0	13.7	13.3	13.3
		501～	12.0	12.0	—	—	—
		1,001人以上	32.3	33.0	27.0	27.2	25.0

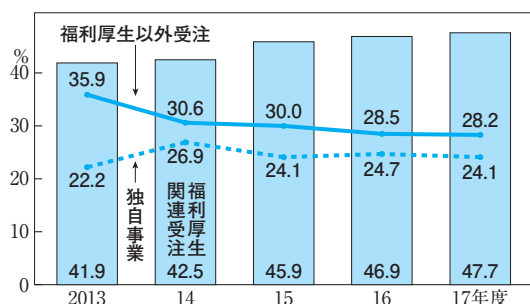
福利厚生関連事業の割合は近年40%台の水準が続き、17年度も47.7%だった。福利厚生以外の事業の割合は15年度まで30%台を維持したが、16年度は30%を割り込み、17年度も28.2%になった。

独自事業の割合は13年度22.2%、14年度26.9%、15年度24.1%、16年度24.7%、17年度24.1%と、小幅な動きを繰り返している。

44社中35社が独身寮の管理を受注

福利厚生会社のうち実施率が高かった上位事業

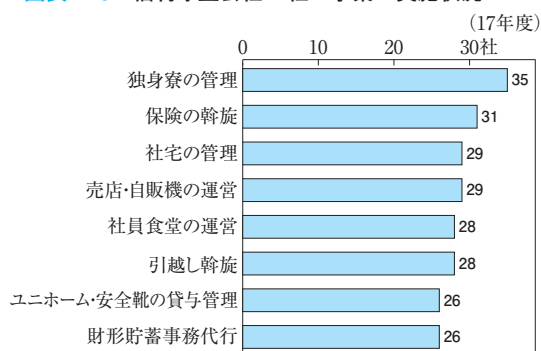
図表2-9 売上高に占める各事業売上高の割合の動き



の実施会社数は図表2-10のとおりだった。

最も多かったのは独身寮の管理で35社だった。次いで保険の斡旋が31社、社宅の管理、売店・自販機の運営がそれぞれ29社、社員食堂の運営、引越し斡旋がそれぞれ28社、ユニホーム・安全靴の貸与管理、財形貯蓄の事務代行がそれぞれ26社の順で続いた。単身赴任寮の管理は25社が実施していた。

図表2-10 福利厚生会社44社の事業の実施状況



注 別表による（実施会社が26社以上の事業を表示）

3 1社当たり、1人当たりの経常利益

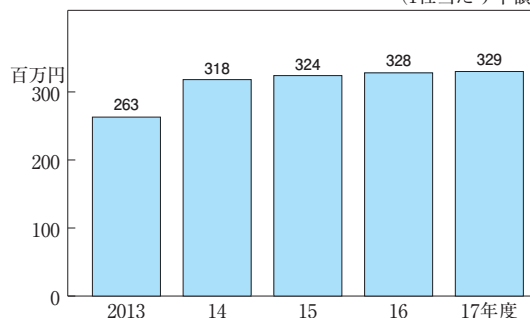
1社当たり経常利益は3.3億円

1社当たりの経常利益の動きは図表3-1のようになった。

経常利益は12年度の3.6億円が13年度は2.6億円に減少した。14年度以降は回復し、16年度、17年度は3.3億円となった。

従業員規模別の1社当たり経常利益は図表3-2のとおりで、17年度は501～1,000人規模で増加したが、その他の規模では減少した。

図表3-1 経常利益の動き (1社当たり年額)



売上高経常利益率は5.7%

1社当たりの売上高経常利益率の動きは図表3-3のとおり、13年度以降は6.0%前後で推移している。17年度は5.7%だった。

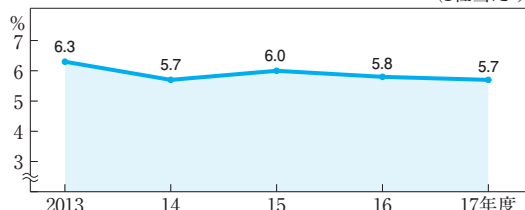
図表3-2 経常利益の動き

(1社当たり年額、百万円)

従業員規模	2013年度	14年度	15年度	16年度	17年度
平均	263	318	324	328	329
100人以下	107	91	70	64	55
101～	316	311	303	308	293
301～	39	114	121	134	129
501～	425	425	-	414	569
1,001人以上	972	1,431	1,366	1,361	1,355

図表3-3 売上高経常利益率の動き

(1社当たり)



注 売上高と経常利益の双方判明分を集計（図表3-2も同じ）

図表3-4で従業員規模別に売上高経常利益率をみると、17年度は501～1,000人規模では増加した。その他規模では低下した。

1人当たり経常利益は70万円台続く

1人当たりの経常利益の動きは図表3-5のようになった。

13年度の84万円が14年度は76万円に減少、14年度以降は70万円台で推移している。

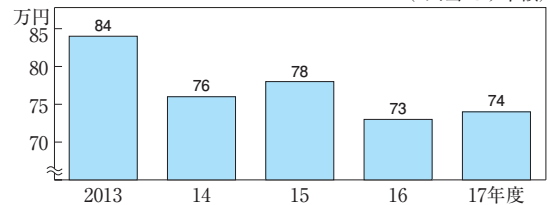
1人当たりの経常利益を従業員規模別にみると図表3-6のとおり、17年度は501～1,000人規模で増加した。

図表3-4 売上高経常利益率の動き (1社当たり、%)

従業員規模	2013年度	14年度	15年度	16年度	17年度
平均	6.3	5.7	6.0	5.8	5.7
100人以下	11.6	10.1	7.9	7.4	6.1
101～	9.2	9.1	8.9	8.8	8.8
301～	0.7	2.0	2.1	2.4	2.3
501～	5.5	5.5	—	3.9	5.8
1,001人以上	4.4	4.9	5.3	5.4	5.2

福利厚生会社の経常利益は1社当たりでは増減を繰り返しており、1人当たりでも減少傾向にある。これは福利厚生会社の利益の縮小を意味している。

図表3-5 経常利益の動き (1人当たり年額)



図表3-6 経常利益の動き (1人当たり、万円)

従業員規模	2013年度	14年度	15年度	16年度	17年度
平均	84	76	78	73	74
100人以下	248	196	159	154	123
101～	168	171	171	176	176
301～	10	29	32	36	34
501～	43	43	—	42	60
1,001人以上	56	54	59	59	59

4 平均給与月額と総額人件費

平均給与月額は298千円

福利厚生会社従業員の平均給与月額は図表4-1のとおりだった。プロパー社員、その他を含めた男女平均で298千円となった。

厚労省の「毎月勤労統計調査」によると、全産業の一般労働者の定期給与額（月額）は17年で297千円であり、福利厚生会社がわずかに上回った。

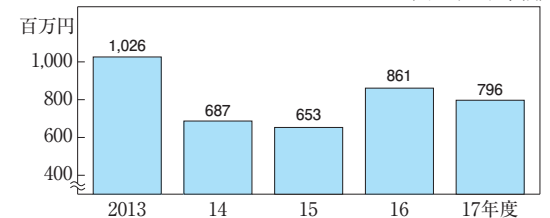
総額人件費は1社当たり8.0億円

所定内・外賃金、賞与、諸手当、社会保険料の事業主負担、福利厚生費、退職給付を含めた1社

当たり総額人件費の動きは図表4-2のとおりだった。

13年度は10.3億円だったが、14年度は6.9億円と10億円を割り込んだ。15年度は6.5億円とさらに減少したが、16年度は8.6億円に増加した。17年

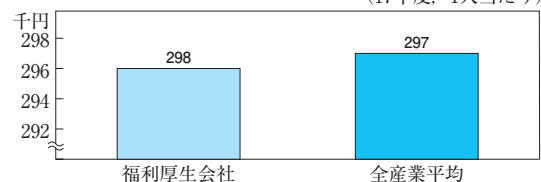
図表4-2 総額人件費の動き (1社当たり年額)



図表4-3 総額人件費の動き (1社当たり年額、百万円)

従業員規模	2013年度	14年度	15年度	16年度	17年度
平均	1,026	687	653	861	796
100人以下	296	318	301	274	327
101～	1,134	1,033	976	962	940
301～	2,135	1,102	1,080	1,038	1,050
501～	—	—	—	4,012	3,793
1,001人以上	5,330	—	—	—	—

図表4-1 平均給与月額 (17年度、1人当たり)



注 全産業平均は厚労省「毎月勤労統計」(17年)による(一般・パート計、100～499人規模)

度は8.0億円と前年度をわずかに下回った。

1社当たりの総額人件費の動きを従業員規模別にみると図表4-3のとおり、各年度とも、従業員規模に比例して高額になっている。

1人当たり総額人件費は38万円

1人当たり総額人件費は図表4-4、図表4-5のとおり月額38万円だった。

従業員規模別では1～100人の74万円が最も高額だった。301～500人は25万円、501～1,000人は33万円だった。

301～500人では13年度は43万円だったが、14年度以降25万円前後に減少した。また、101～300人では50万円前後で推移していたが、16年度は42万円に、17年度は38万円に減少した。

売上高総額人件費率は36.5%

売上高と総額人件費の双方が判明している1社当たりの売上高総額人件費率の動きは図表4-6のとおり、上昇傾向にある。

13年度の28.4%が、14年度は32.0%に上昇、その後も15年度32.8%、16年度36.7%、17年度36.5%と上昇傾向にある。

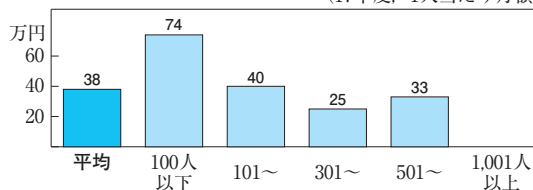
規模別にみた売上高総額人件費率

売上高総額人件費率の動きを従業員規模別、売上高規模別にみると図表4-7のようになった。

従業員規模別では、17年度は図表4-8のとおり、

図表4-4 総額人件費の動き

(17年度、1人当たり月額)



図表4-5 総額人件費の動き

(1人当たり月額、万円)

従業員規模	2013年度	14年度	15年度	16年度	17年度
平均	46	38	41	38	38
100人以下	75	63	68	72	74
101～	48	43	47	42	40
301～	43	25	25	24	25
501～	-	-	-	34	33
1,001人以上	40	-	-	-	-

1～100人は36.9%、101～300人は30.2%だった。301～500人は57.9%で最も高かった。

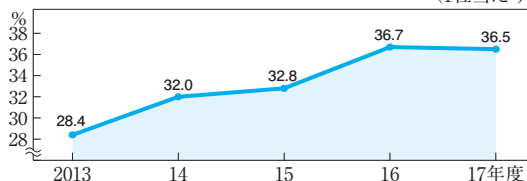
福利厚生会社の平均従業員数が属する301～500人の16年度の売上高総額人件費率は、13年度以前に比べ大幅に増加した。

1社当たりの売上高総額人件費率は図表4-9のとおり、最も高かったのは売上高5億円以上10億円未満規模で67.2%だった。5億円未満規模が63.1%で続いた。

福利厚生会社の平均売上高が属する50億円以上の比率は31.2%で最も低かった。

図表4-6 売上高総額人件費率の動き

(1社当たり)



注 売上高、総額人件費の双方判明分を集計 (図表4-7、図表4-8、9も同じ)

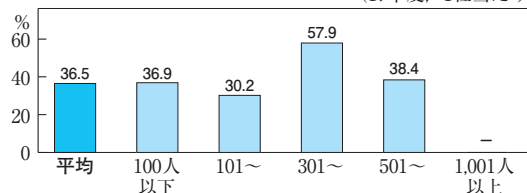
図表4-7 売上高総額人件費率の動き

(1社当たり、%)

区 分	2013年度	14年度	15年度	16年度	17年度
平均	28.4	32.0	32.8	36.7	36.5
従業員規模					
100人以下	30.8	28.8	31.4	29.3	36.9
101～	23.1	26.7	27.8	34.3	30.2
301～	16.0	60.4	59.4	57.4	57.9
501～	-	-	-	38.1	38.4
1,001人以上	54.1	-	-	-	-
売上高規模					
5億円未満	27.5	35.3	61.0	53.7	63.1
5億～	36.4	68.9	52.7	68.8	67.2
10億～	32.4	43.1	42.0	39.8	37.5
30億～	-	11.8	13.1	-	-
50億円以上	18.1	21.2	21.2	30.7	31.2

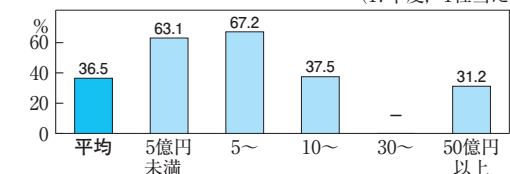
図表4-8 売上高総額人件費率

(17年度、1社当たり)



図表4-9 売上高総額人件費率

(17年度、1社当たり)



1社あたりは人件費を除き中堅を上回る

福利厚生会社と中堅サービス業の1社当たりの経営指標を比べると参考1～4のようになった。

最新結果の比較が可能な16年度をみると総額人件費を除く指標で福利厚生会社を上回った。

資本金は、福利厚生会社が1.4倍上回った。従業員数は福利厚生会社の方が2.6倍多かった。

1社当たり売上高は1.8倍

1社当たりの売上高は福利厚生会社が1.8倍の57.3億円だった。ただし、1人あたりでは福利厚生会社が1,149万円、中堅サービス業が1,708万円で、中堅サービス業が1.5倍上回った。

1社当たりの経常利益は福利厚生会社が2.2倍上

回った。1人当たりの経常利益は福利厚生会社73万円、中堅サービス業が81万円で福利厚生会社8万円下回った。

1社当たりの総額人件費は福利厚生会社の中堅サービス業を上回った。1人あたりでは、福利厚生会社451万円、中堅サービス業が385万円で、福利厚生会社1.2倍上回った。

1社当たり売上高総額人件費率は福利厚生会社15.0%、中堅サービス業22.5%だった。

参考1 経営指標の動き

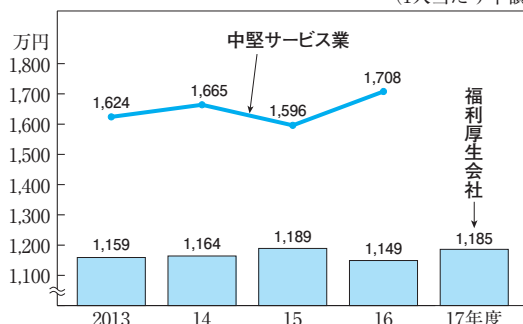
区 分		福利厚生会社		中堅サービス業	
		1社 当たり (百万円)	1人 当たり (万円)	1社 当たり (百万円)	1人 当たり (万円)
資本金	2013年度	206		115	
	14年度	162		115	
	15年度	160		110	
	16年度	161		112	
	17年度	161			
従業員 数 (人)	2013年度	446		161	
	14年度	501		172	
	15年度	460		182	
	16年度	492		187	
	17年度	479			
売上高	2013年度	5,230	1,159	2,617	1,624
	14年度	5,318	1,164	2,859	1,665
	15年度	5,500	1,189	2,905	1,596
	16年度	5,730	1,149	3,186	1,708
	17年度	5,834	1,185		
経常 利益	2013年度	263	84	112	70
	14年度	318	76	120	70
	15年度	324	78	151	83
	16年度	328	73	151	81
	17年度	329	74		
総額人 件費	2013年度	1,026	557	622	386
	14年度	687	460	669	390
	15年度	653	495	684	376
	16年度	861	451	718	385
	17年度	796	458		

注 福利厚生会社は本誌調べ（集計サンプルが項目ごとに異なるため整合しない、参考2、3、4も同じ）、中堅サービス業は財務省「法人企業統計」の資本金5,000万円以上10億円未満による（参考2、3、4も同じ）

参考2

売上高の動き

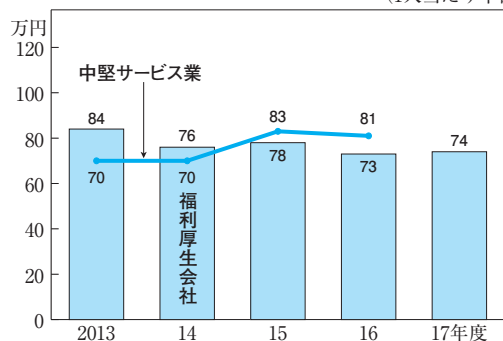
(1人当たり年額)



参考3

経常利益の動き

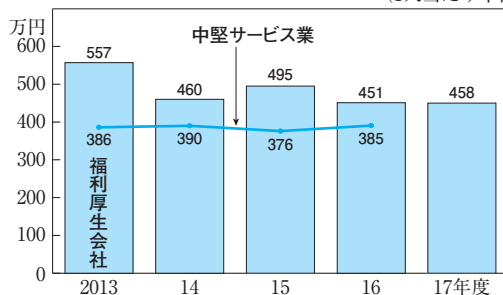
(1人当たり年額)



参考4

総額人件費の動き

(1人当たり年額)



参考表

福利厚生会社別の営業項目（事業内容）の実施状況

事業内容 会社名	厚生施設の管理運営					事務代行										住宅・ 転勤																			
	住 宅	食堂・ 売店	クラブ・ 会館	レク 施設	健康・ サービス	生保・損保・ 資産形成	給与 関係	旅費・ 交通費等	福利厚生																										
	独身寮 社宅	社員食堂 喫茶施設・スナック	構内売店・自販機 社員クラブ	厚生会館・健保会館 研修所 社員会館	保養所 体育館・グラウンド	託児施設 事業所内診療所	ユニホーム・安全靴	団体生保・損保	財形貯蓄 社内預金	持株会	小口貸付	給与計算 社会保険料控除	退職金・企業年金 旅費精算・切符手配	通勤定期券購入 通勤バス運行	各種健診 健康・体力づくり OB会 会員制リゾート施設 共済会・慶弔見舞金 カフェテリアプラン		住宅相談 持ち家借上げ・管理 住宅分譲・斡旋																		
大同ライフサービス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
金属A社グループ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
電機A社グループ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
東芝ビジネス&ライフサービス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
NECライベックス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
ドーエイ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
電機B社グループ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
アンリツ興産	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
サンデンファシリティ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
ホリバコミュニティ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
オフィス・アドバン	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
日野ヒューテック	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
トヨタパーソナルサポート	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
IHIビジネスサポート	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
デンソーウエル	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
ホンダ開発	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
トピーエージェンシー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
MESファシリティ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
ブラザーリビングサービス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
一般機械A社グループ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
荏原エージェンシー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
日本製紙ビジネスサービス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
宇部興産総合サービス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
富士フイルムビジネスエキスパート	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
STARLECS	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
エムシービジネスサポート	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
東ソー総合サービス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
エムシーヒューマネット	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
セキスイビジネスアソシエイツ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
資生堂アステック	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
旭化成福利サービス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
JSRビジネスサービス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
ブリヂストンビジネスサービス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
太平洋サービス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
明治ビジネスサポート	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
日本ハムライフサービス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
キッコーマンビジネスサービス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
森永ビジネスパートナー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
ヤマハビジネスサポート	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
電力・ガスA社グループ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
京王ビジネスサポート	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
ヤナセウエルサービス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
ヒューマンリンク	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
ティー・アンド・ビー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																		
合計（44社）	35	29	24	28	14	29	20	8	18	15	20	4	6	26	31	26	6	18	21	9	23	19	17	21	8	4	16	21	10	6	12	17	11	16	14

(労務研究所調べ 2018年7月現在)

企画・幹旋による事業				福利厚生以外の事業										その他一般企業対象の事業												
など	ライフ プラン	子育て・健康	レク	物販 販売	不動産	保安・ サービス	文書等			輸送	サービス		保険	自動車	貸金 など	レク・ 研修	厚生施設 など			販売						
引越し幹旋	海外赴任者サービス	冠婚葬祭施設 生活・法律・資産相談 セミナーの企画・実施	再就職相談	各種旅行ツアー企画	各種商品券販売 物販販売の企画	建設・設計	売買・仲介 緑化・清掃	保安・警備 受付・接客	宅配便取次 社内メール	社内報制作 カレンダー制作 文書作成・軽印刷	貿易事務 翻訳	物流	駐車場 社用車	用度品調達	各種リース 人材派遣	クリーニング 各種リース	保険代理店	ガソリンスタンド	車検・整備 駐車場	貸金業（リース含む） 両替業	両替業 旅行代理店	社員研修 スクール	他企業の厚生施設	飲食店 ゴルフ場・練習場 コンビニ	結婚式場・葬儀場	他社への自社製品販売 関連会社へのユニホーム販売
○	○		○	○	○	○	○			○			○		○		○		○	○			○		○	○
○	○		○	○	○		○	○	○	○		○	○	○	○				○		○	○	○	○	○	○
○		○		○	○	○		○	○	○		○		○	○	○	○			○			○	○	○	○
○			○	○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○			○		○	○	○			○			○	○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
○	○			○																						

金属工業	(株)大同ライフサービス 設立年月 1969年4月 母体 大同特殊鋼 【本社所在地】 〒457-0811 名古屋市南区大同町4-7 ☎ 052-611-8843 従業員の状況 計 323人 ・プロパー 205人 ・その他 118人 平均年齢 50.3歳 平均勤続 8.6年 平均給与月額 302千円 定年制 60歳 再雇用 5年間	資本金 490百万円 (母体企業・団体の出資割合 100%) 業 績 (百万円) 売上高 7,070 経常利益 - 総人件費 - ・16年度 母体から受注する福利厚生関連事業 (売上高に占める割合 24%) (1)社宅・独身寮の管理運営 (2)社員食堂の管理運営 (外注) (3)社員クラブ・保養所の管理運営 (4)単身赴任寮・研修所の管理運営 (5)スポーツ施設、厚生会館の管理運営 (6)ユニホーム・安全靴 (7)団体生保・損保の取り次ぎ (8)住宅融資・財形貯蓄の事務代行 (9)給与計算・社会保険料控除 (10)小口貸付 (11)物品の販売・斡旋 (12)転勤者の引越しサービス (13)持ち家借り上げ・留守宅管理 (14)住宅分譲・住宅相談 (15)家庭常備薬の斡旋 母体から受注する福利厚生以外の事業 (売上高に占める割合 14%) (1)清掃業務 (2)保安・警備 (3)リース (4)駐車場管理 (5)カレンダー製作 (6)社内報製作 (7)不動産建設・設計 (8)不動産売買・仲介 その他の事業 (売上高に占める割合 62%) (1)各種保険の販売 (2)駐車場の経営 (3)貸金業 (リース含む) (4)他企業の厚生施設管理 (5)作業ユニホームの販売 (6)ゴルフ場・練習場経営
	金属工業A社グループ 設立年月 1967年10月 母体 金属工業A社 【本社所在地】 大阪府内 従業員の状況 計 62人 ・プロパー 60人 平均年齢 50.3歳 平均勤続 8.6年 定年制 60歳 再雇用 5年間	資本金 100百万円 母体から受注する福利厚生関連事業 (1)社宅・独身寮・単身赴任寮管理 (2)住宅融資の事務代行 (3)転勤者の引越しサービス (4)持ち家借上・留守宅管理 母体から受注する福利厚生以外の事業 な し その他の事業 駐車場の経営
電気機器	電機A社グループ 設立年月 1964年4月 母体 電気機器A社 【本社所在地】 東京都内 従業員の状況 計 3,900人 ・プロパー 953人 ・その他 2,947人 平均年齢 48歳 平均勤続 14年 平均給与月額 240千円 定年制 60歳 再雇用 5年間	資本金 3,000百万円 (母体企業・団体の出資割合 100%) 業 績 (百万円) 売上高 38,300 経常利益 - 総人件費 - ・16年度 母体から受注する福利厚生関連事業 (売上高に占める割合 35%) (1)独身寮の管理 (2)社宅の管理 (3)社員食堂の管理運営 (4)構内売店・自販機の管理 (5)社員クラブの管理 (6)研修所の管理 (7)体育館、グラウンドなどの施設管理 (8)保養所の管理 (9)単身赴任寮の管理 (10)スナック、喫茶施設の管理 (11)厚生会館・健康会館の管理 (12)託児施設 (13)作業ユニホーム・安全靴貸与管理 (14)財形貯蓄の事務代行 (15)共済会、慶弔見舞金の事務代行 (16)持株会の事務代行 (17)給料計算の事務代行 (18)出張旅費精算事務代行 (19)OB会事務代行 (20)社会保険料控除事務代行 (21)健康・体力づくりの企画・実行 (22)カフェテリアプラン事務代行 (23)物品の販売・斡旋 (24)各種ツアーの企画・斡旋 (25)転勤者の引越しサービス (26)ライフプランセミナーの企画・実施 (27)持ち家借上・留守宅管理 (28)住宅相談サービス、住宅分譲・斡旋 (29)育児・介護相談 母体から受注する福利厚生以外の事業 (売上高に占める割合 20%) (1)構内緑化・清掃・排水施設管理 (2)不動産の売買・仲介 (3)保安・警備業務 (4)文書作成・軽印刷の請負 (5)社内メールの管理 (6)用品品の発注販売 (7)人材派遣業 (8)駐車場の管理 (社内) (9)社用車運行管理 (10)受付・来客サービス (11)宅配便の取り次ぎ (12)クリーニングサービス その他の事業 (売上高に占める割合 45%) (1)各種ツアーの販売 (2)駐車場の経営 (3)他企業の厚生施設の管理 (4)コンビニエンスストアの経営 (5)作業ユニホーム (関連会社) 販売 (6)飲食業 (7)社員教育・研修の企画、実行 (8)他社への自社製品販売

電気機器	東芝ビジネスアンドライフサービス(株) 設立年月 1973年4月 母体 東芝 【本社所在地】 〒210-0024 川崎市川崎区日進町7-1 ☎ 044-230-3355 従業員の状況 計 2,236人 (女性1,516人) ・プロパー 474人 ・その他 1,762人 平均年齢 47歳 平均勤続 16年 定年制 60歳 再雇用 5年間	資本金 100百万円 (母体企業・団体の出資割合 100%) 業績 (百万円) 売上高 経常利益 総人件費 ・16年度 36,125 850 - ・17年度 36,328 572 - 母体から受注する福利厚生関連事業 (売上高に占める割合 30%) (1)独身寮管理 (2)社員食堂、喫茶施設・スナック、構内売店・自販機管理 (3)社員クラブ管理 (4)保養所・体育館・グラウンド管理 (5)託児施設管理 (6)ユニホーム・安全靴貸与管理 (7)団体生保・損保事務代行 (8)財形貯蓄事務代行 (9)持株会・住宅融資事務代行 (10)会員制リゾート事務代行 (外注) (11)OB会事務代行 (12)住宅分譲・斡旋、住宅相談 (13)引越し斡旋 (外注) (14)冠婚葬祭施設 (外注) (15)家庭常備薬 (外注) (16)物品販売企画、各種商品券販売 母体から受注する福利厚生以外の事業 (売上高に占める割合 55%) (1)不動産建設・設計 (2)不動産売買・仲介 (外注) (3)構内緑化・清掃 (4)受付・接客 (5)宅配便取次ぎ (6)社内メール (7)文書作成・軽印刷 (8)カレンダー制作 (9)翻訳 (10)物流 (外注) (11)用度品調達 (12)人材派遣 (13)クリーニング (外注) 母体から受注する福利厚生関連事業 (売上高に占める割合 15%) *すべて外注 (1)他企業の厚生施設 (2)関連会社へのユニホーム販売 (3)他社への自社製品販売
電気機器	(株)NECライベックス 設立年月 1970年10月 母体 日本電気 【本社所在地】 〒108-8305 東京都港区三田1-4-28 ☎ 03-3455-0333 従業員の状況 計 2,583人 (女性1,963人) ・プロパー 551人 ・その他 2,032人 平均年齢 42.5歳 平均勤続 14.5年 定年制 62歳 再雇用 3年間	資本金 100百万円 母体企業・団体の出資割合 100%) 業績 (百万円) 売上高 経常利益 総人件費 ・16年度 14,271 - - ・17年度 13,668 - - 母体から受注する福利厚生関連事業 (1)独身寮の管理 (2)社宅の管理 (3)単身赴任寮管理 (4)社員食堂の運営 (5)喫茶・スナックの管理 (6)構内売店・自販機の管理 (7)社員クラブ管理 (8)研修所管理 (9)保養所管理 (10)体育館・グラウンド等施設管理 (11)厚生会館・健保会館の管理 (12)健康・体力づくり (13)物品の販売・斡旋 (14)引越し斡旋 (15)各種商品券販売 (16)文体レク行事企画 (17)家庭常備薬の斡旋販売 母体から受注する福利厚生以外の事業 (1)受付・接客 (2)宅配便取次 (3)社内メールの管理 (4)用度品調達 その他の事業 (1)他企業の厚生施設 (2)飲食店の経営 (3)コンビニエンスストアの経営 (4)関連会社へのユニホーム販売
電気機器	(株)ド ー エ イ 設立年月 1959年2月 母体 安川電機 【本社所在地】 〒806-0004 北九州市八幡西区黒崎城石2-1 ☎ 093-645-8885 従業員の状況 計 281人 ・プロパー 59人 ・その他 222人 平均年齢 45歳 平均勤続 10年 平均給与月額 268千円 定年制 60歳 再雇用 5年間	資本金 60百万円 (母体企業・団体の出資割合 100%) 業績 (百万円) 売上高 経常利益 総人件費 ・16年度 2,127 74 556 ・17年度 2,557 12 570 母体から受注する福利厚生関連事業 (売上高に占める割合 87%) (1)独身寮・社宅・単身赴任寮の管理・営繕 (2)社員食堂・構内売店・自販機の管理運営 (3)社員クラブの管理運営 (4)保養所の管理運営 (5)ユニホーム・安全靴の管理 (6)団体生保・損保の事務代行 (7)住宅融資の事務代行 (8)旅費精算・切符手配事務代行 (9)カフェテリアプラン事務代行 (10)住宅分譲・斡旋 (11)持ち家借上げ・留守宅管理 (12)引越し斡旋 (13)住宅相談 (14)育児・介護サービス斡旋 (15)家庭用常備薬 (16)各種旅行ツアー企画・レク行事企画 (17)物品販売 (18)各種商品券販売 (19)その他 母体から受注する福利厚生以外の事業 (売上高に占める割合 13%) (1)不動産売買・仲介 (2)用度品調達 (3)各種リース (4)クリーニング (5)その他 その他の事業 (売上高に占める割合 -%) (1)保険代理店 (2)貸金業 (リース含む) (3)旅行代理店 (4)飲食店 (5)関連会社へのユニホーム販売 (6)他社への自社製品販売 (7)その他

電気機器

電機B社グループ

設立年月1973年10月

母体電気機器B社

【本社所在地】東京都内

従業員の状況計80人
・プロパー37人
・その他43人
平均年齢48.8歳
平均勤続18.1年
定年制60歳
再雇用5年間

資本金217.5百万円（母体企業・団体の出資割合100％）

業績（百万円）

	売上高	経常利益	総人件費
・15年度	1,166	117	363
・16年度	1,129	100	314

母体から受注する福利厚生関連事業（売上高に占める割合9.9％）
〈厚生施設の管理運営〉
・独身寮・社宅・単身赴任寮・構内売店・自販機
〈事務代行〉
・財形貯蓄
〈企画・幹旋〉
・住宅分譲・幹旋・持ち家借上げ・留守宅管理・住宅相談・引越し幹旋

母体から受注する福利厚生以外の事業（売上高に占める割合12.1％）
・不動産の売買・仲介

その他の事業（売上高に占める割合78.0％）
・駐車場・スクール・不動産

電気機器

アンリツ興産(株)

設立年月1976年4月

母体アンリツ

【本社所在地】〒243-0032
神奈川県厚木市恩名5-1-1
☎046-296-6736

従業員の状況計131人（女性56人）
・プロパー31人
・その他85人
平均年齢51歳
平均勤続12年
定年制60歳
再雇用5年間

資本金20百万円（母体企業・団体の出資割合100％）

業績（百万円）

	売上高	経常利益	総人件費
・16年度	1,869	13	725
・17年度	1,817	△5	711

母体から受注する福利厚生関連事業（売上高に占める割合20％）
(1)独身寮、社員クラブ、研修所の管理運営 (2)社員食堂・喫茶室の管理・運営
(3)構内直営売店、自販機の管理運営 (4)保養所・体育館・グラウンド管理
(5)事業所内診療所管理 (6)ユニホーム・安全靴の貸与管理 (7)生保、損保の取り次ぎ
(8)財形貯蓄・社内預金・住宅融資・小口貸付の事務代行（外注） (9)持株会の事務代行
(10)給与計算・社会保険料控除事務代行 (11)退職金・企業年金事務代行 (12)旅費精算の事務代行
(13)通勤定期券購入 (14)共済会・慶弔見舞金の事務代行 (15)カフェテリアプランの事務代行（外注）
(16)会員制リゾートの事務代行 (17)各種健診 (18)健康・体力づくり (19)家庭常備薬の幹旋
(20)物品販売の企画・各種商品券販売 (21)OB会事務代行

母体から受注する福利厚生以外の事業（売上高に占める割合70％）
(1)構内緑化・清掃 (2)保安・警備（外注） (3)宅配便取次ぎ (4)受付・接客 (5)社内メール
(6)文書作成・軽印刷 (7)カレンダー制作 (8)社内報制作 (9)翻訳 (10)社用車
(11)物流 (12)用度品調達 (13)人材派遣 (14)各種リース (15)クリーニング

その他の事業（売上高に占める割合10％）
保険代理業務

電気機器

サンデンファシリティ(株)

設立年月2002年4月

母体サンデン

【本社所在地】〒371-0201
群馬県前橋市柏川町中之沢7
☎0270-21-2690

従業員の状況計116人（女性37人）
・プロパー31人
・その他85人
平均年齢44歳
平均勤続8年
平均給与月額264千円
定年制60歳
再雇用5年間

資本金10百万円（母体企業・団体の出資割合100％）

業績（百万円）

	売上高	経常利益	総人件費
・16年度	1,200	30	563
・17年度	1,689	80	545

母体から受注する福利厚生関連事業（売上高に占める割合17.5％）
(1)独身寮・社宅・単身赴任寮の管理 (2)社員食堂の管理運営 (3)構内売店・自販機
(4)研修所の管理運営 (5)ユニホーム・安全靴の貸与管理（一部外注）
(6)カフェテリアプラン事務代行 (7)互助会事務代行

母体から受注する福利厚生以外の事業（売上高に占める割合80％）
(1)保安・整備業務 (2)緑化・清掃（一部外注） (3)受付・接客サービス
(4)宅配便取次 (5)社内メール (6)用度品調達 (7)人材派遣

その他の事業（売上高に占める割合2.5％）
(1)関連会社へのユニホーム販売（外注） (2)環境社会体験研修

電気機器	(株)ホリバコミュニティ 設立年月 1978年1月 母体 堀場製作所 【本社所在地】 〒601-8305 京都市南区吉祥院宮ノ東町2 ☎ 075-312-9938 従業員の状況 計 28人（女性22人） ・プロパー 24人 ・その他 4人 平均年齢 41歳 平均勤続 10年 定年制 60歳 再雇用 5年間	資本金 100百万円 母体から受注する福利厚生関連事業（売上高に占める割合 50%） 〈外注〉 (1)社員食堂 (2)構内売店・自販機の管理 (3)研修所 (4)保養所 (5)体育館・グラウンド等管理 (6)作業ユニホーム・安全靴の貸与管理 (7)団保・損保の取り次ぎ (8)財形貯蓄 (9)持株会 (10)住宅融資 (11)小口貸付 (12)旅費精算・切符手配 (13)会員制リゾート (14)健康・体力づくり (15)OB会 (16)住宅分譲・斡旋 (17)住宅相談 (18)引越し斡旋 (19)海外赴任者サービス (20)ライフプランセミナーの企画・実施 (21)生活・法律・資産相談 (22)育児・介護サービス斡旋 (23)育児・介護相談 (24)各種旅行ツアー企画 (25)レク行事企画 (26)物品販売企画 (27)各種商品券販売 〈直営〉 (1)独身寮管理運営 母体から受注する福利厚生以外の事業（売上高に占める割合 45%）＊すべて外注 (1)リース事業 (2)クリーニング (3)用度品の発注販売管理 (4)不動産売買・仲介 その他の事業（売上高に占める割合 5%） (1)保険の販売 (2)旅行代理店 (3)車検・整備（外注）												
電気機器	(株)オフィス・アドバン 設立年月 2000年3月 母体 (株)ミツバ 【本社所在地】 〒376-0013 群馬県桐生市市広沢町1-2789 ☎ 0277-52-0237 従業員の状況 計 43人（女性38人） ・プロパー 32人 ・その他 11人 平均年齢 40歳 平均勤続 11年 平均給与月額 306千円 定年制 60歳 再雇用 5年間	資本金 50百万円（母体企業・団体の出資割合 100%） 業績（百万円）<table><tr><td></td><td>売上高</td><td>経常利益</td><td>総人件費</td></tr><tr><td>・16年度</td><td>265</td><td>15</td><td>-</td></tr><tr><td>・17年度</td><td>278</td><td>6</td><td>-</td></tr></table> 母体から受注する福利厚生関連事業（売上高に占める割合 80.2%） (1)独身寮・社宅・単身赴任寮の管理 (2)託児施設の管理 (3)給与計算等の事務代行 (4)社会保険料控除の事務代行 (5)退職金・企業年金の事務代行 (6)旅費精算・切符手配の事務代行 (7)セミナー企画・実施 母体から受注する福利厚生以外の事業（売上高に占める割合 -%） 受付・接客 その他の事業（売上高に占める割合 19.8%） (1)社員研修 (2)貸金業（リース含む）		売上高	経常利益	総人件費	・16年度	265	15	-	・17年度	278	6	-
	売上高	経常利益	総人件費											
・16年度	265	15	-											
・17年度	278	6	-											
輸送機械	(株)日野ヒューテック 設立年月 1977年3月 母体 日野自動車 【本社所在地】 〒191-0003 東京都日野市日野台1-9-5 ☎ 042-589-4355 従業員の状況 計 1,043人（女性254人） ・プロパー 591人 ・その他 452人 平均年齢 34歳 平均勤続 10年 平均給与月額 260千円 定年制 60歳 再雇用 5年間	資本金 60百万円（母体企業・団体の出資割合 100%） 業績（百万円）<table><tr><td></td><td>売上高</td><td>経常利益</td><td>総人件費</td></tr><tr><td>・16年度</td><td>10,059</td><td>435</td><td>-</td></tr><tr><td>・17年度</td><td>10,729</td><td>500</td><td>-</td></tr></table> 母体から受注する福利厚生関連事業（売上高に占める割合 14%） (1)独身寮の管理運営 (2)喫茶施設・スナックの管理・運営 (3)構内直営売店・自販機の管理運営 (4)厚生会館・健保会館の管理運営 (5)体育館・グラウンドなど施設管理 (6)ユニホーム・安全靴の貸与管理 (7)通勤バスの運行 (8)持ち家借上げ・留守宅管理 (9)住宅相談 (10)引越し斡旋 母体から受注する福利厚生以外の事業（売上高に占める割合 81%） (1)不動産建設・設計 (2)不動産売買・仲介 (3)構内緑化・清掃 (4)保安・警備 (5)駐車場管理 (6)人材派遣 その他の事業（売上高に占める割合 5%） (1)駐車場 (2)コンビニエンスストアの経営		売上高	経常利益	総人件費	・16年度	10,059	435	-	・17年度	10,729	500	-
	売上高	経常利益	総人件費											
・16年度	10,059	435	-											
・17年度	10,729	500	-											

輸送機械	トヨタパーソナルサポート(株) 設立年月2002年10月 母体トヨタ自動車 【本社所在地】〒471-8571 愛知県豊田市トヨタ町15-1 ☎0565-27-3611 従業員の状況 計281人 ・プロパー262人 ・その他19人 定年制60歳あり 再雇用	資本金60百万円（母体企業・団体の出資割合100%） 資本金（百万円） <table><tr><td></td><td>売上高</td><td>経常利益</td><td>総人件費</td></tr><tr><td>・15年度</td><td>2,872</td><td>－</td><td>－</td></tr><tr><td>・16年度</td><td>2,907</td><td>－</td><td>－</td></tr></table> 母体から受注する福利厚生関連事業（売上高に占める割合91%） 〈外注〉 (1)独身寮・社宅・単身赴任寮の管理営繕（2）社員食堂・喫茶施設・スナックの管理運営 (3)構内売店・自販機の管理運営（4）社員クラブの管理運営（5）厚生会館・健保会館の管理運営 (6)研修所・保養所の管理運営（7）団体生保・損保の取り次ぎ（8）持ち家借上げ・留守宅管理 (9)引越し斡旋（10）各種商品券販売 〈直営〉 (1)体育館・グラウンドなどの施設管理（2）ユニホーム・安全靴の貸与管理 (3)財形貯蓄の事務代行（4）持株会の事務代行（5）住宅融資事務代行 (6)給与計算・社会保険料控除の事務代行（7）退職金・企業年金事務代行 (8)出張旅費精算、チケット購入代行（9）通勤バス運行（10）カフェテリアプラン事務代行 (11)共済会・慶弔見舞金事務代行（12）OB会事務代行（13）海外赴任者サービス (14)ライフプランセミナーの企画、実施 その他の事業（売上高に占める割合9%） ・社員研修（外注）・給与計算事務代行・トヨタグループ連合型DC事務		売上高	経常利益	総人件費	・15年度	2,872	－	－	・16年度	2,907	－	－
		売上高	経常利益	総人件費										
・15年度	2,872	－	－											
・16年度	2,907	－	－											
輸送機械	(株)IHIビジネスサポート 設立年月1987年4月 母体IHI 【本社所在地】〒100-0006 東京都千代田区有楽町1-12-1 ☎03-3213-7800 従業員の状況 計1,220人（女性428人） ・プロパー633人 ・その他587人 平均年齢46歳 平均勤続9.7年 平均給与月額290千円 定年制65歳 再雇用65歳まで	資本金480百万円（母体企業・団体の出資割合100%） 資本金（百万円） <table><tr><td></td><td>売上高</td><td>経常利益</td><td>総人件費</td></tr><tr><td>・16年度</td><td>25,258</td><td>661</td><td>－</td></tr><tr><td>・17年度</td><td>25,141</td><td>521</td><td>－</td></tr></table> 母体から受注する福利厚生関連事業（売上高に占める割合55%） (1)独身寮、社宅、単身赴任寮の管理・営繕（2）社員食堂、喫茶施設の管理運営 (3)構内直営売店、自販機の管理運営（4）ユニホーム・安全靴の貸与管理（外注） (5)団体生保・損保の取り次ぎ（6）財形貯蓄事務代行（外注）（7）持株会事務代行（外注） (8)住宅融資事務代行（外注）（9）給与計算の事務代行（10）社会保険料控除事務代行 (11)退職金・企業年金事務代行（12）出張旅費精算・切符手配の事務代行 (13)通勤バス運行（14）住宅分譲、斡旋（15）持家借上げ・留守宅管理（16）住宅相談 (17)引越し斡旋（18）海外赴任者サービス（19）育児・介護サービス斡旋 (20)育児・介護相談（21）家庭用常備薬の斡旋（22）各種旅行ツアー企画（23）物品販売企画 母体から受注する福利厚生以外の事業（売上高に占める割合10%） (1)不動産の建設・設計（2）不動産の売買・仲介（3）構内緑化・清掃（4）保安、警備業務 (5)受付・接客（6）社内メールの管理（7）社用車の管理（8）駐車場管理（9）用度品調達 (10)人材派遣業（11）各種リース（12）クリーニング その他の事業（売上高に占める割合35%） (1)各種保険の販売（2）ガソリンスタンドの経営（3）駐車場の経営 (4)車検、自動車整備場の経営（5）旅行代理店（6）飲食業・コンビニエンスストアの経営		売上高	経常利益	総人件費	・16年度	25,258	661	－	・17年度	25,141	521	－
	売上高	経常利益	総人件費											
・16年度	25,258	661	－											
・17年度	25,141	521	－											

輸送機械	(株)デンソーウェル 設立年月 2001年4月 母体 デンソー 【本社所在地】 〒448-8661 愛知県刈谷市昭和町1-1 ☎ 0566-25-5660 従業員の状況 計 242人（女性83人） ・プロパー 59人 ・その他 183人 定年制 60歳 再雇用 5年間	資本金 150万円（母体企業・団体の出資割合 100%） 業績（百万円）<table><tr><td></td><td>売上高</td><td>経常利益</td><td>総人件費</td></tr><tr><td>・16年度</td><td>2,138</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>・17年度</td><td>2,208</td><td>-</td><td>-</td></tr></table> 母体から受注する福利厚生関連事業（売上高に占める割合 90%） (1)独身寮、社宅の管理・運営（2）社員食堂 保養所の管理運営（委託） (3)構内売店、自販機の管理（委託）（4）社員クラブの管理（5）体育館・グラウンドの管理 (6)単身赴任寮の管理（7）喫茶施設の管理（外注）（8）作業ユニホーム・安全靴の貸与 (9)団保・損保の取り次ぎ（10）住宅融資、財形貯蓄の事務代行 (11)小口、オートローン貸付代行（12）慶弔、給与計算の事務代行 (13)出張旅費精算事務代行（14）通勤定期券の購入事務代行（15）社会保険料控除事務代行 (16)健康・体力づくり（17）カフェテリアプランの事務代行（18）会員制リゾート施設 (19)社内預金の事務代行（20）物品の販売・斡旋（外注）（21）持ち家借上、留守宅管理 (22)文体レク行企画、予算管理（23）ライフプランセミナーの企画（24）FPカウンセリング その他の事業（売上高に占める割合 10%） グループ会社向け福利厚生サービス、給与計算事務代行		売上高	経常利益	総人件費	・16年度	2,138	-	-	・17年度	2,208	-	-
		売上高	経常利益	総人件費										
・16年度	2,138	-	-											
・17年度	2,208	-	-											
ホンダ開発(株) 設立年月 1959年4月 母体 本田技研工業 【本社所在地】 〒351-0114 埼玉県和光市本町5-39 ☎ 048-452-5800 従業員の状況 計 2,520人（女性2,099人） ・プロパー 407人 ・その他 2,113人 平均年齢 41.6歳 平均勤続 16.4年 定年制 60歳 再雇用 5年間	資本金 785百万円（母体企業・団体の出資割合 35.4%） 業績（百万円）<table><tr><td></td><td>売上高</td><td>経常利益</td><td>総人件費</td></tr><tr><td>・16年度</td><td>19,776</td><td>3,108</td><td>-</td></tr><tr><td>・17年度</td><td>20,568</td><td>3,332</td><td>-</td></tr></table> 母体から受注する福利厚生関連事業 (1)独身寮、社宅の管理・営繕（2）単身赴任寮の管理運営 (3)社員食堂・スナック・喫茶施設、構内直営売店・自販機の管理運営 (4)社員クラブ、体育館・グラウンド、厚生会館、研修所の管理運営（5）託児施設の管理運営 (6)作業ユニホーム・安全靴貸与の管理（7）団体生保・損保の取り次ぎ (8)財形貯蓄の事務代行（9）持株会、社内預金（10）住宅融資事務代行 (11)出張旅費の精算事務（12）カフェテリアプラン事務代行（13）共済会・慶弔見舞金の事務代行 (14)持ち家借上、留守宅管理（15）住宅相談、住宅分譲斡旋（16）引越し斡旋 (17)海外赴任者サービス（18）セミナーの企画・実施（19）各種旅行ツアー企画 (20)物品の販売（日用雑貨・食品等） 母体から受注する福利厚生以外の事業 (1)建設、設計（2）不動産の売買・仲介（3）駐車場の管理（4）構内緑化・清掃 (5)クリーニングサービス その他の事業 (1)各種保険の代理店業務（2）駐車場の経営（3）旅行代理店業務（4）飲食業		売上高	経常利益	総人件費	・16年度	19,776	3,108	-	・17年度	20,568	3,332	-	
	売上高	経常利益	総人件費											
・16年度	19,776	3,108	-											
・17年度	20,568	3,332	-											
輸送機械	(株)MESファシリティーズ 設立年月 1961年7月 母体 三井E&Sホールディングス 【本社所在地】 〒290-0067 千葉県市原市八幡海岸通1 ☎ 0436-41-2150 従業員の状況 計 947人（女性460人） ・プロパー 317人 ・その他 630人 平均年齢 42.7歳 平均勤続 13.3年 定年制 60歳 再雇用 5年間	資本金 100百万円（母体企業・団体の出資割合 100%） 業績（百万円）<table><tr><td></td><td>売上高</td><td>経常利益</td><td>総人件費</td></tr><tr><td>・16年度</td><td>10,536</td><td>414</td><td>4,012</td></tr><tr><td>・17年度</td><td>9,889</td><td>569</td><td>3,793</td></tr></table> 母体から受注する福利厚生関連事業 (1)独身寮の管理・営繕（外注）（2）単身赴任寮の管理・営繕（外注） (3)社員食堂、構内売店・自販機の管理（外注）（4）社員クラブの管理（外注） (5)研修所の管理（外注）（6）ユニホーム・安全靴の管理（外注） (7)団体生保・損保事務代行（8）財形貯蓄・持株会事務代行 (9)給与計算・社会保険料控除事務代行（10）旅費精算・切符手配（11）通勤バス運行 (12)OB会事務代行 母体から受注する福利厚生以外の事業 (1)不動産の建設・設計（外注）（2）不動産売買・仲介（3）構内緑化・清掃（外注） (4)保安・警備（5）受付・接客（6）社内メール（外注）（7）文書作成・軽印刷 (8)カレンダー製作（外注）（9）社内報製作（外注）（10）翻訳（外注）（11）物流（外注） (12)駐車場管理（13）用品調達（外注）（14）人材派遣（15）各種リース（外注） (16)クリーニング（外注） その他の事業 (1)保険代理店（2）ガソリンスタンド（3）駐車場（4）車検・自動車整備 (5)旅行代理店（6）社員研修（7）飲食店（外注）（8）関連会社へのユニホーム販売（外注）		売上高	経常利益	総人件費	・16年度	10,536	414	4,012	・17年度	9,889	569	3,793
	売上高	経常利益	総人件費											
・16年度	10,536	414	4,012											
・17年度	9,889	569	3,793											

輸送機械	(株)トピーエージ エンシー 設立年月 1965年10月 母体 トピー工業 【本社所在地】 〒141-0032 東京都品川区大崎1-2-2 アートヴィレッジ大崎セントラルタワー6階 ☎ 03-5436-0211 従業員の状況 計 28人 (女性13人) ・プロパー 23人 ・その他 5人 定年制 60歳 再雇用 5年間	資本金 50百万円 業 績 (百万円) 売上高 経常利益 総人件費 ・16年度 2,862 57 240 ・17年度 2,978 64 242 母体から受注する福利厚生関連事業 (1)ユニホーム・安全靴の貸与管理 (2)団体生保・損保事務代行 (3)旅費精算・切符手配の事務代行 (4)引越し斡旋 (5)海外赴任者サービス (6)物品販売の企画 (7)各種商品券販売 その他の事業 (1)保険代理店 (2)旅行代理店 (3)関連会社へのユニホーム販売 (4)他社への自社製品販売
一般機械	ブラザーリビング グサービス(株) 設立年月 1983年8月 母体 ブラザー工業 (株) 【本社所在地】 愛知県名古屋市中瑞穂区河岸 従業員の状況 計 322人 (女性189人) ・プロパー 45人 ・その他 277人 平均年齢 46.8歳 平均勤続 11.84年 平均給与月額 299千円 定年制 60歳 再雇用 5年間	資本金 100百万円 (母体企業・団体の出資割合 100%) 業 績 (百万円) 売上高 経常利益 総人件費 ・16年度 2,023 136 1,060 ・17年度 2,030 121 1,085 母体から受注する福利厚生関連事業 (売上高に占める割合 33%) (1)独身寮管理運営 (2)社員食堂の管理運営 (3)構内売店・自販機の管理 (4)研修所管理 (5)体育館・グラウンドの管理 (外注) (6)ユニホーム・安全靴の貸与管理 (7)団保生保・損保の取り次ぎ (8)カフェテリアプラン事務代行 (外注) (9)ライフプランセミナーの企画・実施 (外注) (10)生活・法律・資産相談 (外注) (11)冠婚葬祭施設斡旋 (外注) (12)各種ツアー・レク行事の企画 (13)物品販売企画、各種商品券販売 (外注) 母体から受注する福利厚生以外の事業 (売上高に占める割合 67%) (1)構内緑化・清掃 (2)保安・警備 (3)受付・接客 (4)宅配便取次 (5)社内メール (6)文書作成・軽印刷 (7)用度品調達 (外注) (8)各種リース (外注)
一般機械	一般機械A社 グループ 設立年月 1976年8月 母体 一般機械A社 従業員の状況 計 420人 (女性180人) ・プロパー 370人 ・その他 50人 平均年齢 51.5歳 平均勤続 6.4年 定年制 60歳 再雇用 5年間	資本金 10百万円 (母体企業・団体の出資割合 100%) 母体から受注する福利厚生関連事業 (売上高に占める割合 75%) 〈管理・運営〉 独身寮 社宅 単身赴任寮 社員食堂 (外注) 構内売店・自販機 ユニホーム・安全靴 〈事務代行〉 団保生保・損保 住宅融資 OB会 〈企画・斡旋による事業〉 住宅分譲・斡旋 持ち家借上げ・留守宅管理 住宅相談 引越し斡旋 海外赴任者サービス 各種旅行ツアー企画 物品販売の企画 各種商品券販売 家庭用常備薬 母体から受注する福利厚生以外の事業 (売上高に占める割合 10%) (1)不動産売買・仲介 (2)保安・警備 (3)宅配便の取り次ぎ (4)文書作成・軽印刷 (5)翻訳 (6)各種リース (外注) (7)人材派遣 (外注) その他の事業 (売上高に占める割合 15%) (1)保険代理店 (2)旅行代理店 (3)他社への自社製品販売

一般機械	(株)荏原エージェンシー 設立年月 1983年9月 母体 荏原製作所 【本社所在地】 〒144-0042 東京都大田区羽田旭町11の1 ☎ 03-6275-8100 従業員の状況 計 178人 ・プロパー 57人 ・その他 121人 定年制 60歳 再雇用 5年間	資本金 80百万円 業 績 (百万円) 売上高 経常利益 総人件費 ・16年度 3,716 353 - ・17年度 2,538 260 - 母体から受注する福利厚生関連事業 (1)独身寮の管理(外注) (2)社宅の営繕 (3)社員食堂の運営(外注) (4)社員クラブ・保養所(一部外注) (5)構内売店の管理 (6)団体保険・損保の取り次ぎ (7)財形貯蓄の事務代行 (8)小口貸付の事務代行 (9)出張旅費の精算 (10)OB会事務代行 (11)給与計算事務代行 (12)物品販売(外注) (13)転勤者引越しサービス 母体から受注する福利厚生以外の事業 (1)不動産の売買・仲介 (2)文書作成・軽印刷 (3)社内メール (4)用度品の発注販売 (5)倉庫・物流サービス(外注) (6)構内緑化・清掃(外注) (7)カレンダー製作 その他の事業 (1)各種保険の販売 (2)各種ツアーの販売 (3)関連会社の作業ユニホーム (4)社員教育・研修の運営
	日本製紙ビジネスサービス(株) 設立年月 1976年2月 母体 日本製紙 【本社所在地】 〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台4-6 従業員の状況 計 20人(女性11人) ・プロパー 8人 ・その他 2人 定年制 63歳 再雇用 2年間	資本金 10百万円 (母体企業・団体の出資割合 100%) 業 績 (百万円) 売上高 経常利益 総人件費 ・15年度 243 2 118 ・16年度 246 2 127 母体から受注する福利厚生関連事業 (売上高に占める割合 96.6%) (1)独身寮の管理(外注) (2)社宅の管理(外注) (3)保養所の管理 (4)構内売店・自販機の管理 (5)作業ユニホーム、安全靴貸与の管理 (6)団体生保・損保の取り次ぎ (7)財形貯蓄の事務代行 (8)持株会の事務代行 (9)住宅融資の事務代行 (10)給料計算等の事務代行 (11)社会保険料の控除事務 (12)退職金・企業年金の事務代行 (13)出張旅費の精算 (14)通勤定期券の手配 (15)カフェテリアプラン事務代行 (16)共済会・慶弔見舞金の管理 (17)会員制リゾート施設事務 (18)各種健診 (19)持ち家借上げ・留守宅管理 (20)引越し斡旋 (21)物品の販売・斡旋 (22)各種商品券販売 (23)家庭常備薬の斡旋 母体から受注する福利厚生以外の事業 (売上高に占める割合 3.4%)
化学工業	(株)宇部興産総合サービス 設立年月 1981年8月 母体 宇部興産 【本社所在地】 〒755-0043 山口県宇部市相生町8-1 ☎ 0836-34-5430 従業員の状況 計 387人(女性261人) ・プロパー 144人 ・その他 243人 平均年齢 56歳 平均勤続 8年 平均給与月額 210千円 定年制 60歳 再雇用 10年間	資本金 40百万円 (母体企業・団体の出資割合 100%) 業 績 (百万円) 売上高 経常利益 総人件費 ・15年度 1,590 79 960 ・16年度 1,594 88 1,015 母体から受注する福利厚生関連事業 (売上高に占める割合 15%) (1)独身寮の管理 (2)構内売店・自販機の管理 (3)託児施設の管理 (4)家庭用常備薬の斡旋 (5)物品の販売・斡旋 母体から受注する福利厚生以外の事業 (売上高に占める割合 60%) (1)構内緑化(植栽、清掃) (2)保安・警備業務 (3)社内メールの管理 (4)社用車運行管理 (5)人材派遣 その他の事業 (売上高に占める割合 25%) (1)駐車場経営 (2)他企業の厚生施設管理 (3)コンビニエンスストアの経営

化学工業	富士フイルムビジネスエクスパート(株) 設立年月1990年11月 母体富士フイルムホールディングス 【本社所在地】〒106-0031 東京都港区西麻布4-12-24 興和西麻布ビル ☎03-5485-7760 従業員の状況 計1,166人（女性518人） ・プロパー873人 ・その他293人 平均年齢44.1歳 平均勤続4.3年 平均給与月額384千円 定年制60歳 再雇用5年間	資本金50百万円（母体企業・団体の出資割合100%） 母体から受注する福利厚生関連事業 (1)独身寮管理（外注）(2)社宅管理（外注）(3)社員食堂の運営（外注） (4)喫茶施設・スナック管理（外注）(5)構内売店・自販機管理（外注） (6)単身赴任寮管理（外注）(7)社員クラブ、厚生会館・健保会館の管理（外注） (8)研修所管理（外注）(9)団保・損保の取り次ぎ(10)住宅融資の事務代行 (11)財形貯蓄の事務代行(12)持ち株会の事務代行(13)共済会・慶弔見舞金の事務代行 (14)給料計算等の事務代行(15)退職金・企業年金制度(16)出張旅費精算(17)OB会事務代行 (18)社会保険料の控除(19)住宅相談情報サービス（外注）(20)育児・介護サービス斡旋 (21)カフェテリアプラン(22)持ち家借り上げ・留守宅管理（外注）(23)引越し斡旋（外注） (24)海外赴任者サービス（外注）(25)生活・法律相談（外注）(26)育児・介護相談（外注） (27)通勤バス運行（外注）(28)会員制リゾート施設（外注） (29)各種健診（外注）(30)健康・体力づくり（外注）(31)冠婚葬祭施設斡旋 その他の事業 各種保険代理店業務								
化学工業	STARLECS(株) 設立年月1950年12月 母体サンスターグループ 【本社所在地】〒662-0088 兵庫県西宮市苦楽園4-8-18 ☎072-682-4678 従業員の状況 計115人（女性56人） ・プロパー85人 ・その他30人 定年制60歳 再雇用5年間	資本金80百万円 母体から受注する福利厚生関連事業 (1)独身寮の管理(2)社宅管理（外注）(3)社員食堂管理（外注）(4)保養所管理 (5)構内売店・自販機管理(6)研修所管理(7)グラウンド管理(8)単身赴任寮管理 (9)構内診療所管理(10)作業ユニホーム・安全靴貸与(11)団保・損保の取り次ぎ (12)住宅融資事務代行（外注）(13)財形貯蓄事務代行(14)小口貸付制度事務代行 (15)共済会・慶弔見舞金事務代行(16)持ち株会事務代行(17)退職金・企業年金制度事務代行 (18)OB会事務代行(19)健康・体力づくり(20)メールバス運行（事業所間）(21)健康管理一般 (22)物品販売(23)転勤者の引越しサービス(24)各種カード斡旋(25)持ち家借り上げ・留守宅管理 (26)文体レク企画(27)家庭常備薬の斡旋販売(28)ライフプランセミナー 母体から受注する福利厚生以外の事業 (1)構内緑化・清掃業務（外注）(2)不動産の売買仲介(3)保安・警備業務（外注） (4)文書作成・軽印刷(5)用度品の発注販売(6)駐車場の管理(7)社用車の運行管理 (8)建設・設計(9)宅配便取り次ぎ(10)クリーニングサービス その他の事業 (1)各種保険の販売(2)駐車場の経営管理(3)車検・自動車整備								
化学工業	(株)エムシー・ビジネスサポート 設立年月1999年4月 母体三井化学 【本社所在地】〒105-0021 東京都港区東新橋2-4-1 ☎03-5408-3900 従業員の状況 計198人（女性102人） ・プロパー111人 ・その他41人 定年制60歳 再雇用5年間	資本金50百万円（母体企業・団体の出資割合100%） 業績（百万円）<table><tr><td></td><td>売上高</td><td>経常利益</td><td>総人件費</td></tr><tr><td>・16年度</td><td>2,434</td><td>136</td><td>1,375</td></tr></table> 母体から受注する福利厚生関連事業（売上高に占める割合33%） (1)独身寮・社宅・単身赴任寮の管理営繕(2)社員食堂の管理(3)構内直営売店・自販機の管理（外注） (4)社員クラブの管理運営(5)厚生会館・健保会館の管理（外注） (6)体育館・グラウンドの管理（外注）(7)ユニホーム・安全靴の貸与管理（外注） (8)団体生保・損保の取り次ぎ（外注）(9)住宅融資事務代行（外注）(10)OB会事務代行（外注） (11)通勤バス運行管理(12)住宅分譲・斡旋(13)持家借上げ・留守宅管理(14)住宅相談（外注） (15)引越し斡旋(16)海外赴任者サービス(17)ライフプランセミナーの企画・実施（外注） (18)物品販売の企画（外注） 母体から受注する福利厚生以外の事業（売上高に占める割合18%） (1)社内メール業務(2)カレンダー製作(3)用度品（外注）(4)宅配便取次 その他の事業（売上高に占める割合49%） (1)旅行代理店業務（外注）(2)各種保険代理店業務（外注）		売上高	経常利益	総人件費	・16年度	2,434	136	1,375
	売上高	経常利益	総人件費							
・16年度	2,434	136	1,375							

化学工業

東ソー総合サービス(株)

設立年月2000年1月

母体東ソー

【本社所在地】〒746-0006
山口県周南市開成町4560
☎0834-63-9811

従業員の状況
計54人(女性13人)
・プロパー37人
・その他17人
平均年齢37歳
平均勤続7年
平均給与月額304千円
定年制60歳
再雇用5年間

資本金50百万円(母体企業・団体の出資割合100%)

業績(百万円)

	売上高	経常利益	総人件費
・16年度	1,281	73	726
・17年度	1,306	63	710

母体から受注する福利厚生関連事業(売上高に占める割合84%)
〈厚生施設の管理・運営〉
独自運営・独身寮・社宅・単身赴任寮・社員クラブ
外注・社員食堂・構内売店・自販機・体育館・グラウンド
・ユニホーム・安全靴
〈事務代行〉*すべて独自運営
・団体生保・損保・財形貯蓄・住宅融資・給与計算・社会保険料控除
・退職金・企業年金・旅費精算・切符手配・通勤定期券購入・共済会・慶弔見舞金
・会員制リゾート施設・OB会
〈企画・幹旋事業〉*すべて独自運営
・ライフプランセミナーの企画・実施・各種旅行ツアー企画・レク行事企画

母体から受注する福利厚生以外の事業(売上高に占める割合14%)
(1)緑化・清掃(2)保安・警備(3)受付・接客(外注)(4)社内メール
(5)文書作成・軽印刷(6)人材派遣

その他の事業(売上高に占める割合2%)
社員研修

化学工業

エムシーヒューマネッツ(株)

設立年月1997年4月

母体三菱ケミカル

【本社所在地】〒100-8251
東京都千代田区丸の内1-1-1
☎03-6748-7250

従業員の状況
計52人(女性41人)
定年制60歳
再雇用5年間

資本金30百万円(母体企業・団体の出資割合100%)

業績(百万円)

	売上高	経常利益	総人件費
・16年度	797	49	-
・17年度	1,102	54	-

母体から受注する福利厚生関連事業
(1)独身寮・社宅の管理・営繕(外注)(2)単身赴任寮の管理・営繕(外注)
(3)住宅融資の事務代行(4)財形貯蓄の事務代行(5)共済会、慶弔見舞金の事務代行
(6)持株会の事務代行(7)給与計算の事務代行(8)退職金・企業年金の事務代行
(9)社会保険料控除の事務代行(10)転勤者の引越しサービス(外注)
(11)ライフプランセミナーの企画・実施(12)海外赴任者へのサービス

化学工業

(株)セキスイビジネスアソシエツ

設立年月2004年10月

母体積水化学工業

【本社所在地】〒530-8565
大阪府大阪市北区西天満2-4-4
☎06-6365-4315

従業員の状況
計116人

資本金50百万円

業績(百万円)

	売上高	経常利益	総人件費
・15年度	2,497	78	-
・16年度	2,344	98	-

母体から受注する福利厚生関連事業
(1)独身寮・社宅の管理(2)社員食堂の管理運営(3)社員クラブの管理運営
(4)研修所、単身赴任寮の管理運営(5)スナック・喫茶の管理運営(6)団体生保・損保の取り次ぎ
(7)住宅融資、財形貯蓄事務代行(8)給料計算等事務代行(9)退職金・企業年金制度事務代行
(10)出張旅費精算の事務代行(11)就業・休暇・休業管理(12)カフェテリアプランの事務代行
(13)健康管理一般(14)物品の販売・幹旋(15)転勤者の引越しサービス

母体から受注する福利厚生以外の事業
(1)文書作成、軽印刷の請負(2)社内メールの管理業務
(3)用度品(作業衣・事務用品等)の発注販売管理(4)受付、来客サービス

化学工業	資生堂アステック(株) 設立年月1999年12月 母体資生堂 【本社所在地】〒105-7115 東京都港区東新橋1-5-2 ☎03-3289-2292 従業員の状況 計77人（女性70人） 定年制60歳 再雇用5年間	資本金50百万円 母体から受注する福利厚生関連事業 (1)給料計算等の事務代行 (2)福利厚生の事務代行												
	旭化成福利サービス(株) 設立年月1973年12月 母体旭化成 【本社所在地】〒882-0847 宮崎県延岡市旭町2-1-3 ☎0982-22-2458 従業員の状況 計29人（女性15人） ・プロパー13人 ・その他16人 定年制60歳 再雇用5年間	資本金20百万円（母体企業・団体の出資割合100%） 業績（百万円）<table><tr><td></td><td>売上高</td><td>経常利益</td><td>総人件費</td></tr><tr><td>・16年度</td><td>304</td><td>8</td><td>246</td></tr><tr><td>・17年度</td><td>284</td><td>8</td><td>238</td></tr></table> 母体から受注する福利厚生関連事業（売上高に占める割合100%） (1)社宅・独身寮・単身赴任寮の管理運営（2）社員食堂の管理運営（外注） (3)喫茶施設の管理運営（4）社員クラブの管理運営（外注）（5）保養所の管理運営 (6)体育館・グラウンドなどの施設管理（7）レク行事企画		売上高	経常利益	総人件費	・16年度	304	8	246	・17年度	284	8	238
	売上高	経常利益	総人件費											
・16年度	304	8	246											
・17年度	284	8	238											
化学工業	JSRビジネスサービス(株) 設立年月1984年11月 母体JSR 【本社所在地】〒105-0021 東京都品川区東新橋1-9-2 ☎03-6218-3771 従業員の状況 計63人（女性44人） ・プロパー26人 ・その他37人 平均年齢43.0歳 平均勤続10.0年 定年制60歳 再雇用5年間	資本金10百万円（母体企業・団体の出資割合100%） 業績（百万円）<table><tr><td></td><td>売上高</td><td>経常利益</td><td>総人件費</td></tr><tr><td>・16年度</td><td>456</td><td>19</td><td>-</td></tr><tr><td>・17年度</td><td>424</td><td>15</td><td>-</td></tr></table> 母体から受注する福利厚生関連事業（売上高に占める割合46.9%） (1)独身寮・社宅・単身赴任寮の管理運営（2）社員食堂の管理運営（外注） (3)構内売店・自販機の管理運営（外注）（4）社員クラブの管理運営（外注） (5)体育館・グラウンドの管理運営（外注）（6）ユニホーム・安全靴の貸与管理 (7)団保・損保の取次事務代行（8）財形貯蓄の事務代行（9）持株会事務代行（10）給与計算事務代行 (11)社会保険料控除事務代行（12）退職金・企業年金事務代行（13）旅費精算・切符手配事務 (14)カフェテリアアブランチ事務代行（外注）（15）共済会・慶弔見舞金事務代行（16）各種健診 (17)OB会事務代行（18）引越し斡旋（外注）（19）海外赴任者サービス（外注） (20)ライフプランセミナーの企画・実施（21）物品販売の企画 母体から受注する福利厚生以外の事業（売上高に占める割合33.4%） (1)不動産の売買・仲介（2）緑化・清掃（外注）（3）保安・警備（外注）（4）受付・接客（外注） (5)文書作成・軽印刷 その他の事業（売上高に占める割合19.7%）		売上高	経常利益	総人件費	・16年度	456	19	-	・17年度	424	15	-
	売上高	経常利益	総人件費											
・16年度	456	19	-											
・17年度	424	15	-											

ゴム工業

ブリヂストンビジネスサービス(株)

設立年月1982年4月

母体ブリヂストン

【本社所在地】〒104-0031
東京都中央区京橋3-1-1

従業員の状況
計175人(女性104人)
・プロパー109人
・その他66人
平均年齢47歳
平均勤続20年
定年制60歳
再雇用5年間

資本金90百万円(母体企業・団体の出資割合100%)

業績(百万円)
売上高
経常利益
総人件費
・15年度4,27824-
・16年度4,06824-

母体から受注する福利厚生関連事業
〈厚生施設の管理運営〉
・社員食堂・喫茶施設・スナック・構内売店・自販機・社員クラブ
・研修所・保養所・ユニホーム・安全靴
〈事務代行〉
・団体生保・損保
〈企画・幹旋事業〉
・住宅相談・引越し幹旋・各種旅行ツアー企画・物品販売企画

その他の事業
・保険代理店・両替業・旅行代理店

窯業

太平洋サービス(株)

設立年月1987年8月

母体太平洋セメント

【本社所在地】〒135-8578
東京都港区台場2-3-5
☎03-5531-7316

従業員の状況
計26人(女性10人)
・プロパー12人
・その他14人
平均年齢31.7歳
平均勤続6.5年
平均給与月額184千円
定年制60歳
再雇用5年間

資本金13百万円(母体企業・団体の出資割合100%)

業績(百万円)
売上高
経常利益
総人件費
・15年度2630172
・16年度2630172

母体から受注する福利厚生関連事業(売上高に占める割合100%)
〈施設管理〉
独身寮社宅単身赴任寮研修所社内診療所
ユニホーム・安全靴貸与
〈事務代行〉
団保・損保住宅融資財形貯蓄小口貸付共済会・慶弔金給与計算退職金・企業年金
出張旅費精算OB会社会保険料控除各種健診健康・体力づくり
カフェテリアプラン会員制リゾート施設
〈独自の企画〉
転勤者の引越しサービス(外注)文体レク行事事企画

食品工業

明治ビジネスサポート(株)

設立年月2004年4月

母体明治ホールディングス

【本社所在地】〒104-0031
東京都中央区京橋2-4-16
☎03-3273-3488

従業員の状況
計18人(女性10人)
平均年齢52.3歳
平均勤続21.2年
平均給与月額336千円
定年制60歳
再雇用5年間

資本金20百万円(母体企業・団体の出資割合100%)

業績(百万円)
売上高
経常利益
総人件費
・15年度66843343
・16年度64743306

母体から受注する福利厚生関連事業(売上高に占める割合6.5%)
(1)社員食堂・構内売店・自販機の管理運営(外注)(2)研修所の管理運営
(3)体育館・グラウンドの管理運営(4)事業所内診療所(5)持株会の事務代行
(6)共済会・慶弔見舞金の事務代行

母体から受注する福利厚生以外の事業(売上高に占める割合93.5%)
(1)構内緑化・清掃(外注)(2)宅配便の取り次ぎ(外注)
(3)社内メールの管理(外注)(4)本社ビル管理

食品工業	日本ハムビジネスアソシエ(株) 設立年月 1983年5月 母体 日本ハム 【本社所在地】 〒530-0001 大阪市北区梅田2-4-9 ☎ 06-7525-3410 従業員の状況 計 114人(女性44人) ・プロパー 84人 ・その他 30人 平均年齢 42歳 定年制 60歳 再雇用 5年間	資本金 20百万円 母体から受注する福利厚生関連事業 (売上高に占める割合 50%) 〈事務代行〉 (1)団保・損保(外注) (2)財形貯蓄 (3)小口貸付 (4)OB会 (5)カフェテリアプラン (6)会員制リゾート施設 〈各種サービス〉 (1)物品販売 (2)転勤者引越し (3)住宅相談(外注) 母体から受注する福利厚生以外の事業 (売上高に占める割合 30%) (1)不動産の売買・仲介 (2)文書作成・印刷(外注) (3)用度品の発注販売 (4)リース (5)社内報作成 その他の事業 (売上高に占める割合 20%) (1)保険の販売(外注)												
食品工業	キッコーマンビジネスサービス(株) 設立年月 2009年10月 母体 キッコーマン 【本社所在地】 〒105-0003 東京都港区西新橋2-1-1 従業員の状況 計 184人(女性79人) ・プロパー 141人 ・その他 43人 定年制 60歳 再雇用 5年間	資本金 100百万円 母体から受注する福利厚生関連事業 (1)独身寮・社宅の管理・営繕(外注) (2)構内直営売店・自販機(外注) (3)ユニホーム・安全靴の貸与管理 (4)団体生保・損保の取り次ぎ (5)住宅融資事務代行 (6)財形貯蓄事務代行 (7)共済会・慶弔見舞金事務代行 (8)給料計算・社会保険料控除事務代行 (9)退職金・企業年金 (10)貸付金事務代行 (11)就業・休暇・休業管理 (12)健康づくり・健康管理一般 (13)会員制リゾート施設の窓口・受付 (14)転勤者の引越し(外注) (15)文体レク行企画、予算配分 (16)ライフプランセミナーの企画 (17)医療・法律相談(外注) (18)FPカウンセリング(外注) 母体から受注する福利厚生以外の事業 (1)構内緑化・清掃等(外注) (2)保安・警備(外注) (3)社内メール管理(外注) (4)用度品の発注販売 (5)駐車場の管理 (6)社用車の運行管理 (7)受付・来客サービス (8)宅配便取り次ぎ (9)クリーニング(外注) その他の事業 社員教育・研修の企画・実行												
食品工業	森永ビジネスパートナー 設立年月 1970年3月 母体 森永製菓グループ 【本社所在地】 〒212-0013 神奈川県川崎市幸区堀川町 66-2興和川崎西口ビル14階 ☎ 044-520-2150 従業員の状況 計 99人(女性44人) ・プロパー 76人 ・その他 23人 定年制 60歳 再雇用 5年間	資本金 70百万円 (母体企業・団体の出資割合 100%) 業 績 (百万円)<table><tr><td></td><td>売上高</td><td>経常利益</td><td>総人件費</td></tr><tr><td>・16年度</td><td>980</td><td>51</td><td>813</td></tr><tr><td>・17年度</td><td>994</td><td>71</td><td>797</td></tr></table> 母体から受注する福利厚生関連事業 (1)社宅・単身赴任寮の管理運営(外注) (2)団保・損保の取次事務代行 (3)財形貯蓄の事務代行 (4)社内預金の事務代行 (5)持株会の事務代行 (6)住宅融資事務代行(外注) (7)給与計算事務代行 (8)社会保険料控除事務代行 (9)退職金・企業年金事務代行 (10)旅費精算・切符手配事務代行 (11)共済会・慶弔見舞金事務代行 (12)各種健診事務代行(外注) (13)健康・体力づくり事務代行(外注) (14)OB会事務代行(外注) (15)引越し斡旋(外注) (16)海外赴任者サービス 母体から受注する福利厚生以外の事業 (1)緑化・清掃(外注) (2)貿易事務 (3)社用車 (4)用度品調達		売上高	経常利益	総人件費	・16年度	980	51	813	・17年度	994	71	797
		売上高	経常利益	総人件費										
・16年度	980	51	813											
・17年度	994	71	797											

その他製造業	(株)ヤマハビジネスサポート 設立年月1997年10月 母体ヤマハ 【本社所在地】〒430-8650静岡県浜松市中区中沢町10-1 ☎053-460-2105 従業員の状況 計436人（女性162人） ・プロパー101人 ・出向者236人 ・その他99人 平均年齢40.4歳 平均勤続9年 定年制60歳 再雇用5年間	資本金10百万円（母体企業・団体の出資割合100%） 母体から受注する福利厚生関連事業 (1)独身寮管理（2）社宅管理（外注）（3）社員食堂管理（外注） (4)喫茶施設・スナック管理（外注）（5）構内売店・自販機管理（外注） (6)研修所管理運営（7）体育館・グラウンド管理運営（外注）（8）ユニホーム・安全靴管理 (9)団体生保・損保事務代行（10）財形貯蓄事務代行（11）持株会事務代行 (12)給与計算等事務代行（13）社会保険料控除事務代行（14）退職金・企業年金事務代行 (15)通勤バスの運行（16）共済会・慶弔見舞金事務代行（17）OB会事務代行 (18)引越し斡旋（外注）（19）ライフプランセミナーの企画・実施（20）再就職相談 母体から受注する福利厚生以外の事業 (1)構内緑化・清掃（2）保安・警備 (3)カレンダー製作（4）社内報製作（5）翻訳（外注）（6）貿易事務 (7)物流（8）駐車場管理（9）人材派遣 その他の事業 (1)保険代理店（2）関連会社へのユニホーム販売（3）人材派遣												
電力・ガス	電力・ガスA社グループ 設立年月2001年6月 母体電力・ガスA社 【本社所在地】関西地区 従業員の状況 計80人（女性70人） ・プロパー30人 ・その他50人 平均年齢44歳 平均勤続6年 定年制60歳 再雇用5年間	資本金50百万円（母体企業・団体の出資割合95%） 母体から受注する福利厚生関連事業（売上高に占める割合14.6%） (1)独身寮の管理（外注）（2）社宅の管理（3）社員食堂（外注）（4）研修所の管理 (5)体育館・グラウンドの管理（6）ユニホーム・安全靴貸与管理（7）団体生保・損保の取り次ぎ (8)財形貯蓄・社内預金の事務代行（9）共済会・慶弔見舞金の事務代行（10）持株会の事務代行 (11)給与計算等の事務代行（12）退職金・企業年金制度の事務代行 (13)社会保険料控除の事務代行（14）カフェテリアプランの事務代行 (15)会員制リゾート施設の事務代行（16）住宅分譲・斡旋（17）ライフプランセミナーの企画 (18)生活・法律・資産相談（19）冠婚葬祭施設の斡旋 母体から受注する福利厚生以外の事業（売上高に占める割合12.8%） その他の事業（売上高に占める割合72.6%） 社員教育、研修の企画・実行												
運輸業	(株)京王ビジネスサポート 設立年月2001年6月 母体京王電鉄 【本社所在地】〒182-0026東京都調布市小島町1-32-2 京王調布小島町ビル5階 ☎042-444-1265 従業員の状況 計76人（女性35人） ・プロパー41人 ・その他35人 平均年齢45歳 平均勤続7年 定年制60歳 再雇用5年間	資本金25百万円（母体企業・団体の出資割合100%） 業績（百万円）<table><tr><td></td><td>売上高</td><td>経常利益</td><td>総人件費</td></tr><tr><td>・16年度</td><td>665</td><td>80</td><td>-</td></tr><tr><td>・17年度</td><td>644</td><td>31</td><td>-</td></tr></table> 母体から受注する福利厚生関連事業 〈直営〉 (1)独身寮、社宅の管理 (2)体育館・グラウンドの管理 (3)共済会・慶弔見舞金事務代行 (4)給与計算・社会保険料控除の事務代行 (5)退職金・企業年金の事務代行 〈外注〉 (1)社員食堂の管理（2）構内売店・自販機（一部）（3）社員クラブの管理 (4)保育・託児施設の運営管理（5）団保・損保の取り次ぎ (6)社内預金の事務代行（7）財形貯蓄の事務代行（8）持株会の事務代行 (9)カフェテリアプランの事務代行（10）各種健診		売上高	経常利益	総人件費	・16年度	665	80	-	・17年度	644	31	-
	売上高	経常利益	総人件費											
・16年度	665	80	-											
・17年度	644	31	-											

商事サービス業	(株)ヤナセウエルサービス 設立年月1996年4月 母体ヤナセ 【本社所在地】〒105-8575 東京都港区芝浦1-6-38 ☎03-5440-5380 従業員の状況 計8人 ・プロパー0人 ・その他8人 平均年齢47.5歳 定年制60歳 再雇用あり	資本金30百万円（母体企業・団体の出資割合100％） 母体から受注する福利厚生関連事業 (1)団保・損保の取り次ぎ（2）国内出張の手配（3）各種商品の斡旋販売 母体から受注する福利厚生以外の事業 (1)清掃業務代行（2）社内メールの管理業務（3）用度品発注販売管理 その他の事業 なし												
商事サービス業	ヒューマンリンク(株) 設立年月1996年7月 母体三菱商事 【本社所在地】〒100-0005 東京都千代田区丸の内2-2-3 ☎03-3210-8130 従業員の状況 計162人（女性133人） ・プロパー129人 ・その他33人 平均年齢33.6歳 平均勤続5.26年 定年制60歳 再雇用5年間	資本金275百万円（母体企業・団体の出資割合100％） 業績（百万円） <table><tr><td></td><td>売上高</td><td>経常利益</td><td>総人件費</td></tr><tr><td>・15年度</td><td>2,573</td><td>244</td><td>－</td></tr><tr><td>・16年度</td><td>2,763</td><td>281</td><td>－</td></tr></table> 母体から受注する福利厚生関連事業（売上高に占める割合25.1％） (1)社員クラブの運営（2）研修所の管理運営（3）給与計算等の事務代行 (4)出張旅費精算、切符手配の事務代行（5）共済会・慶弔見舞金給付の事務代行 (6)引越し斡旋（外注）（7）海外赴任者サービス（8）文体レク行企画 母体から受注する福利厚生以外の事業（売上高に占める割合19.3％） その他の事業（売上高に占める割合55.6％） (1)社員研修（外注）（2）研修企画、人事制度コンサルティング		売上高	経常利益	総人件費	・15年度	2,573	244	－	・16年度	2,763	281	－
		売上高	経常利益	総人件費										
・15年度	2,573	244	－											
・16年度	2,763	281	－											
商事サービス業	(株)ティー・アンド・ピー 設立年月1987年10月 母体三愛石油 【本社所在地】〒140-8539 品川区東大井5-22-5 ☎03-5479-3333 従業員の状況 計5人（女性2人） ・プロパー4人 ・その他1人 平均年齢54歳 平均勤続6年 定年制60歳 再雇用5年間	資本金10百万円（母体企業・団体の出資割合100％） 業績（百万円） <table><tr><td></td><td>売上高</td><td>経常利益</td><td>総人件費</td></tr><tr><td>・16年度</td><td>111</td><td>11</td><td>34</td></tr><tr><td>・17年度</td><td>122</td><td>24</td><td>34</td></tr></table> 母体から受注する福利厚生関連事業（売上高に占める割合5％） (1)団体生保・損保事務代行（外注）（2）共済会・慶弔見舞金事務代行（外注） その他の事業（売上高に占める割合95％） (1)保険代理店（2）関連会社へのユニホーム販売（外注）		売上高	経常利益	総人件費	・16年度	111	11	34	・17年度	122	24	34
		売上高	経常利益	総人件費										
・16年度	111	11	34											
・17年度	122	24	34											

民間賃貸住宅の初期費用，家賃，更新料

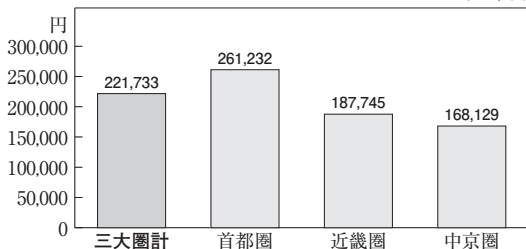
敷金・保証金，礼金，仲介手数料に前家賃，共益費を加えた入居時に必要な初期費用は17年度で首都圏は26.1万円だった。調査対象は，三大圏で各年度中に民間賃貸住宅に入居した世帯で，17年度は558世帯を集計している。

初期費用

初期費用計 敷金・保証金，礼金，仲介手数料に前家賃，共益費月額を加えた入居時に必要な初期費用の合計は図表1，2のとおり，三大圏計で22.2万円，首都圏26.1万円，近畿圏18.8万円，中京圏16.8万円だった。

家賃に対する倍率 初期費用の家賃に対する倍率は図表2のとおり，三大圏計で3.01倍だった。

図表1 初期費用計（本誌推計）（17年度）



注 家賃，共益費，敷金・保証金，礼金，仲介手数料の計家賃以外は，家賃月額分布表から，1月未満=0.5月，1月ちょうど=1月，1月超2月未満=1.5月，2月ちょうど=2月，2月超3月未満=2.5月，3月ちょうど=3月，3月超=3.5月で推計，集計結果×負担世帯率

図表2 初期費用の内訳（本誌推計）（17年度，円）

区 分	三大圏計	首都圏	近畿圏	中京圏
家賃	73,639	81,986	64,244	62,169
共益費	4,498	4,616	4,650	4,003
敷金・保証金（月）	0.91	0.99	0.78	0.88
礼金（月）	0.50	0.58	0.53	0.30
仲介手数料（月）	0.54	0.56	0.54	0.46
計	221,733	261,232	187,745	168,129
m ² 単価	4,256	5,024	3,631	3,172
計÷家賃（倍）	3.01	3.06	2.92	2.70
更新手数料（月）	0.39	0.58	0.13	0.20

注 推計方法は図1の脚注参照

15～17年度の平均 図表3以下の集計結果には一部で年度による凹凸がみられる。そこで，参考までに15～17年度の3年間の初期費用の結果を単純平均してみると参考1および2のようになった。初期費用計は，三大圏計で23万2,700円，床面積当たりで4,390円だった。圏域別では，首都圏が最も高額で26.3万円，近畿圏は20.3万円，中京圏は18.8万円だった。

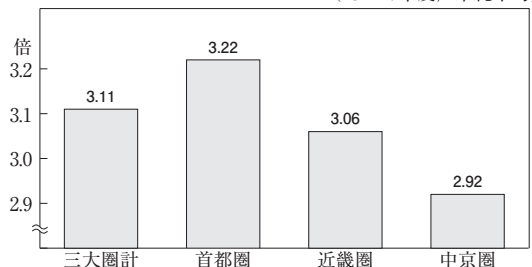
家賃倍率は3.11倍 初期費用の家賃倍率は参考2のとおりだった。三大圏計は3.11倍，首都圏では3.22倍にのぼった。

参考1 初期費用の内訳（本誌推計）（15～17年度，単純平均，円）

区 分	三大圏計	首都圏	近畿圏	中京圏
家賃	74,730	81,710	66,480	64,533
共益費	4,810	4,500	5,020	3,770
敷金・保証金（月）	0.97	0.99	0.91	1.03
礼金（月）	0.56	0.60	0.60	0.36
仲介手数料（月）	0.52	0.56	0.47	0.47
計	232,740	262,890	203,130	188,330
m ² 単価	4,390	5,160	3,830	3,100
計÷家賃（倍）	3.11	3.22	3.06	2.92
更新手数料（月）	0.39	0.56	0.16	0.26

注 推計方法は図1の脚注参照

参考2 初期費用の家賃倍率（15～17年度，単純平均）



注 参考表による

家賃月額

三大圏計で7万円台続く 三大圏計の家賃月額 は図表3のとおり、7万円台が続いている。17年度 も7.4万円だった。

圏域別では図表4のとおり、首都圏が最も高額 で、15～17年度は8万円台が続き、10年度の9.8万 円には及ばないものの近年上昇傾向にある。近畿 圏は16年度の7.0万円を除けば10年度以降6万円台 が続き、17年度も6.4万円だった。中京圏は10年 度以降6万円前後の水準で推移し、17年度も6.2万 円だった。

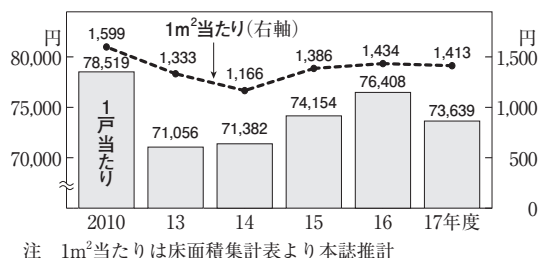
m²単価は1,400円台 家賃を延べ床面積で除し た単価は図表3のとおり、三大圏計で14年度以降 上昇傾向にある。16年度1,434円、17年度1,413円 だった。

圏域別では、首都圏が15年度1,605円、16年度 1,638円、17年度1,577円で、最も高額だった。近 畿圏は15年度1,123円、16年度1,420円、17年度 1,243円、中京圏は15年度1,132円、16年度925円、 17年度1,173円で推移しており、首都圏を大きく 下回った。

なお、15～17年度の床面積を単純平均してみ ると、首都圏50.9m²、近畿圏53.0m²、中京圏60.7m² だった。

したがって、図表4の家賃月額は中小規模住宅 の家賃ということになる。

図表3 1戸当たり月額家賃と床面積1m²当たりの家賃 の推移（三大圏計）



図表4 家賃月額 (円)

区 分	三大圏計	首都圏	近畿圏	中京圏
2010年度	78,519	98,058	63,149	57,972
13年度	71,056	75,890	68,338	59,661
14年度	71,382	79,002	64,595	57,722
15年度	74,154	80,907	64,924	65,201
16年度	76,408	82,231	70,258	66,229
17年度	73,639	81,986	64,240	62,169

共益費

三大圏計は4,000円台 外灯、エレベータなど、 入居者が共通して利益を受けるための施設・サー ビスの費用である共用部分の管理・運行費、共用 部分の清掃費、植栽管理費、管理人の人件費など の共益費は増加傾向にある。図表5によると、三 大圏計の共益費は14年度まで3,000円台だったが、 15年度以降は4,000円台になり、17年度は4,498円 になった。

圏域別にみると図表6のとおりだった。圏域に よる差は小さかった。

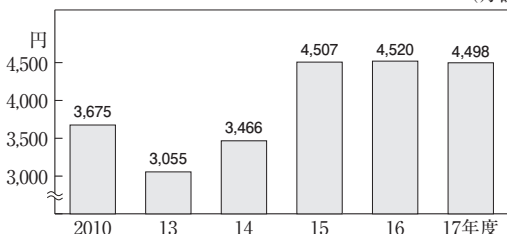
家賃に占める割合 17年度の共益費が家賃に占 める割合は、三大圏計では6.1%だった。圏域別 でみると、首都圏5.6%、近畿圏7.2%、中京圏6.4 %だった。

共益費の年額は、17年度で首都圏5.5万円、近 畿圏5.6万円、中京圏4.8万円であり、それぞれ、 月額家賃に対する倍率は、首都圏0.7月分、近畿 圏は0.9月分、中京圏は0.8月分に相当する。

本誌集計による共益費 本誌では、毎年住宅情 報誌より、共益費を集計している。

結果の詳細は本誌既刊No.2251を参照されたい が、18年の中心部の物件の主な結果をみると、50 ～60m²住宅の場合、都区部では8,000～1万円、大 阪市内では8,000円、名古屋市内では6,000円だっ た。共益費は、月額では一見すると小さな負担だ が、中心部の物件では年間7万～10万円の負担に なっている。

図表5 共益費の推移（三大圏計） (月額)



図表6 共益費 (月額, 円)

区 分	三大圏計	首都圏	近畿圏	中京圏
2010年度	3,675	4,653	3,335	2,124
13年度	3,055	2,894	3,236	3,299
14年度	3,466	3,113	3,865	3,946
15年度	4,507	4,616	5,021	3,536
16年度	4,520	4,282	5,385	3,783
17年度	4,498	4,616	4,650	4,003

負担金ありの割合

賃貸住宅の費用には、新規契約で必要になる敷金・保証金、礼金、仲介手数料のほか継続契約するときに要求される更新手数料などがある。徴収される割合は図表7のとおりだった。

最も多かったのは敷金・保証金で61.3%だった。次いで多かったのは仲介手数料で54.7%、礼金は41.0%だった。

これらの費用の有無は、地域的な慣習によっても左右される。

更新手数料は38.2%だった。更新手数料を必要としない契約が多いことを物語っている。

負担金ありの割合の推移 三大圏計で家賃、共益費以外の負担金がある割合の推移をみると図表8のとおり、敷金・保証金は10年度の75.8%が17年度には61.3%に低下した。

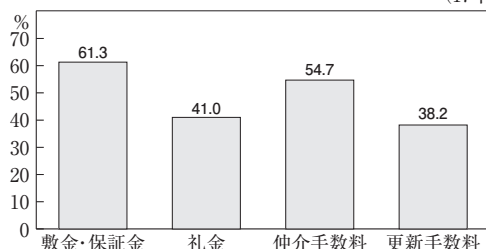
礼金も10年度の50.5%が17年度には41.0%に下がった

最近では、敷金・保証金なし、礼金なしの物件も少なくない。

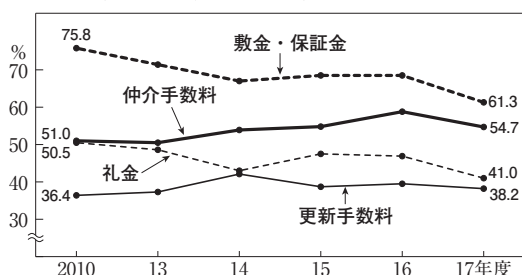
しかし、仲介手数料は、10年度の51.0%が増加傾向で推移し17年度は54.7%だった。

更新手数料も年度を問わず30%台後半の水準で推移している。

図表7 敷金・保証金などの負担金ありの割合（三大圏計）（17年度）



図表8 敷金・保証金などの負担金ありの割合の推移（本誌推計，三大圏計）



敷金・保証金

減少続く敷金・保証金 敷金・保証金は、退去時に返還される費用だが、賃借人の責任による破損・汚損などに起因する原状回復費として一部または全部を退去時に差し引かれるケースもあるとされている。

敷金・保証金ありの割合は図表9のとおり、減少傾向にある。首都圏では10年度にはありの割合が82.6%にのぼっていたが、17年度には73.1%に低下した。ありの割合は、近畿圏、中京圏では17年度には半数前後に減った。

家賃の1月以上2月未満が中心 17年度の敷金・保証金の家賃月額換算の分布は図表10のとおりだった。

圏域を問わず最も多かったのは1月以上2月未満で、三大圏計では55.3%、首都圏では67.4%、近畿圏では32.9%、中京圏では39.3%がこのランクに集中した。ただし、3月以上は近畿圏では24.0%、中京圏では9.8%を占め、首都圏の1.3%を大きく上回った。

この結果、先の図表2でみたように、敷金・保証金の家賃月額換算は負担なしを含めた推計で、首都圏0.99月分、近畿圏0.78月分、中京圏0.88月分になった。近畿圏、中京圏では負担なしの割合が多かったにもかかわらず、月数は相対的に高めだった。近畿圏では、敷引きの慣習があり、20月分など法外な費用が必要だとされた時代もあったが、今では法的に規制されているという。敷金・保証金は家賃の2月分程度だとされている。

図表9 敷金・保証金がある世帯の割合 (%)

区 分	三大圏計	首都圏	近畿圏	中京圏
2010年度	75.8	82.6	65.2	74.8
13年度	71.4	76.7	65.8	63.4
14年度	67.0	76.1	54.8	57.8
15年度	68.5	78.8	48.9	62.9
16年度	68.5	74.0	56.7	67.8
17年度	61.3	73.1	43.9	50.5

図表10 敷金・保証金の家賃月額比の分布

(17年度、%)

区 分	1月未満	1～	2～	3月	3月超
三大圏計	3.5	55.3	33.5	6.3	1.4
首都圏	2.2	67.4	29.0	1.3	—
近畿圏	8.9	32.9	34.2	17.7	6.3
中京圏	1.6	39.3	49.2	9.8	—

礼金

礼金ありは半数以下 礼金は敷金・保証金とは異なり、返還されない。賃借人が貸主に契約のお礼として支払う費用をいう。ただし、礼金あり世帯割合には圏域間の差が目立つ。

礼金がある世帯の割合は図表11のとおり、首都圏で多く、近畿圏では30～40%程度、中京圏では20～30%程度だが、いずれの圏域でも近年は減少傾向にある。

首都圏は10年度には7割近かったが、その後は50%台に低下、17年度には49.8%になった。近畿圏でも17年度には34.5%に、中京圏では23.8%になった。

礼金は圏域によって、なし世帯の割合が多くなっている。

首都圏は家賃の1月分が相場 礼金の相場は図表12のとおり、家賃の1月分が多く、首都圏では75.5%を、中京圏では68.1%を占めた。近畿圏では1月分が54.0%で最も多いものの、2月以上3月未満も38.0%を占めた。

礼金なしを含めた相場 図表11の礼金がある世帯の割合と図表12の礼金の家賃月額比から礼金なし世帯を含めた平均負担月数を試算してみると、結果は前掲図表2のとおり、三大圏計で0.50月になった。

圏域別では、首都圏0.58月分、近畿圏0.53月分、中京圏0.30月分だった。中京圏は、家賃月額比では2月以上3月未満が多かったが、礼金ありの世帯割合が少なかったため、平均月数は低位にとどまった。

図表11 礼金がある世帯の割合 (%)

区 分	三大圏計	首都圏	近畿圏	中京圏
2010年度	50.5	67.4	37.9	30.1
13年度	48.6	55.0	43.2	36.6
14年度	43.0	53.3	35.6	22.2
15年度	47.5	59.3	33.1	29.2
16年度	46.9	51.0	46.8	33.3
17年度	41.0	49.8	34.5	23.8

図表12 礼金の家賃月額比 (17年度、%)

区 分	1月未満	1～	2～	3月	3月超
三大圏計	5.8	69.9	22.9	1.3	—
首都圏	7.3	75.5	17.2	—	—
近畿圏	2.0	54.0	38.0	6.0	—
中京圏	4.5	68.1	27.3	—	—

仲介手数料

手数料ありは近畿圏、中京圏で増加 賃借人が契約に際し仲介した不動産業者等に支払う仲介手数料ありの世帯割合は図表13のとおり、多くの世帯にのぼっている。

仲介手数料ありの世帯割合は、首都圏ではかねてより60%前後であり、17年度も59.5%を占めた。近畿圏では10～15年度まで40%台だったが、16年度、17年度は50%台に増加した。中京圏でも近年は増加している。

三大圏とも家賃の1月分が相場 仲介手数料の相場は図表14のとおり、家賃の1月分が最も多く、三大圏計で75.9%だった。1月未満も18.8%あった。

圏域別では、首都圏は1月80.5%、1月未満17.4%、近畿圏では1月67.9%、1月未満23.1%、中京圏では1月70.8%、1月末17.1%だった。三大圏の相場はほとんど接近していた。

仲介手数料なしを含めた相場 図表13の仲介手数料あり世帯の割合と図表14の仲介手数料の家賃月額比から仲介手数料なしの世帯を含めた平均負担月数を試算してみると、結果は前掲図表2のとおり、三大圏計で0.54月だった。

圏域別では、首都圏0.56月、近畿圏0.54月、中京圏0.46月だった。

仲介手数料の家賃月額換算は、1月への集中度が高かったこともあり、圏域による差は小さかった。しかし、先にみた敷金・保証金の0.8～1.0月台とは異なり、月額換算は0.5月台であり、仲介手数料なしの物件が半数ほどある。

図表13 仲介手数料がある世帯の割合 (%)

区 分	三大圏計	首都圏	近畿圏	中京圏
2010年度	51.0	62.9	46.2	31.1
13年度	50.5	59.3	37.7	41.9
14年度	53.9	62.3	43.8	43.3
15年度	54.8	60.6	45.1	49.4
16年度	58.8	62.7	51.8	56.7
17年度	54.7	59.5	53.4	41.6

図表14 仲介手数料の家賃月額比の分布 (17年度、%)

区 分	1月未満	1～	2～	3月	3月超
三大圏計	18.8	75.9	4.6	0.3	0.3
首都圏	17.4	80.5	2.1	—	—
近畿圏	23.1	67.9	7.7	—	1.3
中京圏	17.1	70.8	9.8	2.4	—

更新手数料

ある世帯の割合は首都圏に集中 更新手数料がある世帯の割合は図表15のとおり、首都圏に集中している。17年度をみると、首都圏では57.0%の世帯が更新手数料ありとしていたのに対し、近畿圏は12.8%、中京圏は17.6%にとどまった。この割合は近年ほとんど変化していないが、近畿圏、中京圏では、やや増加傾向にある。

更新手数料は、2年程度が多い賃貸契約の更新に当たり、賃借人が仲介業者に支払う手数料であり、家主に支払う更新料は集計外になっている。このため、更新時に当たってさらなる負担が発生する場合もある。集計対象外だが、更新料はほぼ家賃の1月相当だとされ、賃借人にとっては大きな負担になる。

家賃の1月が相場 更新手数料の相場は図表16のとおり、首都圏では家賃の1月が85.8%を占めた。

更新手数料がある世帯の割合が少ない近畿圏、中京圏では1月未満も多い。

更新手数料なしを含めた相場 図表15の更新手数料がある世帯の割合と図表16の更新手数料の家賃月額比から更新手数料がない世帯を含めた平均負担月数を試算してみると、結果は前掲図表2のとおり、首都圏で0.58月になった。近畿圏は0.13月、中京圏は0.20月だった。

首都圏の賃借人にとっては、入居時の初期費用の負担も大きいですが、入居後も定期・継続的に更新手数料が発生する。

図表15 更新手数料がある世帯の割合 (%)

区 分	三大圏計	首都圏	近畿圏	中京圏
2010年度	36.4	64.7	11.4	6.8
13年度	37.3	58.0	11.0	11.8
14年度	42.1	66.1	11.0	15.6
15年度	38.7	57.6	12.8	13.5
16年度	39.5	55.8	19.1	15.6
17年度	38.2	57.0	12.8	17.6

図表16 更新手数料の家賃月額比の分布 (17年度, %)

区 分	1月未満	1～	2～	3月	3月超
三大圏計	13.7	79.8	5.7	0.5	0.5
首都圏	9.7	85.8	4.6	—	—
近畿圏	26.3	57.9	15.8	—	—
中京圏	41.2	41.2	5.9	5.9	5.9

負担あり世帯の負担月数

首都圏は3.36月分 これまでは一部の入居時一時金の負担がない世帯を含めて初期費用をみてきたが、ここでは入居時一時金を支払っている世帯の負担額をみることにする。

入居時一時金の家賃換算負担月数は図表17のとおり、調査年度によりやや変動しているため、15～17年度の3カ年の単純平均で負担をみると図表18のようになった。敷金・保証金、礼金、仲介手数料の計は、三大圏計で3.63月だった。圏域別では、首都圏3.36月、近畿圏4.28月、中京圏3.94月だった。

実額は近畿圏で33.9万円 図表18の月数に前家賃を加えた実額は、首都圏33.3万円、近畿圏33.9万円、中京圏23.0万円になった。

家賃月額が首都圏より1.8万円安い近畿圏が僅かながら首都圏を上回り最も高額だった。近畿圏では、敷金・保証金、礼金の家賃換算月数が首都圏を0.93月上回ったことによる。

図表17 入居時一時金の家賃月数換算 (本誌推計) (月)

区 分		敷金・保証金	礼金	仲介手数料
三大圏計	2015年度	1.41	1.23	0.86
	16年度	1.5	1.29	0.92
	17年度	1.49	1.22	0.98
首都圏	2015年度	1.29	1.09	0.85
	16年度	1.32	1.14	0.93
	17年度	1.35	1.16	0.95
近畿圏	2015年度	1.85	1.39	0.88
	16年度	1.84	1.74	0.84
	17年度	1.77	1.54	1.01
中京圏	2015年度	1.63	1.42	0.89
	16年度	1.72	1.15	0.91
	17年度	1.71	1.27	1.11

注 推計方法は図表18による

図表18 入居一時金の家賃月数換算 (本誌推計) (15～17年度, 単純平均, 月)

区 分	三大圏計	首都圏	近畿圏	中京圏
敷金・保証金	1.47	1.32	1.82	1.69
礼金	1.24	1.13	1.55	1.28
仲介手数料	0.92	0.91	0.91	0.97
計	3.63	3.36	4.28	3.94

注 支払いありの場合の一時金の家賃月額換算、家賃月額分布表から、1月未満＝0.5月、1月ちょうど＝1月、1月超2月未満＝1.5月、2月ちょうど＝2月、2月超3月未満＝2.5月、3月ちょうど＝3月、3.5月以上＝3.5月で本誌推計

2017年度

フラット35 利用者の平均像

— 実績戸数は19.8%の大幅減に —

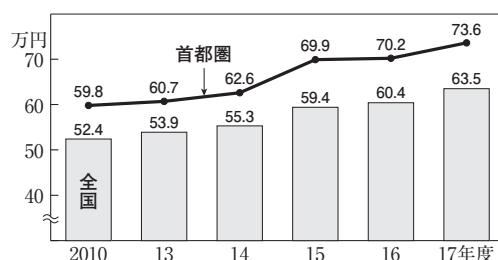
フラット35の17年度の実績戸数は8万7,551戸（前年度比21.8%減）、金額も2.5兆円（同21.4%減）に減少した。

住宅金融支援機構の「フラット35利用者調査」の17年度の主要指標は下表のとおり。

注文住宅 土地取得を含まない注文住宅の建築価額は平均3,354万円（同1.4%増）、26.2万円/㎡。返済負担率は19.9%，返済負担率25%以上の世帯は24.3%だった。

土地付注文住宅 建築・土地費用は平均4,039万円（同2.1%増）、35.6万円/㎡。返済負担率は

マンションの1㎡当たり購入価額



23.1%，同25%以上の世帯は40.4%だった。

建売住宅 購入価額は平均3,337万円（△0.0%増）、32.9万円/㎡。返済負担率は21.8%，同25%以上の世帯は32.5%だった。

マンション 購入価額は平均4,348万円（同1.9%増）、63.5万円/㎡だった。

中古戸建て 購入価額は平均2,393万円（同3.8%増）、返済負担率は18.7%だった。

中古マンション 購入価額は平均2,845万円（同1.7%増）、返済負担率は18.7%だった。

17年度のフラット35利用者の主要指標

区 分		注文住宅	土地付注文住宅	建売住宅	マンション	中古戸建て	中古マンション
社会的属性	年齢（歳）	42.4	37.2	39.0	42.7	42.2	41.5
	家族数（人）	3.7	3.4	3.2	2.4	3.2	2.4
	世帯年収（万円）	589.4	598.5	548.5	775.7	512.4	595.6
住 宅	住宅面積（㎡）	128.2	113.3	101.5	68.5	112.1	66.6
	首都圏	127.0	107.8	98.0	65.0	104.3	63.6
	近畿圏	126.9	112.2	102.7	69.5	109.5	72.1
概 要	敷地面積（㎡，中央値）	249.1	198.5	128.7		156.0	
	首都圏	173.2	143.0	112.6		120.7	
	近畿圏	195.1	156.2	118.8		116.0	
要 素	年取倍率（倍）	6.5	7.3	6.6	6.9	5.1	5.6
	建設・購入価額（万円）	3,354 (3,308)	4,039 (3,955)	3,337 (3,338)	4,348 (4,267)	2,393 (2,305)	2,845 (2,797)
	首都圏	3,627	4,718	3,670	4,787	2,879	3,101
資 金	近畿圏	3,408	4,149	3,196	4,099	2,125	2,348
	東海圏	3,437	4,071	2,827	4,082	2,119	1,865
	その他地域	3,193	3,677	2,753	3,414	1,920	2,158
調 査	手持金（万円）	651	450	302	706	208.3	318
	機構買取金（万円）	2,633	3,448	2,847	3,476	2,059	2,389
	機構買取金以外（万円）	74.0	141	188	167	126	137
返 済	予定返済月額（千円）	89.3	108	93.5	118.8	71.1	81.9
	返済負担率（%）	19.9% (20.2)	23.1% (23.3)	21.8% (21.4)	21.3% (21.1)	18.1% (17.8)	18.7% (18.1)
	25%以上の割合	24.3 (26.0)	40.4 (42.0)	32.5 (29.9)	35.6 (32.9)	17.4 (16.8)	22.2 (19.5)
調査件数（件）		13,632	24,837	15,760	8,181	6,044	9,510

注 建設・購入価格のうち土地付注文住宅には土地取得費を含む、（ ）内は16年度

地域差指数

東京都，神奈川県が突出

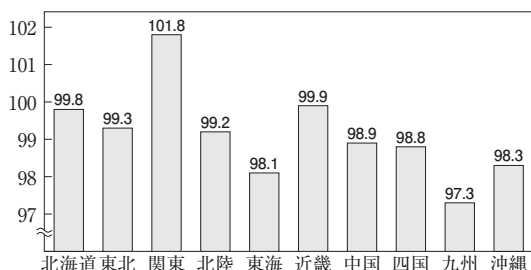
全国平均＝100とした消費者物価地域差指数は東京都が104.4でトップ，神奈川県が104.2で続いた。100超は上記を含め9都府県だった。

地方別では関東が101.8 地方別では図表1のとおり，関東のみが100超となる101.8を示した。九州は最も低い97.3だった。

三大都府県の地域差指数 東京都，大阪府，愛

図表1 地方別の消費者物価地域差指数（総合）

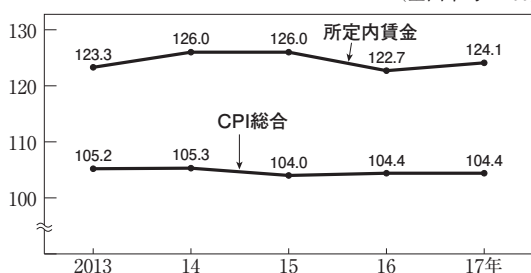
（17年，全国平均＝100）



注 関東には山梨，長野両県を含む

図表2 東京都の消費者物価総合，賃金の地域差指数

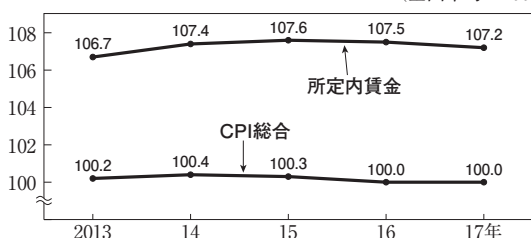
（全国平均＝100）



注 賃金は厚労省「賃金構造基本統計調査（一般労働者，所定内賃金）」，以下同じ

図表3 大阪府の消費者物価総合と賃金の地域差指数

（全国平均＝100）



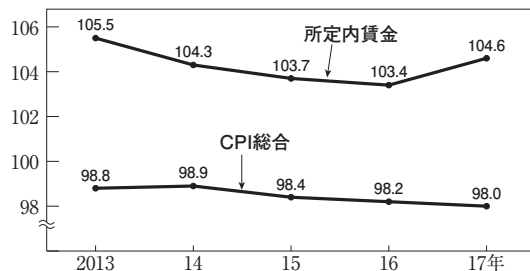
知県の三大都府県の消費者物価地域差指数は図表2～4のとおりだった。所定内賃金の地域差指数はいずれも消費者物価地域差指数を上回り，所定内賃金の格差が大きかった。17年について所定内賃金の実質指数を見ると，東京都124.1，大阪府107.2，愛知県104.6だった。

都市別では川崎が105.3で首位 主な都市別にみると図表5のとおり，川崎が105.3で首位，都区部105.1，横浜104.8，相模原103.3，さいたま102.8の順だった。1位から5位までは首都圏大都市が独占した。全21都市のうち，100超は10市，11市は100未満だった。最も低かった都市は北九州市で97.3，川崎とは8.0ポイントの差があった。

総合以外の指数 図表6でそれぞれの費目別指数について最高と最低をみると，次のようになった。指数の格差が最も大きかった費目は住居で，最高は東京都の134.5，最低は鳥取県の81.1だった。その他の費目については光熱・水道は最高北海道116.4，最低群馬91.0，家具・家事用品は最高福井106.6，最低茨城93.6，被服および履物は最高栃木

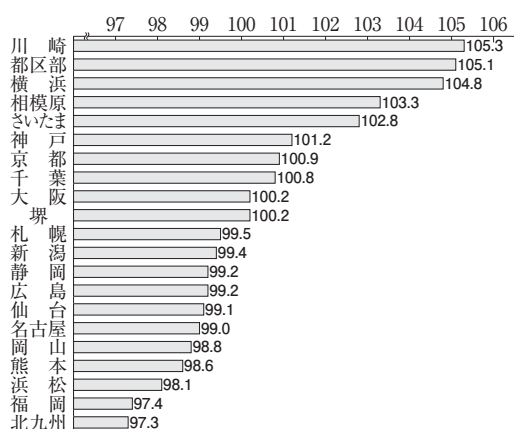
図表4 愛知県の消費者物価総合，賃金の地域差指数

（全国平均＝100）



図表5 主な都市別の消費者物価地域差指数（総合）

（17年，全国平均＝100）



116.8, 最低鹿児島89.4, 保健医療は最高山口 低群馬84.2, 教養娯楽は最高神奈川105.3, 最低宮
103.1, 最低山形96.5, 交通・通信は最高東京 崎90.7, 諸雑費は最高福島102.9, 最低鹿児島94.8
104.3, 最低岡山96.1, 教育は最高京都115.0, 最 だった。

図表6

10大費目別の消費者物価地域差指数（17年，都道府県）

（全国平均＝100）

都道府県	総合	食料	住居	光熱・水道	家具・家事用品	被服および履物	保健医療	交通・通信	教育	教養娯楽	諸雑費	（参考） 所定内賃金 一般労働者
北海道	99.8	99.6	83.5	116.4	99.2	106.3	100.4	100.2	90.8	97.8	99.8	87.5
青森県	98.3	97.1	89.4	108.0	96.6	98.4	100.0	100.4	92.3	97.1	97.5	77.2
岩手県	98.9	97.0	90.2	111.0	100.4	98.7	100.5	99.6	91.1	100.6	98.6	77.8
宮城県	98.7	97.1	99.4	101.5	104.1	94.2	100.9	97.7	102.5	99.8	99.6	93.5
秋田県	98.4	97.8	88.0	107.4	102.9	101.2	99.5	98.0	88.0	98.3	99.9	79.1
山形県	101.0	102.0	89.5	111.4	94.2	109.7	96.5	99.8	109.0	99.5	97.6	81.1
福島県	99.9	99.8	93.8	108.9	99.5	104.8	99.7	98.8	93.9	96.2	102.9	85.9
茨城県	97.9	99.4	97.6	101.7	93.6	96.6	98.2	97.2	90.3	95.7	101.4	98.4
栃木県	98.4	99.6	87.2	96.5	100.0	116.8	99.7	97.3	101.6	95.6	99.3	96.9
群馬県	96.2	99.6	85.5	91.0	96.2	100.5	101.1	97.1	84.2	95.0	98.9	92.8
埼玉県	101.2	100.8	109.9	93.1	101.4	102.6	100.4	100.6	98.5	104.6	101.0	97.4
千葉県	100.2	100.7	103.1	100.5	101.4	91.3	101.2	99.1	97.8	102.5	100.1	101.7
東京都	104.4	103.2	134.5	94.5	103.4	98.9	101.2	104.3	106.0	103.7	99.7	124.1
神奈川県	104.2	102.2	124.8	97.0	102.8	102.5	99.3	103.7	112.8	105.3	102.2	108.4
新潟県	98.8	100.1	91.1	98.9	97.2	105.0	99.2	98.1	93.2	99.6	100.5	85.5
富山県	99.0	101.1	88.9	101.9	100.1	105.0	102.2	97.7	84.3	96.7	102.6	87.7
石川県	100.4	103.2	86.1	103.3	99.0	109.5	102.2	97.9	103.6	97.7	101.6	90.9
福井県	99.3	102.8	86.8	93.6	106.6	101.2	101.3	99.2	107.1	95.1	101.3	89.5
山梨県	98.2	100.0	94.0	94.8	100.3	104.1	97.4	97.8	89.3	98.6	100.7	92.0
長野県	96.8	93.9	87.3	100.6	98.7	101.5	98.2	99.7	89.0	99.1	102.3	90.4
岐阜県	97.2	97.3	84.0	93.1	95.4	106.8	99.6	100.3	92.9	97.4	101.1	91.3
静岡県	98.3	99.0	98.6	96.9	99.3	96.6	100.5	99.2	86.0	99.8	98.8	95.6
愛知県	98.0	98.3	94.4	95.3	95.7	96.0	100.0	98.1	98.6	100.6	99.5	104.6
三重県	98.6	100.4	93.2	97.8	99.2	102.7	99.5	98.8	100.3	95.2	97.2	98.6
滋賀県	100.0	100.5	89.3	102.0	97.9	104.2	101.1	100.5	111.7	96.8	101.4	97.2
京都府	100.7	100.4	91.8	101.1	100.8	98.6	98.1	102.1	115.0	101.3	101.3	102.5
大阪府	100.0	99.3	97.2	98.2	99.5	98.4	99.3	100.8	113.7	102.0	96.7	107.2
兵庫県	100.3	99.7	99.4	99.6	100.6	105.1	98.2	101.1	97.1	100.8	102.7	96.9
奈良県	96.8	94.9	84.1	101.9	98.3	91.0	99.4	100.6	96.1	100.0	99.3	98.8
和歌山県	100.0	101.4	96.2	101.5	99.7	99.4	101.9	99.3	105.9	96.2	100.0	92.7
鳥取県	98.8	102.2	81.1	105.6	99.7	106.6	100.3	97.7	89.5	94.3	99.2	83.5
島根県	99.7	102.0	83.6	111.0	98.5	101.5	99.5	99.5	96.5	97.3	100.2	83.3
岡山県	98.4	100.1	87.2	106.7	102.6	105.3	100.9	96.1	87.6	95.9	100.1	88.6
広島県	99.1	101.4	89.4	104.9	97.3	95.6	100.1	99.7	98.8	95.6	100.5	97.8
山口県	98.9	100.5	88.2	108.9	96.9	107.6	103.1	97.5	86.2	95.0	100.1	89.9
徳島県	99.4	99.5	92.3	104.7	100.7	108.6	98.8	96.8	103.6	97.9	99.5	90.2
香川県	98.3	97.9	87.4	106.0	100.4	95.0	100.2	100.2	94.3	96.1	102.6	91.3
愛媛県	98.5	100.4	84.5	107.7	101.7	99.6	99.2	97.6	94.8	97.5	97.7	96.3
高知県	99.5	103.1	90.2	103.1	99.2	100.9	101.4	98.1	92.3	96.9	100.0	84.9
福岡県	96.8	95.0	85.7	104.6	99.9	94.2	100.2	98.7	95.9	97.1	101.5	92.9
佐賀県	96.7	97.1	82.9	107.6	97.0	102.4	98.3	98.3	92.2	92.0	98.7	81.0
長崎県	100.1	99.0	93.6	110.2	102.8	109.5	99.8	100.2	91.7	96.3	101.4	83.3
熊本県	98.6	101.3	83.1	101.7	102.4	100.9	100.9	99.4	93.6	96.1	100.4	83.4
大分県	97.0	98.6	83.8	104.5	97.9	95.0	97.3	97.7	106.5	93.0	97.2	84.7
宮崎県	96.4	97.8	86.9	100.9	102.0	96.9	99.1	98.0	91.1	90.7	96.9	77.4
鹿児島県	96.4	99.3	84.0	100.5	96.7	89.4	100.6	99.2	92.2	92.4	94.8	81.9
沖縄県	98.3	103.1	84.7	103.0	97.8	98.2	100.1	98.2	98.2	96.2	95.1	80.3

注 所定内賃金は厚労省「賃金構造基本統計調査」による

"社風"の正体

植村修一 著

日本経済新聞出版社（2018年5月刊 本体850円）

●社風、企業文化とはなにか

以前から目には見えない、言い換えると明文化されていない「社風」が企業の浮き沈みを左右することが指摘されてきた。

社風の定義は厳密には定まっていない。論者によって包含される意味が異なる。

本書では、社風を企業文化に類似する概念と位置付け、漠然とした雰囲気、慣習、慣行など明示されたものではないが、前例や結果などから形成されてきたものも含めたものとしている。

●社風には、善玉・悪玉がある

近年、多くの論者によって社風にスポットライトが当てられている。

成功企業や躍進している企業が取り上げられる際には、業績や付加価値生産性を下支えする社風があるとし、反対に低迷企業や事業上の問題を起こした企業には、社内の改革や革新を押しとどめる社風があったなど、社風に企業の盛衰の要因・原因を求める論考を多く目にする。

著者は、こうした社風を取り巻く情勢に対し、社風には腸内細菌と同様に「善玉」と「悪玉」があるとし、前者を増やし後者を減らすことが組織の活性化につながるとする。

●社風はトップダウンで変えることができる

良い社風は残し、悪い社風だけを除外する。そうしたことは可能なのだろうか。著者は可能だとし、それにはトップダウンによる働き掛けが必要だとする。

社風を変えるためには、まず、従業員のヒアリング、業務スキームの検証、第三者による客観視などによって社風を「見える化」する。

次に見えてきた社風を自社の経営戦略と対比する。経営戦略とマッチする、つまり自社の強みを強化する社風については残し、弱めるものについては廃止をトップから強力に訴えかけ、新たな社風の導入を検討する。見直しから一定期間を経た後、再度実態を把握する。新たな社風については社員からの提案を積極的に受け入れることが望ましいとする。

このサイクルを回していくことで、企業の力を最大限発揮させるための社風を形成できるとする。

●戦略的に社風を変えていくことが必要

また、著者はある時代に企業の成長を支えた社風が、後の時代には成長の足を引っ張ることにもなると指摘する。

例えば、高度成長期の日本において「仕事最優先」「長時間労働の肯定」「付度」「会議重視」「前例踏襲」といった社風は、企業の成長を牽引する強力な効果をもたらした。

しかし、現在ではこうした古い社風は人材の採用にとってマイナスであるし、何より重要な付加価値生産性の向上には何ら寄与しないだろうという。

経営層は、社風を経営にとって重要な資源の1つとして捉え、前例の積み重ねに任せ、あるがままにするのではなく、常に把握することで必要によっては変えられるようにすることが成長企業には求められると著者はまとめる。

そのためには、従業員・経営層双方が「文化は組織とともにあるもので神聖不可侵」「文化は容易には変えられない」などという固定観念を捨て去り、自社の成長を促進する社風を模索していくことが必要と結ぶ。

福 利 厚 生 アラカルト

8月上旬分

● 治療と仕事の両立には代替要員増加が課題

17年10～11月に実施した「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査」（企業調査、WEB患者調査）がまとまった。有効回答数は企業調査7,471社、WEB調査7,694人。

企業調査では、治療と仕事の両立支援制度の課題として、休職者の代替要員および復帰部署の人員の増加が難しいが54.3%で最も多かった。次いで、休職期間中の給与保障が困難48.9%、治療と仕事を両立するための制度が十分でない42.2%、治療のための休みを取りやすい体制確保が困難30.4%だった。

休職者の多少を疾患別にみると、糖尿病、肺炎は、ほとんど休職することなく通院治療が多く、前者で89.0%、後者で71.0%だった。脳血管疾患、がんでは、ほとんどが休職を経て治療中が最も多く、前者で56.9%、後者で48.7%を占めた。

罹患休職社員への配慮措置では、働き方の変更はほとんどしていないが多かったのは、糖尿病で45.7%、肺炎で34.7%だった。

WEB患者調査では、過去5年間に在籍のまま治療した主な疾患を疾患名別にみると、糖尿病34.3%、がん19.8%、難病17.6%、心疾患15.9%、脳血管疾患6.3%、肺炎6.0%の順だった。

疾患別の通院頻度は、いずれも月1回程度が最も多く、次いで3カ月に1回程度が続いた。

治療・療養のため連続2週間以上の休みを取得した状況では、取得したが30.9%、取得しなかったが51.9%、そもそも休職制度がない・適用されないが17.2%だった。

罹患後の職場への復帰・退職状況では、現在も同じ職場で勤務しているが最も多く78.3%だった。依願退職したは14.7%、退職勧奨で退職したが3.6%、解雇されたが1.7%だった。

継続就業者以外の求職活動では、就職希望先に罹患経歴を伝えたが48.0%、伝えなかったが52.0%だった。求職活動の中での不安では、病歴を伝えると採用につながらないのではないかが43.3%、治療状況をどこまで伝えたらよいかわからないが31.3%だった。（JILPTHP, 7.31）

● 確定拠出年金加入者は5月末で680万人

厚労省資料からまとめた企業年金の実績は次のとおりだった。

確定拠出年金（企業型）は、規約数が6月末で5,903件（前年同期5,454件）、加入者数は5月末で679.8万人（同625.7万人）だった。

確定給付企業年金は、7月1日現在で、制度数が1万3,220件、うち基金型756件、規約型1万2,464件だった。前年同期の制度数は、総数1万3,521件、基金型727件、規約型1万2,769件だった。加入者数は16年度末で818万人、前年度より23万人増えた。老齢給付年金の受給者数は、16年度末で130万人、平均年金額は基金型が81.6万円、規約型が101.9万円だった。

厚生年金基金は8月1日現在で、基金数が総数22（単独4、連合5、総合13）になった。前年同期は総数68だった。（企業年金連合会HP, 8.6）

● 17年の介護・看護離職率は前年度と同率の1.2%

17年度の「雇用動向調査」で、男女計の介護・看護離職率が前年度と同率の1.2%だったことがわかった。

就業形態別では、一般労働者が男女計で1.2%（前年度1.1%）、男性1.1%（同0.8%）、女性1.3%（同1.5%）、パートは男女計1.3%（同1.3%）、男性0.7%（同0.3%）、女性1.7%（同1.9%）だった。

17年の女性の出産・育児離職率は、全体計で3.1%（前年2.6%）、就業形態別では、一般労働者が3.2%（同2.9%）、パートが3.0%（同2.3%）だった。（厚労省HP, 8.9）

● 厚生年金の歳入歳出差は17年度で1.6兆円

「厚生年金・国民年金の収支決算の概況」によると、17年度の厚生年金の歳入は48兆114億円、歳出は46兆4,233億円で、収支差は1兆5,881億円だった。前年度の収支差3兆960億円より1兆5,079億円少なくなった。

前年度に比べた主な歳入の変化は、①保険料収入が被保険者数の増加や保険料率の引き上げにより1.5兆円増加した、②解散基金等の徴収金、納付基金数の減少により2.8兆円減少した、③年金積立金管理運用独立行政法人からの寄付金が0.6兆円増加したなど。

一方、歳出の主な変化は、①厚生年金の給付費が年金受給者数の増加等により0.2兆円増加した、②基礎年金勘定への繰り入れ（基礎年金拠出金）が基礎年金に関する費用の増加により0.6兆円増加したなど。

積立金は、前年度の110兆3,320億円が17年度は111兆9,295億円へと1兆5,974億円増加した。（厚労省HP, 8.10）

働き方改革推進法と福利厚生

— 年休の5日付与、産業医機能の強化、均等待遇規定の整備など —

2018年7月6日に成立した働き方改革推進法には、福利厚生に関連する事項も多く定められた。施行日は、労働時間、産業医関係が19年4月1日、均等雇用関係が20年4月1日となっている。一部の取り扱いは中小企業には猶予措置が設けられた。

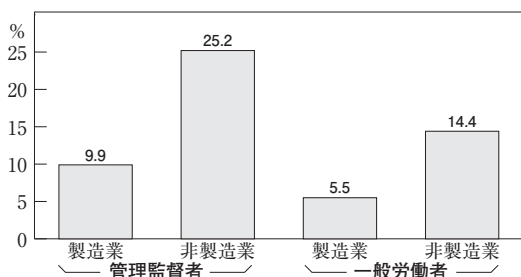
5日以上付与を義務化

働き方改革推進法（推進法）のうち、福利厚生関連項目のまとめは後掲44頁を、概要は同45～47頁を参照されたい。まとめの記載順に、法のあらし、背景をみることにしたい。

年次有給休暇について、推進法では「年休日数が10日以上労働者のうち5日は1年以内に時季を定めて付与しなければならない」と定めている。ただし、計画的付与制度がある場合は対象外になる。

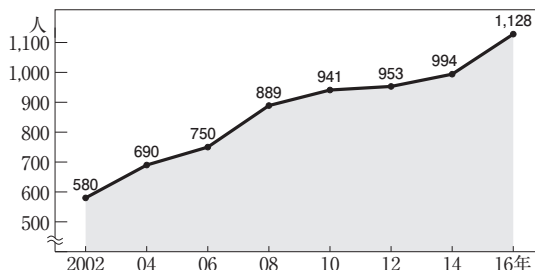
年休の取得率は、厚労省の「就労条件総合調査」によると全規模平均で50%に届かず、17年で49.4%だった。中小規模での取得率が低いことによる。

図表1 年休取得が5日未満者の割合 (17年)



注 経団連「労働時間等実態調査」、回答は会員企業など400社

図表2 産業医数の推移



注 厚労省「医師・歯科医師・薬剤師調査」

年休取得日数が5日未満者の割合は図表1のとおり、非製造業の管理監督者が最も高く4人に1人を占めている。非製造業の一般労働者でも7人に1人となっている。年休取得5日未満者は非製造業に目立つ。

産業医からの勧告の尊重

産業医の機能の強化は、安衛法の改正による。推進法では、事業主は産業医によってなされた勧告を尊重しなければならない、また一定時間を超える労働者に対しては医師による面接指導を行わなければならないとした。

厚労省の「医師・歯科医師・薬剤師調査」によると、産業医師数は増加傾向にあり、16年には1,128人になっている。しかし、専任の産業医を選任しなければならないとされている1,000人以上の事業場数は確認できないものの、総務省の「経済センサス」によると、14年時点の従業員規模1,000人以上の企業数は3,542社、なかには1,000人以上の複数の事業場を抱えている企業がある一方で、1事業場当たりの従業員数が1,000人を下回る場合もある。これから類推してみると専任の産業医数は不足していると思われる。

派遣労働者への不合理な待遇を規制

推進法では、派遣元事業主は、①派遣労働者が基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、通常の労働者の待遇との間において、不合理と認められる相違を設けてはならない、②派遣元事業主は、派遣元に雇用される通常の労働者と職務内容、配置の変更が同一の範囲で変更されることが見込まれる者については、基本給、賞与その他の待遇それぞれについて通常の労働者に比して不利益なものとしてはならないとした。

図表3

就業形態、従業上の地位別労働者数の推移

(千人)

区分	①	②			③			④			⑤	⑥
	パート	正規	パート	派遣	正規	パート	派遣	正社員	パート	派遣	パート	派遣
2006年											9,556	
07年	11,558	34,324	8,855	1,608				24,585	8,891	1,858		2,108
08年	11,738											
09年	12,218											
10年	12,284							25,609	9,571	1,237		
11年	12,525										10,884	
12年	13,166	33,110	9,560	1,187								1,348
13年	13,581				33,020	9,280	1,160					
14年	13,956				32,870	9,430	1,190	29,045	11,240	1,248		
15年	14,560				33,130	9,610	1,260					
16年	14,978				33,640	9,840	1,330				13,514	
17年	15,395	34,514	10,324	1,419	34,230	9,970	1,340					
出典	毎月勤労統計調査	就業構造基本統計調査			労働力調査			就業形態の多様化に関する総合実態調査			パートタイム労働者総合実態調査	派遣労働者実態調査

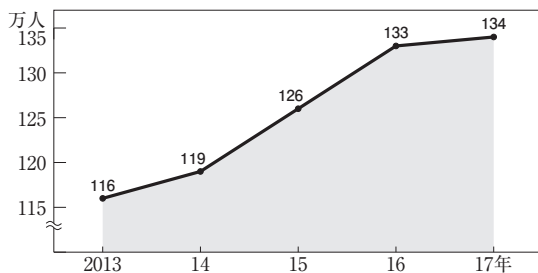
注1 ①は厚労省調査 ②、③は総務省調査、④、⑤、⑥は厚労省調査、空欄は接続数値なし

2 パートは、①、④では常用労働者のうちフルタイム社員より1日の所定労働時間が短いまたは1週間の所定労働日数が少ない者、②では就業期間・日数に関係なく勤務先で「パート」またはそれに近い名称で呼ばれている者、③では勤務先の名称による、⑤では正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員などの名称にかかわらず週の所定労働時間が正社員よりも短い者（短時間正社員を除く）をいう

3 派遣は、②では労働者派遣事業所に雇用されそこから派遣されて働いている者、③では勤め先での名称による、④では派遣元事業所から派遣されてきている労働者、⑥では派遣元事業所に雇用され派遣先事業所の指揮命令を受けて派遣先事業所のために労働に従事している者をいう

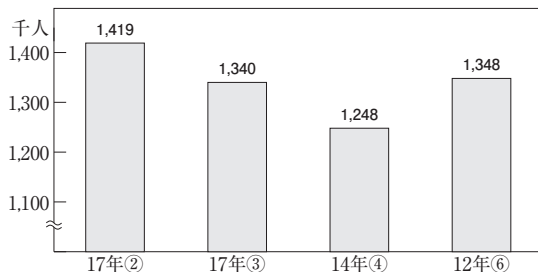
また、派遣先は、派遣元に雇用される労働者に利用の機会を与える福利厚生施設についてはその指揮命令のもとで労働させる派遣労働者に対して、利用の機会を与えなければならないとするとともに、適切な就業環境の維持、診療所等の施設

図表4 派遣労働者数の推移



注 総務省「労働力調査」

図表5 派遣労働者数



注 年は各調査の最新調査年、各調査の出典は図表3による

図表6 雇用者数に占める派遣、パートの割合

(%)

区分	派遣	パート
17年①	—	30.8
17年②	2.5	18.4
17年③	2.5	18.2
16年⑤	—	27.4
12年⑥	2.8	21.2

注 年は各調査の最新調査年、各調査の出典は図表3による

であって現に派遣先の労働者が通常利用しているものの便宜供与など必要な措置を講ずるように配慮しなければならないとした。派遣元での待遇差、派遣先での待遇差の禁止という両面での規制が図られた。

派遣労働者数は、図表3の②では17年で141.9万人、同③では17年で134.0万人、同④では14年で124.8万人、同⑥では12年で134.8万人とされている。

このうち、③の派遣労働者数の推移をみると図表4のとおりで、13年から17年までの5年間で15.5%増加している。

最新調査による派遣労働者数は図表5のとおりで、最も多かったのは図表3の②の141.9万人、同⑥の134.8万人だった。

大まかにいえば、派遣労働者は130万～140万人いる。図表6によって派遣労働者数が雇用者総数

に占める割合をみると、多少の違いはあるが、2.5～2.8%ということになる。

雇用者のおよそ40人に1人が派遣労働者であり、派遣労働者の均等待遇を通じた待遇改善は大きな意味を持っている。

勤務間インターバル制度を創設

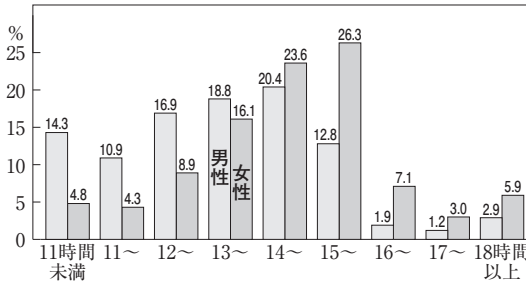
勤務間インターバル制度の創設では、労働時間等設定改善法を改正し、事業主は、健康、福祉の増進のため、終業から始業までの時間の設定措置を講ずるように務めなければならないとする項目を新設した。

ホワイトカラーにおける勤務時間インターバルの実態は図表7のとおり、男性では14時間以上15時間未満の20.4%が最も多く、13時間以上14時間未満の18.8%が続いた。

勤務時間インターバルは、図表7では、勤務と次の勤務との間隔をいうとしている。この時間の

図表7 勤務間インターバルの人数分布

(16年)



注 総務省「社会生活基本調査」より同省がまとめた「わが国における勤務間インターバルの状況」による（ホワイトカラー対象）

図表8 勤務間インターバルが11時間未満の割合

(16年、%)

区分	男性	女性
平均（図表6）	14.3	4.8
管理的職業	8.5	*
専門的・技術的職業	17.6	11.1
技術者	15.6	*
保健医療	10.2	6.9
教員	28.0	24.1
その他	15.6	5.7
事務従事	12.4	1.2
一般事務	12.5	1.2
会計事務	7.3	1.1
その他	15.5	1.3
販売従事	13.9	3.9
商品販売	10.2	2.7
販売類似	*	*
営業職	15.1	6.5

注 図表7に同じ、*は低精度により表章せず

間隔内には、通勤時間、睡眠時間、食事の時間が含まれる、適正なインターバルが何時間かは示されていないが、インターバルが仮に15時間とすれば、睡眠7時間、通勤往復2時間として6時間が食事、団欒、その他の自由時間になる。

図表8によれば、インターバル時間には、男女差も大きい。男性をみると、職種別では、11時間未満の割合は、教員が突出し、技術者、営業職が15%台を示している。

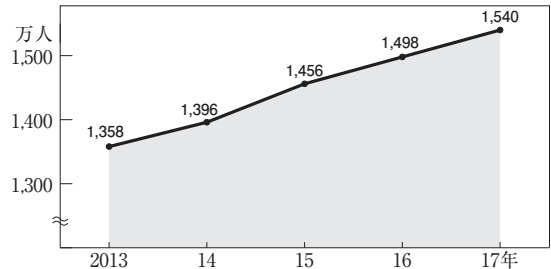
短時間・有期雇用者の待遇差も規制

短時間労働者（パートタイム労働者）・有期雇用労働者は増加を続けている。これらの労働者の待遇均等は、パートタイム労働法でこれまでも求められてきたが、さらに推進法では、短時間労働者に有期雇用労働者を加えた「短時間労働者および有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に名称を変更した上で、均等待遇に向けて対応を図ることにした。

パートタイム労働者数は図表9のとおり、17年には1,540万人に増えた。前掲図表6の①によると雇用者数の30.8%を占める。

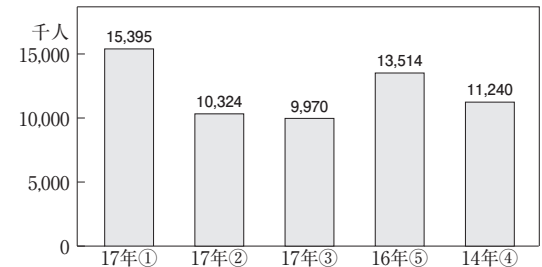
このほかの各種調査でも図表10のとおり、パートタイム労働者数は1,000万人前後にのぼっている。

図表9 パートタイム労働者数の推移



注 厚労省「毎月勤労統計調査」

図表10 パートタイム労働者数



注 年は各調査の最新調査年、各調査の出典は図表3による

総務省の「労働力調査」によれば、18年4～6月期には17年平均の997万人が1,034万人に増えた。ただし、この間に正規労働者数も17年平均の

3,423万人から18年4～6月期には3,484万人に増加している。

推進法によれば、短時間・有期雇用労働者に対

図表11

従業上の地位別雇用者数と変動率

(万人, 変動率は%)

区分	2013年	14年	15年	16年	17年	対13年変動率
雇用者	5,553	5,595	5,640	5,729	5,819	4.8
常雇	5,081	5,163	5,215	5,311	5,406	6.4
一般常雇	4,737	4,817	4,867	4,962	5,057	6.8
無期契約	3,752	3,746	3,781	3,831	3,901	4.0
有期契約	986	1,071	1,086	1,131	1,157	17.3

注 総務省「労働力調査」、農林業を含む、一般常雇の役員、雇用者の臨時雇、日雇は略

働き方改革推進法のうち福利厚生関連項目のまとめ

1 年次有給休暇関係

- 年次有給休暇日数が10日以上労働者のうち5日は1年以内に時季を定めて付与しなければならない。
- 計画的付与制度がある場合を除く。

2 両立支援関係

- 国は、労働時間短縮、多様な就業形態間の均衡を図るために待遇の確保に関する施策の充実を図る。
- 子の養育、家族介護者の雇用の安定を図るため措置の充実を図る。
- 治療を受ける者の雇用の継続、離職者の再就職の促進に必要な施策の充実を図る。
- 中小企業における取り組みの推進のための関係者間の連携体制を整備する。

3 産業医関係

- 産業医を選任した事業者は、産業医に対し、必要な情報を提供しなければならない。
- 産業医は、事業者に対し労働者の健康管理等に必要の助言をする。事業者は、この助言を尊重しなければならない。
- 事業者は、厚労省令で定める時間を超える労働者に対し医師による面接指導を行わなければならない。

4 派遣労働者関係

- 派遣元事業主は、派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、通常の労働者の待遇との間において、不合理と認められる相違を設けてはならない。
- 派遣元事業主は、派遣元に雇用される通常の

労働者と職務内容、配置の変更が同一の範囲で変更されることが見込まれる者については、基本給、賞与その他の待遇それぞれについて通常の労働者に比して不利益なものとしてはならない。

- 派遣先は、派遣元に雇用される労働者に利用の機会を与える福利厚生施設についてはその指揮命令のもとで労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。
- 上記のほか、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であって現に派遣先の労働者が通常利用しているものの便宜供与など必要な措置を講ずるように配慮しなければならない。

5 勤務間インターバル制度関係

- 事業主は、健康、福祉の増進のため、終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の措置を講ずるように努めなければならない。

6 短時間・有期雇用労働者関係

- 事業主は、基本給、賞与その他の待遇それぞれについて通常の労働者の待遇との間において、不合理と認められる相違を設けてはならない。
- 事業主は、職務の内容、配置の変更の範囲が通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対しては、基本給、賞与その他の待遇それぞれについて差別的取り扱いをしてはならない。
- 事業主は、通常の労働者に利用の機会を与える福利厚生施設であって、厚労省令で定めるものについては、短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

し、事業主は、基本給、賞与その他の待遇それぞれについて通常の労働者の待遇との間において、不合理と認められる相違を設けてはならないとした。また、事業主は、職務の内容、配置の変更の範囲が通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対しては、基本給、賞与その他の待遇それぞれについて差別的取り扱いをしてはならないとも規定している。さらに、事業主は、通常の労働者に利用の機会を与える福利厚生施設であって、厚労省令で定めるものについては、短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならないとしている。

なお、均等取り扱いについては、前掲の派遣労働者についても共通の内容が適用される。

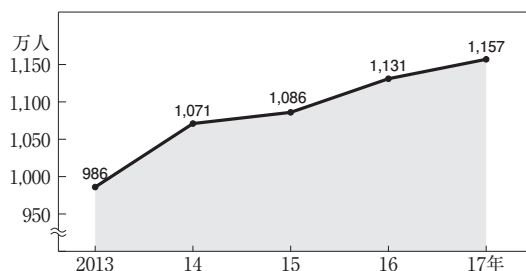
有期雇用（有期契約）労働者数は図表11、12のとおり、増加しており、13年の986万人が17年には1,157万人へと17.3%増えた。雇用者数に占める割合は、13年の17.8%が17年には19.9%にアップしている。

有期契約の常雇労働者数は前掲図表11、12のとおり推移しているが、内訳を図表13によってみると、全体は、正規、非正規に二分される。正規の有期契約労働者数は有期契約労働者数のごく一部であって、17年では12.0%にとどまり、大部分は非正規が占めている。

17年の非正規有期契約の常雇労働者数の内訳は、パートが426万人（41.8%）で最も多く、契約社員が254万人（25.0%）でこれに次いでいる。派遣は83万人（8.2%）だった。

13年から17年までの内訳の変動率は、アルバイトが28.8%で最も高く、次いで派遣が25.8%、パートが19.0%だった。

図表12 有期契約労働者数の推移



注 総務省「労働力調査」、農林業を含む

図表13 有期契約の常雇労働者数の内訳と変動率

（万人、変動率は%）

区分	2013年	17年	対13年変動率
有期契約の常雇	986	1,157	17.3
正規	120	139	15.8
非正規	866	1,018	17.6
パート・アルバイト	469	569	21.3
パート	358	426	19.0
アルバイト	111	143	28.8
派遣	66	83	25.8
契約社員	232	254	9.5
嘱託	74	81	9.5
その他	26	30	15.4

注 図表12に同じ

このほか、推進法では、短時間労働者・有期雇用労働者について、事業主による正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明が義務化された。

推進法では、詳細を今後定められる厚労省令等に委ねることにしている。

また、推進法に関しては、衆議院で12項目、参議院で47項目の付帯決議がなされた。このうち、福利厚生に関連する項目は54～55頁のとおりとなっている。付帯決議では、過労死防止、中小企業への適用に対する配慮を強調している。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の概要（2018年7月6日成立・公布）

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）

＊（衆議院において修正）中小企業の取り組みを推進するため、地方の関係者より構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労基法、労働安全衛生法）

・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定

＊自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導等を設けた上で、適用除外

・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50％以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上年の年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする

・高度プロフェッショナル制度の創設等を行なう（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）

＊（衆議院において修正）高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設

・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする（労働安全衛生法）

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

・事業主は、前日の終業時間と翌日の始業時間の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする

＊（衆議院において修正）事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行なわないよう配慮する努力義務規定を創設

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行なうために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る

Ⅲ 雇用形態に係らない公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて、有期雇用労働者の均等待遇規定を整備

派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化

3 行政による履行確保措置および裁判外紛争解決手続き（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置および行政ADRを整備

施行期日等（上記Ⅰ～Ⅲに対応）

Ⅰ 公布日 18年7月6日

Ⅱ 19年4月1日、中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は20年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは23年4月1日

Ⅲ 20年4月1日、中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は21年4月1日

＊（衆議院において修正）改正後の各法の検討を行なう際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記

Ⅰ 働き方改革の総合的かつ継続的な推進（雇用対策法の改正）

1 題名の改正

法律の題名を『労働施策の総合的な推進ならびに労働者の雇用の安定および職業生活の充実等に関する法律』とする

2 国の講ずべき施策

現行の雇用関係の施策に加え、次のような施策を新たに規定する

・労働時間の短縮その他の労働条件の改善

・多様な就業形態の普及

・雇用形態または就業形態の異なる労働者の間の均衡の取れた待遇の確保

・仕事と生活（育児、介護、治療）の両立

3 事業主の責務

事業主の責務に「職業生活の充実」に対応したものを加える

- ・労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない

4 基本方針の策定

国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働施策の総合的な推進に関する基本方針（閣議決定）を定める

（衆議院において修正）国は、基本方針に定められた施策の実態について、中小企業における取り組みが円滑に進むよう、協議会の設置等の連携体制の整備に必要な施策を講ずるよう努めるものとする

Ⅱ 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の重視等

1 一定日数の年次有給休暇の確実な取得（15年法案と同内容）

- ・使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について毎年、時季を指定して与えなければならないこととする（労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない）

2 労働時間の状況の把握の実効性確保

- ・労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする（労働安全衛生法の改正）

3 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

- ・勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻との間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする

- ・企業単位での労働時間等の設定改善に係る取り組み促進（15年法案と同内容）

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取り組みを促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする

（衆議院において修正）事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行なわないよう配慮するよう努めるものとする

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行なった労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする（産業医の選任義務のある労働者50人以上の事業場）等
- ・事業者は、産業医に対し産業保険業務を適切に行なうために必要な情報を提供しなければならないこととする（同上）等

Ⅲ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正）

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- ・短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化（有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正（「短時間労働者および有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）
- ・有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化
- ・派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上であること等を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化
- ・また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- ・短時間労働者・有期雇用労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化

3 行政による履行確保措置および裁判外紛争解決手続き（行政ADR）の整備

- ・1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置および行政ADRを整備

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律

(抜粋)

※下線は改正部分

労働基準法関係 48頁

労働施策の総合的推進ならびに雇用の安定、職業生活の充実に関する法律 48頁

労働安全衛生法 49頁

労働者派遣法関係 50頁

労働時間等の改善に関する特別措置法 52頁

短時間・有期雇用労働者雇用管理改善法 53頁

労働基準法関係

第4章 労働時間、休憩、休日および年次有給休暇

第39条 (年次有給休暇)

第7項 (新設) 使用者は、有給休暇の日数が10日以上の労働者に対し、年次有給休暇のうち5日については、基準日（1年ごとに区分した各期間の初日）から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

第8項 (新設) 前項にかかわらず、労働者の時季指定または計画的付与制度により年次有給休暇を与えた場合は、当該与えた有給休暇の日数（5日を超える場合には5日とする）分については、使用者は時季を定めることにより与えることを要しない。

労働施策の総合的推進ならびに雇用の安定、職業生活の充実等に関する法律

第1章 総則

第3条 (基本的理念)

第2項 (新設) 労働者は、職務の内容および職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項（以下、能力等）の内容が明らかにされ、ならびにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けることその他の適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるように配慮されるものとす

る。

第4条 (国の施策)

第1号 (新設) 各人が生活との調和を保ちつつその意欲ならび能力に応じて就業することを促進するため、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及および雇用形態または就業形態の異なる労働者の間の均衡の取れた待遇の確保に関する施策を充実すること。

第6号 (改正) 女性の職業および子の養育または家族の介護を行なう者の職業の安定を図るため、雇用の継続、円滑な再就職の促進、母子家庭の母および父子家庭の父ならびに寡婦の雇用の促進その他のこれらの者の就業を促進するために必要な施策を充実すること。

第9号 (新設) 疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること。

第6条 (事業主の責務)

第1項 (新設) 事業主は、その雇用する労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善その他の労働者が生活との調和を保ちつつその意欲および能力に応じて就業することができる環境の整備に努めなければならない。

第2章 基本方針 (新設)

第10条 (基本方針) (新設) 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針（以下、基本方針）を定めなければならない。

第2項 (新設) 基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

第1号 (新設) 労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにすることの意義に関する事項

第2号 (新設) 第4条（前掲）第1項各号に掲げる事項について講ずる施策に関する基本的事項

第3号（新設） 前2号に掲げるもののほか、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにすることに関する重要事項

第3項（新設） 厚労大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

第4項（新設） 厚労大臣は、基本方針の案を作成しようとするときは、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労政審の意見を聴かななければならない。

第5項（新設） 厚労大臣は、第3項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

第6項（新設） 厚労大臣は、基本方針の案を作成するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出その他必要な協力を求めることができる。

第10条の3（中小企業における取り組みの推進のための関係者間の連携体制の整備）（新設） 国は、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及、雇用形態または就業形態の異なる労働者の間の均衡の取れた待遇の確保その他の基本方針において定められた施策の実施に関し、中小企業における取り組みが円滑に進むよう、地方公共団体、中小企業者を構成員とする団体その他の事業主団体、労働者団体その他の関係者により構成される協議会の設置その他のこれらの者の間の連携体制の整備に必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

労働安全衛生法

第3章 安全衛生管理体制

第13条（産業医等）

第3項（新設） 産業医は、労働者の健康管理等を行なうのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない。

第4項（新設） 産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚労省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行なうために必要な情報として厚労省令で定めるものを提供しなければならない。

第5項（改正） 産業医は、労働者の健康を確保するために必要があると認められるときは、事業

者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。この場合において、事業者は、当該勧告を尊重しなければならない。

第6項（改正） 事業者は、前項の勧告を受けたときは、厚労省令で定めるところにより、当該勧告の内容その他の厚労省令で定める事項を衛生委員会または安全衛生委員会に報告しなければならない。

第13条の2

第2項（新設） 前条第4項の規定は、労働者の健康管理等の全部または一部を行なわせる事業者について準用する。この場合において、同条第4項中「提供しなければ」とあるのは、「提供するように努めなければ」と読み替えるものとする。

第13条の3（新設） 事業者は、産業医または前条第1項に規定する者による労働者の健康管理等の適切な実施を図るため、産業医または同条に規定する者が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第7章 健康の保持増進のための措置

第66条の8（面接指導等）

第86条の8の2（新設） 事業者は、その労働時間が労働者の健康の保持を考慮して厚労省令で定める時間を超える労働者に対し、厚労省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。

第2項（新設） 前条（第66条の8）第2項から第5項までの規定は、前項の事業者および労働者について準用する。この場合において、同条第5項中「作業の転換」とあるには、「職務内容の変更、有給休暇（労基法第39条の規定による有給休暇を除く）の付与」と読み替えるものとする。

第66条の8の3（新設） 事業者は、第66条の8第1項または前条第1項の規定による面接指導を実施するため、厚労省令で定める方法により、労働者（次条第1項に規定する者を除く）の労働時間の状況を把握しなければならない。

第11章 雑則

第101条（法令等の周知）

第2項（新設） 産業医を選任した事業者は、その事業場における産業医の業務の内容その他の産業医の業務に関する事項で厚労省令で定めるものを、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、または備え付けることその他の厚労省で定める方法により、労働者に周知させなければならない。

第3項（新設） 前項の規定は、第13条の2第1項に規定する労働者の健康管理等の全部または一部を行なわせる事業者について準用する。

第104条（心身の状態に関する情報の取り扱い）

（新設） 事業者は、この法律またはこれに基づく命令の規定による措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、または使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、ならびに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、および使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

第2項（新設） 事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

第3項（新設） 厚労大臣は、前2項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を公表するものとする。

労働者派遣法関係

第3章 派遣労働者の保護等に関する措置

第1節 労働者派遣契約

第26条（契約の内容等）

第7項（新設） 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、派遣元事業主に対し、厚労省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他待遇に関する情報その他の厚労省令で定める情報を提供しなければならない。

第8項（新設） 前項の「比較対象労働者」とは、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者であって、その業

務の内容および当該業務に伴う責任の程度（以下、職務の内容）並びに当該職務の内容および配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるものその他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚労省令で定めるものをいう。

第9項（新設） 派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から第7項の規定による情報の提供がないときは、当該者との間で、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。

第10項（新設） 派遣先は、第7項の情報に変更があったときは、遅滞なく、厚労省令で定めるところにより、派遣元事業主に対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければならない。

第11項（新設） 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者および派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が、第30条の4第1項の協定（派遣に関する労使協定）に係る労働者派遣以外の労働者派遣にあつては第30条の3の規定（不合理な待遇の禁止等）、同項の協定に係る労働者派遣にあつては同項第2号から第5号までに掲げる事項（後記参照）に関する協定の定めを遵守することができるものとなるように配慮しなければならない。

第2節 派遣元事業主の講ずべき措置等

第30条の3（不合理な待遇の禁止等）（改正） 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者および通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容および配置の変更その他の事情のうち、当該待遇の性質および当該待遇を行なう目的に照らし適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

第2項（改正） 派遣元事業主は、職務の内容が派遣元に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であつて、当該労働者派遣契約および当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容および配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間

における当該通常の労働者の職務の内容および配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない。

第30条の4（新設） 派遣元事業主は、厚労省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（教育訓練、福利厚生施設その他厚労省令で定めるものに係るものを除く、以下この項において同じ）について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第1号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第2号、第4号もしくは第5号に掲げる事項であって当該協定で定めたものを遵守していない場合、または第3号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

第1号（新設） その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲

第2号（新設） 前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（次のイおよびロ（通勤手当その他の厚労省令で定めるものにあつては、イ）に該当するものに限る）

イ 派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額として厚労省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものであること。

ロ 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されるものであること。

第3号（新設） 派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たっては、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、その賃金を決定すること。

第4号（新設） 第1号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く）の決定の方法（派

遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く）の待遇との間において、当該派遣労働者および通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容および配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質および当該待遇を行なう目的に照らして適切な認められるものを考慮して、不合理とみられる相違が生じることとならないものに限る）

第5号（新設） 派遣元事業主は、第1号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して教育訓練を実施すること。

第6号（新設） 前各号に掲げるもののほか、厚労省令で定める事項

第2項（新設） 前項の協定を締結した派遣元事業主は、厚労省令で定めるところにより、当該協定をその雇用する労働者に周知しなければならない。

第30条の5（職務の内容等を勘案した賃金の決定）

（新設） 派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する派遣労働者（第30条の3第2項の派遣労働者および前条第1項の協定で定めるところによる待遇とされる協定対象派遣労働者を除く）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚労省令で定めるものを除く）を決定するように努めなければならない。

第31条の2（待遇に関する事項等の説明）

第2項（新設） 派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、文書の交付その他厚労省令で定める方法（次項において、文書の交付等）により、第1号に掲げる事項を明示するとともに、厚労省令で定めるところにより、大2号に掲げる措置の内容を説明しなければならない。

第1号（新設） 労働条件に関する事項のうち、労基法第15条第1項（労働条件の明示）に規定する厚労省令で定める事項以外のものであつて厚労省令で定めるもの

第2号（新設） 第30条の3、第30条の4第1項および第30条の5の規定により措置を講ずべきこと

とされている事項（労基法第15条第1項に規定する厚労省令で定める事項および前号に掲げる事項を除く）に関し講ずることとしている措置の内容

第3項（新設） 派遣元事業主は、労働者派遣（第30条の4第1項の協定に係るものを除く）をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者に係る派遣労働者に対し、文書の交付により、第1号に掲げる事項を明示するとともに、厚労省令で定めるところにより、第2号に掲げる措置の内容を説明しなければならない。

第1号（新設） 労基法第15条第1項に規定する厚労省令で定める事項および前項第1号に掲げる事項（厚労省令で定めるものを除く）

第2号（新設） 前項第2号に掲げる措置の内容

第4項（改正） 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあったときは、当該派遣労働者に対し、当該派遣労働者と第26条第8項（前掲）に規定する比較対象労働者との間の待遇の相違の内容および理由ならびに第30条の3から第30条の6までの規定（前掲）により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項を説明しなければならない。

第5項（新設） 派遣元事業主は、派遣労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該派遣労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない。

第3節 派遣先の講ずべき措置等

第40条（適正な派遣就業の確保等）

第3項（改正） 派遣先は、当該派遣元に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、業務の円滑な遂行に資するものとして厚労省令で定めるものについては、その指揮命令のもとに労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

第4項（改正） 前3項に定めるもののほか、派遣先は、その指揮命令のもとに労働させる派遣労働者について、当該派遣就業が適正かつ円滑に行なわれるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であって現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの（前項に規定する福利厚生施設を除く）の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるよう

に配慮しなければならない。

労働時間等の改善に関する特別措置法

第1章 総則

第1条の2（定義）

第2項（改正） この法律において「労働時間等の設定」とは、労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季、深夜業の回数、終業から始業までの時間その他の労働時間等に関する事項を定めることをいう。

第2条（事業主等の責務）（改正） 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業および終業の時刻の設定、健康および福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第4項（改正） 事業主は、他の事業主との取引を行なう場合において、著しく短い期限の設定および発注の内容の頻繁な変更を行なわないこと、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けないこと等取引上必要な配慮をするよう努めなければならない。

第3章 労働時間等の設定の改善の実施体制の整備等

第7条の2（労働時間等設定改善企業委員会の決議に係る労基法の適用の特例）（新設） 事業主は、事業場ごとに、当該事業場における労働時間等の設定の改善に関する事項について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第6条（労働時間等設定の改善の実施体制の整備）に規定する委員会のうち全部の事業場を通じて労働時間等設定改善企業委員会に調査審議させ、事業主に対して意見を述べさせることを定めた場合であって、委員会の委員の5分の4以上の多数による議決により労基法第37条第3項（代休付与）ならびに第37条第4項（時間分割年休）および

第6項（年休の時季付与）に規定する事項について決議が行なわれたときは、当該協定に係る事業場の使用者については、同法第37条第3項中「協定」とあるのは、「協定」として、同項並びに同法第39条第4項および第6項ならびに第106条第1項（書面等による周知義務）の規定を適用する。

第1号（新設） 当該全部の事業場を通じて一の委員会の委員の半数については、当該事業主の雇用する労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、当該労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては当該労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名されていること。

第2号（新設） 当該全部の事業場を通じて一の委員会に議事について、厚労省令で定めるところにより、記事録が作成され、かつ、保存されていること。

第3号（新設） 前2号に掲げられているもののほか、厚労省令で定める要件

短時間・有期雇用労働者雇用管理改善法

第1章 総則

第2条（定義）（改正） この法律において「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。

第2項（新設） この法律において「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいう。

第3項（新設） この法律において「短時間・有期雇用労働者」とは、短時間労働者および有期雇用労働者をいう。

第2条の2（基本的理念）（新設） 短時間・有期雇用労働者および短時間・有期雇用労働者になろうとする者は、生活との調和を保ちつつその意欲および能力に応じて就業することができる機会が確保され、職業生活の充実が図られるように配慮されるものとする。

第3章 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置

第1節 雇用管理の改善等に関する措置

第8条（不合理な待遇の禁止）（改正） 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者および通常の労働者の業務の内容および当該業務に伴う責任の程度（以下、責任の程度）、当該業務の内容および配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質および当該待遇を行なう目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

第9条（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取り扱いの禁止）（改正） 事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容および配置が当該通常の労働者の職務の内容および配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇それぞれについて、差別的取り扱いをしてはならない。

第10条（賃金）（改正） 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く、次条第2項および第12条において同じ）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚労省令で定めるものを除く）を決定するように努めるものとする。

第12条（福利厚生施設）（改正） 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持または業務の円滑な遂行に資するものとして厚労省令で定めるものについては、その雇用する短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

推進法に関する衆参両院の付帯決議

衆議院厚生労働委員会の付帯決議（抜粋）

- 1 過労死等を防止するため、労基署による違法な長時間労働に対する監督指導を強化すること。時間外労働の原則は、月45時間、年間360時間までとされていることを踏まえ、労使で協定を締結して臨時的にこの原則を超えて労働する場合についても、できる限り時間外労働が短く、また、休日労働が抑制されるよう、指針に基づく助言および指導を適切に行なうこと。
- 4 中小企業・小規模事業主における働き方改革の確実な推進を図る観点から、その多様な労働実態や人材確保の状況、取引の実情その他の事情を早急に把握するとともに、その結果を踏まえて、長時間労働の是正や非正規雇用労働者の待遇改善に向けた賃金・設備投資・資金の手当を支援するため、予算・税制・金融を含めた支援措置の拡充に向けた検討に努め、規模や業種に応じたきめ細かな対策を講ずること。新設される規定に基づき、下請け企業等に対して著しく短い納期の設定や発注内容の頻繁な変更を行わないことを徹底すること。
- 7 勤務間インターバルは、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要であり、好事例の普及や労務管理に係るコンサルティングの実施等により、各事業場の実情に応じた形で導入が進むよう、その環境整備に努めること。
- 12 今回のパートタイム労働法等の改正は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すものであるということを、中小企業・小規模事業者や非正規雇用労働者の理解を得るよう、丁寧に周知・説明を行なうこと。

＊18年5月25日決議、2～3、5～6、8～11は略

参議院厚生労働委員会の付帯決議（抜粋）

- 1 労働時間の基本原則は、労基法第32条に規定されている「1日8時間、週40時間以内」であっ

て、その法定労働時間内で働けば、労基法第1条が規定する「人たるに値する生活を営む」ことができる労働条件が実現されることを再確認し、本法に基づく施策の推進と併せ、政府の雇用・労働政策の基本としてその達成に向けた努力を継続すること。

- 2 働き過ぎによる過労死等を防止するため、労使合意に基づいて法定労働時間を超えて仕事をすることができる時間外労働時間の上限については、時間外労働の上限規制が適用される業務だけでなく、適用猶予後の自動車の運転業務や建設事業等についても、時間外労働の原則的上限は月45時間、年360時間であり、労使は36協定を締結するに際してすべての事業場がまずはその原則内に収める努力をすべきであること、休日労働は最小限に抑制すべきことについて指針に明記し、当該労使に周知徹底を図るとともに、とりわけ中小企業に対し、労使の取り組みを政府として適切に援助すること。
- 12 事業主が個々の労働者の労働時間の状況の把握を徹底し、かつその適正な記録と保存、労働者の求めに応じた労働時間の開示を推奨することなど、実効性ある改善策を講じていくこと。
- 13 本法において努力義務とされた勤務間インターバル制度について、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効な制度であることに鑑み、好事例の普及や労務管理に係るコンサルティングの実施等、その導入促進に向けた具体的な支援策の展開を早急に実施するとともに、次回の見直しにおいて義務化を実現することも目指して、そのための具体的な実態調査および研究等を行なうこと。なお、1日当たりの休憩時間を設定するに際しては、通勤時間の実態等を十分に考慮し、真に生活と仕事との両立が可能な実効性のある休息時間が確保されるよう、労使の取り組みを支援すること。
- 14 年次有給休暇の取得促進に関する使用者の付与義務に関して、使用者は、時季指定を行なうに当たっては、年休権を有する労働者から時季に関する意見を聴くこと、その際には時季に関する労働者の意思を尊重し、不当に権利を制限しないことを省令に規定すること。
- 33 低処遇の通常の労働者に関する雇用管理区分を新設したり職務分離等を行なったりした場合

でも、非正規雇用労働者と通常の労働者との不合理な待遇の禁止規定や差別的取り扱いの禁止規定を回避することはできないものである旨を、指針等において明らかにすることについて、労政審において検討を行なうこと。

34 派遣労働者の待遇決定に関して以下の措置を講ずること。

(1) 労働者の待遇決定は、派遣先に直接雇用される通常の労働者との均等・均衡が原則であって、労使協定による待遇改善方式は例外である旨を、派遣元事業主・派遣先の双方に対して丁寧に周知・説明を行なうこと。

(2) 労使協定の記載事項の1つである「派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」に関して、同額以上の賃金の額の基礎となる「一般の労働者の平均的な賃金の額」は、政府が公式統計等によって定めることを原則とし、やむを得ずその他の統計を活用する場合であっても、「一般の労働者の平均的な賃金の額」を示すものとして適切な統計とすることについて、労政審において検討を行なうこと。

(3) 労使協定における賃金の定めについては、対象派遣労働者に適用する就業規則等に記載すべきものである旨を周知徹底すること。

(4) 労使協定で定めた内容を行政が適正に把握するため、派遣元事業主が、労働者派遣法第23条第1項に基づく事業報告において、改正労働者派遣法第30条の4に定めている5つの労使協定記載内容を、それぞれ詳しく報告することとし、その内容を周知・徹底することについて、労政審において検討を行なうこと。

35 使用者が、非正規雇用労働者に通常の労働者との待遇差を説明するに当たっては、非正規雇用労働者が理解できるような説明となるよう、資料の活用を基本にその説明方法のあり方について、労政審において検討を行なうこと。

39 多様な就業形態で就労する労働者（副業・兼業・雇用類似の者を含む）を保護する観点から、長時間労働の抑制や社会・労働保険の適用・給付、労災認定など、必要な保護措置について専門的な検討を加え、所要の措置を講ずること。特に、副業・兼業の際の、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理のあり方等に

ついて、労働者の健康確保等にも配慮しつつ、検討を進めること。

40 本法が目指す過労死ゼロ、長時間労働の削減、家庭生活と仕事との両立、および女性の活躍などの働き方改革を実現するためには、法令の遵守を確保するための監督指導が必要不可欠であることから、労働基準監督官の増員を政府に優先事項として確保し、労働行政事務のシステム化を始め、労基署の体制強化を早急に図ること。また、短時間・有期労働法および労働者派遣法の適正な運用には、待遇改善推進指導官、雇用環境改善・均等推進指導官や需給調整指導官等の機能強化も重要であり、そのための体制の充実・強化や関係部署の有機的な連携・協力体制の増強を確保すること。

42 長時間労働につながる取引慣行の見直しに取り組むこと。

43 事務所その他の作業場における労働者の休養、清潔保持等のため事業者が講ずるべき必要な措置について、働き方改革の実現には、職場環境の改善を図ることも重要であるとの観点を踏まえ、労働者のニーズを把握しつつ、関係省令等の必要な見直しを検討すること。

44 働き方改革実行計画の中で取り組みテーマとして記載されている、就職氷河世代への対応、子育て・介護と仕事の両立、外国人人材の受け入れについても重要な課題であることから、現状把握や今後の対応等については各関係省庁と連携して取り組み、必要な措置を講ずること。

45 産業医等産業保健活動の専門職の育成や衛生委員会の活性化等を通じて、産業医・産業保健機能の強化を確実に推進すること。とりわけ、50人未満の小規模な事業場については、医師や保健師等産業保健活動の専門職の選任の促進、産業保健総合支援センターによる支援や研修等を通じた産業保健活動の担い手の確保を始め、産業保健機能の強化を図るための検討を行ない、必要な措置を講ずるとともに、働き方改革推進支援センター等とも連携してきめ細かな支援を行なうこと。併せて、当該事業場におけるストレスチェックの実施が効果的に促されるよう必要な支援を行なうこと。

*18年6月28日決議、1～11、15～32、36～38、41～42、46～4は略

労使間の交渉等に関する実態調査 における福利厚生事項の交渉結果

— 直近3年間で交渉割合はアップ —

過去3年間の交渉割合 14年7月～17年6月（過去3年間、以下同じ）に、福利厚生関連4事項で何らかの労使間の交渉があった割合は図表1のとおりだった。

福利厚生関連4事項で交渉があった割合は前回調査の過去3年間（12年7月～15年6月、以下同じ）の結果を上回った。

増加ポイントは、福利厚生1.9、健康管理9.2、職場環境5.4、男女均等0.7で、健康管理と職場環境の2事項の伸びが目立った。

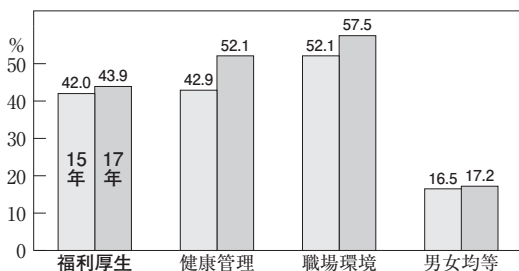
調査は2年間隔で実施、15年調査、17年調査とも組合員30人以上の民間労組約3,200団体の回答を集計した。

労協の改定・規定新設も増える 17年調査の過去3年間における労使交渉の結果、労働協約が改定または協約に規定が設けられた割合は図表2のとおり、定年制・再雇用・勤務延長を除き15年調査における過去3年間の結果を上回った。福利厚生は13.1%が15.4%に増えた。

改定・新設の増加幅が大きかった事項は、休日・休暇、育児休業、介護・看護休業・休暇制度で、半数近かった。

配偶者手当は、15年調査には含まれていなかった

図表1 過去3年間、何らかの労使間の交渉があった事項の割合（福利厚生関連のみ表示）



注 過去3年間とは、15年は（12年7月～15年6月、17年は14年7月～17年6月をいう）

たが、17年調査では23.4%だった。健康管理は倍増の12.7%に、男女均等は5倍近い17.0%になった。

労働協約がある事項の割合 労働協約がある事項の割合を11年調査と17年調査で比べると図表3のようになった。

福利厚生に関する事項は、業務上災害の法定外補償、住宅管理制度のみの集計だが、11年の40.4%が17年は37.4%となり、ほぼ横ばいだった。その他の事項でも大きな変化はみられなかったが、連続休暇のみは11年の35.9%が17年は28.8%に低下した。

育児休業制度、介護休業制度は、11年から17年にかけて、それぞれ47.2%→50.2%、45.7%→48.3%にやや増えた。

図表2 過去3年間に何らかの労使交渉があったうち労働協約が改定されたまたは新たに労働協約の規定が設けられた割合（福利厚生関連のみ表示）（%）

区 分	2015年	17年
福利厚生	13.1	15.4
配偶者手当	—	23.4
退職給付	22.5	26.1
休日・休暇	23.0	41.8
育児休業、介護・看護休業・休暇制度	29.7	47.6
定年制・再雇用・勤務延長	19.3	15.2
職場環境	5.6	6.8
健康管理	6.6	12.7
男女均等	3.5	17.0

注 過去3年間の期間は図表1に同じ

図表3 労働協約の規定がある事項の割合（%）

区 分	2011年	17年
福利厚生に関する事項	40.4	37.4
業務上災害の法定外補償	38.8	35.7
住宅管理制度	21.9	20.6
安全衛生に関する事項	45.2	42.2
健康診断	41.2	39.3
健康情報の取り扱い	23.1	24.4
定年制	54.9	52.1
再雇用・勤務延長	45.1	45.1
海外勤務	19.5	19.0
手当（種類・金額）	44.0	43.3
退職給付・一時金	39.7	40.5
退職給付・年金	32.1	33.8
週休2日制	37.8	37.3
週休以外の年間休日	49.1	46.9
連続休暇	35.9	28.8
年次有給休暇	53.6	52.3
育児休業制度	47.2	50.2
介護休業制度	45.7	48.3
看護休暇制度	42.2	43.8

2017年の簡易生命表のあらまし

— 女の50.2%は90歳まで生存 —

17年の平均寿命 男は81.09年（16年80.98年），女は87.26年（同87.14）と，前年をそれぞれ0.11年，0.13年上回った。男は5年連続で80歳を超えた。悪性新生物，心疾患，脳血管疾患の死亡者減少が延伸につながった。

男女差は6.17年で前年より0.1年拡大した。

平均寿命の年次推移 平均寿命の年次推移は表1，表2のとおりとなった。17年は男81.09年，女87.26年となり，男女とも記録を更新した。

年齢別の平均余命 17年の年齢別平均余命は表2のとおりになった。前年に比べると男女ともほとんどの年齢で長くなった。

年齢別の平均余命は，その年齢まで生存した一群の人がその人達の余命を左右するリスクを現在の状態のまま負って生存した場合の年数を平均したもので，0歳児の平均余命を平均寿命と呼んでいる。平均余命は生存者のその後の余命をいう。

表2のとおり，計算上は100歳になっても平均余命はゼロにならない。

なお，生存を脅かす疾病や多数の死亡者が出るインフルエンザなどのリスクが除去されれば平均余命は延びる

表1 平均寿命の年次推移

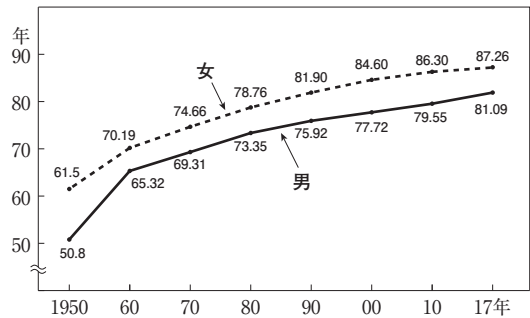
(年)

暦年	男	女	男女差
1955	63.60	67.75	4.15
60	65.32	70.19	4.87
65	67.74	72.92	5.18
70	69.31	74.66	5.35
75	71.73	76.89	5.16
80	73.35	78.76	5.41
85	74.78	80.48	5.70
90	75.92	81.90	5.98
95	76.38	82.85	6.47
00	77.72	84.60	6.88
05	78.56	85.52	6.96
10	79.55	86.30	6.75
14	80.50	86.83	6.33
15	80.79	87.05	6.26
16	80.98	87.14	6.16
17	81.09	87.26	6.17

注1 00年以前および05年，10年は完全生命表（以下同じ）

2 70年以前は沖縄県を除く値

図1 平均寿命の推移



ことになる。

65歳者の平均余命 図2によって65歳者の平均余命の延びをみると，50年から17年までに，男は8.07年，女は10.53年も延びた。この結果，平均余命は男で19.57年，女で24.43年になった。

表2 17年の簡易生命表

(年)

年齢 (歳)	平均余命		年齢 (歳)	平均余命	
	男	女		男	女
0	81.09	87.26	59	24.57	29.89
18	63.41	69.55	60	23.72	28.97
19	62.43	68.56	61	22.87	28.05
20	61.45	67.57	62	22.03	27.14
21	60.48	66.58	63	21.20	26.23
22	59.51	65.59	64	20.38	25.33
23	58.54	64.60	65	19.57	24.43
24	57.56	63.62	66	18.78	23.54
25	56.59	62.63	67	18.00	22.65
26	55.62	61.64	68	17.23	21.77
27	54.65	60.66	69	16.48	20.89
28	53.68	59.67	70	15.73	20.03
29	52.70	58.69	71	15.00	19.17
30	51.73	57.70	72	14.27	18.31
31	50.76	56.72	73	13.56	17.46
32	49.79	55.74	74	12.86	16.62
33	48.82	54.75	75	12.18	15.79
34	47.85	53.77	76	11.50	14.97
35	46.88	52.79	77	10.83	14.16
36	45.91	51.81	78	10.18	13.37
37	44.94	50.83	79	9.55	12.59
38	43.98	49.86	80	8.95	11.84
39	43.01	48.88	81	8.36	11.10
40	42.05	47.90	82	7.80	10.39
41	41.09	46.93	83	7.26	9.70
42	40.14	45.96	84	6.75	9.03
43	39.18	44.99	85	6.26	8.39
44	38.23	44.03	86	5.80	7.77
45	37.28	43.06	87	5.37	7.19
46	36.34	42.10	88	4.97	6.64
47	35.40	41.15	89	4.60	6.11
48	34.46	40.19	90	4.25	5.61
49	33.54	39.24	91	3.92	5.15
50	32.61	38.29	92	3.61	4.71
51	31.69	37.34	93	3.33	4.30
52	30.78	36.40	94	3.06	3.92
53	29.87	35.46	95	2.81	3.59
54	28.97	34.53	96	2.57	3.29
55	28.08	33.59	97	2.36	3.03
56	27.19	32.66	98	2.16	2.78
57	26.31	31.74	99	1.97	2.57
58	25.44	30.81	100	1.80	2.37

75歳，90歳まで生存する割合 すべての人が平均余命まで生存するわけではない。

図3で75歳まで生存する人の割合をみると，男は75年には51.0%だったが17年には75.3%に増加，女は95年に80%を超え，17年には88.1%に達した。90歳まで生存する人の割合は，男は17年で25.8%と，ほぼ4人に1人だが，女は50.2%にものぼり，計算上，半数以上が90歳まで生存する。

主な死因別の死亡確率 人は何らかの原因で死亡する。表3は悪性新生物，心疾患，脳血管疾患，肺炎で死亡する確率をみたものだが，前年に比べ男女とも0歳の心疾患を除き低下した。肺炎を除く3大死因での65歳者の死亡確率を合計すると，17年では，男が50.49%，女は44.99%になる。

特定死因を除去したときの平均余命の伸び したがって，ある死因が除去されれば，それだけ平均余命が延びることになる。3大死因が除去されたときの65歳者の平均余命の伸びは表4のとおり，17年の場合，男で5.52年，女で4.50年になる（単純合計ではない点に留意）。

平均寿命の国際比較 データが得られた国について女性の平均寿命が81歳以上である国・地域を年数が長い順に並べてみると表5のとおり29カ国・地域になった。

これらの国では男の平均寿命もポーランドを除き75年を超えていた。

図2 65歳者の平均余命

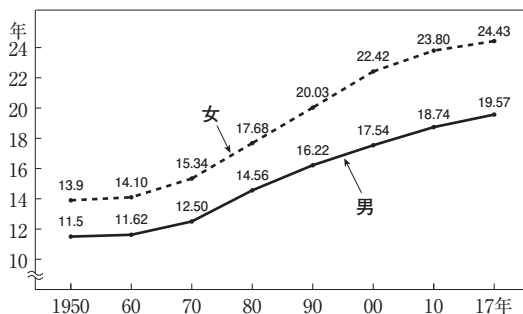


図3 生命表上の特定年齢（75歳，90歳）まで生存する割合

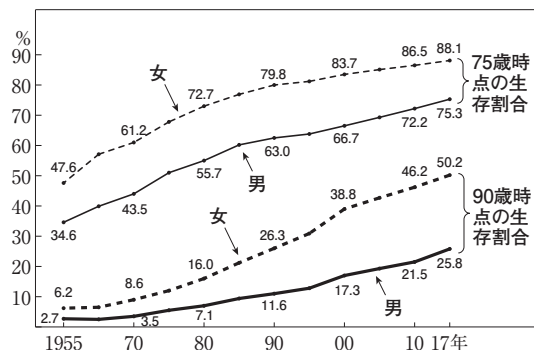


表3 主な死因での死亡確率 (%)

主な死因	年齢	男		女	
		16年	17年	16年	17年
悪性新生物	0歳	29.14	↘ 28.72	20.35	↘ 20.03
	65歳	28.72	↘ 28.35	18.59	↘ 18.32
心疾患 (高血圧症を除く)	0歳	14.21	↗ 14.33	17.12	↗ 17.22
	65歳	14.29	↗ 14.44	17.74	↗ 17.82
脳血管疾患	0歳	7.79	↘ 7.66	8.98	↘ 8.71
	65歳	7.87	↘ 7.70	9.14	↘ 8.86
肺炎	0歳	11.08	↘ 8.81	9.07	↘ 7.27
	65歳	12.13	↘ 9.66	9.51	↘ 7.62

表4 特定死因を除去した場合の平均余命の伸び (年)

主な死因	年齢	男		女	
		16年	17年	16年	17年
悪性新生物	0歳	3.71	3.62	2.91	2.84
	65歳	2.96	2.92	1.99	1.96
心疾患 (高血圧症を除く)	0歳	1.42	1.40	1.33	1.32
	65歳	1.09	1.09	1.26	1.25
脳血管疾患	0歳	0.76	0.75	0.73	0.71
	65歳	0.60	0.58	0.64	0.62
肺炎	0歳	0.79	0.59	0.60	0.45
	65歳	0.79	0.60	0.60	0.45

表5 女性の平均寿命が81歳以上の国・地域 (年)

国・地域名	女	男	作成期間
香港	87.66	81.70	17年
日本	87.26	81.09	17年
スペイン	85.84	80.31	16年
韓国	85.4	79.3	16年
スイス	85.3	81.5	16年
フランス	85.3	79.5	17年
シンガポール	85.2	80.7	17年
イタリア	85.044	80.562	16年
オーストラリア	84.6	80.4	14～16年
スウェーデン	84.10	80.72	17年
フィンランド	84.1	78.4	16年
カナダ	83.9	79.8	13～15年
オーストリア	83.89	79.27	17年
アイスランド	83.7	80.7	16年
イスラエル	83.79	80.09	11～15年
キプロス	83.5	79.8	15年
オランダ	83.4	80.1	17年
ニュージーランド	83.40	79.91	14～16年
ドイツ	83.20	78.31	14～16年
ギリシャ	83.17	78.14	15年
デンマーク	82.90	79.0	16～17年
イギリス	82.86	79.17	14～16年
チリ	82.46	76.75	14年
コスタリカ	82.42	77.37	15年
カタール	82.12	77.51	15年
チェコ	82.05	76.22	16年
ポーランド	81.94	73.94	16年
ベルギー	81.26	78.78	16年
アメリカ合衆国	81.2	76.3	15年

男性の育休取得率が上昇

— 短時間正社員制度の導入率は21% —

2017年度 雇用均等基本調査（事業所調査）

厚生労働省は7月に17年度の「雇用均等基本調査」をまとめた。17年度は、管理職に占める女性割合や、育児・介護休業制度の利用状況を17年10月現在で調査した。

常用労働者5人以上を雇用している民営事業所から抽出した6,160事業所を対象に3,869事業所から有効回答を得た。

男性の育児休業取得率は5.14%

育児休業取得率は図1のとおり、女性83.2%、男性5.14%だった。男性の取得率が上昇した。

有期契約労働者の取得率は、女性70.7%、男性5.69%だった。有期契約の女性取得率は08年度に86.6%を示したが、その後は低下傾向で、13年度は7割を下回った。14年度は75.5%、15年度73.4%、16年度70.0%、17年度は70.7%を示した。

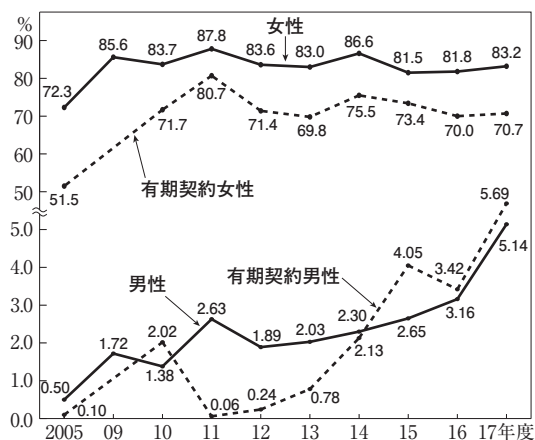
表1

育児のための各制度の導入状況および最長利用可能期間

(17年度、%)

区 分	事業所計	制度あり	最長利用可能期間						制度なし・不明
			3歳未満	3歳～小学校就学前の一定年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～3年生（または9歳）	小学校4年生～卒業（または12歳）	小学校卒業以降も利用可能	
全体（何らかの措置を利用できる最長期間）	100.0	69.6 (100.0)	27.0 (38.8)	4.7 (6.7)	21.0 (30.2)	6.6 (9.4)	4.0 (5.8)	6.3 (9.0)	30.4
短時間勤務制度	100.0	66.4 (100.0)	37.8 (57.0)	2.6 (3.9)	12.5 (18.9)	7.2 (10.9)	3.4 (5.1)	2.7 (4.1)	33.6
育児に利用できるフレックスタイム制度	100.0	15.3 (100.0)	6.1 (39.9)	1.4 (9.3)	2.7 (17.5)	1.4 (9.0)	1.2 (8.1)	2.5 (16.2)	84.7
始・終業時刻の繰り上げ・下げ	100.0	36.6 (100.0)	16.8 (46.0)	2.3 (6.2)	7.9 (21.7)	3.8 (10.4)	2.1 (5.7)	3.7 (10.0)	63.4
所定外労働の制限	100.0	62.5 (100.0)	30.7 (49.1)	3.9 (6.2)	20.2 (32.3)	3.3 (5.2)	1.9 (3.1)	2.6 (4.2)	37.5
事業所内託児所	100.0	3.0 (100.0)	0.9 (28.3)	0.5 (17.3)	1.0 (31.7)	0.1 (4.8)	0.3 (8.9)	0.3 (8.9)	97.0
育児に要する経費の援助措置	100.0	5.7 (100.0)	1.3 (23.4)	0.7 (12.8)	1.3 (22.8)	1.0 (18.4)	0.7 (12.3)	0.6 (10.2)	94.3
育児休業に準ずる措置	100.0	13.5 (100.0)	8.9 (65.8)	1.2 (8.6)	2.0 (14.8)	0.5 (3.8)	0.3 (2.2)	0.7 (4.9)	86.5
在宅勤務・テレワーク	100.0	3.2 (100.0)	0.9 (27.1)	0.2 (4.7)	0.3 (8.8)	0.3 (9.4)	0.4 (11.5)	1.2 (38.3)	96.8

図1 育児休業取得率の動き



注1 育児休業取得率＝調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出者を含む）
調査前年度1年間の出産者（男性は配偶者出産者）の数

2 11年度は岩手・宮城・福島の3県を除く

※（参考）「子ども・子育て応援プラン」目標値
男女の育児休業取得率 男性10%、女性80%

短時間勤務制度の実施率は66%

育児のための何らかの措置制度がある割合は表1のとおり69.6%だった。

各措置の導入状況は、短時間勤務制度が66.4%で最も多く、所定外労働の制限が62.5%、始・終業時刻の繰り上げ・下げが36.6%で続いた。

各措置の最長利用可能期間をみると、短時間勤務制度では「3歳に達するまで」が57.0%で最多、

表2

最長介護休業期間の制限の有無および最長介護休業期間

(%)

年 度	介護休業制度の規定がある事業所計	期間の最長限度を定めている	最 長 限 度						期間の制限はなく、必要日数取得できる
			通算して93日 (法定どおり)	93日を超え 6カ月未満	6カ月	6カ月を超え 1年未満	1年	1年を超える 期間	
2016年度	100.0	96.0 (100.0)	(86.3)	(0.8)	(2.2)	(0.7)	(8.4)	(1.7)	4.0
17年度	100.0	96.3 (100.0)	(84.5)	(1.8)	(2.6)	(0.3)	(8.8)	(2.0)	3.7

「小学校就学の始期に達するまで」の18.9%が続いた。所定外労働の免除では「3歳に達するまで」が49.1%、「小学校就学の始期に達するまで」が32.3%だった。

期間限度ない介護休業は4%

介護休業制度の規定がある事業所は70.9%で16年度の72.6%から1.7ポイント減少した。

介護休業制度の規定がある事業所において、介護休業制度の期間の制限を設けている割合は表2のとおり96.3%だった。期間の制限なく、必要日数取得できる事業所は、17年度は3.7%だった。

最長限度を定めている事業所についてその期間をみると、通算して93日（法定どおり）が84.5%を占めた。次いで1年が8.8%、6カ月が2.6%だった。

介護短時間勤務制度の実施率は62%

介護のための所定労働時間の短縮等措置の各種制度の導入状況（複数回答）は図2のとおり。

各措置の導入率は短時間勤務制度が61.6%で最も多かった。始業・終業時刻の繰上げ・繰下げが33.6%、フレックスタイム制度が15.7%で続いた。いずれの措置も前回（14年度）に比べ導入率は増加した。

これらの措置の最長利用可能期間は図3のとおりだった。いずれの措置も「3年（法定どおり）」が最も多く、短時間勤務制度が70.7%、フレックスタイム制が69.7%、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げが66.3%だった。

介護のための所定労働時間の短縮措置等の制度を導入している事業所のうち、各制度の利用者がいた事業所の割合を措置ごとにみると、在宅勤務・テレワーク4.6%、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ2.9%、短時間勤務制度2.5%などだった。

また制度利用者の利用内訳は、女性では短時間

勤務制度が38.3%で最も高く、男性は介護に要する経費の援助措置が33.2%で最多だった。

短時間正社員制度の導入率は20.8%

フルタイム正社員より一週間の所定労働時間または所定労働日数が少ない正社員として勤務できる「短時間正社員制度（育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く）」がある事業所の割合は図4のとおり20.8%だった。

図2 介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の導入状況（複数回答）

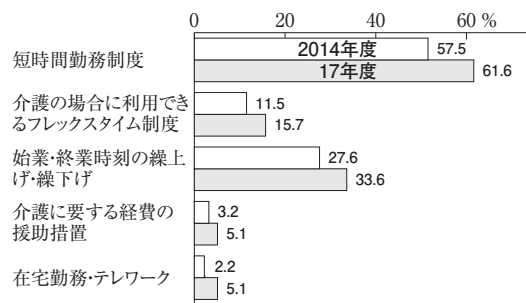


図3 介護のための勤務時間短縮等の措置の最長利用可能期間

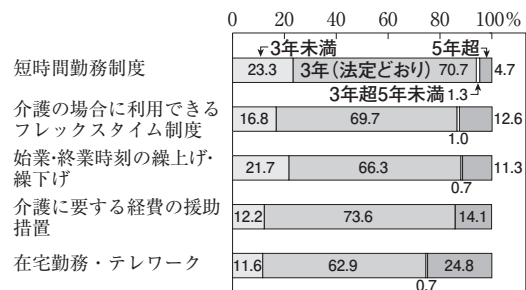
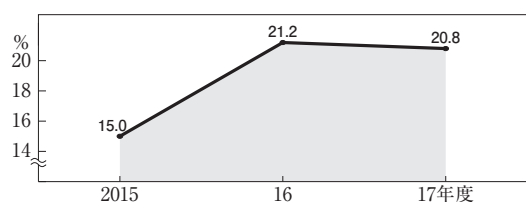


図4 短時間正社員制度の導入状況



■総務省統計局（2018年4～6月）

全国主要 81都市別の家賃調べ

— 6月期の都区部民営家賃は8,553円 —

6大都市の6月期の家賃の前年同月比は図1のとおり。
都道府県営住宅は大阪市が2.0%増加，民営借家は都区部が△0.4%減少した。

調査・集計方法は次のとおり。

- (1) 都道府県営住宅の家賃 各調査市町村内に所在する都道府県営住宅全部の賃借料および延べ面積を毎月調査する。
- (2) 民営借家の家賃 調査地区内を3グループに分け，第1群は1月，4月，7月，10月，第2群は2月，5月，8月，11月，第3群は3月，6月，9月，12月に調査。

図1 6大都市家賃の対前年同月変動率 (18年6月)

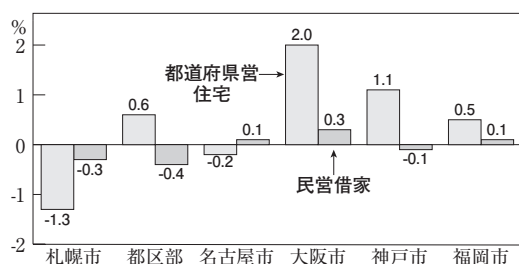
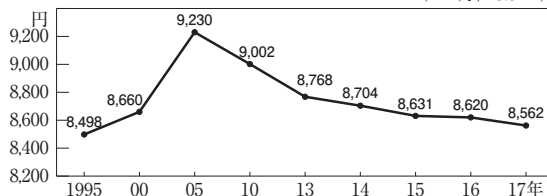


図2 東京都区部の民営借家家賃の動き (1カ月，3.3m²)



集計は，家賃の総額を借家の総面積で除して算出する。
その際，調査されなかった地区の家賃および面積は，前月または前々月の調査結果を用いる。

全国主要81都市別の家賃調べ（その1）

（総務省統計局調べ）（1カ月，3.3m²当たり，円）

都市名	年月別	都道府県営住宅			民 営 借 家			2017年平均	
		2018年4月	5月	6月	2018年4月	5月	6月	都道府県営住宅	民営借家
札幌市	札幌市	807	834	826	3,679	3,681	3,693	824	3,709
函館市	函館市	980	1,028	999	3,818	3,815	3,814	992	3,792
旭川市	旭川市	850	842	840	2,854	2,865	2,870	844	2,882
青森市	青森市	1,056	1,063	1,064	3,666	3,664	3,670	1,041	3,680
盛岡市	盛岡市	1,146	1,141	1,131	4,143	4,120	4,131	1,112	4,140
仙台市	仙台市	1,358	1,405	1,398	4,501	4,526	4,541	1,374	4,547
石巻市	石巻市	1,115	1,148	1,141	4,034	4,042	4,038	1,120	4,055
秋田市	秋田市	1,318	1,306	1,302	3,962	3,967	3,959	1,298	3,984
山形市	山形市	1,389	1,375	1,373	4,162	4,243	4,201	1,349	4,153
福島市	福島市	1,030	1,020	1,015	4,050	4,050	4,048	1,045	4,074
郡山市	郡山市	1,170	1,161	1,154	3,957	3,961	3,962	1,143	3,974
水戸市	水戸市	1,133	1,123	1,118	3,952	3,948	3,954	1,128	4,009
日立市	日立市	1,109	1,099	1,099	4,380	4,391	4,405	1,128	4,353
宇都宮市	宇都宮市	1,165	1,159	1,155	3,794	3,786	3,787	1,150	3,869
足利市	足利市	1,050	1,037	1,035	3,309	3,300	3,286	1,022	3,275
前橋市	前橋市	1,334	1,338	1,330	3,681	3,675	3,661	1,307	3,684
さいたま市	さいたま市	1,373	1,369	1,366	6,223	6,228	6,226	1,348	6,281
熊谷市	熊谷市	1,297	1,301	1,300	4,423	4,414	4,439	1,235	4,418
川口市	川口市	1,505	1,502	1,501	6,538	6,553	6,562	1,494	6,613
所沢市	所沢市	1,352	1,349	1,344	6,097	6,077	6,056	1,342	6,074
千代田市	千代田市	1,323	1,323	1,317	5,010	4,978	4,965	1,311	4,989
佐倉市	佐倉市	1,120	1,120	1,114	4,069	4,053	4,049	1,111	4,086
浦安市	浦安市	1,003	1,003	1,008	7,292	7,310	7,293	1,021	7,251
東京都都区部	東京都都区部	1,722	1,778	1,769	8,563	8,557	8,553	1,737	8,562
八王子市	八王子市	1,542	1,588	1,575	6,739	6,739	6,737	1,567	6,751
立川市	立川市	1,457	1,507	1,498	7,282	7,257	7,330	1,493	7,347
府中市	府中市	1,539	1,610	1,600	6,712	6,715	6,715	1,563	6,734

全国主要81都市別の家賃調べ（その2）

（1カ月、3.3m²当たり、円）

都市名	年月別	都道府県営住宅			民 営 借 家			2017年平均	
		2018年4月	5月	6月	2018年4月	5月	6月	都道府県営住宅	民営借家
横 浜 市		1,508	1,498	1,492	6,959	6,961	6,929	1,484	6,983
川 崎 市		1,478	1,469	1,463	7,308	7,294	7,316	1,474	7,246
相 模 原 市		1,105	1,101	1,097	5,388	5,382	5,370	1,099	5,393
横 須 賀 市		949	946	938	5,557	5,548	5,548	926	5,528
新 潟 市		1,040	1,033	1,022	4,318	4,296	4,284	1,005	4,288
長 岡 市		724	766	764	3,762	3,777	3,778	744	3,792
富 山 市		1,219	1,219	1,215	3,983	3,993	3,993	1,235	4,013
金 沢 市		1,139	1,130	1,123	4,099	4,126	4,137	1,117	4,097
福 井 市		1,285	1,276	1,276	3,592	3,587	3,579	1,249	3,593
甲 府 市		1,393	1,404	1,395	3,819	3,819	3,816	1,377	3,829
長 野 市		1,108	1,111	1,112	3,707	3,714	3,726	1,116	3,719
松 本 市		1,074	1,073	1,073	3,570	3,567	3,565	1,082	3,595
岐 阜 市		1,053	1,054	1,053	3,600	3,600	3,600	1,069	3,592
静 岡 市		1,586	1,582	1,570	4,680	4,659	4,657	1,563	4,714
浜 松 市		1,416	1,412	1,398	3,751	3,731	3,735	1,403	3,756
富 士 市		1,363	1,360	1,340	3,878	3,873	3,869	1,348	3,910
名 古 屋 市		1,687	1,682	1,679	4,951	4,957	4,958	1,672	4,919
豊 橋 市		1,482	1,479	1,473	3,969	3,950	3,996	1,464	3,984
津 市		985	982	981	3,669	3,672	3,661	957	3,710
松 阪 市		1,097	1,096	1,086	3,379	3,384	3,377	1,061	3,398
大 津 市		1,252	1,250	1,247	4,016	3,996	3,996	1,226	4,042
京 都 市		1,585	1,575	1,571	5,241	5,246	5,271	1,554	5,278
大 阪 市		1,908	1,920	1,926	5,883	5,906	5,909	1,845	5,892
堺 市		1,573	1,590	1,588	4,868	4,863	4,860	1,579	4,837
枚 方 市		1,332	1,341	1,343	4,852	4,898	4,914	1,337	4,888
東 大 阪 市		1,704	1,729	1,726	5,666	5,668	5,668	1,711	5,690
神 戸 市		1,598	1,596	1,594	5,692	5,690	5,690	1,568	5,692
姫 路 市		1,205	1,203	1,203	3,556	3,560	3,560	1,186	3,542
西 宮 市		1,633	1,632	1,631	5,670	5,673	5,673	1,598	5,615
伊 丹 市		1,498	1,498	1,497	4,568	4,568	4,563	1,451	4,601
奈 良 市		1,014	1,008	1,004	4,107	4,143	4,122	997	4,128
和 歌 山 市		1,555	1,533	1,528	3,467	3,479	3,488	1,525	3,554
鳥 取 市		919	919	920	4,185	4,186	4,176	920	4,083
松 江 市		1,011	1,009	1,009	4,154	4,151	4,147	1,003	4,185
岡 山 市		837	836	824	4,352	4,348	4,370	812	4,341
広 島 市		1,083	1,070	1,068	4,213	4,215	4,205	1,059	4,223
福 山 市		1,056	1,045	1,042	3,676	3,672	3,676	1,056	3,691
山 口 市		809	807	802	3,420	3,417	3,433	808	3,464
宇 部 市		770	769	767	3,834	3,832	3,838	768	3,876
徳 島 市		958	959	957	3,958	3,948	3,936	968	3,966
高 松 市		866	855	851	4,010	4,035	4,035	851	4,135
松 山 市		851	846	843	3,479	3,479	3,471	832	3,486
今 治 市		811	799	799	3,413	3,413	3,411	786	3,476
高 知 市		1,136	1,117	1,118	3,843	3,819	3,792	1,116	3,877
福 岡 市		1,289	1,451	1,322	4,190	4,199	4,209	1,305	4,193
北 九 州 市		1,119	1,125	1,131	3,985	3,984	3,990	1,154	3,990
佐 賀 市		1,260	1,265	1,250	3,562	3,564	3,541	1,244	3,556
長 崎 市		1,494	1,491	1,489	5,578	5,551	5,580	1,484	5,577
佐 世 保 市		1,297	1,296	1,291	4,119	4,119	4,119	1,284	4,119
熊 本 市		1,113	1,112	1,113	3,878	3,878	3,881	1,118	3,846
大 分 市		1,169	1,167	1,166	3,631	3,638	3,668	1,170	3,624
宮 崎 市		1,000	999	999	3,805	3,806	3,776	991	3,828
鹿 児 島 市		1,032	1,058	1,058	4,334	4,361	4,389	1,060	4,408
那 覇 市		1,490	1,483	1,482	4,072	4,079	4,082	1,478	4,091

経営効果の理論的背景を探る

— 採用と福利厚生① —

山梨大学教授 西久保 浩二

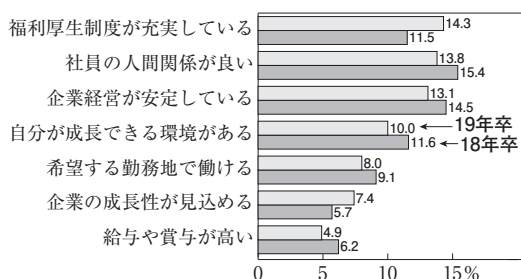
「選ばれる企業」への変身

大学は夏季休暇に入り、のんびりとした時間が流れている。しかし3年生達だけはこの夏は忙しい。そう、いよいよ就活の前哨戦ともいえ、インターンシップが本格的にはじまるからである。現在のインターンシップは、それまでの単なる就業体験型ではなく、完全に就活の初期プロセスに組み込まれており、学生にとって参加に関して選択の余地はない。早期に自分が望む企業、業種の内定が欲しいならば参加するしかない。わが大学の就職支援委員会でも少なくとも2、3社程度のインターンシップに参加するように春から重ねて指導しており、おそらく、今頃は都内までの高速バス通勤で頑張っているはずである。

アベノミクスが始まって以来、新規学卒市場は氷河期を脱して一気に好転し、売り手優位の市場が続いている。足元の2019年3月卒業予定の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は1.88倍と、前年の1.78倍より、さらに0.10ポイント上昇して近年の最高値となっている。特に中小企業層（従業員規模別300人未満企業）では、実に過去最高の9.91倍まで達しており、ここまできると深刻な、というかもはや採用不可能な水準ともいえる。

企業にとって継続的な人材調達行動は経営の持続性、そして長期成長を支える基盤的な活動であり、その成否は企業の命運を間違いなく左右する。いかに労働市場の状況が厳しいとはいえ長きにわたり採用に失敗し続けることは許されないのである。一方で近年、AIやRBAといった画期的な省人化の動きにも注目が集まっているが、未だその効果、コストは未知数であり、安易な期待はできない状況であろうし、厳しい採用結果を補い得るものではない。また、わが国の新卒一括採用方式

企業選びで最も注目するポイント（上位10項目）



注 「2019年卒 マイナビ大学生広報活動開始前の活動調査」より一部抜粋

には、短期的な労働力調達だけではなく、企業を担う柱となる中核人材、経営人材を長期的に選抜する方式の初期過程とも位置付けられており、欧米型の適時、外部経営人材の移入を前提とする人材戦略ではない。したがって、なんとしても必要な人材を獲得していかなければならない。

やはり、そのための基本戦略としては就活生達の企業選択の対象となるべく、企業としての魅力を高め、それをしっかりと新卒市場においてアピールすることで彼らから「選ばれる企業」となることしかないのではなかろうか。彼らの初期のアタックリスト（応募企業）に挙げられると同時に、選考過程において自社で働くことの魅力をうまく伝えられるか。これに尽きるのである。

では選ばれる企業としての魅力と何か、その魅力をどう伝えるか、である。

企業選択の1位は「福利厚生の充実」

実は前置きがずいぶん長くなってしまったのだが、今春に、この問の答えだ、と筆者は注目した調査結果を見つけたのである。上図に示すもので今年3月に発表された19年卒の就活生に対して行われた大規模のアンケート調査の結果である。そう、なんと来春入社する就活生たちの企業選びで

最も注目するポイントとして「福利厚生制度が充実している」という選択肢が他を抑えてトップ(14.3%)となったのである。いやーなかなかこの結果は感慨深いものである。

この調査は有効回答数4,466名という大規模なもので現代の就活生全体の意識を投影した結果として十分に信頼できるものである。その信頼性の高い調査で「福利厚生制度」が企業選択時に最も多くの就活生たちに注目されているのである。「社員の人間関係(13.8%)」「企業経営の安定(13.1%)」「成長できる環境(10.0%)」「希望する勤務地(8.0%)」などよりも多くの就活生が注目していることに正直なところ驚く。なんで???, という第一印象であった。これまでも福利厚生は学生たちの企業選択基準の上位にくることは何度かあったと記憶するが、常に補完的な基準であって、これほどの大規模調査で1位になったことはないだろう。福利厚生という言葉、概念そのものを十分理解していないとも思われる彼らだが、それでも期待の存在として位置付けているのである。

しかし、である。事実として現代の大学生、就活生たちが「福利厚生がどれだけ充実しているか」という基準で自分が長く働く企業を選ぼうとしているならば、企業としてはそれを真剣に受け止め、対応する必要がある。つまり、福利厚生をいかに採用戦略に活かしていくのか、福利厚生へのこれからのどのような投資が採用力を企業にもたらしのか、という採用活動における有効活用の視点での制度活用、制度改革を考えていかなければならない。

福利厚生と採用力との関係

筆者も今回、改めて真剣に、幅広い観点から考えてみたいと思う。福利厚生が企業の採用力に結実するまでのプロセスに何が介在しているのか。さらに、企業が人材戦略の一環としてどのようなメカニズムを造ることが福利厚生投資を効率的に採用力に結び付けられるか、という点である。これまでの理論的・実証的な蓄積を元に議論を試みたいと考える。

また、なかでも特に中小企業の立場に注目して考えてみたい。一般に資金的にみると大企業と中小企業との処遇格差は賃金以上に福利厚生において著しい。つまり、中小企業が大きく劣後してい

る。とすれば「福利厚生制度が充実している」という点を就活生に重視されればされるほど当然、中小企業は不利になる。先のように福利厚生が企業選択に直結するようになったとすれば、これまで以上に中小企業は労働市場において人材獲得に苦戦することが予想されることになる。しかし、この格差は資金面、つまり法定外福利費としての企業拠出額だけをみた規模間格差であって、必ずしも質的な格差ではない。質とは例えば、就活生や若年層のニーズとのマッチング度の格差ではないということである。つまり絶対的な投下資金や制度数での格差は大きく、克服が困難であるとしても「採用」に特化して考えれば、挽回の余地は残されているように思われる。中小企業であっても限られた資金を特定のターゲット層の労働市場に対するメッセージ性の強い制度・施策を重点的に拡充することで“個性的な魅力のある福利厚生”を実現してアピールできれば十分、採用力につなげることは可能であろう。また、先の調査結果をみてよく考えると「給与や賞与が高い」とする就活生は4.9%(7位)と少ない。賃金格差で追いつくには相当の負担、リスクを要するが法定外福利費ならば実額的には大きな格差ではないのである。どうやら賃金よりも福利厚生を企業選択基準として重視しているとするならば、人件費としての賃金と福利厚生との配分の再考も含めて思い切った拡充化を検討してもよいのであろう。

企業の採用行動あるいは従業員の就職行動に関する研究は労働経済学、人的資源管理論を中心に以下のように多くの先行研究、理論の蓄積がある。これらを総動員しながら福利厚生との接点を探りたい。

労働経済学では特殊な市場取引として取引コスト理論、労働市場サーチ理論があり、その中で労働市場における情報の非対称性、シグナル情報などが論じられてきた。人的資源管理論における採用に関する理論的検討では、PE-fit理論、RJP理論等がある。少し学際的に領域を広げると労働市場におけるブランディング理論、メッセージ理論、説得的コミュニケーション論、モチベーション論の中の期待理論、欲求理論なども採用問題に応用できるもので有用であろう。

採用における福利厚生の役割を今日的な視点から改めて検討してみよう。

実施率は特定健診75%, 特定保健指導終了19%

2016年度の特定健康診査・特定保健指導の健康保険組合分の概要は次のとおり。

特定健診実施率は75.2%

特定健康診査の対象者数は1,206万人，実施率

表1 特定健康診査の実施率 (%)

区 分	全 体	男 性	女 性
40～74歳	75.2	86.8	62.4
40～44歳	76.8	89.2	63.8
45～49	77.5	89.7	64.5
50～54	78.3	89.9	65.1
55～59	77.4	88.9	63.9
60～64	72.8	83.5	58.8
65～69	58.5	67.4	48.3
70～74	45.9	53.7	37.5

注 被扶養者を含む。以下同じ

表2 特定保健指導の対象者数と受診者に占める割合

区 分	人 数	対象者割合
特定保健指導の対象者	169万人	18.6%

表3 特定保健指導終了者の割合 (%)

区 分	全 体	男 性	女 性
40～74歳	19.2	20.1	15.1
40～44歳	17.3	18.1	12.6
45～49	19.9	20.8	15.3
50～54	21.2	22.2	16.7
55～59	21.2	22.3	16.4
60～64	17.9	18.6	14.5
65～69	12.7	12.3	14.4
70～74	12.0	10.8	16.2

注 被扶養者を含む。以下同じ

表4 メタボ該当者および予備群者数と割合

区 分	人 数	割 合
メタボリックシンドローム該当者・予備群	2,291,462人	25.3%

0 注 該当者：内臓脂肪の蓄積に加え血中脂質，血圧，血糖のうち，2つ以上該当する者，予備群：内臓脂肪の蓄積に加え，血中脂質，血圧，血糖の1つに該当する者

（受診率）は表1のとおり75.2%だった。

年齢階級別では50～54歳が78.5%で高かった。性別では男性が86.8%，女性が62.4%だった。

保険者の種類別では，共済組合（76.7%），組合健保（75.2%）が高く，国保組合（47.5%），協会けんぽ（47.4%），船員保険（48.5%），市町村国保（36.6%）は低いという二極構造だった。

特定保健指導終了者の割合は19.2%

特定健診受診者1,206万人に占める特定保健指導の対象者の割合は表2のとおり18.6%だった。

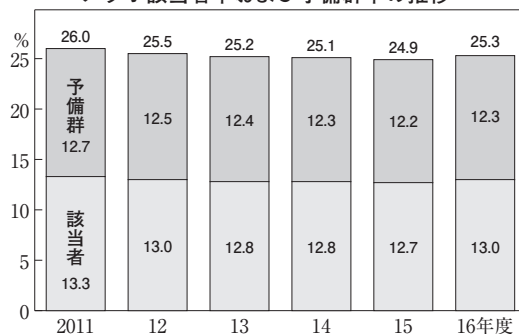
年齢別の特定保健指導の終了者の割合は表3のとおり，平均19.2%，男性は20.1%だが，女性は15.1%だった。

メタボは該当者と予備群で25.3%

特定保健指導の対象者となるメタボ該当者および予備群の割合は表4のとおり25.3%。推移は右図のように，緩やかに減少している。

メタボ該当者および予備軍のうち薬剤服用者の割合は表5のとおり，いずれか1種類の服用が26.9%，2種類の服用が12.3%，3種類の服用が3.0%だった。

メタボ該当者率および予備群率の推移



注 特定健康診査受診者数に対する割合

図表5 特定健診受診者の薬剤服用者の割合 (%)

区 分	割 合
いずれか1種類	26.9
いずれか2種類	12.3
3種類	3.0
服用なし	57.8

注1 メタボリックシンドローム該当者および予備群者数に対する割合

2 治療薬は高血圧，脂質，血圧の3種類