

旬刊
2018年11月
上旬号

福利厚生

ISSN1343-568X
No.2259

特集

2018年版 本誌調べ

ライフプランセミナーの平均像

日本健康会議・厚労省
健康なまち・職場づくり宣言2020の達成状況
厚労省・雇用支援機構
高齢者活用の決め手は柔軟な働き方,健康支援
介護離職は6,500億円の損失(産業構造審議会)
従業員持ち株制度の実施状況と実績(東証)
週休・年休,休暇制度,退職給付の状況(厚労省)
国民医療費の内訳と伸び率(厚労省)

生命保険文化センター
生命保険の世帯加入率は89%に
老人ホームの施設数,定員数(厚労省)
成人の体力・運動能力の状況(スポーツ庁)

福利厚生関連指標(2018年11月分)

福利厚生アラカルト(10月下旬分)

福利厚生遺産を歩く(その37 近江八幡市)



別子銅山鎮護の神を祀る大山積神社

境内は福利増進に活用された



奉納相撲



鉱夫住宅



運動会

福利厚生関連史資料
シリーズ⑤

新居濱住友事業案内

世界一の産出を誇った別子銅山が位置する愛媛県新居浜市は住友グループ縁の地だ。昭和初期には5,000名弱の労働者が採鉱・精錬に当たっていた。都市部から離れていたため福利厚生は充実していた。住友家が分霊を受け付けられた大山積神社は住友各社の協力です。毎年例大祭,奉納相撲,演劇会,運動会の場として賑わった。鉱員住宅も整備され,神社の境内の学校に子弟達が通学していた。(1936年刊)

(国立国会図書館蔵)

特集

2018年版 本誌調べ

ライフプランセミナーの平均像 7

付帯調査 セミナー受講者の状況, 反応・関心, 課題 10

別表 ライフプランセミナーの団体別実施状況 11

国民医療費

厚労省 2016年度

国民医療費の内訳と伸び率 36

社会保障

経産省 産業構造審議会 2050経済社会構造部会

介護離職は6,500億円の損失 37

健康づくり

日本健康会議・厚労省 2018年度

健康なまち・職場づくり宣言2020の達成状況 41

身体能力

スポーツ庁 2017年度

成人の体力・運動能力の状況 43

メンタル相談

日本産業カウンセラー協会 働く人の電話相談室 (第11回)

労働条件・待遇に関する相談が増加 47

持ち株会

東証調べ 2017年度

従業員持ち株制度の実施状況と実績 48

就労条件

厚労省 就労条件総合調査 2018年

週休・年休, 休暇制度, 退職給付の状況 50

老人ホーム

厚労省 2017年10月現在

老人ホームの施設数, 定員数 54

高齢者雇用

厚労省 高齢・障害・求職者雇用支援機構 2018年度

高齢者活用の決め手は柔軟な働き方, 健康支援 55

家計と生命保険

生命保険文化センター 2018年度

生命保険の世帯加入率は89%に 56

老後資金

メットライフ生命保険

老後資金と現有資産の差は2,000万円 60

子育て女性の健康

第一生命経済研究所

未就学児のいる女性の4割は肉体・精神とも疲労 61

子育て費用

明治安田生命保険

理想年収は子育て期1,000万円, 現実と270万円差 63

指標

福利厚生関連指標 (2018年11月分) 65

アラカルト

福利厚生アラカルト (10月下旬分) 40

グラビア

福利厚生遺産を歩く (その37 近江八幡市) 3

1933年頃のメンソレータム工場での作業，女子教育が身近でなかった頃，女学校を併設していた。



生涯親交が堅かった3人の創業者

近江兄弟社の独身青年社員宿舎「地塩療」，1940年



若者で賑わう図書館（蔵書は現在市に）



福利厚生遺産を歩く
 (その37 近江八幡市)

メンソレータム(現メンターム)の創業で有名なウォーリズは一八八〇(明治一三)年、米国カンザス州で生まれた。病弱だったが、YMCA活動に熱心で、訪日も同団体の教師公募による。

宗教家、教育者、建築家、社会事業家であると同時に事業家でもあった。事業会社「近江セールズ株式会社」は、本社を滋賀県蒲生郡八幡町に置き、資本金十万円、薬品のほか建築資材、雑貨販売も手がけた。設立は一九二〇年。定款二条に「其ノ利益ノ大部分ヲ近江基督教慈善教化財団ニ贈与スルヲ以テ目的トス」と掲げた。「資本提供者(株主)の利益より、従業員の福利を優先させる条項もみられる」と「ウォーリス評伝」(奥村直彦、05年、港の月刊)にある。日曜は完全休業、賃金は日常生活費であり、不時の出費は会社の中央会計が支えたという。(文責・本誌)

近江兄弟社創業の地「創（はじめの家）」跡に建つ本社屋



1930年頃のデザインを再現



本社前に建つ創業者、ウィリアム・メレル・ヴォーリス像



街中の看板



歴代の近江兄弟社製品、旧満州にも進出、模造品が出るほどの人気だった。



ウォーターハウス記念館，1913年築



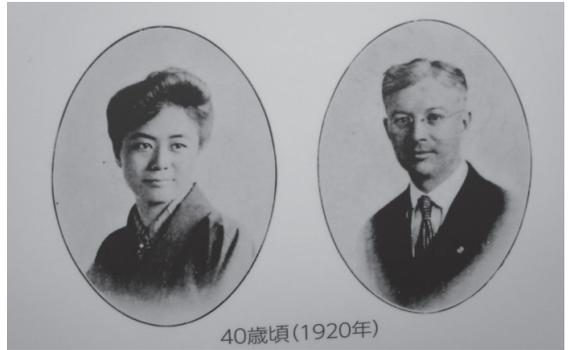
近江兄弟社創業者の一人，吉田悦蔵宅，1907年築



ヴォーリズの大学時代からの親友アンドリュース宅



ヴォーリズ夫妻，40歳頃，左は満喜子夫人。満喜子は旧姓一柳（ひとつやなぎ），子爵一柳末徳の三女。米国留学経験があり，ヴォーリズの通訳をした縁で結婚。満喜子は教育者として近江八幡に大きな足跡を残した。



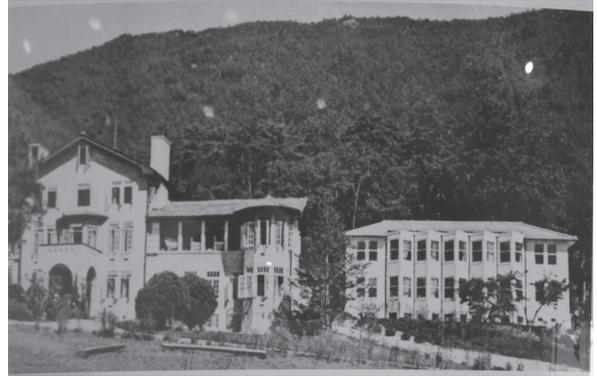
晩年を過ごしたヴォーリズ宅。洋風木造。両開きの窓，暖炉，夫人用の和室もある。



近江兄弟社学園，満喜子が経営に参画



ヴォーリズはキリスト教に改宗直後に肺結核で死亡した若い僧を悼みサナトリウムを開設した。そののち医療施設として建て替え，現在も同じ場所で継続して開設されている。ヴォーリズと満喜子夫妻は，他の賛同者と共に，学校，教会の開設などのほか，事業経営にも取り組んだ。建築家としても高名で，全国に1,600棟を設計・施工した。



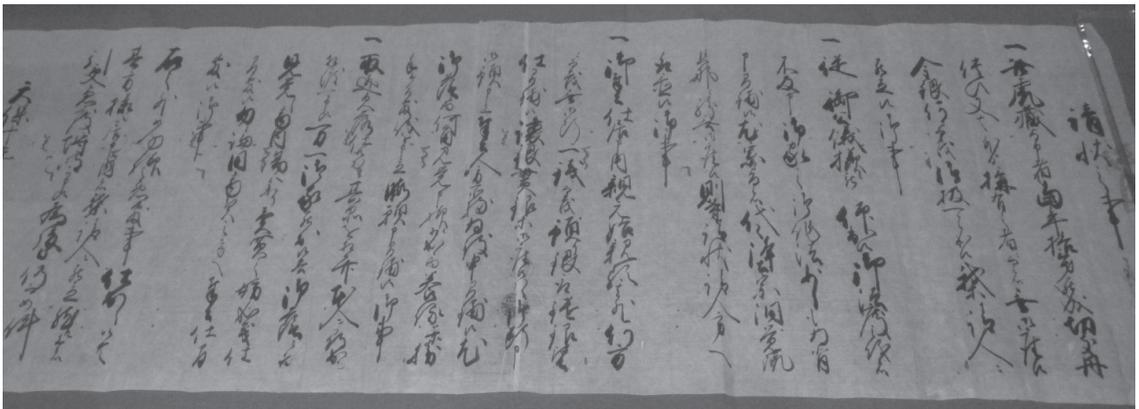
近江商人は教育熱心で，八幡東学校（白雲館）を建設した。1877年の開設時の児童数232人のうち117人は女子だった。



近江商人の財力は北前船がもたらした。



請状。近江商人は地方に出店するときでも，信用のおける地元近江国出身者の採用を原則とした。理由は①奉公人に関する情報を入手しやすい，②奉公人の不正・不実に身元がわかっているので対処しやすいことなどだった。10歳代前半で奉公に出るときには雇主に「請状」を差し出した。



ライフプランセミナーの平均像

ライフプランセミナー実施団体の60%が55歳以上対象あるいは退職準備型のセミナーを実施していた。17年に比べ実施しているセミナーの種類は横ばいだったが、年間開催回数は3.8回に増加した。日程は半日が50.8%、1日が35.8%となり、日帰りセミナーが9割近くを占めた。1回当たりの受講者数は67.0人だった。セミナーのテーマはいずれの対象年齢層でも経済プラン・家庭経済設計が中心で平均121分を充てていた。

調査結果の概要

退職準備型のセミナーの実施率が60.4%で最も高かった。民間企業では71.4%が退職準備型セミナーを実施していた。40歳未満対象のセミナーは39.6%だったが、労組主催では63.6%にのぼった。前年に比べ各年代向けのセミナーとも実施率はやや低くなった。

実施しているセミナーの種類は各団体平均で1.9種類だった。公務員は2.2種類とやや多かった。年間開催回数は平均3.8回、1回当たりの受講者数は67.0人だった。

セミナーの日程は半日が50.8%だった。セミナーの受講時間は半日145分、1日330分、1泊2日430分だった。

配偶者にセミナー参加を認めていたのは民間企業では22.2%だったが、公務員では48.5%みられた。

参加に当たり費用の自己負担がある割合は低く、最も高い40～49歳未満対象で13.0%、ほかは10%未満だった。

セミナー参加時間を給与対象とする（就業時間内に開催する）割合は73.9%だった。給与対象外（就業時間外の開催）は13.9%だった。

各テーマの採用率をみると、家庭経済設計の採用率が61.5%で最も高かった。ライフプラン総論が48.1%で続いた。このほか採用率が高かったテーマは、健康・栄養・介護40.6%、年金・退職金制度34.8%、諸制度説明33.7%などだった。

ライフプランセミナー調査の概要 (％)

区分		実施率等
セミナー実施率	40歳未満	39.6
	40～49歳	20.8
	50～54歳	41.7
	退職準備型	60.4
実施しているセミナーの種類		1.9種
年間開催回数		3.8回
1回当たり受講者数		67人
日程	半日	50.8
	1日	35.8
	1泊2日	13.4
配偶者参加可	40歳未満	34.4
	40～49歳	22.7
	50～54歳	31.7
	退職準備型	28.6
受講時間	半日	145分
	1日	330分
	1泊2日	430分
自己負担ありの割合	40歳未満	4.8
	40～49歳	13.0
	50～54歳	7.1
	退職準備型	1.6
セミナー受講時の給与の取り扱い	給与対象	73.9
	給与対象外	13.9
	有休等で対応	12.2
セミナーテーマの採用率	総論	48.1
	ライフプラン作り	5.3
	家庭経済設計	61.5
	年金・退職金	34.8
	社会保障制度	9.6
	生きがい	11.2
	健康・介護	40.6
	キャリア	10.7
	諸制度説明	33.7
	OB体験談	2.1
グループ討議	5.3	

60%が退職準備型セミナーを実施

ライフプランセミナーの対象年齢別実施率は表1のとおり、55歳以上対象または退職準備型（以下、55歳以上+退職準備型）が60.4%で最も高かった。次いで50～54歳が41.7%，40歳未満が39.6%，40～49歳が20.8%だった。

図1によって17年の実施率と比較すると、50～54歳での実施率が上昇、他は横ばいだった。

団体別にみると、労働組合では40歳未満対象のセミナー実施率が63.6%で高かった。

実施しているセミナーの種類は平均1.9種で、昨年とほぼ同じだった。

年間開催数は平均3.8回

セミナーの年間開催回数は図3のとおり、平均3.8回に増加した。対象年齢層別に17年と比較すると、40歳未満は2.8→3.2回、40～49歳は1.4→3.5回、50～54歳は4.0→3.8回、55歳以上+退職準備は3.0→4.5回だった。

セミナー1回当たりの受講者数は図4のとおり平均67.0人だった。対象年齢層別にみると、40歳未満では55.4人、40～49歳では52.3人、50～54歳で

は72.6人、55歳以上+退職準備型では79.9人だった。セミナーの開催回数が増加したこともあり、1回当たりの受講者は減少した。

40歳未満のセミナーは6割が10年以降導入

セミナーの導入時期は表2のとおりだった。40歳未満では00年代が26.9%，10年以降が59.6%と86.5%が10年以降の導入だった。40～49歳では80年代以前が9.5%，90年代が23.8%，00年代が23.8%，10年以降が42.9%だった。50～54歳では80年代以前、90年代がそれぞれ20.0%，00年代が23.3%，10年以降が36.7%だった。55歳以上+退職準備型では80年代以前が21.7%，90年代が37.0%，00年代が23.9%，10年以降が17.4%だった。

対象年齢が若いセミナーでは00年代以降に導入した割合が高かった。

日帰りセミナーが86.6%

セミナーの日程は表3のとおりだった。全体では半日が50.8%と半数を超え、1日が35.8%，1泊2日が13.4%だった。日帰りのセミナーが86.6%を占めた。

表1 セミナーの実施率 (18年, %)

区分	40歳未満	40～49歳	50～54歳	55歳以上+退職準備型
平均	39.6	20.8	41.7	60.4
民間企業	26.2	16.7	38.1	71.4
労働組合	63.6	18.2	36.4	18.2
公務員	46.5	25.6	46.5	60.5

図1 50～54歳対象のセミナーがやや増加

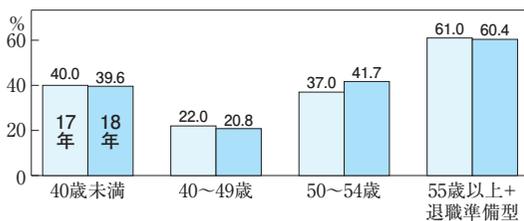
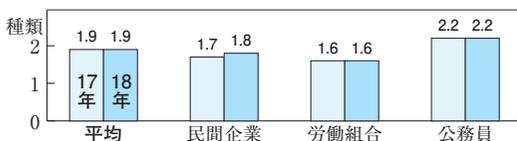
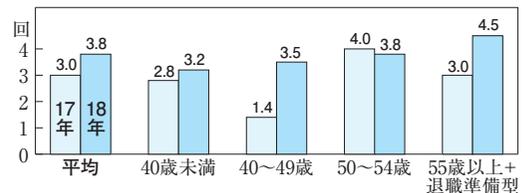


図2 実施しているセミナーの種類数



注 同一セミナーの複数回実施は1種類と数えた

図3 セミナーの年間開催回数



注 同一セミナーを含めた開催回数を集計

図4 セミナー1回当たりの受講者数 (18年)

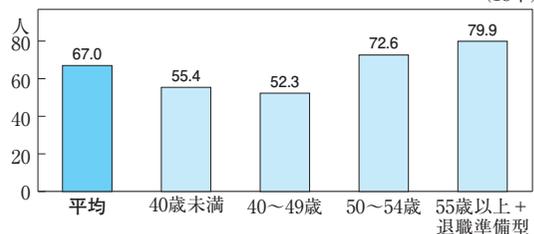


表2 セミナーの導入時期 (18年, %)

区分	40歳未満	40～49歳	50～54歳	55歳以上+退職準備型
80年代以前	0.0	9.5	20.0	21.7
90年代	13.5	23.8	20.0	37.0
00年代	26.9	23.8	23.3	23.9
10年以降	59.6	42.9	36.7	17.4

対象年齢層別にみると40歳未満では半日68.9%、1日26.2%、1泊2日4.9%だった。40～49歳では半日54.5%、1日36.4%、1泊2日9.1%だった。50～54歳では半日46.3%、1日39.0%、1泊2日14.6%だった。55歳以上+退職準備型では半日34.9%、1日42.9%、1泊2日22.2%だった。

対象年齢が若いほど日帰りセミナーが多かった。

配偶者参加セミナーは2～3割

配偶者が参加できるセミナーの割合は表4のとおりだった。対象年齢層別でみると、40歳未満では34.4%、40～49歳では22.7%、50～54歳では31.7%、55歳以上+退職準備型では28.6%だった。

主催団体別にみると、民間企業、労働組合では55歳以上+退職準備型で配偶者参加できる割合が高かった。公務員では40歳未満では48.5%だったのに対し、55歳以上+退職準備型では17.2%にとどまった。

退職準備型セミナーの受講時間は299分

セミナーの受講時間は表5のとおりだった。

対象年齢層別にみると、40歳未満は206分、40～49歳は315分、50～54歳は283分、55歳以上+退職準備型は299分と、概ね4～5時間だった。

日程別にみると、半日は150～180分、1日は330～390分、1泊2日は430～870分だった。

9割超のセミナーは自己負担なし

受講者の自己負担があるセミナーは表6のとおり、40歳未満4.8%、40～49歳13.0%、50～54歳7.1%、55歳以上+退職準備型1.6%と、9割超のセミナーが自己負担なしだった。

自己負担ありの場合の平均負担額は、40歳未満で2,333円、40～49歳で5,587円、50～54歳いで4,000円、55歳以上+退職準備型で7,000円だった。

74%のセミナーは就業時間内に実施

セミナーの参加時間を給与の対象とするかは表7のとおりだった。

73.9%のセミナーは就業時間内に実施されており、給与の対象としていた。日程別では半日のセミナーでは73.3%、1日は83.3%、1泊2日では42.9%が就業時間内に実施していた。

各テーマの採用率と配分時間をみると表8のと

表3 セミナーの日程 (18年, %)

区分	平均	40歳未満	40～49歳	50～54歳	55歳以上+退職準備型
半日	50.8	68.9	54.5	46.3	34.9
1日	35.8	26.2	36.4	39.0	42.9
1泊2日	13.4	4.9	9.1	14.6	22.2

表4 配偶者が参加できるセミナーの割合 (18年, %)

区分	40歳未満	40～49歳	50～54歳	55歳以上+退職準備型
平均	34.4	22.7	31.7	28.6
民間企業	22.2	12.5	23.5	34.4
労働組合	10.0	0.0	50.0	100.0
公務員	48.5	33.3	35.0	17.2

表5 セミナーの受講時間 (18年, %)

区分	40歳未満	40～49歳	50～54歳	55歳以上+退職準備型
平均	206	315	283	299
半日	145	174	168	180
1日	330	388	342	331
1泊2日	430	868	551	470

表6 セミナーの受講費自己負担ありの割合と金額 (18年, %, 円)

区分	40歳未満	40～49歳	50～54歳	55歳以上+退職準備型
あり	4.8	13.0	7.1	1.6
受講費	2,333	5,587	4,000	7,000

表7 セミナー参加時間の給与取り扱い (18年, %)

区分	就業時間内に実施 (給与対象)	就業時間外または休日実施 (給与対象外)	有給休暇を利用または特別休暇 (有給) を付与
全体	73.9	13.9	12.2
半日	73.3	15.0	11.7
1日	83.3	9.5	4.8
1泊2日	42.9	21.4	35.7

おりだった。これによると、40歳未満では経済プラン・家庭経済設計 (65.6%, 129分)、ライフプラン総論 (45.9%, 101分)、40～49歳では経済プラン・家庭経済設計 (72.7%, 125分)、ライフプラン総論 (50.0%, 135分)、50～54歳では経済プラン・家庭経済設計 (61.0%, 109分)、ライフプラン総論 (56.1%, 137分)、55歳以上+退職準備型では諸制度説明 (55.6%, 77分)、経済プラン・家庭経済設計 (54.0%, 120分)の採用率が高かった。

表8

セミナーのテーマ採用率と時間配分

(18年, %, 分)

調査機関	平均		40歳未満		40～49歳		50～54歳		55歳以上+退職準備型	
	採用率	時間配分	採用率	時間配分	採用率	時間配分	採用率	時間配分	採用率	時間配分
ライフプラン総論	48.1	118	45.9	101	50.0	135	56.1	137	44.4	113
ライフプランづくり	5.3	107	3.3	143	4.5	30	9.8	106	4.8	110
経済プラン・家庭経済設計	61.5	121	65.6	129	72.7	125	61.0	109	54.0	120
年金・退職金	34.8	104	18.0	74	31.8	98	36.6	73	49.2	130
その他社会保障制度等	9.6	83	3.3	180	22.7	41	9.8	98	11.1	91
生きがい	11.2	71	3.3	55	18.2	98	14.6	84	14.3	53
健康・栄養・介護	40.6	76	24.6	99	36.4	73	53.7	74	49.2	66
能力開発・キャリアデザイン等	10.7	165	6.6	214	22.7	220	12.2	73	9.5	130
諸制度説明	33.7	65	11.5	47	31.8	52	34.1	51	55.6	77
OB体験談	2.1	56	1.6	60	0.0	-	0.0	-	4.8	55
グループ討議	5.3	67	3.3	120	4.5	50	9.8	39	4.8	75

付帯調査 (セミナーの評価)

「参加率ほぼ100%」が33%

現在実施しているセミナーの参加率については表9のとおり、32.5%が良好(参加率・定員はほぼ100%)と回答した。目指す参加率を概ね満たしているも49.4%だった。公務員ではあまりよくない・もっと参加してほしいが28.9%みられた。

現在実施しているライフプランセミナーに対する受講者の反応は表10のとおり、多様な内容が求められているが52.6%、もっと詳しい内容が求められているが30.8%だった。セミナーの開催時間については、就業時内での開催(14.1%)、短時間での開催(15.4%)を求める傾向がみられた。

現在実施している項目で受講者の関心が高かつ

表9 現在実施しているセミナーの参加率・参加者数 (18年, %)

区分	参加率・定員は ほぼ100%に 達している	目指す参加率・ 参加者数は概ね 満たしている	あまりよくない ・もっと参加 してほしい
全体	32.5	49.4	18.2
民間企業	48.3	48.3	3.4
労働組合	40.0	40.0	20.0
公務員	18.4	52.6	28.9

表10 ライフプランセミナーに対する受講者の反応

(18年, %)

区分	回答率
もっと詳しい内容が求められている	30.8
もっと初歩的な内容が求められている	7.7
多様な内容が求められている	52.6
若年層向けのセミナーが求められている	12.8
就業時間内での開催が求められている	14.1
就業時間外での開催が求められている	0.0
短時間での開催が求められている	15.4
長時間での開催が求められている	0.0

たのは表11のとおり、公的年金制度の説明82.1%、定年後のマネープラン67.9%などだった。関心が低い項目は、参加者同士の懇親28.2%、配偶者の参加26.9%などだった。

ライフプランセミナーの今後の課題は表12のとおり、内容の充実38.5%、参加率向上のための対策34.6%、内容の更新・見直し32.1%などを挙げる担当者が多かった。

表11 現在実施している項目についての受講者の関心 (18年, %)

区分	関心が 高いと思う	関心が 高くない
会社制度の説明	38.5	12.8
公的年金制度の説明	82.1	1.3
定年後のマネープラン	67.9	5.1
長期家計プラン作成	50.0	7.7
キャリアプランについて	20.5	21.8
キャリアプランの作成	20.5	23.1
定年後の生きがい	44.9	16.7
職場コミュニケーション	17.9	24.4
メンタルヘルス	26.9	19.2
健康問題・健康づくり	64.1	5.1
介護問題	44.9	7.7
資産形成 (iDeco・NISA)	42.3	19.2
OB体験談	19.2	24.4
個別相談	32.1	16.7
配偶者の参加	14.1	26.9
参加者同士の懇親	15.4	28.2

表12 今後の課題

(18年, %)

区分	回答率
参加率・参加者数の向上のための対策	34.6
内容の更新・見直しが必要	32.1
内容の充実	38.5
日程・時間の見直し・検討	20.5
対象年齢の拡大	29.5
非正規社員向けセミナーの実施・充実	1.3
女性向けセミナー・テーマの充実	7.7
再雇用希望者向けのテーマの充実	6.4
個別相談に力を入れたい	5.1
家族・配偶者参加の促進	6.4
アウトソーシングしたい	1.3
課題はあるが、現在の人員・予算では難しい	6.4

ライフプランセミナーの団体別実施状況

(労務研究所調べ、2018年10月現在)

団体名	セミナーの名称 日程 導入時期	対象者	参加費用 (本人負担)	講義内容	時間 配分 (分)	年間 受講 者数
新日鐵住金 (25,101名)	エバースマイル研修 (製造所毎に年1回開催) ◇2日半 13年より	当該年度55歳に 到達する社員	なし	・基調講演 ・キャリア開発セミナー ・ライフプランセミナー ・安全・健康管理	60 1日 120 1日	計100名
住友電気工業 (5,100名)	ライフプランセミナー (年9回開催) ◇半日 98年度より	当該年度50歳に 到達する職員	なし	・基調講演 ・制度説明(定年後の就業、社会保険) ・定年後のライフプラン(退職金、公的 年金) ・健康管理 ・総評	20 40 120 40 15	計198名 ※17年度
	マネープラン&介護 セミナー (年7回開催) ◇半日 16年度より	当該年度40歳に 到達する職員	なし	・マネープラン(40歳からの資金(支出) 計画、資産形成) ・介護の基本 ・健活(健康維持増進制度)	90 30 45	計123名 ※17年度
日本発条 (4,983名)	フレッシュアップセ ミナー (年2回開催) ◇1泊2日 91年度より	55歳以上の職員 と配偶者 (本人のみも可)	なし	・基調講演 ・会社の諸制度について ・社会保険制度の基礎知識 ・長期家計プランの作成		計70名
	ライフプランセミナー (年1回開催) ◇半日 07年度より	概ね30～45歳く らいまでの職員	なし	・事前課題のフィードバック ・30代の資産形成の知識 ・金融商品の知識と積立方法 ・三大イベントと金融商品 ・30代の保険の考え方		30名
大同特殊鋼 (4,205名)	キャリアプランセミ ナー (年5回開催) ◇1日 15年度より	46～55歳	なし	・会社の福利厚生制度と退職金制度 ・基調講演 ・価値観と自己選定 ・家庭経済を考える ・ありがたい姿と課題	30 110 60 120 60	計110名
	相続セミナー (年2回開催) ◇半日 17年度より	—	なし	・ふたつのそうぞく ・生前贈与	計90	計50名 ※18年度
栗本鐵工所 (1,364名)	ニューライフ研修 (年1回開催) ◇1日 88年度より	当該年度58歳に 到達する社員	なし	・退職時の手続き(退職金、DC、社会 保険等) ・再雇用制度の説明 ・基調講演(生涯経済設計と生きがい開 発プラン)	90 40 240	計20～30名 ※各年度に よる

団体名	セミナーの名称 日程 導入時期	対象者	参加費用 (本人負担)	講義内容	時間 配分 (分)	年間 受講 者数
日軽北海道 (182名)	年金とナイスライフ セミナー（外部団体 主催） （年2回開催） ◇半日	50歳以上の従業員 と配偶者、福利 厚生担当者	なし	年金基礎知識 ・いつからいくらもらえるか ・働きたいときの年金調整 ・年金と税金 ・雇用保険との調整 ・退職後の医療保険 セカンドライフに向けて ・退職準備のマネープランチェック ・老後の生活費と予備資金 ・介護の費用 ・住宅ローンの見直し ・保険の見直し ・金融商品の種類	計180	計100名
アズビル (5,000名)	キャリア・ライフプ ランセミナー （年4回開催） ◇1日 12年度より	当該年度55歳に 到達する社員	なし	・ライフプランとは ・キャリアとは ・マネープラン（会社・公的制度） ・DC・共済会制度 ・マネープラン（家庭経済） ・キャリアライフプラン作成	30 60 60 60 60 180	計180名
セイコーエプ ソン企業年金 基金 (15,374名)	P L Pセミナー基礎 （年5回開催） ◇半日 16年度より	当該年度25～35 歳の加入者（年齢 にかかわらず希望 者は参加可能）	なし	・公的年金と企業年金について（制度説 明） ・確定拠出年金による長期資産運用につ いて ・ライフプランについて	80 70 50	計198名 (17年度)
	P L Pセミナー I （年10回開催） ◇1日 03年度より	当該年度48～53 歳の加入者	なし	・年金・税金について（年金試算額提示、 制度説明ほか） ・長期家計プラン作成（収支の現状把握、 老後のシミュレーション、余裕資金の 把握） ・確定拠出年金の制度と運用（分散投資 の考え方と具体的な手法）	165 125 145	計444名 (17年度)
	P L Pセミナー II （年11回開催） ◇1日、1泊2日 94年より	当該年度56歳以 上の加入者と配偶 者	あり 配偶者の交 通費 （上限3万 円）	午前または1日目 ・年金について（年金試算額提示、制度 説明ほか） ・私たちのライフプラン（講演） ・税金について 午後または2日目 ・健康保険、雇用保険、介護について ・経済プランシートの作成 ・健康の話（講演）	70 90 50 30 80 80	計493名 (17年度)
G S ユアサ (3,457名)	ライフプランセミナ ー（定年退職説明会） （年6回開催） ◇半日 06年より	50～59歳の社員	なし	・国の年金・雇用保険・健康保険・税金 ・今後の家計収支（マネープラン）作成 ・資産運用・相続・遺言	180 20 10	計230名

団体名	セミナーの名称 日程 導入時期	対象者	参加費用 (本人負担)	講義内容	時間 配分 (分)	年間 受講 者数
安川電機	ライフプランセミナー (年1回開催) ◇半日	当該年度59歳の社員	なし	・定年後のライフプランを考える ・制度説明(年金・退職金・雇用保険・健康保険) ・再雇用制度の概要 ・健康づくりと生きがい	30 60 15 15	60名 ※17年度
河村電器産業 (1,519名)	ライフプランセミナー (年1回開催) ◇1日	新入社員(17年度)	なし	・確定拠出年金について		30名
帝国通信工業 (333名)	生涯ライフプランセミナー (年1回開催) ◇半日 98年度より	50～59歳の社員と配偶者	なし	・制度説明 ・定年後の経済について ・定年後の健康について ・定年後の生きがいについて ・長期家計プランの作成	45 45 45 45 60	計18名 ※17年度
日本信号 (1,254名)	ライフプラン研修 (年1回開催) ◇1日(10:30～16:00)	当該年度中に満63歳を迎える社員	なし	・ロコ予防講演 ・DCについて ・退職後の手続きについて	90 120 60	計13名
本田技研工業 (49,917名)	ライフプランセミナー セカンドライフコース (年約60回開催) ◇1日 18年9月改定	58歳を迎える従業員および配偶者	なし	・制度説明(公的年金・退職金制度) ・マネープランの考え方 ・セカンドライフ対策・情報提供	60 300 180	計約1,100名
SUBARU (約16,000名)	職制キャリアプラン研修 (年2回開催) ◇1日 07年度より	当該年度10月1日現在で45歳以上の職制(本人)	なし	・オリエンテーション ・職制人事制度、セカンドキャリア支援制度等説明 ・キャリア概要、講義、価値観、強み分析等 ・マネープラン講義	約400	約50名 ※17年度
I H I (8,571名)	50歳向け 働き方セミナー (年1回開催) ◇1日 14年度より(55歳向けセミナーは07年度から実施)	50歳の一般従業員	なし	・50歳代におけるキャリア開発 ・ライフデザインの基本 ・自身の仕事の価値観・基礎能力 ・将来キャリアの展望		153名 ※17年度
	58歳向け 働き方・人生設計セミナー (年1回開催) ◇1日 14年度より(55歳向けセミナーは07年度から実施)	58歳の一般従業員	なし	・選定定年制度について ・マネープランの基礎知識 ・年金・退職金について		—
	基幹職向けライフプランセミナー (年1回開催) ◇2日	55歳の基幹職	なし	・キャリアのふり返り、これからの生き方、働き方について ・ライフプランの基礎知識 ・将来キャリアの展望 ・キャリアシフトプログラムについて		95名 ※17年度

団体名	セミナーの名称 日程 導入時期	対象者	参加費用 (本人負担)	講義内容	時間 配分 (分)	年間 受講 者数
島津製作所 (3,600名)	50代経営基幹職LPS (年1~2回開催) ◇半日(2時間) 12年4月より	50代経営基幹職	なし	・会社制度おさらい ・公的年金・税金 ・社会保険・介護保険 ・家計の見直しのすすめ	30 90	計550名
	定年到達者説明会 ◇半日	定年到達時期の 約3カ月前	なし	・退職手続き ・公的年金・社会保険手続き ・定年後の就業について	90 60 60	
クボタ (10,000名)	マイライフセミナー ステージ20's (年5回開催) ◇1時間 16年より	新卒の新入社員	なし	・マネープランの必要性 ・ライフプランとマネープラン ・会社制度を活用した資産形成 ・給与明細の見方 ・保険について ・お金に関する注意点(クレジットカード、キャッシュカードほか)	計60	約250名
	マイライフセミナー ステージ20's・30's・ 40's (各年代ごと年30回 開催) 16年度より	20's 新入社員以外 の20歳代 30's 当該年度30歳 の正社員 40's 当該年度40歳 の正社員	なし	・ライフプランとマネープラン ・会社制度を活用した資産形成 ・年金制度 ・保険について	計20	20's 計200 30's 計400 40's 計400
	マイライフセミナー ステージ50's (年30回開催) ◇2時間半 80年より	当該年度51歳の 正規社員(配偶者 同伴可)	なし	・セカンドライフに向けてのマネープランの必要性 ・年金制度・退職金制度・再雇用制度 ・キャッシュフロー表作成 ・セカンドライフの収支の確認と見直し	計150	約300名
	年金相談 (年80回開催) ◇3時間半 82~83年ごろより	60歳定年退職3 カ月前の正規社員	なし	・年金制度(国・企業年金基金) ・退職金・年金額の把握 ・退職前後の各種手続き方法	計210	約170名
樫本チエイン (2,900名)	ステップアップ50 (年6回開催) ◇1日 89年より	50歳前後の社員	なし	・生きがいについて ・キャリアの棚卸しとレベルアップ ・健康管理について ・ライフプランの作成 ・社会保険について(年金・介護) ほか	65 20 60 45 100 計450	計109名 ※17年度
	※開催回数は 年度による キャメリアン・ゴール ド (年2回開催) ◇1泊2日 85年より(配偶者同 伴可)	58歳前後の社員 と配偶者	なし	・定年への心の準備・生活設計 ・健康管理について ・退職金について ・社会保険について(年金・健康保険・ 雇用保険・税金) ほか	155 60 90 300 計830	計33名 ※17年度

団体名	セミナーの名称 日程 導入時期	対象者	参加費用 (本人負担)	講義内容	時間 配分 (分)	年間 受講 者数
ジェイテクト (11,348名)	ライフ23 (年12回開催) ◇半日 16年度より	当該年度23歳に 到達する社員 (技 能職)	なし	・マネー教育 (資産形成, DC) ・健康管理	計60	約150名
	キャリアライフ28 (年10回開催) ◇1日 16年度より	当該年度28歳に 到達する社員 (技 能職)	なし	・キャリアライフプラン検討 ・マネー教育 (資産形成, DC) ・健康管理	360 60	約200名
	ライフ30 (年2回開催) ◇半日 16年度より	当該年度30歳に 到達する社員 (一 般職)	なし	・マネー教育 (資産形成, DC) ・健康管理	計60	約15名
	キャリアライフ30 (年4回開催) ◇1日 16年度より	当該年度30歳に 到達する社員 (総 合職)	なし	・キャリアライフプラン検討 ・マネー教育 (資産形成, DC) ・健康管理	360 60	約140名
	キャリアライフ40 (年14回開催) ◇1日 17年度より	当該年度40歳に 到達する社員	なし	・キャリアライフプラン検討 ・マネー教育 (資産形成, DC) ・健康管理 ・介護教育 (公的支援制度・仕事との両 立)	360 60	約240名
	ライフ40 (年2回開催) ◇半日 17年度より	当該年度40歳に 到達する社員 (一 般職)	なし	・マネー教育 (資産形成, DC) ・健康管理 ・介護教育 (公的支援制度・仕事との両 立)	計90	約30名
	キャリアライフ50 (年14回開催) ◇1泊2日 16年度より	当該年度50歳に 到達する社員	なし	・キャリアライフプラン (定年後) ・マネー教育 (定年後の経済・年金制度) ・健康管理 ・介護教育 (公的支援制度・仕事との両 立)	780 60	約300名
	キャリアライフ55 (年9回開催) ◇1日 11年度より	当該年度55歳に 到達する社員	なし	・キャリアライフプラン (定年後) ・マネー教育 (定年後の経済・年金制度) ・健康管理 ・介護教育 (公的支援制度・仕事との両 立)	360 60	約110名
	定年前セミナー (年2回開催) ◇1日 06年度より	当該年度に定年 に到達する社員と 配偶者	なし	・制度説明 (年金・退職金等) ・健康管理 ・OB会	235 30 5	約125名
三井精機工業 (599名)	ライフプランセミナ ー (年1回開催) ◇1泊2日	当該年度59歳に 到達する社員 (03年度より配偶 者同伴可)	なし	・退職金・再雇用時の賃金・高齢雇用 継続給付金 ・公的年金と企業年金 ・確定申告について ・退職後の健康保険について	40 60 30 90	計20名

団体名	セミナーの名称 日程 導入時期	対象者	参加費用 (本人負担)	講義内容	時間 配分 (分)	年間 受講 者数
JNC (3,419名)	ライフキャリアプラン セミナー (2年に1回、4会場で 開催) ◇1日 17年度より	当該年度54歳ま たは55歳に到達す る職員	なし	・再雇用制度説明(人事部) ・再雇用後の生きがい ・公的年金制度について ・家庭経済、再雇用後の家計プラン作成	20 80 120 80	計150～ 200名 (4会場計)
三菱ガス化学 (2,290名)	ライフ・キャリアアデ ザイン研修 (年1回開催) ◇1泊2日 13年度より	当該年度に50歳 到達の正社員(非 管理職)	なし	目的 60歳以降のライフプランに対する意 識、知識の向上、50歳以降の仕事に対 するモチベーションの向上 カリキュラム ①専門講師による研修 ②自社の退職金制度、再雇用制度	1日半 60	計30名
セントラル硝 子 (2,100名)	定年退職前セミナー (年1回開催) ◇半日 15年より	当該年度58歳に 到達する社員	なし	・公的年金について ・当社の退職金と定年再雇用について ・豊かなセカンドライフのために ①セカンドライフをイメージ ②セカンドライフ資金 ③マネープランを組み立てる ④資産運用および相続について	60 210	—
ライオン (2,550名)	LIS21セミナー(35 歳健康づくりセミナー (年2回開催) ◇1日 01年より	当該年度35歳を 迎える社員および 関係会社社員	なし	・体組成測定と運動機能測定 ・グッドコンディションセミナー(健康 講話:食事・運動・睡眠・ストレス対 策) ・オーラルケア実践セミナー	85 110 60	計96名
	LISシニアセミナー (50歳健康セミナー) (年3回開催) ◇半日 13年より	前年度に50歳を 迎えた社員および 関係会社社員	なし	・「がん」を知ろう(健康講話) ・50歳からの健康づくり ・介護関連情報の提供	35 60 50	計96名
	ライオン企業年金基 金ライフプランセミ ナー (年3回開催) ◇半日 59歳 88年より 50歳 13年より	・当該年度59歳 ・当該年度50歳	なし	〈59歳〉・ライオン企業年金 ・公的年金 ・マネープランの設計と運用につ いて ・ユニオン年金 〈50歳〉・ライオン年金と各種制度	50 50 120 30 50	計140名
トクヤマ (1,864名)	セカンドライフセミ ナー (年2回開催) ◇半日 従来より	当該年度55歳に 到達する社員	なし	・キャリア開発セミナー ・制度説明(シニア契約社員・年金・保 険) ・退職後の保障設計 ・定年後のマネープラン	60 100 30 30	計60名 ※17年度
クマイ化学 工業 (653名)	ライフプランセミナ ー (年1回開催) ◇1泊2日 91年度より	56～58歳に到達 する当社および関 連会社社員	なし	・退職後の健康保険、定年後の収入等(退 職金、厚生年金、企業年金、雇用保険等) ・基調講演 ・健康講座 ・定年後の長期家計プランの設計 ・ライフプランの作成 ・情報交換	120 70 120 120 90 80	20～25名

団体名	セミナーの名称 日程 導入時期	対象者	参加費用 (本人負担)	講義内容	時間 配分 (分)	年間 受講 者数
食品工業Y社 (5,000名)	ライフプランセミナー (年10回開催) ◇半日	当該年度51歳に 到達する職員(組 合員・管理職) ※隔年で実施	なし	・企業年金, 退職金 ・シニア社員制度 ・税, 社会保険 ・マネープラン, 生きがい	60 120 60	計250名
ヤクルト本社 (3,000名)	ライフプランセミナー (年1回開催) ◇1日	当該年度55歳に 到達する従業員	なし	・基調講演 ・定年退職後の収入と支出および処遇・ 制度について	110 250	計50名
キッコーマン (1,540名)	ニューライフプラン セミナー (隔年開催) ◇1日半 88年より	55歳前後	なし	・基調講演(総論, 60歳以後の生きがい について) ・制度説明 ・健康プラン ・生涯経済プラン ・先輩談話 ・総合ライフプラン	90 90 60 180 60 60	20~40名
月桂冠 (398名)	ライフプランセミナー (年1回開催) ◇1日 04年より	当該年度55歳に 到達する社員と配 偶者	なし	・基調講演 ・60歳以降の収入について ・生涯経済プラン ・心と体の健康管理	120 60 90 90	計15~20名
ヤマハ・ヤマ ハ労働組合 (4,400名)	セカンドライフ準備 セミナー (年5回開催) ◇1日 会社主催 18年度より内容変更	59歳の従業員と 配偶者(従業員は 必須)	なし	・セミナー説明 ・シニアパートナー(再雇用)制度につ いて ・退職金について ・年金・保険について ・福利厚生制度について ・健康づくり	30 30 50 170 40 30	100名
	新入社員向けライフ プランセミナー (年1回開催) ◇半日(90分) 会社・組合共催 15年度より内容変更	新入社員	なし	・導入講義 ・制度ラインナップの紹介 ・新入社員が入るべき制度のご案内 ・総括	計90	60名
古河機械金属 (209名)	ライフプラン研修 (年1回開催) ◇1日 13年度より	当該年度に満53 歳を迎える総合職	なし	・年金, 社会保障等の基礎知識 ・生涯経済設計 ・自己分析・自己理解 ・働く環境変化と対応 ・セカンドキャリアデザイン構築	120 90 80 70	4名
日本工営 (1,845名)	(年1回開催)	17年9月~19年9 月定年退職予定者 55歳以上60歳未 満の希望者	なし	・定年後の雇用と処遇説明 ・定年後のライフプラン作成 ・基調講演「生きがいとライフプラン」 ・長期家計プラン作成 ・健康について	75 85 65 120 60	43名 ※17年度

団体名	セミナーの名称 日程 導入時期	対象者	参加費用 (本人負担)	講義内容	時間 配分 (分)	年間 受講 者数
全日本空輸 (13,900名)	ライフキャリア研修 (年8回開催) ◇1日	当該年度満51歳 に到達する社員	なし	・豊かなセカンドライフのために ・仕事と介護の両立セミナー ・キャリアアップ制度説明 ・キャリア研修 ・各職別キャリア説明	80 60 40 30 30	計295名
	キャリアストレッチ 研修 (年2回開催) ◇1日	来年度雇用延長 になる管理職社員	なし	・雇用延長制度説明 ・原点回帰と振り返り ・先輩講話 ・シニアの健康管理 ・求められる役割、これからの行動指針	30 60 80 45 90	計60名
	労使合同ライフプラン セミナー (ベーシックコース) (年1回開催) ◇1日	全社員と配偶者	なし	・FPシミュレーションの見方・考え方 ・生命保険の基礎知識 ・年金制度 ・貯蓄プランニングの基礎知識	120 90 90 60	30名
	労使合同ライフプラン セミナー (アドバンスコース) (年1回開催) ◇1日	全社員と配偶者	なし	・年金の基礎知識 ・生命保険の理解 ・貯蓄・投資プランニング入門	120 240 120	30名
印刷T社グル ープ福祉会 (24,060名)	グッドライフセミナー (年8回開催) ◇1泊2日 00年度より	当該年度50歳以 上の会員とその配 偶者	なし	・楽しく、実りある人生のために ・生涯経済プラン (パートⅠ) ・企業年金基金のしくみ ・健康保険のしくみ ・生涯経済プラン (パートⅡ・Ⅲ) ・生きがい開発プラン ・生きがい探し (新しい趣味への挑戦)	} 100 40 40 80・50 80 70	約300名
	ライフプランセミナー (年3回開催) ◇1日 10年度より	当該年度35～49 歳以上の会員とそ の配偶者	なし	・ライフプランのすすめ ・今から始めるセカンドライフの資金準備 ・家計を把握する／我が家のキャッシュフローの作り方 ・無理なく始める家計の見直し (見直しのポイント) ・資産運用の始め方	45 60 60 60 60	約110名
	ライフプラン「入門 編」 (年2回開催) ◇半日 17年度より	当該年度18～39 歳以上の会員とそ の配偶者	なし	・ライフプランを考えよう 老後資金・教育費・住宅費の考え方 ・国の年金制度、税金の仕組み、ふるさと納税、NISAについて ・福利厚生生活用法 (生命保険、DC)	60 60 60	約100名

団体名	セミナーの名称 日程 導入時期	対象者	参加費用 (本人負担)	講義内容	時間 配分 (分)	年間 受講 者数
読売新聞東京 本社 (3,224名)	54歳ライフプランセ ミナー (年2回開催) ◇1日 85年度より(15年度 より名称変更)	当該年度54歳に 到達する社員と配 偶者	なし	・制度説明(人事制度・退職金・企業年 金・福利厚生商品) ・家計のしくみ、資金計画表の作成 ・セカンドライフに向けたキャリアデザ イン	90 180 50	年度による
	45歳ライフプランセ ミナー (年2回開催) ◇1日 99年度より(15年度 より名称変更)	当該年度45歳に 到達する社員と配 偶者	なし	・制度説明(人事制度・退職金・企業年 金・福利厚生商品) ・家計のしくみ、資金計画表の作成 ・キャリアアプランニング	100 180 50	年度による
	定年者説明会 (年3回開催) ◇1日 92年度より(15年度 より年3回開催)	当該年度60歳に 到達する社員と配 偶者	なし	・定年後の収入と税金 ・退職手続の説明(退職金・企業年金・ 健康保険・その他保険等) ・厚生年金の説明 ・退職後の生活	30 140 100 50	年度による
金融保険業 A 社 (13,000名)	ライフプランセミナー (年10~12回開催予 定) ◇半日 13年度より	当該年度50歳到 達者	なし	・中高年世代の現状と今後の人材運営 ・制度説明(退職金・年金その他) ・セカンドライフについて ・中高年の健康管理 ・その他	30 50 15 30 40	計390名予 定
商事サービ ス N社共済会 (2,268名)	ニューライフセミナー ◇1日 97年より ※現在は開催中断中	当該年度48歳到 達者 当該年度57歳到 達者	なし	・生きがい設計 ・退職金、確定拠出年金 ・セカンドキャリア支援・再雇用制度 ・定年後の社会保険制度 ・定年後の生活と家計関係	70 60 90 120	計199名
鈴与 (1,101名)	セカンドライフセミ ナー (年1回開催) ◇1泊2日 05年より	当該年度55歳に 到達する職員と配 偶者	交通費自己 負担	・ライフデザイン ・ヘルスデザイン ・マネーデザイン(年金の仕組み、在職 老齢年金ほか) ・タイムデザイン	30 60 270 60	夫婦25組 (50名) 単身20名 計70名程度 (年度によ る)
東映 (348名)	ライフプランセミナー (年1回開催) ◇1日	55歳、退職直前 者(配偶者参加可)	なし	・健康管理 ・家庭経済 ・仕事 ・社会参加 ・余暇活動 ・家族関係 ・社会保険 ・公的年金の手続き		20名
ビルケアビジ ネス (300名)	ライフプランセミナー (年2回開催) ◇半日 11年度より	正社員全員	なし	・会社の退職年金、確定拠出年金の説明 ・生命保険、医療保険等の生涯を通じた 生活設計の講義	計120	計30名 (希望者の み)
	ガンセミナー ◇60分	正社員・契約社 員	なし	・ガンになったときのリスクを事前に学 習する	60	計40名

団体名	セミナーの名称 日程 導入時期	対象者	参加費用 (本人負担)	講義内容	時間 配分 (分)	年間 受講 者数
三菱電機労組 (約26,000名)	ライフデザイン40 (年1回開催) ◇2泊3日 78年より	40歳に到達する 社員	なし	・トータルライフプログラムで拓く未来 ・生きがいを考える ・若く健康であり続けるために ・家族について考える ・人事処遇制度の解説 ・仕事への積極的なチャレンジ ・わが家のライフサイクルプラン	120 120 75 120 90 390 360	支部毎に 開催(参加 人数も支部 毎に集計)
アンリツ労組 (940名)	世代別共済セミナー (年2回開催) ◇60分 15年度より	20~40歳代	なし	1.労組の役割と事業内容について 2.入社~退職~余生までにかかるお金 3.共済とは 4.貯蓄商品制度説明 5.保障商品制度概要	15 15 10 10 10	計15名
豊田合成労組 (5,800名)	新入組員セミナー (年1回開催) ◇1泊2日 00年より	当該年度の新入 組員	なし	・生活保障設計 ・ライフプラン(イベントごとの支出と 貯蓄等の重要性)	90 90	計150名
ダイハツ労組 (11,343名)	PLPセミナー *企業年金基金主催 (年21回開催) ◇1泊2日 88年度より	当該年度57歳に 到達する社員と配 偶者	なし	・年金制度の基礎知識 ・定年後の生活面シミュレーション ・定年後の経済面シミュレーション	600 60 60	計220名
	クリエイトセミナー YA *労組主催 (年5回開催) ◇1日 12年度より	当該年度25歳に 到達する社員	なし	・生活設計 ・生活経済設計	180 120	計92名
	クリエイトセミナー AF *労組主催 (年17回開催) ◇1泊2日 93年度より	当該年度35歳に 到達する社員	なし	・生活設計 ・生活経済設計 ・心と体の健康	360 120 120	計345名
	クリエイトセミナー SA *労組主催 (年15回開催) ◇1日 93年度より	当該年度45歳に 到達する社員	なし	・生活設計 ・生活経済設計	360 120	計263名
ボッシュ労組	チャレンジライフセ ミナー (年4回開催) ◇1日	57歳到達社員と その配偶者	なし	・退職後の年金・雇用保険・税金につい て ・セカンドライフ資産運用について ・食育について ・生きがいとライフプラン	計160 60 180	計185名

団体名	セミナーの名称 日程 導入時期	対象者	参加費用 (本人負担)	講義内容	時間 配分 (分)	年間 受講 者数
UAゼンセン クラレ労組 (5,508名)	労使共催ライフプラン セミナー（50歳前 後） （年7回開催） ◇1日 09年度より	50歳前後の組合 員	なし	・制度説明（企業退職金・再雇用） ・定年後の生活を考える（講演） ・今後のマネープラン（公的年金、家計 の見直し、資産運用） ・健康管理	100 80 320 50	計249名
	労使共催ライフプラン セミナー（30歳前 後） ◇1日 09年度より ※16年以降一時休止	30歳前後の組合 員	なし	・会社処遇制度 ・マネープランについて（家計の見直し、 今後必要となるお金について、各種保 険について、資産運用） ・健康管理	60 270 30	—
倉敷紡績労組 (1,100名)	ミドルライフサポ ートセミナー （年1～2回開催） ◇半日 08年度より	・20代後半から40 代前半 ・組合員と配偶者	あり 2,000円	・なぜライフプランが必要か ・家計設計 ・これからの家計設計のポイント ・個別相談（希望者）	30 120 60	計10～20名
キリンビール 労組 (5,093名)	ライフプランセミナ ー （年3回開催） ◇1泊2日 85年より（計146回 開催）	50～55歳の組合 員および配偶者 （ただし、56～59 歳の未受講者は応 相談）	あり 4,000円 夫婦の場合 7,000円	・キャリア開発プラン（職務、生活の仕 方など） ・生涯経済プラン（会社制度、年金、退 職金、税金、健康保険など） ・心身の健康管理プラン（運動・栄養・ 休養）	120 310 90	計45名
グリコユニ オン (1,300名)	セカンドライフプラン セミナー （年1回開催） ◇1泊2日 95年度より（02年度 以降労使共催）	54歳の本採用従 業員	なし	・定年後の生活を考える ・社会保険、公的年金のあらましと手続 き ・50歳代からの健康講義+運動 ・グリコの老後関連制度 ・生保会社商品紹介 ・定年後の家計プランとライフプラン作 成 ・キャリア面談の紹介	75 150 70 55 10 160 15	計50名
	ライフデザインセミ ナー （隔年1回開催） ◇1日 13年度より	30歳くらいまで の組合員	なし	・資産運用 ・結婚費用・教育費用 ・保険 ・住宅購入 ・生涯収支シミュレーション表作成 ・確定拠出年金	40 25 50 25 145 25	約30名
	確定拠出年金・資産 運用セミナー （開催頻度は年によ り変わる） ◇半日 17年度より	開催エリア周辺 に勤務する組合員	なし	・ライフプラン概論 ・資産運用概論 ・確定拠出年金シミュレーションゲーム	50 55 140	計120名
フジクラ労組 (1,766名)	ライフプランセミナ ー （年4回開催） ◇1泊2日	50歳到達の社員 及び未受講者（54 歳以下）および配 偶者	なし	・基調講演 ・年金制度説明 ・家計プラン、ライフプラン作成 ・積極的な生き方実習	100 60 120 120	計120名 （上限）

団体名	セミナーの名称 日程 導入時期	対象者	参加費用 (本人負担)	講義内容	時間 配分 (分)	年間 受講 者数
イオンリテ ルワーカーズ ユニオン (22,000名)	年齢ポイント面談 (人事との面談) (個別開催) ◇半日 95年より	25・29歳は全員、 34・39・44・49・ 54歳は希望者	なし	・今後のキャリアについて ・自己啓発について (高年齢者のみ)・勤務地について ・定年後の家計について	計60	計2,500名 面談
	キャリアプランセミ ナー (年1回開催)	入社3年目(21・ 23・25歳)	なし	・先輩社員の紹介 ・質問タイム ・キャリアプランの立案 ・人事との面談	60 120 90 60	計430名
青森県職員厚 生会 (5,113名)	ライフプランセミナ ー (年1回開催) ◇半日	職員	なし	・個人型確定拠出年金	90	47名
	ライフプランセミナ ーおよび個別相談会 (年1回開催) ◇半日	50歳以上の職員 および配偶者	なし	・充実したセカンドライフを創造する ・個別相談(希望者)	180 55	64名
茨城県 (6,550名)	平成29年度ライフプ ラン講習会 (年4回開催) ◇半日 94年度より	当該年度58歳未 満の県職員	なし	・セカンドライフに向けた準備(厚生年 金について) ・イデコ(iDECO)個人型確定拠出年 金で何? ・20代、30代だからこそこのiDECO活 用と損しないための人生設計 ・知っておこう、誰にでも訪れる相続の ことについて	150 150 150 100	計109名
	平成30年度ライフプ ランセミナー (年1回開催) ◇1日 93年度より	57歳以上の職員 (4月1日現在)	なし	・再任用制度について ・退職手当制度について ・年金制度、退職後の健康保険制度なら びに退職後の資産管理について	30 30 150	205名
地方職員共済 組合神奈川県 支部 (11,500名)	退職予定者説明会 (年2回開催) ◇半日	当年度末退職予 定者	なし	・制度説明(年金・医療保険) ・ボランティア活動について ・個別相談	40 30 50	計240名
	生活設計支援事業 ◇半日 05年度より	当該年度末にお いて43歳以上の組 合員	あり 5,760円	ファイナンシャルプランナーと個別に 面談してアドバイスを受け、組合員自身 の家計に合った経済プランの作成および 実践を支援	90	計35名
地方職員共済 組合岐阜県支 部 (6,800名)	資産形成セミナー (年1回) ◇半日 18年度より	組合員(全世代) とその家族	なし	・ライフイベントや老後に必要な費用 ・資産運用の手本・基本 ・iDecoとNISAの基礎知識 など	計120	計45名
	生活応援セミナー (年1回開催) ◇半日 04年度より	組合員(全世代) とその家族	なし	・介護保険制度 ・利用できる介護サービス ・各種老人施設の利用について など	計120	計30名

団体名	セミナーの名称 日程 導入時期	対象者	参加費用 (本人負担)	講義内容	時間 配分 (分)	年間 受講 者数
地方職員共済 組合岐阜県支 部 (つづき)	40～50歳代ライフ プランセミナー (年1回開催) ◇半日 00年度より	組合員とその家 族(主に40～50歳 代)	なし	・ライフプランの必要性・基礎知識・考 え方・実践 ・資産管理の基礎知識 ・タブレットによる未来家計簿作成	計180	定員90名
	退職身伴う諸手続き 説明会 ◇1日	組合員として1 年以上勤務し、年 度末定年退職予定 者、勸奨退職申出 者	なし	・基調講演(ライフプラン) ・制度説明(年金・退職金・社会保障) ・退職に伴う諸手続き ・その他	90 30 110 10	97名 ※17年度実 績
三重県 (約5,000名)	ライフプラン夏セミ ナー①② (年2回開催) ◇半日 03年度より	全世代	なし	・ライフプラン(資産形成) ・介護	180 90	計120名
	ライフプラン秋セミ ナー (年1回開催) ◇半日 03年度より	50歳代	なし	・家庭経済設計 ・健康	90 90	101名
	退職予定者ライフ プランセミナー (年1回、2日間開催) ◇半日 14年度より	退職予定者	なし	・退職の事務手続き説明 ・ライフプラン(セカンドライフ) ・生きがい(OB体験談)	50 100 25	計106名
兵庫県職員互 助会	ヤングライフプラン セミナー (年1回、2会場) ◇半日 00年度より	20歳以上40歳未 満の職員および配 偶者	なし	・若い世代から知っておきたい!ライ フプラン基礎講座	210	計86名
	ミドルライフプラン セミナー (年1回、2会場) ◇半日 90年度より	40歳代の職員お よび配偶者	なし	・年金制度について ・40代からの知って得するライフ プラン講座	45 150	計122名 ※17年度実 績
	ゴールドライフプラン セミナー (年1回、4会場) ◇1日 90年度より	50歳以上の職員 および配偶者	なし	・年金制度について ・知って得するライフプランセ ミナーセカンドライフ準備編	90 240	計222名
	くすのきライフ (年1回、2会場) ◇1泊2日 75年度より	定年退職予定者 一部勸奨者	なし	・生きがいづくり ・健康づくり ・退職後の経済設計 ・諸制度説明(退職金・年金・互助会)	75 75 80 195	計255名 ※17年度実 績
	フレッシュアーズセミ ナー (年1回、5会場) ◇1日 08年度より	新規採用者	なし	・諸制度説明(給与、福利厚生、年金、 公務災害、互助会) ・メンタルヘルス等	240 100	計528名

団体名	セミナーの名称 日程 導入時期	対象者	参加費用 (本人負担)	講義内容	時間 配分 (分)	年間 受講 者数
徳島県	ライフプランセミナー（Aコース） （年1回開催） ◇半日 02年度より	当該年度に30歳に到達する知事部局の職員	なし	17年度 ・制度説明（退職手当・共済年金） ・公務員FPが伝授 知らなきゃ損する ライフプラン設計術	60 120	55名
公立学校共済 組合岩手支部	ライフプラン総合講座 （年1回開催） ◇2日 02年度より（08年度より配偶者同伴可）	教職員など（再任用職員および期限付臨時職員は除く）ならびに配偶者（職員等の被扶養者に限る）	なし	1日目 ・年金について ・健康管理について ・生命保険について 2日目（各講座午前・午後120分ずつ） ・介護講座 ・生涯生活設計講座 ・ライフスタイル充実講座	90 60 120 計240	248名
	退職準備セミナー （年5回開催） ◇1日	退職予定の組合員、各所属の事務担当者	なし	・退職手当について ・短期給付について ・長期給付について ・財形貯蓄について ・教職員互助会の給付について ・宿泊施設利用について	60 50 120 15 15	641名
公立学校共済 組合群馬支部 (16,000名)	50歳限定教職員生涯生活設計セミナー （年1回開催） ◇半日 10年度より	当該年度50歳に到達する組合員	なし	・50歳からでも間に合う家計の見直しと ライフプラン～自分で考える豊かな定 年後の生活に向けて～	120	93名
	教職員生涯生活設計 セミナー （年1回開催） ◇半日 94年度より	組合員	なし	・群馬県教職員のための「将来の不安を 解消！知って得するマネープラン」	120	84名
公立学校共済 組合千葉支部 (41,657名)	ライフプランセミナー（Aコース） （年1回開催） ◇1日 14年度より	セミナー未参加者およびライフプランを学んだ経験のない組合員	なし	・ライフプランとは ・早く始めて不安を解消！ 今から始めるセカンドライフの資金準備 ・今後10年間の収支推移表を作ってみよう！ ・無理なく始める家計の見直し 節約編、保険編、住宅ローン編 ・無理なく始める超低金利時代の資産運用	120 120	計70名
	ライフプランセミナー（Bコース） （年1回開催） ◇1日 14年度より	セミナー参加経験のある組合員または同程度の知識がある組合員	なし	・貯蓄・資産運用の目的を明確にするのが第一歩 ・老後資金、教育費の把握 ・元本保証タイプの商品 ・確定拠出年金（iDeCo）、NISAの概要と活用法 ・外貨投資、不動産投資のメリット・デメリット ・投資信託、株式投資	100 120	計120名
	ライフプランセミナー（Cコース） （年3回開催） ◇1日 14年度より	50歳以上の組合員およびその配偶者	なし	・再任用制度の概要 ・退職後の健康づくりについて ・退職後のライフプランを考える（パネルセッション） ・古典落語	35 50 160 30	計600名

団体名	セミナーの名称 日程 導入時期	対象者	参加費用 (本人負担)	講義内容	時間 配分 (分)	年間 受講 者数
山梨県教育委員会 (7,487名)	教職員等ライフプランセミナー（生涯生活充実型） （年1回開催） ◇1日 93年より	当該年度末45歳の職員および30歳代、40歳代の希望者	なし	・健康のプラン ・生きがいのプラン ・健康体操 ・経済生活のプラン ・生涯生活設計のまとめ	60 70 60 90 30	36名
	教職員等ライフプランセミナー（退職準備型Ⅰ） （年1回開催） ◇1日 93年より	当該年度末55歳の職員および50歳代の希望者	なし	・退職後の健康プラン ・退職後の生きがいプラン ・健康体操 ・公的年金・退職後の医療保険 ・退職後の経済生活プラン	60 60 60 70 60	78名
	教職員等ライフプランセミナー（退職準備型Ⅱ） （年1回開催） ◇半日 93年より	当該年度末定年退職者	なし	・制度説明（年金・退職金・退職後の医療保険） ・健康づくり	140 30	276名 (予定)
滋賀県教職員互助会 (11,421名)	生涯生活設計セミナー （年1回開催） ◇1日 18年度より県・公立共済・退教互と共催	19年3月末現在で55歳以上の者	なし	・ライフデザイン総論（DVD鑑賞） ・健康「食事」 ・健康「メンタルヘルス」 ・経済生活 ・生きがい ・退職教職員互助会の案内	30 50 60 120 30 20	計88名
大阪府教職員互助組合 (54,000名)	ゆとりライフプランセミナー （年1回開催） ◇半日 16年度より	当該年度50歳・55歳に到達する会員および50歳以上の会員	なし	・退職後の生活で必要となるマネープランや保険・税金など説明	70	計250名
	退職準備セミナー （年2回開催） ◇半日 94年度より	年度末退職予定者	なし	・退職手当、再任用制度、税金の説明 ・退職後のマネープラン ・退職互助制度の説明	計140	計1,250名
公立学校共済組合大分支部 (10,091名)	健康づくりライフプランセミナー （年2回開催） ◇1日	当該年度満50歳の組合員と配偶者	なし	・講演 経済プラン 「退職後を見据えたライフプラン」 生きがい・健康プラン 「5歳若返る健康づくり運動」 介護保険制度 「介護保険について」	120 90 60	計98名 (17年)
	いきいきライフプランセミナー （年2回開催） ◇1日	当該年度退職予定組合員（満55歳以上）と配偶者	なし	・講演 経済プラン 「退職後の生活設計について」 生きがいプラン 「健康寿命延伸と運動の関係について」 「代謝アップで快適生活！自宅でできるストレッチ&エクササイズ」 健康プラン 「退職後の健康一支えの大切さ」	100 60 90	計110名 (17年)

団体名	セミナーの名称 日程 導入時期	対象者	参加費用 (本人負担)	講義内容	時間 配分 (分)	年間 受講 者数
墨田区職員互助会 (約2,400名)	セカンドステージセミナー (年1回開催) ◇1泊2日 64年より(91年互助会規約改正後、現在実施内容を導入)	当該年度に定年退職および勸奨退職者	なし	・健康を基調とした講演 ・制度説明(年金・退職金・定年後の就業) ・運動実技 ストレッチ・ヨガ等 (金曜～土曜日に実施、宿泊先は会員制宿泊施設契約)	180 120	計30名
杉並区	ライフプランセミナー50 (年1回開催) ◇半日・1日 00年度より	満50歳の組合員または満51歳で前年度参加しなかった者	あり 交通費実費	・基調講演 ・年金制度の概要・健康講義 ・講座(健康管理・健康実技等) ・各開発編(キャリア・生きがい・家庭経済・健康づくり) ・選択科目	40 120 70 75 95	計60名
板橋区 (3,597名)	定年退職者説明会 (年1回開催) ◇半日	年度未定年退職予定者	なし	・再任用制度 ・共済年金、退職手当、社会保険 ・団体契約保険 ・財形貯蓄	15 40 50 30	99名 ※18年度
	年度未退職者説明会 (年1回開催) ◇半日	年度未退職者(定年・勸奨・普通)	なし	・退職手当、共済年金(勸奨・普通退職者向け) ・退職までの手続き、提出書類説明等	30 120	130名
東京都北区 (2,898名)	退職準備セミナー (年1回開催) ◇1泊2日 09年度より	当該年度未退職予定者(定年・勸奨)	なし	・退職後の資産管理・運用 ・退職後の健康管理	90 90	31名
札幌市 (22,200名)	新採用職員ライフプランセミナー (年3回開催) ◇半日 12年度より	当該年度に採用された職員(部局によっては2年目)	なし	・オリエンテーション ・総論 ・子育て支援について ・マネープラン	5 60 15 120	計297名
	ライフプランセミナー30 (年2回開催) ◇半日 09年度より	当該年度30歳に到達する職員	なし	・オリエンテーション ・総論 ・子育て支援 ・マネープラン ・キャリアデザイン	5 60 15 120 45	計218名
	ライフプランセミナー40 (年2回開催) ◇半日 03年度より	当該年度40歳に到達する職員	なし	・オリエンテーション ・総論 ・マネープラン	5 55 120	計139名
	ライフプランセミナー50 (年2回開催) ◇半日 94年度より	当該年度50歳に到達する職員	なし	・オリエンテーション ・総論 ・資産運用について	5 60 115	計145名
	ライフプランセミナー58 (年4回開催) ◇半日 89年度より	当該年度58歳に到達する職員と配偶者(配偶者同伴は94年度より)	なし	・オリエンテーション ・退職に伴う制度概要 ・退職後の生活設計と資産管理のポイント	5 160	計258名 ※配偶者は含まない

団体名	セミナーの名称 日程 導入時期	対象者	参加費用 (本人負担)	講義内容	時間 配分 (分)	年間 受講 者数
函館市 (3,318名)	新規採用職員研修 (年1回開催) ◇半日(約3H) 01年度より	新規採用職員	なし	・ライフプランについて(概要) ・福利厚生制度について ・仕事と健康について	60 50 60	58名 ※17年
	ライフプランセミナー (年1回開催) ◇半日 40歳 13年度より 50歳 01年度より	・40歳の職員 ・50歳の職員	なし	・ライフプランについて 40歳(安定した生活基盤を築く) 50歳(ゆとりあるセカンドライフに向けて) ・健康管理について(生活習慣病と認知症)	150 90	40歳 106名 50歳 79名 ※17年
	年金説明会 (年1回開催) ◇半日 99年度より	定年退職予定の職員	なし	・年金制度説明 ・年金試算額提示 ・年金相談	計240	74名 ※17年
	ライフプランセミナー (年1回開催) ◇半日 99年度より	定年退職予定の職員	なし	・ライフプランについて(定年後) ・健康管理について(定年後) ・退職時の諸手続きについて	50 40 100	77名 ※17年
岩手県市町村 職員健康福利 機構	ライフプラン講座 シニア (年8回開催) ◇1泊2日または 2日(宿泊なし) ◇90年度より	一般コース 概ね55歳以上の 会員 夫婦コース 概ね55歳以上の 会員と配偶者 *一般コース、夫 婦コースを合わ せた混合コース あり	あり 7,000円 宿泊なし の場合 1,500円	【夫婦コース】(例) 1日目 ・年金(制度説明) ・退職手当(情報提供) ・家庭経済(講演) ・個別相談 2日目 ・個別相談 ・医療・機構(制度説明) ・健康・生きがい(講演) ・オプション講座「ヨーガの基本」	90 40 210 45 90 60	計338名 *17年度
	ライフプラン講座 プレシニア (年2回開催) ◇1泊2日または1日 13年度より(17年度 から1日開催あり)	40歳代後半から 50歳代前半の会員 (配偶者同伴可)	あり 7,000円 *1日帰りは無料	【日帰り】 ・年金制度の概要(制度説明) ・医療保険制度(制度説明) ・機構制度(制度説明) ・退職手当(情報提供) ・家庭経済(講演) 【1泊2日】 1日目 ・年金制度の概要(制度説明) ・退職手当(情報提供) ・生きがい(講演) ・家庭経済(講演) 2日目 ・医療保険・機構制度(制度説明) ・健康(講演)	70 25 20 40 150 70 40 70 150 40 90	計102名 *17年度
	ライフプラン講座 スタート (年1回開催) ◇半日 09年度より(13年度 から1日、17年度か らは半日)	40歳代前半まで の会員	なし	・みなさんの暮らしを支える共済・機構 制度について(制度説明) ・家庭経済(講演)	70 150	36名 ※17年度

団体名	セミナーの名称 日程 導入時期	対象者	参加費用 (本人負担)	講義内容	時間 配分 (分)	年間 受講 者数
仙台市	ライフプランセミナー (年1回開催) ◇半日 11年度より	当該年度45歳に 到達する職員	なし	・基調講演 ・ライフプランの必要性(教育費, 生命 保険料, 住宅費, 退職後の生活費, 公 的年金制度) ・マネープランの基礎知識	計190	計185名
宇都宮市 (3,274名)	ライフプランセミナー (年1回開催) ◇1日 00年度以前から	当該年度に50歳 到達職員	なし	・DVD上映 ・生涯生活設計講義 ・健康講話 ・年金制度 ・再任用制度	30 105 90 60 30	86名
足利市 (1,131名)	ライフプランセミナー (年1回開催) ◇半日 91年度より	当該年度60歳に 到達する職員	なし	・制度説明(年金・退職金・健康保険等)	180	30名
さいたま市職 員互助会 (9,860名)	ライフプラン研修会 (年1回開催) ◇半日 04年度より	当該年度末退職 者	なし	・退職後のライフプランについて	90	80~100名
	ライフプランセミナー (年1回開催) ◇半日 18年度より	全職員対象	なし	・なぜライフプランニングが必要か ・ライフプランニングの手順と効果 ・マネープランの知識と対策	計90	90名
所沢市 (2,136名)	退職手続説明会 (年1回開催) ◇半日 05年度以前より	当該年度末退職 職員	なし	・退職時の共済組合関連手続きについて の説明 ・退職後の健康管理について	55 20	50~100名
横浜市	退職準備ライフプラン セミナー (年2回開催) ◇1日 85年度より	当該年度58歳に 到達する職員	なし	・総論 ・退職後の活動案内 ・講義・実技指導(健康づくり) ・退職手当 ・再任用制度 ・年金	120 20 60 40 20 55	計523名
	生活設計ライフプラン セミナー (年2回開催) ◇半日 85年度より	当該年度50歳に 到達する職員	なし	・総論 ・健康管理	120 60	計461名
小田原市 (2,287名)	ライフプランセミナー (年2回開催) ◇半日	当該年度定年退 職予定の職員	なし	・退職後の医療保険制度について ・年金制度の概要について ・遺族共済年金補完事業について ・年金者連盟加入について ・個人相談	45 70 10 10	計18名
	40歳・50歳代のライ フプランセミナー (年2回開催) ◇半日 18年度より	当該年度40歳以 上の職員	なし	・ライフプランの必要性について ・資産運用について ・ライフプラン作成方法	計90	計40名

団体名	セミナーの名称 日程 導入時期	対象者	参加費用 (本人負担)	講義内容	時間 配分 (分)	年間 受講 者数
小田原市 (つづき)	保険の選び方セミナー (年2回開催) ◇半日 18年度より	全職員	なし	・保険の基礎知識 ・保険の選び方について	計90	計40名
	資産運用セミナー (年1回開催) ◇半日 18年度より	全職員	なし	・資産運用の基礎知識 ・株式について ・投資信託について	計120	50名
相模原市 (7,392名)	ライフプランセミナーⅠ (年1回開催) ◇半日	当該年度50歳到達職員	なし	・ライフプランとは ・セカンドライフの資金準備 ・キャッシュフロー表の作成 ・セカンドライフに備える家計の見直し ・健康に関する講話	計210	計89名 (2日間に分け開催)
	ライフプランセミナーⅡ (年1回開催) ◇1日	当該年度定年退職予定者	なし	・再任用制度について ・退職後の医療保険制度について ・60歳からの健康管理のポイント ・年金制度の概要について ・年金者連盟加入について ・退職手当について	55 45 30 90 10 20	計91名 (2日間に分け開催)
福井市 (2,300名)	壮健セミナー (年1回開催) ◇半日	当該年度45歳に到達する職員	なし	・ワークライフバランス ・健康管理 ・健康講座	60 60 60	計65名
	ライフプランセミナー (年1回開催) ◇半日	当該年度55歳到達職員	なし	・セカンドライフを自分らしく生きるために ・心の花を咲かせましょう ・若年性認知症	90 60 45	49名
富士市 (2,621名)	ライフプランセミナー (年1回開催) ◇1日 91年度より	当該年度58歳に到達する職員	なし	・DVD上映「妻のブログ」 ・生きがい設計 ・年金制度について ・退職手当について ・再任用等について ・家計設計 ・健康管理について	30 30 120 30 30 100 45	—
	くずの木セミナー (年1回開催) ◇半日 91年度	当該年度46歳に到達する職員	なし	・DVD上映「サンタが家にやってきた」 ・地方公務員のためのライフプラン ・40歳代後半からの健康管理	30 80 80	—
岡崎市職員互助会 (3,831名)	ライフプランセミナー (年1回開催) ◇半日 17年度より	職員互助会会員	なし	・iDECOでライフプランをサポート	計90	計42名
一宮市 (3,707名)	ライフプラン研修 (年1回開催) ◇半日	当該年度50歳に到達する職員	なし	・年金について ・健康管理について ・余暇 ・マネープラン	30 30 30 75	83名 (予定)

団体名	セミナーの名称 日程 導入時期	対象者	参加費用 (本人負担)	講義内容	時間 配分 (分)	年間 受講 者数
宝塚市職員互助会 (2,595名)	生涯生活設計セミナー (教育資金・住宅 資金編) (年1回開催) ◇半日 93年頃より	全会員	なし	・ライフプランの必要性 ・子どもの教育資金・住宅資金 ・人生を楽しむための資産形成	計180	7名
	生涯生活設計セミナー (老後資金編) (年1回開催) ◇半日 93年頃より	全会員	なし	・ライフプランの必要性 ・老後資金について考える ・これからの資産運用	計180	22名
	生涯生活設計セミナー (個人年金相談) (年1回開催) ◇1日 93年頃より	50歳以上の市町 村職員、共済組合 員	なし	・個別年金相談	1人につ き15分	21名
西宮市職員自治振興会 (3,589名)	マイライフセミナー (年1回開催) ◇1日 86年度より	当該年度45歳到 達～59歳の正規職 員で過去のセミナー 未受講者	なし	・共済年金制度および健康保険制度 ・退職金、退職後の雇用制度 ・退職後の生きがいづくり ・地域活動 ・退職後における生活設計	105 45 120 10 65	57名 (17年)
尼崎市職員厚生会 (2,888名)	資金セミナー (年6回開催) ◇半日(業後1h) 15年度より	会員およびその 配偶者(年齢不問)	なし	・個人型確定拠出年金・iDeCo ・NISA、積立NISA ・外貨建て投資 ・住宅ローン ・生命保険 ・地震、火災保険	各60	60名
	退職準備型ライフプ ランセミナー (年1回開催) ◇1日 13年度より	45歳から58歳ま での会員およびそ の配偶者	なし	・基調講演 ・経済設計 ・年金制度説明 ・グループ討議 ・経済設計 ・健康と生きがいづくり	60 70 30 60 70 40	30名
	映画とライフプラン セミナー (年1回開催) ◇半日 18年度より	全職員および配 偶者	あり 1,000円	・映画鑑賞 ・みらいのお金を考えるマネーセミナー	110 60	80名
伊丹市職員厚生会 (1,982名)	ライフプランセミナ ー (年1回開催) ◇1日	当該年度末現在 で50歳以上の会員 とその配偶者	なし	・制度説明(年金・退職金・定年後の就 業) ・個別相談 ・健康体操 ・マネープラン講演	90 70 90 90	26名

団体名	セミナーの名称 日程 導入時期	対象者	参加費用 (本人負担)	講義内容	時間 配分 (分)	年間 受講 者数
徳島市 (1,800名)	退職準備研修会 (年1回開催) ◇1日	当該年度末退職 予定の職員と配偶 者	なし	・退職後の健康保険 ・退職後の福祉事業 ・年金制度 ・退職後の経済設計・生きがい・健康管理	15 15 60 180	70名
	ライフプランセミナー (年1回開催) ◇半日 17年度より	希望する正規職 員	なし	・セカンドライフに向けた資産形成 ・個人型確定拠出年金について ・つみたてNISAについて ・年金制度	計120	15名
福岡市職員厚 生会	ライフプランセミ ナー (各年1回開催) ◇半日 13年度より教職員 互助組合と共催	全職員および配 偶者	なし	・上手な叱り方のコツ ・教育資金セミナー	90 90	70名
				・学び直し始めの一步① ・学び直し始めの一步②	110 80	36名
				・マイナス金利時代の家計の見直し基礎 講座 ・20～30歳代の内に始める私的年金づく りとライフプラン	90 90	86名
				・知って得するマネープランセミナー ・あなたの現在・未来をより豊かにする 為に	90 90	98名
	50歳セミナー (年1回開催) ◇半日 13年度より教職員互 助組合と共催	当該年度50歳に 到達する職員と配 偶者	なし	・今から知っておこう！年金制度の基礎 知識 ・今から考えよう！お金のこと・介護の こと・相続のこと	90 90	約80名
59歳セミナー (年1回開催) ◇半日	当該年度59歳に 到達する職員と配 偶者	なし	・公的年金制度 ・退職前の知って得するマネープランセ ミナー ・厚生(共済)年金制度について	70 110 40	約300名	
都城市職員厚 生会 (1,420名)	ライフプランセミナ ー (年1回開催) ◇半日 07年度より	・50歳代	なし	・ライフプラン総論・ライフプランの構 成・私の人生設計 ・家庭経済・家庭経済設計・ライフプラ ン計画の作成	60 90	約50名
大分市職員互 助会 (3,463名)	退職準備セミナー (年1回開催) ◇1日 93年度より	当該年度で退職 する会員	なし	・退職手当について ・健康管理について ・共済制度について ・互助会事業、各種保険について ・個別相談	40 10 190 35 95	約80名
衆議院事務局 ※隔年開催	ライフプランニング セミナー (隔年開催) ◇1日 90年度より	希望職員(年齢 制限なし)	なし	・公的年金制度とセカンドライフに向 けた資金計画 ・キャッシュフロー表の作成 ・生命保険、住宅ローンの見直し ・貯蓄・資産運用	計360	23名

団体名	セミナーの名称 日程 導入時期	対象者	参加費用 (本人負担)	講義内容	時間 配分 (分)	年間 受講 者数
全コマツ労組 連合会 (17,000名)	ヤングセミナー (年2回開催) ◇2泊3日 07年度より(09年度 からは労使共催)	20~30代	あり 4,000円	・工場見学 ・交流会事前準備 ・ボランティア体験 ・コミュニケーション・人間関係 ・ライフプラン ・ワークライフバランス ・健康について(心と身体) ・交流会	120 120 60 120 120 120 120 120	計57名
	キャリアアップセミ ナー (年1回開催) ◇1泊2日 99年度より	30~40代	あり 4,000円	・役員あいさつ(組合) ・基調講演 ・自己分析 ・P/L・B/G(家庭経済) ・ライフプラン作成 ・グループディスカッション	15 60 120 120 60 120	計19名
	ライフプランセミナ ー (年5回開催) ◇1日(3回)または 1泊2日(2回) 95年度より	50歳以上	あり 4,000円	・役員あいさつ(組合) ・基調講演 ・社会保険制度(年金メイン) ・長期家計プラン ・Q&A ・健康管理 ・ライフプラン作成 ・グループディスカッション *Q&A, 健康, グループディスカッ ションは1日コースでは割愛	15 60 90 120 120 60 90 90	計99名
埼玉県	育児セミナー (年1回開催) ◇半日	家族参加可	なし	・子育てアンガーマネジメント	120	20名 (うち家族1 名)
	50代セミナー (年2回開催) ◇1日	家族参加可	なし	・マネーデザイン編 ・仕事の合間にできるセルフケアストレ ッチ(仮) ・中谷流・50代からの楽しい生き方	90 90 120	計164名 (うち家族4 名)
	20~49歳セミナー (年1回開催) ◇半日	家族参加可	なし	・現状を見える化し、将来設計を具体化 するマネープラン ・ヘルスデザイン編	120 90	48名 (うち家族1 名)
	介護セミナー (年2回開催) ◇半日	家族参加可	なし	【10/15】 ・プロが教える介護の秘訣~最初に知っ ておきたい大切なこと~ ・待ったなしの老後設計 どうします か? 親の介護と自分の老後 【10/26】 ・待ったなしの老後設計 どうします か? 親の介護と自分の老後 ・プロが教える介護の秘訣~最初に知っ ておきたい大切なこと~	120 90 120 90	54名 (うち家族1 名) 定員60名

団体名	セミナーの名称 日程 導入時期	対象者	参加費用 (本人負担)	講義内容	時間 配分 (分)	年間 受講 者数
新潟県・地方 職員共済組合 新潟県支部 (9,408名)	ライフプランセミナー (年3回開催)	50歳代の組合員 とその配偶者	なし	・生きがい設計 ・年金制度 ・健康講座 ・家庭経済設計	90 40 50 130	計180名
	ライフプランセミナー (年1回開催)	40歳代の組合員 とその配偶者	なし	・生きがい設計 ・健康講座 ・家庭経済設計	100 60 160	計28名
	ライフプランセミナー (年1回開催) 16年度より	20～30歳代の組 合員とその配偶者	なし	・家庭経済設計	180	計29名
福井県 (3,892名)	ライフプランセミナー (年2回開催) ◇①1日、②半日	①・② 当該年度60歳に 到達する職員 ② 自己都合退職職 員	なし	① ・講演 ・制度説明(退職金・年金・医療保険等) ・健康・ボランティア ② ・退職にかかる諸手続き	70 190 75 90	計100名
京都市 (約13,000名)	ニューライフセミナー (1) (年1回開催) ◇半日 91年度より	年度未定年退職 の職員(全員)	なし	・高齢期雇用制度について ・退職後の生活設計について ・退職後の税金問題について ・年金制度について	20 60 15 70	約380名
	ニューライフセミナー (2) (年1回開催) ◇半日 91年度より	年度未定年退職 の職員(全員)	なし	・退職後の家庭経済設計と相談 ・健康管理について ・京都市職員共済組合における健康保険 の現状について ・退職後の健康保険について	70 60 50	約380名
	ライフプランセミナー (年1回開催) ◇半日 99年度より	40歳代職員(希 望者)	なし	・40歳代からのライフプラン ・40代にとっての3大支出 ・40代のリスクと保障 ・40代のための資産形成 ・今、話題の最新金融制度	計185	約200名
	ライフプランセミナー (年1回開催) ◇半日 91年度より	50歳代職員(希 望者)	なし	・50歳代からのライフプランについて ・ライフプランの必要性 ・介護についての基礎知識 ・金融商品の知識 など	計175	約230名
	ライフプランセミナー (年2回開催) ◇半日 16年度より	希望者	なし	・個人型確定拠出年金制度について	100	約290名

2016年度 厚生労働省

国民医療費の内訳と伸び率

— 総額は△0.5%、42兆円台続く —

1人当たりは前年度比0.4%減

厚生労働省は、国民が病気やけがの治療などに使った国民医療費（保険対象外を除く）の16年度分を発表した。国民が1年間に医療機関へ支払った医療費は表1のとおり、前年度に比べ2,263億円、0.5%減の42兆,381億円になった。07年度以降増加が続いていたが、16年度は減少した。人口1人当たりの医療費は33万2,000円で、過去最高額だった前年度を0.4%下回った。国民所得に対する割合は10.76%と、8年連続で10%台だった。

医療保険等給付は0.2%の減少

表2のとおり、制度区分別の医療費は、公費負担が0.2%減って3兆1,433億円（構成割合7.5%）に、被用者保険分が1.2%増えて9兆7,210億円に、国民健康保険分が3.8%減って9兆5,404億円（同22.6%）になった。後期高齢者医療給付分は1兆4,731億円（同33.6%）、患者等負担分は5兆1,435億円（同12.2%）だった。

診療種類別の医療費は表3のとおり、内科診療が0.5%増の30兆1,853億円、うち入院が1.4%増の15兆7,933億円、歯科診療が1.0%増の2兆8,574億円、薬局調剤が5.0%減の7兆5,867億円となった。

人口1人当たりの医療費のうち、歯科や薬局調剤の費

表1 国民医療費と国民所得の年次推移

年度	国民医療費 (億円)	対前年度増加率 (%)	人口1人 当たり 医療費 (千円)		国民所得費 (億円)	国民所得に対する割合 (%)
			対前年度増加率 (%)	対前年度増加率 (%)		
1975年度	64,779	20.4	57.9	19.1	1,239,907	5.22
85	160,159	6.1	132.3	5.4	2,605,599	6.15
95	269,577	4.5	214.7	4.1	3,784,796	7.12
00	301,418	△1.8	237.5	△2.0	3,859,685	7.81
05	331,289	3.2	259.3	3.1	3,873,557	8.55
10	374,202	3.9	292.2	3.5	3,619,241	10.19
11	385,850	3.1	301.9	3.3	3,584,029	10.77
12	392,117	1.6	307.5	1.9	3,598,267	10.90
13	400,610	2.2	314.7	2.3	3,742,189	10.71
14	408,071	1.9	321.1	2.0	3,791,868	10.76
15	423,644	3.8	333.3	3.8	3,903,050	10.85
16	421,381	△0.5	332.0	△0.4	3,917,156	10.76

注 人口1人当たり医療費を算出するために用いた人口は、総務省による総人口、00年4月以降は介護保険移行分を除く

用などを除く内科診療医療費は表4のとおり23万7,800円で、前年度に比べ1,400円、0.6%増加した。75歳以上は68万3,400円だった。

年齢別の平均値に対する倍率は、65歳以上は2.27倍、75歳以上（再掲）は2.87倍と、それぞれやや縮小した。

傷病分類別では循環器が5.9兆円で最多

傷病分類別の医療診療医療費は、循環器系が5兆9,333億円（構成割合19.7%）で最も多く、新生物の4兆2,485億円（同14.1%）が続いた。

65歳未満と65歳以上の上位3傷病の構成割合は、65歳未満では新生物、循環器系、呼吸器系の順に多く計34.4%だったのに対し、65歳以上では循環器系、新生物、筋骨格系および結合組織の順で計48.2%を占めた。

表2 制度別の国民医療費

項目	2015年度		16年度	
	推計額 (億円)	構成割合 (%)	推計額 (億円)	構成割合 (%)
総数	423,644	100.0	421,381	100.0
公費負担	31,498	7.4	31,433	7.5
被用者保険	96,039	22.7	97,210	23.1
被保険者	49,761	11.7	51,144	12.1
被扶養者	41,182	9.7	41,141	9.8
国民健康保険	99,205	23.4	95,404	22.6
後期高齢者医療	140,255	33.1	141,731	33.6
患者等負担	52,042	12.3	51,435	12.2

表3 診療種類別の国民医療費

項目	2015年度		16年度	
	推計額 (億円)	構成割合 (%)	推計額 (億円)	構成割合 (%)
国民医療費	423,644	100.0	421,381	100.0
内科診療医療費	300,461	70.9	301,853	71.6
入院医療費	155,752	36.8	157,933	37.5
病院	151,772	35.8	154,077	36.6
一般診療所	3,980	0.9	3,856	0.9
入院外医療費	144,709	34.2	143,920	34.2
病院	60,088	14.2	60,589	14.4
一般診療所	84,622	20.0	83,332	19.8
歯科診療医療費	28,294	6.7	28,574	6.8
薬局調剤医療費	79,831	18.8	75,867	18.0
入院時食事・生活医療費	8,014	1.9	7,917	1.9
訪問看護医療費	1,485	0.4	1,742	0.4
診療費など	5,558	1.3	5,427	1.3

表4 人口1人当たりの内科診療医療費

区分	2016年度	平均に対する倍率
平均	237.8 (236.4) 千円	1.00倍
0~14歳	111.3 (110.5)	0.47
15~44	78.4 (78.0)	0.33
45~64	193.5 (195.6)	0.81
65歳以上	538.8 (542.7)	2.27
75歳以上・再掲	683.4 (690.3)	2.87

注 カッコ内は15年度

介護離職は6,500億円の損失

2050年に向けての社会保障改革を検討すべく、経産省の産業構造審議会に「2050経済社会構造部会」が設けられ、持続可能な経済社会実現に向けた議論が始まった。18年9月の第1回部会では介護離職者はすでに年間10万人規模となっており、所得と付加価値を合わせた損失額は6,500億円に達するとの試算が示され、対策の必要性が訴えられた。

2050経済社会構造部会の狙い

わが国ではこれから2050年に掛け、現役世代人口の大幅減少、長寿化のさらなる進展、過疎化の深刻化、国庫支出に占める社会保障費用の増大などの様々な課題に直面する事態が予測されている。

また、新産業へのシフト、労働者に求められる能力の変化への対応、就業・雇用の変化など、産業構造変化の兆しもみられることから、持続可能な経済社会の実現には人生100年時代を前提に、国民や企業の行動を変え、すべての世代が活躍できる「健康長寿・生涯現役社会」を実現する必要があるとし、経産省の産業構造審議会に「2050経済社会構造部会」が設置された。

本部会では、50年までの社会・経済の構造変化を明らかにするとともに、持続可能な経済社会を実現するための政策課題の整理を行なうとしており、9月に第1回部会が開催された。19年夏までに検討結果のとりまとめを予定している。

制度維持には前期高齢者も支え手側に

高齢化のさらなる進展は不可避だが、社会保障費用の伸び率の抑制策として、「高齢者の就労」が課題の1つとして掲げられている。

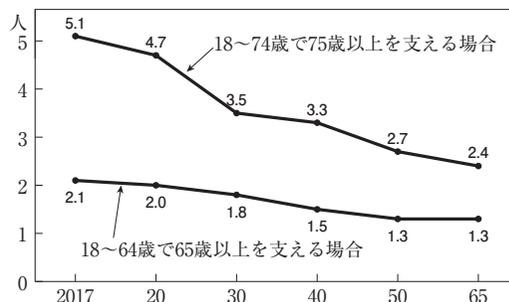
高齢者には、就労することで所得を得て、税金や保険料などを負担する「支え手」側に回ってもらうという趣旨だ。

図表2は経産省が第1回部会で示した試算で、高齢者1人を何人で支えるかを表している。これによると、65歳以上を支えられる側とし、18～64歳の現役者がそれを支えるという現在のモデルでは、17年時点では2.1人で1人を支えている計算となる。これが65年には1.3人で1人にまで減少し、

図表1 2050年に掛けて予測される経済社会の変化

項目	内容
人口	・総人口は1億人まで減少する ・生産年齢人口は現在の7,700万人が5,300万人まで減少する
高齢化・少子化	・平均寿命は現在より4歳延伸 ・100歳以上の高齢者数は現在の6.2万人が53.2万人となる ・出生数は現在の94万人が65万人まで減少する
世帯・過疎化	・単身世帯は現在の1万8,000世帯が2万世帯・総世帯の39.3%に(2040年) ・7割以上の市区町村で人口が現在より2割超の減 ・人口の半数が65歳以上の市町村が3割近くになる(2045年)
産業の変化	・高度情報化、ビッグデータ、AIなどの新技術に基づく第4次産業革命の到来

図表2 高齢者1人を何人で支えるか



注 国立社人研資料より経産省作成

社会保障制度の存続は不可能に近い。

一方、75歳以上を支えられる側とし、18～74歳が支えると仮定すると、現時点では5.1人で1人を支えている。65年時点でも2.4人で1人の水準まで負担が軽減される。

このことから、人生100年時代を前提とした「生涯現役、生涯活躍社会」をつくる必要があるとまとめ、これを見据えた「生涯現役社会の雇用改革」を進める必要があると提言する。

高齢者就労は健康増進・経済に良い影響

高齢者の就労は社会保障制度の持続可能性への寄与だけではなく、マクロ・家計の両面で経済的効果も大きい。図表3は勤労世帯と無職世帯の家計を比較したもの。無職世帯では消費支出が可処分所得を上回り、収支マイナスだが、勤労世帯では収支はプラスとなり、消費支出額も無職世帯を3.1万円上回った。また、高齢者就労は健康予防・維持にも寄与するとしている。

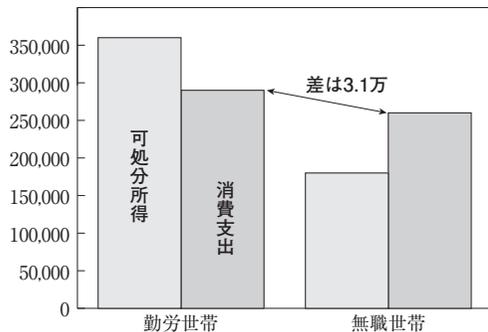
高齢者の就労意欲の状況

現在就労中の60歳以上の人に何歳まで働き続けたいかを聞くと図表4のとおりだった。「働けるうちはいつまでも」が42.0%で最多回答だった。このほか、「70歳（21.9%）」「75歳（11.4%）」「80歳（4.4%）」もあり、再雇用終了後のリタイアを示唆する「65歳」は1割程度にとどまっていた。

高齢者が希望する働き方

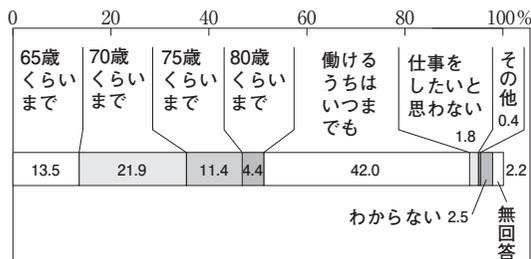
男性高齢者が希望する就労形態は図表5のとおりだった。パートタイム38.1%，自営業・個人事業

図表3 就労している高齢者は家計収支がプラスで、消費支出も多い



注 総務省資料より経産省作成

図表4 何歳まで働きたいか（現在就労中の60歳以上の高齢者）



注 内閣府資料より経産省作成

業主・フリーランス19.8%，在宅就労2.5%など、柔軟な働き方を希望する回答が多かった。

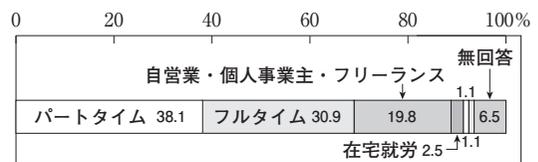
高齢雇用者が現在の働き方を選んだ理由は図表6のとおり。最も多かったのは自分の都合のよい時間に働きたいからの28.7%だった。仕方なくと読み取れる「正規の職員・従業員の仕事がないから」は1割程度にとどまったことから、多くは自分でコントロールできる程度で働きたいために非正規を選択していると考えられる。

健康リスクと介護離職、2つの就業阻害要因

高齢者の就労には様々な効用がある一方で、高齢者には健康リスクがある。また、二次的には高齢者が病気で介護が必要となれば、現役者が介護離職を余儀なくされるという点でも高齢者の健康状態は就業に影響がある。

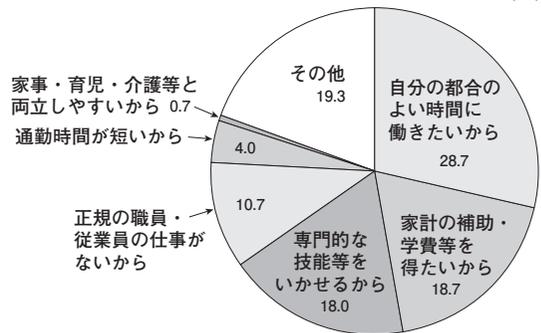
第1回部会では、図表7のように介護離職による経済損失は現時点で6,500億円とする試算が示され、就労を阻害する要因として健康とともに介護離職への対応が提起された。

図表5 高齢者が希望する就労形態（男性）



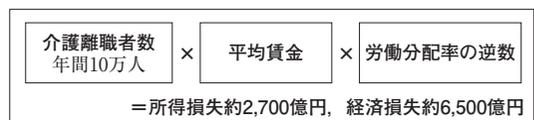
注 内閣府資料より経産省作成

図表6 非正規で働く高齢雇用者が現在の雇用形態についた理由（男性）（%）



注 総務省資料より経産省作成

図表7 介護離職による経済損失の試算



注 賃金構造基本統計調査（17年）より経産省試算

福利厚生 アラカルト

10月下旬分

● 派遣労働者の要望を調査

17年10月現在で派遣労働者が就業している事業所は12.7%（前回12年は10.8%）、1,000人以上では83.5%の事業所に派遣労働者が就業していることが「派遣労働者実態調査」でわかった。

派遣の種類は、登録型が53.9%、常用雇用型が46.1%だった。前回より登録型が6.1ポイント増えた。性別構成は男性49.5%、女性50.5%だった。前は男性44.5%だった。

派遣労働者の派遣先への要望では、派遣期間を長くが29.9%で最も多く、指揮命令系統を明確にが22.9%、年休を取りやすきが21.9%の順だった。福利厚生施設を利用させて欲しいは前は12.1%だったが3.3%に低下した。

今後も派遣労働者として働きたいは26.8%、正社員やパートとして働きたいが48.9%を占めた。48.9%のうち、正社員として働きたいが80.8%を占めた。（厚労省HP、10.17）

● 大卒の3年間の離職率は30%台の横ばい

「新規学卒者の離職状況」によると、卒業後3年間の離職率は、高卒、大卒とも横ばいだった。

15年卒でみると、高卒は、1年目18.2%、2年目11.6%、3年目9.6%、計39.3%、大卒は1年目11.9%、2年目10.4%、3年目9.5%、計31.9%だった。離職率の計の推移をみると、高卒では、13年卒40.9%、14年卒40.8%、15年卒39.3%、大卒では、13年31.9%、14年卒32.2%、15年31.8%だった。

ただし、1年目の離職率は、高卒では15年卒18.2%、16年卒17.4%、17年卒17.1%と低下している。大卒では15年卒11.9%、16年卒11.4%、17年卒11.5%とコマ以下の変化だった。（厚労省HP、10.23）

● 大卒の定年退職給付額は1,788万円に低下

「就労条件総合調査」によると、勤続20年以上かつ45歳以上の大卒定年退職者の退職給付額は18年調査で1,788万円となり、前回13年調査の1,941万円を153万円下回った。勤続35年以上に限ると、18年調査が1,997万円だったのに対し、13年調査は2,156万円だった。

退職給付制度の形態別では、退職一時金のみ1,124万円（13年調査1,369万円）、退職年金のみ1,823万円（同1,923万円）、両制度の併用2,188万円（同2,397万円）だった。

高卒・現業系の定年退職給付額は18年調査で1,155万円。13年調査に比べ27万円低下した。勤続35年以上に限ると、18年調査で1,627万円、13年調査より143万円増えた。退職給付制度の形態別にみると、退職一時金のみ664万円（13年調査870万円）、退職年金のみ1,175万円（同1,131万円）、両制度の併用1,662万円（同1,600万円）だった。（厚労省HP、10.23）※詳細は本号52～53頁参照

● 事業所給食施設数は5,492カ所に減少

「衛生行政報告例」によると、17年度末の事業所給食施設数は5,492カ所となり、前年度より53カ所減ったことがわかった。事業所給食施設数は、減少を続けている。13年度に比べると324カ所も減った。

寄宿舎給食施設数は553カ所で、前年度より1カ所増えた。13年度は563カ所だった。（厚労省HP、10.25）

● 私生活重視派は現実41%、希望67%

本年10月に実施した第35回「勤労者短観」で、勤労者のWLBに関する意識をみると、現実生活では私生活重視40.8%、仕事重視24.4%だったが、希望では私生活重視67.3%、仕事重視10.5%だった。

同様の設問がある2年前に実施した16年4月調査（31回）に比べると、現実生活で私生活重視とした割合は3.3ポイント増、仕事重視とした割合は2.8ポイント減だった。

希望を31回調査と比べると、私生活重視は3.8ポイント増加、仕事重視は1.7ポイント減少した。

年次有給休暇の日数把握状況では、現時点の日数を把握しているが64.3%、新年度新たに付与された日数を把握しているは60.1%、昨年度からの繰り越し日数を把握しているは57.5%だった。

前年度に年次有給休暇を取得した割合は34.9%、取得しなかったが43.6%だった。希望した時季に年次有給休暇を取得できているは、おおむねできているを含め60.3%だった。

年次有給休暇の計画的取得制度があると回答した割合は正社員で27.5%だった。この制度を導入していると回答した企業の就業者では、年次有給休暇をすべて取得したが19.0%、おおよそ取得したが23.9%だったが、導入していない企業の就業者ではすべて取得したが11.9%、おおよそ取得したが16.8%にとどまった。（連合総研HP、10.31）

健康なまち・職場づくり宣言2020の達成状況

日本健康会議が2020年度に向けて15年度に策定した「健康なまち・職場づくり宣言2020」の18年度時点での達成率がまとまった。開始から3年目となる18年度は、達成保険者が大幅に伸び、目標の8宣言のうち4つが達成基準をクリアした。

「健康なまち・職場づくり宣言2020」とは

15年7月の日本健康会議の設立と同時に採択された「健康なまち・職場づくり宣言2020」は、健康寿命の延伸とともに医療費の適正化を達成するために、企業や自治体、保険者などが行なっている進んだ取り組みの横展開を図るべく策定された。

宣言2020は8つの宣言で構成されており、各宣言の詳細と目標達成の状況は図表1のとおり。

20年度を前に4宣言で目標達成

策定から3年目となる今年、保険者への周知が進んだこともあり、目標年である20年度を前に4宣言で目標に到達した。

宣言2の生活習慣病の重症化予防では目標の800市町村・24広域連合に対し、18年度までに1,003

日本健康会議の設立趣意

「日本健康会議」とは、少子高齢化が急速に進展する日本において、国民一人ひとりの健康寿命延伸と適正な医療について、民間組織が連携し行政の全面的な支援のもと実効的な活動を行うために組織された活動体です。

経済団体、医療団体、保険者などの民間組織や自治体が連携し、職場、地域で具体的な対応策を実現していくことを目的としています。

関係各所が連携し問題解決に向けた具体的な活動を行い、その成果を継続的に可視化させることで、勤労世代の健康増進および高齢者の就労・社会参加を促進し、ひいては経済の活性にもつなげることを目指します。

市町村・31広域連合が達成要件をクリアした。同様に宣言3の地域と職域の連携は47都道府県のすべての保険者協議会が達成要件をクリアした。

このほかには、宣言4の健康経営に取り組む企業は目標の500社に対し539社、宣言7の一定の基準を満たすヘルスケア事業者は目標の100社以上に対し102社とそれぞれ目標値を上回った。

なお、宣言5の健康宣言企業数は当初目標は1万社だったが、17年度に目標達成したため、18年度

図表1 「健康なまち・職場づくり宣言2020」 2018年度の宣言別達成状況

宣言の内容	達成保険者数 (18年度)	目標値 (20年度)	達成率
宣言1 予防・健康づくりについて、一般住民を対象としたインセンティブを推進する自治体を800市町村以上とする	563	800	70.4%
宣言2 かかりつけ医等と連携して生活習慣病の重症化予防に取り組む自治体を800市町村、広域連合を24団体以上とする。その際、糖尿病対策推進会議等の活用を図る	1,003市町村 31広域連合	800市町村 24広域連合	125.4 129.2
宣言3 予防・健康づくりに向けて47都道府県の保険者協議会すべてが、地域と職域が連携した予防に関する活動を実施する	47	47	100.0
宣言4 健保組合等保険者と連携して健康経営に取り組む企業を500社以上とする	539	500以上	107.8
宣言5 協会けんぽ等保険者や商工会議所等のサポートを得て健康宣言等に取り組む企業を3万社以上とする	23,074	30,000以上	76.9
宣言6 加入者自身の健康・医療情報を本人に分かりやすく提供する保険者を原則100%とする。その際、ICT等の活用を図る	2,123	全保険者 (18年度3,442)	61.7
宣言7 予防・健康づくりの企画・実施を提供する事業者の質・量の向上のため、認証・評価の仕組みの構築も視野に、保険者からの推薦等一定の基準を満たすヘルスケア事業者を100社以上とする	102	100社以上	102.0
宣言8 品質確保・安定供給を国に求めつつ、すべての保険者が後発医薬品の利用勧奨など、使用割合を高める取り組みを行う	608	全保険者 (18年度3,442)	17.7

注 達成率は18年度の達成状況と対象保険者数から本誌試算

から3万社以上に目標が引き上げられた。

一方、宣言6（健診結果等のICTを活用した通知の促進）の達成率は61.7%と6割にとどまっており、宣言8（ジェネリック医薬品の利用促進）は数値目標が定められていない、いわば努力目標だが17.7%と2割にも達していない。これら達成率が伸び悩んでいる宣言については、今後重点的に支援する必要があると考えられる。

目標達成に拍車掛かる

宣言別に達成保険者数の推移をみると図表2のとおりだった。17年度から18年度に掛け、3宣言で対前年度伸び率が4割を超えた。特に宣言4の健康経営企業は129.4%増と倍増した。

職域の保険者の達成状況

各宣言の達成状況を健保組合、協会けんぽ、共済組合などの職域の保険者について抽出すると図表3～5のとおりだった。

図表3は、宣言1の予防・健康づくりでインセンティブを推進する保険者の割合を示したもの。宣言1では市町村の取り組みのみが達成要件となっており、全市町村1,153に対し達成は563、達成率は32.8%だった。宣言1では、これを800市町村以上にする目標を掲げており、目標到達率は70.4%となる。職域の保険者の達成率は、健保組合が10.3%、協会けんぽが4.2%、共済組合が5.9%といずれも市町村の達成率を下回っている。

宣言6は、健診受診者に対するICTを活用した情報提供を推進するもので、達成率は図表4のとおりだった。全保険者の61.7%、市町村の82.5%に対し、健保組合41.5%、共済組合31.8%だった。ただし、協会けんぽは100.0%と全48支部で完全実施していた。

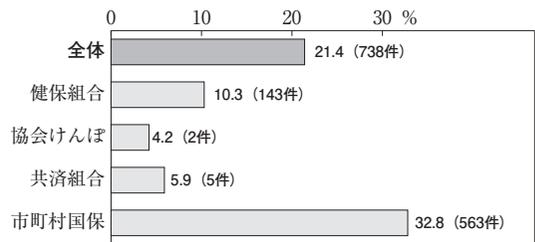
宣言8は、後発医薬品（ジェネリック医薬品）の利用促進に関するもので、達成率は図表5のとおりだった。全保険者の17.7%、市町村国保の17.3%に対し、健保組合は14.1%だった。一方、共済組合では48.2%、協会けんぽでは100.0%と全保険者の実施率を上回った。

図表2 伸び率順でみた宣言別達成状況の推移

宣言の内容	2016年度	17年度	18年度	対17年度伸び率
宣言4（健康経営企業）	138	235	539	129.4%
宣言5（健康宣言）	2,970	12,195	23,074	89.2%
宣言1（インセンティブ）	115	328	563	71.6%
宣言2（重症化予防）	122	668	1,034	54.8%
宣言8（ジェネリック）	262	429	608	41.7%
宣言6（健康・医療情報提供）	1,774	1,989	2,123	6.7%
宣言7（ヘルスケア事業者）	88	98	102	4.1%
宣言3（地域・職域連携）	0	47	47	目標達成

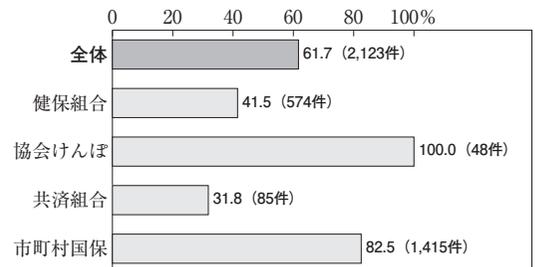
図表3 インセンティブを実施している割合（宣言1）

達成要件：インセンティブの仕組みによる健康づくり事業を実施していること、そのインセンティブが行動変容につながったかの効果検証を行っていること



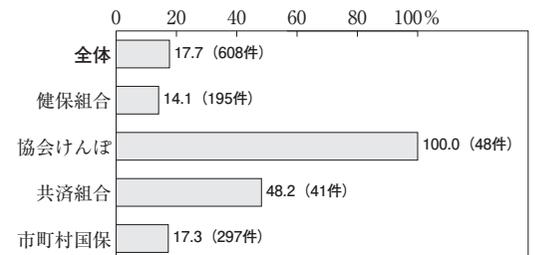
図表4 ICTを使った加入者自身の健康・医療情報の提供を本人に分かりやすく提供する。その際、情報通信技術等の活用を図る（宣言6）

達成要件：健診の受診者にICTを活用した健診結果を提供していること、検査結果の数値が持つ意味について分かりやすく説明していること、疾病リスクにより医療機関の受診が必要な場合には受診勧奨をしていること



図表5 後発医薬品の利用勧奨（宣言8）

達成要件：ジェネリック医薬品の数量・金額シェアを把握していること、レセプトデータを活用したジェネリック医薬品の使用促進と効果検証を行っていること、差額通知の取組みを実施するとともに効果の検証を行なうこと



成人の体力・運動能力の状況

— 20歳代の体力が上昇 —

55歳～64歳で体力年齢の若い人が増加

スポーツ庁は10月8日、17年度の体力・運動能力調査の結果を発表した。調査は17年5～10月に実施、6～79歳の6万人余のデータを分析した。

体力年齢と暦年齢との比較を表1でみると、55歳以降の女性、60～64歳の男女で暦年齢より体力

表1 体力年齢が暦年齢より若いか高いかの分析

(17年度、%)

年 齢	男 性			女 性		
	若い	同じ	高い	若い	同じ	高い
20～24歳	—	41.6	58.4	—	28.5	71.5
25～29	31.5	17.0	51.5	21.5	11.8	66.7
30～34	34.8	15.8	49.4	21.6	14.7	63.7
35～39	37.3	11.8	51.0	31.3	11.4	57.2
40～44	37.7	11.8	50.5	35.4	12.3	52.4
45～49	41.1	18.6	40.3	40.2	19.5	40.3
50～54	44.9	18.0	37.1	48.7	17.6	33.7
55～59	48.3	19.2	32.5	54.9	15.0	30.0
60～64	52.6	11.3	36.2	55.8	12.7	31.6

注 若い：体力年齢<暦年齢 同じ：体力年齢=暦年齢 高い：体力年齢>暦年齢

表2 新体力テストの合計点の推移

(点)

年齢	05年度	08年度	14年度	15年度	16年度	17年度
男性						
20～24歳	41.81	42.11	42.86	43.10	42.84	43.54
25～29	40.65	39.88	41.68	41.42	41.25	42.05
30～34	38.91	38.20	38.85	39.07	38.88	39.45
35～39	37.13	36.93	37.16	37.18	37.00	37.19
40～44	36.12	35.42	35.61	35.44	35.33	35.33
45～49	34.31	33.65	33.88	33.94	33.79	34.16
50～54	31.49	31.59	32.19	31.70	31.96	31.70
55～59	28.29	28.09	29.33	29.51	29.42	29.49
60～64	24.75	24.71	26.51	26.38	26.51	26.92
女性						
20～24歳	39.57	39.55	40.12	40.17	40.42	41.02
25～29	38.01	37.81	38.43	38.59	38.90	39.26
30～34	37.33	36.54	36.42	36.40	36.40	36.97
35～39	36.91	36.60	35.84	36.01	35.48	36.15
40～44	36.62	36.28	34.98	35.15	34.76	35.12
45～49	34.75	34.71	34.46	34.23	34.23	34.21
50～54	31.13	32.10	32.27	32.35	32.04	32.54
55～59	28.04	28.61	30.22	30.34	30.14	30.53
60～64	24.94	25.71	26.35	27.83	27.25	27.91

注 年齢階層および男女の得点基準は異なる

年齢の若い人が半数以上を占めた

08年度に比べると、55歳以上で暦年齢より体力年齢の方が若い人の割合が顕著に増えた。55～59歳では、男性は41.5%→48.3%、女性は42.9%→54.9%、60～64歳では、それぞれ39.1%→52.6%、43.2%→55.8%へと大幅に増加した。

年齢階層別新体力テストの合計点を表2でみると、17年度の得点が10年度以降最高点だったのは20歳代、30歳代、45～49歳、60～64歳の男性、20歳代、30～34歳、50歳代の女性だった。20歳代男女の得点の伸びが目立った。

全身持久力は男性で大幅にアップ

体力テストがスタートした74年度から比較可能な急歩（全身持久力の指標）、反復横とび（敏捷性の指標）、握力（筋力の指標）の得点の推移を図1～2、表3でみると、前年度に比べ急歩は、男性（1,500m）の35～39歳、45～49歳、55～59歳

表3 急歩、反復横とび、握力の年次推移

区分	35～39歳		45～49歳		55～59歳	
	男	女	男	女	男	女
急歩（秒）						
1974年度	692.40	524.90	709.20	537.90	741.10	565.36
85	696.28	507.89	721.76	527.26	749.45	555.39
90	700.41	514.08	724.40	529.71	750.45	556.07
95	702.89	517.77	722.30	532.22	751.86	555.14
00	706.83	524.55	730.87	538.08	755.29	558.23
05	708.99	531.05	726.47	539.85	765.99	564.68
10	707.01	525.04	725.34	535.24	751.06	548.34
15	707.81	526.71	733.30	539.60	742.28	549.79
16	709.70	526.78	725.28	533.10	746.65	542.67
17	700.55	525.66	711.88	536.10	735.64	545.91
反復横とび（点）						
1974年度	41.30	37.20	39.50	33.60	35.00	29.00
85	43.83	39.51	40.64	35.96	36.49	31.29
90	44.78	39.94	40.59	36.02	36.35	31.63
95	44.92	39.45	41.26	35.99	36.48	31.26
00	48.14	42.29	44.25	39.48	38.88	34.23
05	48.08	42.35	46.01	40.89	40.28	35.50
10	48.70	42.24	46.60	41.15	42.41	37.15
15	49.53	42.18	46.87	40.91	43.78	38.32
16	49.48	41.82	46.99	41.15	43.58	38.21
17	49.46	42.29	47.50	41.28	43.66	38.56
握力（kg）						
1974年度	47.40	30.90	45.40	29.40	41.30	25.50
85	49.10	31.20	46.98	29.66	42.83	26.83
90	49.02	30.62	46.69	29.45	43.08	26.51
95	48.85	30.38	46.68	29.14	42.74	26.38
00	50.01	30.58	48.07	29.74	44.72	27.12
05	49.17	29.78	48.23	29.54	44.94	26.91
10	48.11	29.21	47.67	29.30	45.02	26.98
15	47.16	29.34	46.51	29.31	44.69	27.41
16	47.22	28.95	46.55	28.89	44.55	27.40
17	47.31	29.17	46.70	29.09	44.93	27.61

いずれも所要秒数が大幅に短縮した。女性(1,000m)は、45～49歳、55～59歳で低下した。

反復横跳びは前年度に比べ35～39歳の男性で僅かに低下したが、その他の年代は男女ともやや上昇した。

握力は横ばいで推移した。

スポーツ習慣、実施時間が有意に関連

表4、図3～10で運動・スポーツの頻度・時間、朝食の摂取状況、健康、体力状態意識、クラブ活動経験別などの新体力テストの合計点をみると、実施頻度別では「週3日以上」群が「しない」群

図1 急歩(全身持久力)は男性が回復に

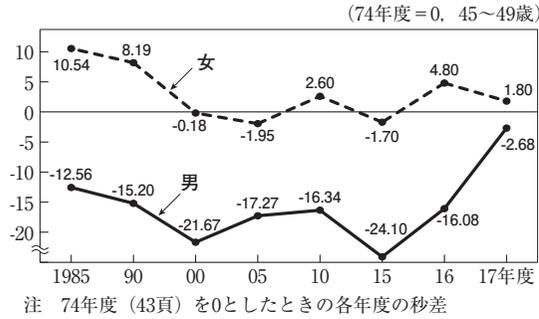


図2 反復横とび(敏捷性)は男女とも好調で推移

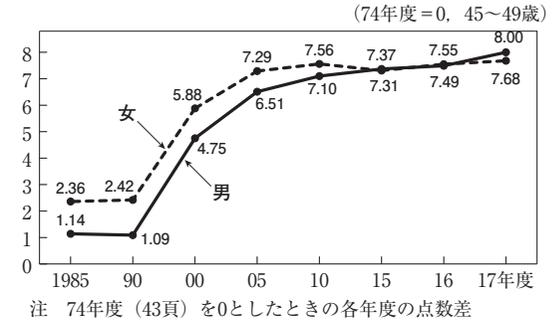


表4 運動・スポーツの実施頻度など別にみた新体力テストの合計点

(17年度, 点)

区分	男 性 (A～Dは区分欄に対応)				女 性 (A～Dは区分欄に対応)				
	A	B	C	D	A	B	C	D	
運動・スポーツの実施頻度①	20～24歳	46.72	43.98	42.26	39.22	46.09	43.19	40.81	38.17
	25～29	45.22	43.66	40.15	38.36	43.24	41.41	40.28	36.39
	30～34	42.90	41.36	38.59	35.20	40.57	39.08	37.12	34.67
	35～39	39.90	38.95	36.85	33.69	39.84	37.98	36.57	33.87
A 週に3日以上	40～44	38.72	37.09	34.73	32.07	39.63	37.01	34.97	32.62
	45～49	37.14	35.87	33.01	31.49	38.59	35.64	34.12	31.54
B 週に1～2日	50～54	34.83	33.37	30.99	28.74	36.45	33.96	31.81	30.07
C 月に1～3日	55～59	32.46	30.63	28.80	26.74	33.63	31.73	29.57	27.78
D しない	60～64	29.36	27.75	25.85	24.39	29.62	28.95	27.08	25.14
1日の運動・スポーツ実施時間別②	20～24歳	46.05	45.15	43.88	41.38	48.03	43.98	42.72	39.39
	25～29	45.64	44.59	42.48	39.81	45.31	43.31	40.53	37.99
	30～34	42.80	41.99	40.04	37.49	38.71	40.17	38.89	35.88
	35～39	39.46	39.57	38.68	35.24	42.08	39.10	37.52	35.08
A 120分以上	40～44	34.81	37.95	37.06	33.51	36.05	38.42	36.77	33.96
	45～49	36.35	36.00	35.39	32.66	37.50	36.78	35.90	32.80
B 60～119	50～54	32.77	34.15	33.19	30.13	35.08	35.58	33.52	31.11
C 30～59	55～59	32.42	31.58	30.80	27.91	34.40	34.37	30.32	29.21
D 30分未満	60～64	29.34	28.35	27.09	25.97	29.75	30.50	28.30	26.57
朝食の摂取状況別③	20～24歳	44.33	42.31	42.33		41.49	40.53	39.43	
	25～29	42.56	41.23	41.24		39.54	39.15	37.49	
	30～34	40.15	38.57	37.97		37.01	37.03	37.04	
	35～39	37.72	36.54	35.10		36.23	36.11	34.62	
A 毎日食べる	40～44	35.60	34.88	34.30		35.36	34.35	32.45	
	45～49	34.48	33.39	32.30		34.08	34.37	34.10	
B 時々食べない	50～54	31.99	30.46	29.25		32.64	32.06	31.00	
	55～59	29.54	29.42	28.43		30.64	29.23	33.00	
C 毎日食べない	60～64	26.92	26.83	25.29		27.98	27.35	22.90	
睡眠時間別④	20～24歳	43.61	43.61	43.39		42.41	41.08	40.73	
	25～29	41.67	42.21	41.61		38.34	39.27	39.17	
	30～34	38.31	39.55	39.33		35.63	36.87	37.65	
	35～39	38.10	37.12	37.28		36.64	36.14	36.14	
A 8時間以上	40～44	34.76	35.21	35.63		34.75	35.20	34.91	
	45～49	32.86	34.17	34.16		35.33	33.96	34.28	
B 6～8時間	50～54	31.09	31.91	31.32		31.53	32.46	32.68	
	55～59	29.07	29.34	29.71		30.18	30.48	30.48	
C 6時間未満	60～64	24.30	27.12	26.88		26.27	27.77	28.27	

(続き)

区 分		男 性 (A～Dは区分欄に対応)				女 性 (A～Dは区分欄に対応)			
		A	B	C	D	A	B	C	D
職種別⑤	20～24歳	41.96	43.42	43.11	42.70	43.52	40.24	40.44	41.23
	25～29	41.82	42.03	41.75	42.39	38.42	39.38	39.05	40.33
	30～34	38.34	39.17	39.74	39.85	37.40	36.88	36.64	37.84
	35～39	37.44	36.14	37.65	35.96	33.47	36.53	36.07	36.86
	40～44	35.76	35.20	35.23	35.49	35.22	34.59	35.02	35.07
	45～49	33.74	33.93	34.24	34.19	33.34	34.54	33.80	33.80
	50～54	30.59	31.03	31.37	32.47	31.46	32.42	32.19	34.61
A 労務	55～59	29.29	29.44	29.20	30.22	29.54	30.77	29.97	31.06
	60～64	27.56	27.11	26.89	27.41	27.86	28.04	27.51	29.00
健康状態意識別⑥	20～24歳	44.96	42.46	41.97	42.75	40.39	35.74		
	25～29	43.50	41.19	38.81	40.53	38.93	36.25		
	30～34	41.87	39.01	33.87	37.99	36.83	36.39		
	35～39	38.98	36.91	34.13	36.38	35.76	33.63		
	40～44	38.09	35.04	31.41	36.44	35.00	31.78		
	45～49	36.56	33.90	31.23	36.23	34.02	30.24		
	50～54	33.95	31.68	27.72	34.47	32.53	29.50		
A 大いに健康	55～59	31.45	29.41	26.31	32.50	30.34	28.41		
B まあ健康	60～64	29.23	26.76	23.84	28.21	28.00	25.54		
体力に関する意識別⑦	20～24歳	46.79	43.78	39.79	46.40	42.15	38.10		
	25～29	45.78	42.56	38.02	45.91	40.50	36.07		
	30～34	43.18	40.17	35.18	41.68	38.32	34.13		
	35～39	40.93	37.79	33.15	41.84	37.48	32.93		
	40～44	39.87	35.68	31.63	40.98	36.28	32.05		
	45～49	38.50	34.50	30.92	40.36	35.28	30.77		
	50～54	36.40	31.97	28.07	39.06	33.87	28.45		
A 自信がある	55～59	33.94	29.70	26.30	35.32	31.66	26.95		
B 普通である	60～64	30.83	27.14	23.41	30.89	28.83	24.56		
都市階級区分別	20～24歳	43.00	44.01	43.03	42.12	40.70	40.91		
	25～29	42.84	42.22	41.61	40.87	38.97	39.17		
	30～34	39.64	39.40	39.40	37.14	37.20	36.88		
	35～39	36.38	37.31	37.37	36.10	36.45	35.87		
	40～44	35.50	35.11	35.97	35.97	34.77	35.24		
	45～49	34.27	34.11	34.06	34.57	34.23	33.84		
	50～54	31.72	31.41	32.10	33.61	32.35	32.16		
A 大・中都市	55～59	30.15	29.02	29.78	31.50	30.29	30.40		
B 小都市	60～64	26.86	27.02	26.88	28.34	27.60	27.87		
C 町村									

区 分		中学のみ	高校のみ	大学のみ	中・高校	高・大学	中・大学	中・高・大	経験なし
学校時代の運動部(クラブ)活動の経験別(男性)	20～24歳	39.32	41.20	43.40	43.67	44.67	43.45	46.03	36.91
	25～29	39.30	41.65	37.67	42.01	41.15	43.23	43.96	36.29
	30～34	37.17	37.73	39.40	39.66	40.16	40.43	41.79	34.41
	35～39	35.76	36.33	36.00	37.59	36.29	33.63	39.20	34.36
	40～44	34.00	33.72	33.67	35.59	35.13	36.65	37.55	31.57
	45～49	32.63	32.76	37.11	34.55	35.55	35.71	36.58	31.18
	50～54	30.01	30.63	35.50	32.18	31.87	34.93	33.47	28.53
55～59	28.17	29.04	30.86	29.37	31.62	29.24	32.19	29.34	
60～64	25.70	26.94	32.00	26.96	27.76	29.72	28.90	26.62	
学校時代の運動部(クラブ)活動の経験別(女性)	20～24歳	39.38	39.24	39.67	42.38	44.27	40.33	46.88	36.48
	25～29	36.97	40.83	41.10	40.68	42.14	38.80	45.35	34.81
	30～34	36.13	35.18	39.08	38.89	36.00	37.63	40.92	34.81
	35～39	34.92	36.98	40.40	37.73	36.67	37.25	40.77	32.28
	40～44	34.10	34.70	35.25	36.06	40.78	37.89	39.77	32.20
	45～49	33.26	35.00	34.89	35.03	33.57	37.75	37.09	32.20
	50～54	31.11	32.27	33.80	33.68	36.64	36.00	37.42	29.55
55～59	29.80	30.42	32.43	31.48	31.43	30.27	33.55	28.51	
60～64	27.53	27.84	30.50	28.93	28.00	30.46	33.68	26.07	

注 男女の得点基準は異なる

より3~8点高かった。実施時間では、若い層での得点差が特に高かった。朝食の摂取状況別では、「毎日食べる」群は「食べない」群より1~2点高かったが、大きな差はみられなかった。

職種別では、労務職が事務・保安、専門・管理職に比べ合計点が低かった。

健康状態別では男女とも大いに健康である人は

あまり健康でない人の点数を上回った。

体力に関する意識別では、自信がある人は不安がある人の合計点をいずれの年代でも大きく上回った。

学校時代のクラブ活動経験別では、中・高・大とも経験ありと経験なしとの得点差は若い年齢層ほど大きかった。

図3 体力年齢が暦年齢より若い割合

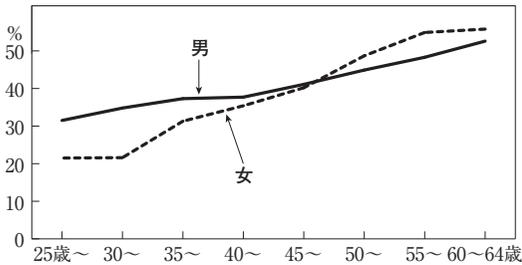


図7 職種別の新体カテストの合計点

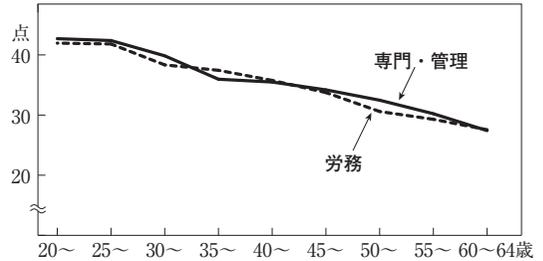


図4 運動頻度別の新体カテストの合計点 (男)

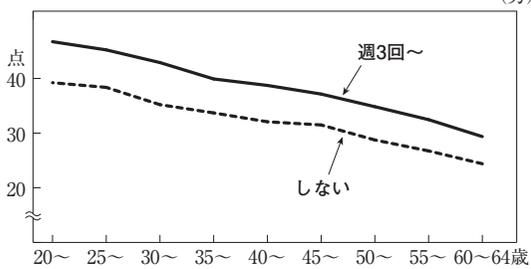


図8 健康状態別の新体カテストの合計点 (男)

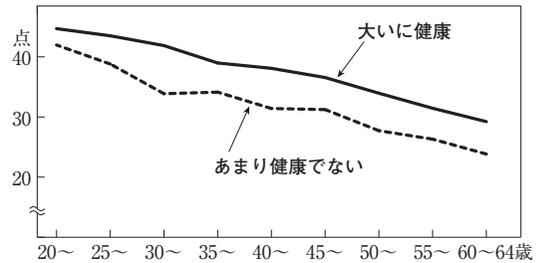


図5 運動頻度別の新体カテストの合計点 (女)

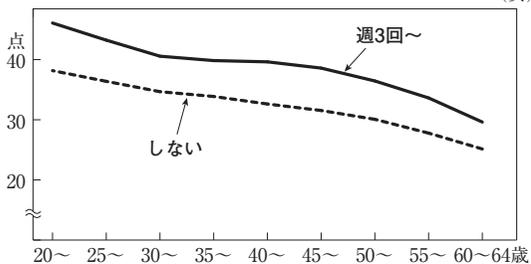


図9 健康状態別の新体カテストの合計点 (女)

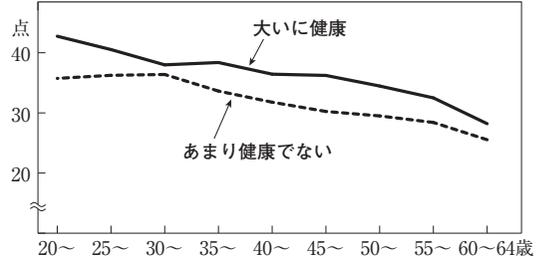


図6 運動頻度120分以上者の新体カテストの合計点

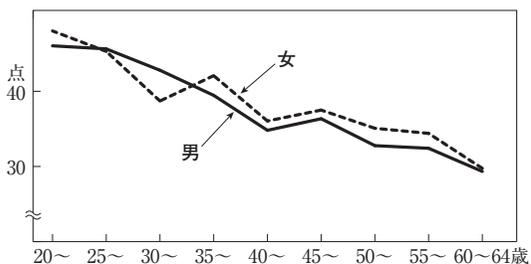
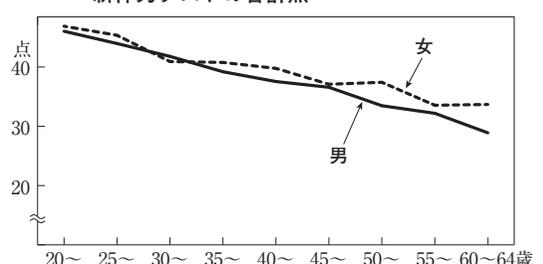


図10 中・高・大とも運動部(クラブ)経験ありの新体カテストの合計点



労働条件・待遇に関する相談が増加

日本産業カウンセラー協会では、連合と協力し、2007年から毎年、「世界自殺予防デー（9月10日）」にあわせて、「働く人の電話相談室」を開設している。18年は9月8～10日の3日間に延べ940件（相談者からの主訴を最大3つまで選択する方式として集計）の相談を受けた。その内容について、集計分析を行ない、結果を10月11日公表した。

職場の悩みが全体の4割占める 男女別・カテゴリ別の相談件数は表1のとおり、職場の悩みが366件（男女計、以下同じ）、全体の38.9%を占めた。メンタル不調・病気の154件が続いた。

職場の悩みの内容は表2のとおり、人間関係が最も多く、366件の約3割に当たる116件だった。

17年の特徴として、労働条件・待遇がこれまで相談内容の上位だったパワハラを上回る76件（20.8%）にのぼり、16年に比べ9.9ポイント増加した。パワハラも昨年より減少したものの17.8%と高い割合を示した。

相談者の約半数は誰かに相談 職場の人間関係、労働条件・待遇、ハラスメントなどを抱える

相談者の約半数（275人）は、現在抱えている悩みを身近な誰かに相談していることが分かった。その悩みを相談する相手は表3のとおり、最も多かったのは公的機関（80人）で、続いて友人・知人（53人）、家族（50人）、医者・産業医（48人）だった。一昨年12月から施行されたストレスチェック制度の認知度向上を背景に医者・産業医への相談者が増加した。

相談者は539人、女性が約6割 相談者の数は、表4のとおり539人で、そのうち約6割に当たる307人が女性だった。件数においても940件の約6割に当たる543件が女性からの相談だった。

年代別にみると、40歳代（男女計206人）、50歳代（同240人）が多かったが、各年代層でも女性の割合が目立った。70歳代以上の相談も年々増加している。

正社員、非正規社員の割合は拮抗 相談者の雇用形態別にみると、正規社員（男女計）が139人で25.8%（16年27.0%）、非正規社員は133人で24.7%（同23.6）だった。

表1 カテゴリ別の相談件数 (17年、件数)

項目	男性	女性
職場の悩み	141	225
キャリアに関する悩み	44	59
自分自身に関する悩み	42	63
メンタル不調・病気	78	76
家族に関する悩み	30	78
生活上の悩み	41	32
その他	21	10

表2 職場の悩み相談の変化 (n=17年366、16年266)

項目	2016年	17年
人間関係	39.8%	31.7%
セクハラ	2.3	2.5
パワハラ	21.4	17.8
その他のハラスメント	5.6	4.4
休職・復職	3.0	2.2
解雇	3.4	5.5
労働条件・待遇	10.9	20.8
業務量・時間外労働	5.3	8.5
物理的な職場環境	2.6	2.2
他者の悩み	1.9	0.8
その他	3.8	3.8

表3 悩みの相談相手 (17年)

相談相手	人
同僚	38
上司	45
仕事上の知人	7
医者・産業医	48
カウンセラー	25
友人・知人	53
家族	50
親族	8
近所・顔見知り	10
弁護士等	23
公的機関	80
その他	32

表4 年代別の相談件数 (17年、件数)

年代	男性	女性
20歳代	19	45
30歳代	50	68
40歳代	92	114
50歳代	88	152
60歳代	62	71
70歳以上	41	41

注 男性232人・397件、女性307人・543件

2017年度

従業員持ち株制度 の実施状況と実績

— 奨励金は3年連続80円台に —

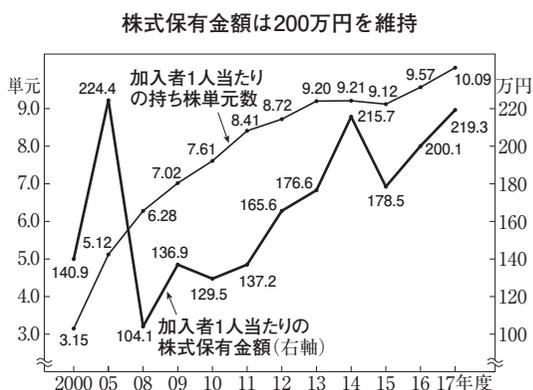
東京証券取引所調べ

持ち株会の所有比率は0.98%

東京証券取引所が10月2日に発表した17年度の「従業員持ち株会状況調査」によれば、調査対象会社3,184社の従業員持ち株会が所有している単元株式数は表1のとおり、前年度より208.6万単元増加して2,810.7万単元になった。

「単元」は、議決権のある単位をいう。通常は1,000株が1単元だが、NTTは1株が1単元、電力等は100株が1単元となる。

対象会社の単元株式数に占める従業員持ち株会所有単元株式数の比率は98年度の1.37%をピークに減少していたが、07年度は0.86%に上昇、09年



度まで横ばいで推移した。10、11年度は0.9%台に、12年度は1.04%に上昇したが、13年度から16年度までは0.9%台となり、17年度も横ばいで推移した。

加入者の比率は5年連続39%台に

従業員持ち株会の加入者数は、前年度より6.6万人増えて278.6万人になった。従業員数に占める加入者の比率は39.67%だった。

加入者1人当たりの持ち株単元数は、上図のとおり、17年度は10.09単元に増加した。

従業員持ち株会の株式保有金額は前年度を12.2

表1 従業員持ち株会状況の推移 (東証上場会社)

区 分		2000年度	05年度	10年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	
調査対象会社数	(A) 社	1,600	1,834	1,976	2,109	3,087	3,090	3,123	3,144	3,184	
株式所有状況	調査対象会社上場単元株式数 (B)	万単元	46,250.9	206,975.5	180,803.4	189,098.2	221,293.4	235,795.5	254,438.1	269,738.9	287,833.4
	持ち株会保有単元株式数 (C)	万単元	565.6	932.1	1,657.8	1,960.3	2,194.1	2,226.3	2,391.3	2,602.1	2,810.7
	調査対象会社持ち株会所有比率 (C)/(B)	%	1.22	0.45	0.92	1.04	0.99	0.94	0.94	0.96	0.98
加入状況	調査対象会社従業員数 (D)	万人	352.3	389.5	499.1	542.1	597.1	617.3	655.8	680.8	702.3
	加入者数(子会社等の従業員を含む) (E)	万人	179.6	181.9	217.8	224.7	238.5	241.7	262.0	272.0	278.6
	従業員に対する総加入者の比率 (E)/(D)	%	50.98	46.71	43.63	41.46	39.94	39.16	39.96	39.95	39.67
加入者1人当たりの持ち株単元数 (C)/(E)	単元	3.15	5.12	7.61	8.72	9.20	9.21	9.12	9.57	10.09	
持ち株会株式保有金額 (F)	億円	25,300	40,843	28,224	37,226	42,110	52,145	46,777	54,444	61,112	
加入者1人当たりの株式保有金額 (F)/(E)	万円	140.9	224.4	129.5	165.6	176.6	215.7	178.5	200.1	219.3	

表2 奨励金支給状況

(17年度)

奨励金額(円)	0	~40未満	40~60	60~80	80~100	100~150	150~200	200~250	250以上~	合計
会社数(社)	113	170	1,266	202	101	1,103	78	119	32	3,184
比率(%)	3.5	5.3	39.8	6.3	3.2	34.6	2.4	3.7	1.0	100.0

注1 奨励金額は拠出金1,000円に対する実施会社からの奨励金額を示す(ただし、買付手数料や事務委託手数料等に対する補助を除く)。表3も同じ

2 奨励金を支給している会社の奨励金の平均支給額は07年度76.23円、08年度77.97円、09年度76.47円、10年度77.53円、11年度78.66円、12年度78.86円、13年度77.47円、14年度78.68円、15年度80.04円、16年度80.90円、17年度82.27円

3 奨励金額が50円の会社数は1,242社(39.0%)、100円の会社数は1,072社(33.7%)

%上回る6兆1,112億円になった。

加入者1人当たりの株式保有金額は前年度比で19.2万円増の219.3万円になった。

加入者1人当たり持ち株単元数1単元当たりの価格は16年度を0.8万円上回る21.7万円になった。

奨励金は1,000円当たり82.27円

奨励金を支給している会社数は表2のとおり、全体の96.5%に当たる3,071社となった。奨励金額（拠出金1,000円当たり）別では、40円以上60円未満が最も多く39.8%（50円は39.0%）、100円以上150円未満が34.6%（100円は33.7%）となった。

奨励金支給会社の平均支給金額は前年度を1.7%上回る82.27円で3年連続80円を超えた。奨励金0円は113社・3.5%にとどまった。

表3で業種別奨励金実施率が100%の産業をみると、水産・農林業、鉱業、医薬品、石油・石炭製

調査要綱

- 1 調査対象：東京証券取引所上場内国会社3,601社のうち、大和証券、野村證券、SMBC日興証券、みずほ証券、三菱UFJモルガン・スタンレー証券の5社のいずれかと事務委託契約を締結している従業員持ち株会実施の3,184社
- 2 調査対象時点：18年3月31現在
- 3 調査方法：上記5社からのデータ提供。実施会社従業員数は東洋経済新報社「2018年3集／夏号 会社四季報」より採取。原則として、持株会社については連結の従業員数を、持株会社以外の会社については単体の従業員数をそれぞれ使用している。

品、鉄鋼、電気・ガス業、海運業、空運業、証券・商品先物取引業、保険業の10業種だった。

平均支給額の最高は証券・商品先物取引業の108.12円、次いで石油・石炭製品の103.58円、情報・通信業の101.24円の順だった。

表3

従業員持ち株会の業種別状況

(18年3月末現在)

業 種	区 分	調査対象会社数	持ち株会株式保有金額	持ち株会保有単元数	加入率	奨励金支給状況	
			÷ 調査対象会社時価総額	÷ 調査対象会社単元数		奨励金支給会社割合	平均支給額
		社	%	%	%	%	円
全 産 業		3,184	0.98	0.98	39.67	96.5	82.27
水産・農林業		10	0.65	0.62	37.44	100.0	66.00
鉱業		5	0.18	0.15	76.75	100.0	74.00
建設業		155	1.87	1.87	58.04	95.5	81.32
食料製品		116	0.89	0.95	29.61	99.1	76.09
繊維製品		49	0.95	0.76	32.26	95.9	92.75
パルプ・紙		22	1.68	1.43	30.13	95.5	82.86
化学製品		205	1.03	1.19	37.04	97.1	82.63
医薬品		52	0.94	0.89	53.67	100.0	82.69
石油・石炭製品		10	1.00	0.70	19.92	100.0	103.58
ゴム製品		19	0.42	0.55	33.56	89.5	74.12
ガラス・土石製品		54	0.84	0.79	40.51	96.3	76.96
鉄鋼		42	0.76	0.73	32.89	100.0	98.65
非金属製品		32	0.90	0.76	44.88	96.9	86.39
機械製品		81	1.38	1.50	22.91	97.5	73.80
電気機械		224	1.05	1.22	53.16	96.0	76.57
輸送用機器		242	0.88	1.16	56.52	94.6	87.13
精密機器		89	0.60	0.54	37.21	93.3	71.48
その他製品		46	0.89	0.97	46.66	97.8	73.16
電気・ガス業		97	1.66	1.91	51.67	96.9	84.41
陸運業		23	2.20	2.40	94.71	100.0	66.48
海運業		57	1.69	1.64	45.23	94.7	69.46
空運業		12	0.52	0.49	82.49	100.0	91.67
倉庫・運輸関連業		5	0.58	0.63	24.27	100.0	78.00
情報・通信業		32	1.60	1.45	49.04	96.9	93.87
卸売業		306	0.87	1.03	21.78	96.4	101.24
小売業		293	1.18	1.09	49.40	97.3	84.55
銀行業		318	0.93	1.18	28.05	96.9	68.49
証券、商品先物取引業		80	0.66	0.60	40.58	97.5	58.05
保険業		28	0.70	0.66	44.93	100.0	108.12
その他金融業		11	1.05	0.90	27.92	100.0	65.45
不動産業		29	0.40	0.26	62.38	93.1	81.30
サービス業		97	0.45	0.39	43.84	91.8	96.02
サ ー ビ ス 業		343	1.42	1.64	33.12	96.5	83.77

注1 「持ち株会株式保有金額」は、従業員持ち株会の保有株式数に当該会社の17年3月末における株価（終値）を乗じて算出
 2 奨励金平均支給額は拠出金1,000円に対する実施会社からの奨励金額を示す（買付手数料や事務委託手数料等補助を除く）

週休・年休と休暇制度，退職給付の状況

完全週休2日より日数が多い休日制を適用している企業の割合は53.6%，適用されている労働者の割合は68.4%に増加した。一方，年間休日数が120日以上企業の割合は25.0%に減少した。また，年休取得率は初めて5割を超えた。長時間労働の健康への影響を防ぐ勤務間インターバル制度の導入率は大企業で5%だった。

週休・年休の状況

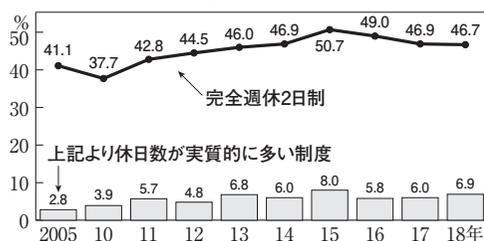
完全週休2日制以上の労働者は68.4%

完全週休2日制の企業と，それより実質的に休日数が多い企業は合計で18年は53.6%だった。10年の41.6%を底に増加傾向にあったが，15年の58.7%以降減少傾向にある（図表1-1）。

労働者ベースでは，完全週休2日制と週休2日制を超える休日数が付与されているのは68.4%だった（図表1-2）。

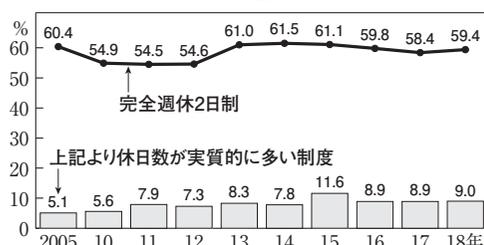
なお，完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度とは，月1回以上週休3日制，3勤3休，3勤4休などをいうとしている。

図表1-1 完全週休2日制，完全週休2日制より実質的に休日数が多い企業の割合



注 09年以前は本社の常用労働者30人以上の民間企業，10年以降は常用労働者30人以上の民間企業

図表1-2 完全週休2日制，完全週休2日制より実質的に休日数が多い適用労働者の割合



年間休日120日以上企業の割合は25.0%へ

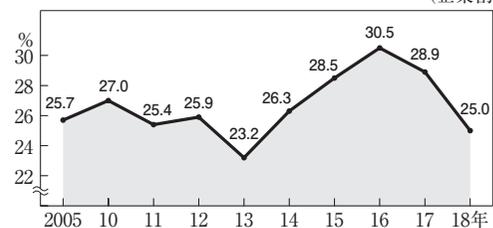
年間休日数が120日以上ある企業の割合は18年は25.0%だった。16年に近年最高値の30.5%に到達した後，減少を続けている。18年の水準は近年最も低かった13年の23.2%に次ぐ低い水準だった（図表1-3）。

年間休日総数は，企業当たりで107.9日，労働者当たりで113.7日だった。暦日モデルでは，年間休日数は完全週休2日制・年間52週と仮定すると，104日となる。これに国民の祝日（18年は16日），年末年始休暇，夏季休暇などを加えると一般的労働者では120日を超える。

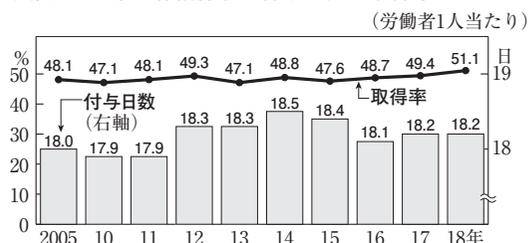
年休取得率が5割を超える

労働者1人当たりの年休の付与日数は18年は17年と変わらない18.2日だった。取得率は99年以来19年ぶりに50%を超えた（図表1-4）。

図表1-3 年間休日数120日以上企業の割合（企業割合）



図表1-4 年次有給休暇の付与日数と取得率



図表1-5

特別休暇制度の導入率と内容

(%)

区分	特別休暇制度がある企業	特別休暇制度の種類（複数回答）					
		夏季休暇	病気休暇	リフレッシュ休暇	ボランティア休暇	教育訓練休暇	左記以外の1週間以上の長期休暇
18年計	60.3	44.5	25.5	12.4	4.3	4.2	14.8
18年計 } 注2 13年計	58.3	43.4	22.7	12.0	3.3	4.1	12.6
	57.9	44.7	22.4	11.1	2.8	3.2	11.3

注1 「特別休暇」とは、法律で定められた年次有給休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護のための休暇以外に付与される休暇で、就業規則または慣行などで認められている休暇

注2 常用労働者が30人以上である会社組織の民営企業で複合サービス事業を含まない、13年と比較する場合はこちらによる

特別休暇の状況

特別休暇ありは60%

特別休暇制度がある企業の割合は18年は60.3%だった。制度別では、夏季休暇44.5%、病気休暇25.5%、リフレッシュ休暇12.4%、ボランティア休暇4.3%、教育訓練休暇4.2%だった。賃金は、病気休暇を除くと7割以上が全額支給。最高付与日数は夏季休暇4.4日、リフレッシュ休暇5.5日、病気休暇167.7日だった（図表1-5）。

インターバル休暇の状況

長時間労働による健康悪化を防ぐために、勤務の終業から翌日の始業までの一定時間を空けることで、休息時間を確保する「勤務間インターバル制度」が注目されている。

18年までに制度を導入した企業の割合は1.8%と僅かだった。導入を予定、または検討しているを加えても1割にとどまった。これは、終業から始業までの間隔が11時間以上空いている労働者が「ほとんど全員+全員」とした企業の割合は74.0%と大半を占めたことによる。

一方、企業規模別では、99人以下の9.0%（導入している+予定・検討している）に対し、1,000

図表1-6 特別休暇制度がある企業の賃金の支給状況、最高付与日数

(100=特別休暇制度がある企業、%)

特別休暇制度の種類	賃金の支給状況			1企業平均1回当たり最高付与日数（日）
	全額	一部	無給	
夏季休暇	82.5	3.0	14.5	4.4
病気休暇	41.5	19.7	38.8	167.7
リフレッシュ休暇	97.0	1.2	1.8	5.5
ボランティア休暇	74.6	12.2	13.3	31.8
教育訓練休暇	86.4	6.8	6.8	23.1
上記以外の1週間以上の長期の休暇	85.7	1.5	12.9	8.9

注 「1企業平均1回当たり最高付与日数」は、各企業の休暇制度で定められている最高付与日数の平均

図表1-7 勤務間インターバル制度の導入率と平均間隔時間

(%)

企業規模・産業・年		導入している	平均間隔時間（時間：分）	導入を予定または検討している
18年計		1.8	10:58	9.1
規模別	30～99人	1.4	11:55	7.6
	100～	2.1	9:43	11.6
	300～	3.5	10:27	10.9
	1,000～	5.1	9:42	23.7
業種別	建設業	2.6	11:34	3.7
	製造業	1.6	10:37	7.2
	情報通信業	2.7	11:05	19.2
	運輸業、郵便業	4.1	8:20	11.2
	卸売業、小売業	1.8	10:34	11.0
	金融業、保険業	1.0	9:56	3.7
	不動産業、物品賃貸業	1.4	9:22	10.3
	学術研究、専門・技術サービス業	0.5	8:33	7.5
	教育、学習支援業	2.3	12:02	3.8
	医療、福祉	1.9	14:12	9.4
	サービス業（他に分類されないもの）	1.9	10:34	5.6
17年計		1.4	11:15	5.1

人以上では28.8%と3倍近かった。業種別では金融業・保険業4.7%、教育・学習支援業6.1%、建設業6.3%に対し、情報通信業では21.9%に達していることから、職場での働き方、業態特有の繁閑によって、規模によって状況が異なっていた（図表1-7）。

退職給付（一時金・年金）制度の状況

一時金、年金の導入率

一時金、年金など何らかの退職給付制度がある企業の割合は、18年は80.5%だった。制度別の導入状況は、一時金がある企業は73.6%、年金は21.5%だった。13年からの推移をみると、退職給付制度があるは13年は75.5%で18年は77.8%に増加した。制度別では一時金が13年の66.7%が18年

図表2-1 退職給付制度の制度別導入状況 (%)

区 分		一時金 がある	年金が ある
18年計		73.6	21.5
規模別	1,000人以上	69.4	66.8
	～999人	75.2	51.0
	～299人	74.3	31.1
	30～99人	73.4	13.9
業種別	鉱業、採石業、砂利採取業	86.7	19.6
	建設業	81.1	25.8
	製造業	79.8	26.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	78.5	48.3
	情報通信業	70.6	41.8
	運輸業、郵便業	67.6	18.0
	卸売業、小売業	68.0	27.3
	金融業、保険業	71.6	53.7
	不動産業、物品賃貸業	75.4	24.0
	学術研究、専門・技術サービス業	73.2	36.8
	宿泊業、飲食サービス業	54.3	11.3
	生活関連サービス業、娯楽業	62.0	9.1
	教育、学習支援業	86.0	17.4
	医療、福祉	84.0	10.0
	複合サービス事業	91.9	35.4
	サービス業（他に分類されないもの）	63.6	14.0
18年計 } 注2		70.2	22.6
13年計 }		66.7	25.8

注1 両制度併用を含む
注2 図表1-5注2に同じ

図表2-2 勤続別にみた定年退職者の退職給付額 (万円)

区 分	大卒・院卒			
	管理・事務・技術職			
	一時金 のみ	退職年金 のみ	両制度 併用	
18年計	1,678	1,828	2,357	
勤続別	20～24年	1,058	898	1,743
	～29	1,106	1,458	1,854
	～34	1,658	1,662	2,081
	35～	1,897	1,947	2,493

は70.2%と増加したが、年金は13年25.8%が18年22.6%と減少した（図表2-1）。

平均給付額は一時金1,678万円、年金1,828万円

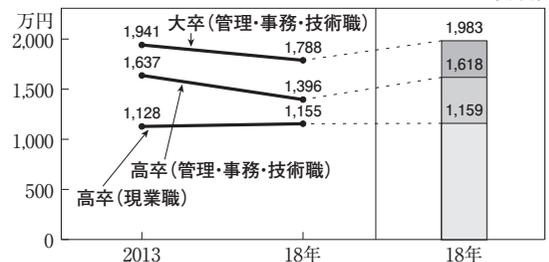
退職給付制度がある企業に勤める、大卒・大学院卒の管理・事務・技術職で、勤続20年以上の定年退職者の退職給付額は、18年は一時金のみの企業で平均1,678万円、退職年金のみでは1,828万円、両制度併用では2,357万円だった。勤続年数に比例して給付額は高まり、両制度併用では勤続35年以上で2,493万円だった（図表2-2）。

給付額を学歴別に13年から18年の推移をみると、高卒の現業職を除く大卒・高卒は給付額が減少した。特に高卒の管理・事務・技術職は14.7%減と1割超減少した（図表2-3）。

一時金の支払い準備は社内準備、中退共が主流

退職一時金の支払い準備形態は、18年は社内準備57.0%、中小企業退職金共済制度44.0%、特定退職金共済制度11.5%だった。企業規模別では大企業では社内準備、中小企業では中退共が主流だった。13年との比較では、社内準備が3.9ポイント減少した（図表2-4）。

図表2-3 定年退職者の平均退職給付額 (万円)



注 図表1-5注2に同じ

図表2-4 退職一時金の支払い準備の状況 (%)

区 分	支払い準備形態 (M.A)			
	社内準備	中小企業退職 金共済制度	特定退職金 共済制度	
18年計	57.0	44.0	11.5	
規模別	1,000人～	91.4	0.5	2.6
	～999人	81.6	15.1	9.0
	～299人	67.9	36.5	9.5
	30～99人	49.8	50.8	12.7
18年計 } 注	60.6	49.7	9.5	
13年計 }	64.5	46.5	7.5	

注 図表1-5注2に同じ

退職年金の支払い準備は確定拠出年金が半数

退職年金の支払い準備形態は、18年は確定拠出

図表2-5 退職年金の支払い準備の状況 (%)

区 分	支払い準備形態 (M.A)				
	厚生年金 基金上乗 せ給付	確定拠出年金		企業 独自 年金	
		CBP含む	企業型		
18年計	20.0	43.3	47.6	3.8	
規模別	1,000人～ ～999人	7.2	62.4	63.9	4.5
	～999人	9.7	59.7	50.6	3.3
	～299人	13.6	49.2	46.6	2.7
	30～99人	30.5	30.0	44.5	4.6
18年計 } 注	17.1	45.0	50.6	3.3	
13年計 }	44.8	35.6	35.9	2.8	

注 図表1-5注2に同じ

年金の活用が4割を超えた。厚生年金基金の上乗せ給付は20.0%で、企業独自の年金は3.8%にとどまった。

企業規模別では、大企業ほど確定拠出年金の割合が高く、中小企業では厚生年金基金の上乗せ給付の割合が高かった。13年との比較では厚生年金基金の上乗せ給付は28ポイント減少した(図表2-5)。

今後の制度見直しの予定

今後3年間に制度の見直しを予定している企業の割合は、一時金は7.4%、年金は2.6%だった。

見直し内容で最多だったのは、一時金、年金ともに「新たに導入または既存のもの他に設置」で一時金33.6%、年金52.7%だった。また、支給率増加も13年から伸びた(図表2-6、2-7)。

図表2-6 今後3年間に退職一時金制度の見直しを行う予定がある企業の割合と見直し内容 (%)

区 分	予定がある	制度の見直し内容 (M.A)								支給率 増加 減少	制度を縮小、廃止し 毎月の給与へ加算
		新たに導入、既設以外に設置	年金へ移行	他の退職一時金制度へ移行	廃止・脱退	算定基礎額の算出方法変更	特別加算制度の導入	支給率			
								増加	減少		
18年計	7.4	33.6	7.2	6.1	1.9	14.2	1.6	25.2	7.4	3.5	
規模別	1,000人～ ～999人	9.4	13.1	14.3	3.9	-	26.8	3.2	4.3	22.4	2.5
	～999人	7.0	7.1	17.0	12.3	2.0	24.1	2.9	15.6	17.6	5.9
	～299人	5.9	28.7	7.0	11.4	2.3	25.1	7.8	18.8	8.1	8.8
	30～99人	7.9	38.0	6.1	4.4	1.9	10.2	-	28.4	5.7	2.0
18年計 } 注	7.0	39.2	9.1	4.8	0.6	14.7	1.0	26.8	1.3	4.1	
13年計 }	6.8	25.5	4.8	10.2	3.0	21.1	0.7	15.2	5.7	1.5	

注 図表1-5注2に同じ

図表2-7 今後3年間に退職年金制度の見直しを行う予定がある企業の割合と見直し内容 (%)

区 分	予定がある	制度の見直し内容 (M.A)												
		新たに導入、既設以外に設置	一時金へ移行	他の年金制度へ移行	廃止	支給期間		算定基礎額の算出方法変更	特別加算制度の導入	給付水準の見直し制度の導入	支給率		制度を縮小、廃止し 毎月の給与へ加算	
						延長	短縮				増加	減少		
18年計	2.6	52.7	4.2	10.7	2.8	1.6	2.5	8.7	2.4	1.7	9.2	4.6	3.6	
規模別	1,000人～ ～999人	9.6	22.7	6.7	24.1	3.7	2.0	4.2	16.4	4.1	4.1	10.7	6.7	10.0
	～999人	5.1	41.7	1.3	22.3	-	-	5.1	12.7	0.8	-	0.6	2.4	-
	～299人	3.1	27.8	7.0	20.7	4.6	-	-	11.6	2.2	-	0.1	8.2	-
	30～99人	2.0	72.6	3.2	0.5	2.6	2.6	2.6	5.0	2.6	2.6	15.7	3.2	5.2
18年計 } 注	2.7	51.7	4.5	12.1	3.1	1.6	2.7	10.6	2.5	1.8	10.7	4.8	4.0	
13年計 }	2.5	25.7	1.7	10.4	9.6	2.7	0.2	5.0	0.5	0.1	5.3	4.4	0.3	

注 図表1-5注2に同じ

老人ホームの施設数，定員数

高齢者の終の棲家ともなる，いわゆる「老人ホーム」は，法律・制度上の定義ではない。一般的には有料老人ホーム，特別養護老人ホーム，養護老人ホームなど様々な高齢者入居型施設の総称として使われている。

これら老人ホームのうち，有料老人ホームと老人福祉施設の状況を厚労省が17年10月1日時点でまとめた「社会福祉施設等調査」でみると次のとおりだった。

有料老人ホームは1.3万カ所に

有料老人ホーム（サービス付き高齢者向け住宅を除く）の施設数は図1のとおり，10年に4,000カ所を超え，12年には7,000カ所を超えた。15年には初めて1万カ所を超え，16年は1万2,570カ所となり，17年は1万3,525カ所だった。ここ数年は毎年10%以上増加していたが，16年から17年に掛けては7.6%に伸びが鈍化した。

定員数は05年の4.6倍，45万人台に

有料老人ホームの定員数は図2のようになった。定員数は毎年増加しており，10年には19.6万人だったが，14年には39.1万人に，16年は初めて40万人を超え42.1万人になった。17年は44.8万人となり，05年の4.6倍にまで拡大した。

外国人を含む70歳以上の総人口は総務省の「人口推計」（概算値）によると，各年10月1日現在で，05年が1,830万人，17年が2,523万人となっている。05年に対する17年の倍率は1.38倍だった。

有料老人ホームの定員数の増加率は，70歳以上人口の増加スピードを上回った。単純計算では17年で70歳以上人口の56人に1人の定員枠がある。

在所率は上昇を続ける

有料老人ホームの在所者数は図2のように毎年増加しており，10年は16万人台に，15年は30万人台を突破し，17年は37万7,134人になった。在所者数は05年から17年までの間に5.4倍になった。

定員数に占める在所者数の割合である在所率は

05年前後は7割台で推移していたが，在所者数の伸びが定員数の伸びを上回る状況が続いており，10年以降は8割台となり17年は最高の84.2%だった。

参考 いわゆる「老人ホーム」の状況

区 分	施設数	定員数	
有料老人ホーム	13,525	447,920	
老人福祉施設	介護老人福祉施設(特養)	10,049	598,117
	養護老人ホーム	959	64,084
	軽費老人ホーム	279	13,342
	ケアハウス	2,023	81,132
介護老人保健施設	4,322	372,679	
介護療養型医療施設	1,196	53,352	
認知症対応型共同生活介護(グループホーム)	13,346	188,513	
サービス付き高齢者向け住宅	5,351	174,312	

注 特養，介護老人保健施設などは，介護サービス施設・事業所調査による
特養は介護施設サービスと地域密着型介護福祉施設サービスの事業所数を合算したものと

図1 有料老人ホームの施設数

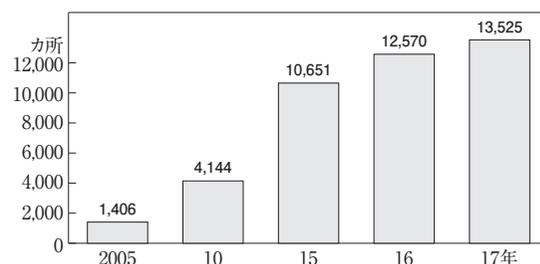
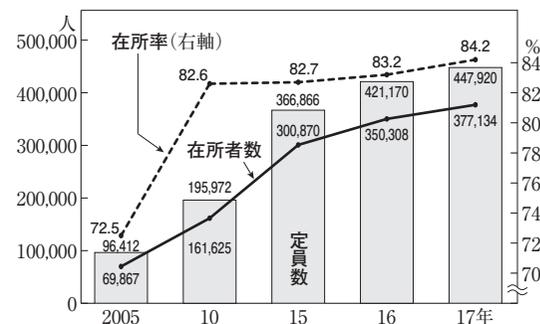


図2 有料老人ホームの定員数と在所者数と在所率



高齢者活用の決め手は柔軟な働き方, 健康支援

22回目を迎えたコンテスト

厚労省では、高齢・障害・求職者雇用支援機構と共同で、高齢者が働きやすい職場づくりに取り組む事業者を表彰する「高齢者雇用開発コンテスト」を97年から実施している。22回目の18年度の厚労大臣表彰の受賞法人は下表のとおり。

活用の決め手は柔軟な働き方, 健康支援

受賞法人の多くが柔軟な働き方を認めている。体力やその他の生きがいの関係でフルタイム就労を希望しない高齢労働者は多い。健康支援や負荷の軽減に取り組む企業も多かった。

ホテルゆのくにでは、働き方を状況に応じて変

えられるオーダーメイド式を実施のほか、階段の手すり設置、什器の軽量化、長期療養者へのフォロー、インフルエンザ予防接種の全額会社負担などの支援が評価され最優秀賞を受賞した。すかいらーくHDでは、社内報で60歳超で活躍する社員の紹介、全店長が集まる場で永年勤続を表彰するなどモチベーション向上策を実施する。東急コミュニティーでは、高齢者採用研修の充実、東部タクシーでは、定年廃止、保健師による健康指導などを実施する。

高齢労働者は再雇用など社内での調達が多だったが、今後は労働者不足を補うため、外部から採用するケースも考えられる。福利厚生もこうした状況に対応していく必要があると考えられる。

2018年度高齢者雇用開発コンテストの厚労大臣表彰法人一覧

入賞区分	企業名	業種	従業員数 ()は内60歳以上	定年 年齢	現在の 最高年齢	主な表彰のポイント
最優秀賞	ホテルゆのくに	宿泊	133 (44) 人	60歳	83歳	年齢にかかわらず働くペースを変えられるオーダーメイド式の働き方を導入。勤務日数の減、短時間勤務などで雇用継続を図る。高齢者に多い長期療養者への定期的フォローや復職時の配慮、一時退職後の復帰を認めるなどしている。階段の手すり、自動ドアの設置、什器の軽量化、フロント社員のインフルエンザ予防接種の会社全額負担など高齢者が働きやすい環境整備に取り組んでいる
優秀賞	すかいらーくHD	飲食	83,953 (3,531)	65	77	高齢者が働きやすい職場環境の整備とともに、パート従業員の正社員登用制度によりパートから正社員になり、定年後も継続雇用で店長を務める女性社員もいる。社内報で60歳超で活躍している従業員を紹介している。30年超の勤続者を店長以上が集まる基本方針発表会で永年勤続表彰を実施、モチベーションアップとともに他の従業員のロールモデルとしている
	東急コミュニティー	不動産	9,310 (5,231)	60	75	技術員・事務員については正社員とほぼ同様の処遇で65歳までの勤務延長を実施。再雇用後の継続雇用については、事務員70歳・技術員72歳・管理員75歳としている。一定の基準を満たす社員は退職事由にかかわらず再入社試験を受けられるプロキャリアパス制度を導入。高齢者採用時の研修を充実させている
	東部タクシー	運送	29 (23)	なし	72	18年2月から定年廃止。従業員の健診受診率100%や保健師による健康指導・ストレッチ体操の実施、休憩室の導入など健康改善の取り組みを実施している。高齢者は日勤とするなど従業員の健康・希望に応じた柔軟な勤務シフトを実施している
特別賞	ウェルフェア三重	介護	105 (12)	66	79	定年・継続雇用の上限年齢を延長、利用者に対応しない間接業務についてシニア層に特化した分業制を導入。夜勤なし・短時間勤務など多様な働き方ができる人事制度を導入
	エフコープ生活協同組合	生協	2,661 (529)	70	83	定年・継続雇用の上限年齢を延長、60歳時点で柔軟な勤務形態が選択可能となる。高齢者の戦力化を図るため夕食宅配事業を新規事業化、50歳以上のフルタイム職員向けに生涯現役エキスパート研修を実施

生命保険の世帯加入率は89%に

生命保険文化センターは、9月に1965年以来3年ごとに実施している「生命保険に関する全国実態調査」をまとめた。調査は、一般家庭における生命保険の加入実態および生命保険・生活保障に対する考え方の把握を目的に実施されている。

長期的な傾向としては、生命保険では世帯加入率、普通死亡保険金額の減少が続いており、18年は近年では最も低い水準だった。1世帯当たり加入件数も減少傾向が続いていたが、15年の3.8件が18年には3.9件と僅かながら増加に転じた。調査結果のあらましは以下のとおり。

生命保険の状況

88.7%まで減少した世帯加入率

生命保険の世帯加入率は図表1-1のとおりで、18年は全生保で88.7%だった。15年以前は9割台で推移していたが、15年に89.2%と初めて9割を割り込んだ。18年も微減だった。

直近（13～18年）に加入した民保（かんぽ生命を除く）の加入経路（チャンネル）は図表1-2のとおりだった。生命保険会社の営業職員は15年の59.4%から18年は53.7%に減少したが、依然として最大の加入チャンネルだった。また、保険代理店の窓口や営業職員が15年の13.7%から18年には

調査要領

- (1) 調査地域 全国（400地点）
- (2) 調査対象 世帯員2人以上の一般世帯
- (3) 回収数 3,983
- (4) 調査時期 18年4月5日～6月3日

回収サンプルの属性	前回調査 (15年)	今回調査 (18年)
世帯主年齢 (平均：歳)	58.2	59.8
世帯主年齢65歳以上の割合 (%)	39.2	42.4
妻の年齢 (平均：歳)	55.2	57.5
妻就労世帯の割合 (%)	41.2	44.2
同居家族人数 (平均：人)	3.2	3.0
家族人数3人以下の割合 (%)	62.6	71.6
世帯年収 (平均：万円)	598	604
世帯年収300万円未満世帯の割合 (%)	18.9	18.2

図表1-1 生命保険（個人年金保険を含む）の加入率
(世帯、%)

区分	全生保	民保	かんぽ 生命	簡保	JA	県民共 済・生 協など
2018年	88.7	79.1	16.6	11.5	9.8	28.4
15年	89.2	78.6	13.2	13.4	8.5	28.4
09年	90.3	76.2	5.7	30.9	11.8	28.8

注 全生保＝民保（かんぽ生命を含む）、簡保、JA、県民共済・生協等を含む、以下同じ

図表1-2 直近加入契約の加入チャンネル（民保）

区分	生命保険会社の営業職員	家庭に来る営業職員	職場に来る営業職員	通信販売	インターネットを通じて	テレビ・新聞・雑誌などを通じて	保険代理店の窓口や営業職員	勤め先や労働組合などを通じて	郵便局の窓口や営業職員	銀行・証券会社を通じて	銀行を通して	証券会社の窓口や営業職員	生命保険会社の窓口
2018年 (13～18年に加入)	53.7	43.2	10.5	6.5	3.3	3.3	17.8	3.4	4.2	5.4	4.9	0.5	2.9
15年 (10～15年に加入)	59.4	47.5	12.0	5.6	2.2	3.4	13.7	4.8	3.0	5.5	5.3	0.2	3.1

注 かんぽ生命を除いた民保の直近加入契約

17.8%と伸張り、有力チャネルとなりつつある。

加入件数と死亡保険金額

生命保険の1世帯当たり加入件数は図表1-3のとおり、全生保では減少傾向が続いている。09年以前は1世帯当たり4件程度だったのが、15年に3.8件に減少、18年も3.9件だった。

全生保の普通死亡保険金額は図表1-4のとおり、近年、調査年ごとに1割超のペースで減少を続けていたが、18年はペースが僅かに鈍化し15年に比べ6.9%減の2,255万円だった。03年の3,746万円に比べ15年間で4割近く減少した。

払込み保険料は全生保で年額38.2万円

生命保険の1世帯当たりの年間払込み保険料は図表1-5のとおりだった。18年は全生保で38.2万

図表1-3 生命保険（個人年金保険を含む）の加入件数
(世帯, 件)

区分	全生保	民保	かんぽ生命	簡保	JA	県民共済・生協など
15年	3.8	3.1	1.9	1.8	2.0	2.2
09年	4.2	2.9	1.7	2.2	2.3	2.2

図表1-4 普通死亡の保険金額（個人年金保険を含む）
(世帯, 万円)

区分	全生保	民保	かんぽ生命	簡保	JA	県民共済・生協など
15年	2,423	2,335	566	540	1,773	735
09年	2,978	2,758	606	676	2,292	861

図表1-5 年間払込み保険料（個人年金保険を含む）
(世帯, 万円)

区分	全生保	民保	かんぽ生命	簡保	JA	県民共済・生協など
15年	38.5 (7.4%)	37.0 (7.0%)	26.2	22.2	27.7	8.2
09年	45.4 (8.7%)	37.4 (7.1%)	24.9	28.5	30.1	8.4

注 () は世帯年取に占める払込保険料の割合

円で、09年から2割近く減少した。世帯年取に占める払込み保険料の割合も7.2%で減少を続けている。

個人年金保険の状況

世帯加入率は22%

個人年金保険の世帯加入率は図表2-1のとおりで、18年は21.9% (15年21.4%) だった。

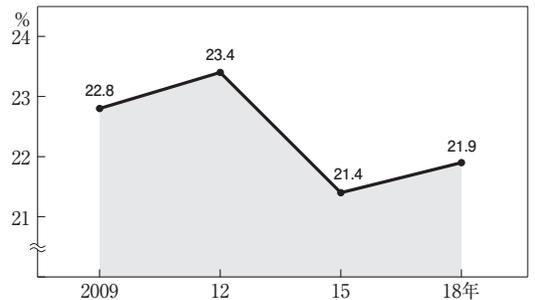
世帯主の個人年金保険の給付開始年齢は図表2-2のとおりで、18年は60歳が28.7%で最多だった。次いで65歳の26.7%が続いた。その他は1割未満だった。これまでの60歳の定年から65歳の再雇用終了へ後ろ倒しになる兆しがみられる。

世帯主の個人年金保険の給付期間は図表2-3のとおりで、18年は有期の10年間で最大の43.1%を占めた。終身は17.5%で微増だった。

基本年金額は102.5万円

個人年金保険の加入世帯（全生保）が受け取る基本年金額（年金受取開始時の1年間に受け取れ

図表2-1 個人年金保険の加入率（全生保）
(世帯)



図表2-2 個人年金保険の給付開始年齢（全生保）
(世帯主, M.A., %)

区分	～59歳	60歳	61～64歳	65歳	66～69歳	70歳～	不明
2018年	3.5	28.7	5.0	26.7	5.3	10.7	25.4
15年	4.0	29.0	5.9	26.1	4.6	8.0	28.8
09年	5.6	30.5	5.3	25.8	3.0	7.6	26.7

図表2-3 個人年金保険の給付期間（全生保）
(世帯主, M.A., %)

区分	5年間	10年間	15年間	終身	その他	不明
2018年	7.7	43.1	8.4	17.5	3.4	26.1
15年	9.4	42.7	6.0	15.5	1.3	30.8
09年	9.6	38.6	7.6	16.5	2.1	29.2

図表2-4

個人年金保険の基本年金年額（全生保）

（世帯，％）

	36万円未満	36万～48万円未満	48万～60万円未満	60万～72万円未満	72万～84万円未満	84万～96万円未満	96万～108万円未満	108万円以上	不明	平均
2018年	17.3	7.6	9.2	12.9	6.5	3.1	6.0	21.7	15.7	102.5万円
15年	15.8	7.2	8.8	13.2	7.0	2.7	6.1	25.2	13.9	101.0万円
09年	14.1	8.8	7.3	14.8	5.3	3.4	6.0	24.0	16.2	111.9万円

図表2-5

公的年金以外に必要と考える夫婦の老後生活資金月額

（18年，％）

	5万円未満	5万～10万円未満	10万～15万円未満	15万～20万円未満	20万～25万円未満	25万～30万円未満	30万～35万円未満	35万円以上	不明	平均
60～64歳の間の必要額	1.0	2.7	17.5	10.4	26.3	4.7	13.7	6.0	17.7	20.6万円 （年間247万円）
65歳以降の必要額	5.6	8.6	26.5	9.6	18.3	2.8	7.3	3.3	17.9	15.9万円 （年間191万円）

る年金額）は図表2-4のとおりで、18年は平均で年額102.5万円（月額換算8.5万円）だった。06年の95.8万円が12年までに117.2万円（同9.8万円）まで増加した後、15年は101.0万円（同8.4万円）まで減少した。18年は再び緩やかな伸びをみせた。

公的年金以外に191万～247万円が必要

夫婦の老後生活資金として、公的年金以外に必要な資金額は図表2-5のとおり、世帯主が60～64歳の間は年間247万円（月額20.6万円）、65歳以降では年間191万円（同15.9万円）だった。

個人年金保険の基本年金額は年額102.5万円（月額8.5万円）だった。「必要と考える額」との差は60～64歳の間では年間144.5万円（同12.0万円）、65歳以降では88.5万円（同7.4万円）だった。

公的年金と個人年金保険だけでは、必要と考える額に大きく不足しており、退職金の取り崩しか、退職後の就労または生活水準の引き下げが必要になる。こうした実態を反映してか、老後生活の経済的備えについて不安を覚える人は多い。18年は70.0%だった（少し不安+非常に不安）。15年の74.1%からは減少したが、依然として7割が老後の備えに不安を抱いており、こうした心象を背景に今後も個人年金保険や後述の介護保険・特約は加入率を伸ばしていくものと考えられる。

一方でiDeCoやNISAなどの趣旨を同じくする制度も増えており老後費用の形成手段は多様化していくと考えられる。

介護保険・特約の状況

働く人の介護リスクはどの程度か

過去3年間に高齢で要介護状態となった家族や親族の介護をした人は18年で17.3%だった。介護経験がある人の割合は09年15.5%、12年15.0%、15年16.9%と上昇している。

介護場所については、自分の家と親や親族の家を含めた在宅介護が55.6%を占めた。公的介護施設、民間の老人ホームは09年以降大きな変動がないが、病院は09年15.2%、12年13.5%だったのが、15年と18年は8.6%まで減少した。これは国の介護療養病床廃止の方針の影響によるもので、今後も減少すると考えられる。

介護期間は、平均54.5カ月（4.5年）だったが、これを上回る4～10年未満、10年以上は計42.8%もあり、介護の長期化を念頭に置く必要がある。

介護費用は月7.8万円、全期間総額で494.1万円

介護費用（公的制度の自己負担額を含む）は平均で月額7.8万円だったが、7.5万円以上負担して

いる人は35.5%に達した。月額費用に介護期間を乗じ、住宅改造や介護用ベッド購入などの一時的費用を加えた介護総費用は494.1万円だった。

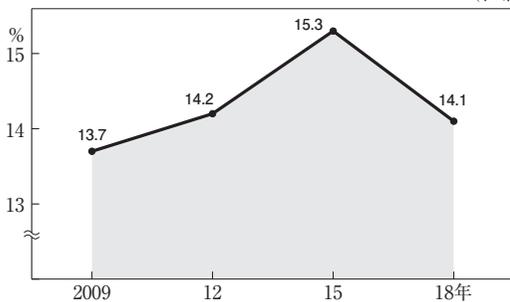
加入率は民間保険加入世帯の14.1%

介護の備えとして、介護が必要となった際に一時金や年金が受け取れる生命保険あるいは生命保険の介護特約に加入する世帯は図表3-1のとおりで、18年は民保加入世帯の14.1%だった。

給付額は平均月額8.6万円

介護保険・特約の給付額は図表3-2のとおり。18年は世帯主の場合で月額8.6万円（年額103.2万円）、15年の8.5万円（同102万円）から大きな変

図表3-1 介護保険・介護特約の加入率（民保）（世帯）



化はなかった。配偶者は15年の6.3万円（同75.6万円）が18年には6.1万円（同73.2万円）へと僅かに減少した。

給付額の分布をみると、世帯主では10万～15万円未満が12.4%で最も多く、以下1万～5万円が13.7%、5万～10万円が10.8%と続いた。

前述の月額介護費用の平均額7.8万円を上回っており、介護保険・特約に加入していれば経済的負担は相当部分が緩和できることがわかる。

しかし、世帯主の場合には就労不能によって必要となる生活資金は図表3-3のとおりで、18年は月額28.0万円で、介護保険・特約だけでは賅い切れない。こうした状況を反映してか、世帯主が就労不能となった場合に対する現在の経済的備えが不安（少し不安+非常に不安）だとする割合は72.7%を占めた。ただし、割合は09年81.5%、12年80.5%、15年78.8%と年々減少している。

生活障害・就業不能保障保険の加入率は12%

病気・介護・障害などによって就業不能となった際に一時金や年金を受け取れる生活障害・就業不能保障保険（特約）に関する設問が18年調査から加わった。加入率は世帯主10.1%、配偶者4.5%で世帯加入率は12.0%だった。

図表3-2 介護給付金の月額（全生保）

（世帯主，%）

	1万円未満	1万～5万円未満	5万～10万円未満	10万～15万円未満	15万～20万円未満	20万～25万円未満	25万円以上	不明	平均
2018年	9.8	13.7	10.8	12.4	4.1	3.5	4.8	41.0	8.6万円
15年	12.5	14.1	12.5	15.1	5.9	6.3	3.0	30.6	8.5万円
09年	11.7	20.4	8.7	15.9	8.1	3.2	6.5	25.6	9.0万円

図表3-3 世帯主が就労不能となった場合に必要生活資金総額

（%）

	20万円未満	20万～25万円未満	25万～30万円未満	30万～35万円未満	35万～40万円未満	40万～45万円未満	45万～50万円未満	50万円以上	不明	平均
2018年	12.6	21.4	7.9	26.7	3.1	6.4	7.2	14.5	0.2	28.0万円
15年	11.3	21.3	8.7	28.7	3.8	8.8	8.1	8.4	0.8	28.6万円
09年	9.0	19.9	9.3	30.1	3.8	9.3	11.3	6.9	0.4	30.7万円

老後資金と現有資産の差は2,000万円

メットライフ生命保険は9月11日、全国の20～79歳の男女1万4,100人を対象に「老後」に関する調査をまとめた。

老後に必要な資産額と現在の資産額には2,000万円の差 老後の備えとして自ら想定している十分な金融資産と現在の金融資産を比べると表1のとおり、現在の金融資産額は年代が上がるにつれ増えており、老後の備えとして自らが想定している十分な金融資産も年代が上がるにつれて増えている。すべての年代において、両者の差額は2,000万円前後だった（表1）。

60～70歳代の老後資金は老後の不安の有無で有意な差 老後に不安がない・あまりない人（26.4%）のうち資産運用をしている割合は41.8%、老後の備えを計画的にしている割合は27.1%、金融資産額は2,653万円だった。

一方、老後に不安がある・ややある人（73.6%）は、それぞれ31.3%、13.2%、1,545万円だった。

いずれも老後に不安のない人とある人では有意な差がみられた（表2）。

また、老後に不安がない・あまりないとした人の7割以上（74.4%）が、若いうちは、貯金よりも自分に投資すべきと回答した。

老後に対する不安が最も高い40歳代 老後に対する不安は、表3のとおり、40歳代が最も高かった（87.6%）が、それを過ぎると減少傾向をみせた。男性（79.3%）に比べ女性（84.0%）の方が不安度が高かった。

老後に対する具体的な不安要因をみると、20～50歳代は共通してお金が最も高い不安要素だったが、20歳代はお金に次いで、認知症、自らの介護が高かった。60～70歳代は健康、認知症、自らの介護の順だった。

老後を感じるきっかけは年齢 老後を感じるきっかけをみると表4のとおり、20～30歳代は60歳代になったら、年金を受給し始めたら、退職したらが上位だった。一方、60～70歳代では、年金や退職などの社会的要因よりも身体が思うように動かなくなったらという自らの実感の割合が高かった。

表1 老後への備え (万円)

区 分	現在の金融資産額（年代内の平均額）	老後の備えとして十分な記入資産と自分の想定金額	差 額
20歳代	244	2,333	-2,089
30歳代	494	2,906	-2,412
40歳代	780	3,093	-2,313
50歳代	1,132	3,424	-2,293
60～70歳代	1,830	3,553	-1,724

表2 60～70歳代の資金準備

区 分	老後の不安がない・あまりない 26.4%	老後に不安がある・ややある 73.6%
資産運用をしている	41.6%	31.3%
老後の備えを計画的に貯蓄している	27.1%	13.2%
金融資産額	2,653万円	1,545万円

表3 老後に対する不安

区 分	不安ある・ややある	不安要因の1位・2位
男性	79.3%	
女性	84.0%	
20歳代	83.1%	お金 認知症
30歳代	86.2%	お金 健康
40歳代	87.6%	お金 健康
50歳代	85.9%	お金 健康
60～70歳代	73.6%	健康 認知症

表4 老後とを感じるきっかけ

20歳代	30歳代	60～70歳代
1. 60歳代になったら 48.2%	1. 60歳代になったら 45.4%	1. 70歳代になったら 48.5%
2. 年金を受給し始めたら 43.8%	2. 退職したら 38.5%	2. 身体が思うように動かないと感じたら 47.0%
3. 退職したら 42.0%	3. 年金を受給し始めたら 37.3%	3. 気持ちがけげこんだら 30.0%

老後に取り組みたいトップは男女とも趣味 老後に取り組みたいことでは、男女ともに趣味（男性66.8%、女性62.7%）、旅行（同51.3%、58.7%）、家族と過ごすこと（同39.4%、50.7%）が上位。男女差が最も大きかったのは、友人と過ごすこと（同15.8%、33.8%）だった。

未就学児のいる女性の4割は肉体・精神とも疲労

— 末子が未就学児で低い健康意識，将来への備え —

第一生命経済研究所では，子どもがいる20～59歳の有配偶女性の心身の健康に関する意識や健康づくりの実態について分析，このほど（10月）結果をまとめた。調査時期は17年1月27～29日（インターネット調査）。分析対象者は3,169名。調査結果のあらましは次のとおり。

未就学児を抱える女性の疲労感は4割弱

日頃，肉体的に疲れを感じる割合（よくある＋ときどきある，以下同じ）をみると表1のとおり，全体では31.5%だった。

末子のライフステージ別にみると，特に高かったのは就園前（35.6%）と園児（35.0%）だった。ただし，高校生まではどのライフステージにおいてもよくある人の割合は3割を超えた。

末子が未就学児では4割がいらいら・落ち込み

同じく，表1から日頃，いらいらしたり落ち込んだりすることがよくある人の割合をみると，全体では28.8%だった。末子のライフステージ別にみると，よくあるの割合が特に高かったのは肉体的疲労感と同様，就園前（41.3%），園児（38.5%）だった。ただし，精神的ストレスは就園前をピークに成長とともに，低減する傾向がみられた。

未就学児の有職者は6割が時間的余裕なし

時間的ゆとりをみると表2のとおり，末子が就園前では有職・無職にかかわらず時間的ゆとりがない（ほとんどない＋あまりない）人が半数を超えた。有職では末子が園児で時間的に余裕がない人が6割を超え，小中学生でも半数前後だった。

表3のとおり，末子が未就学児の場合，日頃の肉体的疲労，ストレスを感じる（よくある＋ときどき）人の割合は，無職でそれぞれ88.2%，85.9%を占め，有職でそれぞれ89.8%，87.3%と，それほど変わらない水準だった。また，よくある人の割合は無職の時間的ゆとりがない人では肉体的疲労は45.4%，精神的ストレスは50.6%と，有職で時間的ゆとりがない人（49.8%，49.3%）と変

表1 末子のライフステージ別にみた女性の疲れやいらいら・落ち込みありの割合（%）

区 分	肉体的疲れ		いらいら・落ち込み	
	よくある	ときどき	よくある	ときどき
全体	31.5	53.0	28.8	49.0
就園前	35.6	53.4	41.3	45.2
園児	35.0	53.8	38.5	48.1
小学生	33.5	53.1	28.8	54.1
中学生	33.5	52.4	26.4	51.2
高校生	33.1	50.8	23.7	53.1
大学生	26.6	48.8	20.2	46.4
就学終了	23.8	54.9	15.6	48.1

表2 末子のライフステージ別にみた女性の時間的ゆとりなしの割合（%）

区 分	有 職	無 職
就園前	59.4	53.8
園児	64.2	35.5
小学生	55.3	28.7
中学生	49.4	33.5
高校生	43.8	22.1
大学生	40.6	16.2
就学終了	36.5	19.1

表3 末子が未就学児の女性における肉体的疲労感と精神的ストレス（就労状況別）（%）

区 分	日頃の肉体的疲労感		日頃のストレス	
	よくある	ときどき	よくある	ときどき
有職女性全体	39.7	50.1	40.1	47.2
時間的ゆとり別				
ゆとりあり	23.1	60.3	24.9	55.2
ゆとりなし	49.8	44.0	49.3	42.4
無職女性全体	32.6	55.6	40.2	45.7
時間的ゆとり別				
ゆとりあり	20.5	61.9	30.4	51.7
ゆとりなし	45.4	48.9	50.6	39.4

わらなかった。

未就学児では運動実施割合が低い

健康のために心がけていることを末子のライフステージ別にみると表4のとおり，就園前や園児では，定期的に運動やスポーツを行なう，定期的に健康診断を受ける，ストレスをためないようにする人の割合が他のステージに比べ有意に低かつ

た。このほか就園前では睡眠や休養を取るをあげた人の割合も全体より5ポイント近く低かった。

未就学児で特に低かった定期的に運動やスポーツを行なう、定期的に健康診断を受ける、ストレスをためないようにするの回答を詳しくみると表6のとおり、有職・無職とも時間的ゆとりがない人で割合が特に低かった。

将来に備え準備していない人は3割

将来への備えとして「高齢期の生活に備えて、何か準備をしているか」をみると表5のとおり、特に準備していない人の割合が31.3%だった。

就園前や園児で特に多かった。

民間医療保険への加入と体力の増進や健康維持についてみると、就園前や園児では、前者の回答割合が全体よりやや低い程度だったが、後者では10ポイント近く低かった。

未就学児における民間の医療保険への加入、体力の増進や健康維持、特に準備していないへの回答を詳しくみると表6のとおり、有職では民間の医療保険への加入に比べ体力の増進や健康の維持をあげる割合が低かった。体力の増進や健康の維持については、就労状況や時間的ゆとりにかかわらず、回答割合は1割前後にとどまった。

表4 末子のライフステージ別にみた自分の健康のために心がけていること

(MA, %)

区 分	栄養や食事や内容に気をつける	規則正しい生活を心がける	定期的に運動やスポーツを行なう	睡眠や休養を十分とる	定期的に健康診断を受ける	ストレスをためないようにする	特に何もしていない
女性・全体	52.6	31.9	18.3	51.6	26.2	25.9	15.9
末子が就園前	51.9	31.3	9.9	46.7	15.6	19.8	19.0
末子が園児	45.9	29.5	11.2	49.6	21.2	19.2	22.1
末子が小学生	54.2	34.5	20.7	55.1	28.2	27.9	14.1
末子が中学生	51.2	30.4	18.7	54.0	27.8	26.4	17.0
末子が高校生	52.3	28.1	18.3	46.6	26.7	25.4	14.4
末子が大学生	60.1	29.5	29.4	56.9	36.3	30.5	13.0
末子が就学終了	54.1	35.3	25.1	54.3	33.8	33.3	11.0

表5 末子のライフステージ別にみた将来への備え

(MA, %)

区 分	財産形成（貯蓄、有価証券など）	民間の医療保険への加入	住居の確保	民間の個人年金への加入	体力の増進や健康の維持	家族関係の充実	特に準備していない
女性・全体	28.0	30.5	31.6	21.6	20.0	19.1	31.3
末子が就園前	25.8	26.7	25.4	15.8	10.3	16.5	36.5
末子が園児	26.5	28.8	28.6	17.4	10.9	12.7	37.1
末子が小学生	29.7	31.9	31.4	20.9	19.0	20.0	30.8
末子が中学生	26.4	26.4	29.2	22.4	21.2	17.4	34.1
末子が高校生	23.5	32.2	34.6	23.3	23.5	17.5	31.6
末子が大学生	36.6	37.6	40.5	28.9	33.1	23.7	23.0
末子が就学終了	28.6	32.6	36.5	26.9	30.1	25.0	24.5

表6 健康のために心がけていること、将来への備え（就労状況・時間的ゆとり別）

(%)

区 分	健康のために心がけていること			将来への備え		
	定期的に運動やスポーツを行なう	定期的に健康診断を受ける	ストレスをためないようにする	民間の医療保険への加入	体力の増進や健康の維持	特に準備していない
就労状況						
有職	9.9	19.1	18.6	33.6	10.2	33.7
無職	10.5	16.7	20.1	23.7	10.7	38.6
時間的ゆとり						
かなりある	15.8	20.1	25.4	25.9	11.0	37.0
ある程度ある	12.0	21.3	23.8	25.0	12.4	35.2
あまりない	9.2	15.6	16.9	31.3	8.9	37.5
ほとんどない	6.8	13.4	12.9	25.1	9.7	38.9

注 健康のために心がけていることは下位3項目、将来への備えは、上記3項目をあげた割合

理想年収は子育て期1,000万円，現実と270万円差

— 子育て費用不足額は月2.4万円 —

明治安田生命保険は10月、「子育てに関するアンケート調査」結果をまとめた。ポイントは次のとおり。

- ・子育て期の理想年収は約1,029万円，現実との差は274万円
- ・子育て費用不足額は月約2万円
- ・子育て中の専業主婦の約4割が働きたい，働いていない理由は保育園がないが3割
- ・子育て中の男性の約65%は育児休暇取得日数「0日」
- ・子育ての精神的な疲労の増加に大きな男女差

子育て世帯の理想年収は約1,029万円

夫婦の育児期の理想年収をみると表1のとおり，世帯年収で1,029万円，現実の世帯年収（755万円）との差は274万円だった。

男女別にみると，男性は理想の平均年収759万円に対し，現実には606万円（153万円差），女性は理想年収270万円に対し，現実には149万円（121万円差）だった。

子育て費用は月3万9,000円

子育てにかかる費用の月額をみると表2のとおり，平均では3万9,240円だった。男女別では，男性が4万3,561円，女性が3万4,942円だった。

子育て費用のうち，負担が大きいと感じる項目の割合は表3のとおり，保育園・幼稚園代が61.0%でトップ，習いごとやけいこごとの費用（41.6%），食費（25.8%）が続いた。

男女別にみると，男性は保育園・幼稚園代，習いごとやけいこごとなど教育費について女性よりも負担に感じている割合が多く，女性はレジャー・旅行費用や日用品，誕生日・クリスマス・お年玉など記念日の費用など娯楽費に負担を感じている割合が多かった。

子育て費用の不足額は2.4万円

子育て費用が不足しているとした人の不足月額をみると表4のとおり，2万3,982円だった。

対象者の属性

- ・対象 0歳から6歳までの子どもがいる既婚男女
- ・エリア 全国
- ・期間 18年4月12～16日
- ・方法 インターネット調査
- ・有効回答者数 1,100人
- ・内訳 0歳から6歳からまでの子どもがいる既婚男性（共働き330人・妻が専業主婦220人）
0歳から6歳までの子どもがいる既婚女性（共働き330人・妻が専業主婦220人）

表1 理想と現実の年収差 (万円)

区分	世帯		
	夫	妻	
理想	1,029	759	270
現実	755	606	149
差	274	153	121

表2 子育てにかかる費用 (円・%)

区分	～1万	～3万	～5万	～10万	10万～	平均
全体	21.3	36.4	24.0	15.6	2.7	39,240
男性計	19.8	36.4	24.0	15.8	4.0	43,561
20～34歳	20.0	29.3	21.5	21.5	7.7	55,290
35～39	24.6	39.0	20.4	14.4	1.8	38,172
40～44	17.5	38.2	27.5	13.1	3.8	42,132
45～59	17.0	34.8	25.3	17.7	5.1	45,910
女性計	22.7	36.4	24.0	15.5	1.5	34,942
20～34歳	27.3	38.1	22.9	11.7	-	29,714
35～39	23.9	33.3	20.6	20.1	2.1	36,585
40～44	15.7	33.1	33.9	14.8	2.6	40,887
45～59	4.3	60.8	13.0	17.4	4.3	41,870

表3 子育てにおいて負担が大きいと感じている費用

(MA, %)

区分	全体	男性	女性
保育園・幼稚園代	61.0	62.7	59.3
習いごとやけいこごとの費用	41.6	43.6	39.6
食費	25.8	27.8	23.8
衣類費	21.9	20.7	23.1
レジャー・旅行費用	14.1	11.5	16.7
日用品	12.6	8.9	16.4
誕生日等記念日の費用	10.5	6.9	14.2
居住費	5.1	6.2	4.0
代行サービス費	1.2	1.1	1.3
その他	1.5	0.5	2.5
特に感じていない	10.5	12.7	8.4

子育て費用を確保するために必要なこととして，自分の収入（79.0%），公的な支給（67.5%），計画的な教育資金の積み立て（65.6%）の割合が高かった。男女別でみると，最も差が大きかった

のは配偶者の収入がもっと必要だとするもので、男性が45.6%に対し、女性は70.9%と25.3ポイントの開きがあった。

さらに子どもが欲しいは23%

さらに子どもが欲しいかをみると、さらに欲しいが23.4%、さらに欲しいが難しいと思うが36.5%、欲しいと思わないが40.2%だった。内訳では、2人目をさらにほしいが41.7%いる一方、3人目は13.3%、4人以上は10.7%だった。

子育て中の専業主婦の4割が働きたい

子育て中の専業主婦の就労意思是右図のとおり、働きたい人が40.5%だった。

働きたいのに働いていない理由は表5のとおり、家事・育児に専念したいが31.5%で最も多かったが、僅差で保育園がない(30.3%)が続いており、潜在的な労働力の存在が分かった。

次に、男性の産後の妻の働き方に対する考え方をみると、仕事より育児を優先すべきが39.6%と最も多かった一方で、短時間で仕事をして子どもに割く時間を増やすべきだも30.2%みられた。専業主婦になるべきだは16.4%と少なかった。

男性の育休取得は低調

共働き世帯の夫婦の育児休暇取得日数は表6のとおり、男性は0日が65.1%で最も多く、1日以上1週間未満(13.6%)が続いた。平均日数は7日だった。女性は1年以上2年未満が26.4%で最も多く、半年以上1年未満(17.3%)が続いた。平均日数は298日だった。

夫の理想の育児休暇取得日数は、男女ともに、1か月以上3か月未満が最も多く、妻の理想の休暇取得日数は1年以上2年未満が最も多かった。女性では理想どおりの休暇日数を取得している人が多かったが、男性は理想からほど遠い結果となった。

仕事と家庭を両立するために必要なことでは、休暇の取りやすい職場の雰囲気(68.7%)で最も多く、次いで上司の理解(38.1%)、時間のコントロールのしやすい職場の制度(37.1%)、の順だった。

子育ては女性の精神的な疲労が増加

子育ての悩みをみると、男女とも自分の時間が

表4 子育てにおいて足りないと思う金額 (%)

区分	全体	男性	女性
～5千円	11.0	8.1	14.0
～1万円	24.8	22.5	27.2
～2万円	29.0	29.2	28.8
～3万円	19.4	21.4	17.4
～5万円	13.1	15.7	10.6
～10万円	2.0	2.6	1.3
10万円超	0.7	0.5	0.8
平均(円)	23,982	25,723	22,222

図 子育て期間中の就労(専業主婦回答) (%)

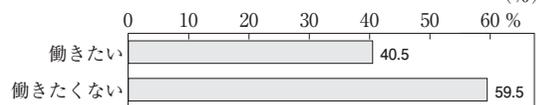


表5 専業主婦の働きたいのに現在働いていない理由 (MA, %)

区分	割合
家事・育児に専念したい	31.5
保育園がない	30.3
家事・育児が自分の仕事	18.0
子どもとずっと一緒にいたい	16.9
配偶者に転勤の可能性があるため	11.2
配偶者の理解が得られない	10.1
行政制度が不十分	10.1
金銭的に満足している	6.7
その他	12.4

表6 育児休暇の取得日数 (%)

区分	男性		女性	
	共働き	専業主婦	共働き	専業主婦
必要がなかった	12.4	12.1	12.7	34.8
0日	65.1	66.4	63.2	4.8
1日以上1週間未満	13.6	12.4	15.5	1.5
1週間以上	3.6	3.6	3.6	1.2
2週間以上	1.5	1.2	1.8	1.5
1か月以上	2.4	2.7	1.8	3.6
3か月以上	0.7	0.6	0.9	6.1
半年以上	0.2	-	0.5	17.3
1年以上	0.5	0.9	-	26.4
2年以上	-	-	-	2.7
取得日数(日)	7	8	5	298

減った(男性49.3%、女性56.0%)がトップだった。男性はお金の余裕がなくなった(40.5%)、女性は精神的に疲労が増えた(41.5%)が続いた。

男女別では、精神的疲労が増えた(ストレスが増えた)は男性の18.0%に対し、女性は41.5%とギャップが大きかった。配偶者と過ごす時間が減ったも男性18.2%に対し、女性8.4%と差がみられた。

福利厚生関連指標 (2018年11月分)

区分	単位等	時 点	数値	出所、備考
社内預金	平均利率年・%	16年 3月末 17年 3月末	0.84 0.79	厚労省
住宅ローン 注1 Q都銀 適用日 年・%	変動 毎月型	17年 4月 1日 18年11月 1日	店頭金利 2.475 ↓	引下後金利 0.625~0.775 ↓
		固定特約 固定10年	18年10月 1日 11月 1日	3.40 3.45
	18年 11月1日の金利引下幅			1.7~1.85
フラット 35 注2	金利 年・% 最多金利	18年 7月 1日	1.34	住宅金融支援 機構 資金受取月 新機構団信付
		9月 1日	1.39	
		10月 1日	1.41	
		11月 1日	1.45	
財形住宅 金融金 利	金利 年・% 当初5年	17年 7月 10月	0.71 0.67	財形住宅金融 改定日
		18年10月	0.71	
長プラ	基準金利 年・%	16年 3月10日 7月 8日 8月10日 17年 7月11日	0.95 0.90 0.95 1.00	日銀 実施日
新築住宅 工事費 予定額	㎡単価 万円	17年平均 17年 9月 18年 9月	17.9 17.9 18.2	注3 居住専 用 木造一戸 建 着工単価
新設住宅	持ち家 戸数	17年計 17年 9月 18年 9月	284,223 24,883 24,873	注3 注 新設とは 新築、増・ 改築によっ て住宅の戸 が新たに造 られる工事
	給与住宅 戸数	17年計 17年 9月 18年 9月	5,770 522 616	
	給与住宅 床面積 ㎡/戸	17年平均 17年 9月 18年 9月	68.0 80.6 54.7	
新築マン ション 分譲価 格 万円/戸	首都圏	17年平均 17年 9月 18年 9月	5,908 5,823 5,136	不動産経済研
	近畿圏	17年平均 17年 9月 18年 9月	3,836 4,186 4,045	
新築マン ション 分譲価 格 ㎡/戸 万円	首都圏	17年平均 17年 9月 18年 9月	85.9 84.6 80.0	
	近畿圏	17年平均 17年 9月 18年 9月	63.0 64.1 63.7	
住宅ロー ン返済 額	月額・円 (勤労者 世帯)	17年平均 17年 8月 18年 8月	90,723 90,207 87,837	注4 ローン返済世 帯
フラット35 返済負担 率(%)	マンショ ン融資 (全国)	15年度 16年度 17年度	20.7 21.1 21.3	住宅金融支援 機構

注1 保証料一括前払い型 店頭金利-引下幅=引下後金利
 2 返済期間21~35年以下、融資率9割以下、保証型除く。17年10月以降、新機構団信の保険料(0.2%)を含んだ金利
 3 国交省「住宅着工統計」

区分	単位等	時 点	数値	出所、備考
個人向け 住宅資 金貸出	新規貸出 億円	17年12月期 18年 3月期 6月期	34,930 41,977 32,498	日銀 国内銀行 割賦返済方式
給与住宅 家賃	円/戸 (勤労者 世帯)	17年平均 17年 8月 18年 8月	27,665 27,160 29,899	注4
民営家賃	3.3㎡/戸 円	17年平均 17年10月 18年10月	8,562 8,564 8,565	総務省 小売 物価統計調 査 ※以下、都区 部、ただし、 宿泊料のみ 全国
都市再生 機構 家賃	3.3㎡/戸 円	17年平均 17年10月 18年10月	5,166 5,165 5,137	
灯油 円	18L	17年平均 17年10月 18年10月	1,529 1,538 1,801	
宿泊料 2食、円	税・サ込	17年平均 17年10月 18年10月	20,389 21,374 21,637	民営和式 休前日
家事代行 料	台所清掃 1回	17年10月 18年10月	17,100 16,785	レンジフード 幅95cm未満
出産費 円	正常分娩 料+入院	17年10月 18年10月	422,410 428,990	国立病院 入院7日間
人間ドク ク、円	1回 日帰り	17年10月 18年10月	57,856 57,856	男性 1日ドック
自動車 ガソリ ン代	1L	17年平均 17年10月 18年10月	132 133 157	レギュラー
公立保育 料、円	2歳児1人 1カ年	17年10月 18年10月	298,096 301,435	所得税 130,000円世帯
家計金融 資産	現在高 兆円	18年 3月末 6月末	1,831 1,848	日銀 08SNA
公的年金 夫婦、円	夫65歳~ 妻60歳~	17年平均 18年 8月	191,019 402,362	注4 無職世帯
厚生年金 月額、円	男女平均 老齢相当	17年 6月 18年 6月	147,755 146,892	注5 代行含む
確定給付 年金	加入者数 万人	17年 3月末 18年 3月末	826 901	信託協会受託 概況 企業型
確定拠出 年金 注6	加入者数 万人	18年 7月末 8月末	686.1 685.0	企業型
	加入者数 万人	18年 7月末 8月末	101.0 103.9	個人型 (iDeCo)
修正総合 利回り	年、%	15年度 16年度	-0.92 3.52	企業年金連 企業型
雇用人員	過剰-不 足	18年 6月期 9月期 (先行き)	-32 -33 -37	日銀 全規模 全産業

注4 総務省「家計調査」(全国)

5 厚労省「厚生年金保険・国民年金事業状況(事業月報)」

6 厚労省「確定拠出年金の施行状況」

共通 金利欄の↓は表示年月日まで同一金利が続いていることを示す