

旬刊

福
利
厚
生

2018
November

11

下旬号

No.2260

ISSN1343-568X

「働き方改革元年」
福利厚生を取り巻く最新状況をみる

特集 2018年版

福利厚生白書

内閣府
国家公務員の育児休業取得状況(17年度)

今,福利厚生がおもしろい!(63) 西久保浩二
福利厚生ナナメ読み(129)『親の介護には親のお金を使おう!』
消費者物価指数(全国9月分,都区部10月分)
福利厚生アラカルト(11月上旬分)

特集

2018年版

福利厚生白書

2018年版白書の概要	5
1 福利厚生への最近の意識の動向	7
2 「ハコモノ」福利厚生の最近の水準	9
3 「ヒト、カネ」への福利厚生支援の動き	15
4 労働費用、福利厚生費の推移と内訳	20
5 働き方改革への対応と就労意識	25
6 余暇需要と自己啓発、休日・休暇	30
7 結婚、出産、育児を取り巻く環境	34
8 社会人までの学校教育費と家庭教育費	41
9 社会保障の給付と負担をどう考えるか	43
10 健康づくり、仕事と病気治療との両立	45
11 ストレスとメンタルヘルス対策	47
12 貯蓄と負債、金融資産、貯蓄率	50
13 上昇に転じた住宅取得価格	52
14 介護サービスの費用と人材供給	54
15 老後生活費はどこまで確保できるか	58
16 生活のどの分野に満足しているか	60

公務員育休

内閣府

国家公務員の育児休業取得状況（17年度）	65
----------------------	----

物価指数

消費者物価指数（全国9月分、都区部10月分）	63
------------------------	----

連載 第63回

今、福利厚生がおもしろい！	西久保浩二	61
経営効果の理論的背景を探る	— 採用と福利厚生④ —	

シリーズ

福利厚生ナナメ読み(129)『親の介護には親のお金を使おう!』	39
---------------------------------	----

アラカルト

福利厚生アラカルト（11月上旬分）	40
-------------------	----

福利厚生白書

2018年は、「働き方改革」で始まった。関連法が施行されれば福利厚生も多大な影響を受けることになる。こうした状況の中で、最近の福利厚生制度・施策の動き、それを取り巻く社会生活・労働環境の動向を探った。まとめに当たっては、各省庁の各種白書の最新版および本誌が収集した各種資料の中から、18年を象徴する調査・分析結果を掲載した。

2018年版白書の概要

福利厚生関連の意識の動向

福利厚生関連意識では、新入社員が会社選びをするときに、福利厚生を重視する割合が高まったことが特徴的だった。

企業側も人材不足が進む中で、福利厚生をはじめとする制度・施策の充実を進め、新入社員側も、入社後の福利厚生が期待どおりだったと評価している。

転職者が転職先を選んだ理由でも、「賃金の高さ以外の条件が良かったから」をあげる割合が目立っている。

「ハコモノ」福利厚生

いわゆる「ハコモノ」福利厚生の動向では、住宅・独身寮、保養所などの利用料の大幅な引き上げが続いている。給与住宅の新設戸数は低迷が続き、代わって、家賃補助制度への転換が進んでいる。

「ハコモノ」施設では、人材不足を背景に、施設従業員の初任給の引き上げが目立つようになりつつある。

「ヒト、カネ」向け福利厚生が進行

「ヒト、カネ」向け福利厚生の整備が進行し、福利厚生代行システム、カフェテリアプランの普及が進んでいる。カフェテリアプランでは、ポイ

ント消化率が良好な水準を保っている。

ライフプランセミナーも年間開催回数が増加、1回の参加者数も67人を数えている。

労働費用、福利厚生費

労働費用と福利厚生費は、人材不足が深刻化している中でも低迷が続いている。

福利厚生費の変動率は、16年度の経団連調べで、法定福利費が1.7%、法定外福利費が△0.9%、15年の厚労省調べでは、法定福利費が1.3%、法定外福利費が△4.7%になっている。法定外福利費の低迷が目立つ。

働き方改革への対応

働き方改革の中で、従業員が最も関心を持っている働き方は、在宅勤務で、特定の勤務場所によらないテレワーク、雇用によらない自営業主的な働き方にも関心が高まっている。

働き方の現状

フリーターの人数は減少し、不本意非正規労働者数は6年間で86万人減少している。その一方で、新卒3年目までの離職率は依然として高率で、転職もやむを得ないとする意識を是認する人の割合は男性でも35%を占めている。

転勤者数は、男女計で177万人、5年以内の将来

に転勤の可能性があるともしている男性も16%にのぼる。

余暇活動、自己啓発

日本人の余暇の潜在需要は海外旅行を中心に強いが、余暇市場は69.9兆円に低迷している。

自己啓発の実施率は39%、使用時間は週127分になっており、大学などで学び直している割合は19%だった。

結婚、出産、育児

初婚年齢は30歳以上が半数を超え、43~47歳の未婚率は男性で21%になっている。

育児休業を取得したい新入社員は80%に達しているが、現在の男性の家事・育児時間は先進国の中で低位にある。

待機児童数はやや減ってきたが、地域では首都圏、子どもの年齢では0~2歳児に集中している。

教育費

教育費は増加を続けている。子供が社会人になるまで1,348万円かかると保護者はみている。

私大生への仕送り額は月8.1万円で、低下が続いている。

社会保障への考え方

社会保障給付費は増加を続けている。しかし、制度の維持には、負担増もやむを得ないとする考え方の割合は減少傾向にある。

社会保障負担では、被保険者側の支払い能力に余裕があったときは、「高負担・高福祉」を選択する割合が少なからずみられたが、近年は給付と負担を取りまく情勢が逼迫しつつある。

仕事と治療の両立

疾病による休職者がいる企業の割合は、脳血管疾患で57%、がんで49%、月1回の通院者は、脳血管疾患で45%にのぼる。

がん、糖尿病と仕事の両立支援の実施率は47%、支援策では通院時間、体調への配慮が目立っている。

仕事と病気治療の両立は、60歳以上の従業員が増加するにつれさらに大きな課題になる可能性が高い。

ストレス対策

ストレス対策では、労働時間把握の正確性、残業手当の完全支給が効果的であり、残業時間の減少が年休取得率の増加につながるとした分析結果がまとまり注目される。

ストレス対策は、民事上の労使紛争相談件数の増加となって課題を突き付けている。

金融資産、貯蓄率

勤労者世帯の金融資産額はこのところ低迷している。貯蓄しなかった世帯が29%もいる。貯蓄率は長期にわたり9%で推移している。

金融資産は、2極化する気配がある。

住宅取得価格

公示地価はジリジリと上昇し、マンション取得価格は、新築、中古とも高くなっている。住宅取得環境は厳しさを加えている。

空き家が増大する一方で、マンション賃料指数は上昇し、賃貸住宅の初期費用は、三大都市圏平均で23.3万円となっている。

介護費用

介護老人福祉施設の自己負担月額、要介護3で7.6万円、生活費を含めた費用は14.3万円となっている。

居宅介護の自己負担月額は13.9万円で、公的年金のみでは5万円程度が不足する。

介護費用の負担は、老後生活設計に多大な影響をもたらす。

ゆとりある老後生活費

ゆとりある老後生活には、都区部で月36.7万円が必要と見込まれるが、この費用を賄うには、公的年金、退職金、貯蓄額だけでは、大卒85歳までの期間で813万円不足する。不足額は就労で確保するしかない。

生活の満足度

生活全般の満足度は高い。ただし、所得・収入、資産・貯蓄の分野の満足度は低い。

転勤に対する満足度では、海外転勤は高かったが、国内転勤ではやや低い状態がみられる。

●会社選びのトップにあげた割合

新入社員が福利厚生を会社選びのトップにあげた割合は増加傾向にある。10年の6.9%，18年には11.9%に高まった。

こうした動きは、独身寮の整備状況やWLB支援への環境整備への関心の高まりを反映したものと思われる。

福利厚生を上回る順位は、1位が業務内容29.9%，2位は社員・社風17.3%，3位は給料13.9%だった。福利厚生は4位だった（図表1-1）。

●入社後の福利厚生評価は期待以上が増える

新入社員が入社後の自社の福利厚生とどのように評価しているかをみると、16年から17年にかけての評価ではあるが、期待以上とする回答が16.5%から19.8%に増加した（図表1-2）。

●友人より会社の飲み会に出るが増加

新入社員が、学校時代の友人と先約があった飲み会をキャンセルしてまで職場の飲み会に出るとした回答は、12年から15年までは半数程度だったが、16年以降は増加した。

春の調査より秋の調査の方がやや低くなっているが、秋調査でも増加傾向は鮮明だった。18年秋調査では、職場の飲み会に出るが82.3%を占めた（図表1-3）。

自分の時間を大切にする若者が増えているといわれるが、この調査では、職場の人間関係重視派が主流を占めた。注目される結果だといえよう。

●勤め先を選んだ理由は賃金以外が上位

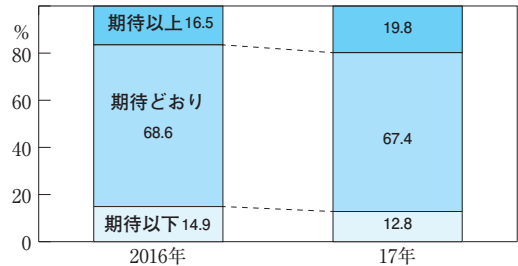
転職者が現在の勤め先を選んだ理由をみると、賃金が高いは転職のスタイルに関わらず10%台前

半にとどまった。

非正社員→非正社員への転職では賃金水準が非正社員が働く現場ではどこでも大差ないこともあって12.1%にとどまった。

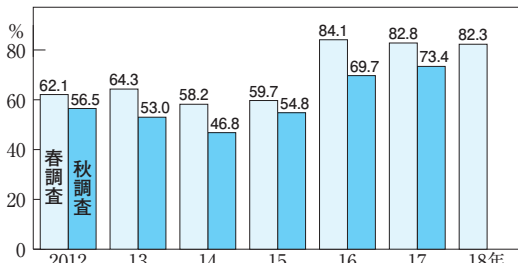
賃金以外の条件が良かったからとした回答は、正社員→正社員で26.1%，非正社員→正社員で28.2%，非正社員→非正社員で29.7%だった（図

図表1-2 入社後の自社の福利厚生への評価（秋調査）



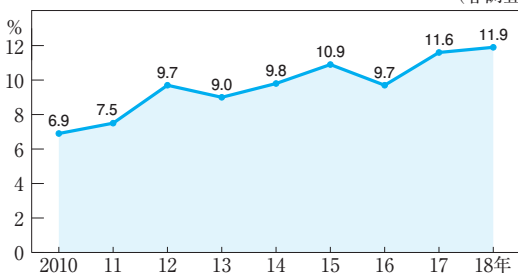
注 日本生産性本部「新入社員の意識調査」

図表1-3 職場の人達で飲みに行くことになりました。そこでは職場のウラ情報が聞けそうです。しかし、あなたには今晚、学校時代の友人との先約があります。このときあなたは職場の飲み会に出ますか（出るとした割合）



注 日本生産性本部「新入社員の意識調査」

図表1-1 就職活動のとき、会社を選ぶ基準に福利厚生をトップにあげた割合（春調査）



注 日本生産性本部「新入社員の意識調査」、5項目選択したうち福利厚生を1位にあげた割合

図表1-4 現在の勤め先を選んだ理由は賃金の高さ以外の条件が上位（労働経済白書、15年、%）

区 分	正社員 →正社員	非正社員 →正社員	非正社員 →非正社員
技能・能力が活かせる	40.4	53.1	34.9
仕事内容・職種が満足	46.3	46.2	41.7
賃金以外の条件はよい	26.1	28.2	29.7
転職が少ない、通勤便利	17.4	19.7	22.0
地元だから	16.5	16.5	13.8
賃金が高い	14.0	14.7	12.1
会社に将来性がある	19.1	13.2	10.4
会社の規模、知名度	13.4	8.8	14.2
前の会社の紹介	4.5	5.3	5.3

注 厚労省「転職者実態調査」

表1-4)。

●福利厚生制度・施策実施率のベスト5

福利厚生制度・施策は、会社、従業員にとっての有効性、従業員のライフプランとの整合性によって、時代とともに変遷する。

最近の福利厚生制度・施策の実施率を従業員対象の調査からみると、ベスト5は、1位が業務災害法定外補償の86.5%，2位はメンタルヘルス対策の85.0%，3位は私傷病休職制度の84.6%，4位は財形貯蓄の83.1%，5位は通勤途上災害法定外補償の82.7%だった。

これに対し、かつて福利厚生制度・施策の中で重要な位置を占めていた、社内預金は25.9%，社有社宅は53.4%，住宅資金貸付は56.8%，一般貸付は47.0%にとどまった。社有社宅に代わり借上社宅は72.6%に増えた。

近年のニーズを受けて、生活習慣病対策は74.4%，職場レク行事への補助は61.7%，確定拠出年金は60.6%，自己啓発援助は67.7%と高率をみせ、カフェテリアプランも28.9%を示した（図表1-5）。

図表1-5 福利厚生制度・施策の実施率 (17年、%)

区 分	実施率
社内預金	25.9
財形貯蓄	83.1
従業員持ち株制度	75.2
住宅資金貸付	56.8
社有車宅	53.4
借上社宅	72.6
独身寮	67.3
業務災害法定外補償	86.5
通勤途上災害法定外補償	82.7
私傷病休職制度	84.6
社会保険料の本人負担軽減	31.6
健保の保険外負担補助	34.6
健康管理施設・診療所	50.0
生活習慣病対策など	74.4
メンタルヘルス対策	85.0
社員食堂	66.2
職場レク行事への補助	61.7
遺族年金・遺児育英年金制度	47.7
教育資金貸付	42.9
一般貸付	47.0
厚生年金基金	32.3
確定給付年金	57.9
確定拠出年金	60.5
中退共	1.9
退職準備プログラム	33.8
退職後医療保障	21.1
単身赴任者対策	57.5
海外赴任者対策	47.4
自己啓発援助	67.7
カフェテリアプラン	28.9

注 連合「諸手当調査・福利厚生動向調査」

●非正規への福利厚生の適用率に格差

福利厚生制度は、もともと正規従業員を想定して設計されたといわれているが、非正規従業員の増加につれて、後者の適用率をできるだけ引き上げようとする傾向が目立つようになってきた。

ただし、非正規従業員といっでの範囲は広く、正規従業員と変わらない勤務スタイルから、一時的な補助勤務に就いているケースまである。

どのような勤務形態の非正規従業員を念頭に置くかによって、格差の評価も異なるが、この点を捨象して単純に比較してみると、個別の福利厚生制度・施策のうち、正規労働者と非正規労働者の双方に同一基準で個別の福利厚生制度・施策を適用していたものは皆無だった。正規従業員と同一基準で適用されていた制度・施策の割合が高かったのは、健康管理施設・診療所、メンタルヘルス対策、社員食堂、職場レクへの補助だった（図表1-6）。

図表1-6 直接雇用の非正規労働者への企業内福利厚生制度の適用状況 (17年、主要組合計、%)

区 分	正社員と同一	別基準で適用	適用あり計
社内預金	12.7	—	12.7
財形貯蓄	14.2	5.1	19.3
従業員持ち株制度	15.6	2.2	17.9
住宅資金貸し付け	6.6	2.2	8.8
社有社宅	11.1	4.8	15.9
借上げ社宅	11.0	3.5	14.5
独身寮	14.7	5.8	20.5
業務災害法定外補償	25.6	13.8	39.4
通勤災害法定外補償	27.5	11.4	38.9
私傷病休職制度	17.5	17.5	35.0
社会保険料の本人負担軽減	32.9	5.7	38.6
健保の保険外負担補助	41.5	2.4	43.9
健康管理施設・診療所	61.2	3.4	64.7
生活習慣病対策	46.8	5.8	52.6
メンタルヘルス対策	56.3	3.5	59.8
社員食堂	62.8	3.8	66.7
職場レクへの補助	42.9	4.1	46.9
遺族年金・遺児育英年金	11.4	1.8	13.2
教育資金貸し付け	8.6	2.9	11.4
一般資金貸し付け	11.5	3.5	15.0
厚生年金基金	13.2	6.6	19.7
確定給付年金	2.2	2.9	5.1
確定拠出年金	4.3	2.1	6.4
中小企業退職金共済	25.0	—	25.0
退職準備プログラム	7.4	3.7	11.1
退職後医療共済	25.0	3.8	28.8
単身赴任者対策	13.9	4.4	18.2
海外駐在員対策	9.8	4.5	14.3
自己啓発援助	29.6	5.0	34.6
カフェテリアプラン	20.6	8.8	29.4

注 連合調べ（図表1-5の脚注に同じ）、制度あり=100

社宅、独身寮

●社宅・保養所などの用地購入検討が増加

自社の社宅・保養所等非業務用用地の購入・検討をした割合が全取引件数に占める割合は減少を続けていたが、17年度はやや持ち直して5.9%になった（図表2-1）。

●社宅使用料は2.5万円にアップ

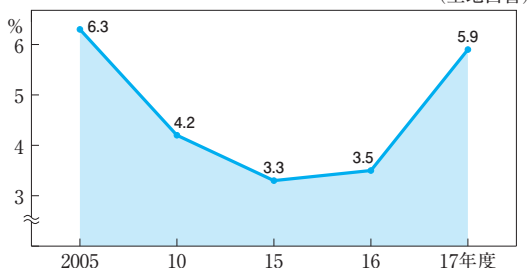
社宅使用料は、00年に1.7万円だったものが17年には2.5万円となり、43.1%もアップした（図表2-2）。

00年を100としたときの17年の物価、賃金の指数は、総務省「消費者物価指数」によると、総合が101.3、民営家賃が93.9、厚労省「毎月勤労統計調査」によると、事業所規模5人以上の一般労働者の現金給与総額は99.0だった。社宅使用料は、このいずれより急騰した。

●社宅の保有率は低下、入居率は横ばい

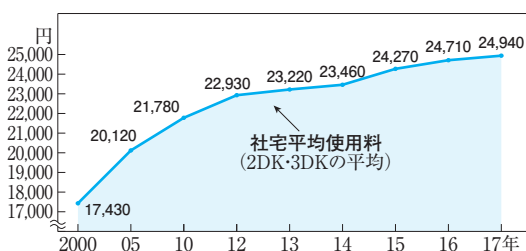
従業員数に占める社宅戸数の割合である保有率はこのところ低下が顕著で、17年には12.0%になった。また、全社宅戸数に占める入居者がいる戸

図表2-1 自社の社宅・保養所などの非業務用用地の購入検討割合（土地白書）



注 国交省「土地所有・利用状況に関する意識調査」, 全購入検討目的に占める割合

図表2-2 社宅平均使用料は0.9%増に



注 本誌調べ

数は、このところ80%台で推移しており、17年も82.2%だった（図表2-3）

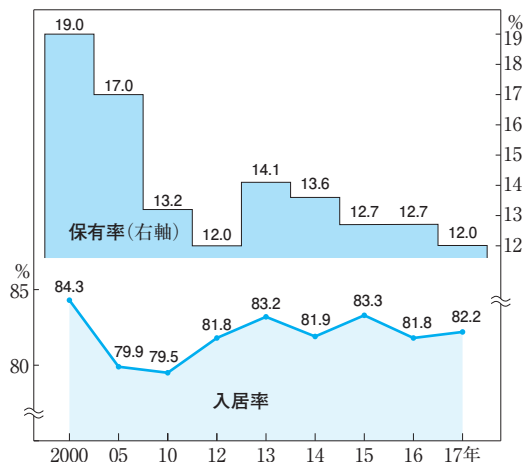
●社宅使用料は民営家賃の32%

社宅使用料に住宅手当・家賃補助を加えた額が民営借家家賃に占める割合は、ほぼ30%で推移しており、17年も32.4%だった（図表2-4）。

この割合が小さいほど民営借家居住者と社宅入居者との間に経済的利益に大きな差があることになる。

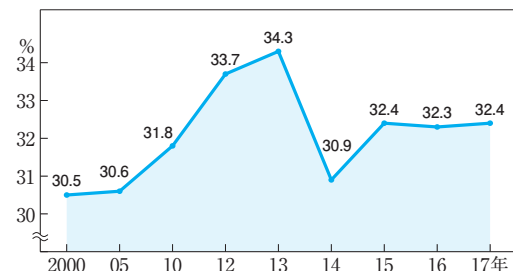
社宅は、転勤で自宅を離れて住まなければならないかたたり、住宅選択の自由度が制限されるなど、金額面の差だけでは単純に判断できない要因もある。

図表2-3 社宅の保有率は横ばい、入居率は82%



注 本誌調べ、保有率 = 全社宅戸数 ÷ 全従業員数、入居率 = 入居者のいる社宅戸数 ÷ 全社宅戸数

図表2-4 民営借家家賃に占める社宅使用料+住宅手当・家賃補助の割合は32%



注 本誌調べ、民営借家家賃は総務省「小売物価統計」のさいたま、千葉、都区部、立川、府中、横浜、川崎の7市の単純平均 m^2 単価（17年は7~9月平均=2,084円）×各年の3DK社宅平均床面積

● 社宅・寮の維持管理費の31%を徴収

企業は社宅・独身寮の使用料が維持管理費のうちどの程度を使用料で賄っているかをみると、16年で31.5%だった。

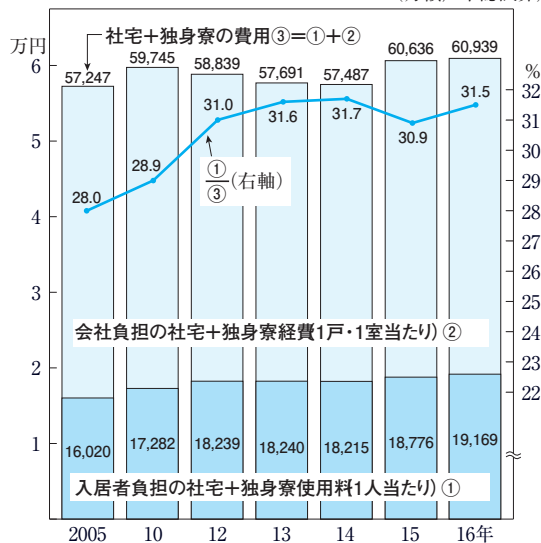
この割合は僅かではあるが近年上昇している(図表2-5)。

● 独身寮使用料も1万円に到達

独身寮使用料も増加を続け、17年にはついに1万円の大步に乗り1万260円になった。

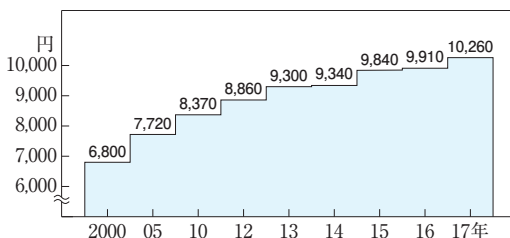
00年から17年までに16.6%アップした(図表2-6)。

図表2-5 社宅+独身寮の費用は60,939円、入居者負担割合は31.5%に (月額、本誌試算)



- 注1 「福利厚生費調査」(日本経団連)の従業員1人当たり住宅費用×同調査の各年度1社当たり従業員数=住宅費用総額
 2 同調査の1社当たり従業員数×本誌調べの社宅・独身寮保有率=社宅・独身寮戸数・室数
 3 住宅費用総額÷社宅戸数・独身寮室数=1戸・1室当たり費用
 4 光熱費徴収額×独身寮室数÷社宅・独身寮戸数・室数=入居者負担光熱費
 5 社宅・独身寮戸数・室数×本誌調べの社宅・独身寮使用料÷社宅・独身寮戸数・室数=入居者負担使用料+光熱費徴収額

図表2-6 男子寮個室使用料は10,260円に増加



注 本誌調べ

● 独身寮の保有率は15.4%、入居率は70%台

全従業員に占める独身寮の定員数の割合である保有率はこのところ15%台で推移しており、17年も15.4%だった。独身寮入居者数が定員数に占める割合である入居率も70%台で推移しており、17年は71.9%だった(図表2-7)。

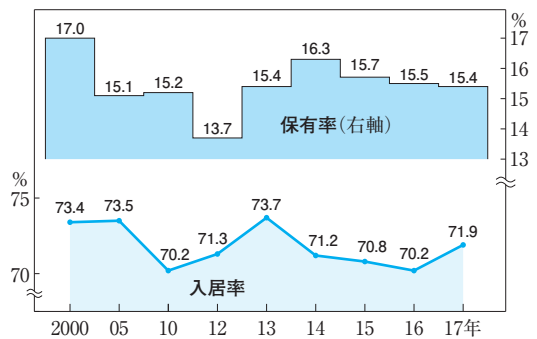
● 寮生の生活費は男子初任給の29%

男子独身寮個室使用料に光熱費、食費を加えた生活費は、一般独身者の同じ費目の生活費の29.3%であり、緩やかに増加している(図表2-8)。

● 転勤ある企業の73%に社宅あり

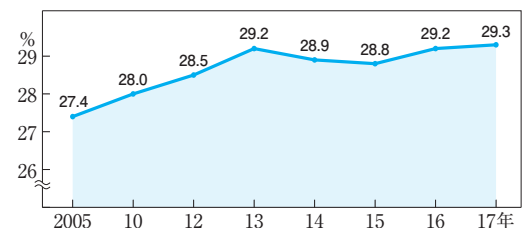
社宅、独身寮がある企業の割合は、全企業では

図表2-7 独身寮の保有率は15.4%、入居率は70%台続く



注 本誌調べ、保有率=寮収容定員数÷全従業員数、入居率=寮入居者数÷寮収容定員数

図表2-8 寮生の生活費は高卒・男子初任給の29%に



注 寮生の生活費は本誌各年調査の男子個室使用料+光熱費+寮食費(本誌各年調査の朝・夕食代×30)+(各年本誌調査の職場給食費昼食本人負担額×30)で計算、高卒男子初任給は厚労省「賃金構造基本統計調査」

表2-9 社宅あり企業の社宅の使用 (%)

区分	あり	保有形態、あり=100	
		世帯用	独身用
全企業	44.7	69.3	92.4
転勤あり企業	73.0	75.1	94.6

注 人事院「民間企業の勤務条件制度等調査」,一律,扶養親族の有無・人数別には定額,定率を含む,その他は年齢・勤続年数,役職・職能資格を勘案して給付額を決定する場合など

44.7%だが、転勤がある企業では73.0%にのぼった。独身用社宅の保有率では差はなかったが、世帯用社宅では大きな差があった(図表2-9)。

●給与住宅新設戸数は17年で5,770戸

給与住宅の新設戸数は3万戸を超えた時期もあったが、近年は減少が続き、17年には5,770戸になった(図表2-10)。

●基準賃借料とマンション家賃との関係

借上社宅の割合が増えている中で、転勤者に市中から住宅を調達して社宅として貸与する物件の家賃の目安となる基準賃借料の設定額をみると、首都圏では4人家族で15.2万円だった。

これに対し、調達するマンションの新規供給家賃は小規模、中規模とも基準賃借料を下回った。差額は入居者が全額あるいは一部を所定の社宅使用料に加えて負担することになる(図表2-11)。

●基準賃借料の21.8%を使用料として徴収

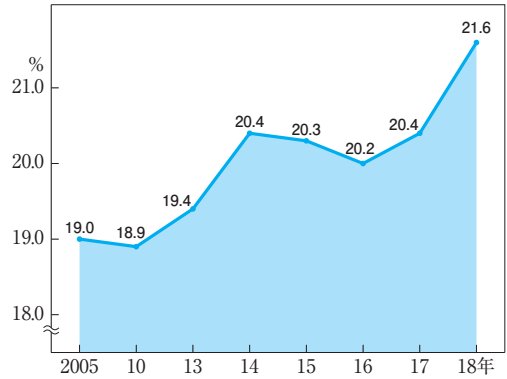
借上社宅では、市中から借り上げた物件の基準賃借料の一部を社宅使用料として徴収している。徴収割合は18年で21.8%だった。05年当時に比べると2.8ポイント増えた(図表2-12)。

●基準賃借料は職階、家族数で設定

賃借料は、市中家賃水準で契約することになるが、基準賃借料は、入居対象者の職階、家族数に応じて、企業が独自に決める。基準賃借料の範囲内で物件を調達できなければ、不足分は原則として住居者が負担する。

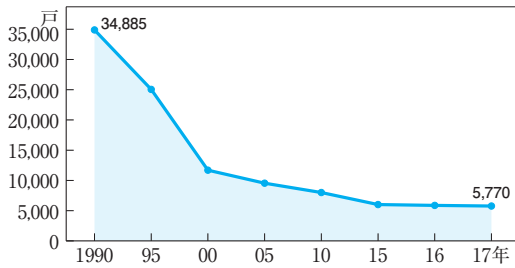
基準賃借料には、職階別、家族数別のほか両者の組み合わせもある。クロスしてみると、管理職・4人家族は12.4万円だった(図表2-13)。

図2-12 基準賃借料に占める借上社宅使用料の割合



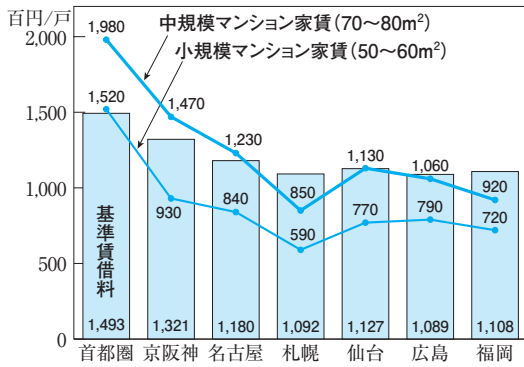
注 本誌調べ、家族数別平均

図表2-10 給与住宅の新設戸数



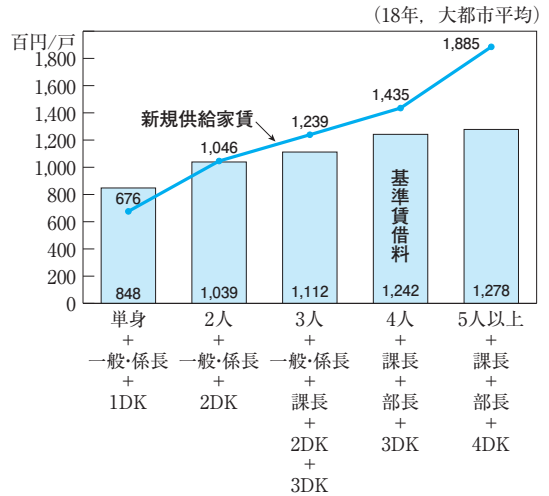
注 国交省「住宅着工統計」

図表2-11 4人家族の基準賃借料と新規供給マンションの家賃 (18年)



注 本誌調べ、新規供給マンションの家賃は賃貸住宅市場で新たに賃借するときの家賃をいう、本誌No.2227による

図表2-13 3要素統合の基準賃借料と新規供給家賃



注 本誌、①家族数が多くても職位の低い人もいるが、図では単純に家族数が多ければ職位も高いものとして目安をみることにした。家族数は表1、職階は表3、住宅規模は表4による(3要素の基準賃借料を単純平均)

② 新規供給家賃は本誌No.2227の各都市の平均家賃(㎡単価)による。ただし、戸数のウエイトを13年の総務省「住宅・土地統計調査」(民営借家・非木造・共同住宅)より、関東大都市圏45%、京阪神大都市圏23%、中京大都市圏10%、その他大都市圏22%として加重平均した

③ 住宅規模は、1DK=25㎡(新住宅計画の単身者の最低居住面積)、1DK以外は本誌の「社宅・独身寮の使用料調べ」から2DK=50㎡、2DK+3DK=58.5㎡、3DK=67㎡、4DK=88㎡とした

家賃補助制度

●家賃補助制度の実施率は30%

給与住宅という「ハコモノ」の貸与に代えて、家賃の一部を家賃補助制度で支給する仕組みが採用されている。家賃を補助する仕組みには、このほか住宅手当もあるが、給与として所得税がかかるほか、社会保険料の徴収対象にもなる。

家賃補助制度では、企業は賃貸借人として直接家主に賃借料相当額を支払うため、形としては給与住宅と同じになり、国税庁通達の計算式の2分の1以上の使用料を徴収している限り所得税の対象にならない。企業にすれば、管理業務を軽減できるメリットがある。

家賃補助制度の実施率は、やや凹凸があるもののおおむね30%で推移しており、18年は34.0%だった（図表2-14）。

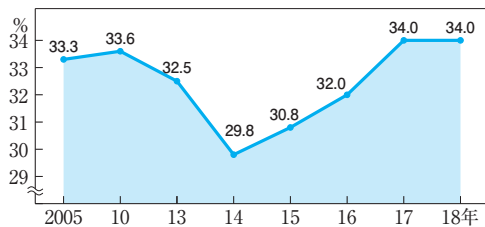
●家賃補助額は家族ありで5.8万円

家賃補助制度の補助額の決め方には、定額制と賃借料の一定割合とする定率制および両者を併用する方式がある。

これを加重平均すると、補助額は、単身・独身で4.5万円、家族ありで5.8万円だった。定率制の補助率は賃借料に対して、単身・独身で56.3%、家族ありで56.3%だった（図表2-15）

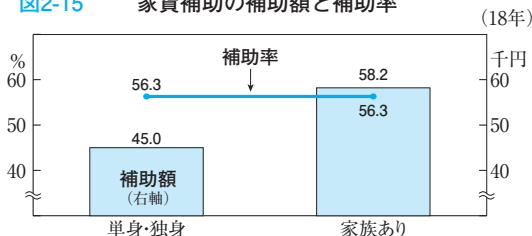
先の図表2-13でみた4人家族の基準賃借料12.4万円を基準にすると、定額制では補助額は6.6万

図2-14 家賃補助制度の実施率の推移



注 本誌調べ

図2-15 家賃補助の補助額と補助率



注 本誌調べ

円、定率制では7.0万円になる。

先の図表2-12では、基準賃借料に占める借上社宅の使用料の割合は18年で21.5%だったから、家賃補助制度による入居者負担はかなり大きいことになる。

職場給食

●職場給食の主要指標

職場給食の18年の経営形態は、委託方式が主流で、直営は例外的だった。委託給食の契約方式では、単価制が54.0%、管理費制が38.9%だった。給食形態は、カフェテリア方式が51.1%と半数を占め、定食中心方式は45.1%だった。昼食費の総コストは597円、変動率は△1.2%だった。昼食費の負担割合は、本人負担が68.5%を占めた。調査対象事業所のうち前年から何らかのコストを改定した割合は3.8%にとどまったが、コストの変動率は6.1%だった。改定事業所では大幅なアップが図られた（図表2-16）。

●事業所給食施設は4,776カ所に減少

事業所給食の施設数は減少を続けている。地方工場の閉鎖が多かったことも影響していると思わ

図表2-16 職場給食の主要指標 (18年, %)

区分	項目	実施率等
経営形態	委託	97.0
	直営	3.0
委託給食の契約方式	単価制	54.0
	単価制+補助金	3.2
	管理費制	38.9
	施設賃貸のみ	4.0
給食形態	カフェテリア方式	51.1
	定食中心方式	45.1
	弁当給食	3.8
昼食費	総コスト	597円
	直接費	292円
	間接費	305円
昼食費の変動率	総コスト (名目)	-1.2
	直接費	-0.3
	間接費	-2.0
	総コスト (実質)	-0.6
昼食費負担割合	本人負担	68.5
	会社負担	31.5
その他の給食費 (直接費)	朝食	196円
	カレーライス	219円
	ラーメン	211円
改定事業所の状況 (価格以外を含む)	改定事業所の割合	3.8
	同上事業所の変動率	6.1

注 本誌調べ

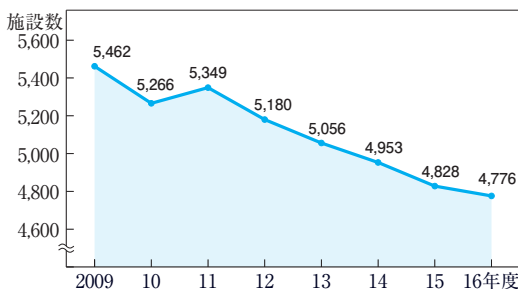
れる。09年に比べ16年度の施設数は686カ所減った（図表2-17）。

●昼食モデル総コスト指数は実質93.9に

職場給食の昼食費の総コスト指数は10年を100として17年は、名目では107.5だったが、物価、人件費の伸びを加減した実質指数は93.9だった（図表2-18）。

総コストは6.1ポイント目減りしたことになり、質の低下が懸念される。

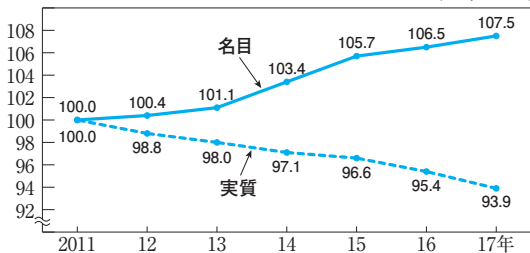
図表2-17 事業所給食施設数の動き



注 厚労省「衛生行政報告例」、指定施設を除く（以下同じ）。10年度は仙台市以外の宮城県、郡山市およびいわき市以外の福島県を除く

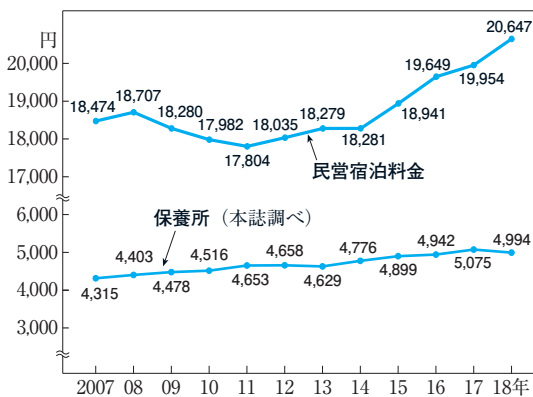
図表2-18 モデル総コストの名目指数と実質指数

(10年 = 100)



注 本誌調べ、実質指数は本誌調べの総コスト価格指数÷表1のモデル総コスト指数×100で算出

図表2-19 1泊2食料金の推移



注 本誌調べ、民間宿泊料金は総務省「小売物価統計調査」各年2月分、和式、休日前、2食付き、税・サ込み

保養所

●保養所料金は4,994円、民営施設の5分の1

保養所の1泊2食付き料金は緩やかな上昇を続け18年には4,994円になった。一方、民営施設の1泊2食付き料金のアップ率は急激で、18年では、保養所料金は民営料金の24.2%、約5分の1だった（図表2-19）。

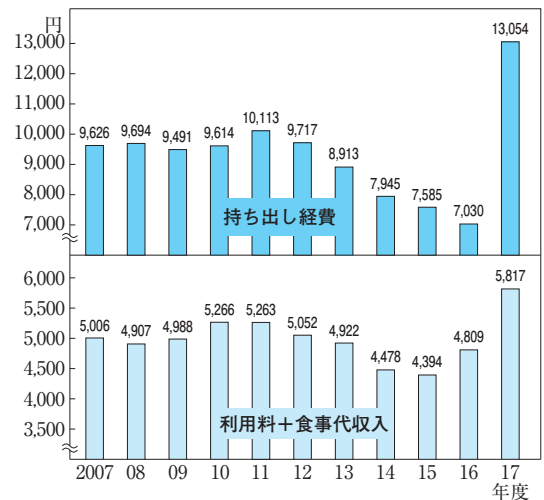
●保養所持ち出し経費は1人当たり1.3万円

保養所の運営には多額の費用がかかる。採算が取れないのには施設の性格上やむを得ない面もあるが、収入から支出を差し引いた持ち出し経費は利用者1人当たりで17年度は1.3万円だった。持ち出し経費と前掲図表2-19の保養所料金との合計額は民営宿泊料金の87%に当たる（図表2-20）。

●健保直営保養所数が354カ所に減少

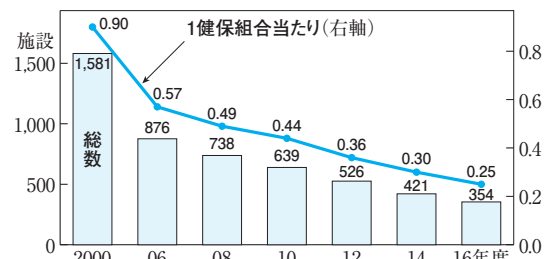
健保直営保養所数は09年度には1,581カ所、1健保組合当たり1カ所近く保有していたが、16年度には364カ所に減少した（図表2-21）

図表2-20 利用者1人当たりの持ち出し経費と収入



注 本誌調べ

図表2-21 健保組合直営保養所数



注 厚労省「医療経済実態調査（保険者調査）」、各年度末

福利厚生施設勤務者

● 独身寮、 保養所勤務者の初任給

独身寮勤務者の初任給は、夫婦込みで10年が325.0千円、18年が340.2千円だった。変動率は4.7%だった。

保養所勤務者の初任給は、夫婦勤務者は10年が313.0千円、18年が385.3千円だった。変動率は23.1%だった。

比較的都市部にある独身寮に比べ、地方に所在する保養所の初任給のアップが目立った(図表2-22)

● 常勤医師の月収カーブ

企業の医療施設に勤務する常勤医師の月収カーブは勤続30～40年でピークを迎え、100万円を超える。その後はやや低下するものの、勤続50年でも100万円を維持する(図表2-23)。

常勤医師は、人材不足であり、勤続が長く、高齢になっても給与水準は低下しない傾向にある。

● 非常勤医の月収カーブ

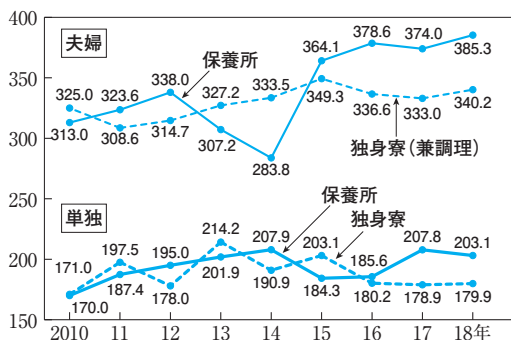
非常勤医は、週の勤務時間2時間を1単位とされている。1単位の月収カーブは勤続に応じて直線型に右肩上がりを描く。初任給は13.6万円だが、勤続30年では39.0万円になる。この間の月収の伸びは2.9倍だった(図表2-24)。

仮に1単位の医師が月4回勤務したとすれば、初任給で54万円、勤続30年で156万円になる。常勤医に比べはるかに高給だった。

● 常勤看護師の月収カーブ

常勤看護師の月収カーブは勤続年数が長いほど高額で、勤続40年になるとやや低下するものの、低下幅は小さい。

図表2-22 独身寮、 保養所管理人初任給の推移

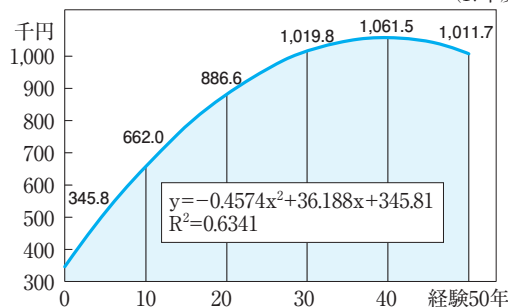


注 ハローワーク資料より本誌集計

初任給は22.0万円、勤続31年の32.4万円がピークになる。勤続40年になっても31.4万円を維持する。

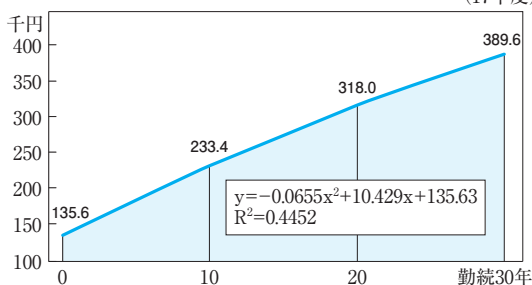
初任給に対する勤続31年給与の倍率は1.5倍だった。17年の厚労省「賃金構造基本統計調査」で、短大・高専卒の所定内給与の年齢別推移をみると20歳で18.6万円、50歳で45.8万円であり、倍率は2.5倍となり、事業所内医療施設の看護師を上回った。事業所内医療施設の看護師は初任給は高かったが、勤務形態の違いが影響してか、その後の賃金の伸びはやや平板だった(図表2-25)。

図表2-23 常勤看護師の月収モデル (17年度)



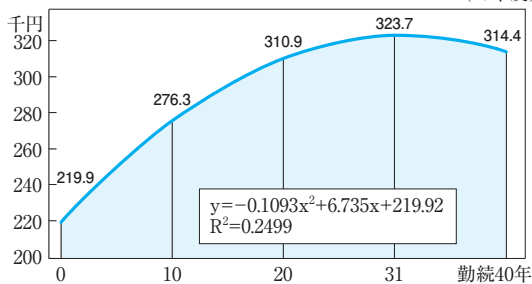
注 本誌調べの集計結果から近似曲線を作成し、それを元にモデル化、横軸は勤続年数

図表2-24 1単位の非常勤医師の月収モデル (17年度)



注 本誌調べの集計結果から近似曲線を作成し、それを元にモデル化、横軸は勤続年数

図表2-25 常勤看護師の月収モデル (17年度)



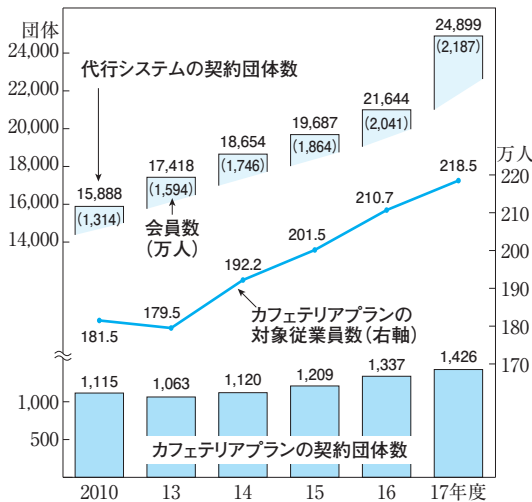
注 本誌調べの集計結果から近似曲線を作成し、それを元にモデル化、横軸は勤続年数

アウトソーシング

●総合代行2,187万人、カフェ219万人

17年度で総合代行システムは2.4万団体が契約、会員数2,187万人、カフェテリアプランは1,426団体が契約、対象従業員数は218.5万人にのぼった(図表3-1)。

図表3-1 代行システムとカフェテリアプランの実績



注 アウトソーサー各社からの回答を本誌が集計

図表3-2 カフェテリアプランの配分額は17年で1人当たり6.7万円 (年額：円)

従業員規模	2015年	16年	17年
平均	65,605	65,892	66,739
～ 999名	87,813	93,214	92,083
1,000～2,999	65,619	65,619	67,500
3,000～4,999	56,950	56,950	56,950
5,000～9,999	63,067	63,286	63,833
10,000～	63,182	63,182	65,095

注 本誌調べ、家族数・勤続年数等の加算、社宅・独身寮控除などを除いた配分額を集計(図2、表3も同じ)

図表3-3 カフェテリアプランのポイント繰り越し可、積み立て可の採用率は17年で41% (%)

残ポイントの取り扱い	2014年	15年	16年	17年
単年度精算	60.3	60.5	60.8	59.4
次年度に限り繰り越し可	20.5	17.1	16.2	17.4
条件付きで繰り越し可	6.4	7.9	8.1	7.2
目的限定で積み立て可	11.5	14.5	14.9	15.9
制限なく繰り越し可	1.3	0.0	0.0	0.0

注 本誌調べ

●民間カフェの配分額は6.7万円

カフェテリアプランの従業員1人当たり配分額は17年で6万6,739円に増えた(図表3-2)。

●カフェの単年度精算方式は59%

カフェテリアプランの配分方法は、17年で単年度精算59.4%、条件付あるいは目的限定の積み立て方式が23.1%だった(図表3-3)

●カフェのメニュー数は27種で横ばい

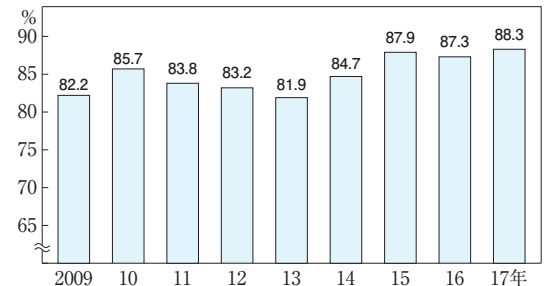
カフェのメニュー数は横ばいで、17年も26.8種だった。40種以上というものも8.7%あった(図表3-4)。

図表3-4 カフェテリアプランの1社当たりメニュー数は17年で27に (%)

メニュー数	2014年	15年	16年	17年
平均メニュー数	25.7	26.7	26.8	26.8
9メニュー以下	3.8	3.9	4.1	4.3
10～19	29.5	25.0	24.3	24.6
20～29	41.0	40.8	43.2	42.0
30～39	16.7	21.1	18.9	20.3
40～	9.0	9.2	9.5	8.7

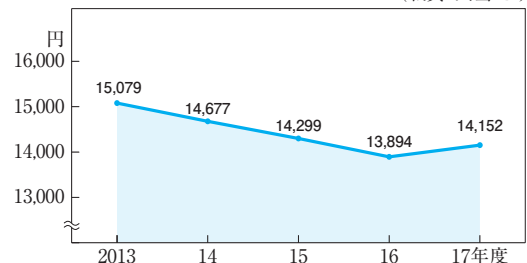
注 本誌調べ

図表3-5 カフェテリアプランのポイント消化率の動き



注 本誌調べ、11年以降は再集計

図表3-6 地方公務員カフェテリアプランの年間配分額 (職員1人当たり)



注 本誌調べ

●カフェポイントの消化率は80%台

カフェのポイント消化率は80%台で好調に推移しており、17年も88.3%を示した（図表3-5）

●カフェの配分額は地方公務員で1.4万円

地方公務員のカフェの1人当たり配分額は停滞が続いており、17年度で1万4,152円だった。（図表3-6）。

ライフプランセミナー

●ライフプランセミナーの平均像

18年のライフプランセミナーの実施率は、退職準備型で60.4%だった。

年間開催回数は3.2回、半日セミナーが50.8%を

図表3-7 ライフプランセミナーの平均像 (%)

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	

注 本誌調べ

占めた。

配偶者参加可能は30%前後、費用の自己負担なしが一般的、参加時間は有給扱いが多かった（図表3-7）

●セミナー参加率は良好が82%

セミナー参加率は、全体では、ほぼ100%が32.5%、おおむね目標どおりが49.4%、合計81.9%だった。

公務員ではもっと参加して欲しいが28.9%みられた（図表3-8）。

財形貯蓄，社内預金，持ち株

●縮小する財形貯蓄，社内預金

図表3-8 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	参加率・参加者数は概ね目標を満たしている	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

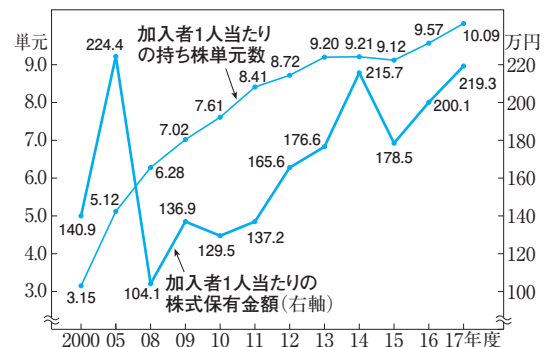
注 本誌調べ

図表3-9 縮小する財形貯蓄，社内預金の契約件数，貯蓄残高 (万件, 兆円)

区 分	財形貯蓄		社内預金	
	契約件数	貯蓄残高	契約件数	貯蓄残高
2010年	971	16.7	58	0.9
12年	924	16.6	51	0.9
13年	895	16.4	50	0.9
14年	870	16.2	47	0.8
15年	846	16.1	50	0.9
16年	823	16.0	46	0.9
17年	803	15.9	49	0.9

注 厚労省調べ

図表3-10 株式保有金額は200万円を維持



注 東京証券取引所「従業員持株会状況調査」

財形貯蓄と社内預金はともに縮小した。10年に比べ契約件数は、財形貯蓄で168万件減、社内預金で9万件減になった。残高は、同期間中に、財形貯蓄で0.8兆円減、社内預金は横ばいだった（図表3-9）。

●株式現価で1人219万円を保有

従業員持ち株会加入者の1人当たり株式現価は、15年度は178.5万円に落ち込んだが、17年度は219.3万円になった（図表3-10）。

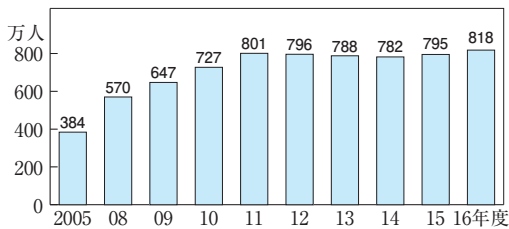
企業年金

●確定給付企業年金加入者数は818万人

確定給付企業年金の加入者数は16年度で818万人だった。厚労省「毎月勤労統計調査」によると、規模5人以上の常用一般労働者数は3,564万人、これを基準にすると加入率は23.6%になる（図表3-11）。

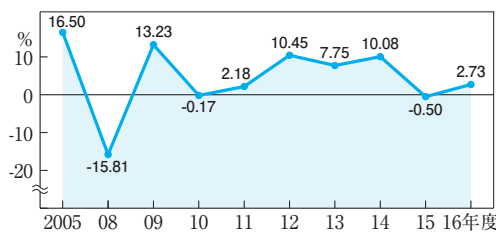
●確定給付の16年度利回りは2.73%

図表3-11 確定給付企業年金の加入者数



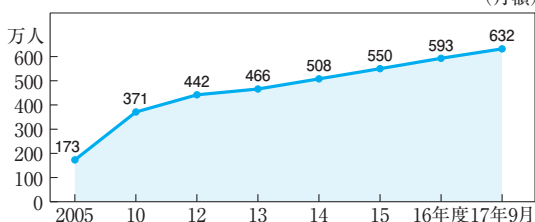
注 厚労省調べ

図表3-12 確定給付企業年金の修正総合利回り



注 企業年金連合会「企業年金資産運用実態調査」、16年度は速報値

図表3-13 企業型確定拠出年金の加入者数 (月額)



注 厚労省調べ、16年度までは年度末

確定給付企業年金の修正総合利回りは16年度で2.73%だった。15年度の△0.50%より回復したが、12年度の10.45%、13年度の7.75%、14年度の10.08%には及ばなかった（図表3-12）。

●企業型確定拠出年金の加入者数は632万人

企業型確定拠出年金の加入者数は17年9月で632万人、17年の常用一般労働者の18%が加入していることになる（図表3-13）。

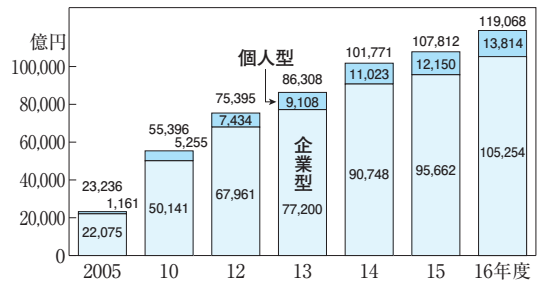
●確定拠出年金の資産額は11.9兆円

確定拠出年金の資産額は増加を続けている。16年度は、企業型10.5兆円、個人型1.4兆円、合わせて11.9兆円だった（図表3-14）。

●確定拠出年金の15年度利回りは△0.7%

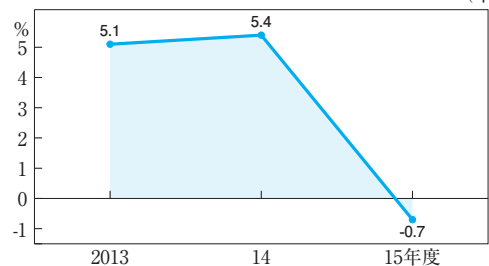
確定拠出年金（企業型）の運用利回りは、15年

図表3-14 確定拠出年金の資産額



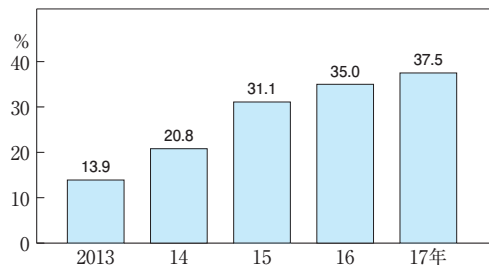
注 運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」、企業年金連合会提供、年度末

図表3-15 確定拠出年金・企業型の運用利回り (年利)



注 企業年金連合会「確定拠出年金実態調査」

図表3-16 マッチング拠出の実施率



注 厚労省「企業型年金の運用状況について」3月末、15年は8月末、17年は10月末、導入規約数÷導入事業主数

度には△0.7%に低下，13～14年度を大きく下回った（図表3-15）。

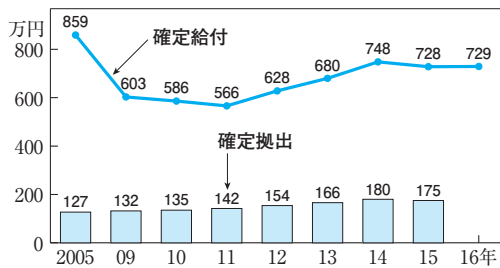
● **マッチング拠出の実施率は37.5%に増加**

確定拠出年金へのマッチング拠出の実施率は，13年には13.9%だったが，17年は37.5%に増えた（図表3-16）。

● **確定給付，確定拠出年金の資産残高**

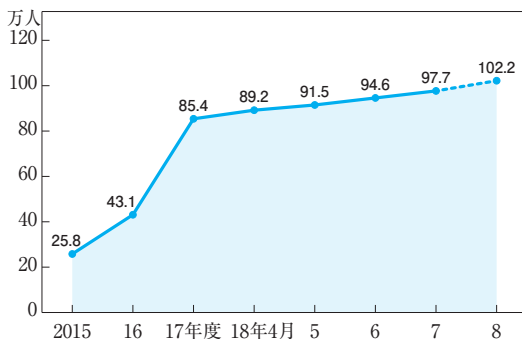
加入者1人当たりの資産残高は，確定給付では11～14年まで増加してきたが，その後は横ばいになり，16年は729万円だった。確定拠出年金は14年の180万円まで増加してきたが，15年は175万円になった（図表3-17）。

図表3-17 確定給付，確定拠出年金の加入者1人当たり資産残高



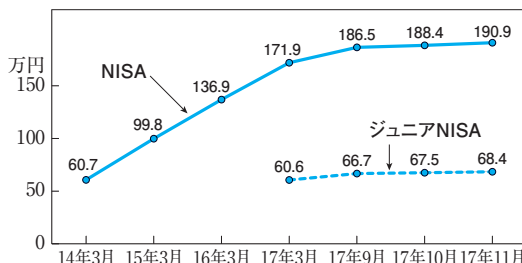
注 厚労省，企業年金連合会資料より算出

図表3-18 iDeCoの加入者数



注 国民年金基金連合会調べ，18年8月分は過去1年間の平均伸び率（4.4%）から本誌で推計

図表3-19 NISA，ジュニアNISAの1人当たり資産額



注 金融庁調べ，主要証券会社10社の合計

iDeCo, NISA, ジュニアNISA

● **iDeCoの加入者数は102万人**

iDeCoの加入者数は17年度に急増し，18年8月には推計で102.2万人になった（図表3-18）。

17年度の急増は，法改正により，企業年金加入者，専業主婦（夫），公務員も加入できるようになったことによる。

● **1人当たり資産額はNISA191万円**

加入者1人当たりの資産額は，17年11月で，NISA190.9万円，ジュニアNISA68.4万円になった（図表3-19）。

生活関連手当

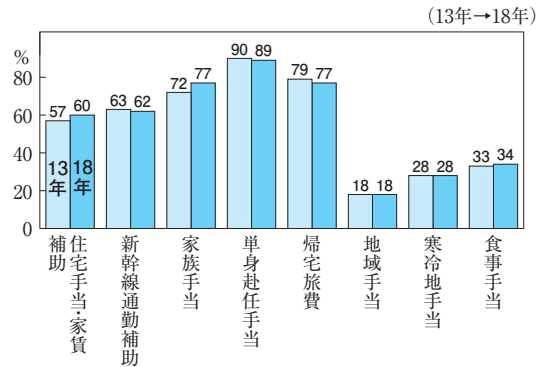
● **家族手当の実施率がアップ**

生活関連諸手当の18年の実施率は13年に比べほとんどが横ばいだったが，家族手当だけはアップした（図表3-20）。

● **支給額は家族手当3.1万円**

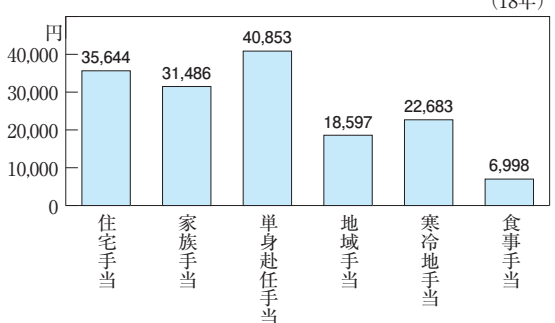
生活関連諸手当の18年の支給額は，単身赴任手当が4.1万円でもっと高かった。次いで住宅手当が

図表3-20 生活関連諸手当の実施率の動き



注 本誌調べ

図表3-21 生活関連諸手当の支給額



注 本誌調べ，寒冷地手当は17年実績（支給額÷6で表示）

3.6万円、家族手当が3.1万円、寒冷地手当が2.3万円だった（図表3-21）。

法定外労災・通勤災害

●法定外労災の遺族給付額は3,262万円

法定外労災の遺族給付額は、自賠責の遺族給付額が据え置きになっている中でも引き上げられてきた。

18年はサンプルの変動により平均値は下がったが、実施企業では給付水準は維持されている。給付額はこのところ3,000万円を維持し、18年も3,262万円だった（図表3-22）。

18年の給付額分布は、3,500万円以上が15.1%を占めた。

法定外通勤災害の遺族給付額は、18年で1,975万円だった（図表3-23）。

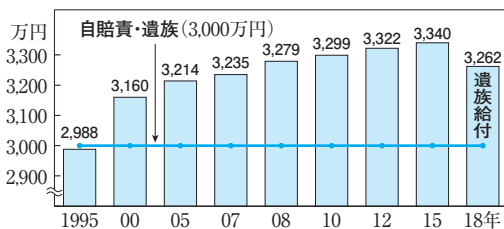
互助会、共済会

●減少した職員互助会への公費支出

地方公務員の福利厚生の一翼を担う職員互助会事業の財源は、公費と会員掛金によって賄われている。

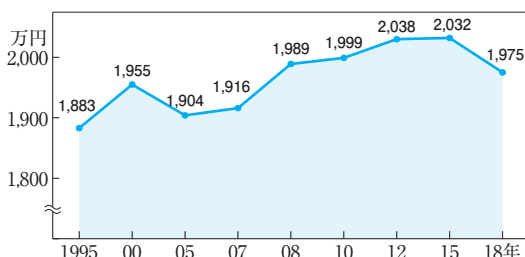
しかし、相次いだ厚遇批判によって公費負担は激減し、04年度の841億円が13年度には100億円を下回った。17年度は予算ベースで82億円になった（図表3-24）。

図表3-22 法定外労災遺族給付額の動き



注 本誌調べ

図表3-23 法定外通災遺族給付額の動き



注 本誌調べ

●職員互助会の会員掛金は財源の74.6%

職員互助会の1人当たり財源は年間2万2,024円、会員掛金は74.6%に当たる1万6,427円だった。

地方公務員互助会の17年度予算の会員掛金額と掛金率を所属する都道府県、都市別にみると、最も高額だったのは都道府県の3万981円、5.3%だった。政令市の1万7,479円、4.8%が続いた。（図表3-25）。

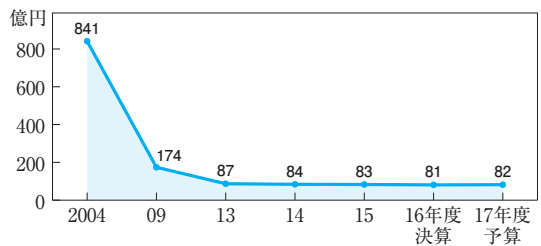
●民間企業共済会の財源は1人年間1.5万円

民間企業共済会の財源は、会費と会社補助で賄われている。1人当たり年額は16年で、会費6,552円、会社補助8,496円、合計1万5,048円だった（図表3-26）。

地方公務員互助会の財源を100としたとき民間企業共済会の財源は68のレベルにある。

当局企業負担金は、民間企業共済会の方が1.5倍多かった。

図表3-24 底を打った職員互助会への公費支出



注 総務省調べ

図表3-25 職員互助会の会員掛金・公費負担金と掛金率・負担率

区分	計 (①+②)	① 会員掛金	②当局 負担金	掛金率	負担率
全体	22,024	16,427	5,597	4.2%	2.3%
都道府県	32,381	30,981	1,400	5.3	—
政令市	20,531	16,592	3,939	4.6	2.7
中核市	24,328	17,479	6,849	4.8	2.0
一般市	20,414	14,468	5,946	3.8	2.5

注 総務省資料より集計、会員掛金と公費負担金は両方判明分を集計、掛金率と負担率は一方のみ判明のケースも集計に含む、会員数が不明な場合は、各自自治体の職員数で試算した

図表3-26 民間企業共済会の会費と会社補助額

区分	会社補助あり			会社補助なし
	合計	会費	会社補助	会費
全産業	15,048	6,552(3.1)	8,496(3.9)	12,084(4.0)
製造業	11,508	5,508(2.5)	6,000(2.3)	10,272(3.7)
非製造業	24,732	9,396(5.0)	15,336(8.7)	13,080(4.2)

注 本誌調べ

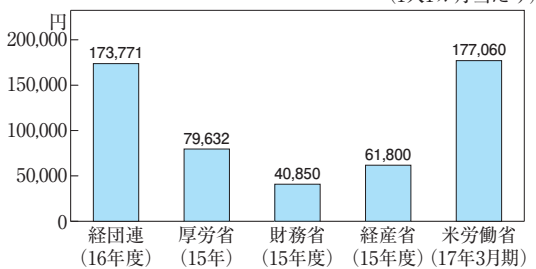
現金給与以外の労働費用

●各調査機関の労働費用の比較

現金給与以外の労働費用は複数の調査機関がまとめている。調査機関によって含まれる費用の範囲が異なっているため、単純に比較できない面もある。

1人当たり月額、国内4調査では、経団連調べが最も高額で17.4万円だった。経団連調べは集計対象が比較的大企業であり、水準が高い。厚労省、財務省、経産省調べは、中小企業を含めた集計となっているため、いずれも10万円に達しなかった(図表4-1)。

図表4-1 現金給与以外の労働費用 (1人1カ月当たり)



注 図表4-2による

図表4-2 現金給与以外の労働費用の推移 (1人1カ月当たり、円)

区分	経団連 (年度)	厚労省 (年)	財務省 (年度)	経産省 (年度)	米労働省 (3月末)
2005年	195,286	87,738	39,279		123,550
06年	191,223		40,151	62,100	129,540
07年	185,352		38,177	60,800	133,410
08年	179,377		38,907	65,700	138,340
09年	174,043		40,110	68,700	141,150
10年	180,067	76,579	40,340	67,500	143,440
11年	178,165		41,220	68,300	145,200
12年	177,498		40,820	67,080	150,130
13年	174,452		39,470	65,400	152,420
14年	173,378		40,340	63,900	158,930
15年	176,310	79,632	40,850	61,800	170,900
16年	173,771				171,250
17年					177,060

注 厚労省は「就労条件総合調査」(30人以上)、経団連は「福利厚生費調査」(経団連会員企業)、財務省は「法人企業統計」(資本金1,000万円以上)、経産省は「企業活動基本調査」(50人以上かつ資本金3,000万円以上)、米労働省は「雇用者負担調査」(1人以上)、米労働省は1ドル110円、月160時間で本誌試算、現金給与以外の労働費用は、厚労省は福利厚生費+現物給与+退職給付+教育訓練費+その他の労働費用、経団連は福利厚生費+通勤手当+通勤費+退職金、財務省、経産省は退職金を含む福利厚生費、米労働省は17年3月期の付加給付

●現金給与以外の労働費用の推移

現金給与以外の労働費用を10年の水準と比べると、16年度の経団連調べで△3.5%、15年の厚労省調べで4.0%、15年の財務省調べで1.3%、15年の経産省調べで△△8.4%、17年の米労働省調べで23.4%だった(図表4-2)。

●経団連調べの現金給与以外の指数は89.0

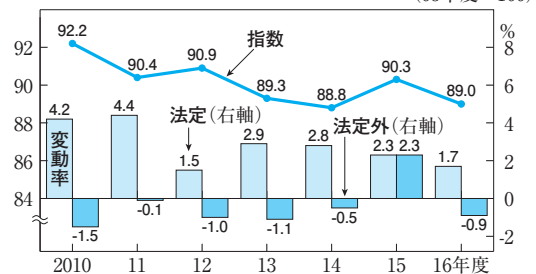
現金給与以外の労働費用を05年度=100の指数でみると、経団連調べで16年度は89.0だった。法定福利費は毎年度増加しているが、法定外福利費は15年度を除きマイナス基調で推移している(図表4-3)。

●厚労省調べの現金給与以外の指数は102.9

現金給与以外の労働費用を91年=100の指数でみると、厚労省調べで15年は102.9だった(図表4-4)。

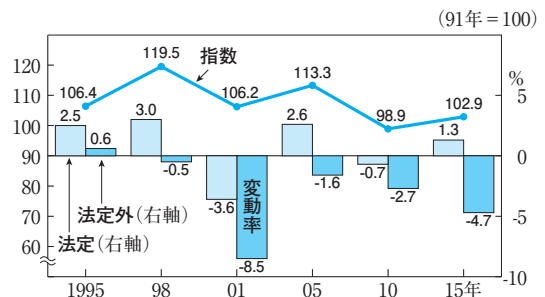
ただし、05年=100の指数では90.8で、前掲図表4-3の経団連調べの89.0と同じく減少している。

図表4-3 経団連調べによる現金給与以外の労働費用の指数と福利厚生費の変動率 (05年度=100)



注 現金給与以外の労働費用は福利厚生費+退職金、通勤手当+通勤費

図表4-4 厚労省調べによる現金給与以外の労働費用の指数と福利厚生費の年率換算変動率 (91年=100)



注 年率換算変動率は本誌試算

法定福利費を中心にみた近年の動き

●18年度は推計7万84円、0.7%アップ

18年度の福利厚生費は未集計だが、料率アップなどがすでに実施された法定福利費に限って試算してみると、1人1カ月当たりの合計額は7万84円となり、前年度に比べ0.7%アップすることになる。

最も金額が大きい厚生年金保険料は17年9月の引き上げを最後に料率は18.3%に据え置かれるため、同額を計上。健康保険料は、組合健保の平均料率で試算した。雇用保険料は料率据え置きのため同額とした。介護保険料は組合健保の平均料率が17年度予算で14.63%だったものが15.19%になることによる試算。労災保険料は料率引き下げになるが試算額には影響なかった。子育て支援拠出金は料率引き上げ後の金額を計上した（図表4-9）。

●公務員、民間とも事業主負担は8万円台

福利厚生費などの事業主負担額を公務員、民間企業従業員で比較してみる。両者は、計上されている費用の範囲が一部で異なっているため、単純な比較はできないが、退職給付を除き16年度の集計ではおおむね1人1カ月当たり8万円台だった（図表4-10）。

このうち、短期給付、福祉、介護の事業主負担金は民間企業の健保・介護保険料に相当する。費用は、地方公務員で2万6,353円、国家公務員で2万3,296円、民間企業従業員で3万1,646円だった。

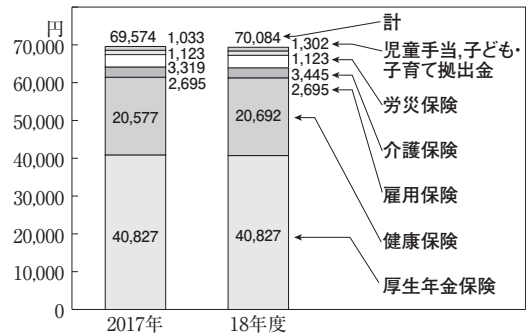
長期給付は民間企業では厚生年金保険料に相当する費用で、地方公務員は5万2,551円、国家公務員は5万1,516円、民間企業従業員は4万8,029円だった。

公務員の雇用保険料、労災保険料は推計によるが、地方公務員は3,522円、国家公務員は4,275円、民間企業従業員は5,869円だった。

児童手当拠出金は、総報酬に千分の1.5を乗じて計算した。職員福利費は、民間企業では該当する費目が

図表4-9 法定福利費の事業主負担

(M.A)



注 厚労省「毎月勤労統計」(17年)の30人以上規模・一般労働者の現金給与総額44万9,091円が変わらないものと仮定。厚生年金保険は基金外、健康保険と介護保険は組合健保。17年度は決算見込み、18年度は予算早期集計。厚生年金保険、健康保険は労使折半負担、合計との差は、児童手当、子ども子育て拠出金

ない。公務員には該当費目がないが、上記の各費用を合わせると、前述のとおり、1人1カ月当たり8万円台になる。

退職給付は公務員は推計によるが、地方公務員6万6,754円、国家公務員5万5,852円、民間企業従業員5万2,800円だった。

図表4-10 地方公務員、国家公務員、民間企業従業員の事業主負担の福利厚生費比較

(16年度、組合員・職員、従業員1人当たり月額、円)

区分	地方公務員	国家公務員	民間企業従業員
短期負担金額	23,609	20,846	健康・介護保険料
負担金率(%)	42.6	38.96	31,646
福祉負担金額	862	556	
負担金率	1.56	1.02	
介護負担金額	1,882	1,894	
負担金率	5.66	4.87	
長期負担金額	52,551	51,516	厚生年金保険料
財源率	95.66	88.16	48,029
雇用保険料	(1) 2,890	(1) 2,860	雇用・労災保険料
労災保険料	(2) 632	(3) 1,415	5,869
児童手当拠出金	(4) 831	(4) 835	1,077
職員福利費	522	(5) <458>	-
互助・共済費	(6) 251	-	247
計	84,030	80,380	86,868
退職給付	66,764	55,852	52,800

注 地方公務員、国家公務員は各共済組合事業年報など、民間企業従業員は経団連調べ、(1)は自己都合退職手当額を一般職員数(国家公務員は常勤職員数)で除した額、(2)は地方公務員のその他の職員に適用される料率千分の1.14で計算、(3)は人事院「国家公務員災害補償統計」による、(4)は総報酬に千分の1.5を乗じて計算、(5)は11年度の数値で代替、(6)は職員互助会への公費から計算

働き方の多様化

●最も関心がある就労形態は在宅勤務

働き方改革は現在、関心があるテーマの1つになっている。

新入社員が、働き方改革で最も関心があるとした就労形態は、男女とも在宅勤務だった。男性の25.1%、女性の28.5%が回答した。

男性が2位にあげた働き方は、転勤のない地域限定社員、女性は短時間型勤務だった。

男性では3位に、テレワーク勤務、短時間勤務が18%で並んだ。女性が3位にあげたのは、転勤のない地域限定社員だった（図表5-1）。

男女とも在宅勤務が1位だったことからみて、事業所に出勤してチームの一員として働く従来の型とは異なった働き方に関心を持つ若者が多いようだ。

●残業意識の変化、勤務時間の多様化が重要

働き方を変えるために必要なことは何かに対してはさまざまな対応が指摘された。この中から30%以上の回答が集中した対応をみると、無駄な残業時間の削減など働く人の意識が変化すること、フレックスタイムなど勤務時間によらない働き方が必要だがともに40%を占めた。

このほか、テレワークなど居住地によらない働

図表5-1 新入社員が「働き方改革」で最も関心のあ
る勤務形態（労働経済白書、18年、%）

区 分	男性	女性
在宅勤務	25.1	28.5
転勤のない地域限定社員	22.8	23.2
テレワーク制度	18.6	14.1
短時間型勤務	18.1	24.7
朝型勤務	10.7	8.2
モバイルワーク	4.7	1.3

注 日本生産性本部「新入社員 春の意識調査」

図表5-2 働き方を変えるために必要なことは何か
（回答率30%以上）（国土交通白書、18年、%）

区分	回答率
テレワークなど居住地によらない働き方	34.1
フレックスタイム制など勤務時間の多様化	42.2
無駄な残業時間の削減など働く人間の意識の変化	42.3
高齢者、女性、障害者など多様な人材の就業促進	32.4

注 国交省「国民意識調査」

図表5-3 雇用型テレワークの実施内容

(17年度)

区分	実態・主な回答割合
テレワーカーの割合	計14.8% 男性19.9%、女性8.7%
制度等があるテレワーカーの割合 テレワークの型（自営型を含む）	9.0%（16年度7.7%） 在宅型47.2%、 サテライト型37.4%、 モバイル型24.5%
平均仕事時間（1日当たり）	在宅型3.2時間、 サテライト型4.1時間、 モバイル型2.3時間
週1回以上テレワークをしている割合	在宅型57.1%、 サテライト型46.9%、 モバイル型49.8%
テレワーク制度等の導入割合	1,000人以上25.1%、 100～299人12.9%
テレワークの効果あり 非テレワーカーのテレワーク実施意向	53.1% 実施してみたいと思 う41.0%
テレワークという働き方を知っていた割合 （自営型を含む）	男性29.8%、女性 18.4%
テレワークが認められている場所	自宅62.3%、自社の他 の事業所55.8%
自宅でのテレワーク承認に条件付き	32.5%
自宅でのテレワーク実施頻度に制限あり	17.1%
始業時刻の上司への連絡必要	52.6%
自宅テレワークの内容・成果報告が必要	57.0%

注 国交省「テレワーク実態調査」

き方、高齢者、女性、障害者など多様な人材の就業促進も30%台を示した（図表5-2）。

働き方改革には、より自由度が高く、選択肢の多い職場づくりが求められている。

●テレワーカーの割合は14.8%

テレワーカーの割合は17年度で14.8%にのぼった。

テレワークの働き方では、在宅型が47.2%、テレワークの効果があったは53.1%だった。現在テレワーカーではないがやってみたいが41.0%を占めた（図表5-3）。

厚労省の17年「毎月勤労統計」によると、規模5人以上の常用一般労働者数は3,464万人、のうちテレワークの対象になり得る業種、例えば情報通信業、金融業・保険業、学術研究等、教育・学習支援業、複合サービス業、その他のサービス業に属す常用一般労働者数は929万人になる。ただし、製造業、建設業などにも非現業職があり、上記の産業にも現場を離れることができない人もいられると思われるなど、資料上の制約もあり、正確ではないが、テレワークの対象幅はさらに広がりを見せる余地がある。

図表5-4

働き方を変えるための社内制度・規則の実施・運用状況と成果・実績

(国土交通白書, 18年, %)

区分	社内制度・規則が見直された		見直しに向けて検討が行なわれている	社内規則・制度は見直されていない		その他	わからない
	変わっている	変わっていない		変わっている	変わっていない		
20歳～	25.9	13.1	10.4	3.3	21.6	0.2	25.5
30歳～	19.2	12.3	10.2	4.4	31.3	1.0	21.6
40歳～	15.8	11.2	10.1	4.8	33.6	0.6	23.8
50歳～	18.8	11.9	7.1	4.3	31.6	2.4	23.8
60歳～	13.3	6.9	4.5	10.4	33.1	5.3	26.4
70～79歳	6.4	9.6	5.7	11.5	29.3	5.7	31.8

注 国交省「国民意識調査」

●働き方を変えるための見直し・検討の実施状況

働き方を変えるために社内制度や規則を見直したあるいは検討が行なわれているとした回答率は若い層ほど高く、20歳代では49.4%にのぼった。見直し対象の多くが若い層向けの制度・規則だったことをうかがわせる(図表5-4)。

●雇用によらない働き方をしているのは553万人

雇い主のいない業主、雇い主のいる業主、自営業など、雇用によらない働き方をする人も男女計で553万人にのぼった(図表5-5)。

所得, 労働分配率

●初任給は大卒で20万円台

若者の所得のうち、初任給は大卒で20万円台だ

図表5-5 雇用によらない働き方をする人数は553万人
(労働経済白書, 15年, 万人)

区分	男性	女性
雇い主のない業主	299.6	96.5
雇い主のある業主	95.2	19.9
独立自営業者・情報通信機器活用 うち専門職従事者	26.5	15.3
	10.9	1.4
計	421.3	131.7

注 総務省「国勢調査」

図表5-6 若者の平均賃金と初任給

(子ども・若者白書, 17年, 千円)

区分	男性	女性	
平均賃金	正社員・職員 } 20～24歳	212.9	206.3
		252.0	232.5
	正社員・職員以外 } 20～24歳	189.8	178.7
		209.6	191.3
初任給	高校	164.2	158.4
	高専・短大	180.6	178.4
	大学	207.8	204.1
	大学院	233.6	232.4

注 厚労省「賃金構造基本統計調査」

った。

平均賃金は25～29歳で、正社員・職員は男性25.2万円、女性23.3万円、正社員・職員以外は男性21.0万円、女性19.1万円だった(図表5-6)。

●所得300万円未満が45.3%に増加

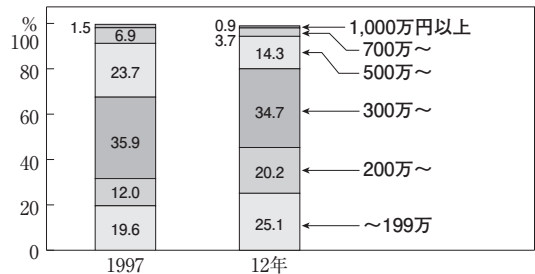
30歳代男性の所得は、97年から12年にかけて300万円未満のランクが45.3%に増加した(図表5-7)。

●労働分配率は63.3%に低下

付加価値に占める人件費の割合である労働分配率は、付加価値の増加スピードに人件費の伸びが追い付かないこともあって18年第1四半期で63.3%に低下した(図表5-8)。

図表5-7 30歳代男性の所得分布は下位階級が増加

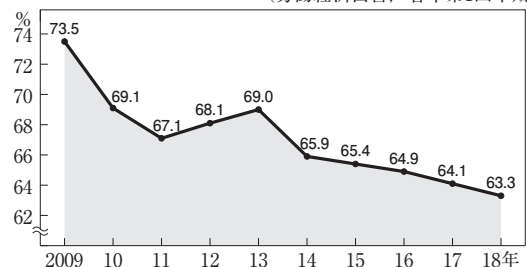
(少子化社会対策白書)



注 総務省「就業構造基本調査」

図表5-8 低下する労働分配率

(労働経済白書, 各年第1四半期)



注 財務省「法人企業統計調査」

働き方の現状

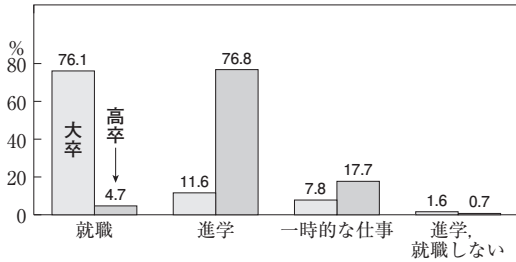
●高卒者の76.8%が進学

卒業後の進路は、高卒は76.8%が進学、大卒は76.1%が就職だった。その一方で、一時的な仕事に就いた人も高卒で5人に1人、大卒で12人に1人にのぼった(図表5-9)。

●フリーター数は152万人

フリーター数は減少しているが、15~34歳の年齢層には17年は152万人いるとされている。15~34歳人口の17人に1人に当たる(図表5-10)。

図表5-9 卒業後の進路
(子ども・若者白書, 17年, %)



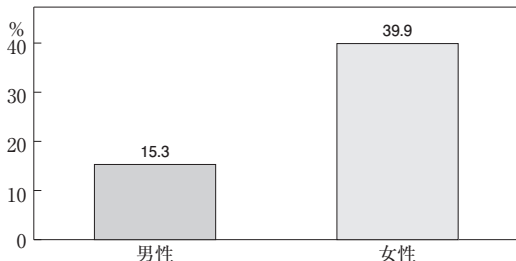
注 文科省「学校基本統計」

図表5-10 若年フリーターの状況
(子ども・若者白書, 17年)

区分	構成比	
フリーター数 (万人)	計	152
	15~24歳	64
	25~34歳	88
当該人口比 (%)	男性	5.4
	女性	6.6
	計	5.9
	15~24歳	5.3
	25~34歳	6.6

注 総務省「労働力調査」

図表5-11 25~34歳の非正規雇用割合
(少子化社会対策白書, 17年)



注 総務省「労働力調査」, 特別調査

●25~34歳の非正規率は女性で39.9%

非正規雇用者の割合は17年で、男性が15.3%、女性は39.9%だった。女性雇用者の2.5人に1人に当たる(図表5-11)。

●正規労働者が盛り返し

近年の正規、非正規労働者数をみると、非正規労働者が増加を続けているが、正規労働者数も14年を底に盛り返しつつある(図表5-12)。

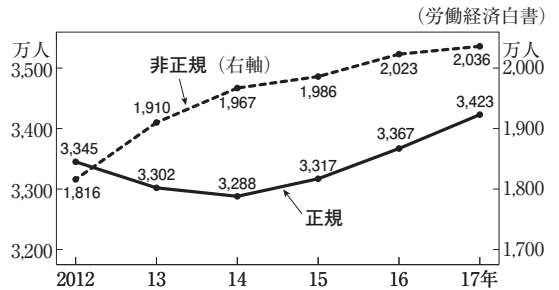
●女性労働者の55.5%が非正規

90年と17年の非正規雇用労働者の割合を比べると、女性は1.46倍の55.5%に、男性は2.49倍の21.9%になった(図表5-13)。

●不本意非正規は6年間で86万人減少

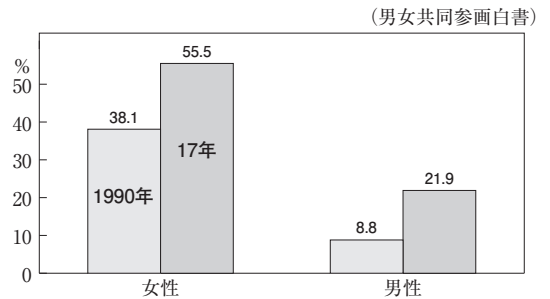
不本意非正規労働者数は13年の349万人が6年間で86万人減った(図表5-14)。

図表5-12 近年は正規労働者数が盛り返し
(労働経済白書)



注 総務省「労働力調査」, 詳細集計

図表5-13 増加した非正規雇用労働者の割合
(男女共同参画白書)



注 総務省「労働力調査」, 90年は特別調査, 17年は詳細集計, 両調査は厳密には接続しない

図表5-14 不本意非正規労働者は減少
(労働経済白書)

区分	人数 (万人)	割合 (%)
2013年	349	19.9
14年	349	18.9
15年	329	17.6
16年	315	16.6
17年	270	14.2
18年	263	13.1

注 総務省「労働力調査」, 詳細集計

離職，転職，転勤

●離職率は卒後3年目までに大卒で32.3%

離職率は、卒後3年目までで、高卒40.8%、大卒32.3%にのぼった（図表5-15）。

●転職回数は45～54歳で3.4回

転職者の転職回数は、年齢とともに増加し、45～54歳では3.4回に、35～44歳では3.0回だった（図表5-16）。

●初職の転職理由

初職の転職理由をみると、仕事が自分に合わなかったが43.4%で最も多く、人間関係、労働時間、

図表5-15 離職率

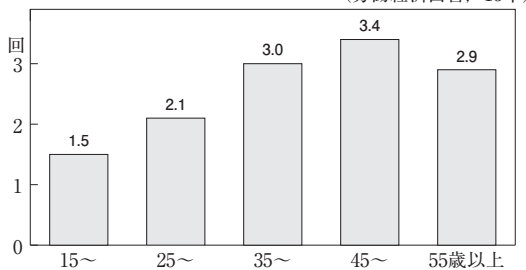
(子ども・若者白書，16年，%)

区 分		男性	女性
19歳以下		31.4	45.0
20～24歳		27.6	18.6
25～29歳		16.1	23.9
高卒	1年目		19.5
	2年目		12.0
	3年目		9.3
	計		40.8
	大卒	1年目	
2年目			10.6
3年目			9.4
計			32.3

注 年齢別は厚労省「雇用動向調査」、学校別は厚労省「新規学校sつ業者の就職離職状況調査」（14年卒）

図表5-16 転職者の転職回数は中年では3回前後

(労働経済白書，15年)



注 厚労省「転職者実態調査」

図表5-17 初職の離職理由（上位5位）

(子ども・若者白書，17年，%)

区 分	回 答
仕事が自分に合わなかった	43.4
人間関係が良くなかった	23.7
労働時間、休日・休暇の条件が良くなかった	23.4
賃金が良くなかった	20.7
ノルマや責任が重すぎた	19.1

注 内閣府「子供・若者の意識に関する調査」（16～29歳）

休日・休暇、賃金に問題があったが20%台で並んだ（図表5-17）。

●転職もやむを得ないが男女ともトップ

転職意識では、転職もやむを得ないが男性で35.3%、女性で38.2%を占めそれぞれトップだった（図表5-18）。

●転勤者は男性6.9%、女性2.4%

11年に現在の住居に転勤で来た人の割合は、男性6.9%、女性2.4%だった。総務省「就業構造基本調査」で推計すると、男性は153万人、女性は24万人になる（図表5-19）。

●将来、転勤の可能性ありは男性の16.0%

5年以内の将来に転勤の可能性がる割合は、男性16.0%、女性5.9%だった。40歳台では、男性

図表5-18 転職に対する意識

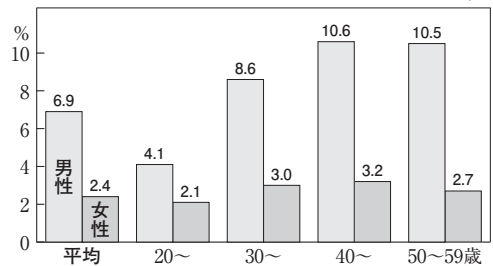
(子ども・若者白書，17年，%)

区 分	男性	女性
転職は絶対すべきでない	7.9	3.0
転職はできる限りしない方が良い	11.4	10.1
転職もやむを得ない	35.3	38.2
転職の方が良い	21.3	29.7
転職するべきだ	10.0	10.1
わからない	12.0	8.9

注 内閣府「子供・若者の意識に関する調査」（16～29歳）

図表5-19 現在の住居に転勤で来た人の割合

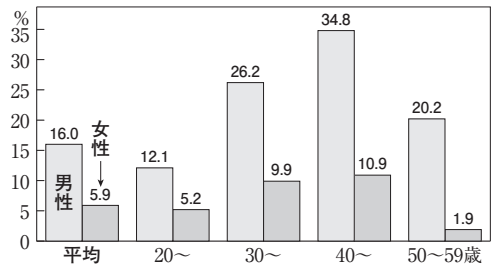
(11年)



注 国立社人研「人口移動調査」、平均には20歳未満、60歳以上を含む

図表5-20 将来（5年後）に転勤で居住地が変わる可能性がある割合

(11年)



注 国立社人研「人口移動調査」、平均には20歳未満、60歳以上を含む

34.8%，女性10.9%だった（図表5-20）。

●男性単身赴任者数は04年で31.7万人

有配偶男性の単身赴任者数に関する調査は04年までしか確認できないが、90年の20.5万人が04年には31.7万人に増えた（図表5-21）。

●男性50歳代の単身赴任者率は4.5%に上昇

単身赴任が多い40歳代、50歳代の単身赴任率をみると、12年で、40歳代2.9%，50歳代4.5%だった。50歳代の割合が12年には目立って増加した（図表5-22）。

総務省の12年「就業構造基本調査」から実数を推計すると、40歳代は18.5万人、50歳代は21.9万人になる。

●家族帯同赴任原則なしが74.0%

転勤に当たって、家族帯同原則がない企業の割合は74.0%だった。

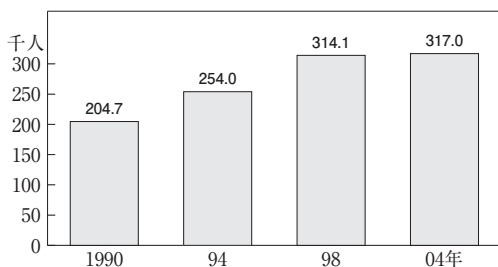
家族帯同を転勤の条件とする企業はごく一部だった（図表5-23）。

単身赴任に対する意識をJILPTの16年「企業の転勤に関する実態調査」でみると、できれば単身赴任をしたくないとする回答が男女とも50%台にのぼった。

●海外転勤では37.1%の企業が単身赴任

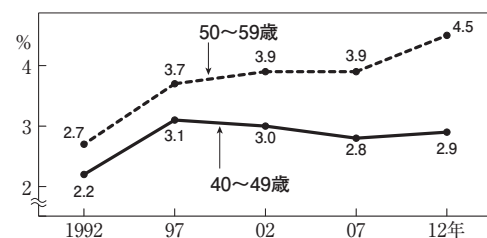
単身赴任者が転勤者に占める企業割合をみる

図表5-21 有配偶の男性単身赴任者数



注 厚労省「就労条件総合調査」(JILPT「ユースフル労働統計」による)

図表5-22 男性の単身赴任者の割合



注 総務省「就業構造基本調査」(JILPT「ユースフル労働統計」による)

と、転勤者のほとんどが単身で赴任するとした割合は、国内転勤では28.6%だったが、海外転勤では37.1%だった。

これに6~7割が単身で赴任するとした割合を加えると、国内転勤で47.7%，海外転勤で49.7%になった。

半数近い企業で単身赴任が常態になっていることをうかがわせた（図表5-24）。

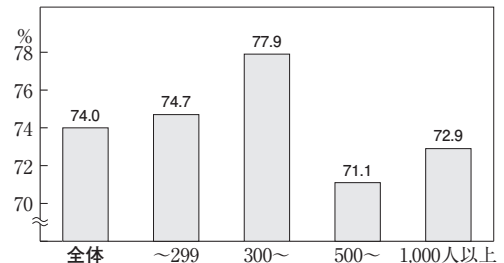
●できれば転勤したくないが12ポイント上回る

女性のうち、できれば転勤したくないと思う割合は、そうは思わないとする割合を12.1ポイント上回った。

転勤が就業継続の障害になっているも34.5%を占めた。30歳未満では特に高く43.8%にのぼった（図表5-25）。

図表5-23 家族帯同原則がない企業の割合

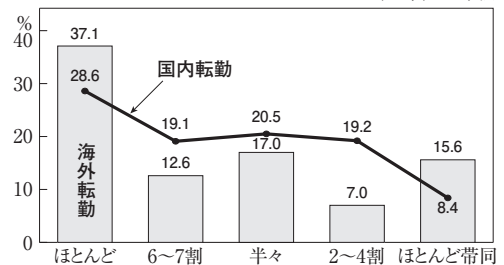
(16年, 企業調査)



注 JILPT「企業の転勤の実態に関する調査」

図表5-24 転勤者に占める単身赴任者の割合

(16年, 企業調査)



注 JILPT「企業の転勤の実態に関する調査」

図表5-25 女性の転勤に対する意識

(労働経済白書, 17年, ポイント)

区分	思うー思わない
できれば転勤したくない	12.1
就業継続の障害になっている	計 34.5
	30歳未満 43.8
	30歳代 35.4
	40歳代 27
	50歳以上 23.9

注 JILPT「企業の転勤の実態に関する調査」

余暇需要

●充実させたい余暇は国内宿泊旅行

現在の余暇の実施率から充実させたい余暇への回答率を差し引いたポイント差は、余暇需要の大きさを表す。ポイント差が最も大きかった余暇種目は、国内宿泊旅行の9.6ポイント、海外旅行の7.2ポイントだった。逆にポイント差がマイナス

図表6-1 現在の余暇と充実させたい余暇

(国土交通白書，18年，%)

区 分	①現在の余暇	②充実させたい余暇	②-①ポイント
ドライブ・ツーリング	18.3	10.9	-7.4
国内日帰り旅行	34.1	29.7	-4.4
国内宿泊旅行	33.1	42.7	9.6
海外旅行	10.5	17.7	7.2
アウトドア	39.5	20.1	-19.4
ショッピング	14.7	11.9	-2.8
スポーツ観戦・ライブ鑑賞	31.7	18.5	-13.2
食事・酒を飲む	7.6	3.1	-4.5
パチンコ・競馬など娯楽活動	12.0	12.3	0.3
ランニング・事務など	9.1	11.2	2.1
社会貢献活動	4.7	5.0	0.3
自宅で休養	51.2	22.7	-28.3
家族だんらん・家族サービス	33.3	22.9	-10.4
自宅で趣味活動	28.9	23.0	-5.9
TV・DVD・CD	33.1	14.4	-18.7
インターネット・ソーシャルメディア	30.6	10.8	-19.8
自己啓発，資格取得，学び直し	7.8	13.4	5.6
休日も仕事をする	1.3	0.5	-0.8
副業	2.5	4.0	1.5
その他	1.4	0.8	-0.6
特になし	4.1	8.2	4.1

注 国交省「国民意識調査」

だった余暇は、自宅で休養の△28.3ポイントのほか、アウトドア，TV・DVD・CD，インターネット・ソーシャルメディアが△18～19ポイントで並んだ（図表6-1）。

●潜在需要のトップは海外旅行

参加希望率から実際の参加率を差し引いた潜在需要が最も大きかったのは海外旅行の25.4%だった。国内観光旅行の17.3%，クルージングの12.9%が続いた。クルージングの参加率は1.3%の低率だった（図表6-2）。

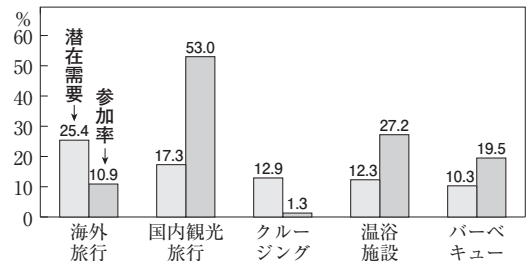
●余暇市場は17年で69.9兆円に

パチンコ・ゲームの娯楽部門，飲食などの娯楽部門など7部門の市場規模を合計した余暇市場の規模は，17年で69.9兆円だった。

市場規模は96年には90.9兆円だったが，低下傾向にあり，特に10年の落ち込みが大きかった（図表6-3）。

図表6-2 余暇活動の潜在需要と実際の参加率には大差

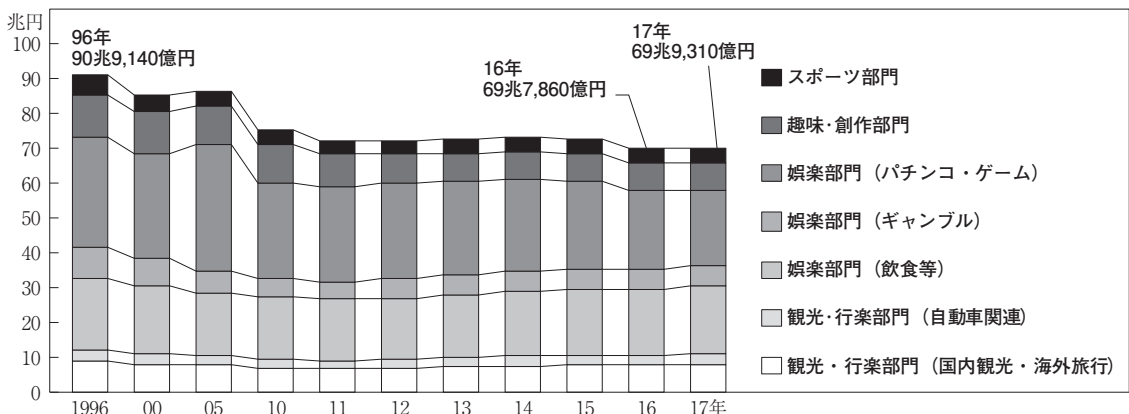
(観光白書，17年，%)



注 日本生産性本部「レジャー白書」，潜在需要＝参加希望率－参加率

図表6-3

余暇市場の推移



注 日本生産性本部「レジャー白書2018」

●国内宿泊観光旅行回数，宿泊数が増加

17年の日本人1人当たりの国内宿泊観光旅行の回数は1.41回，宿泊数は2.30泊になった。落ち込みが目立った14年に比べると，回数は0.15回，宿泊数は0.24泊増えた（図表6-4）。

●日本人の海外旅行者数も回復

16年は日本人の海外旅行者数も前年より回復した。男性は35万人増，女性は54万人増だった（図表6-5）。

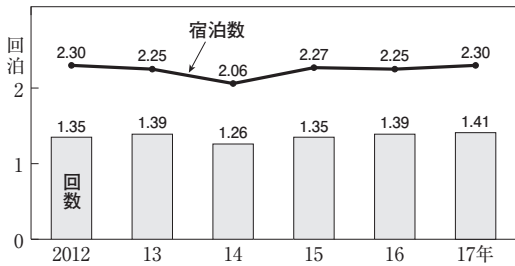
●旅行消費額は11.1万円に減少

1人当たりの旅行関連支出額は17年には11.1万円に低下した。自由時間関連支出に占める割合は17.9%，全消費出に占める割合は3.3%，1回当たりの国内観光・レク旅行消費額は5.5万円で，いずれも15年の水準を下回った（図表6-6）。

●日本の旅行消費額は増加の余地あり

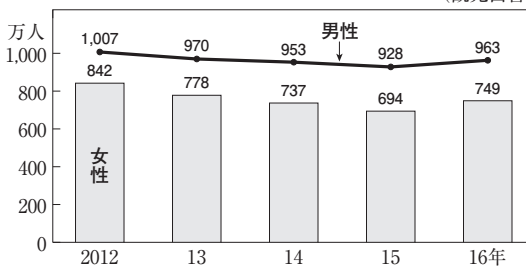
国民1人当たりの旅行消費額を国際比較すると，

図表6-4 日本人国内宿泊観光旅行の回数，宿泊数は近年回復（観光白書）



注 観光庁「旅行・完高消費動向調査」

図表6-5 日本人の海外旅行者数（観光白書）



注 法務省「出入国管理統計」

図表6-6 旅行関連消費額はやや減少（観光白書）

区分	2015年	17年
旅行関連支出 (円)	116,772	111,117
同上が自由時間関連支出の占める割合 (%)	18.3	17.9
同上が全消費支出に占める割合 (%)	3.4	3.3
1人1回当たり国内観光・レク旅行消費額 (円)	56,086	55,069

注 旅行関連支出は総務省「家計調査」(2人以上世帯)，旅行消費額は観光庁「旅行・観光消費動向調査」

日本はフランスと並んで低く，ドイツ，オーストラリアに比べても低く，増加する余地があるとされている（図表6-7）。

●旅行の阻害要因1位は休暇が取れない

旅行の阻害要因をみると，休暇が取れないが10年前と同じくトップを占めた（図表6-8）。

●スポーツ実施率は中年以降再び上昇

週1回以上のスポーツ実施率は男女とも40歳代にかけて低下するが，50歳代以降になるとかなり顕著に回復し，70歳代では男女とも70%に達した（図表6-9）

自己啓発への取り組み

●自己啓発実施率は38.7%，週127分

自己啓発の実施率は全体で38.7%，普段の1週

図表6-7 国民1人の年間国内旅行消費額は日本では増加の余地あり（観光白書，米ドル）

区分	消費額
日本 (15年)	1,412
ドイツ (15年)	3,050
オーストラリア (15年)	3,025
英国 (14年)	2,681
米国 (15年)	2,297
イタリア (10年)	1,861
スペイン (13年)	1,700
カナダ (16年)	1,490
フランス (15年)	1,402

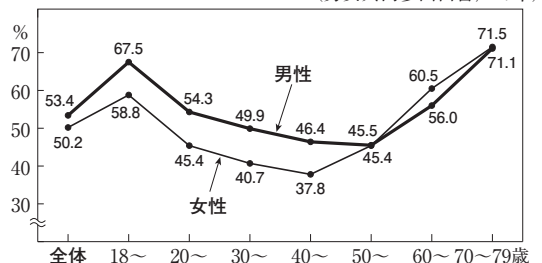
注 OECDデータベース

図表6-8 旅行の阻害要因は減少（上位6位）（観光白書，MA，%）

区分	2007年	17年
仕事などで休暇が取れなかった	41.2	34.0
家計の制約	33.1	29.3
なんとなく旅行をしないままに過ぎた	28.8	28.0
家族・友人等と休日が重ならなかった	31.5	27.8
ペットがいる	16.6	15.8
自分の健康上の理由	11.9	11.7

注 日本交通公社「旅行年報」

図表6-9 週1回以上のスポーツの実施率は中年以降再び上昇（男女共同参画白書，17年）



注 スポーツ庁「スポーツの実施状況等に関する世論調査」

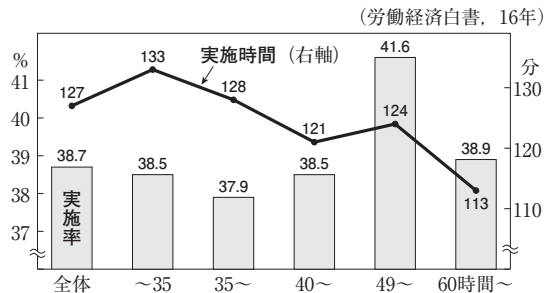
間の就業時間別にみると49～59時間でやや高率だったが、大きな差はなかった。

しかし、自己啓発実施者の1日当たり実施時間は、週就業時間が長いほど短く、60時間以上では113分だった（図表6-10）。

●大学教育受講者率は2.4%で最低

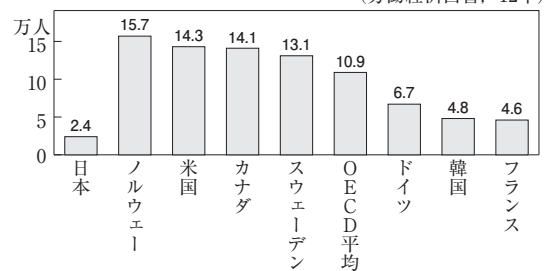
社会人の大学教育受講者の割合を国際比較でみると、日本は2.4%で、ノルウェー、米国にははるかに及ばず、OECD平均の10.9%の5分の1程度

図表6-10 自己啓発の実施率と実施時間の関係



注 総務省「社会生活基本調査」、区分は「普段の1週間の就業時間」

図表6-11 社会人の大学教育受講者割合は日本は最低位



注 OECD「国際成人力調査」

図表6-12 過去1年間に生涯学習に取り組んだ人の学習の形式

(18年, MA, %)

区分	生涯学習をした	学習の形式									しなかった
		インターネット	職場の教育・研修	自宅での学習(書籍など)	テレビ・ラジオ	図書館 博物館 美術館	公民館等の公的機関	民間の講座等	サークル活動	学校の講座や教室	
総数	58.4	22.6	21.5	17.8	14.5	13.8	10.4	9.1	8.0	6.7	41.3
雇用者	64.2	28.3	39.4	19.4	14.7	15.9	6.8	7.5	5.2	5.6	35.7
管理職	75.9	35.2	44.4	16.7	24.1	31.5	11.1	9.3	9.3	5.6	24.1
専門・技術職	82.6	39.1	65.2	31.9	21.0	21.7	6.5	7.2	8.7	13.0	17.4
事務職	73.9	30.3	42.6	25.0	16.0	19.1	11.7	9.6	4.3	3.7	26.1
サービス職等	55.7	24.2	30.1	14.6	13.2	14.6	5.5	10.0	5.0	5.0	44.3
労務職等	49.3	21.4	27.9	12.1	8.4	7.0	2.8	3.3	2.8	2.8	50.2
仕事で必要性を感じた勤務先などから勧められた	100.0	57.8	66.7	42.8	28.4	27.8	12.5	13.5	13.8	13.8	-
	100.0	39.6	89.4	26.1	17.9	20.8	7.2	9.2	6.8	9.2	-

注 内閣府「生涯学習に関する世論調査」、労務職等は「生産・輸送・建設・労務職」、サービス職等は「販売・サービス・保安職」、以下すべて同じ

にとどまった（図表6-11）。

●生涯学習に取り組んだ割合は58.4%

過去1年間に生涯学習に取り組んだ割合は58.4%、雇用者では64.2%を記録した。

ただし、ここでいう生涯学習の範囲は広く、自宅での学習によるもの、テレビ・ラジオによるもの、サークル活動によるものなども含まれている。民間の講座等、学校の講座・教室は低率だった（図表6-12）。

●大学などでの学び直しの実施率は19.3%

大学などでの学び直し学習をしたことがある割合は総数で19.3%、雇用者では21.3%だった。専門、技術職では37.7%だった。

今後学習してみたいとした人の割合は、総数で17.0%、雇用者で22.2%だった。今後も学習したいとは思わないが半数を占めた（図表6-13）。

図表6-13 大学などにおける学び直しの経験者率と今後の意向

(18年, MA, %)

区分	が学習したことがある(または現在学習中)	正規課程	短期講座	今後の意向	
				みたい学習して	なたい後ともは学習し
総数	19.3	9.9	9.4	17.0	58.1
雇用者	21.3	11.8	9.5	22.2	53.5
管理職	25.9	14.8	11.1	18.5	51.9
専門・技術職	37.7	23.9	13.8	22.5	36.2
事務職	20.7	10.6	10.1	28.7	48.9
サービス職等	19.6	10.0	9.6	26.0	51.1
労務職等	10.3	4.7	5.6	14.0	72.1

注 内閣府「生涯学習に関する世論調査」、大学などは「大学、大学院、短大、専門学校などの学校」を指す

休日・休暇

●完全週休2日制以上の企業は53.6%

完全週休2日制およびそれより実質的に日数が多い制度を採用している企業は18年で53.6%だった。この割合は05年には43.9%だった（図表6-14）。

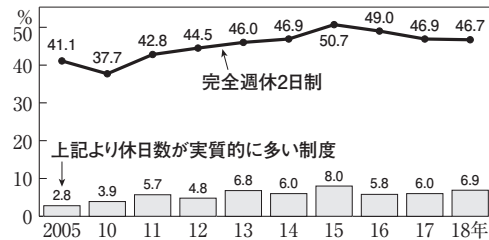
●完全週休2日制以上適用労働者は68.4%

完全週休2日制およびそれより実質的に日数が多い制度を適用されている労働者は18年で68.4%だった。この割合は05年には65.5%だった（図表6-15）。

●年間休日数120日以上企業は25.0%

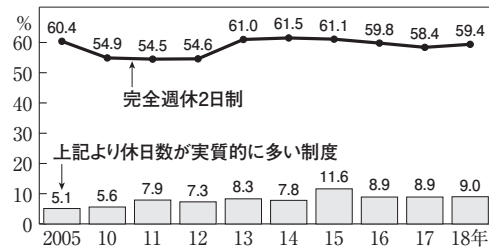
年間休日数120日以上企業は18年で25.0%だった。16年をピークに減少した（図表6-16）。

図表6-14 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



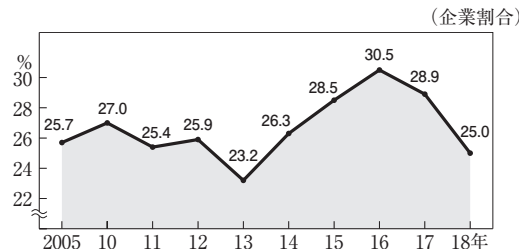
注 厚労省「就労条件総合調査」。09年以前は本社の常用労働者30人以上の民間企業，10年以降は常用労働者30人以上の民間企業

図表6-15 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



注 厚労省「就労条件総合調査」

図表6-16 年間休日数120日以上企業の割合



注 厚労省「就労条件総合調査」

通常年のカレンダーでも，完全週休2日制の休日数に年末年始・国民の祝日を加えると120日を超える。

●年次有給休暇取得率は初めて50%を超える

年次有給休暇の取得率は緩やかに上昇を続けてきたが50%を超えることはなかった。18年は初めて50%を超え51.1%を記録した（図表6-17）。

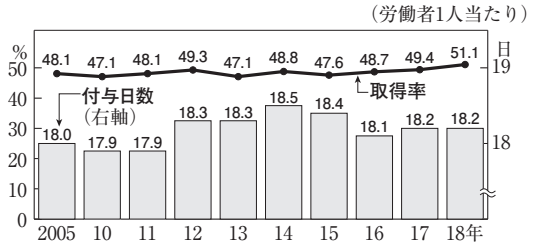
●年次有給化取得率は女性優位

年次有給休暇取得率は男女とも上昇しているが，男女別では女性の取得率が優位だった（図表6-18）。

●年休の計画的付与制度実施率は18.4%

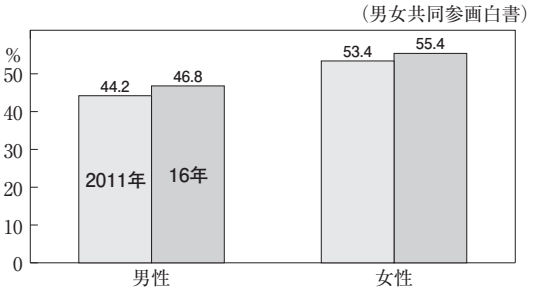
年休の計画的付与制度の実施率は17年で18.4%，1,000人以上は29.7%だった（図表6-19）。

図表6-17 年次有給休暇の付与日数と取得率



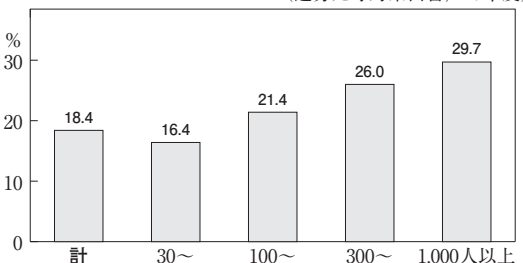
注 厚労省「就労条件総合調査」

図表6-18 年次有給休暇取得率の男女差



注 厚労省「就労条件総合調査」

図表6-19 年次有給休暇の計画的付与制度がある企業割合



注 厚労省「就労条件総合調査」

結婚，離婚，未婚

●男性の初婚年齢は25～29歳で50%下回る

25～29歳男性の初婚年齢は、16年には50%を下回り48.02%に低下した（図表7-1）。

●婚姻件数，離婚率とも減少

婚姻件数は00年には79.8万組だったが16年には62.1万組に減少した。

離婚率も00年の6.4%が16年には5.0%に低下した（図表7-2）。

●男性の有配偶率は就業形態で大差

30～34歳男性の有配偶率をみると、正社員は57.8%だが、非典型雇用は23.3%、パート・バイトは13.6%だった（図表7-3）。

図表7-1 急速に高齢化した初婚年齢の分布

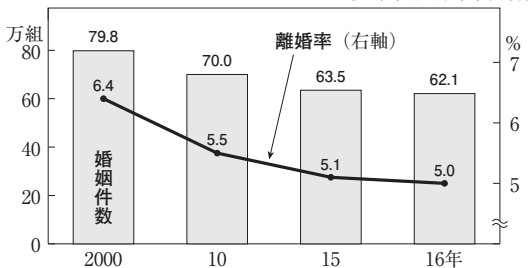
(少子化社会対策白書, %)

区分	男性		女性	
	2000年	16年	2000年	16年
20歳～	27.58	16.58	43.35	25.55
25歳～	58.06	48.02	65.26	57.98
30歳～	30.94	29.42	21.90	28.07
35歳～	11.13	13.38	5.31	11.17
40歳～	3.47	5.37	1.14	3.22
45～49歳	1.31	2.00	0.31	0.89

注 国立社人研「人口統計資料数」，19歳未満は略

図表7-2 減少する婚姻件数と離婚率

(少子化社会対策白書)



注 厚労省「人口動態統計」

図表7-3 男性の有配偶率

(少子化社会対策白書, 14年, %)

区分	20～24歳	25～29歳	30～34歳
正社員	8.6	31.7	57.8
非典型雇用	4.5	13.0	23.3
うちパート・バイト	2.6	7.4	13.6
無業	1.6	5.1	10.2

注 総務省「就業構造基本調査」

●43～47歳の未婚率は男性で24.2%

15年の未婚率を年齢層別にみると、男性43～47歳では24.2%だった（図表7-4）。

50歳時の未婚率は、40年には男性で29.5%になると推計されている。（図表7-5）。

出生

●合計特殊出生率はイタリアに次いで低率

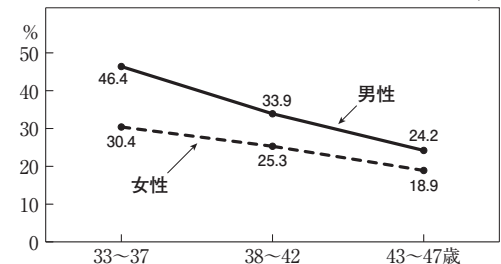
日本の合計特殊出生率は1.44であり、イタリアに次いで低率だった（図表7-6）。

●晩産化進み第1子出産も30.7歳

第1子出産年齢は00年に比べ2.7歳延伸して16年には30.7歳になった（図表7-7）。

図表7-4 年齢層別の未婚率

(15年)



注 厚労省「21世紀成年者縦断調査」

図表7-5 50歳時の未婚割合が増加

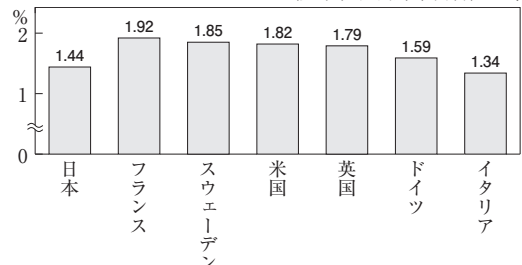
(少子化社会対策白書, %)

区分	男性	女性
2000年	12.6	5.8
10年	20.1	10.6
15年	23.4	14.1
20年	26.7	17.5
30年	28.0	18.5
40年	29.5	18.7

注 国立社人研推計，15年までは総務省「国勢調査」

図表7-6 日本の合計特殊出生率は低位

(少子化社会対策白書, 16年)



注 日本は厚労省「人口動態統計」，他は各国調査

子育て

● 男性の育児休業取得率は民間で5.14%

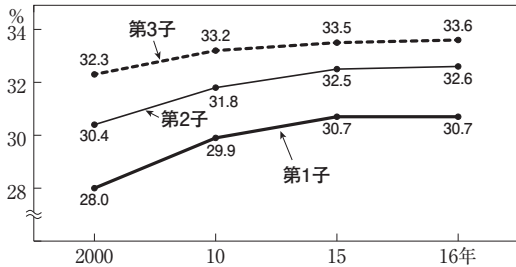
男性の育児休業取得率は、民間企業では17年度で5.14%、国家公務員では16年度で14.5%だった(図表7-8、7-9)。

● 育休取得期間は国家公務員男性で2.2カ月

育休取得期間は、国家公務員では、男性2.2カ月、女性16.5カ月だった(図表7-10)。

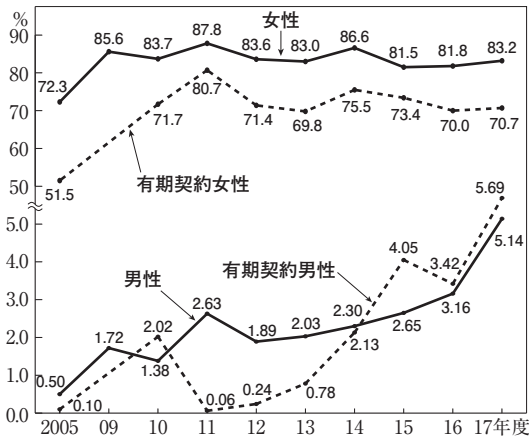
図表7-7 進行する晩産化(出生時の母の年齢)

(少子化社会対策白書)



注 厚生省「人口動態統計」

図表7-8 育児休業取得率の動き



注1 厚生労働省「雇用均等基本調査」, 育児休業取得率=調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出者を含む)調査前年度1年間の出産者(男性は配偶者出産者)の数

2~11年度は岩手・宮城・福島の3県を除く

※(参考)「子ども・子育て応援プラン」目標値

男女の育児休業取得率 男性10%, 女性80%

図表7-9 国家公務員の育児休業取得率

(公務員白書, 常勤職員, %)

区分	女性	男性
2012年度	96.5	3.2
13年度	98.1	4.6
14年度	99.3	5.5
15年度	100.0	9.5
16年度	90.2	14.5

注 人事院調べ

● 民間の男性育休取得期間は1週間未満が半数

民間企業では制度上法定を超える育休期間を88.0%が設定していた(図表7-11)。

しかし、実際の男性の取得期間は1週間未満が半数近かった(図表7-12)。

● 家事, 育児をした夫はごく僅か

6歳未満の子がいる共働き夫のうち、家事をしたは23.3%, 育児をしたは31.0にとどまった。専業主婦夫ではさらに低かった(図表7-13)。

図表7-10 国家公務員の育児休業新規取得者の休業期間の分布と平均取得期間

(公務員白書, 16年度, %)

区分	分布
1月以下	23.5
1月超	5.3
3月超	6.0
6月超	8.0
9月超	21.0
12月超	21.4
24月超	14.7
平均期間	女性 16.5月 男性 2.2月

注 人事院調べ

図表7-11 法定超の育児休業期間

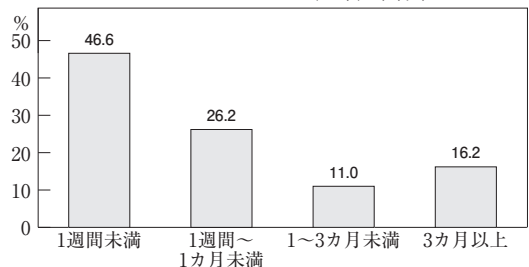
(18年, %)

区分	計	1歳6カ月, 1歳到達後の年度末, 4月未まで(無条件)	2歳まで・2年間(無条件)	2歳超・3歳まで, 3年間	3歳超・3年以上
計	88.0	18.0	40.0	22.0	8.0
製造業	93.1	24.1	31.0	27.6	10.3
非製造業	81.0	9.5	52.4	14.3	4.8
~999人	71.4	14.3	28.6	28.6	0.0
1,000~2,999	83.3	33.3	50.0	0.0	0.0
3,000~4,999	100.0	33.3	33.3	33.3	0.0
5,000~	92.0	8.0	40.0	28.0	16.0

注 本誌調べ

図表7-12 正社員夫婦の男性の育休取得率分布

(15年, 取得率19.1%=100)



注 企業活力研究所「ダイバーシティ経営推進に関する調査」

●第2子出産は夫の家事・育児時間で決まる

夫の家事・育児時間の長さは、妻の就業継続率の高さに比例し、第2子出産割合でも同じ傾向だった。第2子出産の割合は夫の家事・育児参加なしでは10.0%だが、6時間以上では87.1%を示した(図表7-14)。

●夫の育児行動者率の伸びは横ばい

前掲7-13でみた夫の行動者率の変化をみると、11年から16年にかけて、家事では増加しているが、育児では共働き世帯、専業主婦世帯とも横ばいだった(図表7-15)。

●夫の家事・育児時間は日本が最低

6歳未満の子を持つ夫の家事・育児時間は、日本では1時間23分だった。先進諸国に比べ極めて低位にあり、スウェーデンに比べると約2時間短かった(図表7-16)。

●育児休業を取得したいが新入社員で伸びる

子どもが生まれたときに育児休業を取得したいとする割合は、新入社員では近年80%台に達した。意識は変化しつつある(図表7-17)。

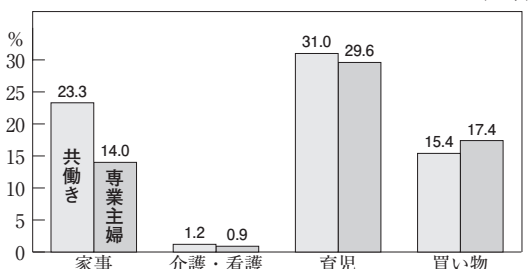
●保育所定員数は274万人に増加

保育所の定員数は17年で274万人に増えた。首都圏には29%が集中している(図表7-18)。

●待機児童数は首都圏に集中

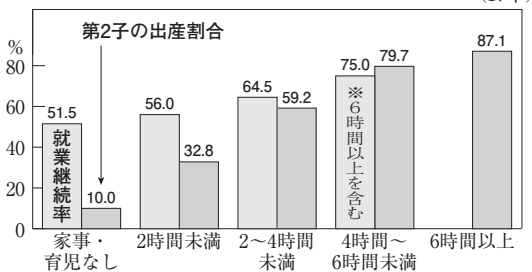
保育所利用を待機している児童数は、13年の22.7千人が17年には26.1千人に増えた。待機児童数は首都圏を中心に増加している。首都圏の待機児童数は、13年には12.1千人だったが、17年は13.1万人に増えた。

図表7-13 夫の行動者率 (16年)



注 内閣府「仕事と生活の調和レポート2017」

図表7-14 夫の家事・育児時間と妻の同一就業継続率、第2子以降の出産割合 (17年)



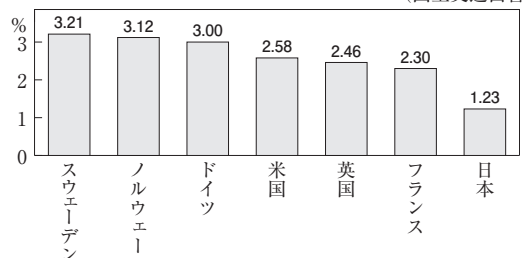
注 総務省「労働力調査」

図表7-15 6歳未満の子を持つ夫の家事・育児関連の行動者率 (男女共同参画白書, %)

区分		2011年	16年
家事	共働き世帯	19.5	23.3
	専業主婦世帯	12.2	14.0
育児	共働き世帯	32.8	31.0
	専業主婦世帯	29.6	29.6

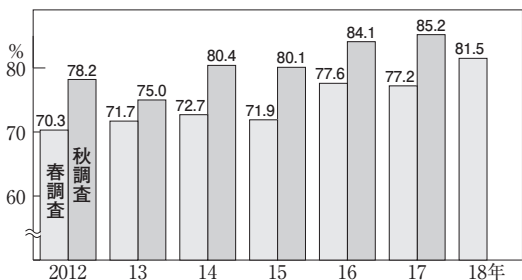
注 総務相「社会生活基本調査」

図表7-16 6歳未満の子を持つ夫の家事・育児関連時間は最低水準 (国土交通白書)



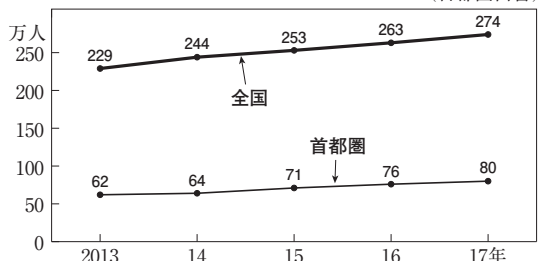
注 日本は16年、アメリカは14年、他は04年、家事・育児関連には介護・看護、買物を含む

図表7-17 子どもが生まれたとき育児休業を取得したいとした新入社員の割合



注 日本生産性本部「新入社員の意識調査」

図表7-18 保育所等の定員数は274万人 (首都圏白書)



注 厚労省「保育所等関連状況とりまとめ」

首都圏の待機児童数が全国に占める割合は、13年の53.1%が17年には50.2%に減ったが、なお半数を占めている（図表7-19）。

●待機児童数は4月2.5万人、10月5.5万人

待機児童数は、4月時点と年度途中では、大きく異なる。厚労省では4月と10月の2回集計している。保育所の入所募集は年度初めの4月を基準に行なわれるが、その後も入所希望者は当然発生する。

17年の待機児童数をみると、年度初めの4月の2.6万人に対し、年度途中の10月は5.5万人に増加している（図表7-20）。

図表7-19 保育所の待機児童数は増加

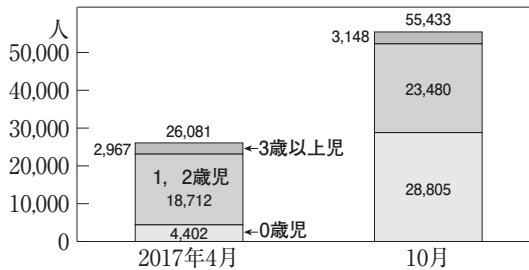
（首都圏白書、百人、%）

区分	全国	首都圏	首都圏が占める割合
2013年	227	121	53.1
14年	214	122	57.1
15年	232	118	51.0
16年	236	120	50.9
17年	261	131	50.2

注 厚労省「保育所等関連状況とりまとめ」

図表7-20 年度初めと途中の待機児童数の動き

（17年）



注 厚労省調べ

図表7-21

保育所等の定員・利用児童数等の状況

区分	保育所等施設数	定員数	利用児童数 ()は定員充足率
2016年	30,859カ所 保育所等 26,237カ所 幼稚園型認定こども園等 743カ所 地域型保育事業 3,879カ所	2,604,210人 保育所等 2,522,170人 幼稚園型認定こども園等 29,713人 地域型保育事業 52,327人	2,458,607人 (94.4%) 保育所等 2,393,988人 幼稚園型認定こども園等 24,724人 地域型保育事業 39,895人
17年	32,793カ所 保育所等 27,029カ所 幼稚園型認定こども園等 871カ所 地域型保育事業 4,893カ所	2,703,355人 保育所等 2,597,763人 幼稚園型認定こども園等 35,146人 地域型保育事業 70,446人	2,546,669人 (94.2%) 保育所等 2,458,864人 幼稚園型認定こども園等 30,882人 地域型保育事業 56,923人
18年	34,763カ所 保育所等 27,916カ所 幼稚園型認定こども園等 1,033カ所 地域型保育事業 5,814カ所	2,800,579人 保育所等 2,671,291人 幼稚園型認定こども園等 42,724人 地域型保育事業 86,564人	2,614,405人 (93.4%) 保育所等 2,505,600人 幼稚園型認定こども園等 37,086人 地域型保育事業 71,719人

注 厚労省調べ

●保育所等定員数は18年で280万人

保育所、幼稚園型認定こども園、地域型保育事業などの合計した保育所等の定員数は、18年で280万人となり、前年より9.7万人分増えた。利用児童数は、18年で261万人、定員充足率は93.4%だった。

16年から18年にかけての保育所等の利用児童数の変動率を施設の種類別にみると、保育所は母数が多いこともあって1.9%だったが、幼稚園型認定こども園は20.1%、地域型保育事業は22.9%だった（図表7-21）。

●待機児童の89%は0～2歳児

保育所の待機児童数は18年で1万9,895人となっている。

待機児童の年齢構成をみると、0歳児が14.4%、1・2歳児が74.2%、3歳児以上が11.4%だった。0～2歳児が全体の88.6%を占めた（図表7-22）。

●事業所内保育施設の保育料は3万510円

事業所内保育施設の保護者が負担する保育料は、直営1万1,964円、委託3万7,604円だった（図表7-23）。

図表7-22 利用児童数・待機児童数

（18年）

区分	利用児童	待機児童
低年齢児(0～2歳)	1,071,261人 (41.0%)	17,626人 (88.6%)
うち0歳児	149,948人 (5.7%)	2,868人 (14.4%)
うち1・2歳児	921,313人 (35.2%)	14,758人 (74.2%)
3歳以上児	1,543,144人 (59.0%)	2,269人 (11.4%)
全年齢児計	2,614,405人(100.0%)	19,895人(100.0%)

注 厚労省調べ、利用児童数には、幼稚園型認定こども園等、地域型保育事業等を含む

総務省の17年「小売物価統計調査」から主な都市の保育料を単純集計した平均は、2歳児・1人入所・標準保育保育時間・市町村民税所得税割課税額15万円の世帯で3万8,381円だった。これは、上記の委託保育料とほぼ等しい。

妻の就業継続

●第1子出産前後の妻の就業継続率は38.1%

第1子出産援護の妻の就業継続率は38.1%だった。

退職が33.9%、出産前後無職だったも23.6%を占めた（図表7-24）。

就業継続+退職者数に占める就業継続者の割合は52.9%だった。

●出産後就業継続意欲ありは29%

結婚後も就業を継続したいとする女性は15年には44.6%になり、05年調査の41.8%を2.8ポイント上回った。

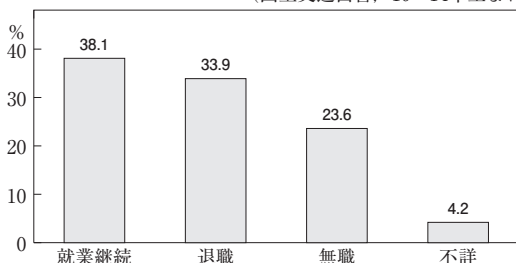
就業継続意欲がある人のうち、出産後も就業したいとする割合は15年調査では65.1%を占めたが、女性全体では29%（ 44.6×0.651 ）にとどまった（図表7-25）。

図表7-23 保護者の負担する保育料 (18年, 月額, 円)

区分	平均	直営	委託
基本保育料 0歳 (月額)	39,319	17,444	43,420
1	34,525	12,720	43,076
2	34,304	12,120	43,004
3	25,582	11,520	31,832
4	24,901	10,495	31,304
5	24,793	10,495	31,148
平均	30,510	11,964	37,604
延長保育料 (1時間)	629 (610)	117 (270)	673 (659)
一時保育料 (1日)	3,665 (3,459)	1,022 (1,002)	4,399 (4,210)
給食費 (月額)	6,797 (5,947)	2,300 (2,300)	9,608 (8,552)

注 本誌調べ

図表7-24 第1子出産前後の妻の就業継続は38% (国土交通白書, 10~14年生まれ)



注 国立社人研「出生動向基本調査」, 夫婦調査

●同一就業継続が60.7%

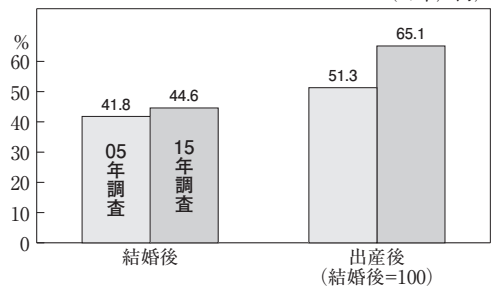
出産前に仕事があった妻の現在の就業状態は、同一就業継続率が最も多く60.7%、仕事があった状態から離職になった割合は29.8%、転職は4.0%だった（図表7-26）。

●家族関係の社会支出のGDP比は1.31%

家族関係の社会支出のGDP比は、日本では1.31%だった。

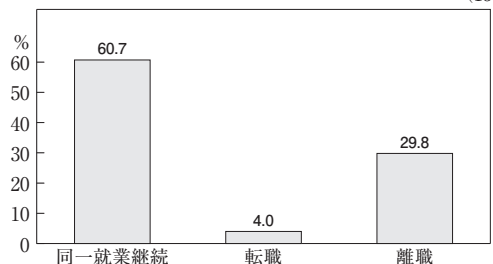
日本の2分の1近い水準だった米国よりは高率だったが、西欧諸国の水準を大幅に下回った。最もGDP比が高かった英国の3.79%に比べると3分の1近かった（図表7-27）。

図表7-25 独身女性のうち結婚後、出産後に就業継続意欲がある割合の変化 (17年, 円, %)



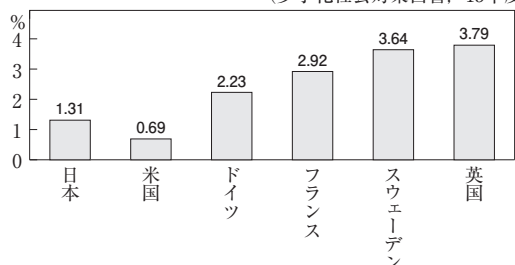
注 厚労省「21世紀成年人縦断調査」, 05年調査は02年に調査を開始 (対象年齢は20~34歳, グラフ表示時点の年齢は23~37歳), 15年調査は12年に調査を開始 (対象年齢は20~29歳, グラフ表示時点の年齢は23~32歳)

図表7-26 出産前に仕事があった妻の就業状態 (15年)



注 厚労省「21世紀成年人縦断調査」, 不詳を除く

図表7-27 家族関係の社会支出のGDP比は1.31%どまり (少子化社会対策白書, 15年度)



注 国立社人研「社会保障費用統計」日本以外は13年度

親の介護には親のお金を使おう！

— あなたを救う7つの新ルール・介護はマネジメント！ —

太田差恵子 著

集英社（2018年6月刊 本体1,400円）

●社会問題となった「介護離職」

家族を介護するために仕事を辞める「介護離職」問題は、今や社会問題の1つにまでなっている。厚労省のみならず、産業政策を司る経産省においても、産業活力を維持しグローバル競争を勝ち抜いていくためには、介護離職に政策的に対処していく必要があるとしている。

介護が離職に直結する最大の要因は、財政上の制約などの理由で国が施設介護ではなく、在宅介護を推進しているためだ。

●直面して初めて介護のことを知る

在宅での介護は、介護支援サービスをフル活用しても介護家族の肉体的・精神的負担は大きい。また、事態に直面して自分が介護の当事者にならないと分からないという「情報の非対称性」という問題がある。

仮に自分の両親を来月から介護すると仮定した場合、施設に入れるのか在宅介護なのか、まずはどこに連絡をすれば良いのか、介護用ベッドや紙おむつにいくらかかるのかなどをあらかじめ知悉している人は皆無だろう。そのため、介護の必要が生じると動転して公的制度の活用や勤め先の両立支援制度を検討することもなく、辞めてしまう「衝動的」介護離職者もいる。

●介護費用は誰が負担すべきか

在宅介護の場合には介護費用を誰が負担すべきかが問題となることが多い。

特に兄弟が複数名いる場合には、介護従事者として時間と労力を提供する人、費用を負担する人の割り振りが遺産相続とも関連して不和の種となりやすい。

●著者考案の介護の7つのルール

本書は「介護の費用」で家族が経済的困窮に陥ることを防止し、かつ親族に不公平感を与えないために、まずは介護をされる本人（親）の費用で介護を行なうべきだとし、①お金を払いすぎない、②介護には親本人のお金を使う、③いくらかけられるかという発想を大切に、④同時にかかる医療費のあれこれを知る、⑤介護制度の基礎をおさえる！、⑥施設は安い・高いだけで決めない、⑦トラブルに注意して、自分の暮らしを大切に、の7つのルールから介護に要する様々な費用や負担を軽減する公的制度、親からのお金のもらい方など、介護によって親と子が共倒れしないためのマネジメントをレクチャーする内容となっている。

●誰にも聞けない介護の話を紹介

総務省によると毎年299万人が働きながら介護をしている。同僚にも介護経験者が少なからずいるだろう。そうした経験者のアドバイスが介護未経験者を情報面で支えていることが明らかになっている。しかし、一般論で介護の労苦を聞くことはできても、お金の話や認知症といった話は聞きづらい。本書のルール②費用と謝金の区別、親からのお金のもらい方、⑥安い施設と高い施設のの違い、⑦認知症の親の金銭管理・成年後見制度、安い介護事業者のチェックポイント、親の生活保護受給などの情報は最たるものだ。

こうしたシビアで他人には尋ねにくい、いざ自分が困難に直面すると知りたくなる情報が本書では数多く紹介されている。将来的に介護の必要が生じることが予見される方は、余裕がある今のうちに一読をされたい。

福利厚生 アラカルト

11月上旬分

● 確定拠出年金加入者は8月末で685万人

厚生省資料からまとめた企業年金の実績は次のとおりだった。

確定拠出年金（企業型）は、規約数が9月末で5,985万件（前年同期5,564万件）、加入者数は8月末で685万人（同632.3万人）だった。

なお、個人型加入者数は、9月末で、103.9万人、うち第1号13.6万人、第2号87.2万人、第3号3.1万人だった。

確定給付企業年金は、10月1日現在で、制度数が1万3,140件、うち基金型759件、規約型1万2,381件だった。前年同期の制度数は、総数1万3,456件、基金型738件、規約型1万2,718件だった。加入者数は3月末で901万人だった。老齢給付年金の受給者数は、16年度末で130万人、平均年金額は基金型が81.6万円、規約型が101.9万円だった。

厚生年金基金は11月1日現在で、基金数が総数17（単連6、総合11）になった。前年同期は総数53だった。（企業年金連合会HP、11.2）

● 17年度の時間当たり労働生産性は4,870円

記者発表文によると、17年度の状況は次のとおりだった。

17年度の日本の時間当たり名目労働生産性（就業時間1時間当たり付加価値額）は4,870円だった。リーマンショックに伴って大きく落ち込んだものの、13年度以降では最高水準を更新する状況が続いている。

17年度の時間当たり実質労働生産性上昇率は0.5%だった。15年度から3年連続でプラスとなったものの、前年の1.0%より落ち込んだ。

実質経済成長率が1.6%のプラスだったことや労働時間が△0.2%の短縮だったことが労働生産性を引き上げたものの、生産性低下要因となる就業者の増加が1.4%と95年以降で最高水準だったことが影響した。

労働生産性のトレンドを概観すると、16年第1四半期以降に大きく落ち込んだ例外を除くと、今回の景気拡張期を通じて緩やかながらも上昇トレンドが持続しているとみられるが、17年第4四半期から僅かながらマイナスが3期続いており、これまでの上昇トレンドが足元で弱含んでいる。

17年度の日本の名目労働生産性（就業者1人当たりの付加価値額）は836万円だった。名目ベースでみると、リーマンショック前のピーク水準を初めて上回った15年度から、過去最高を更新する状況が続いている。

17年度の労働生産性上昇率が前年度とほぼ同水準に収まったのは、生産性向上の要因である付加価値が堅調に拡大した一方、生産性低下の要因である就業者の増加幅も拡大したことで、生産性の上昇を抑える格好になったためと考えられる。特に、介護や育児などの事情で短時間労働を志向する女性や高齢者などの雇用が人手不足の中で着実に進んだことが、生産性の動向にも影響したと考えられる。

労働生産性は、付加価値額÷労働投入量（労働者数または労働者数×労働時間）で測定する。労働者数だけでは成果を生み出したかを数値化するもの。

付加価値額は、人件費、企業運営費、経常利益、減価償却費の合計、このうち減価償却費を差し引いたものが純付加価値額になる。

売上高は、付加価値額に、外部から購入した原材料費、部品費（商品仕入額）、外注加工費、運賃などの製造経費を加えたものをいう（生産性本部資料による）。（日本生産性本部HP、11.9）

● 17年度の福利厚生費は△3.1%

17年度の「福利厚生費調査」によると、福利厚生費の変動率は△3.1%、8年ぶりのマイナスだった。現金給与総額の変動率は、前年度の△0.8%に続き△1.3%だった。

法定福利費の変動率は△2.0%、8年ぶりのマイナスだった。

法定外福利費の変動率は△7.0%だった。落ち込み幅は過去最大だった。法定外福利費の大幅な減少は、回答企業の業種構成の変化によるものとコメントしている。

費目別の変動率は、住宅関連△7.4%、医療・健康△10.8%、ライフサポート△6.0%、慶弔関係△3.4%、文化・体育・レク△10.8%、共済会6.9%、福利厚生代行サービス費△0.1%、その他10.9%だった。費目別の変動率では共済会のみがプラスだった。

なお、育児関連費用をみると、ほぼ上昇基調を続けており、16年度の368円が17年度は409円に増加した。

その他の費目の変動率は、通勤手当、通勤費が△0.1%、退職一時金が△15.4%、退職年金が△10.8%だった。

カフェテリアプランの消化ポイント総額は4,842円だった。（日本経団連HP、11.13）

高校までの教育費

●中・高校の初年度納付金は90万円台

私立の初年度納付金は、毎年度コマ以下の変動率だが確実に増加している。

5年前に比べて18年度の初年度納付金は、幼稚園は2.5万円増えて48.4万円に、中学校は2.4万円増えて94.9万円に、高等学校は3.5万円増えて92.0万円になった(図表8-1)。

18年度で最も高額な初年度納付金は、幼稚園では青山学院の151万円、中学、高校はともに玉川学園で、それぞれ187万円、189万円だった。

●小・中学以外私立は高校までに792万円

4歳保育の幼稚園から高校までの学校教育費、給食費、学校外活動費を合計した学習費総額は、16年度で、全部公立が540万円、小・中学以外私立では792万円かかるとされている(図表8-2)。

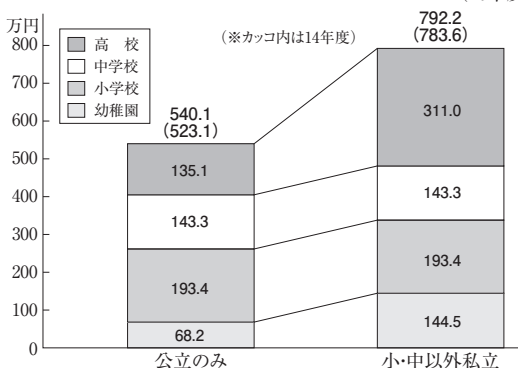
仮に、小学校、中学校とも私立であれば、さらに285万円が追加になり、総額は1,000万円を超える。

図表8-1 初年度納付金の推移 (円：%)

調査年度	幼稚園	中学校	高等学校
2013年度	459,471 (0.6)	925,580 (0.2)	883,829 (0.2)
14年度	463,591 (0.9)	928,984 (0.4)	888,665 (0.5)
15年度	472,169 (1.9)	936,679 (0.8)	898,785 (0.5)
16年度	476,392 (0.9)	939,084 (0.3)	904,449 (0.6)
17年度	480,270 (0.8)	945,193 (0.7)	912,156 (0.9)
18年度	484,499 (0.9)	949,416 (0.4)	918,794 (0.7)

注 東京都調べ、()内は対前年度伸び率

図表8-2 幼稚園(4歳)から高校卒業までの15年間の学習費総額(単純合計による)(16年度)



注 文科省調べ

●年収に占める在学費用の割合は15.5%

平均世帯年収829万円に占める子供全員に係る在学費用の割合は、公私立平均で15.5%だった。世帯年収分布で見ると、800万円未満世帯では在学費用がほとんど変わらないため、在学費用の割合は、年収が増えるにつれて低下する。

年収800万円以上の世帯では、在学費用も増加するが、在学費用の割合は12.7%に低下する(図表8-3)。

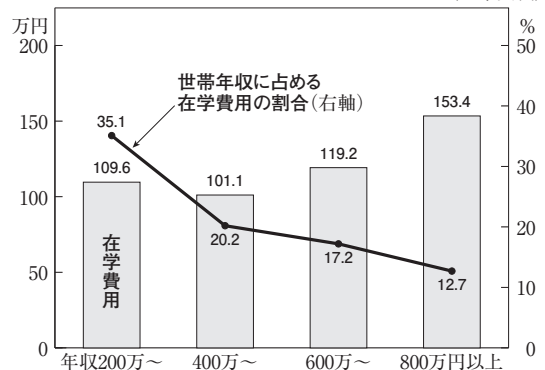
大学教育費

●私大初年度納付金は16年度で131.7万円

私立大入学者の初年度納付金はこのところ131万円台で推移しており、16年度も131.7万円だった(図表8-4)。

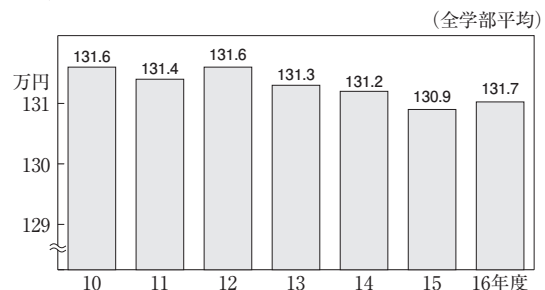
学部別の16年度の初年度納付金をみると、医歯系が最も高額で479万円、次いで芸術系164万円、理科系152万円だった。

図表8-3 年収階層別にみた世帯年収に占める子ども全員にかかる在学費用の割合 (17年実績)



注 日本政策金融公庫調べ、公私立計

図表8-4 私立大入学者の初年度納付金の推移 (全学部平均)



注 文科省調べ

教育費の家計負担

●私大入学の年の費用は自宅外で月29.7万円

私立大学に自宅外通学で17年度に入学したときの費用は、受験から12月までで1カ月当たり29.7万円だった。11年度に比べ節約型が定着し、1万円低下した（図表8-5）。

仕送り額は17年で月8.1万円だった（図表8-6）。

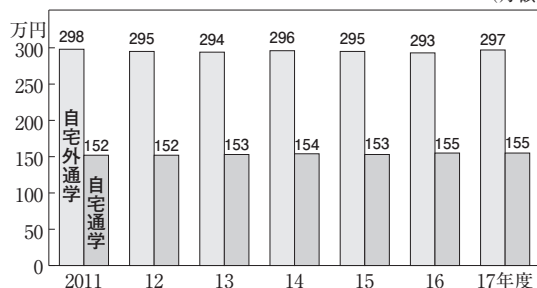
大学入学費用は85.2万円だった（図表8-7）。

年収828万円の10.2%に相当する。

●大学生の生活費は月12.1万円

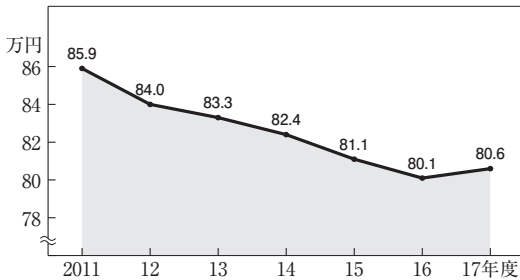
大学生の月生活費は17年で12.1万円、収入は12.4万円だった（図表8-8）。

図表8-5 入学の年（受験～12月）にかかる費用総額の動き（月額）



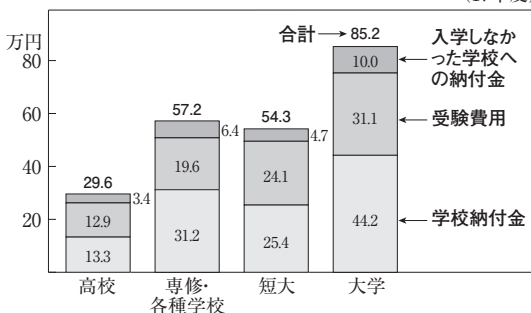
注 東京私大教連調べ

図表8-6 4～12月分の仕送り額の動き



注 東京私大教連調べ

図表8-7 入学費用（公私立計）（17年度）



注 日本政策金融公庫調べ

●社会人までの教育費は1,348万円

子どもが社会人になるまでに必要だと思われる教育費は18年で1,348万円だった。15年より192万円増えた（図表8-9）。

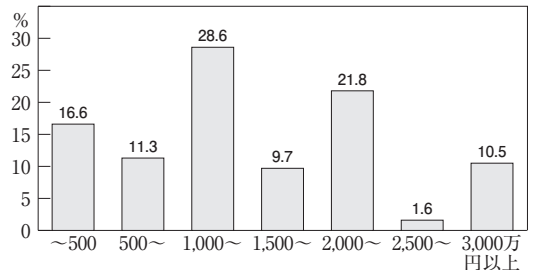
17年の学校以外の教育費は学齢平均で月1.4万円だった（図表8-10）。

図表8-8 1カ月の大学生の生活費（下宿）（円）

区分	2010年	16年	17年	17年前年増減
仕送り	71,310	70,610	72,980	2,370
奨学金	26,740	21,260	20,190	- 1,070
アルバイト	21,900	27,120	28,770	1,650
定職	430	30	130	100
その他	2,230	1,800	1,820	20
収入合計	122,610	120,820	123,890	3,070
食費	23,510	24,770	25,190	420
住居費	54,640	51,990	52,820	830
交通費	3,250	3,280	3,330	50
教養娯楽費	8,260	8,800	9,830	1,030
書籍費	2,250	1,590	1,510	- 80
勉学費	1,520	1,360	1,380	20
日常費	6,500	5,810	6,070	260
電話代	4,830	3,510	3,800	290
その他	2,550	3,220	3,010	- 210
貯金・繰越	10,460	13,270	13,820	550
支出合計	117,770	117,610	120,750	3,140

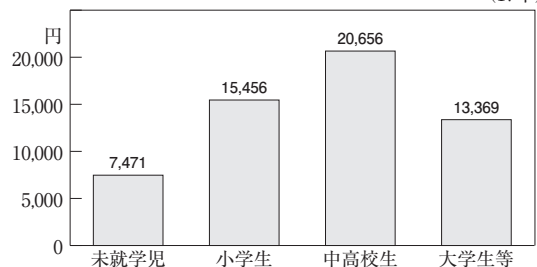
注 大学生協連調べ

図表8-9 小学校から社会人になるまでに必要だと思う子ども教育費の分布（18年）



注 ソニー生命保険調べ、平均は、15年1,156万円、16年1,136万円、17年1,194万円、18年1,348万円、未就学児の親対象

図表8-10 学校以外の教育費の平均支出月額（17年）



注 ソニー生命保険調べ、該当する子どもがいる親対象、平均は1万4,260円

社会保障給付費

●社会保障給付費は16年度で116.9兆円

社会保障給付費は、16年度で116.9兆円になった。80年度の4.7倍になった。

16年度の構成比をみると、年金が54.4兆円で46.5%を占めた。医療は38.4兆円で32.8%、介護や子育てなどのその他の福祉は24.1兆円で20.6%だった（図表9-1）。

施設整備費といった個人に帰着しない費用を含めたOECD基準による社会支出は、16年度で119.6兆円、1人当たり94.3万円、1世帯当たり232.7万円だった。

社会保障給付費の国民所得比は、16年度で29.84%、前年度を0.28ポイント上回った。

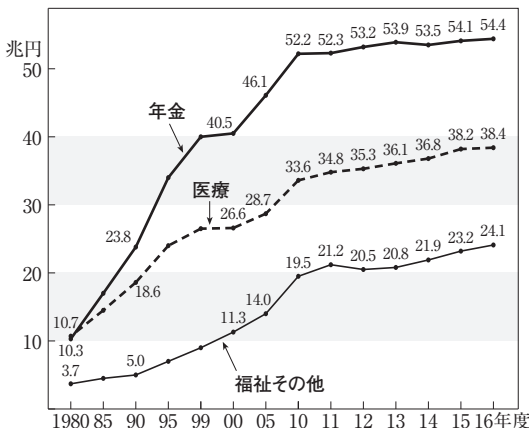
社会保障財源は、16年度には134.9兆円で、前年度を11.1兆円上回り、9.0%増えた。

●40年度の社会保障給付費は190兆円

社会保障給付費の将来推計によると、40年度に190兆円になるとされている。18年度に比べ56.6%増になる（図表9-2）。

保険料率は、医療保険では、協会けんぽの保険料率が18年度の10.0%が40年度には11.8%に、組合健保では18年度の9.2%が40年度には11.2%に、介護保険料率も、協会けんぽでは18年度の1.57%が40年度には2.6%まで引き上げられると試算している。

図表9-1 年金給付費は54.4兆円に増加



注 国立社人研「社会保障費用統計」

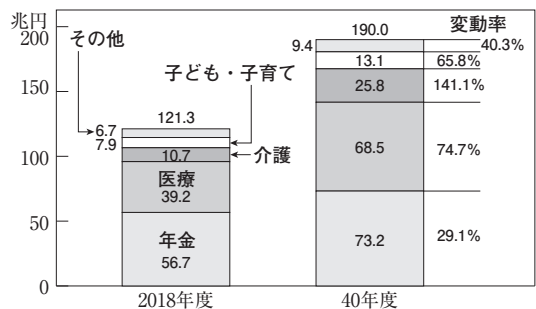
給付と負担の考え方

●負担増はやむを得ないが低下傾向

社会保障の給付と負担を巡っては論議が繰り返されてきた。負担能力にまだ余裕があったときには、給付水準向上のためには負担増もやむを得ないとする「高福祉高負担」が優勢だったが、負担増が現実のものとなり、その上、負担を多少増やしても期待どおりの給付が実現できないことへの懸念が高まってくると、給付と負担への考え方にも変化がみられるようになった。

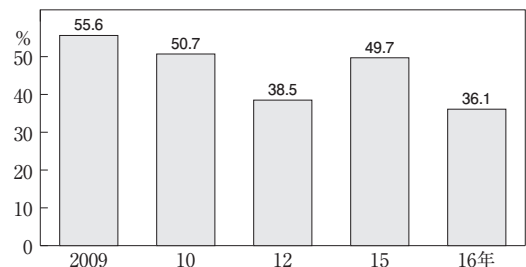
社会保障の給付水準を引き上げまたは給付水準維持のために大幅またはある程度の負担増はやむを得ないとした割合は、09年には55.6%みられたが、12年には38.5%に低下、その後も目立った回復をみせず、全体として、負担増には否定的な傾向が強まった（図表9-3）。

図表9-2 社会保障給付費の見通し



注 内閣府経済財政諮問会議第6回会議資料、経済ベースラインケース（おおむね2%前後の経済成長が持続する想定）。医療費は単価の高い方の想定。労働力供給が需要を充足するだけの供給が行なわれる前提の試算であり、需要減の際にはサービス供給量も減少することに留意する必要がある

図表9-3 社会保障の給付水準を引き上げまたは水準維持のため大幅またはある程度の負担増はやむを得ないと回答した割合



注 厚労省調べ（16年は図表9-6の男女計）

図表9-4

社会保障の給付と負担についての考え方の変化

(%)

区分	社会保障の水準を引き上げ、そのための大幅な負担増もやむを得ない	社会保障の水準を維持し、少子高齢化による負担増はやむを得ない	社会保障の水準をある程度引き下げ、従来どおりの負担とするべき	社会保障の水準を大幅に引き下げ、負担を減らすべき	その他	不詳
2009年	12.4	43.2	20.1	8.9	8.0	7.4
10年	18.1	32.6	21.5	14.5	8.6	4.7
12年	12.6	25.9	8.1	6.6	-	1.6
15年	3.2	46.5	21.8	14.4	-	-

注 厚労省調べ

図表9-5

社会保障の負担についての考え方

(%)

区分	大幅な負担増もやむを得ない	ある程度の負担増はやむを得ない	現状維持の負担とすべき	ある程度負担は減らすべき	その他	不詳
2013年	0.8	20.7	43.6	21.8	3.5	4.2

注 厚労省調べ、①12年調査には、ある程度給付水準の引き下げおよび負担増もやむを得ない18.3%、わからない22.3%がある
 ②15年調査にはわからない16.1%がある
 ③13年調査には、大幅に負担を減らすべき6.4%がある

●変化する給付と負担の考え方

社会保障の給付と負担に関する考え方の変化を、厚労省調べからたどってみた結果は前掲図表9-3のとおりだったが、集計に当たっては設問のニュアンスに近いものを一括したこともあって、やや荒っぽい感がある。

そこで、設問のニュアンスをできるだけ活かして集計してみると、大幅な負担増を容認する回答率が近年極めて低下したことがわかる。ただし、16年には11.6%へとやや回復した。

少子高齢化に伴う負担増の範囲内であれば給付水準維持のためにも負担増はやむを得ないとする回答率は比較的高く、15年には46.5%を示した。

従来どおりの負担とすべきだという回答は、13年には43.6%に突出したが、その他の年は12年を除き20%台だった。

給付水準を大幅に引き下げるべきだという回答率は、多い年でも10%台だったが、「ある程度」給付を減らすべきは13年に21.8%を示した。

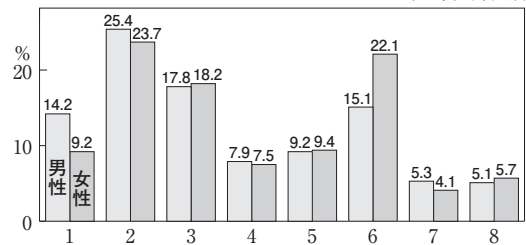
その他・わからない・不詳は、09年15.4%、10年13.3%、12年23.9%、13年7.7%、15年16.1%、16年28.7%だった。回答に窮する向きが少くないことをうかがわせた(図表9-4、9-5、9-6)。

●給付水準引き上げ・負担増容認は男性優位

給付と負担に対する意識には男女差がみられた。16年で意識に男女差が目立った回答は、給付水準引き上げ・そのための大幅負担増もやむを得ないとするもので、男性14.2%、女性9.2%で、男

図表9-6 今後の社会保障の給付と負担についての考え方

(16年、男女別)



注 厚労省「社会保障を支える世代に関する意識調査」、回答内容は下記のとおり

- 1 水準を引き上げ、そのための大幅負担増もやむを得ない
- 2 水準を維持し、少子高齢化による負担増はやむを得ない
- 3 水準をある程度引き下げつつ、ある程度の負担増もやむを得ない
- 4 水準をある程度引き下げ、従来どおりの負担とするべき
- 5 水準を大幅に引き下げ、負担を減らすべき
- 6 その他
- 7 わからない
- 8 不詳

性優位だった。

その他・わからない・不詳は、男性25.5%、女性31.9%で、女性に意識の揺れがみられた。

男女共通で最も多かった回答は、給付水準を維持しつつ、少子高齢化による負担増はやむを得ないとするものだった。男性の25.4%、女性の23.7%が回答した。

男女差がほとんどない回答もあった。給付水準をある程度引き下げつつある程度の負担増はやむを得ないとするもので、男性は17.8%、女性は18.2%が回答した(図表9-6)。

図表9-6の調査で、今後充実させるべき社会保障分野をみると、老後の社会保障、高齢者の医療・介護、医療保険・医療供給体制が上位を占めた。

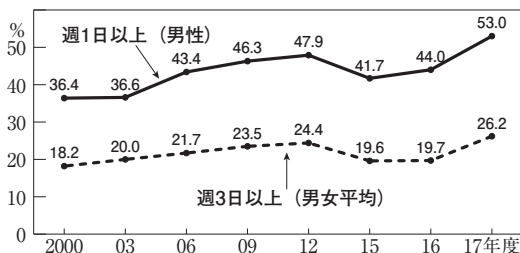
健康づくり

●男性成人のスポーツ実施率は53%

男性成人の週1回以上のスポーツ実施率は17年度には53.0%に上昇した。

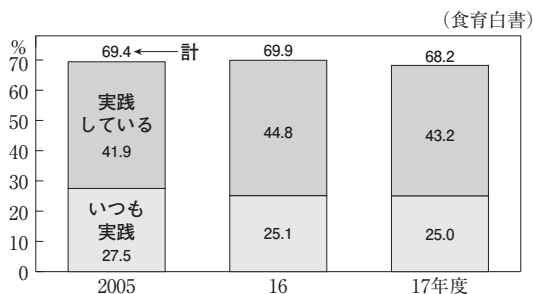
週3日以上の実施率は，17年度で男女平均で26.2%になった（図表10-1）。

図表10-1 成人のスポーツ実施率



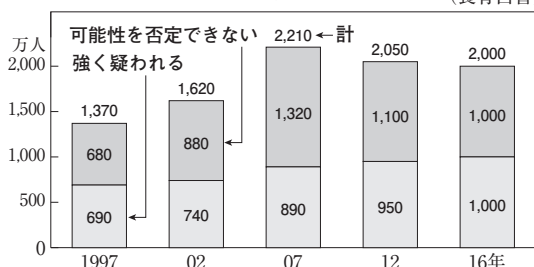
注 「体力・スポーツに関する世論調査（12年度まで）」および「東京オリンピック・パラリンピックに関する世論調査（15年度）」「スポーツの実施状況等に関する世論調査（16年度から）」

図表10-2 生活習慣病の予防・改善のため普段から適正体重の維持や減塩等に気をつけた食生活を実践している割合は横ばい



注 農水省「食育に関する意識調査」実践しているは気をつけて自薦している，100%との差は実践していない，わからない

図表10-3 糖尿病が強く疑われる者，可能性を否定できない者は2,000万人に



注 厚労省「国民健康・栄養調査」，20歳以上

●適正体重，減塩実践率は17年度で68.2%

生活習慣病の予防・改善のため普段から適正体重の維持，減塩に気をつけた食生活を実践している割合は，17年度で68.2%だった（図表10-2）。

糖尿病を強く疑われる+可能性を否定できない人数は，16年は2,000万人だった。

97年の1,370万人に比べると増えたが，07年以降はほぼ横ばいだった（図表10-3）。

仕事と病気治療の両立

●病気休職者ありの割合

病気休職者がいる企業のうち，ほとんどの罹患者が休職して治療しているとした企業の割合は，脳血管疾患が最も多く56.9%，次いでがんが48.7%だった図表10-4）。

罹患後1年間の通院頻度をみると，週1回が肝炎で22.6%，がんで18.3%，脳血管疾患で15.2%だった（図表10-5）。

図表10-4 休職治療者の割合（17年，企業調査，%）

疾患	ほとんどが休職せずに通院治療	2~3割が休職	半々	6~7割が休職	ほとんどが休職している
がん	34.3	4.0	6.8	4.4	48.7
脳血管疾患	27.6	3.4	3.3	5.3	56.9
心疾患	54.2	4.7	4.2	4.0	29.2
肝炎	71.0	2.3	5.3	0.9	15.1
糖尿病	89.0	2.1	1.2	0.3	4.2
難病	56.1	6.7	2.8	2.7	29.4

注 JILPT「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査」

図表10-5 疾患別にみた罹患後1年間の通院頻度

区分	週2回以上	週1回	月1回	3か月に1回	半年に1回	年1回
疾患別						
がん	6.0	12.3	36.8	26.9	11.0	6.9
心疾患	1.1	4.4	54.9	27.6	5.5	6.5
脳血管疾患	6.9	8.3	45.3	27.0	5.6	6.9
肝炎	7.2	15.4	32.5	22.4	9.8	12.6
糖尿病	0.5	2.1	71.3	21.9	1.7	2.5
難病	2.2	6.2	59.5	24.6	3.0	4.6
がんのステージ別						
0期	3.0	4.3	30.8	25.0	18.6	18.3
I期	6.1	11.9	35.2	30.5	11.7	4.7
II期	6.4	18.6	42.0	28.4	3.8	0.8
III期	6.7	17.3	46.9	24.0	3.9	1.1
IV期	11.8	21.8	47.3	14.5	4.5	0.0

注 JILPT「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査」

● **仕事をしながら2,076万人が仕事**

病気治療をしながら仕事をする人は16年で2,076万人になった。07年より252万人増えた。

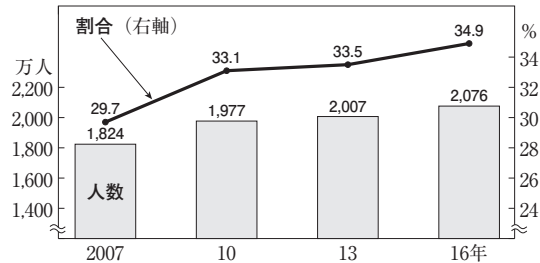
両立者の割合は07年の29.7%が16年には34.9%に増加した(図表10-6)。

● **がん、糖尿病との両立支援の実施率**

がん、糖尿病等の私傷病を抱えた労働者が治療と仕事を両立できるような取り組みを支援している企業は46.7%だった。通院時間・体調への配慮が目立った(図表10-7)。

治療・療養に利用できる柔軟な働き方を支援す

図表10-6 病気治療をしながら仕事をする人員は増加 (労働経済白書)



注 厚労省「国民生活基礎調査」

図表10-7 がん、糖尿病等の私傷病を抱えた労働者が治療と仕事を両立できるような取り組みの有無、取り組み内容の実施率 (17年, 事業所調査, %)

区分	計
取り組みがある	46.7
通院・体調に合わせた配慮・措置の検討	88.0
相談窓口等の明確化	22.6
年休以外の休暇、勤務制度等の整備	31.6
産業保健スタッフの配置、手順の整理	10.5
研修等の意識啓発	10.0
上記以外の何らかの施策を実施	6.8
不明	0.0
取り組みはない	50.2
不明	3.0

注 厚労省「労働安全衛生調査」, 取り組み内容の内訳は取り組みがある=100の複数回答

表10-8 治療・療養に利用できる柔軟な働き方支援制度がある割合 (17年, 企業調査, %)

制度の内容	ある
時間単位の休暇・半日休暇制度	46.5
退職者の再雇用制度	28.4
時差出勤制度	22.2
所定内労働時間を短縮する制度	22.1
フレックスタイム制度	10.0
裁量労働制	6.2
在宅勤務制度	3.2

注 JILPT「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査」, 「制度がある」に私傷病の治療・療養目的で利用できる割合を乗じた割合

る制度の実施率では、時間単位の休暇・半日休暇付与制度が最も多く46.5%を占めた(図表10-8)。

● **不妊治療を受けている夫婦は9.2%**

不妊治療を受けている夫婦の割合は、子どもなしの場合で、02年の7.5%が15年は9.2%に増えた(図表10-9)。

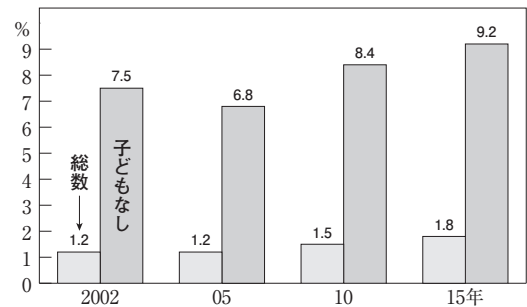
● **仕事と治療のための制度利用率は46.6%**

治療のために社内制度を利用したことがある、あるいは利用する予定がある割合は46.6%だった(図表10-10)。

● **受動喫煙がある労働者は37.3%**

受動喫煙がある労働者の割合は17年で37.3%だった(図表10-11)。

図表10-9 不妊の検査や治療を現在受けている初婚どうしの夫婦の割合



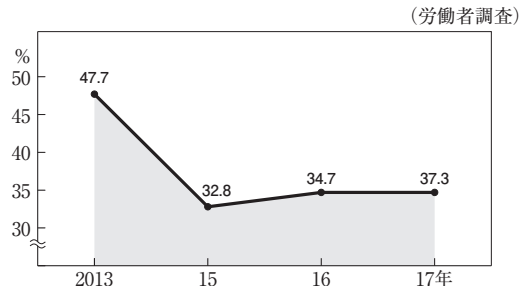
注 国立社人研「出生動向基本調査」

図表10-10 仕事と不妊治療の両立のために利用した制度は何か (17年, 労働者調査, 治療経験者+予定者=100, %)

利用している・利用する予定=100	46.6
年次有給休暇	85.6
柔軟な勤務制度	16.5
休職制度	9.4
通院・休息を認める制度	6.5
失効年休の積立制度	4.3
費用助成制度	4.3
その他	1.4
利用していない・利用しない予定	53.4

注 厚労省「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題の総合的調査」

図表10-11 受動喫煙があるとする労働者の割合 (労働者調査)



注 厚労省「労働安全衛生調査」

ストレスの実態

●1カ月以上の長期休業者数

国家公務員の長期休業者数は、16年度で男性は4,041人、女性は1,295人だった。(図表11-1)。

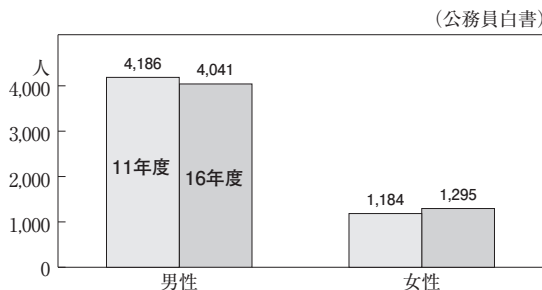
1カ月以上連続休業している民間労働者の割合は17年で0.4%、退職は0.3%だった。

厚労省の17年「毎月勤労統計調査」から推計すると、休業者(パート除く)は13.9万人、退職者は10.4万人だった(図表11-2)。

●勤め人の自殺者数は7年ぶりのやや増加

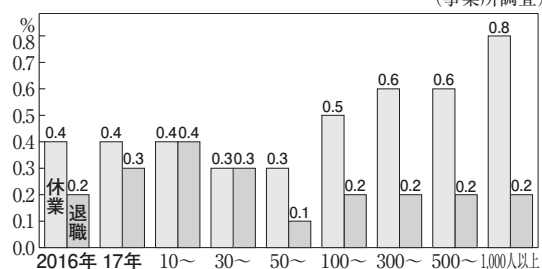
勤め人の自殺者数は17年で6,432人となり、7年

図表11-1 国家公務員の1月以上の長期休業者数



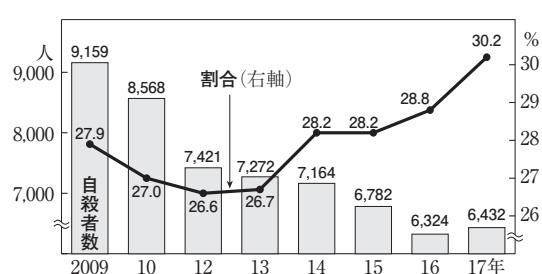
注 人事院「国家公務員長期病休者実態調査」

図表11-2 メンタル不調で1カ月以上連続休業および退職した労働者の割合



注 厚労省「労働安全衛生調査」、分布は17年

図表11-3 勤め人の自殺者数は7年ぶりに増加



注 警察庁「自殺の状況」

ぶりにやや増加した(図表11-3)。

勤務問題が動機の自殺者数は減少を続け、17年は1,685人だった(図表11-4)。

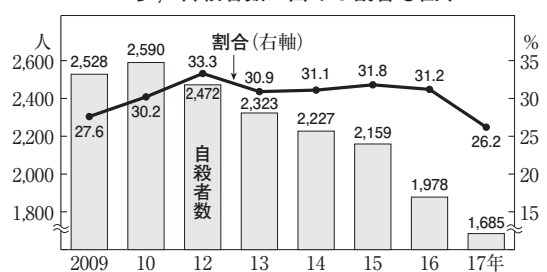
●仕事・職業生活に強いストレスありは58.3%

仕事・職業生活に強いストレスがある労働者の割合は、17年で58.3%を示した(図表11-5)。

●集団分析実施率は78.3%

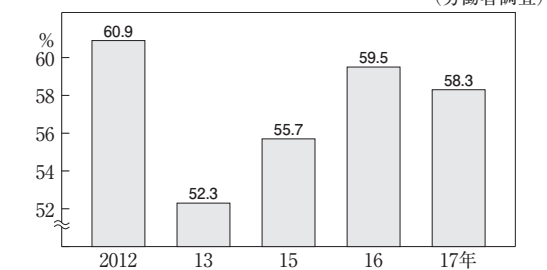
メンタルヘルスチェック制度の実施率は82.9%、受検率も78.0%にのぼった。集団分析の実施率は78.3%だった(図表11-6)。

図表11-4 勤務問題が動機の勤め人の自殺者数は減少、自殺者数に占める割合も低下



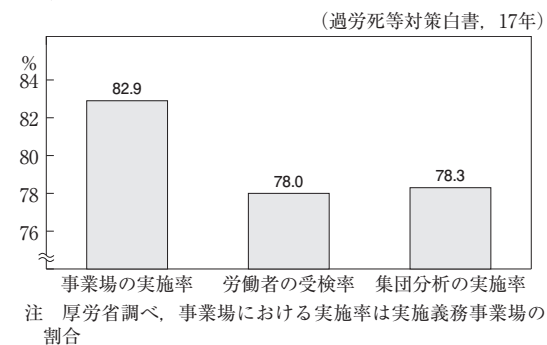
注 警察庁「自殺の状況」

図表11-5 仕事・職業生活に関する強いストレスありの割合



注 厚労省「労働安全衛生調査」

図表11-6 メンタルヘルスチェック制度の実施率



注 厚労省調べ、事業場における実施率は実施義務事業場の割合

●**ストレスを実際に相談した割合は84.2%**

ストレスを相談できる人がいる割合は17年度で91.8%だった。

ストレスを実際に相談した人の割合は17年で84.2%だった（図表11-7）。

相談相手では、家族・友人が85.3%を占め最も多かった。上司・同僚の77.1%が続いた。

●**パワハラを受けたことがある労働者は32.5%**

過去3年間に従業員からパワハラ相談を受けたことがある企業は36.3%だった。

労働者のうち、過去3年間にパワハラを受けた経験がある割合は32.5%、何度も繰り返し経験したという深刻なケースも7.8%あった（図表11-8）。

●**いじめ・嫌がらせは20.9万件**

暴力を含むいじめ・嫌がらせを受け、民事上の労使紛争相談に至ったなどのケースは増加傾向を示している。

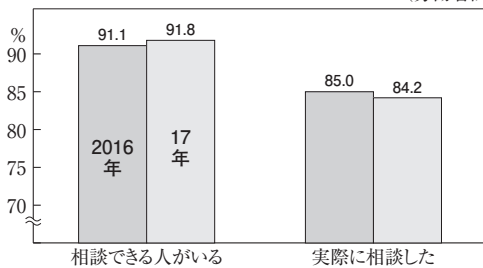
いじめ・嫌がらせが民事上の労使紛争相談に至った件数は12年度の51.7万件が16年度には70.9万件になり、労災認定件数も74件に及んだ（図表11-9）。

ストレスの原因

●**時間外労働は民間184時間、国公233時間**

年間の時間外労働は、15年で、民間労働者が184時間、国家公務員が233時間、地方公務員が

図表11-7 ストレスを相談できる人がいる割合、実際に相談した割合（労働者調査）



注 厚労省「労働安全衛生調査」

図表11-8 過去3年間にパワハラを受けたことがあるが33%（過労死等対策白書、16年）

企業調査	過去3年間に相談を受けた企業	36.3
従業員調査	何度も繰り返し経験	7.8
	ときどき経験	17.8
	一度だけ経験	6.9
	経験なし	67.5

注 厚労省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」

158時間だった（図表11-10）。

月換算では、民間で15時間、1日0.5時間、国家公務員では月19時間、1日0.6時間だった。決して多いわけではないが、平均値ではみえない偏りがある。

●**週60時間以上就業者は正規男性で16.9%**

年間就業日数200日以上かつ週60時間以上の就業者の割合は、12年で、女性正規で7.6%、男性正規で16.9%だった（図表11-11）。

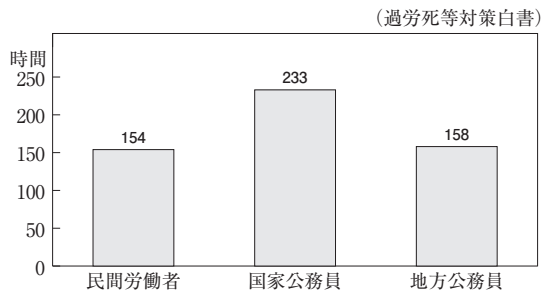
「就業構造基本調査」から17年の状況を見ると、週60時間以上の就業者の割合は、男性正規で14.4%となり減少している。女性正規も6.3%に減った。

図表11-9 いじめ・嫌がらせ（暴行を含む）の件数等は増加（過労死等対策白書）

区分	民事上の労使紛争相談件数 (万件)	左記件数の民事上の労使紛争に占める割合 (%)	労災認定件数 (件)	左記件数が労災精神障害認定件数全体に占める割合 (%)
2012年度	51.7	17.0	55	11.6
13年度	59.2	19.7	55	12.6
14年度	62.2	21.4	69	13.9
15年度	66.6	22.4	60	12.7
16年度	70.9	22.8	74	14.9

注 厚労省「個別労働紛争解決制度施行状況」「過労死等の労災補償状況」

図表11-10 年間の時間外労働時間（過労死等対策白書）



注 厚労省「毎月勤労統計調査」（17年）、人事院「人事院勧告参考資料」、地方公務員「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査」地方公務員は15年度

図表11-11 年間就業日数200日以上かつ週60時間以上の就業者の割合（男女共同参画白書、%）

区分	女性		男性	
	正規	非正規	正規	非正規
1997年	3.4	1.0	11.7	5.6
02年	5.9	1.6	17.5	8.5
07年	8.1	2.4	18.9	8.4
12年	7.6	2.1	16.9	7.2

注 総務相「就業構造基本調査」

●週勤務時間60時間以上は17年で11.9%

月末1週間の勤務時間が60時間以上の労働者の割合は全体で11.9%だった。

規模別では、小規模ほど割合が高く、1~29人は13.7%、500人以上は10.9%だった(図表11-12)。

●残業時間の、メンタルヘルスへの影響

平均的な1週間当たりの残業時間が年次有給休暇取得日数に与える影響では、平均的な1週間当たりの残業時間が「0時間」である場合に比べて、「5時間以上10時間未満」「10時間以上20時間未満」「20時間以上」と、残業時間が増えるほど、年次有給休暇の取得日数が少なくなる傾向がみられるという。

過労死等対策白書は、普段長時間労働をしている人ほど年次有給休暇が取りにくい状況にあることを示していると述べている。

同じく、残業時間が「週10時間以上20時間未満」「20時間以上」に増えるほど、メンタルヘルス状況が悪化する傾向がみられたという。

なお、平均的な1週間当たりの残業時間が10時間とは、1カ月当たりに換算すると約43時間に該当するという(図表11-13)。

過労死等対策白書は、「この分析結果から、残業時間を0時間に近づけることが、年休取得日数の増加、メンタルヘルスの状態の良好化に資することが示唆される」と指摘している。

●労働時間把握の正確性が与える影響

労働時間把握の正確性が与える影響をみると、労働時間が「まったく把握されていない」場合に比べて、「正確に把握されている」「おおむね正確に把握されている」方が、週の残業時間が短くなり、メンタルヘルス状況が良好になる。また、年間の年休取得日数については「正確に把握されている」「おおむね正確に把握されている」方が、日数が多くなる傾向がみられた(図表11-14)。

このほか、残業手当の支給の有無が与える影響度についても分析している。

分析結果によると、残業手当が支給されていない者に比べて、全額支給されている者の方が、週の残業時間は短く、年休取得日数は多くなり、また、メンタルヘルス状況が良好になる傾向がみられたとしている。

なお、分析の結果、残業手当が全額支給されて

図表11-12 週末1週間の勤務時間が60時間以上の機業と労働者の割合

(過労死等対策白書, 16年, %)

区 分	割 合
全体	11.9
1~29人	13.7
30~99人	12.1
100~499人	11.3
500人以上	10.7

注 総務省「労働力調査」

いる者では、週の残業時間が短くなる一方で、一部支給されている者は週の残業時間が長くなる傾向を示している。

これには、いわゆる固定残業代支給対象者やサービス残業者が含まれる可能性が高いことがこうした結果に影響しているものと推定されると過労死等対策白書は述べている。

こうした分析結果から、労働時間を正確に把握することおよび残業手当を全額支給することが、残業時間の減少、年休取得日数の増加、メンタルヘルスの状態の良好化に資することが示唆されると指摘している。

メンタルヘルス対策には、労働時間管理、残業時間の把握と残業手当の全額支給といった、企業側の対応が大きな意味を持つとしている。

図表11-13 1週間の残業時間が年休取得、メンタルヘルスに与える影響

(過労死等対策白書, 16年)

区 分	年休の取得日数	メンタルヘルス状況
5時間未満	-0.31	0.29
5時間~	-0.62	0.32
10時間~	-1.58	0.50
20時間以上	-2.77	0.74

注 厚労省「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」、残業0時間を基準にした場合、アミカケ部分は統計的に有意だったことを示す

図表11-14 労働時間の正確性が与える影響

(過労死等対策白書, 16年)

区 分	週の残業期間	年間の年休取得日数	メンタルヘルスの状況
正確に把握されている	-6.13	-5.19	-2.21
おおむね正確に把握されている	1.93	1.23	0.38
あまり正確に把握されていない	-1.65	-1.35	-0.76

注 厚労省「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」、残業0時間を基準にした場合、アミカケ部分は統計的に有意だったことを示す

貯蓄・負債

●貯蓄現在高は1,327万円

世帯人員2人以上の勤労者世帯の貯蓄現在高は、貯蓄なし世帯を含め、17年で平均1,327万円だった（図表12-1）。

貯蓄現在高の中央値は17年で792万円になった（図表12-2）。

●金融資産保有額は1,729万円

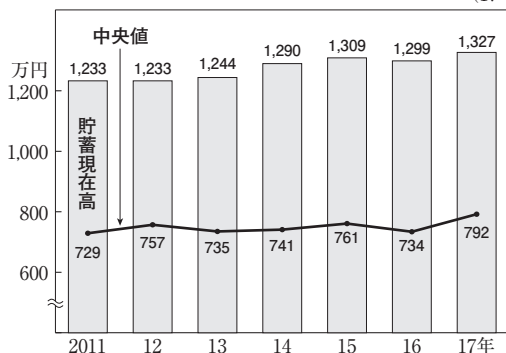
金融資産を保有する2人以上世帯の17年の金融資産保有額は平均1,729万円だった。15年の1,819万円を除けば13年以來横ばい状態にある。中央値も14年以來950万～1,000万円で推移している（図

図表12-1 貯蓄現在高 (万円)

区 分	2016年	17年	構成比 (%)
貯蓄現在高 (中央値)	1,299 734	1,327 792	100.0 -
金融機関	1,241	1,274	96.0
通貨性預貯金	339	371	28.0
普通銀行など	272	300	22.6
郵便貯金銀行	67	70	5.3
定期性預貯金	439	445	33.5
普通銀行など	302	313	23.6
郵便貯金銀行	137	132	9.9
生命保険など	314	314	23.7
有価証券	149	145	10.9
株式・株式投信	115	112	8.4
貸付・金銭信託	12	9	0.7
債券・公社債投信	22	24	1.8
金融機関外	59	52	3.9
年取	715	722	-
貯蓄年取比 (%)	181.7	183.8	-

注 総務省「家計調査」，2人以上世帯，貯蓄なしを含む

図表12-2 貯蓄現在高と中央値の動き (17年)



注 総務省「家計調査」，2人以上世帯，貯蓄なしを含む

表12-3)。

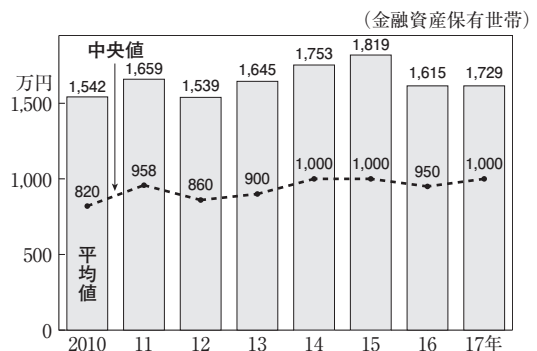
勤労者世帯の貯蓄現在高はこのところ低迷している。

●勤労者世帯の貯蓄現在高とその他世帯の比較

勤労者世帯と勤労者世帯以外の貯蓄現在高を比べると，勤労者世帯以外の世帯では年取が低いにもかかわらず，貯蓄現在高は1.7倍だった。勤労者世帯以外には貯蓄額が高額な高齢者が含まれていることによると思われる。

また，高齢者世帯を含む勤労者世帯以外の世帯では負債が少ないこともあって，貯蓄現在高と負債現在高の差である純貯蓄額は，勤労者世帯の3.9倍だった（図表12-4）。

図表12-3 金融資産保有額は2年ぶりに増加



注 金融広報中央委員会「家計の金融資産に関する世論調査」，2人以上世帯

表12-4 勤労者世帯と勤労者以外の世帯の比較

区 分	勤労者世帯	勤労者以外世帯
世帯人員 (人)	3.35	2.60
有業人員 (人)	1.74	0.90
持ち家率 (%)	79	93
年取	722	509
貯蓄現在高①	1,327	2,316
定期性	445	988
通貨性	371	516
生命保険など	314	442
有価証券	145	351
金融機関外	52	19
負債現在高②	794	230
住宅・土地の負債	739	177
純貯蓄額①-②	533	2,086

注 総務省「家計調査」，2人以上世帯，貯蓄なし，負債なしを含む

●純貯蓄額は40歳代までマイナス

2人以上の勤労者世帯の純貯蓄額は、30歳代にマイナス1,422万円を記録し、40歳代になっても負債オーバの状態にある。純貯蓄額がプラスになるのは50歳代以降で、60歳代では604万円に達するが、決して多額というわけではない（図表12-5）。

●貯蓄しなかった世帯が29.2%占める

1年間に貯蓄をしなかった2人以上世帯の割合は17年で29.2%だった。

14年には30%台に達していたが、近年はやや改善した。

手取り年収に対する貯蓄率は10年以降9%で推移しており、17年も9%だった（図表12-6）。

●負債現在高は17年で794万円

負債なしを含む2人以上の勤労者世帯の負債現在高は17年には794万円になった（図表12-7）。

産保有額は、17年で657万円だった。10年以降大きな変動はなかった（図表12-8）。

●住宅建築時期別の純貯蓄額

若い勤労者世帯では、負債の大部分が住宅・土地のために負債で占められている。したがって、住宅ローンの支払いなどが完了したのちに貯蓄力が回復する。

持ち家世帯の住宅建築時期別の純貯蓄額をみると、05年以前に住宅を取得した世帯の純貯蓄額のみがプラスだった（図表12-9）。

図表12-7 負債現在高 (万円)

区 分	2016年	17年
負債現在高（負債なし世帯を含む）	781	794
住宅・土地のための負債	716	739
住宅・土地のための負債の割合（%）	91.7	93.1
負債現在高（負債保有世帯） 負債保有世帯の中央値	1,449	1,467
年収	715	722
負債年収比（%）		
負債なし世帯を含む	109.2	110.0
住宅・土地のための負債	100.1	102.4

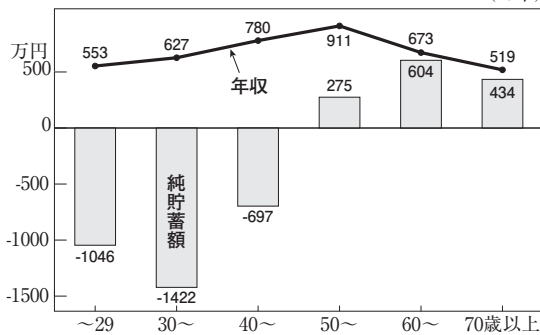
注 総務省「家計調査」, 2人以上世帯

金融資産保有額

●17年の純金融資産額は657万円

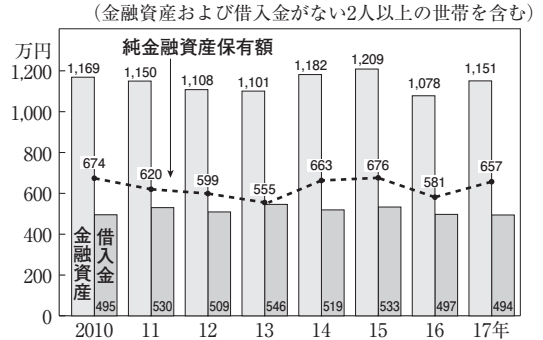
金融資産保有額と借入金額の差である純金融資産

図表12-5 世帯主の年齢階級別純貯蓄額と年収 (17年)



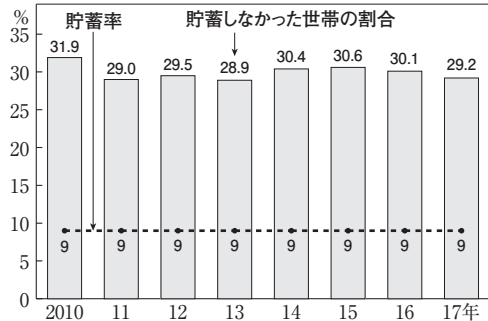
注 総務省「家計調査」, 2人以上の負債保有世帯

図表12-8 金融資産と借入金の保有額, 純金融資産保有額 (金融資産および借入金がない2人以上の世帯を含む)



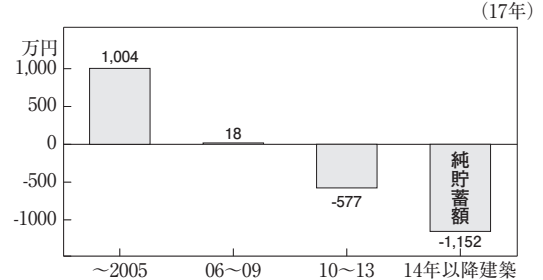
注 金融広報中央委員会「家計の金融資産に関する世論調査」, 純金融資産保有額は金融資産額と借入金額の差額

図表12-6 貯蓄しなかった世帯は29%に (貯蓄率は2人以上世帯の貯蓄しなかった世帯を含む)



注 金融広報中央委員会「家計の金融資産に関する世論調査」

図表12-9 持ち家世帯の住宅建築時期別の純貯蓄額 (17年)



注 総務省「家計調査」, 2人以上世帯, 貯蓄なし, 負債なしを含む

住宅取得価格

●18年の公示地価は0.3%上昇

住宅地の公示地価の変動率は18年に0.3%を示した。三大都市圏はすでに上昇基調にあったが、地方圏は依然としてマイナス状態にあった。ただし、地方圏でも4大地方都市では三大圏を上回る上昇をみせている（図表13-1）。

●新築マンションは首都圏で5,908万円

新築マンション価格は上昇を続けている。17年の1戸当たり価格は、首都圏で5,908万円、近畿圏で3,836万円になった。

10年に比べ、首都圏は25.3%、近畿圏は11.1%アップした（図表13-2）。

●16大都市のマンションm²単価は32.1万円に

本誌が試算した16大都市の新築マンションのm²単価は17年には32.1万円となり、12年に比べ27.9%アップした（図表13-3）。

●中古マンションのm²単価は31.4万円

17年度に取得した住宅の種類別のm²単価は、分譲マンションの54.9万円が最も高く、中古マンションは31.4万円だった。

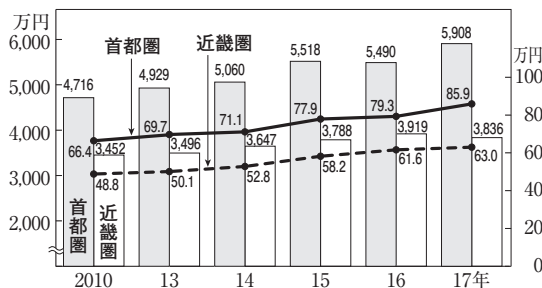
図表13-1 住宅地の公示地価の変動率が上昇へ

(土地白書, %)

区分	全国	東京圏	大阪圏	名古屋圏	都市圏
2014年	△0.6	0.7	△0.1	1.1	1.4
15年	△0.4	0.5	0.0	0.8	1.5
16年	△0.2	0.6	0.1	0.8	2.3
17年	0.0	0.7	0.0	0.6	2.8
18年	0.3	1.0	0.1	0.8	3.3

注 国交省「地価公示」、地方都市は札幌、仙台、広島、福岡

図表13-2 新築マンション価格の動き



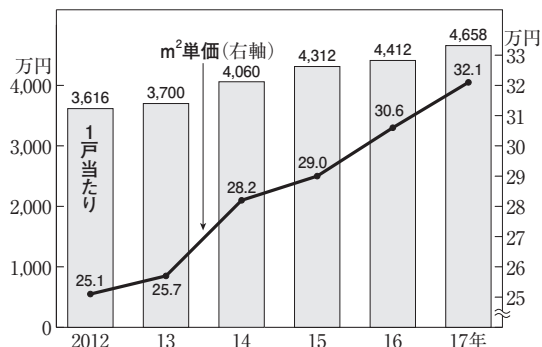
注 不動産経済研究所調べ、棒グラフは1戸当たり、線グラフはm²単価（右軸）

分譲マンション価格を100にすると、中古マンションは57.2の水準で購入できる（図表13-4）。

●中古マンション、中古戸建ての価格

中古マンション、中古戸建て住宅の価格をみると、それぞれ上昇を続けている。12年から17年にかけての変動率は、中古マンションでは、首都圏27.8%、近畿圏24.1%、戸建て住宅では、首都圏5.3%、近畿圏3.2%だった（図表13-5）。

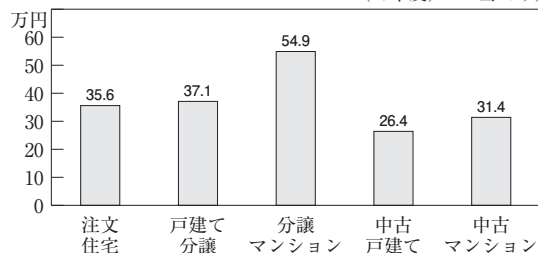
図表13-3 16大都市平均のマンション価格



注 地価は国交省「公示価格」より本誌推計、建築費は国交省「建築統計年報」より本誌算出、各年とも敷地面積54m²・延べ床面積90m²、右軸は各年の平均敷地面積と延べ床面積の合計で価格を除したm²単価

図表13-4 延べ床面積当たりの住宅建築資金総額

(17年度, 1m²当たり)



注 国交省「住宅市場動向調査」

図表13-5 中古のマンション、戸建ての平均価格

(土地白書, 万円)

区分	首都圏		近畿圏	
	マンション	戸建て	マンション	戸建て
2012年	2,500	2,917	1,674	2,009
13年	2,589	2,921	1,748	2,021
14年	2,727	2,917	1,812	1,906
15年	2,892	3,010	1,896	2,015
16年	3,049	3,030	2,011	2,044
17年	3,195	3,072	2,077	2,073

注 東日本および近畿圏の不動産流通機構資料

借家家賃と初期費用

●マンション賃料指数も上昇に転じている

12年=100としたマンション賃料指数は、東京23区で104.4、大阪市で109.0だった(図表13-6)。

●借家の初期費用は三大圏で23.3万円

借家では、入居時に、敷金・保証金、礼金、仲介手数料、前家賃、前払い共益費が初期費用として必要になる。調査年ごとの数値に変動が大きいので、15~17年の3年間の初期費用を単純平均すると、三大圏で23.3万円、床面積当たり4,390円だった。圏域別では、首都圏が26.3万円、近畿圏は20.3万円、中京圏は18.8万円だった(図表13-7)。

●返済月額は住み替え前家賃の1.15倍

住宅取得による借入金の返済月額が、取得前に住んでいた借家家賃の何倍に当たるかをみると、分譲マンションで1.15倍、中古マンションでは1.06倍だった。借家時代とほとんど変わらない負担で住宅を入手できることになる(図表13-8)。

●公的賃貸住宅戸数は331万戸

図表13-6 マンション賃料指数も上昇へ

(土地白書, 09年1期=100)

区分	東京23区	大阪市
2012年	107.5	96.4
13年	104.9	98.6
14年	104.9	100.9
15年	108.0	102.5
16年	110.0	103.7
17年	112.2	105.1

注 アットホーム、三井住友トラスト基礎研「マンション賃料インディックス」、各年第IV期、18~100m²未満を集計

図表13-7 初期費用の内訳(本誌推計)

(15~17年度, 単純平均, 円)

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

注 国交省「住宅市場動向調査」、家賃、共益費、敷金・保証金、礼金、仲介手数料の計

家賃以外は、家賃月額分布表から、1月未満=0.5月、1月ちょうど=1月、1月超2月未満=1.5月、2月ちょうど=2月、2月超3月未満=2.5月、3月ちょうど=3月、3月超=3.5月で推計、集計結果×負担世帯率

公的賃貸住宅戸数は、16年度で331万戸ある。公営住宅が最も多く64.9%を占めた(図表13-9)。

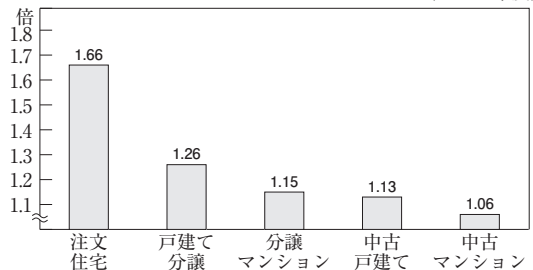
13年の総務省「住宅・土地統計調査」では、賃貸住宅戸数を1,852万戸としている。公的賃貸住宅はこのうち17.8%を占める。

●増加続ける空き家戸数

空き家住宅の増加が社会的な課題になりつつある。空き家戸数は、13年には820万戸だったが、将来推計では今後急速に増加する見込みで、33年には2,166万戸に達するとされている。住宅戸数に占める割合は、13年の13.5%が33年には30.4%になる(図表13-10)。

図表13-8 住み替え前家賃に対する返済月額の倍率

(15~17年度)



注 国交省「住宅市場動向調査」、住み替え前家賃は15~17年度の単純平均、返済月額は15~17年度の年間返済額÷3の単純平均÷12で本誌試算

図表13-9 公的賃貸住宅の戸数

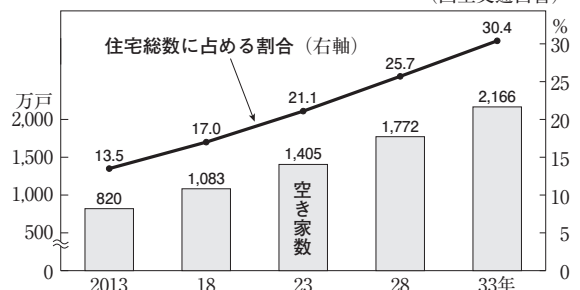
(国土交通白書, 16年度, 万戸)

区分	戸数
公営住宅	216.0
改良住宅	14.5
UR住宅	74.0
公社賃貸	13.2
地域優良	13.6
計	331.3

注 国交省調べ

図表13-10 増加続ける空き家戸数と空家率の推計

(国土交通白書)



注 野村総研推計、13年は総務省「住宅・土地統計調査」

介護サービスの利用者数

●介護受給者の人口比は17.7%

介護受給者数が総人口に占める割合は16年で17.7%だった。受給者総数は614万人だった。

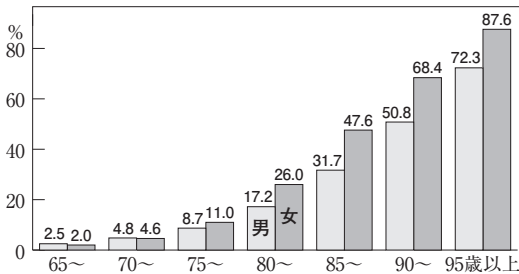
1年前の16年3月末に比べると、男性は7万人増えたが、女性は3万人減少した。女性の減少は要支援の認定者数が減ったことによる。

人口比は加齢につれて上昇する。このうち、80～84歳では、男性17.2%、女性26.0%だった(図表14-1)。

最も利用者数が多い居宅サービス受給者数が認定者数に占める割合は、10年度の59.6%が15年度は62.8%まで高まったが、17年度は57.3%に下がった。

17年度で認定者数に占める居宅サービス受給者の割合は、要介護2が78.1%で最も高く、要介護1が75.3%で続いた。要介護5は38.5%だった。このレベルでは施設サービスの利用者が増えるためだと思われる。

図表14-1 受給者数が人口に占める割合 (16年11月審査分)



注 厚労省「介護給付費等実態調査」、人口は総務省「人口推計」(16年10月)の総人口

図表14-2 介護保険の認定者数 (18年3月末, 千人)

区分	男性	女性	男女計
要支援1	274	604	878
2	248	633	880
要介護1	424	870	1,294
2	386	738	1,124
3	282	570	852
4	229	556	785
5	163	437	599
計	2,006	4,407	6,413

注 厚労省「介護保険事業状況報告」(暫定版), 第2号含む

●介護保険認定者数は18年で641万人

背介護保険の認定者数は18年3月末で641万人、女性が68.7%の441万人だった。要介護3以上者の割合は、男性33.6%、女性35.5%で、ほとんど差がなかった(図表14-2)。

●1人当たり年間受給回数は10.1回

受給者1人当たりの年間受給回数は16年度で10.1回だった。受給回数は、13年度以降年間10回台で推移している。

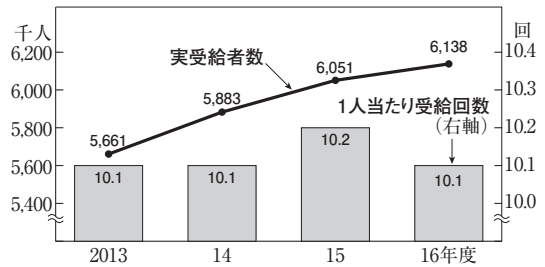
実受給者数は16年度で613.8万人になった(図表14-3)。

●介護施設の定員数は11年間で1.65倍に

介護施設の定員数は16年で195.2万人になった。介護老人福祉施設が最も多く53.0万人、有料老人ホームが48.3万人、介護老人保健施設が37.0万人で続いた。

定員数を11年前の05年度と比べると、計は1.65倍に、有料老人ホームは5.01倍に増え、サービス付き高齢者向け住宅は3.41倍に増えた。介護老人福祉施設は1.38倍だった(図表14-4)。

図表14-3 介護予防+介護サービスの年間実受給者数と1人当たり受給回数



注 厚労省「介護給付費等実態調査」

図表14-4 介護施設等の定員数は1.65倍に

(高齢社会白書, 人, 床)

区分	2005年	16年	倍率
介護老人保健施設	297,769	370,366	1.24
認知症対応型共同生活介護	82,594	193,100	2.34
軽費老人ホーム	82,594	93,804	1.14
有料老人ホーム	96,412	482,792	5.01
介護療養型医療施設	129,942	59,106	0.45
養護老人ホーム	66,837	64,091	0.96
介護老人福祉施設	383,326	530,280	1.38
サービス付き高齢者向け住宅	*46,387	158,024	3.41
計	1,185,861	1,951,563	1.65

注 厚労省「介護サービス施設・事業所調査」「社会福祉施設等調査」「介護給付費等調査」、各年10月審査分, *は13年

介護費用

●介護費用総額は16年度には10.1兆円に

介護費用総額は、16年度に10.1兆円になった。01年度の2.2倍になった。

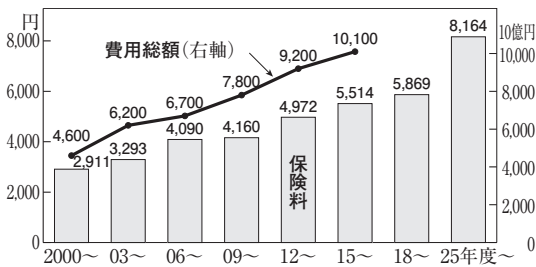
介護保険料も増加し、18～20年度には平均5,869円に、25年度からは8,164円になると試算されている（図表14-5）。

●介護費用は10万円以上が21.6%

介護保険からの給付と自己負担を合わせた要介護者1人当たりの介護費用の16年の分布をみると、総計では2万円以上4万円未満が最も多く27.1%だった。

要介護5では、4万円以上6万円未満の21.6%、

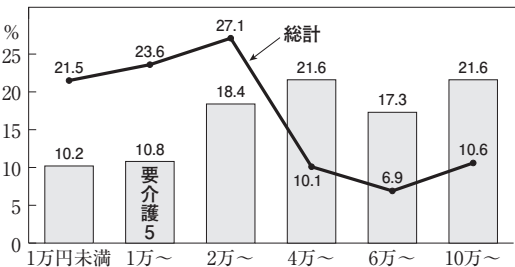
図表14-5 介護費用総額と介護保険料月額



注 厚労省資料，介護費用は中間年度，保険料は3年間隔

図表14-6 介護費用の分布

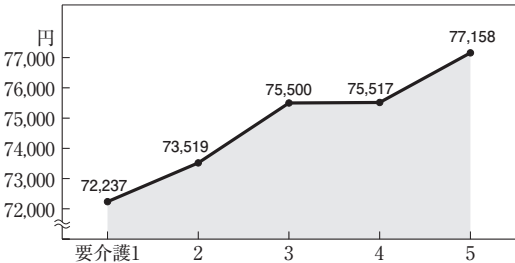
(16年，要介護者1人当たり)



注 厚労省「国民生活基礎調査」

図表14-7 介護老人福祉施設の自己負担利用料

(16年9月中，月額)



注 厚労省「介護サービス施設・事業所調査」，平均は75,855円

10万円以上の21.6%が並んだ（図表14-6）。

●介護老人福祉施設の自己負担額

要介護度別にみた介護老人福祉施設の保険対象となる自己負担額は16年9月中で、要介護3で7.6万円、同4で7.6万円、同5で7.7万円だった（図表14-7）。

●要介護者の自己負担額は施設で14.3万円

要介護者の自己負担利用料は、介護ステーションが15年で3万4,500円、老人介護福祉施設では保険対象外費用を含め17年あるいは17年9月中の平均で14万3,285円だった（図表14-8）。

●費用額と給付額の差は施設で3.0万円

受給者1人当たりの介護保険の費用額と給付額の差額は、16年度で、在宅1.1万円、地域密着1.8万円、施設3.0万円だった。11年度に比べると、居宅は0.7千円増、地域密着は4.0千円減、施設は1.3千円増だった（図表14-9）。

費用額と給付額の差は自己負担額に相当する。このほか保険外の負担もある。

●介護予防サービスの自己負担は12.6万円

要介護者の費用負担の仕組みは複雑だ。ここでは、試算に当たり、要介護者の所得水準による負

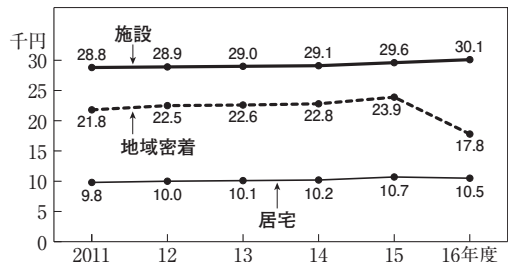
図表14-8 要介護者の自己負担利用料

(15～17年調査による，月額，円)

区分	単価	単位	自己負担	
訪問看護ステーション	5,000	6.9回	34,500	
介護福祉施設	食費	1,404	30日	42,120
	居住費・個室	2,032	30日	60,960
	介護サービス費	26,921	1ヵ月	26,921
	その他の費用	13,284	1ヵ月	13,284
計			143,285	

注 厚労省「介護サービス施設・事業所調査」などから本誌推計

図表14-9 受給者1人当たりの費用額と給付額の差 (自己負担額)



注 厚労省「介護保険事業状況報告」，食費+居住費の計（月30日で計算），このほか、保険外の自己負担が、たとえば、施設では、老福で92.6千円、老健で78.9千円、医療で63.2千円（厚労省，介護サービス施設・事業所調査，16年）

担の上限規定または軽減措置を捨象して、単純に介護費用の自己負担額と生活費を計算した。

したがって、実際の負担額は、試算結果より低額である場合が多いと思われる。

介護予防サービスでは、受給者数が多いサービスを抽出して受給者1人当たりの費用額を求め、自己負担額をその1割から3割として計上した。結果は、計は1割負担で0.7万円、3割負担で2.0万円だった。

また、介護予防サービス受給者でも生活費は必要だ。生活費は、計11.9万円で、自己負担額を合わせると、1割負担で12.6万円、3割負担で14.0万円だった(図表14-10)。

●居宅サービスの自己負担額は13.9万円

居宅介護にも多くのサービスが用意されている。この中から、受給者数の多い費用を抽出して受給者1人当たりの費用を求め、負担割合に対応して自己負担額を試算した。

結果を計でみると、1割負担で1.9万円、2割負担で3.8万円、3割負担で5.7万円だった。

在宅介護サービス利用者は在宅で生活していることから、生活費は前掲図表14-10と同額がかかるものとした。

自己負担額と生活費の合計額は、1割負担で13.9万円、2割負担で15.8万円、3割負担で17.7万円

図表14-10 介護予防サービスの自己負担額と生活費
(16年、1人当たり月額、円)

区 分		1割負担	2割負担	3割負担
訪問介護		2,020	4,040	6,060
通所介護		2,940	5,880	8,820
福祉用具貸与		620	1,240	1,860
居宅療養管理費		1,120	2,240	3,360
計		6,700	13,400	20,100
生活費	食費		32,414	
	居住費		7,350	
	光熱水道費		9,426	
	保健衛生費		7,522	
	被服履物費		3,338	
	交通通信費		12,629	
	教養娯楽費		13,152	
	諸雑費		1,000	
	こづかい		3,158	
	交際費		14,517	
	非消費支出		14,928	
	計		119,434	
	合計		126,134	132,834

注 厚労省「介護保険事業状況報告」「介護給付費等実態調査」
「国民生活基礎調査」「介護サービス施設・事業所調査」、総務省「家計調査」(夫65歳以上・妻60歳以上のみで構成する無職世帯の1人当たり家計支出、高額介護サービスによる軽減を捨象(以下同じ))

円だった。

標準的な公的年金額の1人分をかなりオーバーした。在宅介護であっても、1人分の年金のほか毎月少なくとも5万円前後の費用が必要になる(図表14-11)。

●介護施設の自己負担額は18.2万円

介護施設サービスの自己負担額は、入所する施設によって異なる。ここでは、受給者数が最も多い介護老人福祉施設を例にとって試算した。

自己負担額は、保険対象になる食費、居住費の合計で、1割負担が2.7万円、2割負担が5.5万円、3割負担が8.2万円だった。

介護施設サービスでは、食費、居住費は介護保険給付の対象にならないが、現役並みの所得者には基準費用額が適用になり、実質的に負担軽減措置が図られる。1人1カ月当たりの費用をみると、食費は基準費を4万1,952円としているが、所得第1段階は9,120円に軽減される。基準額が適用になるのは現役並みの所得者になるが、実際の費用は施設との契約によって異なる。

基準費用額は、日額で設定されている。ここでは月30.4日で月額換算した。

介護施設入居者でも生活費はかかる。

16年の介護施設サービスの自己負担額をみると、1割負担の場合で、介護老人福祉施設2.7万円、

図表14-11 居宅介護サービスの自己負担額と生活費
(16年、1人当たり月額、円)

区 分		1割負担	2割負担	3割負担
訪問介護		7,290	14,580	21,870
通所介護		9,110	18,220	27,330
福祉用具貸与		1,460	2,920	4,380
居宅療養管理費		1,250	2,500	3,750
計		19,110	38,220	57,330
生活費	食費		32,414	
	居住費		7,350	
	光熱水道費		9,426	
	保健衛生費		7,522	
	被服履物費		3,338	
	交通通信費		12,629	
	教養娯楽費		13,152	
	諸雑費		1,000	
	こづかい		3,158	
	交際費		14,517	
	非消費支出		14,928	
	計		119,434	
	合計		138,544	157,654

注 厚労省「介護保険事業状況報告」「介護給付費等実態調査」
「国民生活基礎調査」「介護サービス施設・事業所調査」、総務省「家計調査」(夫65歳以上・妻60歳以上のみで構成する無職世帯の1人当たり支出)

介護老人保健施設3.0万円、介護療養型医療施設3.9万円だった（図表14-12）。

基準費用額と生活費の合計は、基準費用額が適用の場合で18.2万円、第1段階は11.4万円、第2段階は11.6万円、第3段階は13.9万円だった（図表14-13）。

このように、介護施設サービス利用者の自己負担は、生活費を含めると、負担軽減措置が適用された場合でも、標準的な公的年金月額半額の半額であり、年金収入のみの夫婦の家計ではほとんど余裕はない。

介護・看護離職

介護・看護離職者数は、17年には8.8万人にのぼった。男性は3.6万人、女性は5.6万人だった。男性は10年まで1万人未満だったが、15、16年は2万人を超え、17年は3.6万人を記録した（図表14-14）。

介護人材の確保

●35年で需要307万人、供給228万人

図表14-12 施設介護サービスの自己負担額

(16年、1人当たり月額、円)

区分	1割負担	2割負担	3割負担
介護老人福祉施設	27,470	54,940	82,490
介護老人保健施設	29,720	59,440	89,160
介護療養型医療施設	38,910	77,820	116,730

注 厚労省「介護給付費等実態調査」

図表14-13 介護施設居住者の自己負担額と生活費

(16年、1人当たり月額、円)

区分	基準費用額	第1段階	第2段階	第3段階
食費	41,952	9,120	11,248	19,760
居住費	59,888	24,928	24,928	39,824
計	101,840	34,048	36,176	59,584
生活費		9,426		
光熱水道費		9,426		
保健衛生費		7,522		
被服履物費		3,338		
交通通信費		12,629		
教養娯楽費		13,152		
諸雑費		1,000		
こづかい		3,158		
交際費		14,517		
非消費支出		14,928		
計		79,670		
合計	181,510	113,718	115,846	139,254

注 厚労省「介護保険事業状況報告」「介護給付費等実態調査」「国民生活基礎調査」「介護サービス施設・事業所調査」、総務省「家計調査」（夫65歳以上・妻60歳以上のみで構成する瀬愛の1人当たり費用）

要介護認定者数は45年には977万人に達するとされている。これを賄う人材の確保が課題になっている。

35年時点の介護人材需要見込み数は最大で307万人、対する介護人材の供給数は228万人にとどまるとされている（図表14-15）。

●介護職員は採用率19.4%、離職率16.7%

介護職員の採用率と離職率は接近している。採用してもほとんど定着しない状況にある。

16年度でみると、採用率は19.4%、離職率は16.7%、両者の差は2.7ポイントに接近している。10年当時は採用率が離職率を8.0ポイント上回っていた（図表14-16）。

図表14-14 介護・看護離職者数

(千人)

区分	計	男性	女性
2000年	38.0	5.9	32.1
05年	74.3	6.1	68.1
10年	49.6	7.5	42.1
15年	90.1	23.3	66.7
16年	85.8	23.2	62.6
17年	88.1	36.2	55.8

注 厚労省「雇用動向調査」、17年は百分率から推計

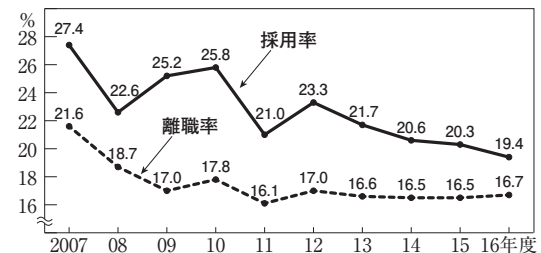
図表14-15 要介護認定者数、介護人材需要、介護職員数の推移と推計

(万人)

区分	要介護認定者数	介護人材需要		介護職員数(供給)
		①	②	
2000	256			55
10	506			143
15				183
20	725			
25		247	258	215
30	900			
35		297	307	228
40	988			
45年	977			

注 要介護認定者数には要支援者を含む、人材需要①は経産省推計、②は厚労省推計、介護職員数は厚労省推計（非常勤を含む）

図表14-16 介護職員の採用率と離職率



注 入職(離職)率=1年間の採用(離職)者数÷労働者数、介護労働安定センター「介護労働実態調査」

老後生活の環境

●75歳以上人口は45年までに1.5倍に

15年から45年までに75歳以上人口の大都市別増加率は、東京都1.546倍、愛知県1.581倍、大阪府1.440倍と見込まれている（図表15-1）。

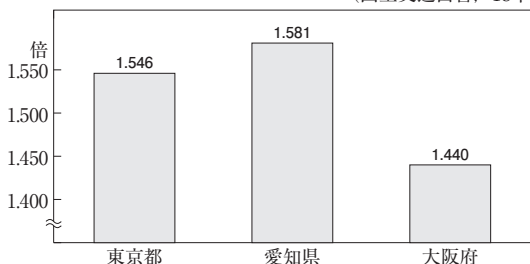
大都市部では高齢化が著しく進むことになる。

●数的思考力、読解力は加齢でも良好

数的思考力、読解力は加齢に伴って低下する。読解力の方が低下スピードが速いことがわかる（図表15-2）。

しかし、日本はOECE諸国平均に比べ、数的思

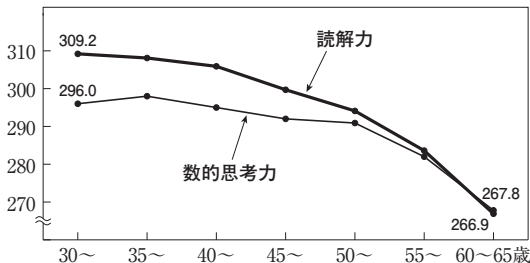
図表15-1 15年から45年までの75歳以上人口の増加倍率 (国土交通白書, 18年)



注 国立社人研「日本の地域別将来推計人口」

図表15-2 数的思考力と読解力は加齢とともに低下

(高齢社会白書, 11年8月~12年2月)



注 OECD「国際成人力調査」(日本の場合)

図表15-3 60歳以上者が行なっている生涯学習(上位5位) (高齢社会白書, 15年, MA, %)

区分	回答
趣味的なもの	24.6
読書・スポーツ	23.7
ボランティア活動に役立つ知識技能	12.6
教養的なもの	10.2
家庭生活に役立つ技能	9.3
生涯学習をしたことがない	52.4

注 内閣府「教育・生涯学習に関する世論調査」

考力、読解力とも良好だとされている。

●60歳以上の生涯学習実施率は47.6%

60歳以上者の生涯学習実施率は、15年で47.6%だった。

実施した生涯学習の種類は、趣味的なもの、読書・スポーツが20%台で並んだ（図表15-3）。

老後生活費の確保

●ゆとりある老後生活費は都区部で36.7万円

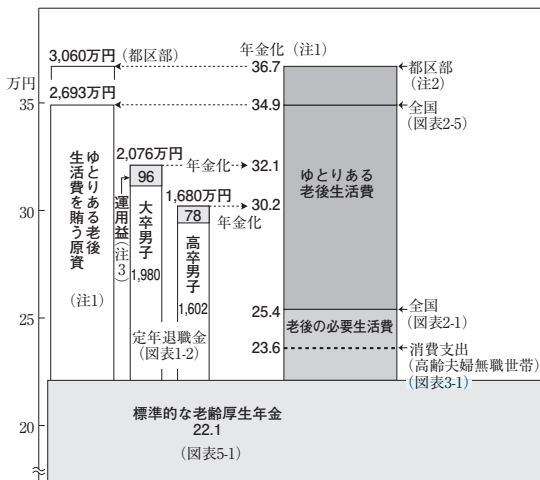
ゆとりある老後生活のためには、17年推計で、都区部では36.7万円、全国平均では34.9万円かかると見込まれる（図表15-4）。

●高齢夫婦世帯の家計収支差

高齢夫婦世帯の収入は、公的年金、就労収入などを含め16年で30.2万円、支出は24.4万円だった。

図表15-4 老後生活費はどこまで確保できるか

(17年)



注1 ゆとりある老後生活費(都区部36.7万円、全国34.9万円)を賄うために必要な原資の計算および定年退職金の年金化の計算は、受取期間20年、配当率年1.5%、65歳から20年後(85歳)に残金ゼロで計算

※60~64歳の5年間は定年退職金と貯蓄には手をつけず稼働収入、雇用保険などでプラス・マイナスゼロの生活をすると仮定。5年間の消費支出を賄うために1.563万円が必要(17年の60~64歳の勤労者世帯の消費支出319,146円÷世帯人員2.45人×2人×12月×5年)※厚労省の「賃金構造基本統計調査」によると、17年の60~64歳の(所定内給与×12+年間賞与)÷12は非正規男性で24.5万円であり、消費支出を下回る賃金となっている

2 ゆとりある老後生活費の都区部は総務省「小売物価統計調査」(17年)の地域差指数(全国100、都区部105.1)で計算

3 運用益は60歳時の定年退職金を64歳まで年利回り1.5%で運用したときの利息受取額

公的年金のみの世帯では、家計は0.3万円の赤字だが、就労収入などを加えれば5.8万円の黒字だった（図表15-5）。

●男性単身高齢世帯の家計はマイナスに

男性高齢単身世帯の収入は、公的年金、就労収入などを含め16年は17.6万円、支出は17.3万円だった。

公的年金のみの世帯では、家計は2.7万円の赤字だった。就労収入などを加えると0.3万円の黒字だった（図表15-6）。

●女性単身高齢世帯の家計もマイナス

女性高齢単身世帯の収入は、公的年金、就労収入などを含め16年は13.5万円、支出は14.3万円だった。

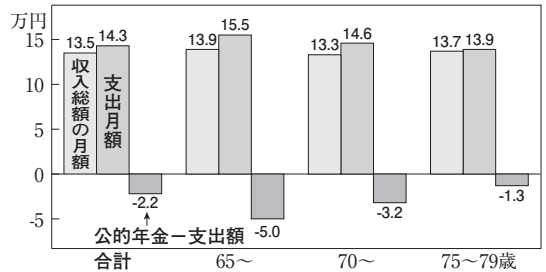
公的年金のみの世帯では、家計は2.2万円の赤字だった。就労収入などを加えても0.8万円の赤字だった（図表15-7）。

●ゆとりある老後生活には大卒で813万円不足

前掲15-4では、各種アンケートの集計から、都区部でゆとりある老後生活を送るためには36.7万円が必要だとした。

これを65歳からの20年間継続して確保するための資金は、65歳時点で老齢厚生年金のほかに、配

図表15-7 女性単身世帯の収入総額の月額、支出月額および公的年金と支出月額の差（16年）

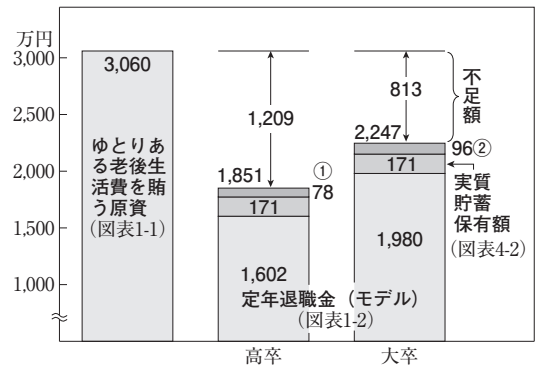


注 厚労省「老齢年金受給者実態調査」、合計には65歳以上、80歳以上を含む
当率を1.5%と仮定して3,060万円が必要になる。これから定年退職金、実質貯蓄額、65歳までの退職金の運用益を差し引くと、大卒で813万円不足する（図表15-8）。

●高齢者が仕事をしている理由

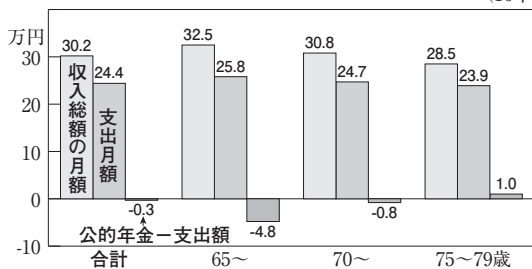
不足額は、就労で賄うほかない。高齢者が仕事をしている主な理由は、現在の生活費のためおよび現在の生活費の不足を補うために集中し、老後生活を維持するためには就労が重要であることをうかがわせた（図表15-9）。

図表15-8 ゆとりある老後の生活費の原資には高卒で1,209万円、大卒で813万円不足（18年版）



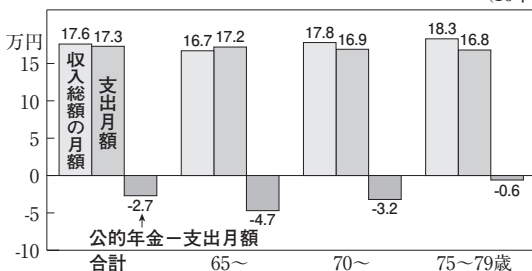
注 本誌試算、原資には老齢厚生年金受給額を除く、実質貯蓄保有額は生命・損害保険保有額を除く、50歳代、①②は60～64歳の退職金の運用益

図表15-5 夫婦世帯の収入月額、支出月額および公的年金と支出額の差（16年）



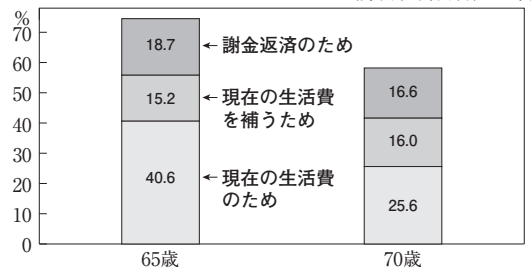
注 厚労省「老齢年金受給者実態調査」、合計には65歳以上、80歳以上を含む

図表15-6 男性単身世帯の収入総額の月額、支出月額および公的年金と支出月額の差（16年）



注 厚労省「老齢年金受給者実態調査」、合計には65歳以上、80歳以上を含む

図表15-9 仕事をしている主な理由は生活のためが半数以上（労働経済白書、18年）



注 JILPT「多様な働き方の進展と人材マネジメントのあり方に関する調査」、企業調査

●満足度が低い分野は所得・収入、資産・貯蓄

現在の生活の各分野に満足している割合をみると、18年時点では、総数、雇用者とも、所得・収入、資産・貯蓄で満足度が低かった。

自己啓発・能力向上、レジャー・余暇生活に満足は60%台だった。

満足が80%以上だった分野は、食生活、住生活だった（図表16-1）。

●観光・レク目的の旅行は高い満足度

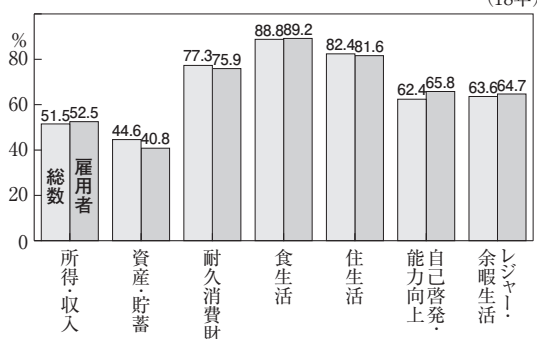
観光・レク目的の国内宿泊旅行に総合的に満足していた割合は80%台を示した。

満足+やや満足の割合を分野別にみると、いずれの分野も高率だったが、なかでも宿泊施設の満足度が86.6%で最高率だった。観光そのものの満足度も85.4%を示した（図表16-2）。

●転職に対する満足度

転職に対する意識は、できればしたくないとする傾向があるが、実際に転職した経験者の満足度はどうなっているのだろうか。

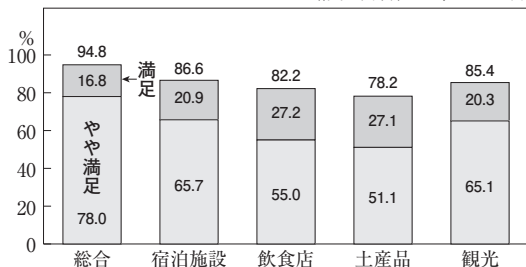
図表16-1 現在の生活に満足している割合 (18年)



注 内閣府「国民生活に関する世論調査」

図表16-2 観光・レク目的の国内宿泊旅行の満足度

(観光白書、17年10~12月)



注 観光庁「旅行・観光消費動向調査」、100%との差はどちらでもない+やや不満+不満

転職に満足している(やや満足しているを含む)から不満(やや満足していないを含む)とした割合のポイント差で満足度をみると、海外転職では73.4ポイントで圧倒的に満足度が高かった。国内転職では58.5ポイントにとどまった(図表16-3)。

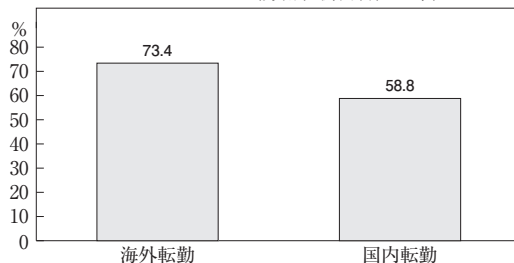
●ワークエンゲージメントが与える影響

労働に対し、熱意と活力があり、没頭して取り組むことができる体制を整える対応が、モチベーションの向上、ストレスの軽減にどの程度の影響を与えるかをみると、一部の施策を除き70%以上の関係があることがわかった(図表16-4)。

ただし、ワークエンゲージメントとワークホリックとの関係にも留意すべきだと労働経済白書は指摘している。

図表16-3 転職経験の満足度は海外転職が上位

(労働経済白書、17年、ポイント)



注 JILPT「企業の転職の実態に関する調査」、満足-不満

図表16-4 ワークエンゲージメントが与える影響

(労働経済白書、16年、%)

区分	モチベーション向上	ストレス軽減
長時間対策・メンタルヘルス対策	93.6	95.2
仕事と育児の両立支援	89.5	89.6
能力・成果に見合った昇進・賃金	86.7	89.1
人事評価のこう着平成・納得性	86.1	87.3
優秀な人材の抜擢・登用	85.6	85.7
人間関係、コミュニケーションの円滑化	84.7	84.3
目標の共有化、新党促進	83.5	82.8
仕事と介護の両立支援	81.9	82.4
能力開発機会の充実	80.2	80.0
有給休暇の取得促進	79.5	79.4
仕事と病気治療の両立支援	79.2	78.8
採用時に職務内容を文書で明確化	77.5	75.7
労働時間短縮・働き方の柔軟化	75.6	75.5
従業員間の格差解消	74.5	75.1
希望を踏まえた配属・配転	73.7	72.5
離職・求職者の復職支援	72.6	73.4
裁量権の拡大	51.4	51.9

注 JILPT「多様な働き方の進展と人材マネジメントのあり方に関する調査」、企業調査

経営効果の理論的背景を探る

— 採用と福利厚生④ —

山梨大学教授 西久保 浩二

「職場の空気感」を伝える機能に注目する

前回では局所的・分権的な性格をもつ労働市場には他の取引市場以上に情報の非対称性が発生し、需給のミスマッチが発生しやすいなかで、福利厚生にどのような対応が可能かを検討した。米国ザッポス社が自慢の福利厚生策である「Zappos Wishez Program」というユニークなコミュニケーション施策を積極的に動画投稿するなどして応募者に自社の企業文化や企業理念をリアルに伝えようとするケースはその可能性を如実に示していた。

すなわち、福利厚生は賃金や人事評価、職務内容といったある意味で“ハード”な労働条件では伝えきれない、会社という存在、その時空間のもつ雰囲気や体質、文化などの“ソフト”な職場環境をリアルに、そして直感的に応募者たちに伝えることができるのだということである。今風に換言すれば「見せる化」に適した珍しい「絵になる」人事施策なのである。これを最大限に活用しない手はないのである。

もちろん、この手法でのハードルは決して低くない。何の個性もない、会社からの明確な制度設計・運用の意図や、「社員を大切に」「社員のために」といったメッセージ性が希薄な福利厚生ならば「見せる化」しても「絵になる」はずもない。

一方で必ずしも従来のような「充実した福利厚生」といった資金力がベースになるアピールではないという点で、中小企業でも十分に活用できるものである。現に急成長したザッポスも創業近いベンチャー企業の段階から社員の一体感や、常に顧客に感動を与えようとする「WOW!」という企業理念をいかに体現するか、社員たちと共有するかを模索しつづけるなかで件の施策が誕生した

のである。

会社という時空間のもつ雰囲気や体質、文化などの“ソフト”な職場環境を会社側から積極的に、そして工夫して情報発信し、リアルに伝えることは、単に応募者と企業との情報の非対称性を軽減して応募者を増やす効果だけに止まらない。人材確保という点でさらに重要な効果をもたらす。

新卒早期離職問題への対応

労働市場特性からくる採用市場でのミスマッチの問題は、採用数そのものの確保が困難となると同時に、その派生的問題として新規学卒者の早期離職問題に発展する。つまり、情報的なミスマッチが解消されないまま採用され、入社することで就活・採用段階で埋められなかった情報の“溝”が原因となって離職を誘発させてしまうのである。学生たちの漠然とした「期待や予測」と、入社してみた企業のなかでの「現実」のあまりに多くのギャップに驚くことになる。当然である。わが国は世界でも珍しい新卒一括・定期採用方式が浸透しているが、これも情報の非対称性からのミスマッチが多発し、放置されやすい構造であって、大量離職の誘発原因のひとつとされる。現在の米国では既存社員の紹介、推薦による「リファラル採用」が主流となっているが、この方式ならミスマッチがかなり抑制できるとされている。現実に日々働いている友人の社員からリアルな社内情報が事前に伝えられるからである。

「リアリティ・ショック」によって離職行動へ

就職先企業について十分な情報をもたないまま、入社した元学生達がその本当の実態に接することによる負の驚愕は、リアリティ・ショック (Reality Shock, 以下、RS) と呼ばれる。この

RSが失望や幻滅をもたらすことで離職を惹起する。新卒一括・定期採用方式は、企業が自社の良いところだけを伝えて大量の学生を集めようとする一方で、学生も「強み」だけをアピールするシナリオによる“儀式”のような採用方式であり、その結果として採用されると、このRSは当然、大きくなるわけである。

Schein (1978) は、RSを「ある組織への参入者が参入する以前に抱いていた理想と参入後の現実とのギャップに出会うことで陥る心理状態」と定義している。また看護師の離職問題を研究テーマとするKramer& Schmalenberg (2004) たちは「数年間の専門教育と訓練を受け、卒業後の実社会での実践準備ができていないと感じる新卒専門職者の現象、特定のショック反応である」と定義づけている。いずれにしても「現実と理想のギャップ」現象としてとらえられ初期的な社会適応問題として世界的に論じられてきた。わが国でも「七五三問題」として長らく関心を集めてきたが、なかなか劇的な改善はみられていない。筆者は、このわが国の新卒早期離職問題の本質は、既存社員の定着問題とは異なり、採用問題であるとみている。新卒一括・定期採用というある意味で安易な、手抜きの採用方式に依存してきた帰結なのである。短期間に、一括して、儀式的に、そして互いの情報の非対称性を埋める努力は限定的で、といった妥協の産物だからである。

キャリア教育と学生の「青い鳥探し現象」

もちろん、学生側にも問題は多い。この問題は「青い鳥探し現象」とも呼ばれることがある。自分の理想とする仕事、職業、企業、つまり“天職”がどこかに必ずある、と信じて、抵抗なく離職を繰り返してしまう心理を表したものである。この「青い鳥」を過剰に期待させたのは大学での理想論先行のキャリア教育にあることも本当に反省すべきだが、採用対応での企業の「いい顔」だけを見せようとするやり方が学生には、青い鳥探しの起点となってしまうことも事実であろう。

話が脱線するが「青い鳥」の一方で筆者のような古い世代では「石の上にも3年」という諺を親から、上司から散々にいわれてきた。せめて3年程度は辛抱する覚悟や根性をもって臨まないと、その仕事や職業の遣り甲斐や楽しさも見えてこな

い、というごもつともなお話である。これにも真実の一端がある。わが国の世界に冠たる長期勤続慣行は、この覚悟と根性に支えられてきたのである。リタイアが近づく昨今は古き同期入社の中連と飲む機会が増えたが、いつも話題になるのが「定時退社が4時20分」という当時の保険会社の「青い鳥情報」にまんまと騙されたというネタである。そして40年近くキツイ勤務に耐えた彼らのうち、誰一人としてその時間に帰宅できた者がいないというほろ苦いオチになる。

「リアリティ・ショック」を緩和する方法

いずれにしても現在の若者達が甘い、弱いといわれようが、リアリティ・ショックによって離職していることが事実であるとすれば、その対応は考えなければならない。

このRSを緩和する採用方法はないのか、という問題意識から登場したのがRJP (Realistic Job Preview) 理論による採用である。わが国では金井 (1994) がいち早くこのRJP理論を体系化した産業心理学者のワウナス/Wanous, J. P. (1973, 1975a, b) の研究成果の詳細を紹介している。ワウナスは電話交換手や生命保険の営業マン、ビジネススクールの入学者等を対象とした一連の定量調査の分析からこの方式の効果(離職率の低減)や課題、適応可能性に関する幅広い検証を行った。採用方式としてのRJPとは、組織や仕事の実態について、良い面だけでなく、悪い面も含めてリアリズムに徹した情報を提供する方式である。この考え方に基づく採用は、Realistic Recruitment (リアリズムに基く採用)とも称される。

「いい顔」ばかりをアピールして「期待」を高めて、入社までこぎ着けたとしても、すぐに離職されたら元も子もない、どころか高額な採用費用が全く回収不能な埋没費用 (Sunk Cost) になってしまう。それならば思い切って「いい顔」だけでなく「本当の顔」も見せて「期待」そのものを現実の水準まで引き下げようということである。ならば、入社後のRSの発生が緩和されて離職を抑制できるという発想である。

このRJP理論による採用方式はわが国では一部、流通業で採用されているが、一般にはなかなか普及していない。次回、そのあたりの原因も含めて、福利厚生活用の可能性を考えてみよう。

消費者物価指数

(全国 9月分)

(15年=100) (資料出所 総務省統計局)

区分	年月	総合	食料	住居	光熱・水道	家具・家事用品	被服及び履物	保健医療	交通通信	教育	教養娯楽	諸雑費
月別指数	2017年平均	100.4	102.4	99.7	95.2	99.1	102.0	101.8	98.3	102.2	101.3	100.9
	2017年 9月	100.5	102.9	99.7	96.2	98.1	103.6	103.0	97.8	102.3	101.3	101.0
	10	100.6	102.2	99.7	96.4	99.1	104.1	102.8	98.4	102.3	101.9	101.1
	11	100.9	103.2	99.7	96.4	99.1	104.4	102.7	98.9	102.3	101.8	101.2
	12	101.2	104.3	99.6	96.5	98.8	103.2	102.6	99.2	102.3	101.8	101.2
	2018年 1月	101.3	105.9	99.6	96.6	98.9	99.4	102.4	99.1	102.3	100.7	101.2
	2	101.3	105.3	99.6	97.0	98.5	99.8	102.6	99.4	102.3	101.5	101.1
	3	101.0	103.8	99.6	97.3	97.5	101.4	102.5	99.5	102.3	101.5	101.2
	4	100.9	102.8	99.6	97.8	98.1	103.5	103.0	99.3	102.8	101.7	101.2
	5	101.0	102.8	99.6	98.7	97.9	103.5	103.2	99.6	102.8	101.8	101.3
	6	100.9	102.4	99.6	99.3	98.0	103.0	103.3	99.6	102.8	101.7	101.2
	7	101.0	103.0	99.6	99.1	97.6	100.5	103.3	100.0	102.7	101.5	101.1
	8	101.6	104.2	99.6	99.3	97.3	99.1	104.1	100.1	102.7	104.2	101.2
9	101.7	104.7	99.6	99.8	99.8	97.2	103.7	104.1	99.8	102.8	102.3	101.2
対前年同月比上昇率(%)	2017年 9月	0.7	1.0	-0.2	6.0	-0.2	-0.3	1.8	0.0	0.4	0.2	0.1
	10	0.2	-1.3	-0.1	6.2	-0.3	-0.1	1.6	0.6	0.4	-0.1	0.2
	11	0.6	-0.1	-0.1	5.9	-0.5	-0.3	1.6	0.8	0.4	0.3	0.5
	12	1.0	1.8	-0.1	5.2	-0.9	-0.3	1.6	0.8	0.4	0.4	0.7
	2018年 1月	1.4	3.2	-0.1	4.6	-1.2	0.5	1.6	0.7	0.4	0.5	0.5
	2	1.5	3.0	-0.1	4.3	-1.7	0.3	1.8	1.5	0.4	1.3	0.6
	3	1.1	1.9	-0.2	4.0	-1.4	0.0	1.7	1.7	0.3	0.5	0.5
	4	0.6	0.7	-0.2	3.6	-1.5	0.1	1.9	1.1	0.3	0.2	0.1
	5	0.7	0.8	-0.1	3.1	-1.5	0.1	1.9	1.3	0.3	0.0	0.3
	6	0.7	0.4	-0.1	3.3	-1.0	0.0	2.0	1.4	0.5	0.8	0.4
	7	0.9	1.4	-0.1	3.1	-1.1	0.3	2.0	1.5	0.5	0.6	0.3
	8	1.3	2.1	-0.1	3.4	-1.1	-0.1	1.1	2.0	0.5	1.6	0.0
	9	1.2	1.8	-0.1	3.7	-1.0	0.1	1.0	2.1	0.5	1.0	0.2

(東京都区部 10月分)

(15年=100)

区分	年月	総合	食料	住居	光熱・水道	家具・家事用品	被服及び履物	保健医療	交通通信	教育	教養娯楽	諸雑費
月別指数	2017年平均	100.0	101.9	99.3	91.1	99.9	101.2	101.6	98.3	101.2	102.0	100.6
	2017年 10月	100.2	101.3	99.3	92.7	101.2	103.1	102.8	98.5	101.1	102.8	100.7
	11	100.6	102.7	99.3	92.4	101.0	103.6	102.6	98.7	101.1	102.6	101.0
	12	100.9	104.0	99.2	92.3	101.1	102.4	102.7	98.9	101.1	102.9	100.8
	2018年 1月	100.8	105.6	99.2	92.2	100.4	98.1	102.7	98.7	101.1	101.0	100.7
	2	100.8	104.9	99.2	92.3	100.1	99.0	102.6	98.7	101.1	102.2	100.9
	3	100.5	103.2	99.2	92.7	98.7	101.3	102.6	99.1	101.0	102.2	101.0
	4	100.5	102.0	99.2	93.4	99.0	102.7	103.2	98.7	101.9	102.9	101.2
	5	100.5	102.0	99.2	94.4	98.3	102.6	103.2	98.9	101.9	103.0	101.0
	6	100.5	102.0	99.2	94.9	99.6	102.1	103.4	98.6	101.9	102.9	100.9
	7	100.6	102.7	99.4	95.0	99.4	99.6	103.4	99.2	101.9	102.2	100.7
	8	101.3	103.7	99.4	95.4	98.2	99.3	104.2	99.6	101.9	105.8	100.9
	9	101.4	104.3	99.5	96.0	98.7	104.2	104.0	98.7	101.9	103.3	101.0
10	101.7	104.4	99.6	96.7	100.2	104.2	104.1	98.9	101.9	104.7	101.7	
対前年同月比上昇率(%)	2017年 10月	-0.1	-2.1	-0.2	7.1	0.8	-0.1	1.7	0.1	0.1	-0.1	-0.5
	11	0.3	-0.6	-0.2	6.5	0.1	-0.4	1.6	0.3	0.1	0.5	0.4
	12	1.0	1.8	-0.2	5.8	1.3	0.5	1.9	0.3	0.1	0.6	0.4
	2018年 1月	1.3	3.2	-0.2	5.2	0.9	1.1	2.0	0.4	0.1	0.7	0.1
	2	1.4	3.1	-0.2	4.6	1.2	-0.8	2.1	1.0	0.1	1.9	0.5
	3	1.0	1.8	-0.2	4.1	0.3	-0.1	2.1	1.6	0.0	0.9	0.4
	4	0.5	0.3	-0.1	3.7	0.0	0.2	2.3	0.7	0.2	0.4	0.3
	5	0.4	0.3	-0.1	3.2	-1.8	0.3	2.1	0.6	0.2	0.2	0.2
	6	0.6	0.4	0.0	3.2	-0.3	0.0	2.3	0.3	0.8	1.5	0.7
	7	0.9	1.4	0.3	3.2	-0.6	1.1	2.4	0.2	0.8	0.9	0.5
	8	1.2	2.3	0.2	3.2	-1.4	0.6	1.3	0.8	0.8	2.1	0.2
	9	1.2	2.1	0.3	3.6	-1.1	1.8	1.1	0.7	0.8	1.4	0.6
	10	1.5	3.0	0.3	4.4	-1.0	1.0	1.3	0.4	0.8	1.8	1.0

消費者物価指数(中分類)

全国(9月分)

(15年=100)

費目	2016年平均	17年平均	2017年	18年		前月比(%)	前年 同月比(%)
			9月	8月	9月		
総	99.9	100.4	100.5	101.6	101.7	0.1	1.2
食	101.7	102.4	102.9	104.2	104.7	0.5	1.8
穀類	101.7	103.2	103.2	104.9	105.3	0.3	2.0
魚介類	101.8	107.1	111.4	112.2	113.5	1.1	1.9
生鮮魚介類	101.9	108.5	115.6	114.3	116.1	1.6	0.4
肉類	101.6	103.0	103.6	103.3	103.9	0.6	0.3
乳卵類	100.3	99.7	99.6	102.5	102.7	0.2	3.1
野菜・海藻類	103.7	101.7	103.2	107.5	111.6	3.8	8.1
生鮮野菜	105.0	100.8	102.7	107.2	113.4	5.7	10.4
果物	106.8	105.8	100.4	109.2	104.0	- 4.7	3.5
生鮮果物	107.0	105.9	100.1	109.3	103.6	- 5.2	3.5
油脂・調味料	100.7	101.0	101.3	101.0	101.2	0.1	- 0.1
菓子類	102.5	103.1	103.1	102.6	103.0	0.4	- 0.1
調理食	101.4	101.7	101.8	102.6	102.7	0.1	0.9
飲料	100.3	100.6	100.4	100.2	100.7	0.5	0.3
酒	99.6	102.7	104.2	102.5	102.7	0.2	- 1.4
外食	100.8	101.1	101.2	102.2	102.2	0.0	1.0
住	99.9	99.7	99.7	99.6	99.6	0.0	- 0.1
家	99.7	99.4	99.4	99.2	99.2	0.0	- 0.2
施設	101.0	101.5	101.4	101.6	101.6	0.0	0.2
備修繕・雑	92.7	95.2	96.2	99.3	99.8	0.5	3.7
光熱・水道	92.1	95.0	96.8	99.6	100.3	0.7	3.6
電気ガス	90.4	90.2	91.2	93.4	93.8	0.5	2.8
他の光熱	77.7	96.3	93.7	114.5	115.5	0.8	23.2
上下水道	100.4	100.9	101.1	101.6	101.6	0.0	0.4
家具・家事用品	99.6	99.1	98.1	97.3	97.2	- 0.1	- 1.0
家庭用耐用品	96.5	96.1	93.8	92.4	91.9	- 0.5	- 2.0
室内装備	96.0	92.9	92.3	89.0	88.9	- 0.1	- 3.6
寝具	101.4	102.0	101.4	101.1	101.4	0.3	0.0
家事雑貨	104.7	106.1	106.4	105.8	105.3	- 0.4	- 1.1
家事用品	99.7	97.9	96.9	96.9	97.3	0.4	0.4
家事用品	100.0	100.1	100.1	100.1	100.1	0.0	0.0
被服及び履物	101.8	102.0	103.6	99.1	103.7	4.7	0.1
衣類	101.6	101.7	103.1	97.9	103.3	5.4	0.2
和服	100.0	100.2	100.5	99.5	99.6	0.1	- 0.9
洋服	101.7	101.7	103.2	97.9	103.4	5.7	0.2
シャツ・セーター・下着	101.3	101.4	104.7	97.0	104.7	7.9	0.0
シャツ・セーター	100.9	100.6	105.2	94.4	105.2	11.4	0.0
下着	102.3	103.4	103.6	103.2	103.4	0.2	- 0.2
履物	104.2	105.2	105.4	104.9	105.1	0.2	- 0.3
他の被服	101.0	100.8	100.8	100.2	100.8	0.6	0.0
被服関連サービス	100.8	101.6	101.7	103.3	103.3	0.0	1.5
保健医療	100.9	101.8	103.0	104.1	104.1	0.0	1.0
医薬品・健康保持用	99.9	99.7	100.5	99.9	99.9	0.0	- 0.5
保健医療用品・器具	100.9	101.3	101.7	102.1	102.1	0.0	0.5
保健医療サービス	101.4	103.0	104.7	106.8	106.8	0.0	2.0
交通	98.0	98.3	97.8	100.1	99.8	- 0.3	2.1
自動車等関係	99.9	99.8	99.5	102.2	99.8	- 2.4	0.2
自動車等関係	97.0	99.4	99.0	103.1	103.4	0.2	4.5
通信	99.1	95.3	94.4	93.0	92.6	- 0.4	- 1.9
教育	101.6	102.2	102.3	102.7	102.8	0.0	0.5
授業料等	101.8	102.4	102.4	102.8	102.8	0.0	0.4
教科書・学習参考	100.4	101.0	101.0	101.0	101.0	0.0	0.0
補習習教	101.2	101.8	102.1	102.7	102.8	0.1	0.7
教養娯楽	101.0	101.3	101.3	104.2	102.3	- 1.8	1.0
教養娯楽用耐用品	101.0	98.0	95.1	93.0	96.8	4.0	1.7
教養娯楽用品	100.9	100.8	100.3	100.4	100.6	0.2	0.2
書籍・他の印刷物	100.3	100.8	100.7	101.7	101.7	0.0	1.0
教養娯楽サービス	101.1	102.0	102.4	107.2	103.7	- 3.3	1.3
諸	100.7	100.9	101.0	101.2	101.2	0.0	0.2
美容サービス	100.2	100.4	100.6	100.8	100.7	- 0.1	0.1
美容用品	100.1	99.4	99.5	99.1	99.4	0.3	- 0.1
身の回り用品	101.3	101.8	101.7	102.3	102.4	0.2	0.7
たばこ	101.2	102.3	102.4	103.5	103.5	0.0	1.1
他の諸雑費	101.0	101.8	101.9	102.0	101.9	0.0	0.0

男性の育児休業取得率は調査開始以降最高の10%

内閣府は11月2日、17年度の「国家公務員の育児休業等の取得状況」をまとめた。

育児休業を取得した男性は10% 新たに育児休業を取得した男性は表1のとおり1,314人、取得率は図のとおり10.0%だった。前年度を1.8ポイント上回り、調査開始以降の最高を記録した。一方、女性は2,927人、取得率は100.8%と前年度を0.9ポイント上回った。取得率とは、当該年度中に新たに育児休業が取得可能になった職員数に対する新規取得者数（たとえば、17年度については、17年度中に新たに育児休業を取得した者（14年～16年度に取得可能になった職員数を含む）の割合をいう。このため、取得率が100%を超えることがある。

男性の休業期間は1月以下が7割 17年度に新たに育児休業を取得した職員の休業期間の平均は表2のとおり、10.5月、（男性2.0月、女性14.3月）だった。前年度は11.9月（男性2.3月、女性15.5月）だった。

休業期間は、男性は1月以下が68.0%で最も多く、女性は9月超12月以下が28.9%で最も多かった。女性は12月超の割合が45.5%を占めた。

男性は5日以上産休が5割超 男性の産休5日以上使用率＝配偶者出産休暇（2日）または育児参加のための休暇（5日）を5日以上使用した男性の割合は表3のとおり、前年度から12.8ポイント増えて51.9%（6,795人）により初めて5割を超えた。なお、17年度に子どもが生まれた男性（1万3,080人）のうち、「男の産休」を使用した男性の割合は82.8%（前年度80.1%）だった。

17年度に子どもが生まれた男性職員のうち、配偶者出産休暇を使用した割合は79.6%（前年度77.5%）、平均使用日数は1.8日（同1.87）だった。

表1 育児休業の取得状況

区分	新規取得者数 (A) (人)	当該年度中に新たに育児休業が取得可能になった職員数 (B) (人)	取得率 A/B (%)
男性			
17年度	1,314	13,080	10.0
16年度	1,044	12,764	8.2
女性			
17年度	2,927	2,903	100.8
16年度	2,800	2,804	99.9

注 一般職（行政執行法人職員を除く）および防衛省の特別職の数値

育児休業取得率の推移

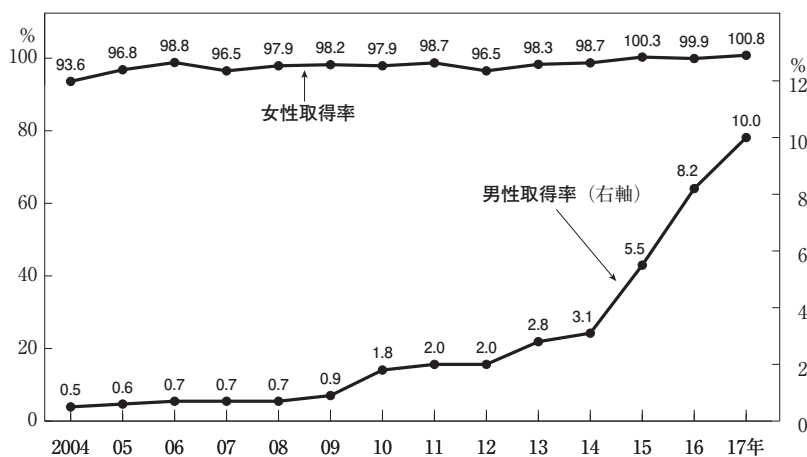


表2 育児休業期間の分布 (%)

区分	全職員	男性	女性
1月以下	21.8	68.0	1.1
1月超3月以下	7.1	15.9	3.1
3月超6月以下	8.1	7.2	8.5
6月超9月以下	10.0	3.5	12.9
9月超12月以下	21.0	3.5	28.9
12月超24月以下	19.4	1.6	27.4
24月超	12.6	0.3	18.1
平均取得期間	10.5月	2.0月	14.3月

表3 「男の産休5日以上」の使用率

年 度	割合 (%)
2014年度	24.7
15年度	30.8
16年度	39.1
17年度	51.9

注 配偶者出産休暇または育児参加のための休暇のどちらか一方の休暇のみ使用した場合、両休暇を使用した場合、そのいずれも含む