

旬刊

福  
利  
厚  
生

No.2271

ISSN1343-568X

「働き方改革」が進む中で、  
中小・中堅企業の福利厚生はどう変わったか  
特集 2019年版

## 中小・中堅企業の福利厚生

連載 探訪！我が社の保育園(進化する企業内保育事業)(1)  
SGホールディングス「SGH Kids Garden」

連載 福利厚生制度の設計から規程整備まで(5) 可児俊信  
育児費用を支援する各種制度

2019  
May

5

上旬号

## 特集

2019年版

## 中小・中堅企業の福利厚生

中小・中堅企業の福利厚生の最新水準	5
1 福利厚生費と福利厚生制度	7
2 経営環境と雇用関係, 生活意識	11
3 家計と所得, 貯蓄, 生活設計	20
4 家族手当, 住宅手当の支給額	25
5 生涯労働時間と休日, 休暇	26
6 仕事と生活の両立支援の実現度	30
7 結婚, 母性保護, 子育て支援	32
8 介護休業制度と介護費用負担	37
9 健康管理とメンタルヘルスケア	42
10 定年後の雇用継続と老後資金	48

## 連載 第5回

福利厚生制度の設計から規程整備まで 育児費用を支援する各種制度	可児俊信	52
------------------------------------	------	----

## 新連載

探訪！我が社の保育園（進化する企業内保育事業）	56
SGホールディングス「SGH Kids Garden」 ～“園”の存在は、グループ全社の「働く」を支えるメッセージ～	

## 四季報

福利厚生情報／四季報（2019年1月～3月）	58
------------------------	----

## 物価指数

消費者物価指数（全国3月分, 都区部4月分）	60
------------------------	----

## 老後・年金

内閣府 老後の生活設計と公的年金に関する世論調査 66歳以上も働くは4割, 経済的事情が理由のトップ	62
---	----

## 指標

福利厚生関連指標（5月分）	64
---------------	----

## アラカルト

福利厚生アラカルト（4月下旬分）	40
------------------	----

「旬刊福利厚生」2019年4月下旬号（No.2270）お詫びと訂正

「特集／事業所内保育施設の運営実績」の各社別一覧表について、61頁の株式会社エックスの保育施設名称に誤りがありました。

誤：ナーサリー de アンジュ竹ノ塚幼稚園 正：ナーサリー de アンジュ竹の塚幼稚園

読者ならびに関係者の方々にお詫び申し上げますとともに訂正いたします。

ホームページアドレス <http://www.rouken.com>

小社の出版物の案内・購入ご注文にもご利用下さい。

# 中小・中堅企業の福利厚生

— 大企業=100のときの中小・中堅企業の指数は81.3に —

「中小企業白書」によると、非一次産業の中小企業数は最新の16年集計で個人事業者を含め357.8万社、全体の99.7%を占める。民営企業ベースの従事者数3,220万人、全体の68.8%を占める。このように、中小企業の存在感はきわめて大きい。福利厚生も中小企業の水準によって影響を受ける。福利厚生は、大企業と中小企業との間に大幅な格差があるとされている。では、実際の格差はどの程度なのだろうか。本誌では、最近4年間で入手可能な291のデータから格差を、大企業=100とした指数で推計してみた。

## 中小・中堅企業の福利厚生の最新水準

### 「福利厚生費・制度」の指数は76.8

大企業の福利厚生水準を100とした中小企業の水準を計測してみると、平均指数は81.3、分野別の指数は別図表1のようになった。

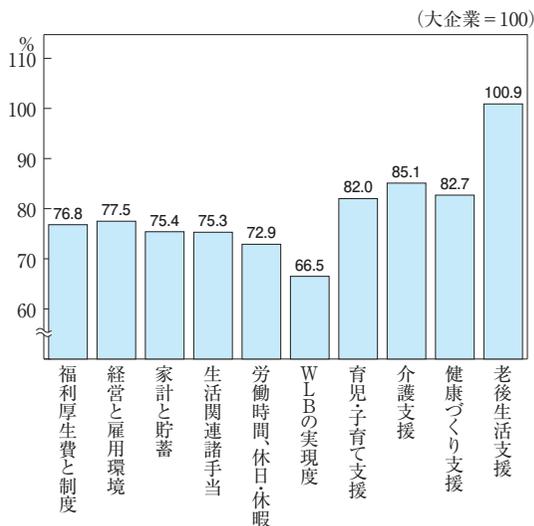
分野別の指数の分布は別図表2のとおりだった。大企業の水準を上回る指数100以上も少なくなかった。

本誌では、指数75を下回ると『格差大』と判定した。

指数が75を下回った分野は、「WLBの実現度」の66.5、「労働時間、休日・休暇」の72.9だった。

「家計と貯蓄」は75.4、「生活関連諸手当」は75.3で判定基準とした指数75の線上にあった。「福利厚生費・制度」は76.8だった。

別図表1 10分野別にみた大企業との格差



注 下表による、平均は81.3

別図表2

10分野別にみた大企業との格差と項目別指数の分布

(大企業=100)

区分	福利厚生費・制度	経営と雇用環境	家計と貯蓄	生活関連諸手当	労働時間、休日・休暇	WLBの実現度	育児・子育て支援	介護支援	健康づくり支援	老後生活支援
単純平均	76.8	77.5	75.4	75.3	72.9	66.5	82.0	85.1	82.7	100.9
大企業=100のときの指数の分布 (%)	30未満				3.0	5.9	1.7		3.3	
	30~	7.4	4.0	6.7	9.1	23.5	10.0	7.7	11.7	8.3
	50~	33.3	40.0	33.3	50.0	39.4	23.5	23.1	18.3	37.5
	75~	51.9	48.0	53.3	50.0	45.5	41.2	41.7	50.0	45.0
100以上	7.4	8.0	6.7		3.0	5.9	21.7	19.2	21.7	33.3

注 中小企業は100~299人を基本に該当人数区分がないときは100~999人などで代替、大企業は1,000人以上を基本としたが該当人数区分がないときは5,000人以上などで代替した。単純平均は、後掲表1~10による、分布は同1~10掲載の項目ごとの指数の分布

中小・中堅企業の福利厚生関連指数の測定に利用した主な資料名と調査機関一覧

(資料番号は、表1～10の出所欄に対応)

調査機関	資料番号	資料の名称	調査機関	資料番号	資料の名称
中小企業庁 厚労省	1	・中小企業白書	東京都  JILPT  経団連 連合総研	29	・男女雇用平等参画状況調査
	2	・中小企業実態基本調査		30	・中小企業の賃金・退職金事情
	3	・中小企業景況調査		31	・中小企業の労働条件等実態調査
	4	・就労条件総合調査		32	・仕事と介護の両立に関する調査
	5	・賃金構造基本統計調査		33	・ユースフル労働統計
	6	・雇用動向調査		34	・中小企業の「採用と定着」調査
	7	・雇用均等基本調査		35	・妊娠等を理由とする不利益取り扱いおよびセクシャルハラスメントに関する実態調査
	8	・新規学卒者の離職状況		36	・働き方のあり方等に関する調査
	9	・高齢者の雇用状況		37	・人材(人手)不足の現状等に関する調査
	10	・労働安全衛生調査		38	・高齢者の雇用に関する調査
	11	・派遣労働者実態調査		39	・企業における福利厚生施策の実態に関する調査
	12	・労使関係総合調査		40	・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
	13	・外国人雇用状況		41	・企業の人的資源の「見える化」に関する研究
	14	・転職者実態調査		42	・病気の治療と仕事の両立に関する調査
	15	・厚生年金適用状況調べ		43	・退職金・年金に関する実態調査
	16	・仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査		44	・勤労者短観
内閣府 総務省	17	・パートタイム労働者総合実態調査	45	・労働組合の基礎的な活動実態に関する調査	
	18	・一般職業紹介状況	46	・非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査	
	19	・ストレスチェックの実施状況	47	・中小企業労働事情実態調査	
経産省	20	・企業行動に関するアンケート調査	48	・生活保障に関する調査	
	21	・労働力調査	49	・生命保険に関する全国実態調査	
	22	・家計調査	50	・大卒求人倍率調査	
財務省	23	・経済センサス・基礎調査	51	・出生動向基本調査	
	24	・企業活動基本調査	52	・生活関連諸手当調べ	
国交省	25	・中小企業の雇用状況に関する調査			
日本銀行	26	・法人企業統計			
	27	・テレワーク人口実態調査			
	28	・短観			

「WLBの実現度」では、妊娠・出産離退職の多さ、テレワークの導入率の低さ、くるみん認定率、健康経営銘柄選定率、WLB優良企業認定率の低さが影響した。

「労働時間、休日・休暇」では、勤務間インターバル、フレックスタイムの実施率が低かったこと、リフレッシュ、ボランティアの各休暇実施率の低さ、年休取得率・取得支援への取り組みが低率だったことが影響した。

「家計と貯蓄」では、純貯蓄現在高、税込み収入900万円以上の世帯主の割合の低さが影響した。その一方で、生涯賃金、賃金への満足度は一定の水準を示した。

「生活関連諸手当」では、手当額の水準が大企業を大きく下回ったことが影響した。

「福利厚生費・制度」では、福利厚生費の水準、福利厚生施設の整備度、アウトソーシングおよびカフェテリアプランの導入率の低さが目立った一方で、福利厚生充実意欲の高さが大企業を上回った。しかし、パートへの福利厚生制度の適用率は大企業との間に差がみられた。

老後生活支援の指数は唯一100超示す

以上のほか、「育児・子育て支援」「介護支援」「健康づくり支援」の指数は80台、「老後生活支援」の指数は唯一100を超えた。

中小企業では、雇用の継続関係の指標の多くが大企業を上回った。老後生活費の水準、企業年金への信頼度、個人年金保険の加入率が大企業を上回った。しかし、退職給付の水準、企業年金制度の導入率、個人年金保険の基本年金額は大企業の水準を大幅に下回った。

全分野の平均指数は81.3

10分野で291のデータを収集したが、これをすべて単純平均した指数は81.3だった。

生活満足度をあらわすデータのみを抽出すると、指数は①生活全般に満足94.5、②この会社で働き続けたい93.3、③休日・休暇に満足88.3、④WLBが適度に取りれる80.5、⑤職場の人間関係が良い98.7、⑥老後保障に私的準備あり92.8となっている。単純平均は91.4だった。

### 指数のあらまし

指数は表1のとおり、単純平均で76.8だった。目安とした75を上回った。

このうち、福利厚生費関係の指数は71.6だった。目安とした指数75を下回った。費用面では大企業優位の状況だった。

福利厚生施策関係の指数は71.7だった。アウトソーシング、カフェテリアプランの導入率、食堂・寮の完備率、余暇活動の支援率、入社前との福利厚生の落差ありが影響した。

しかし、非正規への福利厚生施策の適用率の指数は88.8で、格差の目安とした指数75を上回った。法でパートへの給食施設、更衣室、休憩室の均等利用が定められたことで、指数が80台を示したこ

とが大きかった。中小企業では、非正規への福利厚生施設の適用率や慶弔休暇の適用率を正規と同じとする割合が高かったことも指数を引き上げた。ただし、パートへの社外活動補助適用率の指数は53.0にとどまった。

### 福利厚生費

#### ■労働費用総額の指数は77.8

現金給与額に労働者を雇用するための現金給与以外の費用を含めた従業員1人1カ月当たりの労働費用総額は図表1-1のとおり、15年（15年または14年度1年間の費用、以下同じ）で計41万6,824円だった。1人年額500万円かかっている。

22～65歳の43年間雇用すれば、大企業では2億

表1 福利厚生費、福利厚生制度関係の主な項目における中小・中堅企業の指数

区分	項目	調査年	単位	中小・中堅企業	大企業	中小・中堅企業÷大企業	出所番号
福利厚生費関係 (71.6)	・労働費用総額	15年	千円	374.3	481.1	77.8	4
	・現金給与以外の労働費用	15年	千円	64.3	105.2	61.1	4
	・福利厚生費（現物給付を含む）	15年	千円	49.6	62.9	78.9	4
	・福利費	17年度	千円	59.1	99.1	59.6	26
	・常時従業者1人当たり福利厚生費	16年度	千円	64.5	109.4	59.0	24
	・給与総額に占める福利厚生費	16年度	%	17.7	19.4	91.2	24
	・人件費に占める福利厚生費	16年度	%	14.0	17.2	81.4	26
	・法定福利費	15年	円	43,641	53,254	81.9	4
	・法定外福利費	15年	円	4,963	9,237	53.7	4
	福利厚生施策関係 (71.7)	・福利厚生を抑制し賃金の原資に充ててほしい	17年	%	40.0	37.6	-
・アウトソーシングとカフェテリアプランを導入		17年	%	31.2	37.5	83.2	39
・カフェテリアプランの導入		17年	%	3.2	9.4	34.0	39
・食堂・寮が完備		15年	%	24.3	52.5	46.3	25
・余暇活動への支援あり		15年	%	41.7	67.3	62.0	25
・慶弔見舞金の支給		15年	%	93.3	97.0	96.2	25
・会社の指示によらない自己啓発を実施・予定		15年	%	46.6	61.7	75.5	37
・今後、福利厚生を充実させたい		15年	%	39.0	44.6	87.4	33
・入社前イメージより福利厚生が充実していた		15年	%	22.1	37.7	58.6	33
・転職先の福利厚生を重視		15年	%	34.0	39.5	86.1	36
・転職先での福利厚生満足度（満足一不満）	15年	DI	47.0	53.4	88.0	14	
非正規への福利厚生適用関係 (88.8)	・非正規の福利厚生施設適用が正社員と異なる	15年	%	25.2	31.2	*123.8	46
	・非正規の慶弔休暇の適用が正社員と異なる	15年	%	33.0	44.5	*134.8	46
	・パートの給食施設利用適用率	16年	%	50.2	80.6	62.3	17
	・パートの更衣室利用適用率	16年	%	81.0	85.2	95.1	17
	・パートの休憩室利用適用率	16年	%	80.2	88.6	90.5	17
	・パートへの人間ドック補助適用率	16年	%	26.9	37.4	71.9	17
	・パートへの社外活動補助適用率	16年	%	19.3	36.4	53.0	17
	・パートへの慶弔休暇適用率	16年	%	57.2	72.3	79.1	17
単純平均						76.8	

注（ ）内は小項目での格差、※は大企業÷中小・中堅企業

4,824万円かかるが、100～299人では1億9,304万円であり、両者の差は5,520万円になる。現金給与以外の費用の差は2,112万円だった。労働費用総額の指数は77.8だった。

### ■100～299人=100で1,000人以上は128.6

100～299人=100とした15年の労働費用総額の指数は1,000人以上で128.6だった。

労働費用総額は、常用労働者1人1カ月当たりの費用とされている。

常用労働者は、①期間を定めずに雇われている労働者、②1カ月を超える期間を定めて雇われている労働者、③1カ月以内の期間を定めて雇用されている労働者または日々雇われている労働者で当該年の前年の11月および12月の各月にそれぞれ18日以上雇用された者のいずれかに該当する者とされている。この定義に該当すればパートも常用労働者に含まれる。

### ■現金給与を上回る現金給与以外の指数

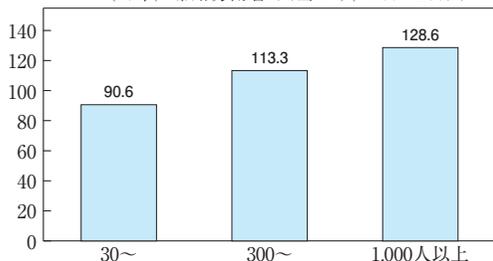
現金給与額と現金給与以外の労働費用額を100～299人=100の指数で比べると図表1-3のとおり、1,000人以上では、現金給与額が121.3だったのに対し、現金給与以外の労働費用額は163.7だ

図表1-1 労働費用総額  
(15年、常用労働者1人1カ月当たり、円)

区 分	労働費用 総額	現金給与以外	
		現金給与額	現金給与以外
計	416,824	337,192	79,632
30～	338,909	284,469	54,439
100～	374,117	309,863	64,254
300～	423,825	349,632	74,193
1,000人以上	481,077	375,888	105,189

注 厚労省「就労条件総合調査」、15年または14年度の1年間

図表1-2 労働費用総額の規模格差  
(15年、常用労働者1人当たり、100～299人=100)



注 厚労省「就労条件総合調査」、15年または14年度の1年間

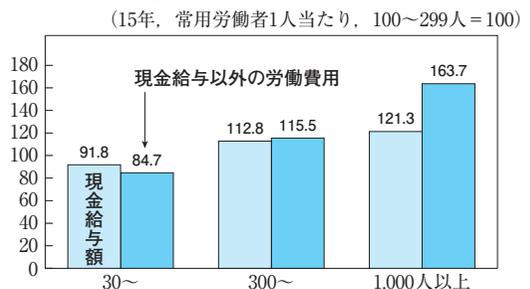
った。

中小企業と大企業では、現金給与額の差も大きかったが、現金給与以外の労働費用額の差はさらに大きかった。

### ■給与総額に占める福利厚生費指数は89.1

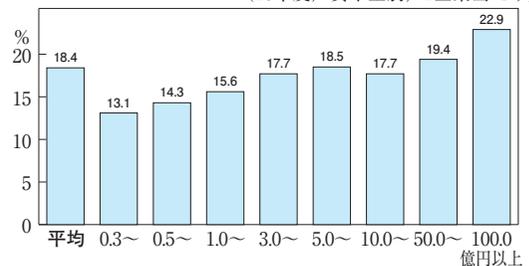
16年度について資本金規模別に常時従業員1人当たりの給与総額と福利厚生費をみると図表1-4、図表1-5のとおりだった。便宜上、資本金3億円以上5億円未満と100億円以上を比べると福利厚生費の指数は59.0だった。

図表1-3 現金給与額、現金給与以外の労働費用の規模格差  
(15年、常用労働者1人当たり、100～299人=100)



注 厚労省「就労条件総合調査」、15年または14年度の1年間

図表1-4 給与総額に占める福利厚生費の割合  
(16年度、資本金別、1企業当たり)



注 経産省「企業活動基本調査」

図表1-5 常時従業員1人当たり福利厚生費  
(16年度、資本金別、月額、千円、%)

区 分	給与総額	福利厚生費	給与総額に占める割合
計	354.1	65.1	18.4
1,000万～	277.1	36.3	13.1
3,000万～	300.3	42.9	14.3
1億～	291.4	45.6	15.6
3億～	364.4	64.5	17.7
5億～	352.7	65.4	18.5
10億～	313.5	55.4	17.7
50億～	396.3	76.8	19.4
100億円以上	477.5	109.4	22.9

注 経産省「企業活動基本調査」

給与総額の差は1.3倍だったが、福利厚生費の差は1.7倍だった。

### ■法定外福利費の指数は186.1

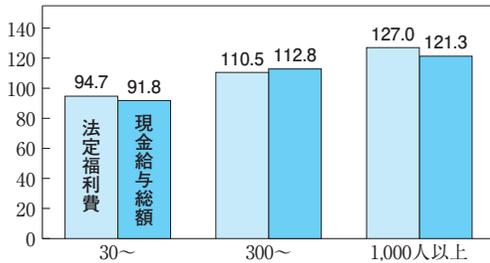
労働費用のうち法定福利費は図表1-6のとおり、現金給与額に比例している。

法定外福利費の指数は図表1-7のとおり、100～299人=100で1,000人以上は186.1だった。

費用別の指数は図表1-8のとおり、住居が258.0、医療保健が183.0で、ともに大企業との差

図表1-6 法定福利費と現金給与額の規模格差

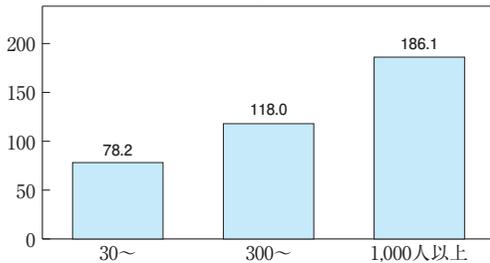
(15年、常用労働者1人当たり、100～299人=100)



注 厚労省「就労条件総合調査」, 15年または14年度の1年間

図表1-7 法定外福利費の規模格差

(15年、常用労働者1人当たり、100～299人=100)



注 厚労省「就労条件総合調査」, 15年または14年度の1年間

図表1-8 法定外福利費の内訳

(15年、従業員1人当たり月額)

区分	規模計 実額 (円)	指数, 100～299人=100		
		30～	300～	1,000人以上
法定外福利費計	6,582	78.2	118.0	186.1
住居	3,090	37.0	152.1	258.0
医療保健	877	105.7	106.1	183.0
食事	616	65.1	90.3	84.1
文化・体育・娯楽	383	107.2	134.6	143.8
私的保険制度	552	238.0	74.7	83.4
労災付加給付	128	107.4	69.9	95.6
慶弔見舞等	222	72.6	89.5	105.1
財形奨励金・給付金等	161	45.6	38.1	165.0

注 厚労省「就労条件総合調査」, 15年または14年度の1年間、100～299人は規模計に含む

は大きかった。

## 福利厚生制度・施策の目的

### ■中小で目立つ仕事の意欲の向上

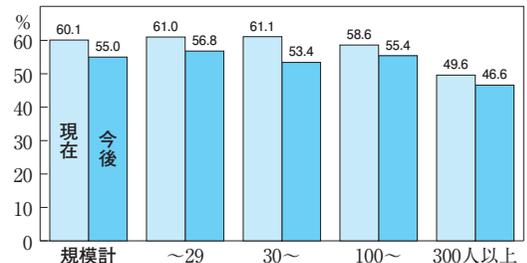
福利厚生制度・施策の目的をみると図表1-9～図表1-13のとおりだった。

このうち仕事に対する意欲の向上を重視する割合は図表1-9のとおり、半数を超えた。

従業員の定着を重視する割合は図表1-10のとおり、100～299人、300人以上で高率だった。この点は、図表1-11の人材の確保も同じ傾向で、

図表1-9 福利厚生制度・施策の目的として「従業員の仕事に対する意欲の向上」を重視する割合

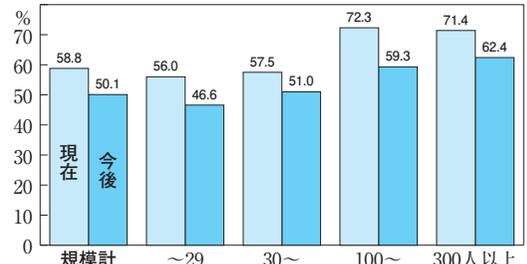
(17年)



注 JILPT「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」

図表1-10 福利厚生制度・施策の目的として「従業員の定着」を重視する割合

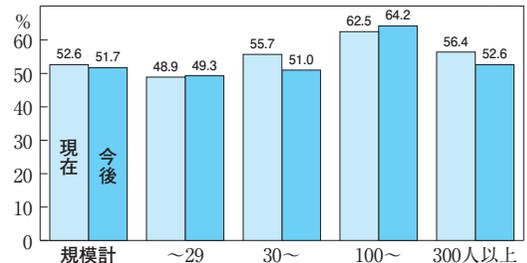
(17年)



注 JILPT「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」

図表1-11 福利厚生制度・施策の目的として「人材の確保」を重視する割合

(17年)



注 JILPT「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」

中小企業内部で目的に温度差があった。

### ■一体感の醸成は小規模企業で高率

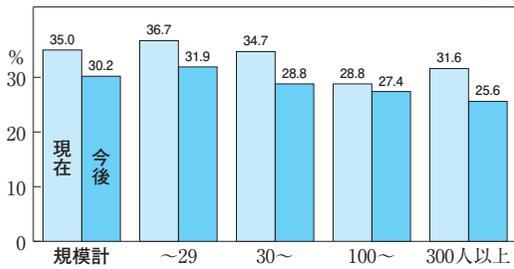
従業員の一体感の醸成を重視する割合は図表1-12のとおり、小規模企業で目立った。

仕事に専念できる環境づくりを重視する割合は図表1-13のとおり、現在より今後に多くみられ、特に100～299人、300人以上では40%台だった。

## 福利厚生か賃金か

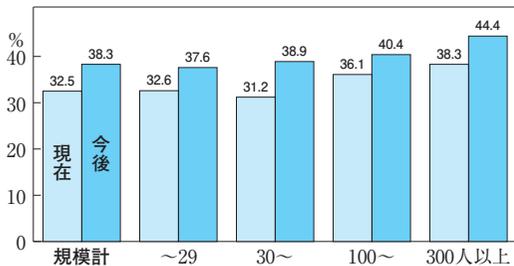
「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金

図表1-12 福利厚生制度・施策の目的として「従業員の一体感の醸成」を重視する割合 (17年)



注 JILPT「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」

図表1-13 福利厚生制度・施策の目的として「仕事に専念できる環境づくり」を重視する割合 (17年)



注 JILPT「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」  
仕事に専念できる環境づくり=生活の安定をいう

図表1-16 アウトソーシング・カフェテリアプランの実施・導入割合

(17年, %)

区分	アウトソーシングと カフェテリアプラン の両方を実施・導入 A	アウトソーシング のみ実施 B	カフェテリアプラン のみ導入 C	A+B	A+C	どちらも 実施・導入 していない	無回答
規模計	0.9	14.1	0.5	15.0	1.3	76.6	8.0
~30	0.5	10.4	0.2	10.9	0.7	79.6	9.3
30~	0.2	13.5	0.5	13.7	0.7	78.8	7.0
100~	2.8	28.4	0.4	31.2	3.2	65.3	3.2
300~	5.0	28.7	3.0	33.7	7.9	60.4	3.0
1,000人以上	6.3	31.3	3.1	37.5	9.4	53.1	6.3
無回答	0.0	14.1	1.6	14.1	1.6	64.1	20.3

注 JILPT「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」

に充てていきたい/充てて欲しいとした割合は図表1-14のとおり、規模を問わず半数を超えることはなかったが、小規模企業ほどが高率だった。

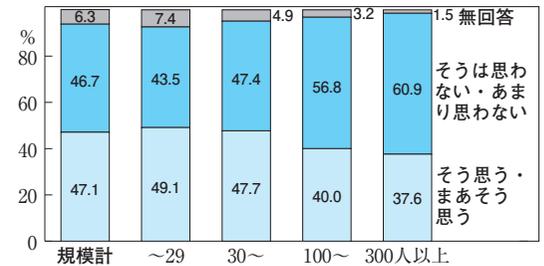
## 同一労働同一賃金への対応

同一労働同一賃金への対応では図表1-15のとおり、手当、退職金、休暇での対応が目立った。

## アウトソーシング、カフェ

福利厚生のアウトソーシングの導入率は図表1-16のとおり、大規模ほど高率で、カフェテリアプラン導入率は中小企業では5%未満だった。

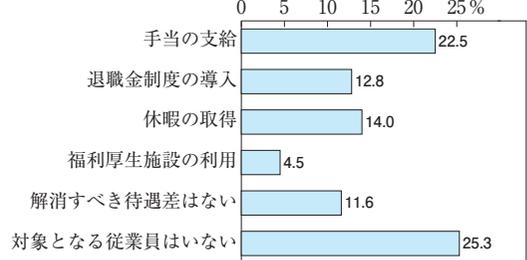
図表1-14 「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てていきたい/充てて欲しい」という考え方についての認識 (17年)



注 JILPT「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」

図表1-15 中小企業の同一労働同一賃金への対応 (福利厚生関連を抽出)

(18年度)



注 全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」

## 指数のあらまし

指数は表2のとおり、単純平均で77.5だった。

このうち、経営環境の指数は景況判断のみで50.0、雇用環境の指数は、雇用判断、離職率などの指数が低かったため75.9にとどまった。目安とした75の線上だった。労使関係は、非正規への対応面での指数が低かったため54.9だった。生活意識の指数は比較的良好で89.4を示した。

## 中小企業数と従業者数

## ■日本の中小企業像

日本の中小企業象は図表2-1のとおり、1企業

当たりの平均値で、資本金1,650万円、売上高3.9億円、従業員数14.0人だった。

中小企業基本法第2条では、中小企業を、同条第5項では小規模企業を、資本金と常時雇用する従業員数から定義している。これをまとめると図表2-2のようになる。資本金、従業員数いずれかに該当すれば、基本法上の中小企業ということになる。

ただし、統計によっては、基本法の定義によらないものもある。財務省の「法人企業統計」では、図表2-1でいう3億円を含む区分は1億円以上10億円未満として括っている。基本法では、常時使用する従業員には、会社役員、個人事業主は含まれないが、非正規社員、出向者は実態に合わせてカ

表2 経営環境、雇用関係の主な項目における中小・中堅企業指数

区分	項目	調査年	単位	中小・中堅企業	大企業	中小・中堅企業÷大企業	出所番号
経営環境 (50.0)	・非1次産業の企業数	16年	万社	380	1.1	-	1
	・非1次産業に占める中小企業の割合	16年	%	9.7	0.3	-	1
	・景況判断 (19年3月)	19年	DI	6	12	50.0	28
雇用環境 (75.9)	・雇用判断 (19年3月)	19年	DI	△39	△23	*59.0	28
	・雇用者数	18年	万人	3,464	1,359	-	23
	・人手不足と回答した割合	15年	%	42.3	47.5	*112.3	37
	・今後3年間で雇用者数を増やす企業	18年度	%	58.7	69.3	84.7	20
	・大卒求人倍率 (19年卒)	18年	倍	6.4	0.9	-	50
	・転職意向あり	15年	%	54.5	34.8	*63.9	44
	・一般労働者の離職率	16年	%	13.2	9.6	*72.7	6
	・短期間退職者が多い	16年	%	44.4	29.1	*65.5	44
	・転職意向	18年	%	46.7	36.5	*78.2	44
	・過去1年間の入職者に占める離職者の割合	15年	%	75.9	86.3	*113.7	37
	・過去3年間の採用者数に占める在籍者の割合	15年	%	76.9	84.9	90.6	37
	・新規学卒者の3年目までの離職率・高卒	15年卒	%	36.5	25.3	*69.3	8
	・新規学卒者の3年目までの離職率・大卒	15年卒	%	31.9	24.2	*75.9	8
・多様な働き方にフレックスタイムが必要	16年	%	50.4	69.7	72.3	29	
・多様な働き方に在宅勤務が必要	16年	%	29.4	58.1	50.6	29	
・多様な働き方に関する制度数	16年	個	1.2	2.2	54.5	29	
・派遣労働者がいる事業所	17年	%	50.1	83.5	-	11	
労使関係 (54.9)	・非正規の福利厚生に労使交渉	17年	%	15.2	25.2	60.3	12
	・非正規の福利厚生事項の労使協約あり	17年	%	9.2	18.6	49.5	12
生活意識 (89.4)	・生活全般に満足	18年	%	36.1	38.2	94.5	44
	・現在の会社で働き続けたい	18年	%	71.2	76.3	93.3	40
	・非正規の生活全般の満足度	15年	%	31.2	39.2	79.6	44
	・勤めている会社を大切に感じている	15年	%	28.1	34.2	82.2	44
	・職場の人間関係が良い	16年	%	50.5	55.2	91.5	44
	・いざというとき頼りになるのは自分だけ	15年	%	48.2	46.0	*95.4	44
	・いざというとき頼りになるのは家族だ	15年	%	59.9	64.6	92.7	44
	・いざというとき頼りになるのは職場の仲間	15年	%	10.2	11.9	85.7	44
単純平均						77.5	

注 ※は大企業÷中小・中堅企業

ウントするとしている。

従業員数が中小企業に該当するかは、業種によって異なるが、実際の統計では、多くが30～299人を中小企業として集計している。なかには30～499人、100～499人、100～999人などに区分するものもある。

### ■非一次産業の99.7%が中小企業に該当

非一次産業に属する中小企業数は図表2-3のとおり、減少傾向にある。

99年の483.7万社が14年には380.9万社に、16年には357.8万社にまで減少した。

このうち、中規模企業は12年から16年にかけて2.0万社増加したが、小規模企業は09年の367万社が16年には61.7万社減の304.8万社になった。小規模企業数は、12年から14年の2年間で、開業が28.6万社、廃業が45.7万社で、廃業を開業が大きく上回った。

非一次産業に属する中小企業の割合は図表2-4のとおり、各年とも99%以上を占め、その大部分は小規模企業だった。

### ■中小企業経営の特徴

18年版の「中小企業白書」では、第1部第4章「中小企業の経営のあり方」のまとめの中で、(これまでの分析を通じて)「中小企業においてはオーナー経営企業であることが多く、長期的な目線による経営ができるというプラスの側面がある一方

図表2-1 日本の中小企業像

(15年度、1企業当たり、百万円)

区分	中央値	平均値
資本金	5.1	16.5
売上高	67.9	387.3
経常利益	1.6	12.5
総資産	54.2	385.6
従業員数(人)	3.0	14.0

注 CRD協会、法人および個人事業者

図表2-2

### 中小企業の定義

業種	中小企業者 (下記のいずれかを満たすこと)		うち小規模企業者
	資本金	常時雇用する従業員	常時雇用する従業員
①製造業・建設業・運輸業その他の業種(②～④を除く)	3億円以下	300人以下	20人以下
②卸売業	1億円以下	100人以下	5人以下
③サービス業	5,000万円以下	100人以下	5人以下
④小売業	5,000万円以下	50人以下	5人以下

注 「中小企業白書」(18年版)

で、取締役会の開催や、経営計画の策定に取り組みにくいという、マイナスの側面が示された」としている。

また、(アンケート調査によると)「中小企業の経営に対して影響の大きい主体は従業員や役員といった社内の関係者や、家族・親族であることが多く、外部の株主が存在する企業や社外からの役員を受け入れている企業が少なく、取締役会の設置といった組織的な意思決定構造が未整備であること、決算情報等の情報開示や経営計画の策定、管理会計の取り組みが進んでいない面が示された。他方で、従業員規模が拡大していく過程でこれらが整備されていく状況が確認された」と述べている。

図表2-3 中小企業数の推移



注 中小企業庁「中小企業白書」(19年版)、06年までは「事業所・企業つ調査」、09年以降は「経済センサス」

図表2-4 非一次産業の99.7%が中小企業

(企業ベース、%)

区分	中小企業	うち小規模企業	大企業
2009年	99.7	87.0	0.3
12年	99.7	86.5	0.3
14年	99.7	85.1	0.3
16年	99.7	84.9	0.3

注 「中小企業白書」(19年版)、総務省「経済センサス基礎調査」再編加工

## ■減少する従業員数

中小企業の従業員数は減少を続けている。図表2-5によると、11年度には1,982万人いた常用雇用者数は16年度には1,833万人に減った。17年度はやや盛り返して1,911万人になったが、12年度の1,997万人にはおよばなかった。

## ■就労形態は正社員・正職員が1,207万人

就労形態は図表2-6のとおりだった。正社員・正職員が1,207万人を占め最も多かった。正社員・正職員以外は705万人、役員は329万人、出向・派遣従業員が88万人の順だった。

男女別でみると、男性では正社員・正職員が898万人を占めたが、女性では正社員・正職員以外が460万人で最も多く、女性常用労働者の59.9%を占めた。

## ■58.9%が中小企業等に就労

雇用者の規模別分布を図表2-7、図表2-8で見ると、1~499人規模に58.9%が就労していた。男性では58.4%、女性では61.8%が中小企業等に勤

務していた。

企業規模1,000人以上勤務者は23.1%、官公庁勤務者は8.6%だった。

10人に7人は中小企業等に勤めている。中小企業雇用者の福利厚生水準の高低が雇用者全体の水準を大きく左右する。

## ■1企業当たり従業員数は15.6人

中小企業基本法では、製造業は300人以下、卸売業、サービス業は100人以下、小売業は50人以下を中小企業と定義しているが、中小企業の1企業当たり従業員数は図表2-9のとおり、17年度で15.6人だった。1企業当たりの従業員数は、横ばいで推移している。

図表2-7 雇用者の規模分布（非農林）（17年、万人）

区分	計	男	女
計	5,877	3,233	2,644
1~29	1,540	810	730
30~	892	478	414
100~	1,032	601	491
500~	411	229	182
1,000人以上	1,359	792	567
官公	505	285	220
規模不詳	78	39	39

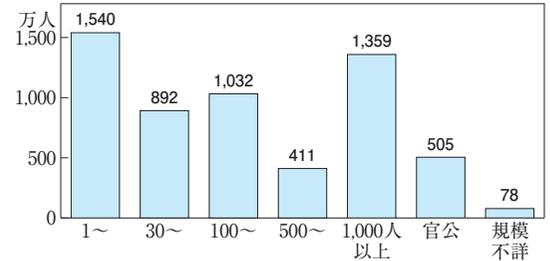
注 総務省「労働力調査」、従業員規模

図表2-5 中小企業の従業員数は増加へ



注 中企庁「中小企業実態基本調査」、法人企業、他社からの出向・派遣を除く

図表2-8 雇用者数の規模分布（17年）



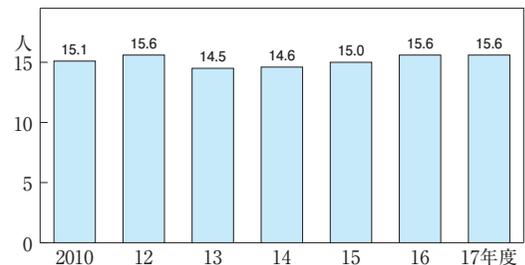
注 総務省「労働力調査」、従業員規模

図表2-6 中小企業の従業員数（17年度、千人）

区分	計	男性	女性
合計	23,647	14,469	9,179
出向・派遣を除く合計	22,772	13,927	8,845
役員	3,288	2,297	990
常用労働者	19,114	11,436	7,678
正社員・正職員	12,066	8,984	3,081
正社員・正職員以外	7,049	2,452	4,597
臨時雇用者	371	194	177
出向・派遣従業員	875	541	333
出向従業員（役員を含む）	390	300	90
派遣従業員	484	241	243

注 中小企業庁「中小企業実態基本調査」

図表2-9 中小企業1企業当たりの従業員数は15人台で横ばい



注 中企庁「中小企業実態基本調査」、法人企業、他社からの出向・派遣を除く

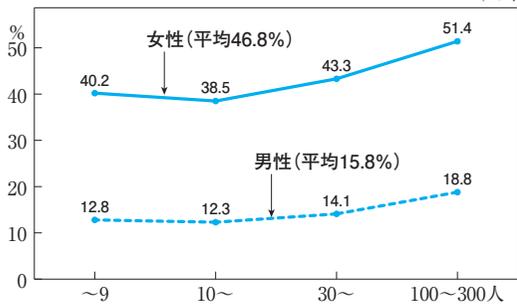
## ■女性非正規社員が100～300人で51.4%

非正規社員の割合は、女性では15年48.0%→16年47.1%→17年46.4%→18年46.8%、男性では15年15.7%→16年15.3%→17年15.4%→18年15.8%だった。

女性ではやや減ったが、男性では近年緩やかに増加している。

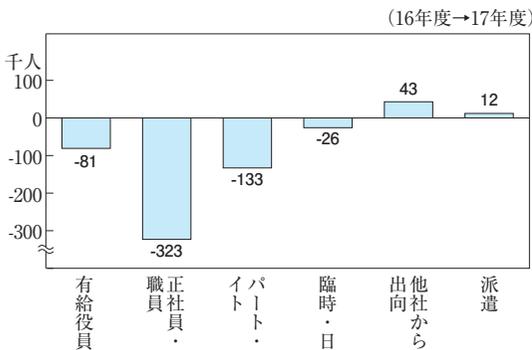
非正規社員の割合を規模別にみると図表2-10のとおり、男女とも規模が大きいほど高率で、特に女性では100～300人で51.4%に達した。

図表2-10 100～300人で女性非正規社員の割合は半数を超える (18年)



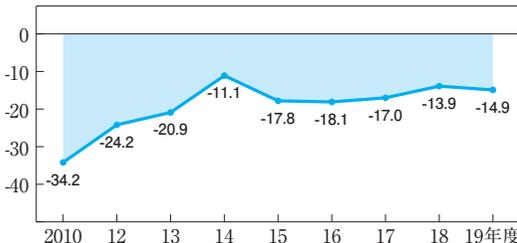
注 全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」平均には300人超を含む

図表2-11 中小企業の従業者数は減少 (16年度→17年度)



注 中小企業庁「中小企業実態基本調査」個人企業を含む

図表2-12 中小企業の業況判断DI (各年1～3月期)



注 中小企業庁「中小企業景況調査」前期比季節調整済み

## ■正社員・正職員が大きく減少

中小企業の従業者数を16年度から17年度にかけての増減でみると図表2-11のとおり、出向、派遣はやや増加したが、正社員・正職員は32.2万人減、正社員・正職員以外にも13.3万人減少した。

## 景況判断、雇用判断

## ■19年は△14.9に改善

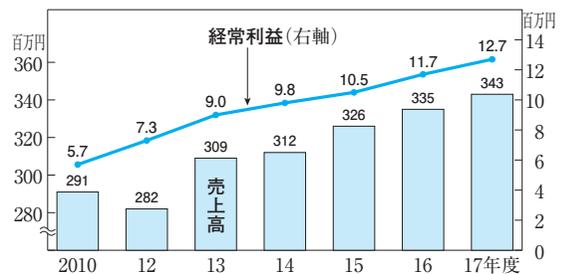
中小企業の各年1～3月期の景況感は10年には△34.2、11年は△26.3だったが図表2-12のとおり、△20に接近した時期もあったが、18年は△13.9、19年には△14.9に改善した。

## ■売上高、経常利益も増加

こうした中で図表2-13のように、中小企業の売上高、経常利益は着実に改善した。

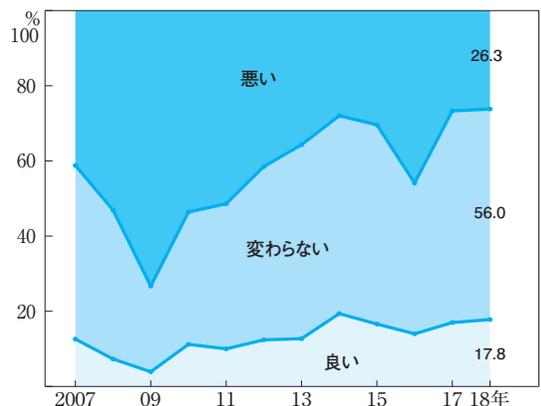
経営状態の改善傾向は図表2-14でも確認できる。良いは18年には17.8%になった。

図表2-13 中小企業の1企業当たりの売上高、経常利益は増加



注 中企庁「中小企業実態基本調査」法人企業

図表2-14 経営状態が「悪い」中小企業は27%に減少、「良い」は17%に増加



注 全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」

## 雇用関係

### ■ 従業者1人当たりの人件費は216万円

中小企業の人件費負担は大きくなりつつある。図表2-15によると、従業者1人当たりの人件費は、12年度の189万円を底に増加傾向にある。

17年度は前年度を5.4%上回る216万円に増加した。

### ■ 雇用判断DIは△39に

中小企業の雇用判断はこのところ急速に悪化している。

図表2-16によると、16年後半より不足感が高まり、17年6月期には△30に達し、その後も悪化が続き、18年12月期には△39に、さらに19年3月期には△43に悪化すると見通している。

### ■ 新規求人数が10～18年の間に1.7倍に

新規求人数は図表2-17のように、18年には673.4万人を記録した。10年から18年までの間に1.7倍に増加した。

これに対し、就職希望者数は全規模計でも

18年卒では271.6万人にとどまっている。10年は求人数390万人、求職者数474万人だった。

### ■ 従業員不足感が高まる

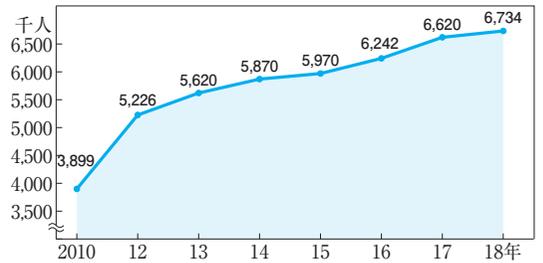
従業員の不足感は図表2-18のとおり、最近さらに高まり、19年1～3月期には△22.5を示すまでになった。

従業員の不足感が高まる中で採用充足率は図表2-19のように低下している。

18年の高卒採用充足率は、事務系でも85.0%に低下、技術系ではさらに深刻な状態にあり74.7%にまで低下した。

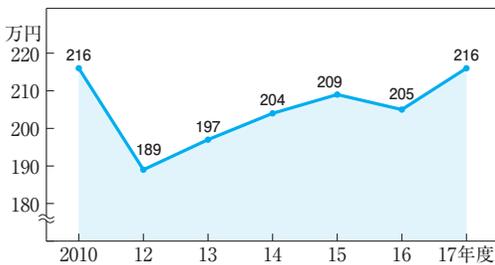
採用充足率は大卒でも低下した。図表2-20に

図表2-17 新規求人数が急増 (299人以下、千人)



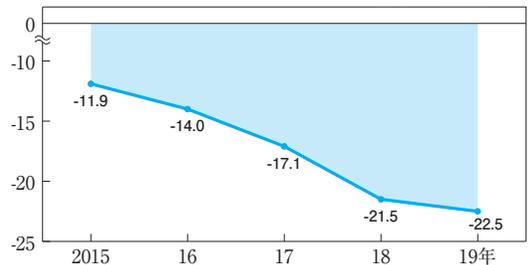
注 厚労省「一般職業紹介状況」、パートを除く

図表2-15 中小企業の従業者1人当たりの人件費は近年回復



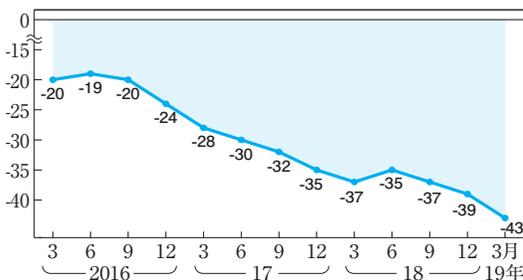
注 中企庁「中小企業実態基本調査」、法人企業

図表2-18 中小企業・小規模事業者の従業員不足感高まる (各年1～3月期、DI)



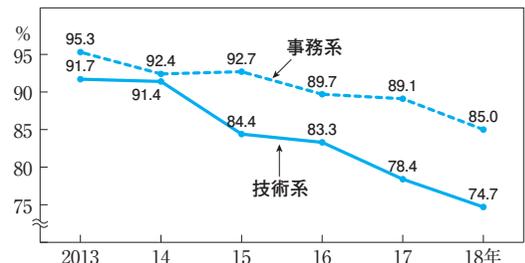
注 中小企業庁「中小企業景況調査」、過剰—不足

図表2-16 不足感が高まる中小企業の雇用判断DI



注 日銀「短観」、19年3月は先行き見通し

図表2-19 中小企業の新規高卒者の採用充足率は低下



注 全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」

よると、18年の採用充足率は、事務系で83.1%、技術系で77.1%になった。

高卒、大卒とも技術系の採用充足率の低さが目立つ。こうした傾向は過去一貫したものだが、近年は充足率の低下が際立っている。

### ■300人未満の大卒求人倍率は6.4倍に

ただし、求人倍率はすべての企業を一様に覆っているわけではない。

図表2-21によると、新規大卒者の求人倍率は、300人未満規模と300人以上規模とでは様相を異にしている。

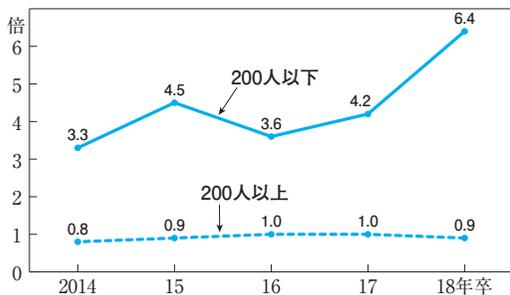
18年卒では300人未満が6.4倍だったのに対し、

図表2-20 中小企業の新規大卒者の採用充足率は低下



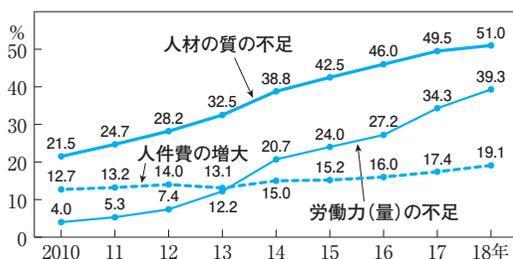
注 全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」

図表2-21 大卒者の求人倍率



注 リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」

図表2-22 雇用面の隘路



注 全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」

300人以上は0.9倍にとどまっている。

### ■雇用面の隘路の割合が増加

中小企業の経営上の隘路のうち、雇用面の隘路の割合をみると図表2-22のとおり、人材の質不足が18年には51.0%にアップ、初めて半数を超えた。

労働力(量)の不足も急増しており、18年には39.3%にのぼった。

こうした中で、人件費の増大を隘路とする割合も18年には19.1%に達した。

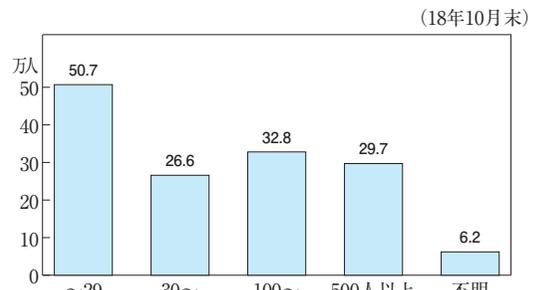
### ■外国人労働者数が146万人に増加

労働者数が不足する中で、外国人労働者数が増加している。図表2-23によると、外国人労働者数は18年10月末で146.0万人にのぼり、前年同期の127.9万人を18.1万人上回った。

### ■外国人労働者の75.4%が499人以下で就業

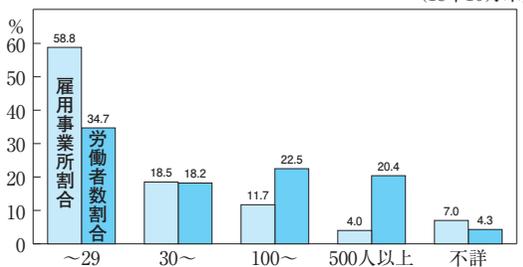
外国人労働者が就業している事業所の規模をみると図表2-24のとおり、29人以下が34.7%で最も多かった。この規模を含め499人以下が75.4%を占めた。500人以上は20.4%だった。

図表2-23 事業所規模別の外国人労働者数



注 厚労省「外国人雇用状況」, 総数は146.0万人

図表2-24 外国人労働者の雇用事業所、雇用者数の割合



注 厚労省「外国人雇用状況」

## 離職と生活満足度

### ■高卒離職率は100～499人で36.5%

高卒離職率は高止まりしている。図表2-25によると、入社3年目までの離職率は、1,000人以上では15年卒で25.3%に高まりつつあるが、100～499人では36.5%に高止まり、30～99人でも47%前後の高率で推移している。

採用環境が厳しさを増している中で、離職率が高止まりしており、定着対策が重要度を増している。

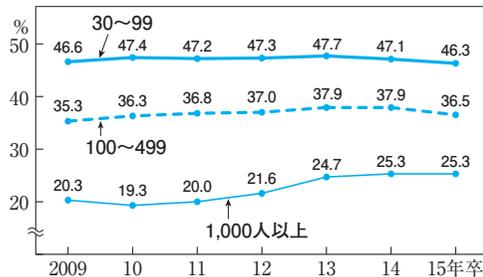
### ■大卒離職率は100～499人で31.9%

大卒離職率も高率で横ばい状態にある。図表2-26をみると、入社3年目までの離職率は1,000人以上では20%台ながら緩やかな増加傾向をみせ、15年卒では24.2%だった。

これに対して、100～499人ではこのところ31～32%台で推移している。30～99人では39%前後を示している。

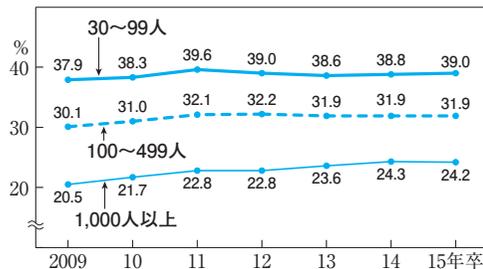
離職率の高止まりは、景気回復と雇用意識の変化とも関係していると思われる。景気が好転すれ

図表2-25 新規高卒就職者の入社3年目までの離職率



注 厚労省「新規学卒者の離職状況」、事業所規模別

図表2-26 新規大卒就職者の入社3年目までの離職率



注 厚労省「新規学卒者の離職状況」、事業所規模別

ば、より条件の良い職場への転換が進み、さらに終身雇用へのこだわり意識が希薄化するとも考えられる。

### ■生活全般に満足は100～499人で36.1%

雇用環境を含めて生活全般に満足している割合は図表2-27のとおりだった。

かなり満足+やや満足の割合は、全体では36.3%で、前年の37.6%と大きな変化はなかった。

生活全般への満足度は、企業規模が大きいほど高く、30～99人の32.8%に比べ1,000人以上は38.2%だった。

## 雇用環境

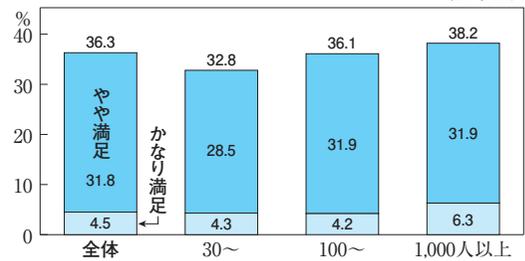
### ■正社員・正職員の割合は51.0%

中小企業の雇用形態別従業者の割合は図表2-28のとおりだった。

最も多かったのは正社員・正職員で51.0%、正社員・正職員以外は29.8%、役員が13.9%を占めた。

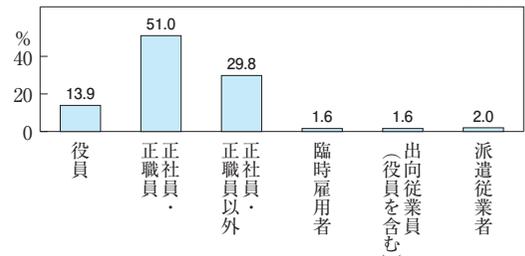
中小企業では、正社員・正職員は従業者の半数にとどまっている。ただし、13.9%を占める役員

図表2-27 生活全般に満足している人の割合は100～999人で36.1% (18年10月)



注 連合総研「勤労者短観」、全体には29人以下を含む

図表2-28 中小企業の雇用形態別従業者割合 (17年度)



注 中小企業庁「中小企業実態基本調査」

の中には、従業員兼務者や経営と同時に実務にも携わっている経営者も多いと思われる。

### ■雇用者数を増やした/増やす企業

過去/今後3年間で雇用者数を増やした/増やす企業の割合は図表2-29のとおりだった。

上場企業に比べると中堅・中小企業では雇用者数を増加した割合はやや低かったが、過去3年間では半数の中堅・中小企業が雇用者数を増やしたとしている。今後3年間では60%近くが雇用者数を増やすとした。

### ■半数の事業所に派遣労働者が就業

正社員・正職員の増員によっても必要数が賅えないときは派遣労働者に頼ることになる。

派遣労働者が就業している事業所の割合は図表2-30のとおり、大規模事業所ほど高率になるが、100~299人規模でも50.1%にのぼった。

### ■転職意向ありは100~999人で46.7%

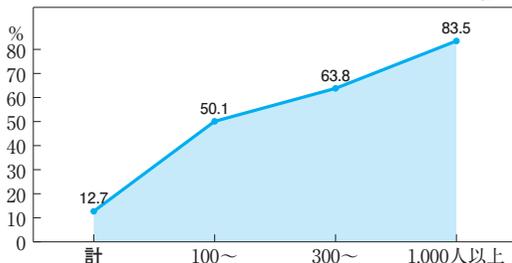
転職意向がある勤労者の割合は図表2-31のとおり、30~99人で50.7%、100~999人で46.7%にのぼった。1,000人以上は36.5%だった。

図表2-29 過去3年間、今後3年間に雇用者数を増やした企業の割合 (17年, %)

区 分		全 体		うち正社員・正職員	
		過去	今後	過去	今後
中堅・中小企業	2017年度	53.6	59.4	52.6	59.9
	18年度	53.5	58.7	53.4	58.7
上場企業	2017年度	67.4	69.0	66.1	68.6
	18年度	69.5	69.3	68.4	68.8

注 内閣府「企業行動に関するアンケート調査」、3年間は、17年度=15~17年度、18年度=16~18年度の平均

図表2-30 派遣労働者が就業している事業所の割合 (17年)



注 厚労省「派遣労働者実態調査」、計には99人以下を含む

### ■転職で福利厚生を重視は2.68点

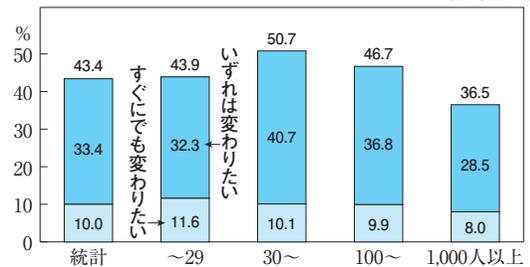
中小企業の管理職が転職先を選ぶときに重視する項目のトップテンの順位は図表2-32のとおりだった。

福利厚生（住宅、育児手当など）は2.68点で10位だった。やや重視という評価だった。

### ■今の会社で働き続けたいは71.2%

今後どのような職業生活を送りたいかでは図表2-33のとおり、今の会社で働き続けたいが100~

図表2-31 転職意向の程度 (18年10月)



注 連合総研「勤労者短観」、勤労者対象

図表2-32 中小企業の現在管理職である人材が就職先を選ぶときに重視する項目 (19年, 点)

区 分	重視度
給与・賞与の水準	3.12
職場の雰囲気	2.99
通勤の利便性	2.88
評価制度	2.85
昇給・昇進制度	2.82
就業時間・休暇制度	2.77
裁量権・責任	2.73
社内における意思決定の速度	2.69
専門性・独自性	2.69
福利厚生（住宅、育児手当など）	2.68

注 中小企業庁「中小企業の魅力発信に関する意識調査」、非常に重視=4点、重視=3点、どちらでもない=2点、あまり重視しない=1点、まったく重視しない=0点、全18項目のうち上位10項目を表示

図表2-33 今後どのような職業生活を送りたいか

(18年, 労働者対象, %)

区 分	合計	100~	300~	1,000人以上
現在の会社で働き続けたい	71.5	71.2	71.6	76.3
転職したい	16.6	17.0	16.1	14.2
起業したい	3.1	3.3	3.2	2.8
専業主婦・主夫になりたい	4.8	4.5	5.5	3.7
その他	3.2	3.2	3.1	2.8
無回答	0.7	0.9	0.5	0.2

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」、合計には99人以下を含む

299人で71.2%だった。1,000人以上の76.3%を5.1ポイント下回った。

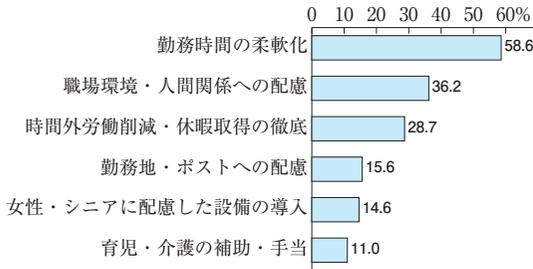
### ■女性・シニア活用のための職場環境整備

中小企業で女性・シニア活用のために実施している職場環境の整備状況は図表2-34のとおり、勤務時間の柔軟化、職場環境・人間関係への配慮が群を抜いて高率だった。育児・介護の補助・手当は11.0%だった。

### ■健康保険への被保険者加入率は56.6%

中小企業勤務者では、雇用保険加入率が67.4%

図表2-34 中小企業の女性・シニア活用のための職場環境の整備への取り組み (17年)



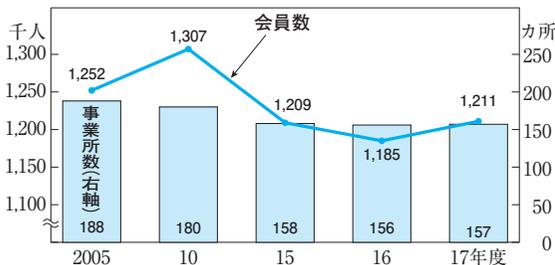
注 中小企業庁「人手不足下における企業の生産性向上に関する調査」、10%以上の回答率を表示

図表2-35 中小企業勤務者の雇用保険、健康保険への加入割合 (17年, 従業員調査, %)

保険種別	加入状況	割合 (%)
雇用保険	加入している	67.4
	加入資格はあると思うが加入していない	4.3
	加入資格がない	23.0
	無回答	5.3
健康保険	自分が被保険者として加入している	56.6
	配偶者等の健康保険に加入している	24.8
	加入資格がなく国民健康保に加入	11.6
	加入資格はあるが国民健康保に加入	1.0
	いずれにも加入していない	3.5
無回答	2.4	

注 東京都「中小企業労働条件等実態調査」

図表2-36 全福センターの会員数, 事業所数



注 全国中小企業勤労者福祉サービスセンター(全福センター)調べ、17年度は4月時点

健康保険被保険者加入率は56.6%だった。

全福センターの会員数は図表2-36のとおり、17年度末で121万人、加入率は5%と思われる。

### ■影響力ある本体は役員・従業員・労組

中小企業で最も経営に影響力がある主体は図表2-37のとおり、役員・従業員・労組で、101~300人では56.3%にのぼった。

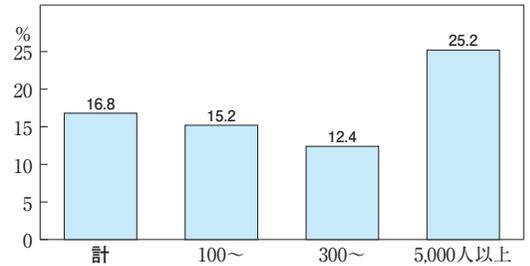
労組と福利厚生を話し合ったは図表2-38のとおり、100~299人で15.2%、労協に福利厚生条項がある割合は図表2-39のとおり、同規模で9.2%だった。

図表2-37 中小企業で経営に対して影響力の大きい主体とは (17年度, MA, %)

区分	21~	51~	101~300人
家族・親族	32.8	31.6	33.8
株主	22.0	26.2	27.8
役員・従業員・労組	49.3	53.0	56.3
販売先・仕入れ先	33.4	27.2	27.5
その他	30.1	28.4	23.2

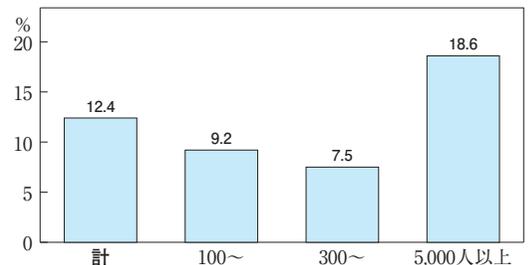
注 アクセンチュア「我が国中小企業の構造分析および構造変化の将来推計に係る委託事業報告」

図表2-38 過去1年間に正社員以外の労働者に対し福利厚生事項に関する話し合いが労組と使用者間で話し合われた企業の割合



注 厚労省「労使関係総合調査」、計には30~99人、500~4,999人を含む

図表2-39 正社員以外の労働者への福利厚生事項に関する労働協約がある企業の割合



注 厚労省「労使関係総合調査」、計には30~99人、500~4,999人を含む

## 指数のあらまし

指数は表3のとおり75.4だった。指数の目安となる75の線にあった。

主な項目別の指数は、所得関係が69.8で、大企業との差はかなり大きかった。税込み収入900万円以上の本人および世帯の割合が大企業を大きく下回ったことが影響した。

貯蓄・負債関係の指数は72.9だった。勤労者世帯の純貯蓄額が大企業の半額程度だったこと、世帯貯蓄額1,000万円以上世帯の指数が低かったことによる。しかし、ローンなしの世帯割合の指数は高水準だった。

生活設計関係は、貯蓄なし世帯の割合が非正規世帯で少なかったこと、世帯主に万が一のことがあったときの必要資金額が大企業に比べ遜色なかったことで、指数は93.5を示した。

## 家計、所得関係

## ■30～299人世帯の勤め先収入は47.1万円

18年の世帯人員2人以上の勤労者世帯のうち中小企業勤務者の勤め先収入は図表3-1のとおり、

図表3-1 1世帯当たりの黒字月額は30～299人で13.0万円

(18年、円)

区分	平均	1～29	30～299	500人以上
実収入	558,718	447,018	519,432	654,068
勤め先収入	512,604	392,707	470,187	611,386
実支出	418,907	355,536	389,107	470,199
消費支出	315,314	283,334	299,135	341,014
非消費支出	103,593	72,201	89,969	129,185
可処分所得	455,125	374,816	429,466	524,883
黒字	139,811	91,482	130,328	183,868

注 総務省「家計調査」、2人以上の勤労者世帯、平均には300～499人を含む、世帯主の勤め先規模

1～29人39.3万人、30～299人47.0万円だった。前年に比べ変動率は、30～299人で5.5%だった。

500人以上の勤め先収入は、18年には61.1万円となり、変動率は4.3%だった。

## ■消費支出は30～299人で1.3%増

18年の2人以上の勤労者世帯の消費支出は図表3-1のとおり、1～29人28.3万円、30～299人29.9万円だった。前年に比べると、変動率は、30～99人1.5%、30～299人1.3%の低率だった。500人以上の変動率は2.0%であり、勤め先収入が伸びた割には儉約型だった。

表3 所得関係、貯蓄関係の主な項目における中小・中堅企業の指数

区分	項目	調査年	単位	中小・中堅企業	大企業	中小・中堅企業÷大企業	出所番号
所得関係 (69.8)	・生涯賃金(退職給付含む)・高卒・男子 ・生涯賃金(退職給付含む)・大卒・男子 ・所定内給与総額(男) ・勤め先収入 ・本人の税込み収入900万円以上 ・世帯の税込み収入900万円以上 ・賃金・処遇は家計を賄える水準だ ・2人以上の勤労者世帯の黒字額	16年	百万円	242.2	304.8	79.5	33
		16年	百万円	300.8	379.5	79.3	33
		17年	千円	293.6	383.3	76.6	5
		18年	千円	470.2	611.4	76.9	22
		18年	%	5.4	16.2	33.3	44
		18年	%	17.0	29.4	57.8	44
		18年	%	42.4	50.4	84.1	44
		18年	千円	130.3	183.9	70.9	22
		貯蓄・負債関係 (72.9)	・純貯蓄現在高・勤労者世帯 ・世帯貯蓄1,000万円以上の割合 ・ローンなし ・世帯の普通死亡保険金額	17年	万円	331	612
18年	%			20.0	29.0	69.0	44
18年	%			55.8	59.0	94.6	44
15年	万円			2,897	3,917	74.0	49
生活設計関係 (93.5)	・生活設計あり ・世帯主に万が一のときがあったときの必要資金額 ・非正規世帯の貯蓄なし+300万円未満の割合	16年	%	38.0	45.9	82.8	48
		18年	万円	6,189	7,693	80.4	44
		15年	%	54.4	63.8	*117.3	44
単純平均						75.4	

注 ※は大企業÷中小・中堅企業

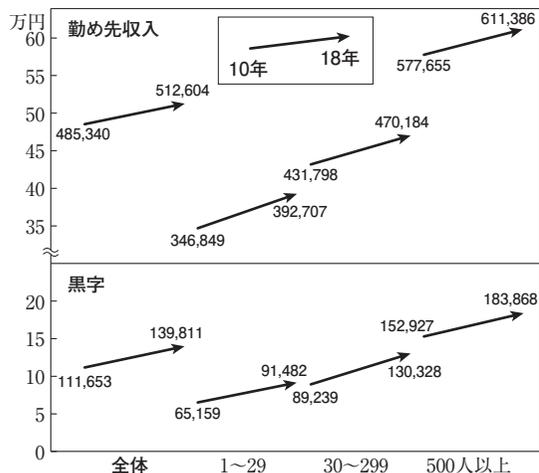
18年の2人以上の勤労者世帯の可処分所得は図表3-1のとおり、1~29人37.5万円、30~299人42.9万円だった。

前年比の変動率は、1~29人1.0%、30~299人6.6%だった。500人以上は6.3%で、1~29人を除けば可処分所得は伸びた。

### ■30~299人の黒字額は13.0万円

18年の2人以上の勤労者世帯の黒字額は図表3-1のとおり、1~29人9.1万円、30~299人13.0万円だった。前年比の変動率は、1~29人では△0.3%だったが、30~299人は21.0%ものアップを示した。500人以上も変動率は16.8%を記録した。

図表3-2 黒字は30~299人で40.8%増加



注 総務省「家計調査」、2人以上の勤労者世帯、平均には300~499人を含む

図表3-3 本人、世帯の税込み収入の割合 (18年, %)

区分	全体	30~	100~	1,000人以上	
本人	賃金収入なし	2.6	1.2	2.6	1.2
	~499	68.7	77.4	64.4	51.6
	500~	15.3	14.8	18.2	21.4
	700~	6.4	3.1	9.3	9.8
	900~	5.1	2.3	3.2	12.0
	1,200~	1.7	0.4	1.6	3.5
2,000万円以上	0.6	0.8	0.6	0.7	
世帯	~99	1.8	2.7	1.0	0.7
	200~	34.4	41.5	35.1	25.1
	500~	19.5	16.7	20.4	21.9
	700~	12.9	11.7	16.2	14.6
	900~	11.3	7.8	11.8	18.1
	1,200~	5.9	5.4	5.0	9.5
	2,000万円以上	0.9	0.8	0.2	1.8
わからない	13.7	13.6	10.3	8.5	

注 連合総研「勤労者短観」、全体は29人以下を含む

### ■10年と比べた収入と黒字の変化

18年の2人以上の勤労者世帯の勤め先収入と黒字額を8年前の10年と比べると図表3-2のとおりだった。

勤め先収入は、1~29人で4.6万円増、30~299人で3.8万円増、500人以上で3.4万円だった。変動率は、それぞれ13.2%、8.9%、5.8%だった。

18年の黒字額を10年と比べると図表3-2のとおりだった。増加額は、1~29人2.6万円、30~299人4.1万円、500人以上3.1万円だった。

変動率はそれぞれ40.4%、46.0%、500人以上20.2%だった。

勤め先収入、黒字額とも変動率は中小企業勤務者で高率だった。

ただし、厚労省「毎月勤労統計調査」によると現金給与総額の実質指数は、10年=100で18年は96.2(本誌試算)であり、変動率は△3.8%だった。上記の世帯収入には、世帯主以外の世帯員の勤め先収入が含まれているため、賃金の変動率と同列には比較できない。

### ■本人収入900万円以上は100~299人で5.4%

税込み収入の分布は図表3-3のとおりだった。

900万円以上の割合は、本人収入で、30~99人3.5%、100~999人5.4%、1,000人以上16.2%だった。

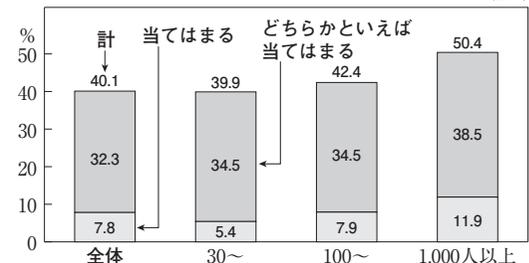
世帯収入では、900万円以上の割合は30~99人14.0%、100~999人17.0%、1,000人以上29.4%だった。

### ■賃金・処遇で家計を賄えるは42.4%

勤務先の賃金・処遇は家計を賄える水準にあると回答した割合は図表3-4のとおりだった。

30~99人39.9%、100~999人42.4%と半数を下

図表3-4 勤務先の賃金・処遇は家計を賄える水準だ (18年)



注 連合総研「勤労者短観」、全体には29人以下を含む

回り、1,000人以上では50.4%と半数に達した。

## 生涯賃金

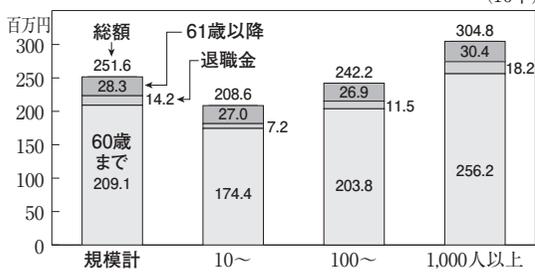
### ■生涯賃金は高卒男性で2.4億円

高卒男子の生涯賃金は図表3-5のとおり、100～999人で2億4,220万円だった。

### ■大・院卒男性の生涯賃金は3.0億円

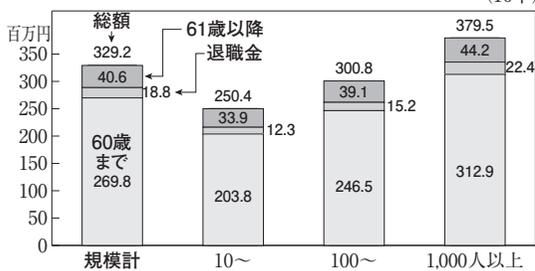
大・院卒男性の生涯賃金をみると図表3-5のとおり、100～999人は3億円達だったが、1,000人以上の3.8億円とは大幅な差があった。

図表3-5 高卒男性の生涯賃金 (16年)



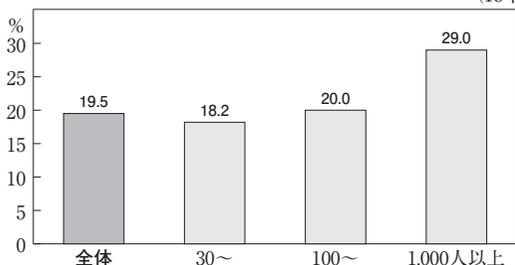
注 JILPT「ユースフル労働統計」、厚労省「賃金構造基本統計調査」「就労条件総合調査」による

図表3-6 大・院卒男性の生涯賃金 (16年)



注 JILPT「ユースフル労働統計」、厚労省「賃金構造基本統計調査」「就労条件総合調査」による

図表3-7 世帯貯蓄1,000万円以上の割合 (18年)



注 連合総研「勤労者短観」、全体には29人以下を含む

## 貯蓄、負債、生活設計

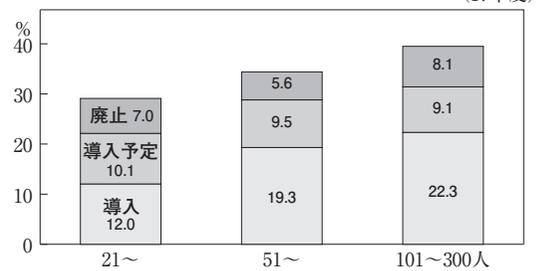
世帯貯蓄1,000万円以上の割合は図表3-7のとおり、100～999人は20.0%だったが、1,000人以上では29.0%だった。

従業員持ち株会制度の導入率は中小企業では図表3-8のとおり、25%に達しなかった。導入予定率も10%前後だった。

ローンなしの割合は図表3-9のとおり50%台で、規模による差はほとんどなかった。

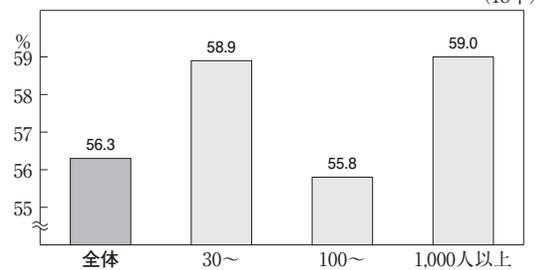
世帯主に万一のことがあったときに必要と考える額は図表3-10のとおり、99人以上で5,885万円、100～299人で6,189万円だった。1,000人以上は7,693万円だった。

図表3-8 従業員持ち株会制度の導入状況 (17年度)



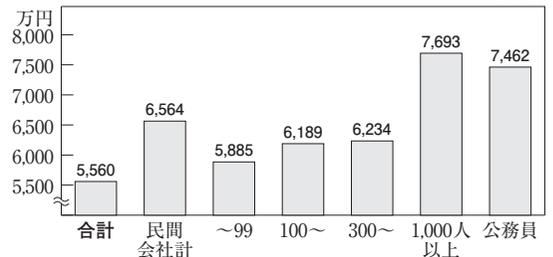
注 アクセンチュア「我が国中小企業の構造分析および構造変化の将来推計に係る委託事業報告」

図表3-9 ローンなしの割合 (18年)



注 連合総研「勤労者短観」、全体には29人以下を含む

図表3-10 世帯主に万一のことがあったときに必要と考える資金額 (18年)



注 生命保険文化センター「生命保険に関する全国実態調査」

# 4

# 家族手当，住宅手当の支給額

表4 生活関連諸手当の主な項目における中小・中堅企業の指数

区分	項目	調査年	単位	中小・中堅企業	大企業	中小・中堅企業÷大企業	出所番号
生活関連手当	・家族手当あり ・家族手当額・配偶者+子2人 ・住宅手当あり ・住宅手当額・有扶・民営借家	18年	%	60.7	77.0	78.8	30・52
		18年	円	21,599	31,486	68.6	30・52
		18年	%	49.7	60.0	82.8	30・52
		18年	円	25,352	35,644	71.1	30・52
単純平均						75.3	

注 ※は大企業÷中小・中堅企業

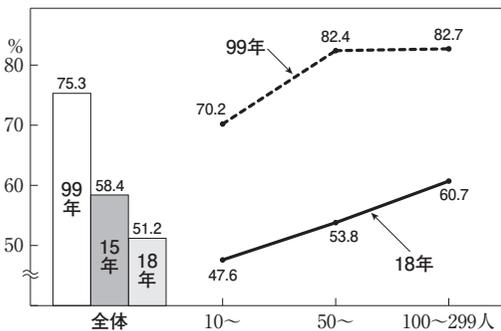
## 指数のあらまし

指数は表4のとおり，単純平均で75.3だった。目安とした指数75の線上にあった。実施率の指数は80前後だったが，支給額の指数が70前後だったことが影響した。

### ■中小企業の家族手当は2万1,599円

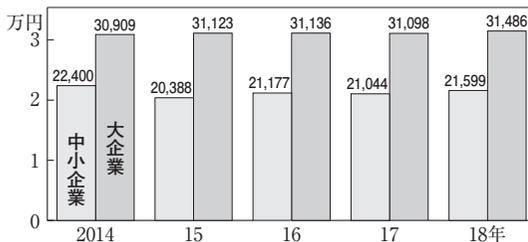
家族手当の中小企業の実施率は図表4-1のとおり，減少を続けている。

図表4-1 家族手当の実施率は低下傾向



注 東京都「中小企業の賃金・退職金事情」

図表4-2 配偶者+子2人への家族手当支給額は2万1,599円



注 中小企業は東京都「中小企業の賃金・退職金事情」，大企業は本誌調べ

り，減少を続けている。

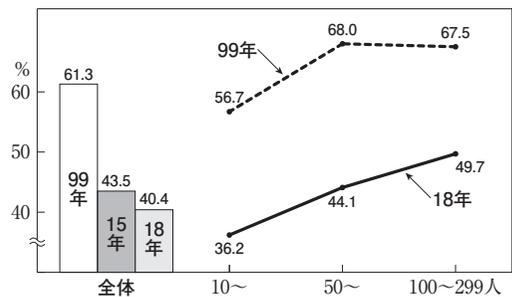
支給額は図表4-2とおり横ばい状態にある。18年は中小企業で2万1,599円だった。

### ■中小企業の住宅手当は2万5,352円

住宅手当の中小企業の実施率も図表4-3のとおり，18年には40.4%に低下した。

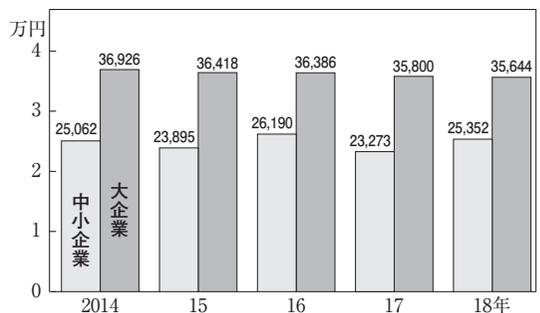
支給額は図表4-4のとおり，中小企業は2万5,352円だった。

図表4-3 住宅手当の実施率は40.4%に低下



注 東京都「中小企業の賃金・退職金事情」

図表4-4 有扶養・民営借家居住者への住宅手当支給額は2万5,352円



注 中小企業は東京都「中小企業の賃金・退職金事情」，大企業は本誌調べ

## 指数のあらまし

平均指数は表5のとおり、単純平均で72.9だった。目安とした指数75を下回った。

このうち、労働時間関係の指数は71.6だった。フレックスタイム制の適用率、1週間の実労働時間の減少幅、勤務間インターバルありの割合の低さが影響した。しかし、生涯労働時間の指数は90台を示した。

休日関係の指数は80.7だった。完全週休2日制

以上の労働者割合、年間休日数120日以上の企業割合の指数は低かったが、労働者1人当たりの年間休日数の指数は94.8を示した。

年休関係の指数は71.3で、大企業との差が大きかった。特に、年休取得向上への取り組みの一部指数の低さが影響した。

休暇関係の指数は67.8だった。各種休暇制度の導入率の低さが影響した。

休暇意識の指数は94.0で、労働時間や休日・休暇に満足の高かったことが影響した。

表5 所得関係、貯蓄関係の主な項目における中小・中堅企業と大企業との格差

区分	項目	調査年	単位	中小・中堅企業	大企業	中小・中堅企業÷大企業	出所番号
労働時間関係 (71.6)	・生涯労働時間・高卒・男性 ・生涯労働時間・大卒・男性 ・通常の労働時間制度が適用 ・1週間の実労働時間50時間以上 ・1週間の労働時間40時間以上の非正規 ・前年比実労働時間の増減(増加-減少) ・勤務間インターバルあり ・フレックスタイム制適用率	17年	千時間	110.8	107.4	*96.9	33
		17年	千時間	96.5	94.5	*97.9	33
		18年	%	73.9	62.4	*84.4	44
		18年	%	18.4	14.5	*78.8	44
		15年	%	48.9	37.6	*76.9	46
		17年	DI	12.1	7.3	*60.3	44
		17年	%	1.3	3.1	41.9	4
		18年	%	10.3	18.7	55.1	44
		休日関係 (80.7)	・完全週休2日以上企業 ・完全週休2日制以上の労働者 ・週休3日制・導入+導入可能性 ・年間休日数・労働者1人当たり ・年間休日120以上の企業	18年	%	60.3	75.1
18年	%			61.4	83.2	73.8	4
16年	%			0.5	6.6	-	32
18年	日			111.9	118.0	94.8	4
18年	%			29.9	40.4	74.0	4
年休関係 (71.3)	・昨年度付与の年休日数はすべて取得 ・年休16日以上取得者 ・年休取得低調者への指導 ・年休取得促進に取り組んでいる ・有給休暇の取得促進を一斉に実施 ・有給休暇の取得促進に積極的 ・正社員の年休取得率75%以上の企業 ・年休の時間単位取得できる企業 ・年休取得率 ・非正規の年休適用が正規と異なる	18年	%	22.7	37.2	61.0	44
		18年	%	18.9	28.9	65.4	44
		18年	%	17.3	36.5	47.4	44
		18年	%	22.2	40.8	54.4	44
		18年	%	67.8	75.5	89.8	40
		18年	%	70.2	90.0	78.0	41
		17年	%	8.4	13.8	60.9	16
		17年	%	19.2	20.1	95.5	4
		18年	%	47.6	58.4	81.5	4
		15年	%	35.0	44.3	79.0	45
休暇関係 (67.8)	・有給休暇が取りにくくなった ・病気休暇あり ・病気休暇制度に賃金支給あり ・病気休暇制度・全額有給 ・本人の病気特別休暇適用率 ・家族の病気・介護特別休暇適用 ・慶弔休暇適用 ・リフレッシュ休暇適用 ・ボランティア休暇適用	15年	%	10.0	11.8	*118.0	36
		17年	%	34.5	50.2	68.7	4
		17年	%	52.0	70.7	73.6	4
		17年	%	32.7	46.7	70.0	4
		18年	%	35.2	47.1	74.7	44
		18年	%	36.2	52.7	68.7	44
		18年	%	64.4	67.3	95.7	44
		18年	%	20.2	41.5	48.7	44
		18年	%	3.4	16.6	20.5	44
休暇意識関係 (94.0)	・労働時間に満足 ・休日・休暇に満足	18年	%	69.6	69.8	99.7	37
		18年	%	65.5	74.2	88.3	37
単純平均						72.9	

注 ※は大企業÷中小・中堅企業

## 労働時間、休暇制度

### ■適用されている労働時間制度

自分に適用されている労働時間制度は図表5-1のとおり、通常の労働時間制が最も多く、100～999人では70.9%だった。

自分に適用されている特別休暇は図表5-2のとおりで、最も多かったのは慶弔休暇で100～999人は64.4%、夏季、年末の特別休暇は100～999人ともに40%台だった。

中小企業での長時間労働への対応では図表5-3

図表5-1 自分に適用されている労働時間制度

区分	(18年, %)			
	計	30～	100～	1,000人以上
通常の労働時間制	66.6	67.4	70.9	62.4
フレックスタイム制	11.5	9.7	10.3	18.7
変形労働時間制	8.7	8.5	9.1	8.6
事業場外みなし労働時間制	1.6	3.1	1.2	2.0
裁量労働制	2.2	1.9	2.0	3.3
労働時間規制の適用除外	2.0	1.6	2.6	2.0
わからない	7.6	7.8	4.0	3.0

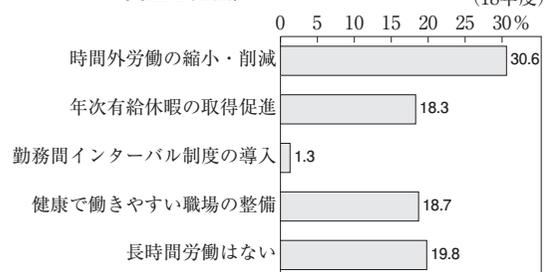
注 連合総研「勤労者短観」、計には29人以下を含む

図表5-2 自分に適用されている特別休暇

区分	(18年, MA, %)			
	計	30～	100～	1,000人以上
自分の病気の特別休暇	31.6	22.9	35.2	47.1
家族の病気・介護の特別休暇	33.2	26.4	36.2	52.7
慶弔休暇	53.6	49.6	64.4	67.3
夏季特別休暇	36.4	35.3	43.6	42.0
年末年始休暇	36.4	37.6	41.6	41.3
リフレッシュ休暇	21.1	11.2	20.2	41.5
教育訓練休暇	3.2	3.1	2.2	6.0
ボランティア休暇	6.3	0.4	3.4	16.6
その他	1.6	1.9	1.4	1.5
当てはまるものがない	29.5	29.5	21.2	14.6

注 連合総研「勤労者短観」、計には29人以下を含む

図表5-3 中小企業の長時間労働への対応（福利厚生関連を抽出）



注 全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」

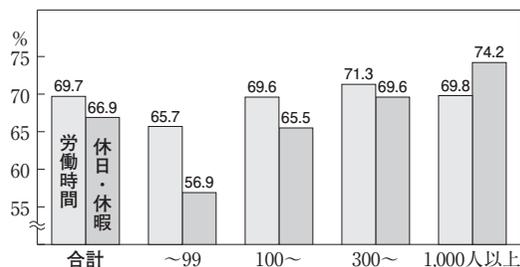
のとおり、時間外労働の縮小・削減が30.6%で最も多かった。

### ■休日に満足は65.5%

労働時間、休日・休暇に満足している割合は図表5-4のとおり、100～299人では、労働時間に満足が69.6%、休日・休暇に満足が65.5%だった。

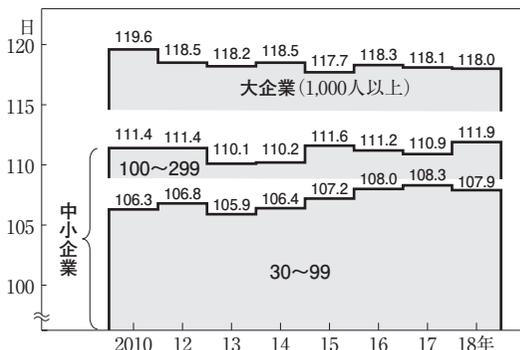
労働者1人当たりの年間休日数は図表5-5のように横ばいであり、18年も100～299人では111.9日だった。大企業とは6.1日の差があった。

図表5-4 労働時間、休日・休暇に満足している割合 (18年)



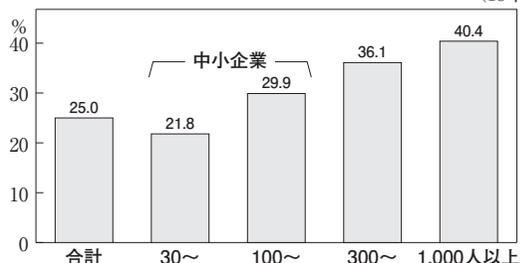
注 JILPT「多様な働き方の進展と人材マネジメントのあり方に関する調査」、満足+どちらかといえば満足

図表5-5 労働者1人当たりの年間休日数は100～299人で111.9日



注 厚労省「就労条件総合調査」

図表5-6 「年間休日数120日以上」の企業割合には大きな格差 (18年)



注 厚労省「就労条件総合調査」

年間休日120日以上の企業割合は図表5-6のとおり、100～299人では29.9%にとどまった。

### ■完全週休2日制以上者は61.4%

完全週休2日制の企業実施率は図表5-7のとおりだった。このところ実施率は頭打ちだったが、18年には100～299人で60.3%だった。

完全週休2日制以上が適用されている労働者は図表5-8のとおり、100～299人は61.4%だった。1,000人以上は83.2%の高率だった。

## 年次有給休暇

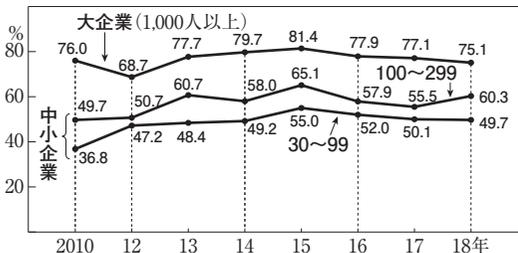
### ■年休取得率は100～299人で47.6%に上昇

年休取得率は図表5-9のとおり、18年はやや大きく上昇した。100～299人は47.6%で過去最高、30～99人でも過去最高の44.3%になった。

### ■すべて/おおよそ取得が100～999人で27.7%

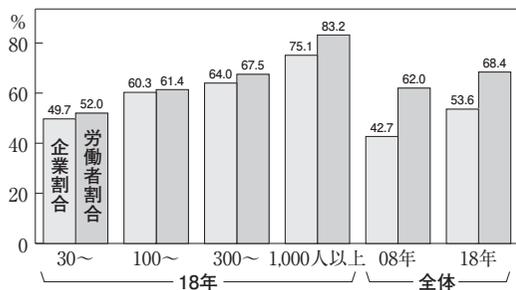
昨年度付与された年休日数をすべて/おおよそ

図表5-7 完全週休2日制以上は100～299人企業で60.3%に



注 厚労省「就労条件総合調査」(企業割合)、完全週休2日制+完全週休2日制より休日数が多い制度の計

図表5-8 完全週休2日制以上の適用労働者は100～299人で61.4%



注 厚労省「就労条件総合調査」、完全週休2日制+完全週休2日制より休日数が多い制度の計

取得した勤労者の割合は図表5-10のとおり、100～999人で27.7%だった。1,000人以上との差は小さかった。

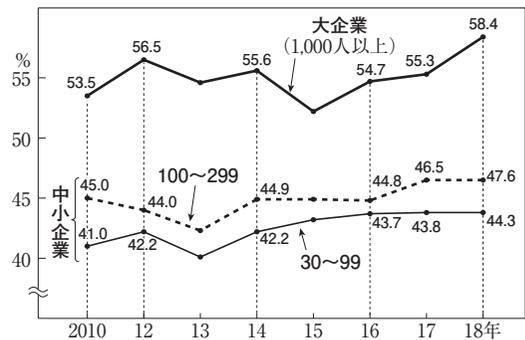
### ■取得日数16日以上は100～999人で18.9%

年休付与日数が16日以上だった勤労者のうち、取得日数が16日以上だった割合は図表5-11のとおりだった。

100～999人では16日以上付与が49.1%、16日以上取得は18.9%だった。1,000人以上では、16日以上付与が63.4%、16日以上取得が28.9%だった。

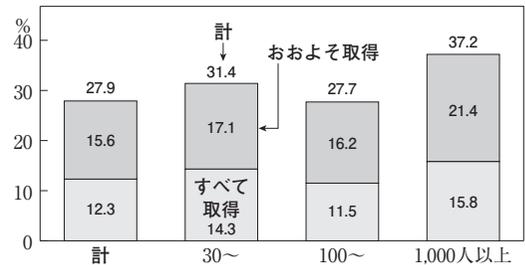
付与日数16日以上者の割合と取得日数16日以上

図表5-9 年休取得率は上昇



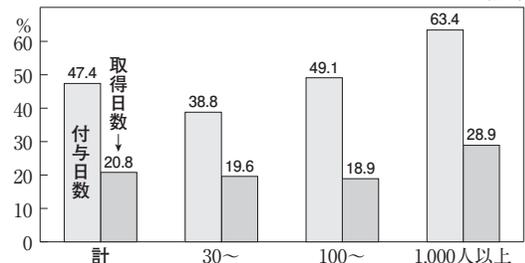
注 厚労省「就労条件総合調査」

図表5-10 勤務先での昨年度付与の年休の取得状況 (18年)



注 連合総研「勤労者短観」、計には29人以下を含む

図表5-11 年休付与日数16日以上者の割合と取得日数16日以上者の割合 (18年)



注 連合総研「勤労者短観」、計には29人以下を含む

者の割合の関係は前掲図表5-10と類似していた。

### ■年休取得促進への取り組み

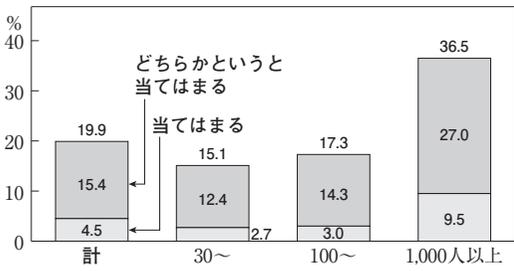
年休取得低調者への指導の実施率は図表5-12のとおり、100～999人で17.3%だった。1,000人以上との差は大きかった。

年休取得促進に取り組んでいる企業は図表5-13のとおり、100～999人は22.2%にとどまった。

有給休暇の取得促進を一斉実施している企業は図表5-14では、100～299人で67.8%だった。

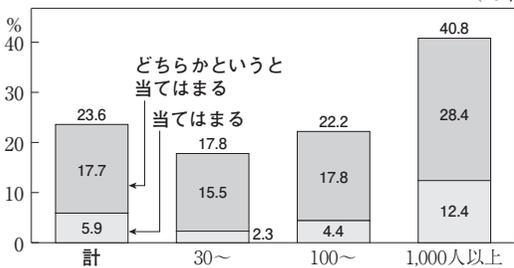
年休取得促進に積極的に取り組んでいる企業は図表5-15のとおり、100～299人で70.2%だった。1,000人以上は90.0%にのぼった。

図表5-12 勤務先の企業では年休取得の低調者に指導が行なわれている (18年)



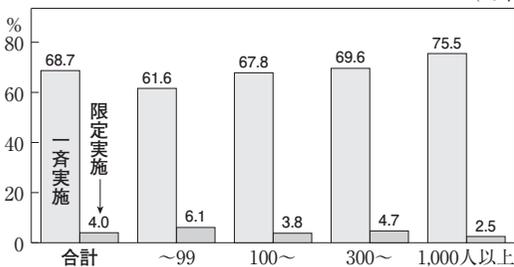
注 連合総研「勤労者短観」、計には29人以下を含む

図表5-13 勤務先の企業は年次有給化の取得促進に取り組んでいる (18年)



注 連合総研「勤労者短観」、計には29人以下を含む

図表5-14 有給休暇の取得促進の実施率 (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」、限定実施は女性、高齢者、高度外国人に限定実施をいう

## 生涯労働時間

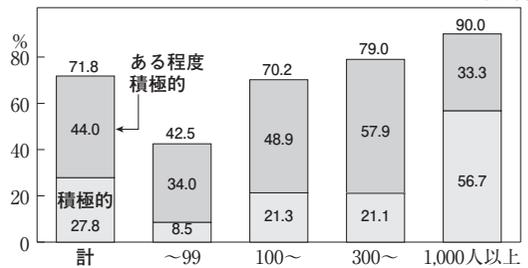
### ■高卒男性で11.1万時間

高卒の生涯労働時間は図表5-16のとおりだった。17年は、100～999人で男性11.1万時間、女性9.7万時間だった。

### ■大・院卒で9.7万時間

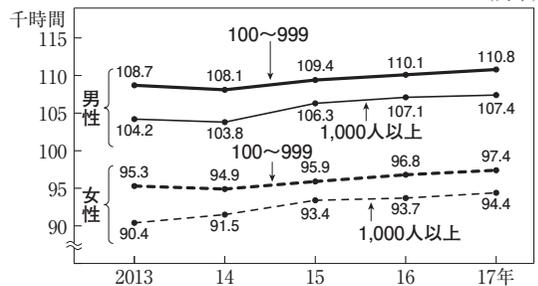
大・院卒の生涯労働時間は図表5-17のとおり、100～999人で男性9.7万時間だった。

図表5-15 有給休暇の取得促進への取り組みに積極的な企業の割合 (18年)



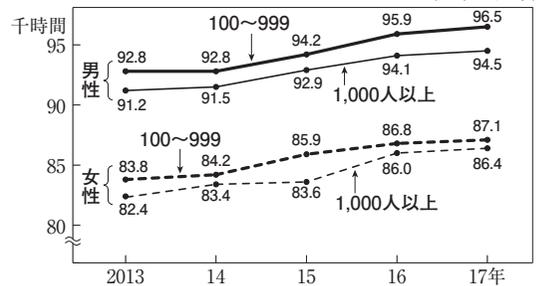
注 JILPT「企業の人的資源情報の「見える化」に関する研究」

図表5-16 一般労働者の生涯労働時間 (高卒)



注 厚労省「賃金構造基本統計調査」「毎月勤労統計調査」、総務省「国勢調査」よりJILPT試算、新規学卒から定年(60歳)を経て引退するまで働き続けたときの総労働時間

図表5-17 一般労働者の生涯労働時間 (大学・院卒)



注 厚労省「賃金構造基本統計調査」「毎月勤労統計調査」、総務省「国勢調査」よりJILPT試算、新規学卒から定年(60歳)を経て引退するまで働き続けたときの総労働時間

## 6

## 仕事と生活の両立支援の実現度

## 指数のあらまし

指数は表6のとおり、単純平均で66.5だった。目安とした指数75を下回った。

このうち、WLB関係の指数は67.6だった。正社員の妊娠・出産離職が多かったこと、正社員の妊娠・出産退職が減った企業が少なかったことのほか、くるみん認定、健康経営銘柄選定、WLB優良企業選定を受けた企業の割合が低率だったことが影響した。その一方、私生活を重視したいとする割合、会社は仕事と生活の両立に配慮しているとした割合、WLBが適当に取れるとした割合は、大企業と遜色なかった。両立支援制度関係の指数も71.9%にとどまった。フレックスタイム制、在宅勤務制度、テレワーク制度の導入率の低さが影響した。ただし、残業時間の削減、残業免除への対応、始終業時刻の繰り上げ・下げの対応では80%前後を示した。

## WLB関係

## ■低率だったWLB認定・選定

WLBへの取り組みを評価する制度は図表6-1のとおり、6つある。この中には、中小企業は対象外の制度もあるが、対象になっている制度だけをみても、300人以下では認定・選定率が低く、大企業との差が大きかった。

100～299人では、くるみんマーク認定企業は

図表6-1

認定・選定の有無

(18年、%)

区分	計	～99	100～	300～	1,000人以上
くるみん	23.6	2.1	14.9	17.5	53.3
えるぼし	8.8	—	—	7.0	25.0
トモニン	0.9	—	—	1.8	1.7
なでしこ銘柄	3.2	—	—	—	11.7
健康経営銘柄	8.3	—	8.5	—	23.3
WLB優良企業	14.4	2.1	12.8	12.3	28.3
いずれもなし	63.0	95.7	66.0	68.4	30.0

注 JILPT「企業の人的資源情報の「見える化」に関する研究」、くるみん認定（子育てサポート企業）、えるぼし認定（女性活躍に関する優良企業）、トモニンマークの取得（仕事と介護の両立に向けた職場整備）、なでしこ銘柄（女性活躍に関する優良企業）、健康経営銘柄（健康経営優良企業法人ホワイト500）、WLB優良企業（各自治体による女性活躍やWLBに関する優良企業認定・表彰）

表6 仕事と生活の両立支援の実現の主な項目における中小・中堅企業の指数

区分	項目	調査年	単位	中小・中堅企業	大企業	中小・中堅企業÷大企業	出所番号
WLB関係 (67.6)	・私生活重視の希望	18年	%	68.6	67.6	101.5	44
	・仕事と生活のバランスが適度に取れる	18年	%	47.5	59.1	80.4	44
	・会社は仕事と生活の両立に配慮している	15年	%	48.2	48.8	98.8	36
	・WLBが適当に取れる労働者	15年	%	46.3	51.7	89.6	44
	・正社員の妊娠・出産離職が多い企業	17年	%	5.7	2.7	*47.4	16
	・正社員の妊娠・出産退職が減った企業	17年	%	12.5	21.4	58.4	16
	・くるみん認定	18年	%	14.9	53.3	28.0	41
	・健康経営銘柄選定	18年	%	8.5	23.3	36.5	41
	・WLB優良企業選定	18年	%	12.8	28.3	45.2	41
	・現実の私生活重視	18年	%	36.0	40.0	90.0	44
両立支援制度関係 (65.0)	・在宅勤務の対応あり	15年	%	7.2	10.1	71.3	29
	・テレワーク制度の導入率	17年	%	16.1	31.0	51.9	27
	・在宅勤務制度あり（予定率含む）	18年	%	12.6	35.4	36.6	29
	・フレックスタイムの対応あり	18年	%	22.8	41.4	55.1	29
	・残業時間の削減に積極的	18年	%	78.8	98.4	80.1	41
	・残業免除への対応あり	15年	%	69.7	88.3	78.9	29
	・始終業時刻の繰り上げ・下げの対応あり	15年	%	49.3	60.6	81.4	29
単純平均						66.5	

注 ※は大企業÷中小・中堅企業

14.9%、健康経営銘柄は8.5%、WLB優良企業選定は12.8%だった。

■WLBが適度に取りれているは47.5%

仕事と生活のバランスが適度に取りれているとした勤労者は、当てはまる+どちらかといえば当てはまるの計で図表6-2では、29人以下55.6%、30~99人46.1%、100~999人47.5%だった。1,000人以上は59.1%だった。

中小企業と大企業との差は小さかった。平均値は51.3%だった。逆にみれば、半数はバランスが取れていないことになる。

■私生活重視の現実と希望には大きな差

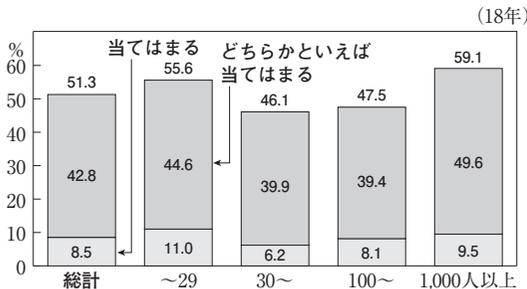
私生活重視の現実と希望との間には図表6-3のとおり、大きな差があった。

現実で私生活を重視しているとした割合は規模を問わず40%前後にとどまった。

これに対し、私生活を重視したいとした希望は、これも規模を問わず60%台を示した。

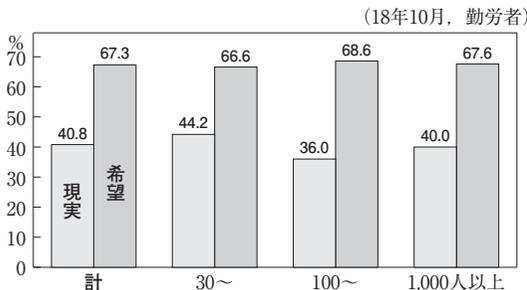
私生活を重視したいとする割合に企業規模による差はなく、すべての勤労者にとって切実な希望になっていることを伺わせる。

図表6-2 仕事と生活のバランスが適度に取れる



注 連合総研「勤労者短観」、勤労者対象

図表6-3 私生活重視の現実と希望



注 連合総研「勤労者短観」、29人以下は計に含む、どちらかといえば私生活重視を含む

残業時間、テレワーク

■残業時間削減に積極的は78.8%

残業時間の削減に積極的な企業の割合は図表6-4のとおり、100~299人以上では78.8%と、300人以上を下回った。

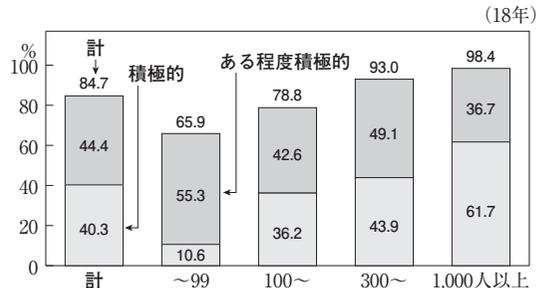
厚労省「毎月勤労統計調査」から事業所規模別に時間外労働時間をみると、17年の月平均で、5~29人8.7時間、30~99人11.6時間、100~499人12.8時間、500人以上14.9時間であり、規模が大きいほど時間外労働時間数は多かった。残業時間の削減が、大企業でより積極的だった背景にはこうした事情もあると思われる。

■テレワーク導入率は100~299人で16.1%

テレワーク制度の導入率は図表6-5のとおり、100~299人16.1%、300~999人19.6%、1,000人以上31.0%だった。

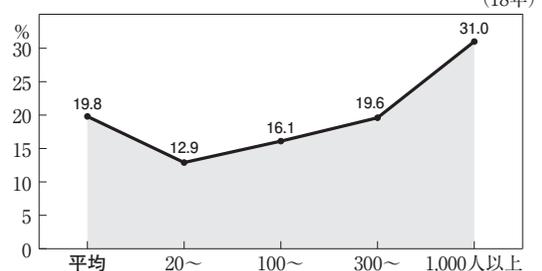
テレワークは、働き方改革の中で新しい働き方として注目されており、中小企業でも徐々に導入が進んでいるが、大企業の導入率との差は大きかった。

図表6-4 残業時間の削減に積極的な企業の割合



注 JILPT「企業の人的資源情報の「見える化」に関する研究」

図表6-5 テレワーク制度の導入率



注 国交省「テレワーク人口実態調査」、一部社員に適用、慣例として実施、トライアルなども含む、平均には19人以下を含む

## 7

## 結婚，母性保護，子育て支援

## 指数のあらまし

指数は表7のとおり，目安とした75を上回る82.0だった。

このうち，結婚関係が112.3で，男性の結婚願望の強さなどが影響した。

母性保護関係の指数は目安とした指数75をかなり下回る66.2だった。母性保護各制度取得者への賃金全額支給の実施率が低かったことによる。

育児休業関係の指数は88.5の高水準だった。育児休業取得率の高さ，出産・育児退職率が低かったことが影響した。

子育て支援関係の指数は79.0だった。各支援制度の実施率が大企業との間で差が小さかったことによる。

子育て意識関係の指数は86.8だった。女性活躍推進への積極度を除き差は小さかった。

## 母性保護制度

## ■通勤緩和措置は100～299人で64.6%

母性保護制度の実施率は図表7-1のとおりだった。法定制度は100～299人でも80%前後の高率だった。

その他の制度をみると，100～299人の実施率は，通院休暇62.2%，通勤緩和措置64.6%，妊娠中の休憩54.9%で，1,000人以上とのポイント差がやや目立った。

## ■制度利用者への賃金全額支給率

母性保護制度利用者に賃金全額を支給している割合は図表7-2のとおりだった。

賃金を全額支給する企業の割合は，100～299人では，実施率89.1%だった生理休暇で42.9%，実

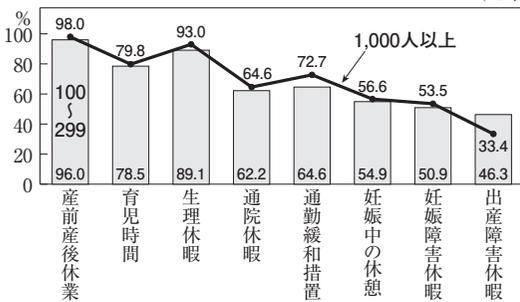
表7 母性保護，育児休業・子育て支援関係の主な項目における中小・中堅企業の指数

区分	項目	調査年	単位	中小・中堅企業	大企業	中小・中堅企業÷大企業	出所番号
結婚関係 (112.3)	・1年以内に結婚したい・男性 ・1年以内に結婚したい・女性 ・結婚離職者率	15年	%	23.8	19.5	122.1	51
		15年	%	18.9	20.7	91.3	51
		16年	%	24.3	30.0	* 123.5	6
母性保護関係 (66.2)	・フルタイム有期への産前産後休業規定あり ・産前産後休業・全額有給 ・パートへの産前産後休業規定あり ・育児時間・全額有給 ・生理休暇・全額有給 ・通院休暇・全額有給 ・通勤緩和措置・全額有給 ・妊娠中の休暇・全額有給 ・妊娠障害休暇・全額有給 ・出産障害休暇・全額有給	15年	%	64.3	72.6	88.6	35
		18年	%	26.7	42.3	63.1	29
		15年	%	57.6	64.8	89.0	35
		18年	%	25.9	41.8	62.0	29
		18年	%	42.9	56.5	75.9	29
		18年	%	26.1	50.0	52.2	29
		18年	%	34.0	48.6	70.0	29
		18年	%	23.7	41.1	57.7	29
		18年	%	26.4	50.9	51.9	29
		18年	%	20.2	39.4	51.3	29
		育児休業 (88.5)	・育休を取得した正規社員 ・フルタイム有期で育休を取得した労働者 ・パートで育休を取得した労働者 ・有期契約労働者の育休取得率・女性 ・育児休業取得率・女性 ・育児休業取得率・男性 ・男性正社員の育児休業所得率 ・女性正社員の育児休業取得率 ・育児休業期間・2歳以上 ・育児休業の取得期間・1年超以上・女性 ・育児休業の取得期間・1カ月以上・男性 ・育児休業期間が2歳以上の企業 ・男性の育児休業取得促進策あり ・非正規への育休適用が正規と異なる ・出産・育児退職者率	15年度	%	73.7	84.4
15年度	%			51.8	50.6	102.4	35
15年度	%			26.3	29.4	89.5	35
17年度	%			96.0	91.1	105.4	7
17年度	%			92.7	92.6	100.1	7
17年度	%			5.58	4.98	112.0	7
17年	%			3.9	5.7	68.4	16
18年	%			97.1	94.8	102.4	16
17年度	%			19.3	36.9	52.3	7
17年度	%			54.6	58.7	93.0	29
17年度	%			36.4	43.3	84.1	29
18年	%			12.2	23.2	52.6	29
18年	%			21.5	44.4	48.4	29
15年	%			33.8	43.0	* 127.2	46
16年	%			10.4	10.7	* 102.9	6

施率64.6%の通勤緩和措置で34.0%だったものの、これ以外の制度では賃金全額支給企業の割合は20%台にとどまった。

1,000人以上では、生理休暇、通院休暇、妊娠障害休暇は50%台だった。中小企業ではこれらの制度への賃金全額支給企業の割合は40%前後の水準だった。

図表7-1 母性保護制度ありの割合 (18年)



注 東京都「男女雇用平等参画状況調査」

## 育児休業制の取得率

### 取得率は女性で90%台

女性の育児休業取得率は図表7-3のとおりだった。

100~499人では13年度以来90%台の水準を保つ

図表7-2 母性保護制度の利用が全額有給の企業

(18年, %)

区分	計	100~299	300~499	1,000人以上
産前産後休業	27.9	26.3	16.7	42.3
育児時間	30.2	25.9	28.8	41.8
生理休暇	43.7	42.9	39.7	56.5
通院休暇	35.4	26.1	32.6	50.0
通勤緩和措置	38.4	34.0	39.7	48.6
妊娠中の休憩	33.1	23.7	40.5	41.1
妊娠障害休暇	33.1	26.4	31.4	50.9
出産障害休暇	24.7	20.2	22.2	39.4

注 東京都「男女雇用平等参画状況調査」、制度あり=100

表7 (つづき)

区分	項目	調査年	単位	中小・中堅企業	大企業	中小・中堅企業÷大企業	出所番号
育児支援関係 (79.0)	・仕事と育児の両立支援の一斉実施	18年	%	67.3	78.9	85.3	40
	・仕事と育児の両立支援に積極的	18年	%	76.6	95.0	80.6	41
	・子ども・子育て支援制度への信頼あり	16年	%	21.8	24.4	89.3	44
	・育児短時間勤務制度あり	17年度	%	93.1	96.4	96.6	7
	・法定超の育児関連制度実施率	17年	%	26.7	56.4	47.3	16
	・育児のための時間単位年休あり	15年	%	70.6	71.4	98.9	29
	・育児短時間勤務を小学校以降も適用	17年度	%	32.9	49.1	67.0	7
	・育児短時間勤務期間が小4以上の企業	17年	%	5.2	13.1	39.7	16
	・育児時間外労働の免除実施率	17年度	%	91.8	93.9	97.8	7
	・育児時間外労働の免除を小学校以降も適用	17年度	%	18.9	25.0	74.8	7
	・育児フレックスタイム制あり	17年度	%	26.0	27.0	96.3	7
	・育児フレックスタイム制を小学校以降も提供	17年度	%	63.3	74.9	84.5	7
	・育児始業時刻の繰り上げ・下げ制度あり	17年度	%	48.0	51.4	93.4	7
	・始業時刻の繰り上げ・下げを小学校以降も適用	17年度	%	42.2	47.0	89.8	7
	・事業所内保育施設あり	15年	%	4.1	8.5	48.2	29
	・事業所内保育施設などあり	17年度	%	8.3	24.9	33.3	7
	・事業所内保育施設などを小学校以降も適用	17年度	%	22.9	11.8	194.1	7
	・育児経費の援助あり	15年	%	5.4	28.7	18.8	29
	・育児経費の支援実施率	17年度	%	13.3	25.4	52.4	7
・育児経費の支援を小学校以降も適用	17年度	%	54.5	64.6	84.4	7	
・育児休業者の再雇用制度あり	15年	%	23.1	39.4	58.6	29	
・配偶者出産休暇の採用率	17年	%	54.5	60.9	89.5	16	
・配偶者出産休暇の有給扱い	17年	%	86.5	89.8	96.3	16	
・男性の育休目的の年休積立の採用率	17年	%	16.8	21.1	79.6	16	
子育て意識 (86.8)	・フルタイム有期のマタハラ経験率	15年	%	13.9	14.5	104.3	35
	・パートのマタハラ経験率	15年	%	7.0	7.9	112.9	35
	・男性は育児に積極的に参加すべき・男性	15年	%	38.5	39.9	96.5	29
	・男性に両立支援が必要とする企業割合	17年	%	57.0	73.7	77.3	16
	・女性活躍推進に積極的	18年	%	44.5	95.0	46.8	41
	・子ども看護休暇への賃金支給	18年	%	38.5	41.1	96.1	29
・子の看護休暇中の賃金全額支給	18年	%	32.2	30.0	107.3	29	
・子ども看護休暇の日数が法定超	18年	%	11.2	21.1	53.1	29	
単純平均						82.0	

注 ※は大企業÷中小・中堅企業

ており、500人以上でも14年度以来90%台で推移している。

女性の育児休業取得率は規模を問わず飽和状態にある。

一方、男性の育児休業取得率は図表7-4のとおりだった。

男性の育児休業取得率は、各年の出産配偶者を分母とする割合であって、女性に比べ分母が大きいこともあって、低率で推移している。しかし、取得率は徐々にアップしている。100～499人では、12年度には1.57%だったものが17年度には一挙に5.58%にアップした。500人以上でも取得率は12年度は1.96%だったが、17年度には4.98%に高まった。

100～499人と500人以上の男性の取得率を比べると、100～499人の取得率が500人以上の取得率を上回るか同等の水準で推移している。

### ■男性の取得促進の取り組み率は21.5%

男性の育児休業取得促進への取り組み率は図表7-5のとおり、100～299人は21.5%にとどまったが、1,000人以上は44.4%が取り組んでおり、両者の差は大きかった。

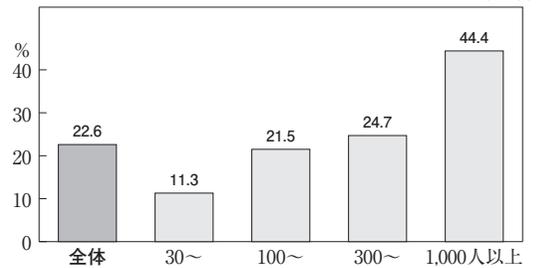
男性の育児休業取得率は前掲図表7-4のとおり低率だが、取得促進への取り組みは引き続きなされておき、取得率向上に効果をあげている。

### ■女性の有期契約者の取得率は90%前後

有期契約労働者の育児休業取得率は図表7-6のとおり、女性は規模を問わず90%前後の高率を示した。

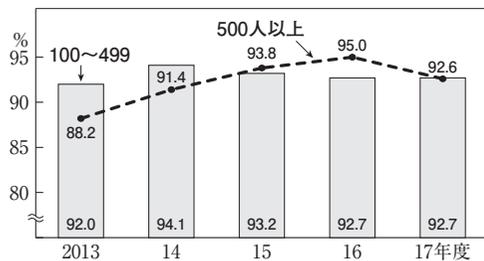
男性は、100～499人で10.7%で、前掲図表7-4の取得率5.58%を上回った。500人以上でも6.5%で、前掲図表7-4の取得率4.98%を上回った。この傾向は500人以上でも同じだった。

図表7-5 男性の育児休業取得促進への取り組み率は100～299人で21.5% (18年)



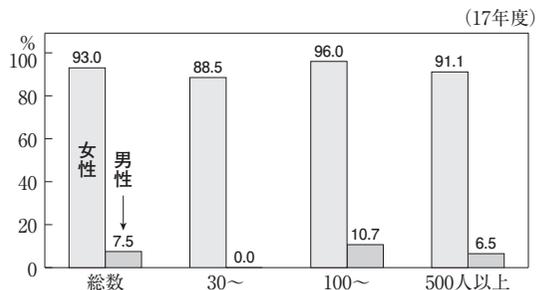
注 東京都「男女雇用平等参画状況調査」、全体には500～999人を含む

図表7-3 女性の育児休業取得率



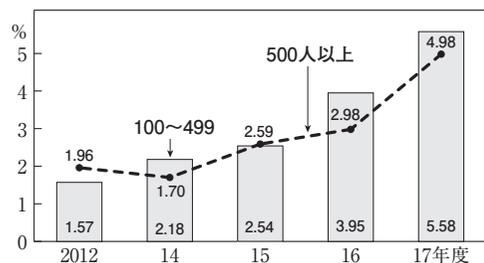
注 厚労省「雇用均等基本調査」、各年の出産女性に対する割合

図表7-6 有期契約労働者の育児休業取得率 (17年度)



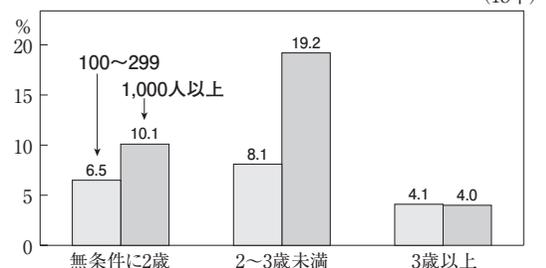
注 厚労省「雇用均等基本調査」、事業所規模別、総数には5～29人を含む、育児休業制度の対象になる契約労働者=100

図表7-4 男性の育児休業取得率



注 厚労省「雇用均等基本調査」、各年の出産配偶者に対する割合

図表7-7 2歳以上の育児休業期間の分布 (18年)



注 東京都「男女雇用平等参画状況調査」

## 育児休業期間

### ■法定超は100～299人で18.7%

法定超の育児休業期間の分布は図表7-7のとおりだった。100～299人は合計18.7%だったが、1,000人以上は同33.3%で、両者間には大幅な差がみられた。特に、2～3歳未満とする割合は、100～299人が8.1%であるのに対し、1,000人以上は19.2%と差があった。

図表7-9

育児休業の取得日数・期間

(17年4月～18年3月、%)

区分	男 性				女 性			
	全 体	100～	300～	1,000人以上	全 体	100～	300～	1,000人以上
5日未満	17.3	13.6	10.0	26.7	0.3	0.0	0.0	0.0
5日～2週間未満	24.7	27.3	10.0	26.7	0.0	0.0	0.0	0.0
2週間～1か月未満	11.1	18.2	10.0	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0
1～3か月未満	29.6	18.2	60.0	26.7	0.8	0.0	0.0	1.3
3～6か月未満	8.6	9.1	10.0	6.7	5.0	6.8	3.6	5.3
6か月～1年	2.8	0.0	0.0	3.3	33.9	32.6	43.6	30.7
1年以上	4.9	9.1	0.0	6.6	56.6	54.6	52.7	58.7

注 東京都「男女雇用平等参画状況調査」、全体には30～99人、500～999人を含む、100%との差は無回答

### ■2歳以上の割合は100～499人で19.3%

育児休業の最長期間の分布は図表7-8のとおりだった。

育児休業期間を最長2歳以上としている割合は100～499人で19.3%だった。500人以上では36.9%の高率だった。

1年以上の育児休業期間を取得する割合は図表7-9のとおり、男性ではごく僅かだった。

男性で1年以上取得した割合は100～299人は9.1%、300～499人では皆無だった。

最も多かったのは、100～299人では5日～2週間未満の27.3%、300～499人では1～3か月未満の60.0%だった。

## 所定労働時間短縮等の措置

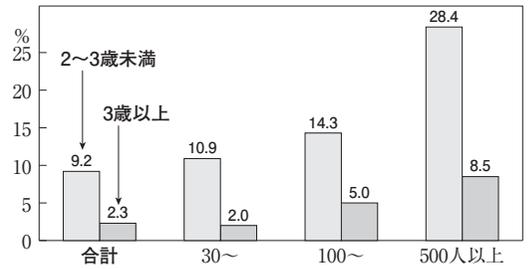
### ■短時間勤務、時間外労働の制限が中心

育児のための所定労働時間の短縮等の措置の実施率は図表7-10のとおり、短時間勤務、所定労働時間の制限は30人以上の各規模では80%以上にのぼり、他の措置を大きく上回った。

このほか目立ったのは始終業時刻の繰り上げ・下げで100～499人では48.0%が実施していた。

図表7-8 育児休業最長期間が2歳超の割合

(17年度)



注 厚労省「雇用均等基本調査」、事業所規模別、全体には5～29人を含む、100%との差は2歳以下

小学校入学以降にも所定労働時間短縮等の措置適用する割合は図表7-11のとおりだった。

図表7-10 育児のための所定労働時間の短縮等の措置等の制度の実施事業所の割合 (17年度、%)

区分	総数	30～	100～	500人以上
短時間勤務	66.4	83.7	93.1	96.4
所定外労働の制限	62.5	80.0	91.8	93.9
育児フレックスタイム	15.3	15.7	26.0	27.0
始終業時刻の繰り上げ・下げ	36.6	44.4	48.0	51.4
事業所内保育施設	3.0	4.4	8.3	24.9
育児経費の援助	5.7	6.6	13.3	25.4
育児休業に準ずる制度	13.5	14.6	17.6	23.7
在宅・テレワーク	3.2	4.1	6.7	16.6
制度なし	30.4	13.1	3.4	1.4

注 厚労省「雇用均等基本調査」、総数には5～29人を含む

図表7-11 育児のための所定労働時間短縮措置等の措置を小学校入学以降にも適用する割合

(17年度、%)

区分	総数	30～	100～	500人以上
短時間勤務制度	21.0	23.7	32.9	49.1
所定外労働の免除	12.5	13.9	18.9	25.0
育児フレックスタイム制度	33.3	42.9	63.3	74.9
始終業時刻の繰り上げ・下げ	26.1	30.1	42.2	47.0
事業所内保育施設	22.6	16.6	22.9	11.8
育児経費の援助制度	40.9	40.5	54.5	64.6

注 厚労省「雇用均等基本調査」、制度あり=100、総数には5～29人を含む

育児フレックスタイム制度は、100～499人で63.3%だった。育児経費の援助制度も54.5%を示した。ともに1,000人以上の適用率を下回ったものの差は小さかった。

### ■法定超の子ども看護休暇日数を希望

法定超の子ども看護休暇日数を実施している割合は図表7-12のとおり、100～299人で11.2%だった。1,000人以上での実施率との間には大きな差があったが、規模を問わず実施率自体は低率だった。

一方、法定超の日数を希望する割合は、100～299人で72.3%、1,000人以上では76.9%といずれも高率だった。

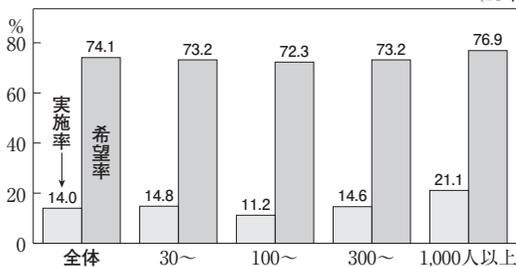
## 仕事と育児の両立支援

### ■両立支援の実施率は100～299人で67.3%

仕事と育児の両立支援を従業員全体に一斉に実施している割合は図表7-13のとおりだった。

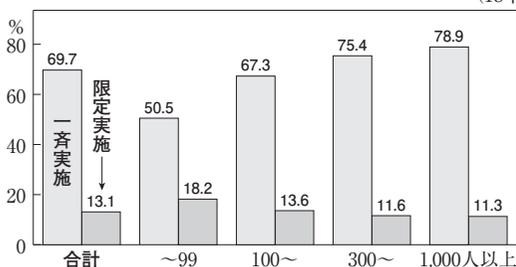
100～299人で67.3%、1,000人以上は78.9%だった。

図表7-12 子ども看護休暇日数の法定超実施率と法定超日数を希望する割合 (18年)



注 東京都「男女雇用平等参画状況調査」、全体には500～999人を含む、制度割合は事業所対象、希望者割合は従業員対象

図表7-13 仕事と育児との両立支援 (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」、限定実施は女性、高齢者、高度外国人に限定実施をいう

このほか、女性、高齢者、高度外国人労働者に限定して実施していた割合は規模を問わず10%台だったが、規模が小さいほど限定実施の割合が高かった。

### ■両立支援に積極的は100～299人で76.6%

仕事と育児の両立支援に積極的+ある程度積極的な企業の割合は図表7-14のとおり、99人以下を除き高率だった。

規模別では、100～299人76.6%、300～999人84.2%だったが、1,000人以上ではほぼすべてに当たる95.0%を示した。

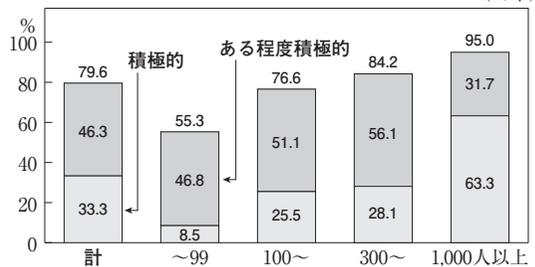
### ■女性活躍に積極的は100～299人で44.5%

女性活躍に積極的+ある程度積極的な割合は図表7-15のとおりだった。

99人以下は25.6%、100～299人も44.5%にとどまったが、1,000人以上ではほぼ全数に当たる95.0%を示した。

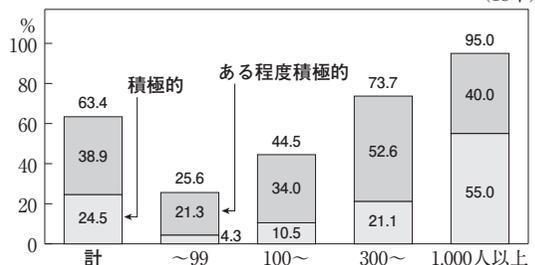
育児の実際の担い手は女性であり、女性の活躍できる職場づくりに大企業では大きな関心を払っている。1,000人以上では「積極的」が「ある程度積極的」とする割合を上回った。

図表7-14 仕事と育児の両立支援に積極的な企業の割合 (18年)



注 JILPT「企業の人的資源情報の「見える化」に関する研究」

図表7-15 女性活躍推進に積極的な企業の割合 (18年)



注 JILPT「企業の人的資源情報の「見える化」に関する研究」

## 指数のあらまし

指数は表8のとおり、単純平均で85.1%だった。目安とした指数75を上回った。

このうち、介護休業関係の指数は63.8%だった。休業期間93日以上の割合、休業期間への金銭支給の割合、金銭支給および賃金支給ありの割合の低さが影響した。

介護支援関係の指数は85.4の高水準だった。両立支援への積極性が低率だった点を除きおおむね大企業との差は小さかった。

介護費用関係の指数は98.7だった。4項目が100を超えた。ただし、共済会等からの費用援助ありが低率だった。

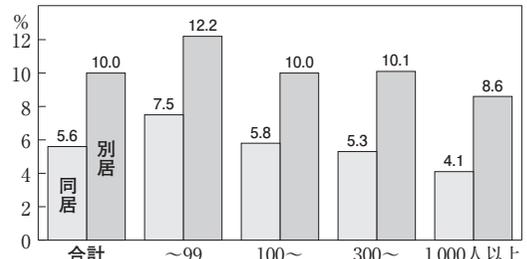
介護保険への信頼感ありは、中小企業、大企業とも低率だった。

## 要介護者、休業者の有無

■要介護・介助者ありは100~299人で15.8%

家族の中に同居・別居を問わず現在介護・介助

図表8-1 家族の中に現在介護・介助が必要な者がいる (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」

表8 介護休業・介護支援関係の主な項目における中小・中堅企業の指数

区分	項目	調査年	単位	中小・中堅企業	大企業	中小・中堅企業÷大企業	出所番号
介護休業関係 (63.8)	・介護休業期間93日超	18年	%	23.1	57.2	40.4	29
	・介護休暇日数が5日超	18年	%	19.7	23.4	84.2	29
	・介護休業中の金銭支給	16年	%	13.1	22.0	59.5	7
	・介護休暇中の賃金全額支給	18年	%	26.3	30.9	85.1	29
	・介護休業取得率・男性	17年	%	0.4	0.2	*50.0	7
	・介護休業取得率・女性	17年	%	1.3	0.7	*63.6	7
介護支援関係 (85.4)	・家族に同居の介護・介助が必要な者がいる	18年	%	5.8	4.1	*70.7	40
	・家族に別居の介護・介助が必要な者がいる	18年	%	10.0	8.5	*85.0	40
	・仕事と介護の両立支援を一斉実施	18年	%	66.9	79.9	83.7	40
	・仕事と介護の両立支援に積極的	18年	%	38.3	83.4	45.9	41
	・過去3年間に介護経験あり	18年	%	18.0	12.1	*67.2	49
	・非正規への介護休業制度適用が正規と異なる	15年	%	29.3	37.5	*128.0	44
	・介護・看護離職者率	16年	%	0.2	0.2	*100.0	7
	・介護短時間制度あり	14年	%	84.7	95.9	88.3	7
	・時間外労働規制あり	16年	%	82.6	88.0	93.9	7
	・深夜勤務規制あり	16年	%	80.6	88.6	91.0	7
介護費用関係 (98.7)	・介護経験者の一時的な介護費用負担額	18年	万円	66.0	70.1	94.2	49
	・介護経験者の介護費用の月額負担額	18年	万円	8.8	7.1	123.9	49
	・必要と考える介護の初期費用	18年	万円	282.7	314.8	89.8	49
	・必要と考える介護の月々の費用	18年	万円	16.1	17.5	92.0	49
	・公的介護保険では賄いきれない	16年	%	85.9	87.3	*101.6	48
	・介護保険では足りない	16年	%	78.1	77.5	*99.2	48
	・公的介護保険外費用支出に備えあり	15年	%	8.9	6.0	148.3	48
	・介護休暇の賃金支給あり	17年	%	24.8	31.2	79.5	23
・共済会等から費用援助あり	17年	%	13.1	22.0	59.5	4	
その他 (88.1)	・介護保険制度への信頼感あり	16年	%	22.2	25.2	88.1	44
単純平均						85.1	

注 ※は大企業÷中小・中堅企業

が必要な者がいる割合は図表8-1のとおり、100～299人では15.8%と高く、1,000人以上は12.7%だった。

規模別では、小規模企業勤務者に要介護・介助者を抱えている割合がやや多かったが、差は小さく、要介護・介助の問題はどこで働いていても降りかかってくることをうかがわせる。

### ■介護休業者がいるは100～299人で17.6%

介護休業者がいる企業の割合は図表8-2のとおり、99人以下4.0%、100～299人17.6%、1,000人以上66.1%だった。

また、厚労省「雇用均等基本調査」では、介護休業者のいる事業所の割合は、100～499人12.5%、500人以上33.6%だった。

企業規模、事業所規模が大きいほど介護休業者がいる割合は高率になる。

### ■常用労働者に占める割合は女性で1.3%

介護休業者が常用労働者に占める割合は図表8-3のとおりだった。

30～99人では男性0.4%、女性1.7%、100～499人では男性0.4%、女性1.3%、500人以上では男性0.2%、女性0.7%だった。

厚労省「毎月勤労統計」から実数を推計すると、18年は男性1.1万人、女性3.5万人、計4.6万人だった。17年は男性3万人、女性7.5万人、15年（16年は調査せず）は男女計で4万人だった。

介護休業者の割合は、調査年による変動が大きく、17年の結果が特別に高率だったのか、簡単に判断できない。

## 仕事と介護の両立支援

### ■両立支援を一斉実施は100～299人で66.9%

仕事と介護の両立支援の実施率は図表8-4のとおりだった。

このうち、全員に一斉に実施していた割合は、99人以下では50.5%とやや低率だったが、100～299人は66.9%、300～999人は75.2%、1,000人以上は79.9%だった。

両立支援への取り組みは大企業での実施率が目立って高率だった。

両立支援を女性、高齢者、高度外国人に限定し

て実施していた割合はごく僅かだった。99人以下では11.1%だったものの、100人以上の各規模では4～5%にとどまった。

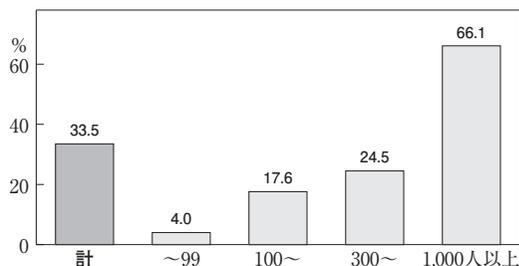
### ■両立支援に積極的は100～299人で38.3%

仕事と介護の両立支援に積極的+ある程度積極的だとした割合は図表8-5のとおりだった。

99人以下、100～299人はいずれも38.3%にとどまった。300～999人の63.1%、1,000人以上の83.4%との間には大きな差があった。

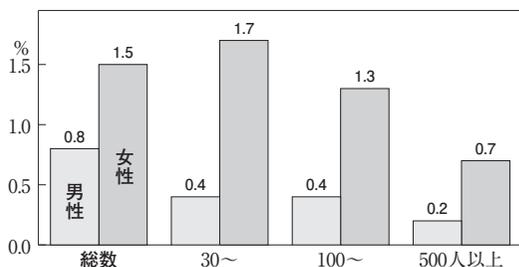
実施率が低かった背景には、中小企業では、介護・介助に当たる必要がある従業員の絶対数が少

図表8-2 介護休業者がいる企業の割合 (18年)



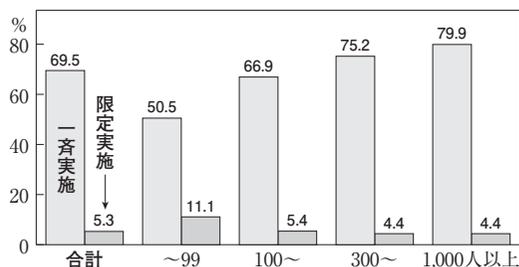
注 JILPT「企業の人的資源情報の「見える化」に関する研究」

図表8-3 常用労働者に占める介護休業者の割合は男女ともコンマ以下 (17年度)



注 厚労省「雇用均等基本調査」、事業所規模別、総数には5～29人を含む

図表8-4 仕事と介護の両立支援の実施率 (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」、限定実施は女性、高齢者、高度外国人に限定実施をいう

# 福利厚生 アラカルト

4月下旬分

## ●組合健保の保険料率は9.218%、12年連続増

19年度の「健保組合予算早期集計結果」によると、平均保険料率（労使計）は、前年度より0.011ポイント増の9.218%になり、12年連続のアップになった。介護保険料率（労使計）は1.573%となり、前年度より0.055ポイント増えた。

被保険者1人当たりの保険料（年額）は、健康保険が49万5,732円、介護保険は初めて10万円の大台に乗り10万912円になった。増加幅は、健康保険が9,401円、介護保険が6,075円だった。（健保連HP, 4.22）

## ●法人企業統計で17年度の福利厚生費は△0.3%

17年度の「法人企業統計」で、役員数＋従業員数の1人1カ月当たり福利厚生費は4万1,651円だった。前年度変動率は△0.3%だった。

役員と従業員の給与・賞与は1人1カ月当たりで31万8,728円、変動率は△0.7%だった。給与・賞与に占める福利厚生費の割合は13.1%、前年度は13.0%だった。（財務省HP, 4.24）

## ●大卒標準者退職金は18年で2,256万円

18年9月度の「退職金・年金に関する実態調査」（従業員数500人以上が81%）によると大卒・勤続38年・60歳退職の総合職・標準者の会社都合退職金は2,256万円だった。

高卒では、勤続43年・60歳退職の標準者の退職金は、総合職で2,038万円、生産・現業職で1,817万円だった。

標準者とは、学校卒業後ただちに入社し、その後標準的に昇進・昇格した者をいう。

退職金制度の形態は、退職一時金＋退職年の併用72.1%、退職一時金のみ10.9%、退職年金のみ13.0%、その他4.0%だった。

年金等の種類は、複数回答で、厚生年金基金1.8%、確定給付企業年金75.2%（基金型26.5%、規約型48.4%、無回答0.4%）、確定拠出年金・企業型67.7%、その他2.7%だった。キャッシュ・バランス・プランは40.1%だった。

確定拠出年金・企業型のマッチング拠出の導入状況は、導入済み45.5%、導入する方向で検討中6.7%、導

入の考えはない42.7%、その他5.1%だった。（経団連HP, 4.24）

## ●共済組合の遺族年金受給者は3,497人

「国家公務員共済組合年金受給者実態調査」で、18年2月現在の遺族共済年金＋遺族年金の受給者数が3,497人だったことがわかった。内訳は、男性994人、女性2,503人。

年金額の分布は、男女計で、最も多かったのは80万円以上100万円未満の18.2%、次いで40万円未満の16.8%、100万円以上120万円未満の13.9%、120万円以上140万円未満の13.7%の順だった。140万円以上の分布では、140万円以上200万円未満24.8%、200万円以上4.8%だった。（財務省HP, 4.25）

## ●生活関連手当は所定内賃金の5.7%

大企業を対象にした「賃金事情等総合調査」によると18年の所定内賃金に占める生活関連手当の割合は5.7%だった。前年の5.5%より0.2ポイント増えた。

18年の所定内賃金36万4,800円から試算すると2万790円になる。

別居（単身赴任）手当の実施率は90.4%、前回12年の89.3%を上回った。支給額は、一律定額が3万6,000円、支給額に幅があるケースでは最高額が6万4,400円、最低額が2万9,700円あった。（中労委HP, 4.26）

## ●18年の総住宅数は6,242万戸、3.0%増加

18年の「住宅・土地統計調査」（概数集計）によると、総住宅数は6,242万戸で、前回13年調査より179万戸、3.0%増えた。総住宅数の増加率は03年調査以降縮小している。

総住宅数のうち、居住世帯のある住宅は86.0%、空き家・建築中・二次的住宅（居住世帯のない住宅）が14.0%を占めた。建築中を除いた空き家は846万戸で、13年調査より26万戸増えた。総住宅数の占める空き家の割合は過去最高の13.6%で、別荘などの二次的住宅を除いた空き家率は12.9%だった。空き家の内訳は、賃貸用が431万戸、売却用が29万戸、二次的住宅が38万戸、転勤・入院などのため空き家になっている住宅が347万戸だった。都道府県別の空家率は、山梨県が21.3%で最も高く、次いで和歌山県20.3%、長野県19.5%、徳島県19.4%、高知県と鹿児島県がともに18.9%だった。

総住宅数を都道府県別にみると、東京都が最も多く767万戸、次いで大阪府468万戸、神奈川県450万戸、愛知県348万戸、埼玉県339万戸だった。（総務省HP, 4.26）

ないといった事情があると思われる。

しかし、介護・介助に当たっている絶対数は少なくとも、従業員数も少ないため、たとえ1~2人でも休業者や退職者が発生すれば経営にとって大きなダメージになる可能性がある。

### ■介護経験ありは100~299人で18.0%

過去3年間に介護経験がある世帯主の割合は図表8-6のとおりだった。

規模による傾向性は特にみられなかった。100~299人では18.0%だったが、300~999人は8.0%と少なく、1,000人以上では12.1%を示した。

介護経験者の割合は合計で、公務員を含めて17.3%だった。

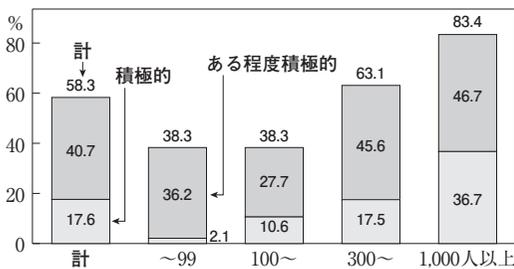
6人に1人は過去3年間に介護を経験したことになる。

## 介護費用の負担

### ■一時的な費用69.2万円，毎月7.8万円

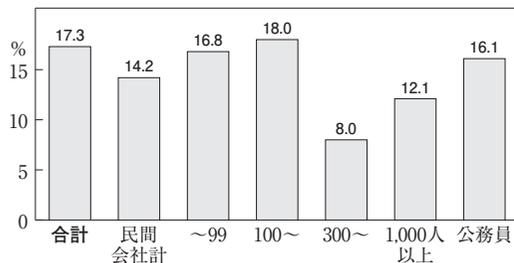
過去3年間に介護経験がある人の介護費用負担額は図表8-7のとおりだった。

図表8-5 仕事と介護の両立支援に積極的な企業の割合 (18年)



注 JILPT「企業の人的資源情報の「見える化」に関する研究」

図表8-6 過去3年間に介護経験がある世帯主の割合 (18年)



注 生命保険文化センター「生命保険に関する全国実態調査」  
介護対象者は、配偶者、自分、配偶者の親、配偶者や親以外の親族をいう

介護費用負担額に規模による金額差はほとんどなかった。

入院・施設入居時に負担する一時的な費用は合計で69.2万円、月々の費用は合計で7.8万円だった。

費用はいずれも介護保険制度からの給付額を除いた金額としている。

月々の費用は、公的年金額の範囲内にあると思われるが、夫婦とも要介護になると、家計はかなり苦しくなる。

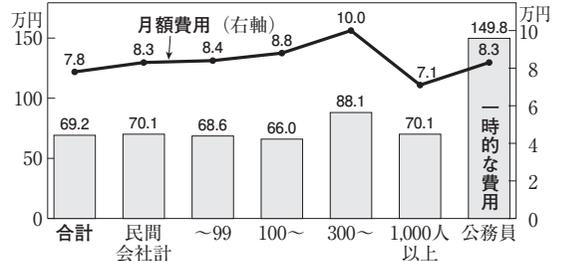
### ■想定される費用は月々で16.6万円

世帯主または配偶者が要介護状態になったときに必要と考える公的介護保険以外の費用は図表8-8のとおり、前掲8-7の介護経験者の費用を大幅に上回った。

初期費用は合計242.2万円だった。月々の費用は同16.6万円だった。

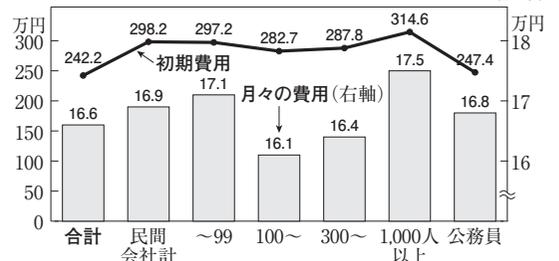
将来発生する介護費用の負担は高齢者世帯の家計を大きく圧迫することになる。しかも、介護に必要な費用は、所得の少ない階層にも同等にのしかかる。

図表8-7 過去3年間の介護経験者の介護費用負担額 (18年)



注 生命保険文化センター「生命保険に関する全国実態調査」  
一時的な費用は過去3年間の計、介護費用は過去3年間の月々の費用

図表8-8 世帯主または配偶者が要介護状態になったときに必要と考える公的介護保険以外の費用 (18年)



注 生命保険文化センター「生命保険に関する全国実態調査」

## 指数のあらまし

指数は表9のとおり、単純平均で目安とした75を上回る82.7だった。

このうち、医療・健康管理関係の指数は84.8と高水準だった。がん検診の実施率、肝炎ウイルス検査の実施率は大企業との間の差が大きかったが、その他は大企業との間の差が小さく、非正規への定期健診の内容が正規と同じである割合、傷病退職者数は大企業の水準を上回った。

医療体制関連の指数は58.6で、大企業との差が大きかった。医療スタッフの配置等の低さが影響した。

メンタルヘルスケア関連の指数は92.6で高水準だった。健康障害の少なさ、時間外労働時間の長さでは大企業を上回った。

ストレスチェック関係の指数は86.5で高水準だった。受診実施率、メンタル不調での休業者数の割合は大企業の水準を上回り、その他の項目でも高水準だった。ただし、メンタル担当者の選任率、労働者への研修・情報提供の割合は大企業との差が大きかった。

仕事と疾病治療との両立関係の指数は72.8だった。病気休業への賃金補償の実施率、疾病罹患率への配慮措置の実施率、復職プログラムの実施率は大企業との間の差が大きかった。

表9 健康管理・メンタルヘルス関係の主な項目における中小・中堅企業の指数

区分	項目	調査年	単位	中小・中堅企業	大企業	中小・中堅企業÷大企業	出所番号
医療・健康管理 (84.8)	・医療制度への信頼感あり	16年	%	40.8	47.8	85.4	43
	・公的医療保険制度に加入していない非正規	15年	%	2.5	1.5	*60.0	45
	・健康経営への取り組み	17年	%	57.1	79.1	72.2	42
	・定期健康診断実施率	17年	%	99.0	99.9	99.1	42
	・がん検診実施率	17年	%	19.1	43.9	43.5	42
	・人間ドック実施率	17年	%	35.5	57.9	61.3	42
	・肝炎ウイルス検査実施率	17年	%	8.3	16.8	49.4	42
	・肉体的疲労がない	18年	%	39.2	44.1	*112.5	44
	・世帯主が2～3か月入院したとき必要と考える費用	18年	万円	26.6	24.2	109.9	49
	・医療保険に充実感あり	16年	%	44.0	51.0	86.3	47
	・上司は健康に気を使ってくれる	15年	%	36.0	47.0	76.6	44
	・受動喫煙防止策の取り組み率	17年	%	96.4	97.8	98.6	10
	・肉体的疲労を感じる	15年	%	60.2	52.8	*87.7	44
	・非正規の定期健診が正規と異なる	15年	%	33.3	35.6	*106.9	46
	・入院日数	16年	日	14.1	11.2	*79.4	48
・1日当たりの入院自己負担額	16年	千円	28.1	25.9	*92.2	48	
・傷病退職者	16年	%	19.0	22.8	*120.0	6	
医療体制 (58.6)	・専属の産業医がいる	17年	%	21.1	42.3	49.9	42
	・嘱託の産業医がいる	17年	%	61.2	66.4	92.2	42
	・保健師を配置	17年	%	9.0	44.8	20.1	42
	・看護師を配置	17年	%	12.9	37.1	34.8	42
	・産業医選任事業所率	16年	%	95.0	99.0	96.0	10
メンタルヘルスケア (92.6)	・5年前よりストレスが上昇	18年	%	53.6	49.2	*91.8	40
	・精神的ストレスなし	18年	%	30.8	33.3	*108.1	44
	・月45時間以上の時間外労働をした	18年	%	19.0	14.2	*74.7	44
	・月45時間以上の時間外労働	17年	%	6.6	5.6	*84.8	10
	・職場の人間関係が良い	18年	%	51.7	52.4	98.7	44
	・ストレスを感じる	16年	%	62.3	56.2	*90.2	46
	・仕事による心身の健康被害あり	17年	%	40.7	43.9	*107.9	44
	・長時間労働で体調崩した・過去6カ月間	17年	%	16.6	13.3	*80.1	44
	・仕事による心身の健康被害がある労働者	15年	%	41.6	45.0	*108.2	44
	・過去1年でストレスによる心身不調あり	17年	%	51.3	50.6	*98.6	44
	・1年前より人間関係のストレスが増えた	17年	%	37.0	35.8	*96.8	44
	・強い不安・悩みがストレスになっている	16年	%	62.3	56.2	*90.2	10
	・1年間でメンタル不調での休業・退職率	16年	%	0.2	0.2	*100.0	44
・定期健診後の保健指導の実施率	17年	%	36.5	60.2	60.6	10	

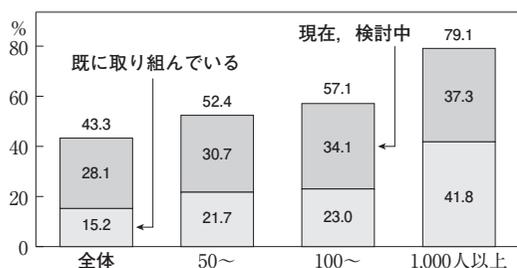
## 健康経営，スタッフの配置

### ■健康経営の取り組みは100～299人で57.1%

健康経営への取り組み企業の割合は図表9-1のとおり，検討中を含め100～299人では57.1%だった。1,000人以上では79.1%の高率だった。

100～299人では検討中の企業が既に取り組んでいる企業を上回ったが，1,000人以上では既に取り組んでいる企業が41.8%を占めた。健康経営は17年より提唱された新しい概念で，毎年「健康経営優良法人」を発表しており，19年で3回目になる。

図表9-1 健康経営への取り組み企業の割合 (17年)



注 JILPT「病気の治療と仕事の両立に関する調査」，全体には49人以下，300～999人を含む

### ■保健スタッフなしは100～299人で15.6%

産業保健スタッフの配置状況は図表9-2のとおり，法定事項である産業医の配置は，100～299人では専属・嘱託を合わせて累計82.3%だった。

産業医は厚労省の10年の「労働安全衛生基本調査」では，50人以上の事業所の87.0で選任されていたが，選任を必要とする事業所数は14年の「経済センサス」で16.4万事業所にのぼっている。これに対し産業医の養成研修・講習修了者のうち実働数は3万人と推計されており，圧倒的に不足している。

図表9-2 産業保健スタッフの有無企業

(17年，MA，%)

区分	全体	30～	100～	1,000人以上
専属の産業医	6.4	12.6	21.1	42.3
嘱託の産業医	20.5	48.2	61.2	66.4
保健師	3.1	3.1	9.0	44.8
看護師	6.9	8.2	12.9	37.1
その他	2.1	3.3	4.1	9.6
いずれもない	57.9	33.9	15.6	3.9
無回答	0.5	0.3	0.6	0.1

注 JILPT「病気の治療と仕事の両立に関する調査」，全体には49人以下，300～999人を含む

表9 (つづき)

区分	項目	調査年	単位	中小・中堅企業	大企業	中小・中堅企業÷大企業	出所番号
ストレスチェック (86.5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスチェックの集団分析あり</li> <li>・ストレス集団分析の実施率</li> <li>・集団分析を活用した</li> <li>・ストレスチェックを実施</li> <li>・ストレスチェックの受診実施率</li> <li>・メンタル不調で1か月以上休業</li> <li>・メンタルヘルス計画あり</li> <li>・メンタル不調で退職</li> <li>・メンタル担当者を選任</li> <li>・医師による面接受診労働者率</li> <li>・労働者への研修・情報提供あり</li> <li>・メンタルヘルスケアに効果ありとする割合</li> </ul>	17年	%	70.0	86.8	80.6	10
		17年	%	79.7	84.8	94.0	19
		17年	%	76.6	88.5	86.6	10
		17年	%	93.9	98.4	95.4	10
		17年	%	78.3	77.1	101.6	19
		17年	%	0.5	0.8	*160.0	10
		15年	%	47.1	71.6	65.8	10
		17年	%	0.2	0.2	*100.0	10
		15年	%	36.6	74.1	49.4	10
		17年	%	0.7	0.5	*71.4	19
		15年	%	47.8	84.5	56.6	10
		17年	%	29.7	38.9	76.3	44
		疾病治療と両立 (72.8)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病気休職期間の上限1年超</li> <li>・病気休職期間中の所得保障期間1年超</li> <li>・病気休職制度あり</li> <li>・病気休職期間中に月例賃金支給</li> <li>・治療・療養のための2週間以上の休職取得</li> <li>・治療と仕事を両立できる取り組みあり</li> <li>・仕事と病気治療の両立支援を一斉実施</li> <li>・疾患罹患者への配慮措置がない</li> <li>・がん退職者がほぼゼロ</li> <li>・疾病罹患による退職者</li> <li>・疾患罹患者の復職プログラム</li> </ul>	17年	%	62.3	88.6
17年	%			45.5	70.1	64.9	42
17年	%			88.1	95.2	92.5	42
17年	%			20.5	41.3	49.6	42
17年	%			32.8	35.8	*109.1	42
17年	%			69.1	88.0	78.5	10
18年	%			65.4	70.6	92.6	40
17年	%			1.7	0.6	*35.3	42
17年	%			73.5	64.8	113.4	42
17年	%	24.6	16.0	*65.0	42		
17年	%	17.8	59.7	29.8	42		
単純平均						82.7	

注 ※は大企業÷中小・中堅企業

## 健康診断，病気休業

### ■人間ドックの実施率は100～299人で35.5%

定期健康診断の実施率は図表9-3のとおり，法定事項であることもあって，規模を問わず100%近かった。

人間ドックの実施率は100～299人では35.5%だったが，1,000人以上では57.9%の高率だった。がん検診，肝炎ウイルス検査の実施率は100～299人で，前者が19.1%，後者は8.3%だった。がん検診の実施率は1,000人以上では43.9%だった。

### ■病気休職制度は100～299人で88.1%

病気休職制度がある企業の割合は図表9-4のとおり，50～99人80.4%，100～299人88.1%だった。1,000人以上では95.2%の高率だった。

在職中に就労不能の病気に罹患した場合は，通常は欠勤となり，その後休職期間を経て退職になる。

休職期間の上限が1年超の企業割合は図表9-5のとおりで，100～299人では62.3%だった。1,000人以上は88.6%の高率だった。

図表9-3 過去1年間の健康診断の実施企業割合

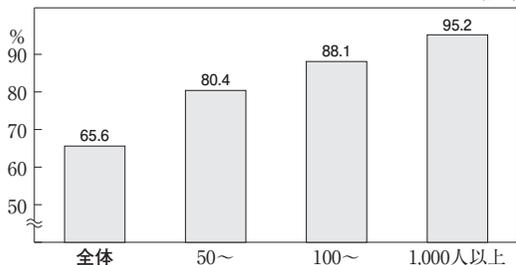
(17年，MA，%)

区分	全体	30～	100～	1,000人以上
定期健康診断	96.2	98.8	99.0	99.9
がん検診	9.7	13.2	19.1	43.9
人間ドック	16.6	25.2	35.5	57.9
肝炎ウイルス検査	3.8	4.9	8.3	16.8
いずれもしていない	2.2	0.8	0.5	-
無回答	0.3	0.4	0.3	0.1

注 JILPT「病気の治療と仕事の両立に関する調査」，全体には49人以下，300～999人を含む

図表9-4 病気休職制度ありの企業割合

(17年)



注 JILPT「病気の治療と仕事の両立に関する調査」，全体には49人以下，300～999人を含む

休職中の所得保障期間の上限が1年超ある企業割合は，100～299人で45.5%，1,000人以上では70.1%だった。100～299人でも半数近い企業には何らかの金銭保障があった。

病気休職中に傷病手当・延長傷病手当金を除く月例賃金を支給している企業の割合は図表9-6のとおり，100～299人では20.5%だった。

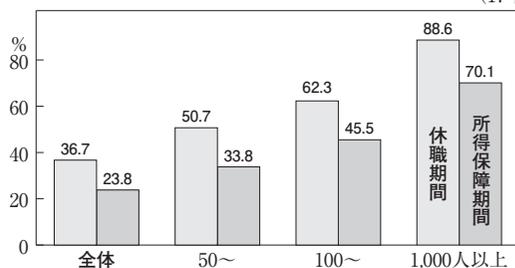
## 疾患，傷病休業者

### ■がん疾患ありは100～299人で51.4%

過去3年間で疾患者がいた企業を図表9-7でみ

図表9-5 病気休職期間の上限が1年超の企業割合

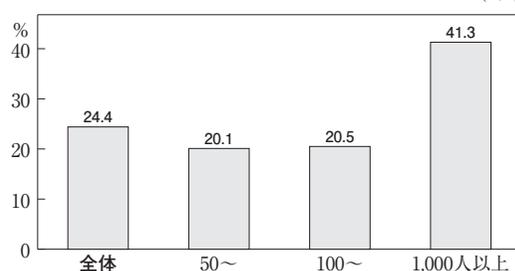
(17年)



注 JILPT「病気の治療と仕事の両立に関する調査」，全体には49人以下，300～999人を含む

図表9-6 病気休職期間中の月例賃金の支給ありの企業割合

(17年)



注 JILPT「病気の治療と仕事の両立に関する調査」，全体には49人以下，300～999人を含む，傷病手当金・延長傷病手当金を除く

図表9-7 過去3年間の疾患ありの企業割合

(17年，MA，%)

区分	全体	50～	100～	1,000人以上
がん	24.3	35.5	51.4	79.7
脳血管疾患	8.3	11.1	19.4	62.2
心疾患	10.7	15.1	24.2	63.4
肝炎	4.6	4.4	8.3	35.9
糖尿病	25.2	31.5	42.8	65.8
難病	8.0	8.8	16.8	44.3

注 JILPT「病気の治療と仕事の両立に関する調査」，全体には49人以下，300～999人を含む

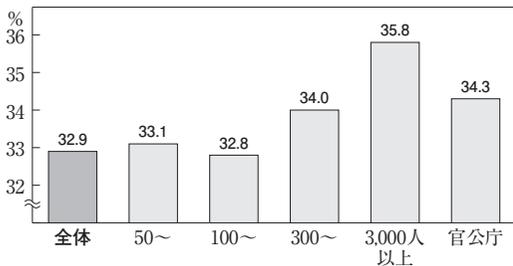
ると、100～299人ではがん51.4%，脳血管疾患19.4%，心疾患24.2%，肝炎8.3%，糖尿病42.8%，難病16.8%だった。

## ■連続2週間以上の休職の取得状況

過去5年間にがん、脳血管疾患、心疾患、肺炎、糖尿病、難病の治療・療養のために連続2週間以上休職した割合は図表9-8のとおりだった。

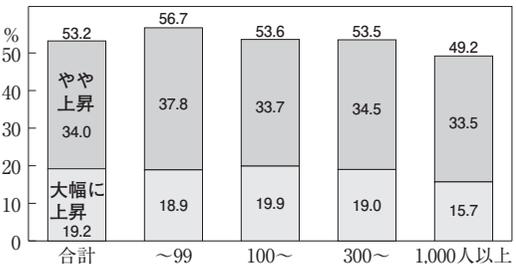
割合は規模を問わず30%台で、休職期間が2週間以上におよぶケースが多いことを示している。

図表9-8 治療・療養のための連続2週間以上の休職の取得状況 (17年)



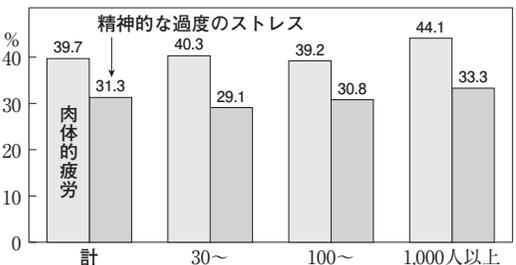
注 JILPT「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査」, 過去5年間にがん・脳血管疾患・心疾患・肝炎・糖尿病・難病の治療経験者対象, 全体には50人以下, 1,000～2,999人を含む

図表9-9 5年前に比べて仕事のストレスが上昇したか (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」

図表9-10 肉体的疲労、過度な精神的ストレスがない人の割合 (18年)



注 連合総研「勤労者短観」, 計には29人以下を含む, 当てはまる+どちらかといえば当てはまる

## ■ストレス上昇したは100～299人で53.6%

5年前に比べてストレスが上昇した労働者の割合は図表9-9のとおり、100～299人で53.6%だった。規模による差はほとんどなかった。

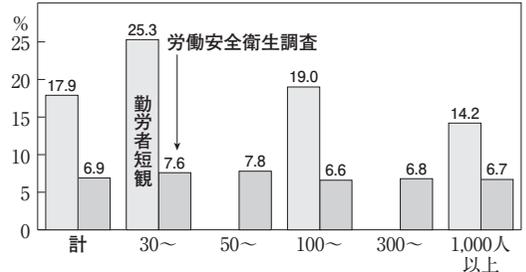
図表9-10によると、肉体的疲労がない割合は規模を問わず40%前後、精神ストレスがない割合も規模を問わず30%前後だった。

図表9-11のとおり、1カ月の時間外労働が45時間以上だった割合は、勤労者対象調査では中小企業で高率、事業所対象調査では規模を問わず7%前後だった。

## ■保健指導の実施率は100～299人で36.5%

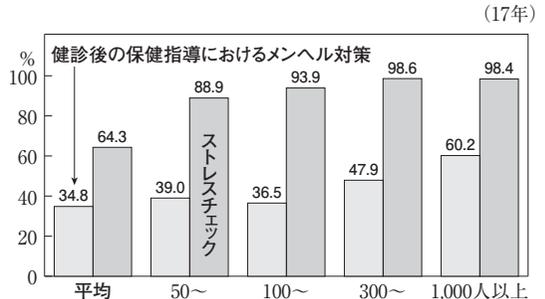
健診後の保健指導によるメンタルヘルス対策の実施率は図表9-12のとおり、100～299人で36.5%、同規模でのメンタルヘルスチェックの実施率は93.9%だった。

図表9-11 1カ月間に45時間超の時間外労働をした就労者の割合



注 勤労者短観は18年（非正規含む、45時間を含む）、労働安全衛生調査は17年（派遣を除く）、勤労者短観は企業規模・就労者対象、労働安全衛生調査は事業所規模・事業所対象、勤労者短観の計には29人以下を含む、労働安全衛生調査の計には10～29人、500～999人を含む

図表9-12 保健指導とストレスチェックの実施率 (17年)



注 厚労省「労働安全衛生調査」, 事業所規模別, 平均には10～49人, 500～999人を含む

### ■連続1カ月以上休業者は0.5%

メンタル不調で連続1カ月以上休業した労働者の割合は図表9-13のとおり、100~299人で0.5%だった。

連合総研「勤労者短観」によると、仕事上や場内でのストレスで過去1年間に心身の不調を感じたことがある割合は、強く感じたことがある、多少感じたことがあるを合わせ、17年調査では100~299人で51.3%、1,000人以上は50.6%だった。規模による差はほとんどなかった。

平均休業者率0.4%の実数を17年の厚労省「毎月勤労統計調査」の常用労働者数から推計すると20万人になる。

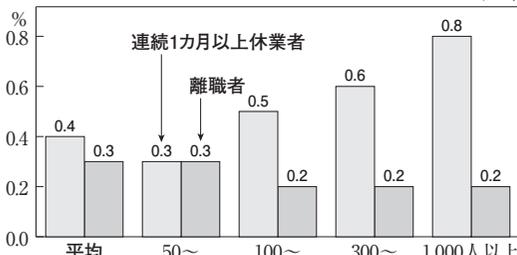
退職率は平均0.2%で、上記と同じ統計から推計すると退職者数は10万人になる。

ストレスの一因となる職場の人間関係の程度は図表9-14では、良好が100~999人で51.7%だった。

### ■集団分析の実施率は100~299人で70.0%

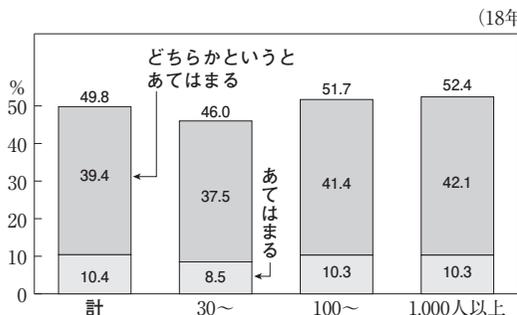
集団分析の実施率は図表9-15のとおり、100~

図表9-13 メンタル不調による連続1カ月以上休業者と離職者の割合 (17年)



注 厚労省「労働安全衛生調査」、事業所規模別、16年11月1日~17年10月311日の休業者・離職者数、平均には10~49人、500~999人を含む

図表9-14 職場の人間関係が良いとする割合 (18年)



注 連合総研「勤労者短観」、計には29人以下を含む

299人で70.0%だった。

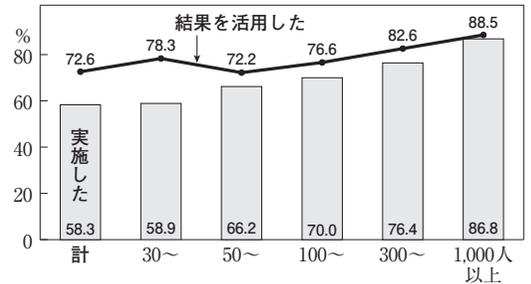
結果を活用した事業所の割合は、100~299人で76.6%だった。

## 治療と仕事の両立

### ■治療と仕事の両立策は100~299人で69.1%

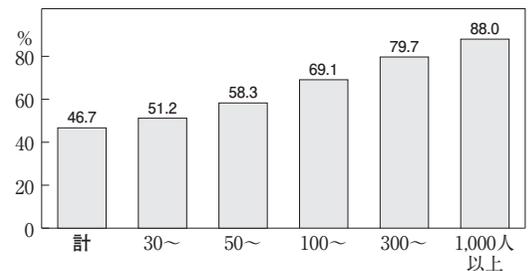
治療と仕事の両立ができる取り組みがある割合は図表9-16のとおり、大企業ほど高率だったが、

図表9-15 ストレスチェックの集団分析の実施率、結果を活用した割合 (17年)



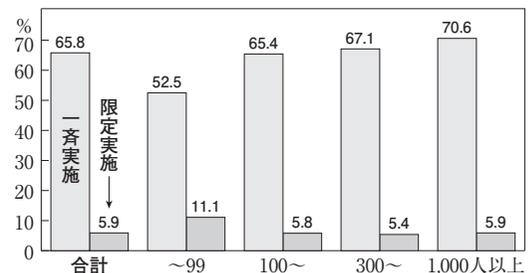
注 厚労省「労働安全衛生調査」、計には10~29人、500~999人を含む、活用した割合は実施率=100

図表9-16 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取り組みがある事業所の割合 (17年)



注 厚労省「労働安全衛生調査」、計には10~29人、500~999人を含む

図表9-17 仕事と病気治療との両立支援 (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」、限定実施は女性、高齢者、高度外国人に限定実施をいう

100～299人は69.1%だった。

仕事と病気治療の両立支援の実施率は図表9-17のとおり、100～299人では65.4%だった。

罹患者への働き方変更のために取られていた各種の配慮措置の実施率は図表9-18のとおりだった。

100～299人で最も実施率が高かった措置は、作業内容の変更で66.2%、次いで配置の変更、残業・休日労働の制限・禁止、業務量の削減の順だった。病気治療のための休暇取得の促進は46.2%だった。

図表9-18 疾患罹患者への配慮措置の企業実施率

(17年, MA, %)

区 分	全体	50～	100～	1,000人以上
所定内労働時間の短縮	47.9	44.3	50.5	53.6
残業・休日労働の制限・禁止	43.5	45.2	54.9	80.5
病気治療のための休暇取得の促進	56.9	52.6	46.2	50.0
配置の変更	43.2	53.7	64.9	82.7
作業内容の変更	56.4	60.9	66.2	77.8
業務量の削減	45.2	48.2	51.3	76.6
役職を解いた	14.8	18.9	26.8	47.9
就業形態の変更	19.4	22.2	23.2	22.3
疾患治療についての職場理解の促進	35.6	34.0	34.9	52.8
その他	1.7	1.3	1.1	1.7
働き方の変更はしない	3.3	2.5	1.7	0.6

注 JILPT「病気の治療と仕事の両立に関する調査」、全体には49人以下、300～999人を含む

脳血管疾患78.5%、糖尿病87.3%などだった。

過去5年間に前掲図表9-19の疾患で退職した就労者の割合は図表9-20のとおりだった。

退職者の割合は中小企業で高く、100～299人では24.6%だった。

復職支援プログラムの実施率は図表9-21のとおり、100～299人は17.8%だった。

## 傷病退職

### ■がん退職者ゼロ企業は100～299人で73.5%

過去3年間で傷病による退職者がほぼゼロだった割合は図表9-19のとおりだった。

ゼロの割合を100～299人でみると、がん73.5%、

図表9-19 過去3年間の疾患退職者割合がほぼゼロの企業割合

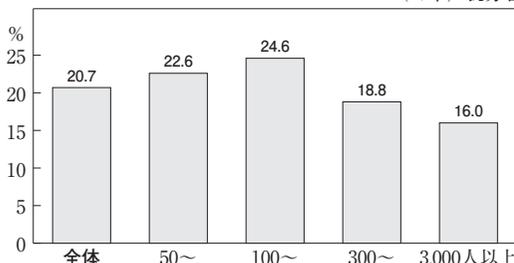
(17年, MA, %)

区 分	全体	50～	100～	1,000人以上
がん	79.3	81.5	73.5	64.8
脳血管疾患	80.6	75.1	78.5	66.9
心疾患	85.5	85.1	83.5	72.1
肝炎	84.2	85.3	92.0	76.7
糖尿病	86.5	84.7	87.3	80.7
難病	83.3	79.6	80.3	72.2

注 JILPT「病気の治療と仕事の両立に関する調査」、全体には49人以下、300～999人を含む、ほぼゼロには1割以下を含む

図表9-20 疾病罹患による退職者の状況

(17年, 就労者)



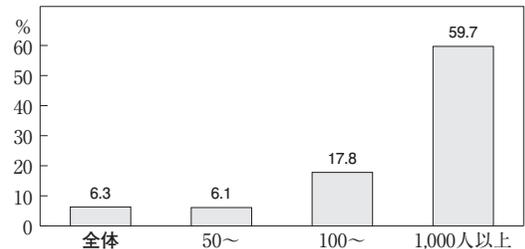
注 JILPT「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査」、過去5年間にがん・脳血管疾患・心疾患・肝炎・糖尿病・難病の治療経験者対象、全体には50人以下、1,000～2,999人を含む

### ■2～3カ月入院の必要医療費は25万円前後

世帯主が2～3カ月入院したときに必要と考える医療費は図表9-22のとおり、毎月25万円前後だった。

図表9-21 疾患罹患者の復職支援プログラムありの企業割合

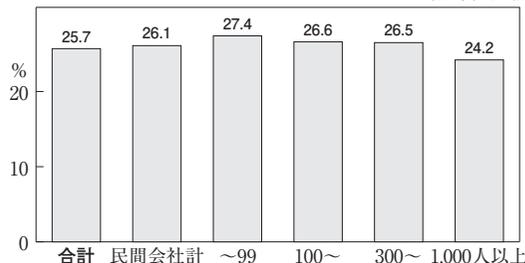
(17年)



注 JILPT「病気の治療と仕事の両立に関する調査」、全体には49人以下、300～999人を含む

図表9-22 世帯主が2～3カ月入院した場合に必要と考える保険外医療費

(18年, 月額)



注 生命保険文化センター「生命保険に関する全国実態調査」

## 指数のあらし

指数は表10のとおり、単純平均で100.9だった。10分野の中では唯一指数が100を上回った。雇用継続関係が中小企業で良好な水準だったことが影響した。

このうち、雇用の継続関係の指数は146.5だった。定年年齢が65歳以上の割合、定年後の継続雇用環境がともに高水準だったことが影響した。

しかし、退職金関係では、給付水準が低く、指数は63.1だった。

老後生活関係の指数は95.2だった。老後生活資金には規模による差が小さかった。

年金関係の指数は76.2で、目安とした指数75の線上だった。企業年金への信頼感、個人年金保険の加入率は高水準だったが、企業年金の導入率、個人年金保険の基本年金額の水準は低かった。

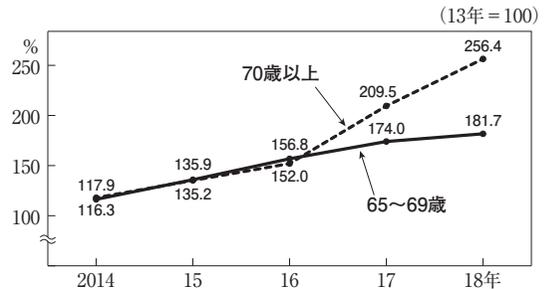
## 雇用の継続

## ■ 増加する高齢常用労働者数

65歳以上の常用労働者数は図表10-1のように増加している。

65～69歳は13年=100で18年には181.7に、70歳

図表10-1 増加する65歳以上の常用労働者数



注 厚労省「高齢者の雇用状況」, 31人以上

表10 定年・継続雇用, 年金, 老後保障関係の主な項目における中小・中堅企業と大企業との格差

区分	項目	調査年	単位	中小・中堅企業	大企業	中小・中堅企業÷大企業	出所番号
雇用の継続 (146.5)	・定年制廃止	17年	%	2.9	0.5	-	9
	・65歳以上定年制	17年	%	12.5	6.7	186.6	4
	・定年年齢の引き上げ	18年	%	19.1	9.8	194.9	9
	・継続雇用あり	18年	%	78.0	89.7	87.2	9
	・希望者全員継続雇用	18年	%	73.6	51.9	141.8	9
	・再雇用66歳以上	17年	%	7.7	5.0	64.0	4
	・勤務延長66歳以上	17年	%	11.1	16.1	68.9	4
	・希望者全員が65歳まで働ける	18年	%	79.1	56.8	139.3	9
	・希望者全員が70歳以上まで働ける	17年	%	5.5	1.9	289.5	9
退職金関係 (63.1)	・勤続35年以上の定年退職給付額(高卒)	18年	万円	1,572	2,328	67.5	5
	・勤続35年以上の定年退職給付額(大卒)	18年	万円	1,785	2,435	73.3	5
	・定年退職金・大卒・男性	18年	万円	1,520	2,240	67.9	33
	・定年退職金・高卒・男性	18年	万円	1,150	1,820	63.2	33
	・退職給付の費用	15年	千円	12.7	29.0	43.8	5
老後生活関係 (95.2)	・老後の世帯の必要生活費	16年	万円	21.5	23	93.5	48
	・ゆとりある老後の生活費	16年	万円	34.5	37.2	92.7	48
	・夫婦の公的年金以外の老後生活費・月額	18年	万円	17.3	18.7	92.5	49
	・老後保障に私的準備がある労働者	16年	%	62.0	69.9	92.8	48
	・60歳向けセミナーの実施率	15年	%	56.3	54.0	104.3	38
年金関係 (76.2)	・企業年金制度あり	15年	%	35.4	69.3	51.1	25
	・企業年金への信頼あり	16年	%	27.6	20.9	132.1	44
	・個人年金保険の世帯加入率	18年	%	27.0	26.1	103.4	48
	・個人年金保険の基本年金額(世帯主)	18年	万円	63.0	130.7	48.2	48
	・個人年金保険の基本年金額(夫婦計)	18年	万円	74.7	137.9	54.2	48
	・公的年金に加入していない非正規の割合	15年	%	5.3	3.6	*67.9	46
単純平均						100.9	

注 ※は大企業÷中小・中堅企業

以上は256.4に急増した。

総務省「労働力調査」によると、役員を除く65歳以上の雇用者数は、13年の285万人が17年には1.5倍の426万人に増加した。

■ 定年引き上げ・廃止は31～300人で22.0%

雇用確保措置の内訳は図表10-2のとおりだった。措置のうち最も多かったのは継続雇用で、31～300人では78.0%を占めた。定年引き上げ+定年制廃止は31～300人では22.0%だった。301人以上の10.3%を上回った。

■ 希望者全員継続雇用は31～300人で73.6%

継続雇用の内訳は図表10-3のとおりだった。希望者全員雇用は、31～300人で73.6%だった。301人以上は51.9%にとどまった。

301人以上では、基準該当者に継続雇用を適用するが48.1%を占めた。

■ 全員65歳までは31～300人で79.1%

全員が65歳まで働ける企業は図表10-4のとおりだった。

全員が65歳まで働ける企業は、希望者全員を65歳まで継続雇用する企業、定年が65歳以上の企業、

定年制廃止企業の合計で、31～300人では79.1%を占めた。301人以上は56.8%だった。

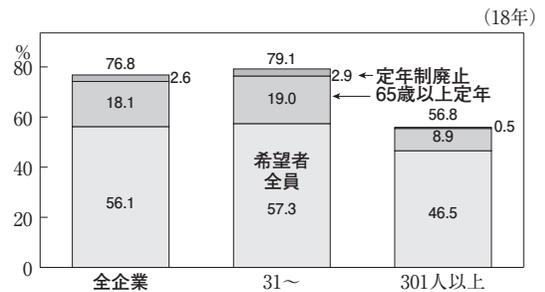
退職給付額

■ 100～299人で高卒1,572万円

勤続35年以上の定年退職者1人当たりの退職給付額は図表10-5のとおりだった。

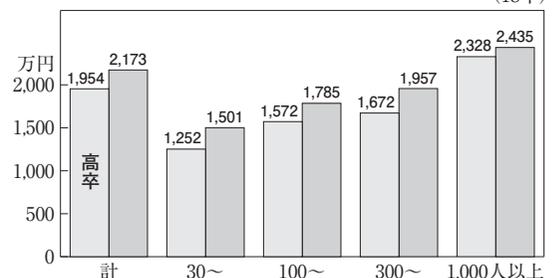
100～299人では、高卒1,572万円、大卒1,785万円だった。1,000人以上は、100～299人に比べ高卒は1.5倍の2,328万円、大卒は1.4倍の2,435万円と大きな差があった。

図表10-4 全員が65歳以上まで働ける企業の割合



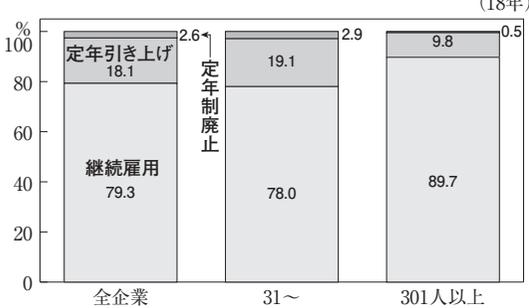
注 厚労省「高齢者の雇用状況」

図表10-5 勤続35年以上の定年退職者1人当たり平均退職給付額



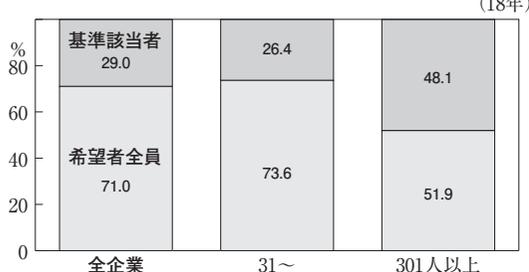
注 厚労省「就労条件総合調査」

図表10-2 雇用確保措置の内訳



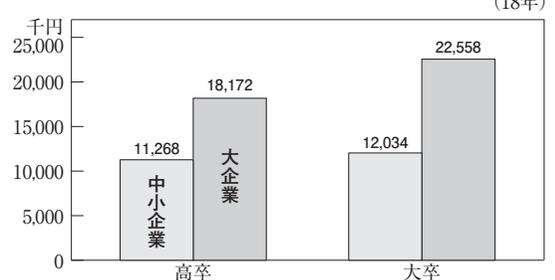
注 厚労省「高齢者の雇用状況」

図表10-3 継続雇用制度の内訳



注 厚労省「高齢者の雇用状況」

図表10-6 中小企業と大企業の定年退職金



注 中小企業は東京都「中小企業の賃金・退職金事情」、モデル退職金、大企業は日本経団連「退職金・年金に関する実態調査」、標準者

中小企業と大企業の定年退職金を比べると図表10-6のとおりだった。大企業に比べ中小企業の水準は、高卒で62.0%、大卒は53.3%だった。

### ■1人当たり退職給付額

従業員1人1カ月当たりの退職給付額の指数は30~99人=100としたときで図表10-7のとおり、100~299人は163.0、300~999人は228.2、1,000人以上は372.1だった。退職給付額の規模による差は極めて大きかった。

定年後の雇用継続に関しては、中小企業の水準は高かったが、退職給付額に関しては大企業との差が大きかった。

## 老後生活資金

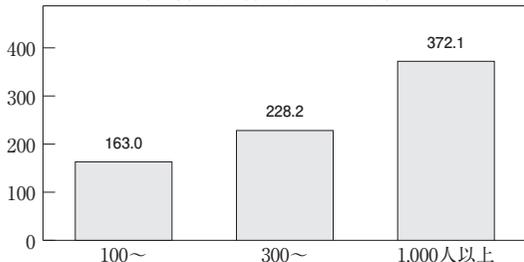
### ■退職金の年金化で確保できる老後生活資金

退職金の全額を投入して確保できる老後生活資金を計算すると図表10-8のようになった。

資金額は利回りによって異なるが、仮に年1%とすれば、大企業の水準を代表する経団連調査で

図表10-7 退職給付等の費用の規模格差

(15年、常用労働者1人当たり、30~99人=100)



注 厚労省「就労条件総合調査」、15年または14年度の1年間

月額は、高卒8.4万円、大卒10.4万円だった。中小企業では、高卒5.2万円、大卒5.5万円だった。

これに18年度の標準的な夫婦の老齢厚生年金額を加えると、確保できる老後生活資金は、大企業では、高卒30.5万円、大卒32.5万円になる。中小企業では、高卒27.3万円、大卒27.6万円になる。

### ■公的年金以外に必要な老後生活資金

前掲図表10-8では、仮に貯蓄がなくても退職金を全額投入できれば、公的年金と合わせ、中小企業では85歳まで毎月高卒で27.3万円、大卒で27.6万円を確保できるとの試算を示した。

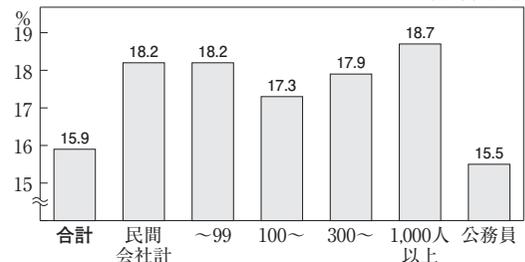
しかし、この資金で確保できる老後生活資金とはどの程度の水準なのだろうか。

図表10-9によると、公的年金以外に必要なと考える老後生活費は、民間会社計で18.2万円、100~299人では17.3万円だった。

退職金全額を投入したときの受け取り月額は前掲図表10-8では、中小企業では高卒5.2万円、大卒5.5万円であり、公的年金以外に必要なと考える老後生活費との間には大きな差がある。

図表10-9 公的年金以外に必要なと考える老後生活費 (65歳以降)

(18年、月額)



注 生命保険文化センター「生命保険に関する全国実態調査」

図表10-8 退職給付を年金化したときの年金月額および老齢厚生年金との合計額

(月額、万円)

区 分			配 当 率					
			年5%	年4%	年3%	年2%	年1%	年0.5%
65歳から20年間 受け取る退職金 の年金化月額	経団連調べ (18年)	大卒 (2,256万円) 高卒 (1,817万円)	14.9 12.0	13.7 11.0	12.5 10.1	11.4 9.2	10.4 8.4	9.9 8.2
	東京都調べ (18年)	大卒 (1,203万円) 高卒 (1,127万円)	7.9 7.4	7.3 6.8	6.7 6.3	6.1 5.7	5.5 5.2	5.3 4.9
上記に18年度の 老齢厚生年金 22.13万円を加 えた額	日本経団連調べ	大卒 高卒	37.0 34.1	35.8 33.1	34.6 32.2	33.5 31.3	32.5 30.5	32.0 30.1
	東京都調べ	大卒 高卒	30.0 29.5	29.4 28.9	28.8 28.4	28.2 27.8	27.6 27.3	27.4 27.0

注1 カッコ内は標準労働者の定年モデル退職金

2 退職給付の年金換算は本誌試算

## ■ ゆとりある老後生活費は確保できるか

図表10-10は、ゆとりある老後生活費と中小企業勤務者が確保できる老後生活資金との関係を見たもので、両者の間には10万円ほどの差があった。

ゆとりある老後生活費は39.4万円、これに対し確保できる老後生活資金は配当率1%では、高卒27.3万円、大卒27.6万円だった。

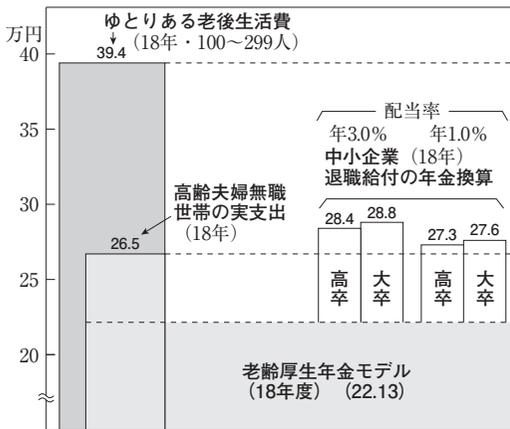
しかも、図表10-11のように標準的な厚生年金額を受け取るための標準報酬を満たしている階層は少ないのが実態だった。

## 個人年金保険

### ■ 加入率は100～299人で27.0%

公的年金、退職金で不足する老後生活資金は、

図表10-10 退職給付と老齢厚生年金モデルでカバーできる生活費の水準は高卒で28.4万円



- 注1 退職金の年金換算は本誌試算、受取期間20年  
 2 ゆとりある老後生活費は生命保険文化センター調べ  
 3 高年齢夫婦無職世帯の実支出は総務省「家計調査」による  
 4 老齢厚生年金モデルは厚労省による

図表10-11 厚生年金保険の標準報酬月額と標準賞与額 (18年9月、円)

区分	標準報酬月額		1回当たり標準賞与額	
	一般男子	女子	一般男子	女子
総数	354,920	243,681	530,252	316,491
30～	328,343	236,203	359,216	267,803
50～	329,150	234,200	385,944	268,599
100～	338,472	238,618	445,204	291,069
300～	350,963	245,516	509,064	315,197
500～	362,814	249,217	558,905	337,252
1,000人以上	402,468	251,282	727,123	375,499

注 厚労省「厚生年金適用状況調べ」、事業所規模別、1～4人、5～29人は総数に含む、坑内員を除く

貯蓄等で賄う必要がある。その一例として個人年金保険をみると、加入率は図表10-12のとおり、100～299人で27.0%だった。1,000人以上の26.1%を上回った。

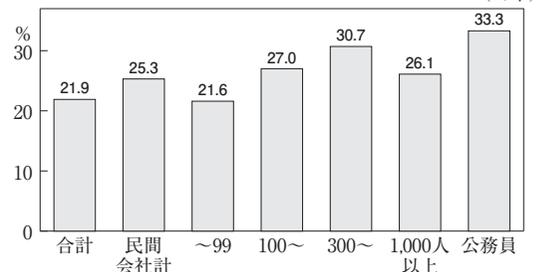
### ■ 基本年金額は夫婦で100～299人は74.7万円

基本年金額は図表10-13のとおりで、夫婦計は100～299人で74.7万円、1,000人以上で137.9万円だった。月額は、前者で5.2万円、後で11.5万円だった。

給付期間は100～299人では図表10-14のとおり10年間で61.1%で最も多かった。

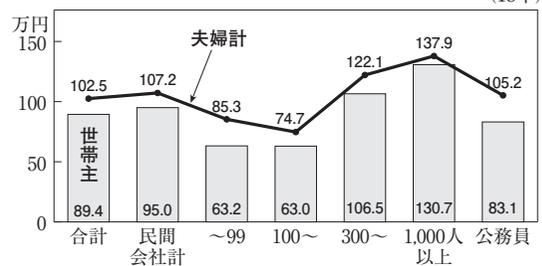
したがって、中小企業勤務者では、ゆとりある老後生活資金を確保するため、現在の2倍の基本年金額の確保を目指す必要がある。

図表10-12 個人年金保険の世帯加入率 (18年)



注 生命保険文化センター「生命保険に関する全国実態調査」

図表10-13 個人年金保険の基本年金額 (18年)

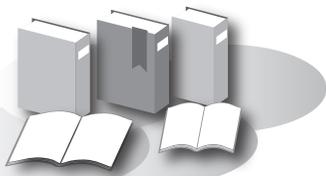


注 生命保険文化センター「生命保険に関する全国実態調査」

図表10-14 世帯主の個人年金保険の給付期間 (18年、MA、%)

区分	5年間	10年間	15年間	終身	その他
合計	7.7	43.1	8.4	17.5	3.4
民間会社計	8.1	47.3	10.4	17.1	2.3
～99	7.8	38.9	10.0	14.4	2.2
100～	14.8	61.1	1.9	13.0	3.7
300～	10.2	49.2	11.9	16.9	1.7
1,000人以上	3.2	46.2	15.1	22.6	2.2
公務員	5.7	49.1	20.0	13.2	20.0

注 生命保険文化センター「生命保険に関する全国実態調査」



## 育児費用を支援する各種制度

～実費補助, 手当からアウトソーサーの活用まで～

千葉商科大学会計大学院会計ファイナンス研究科教授  
 (株)ベネフィット・ワン ヒューマンキャピタル研究所所長 可児俊信

### 第5回のポイント

1. 育児費用支援の実施主体は、事業主の他、共済会や職員互助会もある
2. 費用補助は年間利用日数や補助額に上限を設定することができる
3. 事務負担軽減のためアウトソーサーの活用も検討の余地がある

### 育児との両立を支援する制度

2003年の景気回復以降、国としては少子化対策、事業主としては多様な労働力の確保・維持を目的として、育児と仕事の両立を図る従業員を支援する福利厚生制度が拡大・多様化した。

支援する手法で分類すれば、①育児費用の支援、②育児関連情報（地域・自治体の施設・サービスに関する情報や育児の仕方に関する情報）の提供・相談、③育児と仕事の両立における利便性の提供（在宅勤務、フレックスタイム、事業所内での託児環境の提供等）、④育児休業時の所得補償、に分類することができよう。

支援する主体としては、事業主の他に、共済会・職員互助会等がある。

以下で、事業主や共済会等が提供する①の育児費用の支援制度を詳しくみるが、これもいくつかの観点でさらに分類することができる。

まず、支援の対象となる費用は、ベビーシッターに代表される育児サービスや託児施設の料金の他、育児用品の購入、託児に関する交通費など様々で、不妊の診断費用を含めるケースもある。

支援方法は、支援対象となる費用の実費とする制度もあれば、育児を行なう従業員に対して、定額で手当を支給することもある。

今回は4社（含む共済会）の規程を事例として育児費用を支援する各種制度の状況をみたい。

### 育児実費を支援する制度

**規程例1**は、共済会の制度として、会員の育児実費の一部を補助している。

第1, 2条において、補助される育児サービスを規定している。費用の範囲はベビーシッターや保育園での一時保育に限定している。また、業者に

よるシッティングに限っており、親族等によるシッティングは補助の対象外となっている。

第3条では、補助対象となる会員の子女を未就学児と規定している。また、仕事と育児との両立支援を前提としている。

第4条では、補助額を定めている。実費の半額までとしており、育児費用の本人負担に対する支援であることを明確にしている。また、補助上限額を1日2,500円として受益が著しく高額にならないようにしている。

実費は、ベビーシッター料金に限定しており、付随して発生するシッターの交通費、食事代等は対象外である。

第5条では、補助利用の給付日数の年度での上限を設けている。これは、育児と仕事の両立に支障をきたした際に本制度を利用することを前提にしており、日常で利用するものではないことを示している。

給付日数は年度内で50日を上限としている。他の事業主または共済会等の規程でも給付日数には上限があり、**規程例2**では60日、**規程例3**では30日という上限を設けている。

第6条は補助の申請方式で、実費が記載された証憑を添付した申請書を共済会に提出する方式である。

**規程例2**、**3**とも同じく育児実費を支援している。**規程例2**では、補助対象となる子女は、小学校の低学年までと規程例1に比べて年齢幅が広い。

**規程例3**は、さらに広く中学校入学までである。また、補助される育児サービスは、ベビーシッターだけでなく、地域のファミリーサポートサービスも対象となっている。育児業者については、育児サービスに関する業界団体に加盟しており、所定のサービス水準に達していると考えられる業者

のみが対象とされている。また、海外駐在員も対象となっており、海外での育児サービスの費用も補助の対象とされている。

### カフェテリアプランやアウトソーサーの活用

育児補助の給付は、証憑の精査、給付日数の上限管理等の事務負担が重いことから、福利厚生アウトソーサーに外部委託する例も多い。

具体的には、カフェテリアプランのメニューとして育児費用補助メニューを設け、カフェテリアプランの運営をアウトソーサーに委託する方法と、福利厚生アウトソーシングである福利厚生パッケージを導入し、そこで提供されている育児補助金サービスを活用する方法がある。

**カフェテリアプランでの補助** 「旬刊福利厚生」(以下、本誌) No.2267号(19年3月上旬号)「カフェテリアプランの配分額、メニューと利用実績」によれば、カフェテリアプラン導入団体のうち、92.9%で育児関連メニューを採用している。

補助対象となる育児費用としては、ベビーシッ

ター費用、保育施設の利用料、一時預かり費用といったものはもちろん、育児用品や幼児教育の費用まで含むものもある。一般に、自社で制度運営を行なう場合と比べて、幅広いものとなっている。

図表1は、ベネフィット・ワンが自社従業員向けに実施しているカフェテリアプランでの育児費用補助メニューの詳細である。カフェテリアプランメニューとしては一般的な内容となっている。育児メニューで消化したポイントは税務上給与所得になるいわゆる課税メニューであることから、税務上の要件は特になく、補助対象範囲等は自由に設定できる。

**福利厚生パッケージの活用** 福利厚生パッケージには、育児サービスや育児施設の割引利用に加え、利用時の費用の一部をアウトソーサーの負担で補助する制度が標準的に提供されている。

これを活用するメリットは、証憑の精査、給付日数の上限管理といった事務負担が軽減されるだけでなく、定額で負担する福利厚生パッケージ会費の中で賄われるため、育児費用補助の利用の多寡に拘わらず事業主の負担が増えないことも挙げられる(標準提供以上の補助を求める場合は、事業主に別途の実績見合いの負担が発生する)。また、事業主が補助利用対象となる施設・サービスと個別に提携する必要がないのもメリットである。図表2は、福利厚生アウトソーサー各社が提供する福利厚生パッケージにおける育児補助金サービスの一覧である。

図表1 カフェの育児費用補助メニューの例

補助対象 補助対象外	育児にかかる施設利用料およびサービス利用料 育児物品の購入・レンタルや知人等個人宛の委託
メニュー 内容	福利厚生パッケージ提携内・提携外の育児施設等の利用費用、ベビーシッター費用等を補助
補助方法	①補助額を翌月給与にて加給 ②サービス利用時に予め補助額を利用料金から控除

図表2 各福利厚生パッケージの育児補助の概要

福利厚生パッケージ	提携サービス・施設・割引額
WELBOX	ベビーシッター、保育所(月極、一時利用):40%割引 保育所(学童):10%割引
えらべる倶楽部(注)	ベビーシッター・保育施設(一時利用):最大700円/月の補助 保育施設(月極):最大10,000円/月の補助 ファミリーサポートセンター:最大3,000円/月の補助
福利厚生倶楽部	ベビーシッター、保育施設(一時利用):300円/時間の補助 保育施設(月極):最大20,000円/月の補助 保育施設(学童の一時預かり):40%割引
ベネフィット・ステーション	ベビーシッター、保育施設(一時預かり):300円/時間(上級コースでは700円/時間)の補助 保育施設(月極):最大10,000円/月の補助 ファミリーサポートセンター:3,000円/月の補助
ライフサポート倶楽部	ベビーシッター、託児所:700円/時間の補助 ファミリーサポートセンター:3,000円/月の補助

出所:各ガイドブック2018年版を基に著者作成

注 ガイドブックに掲載がないため運営アウトソーサーへのヒアリングにより作成

大部分の福利厚生パッケージで、育児補助が標準的に提供されている。提携しているサービス・施設の種類も似ている。割引方法は補助額によるものと補助率によるものがある。

### 定額で支援する制度

育児費用を実費ではなく定額で支援する制度もある。

まずは、子ども手当、扶養手当、家族手当などがある。これらは、所定の要件を満たす子を持つ世帯主である従業員に支給するものであり、育児費用の補助だけではない。子ども手当などは男性世帯主が働き、専業主婦が子育てをするという核家族を前提にしており、昨今の労働環境にはそぐわない点もあるが、今でも十分存在感がある制度といえる。これについては、本誌No.2252号（18年7月下旬号）「生活関連諸手当の最新水準」を参照いただきたい。

規程例4では、育児と仕事を両立させている従業員に限定して育児支援金という名称で手当を支給している。支給期間は育児休業後から就学までの間である。同居での養育を前提としているため、毎年現況届を提出させ、資格要件を満たしていることを確認する方式を採用している。

一般的な子ども手当と異なる点は、①支給対象が、世帯主ではなく出産し復職した従業員であること、②受給資格として配偶者の所得制限がないことにある。

定額を支給する制度としては、これ以外に、育児休業に入る際に、育児休業支援金として一時金を支給するものがある。または、カフェテリアプ

ラン実施事業では、育児を行っている従業員に対し、基本ポイントとは別に育児加算ポイントを付与する事例もみられる。

### その他の育児支援制度

**不妊治療費の支援** 不妊治療の支援は、育児費用というより医療費の補助に近い性格だが、従業員にとって魅力のある制度である。

補助対象は、人工授精、体外受精、顕微授精といった医療費の一部が該当する。費用の総額が多額になるため、補助額および回数は制限されている。1回5万円で年3回までといった形である。また、補助ではなく、不妊治療費用を融資する事例もある。

**育児関連情報の提供** 育児において提供される情報は、具体的なサービスや施設に関する情報で、病児を預かる施設の情報は緊急時に必要となる。また、従業員の勤務する地域における施設の空き情報や利用条件を提供しているところもある。

なお、本誌においても、6月を目処に誌上にて事業所内保育施設のうち、他社従業員枠や地域枠を持つ施設の情報提供を開始する予定にしている。

育児を経験した先輩社員との情報交換会やミーティングの機会を持つ事業主もある。情報提供には、育児冊子の配付や定期購読を支援する制度もある。

育児費用を支援する福利厚生制度は、従業員の採用における企業の魅力付けや出産後の継続的な定着にも有効であり、今後もさらなる制度の多様化が期待される。

## 規程例1 製造業A社共済会

### (目的)

第1条 この運営細則は、本共済会（以下、本会という）規約第〇条に定めるベビーシッターおよび一時保育（以下ベビーシッターに含める）利用補助制度に関する事項を定める。

### (給付事由)

第2条 会員家庭において、仕事と生活の環境上、時間的に制約が生じたり、また支障をきたすため、ベビーシッターを必要とし、これを業としている団体より派遣されたベビーシッターを会

員が直接雇い入れ、または、保育園を利用した場合、利用料の一部を補助する。ただし、親族および同居人によるものは認めない。

### (利用補助対象)

第3条 利用補助を受けられるのは、次の各号の一に該当する場合とする。

- (1) 会員に小学校入学前の幼児がいるため、一時保育ならびに幼稚園・保育園などへの送迎などで会員またはその配偶者の勤務に支障をきたすとき
- (2) その他、特に必要と認められる事情があると本会で判断したとき

### (補助金給付額)

第4条 この制度を利用した会員に対し、次の補助を行う。

補助額は、ベビーシッター利用1回につき利用料（または保育料）の50%相当額。ただし、2,500円を上限とする。

2 派遣にかかるベビーシッターの交通費、食事代、消費税および会員制による入会金、年会費等は利用者の負担とする。

### (給付限度日数)

第5条 ベビーシッター利用料補助の限度日数は、年間延べ50日とする。ここでいう年間とは、本会の会計年度（4月1日より翌年3月31日まで）をいう。

### (給付申請)

第6条 ベビーシッター利用補助を受ける者は、所定の申請書に利用機関発行の領収証および明細書を貼付して本会に提出するものとする。

### (給付方法)

第7条 補助金は、申請者の指定する金融機関の口座に振り込むものとする。

2 給付に要する費用は本会で負担する。

### (受給額の返還)

第8条 不正に給付を受けた場合は、給付金を返還させるものとする。

## 規程例2 IT企業 B社

### (ベビーシッター補助金)

第20条 社員の家庭において次の各号に該当する場合でベビーシッターを必要とし、これを業としている団体より派遣されたベビーシッターを会員が雇い入れ利用した場合、利用料（または保育料）の実費を支給する。

ただし、1日2,500円を限度とし、かつ年間60日以内とする。

- (1) 社員に小学校3年生までの学童または幼児がいるため、保育並びに学校・幼稚園・保育所等への送迎などで、会員またはその配偶者の勤務に支障をきたすとき。
- (2) その他、特に必要な事情があると会社が認めるとき。

派遣にかかわるベビーシッターの交通費、食事代、および会員制による入会金、年会費等は利用者の負担とする。

## 規程例3 製造業 C社

社員およびその同居家族が、育児支援（中学校就学の始期までの子を対象）を目的として、ベビーシッターサービスを利用する場合、子どもと同居している会員1人につき、年間30日を上限としてベビーシッター・ファミリーサポートサービスの利用料補助を受けることができる。

会社が指定した事業機関で定めた事業者および対象事業を利用する場合、社員は1日につき利用する対象となる児童1人あたり2,500円を上限として利用補助を受けることができる。海外勤務者は、育児に関するサービス利用であれば事業機関にかかわらず給付を受けることができる。

ベビーシッター・ファミリーサポートサービスを利用した従業員は、会社が指定した事業機関で定めた事業者あるいはベビーシッター等から活動報告書および領収証を受領し、速やかに会社に提出する。

## 規程例4 陸運業 D社共済会

### (育児支援金)

第13条 会員が会社の就業規則に定める分べん休暇または育児休職を終え、その対象となる子と同居し、養育するとき、その子が小学校就学の始期に達するまでの間、子1人につき、月額5,000円を育児支援金として支給する。

ただし、その子の分べん休暇、育児休職を取得する期間の属する月を除く。

2 育児支援金の支給は、次の各号の1に該当する場合は、その事由が生じた日の前日の属する月の翌月から停止する。なお、第2号に該当した後その事由が消滅した場合は、消滅した日の前日の属する月の翌月から支給を再開する。

- (1) その対象となる子が死亡したとき
- (2) その対象となる子と別居し（単身赴任は除く）、養育しなくなったとき
- (3) 虚偽の届出をしたとき

3 育児支援金の申請は、育児支援金給付申請書を、勤務所上等を経由して本部事務局長等に申請するものとする。

4 会員は、育児支援金現況届により、毎年7月1日現在の受給資格者の現況を7月末日までに報告するものとする。

# SGホールディングス「SGH Kids Garden」

～“園”の存在は、グループ全社の「働く」を支えるメッセージ～

東京都江東区、地下鉄東西線南砂町を降り、大型物流拠点が立ち並ぶ永代通りを西に歩くと、ほどなくSGホールディングス東京事務所ビルが現れる。このエリアには、佐川急便を中核とするSGホールディングスグループ（以下、SGHグループ）の東京における中枢拠点が集まっており、その一角にあるSGHビル新砂Ⅱの1階に「SGH Kids Garden」は設けられている。

## ■採光に恵まれ、木材の質感に包まれた室内空間

オフィスの入り口から少し離れて、人工芝が敷かれた8畳間ほどの前庭が見える。暑い季節にはここでプール遊びも行なわれる。前庭に面した広いガラス戸が、2年前にSGHグループが初めて開設した事業所内保育園の玄関だ。ふんだんに木材を使用した内装が視界に広がり、玄関正面にはトラックのフロントマスクを模した楽しい什器が出迎えてくれる。高い位置に巡らされた採光窓は豊かな自然光を導き、温かく清潔感のある雰囲気だ。

## ■事業特性を活かした「木育（もくいく）」

子どもたちが直接触れる内装や備品の多くは、上質の木材で設えられ、木肌の感触をそのまま伝えている。これはグループ会社である佐川林業が所有する高知県の山林から切り出されたスギ・ヒノキの間伐材を利用したもので、園内で使用するオリジナル玩具にも使用されている。自然素材による安心・安全の確保とともに、自然との共存を考えられる心を育む「木育」という園運営のコンセプトによるもの。SGHグループではサステナビリティ戦略のひとつとして、環境マネジメントにも力を入れており、その取り組みを保育園運営に反映するために木育を導入した。企業姿勢をわかりやすく伝えてくれるユニークネスだ。

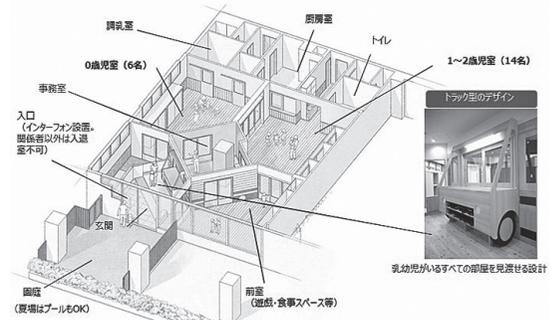
## ■利用者目線にこだわったサービスを

園の個性はハード面のみでなく、日々のサービスというソフト面にもある。園開設にあたり人事部では、子育て経験のある社員にアンケートを実施、働く日常に根差したニーズを確認していったという。そこで着目したのは、ごく日常的な困りごと、「物理的な負担の軽減」だ。

### SGH Kids Garden概要（2019年3月現在）

設置形態：企業主導型保育  
 場所：東京都江東区新砂1-8-2  
 利用対象者：SGHグループ従業員  
 定員：20名（0歳～未就学）  
 施設面積：205.80m<sup>2</sup>  
 設備形態：乳児室、保育室、調乳室、厨房、事務室、トイレ  
 保育形態：原則として月極保育・一時預かり・延長保育のみ  
 開園日：月曜日～土曜日  
 休園日：日曜、祝日、年末年始、他会社の休日に準ずる  
 保育時間：通常7:00～18:00 延長保育18:00～19:00  
 サービス（一部オプション）：ランドリー、おむつ、補食、お昼寝用タオル等  
 グループ福利厚生事業・CSR（保育事業）戦略責任者：SGホールディングス㈱  
 保育事業受託運営者：佐川アドバンス㈱

園の全体像／自然採光を重視している／また、室内の死角を極力減らし、安全面に配慮している



一般的に保育園利用者は、お昼寝用シーツなどの寝具を自前で用意し、週末には持ち帰って洗濯し、週明けにまた持参する。紙おむつを頻繁に持ち込むことも多い。こうした慣習は、混雑する公共交通機関を利用しての子連れ出勤では負担となる。この点を考慮して、開園時からお昼寝用タオルを園側で用意している。また、利用者は、おむつやランドリー等のオプションサービスを希望に応じて利用でき、荷物の持ち運び量を減らしている。利用者からは「自分と子どもの身ひとつで通えるのはありがたい。安心して仕事に集中できる」と好評だ。

「木育」の象徴でもあるオリジナルの木製玩具／残念ながら非売品



### ■柔軟な施設利用と保育の質の両立

園のあるビル新砂Ⅱには、SGホールディングスの企業内大学「SGH University」の施設がある。グループ内の研修受講者が全国から出張して来るが、彼らの中には小さな子どもの預け先に苦慮する人もいるという。そういうケースでは、園内での一時預かり保育で対応しているという。

こうした施設利用の柔軟性は、この園が多様な働き方を実現するためのインフラだという存在理由を再認識させてくれる。とって保育の質が揺らいではいけないが、「SGH Kids Garden」は認可外施設であるものの、設備や運営面はすべて認可施設と同等水準にあり、その点に不安はない。

### ■利用者の満足から波及する社内影響

開設から2年が経過し、利用者の満足度はどうだろう。園運営を担う佐川アドバンスの関さんによれば、「元利用者の中には、『この園が好き』と愛着を感じてくれていて、季節の園内行事に今も子ども連れて参加頂く方も多い」という。また「男性が、送り迎えを繰り返す中でイクメンとしての自覚を深め、その姿が『イクメン広報』の役割を果たすこともある」とのことだ。

SGホールディングス人材開発部で、園の企画をはじめ女性活躍推進を担当する芳賀さんは「人事の仕事は種を蒔いてから成果が見えるまで時間を要することも多いが、園の仕事は、社員への価値提供の反応がすぐわかる手応えがあります」と実感を語ってくれた。

### ■開設に至る社内機運、国の新制度も活かす

人材開発部シニアマネジャーの小林さんによる

木材が多用された室内／オプションサービスのタオル等備品も充実している



と、「SGH Kids Garden」開設の背景には、経営トップ主導のダイバーシティ&インクルージョン推進があるという。多様な人材が多様な働き方で活躍できる環境は、グループ人材を活性化し企業競争力向上につながるという明確な目的意識のもと、従来の慣習や企業イメージを超える全社横断的な動きが続いている。その中から園開設の機運も高まっていった。

また、16年度に国が始めた企業主導型保育事業の助成制度の存在も大きい。従来の事業所内保育施設への助成と異なり、複数企業による施設の共同利用などで運営の安定化を図ることが認められる等、かなり柔軟な内容であったことが、企画実現の後押しとなった。SGホールディングスでは今後、利用者定員の余裕を活かして、他企業との相互利用提携を進める予定だ。

### ■人の成長、グループの成長につなげるために

小林さんは続ける。「全グループ従業員9万人の中で、園の利用者は決して多くありませんが、育児休業からの復帰を支援する園の存在は、多様な人材の成長と活躍を安心と共に支えるという会社の姿勢を、グループ内に伝えるメッセージですし、社外の方にもSGHグループで働きたいと思ってもらえる影響につながると考えています。」

実際、入社を希望する女性の比率は明らかに増えているという。

事業所内保育園の開設・運営には少なからず負担を伴う。しかし、会社が従業員の働く日常をどう支援するかという姿勢を発信する力となり、それがエンプロイメンタビリティの向上につながるなら、費用対効果の捉え方も変わるのではないかと、そう感じさせられる訪問だった。

# 福利厚生情報／四季報

(2019年1月～3月)

## 1月分

### ●働き方改革実施企業は4割超 (横浜市)

市内の企業の4割超が「働き方改革」に取り組んでいる。同市が発表した景況・経営動向調査で分かった。調査は市内に事業所を置く1,000社を対象に昨年11月9日～12月7日にかけて実施し、561社から回答を得た。

「すでに取り組んでいる」が42.6%と最も多く、「現在取り組んでいないが、今後取り組む予定」が29.9%だった。前向きに取り組む企業が7割を超えた。一方、「取り組む予定がない」が12.7%、「何をしたらよいか分からない」が8.7%だった。

取り組んでいる項目についてみると、「長時間労働の削減」(86.0%)が最も多く、次いで「休暇の取得推進」(69.4%)、「業務の合理化・集約化」(52.3%)、「短時間勤務等多様な勤務時間の導入」(41.4%)の順だった。「福利厚生の充実」(33.8%)もみられた。

取り組んでいる項目のうち効果がある項目についてみると、「長時間労働の削減」(31.5%)が最も多く、以下「休暇の取得推進」(28.8%)、「短時間勤務等多様な勤務時間の導入」(20.3%)が続いた。(1.22)

### ●「65歳以上も雇用」制度を新設 (パナソニックグループ)

定年退職した後も働きたいシニアを雇用する制度を新設したと発表した。多くの企業が定年退職後の社員を再雇用する制度を設けているが、65歳までがほとんどで、新制度は65歳以上の雇用の受け皿となり得る制度だ。

新制度は「エルダーシャイン」(社員/Shine)と名付け、80人程

度を1月23日から募集する。業務内容は、地方に住んで地域の活性化に取り組む業務、営業や財務などの専門特化型の業務、ベンチャー起業の3種類。4月1日付で採用する。グループ各社の契約社員として採用し、原則1年更新。雇用延長の期間制限は設けない。フルタイムや短時間勤務など一人ひとりの希望や条件に応じて雇用契約を結ぶ。給与も就業内容や実働勤務日数に応じて支給。同社の社員並みの給与を支払うケースもあり得るという。(1.23)

### ●定年を65歳に、給与水準80%維持 (信越化学工業)

4月から定年年齢を現行の60歳から65歳に引き上げる。再雇用制度から仕組みを切り替える。定年や再雇用で収入が減る「60歳の崖」の影響を緩和し、熟練者が技術や経験を活かす環境を整え、人材不足に備える。

新制度では、60歳以降の給与として59歳時点の80%を支給する。現行制度での60歳以降の給与水準は55%にとどまっていた。新制度では対象者を「特任社員」と呼び、60歳以降も人事評価に基づいて、昇給や昇格を実施する。(1.29)

## 2月分

### ●「iDeCo+ (プラス)」を導入 (トイカツ道場)

昨年末、イデコプラスに加入することを決めた。

同社の場合、会社が月3,000円を拠出、従業員は月2,000円から加入でき、掛け金を2万円までの間で1,000円単位で設定できる。

同社代表は「弊社は規模も小さいし、イデコプラスなら従業員の資産形成を後押ししやすい。福利厚生の充実は、会社をアピールすることにもつながる」と話す。

(2.26)

### ●育休明け、勤務地を選べる制度を導入 (キリンビール)

産休や、育休から復帰する社員が希望する勤務地を選べる制度を4月から導入する。都市部を中心に子どもの保育園入園が厳しい状況が続いているため、子育てしやすい場所で仕事に戻ってもらい、育児と両立しやすい環境づくりを目指す。対象者は勤続3年以上で、休業期間が6カ月以上の社員(育児休業期間は子どもが2歳になるまで)、都道府県単位で希望できる。配偶者と同居できる場所や親族の子育て支援が受けられる場所での復帰を想定している。

がんの治療と仕事の両立を支援する制度も同時に導入する。抗がん剤治療など、定期的な治療や透析が必要な社員が年次有給休暇を使い切ってしまうように短時間・短日数勤務を認める。短くする時間や日数は、社員と個別に相談して決めるという。(2.27)

### ●従業員の副業を解禁 (パルコ)

従業員の副業を認めることにした。「原則禁止」から「原則容認」へ、2月1日切り替えた。従業員が人脈や視野を広げることを促し、本業でも役立ててもらおう狙い。

対象は同社での残業時間が30時間以下の従業員に限り、事前に人事部に申請してもらう。コンビニの店員やタクシーの運転手などは認めない。(2.27)

### ●若手社員向けに奨学金返済を支援 (レナウン)

新入社員らの奨学金返済の支援を10月から始めると発表した。月1万円を最長3年間給付し、最大で36万円になる。

入社1年目と2年目の社員に3年間給付を行なうほか、給付期間が段階的に短くなるものの入社5年目までを対象としている。総合職の新入社員の初任給の場合、20万1,000円(勤務地手当を除く)に

月1万円が加算されることになる。同社によると、近年は新入社員の4割弱が奨学金を借りており、毎月1万5,000円程度を返済しているという。(2.28)

### 3月分

#### ●「がん対策推進企業アクション」 がん対策推進パートナー賞を受賞（ポーラ）

厚生労働省委託事業「がん対策推進企業アクション」の18年度ががん対策推進企業表彰において、「がん対策推進パートナー賞（情報提供部門）」を受賞した。

今回の受賞は、18年4月より「がん共生プログラム」をスタートさせ、さまざまな手法を活用した情報提供を行なっている取り組みが評価されたもの。主な取り組みは以下のとおり。

- ①制度や経験者の声を掲載した冊子を作成し、配布
- ②健保組合や健康管理センターと連携した健康セミナーの開催
- ③健康診断の結果に関連した健康情報を提供するポータルサイトの導入

同社では、18年4月より、約4万1,000人のビューティーディレクターに対して、支援を始めた。仮にがんで店に立てなくなった、治療で販売成績が落ちたといった場合でも、申請から最長2年間、販売員の報酬に関わるクラスを維持したり、がんになる前の売上げに基づいて手当を支給したりしている。

互助組織に加入する約1万人に、上限1万円のがん検診費用を補助する制度も始めた。(3.6)

#### ●同性パートナーがいる社員向けに福利厚生制度を拡充（エン・ジャパン）

これまで男女の婚姻関係がある社員のみ提供していた福利厚生制度を、同性パートナーがいる事実婚の社員にも拡充する。適用す

る制度の概要は次のとおり。

- ・結婚記念日お祝い金 2万円/年
- ・社員会からの慶弔見舞 結婚2万円、弔慰金1万円、供花
- ・介護休業 パートナーが要介護状態になった場合、上限93日
- ・転勤赴任時の金銭補助 帯同するパートナーの支度金として、本人の分に追加で入居一時金（敷・礼金など）上限10万円、家具家電補助10万円
- ・単身赴任手当 支給
- ・一時帰宅旅費 実費
- ・株式の遺族給付 対象遺族にパートナーを追加

(3.7)

#### ●AIで社員の健康リスクを予測（MS&ADインシュアランスグループ）

企業向けの社員の健康リスクを人工知能（AI）で予測するサービスを19年度から始める。社員が病気で休業した際に所得を補償する保険も提供し、企業の「健康経営」を後押しする。

東京大学と提携しシステムを開発した。企業から社員の健康診断データを取得し、AIが将来の生活習慣病の発症リスクを予測。スマートフォンの健康管理アプリで「脳疾患にかかるリスクが高い」などといった情報を個人ごとに知らせる。

健康度を100点満点で数値化し、食生活や運動などの健康改善メニューを個別に提供する。

病気やケガで働けなくなった場合に備えて団体向けの所得補償保険も活用する。最長で10年にわたり給与月額8割を保険金で充当し、仕事と治療を両立できるようにする。社員の健康づくりの研修や相談窓口の設置なども支援し、福利厚生の充実を後押しする。(3.11)

#### ●健康経営に関する認知度は2割（アデコ）

人事や経営企画に携わる385名

のビジネスパーソンに健康経営に関する認知度調査を行なった。

健康経営について認知度をみると、「言葉も内容も知っている」は2割（21%）にとどまった。「言葉は知っているが内容はわからない」(36%)を含めても57%で、「聞いたことがない」は43%だった。勤務先での実施状況を見ると、「実施していない」が48%と、「実施している」(27%)の約2倍で、健康経営に取り組んでいる企業はまだ限られていることが分かった。

勤務先が健康経営を実施していると回答した102名を対象に、実施している施策をみると、8割以上が「メンタルヘルス対策」と回答した。以下「健康づくりのための情報提供」「健康づくりに対するアドバイス、病気予防プログラムの提供」が続いた。(3.11)

#### ●待機児童⇄企業保育所のマッチング事業をスタート（日本生命保険）

4月から、企業が開設主体となる「企業主導型保育所」の空き状況を管理し、子育て中の従業員がいる別の企業に紹介する事業に乗り出す。

企業主導型保育所は定員割れが目立っており、同社は法人営業網を生かして mismatch 解消を図る。企業主導型保育所は定員の半数以上を従業員の子どもが占める必要があることから、昨年3月時点の定員充足率は約60%にとどまっている。

こうした状況を改善するため、保育所を利用したい企業の従業員と空きがある保育事業者をマッチングするサイトをすでに運営しているグローバルキッズと提携。4月から法人担当職員らが担当企業のニーズなどの聞き取りを始める。10月以降、本格事業化する方針。運営会社は従業員の保育所利用が決まると、企業側から手数料を受け取る。(3.15)

# 消費者物価指数

(全国 3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	2018年平均	101.3	103.9	99.6	99.0	98.0	102.2	103.3	99.6	102.7	102.1	101.4
	2018年 3月	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	97.2	103.7	104.1	99.8	102.8	102.3	101.2
	10	102.0	104.6	99.6	100.6	98.1	104.2	104.0	100.3	102.8	103.3	102.0
	11	101.8	103.8	99.6	101.2	98.4	104.5	103.9	100.0	102.8	102.8	102.1
	12	101.5	103.2	99.6	101.3	98.9	103.3	103.9	99.1	102.8	102.8	102.0
	2019年 1月	101.5	104.3	99.6	101.6	98.9	99.6	103.7	98.8	102.8	102.2	102.1
	2	101.5	103.8	99.6	102.1	99.3	99.7	103.7	98.8	102.8	102.9	102.0
3	101.5	103.5	99.6	102.3	99.0	101.5	103.8	99.2	102.8	102.4	102.2	
対前年同月上昇率(%)	2018年 3月	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
	10	1.4	2.4	-0.2	4.4	-1.0	0.1	1.1	1.9	0.5	1.4	0.8
	11	0.8	0.5	-0.1	5.0	-0.7	0.1	1.2	1.2	0.5	1.0	0.9
	12	0.3	-1.1	-0.1	5.0	0.1	0.1	1.3	-0.1	0.5	0.9	0.8
	2019年 1月	0.2	-1.5	-0.1	5.2	-0.1	0.2	1.3	-0.2	0.5	1.5	0.9
	2	0.2	-1.4	0.0	5.3	0.8	0.0	1.2	-0.6	0.4	1.4	0.9
	3	0.5	-0.3	0.0	5.1	1.5	0.1	1.3	-0.3	0.5	0.9	1.0

(東京都区部 4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	2018年平均	100.9	103.4	99.4	94.9	99.4	101.7	103.4	98.8	101.7	103.2	101.1
	2018年 4月	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	104.2	99.6	96.7	100.2	104.2	104.1	98.9	101.9	104.7	101.7
	11	101.4	103.1	99.6	97.3	100.7	104.5	104.0	98.7	101.9	104.2	101.8
	12	101.2	102.7	99.6	97.9	99.9	102.8	103.9	98.3	101.9	104.7	101.7
	2019年 1月	101.3	104.0	99.6	98.7	100.0	99.0	103.9	98.1	101.9	103.3	101.5
	2	101.4	103.5	99.7	99.5	101.1	100.1	103.8	98.1	101.9	104.3	101.5
	3	101.4	103.1	99.8	99.8	101.1	101.9	103.9	98.6	102.0	103.3	101.9
4	101.8	103.5	99.8	99.4	102.1	103.7	104.1	98.2	102.7	105.6	102.2	
対前年同月上昇率(%)	2018年 4月	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	2.9	0.3	4.4	-1.0	1.0	1.3	0.4	0.8	1.8	1.0
	11	0.8	0.4	0.3	5.4	-0.2	0.9	1.3	0.0	0.8	1.6	0.8
	12	0.4	-1.3	0.4	6.1	-1.1	0.4	1.2	-0.7	0.8	1.7	0.9
	2019年 1月	0.5	-1.5	0.5	7.1	-0.4	0.9	1.2	-0.6	0.8	2.4	0.8
	2	0.6	-1.3	0.5	7.8	0.9	1.1	1.2	-0.6	0.8	2.1	0.6
	3	0.9	-0.1	0.5	7.6	2.4	0.6	1.3	-0.6	1.0	1.1	0.9
	4	1.4	1.5	0.5	6.4	3.2	1.0	0.8	-0.5	0.7	2.6	0.9

消費者物価指数(中分類)

全国(3月分)

(15年=100)

費目	2017年平均	18年平均	2018年			2019年		
			3月	2月	3月	前月比(%)	前年同月比(%)	
総	100.4	101.3	101.0	101.5	101.5	0.0	0.5	
食	102.4	103.9	103.8	103.8	103.5	-0.3	-0.3	
穀類	103.2	104.9	104.6	105.3	105.2	0.0	0.5	
魚介類	107.1	110.6	110.2	111.5	111.4	-0.1	1.1	
生鮮魚介類	108.5	111.4	111.2	111.5	110.9	-0.5	-0.3	
肉類	103.0	103.4	103.3	103.9	104.2	0.2	0.8	
乳卵類	99.7	101.9	99.9	102.0	102.2	0.2	2.3	
野菜・海藻類	101.7	106.4	107.3	100.6	97.6	-3.0	-9.0	
生鮮野菜	100.8	105.8	107.7	97.0	92.3	-4.8	-14.2	
果物	105.8	109.0	110.3	115.5	113.4	-1.8	2.8	
生鮮果物	105.9	109.2	110.6	115.9	113.6	-2.0	2.7	
油脂・調味料	101.0	101.0	100.8	101.1	100.6	-0.5	-0.2	
菓子	103.1	103.1	103.2	103.3	103.8	0.5	0.6	
調理食	101.7	102.3	102.4	102.6	102.7	0.1	0.3	
飲酒	100.6	100.5	100.5	100.6	100.6	0.0	0.2	
外食	102.7	103.1	103.5	102.3	102.3	0.0	-1.1	
居住	101.1	102.0	101.7	102.5	102.8	0.2	1.1	
家賃	99.7	99.6	99.6	99.6	99.6	0.0	0.0	
家設	99.4	99.2	99.2	99.2	99.2	0.0	-0.1	
備修繕・雑	101.5	101.7	101.5	101.9	101.9	-0.1	0.4	
水道	95.2	99.0	97.3	102.1	102.3	0.2	5.1	
光熱	95.0	99.3	97.1	103.9	104.1	0.2	7.3	
電気	90.2	93.1	91.6	97.0	97.3	0.3	6.3	
他の光熱	96.3	113.2	109.0	110.7	111.7	0.9	2.5	
上下水道	100.9	101.4	101.2	101.6	101.6	0.0	0.4	
家具・家事用品	99.1	98.0	97.5	99.3	99.0	-0.3	1.5	
家庭用耐久財	96.1	93.8	92.2	97.9	97.2	-0.7	5.5	
室内装備	92.9	91.0	92.9	91.1	91.2	0.1	-1.8	
寝具	102.0	101.5	100.1	101.8	100.9	-0.9	0.8	
家事雑貨	106.1	105.8	105.9	105.2	105.1	-0.1	-0.8	
家事用品	97.9	97.4	97.2	97.4	97.3	-0.1	0.1	
家事消費	100.1	100.1	100.1	100.2	100.3	0.1	0.2	
被服	102.0	102.2	101.4	99.7	101.5	1.8	0.1	
衣服	101.7	101.6	102.8	98.3	102.3	4.1	-0.4	
和服	100.2	99.9	100.1	99.8	100.2	0.5	0.1	
洋服	101.7	101.7	102.9	98.3	102.4	4.2	-0.5	
シャツ・セーター・下着	101.4	101.6	97.6	98.8	97.8	-1.0	0.2	
シャツ・セーター	100.6	100.7	94.9	96.5	95.2	-1.4	0.3	
下着	103.4	103.7	103.9	104.3	103.9	-0.4	0.0	
履物	105.2	105.4	105.3	105.6	106.0	0.3	0.7	
他の被服	100.8	101.0	101.2	97.6	101.6	4.1	0.4	
被服関連サービス	101.6	102.9	102.4	103.9	104.2	0.3	1.8	
保健医療	101.8	103.3	102.5	103.7	103.8	0.1	1.3	
医薬品・健康保持用	99.7	99.5	99.0	98.9	99.1	0.2	0.1	
保健医療用品・器具	101.3	101.5	100.9	101.8	101.9	0.2	1.0	
保健医療サービス	103.0	105.9	104.8	106.8	106.8	0.0	1.9	
交通	98.3	99.6	99.5	98.8	99.2	0.4	-0.3	
自動車等関係	99.8	100.0	100.4	99.4	100.5	1.1	0.1	
自動車等関係	99.4	102.5	101.3	101.7	102.2	0.5	0.9	
通信	95.3	93.7	95.2	92.5	92.4	-0.1	-3.0	
教育	102.2	102.7	102.3	102.8	102.8	0.1	0.5	
授業料	102.4	102.7	102.4	102.8	102.8	0.0	0.4	
教科書・学習参考	101.0	101.0	101.0	101.0	101.0	0.0	0.0	
補習	101.8	102.6	102.1	102.8	103.1	0.2	1.0	
教養娯楽	101.3	102.1	101.5	102.9	102.4	-0.4	0.9	
教養娯楽用耐久財	98.0	96.3	96.7	97.3	96.5	-0.8	-0.1	
教養娯楽用品	100.8	100.7	101.2	101.0	101.9	0.9	0.7	
書籍・他の印刷物	100.8	101.7	101.6	103.5	103.7	0.2	2.1	
教養娯楽サービス	102.0	103.4	102.0	104.0	102.9	-1.0	0.9	
諸雑費	100.9	101.4	101.2	102.0	102.2	0.1	1.0	
美容サービス	100.4	100.7	100.6	100.8	100.9	0.1	0.2	
美容用品	99.4	99.3	99.5	99.0	99.3	0.3	-0.2	
身の回り用品	101.8	102.4	102.1	102.4	102.8	0.4	0.7	
たばこ	102.3	105.4	102.8	111.6	111.6	0.0	8.6	
他の諸雑費	101.8	102.1	102.0	102.7	102.7	0.0	0.7	

# 66歳以上も働くは4割，経済的事情が理由のトップ

内閣府は1月18日、「老後の生活設計と公的年金に関する世論調査」の結果を公表した。

何歳まで仕事をしたいか（したか）では、66歳以上が計37.6%にのぼった。

高齢まで働く理由では、経済的な事情が多かった。また、老後の生活設計を考えたことがあるは67.8%だった。老後の生活設計の中で、公的年金をどう位置付けるかをみると、全面的に頼るが23.0%、公的年金を中心に個人年金などと組み合わせるが55.1%と合わせて8割近くが公的年金を老後の生活設計の中心に置いていた。

調査は昨年11月1～18日に個別面接で実施。対象は18歳以上の5,000人で、有効回収数は2,919人だった。

調査結果のあらましは以下のとおり。

## 何歳まで働くでは66歳以上が4割

何歳まで仕事をしたいか（したか）をみると表1のとおり、66歳以上が37.6%にのぼった。最も多かったのは61～65歳で30.7%。以下、66～70歳が21.5%、51～60歳が18.8%、71～75歳が9.2%で続いた。

66歳以上と回答した理由をみると、経済的にゆとりがある生活を送りたい（28.9%）、生活費が足りないと思う（24.9%）など、経済的な理由が合わせて半数以上を占めた。

一方、65歳以下と回答した理由では、定年退職の年齢だから（29.2%）、体力的・精神的に難しい（29.0%）がそれぞれ3割弱を占めた。

## 老後の生活設計を考えたことがあるは7割

自身の老後の生活設計を考えたことの有無は表2のとおりだった。考えたことがあるは67.8%、考えたことがないは31.3%だった。性別にみると、考えたことがあるは女性（70.8%）が男性（64.4%）を大きく上回った。年齢別にみると、考えたことがあるは50歳代（76.2%）、60歳代（80.7%）の割合が他の年代に比べ有意に高かった。

老後の生活設計を考えた理由をみると表3のとおり、老後の生活が不安（44.6%）が最も多かった。

表1 何歳まで仕事をしたいか (%)

区分	総数	男性	女性
50歳以下	6.9	1.3	11.8
51～	18.8	12.9	23.9
61～	30.7	35.0	27.0
66～	21.5	26.4	17.3
71～	9.2	11.8	7.0
76～	4.3	5.5	3.2
81～	2.6	4.0	1.4
予定なし	3.5	0.9	5.8

注 100%との差はその他、わからない、表3、4、5、7、8も同じ

表2 老後の生活設計を考えたことの有無 (%)

区分	考えたことがある	考えたことがない
総数	67.8	31.3
男性	64.4	34.7
女性	70.8	28.4
18～29歳	32.5	66.2
30～39歳	58.2	41.2
40～49歳	69.2	30.4
50～59歳	76.2	23.4
60～69歳	80.7	19.2
70歳以上	67.2	30.9

注 100%との差はわからない

表3 老後の生活設計を考えた理由 (%)

区分	総数	男性	女性
老後が近い年齢になった	21.8	22.5	21.2
無計画な生活はしたくない	25.9	27.2	24.8
老後の生活が不安	44.6	43.1	45.7
テレビやインターネットの情報で興味	2.3	2.5	2.2
生活設計セミナーに参加して興味	1.2	0.8	1.5
周りの人に勧められた	1.1	1.1	1.0

表4 老後の生活設計の期間 (%)

区分	総数	男性	女性
10年間以下	12.2	12.4	12.1
15年間程度	24.1	27.4	21.4
20年間程度	38.4	39.5	37.4
25年間程度	12.2	9.4	14.4
30年間以上	8.9	7.4	10.2

以下、無計画な生活はしたくない（25.9%）、老後が近い年齢になった（21.8%）が続いた。性別では大きな差異はみられなかった。

## 老後の生活設計期間は20年間程度が4割

老後の生活設計の期間をみると表4のとおり、

20年間程度(38.4%)が最も多く、15年間程度(24.1%)、10年間以下、25年間程度(それぞれ12.2%)が続いた。

性別にみると、女性では25年間程度(14.4%)が男性(9.4%)に比べ多かった。

### 8割近くが老後の生活設計は年金が中心

老後の生活設計の中で、公的年金の位置付けをみると表5のとおり、全面的に公的年金に頼る(23.0%)、公的年金を中心とし、これに個人年金や貯蓄などを組み合わせる(55.1%)を合わせると、8割近くが公的年金を老後の生活設計の中心置いていた。

一方、公的年金に頼らず、できるだけ個人年金や貯蓄を中心に考える(15.5%)、公的年金には頼らない(4.8%)など、公的年金に頼らない老後の生活設計を考えている割合も2割程度いた。

### 老後のため預貯金を準備したいは7割

老後に向け、公的年金以外の資産をどのように準備したい(した)かをみると表6のとおり、預貯金が72.2%と最も多かった。以下、退職金(退職一時金や企業年金など)(34.9%)、民間保険会社などが販売する個人年金(21.0%)、証券投資(株式や債券、投資信託など)(14.6%)、国民年金基金(13.4%)、個人型確定拠出年金(iDeCo)(10.1%)の順だった。

性別では、預貯金、国民年金基金は女性で、退職金、証券投資は男性でそれぞれ高かった。

### 老後の生活設計は考えないは3割

老後の生活設計を考えたことがないとした回答者に、何歳ごろから生活設計を考えたいと思っているかを聞いたところ表7のとおり、老後の生活設計は考えない(31.3%)が最も多かった。次いで60歳以降(20.4%)、50~59歳(18.4%)の順だった。年齢別にみると、老後の生活設計を考えないは60歳代(47.7%)、70歳以上(74.6%)でそれぞれ多かった。

老後の生活設計について、考えたことのない理由をみると表8のとおり、将来の話なので老後のことはわからない(35.1%)、老後の生活設計の立て方がわからない(12.6%)、老後の生活を考えると不安になる(11.4%)、考えるのが面倒(6.8

表5 老後の生活設計の中での公的年金の位置付け

(%)

区 分	総数	男性	女性
全面的に年金に頼る	23.0	22.1	23.8
公的年金を中心に個人年金や貯蓄などを組み合わせる	55.1	53.8	56.1
公的年金にはなるべく頼らずにできるだけ個人年金や貯蓄を中心に考える	15.5	15.9	15.2
公的年金に頼らない	4.8	6.4	3.6

表6 老後に向け準備したい(した)公的年金以外の資産

(MA, %)

区 分	総 数
預貯金	72.2
退職金(退職一時金や企業年金など)	34.9
民間保険会社などが販売する個人年金	21.0
証券投資(株式、債券、投資信託など)	14.6
国民年金基金	13.4
個人型確定拠出年金(iDeCo)	10.1
不動産投資	4.5
その他	1.2
資産形成はしない(しなかった)	5.7
特にな	3.6
わからない	0.7

表7 老後の生活設計を考える年齢

(%)

区 分	総数	男性	女性
18~29歳	0.8	0.4	1.1
30~39歳	6.3	4.4	8.4
40~49歳	16.9	16.4	17.5
50~59歳	18.4	18.7	18.0
60歳以降	20.4	21.7	19.1
老後の生活設計は考えない	31.3	32.2	30.2

表8 老後の生活設計を考えたことがない理由

(%)

区 分	総数	男性	女性
将来の話なので、老後のことはわからないから	35.1	37.9	32.0
老後の生活設計の立て方がわからないから	12.6	9.9	15.5
老後の生活を考えると不安になるから	11.4	9.1	13.9
資産があるので、考える必要がないから	3.4	3.4	3.4
配偶者や子どもなどの収入に頼るつもりだから	2.6	1.3	4.1
考えるのが面倒だから	6.8	7.4	6.1
老後を迎えた時に考えるつもりだから	12.2	15.8	8.4

%), 資産があるので、考える必要がない(3.4%)、老後を迎えた時に考える(12.2%)だった。

性別にみると、老後の生活設計の立て方がわからない、老後の生活を考えると不安になるからは女性で、老後を迎えた時に考えるつもりだからからは男性でそれぞれ多かった。

## 福利厚生関連指標 (2019年5月分)

区分	単位等	時 点	数値	出所、備考
社内預金	平均利率年・%	18年 3月末 19年 3月末	0.79 ↓	厚労省
住宅ローン 注1 Q都銀 適用日 年・%	変動 毎月型	17年 4月 1日 19年 5月 1日	店頭金利 2.475 ↓	引下後金利 0.625~0.775 ↓
		19年 2月 1日 19年 5月 1日	3.29 ↓	1.44~1.59 ↓
	固定特約 固定10年	19年 5月1日の金利引下幅 1.7~1.85		
フラット 35 注2	金利 年・% 最多金利	19年 2月 1日	1.31	住宅金融支援 機構 資金受取月 新機構団信付
		3月 1日	1.27	
		4月 1日	1.27	
		5月 1日	1.29	
財形住宅 金融金 利	金利 年・% 当初5年	18年10月 19年 1月 4月	0.71 0.67 0.64	財形住宅金融 改定日
長プラ	基準金利 年・%	16年 3月10日 7月 8日 8月10日 17年 7月11日	0.95 0.90 0.95 1.00	日銀 実施日
新築住宅 工事費 予定額	㎡単価 万円	18年平均 18年 3月 19年 3月	18.1 18.0 18.2	注3 居住専 用 木造一戸 建 着工単価
新設住宅	持ち家 戸数	18年計 18年 3月 19年 3月	283,235 20,576 22,404	注3  注 新設とは 新築、増・ 改築によっ て住宅の戸 が新たに造 られる工事
	給与住宅 戸数	18年計 18年 3月 19年 3月	7,468 271 440	
	給与住宅 床面積 ㎡/戸	18年平均 18年 3月 19年 3月	63.9 79.3 66.0	
新築マン ション 分譲価 格 万円/戸	首都圏	18年平均 18年 3月 19年 3月	5,871 6,220 6,552	不動産経済研
	近畿圏	18年平均 18年 3月 19年 3月	3,844 3,695 4,404	
新築マン ション 分譲価 格 ㎡/戸 万円	首都圏	18年平均 18年 3月 19年 3月	86.9 90.7 94.7	
	近畿圏	18年平均 18年 3月 19年 3月	65.9 65.2 67.0	
住宅ロー ン返済 額	月額・円 (勤労者 世帯)	18年平均 18年 2月 19年 2月	92,802 90,587 86,134	注4 ローン返済世 帯
フラット35 返済負担 率(%)	マンション融 資(全国)	15年度 16年度 17年度	20.7 21.1 21.3	住宅金融支援 機構

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

区分	単位等	時 点	数値	出所、備考
個人向け 住宅資 金貸出	新規貸出 億円	18年 6月期 9月期 12月期	32,223 35,605 33,268	日銀 国内銀行 割賦返済方式
給与住宅 家賃	円/戸 (勤労者 世帯)	18年平均 18年 2月 19年 2月	28,989 27,137 35,404	注4
民営家賃	3.3㎡/戸 円	17年平均 18年 4月 19年 4月	8,562 8,563 8,840	総務省 小売 物価統計調 査 ※以下、都区 部、ただし、 宿泊料のみ 全国
都市再生 機構 家賃	3.3㎡/戸 円	17年平均 18年 4月 19年 4月	5,166 5,144 5,129	
灯油 円	18L	17年平均 18年 4月 19年 4月	1,529 1,677 1,781	
宿泊料 2食、円	税・サ込	17年平均 18年 4月 19年 4月	20,389 19,690 19,794	民営和式 休前日
家事代行 料	台所清掃 1回	18年 4月 19年 4月	17,100 17,415	レンジフード 幅95cm未満
出産費 円	正常分娩 料+入院	18年 4月 19年 4月	428,990 457,750	国立病院 入院7日間
人間ドッ ク、円	1回 日帰り	18年 4月 19年 4月	57,856 57,856	男性 1日ドック
自動車 ガソリ ン代	1L	17年平均 18年 4月 19年 4月	132 142 145	レギュラー
公立保育 料、円	2歳児1人 1カ年	18年 4月 19年 4月	301,226 301,435	所得税 130,000円世帯
家計金融 資産	現在高 兆円	18年 9月末 12月末	1,860 1,830	日銀 08SNA
公的年金 夫婦、円	夫65歳~ 妻60歳~	18年平均 19年 2月	202,736 438,308	注4 無職世帯
厚生年金 月額、円	男女平均 老齢相当	17年12月 18年12月	147,292 146,120	注5 厚年第1号計
確定給付 年金	加入者数 万人	17年 3月末 18年 3月末	826 901	信託協会受託 概況 企業型
確定拠出 年金 加入者数 万人	企業型	19年 1月末 2月末	690.1 689.2	注6
	個人型 (iDeCo)	18年 2月末 19年 3月末	118.1 121.0	
修正総合 利回り	年、%	16年度 17年度	3.52 4.49	企業年金連 企業型
雇用人員	過剰-不 足	18年12月期 19年 3月期 (先行き)	-35 -35 -36	日銀 全規模 全産業

注4 総務省「家計調査」(全国)  
 5 厚労省「厚生年金保険・国民年金事業状況(事業月報)」  
 6 厚労省「確定拠出年金の施行状況」  
 共通 金利欄の↓は表示年月日まで同一金利が続いていることを示す