

旬刊

福利厚生

2019
October

10

上旬号

No.2281

ISSN1343-568X

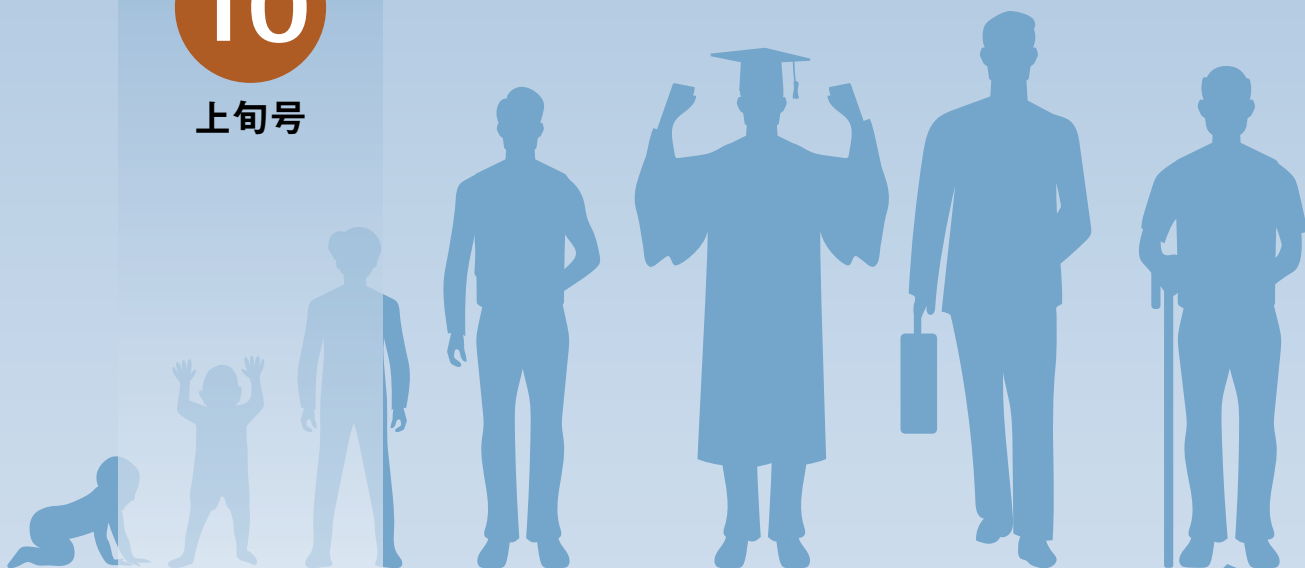
特集 2019年版

老後生活費は確保できるか

連載 健康経営推進企業の先進事例・特別編
味の素の受動喫煙対策/禁煙支援の取り組み

連載 探訪！我が社の保育園(進化する企業内保育事業)(6)
パソナグループ「パソナファミリー保育園」

連載 福利厚生制度の設計から規程整備まで(10) 可児俊信
永年勤続表彰制度



特集

2019年版

老後生活費は確保できるか

1 必要原資 ゆとりある老後生活費の原資	5
2 老後生活費 必要生活費とゆとりある生活費	7
3 家計収支 高齢者世帯の家計収支バランス	9
4 貯蓄 実質貯蓄額と貯蓄の最低目標額	14
5 年金 公的年金の水準と高齢者のゆとり感	16
6 住宅 老後生活を支える高齢者の住宅事情	20
7 健康・介護 高齢者の健康と介護費用	23
8 生活設計 老後の生活設計への取り組み	26
9 満足度 生活環境と生活の満足度	27
10 就業 雇用・就業環境と就業意欲	29
11 就業収入 高齢者の就業収入と生活効果	31

副業・兼業

エン・ジャパン（中小企業の「副業・兼業」実態調査）

中小企業の25%が副業を容認	41
----------------	----

高齢者雇用

厚労省 高齢・障害・求職者雇用支援機構 2019年度

柔軟な働き方、賃金維持、健康支援が活用の決め手	42
-------------------------	----

家庭動向調査

国立社会保障・人口問題研究所 第6回「全国家庭動向調査」

妻と夫の家事分担割合は8:2	44
----------------	----

シニアの生活

シニアの生活意識調査2019（ソニー生命保険）

孫への出費は年間平均13万1,334円	48
---------------------	----

財産管理

明治安田総合研究所「親の財産管理と金融リテラシーに関するシニア世代の意識と実態」

親の預貯金を「把握している」は60歳代後半男性で63.7%	50
-------------------------------	----

介護離職

「介護離職防止」のための社会システム構築への提言（中間提言）

働き方の変更で離職回避の可能性ありが42.6%	51
-------------------------	----

正社員

労働政策研究・研修機構

6割超の企業が正社員不足	52
--------------	----

連載

健康経営推進企業の先進事例・特別編	37
-------------------	----

味の素の受動喫煙対策／禁煙支援の取り組み

連載 第6回

探訪！我が社の保育園（進化する企業内保育事業）	35
-------------------------	----

パナソニックグループ「パナソニックファミリー保育園」

～利用料無償化など攻めの運営を支える事業の総合力～

連載 第10回

福利厚生制度の設計から規程整備まで	可児俊信	58
-------------------	------	----

永年勤続表彰制度

物価指数

消費者物価指数（全国8月分、都区部9月分）	62
-----------------------	----

指標

福利厚生関連指標（10月分）	64
----------------	----

アラカルト

福利厚生アラカルト（9月下旬分）	40
------------------	----

老後生活費は確保できるか

— ゆとりある老後生活には大卒で849万円の追加資金が必要 —

老後生活費の確保が、大きな関心事になっている。把握できた直近のデータから本誌が推計したところによると、ゆとりある老後生活のためには、老親介護など特別な出費がなくて本人が健康であれば、退職金とは別枠で85歳まで生存するとして、大卒で849万円、高卒で1,143万円の資金を65歳の年金支給時までに確保しておく必要があることがわかった。

1 必要原資 ゆとりある老後生活の原資

老後生活のための費用を標準的な老齢厚生年金とモデル退職金だけで賄う前提で試算してみた。モデル退職金の水準は、大卒1,926万円、高卒1,646万円だった。これに退職金の65歳までの運用益と実質貯蓄保有額を加えると、大卒で2,020万円、高卒で1,726万円になる。

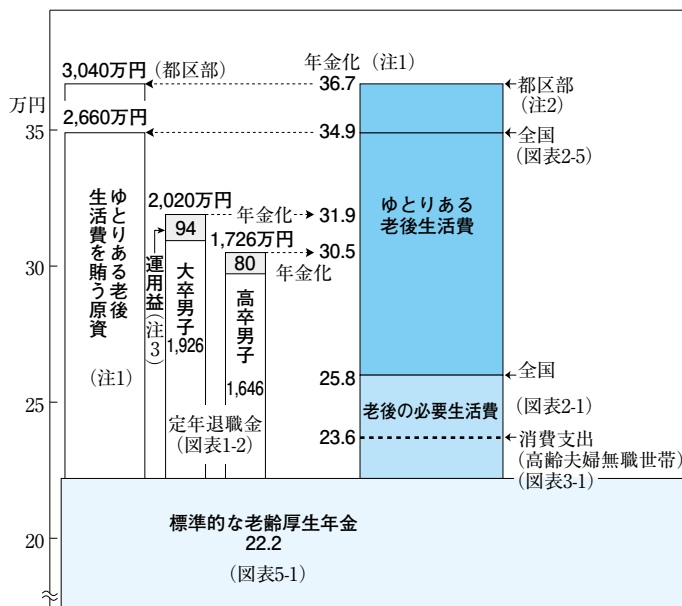
■ ゆとり原資は3,040万円

図表1-1は、ゆとりある老後生活に必要な原資と標準的な老齢厚生年金+退職金+退職金の65歳までの運用益との対比をみたもので、必要な原資

の確保が容易ではないことを示している。

標準的な老齢厚生年金22.2万円だけでは、高齢夫婦無職世帯の消費支出を賄うのさえ困難で、後掲図表2-1の全国平均の老後の必要生活費25.8万円には3.6万円不足する。ただし、老齢厚生年金に退職金とその運用益を加えれば確保できる資金は、大卒で31.9万円、高卒で30.5万円になる。健康であれば計算上はほとほとの生活水準が確保できる。

図表1-1 老後生活費はどこまで確保できるか (19年版)



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

※60~64歳の5年間は定年退職金と貯蓄には手をつけず稼働収入、雇用保険などでプラス・マイナスゼロの生活をすると仮定。5年間の消費支出を賄うために1,337万円が必要 (18年の60~64歳の勤労者世帯の消費支出308,513円÷世帯人員2.77人×2人×12月×5年) ※厚労省の「賃金構造基本統計調査」によると、18年の60~64歳の (所定内給与×12+年間賞与) ÷12は非正規男性で30.6万円であり、消費支出をかるうじて賄える資金となっている

2 ゆとりある老後生活費の都区部は総務省「小売物価統計調査」(18年)の地域差指数(全国100、都区部105.1)で計算

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

■モデル退職金は大卒で1,926万円

各種調査からモデル退職金の平均値を単純平均で求めると図表1-2のようになった。大手企業中心の経団連、中労委、中小企業を含めた厚労省、大卒、高卒とも1,500万円を超えているが、中小企業中心の東京都調査では、水準が低い。

4調査機関の平均値は、高卒は1,646万円に増加し、大卒は1,926万円に減少した。

■不足額は大卒で849万円

前掲図表1-1では、都区部でのゆとりある老後生活費を月額36.7万円と見積もった。これを65歳からの20年間継続して確保するためには、65歳時点で老齢厚生年金のほかにいくらの資金が必要になるかを計算すると、配当率1.5%と仮定して3,040万円になる。

図表1-3は、リタイア時までには調達する必要がある3,040万円に対し、退職金（運用益含む）と実質貯蓄保有額を合わせた実際の準備額がどこまで到達しているかをみたもので、大卒では849万

円、高卒では1,143万円不足する計算になる。

不足額を解消するためには、さらに貯蓄に励むか、60～65歳あるいはそれを超える期間引き続き就労して稼得収入によって貯蓄を積み上げ老後の無職期間を短縮するしかない。

■65歳以上人口は19年で3,572万人

図表1-4は、65歳以上人口の推移をみたものだが、90年に1,493万人だったものが19年2月には2.4倍の3,572万人に急増した。75歳以上の割合が増えるなど、内部でも変化が起きている。

65歳以上人口に占める雇用者数の割合は17年には11.6%だったが、18年には12.8%に達した。65歳以上の雇用者数は図1-5のとおり18年で456万人に増えた。

人口全体に占める65歳以上人口の割合（65歳以上人口率）も上昇を続けている。総務省の推計によると、16年の27.3%が18年は28.1%に達した。

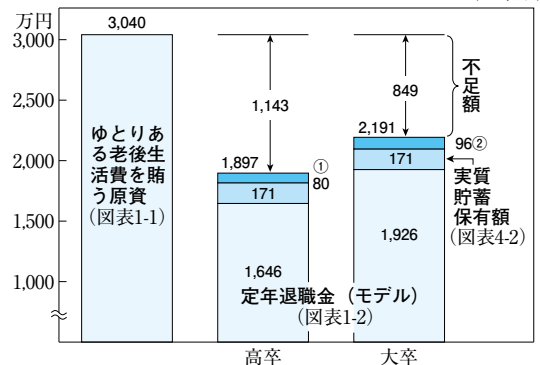
人口の高齢化は今後も継続する見込みで、老後生活期間も長期化する。長い老後生活に必要な費用の確保は、世代共通のテーマになっている。

図表1-2 モデル定年退職金は大卒で1,926万円 (万円)

調査機関	高 卒	大 卒	調査年
日本経団連	2,038	2,256	18年
中労委	1,792	2,249	17年
厚労省	1,627	1,997	18年
東京都	1,127	1,203	18年
平均(単純平均)	1,646	1,926	-

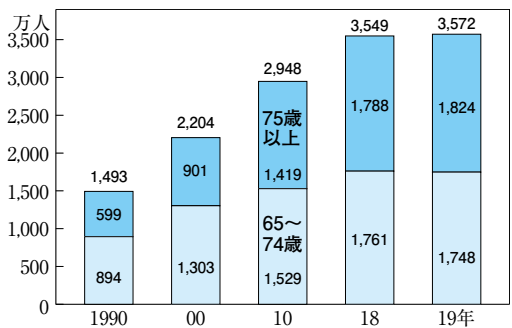
注 厚労省、中労委は勤続35年者への支払額、東京都は中小企業（300人未満）勤務者、中労委、厚労省の高卒は生産職

図表1-3 ゆとりある老後の生活費の原資には高卒で1,143万円、大卒で849万円不足 (19年版)



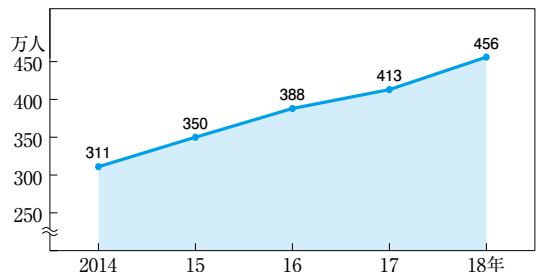
注 本誌試算、原資には老齢厚生年金受給額を除く、実質貯蓄保有額は生命・損害保険保有額を除く、50歳代、①②は60～64歳の退職金の運用益

図表1-4 65歳以上人口



注 総務省、19年は2月確定値、雇用者数は18年で65～74歳417万人、75歳以上52万人（労働力調査）

図表1-5 65歳以上の雇用者数



注 総務省「労働力調査」（非農林業）、役員を除く

2

老後生活費 必要生活費とゆとりある生活費

老後の必要生活費とゆとりある生活費の水準は横ばい状態にある。16～18年平均で、必要生活費は25.8万円であり、18年の高齢夫婦無職世帯の消費支出23.6万円を2.2万円上回る額だった。ゆとりある生活費は35.8万円（都区部）で、必要生活費の1.4倍を示した。

■ 老後必要生活費は25.8万円に

老後の必要生活費をアンケートした各種調査の集計結果は図表2-2のようになった。アンケート調査は、毎年実施されているもの、一定間隔で実施されているもの、不定期実施のものなどがあり、18年は2調査機関の結果が得られたが、調査機関が1カ所という調査年もある。

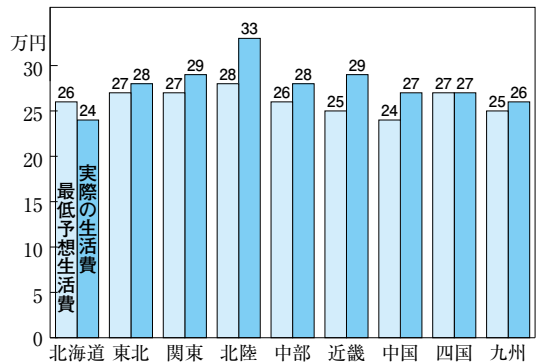
そこで、図表2-1では、サンプルが少ないこと、調査年で金額のブレが大きいことなどから、調査

年とその前2年間の3年平均で水準をみることにした。この結果、近年の必要生活費の水準は横ばいで推移している。

基礎となった各調査機関のアンケート結果から集計した必要生活費は16～18年の平均で図表2-1のとおり25.8万円だった。

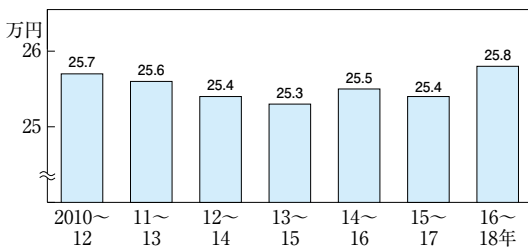
図表2-3 最低予想生活費と実際の生活費

(16～18年平均)



注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」、平均の最低予想生活費は世帯主60歳未満（全国平均26万円）、実際の生活費は世帯主60歳以上（全国平均28万円）

図表2-1 老後の必要生活費



注 図表2-2より調査年を含む3年間の平均

図表2-2

老後の必要生活費（夫婦1か月当たり）

(万円)

調査機関	2008年	09年	10年	11年	12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年
金融広報中央委員会	27.0	27.0	26.0	27.0	27.0	28.0	27.0	28.0	27.0	27.0	27.0
生命保険文化センター			22.3			22.0			22.0		
日本生命保険				26.8						27.6	
労働政策研究・研修機構		27.9				24.9	27.0			25.4	
ゆうちょ財団								25.2			
地域社会ライフプラン協会		25.9						25.2	24.8		
日本生命保険											27.6
連合等	27.5						23.8	23.8	23.7		
高齢・障害・求職者支援機構			25.0								
平均（単純平均）	27.3	26.9	24.4	26.9	27.0	25.0	25.9	25.6	24.4	26.7	27.3

注1 全国平均

2 金融広報中央委員会は「家計の金融行動に関する世論調査」（世帯主60歳以上の2人以上世帯）

3 生命保険文化センターは、「生活保障に関する調査」

4 日本生命保険は18年調査

5 労働政策研究・研修機構は「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」（09年，男性）、「高齢者の継続雇用等，就業実態に関する調査」（11年，男性）

6 ゆうちょ財団は「家計における金融資産選択に関する調査」（世帯主が公的年金未受給の世帯，（ ）内は13年の「家計と貯蓄に関する調査」の65歳以上になったときの予定額（本誌試算，分布の中間値より，10万円未満は5万円，50万円以上は60万円と仮定，集計には含めず）

7 地域社会ライフプラン協会は同協会調査結果より本誌推計，15年は退職者の1か月当たり生活費，16年は50歳代の予想額

8 日本生命保険は「セカンドライフ調査」

9 連合等は，08年が基幹労連調査，14年，16年が連合調査

10 高齢・障害・求職者支援機構は「団塊世代の就業・生活意識実態調査」（男性，本誌推計）

■関東では実際の生活費は29万円

金融広報中央委員会では、老後の最低予想生活費と60歳以上世帯の実際の生活費を毎年アンケート調査している。結果にブレが大きいため16年～18年の3年平均でみると図表2-3のとおりだった。

全国平均は最低予想生活費が26万円、実際の生活費が28万円で、最低予想生活費が実際の生活費を下回った。関東地方では、最低予想生活費27万円に対し、実際の生活費は29万円だった。地域別でも、北海道を除き同じ状況にある。

最低予想生活費は世帯主が60歳未満のいわば老後予備軍の「予想」額であり、60歳以上者が回答した実際の生活費は、「予想」より高額だった。

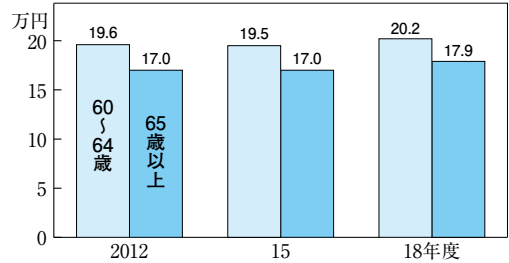
■ゆとりある老後の生活費は34.7万円

ゆとりある老後の生活費のアンケート実施機関は、皆無だった年、1カ所だった年も珍しくない。

14年は皆無だったため、図表2-6の脚注5のとおり、前掲図表2-1の11～13年の結果25.6万円に対する図表2-5のゆとりある老後生活費の14～16年平均35.0万円の倍率1.37を図表2-1の13～15年の平均25.3万円に乗じて求めた。

老後の生活費を集計している生命保険文化センター調査には、図表2-2の脚注3のとおり、ゆとりある老後生活費そのものを聞いた調査①と、公的年金受給額のほかにあといくら必要かを聞いた調査②とがある。例えば図表2-4の18年度調査では、65歳以上者は年金のほか17.9万円が必要だとしたが、本誌では、これに18年の夫婦世帯の標準

図表2-4 常雇被雇用者が公的年金以外に最低必要と考える老後生活費



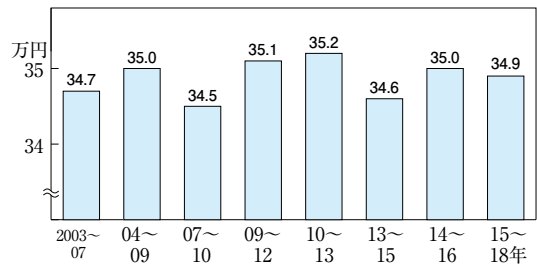
注 生命保険文化センター「生命保険に関する全国実態調査」

的な老齢厚生年金月額22.2万円を加えた40.1万円をゆとりある老後生活費として表示した。

ゆとりある老後生活費に関するアンケート実施数は、前述のとおり、きわめて少ない。そこで、金額のブレを小さくするため、図表2-1と同じ考え方により調査年とそれ以前の調査2回分を加えた3回分の平均を求めた。

結果は図表2-5のようになった。13～15年の平均は34.6万円、14～16年の平均は35.0万円であり、15～18年の平均も34.9万円だった。

図表2-5 ゆとりある老後の生活費



注 図表2-6より調査年を含む3回分の平均

図表2-6

ゆとりある老後の生活費 (夫婦1カ月当たり)

(万円)

調査機関	2003年	04年	07年	09年	10年	12年	13年	14年	15年	16年	18年
生命保険文化センター①		37.9	37.9		36.6		35.4			34.9	
②	32.6			37.3		36.4			38.1		40.1
地域社会ライフプラン協会				30.1							
ゆうちょ財団							32.3		32.1		31.3
日本FP協会			30.5								
平均 (単純平均)	32.6	37.9	34.2	34.3	36.6	37.6	35.4	34.7	35.1	34.9	34.7

注1 以下を除き図表2-2の脚注に同じ (表示のない年は該当する調査がなかったことを示す)

2 生命保険文化センターの②は「生命保険に関する全国実態調査」、09年は09年の平均値16.4万円+08年総務省「家計調査」の夫65歳以上・妻60歳以上のみで構成する無職世帯の公的年金月額20.9万円、12年は平均値15.8万円+11年の同世帯の年金月額20.6万円、15年は16.0万円+22.1万円、18年は17.9万円+22.1万円

3 地域社会ライフプラン協会は男50～54歳の場合を同協会調査結果より本誌推計

4 ゆうちょ財団は「家計と貯蓄に関する調査」の公的年金でまかなえる65歳以上の世帯支出より本誌試算、分布の中間値より、100%超を除く、家計支出の額は公的通算でまかなえる年から

5 14年の平均は図表2-1の11～13年の各年平均の25.6万円に対する図表2-5の14～16年の各年平均の35.0万円の倍率1.37を図表2-1の13～15年の平均25.3万円に乗じて本誌推計

3

家計収支 高齢者世帯の家計収支バランス

高齢者世帯の家計収支バランスは、高齢勤労者世帯を除き赤字が常態化している。高齢夫婦無職世帯の世帯人員1人当たりの消費支出は全勤労者世帯平均の1.24倍だった。65歳以上の単身高齢無職世帯の可処分所得は11.4万円、消費支出はこれを上回る16.2万円だった。

■ 高齢夫婦無職世帯の実収入は22.3万円

高齢者世帯の18年の家計収支は図表3-1のとおりだった。

実収入は、世帯主が65歳以上の勤労者世帯の42.0万円（前年比2.0%）が最も高額で、夫65歳以上・妻60歳以上のみで構成する高齢夫婦無職世帯が22.3万円（同6.5%）、65歳以上の単身高齢無職世帯が12.7万円（同8.4%）だった。

18年の勤労者世帯の世帯人員1人当たり実収入16.8万円を100とすれば、世帯主が65歳以上の勤

労者世帯が96.4、高齢夫婦無職世帯が66.2、高齢単身無職世帯が75.2の水準だった。

■ 高齢夫婦無職世帯収入の91%が社保

世帯主が65歳以上の高齢者世帯の18年の実収入の構成は図表3-2のようになった。

2人以上の勤労者世帯では、勤め先収入が91.7%を占めたが、世帯主が65歳以上の勤労者世帯では社会保障給付が35.7%、世帯主が65歳以上の無職世帯では同86.1%、高齢夫婦無職世帯では同91.4%、高齢単身無職世帯では同93.6%だった。

図表3-1

高齢者世帯の家計収支

(18年、千円)

区 分	勤労者世帯		高齢無職世帯	
	全年齢	世帯主が65歳以上	夫65歳以上・妻60歳以上のみで構成	65歳以上の単身
世帯人員 (人)	3.32	2.59	2.00	1.00
有業人員 (人)	1.78	1.76	0.09	0.0
世帯主の年齢 (歳)	49.6	68.8	75.4	76.5
持ち家率 (%)	78.3	86.9	93.3	82.1
実 収 入	558.7	420.1	222.8	126.5
勤め先収入	512.6	254.5	5.8	-
世帯主収入	426.0	200.5	-	-
配偶者収入	72.9	29.9	5.8	-
うち女	72.1	29.8	5.8	-
事業・内職収入	3.7	5.1	4.5	1.2
他の経常収入	33.6	151.7	207.3	121.1
社会保障給付	32.5	150.1	203.8	118.4
可処分所得	420.3	350.7	193.7	114.2
実 支 出	418.9	339.6	264.7	162.0
消費支出	315.3	284.0	235.6	149.7
食料	76.1	76.5	65.3	36.4
住居	18.2	16.9	13.6	18.8
光熱・水道	21.8	22.3	19.9	13.1
家具・家事用品	11.3	11.2	9.4	4.7
被服・履物	13.1	9.4	6.2	3.6
医療保健	12.0	14.0	15.2	8.3
交通通信	51.5	38.8	28.1	14.1
教育	19.1	1.0	0.0	0.0
教養娯楽	29.8	27.1	24.2	16.7
その他の消費支出	62.4	66.5	53.7	33.9
交際費	18.0	27.3	25.6	18.7
非消費支出	103.6	55.6	29.1	12.3
黒 字	139.8	80.5	△ 41.9	△ 35.5
金融資産純増	123.0	92.2	△ 21.8	△ 20.3
平均消費性向 (%)	69.3	77.9	121.6	131.1

注 総務省「家計調査（家計収支編）」、主な費目のみ

高齢無職世帯の家計は、社会保障給付がなければ成り立たないのが実態だった。

■ 保健医療は勤労者世帯の2.1倍

世帯人員1人当たりの家計収支を、夫65歳以上・妻60歳以上のみで構成する高齢夫婦無職世帯と全勤労者世帯とで比較すると、18年は図表3-3のようになった。

実収入は66.2だったが、消費支出は124.0で、全勤労者世帯を上回った。

消費支出の費目別指数では、被服・履物、交通通信、教育は全勤労者世帯を下回ったが、これ以外の費目は高齢夫婦無職世帯が上回った。なかでも、保健医療は210.5倍を示した。

■ 高齢夫婦無職の消費性向は121.6

可処分所得に占める消費支出の割合である平均消費性向は18年で図表3-4のようになった。

世帯主が65歳以上の勤労者世帯は81.0%だったが、高齢夫婦無職世帯は121.6%、単身高齢無職世帯は131.1%と、それぞれ100%を大きく上回った。平均消費性向の低い方が家計にゆとりがある。

■ 高齢夫婦無職の実収入は22.3万円

世帯主が65歳以上の高齢者世帯の家計収支の動

高齢者世帯のタイプ（区分）

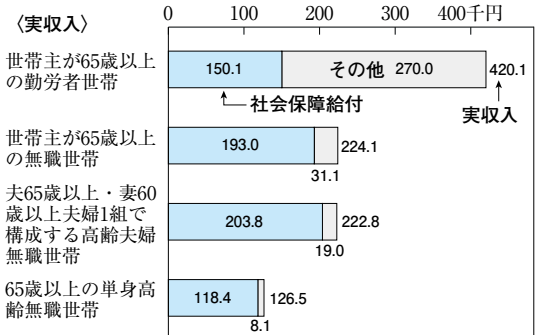
高齢者世帯は一般に世帯主が65歳以上の世帯をいうが、各種の調査では以下のように、さまざまなタイプに区分されている。

- ① 高齢者世帯（国民生活基礎調査）＝65歳以上のみで構成するかまたはこれに18歳未満の未婚者が加わった世帯
- ② 高齢者のいる世帯＝世帯主が60歳以上の世帯（家計調査）
- ③ すべて高齢者の世帯（家計調査）＝すべてが65歳以上で構成する世帯（世帯人員は2人以上）
- ④ 高齢者世帯（家計調査）＝男65歳以上・女60歳以上のみからなる世帯で少なくとも1人は65歳以上の世帯
- ⑤ 夫婦高齢者世帯（家計調査）＝65歳以上の夫婦1組の世帯
- ⑥ 高齢夫婦世帯（家計調査）＝夫が65歳以上、妻が60歳以上で構成する夫婦1組の世帯
- ⑦ 単身高齢世帯（家計調査）＝世帯主が1人住まいの世帯

きは図表3-5～3-7のようになった。

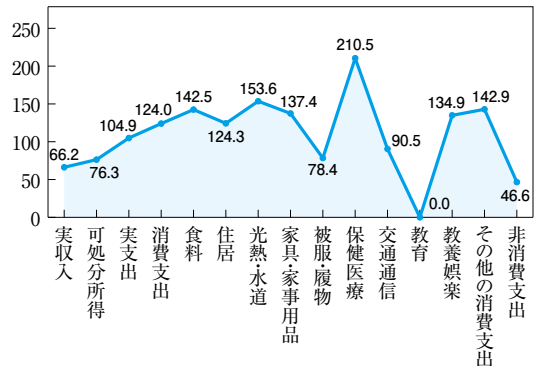
18年の実収入は、高齢勤労者世帯では42.0万円となり、変動率は2.0%だったが、高齢夫婦無職世帯は22.3万円と3年振りに増加した。前年比は6.5%に、単身高齢無職世帯は12.7万円となり同8.5%だった。

図表3-2 高齢勤労者世帯以外は実収入の大部分が社会保障給付 (18年)



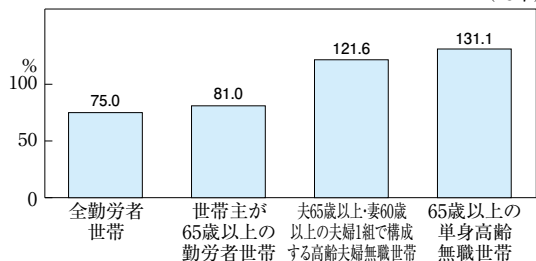
注 総務省「家計調査（家計収支編）」

図表3-3 保健医療費が突出する夫65歳以上・妻60歳以上の夫婦1組で構成する夫婦無職世帯の世帯人員1人当たりの家計収支（全勤労者世帯の世帯人員1人当たり収支＝100）(18年)



注 総務省「家計調査（家計収支編）」

図表3-4 勤労者世帯平均を大幅に上回る高齢無職世帯の消費性向 (18年)



注1 総務省「家計調査（家計収支編）」

2 消費性向＝消費支出÷可処分所得

近年の動きをみると、高齢勤労者世帯では2年連続で40万円を上回り、高齢夫婦無職世帯は14年の20.7万円以来16年まで21万円台を維持し、18年は11年の22.2万円の22万円台となった。単身高齢無職世帯は16年に12万円台となるが、17年に11万円台になり、18年再び12万円台に回復した。

■ 高齢夫婦無職世帯の赤字は4.2万円に

前掲の図表3-5～3-7によって高齢者世帯の収支差は次のようになった。

このうち黒字が続いているのは高齢勤労者世帯

図表3-5 世帯主が65歳以上の高齢勤労者世帯の家計 (円)

区分	実収入	可処分所得	実支出	消費支出	黒字
2005年	365,636	323,315	324,305	281,985	41,330
11	358,947	309,000	340,798	290,851	18,149
12	400,241	344,770	348,605	293,133	51,637
13	391,183	330,527	367,688	307,032	23,495
14	411,280	353,936	362,023	304,679	49,257
15	393,890	337,589	350,351	294,050	43,539
16	391,059	333,490	352,131	274,561	58,929
17	411,812	348,716	354,257	291,161	57,555
18	420,064	364,436	339,589	283,960	80,476

注1 総務省「家計調査（家計収支編）」（2人以上の世帯）、06年までは全世帯（農林漁業世帯を含む）
 2 可処分所得＝実収入－（実支出－消費支出）
 3 黒字＝実収入－実支出または可処分所得－消費支出

図表3-6 夫65歳以上・妻60歳以上のみの高齢夫婦無職世帯の家計 (円)

区分	実収入	可処分所得	実支出	消費支出	黒字
2005年	230,380	203,961	265,835	239,416	△35,455
11	221,936	192,260	264,886	235,211	△42,950
12	218,722	188,205	270,395	239,878	△51,674
13	214,863	185,006	272,455	242,598	△57,592
14	207,347	177,925	268,907	239,485	△61,560
15	213,379	181,537	275,705	243,864	△62,326
16	212,835	182,980	267,546	237,691	△54,711
17	209,198	180,958	263,718	235,477	△54,519
18	222,834	193,743	264,707	235,615	△41,872

注 表5と同じ

図表3-7 65歳以上の単身高齢無職世帯の家計 (円)

区分	実収入	可処分所得	実支出	消費支出	黒字
2005年	122,709	112,915	154,311	144,518	△31,602
11	123,890	112,608	150,789	139,507	△26,899
12	125,692	114,591	152,905	141,804	△27,214
13	127,035	114,967	155,300	143,231	△28,265
14	116,138	105,656	152,064	141,531	△35,876
15	117,885	105,742	156,165	144,022	△38,280
16	122,607	110,522	155,545	143,460	△32,938
17	116,599	103,876	154,252	141,529	△37,653
18	126,547	114,205	162,027	149,685	△35,479

注 表5と同じ（総世帯）

のみで、18年は大幅に増加して8.0万になった。高齢夫婦無職世帯は4.2万円の赤字、単身高齢無職世帯も3.5万円の赤字だった。

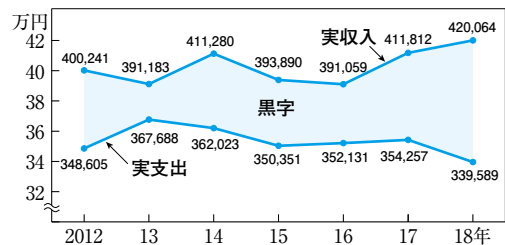
この両世帯類型では赤字が常態化している。ただし、高齢夫婦無職世帯の赤字幅は14～15年の6万円台に比べると縮小した。

■ 高齢世帯の年間所得は335万円

65歳以上の高齢者世帯の年間収入は図表3-11のとおりで、このところ14年を除き300万円を僅かに上回る水準で推移し、16年は318.6万円だった。17年は334.9万とさらに増加した。

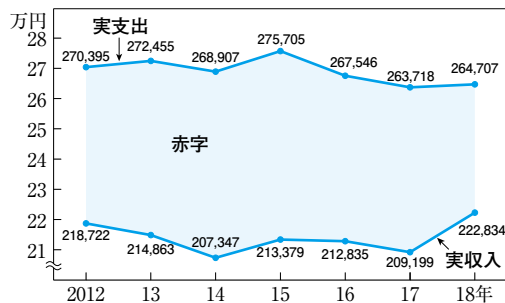
全世界帯の年間収入は、17年には551.6万円とな

図表3-8 世帯主が65歳以上の高齢勤労者世帯の15年の黒字は4万円



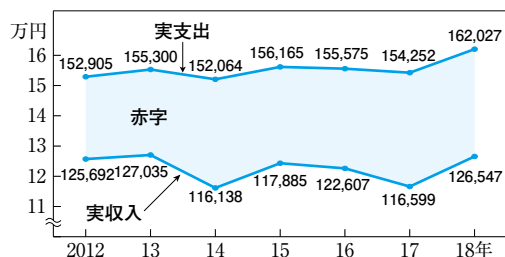
注 図表3-5による

図表3-9 夫65歳以上・妻60歳以上の高齢夫婦無職世帯の15年の赤字は6.2万円に拡大



注 図表3-6による

図表3-10 65歳以上の単身高齢無職世帯の家計も赤字続く



注 図表3-7による

り、4年振りに減少した。16年の560.2万円から8.6万円減少した。全世帯の年間収入に対する高齢者世帯の年間収入割合は、16年で56.9%、17年で60.7%と増加した。

■60歳代の年間手取りは477万円

18年の年間手取り収入の分布は図表3-12のとおり、50歳代の665万円が最高額だった。60歳代は477万円、70歳以上は383万円だった。

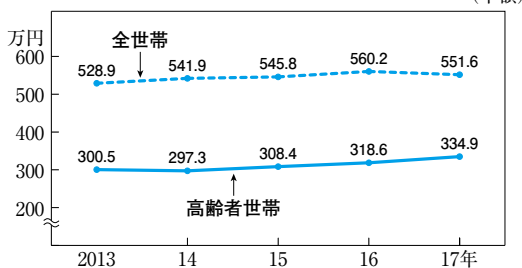
ただし、中央値は、60歳代が400万円、70歳以上が300万円であり、月額25万～33万円の水準だった。

図表3-13で世帯主が60歳代および70歳以上の世帯の手取り収入の分布をみると、60歳代では300万～500万円未満が34.0%で最も多かったが、70歳以上の最多集中帯は1ランク下がり300万円未満の30.4%だった。

■現在の生活の程度は中の中が最多

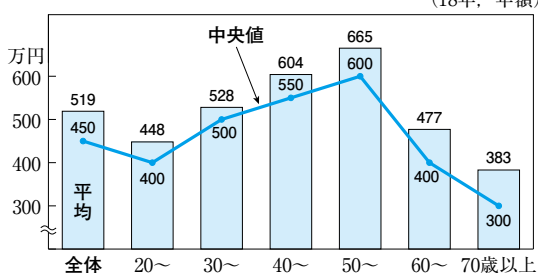
現在の生活の程度を聞いたアンケートによると図表3-14のとおり、総計（年齢計）、60歳代、70歳以上とも「中の中」が最も多く、総計60.3%、

図表3-11 65歳以上の高齢者世帯の所得金額 (年額)



注 厚労省「国民生活基礎調査」、10年、11年は震災により一部県で調査不能につき省略

図表3-12 年間手取り収入 (18年, 年額)



注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」(2人以上の世帯)

図表3-13 年間手取り収入 (18年, %)

区分	60歳代	70歳以上
無収入	0.6	1.9
300万円未満	18.6	30.4
300万～	34.0	29.7
500万～	17.6	10.5
750万以上	13.0	6.9
平均 (万円)	477	383
中央値 (万円)	400	300

注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」(2人以上の世帯)、無回答を除く

図表3-14 現在の生活の程度 (19年6月, %)

区分	雇用者年齢計	60歳代	70歳以上
上	1.0	1.1	1.4
中の上	12.9	9.6	11.5
中の中	60.3	60.4	53.0
中の下	21.3	23.4	25.2
下	3.5	4.2	5.9
わからない	1.0	1.4	3.0

注 内閣府「国民生活に関する世論調査」

60歳代60.4%、70歳以上53.0%だった。

「上」は前年に比べると、総計1.3%→1.0%、60歳代1.3%→1.1%、70歳以上1.9%→1.4%へと僅かに減少した。

高齢者層の生活程度は総じて中程度を維持している。

「中の上」は、総計14.3%→12.9%、60歳代12.0%→9.6%、70歳以上10.4%→11.5%へと低下もしくは横ばいで推移しており、生活水準はある程度維持されている。

「下」は総計で3.4%→3.5%、60歳代は4.9%→4.2%、70歳以上は5.7%→5.9%へとやや増加した。「下」が僅かとはいえ高齢層で増加しているところからみて、高齢者層の生活程度はこれまでどおり二極に分解している気配がうかがえる。

生活程度は、回答者の主観による相対的な水準判断であり、実際の生活水準は、前掲図表3-9、3-10でみたとおり、家計収支は赤字が常態化している。

厚生年金をはじめとした公的年金の給付水準の引き下げ、各種社会保険料のアップの中で、可処分所得は減少傾向にある。介護保険でも、食費、居住費が自己負担化されるとともに、自己負担率も医療保険にならってアップしている。

高齢者の生活水準は今のところ一定水準を維持

していると考えられるが、先行きは不透明だといわざるを得ない。

■家計のバランス意識

全世帯の家計全体のバランスの現状は図表3-15のとおりだった。

ゆとりがあるは各年5~6%の少数だった。不安はないは18年で10.6%となり、10年以降で最も高い数値となった。不安を抱えているは18年で12.9%、60歳以上では7.6%だった。60歳以上では、ゆとりがあるは6.8%で、全世帯の6.5%を上回った。

最も多かった回答は、意識したことがないで、18年は65.5%を占めた。

■65歳以上夫婦のみ世帯の所得は449万円

65歳以上の高齢者世帯の平均所得は図表3-16のとおり、世帯計で469万円、夫婦のみの世帯で449万円だった。

ただし、所得金額の分布は図表3-17のとおりで、夫婦のみの世帯では300万円台、単独世帯では100万円台に集中した。

■収支マイナスは60~64歳で目立つ

過去1年間の世帯収支がマイナスだった割合は図表3-18のとおり、60~64歳世帯では、男性で43.6%、女性で31.1%にのぼった。

60~64歳世帯の3分の1以上で家計収支がマイナ

図表3-15 家計全体のバランスの現状をどのように評価しているか

(%)

区 分	2011年	12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年
ゆとりがある	5.7	5.6	5.5	5.1	5.8	5.7	6.1	6.5
不安はない	9.8	8.9	9.2	8.8	9.7	8.1	9.2	10.6
不安を抱えている	15.3	16.7	15.8	15.4	14.8	14.2	14.1	12.9
意識したことがない	63.6	64.1	64.7	66.9	65.4	67.2	66.1	65.5

注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」(2人以上の世帯全体)、100%との差は無回答、60歳以上はゆとりがある6.8%、不安はない5.4%、不安を抱えている7.6%

図表3-16

65歳以上者のいる世帯の年間所得金額

(17年, 万円)

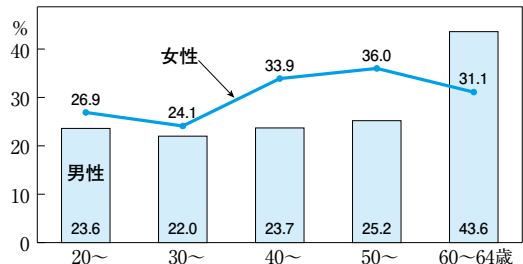
区 分	65歳以上者のいる世帯計	単独世帯		夫婦のみの世帯
		男性	女性	
平均所得	468.7	264.3	186.6	449.2
可処分所得	362.9	209.4	163.9	374.8
世帯人員1人当たり 平均所得	204.4	264.3	186.6	224.6
1人当たり 可処分所得	166.7	209.4	163.9	187.4
有業人員1人当たり平均稼働所得	242.8	297.1	171.6	223.9
平均世帯人員(人)	2.29	1.00	1.00	2.00
平均有業人員(人)	0.95	0.30	0.17	0.63

注 厚労省「国民生活基礎調査」, 計には三世帯世帯等を含む

スになっている中で、切り詰めている支出項目をみると図表3-19のとおり、男性は衣料費を切り詰め、女性は外食費、衣料費、理美容費の切り詰めが目立った。

図表3-18 過去1年間世帯収支がマイナスだった割合は女性回答者で高率

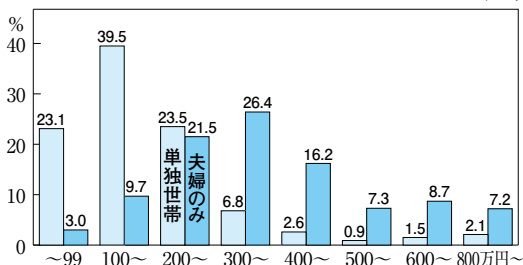
(19年4月)



注 連合総研「勤労者短観」, 雇用者, 100%との差は黒字+わからない

図表3-17 65歳以上の高齢者世帯の所得金額の分布

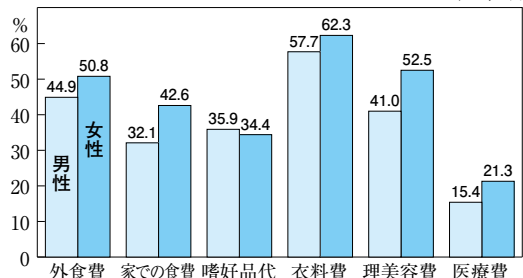
(17年)



注 厚労省「国民生活基礎調査」

図表3-19 60~64歳が切り詰めている割合

(19年4月)



注 連合総研「勤労者短観」, 雇用者

4

貯蓄 実質貯蓄額と貯蓄の最低目標額

貯蓄現在高から負債と保険保有額を差し引いた50歳代世帯の実質貯蓄保有額は171万円、年金受給時までに準備しておきたい貯蓄目標額に2,038万円足りない。

■ 高齢夫婦の実質貯蓄額は1,881万円

18年の貯蓄と負債の保有現在高は図表4-1のとおりだった。

勤労者世帯全年齢の名目貯蓄保有額1,320万円から負債821万円および保険保有額307万円を差し引いた額を実質貯蓄保有額とみなせば、住宅・土地の負債額が大きいため年収の26.3%に当たる192万円にとどまった。

これに対し、世帯主が65歳以上の勤労者世帯の実質貯蓄保有額は1,341万円であり、高齢夫婦無職世帯は1,881万円だった。

■ 50歳代の目標貯蓄額は2,209万円

50歳代世帯の実質貯蓄保有額は図表4-2のとおり、18年は171万円だった。

50歳代が最低準備したい貯蓄目標額2,209万円との差は2,038万円だった。

50歳代の2人以上世帯が年金受給時までに準備したい目標貯蓄額は図表4-3のようになった。18年は前年の2,168万円を41万円上回る2,209万円だった。

図表4-1 高齢夫婦無職世帯の1世帯当たりの実質貯蓄額(貯蓄-生命保険など-負債)は1,881万円

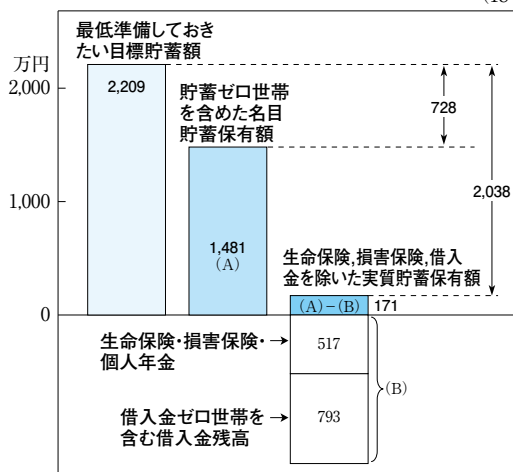
(18年, 万円)

区 分	勤労者世帯		無職世帯	単身世帯 60歳代
	全年齢	世帯主が65歳以上	夫65歳以上・妻60歳以上のみで構成	
世帯人員 (人)	3.32	2.58	2.00	1.0
有業人員 (人)	1.79	1.77	0.09	-
世帯主の年齢 (歳)	49.5	68.8	75.2	64.0
持ち家率 (%)	78.6	87.2	93.6	58.0
年間収入	729	589	359	200
貯蓄	1,320	1,842	2,344	1,613
金融機関	1,260	1,824	2,337	1,569
通貨性預貯金	383	497	504	245
定期性預貯金	444	786	1,031	584
生命保険など	307	338	404	177
有価証券	127	203	399	562
金融機関外	59	17	7	44
負債	821	163	59	37
住宅土地の負債	761	141	40	-
貯蓄-生命保険など-負債	192	1,341	1,881	1,399

注 総務省「家計調査(貯蓄・負債編)」単身世帯60歳代は金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」、通貨性預金には財形貯蓄を含む、定期性預金には個人年金保険、金銭・貸付信託を含む、金融機関外はその他の金融商品

図表4-2 世帯主50歳代世帯の最低準備しておきたい貯蓄目標額と実質貯蓄保有額との差は2,038万円

(18年)



注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」、2人以上世帯(50歳代)

■ 50歳代の金融資産目標額は2,429万円

50歳代の世帯の金融資産目標額分布は図表4-4のとおりだった。

1,000万円台が21.6%で最も多かった。老後を考

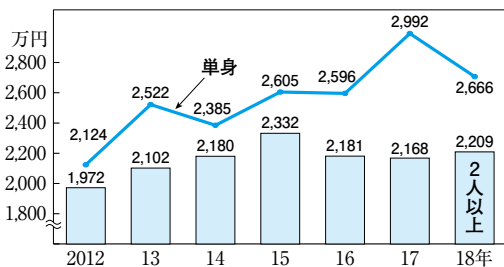
える年齢層でもあり平均額は2,429万円だった。

前掲図表4-2の名目貯蓄額1,481万円と図表4-4の脚注の金融資産目標額(2,429万円)との差額は△948万円、実質貯蓄保有額(171万円)との差額は△1,310万円になる。

■金融資産ありは70~80%台

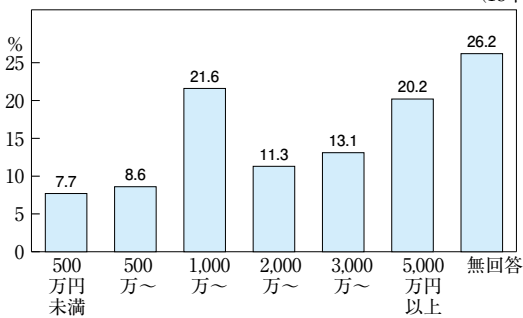
金融資産は誰もが多少なりとも保有しているように思われがちだが、保有世帯率は実際には図表4-5のように70%前半から80%前半となり、20~30%の層が金融資産なしの状態だった。

図表4-3 年金受給時までに最低準備したい目標貯蓄額は単身者が高額



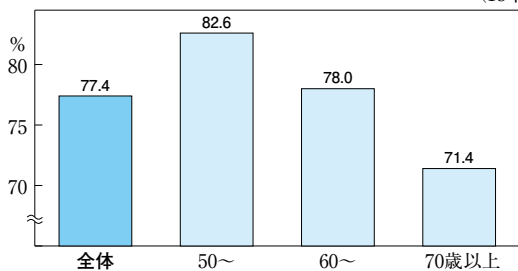
注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」, 50歳代

図表4-4 50歳代世帯の金融資産目標額の分布 (18年)



注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」(2人以上の世帯), 平均値は2,429万円(中央値1,500万円)

図表4-5 金融資産あり世帯の割合 (18年)



注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」(2人以上の世帯), 全体は20歳以上の計

■貯蓄額は500万円未満が60~64歳で35%

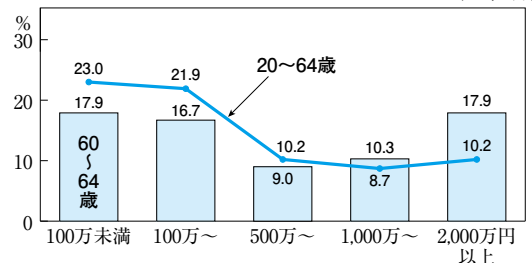
貯蓄額の平均は統計的には少数の高額者に引きずられる傾向がある。このため、見かけ以上に高額になる。

しかし、分布をみると図表4-6のように、500万円未満に20~64歳の44.9%, 60~64歳の34.6%が属し、一方、60~64歳では2,000万円以上が17.9%を占めた。

60~64歳で住宅ローンを抱えている割合は図表4-7のとおり、男性25.6%, 女性23.0%にのぼった。

ローンがない世帯の割合は図表4-8のように、加齢につれて増加し、60~64歳では男性62.8%, 女性72.1%だった。これに対し、40歳代では半数前後がローンを抱えていた。

図表4-6 男性・60~64歳の貯蓄額分布 (19年4月)



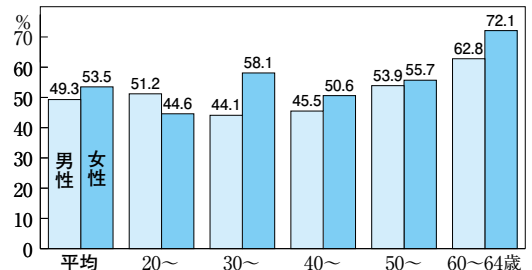
注 連合総研「勤労者短観」, 雇用者, 100%との差はわからない

図表4-7 ローンありの割合 (19年4月, %)

区分	男性		女性	
	50~59歳	60~64歳	50~59歳	60~64歳
住宅	37.0	25.6	28.4	23.0
教育	3.9	2.6	6.2	6.2
自動車	9.6	7.7	7.7	7.7
消費者金融	4.8	5.1	5.7	5.7
その他	2.6	0.0	2.6	2.6

注 連合総研「勤労者短観」, 雇用者

図表4-8 ローンがない世帯の割合 (19年4月)



注 連合総研「勤労者短観」, 平均は20~64歳, 雇用者

標準的な公的年金額は19年度で22.2万円であり、高齢夫婦無職世帯の消費支出23.6万円を1.4万円下回るレベルだが、さらに低下すると懸念されている。公的年金・企業年金で不自由なく暮らせるとする世帯は、各年の調査でも5%に達せず、ゆとりはないがなんとか賄えるとする世帯を加えても50%を僅かに上回る程度にとどまっている。

■標準的な老齢厚生年金は22.2万円

夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な老齢厚生年金月額の水準は図表5-1のとおりになった。19年4月からは前年度とはほぼ同額の22万1,504円になった。

年金額の推移は図表5-2のとおりで、14年度までは平均標準報酬を36.0万円として計算されており、このモデルでは10年度の23.3万円が14年度には22.7万円へと0.6万円低下した。

15年度以降は標準報酬のモデルが42.8万円に引き上げられたにもかかわらず年金月額は22.1万～22.2万円になった。

■受給権者平均は17年度で17.5万円

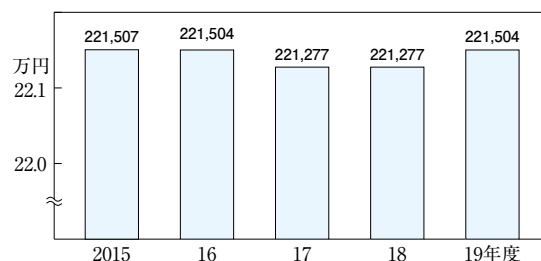
受給権者の平均年金額は、厚労省試算による図表5-3の標準的な年金額である22.2万円（19年度）

図表5-1 標準的な年金額 (円)

区 分	2018年度	19年度
国民年金（老齢基礎年金：1人分）	64,941	65,008
国民年金（老齢基礎年金：夫婦2人分）	129,882	130,016
厚生年金（夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額）	221,277	221,504

注 厚労省資料、厚生年金は、夫が平均的収入（賞与含む月収で42.8万円）で40年間就業し、妻がその期間すべて専業主婦であった世帯の新規裁定の給付水準

図表5-2 厚生年金保険の標準的な年金額の推移



注 平均収入42.8万円、10年度の年金額は23.3万円

に達しない。

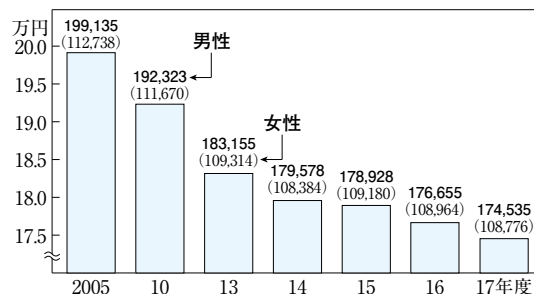
図表5-3でみると17年度は受給権者平均で男性は17.5万円の前年度比△1.2%、女性は10.9万円の前年比△0.2%だった。

18年のゆうちょ財団の「家計と貯蓄に関する調査」から本誌が分布中間値から試算した結果では、公的年金の受取額は世帯主で17.3万円、配偶者で9.7万円だった。

公的年金は老後生活費の中心であり、年金額の水準が生活レベルを左右するといっても過言ではない状態にある。

しかし、公的年金のうち老齢厚生年金の水準は、

図表5-3 受給権者平均の老齢厚生年金額



注 厚労省「厚生年金保険・国民年金事業年報」、基礎または定額あり、年度未現在、65歳以上

図表5-4 年金受給者の年齢構成と平均年齢

(17年、%)

区 分	夫婦世帯	単身世帯	
		男 性	女 性
合計	100.0	100.0	100.0
64歳以下	8.6	10.7	4.5
65～	25.7	28.6	13.6
70～	22.4	18.6	14.7
75～	20.4	14.5	16.1
80～	14.3	12.2	19.0
85～	6.6	9.5	17.4
90歳以上	2.0	6.0	14.6
65～（再掲）	91.4	89.3	95.5
平均年齢（歳）	73.7	-	-

注 厚労省「年金制度基礎調査」（老齢年金受給者実態調査）、年齢は世帯主年齢

標準的な老齢厚生年金でも22.2万円、受給権者年金で17.5万円であり、いずれも高齢夫婦無職世帯の消費支出23.6万円には達しない。

■夫婦世帯の受給者年齢は平均73.7歳

年金受給者の年齢構成は図表5-4のとおり、夫婦世帯では世帯主年齢が平均73.7歳、65歳以上80歳未満が68.5%を占めた。

単身世帯では、男性では65歳以上70歳未満が28.6%で最も多く、女性では80歳以上85歳未満が19.0%で最も多かった。65歳以上への集中度は、男性は89.3%だが、女性は95.5%にのぼった。

■年金が収入のすべてが51.1%

公的年金・恩給がある高齢者世帯における総収入に占める年金・恩給の割合は図表5-5のとおりだった。

18年には、公的年金・恩給が総収入のすべて(100%)という世帯が51.1%、80~99%を占める世帯が11.2%だった。60%未満の世帯は24.4%だった。このように、公的年金への依存度は極めて高かった。

■65歳以上夫婦では依存度は78.2%

公的年金額が収入総額に占める割合を別の調査でみると図表5-6のとおりだった。

ともに65歳以上の夫婦世帯では、平均依存度が78.2%、高齢世帯ほど依存度は高くなり、90歳以上では90%台になる。

単身世帯の平均依存度は、男性で77.0%、女性で85.9%だった。65歳以上で比べると、男性は79.9%だったが、女性はこれを上回る88.0%にのぼった。

■収入は夫婦世帯で月額37.6万円

年金を含めた世帯収入は図表5-7のとおりだった。

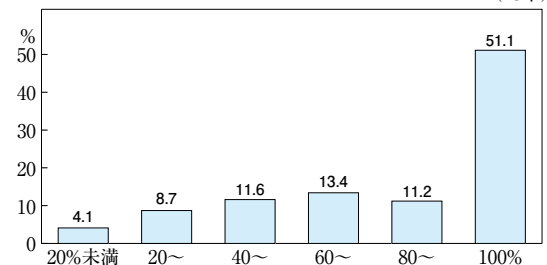
ともに65歳以上の夫婦世帯では、総数で年額451.1万円、月額37.6万円だった。夫婦世帯の収入は、年齢が低いほど高額で、65歳以上70歳未満では月額41.5万円、70歳以上75歳未満では月額37.3万円だったが、75歳以上90歳未満になると36万円台だった。90歳以上では31.2万円と85歳以上90歳未満より5.2万円も少ない結果となった。

60歳代後半では、世帯の収入に占める就労収入の割合が高いことがわかる。

単身世帯の収入は、総数で、男性が年額244.6万円、月額20.4万円、女性は年額177.9万円、月額14.8万円だった。男性では年齢による傾向性は明確ではなかった。

夫婦世帯の収入を100とした単身世帯の収入割合をみると、総数で、男性は54.2、女性は39.4だった。

図表5-5 公的年金・恩給ありの高齢者世帯の総収入に占める年金・恩給の割合 (18年)



注 厚労省「国民生活基礎調査」

図表5-6 公的年金額が収入総額に占める割合

(17年, 受給者, %)

区分	ともに65歳以上の夫婦世帯	単身世帯	
		男性	女性
合計	78.2	77.0	85.9
64歳以下		52.6	42.9
55歳以上	67.8	70.4	72.8
70~	74.8	78.7	81.3
75~	81.6	84.9	89.6
80~	85.8	85.9	92.5
85~	88.6	88.4	93.4
90歳以上	92.7	91.3	95.0
65~(再掲)		79.9	88.0

注 厚労省「年金制度基礎調査」(老齢年金受給者実態調査)、年齢は世帯主年齢

図表5-7 世帯の収入

(17年, 受給者, 万円)

区分	ともに65歳以上の夫婦世帯		単身世帯			
			男性		女性	
	年額	月額	年額	月額	年額	月額
総数	451.1	37.6	244.6	20.4	177.9	14.8
65歳以上	497.5	41.5	254.5	21.2	214.9	17.9
70~	448.1	37.3	246.3	20.5	195.2	16.3
75~	435.0	36.3	237.0	19.8	176.8	14.7
80~	436.7	36.4	249.9	20.8	174.8	14.6
85~	436.8	36.4	267.4	22.3	167.2	13.9
90歳以上	374.4	31.2	218.3	18.2	144.6	12.1

注 厚労省「年金制度基礎調査」(老齢年金受給者実態調査)、年齢は世帯主年齢、月額は本誌試算

■高齢世帯ほど年金額は高額

公的年金受給者の平均年金額は図表5-8のとおりだった。

ともに65歳以上の夫婦世帯では、総数で年額306.8万円、月額25.6万円だった。前掲図表5-2の17年度の標準的な年金月額22.1万円を上回った。これは、高齢者世帯ほど受給額が高額だったことによる。高齢者世帯の年金額は、80歳以上85歳未満が28.3万円、85歳上90歳未満が27.7万円、90歳以上が26.7万円だった。

単身世帯の年金月額を、総数で、男性13.1万円、女性11.2万円だった。単身世帯でも年金月額は年齢が高いほど傾向的には高額だった。

年金月額の総数を夫婦世帯を100としてみると、単身世帯では、男性51.2、女性44.0だった。

■妻の就業形態別の収入額と年金額

収入額と年金額は夫と妻の現役時代の就業形態によって異なる。図表5-9は、夫が現役時代に正

図表5-8 公的年金受給世帯の平均年金額

(17年、受給者、万円)

区分	ともに65歳以上 夫婦世帯		単身世帯			
			男性		女性	
	年額	月額	年額	月額	年額	月額
総数	306.8	25.6	157.1	13.1	134.9	11.2
65歳以上	288.3	24.0	144.0	12.0	126.3	10.5
70～	285.4	23.8	153.0	12.8	135.0	11.3
75～	313.4	26.1	178.0	14.8	145.8	12.2
80～	339.2	28.3	186.7	15.6	149.5	12.5
85～	332.6	27.7	200.4	16.7	144.2	12.0
90歳以上	320.1	26.7	194.0	16.2	127.4	10.6

注 厚労省「年金制度基礎調査」(老齢年金受給者実態調査)、月額は本誌試算、単身世帯の65歳未満は略(総数には含む)

図表5-9 夫が正社員のとときの妻の就業形態別にみたともに65歳以上夫婦世帯の収入額と年金額

(17年、受給者、万円)

区分	平均収入額		平均公的年金額	
	年額	月額	年額	月額
正社員	509.3	42.4	353.4	29.5
常勤パート	439.4	36.6	311.3	25.9
アルバイト	442.5	41.0	324.4	27.0
自営業	483.4	40.3	312.0	26.0
無職	471.2	39.3	337.7	28.1
中間的な経歴	452.2	37.7	330.3	27.5

注 厚労省「年金制度基礎調査」(老齢年金受給者実態調査)、月額は本誌試算

社員を中心とした就業形態だった世帯の収入額と年金額を妻の現役時代の就業形態別にみたものだが、夫婦ともに正社員だったケースでは、収入月額42.4万円、年金月額29.5万円だった。夫正社員・妻常勤パートで収入月額36.6万円、年金月額25.9万円、夫正社員・妻アルバイトでは収入月額41.0万円、年金月額27.0万円だった。

夫婦ともに正社員だった世帯を100としてみると、夫正社員・妻常勤パートでは収入月額は86.3、年金月額は87.8だった。

■65歳以上世帯の支出内訳

65歳以上の夫婦世帯の支出月額は図表5-10のとおり、合計は22.1万円、内訳では衣食住が9.2万円で41.6%を占めた。年金受給世帯でも税・社会保険料を2.4万円負担していた。医療・介護の自己負担は2.0万円、光熱費も1.9万円だった。また、教養・娯楽・交際費の負担も比較的大きく1.7万円だった。

高齢者世帯の家計は節約型で、前掲図表5-1の標準的な年金月額22.2万円とはほぼ同額、同図表5-8のともに65歳以上の夫婦世帯の年金月額25.6万円とは3.5万円の差があった。

図表5-10 65歳以上受給者の家計支出月額と内訳(本人および配偶者)

(17年、受給者、万円)

区分	金額
合計	22.1
衣食住	9.2
光熱費	1.9
通信費	0.8
教養・娯楽・交際費	1.7
ローン等支払い	0.5
医療・介護の自己負担	2.0
税・社会保険料	2.4
その他	3.6

注 厚労省「年金制度基礎調査」(老齢年金受給者実態調査)、月額は内訳100分比より本誌試算

図表5-11 単身世帯の家計支出月額

(17年、受給者、万円)

区分	男性	女性
総数	16.9	14.2
65歳未満	15.2	14.5
65～	16.8	15.3
70～	17.9	14.8
75～	17.4	14.3
80～	16.3	14.0
85～	17.1	13.2
90歳以上	17.5	13.3

注 厚労省「年金制度基礎調査」(老齢年金受給者実態調査)

■ 単身男性は16.9万円を支出

単身世帯の年金受給者の支出月額額は図表5-11のとおりだった。夫婦世帯の1人当たり比べると割高だった。

支出月額額は、総数で、男性16.9万円、女性14.2万円、女性は男性の84.0%の水準だった。

前掲図表5-10の支出月額額の1人当たり換算額に比べると、男性は1.5倍、女性は1.3倍だった。

■ 老後の資金源は公的年金が89%

公的年金を老後の生活資金源と想定する割合は図表5-12のとおり80%台で推移しており、18年も89.0%だった。

資金源を企業年金・個人年金とする割合はこのところ30%台の横ばいだった。

就業収入を老後の生活資金源にあげた割合は15年の26.0%に比べると緩やかに増加しており、18年は70歳以上を含めて31.3%になった。60歳代に限れば42.9%になる。

若い世代では就業収入をあげた割合はさらに高く、30歳代と40歳代はともに60%台、50歳代は56.9%だった。

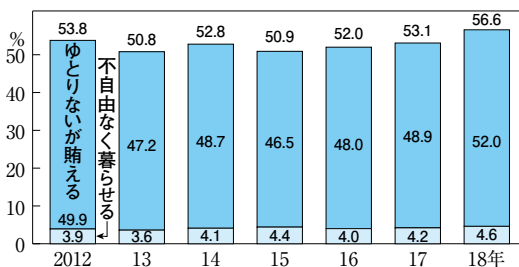
30歳代、40歳代では就業収入をあげた割合は、公的年金と匹敵するまでになっている。若い層では特に割合が高かった。

図表5-12 老後の生活資金源 (%)

区分	2015年	16年	17年	18年
公的年金	88.6	88.8	87.9	89.0
企業年金・個人年金	33.9	31.2	32.9	30.3
金融資産取り崩し	26.9	27.6	29.0	25.1
就業収入	26.0	27.6	27.6	31.3

注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」、60歳以上の2人以上世帯、3択回答、上位項目のみ表示

図表5-13 年金で暮らせるとする世帯の割合



注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」(2人以上の世帯)、20歳以上世帯全体

■ 年金で暮らせるは56.6%

公的年金・企業年金だけで不自由なく暮らせる+ゆとりはないが賄えるとみる割合は図表5-13のとおり、長期にわたって50%台で推移しており、18年も56.6%だった。

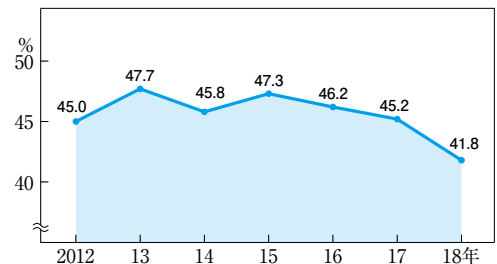
ただし、不自由なく暮らせる人の割合はごく一部で、大部分は、ゆとりはないが賄えるだった。

公的年金・企業年金では日常生活費も賄うのが難しいとする割合は図表5-14のように17年までは45%前後で推移していたが、18年は41.8%に下がった。

■ 年金額引き下げを56%が心配

公的年金・企業年金ではゆとりはないが日常生活費程度は賄えるとした世帯と年金だけでは日常生活を賄うのも難しいとした世帯は、どのような理由で「年金ではゆとりがない」とみているのだろうか。図表5-15によると、全体では、将来支給額が切り下げられるからが55.5%、今後支給開始年齢が引き下げられるからが28.9%だった。危機感は30歳代で最も高かった。

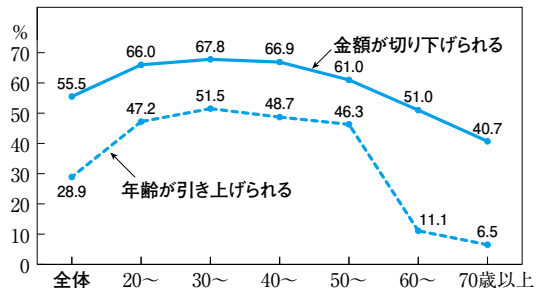
図表5-14 年金では日常生活費も賄うのが難しい世帯の割合の推移



注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」(2人以上の世帯)、20歳以上世帯全体

図表5-15 「年金ではゆとりがない」と考える理由

(18年、2つまでMA)



注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」(2人以上の世帯)、「年金だけではゆとりがない」と回答した世帯=100

老後生活の安定には住宅事情が深く関わる。65歳以上者の持ち家居住率は全国平均で80.8%にのぼり、全体的には良好な状態にある。しかし、大都市圏では借家居住率が、関東で23.1%、近畿では26.6%に達している。固定的支出を伴う借家住まいは老後生活にとって大きな負担になる。

■65歳以上者の持ち家居住率は81%

13年の総務省「住宅・土地統計調査」によると、65歳以上者の住宅事情は、全国平均で持ち家が80.8%を占め、全体的には良好な状態にある。しかし、持ち家でも、補修費、固定資産税の負担がある上に、高層マンションではエレベータの運行費用をはじめとする共益費負担もある。ただし、借家住まいのように多額の家賃負担がないだけ、老後生活は安定する。

65歳以上者の持ち家率は、全年齢平均の61.7%を大幅に上回っている。しかし、関東大都市圏では71.8%にとどまる。

60歳以上者の住宅事情を別の角度からみると図表6-1のとおり、自分で持ち家を購入したが最も多く57.7%を占めたが、相続・贈与で入手したのも25.0%いた。

持ち家を100とすれば、3人に1人が相続・贈与で入手したことになる。

■近畿大都市圏の借家居住率は27%

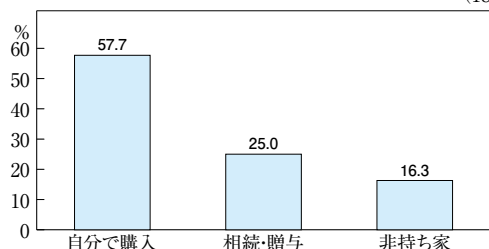
高齢者の住まいは持ち家が大勢だが、大都市圏では借家居住者も少なくない。13年の総務省「住宅・土地統計調査」によると図表6-2のように、高齢者の借家居住率は全国では19.0%だが、大都市圏では、札幌24.5%、関東23.1%、近畿26.6%、北九州・福岡23.8%と、比較的高率な圏域がある。特に、近畿大都市圏では高齢者の3.8人に1人が借家居住だった。

借家居住者は、多額の家賃負担が必要で、標準的な高齢厚生年金月額22.2万円で家賃を賄おうとすれば、家計構造は大きく歪むことになる。

■子どもとの距離1時間以上が32%

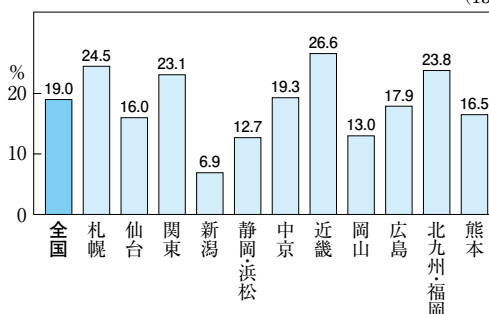
高齢者の住居と子どもの住居との距離を総務省の13年「住宅・土地統計調査」でみると、夫婦のみの世帯の場合で、同居5.7%、徒歩5分程度10.8%、片道15分未満17.6%、片道1時間未満33.8%、片道

図表6-1 60歳代以上世帯の住居の状況 (18年)



注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」(2人以上の世帯)、100%との差は無回答

図表6-2 高齢者の大都市圏別の借家居住率 (13年)



注 総務省「住宅・土地統計調査」

図表6-3 同居している子どもの有無 (18年度、%)

区分	いる(同居)	いる(別居)	いない
全体	40.2	50.0	9.8
男	37.4	51.8	10.8
女	42.7	48.4	8.9
60~64歳	42.4	47.2	10.4
65歳以上	39.9	50.5	9.7
75歳以上	44.5	50.4	5.1

注 内閣府「高齢者の住宅と生活環境に関する調査」

1時間以上32.0%だった。

この割合は、単身高齢者の場合もほとんど変わらなかった。

図表6-3のとおり、高齢者の子どもとの住み方は全体で、同居が40.2%、別居が50.0%、子どもがいないが9.8%となった。同居を年齢で見ると、60歳~64歳が42.4%、65歳以上が39.9%、75歳以上が44.5%だった。別居は男性では50%を上回ったが、女性では48.4%を上回った。

厚労省の「国民健康・栄養調査」によると、糖尿病を強く疑われる＋可能性を否定できない人の割合は、17年で60歳代で男性36.5%、女性33.7%を占めた。認知症患者数も30年には830万人になると推計されている。介護予防・介護サービスの年間実受給者数は、17年度で604万人に達した。高齢者の健康・介護を巡る状況は厳しさを増している。

■運動習慣ありは1.8～2.0倍

60歳以上で糖尿病が強く疑われる＋可能性を否定できないとされる割合に基づき本誌が総務省の15年の「国勢調査」を利用して推計した結果は、60歳以上で男性608.9万人、女性764.9万人だった。男女計で60歳以上人口の33%が該当する。

その一方で、65歳以上で運動習慣がある割合は17年の「国民健康・栄養調査」では、男性46.2%、女性39.0%にのぼり、20～64歳の割合を、男性で1.8倍、女性で2.0倍上回った。

■増加する介護費用総額と介護保険料

介護費用総額は、高齢化の影響を受けて、自己負担割合の引き上げなどが図られたにもかかわらず急速に増加しており図表7-1では16年度で10.4兆円になったとされている。

介護費用を賄うためには、介護保険料の引き上げが避けられない。介護保険料は3年ごとに見直されることとされ、18年度からは平均で5,869円に、25年度には18年度の1.4倍に当たる8,165円になると見込まれている。

■介護費用の自己負担は平均2万9,618円

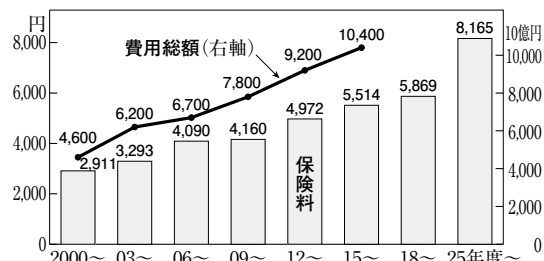
要介護者の介護給付受給者1人当たりの介護保険サービスの自己負担額は図表7-2のとおりだった。

要介護者全体では平均2万9,618円だった。これには、施設介護の食費、居住費などの自己負担額は含まれていない。分布では、2万円以上4万円未満が最も多く27.1%、4万円以上を負担した割合は27.6%だった。

要介護5の受給者の自己負

担額は、平均6万3,891円だった。分布では、2万円以上、4万円以上、6万円以上、10万円以上が20%前後で並んだ。

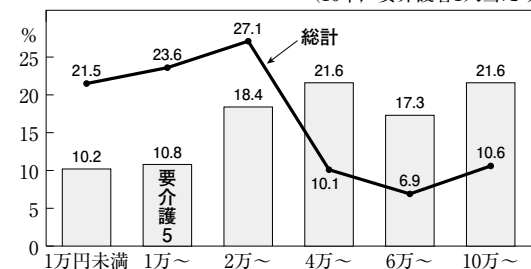
図表7-1 介護費用総額と介護保険料月額



注 厚労省資料、介護費用は中間年度、保険料は3年間隔

図表7-2 介護保険の自己負担費用の分布

(16年、要介護者1人当たり)



注 厚労省「国民生活基礎調査」、平均29,618円、要介護5の平均63,891円、負担なしを除く

図表7-3

公的介護保険による費用額と給付額

(17年度、1件当たり、千円)

区 分	要介護3		要介護4		要介護5	
	費用額	給付額	費用額	給付額	費用額	給付額
訪問介護	81.3	72.4	110.1	98.1	138.0	122.9
訪問入浴介護	61.9	55.0	64.0	57.0	70.8	63.0
通所介護	102.7	91.6	115.5	103.1	126.3	112.8
福祉用具貸与	15.6	13.9	19.2	17.1	23.3	20.8
地域密着型サービス	190.3	169.8	220.4	196.8	247.0	220.7
老人福祉施設	256.6	229.9	276.2	247.5	296.1	265.5
老人保健施設	292.3	261.3	309.0	276.2	326.5	291.9
老人療養型医療施設	341.9	305.3	378.3	338.1	405.3	362.1

注 厚労省「介護保険事業状況報告」、総額÷総件数で本誌試算

■ 給付項目別の自己負担額

図表7-3は、介護保険サービスの費用額と給付費をサービスの給付項目別にみたもの。費用額と給付額の差が介護保険上の自己負担額になる。自己負担額を要介護4でみると、訪問介護1.2万円+訪問入浴介護0.7万円+通所介護1.2万円で計3.1万円になる。

■ 施設サービスの1人当たり利用料

図表7-4は、施設サービスを利用したときの食費、居住費、自己負担の介護サービス費、その他の費用などの利用料を要介護度別にみたもので、例えば要介護4の場合は、介護老人福祉施設で7.6万円、介護老人保健施設で8.9万円になる。

夫婦で入所しても、利用料は標準的な厚生年金月額22.2万円の範囲に収まる。

ただし、図表7-4の厚労省の「介護サービス施設・事業所調査」で集計している利用料は、在所者1人当たりの平均値であって、入所者が現役並みの所得がある場合はこれに30日分の自己負担額が、食費4.2万円、居住費5.0万円、合わせて9.2万

図表7-4 施設サービスの在所者1人当たり利用料

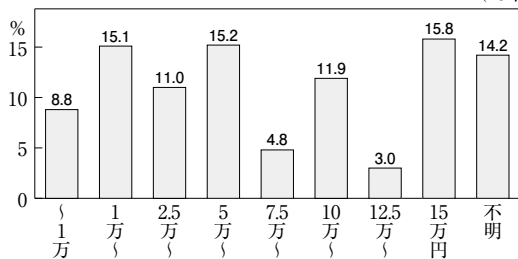
(16年9月分、千円)

区分	介護福祉施設	介護保健施設	介護療養型医療施設
総数	75.9	86.6	93.0
要介護1	72.2	81.9	99.0
要介護2	73.5	83.9	94.0
要介護3	75.5	86.0	91.6
要介護4	75.5	88.9	90.8
要介護5	77.2	89.9	94.5

注 厚労省「介護サービス施設・事業所調査」、利用料=食費・居住費・自己負担の介護サービス費・特別な室料・特別な食費・理美容費・日常生活品費・教養娯楽費・私物洗濯費・預かり金の管理費などの合計÷在所者数

図表7-5 介護に要した費用

(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」

円必要になる。

加えて、介護保険自己負担額は同省の「介護保険事業状況報告」によると前掲図表7-3で17年度は少なくとも3.1万円であり、これらを合わせると12.3万円になり、標準的な厚生年金額の2分の1を超える。

■ 想定している介護費用の分布

過去3年間に介護経験がある人の介護費用は図表7-5のとおりだった。

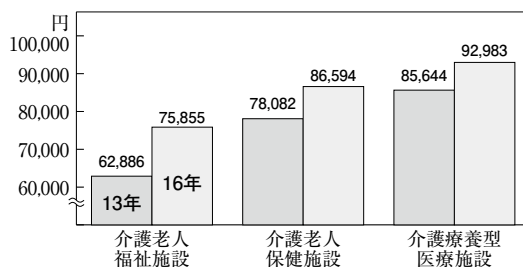
最も多かったのは、15万円以上で15.8%、次いで5万円以上7.5万円未満が15.2%、1万円以上2.5万円未満が15.1%だった。最も少なかったのは12.5万円以上15万円未満が3.0%だった。平均は7.8万円だった。介護にかかる費用は、要介護のランク、在宅か施設かによって著しく異なる。

施設介護サービスを利用したときの費用は図表7-6のとおり、食費、居住費、介護保険自己負担分等を合わせて、介護老人福祉施設は16年で7.6万円（図表7-4の再掲）だったが、13年に比べると20.6%アップした。

■ 住宅改修で132万円

介護にかかる初期費用は、図表7-7では、住宅

図表7-6 施設介護サービスの自己負担利用料月額



注 厚労省「介護サービス施設・事業所調査」、各年9月、食費、居住費、介護サービスの自己負担などを含む

図表7-7 介護にかかる初期費用

(19年、万円、名)

区分	費用	回答数
住宅改修	132	495
入居型介護施設の一時金	67	310
医療費	50	802
福祉用具	28	811
その他	115	17
初期費用は掛からなかった	0	303

注 損害保険ジャパン日本興亜「介護費用に関するアンケート」、回答者数1,539名、MA

図表7-8

介護老人福祉施設の自己負担利用料と高齢夫婦無職世帯の対応する生活費

(16年、月額)

区 分	福祉施設		高齢夫婦無職世帯1人当たり	
	利用人員 (人)	利用料 (円)	支 出 (円)	備 考
総額	463,138	89,252	72,702	
食費	443,815	23,043	32,414	保健医療
居住費	441,259	26,004	7,350	
光熱水道費			9,426	
介護サービス費自己負担分	440,911	26,921	7,522	
特別な食費	31,708	1,267		
特別な室料	2,354	14,376		
理美容費	110,144	1,845	1,654	
日常生活費	121,343	3,223	966	
教養娯楽費	46,986	1,501	13,152	
私物の洗濯費	5,059	1,882	218	
預り金の管理費	153,983	1,474		身の回り品・下着
その他	169,204	3,359		
				被服関連サービス

注 厚労省「介護サービス施設・事業者調査」、総額は各費用の加重平均を単純に累計した、特別な食費・室料を除く、高齢夫婦無職世帯は総務省「家計調査」夫65歳以上・妻60歳以上にみで構成する世帯の費用のうち福祉施設の費用に対応する費目を抽出

改修が132万円と最も高額となり、次いで入居型介護施設の一時金が67万円だった。

回答数をみると、福祉用具が811名、医療費が802名と回答者数の過半数を上回った。初期費用は掛からなかったも303名いた。

■施設入所で毎月8.9万円

介護の費用は、介護度によって異なるが、平均的なモデルを想定して介護老人福祉施設入所者の費用を積算してみると図表7-8のようになった。

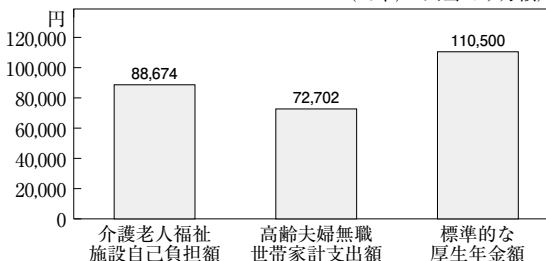
毎月の費用は8.9万円、これに対応する高齢夫婦無職世帯の1人当たり家計支出は7.3万円だった。ただし、前述のとおり、現役並み所得者の場合は、食費4.2万円、居住費5.0万円となり、この費用だけでも9.2万円になる。

この関係を図示すれば図表7-9のようになる。

■要介護者の年金で賄うが62.6%

介護費用には様々な財源が充当されているが、

図表7-9 老後生活費の比較 (16年、1人当たり月額)



注 図表7-8による

最も多かったのは図表7-10のとおり要介護者本人の公的年金で62.6%を占めた。

加入者本人の就労収入は21.0%、要介護者本人の預貯金・有価証券は26.6%だった。

要介護者の介護費用に誰のどの資金を充当したかは図表7-11のとおり、本人の年金・その他の収入が72.6%で最も多かった。貯蓄を充当した割合は少数だった。

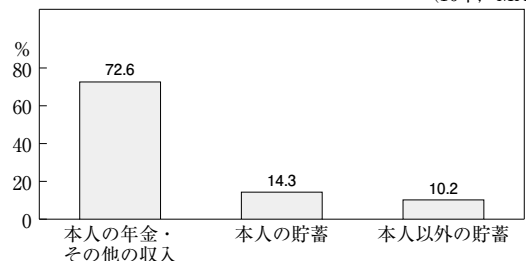
図表7-10 介護費用の財源 (17年、MA、%)

区 分	加入者本人の	要介護者の	家族の	親族の	全体
公的年金	10.9	62.6	7.0	-	80.4
就労収入	21.9	-	15.9	-	37.8
預貯金・有価証券など	7.3	26.6	5.5	-	39.4
不動産など売却代金	2.0	3.2	-	-	5.2
民間介護保険	-	4.3	-	-	4.3
親族の資金	-	-	-	9.4	9.4
全体	42.1	96.6	28.3	9.4	177.9

注 全労済協会「共済・保険に関する意識調査」

図表7-11 要介護者の介護費用を誰が負担したか

(16年、MA)



注 厚労省「国民生活基礎調査」、本人には配偶者の収入、本人のその他の収入を含む

60歳代で老後の生活設計に不安がある人の割合は64.3%だった。しかし、生活設計を立てている世帯は18年で37.4%だった。老後生活設計の重要性は増しているが、考えたことがある世帯の割合は多いとはいえない。

■ 老後生活設計に不安は60歳代で64.3%

悩みや不安がある生活分野は図表8-1のとおり、年齢層でかなり異なっている。

60歳代では、老後の生活設計に不安が64.3%で最も多く、総計の56.7%を上回った。ただし、70歳以上になると、人生の終末期に近づくこともあってか41.8%に低下する。

自分の健康に悩みや不安がある割合は、総計では54.2%だが、60歳代では63.2%に、70歳以上では75.8%にまで高まる。

家族の健康不安をあげた割合も60歳代で48.0%の高率を示した。

今後の収入に対する悩みや不安は総計でも42.1%と少なく、70歳以上では21.9%だった。

現在の収入・資産に悩みや不安がある割合は総計で35.2%だった。60歳代は33.2%に低下、70歳以上は22.3%にとどまった。

60歳代での悩みや不安は、老後の生活設計、自分の健康に集中した。

現在の収入・資産をあげた割合はこの調査では少なかった。

■ 生活設計の策定率は50歳代でも37%

生活設計策定世帯の割合は図表8-2のとおり、全体では37.4%だった。生活設計策定率は各世代で30%台だった。

生活設計を立てている世帯の割合の推移は図表8-3のとおり、18年は37.4%になった。過去の調査の策定率は08年の34.8%を底に緩やかながら増加を続け、12年には37.8%を記録していた。

しかし、その後は僅かずつ低下し、14年には37.3%になった。15年、16年の低下幅はやや大きなものだった。この背景にどのような事情があったのか興味深い。

生活設計は、老後生活にとっても重要だとされているが、世論調査からみる限りでは、策定率はこれまでも高率とはいえないが、17、18年は上向

き傾向を示した。

前掲図表8-1では、老後の生活設計に悩みや不安があるとした割合が50歳代で71.0%、60歳代で64.3%の高率を示したが、実際に生活設計を策定している世帯の割合は図表8-2のように50歳代以上でも36.9%にとどまったが、20歳以上（全体）では図表8-3のように増加傾向を示している。

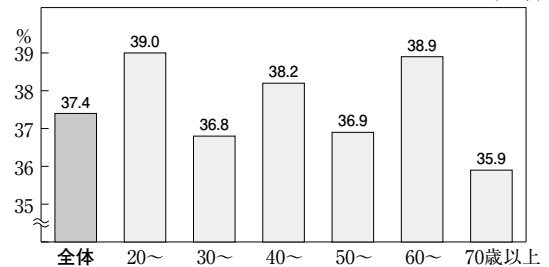
近年は、先行き不透明感が増す中で生活設計の策定がより厳しくなっているが、17、18年は少しずつ積極化の兆しがみえる。

図表8-1 悩みや不安がある分野 (19年, MA, %)

区分	総計	50歳代	60歳代	70歳以上
老後の生活設計	56.7	71.0	64.3	41.8
自分の健康	54.2	49.1	63.2	75.8
家族の健康	42.4	45.1	48.0	45.2
今後の収入	42.1	48.0	42.5	21.9
現在の収入・資産	35.2	41.6	33.2	22.3

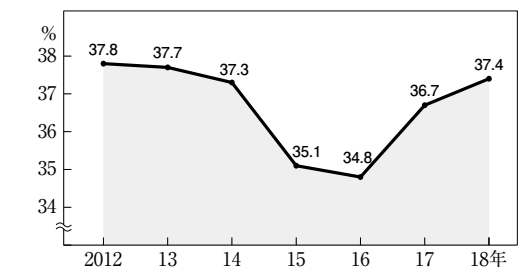
注 内閣府「国民生活に関する世論調査」、不安がある=100

図表8-2 生活設計を策定している世帯の割合 (18年)



注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」(2人以上の世帯)

図表8-3 生活設計を立てている世帯の推移



注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」(2人以上の世帯)、20歳以上世帯全体

50歳代世帯の老後生活への自己評価は、多少心配+非常に心配が84.1%にのぼった。60歳代前半層の雇用者のうち生活全般に満足している割合と不満の割合の差は、男性で21.7ポイント、女性で27.8ポイントだった。一方、高齢者世帯の生活意識は、大変苦しい+やや苦しいが57.8%だった。

■非常に心配は50歳代で41.7%

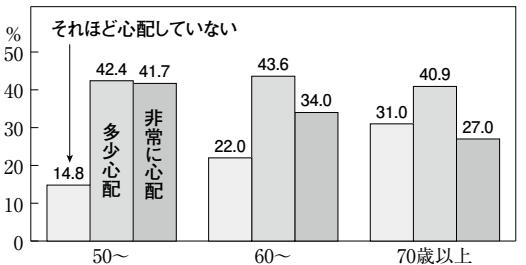
50歳以上の世帯で老後生活が非常に心配だとした割合は図表9-1のとおりだった。50歳代は最も高率の41.7%を示したが、60歳代になるとやや減って34.0%になり、70歳以上になると27.0%へとさらに低下する。70歳以上ではそれほど心配していないが31.0%に増える。

■老後生活が心配は79%

20歳以上の全世帯のうち老後の生活が心配だとした割合は図表9-2のとおり、長期にわたって80%台の高率が続いたが、18年は79.2%だった。

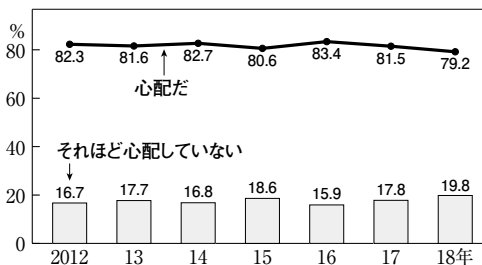
老後生活をそれほど心配していない世帯は少数派で、15~18%で推移していたが、18年は19.8%に増加した。

図表9-1 50歳代以上世帯の老後の生活に対する考え方 (18年)



注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」(2人以上の世帯)、100%との差は無回答

図表9-2 老後の生活についての考え方の推移



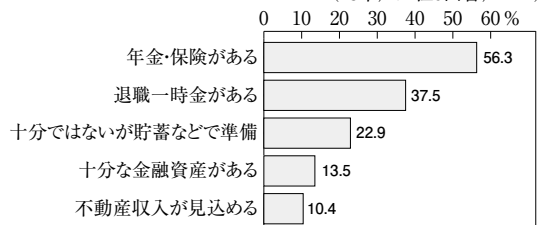
注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」(2人以上の世帯)、20歳以上の全世帯、心配だは「多少心配」+「非常に心配」

■老後生活を心配していない理由

老後生活を心配していない理由を図表9-3で見ると、年金・保険がある、退職一時金があるに集中した。十分な金融資産があるは13.5%だった。

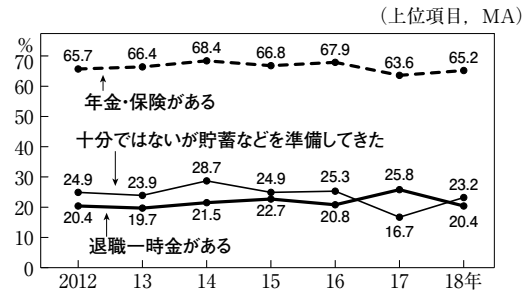
心配していない理由は図表9-4のとおりで、年金・保険があるが圧倒的多数を継続して占めた。

図表9-3 50歳代世帯が老後生活を心配していない理由 (18年, 上位5回答, MA)



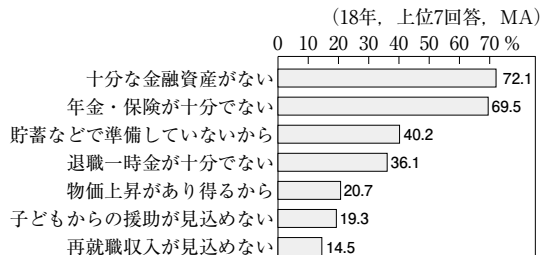
注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」(2人以上の世帯)、心配していない世帯=100

図表9-4 老後生活を心配していない理由の推移 (上位項目, MA)



注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」(2人以上の世帯)、20歳以上世帯全体、心配していない世帯=100

図表9-5 50歳代世帯が老後生活を心配する理由



注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」(2人以上の世帯)、心配している世帯=100

■ 老後生活を心配している理由

老後生活を心配する理由は図表9-5のとおりだった。

定年直前の50歳代をみると、心配している理由は、十分な金融資産がない、年金・保険が十分でないの2点に集中した。

図表9-6で、20歳以上の世帯について長期的にみると、年金・保険が十分でない、十分な金融資産がないが上位を占め続けている。

■ 年金・恩給世帯で苦しいが58%

65歳以上者のいる世帯の生活意識は図表9-7のように、普通が38.8%を占めた。大変苦しい+やや苦しいは57.8%だった。

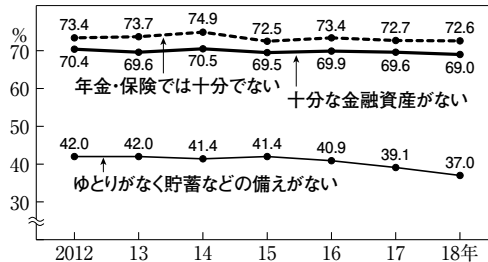
■ 男性雇用者で高かった満足度

経済生活を含む生活全般の満足度(満足-不満)を60歳前半層の雇用者についてみると図表9-8のとおりだった。

男性、女性とも満足が不満を大きく上回っている。男性では満足が不満を20ポイントも上回り、女性では満足が不満を21.8ポイント上回った。

図表9-6 老後生活を心配する理由の推移

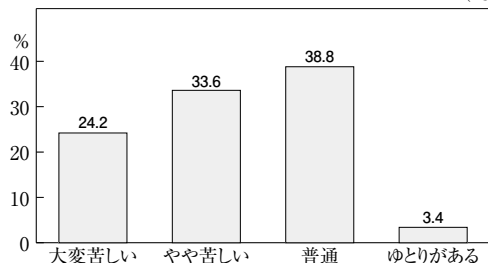
(上位3項目, MA)



注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」(2人以上の世帯)、20歳以上世帯全体、心配している世帯=100

図表9-7 65歳以上者のいる世帯の生活意識

(18年)



注 厚労省「国民生活基礎調査」

現在の生活に対して満足と回答した割合を20歳以上の国民全体でみると図表9-9のとおり、総計で73.8%、60歳代71.8%、70歳以上71.4%で、世代を問わず全体として高率だった。

■ 資産・貯蓄に満足は45%

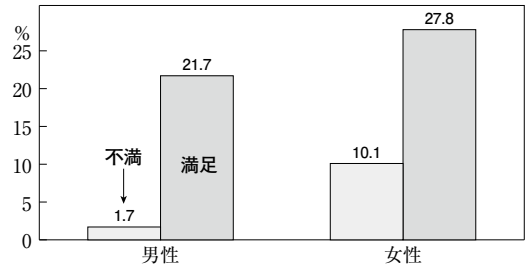
しかし、生活の構成側面別にみると、満足度には違いがあった。

特に満足度が低かったのは資産・貯蓄だった。図表9-10のとおり満足は、総計で42.5%、60歳代で42.6%、70歳以上で47.6%と、いずれも図表9-9の生活全般への満足度を下回った。

このように、老後生活を取り巻く環境は今のところ大きな不安の中にあるわけではないが、将来生活や資産・貯蓄といった側面には、多くが不安・不満を抱えていた。

図表9-8 生活全般に関する満足度は60~64歳女性でマイナスに

(19年4月, DI)



注 連合総研「勤労者短観」、雇用者、満足-不満、ともにやや含む

図表9-9 現在の生活に対する満足度合い

(19年, %)

区分	満足	どちらともいえない	不満
年齢計	73.8	1.0	25.0
60歳代	71.8	1.1	26.9
70歳以上	71.4	1.5	26.8

注 内閣府「国民生活に関する世論調査」

図表9-10 現在の資産・貯蓄に対する満足度合い

(19年, %)

区分	満足	どちらともいえない	不満
年齢計	42.5	2.1	54.3
60歳代	42.6	2.2	54.4
70歳以上	47.6	3.8	47.1

注 内閣府「国民生活に関する世論調査」、100%との差はわからない

高齢者の就業が当然視されるようになる中で、60歳代前半層の雇用者の就業形態は多様化している。65歳以上の就業者数は18年で862万人、就業率は24.3%になった。60歳代前半層の雇用者で仕事に働きがいを感じている割合は男性で47.4%、女性で55.8%を示した。

■ 高齢の就業者数は862万人に増加

65歳以上の高齢の就業者数は図表10-1のとおり、15年の730万人が18年には1.81%増の862万人になった。

65歳以上の人口に占める高齢者の就業率は15年には21.7%だったが、18年には24.3%（4人に1人）に上昇した。

■ 65～69歳の就業率は46.6%

高齢者の就業率を年齢階級別にみると図表10-2ようになった。65～69歳では15年の41.5%が18年には46.6%にアップ、2.1人に1人が就業するまでになった。70～74歳の就業率は15年は24.9%だったが、18年には30.2%に上昇した。75歳以上になると、就業率はさすがに10%を下回り、18年は9.8%だった。

高齢者の就業率を男女別にみると図表10-3のようになった。いずれの年齢階層でも男性の就業率が女性を上回っている。65～69歳の就業率は男性57.2%、女性36.6%になった。70～74歳でも男性の就業率は38.1%で、女性の23.1%を大きく上回った。

高齢者は、就労意欲が高い。もちろん、公的年金だけでは老後生活が維持できないといった切実な環境要因もある。

貯蓄に余裕が乏しく、さらに晩婚化によって、住宅ローンの完済年齢、末子の自立年齢が後ろ倒しになっている中で、65歳以降になっても働かざるを得ない高齢者が増えている。

■ 65歳以上雇用者は156万人

65歳以上の就業者数は前掲図表10-1でみたとおり近年は急速に増加しており、就業率も高まっている。

60歳以上の常用雇用者数は図表10-4のとおり年々増加し続けている。15年には60歳以上の雇用者が300万人、65歳以上は100万人を上回った。

18年は60歳以上が363万人、65歳以上は156万人、70歳以上46万人だった。65歳以上のおよそ3割が70歳以上となった。

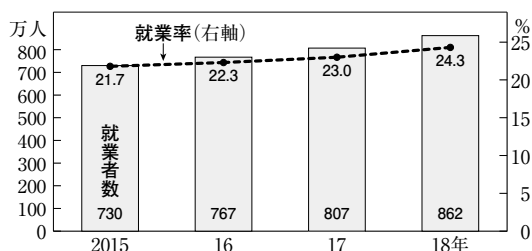
13年と比較すると、65歳以上は2.0倍に、70歳以上は2.6倍となった。

■ 定年到達者の84%が継続雇用

60歳定年制がある企業における定年到達者の動向は図表10-5のとおりだった。

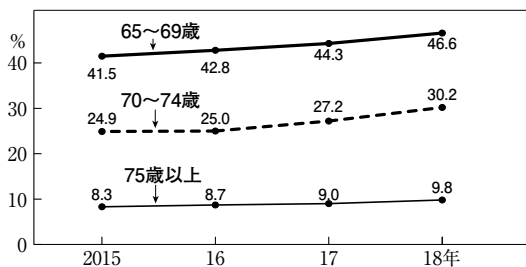
同じ会社に継続雇用が80.9%、子会社で継続雇

図表10-1 高齢者の就業者数、就業率の推移



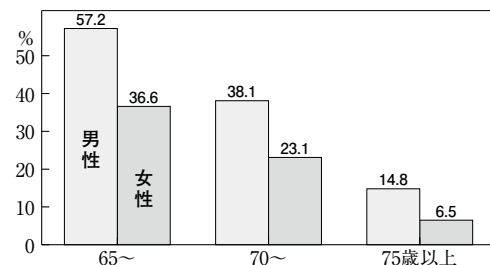
注 総務省「労働力調査」、65歳以上人口に占める割合

図表10-2 高齢者の就業率



注 総務省「労働力調査」、各年齢人口に占める割合

図表10-3 高齢者の年齢階級別の就業率 (18年)



注 総務省「労働力調査」、各年齢人口に占める割合

用が3.5%，合わせて84.4%が継続雇用だった。継続雇用を希望せずは15.4%で，わずかであるが，希望したが雇用されずが0.2%だった。

■高齢者の就労形態は大きく変化

高齢者の就労形態は現役時代に比べ大きく変化している。

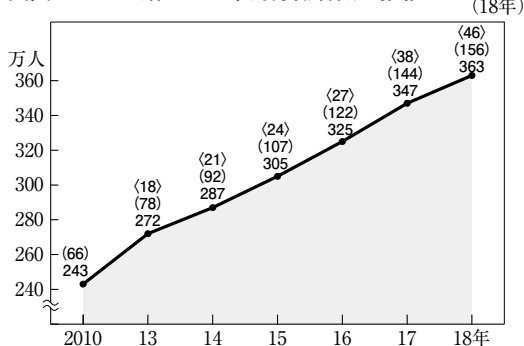
図表10-6によると，50歳代までは，男性では89.1%が正社員として勤務しているが，60歳代前半になると正社員は46.2%に低下，契約社員が50歳代の5.2%から30.8%に急増する。

女性では，正社員として勤務しているは50歳代の36.1%から，60歳代前半では19.7%に低下している。

自ら非正社員を選択する向きも少なくないと思われるが，地位の激変によるストレスも大きいと考えられる。

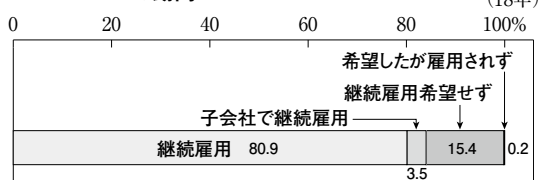
図表10-7でみるとおり，高齢者が現在の雇用形態に就いた主な理由は「都合の良い時間に働きたい」が34.0%で最多だった。高齢者の中には時間の自由度を重視して取ってパートを選択する向きもあり，正規化がどこまで進むかは高齢者のニーズ次第だといえるかもしれない。

図表10-4 60歳以上の常用労働者数の推移



注 厚労省「高齢者の雇用状況」，31人以上規模企業，()内は65歳以上，< >内は70歳以上

図表10-5 60歳定年制採用企業における定年到達者の動向



注 厚労省「高齢者の雇用状況」，17年6月1日～18年5月31日に60歳に到達した33万8,591人の動向

■雇用契約期間なしが女性で49%

雇用者の契約期間が60歳を挟んでどのように変わったかを19年の連合総研の「勤労者短観」でみると，50代男性では64.8%が雇用期間の定めなしで働いていたが，60～64歳になると30.8%に低下する。代わって，契約期間6カ月超～1年が24.4%，1年超～5年が17.9%に増える。これに対し，女性では変化が小さく，雇用契約期間の定めなしが50歳代の48.5%から60～64歳には41.0%へと7.5ポイント減少している。

同じ調査から労働時間の変化をみると，現役時代と大きな変化がなかった。

仕事に働きがいを感じている割合は図表10-8のとおり，現役時代より増加している。

図表10-6 就業形態は60歳を境に大きく変化

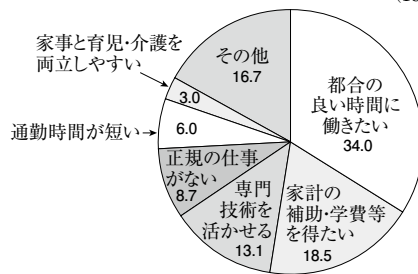
(19年4月，%)

区分	50歳代		60～64歳	
	男性	女性	男性	女性
正社員	89.1	36.1	46.2	19.7
パート	2.2	46.4	5.1	67.2
バイト	0.9	3.1	9.0	6.6
契約社員	5.2	4.6	30.8	6.6
派遣労働者	2.2	8.8	0.0	0.0
嘱託	0.4	1.0	9.0	0.0

注 連合総研「勤労者短観」

図表10-7 高齢者が現在の雇用形態に就いた主な理由

(18年，%)



注 総務省「労働力調査」

図表10-8 60～64歳は仕事に働きがいを感じている

(19年4月，%)

区分	男性		女性	
	50歳代	60～64歳	50歳代	60～64歳
感じている	41.8	47.4	50.0	55.8
感じている わからない	55.7	47.5	44.8	41.0
わからない	2.6	5.1	5.2	3.3

注 連合総研「勤労者短観」，雇用者，感じている/いないにはどちらかといえばを含む

高齢期の経済生活が年金、退職一時金だけでは賅い切れないことは、これまでみてきたとおりで、不足分は貯蓄などの金融資産で補てんすることになるが、金融資産の乏しい世帯も少なくない。そこで重要になるのが就業収入であり、高齢者の就業継続意欲はこうした事情も手伝って旺盛になりつつある。就業収入の生活効果は大きい。

■ 30歳代で年金収入と就業収入が接近

老後の生活資金源を公的年金とする割合と就業収入とする割合を年齢別にみると図表11-1にとおりだった。

資金源を公的年金とする割合は60歳代、70歳以上ではそれぞれ87.2%、90.7%だった。就業収入とする割合は70歳以上では20.5%だった。

しかし、30歳代では、両者の差は接近し、就業収入と公的年金の差は1.0ポイントだった。40歳代でも公的年金が69.8%、就業収入が62.6%で7.2ポイントの僅差だった。

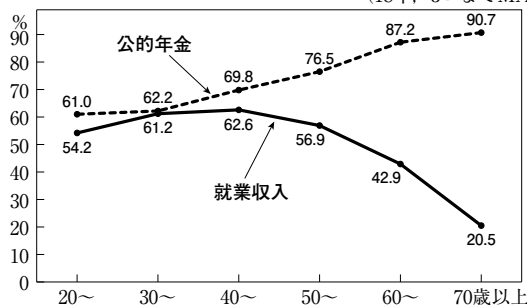
■ 定年到達後に賃金低下は80.3%

JILPTの14年「60代の雇用・生活調査」によると、55歳時に雇用者だった60歳代の継続雇用者のうち定年到達後に賃金下がったが圧倒的多数の80.3%にのぼった。

賃金低下の程度をみると、41~60%減が最も多く35.0%を占め、次いで21~40%減が32.3%だった。

しかし、同じ調査で、継続雇用者以外の定年到達者（転職者など）を含めた集計では、賃金が減少したは41.0%にとどまり、あまり変化しなかつ

図表11-1 老後の生活資金源を就業収入とする割合と公的年金とする割合 (18年, 3つまでMA)



注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」(2人以上の世帯)、就業収入、公的年金と回答した世帯のみ抽出、年齢計は公的年金79.5%、就業収入44.7%

たが32.5%、増加したが2.7%だった。

高齢・障害・求職者雇用支援機構の15年の「高齢者雇用の現状と人事管理の展望」によると、現在の企業に20年以上正社員として働いた経験がある60歳以上の継続雇用者のうち、50歳代の年収が1,000万円以上だったが30.3%いた。800万~999万円も22.4%いた。しかし、継続雇用後の年収では1,000万円以上は4.6%に激減し、800万~999万円も僅か5.0%に減った。

■ 65~69歳正社員の給与は32.2万円

60歳を超えると給与は確実に低下する。問題は、

図表11-2 60歳以上の正規社員の給与 (18年, 千円)

区分	きままって支給する給与	① 所定内給与	② 年間賞与	月額換算	
				(①×12+②)÷12	
男女計	60~64歳	334.0	316.7	798.2	383.2
	65~69歳	298.2	283.3	466.5	322.2
	70歳以上	291.0	281.0	366.9	311.6
男性	60~64歳	356.2	336.5	852.2	407.5
	65~69歳	313.2	296.1	455.8	334.1
	70歳以上	301.6	289.9	330.0	317.4
女性	60~64歳	271.6	261.1	646.4	315.0
	65~69歳	254.4	246.1	497.7	287.6
	70歳以上	262.9	275.5	465.7	314.3

注 厚労省「賃金構造基本統計調査」, 民間事業所, 10人以上

図表11-3 60歳以上の正社員以外の給与 (18年, 千円)

区分	きままって支給する給与	① 所定内給与	② 年間賞与	月額換算	
				(①×12+②)÷12	
男女計	60~64歳	251.4	236.5	474.8	276.1
	65~69歳	222.5	208.2	204.7	225.3
	70歳以上	211.0	199.5	128.9	210.2
男性	60~64歳	275.7	258.8	569.3	306.2
	65~69歳	237.2	220.9	224.9	239.6
	70歳以上	225.1	211.6	134.9	222.8
女性	60~64歳	197.2	186.9	263.8	208.9
	65~69歳	185.2	176.0	153.4	188.8
	70歳以上	172.2	166.2	112.3	175.6

注 厚労省「賃金構造基本統計調査」, 民間事業所, 10人以上

低下した給与でどこまで老後生活費を賄えるかということになる。

図表11-2は、60歳以上の正社員の給与をみたものだが、男女計で、所定内給与と年間賞与の月額換算は、60～64歳38.3万円、65～69歳32.2万円、70歳以上31.1万円だった。60歳以上の年齢階層内部でも高齢になれば給与月額は低下することを示している。

男性では、60～64歳の40.8万円が、65～69歳は33.4万円に、70歳以上は31.7万円に低下する。

女性は、給与水準がもともと低いこともあって年齢階層による給与の低下はほとんどみられず、

60～64歳の31.5万円が、65～69歳、70歳以上でもほぼ横ばいだった。

高齢正規社員の給与水準は、高齢夫婦無職世帯の18年の消費支出23.6万円を上回り、16～18年平均の老後の必要生活費25.8万円を上回った。

夫婦ともに60歳を超えて正規社員として就業することが可能ならば、計算上の給与月額は60万円を超える。

正社員以外の給与月額は図表11-3のとおりだった。男女計で、60～64歳27.6万円、65～69歳22.5万円、70歳以上21.0万円だった。65～69歳では、男性24.0万円、女性18.9万円であり、仮に夫婦と

図表11-4

一般労働者の就労時間、賃金

(18年、10人以上、学歴計、民営事業所)

区分	年齢階級	年齢(歳)	勤続年数(年)	所定労働時間(時間)	超過実労働時間(時間)	きまって支給する給与		年間賞与(千円)	年収(千円)	労働者数(十人)
						(千円)	所定内給与(千円)			
男女計	年齢計	42.9	12.4	164	13	336.7	306.2	905.9	4,911.5	2,122,450
	50～54歳	52.4	18.6	164	12	402.8	373.8	1,287.6	6,121.5	246,213
	60～64歳	62.3	18.6	163	8	294.5	218.4	643.6	4,177.6	129,123
	65～69歳	67.2	15.7	165	8	259.8	245.3	333.9	3,451.5	50,318
	70歳以上	73.0	17.6	164	6	254.0	243.3	256.6	3,304.6	18,113
男性	年齢計	43.6	13.7	165	16	374.7	337.6	1,088.1	5,584.5	1,382,788
	50～54歳	52.4	20.9	165	14	460.8	426.0	1,552.7	7,082.3	163,514
	60～64歳	62.3	19.7	164	9	319.1	300.6	721.6	4,550.8	92,331
	65～69歳	67.2	15.5	166	9	275.4	258.8	341.2	3,646.0	36,774
	70歳以上	73.0	16.5	165	6	265.9	253.4	239.1	3,429.9	13,238
女性	年齢計	41.4	9.7	162	8	265.6	247.5	659.1	3,826.3	739,661
	50～54歳	52.4	13.9	162	8	288.1	270.6	763.5	4,220.7	82,699
	60～64歳	62.2	15.9	162	5	233.0	222.6	447.8	3,243.8	36,793
	65～69歳	67.2	16.4	161	5	217.5	208.7	314.1	2,924.1	13,545
	70歳以上	73.0	20.5	160	4	221.5	215.8	304.2	2,962.2	4,876

注 厚労省「賃金構造基本統計調査」、短時間労働者を除く一般労働者(非正規を含む)、年収は本誌試算

図表11-5

標準労働者の賃金

(18年、10人以上、男女計)

年齢階級	男 性				女 性			
	所定内給与(千円)	年間賞与(千円)	年収(千円)	労働者数(十人)	所定内給与(千円)	年間賞与(千円)	年収(千円)	労働者数(十人)
高卒計	327.0	1,279.8	5,203.8	130,423	239.9	791.6	3,670.4	37,816
50～54歳	454.0	1,874.1	7,322.1	15,875	330.9	1,308.2	1,639.1	3,353
60～64歳	282.7	1,014.5	4,406.9	5,785	213.6	657.6	3,220.8	660
65～69歳	269.2	611.3	3,841.7	785	164.8	220.5	2,198.1	39
70歳以上	246.1	227.1	3,180.3	84	174.7	79.4	2,175.8	28
大卒計	399.1	1,717.1	6,506.3	206,312	273.6	952.4	4,235.6	88,641
50～54歳	576.5	2,800.0	9,718.0	22,826	487.0	2,460.0	8,304.0	2,136
60～64歳	379.0	1,401.2	5,949.2	6,033	420.7	1,950.3	6,998.7	312
65～69歳	396.6	887.7	5,646.9	597	463.9	1,756.4	7,323.2	24
70歳以上	375.2	356.7	4,859.1	97	391.2	1,554.5	6,248.9	4

注 厚労省「賃金構造基本統計調査」、標準労働者は、学校卒業後直ちに就職し、同一企業に継続勤務したとみなされる労働者をいう(大卒には大学院卒は含まない)、年収は本誌試算

図表11-6

女性の60～64歳の年収は400万円未満に集中

(19年4月, %)

項 目	本人賃金収入				世帯収入			
	全年齢		60～64歳		全年齢		60～64歳	
	男 性	女 性	男 性	女 性	男 性	女 性	男 性	女 性
100万円未満	2.9	20.2	5.1	27.9	0.9	2.7	1.3	1.6
100万～	30.9	59.5	38.5	62.3	19.3	27.8	23.0	36.1
400万～	32.2	12.4	30.7	8.2	25.0	18.8	25.6	26.2
600万～	24.8	4.2	20.4	1.6	29.6	21.0	28.2	18.0
1,000万以上	7.3	1.3	3.9	0.0	13.6	10.6	11.6	4.9

注 連合総研「勤労者短観」、雇業者、税込み年収、100%との差は収入なしまたはわからない

も正社員以外であれば、給与月額合計42.8万円になる。

夫婦一方のみの就業であれば老後の必要生活費である25.8万円をようやく確保できる水準だが、共働きであれば、ゆとりある老後生活を賄う資金を確保できる計算になる。

60～64歳を夫婦ともに正社員で働くならば、給与合計は72.3万円となり、計算上は毎月38.3万円(実収入72.3万円-実支出34.0万円)の貯蓄も可能になる。60～64歳の5年間で2,369万円(利率1.5%)の金融資産を確保できる。

高齢期の就業は、家計にゆとりをもたらす。しかし、自立していない子供を抱えている場合や、要介護状態にある老親がいる場合、闘病中の家族がいる場合など、すべてが計算どおりにゆかない可能性があることはいうまでもない。

■65歳以上で急減する年収

一般労働者の年収を図表11-4でみると、男女とも50～54歳に比べ、60～64歳では大きな落ち込みがあった。65歳以上になるとさらに大幅な落ち込みになる。それでも、65～69歳の年収は、男性で365万円、女性で292万円であり、就業が生活水準の確保に大きく貢献していることがわかる。

標準労働者の年収は図表11-5のとおりだった。大卒の年収は、男性の60～64歳で595万円、65～69歳で565万円、70歳以上で490万円だった。女性はサンプル数僅少のため省略した。

■本人賃金と世帯収入の分布

賃金月額は、現役時代に比べ低下するが、共働きであれば相当額を確保できる。しかし、図表11-6のように分散が著しい。

60～64歳の本人の賃金収入は400万円未満が男

図表11-7 60～64歳では職場満足度は高いが賃金・処遇条件は低率

(19年4月, 男性, %)

区 分	60～64歳	全年齢
家計を賄える賃金・処遇条件だ	35.9	41.9
賃金・処遇が適切で納得性がある	32.1	29.6
肉体的疲労を感じる	55.2	37.5
精神的な過度のストレスがある	47.5	28.9
職場の人間関係が良い	53.9	44.9
WLBが適度に取れる	52.6	42.5

注 連合総研「勤労者短観」、雇業者、どちらかといえばを含む

性で43.6%、女性では90.2%を占めた。

60～64歳の世帯収入は、男性では400万円以上1,000万円未満が53.8%を占めたが、女性では100万円以上600万円未満が62.3%だった。

世帯収入の分布を60～64歳と全年齢とで比べると、男性では400万円未満の割合がやや増加した以外、両者に大きな差はなかった。女性では、600万円未満の割合が60～64歳は63.9%で、全年齢の49.3%を上回った。

■60～64歳の職場満足度

60～64歳の職場満足度をみると図表11-7のとおりだった。

満足度が最も高かったのは、WLBが適度に取れるで、全年齢の42.5%を10.1ポイント上回る52.6%だった。

職場の人間関係が良いも全年齢を9ポイント上回る53.9%だった。

しかし、肉体的疲労を感じる、精神的に過度のストレスがあるは、全年齢を大幅に上回った。

■高齢就労世帯の家計は月5.9万円黒字

ゆとりある老後生活を送るためには、年金や退職一時金では十分ではなく、可能ならば65歳以降も就労して収入を得る必要がある。

60歳以上の2人以上の勤労者世帯の家計は図表11-8、11-9のとおりだった。実収入から非消費支出を差し引いた可処分所得は60～69歳世帯で36.1万円、実支出から実支出を差し引いた黒字は5.9万円だった。

高齢者世帯では毎月5.9万円貯蓄できる計算になる。

■10年間受け取りで月額高卒5.6万円

図表11-10のとおり、60～69歳の10年間の貯蓄額は、退職一時金、退職一時金の運用益と毎月の貯蓄額の合計で、高卒は2,606万円、大卒は2,921万円になる。

図表11-8 高齢勤労者世帯の家計収支

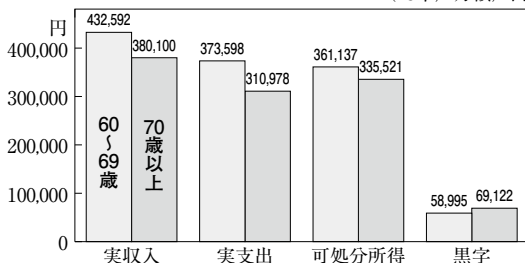
(18年, 2人以上の世帯, 月額, 円)

区 分	注	世帯主年齢	
		60～69歳	70歳以上
世帯人員 (人)		2.71	2.54
うち18歳未満 (人)		0.09	0.08
有業人員 (人)		1.91	1.60
1 実収入	2 + 6	432,592	380,100
2 経常収入	3 + 4 + 5	423,717	376,366
3 勤め先収入		336,184	209,748
うち世帯主		262,980	176,484
うち配偶者		44,497	16,652
うち他の世帯員		28,707	16,611
4 事業・内職収入		5,101	6,282
5 他の経常収入		82,366	160,337
6 特別収入		8,876	3,733
7 実支出	8 + 9	373,598	310,978
8 消費支出		302,142	266,400
9 非消費支出		71,456	44,578
直接税		29,466	21,320
社会保険料		41,905	23,141
その他の非消費支出		85	117
10 可処分所得	1 - 9	361,137	335,521
11 黒字	1 - 7	58,995	69,122

注 総務省「家計調査」

図表11-9 高齢勤労者世帯の収入・資質、可処分所得、黒字のあらまし

(18年, 月額, 円)



注 図表11-8による

仮にこの資金を70歳から分割して10年間、毎月受け取ることになれば、高卒で23.4万円、大卒で26.7万円確保できる。

また、70歳から20年間で受け取ることになれば、毎月の受取額は、高卒で12.5万円、大卒で14.1万円になる。

これに厚生年金月額21.7万円を加えると、10年分割で高卒45.1万円、大卒48.4万円になる。20年分割では、受取額は少なくなるが、30万円台を確保でき、前掲図表1-1でみたゆとりある老後生活費を上回る資金を確保できる。

ゆとりある老後生活のためには60歳以降の就労が欠かせない。

図表11-10 69歳以降まで働いたときの所得の試算

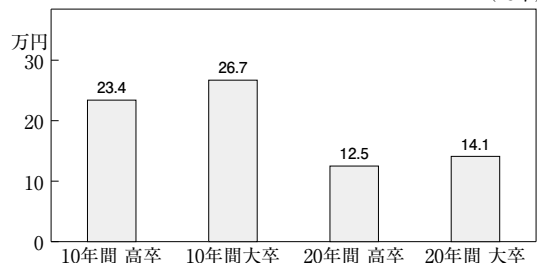
(18年, 万円)

区 分	世帯主年齢	
	60～69歳	
退職一時金	高卒	1,646
	大卒	1,926
退職一時金運用益	高卒	208
	大卒	243
毎月の貯蓄可能額 (黒字)	5.90	
10年後の貯蓄元利合計額	752	
10年間の年金化受け取り月額	高卒	23.4
	大卒	26.7
20年間の年金化受け取り月額	高卒	12.5
	大卒	14.1
公的年金受取額	21.7	

注 図表1.2より本誌試算、退職一時金は図表1-2 (60歳時受け取り)、退職一時金運用益は利回り年1.5%で運用したときの利息分、毎月の積立金利合計額は図表11-8の貯蓄 (黒字) の元利合計額、年金化受取額は退職一時金+退職一時金運用益+貯蓄元利合計を年1.5%で運用したときの受取額、公的年金受取額は19年度財政検証資料の65歳者の70歳時の21.7万円を代入した

図表11-11 退職金を年金化したときの受け取り月額

(18年)



注 図表11-10をもとに、本誌作成

パナグループ「パナファミリー保育園」

～利用料無償化など攻めの運営を支える事業の総合力～

東京駅日本橋口向いの日本ビルディング、ここはパナグループの総合拠点『JOB HUB SQUARE』だ。その2階にある「パナファミリー保育園」は、グループの従業員のみならず近隣で働くパナグループ各社の派遣登録社員も利用する。今年4月から月額利用料金を無償化し、インターナショナルスクール並みのアフタースクールサービスも開始した。

■ オフィス内の牧場などユニーク極まる環境

「パナファミリー保育園」の開設は9年前。人材サービス業をコア事業とする企業として、グループ従業員のみならず、近隣オフィスで働くパナグループ各社の派遣登録スタッフ（エキスパートスタッフ）を対象に、仕事と育児の両立支援のために開設された。実際に、園児の半数程度がエキスパートスタッフのお子さんという利用実績が続いており、開設当初22名だった定員は現在35名に増員。園の運営は株式会社パナフォスターに委託され、自社グループの事業リソースが社内の福利厚生に活かされる構造だ。

特徴的なのがオフィス環境それ自体だ。『JOB HUB SQUARE』はパナグループの総合拠点として2年前に現在のビルにオープンし、その機に園も現在の場所に移転した。このオフィス、グループ各社で提供を始めた「健康」「インキュベーション」「地方創生」という事業価値に見える化した“ショールーム”の性格を持ち、ふんだんにアートを用いたインテリアなど、ビル全体を自由度高く斬新な仕様で活用している。

例えば、最上階には、酪農分野での人材育成を目的にした都市型牧場「パナ大手町牧場」があり、園児たちが牛と触れ合うことも可能である。保育園専用厨房では、園専任の管理栄養士によるオリジナルの給食が用意され、2階の大ホールでは運動会を開催できるなど、オフィス過密エリアと思えないユニークな環境と自社リソースが園の運営にうまく取り込まれている。

■ 完全無償化は利用者ファースト実現のために

「何といても、利用人数を増やすためです。実際、無償化によって、利用者数は前年からほぼ

「パナファミリー保育園」概要（2019年8月現在）

設置形態	事業所内保育所
開園	2010年7月1日
場所	東京都千代田区大手町2-6-2 JOB HUB SQUARE 2階
面積	264.1m ²
施設概要	乳児室、保育室、パントリー、事務室、バギー置き場等
利用可能者	パナグループ各社の全従業員およびパナグループ各社で就業中の派遣登録社員
保育対象	0歳（生後57日目）～未就学児
定員	35名
利用形態	月極保育、一時保育（利用者登録制） 一時保育（30分単位での預かり可能）：登録制
開園時間	原則月～金曜日 通常保育8:00～18:00、延長保育18:00～20:00
保育料	月額保育料：19年4月から無料（給食費、教材費等は実費負担） 一時保育料：6,000円/1日、3,000円/3時間～半日
運営委託先	株式会社パナフォスター
その他	手荷物負担軽減のためランドリーサービスを実施

園入り口近くの壁面に描かれた楽しいイラスト



倍増しました。園児数の多さは、お子さんを安心して預けられるという気持ちにつながります」園の運営を主管するHR・アドミ本部の奥山部長は、利用料無償化の目的をそう語る。

従来の月額利用料金（5～6.4万円）の負担は、主たる利用者とする派遣登録スタッフにとって小さいとはいえ、利用者増のハードルになっていた。しかし、国が「子ども・子育て支援法改正

各年齢層がのびのびと過ごせるゆとりある室内スペース



案」によって、幼稚園、認可保育所、認定こども園等を利用する3歳～5歳児の利用料を今年10月から無償化する決定をしたことが潮目を変えた。国に先駆けて全利用者の月額保育料無償化に踏み切ったのだ。もちろん、コスト面で課題はある。しかし、園児数増に伴い保育士が増員されれば、行政からの補助金が増える可能性があり、園を運営するパソナフォスターの事業プレゼンスが高まる効果も考えられる。インパクトの大きな決断だが、それら多角的な試算を地道に積み重ねた上での合理的な選択であり、何より子育て中の従業員と派遣登録スタッフにとって、園を利用しやすいものにするというブレない目的意識が貫かれている。子育て世代に優遇が集中する側面もあるが、キャリアを積む上でのハードルの差を埋める手段は必要との考えは経営にも認識されている。

■多様な教育サービスで福利厚生を厚みを増す

また、今年度新たに始まったのが、グローバル教育に特化した『アフタースクール（17～20時）』サービスだ。これは、2歳児以上の園利用者を対象に、インターナショナルスクール同様、ネイティブ英語教師による音育・食育・知育等の教育を行なうもので、これも無料で提供だ。モンテソーリやフォニックスの教育メソッドを採用しプログラムの信頼性も高い。園内の広さを活用して専用スペースも常設、英語を多用した遊びを通じて園児の成長を支援する狙いだ。

奥山部長は続ける。「こちらも、企業内ながら卒園生を多く出したいとの願いに基づきます。3歳児以降は地域の園に移る利用者が多いのですが、就学前までの教育プログラムの充実によって、

ビル最上階にあるパソナ大手町牧場もお散歩コースに



この園が選ばれ続けるものにしたいと。実際、ママ社員たちから熱い期待が寄せられていました。」このプログラムもグループ内リソースが活かされている。3名の専任外国人スタッフが常駐するほか、同ビル内の「世界で活躍できる人材育成」をコンセプトとする社内英会話サロン『グローバルサロン』の外国籍スタッフも参画している。

■働く人と環境の多様性を見据えた企業福祉

「この『JOB HUB SQUARE』には、当グループ代表の南部靖之の想いが詰まっていますし、従業員や派遣登録スタッフの福利厚生デザインにも深いこだわりがあります。園の運営にもその意思は反映されています」そう説明してくれたのは広報部シニアマネージャーの森川さん。

森川さん自身も「パソナファミリー保育園」の元利用者だ。都心オフィスへの子連れ出勤は負担もあるが、園児の着替えを預かり洗濯するサービスなど手荷物軽減の配慮もあり、出勤の時間自体が貴重な母子接触の時間だったと森川さんは肯定的に振り返る。地域であれ企業内であれ、保育園利用にはそれぞれメリットと負担はある。それを前提に、社員が選択しなくなる施策の質の向上が、企業内保育には欠かせない。

働く人に関する多様なサービス事業体の中にある「パソナファミリー保育園」は、自社社員向けのユニークな福利厚生であると同時に、子育て世代の働く家族に対して提供される自社サービスのモデルルームでもあった。多様な働き方をいかに支えるかという、これからの福利厚生を考える上で、貴重なサンプルであり先行事例と言えるのではないか。



味の素の受動喫煙対策／禁煙支援の取り組み

本誌では19年2月下旬号から健康経営の事例紹介を連載している。取材を通して各社の担当者から「受動喫煙対策／禁煙支援」の難しさをよく伺う。喫煙率をどう引き下げるかが健康経営を進める上での重要課題となっているようだ。今回は味の素グループの取り組みを紹介する。人事部労政グループマネージャーの浅井誠一郎氏、同部健康推進センター保健師の川崎菜月氏にお話を聞いた。

1. 味の素流の健康経営

味の素グループの健康経営については2019年2月下旬号で紹介したが、ポイントを再掲する。

味の素では「味の素グループで働いていると自然と健康になる」ことを目指している。そのため、会社が社員の健康増進を支援し、社員は「バランスの良い食事」「適度な運動」「良質な睡眠」のセルフ・ケアを習慣化していく。具体的な取り組みの根底に流れるのは、「セルフ・ケア」で、必要な健康情報を自ら入手し、内容を十分に理解し、情報に基づいて社員自身が自発的に必要な行動をとることを実践している。

2. 健康経営の具体的な施策

味の素では、人事部労政グループ、味の素健康推進センター、味の素健康保険組合（以下「健保」）がコラボヘルスを推進している。

具体的な施策は下図にあるとおり、ベースは「全員面談」にある。

少なくとも1年に1回、国内の全従業員（正社員・嘱託社員・パートタイマー）に対し、健康診断の結果をもとに、産業医、保健スタッフが個別に面談する。従業員1人当たり30分以上をかけて行う。既に16年継続して行われている。

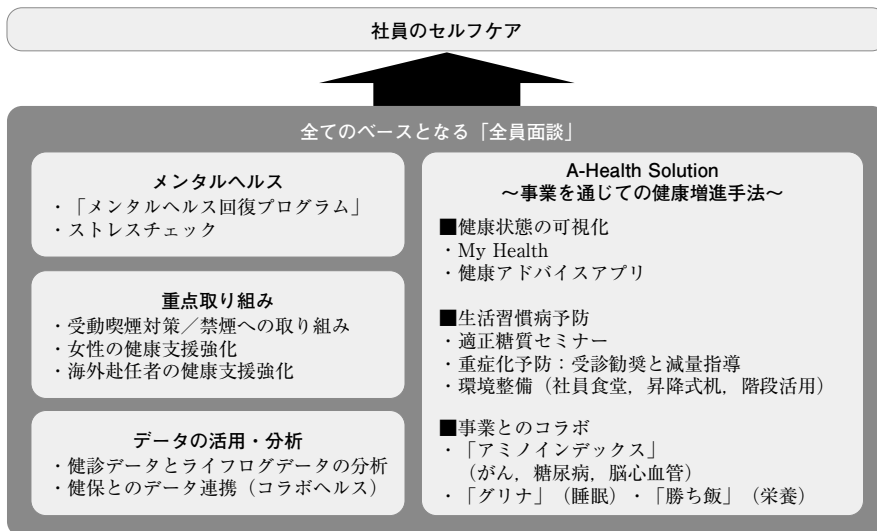
3. 重点取り組みへ位置付け

下図にあるように、「女性の健康支援強化」「海外赴任者の健康支援強化」と並んで、「受動喫煙対策／禁煙」を重点取り組みに位置付けている。「吸わない会社」を目指して、19年度に本格的な取り組みをスタートさせた。また、健康経営の取り組みは、基本的に味の素グループ内各社それぞれで異なっているが、受動喫煙対策／禁煙への取り組みについては、グループ全体で行われている。

4. 施策を行う上で配慮したこと

「吸えない会社」ではなく、「吸わない会社」を目指している。通常、受動喫煙対策／禁煙に対する取り組みでは、「喫煙率」の公表が一般的だが、味の素グループでは、「非喫煙者率」という表現を用いている。健康に関するリテラシーを向上させ、セルフ・ケアにより禁煙に取り組む人を会社

「全員面談」をベースに置く味の素のコラボヘルス



が支援することで、自発的に禁煙活動を活発化させ、その結果が「非喫煙者率」の上昇につながることを理想としている。

「味の素グループの受動喫煙／禁煙施策を行う上で最大限に配慮していることは、喫煙者を敵対視しないことです。喫煙者と非喫煙者の人間関係を損なっては、円滑な取り組みができません。社員に啓発する際のメルマガなどの表現にも配慮しています」（浅井氏）

5. 目標

20年までに、味の素単体で、就業時間内の禁煙、屋内での全面禁煙の実現を目標に掲げている。

また、17年度実績で80.2%だった非喫煙者率を、20年に88.0%に引き上げることも目標としている。国内のグループ会社を含めた全体としては、22年度までに就業時間内禁煙の実現を目標としている。

味の素グループでは10年前に施行した健康管理規程を19年4月1日に改訂し、受動喫煙対策や禁煙教育を明文化した。

6. 具体的な施策

(1) **禁煙セミナー** 国内の主要工場において、医師による禁煙セミナーを集合研修方式で行っている。セミナーのコンテンツは、①禁煙の本質を知る②3次喫煙（タバコの煙の有害成分が壁・紙・衣服などに染み込んで残留し、それが健康被害のもととなること）を理解する③国内外の禁煙の取り組みの事例紹介④加熱式タバコのリスク、の4つのパートから構成され、所要時間1時間半となっている。

講師の許可を得て講義内容をパート別に編集して、集合研修に参加できない人や他の事業所の社員向けに、社内のe-ラーニングとして動画配信を行う予定である。

(2) **禁煙環境の整備** 段階的に喫煙スペースの削減・撤廃に取り組んでいる。19年度からは、本社屋内の喫煙ルームを撤廃する。ただし、昼休み時間帯における事業所外の喫煙については、セルフ・ケアを基本とする考えから、容認している。

(3) **オンライン禁煙指導の補助** 健保とのコラボ事業としている。健保の被保険者と被扶養者を対象に、オンライン禁煙指導とその後のフォロ

ーアップ（7カ月）という禁煙プログラムを実施している。

禁煙プログラムでは、ウェブサイトです約し、スマホ・タブレット・PCのビデオ通話機能を利用して、医師のオンライン診療（10分～15分×4回／2カ月）をまず受診する。禁煙薬は利用者の指定場所に配送される。受診費用は1万円（一般的な禁煙外来では、3割個人負担とすると、1万3,000円～2万円）だが、禁煙成功時には5,000円をキャッシュバックし、実質の自己負担額を5,000円としている。また、禁煙成功者のメッセージを動画で配信している。

「全額補助という考え方もありますが、当社では、禁煙という自助努力・行動変容を支援する、という考え方のもと、利用料の半額補助という施策としました」（浅井氏）

(4) **メルマガで社員への情報提供** 社員へ禁煙を促す情報を提供するメルマガ「スワンSTEP通信」を、健康推進センターから毎月配信している。受動喫煙のリスクなど、喫煙・禁煙に関する知識を楽しく得られる内容となっている。禁煙の取り組みを身近に感じてもらう記事として、「卒煙リレー」がある。これは、実際に禁煙に成功した人が、具体的な取り組みや苦労話、家族の支援、卒煙後の体調の変化などを写真付きで紹介し、取り組みの広がりを目指している。

7. 今後の課題・目標

前述のように、味の素グループでは、健康診断結果をもとにした「全員面談」によって、キメの細かい健康管理を行っている。川崎氏は、禁煙に対する取り組みについて、この全員面談を有効に活用することが重要だと考えている。

「社員の中には、例えば『加熱式タバコであれば安全』などのような誤った知識を持っている人もいます。また、喫煙に関する習慣をなかなか変えられない人もいます。これらの状況を全員面談でひとつひとつ変えていきたいと考えています」（川崎氏）

さらに、「非喫煙者率や禁煙の取り組みが、健康維持・増進、さらには社員の働きがいや生産性の向上につながっているかの相関関係を明確にしていきたい」と、健康経営を次のステージに引き上げていくことが目標としている。（浅井氏）

福利厚生 アラカルト

9月下旬分

● 製造業の年休取得率は70.4%にアップ

「労働時間等実態調査」で、大手企業を中心とした年次有給休暇の取得率が18年で70.4%となり、前年の67.5%を上回ったことがわかった。製造業は77.3%、非製造業は60.9%だった。

年休取得日数が5日未満の従業員の割合は、一般職で製造業が4.1%、非製造業は14.2%だった。(経団連HP, 9.17)

● 長時間労働の疑いある事業所の40.4%が違反

各種情報から時間外労働・休日労働時間数が月80時間超であると考えられる事業場および過労死等による労災請求があった事業場2.9万カ所に対する労基署の監督指導の結果、1.8万カ所(40.4%)で違法な長時間労働が行なわれていたことがわかった。

時間外・休日労働の実績が月200時間を超える事業場も219カ所(1.9%)あった。(厚労省HP, 9.24)

● 法人所有の土地の4.9%が社宅・従業員宿舎用

18年1月1日時点でまとめた「法人土地・建物基本調査」で、法人所有の土地のうち社宅・従業員宿舎に使われていた割合は4.9%(6.8万件)だった。13年調査では5.4%(7.4万件)だった。

建物件数に占める福利厚生施設の割合は、18年で0.6%(0.7万件)だった。(国交省HP, 9.24)

● 一般病床の平均在院日数は16.1日

「医療施設(動態)調査・病院報告」によると、18年中の病院の1日当たり平均在院患者数は124.7万人、前年より0.4%減った。

病院の1日当たり平均外来患者数は前年より0.9%減って18年は133.4万人だった。

18年の平均在院日数は、全病床で27.8日、一般病床で16.1日、精神病床で265.8日、療養病床で141.5日、介護療養病床で311.9日だった。介護療養病床の平均在院日数は前年より3.0%増えた。(厚労省HP, 9.25)

● NISAは1,309万口座、買付額1兆円に

「NISA・ジュニアNISA口座の利用状況調査」によ

ると、19年6月末時点で、NISA(一般・つみたて)は口座数が1,308.9万口座に、ジュニアNISAでは32.9万口座になった。

買付額は、NISA(一般・つみたて)が17兆593億円に、ジュニアNISAが1,406億円になった。(金融庁HP, 9.26)

● 国民医療費は43兆710億円、2.2%増

「国民医療費の概況」によると、17年度の国民医療費は43兆710億円で、前年度を2.2%上回った。国民医療費は、医療機関等における保険診療の対象になり得る傷病の治療に要した費用をいう。売薬の費用は含まれない。人口1人当たりでは33万9,900円で、前年度を2.4%上回った。

被用者保険に係る国民医療費は10.1兆円で、全体の23.4%を占め、対前年度変動率は3.9%だった。(厚労省HP, 9.26)

● 給与住宅戸数は110万戸に減少

「住宅・土地統計調査」(確定値)によると、給与住宅戸数は、18年で110.0万戸となり、前回13年より12.2万戸減った。最も多かった93年に比べると95.1万戸減った。

18年の住宅全体のうち、居住世帯ありが5,361.6万戸、空き家が848.9万戸だった。

1住宅当たりの居住室数は440室、延べ面積は92.06㎡、1室当たり人員は0.53人だった。

18年の借家の家賃・間代(1畳当たり)は、木造民間借家が2,580円(13年2,633円)、非木造民間借家が3,832円(同3,883円)、給与住宅が1,699円(同1,577円)だった。(総務省HP, 9.30)

● 男性の国家公務員の育児休業取得率は21.6%

「仕事と家庭の両立支援関係の利用状況調査」によると、18年度の国家公務員の育児休業取得率は一般職の男性で21.6%となり、前年度より3.5ポイント増えた。配偶者出産休暇の取得率は90.7%だった。(人事院HP, 9.30)

● 業務災害への法定外給付額は1,602万円

「民間企業の勤務条件制度等調査」によると、18年の法定外給付額は、業務災害で1,602万円、通勤災害で1,299万円だった。

法定外給付の死亡の場合の実施率は、業務災害で63.5%、通勤災害で57.2%だった。後遺障害への法定外給付の実施率は、業務災害で54.3%、通勤災害で48.7%だった。(人事院HP, 9.30)

中小企業の25%が副業を容認

エン・ジャパンでは運営する人事向け総合情報サイト『人事のミカタ』上でサイトを利用している従業員数300名未満の企業を対象に「副業・兼業」についてアンケート調査を実施、402社から回答を得た。調査期間は7月10日～8月6日。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の認知度は73% 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の認知度は図1のとおり73%が知っていると回答した。

企業規模別では10～29名の75%が最も多かった。業種別では商社が85%，サービスが77%，流通・小売が76%だった。

中小企業の25%は、副業・兼業を容認 「現在、社員の副業・兼業を認めていますか」については図2のとおり25%が認めていると回答した。

1～9名が50%，他の規模は25%前後だった。金融・コンサルの56%が最多だった。

副業・兼業容認条件は本業に支障を出さない 副業・兼業を容認している理由は、社員の収入増（59%）が最多、次いで社員のモチベーション向上（29%）、社員の能力・スキル向上（28%）であった。働き方改革の推進や社員の視野拡大が続いた。

容認の条件をみると表2のとおり、本業に支障が出ないこと（88%）、自社の信用を傷つけないこと（70%）、営業秘密の漏洩リスクがないこと（69%）、副業・兼業の申請を提出すること（59%）、競業企業ではないこと（54%）の順だった。

禁止の理由は本業に専念してもらいたい 副業・兼業を禁止している企業の理由は、本業に専念してもらいたい（73%）、社員の過重労働の懸念（56%）、社員の健康の懸念（38%）、情報漏洩のリスク（35%）だった。

禁止企業の4割は今後も認める予定はない 副業に対する今後の方針をみると表3のとおり、容認企業の36%が今後も積極的に推進するとしているが一方で、容認しているものの30%が条件を厳格化または止めようか検討中と回答した。

禁止企業の39%では導入を検討すると回答した。今後も認める予定はないは43%だった。

図1 副業・兼業促進に関するガイドラインの認知度

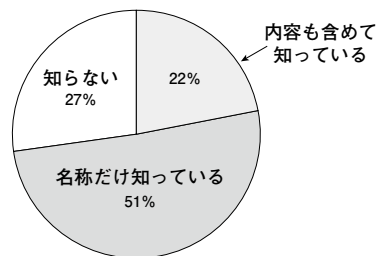


表1 副業・兼業促進に関するガイドラインの認知度（企業規模別）（%）

区分	10名未満	10～29名	30～49名	50～99名	100～299名
内容も含めて知っている	9	21	17	15	33
名称だけ知っている	55	54	57	57	40
知らない	36	26	26	28	27

図2 副業を認めているか

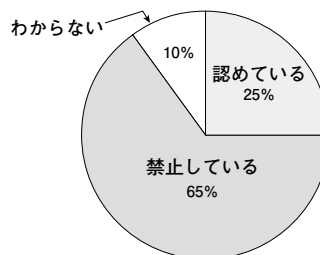


表2 社員の副業・兼業を認める条件（%、MA）

区分	割合
本業に支障が出ないこと	88
自社の信用を傷つけないこと	70
営業秘密の漏洩リスクがないこと	69
副業・兼業の申請を提出すること	59
競業企業ではないこと	54
業務委託や個人事業主であること	4
特に条件はない	5
その他	5

表3 副業・兼業容認企業の今後の方針（%）

区分	割合
すでに認めており、今後も積極的に推進する	36
認めているが、条件を厳格化しようか検討中	29
認めているが、止めようか検討中	1
わからない	25
その他	8

柔軟な働き方，賃金維持，健康支援が活用の決め手

23回目を迎えたコンテスト

厚労省では、高齢・障害・求職者雇用支援機構と共同で、高齢者が働きやすい職場づくりに取り組む事業者を表彰する「高年齢者雇用開発コンテ

スト」を1997年から実施している。23回目の19年度の厚労大臣表彰の受賞法人は下表のとおり。

柔軟な働き方，賃金維持，健康支援

柔軟な働き方や定年前と同様の賃金維持，健康

2019年度高年齢者雇用開発コンテストの厚労大臣表彰法人一覧

入賞区分	企業名	業種	従業員数 ()は60歳以上	定年 年齢	現在の 最高年齢	表彰の主なポイント
最優秀賞	五色会	医療	454 (57) 人	65歳	82歳	<ul style="list-style-type: none"> ・継続雇用後も賃金水準が維持され、短時間正職員制度を導入 ・改善提案の機会として、年に4回、所属長の間で個別ミーティングを実施 ・相談があれば、夜勤など業務内容の変更を行なう ・機械入浴槽、大型台車を導入 ・夜勤業務時、若年看護師とペアを組み、若年職員の精神的負担減、高齢職員の体力的負担減を図り、技術継承につなげる
優秀賞	建設相互測地社	専門サービス	32 (10)	65	81	<ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者全員を正社員として雇用し、短時間勤務や隔日勤務 ・若手社員育成と技術継承など役割を明確化 ・再雇用には賃金水準を維持 ・危険作業を回避するためドローン技術を導入 ・若手社員とペアでの作業により、リスク軽減と技術継承 ・40歳以上の社員には、5年ごとに脳ドック検診を取り入れ
	松川電気	設備工事	49 (6)	65	73	<ul style="list-style-type: none"> ・身体、経済、心の「3つの健康」を重視した経営理念のもと、生涯現役で活躍できる環境を整備 ・定年後も役職を継続し同様の人事評価・処遇制度によって賃金水準を維持 ・希望に応じて、フルタイム勤務や短時間勤務が可能 ・資格取得者には資格手当を支給 ・技能強化の研修会を定期的実施 ・40歳以上の従業員は配偶者を含め毎年、人間ドックを会社負担により受診 ・自社および協力会社の全従業員には会社負担でインフルエンザ予防接種
	花袖	介護	52 (13)	66	91	<ul style="list-style-type: none"> ・定年後も賃金水準を維持し、昇給・賞与を支給 ・人事評価の際に従業員アンケートをとり、希望する勤務形態にできる限り対応 ・負担軽減のため、BOXシーツや掃除ロボットを導入 ・安全意識の向上のため、送迎車のすべてにドライブレコーダーを取り付け ・感染症対策をはじめ、栄養士考案の健康社食を提供 ・指定病院への通院時に医療費の一部を補助
特別賞	ムジコ・クリエイト	学習支援	240 (42)	60	75	<ul style="list-style-type: none"> ・再雇用時、初任給を定年前の人事評価により決定 ・再雇用後の賃金および担当業務を、人事評価によって改定する制度を導入 ・四半期に一度の面談を実施 ・年1回、研修や取得を希望する資格を明確にし、費用面、時間的な面を支援 ・55歳以上に肺がん検診など、費用を全額負担
	アパレルオオタ	繊維工業	92 (27)	なし	75	<ul style="list-style-type: none"> ・19年5月に定年制を廃止し、65歳以降は希望する時間帯での勤務が可能 ・約10年をかけて全従業員の「多能工化」を推進し、高齢従業員の専門知識や技術が継承され、短時間勤務、休暇促進につなげる ・高齢従業員が外国人技能実習生の親代わりとなり支援

支援を多くの受賞企業が行っていた。正社員のまま、時短勤務や日数軽減を行ない、定年前と同水準の賃金にすることで、モチベーションの維持・向上に努めている企業が多かった。

また、人間ドックなど健康支援や体力面の負荷軽減、他の社員への技術継承に取り組む企業も多かった。

60歳以上を複数名積極的に採用

最優秀賞に選ばれたのは、五色会だった。

継続雇用後も賃金水準が維持され、勤務時間や日数を軽減できる短時間正職員制度を導入。個々の体力や能力に応じて業務改善や配置転換を行なった。このほかに、仕事方法など改善提案をできる機会として年に4回、所属長と個別ミーティングを実施、勤務形態に関する相談があれば、夜勤など業務内容の変更、作業環境改善として機械入浴槽、大型台車を導入していた。60歳以上の高齢者を複数名積極的に採用し、採用後1カ月間は、教育担当者を決めて指導し、高齢の新入職員の職場定着を図り、夜勤業務では、若年看護師とペアを組み、若年職員の精神的負担や高齢職員の体力的負担を軽減しながら看護技術の継承につなげたことが評価された。

健康支援を評価

優秀賞を受賞した企業は、建設相互測地社、松川電気、花袖だった。

建設相互測地社は、高年齢者を大きな戦力として位置付け、全員を正社員として雇用し、短時間勤務や隔日勤務といった柔軟な働き方を可能としている。若手社員の育成と技術の継承などを高年齢社員の役割として明確化し、高年齢社員は若手社員へのOJTや作業手順書の作成等で、培ってきた知識や経験を活かすことができ、再雇用に当たっては賃金水準を維持するなど、モチベーションの維持・向上に努めた。危険作業を回避するためドローン技術を導入し、高年齢社員と若手社員とのペアで作業することによって、リスク軽減と技術の継承を図った。健康支援では、40歳以上の社員には、5年ごとに脳ドック検診を取り入れ、年次有給休暇を通院や検診に充ててもらおうなどした。

松川電気は、身体、健康、経済の健康、心の健

康という「3つの健康」を重視した経営理念のもと、高齢者が年齢に関わりなく生涯現役で活躍できる環境整備に努め、定年後も役職を継続でき、それまでと同様の人事評価・処遇制度によって賃金水準を維持している。また、高齢従業員の希望に応じて、フルタイム勤務や短時間勤務を可能としている。そのほかに、資格取得者には資格手当を支給し、高齢従業員も参加する技能強化のための研修会をレベル毎に定期的実施するなど、技能継承・能力開発に積極的に取り組んだ。健康支援は、40歳以上の従業員には配偶者を含め毎年、人間ドックを会社負担により受診させ、自社および協力会社の全従業員には会社負担によりインフルエンザ予防接種を行なった。

花袖では、定年後も賃金水準を維持するとともに、管理職のほか他職種の職員からも評価する「全方位評価」により、昇給・賞与を支給している。また、人事評価の際に従業員にアンケートをとり、希望する勤務形態にできる限り応じるなど、長く働ける体制を整えた。作業環境の改善として、高齢従業員の負担軽減のためBOXシートや掃除ロボットを導入し、安全意識の向上のため送迎車のすべてにドライブレコーダーを取り付けるなどした。毎月開催している勉強会では、高齢の熟練者が経験を発表する機会を設け、送迎ドライバーとして経験の浅い職員には、熟練者とペアで指導するなど、高齢従業員が活躍しやすい環境を整備した。健康支援では、感染症対策をはじめとして、栄養士の考案による健康社食の提供や、指定病院への通院時に医療費の一部を会社が補助していた。

知識や技術継承で休暇を促進

特別賞を受賞したのは、ムジコ・クリエイトとアパレルオオタだった。

ムジコ・クリエイトは、健康支援では、55歳以上の従業員を対象として、肺がん検診や前立腺がん検診等のいずれかの費用を全額補助していた。

アパレルオオタは、指導役となる高齢従業員の専門知識や技術が生産ラインの全員に継承され、急な欠員対応、短時間勤務、休暇促進につながった。高齢従業員が外国人技能実習生の親代わりとなり、教育係を務め、精神的な支えとなって支援している。

妻と夫の家事分担割合は8:2

— 妻の平日の平均家事時間は263分、常勤妻の6割は家事を80%以上負担 —

国立社会保障・人口問題研究所は9月に第6回「全国家庭動向調査」を公表した。

この調査は93年の第1回調査より家族の構造や家庭機能の実体と変化要因の把握を目的に実施されている。今回調査は18年に実施された「国民生活基礎調査」のために全国から層化集落抽出法によって選定された1,106の国勢調査区の中から、無作為に抽出した300の調査区に居住する世帯の結婚経験のある女性（同一世帯に複数いる場合は最も若い女性、1人もいない場合は世帯主）を対象とした。

有効回収数は9,790票で有効回収率は77.0%だった。本調査では有配偶女性による回答6,142票を分析した。

以下に概要をまとめた。

夫の母親との同居割合は13.2%

夫婦にとって双方の親、特に母親は出産・子育てにサポートを得られる最も大きな資源であり、親が同居または近居の場合にはサポートを受けやすいと考えられる。

妻の年齢が70歳未満の世帯で、妻と夫それぞれの両親（4人の親）のうち誰かと同居している割合は19.8%だった。どちらかの母親と同居している割合は17.6%だった。

4人の親の誰と同居しているかは図1のとおり、夫の母親13.2%、夫の父親10.5%、妻の母親5.7%、妻の父親3.8%だった。いずれの親との同居割合も第6回調査では減少している。夫の母親との同居割合は第4回、5回調査でも最も高かった。

妻の精神的サポート源は親

家庭での問題について妻の最も重要な精神的サポート源は図2のとおり、「子どもの教育・進路を決めるときに相談」では夫と

の回答が多いが、「出産や育児で困ったときの相談」「夫婦間で問題があるときの相談」では夫よりも親にサポートを求めていることが分かった。

「出産や育児で困ったときの相談」を詳しくみると、第6回調査では親が48.9%と最多、夫が35.4%で続くが、両者の差は13.5ポイントだった。夫との回答は第4回調査39.4%、第5回調査37.8%と減少傾向にある。「子どもの教育・進路を決めるときに相談」「夫婦間で問題があるときの相談」でも夫との回答は減少した。

図1 それぞれの親との同居割合

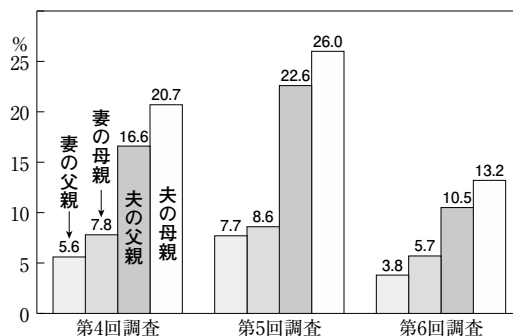
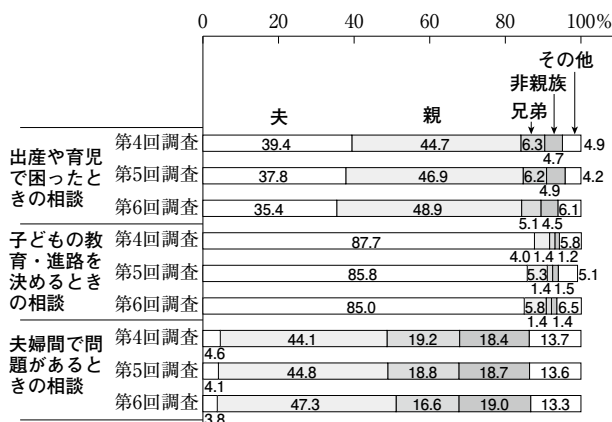


図2 妻の最も重要な精神的サポート源



注 妻の年齢が70歳未満であり、子どもがいる世帯について集計

「子どもの世話」は公共の機関が増加

長期的な子どもの世話の最も重要な支援提供者は図3のとおり、「平日の昼間、第1子が1歳に達するまでの世話」は妻自身の割合が87.6%だった。親が7.4%，公共の機関が3.9%で続いた。

「平日の昼間、第1子が1歳から3歳になるまでの世話」では妻自身の割合が73.6%，公共の機関が15.3%，親が9.6%だった。第4回調査からの推移をみると、妻と親の割合は減少傾向にあり、公共の機関の割合が増加した。

「妻が働きに出るときの子どもの世話」では公共の機関が42.0%，親が33.9%だった。第4回調査では親が40.8%，公共の機関が30.3%であり、親から公共の機関へと順位が入れ替わった。

「妻が介護するときの子どもの世話」では夫が51.0%で最も多かった。親が26.8%，妻自身が9.5%だった。公共の機関は6.4%で、介護については公共の機関の利用は少なかった。

妻の家事時間は平日263分、休日284分

妻の1日の平均家事時間は図4のとおり、平日は第4回調査では278分、第5回調査では280分だった。第6回調査では263分とやや減少した。休日の家事時間も第4回305分、第5回298分、第6回284分と減少傾向にある。

一方、夫の平日の家事時間は第4回、第5回調査ではそれぞれ31分、第6回調査では37分に増加した。休日は第4回62分、第5回59分、第6回66分だった。

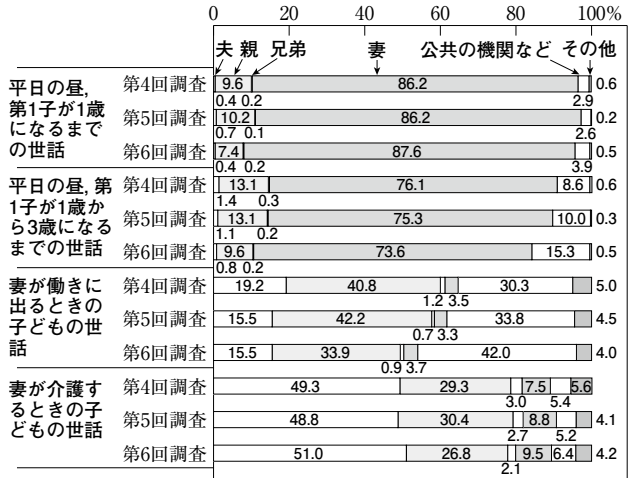
家事の分担は妻83%，夫17%

夫と妻が遂行する家事の総量を100としたとき、それぞれが分担する割合についてみると図5のとおり、妻83.2%に対し夫は16.8%だった。妻の分担する割合が圧倒的に多く、いずれの調査でも80%を超えた。

第4回から第6回調査にかけて妻の分担割合が低下し、夫の分担割合が増加したが変化は2ポイント程度にとどまった。

妻の家事分担割合の分布を妻の従業上の地位別

図3 長期的な子どもの世話の最も重要な支援提供者



注 妻の年齢が70歳未満であり、子どもがいる世帯について集計

図4 妻と夫の1日の平均家事時間

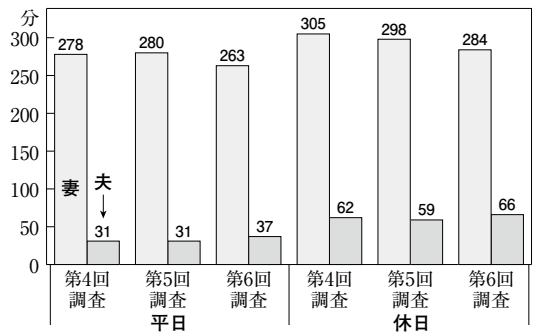
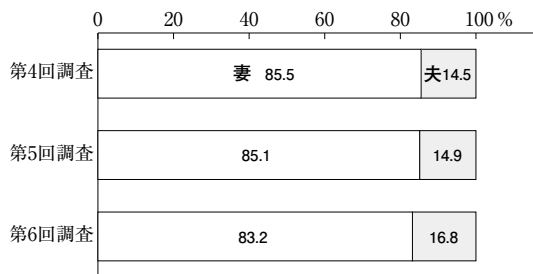


図5 妻と夫の家事分担割合



にみると図6のとおり、常勤の場合妻の分担割合は相対的に少なく、8割未満となる世帯が39.6%みられた。しかし妻が常勤であっても家事分担100%が9.9%，90～99%が30.8%，80～89%が19.7%であり、約6割の妻は家事の80%以上を担っていた。

夫の帰宅時間別に妻の家事分担割合の分布をみると、夫の帰宅時間が遅いほど妻の家事分担割合

が高い傾向にあった。しかし、夫の帰宅時間が17～19時台であっても73.7%の妻は家事分担割合が80%を超えていた。

平日の育児時間は妻532分、夫86分

妻の1日の平均育児時間は図7のとおり、平日532分、休日680分だった。一方、夫は平日86分、休日322分だった。妻の育児時間は第5回調査と比較すると平日・休日とも減少した。夫の育児時間は第5回調査に比べ休日のみ増加した。

育児の分担は妻80%、夫20%

夫と妻が遂行する育児の総量を100としたときそれぞれが分担する割合は図8のとおり、妻79.6%、夫20.4%だった。第4回調査からの推移では妻は概ね8割を担っており、夫は2割前後でほぼ横ばいで推移している。

0歳児がいる7割超の妻が夫の育児に期待

夫の家事に期待する割合は図9のとおり、妻の年齢別では29歳以下で53.0%、30～39歳で42.9%だった。従業上の地位別では常勤が51.0%だった。そのほかの属性では期待する割合は3割台で目立った差はみられなかった。

夫の育児に期待する割合は最年少同居時が0歳の場合71.4%と高かった。妻が常勤の場合は62.8%だった。

「3歳までは母親は育児に専念」賛成が7割

性別役割についての各項目への賛成割合（「まったく賛成」「どちらかといえば賛成」の計）をみると表1のとおり、「結婚後は夫は外で働き妻は

図7 妻と夫の1日の平均育児時間

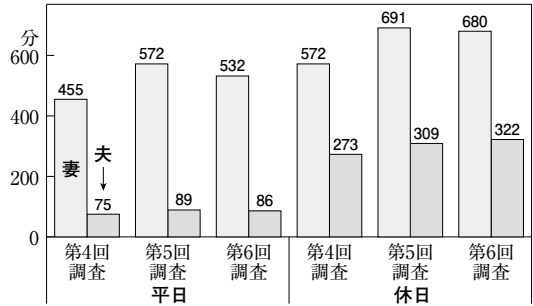


図8 妻と夫の育児分担割合

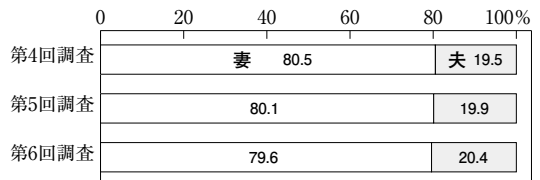


図9 夫の家事に期待する割合

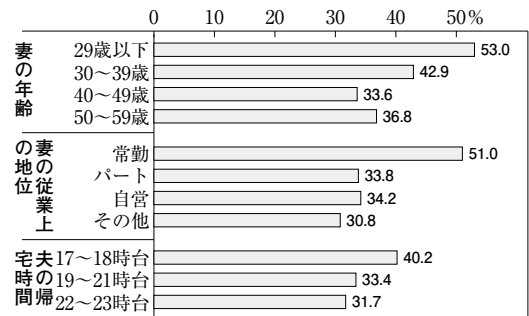


図10 夫の育児に期待する割合

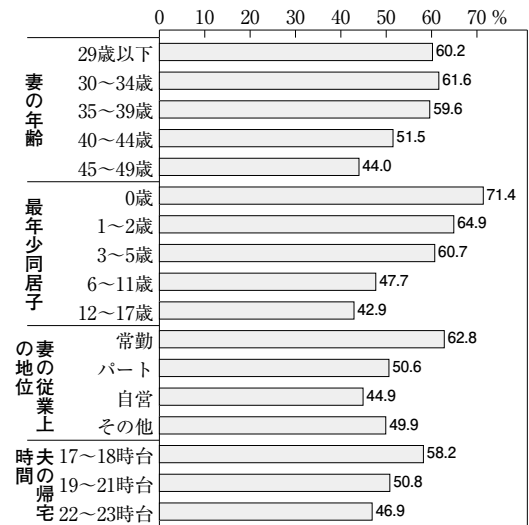
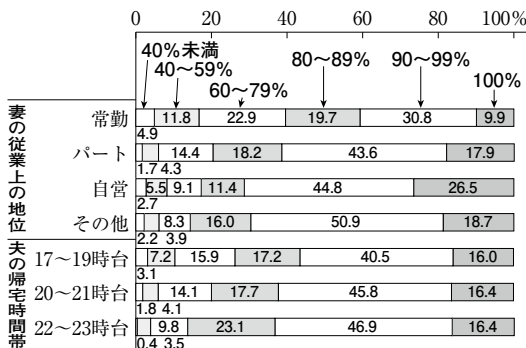


図6 妻の従業上の地位、夫の帰宅時間帯別の妻の家事分担割合



主婦業に専念すべきだ」という考え方に賛成の割合は38.1%だった。

「子どもが3歳くらいまでは母親は仕事を持たずに育児に専念した方がよい」では賛成が71.2%だった。「夫も家事や育児を平等に負担すべきだ」では賛成が83.7%だった。

「夫婦は別姓でもよい」賛成が50.5%

夫婦のあり方についての考え方の各項目への賛成割合は表2のとおり、「夫や妻は自分たちのことを多少犠牲にしても子どものことを優先すべきだ」では86.4%が賛成だった。

「夫婦は子どもを持ってはじめて社会的に認められる」は24.7%だった。この10年で10ポイント以上減少した。

また、「夫婦は同姓である必要はなく、別姓でもよい」では賛成が50.5%だった。第4回調査42.7%、第5回調査41.5%と賛成が増加傾向にあった。

「親の介護は家族が担うべき」賛成は減少

老親への援助についての各項目の賛成割合は表3のとおりだった。

「年を取った親は子ども夫婦と一緒に暮らすべきだ」では賛成が34.3%と、第4回調査50.7%から16.4ポイント減少した。「年離れた親の介護は家族が担うべき」は賛成が45.2%だった。第4回調査63.4%から18.2ポイント減少した。

「高齢者への経済的援助は公的機関より家族が

表1 性別役割について各項目への賛成割合 (%)

区 分	第4回	第5回	第6回
結婚後は夫は外で働き妻は主婦業に専念すべきだ	47.7	44.9	38.1
子どもが3歳くらいまでは母親は仕事を持たず育児に専念した方がよい	86.7	77.3	71.2
夫も家事や育児を平等に負担すべきだ	82.5	80.5	83.7
家庭で重要なことがあったときは父親が最終的に決定すべきだ	77.8	71.6	64.4
夫は会社の仕事と家庭の用事が重なったときは会社の仕事を優先すべきだ	67.8	67.0	62.1
男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるべきだ	75.2	67.2	56.4

注 「まったく賛成」「どちらかといえば賛成」の計

表2 夫婦のあり方について各項目の賛成割合 (%)

区 分	第4回	第5回	第6回
夫や妻は、自分たちのことを多少犠牲にしても子どものことを優先すべき	81.3	86.9	86.4
夫婦は子どもを持ってはじめて社会に認められる	35.8	32.1	24.7
夫、妻とも同姓である必要はなく、別姓であってもよい	42.7	41.5	50.5

注 「まったく賛成」「どちらかといえば賛成」の計

表3 老親への援助についての各項目への賛成割合 (%)

区 分	第4回	第5回	第6回
年を取った親は子ども夫婦と一緒に暮らすべきだ	50.7	44.6	34.3
年離れた親の介護は家族が担うべきだ	63.4	56.7	45.2
高齢者への経済的援助は公的機関より家族が行なうべきだ	27.2	28.2	23.3

注 「まったく賛成」「どちらかといえば賛成」の計

表4 同性同士のカップルについての各項目への賛成割合 (%)

区 分	第6回
同性同士のカップルで暮らすという生き方があってよい	71.9
同性同士のカップルにも何らかの法的保障が認められるべきだ	75.1
同性婚を法律で認めるべきだ	69.5
同性同士のカップルも男女のカップルと同じように子どもを育てる能力がある	39.4
同性のカップルが養親や里親になってもよい	66.7
女性同士のカップルも生殖補助医療を用いて子どもを持てるようにすべきだ	48.1

注 「まったく賛成」「どちらかといえば賛成」の計

行なうべきだ」は第4回調査27.2%、第5回調査28.2%から今回調査では23.3%に減少した。

「同性婚を法律で認めるべき」賛成は69.5%

同性のカップルについての考え方の各項目への賛成割合は表4のとおり、「同性同士のカップルで暮らすという生き方があってよい」71.9%、「同性同士のカップルにも何らかの法的保障が認められるべきだ」75.1%、「同性婚を法律で認めるべきだ」69.5%と賛成派が多数だった。

孫への出費は年間平均13万1,334円

ソニー生命は7月に全国のシニア（50～79歳）の男女に対し「シニアの生活意識調査」を実施した。本調査は今年で7回目、インターネットリサーチで実施した。調査期間は19年7月30日～31日、有効回答から男女それぞれ500名（50代250名、60代・70代250名）を抽出した。

シニア世代の楽しみや孫への出費などについて、以下に概要をまとめた。

図1 シニア世代の現在の楽しみは「旅行」が47%

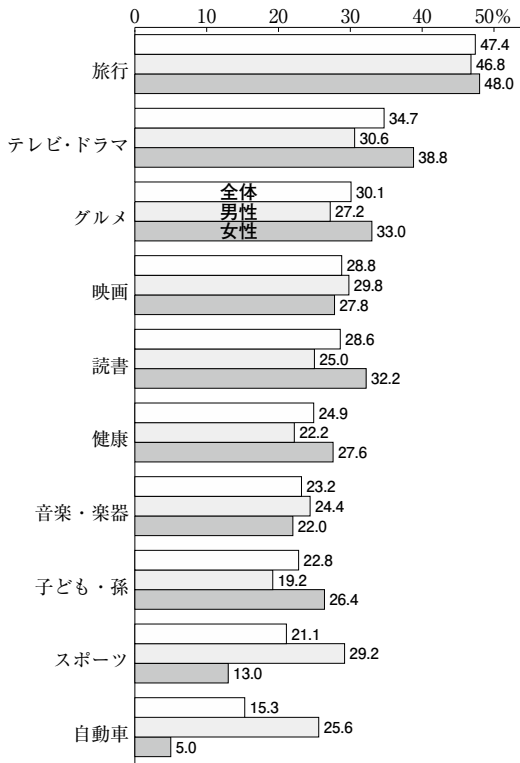
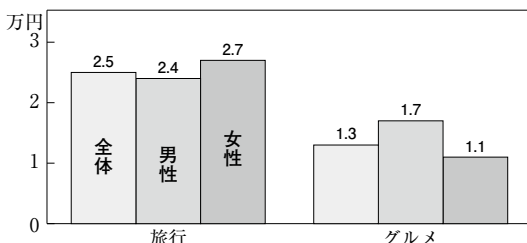


図2 旅行・グルメに対する1カ月の出費



注 それぞれを「楽しみ」と回答した人の平均額

シニア世代の楽しみ1位は「旅行」

全国のシニア（50～79歳）の男女1,000名に現在の楽しみを聞いたところ図1のとおり、1位は「旅行」で47.4%だった。旅行は男性46.8%、女性48.0%で男女ともに1位だった。

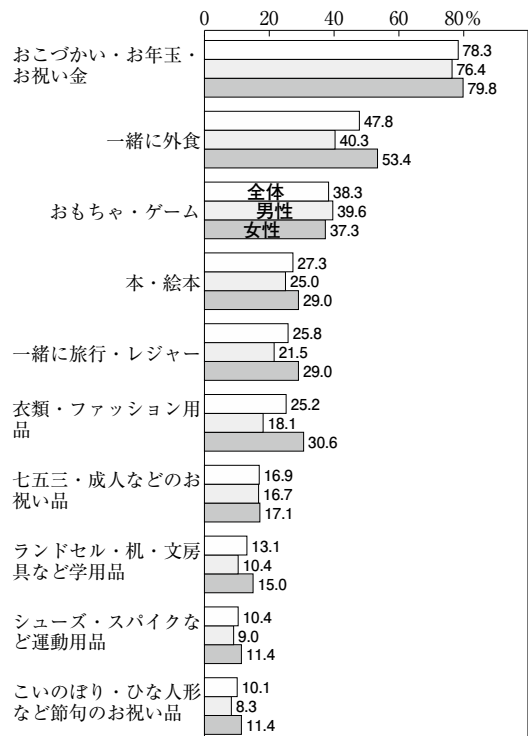
2位以下は「テレビ・ドラマ」34.7%、「グルメ」30.1%、「映画」28.8%、「読書」28.6%と続いた。

男女別にみたシニアの楽しみ

男女別にみると「テレビ・ドラマ」（男性30.6%、女性38.8%）、「グルメ」（男性27.2%、女性33.0%）、「読書」（男性25.0%、女性32.2%）、「健康」（男性22.2%、女性27.6%）、「子ども・孫」（男性19.2%、女性26.4%）では女性の方が男性よりも5ポイント以上高かった。

男性の方が高かった項目は「スポーツ」（男性

図3 1年間の「孫消費」の費目



表

孫のために1年間で使った金額の分布

(%)

区 分	1万円未満	1万～2万円未満	2万～3万円未満	3万～5万円未満	5万～10万円未満	10万～20万円未満	20万～30万円未満	30万～40万円未満	40万～50万円未満	50万円以上
2015年調査	13.1	11.8	10.1	14.4	18.6	17.6	5.9	1.6	3.9	2.9
16年	14.9	11.9	13.9	14.2	21.1	10.9	3.6	2.3	2.0	5.3
17年	9.7	9.7	10.8	17.7	22.6	18.8	4.9	1.0	1.7	3.1
18年	6.4	9.0	15.1	15.7	21.8	16.7	7.0	1.3	2.2	4.8
19年	9.3	10.6	10.3	18.3	22.5	13.1	6.8	1.9	1.0	6.1

29.2%、女性13.0%）、「自動車」（男性25.6%、女性5.0%）だった。

出費月額旅行2.5万円、グルメ1.3万円

「旅行」「グルメ」に対しシニア世代が1カ月当たりどの程度出費しているかをみると図2のとおり、旅行は全体2.5万円、グルメは全体1.3万円だった。男性は旅行2.4万円、グルメ1.7万円、女性は旅行2.7万円、グルメ1.1万円だった。

孫への出費1位は「おこづかい・お年玉・祝金」

孫がいるシニアが、この1年間で孫のためにどのようなことにお金を使ったかは図3のとおり、1位は「おこづかい・お年玉・お祝金」で78.3%だった。次いで「一緒に外食」47.8%、「おもちゃ・ゲーム」38.3%、「本・絵本」27.3%、「一緒に旅行・レジャー」25.8%などが続いた。

出費があった割合は女性の方が多く、「一緒に外食」は男性40.3%、女性53.4%、「衣類などファッション用品」は男性18.1%、女性30.6%と女性の方が10ポイント以上高い費目もあった。

孫への平均出費額は13万1,334円

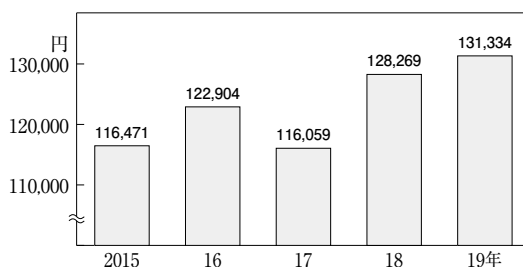
表によって出費した金額の分布をみると、いずれの調査年でも5万～10万円未満が最も多く、19年は22.5%だった。10万円以上出費した割合は15年調査が31.9%、16年24.1%、17年29.5%、18年32.0%、19年28.9%だった。3割前後のシニアが10万円以上を孫のために使っている。

1年間で孫のために使った平均金額は図4のとおり、15年の11万6,471円が16年には12万2,904円に増加した。17年は11万6,059円に減少したが18年は再び増加し12万8,269円になった。19年は過去最高の13万1,334円になった。

移動手段は「自家用車」が65%

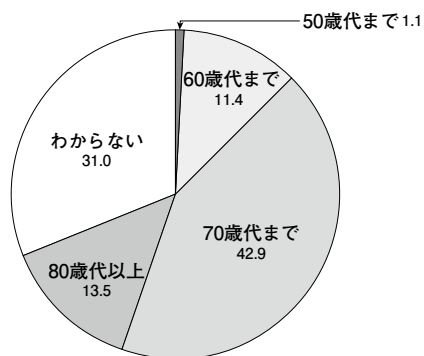
出掛ける際の移動手段は自家用車が65.0%で最

図4 1年間で孫のために使った金額



注 1年間で孫のための出費をした人の平均額

図5 自身が何歳ごろまで運転を続けると思うか (%)



注 現在運転免許証を持っているひと

も多かった。男女別では男性71.2%、女性58.8%で、男性の方が12.4ポイント高かった。

次いで電車44.8%、徒歩43.5%、自転車30.9%、バス25.5%が続いた。電車、徒歩は男女でほとんど同程度だったが、自転車は男性が25.8%、女性が36.0%と、女性が10ポイント以上高かった。

運転免許の所持率は81.5%

シニアの自動車運転免許の所持率（現在持っている）は81.5%だった。男性の92.2%、女性の70.8%が運転免許を所持していた。一方、自主返納したのは2.9%（男性2.4%、女性3.4%）だった。

自身が何歳ごろまで運転を続けると思うかを聞いたところ図5のとおり、70代までが42.9%で最も多かった。

明治安田総合研究所
「親の財産管理と金融リテラシーに関する
シニア世代の意識と実態」

**親の預貯金を「把握している」は
60歳代後半の男性で63.7%**

明治安田総合研究所は19年3月に配偶者がいる全国の55～79歳の男女5,225人を対象に、「財産管理に関する実態調査」を実施した。高齢化が進む中で、親の財産管理や金融リテラシーについてシニア世代の意識と実態を調査した。

概要は次のとおり。

親の預貯金を「把握している」は5～6割

存命中の親がいる55～69歳の男女が親の金融資産である預貯金の状況をどの程度把握しているかをみると図1のとおり、男女とも年齢層が高くなるほど「把握している」（「すべてを把握している」+「おおよそ把握している」、以下同じ）が高かった。

男性では50歳代後半では37.6%だったものが60歳代後半では63.7%と26.1ポイント高かった。

女性は50歳代後半では40.1%と男性よりやや高かったが、60歳代後半では50.5%と男性より13.2ポイント低かった。

有価証券の状況を「把握している」割合も年齢層が高くなるほど上昇し、50歳代後半では男性33.1%、女性34.9%だったが、60歳代後半では男性59.5%、女性46.4%となった。

保険（かんぽ・共済等含む）の契約状況を「把握している」は、50歳代後半では男性29.9%、女性33.8%だが、60歳代後半では男性55.9%、女性49.5%だった。

成年後見制度・家族信託の認知度

認知症等により判断能力が不十分となった親の財産管理の手段として、成年後見制度・家族信託制度などがあるが、両制度の認知度は図2のとおりだった。

成年後見制度は、親が認知症または認知症の兆

図1 親の金融資産の状況をすべて・おおよそ把握している割合

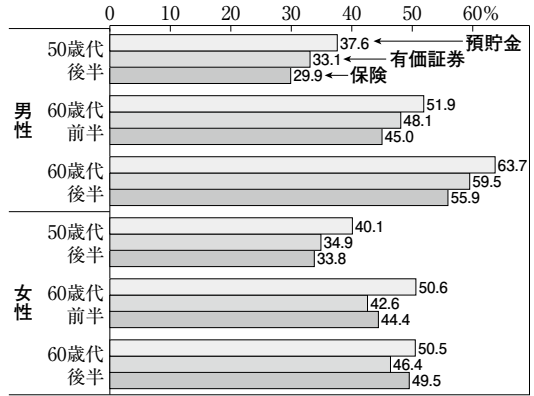
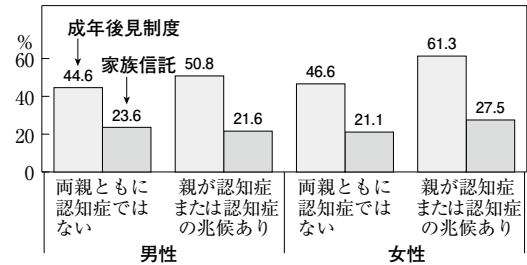
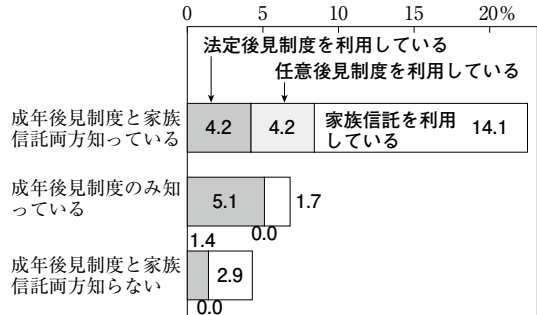


図2 成年後見制度および家族信託の認知度



注 よく知っている+知っているの計

図3 親の金融資産管理で成年後見制度や家族信託を利用している割合



候がある場合、男性の50.8%、女性の61.3%が「知っている」（「よく知っている」+「知っている」）と回答した。

一方、家族信託は、親の認知症の兆候等に関わらず認知度は2割台にとどまった。

両制度の利用割合は図3のとおり、制度の認知度に比例している。両制度とも知っている場合には利用割合は計22.5%だったが、成年後見制度のみ知っているでは6.8%、両制度とも知らないでは4.3%にとどまった。

「介護離職防止」のための社会システム構築への提言（中間提言）

働き方の変更で離職回避の可能性ありが42.6%

日本経済調査協議会が設けた介護離職問題調査研究会（主査：結城康博淑徳大学教授）は本年6月に「介護離職」防止のための社会システム構築への提言（中間報告）をまとめた。

65歳定年制および70歳再雇用制が浸透する中で、政府も「介護離職ゼロ」を政策に掲げている。この調査は居宅介護支援事業所783カ所からの回答を得て、在宅介護の専門職であるケアマネジャーが扱った事例から介護離職防止対策の基礎資料づくりを目的にまとめられた。

概要は次のとおり。

働き方の変更で離職回避の可能性は42.6%

これまでに主な家族介護者が介護離職したケースがあった居宅介護支援事業所は30%だった。介護離職のきっかけでは介護負担が増大したときとするものが目立った。

これらの事業所に「働き方を変えたら、介護離職を防げたと思われるケースはあったか」を聞いたところ、図1のとおり42.6%があったとした。一方で、働き方を変えても介護離職を防ぐことはできなかったとした事業所も57.4%みられ、働き方の変更による効果の限界や、在宅介護における仕事と介護の両立の困難性も明らかになった。

企業側の支援・理解を求める声も多数

家族介護者が介護離職に至らないために必要だと思うことは図2のとおり、地域密着型サービスの充実が70.5%で最も多かった。

このほか企業の就労継続支援の充実が48.4%、企業の介護者に対する理解・啓発が35.0%と企業側の取り組みが必須であるとの意見も多くみられた。

介護サービスの充実とともに、企業側の支援・

図1 働き方を変えることで介護離職を防げたケースはあったか

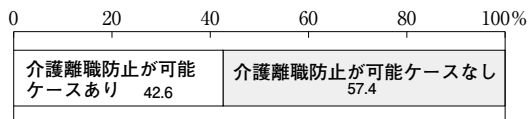


図2 家族介護者が介護離職に至らないために特に必要だと思うこと（MA）

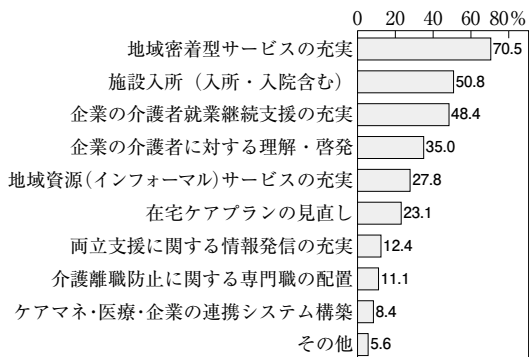
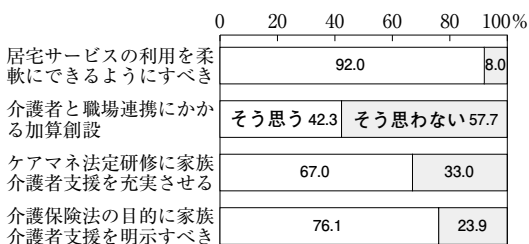


図3 ケアマネジャーが介護離職防止を支援する上で改善が必要だと思うこと



理解を介護離職防止の両輪する取り組みが求められている。

産業ケアマネの配置を

ケアマネジャーが介護離職を防止する上で制度的に改善が必要だと思うことは図3のとおり、「居宅サービスの利用を柔軟にできるようにすべき」が92.0%と最も多かった。「介護保険法の目的に家族介護者支援を明示すべき」が76.1%、「ケアマネの法定研修ガイドラインに家族介護者支援を充実させる」が67.0%と、介護離職防止を含む家族介護者支援をケアマネの役割として法的に位置付けることを求める回答が多かった。

産業医と同様に一定規模の企業に介護と雇用継続を支える「産業ケアマネジャー」の必要性を指摘する声もある中で、家族介護者支援のあり方については本格的議論がまたれるとしている。

6割超の企業が正社員不足

人手不足の会社経営への影響は「既存事業の運営への支障」「技術・ノウハウの伝承の困難化」「既存事業における新規需要増加への対応不可」が上位を占めた。

労働政策研究・研修機構は9月に「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査」（企業調査・労働者調査）を発表した。

調査は、人手不足の顕在化、働き方改革関連法の施行が直前に迫る3月に、人手の過不足が従業員の働き方に与える影響や、企業の人材マネジメントとの関係で生じている諸課題を明らかにすることを目的に実施した。

調査は、企業調査と正社員調査の両方を実施、企業調査は全国の従業員20人以上の企業2万社を対象に実施した。正社員調査は企業調査の対象企業を通じそこで雇用されている正社員への調査票配布を依頼、回収した。有効回答数は企業調査4,599件、正社員調査1万6,752件。

概要は次のとおり。

65%の企業で正社員が「不足」

雇用人員の過不足状況は図1のとおり、従業員全体では66.5%の企業が不足（「大いに不足」11.2%+「やや不足」55.3%）と回答した。適当は29.1%、過剰は4.4%（「やや過剰」4.2%+「大いに過剰」0.2%）にとどまった。

正社員では不足が64.6%（「大いに不足」12.5%+「やや不足」52.1%）、非正社員では30.1%（「大いに不足」5.1%+「やや不足」25.0%）と非正社員に比べ正社員で不足感が高かった。

68%の企業で「現場の技能労働者」が不足

人材の種類ごとの不足（「大いに不足」「やや不足」の計）をみると図2のとおり、「現場の技能労働者」の不足感が67.5%で最も強かった。

次いで「研究開発等を支える高度人材」64.6%、「システム・アプリケーション等を開発する専門人材」56.6%、「社内全体の人材マネジメントをする専門人材」56.0%、「海外展開に必要な国際

調査概要

調査対象	企業調査 全国の従業員20人以上の企業2万社 労働者調査 調査対象企業を通じて、そこで雇用されている正社員を対象に10万1,846名分の調査票配布を依頼
有効回答数	企業調査 4,599件（有効回収率23.0%） 労働者調査 1万6,752件（有効回収率16.4%）
調査時期	2019年3月1日～3月20日

図1 雇用人員（人手）の不足感（企業調査）

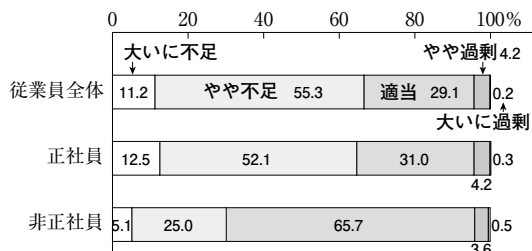
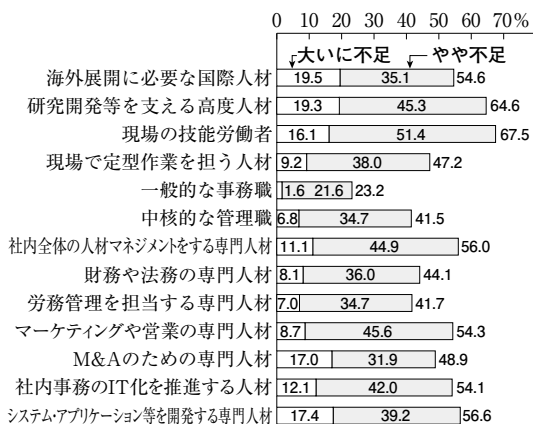


図2 人材の専門分野ごとの不足感（企業調査）



人材」54.6%、「マーケティングや営業の専門人材」54.3%、「社内事務のIT化を推進する専門人材」54.1%などが続き、これらの職種については半数超の企業が不足と回答した。

一方、不足と回答した割合が最も低かったのは「一般的な事務職」で23.2%だった。

人手不足の理由は「新規人材の獲得が困難」

従業員不足の企業で雇用人員（人手）が不足している理由をみると図3のとおり、「新規の人材獲得が困難になっている」が64.4%で最も多くを占めた。

次いで「従業員の自発的な離職」35.2%、「景気の回復に伴う事業の拡大」28.2%、「定年退職や再雇用期間が満了を迎えた従業員の増加」22.1%、「必要なスキル・知識をもった人材が社内におらず、配置転換で調整できない」21.0%などが続いた。

57%の企業が「募集しても応募がない」

「新規の人材獲得が困難」と回答した企業に、人手不足を契機として求人募集した際の状況を聞いたところ「募集しても応募がない」が56.5%で最も多かった。

「応募はあるが応募者の資質が自社の求める水準に満たなかった」22.5%、「採用に至ったが早期に離職し定着しなかった」9.6%、「求職者が求める処遇・労働条件と自社の提示内容が折り合わなかった」5.1%と続いた。

「応募者の資質が自社の求める水準に満たなかった」と回答した企業に、応募者の資質についてどのような点で求める水準に満たなかったのか聞いたところ「意欲・熱意」46.8%、「専門性（知識・スキル・技能）」43.5%、「業務経験」38.9%、「人柄」38.5%、「コミュニケーション能力」37.9%などが多かった。

折り合わないのは賃金水準

求人募集した際に求職者との間で折り合わなかった内容をみると図4のとおり、賃金水準が57.4%で最も多かった。次いで労働時間・休暇が39.7%、職務内容が27.9%で続いた。

69%が会社経営に影響あり

従業員不足の企業に「人手不足が会社経営に影響を及ぼしているか」を聞いたところ、表1のとおり69.0%の企業が影響を

図3 雇用人員（人手）が不足している理由

（企業調査、MA）

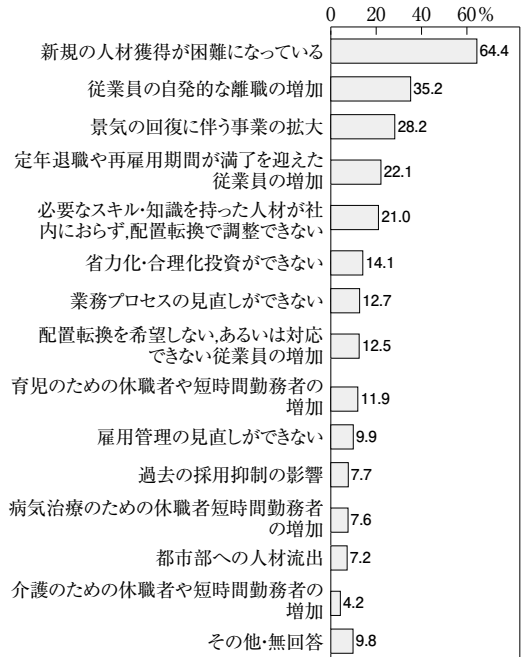


図4 会社（採用側）と求職者との間で折り合わなかった内容

（企業調査、MA）

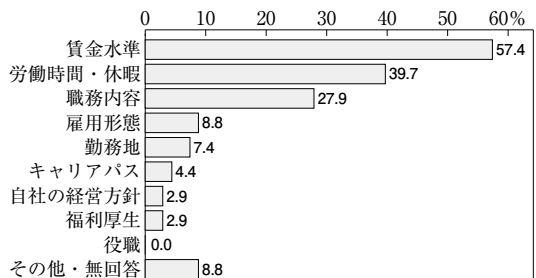


表1

人手不足の会社経営への影響

（企業調査、%）

区分	大きな影響を及ぼしている	ある程度の影響を及ぼしている	現在のところ影響はないが、今後3年以内に影響が生じることが懸念される	現在のところ影響はなく、今後3年以内に影響が生じる懸念もない	無回答
会社経営への影響 計	21.5	47.5	22.4	3.9	4.7
50人以下	19.9	46.5	25.0	4.3	4.3
51~100人	21.4	50.2	19.4	2.9	6.2
101~300人	24.4	46.8	18.7	4.7	5.4
301人~	29.7	47.7	18.8	1.6	2.3
職場環境への影響 計	18.3	50.3	19.7	4.9	6.8
50人以下	16.8	47.9	22.8	5.7	6.7
51~100人	17.2	53.5	17.8	3.1	8.4
101~300人	23.1	50.6	13.6	6.3	6.3
301人~	25.0	57.0	12.5	0.8	4.7

注 雇用人員の不足状況に「大いに不足」「やや不足」と回答した企業

及ぼしている（「大きな影響を及ぼしている」21.5%+「ある程度の影響を及ぼしている」47.5%）と回答した。企業規模が大きくなるほど影響ありの割合が高くなり、300人超の企業では77.4%にのぼった。

また、「人手不足が職場環境に影響を及ぼしているか」では68.6%が影響を及ぼしている（「大きな影響を及ぼしている」18.3%+「ある程度の影響を及ぼしている」50.3%）と回答した。職場環境への影響についても企業規模が大きくなるほど影響ありの割合が高く、300人超では82.0%が影響ありとした。

既存事業の運営に支障、技術伝承困難

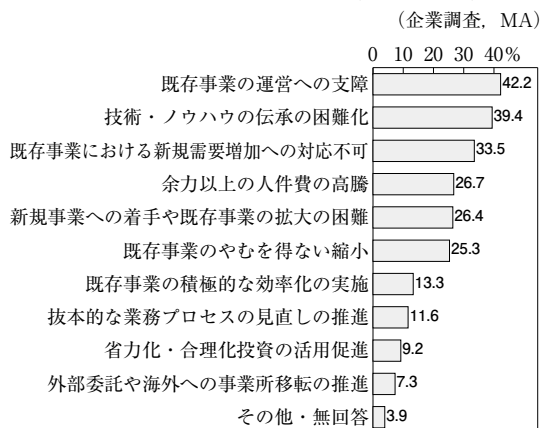
人手不足が会社経営に及ぼす具体的な影響をみると図5のとおり、「既存事業の運営への支障」が42.2%で最も多かった。

次いで「技術・ノウハウの伝承の困難化」39.4%、「既存事業における新規需要増加への対応不可」33.5%、「余力以上の人件費の高騰」26.7%、「新規事業への着手や既存事業の拡大困難」26.4%、「既存事業のやむを得ない縮小」25.3%などが続いた。

職場環境への影響では残業増加・休暇取得減少

人手不足が職場環境に与える具体的な影響は表2のとおり、企業調査では「残業時間の増加、休暇取得数の減少」が82.1%で多く、「能力開発機会の減少」75.0%、「離職者の増加」64.0%、「従業員の働きがいや意欲の低下」60.9%などが続いた。

図5 会社経営への具体的な影響（見込み含む）



注 雇用人員の過不足の従業員全体について「大いに不足」「やや不足」と回答した企業のうち、人手不足の会社経営への影響について「大きな影響を及ぼしている」「ある程度の影響を及ぼしている」「今後3年以内に影響が生じることが懸念される」と回答した企業を対象に集計

表2

人手不足の職場環境への具体的な影響

（上段太字は企業調査，下段は正社員調査，%）

A	Aである	どちらかという A	どちらかという B	Bである	B
残業時間の増加、休暇取得数の減少（業務が多忙化した影響など）	20.4 27.1	61.7 58.7	12.2 9.1	1.5 1.3	残業時間の減少、休暇取得数の増加（業務プロセスを見直した影響など）
能力開発機会の減少（業務が多忙化した影響など）	6.8 11.6	68.2 63.4	16.2 17.3	0.8 1.2	能力開発機会の増加（業務加納範囲を拡大させる目的など）
離職者の増加（業務が多忙化した影響など）	9.9 18.4	54.1 57.5	24.5 16.3	4.0 2.4	離職者の減少（雇用管理・処遇を改善した影響など）
従業員の働きがいや意欲の低下（業務多忙化した影響など）	4.1 16.5	56.8 61.9	30.4 15.1	1.5 0.9	従業員の働きがいや意欲の向上（雇用管理・処遇を改善した影響など）
将来不安の高まりやキャリア展望の不透明化（業務が多忙化した影響など）	3.5 12.8	56.4 60.1	30.5 19.5	1.2 1.0	将来不安の解消やキャリア展望の明確化（労使や従業員間で話し合った影響など）
職場の雰囲気悪化（業務が多忙化した影響など）	4.1 11.8	47.8 54.8	38.9 25.7	1.7 1.7	職場の業務プロセス改善意識の向上（労使や従業員間で話し合った影響など）
従業員間の人間関係悪化（業務が多忙化した影響など）	3.9 11.1	46.6 53.2	39.2 27.4	2.8 2.3	従業員間の結束力の向上（労使や従業員間で話し合った影響など）
メンタルヘルスの悪化等による退職者の増加（業務が多忙化した影響など）	2.6 8.5	47.3 56.5	33.0 24.4	7.6 3.5	メンタルヘルスの悪化等による退職者の減少（雇用管理・処遇を改善した影響など）
労働災害・事故発生の頻度の増加（業務が多忙化した影響など）	2.1 4.5	39.8 46.6	39.6 34.8	9.0 6.3	労働災害・事故発生の頻度の減少（労使や従業員間で話し合った影響など）

正社員側も66%が人手不足

正社員側からみた職場での人手の過不足状況は、不足が65.9%（「大いに不足」19.6%+「やや不足」46.3%）にのぼり、適当29.8%、過剰4.3%（「やや過剰」4.0%+「大いに過剰」0.3%）だった。

企業調査は企業単位の過不足、正社員調査は職場単位の過不足を聞いたものだが、概ね同様の数値となった。

人手不足についての認識は企業側と正社員側とで一致していると推測される。

正社員調査で高かった職場への影響度

前掲表2で正社員調査（回答欄の下段）での人手不足が職場環境に与える具体的な影響をみると、「残業時間の増加、休暇取得数の減少」が85.8%で最多だった。

次いで「従業員の働きがいや意欲の低下」78.4%、「離職者の増加」75.9%、「能力開発機会の減少」75.0%、「将来不安の高まりやキャリア展望の不透明化」72.9%などが続いた。

正社員調査と企業調査の割合を比較すると、概ね正社員調査で否定的な回答が高い割合を示した。

なかでも正社員調査が高い割合を示した項目は、「従業員の働きがいや意欲の低下」「メンタルヘルスの悪化等による休職者の増加」「職場の雰囲気悪化」「従業員間の人間関係悪化」「将来不安の高まりやキャリア展望の不透明化」「離職者の増加」などだった。

図6 3年前から現在までの人手不足緩和対策の取り組み状況（企業調査）

	まだ取り組んでいないが今後取り組む予定	取り組む予定はない	取り組んでいる	無回答
計	62.8	5.5	11.6	20.1
50人以下	59.6	6.3	14.2	19.9
51~100人	66.5	8.9	4.0	20.6
101~300人	69.0	6.0	4.2	20.8
301人~	70.7	5.6	6.5	17.2

表3

人手不足が職場に与える影響

（正社員調査、%）

区分	大きな影響を及ぼしている	ある程度の影響を及ぼしている	現在のところ影響はないが、今後3年以内に影響が生じることが懸念される	現在のところ影響はなく、今後3年以内に影響が生じる懸念もない	無回答
計	25.6	49.2	15.3	6.4	3.5
50人以下	24.5	49.0	16.7	6.5	3.2
51~100人	25.5	50.0	14.3	6.4	3.8
101~300人	29.1	48.8	12.4	6.0	3.6
301人~	27.2	50.5	13.2	5.8	3.2

注 雇用人員の不足状況で職場全体、正社員、非正社員のいずれかに「大いに不足」「やや不足」と回答した人

人手不足緩和に「取り組んでいる」は63%

企業調査で3年前から現在まで、人手不足を緩和するための対策に取り組んできたかを聞いたところ図6のとおり、「取り組んでいる」が62.8%で最も多かった。「まだ取り組んでいないが今後取り組む予定」が5.5%、「取り組む予定はない」が11.6%だった。

企業規模別にみると、規模が大きいほど「取り組んでいる」が多く、50人以下では59.6%だったが、51~100人以下では66.5%、101~300人以下では69.0%、300人超では70.7%だった。

図7 人手不足を緩和するための対策

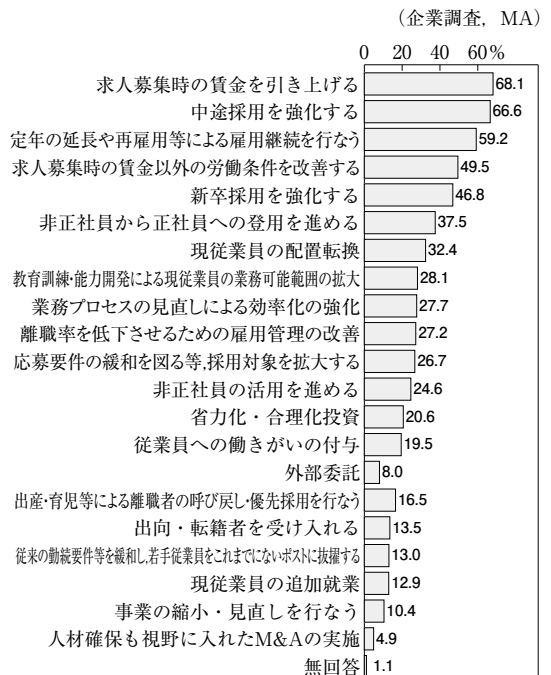


図8 人材不足緩和対策の取り組み内容として採用拡大をしてきた対象（予定含む）（企業調査、MA）

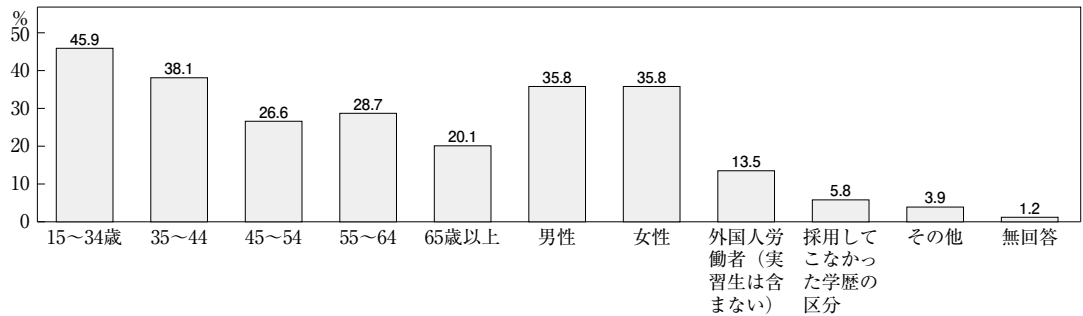


表4 人材不足緩和対策の取り組み内容としての業務プロセスの見直しの内容（企業調査、MA、%）

区分	不要業務・重複業務の削減	業務の標準化 (マニュアル化)	業務の簡素化 (決裁権者の削減等)	業務進捗状況の見える化	従業員間の役割分担の明確化	業務ごとに必要な決裁ルートの明確化	業務ごとの責任者の明確化	その他・無回答
計	54.4	52.4	32.7	32.6	44.5	14.1	26.5	2.9
50人以下	50.3	44.0	30.2	32.4	47.9	12.1	29.5	3.6
51~100人	58.8	52.4	28.9	30.5	41.7	11.2	24.1	3.7
101~300人	53.2	64.6	36.7	33.5	43.0	20.9	24.7	-
301人~	70.3	73.0	47.3	33.8	36.5	18.9	20.3	1.4

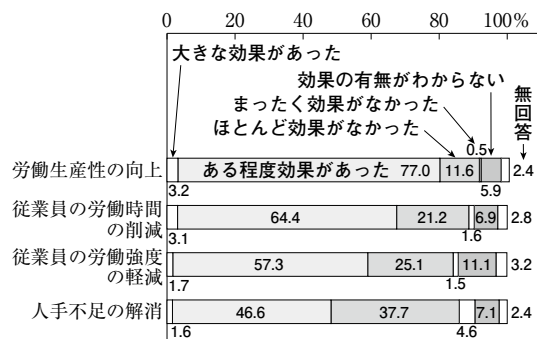
注 過去3年間の人材不足緩和に「取り組んできた」「近く取り組む予定」とする企業のうち、取り組み内容として「業務プロセスの見直しによる効率化の強化」と回答した企業を対象に集計

定年延長・再雇用は59%、正社員登用は38%

人手不足を緩和する対策に取り組んでいる企業（今後取り組む予定含む）の取り組み内容（近く取り組む予定含む）は図7のとおり、最も多かったのは「求人募集時の賃金を引き上げる」で68.1%だった。

「中途採用を強化する」66.6%、「定年の延長や再雇用等による雇用継続を行なう」59.2%、「求人募集時の賃金以外の労働条件を改善する」49.5

図9 人手不足緩和対策の取り組み内容としての業務プロセスの見直しの効果（企業調査）



注 過去3年間の人手不足緩和に「取り組んできた」「近く取り組む予定」とした企業のうち、取り組み内容として「業務プロセスの見直しによる効率性の強化」と回答した企業を対象に集計

%, 「新卒採用を強化する」46.8%, 「非正社員から正社員への登用を進める」37.5%, 「現従業員の配置転換」32.4%などが続いた。

40代後半以降の採用拡大は2割台

人手不足緩和対策で「応募要件の緩和を図るなど、採用対象を拡大する（予定含む）」と回答した企業は26.7%だった。

採用を拡大してきた人材の対象は図8のとおり、年齢別では15~34歳が45.9%、35~44歳が38.1%、45~54歳が26.6%、55~64歳が28.7%、65歳以上が20.1%だった。

男女別では男性35.8%、女性35.8%だった。外国人労働者は13.5%、採用してこなかった学歴の区分は5.8%だった。

図10 人手不足緩和対策の取り組み内容としての省力化・合理化投資の効果（企業調査）

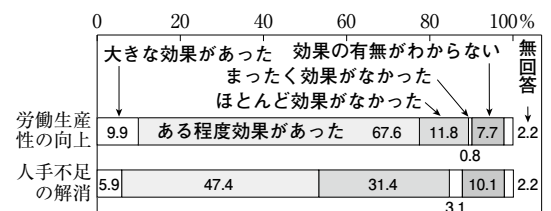


表5 働き方改革を目的とする取り組みおよび、働き方改革関連法の施行に対応するための準備の状況

(企業調査、%)

区 分	働き方改革を目的とする取り組み			働き方改革関連法の施行に対応するための準備		
	行なっている	行っていない	無回答	進めている	進めていない	無回答
計	57.1	38.9	4.0	71.5	24.4	4.1
50人以下	51.0	44.5	4.5	64.8	30.9	4.3
51~100人	62.8	33.4	3.8	78.2	17.7	4.1
101~300人	65.5	31.0	3.4	82.3	13.8	3.9
301人~	82.8	15.9	1.3	95.7	2.2	2.2

不要業務・重複業務見直しが54%

人材不足緩和対策の取り組み内容として「業務プロセスの見直しによる効率化の強化」をあげた企業の見直し内容は表4のとおり、「不要業務・重複業務の削減」が54.4%で最も多かった。

「業務の標準化（マニュアル化）」52.4%、「従業員間の役割分担の明確化」44.5%、「業務の簡素化（決裁権者の削減等）」32.7%、「業務進捗状況の見える化」32.6%などが続いた。

業務プロセス見直しの効果

業務プロセスの見直しの効果は図9のとおり、「効果があった」（「大きな効果があった」「ある程度効果があった」の計）は、「労働生産性の向上」で80.2%、「従業員の労働時間の削減」で67.5%、「従業員の労働強度の軽減」で59.0%、「人手不足の解消」で48.2%だった。

また、人手不足緩和対策として「省力化・合理化投資の実施」とした企業（20.6%）の効果は図10のとおり、「効果があった」（「大きな効果があった」「ある程度効果があった」の計）は、「労働生産性の向上」で77.5%、「人手不足の解消」で53.3%だった。

業務プロセスの見直し、省力化・合理化投資の実施は労働生産性の向上については効果があったが多かったが、人手不足の解消に効果があったは半数程度にとどまっている。

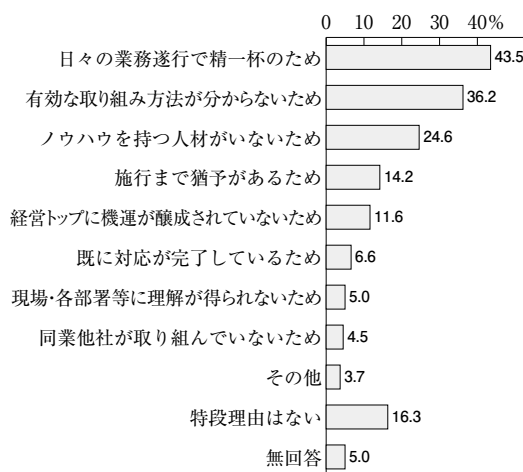
働き方改革を目的とする取り組み実施は57%

働き方改革を目的とする取り組みの実施状況および働き方改革関連法の施行に対応するための準備の状況は表5のとおりだった。

働き方改革を目的とする取り組みを行なっている企業は57.1%、行っていないは38.9%だった。企業規模が大きいほど行なっているが多く、50人

図11 働き方改革関連法の施行に対応するための準備を進めていない企業における準備を進めていない理由

(企業調査、MA)



注 働き方改革関連法の施行に対応するための準備を「進めていない」企業を対象に集計

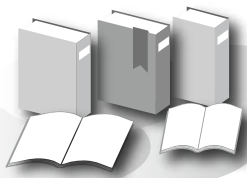
以下で51.0%、51~100人で62.8%、101~300人で65.5%、301人以上では82.8%だった。

関連法の対応準備進めているは72%

働き方改革関連法の施行に対応するための準備を進めている企業は表5のとおり71.5%だった。こちらも企業規模が大きいほど多く、50人以下では64.8%だが、51~100人は78.2%、101~300人は82.3%、301人以上では95.7%にのぼった。

「日々の業務で精いっぱい」が44%

働き方改革関連法の施行に対応するための準備を進めていない企業の理由は図11のとおり、「日々の業務遂行で精いっぱいのため」が43.5%で最も多かった。次いで「有効な取り組み方法が分からないため」36.2%、「ノウハウを持つ人物がいないため」24.6%、「施行まで余裕があるため」14.2%、「経営トップに機運が醸成されていないため」11.6%などが続いた。



永年勤続表彰制度

～長期勤続へのインセンティブに有効～

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10回のポイント

1. 長期勤続を促す手段として有効である
2. 終身キャリアを志向する時代にあつて、長期勤続への慰労的性格は薄れている
3. 所得税の非課税要件を満たす運用は事務負担が大きい

長期勤続を促進する仕組み

人手不足が深刻化する中で、定着・長期勤続が課題となっている。勤続期間の長さは、人事的には「定着」と「長期勤続」に分けられよう。

定着とは、入社後、採用コストや初期研修コスト、初期の低労働生産性の期間を経て、「元が取れた」段階といえる。それに対し、長期勤続は、経験やノウハウ・人脈の蓄積がさらなる労働生産性の向上につながり、企業業績向上につながる段階をいう。

ここでは、長期勤続を促進する制度を取り上げる。代表的な制度には退職金がある。退職金制度には早期の離職を抑制する仕組みとして、自己都合退職時に退職金額を削減する退職事由係数が設けられている。

退職金制度以外に定着や長期勤続を指向した福利厚生制度としては、社宅や寮の貸与がある。従業員持株会も従業員の資産形成から定着・長期勤続を促す仕組みといえる。

今回解説する「永年勤続表彰制度」は、長期勤続へのインセンティブ自体を目的としている。

永年勤続表彰の課題

永年勤続表彰制度は、長期勤続を促す手段としては有効とされるものの、課題点も多い。まず、65歳までの雇用延長にとどまらず、「人生100年時代」で終身キャリアが志向されるなかで、今の制度のままでよいのかという問題意識がある。

実務上、永年勤続表彰による給付は非課税とされるが、その要件を遵守する上での事務負担が大きい。

上述の理由で、制度を見直そうとしても、従業員の受益期待が高く見直しが難しい。

制度の平均像

永年勤続制度の表彰（リフレッシュ補助金を含む）の実施率は40.4%であり、特に製造業で高い（「旬刊福利厚生」（2019年8月下旬号）p17）。

規程例1は、他の表彰制度と一体化した規程である。永年勤続については退職時も含めて最大で5つのタイミングで表彰される。表彰頻度としては多い方である。

表彰金額 規程例1第7条の表彰金額は、勤続10年で5万円、20年で10万円、30年で15万円、40年で20万円の旅行券となっている。前出「旬刊福利厚生」では、勤続20年で調査平均9.9万円（調査最低額1万円、最高額50万円）、30年で14.9万円（同2万円、同50万円）となっている。表彰金額は調査を経るごとに低下している傾向にある。

付与されるインセンティブ 表彰金以外のインセンティブとして、規程例1では旅行券、表彰状、特別有給休暇を付与している。旅行券以外のインセンティブとして、規程例2では記念品、他の規程では記念品、現金、商品券を付与している。

対象となる勤続期間 規程例1第8条では勤続期間の計算方法が示され、休業期間は原則として含めないとしている。

制度の公平性の観点からは適正であるものの、育児や介護休業者への不利益な取り扱いとみられないようにしなければならない。

規程例2では、第3条で「勤続期間は入社日から毎年の創立記念日までの年数とし、嘱託・準社員として雇用された期間、休職期間、関係会社における勤続年数を通算」「勤続期間は入社日を起算日として算定」するとしている。

また、同じ第3条で、定年を迎えた社員が嘱託社員として引き続き勤務する場合は、「雇用区分

変更前の勤続期間と嘱託社員としての勤続期間を
通算」とすると、雇用延長に対応している。

除外要件 所定の勤続期間に到達しても表彰対
象から除外される規定がある。規程例1第4条では、
「会社が適当でないと認めた者は表彰しないもの
とする」とある。

規程例2ではさらに具体的に、

・「次のいずれかに該当する者は表彰しません。
①表彰日に在籍しない者②勤続算定日に満60歳
以上の者③非常勤勤務者④表彰日前1年間に懲
戒処分を受けた者⑤その他会社が永年勤続表彰
をすることを適当でないと認めた者」
としている。

他の規程では、「懲戒事由に該当する行為があ
った場合または勤務成績が著しく不良である等、
会社が表彰にふさわしくないと判断した者につい
ては表彰の対象から除外」としている。

税制上の要件への対応

所得税制上は、旅行、観劇、記念品をインセン
ティブとした場合に限り、その経済的利益を福利
厚生とみなして非課税としている（図表1）。

本来は、永年勤続対象者を慰労する団体旅行に
連れていくのが本来の姿であったが、ホワイトカ
ラーの従業員が増えるにつれ、旅行日に仕事の都
合がそろわないケースが増えたことから、旅行券
の支給に代えられた。

税務上でも旅行券の支給は容認されているが、
旅行券が金銭に交換されず、旅行代金に充てられ
ることを要件としている（図表2）。その要件は厳
しく、①支給後1年以内に旅行すること、②旅行
した事実の証憑がある、となっている。規程例1
第7条第2項でも規程に織り込まれている。

カフェテリアプランでの運用 この2つの非課

図表1 永年勤続表彰に関する所得税基本通達

（課税しない経済的利益……永年勤続者の記念品等）
36-21 使用者が永年勤続した役員または使用人の表彰に
当たり、その記念として旅行、観劇等に招待し、または
記念品（現物に代えて支給する金銭は含まない。）を支給
することにより当該役員または使用人が受ける利益で、
次に掲げる要件のいずれにも該当するものについては、
課税しなくて差し支えない。
(1) 当該利益の額が、当該役員または使用人の勤続期間等
に照らし、社会通念上相当と認められること。
(2) 当該表彰が、おおむね10年以上の勤続年数の者を対象
とし、かつ、2回以上表彰を受ける者については、おおむね
5年以上の間隔において行われるものであること。

税要件を事務手間なく運用する方法として、カフ
ェテリアプランの活用がある。カフェテリアプラ
ンを導入している事業主では、通常の基本ポイン
トの付与に加えて、永年勤続対象年にあたる従業員
には、表彰金額と同額のポイントを上乘せで付
与する。

上乘せされたポイントは旅行メニューにしか消
化できない設定とする。これにより、上乘せポ
イントは確実に旅行に消化され、その証憑はカフ
ェテリアプランを受託しているアウトソーサーが利
用履歴として把握できる。

カフェテリアプランは1年を単位として運用さ
れるため、1年以内に消化することになる。

課税となる表彰金品 他の事務軽減の方策とし
て、課税となるが、旅行券ではなく現金や商品券、
ギフトカタログに代替する事業主もある。なお、
カタログギフトを記念品とみなし非課税にならな
いかという要望もあるが、カタログギフトは選べ
る商品種類が多いことから、税務上は現金に近い
とみなされている。

図表2 永年勤続表彰に関する所得税個別通達

（昭和60年2月21日）

永年勤続記念旅行券の支給に伴う課税上の取扱いについて
標題の件について、この度、表彰（永年勤続表彰）規程
を改正し、下記の内容により一定の永年勤続者を対象とし
て永年勤続記念旅行券支給制度を実施することとなりました。
この制度は、永年勤続者の表彰に当たり、その記念と
して実施するものであり、これにより表彰対象者が受ける
こととなる旅行券の支給に伴う経済的利益については、所
得税基本通達（昭45.7.1付直審（所）30）36-21を適用し、
課税を要しないものとして取り扱って差し支えないかお伺
いします。
なお、当協会における表彰（永年勤続表彰）規程では、
勤続者の勤続年数が満15年到達時に初回表彰を行い、そ
の後5年ごとの間隔を以て2回目以後の表彰を行うこととし
ていますが、上記の永年勤続記念旅行券支給制度は、この
表彰制度の一環として行うものであることを念のため申し
添えます。

記

- 1 支給対象者および支給額 略
- 2 支給の時期 略
- 3 旅行券の送付 略
- 4 支給の手続 略
- 5 旅行の実施
(1) 旅行の実施は、旅行券の支給後1年以内とします。
(2) 旅行の範囲は、支給した旅行券の額からみて相当な
もの（海外旅行を含みます。）とします。
- 6 旅行実施報告書の提出等
(1) 旅行券の支給を受けた者が当該旅行券を使用して旅行
を実施した場合には、所定の報告書に必要事項（旅行実施
者の所属・氏名・旅行日・旅行先・旅行社等への支払額等）
を記載し、これに旅行先等を確認できる資料を添付して所
属各部局庶務部に提出することとします。
(2) 旅行券の支給を受けた者が当該旅行券の支給後1年以
内に旅行券の全部または一部を使用しなかった場合には、
当該使用しなかった旅行券は所属各部局庶務部に返還する
こととします。

終身キャリア時代の永年勤続表彰

雇用延長、終身キャリアなど就労期間が長期化するなかで、永年勤続表彰は、長期勤続に対する慰労目的から、さらなる就労期間に向けた中間地点におけるリフレッシュ、リカレント教育（学び直し）、心身のオーバーホール、キャリアの棚卸しとしての性格が重視されることになる。

リフレッシュ検診と称する健康の再チェックを実施する事例もある。

旅行を情報収集の目的を帯びた視察旅行に限定する企業もある。

制度の廃止 定着以上の長期勤続を求めない業種・事業主では、制度を終了させる判断もありうる。

制度終了時には、従業員の表彰に対する期待受

益権に配慮するのが望ましい。

具体的には、制度廃止時点で勤続期間に応じて、永年勤続給付を比例的に付与する方策もある。例えば、勤続期間20年で10万円の旅行券を支給する制度であれば、制度廃止日時点で勤続期間が10年となる従業員には10万円×(10/20)年で5万円を支給することで過去勤続期間に対応する期待を満たすことができる。廃止前に非課税の要件（図表1）を満たすよう、勤続10年、15年も対象となるよう規程を改訂すれば5年程度の経過期間中に全従業員を非課税で表彰支給することも可能である。

雇用需給のひっ迫のなかで、永年勤続表彰制度に改めて着目する事業主もみられるが、制度の拡充が将来的な運用の負担とならないような工夫が必要であろう。

永年勤続表彰規程例

規程例1

(目的)

第1条 就業規則により、社員の表彰は本規程の定めるところによる。

(表彰の種類)

第2条 表彰の種類は、次のとおりとする。

- (1) 業績表彰
- (2) 永年勤続表彰
- (3) 定年退職表彰
- (4) 永年勤続退職表彰

(業績表彰)

第3条 業績表彰は社員が次の各号のいずれかに該当する場合に行う。

- (1) 社会福祉の業務に関し、特に有益な研究成果、発明等があったとき
- (2) 職務に関し、抜群の努力と能力を発揮し、その業績が特に顕著であると認められたとき
- (3) 職務上、災害を未然に防止し、または事変に際し、特別の功績があったとき
- (4) 職務の内外を問わず、顕著な功績または善行があったとき

(永年勤続表彰)

第4条 永年勤続表彰は、正社員、嘱託社員および非常勤社員が法人設立記念日（11月7日）に

おいて、次の各号に該当する場合に行う。

- (1) 10年表彰勤続年数が10年以上11年未満の者
 - (2) 20年表彰勤続年数が20年以上21年未満の者
 - (3) 30年表彰勤続年数が30年以上31年未満の者
 - (4) 40年表彰勤続年数が40年以上の者
- 2 前項の規定にかかわらず、会社が適当でないと認めた者は表彰しないものとする。

(定年退職表彰)

第5条 定年退職表彰は、定年退職する社員または、定年後、継続雇用され退職する社員に対して行う。

2 前項の規定にかかわらず、勤続年数が10年未満の者および会社が適当でないと認めた者は表彰しないものとする。

(永年勤続退職表彰)

第6条 永年勤続退職表彰は、社員が定年以外の理由により退職する場合に行う。

2 前項の規定にかかわらず、勤続年数が10年未満の者および会社が適当でないと認めた者は表彰しないものとする。

(表彰の内容)

第7条 表彰の内容は、次のとおりとする。

- (1) 業績表彰

表彰状・記念品（記念品の額は、業績の内容に応じて、その都度会社が定める。）

(2) 永年勤続表彰

- ①10年表彰 表彰状・特別有給休暇2日・旅行券50,000円分
- ②20年表彰 表彰状・特別有給休暇3日・旅行券100,000円分
- ③30年表彰 表彰状・特別有給休暇3日・旅行券150,000円分
- ④40年表彰 表彰状・特別有給休暇3日・旅行券200,000円分

(3) 定年退職表彰

- ①勤続年数10年以上20年未満 記念品 (20,000円相当)
 - ②同20年以上30年未満 記念品 (30,000円相当)
 - ③同30年以上40年未満 記念品 (40,000円相当)
 - ④同40年以上 記念品 (50,000円相当)
- (4) 永年勤続退職表彰
- ①同10年以上20年未満 記念品 (10,000円相当)
 - ②同20年以上30年未満 記念品 (20,000円相当)
 - ③同30年以上40年未満 記念品 (30,000円相当)
 - ④同40年以上 記念品 (40,000円相当)

2 前項第2号の特別有給休暇は、表彰日から1年以内に、旅行券を使用して旅行する場合に付与するものとし、付与単位は1日とする。また、旅行後、所定の永年勤続表彰旅行報告書を提出するものとし、1年以内に旅行券を使用しなかった場合は返還するものとする。

(勤続年数の計算)

第8条 勤続年数の計算は、次のとおりとする。

- (1) 採用の日から起算する。
- (2) 退職した後、再び就職したときは、再就職の日を起算日とする。
- (3) 休職または停職により、勤務しなかった期間が1カ月以上に亘る期間は、勤続年数から除く。

(表彰の時期)

第9条 表彰の時期は原則として次のとおりとする。

- (1) 業績表彰 会社が定める日 (該当の都度)
- (2) 永年勤続表彰 11月7日 (法人設立記念日)
- (3) 定年退職表彰 3月31日 (定年退職日) および退職日 (退職の都度)
- (4) 永年勤続退職表彰 退職日 (退職の都度)

(実務規定)

第10条 この規程に定めるもののほか、実施の細部について必要な事項は会社が定める。

(変更)

第11条 この規程を変更する場合は、予め社員の代表者の意見を聴いて、理事会が決定する。

規程例2

第1条 **(目的)** この規程は永年にわたって精勤勉勵し他の模範とするに足る社員を表彰することを目的とする。

第2条 **(対象)**

- ①永年勤続表彰の対象は勤続年数が満10、15、20、25、30、35年に達した者とします。
- ②前項にかかわらず、次のいずれかに該当する者は表彰しません。
 - 1) 表彰日に在籍しない者
 - 2) 勤続算定日に満60歳以上の者
 - 3) 非常勤勤務者
 - 4) 表彰日前1年間に懲戒処分を受けた者
 - 5) その他会社が永年勤続表彰をすることを適当でないと認めた者

第3条 **(勤続期間の算定方法)** 勤続期間は入社日から毎年の創立記念日までの年数とし、嘱託・準社員として雇用された期間、休職期間、関係会社における勤続年数を通算します。

第4条 **(表彰内容)** 表彰の方法は賞状のほか勤続年数に応じて次の記念品を贈ります。

勤続年数 表彰内容

- 満10年：賞状ならびに2万円相当の記念品
- 満15年：賞状ならびに3万円相当の記念品
- 満20年：賞状ならびに5万円相当の記念品
- 満25年：賞状ならびに10万円相当の記念品
- 満30年：賞状ならびに15万円相当の記念品
- 満35年：賞状ならびに30万円相当の記念品

第5条 **(表彰時期)**

- ①表彰は毎年の設立記念日に行います。
- ②前項にかかわらず次の事由により退職する場合で退職時に所定の勤続年数を満たした者はその都度表彰します。
 - 1) 定年退職したとき
 - 2) 死亡退職したとき
 - 3) 業務上の事由による傷病で退職したとき
 - 4) その他会社が特に認めたとき
- ③所定の勤続年数を満たした者が表彰日前に移籍出向する場合には、移籍出向時に出向元にて表彰します。

消費者物価指数

(全国 8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 8月	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	
	4	101.8	103.5	99.7	102.0	99.7	103.6	103.9	99.1	103.4	103.7	102.3	
	5	101.8	103.6	99.7	101.9	100.4	103.4	103.8	99.2	103.4	103.1	102.3	
	6	101.6	103.9	99.7	101.4	99.7	103.0	103.8	98.3	103.4	103.2	102.1	
	7	101.6	104.0	99.8	101.1	99.3	100.9	103.9	98.8	103.4	102.7	102.1	
	8	101.8	104.2	99.8	100.6	99.5	99.7	103.9	98.9	103.4	105.4	102.2	
	対前年同月比上年昇率(%)	2018年 8月	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	
4		0.9	0.7	0.1	4.4	1.6	0.1	0.9	-0.2	0.5	2.0	1.1	
5		0.7	0.8	0.1	3.2	2.6	0.0	0.7	-0.4	0.6	1.3	1.0	
6		0.7	1.4	0.1	2.2	1.8	0.0	0.6	-1.3	0.6	1.5	0.9	
7		0.5	0.9	0.2	2.0	1.7	0.4	0.6	-1.2	0.7	1.1	1.0	
8		0.3	0.1	0.2	1.2	2.3	0.6	-0.2	-1.2	0.6	1.1	1.0	

(東京都区部 9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 9月	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	103.3	99.8	99.4	102.1	103.7	104.1	98.2	102.7	105.6	102.2	
	5	101.6	103.4	99.8	98.9	102.0	103.6	104.3	98.2	102.6	104.4	101.9	
	6	101.6	103.8	99.9	98.3	102.0	102.9	104.0	97.2	102.6	104.5	101.9	
	7	101.5	103.9	99.9	97.7	101.9	100.8	104.2	98.2	102.6	103.7	102.0	
	8	101.8	104.0	99.8	97.0	101.6	100.4	104.1	98.7	102.6	107.0	102.2	
	9	101.8	104.9	99.8	96.1	101.8	103.8	104.2	97.6	102.6	104.2	102.3	
	対前年同月比上年昇率(%)	2018年 9月	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		1.3	1.3	0.5	6.4	3.2	1.0	0.8	-0.5	0.7	2.6	0.9	
5		1.1	1.3	0.6	4.7	3.7	1.0	1.0	-0.7	0.7	1.4	0.9	
6		1.1	1.8	0.7	3.6	2.4	0.8	0.6	-1.4	0.7	1.6	1.0	

消費者物価指数(中分類)

全国(8月分)

(15年=100)

費目	2017年平均	18年平均	2018年		2019年		前月比(%)	前年同月比(%)
			8月	7月	8月	8月		
総	100.4	101.3	101.6	101.6	101.8	0.3	0.3	
食	102.4	103.9	104.2	104.0	104.2	0.3	0.1	
穀類	103.2	104.9	104.9	106.2	106.0	- 0.1	1.0	
魚介類	107.1	110.6	112.2	111.5	111.6	0.1	- 0.5	
生鮮魚介類	108.5	111.4	114.3	110.3	110.9	0.5	- 2.9	
肉類	103.0	103.4	103.3	104.5	104.6	0.2	1.3	
乳卵類	99.7	101.9	102.5	104.8	104.5	- 0.3	1.9	
野菜・海藻類	101.7	106.4	107.5	98.2	100.7	2.5	- 6.4	
生鮮野菜	100.8	105.8	107.2	93.1	96.7	3.9	- 9.8	
果物	105.8	109.0	109.2	110.5	111.4	0.9	2.1	
生鮮果物	105.9	109.2	109.3	110.5	111.5	0.9	2.0	
油脂・調味料	101.0	101.0	101.0	101.3	100.8	- 0.4	- 0.2	
調理食品	103.1	103.1	102.6	105.9	105.7	- 0.2	3.0	
飲料	101.7	102.3	102.6	103.0	103.2	0.2	0.6	
酒類	100.6	100.5	100.2	100.6	100.6	0.0	0.4	
外食	102.7	103.1	102.5	101.9	101.4	- 0.5	- 1.1	
住居	101.1	102.0	102.2	103.0	103.1	0.0	0.9	
家具・雑貨	99.7	99.6	99.6	99.8	99.8	0.0	0.2	
家設備・繕・雑	99.4	99.2	99.2	99.2	99.2	0.0	0.0	
光熱・水道	101.5	101.7	101.6	103.1	103.1	- 0.1	1.4	
電気ガス	95.2	99.0	99.3	101.1	100.6	- 0.5	1.2	
他の光熱	95.0	99.3	99.6	101.9	101.4	- 0.5	1.8	
上下水道	90.2	93.1	93.4	95.9	95.0	- 0.9	1.8	
家具・家事用品	96.3	113.2	114.5	113.4	113.0	- 0.4	- 1.3	
家庭用耐久財	100.9	101.4	101.6	101.8	101.8	0.0	0.2	
室内装備	99.1	98.0	97.3	99.3	99.5	0.2	2.3	
寝具	96.1	93.8	92.4	96.7	97.4	0.7	5.4	
家事雑貨	92.9	91.0	89.0	91.9	91.2	- 0.8	2.4	
家事用品	102.0	101.5	101.1	102.3	103.0	0.7	1.9	
家事消費品	106.1	105.8	105.8	105.0	104.5	- 0.5	- 1.2	
家事用品	97.9	97.4	96.9	98.7	99.0	0.3	2.1	
被服	100.1	100.1	100.1	101.1	101.1	0.0	0.9	
衣服	102.0	102.2	99.1	100.9	99.7	- 1.2	0.6	
和洋	101.7	101.6	97.9	99.1	98.2	- 0.9	0.3	
シャツ・セーター・下着	100.2	99.9	99.5	101.0	100.6	- 0.4	1.2	
シャツ・セーター	101.7	101.7	97.9	99.1	98.1	- 0.9	0.3	
下着	101.4	101.6	97.0	100.0	97.6	- 2.5	0.6	
履物	100.6	100.7	94.4	98.4	95.1	- 3.3	0.8	
他の被服	103.4	103.7	103.2	104.0	103.5	- 0.5	0.3	
被服関連サービス	105.2	105.4	104.9	106.2	106.0	- 0.2	1.1	
保健医療	100.8	101.0	100.2	100.7	100.2	- 0.5	0.0	
医薬品・健康保持用品	101.6	102.9	103.3	104.9	105.0	0.1	1.7	
保健医療サービス	101.8	103.3	104.1	103.9	103.9	0.0	- 0.2	
医薬品・健康保持用品	99.7	99.5	99.9	99.3	99.3	0.0	- 0.6	
保健医療器具	101.3	101.5	102.1	102.0	101.8	- 0.2	- 0.3	
保健医療サービス	103.0	105.9	106.8	106.8	106.8	0.0	0.0	
交通	98.3	99.6	100.1	98.8	98.9	0.1	- 1.2	
自動車等関係	99.8	100.0	102.2	101.0	102.5	1.5	0.3	
通信	99.4	102.5	103.1	102.3	102.2	- 0.1	- 0.9	
教育	95.3	93.7	93.0	90.4	90.3	- 0.1	- 2.9	
授業料等	102.2	102.7	102.7	103.4	103.4	0.0	0.6	
教科書・学習参考書	102.4	102.7	102.8	103.4	103.4	0.0	0.6	
補習教養	101.0	101.0	101.0	101.2	101.2	0.0	0.2	
養育	101.8	102.6	102.7	103.7	103.6	- 0.1	0.8	
教養・娯楽	101.3	102.1	104.2	102.7	105.4	2.6	1.1	
教養・娯楽用品	98.0	96.3	93.0	94.8	93.9	- 1.0	0.9	
書籍・他の印刷物	100.8	100.7	100.4	100.8	101.8	0.9	1.4	
書籍・他の印刷物	100.8	101.7	101.7	104.4	104.8	0.4	3.1	
娯楽サービス	102.0	103.4	107.2	103.8	107.9	4.0	0.6	
諸雑費	100.9	101.4	101.2	102.1	102.2	0.1	1.0	
美容サービス	100.4	100.7	100.8	101.0	101.2	0.2	0.5	
美容用品	99.4	99.3	99.1	98.6	98.5	- 0.1	- 0.6	
身の回り用品	101.8	102.4	102.3	103.8	104.5	0.7	2.2	
たばこ	102.3	105.4	103.5	111.6	111.6	0.0	7.8	
他の諸雑費	101.8	102.1	102.0	102.6	102.6	0.0	0.6	

福利厚生関連指標 (2019年10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10月 1日	店頭金利 2.475 ↓	引下後金利 0.625~0.775 ↓
		19年 8月 1日 10月 1日	3.19 ↓	1.34~1.49 ↓
	固定特約 固定10年	19年10月1日の金利引下幅 1.70~1.85		
フラット 35 注2	金利 年・% 最多金利	19年 7月 1日	1.18	住宅金融支援 機構 資金受取月 新機構団信付
		8月 1日	1.17	
		9月 1日	1.10	
		10月 1日	1.11	
財形住宅 金融金 利	金利 年・% 当初5年	19年 4月	0.64	財形住宅金融 改定日
		7月	0.59	
		10月	0.53	
長プラ	基準金利 年・%	16年 7月 8日 8月10日	0.90 0.95	日銀 実施日
		17年 7月11日	1.00	
		19年 7月10日	0.95	
新築住宅 工事費 予定額	㎡単価 万円	18年平均	18.1	注3 居住専 用 木造一戸 建 着工単価
		18年 8月	18.1	
		19年 8月	18.4	
新設住宅	持ち家 戸数	18年計	283,235	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
		18年 8月	25,447	
		19年 8月	24,027	
	給与住宅 戸数	18年計	7,468	
		18年 8月	658	
		19年 8月	235	
	給与住宅 床面積 ㎡/戸	18年平均	63.9	
		18年 8月	57.0	
		19年 8月	85.3	
新築マン ション 分譲価 格 万円/戸	首都圏	18年平均	5,871	不動産経済研
		18年 8月	5,360	
		19年 8月	6,405	
	近畿圏	18年平均	3,844	
		18年 8月	3,585	
		19年 8月	3,054	
新築マン ション 分譲価 格 ㎡/戸 万円	首都圏	18年平均	86.9	
		18年 8月	78.8	
		19年 8月	89.5	
	近畿圏	18年平均	65.9	
		18年 8月	67.4	
		19年 8月	65.5	
住宅ロー ン返済 額	月額・円 (勤労者 世帯)	18年平均	92,802	注4 ローン返済世 帯
		18年 7月	115,634	
		19年 7月	107,257	
フラット35 返済負担 率(%)	マンショ ン融資 (全国)	15年度	20.7	住宅金融支援 機構
		16年度	21.1	
		17年度	21.3	

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12月期	33,268	日銀 国内銀行 割賦返済方式
		19年 3月期	42,588	
		6月期	32,935	
給与住宅 家賃	円/戸 (勤労者 世帯)	18年平均	28,989	注4
		18年 7月	25,356	
		19年 7月	32,307	
民営家賃	3.3㎡/戸 円	18年平均	8,566	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
		18年 9月	8,561	
		19年 9月	8,829	
都市再生 機構 家賃	3.3㎡/戸 円	18年平均	5,139	
		18年 9月	5,136	
		19年 9月	5,142	
灯油 円	18L	18年平均	1,726	
		18年 9月	1,752	
		19年 9月	1,779	
宿泊料 2食、円	税・サ込	18年平均	21,132	民営和式 休前日
		18年 9月	20,540	
		19年 9月	20,626	
家事代行 料	台所清掃 1回	18年 9月	16,785	レンジフード 幅95cm未満
		19年 9月	16,628	
出産費 円	正常分娩 料+入院	18年 9月	428,990	国公立病院 入院7日間
		19年 9月	457,750	
人間ドッ ク、円	1回 日帰り	18年 9月	57,856	男性 1日ドック
		19年 9月	57,856	
自動車 ガソリ ン代	1L	18年平均	148	レギュラー
		18年 9月	152	
		19年 9月	141	
公立保育 料、円	2歳児1人 1カ年	18年 9月	301,435	所得税 130,000円世帯
		19年 9月	301,435	
家計金融 資産	現在高 兆円	19年 3月末	1,835	日銀 08SNA
		6月末	1,860	
公的年金 夫婦、円	夫65歳~ 妻60歳~	18年平均	202,736	注4 無職世帯
		19年 7月	5,546	
厚生年金 月額、円	男女平均 老齢相当	18年 4月	146,917	注5 厚年第1号計
		19年 4月	145,912	
確定給付 年金	加入者数 万人	18年 3月末	901	信託協会受託 概況 企業型
		19年 3月末	940	
確定拠出 年金 加入者数 万人	企業型	19年 6月末	719.0	注6
		7月末	721.0	
	個人型 (iDeCo)	19年 6月末	131.1	
	7月末	134.8		
修正総合 利回り	年、%	16年度	3.52	企業年金連 企業型
		17年度	4.49	
雇用人員	過剰-不 足	19年 6月期	-32	日銀 全規模 全産業
		9月期	-32	
		(先行き)	-35	

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