

旬刊

福
利
厚
生

2019
December

12

下旬号

No.2286

ISSN1343-568X

特集 2019年版
福利厚生担当者に聞いた
福利厚生の課題と展望

連載 健康経営推進企業の先進事例(11)
連載 テルモ株式会社の取り組み

連載 今,福利厚生がおもしろい!(76)福利厚生の目的を考える⑧
連載 採用力とインターンシップ

連載 「性的指向や性自認にまつわる企業の課題と福利厚生施策」(4)
連載 施策の事例とポイント解説①～福利厚生～



特集

2019年版 福利厚生担当者に聞いた

福利厚生の課題と展望 5

- 1 福利厚生を実施する目的は何か 6
- 2 現在導入している福利厚生制度 10
- 3 就活で福利厚生への関心は高まっているか 18
- 4 残業手当減少への対策を講じているか 20
- 5 女性活躍推進支援に福利厚生を活用しているか 23
- 6 非正規への福利厚生の適用を実施しているか 25
- 7 福利厚生の課題で解決が求められている領域 26
- 8 自由記入欄にみる福利厚生の取り組み 27

給与住宅

住宅・土地統計調査(総務省, 2018年)にみる給与住宅(その2)

給与住宅の居住水準, 家賃, 共益費・管理費 31

社宅代行

(公財)日本賃貸住宅管理協会 社宅代行サービス事業者協議会

社宅セミナーを開催・社宅共通契約書を策定 45

介護保険

厚労省 介護保険事業状況報告・17年度, 介護給付費等実態統計・18年

介護保険の受給者数, 自己負担額 47

共済会

2019年版 共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉授業より

共済会の会費負担額と受取額のバランス 53

人口動態

厚生労働省 (2018年)

人口動態統計の確定数まとまる 55

老後生活費

日本生命保険 「セカンドライフ」に関する意識調査

老後の生活費は夫婦で月27.9万円必要 56

金融資産

金融広報中央委員会調べ 2019年 2人以上世帯

家計の金融資産, 借入金, 老後生活 57

連載 第4回

「性的指向や性自認にまつわる企業の課題と福利厚生施策」 43
施策の事例とポイント解説①～福利厚生～

連載 第11回

健康経営推進企業の先進事例 29
テルモ株式会社の取り組み

連載 第76回

今, 福利厚生がおもしろい! 61
経営効果の理論的背景を探る — 福利厚生の目的を考える⑧ —

物価指数

消費者物価指数 (全国10月分, 都区部11月分) 63

アラカルト

福利厚生アラカルト (12月上旬分) 40

福利厚生担当者に聞いた

福利厚生の課題と展望

福利厚生は、就活の中で学生の注目を集め、採用力強化を目的に福利厚生を見直す動きも活発になっている。本誌では、19年11月時点で、福利厚生の実際の担当者に最近の重要なテーマを選び、「これからの福利厚生をどのように考えるか」をアンケートしてみた。回答者の属性のあらまは別添のとおり。あくまでも回答者の個人的見解に基づくものであることに留意されたい。

実施する目的はモチベーションを高めたい

設問は多岐にわたったが、まず福利厚生を実施する目的をみると、モチベーションを高めたいが66.7%でトップ、勤労意欲を高めたいが56.0%、仕事と出産・育児との両立を支援したいが50.0%で続いた。

現在導入している福利厚生では、各種祝金、各種弔慰金が90%台で上位を占めた。次いで余暇支援、資産形成支援、予防接種が80%台を示した。

就活学生が福利厚生に関心ありは40.2%

就活において学生の福利厚生への関心が高まっているとした割合は40.2%、採用力強化を目的とした福利厚生の見直しを過去5年間にに行った割合は企業では17.7%だった。

働き方改革関連をみると残業手当が減少することへの取り組みでは、検討中を含め企業の42.1%が回答を寄せた。

女性活躍支援に福利厚生を活用は37.3%

女性活躍推進支援のために福利厚生を活用しているとした割合は37.3%にのぼった。具体的には、子育て関連手当、若年者扶養手当など費用面での補助が51.5%だった。

非正規に福利厚生適用は実施・検討が45.1%

非正規従業員に福利厚生を適用する傾向は、同一労働・同一賃金という流れの中で不可避になり

つつある。非正規従業員への福利厚生の適用を実施したあるいは現在検討中を合計すると45.1%に達した。その一方で、実施する予定なし、わからないが半数以上を占め、この分野への対応の難しさをうかがわせた。

アンケート集計対象の属性
(19年、人)

区 分		回答数
計		84
法人種別	企業	39
	製造業	22
	非製造業	17
	自治体	37
	労働組合	8
規模区分	999人以下	10
	1,000~2,999人	20
	3,000~4,999人	15
	5,000人以上	33
	不明	6

課題は受益の一部層への偏在

福利厚生全般での課題をみると、福利厚生の受益者が一部層に偏在していることが36.3%を占めトップだった。次いで、事務負担が大きいが36.9%、個別制度の従業員への認知が33.3%で続いた。特に、受益者が一部層に偏在しているを課題とする割合は、企業、自治体、労働組合共通の認識だった。

カフェテリアプランが有力な切り札とされているが、さらなる実施率の高まりが必要だ。

事務負担が大きいいという課題は、かねてからの問題で、アウトソーサーの活用が対応策として考えられている。個別制度の従業員への認知の決め手がどこにあるかはさらに問われなければならない課題だと思われる。

1 福利厚生を実施する目的は何か

採用関連／人材定着／人材の活用・多様性／生産性・勤労意欲／両立支援／職場活性化・健康増進等／その他

福利厚生を実施する目的を28項目から測定

福利厚生を実施する目的を図表1-1の29項目から測定してみた。回答者の属性によって重点の置きどころは大幅に異なるが、全体の傾向は、次のとおりだった。

最も多かった実施目的は、モチベーションを高めたいで66.7%を占めた。次いで、勤労意欲（モラル）を高めたいが56.0%、従業員の疾病予防・健康増進が51.2%、仕事と出産・育児との両立を支援したいが50.0%だった。50%以上を占めた項目はこの4項目だった。

40%台の項目は、従業員への安心感の提供が46.4%、社内（組織内）コミュニケーションの活性化が45.2%、労働生産性を高めたいが42.9%、仕

事と介護との両立を支援したいが40.5%だった。

企業はモチベーションを高めたいがトップ

企業の回答割合をみると、モチベーションを高めたいが69.2%で最も高率だった。次いで、勤労意欲（モラル）を高めたいが66.7%、新卒正社員を採用したいが64.1%、従業員への安心感の提供が59.0%でこれに続いた。

自治体では、従業員の疾病予防・健康増進が64.9%でトップ、次いで、モチベーションを高めたいが62.2%、勤労意欲（モラル）を高めたいが54.1%だった。

労働組合では、仕事と出産・育児との両立を支援したい、介護との両立を支援したいが同率の62.5%で並んだ。ダイバーシティの推進、仕事と

図表1-1

福利厚生を実施する目的

(%)

区 分	全体	企業		
		製造	非製造	
① 新卒正社員を採用したい	38.1	64.1	77.3	47.1
② 大卒を採用したい	20.2	41.0	54.5	23.5
③ 正社員を中途採用したい	23.8	46.2	59.1	29.4
④ パート・アルバイトを採用したい	6.0	12.8	13.6	11.8
⑤ 新卒正社員を定着させたい	32.1	56.4	54.5	58.8
⑥ 中途採用の正社員を定着させたい	28.6	51.3	54.5	47.1
⑦ パート・アルバイトを定着させたい	6.0	12.8	9.1	17.6
⑧ 女性従業員の採用・活用	22.6	38.5	45.5	29.4
⑨ 高齢従業員の採用・活用	11.9	17.9	22.7	11.8
⑩ 外国籍従業員の採用・活用	13.1	17.9	22.7	11.8
⑪ 障がいを抱えた従業員の採用・活用	10.7	17.9	22.7	11.8
⑫ ダイバーシティの推進	23.8	38.5	40.9	35.3
⑬ 労働生産性を高めたい	42.9	46.2	45.5	47.1
⑭ モチベーションを高めたい	66.7	69.2	77.3	58.8
⑮ 勤労意欲（モラル）を高めたい	56.0	66.7	77.3	52.9
⑯ エンゲージメントを高めたい	34.5	48.7	50.0	47.1
⑰ 出産・育児との両立を支援したい	50.0	59.0	59.1	58.8
⑱ 介護との両立を支援したい	40.5	43.6	45.5	41.2
⑲ 治療との両立を支援したい	31.0	30.8	31.8	29.4
⑳ 社内（組織内）コミュニケーションの活性化	45.2	41.0	40.9	41.2
㉑ 従業員の疾病予防・健康増進	51.2	41.0	50.0	29.4
㉒ メンタルヘルス不調者を減少させたい	39.3	38.5	45.5	29.4
㉓ 従業員への安心感の提供	46.4	59.0	68.2	47.1
㉔ CSR（社会的責任）への対応	27.4	35.9	40.9	29.4
㉕ 社会保障制度の補完	27.4	28.2	31.8	23.5
㉖ 社員を経済的に安定させたい	34.5	38.5	50.0	23.5
㉗ 労使関係を円滑にしたい	22.6	30.8	40.9	17.6
㉘ 特に目的はない・わからない	0.0	0.0	0.0	0.0
㉙ その他	4.8	2.6	0.0	5.9

治療との両立を支援したい、社員を経済的に安定させたいはそれぞれ50.0%だった。

規模別にみた福利厚生を実施する目的

回答者が所属する団体の規模別では、999人以下では、モチベーションを高めたいが75.0%でトップ、仕事と介護との両立を支援したい、社内（組織内）コミュニケーションの活性化がそれぞれ60.0%で並んだ。

1,000～2,999人では、モチベーションを高めたい、勤労意欲（モラル）を高めたいがともに70.0%でトップだった。仕事と出産・育児との両立を支援したいが55.0%で続いた。

3,000～4,999人では、モチベーションを高めたいが80.0%の高率を示した。次いで、勤労意欲（モラル）を高めたい、メンタルヘルス不調者を減少させたいが66.7%で続いた。

5,000人以上では、モチベーションを高めたいが60.6%で最も高率だった。従業員の疾病予防・健康増進が51.5%で続いた。

このように、福利厚生を実施する目的は、回答者の属性によって異なっており、利用に当たっては留意する必要がある。

採用関連項目への団体別の回答

福利厚生を実施する目的のうち採用関連項目への回答をみると図表1-2のとおりだった。目立ったのは、企業の回答率の高さだった。特に、実施目的を新卒正社員を採用したいとしたのには64.1%が回答した。正社員を中途採用したいも46.2%を占めた。

人材定着項目への団体別の回答

人材定着への回答は図表1-3のとおり、企業では、新卒正社員を定着させたいの56.4%および中途採用の正社員を定着させたいの51.3%で突出した。自治体では、この方面への関心は希薄だった。

人材の活用・多様性への団体別の回答

人材の活用・多様性への回答は図1-4のとおり

図表1-1（続き）

福利厚生を実施する目的

(%)

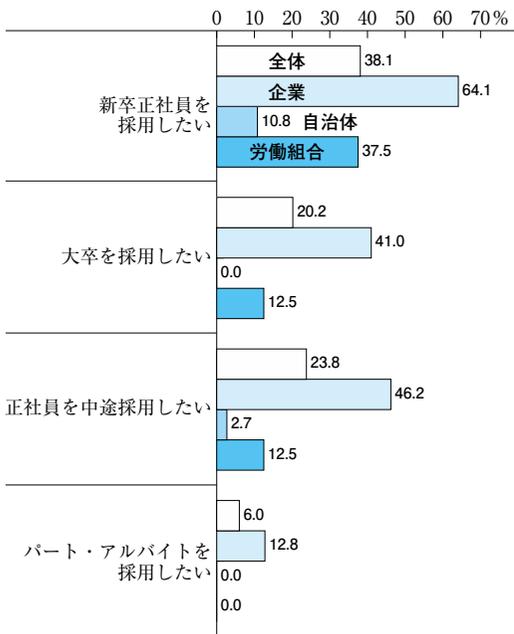
自治体	労働組合	999人以下	1,000～2,999人	3,000～4,999人	5,000人以上	不明
10.8	37.5	30.0	35.0	33.3	45.5	33.3
0.0	12.5	10.0	25.0	13.3	21.2	33.3
2.7	12.5	30.0	25.0	6.7	27.3	33.3
0.0	0.0	0.0	10.0	6.7	6.1	0.0
5.4	37.5	30.0	30.0	33.3	36.4	16.7
5.4	25.0	30.0	30.0	20.0	33.3	16.7
0.0	0.0	10.0	5.0	6.7	6.1	0.0
2.7	37.5	20.0	20.0	13.3	30.3	16.7
0.0	37.5	10.0	15.0	0.0	18.2	0.0
2.7	37.5	10.0	10.0	6.7	21.2	0.0
2.7	12.5	10.0	10.0	6.7	15.2	0.0
2.7	50.0	30.0	20.0	13.3	30.3	16.7
40.5	37.5	40.0	35.0	53.3	48.5	16.7
62.2	75.0	70.0	70.0	80.0	60.6	50.0
54.1	12.5	30.0	70.0	66.7	21.2	50.0
21.6	25.0	20.0	40.0	33.3	39.4	16.7
37.8	62.5	50.0	55.0	53.3	48.5	33.3
32.4	62.5	60.0	35.0	46.7	39.4	16.7
27.0	50.0	20.0	25.0	33.3	39.4	16.7
51.4	37.5	60.0	50.0	53.3	36.4	33.3
64.9	37.5	40.0	50.0	60.0	51.5	50.0
45.9	12.5	30.0	30.0	66.7	36.4	33.3
37.8	25.0	20.0	45.0	60.0	48.5	50.0
16.2	37.5	40.0	30.0	20.0	27.3	16.7
24.3	37.5	10.0	20.0	46.7	30.3	16.7
27.0	50.0	10.0	30.0	53.3	39.4	16.7
13.5	25.0	10.0	25.0	26.7	21.2	33.3
0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
8.1	0.0	0.0	10.0	0.0	6.1	0.0

だった。企業では、女性従業員の採用・活用、ダイバーシティの推進がともに38.5%を占めた。労働組合では、各項目とも高率を示し、なかでもダイバーシティは50.0%を占めた。

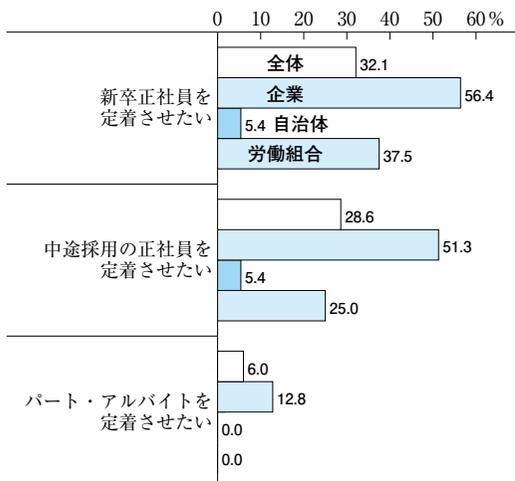
生産性・勤労意欲等への団体別の回答

生産性・勤労意欲等への回答は図1-4のとおり、企業、自治体、労働組合とも大きな差はみられず、なかでも、モチベーションを高めたい、勤労意欲（モラル）を高めたいには、各団体とも

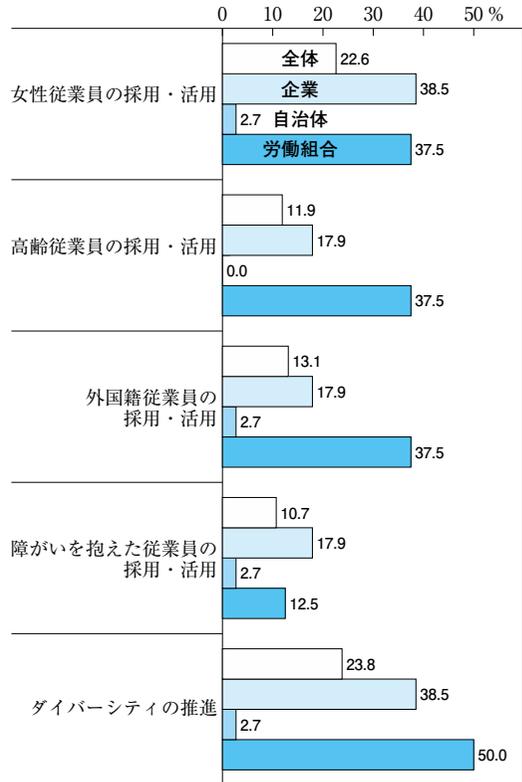
図表1-2 福利厚生を実施する目的（採用関連）



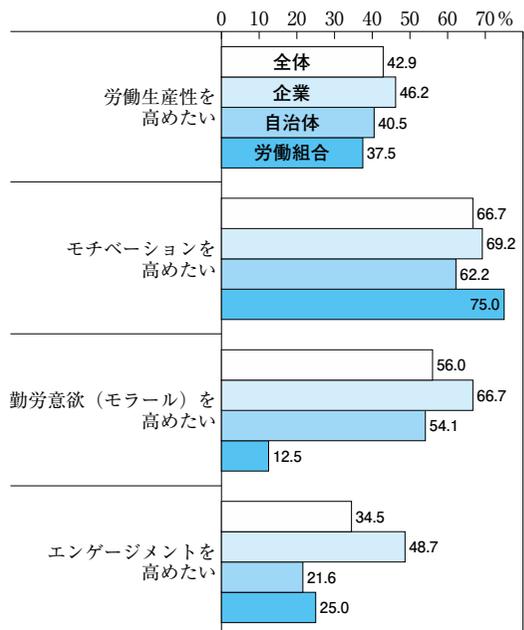
図表1-3 福利厚生を実施する目的（人材定着）



図表1-4 福利厚生を実施する目的（人材の活用・多様性）



図表1-5 福利厚生を実施する目的（生産性・勤労意欲等）



高率の回答だった。企業では、エンゲージメントを高めたいが48.7%を示し、自治体の21.6%，労働組合の25.0%を大きく上回った。

両立支援への団体別の回答

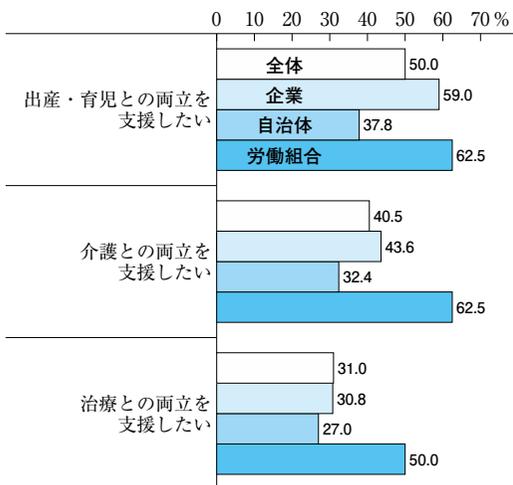
両立支援への回答は図表1-6のとおりだった。

仕事と出産・育児との両立を支援したいでは、労働組合が62.5%で最も高率だった。企業も59.0%を示した。自治体は37.8%にとどまった。

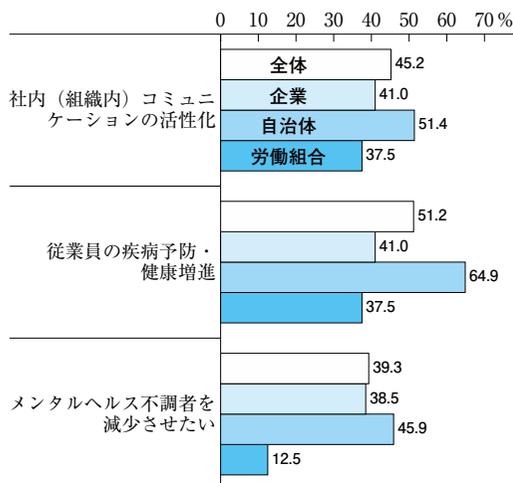
仕事で介護との両立を支援でも、労働組合の関心は高く62.5%を占めた。企業は43.6%，自治体は32.4%だった。

仕事と治療との両立を支援したいは、労働組合での高率が目立ち50.0%にのぼった。

図表1-6 福利厚生を実施する目的（両立支援）



図表1-7 福利厚生を実施する目的（組織活性化・健康増進等）



組織活性化・健康増進への団体別の回答

この分野は図表1-7のとおり、メンタルヘルス不調者を減少させたいを除き、自治体の回答の高さが目立った。

社内（組織内）コミュニケーションの活性化では、自治体が51.4%と高率だった。企業は41.0%，労働組合は37.5%だった。

従業員の疾病予防・健康増進は、自治体では64.9%の高率を示した。企業は41.0%だった。

メンタルヘルス不調者を減少させたいは、自治体では45.9%だったが、企業でも38.5%を示した。

その他への団体別の回答

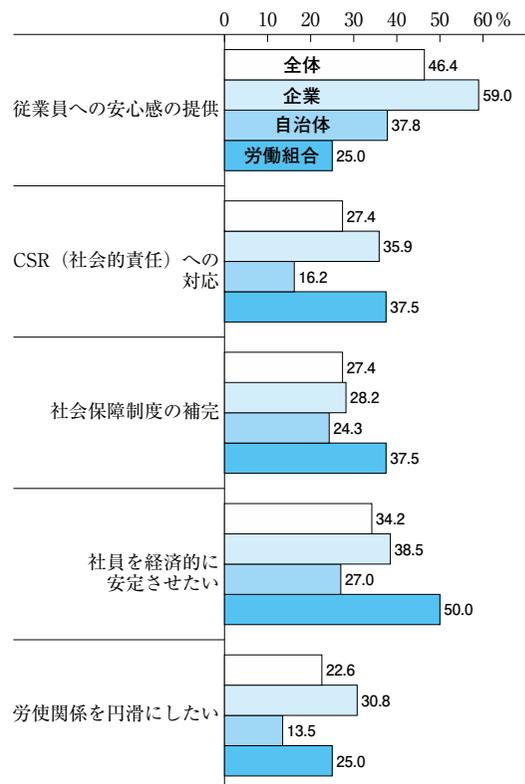
その他分野の回答は図表1-8のとおりだった。

従業員への安心感の提供では、企業が59.0%を示し最も高率だった。

CSR（社会的責任）への対応では、労働組合が37.5%，企業は35.9%で、接近した。

社会保障制度の補完では、労働組合が37.5%で最も多かった。企業、自治体は20%台だった。

図表1-8 福利厚生を実施する目的（その他）



2 現在導入している福利厚生制度

独身寮・社宅／持ち家支援／予防接種／食事支援／禁煙支援／生活習慣改善支援／健康増進／保険・保障／出産・育児支援／介護支援／病気治療／生活支援／余暇支援／セミナー・資格・自己開発／各種祝金／各種弔慰金／資産形成支援

17種の福利厚生制度の現在の導入率

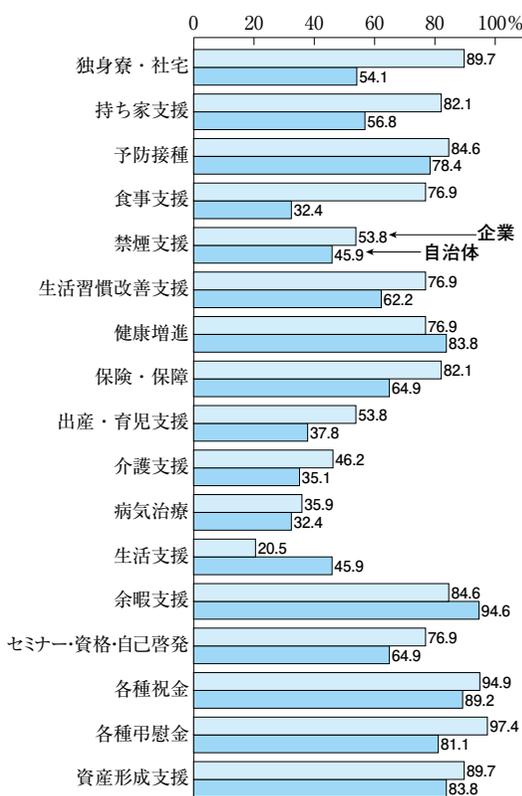
現在、企業および自治体が導入している福利厚生制度から17種を抽出して導入率をみると図表2-1、2-2のとおりだった。

企業の80%以上が導入率していた制度は、各種弔慰金が97.4%でトップ、各種祝金が94.9%でこれに続いた。90%台はこの2制度だった。自治体で90%台だった制度は、余暇支援の94.6%のみだった。企業で80%台の導入率だった制度は、独身寮・社宅、資産形成支援がともに89.7%だった。ほかに予防接種、余暇支援84.6%、持ち家支援、保険・保障82.1%、70%台だった制度は食事支援、生活習慣改善支援、健康増進、セミナー・資格・自己啓発76.9%だった。

自治体では、80%台だった制度は各種祝金の89.2%、健康増進、資産形成支援はともに83.8%、各種弔慰金の81.1%だった。

導入率が低かった制度は、企業では病気治療の35.9%、生活支援の20.5%だった。自治体では食事支援の32.4%、出産・育児支援の37.8%、介護支援の35.1%、病気治療の32.4%だった。

図表2-1 企業および自治体が現在導入している福利厚生制度



図表2-2

現在導入している福利厚生制度

(%)

区 分	全体	企業		自治体	労働組合
		製造業	非製造業		
独身寮・社宅	75.0	89.7	100.0	54.1	100.0
持ち家支援	70.2	82.1	90.9	56.8	75.0
予防接種	83.3	84.6	77.3	78.4	100.0
食事支援	59.5	76.9	90.9	32.4	100.0
禁煙支援	53.6	53.8	63.6	45.9	87.5
生活習慣改善支援	70.2	76.9	81.8	62.2	75.0
健康増進	79.8	76.9	86.4	83.8	75.0
保険・保障	75.0	82.1	77.3	64.9	87.5
出産・育児支援	48.8	53.8	63.6	37.8	75.0
介護支援	44.0	46.2	54.5	35.1	75.0
病気治療	34.5	35.9	45.5	32.4	37.5
生活支援	33.3	20.5	27.3	45.9	37.5
余暇支援	88.1	84.6	90.9	94.6	75.0
セミナー・資格・自己啓発	71.4	76.9	72.7	64.9	75.0
各種祝金	91.7	94.9	95.5	89.2	87.5
各種弔慰金	90.5	97.4	95.5	81.1	100.0
資産形成支援	86.9	89.7	90.9	83.8	87.5

過去5年以内に拡充した制度

過去5年以内に拡充した制度の割合は図表2-3のとおりだった。いずれの回答率も低かったが、10%台だった制度は、予防接種の13.1%、独身寮・社宅の10.7%だった。このほか、禁煙支援、健康増進が9%台を示した。

企業では、独身寮・社宅が23.2%、禁煙支援が20.5%、健康増進が17.9%だった。自治体では、予防接種が16.2%だった。

非正規にも適用する制度の割合

非正規従業員にも適用する制度の適用率をみると図表2-4のとおりだった。いずれも適用率は低率だった。20%台を示したのは、健康増進の22.6%、余暇支援の20.2%のみだった。

企業では、予防接種、食事支援がともに28.2%でやや高かった。

自治体では健康増進が24.3%、余暇支援が18.9%だった。

図表2-3

過去5年以内に拡充した福利厚生制度

(%)

区 分	全体	企業		自治体	労働組合
		製造業	非製造業		
独身寮・社宅	10.7	23.1	27.3	0.0	0.0
持ち家支援	2.4	5.1	0.0	0.0	0.0
予防接種	13.1	12.8	13.6	16.2	0.0
食事支援	2.4	5.1	9.1	0.0	0.0
禁煙支援	9.5	20.5	18.2	0.0	0.0
生活習慣改善支援	7.1	15.4	13.6	0.0	0.0
健康増進	9.5	17.9	22.7	2.7	0.0
保険・保障	4.8	10.3	13.6	0.0	0.0
出産・育児支援	3.6	5.1	9.1	2.7	0.0
介護支援	4.8	7.7	9.1	2.7	0.0
病気治療	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
生活支援	3.6	7.7	13.6	0.0	0.0
余暇支援	6.0	12.8	13.6	0.0	0.0
セミナー・資格・自己啓発	6.0	12.8	18.2	0.0	0.0
各種祝金	2.4	5.1	0.0	0.0	0.0
各種弔慰金	2.4	5.1	0.0	0.0	0.0
資産形成支援	4.8	5.1	0.0	5.4	0.0

図表2-4

非正規従業員も対象としている福利厚生制度

(%)

区 分	全体	企業		自治体	労働組合
		製造業	非製造業		
独身寮・社宅	7.1	15.4	18.2	0.0	0.0
持ち家支援	7.1	15.4	13.6	0.0	0.0
予防接種	15.5	28.2	18.2	5.4	0.0
食事支援	19.0	28.2	31.8	13.5	0.0
禁煙支援	11.9	20.5	22.7	5.4	0.0
生活習慣改善支援	15.5	20.5	18.2	13.5	0.0
健康増進	22.6	23.1	22.7	24.3	12.5
保険・保障	9.5	10.3	4.5	10.8	0.0
出産・育児支援	8.3	12.8	9.1	5.4	0.0
介護支援	7.1	10.3	4.5	5.4	0.0
病気治療	1.2	2.6	0.0	0.0	0.0
生活支援	3.6	2.6	4.5	5.4	0.0
余暇支援	20.2	23.1	27.3	18.9	12.5
セミナー・資格・自己啓発	14.3	20.5	22.7	10.8	0.0
各種祝金	8.3	12.8	9.1	5.4	0.0
各種弔慰金	9.5	20.5	13.6	2.7	0.0
資産形成支援	9.5	12.8	9.1	8.1	0.0

制度の現在、新設・拡充、非正規適用

現在実施している福利厚生制度の全体像を、制度別に、現在、過去5年間の新設・拡充、非正規への適用率からみると、次のようになった。

独身寮・社宅 図表2-5のとおり、全体では導入率は75.0%だった。企業では89.7%，自治体は54.1%だった。

新設・拡充は企業が23.1%だった。非正規適用も企業は15.4%だった。

持ち家支援 図表2-6のとおり、全体では導入率は70.2%だったが、全体では新設・拡充は2.4%にとどまった。非正規適用は7.1%だった。

予防接種 図表2-7のとおり、全体では導入率

図表2-5 寮・社宅（社有・借上による寮・社宅の提供や住宅手当・家賃補助などの金銭的補助を行なっている）（%）

区 分	現在導入している	過去5年間に新設・拡充した	
		非正規従業員にも適用している	
全体	75.0	10.7	7.1
企業	89.7	23.1	15.4
製造業	100.0	27.3	18.2
非製造業	76.5	17.6	11.8
自治体	54.1	0.0	0.0
労働組合	100.0	0.0	0.0
999人以下	60.0	0.0	0.0
1,000～2,999人	65.0	10.0	5.0
3,000～4,999人	86.7	13.3	13.3
5,000人以上	81.8	15.2	9.1
不明	66.7	0.0	0.0

図表2-6 持ち家支援（住宅財形・住宅社内預金・金融機関提携ローン・住宅情報提供など）（%）

区 分	現在導入している	過去5年間に新設・拡充した	
		非正規従業員にも適用している	
全体	70.2	2.4	7.1
企業	82.1	5.1	15.4
製造業	90.9	0.0	13.6
非製造業	70.6	11.8	17.6
自治体	56.8	0.0	0.0
労働組合	75.0	0.0	0.0
999人以下	40.0	0.0	10.0
1,000～2,999人	60.0	0.0	5.0
3,000～4,999人	80.0	6.7	6.7
5,000人以上	84.8	3.0	9.1
不明	50.0	0.0	0.0

図表2-7 予防接種（インフルエンザ等の集団接種の実施、または個人負担の接種費用補助など）（%）

区 分	現在導入している	過去5年間に新設・拡充した	
		非正規従業員にも適用している	
全体	83.3	13.1	15.5
企業	84.6	12.8	28.2
製造業	77.3	13.6	18.2
非製造業	94.1	11.8	41.2
自治体	78.4	16.2	5.4
労働組合	100.0	0.0	0.0
999人以下	100.0	30.0	30.0
1,000～2,999人	75.0	5.0	5.0
3,000～4,999人	73.3	6.7	20.0
5,000人以上	84.8	18.2	15.2
不明	100.0	0.0	16.7

図表2-8 食事支援（社員食堂や食事手当等の支給）（%）

区 分	現在導入している	過去5年間に新設・拡充した	
		非正規従業員にも適用している	
全体	59.5	2.4	19.0
企業	76.9	5.1	28.2
製造業	90.9	9.1	31.8
非製造業	58.8	0.0	23.5
自治体	32.4	0.0	13.5
労働組合	100.0	0.0	0.0
999人以下	40.0	0.0	10.0
1,000～2,999人	50.0	0.0	5.0
3,000～4,999人	60.0	0.0	20.0
5,000人以上	72.7	6.1	30.3
不明	50.0	0.0	16.7

図表2-9 禁煙支援（禁煙外来の受診費用補助、禁煙プログラムの提供など）（%）

区 分	現在導入している	過去5年間に新設・拡充した	
		非正規従業員にも適用している	
全体	53.6	9.5	11.9
企業	53.0	20.5	20.5
製造業	63.6	18.2	22.7
非製造業	41.2	23.5	17.6
自治体	45.9	0.0	5.4
労働組合	87.5	0.0	0.0
999人以下	30.0	0.0	10.0
1,000～2,999人	50.0	5.0	5.0
3,000～4,999人	60.0	6.7	13.3
5,000人以上	66.7	18.2	18.2
不明	16.7	0.0	0.0

は83.3%の高率だった。

全体では新設・拡充も13.1%を示した。非正規適用は企業では28.2%だった。

食事支援 図表2-8のとおり、全体では導入率は59.5%、製造業では90.9%にのぼった。

新設・拡充は、製造業で9.1%を示した。非正規適用は企業では28.2%だった。

禁煙支援 禁煙外来費用補助などの禁煙支援は図表2-9のとおり、全体では導入率は53.6%だった。

新設・拡充は企業で20.5%だった。非正規適用は企業で20.5%だった。

生活習慣改善支援 セミナー・e-ラーニングの生活習慣改善支援は図表2-10のとおり、全体で

図表2-10 生活習慣改善支援（生活習慣病改善セミナーやe-ラーニングの提供、保健指導、情報提供の実施）（%）

区 分	現在導入している	過去5年間に新設・拡充した	
		非正規従業員にも適用している	非正規従業員にも適用している
全体	70.2	7.1	15.5
企業	76.9	15.4	20.5
製造業	81.8	13.6	18.0
非製造業	70.6	17.6	23.5
自治体	62.2	0.0	13.5
労働組合	75.0	0.0	0.0
999人以下	70.0	0.0	20.0
1,000～2,999人	60.0	5.0	5.0
3,000～4,999人	73.3	13.3	20.0
5,000人以上	75.8	9.1	18.2
不明	66.7	0.0	16.7

図表2-11 健康増進（運動・体操教室等の社内開催、社外のスポーツ関連・フィットネス施設の利用補助など）（%）

区 分	現在導入している	過去5年間に新設・拡充した	
		非正規従業員にも適用している	非正規従業員にも適用している
全体	79.8	9.5	22.6
企業	76.9	17.9	23.1
製造業	86.4	22.7	22.7
非製造業	64.7	11.8	23.5
自治体	83.8	2.7	24.3
労働組合	75.0	0.0	12.5
999人以下	60.0	10.0	30.0
1,000～2,999人	70.0	10.0	20.0
3,000～4,999人	93.3	13.3	26.7
5,000人以上	87.9	9.1	21.2
不明	66.7	0.0	16.7

は導入率は70.2%だった。

新設・拡充は企業では15.4%を示した。非正規適用は企業で20.5%を示した。

健康増進 運動増進は図表2-11のとおりだった。全体では導入率は全体で79.8%にのぼった。企業は76.9%、自治体は83.8%だった。規模3,000人以上では90%前後だった。

新設・拡充は企業で17.9%、製造業では22.7%を示した。非正規適用は全体で22.6%だった。企業では23.1%、自治体では24.3%だった。

保険・保障 図表2-12のとおり、死亡・就業不能時の保険や労災付加給付・医療保険の提供の保険・保障の導入率は全体で75.0%、企業で82.1%、自治体で64.9%だった。3,000人以上では90%

図表2-12 保険・保障（死亡・就業不能時の保険や労災付加給付・医療保険の提供や保険料補助など）（%）

区 分	現在導入している	過去5年間に新設・拡充した	
		非正規従業員にも適用している	非正規従業員にも適用している
全体	75.0	4.8	9.5
企業	82.1	10.3	10.3
製造業	77.3	13.6	4.5
非製造業	88.2	5.9	17.6
自治体	64.9	0.0	10.8
労働組合	87.5	0.0	0.0
999人以下	30.0	0.0	10.0
1,000～2,999人	75.0	5.0	5.0
3,000～4,999人	93.3	13.3	13.3
5,000人以上	84.8	3.0	12.1
不明	50.0	0.0	0.0

図表2-13 出産・育児支援（事業所内託児所の設置、外部施設の利用料補助、シッター・育児用品の費用補助）（%）

区 分	現在導入している	過去5年間に新設・拡充した	
		非正規従業員にも適用している	非正規従業員にも適用している
全体	48.8	3.6	8.3
企業	53.8	5.1	12.8
製造業	63.6	9.1	9.1
非製造業	41.2	0.0	17.6
自治体	37.8	2.7	5.4
労働組合	75.0	0.0	0.0
999人以下	20.0	0.0	10.0
1,000～2,999人	40.0	0.0	0.0
3,000～4,999人	46.7	0.0	6.7
5,000人以上	69.7	9.1	15.2
不明	16.7	0.0	0.0

前後の高率だった。

新設・拡充は企業では10.3%だった。非正規適用は、全体では9.5%，企業は10.3%，自治体は10.8%だった。

出産・育児支援 事業所内託児所の設置，外部施設の利用料補助，シッター・育児用品の費用補助である出産・育児支援の導入率は図表2-13のとおり，全体では48.8%，企業では53.8%，自治体では37.8%だった。

新設・拡充は，製造業では9.1%を示した。非正規適用は非製造業では17.6%だった。

介護支援 介護用品の購入・介護費用の介護情報の提供，介護相談等の介護支援の導入率は図表2-14のとおり，全体では44.0%，企業では46.2%，自治体では35.1%だった。規模別をみると，

図表2-14 介護支援（介護用品の購入・介護費用の利用補助，介護情報提供，介護相談など） (%)

区 分	現在導入している	過去5年間に新設・拡充した	
		非正規従業員にも適用している	
全体	44.0	4.8	7.1
企業	46.2	7.7	10.3
製造業	54.5	9.1	4.5
非製造業	35.3	5.9	17.6
自治体	35.1	2.7	5.4
労働組合	75.0	0.0	0.0
999人以下	30.0	0.0	10.0
1,000～2,999人	35.0	0.0	0.0
3,000～4,999人	46.7	0.0	6.7
5,000人以上	57.6	12.1	12.1
不明	16.7	0.0	0.0

図表2-15 病気治療（私傷病の治療費に関する費用補助など） (%)

区 分	現在導入している	過去5年間に新設・拡充した	
		非正規従業員にも適用している	
全体	34.5	0.0	1.2
企業	35.9	0.0	2.6
製造業	45.5	0.0	0.0
非製造業	23.5	0.0	5.9
自治体	32.4	0.0	0.0
労働組合	37.5	0.0	0.0
999人以下	20.0	0.0	0.0
1,000～2,999人	45.0	0.0	0.0
3,000～4,999人	46.7	0.0	6.7
5,000人以上	30.3	0.0	0.0
不明	16.7	0.0	0.0

5,000人以上では57.6%にのぼった。

新設・拡充は企業では7.7%だったが，自治体では2.7%にとどまった。非正規適用は全体で7.1%，企業では10.3%だった。

病気治療 私傷病の治療費補助など病気治療の導入率は図表2-15のとおりだった。導入率は全体では34.5%，企業では35.9%，自治体では32.4%だった。

新設・拡充は皆無だった。非正規適用も全体では1.2%にとどまった。

生活支援 図表2-16のとおり，購買・相談窓口サービス・商品等を購入した際の費用補助である生活支援の導入率は図表2-16のとおり，全体では33.3%だった。企業は20.5%だったが，自治

図表2-16 生活支援（購買・相談窓口サービス・商品等を購入した際の費用補助） (%)

区 分	現在導入している	過去5年間に新設・拡充した	
		非正規従業員にも適用している	
全体	33.3	3.6	3.6
企業	20.5	7.7	2.6
製造業	27.3	13.6	4.5
非製造業	11.8	0.0	0.0
自治体	45.9	0.0	5.4
労働組合	37.5	0.0	0.0
999人以下	30.0	10.0	0.0
1,000～2,999人	20.0	0.0	0.0
3,000～4,999人	53.3	0.0	6.7
5,000人以上	39.4	6.1	3.0
不明	0.0	0.0	0.0

図表2-17 余暇支援（従業員のレジャー・旅行，社内レク・イベント，クラブ活動などを支援している） (%)

区 分	現在導入している	過去5年間に新設・拡充した	
		非正規従業員にも適用している	
全体	88.1	6.0	20.2
企業	84.6	12.8	23.1
製造業	90.9	13.6	27.3
非製造業	76.5	11.8	17.6
自治体	94.6	0.0	18.9
労働組合	75.0	0.0	12.5
999人以下	90.0	0.0	30.0
1,000～2,999人	85.0	5.0	15.0
3,000～4,999人	100.0	6.7	20.0
5,000人以上	87.9	9.1	21.2
不明	66.7	0.0	16.7

体では45.9%にのぼった。

新設・拡充は全体では3.6%にとどまった。非正規適用も全体で3.6%の少数だった。

余暇支援 レジャー・旅行、社内レク・イベント、クラブ活動などの余暇支援の導入率は図表2-17のとおり、全体では88.1%の高率だった。企業では84.6%、自治体では94.6%の高率だった。規模別でもおおむね高率を示した。

新設・拡充は企業では12.8%だったが、自治体では皆無だった。非正規適用は企業で23.1%、自治体では18.9%だった。

セミナー・資格・自己啓発 外部セミナーの受講、資格取得に関連した費用の補助であるセミナー・資格・自己啓発の導入率は図表2-18のとおり

図表2-18 セミナー・資格・自己啓発（外部セミナーの受講、資格取得に関連した費用の補助）（%）

区 分	現在導入している	過去5年間に新設・拡充した	
		過去5年間に新設・拡充した	非正規従業員にも適用している
全体	71.4	6.0	14.3
企業	76.9	12.8	20.5
製造業	72.7	18.2	22.7
非製造業	82.4	5.9	17.6
自治体	64.9	0.0	10.8
労働組合	75.0	0.0	0.0
999人以下	0.0	0.0	10.0
1,000～2,999人	65.0	10.0	5.0
3,000～4,999人	86.7	6.7	20.0
5,000人以上	72.7	6.1	18.2
不明	16.7	0.0	16.7

図表2-19 各種祝金（結婚・出産・子女進学など祝金支給）（%）

区 分	現在導入している	過去5年間に新設・拡充した	
		過去5年間に新設・拡充した	非正規従業員にも適用している
全体	91.7	2.4	8.3
企業	94.9	5.1	12.8
製造業	95.5	0.0	9.1
非製造業	94.1	11.8	17.6
自治体	89.2	0.0	5.4
労働組合	87.5	0.0	0.0
999人以下	90.0	0.0	20.0
1,000～2,999人	90.0	0.0	0.0
3,000～4,999人	93.3	6.7	6.7
5,000人以上	93.9	3.0	9.1
不明	83.3	0.0	16.7

り、全体では71.4%を示した。企業は76.9%、自治体では64.9%だった。

新設・拡充は全体では6.0%だったが、製造業では18.2%を示したものの、非製造業は5.0%にとどまった。非正規適用は企業では20.5%だったが、自治体は10.8%だった。

各種祝金 結婚・出産・子女進学などの祝金支給である各種祝金の導入率は図表2-19のとおり、全体では91.7%の高率だった。企業では94.9%、自治体でも89.2%にのぼった。規模別をみるといずれも90%以上の高率だった。

新設・拡充は全体では2.4%にとどまった。非正規適用は企業で12.8%、自治体で5.4%だった。

各種弔慰金 死亡見舞金・災害見舞金などの支給である各種弔慰金の導入率は図表2-20のとおり

図表2-20 各種弔慰金（死亡見舞金・災害見舞金など支給）（%）

区 分	現在導入している	過去5年間に新設・拡充した	
		過去5年間に新設・拡充した	非正規従業員にも適用している
全体	90.5	2.4	9.5
企業	97.4	5.1	20.5
製造業	95.5	0.0	13.6
非製造業	100.0	11.8	23.5
自治体	81.1	0.0	2.7
労働組合	100.0	0.0	0.0
999人以下	90.0	0.0	20.0
1,000～2,999人	90.0	0.0	0.0
3,000～4,999人	86.7	6.7	6.7
5,000人以上	97.0	3.0	15.2
不明	66.7	0.0	0.0

図表2-21 資産形成支援制度（財形・社内預金・ライフプランセミナーの開催など）（%）

区 分	現在導入している	過去5年間に新設・拡充した	
		過去5年間に新設・拡充した	非正規従業員にも適用している
全体	86.9	4.8	9.5
企業	89.7	5.1	12.8
製造業	90.9	0.0	9.1
非製造業	88.2	11.8	17.6
自治体	83.8	5.4	8.1
労働組合	87.5	0.0	0.0
999人以下	70.0	10.0	10.0
1,000～2,999人	90.0	5.0	5.0
3,000～4,999人	93.3	6.7	6.7
5,000人以上	93.9	3.0	12.1
不明	50.0	0.0	16.7

図表2-22

現在重視している福利厚生領域（上位3つ）

(%)

区分	全体	企業	製造業	非製造業	自治体	労働組合	999人以下	1,000～2,999人	3,000～4,999人	5,000人以上	不明
独身寮・社宅	16.7	33.3	40.9	23.5	2.7	0.0	20.0	10.0	13.3	21.2	16.7
持ち家支援	1.2	2.6	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0
予防接種	11.9	15.4	9.1	23.5	10.8	0.0	40.0	10.0	6.7	3.0	33.3
食事支援	6.0	12.8	18.2	5.9	0.0	0.0	0.0	5.0	0.0	9.1	16.7
禁煙支援	8.3	12.8	22.7	0.0	5.4	0.0	10.0	0.0	13.3	12.1	0.0
生活習慣改善支援	19.0	25.6	18.2	35.3	16.2	0.0	50.0	10.0	26.7	9.1	33.3
健康増進	16.7	17.9	18.2	17.6	18.9	0.0	40.0	20.0	13.3	9.1	16.7
保険・保障	9.5	15.4	22.7	5.9	5.4	0.0	10.0	15.0	6.7	6.1	16.7
出産・育児支援	16.7	30.8	36.4	23.5	5.4	0.0	10.0	30.0	13.3	12.1	16.7
介護支援	8.3	17.9	22.7	11.8	0.0	0.0	10.0	5.0	6.7	12.1	0.0
病気治療	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
生活支援	1.2	2.6	4.5	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0
余暇支援	8.3	7.7	4.5	11.8	10.8	0.0	0.0	10.0	13.3	6.1	16.7
セミナー・資格・自己啓発	4.8	10.3	4.5	17.6	0.0	0.0	10.0	0.0	13.3	3.0	0.0
各種祝金	4.8	0.0	0.0	0.0	10.8	0.0	0.0	10.0	0.0	3.0	16.7
各種弔慰金	2.4	0.0	0.0	0.0	5.4	0.0	0.0	5.0	0.0	3.0	0.0
資産形成支援	10.7	10.3	9.1	11.8	13.5	0.0	20.0	10.0	20.0	6.1	0.0

り、全体では90.5%の高率だった。企業では97.4%、自治体でも81.1%を示した。規模別ではいずれも90%前後を占めた。

新設・拡充は、全体では2.4%にとどまった。各種弔慰金は一定の水準に達しているときみなされているようだ。非正規適用は企業では20.5%だったが、自治体では2.7%だった。

資産形成支援制度 財形・社内預金・ライフプランセミナーの開催などである資産形成支援制度の導入率は図表2-21のとおり、全体では86.9%の高率だった。企業では89.7%、自治体でも83.8%を示した。規模別では、1,000人以上で90%台だった。

新設・拡充は全体では4.8%にとどまったが、非製造業では11.8%だった。資産形成支援制度の水準も一定のレベルにあるときみなされている。非正規適用は全体では9.5%だった。

現在重視している福利厚生の制度

現在重視している福利厚生制度を上位3つで回答してもらった結果は図表2-22、2-23のようになった。

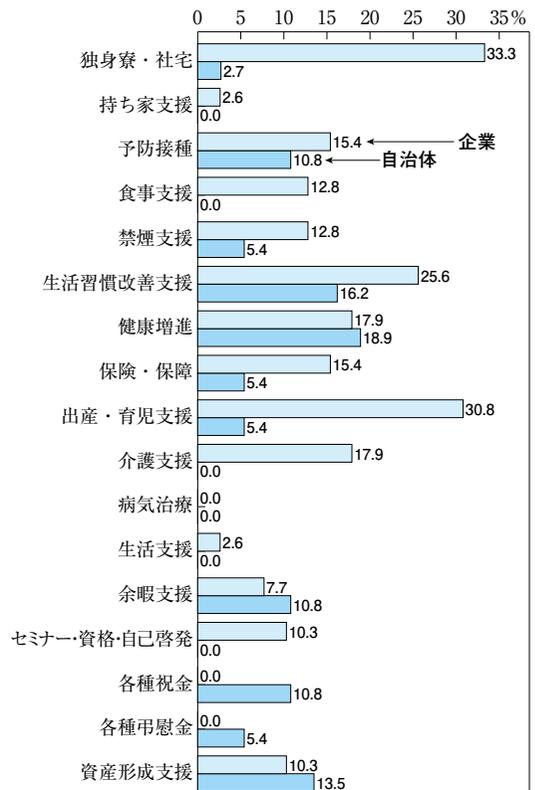
企業では、独身寮・社宅が33.3%でトップを占めた。次いで、出産・育児支援が30.8%、生活習慣改善支援が25.6%、健康増進と介護支援がともに17.9%の順だった。企業では以上の5割台が重視されていた。

企業がゼロ回答だった制度は、病気治療、各種祝金、各種弔慰金の3制度だった。

このほか、持ち家支援（2.6%）、生活支援（2.6%）も低率だった。

自治体では、健康増進が18.9%でトップ、次いで、生活習慣改善支援が16.2%、資産形成支援が13.5%、予防接種、余暇支援、各種祝金が10.8%の同率で並んだ。自治体では以上の6制度が重視

図表2-23 企業および自治体が現在重視する福利厚生領域（上位3つ）



されていた。

自治体がゼロ回答だった制度は、持ち家支援、食事支援、介護支援、病気治療、生活支援、セミナー・資格・自己啓発の6制度だった。

このほか、独身寮・社宅（2.7%）、禁煙支援、保健・保障、出産・育児支援、各種祝金もともに5.4%にとどまった。

企業、自治体がともに重視していた制度は、生活習慣改善支援、健康増進だった。予防接種、余暇支援、資産形成支援は、重視度は低かったが、企業と自治体の回答割合は接近していた。

今後拡充を考えている福利厚生制度

今後拡充を考えている福利厚生度への回答率は図表2-24のとおり、全体では低率にとどまった

が、その中でも、介護支援は10.7%を示した。

企業では、出産・育児支援と介護支援がともに20.5%を示した。生活習慣改善支援は15.7%で3位だった。自治体では、健康増進、出産・育児、介護がそれぞれ8.1%を示した。

今後縮小を考えている福利厚生制度

今後縮小を考えている福利厚生度は図表2-25のとおりだった。回答率は全体を通じてごく僅かだった。

前掲図表2-24でも制度の拡充を考えている割合はごく僅かだったことに加えて、制度の縮小を考えている割合もごく少なかった。これからみると、福利厚生制度の先行きは、現状維持が大勢を占めたといえる。

図表2-24

今後拡充を考えている福利厚生の領域

(%)

区 分	全体	企業	製造業	非製造業	自治体	労働組合	999人 以下	1,000~ 2,999人	3,000~ 4,999人	5,000人 以上	不明
独身寮・社宅	4.8	10.3	4.5	17.6	0.0	0.0	0.0	5.0	0.0	6.1	16.7
持ち家支援	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
予防接種	4.8	7.7	4.5	11.8	2.7	0.0	20.0	0.0	6.7	3.0	0.0
食事支援	3.6	7.7	9.1	5.9	0.0	0.0	0.0	5.0	0.0	6.1	0.0
禁煙支援	3.6	7.7	9.1	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0
生活習慣改善支援	7.1	12.8	9.1	17.6	2.7	0.0	20.0	0.0	13.3	6.1	0.0
健康増進	10.7	15.4	9.1	23.5	8.1	0.0	10.0	10.0	13.3	9.1	16.7
保険・保障	2.4	5.1	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	3.0	0.0
出産・育児支援	10.7	20.5	22.7	17.6	2.7	0.0	10.0	15.0	13.3	6.1	16.7
介護支援	10.7	20.5	22.7	17.6	2.7	0.0	20.0	15.0	6.7	6.1	16.7
病気治療	4.8	7.7	4.5	11.8	2.7	0.0	10.0	0.0	6.7	3.0	16.7
生活支援	4.8	7.7	9.1	5.9	2.7	0.0	10.0	5.0	6.7	3.0	0.0
余暇支援	8.3	10.3	0.0	23.5	8.1	0.0	0.0	5.0	13.3	6.1	33.3
セミナー・資格・自己啓発	7.1	7.7	4.5	11.8	8.1	0.0	10.0	5.0	13.3	3.0	16.7
各種祝金	1.2	2.6	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0
各種弔慰金	1.2	2.6	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0
資産形成支援	6.0	7.7	9.1	5.9	5.4	0.0	0.0	5.0	6.7	3.0	33.3

図表2-25

今後縮小を考えている福利厚生の領域

(%)

区 分	全体	企業	製造業	非製造業	自治体	労働組合	999人 以下	1,000~ 2,999人	3,000~ 4,999人	5,000人 以上	不明
独身寮・社宅	3.6	0.0	0.0	0.0	5.4	12.5	0.0	0.0	13.3	3.0	0.0
持ち家支援	3.6	0.0	0.0	0.0	2.7	25.0	0.0	0.0	6.7	6.1	0.0
予防接種	1.2	0.0	0.0	0.0	2.7	0.0	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0
食事支援	1.2	0.0	0.0	0.0	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0	0.0
禁煙支援	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
生活習慣改善支援	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
健康増進	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
保険・保障	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
出産・育児支援	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
介護支援	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
病気治療	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
生活支援	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
余暇支援	3.6	5.1	0.0	11.8	2.7	0.0	0.0	5.0	13.3	0.0	0.0
セミナー・資格・自己啓発	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
各種祝金	3.6	0.0	0.0	0.0	8.1	0.0	0.0	5.0	13.3	0.0	0.0
各種弔慰金	3.6	0.0	0.0	0.0	8.1	0.0	0.0	5.0	13.3	0.0	0.0
資産形成支援	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3 就活で福利厚生への関心は高まっているか

就活において福利厚生への関心は高まっていると思うか／採用力強化を目的とした福利厚生の見直しを過去5年以内に行なったか

就活で福利厚生への関心は高まっているか

就活において福利厚生への関心は高まっていると思うかに対する回答は図表3-1のとおりだった。

そう思うは全体では40.2%だった。企業では63.2%に達した。特に製造業では71.4%を示し、福利厚生への就活学生の関心の高さが目立った。非製造業でも52.9%を記録した。自治体では16.2%にとどまった。労働組合では42.9%が関心の高さを感じていた。

団体規模別では、5,000人以上で50.0%を示し、大規模団体ほど就活学生が福利厚生に関心が高いことを指摘していた。

ややそう思うとした回答も目立った。全体では36.6%で、そう思うとした回答を合わせると76.8%にのぼった。なかでも、企業では、そう思うとややそう思うの合計は92.1%の高率を示した。自治体でも、ややそう思うが43.2%みられた。労働組合では、そう思うとややそう思うを合計すると85.8%に達した。

そうは思わないは全体では7.3%にとどまったが、労働組合では14.3%とやや目立った。まったくそうは思わないは皆無だった。

どちらともいえないは、全体では15.9%だった。企業には少数だったが、自治体では32.4%の高率だった。

採用力強化に向け福利厚生を見直したか

採用力強化を目的に福利厚生の見直しを過去5年以内に行なったかをみると図表3-2のとおり、全体では、行なったが17.7%だった。企業では37.8%にのぼった。特に製造業では50.0%に達した。自治体では見直しを行なった割合は皆無だった。

団体規模別では、行なったのは3,000～4,999人を除き20%台だった。

採用力強化を目的とした福利厚生の見直しを行なわなかったは、全体では82.3%だった。

将来にわたり労働力不足は続くと思込まれている。高齢者、女性の積極採用は当然のことであり、定年の延長、再雇用の拡大などの施策も広く実行に移されている。

働く側でも、高齢になってからの就労は不可欠になっている。特に、公的年金の将来性が不透明になり、所得代替率の50%台への低下、長期的には50%割れという最悪の事態も懸念される。年金生活者の経済状態は、すでに毎月の赤字発生は常態化している。不足分は、自衛的に就労による所得で賄う以外にない。

そうした高齢者の状況と同時に、企業側では、優良な人材を確保し、さらに定着を図ることに最大の力点を置く動きが目立つようになっている。自治体では、今のところ、採用力強化に強い意欲

図表3-1 就活において学生の福利厚生への関心は高まっていると思うか

(%)

区 分	そう思う	ややそう思う	そうは思わない	まったく思わない	どちらともいえない
全体	40.2	36.6	7.3	0.0	15.9
企業	63.2	28.9	5.3	0.0	2.6
製造業	71.4	19.0	9.5	0.0	0.0
非製造業	52.9	41.2	0.0	0.0	5.9
自治体	16.2	43.2	8.1	0.0	32.4
労働組合	42.9	42.9	14.3	0.0	0.0
999人以下	30.0	60.0	0.0	0.0	10.0
1,000～2,999人	35.0	50.0	5.0	0.0	10.0
3,000～4,999人	26.7	33.3	13.3	0.0	26.7
5,000人以上	50.0	25.0	6.3	0.0	18.8
不明	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0

を示していないようだが、労働力不足は、自治体にも不可避免的に波及すると思われる。

自由記入欄にみる採用力強化への対応策

就活において学生の福利厚生への関心の高まりおよび採用力強化を目的とした福利厚生の見直しにどのような対応をしたかを自由記入欄から抽出すると図表3-3のようになった。

非正規従業員に福利厚生の対象を拡大したという回答があった。非正規従業員に福利厚生の対象を拡大する方向は、働き方改革に関連して正社員との適正な範囲の処遇を同一労働同一賃金の観点から見直すべきことが、厚労省のガイドライン、最近の裁判例でも取り上げられている。

独身寮・社宅の改築、入寮条件の緩和と寮費の値下げ、独身アパートの新設、独身寮の立て直し・新設、社宅・独身寮の建て替えなど、住宅の現物給与による支援策が目立った。住宅提供による経済的利益への関心は高いとされている。

パート募集の強化を目的に時給単価を引き上げるとともにWLBを考慮して時間単位の年休付与を導入した団体もみられた。時間単位の年休付与はほかの団体にもみられた。

年次有給休暇では、入社日に10日を付与する団体もあった。年休は0.5年を経過し、その間に80%以上の労働日数があったときに10日を付与すると法定されているが、この団体では入社初日に10日を付与している。

新たな有給休暇を制度化した団体もみられた。

コミュニケーションスペースを創設した団体もあった。独身寮の新設、改築なども若手社員のコミュニケーションづくりを期待した施策でもあると思われる。

働きながら安心して子育てできる環境づくりに向け企業内保育施設を新設した団体もった。企業内保育施設は、全国的な保育施設不足を背景に需要が高まっている。仮に数値上は需給がバランスしたとしても、団体特有の事情から、労働日、休日、労働時間が一般と異なることもあり、独自の保育施設の必要性は高いと思われる。

新卒向けに手当を新設した団体もあった。

内定者向けに福利厚生倶楽部を契約した団体もあった。内定者の引き留め策は様々で、各団体では工夫を凝らしているが、アウトソーサーとの契

図表3-2 採用力強化を目的とした福利厚生の見直しを過去5年以内に行なったか (%)

区分	行なった	行っていない
全体	17.7	82.3
企業	37.8	62.2
製造業	50.0	50.0
非製造業	23.5	76.5
自治体	0.0	100.0
労働組合	0.0	100.0
999人以下	20.0	80.0
1,000～2,999人	25.0	75.0
3,000～4,999人	7.1	92.9
5,000人以上	20.0	80.0
不明	0.0	100.0

図表3-3 採用力強化を目的とした福利厚生の見直しを過去5年以内に行なったかへの自由記入欄 (%)

A	非正規従業員に対象拡大した
B	主に本社勤務が対象の独身寮と社宅を改築した
C	独身寮の入寮条件緩和と料費の見直し（値下げ）
D	・パート募集の強化として時給単価の引き上げを実施 ・WLBを考慮し、パートタイマーに時間単位年休を導入
E	独身アパートを新設
F	新卒学生への訴求効果を期待してIRの寮を準備
G	コミュニケーションスペースの創設
H	独身寮を立て直した・増設した
I	年次有給休暇を入社日に10日付与
J	・新卒学生への訴求を目的に独身寮（男女）を新設 ・働きながら安心して子育てできる環境づくりに向け企業内託児所を新設
K	・新卒への手当を支給した ・新たな有休制度を新設した
L	内定者向けの福利厚生倶楽部を契約
M	中途採用ドライバーの訴求を目的として、社宅・独身寮を建て替えた
N	・時間単位で有休をとれるようになった ・テレワークを充実させた

約で、レジャーをはじめとする施設の割引利用サービスを提供することで、若者の期待に応えるのが目的だと思われる。

テレワークを充実させた団体もあった。テレワークは、職場以外での就業が可能になることで、WLBにも活用できるとされている。

このように、団体では、人手不足を背景に、就活学生への魅力の付与、採用力強化を目指して多様で、ユニークな施策を採用している。

4 残業手当減少への対策を講じているか

働き方改革に伴う残業手当減少を緩和する対策を講じているか／残業手当減少への対策の取り組み状況

残業手当減少を緩和する対策を講じているか

働き方改革法では、残業時間が規制され、大企業では本年4月に既に実施、中小企業では明年4月から実施される。所定内労働時間は1日8時間、週40時間だが、やむを得ず残業させる場合の残業時間の上限は、月45時間、年360時間までとされている。事実上青天井だった残業時間が規制されると、従来に比べ、労働者側は残業代収入が減り、企業側では残業代の負担が軽減される。

総務省の「労働力調査」、厚労省の「毎月勤労統計」から正規の雇用者が一切残業をしなければ、18年の本誌推計で残業代は年間で2兆1,532億円の減少になる。

一挙に残業手当を全廃するのは難しく、緩和策を採用していた団体は図表4-1のとおり、全体では7.3%、企業では13.2%だった。現在検討しているは、全体で18.3%、企業では28.9%だった。

残業代減少への対策の取り組み状況

残業代減少への対策の取り組み状況は図表4-2のとおり、基本給などに反映している（する予定）は、全体では28.6%、企業では18.8%だった。

子育て関連手当の増額や賞与に反映している（する予定）が、全体では23.8%だった。

教育訓練・自己啓発・カフェテリアプランなどで還元している（する予定）は、全体では23.8%だった。企業では25.0%だった。

図表4-1

働き方改革に伴う残業手当減少を緩和する対策を講じているか

(%)

区 分	対策を講じている	現在検討している	対策は必要ない	わからない
全体	7.3	18.3	36.6	37.8
企業	13.2	28.9	31.6	26.3
製造業	14.3	33.3	28.6	23.8
非製造業	11.8	23.5	35.3	29.4
自治体	0.0	2.7	43.2	54.1
労働組合	14.3	42.9	28.6	14.3
999人以下	10.0	30.0	40.0	20.0
1,000～2,999人	15.0	25.0	15.0	45.0
3,000～4,999人	0.0	0.0	60.0	40.0
5,000人以上	3.1	18.8	37.5	40.6
不明	20.0	20.0	40.0	20.0

図表4-2

残業手当減少への対策の取り組み状況

(%)

区 分	基本給など給与額に反映している（する予定）	子育て関連手当の増額や賞与に反映している（する予定）	教育訓練・自己啓発・カフェテリアプランなどで還元している（する予定）	その他
全体	28.6	23.8	23.8	28.6
企業	18.8	18.8	25.0	37.5
製造業	10.0	20.0	30.0	30.0
非製造業	33.3	16.7	16.7	50.0
自治体	0.0	0.0	100.0	0.0
労働組合	75.0	50.0	0.0	0.0
999人以下	25.0	50.0	0.0	25.0
1,000～2,999人	37.5	0.0	37.5	25.0
3,000～4,999人	0.0	1.0	2.0	3.0
5,000人以上	28.6	42.9	14.3	28.6
不明	0.0	0.0	50.0	50.0

注 「対策を講じている」+「現在検討している」=100

5 女性活躍推進支援に福利厚生を活用しているか

女性活躍推進支援に福利厚生を活用しているか／女性活躍推進支援に活用している福利厚生／女性活躍推進支援に福利厚生を活用していない理由

女性活躍推進支援に福利厚生を活用しているか

総務省の「労働力調査」によると、女性の労働力人口は、70年の5,153万人が90年には6,384万人に増え、その後も、00年6,766万人、10年6,632万人、18年6,830万人に増加した、女性の社会進出はさらに浸透するとみられている。年齢5歳階級で見ると、24歳以下では減少しており、15～19歳は70年の301万人が18年には116万人に、20～24歳も同期間中に807万人が468万人に減った。代わって増加したのは、50歳以上で、特に60～64歳は70年の222万人が18年には539万人に、65歳以上は、70年の231万人が90年には360万人に、00年には493万人に、10年には585万人に、18年には875万人に急増した。65歳以上のうち、70歳以上も70年の95万人が18年には425万人に増加した。

こうした中で、女性活躍推進支援の焦点は分散し、子育て期の30～40歳代、子が学齢期の50歳代、高齢期の60歳以上の各世代で支援の内容が異なっている。一律に女性活躍推進支援といっても、団体の年齢層の偏りで異なったものになる。

図表5-1から女性活躍推進支援のために福利厚生を活用しているかをみると、活用しているは全体では37.3%を示した。企業では44.7%にのぼり、なかでも製造業では52.4%の高率だった。自治体では21.6%にとどまった。労働組合は75.0%と極めて高く、企業側が実施する福利厚生あるいは労

組独自の福祉対策の中で女性活躍推進支援を図る取り組みがなされていると思われる。

活用していないは、全体では43.4%だった。企業では34.2%で、活用しているを下回ったが、自治体では59.5%を占め、活用が進んでいないことをうかがわせた。

団体規模別では、大規模ほど活用しているが高率だった。

女性活躍推進支援で活用している福利厚生

女性活躍推進支援のために活用している福利厚生にはどのようなものがあるかをみると図表5-2のとおりだった。

最も多かった項目は、子育て関連手当、若年者扶養手当など費用面での補助だった。全体では51.5%が回答した。企業では47.4%、自治体では62.5%、労働組合でも50.0%を占めた。

子育てには多額の費用が掛かる。また、子育て期の30～40歳代の女性労働力人口は、18年で1,521万人おり、女性労働力人口全体の22.3%を占めている。

女性労働力人口全体からみると、子育て期の女性の割合は飛び抜けて高率ではないが、それでも5人に1人以上が何らかの形で子育てに関わっていると思われる。

女性活躍推進支援に事業所内保育施設を設置しているとする割合は、全体では27.3%だった。企

図表5-1 女性活躍推進支援のために福利厚生を活用しているか

(%)

区 分	活用している	今後活用する	活用していない	わからない
全体	37.3	2.4	43.4	16.9
企業	44.7	5.3	34.2	15.8
製造業	52.4	9.5	28.6	9.5
非製造業	35.3	0.0	41.2	23.5
自治体	21.6	0.0	59.5	18.9
労働組合	75.0	0.0	12.5	12.5
999人以下	10.0	0.0	90.0	0.0
1,000～2,999人	30.0	10.0	45.0	15.0
3,000～4,999人	33.3	0.0	40.0	26.7
5,000人以上	51.5	0.0	30.3	18.2
不明	40.0	0.0	40.0	20.0

図表5-2

女性活躍推進支援に活用している福利厚生

(%)

区 分	家事代行など生活を支援する施策	子育て関連手当、若年者扶養手当など費用面での補助	事業所内保育施設の設置	その他
全体	24.2	51.5	27.3	30.3
企業	21.1	47.4	26.3	31.6
製造業	23.1	38.5	30.8	38.5
非製造業	16.7	66.7	33.3	16.7
自治体	37.5	62.5	12.5	25.0
労働組合	16.7	50.0	33.3	33.3
999人以下	100.0	200.0	0.0	0.0
1,000～2,999人	25.0	50.0	12.5	37.5
3,000～4,999人	0.0	60.0	0.0	40.0
5,000人以上	23.5	47.1	47.1	23.5
不明	50.0	0.0	0.0	50.0

注 「活用している」+「今後活用する」=100

業では26.3%、非製造業では33.3%を示した。自治体では12.5%だった。

事業所内保育施設の状況を厚労省調べからみると、施設数は17年度で1,786カ所、うち、院内保育施設が466施設だった。かつては、院内保育施設が全体の半数を占めていたが、17年度には26.1%までに低下、代わってその他の施設が73.9%を占めるまでになった。施設数は17年度での増加が著しく、前年度に比べると一挙に790カ所も増加した。

入所児童数は、院内保育施設を除くと17年度は2.7万人になった。1施設当たりの入所児童数は20.7人だった。

事業所内保育施設では、団体の就業サイクルに合わせた運営がなされる場合が多いため、一般の保育施設が休園しているときでも開園するケースがあり、保護者と就業時間を考慮した運営がなされる。ただし、事業所内保育施設には多大な運営経費が必要で、団体側の負担が大きいという課題がある。経営を外部に委託するケースも増えているが、その場合には保育料が割高になることも少なくない。

女性活躍推進支援に福利厚生を活用していると回答した団体のうち「その他」と回答した割合は、全体では30.3%、企業では31.6%みられた。女性活用に役立つ福利厚生施策には多様な対応があることをうかがわせる結果だった。

支援に福利厚生を活用していない理由

女性活躍推進支援に福利厚生を活用していない

図表5-3 女性活躍推進支援に福利厚生を活用していない理由

(%)

区 分	保育所の整備や助成など国の取り組みが先であるべき	時間管理や休暇制度など人事制度の整備が先であるべき	その他
全体	11.1	63.9	11.1
企業	15.4	69.2	7.7
製造業	0.0	83.3	0.0
非製造業	28.6	57.1	14.3
自治体	9.1	59.1	13.6
労働組合	0.0	100.0	0.0
999人以下	0.0	88.9	0.0
1,000～2,999人	11.1	55.6	22.2
3,000～4,999人	16.7	50.0	0.0
5,000人以上	20.0	50.0	20.0
不明	0.0	100.0	0.0

注 「活用していない」=100

理由は図表5-3のとおりだった。

目だったのは、時間管理や休職制度など人事制度の整備が先であるべきだとするもので、全体では63.9%を占めた。こうした考え方を取る割合は、企業では69.2%、自治体では59.1%、労働組合では100%だった。

女性活躍推進支援には、福利厚生の役割が大きいものの、それよりも女性全体にかかる時間管理や休暇制度の整備などに優先して取り組むべきだとする意見だと思われる。

このほか、保育施設の整備や助成などに対する国の取り組みが先であるべきだとする意見は、全体では11.1%だった。企業では15.4%、なかでも非製造業では28.6%を示した。これは、まず、福利厚生で対応するという選択肢に懸念を呈した意見だと思われる。

6 非正規への福利厚生の実用を実施しているか

非正規従業員への福利厚生適用について、既存の福利厚生制度の見直しまたは新たな制度の導入を実施しているか

非正規の職員・従業員は大幅に増加

非正規の職員・従業員数を総務省の「労働力調査」でみると、18年は2,120万人となり、02年に比べると669万人も増えた。

この間に正規の職員・従業員数は対照的に13万人の減少を記録した。

非正規の職員・従業員の構成は多様で、一口に非正規といっても単純ではない。こうしたこともあって、非正規の職員・従業員への福利厚生の実用には課題が多い。

18年時点の非正規の職員・従業員の人数と構成は次のようになっている。

パート1,035万人（非正規の職員・従業員に占める割合は48.8%）、アルバイト455万人（同21.5%）、労働者派遣事業所の派遣社員136万人（同6.4%）、契約社員294万人（同13.9%）、嘱託120万人（同5.7%）、その他80万人（同3.8%）だった。

非正規への福利厚生制度の適用状況

非正規従業員への福利厚生適用について、既存の福利厚生制度の見直しまたは新たな制度の導入を実施しているかは図表6のとおりだった。

見直し、新たな制度の導入を実施していたのは、全体では8.5%にとどまった。企業では13.2%だった。非製造業はやや高率で17.6%を示した。非製造業では、非正規従業員の占める割合が高いため

だと思われる。

現在検討しているは、全体では36.6%をみせた。自治体では、実施したは5.6%にとどまったが、検討しているは41.7%にのぼった。

非正規従業員と正規従業員との待遇格差に正当な理由がないとみなされたときは是正が求められるほか、金銭を伴う格差はもちろんさかのぼって損害額を支払う必要が発生する場合もあるとされ、団体にとっては、格差是正に細心の留意が求められる。

現在検討しているとした割合が全体で36.6%を占めた背景にはこうした事情がある。

実施したと現在検討中を合計してみると、全体では45.1%、企業では47.4%、製造業では57.1%、非製造業では35.2%、自治体では47.3%だった。

見直し、新たな制度の導入を実施する予定はないとした割合は、全体では32.9%だった。企業では23.7%、自治体では41.7%だった。

このようにみえてくると、非正規従業員への福利厚生適用について、既存の福利厚生制度の見直しまたは新たな制度の導入を実施するかについては、団体によって対応に差がみられた。現在検討しているという団体があった一方で、実施する予定はない、わからないも決して少なくなかった。対応策の策定には、人事労務部門だけでなく、他の上級部門との調整も必要になると考えられ、慎重な検討がしばらくは続くものと思われる。

図表6 非正規従業員への福利厚生適用について、既存の福利厚生制度の見直し、または新たな制度の導入を実施しているか (%)

区 分	実施した	現在検討している	実施する予定はない	わからない
全体	8.5	36.6	32.9	22.0
企業	13.2	34.2	23.7	28.9
製造業	9.5	47.6	19.0	23.8
非製造業	17.6	17.6	29.4	35.3
自治体	5.6	41.7	41.7	11.1
労働組合	0.0	25.0	37.5	37.5
999人以下	10.0	20.0	20.0	50.0
1,000~2,999人	5.0	40.0	35.0	20.0
3,000~4,999人	0.0	50.0	35.7	14.3
5,000人以上	12.1	36.4	36.4	15.2
不明	20.0	20.0	20.0	40.0

7 福利厚生課題で解決が求められている領域

福利厚生課題（上位3つ）

全体ではトップは受益者の偏在

課題のうち、全体で最も重視されていた領域は図表7のとおり、受益者が一部に偏在しているとするもので39.3%を占めた。次いで、事務負担が大きい36.9%、個別制度の従業員への認知の33.3%が続いた。

なお、課題は特にはない2.4%にとどまり、程度の違いはあるだろうが、何らかの課題を抱えていた。

企業でも受益者の偏在が1位タイに

企業では、受益者が一部層に偏在しているが35.9%で1位だった。また、事務負担が大きいも同率の35.9%で1位タイを示した。3位は、現行制度が現在のニーズに対応できていない、福利厚生費（法定外福利費）の削減がともに28.2%を示した。

製造業では、現行制度が現在のニーズに対応できていないがトップで40.9%だった。次いで、受益者が一部層に偏在しているが36.4%、福利厚生費（法定外福利費）の削減が31.8%が続いた。非製造業では、事務負担が大きい47.1%でトップ、ついで福利厚生業務のアウトソーシング化が41.2

%、受益者が一部層に偏在しているが35.3%の順だった。

自治体では、事務負担が大きい、受益者が一部層に偏在しているがともに43.2%で1位を占めた。個別制度の従業員への認知が35.1%で3位だった。

労働組合では、個別制度の従業員への認知が62.5%で飛び抜けて上位を占めた。受益者が一部層に偏在しているが37.5%が続いた。

このようにみえてくると、各団体が、福利厚生課題として挙げた領域はほとんど数項目に集約されることが分かる。

なかでも、受益者が一部層に偏在している、事務負担が大きい、個別制度の従業員への認知を課題として挙げる団体が目立った。これらの領域は、かねてより課題として繰り返し指摘されてきたものだが、未だ取り上げられているところをみると、福利厚生に特有の事情ではないかとも思われる。

事務負担の軽減、受益の偏在の解消策としては、近年は、アウトソーシングによる対応、カフェテリアプランの導入によるポイント配分が有効だとされている。

しかし、個別制度の従業員への認知をいかに進めるかについては、決定的な対応策は見い出せていない状況にある。

図表7

福利厚生全般の課題（上位3つ）

(%)

区 分	全体	企業		自治体	労働組合
		製造業	非製造業		
福利厚生費（法定外福利費）の削減	27.4	28.2	31.8	23.5	25.0
事務負担が大きい	36.9	35.9	27.3	47.1	12.5
個別制度の従業員への認知	33.3	25.6	22.7	29.4	62.5
福利厚生水準のグループ内格差の是正	9.5	12.8	9.1	17.6	25.0
福利厚生の非正規と正規の均衡	17.9	17.9	22.7	11.8	12.5
海外勤務者の公平な扱い	3.6	5.1	4.5	5.9	12.5
福利厚生業務のアウトソーシング化	22.6	25.6	13.6	41.2	12.5
受益者が一部層に偏在している	39.3	35.9	36.4	35.3	37.5
社宅・食堂等のハコモノからの脱却	4.8	5.1	4.5	5.9	0.0
効果測定・エビデンスの作成が難しい	20.2	17.9	9.1	29.4	12.5
従業員が福利厚生よりも賃金を求める	4.8	5.1	4.5	5.9	25.0
現行制度が現在のニーズに対応できていない	17.9	28.2	40.9	11.8	0.0
課題は特にはない	2.4	5.1	0.0	11.8	0.0
その他	6.0	10.3	9.1	11.8	0.0

8 自由記入欄にみる福利厚生への取り組み

働き方改革に伴う残業削減・残業手当の減少等への対応／女性活躍推進支援のために活用している福利厚生／非正規従業員の福利厚生適用についての取り組み／高年齢者対策／外国人対策／障害者対策／病気治療対策／LGBT

自由記入欄に回答があった意見をみると次のとおりだった。

残業削減など 職場ごとの割り当てで時間外賃金を支給、福利厚生サービスの抜本見直しを予定しているなど。

女性活躍推進支援 育児休暇を有給化、女性寮を建設、保育施設の整備、子どもの小・中学校入学時にランドセル、カバンを贈与、子の養育・介護者には年齢に関わらず年間150時間を超えて就労させない、育児休業中の職員に子と一緒に参加できる講座を開催しているなど。

非正規従業員への福利厚生適用 制度対象者の拡大、えらべる倶楽部への加入が可能、互助会入会を検討、時間単位年休を適用、忌引き休暇の適用、食事手補助・手当を支給、持ち家取得支援の強化を検討、退職金制度を導入、子ども手当の支給、慶弔金の適用拡大、契約社員への社内預金拡充、健診対象者の適用拡大・ストレスチェック事業を実施または検討しているなど。

高年齢者対策 がん検診の実施、介護サポートを実施、OB会への金銭的・物理的支援、完全退職者に特約保養所に利用提供、人間ドックの助成、

現役時代と差がない福利厚生を提供など。

外国人対策 会社教育資料の翻訳、ムスリムへの対応（食事・祈祷・休憩時間）、担当を決めて

図表8-1

働き方改革に伴う残業削減・残業手当の減少等への対応
<ul style="list-style-type: none"> 健康関連施策の検討 職場ごとの割り当てで時間制で時間外賃金を支給している 生産性に応じた業績評価への見直し 福利厚生サービスの抜本見直しを予定
女性活躍推進支援のために活用している福利厚生
<ul style="list-style-type: none"> 育児休暇を有給化 セミナーを開催 育児支援サービス（ベネフィット・ワン）の導入 女性の社有寮建設 育児短時間勤務を小学3年まで拡充 研修の実施 保育所の整備や助成など国の取り組みが先 時間管理や休暇制度など人事制度の整備が先 育児休職・短時間制度の活用促進 託児所利用支援 一部の事業所に保育園を併設 社員の子どもが小・中学校入学時にはランドセルやかばんを贈与している 女性社員は子の養育・介護を行う者で申し出があったものはその年齢に限らず法定就業外労働の制限ができる（1年に150時間を超えて労働させない） 就労継続支援の一環として育児休業中の職員に対し、子どもと一緒に参加できる講座を開催し、子育てや職場復帰後の仕事への不安等について情報交換の場を提供している

図表8-2

非正規従業員の福利厚生適用についての取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> 制度対象者の拡大 えらべる倶楽部に加入可能 異なるサービスレベルで互助会入会を検討 時間単位年休制度の導入 契約期間の延長（半年更新→1年更新） 特別休（忌引）の導入 食事補助対象者の拡大（非正規の対象範囲） 地域手当・食事手当などの適用 非正規従業員に共済会入会を認め、福利厚生の均衡 非正規従業員についても共済会入会を検討している 持ち家取得促進の強化を検討中 食事手当を非正規従業員にも 退職金制度の導入 保養所の利用 互助会への任意加入制度を実施予定 会計年度任用職員への適用について今後検討する予定 正規職員と同様の内容とした 互助会に加入できるように調整中 会計年度任用職員制度移行に伴う非正規職員の互助会への加入を検討している 会計年度任用職員の採用を控え、福利厚生全般の見直しを検討している 	<ul style="list-style-type: none"> 会計年度任用職員制度への意向に伴い、フルタイム会計年度任用職員は共済・互助会に加入予定 非正規職員の互助会加入を予定している 子供手当の支給 非正規従業員の組織化（組合員化）を実施し、福利厚生制度を受けられるようにした 福利厚生アウトソーシングサービスの導入を検討 慶弔金の支給対象範囲を非正規従業員にも拡大する 契約社員への社内預金拡充 正規従業員との格差について精査している 非正規社員でも「共済会費」納入者には正規と同等のサービスを提供 非正規・非会員でも施設利用は容認している 正規と同一になるように 互助会への加入を検討している 健康診断の受診対象範囲拡大を検討中 職員互助会加入を一定の条件を満たす場合認める方向で進行中 会計年度任用職員の厚生会加入を検討している 地方公務員法の改正に伴う給付水準や休暇制度の法整備を進めている 所定の勤務時間を超える場合、定期健康診断やストレスチェック事業を受けられるようになった 来年度からの非正規従業員の一部制度加入に向け検討中

社宅等の手配をしながら生活全般を支援しているなど。

障害者対策 障害者職業生活相談員の配置，ユニバーサルデザインの導入，施設のバリアフリー化，障害見舞金の実施，ケースバイケースで通勤用マイカーの駐車スペースを貸与，毎年法定雇用率以上に雇用確保ができるよう職場体験，入職式を実施，視覚障害者向けにUDトーク，視覚障害者向け大型スクリーンの配備，専用相談窓口を常設しているなど。

病気治療者対策 多様な働き方を提供するための時短制度，団体保険の採用，差額ベッド補助を実施，長欠になっても3年間雇用・基本給を支給してその後傷病手当金へ，高額治療費の補助，治

療のための短時間勤務を検討，賃金・一時金の最低保証率を設定など。

LGBT対策 ユニバーサルデザインの導入（誰でもトイレ），D&I推定による相談窓口の設置，PRIDE指標に基づいてLGBT当事者が働きやすい職が環境づくり，同性婚を認める，同性パートナーおよびその子と同居する場合への社宅貸与，トランスジェンダーなどの職員が独身寮を希望しない場合に代用社宅を貸与，結婚・出産・入学祝金の支給，パートナーシップ証明書を取得した場合の慶弔休暇の付与，同性のパートナーの子にも育児休職等を実施，相談窓口の設置・セミナーの開催，本人が申請する性別での健康診断受診を実施しているなど。

図表8-3

高齢者対策	病気治療者対策
<ul style="list-style-type: none"> ・多様な働き方の提供・がん検診 ・従業員と同様 ・ユニバーサルデザインの導入 ・ライフプランセミナーの実施 ・介護見舞金や介護休暇制度により高齢者本人と家族に対して介護のサポートを実施 ・社友会（OB会）への金銭的・物理的支援 ・完全退職後も特約保養所の利用を認める ・現時点では特段なく，今後の課題 ・仕事の内容・働き方は面談で確認 ・人間ドックの助成 ・介護にかかる費用について補助額を2倍にしている ・50歳・58歳向けキャリア研修，同研修を対象としたキャリアアウンセリングならびにPCスキル講座を提供 ・現役時代と差がない福利厚生を提供している 	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な働き方の提供・時短制度 ・私傷病による休職制度 ・従業員と同様 ・有利な団体保険・傷病見舞金を実施 ・差額ベッド補助を実施 ・時短制度の導入 ・長欠病欠になっても3年間雇用，基本給支給を続け，その後傷病手当金へ移行する ・現時点では特段なく，今後の課題 ・復職支援を人事部と総務部の健康管理センターの担当・産業医を交えて実施 ・傷病見舞金 ・高額治療費の補助 ・会員が連続した5日以上入院をしたとき，1日につき1,000円を入院医療費補助金として給付 ・治療のための短時間勤務制度を検討中 ・賃金および一時金について最低保証率を設定 ・傷病と業務両立に対する支援拡充のため任意による産業医面接実施 ・傷病見舞金
外国人対策	LGBT対策
<ul style="list-style-type: none"> ・会社教育資料の外国語訳 ・従業員と同様 ・ユニバーサルデザインの導入・ムスリム対応（食事・祈祷） ・イスラム教徒への対応（休憩時間・礼拝） ・狭義の外国人労働者について福利厚生提供の実績がない ・現時点では特段なく，今後の課題 ・担当を決め，社宅等の手配をしながら生活全般の支援をしながら進めている 	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニバーサルデザインの導入（だれでもトイレ） ・D&I推進による相談窓口の設置 ・男女の区別のないトイレ（多目的トイレ，医務室の採尿室）利用の便宜を図る ・現時点では特段なく，今後の課題 ・外部セミナー等に参加し知識構築と個々のケースに応じて対応 ・PRIDE指標に基づいてLGBT当事者が働きやすい職場環境づくりを進めている ・結婚で同性婚を認める ・多目的トイレの設置 ・社宅貸与（同性パートナーおよびその子と同居する者の範囲として認める） ・社宅（トランスジェンダーなどの職員が独身寮への入寮を希望しない場合に代用社宅の利用を認める） ・祝金制度（結婚祝金・出産祝金・入学祝金） ・慶弔休暇（パートナーシップ証明書を取得した場合など） ・育児休職等（規程の子を「同性パートナーの子」と読み替え） ・相談窓口の設置，セミナー ・本人が申請する性別での健康診断受診
障害者対策	
<ul style="list-style-type: none"> ・多様な働き方の提供 ・障害者職業生活相談員配置 ・従業員と同様 ・ユニバーサルデザインの導入 ・施設のバリアフリー化 ・障害見舞金を実施 ・ケースバイケースで通勤自家用車の駐車スペースを貸与するなどの対応 ・現時点では特段なく，今後の課題 ・担当を決め，毎年法定雇用率以上に雇用確保ができるよう職場体験，入職式等を実施 ・多目的トイレの増設，バリアフリーの推進 ・聴覚障害者向けUDトーク ・視覚障害者向け大型スクリーン ・専用相談窓口の常設 	



テルモ株式会社の取り組み

～創業時から脈々と受け継がれる「健康」と「熱誠」～

テルモ株式会社は2015年に健康経営銘柄が始まって以来「健康経営銘柄」に選定され続けている。5年連続で選定された企業はテルモを含め6社のみである。

具体的な取り組みについて、執行役員人事部長・テルモ健保理事長の竹田敬治氏、人事部人事企画チーム課長の山田一成氏、人事部人事企画チーム主任の津田陽子氏に聞いた。

1. 健康経営の背景

テルモ株式会社（以下「テルモ」。社員2万6,474名（連結・2019年9月末日現在））は創業以来、医療機器や医薬品の製造・販売を通じて、「医療を通じて社会に貢献する」を企業理念として活動し、従来から社員の健康を重視してきた。テルモ健康保険組合（以下「健保」）と協力し、社員とその家族の健康を守るために地道な活動を続けている。

13年に健保組合と協議を重ねて健康保険料率を引き上げ、社員の健康づくり、特に疾病の予防施策などを投資ととらえて、各種施策を展開している。

2. 体制

健康経営を推進するため、社長をトップとして子会社も含めた横断的なチームを構成し、健保組合と連携したコラボヘルスを実施している。実務面でのリーダーは人事部長と健保組合の理事長を兼務する竹田氏が陣頭指揮を執る。

さらに統括産業医を中心として、各事業所に所属する産業医・看護師・保健師などの産業保健スタッフが、日々の健康管理にあたっている。

これら組織全体で連携しながら、健康経営推進会議を年に1度開催し、健康経営の全社的な方針、共通の取り決め、現場での好取り組み事例について情報を共有している。

3. 具体的な取り組み

(1) **禁煙の推進** 08年から就業時間内は禁煙だったが、16年4月からはテルモが所有する敷地内における社員の全面禁煙に踏み切った。売店でのタバコ販売をとりやめ、社員の行動変容を促し

ていった。

派遣・請負会社にも協力を要請し、1年後には派遣・請負会社を含めたすべての人の敷地内禁煙が達成された。

禁煙外来の受診費用や禁煙補助剤の購入費用については、2万円を上限に健保組合から補助が行われている。

また、禁煙サポートツールを配布したり、社員の家族が参加できる社内イベントで、禁煙セミナーを実施したりするなど、複数の施策を実施してきた。

その結果、18年度の喫煙率は14年と比較して9ポイント低減することができた。

「ある役員が、禁煙セミナーに参加した役員の孫から禁煙を促す手紙をもらい、禁煙を実現したエピソードがあります。さらに、この役員が事業所を訪問し、自ら禁煙を呼びかけるなど、トップダウンと家族の協力を含めたボトムアップの両軸で、禁煙の取り組みを進めています」（竹田氏）

(2) **メタボ率の低減** 2次検診の受診勧奨・特定保健指導を強化している。

特に営業拠点に対する評価項目のひとつに2次検診の受診率を加え、トップダウンによるアプローチを行っている。

また、ボトムアップによる取り組みの環境も整備している。毎日のウォーキングの歩数をウェブサイト上の画面で入力し、目標を達成できた社員に景品が贈られるキャンペーンを毎年春と秋に実施している。

体組成計や活動量計を用いたレコーディングダイエットにも取り組んでいる。全社員に腕時計型のウェアラブル端末を配布し、歩数、心拍数、消費カロリー、睡眠効率のデータを見える化し、楽しみながら生活改善につながる取り組みを行って

いる。

「20歳代の社員の健康に関する意識が低いことが課題です。このような社員は、現状では問題がなくても、生活習慣病予備軍と言えます。若手社員の健康に関するリテラシーを高め、疾病の手前で食い止める施策を強化していきたいです」(山田氏)

(3) **がんの早期発見と治療** 胃・大腸・上部腹部・肺・PSA・乳房・子宮頸の各がん検診の費用を健保組合が全額補助している。受診の利便性を上げるため、法定健診と同時に受診できるようにしており、業務時間内で受診することも可能としている。

(4) **ウィメンズヘルス** 近年、テルモの女性社員数が増えており、女性特有の健康管理にも力を入れている。

乳がん、子宮頸がん検診受診の啓発のためのセミナーを開催している。乳がんの検診については、マンモグラフィと比較して検査時の負荷が小さいMRIドックの検査費用の補助を25歳以上の社員に2年ごとに行っている。

子宮頸がんについては、予防ワクチンの費用補助を行うなど、ウィメンズヘルスについて会社全体で取り組んでいる。

「女性社員の増加にともなって、女性のキャリアと体の不調の問題に取り組む必要も出てきました。男性社員を含めて性別特有の心身の変化を学び、不調と向き合いながらいかに仕事でのパフォーマンスを上げていくか、会社全体で考えています」(津田氏)

(5) **自発的取り組みの奨励** 社内のイントラネット上に健康経営の特設サイトを設け、トップのメッセージや会社としての健康経営に対する姿勢、健康増進にかかわるサポート内容のほか、事業所独自の取り組みや社員が自ら取り組んだ健康法などを紹介し、ボトムアップによる盛り上げを醸成している。

4. がん就労支援

テルモの施策で特徴的なものが、がん就労支援である。

テルモでは、がんの早期発見・早期治療だけではなく、罹患したときに治療しながら働き続けられるよう、17年1月にがん就労支援制度を制定し

女性の健康を考えるセミナーには毎年多くの女性が参加



た。

年次有給休暇のうち2年間使用されずに失効してしまった日数について、がん治療のために1日単位で利用できる。失効年次有給休暇を使い切った場合は、必要日数分の無給休暇が付与される。ただし、体調の悪化につながる無理は就労を避けるために、30日を超えて連日使用することはできない。

さらに、短時間勤務や時差勤務も可能となっている。がん罹患した社員の職場の復帰にあたっては、仕事の内容に対する配慮はもちろんのこと、看護師などの医療職との連携を密にして、社員の体調管理に十分な配慮を行っている。

「無給休暇を取れるようにすることで、有給休暇を使い切っても欠勤せずに休めるようになりました。欠勤ではなく無給休暇になると、翌年の年次有給休暇の付与に影響がありません。この点は、実際に制度を利用した社員から、高い評価を受けています」(竹田氏)

5. 今後の取り組み

竹田氏は、医療を通じて社会に貢献している企業として、常に他社の目標とされるような取り組みを行っていきたくしている。「そのひとつが、健診データを管理・分析し、課題の見える化を強化していくことです。例えば社員の健診データや生活習慣の傾向と、出退勤との相関性などの分析です。課題を見える化したうえで、より効果的な健康経営施策の企画・立案に役立てたいと考えています」。

健康経営について、社内のトップダウンとボトムアップ、そして家族の協力が三位一体となって推進力となっているテルモは、着実に他社の目標となる地盤を固めている。

給与住宅の居住水準，家賃，共益費・管理費

18年の世帯数は，世帯総数で5,400.1万世帯，給与住宅世帯で111.2万世帯だった。独立の台所がある割合は住宅総数で32.0%，給与住宅で43.8%だった。給与住宅の1畳当たり家賃は1,699円だった。入居時期が16～18年9月の共益費・管理費を含めた家賃は1,783円だった。

5 世帯数，世帯員

■給与住宅の世帯数は111.2万世帯

世帯数は図表5-1のとおり，世帯総数では増加，給与住宅世帯では111.2万世帯に減少した。

共同住宅居住世帯の割合は図表5-2のとおり，

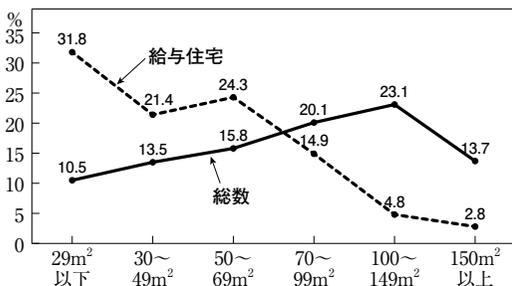
図表5-1 世帯数の推移 (千世帯)

区分	世帯総数		給与住宅世帯	
	総世帯数	主世帯数	総世帯数	主世帯数
2003	47,255	46,863	1,505	1,486
08	49,973	49,598	1,416	1,398
13	52,453	52,102	1,134	1,122
18年	54,001	53,616	1,112	1,100

図表5-2 建て方別の世帯数 (主世帯，世帯数=千世帯，構成比=%)

区分	世帯総数		給与住宅世帯	
	世帯数	構成比	世帯数	構成比
総数	53,616	100.0	1,100	100.0
一戸建	28,759	53.6	89	8.1
長屋建	1,369	2.6	40	3.6
共同住宅	23,353	43.6	964	87.6
その他	136	0.3	7	0.6

図表5-3 延べ面積別の世帯数の分布 (主世帯)



世帯総数では43.6%，給与住宅世帯では87.6%を占めた。

延べ面積100m²以上は図表5-3のとおり，世帯総数で36.8%，給与住宅世帯で7.6%だった。

6階建て以上の共同住宅に居住している世帯割合は図表5-4のとおり，世帯総数で35.4%，給与住宅世帯で24.5%だった。

■35～54歳の割合は雇用者世帯で47.1%

普通世帯の家計を主に支える者の年齢を図表5

図表5-4 階数別の共同住宅の世帯数 (主世帯，世帯数=千世帯，構成比=%)

区分	世帯総数		給与住宅世帯	
	世帯数	構成比	世帯数	構成比
総数	23,353	100.0	964	100.0
1～2階建て	6,237	26.7	213	22.1
3～5	8,849	37.9	515	53.4
6～10	4,832	20.7	166	17.2
11階以上	3,435	14.7	70	7.3

図表5-5 家計を主に支える者の年齢階級別の普通世帯数 (主世帯，世帯数=千世帯，構成比=%)

区分	世帯総数		家計を主に支える者が雇用者である世帯数	
	世帯数	構成比	世帯数	構成比
総数	53,616	100.0	22,861	100.0
25歳未満	1,644	3.1	553	2.4
25～29	1,986	3.7	1,158	5.1
30～34	2,585	4.8	1,641	7.2
35～39	3,042	5.7	2,042	8.9
40～44	3,931	7.3	2,680	11.7
45～49	4,560	8.5	3,107	13.6
50～54	4,397	8.2	2,943	12.9
55～59	4,305	8.0	2,852	12.5
60～64	4,342	8.1	2,446	10.7
65～69	5,395	10.1	1,815	7.9
70～74	4,791	8.9	931	4.1
75～79	3,917	7.3	370	1.6
80～84	2,766	5.2	126	0.6
85歳以上	2,108	3.9	55	0.2
不詳	3,850	7.2	142	0.6

-5でみると、35～54歳の割合は、世帯総数では29.7%だが、給与住宅世帯では47.1%を占めた。

■年収1,000万円以上は給与住宅で10.4%

世帯の年収別の普通世帯の分布は図表5-6、5-7のようになった。1,000万円以上は、世帯総数では6.6%、給与住宅世帯では10.4%だった。

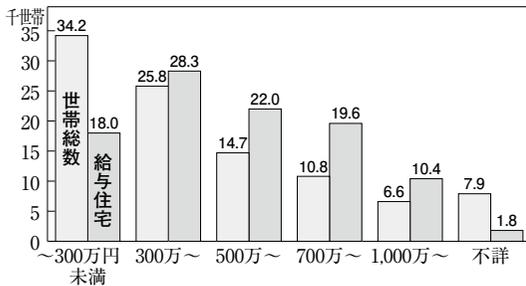
家族類型別に世帯年収1,000万円以上の割合をみると図表5-8のとおり、核家族では、世帯総数

で9.0%だが、給与住宅世帯で16.2%だった。

■家族類型別の延べ面積

家族類型別の給与住宅の延べ面積の分布は図表5-9のとおりで、100㎡以上の割合は、核家族で12.6%だった。単独世帯では、50㎡未満が61.0%だった。

図表5-6 世帯の年間収入階級別の普通世帯数



図表5-7 世帯の年間収入階級別の普通世帯数

(主世帯, 千世帯)

区 分	世帯総数	給与住宅世帯
総数	53,616	1,100
100万円未満	3,152	12
100万～200万円	6,513	42
200万～300万円	8,677	144
300万～400万円	7,643	161
400万～500万円	6,210	150
500万～700万円	7,861	242
700万～1,000万円	5,790	216
1,000万～1,500万円	2,645	90
1,500万～2,000万円	543	13
2,000万円以上	372	11
不詳	4,210	20

図表5-8 家族類型別の世帯の年間収入階級別の普通世帯数

(主世帯, 千世帯)

区 分		総数	300万円未満	300万～500万円	500万～700万円	700万～1,000万円	1,000万円以上	不詳
世帯総数	総数	53,616	18,342	13,853	7,861	5,790	3,559	4,210
	親族のみ世帯	33,094	8,206	9,640	6,440	5,037	3,209	561
	核家族世帯	28,675	7,402	8,472	5,500	4,190	2,590	522
	夫婦のみの世帯	10,861	3,894	3,605	1,472	996	674	220
	夫婦と子どもの世帯	13,516	1,589	3,618	3,460	2,875	1,768	206
	核家族以外の世帯	4,419	804	1,168	940	847	620	40
	非親族を含む世帯	426	138	149	72	39	15	14
	単独世帯	18,597	9,765	3,890	1,279	669	304	2,691
給与住宅世帯	総数	1,100	198	311	242	216	114	20
	親族のみ世帯	450	23	92	137	125	73	1
	核家族世帯	438	22	89	135	122	71	1
	夫婦のみの世帯	141	8	31	43	38	23	
	夫婦と子どもの世帯	274	8	53	87	81	45	
	核家族以外の世帯	11	1	3	2	3	2	
	非親族を含む世帯	9	3	3	1	1	1	0
	単独世帯	634	172	215	103	88	40	16

図表5-9 家族類型別の住宅の延べ面積別の世帯数

(主世帯, 千世帯)

区 分		住宅の延べ面積						
		総数	29㎡以下	30～49㎡	50～69㎡	70～99㎡	100～149㎡	150㎡以上
総数	総数	53,616	5,626	7,236	8,484	10,788	12,382	7,350
給与住宅世帯	総数	1,100	350	235	267	164	53	31
	親族のみの世帯	450	16	74	173	128	38	22
	核家族世帯	438	15	73	170	126	36	19
	夫婦のみの世帯	141	7	30	57	33	9	6
	夫婦と子どもの世帯	274	7	4	105	87	24	11
	核家族以外の世帯	11	1	3	2	3	1	1
	非親族を含む世帯	9	3	3	1	1		
	単独世帯	634	172	215	103	88	33	7

■ 子がいる給与住宅世帯は41.6%

子がいる普通世帯数割合は図表5-10のとおりだった。世帯総数では3,150.9万世帯、58.6%だったが、給与住宅世帯では458万世帯、41.6%だった。世帯総数では、45歳未満の世帯で子のいない世帯が多かったことによる。

世帯主が45歳未満で子がいる世帯の割合は、世帯総数では44.5%だったが、給与住宅世帯では31.1%にとどまった。

■ 子と一緒に世帯は給与住宅で66.6%

子がいる普通世帯の子の居住地との距離をみると図表5-11のとおりだった。

一緒に住んでいる世帯が最も多く、世帯総数で64.7%、給与住宅世帯で66.6%だった。

子の居住地との距離が片道1時間以上の世帯は、世帯総数で13.8%、給与住宅世帯で27.5%だった。給与住宅世帯では、子の居住地と離れている世帯が多かった。

6 世帯員数, 平均年齢

■ 給与住宅の世帯員数は209.6万人

世帯数、世帯員数は図表6-1のとおりだった。

居住世帯のある住宅総数は5,361.6万戸、給与住宅は110.0万戸だった。世帯総数のうち主世帯は、住宅総数と同じ5,361.6万世帯、給与住宅世帯は110.0万世帯だった。

主世帯のうち、1人世帯の割合は、世帯総数では34.7%だったが、給与住宅世帯では57.6%を占めた。給与住宅では、1人世帯の割合が目立った。

世帯員総数は、世帯総数で1億2,399.1万人、給与住宅で209.6万人だった。主世帯の世帯員数は、世帯総数では1億2,334.9万人、給与住宅世帯では208.3万人だった。

主世帯のうち、1人世帯の世帯員数は、世帯総数では1,860万人、給与住宅世帯では63万人だった。1人世帯の割合は世帯総数で15.0%、給与住宅世帯では30.2%を占めた。2人以上の世帯の割合は、世帯総数では84.5%を占めたが、給与住宅世帯では69.1%にとどまった。

図表6-1

区 分		総数	構成比	給与住宅	構成比
住宅総数	住宅数	5,361.6	100.0	1,100	100.0
世帯総数	主世帯	5,361.6	100.0	1,100	100.0
	1人世帯	18,597	34.7	634	57.6
	2人以上の世帯	35,020	65.3	466	42.4
世帯員数	総数	123,991	100.0	2,096	100.0
	主世帯	123,349	99.5	2,083	99.4
	1人世帯	18,597	15.0	634	30.2
	2人以上の世帯	104,752	84.5	1,449	69.1

図表5-10 子がいる普通世帯の割合

(世帯数=千世帯, 構成比=%)

区 分	世帯総数		給与住宅世帯	
	世帯数	構成比	世帯数	構成比
総数	31,510	58.6	458	41.6
45歳未満	5,887	44.5	216	31.1
45~54	5,708	63.4	135	59.8
55~64	5,844	67.4	78	66.4
65~74	7,247	71.0	19	75.8
75歳以上	6,535	74.1	9	81.3

注 構成比は子がない普通世帯を含めた世帯数に占める割合

図表5-11 子がいる普通世帯の子の居住地

(世帯数=千世帯, 構成比=%)

区 分	世帯総数		給与住宅世帯	
	世帯数	構成比	世帯数	構成比
子がいる	31,510	100.0	458	100.0
一緒に住んでいる	20,374	64.7	305	66.6
徒歩5分ほど	1,062	3.4	3	0.7
片道15分未満	1,998	6.3	6	1.3
片道1時間未満	3,716	11.8	17	3.7
片道1時間以上	4,360	13.8	126	27.5

給与住宅では、1人世帯の世帯数が目立って多く、世帯員数でも1人世帯が30.2%を占めた。

給与住宅には、一般に家族のいる世帯が入居していると思われがちだが、統計上は、1人世帯が半数以上を占めていた。

1人世帯の世帯数の割合を11大都市圏とその他地域に分けてみると、11大都市圏は55.6%、その他地域は61.7%だった。その他地域では単身赴任者(1人世帯)の構成比が高いことをうかがわせる。

■ 世帯員数は共同住宅の給与住宅で1.80人

住宅の建て方別の1住宅当たり世帯員数は図表6-2のとおり、共同住宅では、住宅総数が1.83人、給与住宅が1.81人で、ほとんど差がなかった。他の建て方でも、住宅総数と給与住宅との間の差は

小さかった。

1住宅当たり世帯員数を一戸建を基準として比べると共同住宅では住宅総数で67.3%、給与住宅では64.9%だった。共同住宅には、世帯員が少ない世帯が居住していた。

■1世帯当たり世帯員数は35～44歳が最大

普通世帯で家計を主に支える者の年齢階級の1世帯当たり世帯員数は図表6-3、6-4のとおりだった。

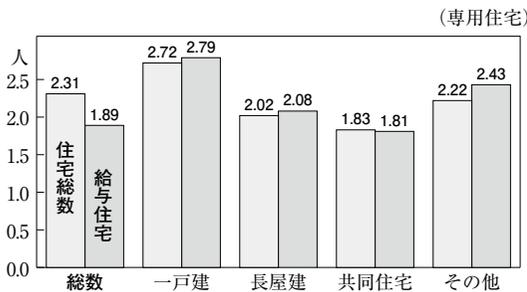
最も世帯員数が多かった年齢階級は、世帯総数では40～44歳の2.96人、給与住宅世帯では35～39歳の2.57人だった。次いで、世帯総数では45～49歳の2.85人、給与住宅世帯では40～44歳の2.47人だった。

最も世帯員が少なかったのは25歳未満で、世帯総数で1.17人、給与住宅世帯で1.09人だった。25～29歳でも、世帯総数は1.65人、給与住宅世帯は1.39人だった。

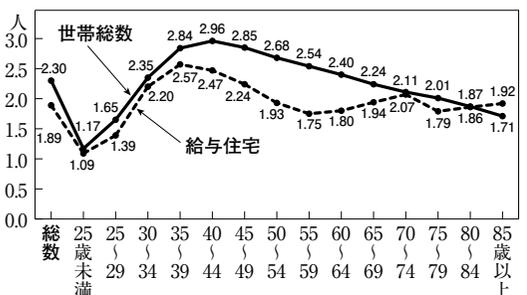
世帯総数では、30歳から79歳まで世帯員は2人台だが、給与住宅世帯では2人台だったのは30歳以上49歳までで、70歳代前半を除き50歳以上では1人台だった。

ここでも、給与住宅世帯では世帯総数に比べ世帯員数が少ない傾向にあった。

図表6-2 建て方別の1住宅当たりの世帯員数



図表6-3 普通世帯の家計を主に支える者の年齢階級の1世帯当たり世帯員数



■給与住宅居住者の平均年齢は39.7歳

普通世帯の世帯主の平均年齢は図表6-5のとおりだった。

世帯総数で57.3歳、給与住宅世帯で39.7歳、両者には大きな差があった。

世帯員数別の世帯主の平均年齢は、給与住宅世帯では、2人世帯を除き、世帯員数が増えるにつれて高くなるが、いずれの世帯員階級でも平均年齢は50歳未満だった。

世帯総数では、世帯員数2人世帯では63.3歳だったが、その他の年齢階級ではいずれも50歳代だった。

世帯総数では、世帯員数2人の世帯の平均年齢が高かった。これは、世帯主が高齢である夫婦のみの入居者が多いことを反映した結果とも考えられる。

図表6-4 家計を主に支える者の普通世帯の年齢別世帯数、1世帯当たり人員

区分	世帯数		1世帯当たり世帯員数	
	世帯総数	給与住宅世帯	世帯総数	給与住宅世帯
	千世帯	千世帯	人	人
総数	53,616	1,100	2.30	1.89
25歳未満	1,644	140	1.17	1.09
25～29	1,986	189	1.65	1.39
30～34	2,585	141	2.35	2.20
35～39	3,042	110	2.84	2.57
40～44	3,931	117	2.96	2.47
45～49	4,560	120	2.85	2.24
50～54	4,397	105	2.68	1.93
55～59	4,305	85	2.54	1.75
60～64	4,342	33	2.40	1.80
65～69	5,395	16	2.24	1.94
70～74	4,791	10	2.11	2.07
75～79	3,917	5	2.01	1.79
80～84	2,766	3	1.87	1.86
85歳以上	2,108	2	1.71	1.92
不詳	3,850	25		

図表6-5 普通世帯の世帯員数別の世帯主の平均年齢

区分	平均年齢(歳)	
	世帯総数	給与住宅世帯
総数	57.3	39.7
1人	55.6	37.1
2	63.3	45.0
3	56.9	41.9
4	50.6	42.3
5	50.9	42.6
6	55.5	45.5
7人以上	58.2	47.9

7 居住水準

■都市型誘導居住水準以上は給与住宅で32.2%

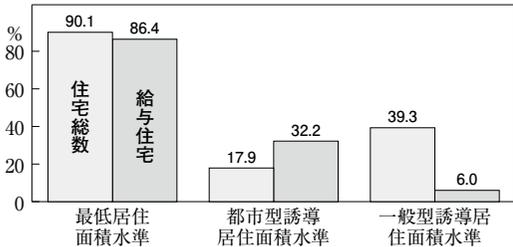
居住水準のクリア状況は図表7-1、7-2のとおりだった。

最低居住水準以上の割合は、住宅総数では90.1%、給与住宅では86.4%であり、大きな差はなかった。

誘導居住水準以上は、都市型では、住宅総数で17.9%だったが、給与住宅は32.2%だった。

一戸建が対象である一般型では、給与住宅は低率だった。

図表7-1 最低居住面積水準・誘導居住面積水準以上の世帯数の割合 (主世帯)



■世帯員別の都市型誘導水準以上の割合

世帯員数別の居住水準は図表7-3のとおりだった。

このうち、世帯員数4人の世帯をみると、最低居住面積以上の割合では、住宅総数と給与住宅との差は小さかった。都市型誘導居住面積以上の割合でも、住宅総数が19.5%、給与住宅が22.0%だった。

■独立の台所ある給与住宅は43.8%

台所の型別の住宅の状況は図表7-4、7-5のと

図表7-2 最低居住面積水準・誘導居住面積水準別世帯数 (主世帯, 世帯数=千世帯, 構成比=%)

区分	住宅総数		給与住宅		
	世帯数	構成比	世帯数	構成比	
総数	53,616	100.0	1,100	100.0	
最低居住面積水準	以上	48,334	90.1	950	86.4
	未満	3,532	6.6	150	13.6
誘導居住面積水準	以上	30,660	57.1	420	38.2
	未満	21,207	39.6	680	61.8
都市型誘導居住面積水準	以上	9,580	17.9	354	32.2
	未満	12,764	23.8	610	55.5
一般型誘導居住面積水準	以上	21,079	39.3	66	6.0
	未満	8,443	15.7	70	6.4

図表7-3 世帯員数別の最低居住面積水準・誘導居住面積水準状況の世帯数 (主世帯, 千世帯)

区分		1人	2人	3人	4人	5人	6人以上	
住宅総数	総数	18,596	15,425	9,365	6,833	2,347	1,049	
	最低居住面積水準	以上	15,210	14,751	8,846	6,379	2,165	985
		未満	2,286	393	330	321	142	61
	誘導居住面積水準	以上	10,057	11,204	5,346	2,752	858	442
		未満	7,438	3,940	3,829	3,948	1,448	604
都市型誘導居住面積水準	以上	5,002	3,059	1,103	366	45	6	
	未満	6,558	2,378	1,909	1,508	357	54	
一般型誘導居住面積水準	以上	5,056	8,145	4,244	2,386	814	436	
	未満	880	1,562	1,921	2,440	1,091	550	
給与住宅	総数	634	164	138	124	34	6	
	最低居住面積水準	以上	521	155	129	112	28	5
		未満	113	9	9	12	6	1
	誘導居住面積水準	以上	229	95	60	30	5	1
		未満	405	69	77	95	29	5
都市型誘導居住面積水準	以上	204	76	49	22	2		
	未満	386	56	64	78	23	3	
一般型誘導居住面積水準	以上	25	19	11	7	3	1	
	未満	29	13	13	17	7	2	

おりだった。

台所は、専用、共用に区分されている。専用台所は、その住宅専用の台所で、主世帯と同居世帯が同じ台所を共同で使用している場合を含むとされている。共用台所は、アパートなどで、他の住宅の世帯と共同で使用している台所をいう。

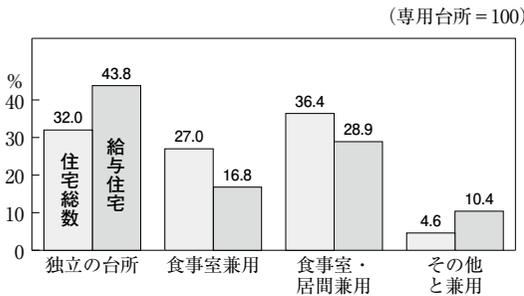
専用台所は、①他の室と間仕切りされている独立の台所（独立の台所）、②台所兼食事室のように台所と食事室が間仕切りされていない台所、例えばダイニング・キッチンなど（食事室兼用）、③台所・食事室・居間が間仕切りされていない台所、例えばリビング・ダイニング・キッチン、リビング・キッチンなど（食事室・居間兼用）、④上記以外の兼用の台所、例えばいわゆる「ワンルームマンション」のように居住室が1室だけの住宅で間仕切りされていない台所など（その他と兼用）に区分される。

台所の型別の住宅の割合は図表7-4のとおり、給与住宅では、独立の台所が最も多く41.8%、次いで、食事室・居間兼用が28.9%、食事室兼用が16.8%の順だった。住宅総数では、食事室・居間兼用が最も多く36.4%、次いで、独立の台所が32.0%、食事室兼用が27.0%の順だった。

■二重サッシありは給与住宅で18.8%

省エネルギー設備等がある住宅の割合は図表7-6、7-7のとおりだった。

図表7-4 台所の型別の専用住宅の割合

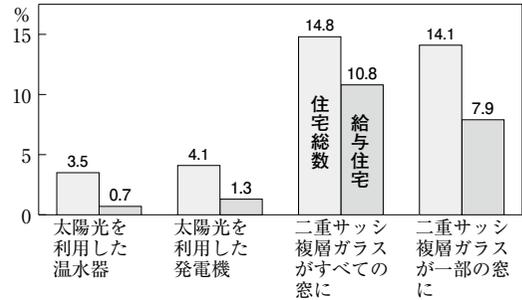


図表7-5 台所の型別の住宅数

区分	総数		給与住宅	
	戸数	構成比	戸数	構成比
住宅総数	52,642	100.0	1,082	100.0
専用台所	50,796	96.5	1,029	95.1
独立の台所	16,244	30.9	451	41.7
食事室兼用	13,701	26.0	173	16.0
食事室・居間兼用	18,532	35.2	298	27.5
その他と兼用	2,320	4.4	107	9.9

給与住宅では、太陽光を利用した温水器ありが0.7%、太陽光を利用した発電機ありも1.3%にとどまった。二重サッシ複層ガラスがすべての窓あるいは一部の窓に設置されているは18.8%だった。建築時期が14年以降に限れば21.8%だった。

図表7-6 省エネルギー設備等がある住宅数の割合



図表7-7 建築時期別の省エネルギー設備等がある住宅数 (専用住宅、住宅数=千戸、構成比=%)

区分	総数	太陽光を利用した温水器	太陽光を利用した発電機	二重サッシ複層ガラスがすべての窓に	二重サッシ複層ガラスが一部の窓に
				構成比	構成比
住宅総数	52,642	1,826	2,156	7,780	7,448
構成比	100.0	3.5	4.1	14.8	14.1
1950年以前	1,290	138	28	42	183
51~70	3,097	179	46	133	417
71~80	7,259	293	103	473	1,010
81~90	8,945	274	163	659	1,177
91~95	5,126	144	140	477	647
96~2000	5,499	151	209	815	802
01~05	4,912	131	240	1,135	824
06~10	5,040	152	342	1,366	811
11~13	2,830	142	372	909	510
14	954	52	136	330	174
15	890	46	119	325	155
16	871	42	106	299	155
17	810	37	90	199	133
18年1~9月	518	26	51	180	83
不詳	4,602	20	11	319	366
給与住宅	1,082	8	14	117	86
構成比	100.0	0.7	1.3	10.8	7.9
1950年以前	4		0		
51~70	32			1	2
71~80	109	1		7	7
81~90	161	1	1	12	12
91~95	138	1	1	11	9
96~2000	140	1	1	12	9
01~05	106	1	1	14	9
06~10	152	1	3	18	12
11~13	82	1	3	12	9
14	26	1	1	4	3
15	26	1	1	6	3
16	26	1	1	6	3
17	26	1	1	7	3
18年1~9月	20			4	2
不詳	33			3	3

8 通勤時間

■ 給与住宅通勤時間中位数で19.3分

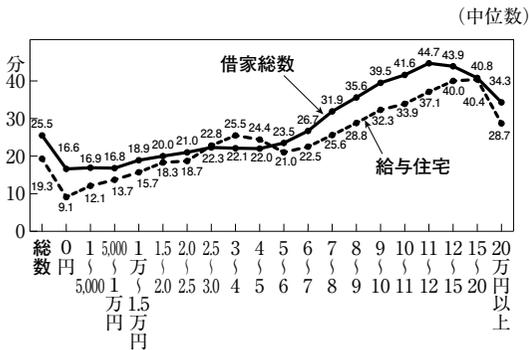
雇用者世帯の家賃・間代別の片道通勤時間の中央値は図表8-1、8-2のとおり、借家総数で25.5分、給与住宅で19.3分だった。

家賃・間代が高いほど通勤時間が長くなる傾向にある。

通勤時間（分）を大都市圏、都市圏、キロ圏別みると次のようになった。

	(持ち家)	(給与住宅)
札幌大都市圏	29.3	20.2
仙台大都市圏	28.1	19.9
関東大都市圏	48.7	37.9
宇都宮都市圏	25.8	13.1

図表8-1 雇用者世帯の家賃・間代別の通勤時間



図表8-2 世帯の家賃別の通勤時間

(分, 中位数)

区分	借家総数	給与住宅
総数	25.5	19.3
0円	16.6	9.1
1～5,000円	16.9	12.1
5,000～1万円	16.8	13.7
1万～1.5万円	18.9	15.7
1.5～2.0万円	20.0	18.3
2.0～2.5万円	21.0	18.7
2.5～3.0万円	22.3	22.8
3.0～4.0万円	22.1	25.5
4.0～5.0万円	22.0	24.4
5.0～6.0万円	23.5	21.0
6.0～7.0万円	26.7	22.5
7.0～8.0万円	31.9	25.6
8.0～9.0万円	35.6	28.8
9.0～10.0万円	39.5	31.9
10.0～11.0万円	41.6	35.6
11.0～12.0万円	44.7	39.5
12.0～15.0万円	43.9	41.6
15.0～20.0万円	40.8	43.9
20.0万円以上	40.8	40.8
不詳	-	-

東京70キロ圏	48.8	37.9
新潟大都市圏	23.3	13.6
静岡・浜松大都市圏	24.8	14.6
中京大都市圏	30.0	20.8
名古屋50キロ圏	30.0	21.0
近畿大都市圏	39.2	24.9
大阪50キロ圏	42.1	28.6
岡山大都市圏	26.5	19.3
広島大都市圏	29.4	19.8
松山都市圏	22.5	18.9
北九州・福岡大都市圏	28.7	24.5
熊本大都市圏	24.1	14.8
鹿児島都市圏	23.4	11.1

■ 14年以降入居世帯の通勤時間

14年以降入居世帯の雇用者世帯の片道通勤時間は図表8-3のとおり、最も世帯数が多かった時間帯は、住宅総数では15～30分、給与住宅では15分未満だった。中位数は、住宅総数では26.8分、給与住宅では18.9分だった。

給与住宅に居住する雇用者世帯の従業上の地位別片道通勤時間の中位数は図表8-4のとおり、雇用者で20.2分、官公庁で17.8分だった。

図表8-3 家計を主に支える者の通勤時間別の雇用者世帯数、通勤時間 (中位数)

(主世帯, 世帯数=千世帯, 構成比=%)

区分	借家総数		給与住宅	
	世帯数	構成比	世帯数	構成比
総数	6,700	100.0	594	100.0
自宅・住込み	60	0.9	16	2.7
15分未満	1,681	25.1	239	40.0
15～30分	2,038	30.4	157	26.3
30～45分	1,119	16.7	73	12.2
45～1時間	927	13.8	62	10.4
1～1時間30分	678	10.1	40	6.7
1時間30～2時間	143	2.1	5	0.8
2時間以上	41	0.6	1	0.2
不詳	13	0.2	1	0.2
中位数 (分)	26.8	-	18.9	-

注 14年以降に入居した世帯

図表8-4 従業上の地位別の家計を主に支える者が雇用者である普通世帯の通勤時間 (中位数)

(雇用者世帯, 分)

区分	世帯総数	給与住宅世帯
総数	28.1	19.3
雇用者	29.6	20.2
官公庁	27.6	17.8
派遣社員	30.6	17.2
パート・バイト・その他	22.9	11.0

9 家賃・間代、共益費

■ 給与住宅の家賃・間代は1戸3万7,532円

借家の専用住宅の居住室の畳数別の1戸当たり家賃・間代は図表9-1のとおりだった。

家賃・間代0円を含む集計では、借家総数が5万5,695円、給与住宅は3万4,049円だった。給与住宅の家賃・間代は借家総数の61.1%に当たる。

なお、給与住宅には、家賃・間代0円の住宅が9.1%あり、これを含まない家賃・間代は3万7,532円、借家総数の5万6,875円の66.0%に当たる。

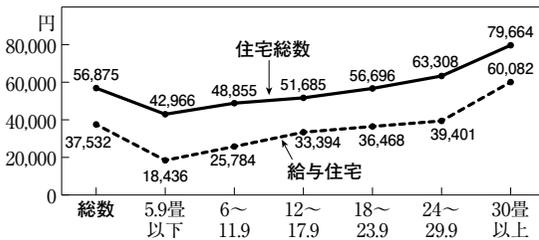
■ 共益費・管理費は給与住宅で1戸2,288円

1戸当たりの共益費・管理費は図表9-2のとおりで、0円を含んだ場合で、借家総数が2,626円、給与住宅で2,288円だった。

■ 1戸当たり家賃・間代の分布

借家（専用住宅）の1戸当たり家賃・間代の分布は図表9-3のとおり、雇用者世帯に限れば図表

図表9-1 借家の専用住宅の居住室の畳数別の家賃・間代 (1戸当り、0円を含まず)



図表9-2 専用住宅の居住室の畳数別の家賃・間代、共益費・管理費 (1戸当り、円)

区分	家賃・間代		共益費・管理費		
	0円含む	0円含まず	0円含む	0円含まず	
借家総数	総数	55,695	56,875	2,626	4,453
	5.9畳以下	41,729	42,966	2,749	4,607
	6～11.9	48,210	48,855	2,751	4,531
	12～17.9	50,951	51,685	2,465	4,112
	18～23.9	55,815	56,696	2,357	3,899
	24～29.9	61,878	63,308	2,742	4,527
	30畳以上	75,111	79,664	2,998	6,196
給与住宅	総数	34,049	37,532	2,288	4,608
	5.9畳以下	16,102	18,436	2,405	4,861
	6～11.9	23,854	25,784	2,043	4,565
	12～17.9	30,048	33,394	2,336	4,421
	18～23.9	32,995	36,468	2,179	4,065
	24～29.9	35,607	39,401	2,383	4,040
	30畳以上	53,640	60,082	2,624	5,818

9-4のとおりだった。

家賃・間代の分布をみると図表9-4のとおり、雇用者世帯の給与住宅では0.5万～4.0万円未満に57.1%が集中していた。0円を含む0.5万円未満は11.9%だった。借家総数では3.0万～8.0万円未満に64.8%が集中した。

図表9-3 借家の専用住宅の1カ月当たり家賃・間代階級別の住宅数 (住宅数=千戸、構成比=%)

区分	借家総数		給与住宅	
	世帯数	構成比	世帯数	構成比
総数	18,976	100.0	1,082	100.0
0円	378	2.0	99	9.1
1～5,000円未満	125	0.7	28	2.6
5,000～1万円	355	1.9	106	9.8
1～1.5	531	2.8	149	13.8
1.5～2	540	2.8	101	9.3
2～2.5	602	3.2	89	8.2
2.5～3	635	3.3	60	5.5
3～4	2,136	11.3	106	9.8
4～5	2,705	14.3	71	6.6
5～6	3,067	16.2	68	6.3
6～7	2,548	13.4	47	4.3
7～8	1,620	8.5	37	3.4
8～9	997	5.3	26	2.4
9～10	519	2.7	17	1.6
10～11	415	2.2	16	1.5
11～12	244	1.3	9	0.8
12～15	467	2.5	20	1.8
15～20	217	1.1	11	1.0
20万円以上	100	0.5	7	0.6
不詳	776	4.1	17	1.6

図表9-4 借家居住の雇用者世帯の1カ月当たり家賃・間代階級別の住宅数 (住宅数=千戸、構成比=%)

区分	借家総数		給与住宅	
	世帯数	構成比	世帯数	構成比
総数	8,498	100.0	1,063	100.0
0円	229	2.7	99	9.3
1～5,000	57	0.7	28	2.6
5,000～1万円	181	2.1	105	9.9
1万～1.5万円	283	3.3	149	14.0
1.5～2.0	255	3.0	101	9.5
2.0～2.5	286	3.4	88	8.3
2.5～3.0	254	3.0	59	5.6
3.0～4.0	822	9.7	104	9.8
4.0～5.0	1,162	13.7	69	6.5
5.0～6.0	1,479	17.4	66	6.2
6.0～7.0	1,259	14.8	46	4.3
7.0～8.0	778	9.2	36	3.4
8.0～9.0	469	5.5	25	2.4
9.0～10.0	244	2.9	16	1.5
10.0～11.0	196	2.3	15	1.4
11.0～12.0	116	1.4	8	0.8
12.0～15.0	226	2.7	19	1.8
15.0～20.0	97	1.1	10	0.9
20.0万円以上	37	0.4	5	0.5
不詳	70	0.8	16	0.9

福利厚生 アラカルト

12月上旬分

●長時間・過重労働に関する相談が33.4%

11月の「過重労働解消キャンペーン」の一環として10月27日に実施した「過重労働解消相談ダイヤル」の相談結果がまとまった。

今回の「過重労働解消相談ダイヤル」には269件の相談が寄せられた。

相談内容は、長時間労働・過重労働が90件（33.4%）で最も多く、次いで賃金不払残業が69件（25.6%）、休日・休暇が31件（11.5%）、パワーハラスメントが29件（10.7%）となった。（厚労省HP、12.3）

●2020 春季生活闘争方針まとまる

春季生活闘争基本方針のうち、福利厚生と関係が深い項目は次のとおり。

①生活関連手当（福利厚生、家族手当等）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別に当たり廃止を求める、②すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する、③年齢別最低到達水準についても協定締結を目指す、④長時間労働の是正と均等待遇の実現、⑤中小企業・非正規労働者等の退職給付制度を整備する、⑥改正労働基準法・同一労働同一賃金に関する取り組み、⑦すべての労働者の雇用の安定、⑧高齢となっても安心して安全に働き続けられる環境整備、⑨障がい者雇用に関する取り組み、⑩短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、⑪治療と仕事の両立の推進、⑫ジェンダー平等・多様性の推進、⑬あらゆるハラスメント対策と差別禁止、⑭育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備など。（厚労省HP、12.3）

●大卒の初任給は21万円

「賃金構造基本統計調査（初任給）」（19年）によると、大学院修士課程修了が23.9万円、大学卒が21.0万円、高専・短大卒が18.4万円、高卒が16.7万円だった。男女別にみると、大学院修士課程修了（男性23.9万円、女性23.8万円）、大学卒（同21.3万円、同20.7万円）、高専・短大卒（同18.5万円、同18.3万円）、高卒（同16.9万円、同16.5万円）と、男性が女性を上回った。

企業規模別にみると、大学院修士課程修了（大企業

24.2万円、中企業23.2万円、小企業22.9万円）、大学卒（同21.3万円、同20.9万円、同20.4万円）、高専・短大卒（同18.6万円、同18.4万円、同18.3万円）、高卒（同16.9万円、同16.6万円、同16.7万円）だった。

主な産業について学歴別にみると、大学卒では、学術研究、専門・技術サービス業（男性22・9万円、女性22.4万円）、情報通信業（同21.8万円、同21.8万円）が高かった。高卒では、男性は建設業（17.7万円）、卸売業、小売業（17.1万円）、女性は情報通信業（17.3万円）、建設業（16.7万円）が高かった。（厚労省HP、12.4）

●現金給与総額は27万3,466円で0.5%増加

「毎月勤労統計調査」の10月分結果速報が発表され、現金給与総額は27万3,466円（0.5%増）となった。一般労働者が35万2,910円（0.5%増）、パートタイム労働者が9万7,139円（0.7%減）だった。

パートタイム労働者比率は31.12%で0.06ポイント低下となった。

一般労働者の所定内給与は31万6,253円（0.7%増）、パートタイム労働者の時間当たり給与は1,172円で前年よりも2.8%増加した。

共通事業所による現金給与総額は前年同月に比べ、0.8%増加した。そのうち労働者が0.9%増加し、パートタイム労働者が0.3%増加した。（厚労省HP、12.6）

●消費支出は、1世帯当たり27万9,671円

「家計調査報告（2人以上の世帯）」（10月分）によると、消費支出は1世帯当たり27万9,671円（前年同月比変動率△5.1%）だった。主な項目として、食費7万7,542円（同△3.9%）、交通・通信4万5,311円（同△6.3%）、教育1万3,403円（同△15.9%）となった。

勤労者世帯の実収入は、1世帯当たり53万6,075円（同△0.5%）だった。主な項目をみると、世帯主36万4,757円（同1.2%）、配偶者7万3,550円（同1.2%）、他の世帯員1万3,301円（同△1.7%）となった。（総務省HP、12.6）

●介護予防サービス受給者数は77.6万人

「介護給付費等実態統計月報」（8月）によると、受給者数は介護予防サービスで77万5,500人、介護サービスで437万9,400人となった。介護サービス別にみると、居宅サービスが311万8,700人、地域密着型サービスが89万4,400人、施設サービスが96万2,700人となった。受給者1人当たり費用額は、介護予防サービスでは2万8,400円、介護サービスでは19万7,600円となっている。（厚労省HP、12.12）

■1畳当たり家賃・間代は給与住宅で1,699円

専用住宅の借家1畳当たり家賃・間代は図表9-5、9-6のとおりだった。借家総数の3,074円に対し、民営借家・非木造は124.7%の3,832円、給与住宅は55.3%の1,699円だった。

関東大都市圏をみると、借家総数は4,247円、民営借家・非木造は5,039円、給与住宅は2,354円、入居時期別が16年～18年9月分では、借家総数が5,259円、民営借家・非木造が5,739円、給与住宅が3,874円だった。

関東大都市圏は、全国平均を100とした場合に比べ、借家総数で138.2に、民営借家・非木造で131.5に、給与住宅で138.6だった。

関東大都市圏の16年から18年9月分の家賃・間代は、全国平均を100とした場合に比べ、借家総数で171.1、民営借家・非木造で149.8、給与住宅で229.5だった。給与住宅では、入居時期別の家賃・間代の格差が特に大きかった。

■専用住宅の1畳当たり家賃・間代

専用住宅の1畳当たり家賃・間代は図表9-7のとおりだった。

借家総数では、0円を含む場合で3,074円、0円を含まない場合で3,162円、両者の差は2.9%だったが、給与住宅では、0円を含む場合で1,699円、0円を含まない場合で1,901円、両者の差は11.9%と大きかった。

給与住宅の家賃・間代を大都市圏別にみると、次のとおりだった（円）。

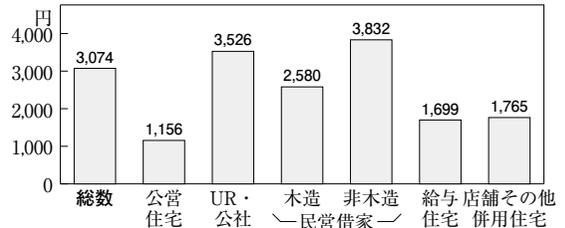
大都市圏	0円を含む	0円を含まない
札幌	1,214	1,376
仙台	1,686	1,870
関東	2,354	2,518
新潟	1,243	1,383
静岡	1,550	1,814
中京	1,820	1,977
近畿	1,815	2,042
岡山	1,475	1,576
広島	1,580	1,688
北九州	1,573	1,784
熊本	1,125	1,295

■1畳当たり家賃・間代の分布

専用住宅の1畳当たり家賃・間代の分布は図表9-8のとおりだった。

借家総数は高額な家賃・間代への集中度が高く、3,000円以上に52.2%が集中した。給与住宅では低額な家賃・間代への集中度が高く、0円を含む1,500円未満に52.4%が集中した。

図表9-5 専用住宅の借家1畳当たり家賃・間代



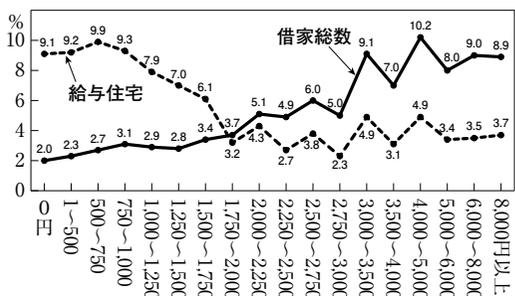
図表9-6 専用住宅の借家の家賃・間代の推移

区分	借家総数	公営住宅	UR・公社	民営借家		給与住宅	店舗その他併用住宅	
				木造	非木造			
1カ月当たり	2013 18年	54,052 55,695	22,394 23,203	67,005 69,897	51,030 52,062	63,005 64,041	30,684 34,049	51,907 51,247
1畳当たり	2003	2,879	1,127	3,181	2,725	3,960	1,179	2,031
	08	3,039	1,122	3,391	2,716	4,053	1,410	2,066
	13 18年	3,051 3,074	1,120 1,156	3,440 3,526	2,633 2,580	3,883 3,832	1,577 1,699	1,827 1,765

図表9-7 専用住宅の1畳当たり家賃・間代

区分	借家総数	給与住宅
住宅総数(千戸)	18,976	1,082
0円含む	3,074	1,699
0円を含まない	3,162	1,901

図表9-8 専用住宅の1畳当たり家賃・間代の分布



■入居時期別の家賃・間代の格差

専用住宅の入居の時期別1畳当たり家賃・間代は図表9-9のとおり、入居時期が新しいほど高額だった。

50年以前入居を100とした16～18年9月入居の家賃・間代は、借家総数で270.4、給与住宅で333.1だった。給与住宅の家賃・間代では、入居時期による変動が大きかった。

■共益費・管理費込みの入居時期別家賃・間代

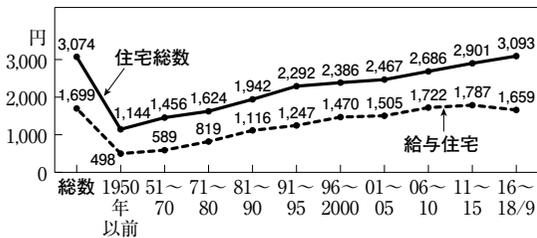
共益費・管理費を込みにした家賃・間代を入居時期別にみると図表9-10のとおりだった。前掲図表9-9と大差なかった。共益費・管理費は家賃・間代に比べ少額だったことによる。

50年以前入居を100とした16～18年9月入居の家賃・間代は、住宅総数で272.4、給与住宅で309.0だった。

■専用住宅の借家の家賃・間代の推移

専用住宅の借家の家賃・間代の推移は図表9-11～9-13のとおりだった。1畳当たり家賃・間代は図表9-11のとおりで、借家総数は93年の2,636円が18年には3,074円に、給与住宅は93年の969円が18年には1,699円になった。

図表9-9 入居の時期別家賃 (専用住宅, 1畳当たり)



注 18/9は18年9月

図表9-10 入居の時期別家賃 (共益費, 管理費を含む) (専用住宅, 1畳当たり, 円)

区分	借家総数	給与住宅
総数	3,218	1,812
1950年以前	1,194	577
51～70	1,524	690
71～80	1,696	879
81～90	2,015	1,175
91～95	2,380	1,355
96～2000	2,489	1,562
01～05	2,561	1,593
06～10	2,795	1,817
11～15	3,030	1,886
16～18年9月	3,253	1,783

借家総数を100とした給与住宅の家賃・間代の格差は、93年には36.8だったが、18年には55.3に接近した。

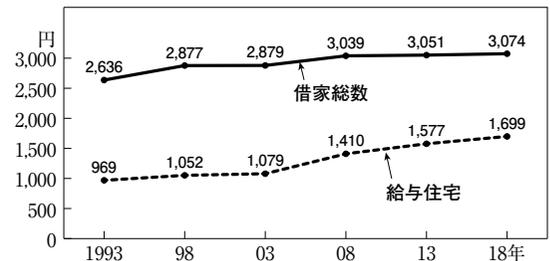
家賃・間代の対前回調査の変動率は図表9-12のとおり、03年調査以降は給与住宅が借家総数を大幅に上回った。

03年調査を100とした家賃・間代の指数は図表9-13のとおり、借家総数では116.6だったが、給与住宅では175.3へと大きく上昇した。

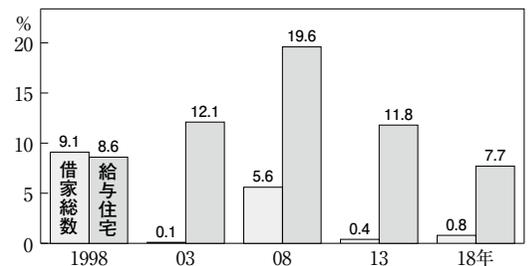
この間の、消費者物価指数(総務省)は、総合で104.0、毎月勤労統計調査(厚労省)の現金給与総額(30人以上)の指数は98.8だった。

これに比べると、家賃・間代、とりわけ給与住宅の家賃・間代の上昇がいかに大きかったかが浮き彫りになる。

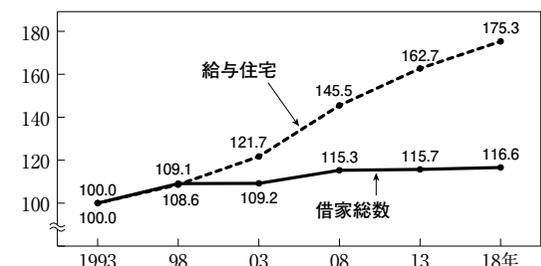
図表9-11 専用住宅の借家の家賃・間代 (1畳当たり)



図表9-12 専用住宅の借家の家賃・間代の変動率 (1畳当たり)



図表9-13 専用住宅の借家の家賃・間代の変動指数 (1畳当たり, 93年=100)



施策の事例とポイント解説①

～福利厚生～

本連載では、就労の分野における性的指向や性自認に関する課題とその対応について、福利厚生に関する施策を中心に検討していく。前回まで、基本的なことや企業等の支援施策の全体像をみてきたが、今回以降は、具体的な施策について、事例を紹介しながら解説する。

●セクシュアル・マイノリティと福利厚生施策

現在、国内の企業においてとられているセクシュアル・マイノリティのための福利厚生施策は、大きく2つの種類に分かれる。

1つは、性同一性障害で入院をする従業員について、治療と仕事の両立を可能にするような施策をとること。

もう1つは、家族に関する福利厚生を、戸籍や住民票の上で同性のパートナーやそのパートナーシップをもとに作られる家族に対しても適用するという、適用範囲の拡大に関する施策である。

●性同一性障害の治療に対する配慮

性別適合手術を受ける場合、手術の前後にも準備や療養のため就労できない期間があり、手術の内容や本人の心身の状態により異なるが、長い場合には数カ月間におよぶ。またホルモン療法は、基本的には一度始めるとその後一生、月に1～3回程度通院して続けなければならない治療である。こうした入院や休業に対応する制度を整えることで、性同一性障害の治療と就労を両立して長く勤務する従業員が増えることが期待される。

◇キリンホールディングス：元からあった制度（使い切れなかった有給休暇を積み立てて不妊治療や家族の看護に充てられる）を、性別適合手術やホルモン療法の通院にも使えるようにした。

◇スターバックスコーヒージャパン：性別適合手術により連続して就業が困難であると会社が認めた場合、勤続年数に応じた日数の有給休暇が取得できる。

●福利厚生の適用範囲の拡大

同性パートナーがいる従業員にパートナーに関

「SR LGBT&Allies(社会保険労務士LGBT&アライ)」とは

「就労の場面における性的指向や性自認にまつわる課題」や「社会保険制度と性的指向や性自認にまつわる課題」に取り組む。社会保険労務士を中心とした有志のグループ。「Allies(アライ。Allyの複数形)」はセクシュアル・マイノリティの支援者のこと。

第4回執筆担当者：小田瑠依(特定社会保険労務士。SR LGBT&Allies共同代表。)

わる福利厚生制度を適用するには、2つのやり方がある。

1つ目は、「配偶者」の定義を拡大し、「配偶者」として登録されれば全ての制度が異性のパートナーと同様に使えるようにする方法。

2つ目は、手当や休暇ごとに個別に要件を定め、一部について同性パートナーを持つ従業員にも適用する方法である。

どちらのやり方であっても、実務上は、

- ・従業員と同性パートナーの関係をどのように会社が把握するのか
 - ・異性のパートナーと同性のパートナーが法律や制度上同じ扱いでない部分をどう扱うのか
- といったことが問題となる。

◇ジョンソン・エンド・ジョンソン日本法人グループ：同性パートナーを持つ社員に対し、申請に応じて「同性パートナーシップ証明書」を発行。この証明書を取得した社員は、異性の配偶者を持つ社員が受けられる各種福利厚生を同様に受けられる。

◇ストライプインターナショナル：既に導入している「キッズ休暇」を、戸籍上の婚姻関係に関わらず、同性同士のカップルが子供を育てる場合にも適用。

●関係を確認する書類とパートナーシップ制度

同性間のパートナーシップなど多様な関係について、その契約関係や宣誓について自治

体が証明する制度が増えてきているが、19年12月5日時点で31の自治体がこうした制度を持ち、利用者は全国で627組以上にのぼる。

こうした自治体の動きに呼応する形で同性パートナーを福利厚生制度の対象にする企業等も増えてきているが、婚姻と同様の状態にあることの証明として、自治体のパートナーシップ証明を必須としてしまうと、居住地により差別的な取り扱いをしているということになりかねない。

同性パートナーに社内の福利厚生制度を適用する場合、平均的な自治体のパートナーシップ宣誓手続きの要件に準ずる形で必要書類を定めるなどして、制度がない自治体に住む従業員も福利厚生を利用できるのが望ましい。

◇楽天:同性パートナーを社内規定上の「配偶者」として申請するための必要書類は、パートナーの両者および第三者の証人による署名が記載された会社指定の書類。

◇アクセンチュア:自治体が発行するパートナー証明書または12か月以上同居していることを証明するパートナー両者の住民票の提出により、同性パートナーをパートナーと認定。

●従業員間の平等な取り扱い

福利厚生に限らず、社内制度において、合理的理由なく従業員ごとに異なる取り扱いをすることは、トラブルのもとである。法律婚と事実婚の間で扱いに差があることについては、現状、不合理なものとはされていない。

しかし、異性間の事実婚について法律婚と同等の福利厚生を適用しながら、同性間のパートナーシップには適用しないとすれば、「事実上婚姻と同様の関係」という意味では同じものについてパートナーの性別によって扱いを変えているということになり、不当な差別的取り扱いとして争いになるおそれもある。

東京都の事業者は、都条例により「性自認および性的指向を理由とする不当な差別的取扱いをしてはならない」と定められているため特に注意が必要である。

異性の事実婚パートナーがいる職員には認めている福利厚生制度の利用を、同性パートナーの場合に認めないのは都条例に照らして不当だとし、東京都職員が、都人事委員会に平等に処遇す

法律婚・事実婚（異性間）・同性カップルの比較

区 分	法律婚	事実婚 (異性間)	同性 カップル
婚姻届	○	-	×
同居・協力・扶養義務	○	○	?
貞操義務	○	○	?
社会保険			
健康保険の扶養家族	○	○	?
公的年金保険の第3号被保険者	○	○	?
遺族年金	○	○	?

るよう求める措置要求を行った事例もある（19年8月）。

一方で、社会保険などは、異性の事実婚パートナーには適用されるが同性のパートナーには適用されない（法文上同性パートナーを排除しているわけではないが、同性間のパートナーシップを婚姻と同様の事情とは認めない解釈で制度が運用されている）（上表）。

現状、国の制度上で異なる扱いをされているものについて、社内でもどのように平等を実現するか、非常に難しい問題である。

まずは、自社の制度が不当な差別的取り扱いになっていないか検討する必要があるだろう。

●福利厚生施策を取り入れる前に

福利厚生制度を改定しても、家族や治療に関する情報が広まるおそれのある職場や、セクシュアリティを開示するとハラスメントを受けかねない職場で、セクシュアル・マイノリティが福利厚生制度を利用するのは難しい。

マイノリティを対象とした福利厚生施策を導入する際は、プライバシーやダイバーシティを尊重する職場づくりの施策とセットで行う必要があることにも留意する必要がある。

〈参考文献〉

- * 松沢典子・新井栄三「LGBTの就労に関する企業等の取組事例」（2017年3月31日、労働政策研究・研修機構）
- * work with Pride「PRIDE指標2016～2018 結果報告」（2016～2018）
- * 日本経済団体連合会提言「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」（2017年5月16日）
- （上表）寺原真希子「婚姻の平等（同性婚）の実現へ向け、『結婚の自由をすべての人に』訴訟が始動」[BEYOND]（2019年4月、特定非営利法人東京レインボープライド）

社宅セミナーを開催・社宅共通契約書を策定

賃貸住宅に関するフォーラムを開催

賃貸住宅の運営・管理に携わる1,600事業者で組織される公益財団法人日本賃貸住宅管理協会（以下、日管協）は2019年11月12日に東京都港区の明治記念館にて「日管協フォーラム2019」を開催した。フォーラムは、日管協傘下の委員会、協議会、支部などが1年間の研究成果をセミナーとして発表する場であり、昨今の賃貸住宅管理に関する様々な課題、トレンドへの対応について、20近い報告が行なわれた。

社宅代行サービス事業者協議会の活動

そうした中、「社宅代行サービス事業者協議会（以下、協議会）（会長・栗山直能リロケーション・ジャパン代表取締役社長）」は、「社宅代行事業における働き方改革セミナー」を開催、社宅代行サービス事業者、賃貸住宅管理事業者を始め400名を超える参加者により大盛況だった。

セミナーでは、社宅代行サービス事業者と賃貸住宅管理事業者各社がトークセッション形式で登壇し、夏開催のセミナーで社宅代行サービス事業者へ寄せられた要望に対する各社の取り組み状況が報告されるとともに、協議会がここ数年中心課題として取り組んでいた社宅契約の業界共通契約書が初めて披露された。概要は以下のとおり。

「業界共通覚書」に続き「共通契約書」を策定

社宅契約に関する業界共通契約書は正式名称を日管協標準「居住用建物賃貸借契約書（法人版）」といい、法人借主（企業等）が社宅代行サービス事業者を通じて、仲介業者や管理業者がオーナーの代理手続きとして賃貸借契約を結ぶ際に利用される。

協議会では18年1月に上記賃貸借契約に前後して取り交わす「覚書」の共通様式を策定しており（本誌18年3月上旬号・No.2243号で紹介）、今回の契約書の策定もこうした動きに続くもの。

個人が借主となる一般の賃貸住宅契約では、借主ごとに借りる理由が異なるため、極度な繁忙期

社宅代行サービス事業者協議会 会員一覧

(19年12月時点, 50音順)

旭化成賃貸サポート株式会社
スターツコーポレートサービス株式会社
住友林業レジデンシャル株式会社
株式会社タイセイ・ハウジー
大和リビング株式会社
司ネットワークサービス株式会社
東急社宅マネジメント株式会社
東京建物不動産販売株式会社
株式会社ハウスメイトパートナーズ
株式会社長谷工ビジネスプロクシー
株式会社マイムコミュニティ
三井不動産レジデンシャルリース株式会社
株式会社リロケーション・ジャパン
株式会社レオパレス・リーシング

社宅代行サービス事業者協議会 概要

設立目的 協議会は、社宅代行サービス事業に係る調査・研究を通じて居住用建物賃貸借契約事務の簡素化および社宅委託契約を締結する賃借人（法人借主）の利益保護、並びに関係行政との連携を深める事で社宅代行サービス事業の整備・発展を図り、国民の生活基盤たる賃貸住宅市場の整備に寄与し、公益財団法人日本賃貸住宅管理協会の活動の一助となることを目的とする。

主な事業（抜粋）

社宅代行サービス事業者と賃貸住宅管理業者の関係構築
法人借主への普及啓発
社宅代行サービス事業に係る行政との関係構築
社宅代行サービス事業に係る業務改善・適正化

が生じることはない。

しかし、法人が借主となる社宅契約は、会社の業務都合によって行なわれるものであるため、契約が2月から3月に集中している。こうした傾向は転勤・単身赴任が減少している現状においても依然として残っており、特に従業員数が多く、事業所が全国に点在する大企業ほど多い。

こうした中、賃貸借契約に用いられる契約書・覚書などの書面は、社宅代行サービス事業者、仲介業者、管理業者ごとに異なっており、法人借主の代理として社宅代行サービス事業者は契約ごとに社宅規程との整合性の確認、リーガルチェックなどを経る必要があった。このことは繁忙期に契約件数が増える中で内容確認に時間が掛かり、契約手続きが一時的にストップすることや、確認漏れによって契約ができないといった問題を引き起こしていた。

協議会では会員各社が共有するこれらの課題を

解決すべく、業界共通の「覚書」「契約書」の研究に取り組んでいた。

業界共通契約書の特徴

業界共通契約書（日管協標準居住用建物賃貸借契約書（法人版））はA4判用紙4枚に相当し、A3判用紙の表と裏に印刷することで割印を省く工夫がなされている。契約条文は全24条からなり、協議会に加入する社宅代行サービス事業者が使っている賃貸借契約書の内容を踏まえ汎用性を高めることで、地域・企業規模に関係なく多くの社宅関連事業者が使えるように配慮されている。

要素は次のとおり。

第3条では、契約更新に当たり原則として更新書類の取り交わしを行わないこととし、業務の効率化を図っている。第17条では、貸主からの申し出による契約解除について、定めがなかったも

のを業界で「6カ月前までの申し出」をルール化し、条文化した。

民法改正に対応するため原状回復についても、各社まちまちの対応を国交省のガイドラインに準拠し、責任と費用負担を明確化した（第19条）。

協議会では、共通覚書・共通契約書の活用は法人借主、社宅代行サービス事業者、賃貸住宅管理業者・仲介業者の社宅に関連するすべての事業者にもメリットがあるとし、協議会会員企業での利用を手始めに未加入の事業者に対しても利用を促していきたいとしている。また、今後共通契約書の利用に賛同する管理業者名を日管協HPで公開することも予定している。

社宅代行サービス事業者協議会の連絡先

公益財団法人 日本賃貸住宅管理協会
〒100-0004 東京都千代田区大手町2-6-1 朝日生命大手町ビル
電話：03-6265-1555 FAX：03-6265-1556
<https://www.jpmm.jp/>

居住用建物賃貸借契約書・法人版（抜粋）

（契約の締結）

第1条 賃貸人（以下「甲」という）および賃借人（以下「乙」という）は、表記記載の賃貸借の目的物（以下「本物件」という）について、以下の条項により賃貸借契約（以下「本契約」という）を締結した。

（賃貸借期間・契約更新）

第3条 賃貸借期間は、表記記載の通りとする。但し、期間満了の際には原契約に準じて同一期間にて更新することが出来るものとし、本契約に変更がある場合は甲・乙間にて協議するものとする。尚、表記に更新費用の記載がある場合は、契約更新に際して表記更新費用を支払うものとする。

2 甲および乙は、本契約の更新にあたり変更がある場合を除き、原則更新契約書の取り交わしを行わないものとする。

（一部滅失等による賃料の減額等）

第12条 本物件の一部が滅失その他の事由により使用出来なくなった場合において、それが乙の責めに帰することが出来ない事由によるものであるときは、賃料は、その使用出来なくなった部分の割合に応じて、減額されるものとする。この場合において、甲および乙は、減額の程度・期間その他必要な事項について協議するものと

する。

（解約の申し出）

第17条 甲は正当な事由がある場合は、書面にて期間満了の6カ月前以上の予告期間を以て乙に対し本契約の解約を申し出ることが出来るものとする。また、乙が本契約の定めにも重大且つ明らかに違反をし、改善の見込みがない場合は、催告の上本契約を解約することが出来るものとする。

2 乙は本契約を解約する場合、明け渡しの1カ月前までに甲に対し通知するものとする。但し、乙は1カ月前の予告に代えて1カ月分の賃料および共益費等を支払うことにより、即時本契約を解約することが出来るものとする。

（明渡時の原状回復）

第19条 乙は本契約が終了した場合、本物件を原状に復して甲に対して明渡すものとする。この際、国土交通省の定める「原状回復をめぐるトラブルとガイドライン」に準拠して甲・乙間の負担を決定するものとする。尚、決定した負担金に基づき、甲において内装工事を行うものとする。

2 本契約において、礼金・敷金（保証金）の償却がある場合、その金員は自然損耗による原状回復費用に充当するものとする。

介護保険の受給者数，自己負担額

介護保険の保険サービスの実受給者数は597.4万人に、保険サービスの自己負担額は居宅11.0千円、地域密着17.8千円、施設30.6千円になった。保険外費用を含めると介護施設では約13.4万円になる。介護保険があっても要介護者の自己負担額は増加を続けている。

被保険者数と受給者数

被保険者数は47万人増の3,488万人

介護保険の第1号被保険者数は図表1のとおり、17年度で日本人総人口の28.0%、うち75歳以上が同14.0%を占めるまでになった。

第1号被保険者数は17年度末で3,488万人、前年度より47.4万人増えた。65～74歳の前期高齢者は1,746万人、75歳以上の後期高齢者は1,742万人だった。前年同期より、前期高齢者は2,160人、後期高齢者は47万人増加した。

認定者数は641万人

要支援・要介護認定者数は17年度末で641万人、うち第1号被保険者数は628万人、男性193万人、女性435万人になった。

第1号被保険者数に占める要支援・要介護認定者数の割合は図表2のとおり、12年度末は17.6%だったが、14年度末、15年度末には17.9%になり、16年度末、17年度末は18.0%に上昇した。

認定者の介護度レベル分布をみると、要支援1が88万人、同2が88万人、要介護1が129万人、同2が112万人、同3が85万人、同4が79万人、同5が60

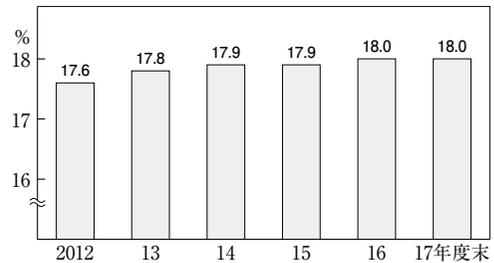
万人だった。要支援1～要介護2の軽度が65.1%を占めた。

実受給者数は597万人，6.8万人減少

介護予防・介護サービスの重複受給者分を除いた年間実受給者数は図表3のとおり、毎年度増加していたが、18年度は597.4万人となり、前年度より6.8万人減少した。

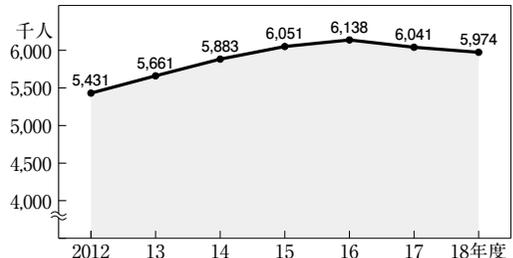
図表4は、サービス種別に年間実受給者数の推移をみたものだが、予防サービスと介護サービスの総数を合計しても図表3の数値とは一致しない。これは、予防サービスと介護サービスの重複受給者がいることによる。

図表2 第1号被保険者数に占める要介護認定者数の割合 (年度末)



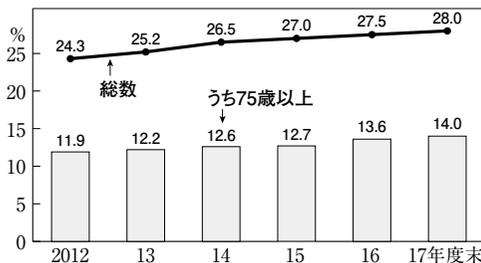
注 厚労省「介護保険事業状況報告」

図表3 介護予防・介護サービスの年間実受給者数 (各年5月～翌年4月審査分)



注 厚労省「介護給付費等実態統計」。実受給者数は同一人が同年度内に2回以上受給した場合でも1回とカウントした人数をいう。ただし、介護予防と介護サービスの重複利用者を含むため図表4の各統計の合計とは一致しない

図表1 日本人総人口に占める第1号被保険者数の割合



注 厚労省「介護保険事業状況報告」。日本人総人口は総務省調査（各年10月1日現在）、被保険者数は年度末現在

図表4

サービス種類別の年間実受給者数

(各年5月～翌4月, 千人)

区 分	2012年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度
介護予防サービス 総数	1,342	1,430	1,511	1,560	1,500	1,228	1,019
居宅	1,330	1,417	1,497	1,544	1,484	1,210	1,002
訪問通所	1,291	1,375	1,453	1,498	1,430	1,138	912
短期入所	43	45	46	47	48	48	48
居宅療養管理指導	48	55	62	67	75	82	91
特定施設入居者生活介護	34	36	38	39	41	44	46
介護予防支援	1,292	1,377	1,453	1,498	1,430	1,146	930
地域密着型介護予防サービス	15	17	18	20	22	23	23
介護サービス 総数	4,385	4,554	4,710	4,840	4,976	5,096	5,179
居宅	3,310	3,458	3,598	3,707	3,735	3,851	3,930
訪問通所	2,980	3,101	3,215	3,305	3,284	3,372	3,424
短期入所	788	809	824	822	838	852	858
居宅療養管理指導	609	675	751	810	891	970	1,054
特定施設入居者生活介護・老健	194	208	221	232	247	262	276
特定施設入居者生活介護・病院等	1	1	2	4	6	6	5
居宅介護支援	3,033	3,153	3,267	3,351	3,446	3,532	3,581
地域密着型サービス	440	469	510	538	1,119	1,151	1,183
施設サービス	1,172	1,191	1,210	1,232	1,251	1,266	1,285
介護福祉施設	587	603	620	640	657	673	691
介護保健施設	521	529	539	548	552	559	566
介護療養施設	119	112	105	97	92	84	73

注 厚労省「介護給付費等実態統計」

受給者数は居宅が377万人

図表4から年間の実受給者数をサービス種別に見ると、予防サービスの居宅は18年度に100万人となり、12年度に比べ33万人減、介護サービスの居宅は393万人、同62万人増、居宅介護支援は358万人、55万人増、地域密着は118万人、同74万人増、施設は129万人、同11万人増だった。

図表5から17年度の月平均受給者数をみると、居宅が376.5万人、地域密着型が83.4万人、施設が93.0万人だった。前年度に比べ、居宅14.4万人減、地域密着型6.4万人増、施設0.7万人増だった。

認定者数の86.3%占める

年度末の認定者数（第2号被保険者を含む）に占める介護サービス受給者の割合は図表6のとおり、17年度には86.3%になった。16年度の88.6%より低下した。

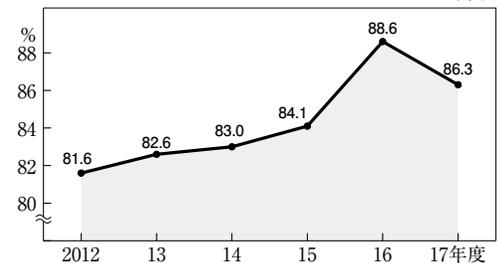
費用額と給付額

費用額, 給付額の総額

給付額（利用者負担額を除く）+ 公費負担額 +

図表6 認定者数に占めるサービス受給者数の割合

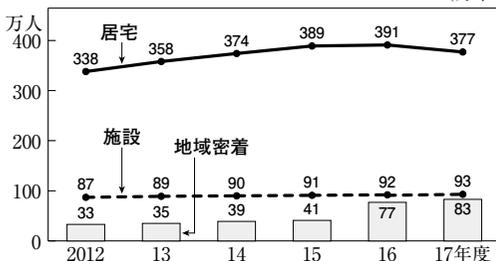
(年度末)



注 厚労省「介護保険事業状況報告」

図表5 サービス種別の受給者数

(月平均)



注 厚労省「介護保険事業状況報告」

図表7 受給者1人当たりの費用額, 給付額

(千円)

区 分	費用 額			給 付 額		
	居宅	地域密着	施設	居宅	地域密着	施設
2012年度	110.7	226.7	293.0	100.7	204.2	264.1
13年度	111.2	226.7	291.5	101.1	204.1	262.5
14年度	112.1	228.6	293.5	101.9	205.8	264.4
15年度	111.0	229.5	290.0	100.3	205.6	260.4
16年度	105.4	165.4	287.9	94.9	147.6	257.8
17年度	110.4	165.5	291.9	99.4	147.7	261.3

注 厚労省「介護保険事業状況報告」

利用者負担額（公費の本人負担額を含む）の合計額である費用額は次のとおりだった。

介護保険事業状況報告（状況報告）では当年3月～翌年2月の累計で17年度は9兆9,023億円、前年同期より2,412億円増えた。介護給付費等実態統計（17年度までは実態調査）では当年5月～翌年4月審査分の累計で18年度は10兆1,537億円、前年同期より2,217億円増えた。

給付額は、状況報告では17年度は8兆8,868億円、前年度より2,151億円増加、実態統計では18年度は9兆546億円、前年度より1,785億円増加した。

1人当たり費用額と給付額

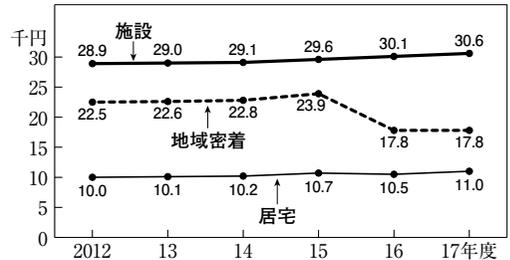
受給者1人当たりの費用額と給付額は、状況報告分が図表7～10、実態統計分が図表11～12のようになった。介護サービスの大分類別にみると次のようになる。詳細は各表を参照されたい。

居宅は、状況報告の17年度で費用額11.0万円、給付額9.9万円、実態統計の18年度は費用額が予防2.3万円、介護11.8万円、給付額はそれぞれ2.0万円、10.4万円だった。

地域密着は、状況報告の17年度で費用額16.5万円、給付額14.8万円、実態統計の18年度は費用額が予防8.4万円、介護16.6万円、給付額がそれぞれ7.4万円、14.8万円だった。

施設は、状況報告の17年度で費用額29.2万円、給付額26.1万円、実態統計の18年度は費用額29.6万円、給付額26.4万円だった。

図表8 受給者1人当たりの費用額と給付額の差（自己負担額）



注 厚労省「介護保険事業状況報告」, 食費+居住費の計(月30日で計算), このほか、保険外の自己負担が、たとえば、施設では、老福で93.5千円、老健で79.7千円、医療で63.9千円(厚労省、介護サービス施設・事業所調査, 17年)

図表9

介護サービス種類別の受給者1人当たり費用額

(17年度, 円)

区分	要支援		要介護						
	1	2	1	2	3	4	5		
居宅	訪問介護	17,683	22,692	38,845	54,267	91,570	125,968	167,165	
	訪問入浴介護	30,968	39,945	56,494	61,163	63,300	65,577	72,566	
	訪問看護	26,538	36,429	39,294	43,838	46,197	51,054	63,355	
	訪問リハビリ	26,667	34,080	37,152	37,884	38,819	38,567	39,079	
	居宅療養管理指導	12,046	11,568	12,760	12,879	13,181	13,252	13,463	
	通所介護	19,838	38,174	68,297	86,496	111,438	124,737	136,324	
	通所リハビリ	22,483	43,340	63,482	78,442	96,564	107,990	116,930	
	短期入所生活介護	26,270	42,187	61,635	79,850	120,934	140,350	141,751	
	短期入所療養介護・老健	29,304	48,960	63,951	74,891	97,665	111,711	122,159	
	短期入所療養介護・病院等	30,242	47,847	66,551	83,243	109,411	134,453	146,918	
福祉用具貸与	5,512	6,780	7,680	13,268	16,298	20,185	24,877		
特定施設入居者生活介護	63,233	104,766	178,480	198,706	222,080	243,823	265,369		
介護予防支援・居宅介護支援	4,592	4,603	13,128	13,152	16,516	16,579	16,566		
地域密着	定期巡回・随時対応型訪問介護看護		120,279	80,331	128,681	199,158	245,485	296,462	
	夜間対応型訪問介護			1,212	24,254	24,159	34,828	50,137	66,445
	認知症対応型通所介護	36,916	65,335	93,288	114,625	143,463	156,652	166,891	
	小規模多機能型居宅介護	50,555	89,066	136,694	192,167	266,087	288,501	316,983	
	認知症対応型共同生活介護	92,441	248,591	261,746	274,741	283,226	288,179	294,349	
	地域密着型特定施設入居者生活介護			175,401	196,379	218,065	238,533	259,222	
	地域密着型老人福祉施設入居者生活介護	4,924		227,840	250,127	268,931	290,490	312,732	
	複合型サービス			151,760	208,002	281,580	314,386	357,032	
施設	介護老人福祉施設 平均276,061			217,613	239,062	257,341	277,108	297,106	
	介護老人保健施設 平均298,265	40,772	15,471	258,217	274,069	295,448	313,058	330,141	
	介護療養型医療施設 平均389,728		143,950	241,215	277,445	346,246	383,214	410,196	

注 厚労省「介護保険事業状況報告」

図表10

介護サービス種類別の受給者1人当たり給付額

(17年度、円)

区 分		要支援		要介護				
		1	2	1	2	3	4	5
居宅	訪問介護	5,538	7,205	35,205	49,076	82,930	114,513	149,032
	訪問入浴介護	23,046	35,611	51,905	53,739	53,507	56,953	61,988
	訪問看護	27,609	37,376	39,931	43,151	44,567	48,458	57,309
	訪問リハビリ	27,130	34,675	36,593	36,443	36,806	35,946	34,963
	居宅療養管理指導	11,856	11,601	12,942	12,775	12,927	12,896	12,623
	通所介護	6,823	12,816	61,889	77,818	99,497	111,775	120,239
	通所リハビリ	21,479	41,151	58,772	71,300	86,223	95,451	100,795
	短期入所生活介護	23,743	37,515	57,169	72,990	110,420	124,981	121,649
	短期入所療養介護・老健	24,384	43,463	58,617	66,642	85,244	96,295	103,639
	短期入所療養介護・病院等	16,139	31,541	57,316	66,751	83,311	107,191	114,963
福祉用具貸与	5,459	6,642	7,471	12,465	15,026	18,448	22,183	
特定施設入居者生活介護	59,627	99,388	168,475	187,517	207,755	227,525	238,102	
介護予防支援・居宅介護支援	3,186	3,684	13,627	13,517	16,861	16,900	16,536	
地域密着	定期巡回・随時対応型訪問介護看護		159,997	91,202	143,918	223,205	269,047	320,086
	夜間対応型訪問介護		545	20,431	21,527	30,448	45,340	60,011
	認知症対応型通所介護	30,486	58,219	84,547	101,788	123,788	135,439	141,687
	小規模多機能型居宅介護	49,480	85,630	133,598	182,854	248,868	268,281	290,300
	認知症対応型共同生活介護	207,993	236,775	247,227	253,046	258,160	262,630	267,337
	地域密着型特定施設入居者生活介護			161,698	189,955	206,567	222,539	247,660
	地域密着型老人福祉施設入居者生活介護	4,432		160,637	182,881	261,906	290,481	310,984
	複合型サービス			171,428	238,750	317,258	376,942	424,166
施設	介護老人福祉施設 平均247,436		2,241	158,197	178,559	242,063	260,708	269,792
	介護老人保健施設 平均266,691	40,289	16,454	237,276	249,731	2,675,342	281,984	290,592
	介護療養型医療施設 平均348,212		640,046	197,130	229,924	294,918	320,499	320,339

注 厚労省「介護保険事業状況報告」

自己負担額は福祉施設で12.3万円

費用額と給付額の差は、受給者の自己負担になる。ただし、あくまでも介護保険対象内の費用であり、実際には保険対象外の費用もかかり、自己負担額は無視できない。

たとえば、厚労省の「介護サービス施設・事業所調査」によると、17年9月中の1日当たり平均自己負担日額は、食費が福祉施設1,404円、保健施設1,577円、療養施設1,446円、居住費が福祉施設1,714円、保健施設1,081円、療養施設685円となっている。施設別の30日分は、福祉施設9.4万円、保健施設8.0万円、療養施設6.4万円になる。このほかにも、様々な日常費用が必要になる。

介護保険の自己負担分と、上記の食費、居住費などを合わせた自己負担月額、次のようになる。

福祉施設12.3万円、保健施設11.2万円、療養施設10.5万～10.6万円

費用額と給付額の差

受給者1人当たりの費用額から給付額を差し引いた額が介護保険の自己負担額になる。状況報告

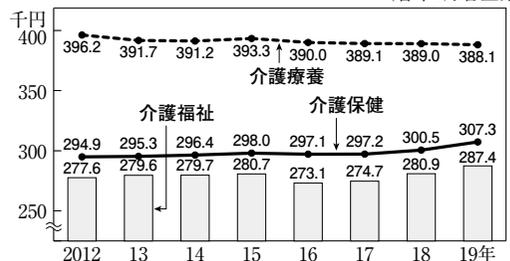
の自己負担額は図表8、実態統計の自己負担額は図表12のとおりになった。

調査期間が異なること、集計の区分けが異なることもあって単純には比較できない。状況報告は、介護予防サービス、介護サービスを区別せず、居宅、地域密着、施設の3区分しているが、実態統計は、介護予防サービス、介護サービスを区別して集計している。ただし、施設は両調査に共通している。

居宅は、状況報告では図表8のとおり、17年度で、

図表11 施設サービス受給者1人当たり費用額

(各年4月審査分)



注 厚労省「介護給付費等実態統計」

図表12

サービス種別の受給者1人当たりの費用額，給付額

(千円)

区 分	費用額		給付額		費用額－給付額	
	2017年度	18年度	2017年度	18年度	2017年度	18年度
介護予防サービス 総数	30.7	27.7	27.6	24.8	3.1	2.9
居宅	25.7	22.5	22.8	19.8	2.9	2.7
訪問通所	22.9	18.7	20.3	16.5	2.6	2.2
短期入所	38.4	39.1	34.3	34.7	4.1	4.3
居宅療養管理指導	11.1	11.2	9.7	9.8	1.4	1.4
特定施設入居者生活介護	81.4	82.6	71.4	72.0	10.0	10.6
介護予防支援	4.6	4.6	4.5	4.5	0.1	0.1
地域密着型介護予防サービス	81.3	83.6	72.3	74.2	9.0	9.5
介護サービス 総数	190.0	190.8	169.8	170.1	20.2	20.7
居宅	118.7	117.6	105.0	103.6	13.7	13.9
訪問通所	103.6	102.3	91.6	90.3	12.0	12.1
短期入所	105.1	106.3	93.6	94.6	11.4	11.8
居宅療養管理指導	12.5	12.7	11.0	11.1	1.5	1.6
特定施設入居者生活介護・老健	213.5	215.2	187.7	187.9	25.9	27.3
特定施設入居者生活介護・病院等	71.6	71.0	62.7	61.2	8.9	9.8
居宅介護支援	14.2	14.4	14.1	14.3	0.1	0.1
地域密着型サービス	164.0	166.1	145.9	147.6	18.1	18.6
施設サービス	290.2	295.5	259.3	263.6	30.9	31.8
介護福祉施設	275.7	281.8	246.8	252.0	28.9	29.8
介護保健施設	295.8	301.2	263.8	268.2	32.0	33.0
介護療養施設	385.0	385.1	342.5	342.0	42.5	43.1

注 厚労省「介護給付費等実態統計」，費用額累計，給付額累計を年間累計受給者数で除して求めた

居宅11.0千円，地域密着17.8千円，施設30.6千円だった。実態統計では図表12のとおり，18年度で，居宅は介護予防サービス2.7千円，介護サービス13.9千円，地域密着は介護予防サービス9.5千円，介護サービス18.6千円，施設サービス31.8千円だった。

両調査に共通する施設の自己負担額をみると，17年度の状況報告では，介護福祉施設28.6千円，介護保健施設31.6千円，介護療養型医療施設41.5千円，18年度の実態調査では，介護福祉施設29.8千円，介護保健施設33.0千円，介護療養型医療施設43.1千円だった。両調査の差は調査期間による。状況報告は当年3月～翌年2月，実態調査は当年5月～翌年4月となっている。

介護保険財政

厚労省資料によると，18年度の予算案ベースで，介護保険の収入は，保険料が5.2兆円，国・都道府県・市町村が5.1兆円，合わせて10.3兆円としている。

これに利用者負担0.8兆円が加わって総費用は11.1兆円になるとしている。この中には，食費，居住費の自己負担額は含まれていない。

この費用を先にみた介護サービス施設・事業所調査の17年9月中の食費，居住費を状況報告の17年度受給者数で計算すると，福祉施設5.986億円，保健施設3.456億円，療養型医療施設391億円，合わせて1.0兆円になる。自己負担額は0.9兆円＋1.0兆円の1.9兆円，総費用10.8兆円の17.6%になる。

施設の入所期間と自己負担額

要介護者は自己負担を免れない。その費用は，要介護度と介護期間によって異なる。要介護度別の在り者の構成割合は図表13のとおり。

介護福祉施設を例に全要介護度を平均した自己負担月額をみると前述のとおり12.3万円になる。

夫婦で施設を利用することになれば，標準的な厚生年金月額（22.1万円）でようやく賄えるかどうかという金額に達する。

図表13 施設サービス入所（院）者の要介護度別構成割合

(各年9月審査分，%)

区 分	介護福祉施設		介護保険施設		介護療養施設	
	2016年	17年	16年	17年	16年	17年
要介護1	2.2	1.7	11.3	11.5	1.2	1.2
2	6.1	5.0	18.6	18.9	2.8	2.5
3	23.0	23.8	24.1	24.3	8.0	8.5
4	35.7	36.8	26.8	26.7	33.9	35.5
5	32.9	32.6	18.7	18.2	53.6	51.9

注 厚労省「介護給付費等実態統計」，100%との差は要介護認定申請中等

自己負担額の推計

推計の平均値と実際との差に注意

介護保険利用者は、原則として費用額の9割が介護保険から給付される。要するにかかった費用の1割を負担すれば介護保険によるサービスを利用できる。しかし、所得によっては自己負担率が2割、3割になる。図表15の費用額と給付額は、2割負担、3割負担を含めた平均をいう。

費用額、給付額は要支援度、要介護度を合算したもので、要介護度5である受給者あるいは介護度が同じであっても利用する介護サービスの利用頻度によっては、費用額、給付額、自己負担額は当然高額になる。

図表15は、あくまでも統計上の数値であって、実際の費用とは差があることに注意されたい。

居宅介護の自己負担額は1万989円

図表15から、大分類した介護の費用額と給付額の差額をみると図表14のようになった。

このうち、居宅介護の自己負担額は月額1万989円だった。このほか、介護に伴う様々な介護保険適用外の費用も必要になると思われるが、ここでは捨象してある。

地域密着型は1万7,773円

地域未着型の自己負担額は1万7,773円になった。

地域密着型では、利用するサービスで自己負担額が大幅に異なる。図表15でみると最も高額だったのは複合型サービスの2万9,459円、福祉施設入居者生活介護で3万410円、このほか、認知症対応型共同生活共同生活介護も3万円近い自己負担額だった。

施設介護は13万3,860円

施設介護の自己負担額は13万3,860円だった。このうち費用額と給付額との差である自己負担額は3万570円だったが、施設介護では保険外の費用と

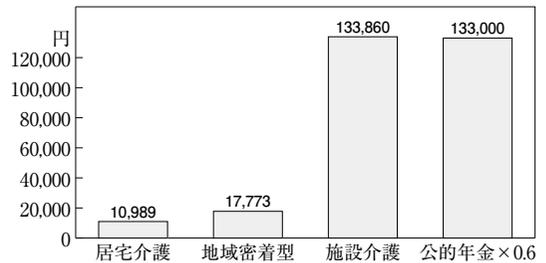
して食費と居住費が必要になる。

食費は30日分として4万3,890円、居住費は同じく30日分で5万9,400円、合わせて10万3,290円になる。この結果、自己負担額は合わせて13万3,860円になる。

仮に公的年金の2人分の6割を自己負担額に充当すれば辛うじて毎月の費用を賄える。

公的介護施設に入居しても長期にわたって負担は無視できない。

図表14 介護保険利用者の自己負担額と公的年金との比較 (月額)



注 図表15による

図表15 サービス種別の要支援・要介護度計の費用額、給付額、食費、居住費 (負担額、給付額は17年度、食費、居住費は17年9月、月額、円)

区分	費用額 ①	給付額 ②	食費 ③	居住費 ④	自己負担額 ①-②+③+④
居宅介護計	110,422	99,433			10,989
訪問	69,131	61,591			7,540
訪問入浴	68,073	60,565			7,508
訪問看護	45,792	40,616			5,176
訪問リハビリ	37,277	33,065			4,212
居宅療養管理指導	13,014	11,539			1,475
通所介護	82,974	74,021			8,953
通所リハビリ	69,417	61,790			7,627
短期入所生活介護	104,949	93,708			11,241
短期入所(施設)	93,065	82,838			10,227
短期入所(病院)	114,370	102,070			12,300
福祉用具貸与	13,082	11,651			1,431
特定施設入居者生活介護	198,224	174,723			1,429
介護予防支援・居宅介護支援	12,135	12,135			0
地域密着型計	165,495	147,722			17,773
定期巡回・随時対応型訪問	170,248	151,052			19,196
夜間対応型訪問	38,963	34,522			4,441
地域密着型通所	83,707	74,674			9,033
認知症対応型通所	127,202	113,293			13,909
小規模多機能型居宅	200,985	179,421			21,564
認知症対応型共同生活	279,052	249,222			29,830
地域密着型特定施設入居者生活	215,178	190,973			24,205
地域密着型福祉施設入居者生活	289,238	258,828			30,410
複合型サービス	266,108	236,649			29,459
施設介護計	291,863	261,293	43,890	59,400	133,860
介護老人福祉施設	276,061	247,436	42,120	60,960	131,705
介護老人保健施設	298,265	266,691	47,310	54,450	133,334
介護療養型医療施設	389,728	348,222	43,380	47,550	132,436

注 厚労省「介護保険事業状況報告」、「介護サービス施設・事業所調査」、施設介護計の食費は施設数、居住費は居室数により本誌試算、居住費は個室の場合

共済会の会費負担額と受取額のバランス

共済会では加入者は会費負担の義務を負う。共済会の主要な目的は相互扶助にあり、個人レベルでの会費負担額と給付受取額とが釣り合う必要はない。加入者負担の共済会費は減少傾向にあり、本誌の19年調査では平均686円だった。この程度の負担であれば、会費負担額と受給額が多少アンバランスであっても加入者からの不満は少ないと思われる。しかし、長年の会費負担に対し一定程度の反対給付を望む心情も理解できる。

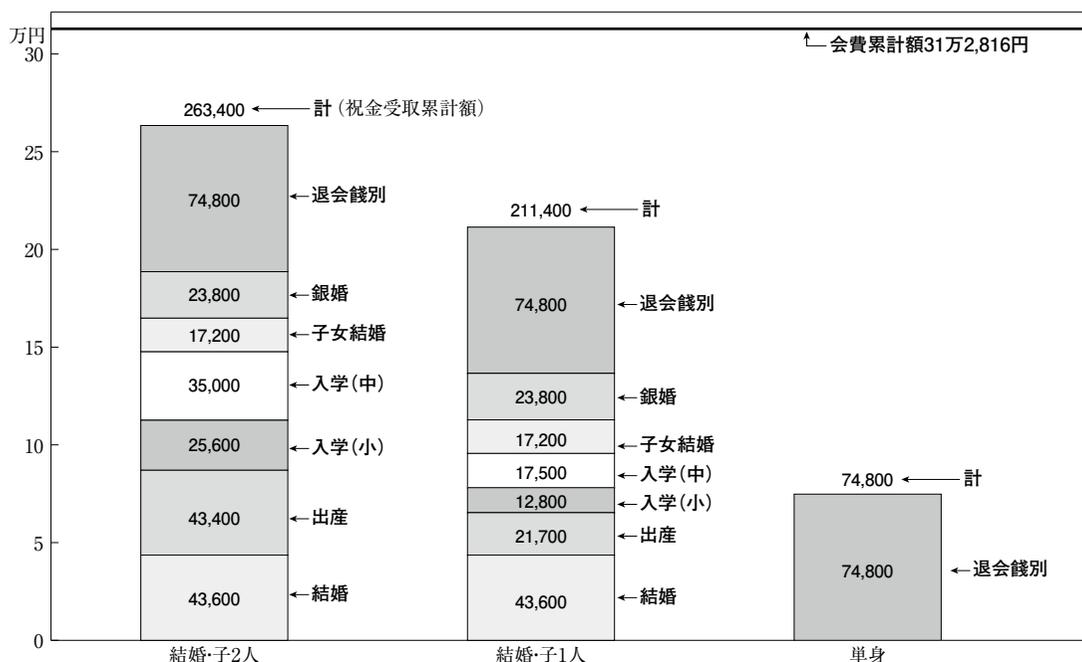
今回調査の民間共済会の平均値を用いて、会費負担額と受取額とのバランスを試算してみた。

会費累計額 今回調査で定年退職者を共済会員とする割合は11.1%にとどまったがその上で当試算では、大卒入社者の22～60歳を在会期間とした。月額会費686円を負担すると、全期間の累計額は図表1のとおり31万2,816円だった。

祝金累計 受取額では図表2のとおり、誰でも受け取り可能な祝金とした。祝金は結婚・家族関連の給付が多く、家族数により受取額に大きな差が生じる。ここでは、結婚・子2人、結婚・子1人、単身の3パターンで試算した。

図表1

共済会費累計額と家族数別の祝金受取累計額



図表2 共済会の各種祝金の実施率と平均支給額 (円)

区分	実施率 (%)	平均支給額
成人	3.7	12,300
結婚	79.0	43,600
出産	75.3	21,700
入学 小学校	32.1	12,800
入学 中学校	12.3	17,500
子女結婚	7.4	17,200
銀婚	9.9	23,800
リフレッシュ20年	7.4	90,800
リフレッシュ30年	7.4	148,300
退会餞別	60.5	74,800
計		462,800

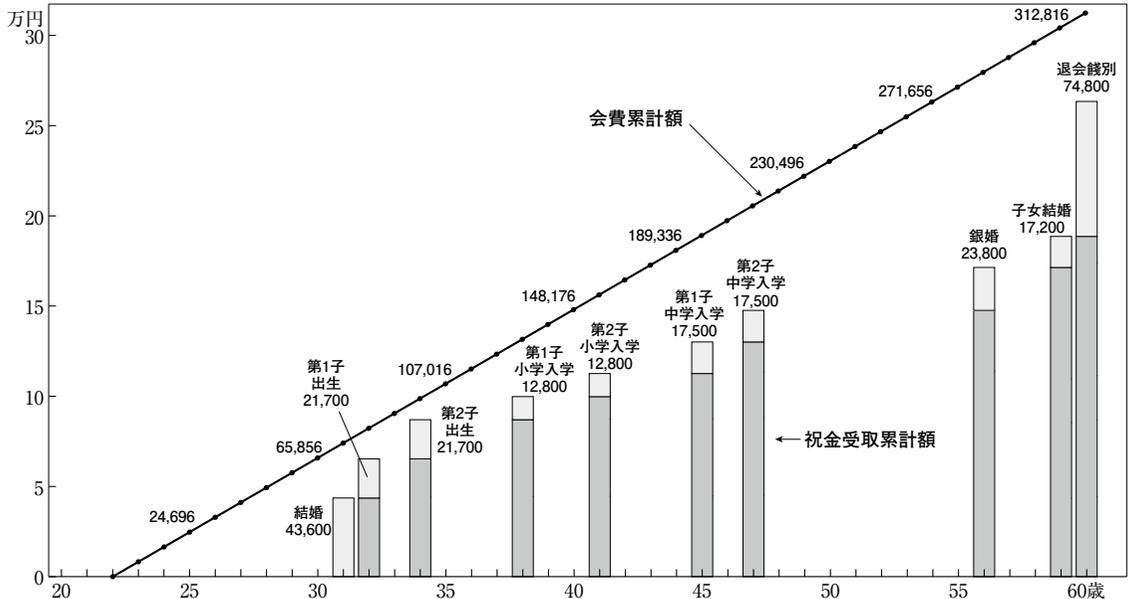
図表2から実施率10%以上の祝金の平均支給額の累計額は図表1のようになった。ただし、子女結婚祝金は実施率7.4%だったが加えた。なお子2人でも1回とした。

結婚・子2人の給付額は、結婚、出産×2、小学校入学×2、中学校入学×2、子女結婚、銀婚、退会餞別で計26万3,400円、会費累計額の84.2%だった。

結婚・子1人の給付額は、結婚、出産、小学校入学、中学校入学、子女結婚、銀婚、退会餞別で

図表3

入会から退会までの共済会費累計額と祝金受取累計額



注1 結婚・子2人の場合

2 結婚年齢・子の出生年齢は厚生労働省「人口動態統計」(18年)による

計21万1,400円、会費累計額の67.6%だった。

単身の給付額は、退会餞別のみで7万4,800円、会費累計額の23.9%にとどまった。

図表3は会費累計額とライフサイクルを想定して結婚・子2人モデルの入会から退会までの祝金別受給額を示したもの。第2子出生時に会費の累計額と祝金受給額が概ね釣り合うが、その後は会費累計額が大きく上回る。退会餞別金の受給によってようやく両者の乖離が埋まる。

弔慰金 共済会の給付では弔慰金も大きな位置を占める。実施率、平均支給額は図表4のとおり。多くの会員に給付が見込まれるものとして、ここでは両親、祖父母(1人)、配偶者両親の死亡時の弔慰金をみた。既婚会員への弔慰金は計14万2,800円、単身では計9万3,000円だった。

私傷病見舞金等 私傷病見舞金の実施率と平均支給額は図表5のとおり。在職中に入院を伴う私傷病休職が1回発生すると仮定し、試算した。入院期間は厚生労働省「患者調査」(17年)の35~64歳の平均在院日数により21.9日間、自宅での療養期間はモデルを設定しにくい、ここでは入院期間の2倍、44日とした。休業期間は計66日。

傷病見舞金は1回限り給付、期限付き給付、期限なし給付の3方式の換算で月1万8,500円。この試算では、2カ月分3万7,000円を受給するとした。

図表4 家族死亡時の弔慰金実施率と平均支給額 (円)

区分	実施率 (%)	平均支給額
配偶者	86.4	136,000
子	84.0	63,000
父母	82.7	39,300
祖父母	43.2	14,400
孫	23.5	14,500
兄弟姉妹	48.1	15,400
配偶者父母	65.4	24,900

図表5 私傷病見舞金等の実施率と平均支給額 (円)

区分	実施率 (%)	平均支給額
傷病見舞金	81.5	18,500
1回	39.0	18,800
期限付き	15.8	260,500
期限なし	26.7	271,400
所得補償	38.3	11.5%
差額ベッド	44.4	5,500

差額ベッド料は1日当たり5,500円の給付として、22日間で計12万1,000円とした。

弔慰金と傷病見舞金等を前述の祝金に加えると、給付額は結婚・子2人で56万4,200円、結婚・子1人で51万2,200円、単身で32万5,800円になった。

共済会の祝金給付は、単身者では受け取りの機会がないまま退会することになるが、家族死亡時の弔慰金や私傷病休職時の見舞金、入院差額ベッド料等の支給があれば負担と給付が釣り合う。

人口動態統計の確定数まとまる

— 合計特殊出生率は前年の1.43から1.42に低下 —

厚生労働省は11月28日に18年の「人口動態統計(確定数)」を発表した。

これによると、出生数は91万8,400人で、前年の94万6,146人より2万7,746人減少した。人口千対の出生率は7.4で前年の7.6より低下した。合計特殊出生率(15～49歳の女子の年齢別出生率を合計したものは前年の1.43を下回る1.42だった。

出生数と死亡数の差である自然増減数は△44万4,070人で、前年の△39万4,421人より4万9,649人減少、12年連続でマイナスとなった。自然増減率(人口千対)は△3.6で、低下は12年連続だった。

出生数 18年の出生数は91万8,400人で、前年の94万6,146人より2万7,746人減少した。

出生数を母の年齢別(5歳階級)にみると、18年は44歳以下の各階級では減少した。

第1子出生時の母の年齢は晩産化傾向にあり、15～18年は30.7歳になった。

合計特殊出生率 18年の合計特殊出生率は1.42(前年1.43)だった。05年には過去最低の1.26を示したが、その後は増加したものの、14年は9年ぶりに低下、15年は再び上昇したが、16～18年は低下が続いた。

母の年齢(5歳階級)別にみると、39歳以下の階級では低下し、40～44歳および45～49歳の階級では上昇した。最も高かったのは30～34歳だった。

婚姻 18年の婚姻件数は58万6,481組で、前年の60万6,952組より2万471組減少した。婚姻率(人口千対)は4.7となり、前年の4.9より低下した。

18年の平均初婚年齢は夫31.1歳、妻29.4歳で、ともに前年と同じだった。

離婚 18年の離婚件数は20万8,333組で、前年の21万2,296組より3,963組減少した。

18年の離婚率(人口千対)は1.68で前年の1.70を下回った。

死亡数・死亡率 18年の死亡数は136万2,470人で前年の134万567人より2万1,903人増加、18年の死亡率は(人口千対)は11.0(前年10.8)だった。

死因 18年の死亡数を死因順位別にみると、第1位は悪性新生物(がん)で37万3,584人、死亡率(人

18年の都道府県別の状況

区 分	平均初婚年齢(歳)		合計特殊出生率	自然増減数(人)	離婚率(人口千対)
	夫	妻			
全 国	31.1	29.4	1.42	△444,070	1.68
北海道	30.8	29.5	1.27	△ 31,545	1.90
青森	30.8	29.0	1.43	△ 10,133	1.61
岩手	31.0	29.1	1.41	△ 9,775	1.49
宮城	30.9	29.4	1.30	△ 8,309	1.59
秋田	31.1	29.3	1.33	△ 10,394	1.27
山形	30.8	29.2	1.48	△ 8,347	1.37
福島	30.6	28.8	1.53	△ 12,252	1.67
茨城	31.1	29.1	1.44	△ 13,559	1.68
栃木	31.0	29.3	1.44	△ 8,390	1.61
群馬	30.9	29.1	1.47	△ 10,015	1.56
埼玉	31.5	29.6	1.34	△ 16,485	1.63
千葉	31.4	29.6	1.34	△ 16,157	1.67
東京都	32.3	30.4	1.20	△ 12,103	1.70
神奈川県	31.8	29.9	1.33	△ 15,772	1.66
新潟	30.9	29.2	1.41	△ 15,559	1.26
富山	31.0	29.3	1.52	△ 6,220	1.28
石川	30.5	29.2	1.54	△ 4,364	1.30
福井	30.5	28.9	1.67	△ 3,395	1.42
山梨	31.1	29.3	1.53	△ 4,360	1.60
長野	31.3	29.4	1.57	△ 11,238	1.50
岐阜	30.9	28.9	1.52	△ 9,342	1.47
静岡県	31.0	29.1	1.50	△ 16,780	1.65
愛知県	30.9	28.9	1.54	△ 7,603	1.73
三重	30.7	28.8	1.54	△ 8,318	1.67
滋賀	30.8	29.2	1.55	△ 1,896	1.48
京都	31.5	30.0	1.29	△ 8,745	1.59
大阪	31.0	29.5	1.35	△ 24,048	1.88
兵庫	30.8	29.4	1.44	△ 17,739	1.66
奈良	31.0	29.4	1.37	△ 5,727	1.54
和歌山	30.3	28.9	1.48	△ 6,992	1.81
鳥取	30.8	29.2	1.61	△ 3,119	1.64
島根	30.6	29.1	1.74	△ 4,837	1.34
岡山	30.1	28.7	1.53	△ 7,944	1.64
広島	30.3	29.0	1.55	△ 9,983	1.65
山口	30.2	28.8	1.54	△ 9,849	1.60
徳島	30.7	29.3	1.52	△ 5,013	1.61
香川	30.5	28.8	1.61	△ 5,270	1.72
愛媛	30.2	28.8	1.55	△ 8,877	1.66
高知	30.8	29.4	1.48	△ 5,692	1.75
福岡	30.8	29.3	1.49	△ 11,301	1.91
佐賀	30.2	28.9	1.64	△ 3,577	1.57
長崎	30.3	29.1	1.68	△ 7,579	1.54
熊本	30.4	29.1	1.69	△ 7,079	1.71
大分	30.4	29.0	1.59	△ 6,292	1.71
崎	29.7	28.7	1.72	△ 5,547	1.89
鹿児島	30.4	29.1	1.70	△ 9,150	1.71
沖縄	30.0	28.8	1.89	△ 3,575	2.53

注 自然増減数=出生数-死亡数

口千対)300.7、第2位は心疾患(心臓病)で20万8,221人、死亡率167.6、第3位は老衰で10万9,605人、死亡率88.2、第4位は脳血管疾患で10万8,186人、死亡率87.1となった。

老後の生活費は夫婦で月27.9万円必要

日本生命保険が9月12日に公表した「セカンドライフ」に関する意識調査によると、ゆとりあるセカンドライフに必要な1カ月当たりの生活費は、単身の場合は平均24.3万円、夫婦の場合は27.9万円だった。

8月にインターネットで1万61人の契約者を調査した。調査結果のあらまは以下のとおり。

単身は月24.3万円必要 ゆとりあるセカンドライフに必要な生活費（1カ月当たり）をみると、表1、2のとおり、単身の場合は平均で24.3万円、夫婦の場合は平均で27.9万円だった。世代が上がるにつれて、必要とする生活費は増加傾向をみせた。夫婦の60代は29.5万円で最も高かった。

貯めておきたい金額は2,888万円 セカンドライフをスタートする時までに、貯めておきたい金額をみると表3のとおり、平均2,888万円だった。60代では、1,000万円以上3,000万円未満が42.1%、3,000万円以上5,000万円未満が31.8%だった。

40・50代の8割以上が準備額に達せず 貯めておきたい金額の達成状況をみると表4のとおり、達成率51%未満だった割合は、50代で49.6%、60代で29.9%だった。

30代以下では9割が準備の必要を感じていた。

セカンドライフに不安があるは50代で79% セカンドライフに不安を感じている割合をみると、全世代で74.2%だった。

世代別にみると、40代で76.6%、50代で78.9%に達し、定年に近づくにつれて割合が高かった。

老後で不安に感じていることのトップは自身の健康・病気 不安に感じていることをみると、自身の健康・病気が39.9%で最も多く、次いで生活費や医療費が29.5%だった。

年代別にみると、生活費や医療費が30代では33.8%で最も多く、40代でも33.3%とほかの世代に比べ多かった。

世帯年収別にみると、自身の健康・病気への不安は年収が上がるにつれて割合が高くなり、反対に生活費や医療費の不安は年収が上がるにつれて低下した。

表1 ゆとりあるセカンドライフに必要な生活費（単身・1カ月当たり）
(2,775名、%)

区分	全世代					
	～20代	30代	40代	50代	60代	
40万円以上	4.5	8.2	5.3	3.3	2.9	3.4
35万円～	4.0	7.1	3.7	2.6	3.2	3.8
30万円～	10.7	14.3	10.8	11.1	10.7	7.5
25万円～	21.0	26.3	20.7	18.2	19.8	21.5
20万円～	27.9	20.8	31.1	31.5	27.6	30.0
20万円未満	31.8	23.3	28.5	33.3	35.9	32.8
平均金額 (万円)	24.3	27.0	24.5	23.5	23.4	23.8

表2 ゆとりあるセカンドライフに必要な生活費（夫婦・1カ月当たり）
(5,987名、%)

区分	全世代					
	～20代	30代	40代	50代	60代	
40万円以上	6.8	8.1	5.0	5.9	6.9	8.8
35万円～	8.4	9.9	5.6	7.6	9.6	9.4
30万円～	18.6	11.2	16.0	16.3	18.7	22.6
25万円～	26.7	27.3	27.5	24.9	27.6	28.0
20万円～	23.9	24.8	28.5	27.0	22.8	19.9
20万円未満	15.6	18.6	17.4	18.3	14.4	11.3
平均金額 (万円)	27.9	27.3	26.8	27.0	28.1	29.5

表3 セカンドライフをスタートするまでに貯めておきたい金額
(8,543名、%)

区分	全世代					
	～20代	30代	40代	50代	60代	
5,000万円以上	6.0	2.6	4.1	5.0	7.6	7.7
3,000万円～	27.5	24.4	26.3	25.4	29.1	31.8
1,000万円～	44.2	43.3	46.1	46.7	43.6	42.1
500万円～	13.2	17.2	16.2	13.0	12.3	9.6
500万円未満	9.1	12.5	7.2	9.9	7.5	8.8
平均金額	2,888万円					

表4 貯めておきたい金額の達成状況
(8,129名、%)

区分	全世代					
	～20代	30代	40代	50代	60代	
80%以上	15.7	1.3	2.5	5.9	16.6	37.1
50%～	19.2	4.3	7.4	15.5	26.7	28.7
30%～	14.5	6.5	13.4	16.4	16.9	13.1
10%～	21.1	25.6	34.9	28.1	16.1	9.4
10%未満	21.7	51.1	31.6	24.8	16.6	7.7
準備の必要を感じない	7.7	11.1	10.2	9.3	7.1	4.1

家計の金融資産，借入金，老後生活

2019年の「家計の金融行動に関する世論調査」によると、金融資産保有世帯の金融資産保有額は1,537万円、借入金がある世帯の借入金残高は1,587万円だった。金融資産のない世帯を含めた金融資産保有額と借入金のない世帯を含めた借入金の差である純金融資産保有額は511万円だった。17年以前と18年以降の数値は調査方法を一部変更したため接続しない。

金融資産の保有状況

金融資産なしは24%

19年の「金融資産を保有していない」世帯は23.6%で、18年の22.7%から0.9ポイント上昇した。76.4%が何らかの金融資産を保有していることになる。16年は30.9%、17年は31.2%だった。

金融資産保有額は1,537万円

金融資産保有世帯の金融資産保有資産額は図表1のとおり、19年は1,537万円だった。18年（1,559万円）を22万円下回った。これまでの最高額は15年の1,819万円だった。19年の中央値は800万円の横ばいだった。

預貯金が保有金融資産の43%

金融資産保有世帯の保有金融資産の内訳は図表2のとおりだった。最も多かったのは預貯金の657万円で42.7%を占めた。次いで生命保険の358万円（23.3%）、有価証券の301万円（19.6%）の順だった。

なお、一般NISAを保有している世帯の保有額

図表2

金融資産保有額の内訳構成は預貯金、有価証券、生命保険の順

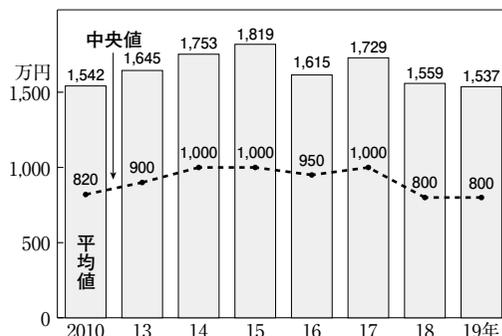
(金融資産保有世帯、万円)

区分	総額	預貯金	金銭・貸付信託	生命保険	損害保険	個人年金	有価証券	財形貯蓄	その他の金融商品
2011年	1,659	914	14	289	45	97	239	42	19
12年	1,539	876	18	271	33	87	203	37	14
13年	1,645	905	9	262	39	98	278	37	17
14年	1,753	948	9	316	39	96	295	38	12
15年	1,819	970	17	307	45	106	321	39	14
16年	1,615	893	7	284	33	91	262	36	9
17年	1,729	937	10	289	34	102	311	33	13
18年	1,559	686	8	349	62	107	297	39	12
19年	1,537	657	6	358	48	112	301	39	14

注 預貯金には運用のため、または将来に備えて蓄えている部分を含む（19年＝657万円）、以下同じ

図表1 金融資産保有額は2年連続で増加

(金融資産保有世帯)



は226万円と前年の198万円を上回った。iDeCoは202万円だった。

資産1,000万～3,000万円未満が28%

金融資産保有世帯の保有額分布は図表3のとおりだった。

最も多かったのは1,000万～3,000万円未満の27.9%、次いで300万円未満の20.4%、500万～1,000万円未満が18.3%の順だった。3,000万円以上も11.6%みられた。

金融資産の選択基準は安全性が4割

金融機関の選択基準をみると、安全性（元本が

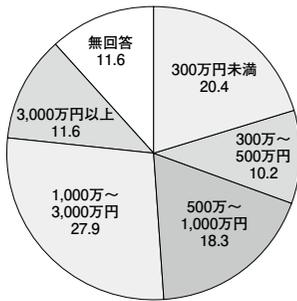
保証されていること)が41.9%で最も多かった。流動性(現金に換えやすい)は22.9%,収益性(利回りがよい)が19.0%の順で続いた。安全性は前年に比べ0.1ポイント増加した。

高収益の金融資産保有したいは横ばい

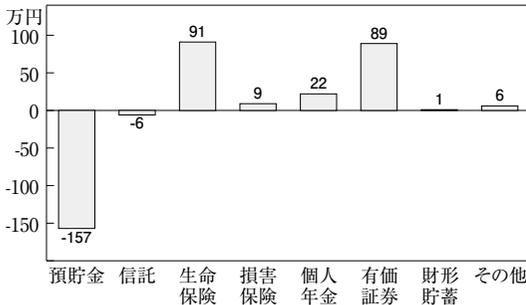
保有金融資産の内訳順位は生命保険が前年に引き続き2位となった。

近年は有価証券保有額が増加しているが、元本割れを起こす可能性もある。そこで、収益性が高いと見込まれる金融資産を保有したいかをみる

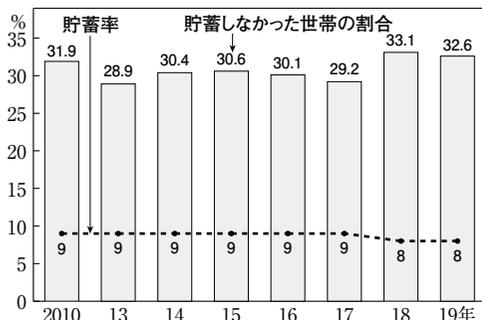
図表3 金融資産保有額の分布 (19年, 金融資産保有世帯, %)



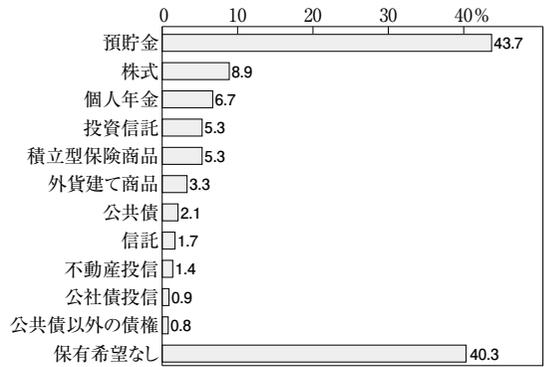
図表4 09年比では保険, 有価証券が増加 (19年, 金融資産保有世帯)



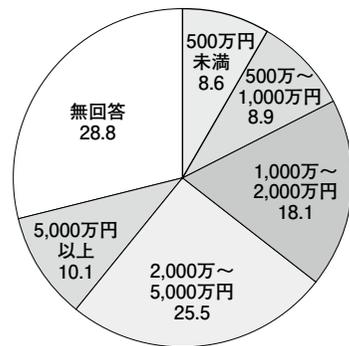
図表5 貯蓄しなかった世帯は33%に (貯蓄しなかった世帯を含む)



図表6 今後の金融商品の保有希望は半数弱が預貯金 (19年, M.A.)



図表7 金融資産保有額の目標額の分布 (19年, 金融資産非保有世帯を含む, %)



と、積極的に保有したいが2.2%,一部保有したいが17.4%で、両者を合わせると19.6%で、18年の18.1%を1.5ポイント上回ったが、投資性向には大きな変化はみられなかった。

10年間で預貯金保有額は157万円減に

金融資産保有世帯の保有金融資産の増減を10年前の09年を基準にしてみると、図表4のとおりになった。最も保有額が増えたのは生命保険で09年の267万円が19年には358万円と10年間で91万円増の1.3倍となった。次いで有価証券が212万円から301万円に89万円増、個人年金が90万円から112万円に22万円増、損害保険が39万円から48万円に9万円増などとなった。預貯金は09年の814万円から657万円に157万円減となった。

1年間貯蓄をしなかった世帯が33%

手取り年収に対する貯蓄率は図表5のとおり、07年以降8~9%で推移しており、19年も8%だっ

た。

1年間貯蓄をしなかった世帯の割合は、11年以降緩やかに減少を続け、14～16年は30%台だったが、17年は29.2%とやや減少した。しかし、18年は33.1%へと大きく増加し、過去最低だった92年(15.8%)に比べると2.1倍の水準になった。19年も32.6%と高い水準が続いた。

保有希望の金融資産は預貯金が44%

今後、保有を希望する金融資産の形態をみると、図表6のとおりだった。

最も多かったのは預貯金で43.7%だった。以下、株式が8.9%、個人年金が6.7%、投資信託が5.3%と、いずれも10%未満だった。

金融資産保有額の目標額は図表7のとおりで、2,000万～5,000万円未満が25.5%で最も多く、1,000万～2,000万円未満の18.1%が続いた。

金融資産保有額目標額は2,445万円、金融保有資産額に対する倍率は1.6倍だった。

金融資産保有目的は老後の生活資金が1位

金融資産保有の目的をみると、老後の生活資金が65.8%でトップだった。次いで災害や不慮の病気の備え(58.0%)、子どもの教育資金(32.0%)の順だった。

借入金の状況

借入金残高は1,587万円に増加

借入金がある世帯は41.8%だった。10年以降39～42%で推移しており、14年は40.7%、15年は39.2%、16年は38.6%、17年は39.7%、18年は40.9%、19年は41.8%だった。

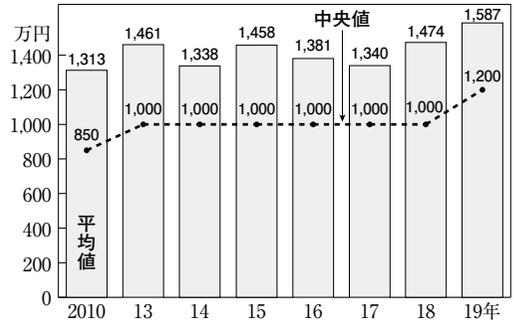
借入金のある世帯の平均借入額は図表8のとおり、19年は1,587万円になった。18年から113万円増加した。中央値は1,200万円だった。

借入目的は住宅取得・増改築が67%

借入目的は「住宅(土地を含む)の取得または増改築などの資金」が最も多く67.1%だった。次いで「耐久消費財の購入資金」が24.3%、「子どもの教育・結婚資金」が11.0%、「日常生活資金」が10.3%だった。

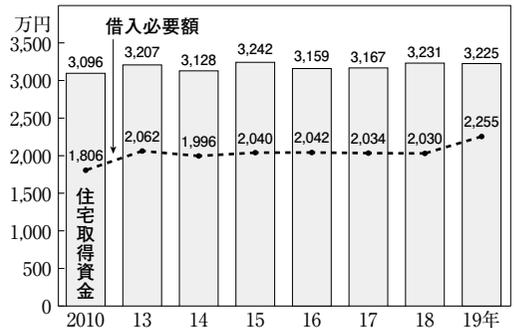
図表8 借入金残高の中央値は1,200万円に増加

(借入金がある世帯)



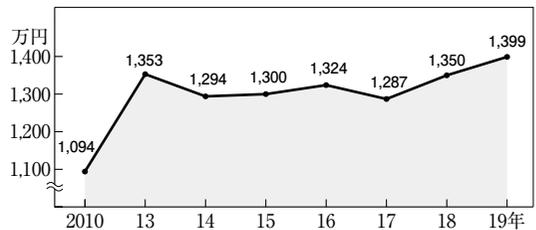
図表9 住宅取得の借入必要額は2,255万円に

(持ち家取得・買い換え予定世帯を含む)



図表10 住宅ローン残高は1,399万円に

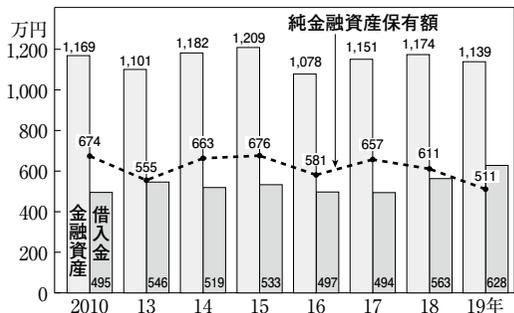
(住宅ローンなし世帯を含む)



注 図7の内数

図表11 金融資産と借入金の保有額、純金融資産保有額

(金融資産および借入金がない世帯を含む)



注 純金融資産保有額は金融資産額と借入金額の差額

住宅取得・増改築が1位、耐久消費財の購入が2位になる傾向は、調査を開始した78年以降変わっておらず、3位以下は僅差で順位が変動している。

住宅取得時の借入必要額は横ばい

マイホームを取得ないし買い換える予定がある世帯の住宅取得資金は図表9のとおり、19年は3,225万円になった。これに対し、借入必要額は2,255万円で、自己資金は差し引き970万円だった。

住宅取得資金は一時的に高騰した92～00年を除くと、3,000万円台前半で推移している。借入必要額は近年2,000万円台で推移していたが、19年は前年を225万円上回る2,255万円になった。

内訳別に比較すると、住宅取得資金が6万円減、自己資金が231万円減となったため、借入必要額は225万円の増加となった。

住宅ローン残高は図表10のとおり、ローンなし世帯を含め1,399万円だった。純金融資産保有額は図表11のとおり、19年は511万円に低下した。

マイホーム取得計画なしは3割

10年以内にマイホーム取得を予定している世帯は17.8%と、18年を1.2ポイント上回った。一方、将来にわたりマイホームを取得する考えはないとした世帯は30.7%だった。

老後生活

老後生活が心配は40%

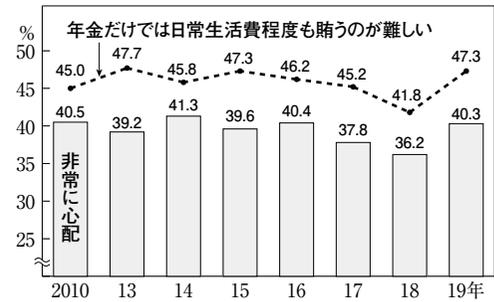
老後生活への心配の程度を図表12でみると、「非常に心配」が10年以降40%前後で推移していたが、17年は37.8%、18年は36.2%に低下した。19年は40.3%と再び40%を超える水準となった。「多少心配である」との合計は81.2%になった。

心配している理由をみると、「年金や保険が十分でないから」が最も多く73.3%だった。次いで「十分な金融資産がないから」(69.7%)、「現在の生活にゆとりがなく、老後に備えて準備(貯蓄)をしていないから」(39.1%)の順だった。

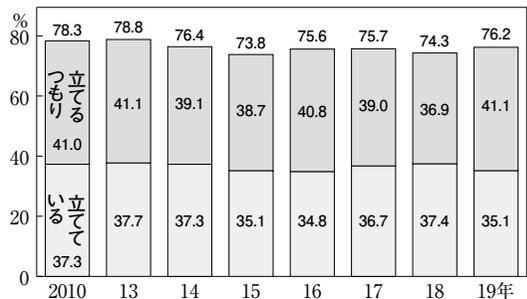
年金だけでは日常生活費程度を賄うのも難しいとする割合は、19年には47.3%に増加した。

年金だけではゆとりがないと考えられる理由をみると、「年金受給額が切り下げられるとみてい

図表12 老後生活が非常に心配は40%前後で推移



図表13 生活設計を立てている世帯と立てるつもり(合計)の世帯はやや増加



る」が55.6%と過半数を占めた。「年金支給年齢が引き下げられるとみている」(29.6%)、「高齢者への医療費個人負担分が増える」とみている」(26.5%)が続いた。

老後の生活費の収入源については、「公的年金」の79.1%が最も多かった。次いで「就業による収入」も48.2%占めた。「就業による収入」は09年の39.7%以降、10年間で8.5ポイントも増加した。他に「企業年金、個人年金、保険金」の38.4%、「金融資産の取り崩し」の27.6%が上位だった。

「金融資産の取り崩し」は09年(44.1%)から16.5ポイントも減少した。

老後の生活費の収入源について、世帯主が60歳以上の世帯をみると、「公的年金」が88.5%と約9割を占め、以下、「就業による収入」(31.8%)、「企業年金」(31.1%)、「金融資産の取り崩し」(28.4%)が続いた。世帯主が60歳以上でも「就業による収入」は増加傾向を示している。

生活設計を立てているは35%

生活設計を立てている世帯は図表13のとおり、19年は35.1%だった。立てるつむりの41.1%を加えれば76.2%になり、平年並みだった。

経営効果の理論的背景を探る

— 福利厚生の目的を考える⑧…採用力とインターンシップ —

山梨大学教授 西久保 浩二

重要性を高めるインターンシップ

最近の学生達の就職活動をみているとインターンシップの役割の大きさが年々高まってきていることを実感する。大学側としては職業意識、キャリア意識の醸成をカリキュラムの一環として単位認定を行い長年、推進してきたが、様相が一変している。この変容するインターンシップの変化をみながら、そこでの福利厚生の活用の可能性を考えてみたいと思う。

そもそもインターンシップ導入の必要性を最も早く訴えたのは産業界で、1991年にまでさかのぼる。経済同友会による提言『選択の教育を目指して』のなかで、「教育界との相互交流のひとつとして学生のジョブインターンへの支援」が提案された。続いて、95年には日本経団連が『新時代に挑戦する大学改革と企業の対応』において、大学教育の充実、カリキュラムの充実を要請した。「現在の大学教育においては、実社会での経験を積み、個人の就労観・勤労観、思いやり・社会奉仕の心を学ぶ機会が少ないので、学生の企業実習・体験学習やボランティア活動をカリキュラムの中に取り入れることを強く望みたい」という産業界からのかなり強いトーンの提言が再びなされた。

こうした産業界からの強い要請への対応として文科省、労働省、経産省によって省庁間の綱引き、鞘当てのようにそれぞれインターンシップを巡る産学懇談会、研究会、検討会、連絡会議などが次々と設置され、97年9月によく「三省合意」を得て本格的に動き始めることとなる。

このように当初から、わが国のインターンシップは産業界の強い要請で始まったわけだが、彼らには元々明確な問題意識があった。まず第1に、在学時代に明確な、確固たる就業観を形成させる

ことで、その後の現実の就職活動、そして初期の就業でのミスマッチを防ぎたいこと。それが早期離職という不幸な事態を回避することを期待した。そして第2に、在学段階の早期において卒業、修了後の進路や職業がある程度、明確化されることが、翻って在学時の学習、研究をより実りあるもの、つまり実践性を持った知識学習とさせたかったのである。換言すれば、当時の大学教育では確固たる将来の職業意識も持たせることができず、実践的な知識や技能を身に付けようという意識も希薄な、そして大企業志向だけが強い「なんとなく就社」の学生が大量生産されていたからである。この事態に強い不満感をもった産業界が、大学改革を促した結果なのである。大学人としては実に耳の痛い話である。今なお、大学が十分に産業界の人材育成期待に応えられているかと問われれば心許ない限りである。

そして今、インターンシップは再び企業主導で多様な変化を見せ始めている。これは企業にとって採用、定着両面での実効性をより高めようとする動きと考えられる。

平尾・田中(2017)、董(2012)らの整理によれば、インターンシップの多様化は多次元で同時進行していることがわかる。目的として従来の採用非直結型、実務・専門知識獲得型から採用直結型へ。期間も中・長期型からワンデー(One Day)と呼ばれる短期型が飛躍的に拡がり。単位認定型が基本形であったが、今では単位非認定型が大半となっている。手当(報酬)に関しても「手当無し型」が一般的だったものが、募集力を高めるためか「手当有り型」が増えてきている。そして内容的にも「体験型と実践型」、「教育型と労働型」などで多様性を増している。インターンシップ応募でもES的情報の提出が求められるよう

になっている。

では、そうした期待された効果が実際に得られたのか。これまでのインターンシップの効果研究をみると、大きく「学習効果」と「就職効果（入社後の定着等含む）」に2分される。

島田（2006）は実践的な観点からインターンシップが学生の就職率に及ぼす影響を検討している。6か月という長期インターンシップ（企業実習）に参加した大学生、企業、公的機関の視点からインターンシップの効果を経験前後において聞き取り調査を行ったのである。そこで、前後に回答スコアに大きな変化がみられた項目として「大学での勉強の大切さ（3.5→4.4）」「他人と強調して働く大変さ（3.8→4.8）」「責任ある行動（3.8→4.8）」「日本語の知識（3.8→4.4）」などを示している。なかでも変化が大きい項目として「自分にとってインターンシップ制度の大切さ」となっていた点も興味深い。近年、短期化する傾向が強いが、長期インターンシップでの学習と就職、双方での効果の範囲の広さが注目される。変化の大きい項目、すなわち学習された内容はいずれも産業界が期待していたものでこともわかる。

最近の研究で武石（2015）が、「ワーキングパーソン調査、2010」（リクルートワークス研究所）の二次分析から卒業後の賃金プロファイルを比較し、インターンシップのマッチング効果を検証した。文系卒業者はインターンシップを経験し、かつその経験に対する満足度が高い場合、またインターンシップ先に実際に就職した場合の双方のケースについて賃金上昇に有意な効果を持つことを検証した。これは、良きマッチングがなされ、社内で高評価を得て活躍できたことが推定される。また、理系卒業者の場合も、インターンシップの経験とその企業に就職したケースにおいて、仕事の満足度や勤務先に対する満足度の高い点が確認されている。これと類似した研究では、小杉（2007）が、企業と求職者のマッチングの観点から入社した企業での定着志向を持つ学生ほど経験したインターンシップに対する評価が高いと指摘しており、高橋（2007）もインターンシップを通じて内定を得ている学生のミスマッチが少ないことを指摘している。採用、定着だけではなく生産性の上昇に寄与する可能性を示したといえよう。

インターンシップの教育面での効果を検証した

ものに三浦（2016）の研究がある。勤務する大学での短期インターンシップへの参加学生と非参加学生を標本とする調査分析から「インターンシップ経験学生と未経験学生の間には、GPA（Grade Point Average）でみた成績の差異が2年生後期以降で有意に高くなること」、また「3年生後期および4年生前期のGPAを高めること」などを明らかにした。これらはインターンシップ経験が大学での学習意欲を刺激したことを示唆している。また、同分析では、進路決定率に対する因果分析も行われ、未経験者と比較して経験者が有意に、決定率が高い点も示された。インターンシップ経験が在学時の学習意欲と進路決定の双方に効果があることが明らかにされた。

藤（2019）らは『就職白書2019』の学生調査のデータを用いて解析を行い、インターンシップ効果を検証した。第1の効果は、やはり就活を推進させることであった。第2は、その後の社会人生活のスタートに必要な知識やスキルを習得することで入社後のモチベーションを高めることができたことである。さらに他の効果として、業種や職種、職務内容や職場の雰囲気等を知ることができたことや、職種、業種、企業に対し、新たに興味を持つことができたこと、等である。

こうしたインターンシップ効果に関する代表的な先行研究をみると、企業側の採用活動のみならず、入社後の定着、生産性の向上などにも有効であることが示されている。

やはり、企業や仕事、職場を実体験、実感として知ることが、学生達の態度変容を効率的効果的に引き出すことは明らかである。また、いわゆる、入社後のリアリティ・ショックという問題を緩和させることができる点も重要である。最近では、インターンシップの実施にあたって福利厚生施策である社員食堂などの場を活用して学生たちのグループによるワークショップなどを行うこともある。今は、社員たちもフリーアドレス制で社内のあるところまで仕事しているが、その時にもランチタイム後の社員食堂のスペースなどを活用しているようだ。社員と学生達が隣り合わせで議論している風景はなかなか良いものである。会社生活の実体験としてさらに、福利厚生という存在をインターンシップ、採用活動の場にもっと活かしていくべきだと筆者は考えている。

消費者物価指数

(全国 10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10月	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	104.8	99.8	100.6	99.5	99.7	103.9	98.9	103.4	105.4	102.2	
9	101.9	105.2	99.8	100.0	99.8	103.8	103.8	98.2	103.5	103.4	102.2	
10	102.2	105.5	100.3	99.8	99.8	102.3	105.4	104.7	99.4	94.8	105.6	99.0
対前年同月比上昇率(%)	2018年10月	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
9	0.2	0.5	0.2	0.2	2.7	0.0	-0.2	-1.6	0.7	1.0	1.0	
10	0.2	0.9	0.7	-0.8	4.2	1.2	1.2	0.7	-1.0	-7.8	2.3	-2.9

(東京都区部 11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11月	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	104.8	99.8	96.1	101.8	103.8	104.2	97.6	102.6	104.2	102.3	
10	102.1	105.4	100.2	95.8	103.6	105.9	105.2	98.5	95.6	107.0	100.6	
11	102.2	105.4	100.2	97.0	103.6	106.7	104.9	98.8	95.6	106.4	100.8	
対前年同月比上昇率(%)	2018年11月	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
	7	0.9	1.2	0.4	2.8	2.6	1.2	0.8	-1.1	0.7	1.4	1.2
	8	0.6	0.3	0.4	1.7	3.4	1.2	-0.1	-0.9	0.7	1.2	1.3
	9	0.4	0.6	0.3	0.2	3.2	-0.4	0.2	-1.1	0.7	0.9	1.3
10	0.4	1.1	0.6	-1.0	3.4	1.7	1.0	-0.4	-6.1	2.2	-1.1	
11	0.8	2.2	0.6	-0.4	2.8	2.1	0.8	0.1	-6.1	2.1	-1.0	

消費者物価指数(中分類)

全国(10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(%)
			10月	9月	10月	9月		
総	100.4	101.3	102.0	101.9	102.2	0.3	0.2	
食	102.4	103.9	104.6	105.2	105.5	0.4	0.9	
穀類	103.2	104.9	105.5	106.3	106.7	0.4	1.2	
魚介類	107.1	110.6	110.7	114.9	113.7	-1.0	2.7	
生鮮魚介類	108.5	111.4	111.2	116.4	114.4	-1.7	2.9	
肉類	103.0	103.4	103.7	104.3	104.5	0.2	0.7	
乳卵類	99.7	101.9	102.6	105.0	104.9	-0.1	2.2	
野菜・海藻類	101.7	106.4	111.9	106.4	104.7	-1.6	-6.4	
生鮮野菜	100.8	105.8	113.7	105.2	102.6	-2.5	-9.8	
果物	105.8	109.0	107.9	109.0	109.3	0.3	1.3	
生鮮果物	105.9	109.2	107.9	108.8	109.1	0.3	1.2	
油脂・調味料	101.0	101.0	101.0	100.7	100.6	-0.1	-0.4	
菓子	103.1	103.1	103.4	106.1	106.3	0.2	2.8	
調理食	101.7	102.3	102.5	103.7	104.0	0.3	1.4	
飲酒	100.6	100.5	100.5	101.1	101.0	-0.1	0.5	
外食	102.7	103.1	102.8	101.2	104.3	3.0	1.5	
住居	101.1	102.0	102.2	103.1	105.2	2.0	3.0	
家具・備品	99.7	99.6	99.6	99.8	100.3	0.5	0.7	
家設	99.4	99.2	99.2	99.2	99.2	0.0	0.0	
備修繕・雑	101.5	101.7	101.7	103.2	106.7	3.4	4.9	
水道	95.2	99.0	100.6	100.0	99.8	-0.2	-0.8	
電気	95.0	99.3	101.1	100.7	100.1	-0.5	-1.0	
ガス	90.2	93.1	94.3	94.2	93.9	-0.2	-0.4	
他の光熱	96.3	113.2	120.4	112.5	114.9	2.1	-4.6	
上下水道	100.9	101.4	101.6	101.8	101.8	0.0	0.2	
家具・家事用品	99.1	98.0	98.1	99.8	102.3	2.5	4.2	
家庭用耐久財	96.1	93.8	94.1	97.5	100.2	2.8	6.4	
室内装備	92.9	91.0	89.8	92.6	95.2	2.8	6.0	
寝具	102.0	101.5	102.2	103.2	106.1	2.8	3.8	
家事雑貨	106.1	105.8	105.6	104.8	107.2	2.3	1.6	
家事用品	97.9	97.4	97.6	99.2	101.5	2.3	4.0	
家事用消耗品	100.1	100.1	100.1	101.1	103.2	2.1	3.1	
被服	102.0	102.2	104.2	103.8	105.4	1.6	1.2	
衣服	101.7	101.6	103.9	102.7	104.1	1.4	0.2	
和服	100.2	99.9	99.6	100.2	102.7	2.5	3.1	
洋服	101.7	101.7	104.1	102.8	104.2	1.4	0.1	
シャツ・セーター・下着	101.4	101.6	104.5	104.8	105.6	0.8	1.1	
シャツ・セーター	100.6	100.7	104.9	105.1	105.7	0.5	0.7	
下着	103.4	103.7	103.5	103.9	105.5	1.5	2.0	
履物	105.2	105.4	105.4	106.2	108.7	2.4	3.1	
他の被服	100.8	101.0	103.4	100.9	104.3	3.5	0.9	
被服関連サービス	101.6	102.9	103.3	105.0	107.7	2.5	4.3	
保健医療	101.8	103.3	104.0	103.8	104.7	0.9	0.7	
医薬品・健康保持用	99.7	99.5	99.6	99.2	100.8	1.6	1.1	
保健医療用品・器具	101.3	101.5	102.1	101.8	103.3	1.5	1.1	
保健医療サービス	103.0	105.9	106.8	106.8	107.2	0.4	0.4	
交通	98.3	99.6	100.3	98.2	99.4	1.1	-1.0	
自動車等関係	99.8	100.0	99.9	100.0	102.0	2.0	2.1	
交通費	99.4	102.5	104.2	101.9	103.6	1.7	-0.6	
通信	95.3	93.7	92.7	89.9	89.4	-0.6	-3.6	
教育	102.2	102.7	102.8	103.5	94.8	-8.4	-7.8	
授業料等	102.4	102.7	102.8	103.4	90.1	-12.9	-12.4	
教科書・学習参考教材	101.0	101.0	101.0	101.2	102.2	0.9	1.1	
補習教養	101.8	102.6	102.8	103.8	105.0	1.2	2.1	
教養娯楽	101.3	102.1	103.3	103.4	105.6	2.2	2.3	
教養娯楽用耐久財	98.0	96.3	98.5	94.5	98.6	4.3	0.0	
教養娯楽用品	100.8	100.7	101.5	102.3	104.1	1.8	2.5	
書籍・他の印刷物	100.8	101.7	101.8	104.8	105.6	0.7	3.7	
教養娯楽サービス	102.0	103.4	104.6	104.3	106.9	2.4	2.1	
諸雑費	100.9	101.4	102.0	102.2	99.0	-3.1	-2.9	
美容サービス	100.4	100.7	100.7	101.1	103.0	1.9	2.4	
美容用品	99.4	99.3	99.0	98.7	100.7	2.1	1.8	
身の回り用品	101.8	102.4	102.5	104.3	106.3	1.9	3.7	
たばこ	102.3	105.4	111.6	111.6	113.5	1.7	1.7	
他の諸雑費	101.8	102.1	102.7	102.6	89.9	-12.4	-12.5	