

旬刊

福利厚生

2020
March

3

上旬号

No.2291

ISSN1343-568X

80%が禁煙外来費を今後補助したいと回答

特集 改正健康増進法施行を目前にしたアウトソーサー各社の対応

職域の禁煙・分煙サポートプログラム

連載 高齢者施設と託児施設が一体で運営
探訪!我が社の保育園(進化する企業内保育事業)(11)
社会福祉法人 孝楽会「ちろりん村保育所」

連載 福利厚生制度の設計から規程整備まで(15) 可児俊信
サバティカル休暇

特集

改正健康増進法施行を目前にしたアウトソーサー各社の対応

職域の禁煙・分煙サポートプログラム …… 5

CureApp 専用スマホでの「ascure卒煙プログラム」…………… 6

Fujitaka 喫煙専用室による「SMOKE POINT」…………… 8

ヒューマン・フロンティア メンタルサポートの視点による「EAPサービス」… 10

禁煙ネット(KK) 成功者が支援する「インターネット禁煙マラソン」… 12

本誌 受動喫煙対策・従業員の禁煙支援等に関する調査

敷地内全面禁煙は15% …… 14

受動喫煙を防止する健康増進法改正 …… 19

「福利厚生表彰・認証制度」応募期限の変更について …… 39

新型コロナウイルス対策について …… 23

連合 「男性の家事・育児参加に関する実態調査」(2019年)

働く父親の1週間の家事は平均6.2時間、育児は平均9.3時間 … 27

働き方改革企業 好事例 …… 31

経団連 2019年 人事・労務に関するトップ・マネジメント調査

65歳超を雇用は66% 専門能力の発揮を期待 …… 35

厚労省「人生100年時代に向けた高齢労働者の安全と健康に関する有識者会議」

高齢労働者活用のためのガイドライン策定を提言 …… 41

JILPT「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2018」

子どものいる世帯の子育て・家事の状況と必要としている制度 … 45

2019年3月末現在 厚生労働省調べ

財形貯蓄の現状 …… 51

2020年4月1日以降の社内預金下限利率は年0.5%に据え置き …… 54

探訪！我が社の保育園（進化する企業内保育事業） …… 25

社会福祉法人 孝楽会「ちろりん村保育所」

～職員と地域の多様な子育てを支えるブレない思想～

福利厚生制度の設計から規程整備まで

可児俊信 …… 55

サバティカル休暇

2019年平均 単身世帯の家計調査（総務省）…………… 37

全国主要81都市別の家賃調べ（総務省 2019年10～12月）…………… 59

消費者物価指数（全国1月分、都区部2月分）…………… 61

福利厚生関連指標（3月分）…………… 64

福利厚生アラカルト（2月下旬分）…………… 63

職域の禁煙・分煙サポートプログラム

改正健康増進法が施行される2020年は、国内企業の受動喫煙防止対策の大きな節目の年だ。喫煙をめぐる社会環境と個人の意識が大きく変化を続ける中で、働く人の禁煙（分煙）に関する支援を提供している企業・団体の事例を通して現在を考えてみる。

■受動喫煙防止の大きな節目

本年4月に施行される改正健康増進法は、多数の人が利用する施設等を管理する事業主等に対して、望まない受動喫煙を防止するための措置義務を課している。この法令の議論が始まって以来、各企業・団体において、従業員や来客の喫煙をどう扱うか、様々な施設設備の工夫や社内ルールの検討がなされてきた。

また、既に取り組みされている従業員の禁煙への働きかけを再確認する機会も増えた。それらを通して、個人の意識にも様々な変化が生じていると思われる。

そうした動きを踏まえた上で、本誌では、主に従業員の禁煙支援や、職場の施設整備に関するサポートを提供する事業者を紹介する。

■サポート4事例から見えるもの

紹介した4事例の商品サービスから、3つの視点が浮かび上がった。

1つは、最新のテクノロジーの活用だ。従来からの禁煙・分煙の取り組みが、高度な技術力を用いることで、新しい姿をみせてくれる。

CureAppのアプリを活用した禁煙プログラム、Fujitakaの斬新な喫煙ブースの開発はその好事例だ。

20年4月から一般企業オフィスも原則禁煙に

2019年		2020年	
7月	9月(ラグビーW杯)	4月	7月(東京オリパラ)
1/24 一部施行①(喫煙する際の周囲の状況への配慮義務)			
		7/1 一部施行②(学校・病院・児童福祉施設等、行政機関) 原則敷地内禁煙	
必要に応じて、喫煙専用室の工事等の準備		4/1 全面施行(上記以外の施設等) 原則屋内禁煙	

厚生労働省：受動喫煙対策HPより

なくそう! 望まない受動喫煙。マナーからルールへ

国民のみなさん
マナーからルールへ。
どのお店にも、安心して入れる社会への第一歩。

- 室内禁煙
- 20メートル未満は喫煙エリア立入禁止
- 喫煙室がある店舗・施設も
- 喫煙室には標識掲示義務
- 違反者には最大30万円

2つ目は、人間同士の関わり合いが、禁煙という行動変容に有効だという普遍性だ。ヒューマン・フロンティアのカウンセリングや、インターネット禁煙マラソンでは、人間との関わり合いがサービスの軸になっている。

3つ目は、前二項の融合によるもので、禁煙サポートの最新型といえる。アプリ活用もインターネットメール活用も、デバイスの向こう側にある人の手触りが好評だという。高機能の喫煙ブースも喫煙者と禁煙者が共存する職場の再提案を目指している。

専用スマホでの「ascure卒煙プログラム」

CureAppが提供する禁煙支援サービス「ascure（アスキュア）卒煙プログラム」は、医師が開発に携わった“ハイテック&ハイタッチ”を具体化した禁煙アプリだ。禁煙補助薬の使用とともに、専用スマホアプリを使った専門指導員による継続フォローにより、導入企業において禁煙継続者が増加している。

■ “卒煙”に6カ月間伴走するアプリ

全国の健保組合を中心に現在130以上の団体に導入が進んでいる禁煙支援サービスが、CureAppが提供する「ascure（アスキュア）卒煙プログラム」だ。

このサービスは、禁煙したいと考えている個人に対し、禁煙補助薬（一般医薬品）のニコチンパッチを在宅で使用するとともに、医師が開発した専用スマホアプリによる、行動記録・チャットによるアドバイス・動画による知識提供、専門指導員によるオンライン面談などを6カ月間継続することで、行動変容を促すもの。

現在、健保など禁煙意識を持つ団体を通じて事業を展開している。

「卒煙プログラム」で特に好評なのが、禁煙指導に関する資格を持つ保健師など医療資格保持者による月1回のオンライン面談サポート（1回30～45分）だという。禁煙という孤独な頑張りに6カ月間マンツーマンで同一の指導員が寄り添ってくれる。アプリという先端技術に加え、ハイタッチな人の寄り添いが禁煙の成功率を高めている。

ちなみに、時間と場所に縛られないオンライン面談は、利用者の利便性のみでなく、家庭事情でフルタイム勤務が難しい医療専門職など指導員側にもメリットが多いという。いわゆる潜在有資格者の多様な働き方にもマッチしており、質の高い指導員の確保育成が行いやすく、サービスの品質強化にも利点が多いとしている。

医療保険の対象となる、医師による禁煙治療プログラムは、

会社概要

会社名 株式会社CureApp
 本社所在地 東京都中央区日本橋小伝馬町12-5 小伝馬町YSビル4階
 設立 2014年7月
 事業内容 第二種医療機器製造販売業、プログラム医療機器開発など
 商標登録 「CureApp」「治療アプリ」「処方アプリ」「ascure」
 MISSION ソフトウェアで「治療」を再創造する

禁煙外来として実施されていたが、3カ月で5回の通院が標準だった。しかし、仕事で忙しい人には、通院時間の調整が難しい場合も多い上に、通院しない期間には特段のフォローがなかった。

それに比べ、「卒煙プログラム」は在宅で行えること、アプリを通して常に伴走者がいることなど、禁煙に取り組む物理的・心理的なハードルが低いといえる。

■ 6カ月間のきめ細かい寄り添いが特徴

実際、禁煙外来と比較しても、開始から3カ月の時点での禁煙継続者の割合は、「卒煙プログラム」が2倍程度多いという調査結果もある。医師による診療の信頼感は大いだが、アプリを通して、6カ月間きめ細かく寄り添い伴走してくれる感覚が、忙しい就労者にはフィットしやすいのかもしれない。

「ascure卒煙プログラム」は同一の指導員による継続指導を売りの1つとしている



さらに、「卒煙プログラム」は、6カ月後の終了時に、唾液検査で禁煙成功の有無を確認している。健保組合や企業側が従業員にプログラムを提供する際には、客観的な成否判定（虚偽申告防止）が欠かせない。費用対効果の上でも必要性が高い。この辺りにも普及の要因があるといえるだろう。

■ 医師創業のベンチャーが開発・運営

「卒煙プログラム」を提供しているのはCureApp。医療の専門性を新しいテクノロジーに乗せるべく医師2人が創業した新しいベンチャー企業だ。同社は、14年の薬事法改正をきっかけに、保険診療の中で「医師が処方するアプリ」という新しい治療法の創出に取り組んでいる。

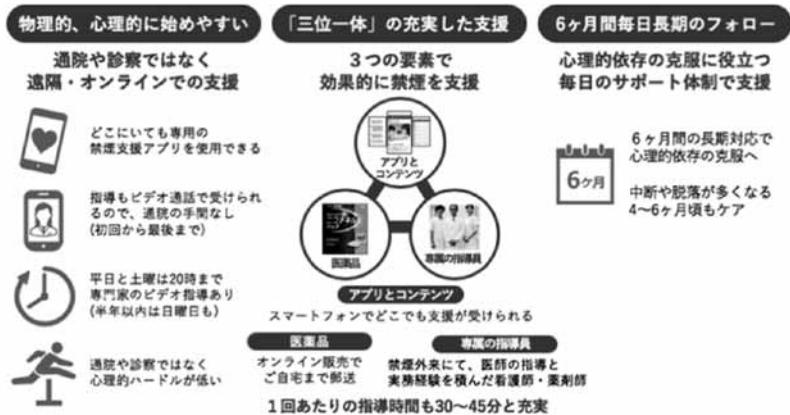
従来の医薬品や医療機器では対応し切れなかった病気を治すために、医学的エビデンスに基づき病気を治療するソフトウェア医療機器を開発し、広く社会に普及しようということを経営方針としている。

現在同社は、国内初のニコチン依存症治療用アプリの開発を終え、既に国内初のアプリ治験を終え薬事申請中（20年2月時点）。承認が下り、いくつかのハードルを越えることができれば、日本で初めて「医師が処方するアプリ」が世に出ることになる。このアプリをはじめとした医療向け事業の開発を通して、様々な知見やノウハウが同社に蓄積されており、それらを活かして広く民間で自由に活用できるようにした「民間法人向け事業」にも力を入れている。その代表的なサービスが「ascure卒煙プログラム」だ。

■ 卒煙プログラムの反響と今後の可能性

「卒煙プログラム」をユニークな形で活用しているのが大阪府豊中市の「とよなか卒煙プロジェクト」だ。市民に無料で提供する自治体の事業だが、費用は「ソーシャル・インパクト・ボンド（社会的インパクト投資）」という成功報酬型の投資

「ascure卒煙プログラム」の特徴



豊中市民を対象に卒煙を支援する「とよなか卒煙プロジェクト」

とよなか
卒煙
プロジェクト

豊中市在住・在勤の方対象の
アプリでの禁煙プログラム

豊中市に
在住の方は
自己負担額 **0円**
(豊中市に在勤の方は3,000円)

禁煙日を、記念日に。

スキームで賄われる。大手金融機関と社会的投資推進財団が主な出資者となり、必要資金をCureApp社に支払い、12カ月後に参加した市民の数と成功率に応じて、豊中市が出資者に成功報酬を支払うという（プロジェクト期間19年6月～22年3月）。目標達成の失敗リスクは出資者が負うため、自治体は財源を無駄にすることなく市民の健康改善事業を実施できる。「卒煙プログラム」は社会事業提案にもつながっている。

昨年末、CureApp社では「ascure Starter（アスキュアスター）」という新たなプログラムをリリースした。禁煙の意欲が固まる前の段階の喫煙者に、「可能であれば禁煙したい」という気持ちを引き出す動機付けのサービスとなる。新しい健康施策として広がっていきそうだ。

喫煙専用室による「SMOKE POINT」

Fujitakaが提供する喫煙ブース「SMOKE POINT（スモークポイント）」は、周囲との調和が取れるスタイリッシュなデザインが目を惹く。屋外への排気ダクトの敷設が不要、性能面でも改正健康増進法に定める喫煙専用室の技術的基準を満たすものとなっており、導入企業が拡大している。

■美しいデザインと法定基準超の性能が両立

Fujitaka（フジタカコーポレーション）が提供する「SMOKE POINT（スモークポイント）」は、充実機能と周囲の環境に合ったデザインを高いレベルで兼ね備えた最新の喫煙ブースとして、人気が高まっている。

90年代から進んだ店舗やオフィスの「分煙」は、禁煙と喫煙の空間を分離する「喫煙室・喫煙ブース」を常識化したが、煙が周囲に漏れ出し臭いも強いなどの課題があり、誰もが目を見張るような装置は少なかった。

しかし、「SMOKE POINT」は、開放感ある透明ガラス板で構成された美しいインテリア空間を生み出す独特のデザインだ。本体に装備された3種類の高性能フィルターで、吸引した煙の99.95%を除去できる性能を誇る。これは改正健康増進法に定める喫煙専用室の技術的基準を十分に満たしている。そのため、本機は、室外にダクトを這わせる大規模工事も不要で、設置や移設の工事が容易となっている。

最近のオフィスビルでは、受動喫煙防止への意識の高まりもあって、喫煙設備などを設計段階から考慮しなくなりつつあるため、テナント企業の中には自社のスペース内に簡易に喫煙ブースを設置したいというニーズも生じている。本機はそこにもマッチしているのだ。加えて大容量の吸い殻入れ、静音・省エネ設計など、性能は非常に高いレベルにある。

実機を目の当たりにして驚くのは、標準的な仕様のサイズの場合、強化ガラス板で構成されたブースの壁には出入口部分に扉がなく、開放されていることだ。にもかかわらず、ブース付近でも、喫煙者の紫煙や臭いがほとんど気にならない。こ

会社概要

社名 株式会社Fujitaka（通称：フジタカコーポレーション）
 本社所在地 京都市下京区東塩小路606三旺京都駅前ビル7階
 設立 1975年1月
 事業内容 商業施設 設計・施工、券売機・省力化機器、病院・福祉・住宅設備、事業化提案、設置・メンテナンス・企業支援

スタイリッシュさが売りの喫煙ブース「スモークポイント」



れは“喫煙施設周囲は煙たくて臭いが強い”という、私たちの先入観を見事に覆してくれる。ブース内でも煙が衣服や頭髮にまとわりつかずに天井部分に吸引されるため、喫煙者も自身の臭いを気にするストレスが軽減される。まさに、この商品のキャッチコピー“「煙」を分けて、「人」を分けない”とおりののだ。

■対策本番を迎えて普及が進む

同社が、「SMOKE POINT」の製造元のデンマークから設備を直輸入して販売を開始したのは約15年前。しかし、その高性能・高機能ゆえの価

格の高さもあってか普及は進まなかったという。

だが、5年ほど前、受動喫煙対策に国が本腰を入れた時期から流れは大きく変わった。ホテルや商業施設での導入が進むにつれ、オフィス環境での採用も急増することとなり、この数年で様々なビルや施設で目にするようになった。

オフィス設備は商品単体の販売にとどまらない。年間を通じての様々なメンテナンスサービスも重要な価値だという。同社は、多様な店舗設備や省力機器の製造販売からメンテナンスサービスを全国規模できめ細かく展開していた強みがあり、本機のアフターサービスも万全に対応できている。設置した企業にとっても安心感が高い。

■ たばこに関わってきた企業史

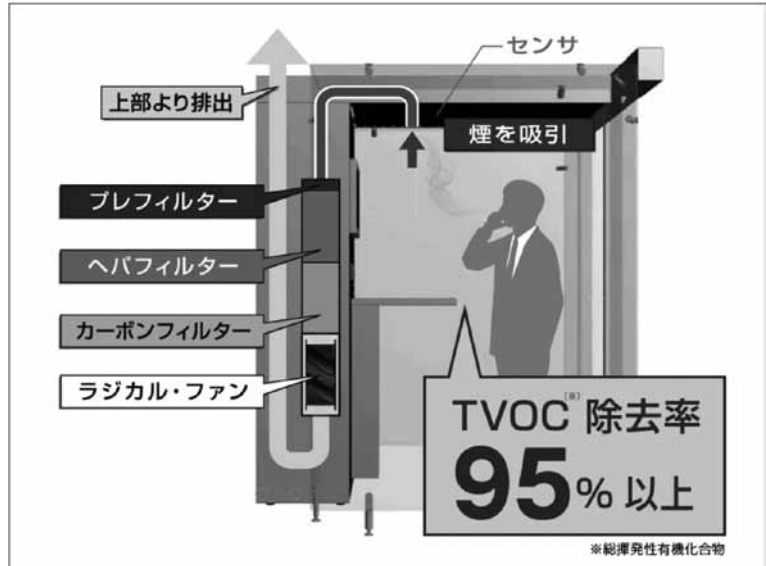
「SMOKE POINT」の普及を通じて、“スモーク・ソリューション”を掲げ、分煙・禁煙の職場や店舗が現在抱える様々な課題の解決を目指す同社だが、実は同社の歴史とたばこの関係は非常に深く大きなものがある。

都市部では見かけられなくなったが、50歳代以上であれば「個人商店の『たばこ屋さん』」を記憶する向きも多いだろう。あの「たばこ屋さん」の店先の木工ユニットこそ、同社の前身となる企業が、ほぼ独占的に全国に提供していた商品だった。

1970年代以降、たばこの販売は、個人商店の“手売り”から機械での販売へと時代が変化すると予測し、自動販売機事業に着手した。

やがて、時代は、分煙・禁煙・受動喫煙防止が社会的な常識となっていく。当然、同社はたばこ販売に関わる事業から脱却し、自社の強みを活かしながら事業の多角化を進め今日に至るのだが、そのタイミングで、この画期的な喫煙ブースを手

3重の高性能フィルターにより屋外排気が不要となり、設置コストが大幅低減



オフィススペースへのスモークポイントの設置イメージ



掛けることになった。

たばこの販売に注力した企業が、時代と市場の変化を経て、ハイレベルな分煙環境の提案を推進する。同社にとって本機は運命的な商品といえるだろう。

同社は、既に、喫煙ブースを必要としない未来における存在価値として、“オフィス・ソリューション”を目指しているという。「SMOKE POINT」という画期的な商品の次にくるものは何か、同社のこれからの注目したい。

メンタルサポートの視点による「EAPサービス」

ヒューマンフロンティアでは喫煙者の禁煙の取り組みをメンタルサポートの視点でEAPサービス（従業員支援プログラム）として提供している。喫煙者の「禁煙への意欲の前段階」の葛藤に向き合い、内面に寄り添う手厚いメンタルサポートによって自発的な禁煙の取り組みを引き出すことで成果をあげている。

■ 評価の高いカウンセリングを核に支援

設立20年目を迎えるヒューマン・フロンティアでは、EAPサービス、ストレスチェック、豊富な研修メニューの3つの事業を柱として、メンタルヘルス、組織の活性化、ワーク・ライフ・バランスの各領域で、クライアント企業における個人と組織の健康増進や生産性向上を幅広くサポートしている。

■ 現場主義による高いサービス品質

同社の強みは“現場主義”の高品質サービスを全国に提供できることにある。

企業経験・カウンセリング経験豊富なカウンセラーが、必要に応じて相談者の傍らへ出向く出張面談の徹底が根幹にある。

効率性だけであれば、メールや電話による非対面による相談対応も有効だが、実際の企業の現場や様々な相談者が抱える課題には複雑なものが多い。こうしたケースでは、現場を理解し、現場に出向いての対面カウンセリングが効果的である場合が多いため、この方法を標準としていることが、同社の特長だ。

現場を支えるカウンセラーは、すべて同社の直接契約であり、外部組織に委託しないこともサービス品質へのこだわりだという。

品質管理の体制は、03年にEAP分野において日本で初めてISO9001認証を取得したことによって示される。カウンセリング満足度は95%以上と、相談

会社概要

会社名 ヒューマン・フロンティア株式会社
 本社所在地 東京都港区南青山1-3-3 青山一丁目タワー4階
 設立 2000年2月
 事業内容 カウンセリングサービス（人的支援）、ストレスチェック、企業向け各種研修および付随するコンサルティング、職場環境改善・組織活性化支援
 ミッション いきいき働く人と、活力ある組織づくりを支援する

者からも継続して高評価されている。

■ 禁煙支援から相談者への臨機応変な支援へ

ストレスチェックの法制化対応やメンタル不調予防のための各種研修から、休職者・復職者支援まで、企業の現場ニーズに幅広くワンストップで対策提供できる禁煙推進施策のサポートはどのように進められているだろうか。

同社は、7年ほど前に、いわゆる「禁煙サポートプログラム」を提供していたそうだ。禁煙意識の向上を図る職場単位の研修から、禁煙に取り組む個人へのカウンセリング支援などをパッケージ化したプログラムだった。実際、受動喫煙防止が

事業構造 ～幅広いサービス提供範囲～

プロセス	目的	対策領域	サービス
活性化 生産性向上	個人と組織の活性化による生産性向上 働きやすい職場作りと従業員満足 ダイバーシティ&インクルージョン	職場活性化、職場環境改善	職場活性化研修 職場改善（いきいき）MTG 職場全員面談 フィードバックコーチング
		ワーク・ライフ・バランス支援	育児研修 介護研修 タイムマネジメント研修
健康管理 リスク管理	リスクマネジメント 法令遵守 メンタル不調等による生産性低下の防止	メンタルヘルス対策	EAP（従業員支援プログラム） ストレスチェック セルフケア、ラインケア研修 休職者・復職者支援サービス
		ハラスメント対策	ハラスメント予防・対応研修 ハラスメント相談・防止研修 ハラスメント相談窓口

広く話題になり始めた時期でもあり、企業側からのニーズも小さくなかったという。

企業に禁煙対策がある程度定着し、ストレスチェックの法制化が企業のメンタルヘルスにおける大きなエポックとなった頃には、禁煙支援パッケージへのニーズも落ち着きを見せるようになった。現在、同社のサービスのラインナップには記載されていない。

しかし、組織単位で一律に取り組む禁煙支援のニーズが落ち着いたといっても、個々の社員従業員の内面において、喫煙・禁煙に対する課題は様々なかたちで存在し続けている。

同社がクライアント企業に提供しているEAPサービスとしての禁煙支援は個々の相談者の問題として、また職場に潜在する課題への対策として、現場における臨機応変な支援テーマとなっている。

■内面に寄り添う支援で健康経営を推進

EAPサービスは、現場主義に基づくカウンセラーによる直接面談が核になっている。

そこでは、従業員個人が抱える様々な悩みを、相談者の傍らに出向いて何でも聴いていく“よろず相談”が大事な支援となっている。

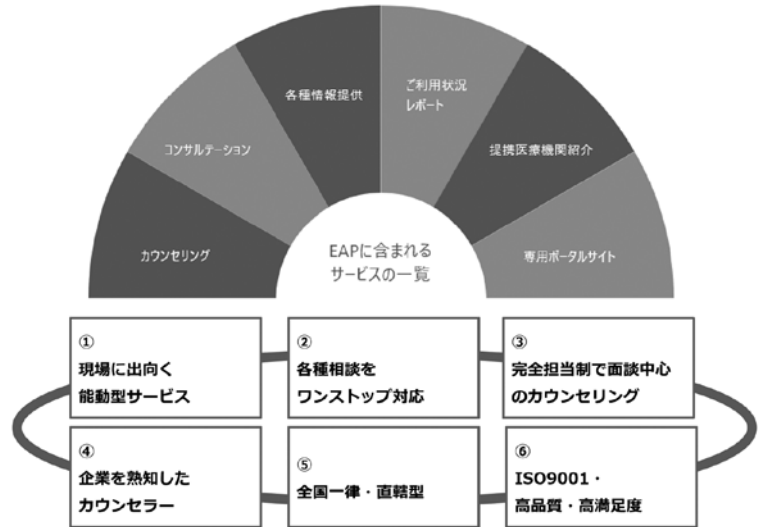
その中で、喫煙をめぐる多様な課題の声が聴かれるという。

10年ほどの間に、喫煙・禁煙をめぐる社会的な意識と環境は大きく変化した。東京都における公共の場での喫煙場所をめぐる議論は記憶に新しく、最近では喫煙者を採用対象から除くと定めた企業も出てきた。

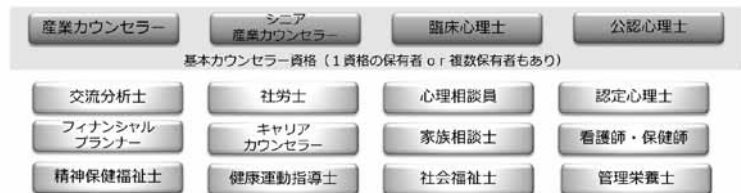
環境変化は、個人の意識にも影響を及ぼしている。個人の嗜好と健康の問題と捉えていた喫煙・禁煙が、家庭や職場、地域の中でどう受けとめられるかとの側面で語られるようになった。

喫煙行為に、ある種の罪悪感や社会的疎外感が

EAPの全体像 ～クライアント企業における各種相談にワンストップで対応～



専属カウンセラー保有資格 (カウンセラーごとに保有資格は異なる)



伴う場合も少なくはない。

こうした変化を背景に、同社のカウンセラーが禁煙支援に向き合う際には、“禁煙を始める前の段階”を重視している。

禁煙を意識した時点で、個人の内面には前述のような様々な葛藤が生じていることが多い。その声を傾聴して、心の葛藤を整理することが大切なのだという。

そこをクリアできた相談者は、禁煙の成果があげやすくなる。禁煙プログラムと銘打たなくとも、EAPサービスは、禁煙をめぐる心の機微に向き合っている。

経済産業省では、一昨年から健康経営の取り組み項目の中に「受動喫煙防止の対策」を明記している。

企業が健康経営の推進過程で、分煙・禁煙の対応を必須としている。企業としての対策とともに、個人の内面に寄り添う支援の大切さも考えておくべき視点なのであろう。

成功者が支援する「インターネット禁煙マラソン」

京都大学医学部教授の高橋裕子医学博士が主宰する禁煙ネット (KK) 提供の「インターネット禁煙マラソン」は1997年にスタートした禁煙支援プログラムで、禁煙成功者がボランティアとして関与する仕組みにより成果をあげている。個人参加は有料だが、企業・自治体などが申し込み、構成員は無償で参加するなど柔軟な活用が可能となっている。

■禁煙成功者がボランティアで支援

禁煙ネット (KK) が提供する「インターネット禁煙マラソン」はアウトソーサーによるサービスではないが、従業員の禁煙対策を考える企業・団体にとっては、外部リソースの活用であることに変わりはない。1997年にスタートしたこの仕組みは、既に20年以上、全国の禁煙を希望する人への支援を続けている。

「禁煙マラソン」のしくみはシンプルだ。参加希望者は、専用サイトを通じてメーリングリストに登録してプログラムをスタートする。スタートは随時可能で、登録の3日後から開始できる。もちろんパソコンでもスマホでもOKだ。

そうして禁煙ビギナーをネット上で見守り、支え続けるプログラムが始まるのだが、そのサポートには以下の3つの柱がある。

【1. 登録者全員へのレクチャーメール】

180日間にわたり、禁煙や喫煙についての知識の学習および禁煙にチャレンジした先輩の姿を含めたメールが届く

【2. 個別相談】

登録者からの相談への、「禁煙成功者（禁煙アドバイザー）」および医師によるアドバイス

【3. オフラインミーティング】

年に2~4回の食事会で、先輩たちと顔を合わせたの情報交換ができる。

また、日本禁煙科学会開催の禁煙支援者講習会（全国禁煙アドバイザー育成講習会）などへの参加も。

孤独な取り組みと思える禁煙チャレンジに、このネット上の支援が伴走してくれることで、行動変容への後押しがなされ、参加者の約7割が禁煙に成功しているという。

提供者概要

提供者	禁煙ネット (KK)
主宰	医学博士 高橋裕子 京都大学大学院医学研究科 社会健康医学健康情報学教授 (特任)
組織	ボランティアメンバー ①禁煙マラソン先輩 ②有志の医療関係者
開始	1997年



■良質なコミュニティの形成が成功の基盤

何より秀逸なのが、「禁煙アドバイザー」の存在だ。ほんの少し前まで禁煙にチャレンジしていた先輩たちが、やがてボランティアとして後輩のチャレンジャーを見守り応援する存在になる構造だ。しかも、単に先輩というだけではない。緻密なレクチャーを受講し、正しい医学知識に基づいた禁煙方法や支援方法を学んだ上で、アドバイザー活動に携わっている。医学的にも間違いのないアドバイスが、チャレンジの難しさへの多様な共感をまとめて、切れ目なく届くしくみなのだ。参加者にとっては心強く、安心できるサポートだし、禁煙成功者にとっては、経験に学びを加えて貢献できる仕組みとなっている。こうした人的ネットワークの連鎖が、良質なコミュニティとなって「禁煙マラソン」を構成しているわけだ。

参加は有料だが、法人・団体・自治体単位で申込み、その構成員は無償で参加する方法など、組織的な施策に活かしやすい。現在、参加者のほとんどが、企業や健保、自治体を通じての参加だ。

最近、企業や健保では、“禁煙の意思が定まりきれていない層”への参加呼びかけに注力しているとのこと。幅広い先輩たちの経験の声をすることは、その動機づけに役立つからだという（いわば「禁煙ちらり見効果」）。

■ はじまりは1人の医師の禁煙指導

「禁煙マラソン」の出発点は、この仕組みを主宰している高橋裕子医師（現職・京都大学大学院医学研究科 社会健康医学健康情報学教授（特任））の思いだった。

禁煙意識が高まっていない94年当時、高橋医師は奈良県の大和高田市立病院で国内初の禁煙外来を開設した。作成した患者用のパンフレットを新聞に掲載したところ、3万通もの送付希望が殺到したという。

高橋医師は、その反響から禁煙への潜在ニーズの大きさを痛感。普及しつつあったインターネットを使って、より広範に情報発信することを考案、禁煙指導のHPを開設した。

続々と着信する相談メールに当初は高橋医師がすべて返信していた。しかし、睡眠時間を削っての個人的活動には限界がある。相談への対応を一度は諦めかけた高橋医師に、禁煙に成功した人々からの声が届く。「私たちが先生に代わってアドバイスします」と。

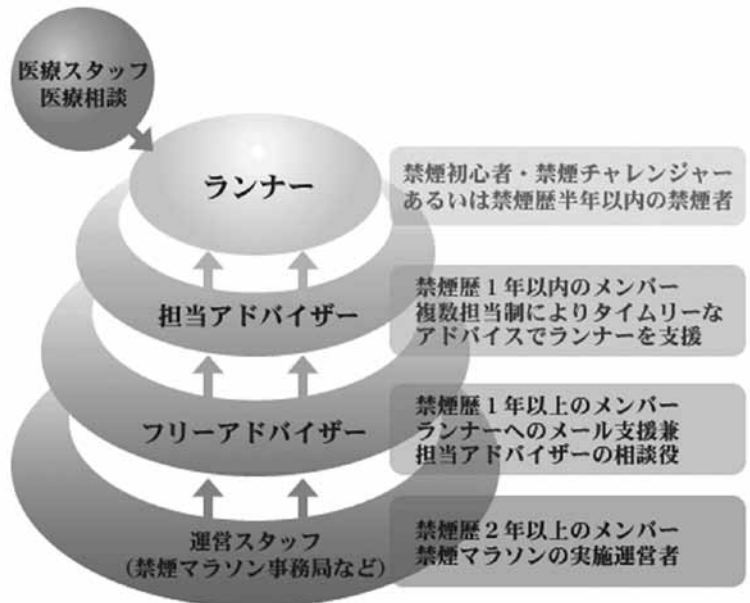
これが起点となって、97年に「禁煙マラソン」の本格稼働が始まった。00年頃からは、ボランティア体制のみでの運営が軌道に乗り、現在に至っている。

スタートから20年が経過し、必要な情報セキュリティレベルも向上するなど、ICTの高度化への対応も必要になった。参加者の中には専門家や専門知識の豊富なボランティアもいて、安定した情報環境基盤を支え続けてくれているとのことだ。

■ 新たな課題への挑戦

禁煙治療の環境は、皮膚からニコチンを採り入れるニコチンパッチが登場した00年頃から大きく

「禁煙マラソン」の支援体制



変化した。医薬品によるニコチン依存のコントロールが容易になったのだ。08年には、さらに画期的な内服薬「バレニクリン」が発売され、喫煙者の脳細胞内で、ニコチンの「うまさ」を感じる反応を遮断できるようになった。吸う快感が激減することで、禁煙治療のハードルが大幅に下がった。治療薬の進化は、“禁煙は容易”という意識を生む。「こんなに楽にやめられるなら、もう一度吸ってみよう」という皮肉なケースも生じる。禁煙成功者の1年後の再喫煙率は6~7割にも達してしまうそうだ。

また、喫煙を大人の嗜好でなく、ニコチン依存という「病」と捉える必要もある。例えば、「子どもの喫煙」。家庭環境によっては、小学生で喫煙がやめられなくなった事例もあるし、非行との関連も無視できない。また「妊産婦の喫煙」。妊娠中には禁煙補助薬が使用しづらいため、禁煙治療が難しい。出産や断乳の直後は喫煙再開が多い時期だという。喫煙者をステロタイプでイメージすることなく、社会全体で課題に向き合う意識が重要といえよう。

「禁煙マラソン」も、かつてのメーリングリストからSNS機能の拡充など、仕組みそのものも進化している。それでも基本は、ネット上のコミュニティによる地道な見守り、適切な情報提供の充実にある。新たな挑戦は今も続いている。

敷地内全面禁煙は15%

— 喫煙者の同意・理解をどのように得るかが受動喫煙防止対策の課題 —

健康増進法の一部改正に伴い、民間企業のオフィスでも受動喫煙防止対策が求められるようになる。4月からの全面施行に向け各社とも準備を進めているものと思われる。

また、近年注目を集めている健康経営の認定においては、受動喫煙防止は必須となっている。

本誌では、民間企業の受動喫煙防止策の現状と、従業員の禁煙推進策について本年2月に調査を実施し、27社から回答を得た。

あらまはしは次のとおり。

会社敷地内全面禁煙は15%

現在の受動喫煙防止策は図表1のとおりだった。会社敷地内を全面禁煙とし、喫煙所などを設置していないのは14.8%だった。

屋内は禁煙とし、屋外に喫煙所や喫煙ブースを設置しているが14.8%みられた。

このうち屋外の指定の場所に喫煙スペースを設置しているが85.7%、煙が流出しない密閉型の喫煙ブースの設置は14.3%だった。

屋外は場所を指定せず喫煙可としている事業所は皆無だった。

屋内に喫煙室などの喫煙可能場所を設けているのは70.4%だった。

屋内の喫煙場所は7割超が基準を満たす

屋内の喫煙場所について健康増進法の基準を満

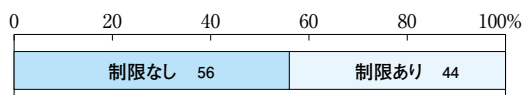
たしている（①出入口において室外から室内に流入する空気の気流が0.2m/秒以上である②たばこの煙が室内から室外へ流出しないよう壁・天井等によって区画されている③たばこの煙が屋外または外部の場所に排気されている）割合は72.2%だった。現状では基準に達していないは27.8%だった。

屋内に喫煙場所を設置している割合は70.4%にのぼった。喫煙場所を設置している企業の多くでは法定基準を満たす設備を既に整えているものと思われる。

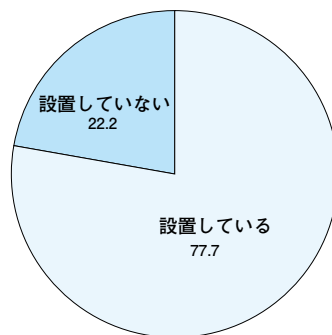
喫煙場所の利用時間の制限は44%

喫煙場所を設置している企業に、利用時間に制

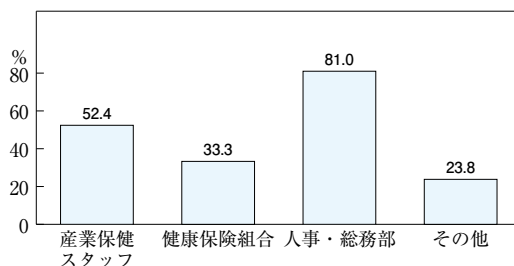
図表2 喫煙室・喫煙ブースの利用時間



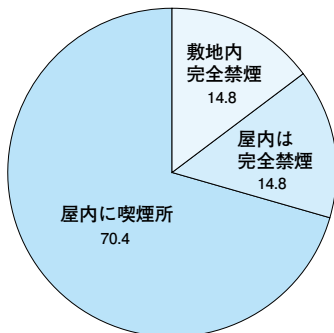
図表3 受動喫煙防止、喫煙対策のための担当部門の設置 (%)



図表4 受動喫煙防止・喫煙対策担当部門の構成メンバー



図表1 現在の受動喫煙防止策 (%)



限を設けているか聞いたところ図表2のとおり、制限なしが56%、制限を設けているが44%だった。

制限ありでは、昼休みや就業時間外を喫煙可としているところが多かった。

78%が受動喫煙防止担当部署を設置

受動喫煙防止や従業員の喫煙対策のために、社内で担当部署を設けている割合は図表3のとおり77.7%だった。

担当部署の構成メンバーは図表4のとおりだった。

最も多かったのは人事・総務部で81.0%にのびた。産業医や保健師等の産業保健スタッフも52.4%みられた。健康保険組合は33.3%だった。

このほかでは、安全衛生委員会等をあげた企業もみられた。

44%がトップがメッセージ

受動喫煙防止や従業員の禁煙等に関して、社内禁煙宣言など何らかのトップメッセージを外部向けまたは社内向けに発信している割合は図表5のとおりだった。

社内向けに発信しているが44.4%、プレスリリースやホームページ等を用いて社外にも発信しているは22.2%だった。

各社の発信方法や内容は図表6のとおり。

喫煙者の同意・理解が難しい

受動喫煙防止策を進める上でどういった課題があるかは図表7のとおりだった。

最も多かったのは、「禁煙や喫煙制限について喫煙者の同意・理解を得るのが難しい」で55.6%だった。

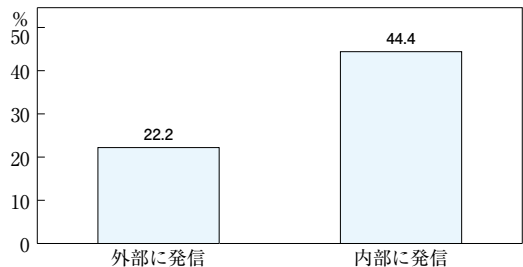
次いで「全国各地に事業所があり、全社統一的な取り組みが難しい」が51.9%でともに5割を超えた。このほか、「取り組みを進めるための人手や時間の

確保が難しい」「禁煙や喫煙制限について経営層の同意・理解を得るのが難しい」が各22.2%で続いた。

図表8は受動喫煙防止を進める上での課題についてその他の記載をまとめたもの。

「喫煙者を対象にした取り組みが多く、非喫煙

図表5 受動喫煙防止・禁煙についてのメッセージの発信



図表6 受動喫煙防止や従業員の喫煙・禁煙に関する各社の発信（明文化）

	外部に向け	社内向け
アクサ生命	健康管理ガイドライン制定時にプレスリリースで発信	・就業規則に明記 ・健康管理ガイドライン
JFEスチール西日本製鉄所倉敷地区		受動喫煙防止マニュアル
明電舎		たばこよる健康被害の防止
金融①		あり
全日本空輸	HPにおいて、喫煙率を含む健康管理指標の達成に向けた取り組みに言及	社内のポータルサイトにおいて、トップメッセージやCWO（チーフウェルネスオフィサー）のメッセージを発信
住友重機械工業		組合・健保・会社で協議して定めた「健康な職場づくり活動計画」に重点実施事項として掲載
運輸業①		段階的（4段階）な禁煙活動を行い、その都度全社に案内を送った
ライオン	ニュースリリースにて禁煙への取り組みを公表	全社朝礼にて社長より禁煙への取り組みを徹底
古野電気（西宮事業所）		「健康経営」にて健康宣言をしている中で、重点施策の「健康を配慮した働きやすい環境整備」の取り組みとして、受動喫煙防止の環境整備を掲げている
輸送機械①	・19年5月31日世界禁煙デーに呼応し全社敷地内全面禁煙 ・新規採用募集時「非喫煙者のみ」	20年10月1日から敷地内全面禁煙
マクセル		安全衛生方針下位文書において取り組み事項として分煙の取り組みを記載
サービス業①	全店舗の敷地内完全禁煙の広報	全店舗の敷地内完全禁煙の社内広報・トップメッセージを発信

者に対するインセンティブがない」「営業所で本社と同様に就業時間内完全禁煙になっているか不明」「敷地内全面禁煙に向けた喫煙者のフォロー・サポートが難しい」といった意見がみられた。

また、「改正健康増進法では完全禁煙化はなし得ない。工場・オフィスも学校・医療機関と同じカテゴリーに引き上げ、全面禁煙義務化を法制度で打ち出してほしい」とさらに進んだ意見を寄せた企業もあった。

9割が「できる限り喫煙率を下げたい」

従業員の喫煙について目指す方向、会社としての方針は図表9のとおりだった。

最も多かったのは、「従業員の健康保持・増進のためできる限り喫煙率を下げたい」で88.9%にのぼった。

「就業時間中の完全禁煙（会社敷地外、外勤中も就業時間中は禁煙）」「禁煙推進による企業イメージの向上」がそれぞれ25.9%だった。

「喫煙者ゼロ（勤務時間外も含めた禁煙・喫煙者ゼロ）」が18.5%だった。

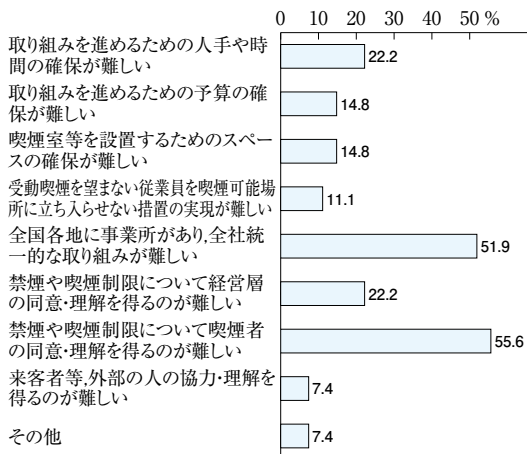
一方で、「喫煙は本来個人の問題であり、法定以上の措置は必要ない」も22.2%みられた。

「従業員の健康保持・増進のためできる限り喫煙率を下げたい」と同時に「喫煙は本来個人の問題であり、法定以上の措置は必要ない」の両方を選択している企業も複数みられた。

会社と健保との温度差を指摘する記載も

図表10は会社としての目指す方向・方針について

図表7 受動喫煙防止策を進める上での課題 (MA)



てその他の記載をまとめたもの。

「会社としてまとまった方針がない」「喫煙ルールについて取り決めに検討中」などのほかに、「健保組合は健康保持・増進のためできる限り喫煙率を下げたいとしているが、会社は喫煙は本来個人の自由で法定以上の措置は必要ないとしており温度差がある」といった記載もみられた。

また、喫煙の「場所や機会を奪うことは意味がない」といった記載もあった。

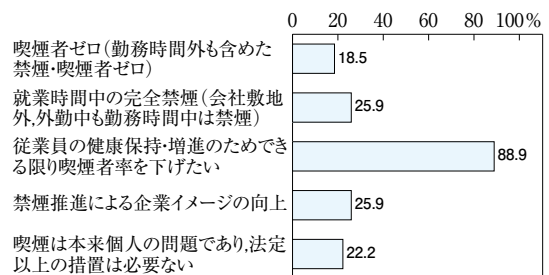
従業員の禁煙支援策がある企業は54%

従業員の禁煙支援の実施率は図表11のとおり、禁煙支援策がある53.8%、現在禁煙支援策はなく今後も禁煙支援をする予定はない30.8%、現在禁煙支援策はないが今後取り組む予定15.4%だった。

図表8 受動喫煙防止策を進める上での課題 (自由記入)

- ・喫煙者のみの取り組みが多く禁煙者へのインセンティブがない
- ・各種課題があり難しい
- ・営業所では本社同様、喫煙場所を屋外に設置しているが、就業時間が完全に禁煙になっているかは不明
- ・既に決定している20年10月全面敷地内禁煙に向けて、喫煙者のフォロー・サポートが難しい
- ・現在、屋内禁煙化に向けて計画を推進中
- ・改正健康増進法では完全禁煙化はなし得ない。工場・オフィスも学校・医療機関と同じカテゴリーに引き上げ、全面禁煙義務化を法制度で打ち出してほしい

図表9 従業員の喫煙について目指す方向、会社としての方針 (MA)



図表10 従業員の喫煙について目指す方向・会社としての方針 (自由記入)

- ・会社としてまとまった方針がない
- ・場所や機会を奪うことは意味がない
- ・喫煙率を下げるため、喫煙者の禁煙に向けた取り組みを推進する予定
- ・喫煙のルールについて取り決めに検討中
- ・健康保険組合は「従業員の健康保持・増進のためできる限り喫煙率を下げたい」、一方会社は「喫煙は本来個人の問題であり法定以上の措置は必要ない」と両者に温度差がある

禁煙外来の費用補助が50%で最多

禁煙支援策がある企業の取り組み内容は図表12のとおり、禁煙外来受診者への費用補助が50%で最も多かった。

次いで、アウトソーサーを利用した禁煙プログラムの導入、スマートフォンやパソコンを活用した遠隔禁煙支援がそれぞれ42.9%だった。

経営層・管理職層が率先して禁煙しているが35.7%、従業員の禁煙レポートや成功体験を社内内で公開しているが28.6%、禁煙治療への取り組みをヘルスケアポイントの付与対象にしているが7.1%だった。

その他の禁煙支援策は図表13のとおりだった。

「保健師による禁煙支援」「産業医・保健師による指導」など産業保健スタッフによる指導のほか、「禁煙セミナー」「卒煙セミナー」の実施や「肺年齢測定の実施」などがみられた。

今後導入予定または検討したい禁煙支援策

現在禁煙支援策はないものの、今後導入を予定しているまたは検討したい禁煙支援策では、「禁煙外来受診者に対する費用補助」が83.3%で最も多かった。「従業員の禁煙経過レポートや成功体験の社内公開」が66.7%で続いた。

「アウトソーサーを活用した禁煙プログラム」「スマートフォンやパソコンを活用した遠隔禁煙支援」もそれぞれ50%みられた。

健保が実施する予定の禁煙プログラムの自己負担分をカフェテリアプランのポイント使用の対象とすることを予定している企業もあった。

非喫煙者・禁煙者へのインセンティブ

非喫煙者や禁煙者に対して何らかのインセンティブがある企業は7.4%にとどまった。

インセンティブの内容はいずれもヘルスケアポイントの付与だった。

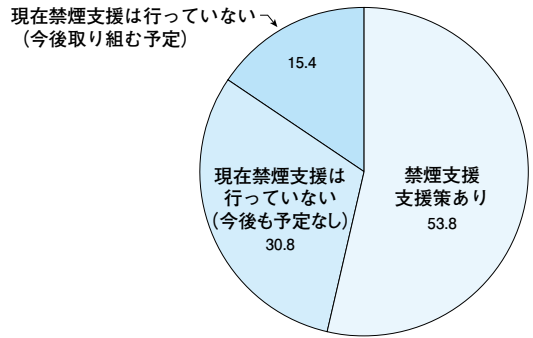
非喫煙者・禁煙者へのインセンティブとして考えられるものはこのほかに、毎月手当を付与するもの、禁煙成功者に対し報奨金を付与するもの、賞与査定で一定のプラスがなされるもの、有給休暇を数日上乗せして付与するものなどがみられた。

喫煙者がいた場合、その上司の人事評価に影響

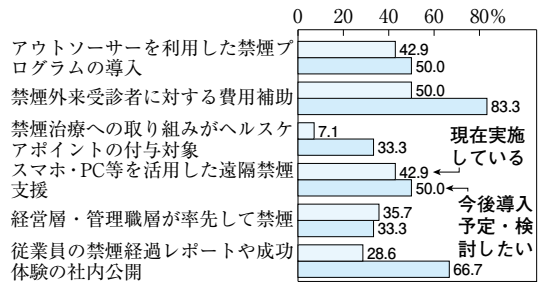
図表11

禁煙支援の実施率

(%)



図表12 現在導入している禁煙支援策と今後導入したい・検討したい禁煙支援策



図表13 禁煙支援について (自由記入)

- ・保健師による禁煙支援
- ・禁煙セミナー (社内教育) の実施
- ・産業医・保健師による指導 (ニコチンパッチの処方含む)
- ・卒煙セミナーの実施
- ・肺年齢測定の実施
- ・禁煙サポートシールの作成・配布
- ・現状取り組みはないが、喫煙外来受診の補助金を検討中

があるといった例もあった。

今回調査での取り組み例はみられなかったが、非喫煙者にプラスになる取り組みがあることで喫煙者の自発的な禁煙を促したり、喫煙のための休憩に対する非喫煙者の不公平感の解消につながるなど様々な利点があると考えられる。

社外での喫煙まで管理するのは困難

禁煙施策や受動喫煙防止策を進める上でのその他の課題は図表14のとおりだった。

最も多かったのは「喫煙率は下げたいが、勤務時間外など社外での喫煙まで管理するのは難しい」で40.7%だった。

以下、「受動喫煙について喫煙者の関心が薄い」33.3%、「喫煙のための休憩について非喫煙者か

ら不満が上がっている」29.6%、「喫煙率を下げるための対策に取り組んでいるがなかなか効果があがらない」29.6%、「管理職など年齢が高い層での喫煙率が高いため、全体での取り組みにつながりにくい」22.2%などが続いた。

その他の禁煙に関する課題

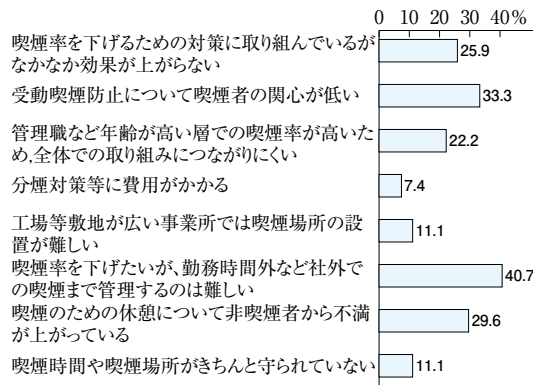
図表15はその他の課題についての自由記入をまとめたもの。

「営業所が多く本社と同様に対策を順守させることが難しい」「分散事業所ゆえ、健診時の問診票の取りまとめが難しく喫煙率の実態把握ができない」など、事業所が多い場合には全社的な取り組みが難しいことがうかがえる。

また、社内では遵法対応ということで理解を得られるが、協力会社から理解を得られず問題が生じているとの深刻な課題を抱えているケースもある。

古くからの企業風土によるものと思われるが、

図表14 受動喫煙防止・禁煙に関するその他の課題 (MA)



図表15 その他受動喫煙防止・禁煙に関する課題 (自由記入)

- ・無関心層へのアプローチ
- ・営業所が多く、本社と同様に順守させることが難しい
- ・自社内では遵法対応ということで事業所内禁煙の取り組みに理解を得られるが、協力会社からは「それなら人を出せない」といわれ、工場運営に支障をきたしている
- ・分散事業所ゆえ、健診時の問診票の取りまとめが難しく、喫煙率の実態把握ができていない
- ・既に決定している敷地内全面禁煙期日までに喫煙者のサポートを模索中
- ・これから取り組んでいくため課題が出てくる可能性がある
- ・本社敷地内だけでも10数箇所の喫煙室があったり、社内にはたばこ自販機が設置されていたり、喫煙者に手厚い社内風土がある
- ・禁煙推進は健康保険組合頼りの面がある

「本社敷地内だけでも10数カ所の喫煙所があったり、社内に煙草の自販機が設置されていたり、喫煙者に手厚い社内風土がある」といった記載もみられた。同じ企業では「禁煙推進は健康保険組合頼りの面がある」ともしており、会社が禁煙推進に積極的でないケースもあるようだ。

採用・昇格で喫煙は問わないが93%

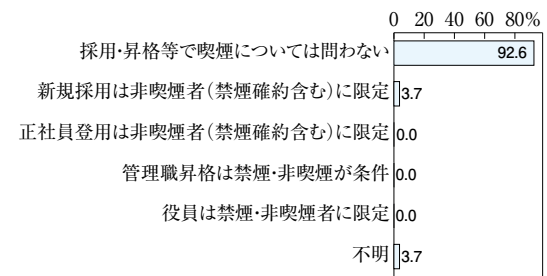
禁煙推進企業の一部では、採用・昇格に際し非喫煙者・禁煙者であることを条件にあげている例がみられるが、今回調査では図表16のとおり、採用・昇格において喫煙については問わないが92.6%だった。新規採用は非喫煙者に限るとした企業が3.7%だった。

3割が社内禁煙デーを実施

禁煙対策のその他の取り組みをみると29.6%が社内禁煙デーを実施していた。

図表17でユニークな取り組みをみると、「分煙・禁煙川柳の募集・表彰」「世界禁煙デーの機会を活用したイベント」「けむいモン(受動喫煙防止のキャラクター)バッチの配布」などがあった。

図表16 採用・昇格での扱い (MA)



図表17 その他の喫煙対策・禁煙の取り組み (自由記入)

- ・就業規則に就業時間中禁煙を明記
- ・禁煙成功体験を社内報告
- ・禁煙セミナーの開催
- ・分煙・禁煙川柳の募集・表彰
- ・啓発ポスターの作成
- ・「けむいモン」バッチの配布
- ・世界禁煙デーの機会を活用したイベント
- ・20年4月より 毎週金曜日は就業時間内禁煙
- ・21年4月より 就業時間内禁煙禁煙(実施予定)
- ・管理職限定の先行禁煙チャレンジイベントを実施済
- ・19年10月に受動喫煙についてコンサルタントによる基調講演と喫煙場所の実地指導を受けた
- ・健康増進法改正への対応として、社員食堂近接の喫煙喫茶スペースを4月から加熱式たばこ専用喫煙喫茶スペースへ変更

受動喫煙を防止する 健康増進法改正

2018年7月に健康増進法が改正され、19年7月の病院・学校等の敷地内禁煙の施行に続き、20年4月に完全施行される。原則として屋内禁煙となり、喫煙専用室等の設置がないと喫煙を認めることができません。

なお、経過措置として、個人や中小企業が経営する小さな飲食店は店内での喫煙が可能となっています。

屋内は原則禁煙

多数の利用者がいる施設、旅客運送事業船舶・鉄道、飲食店等の施設において、屋内は原則禁煙となります。

ただし、所定の要件に適合すれば、各種喫煙室（専用室、可能室、加熱式たばこ専用室、目的室）の設置ができます。

学校・病院・児童福祉施設等、行政機関、旅客運送事業自動車・航空機では、「屋内」は完全禁煙となり、喫煙室等の設備を設けることもできません。ただし、必要な措置が取られた場所に限り、屋外に喫煙場所を設置できます。

「屋内」とは、外気の流入が妨げられる場所として、屋根がある建物であって、かつ、側壁でおおむね半分以上覆われている内部をいい、これ以外が「屋外」となります。

施設は、いくつかに種別されます。

第1種施設

- ・多数の者が利用する施設のうち、学校、病院、児童福祉施設その他の受動喫煙により健康を損なうおそれが高い者が主として利用する施設
- ・国および地方公共団体の行政機関の庁舎（行政機関がその事務を処理するために使用する施設に限る）

第2種施設

多数の者が利用する施設のうち、第1種施設および喫煙目的施設以外の施設（一般の事務所や工場、飲食店等も含む）

喫煙目的施設

多数の者が利用する施設のうち、その施設の利用者に対して、喫煙場所の提供することを主たる目的とする施設。屋内にある公衆喫煙所や特定屋外喫煙場所、既存特定飲食提供施設等があります。

各種喫煙室

施設における事業の内容や経営規模への配慮から、類型・場所ごとに、喫煙のための各種喫煙室の設置が認められています。

喫煙専用室 たばこの喫煙は可能ですが、飲食等の提供はできません。一般的な事業者が適合します。

加熱式たばこ専用喫煙室 加熱式たばこに限定され、飲食等の提供が可能です。一般的な事業者が適合しますが、経過措置です。喫煙専用室と加熱式たばこ専用喫煙室の両方を設置することもできます。

喫煙目的室 たばこの喫煙が可能で、飲食等の提供も可能です。ただし、特定事業目的施設に限定されますので、一般的な事業者には適合しません。

喫煙可能室 たばこの喫煙が可能で、飲食等の提供も可能ですが、中小企業または個人によって20年4月時点で既に運営されている客席面積100m²の飲食店（既存特定飲食提供施設）向けの経過措置です。

煙の流出防止にかかる技術的基準

健康増進法施行規則において、喫煙専用室等におけるたばこの煙（蒸気を含む）の流出防止にかかる技術的基準も定められています。

- ア 出入口において室外から室内に流入する空気の気流が0.2m毎秒以上であること
- イ たばこの煙が室内から室外に流出しないよう、壁、天井等によって区画されていること
- ウ たばこの煙が屋外または外部に排気されていること

喫煙室への標識の掲示

喫煙可能な設備を持った施設には必ず、指定された標識の掲示が義務付けられています。

喫煙室には設備に応じて標識の掲示が必要となります。

20歳未満への対応

喫煙可能場所への20歳未満の立ち入りは禁止されます。20歳未満者については、たとえ喫煙を目的としない場合であっても、一切、喫煙エリア（屋内、屋外を含めたすべての喫煙室、喫煙設備）へは立入禁止となります。たとえ従業員であっても立ち入ることはできません。20歳未満者を喫煙エリアに立ち入らせた場合、施設の管理者は指導・助言の対象となります。

義務違反時の指導・命令・罰則の適用

違反者には、罰則の適用（過料）が課せられることがあります。過料とは、秩序罰としての過料であり、法律秩序を維持するために、法令違反者に制裁として科せられるものです。

過料の金額については、都道府県知事等の通知に基づき、地方裁判所の裁判手続きにより決定されます。

中小事業主への支援

受動喫煙対策への支援策として、各種喫煙室の設置等に係る、財政・税制上の制度が整備されています。財政支援としては、受動喫煙対策として一定の基準を満たす各種専用の喫煙室等を設置する際の費用が助成されます。

税制上の支援としては、中小企業等が経営改善設備等を取得した場合について、喫煙専用室に係る器具備品等を、特別償却または税額控除の対象とするものです。

喫煙室のある施設での従業員への対策

各施設の管理者に対し、従業員の受動喫煙を防止するための措置を講ずることが努力義務とされています。

労働安全衛生法も、事業者に対して屋内における労働者の受動喫煙を防止するための努力義務を課しています。



受動喫煙防止のガイドライン

健康増進法で義務付けられる事項と労働安全衛生法の努力義務により事業者が実施すべき事項をまとめたガイドラインがあります。

概要は以下のとおりです。

(1) **事業者・労働者の役割** 職場における受動喫煙防止対策を効果的に進めるためには、企業において、組織的に実施することが重要であること。

衛生委員会等を通じて、労働者の受動喫煙防止対策についての意識・意見を十分に把握し、事業場の実情を把握した上で、各々の事業場における適切な措置を決定すること。

(2) **受動喫煙防止対策の組織的な進め方** 職場における受動喫煙防止対策の実施にあたり、事業者は、事業場の実情に応じ、次のような取り組みを組織的に進めることが必要であること。

- ア 推進計画の策定
- イ 担当部署の指定
- ウ 労働者の健康管理等
- エ 標識の設置・維持管理
- オ 意識の高揚および情報の収集・提供
- カ 労働者の募集および求人申し込み時の受動喫煙防止対策の明示

(3) **妊婦等への特別な配慮への特別な配慮** 事業者は、妊娠している労働者や呼吸器・循環器等に疾患を持つ労働者、がん等の疾病を治療しながら就業する労働者、化学物質に過敏な労働者など、受動喫煙による健康への影響を一層受けやすい懸念がある労働者に対して、受動喫煙を防止するため、特に配慮を行うこと。

新型コロナウイルス対策について

～職場における対応を中心に（2020年3月4日時点）～

2020年1月末以降、新型コロナウイルスの国内感染事例が連日報告され、日本国内一人一人の予防対策、感染を拡げない対応が必要な状況にある。企業、職場において何をすればよいか、厚生労働省HP「新型コロナウイルス感染症について」(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html)を参考に労働者が休業する際の休業手当の取り扱い等、現時点の情報をもとにまとめた。

職場における新型コロナウイルス対策（参考1）

手洗い、咳エチケットの徹底 新型コロナウイルスは、現時点では、飛沫感染と接触感染の2つによってヒトからヒトへ感染するとされている。

飛沫感染 感染者の飛沫（くしゃみ、咳、つばなど）と一緒にウイルスが放出され、他者がそのウイルスを口や鼻から吸い込んで感染

接触感染 感染者がくしゃみや咳を手で押さえた後、その手で周りの物に触れるとウイルスがつき、他者がその物を触るとウイルスが手に付着、その手で口や鼻を触って粘膜から感染（主な感染場所：つり革、ドアノブ、スイッチなど）

参考1

コロナウイルス感染予防ポスター（厚労省）

職場での感染を防止には、インフルエンザ対策と同様に、石鹸やアルコール消毒液による手洗い、咳が出るときのマスクの徹底が重要である。

受診の目安の周知

風邪の症状があるときは、会社を休むよう呼びかける必要がある。また、発熱が続く際は、以下の受診の目安を周知することが重要である。

(1) 以下の場合、最寄りの保健所などに設置される「帰国者・接触者相談センター」に問い合わせし、センターから受診を勧められた医療機関を受診すること、複数の医療機関を受診することは控えること

新型コロナウイルスを防ぐには

新型コロナウイルス感染症とは

発熱やのどの痛み、咳が長引くこと（1週間前後）が多く、強いだるさ（倦怠感）を訴える方が多いことが特徴です。
感染しても軽症であったり、治る例も多いですが、季節性インフルエンザと比べ、重症化するリスクが高いと考えられます。重症化すると肺炎となり、死亡例も確認されているので注意しましょう。
特に**高齢の方や基礎疾患のある方は重症化しやすい可能性**が考えられます。
新型コロナウイルスは**飛沫感染と接触感染により感染**します。空気感染は起きていないと考えられていますが、閉鎖した空間・近距離での多人数の会話等には注意が必要です。

飛沫感染	感染者の飛沫（くしゃみ、咳、つばなど）と一緒にウイルスが放出され、他の方がそのウイルスを口や鼻などから吸い込んで感染します。
接触感染	感染者がくしゃみや咳を手で押さえた後、その手で周りの物に触れるとウイルスがつきます。他の方がそれを触るとウイルスが手に付着し、その手で口や鼻を触ると粘膜から感染します。

日常生活で気を付けること

まずは**手洗い**が大切です。外出先からの帰宅時や調理の前後、食事などにごまめに石けんやアルコール消毒液などで手を洗いましょう。
咳などの症状がある方は、咳やくしゃみを手で押さえると、その手で触ったものにウイルスが付着し、ドアノブなどを介して他の方に病気をうつす可能性がありますので、**咳エチケット**を行ってください。

持病がある方、高齢の方は、できるだけ**人込みの多い場所を避ける**など、より一層注意してください。

発熱等の風邪の症状が見られるときは、学校や会社を休んでください。

発熱等の風邪症状が見られたら、毎日、体温を測定して記録してください。

こんな方はご注意ください

次の症状がある方は「帰国者・接触者相談センター」にご相談ください。

風邪の症状や37.5℃以上の発熱が4日以上続いている
(解熱剤を飲み続けなければならないときを含みます)

強いだるさ(倦怠感)や息苦しさ(呼吸困難)がある

※ **高齢者や基礎疾患等のある方は、上の状態が2日程度続く場合**

センターでご相談の結果、新型コロナウイルス感染の疑いのある場合には、専門の「帰国者・接触者外来」をご紹介します。

マスクを着用し、公共交通機関の利用を避けて受診してください。

「帰国者・接触者相談センター」はすべての都道府県で設置しています。

詳しくは以下のURLまたはQRコードからご覧いただけます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/covid19-kikusyasessyokusya.html



一般的なお問い合わせなどはこちら

その他、ご自身の症状に不安がある場合など、一般的なお問い合わせについては、次の窓口にご相談ください。

厚生労働省相談窓口 電話番号 0120-565653（フリーダイヤル）
受付時間 9:00～21:00（土日・祝日も実施）

聴覚に障害のある方ははじめ、電話での相談が難しい方 FAX 03-3595-2756

<都道府県の連絡欄>

Blank space for prefecture contact information.

令和2年2月25日改訂版

- ・風邪の症状や37.5度以上の発熱が4日以上続く場合（高齢者や基礎疾患がある方等は2日以上）
- ・強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある場合

(2) 上記に満たない期間の症状の場合は、かかりつけ医に相談すること

テレワーク導入等の検討

すでに実践している企業も多いが、通勤による感染や職場における感染防止のため、時差通勤やテレワークの導入が考えられる。

新型コロナウイルス感染症対策として、新たにテレワークを導入し、あるいは特別休暇の規定を整備した中小事業主を支援するため、時間外労働等改善助成金について、特例的なコースが新たに設けられ、申請受付が開始されている。

労働者の休業について

感染防止対策としての休業について 新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、欠勤中の賃金の取り扱いについては、労使で十分に話し合っただけで決める必要がある。

なお、休業手当（労働基準法第26条）の支払いの必要性の有無については、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するかどうかで判断される。この点、自宅勤務等の十分な休業回避措置を取らなかった場合、休業手当を支払う必要があるとされる可能性がある。


なお、首相の要請により、小学校等が臨時休業になったことに伴う、保護者の休暇取得については、その所得の減少に対応するため、新たな助成金制度が創設された。具体的には、この世話が必要となった労働者に対し、年次有給休暇とは別途、有給（賃金全額支給）の休暇を取得させた事業主に対し、休暇中に支払った賃金相当額（1日8,330円上限）全額が支給される。

感染者の休業について 新型コロナウイルスに感染した方については、指定感染症として都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合となり、一般的には「使用者の帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられるため、休業手当を支払う必要はない。被用者保険に加入されている方であれば、要件を満たせば各保険者から傷病手当金が支給される。

参考2 集団感染予防ポスター（厚労省）

新型コロナウイルスの集団感染を防ぐために

感染拡大を防ぐために



国内では、散発的に小規模に複数の患者が発生している例がみられます。この段階では、濃厚接触者を中心に感染経路を追跡調査することにより感染拡大を防ぎます。

今重要なのは、今後の国内での感染の拡大を最小限に抑えるため、**小規模な患者の集団（クラスター）が次の集団を生み出すことの防止**です。

※「小規模患者クラスター」とは
感染経路が通っている数人から数十人規模の患者の集団のことです。

<感染経路の特徴>


- ◆ これまでに国内で感染が明らかになった方のうちの8割の方は、他の人に感染させていません。
- ◆ 一方、スポーツジム、屋形船、ビュッフェスタイルの会食、雀荘、スキーのゲストハウス、密閉された仮設テントなどでは、一人の感染者が複数に感染させた事例が報告されています。

このように、集団感染の共通点は、特に、**「換気が悪く」、「人が密に集まって過ごすような空間」、「不特定多数の人が接触するおそれが高い場所」**です。

国民の皆さまへのお願い

- ◇ 換気が悪く、人が密に集まって過ごすような空間に集団で集まることを避けてください。
- ◇ イベントを開催する方々は、風通しの悪い空間や、人が至近距離で会話する環境は、感染リスクが高いことから、その規模の大小にかかわらず、その開催の必要性について検討するとともに、開催する場合には、**風通しの悪い空間をなるべく作らない**など、イベントの実施方法を工夫してください。

これらの知見は、今後の疫学情報や研究により変わる可能性があります。現時点で最善と考えられる注意事項をまとめたものです。


厚生労働省 令和2年3月1日版

感染が疑われる場合の休業について 感染が疑われる場合は、「帰国者・接触者相談センター」に相談し、その結果を踏まえても職務の継続が可能である方について、使用者の自主的判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要がある。

イベントの開催について

2月25日に公表された「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」によれば、イベント等の開催について、政府として現時点で全国一律の自粛要請を行うものではないが、開催の必要性を改めて検討することが要請されている。

イベントを開催する場合には、風通しの悪い空間をなるべく作らないなど、イベントの実施方法を工夫することが求められている。（参考2）

なお、首相官邸のHPでコロナウイルス「新型コロナウイルス政府お役立ち情報」も立ち上がったので、そちらも参考にいただきたい。

https://www.kantei.go.jp/jp/pages/coronavirus_info.html

社会福祉法人 孝楽会「ちろりん村保育所」

～職員と地域の多様な子育てを支えるブレない思想～

埼玉県春日部市郊外の社会福祉法人孝楽会の在宅型複合施設「孝楽園」。総面積2,023m²以上の敷地の中に、3階建ての高齢者支援施設がある。その1階にあるのが「ちろりん村保育所」だ。施設で働く職員の育児支援施策であることに変わりはないが、加えて見えてくるものは、多様な個人をありのままに支え合う自然な思想の具現化だった。

■子どもと、高齢者と、働く人が交差

在宅型複合施設「孝楽園」は、地域の高齢者が日中を過ごす場所である。エントランスを入れて正面のサロンは、ゆったりとした居心地よいスペースとなっている。そこに接して「ちろりん村保育所」の保育室がある。

サロンと保育室を隔てる壁には広いガラス窓がはめ込まれ、サロンでくつろぎながら、子どもたちの動きを見守ることができる。

実はこの保育所、保育専用のスペースは、保育室と幼児用トイレくらいで、手狭と見えなくもない。しかし、実際に活用される場合は、「孝楽園」の施設全体と考えてよいだろう。多様な高齢者に優しい環境は、幼児にとっても優しい環境だ。そう考えると、当園は、室内外に広く恵まれた保育環境を有していることになる。

例えば、当園の給食の調理は、孝楽園の調理室を利用している。つまり、昼食の献立には、お年寄りの施設利用者と同じおかずが用いられているのだ。

栄養と安全、咀嚼しやすさ等から理にかなった方法であり、自宅でなかなか調理しない煮物や汁物を、ここで子どもたちに食べさせられると、食育の観点からも利用者職員に好評だ。

保育室の扉は、施設内で最も人通りの多いメイン通路に面した広い引き戸で、解放されている。取材中のわずかな時間にも、高齢の施設利用者が、何人も保育室に立ち寄って（バリアフリーの通路なので車椅子の方も）、子どもたちと笑顔で触れ合っていく。

開設から6年目、子どもとお年寄り、現役世代の働く職員とが、毎日交差しながら過ごす場所として定着している。

社会福祉法人孝楽会共同型企業内保育所「ちろりん村保育所」

概要（20年1月現在）

設置形態 企業主導型保育園（認可外保育施設）
開園 2015年4月
場所 埼玉県春日部市赤沼字堂面295番地
面積 3階建て在宅複合施設の1階（乳児スペース、保育室・遊戯室等） 29m²
幼児用トイレ2箇所、調理室・医務室等複合施設共用、屋外遊技場 13.50m²
保育対象 従業員および地域児童の利用、0～5歳児
定員 11名
開所日 月曜から土曜日、祝祭日（日曜日は休所日）
開所時間 8:30～17:30（延長保育17:30～19:30）、この時間内で短時間保育および一時預かりに対応
従業員利用料金 1日保育：1,800円、時間利用の場合1時間200円（延長保育、地域児童は別設定）

社会福祉法人 孝楽会 経営理念



「命優分福」～命に優しく 福を分け合う～

社会福祉法人とは：社会の貧困者や保護を必要とする高齢者・障がい者・母子家庭・児童などの社会的弱者に対する「援護・育成・更生」を国に代わって組織的に行う非営利法人

在宅型の複合施設「孝楽園」の1階に保育所がある



異年齢保育が実践されるシンプルな保育室



■多様な働き方と育児を前提とした利用方法

当園の定員は11人だが、年齢に応じた面積配分の規制等によって、0～2歳児の利用が多い現状では8名程度の利用が定着している。取材時は、従業員の利用が5名、地域の利用枠（従業員以外）が3名となっていた。

孝楽会の従業員数約50名のうち約1割が利用者だ。この利用実態には、大手企業の施設とは異なるものがあるだろう。

当園では、利用方法の柔軟性もユニークだ。標準保育時間帯である8:30～17:30の1日保育での利用は当然として、時間単位で利用できる料金設定がある。従業員は1時間当たり200円、地域の利用者は250円と魅力的だ。

時間単位利用の積極導入には、仕事と育児の両立に対する孝楽会の考え方が反映されている。仕事に専念するために子どもを預けるのと同様に、親子と一緒に過ごす時間も同時に大切にしたい。例えば9時から5時まででは親子分離、それ以外は一緒にいるといった一律の枠をはめることは自然なのか。親子ごとに様々な接し方のニーズはあって、日々の状況次第で日中に何度も接点を持つことがあってもよいではないか。ならば、預け方自体の自由度を高めよう、という思想に基づいている。実際、そうした柔軟な時間単位利用は活発で、他の施設が閉まる祝祭日が当園は開園という点にも顕著だという。

■すべてを貫く、多様性を認め合う経営思想

「孝楽会の『孝』の文字は、“子どもとお年寄りを離してはいけない”を表します」。

当園設立の経緯に触れて、そう語るのは藤田和

高齢者が憩うサロンからガラス越しに見える保育室



夫理事長だ。9年前にこの法人の経営を任された時、社会福祉法人の存在意義に基づき、個々の制度の枠組みにとらわれすぎず、支援が必要な人たちを丸ごと受けとめることを原点に、すべての運営を見直した。職員の子育て支援の取り組みも、その流れで自然に始まったという。

子育て支援の具体化を任された太鼓施設長によれば、検討は「企業内保育所ありき」ではなかった。夏休み時期など職員の子どもが日中どう過ごしているかの確認から始まり、行き場所がなければ職場に連れてきてよい、という展開になった。「そうすると、施設内では様々な不具合が生じる訳で、その解決策を探すうちに保育所開設に行き着きました」と、太鼓施設長は続ける。シンプルに利用者視点を追求したことが、職員を含む地域の仕事と子育て両立支援ニーズのリアルな把握につながり、時間単位利用を柔軟に行うなど特徴ある園運営が形成されていった。

実際に、若い職員の増加や、育児の事情で長時間勤務がしづらい潜在的有資格者など、福祉施設として貴重な人材確保が促進できたなどの経営効果が生まれているという。

保育リーダーの桜田理絵さんも、運営上の課題は日々あるとした上で、役立ちの実感を次のように語ってくれた。「小規模園での異年齢保育ですし、子どもたちは沢山ののお年寄りや多様な個性の職員と毎日触れ合っています。きっと、他者への偏見のないひとに成長してくれるでしょう」。

「ちろりん村保育所」は、単一の制度というより、地域の多様な生活を、丸ごと支え合おうという法人の経営理念・思想を具現化する施設全体の一部として存在している。多様性の尊重や「社会的包摂」を考えるヒントが、この園には詰まっている。

働く父親の1週間の家事は平均6.2時間、 育児は平均9.3時間

男性の育児休業取得率は19年で7.2%。平均取得日数は33日だが、半数以上が「1週間以下」の取得にとどまっている。6割超が仕事と育児の両立を理想としながらも、実際に両立できているは3割。育児休業未取得の理由では「代替要員がない」「収入が減る」「男性が取得できる雰囲気がない」などが多数を占めた。

連合は19年10月に「男性の家事・育児参加に関する実態調査」の結果をまとめた。

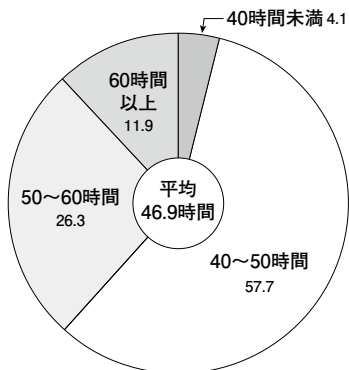
父親の家事や育児参加に関する意識や実態を把握することを目的に、19年9月にインターネットリサーチにより調査を実施。同居している子どもがいる全国の25～49歳の有職男性1,000人の有効サンプルを集計した。

概要は以下のとおり。

父親の平均労働時間は週46.9時間

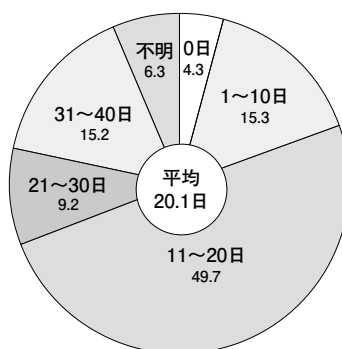
同居している子どもがいる父親（パート・アルバイトを除いた被雇用者、以下同じ）に1週間の合計労働時間を聞いたところ図表1のとおり、平均46.9時間だった。

図表1 働く父親の1週間の合計労働時間 (%)

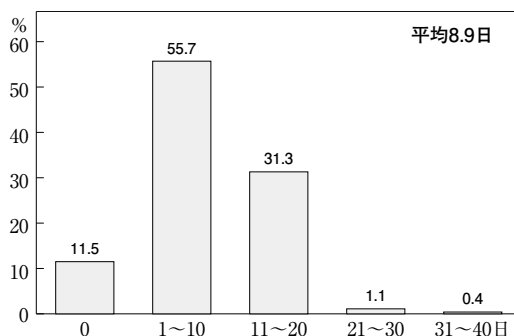


40～50時間未満が57.7%で最も多く、50～60時間未満が26.3%だった。60時間以上も11.9%みられ、8人に1人は週60時間以上働いていた。

図表2 働く父親の年次有給休暇の現在の付与日数 (%)



図表3 働く父親の直近1年間の年次有給休暇取得日数



図表4 働く父親の年次有給休暇の取得率 (%)

<平均51.0%>		10%未満	10～20%	20～30%	30～40%	40～50%	50～60%	60～70%	70～80%	80～90%	90～100%	100%
全体		8.6	10.3	13.3	8.8	6.4	17.1	6.6	8.8	4.4	4.3	11.4
週労働時間	40時間未満	-	7.7	7.7	10.3	10.3	17.9	7.7	12.8	7.7	2.6	15.4
	40～50時間	5.8	11.4	12.9	8.5	6.0	15.8	6.0	8.7	5.4	6.2	13.5
	50～60時間	10.9	8.0	13.0	10.1	7.1	21.8	8.0	10.1	2.1	1.7	7.1
	60時間以上	21.4	11.2	18.4	7.1	5.1	12.2	6.1	5.1	3.1	1.0	9.2

年次有給休暇は平均20.1日

現在付与されている有給休暇の日数は図表2のとおり平均20.1日だった。

11～20日が49.7%で最も多く、1～10日未満が15.3%、31～40日が15.2%、21～30日が9.2%だった。

直近1年間の平均取得日数は8.9日だった。

図表3のとおり1～10日が55.7%、11～20日が31.3%だった。

0日も11.5%みられた。

有給休暇取得率は平均51.0%

年次有給休暇の取得率は図表4のとおり、平均51.0%だった。

10%未満8.6%、10～20%未満10.3%、20～30%未満13.3%、30～40%未満8.8%、40～50%未満6.4%で、合わせて47.4%は有給休暇取得率が50%未満だった。

取得率100%は11.4%にとどまっておき、9割近くの人は有給休暇を消化し切れていなかった。

年次有給休暇取得率を週の労働時間別にみると、就40時間未満60%、40～50時間未満54%、50～60時間未満47%、60時間以上40%と、労働時間が長いほど取得率は低い傾向にあった。

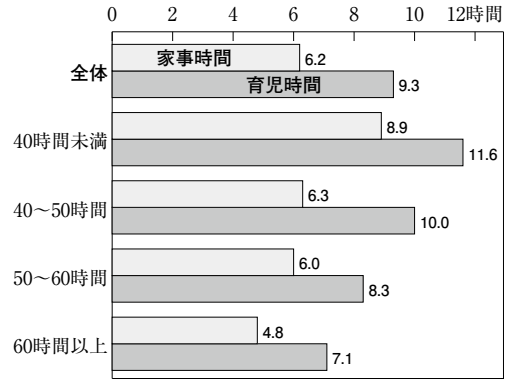
家事は平均6.2時間、育児は平均9.3時間

1週間の労働時間別の家事時間と育児時間は図表5のとおりだった。全体では家事時間は平均6.2時間、育児時間は平均9.3時間だった。

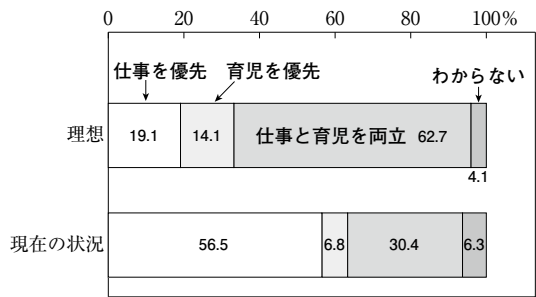
週の労働時間が長いほど家事時間、育児時間は短かった。

仕事のある日の父親の家事の内容は、ゴミを出す62.5%、ゴミをまとめる43.1%、夕食の食器洗

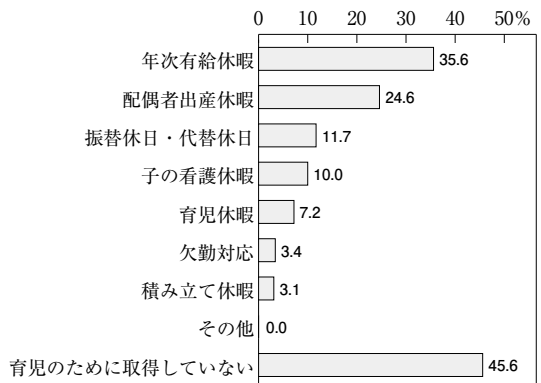
図表5 働く父親の1週間の労働時間別の家事時間と育児時間



図表6 仕事と育児についての理想と現在の状況



図表7 父親が育児のために取得した休業・休暇 (MA)

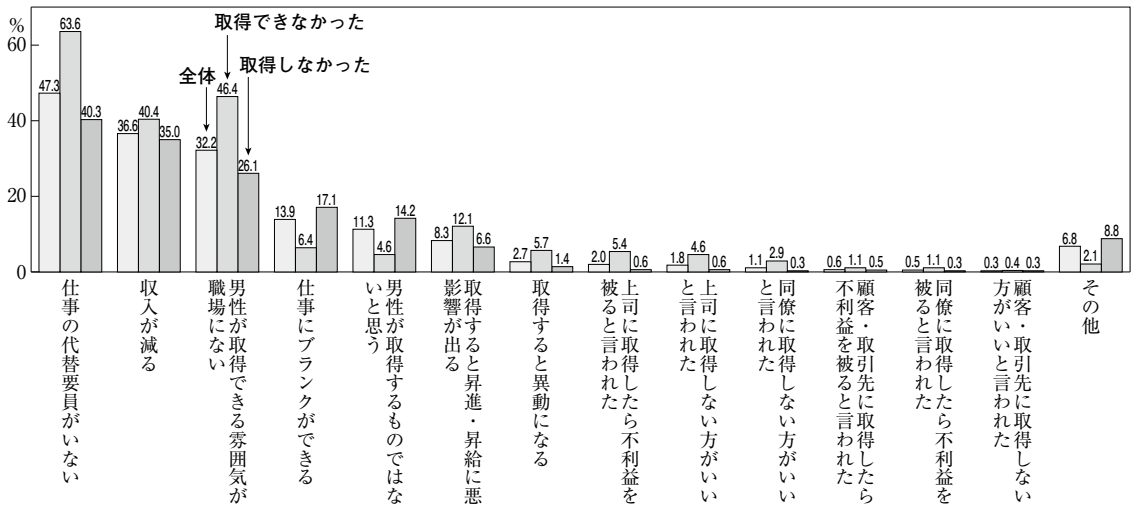


図表8 有給休暇取得率別にみた父親が育児のために取得した休業・休暇 (MA)

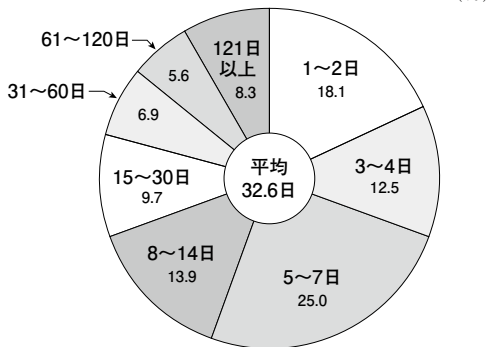
(%)

区分	年次有給休暇	配偶者出産休暇	振替休日・代替休日	子の看護休暇	育児休業	欠勤対応	積み立て休暇	その他	育児のために休業・休暇を取得していない
全体	35.6	24.6	11.7	10.0	7.2	3.4	3.1	-	45.6
0～20%未満	21.2	17.2	6.9	4.9	3.0	3.0	3.4	-	60.6
20～40%	42.0	21.3	15.9	10.6	4.8	3.4	1.9	-	43.5
40～60%	38.3	28.0	13.1	11.7	7.0	1.9	3.7	-	38.8
60～80%	49.3	31.9	10.1	10.9	8.0	4.3	2.9	-	31.2
80～100%	31.9	26.5	11.8	11.8	12.6	4.6	3.4	-	49.2

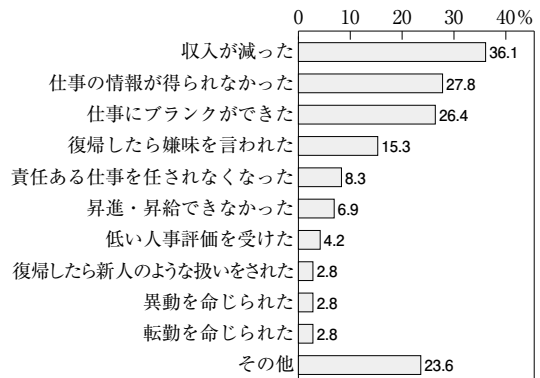
図表9 育児休業を取得できなかった、または、取得しなかった理由 (MA)



図表10 育児休業を何日間取得したか (%)



図表11 育児休業を取得して困ったこと (MA)



い37.3%、風呂の掃除36.1%、洗濯物を干す33.6%、洗濯機を回す32.0%だった。

仕事のある日に行っている育児の内容は子どもの入浴37.0%、子どもの遊び相手34.6%、子どもを起こす32.0%、子どもの歯磨き24.5%、子どもの寝かし付け22.5%などが多かった。

63%の父親は両立を希望

仕事と育児についての理想と現在の状況を聞いたところ図表6のとおり62.7%の父親は両立が理想と回答した。仕事優先を理想とするは19.1%だった。

しかしながら、現在の状況は、仕事を優先が56.5%で、両立できているは30.4%だった。

46%は育児のために休業・休暇の取得なし

父親が育児のために取得した休業・休暇は図表

7のとおりだった。

育児のために取得していないが45.6%で最も多かった。年次有給休暇が35.6%、配偶者出産休暇が24.6%、振替休日・代替休暇が11.7%、子の看護休暇が10.0%だった。

育児休業は7.2%にとどまった。

有給休暇の取得率別に育児休業の取得率をみると図表8のとおり、0~20%未満3.0%、20~40%未満4.8%、40~60%未満7.0%、60~80%未満12.6%と、有給休暇の取得率が高いほど育児休業の取得率も高かった。

有給休暇を取得しやすい職場ほど育児休業も取得しやすい傾向にあると考えられる。

3割は「取得したかったができなかった」

育児休業を取得しなかった背景にある意識では、「取得するつもりがなかった」が69.8%、「取

得したかったができなかった」が30.2%だった。

代替要員がないが47.3%

育児休業を取得できなかった理由は図表9のとおりだった。

全体では、代替要員がないが47.3%で最多だった。収入が減るは36.6%，男性が取得できる雰囲気職場にないは32.2%だった。

取得したかったができなかった理由では、代替要員がないが63.6%，次いで男性が取得できる雰囲気が職場にないが46.4%，収入が減るが40.4%で続いた。

昇進・昇給への影響や、上司や同僚・顧客から取得した場合に不利益を被るといわれた、取得しない方がいいといわれたなど、パタハラに該当する行為を受けたは合わせて12.6%だった。

育休を取得するつもりもなく、取得しなかった理由では、仕事にブランクができる17.1%，男性が取得するものではない14.2%が目立った。

育休取得の半数超は1週間以下

育児休業を取得した日数は図表10のとおり平均32.6日だった。

1～2日18.1%，3～4日12.5%，5～7日25.0%を合わせた55.6%は1週間以下の取得日数だった。1カ月以上取得は20.8%だった。

パタハラ該当行為を受けた人は2割

育児休業を取得して困ったことは図表11のとおりだった。

収入が減ったが36.1%で最も多かった。

仕事の情報が得られなかった27.8%，仕事にブランクができた26.4%が続いた。

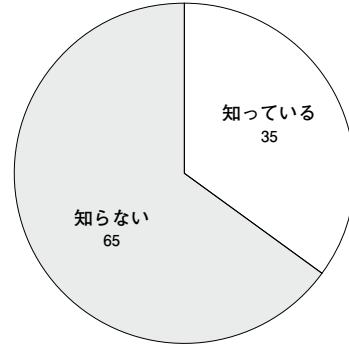
復帰したら嫌味をいわれた15.3%，責任ある仕事を任せられなくなった8.3%，昇進・昇給できなかった6.9%，低い人事評価を受けた4.3%など、パタハラに該当する行為のいずれかを受けた人の割合は合わせて20.8%だった。

政府目標を「知っている」は35%

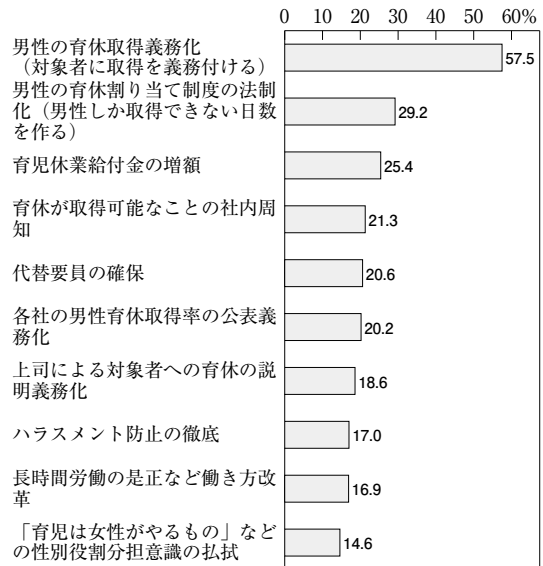
政府は、男性の育児参加を促進するため「男性の育児休業取得率を20年までに13%にする」数値目標を掲げている。

この数値目標について知っているか聞いたとこ

図表12 「男性の育児休業取得率を20年までに13%にする」という政府目標を知っているか (%)



図表13 男性の育児休業取得率を上げるために必要だと思うこと (MA)



ろ図表12のとおり、知っているは35%，知らないが65%だった。

男性の育休取得率向上には義務化が必要

男性の育児休業取得率向上のためにどのような対策が必要だと思うかでは図表13のとおり、男性の育休取得義務化 (対象者に取得を義務付ける) が57.5%で最も多かった。

男性の育休割り当て制度の法制化 (男性のみが取得できる日数をつくる) が29.2%で続いた。このほか、育児休業給付金の増額25.4%，育休が取得可能なことの社内周知21.3%，代替要員の確保20.6%，各社の男性育休取得率の公表義務化20.2%，上司による対象者への育休の説明義務化18.6%などが目立った。

働き方改革企業 好事例

ダイバーシティ推進経営、テクノロジーを活用した働き方改革など
7事例を中心にみる

経団連は19年11月に、「Society5.0時代の働き方事例集」をまとめた。RPA×生産性向上、ダイバーシティ、人材育成、ICT×安全衛生、柔軟な働き方など、様々な形で働き方改革に取り組む企業をの事例を紹介したものである。

本誌では、ダイバーシティや、安全衛生、柔軟な働き方などのほか、年休の取得促進やオフィス環境の整備、自己啓発など、福利厚生と関連の深い分野にも取り組みを広げる7社の好事例を取り上げ概要をみることにした。

会社名 (従業員数)	取り組み内容
<p>日立製作所 (33,490人) ・社会イノベーション事業</p>	<p>〈個を生かすPeople Analytics〉</p> <p>【取り組みの背景】</p> <ul style="list-style-type: none"> 働き方改革の本質的なゴールを単なる業務効率化（インプットの削減）だけではなく、創造的で高付加価値な仕事へのシフト（アウトプットの増大）による生産性向上と位置付けている 社員が質の高い仕事に取り組んでいるかをデータで客観的に可視化するため、独自に「生産性サーベイ」「配置配属サーベイ」という2つのサーベイを開発し、社員の成長支援や人事施策の高度化に活用している <p>【取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「生産性サーベイ」とは、社員が「高い生産性意識で働いているか」を、「配置配属サーベイ」とは、社員が「イキイキとご機嫌な状態で働いているか」を自己評価で計測するもの 両サーベイの特徴は社員の「仕事に対する意識」に着目している点である 個人の潜在的な意識にフォーカスし、結果として現れる行動データと掛け合わせ、AIなどを駆使して分析することで社員一人ひとりがどのように仕事をすれば高付加価値を創出できるかを明確にし、最終的に組織全体の生産性を高めることを狙いとしている サーベイ結果を以下の2つの方法で活用 <ol style="list-style-type: none"> ①上司と部下のコミュニケーションの向上 <ul style="list-style-type: none"> 各社員のサーベイ回答の分析結果は、上司用の組織単位と部下個人単位のレポート、部下本人用に個人のレポートとしてそれぞれ提供 上司はレポートに示された因子ごとのスコアの揺らぎを踏まえて、普段気付くことのできなかった部下の強み・弱みや意識を共有しながら深くコミュニケーションが取れ、具体的な部下の業務改善やキャリア形成など部下の成長支援につなげられる 継続的なサーベイ実施により組織と部下一人ひとりの成長をトレースすることも可能 ②サーベイ結果と勤怠情報や出張履歴などの行動データを組み合わせたAI分析 <ul style="list-style-type: none"> 例えば、ある部署では金曜日に時間外労働をしている社員ほど生産性の意識が低い傾向が見い出された また、金曜日の昼間に細切れの会議が多数行われていることも判明 同部署ではこれらの分析に基づき、金曜昼間の会議を禁止するルールを導入、金曜の時間外労働削減につながった 金曜の会議がなくなることで在宅勤務やサテライト利用者が大幅に増え、さらに年休取得者が増加するなど、社員の行動に変容が生まれつつある AIを駆使しながら社員の「意識」と「行動」の掛け合わせ分析を行い、これまで気づかなかった組織、個人の状況や課題を明確にすることで、生産性向上のための具体的かつ効果的な施策の提案・実行を可能にしている <p>【今後の展望】</p> <ul style="list-style-type: none"> 多様な社員が最大限活躍するダイバーシティの実現を通じてイノベーションを引き起こし、同時に人と組織の持続的な成長も図りたいと考えている 今後もテクノロジーを活かす「データドリブン型のHR」へのシフトを加速することでマスではなく多様な個人に寄り添う人事を目指す

会社名 (従業員数)	取 り 組 み 内 容
日 本 製 鉄 (連結105,796人) ・製鉄業	<p>(ウェアラブル端末を用いた安全対策)</p> <p>【取り組みの背景】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・AIやIoTを含む高度ITの積極的な導入により、安全かつ競争力のある製造現場づくりに取り組んでいる ・営業支援、安定生産、品質向上、最適物流など様々な分野で高度ITの導入を進めているが、先行しているのが「安全見守り支援」(安全対策) ・敷地が広大で多種多様な作業があるため単独作業が多いが、遠隔地にいる管理者との連絡は無線・携帯電話等だけでは限界がある。安全かつスピーディーに対応すべく、高度IT技術を活用した「安全見守り支援」の導入で、管理者が作業内容や状況をリアルタイムで映像により確認でき、的確な指示を出せるようになった <p>【取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・作業員がウェアラブル端末やスマートフォンを装着し、動画・位置・気圧・加速度・脈拍数などを把握。それらを解析し、作業員や管理者にリスク情報を逐次連絡(立ち入り禁止エリアの警告通知、転倒や熱中症の発生など) ・リアルタイム管理だけでなく、作業中の動画情報をもとに1日の作業の振り返りも短時間で的確に実施できる ・画像・音声データの蓄積により、振り返りや環境改善にも役立てられる <p>【成果・今後の展望】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・収集した膨大なデータをどのように解析し業務改善につなげていけるかが今後の課題。一人ひとりが仮説を立て分析する能力が必要となるため、全社員のITリテラシー向上が不可欠 ・19年度より新入社員へのITリテラシー教育を開始するなど、高度ITやAIの社員教育・啓発活動にも取り組んでいる。今後さらに教育支援体制を強化する予定 ・グループ会社である日鉄ソリューションズと連携し、さらなる基盤整備を通じ、高度IT・AIの適用を促進しグループ一丸となって製鉄業のインテリジェント化、業務改革・標準化、働き方改革を推進する
VISITS Technologies (140人) ・イノベーションテック事業	<p>(テクノロジーを用いたオフィス区間デザイン)</p> <p>【取り組みの背景】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・AIを超える独自技術であるCI (Consensus Intelligence) 技術を有するスタートアップである。CI技術とは、人の創造性、目利き力、アイデアの価値をアルゴリズムを用いて定量化する技術。この技術を活用した合意形成エンジンをを用いることで、単なる多数決とは異なったよりイノベティブな合意形成が可能となる <p>【取り組み】</p> <p>①テクノロジーを用いたオフィス空間デザイン</p> <ul style="list-style-type: none"> ・19年7月にテクノロジーを用いたオフィス空間デザインのモデルルームをオープン。本社も同施設内に移転。先述のCI技術を応用し、自社のミッションを実現するために必要な「オフィスで発生する課題や願望」に関するデータを抽出、結果に対しデザイン思考を用い「願望をかなえるオフィス空間」をデータドリブンにデザインするという独自手法により設計されている ・各人が作業に集中できる執務スペースと間仕切りをなくした開放感あふれるオープンスペースで構成されている。集中と緩和のメリハリをつけ、創造力を引き出す環境となっている ・人が自然と集まるように設計されたオープンスペースの大テーブル、会話のきっかけを増やすために敢えて一本に絞られたオフィスの導線、夜はバーカウンターになる受付など、ミッション達成のために従業員同士が一体感を生み出す工夫が随所に盛り込まれている ・「どうあるべきか」という理想から考えるデザイン思考でつくられたオフィスデザインは、従来のオフィスに比べ「社員の幸福度向上」に資することが分かっている <p>②コミュニケーション活性化の工夫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オフィス空間と相乗効果を図るべく、ミッション達成に向かって社員が一体感を高めるための施策を企画する専任チームがある。四半期ごとの目標達成イベントや部門を超えたシャッフルランチ、各人の趣味・特技を活かした社員同士のクラブ活動等、普段業務で関わらない社員が交流する企画を通して一体感を作り出している ・社員家族へのプレゼント手配や旅のプランニング等、社員のプライベートをサポートするコンシェルジュが常駐しており、仕事にもプライベートにも全力投球できる環境を創出している <p>【成果・今後の展望】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・昨年よりデータ解析からオフィスデザインに至るまでワンストップでサービス提供を開始。大手メーカーや外資系コンサルティング会社等のオフィスをミッションドリブな働き方ができるリニューアルのプロデュースを手掛けている ・今後も「創造性を科学し、世界中の誰もが社会価値創造に貢献できるエコシステムを構築する」というミッションに向け、破壊的なイノベーションを創造していく

会社名 (従業員数)	取 り 組 み 内 容
サ イ サ ン (1,416人) ・LPガス供給・販売	<p><ダイバーシティ経営の推進></p> <p>【取り組みの背景】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・創業100周年（45年）に向け「わが国を含め、アジア・太平洋地域において“総合エネルギー・生活関連事業”でリーディング企業になる」というビジョンを掲げている ・ビジョン実現には、性別・年齢・国籍などに関わらず、あらゆる多様な人材の活躍が必要 ・ダイバーシティ経営を積極的に推進 <p>【取り組み① 障害者の活躍】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・15年のビジョン策定を契機に、身体障害者、精神障害者に加え知的障害者の採用を開始。能力と適正に応じて最大限活躍できるよう様々な工夫を実施 ・特別支援学校と協力し知的障害者を実習生として受け入れ（学校と本人が事前に職場の雰囲気や担当業務を理解し安心して入社できる体制を構築） ・入社後は人事担当者と職場が一体となってフォロー（職場の指導係が日々業務をサポート、人事担当者が月2～3回面談し業務の相談等を聞き、悩みを解消） ・障害者が働きがいを感じ仕事で活躍できるよう本人の適性に合った職場環境を提供 ・障害者雇用率2.5%超で県の障害者雇用優良事業所に認定 <p>【取り組み② 外国人の活躍】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・06年に中国・モンゴル・ベトナムなどアジア諸国からの留学生を中心に採用を開始、7カ国から計26名を雇用 ・外国人社員一人ひとりが思い描くキャリアプランをもとに、必要となる仕事経験を本人とすり合わせながら、ジョブ・ローテーションを行うことで働きがいを高めている <p>【今後の展望】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・70歳までの継続雇用制度の整備、女性の活躍推進に向けた研修の導入などあらゆる多様な社員の活躍に向けて幅広い取り組みを展開 ・今後もダイバーシティ経営を加速し、社員一丸となってビジョン実現に取り組む
キ ャ ノ ン (25,891人) ・光学機器等の製造・販売	<p><RPA（Robotic Process Automation）を活用した人事業務の生産性向上></p> <p>【取り組みの背景】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員の平均総実労働時間1,800時間以下を10年連続で達成するなど、先進的に働き方改革を推進 ・飛躍的な生産性向上を目指し「生産性向上ワーキンググループ（WG）」を立ち上げ、RPA（Robotic Process Automation）の活用に取り組み ・人事部ではRPA導入に当たり一定期間のトライアル利用を踏まえ、基本的な考え方を整理 <ul style="list-style-type: none"> ①RPA導入は「人」から「ロボット」への単純な置き換えにせず（「働き方改革」の一環/要因施策の一環） ②RPA活用の前に現在の仕事の棚卸・整理・見直し（そもそも必要な業務か、現在の仕事のプロセスは最適か） ③業務の付加価値の吟味（人が担うことによる付加価値はないか、RPA活用で創出する時間をどのような付加価値のある業務に充てられるか、人とロボットを合わせた要因管理へ） ・RPAの適用業選定には削減工数の大きさ・開発難易度だけでなく「創出する時間をいかに付加価値の高い業務に活用するか」という点も考慮した優先順位付けを行っている <p>【取り組み① DCマッチング拠出制度導入時のデータ登録自動化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・DCマッチング拠出制度導入に伴う希望者の申請内容登録の際、RPA活用により自動データ登録の仕組みを構築（人手もシステム投資も行わず正確かつ迅速に制度導入に対応できた） <p>【取り組み② 出向者の勤務実績データ送付の自動化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労務管理の一環として出向者の勤務実績を出向元会社へ送付するが、給与の支払い等に直結するため限られた時間内でミスなく行うことが求められる ・以前は担当者がすべて手作業で実績データの出力・会社ごとのリスト作成・メール送信を行っていたが、RPAの活用で全工程を自動化、担当者はより付加価値の高い仕事に集中できるようになった <p>【今後の展望】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・RPA推進・開発を担う専門チームを部門内につくり、一極集中で開発する体制としていた ・さらなる自動化推進のために、開発難易度によっては職場で開発できる体制を目指す（基準・ルール・教育体制の整備を進めている） ・RPAの積極的な活用によって、より付加価値の高い業務に社員が集中できるよう取り組みを加速していきたい

会社名 (従業員数)	取 り 組 み 内 容
ニトリホールディングス (12,668名) ・家具等製造物流小売	<p>〈人材マネジメントプラットフォームの構築〉</p> <p>【取り組みの背景】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「住まいの豊かさを世界の人々に提供する」を企業理念に32期連続増収益を実現、第2期30年ビジョンで32年に売上高3兆円、3,000店舗を目指している ・この目標のためには、これまでの業界慣行や過去の成功体験にとらわれず、現状否定を繰り返し、成長を遂げることが必要。加えてグローバリゼーションやデジタルトランスフォーメーションといった新しい時代への対応も必要 ・様々な知識や経験を持った人材が不可欠であり、そういった人材が自律的に成長できる環境整備が必要 <p>【取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・19年2月に正社員約5,500人を対象に新たな人材マネジメントプラットフォームの構築を開始 ・スマホなどで視聴可能な3分程度の動画で経営知識・ビジネススキルを学べる「グロービス学び放題」を導入し、時間や場所を問わず自発的に知識を身に付けることを可能にした ・受講履歴はクラウド型人材管理プラットフォーム「workday」に共有され、業務経験や評価、資格情報などとともに管理。以下①～③を可能にした <ol style="list-style-type: none"> ①人材情報の一元管理と見える化 ②人事システムと連動した学習プラットフォームの整備 ③配点教育の精緻化 ・やりたい仕事や希望する部署が明確な社員に対し、カリキュラムを組み計画的に教育できる。学習内容と学習進捗のデータなどの履歴をもとに、多岐に渡る事業に対し最適な人材登用も可能となる ・社員の自律性を重んじ、継続的な学習支援を行うことで、様々な知識を有する人材育成を図り、非連続的な成長の礎となる「多数精鋭」の組織を実現 <p>【今後の展望】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従来、部門を超えた配置転換を重ねることで、社員の成長を促してきた。新たな人材マネジメントプラットフォームはこうした企業文化との相性も良い ・「多数精鋭」組織の実現に向けた、社員一人ひとりの学習支援から最適な人材登用までがシームレスに行われる人事システムの構築により、会社成長の原動力となることが期待される
ビザスク (86名) ・スポットコンサルティング	<p>〈生産性向上のための柔軟な働き方〉</p> <p>【取り組みの背景】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「決してぶれない価値観（＝カルチャー）の共有」を重視 ・このカルチャーは①初めから世界をみよう ②一流であることにこだわる ③圧倒的に成長するサービス ④プライドはクソだ ⑤広める努力は全員で ⑥自由を自覚しているか の6つのバリューで構成され、社員の重要な行動指針となっている ・カルチャーによる従業員同士の信頼関係を基盤に、社員一人ひとりが責任ある自由を自覚し、最大限のアウトプットを出しながら柔軟な働き方を実現している <p>【柔軟な働き方の実現】</p> <p>①リモートワーク</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Face to Faceのコミュニケーションから生まれるアイデアや業務改善を重視しているが、電車の運休や遅延、家族の体調不良などの時は自宅やカフェテリア等での勤務を認めている。従業員同士の信頼関係を前提に個々人が効率的に業務出来る環境を自ら判断している <p>②子連れ出勤</p> <ul style="list-style-type: none"> ・お盆の時期の保育園の休園、子どもの留守番の不安といった事情があるときは、子連れ出社や、学校帰りの子どもの会社への立ち寄りができる。事前申請は不要 <p>【多様な福利厚生】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員が自律的に仕事し、生産性向上を実現できるよう福利厚生として様々な取り組みを実施 ・VisasQ Schoolという学びを支援する社内勉強会ではIT業界の第一人者や起業家などを招聘し開催、学びのための書籍購入は全額負担し、本の感想を言い合える場を設けて、学び・知識の共有や新たな発想につなげている ・全従業員に家事代行サービスを利用できる制度を提供。毎月一定額まで無料で利用できる <p>【成果・今後の展望】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Face to Faceのコミュニケーションを重視しながら、状況に応じ働く場所の判断を個々人に委ね、働きがいを高めるような取り組みも充実していることから従業員の満足度は高い。カルチャーをベースに今後も生産性向上への取り組みや企業文化の醸成がなされていくと思われる

65歳超を雇用は66% 専門能力の発揮を期待

経団連は1月に「人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」の19年の結果をまとめた。各年の春季労使交渉・協議の結果や、人事・労務に関するトップ・マネジメントの意識・意見などを調査するため69年から毎年実施している。

調査は19年9～11月に経団連会員企業および東京経営者協会の主要会員企業計1,544社を対象に実施、484社から回答を得た。

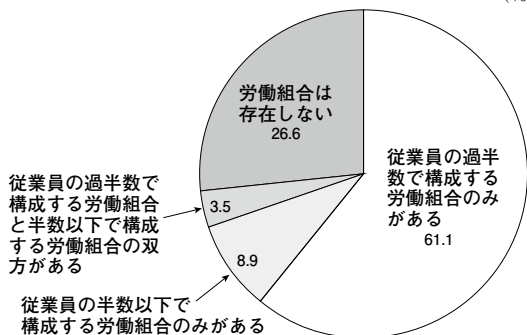
福利厚生関連の協議および高齢者雇用に関する内容を中心にまとめると、以下のとおり。

73.5%が労組あり

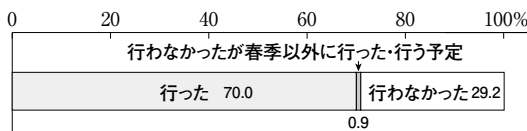
回答企業の労働組合の有無は、図表1のとおりだった。

従業員の過半数で構成する労働組合のみがあるが61.1%だった。従業員の半数以下で構成する労働組合のみがある8.9%、従業員の過半数で構成する労働組合と半数以下で構成する労働組合の双方がある3.5%

図表1 労働組合の有無 (%)



図表2 春季労使交渉・協議の実施状況



する労働組合と半数以下で構成する労働組合の双方がある3.5%だった。

労働組合は存在しないのは26.6%だった。

70.9%が交渉・協議を実施

労使交渉・協議の実施状況は図表2のとおり、春季が70%を占め（予定含む）、春季以外は0.9%（予定含む）だった。行わなかったは29.2%だった。

時間外労働の抑制・年休取得促進を議論

労組と議論した内容のうち賃金以外の項目は図表3のとおりだった。

春季労使交渉では、時間外労働の削減・抑制が47.8%で最多、年次有給休暇の取得促進が46.8%で続いた。ほかに、育児関連施策の拡充21.9%、定年後継続雇用労働者の処遇改善21.4%などが目立った。

春季交渉以外で議論された内容では、年次有給休暇の取得促進が73.5%が最多、時間外労働の削減・抑制の69.6%が続いた。このほか、テレワークの導入・拡充44.6%、育児関連施策の拡充32.3%、裁量労働制またはフレックスタイム制の導入・見直し28.4%、女性の活躍促進に向けた取り組み25.6%、人材育成施策の拡充25.1%が25%以上を示した。

図表3 賃金以外の項目で労働組合と議論した内容 (複数回答) (%)

内 容	春季労使交渉で議論 (%)	春季労使交渉以外の場で議論 (%)
時間外労働の削減・抑制	47.8	69.6
年次有給休暇の取得促進	46.8	73.5
所定労働時間の短縮	8.5	9.2
年間勤務日数の削減	6.0	9.7
裁量労働制またはフレックスタイム制の導入・見直し	11.9	28.4
勤務間インターバル制度の導入・拡充	16.4	20.1
テレワークの導入・拡充	17.9	44.6
オフィス環境の改善	7.0	22.3
育児関連施策の拡充	21.9	32.3
介護関連施策の拡充	19.4	22.6
治療と仕事の両立支援策の導入・拡充	11.9	16.7
退職一時金・年金制度の見直し	8.5	13.9
法定外福利費の見直し	9.5	13.1
定年延長・廃止	9.0	17.0
定年後継続雇用労働者の処遇改善	21.4	22.3
女性の活躍促進に向けた取り組み	9.0	25.6
人材育成施策の拡充	13.9	25.1
メンタルヘルス対策の拡充	6.5	17.8
社内外のハラスメント対策の拡充	5.0	20.1
その他	16.9	9.7

福利厚生関連項目のうち春季・春季以外の交渉で議論した項目の割合をまとめると次のようになった（図表3から本誌試算，％）。

- 育児関連施策の拡充 28.6
- 介護関連施策の拡充 21.4
- 治療と仕事との両立支援 15.0
- メンタルヘルス対策の拡充 13.8
- 退職金・年金制度の見直し 12.0
- 法定外福利費の見直し 11.8

今後重視したいは時間外労働の削減・抑制

19年に最も重視した内容は、時間外労働の削減・抑制で、春季交渉37.5％、春季交渉以外37.6％だった。

図表4で今後重視したい内容を見ると、時間外労働の削減・抑制が52.8％で最多、次いで年次有給休暇の取得促進が35.8％だった。

人材育成施策の拡充23.7％、テレワークの導入・拡充22.3％、定年延長・廃止21.6％が続いた。

65.5％が65歳超の社員を雇用

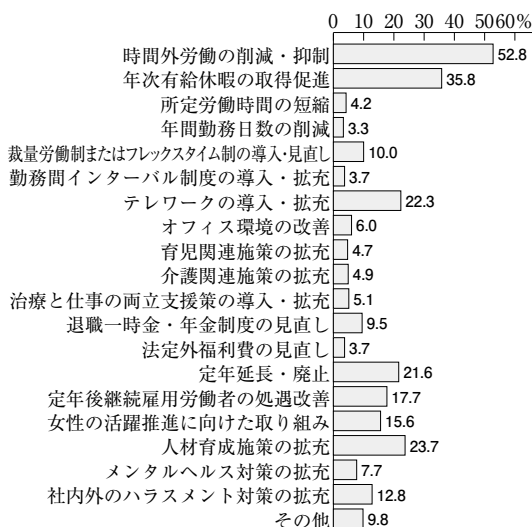
65歳超の社員を雇用している割合は図表5のとおり65.5％に達した。

65歳超では専門能力の発揮を重視

高齢社員を雇用する際に最も重視する目的は、図表6のとおりだった。

65歳までは労働力・人材の確保、知識や経験等

図表4 今後重視したい内容（3つまで）



を活かした専門能力の発揮がそれぞれ37.3％で最も多かった。

65歳超では専門能力の発揮が65.9％で突出した。後進の指導・育成、技術・技能の伝承が17.4％だった。

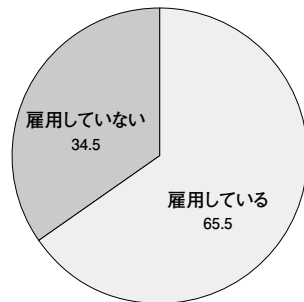
64.2％が柔軟な勤務制度を整備

65歳超の雇用に向けて取り組んでいることは図表7のとおり、柔軟な勤務制度の整備が64.2％で最も多かった。

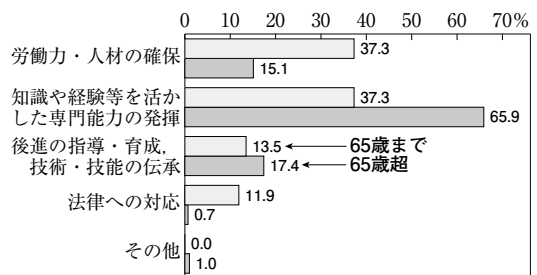
身体面や能力面の変化に伴う業務内容の変更が39.1％、モチベーションの維持・向上が24.4％で続いた。

身体面や能力面の変化に伴う設備や作業環境の整備は9.0％、健康確保に向けた措置は7.0％で、取り組みは進んでいないようだった。

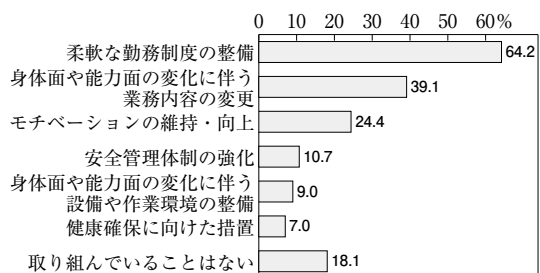
図表5 65歳超の社員の雇用 (％)



図表6 高齢社員を雇用する際に最も重視する目的



図表7 65歳超の雇用に向けた取り組み（複数回答）



単身世帯の家計調査

— 単身勤労者世帯の実収入は11.1%増 —

単身勤労者世帯の実収入は34万5,336円

単身勤労者世帯平均の実収入は次頁表3のとおり34万5,336円だった。前年比は4.4%（実質3.8%）となった。

消費支出は18万1,784円となり、前年比1.7%（実質1.1%）となった。

可処分所得は28万1,436円で前年比4.8%（実質4.2%）だった。可処分所得から消費支出を差し引いた黒字は9万9,652円で前年比11.1%に、可処分所得に占める黒字の割合である黒字率は前年の40.4%が40.8%になった。

35歳未満の勤め先収入は増加

35歳未満の単身勤労者世帯の勤務先収入は表1のとおり33万2,533円、前年比0.7%となり、前年に続き33万円以上となった。

消費支出は17万1,297円で、前年比3.9%となった。可処分所得は27万8,873円となり、前年比0.8%だった。黒字率は、前年を0.4ポイント上回る40.8%になった。

65歳以上の単身無職世帯の実収入は減少

65歳以上の単身無職世帯の実収入は表2のとおり12万6,500円となり、前年比△0.0%と僅かに減少した。可処分所得は11万4,590円となり、前年比0.3%、黒字は前年の△3万5,479円が△2万4,033円に減少した。

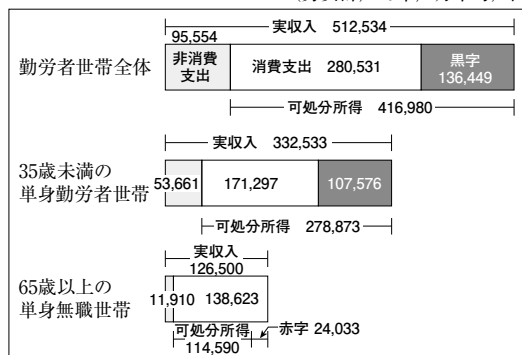
消費支出は13万8,623円で、前年比△7.4%だった。

実収入を世帯構造別に比較すると、上図のとおりだった。

35歳未満の単身勤労者世帯の実収入は勤労者世帯全体の64.9%、2人以上の勤労者世帯（58万

世帯構造別の家計収支

（男女計、19年、月平均、円）



注 表1、2による

6,149円) に対しては56.7%だった。

65歳以上の単身無職世帯の実収入は勤労者世帯全体の24.7%だった。

表1 35歳未満の単身勤労者世帯の収支の推移

（男女計、月平均：円）

区分	実収入	消費支出	非消費支出	可処分所得	黒字率 (%)
2013年	307,973	166,895	54,408	253,565	34.2
14	284,517	166,398	43,139	241,379	31.1
15	303,460	168,160	52,021	251,439	33.1
16	291,523	152,427	44,550	246,973	38.3
17	310,383	155,717	50,405	259,978	40.1
18	330,385	164,905	53,781	276,604	40.4
19	332,533	171,297	53,661	278,873	40.8

注 黒字率=実収入-（消費支出+非消費支出）÷可処分所得

表2 65歳以上の単身無職世帯の家計収支

（男女計、月平均：円）

項目	2017年	18年	19年
世帯主の年齢(歳)	76.1	76.5	77.1
持ち家率(%)	83.3	82.1	84.4
実収入	116,599	126,547	126,500
社会保障給付	109,939	118,411	118,274
消費支出	141,529	149,685	138,623
食料	35,336	36,433	35,477
外食	4,815	5,024	4,451
住居	14,550	18,771	13,110
家賃	6,677	6,461	5,605
光熱・水道	12,896	13,125	12,973
家具・家事用品	5,877	4,663	5,573
被服および履物	3,792	3,623	3,608
保健医療	7,918	8,343	8,469
交通・通信	12,954	14,052	12,672
教育・教養娯楽	16,760	16,739	16,155
その他の消費支出	31,446	33,935	30,586
非消費支出	12,723	12,342	11,910
可処分所得	103,876	114,205	114,590
黒字	△ 37,653	△ 35,479	△24,033
平均消費性向(%)	136.2	131.1	121.0

注 表3の60歳以上は有職者を含むため上表とは一致しない

表3

単身世帯の家計収支

※総世帯には勤労者世帯以外を含む（月平均：円）

項 目	2018年				19年				
	勤労者世帯			総世帯	勤労者世帯			総世帯	
	平 均	35歳未満	35～59歳	60歳以上	平 均	35歳未満	35～59歳	60歳以上	
世帯主の年齢(歳)	43.5	27.3	49.7	74.2	43.7	27.0	49.5	74.6	
有業者比率(%)	1.00	1.00	1.00	0.20	1.00	1.00	1.00	0.23	
持ち家率(%)	33.3	3.2	48.3	79.5	34.3	4.9	47.7	82.5	
平 均	実収入	330,867	330,385	371,146	-	345,336	332,533	401,688	-
	労働先収入	315,407	324,582	363,725	-	328,493	329,076	394,407	-
	社会保障給付	10,527	191	2,639	-	12,479	0	2,348	-
	消費支出	178,801	164,905	195,223	152,792	181,784	171,297	198,296	148,601
	食料	44,606	41,933	48,832	36,986	44,348	43,848	46,703	37,210
	外食	16,914	19,178	18,041	5,478	17,012	22,695	15,645	5,595
	住居	27,325	34,768	23,876	18,146	27,437	32,312	26,268	14,309
	家賃	25,837	34,707	22,136	7,707	26,062	32,180	25,070	6,823
	光熱水道	10,419	7,697	12,070	13,073	9,972	7,206	11,521	13,126
	家具・家事用品	4,539	3,267	5,748	4,930	4,731	3,630	5,402	5,781
	被服および履物	6,928	7,842	6,899	4,043	7,233	8,401	7,300	4,168
	保健医療	6,098	3,828	7,342	8,346	6,647	4,708	7,367	8,922
	交通・通信	29,237	26,989	32,534	15,996	27,905	27,460	31,115	14,819
	教育・教養娯楽	20,592	20,420	21,366	17,514	19,727	19,285	21,565	17,249
非消費支出	62,405	53,781	80,532	-	63,900	53,661	85,637	-	
可処分所得	268,462	276,604	290,614	-	281,436	278,873	316,051	-	
黒字	89,661	111,699	95,391	-	99,652	107,576	117,755	-	
男 性	世帯主の年齢(歳)	42.5	28.0	49.3	72.9	42.4	26.9	49.4	73.6
	有業者比率(%)	1.00	1.00	1.00	0.24	1.00	1.00	1.00	0.28
	持ち家率(%)	30.7	3.4	45.7	69.6	29.4	2.5	43.1	81.5
	実収入	380,148	363,563	422,269	-	376,838	349,899	425,908	-
	労働先収入	369,408	357,846	419,731	-	364,088	345,625	421,479	-
	社会保障給付	7,092	0	66	-	8,978	0	662	-
	消費支出	183,686	169,524	198,807	153,503	181,239	165,739	197,618	152,747
	食料	51,759	47,838	56,455	39,440	48,912	46,957	50,969	40,047
	外食	21,901	23,026	23,143	7,588	20,632	25,751	18,477	8,199
	住居	27,581	35,620	22,196	22,906	28,946	31,694	28,883	15,961
	家賃	26,458	35,535	21,319	11,680	28,090	31,591	27,760	7,733
	光熱水道	10,197	7,633	11,960	12,305	9,779	7,074	11,473	12,974
	家具・家事用品	4,527	3,413	5,744	3,739	4,200	3,671	4,230	4,944
	被服および履物	5,295	6,227	5,031	1,991	5,124	6,146	4,636	2,371
保健医療	5,083	3,092	6,077	7,400	5,669	3,470	6,548	8,526	
交通・通信	31,589	29,977	33,152	19,239	29,899	27,658	33,389	18,248	
教育・教養娯楽	21,617	20,870	22,368	19,168	20,392	19,161	21,251	21,793	
非消費支出	74,620	60,749	94,080	-	70,198	55,254	91,131	-	
可処分所得	305,528	302,814	328,189	-	306,641	294,644	334,777	-	
黒字	121,843	133,290	129,382	-	125,402	128,906	137,159	-	
女 性	世帯主の年齢(歳)	45.1	26.2	50.5	74.9	45.4	27.3	49.7	75.2
	有業者比率(%)	1.00	1.00	1.00	0.17	1.00	1.00	1.00	0.20
	持ち家率(%)	37.2	2.5	53.1	84.7	40.6	8.2	54.6	82.9
	実収入	258,842	278,018	284,831	-	304,905	308,422	362,356	-
	労働先収入	236,312	271,782	268,780	-	282,701	306,202	350,428	-
	社会保障給付	15,563	437	7,210	-	17,057	0	5,134	-
	消費支出	171,924	157,669	189,583	152,387	183,274	179,493	199,914	146,425
	食料	34,343	32,649	35,865	35,681	38,393	39,388	39,614	35,719
	外食	9,780	13,195	9,382	4,358	12,303	18,350	10,799	4,222
	住居	26,956	33,414	26,682	15,611	25,649	33,288	22,199	13,443
	家賃	24,881	33,391	23,424	5,603	23,564	33,112	20,883	6,345
	光熱水道	10,752	7,763	12,294	13,480	10,258	7,433	11,633	13,206
	家具・家事用品	4,548	3,001	5,680	5,559	5,403	3,582	7,228	6,226
	被服および履物	9,242	10,065	10,111	5,130	10,080	11,619	11,651	5,114
保健医療	7,578	4,934	9,498	8,845	7,907	6,474	8,503	9,132	
交通・通信	25,900	22,273	31,269	14,272	25,302	27,203	27,330	13,011	
教育・教養娯楽	19,216	19,930	19,669	16,636	18,972	19,351	22,182	14,849	
非消費支出	44,419	42,174	57,495	-	55,977	51,747	76,946	-	
可処分所得	214,424	235,845	227,337	-	248,928	256,675	285,409	-	
黒字	42,500	78,176	37,754	-	65,653	77,182	85,496	-	

企業等の福利厚生を取り組みを表彰・認証する 「福利厚生表彰・認証制度」 応募期限の変更について

すでにご案内しております「福利厚生表彰・認証制度」につきまして、応募期限が変更されました。2020年2月28日としておりましたが、昨今の新型コロナウイルス流行に伴い人事・総務部門の方から応募書類記入のお時間がとれないとお声をいただき、**2020年3月31日（火）**まで延長いたしました。

ついては優れた福利厚生制度、または「福利厚生の充実によって従業員・職員を手厚く処遇したい」という意欲をアピールする絶好の機会となりますので、是非本制度をご活用ください。

本制度は、法人（企業、団体、官公庁・自治体）の福利厚生を取り組みを表彰等する制度です。

〈**応募のメリット**〉 福利厚生の充実に取り組んでいることが客観的に評価されることで、**人材獲得において優位**となります。入賞法人には、本制度のロゴマーク等が付与されますので、採用時にマークを使用することができます。従業員・職員の方についても、勤務先の「福利厚生の良さ」が改めて認識頂くことで、**エンゲージメント強化**、モチベーション向上が期待できます。マスコミや大学キャリアセンターをお招きして認証・表彰式を予定しておりますので、各法人の取り組みをアピール頂けます。

〈**応募方法**〉 ウェブサイト (<https://fukurikosei-hyosyo.com>) から応募用紙（エクセル形式）をダウンロードいただき、入力後メールにてご返信ください。

応募・審査、認証・表彰手続きの一切について、応募法人の費用負担はございません。

応募用紙に記入いただく福利厚生関連項目を元に、福利厚生の専門研究者で構成する「審査委員会」（座長：山梨大学 西久保浩二教授）が審査します。福利厚生に取り組んでいる「福利厚生推進法人」を認証し、推進法人の中から優れた取り組みを行う法人を「優良福利厚生法人」として表彰します。

〈**応募の状況**〉 大企業のみならず、中堅企業、中小企業等規模を問わず応募いただいております。また外資系企業からの応募もあります。

〈**制度の運営体制**〉 本制度は、フィットネスクラブ、食事、社宅管理、金融機関、福利厚生アウトソーサーなど幅広い福利厚生関連業種の企業で構成される「福利厚生表彰・認証制度実行委員会」が運営者となり、労務研究所が事務局 (rouken@courante.plala.or.jp) となっております。

福利厚生表彰・認証制度のスケジュール



2019年11月1日

- ・2019年11月1日から応募受付中（今後は年1回実施）。応募等の詳細は下記「お問い合わせ先」を参照。
 - ・応募用紙は下記HPからダウンロード（応募・審査の費用負担はありません）。
- URL <https://fukurikosei-hyosyo.com>

2020年3月31日

- ・応募用紙に記入された福利厚生の実施状況をもとに（必要に応じヒアリング等）、審査委員会が中立・公正に審査。

2020年5月

- ・応募法人のうち、福利厚生の充実、活用に意欲のある法人が「福利厚生推進法人」として認証。
- ・その中から福利厚生の充実、活用に特に優れているものを「優良福利厚生法人」として表彰。
- ・その他に、特別賞等多数を表彰。

高齢労働者活用のためのガイドライン策定を提言

わが国における「人生100年時代」への対応

わが国では、2017年9月に「人生100年時代構想会議（議長：安倍晋三内閣総理大臣）」が設置された。

その報告を受け18年6月には「人づくり革命 基本構想」が発表された。

厚労省では、それを受け、人生100年時代の到来を前に、現役層だけではなく、若者から高齢者まですべての人が元気に活躍でき、安心して暮らすことができる社会づくりのために、19年8月に「人生100年時代に向けた高齢労働者の安全と健康に関する有識者会議」を設置した。

有識者会議では、「高齢労働者の特性に配慮した効果的な安全衛生教育のあり方」「高齢労働者の労働災害防止に向けた安全対策」「高齢労働者の健康確保対策」について検討を行い、20年1月に報告書がまとまった。

本誌では、人生100年時代を前に企業に求められる事項、企業に対する公的支援・補助のビジョンを軸に報告書を紹介したい。

人生100年時代における働き方・職場に

「人生100年時代」とは一定水準以上の衛生・健康・安全が確保された先進国において、多くの人が100歳を超えて生きようになるとする考え方だ。

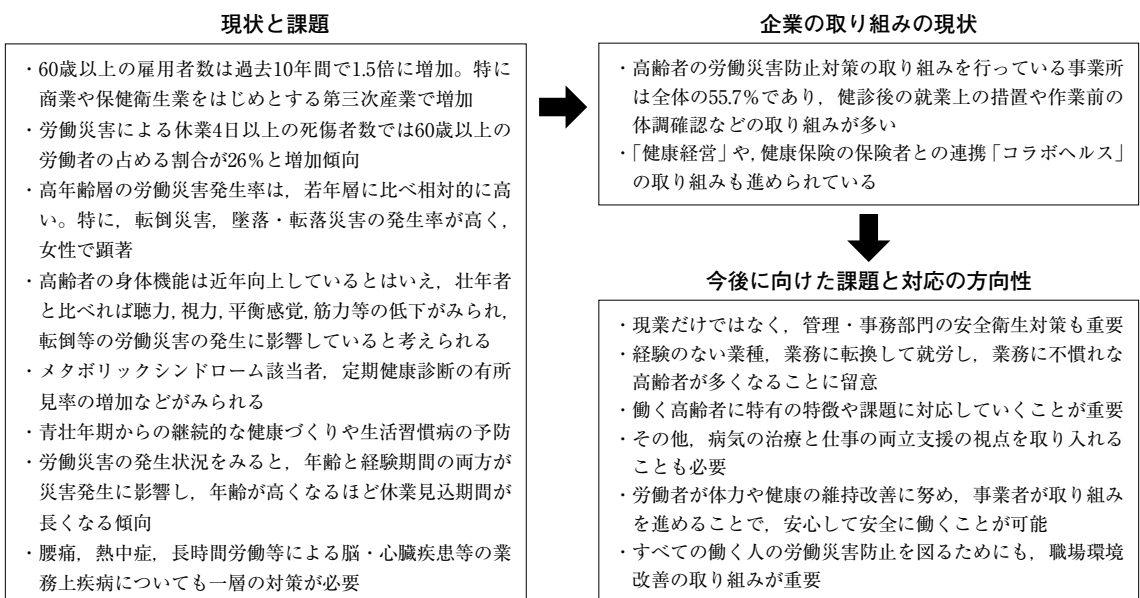
人生100年時代の到来は、働き方・雇用のあり方、年金等の社会保障制度にも大きな影響をもたらすとされており、個人レベルでも人生設計の抜本的見直しが必要になる。また、国・社会・企業においては、定年制度、年金制度、高齢者の活用など社会全体において大規模な制度設計の見直しが求められると考えられる。

人生100年時代に向けた課題

人生100年時代への対応に向け、現代社会の現状と課題がまとめられた（図表1）。

高齢化と産業構造の変化により高齢労働者が増加する一方で、労働災害の発生が増加している。高齢者特有の身体能力の低下に起因するものと考えられる。

図表1 人生100年時代に向けた高齢労働者の安全と健康に関する有識者会議報告書の概要（抜粋）



同様に、日常の健康状態にも影響があり、メタボリックシンドロームに罹患する人や定期健診で有所見と判定される人は加齢とともに増加する傾向がある。報告書では、労働安全・衛生向上の観点から、身体能力の低下を防ぐため青壮年期からの継続的な健康づくりや生活習慣病の予防が必要だとしている。

また、腰痛（介護職など特定の身体動作を繰り返す業種に多い）、熱中症、長時間労働に起因する脳・心臓疾患などの職務上疾病については高年齢労働者だけではなく、若年期・壮年期の現役労働者も罹患することから、現状より一層の対策を講じる必要があるとしている。

高齢者が働きやすい職場づくり

報告書では、現状と課題を受け、「高齢者が働きやすい職場環境」を実現するためのガイドラインを策定するとしている。企業はガイドラインを

図表2 有識者会議構成員（◎は座長、敬称略）

飯島勝矢	東京大学高齢社会総合研究機構教授
植村佳代	日本政策投資銀行業務企画部イノベーション推進室副調査役
漆原 肇	日本労働組合総連合会総合政策推進局労働法制局長
河合雅司	産経新聞社客員論説委員
木田 明	トヨタ自動車株式会社安全健康推進部健康推進室室長
◎城内博	日本大学理工学部特任教授
鈴木信生	日本労働安全衛生コンサルタント会副会長
砂原和仁	東京海上ホールディングス株式会社人事部ウェルネス推進チーム 専門部長
高木元也	労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所安全研究領域長兼建設安全研究グループ部長
高田礼子	聖マリアンナ医科大学予防医学教室教授
津下一代	あいち健康の森健康科学総合センターセンター長
乍 智之	JFEスチール株式会社西日本製鉄所（倉敷地区）安全健康室ヘルスサポートセンター主任部員（係長）
東 祐二	国立障害者リハビリテーションセンター研究所障害工学研究部長
松田晋哉	産業医科大学医学部公衆衛生学産業保健データサイエンスセンター教授
松葉 斉	中央労働災害防止協会健康快適推進部長
松本吉郎	日本医師会常任理事
南 健悟	日本大学法学部法律学科准教授
矢田玲湖	高齢・障害・求職者雇用支援機構雇用推進・研究部長
オブザーバー	
厚生労働省健康局健康課	職業安定局高齢者雇用対策課 老健局高齢者支援課
スポーツ庁健康スポーツ課	

参考に事業場の実情に応じた実施可能な取り組みを進めるよう「期待」している。

現状においてガイドラインに盛り込むべき事項としてあげられている項目は以下のとおりとなっている。

全般的事項（経営層の関与、リスクアセス）

ガイドライン案では、まず経営トップによる方針表明および体制整備をあげている。企業の経営トップが高齢者対策に取り組む姿勢を表明することで、社内において受け入れの空気が醸成される。それを受けて、担当者、組織など対策を推進する体制を構築する。また、労働者側の意見を聞く機会や労使で話し合う場を設ける必要性についても盛り込んでいる。

体制を整えた後に、事業場における労働災害の発生リスクを、社内ヒヤリングやリスクアセスメントによって明らかにする。リスクアセスメントの実施に当たっては「危険性または有害性等の調査等に関する指針」に沿った手法で取り組むよう努めるとされている。リスクアセスメントの結果に基づきPDCAサイクルで改善していくことが望ましいとしている。

職場環境改善については、働く高齢者の安全と健康の確保のための職場改善ツールとして公表している「エイジアクション100」のチェックリストの活用が有効としている。

職場環境の改善

実際の職場環境改善については、ハード・ソフ

図表3 ガイドライン案 事業者に求められる事項(1) (抜粋)

経営トップによる方針表明および体制整備
・ 企業の経営トップが高齢者対策に取り組む姿勢を表明
・ 対策に取り組む担当者や組織を指定するなど体制の明確化
・ 対策について労働者の意見を聴く機会や、労使で話し合う機会を設ける
危険源の特定等のリスクアセスメントの実施
・ 身体機能の低下による労働災害発生リスクについて、災害事例やヒヤリハットなどから洗い出し、優先順位の高いものから対策を講じるリスクアセスメントを実施
・ リスクアセスメントの実施に当たっては、「危険性または有害性等の調査等に関する指針」に沿った手法で取り組むよう努める
・ リスクアセスメントの結果を踏まえて、取り組み事項を決め、計画・実施・評価・改善で行うことが望ましい

トの両面から取り組むことが望ましく、ガイドライン案においても両面からの対応を事業者に求めている。

ハード面では、身体機能の低下を補う設備・装置の導入を求めている。具体的にあげられているのは、視力の低下（特に暗所視力）を補うために、作業場所について一定以上の照度が得られるように照明器具や窓について考慮することが考えられる。このほかには、通路の段差の解消（バリアフリー）、床や通路の滑り防止、涼しい休憩場所の整備、介護作業等にリフト機器を導入することがあげられている。

ソフト面では、働く高齢者の特性を考慮した作業管理を求めている。

一般的に人間は加齢に伴って敏捷性、持久性、筋力が低下することから、こうした高齢者の身体的特性を考慮して作業内容を見直すことが考えられる。具体的には、勤務形態・勤務時間の柔軟な対応（短時間勤務、隔日勤務など）、高齢者の身体的特性を踏まえた作業マニュアルの策定（作業スピードを緩やかにする、作業時の姿勢が無理のないようにするなど）、注意力や集中力を要する作業については、一定時間に限定するなどをおこなっている。

働く高齢者の健康や体力の状況を把握する

高齢労働者の健康状態や体力の状況は刻一刻と変わることが考えられる。仕事を始めた当初は健康・体力的に問題がない作業であっても、状況の変化により過度の負担となることや、負担によって仕事を継続できなくなることが考えられる。

ガイドラインではこうした状況に対応するため、健康診断については法定検診の確実な実施を求めるとともに、地域の健康診断の活用、働く高齢者が自らの健康状況を把握できるようにすることが望ましいとしている。

健康診断とは別に体力チェックを行うことも有効としている。高齢労働者が自らの体力にあった作業に従事するために、自らの体力の状況を把握することが必要としている。

体力チェックについては、センシティブ情報であることから、労働者の同意や結果の取り扱いについて一定の事業場内手続きを定めることが必要としている。特に体力チェックの結果に評価基準

ガイドライン案 事業者に求められる事項 (2) 職場環境や労働者の健康に関する事項 (抜粋)

職場環境の改善

- ア 身体機能の低下を補う設備・装置の導入
 - ・身体機能が低下した高齢者が安全に就労し、働き続けることができるよう、施設、設備、装置等の改善を検討、実施
 - ・事業場の実情に応じた優先順位をつけて取り組む
- イ 働く高齢者の特性を考慮した作業管理
 - ・敏捷性、持久性、筋力といった体力の低下などの働く高齢者の特性を考慮して作業内容等の見直しを検討、実施する
 - ・事業場の実情に応じた優先順位をつけて取り組む

働く高齢者の健康や体力の状況の把握

- ア 健康診断 法定の健康診断を確実に実施する。また、地域の健康診断なども活用し、働く高齢者が自らの健康状況を把握できるようにすることが望ましい
- イ 安全で健康に働くための体力チェックによる状況の把握
 - ・事業者、働く高齢者双方が体力の状況を客観的に把握し、事業者はその体力に合った作業に従事させ、高齢者は自らの身体機能の維持向上に取り組めるよう、体力チェックを継続的に行うことが有効
 - ・体力チェックの実施に当たり、労働者の同意や結果の取扱いなど一定の事業場内手続きを定め、評価基準を設ける場合は合理的な水準とする等が必要

を設ける際には、合理的な水準であることが必要だとしている。

健康・体力の状況の把握に加え、就業上の措置や適切な業務の提供、健康保持増進措置を取ることが求められるとしている。

就業上の措置については、脳・心臓疾患などの原因となる基礎疾患によっては、労働時間の短縮や深夜労働の回数を減少させることが必要としている。

高齢労働者の状況にあった業務の提供については、個々の労働者の体力、認知力、健康状況や就労の意欲等の状況に応じて、安全・健康の点で適合する業務を提供するように努めるとしている。

また、加齢や就業に起因する健康・体力の低下を抑止するために、一定の健康保持増進措置をとることが望ましいとしている。措置の実施に当たっては「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づき、組織的に対応よう努めるとしている。ストレスチェックについても現役者と同様に実施とチェック結果に基づく集団指導や職場の環境改善などのメンタルヘルス対策の実施、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく対策の実施を努力目標としている。

教育については、安全衛生教育や技能講習を現役者よりも「徹底」するとしている。特に高齢者対象の教育では、作業内容とリスクについて理解させるため、時間をかけ、写真や図、映像等の文字以外の情報も活用すること、合わせて経験のない業種・業務に従事する高齢者に対し、特に丁寧な教育訓練を実施することが提言されている。

また、管理監督者や教育担当者についても、高齢者対策の教育を実施することが望ましいとしている。

労働者に求められる事項

1人ひとりの労働者が生涯にわたり健康で長く活躍できるよう、自己の健康を守るための努力の重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組むことが必要だとし、自発的な健康づくりへの取り組みを求められている。

具体的には、

- ・自分の身体機能や健康状況を客観的に把握し、健康や体力の維持管理に努める
- ・健康に関する情報に関心を持ち、ヘルスリテラシーの向上に努める
- ・体力チェック等に参加し、自身の体力水準について確認し、体力の維持改善に努める
- ・日ごろからストレッチや軽いスクワット運動などを取り入れ、基礎的な体力の維持および生活習慣の改善に取り組む
- ・職場体操には積極的に参加するとともに、それ以外にも、自ら効果的と思える運動などに積極的に取り組む
- ・適正体重を維持する、栄養バランスの良い食事をとるなど、食習慣や食行動の改善に取り組むなどをあげている。

国、関係団体等による支援

多様な高齢者が健康で安心して働けるように、国、業界団体、労使団体等が連携し、対策の必要性が理解されるよう「気運」の醸成が必要だとし、労働局、労働災害防止団体、産業医、労働安全・衛生コンサルタントとの連携の必要性が提言されている。

この他には支援機器・技術等に関する知見やメッセージの発信が必要としている。

また、中小零細事業場を対象とし、公的補助の必要性も明記された。

厚労省では本提言を受け、19年度中に高年齢労働者の安全と健康の確保に関するガイドラインを策定するとしている。中小零細事業場を対象とする助成（競争的補助金）についても、20年度中にスタートするとしている。

ガイドライン案 事業者に求められる事項(3) 職場環境や労働者の健康に関する事項(抜粋)

働く高齢者の健康や体力の状況に応じた対応

- ア 個人ごとの健康や体力の状況を踏まえた措置
 - ・健康や体力の状況を踏まえて必要に応じ就業上の措置
 - ・疾患によっては、労働時間短縮や深夜労働の回数減少など
- イ 働く高齢者の状況に応じた業務の提供
 - ・個々の労働者の体力、認知力、健康状況や就労意欲等の状況に応じ、安全・健康の点で適合する業務の提供に努める
- ウ 心身両面にわたる健康保持増進措置
 - ・「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」により、健康保持増進対策を組織的に対応するよう努める
 - ・身体機能の向上又は回復のための取組の実施が望ましい
 - ・職場の環境改善等のメンタルヘルス対策を実施
 - ・「労働者の心の健康の保持増進のための指針」により、メンタルヘルス対策に取り組むよう努める

安全衛生教育

- ・法定の雇入れ時等の安全衛生教育や、作業において必要となる技能講習、特別教育を徹底
- ・作業内容とリスクについて理解させるため、時間をかけ、写真や図、映像等の文字以外の情報も活用
- ・未経験業務に従事する高齢者に対し、特に丁寧な教育訓練
- ・管理監督者や教育担当者に対して高齢者対策の教育

ガイドライン案 国、関係団体等による支援(抜粋)

ガイドラインの普及促進に向けた広報戦略、アウトリーチ

- ・都道府県労働局等を通じた各事業場に対する周知啓発
- ・シルバー人材センター等において請負で働く就業者の安全衛生確保に向けた配慮

個別事業場に対する働きかけ

- ・個別事業場に対するコンサルティング
- ・産業保健総合支援センターによる支援

特に支援が必要な産業分野、中小事業場に対する働きかけ

- ・職場環境の整備に意欲のある中小企業における取組の支援のため、国として助成による支援が必要(助成金)

高齢者を支援する機器・技術等の検証等

- ・高齢者を支援する機器・技術等の効果の検証を行い、企業の適正な機器・技術等の選定を支援

優良な取組を行う事業場への表彰等

- ・企業の労働災害防止対策をウェブページで収集・公表し、労働災害防止に取り組む環境を整備

人材育成、取組の普及

- ・専門人材の育成を支援
 - ・専門人材に労働衛生・産業保健に関する知識の習得を勧奨
- #### 働く高齢者に関する調査研究

子どものいる世帯の子育て・家事の状況と必要としている制度

子育て世帯の状況と支援制度への要望

本調査は、子どものいる世帯の生活状況やその保護者の仕事の実態を明らかにするとともに国や自治体、企業が行っている子育て支援制度への要望に関するもので、第1回調査は2011年に実施された。その後、12年、14年、16年と行われてきた。今回は第5回調査となる。

調査対象は、18歳未満の末子がいるふたり親世帯とひとり親世帯（母子世帯・父子世帯）。今回はふたり親1,096世帯、ひとり親878世帯から回答が得られた。

本誌では、ふたり親世帯の母親の子育ての状況と勤務先および公的機関の子育て支援制度への要望について紹介する。

調査概要

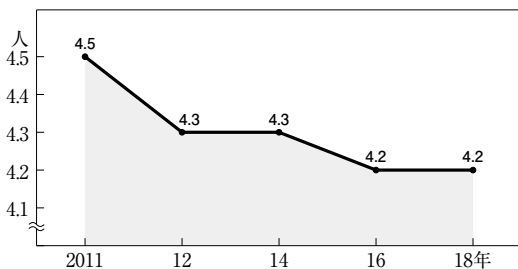
調査方法	訪問留置回収法
調査機関	2018年11～12月
調査対象	末子が18歳未満のふたり親世帯またはひとり親世帯
調査地域	全国
調査地点数	175
調査数	ふたり親世帯 1,096、ひとり親世帯 878
サンプル抽出方法	住民基本台帳から層化二段無作為抽出

子育て世帯の状況

1世帯当たりの世帯人員数は着実に減少

1世帯当たりの世帯人員数は図表1のとおり。調査が始まった11年には4.5人だったが、12年には4.3人となり、16年は4.2人だった。18年も4.2人と減少傾向が続いている。

図表1 平均世帯人員の推移



理想と実際の子どもの数の差が縮まる

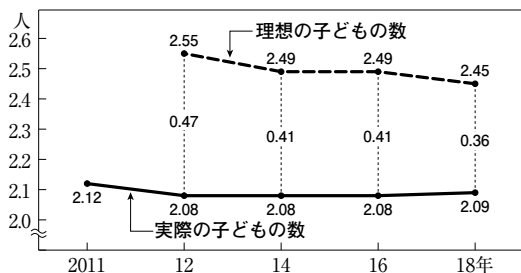
理想とする子どもの人数は図表2のとおり、18年は2.45人だった。

これに対し、実際の子どもの人数は2.09人であり、その差は0.36人だった。

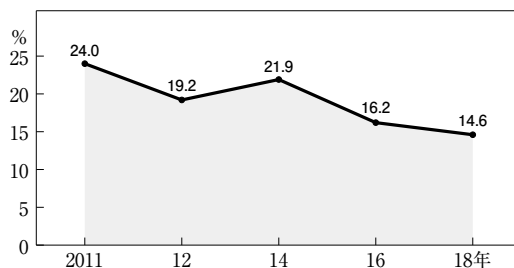
この差は、12年0.47人、14年、16年はともに0.41人と縮小が続いている。

縮小した理由は実際の子どもの数が理想の子どもの数に近付いたためではない。

図表2 子どもの数と理想の子どもの数



図表3 三世帯同居世帯の割合の推移



実際の子どもの数は11年2.12人、12～16年2.08人、18年2.09人と小幅な変化にとどまったが、理想の子どもの数は12年2.55人、14・16年2.49人、18年2.45人と縮小が続いたことによる。

三世代同居世帯は11年に比べ10ポイント減に

11年から18年にかけて家族構成の変化も進んだ。

11年に子どもと祖父母(本人または配偶者の親)と同居している世帯(三世代同居世帯)の割合は図表3のとおり24.0%だった。この割合は12年19.2%、14年21.9%、16年16.2%と減少を続け、18年には14.6%まで減少した。

祖父母は両親が仕事などの理由で育児に当たれない際の担い手として重要であり、国でも三世代同居を支援している。しかし、実態としては11年から18年にかけて三世代同居世帯の割合は10ポイント近く減少した。

仕事家事・育児に与える影響

仕事で疲れ切ってしまう家事や育児等ができなかったとする割合は図表4のとおりだった。

合計ではほぼ毎日/週に何回かあるとする割合は35.2%にのぼった。家事や育児などできないとする頻度は末子の年齢が小さいほど高くなる傾向がある。末子が2歳以下ではほぼ毎日/週に何回かあるとする割合は42.2%だった。

仕事が多すぎて家事や育児を果たすことが難しいとする割合も同様の傾向がみられ、図表5のとおりだった。ほぼ毎日/週に何回かあるとする割合は合計では19.2%だった。末子が2歳以下ではほぼ毎日/週に何回かあるは21.4%だった。

家事・育児の負担があるため仕事に集中できないことがほぼ毎日/週に何回かあるとする割合は合計で9.5%だった。末子の年齢が高くなるほど、家事・育児の負担があるために仕事に集中できない

図表4 仕事で疲れ切ってしまう家事や育児等ができなかった

(%)

区分	ほぼ毎日	週に何回かある	月に何回かある	年に何回かある	めったにない	まったくない	
末子年齢	2歳以下	9.5	32.7	20.2	6.0	16.7	30.4
	3～5	8.3	32.2	24.0	15.7	14.9	19.8
	6～8	6.2	38.1	23.0	1.1	16.8	22.1
	9～11	6.6	24.1	23.4	16.8	19.0	28.5
	12～14	3.9	26.6	19.5	16.4	23.4	32.8
	15～17歳	4.4	19.1	25.7	11.0	30.1	39.0
合計	6.4	28.8	22.2	11.9	20.2	9.4	

図表5 仕事の時間が長すぎて家事や育児を果たすことが難しい

(%)

区分	ほぼ毎日	週に何回かある	月に何回かある	年に何回かある	めったにない	まったくない	
末子年齢	2歳以下	10.1	11.3	14.3	8.3	28.0	26.8
	3～5	7.4	17.4	11.6	13.2	28.9	21.5
	6～8	8.0	20.4	11.5	12.4	31.9	15.9
	9～11	5.8	9.5	18.2	13.9	31.4	20.4
	12～14	2.3	14.1	12.5	15.6	35.2	19.5
	15～17歳	3.7	8.8	11.8	10.3	41.9	22.1
合計	6.2	13.0	13.3	12.5	33.0	21.0	

図表6 家事の負担があるために仕事に集中できない

(%)

区分	ほぼ毎日	週に何回かある	月に何回かある	年に何回かある	めったにない	まったくない	
末子年齢	2歳以下	2.4	8.3	20.8	14.3	25.6	27.4
	3～5	5.8	7.4	15.7	12.4	32.2	26.4
	6～8	2.7	11.5	14.2	14.2	31.0	26.5
	9～11	1.5	4.4	18.2	13.9	38.7	22.6
	12～14	-	9.4	8.6	13.3	44.5	23.4
	15～17歳	1.5	3.7	7.4	14.0	40.4	30.9
合計	2.0	7.5	14.1	14.2	35.0	26.0	

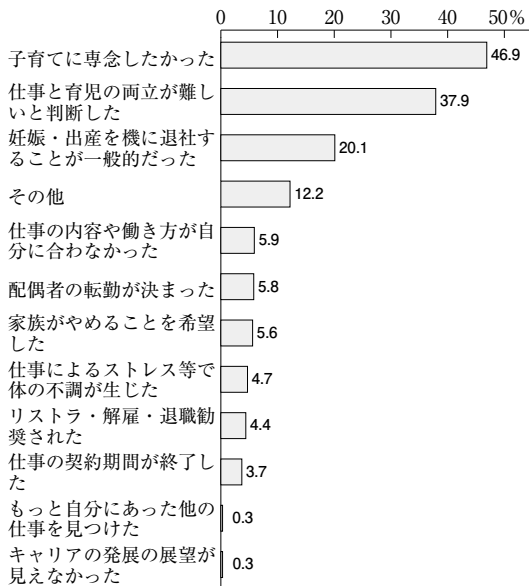
いとす頻度が減少することからみて、年少の子どもを抱える親に対しては十全に働ける環境づくりのために育児支援が必要だと考えられる。

育児に専念したいが最大の理由

第1子の妊娠・出産前後に仕事をやめた人に仕事をやめた理由を聞くと図表7のとおりだった。最も多かったのは「子育てに専念したかった」の46.9%で、「仕事と育児の両立が難しいと判断した」の37.9%が続いた。一方、「妊娠・出産を機に退職することが一般的だった（20.1%）」「リストラ・解雇・退職勧奨された（4.4%）」を離職理由にあげる人も依然としてみられた。

子育てに専念したいという本人の決断に由来する離職が半数近い一方で、仕事との両立の難しさをあげる人も依然として多かった。

図表7 第1子の妊娠・出産前後に仕事をやめた理由



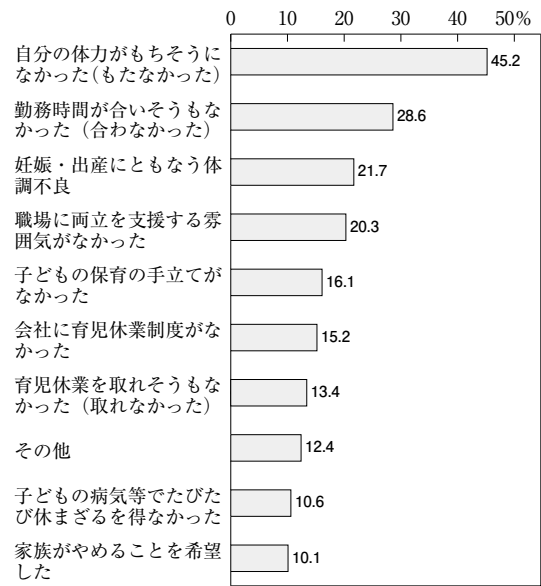
仕事と育児の両立が難しいと考える理由

第1子の妊娠・出産前後に仕事をやめた理由として「仕事と育児の両立が難しいと判断した」と回答した人に両立が難しいと判断した理由を聞くると図表8のとおりだった。

最も多かったのは「自分の体力がもちそうになかった（もたなかった）」で45.2%だった。以下、「勤務時間が合いそうもなかった（合わなかった）」(28.6%)「妊娠・出産に伴う体調不良（21.7%）」「職場に両立を支援する雰囲気かなかった（20.3%）」「子どもの保育の手立てがなかった（16.1%）」と続いた。

育児休業の付与は法律上義務とされているが、「会社に育児休業制度がなかった」とする回答も15.2%あった。

図表8 仕事と育児の両立が難しいと判断した理由



図表9 利用した保育施設

(%)

区分	認可保育所	認証保育所	ベビーホテル	小規模保育	保育ママ	認定こども園	事業所内保育所	幼稚園預かり保育	病児・病後児保育	短期特例保育	ファミリーサポート事業	
未 子 年 齢	2歳以下	70.4	2.2	0.4	7.4	0.7	15.9	5.9	15.2	7.0	1.5	4.1
	3~5	83.4	4.4	0.6	6.1		18.8	6.1	27.6	8.3	1.7	7.7
	6~8	85.4	2.0		3.3		14.6	1.3	37.1	6.0	0.7	4.0
	9~11	77.2	3.5		2.3	0.6	6.4	2.3	31.0	1.8		9.4
	12~14	68.8	1.3		1.9	0.6	2.6	1.9	29.2	2.6	1.3	5.8
	15~17歳	66.9	4.3		2.5	1.2	3.7	0.6	26.4	1.2	0.6	3.7
合計	45.5	2.8	0.2	4.3	0.5	10.7	3.1	25.7	4.5	1.1	5.4	

事業所内保育施設の利用経験者も増加

利用したことがある保育施設の状況は図表9のとおりだった。事業所内保育所を利用したことがあるとしたのは合計で3.1%だった。

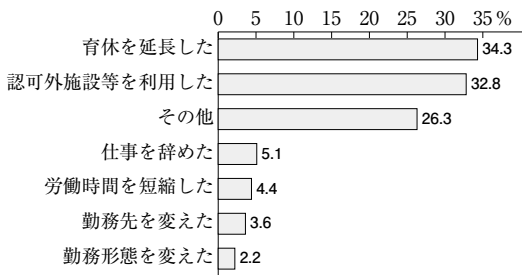
末子の年齢別にみると、3～5歳では6.1%、2歳以下では5.9%だった。

近年、国の方針により待機児童削減を目的として企業主導型保育施設の設置が推進されており、利用者が増える環境が整いつつあることによると考えられる。

認可保育所に入所できなかった保護者の対応

子どもが待機児童となり認可保育所に入所できなかった経験がある人が取った対応は図表10のとおりだった。

図表10 認可保育所に入れなかった時の対応



図表11

子の看護休暇制度の利用頻度

(%)

区分	今利用している	過去に利用したことがある	利用経験はないが今後利用したい	利用経験なく今後利用しない	制度を知らない	
末子年齢	2歳以下	2.2	9.6	33.0	23.3	29.3
	3～5	2.2	5.0	21.5	30.9	37.6
	6～8	2.0	4.6	19.9	39.1	29.8
	9～11	3.5	9.9	6.4	47.4	27.5
	12～14		3.2	7.8	57.8	26.6
	15～17歳		4.3	8.6	55.2	26.4
合計	1.6	6.0	16.9	40.2	29.5	

図表12

育児休業制度の利用頻度

(%)

区分	今利用している	過去に利用したことがある	利用経験はないが今後利用したい	利用経験なく今後利用しない	制度を知らない	
末子年齢	2歳以下	18.5	26.3	13.3	34.1	6.3
	3～5		34.3	11.0	47.0	6.1
	6～8		25.2	6.6	57.6	6.0
	9～11	0.6	28.7	2.3	59.6	5.3
	12～14		22.1	1.9	70.1	2.6
	15～17歳		15.3	3.1	73.0	4.9
合計	4.4	24.2	7.1	53.7	6.0	

最も多かったのは「育休を延長した」とするもので34.3%だった。「認可外施設等を利用した(32.8%)」が続いた。

待機児童となり、他の施設への入所が保育枠や金銭的都合によりできなければ、当然職場復帰はできない。会社としても職場復帰を希望する従業員へのフォローについて多様な選択肢を用意する必要がある。

子の看護休暇の利用経験ありは8%

育児を支援する様々な制度について、制度別に利用経験を聞くと図表11～13のとおりだった。

図表11のとおり、子の看護休暇を利用したことがある（今利用している+過去に利用したことがある）は合計で7.6%にとどまった。「利用経験はないが今後利用したい」は16.9%だった。「利用経験なく今後利用しない」は40.2%、「制度を知らない」は29.5%だった。

子の看護制度の利用意向が低い背景には、制度の導入から間もないこと、短期間であれば有休で対応していることなどが考えられる。

育休利用経験ありは29%

育児休業の取得経験は図表12のとおりだった。利用したことがある（今利用している+過去に利

用したことがある)は合計で28.6%だった。

「利用経験はないが今後利用したい」は7.1%だった。それに対し、「今後も利用しない」は53.7%と半数を占めた。

育児休業の利用経験があるとする割合の変化をみると、11年には19.2%だったが、12年21.2%、14年21.8%、16年26.4%と年々高まっている。

短時間勤務制度の利用経験ありは12%

短時間勤務制度の利用経験は図表13のとおりだった。

利用したことがある(今利用している+過去に利用したことがある)は合計で12.2%にとどまった。ただし、12年5.8%、14年8.5%、16年10.7%と年々利用者は増加している。

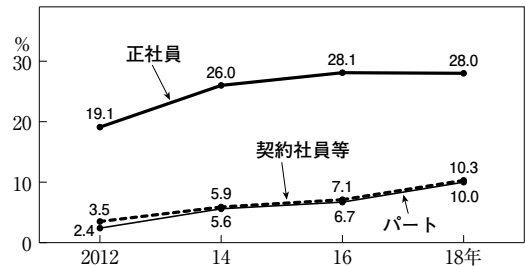
最も多かったのは「利用経験なく今後も利用しない」の45.5%で半数近かった。「制度を知らない」も18.5%と2割近く、まずは制度の周知に取り組

む必要がある。

非正社員で伸びる短時間勤務利用者

図表14で就業形態別にみると、正社員は短時間勤務を「利用したことがある」割合は、14年26.0%、16年28.1%、18年28.0%と近年停滞している。これに対し、パートでは12年の2.4%が18年には10.0%に、契約社員等では12年の3.5%が18年には10.3%へと上昇をみせた。

図表14 就業形態別にみた短時間勤務の利用経験がある割合



図表13 短時間勤務制度の利用経験

(%)

区分	今利用している	過去に利用したことがある	利用経験はないが今後利用したい	利用経験なく今後も利用しない	制度を知らない
末 子 年 齢	2歳以下	8.5	9.3	35.6	17.8
	3~5	9.4	9.4	21.0	14.9
	6~8	4.0	11.3	17.9	15.9
	9~11	1.2	7.6	8.2	19.9
	12~14	2.6	4.5	5.8	17.5
	15~17歳	1.8	4.3	8.6	22.1
合計	4.6	7.6	17.6	45.5	18.5

子育て支援への要望

勤務先の人事制度や福利厚生制度、国・自治体が公的制度として実施しているいわゆる「子育て支援制度」への要望は以下のとおりだった。

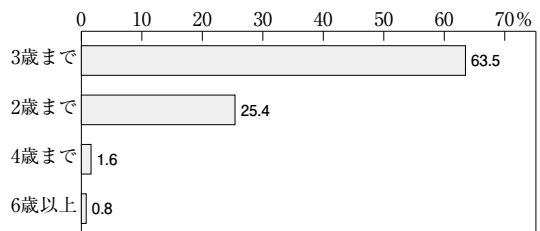
育児休業の法定期間の延長要望は10.4%

原則として子どもが満1歳までとする育児休業の法定期間を延長してほしいとした割合は合計で10.4%だった。延長して欲しいと回答した人があげた延長期間で最も多かったのは図表15のとおり、3歳までが63.5%だった。次点で2歳までが25.4%だった。平均は2.77歳までだった。

国や自治体の子育て支援への要望

育児と就業を両立するために拡充して欲しい公

図表15 希望する育児休業の法定期間の延長期間(歳)



的な子育て支援制度は図表16のとおりだった。合計で最も多かったのは「児童手当の増額」で52.9%だった。次いで「乳幼児医療費助成期間の延長」「保育の質の向上」がともに25.2%だった。このほかでは「病児・病後児保育制度の充実」も21.0%を示した。

上記以外で拡充要望が多かった制度は、「保育所サービスの多様化(20.2%)」「保育所増設・受

図表16

国や自治体からの支援で拡充してほしいと思うもの

(%)

区分	児童手当の増額	年少扶養控除の復活	乳幼児医療費助成期間の延長	育児休業の法定期間の延長	子の看護休暇の法定期間の延長	保育所サービスの多様化	保育の質の向上	保育所の増設・受け入れ児童数の増加	病児・病後児保育制度の充実	職業訓練を受ける際の金銭的援助	
未	2歳以下	62.6	11.9	26.3	16.7	10.4	27.0	39.6	31.5	21.1	4.1
子	3~5	59.7	12.2	23.8	12.2	6.6	27.6	30.9	20.4	22.1	8.8
年	6~8	60.9	11.3	28.5	9.3	5.3	17.9	22.5	8.6	17.9	9.9
齢	9~11	53.2	8.8	26.3	8.2	6.4	14.6	17.0	14.6	25.1	11.7
	12~14	50.6	9.1	27.3	7.1	4.5	15.6	16.2	12.3	19.5	14.9
	15~17歳	28.2	5.5	22.7	7.4	9.8	18.4	20.9	12.9	22.3	13.5
合計		52.9	9.8	25.2	10.4	7.3	20.2	25.2	17.2	21.0	10.0

け入れ数の増加（17.2%）「育児休業の法定期間の延長（10.4%）」「職業訓練を受ける際の金銭的援助（10.0%）」などだった。

保育サービス拡充要望は18年に大幅減へ

何らかの金銭的支援を拡充してほしいとする回答は図表17のとおり、12年の77.5%が18年は78.6%に増加した。保育サービスを拡充して欲しいは18年は28.3%まで減少した。

休業・休暇の延長は18年まではほぼ変化がなかった。

会社からの支援で不十分だと思うもの

会社の育児と就業の両立支援制度で不十分だと思う割合は図表18のとおり、「就業時間の配慮」が54.0%だった。

以下、「事業所内の託児施設（27.2%）」「保育料・ベビーシッター代の援助（24.6%）」「復職へのサポート（20.5%）」が続いた。

今後は「就業時間の融通」を重視するが最多

現在仕事をしていない人に「今後、仕事につく際に重視すること」を聞いたところ図表19のとおり

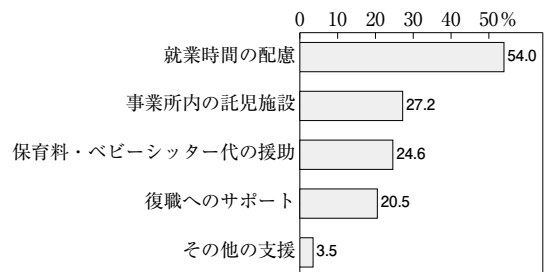
り、最も多かったのは「就業時間の融通が利く」で81.0%だった。

以下、「土日祝日に休める（73.6%）」「通勤時間が短い（39.9%）」「残業が少ない（24.8%）」が上位を占めた。

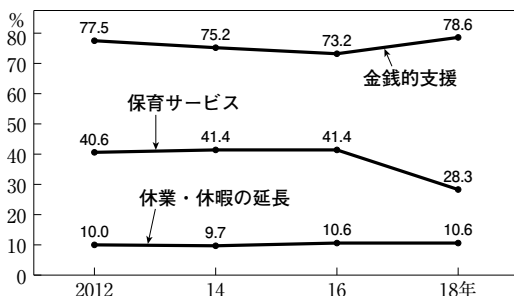
一方、「経験や能力が発揮できる（15.5%）」「十分な収入が得られる（15.1%）」「厚生年金や雇用保険に入れる（7.8%）」などの処遇に関する項目を重視する割合は低かった。

これは、妊娠・出産前後に離職した前職での経験から就業継続のためには、まず残業が少ない、休日休めるなどといった基本的事項が必要であると理解しているためと考えられる。女性活躍のためには育児支援の充実と並行して、柔軟な働き方を整備していく必要がある。

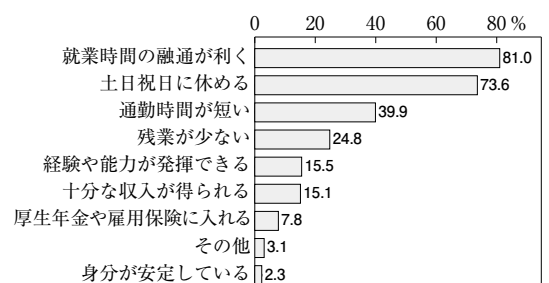
図表18 育児と就業を行う上で会社からの支援で不十分だと思うもの



図表17 拡充してほしい公的支援の種類別推移



図表19 今後、仕事につく場合に重視すること



財形貯蓄の現状

19年3月末の財形貯蓄の延べ契約件数は最盛期の約4割に、社内預金の預金労働者数は18年3月末には同じく1割強にまで減少した。財形貯蓄の1件当たり残高は、財形住宅では252万円へと前年に比べ9万円減少したものの、一般財形は前年の208万円から214万円に増えた。なお、18年をもって厚労省の「社内預金の現状」の調査が終了したため、「財形貯蓄の現状」のみをまとめた。

実施率と延べ契約件数

延べ契約件数は29年連続で減少

財形貯蓄の延べ契約件数は図1のとおり。19年3月末現在で756万件だった。

延べ契約件数は3財形が揃った90年3月末の1,955万件をピークに29年連続で減少しており、19年3月末はピーク時の約4割の水準になった。

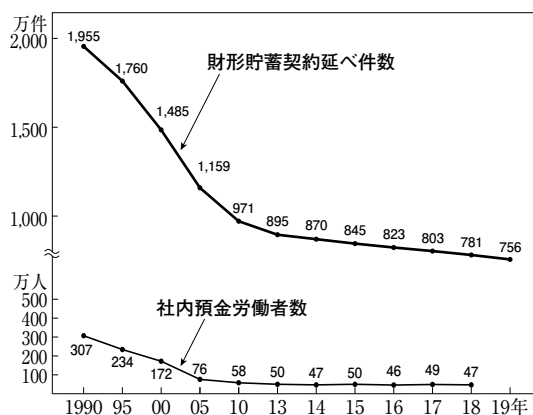
一般財形がある企業は36.9%

財形貯蓄を実施している企業の割合を厚労省の「就労条件総合調査」で見ると表1のとおりだった。

ピーク時には一般財形は7割近い実施率だったが、18年は36.9%まで減少した。

規模別にみると、1,000人以上は73.8%だが、30～99人は28.5%だった。

図1 減少続く契約件数と預金労働者数



注 厚労省調べ（各年3月末現在）

試算では常用労働者の17.0%が契約

財形貯蓄を契約している労働者はどの程度いるのだろうか。

本誌で図1の財形貯蓄契約の延べ件数を総務省「労働力調査」の常用雇用者数（対象者は図2の注のとおり）で除して契約率を試算したところ図2のとおり19年は17.0%だった。

貯蓄種類別にみると、一般財形11.7%、財形住宅1.5%、財形年金3.8%だった。

この試算では1人で複数の財形貯蓄に加入するケースを考慮していないため、あくまでも参考値だが、財形貯蓄の低迷する状況のみをみとることができる。

財形貯蓄制度は38.1%の企業が導入

厚労省「就労条件総合調査」から18年の財形貯蓄・社内預金がある企業の割合をみると表1のとおりだった。

財形貯蓄は38.1%、一般財形は36.9%、財形住宅は14.2%、財形年金は15.9%だった。

企業規模別にみると、1,000人以上では、一般財形76.5%、財形住宅60.9%、財形年金59.3%で、大規模企業での導入率の高さが目立った。

表1 財形・社内預金制度がある企業の割合 (18年, %)

区分	財形貯蓄制度がある	財形貯蓄			社内預金	
		一般	住宅	年金		
規模計	38.1	36.9	14.2	15.9	3.6	
規模別	1,000人以上	76.5	73.8	60.9	59.3	9.0
	300～999人	66.4	65.1	41.2	43.4	5.4
	100～299人	51.4	50.7	21.5	23.4	2.6
	30～99人	29.8	28.5	7.7	9.4	3.6

注 厚労省「就労条件総合調査」、18年または17年会計年度

表2

17年続けて減少する財形貯蓄残高

区分	一般財形貯蓄			財形住宅貯蓄			財形年金貯蓄			貯蓄残高 合計 (百万円)
	契約件数 (千件)	貯蓄残高 (百万円)	事業所数 (千所, %)	契約件数 (千件)	貯蓄残高 (百万円)	事業所数 (千所, %)	契約件数 (千件)	貯蓄残高 (百万円)	事業所数 (千所, %)	
1975年	4,402	460,217	250							460,217
80	10,502	3,556,921	1,018 (56.1)							3,556,921
85	15,873	8,326,034	1,772				2,027	490,601	374	8,816,635
90	12,569	7,153,780	2,042 (59.1)	2,999	3,392,947	440	3,980	3,041,838	699 (33.9)	13,588,565
93	12,123	8,269,566	2,013	2,779	4,100,735	433 (42.6)	3,611	3,811,738	640	16,182,039
94	11,771	8,857,435	1,834	2,719	4,214,202	414	3,517	4,065,910	598	17,137,547
95	11,524	9,304,345	1,657	2,630	4,324,919	399	3,449	4,251,288	576	17,880,552
96	11,114	9,573,504	1,483 (63.2)	2,525	4,347,517	379	3,361	4,423,778	557 (36.1)	18,344,799
97	10,712	9,734,192		2,412	4,298,142	365 (35.2)	3,284	4,542,830		18,575,164
98	10,419	9,998,502		2,286	4,265,969		3,185	4,575,508		18,839,979
99	10,083	10,215,709	(58.6)	2,184	4,196,680		3,097	4,506,024	(36.4)	18,918,413
00	9,734	10,377,757		2,131	4,088,750	(34.6)	2,987	4,463,574		18,930,081
01	9,330	10,497,110		1,976	3,956,570		2,902	4,577,717		19,031,397
02	8,827	10,376,232		1,830	3,816,269		2,791	4,514,804		18,707,305
03	8,343	10,184,091		1,660	3,550,134		2,688	4,458,339		18,192,564
04	7,959	10,168,270	(52.7)	1,544	3,414,339		2,578	4,363,077	(30.0)	17,945,686
05	7,664	10,276,606		1,430	3,250,303	(28.4)	2,496	4,255,814		17,782,723
06	7,432	10,422,602		1,338	3,109,300		2,417	4,163,090		17,694,992
07	7,189	10,455,690		1,252	2,971,986		2,328	4,080,276		17,507,952
08	6,920	10,398,829		1,178	2,838,293		2,248	3,992,925		17,230,047
09	6,710	10,373,104	(44.8)	1,114	2,698,008	(20.1)	2,182	3,877,949	(20.4)	16,949,061
10	6,524	10,381,175		1,055	2,566,864		2,129	3,781,141		16,729,180
11	6,391	10,506,632		1,012	2,460,871		2,081	3,676,870		16,644,374
12	6,237	10,648,718		961	2,347,846		2,040	3,576,258		16,572,823
13	6,052	10,687,463		910	2,231,443		1,990	3,466,634		16,385,540
14	5,903	10,715,347	(40.2)	865	2,115,298	(16.6)	1,934	3,375,141	(17.6)	16,205,786
15	5,747	10,805,225		824	2,018,377		1,883	3,288,061		16,111,664
16	5,603	10,854,149		790	1,933,030		1,838	3,203,314		15,990,493
17	5,485	10,956,196		751	1,848,891		1,794	3,134,892		15,939,979
18	5,360	11,141,862		718	1,746,468		1,734	3,039,184		15,927,515
19	5,217	11,160,005	(36.9)	678	1,709,262	(14.2)	1,670	2,982,787	(15.9)	15,852,055

注 厚労省調べ（各年3月末現在）、カッコ内は同省「就労条件総合調査」による実施企業の割合（30人以上、%）、財形貯蓄全体の実施率は96年66.5%、99年65.2%、04年57.4%、09年51.2%、14年44.8%、19年38.1%

社内預金がある企業の割合は3.6%、1,000人以上でも9.0%にとどまった。

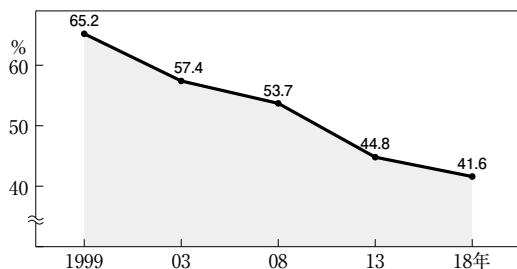
その他の貯蓄制度がある企業の割合は4.4%だったが、1,000人以上では14.5%を示した。

貯蓄制度がある企業は41.6%に減少

厚労省「就労条件総合調査」から、財形貯蓄、社内預金を含む貯蓄制度がある企業の割合をみると図2のとおりで推移しており、一貫して減少している。

導入率は99年当時では65.2%だった。08年までは50%

図2 貯蓄制度がある企業の割合



注 厚労省「就労条件総合調査」、調査時点には前年の会計年度を含む

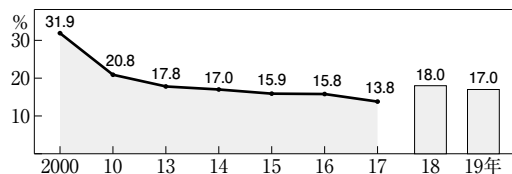
台を保っていたが、13年には44.8%に低下、18年には41.6%にまで減少した。

財形貯蓄契約件数は延べ756万件に

一般、住宅、年金を合わせた財形貯蓄契約件数は表2のとおり、19年で延べ756万件だった。10年前の09年に比べると244万件減少した。

契約件数が減少を続けている背景には、利子補給を実施する企業の割合は著しく減ったこと、家計の貯蓄能力が低下していること、iDeCo、NISAなど金融商品が多

図3 財形貯蓄の延べ契約率は17.0%



注 延べ契約率＝財形貯蓄延べ契約件数÷非農林業・常雇の各年平均人数（17年まで）、18～19年は労働力調査において常雇の表象がなくなったため3月末時点の役員を除く雇用者のうち、無期、1年以上の有期契約者に役員を加えた人数を除いた。そのため、18年以降の値は17年以前と接続しない。

様化したことがあげられる。

財形貯蓄契約者はそのまま縮小し続ける可能性が高く、何らかの対応が求められる。

ただし、少数になったとはいえ、利子補給を実施している企業の利子補給後の年利率は、本誌の「資産形成支援制度調べ」（18年12月実施）によると、定期預金金利の69倍近い年1.25%を示しており、極めて有利な姿になっている。

延べ契約率は19年で17.0%

財形貯蓄の延べ契約率を表2から本誌が試算した結果をみるとは図3のとおりになった。

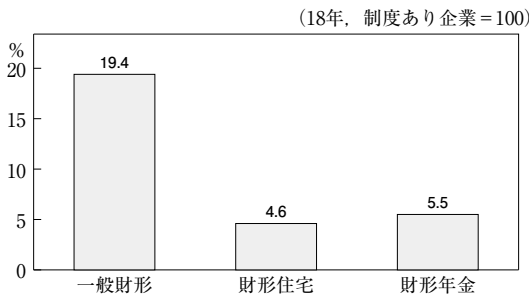
17年以前と18年以降では基礎数値が異なるため、接続しないが、全体には減少傾向にある。

19年は、役員を含む契約期間なし労働者数および1年以上の有期契約労働者数を分母にした場合で延べ契約率は17.0%だった。

厚労省「就労条件総合調査」では、財形貯蓄を実施している企業の契約労働者数が常用労働者に占める契約労働者の割合を集計している。18年の集計結果は図4のとおりだった。

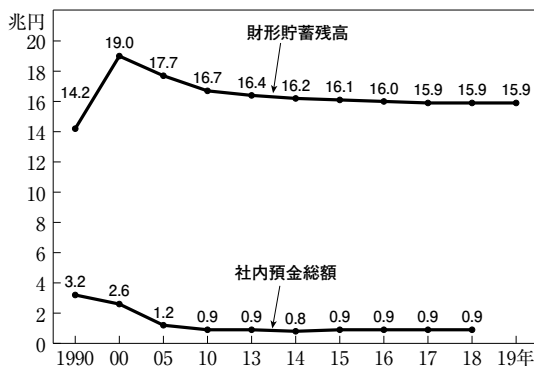
一般財形は19.4%を示したが、財形住宅は4.6%、財形年金も5.5%にとどまった。

図4 常用労働者に占める契約労働者の割合



注 厚労省「就労条件総合調査」、前年の会計年度を含む

図5 財形貯蓄と社内預金の残高・総額



注 厚労省調べ（各年3月末現在）

貯蓄残高

18年連続で下落し15.9兆円に

財形貯蓄残高は表2、図5のとおり推移している。19年は15.0兆円に減少した。

契約1件当たりの財形貯蓄残高は表3のとおり、19年には、一般財形214万円、財形住宅252万円、財形年金179万円だった。

総額での財形残高は減少しているが、1件当たりの残高は増加を続けている。

10年前の09年に比べた増加幅は、一般財形で59万円、住宅財形で10万円、財形南京で1万円だった。

1世帯当たり残高は36万円に減少

金融広報中央委員会調査から、世帯主が製造業勤務の2人以上世帯の財形貯蓄残高と残高が金融資産に占める占有率をみると図6のとおりだった。

財形貯蓄残高は19年には36万円だった。15年の74万円の半減になった。占有率も2.6%だった。15年の5.0%に比べると半減に当たる。

表3 契約1件当たりの財形残高

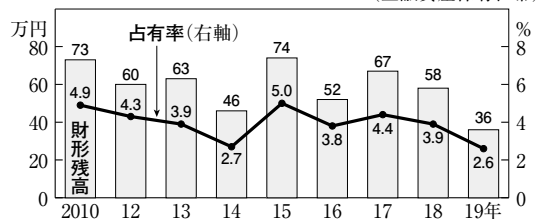
(万円)

区分	一般財形	財形住宅	財形年金
1985年3月末	52		24
90	57	113	76
00	107	192	149
05	134	227	170
07	145	237	175
08	150	241	178
09	155	242	178
10	159	243	178
11	164	243	177
12	171	244	175
13	177	245	174
14	182	245	175
15	188	245	175
16	194	245	174
17	200	246	175
18	208	243	175
19	214	252	179

注 厚労省調べ（各年3月末現在）より本誌試算

図6 世帯主が製造業勤務の2人以上世帯における財形貯蓄残高と占有率

(金融資産保有世帯)



注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」、占有率は財形貯蓄残高／金融資産残高

2020年4月1日以降の社内預金下限利率は年0.5%に据え置き

社内預金下限利率は22年続けて年0.5%

企業が従業員を対象に実施する社内預金制度は、預金利率の下限が厚生労働省令によって定められている。

20年4月からの下限預金利率は20年1月に発出された「令和2年4月から適用される社内預金の下限利率について」により、前年に引き続き年0.5%となった。年0.5%は99年4月1日から続くもので22年連続となる。

法定下限利率見直しの仕組み

法定下限利率の見直しは00年12月14日付で公布された「労働基準法第18条第4項の規定に基づき使用者が労働者の預金を受け入れる場合の利率を定める省令（平成12年労働省令第43号）」に基づき行われる。算定の基礎となるのは、日本銀行が集計している「定期預金の預入期間別金利（新規受入分）」で、この中の「預入金額300万円以下」の預入期間が1年から6年未満までの5区分の平均利率を用いる。

見直しには4月に実施する通常見直しと、10月に実施する特別見直しがある。通常見直しは前年10月時点の預入金利率と現行下限利率との差が0.5%以上ある場合に行われる。また、4月時点での預入金利率と現行下限利率との差が1.0%以上あった場合には、10月に特別見直しが行われる。下限利率が見直される際には、厚労大臣が官報により告示する。

20年4月も見直し基準に満たず据え置き

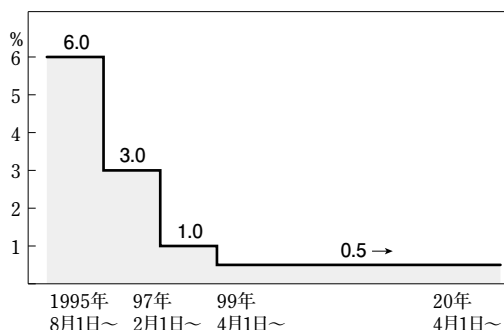
20年4月1日からの法定下限利率を算定すると以下ようになる。4月の通常見直しは、前年10月時点で定期預金の平均預入金利率と現行下限利率の差が0.5%以上あると実施される。19年10月は全預入期間の金利の平均は表のとおり0.0238%だった。これと現行下限利率（0.5%）の差は通常見直しを行う基準となる0.5%に満たなかった。そのため、20年4月1日以降の社内預金下限利率は引き続き年0.5%となる。

定期預金の平均金利（新規受入ベース）と社内預金下限利率との関係（年、%）

預入期間	2019年10月時点
1年以上2年未満	0.027
2年以上3年未満	0.018
3年以上4年未満	0.02
4年以上5年未満	0.004
5年以上6年未満	0.034
全平均 (A)	$0.119 \div 5 = 0.0238$
現行下限利率 (B)	0.5
A - B	$0.5 - 0.0238 = 0.4762$

※A-Bが0.5ポイント未満につき通常見直しは見送り

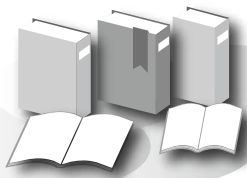
年0.5%が続く社内預金下限利率



定期預金金利1%以上で下限利率見直し

定期預金金利がどの程度上昇すれば、社内預金の下限利率が見直されるのだろうか。見直しには、定期預金金利と現行下限利率との差が0.5%以上になる必要がある。現行の下限利率は0.5%なので、見直しには定期預金金利が1.0%以上になる必要がある。

仮に平均金利が1.3651%になったと仮定すると以下の手順で見直しが行われる。まず、1.3651%を小数に直す（0.013651）。次に、小数点以下第3位未満を切り捨て（0.013）、小数点以下第3位を2捨3入・7捨8入する。2捨3入・7捨8入とは、小数点以下第3位の数字が0～2のときは切り捨て、3～7のときは5に、8、9のときは切り上げるもので、例示の場合は小数点以下第3位の数字が3だから5になる。したがって、このケースでは適用される平均金利は年1.5%になる。



サバティカル休暇

～自己成長の機会～

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

可児俊信

第15回のポイント

1. サバティカル休暇は、従業員の自己成長やキャリア形成等、多くの効果が期待できる。
2. サバティカル休暇は、日本では導入事例が多くなく、実施各社の制度も異なり、発展途上の制度といえる。
3. 永年勤続表彰や失効年休積み立てをリニューアルして、サバティカル休暇の機能を持たせることも可能。

サバティカル休暇とは

従業員が長期間会社を休み、会社業務以外に休暇を使えるサバティカル休暇を導入する企業が少しずつ増えている。

サバティカル (Sabbatical) とは、旧約聖書という6日間働いた後の7日目の安息日に由来する。

従前から研究休暇、在外研究、サバティカル研修等として大学教員に対して適用されていた。

経済産業省が18年に出した報告書でも、サバティカル休暇の導入が提言されている (図表1)。

サバティカル休暇の目的・効果

(1) **従業員のリフレッシュ** 従業員がリフレッシュでき、プレゼンティーズムやアブセンティーズムの減少が期待できる。ワークライフバランスの改善にも資する。

(2) **従業員が新しい知識・体験を取得** 海外留学やボランティアなど、長期休暇でなければできない体験・経験を行うことで、社業にも還元されることが期待できる。他業種で働くことや、大学院や専門機関で専門知識を学ぶことも可能である。

(3) **介護・育児の時間に充当** フルタイムの社員は育児・介護は配偶者や親任せとなることが多い。特に男性社員については、長い育児休業が取りにくい風土の会社も多い。介護には法定の介護休業があり、3回に分割取得できるものの、サバティカル休暇の方が自由度が高い。

育児や介護との両立困難で離職する従業員が、サバティカル休暇を利用することで離職防止につながる可能性がある。

(4) **人材採用力の強化** サバティカル休暇を導入することで、従業員に対する福利厚生を充実

させることができ、さらに、対外的にもイメージアップにつながり、優秀な人材の確保が期待できる。

同制度のデメリットを挙げるとすれば、仮に1年を超えるようなサバティカル休暇を取得した場合に、復職時に職場環境の変化等に対応するのが困難となることがある。サバティカル休暇での体験・経験がもとで、離職につながる懸念も考えられる。

サバティカル休暇は特別休暇

制度設計に当たり特別休暇について整理する。就業規則で定める休暇には法定休暇と特別休暇がある。サバティカル休暇は特別休暇に当たる。特別休暇は法定外休暇となるので、法定休暇とは異なる。

法定休暇は、

種類 労働基準法に定める年次有給休暇や産前産後休業、生理休暇と、育児介護休業法に定める育児休業、介護休業、子の看護休暇の6種類がある。

取得時期 年次有給休暇は従業員は時季指定権を持つ (事業主は限定的に時季変更権を持つ)。それ以外の法定休暇は所定の申請事由が発生したら休暇・休業を取得するもので、取得時期の選択性はない。事業主は申請があったら与えなければならない。

給与 年次有給休暇は有給である。その他の法定休暇は、申請があったら休暇を取得させる義務はあるが、給与を支給する義務はない。

取得日数 年次有給休暇は、継続勤務年数によって増加し、最長で年間で20日である。産前産後休業は原則として14週間、生理休暇には日数は定められていない。

育児休業の上限は原則として子どもが1歳にな

るまでの期間であるが、特別の事情があれば2歳になるまで取得できる。介護休業の上限は93日である。子の看護休暇の上限は年間で5日である。

目的 年次有給休暇の取得目的は自由である上、事業主に申告する義務はない。それ以外の法定休暇は取得目的が決まっている。

一方、特別休暇は、

種類 法定外であることから、種類に限りはない。一般には、慶弔休暇、夏季休暇、誕生日休暇、傷病休暇、永年勤続休暇（リフレッシュ休暇）、ボランティア休暇、教育訓練休暇（狭義では助成金の対象となる休暇を指す）が主なものである。

取得時期 慶弔休暇、夏季休暇、誕生日休暇、傷病休暇、永年勤続休暇は取得要件を満たす時期に限られる。教育訓練休暇は従業員が時期を選択することになる。

給与 有給とする義務はないが、上に挙げた特別休暇は有給で取得できることがほとんどである。

取得日数 就業規則において取得日数が定められている。

取得目的 特別休暇は特定の目的のために取得するため、就業規則で目的が定められている。

サバティカル休暇の制度設計

規程例1にて、就業規則の休暇の章にサバティカル休暇を規定し、詳細についてはサバティカル休暇規程による例を掲載する。一般に特別休暇は、就業規則の中で規定することが多いが、サバティカル休暇は発展途上の制度であり、今後も運用方法の変更が予想されることから、就業規則本体から切り離して規程にて定めることとした。

（規程例は、他の規程を参考に筆者が作成）

第1条にて、目的を示している。第2条にて、用途を限定的に列挙している。運用の状況をみながら用途を追加していく前提である。第3条以降で、対象者や取得日数等を規定している。

現行制度からのサバティカル休暇への移行

新たにサバティカル休暇を新設するほかに、既存の規程をリニューアルし、サバティカル休暇の目的を盛り込む方法もある。

〈永年勤続休暇制度のリニューアル〉

永年勤続休暇制度をサバティカル休暇制度の目

的を持たせることも可能である。今後70歳までの雇用継続が視野に入中、永年勤続表彰を勤続20年や25年の慰労的な意味合いではなく、今後の残りの勤続期間に向け、リフレッシュや学び直しを目的とする制度とする。もちろん、従来の使途である旅行も可能とする。

改訂する場合に課題となるのが、現行の永年勤続表彰勤続年数に該当する従業員しか取得できず限定的となることである。また、旅行券支給は非課税で運用されているが、今後、その他の使途に使用すると支給額が課税となることである。詳細は本誌2281号（19年10月上旬号）を参照いただきたい。

〈失効年休積立制度のリニューアル〉

失効年休積み立ては失効した有給休暇を積み立て、傷病休暇や育児・介護等の特定目的に限定して消化させる制度である。積み立てた休暇の使途として、サバティカル休暇を追加し、その日数も規定する。規程例2がその事例である。下線部が従前の失効年休積立制度に追加した箇所である。

サバティカル休暇は、ビジネス環境に変化が加速する中で、従業員の自己成長の機会として有効と考えられる。一方で、すぐには導入が難しい企業でも、既存の制度のリニューアルでも可能な導入に挑戦いただきたい。

サバティカル休暇の提言

2 リカレント教育の推進 (中略)

企業による「サバティカル休暇」等の個人の学び直しや振り返りを支援するための制度整備を促進するため、そのような制度を整備する企業に対する助成の在り方について関係省庁と連携して検討する。(後略)

出所：経済産業省、中小企業庁「我が国産業における人材力強化に向けた研究会」（人材力研究会）報告書（2018年8月）

以下、民間企業3社における導入事例を紹介したい。

(株)アトラエ

同社は03年に設立され、現在東証一部に上場している。従業員数は約50名である。

事業内容は、成功報酬型求人メディア、ビジネスパーソンを結ぶビジネスマッチングアプリ、組織改善プラットフォームの企画・開発・運営であり、「IT企業」である。

社名にあるように、外部が魅了される会社を目

指している。社風として、社員お互いの仕事に関する情報がオープンになっている。他の社員のメールのやり取り等も全員が見られる等、フラットなホラクラシー組織として運営されている。出世や役職も完全撤廃されている。

同社では、18年にサバティカル休暇制度「サバティカル3」を導入した。

制度の主な概要は、

- ・対象：勤続3年以上の全社員および役員
- ・期間：連続して1カ月の有給休暇を付与
- ・取得頻度：3年ごと

社長にビジネスにおいても仕事だけではない時間を持つことが大切であるという思いがもともとあったところに、子女の受験準備のため、1カ月の休暇を取りたいと社員が申し出たことが制度導入のきっかけである。

導入の目的は、長期休暇によるリフレッシュ期間を設けることで、社員が長期にわたりエンゲージメント高く、同社に定着しイキイキと働き続けられることとされている。

休暇の用途は、子女の出産、育児、海外での市場調査、家族での旅行または単独での旅行、海外短期留学、家族の介護等である。

一般に長期休暇を取得しにくい理由として、代替要員の確保が難しいことが挙げられるが、同社では先に触れたように、社員間の情報の完全共有ができていて業務の属人化が防げており、サポートが可能となっているという。

同社では、社員全員が、3年ごとに必ず1カ月のサバティカル休暇を取らなければならない仕組みとしている。休暇を前提として、社員一人ひとりが自らのライフイベントなどに合わせて働き方を考える機会となっている。「制度を導入することは重要だが、休暇を取得しやすい社内の風土がより重要である」という。

(同社への取材をもとに構成)

ソニー(株)

同社では、成長支援・キャリア実現の施策として、15年からサバティカル休暇「フレキシブルキャリア休職制度」を導入している。

同制度には2つのコースがあり、1つは配偶者の海外赴任や留学への同行で知見や語学・コミュニケーション能力を向上させ、キャリアの継続を図

る休職(最長5年)コースと、専門性を深化・拡大させるための私費就学のための休職(最長2年)を可能にする「フレキシブルキャリア休職」制度である。

同社では、本人の成長やキャリア開発を目的とする制度も多く、キャリア研修等の多くの制度の一環である。30歳、35歳、40歳などの区切りの歳には、社員が自ら自分のキャリアを見つめ直す研修や講演会も設けている。人材の募集情報は月ごとにグローバルに公開されており、全世界のグループ社員が各国の求人に応募できる仕組みになっている。さらに、年に一度、海外の大学の研究室を中心に社費で留学派遣する候補者の公募も行っており、これまで400名以上の社員が留学を果たしている。従業員の自己成長への求めに応じる環境が整っている。

「フレキシブルキャリア休職」の取得中は基本無給だが、社会保険料の本人負担相当分を会社が支給している。私費就学の初期費用についても入学金や初年度教材費等について最大50万円を支給する。

休職取得の要件は勤続2年以上であること、私費就学の場合は業務に関係する勉強内容であること、配偶者同行の場合は配偶者が海外赴任を命じられていることなど、審査も厳正に行う。休職中の会社との連絡については、上長、人事と定期的にキャリア面談を行ったり、コミュニケーションを取るようにしている。

(同社のHPおよび同社担当者へのインタビュー記事をもとに構成)

ヤフー(株)

同社のHPによると、サバティカル休暇について「自らのキャリアや経験、働き方を見つめなおし、考える機会をつくることで、本人のさらなる成長につなげることを目的とした休暇制度です。勤続10年以上の正社員を対象に、2~3カ月の範囲で取得可能です。なお、休暇期間中、一定期間は会社が支援金を支給します」とある。

同社には、積立有給休暇、課題解決休暇、勉学休職制度、ノーマライゼーション休暇等これ以外の多くの特別休暇制度があり、これらの総合的な関係性でサバティカル休暇が位置付けられている。

規程例1 サバティカル休暇規程例

(目的)

第1条 長期の特別休暇を社員の自己成長の機会とすることを目的として付与する。

(休暇の用途)

第2条 休暇の用途は、以下に定めるものとする。

- 1 家族の出産、育児、教育、介護
- 2 家族との旅行
- 3 短期の留学
- 4 副業・兼業
- 5 研修受講、自己啓発

(対象者)

第3条 会社に入社した月または前回のサバティカル休暇を終了した月の翌月から起算して60月以上の期間を経過した者。

- 2 第1項の期間に試用期間を含む。
- 3 第1項の期間に育児休業、介護休業、私傷病・公傷病休業の期間を含む場合は、それぞれの休業の開始月から終了月までの月数は前項の月数

に算入しない。

(最長休暇取得日数)

第4条 休暇を取得できる最長日数は、休暇の開始日から3カ月後の応当日の前日までとする。

2 開始日前日または終了日翌日に会社の休日、または他の特別休暇が連続する場合は、その日数は前項の日数に算入しない。

3 休暇は1日単位で取得する。

(申請)

第5条 原則として、休暇取得の1月前までの所属長に申請し、許可を得るものとする。

(給与)

第6条 本休暇取得中は有給とする。

(取得休暇期間の取り扱い)

第7条 本休暇の期間は、年次有給休暇の算定年数および退職金等算定の勤続年数に含まれるものとする。

規程例2 失効年休積立制度の活用例

(失効年休の積立)

第9条 翌年度に繰り越された年次休暇のうち、当該年度末までに未使用のために失効する年次休暇（以下「失効年休」という）については、20日を上限に積み立て、次年度以降に消化することができる。

ただし、既に失効年休を積み立てしている場合は、すでに積み立てられている日数と新たに積み立てる日数の合計が20日を超えない範囲で積み立てできる。

2 前項において積み立てされた失効年休は、次の各号に掲げる事由の場合に限り消化することができる。

- (1) 私傷病により欠勤する場合
- (2) 第10条第1項第7号に規定する特別休暇を使い切った後、同条の規定に準じて欠勤する場合
- (3) 配偶者、父母、子および配偶者の父母並びに祖父母、孫および兄弟姉妹で負傷、疾病、身体上若しくは精神上的の障害または老齢により日常生活を営むのに支障がある者を介護等する場合
- (4) 第10条第1項第14号に規定する特別休暇に連続して欠勤する場合

(5) 自己啓発、キャリア開発を目的とする旅行、ボランティア活動のために所属長の許可を得た場合

3 積み立てされた失効年休を消化する者は、予めその期日を定め、別に定める手続きにより願い出なければならない。

4 第1項に定める失効年休の積立単位および使用単位は、半日とする。ただし、第2項第4号に定める失効年休の使用単位については、1日とする。

5 失効年休は有給とし、第2項第1号、第2号および第3号に定める失効年休を連続して取得できる日数は3日までとする。第2項第4号に定める失効年休を取得できる日数は2日までとし、第10条第1項第14号に規定する特別休暇と合わせて連続して3日を超えて取得できるものとする。第2項第5号に定める失効年休を連続して取得できる日数は積み立てられている日数を上限とする。

6 失効年休の消化において、消化用途を証明する資料は要しない。

■総務省統計局（2019年10～12月）

全国主要 81都市別の家賃調べ

— 12月期の都区部民営家賃は8,798円 —

6大都市の12月期の家賃の前年同月比は図1のとおり。変動率は都道府県営住宅では大阪市が1.1%、福岡市が1.8%だった。民営借家では神戸市が△13.2%だった。

調査・集計方法は次のとおり。

- (1) 都道府県営住宅の家賃 各調査市町村内に所在する都道府県営住宅全部の賃借料および延べ面積を毎月調査する。
- (2) 民営借家の家賃 調査地区内を3グループに分け、第1群は1月、4月、7月、10月、第2群は2月、5月、8月、11月、第3群は3月、6月、9月、12月に調査。

図1 6大都市家賃の対前年同月変動率 (19年12月期)

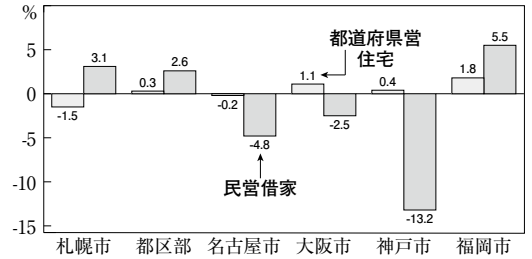
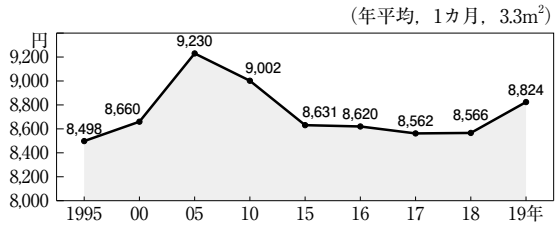


図2 東京都区部の民営借家家賃の動き



集計は、家賃の総額を借家の総面積で除して算出する。その際、調査されなかった地区の家賃および面積は、前月または前々月の調査結果を用いる。

全国主要81都市別の家賃調べ（その1）

（総務省統計局調べ）（1カ月、3.3m²当たり、円）

都市名	年月別	都道府県営住宅			民 営 借 家			2019年平均（本誌試算）	
		2019年10月	11月	12月	2019年10月	11月	12月	都道府県営住宅	民営借家
札幌市	市	813	814	810	3,827	3,818	3,820	817	3,829
函館市	市	976	1,010	994	3,242	3,242	3,249	993	3,232
旭川市	市	862	861	861	3,038	3,045	3,033	858	3,039
青森市	市	1,035	1,028	1,022	3,140	3,135	3,136	1,057	3,133
盛岡市	市	1,125	1,122	1,138	3,988	3,997	3,989	1,134	3,989
仙台市	市	1,405	1,398	1,397	4,644	4,662	4,662	1,395	4,707
石巻市	市	1,162	1,156	1,159	3,620	3,623	3,617	1,143	3,637
秋田市	市	1,289	1,284	1,283	3,655	3,654	3,653	1,275	3,658
山形市	市	1,333	1,334	1,330	3,726	3,722	3,723	1,352	3,720
福島市	市	1,015	1,012	1,011	3,760	3,746	3,757	1,016	3,779
郡山市	市	1,135	1,130	1,132	3,681	3,670	3,675	1,140	3,704
水戸市	市	1,127	1,118	1,112	4,047	4,046	4,046	1,119	4,066
日立市	市	1,101	1,093	1,092	3,783	3,769	3,772	1,096	3,790
宇都宮市	市	1,133	1,129	1,129	3,937	3,923	3,929	1,142	3,920
足利市	市	1,026	1,025	1,024	3,260	3,261	3,260	1,029	3,265
前橋市	市	1,307	1,302	1,298	3,454	3,454	3,446	1,309	3,469
さいたま市	市	1,379	1,377	1,374	5,306	5,299	5,280	1,376	5,282
熊谷市	市	1,296	1,296	1,303	3,734	3,754	3,745	1,297	3,762
川口市	市	1,512	1,507	1,508	5,755	5,759	5,815	1,504	5,721
所沢市	市	1,337	1,335	1,332	4,744	4,727	4,712	1,338	4,719
千葉市	市	1,319	1,319	1,320	4,784	4,785	4,784	1,318	4,807
佐倉市	市	1,123	1,122	1,122	3,941	3,909	3,966	1,128	3,956
浦安市	市	1,021	1,019	1,019	7,419	7,419	7,417	1,017	7,387
東京都区部	部	1,752	1,749	1,746	8,820	8,810	8,798	1,753	8,824
八王子市	市	1,551	1,548	1,546	4,851	4,860	4,854	1,553	4,863
立川市	市	1,483	1,484	1,480	6,303	6,303	6,312	1,483	6,314
府中市	市	1,580	1,574	1,568	7,531	7,533	7,547	1,575	7,525

全国主要81都市別の家賃調べ（その2）

（1カ月、3.3m²当たり、円）

都市名	年月別	都道府県営住宅			民 営 借 家			2019年平均（本誌試算）	
		2019年10月	11月	12月	2019年10月	11月	12月	都道府県営住宅	民営借家
横 浜 市		1,483	1,480	1,480	6,275	6,259	6,288	1,486	6,327
川 崎 市		1,467	1,465	1,465	7,027	7,015	7,021	1,465	6,991
相 模 原 市		1,101	1,099	1,095	5,445	5,446	5,457	1,101	5,470
横 須 賀 市		937	933	933	5,489	5,482	5,501	935	5,521
新 潟 市		1,011	1,011	1,013	4,120	4,124	4,120	1,025	4,118
長 岡 市		733	728	728	4,358	4,366	4,356	744	4,344
富 山 市		1,209	1,209	1,208	3,593	3,603	3,584	1,209	3,626
金 沢 市		1,098	1,098	1,098	3,906	3,917	3,923	1,106	3,915
福 井 市		1,277	1,276	1,274	3,342	3,336	3,331	1,275	3,345
甲 府 市		1,271	1,272	1,271	3,684	3,699	3,699	1,310	3,682
長 野 市		1,120	1,131	1,122	3,657	3,658	3,651	1,122	3,665
松 本 市		1,086	1,106	1,083	3,808	3,807	3,815	1,082	3,807
岐 阜 市		1,075	1,073	1,070	3,714	3,707	3,712	1,067	3,719
静 岡 市		1,589	1,589	1,589	4,840	4,835	4,819	1,589	4,862
浜 松 市		1,420	1,418	1,455	3,832	3,831	3,831	1,416	3,836
富 士 市		1,357	1,356	1,355	3,803	3,803	3,809	1,352	3,803
名 古 屋 市		1,674	1,672	1,669	4,721	4,717	4,716	1,676	4,706
豊 橋 市		1,498	1,494	1,494	3,984	3,974	3,970	1,493	3,991
津 市		989	986	986	3,667	3,671	3,673	987	3,669
松 阪 市		1,095	1,093	1,095	3,677	3,680	3,680	1,092	3,678
大 津 市		1,259	1,255	1,247	4,673	4,675	4,672	1,252	4,685
京 都 市		1,574	1,572	1,569	5,999	6,015	6,017	1,571	5,999
大 阪 市		1,949	1,955	1,957	5,791	5,781	5,773	1,945	5,786
堺 市		1,580	1,578	1,577	4,434	4,440	4,445	1,583	4,448
枚 方 市		1,342	1,341	1,343	4,938	4,883	4,873	1,343	4,918
東 大 阪 市		1,722	1,718	1,717	4,326	4,329	4,329	1,719	4,102
神 戸 市		1,598	1,599	1,599	4,931	4,922	4,936	1,598	4,910
姫 路 市		1,196	1,197	1,200	3,514	3,553	3,553	1,200	3,495
西 宮 市		1,647	1,650	1,648	5,617	5,617	5,615	1,645	5,713
伊 丹 市		1,525	1,527	1,533	4,922	4,910	4,914	1,522	4,908
奈 良 市		956	950	948	3,911	3,915	3,915	963	3,926
和 歌 山 市		1,475	1,541	1,538	3,609	3,610	3,601	1,520	3,620
鳥 取 市		915	915	917	3,571	3,577	3,577	919	3,571
松 江 市		1,015	1,019	1,020	4,272	4,273	4,279	1,012	4,269
岡 山 市		842	842	839	3,922	3,914	3,893	825	3,880
広 島 市		1,065	1,061	1,057	4,418	4,401	4,385	1,062	4,403
福 山 市		1,075	1,072	1,070	3,756	3,755	3,745	1,068	3,766
山 口 市		811	811	809	3,579	3,576	3,569	812	3,592
宇 部 市		776	774	772	3,510	3,514	3,506	775	3,516
徳 島 市		936	936	934	3,504	3,504	3,509	944	3,497
高 松 市		872	871	870	3,668	3,641	3,639	864	3,648
松 山 市		835	832	830	3,569	3,558	3,559	837	3,585
今 治 市		807	807	804	3,422	3,422	3,422	803	3,430
高 知 市		1,105	1,103	1,102	3,937	3,951	3,931	1,112	3,957
福 岡 市		1,323	1,325	1,322	4,399	4,399	4,404	1,321	4,423
北 九 州 市		1,141	1,126	1,123	3,779	3,794	3,786	1,131	3,797
佐 賀 市		1,262	1,254	1,254	3,584	3,575	3,593	1,258	3,590
長 崎 市		1,484	1,483	1,474	4,727	4,738	4,744	1,485	4,735
佐 世 保 市		1,304	1,304	1,296	3,611	3,604	3,606	1,302	3,607
熊 本 市		1,106	1,104	1,103	3,760	3,756	3,761	1,107	3,753
大 分 市		1,159	1,158	1,157	3,365	3,370	3,367	1,161	3,367
宮 崎 市		1,000	1,000	999	3,616	3,602	3,599	1,000	3,606
鹿 児 島 市		1,040	1,037	1,034	4,194	4,199	4,195	1,053	4,170
那 覇 市		1,487	1,486	1,485	4,393	4,401	4,408	1,485	4,370

消費者物価指数

(全国 1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	2019年平均	101.8	104.3	99.8	101.3	100.2	102.6	104.0	99.0	101.1	103.8	101.4
	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	102.3	105.4	104.7	99.4	94.8	105.6	99.0
	11	102.3	105.3	100.3	101.3	102.2	105.9	104.6	99.5	94.8	105.2	99.0
	12	102.3	105.2	100.4	101.2	101.9	104.7	104.4	99.9	94.8	105.6	98.9
2020年 1月	102.2	105.6	100.4	101.2	101.5	100.7	104.5	100.5	94.8	104.3	99.0	
対前年同月上昇率(%)	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	0.7	-1.0	-7.8	2.3	-2.9
	11	0.5	1.5	0.8	0.1	3.8	1.3	0.7	-0.5	-7.8	2.3	-3.0
	12	0.8	1.9	0.8	-0.1	3.0	1.4	0.5	0.8	-7.8	2.8	-3.1
	2020年 1月	0.7	1.2	0.8	-0.4	2.7	1.1	0.8	1.7	-7.8	2.1	-3.0

(東京都区部 2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	2019年平均	101.7	104.1	99.9	97.9	102.0	102.9	104.3	98.3	100.7	105.1	101.6
	2019年 2月	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	105.3	100.2	97.0	103.6	106.7	104.9	98.8	95.6	106.4	100.8
	12	102.2	105.1	100.1	97.2	102.9	105.9	104.9	99.1	95.6	107.6	100.6
	2020年 1月	101.9	105.5	100.2	97.0	101.8	102.3	105.3	99.4	95.6	105.3	100.7
2	101.8	104.9	100.2	96.7	103.1	102.5	105.1	99.1	95.7	105.2	101.0	
対前年同月上昇率(%)	2019年 2月	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	2.1	0.6	-0.4	2.8	2.1	0.8	0.1	-6.1	2.1	-1.0
	12	1.0	2.3	0.5	-0.7	3.0	3.1	0.9	0.9	-6.1	2.8	-1.1
	2020年 1月	0.6	1.4	0.6	-1.7	1.7	3.3	1.3	1.3	-6.1	1.9	-0.8
	2	0.4	1.3	0.5	-2.8	2.0	2.4	1.3	1.0	-6.0	0.9	-0.5

消費者物価指数(中分類)

全国(1月分)

(15年=100)

費目	2018年平均	19年平均	2019年		2020年	前月比(%)	前年 同月比(%)
			1月	12月	1月		
総	101.3	101.8	101.5	102.3	102.2	- 0.1	0.7
食	103.9	104.3	104.3	105.2	105.6	0.4	1.2
穀類	104.9	105.9	105.2	106.2	106.2	0.0	1.0
魚介類	110.6	112.1	112.8	111.9	112.1	0.2	- 0.7
生鮮魚介類	111.4	111.9	114.0	110.6	110.9	0.3	- 2.7
肉類	103.4	104.3	104.2	104.5	105.3	0.8	1.1
乳卵類	101.9	104.1	102.4	105.1	104.8	- 0.3	2.3
野菜・海藻類	106.4	101.1	104.1	102.1	101.9	- 0.2	- 2.1
生鮮野菜	105.8	97.5	102.2	98.7	98.3	- 0.4	- 3.8
果物	109.0	110.6	115.5	110.4	117.7	6.7	1.9
生鮮果物	109.2	110.6	115.9	110.3	118.2	7.2	2.0
油脂・調味料	101.0	100.8	100.8	100.5	100.9	0.5	0.1
調理食品	103.1	105.1	103.6	106.6	106.8	0.2	3.2
飲料	102.3	103.2	102.4	104.0	103.9	0.0	1.5
酒	100.5	100.7	100.5	100.7	101.0	0.3	0.5
外食	103.1	102.6	102.7	103.6	104.2	0.6	1.4
住居	102.0	103.5	102.5	105.6	105.7	0.1	3.2
家具・備品	99.6	99.8	99.6	100.4	100.4	0.0	0.8
家設	99.2	99.2	99.2	99.2	99.2	0.0	0.1
備修繕・雑	101.7	103.6	101.8	107.0	106.9	- 0.1	5.0
光熱・水道	99.0	101.3	101.6	101.2	101.2	0.0	- 0.4
電気	99.3	102.2	103.2	101.2	101.0	- 0.2	- 2.1
ガスの	93.1	96.0	96.3	95.7	95.6	- 0.1	- 0.7
他の光熱料	113.2	113.2	111.7	114.8	117.2	2.1	5.0
上下水道料	101.4	102.1	101.6	103.9	103.9	0.0	2.3
家具・家事用品	98.0	100.2	98.9	101.9	101.5	- 0.4	2.7
家庭用耐用品	93.8	98.4	96.1	99.9	98.8	- 1.1	2.8
室内装備	91.0	92.4	91.6	94.6	94.2	- 0.3	2.9
寝具	101.5	103.3	101.8	106.8	105.3	- 1.4	3.5
家事雑貨	105.8	105.5	105.7	106.8	106.7	0.0	1.0
家事用品	97.4	98.9	97.5	100.5	101.0	0.4	3.5
家事用消耗品	100.1	101.4	100.1	103.2	103.2	0.0	3.1
被服及び履物	102.2	102.6	99.6	104.7	100.7	- 3.8	1.1
衣料	101.6	101.5	97.1	103.8	97.8	- 5.8	0.8
和服	99.9	100.9	99.6	103.1	103.1	0.0	3.5
洋服	101.7	101.5	97.0	103.8	97.6	- 6.0	0.7
シャツ・セーター・下着	101.6	102.1	100.1	103.9	100.3	- 3.5	0.2
シャツ・セーター	100.7	101.1	98.3	103.1	98.2	- 4.8	- 0.1
下着	103.7	104.4	104.4	105.8	105.3	- 0.5	0.9
履物	105.4	106.7	105.0	108.8	108.7	- 0.1	3.5
他の被服	101.0	101.4	98.7	103.4	98.9	- 4.4	0.2
被服関連サービス	102.9	105.3	103.7	107.8	108.0	0.2	4.1
保健医療	103.3	104.0	103.7	104.4	104.5	0.2	0.8
医薬品・健康保持用	99.5	99.4	99.0	100.1	100.2	0.1	1.3
保健医療用品・器具	101.5	102.1	101.7	102.1	102.8	0.7	1.1
保健医療サービス	105.9	106.9	106.8	107.3	107.3	0.0	0.5
交通	99.6	99.0	98.8	99.9	100.5	0.6	1.7
自動車等関係	100.0	100.6	99.6	102.0	101.8	- 0.2	2.2
交通費	102.5	102.6	101.8	103.7	104.8	1.1	3.0
通信	93.7	90.9	92.5	91.1	91.0	0.0	- 1.6
教育	102.7	101.1	102.8	94.8	94.8	0.0	- 7.8
授業料等	102.7	99.9	102.8	90.1	90.1	0.0	- 12.4
教科書・学習参考	101.0	101.4	101.0	102.2	102.2	0.0	1.1
補習教養	102.6	103.8	102.8	105.0	105.0	0.0	2.2
教養娯楽	102.1	103.8	102.2	105.6	104.3	- 1.3	2.1
娯楽用耐用品	96.3	96.4	96.0	97.4	97.1	- 0.3	1.2
娯楽用品	100.7	102.1	100.4	104.5	104.7	0.2	4.4
書籍・他の印刷物	101.7	104.5	103.5	105.4	105.6	0.2	2.0
娯楽サービス	103.4	104.9	103.1	106.9	104.5	- 2.2	1.4
諸雑費	101.4	101.4	102.1	98.9	99.0	0.1	- 3.0
美容サービス	100.7	101.5	100.7	103.2	103.3	0.1	2.6
美容用品	99.3	99.3	99.2	100.1	100.5	0.3	1.3
身の回り用品	102.4	104.3	102.6	106.2	106.4	0.2	3.7
たばこ	105.4	112.1	111.6	113.5	113.5	0.0	1.7
他の諸雑費	102.1	99.5	102.7	89.9	89.9	0.0	- 12.5

福利厚生 アラカルト

2月下旬分

●特定の地域を訪問する関係人口は23.2%

「地域との関わりについてのアンケート」の結果がまとまった。18歳以上の三大都市圏に居住する2万8,466人から有効回答を得た。

三大都市圏居住者の日常生活圏、通勤圏以外の地域との関わりで、23.2%が特定の地域を訪問する関係人口（訪問系）だった。

関わり先での過ごし方別は、地域ならではの飲食や買い物が40.7%で最も多く、次いで自分の趣味や地域の環境を楽しむ活動が31.3%だった。また、直接寄与についてみると、地域のボランティアや共助活動への参加が8.5%で最も多かった。ほかに地域の人との交流やコミュニケーション、人脈づくりを意識した過ごし方への回答が多かった。（国土交通省HP, 2.19）

●国内旅行費用は1人当たり3万7,349円

「旅行・観光消費動向調査」によると、19年の日本人の国内旅行消費額は21兆9,114億円（前年比7.0%）となった。そのうち、宿泊旅行消費額は17兆1,493億円（同8.5%）、日帰り旅行消費額は4兆7,620億円（同1.8%）だった。

日本人国内延べ旅行者数は5億8,666万人（同4.4%）、うち宿泊旅行が3億1,142万人（同7.0%）、日帰り旅行が2億7,524万人（同1.7%）となった。延べ旅行者数は、15～17年は増加傾向にあったが、18年は大きく減少し、19年は再び増加した。

日本人国内旅行の1人1回当たり旅行単価は3万7,349円（同2.4%）だった。宿泊旅行が5万5,069円（同1.4%）、日帰り旅行が17,301円（前年比0.1%同）となった。国内旅行全体の単価は、18年に引き続き2年連続で増加した。（観光庁HP, 2.19）

●専業フリーランスの平均月収は10.5万円

「ネット受注をするフリーランスに関する調査」によると、ネットで仕事を受注をするフリーランスとしての働き方を、専業として行っているのは37.5%、副業として行っているのは44.8%、本業を決めず複数就業の一つとして行っている（以下複業）は17.7%だった。

世代別にみると、副業は20歳代54.3%、30歳代53.2%、

40歳代49.3%、専業は50歳代48.2%、60歳代以上42.1%が多かった。複業では60歳代以上が26.2%で最も多かった。

1週間の平均労働日数は、5日が24.3%で最も多く、平均は3.7日だった。働き方別では、専業が5日で38.7%、副業も5日が23.0%で最も多かった。

1日当たりの平均労働時間は、2時間未満が26.1%、2時間以上4時間未満が21.4%、4時間以上6時間未満が21.3%だった。平均は4.5時間だった。働き方別では、専業は6時間以上8時間未満（29.6%）、4時間以上6時間未満（22.4%）、8時間以上10時間未満（20.3%）、副業は2時間未満（39.3%）、2時間以上4時間未満（29.2%）、複業は2時間未満（29.2%）、4時間以上6時間未満（23.7%）がそれぞれ上位を占めた。

平均月収は5万円未満が40.8%で最も多く、次いで5万円以上10万円未満が25.2%だった。平均は10万5,410円だった。専業を年代別でみると、20歳代11万5,976円、30歳代13万8,667円、40歳代17万2,191円、50歳代19万3,790円、60歳代以上17万6,967円だった。（連合HP, 2.20）

●現金給与総額は32万2,612円で0.3%減少

「毎月勤労統計調査」の20年分結果速報によると、現金給与総額は32万2,612円で前年比△0.3%となった。一般労働者は42万5,203円で0.3%、パートタイム労働者は9万9,765円で前年と同水準だった。パートタイム労働者比率は31.53%で0.65ポイント増加した。一般労働者の所定内給与は31万3,697円で△0.6%、パートタイム労働者の時間当たり給与は1,167円で2.7%増加した。

総労働時間は月換算で全体139.1時間、一般労働者164.8時間、パートタイム労働者83.1時間だった。総実労働時間は7年連続で減少し、パートタイム労働者も7年連続で減少した。所定外労働時間は月換算で全体10.6時間、一般労働者14.3時間、パートタイム労働者2.5時間だった。全体、一般労働者は2年連続で、パートタイム労働者は5年連続で減少した。

就業形態計の常用雇用労働者数比率は2.0%（0.8ポイント増）となった。（厚労省HP, 2.21）

●不動産価格指数60カ月連続、前年同月比で上昇

19年11月の不動産価格指数によると、住宅地、マンションは上昇が続いた。住宅総合の不動産価格指数は60カ月連続で上昇した。

19年11月分の指数（10年=100）は、住宅総合では60カ月連続上昇で113.3だった。マンションは148.7だった。（国土交通省HP, 2.26）

福利厚生関連指標 (2020年3月分)

区分	単位等	時 点	数値	出所、備考
社内預金	平均利率年・%	18年 3月末 19年 3月末	0.79 ↓	厚労省
住宅ローン 注1 Q都銀 適用日 年・%	変動 毎月型	17年 4月 1日	店頭金利 2.475 ↓	引下後金利 0.625~0.775 ↓
		20年 3月 1日		
	固定特約 固定10年	20年 2月 1日 3月 1日	3.19 3.15	1.34~1.49 1.30~1.45
20年3月1日の金利引下幅				1.70~1.85
フラット 35 注2	金利 年・% 最多金利	19年12月 1日	1.21	住宅金融支援 機構 資金受取月 新機構団信付
		20年 1月 1日	1.21	
		2月 1日	1.28	
		3月 1日	1.24	
財形住宅 金融金 利	金利 年・% 当初5年	19年 7月 10月	0.59 0.53	財形住宅金融 改定日
		20年 1月	0.70	
長プラ	基準金利 年・%	16年 7月 8日 8月10日	0.90 0.95	日銀 実施日
		17年 7月11日	1.00	
		19年 7月10日	0.95	
新築住宅 工事費 予定額	m ² 単価 万円	19年平均	18.4	注3 居住専 用 木造一戸 建 着工単価
		19年 1月	18.2	
		20年 1月	18.5	
新設住宅	持ち家 戸数	19年計	279,592	注3 注 新設とは 新築、増・ 改築によっ て住宅の戸 が新たに造 られる工事
		19年 1月	18,037	
		20年 1月	20,925	
	給与住宅 戸数	19年計	6,324	
		19年 1月	475	
		20年 1月	301	
	給与住宅 床面積 m ² /戸	19年平均	68.3	
		19年 1月	67.2	
		20年 1月	55.1	
新築マン ション 分譲価 格 万円/戸	首都圏	19年平均	5,988	不動産経済研
		19年 1月	5,653	
		20年 1月	8,360	
	近畿圏	19年平均	3,783	
		19年 1月	3,756	
		20年 1月	4,296	
新築マン ション 分譲価 格 m ² /戸 万円	首都圏	19年平均	88.7	
		19年 1月	81.3	
		20年 1月	126.2	
	近畿圏	19年平均	67.3	
		19年 1月	63.8	
		20年 1月	62.9	
住宅ローン 返済額	月額・円 (勤労者 世帯)	18年平均 18年12月 19年12月	92,802 96,192 98,703	注4 ローン返済世 帯
フラット35 返済負担 率(%)	マンション融資 (全国)	15年度 16年度 17年度	20.7 21.1 21.3	住宅金融支援 機構

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

区分	単位等	時 点	数値	出所、備考
個人向け 住宅資 金貸出	新規貸出 億円	19年 6月期	32,935	日銀 国内銀行 割賦返済方式
		9月期	41,470	
		12月期	33,478	
給与住宅 家賃	円/戸 (勤労者 世帯)	18年平均	28,989	注4
		18年12月	35,216	
		19年12月	25,341	
民営家賃	3.3m ² /戸 円	19年平均	8,824	総務省 小売 物価統計調 査 ※以下、都区 部、ただし、 宿泊料のみ 全国
		19年 2月	8,808	
		20年 2月	8,796	
都市再生 機構 家賃	3.3m ² /戸 円	19年平均	5,141	
		19年 2月	5,142	
		20年 2月	5,148	
灯油 円	18L	19年平均	1,791	
		19年 2月	1,759	
		20年 2月	1,850	
宿泊料 2食、円	税・サ込	19年平均	21,054	民営和式 休前日
		19年 2月	21,148	
		20年 2月	21,350	
家事代行 料	台所清掃 1回	19年 2月	16,785	レンジフード 幅95cm未満
		20年 2月	17,255	
出産費 円	正常分娩 料+入院	19年 2月	428,990	国立病院 入院7日間
		20年 2月	470,650	
人間ドッ ク、円	1回 日帰り	19年 2月	57,856	男性 1日ドック
		20年 2月	58,850	
自動車 ガソリ ン代	1L	19年平均	144	レギュラー
		19年 2月	141	
		20年 2月	148	
公立保育 料、円	2歳児1人 1カ年	19年 2月	301,435	所得税 130,000円世帯
		20年 2月	254,303	
家計金融 資産	現在高 兆円	19年 6月末	1,860	日銀 08SNA
		9月末	1,864	
公的年金 夫婦、円	夫65歳~ 妻60歳~	18年平均	202,736	注4 無職世帯
		19年12月	410,666	
厚生年金 月額、円	男女平均 老齢相当	18年 9月	146,416	注5 厚年第1号計
		19年 9月	145,895	
確定給付 年金	加入者数 万人	18年 3月末	901	信託協会受託 概況 企業型
		19年 3月末	940	
確定拠出 年金 加入者数 万人	企業型	19年11月末	722.9	注6
		12月末	723.1	
	個人型 (iDeCo)	19年12月末	146.5	
		20年 1月末	149.3	
修正総合 利回り	年、%	16年度	3.52	企業年金連 企業型
		17年度	4.49	
雇用人員	過剰-不 足	19年 9月期	-32	日銀 全規模 全産業
		12月期	-31	
		(先行き)	-33	

注4 総務省「家計調査」(全国)

5 厚労省「厚生年金保険・国民年金事業状況(事業月報)」

6 厚労省「確定拠出年金の施行状況」

共通 金利欄の↓は表示年月日まで同一金利が続いていることを示す