

旬刊

福利厚生

No.2294

ISSN1343-568X

特集

テレワークスペースの提供業者を初めて取材 多様化する「テレワーク」の現状

中小・中堅企業の福利厚生(2020年版 上)

連載

禁煙セミナーの開催で喫煙率は14.2%まで低下
健康経営推進企業の先進事例(15)

株式会社みずほFGの取り組み

連載

コロナ禍後の福利厚生の未来を考える
コロナ禍は働き方・福利厚生に
何をもたらすのか①

2020
April

4

下旬号



労務研究所

特集

多様化する「テレワーク」の現状

～新しい働き方に加えて福利厚生としての側面に注目～	5
1 SoloTimeの取り組み	6
2 日本航空の取り組み	9
3 コミュニティ型ワークスペースを提供するWeWork	12
4 ギックスのワーケーションの取り組み	15
寄稿 AC(After Corona)を見据えたワーケーションの新たな役割と価値	17

特集

2020年度版(上)

中小・中堅企業の福利厚生

1 福利厚生と福利厚生制度	25
2 経営環境と雇用関係, 生活意識	29
3 収支, 賃金, 貯蓄・融資, 生活設計	38
4 家族手当, 住宅手当, 通勤費	47
5 生涯労働時間と休日・休暇	48
6 ワークライフバランスの実現度	53
7 結婚, 母性保護, 子育て支援	55

公的年金

2020年度の年金額	64
------------	----

連載 第15回

健康経営推進企業の先進事例	19
株式会社みずほFGの取り組み	

緊急連載

コロナ禍後の福利厚生の未来を考える	西久保浩二
コロナ禍は働き方・福利厚生に何をもたらすのか ①	62

アラカルト

福利厚生アラカルト(4月上旬分)	40
------------------	----



(株)労務研究所ウェブサイト リニューアルのお知らせ

日頃は、弊誌「旬刊福利厚生」をご購読いただき、誠にありがとうございます。

2020年4月から、(株)労務研究所のウェブサイトをリニューアルいたしましたので、ご案内をさせていただきます。

「課題解決型」のサイトをめざし、読者および福利厚生に関わる方々の利便性の向上とサービスの拡大を目的とさせていただいております。URLは、これまでと変わらず <https://www.rouken.com> となります。

以下に特記すべきサービスを紹介させていただきます。

1 (年間購読契約者様限定) 弊誌バックナンバーの閲覧・ダウンロード→今後バックナンバーの保存不要

読者の皆様は、簡単な登録手続きを行うだけで、発行から1年を経過した弊誌バックナンバー PDFを本サイト上で閲覧およびダウンロードできます。

今後、バックナンバーを保存する必要はありません。

詳細な利用方法は本号の挟み込みチラシを参照ください。

2 本誌掲載記事一覧のご提供

これまで本誌の毎年6月および12月下旬号に掲載しておりました「項目別索引」について、今後は本誌掲載ではなく本サイト上で掲示することといたしました。

<https://rouken.com/fukuritop/> の「取り扱う主なテーマ」からご覧いただけます。

3 福利厚生関連商品の斡旋→手軽にお得に福利厚生商品を調達

福利厚生として事業所の配備すべき物資や従業員に配付、提供、報奨での商品を割引価格で調達できるようになりました (<https://rouken.com/service/>)。

まずは、環境にやさしい飲料ボトル「BRITA」の割引提供を行っております。

4 福利厚生コンサルティングサービスの開始→外部のノウハウで福利厚生を見直し

人材採用や健康経営等のトレンドに合わせた福利厚生の見直しを支援、福利厚生アンケート、カフェテリアプランの導入、共済会・互助会の新設・見直し等、幅広く対応いたします。

詳細はご相談ください。

今後とも、弊社および弊誌をよろしくお願いいたします。

株式会社労務研究所 代表取締役
可児俊信

多様化する「テレワーク」の現状

～新しい働き方に加えて福利厚生としての側面に注目～

1. テレワークのさまざまな形態

従業員や個人事業主が仕事をする「場」には、近年さまざまな選択肢がある。

(1) **シェアオフィス** 個人事業主や法人がシェアオフィス事業者と契約し、個人事業主自身や法人の従業員が、事業者が準備したデスクをフリーアドレス（一般的に先着順で空いているところに着席する方式）で使用する。

共用室が多いが、周囲をパーティションで仕切った仕様のものもある。

電話の使用に席を移動する必要があったり、パソコンの画面を覗かれて情報が漏洩する可能性がある点に留意する必要がある。

(2) **コワーキングスペース** 前述のシェアオフィスと同義の場合もあるが、個人事業主から大企業の利用者まで、幅広く利用者同士の交流を目的としたワーキングスペースと定義付けているところもある。したがって、個人事業主の開業時や、大企業のプロジェクトチーム・特定部署が活用するケースがある。

(3) **レンタルオフィス** 大規模ビルの1フロアを細かく仕切って個室を設置し、主に個人事業主や小規模法人に賃貸する方式。通常のオフィスの賃貸と比較すると、保証金などの初期費用が少なく済む。

(4) **サテライトオフィス** 本社を大都市に設けている企業が、その周辺都市などに設置したオフィスをいう。通勤時間を短縮する目的で、本社周辺に複数設置することもある。さらに本社から離れた地方都市などの遠隔地に設けて、賃料などのコストを抑えながら大災害による被害のリスク分散を図るケースもある。

(5) **ワーケーション** 「ワーク」と「バケーション」

を合わせた造語。明確な定義はないが、リゾート地にオフィスを設置して、集中的に業務を行い、新しい発想が生まれる環境を醸成する。休暇を組み合わせることで、有給休暇や長期休暇の取得につながることも期待される。

(6) **ブリージャー** 「ビジネス」と「レジャー」を合わせた造語。これも明確な定義はないが、出張の際に、業務の前後に私的な観光や帰省等のために、追加の宿泊をすることをいう。

本稿では、これらのうち(1)(2)(5)について、テレワークの「場を」提供する事業者について紹介する。

2. 規程の整備

事業主は、テレワークを利用できる対象者、申請、勤務規律、労働時間、労働災害、健康管理、費用負担などについて明確にして、一定の内容を盛り込んだ規程を作成し、従業員に周知することによりトラブルを未然に防止することができる。

なお、ワーケーションとブリージャーに関する規程の着眼点や事例については、本誌2020年1月上旬号「福利厚生制度の設計から規程整備まで(13) ワーケーションとブリージャー」(可児俊氏)を参照されたい。

3. 福利厚生として内容を拡充へ

テレワークの制度を導入する副次的な効果として、採用面でプラスに働くことが多いと聞く。従業員の働き方改革やワークライフバランスを実現するためには、仕事の「場」の選択肢が多様化していることが前提となる。その意味では、テレワークを単に労務管理だけではなく、福利厚生のひとつととらえ、内容を拡充することが企業戦略として求められることになるだろう。

SoloTimeの取り組み

～ロケーションとアクセスを重視し大都市の郊外での展開を進める～

郊外のテレワークオフィスを提供するSoloTimeの取り組みを紹介する。SoloTimeを運営する東京電力ホールディングス株式会社ビジネスソリューション・カンパニーのソリューション推進室事業推進グループの佐藤和之氏マネージャー、同藪内香代子氏に聞いた。

1. 事業参入までの経緯

東京電力ホールディングスは新規事業として、法人の人事施策を支援する事業であるとともに、社会貢献の側面を担う視点で何かできないか、という分野を模索していたという。人事畑を歩んできた佐藤氏、藪内氏は、昨今のワークライフバランスや働き方改革をキーワードに、労働者がフレキシブルに働くことができるハードとソフトを提供していく方向性を提案した。その結果、テレワークを支援するオフィスを提供する事業に参入することとなり、2019年3月、第1号のオフィスとしてSoloTime八王子がオープンした。

「事業の企画・運営・営業すべてを私たちの部署で行っています。人事部門出身者ならではの目線で働く人の意欲をかきたてる場をつくっています」(藪内氏)

2. SoloTimeのコンセプト

テレワークオフィスは、20年3月時点で、東京電力ホールディングスの地盤である首都圏で展開している。

テレワークオフィスではなく、自宅に近い場所、具体的には郊外の鉄道の駅から徒歩3分以内に立地するものに特化した。

「郊外のロケーションと、自宅からのアクセスの良さが強みです」(佐藤氏)

現状では、電力事業で培った法人顧客との関係で、一定の利用者数を見込める法人契約のみとしている。

SoloTimeのテレワークオフィス（20年3月時点）



個人事業主は契約できない。

入会金などのインシヤルコスト、年会費など、利用の有無に関係なく発生するコストは不要とし、必要なコストは、あくまで利用にかかる分のみにした。

オフィスデザインについては、大手オフィス家具メーカーのkokyo株式会社と提携し、内装・オフィス家具・照明などについて、最新のノウハウを結集したコーディネートをを行ったことで上質さを確保している。

3. オフィス展開の状況

20年3月末日現在、首都圏の次の10拠点にテレワークオフィスがある。

東京都内 三鷹、八王子

神奈川 東戸塚、武蔵小杉、センター北（横浜市都筑区）、川崎（川崎駅前）

千葉 海浜幕張、津田沼、松戸

静岡 三島駅前

「三島駅前のオフィスは思ったより稼働率も高く、好評をいただいています。新幹線沿線の展開

「オープンエリア」は、大きな窓が設けられ、明るく開放的なスペースで仕事が可能できるようになっている



パーティションで区切り仕事に集中できる環境を提供する「ソロブース」



のきっかけになるかもしれません」(佐藤氏)

4. 利用までの流れ

前述のとおり、利用契約は法人に限定している。店舗見学は随時行っており、オフィスの稼働状況・利用形態を実際にみる事ができる。

利用申し込みは、同社ウェブサイトから入力して提出する。その後、契約書を作成し、顧客側法人の管理者にアカウントを発行する。顧客側の法人にはSoloTimeのオフィス利用者の一覧表を提供する。

利用開始はSoloTime側のアカウント発行後となり、契約締結してから約1~2週間で利用が可能となっている。

5. オフィスの設備

各オフィスには常駐のスタッフはおらず、無人で運営している。そのため、利用者はオフィスの入口で個人ID(契約した法人から付与される)・パスワードを入力するか、あらかじめ発行されたQRコードをかざすことで入館できる。

各オフィスのスタッフは、店舗を巡回して対応している。

オフィスの設備と利用上の特色・支援は次のとおり。

(1) 単独使用が基本 「solotime」というオフィス名が示すとおり、利用者が単独で使用することを基本とした利用システム、基本的に、周囲を気にせず仕事に集中できるソロブースなどを中心としたオフィスとなっている。

交流型のシェアスペースではない点が大きな特徴となっている。

(2) 女性専用エリアの設置 安心して、心地よく利用できるよう、女性専用エリア(専用席)も設けている。

基本的にオフィスは無人でオペレーションされているため、不安なときには監視をしてもらえる見守りブザーがあり、緊急時にはSOSブザーを押すと警備会社からスタッフが駆けつけることになっている。

ソロブース、女性専用エリアとも、特定の法人専用の席はない。空いている席に入室順で希望する席に着くことができる。

席を予約したいというケースには、追加料金を支払うことで一部の席の予約を可能としている。予約は予約システムを利用して申し込む仕組みとなっている。

(3) オープンエリアも設置 ハイバックソファやパーティションを設置して、仕事をしている他の人との距離を保った快適なオープンエリアも設けられている。

(4) 多様なワークスタイルをサポート 平日休み・休日稼働のニーズや、多様な働き方を実現したい人向けに、多くの施設は土曜日・日曜日・祝日も利用できる。

オフィスにより異なるが、おおむね平日は8~21時、土曜日・日曜日・祝日は10~18時となっており、この時間帯のみの利用となっている。

(5) 子育て支援 利用者が子育てをしながら安心して働けるように、一部施設では、併設の保育所・学童クラブを利用できる。

(6) その他の設備 一時的に席を離れる場合の当日利用ロッカー(無料)や、常時テレワークオフィスで使用する備品などがある場合には、月

極のロッカーを契約できる。

PHONEブース、Wi-Fi、電源、液晶モニター、PCワイヤーロック、飲料設備、お菓子、マウス、キーボード、ひざ掛けは無料で利用でき、有料だが、複合機も設置されている。

(7) **オフィス環境** 喫煙については、電子タバコを含めて、全席禁煙としている。

仕事に集中したい、セキュリティなどの面で個別空間を希望する場合は、「個室」を使用することになる。

飲食については、おにぎりやサンドイッチなどの軽食はすべてのエリアで可能としているが、匂いの強い弁当・カップラーメンなどのメニューは飲食可能エリアのみとしている。

6. 利用料金

利用料金は、登録者1名当たり1時間700円で、個室は部屋のタイプによって、1人当たり1時間100~300円が別途かかる。土曜・日曜・祝日の割増料金はなし。ロッカーは1法人で月額2,000円。料金はいずれも税別。

「『業界最安値』を目指すことも、私たちのコンセプトのひとつです。オフィスとほぼ同様の執務環境で、オフィス内でお菓子を食べながらコーヒーも飲めてこの価格は、自信を持っています」(佐藤氏)

7. 利用者の感想

利用者の就業実態に応じて、工夫した使い方がなされている。

- ・時差出勤を利用できる会社の場合は、例えば8時から10時までSoloTimeのオフィスを利用し、その後、時差出勤で公共交通機関の混雑を回避して勤務先のオフィスに移動する。
- ・勤務先の短時間勤務とリモートワークをつなげて利用するケース。子育て世代で、子どもの保育園への送り迎えの時間帯を調整するシーンなどで利用されている。
- ・営業職が移動の合間に立ち寄り、事務作業や顧客との電話打ち合わせ、勤務先との連絡などで活用している。

利用者からは、「時間を決めて集中できるので、仕事の効率が良くなった」「自宅で仕事をする環境ではないので、自宅の近くにオフィスと同様の

集中して仕事をしたい、セキュリティ要件が厳しい業務のために「個室」が設けられている



設備が整っていて大変便利」「自分や家族との自由な時間や、親の介護にかけられる時間が増えた」などの声が聞こえる。

「導入した法人企業からは、時間外労働の減少に大きく寄与できたという声もいただいています。採用活動時にもテレワークオフィスの活用について明示し、人材の確保につながっているという声もあります」(藪内氏)

8. 課題・今後の方向性

法人との契約実績は19年度で100社を超えた。オフィス内で新型コロナウイルスに感染しないよう、スタッフ・社員の巡回による消毒など万全を期している。

「今後もオフィスの数を順次増加させます。また、本事業は社会貢献のひとつとしてもとらえていますので、事業拡大も踏まえつつ、どのように進めていくかについて日々検討しています」(佐藤氏)

テレワークオフィスを提供する事業者として、独自のスタイルを貫く。

日本航空の取り組み

～ワーケーションの効果を検証するMINDSプロジェクトに参画～

2017年7月よりワーケーションを推進してきた、日本航空株式会社の人財本部人財戦略部の東原祥匡氏に、同社も参加するMINDSでの取り組みと、同社における実施の状況をうかがった。

ワーケーションの現状と課題

休暇時に一部業務を認める制度、ワーケーション。日本で取り組みを進めている企業はまだ多くない。取り組みが広がらない要因としては、
 ・オフィスから離れた遠隔地で仕事する有効性が不明確
 ・そもそも離れて仕事すること(リモートワーク)に対しての管理が難しい
 という懸念の声があげられる。

「これらの声に対しては、ワーケーションによる心理状況の変化を数値化し、効果のエビデンス(データによる証拠)を示すことが必要だと考えています」と東原さんはいう。

エビデンスによる風土醸成を進めるという意味で、注目すべき新しい調査結果がある。MINDSのワーケーションのプロジェクトによる調査だ。

MINDSの取り組み

MINDS (Millennial Innovation for the Next Diverse Society) は、異業種連携によるミレニアル世代(主に20歳代から35歳までの世代)の働き方改革推進コミュニティ。2020年に向けた理想の働き方を実践・提言するために、19年に立ち上げられた。JALもプロジェクトに参加しており、これまでワーケーション等の取り組みを積極的に行ってきたJALは、「時間・場所に制約されない柔軟な働き方」分科会のリーダーを務めた。

同分科会では、日系企業特有の効率性や多様性を阻害している個々人の思い込み(マインド)が課題と考え、ワーケーションの効果測定を通じて、その有効性をミレニアル世代ならではの視点で検証。

ハワイ(ハワイ島)でのワーケーションプロゲ

ラムの実施、ワーケーションに特化した初のワーク・エンゲイジメントに関する調査を実施した。

ワーケーションの実証調査

調査は、日本において日常的に業務を続ける人とハワイにおいてワーケーションを実施する人の比較調査で、ワーケーション実施前後を含む、計5回の定点での集計を実施する(3回目がワーケーション実施時)。

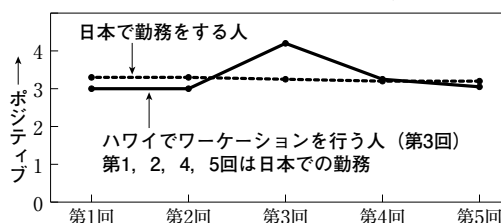
対象者は約120名、うちワーケーション実施者は10名。ワーケーション実施時だけでなく、前後の心理状況の変化もみるために計5回の継続調査とした。

調査に当たっては、慶應義塾大学の島津明人教授の助言も受けている。臨床心理学、精神保健学、行動科学を専門とする島津教授は、ワーク・エンゲイジメントの研究にも力を入れている。教授は、休暇の前後3週間で、健康にとって良い効果があるという先行研究をもとに、ワーケーションを続ければ効果が持続するのではないかとの仮説を持っており、今回のプロジェクトにもアドバイスいただいたという。

実証調査でポジティブな効果

調査結果をみると、全設問(23問)において、ワーケーション実施者の回答が高位に推移してい

図1 仕事によって生じるストレスの度合い(高いほどストレスを感じる度合いが低い)



る。「普段と比べ、どの程度仕事に対してストレスを感じるか」という質問に対しては、ワーケーション実施者の実施時のみポジティブな効果が出た（図1）。

「普段と比べ、上司との関係性は良好であると感じるか」との質問に対しては、ワーケーション実施者の実施時のみポジティブな効果が出た（図2）。

「今の会社で働き続けたいと思うか」との質問に対しては、ワーケーション実施者について実施

図2 上司との関係性（高いほど、上司との関係が良好）

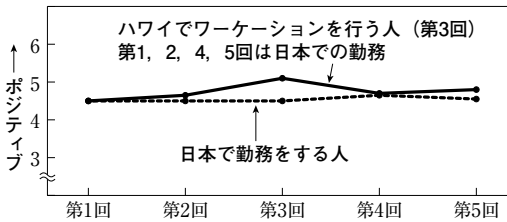


図3 今の会社で働き続けたいか（高いほど、長期勤務志向）

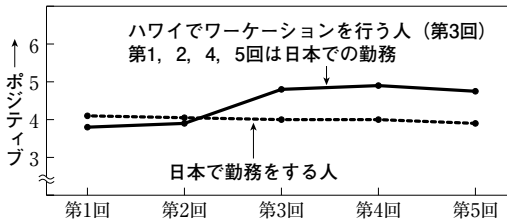


図4 プライベート・私生活の充実（高いほど、プライベートが充実）

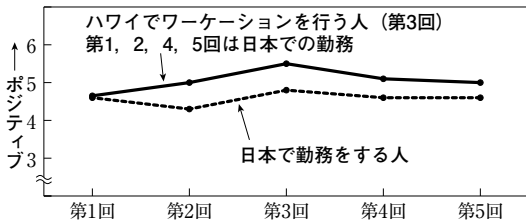
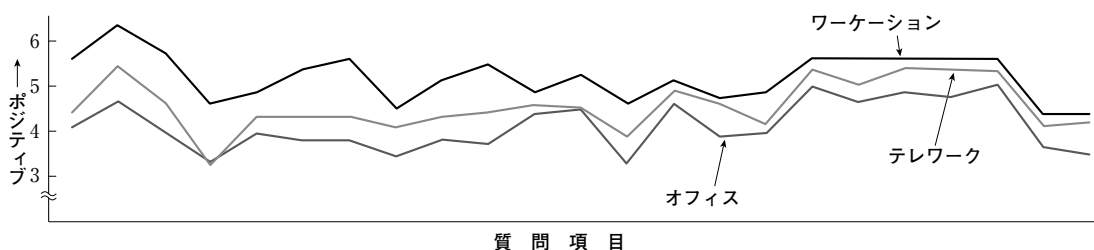


図5 就労環境別平均値（第3回調査）



後ポジティブな効果が継続した（図3）。

「プライベート・私生活は充実しているか」との質問に対しては、ワーケーション実施前よりポジティブな効果が出た（図4）。

ワーケーションはテレワークより効果

第3回調査（ワーケーション実施時）をみたときには、テレワーク、一般に比べて全体を通してワーケーション実施者の回答がポジティブに出た（図5）。

調査の結果から、MINDSでは、

- ・ワーケーション実施者の実施時の回答においては、上司・部下間、同僚間の関係性が良好だったと回答しており、働き方の選択肢を増やすためには、職場での信頼関係の構築も重要な鍵を握る
- ・ライフとワークの相互作用（スピルオーバー）に関する設問については、すべての項目において優位になっており、働き方の選択を自由に行えるワーカーは自身の働き方をよりポジティブに捉えている
- ・短期的な生産性だけでなく、働き方の選択肢の増加により、企業における帰属意識に対する優位な影響もみられると分析している。

ワーケーション実施の方法と感想

今回のMINDSのプロジェクトでは、10名がハワイ（ハワイ島）に3泊5日滞在した。現地では、多くても半日は会議、半日は仲間と過ごしたり、観光などをして過ごした。

滞在場所は、Vrbo（旧Home Away）を通じて提供された宿泊先。Vrboはテキサス州のオースティンに本社を置き、世界190カ国、200万軒以上のバラエティーに富んだユニークな物件を有する

バケーションレンタルサイト。

今回のプロジェクトでは、ワーケーションメンバーで家ごと一軒借りて、シェアして暮らした。

滞在を通じて、東原さんは、「自分を見つめる良い機会となった。若手の離職防止にもつながるのではないかと話す。

JALにおけるワーケーションの取り組み

JALは、14年に経営戦略としてダイバーシティ宣言を行い、ワークスタイル変革に取り組んでいる。

その中でワーケーションは、17年7月より、夏季の休暇取得促進の一環としてスタートした。休暇時に一部業務を認める制度であるが、当初はまとまった休暇を取りにくい一般職の有給休暇取得促進をし、同時に職場外（現地）を知ることを目的としたものだった。

ワーケーションの理解促進に向け、同社ではワークショップを開催するとともに、遠隔地でのテレワーク体験として日本国内各地への体験ツアー等を実施している。

リモートワークやワーケーションの取り組みを進めてきた効果は実績に表れている。18年度には、JAL単体で約1万2000人、グループ全体で約2万人がテレワークを実施した。19年度も、その数は確実に増加している。

ワーケーション実績もJAL単体で18年度は174人、19年度は274人にのぼっている。

導入が難しい部門での対応

リモートワークは、人事、企画、SE等、マネジメント管理を自分でできる人に向いているが、

10名が参加し、3泊5日のMINDSの実証調査



今後さらに取り組みを進めるためには、「オフィスでないとできない仕事とオフィスでなくてもできる仕事を分けていく必要がある」と東原さんはいう。

一方で、現業部門や顧客情報を取り扱う部門では取り組みが難しい部分がある。

働いた時間による評価が不可避な面もあるが、ワーケーションをはじめとするリモートワークを広げるためには、仕事を成果や質で測る仕組みを考えていく必要がある。

今後の展開

ワーケーションの浸透に向けては、効果のエビデンスを集め、公表していくことと合わせ、「はじめの一歩を踏み出すことにハードルを感じる方が多いため、ワーケーションの導入パッケージが必要」と東原さんはいう。

制度や規程といった観点でのサポートや、旅行商品として展開するなど、ワーケーションに手軽に取り組める仕組みを模索中だ。

新型コロナ対策で、人が移動し、交流することが難しい状況にある。一方で、一つのオフィスに集まって働くという従来の働き方から、リモートワークをはじめとする多様な働き方への変化が定着する可能性もある。

今こそ一人ひとりの状況に応じた働き方の実現に向けて、検討を進める時期だろう。

ワーケーション実証調査で使われたVrboの物件



コミュニティ型ワークスペースを提供するWeWork

～オープンイノベーションやコラボレーションが実現する環境を形成～

コミュニティ型ワークスペースを提供しているWeWorkの取り組みについて、同社広報・渉外部マネージャーの平位衣利奈（ひらい えりな）氏に聞いた。

1. 事業コンセプト

WeWorkは、米国ニューヨークに本社を置き、起業家からスタートアップ、大企業まで、様々な業界・規模の個人や企業・団体にコミュニティ型ワークスペースを提供する企業で、2010年に設立された。

日本では17年にソフトバンクグループと合併でWeWork Japanを設立、18年に初めて拠点を開設した。

日本でも、後述する様々なタイプのワークスペースを提供している。ワークスペースの所在地は、現時点では大都市に集中している。そして、ワークスペースの提供だけではなく、ワークスペースを介して企業間のコミュニティを形成する環境も提供している点は、米国での創業時のコンセプトそのままである。

2. 国内での状況

現在、東京23拠点、横浜1拠点、福岡2拠点、大阪3拠点、名古屋1拠点、神戸1拠点の6都市31拠点（20年3月時点）となっている。

東京 渋谷、大手町、新宿、銀座、池袋、新橋、六本木、日本橋、京橋、日比谷、虎ノ門、神谷町、外苑前、半蔵門、原宿、四ツ谷、神保町、勝どき、乃木坂、五反田など

横浜 みなとみらい

福岡 中洲、大名

大阪 大阪、北新地、なんば

名古屋 ささしまライブ

神戸 三宮

WeWorkでは、IDを付与し、提供するワークスペースに入館できる人を「メンバー」と呼んでいる。メンバーは、20年4月時点で2万2,274人となっている（契約法人数は非公表）。

3. サービス内容

(1) ワークスペースの提供 大規模の会社から個人事業主まで、あらゆる規模のビジネスに対応している。また、ワークスペースでは、後述の料金の中で、以下のような各種アメニティが完備されている。高速インターネット、プリンター、WI-FIなどの環境が整備されているため、本人のパソコンを持ち込めば、すぐに執務が可能となっ

施設ごとにデザインコンセプトが異なるWeWorkのワークスペース①（左から「渋谷スクランブルスクエア」「リンクスクエア新宿」）



ている。

高速インターネット、Wi-Fi、印刷ステーション（業務用プリンター、事務用品、シュレッダーなど）、共用エリア、パントリー（マイクロ焙煎珈琲・お茶・ピール、冷蔵庫、電子レンジ）、電話ブース、清掃

①**ホットデスク** 共用エリア内ならどこでも好きな場所で仕事ができる。

②**専用デスク** 他のメンバーともスペースをシェアするワークスペースの中で固定のデスクを持つプランとなっている。

③**プライベートオフィス** 即入居可能で施錠可能なオフィス。1名から100名以上の規模にも対応できるスペースの用意があり、共用の会議室の利用も可能となっている。また、オフィスのカスタマイズの相談なども可能としている。

④**Floors by WeWork** 企業がフロア単位でプライベートオフィスとして利用でき、よりプライバシーを重視する企業に適している。

以上の①～③は、企業のリモートワークや柔軟なオフィスニーズにも対応したものといえるだろう。また、④に関しては、オフィス分散や、本社・支社として活用しやすいスタイルである。

「WeWorkが持つワークスペース設計のコンセプトとして、自然光やくつろぎを活かした空間設計を行っています。仕事の効率上がり、生産性を最大化するレイアウトは当社独自のノウハウです。プライベートオフィスに関しては、ビジネスニーズに基づいて、会議室の設置や業務に不可欠な機器、内装などについても、カスタマイズの相談をさせていただくことも可能です」（平位氏）

(2) **オフィスに必要な機能** 共有スペースに

パントリースペースではフリードリンクが提供される



「コミュニティバー」と呼ばれるが受付が常設されていて、「コミュニティチーム」と呼ばれ専任スタッフがメンバーをサポートしている。また、オフィスの環境整備、荷物の受け取りや発送などの業務も行っている。会議室やオフィスの標準装備では、すべて透明ガラス張りになっていることも特徴だ。

「内部の声はもちろん聞こえませんが、どのようなメンバーが入居しているのか、外からでもみえるようになっています。これは入居メンバーがお互いの働き方をみて刺激を受けたり、後にテナント企業同士の交流につながることに繋がっていることも実際にあります。ただ、セキュリティを気にされる企業様もいらっしゃるのですが、これは日本のみで導入しています」（平位氏）

コミュニティチームが担当する時間帯は9～18時だが、メンバー会員にはセキュリティカードが交付されるので、この時間帯以外でもビル内に入ることはできる。

施設ごとにコンセプトが異なるWeWorkのワークスペース②（左から「Daiwa 晴海」「リンクス梅田」）



オープンフロアだけではなく、利用者の様々なニーズを満たす多様なワークスペースを提供している（写真左から「乃木坂」「渋谷スクランブルスクエア」「なんばスカイオ」）



(3) コミュニティ・エンゲージメント WeWorkやワークスペースに入居している企業が主催し、他の入居企業が参加する交流会が頻繁に行われている。このサービスの提供がWeWorkの大きな特徴といえるだろう。このようなイベントができるスペースが複数用意されている。そして、メンバー企業同士、メンバー企業とフリーランス、小規模企業同士、大企業とスタートアップなどのようなコミュニティが生まれている。

「月曜日の朝の食事会、ビジネス系のセミナー（会計の知識、ウェブマーケティング事例紹介など）のほか、ワインの試飲やヨガなどのカルチャー系のセミナーも盛んです。このようなメンバー間のネットワーキングが生まれることが、WeWorkのワークスペースに入居するメリットの1つなのです」（平位氏）

4. 料金体系

毎月の利用料に相当する「メンバーシップ費」のみとなっている。一般的にビルに入居する際には、敷金・礼金が必要になるが、WeWorkとの契約ではこれらは不要。ただし、料金体系は一律ではなく、様々なサービスをカスタマイズする関係もあり、個別対応となっている。

「ホットデスクプラン」の金額（月額）の一例を紹介する。金額はいずれも利用するメンバー1名当たりのもの（1法人でメンバーが5名いれば以下の金額の5人分が必要となる）。「We Work Daiwa晴海」3万8,000円、「We Work Ginza Six」9万1,000円、「We Work 渋谷スクランブルスクエア」8万3,000円（いずれも税別）となっている。

5. 働く人の声

WeWorkのワークスペースは基本的に都市部となっているため、通勤時間の劇的な改善は一部を

除いて難しいと考えられる。しかし、ワークスペースの仕様にもよるが、本来のオフィスでは実現できなかった様々なスタイルが可能となっている。一例を紹介する。

「ラフな服装で出社できるので、リラックスした精神状態で執務が可能」

「マザーズルーム（子どもに授乳できる個室）があるので、乳児を連れて出社ができて助かっている」

「コーヒーやお茶など飲み物が充実していて、自分で用意しなくてよいので便利」

「駐輪場があるので、自転車通勤ができ、健康づくりにも役立っている」

「犬を連れて出勤ができて、モチベーションが上がる」

※各拠点によって駐輪場の有無やペットの可否などは異なる

従業員にとっては、福利厚生的に位置付けられる効果を得ることができ、大きなメリットがある。「メンバー企業にとっては、このような就業体系・従業員のメリットが社内的に好評であるだけでなく、WeWorkのワークスペースの環境を通し、採用活動で大きな成果が得られるという声も多くなってきています」（平位氏）

6. 今後の課題

今後も都市部を中心に拠点を増やし、企業側の多様なニーズに対応できる体制を整えていく。

「WeWorkはニューヨークから始まりましたが、日本の企業風土にどのようにローカライズしていくかが重要であると考えています。単にワークスペースの提供だけではなく、メンバー企業の企業戦略や成長を支援するために、様々なワークスペースの形を提案していきます」（平位氏）と意欲的だ。

ギックスのワーケーションの取り組み

～南紀白浜で1カ月のワーケーションを実施～

12年12月創業の株式会社ギックスは2019年にワーケーション制度を試験的に実施した。今回はその事例について紹介する。お話は同社総務人事部長の郷沙央里（ごう さおり）氏に伺った。

1. 事業内容

株式会社ギックス（以下「ギックス」）は、2012年12月に設立されたデータ活用支援・戦略コンサルティング会社である。社員数は18名（20年3月31日現在）で、少数精鋭のプロフェッショナル集団となっている。

ギックスの事業の特徴は、特に大手企業を対象に、データ活用診断とデータ基盤構築を提供し、クライアント企業の経営課題の解決・競争力強化を支援している点である。さらに、それを実際の業務に適合させて仕組み化を行い、クライアント企業が経営目標を達成し続けることを支援している点も特徴だ。

2. ワーケーション実施の経緯

ギックスは本社事業所が東京都港区三田にあり、当時予定されていた五輪・パラ五輪が開催される20年には、競技開催による混雑で出社が困難であることが想定されていた。ギックスでは、もともとフレックスタイムは制度として導入されていた。また、在宅勤務については、社員の体調やプライベートの状況等に応じて柔軟に運用していた。特に五輪・パラ五輪期間中の短期集中型のプロジェクトについての対応は、これだけでは困難であり、さらなる対応について、新たな検討がなされた。

そのような状況の中、同社が入居するビルを管理する三菱地所から、本誌で掲載している南紀白浜のワーケーション物件について紹介があった。ワーケーションに関する制度が未整備だったギックスでは、効果について不安はあるものの、先駆的な制度にチャレンジすべく、トライアルで実施することとなった。

株式会社ギックス（GiXo）会社概略

所在地	東京都港区三田1-4-28 三田国際ビル11F
WEB	www.gixo.jp
連絡先	info@gixo.jp
代表取締役	網野 知博
CEO	
設立	2012年12月12日
事業内容	・データを活用した各種コンサルティング業務 ・データ分析に関わるツールの研究・開発 ・上記ツールを用いた各種サービスの提供（分析システム構築・レポート配信等）

ギックスの本社オフィス（会議室）の様子



ワーケーションオフィスでの就業の様子①



3. 実施の内容

ギックスでは、19年7月に1カ月間にわたって、希望者を対象に1週間ごとに交代で、三菱地所が運営している南紀白浜のワーケーションオフィス

で勤務することを実施した。

アナリストやエンジニアのほか、バックオフィスの社員も参加した。一部署がまとまってワーケーションを行う方法とせず、あくまで個人単位で実施した。ワーケーションに参加する社員の往復の航空運賃などの交通費、就業した日の宿泊ホテル代、現地でのレンタカー費用はすべて会社負担とした。

「3日から1週間程度の滞在となるため、前後の土曜日・日曜日を加えた日程とし、その日に家族が合流して現地でワーケーションを楽しむメンバーもいました。その場合、ご家族の交通費・宿泊ホテル代は社員の自己負担としました」(郷氏)。

4. 社員の声

現地での宿泊ホテルは同一であったこともあり、ホテルとワーケーションオフィスまではレンタカーでまとめて移動していた。現地での移動時間は、都内での通常の移動時間と比較すると極めて短時間ですみ、道路の渋滞も全くない。集中して仕事を行うことができ、効率がアップしたという声が多い。「業務の開始を早朝として早めに仕事を切り上げ、真夏の夕刻のビーチでのんびりしたり、社員同士でゆったりと夕食を楽しみました」(郷氏)。

オンとオフの切り替えができ、ワーケーションの要素も工夫して取り入れることができる制度と、好評だ。

5. 今後の課題

郷氏は、当初の不安も杞憂に終わり、十分な成果が上がったと分析する。20年度中に、テレワークの一環として社内制度化する予定である。採用面接時には、この制度を説明すると候補者から大きな関心が寄せられている。ただし、福利厚生制

南紀白浜のワーケーションオフィスの利用申請イメージ。1泊から10連泊、期間中1回のみ・複数回利用など多様な使い方がされた。未利用者もいる。

		7																
		日	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
名前	曜日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	
Aさん			入昼	確	確	出朝				入宿不要	確宿不要	確宿不要	確	出朝				
Bさん					入昼	確	確	確	確	確	確	確	確	確	出朝			
Cさん					入	確	確	出										
Dさん																		
Zさん					入昼	確	確	確	確	出夕								

ワーケーションオフィスでの就業の様子②



度としての位置づけではなく、あくまで働き方に関する選択肢のひとつととらえるとのことである。

しかし、課題もある。「オフィスのロケーション、アクセス、設備・備品関係は申し分ないのですが、業務上大容量のデータを扱う関係上、ネットワーク環境で問題が出てくる可能性を感じました」(郷氏)。

ワーケーションについては、アクセス、周辺環境、宿泊施設、観光スポットについて、一定の要素を満たしていることは当然である。それに加えて、利用する企業のニーズ、例えばギグスが要望していたネットワーク環境、研修を取り入れるのであれば一定規模の研修施設など、特色を活かしたワーケーションオフィスのラインナップが必要になってくるだろう。

AC (AfterCorona) を見据えた ワーケーションの 新たな役割と価値

たなか あつし
田中 敦

山梨大学生命環境学域教授
社会科学系長・地域社会システム学科長



(1) 日本型ワーケーションの出現と動向

ワーケーションは、仕事（work）と休暇（vacation）を組み合わせた欧米発の造語であり、仕事と休暇を平行して、あるいは織り込むように過ごすハイブリッドな仕組みである。まだ新しい概念で、今回本誌特集で紹介されたJALなどが先例とされ2018年にようやく交通白書（国交省）でも紹介された。昨年からメディアで頻繁に取り上げられるようになったのは、1年後に実施予定であったTOKYO2020期間中に都内への通勤者をできる限り減らすことを念頭において7月から9月に実施された総務省、厚生労働省などによる「テレワーク・デイズ」の取組みと、全国65の自治体が参加した「ワーケーション自治体協議会（WAJ）」の活発なPR活動によるところが大きい。

ワーケーションへの期待が高まる背景には、まず、政府が掲げた「ニッポン一億総活躍プラン」

の実現に向けた働き方改革の推進と、多様で柔軟な魅力的な働き方の構築が優秀な人材の採用、定着のための重要なファクターとなった労使側のニーズと、受入れ側の地域での、地元での消費額の増加や将来の2地域居住や移住定住を視野に入れた関係人口の増加などが地域活性化につながられる切り札としての期待がある。そしてワーケーションを実現可能とするICTを活用したりリモートワークの普及、浸透とコワーキングスペースやニーズにあった宿泊施設も増加してきている。

欧米でのワーケーションは、いわゆるノマド的な働き方を前提とした個人レベルでの仕事と休暇のミックスとして拡がりをみせている。筆者もワーケーションを広義には「個人が主体的に価値を認めて選択する、日常的な仕事（ワーク）に、非日常的な余暇（バケーション）の感覚を埋め込んだ、柔軟な休暇体験と働き方」と考える。

表1 日本型ワーケーションの分類

分類	分類詳細	概要	勤務の取り扱い、必要な環境等
1. 休暇活用型	有給休暇との混合	JALで導入されているワーケーション制度のように、休暇中の特定の日に限って仕事をする・有給休暇の取得促進などに効果	年次有給休暇+テレワーク環境
	ブリージャー (Bleisure)	business（仕事）とleisure（余暇）を合体させた造語で、普段の出張に休暇をプラスし、出張業務にプラスして、前後にバケーションや地域との交流等を可能とするもの。利用者は移動費用、時間をセーブでき、非日常を過ごすことができる	業務出張（勤務）と有給休暇の組み合わせ
2. 日常詰め込み型	リゾートのサテライトオフィスや、場所を選ばないテレワーク	WAA(いつでも、どこでも自由に働くことができる働き方)的なワーケーション。日常的に、勤務中に中抜けして、遊びが楽しめる。長期的日常とは異なる地域に滞在や2拠点居住なども可能となり、「場所・空間・環境」の裁量、自由度が格段に高くなる。また地域コミュニティへの参加やコワーキング、コラボレーションな活動が容易になり、地方での副業や逆参勤交代的な働き方への可能性も拡がる	勤務と休暇・就労時間外との混合（時間単位年休やコアなしフレックスタイトム制など）+テレワーク環境、就業時間・期間は有給
3. オフサイト会議・研修型	リゾートなどのオフサイトにおける様々な研修、ミーティング	ツーリズム用語の「MICE」の「M」に該当する、部署単位などで従来の持ち出し会議や研修旅行的に行われるもの、チームビルディングや新規アイデア創出などに活用される	勤務（有給）会議・研修前後の休暇や滞在期間中の休日のブリージャーとしての遊び（無給）は可能

資料出所：田中敦・石山恒貴（2020）「日本型ワーケーションの効果と課題一定義と分類、およびステークホルダーへの影響」日本国際観光学会論文集

一方で、国内ではワーケーションのステークホルダーとして、①導入企業、②従業員（個人）、③（受入れ側）地域・行政、④関連事業者の4者が存在するが、現状では受入れ側としての地域・行政や関連事業者の期待が先に強く発露し、肝心の企業での制度導入が進まず同床異夢状態となっているなどの問題が生じている。また、受入れ側の思惑から、職場以外の場所での研修や会議（＝オフサイトミーティング）、出張の前後に休暇を加える「ブリージャー」をもワーケーションとして誘致を進める動きも顕著である。そこでこうした現状を踏まえ、日本での現象を「日本型ワーケーション」と名付け、狭義の定義として「従業員が本人の意思において雇用主の承認のもとに、通常指定された勤務先や自宅以外の場所でテレワーク等を活用して仕事と余暇を平行して行うこと」と定義し、表1のように整理した。現状においては「1.休暇活用型」で有給休暇と混合したタイプが一般的なワーケーションのスタイルとされているが、今後はWAA（Work from Anywhere & Anytime）のように、自律性と柔軟性の高い「2.日常埋め込み型」の普及が期待される。

(2) ワケーションの効用と制度導入の課題

これまで、ワーケーションに関しては、社員の働き方の多様性や自律性の促進、非日常の環境における生産性や創造性の向上、社外の人達との交流による新たなネットワークづくり、地域貢献の機会の増加など、多くの効用が認められてきている。しかしながら、実際に制度を導入した企業はまだまだ少ない。二の足を踏む理由として、テレワークの環境の体制や労務管理上の規程等の未整備などが挙げられる。

さらに従業員側の意識もさまざまである。昨年末に筆者の研究室が独自に行った調査結果（表2）では、多くの社員が「自分の好きな場所で働くことができるので、モチベーションや集中力が上がる」「業務を滞らせずに休むことができるので長期休暇が取りやすくなる」「自律的・自己管理的な働き方ができる」などのメリットを感じる一方で、「仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しい」「休日も働くことができるようになるので、結果的に仕事をする時間が増える」「休暇を思う存分楽しめない」がデメリットとして挙げられ、ワーケーション導入に関する不安が少なくないことが

表2 ワケーションに感じるメリットとデメリット（上位5項目・複数回答可）

	メリット・デメリットと感じる内容	%
メリット	モチベーションや集中力が上がる	60
	長期休暇が取りやすくなる	47
	自律的・自己管理的な働き方ができる	46
	新たな発想が生まれる	40
	家族との時間や育児などの時間が増える	29
デメリット	仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しい	65
	休日も働くことで仕事をする時間が増える	55
	休暇を思う存分楽しめない	48
	休暇中も仕事を押しつけられそうで不安	37
	仕事に集中できない・忘れてしまいそう	30

資料出所：「新たな働き方・休み方に関するアンケート調査（2019）」田中敦研究室

明らかになった。

(3) AC（After Corona）時代を見据えたワーケーションの新たな役割と価値

しかしながら、こうした状況は今般の緊急事態宣言で激変した。多くの社員が半ば強制的に在宅勤務を経験しリモートワークは「前例」となった。また長期間にわたり家族全員で「職学生一体」で通勤のない世界も体験した。これまで企業、社員も「無理」と諦めていたWAAのような「ワーケーション的な働き方」が、既に日常になってしまったのである。このようにBC（Before Corona）からAC（After Corona）へと劇的に時代が変わった後、企業と社員の働き方や福利厚生に対する意識も大きく変わることも間違いないだろう。

「ハコモノからヒトモノへ」と西久保浩二氏が革命的な提唱を行ってから早20年。観光業界では「モノ消費」から、さまざまな体験を楽しむ「コト消費」に移行し、現在はさらに民泊やコリンピング、コミュニティ、交流などを目的とする「ヒト消費」の時代へと突入しているが、ワーケーションは、こうしたライフスタイルや価値観の変化とリンクしながら、「福利厚生3.0」に向けたターニングポイントとなる可能性が高い。こうした急激な変化に個々の企業が対応することは難しく、戦略的に支援することができるアウトソーサーに寄せられる期待も今後大きくなると考えられる。

【著者略歴】JTBIに入社し法人営業、米国本社・欧州支配人室勤務等を経験。首都圏営業本部で人事、労務等を担当した後、00年、本人出資型社内ベンチャーとしてJTBBenefitsを起業し30歳代で取締役。その後グループ本社事業創造本部室長、JTBMotivations、JTBB総合研究所主席研究員等を経て、16年より現職。日本経団連起業創造委員会分科会座長、労務研究所カフェテリアプラン部会事務局長などを歴任。



株式会社みずほFGの取り組み

～会社・健保・産業医の三位一体で推進～

みずほファイナンシャルグループは、「健康経営銘柄2020」に3年連続で選定された。本誌では、具体的な施策について、グローバル人事業務部健康推進デスクの水船将邦調査役、同笠松小春氏に聞いた。

1. 健康に関する基本的な考え方

株式会社みずほファイナンシャルグループ（以下「みずほFG」。従業員5万9,132名（連結・19年9月30日現在）のほか、（株）みずほ銀行、みずほ信託銀行（株）、みずほ証券（株）、みずほ情報総研（株）のグループ5社では、金融機関として「すべての社員が絶えず成長し能力を最大限発揮して長く活躍すること」を実現するため、「人事の基本ポリシー」を16年6月に定めた。

その中で、社員一人ひとりの健康保持・増進を図る「職場づくり」に会社として主体的にかかわり、従業員の生産性を向上を戦略的に推進することとなった。

「旧来、『社員の健康は、社員自らが管理するもの』という固定概念や、『健康よりも、仕事を優先させることが美德』という意識がありました。そこを課題と認識し、従来以上に会社が主体的に社員の健康に関わり、自立的に行動する健康風土を醸成していき、社員の成長と会社の成長のWin-Winの関係を実現することを目指しています」（水船氏）

2. 体制

健康経営を推進する部門のトップ現取締役執行役常務で人事グループ長の江原弘晃氏が担っている。会社、みずほ健康保険組合（以下「健保」）、産業医の三位一体となった体制が特徴だ。

具体的な施策の立案・推進は「健康推進デスク」が担当する。健保は本部のほか、みずほFG本社にも拠点があり、施策運営で会社と密接に連携をとっている。医療スタッフは現在、常勤産業医4名、保健師22名、看護師19名が日々の社員の健康管理に当たる。

3. 具体的な施策

(1) 人間ドック・精密検査の費用補助 女性特有のがんや、人間ドック受診者に対する費用補助（受診料）を実施している。人間ドックの費用補助は自己負担額2万円で、その他検査費用については、上限4万2,000円の範囲で健保から助成、自己負担額2万円については、会社の福利厚生制度で補助している。

したがって、社員の自己負担はなく、充実した健康状態のチェックを受診できる。

定期健診の結果、再検査・精密検査が必要と診断された社員については、確実な検査が受けられるよう、健康推進デスクから未受診社員に向けて直接メールを発信することに加え、職場の所属長への受診配慮の徹底化を要請している。

17年度からは就業時間内に再検査等を受診できる体制を確保した。社員1人当たり5,000円を上限とする再検査費用の補助（受診料）の仕組みも設けた。「取り組みにより、前年まで60%台だった再検査等の受診率が17年度82.1%、18年度86.4%と、大幅に上昇しました」（笠松氏）

(2) 特定保健指導の強化 特定保健指導については、従来は病院を訪問するスタイルのみとなっていた。17年度から本社に特設会場を設置し、外部会場に足を運ぶことなく受診できるよう仕組みに変更した。18年度からは、全国の勤務拠点到保健師や管理栄養士が訪問する拠点訪問型スキームを導入した。

「18年度からは、ICTを活用した特定保健指導を本格展開しています。スマートフォンやiPadを使って遠隔保健指導を行うなど、業務に忙しい社員にもきめ細かな健康の保持・増進につながるアドバイスができています」（笠松氏）

全社員に配布される「みずほけんぽニュース」



(3) **セミナーの実施** 社員の健康意識の醸成に向けて、外部業者や産業医と連携し、「禁煙セミナー」や「乳がんセミナー」などを社員向けに開催している。東京・大阪を会場として就業後に集合セミナーの形式で行っている。

禁煙セミナーの拡がりとともに、全社の喫煙率は、16年度15.5%、17年度15.0%、18年度14.2%と着実に減少してきている。

乳がんセミナーについては、NPO法人から講師を迎え、専門家の見地から情報提供を行うほか、健保からみずほFG内の罹患者数などの現状や、社員に対する健診助成金などの情報を提供している。

(4) **メンタルヘルスの推進** 労働安全衛生法に定めるストレスチェックの制度開始前から、社員が自分自身のストレスレベルをチェックできるツールを導入してきた。現在は、セルフケアの一環として、全社員向けのeラーニングにより、メンタルヘルスの知識レベルの向上に努めている。

ラインケアとしては、産業医の監修にもとづくメニューで構成された管理職層に対する研修で、知識レベルの向上に取り組んでいる。産業医などの産業保健スタッフは、全国の各拠点での指導も継続して実施している。

さらに、社員が悩みや心配事などを相談できる相談窓口を設置するなど、社員が気軽に相談できる体制を整えている。外部の専門相談員が対応し、健保の被扶養者も利用できるものもある。基本的には電話による相談となっている。

(5) **「MY HEALTH WEB」の活用** みずほ健保の健康ポータルサイトであり、社員に対して健康診断や人間ドック、費用補助などの情報提供を行うほか、食事、運動、その他生活習慣に関するコラムを配信している。特に健康に対する無関心

禁煙セミナーの様子



層の健康リテラシー向上を狙っている。

健保では、18年度からこのウェブサイトの中で「歩こう宣言！」のイベントを実施している。これは、社員のスマートフォンの歩数計アプリと連動させ、歩数に連動してポイントが貯まる仕組みをつくった。1週間で5万歩を達成すると100ポイントを付与、1,000ポイント貯めると抽選でギフト券がもらえるインセンティブ企画も実施中だ。

(6) **休暇取得の推進** 年次有給休暇の取得に力を入れており、16年度68%、17年度73%、18年度78%と着実に上昇している。

20年度からは、特別休暇制度が始まった。これは人間ドックや婦人科健診のために、年次有給休暇とは別に取得できる休暇制度。これにより、人間ドックや婦人科健診を受けやすくして、さらなる受診率の向上を狙う。

治療と仕事の両立を可能とするため、時差・時短勤務制度も設けた。制度を活用することで、より柔軟に勤務体系を選択することができる。

時差勤務としては、最も早い始業が7時40分、最も遅い終業が18時30分となっている。時短勤務として、1日の勤務時間を4時間30分まで短縮できることとしている。

4. 今後の課題・取り組み

「特定健診の受診率は配偶者を含めて低い水準にとどまっています。会社がさらにコミットすることによって改善していきたい。労働時間の短縮もさらに進めていきたい」（水船氏）。

前述の「MY HEALTH WEB」の登録者を増やし、全社的な健康リテラシーの向上と健康経営の取り組みへの盛り上がりが必要だという。今後も会社・健保・産業医の三位一体の取り組みで、4年連続の選定を目指す。

中小・中堅企業の福利厚生

— 大企業=100のときの中小・中堅企業の指数は82.0に —

「中小企業白書」によると、非一次産業の中小企業数は最新の14年集計で個人事業者を含め380.9万人、全体の99.7%を占める。中小民営会社法人事業所の雇用者数は14年で3,323万人、全体の83.3%を占める。このように、中小企業の存在感はきわめて大きい。福利厚生も中小企業の水準によって影響を受ける。福利厚生は、大企業と中小・中堅企業との間に大幅な格差があるとされている。では、実際の格差はどの程度なのだろうか。本誌では、最近5年間の各種統計調査（15～19年、一部20年を含む）から入手可能な433のデータから、大企業=100とした指数で格差を一定の制約付きながら推計してみた。

中小・中堅企業の福利厚生関連分野のまとめ

全分野平均の指数は82.0

11分野で中小・中堅企業と大企業との水準を比較できる433のデータを収集した。大企業を100としたときの中小・中堅企業の指数は11分野の単純平均で82.0だった。

全分野の平均値は各分野のウエイトを考慮していないことに留意されたい。

指数80を下回った分野

11分野の指数は別図表1のとおりになった。

指数80を下回った分野は、「家計と貯蓄」の71.3、「労働時間、休日・休暇」の75.8、「健康・医療支援」の77.7、「生活関連諸手当」の79.0、「育児・子育て支援」の79.9だった。

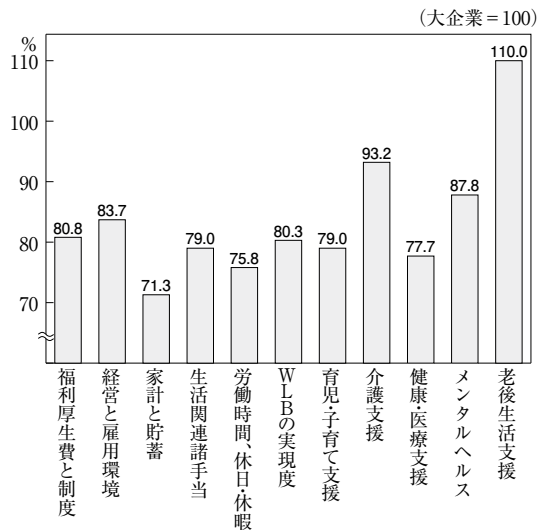
「家計と貯蓄」では、財形貯蓄・社内預金の63.1、ローン・住宅資金の67.0が低く、水準を引き下げた。

「労働時間、休日・休暇」では、週休制が49.2、ボランティア休暇が46.5にとどまったことが影響した。

「健康・医療支援」では、健康経営の54.4、健康スタッフの58.7、度数率、強度率の21.8の水準が見劣りした。医療保険、検診関係、病気休職・休暇の指数も低かった。

「生活関連諸手当」では、家族手当、住宅手当

別図表1 11分野別にみた大企業との格差



注 下表による、平均は82.0

が70台だった。特に、家族手当額は70.6、住宅手額は65.7にとどまった。

「育児・子育て支援」では、育児経費の53.4、保育施設の71.0、母性保護の74.2、育児支援の75.5の水準が低く、全体を引き下げた。その一方で、結婚、ハラスメントは100を超え、施策による差が目立った。

このように、指数80を下回った分野は全11分野のうち5分野を示した。ただし、70を下回った分野は皆無だった。

別図表2

中小・中堅企業の福利厚生関連指数の測定に利用した主な資料名と調査機関一覧

(資料番号は、別表1～11の出所番号欄に対応)

調査機関	資料番号	資料の名称	調査機関	資料番号	資料の名称	
中金庁 厚労省	1	・中小企業白書	東京都 (つづき)	36	・中小企業の労働条件等実態調査	
	2	・中小企業実態基本調査		37	・仕事と介護の両立に関する調査	
	3	・中小企業景況調査	JILPT	38	・派遣労働に関する実態調査	
	4	・就労条件総合調査		39	・介護離職防止策検討のための特別調査	
	5	・賃金構造基本統計調査		40	・ユースフル労働統計	
	6	・雇用動向調査		41	・中小企業の「採用と定着」調査	
	7	・雇用均等基本調査		42	・妊娠等を理由とする不利益取り扱いおよびセクシャルハラスメントに関する実態調査	
	8	・新規学卒者の離職状況		43	・働き方のあり方等に関する調査	
	9	・高齢者の雇用状況		44	・人材(人手)不足の現状等に関する調査	
	10	・労働安全衛生に関する調査		45	・高齢者の雇用に関する調査	
	11	・派遣労働者実態調査		46	・企業における福利厚生施策の実態に関する調査	
	12	・労使関係総合調査		47	・多様な働き方の進展と人材マネジメントのあり方に関する調査	
	13	・外国人雇用状況		48	・企業の人的資源の「見える化」に関する研究	
	14	・転職者実態調査		49	・病気の治療と仕事の両立に関する調査	
	15	・厚生年金適用状況調べ		50	・企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査	
	16	・仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査		51	・人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査	
内閣府 総務省	17	・パートタイム労働者総合実態調査		経団連 連合総研	52	・企業の転職の実態に関する調査
	18	・一般職業紹介状況			53	・退職金・年金に関する実態調査
	19	・ストレスチェックの実施状況	54		・勤労者短観	
	20	・労働災害動向調査	55		・労働組合の基礎的な活動実態に関する調査	
	21	・賃金引き上げ等の実態に関する調査	56		・非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査	
	22	・障害者雇用状況	中央会 生保文化 センター 社人研		57	・中小企業労働事情実態調査
	23	・若年者雇用実態調査			58	・生活保障に関する調査
	24	・企業行動に関するアンケート調査			59	・生命保険に関する全国実態調査
	25	・労働力調査			60	・出生動向基本調査
	経産省	26	・家計調査		エン・ジャ パン 本誌	61
27		・経済センサス・基礎調査	62	・中小企業の「副業・兼業」実態調査		
28		・企業活動基本調査	63	・生活関連諸手当調べ		
財務省	29	・中小企業の雇用状況に関する調査				
	30	・法人企業統計				
国交省	31	・テレワーク人口実態調査				
日本銀行	32	・短観				
日本政策 金融公庫	33	・中小企業の景況見通し				
東京都	34	・男女雇用平等参画状況調査				
	35	・中小企業の賃金・退職金事情				

6分野で80を上回る

指数80を上回ったのは6分野だった。

なかでも、「老後生活支援」は110.0にのぼった。退職給付関係は107.8だったが、退職給付の費用は44.8の低水準だった。退職金額も70程度にとどまったが、退職給付を重視する労度の割合が大企業の2倍程度あり、全体を引き上げた。雇用継続関係は159.2の高水準だった。高齢者雇用に関する中小・中堅企業の水準は大企業を上回っていた。ただし、こうした中でも年金関係は76.2。このうち、企業年金ありは51.1、個人年金額は50前後にとどまった。

「メンタルヘルス」は87.8を示した。このうち、メンタルヘルスケアは70.9にとどまったが、ストレスチェック関係は88.3、ストレスケアは112.8の

水準だった。ストレスチェックなどは中小・中堅企業にも実施が義務付けられており、これが水準を高くした要因の1つだと思われる。

「介護支援」は93.2を示した。仕事と介護の両立支援は64.8の低水準だったが、その他は80以上だった。

「経営と雇用」は83.7だった。景況判断は54.5だったが、雇用判断は107.6だった。

「WLBの実現度は80.3だった。このうち、テレワークは48.4だったが、両立支援は88.3の高水準だった。

「福利厚生費と制度」は80.8だった。これは、非正規の福利厚生が92.1、福利厚生意識が100.4の高水準をみせたことによる。福利厚生施策は66.2、福利厚生費は63.4の低水準で、労働費用も43.8にとどまった。

労働費用/福利厚生費/福利厚生施策/非正規の福利厚生/福利厚生意識

指数のあらまし

福利厚生関係の指数は別表1のとおり80.8だった。

このうち、労働費用は43.8、福利厚生費は63.4だった。福利厚生施策は66.2だった。カフェテリアプランの導入率、食堂・寮の完備率の低さが影響した。非正規への福利厚生は92.1で、90を上回った。福利厚生意識は100.4で、なかでも今後、福利厚生を組合活動の重点とする労組は149.0を示した。

福利厚生費

□労働費用の指数は43.8 労働費用の指数は43.8だった。

このうち、労働費用総額は図表1のとおり15年で100～299人が37.4万円、1,000人以上で48.1万円、

図表1-1 労働費用総額

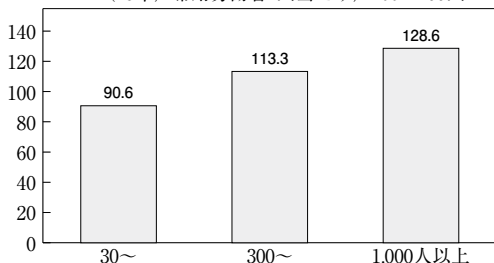
(15年、常用労働者1人1カ月当たり、円)

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

注 厚労省「就労条件総合調査」、15年または14年度の1年間

図表1-2 労働費用総額の規模格差

(15年、常用労働者1人当たり、100～299人=100)



注 厚労省「就労条件総合調査」、15年または14年度の1年間

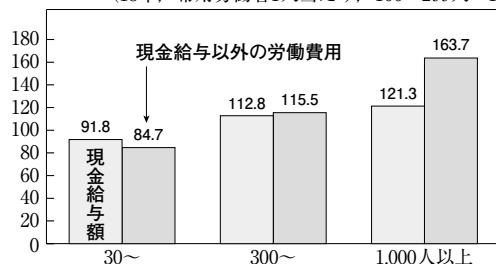
指数は77.8だった。

□100～299人=100で1,000人以上は128.6 現金給与総額を100～299人=100としてみると図表1-2のとおりだった。300～999人は113.3、1,000人以上は128.6だった。

□現金給与額以外の労働費用の格差 現金給与以外の労働費用の格差を100～299人=100としてみると図表1-3にとおり、300～999人115.5、1,000人以上163.7となり、現金給与額の格差を上

図表1-3 現金給与額、現金給与以外の労働費用の規模格差

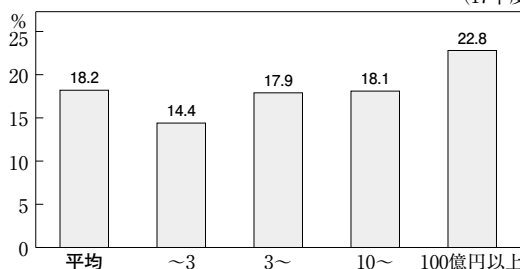
(15年、常用労働者1人当たり、100～299人=100)



注 厚労省「就労条件総合調査」、15年または14年度の1年間

図表1-4 給与総額に占める福利厚生費の割合

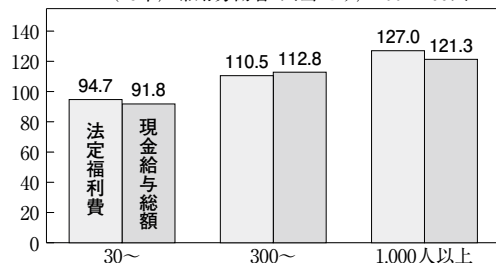
(17年度)



注 経産省「企業活動基本調査」

図表1-5 法定福利費と現金給与額の規模格差

(15年、常用労働者1人当たり、100～299人=100)



注 厚労省「就労条件総合調査」、15年または14年度の1年間

別表1

福利厚生費、福利厚生制度関係の主な項目における中小・中堅企業の指数

区分	項目	調査年	単位	中小・中堅 企業	大企業	中小・中堅 企業÷大企業	出所 番号
労働費用 (43.8)	・労働費用総額 ・現金給与額 ・付加価値額（1企業当たり） ・給与総額+福利厚生費（1企業当たり）	15年	千円	374.3	481.1	77.8	4
		15年	千円	310	375.9	82.5	4
		17年	百万円	3,205	49,254	6.5	28
		17年	百万円	2,055	24,263	8.5	28
福利厚生 費 (63.4)	・現金給与以外の労働費用 ・福利厚生費（現物給与を含む） ・福利費 ・福利厚生費（1企業当たり） ・人件費に占める福利厚生費 ・労働費用に占める現金給与以外の労働費用 ・給与総額に対する福利厚生費の割合 ・法定福利費 ・法定外福利費	15年	千円	64.3	105.2	61.1	4
		15年	千円	49.6	62.9	78.9	4
		17年度	千円	59.1	99.1	59.6	30
		17年度	百万円	276	4,388	6.3	28
		16年度	%	14.0	17.4	80.5	30
		15年	%	17.2	21.9	78.5	28
		17年度	%	15.0	22.1	70.1	28
		15年	円	43,641	53,254	81.9	4
		15年	円	4,963	9,237	53.7	4
福利厚生 施策 (66.2)	・アウトソーシングとカフェテリアプランを導入 ・カフェテリアプランを導入 ・余暇活動への支援あり ・慶弔見舞金の支給 ・会社の指示によらない自己啓発を実施・予定 ・食堂・寮が完備	17年	%	31.2	37.5	83.2	46
		17年	%	3.2	9.4	34.0	46
		15年	%	41.7	67.3	62.0	29
		15年	%	93.3	97.0	96.2	29
		15年	%	46.6	61.7	75.5	44
		15年	%	24.3	52.5	46.3	29
非正規の 福利厚生 (92.1)	・正社員以外に福利厚生に関する事項の労働協約の 規定あり ・派遣先での定期健診が利用できる ・派遣先での共済互助が利用できる ・派遣先での社員食堂が利用できる ・派遣先での休憩室が利用できる ・派遣先での更衣室が利用できる ・派遣先での診療所が利用できる ・派遣先での託児施設が利用できる ・派遣元事業所に共済互助制度がある ・非正規の福利厚生施設適用が正社員と異なる ・非正規の慶弔休暇が正社員と異なる ・派遣元で社会保険適用がある ・派遣先で施設利用など福利厚生事項がほぼ守ら れている ・パートへの給食施設適用率 ・パートへの更衣室適用率 ・パートへの休憩室適用率 ・パートへの人間ドック補助適用率 ・パートへの社外活動補助適用率 ・パートへの慶弔休暇適用率 ・過去1年間に正社員以外の福利厚生に話し合いが 持たれた	18年	%	20.2	41.1	49.1	12
		18年	%	100.0	80.0	125.0	38
		18年	%	100.0	50.0	200.0	38
		18年	%	91.7	100.0	91.7	38
		18年	%	96.9	100.0	96.9	38
		18年	%	93.3	100.0	93.3	38
		18年	%	61.5	84.6	72.7	38
		18年	%	50.0	0.0	-	38
		18年	%	20.0	28.6	69.9	38
		15年	%	25.2	31.2	* 123.8	56
		15年	%	33.0	44.5	* 134.8	56
		18年	%	56.0	71.4	78.4	38
		18年	%	88.0	85.7	102.7	38
		16年	%	50.2	80.6	62.3	17
		16年	%	81.0	85.2	95.1	17
		16年	%	80.2	88.6	90.5	17
		16年	%	26.9	37.4	71.9	17
		16年	%	19.3	36.4	53.0	17
16年	%	57.2	72.3	79.1	17		
18年	%	15.9	31.3	50.8	12		
福利厚生 意識 (100.4)	・今後、福利厚生を充実させたい ・福利厚生費を抑制し賃金の原資に充ててほしい ・転職先の福利厚生を重視 ・転職先の福利厚生に満足（満足-不満） ・福利厚生を組合活動の重点とする労組の割合（こ れまで） ・福利厚生を組合活動の重点とする労組の割合（今 後） ・共済などを重点とする労組の割合（これまで） ・共済などを重点とする労組の割合（今後）	15年	%	39.0	44.6	87.4	40
		17年	%	40.0	37.6	* 94.0	46
		15年	%	34.0	39.5	86.1	43
		15年	DI	47.0	53.4	88.0	14
		18年	%	26.6	19.8	134.3	12
		18年	%	22.2	14.9	149.0	12
18年	%	18.8	23.0	81.7	12		
18年	%	15.9	19.3	82.4	12		
単純平均						80.8	

注（ ）内は小項目での格差、*は大企業÷中小・中堅企業、付加価値額は営業利益、減価償却費、給与総額、福利厚生費、動産・不動産賃借料、租税公課の計

回った。

□給与総額に占める福利厚生費の割合は3億円未
満で14.4% 給与総額に占める福利厚生費の割

合は図表1-4のとおりで、中小企業に当たる資本金3億円未満で14.4%だった。資本金100億円以上の大企業では22.8%で、中小企業の1.6倍だった。

□法定福利費は100～299人＝100で127.0 法定福利費は図表1-5にとおり，100～299人＝100として300～999人110.5，1,000人以上で127.0だった。

1,000人以上では，法定福利費の格差は現金給与総額の格差を上回った。

□法定外福利費は100～299人＝100で1,000人以上は186.1 法定額福利費の格差は図表1-6のとおり，100～299人＝100として1,000人以上は186.1だった。指数は，法定福利費を大きく上回った。

□法定外福利費の内訳格差 法定外福利費の内訳格差を100～299人＝100としてみると図表1-7のとおりだった。

1,000人以上の格差が最も大きかった費用は住居，次いで保健医療，財形奨励金・給付金等，文化・体育・娯楽が続いた。食事，労災付加給付は100を下回った。

□全福センターの会員数は123万人に 中小企業従業員の互助事業を実施している全国中小企業勤労者福祉サービスセンター（全福センター）の

会員数は図表1-8のとおりだった。

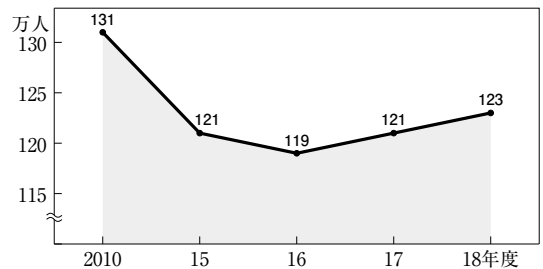
会員数は近年持ち直してきており，18年度は123万人だった。

非正規の福利厚生

□派遣先で福利厚生の施設利用事項がほぼ守られている割合 派遣先事業所で施設利用など福利厚生に関する事項がほぼ守られている割合は図表1-9のとおりだった。100～299人の88.0%に対し，1,000人以上は85.7%であり，中小企業での順守率がやや高かった。

□福利厚生に関する労働協約ありは100～299人で20.2% 正社員以外に福利厚生に関する事項

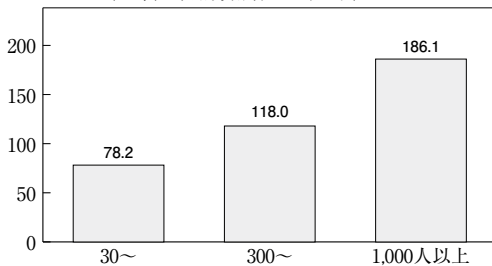
図表1-8 全福センターの会員数



注 全国中小企業勤労者福祉サービスセンター（全福センター）調べ

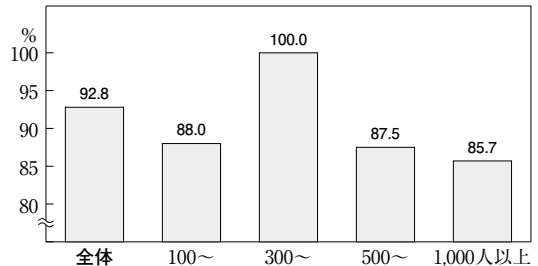
図表1-6 法定外福利費の規模格差

(15年，常用労働者1人当たり，100～299人＝100)



注 厚労省「就労条件総合調査」，15年または14年度の1年間

図表1-9 派遣先事業所で施設利用など福利厚生に関する事項がほぼ守られている割合 (18年)



注 東京都「派遣労働に関する実態調査」，全体には29～99人を含む

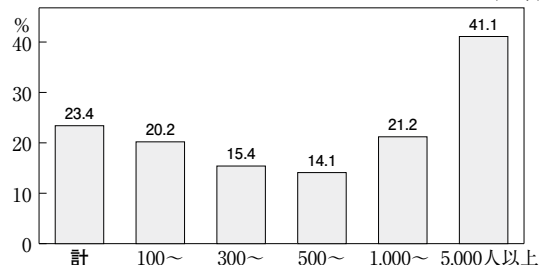
図表1-7 法定外福利費の内訳

(15年，従業員1人当たり月額)

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

注 厚労省「就労条件総合庁舎」，15年または14年度の1年間，規模計には100～299人を含む

図表1-10 正社員以外に福利厚生に関する事項の労働協約の規定がある割合 (18年)



注 厚労省「労使関係総合調査」，計には30～99人を含む

図表1-11

派遣先事業所の福利厚生施設を派遣スタッフが利用できる割合

(18年, %)

区 分	定期健康診断	共済互助制度	社員食堂	休憩室	更衣室	診療所	託児施設
全体	94.4	88.9	96.7	97.7	95.6	75.0	33.3
100～	100.0	100.0	91.7	96.9	93.3	61.5	50.0
300～	100.0	100.0	100.0	100.0	92.3	100.0	0.0
500～	100.0	0.0	100.0	100.0	96.0	90.9	50.0
1,000人以上	80.0	50.0	100.0	100.0	100.0	84.6	50.0

注 東京都「派遣労働に関する実態調査」, 全体には29～99人を含む

の労働協約の規定がある割合は図表1-10のとおり, 100～299人は20.2%にとどまった。1,000人以上は41.1%を示した。

□派遣スタッフが利用できる福利厚生施設 派遣先事業所の福利厚生施設を派遣スタッフが利用できる割合は図表1-11のとおりだった。

100～299人で利用できる割合が90%を超えた施設は, 定期健康診断, 共済互助制度, 休憩室, 社員食堂, 更衣室だった。

□派遣元に共済互助制度ありは100～299人で20.0% 派遣元事業所に共済互助制度がある割合は図表1-12のとおり, 100～299人では20.0%だった。1,000人以上では28.6%だった。

□福利厚生に関して話し合いありは100～299人で15.9% 過去1年間に正社員以外の福利厚生に関して話し合いが持たれた割合は図表1-13の

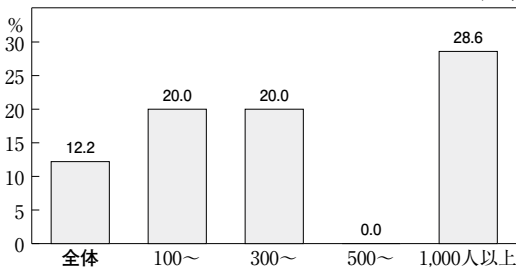
とおり, 100～299人で15.9%だった。5,000人以上では31.3%にのぼった。

福利厚生意識

□今後企業内福利厚生を重点活動とする労組は100～299人で22.2% 企業内福利厚生を組合活動の重点とする労組の割合は図表1-14のとおり, 100～299人では, これまでが26.6%, 今後が22.2%だった。5,000人以上では, これまでが19.8%, 今後が14.9%だった。

□組合が提供する福利厚生を重点とするは100～299人ではこれまでが18.8% 組合が提供する福利厚生(共済など)を組合活動の重点とする労組の割合は図表1-15のとおり, 100～299人では, これまでが18.8%, 後は15.9%, 1,000人以上では, これまでが23.0%, 後は19.3%だった。

図表1-12 派遣元事業所に共済互助制度がある割合 (18年)



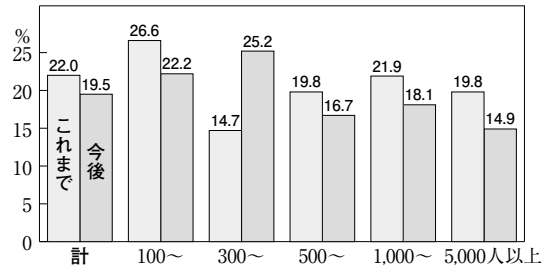
注 東京都「派遣労働に関する実態調査」, 全体には29～99人を含む

図表1-13 過去1年間に正社員以外の福利厚生に関して話し合いが持たれた割合 (18年, %)

区 分	話し合いが持たれた	団体交渉で	労使協議機関で
計	19.6	6.5	7.9
100～	15.9	4.9	5.8
300～	15.4	9.1	5.7
500～	20.3	10.3	5.9
1,000～	18.8	10.8	8.6
5,000人以上	31.3	17.7	12.6

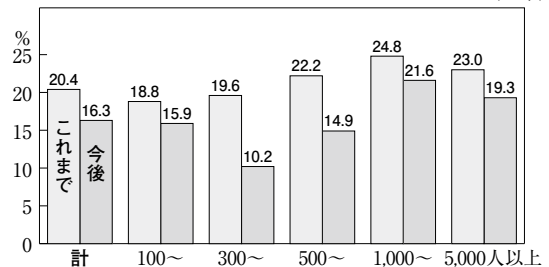
注 厚労省「労使関係総合調査」, 計には30～99人を含む

図表1-14 企業内福利厚生を組合活動の重点とする労組の割合 (18年)



注 厚労省「労使関係総合調査」, 計には30～99人を含む

図表1-15 組合が提供する福利厚生(共済など)を組合活動の重点とする労組の割合 (18年)



注 厚労省「労使関係総合調査」, 計には30～99人を含む

2

経営環境と雇用関係、生活意識

企業数/業況判断/雇用判断/転職・離職/ 労使交渉/雇用の多様化/生活意識

指数のあらまし

経営環境、雇用関係、生活意識の指数は別表2のとおり83.7だった。

このうち、業況判断は54.5、雇用判断は107.6、転職・離職は80.0だった。労使交渉は、非正規への対応面での指数が低かったため62.9だった。雇用の多様化は正社員転換制度あり、精神障害者の実雇用率が100以上だったため87.4を示した。生活意識は87.1だった。

中小企業と企業数

□**中小企業の定義** 中小企業は図表2-1のとおり、中小企業基本法第2条で定義されている。資本金、常時雇用する従業員数のいずれかに該当すれば、基本法上の中小企業に該当する。

ただし、統計によっては、基本法の定義によらないものもある。財務省の「法人企業統計」では、図表2-1でいう1億円または3億円を含む区分は、1億円以上3億円未満として一括りにしている。従業員数についても、

100~499人とするもの、100~999人とするもの、短時間労働者を常時雇用者に換算して計上するものなど、計上の仕方が異なる場合がある。

□**中小企業数は358万社** 中小企業数は図表2-2にとおり、減少傾向にある。01年の464万社が16年には358万社に減少した。中小企業の大部分は、小規模企業で占められている。小規模企業とは、製造業では20人以下、その他の事業では5人以下をいう。小規模企業は、16年で中小企業の84.9%を占めた。

□**非一次産業の99.7%が中小企業** 非一次産業に占める中小企業の割合は図表2-3のとおりで、16年には99.7%を占めた。この割合は09年以来変わらない。大企業は0.3%に過ぎない。

中小企業のうち、小規模企業の割合は減少している。

なお、本誌では、中小企業を原則として100~299人の「中小・中堅企業」としている。

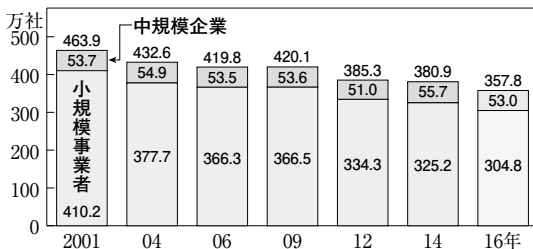
図表2-1

中小企業の定義

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

注 「中小企業白書」(18年版)

図表2-2 中小企業数の推移



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

図表2-3 非一次産業の99.7%が中小企業

(企業ベース、%)

区 分	中小企業	うち小規模 企 業	大企業
2009年	99.7	87.0	0.3
12年	99.7	86.5	0.3
14年	99.7	85.1	0.3
16年	99.7	84.9	0.3

注 「中小企業白書」(19年版)、総務省「経済センサス基礎調査」再編加工

別表2

経営環境、雇用関係の主な項目における中小・中堅企業指数

区分	項目	調査年	単位	中小・中堅企業	大企業	中小・中堅企業÷大企業	出所番号
企業数 (-)	・第一次産業の企業数 ・第一次産業における中小企業の割合	16年	万社	380	1.1	-	1
		16年	%	9.7	0.3	-	1
業況判断 (54.5)	・業況判断 ・雇用者数 ・雇用判断	19年	DI	6	12	50.0	32
		18年	万人	3,464	1,359	-	27
		19年	DI	△39	△23	*59.0	32
雇用判断 (107.6)	人手不足であると回答した割合 ・今後3年間で雇用者数を増やす企業 ・求人募集賃金・既存従業員の処遇改善などで人件費が高騰 ・正社員が不足している 大卒求人倍率 (19年卒)	15年	%	42.3	47.5	*112.3	44
		19年度	%	57.6	65.3	88.2	24
		19年	%	32.7	40.7	*124.5	51
		19年	%	66.8	70.3	*105.2	
		18年	倍	6.4	0.9	-	61
転職・離職 (80.0)	・転職意向がある ・転職するつもりはない ・現在の勤め先での勤続年数 ・一般労働者の離職率 ・短期退職者が多い ・新規学卒者の3年目までの離職率 (高卒) ・新規学卒者の3年目までの離職率 (大卒) ・過去1年間の入職者に占める離職者の割合 ・過去3年間の採用者数に占める在籍者の割合	18年	%	46.7	36.5	*78.2	54
		19年	%	36.0	46.4	77.6	44
		19年	年	9.7	11.9	81.5	54
		16年	%	13.2	9.6	*72.7	6
		16年	%	44.4	29.1	*65.5	54
		16年卒	%	37.6	33.1	*88.0	8
		16年卒	%	32.2	25	*77.6	8
		15年	%	75.9	86.3	87.9	44
		15年	%	76.9	84.9	90.6	44
				15年	%	75.9	86.3
労使交渉 (62.9)	・賃金改定の実施状況 ・非正規の福利厚生事項の労働協約あり ・非正規の福利厚生に労使交渉	19年	%	84.5	94.7	89.2	21
		18年	%	20.2	41.4	48.8	12
		18年	%	15.9	31.3	50.8	12
雇用の多様化 (87.4)	・派遣労働者がいる事業所 ・正社員転換制度がある ・障害者の雇用率 ・障害者雇用法定雇用率達成企業の割合 ・身障者の実雇用率 ・知的障害者の実雇用率 ・精神障害者の実雇用率 ・多様な働き方に関する制度数 ・多様な働き方にはフレックスタイムが必要 ・多様な働き方には在宅勤務が必要 ・転勤に家族帯同原則がない割合	17年	%	50.1	83.5	-	11
		18年	%	71.9	71.6	100.4	23
		19年	%	1.97	2.31	85.3	22
		19年	%	52.1	54.6	95.4	22
		19年	%	1.24	1.46	84.9	22
		19年	%	0.45	0.54	83.3	22
		19年	%	0.45	0.31	145.2	22
		16年	個	1.2	2.2	54.5	34
		16年	%	50.4	69.7	72.3	34
		16年	%	29.4	58.1	50.6	34
16年	%	74.7	72.9	102.5	52		
生活意識 (87.1)	・生活全般に満足している ・非正規の生活全般に満足 ・1年前と比較した世帯の暮らし向きが良くなった ・1年後の世帯の暮らしが良くなっている ・いざというとき頼りになるのは自分だけ ・いざというとき頼りになるのは家族だ ・いざというとき頼りになるのは職場の仲間 ・現在の会社で働き続けたい ・勤めている会社を大切に感じている	19年	%	35.5	41.8	84.9	54
		15年	%	31.2	39.2	79.6	54
		19年	DI	△19.7	△17.2	*87.3	54
		19年	DI	△22.2	△18.4	*82.9	54
		15年	%	48.2	46.0	*95.4	54
		15年	%	59.9	64.6	92.7	54
		15年	%	10.2	11.9	85.7	54
		18年	%	71.2	76.3	93.3	47
		15年	%	28.1	34.2	82.2	54
		単純平均					

注 項目の()内は小項目での単純平均、*は大企業÷中小・中小企業

□中小企業経営の特徴 18年版の「中小企業白書」は、第4章「中小企業の経営のあり方」のまとめの中で、「中小企業においてはオーナー経営企業であることが多く、長期的な目線による経営ができるというプラスの側面がある一方で、取締役会の開催や、経営計画の策定に取り組みにくいという、マイナスの側面が示された」としている。

また、(同庁のアンケート調査によると)「中小

企業の経営に対して影響の大きい主体は従業員や役員といった社内の関係者や、家族・親族であることが多く、外部の株主が存在する企業や社外からの役員の受け入れを行っている企業が少なく、また、取締役会の設置といった組織的な意思決定構造が未整備であること、決算情報等の情報開示や経営計画の策定、管理会計の取り組みが進んでいない面が示された。他方で、従業員規模が

拡大していく過程でこれらが整備されていく状況が確認された」と述べている。

中小企業の業況判断

□△21.1に悪化 中小企業の業況判断を各年10～12月期でみると図表2-4のようになった。

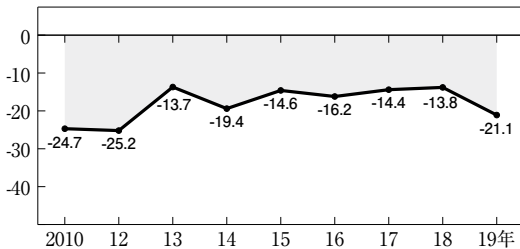
14～18年はマイナスながら比較的安定していたが、19年には△21.1に一挙に悪化した。

□経営状態が「良い」は15.4%に低下 中小企業で、経営状態が「良い」とした割合は図表2-5のとおり、近年はやや持ち直していたが、19年には前年の17.8%が15.4%に低下した。「変わらない」は54.0%だったが、「悪い」は30.6%へと大幅に増加した。「悪い」は、09年には80%近くまで増加したが、この当時に比べると、まだ余裕があるものの、足元では、悪化が予測されている。

中小企業の従業員数

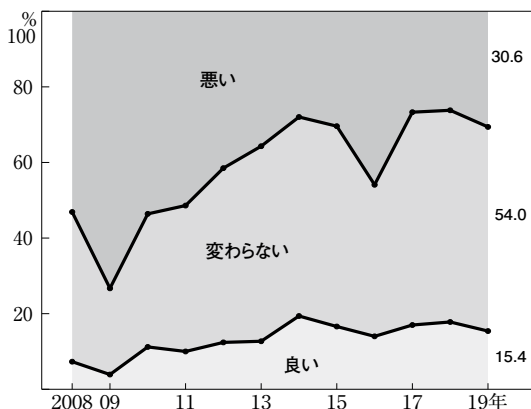
□99人以下に40.9%所属 非農林業の規模別雇用者数は図表2-6のとおり、総数で5,943万人

図表2-4 中小企業の業況判断DI (各年10～12月期)



注 中小企業庁「中小企業景況調査」, 前期比

図表2-5 経営状態が「悪い」中小企業は30.6%に増加、「良い」は15.4%に減少



注 全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」

だった。このうち、99人以下に40.9%が所属していた。100～499人規模までを含めると59.5%に達する。

これをグラフでみると図表2-7のとおりだった。1,000人以上には1,392万人、官公には516万人が属している。大企業あるいはそれに準ずる規模に所属している雇用者は32.1%だった。

□1企業当たりの常用雇用者数は13.1人に 中小企業の法人企業1企業当たりの常用雇用者数は図表2-8のとおりだった。動きは極めて少ないが、13年度の11.9人が15年度には12人台になり、16年度からは13人台になった。

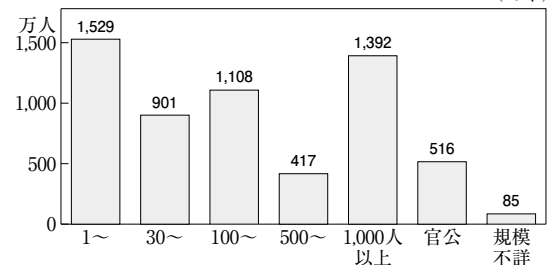
なお、常用雇用者のうち、男性が占める割合は17年度で59.8%、正社員・正職員の割合は63.1%

図表2-6 雇用者の規模分布 (非農林) (19年, 万人)

区分	計	男	女
計	5,943	3,251	2,692
1～29	1,529	795	728
30～	901	481	420
100～	1,108	603	505
500～	417	232	185
1,000人以上	1,392	806	586
官公	516	292	224
規模不詳	85	41	44

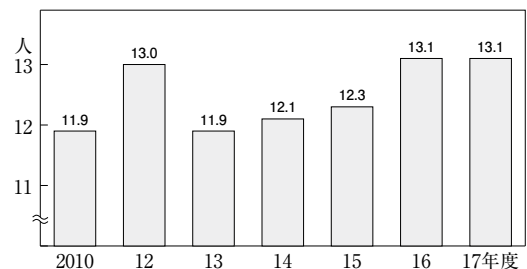
注 総務省「労働力調査」

図表2-7 雇用者数の規模分布 (19年)



注 総務省「労働力調査」

図表2-8 中小企業1企業当たりの常用雇用者数



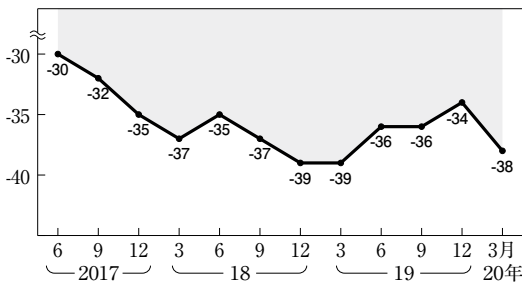
注 中企庁「中小企業実態基本調査」, 法人企業, 他社からの出向・派遣を除く

だった。

□不足感が高まる中小企業の雇用判断 中小企業でも雇用の不足感が高まっている。図表2-9によると、中小企業の雇用判断DIは、20年3月期の先行き見通しで△38だった。雇用判断DIは、17年3月期には△30だったが、18年3月期には△37となり、19年3月期には△39へと逼迫感を強めている。

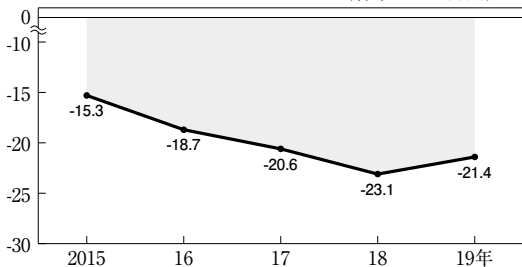
□中小・小規模事業者の不足感も高まる 中小・小規模事業者の雇用不足感は図表2-10のとおり、19年には△21.4となり、18年に次ぐ不足感を示した。中小・小規模事業者では、雇用の不足感が継続しているが、近年はさらに苦しい状況になった。

図表2-9 不足感が高まる中小企業の雇用判断DI



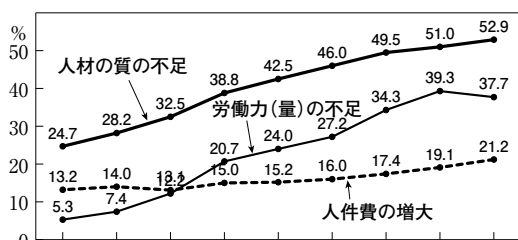
注 日銀「短観」、20年3月は先行き見通し

図表2-10 中小・小規模事業者の従業員不足感高まる (各年10~12月期, DI)



注 中小企業庁「中小企業景況調査」、過剰—不足

図表2-11 雇用面の障害



注 全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」

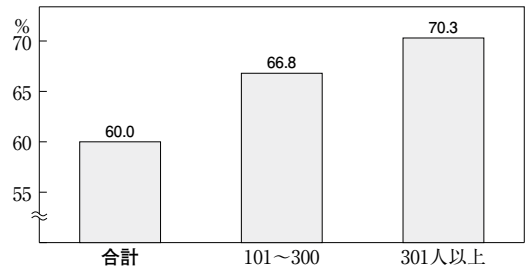
□人材の質の不足が52.9%に高まる 中小企業の雇用面の障害をみると図表2-11のとおり推移している。なかでも、人材の質の不足を訴える割合はこのところ急速に増加しており、19年には、近年の最高率になった。労働力(量)の不足も深刻化しており、18年の39.3%に続き19年も37.7%を示した。こうした中で、人件費の増大を障害と感じている割合も増加しており、19年には21.2%に達した。

□正社員が不足している割合は101~300人で66.8% 正社員が不足している割合は図表2-12のとおりだった。101~300人では66.8%を示したが、301人以上ではさらに深刻で70.3%に達した。企業規模が小さいほど正社員の不足感はやや緩やかだった。

□中小企業の常用雇用者数は増加へ 中小企業の常用雇用者数は図表2-13のとおり、15年度の1,763万人を底に増加に転じている。19年度には1,993万人となり、15年度より230万人増加した。

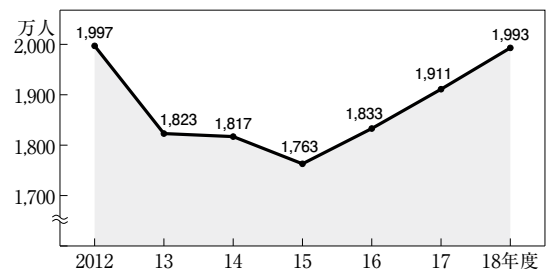
□雇用者数の見通し 過去3年間、今後3年間の雇用者数の見通しは図表2-14のとおりだった。中堅・中小企業では、過去17~19年度で増やした割合が54.1%、今後は増やすが57.6%だった。増やす

図表2-12 正社員の不足状況 (不足している企業の割合) (19年)



注 JILPT「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査」、合計には100人以下を含む

図表2-13 中小企業の常用労働者数は増加へ



注 中企庁「中小企業実態基本調査」、法人企業、他社からの出向・派遣を除く

が増加した。正社員・正職員に限っても、過去は増やしたが54.5%、今後は増やすが58.0%で、雇用増の意欲は高い。ただし、上場企業では、過去を今後が下回った。

□人材不足・育成難に対する中小企業 中小企業のうち人材不足・育成難を経営上の不安要素とする割合、基盤強化に向けて注力する分野だとする割合は図表2-15のとおりだった。不安要素とする割合は20年になってやや減少したものの59.7%を保っている。注力する分野とした割合は増加傾向にあり、20年では64.4%に達した。

□人件費高騰の影響ありは101~300人で32.7% 人材不足によって、募集賃金の上昇、既存従業員の処遇改善の影響などに伴って人件費高騰の影響があるとした割合は図表2-16のとおり、101~300人では32.7%、301人以上はさらに厳しい状況にあった。

□高卒の採用充足率は低下続く 中小企業の新規高卒者の採用充足率は図表2-17のとおり、大幅に低下している。12年当時90%台だったものが、

19年には、事務系で81.4%、技術系で71.5%に低下した。

□大卒の採用充足率も低下傾向 中小企業の新規大卒者の採用充足率は図表2-18のとおりだった。19年には、事務系で83.6%、技術系で76.7%になった。技術系では14年以降5年連続で前年を下回った。

□大卒者の求人倍率 大卒者の求人倍率は図表2-19のとおり、5,000人以上では20年卒でも0.42倍であり、人手不足感は乏しい。これに対し、300人未満では、16年の3.59倍を底に急激な上昇をみせ、19年卒では一挙に9倍を超え、20年卒で

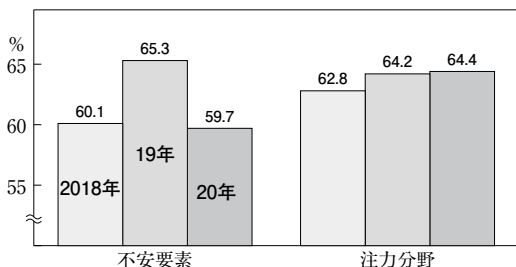
採用、離職・退職、労使交渉

図表2-14 過去3年間、今後3年間に雇用者数を増やした企業の割合 (19年、%)

区分		全体		うち正社員・正職員	
		過去	今後	過去	今後
中堅・中小企業	2018年度	53.4	58.7	53.3	58.6
	19年度	54.1	57.6	54.5	58.0
上場企業	2018年度	69.5	69.3	68.4	68.8
	19年度	69.3	65.3	69.2	64.9

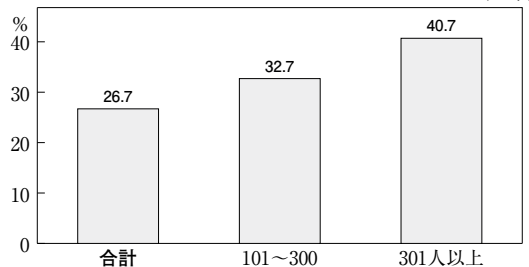
注 内閣府「企業行動に関するアンケート調査」、3年間は、18年度=16~18年度、19年度=17~19年度の平均

図表2-15 人材不足・育成難が経営上の不安、基盤強化に向けて注力する分野と回答した中小企業の割合



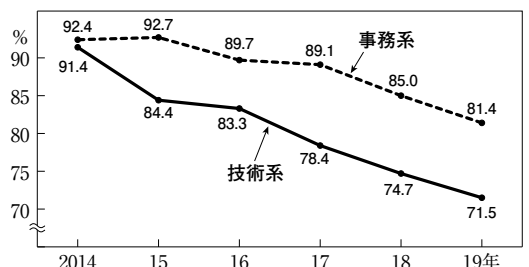
注 日本政策金融公庫「中小企業の景況見通し」

図表2-16 求人募集賃金の上昇、既存従業員の処遇改善の影響など余力以上の人件費高騰の影響あり (19年)



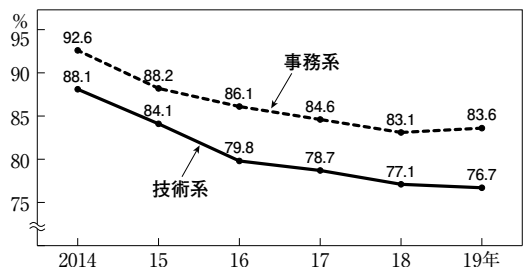
注 JILPT「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査」、合計には100人以下を含む、影響には、見込みを含む

図表2-17 中小企業の新規高卒者の採用充足率は低下



注 全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」

図表2-18 中小企業の新規大卒者の採用充足率は低下



注 全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」

も8.62倍を示した。人手不足は、中小企業では極めて深刻な状況にある。

□**転職するつもりはないは100～999人で36.0** 転職するつもりはないとした割合は図表2-20のとおりだった。100～999人では36.0%、1,000人以上では46.4%だった。中小・中堅企業では、3人に2人は転職する可能性があるとした。大企業でも、半数近くは転職の可能性を示唆している。

□**現在の勤め先での勤続年数** 現在の勤め先での勤続年数は図表2-21のとおり、100～999人では9.7年、1,000人以上では11.9年だった。

勤続年数は、調査対象者の年齢によって異なる。JILPTの「ユースフル労働統計」によると、全規模平均の55～59歳の勤続年数は、18年で男性が23.0年、女性で16.0年だった。男性は96年以降22～23年、女性は99年以降15～16年の横ばいが続いている。

□**高卒3年目の離職率** 新規高卒3年目までの離職率は図表2-22のとおりだった。100～499人の中小・中堅企業では36～37%の横ばいだったが、1,000人以上では増加傾向にあり、16年卒では33.1%に増加した。

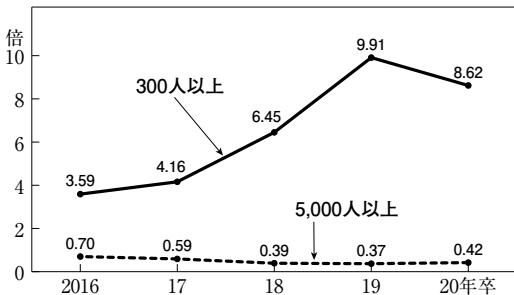
□**大卒3年目の離職率** 新規大卒3年目までの離職率は図表2-23のとおりだった。

100～499人の中小・中堅企業では31～33%では横ばいだった。1,000人以上は緩やかに増加しており、10年卒の21.7%が16年卒では25.0%にアップした。

このように、新卒3年目までの離職率は、中小・中堅企業では、高卒、大卒とも30%台だった。これに対し、1,000人以上では、中小・中堅企業の離職率を下回っているものの、近年増加スピードを速めている。若い層の離職は、規模を問わず高まっている。

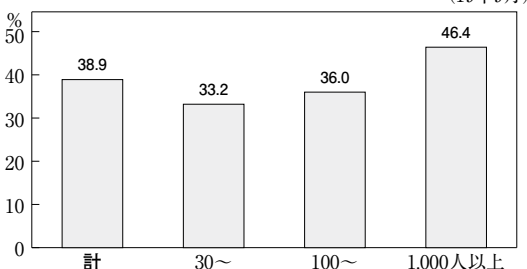
□**賃金改定の実施率は中小・中堅企業では低下** 賃金改定の実施率を予定企業を含めてみると

図表2-19 大卒者の求人倍率



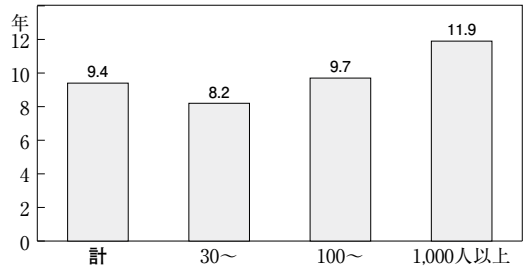
注 リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」

図表2-20 転職するつもりはない



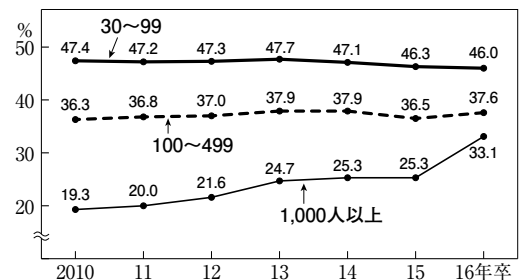
注 連合総研「勤労者短観」、計には29人以下を含む

図表2-21 現在の勤め先での勤続年数 (19年9月)



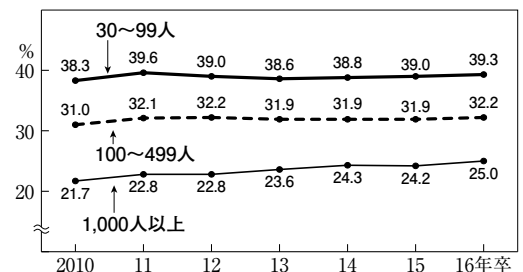
注 連合総研「勤労者短観」、計には29人以下を含む

図表2-22 新規高卒就職者の入社3年目までの離職率



注 厚労省「新規学卒者の離職状況」、事業所規模別

図表2-23 新規大卒就職者の入社3年目までの離職率



注 厚労省「新規学卒者の離職状況」、事業所規模別

図表2-24のとおりだった。10～299人では、18年が85.5%、19年が84.5%で、僅かながら低下した。300～999人では、18年には92.0%だったものが19年には87.0%に低下した。1,000～4,999人も同じような状況にある。

19年の改定率が18年を上回ったのは唯一5,000人以上だった。

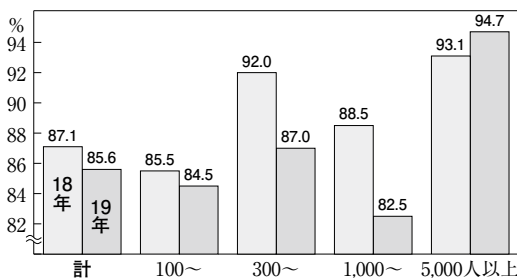
雇用の多様化

□正社員転換制度ありは100～299人で71.9% 非正規従業員が増加するにつれて、彼らの有効活用を目的とした処遇の改善に関心が急速に高まりつつある。

対応策の一つとされている正社員転換制度がある事業所の割合は図表2-25のとおりだった。実施率は、事業所規模を問わず高率で、100～299人で71.9%、300～999人で73.4%、1,000人以上で71.6%だった。

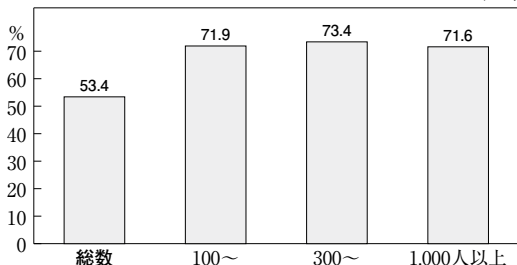
□中小企業の女性非正規社員の割合は51.4% 女性非正規社員の割合は図表2-26のとおり100～299人で51.4%だった。男性は19.4%だった。非正規社員の割合は中小規模企業では相対的に低率だった。

図表2-24 賃金改定の実施状況（決定・予定している企業）



注 厚労省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

図表2-25 正社員転換制度がある事業所 (18年)

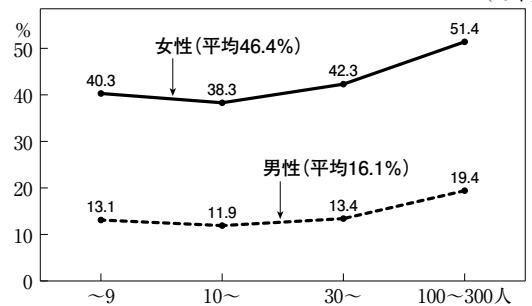


注 厚労省「若年者雇用実態調査」, 総数には99人以下を含む

□障害者の実雇用率, 法定雇用率達成企業に割合 障害者の実雇用率と法定雇用率達成企業の割合は図表2-27のとおりだった。100～299人の実雇用率は1.97%で、法定雇用率を下回った。法定雇用率達成企業の割合は100～299人で52.1%、1,000人以上でも54.6%だった。

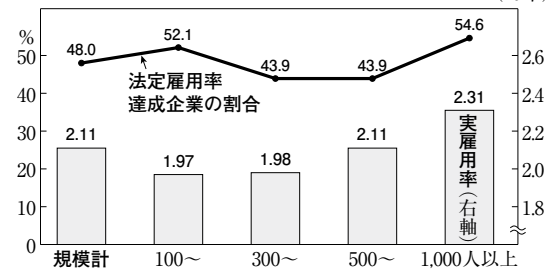
□身障者の実雇用率は100～299人で1.24% 障害種別の実雇用率は図表2-28のとおりだった。100～299人では、身障者は1.24%にとどまったが、知的障害者と精神障害者はともに0.45%で1,000人以上と大差がなかった。

図表2-26 100～300人で女性非正規社員の割合は半数を超える (19年)



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

図表2-27 障害者雇用の実雇用率, 法定雇用率達成企業の割合 (19年)



注 厚労省「障害者雇用状況」, 規模計には45.5～99人を含む, 実雇用率 = (重度身障者数 + 重度知的障害者数) × 2 + 同左 + 重度以外の身障者・知的障害者, 精神障害者数 + 同左の短時間労働者 × 0.5の法定雇用障害者数算定の基礎となる労働者数に占める割合

図表2-28 障害種別の実雇用率 (19年, %)

区分	身障者	知的障害者	精神障害者
規模計	1.33	0.48	0.29
100～	1.24	0.45	0.45
300～	1.28	0.42	0.26
500～	1.37	0.43	0.32
1,000人以上	1.46	0.54	0.31

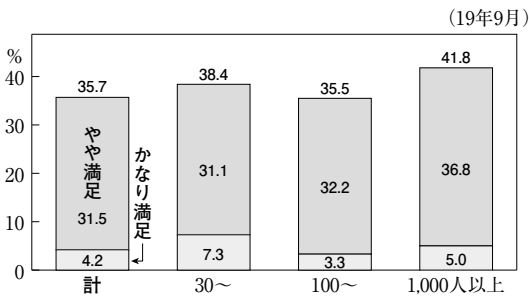
注 厚労省「障害者雇用状況」, 実雇用率の計算は図表2-27の注に同じ

生活意識

□生活全般に満足している割合 生活全般に満足している割合は図表2-29のとおり、100～299人で35.5%だった。このうち、かなり満足しているのは3.3%にとどまった。1,000人以上では、満足しているのは41.8%で、100～299人を上回った。ただし、両者の割合の差は6.3ポイントにとどまった。

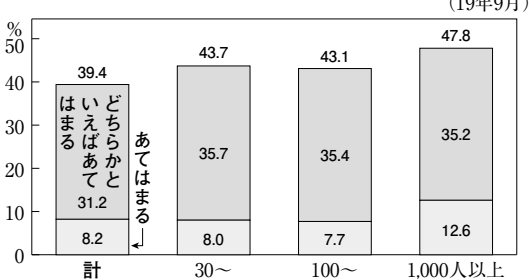
□家計を維持する賃金だとする割合は100～299人で43.1% 現在の賃金と処遇条件は家計を維持する水準にあるとした割合は図表2-30のとおりだった。100～299人は43.1%だったが、1,000

図表2-29 生活全般に対して満足している割合



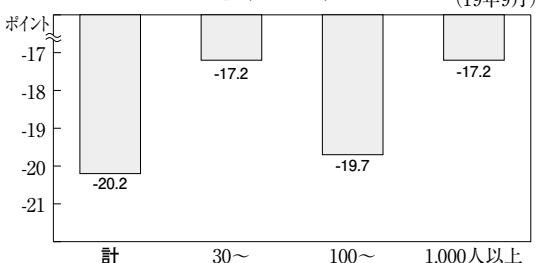
注 連合総研「勤労者短観」、計には29人以下を含む

図表2-30 家計を賄える賃金・処遇条件だ



注 連合総研「勤労者短観」、計には29人以下を含む

図表2-31 1年前と比較した世帯の暮らし向き（良くなった-悪くなった）



注 連合総研「勤労者短観」、計には29人以下を含む

人以上は47.8%だった。ただし、ここでも両者の差は4.7ポイントにとどまった。

□1年前に比べて世帯の暮らし向き 1年前と比較した世帯の暮らし向きDIは図表2-31のとおりだった。

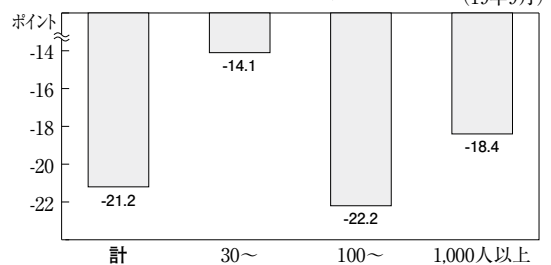
100～299人のDIは△19.7、1,000人以上のDIは△17.2だった。いずれの規模でも世帯の暮らし向きは悪くなったとする評価が目立った。

□1年後の世帯の暮らし向き 1年後の世帯の暮らし向きDIは図表2-32のとおりだった。100～299人のDIは△22.2、1,000人以上のDIは△18.4だった。

前掲の図表2-31でみた1年前の暮らし向きDIに比べると、1年後の暮らし向きの見通しは厳しい評価になっている。

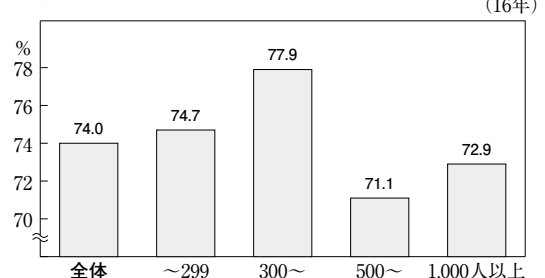
□転勤に家族帯同原則がない企業の割合 転勤に家族帯同原則がない、つまり単身での赴任を認めている企業の割合は図表2-33のとおりだった。家族帯同原則の有無が生活の満足度どのように関係しているかは明確ではないが、家族帯同原則が緩やかであるほど、家族帯同か、単身赴任かを選択できる余地が広いことになり、自由度が高くなる。中小企業では、その意味で選択の余地がやや広がった。

図表2-32 1年後の世帯の暮らし向き（良くなっている-悪くなっている）



注 連合総研「勤労者短観」、計には29人以下を含む

図表2-33 転勤に家族帯同原則がない企業割合



注 JILPT「企業の転勤の実態に関する調査」

□副業を認めている中小・中堅企業は25%

副業を認めている中小・中堅企業の割合は図表2-34のとおりだった。副業を認めている中小企業は19年時点の調査で25%の少数派だった。禁止しているが65%の多数を占めた。

厚労省では、18年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定した。本業以外に副業・兼業を持つことは、もとより労働者の自由であり、機密保持など特別な事情がない限り禁止する必要はないとした。しかし、実際には圧倒的多数の企業で、これまで副業・兼業は禁止されてきた。ガイドラインは、政府の「働き方改革」に沿って、副業・兼業も認めるべきだとの立場を明確にした。ガイドラインの策定以降、副業・兼業を認める企業が現れるようになりつつあるが、積極的とまではいえないようだ。仮に、副業・兼業を認めるとしても、それが、結果的に労働者に過度な長時間をもたらす可能性もあるとされている。また、複数の事業所に雇用されることによる社会保険加入、労災保険の適用など、労使が認知しておくべき事項もある。

外国人労働者

□外国人労働者数は166万人 外国人労働者数は図表2-35のとおり165.9万人だった。08年に49万人だったものが、16年には100万人を超え109万人に、19年には166万に増加した。厚労省によると、外国人労働者が増加した要因は、政府が推進している高度外国人材や留学生の受け入れが進んでいること、雇用情勢の改善が着実に進み、「永住者」や「日本人の配偶者等」の身分に基づく在留資格者の就労が進んでいること、技能実習制度の活用により技能実習生の受け入れが進んでいることが

背景にあるとしている。外国人労働者とは、事業主に雇用されている労働者をいう。外交官、公用者は含まれない。雇用されている事業主規模別分布でみると、外国人労働者数は29人以下が最も多く58.7万人、100～499人は37.5万人、500人以上は32.1万人だった。

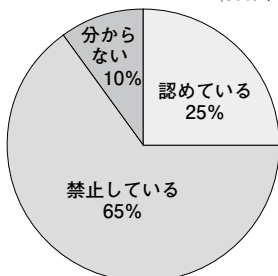
□外国人労働者がいる事業所、外国人労働者数の分布 外国人労働者を雇用している事業所数の分布、外国人労働者数の分布は図表2-36のとおりだった。外国人労働者を雇用している事業所の規模別分布は、29人以下の事業所が最も多く59.8%を占めた。100～499人は11.3%だった。

外国人労働者の大部分は中小規模事業所に雇用されていた。

外国人労働者が雇用されている事業所数の分布でも、29人以下が最も多く35.4%を占めた。100～499人は22.6%、500人以上は19.3%だった。

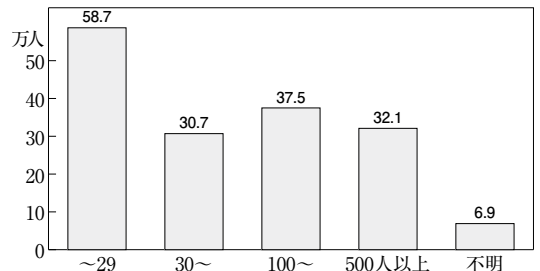
雇用されている外国人労働者の在留資格別では、永住者・日本人の配偶者等・定住者が32.1%、技能実習が23.1%、留学を含む資格外活動が22.5%、専門的・技術的分野が19.8%だった。技能実習は前年より7.5万人増、専門的・技術的分野は同5.2万人増加した。

図表2-34 副業を認めているか (300人未満企業、19年)



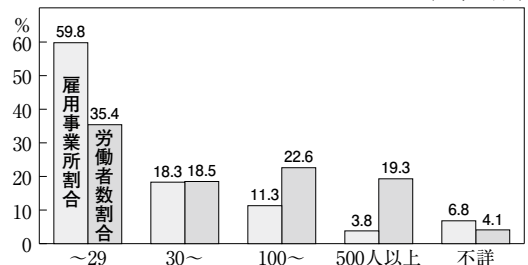
注 エン・ジャパン「中小企業の「副業・兼業」実態調査」

図表2-35 事業所規模別の外国人労働者数 (19年10月末)



注 厚労省「外国人雇用状況」、総数は165.9万人

図表2-36 外国人労働者の雇用事業所、雇用者数の割合 (19年10月末)



注 厚労省「外国人雇用状況」

福利厚生 アラカルト

4月上旬分

● 経済的なゆとりと見通しが持てないが43.9%

20年2月実施の「社会意識に関する世論調査」によると、明るいイメージの上位3位は、平和であるが60.4%、安定しているが28.1%、思いやりがあるが18.0%だった。暗いイメージの上位3位は、無責任の風潮が強いが42.1%、自分本位であるが38.0%、ゆとりがないが34.0%だった。明るいイメージは特にないが11.8%、暗いイメージは特にないが5.0%だった。

社会に満足している点のうち、雇用環境が整っているをあげた割合は、全体で16.4%、男性は19.6%、女性は13.5%だった。

社会に満足していない点の上位は、経済的なゆとりと見通しが持てないが43.9%、若者が社会での自立を目指しにくいのが31.5%、家庭が子育てしにくいのが27.3%、女性が社会での活躍を志向しにくいのが25.5%、高齢者が社会とかかわりにくいのが24.8%、働きやすい環境が整っていないのが22.5%だった。(内閣府HP, 3.27)

● 運動習慣のない男性は400万円未満で70.6%

18年の「国民健康・栄養調査」によると、年間所得別にみた状況は、次のとおりだった。運動習慣がない人は、200万円未満で男性66.4%、女性70.9%、200万～400万円未満で男性70.6%、女性76.5%、400万～600万円未満で男性66.3%、女性78.6%、600万円以上で男性61.7%、女性63.1%だった。

現在習慣的に喫煙している人は、200万円未満で男性34.3%、女性13.7%、200万～400万円未満で男性32.9%、女性9.6%、400万～600万円未満で男性29.4%、女性6.6%、600万円以上で男性27.3%、女性6.5%だった。

睡眠が十分に取れていない人は、200万円未満で男性16.4%、女性28.4%、200万～400万円未満で男性22.5%、女性20.9%、400万～600万円未満で男性20.0%、女性22.4%、600万円以上で男性22.0%、女性20.2%だった。(厚労省HP, 3.30)

● 女性昇進ありは300人以上で42.1%

「女性活躍と両立支援に関する調査」によると、常用労働者に占める女性従業員の比率は、30～99人で25

%未満39.9%、25～50%未満21.9%、50%以上38.1%、100～299人で同33.4%、同27.3%、同39.3%、300人以上で同32.0%、30.4%、同37.5%と、どれもほぼ3分の1ずつの分布だったが、規模が小さいほど25%未満の割合が高かった。

女性管理職比率は、30～99人でいない29.1%、10%未満10.1%、10～30%未満27.0%、30%以上27.0%、不明6.8%、100～299人で同27.7%、同20.7%、同20.7%、同24.6%、同6.3%、300人以上で同17.4%、同41.3%、同19.8%、同17.2%、同4.3%だった。いない割合は小規模ほど高くなっていたが、300人以上では10%未満の割合が非常に高かった。

女性昇進の有無は、30～99人で昇進なし28.7%、昇進あり23.7%、昇進なし・不明47.6%、100～299人で同38.1%、同29.0%、同32.9%、300人以上で同39.5%、同42.1%、同18.4%だった。30～99人、100～299人では、男性も含めてそもそも昇進がないが高かった。300人以上では、昇進ありが42.1%と高かった。

300人以上の企業を産業別でみると、常用労働者の女性比率が50%以上だったのは、医療・福祉(97.1%)、宿泊・飲食サービス業(54.8%)、生活関連サービス・娯楽業(52.4%)が上位だった。

女性昇進ありは、金融・保険業(63.9%)、医療・福祉(61.5%)、教育・街区集支援業(45.2%)が上位だった。(JILPHTHP, 3.30)

● 確定給付企業年金は1万2,635件

厚労省資料からまとめた企業年金の実績は次のとおりだった。

厚生年金基金の基金数は4月1日で、総数が8、単連3、総合5だった。加入者数は16万人で、事業所数は2,000事業所だった。代行返上の状況は、将来返上が1,267、現存基金が1、過去返上が967、解散が313だった。解散の状況は、代行返上後の数字を含み911だった。

確定給付企業年金は、3月1日で、1万2,635件、加入者数は3月末で940万人だった。

確定拠出年金は、2月末日で6,378件、加入者数は1月末日で724万人だった。(企業年金連合会HP, 4.8)

● 後期高齢者医療制度の平均保険料は月額6,397円

20年・21年度の後期高齢者医療制度の保険料について発表された。被保険者1人当たり平均保険料額は、全国平均で月額6,397円(18年・19年度5,958円)、年額7万6,764円(同7万1,492円)だった。被保険者均等割額は月額3,916円(同3,760円)、年額4万6,987円(同4万5,116円)だった。所得割率は、月額9.12%(同8.81%)だった。(厚労省HP, 4.12)

3

収支, 賃金, 貯蓄・融資, 生活設計

収入と消費/生涯賃金/貯蓄/財形貯蓄・社内預金/ローン・住宅資金融資/保険/生活設計

指数のあらし

家計の収入と支出, 生涯賃金, 貯蓄, 財形貯蓄・社内預金, ローン・住宅資金融資, 保険, 生活設計の指数は別表3のとおり71.3だった。

このうち, 収入と消費は81.6, 生涯賃金は82.3,

貯蓄は76.2, 財形貯蓄・社内預金は66.1, ローン・住宅資金融資は67.0, 保険は77.2, 生活設計は82.8だった。

世帯収入の低さ, 財形貯蓄・社内預金, ローン・住宅資金融資の指数の低さが目立った。財形貯蓄では, 制度ありの割合, 契約労働者率の格差が大きかった。住宅資金融資では, 制度の実施率, 利子補給の実施率での格差が大きかった。生活設計ありの水準は, 大企業, 中小・中堅企業とも低調だった。

別表3 収入・消費, 賃金, 貯蓄・融資, 生活設計関係の主な項目における中小・中堅企業と大企業との格差

区分	項目	調査年	単位	中小・中堅企業	大企業	中小・中堅企業÷大企業	出所番号
収入と消費 (81.6)	・勤め先収入	19年	千円	495.4	652.4	75.9	20
	・所定内給与総額(男性)	17年	千円	293.6	383.3	76.6	5
	・1人当たり平均賃金の改定額	19年	円	4,997	6,790	73.6	21
	・1年前より賃金は増えた	19年	DI	15.0	8.6	174.4	54
	・1年後に賃金は増えている	19年	DI	1.0	-3.8	-	54
	・本人の税込み年収800万円以上	19年	%	5.8	18.1	32.0	54
	・世帯の税込み年収800万円以上	19年	%	17.4	35.0	49.7	54
	・1年前より世帯収入が増えた	19年	DI	5.6	-0.5	-	54
	・1年前より世帯消費が増えた	19年	DI	17.0	13.4	*78.8	54
	・家計を賄える賃金・処遇条件だ ・2人以上の勤労者世帯の黒字額	19年 19年	% 千円	43.1 157.9	47.8 190.4	90.2 82.9	54 26
生涯賃金 (82.3)	・生涯賃金(高卒男性)	17年	百万円	243.7	307.0	79.4	40
	・生涯賃金(大・院卒男性)	17年	百万円	301.8	374.0	80.7	40
	・同一企業型生涯賃金(60歳まで,退職金除く,高卒男性)	17年	百万円	235.5	281.6	83.6	40
	・同一企業型生涯賃金(60歳まで,退職金除く,大・院卒男性)	17年	百万円	256.6	318.8	80.5	40
	・同一企業型生涯賃金(60歳まで,退職金除く,高卒女性)	17年	百万円	175.3	205.2	85.4	40
	・同一企業型生涯賃金(60歳まで,退職金除く,高大・院卒女性)	17年	百万円	225.0	267.2	84.2	40
貯蓄 (76.2)	・貯蓄制度あり	19年	%	54.9	79.7	68.9	54
	・世帯の貯蓄額1,000万円以上	19年	%	17.2	26.7	64.4	54
	・非正規世帯の貯蓄額300万円未満(貯蓄なしを含む)	15年	%	54.4	63.8	*117.3	54
	・純貯蓄現在高(勤労者世帯)	17年	万円	331.0	612.0	54.1	26
財形貯蓄, 社内預金 (66.1)	・財形貯蓄の導入率	19年	%	58.2	73.3	79.4	50
	・一般財形貯蓄あり	19年	%	50.7	73.8	68.7	4
	・財形年金貯蓄あり	19年	%	23.4	59.3	39.5	4
	・財形住宅貯蓄あり	19年	%	21.5	60.9	35.3	4
	・社内預金あり	19年	%	2.6	9.0	28.9	4
	・その他の貯蓄制度あり	19年	%	4.7	14.5	32.4	4
	・一般・財形貯蓄の契約労働者率	19年	%	15.0	22.2	67.6	4
	・財形年金の契約労働者率	19年	%	5.9	4.6	128.3	4
	・財形住宅の契約労働者率	19年	%	2.4	5.3	45.3	4
	・財形貯蓄を利用したことがある	19年	%	34.6	42.3	81.8	50
	・5年前に比べて財形貯蓄の加入件数が増加した	19年	DI	-18.2	-16.1	*88.5	50
	・財形貯蓄は現状どおり実施(正規雇用)	19年	%	53.6	54.1	99.1	50
	・財形貯蓄は一層の充実を図る(正規雇用)	19年	%	14.0	22.6	61.9	50

区分	項目	調査年	単位	中小・中堅企業	大企業	中小・中堅企業÷大企業	出所番号
ローン、住宅資金融資 (67.0)	・ローンあり	19年	%	42.7	40.4	*94.6	54
	・住宅資金融資あり	19年	%	5.1	25.1	20.3	4
	・財形貯蓄を条件とする提携住宅ローンの実施率	19年	%	0.5	9.5	5.3	4
	・その他の金融機関提携融資の実施率	19年	%	0.9	8.7	10.3	4
	・社内融資制度の実施率	19年	%	3.9	12.2	32.0	4
	・住宅資金融資の限度額	19年	万円	1,847	3,418	54.0	4
	・財形貯蓄を条件とする提携住宅ローンの限度額	19年	万円	3,778	3,543	106.6	4
	・その他の金融機関提携融資の利子補給後の限度額	19年	万円	5,238	5,181	101.1	4
	・社内融資の限度額	19年	万円	837	1,588	52.7	4
	・社内融資の年利率	19年	%	1.87	1.89	*101.1	4
	・財形貯蓄を条件とする提携住宅ローンに利子補給あり	19年	%	7.3	52.1	14.0	4
	・その他の金融機関提携融資に利子補給あり	19年	%	20.8	26.1	79.7	4
	・財形貯蓄を条件とする提携住宅ローンの利子補給後利率	19年	%	3.11	2.71	*87.1	4
	・その他の金融機関提携融資の利子補給後の利率	19年	%	1.57	2.81	*179	4
保険 (77.2)	・世帯の普通死亡保険金額	15年	万円	2,897	3,917	74.0	59
	・世帯主に万一の時があったときの必要額	18年	万円	6,189	7,593	81.5	54
生活設計	・生活設計あり	16年	%	38.0	45.9	82.8	58
単純平均						71.3	

注 項目の()内は小項目での単純平均、*は大企業÷中小・中小企業

賃金改定、税込み年収

□平均賃金の改定額・改定率 1人当たりの平均賃金の改定額と改定率は図表3-1のとおりだった。19年の改定額は、100～299人では4,997円で、前年を42円下回った。5,000人以上でも前年を319円下回る6,790円だった。100～299人と5,000人以上では改定額に1,793円の開きがあった。

19年の改定率は、100～299人で前年と同率の1.9%、5,000人以上では前年を0.1ポイント下回る2.1%だった。

□賃金収入が増えたか 1年前に比較した賃金収入の状況は図表3-2のとおりだった。増えたから減ったを引いたDIは、100～299人では15.0ポイントを示した。これに対し、1,000人以上では8.6ポイントだった。賃金収入がどの程度増えたかについては後にみるが、前掲図表3-1でみたとおり、

図表3-1 1人当たり平均賃金の改定額、改定率

(円、%)

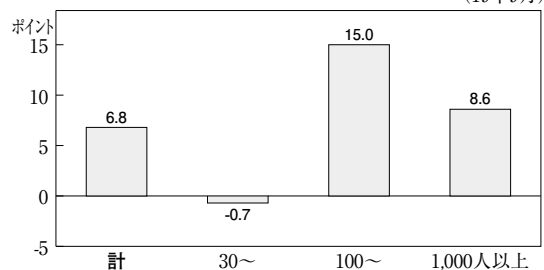
区分	改定額		改定率	
	2018年	19年	2018年	19年
計	5,675	5,592	2.0	2.0
100～	5,039	4,997	1.9	1.9
300～	5,247	5,204	1.9	1.9
1,000～	5,645	5,722	1.9	2.0
5,000人以上	7,109	6,790	2.2	2.1

注 厚労省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

僅かとはいえ平均賃金の改定率がプラスを維持したことが賃金収入の増加につながった。ただし、30～99人のDIは△0.7ポイントと振るわなかった。

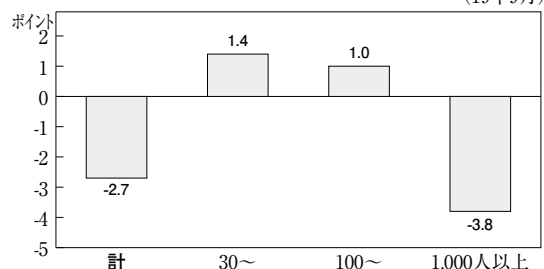
□1年後の賃金収入は増えているか 1年後には賃金収入が増えているとした割合から減っているとした割合を差し引いたDIは図表3-3のとお

図表3-2 1年前と比較して賃金収入は増えたか(増えた-減った)
(19年9月)



注 連合総研「勤労者短観」, 計には29人以下を含む

図表3-3 1年後には賃金収入は増えているか(増える-減る)
(19年9月)



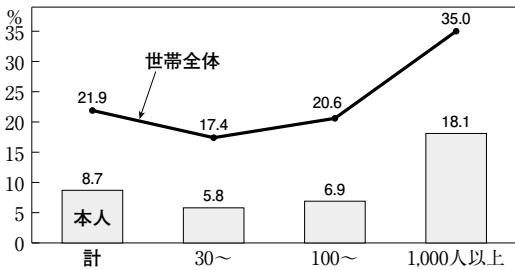
注 連合総研「勤労者短観」, 計には29人以下を含む

りだった。100～299人で1.0ポイント、1,000人以上では△3.8ポイントだった。

このように、賃金収入の見通しには厳しい判断を下している割合が多かった。1年後の見通しを明確に見抜くことは難しいが、楽観的な観測をみせる割合は少なかった。特に、1,000人以上では厳しい見通しがやや優勢だった。多くは経営環境が好調を続けるとはみておらず、賃金のアップも期待できないとしている。

□**年収800万円以上の割合** 税込み年収が800万円以上ある割合を、本人収入と世帯収入卵についてみると図表3-4のようになった。本人収入では、800万円以上の割合は、100～999人で6.9%

図表3-4 本人、世帯の年収が800万円以上（税込み）
(19年9月)



注 連合総研「勤労者短観」、計には29人以下を含む

図表3-5 生涯賃金

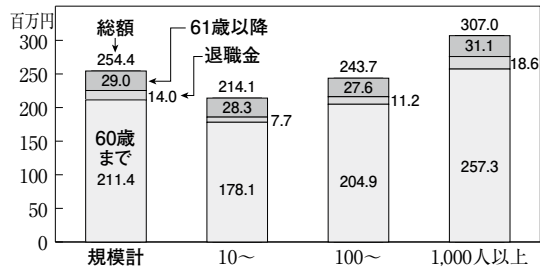
(男性、フルタイム、正社員、高卒、17年、百万円)

区分	企業規模計	10～99	100～999	1,000人以上
総額	254.4	214.1	243.7	307.0
60歳まで	211.4	178.1	204.9	257.3
退職金	14.0	7.7	11.2	18.6
61歳以降引退まで	29.0	28.3	27.6	31.1

注 JILPT「ユースフル労働統計」、厚労省「賃金構造基本統計調査」(16年、17年)、「就労条件総合調査」(17年)、学校卒業後ただちに就職し60歳で退職金を得、61歳以降はフルタイムの非正社員を続ける場合、同一企業継続就労とは限らない

図表3-6 高卒男性の生涯賃金

(17年)



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

1,000人以上で18.1%だった。世帯全体の収入が800万円以上の割合は、100～999人では20.6%、1,000人以上では35.0%だった。

所属する企業規模による税込み年収の格差は大きく、本人では2.6倍、世帯全体では1.7倍にのぼった。

生涯賃金

□**高卒フルタイム** 高卒・男性・フルタイム正社員が60歳まで働き、退職金を受け取り、さらに61歳以降までフルタイム非正社員で働いた場合の生涯賃金は図表3-5、3-6のとおりだった。100～999人で2億4,370万円、1,000人以上では3億700万円、1,000人以上を100とすれば100～999人は79.4になる。

□**大・院卒フルタイム** 大・院卒・男性・フルタイム正社員が60歳まで働き、退職金を受け取り、さらに61歳以降までフルタイム非正社員で働いた場合の生涯賃金は図表3-7、3-8のとおりだった。100～999人で3億180万円、1,000人以上で3億7,400万円、1,000人以上を100とすれば100～999人は80.7になる。

□**生涯賃金格差が意味するもの** 生涯賃金格差

図表3-7 生涯賃金

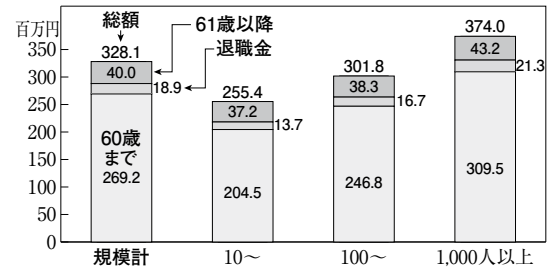
(男性、フルタイム、正社員、大・院卒、17年、百万円)

区分	企業規模計	10～99	100～999	1,000人以上
総額	328.1	255.4	301.8	374.0
60歳まで	269.2	204.5	246.8	309.5
退職金	18.9	13.7	16.7	21.3
61歳以降引退まで	40.0	27.2	38.3	43.2

注 JILPT「ユースフル労働統計」、厚労省「賃金構造基本統計調査」(16年、17年)、「就労条件総合調査」(17年)、学校卒業後ただちに就職し60歳で退職金を得、61歳以降はフルタイムの非正社員を続ける場合、同一企業継続就労とは限らない

図表3-8 大・院卒男性の生涯賃金

(17年)



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

は、図表3-5の高卒では79.4、図表3-7の大・院卒では80.7だった。生涯賃金の水準は、生活水準を端的にあらわす指標になり得るともいえる。

本特集では、中小・中堅企業の福利厚生を含めた生活面に関わる格差をまとめたが、「格差が大きい」と評価するときに、生涯賃金の格差を目安のひとつとすることもできる。

この考えを基本にすれば、格差をあらわす指数が生涯賃金の指数を下回ったときを「格差が大きい」とみなすこともできる。目安となる指数は、「およそ80」ということになる。

□同一企業型生涯賃金の水準 同一規模の企業でフルタイム正社員として60歳まで働いたときの生涯賃金は、退職金を含まないときで図表3-9のようになった。

男性は高卒で、100～999人は2億3,550万円、1,000人以上の83.6、大・院卒で2億5,660万円、1,000人以上の80.5だった。

家計の収入と支出

□世帯黒字額は30～299人で15.8万円 1世帯当たりの実収入、実支出、可処分所得、黒字は図

図表3-9 同一企業型生涯賃金（60歳まで、退職金を含まない）（フルタイム、正社員、17年、百万円）

区分		企業規模計	10～99	100～999	1,000人以上
男性	高卒	255.0	207.3	235.5	281.6
	大・院卒	289.7	224.9	256.6	318.8
女性	高卒	185.4	156.0	175.3	205.2
	大・院卒	246.6	198.4	225.0	267.2

注 JILPT「ユースフル労働統計」、標準労働者（学校卒業後直ちに企業に就職し継続勤務しているとみなせる一般労働者、60歳までのきまって支給する現金給与額×12+年間賞与等

図表3-10 1世帯当たりの黒字月額額は30～299人で15.8万円

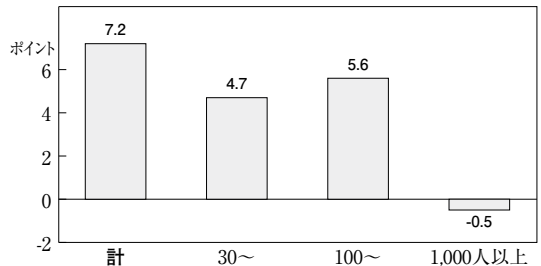
区分	平均	1～29	30～299	500人以上
実収入	586,149	475,357	547,818	692,338
勤め先収入	536,305	417,330	495,385	652,432
実支出	433,357	367,254	394,910	510,950
消費支出	323,853	291,362	298,296	360,440
非消費支出	109,504	75,892	96,614	141,510
可処分所得	476,645	399,465	451,204	550,829
黒字	152,792	108,102	157,908	190,389

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

表3-10のとおりだった。30～299人では、実収入が54.8万円、500人以上の79.1、実支出は39.5万円で、同77.3、可処分所得は45.1万円で、同81.9、黒字は15.8万円で、同82.9だった。

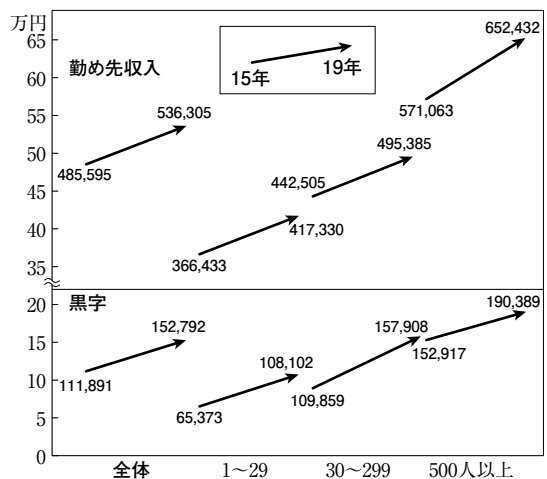
□1年前に比べ世帯収入が増えたか 1年前に比べ世帯全体の収入が増えたとした割合から減ったとした割合を差し引いたDIは図表3-11のとおりだった。

図表3-11 1年前に比べて世帯全体の収入は増えたか（増えた-減った）（19年9月）



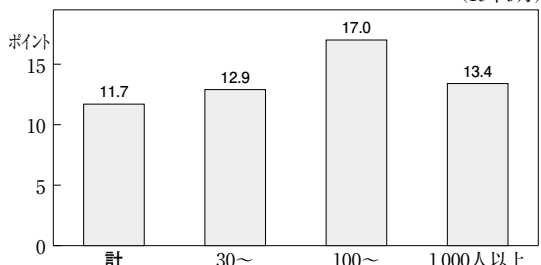
注 連合総研「勤労者短観」、計には29人以下を含む

図表3-12 黒字は30～299人で4年間に43.7%増加



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

図表3-13 1年前と比較して世帯全体の消費は増えたか（増えた-減った）（19年9月）



注 連合総研「勤労者短観」、計には29人以下を含む

100～999人では5.6となり、増えたが上回ったが、1,000人以上では△0.5の微減で、減ったが増えたを僅かに上回った。

□**黒字月額は4年間で43.7%増加** 勤め先収入月額と黒字月額を15年と19年で比較してみると図表3-12のとおりだった。30～299人の勤め先収入月額の変動率は12.0%で、500人以上の14.2%を下回った。黒字月額の変動率は30～299人で43.7%、500人以上の24.5%を大幅に上回った。

□**1年前に比べ世帯消費は増えたか** 1年前に比べ世帯全体の消費が増えたとした割合から減ったとした割合を差し引いたDIは図表3-13のとおりだった。100～999人では17.0だったが、1,000人以上は13.4だった。

貯蓄

□**世帯の貯蓄額が1,000万円以上ある割合** 世帯の貯蓄額が1,000万円以上ある割合は図表3-14のとおりだった。100～999人は17.2%だったが、1,000人以上では26.7%にのぼった。世帯の貯蓄額が2,000万円以上の割合では、100～999人が9.0%、1,000人以上が15.7%だった。2,000万円以上では、1,000人以上が100～999人を6.7ポイント上回った。

□**貯蓄制度の実施率** 貯蓄制度の実施率は図表3-15のとおり、100～299人で54.9%、1,000人以上

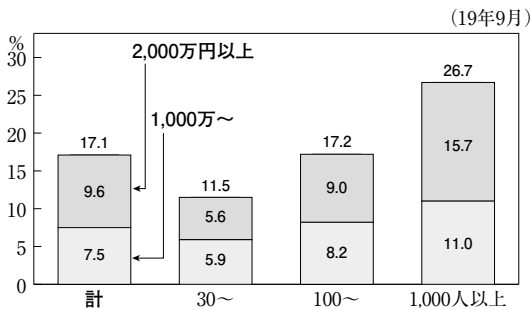
上で79.7%だった。財形貯蓄の実施率計は、100～299人が51.4%、1,000人以上が76.5%だった。財形貯蓄の種別では、一般財形が、100～299人で50.7%、1,000人以上で73.8%だったが、財形年金、財形住宅の実施率は、100～299人では20%台にとどまった。社内預金、その他の貯蓄制度の実施率は100～299人では5%に達しなかった。

□**財形貯蓄制度の導入率** 財形貯蓄制度の導入率は図表3-16のとおり、100～299人で58.2%、300人以上で73.3%だった。100～299人は300人以上の79.4の水準だった。

□**財形貯蓄の契約労働者率** 財形貯蓄の契約労働者率は図表3-17のとおりだった。100～299人で、一般財形は15.0%、財形年金は5.9%、財形住宅は2.4%だった。加入労働者率は、1,000人以上でも低率で、一般財形では22.2%を示したが、財形年金は4.6%、財形住宅は5.3%にとどまった。

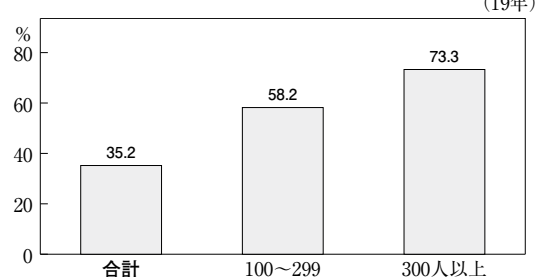
財形貯蓄の契約労働者率は、近年急激に低下している。背景には、金融商品の多様化のほか、貯

図表3-14 世帯の貯蓄額1,000万円以上の割合



注 連合総研「勤労者短観」、計には29人以下を含む

図表3-16 財形貯蓄制度の導入率



注 JILPT「企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査」、合計には99人以下を含む

図表3-17 財形貯蓄の契約労働者率

(19年, %)

区分	一般財形	財形年金	財形住宅
計	19.4	5.5	4.6
100～	15.0	5.9	2.4
300～	19.1	5.9	3.4
1,000人以上	22.2	4.6	5.3

注 厚労省「就労条件総合調査」、計には30～99人を含む

図表3-15

貯蓄制度の実施率

(19年, %)

区分	貯蓄制度あり	財形貯蓄				社内預金	その他の貯蓄制度
		計	一般財形	財形年金	財形住宅		
計	42.0	38.1	36.9	15.9	14.2	3.6	4.4
100～	54.9	51.4	50.7	23.4	21.5	2.6	4.7
300～	71.0	66.4	65.1	43.4	41.2	5.4	9.1
1,000人以上	79.7	76.5	73.8	59.3	60.9	9.0	14.5

注 厚労省「就労条件総合調査」、計には30～99人を含む

蓄奨励金・利子補給の実施率が極めて少なくなつたことに加え、超低金利の中で、貯蓄としての魅力が薄れたことがあげられる。全般に財形貯蓄は衰亡期に入りつつある。

□財形貯蓄制度を利用したことがあるは100～299人で34.6% 財形貯蓄制度を一度でも利用したことがある割合は図表3-18のとおり、100～299人では34.6%、300人以上では42.3%だった。

利用したことがある割合は決して低率とはいえないが、利用者が現在まで利用を続けているかは明らかではない。

□財形貯蓄制度の加給件数の増減 5年前に比べた財形貯蓄制度の加入件数の変化をみると図表3-19のとおりだった。

100～299人では、増加したは10.9%、減少したは29.1%だった。300人以上では、増加したが12.9%、減少したが29.0%だった。いずれも、減少したが上回った。

□財形貯蓄制度の長期的な方向性への意見 財形貯蓄制度の長期的な方向性を図表3-20のとおりだった。最も多かったのは、現状どおり実施とするもので、100～299人では、全体で50.3%、

300人以上で63.5%だった。いずれも、現状維持が大勢だった。一層の充実を図るとした割合は、100～299人では、全体で12.3%、300人以上で13.5%だった。

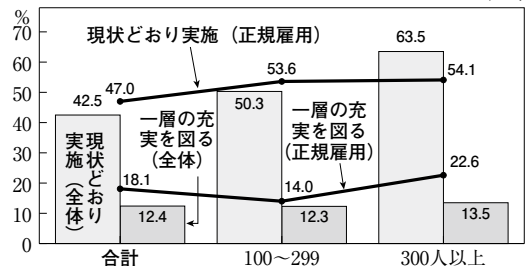
住宅資金融資制度

□住宅資金制度ありと融資限度額 住宅資金融資制度ありの割合と融資限度額は図表3-21のとおりだった。

住宅資金融資制度ありは100～299人で5.1%、1,000人以上で25.1%だった。融資限度額は、100～299人では1,847万円、1,000人以上では3,418万円だった。100～299人の融資限度額の水準は、1,000人以上の54.0だった。

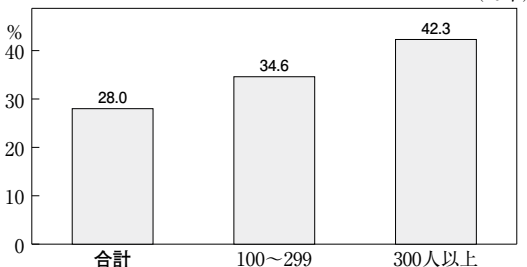
□社内融資の実施率、融資限度額、返済期間

図表3-20 財形貯蓄制度の長期的な方向性への意見 (19年)



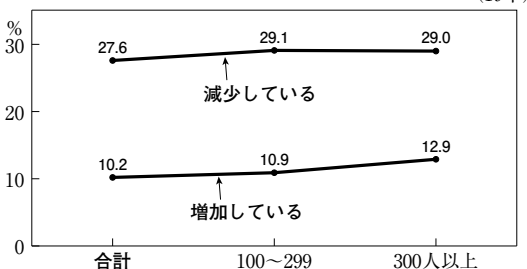
注 JILPT「企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査」, 合計には99人以下を含む

図表3-18 財形貯蓄制度を利用したことがある割合 (19年)



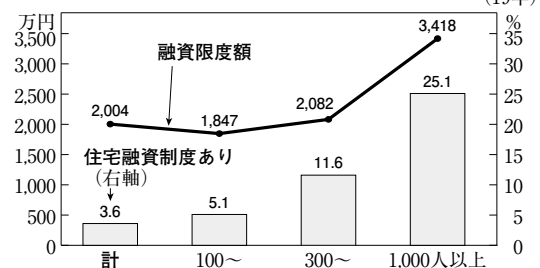
注 JILPT「企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査」, 合計には99人以下を含む

図表3-19 5年前と比較しての財形貯蓄制度への加入件数の変化 (19年)



注 JILPT「企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査」, 合計には99人以下を含む

図表3-21 住宅資金融資制度ありの割合と融資限度額 (19年)



注 厚労省「就労条件総合調査」, 計には30～99人を含む

図表3-22 社内融資の実施率、限度額、融資利率 (19年)

区分	実施率 (%)	融資限度額 (万円)	返済期間 (月)
計	2.5	1,034	215
100～	3.9	837	205
300～	7.5	1,401	258
1,000人以上	12.2	1,588	253

注 厚労省「就労条件総合調査」, 計には30～99人を含む

社内融資の実施率、融資限度額、返済期間は図表3-22のとおりだった。1,000人以上を100として100～299人の水準は、実施率で32.0、融資限度額で52.7だった。

□**財形貯蓄を積み立て条件とする金融機関提携の住宅ローン** 財形貯蓄の積み立てを条件とする金融機関との提携による住宅ローンの実施率、融資限度額、返済期間は図表3-23のとおりだった。

実施率は、100～299人で僅か0.5%だったが、1,000人以上でも9.5%にとどまった。

融資限度額は、100～299人が3,778万円、1,000人以上が3,543万円で、ほとんど差はなかった。融資限度額は金融機関との取り決めで決まることによる。

返済期間はほぼ横並びだった。

□**その他の金融機関提携融資の実施率、融資限度額、返済期間** その他の金融機関との提携による住宅ローンの実施率、融資限度額、返済期間は図表3-24のとおりだった。実施率は、100～299人ではわずか0.9%、1,000人以上でも8.7%の低率だった。融資限度額は、100～299人で5,238万円、1,000人以上で5,181万円で、ほとんど差がなかった。融資限度額は、前掲図表3-23と同じように、金融機関の規定どおりであり、返済能力さえあれば限度額まで利用できる。返済期間は、おおむね300カ月台だった。

□**住宅資金融資への利子補給実施率、利子補給**

図表3-23 財形貯蓄の積み立てを条件とする金融機関との提携による住宅ローンの実施率、限度額、融資利率 (19年)

区分	実施率 (%)	融資限度額 (万円)	返済期間 (月)
計	0.5	3,481	375
100～	0.5	3,778	387
300～	2.5	3,333	378
1,000人以上	9.5	3,543	355

注 厚労省「就労条件総合調査」、計には30～99人を含む

図表3-24 その他の金融機関との提携による住宅ローンの実施率、限度額、融資利率 (19年)

区分	実施率 (%)	融資限度額 (万円)	返済期間 (月)
計	0.8	4,084	329
100～	0.9	5,238	392
300～	2.7	3,800	366
1,000人以上	8.7	5,181	377

注 厚労省「就労条件総合調査」、計には30～99人を含む

後の年利率 住宅資金融資への利子補給制度の実施率と利子補給後の年利率は図表3-25のとおりだった。実施率は、財形貯蓄の積み立てを条件とする金融機関との提携による住宅ローンでは、100～299人は7.3%にとどまったが、1,000人以上は52.1%で、大幅な差がみられた。融資後の年利率は、100～299人で3.11%、1,000人以上で2.71%だった。その他の金融機関との提携による住宅ローンでは、実施率が100～299人で20.8%、1,000人以上で26.1%だった。利子補給後の年利率は、100～299人で1.57%、1,000人以上で2.81%だった。

住宅資金融資の主流は金融機関との提携による融資が基本になっている。利子補給の有無は制度の魅力や左右するが、超低金利の中で、利子補給の有利さは薄れつつある。

□**ローンがある人の割合** 住宅ローンを含めて何らかのローンを抱えている割合は図表3-26のとおりだった。100～999人では42.7%、1,000人以上では40.4%だった。100～999人では、何らかのローンを抱えている割合がやや高率だった。

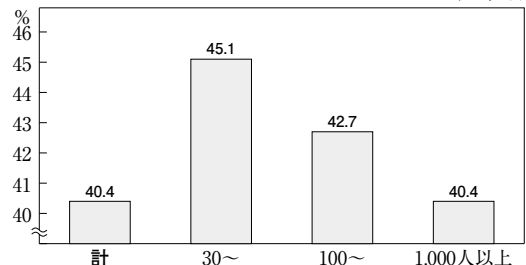
ローンの有無は、年齢層によっても異なる。図表3-26では、調査対象者の年齢は20～64歳となっている。

図表3-25 住宅資金融資への利子補給制度の実施率、利子補給後の年利率 (19年、%)

区分	財形貯蓄の積み立てを条件とする金融機関との提携による住宅ローン		その他の金融機関との提携による住宅ローン	
	利子補給制度あり	利子補給後の年利率	利子補給制度あり	利子補給後の年利率
計	39.5	2.83	21.1	2.14
100～	7.3	3.11	20.8	1.57
300～	53.3	2.94	25.6	2.55
1,000人以上	52.1	2.71	26.1	2.81

注 厚労省「就労条件総合調査」、計には30～99人を含む

図表3-26 ローンがある人の割合 (19年9月)



注 連合総研「勤労者短観」、計には29人以下を含む

4

家族手当，住宅手当，通勤費

別表4 生活関連諸手当の主な項目における中小・中堅企業と大企業との格差

区分	項目	調査年	単位	中小・中堅企業	大企業	中小・中堅企業÷大企業	出所番号
家族手当 (77.8)	・家族手当あり ・家族手当額(配偶者+子2人)	19年	%	66.3	78.0	85.0	35・61
		19年	円	21,882	31,003	70.6	35・61
住宅手当 (73.6)	・住宅手当あり ・住宅手当額(有扶・民営借家)	19年	%	49.7	61.0	81.5	35・61
		19年	円	23,499	35,776	65.7	35・61
通勤費 (85.5)	・派遣元に通勤費の支給あり ・派遣労働者に通勤手当を支給	18年	%	56.0	71.4	78.4	12
		17年	%	53.4	57.7	92.5	12
単純平均						79.0	

注 項目の()内は小項目での単純平均

家族手当/住宅手当/通勤費

指数のあらまし

家族手当，住宅手当，通勤費の指数は別表4のとおり79.0だった。このうち，家族手当は77.8，住宅手当は73.6，通勤費は85.5だった。

家族手当

□家族手当の実施率 中小企業の家族手当の実施率は大幅に低下した。19年は54.8%だった。

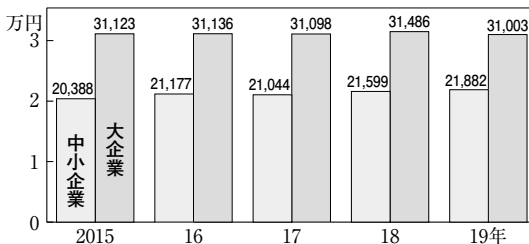
□支給額は2.2万円 家族手当の配偶者+子2人への支給額は図表4-1のとおり中小企業では2.2万円だった。

住宅手当

□住宅手当に実施率 中小企業の住宅手当の実施率は減少が続き19年は40.3%だった。

□支給額は2.3万円 住宅手当の有扶養・民営

図表4-1 配偶者+子2人への家族手当支給額は2万1,882円



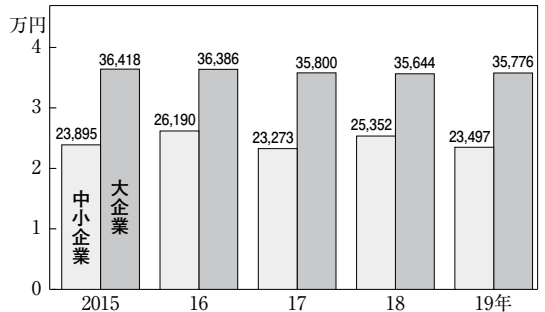
注 中小企業は東京都「中小企業の賃金・退職金事情」，大企業は本誌調べ

借家への支給額は図表4-2のとおり中小企業では19年で2.3万円だった。

通勤費

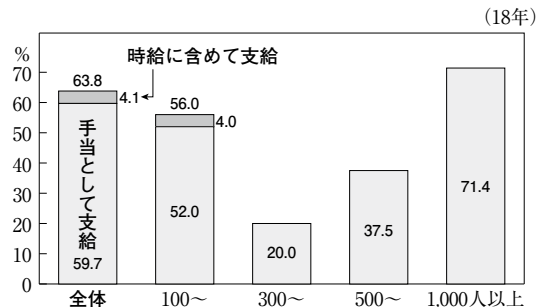
派遣元事業所で通勤費を支給している割合は図表4-3のとおり100~299人で56.0%だった。

図表4-2 有扶養・民営借家居住者への住宅手当支給額は2万3,497円



注 中小企業は東京都「中小企業の賃金・退職金事情」，大企業は本誌調べ

図表4-3 派遣元事業所に通勤費の支給がある割合



注 東京都「派遣労働に関する実態調査」，全体には29~99人を含む

労働時間/週休制/休日・休暇関係/リフレッシュ休暇/ボランティア休暇/その他の長期休暇/年次有給休暇/意識

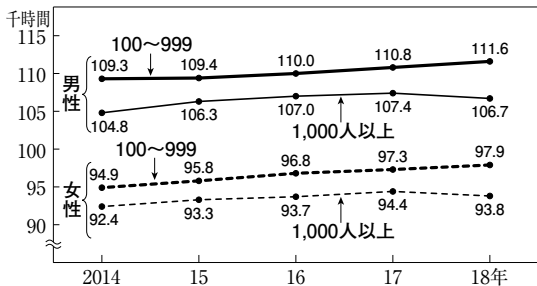
指数のあらまし

労働時間、週休制、休日・休暇の指数は別表5のとおり75.8だった。

このうち、労働時間では、労働時間が増えた、フレックスタイムの実施率が低かったほか、1週

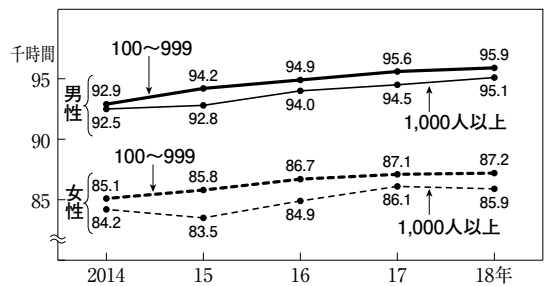
間の実労働時間が40時間以上（非正規）あるいは45時間以上だった割合がともに80に届かなかった。週休制は49.4だった。特に週休3日制の導入（予定を含む）が7.6と低かった。休日・休暇関係は85.3の高水準だったが、病気休暇制度は68.7、年間休日120日以上は71.5にとどまった。リフレッシュ休暇は64.3、ボランティア休暇は46.5だった。その他の長期休暇は71.2だった。年次有給休暇は81.5だったが、取得促進への取り組み水準は低かった。意識は86.3の高水準だった。

図表5-1 一般労働者の生涯労働時間 (高卒)



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

図表5-2 一般労働者の生涯労働時間 (大学・院卒)



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

別表5 労党時間、休日・休暇関係の主な項目における中小・中堅企業と大企業との格差

区分	項目	調査年	単位	中小・中堅企業	大企業	中小・中堅企業÷大企業	出所番号
労働時間 (83.6)	・生涯労働時間（高卒・男性）	18年	千時間	111.6	106.7	*95.6	40
	・生涯労働時間（大卒・男性）	18年	千時間	95.9	95.1	*99.2	40
	・通常の労働時間制を適用	18年	%	68.8	62.6	*91.0	54
	・1週間の実労働時間が40時間以上（非正規）	15年	%	48.9	37.6	*76.9	56
	・1週間の平均実労働時間が45時間以上	19年	%	29.7	32.2	*108.4	54
	・1週間の実労働時間が50時間以上	18年	%	18.4	14.5	*78.8	54
	・労働時間に満足	18年	%	96.6	69.8	99.7	44
	・労働時間が増えた	19年	D I	8.7	4.2	*48.3	54
	・フレックスタイム制の適用率	18年	%	10.3	18.7	55.1	54
	週休制 (49.4)	・完全週休2日制の企業割合	19年	%	58.0	74.5	77.9
・完全週休2日制の労働者割合		19年	%	58.5	93.3	62.7	4
・週休3日制導入+導入可能性		16年	%	0.5	6.6	7.6	37
休日・ 休暇関係 (85.3)	・夏季休暇制度あり	19年	%	43.5	41.4	105.1	4
	・夏季休暇が全額有給	19年	%	86.3	88.0	98.1	4
	・夏季休暇の最長付与日数	19年	日	4.4	4.9	89.8	4
	・病気休暇制度あり	17年	%	34.5	50.2	68.7	4
	・病気休暇制度に賃金全額	17年	%	32.7	46.7	70.0	4
	・病気特別休暇が適用	18年	%	35.2	47.1	74.5	54
	・慶弔休暇が適用	18年	%	64.4	67.3	95.7	54
	・年間休日数（労働者1人当たり）	19年	日	112.5	119.1	94.5	4
	・年間休日120日以上の企業	19年	%	35.2	49.2	71.5	4

別表5 (つづき)

区分	項目	調査年	単位	中小・中堅企業	大企業	中小・中堅企業÷大企業	出所番号
リフレッシュ休暇 (64.3)	・リフレッシュ休暇が適用 ・リフレッシュ休暇制度あり ・リフレッシュ休暇が全額有給 ・リフレッシュ休暇の最長付与日数	18年	%	20.2	41.5	48.7	54
		19年	%	18.0	46.5	38.7	4
		19年	%	94.4	95.5	98.8	4
		19年	日	5.1	7.2	70.8	4
ボランティア休暇 (46.5)	・ボランティア休暇が適用 ・ボランティア休暇制度あり ・ボランティア休暇が全額有給 ・ボランティア休暇の最長付与日数	18年	%	3.4	16.6	20.5	54
		19年	%	5.8	21.7	26.7	4
		19年	%	84.1	78.5	107.1	4
		19年	日	11.8	37.4	31.6	4
その他の長期休暇 (71.2)	・その他の1週間以上の長期休暇制度あり ・その他の1週間以上の長期休暇が全額有給 ・その他の1週間以上の長期休暇の最長付与日数	19年	%	16.8	22.9	73.4	4
		19年	%	83.1	87.3	95.2	4
		19年	日	8.7	19.3	45.1	4
年次有給休暇 (81.5)	・年休を16日以上取得した ・年休取得が低調な人への指導あり ・年休取得促進に取り組んでいる ・年休取得の促進に積極的に取り組んでいる ・年休の取得促進を一斉に実施 ・年休取得率が75%以上の企業 ・年休取得率 ・年休を時間単位で取得できる企業 ・非正規の年休適用が正規と異なる ・有給休暇が取りにくくなった	18年	%	18.9	28.9	65.4	54
		18年	%	17.3	36.5	47.4	54
		18年	%	22.2	40.8	54.4	54
		18年	%	70.2	90.0	78.0	48
		18年	%	67.8	75.5	89.8	47
		17年	%	8.4	13.8	60.9	16
		19年	%	49.4	58.6	84.3	4
		17年	%	19.2	20.1	95.5	4
		15年	%	37.3	45.3	*121.4	55
		15年	%	10.0	11.8	*118.0	43
意識 (86.3)	・休日・休暇に満足 ・昨年付与の年休をほぼ取得した ・上司は有給休暇の取得に積極的 ・有給休暇日数を把握している	18年	%	65.5	74.2	88.3	44
		19年	%	28.9	35.1	82.3	54
		19年	%	34.9	44.8	77.9	44
		19年	%	76.6	78.4	97.7	54
単純平均						75.8	

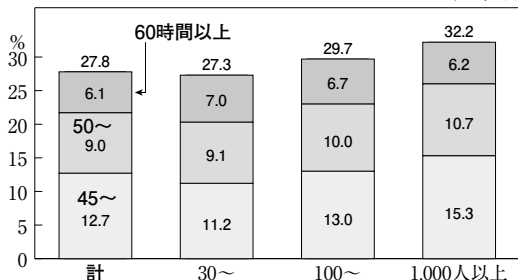
注 項目の()内は小項目での単純平均, *は大企業÷中小・中小企業

労働時間

□高卒一般労働者の生涯労働時間 短時間労働者を除く高卒の一般労働者の生涯労働時間は図表5-1のとおりだった。

18年で、男性は100～999人で11万1,600時間、1,000人以上で10万6,700時間だった。100～999人が4,900時間長かった。女性は100～999人で9万7,900時間、1,000人以上で9万3,800時間だった。100～999人が4,100時間長かった。

図表5-3 1週間当たりの平均実労働時間数 (19年9月)



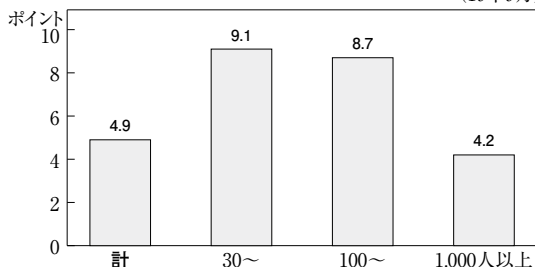
注 連合総研「勤労者短観」, 計には29人以下を含む

□大・院卒一般労働者の生涯労働時間 短時間労働者を除く大・院卒の一般労働者の生涯労働時間は図表5-2のとおりだった。

18年で、男性は100～999人で9万5,900時間、1,000人以上は9万5,100時間だった。100～999人が800時間長かった。女性は100～999人で8万7,200時間、1,000人以上で8万5,900時間だった。100～999人が1,300時間長かった。

□実労働時間45時間以上は100～999人で29.7% 1週間の実労働時間が45時間以上だった割合

図表5-4 1年前と比較して実労働時間が増えたか(増えた-減った) (19年9月)

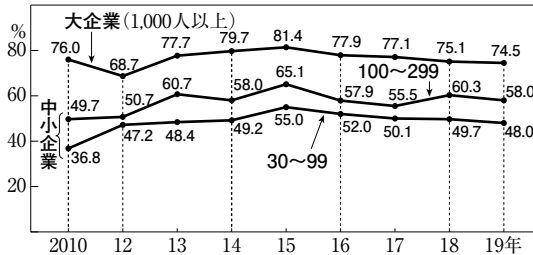


注 連合総研「勤労者短観」, 計には29人以下を含む

は図表5-3のとおり、100～999人では29.7%、1,000人以上では32.2%だった。1,000人以上に長時間労働者が多かった。

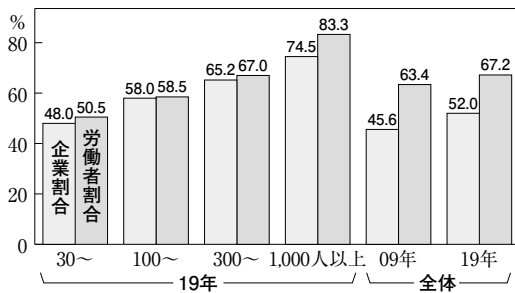
□**実労働時間は増えたか** 1年前と比較して、実労働時間が増えたとする割合から減ったとする

図表5-5 完全週休2日制以上は100～299人企業で58.0%に



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

図表5-6 完全週休2日制以上の適用労働者は100～299人で58.5%



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

図表5-7 夏季休暇制度の実施率、賃金支給状況、最長付与日数

(19年)

区分	制度あり (%)	賃金の支給状況 (%)		1回最長付与日数 (日)		
		全額有給	一部有給	計	全額	一部
計	42.9	81.3	3.5	4.4	4.3	4.4
100～	43.5	86.3	2.5	4.4	4.3	5.5
300～	46.1	85.8	1.4	4.3	4.3	6.4
1,000人以上	41.4	88.0	0.8	4.9	4.9	6.1

注 厚労省「就労条件総合調査」、計には30～99人を含む

図表5-8 リフレッシュ休暇制度の実施率、賃金支給状況、最長付与日数

(19年)

区分	制度あり (%)	賃金の支給状況 (%)		1回最長付与日数 (日)		
		全額有給	一部有給	計	全額	一部
計	13.1	95.9	1.3	5.5	5.5	6.7
100～	18.0	94.4	2.6	5.1	5.1	5.6
300～	31.4	97.2	0.4	6.5	6.5	-
1,000人以上	46.5	95.5	3.0	7.2	7.2	8.9

注 厚労省「就労条件総合調査」、計には30～99人を含む

割合を差し引いたDIは図表5-4のとおりだった。100～999人では8.7ポイント、1,000人以上では4.2ポイント増えたが減ったを上回った。

週休制

□**完全週休2日制以上の実施率** 完全週休2日制以上を実施していた企業は図表5-5のとおり100～299人で19年は58.0%だった。1,000人以上を16.5ポイント下回った。

□**完全週休2日制以上の適用率** 完全週休2日制以上が適用されている労働者は図表5-6のとおりだった。

100～299人の適用率は19年で58.5%、1,000人以上の適用率を24.8ポイント下回った。

休日・休暇

□**夏季休暇制度の実施率、賃金支給状況、最長付与日数** 夏季休暇制度は図表5-7のとおりだった。実施率は100～299人が43.5%で、1,000人以上をやや上回った。賃金全額を支給する割合は規模を問わず80%台だった。1回当たりの最長付与日数は、100～299人で4.4日、1,000人以上で4.9日だった。

□**リフレッシュ休暇の実施率、賃金の支給状況、最長付与日数** リフレッシュ休暇制度は図表5-8のとおりだった。実施率は100～299人が18.0%、1,000人以上は46.5%だった。賃金全額を支給する

図表5-9

ボランティア休暇制度の実施率、賃金支給状、最長付与日数

(19年)

区分	制度あり (%)	賃金の支給状況 (%)		1回最長付与日数 (日)		
		全額有給	一部有給	計	全額	一部
計	4.5	79.4	8.0	24.5	7.7	67.7
100~	5.8	84.1	5.9	11.8	8.8	-
300~	11.1	82.2	3.3	66.2	9.1	374.7
1,000人以上	21.7	78.5	4.8	37.4	8.5	239.7

注 厚労省「就労条件総合調査」、計には30~99人を含む

図表5-10

その他の1週間以上の長期の休暇制度の実施率、賃金支給状況、最長付与日数

(19年)

区分	制度あり (%)	賃金の支給状況 (%)		1回最長付与日数 (日)		
		全額有給	一部有給	計	全額	一部
計	14.4	82.6	5.3	8.8	8.2	10.5
100~	16.8	83.1	4.8	8.7	8.6	13.1
300~	21.0	89.0	2.4	9.1	8.1	9.0
1,000人以上	22.9	87.3	4.2	19.3	9.8	16.0

注 厚労省「就労条件総合調査」、計には30~99人を含む

割合は規模を問わず90%台だった。1回当たりの最長付与日数は、100~299人で5.1日、1,000人以上を2.1日下回った。

□ボランティア休暇制度の実施率、賃金の守り状況、最長付与日数 ボランティア休暇制度は図表5-9のとおりだった。実施率は100~299人で5.8%、1,000人以上の21.7%とは大きな差があった。

賃金の支給状況は、100~299人で全額支給と一部有給の合計で100~299人が90.0%、1,000人以上で83.3%でほとんど差はなかった。

1回当たりの最長付与日数は、100~299人では11.8日だったが、1,000人以上は37.4日で、両者の差は25.6日だった。

□その他の1週間以上の長期の休暇制度の実施率、賃金支給状況、最長付与期間 その他の1週

間以上の長期の休暇制度は図表5-10のとおりだった。実施率は、100~299人で16.8%、1,000人以上は22.9%だった。

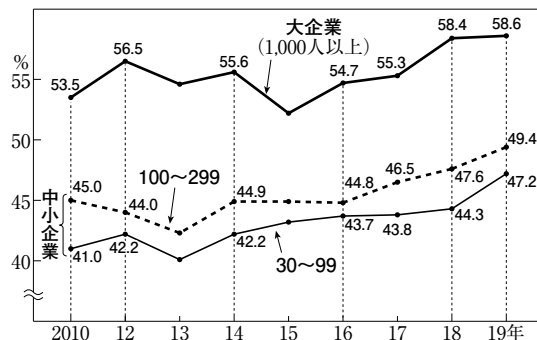
賃金の支給状況は、規模を問わず全額有給が80%台だった。1回当たりの最長付与期間は、100~299人は8.7日だったが、1,000人以上は2倍以上の19.3日だった。

年次有給休暇

□年休の取得率 年休の取得率は図表5-11のとおり、19年で、100~299人は49.4%、1,000人以上はこれを9.2ポイント上回った。

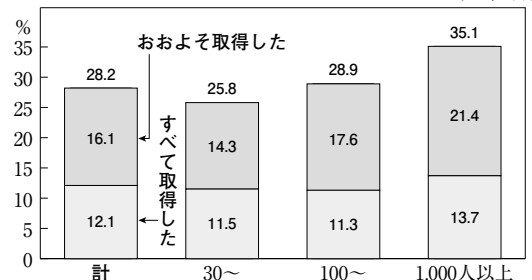
□年休を取得した人の割合 昨年1年間に年休を取得した人の割合は図表5-12のとおりだった。年休をほぼすべて取得した人は、100~299人で11.3%、1,000人以上で13.7%と、差は小さかったが、おおよそ取得した人を加えた割合は、100~

図表5-11 年休取得率は上昇



注 厚労省「就労条件総合調査」

図表5-12 昨年に付与された年次有給休暇を取得した人の割合 (19年9月)



注 連合総研「勤労者短観」、計には29人以下を含む

299人で28.9%、1,000人以上で35.1%となり、両者の差は6.2ポイントに開いた。

□上司が有給休暇の取得に積極的だと感じている割合 上司は有給休暇の取得に積極的に働きかけていると感じている人の割合は図表5-13のとおりだった。100～999人では34.9%だったが、1,000人以上では44.8%で、両者の差は9.9ポイントあった。

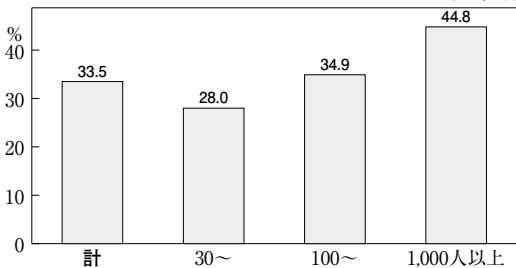
年休取得の推進は、上司の働き掛けによるところが大きいとされているが、「積極的な働きかけがあった」と感じている人の割合は、100～999人では3人に1人とどまった。

□年休日数を把握している人の割合 自分の年休日数を把握している人の割合は図表5-14のとおりだった。100～999人で76.6%、1,000人以上で78.3%であり、さすがにほとんどの人が把握していた。自分の年休日数が何日間あるかには関心が高かった。

年間休日数

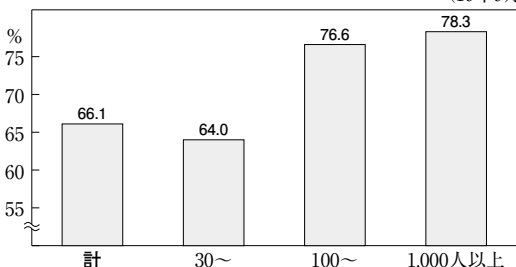
□1人当たりの年間休日数は100～299人で112.5日 労働者1人当たりの年間休日数は図表5-15のとおりだった。19年で、100～299人は112.5日、1,000人以上は119.1日だった。1,000人以

図表5-13 上司は有給休暇の取得に積極的に働きかけていると感じている人の割合 (19年9月)



注 連合総研「勤労者短観」、計には29人以下を含む

図表5-14 年次有給休暇日数を把握している人の割合 (19年9月)



注 連合総研「勤労者短観」、計には29人以下を含む

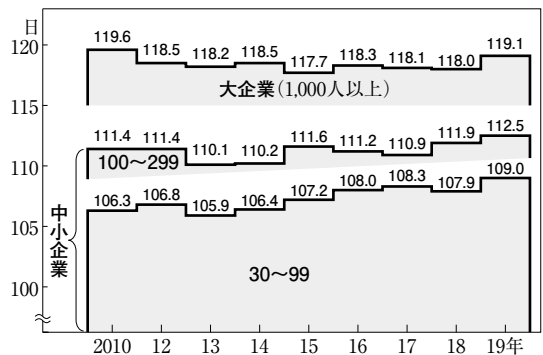
上は6.6日多かった。

年間休日数は、その年のカレンダーによって少しずつ異なるが、土日曜日は通常104日、ほかに国民の祝日が20年で16日ある。合計すれば120日になる。さらに、夏季休暇、年末年始休暇があり、おそらく年間125日以上の日があると思われる。これに対し、平均的な年間休日数は前述のとおり、100～299人では112.5日であり、12日以上下回っている。

□「年間休日120日以上」の企業割合 年間休日日数を120日以上に設定していた企業の割合は図表5-16のとおりだった。100～299人は35.2%、1,000人以上は49.2%だった。100～299人の割合は1,000人以上を14ポイント下回った。

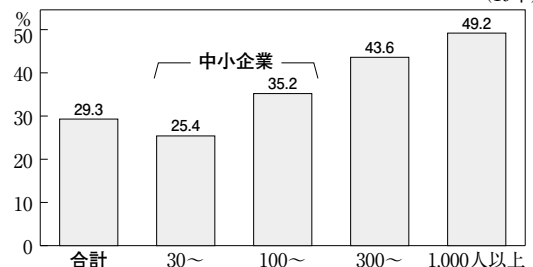
年間休日数120以上の企業割合は18年から19年にかけて増加した。100～299人では29.9%→35.0%、1,000人以上では40.4%→49.2%になった。休日付与に関しては企業側も積極的な姿勢をみせている。ただし、依然として100～299人と1,000人以上との間には大きな差がみられ、その差はむしろ大きくなった。

図表5-15 労働者1人当たりの年間休日数は100～299人で112.5日



注 厚労省「就労条件総合調査」

図表5-16 「年間休日数120日以上」の企業割合には大きな格差 (19年)



注 厚労省「就労条件総合調査」

6

ワークライフバランスの実現度

テレワーク/仕事と生活の両立支援/WLBへの取り組み

指数のあらまし

ワークライフバランスの実現度の指数は別表6のとおり80.3だった。

このうち、テレワークは48.4にとどまった。在宅勤務制度ありは予定を含めても35.6だった。

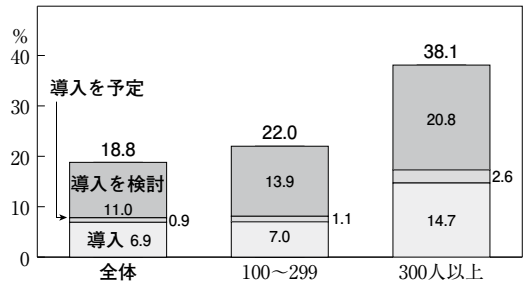
仕事と生活の両立支援は88.3で良好な水準だった。なかでも、短時間勤務は112.0、始業時刻の繰り上げ・下げは103.4、半日・時間単位の有休は100.5、残業免除は104.7で、大企業のレベルに匹敵するかあるいはやや上回る水準だった。

しかし、配偶者の同行休業は海外赴任者を対象に13年より公務員を対象として始まった制度だったこともあって、中小企業での導入率は低く67.6

だった。

WLBへの取り組みは77.9だった。私生活の重視を希望する生き方は中小・中堅企業でも関心を集め101.5を示した。その一方で、WLB優良企業に選定された企業の割合は中小企業では低率だったため45.2だった。これまで育児休業・介護休業を

図表6-1 テレワークの導入・予定・検討率 (17年)



注 東京都「介護離職防止施策検討のための特別調査」、全体には30~99人を含む

別表6 仕事と生活の両立支援の実現の主な項目における中小・中堅企業の指数

区分	項目	調査年	単位	中小・中堅企業	大企業	中小・中堅企業÷大企業	出所番号
テレワーク (48.4)	・テレワーク制度の導入率 ・テレワークの導入率 ・在宅勤務度あり(予定を含む)	17年	%	16.1	31	51.9	31
		17年	%	22.0	38.1	57.7	34
		18年	%	12.6	35.4	35.6	34
仕事と生活の両立支援 (88.3)	・残業期間の削減に積極的 ・残業免除に対応している企業 ・始業時刻の繰り上げ・下げに対応している企業 ・両立のための短時間勤務 ・両立のためのフレックスタイム ・両立のためのテレワーク ・両立のための始業時刻の繰り上げ・下げ ・両立のための半日・時間単位有休 ・両立のための残業免除 ・両立のための再雇用制度 ・両立のための育児・介護休業の経費援助 ・両立のための事業所内保育所 ・両立のための配偶者の同行休業 ・会社は仕事と生活の両立に配慮している	18年	%	78.8	98.4	80.1	48
		15年	%	69.7	88.3	78.9	34
		15年	%	49.3	60.6	81.4	34
		19年	%	80.4	71.8	112.0	34
		19年	%	64.9	70.2	92.5	34
		19年	%	56.0	70.2	79.8	34
		19年	%	57.7	55.8	103.4	34
		19年	%	65.5	65.2	100.5	34
		19年	%	39.9	38.1	104.7	34
		19年	%	42.3	46.2	91.6	34
		19年	%	32.1	47.0	68.3	34
WLBへの取り組み (77.9)	・WLB優良企業に選定された割合 ・仕事と生活のバランスが適度に取れている ・中期計画などでWLB目標がある ・現実の私生活を重視する ・私生活重視を希望する ・育休・介休・看休を重点活動とする労組の割合(これまで) ・育休・介休・看休を重点活動とする労組の割合(今後)	18年	%	12.8	28.3	45.2	48
		19年	%	47.5	53.9	88.1	54
		19年	%	36.8	52.2	70.5	54
		18年	%	36.0	40.0	90.0	54
		18年	%	68.6	67.6	101.5	54
18年	%	14.7	24.4	60.2	12		
18年	%	19.6	21.8	89.9	12		
単純平均						80.3	

注 項目の()内は小項目での単純平均、*は大企業÷中小・中小企業

図表6-2

生活と仕事を両立するためにどのような制度が必要か

(19年、従業員調査、%)

区分	短時間勤務	フレックスタイム	テレワーク	始終業時刻の繰り上げ下げ	半休・時間単位の有休	残業免除	再雇用制度	育児・介護の経費援助	事業所内保育所の設置	配偶者同行休業
全体	75.6	70.2	61.1	59.8	64.9	40.2	41.7	38.0	30.9	10.7
100～	80.4	64.9	56.0	57.7	65.5	39.9	42.3	32.1	26.2	7.1
300～	77.1	78.6	62.9	61.4	70.0	38.6	32.9	32.9	31.4	18.6
500～	77.0	76.0	68.0	65.0	67.0	39.0	43.0	41.0	34.0	15.0
1,000人以上	71.8	70.2	70.2	55.8	65.2	38.1	46.4	47.0	34.3	10.5

注 東京都「男女雇用平等参画状況調査」、全体には30～99人を含む

重点活動とする労働組合の割合は少なく60.2にとどまったが、今後重点活動する組合の割合は89.9を示した。

仕事と生活の両立支援

□テレワークの導入率は100～299人で22.0% テレワークの導入率（予定・検討を含む）は図表6-1のとおり、100～299人では22.0%、300人以上では38.1%だった。

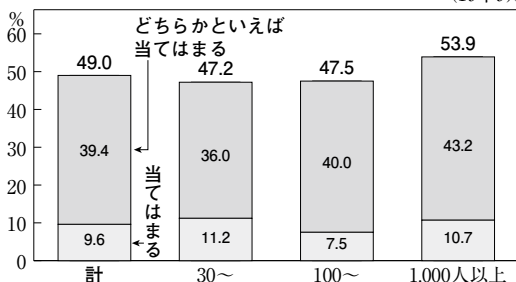
□両立に必要な制度は何か 生活と仕事を両立するためにどのような制度が必要かは図表6-2のとおりだった。1000～299人で最も多かった制度は短時間勤務で80.4%、半日・時間単位の有休の65.5%、フレックスタイムの64.9%、始終業時刻の繰り上げ・下げの57.7%、テレワークの56.0%が続いた。

1,000人以上では、短時間勤務、フレックスタイム、テレワークが70%台で並んだ。

□仕事生活のバランスが適度に取れているは100～999人で47.5% 仕事と生活のバランスが適度に取れている割合は、どちらかといえば当てはまるを含めて図表6-3のとおりだった。100～999人で47.5%、1,000人以上はこれを6.4ポイント上回る53.9%だった。

図表6-3 仕事と生活のバランスが適度に取れている

(19年9月)



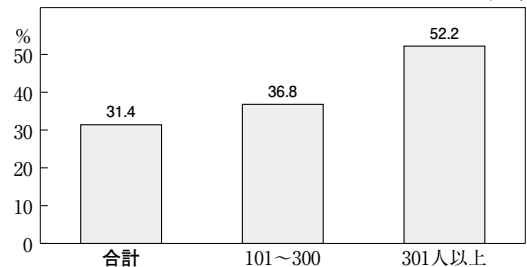
注 連合総研「勤労者短観」、計には29人以下を含む

□WLBに関する目標がある割合 中期計画などにおけるWLBに関する目標がある企業の割合は図表6-4のとおり、101～300人が36.8%、301人以上が52.2%だった。301人以上は100～300人を15.4ポイント上回ったものの、101～300人企業の4割近くが中期計画などにおけるWLBに関する目標を立てていたという点は注目すべき動きだと思われる。

□育児・介休・看休を重点とする労組の割合 育児・介休・看休を組合活動の重点とする労組の割合は図表6-5のとおりだった。100～299人では、これまで重点が14.7%、今後重点が19.6%、5,000人以上では、これまで重点が24.4%、今後重点が21.8%だった。

図表6-4 中期計画などにおけるワーク・ライフ・バランスに関する目標がある割合

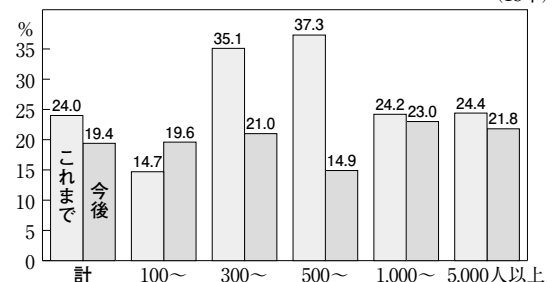
(19年)



注 JILPT「人手不足等をめぐる現状と働き方に関する調査」、100人以下は合計を含む

図表6-5 育児・介休・看休を組合活動の重点とする労組の割合

(18年)



注 厚労省「労使関係総合調査」、計には30～99人を含む

結婚/母性保護関係/子育て支援/育児休業関係/育児支援/育児休暇/保育施設/育児経費/子の看護休暇/保育施設/育児経費/子の看護休暇/出産・育児意識/ハラスメント/出産・育児退職

指数のあらまし

結婚，母性保護，子育て支援の指数は別表7のとおり79.0だった。

結婚は112.3の高水準だった。母性保護は73.0だった。18項目のうち80以上をみせた項目は4項目、70未満の項目は6項目だった。子育て支援は54.9

別表7 結婚，出産，子育て関係の主な項目における中小・中堅企業と大企業との格差

区分	項目	調査年	単位	中小・中堅企業	大企業	中小・中堅企業÷大企業	出所番号
結婚 (112.3)	・1年以内に結婚したい・男性 ・1年以内に結婚したい・女性 ・初婚離婚者率	15年	%	23.8	19.5	122.1	60
		15年	%	18.9	20.7	91.3	60
		16年	%	24.3	30.0	*123.5	6
母性保護 関係 (73.0)	・産前産後休業規定あり・有期フルタイム ・産前産後休業規定あり・パート ・産前産後休業・全額有給 ・育児時間・全額有給 ・生理休暇・全額有給 ・通院休暇あり ・通院休暇・有給 ・通院休暇・全額有給 ・通勤緩和措置あり ・通勤緩和措置・全額有給 ・通勤緩和措置・全額有給 ・休憩あり ・休憩・全額有給 ・休業あり ・休業・全額有給 ・妊娠中の休暇・全額有給 ・妊娠障害休暇・全額有給 ・出産障害休暇・全額有給	15年	%	64.3	72.6	88.6	42
		15年	%	57.6	64.8	88.9	42
		19年	%	35.4	35.8	98.9	34
		19年	%	28.5	50.0	57.0	34
		18年	%	42.9	56.5	75.9	34
		18年度	%	65.0	82.1	79.2	7
		18年度	%	36.1	49.4	73.1	7
		18年度	%	25.5	35.9	71.0	7
		18年度	%	47.2	61.9	76.3	7
		19年	%	34.1	45.6	74.8	34
		18年度	%	16.5	30.6	63.0	7
		18年度	%	53.5	70.1	76.3	7
		18年度	%	25.0	30.6	81.7	7
		18年度	%	44.0	64.3	68.4	7
		18年度	%	10.0	19.2	52.1	7
		19年	%	32.0	42.3	75.7	34
19年	%	23.3	37.4	62.3	34		
18年	%	20.2	39.4	51.3	34		
子育て (54.9)	・子ども・子育てへの信頼あり ・法定超の育児関連制度あり ・くるみん認定企業の割合	16年	%	21.8	24.4	89.3	54
		17年度	%	26.7	56.4	47.3	16
		18年	%	14.9	53.3	28.0	48
育児休業 関係 (83.6)	・育児休業取得促進策あり・男性 ・非正規への育休適用が正規と異なる ・育児休業取得期間・1ヵ月以上・男性 ・育児休業取得期間・1年超・女性 ・育児休業期間・2歳以上 ・育児休業期間・2歳以上 ・育児休業は1年超を希望・女性 ・育児休業取得率・男性 ・育児休業取得率・女性 ・育児休業取得率・男性 ・育児休業取得率・女性 ・育児休業取得率・正社員・男性 ・育児休業取得率・正社員・女性 ・育児休業取得率・有期契約・男性 ・育児休業取得率・有期契約・女性 ・今の職場で育児休業を取得したことがある・男性 ・今の職場で育児休業を取得したことがある・女性 ・育児休業を取得・正規社員 ・育児休業を取得・有期フルタイム ・育児休業を取得・パート	18年	%	21.5	44.4	48.4	34
		15年度	%	33.8	43.0	*127.2	56
		17年度	%	36.4	43.3	84.1	34
		17年度	%	54.6	58.7	93.0	34
		18年度	%	2.9	5.8	50.0	7
		18年	%	12.2	23.2	52.6	34
		19年	%	25.5	44.9	56.8	34
		18年度	%	6.02	7.79	77.3	7
		18年度	%	90.2	96.0	94.0	7
		19年	%	5.6	11.8	47.5	34
		19年	%	93.5	95.7	97.7	34
		17年度	%	3.9	5.7	68.4	16
		18年	%	97.1	94.8	102.4	16
		18年度	%	2.7	1.4	192.9	7
		18年度	%	93.5	93.9	99.6	7
		19年	%	1.5	7.4	20.3	34
		19年	%	30.4	38.1	79.8	34
		15年度	%	73.7	84.4	87.3	42
		15年度	%	51.8	50.6	102.4	42
15年度	%	26.3	29.4	89.5	42		

別表7 (つづき)

区分	項目	調査年	単位	中小・中堅 企業	大企業	中小・中堅 企業÷大企業	出所 番号
育児支援 (75.5)	・育児短時間勤務制度あり ・育児短時間勤務・小学校以降にも適用 ・育児短時間勤務期間・小4以上にも適用 ・育児のための時間単位の年休あり ・育休目的の年休積み立てあり・男性 ・育児時間外労働の免除あり ・育児時間外労働の免除・小学校以降にも適用 ・育児フレックスタイムあり ・育児フレックスタイム・小学校以降にも適用 ・育児始終業時刻の繰り上げ・下げあり ・育児始終業時刻の繰り上げ・下げあり・小学校以降にも適用 ・育児休業者のための再雇用制度あり	18年度	%	93.8	96.5	97.2	7
		18年度	%	33.4	53.7	62.2	7
		17年度	%	5.2	13.1	39.7	16
		15年	%	70.6	71.4	98.9	34
		17年	%	16.8	21.1	79.6	16
		18年度	%	90.3	94.1	96.0	7
		18年度	%	16.4	30.1	54.5	7
		18年度	%	22.2	29.0	76.6	7
		18年度	%	67.5	88.4	76.4	7
		18年度	%	51.2	52.4	97.7	7
		18年度	%	42.1	61.8	68.1	7
		15年	%	23.1	39.4	58.6	34
育児休暇 (77.8)	・育児のための休暇制度あり ・配偶者出産休暇あり ・配偶者出産休暇あり・有給 ・育児のための休暇制度の利用者あり・男性 ・育児のための休暇制度の利用者あり・女性 ・育児のための休暇制度の利用者あり・有期・男性 ・育児のための休暇制度の利用者あり・有期・女性	18年度	%	81.6	83.1	98.2	7
		17年	%	54.5	60.9	89.5	16
		17年	%	86.5	89.8	96.3	16
		18年度	%	40.0	72.7	55.0	7
		18年度	%	51.6	64.6	79.9	7
		18年度	%	5.6	9.0	62.2	7
		18年度	%	13.2	20.9	63.2	7
保育施設 (71.0)	・事業所内保育所あり ・事業所内保育施設あり ・事業所内保育施設あり・経費支援を含む ・事業所内保育施設あり・小学校以降にも適用	19年	%	2.6	11.5	22.6	34
		18年度	%	8.5	25.2	33.7	7
		18年度	%	8.5	25.2	33.7	7
		17年度	%	22.9	11.8	194.1	7
育児経費 (53.4)	・育児経費の支援あり ・育児経費の支援あり・小学校以降にも適用 ・育児・介護への経費援助あり	18年度	%	14.9	30.2	49.3	7
		18年度	%	51.6	63.4	81.4	7
		19年	%	7.1	24.0	29.6	34
子の 看護休暇 (87.2)	・子の看護休暇あり ・子の看護休暇あり・全額支給 ・子どもの看護休暇・日数が法定超 ・子どもの看護休暇日数は11日以上が望ましい・男性 ・子どもの看護休暇日数は11日以上が望ましい・女性	18年度	%	92.5	98.7	93.7	7
		18年度	%	25.7	31.0	82.9	7
		18年	%	11.2	21.1	53.1	34
		19年	%	23.3	25.6	91.0	34
		19年	%	28.0	24.3	115.2	34
出産・育 児意識 (76.0)	・男性は育児に積極的に参加すべき・男性 ・男性は育児に積極的に参加すべき・女性 ・女性活躍支援に積極的 ・男性への両立支援が必要とする企業 ・仕事と育児の両立支援を一斉実施	19年	%	48.9	60.8	80.4	34
		19年	%	54.2	60.2	90.0	34
		18年	%	44.5	95.0	46.8	48
		17年	%	57.0	73.7	77.3	16
		18年	%	67.3	78.9	85.3	47
ハラスメ ント (109.1)	・妊娠・出産・育児休業へのハラスメントあり ・マタハラ経験あり・有期フルタイム ・マタハラ経験あり・パート	18年度	%	90.9	100.0	*110.0	7
		15年	%	13.9	14.5	*104.3	42
		15年	%	7.0	7.9	*112.9	42
出産・育 児退職 (87.6)	・妊娠・出産離職が多い企業の割合(正社員) ・出産・育児退職者率 ・育児休業終了後の退職者・男性 ・育児休業終了後の退職者・女性	17年	%	5.7	2.7	*47.4	16
		16年	%	10.4	10.7	*102.9	6
		18年度	%	94.6	95.1	*100.5	7
		18年度	%	91.7	91.2	*99.5	7
単純平均						79.0	

注 項目の()内は小項目での単純平均、*は大企業÷中小・中小企業

にとどまった。なかでも、くるみん認定企業は28.0の低水準だった。育児休業関係は83.6の高水準だった。20項目のうち80を11項目が上回った。育児支援は75.5で、60未満の項目が12項目のうち2項目だった。育児休暇は77.8だった。保育施設は71.0だったが、施設ありは40に届かなかった。

育児経費は53.4にとどまった。子の看護休暇は87.2の高水準を示した。出産・育児意識は76.0で、女性活躍支援に積極的、両立支援を一斉に実施は低調だった。ハラスメントは109.1で、良好な水準だった。出産・育児退職は87.6だったが、妊娠・出産離職者は47.4だった。

母性保護

□母性保護制度が有給である割合 母性保護制度の利用が有給扱いの企業の割合は図表7-1のとおりだった。

有給扱いの制度の割合は、100～299人では、全8制度のうち4制度が30%台、産前産後休業、出産障害休暇は10%台だった。1,000人以上では、出産障害休暇が唯一30%を下回った。育児時間、生理休暇は50%台だった。

□母性保護の実施率、有給扱いの割合 母性保護制度の実施率、有給扱いの割合は図表7-2のとおりだった。実施率では、100～299人では通院休暇、休業は60%台、通勤緩和、休憩は50%台だったが、300人以上では、いずれも70～80%台だった。有給の割合は、100～299人では通院休暇、休憩は30%台、通勤緩和、休業は20%台だったが、300人以上では、休業は30%台だったが、ほかの措置では40%台だった。

所定労働時間の短縮等の措置

□育児のための所定労働時間の短縮等の措置 制度の実施率は図表7-3のとおりだった。100～499人では、短時間勤務、所定外労働の制限は90

%台だった。10%以下だった措置は、事業所内保育施設、在宅・テレワークだった。100～299人で14.9%だった育児経費の援助は、500人以上では30.2%だった。在宅・テレワークの実施率は、100～499人では9.1%だったが、500人以上では24.9%だった。このように、格差が大きい措置もみられた。

□措置を小学校入学以降にも適用する割合 育児のための所定労働時間短縮等の措置を小学校入学以降にも適用する割合は図表7-4のとおりだった。100～499人では、育児フレックスタイム制度の67.5%が最も高率で、育児経費の援助制度の51.6%、始終業時刻の繰り上げ・下げの42.1%が続いた。500人以上では、育児フレックスタイム

図表7-3 育児のための所定労働時間の短縮等の措置等の制度の実施事業所の割合 (18年度、%)

区 分	総 数	30～	100～	500人以上
短時間勤務	65.1	80.1	93.8	96.5
所定外労働の制限	60.3	76.6	90.3	94.1
育児フレックスタイム	15.4	17.7	22.2	29.0
始終業時刻の繰り上げ・下げ	36.0	48.0	51.2	52.4
事業所内保育施設	3.7	4.3	8.5	25.2
育児経費の援助	6.9	10.8	14.9	30.2
育児休業に準ずる制度	18.9	24.9	30.9	43.2
在宅・テレワーク	4.2	6.5	9.1	24.9
制度なし	27.4	12.7	2.4	0.8

注 厚労省「雇用均等基本調査」、総数には5～29人を含む

図表7-1 母性保護制度の利用が有給の企業

(19年、%)

区 分	計	100～299	300～499	1,000人以上
産前産後休業	28.7	19.0	35.4	35.8
育児時間	36.2	30.6	28.3	50.0
生理休暇	42.5	35.8	47.5	54.7
通院休暇	34.6	26.6	37.9	41.6
通勤緩和措置	40.8	34.1	38.5	45.6
妊娠中の休憩	36.7	32.0	20.0	42.3
妊娠障害休暇	32.3	23.3	25.9	37.4
出産障害休暇	25.2	18.2	20.8	29.3

注 東京都「男女雇用平等参画状況調査」、制度あり=100、全体には30～99人、500～999人を含む

図表7-4 育児のための所定労働時間短縮措置等の措置を小学校入学以降にも適用する割合

(18年度、%)

区 分	総数	30～	100～	500人以上
短時間勤務制度	11.4	27.3	33.4	53.7
所定外労働の免除	15.8	17.6	16.4	30.1
育児フレックスタイム制度	42.7	42.0	67.5	88.4
始終業時刻の繰り上げ・下げ	33.5	35.1	42.1	61.8
育児経費の援助制度	36.5	35.4	51.6	63.4

注 厚労省「雇用均等基本調査」、制度あり=100、総数には5～29人を含む

図表7-2

母性保護制度の実施率、有給の割合

(18年度、%)

区 分	実施率				有給 (実施率=100)			
	通院休暇	通勤緩和	休 憩	休 業	通院休暇	通勤緩和	休 憩	休 業
総計	43.2	36.5	37.4	45.7	38.4	33.9	40.4	27.3
30～	54.1	48.6	45.1	57.7	30.1	27.9	32.0	25.2
100～	65.0	57.9	53.5	64.7	36.1	29.9	36.7	23.2
300人以上	82.1	80.4	70.1	82.8	49.4	40.1	45.4	31.2

注 厚労省「雇用均等基本調査」、総計には5～29人を含む、休業は妊娠、出産後の休業への措置をいう

制度の88.4%が最も高率だった。次いで、育児経費の援助制度の63.4%，始終業時刻の繰り上げ・下げが61.8%，短時間勤務制度の53.7%が続いた。所定労働時間の免除は、100～499人では16.4%だったが、500人以上では30.1%を示した。

いずれの所定労働時間短縮等の措置の小学校以降への取り扱いは、500人以上での適用率が高率を示した。

育児休業期間

□**最長期間が2歳以上の割合** 育児休業を取得して復帰した人の最長期間が2歳超である割合は図表7-5のとおりだった。100～499人では、2～3歳未満が2.1%，3歳以上は0.8%だった。500人以上では、2～3歳未満が5.6%，3歳以上は0.2%だった。

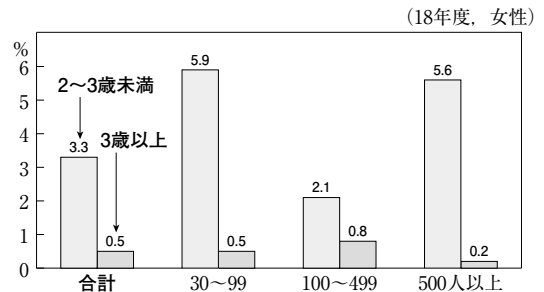
育児休業期間は1歳まであるいは1.5歳まであるいは再延長によって2歳まで延長できることになっているが、実際に2歳以上まで延長して取得した人の割合は、100～499人で2.9%，500人以上で5.8%だった。

□**どれくらいの期間取得したか** 育児休業をどれくらいの期間取得したかは図表7-6のとおりだった。1年超は100～299人では25.5%だったが、1,000人以上では44.9%だった。

育児休業取得率

□**育児休業を取得したことがあるか** 今の職場で育児休業を取得したことがある人の割合は図表7-7のとおりだった。

図表7-5 育児休業最長期間が2歳超の割合



注 厚労省「雇用均等基本調査」，事業所規模別，全体には5～29人を含む，100%との差は2歳以下，復職者に占める割合

図表7-6 育児休業はどれくらいの期間取得したいか

(19年、女性従業員調査、%)

区分	3カ月～	6カ月～	1年	1年超～	1.5年～
全体	10.4	37.8	11.9	26.4	9.5
100～	9.8	49.0	11.8	19.6	5.9
300～	5.0	30.0	10.0	45.0	5.0
500～	18.2	42.4	12.1	24.2	0.0
1,000人以上	7.2	31.9	13.0	24.6	20.3

注 東京都「男女雇用平等参画状況調査」，全体には30～99人を含む，3カ月未満は除く，3年以上は皆無

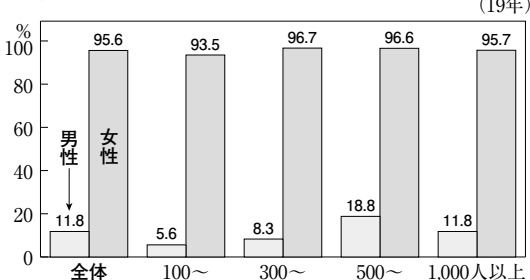
図表7-7 今の職場で育児休業を取得したことがあるか

(19年、従業員調査、%)

区分	男 性			女 性		
	取得した	取得しなかった	対象外だった	取得した	取得しなかった	対象外だった
全体	3.9	32.9	62.4	31.7	1.6	66.1
100～	1.5	27.8	69.9	30.4	1.2	67.3
300～	4.0	38.7	56.0	28.6	0.0	71.4
500～	3.2	29.0	66.7	33.0	1.0	66.0
1,000人以上	7.4	40.3	52.3	38.1	1.1	60.2

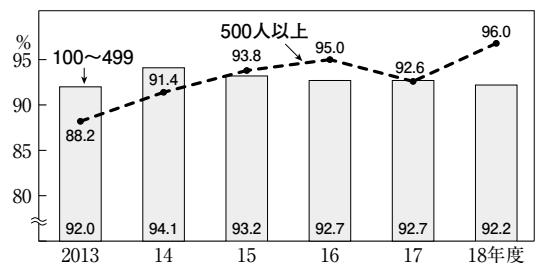
注 東京都「男女雇用平等参画状況調査」，全体には30～99人を含む

図表7-8 育児休業の取得率



注 東京都「男女雇用平等参画状況調査」，全体には30～99人を含む

図表7-9 女性の育児休業取得率



注 厚労省「雇用均等基本調査」，各年の出産女性に対する割合，総数は82.2% (18年度)

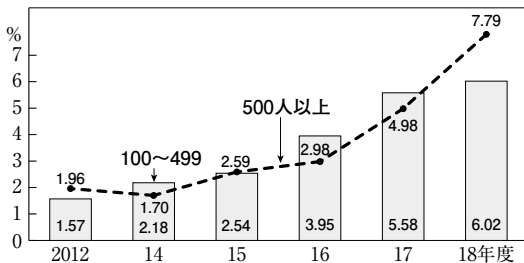
男性では、100～299人が1.5%，1,000人以上が7.4%だった。女性では、100～299人が30.4%，1,000人以上が38.1%だった。

□**育児休業の取得率** 育児休業の取得率は図表7-8のとおり、100～299人で男性は5.6%，女性で93.5%，1,000人以上で男性は11.8%，女性で95.7%だった。男性では規模による差が大きかったが、女性では規模による差は2.2ポイントの小幅だった。

□**育児休業取得率の推移** 育児休業取得率の推移は図表7-9、7-10のとおりだった。女性は、100～499人、500人以上とも横ばいだった。100～499人、500人以上との差は小さく、18年度で3.8ポイントだった。男性では、規模を問わず着実にアップしている。100～499人は、14年の2.18%が18年度には6.02%に、500人以上は14年に1.70%だったが、18年度は7.79%だった。

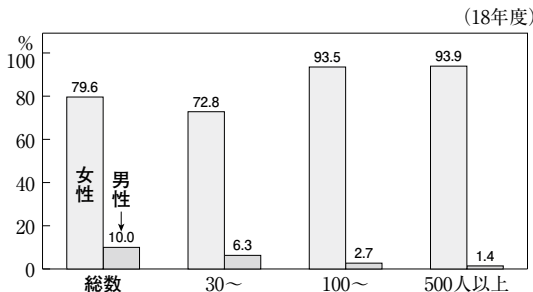
□**有期労働者の育児休業取得率** 有期契約労働者の育児休業取得率は図表7-11のとおりだった。100～499人では、女性が93.5%，男性が2.7%，500人以上では、女性が93.9%，男性が1.4%だった。前掲の図表7-10の取得率に比べると、男性の有期契約労働者の取得率は低率だった。

図表7-10 男性の育児休業取得率



注 厚労省「雇用均等基本調査」, 各年の出産配偶者に対する割合, 総数は6.16% (18年度)

図表7-11 有期契約労働者の育児休業取得率



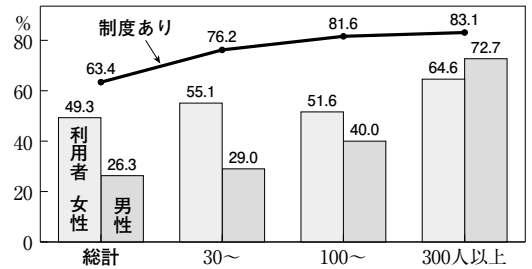
注 厚労省「雇用均等基本調査」, 事業所規模別, 総数には5～29人を含む, 育児休業制度の対象となる契約労働者=100

育児のための休暇制度

□**育児のための休暇制度の実施率と利用者ありの割合** 育児のための休暇制度の実施率と利用者ありの割合は図表7-12のとおりだった。実施率は、100～299人が81.6%，300人以上が83.1%だった。差はほとんどなかった。利用者ありの割合は、女性では、100～299人が51.6%，300人以上が64.6%だった。男性では、100～299人が40.0%，300人以上が72.7%だった。男性では差が大きく32.7ポイントを示した。

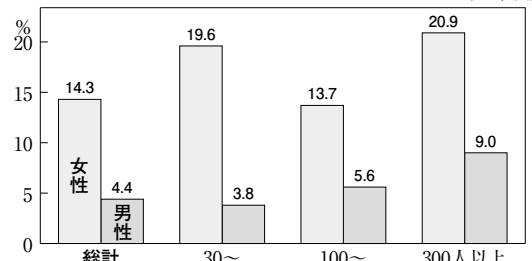
□**有期契約労働者の休暇制度利用者ありの割合**

図表7-12 育児のための休暇制度の実施率と利用者ありの割合 (18年度)



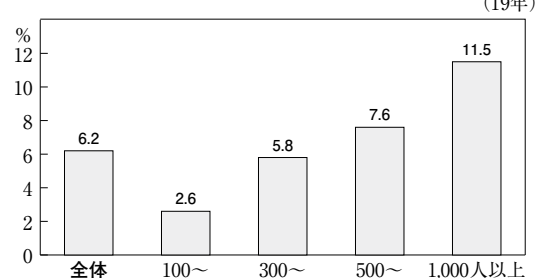
注 厚労省「雇用均等基本調査」, 総計には5～29人を含む, 制度あり=100

図表7-13 有期契約労働者の育児のための休暇制度の利用者ありの割合 (18年度)



注 厚労省「雇用均等基本調査」, 総計には5～29人を含む, 小学校就学前の子どもがいる労働者がいた事業所=100

図表7-14 事業所内保育所の設置率



注 東京都「男女雇用平等参画状況調査」, 全体には30～99人を含む

合 有期契約労働者の育児のための休暇制度の利用者ありの割合は図表7-13のとおりだった。100～299人では、女性が13.7%、男性が5.6%だったが、300人以上では、女性が20.9%、男性が9.0%だった。前掲図表7-12に比べると、利用者ありの割合は正規、有期契約ともごく僅かだった。

事業所内保育施設と経費援助

□事業所内保育所の設置率 事業所内保育所の設置率は図表7-14のとおり、100～299人が2.6%、1,000人以上は11.5%だった。

□事業所内保育施設の設置率 事業所内保育施設の設置率は図表7-15のとおり、100～299人で8.5%、300人以上で25.2%だった。規模による差が大きかった。

前掲図表7-14は東京都を対象にした調査、図表7-15の調査は全国を対象にした調査だということもあって、結果には大きな違いがあった。東京都では、立地上の条件から、子連れ出勤が困難な場合もあり、このことが設置率を低くしたとも考えられる。

□育児・介護への経費援助の実施率 育児・介護への経費援助の実施率は図表7-16のとおりだ

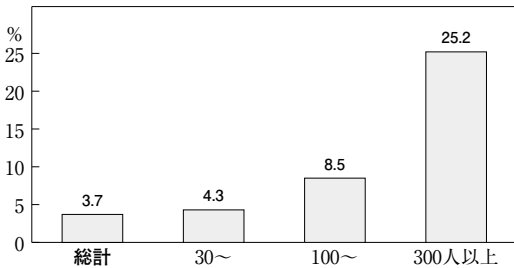
った。育児・介護に対する経費援助の実施率は、予定を含めて、100～299人が7.1%、1,000人以上が24.0%だった。

育児意識とハラスメント

□男性従業員の育児参加への意識 男性従業員は育児に積極的に参加した方が良いとした割合は図表7-17のとおりだった。100～299人では、男性側の回答が48.9%、女性側の回答が54.2%で、5.3ポイントの差があったが、1,000人以上では、男性側が60.8%、女性側が60.2%で、差はなかった。しかし、実際の男性の育児参加時間は女性をはるかに下回っている。建前と本音の差が垣間みられる結果だった。

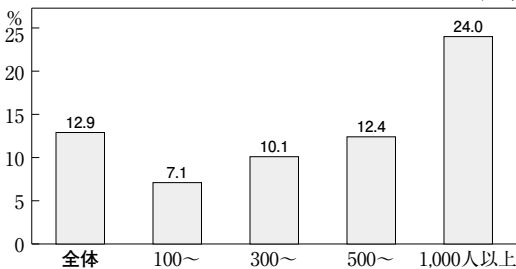
□ハラスメント防止対策への取り組み 妊娠、出産、育児休業に関するハラスメント防止対策への取り組みがある割合は図表7-18のとおりだった。100～299人では90.9%、1,000人以上では100%だった。ハラスメント防止への取り組みはほぼすべての企業で取り組まれていた。しかし、実際のハラスメントの発生件数は膨大な件数にのぼっている。

図表7-15 事業所内保育施設の設置率 (18年度)



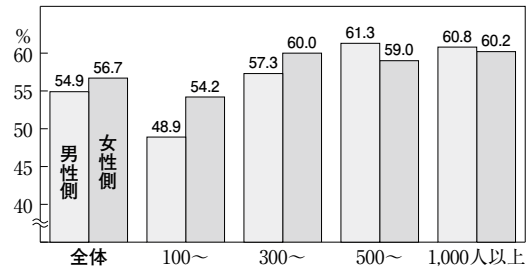
注 厚労省「雇用均等基本調査」, 総計には5～29人を含む

図表7-16 育児・介護に対する経費援助の実施率 (予定を含む) (19年)



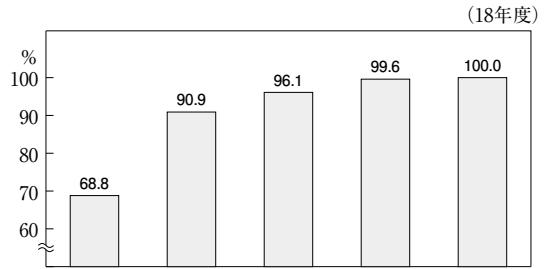
注 東京都「男女雇用平等参画状況調査」, 全体には30～99人を含む

図表7-17 男性従業員は育児に積極的に参加した方が良いとした割合 (19年)



注 東京都「男女雇用平等参画状況調査」, 全体には30～99人を含む

図表7-18 妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント防止対策への取り組みありの割合 (18年度)



注 厚労省「雇用均等基本調査」, 計には10～99人を含む

子の看護休暇

□**子どもの看護休暇の望ましい日数** 子どもの看護休暇として子供1人につき望ましいとした日数を11日以上と回答した割合は図表7-19のとおりだった。100～299人では、男性が23.3%、女性は28.0%、1,000人以上では、男性が25.6%、女性が24.3%だった。

子の看護休暇制度は、小学校就学前の子どもを養育する労働者を対象に付与されるもので、1年度に5日（子が2人以上いるときは10日）が限度になっている。付与される要件は、子が負傷、疾病にかかったときあるいは疾病予防のために必要な世話（健康診断等への付き添い）をするときとされている。負傷や介護の程度は問わないことになっている。

□**子の看護休暇が全額有給の割合** 子の看護休暇の規定がある割合と全額有給の割合は図表7-20のとおりだった。規定がある割合は、100～299人で92.5%、300人以上で98.7%だった。休暇期間中の賃金が全額有給である割合は、100～299人で25.7%、300人以上で31.0%だった。

子の看護休暇は、年休とは別扱いの休暇だが、無給であることが多いため、年休を転用するのではないかと思われる。ただし、子の看護休暇は、当日の申し出による取得も可能だとされており、年休より融通が利く。

子の看護休暇を含め、母性保護、子育て支援制度の中には、法定されている制度が少なくない。

母性保護制度では、産前産後休業、妊婦の時間外労働、育児時間の確保、保健指導・健康診査のための時間確保、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止、介護休業の取得、看護休暇の取得、所定労働時間の短縮等の措置の実施、所定労働時間の制限などが、労働者の権利として認められている。したがって、こうした権利の付与には規模格差は本来あり得ない。しかし、権利を行使する期間中の賃金の保障に関しては企業の義務とされていないケースがある。別表7の指数が79.0にとどまったのは、これらの取り扱いに規模格差があったことによる。この点は次の介護休業を巡る集計にもみられる。

中小・中堅企業の水準引き上げには法による規定が重要な役割を果たしている。

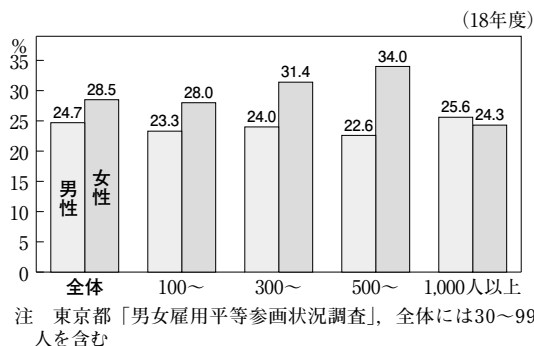
育児終了後の復職者の割合

育児休業が終了した後に復職した割合をみると図表7-21のとおりだった。

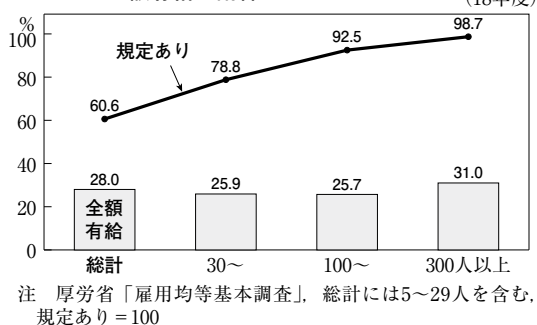
100～299人では、男性が100.0%、300人以上では95.1%だった。男性では、育児休業後は復職するのが通例だった。

男性の育児休業期間が多くなると、短期間であることも影響していると思われる。女性の復職率は、100～299人で91.7%、300人以上で91.2%だった。女性では、全員復職とまではいかないが、ほとんどが復職していた。

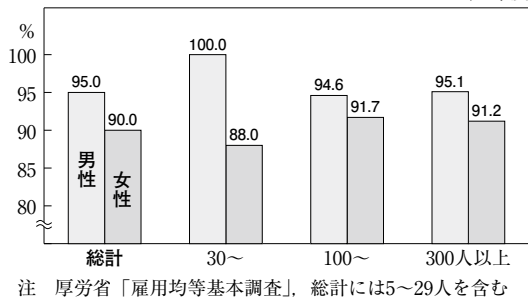
図表7-19 子どもの看護休暇を子供1人につき11日以上所得できることが望ましいとした割合



図表7-20 子の看護休暇制度の規定がある割合と全額有給の割合



図表7-21 育児休業終了後の復職者の割合



コロナ禍は働き方・福利厚生に 何をもたらすのか ①

山梨大学教授 西久保 浩二

新型コロナは何をもたらしたか

日々、報道される新型ウィルスの世界的な蔓延、すなわちコロナ禍がわが国の個人生活、企業経営、そして日本経済、世界経済を大きく揺るがしている。これほどの深刻な脅威になるうとは、筆者も含めて当初は誰もが予期できなかったのではなからうか。近年では、リーマンショックや東日本大震災という大きな経済後退を経験したわが国だが、それを上回る深刻な影響となることを覚悟しなければならぬだろう。

この感染蔓延が国内、世界でいつ頃になれば収束するかは、筆者には何も予測できる知見はないのだが。しかし、である。止まない雨はない、明けぬ夜はない。というのではないか。やがて、時が経ち、「ああ、大変だったなあ、あの時は」ということになるのであろう（強く期待）。

そして、この危機を乗り越えたとき、その後の日本人の働き方や、働き方そのものに対する企業と個人の考え方が大きく転換しているのではないかと推測するのである。既に、筆者なども、大学には全く通勤せず、自宅で慣れないZoomなど無料のテレワークアプリを使って、講義もゼミもやっている（はず）、そしてもうすぐゼミの新歓コンパもZoom宴会方式で開催する予定である。Zoom宴会の盛り上がりの成否はともかく、大学教員の働き方は劇的に変わってしまっていることは事実である。大教室で、古ぼけたノートを読むだけでよかった教授たちは、大いに慌てふためている。大学から旧来型の講義を禁止されてしまったため、パワポすら拒絶してきた面々も設備投資と学習を始めている。

コロナ禍と働き方・福利厚生

ということで、今回から連載シリーズテーマの「福利厚生の目的を考える」を一旦、自粛(?)し

て、切迫するこの大きな問題が働き方、そして福利厚生にどのようなインパクトをもたらすものか。そして企業としてコロナ禍後にどう対応すべきか、という点について考えてみたいと思う。

やはり最初「三密」の話からであろう。このキーワードを事業形態と働き方の関係から検証してみよう。

いわゆる「密閉」「密集」「密接」、すなわち、密閉された空間、人間が密集している場所、密接した近距離での会話などの回避が求められている。この「三密」という時空間を回避せよ、というお達しである訳だが、経営学の長い歴史からみると生産活動、企業活動はいかにして「三密」を実現するか、という視点がきわめて重視されてきた経緯がある。

つまり、これまでの長い産業労働の歴史のなかで、効率的、生産的に働くということ。つまり生産性を高めるということが、「密」によって成立してきたといえる。

大学での私の講義では、企業形態論、経営形態論として事業形態の発達経過について、歴史的な推移を解説している。

世界共通の事業形態の最初の形は、「家内制手工業 (cottage industry)」という形態であり、人類最初の働き方は、この事業形態の下で始まった。これは、「家内」という文字どおり、労働者の自宅で、大した動力（蒸気機関や電力）も使わず、彼ら自身の手業（てわざ）によって、こつこつと生産活動に励むスタイルの働き方である。現在でも民芸品や竹製の釣り竿などの伝統的な製品では、こうした形態での生産活動、働き方で行われている事業は残存しているが、もはや産業遺産的なものと位置づけられている。

この家内制手工業の時代は、実はよく見てみると、先の「三密問題」とは全く無縁であった。埼京線や東海道線などでの朝の満員電車という恐ろ

しいまでの三密空間での通勤も無く、朝、寝間から起きて、茶の間で朝食を取り、終われば、土間に面した仕事場に入って生産に従事する。この間、家族以外の他者と接することはほとんどなく、面倒な会議もなく、営業活動もない。いわば、「密」ならぬ「孤」の世界で仕事が完結できた。そうした働き方が一般的な形であった。

しかし、その後、時代は進展し、「問屋制家内工業」「工場制手工業」という2つの形態を経過して、産業革命を実現したことによって現在主流である工場制機械工業（factory-based industry）に到達する。この事業形態の進化の過程では、最終的に機械との協働化が進み、いわゆるマン・マシン・システムが形成されることで労働生産性が飛躍的に伸長した。

ここまでの進化の本質は、人材、資本、空間、時間の「集約」であり、「集中」である。また、その結果として事業の大規模化がなされた。この規模を得ることで「分業・協業システム」が構築されることになる。かつて、国富論を記したアダム・スミスは、裁縫用の待ち針を作る製造業の例をあげ、工場で熟練技術者が効果的な分業を行えば、非熟練者の個人作業に比べて4,800倍の生産性を得ることができると述べた。それでも彼は、今日のカンバン方式のような極限的にまで効率的な生産方式にまで至るとは想像できなかったであろう。恐らく現在までに、家内制手工業の時代の数万倍の生産性向上が実現されてきたのである。

ともあれ「集約」「集中」そして「分業・協業」とは、表現を変えれば労働者を核として様々な生産要素の「三密」を高めることにほかならないわけである。「密」がそれらの相乗効果、相互作用を含めて、低コスト化、付加価値拡大を実現させた。そして事業形態の進化に合わせる形で働き方が決まってきたわけである。なぜ、あんなに苦しい満員電車に乗って事業所まで通勤しなければならぬのか。それは「密」によって実現した高い労働生産性の働き方を得るためなのである。

しかし今、「三密」の回避が強く求められるなかで、感染拡大を止められない諸悪の根源のように満員電車に批判が集中している。

結果、遅々として進まなかったテレワークが冒頭のように爆発的に広がっている。そして、筆者のような“にわかテレワーカー”が大量に出現す

ることになった。

ホワイトカラーを中心にテレワーク、在宅勤務が否応なく一気に拡大し、互いに離れた距離からしかコミュニケーションをとらないようになっていく。会議や出張なども全てリモートで、といった流れである。テレワーク・インフラ支援企業には引き合いが殺到しているとも聞く。先のZoomというソフトウェア企業の企業価値がうなぎ上りである。

販売現場でも営業マンによる訪問型営業は、拒絶されるか、よくても来訪者、訪問頻度を最小限にと、顧客から求められる。銀行など金融機関では渉外担当は訪問営業がてきないために、ほとんど電話営業になっているとも聞く。来店型ビジネスはさらに深刻で、繁盛店ほど忌避されるという深刻な事態も起こっているようだ。顧客接点を重視してきた第三次産業を中心に危機的な状態に陥っているわけである。

「集中・集約」型見直しの契機となるか

コロナ禍が契機となり、事業形態も、働き方も大きな転換点を迎えることになるかもしれない。

空間と時間そして、そこに人材や顧客を「集約」することで生み出そうとしていた価値創造のあり方が、根底から揺さぶられている。

単純に考えれば、逆転の発想で空間、時間、人材を「分散」させた状態でいかに価値を生み出していくか、という話である。もちろん、これまでもテレワークは推進されてきた。特に、近年は働き方改革の動きにも押されて多くの企業で導入されつつある。確かに通勤地獄の回避や育児・介護との両立などにとっても「家内制手工業（＝在宅勤務）」は好都合であったわけである。しかしその動きは一部の企業を除いては、あくまで補完的な働き方であって、各企業にとって最も重要な価値創造過程は依然として「集中・集約」の世界に残されていたのではないだろうか。

仮に、この禍が予想外に長期化することとなれば、一時避難的なテレワーク型業務ではなく、事業継続でき、さらに成長を図ることが可能な新たな基幹的な仕組みとして分散型、ネットワーク型の生産システム、価値創造システムの構築に迫られる。その前提のなかでの新たな人材活用のあり方を考えなければならなくなるのだらう。

2020年度の年金額

— 夫婦で22万724円に微増 —

厚生省は、20年度の厚生年金額、国民年金額が、19年度より0.2%の引き上げになると発表した。消費者物価指数、名目手取り賃金の変動率がともにプラスだったことによる。

19年度より458円増に 20年度の年金額は図表1のとおり、19年度より0.2%引き上げられることになった。

厚生年金の老齢基礎年金を含む標準的な年金額は夫婦2人分で22万724円に、国民年金の老齢基礎年金は1人分で6万5,141円になる。

年金額改定ルールは、法律で、消費者物価の変動率と名目手取り賃金の変動率がともにプラスで、消費者物価変動率が名目手取り賃金変動率を上回る場合には、新規裁定、既裁定の年金額とも名目手取り賃金変動率を用いると規定されている。

20年度の改定に使用される変動率は、19年の消費者物価変動率が図表2のとおり0.5%、名目手取り賃金変動率が0.3%だった。

名目手取り賃金変動率(0.3%)は、消費者物価変動率(19年)0.5%×名目手取り賃金変動率(16~18年度平均)△0.1%×可処分所得割合変化率(17年度)△0.1%で計算する。

マクロ経済スライド調整で0.2% これに加えて、20年度は、マクロ経済スライドによる調整が適用される。マクロ経済スライドは、公的年金被保険者数の変動率(16~18年度平均)0.2%×平均余命の変動率(定率)△0.3%で計算する。

図表1 20年度の新規裁定者(67歳以下)の年金額の例 (月額、円)

区分		2019年度	20年度
厚生年金	老齢基礎年金を含む標準的な年金額、夫婦2人分	220,266 (227円)	220,724 (458円)
国民年金	老齢基礎年金(満額)、1人分	65,008 (67円)	65,141 (133円)

注 厚生年金は、夫が平均的収入(平均標準報酬(賞与を含む月額換算)43.9万円)で40年間就業し、妻がその期間すべて専業主婦であった世帯が年金を受け取り始める場合の給付水準、新年度の年金額による支払いは通常4月分の年金が支払われる6月からとなる

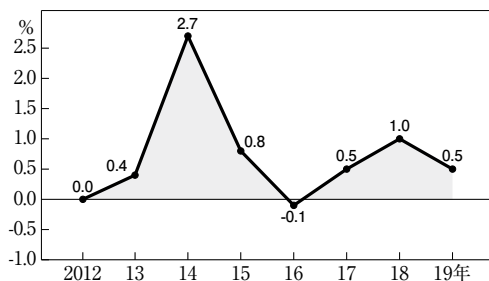
16年に成立した年金改革法により、マクロ経済スライドによって前年度よりも年金の名目額を下げないという措置を維持した上で、未調整分を翌年度以降に繰り越す仕組みが採用され、18年4月から施行されている。

したがって、20年度は名目手取り賃金変動率(0.3%)にマクロ経済スライドによる20年度の調整率(△0.1%)が乗じられることとなり、改定率は0.2%になる。

標準的な厚生年金額の推移は図表4のとおりになっている。

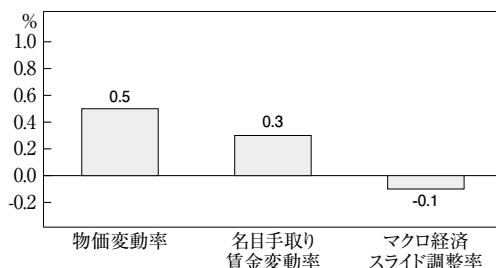
図表2 全国消費者物価指数の変動率

(生鮮食品を含む総合指数)



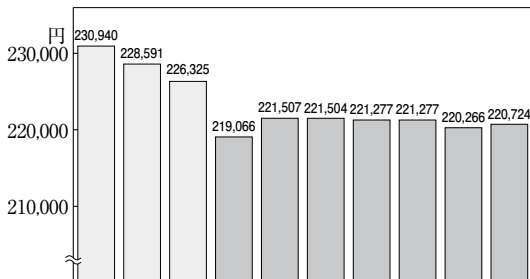
注 総務省「消費者物価指数」, 年平均

図表3 20年度の年金額改定に関連した指標の変動率



注 マクロ経済スライドは物価、賃金の変動率がマイナスのときは適用されない

図表4 厚生年金の年金額



注 40年加入・妻専業主婦、平均標準報酬は14年(2)以降は43.9万円、それ以前は36.0万円、13年(1)は13年4~9月分、13年(2)は13年10月~14年3月分