

# 「働き方改革」新時代の働き方と FPの関わり方

2019年12月6日

SGFP東海

社会保険労務士

DCえんFP事務所 遠藤芳之

## • 本日のセミナー内容

- I. 「働き方」改革のふたつの捉え方
- II. なぜ「働き方改革」が必要か？昭和の働き方
- III. 広義の「働き方改革」とは
- IV. 新時代の働き方
- V. FPの関わり方

### 講師紹介

■ 講師名：遠藤 芳之（えんどう よしゆき）

■ 保有資格：

社会保険労務士

ファイナンシャルプランナー（CFP）

一級DCプランナー

■ 略歴：

1955年愛知県半田市生まれ。半田市内で育ち、1976年国立豊田工業専門学校建築科卒業後、東京本社 of 建設会社に入社。工事部（現場監督）を24年、営業部（住宅事業部含む）を15年。主にRC造・S造等の建物の建築、住宅・マンションの企画・販売等に携わる。また建設会社勤務と並行して2009年4月からFPの支部活動に加わり、相談員・セミナー講師・セミナー等の企画等を通じてFPとしての能力を研鑽。2015年6月東京本社 of 建設会社を定年退職後、翌年2月に開業社会保険労務士登録。2016年8月に社会保険労務士DCえんFP事務所を半田市乙川向田町に開設。

なにより、働き方改革については、40年のサラリーマン生活で必要性を身をもって感じていました。

本年「働き方改革支援コンサルタント養成講座」を受講し、更に、8働き方改革コンサルタント講座「長時間労働の是正」を受講・得た知識を基に、実行の強力サポート役を勤めます。

# I.「働き方」改革のふたつの捉え方

「働き方」改革にはふたつの捉え方がある？

ひとつは、2019年4月1日から順次施行される改正内容に沿った法律で強制される「働き方改革」

= 狭義の働き方改革

狭義の働き方改革 = マイナスから0にする改革



もうひとつは、一億総活躍社会の実現に向けての成長戦略としての「働き方改革」

= 広義の働き方改革

広義の働き方改革 = マイナス・0からプラスにする改革

狭義の働き方改革＝マイナスから0にする改革の意味は

## このままいくと、2025年に

- 経済成長率 0.8%
- 生産性伸び率 0.9%
- 女性（年齢問わず）の労働力率 49.2%
- 65歳以上男性の労働力率 30.2%
- 65歳以上女性の労働力率 15.5%

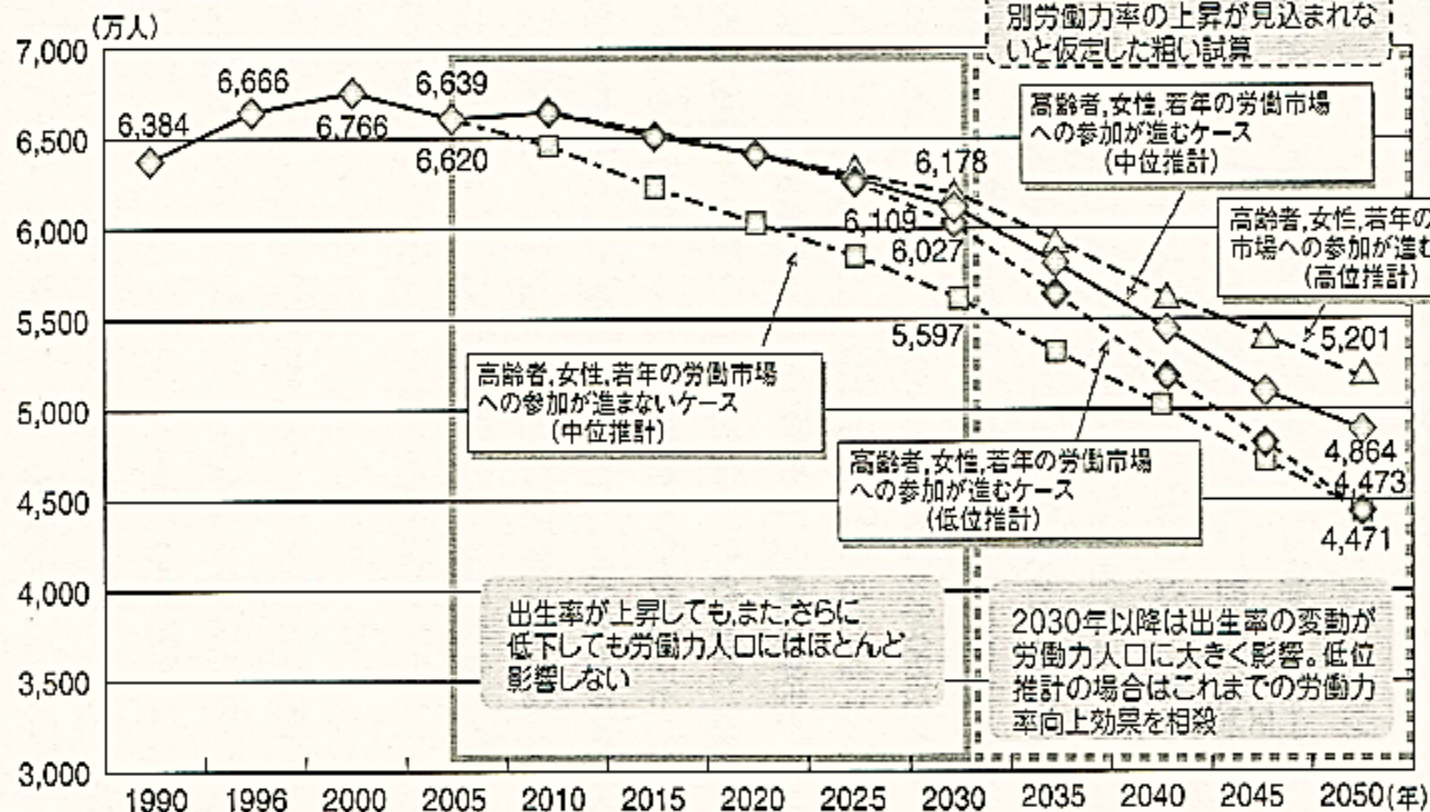
**583** 万人

**の労働力が不足する。**

※ 2016年現在は248万人

# 今後の出生率の低下と労働力人口

図1-5 今後の出生率の低下と労働力人口



(注) 2000年までは、総務庁統計局「労働力調査」による実績値。2005年以降は、雇用政策研究会 [2005] における労働力供給の推計と、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2002年1月)を用いた(なお、雇用政策研究会の労働力供給の推計は中位推計ベースの2030年までであり、2035年以降の労働力人口は、①性、年齢別の労働力率が2030年と同じ水準で推移すると仮定して算出した。②また、高位推計と低位推計については、中位推計の各年の性、年齢別の労働力率を用いて算出した)。

# 狭義の働き方改革：順次施行される改革関連法

Point

1

施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

## 時間外労働の上限規制が導入されます！

時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。

Point

2

施行：2019年4月1日～

## 年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、10日以上の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

Point

3

施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～

## 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されます！

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます

## 主な改正内容と施行期日 2019年4月施行

### ①時間外労働の上限規制

適用猶予(施行日から5年間):自動車運転業務、建設事業、  
医師、鹿児島・沖縄県の砂糖製造業

適用除外:新技術・新商品等の研究開発業務

### ②年次有給休暇(年5日)を使用者が時期指定し付与

### ③高度プロフェッショナル制度の創設

### ④フレックスタイム制見直し(清算期間の延長など)

### ⑤労働時間の状況の把握の義務化

### ⑥産業医等の機能強化

### ⑦勤務インターバル制度の導入(努力義務)

## 主な改正内容と施行期日 2020年4月施行

- ⑧短時間・有期雇用労働者と正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止
- ⑨労働者の待遇に関する説明義務の強化
- ⑩行政による履行確保及び裁判外紛争解決手続の整備
- ⑪派遣労働者と派遣先労働者との不合理な待遇の禁止

## 主な改正内容と施行期日 2023年4月施行

- ⑫月60時間超の時間外労働の割増賃金率を**50%以上**  
⇒**中小企業**に対する措置を廃止

業 種	中小企業者 (下記のいずれかを満たすこと)		小規模企業者
	資本金の額又は出資の総額	常時使用する従業員の数	常時使用する従業員の数
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

出典：月刊社労士2018年7月号

何故？働き方改革が必要か  
1980年代、日本は世界ナンバーワンの国でした！

社会学者エズラ・ヴォーケル1979年『ジャパン・アズ・ナンバー1:アメリカへの教訓』を著し、戦後の日本経済の高度成長の要因を分析し、日本的経営を高く評価しました

『ジャパン・アズ・ナンバー1』で説明された日本

<p>日本企業について</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 終身雇用</li> <li>2. 年功序列賃金</li> <li>3. 企業別組合(協調的な労働組合作り)</li> <li>4. 企業内福利厚生の充実</li> <li>5. 目先の利益でなく長期的な利益を上げることの重視</li> <li>6. 比較的小さい賃金格差</li> </ol>
<p>官僚について</p>	<p>優秀な通商産業省や大蔵省主導の経済への強烈な関与が日本の競争力を高めている</p>
<p>日本人について</p>	<p>学習意欲の強さと読書習慣の高さ</p> <p>英語力は他の国よりも劣っているが、将来はともかく、今の時点では大きなマイナスではない</p> <p>数学力はイスラエルに次いでわずかに2位</p>

## Ⅱ.なぜ「働き方改革」が必要か？昭和の働き方

・日本経営三種の神器

1. 終身雇用
2. 年功賃金
3. 企業別組合



神器が産み出した昭和型社員

- ① 無期雇用
- ② 無限定社員
- ③ 解雇権乱用法理

・解雇規制の三角形  
下記の3つ特性により  
解雇されない正社員

3. 企業別組合

② 無限定社員

③ 解雇権乱用法理

・メンバーシップ雇用：  
就社型正社員を雇用すること  
⇔反対語：ジョブ型正社員

1. 終身雇用

① 無期雇用

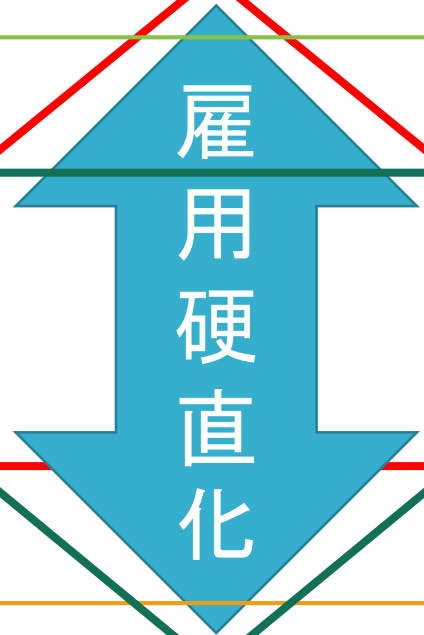
2. 年功賃金

・解雇規制の三角形

3. 企業別組合

③ 解雇権乱用法理

② 無限定社員



1. 終身雇用

2. 年功賃金

① 無期雇用

・メンバーシップ雇用の三角形

## 日本の労働市場政策：消極策と積極策の繰り返し

- 雇用維持型⇒消極的市場政策⇒内部労働市場型  
⇒メンバーシップ型雇用（雇用調整助成金）
- 労働移動型⇒積極的労働市場政策⇒外部労働市場型  
⇒ジョブ型雇用（労働移動支援助成金）

1950年代：消極的労働市場政策

1960年代：積極的労働市場政策（雇用対策法の制定）

1970年代：消極的労働市場政策（雇用保険法の制定と雇用調整助成金（当時は雇用調整給付金）の創設）

1990年代：積極的労働市場政策（失業なき労働移動、労働移動支援助成金（当時は労働移動雇用安定助成金）の創設）

2000年代前半：積極的労働市場政策（雇用対策法改正、雇用保険法改正、労働移動支援助成金の拡充）

2000年代後半：消極的労働市場政策（リーマンショックを機とした雇用調整助成金の大幅拡充）

2013年以降：積極的労働市場政策 行き過ぎた雇用維持型から労働移動型への政策転換＝失業なき労働移動の実現＝日本再興戦略

# 日本の労働時間制は？

硬式労働時間制



不可抗力その他の法律の定める特定の事由があるときのみ労働時間延長の例外を認める

軟式労働時間制



一定の割増賃金を支払えば事由の如何を問わず労働時間を延長し得る

## 日本の労働基準法は

この法律の労働時間制は労働組合との書面協定及び2割5分の割増賃金支払いを条件として特に事由を限定せず労働時間の延長を認めている点においては米国の公正労働基準法と相異なるがやはり**軟式労働時間制**に属する

# 日本の労働時間規制は？

## ヨーロッパ型規制

法定労働時間を定め労働時間を直接規制

EUの労働時間指令(1日の休息間:最低連続11時間)最長労働時間(平均して週48時間を超えない)

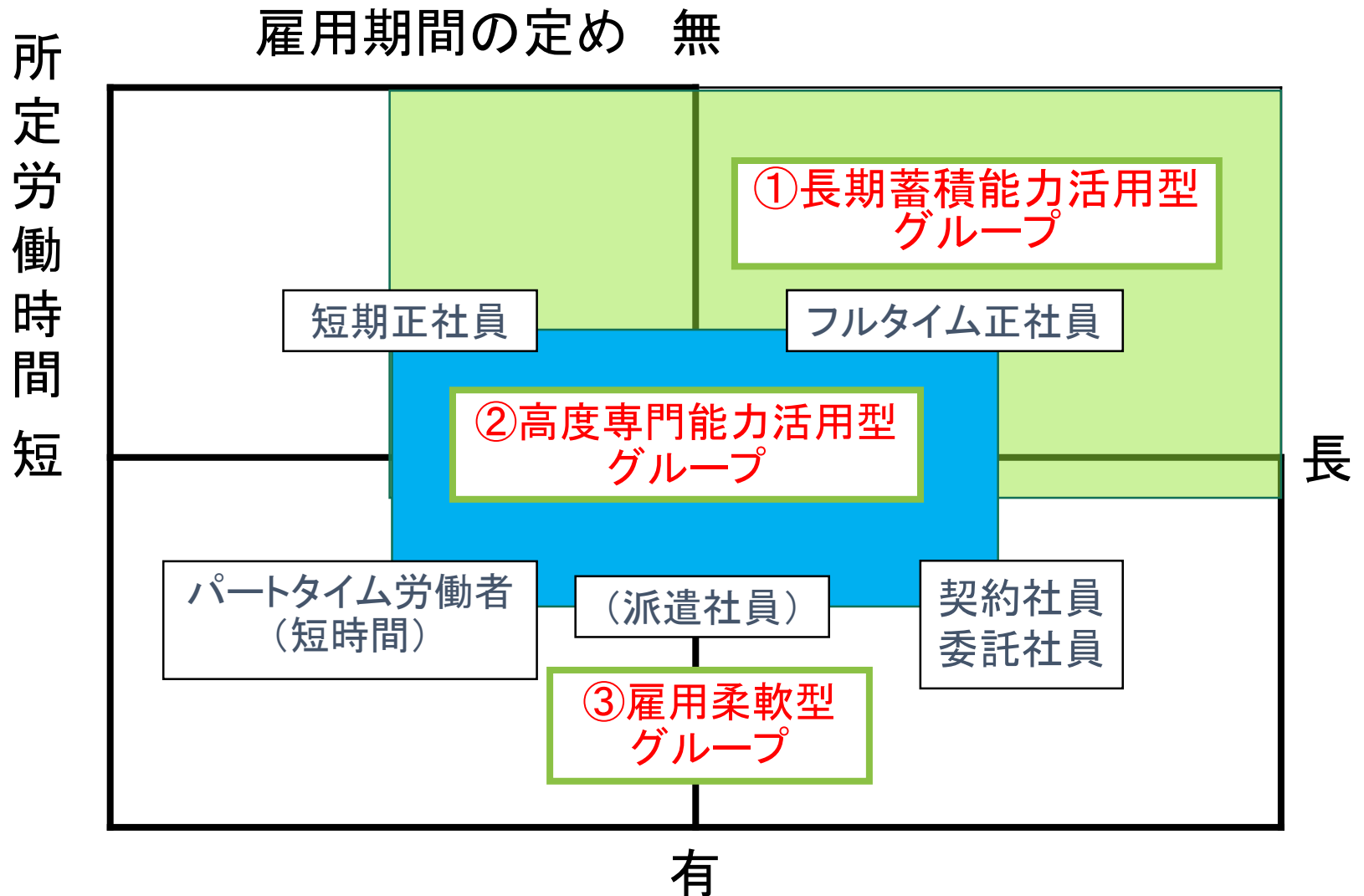
## アメリカ型規制

労働時間を直接規制しないが法定労働時間を超える時間外労働には割増賃金を義務付け(週40時間を超える部分には**50%の割増率適用**)

## 日本の労働基準法は

- 32条(1週**40時間以内**、1日**8時間以内**)そのものはヨーロッパ型規制⇒ただし、**36協定**の存在により形骸化
- 基本的に金さえ払えばいくらでも残業可能(**25%割増**)
- したがって、長時間労働に関する争いは最後は銭勘定の争いに

# 『柔軟な企業モデル』1995＝雇用ポートフォリオ論



## 雇用グループ別にみた処遇の内容

	雇用形態	対象	賃金	賞与	退職金 年金	昇進・昇 格	福祉施 策
①長期蓄積能力活用型グループ	期間の定めない雇用	管理職・総合職・技能部門の基幹職	月給制か年俸制、職能給、昇給制度	定率+業種スライド	ポイント制	役職昇給、職能資格昇格	生涯総合施策
②高度専門能力活用型グループ	有期雇用契約期間の定めない雇用有	専門部門(企画、営業、研究開発等)	年俸制、業績給、昇給なし	成果配分	なし	業績評価	生活援護施策
③雇用柔軟型グループ	有期雇用契約	一般職技能部門、販売部門	時間給制、職務給、昇給なし	定率	なし	上位職務への転換	生活援護施策

昭和型正社員の働き方は、  
新卒一括採用で入社し、定年まで働き、どこでも行きます  
どんな仕事でもやります。いつまでも何時間でも働きます



事業主からの解雇はできない。年功により毎年賃金上昇



バブル崩壊＝平成になり、昭和型では持続可能ではなくなる



「正社員」「非正社員」の格差拡大、「非正社員」が4割になる  
「労働者」の長時間労働問題＝過労死・過労自殺の増加  
少子高齢化、就業労働者数が確実に毎年減少する



だから(広義の)『働き方改革』が必要！

## 「働き方改革」にて解決すべき問題と命題

- 働き改革法案には改善すべきふたつの問題と少子高齢化の時代に継続可能な社会を維持するという命題があります
- 解決すべき問題
  - ①「正社員」「非正社員」の格差 と
  - ②「労働者」の長時間労働問題 です。その問題解決の為  
同一労働・同一賃金を実現のため、格差是正対策として「正社員」と「非正規社員」の間に「様々な正社員」をつくり、多様な働き方を整備して、問題解決を図ります  
  
長時間労働問題に対し、法律で労働時間の上限を定め罰金規定により遵法させ、キャリアアップにより労働生産性の向上させ、業績アップと賃金アップを図ります
- 少子高齢化問題については、女性の活躍の推進・高齢者の就業推進・若者の雇用推進・育児と仕事の両立支援・介護と仕事の両立支援を行い就業人口の減少を留めます

# 総理のスピーチより 働き方改革、長時間労働是正に関して 大きな動きが・・・

「第一に、働き方改革です。具体的には、**同一労働同一賃金**の実現など非正規雇用労働者の待遇改善、**定年延長**企業の奨励等の高齢者雇用促進、**総労働時間抑制等の長時間労働是正**を取り上げます。」

一億総活躍国民会議  
2016年1月29日  
総理スピーチ

「一億総活躍社会に向けて、一人ひとりの事情に応じた、多様な働き方が可能な社会への変革に取り組みます。**働き方改革は、安倍内閣の次の3年間の最大のチャレンジ**であります。

働き方改革の第一の柱は、日本の労働者の4割を占める非正規雇用で働く方の待遇改善です。(略)

**第二の柱は、長時間労働の是正**です。

時間外労働が特に長い、週49時間以上働いている労働者の割合は、欧州諸国では1割ですが、日本では2割となっています。

『ニッポン一億総活躍プラン』において、対応策を明示していきたいと思えます。」

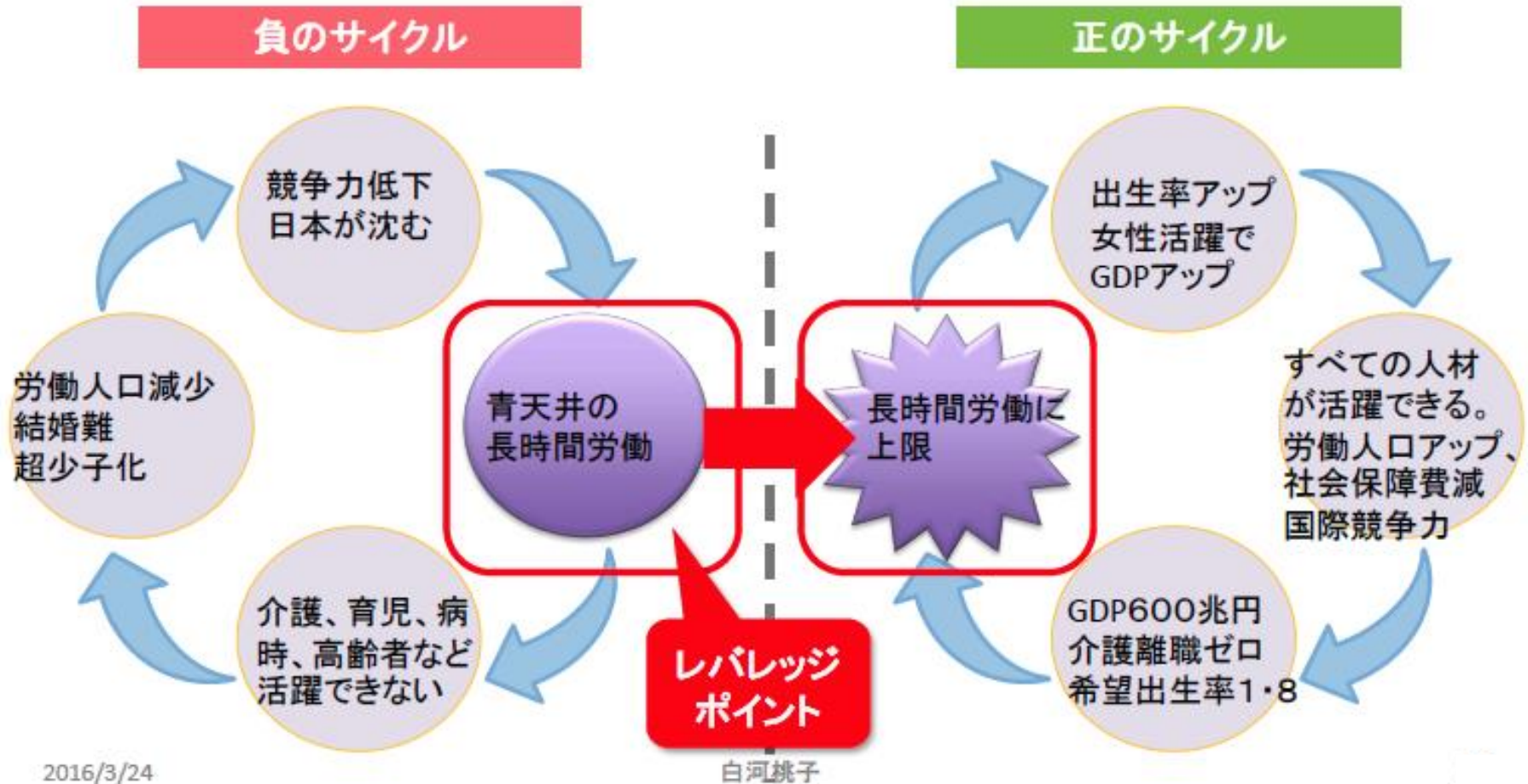
1億総活躍社会の実現対話会総理スピーチ  
2月28日

白河桃子

2

2016/3/24

# 長時間労働是正が一億総活躍にもたらす効果



2016/3/24

白河桃子

# 広義の働き方改革＝マイナス0からプラスにする改革の意味は

## 人手不足（需要と供給のギャップ）解消の手段

	ベースケース このままいくと	ケース1 生産性大幅UPケース	ケース2 一億総活躍ケース
生産性向上	-	伸び率0.9%→3.0%	伸び率0.9%→1.2%
女性・シニアの 労働参加	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性の労働参加をスウェーデン並みに(全年齢平均で49.2%→52.9%)</li> <li>65-69歳の労働参加を60-64歳並みに</li> </ul>
外国人の 労働参加	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働人口に占める外国人の割合を2015年の2倍に(1.4%→2.8%)</li> </ul>
	<div style="background-color: #a0c0e0; padding: 20px; text-align: center;"> <p>不足</p> <p>583万</p> </div> <p>583万人分の労働力が不足するので、外国人の労働参加等で補う必要がある。</p>	<div style="background-color: #a0c080; padding: 20px; text-align: center;"> <p>生産性向上</p> <p>635万人</p> </div> <p>生産性伸び率を3.0%（全産業平均）まで高めれば、635万人分の労働需要削減となり、人手不足は解消する。</p>	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="background-color: #a0c080; padding: 20px; text-align: center; width: 60%;"> <p>生産性向上</p> <p>114万人</p> </div> <div style="background-color: #e0a0c0; padding: 20px; text-align: center; width: 30%;"> <p>女性の労働 参加促進</p> <p>313万人</p> </div> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center; margin-left: 10px;"> <div style="background-color: #a0a080; padding: 5px;">シニア</div> <div style="background-color: #a0c0e0; padding: 5px;">外国人</div> </div> </div> <p style="text-align: right; margin-right: 10px;">121 34</p> <p>女性とシニアの労働参加を最大限に高め、生産性の伸び率を1.2%まで高めれば、凡そ人手不足が解消する。(1万人の不足)</p>

### Ⅲ.(広義の)「働き方改革」とは？

#### “素朴な疑問”

(広義の) 「働き方改革」って何をするの？  
それをしたら、どうなるの？

#### “何をするか？”

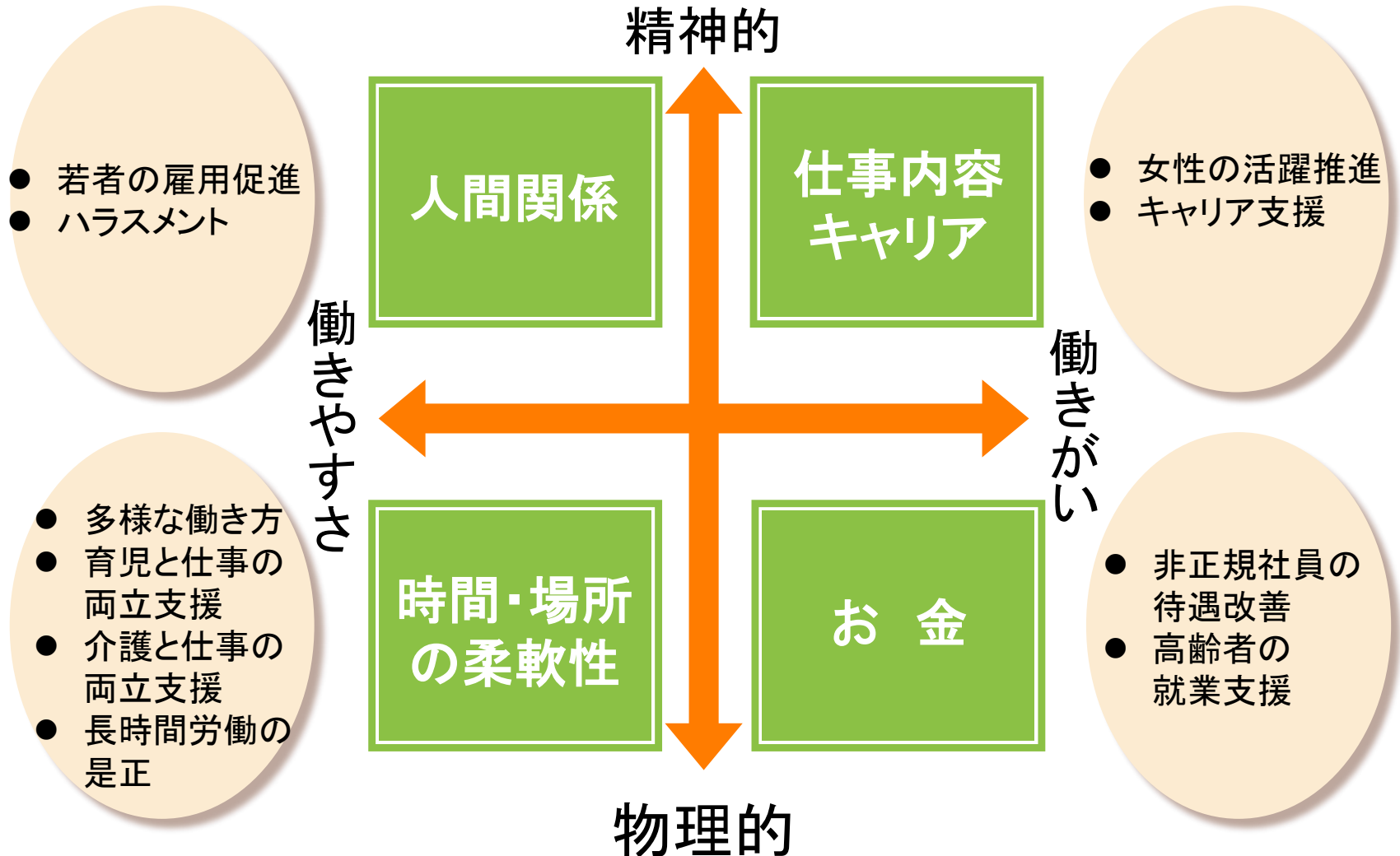
1. 社員が **働きやすい職場環境を整備** する
2. 社員区分ごとに**適切なキャリア支援** を行う
3. 社員の**スキルアップ・モチベーションアップ**を図る

#### “どうなるか？”

1. **労働生産性を高める**
2. **企業の業績アップさせる**

その為の「**人材活用戦略**」

# 働きやすく働きがいのある職場



# 労働生産性向上＝労働時間当りの付加価値を高める

結論：会社の業績をアップさせる為には労働生産性を高め、一人当たりの労働時間に対する付加価値を高める必要がある

インプット

$$\text{付加価値額} = \text{生産性} \times \left( \text{労働者数} \times \text{1人あたり労働時間} \right)$$

望ましい  
シナリオ



拡大



向上



維持



短縮

現状



横ばい

低い



減少

長い

## 社員満足(ES)から“エンゲージメント”の時代へ

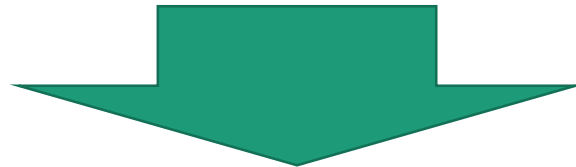
**エンゲージメント**とは、社員の会社に対する「**愛着心**」や「**思い入れ**」を表す人事用語。組織に対する単純なロイヤルティーや帰属意識（社員満足＝ES）を高めることとは異なり、個人と組織の成長の方向性が連動している、つまり**お互いに貢献しあえるような関係の構築**が重要だということ。

**エンゲージメント（信頼関係を前提とした組織への帰属意識の強化）**を向上させることで、優秀な人材を集め、離職を防ぎ、組織力の強化と業績向上の効果が期待できるということから、企業の人事戦略として注目されている。



## 「働き方改革」が本当に目指すべきところ

- 社員が**働きやすい環境**を整備し
- 労働**生産性を高める**ことで
- 会社の**業績をアップ**させ



- 社員の**賃金アップ**を図る
- 従業員**エンゲージメント**を向上させる

# 働き方改革の全体像

10) キャリア支援  
・人材開発

7) 介護と仕事の両立支援

6) 育児と仕事の両立支援

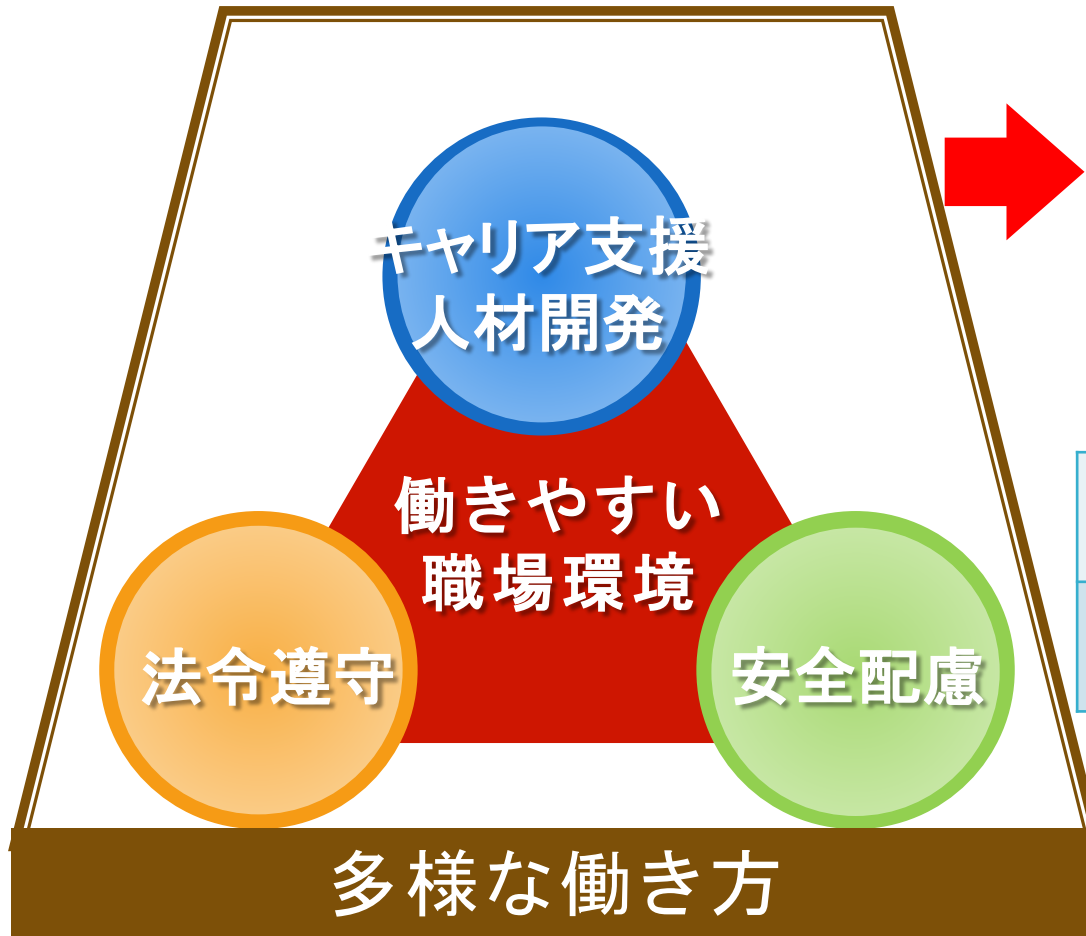
5) 若者の雇用促進

4) 高齢者の就業支援

3) 女性の活躍推進

2) 非正規社員の待遇改善

1) 多様な働き方の整備



生産性の  
向上  
企業の業績  
アップ  
社員の賃金  
アップ

9) ハラスメント対策

8) 長時間労働  
の是正

## 働き方改革の背景には“法令”にあり

### 働き方改革のテーマ

### 関係法令

- |               |                           |
|---------------|---------------------------|
| ① 多様な働き方の整備   | 労働基準法、労働契約法               |
| ② 非正規社員の待遇改善  | パートタイム労働法                 |
| ③ 女性の活躍推進     | 均等法、女性活躍推進法               |
| ④ 高齢者の就業支援    | 高年齢法                      |
| ⑤ 若者の雇用促進     | 若者雇用促進法                   |
| ⑥ 育児と仕事の両立支援  | 〔育児介護休業法、<br>次世代育成支援対策推進法 |
| ⑦ 介護と仕事の両立支援  |                           |
| ⑧ 長時間労働の是正    | 労働基準法、ガイドライン              |
| ⑨ ハラスメント対策    | 均等法、育児介護休業法、労働契約法         |
| ⑩ 人材開発・キャリア支援 | 職業能力開発促進法                 |

働き方改革のテーマ	各テーマに求められる施策
① 多様な働き方の整備	社員区分の見直し
② 非正規社員の待遇改善	パート社員均等均衡待遇実現
③ 女性の活躍推進	えるぼし取得
④ 高齢者の就業支援	定年・再雇用年齢の延長
⑤ 若者の雇用促進	ユースエール取得
⑥ 育児と仕事の両立支援	くるみん取得
⑦ 介護と仕事の両立支援	トモニン取得
⑧ 長時間労働の是正	労働時間管理体制の整備
⑨ ハラスメント対策	意識調査、社員研修、相談窓口の設置
⑩ 人材開発・キャリア支援	教育体系の整備

各テーマの課題を解決するための制度導入が必要である

## 働き方改革の制度導入に関わる助成金

施策	助成金
① 社員区分の見直し	キャリアアップ助成金
② パート社員均等均衡待遇 実現	キャリアアップ助成金
③ えるぼし取得	両立支援助成金
④ 定年・再雇用年齢の延長	65歳超雇用推進助成金
⑤ ユースエール取得	人材確保等支援・人材開発支援助成金
⑥ くるみん取得	} 両立支援助成金
⑦ トモニン取得	
⑧ 労働時間管理体制の整備	時間外労働等改善助成金
⑨ ハラスメント調査、社員研 修	人材確保等支援・両立支援助成金
⑩ 教育体系の整備	人材開発支援助成金

# ①多様な働き方の整備

⇒なぜ、社員区分の見直しが必要なのか？

5年超の有期契約社員の無期雇用転換

無期雇用の短時間労働者と短時間正社員の違いは何か？

同一労働同一賃金（嘱託社員の賃金ダウン）

キャリアアップ助成金の正社員転換  
（転換前と転換後の労働条件や処遇の違いは何か）

## ②非正規社員の待遇改善

### ⇒パート社員が能力を発揮するための3つのポイント

point

1

#### 働きや貢献に見合った待遇にする

パート社員だからというだけで、一律の待遇にするのではなく、働きや貢献に応じて待遇を決定しましょう、というのがパートタイム労働法のねらいです。

point

2

#### パート社員と正社員を均衡待遇とする

パート社員の待遇を、正社員との働き方の違いに応じた「均衡(バランス)」待遇とするとき、働き方の違いは、次の2つの要件で比較します。

- ①職務の内容(業務の内容と責任の程度)
- ②人材活用の仕組みや運用など(転勤や配置変更の有無と範囲)

point

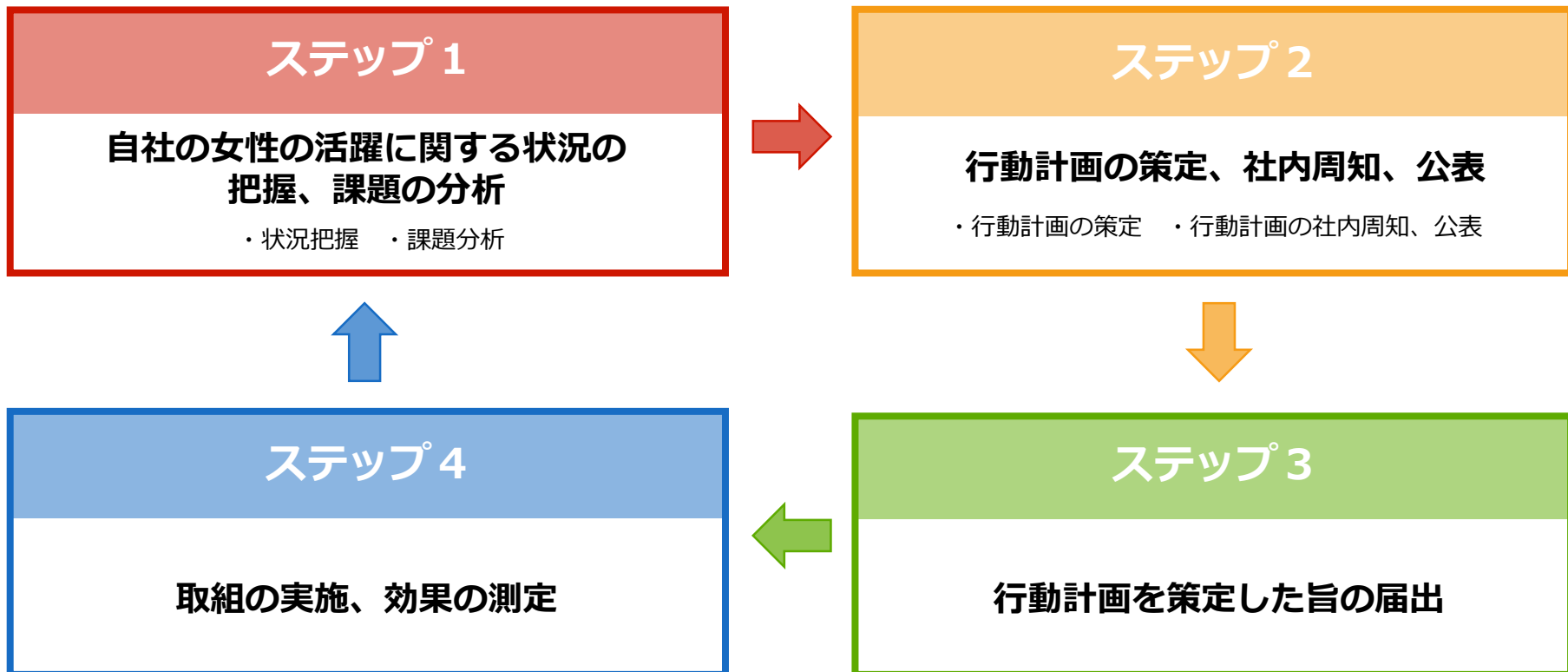
3

#### パート社員への説明責任を果たす

パートタイム労働法では、事業主は、パート社員から求められたときには、その待遇を決定するに当たって考慮したことを説明しなければならない、としています。

その際、職務分析に基づいた職務説明書を示せば、職務の内容を考慮した根拠のある待遇であることを説明できます。

# ③女性の活躍推進⇒えるぼし取得 行動計画策定までの流れ



## ④高齢者の就業支援⇒定年・再雇用年齢の延長

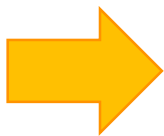
### 改正高年齢者雇用安定法

65歳以上の定年制を導入している

定年年齢は設けていない

希望者全員を65歳まで継続して  
雇用する制度を導入している

高年齢者雇用安定法の改正に伴う  
制度の見直しは必要ありません



60歳定年(65歳までの再雇用)の会社については、  
さらなる延長が求められる可能性あり

## ⑤若者の雇用促進⇒ユースエール取得

### 若者雇用促進法の概要

#### 1. 職場情報の積極的な提供(平成28年3月1日施行)

新卒段階でのミスマッチにおける早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法において、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みを創設した。

#### 2. ハローワークにおける求人不受理(平成28年3月1日施行)

ハローワークにおいて、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みを創設した。

#### 3. ユースエール認定制度(平成27年10月1日施行)

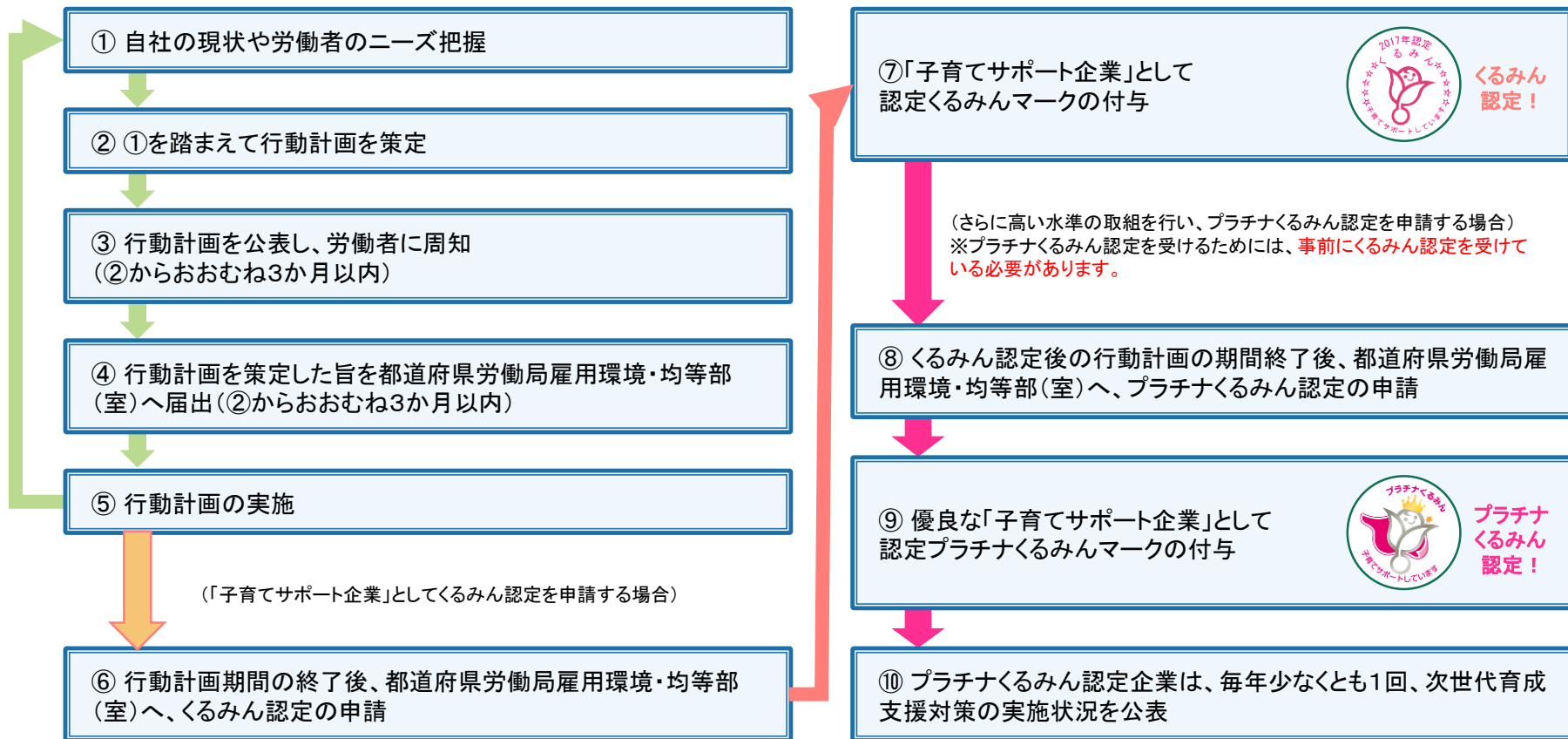
若者雇用促進法において、若者の採用・育成に積極的で若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度を創設した。



認定マーク

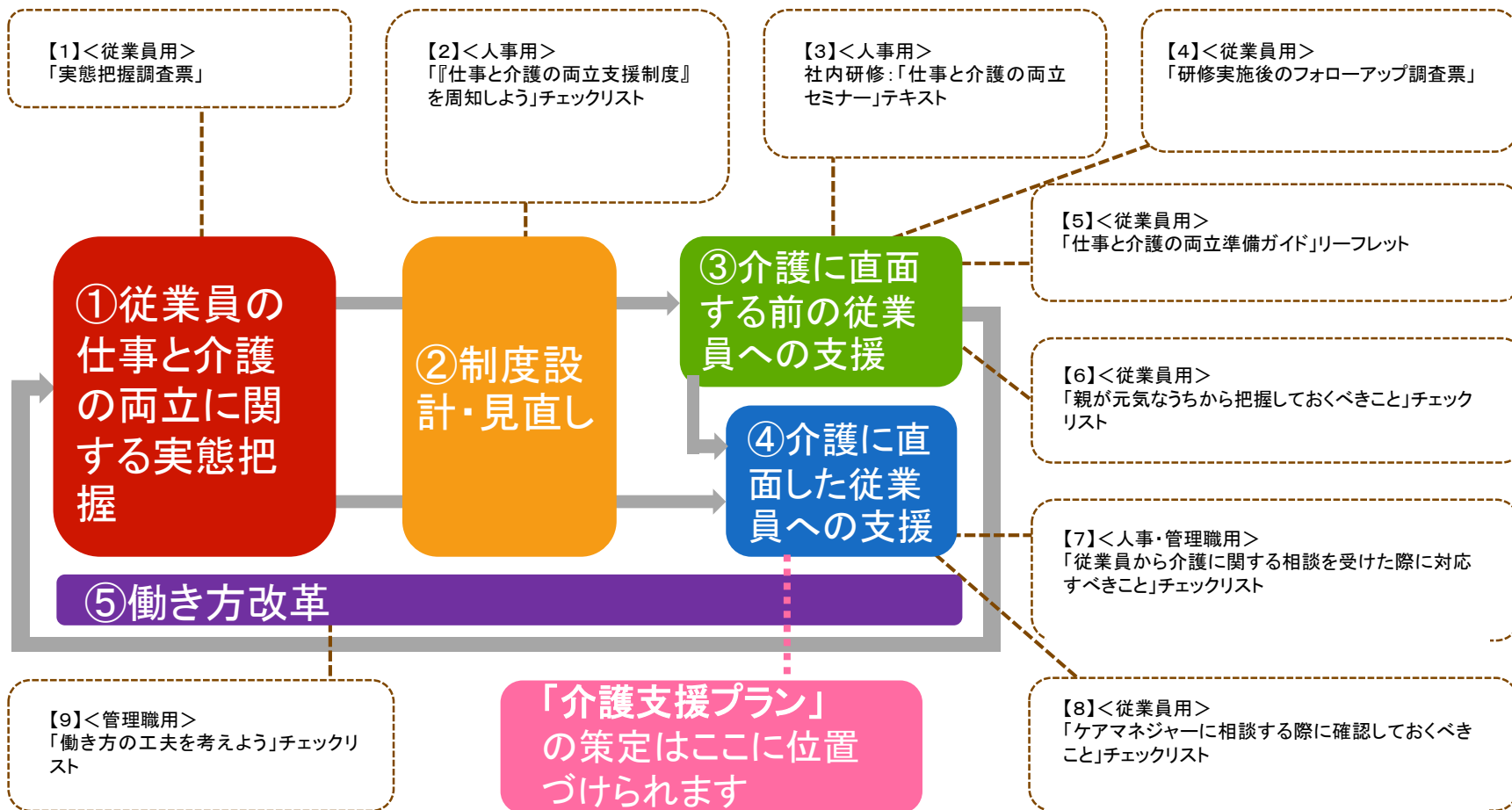
# ⑥育児と仕事の両立支援

## ⇒くるみん認定とは？



# ⑦介護と仕事の両立支援⇒トモニン取得

## 介護と仕事の両立支援対応モデル



# ⑧長時間労働の是正⇒労働時間管理体制の整備

## 労働時間改善活動の全体像

トップメッセージ

労働時間管理体制の整備

(管理者・責任者の選任、委員会設置、規程の作成、相談窓口の設置等)

労働時間の現状把握・改善目標設定

データ  
分析

社員への周知・教育

(業務改善、意識改革)

労働時間等改善委員会の定期開催

(年間活動計画、議事進行・議事録作成)

データ  
分析

# ⑨ハラスメント対策

## ハラスメント対策 “7つの仕組み”

### 予防するために

- 1 トップのメッセージ**
  - 組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す
- 2 ルールを決める**
  - 就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する
  - 予防・解決についての方針やガイドラインを作成する
- 3 実態を把握する**
  - 従業員アンケートを実施する
- 4 教育する**
  - 研修を実施する
- 5 周知する**
  - 組織の方針や取組について周知・啓発を実施する

### 解決するために

- 6 相談や解決の場を設置する**
  - 企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を決める
  - 外部専門家と連携する
- 7 再発防止のための取組**
  - 行為者に対する再発防止研修等を行う



# ⑩人材開発・キャリア支援⇒教育体制の整備

## 事業内職業能力開発計画の構成

事業内計画は、会社の経営計画の中にあつて人材育成計画の中核を担うものになります。

主に以下のような8つの構成で作られるなかで「経営理念・経営方針」「人材育成方針・目標」「雇用管理方針など」が中心となります。

### 基本構成

①経営理念・経営方針

②人材育成方針・目標

③雇用管理方針など

④職務要件、職務評価基準

⑤キャリアマップ(個人別職務評価)

⑥教育訓練体系図

⑦教育訓練計画

⑧教育訓練カリキュラム

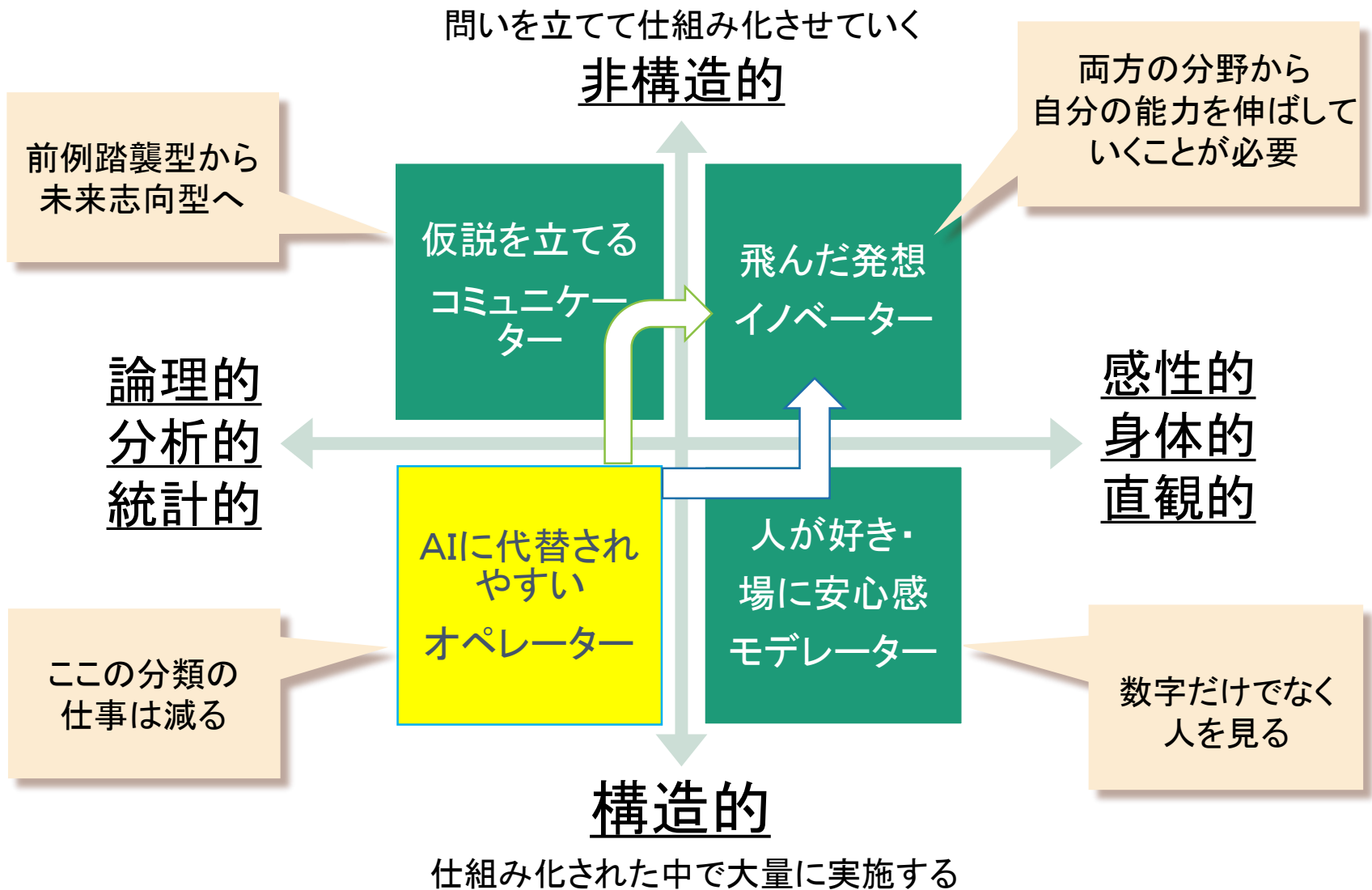
## IV.新時代の働き方

- 2025年以降は日本の労働人口の約49%がAIやロボットなどに代替可能
- ひとつの会社で定年まで勤めあげるといふ職業人生は成立しづらく特定のスキルだけでは通用しない。複数のスキルを身に着け、仕事や働き方をその時々々のステージに合わせて柔軟に変化させる必要がある
- 日本には、仕事内容や配属については企業の意思決定に従い、様々な業務を経験し、その会社の仕事であればなんでもこなせる人が多い。しかし、そうした経験は社外に出ても通用する強みとはいえず、スキルとして発揮しにくい。
- 日本的雇用慣行のジェネラルなスキルや国内志向は、終身雇用のキャリア形成では有効だが、環境の変化の大きい時代には対応しにくく、不利
- 時代に即して多様な働き方ができれば就業者数は増え、収入増も期待できる

## 世界経済は「乱気流」と「偏西風」の真ただ中

- 2017年の世界経済の見通しにて「乱気流」とは英国のEU離脱、アメリカのトランプ大統領ハイパーポピュリズム(大衆迎合主義)と難民の時代
- 第4次産業革命=5つの「偏西風」とは「AI(人工知能)」「ロボット」「IoT(モノのインターネット)」「ビッグデータ」「シェアリングエコノミー」が世界を変える
- ウーバー(Uber):配車サービス=シェアリングエコノミー
- オックスフォード大学のマイケル・A・オズボーン准教授が発表した論文が、大きな衝撃をもって受け止められた。近い将来、今ある職業の半分近くがAIやロボットに取って代わられる。その中には、会計士や銀行の貸付といった仕事も含まれている
- 日本は、そのような影響を最も心配しなくてもいい国。人口減少による人手不足。第4次産業革命は脅威であるよりもむしろ、**人手不足を解消するソリューションになる**

# AIが苦手なことから人間の仕事を考える



## 本当に新時代になるのか？

- 2025年以降は日本の労働人口の約49%がAIやロボットなどに代替可能だが、代替可能であっても代替しないかもしれない！

一例として：江戸時代の駕籠かき⇒明治時代人力車夫⇒現代タクシードライバー⇒ウーバー⇒自動運転タクシー

- ✓AI活用は手段、効率化が目的では無い。AIやロボット活用により快適な社会する為に法整備と意識の变革が必要！
- 働く人の生産性を高めるには、労働市場の流動性を高める改革「労働市場改革」である解雇規制の緩和や金銭解雇のルールの明確化や、スキルアップのための教育・訓練の機会の充実を進めるべきということはわかるが・・・。
- ✓労働市場の流動性を高めることは必要だが、解雇規制の緩和にはマスコミ等（弱者の味方？）勢力が反対する？
- 70歳定年・人生100年時代・社会保障の水準切り下げ？
- ✓60代リタイアは工業化と大量生産の時代に確立したただけ、60～65歳リタイアが当たり前ではなくなると思うが・・・。

## IV FPの関わり方

人生100年時代・働き方が変わると生活も変わる

⇒様々な働き方、テレワーク、週休3日(週4日勤務)

⇒専業主婦(夫)は全滅危惧種⇒男女共働の時代

### 1. 老後の生活費

⇒何歳まで働くか？セカンドライフ？にどう備えるか？

### 2. 住宅

⇒中古住宅市場の発達と過剰な賃貸住宅

### 3. 生命保険

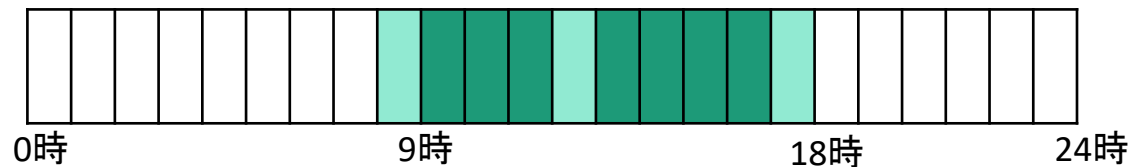
⇒男女共同参画社会と人生100年時代の保険とは

### 4. 教育資金

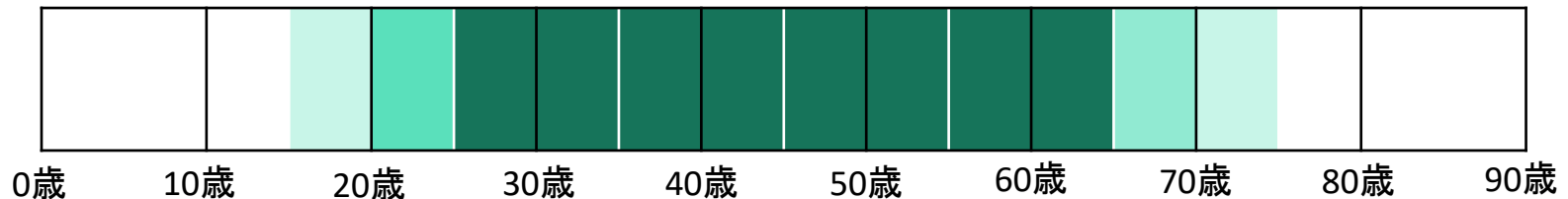
⇒授業料無償化と大学卒業後も自分に投資する時代

# 働く時間・期間は人生のど真ん中だが？

## 仕事は“1日のど真ん中”



## 仕事は“人生のど真ん中”



## 働き方が変わると生活も変わる

しかし、人は働くために生きているわけではない  
働くことは幸せに暮らすための手段であり目的では無い  
人生の夢や目標をかなえるために働いている

## 人生100年時代・働き方が変わると生活も変わる

- 人生100年時代と云われるが、平均寿命は100歳になることはありえないようです。ただ、90歳まで生きることは珍しいことではなくなることは確実です
- 様々な働き方になれば確実に生活が変わる—例えば東京オリンピックを機に満員電車を解消するために時差出勤＝フレックスタイム制を採る企業が増える方向です
- テレワークを行う企業も多くなります。一旦社員がテレワークを経験すると、新しい労務管理システムが確立して更にテレワークで働く日数と働く社員の増加が見込まれます
- 週休3日＝週4日勤務を採用する企業も増加するでしょう  
通常9時～5時の勤務を9時～7時にして、金曜日-土曜日-日曜日、毎週3連休となります。残業は確実に減ります
- テレワーク・週休3日制及びその他の様々な働き方と、シェアリングは、確実に生活と考え方を変えるはずですよ

お金の使い方

# 現在の、人生の3大支出＋保険はどうか？

下記金額は、現在の人生の3大支出と保険の平均的な金額です(老後の生活費は65歳平均余命から計算しました)

## 老後の生活費



約**8,000**万円

※1 生命保険文化センター／平成25年度「生活保障に関する調査」より

※2 総務省「家計調査年報(家計収支編)」平成27年家計の概況より

## 住宅購入費



住宅の平均購入価格

建売住宅

約**3,320**万円

マンション

約**4,250**万円

※住宅金融支援機構「2015年度フラット35利用者調査報告」より

## 生命保険



約**1,000**万円～  
**2,000**万円

## 教育資金



約**969**万円

子ども1人当たりの総額  
(幼稚園から高校まで公立、  
大学のみ私立の場合)

※文部科学省「子供の学習費調査(平成26年度)」、「私立大学等の入学者に係る学生納付金等調査結果について(平成26年度)」より

今の支出状況が、将来も同じ金額と同じとは限りません  
ひとつずつ、どのように変わるか要素があるかを検証して、  
どのぐらいの費用が必要か考えてみたいと思います

# 老後の生活費は？

平成28年(2016年)の65歳平均余命表から男性は19.55年、女性は24.38年として高齢夫婦無職世帯の付き平均支出28万円で計算しました

2060年の65歳の平均余命は男性22.33歳、女性27.72歳となり、およそ3歳延びます。平均支出を28万円として計算すると1,000万多くなりました

2016年

老後の生活費



約8,000万円

※1 生命保険文化センター/平成25年度「生活保障に関する調査」より

※2 総務省「家計調査年報(家計収支編)」平成27年家計の概況より

夫婦のふたりの生活費(2歳差)

$$28\text{万円} \times 12\text{ヶ月} \times 22\text{年} \\ = 7,392\text{万円}$$

妻(一人になってから)の生活費

$$28\text{万円} \times 2/3 = 18.7\text{万円} \\ 18.7\text{万円} \times 12 \times 7\text{年間} \\ = 1,571\text{万円}$$

$$7,392\text{万円} + 1,571\text{万円}$$

**= 8,963万円**

2060年

老後の生活費



約9,000万円

※1 生命保険文化センター/平成25年度「生活保障に関する調査」より

※2 総務省「家計調査年報(家計収支編)」平成27年家計の概況より

## 老後の生活費は1千万円多く必要？

- 少子高齢化による労働人口の減少を補うため、また健康寿命の延び等により、高齢者の雇用が必要になり、定年は65歳から更に延長するか、または廃止される
- いろいろな働き方が生まれる。パートと正社員の間に様々な正社員ができ、その多くを高齢者と女性が担う
- 働ける人が働きたいだけ働ける社会が実現する

**より永く働いて、老後を短くするのが最大の老後対策！**

例えば65歳から70歳までは月々15万円で働くと  
 $15\text{万円} \times 5\text{年} \times 12\text{ヶ月} = 900\text{万円}$ 稼ぐことが可能  
65～70歳月10万円、70～75歳月5万円でも同額が稼げる

50歳代の方へは永く働くことも有効な対策だとお伝えする  
但し現役世代には、**公的年金**＋企業年金＋個人年金の  
三つの自分年金をお勧めする：**今後の公的年金**を説明

# 人生で一番高い買い物＝住宅は変わる？

2000年：品確法の施行

⇒飛躍的に住宅性能が向上

2018年：中古住宅の安心な売買に向け  
「改正宅建業法」が4月から施行、  
インスペクション(建物調査)の  
有無の説明を義務付け

2025年：2000年以降に建てられた良質  
な住宅が中古市場に続々登場  
中古住宅市場が更に発展する

中古住宅と新築との価格差は、坪当たり  
20万円(躯体費)程度と予想される。

50坪 × 20万円 = ▲1,000万円

良質な中古住宅がお値打ちに買える

## 住宅購入費



住宅の平均購入価格

建売住宅

約**3,320**万円

マンション

約**4,250**万円

※住宅金融支援機構「2015年度フラット35利用者調査報告」より

省コスト

新築もマンションも

約**1,000**万円

ダウン

## 賃貸住宅で暮らす選択

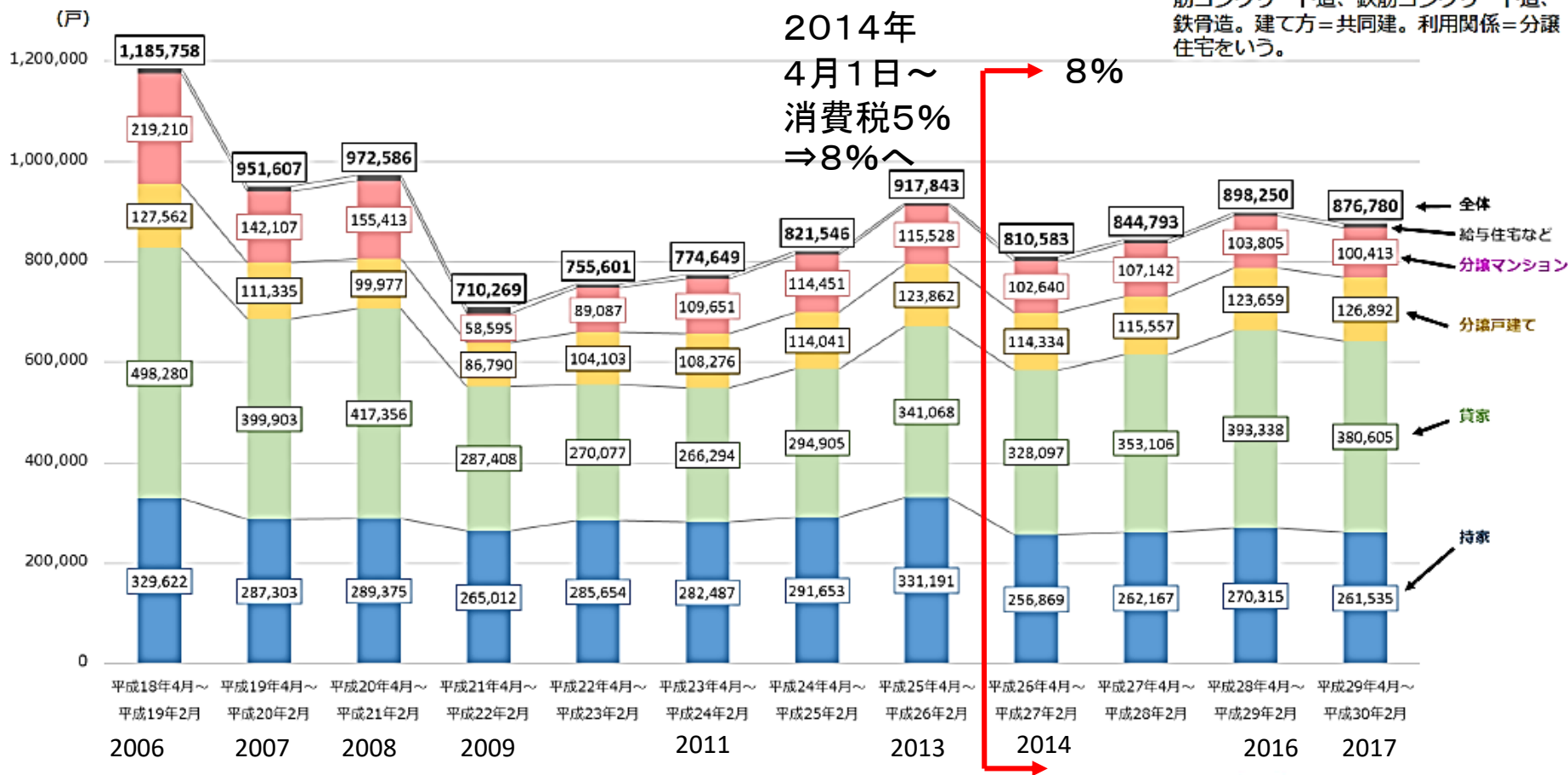
- 賃貸物件の選択肢が増えてフレキシビリティが増す
- ライフスタイルが多様化、生涯1つの会社で勤め上げる就労形態で無くなるため、住宅を購入して居住地を固定化するデメリットは大きい
- 親が施設に入所した実家を賃貸して介護施設料に充てる人は確実に増加する
- 親の実家をなかなか売れなくて賃貸に廻す人も増加する
- 貸家は2006年50万戸、2007年～2008年40万戸、2008年～2009年20万戸後半、2013年以降毎年30万戸以上供給され、2016年39万戸、2017年38万戸、過去12年間で423万戸供給されている
- 平均5万円の家賃の貸家に70年間住むと家賃のトータルは4,200万円(更新料、敷金、礼金含まず)になる

# (参考) 新設住宅着工戸数の推移

2017年4月-2018年2月期累計は、全国が前年同期比-2.4%の876,780戸。持家が同-3.2%、貸家が同-3.2%、分譲戸建てが同+2.6%、分譲マンションが同-3.2%。

新設住宅着工戸数（2017年4月-2018年2月累計）【全国】

(注) 分譲マンションとは、構造＝鉄骨鉄筋コンクリート造、鉄筋コンクリート造、鉄骨造。建て方＝共同建。利用関係＝分譲住宅をいう。



(資料) 国土交通省「建築着工統計調査報告」(月次データ)をもとに作成

平成30年度における住宅市場動向について 平成30年4月

# 生命保険が人生で一番高い買い物になる？

## 生命保険



約1,000万円～  
2,000万円



損保は  
将来減る！  
生保は  
将来増える？  
将来減る？

- ひょっとして、人生で一番高い買い物は生命保険になるかもしれません
- 保険も世の中の動きと社会のニーズに合わせて変化する
- 保険は一生ものでなくなり、人生の変化に応じて、保障ごとに分けて見直し、組み直しが容易にできる入り方になる
- 現在の保険の種類は、死亡保険・医療保険・がん保険・学資保険・個人年金保険・変額保険・傷害保険の基本7つ
- 共働き時代の死亡保険は違う形になる
- 新しい種類の保険が生まれる？
- 付加保険料率が開示される？

# 「働き方改革」女性が活躍する時代の教育費

- 児童手当0~15歳まで全て貯めれば200万円
- 幼児・義務教育～高校まで教育費は無償化
- 「働き方改革」とは女性が生涯様々な正社員として働く時代：延長保育・学童保育の問題
- 日本の共働き世帯の割合は59%（2012年総務省労働力調査⇒今後は更に割合増加
- 女性活躍のための基盤整備 待機児童解消「介護辞職ゼロ」
- 学校教育段階からのキャリア形成に係る学びの充実
- 働く意欲を阻害しない制度のあり方
- リカレント教育とは？生涯学習が必要？

## 教育資金



約**969**万円

子ども1人当たりの総額  
(幼稚園から高校まで公立、  
大学のみ私立の場合)

※文部科学省「子供の学習費調査(平成26年度)」、「私立大学等の入学者に係る学生納付金等調査結果について(平成26年度)」より



女性が  
生涯正社員  
の時代の  
教育費  
は？

## まとめ:「働き方改革」で世の中変わるか？

- 「働き方改革」は成長戦略と政府は云うが・・・。
- 我が国422万企業のうち「99.7%」は中小企業(421.3万社) 従業者数4,297万人のうち「3人に2人」は中小企業の従業員(2,834万人66%) 付加価値額は大企業約39.7兆円 49.5%中小企業約40.6兆円50.5%(2009年調査)
- 大企業は変わっても、中小企業の従業員は変わるか？
- 少子高齢化は確実に進むので、中小企業も女性・高齢者の活用等の「働き方改革」は不可欠
- 働き方が変われば、FP相談も変わるが、ライフプラン＝将来への備えは同じ、但しライフプランが変わる可能性あり
- アドバイス例: ●公的年金＋企業年金＋個人年金3つの自分年金を準備する ●ライフプランを見据えた収入・支出・貯蓄・借金・投資 ●投資は長期×分散×積立投資

ご清聴ありがとうございました！