

1 定年制度、定年後の雇用制度等の有無と運用形態

調査票 問 14

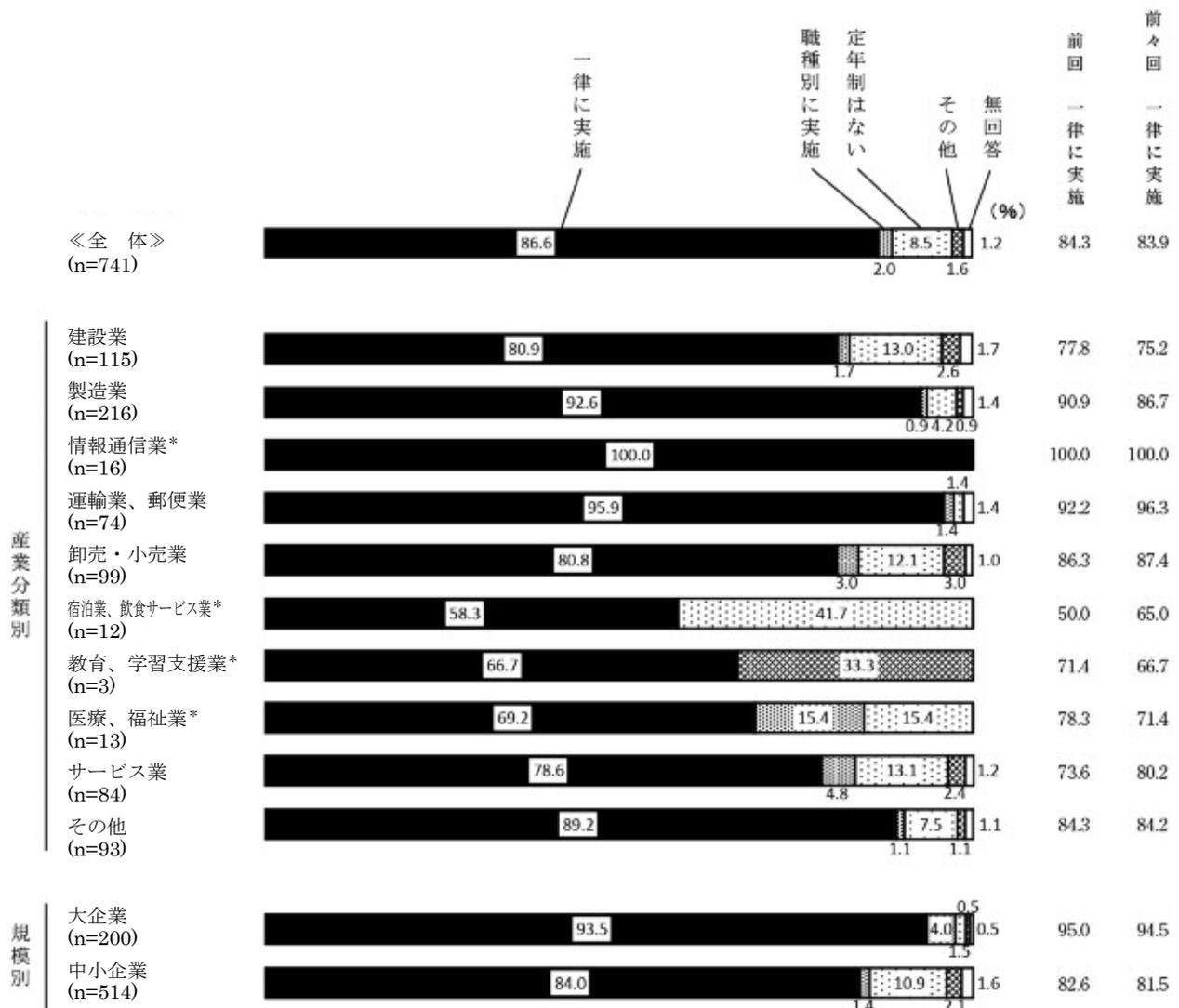
(1)定年制度の形態

第1-4-1図は定年制度の形態を示したものである。全体では、「一律に実施」が86.6%と最も多くなっており、前回調査と比較すると、2.3ポイント増加している。

産業分類別でみると、「一律に実施」は運輸業、郵便業が95.9%、製造業が92.6%と多くなっている。前回調査と比較すると、「一律に実施」はサービス業で5.0ポイント増加し、卸売・小売業で5.5ポイント減少している。

規模別でみると、「一律に実施」は大企業（93.5%）が中小企業（84.0%）を9.5ポイント上回っている。

第1-4-1図 定年制度の形態



\*：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-4-2表は、定年制度を「一律に実施」している場合の定年年齢を示したものである。全体では「60歳」が72.6%と最も多く、次いで「65歳」が22.6%となっており、その平均年齢は61.3歳となっている。

産業分類別でみると、すべての業種で「60歳」が最も多く、製造業(78.0%)、運輸業、郵便業(77.5%)では7割以上となっている。「65歳」は建設業とサービス業(ともに33.3%)が多くなっている。

規模別でみると、「60歳」は大企業(87.6%)、中小企業(66.7%)ともに最も多くなっている。中小企業では「65歳」(22.7%)が大企業(9.7%)より13.0ポイント多くなっている。

第1-4-2表 定年制度を一律に実施している場合の定年年齢

(単位：%)

		調査数	60歳	61歳以上 64歳以下	65歳	65歳以上	59歳以下	無回答	平均値 (歳)
全体		642	72.6	3.1	22.6	1.1	0.2	0.5	61.3
産業分類別	建設業	93	58.1	5.4	33.3	2.2	-	1.1	62.0
	製造業	200	78.0	2.0	19.0	0.5	0.5	-	61.0
	情報通信業*	16	87.5	-	12.5	-	-	-	60.6
	運輸業、郵便業	71	77.5	4.2	18.3	-	-	-	61.0
	卸売・小売業	80	66.3	1.3	31.3	1.3	-	-	61.7
	宿泊業、飲食サービス業*	7	71.4	-	14.3	14.3	-	-	62.9
	教育、学習支援業*	2	-	-	100.0	-	-	-	65.0
	医療、福祉業*	9	88.9	-	11.1	-	-	-	60.6
	サービス業	66	56.1	7.6	33.3	1.5	-	1.5	62.1
	その他	83	86.7	1.2	9.6	1.2	-	1.2	60.6
規模別	大企業	186	87.6	2.2	9.7	0.5	-	-	60.6
	中小企業	433	66.7	3.2	27.7	1.4	0.2	0.7	61.6

\*：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

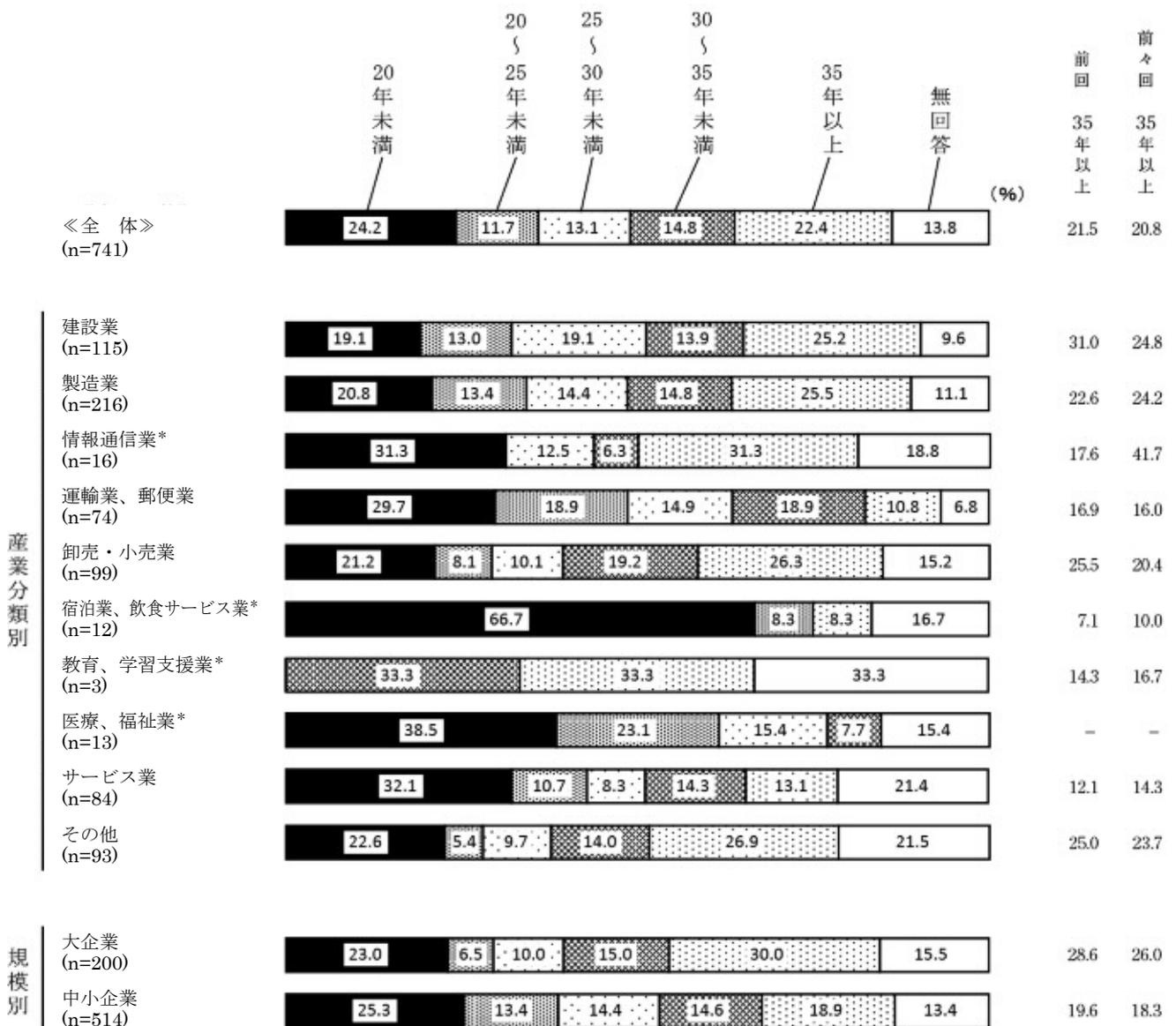
(2)定年退職者の平均勤続年数

第1-4-3図は前年度1年間における定年退職者の平均勤続年数を示したものである。全体では「20年未満」が24.2%で最も多く、次いで「35年以上」が22.4%となっている。

産業分類別でみると、「20年未満」はサービス業（32.1%）、運輸業、郵便業（29.7%）で多くなっている。「35年以上」は卸売・小売業（26.3%）、製造業（25.5%）、建設業（25.2%）で多くなっている。前回調査と比較すると、「35年以上」は運輸業、郵便業で6.1ポイント、建設業で5.8ポイント減少している。

規模別でみると、大企業では「35年以上」（30.0%）、中小企業では「20年未満」（25.3%）で最も多くなっている。前回調査と比較すると、「35年以上」は大企業では1.4ポイント増加し、中小企業では0.7ポイント減少している。

第1-4-3図 定年退職者の平均勤続年数（前年度1年間）



\*：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

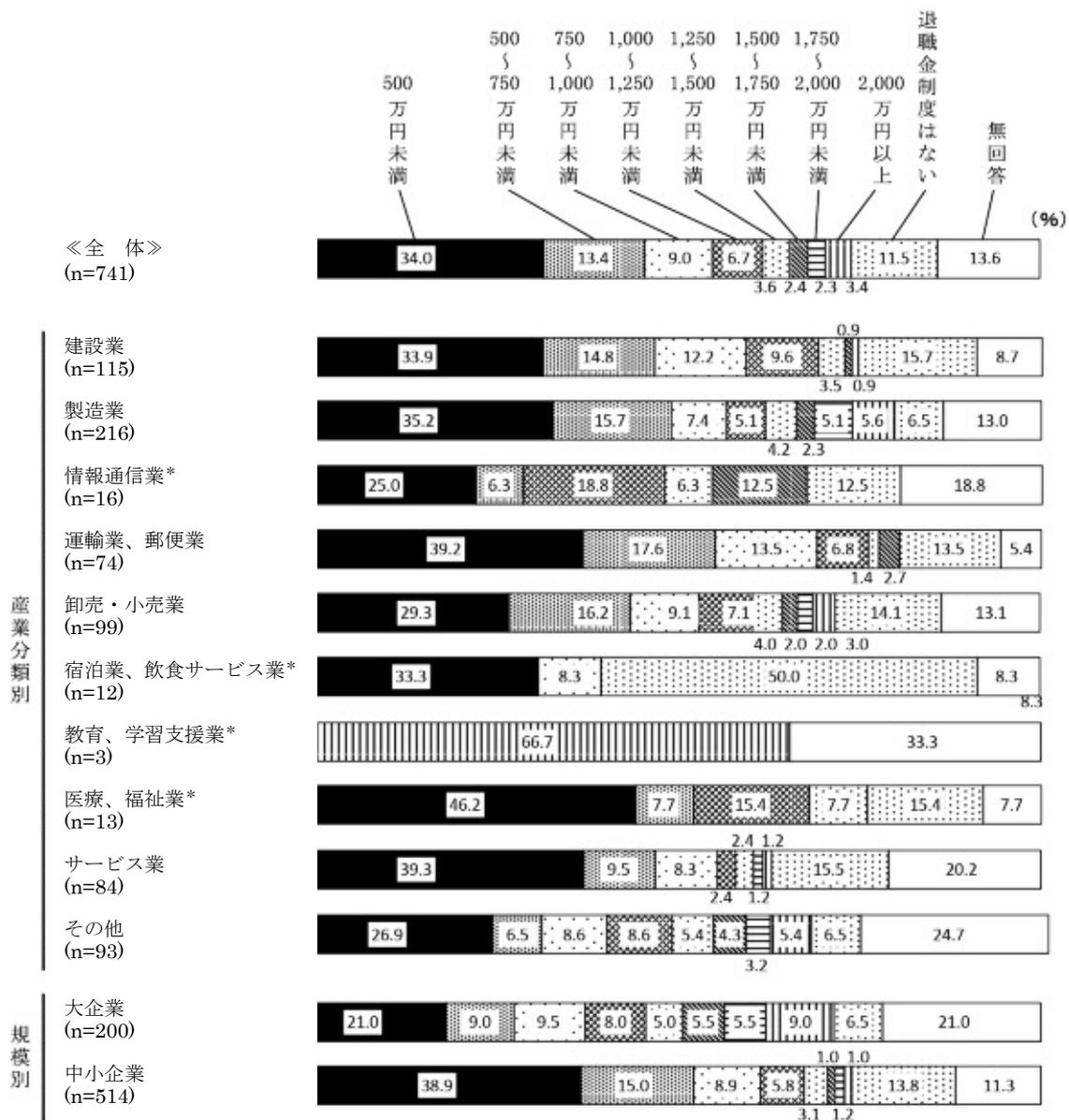
(3)定年退職者一人当たりの平均退職金

第1-4-4図は前年度1年間における定年退職者一人当たりの平均退職金を示したものである。全体では「500万円未満」が34.0%で最も多く、次いで「500～750万円未満」(13.4%)、「750～1,000万円未満」(9.0%)の順となっている。一方、「退職金制度はない」は11.5%となっている。

産業分類別でみると、「500万円未満」はサービス業で39.3%と多く、運輸業、郵便業(39.2%)、製造業(35.2%)、建設業(33.9%)が3割台で続いている。「退職金制度はない」は建設業(15.7%)、サービス業(15.5%)が多くなっている。

規模別でみると、「500万円未満」が中小企業(38.9%)、大企業(21.0%)ともに最も多く、中小企業が大企業より17.9ポイント多くなっている。「2,000万円以上」は中小企業で1.0%にとどまるが、大企業では9.0%と、大企業が8.0ポイント多くなっている。また、「退職金制度はない」は中小企業(13.8%)が大企業(6.5%)の約2倍となっている。

第1-4-4図 定年退職者一人当たりの平均退職金（前年度1年間）



\* : 調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

## (4)定年後の雇用制度の有無

■現在では、再雇用制度と勤務延長制度が雇用延長の主な方法となっている。再雇用制度は、定年到達時点でいったん退職させた後、再び雇用する制度であり、勤務延長制度は、定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度である。両制度とも、同一企業内で定年後の高年齢者を活用する制度であり、今後の雇用延長につながるものとしてその制度の運用形態が注目されている。

第1-4-5表および第1-4-6図は、定年到達者の雇用・斡旋制度等の有無を示したものである（複数回答可）。全体では、「再雇用制度」（76.2%）が最も多く、「勤務延長制度」が19.0%となっている。一方、「いずれの制度もない」（12.8%）が1割ほどみられる。

産業分類別でみると、「再雇用制度」はいずれの業種でも最も多く、特に運輸業、郵便業（90.5%）で多くなっている。「勤務延長制度」は建設業（24.3%）で多くなっている。

規模別でみると、「再雇用制度」は大企業では87.5%、中小企業では72.6%で、大企業の方が14.9ポイント多くなっている。一方、「勤務延長制度」は中小企業（20.8%）が大企業（15.5%）より5.3ポイント多くなっている。また、「いずれの制度もない」は中小企業（15.6%）が大企業（5.5%）を10.1ポイント上回っている。

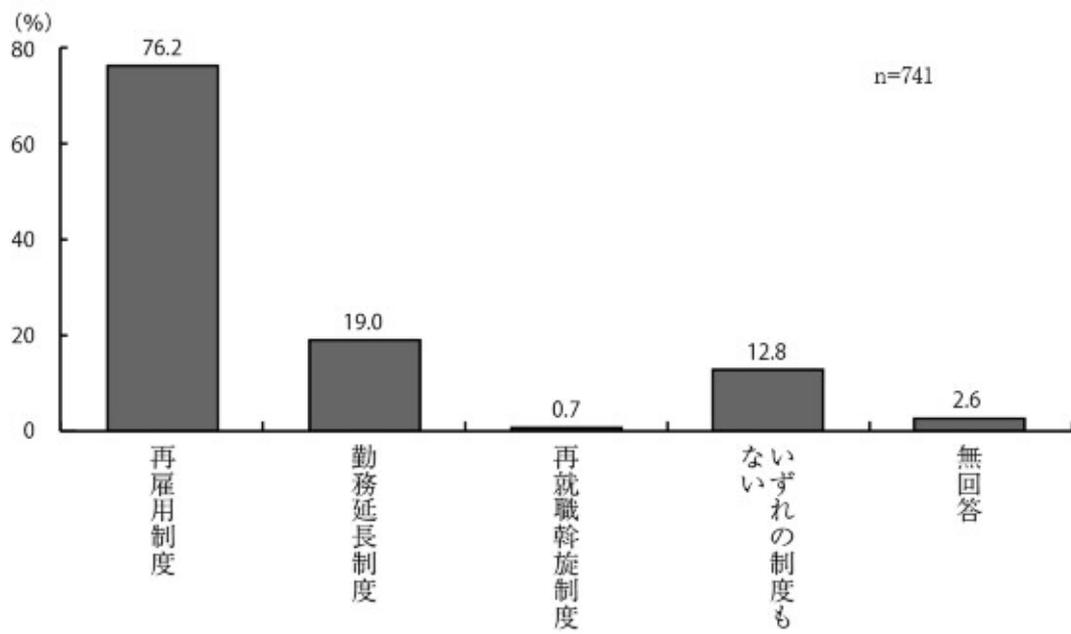
第1-4-5表 定年後の雇用制度の有無

(単位：%)

	調査数	再雇用制度	勤務延長制度	再就職斡旋制度	いずれの制度もない	無回答	
全体	741	76.2	19.0	0.7	12.8	2.6	
産業分類別	建設業	115	65.2	24.3	0.9	24.3	2.6
	製造業	216	82.9	19.0	0.9	6.5	1.4
	情報通信業*	16	81.3	18.8	-	-	6.3
	運輸業、郵便業	74	90.5	16.2	-	2.7	-
	卸売・小売業	99	75.8	18.2	2.0	16.2	3.0
	宿泊業、飲食サービス業*	12	41.7	8.3	-	50.0	-
	教育、学習支援業*	3	33.3	33.3	-	66.7	-
	医療、福祉業*	13	76.9	23.1	-	15.4	-
	サービス業	84	69.0	15.5	-	17.9	7.1
	その他	93	76.3	20.4	-	9.7	1.1
規模別	大企業	200	87.5	15.5	1.5	5.5	1.5
	中小企業	514	72.6	20.8	0.4	15.6	2.5

\*：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-4-6図 定年後の雇用制度の有無（全体）



## 2 育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇について

調査票 問 18

■育児休業制度は、従業員が育児休業の取得を申し出ることにより、原則として子が1歳に到達するまで（一定の要件により、調査期間中は1歳6か月まで、平成29年10月からは2歳まで）の連続した期間休業することができる制度で、平成7年4月からすべての事業所を対象として実施されている。

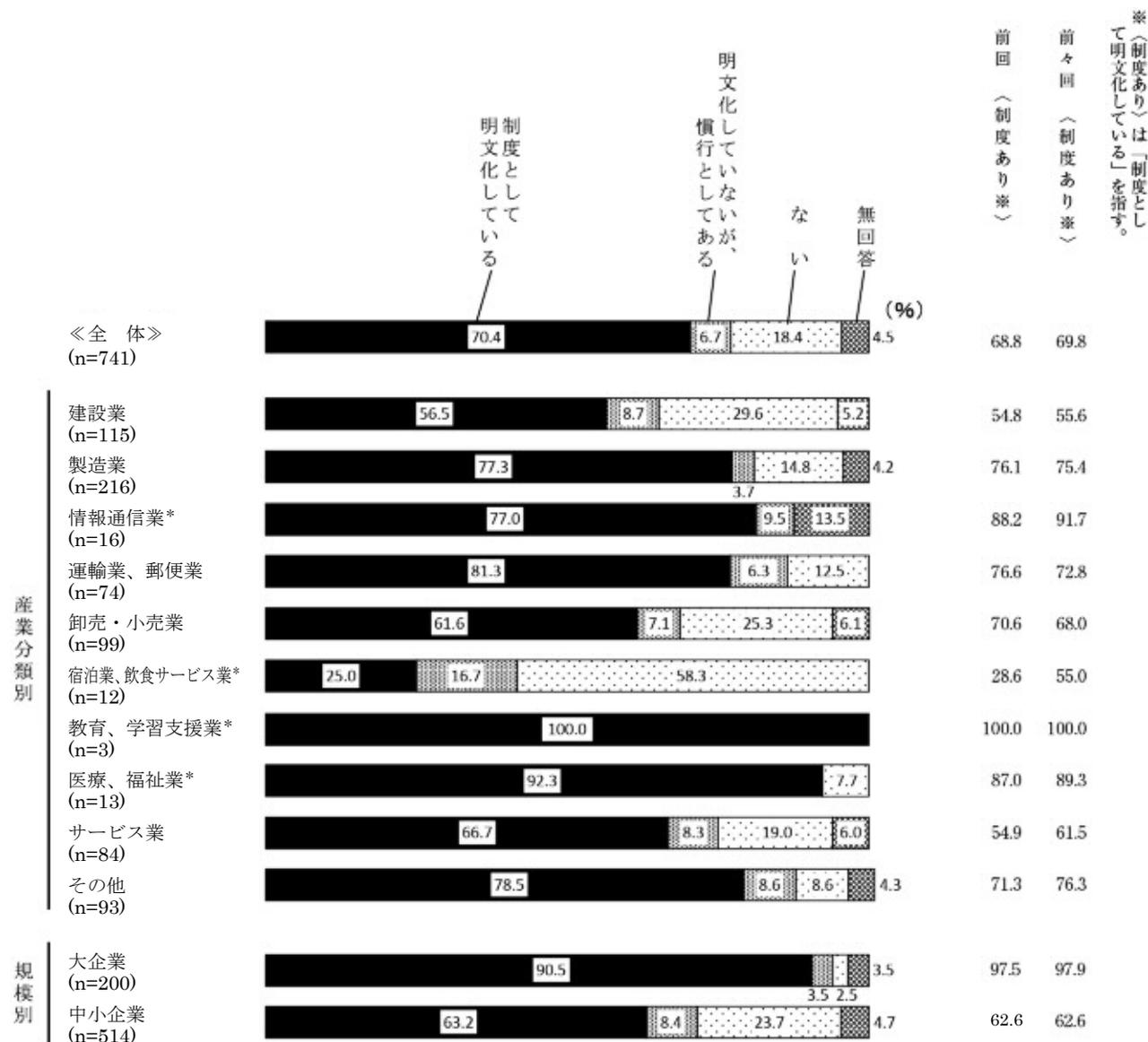
### (1)育児休業制度の整備状況

第1-4-7図は、育児休業制度の整備状況を示したものである。全体では、「制度として明文化している」が70.4%と最も多く、前回調査と比較すると、1.6ポイント増加している。

産業分類別でみると、「制度として明文化している」がすべての業種で最も多く、運輸業、郵便業（81.3%）、製造業（77.3%）で7割以上となっている。一方、「ない」は建設業（29.6%）、卸売・小売業（25.3%）で他の業種に比べて多くなっている。前回調査と比較すると、「制度として明文化している」はサービス業で11.8ポイント増加している。

規模別でみると、大企業では「制度として明文化している」が90.5%と9割以上となっているのに対し、中小企業では63.2%と27.3ポイントの差が開いている。

第1-4-7図 育児休業制度の整備状況



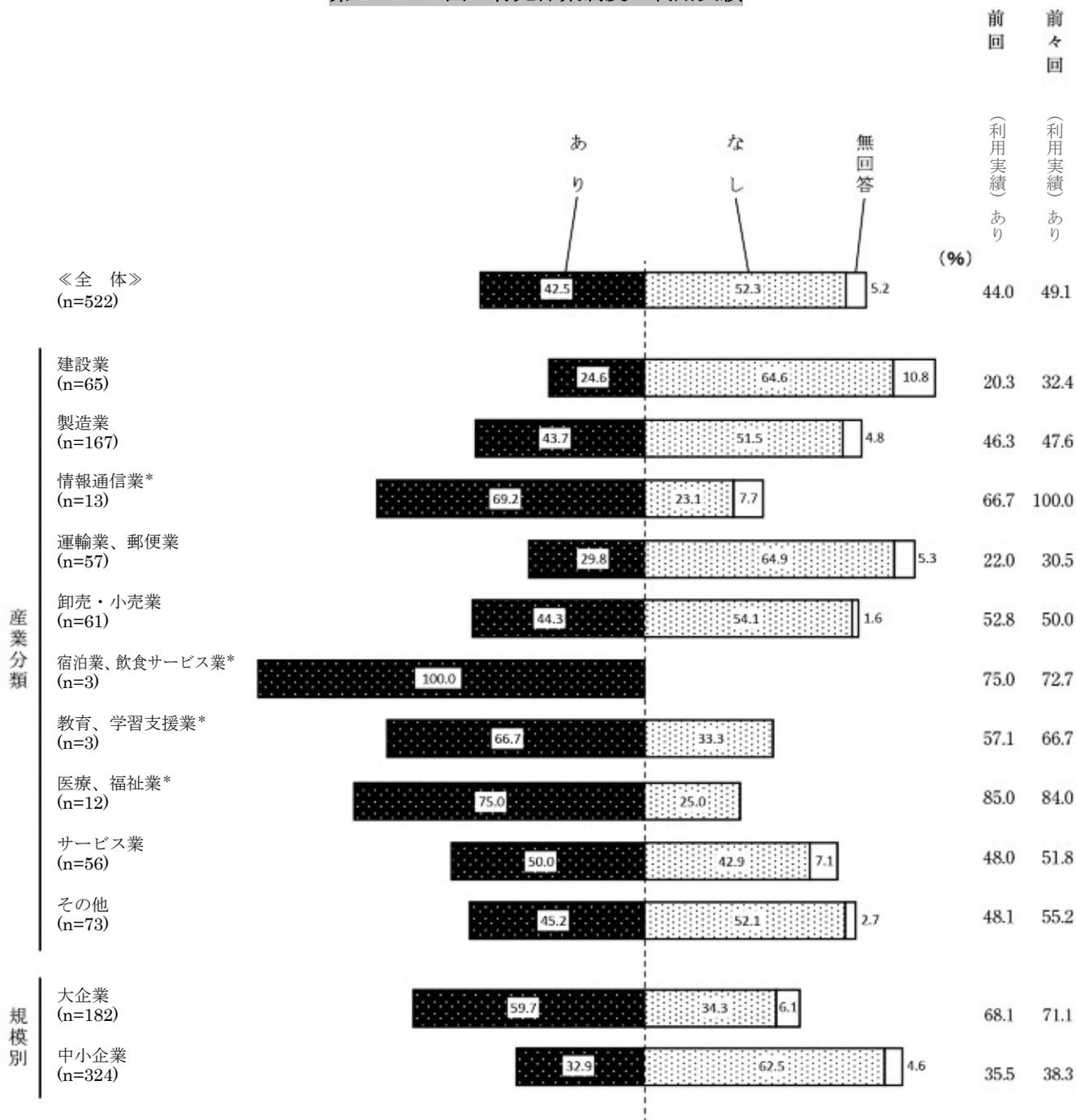
\*：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-4-8図は、育児休業制度が制度として明文化している場合の、利用実績を示したものである。全体では、「なし」が52.3%、「あり」が42.5%で、「なし」の方が9.8ポイント上回っている。

産業分類別でみると、「あり」はサービス業（50.0%）で多くなっており、「なし」は運輸業、郵便業（64.9%）、建設業（64.6%）で6割以上となっている。前回調査と比較すると、「あり」は建設業、運輸業、郵便業、サービス業で増加している。

規模別でみると、「あり」は大企業が59.7%、中小企業が32.9%で大企業の方が26.8ポイント多くなっている。前回調査と比較すると、「あり」は大企業では8.4ポイント、中小企業では2.6ポイント減少している。

第1-4-8図 育児休業制度の利用実績



\*：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

■介護休業制度とは、従業員の申し出により、要介護状態にある配偶者、父母及び子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫の介護のために、対象家族1人につき常時介護を要する状態に至るごとに1回、通算93日までの介護休業を取得できる制度であり、平成11年4月1日から全事業所を対象に導入が義務付けられている。

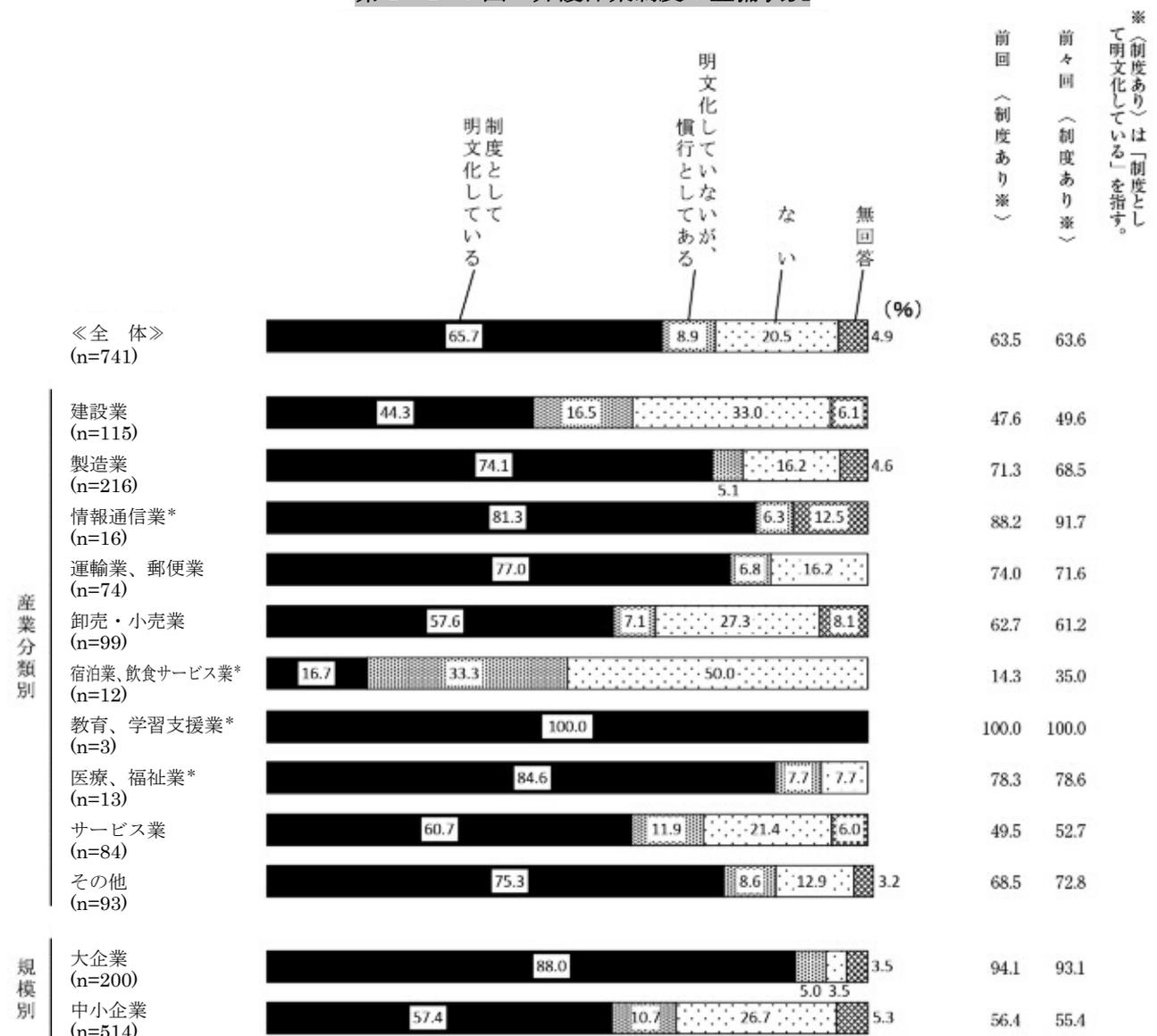
(2)介護休業制度の整備状況

第1-4-9図は、介護休業制度の整備状況を示したものである。全体では、「制度として明文化している」が65.7%と最も多くなっており、前回調査と比較すると、2.2ポイント増加している。

産業分類別でみると、「制度として明文化している」は、すべての業種で最も多く、運輸業、郵便業(77.0%)、製造業(74.1%)で7割以上となっている。前回調査と比較すると、「制度として明文化している」はサービス業で11.2ポイント増加している。

規模別でみると、大企業では「制度として明文化している」が88.0%と8割を超えており、中小企業(57.4%)と30.6ポイントの差が開いている。一方、中小企業では「ない」が26.7%となっている。前回調査と比較すると、「制度として明文化している」は大企業でも、6.1ポイント減少、中小企業で1.0ポイント増加している。

第1-4-9図 介護休業制度の整備状況



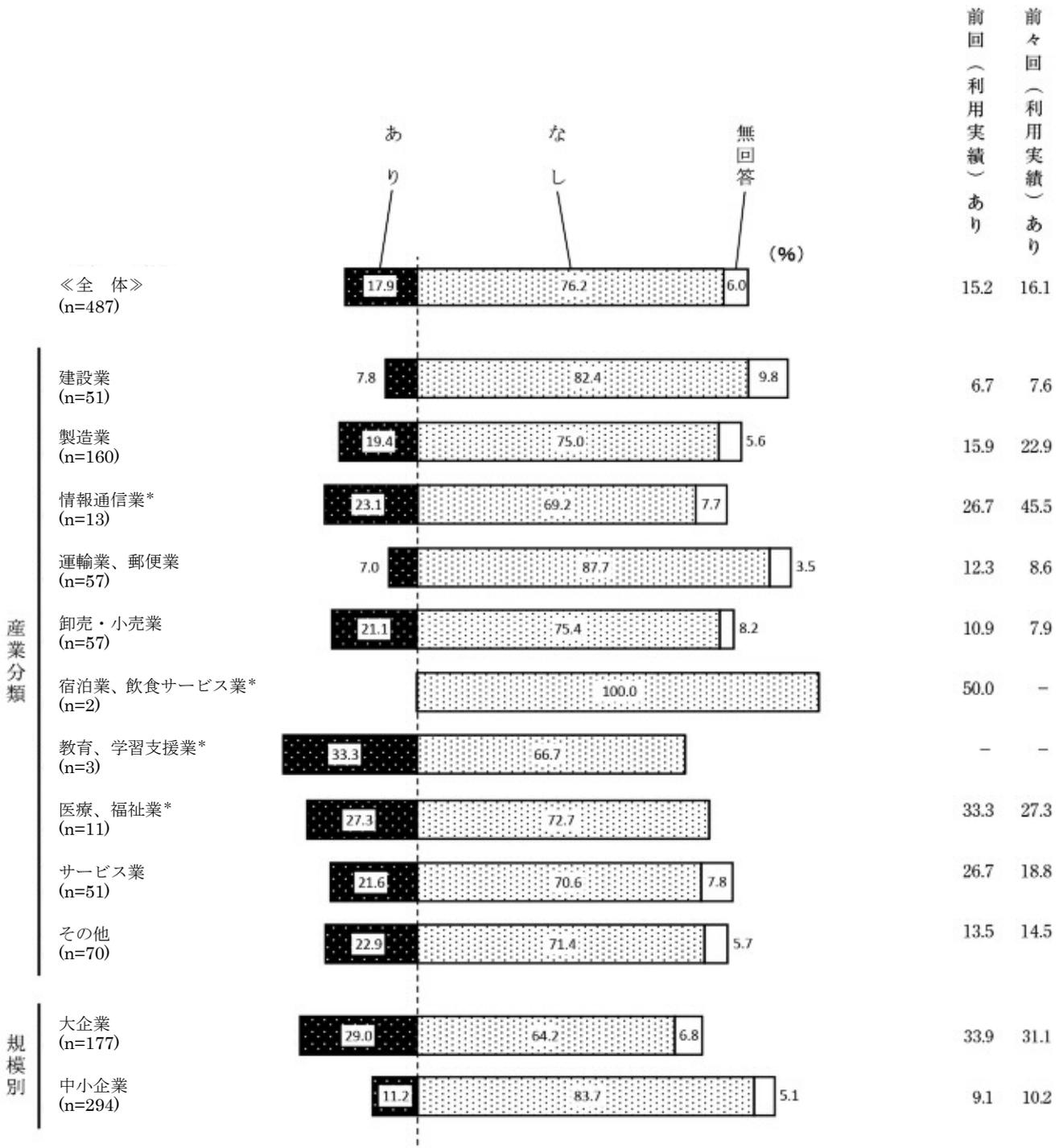
\* : 調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-4-10図は、介護休業制度が制度として明文化している場合の、利用実績を示したものである。全体では、「なし」が76.2%、「あり」が17.9%で、「なし」の方が58.3ポイント上回っている。

産業分類別でみると、すべての業種で「なし」が「あり」を上回っている。一方、「あり」はサービス業(21.6%)や卸売・小売業(21.1%)で多くなっている。前回調査と比較すると、「あり」は卸売・小売業で10.2ポイント増加している。

規模別でみると、「あり」は大企業では29.0%であるのに対して、中小企業では11.2%と17.8ポイントの差が開いている。中小企業では「なし」が83.7%と多くなっている。

第1-4-10図 介護休業制度の利用実績



\* : 調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

■子の看護休暇制度とは、従業員の申し出により、就学前の子を養育する者が、病気、けがをした子の看護のために、子が1人の場合は年間5日、2人以上の場合は年間10日を限度として休暇を取得することができるようにする制度であり、育児・介護休業法において定められている。

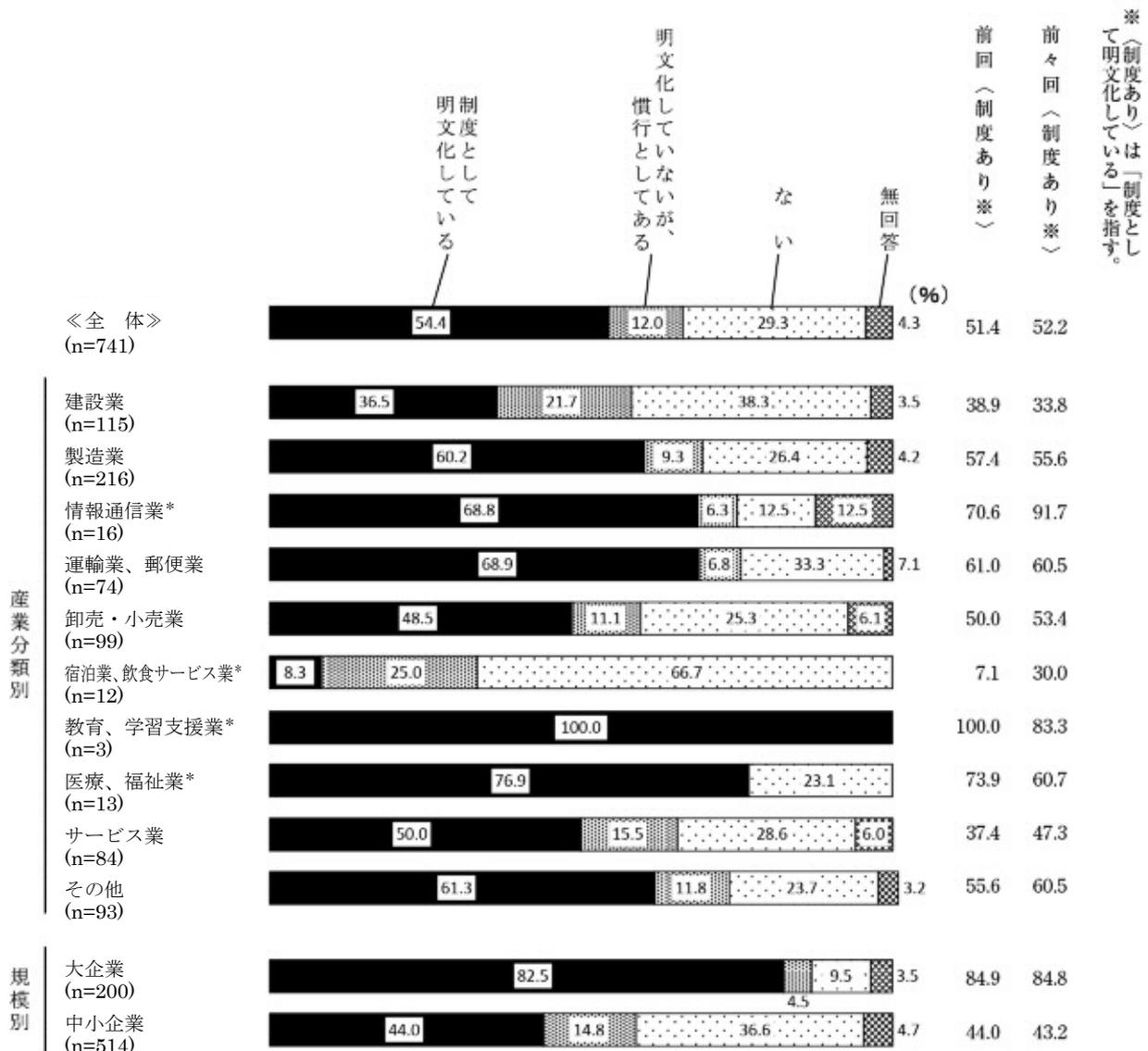
### (3)子の看護休暇制度の整備状況

第1-4-11図は、子の看護休暇制度の整備状況を示したものである。全体では、「制度として明文化している」が54.4%と最も多いが、「ない」(29.3%)が育児休業制度(18.4%)、介護休業制度(20.5%)に比べて多くなっている。

産業分類別でみると、「制度として明文化している」は運輸業、郵便業(68.9%)、製造業(60.2%)、サービス業(50.0%)で多くなっている。前回調査と比較すると、「制度として明文化している」はサービス業で12.6ポイント、運輸業、郵便業で7.9ポイント増加している。

規模別でみると、大企業では「制度として明文化している」が82.5%であるのに対し、中小企業では44.0%と38.5ポイントの差が開いている。前回調査と比較すると、「制度として明文化している」は大企業、中小企業ともにほぼ同様の数値となっている。

第1-4-11図 子の看護休暇制度の整備状況



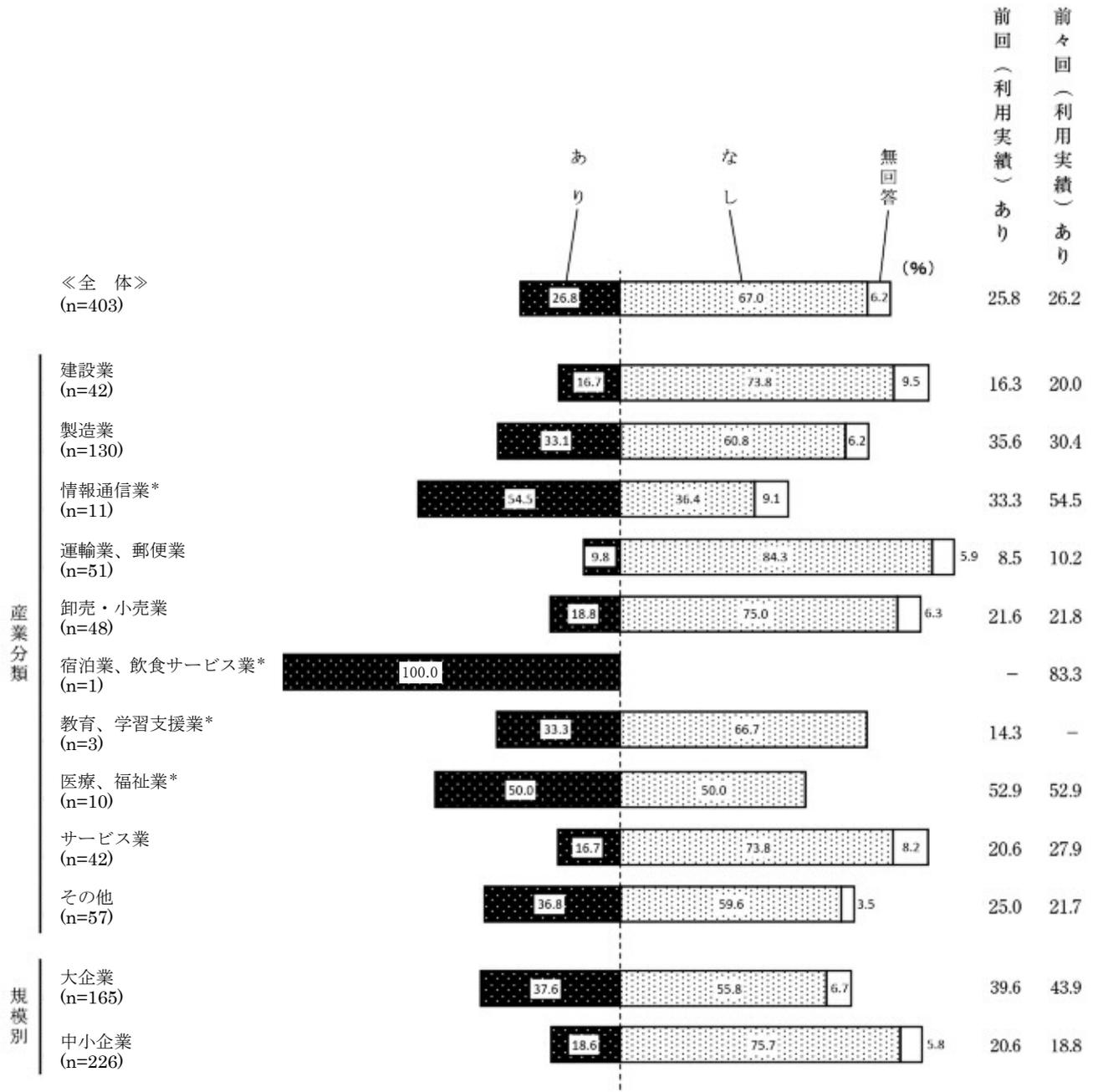
\*：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-4-12図は、子の看護休暇が制度として明文化している場合の、利用実績を示したものである。全体では、「なし」が67.0%、「あり」が26.8%で、「なし」の方が40.2ポイント上回っている。

産業分類別で見ると、すべての業種で「なし」が「あり」を上回っている。「あり」は製造業が33.1%と多くなっている。「なし」は運輸業、郵便業（84.3%）が多くなっている。

規模別で見ると、「あり」は大企業では37.6%であるのに対して、中小企業では18.6%と19.0ポイントの差が開いている。中小企業では「なし」が75.7%と多くなっている。前回調査と比較すると、「あり」は大企業、中小企業ともに2.0ポイント減少している。

第1-4-12図 子の看護休暇制度の利用実績



\*：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

### 3 ワーク・ライフ・バランスへの取組み状況

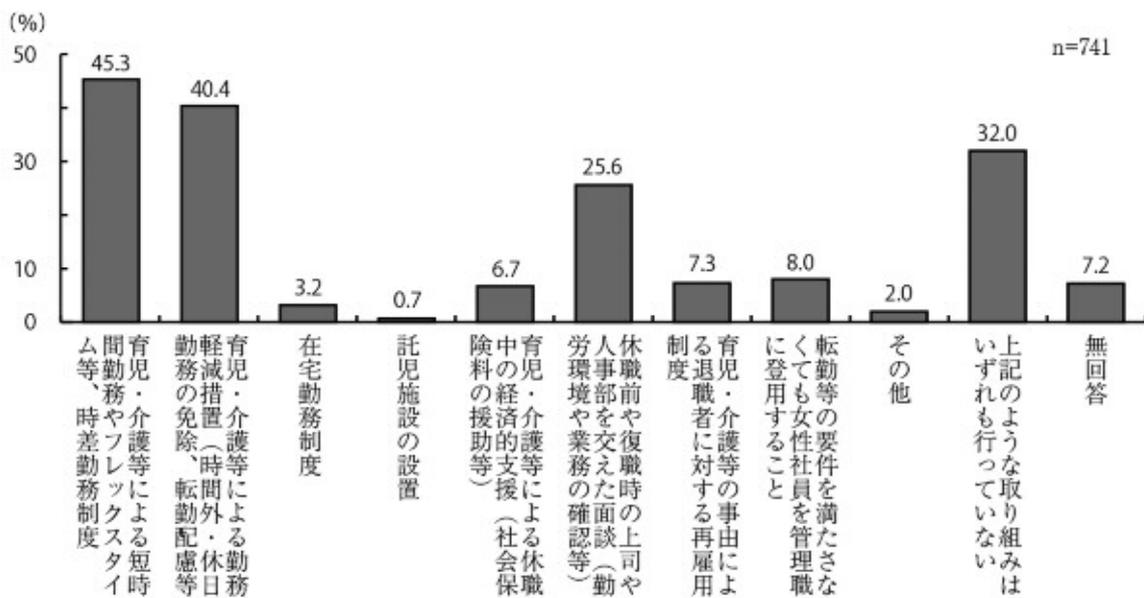
■仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）とは、働き方の見直しなどにより、多様な選択が可能な社会をつくり、働く人一人ひとりが意欲を持って働きながら豊かさを実感して暮らせるようになることである。平成19年12月、内閣府を中心に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定されている。

第1-4-13図および第1-4-14表は、ワーク・ライフ・バランスへの取組み状況を示したものである（複数回答可）。全体では「育児・介護等による短時間勤務やフレックスタイム等、時差勤務制度」（45.3%）、「育児・介護等による勤務軽減措置（時間外・休日勤務の免除、転勤配慮等）」（40.4%）といった労働時間の調整の他、「休職前や復職時の上司や人事部を交えた面談（勤労環境や業務の確認等）」も25.6%と多くなっている。一方、「（他の選択肢のような）取組みはいつでも行っていない」も32.0%と多くなっている。

産業分類別でみると、「育児・介護等による短時間勤務やフレックスタイム等、時差勤務制度」は製造業（46.8%）、運輸、郵便業（45.9%）で多くなっている。「（他の選択肢のような）取組みはいつでも行っていない」は建設業（48.7%）で多くなっている。

規模別でみると、大企業では「育児・介護等による短時間勤務やフレックスタイム等、時差勤務制度」が75.5%と最も多く、次いで「育児・介護等による勤務軽減措置（時間外・休日勤務の免除、転勤配慮等）」が69.0%と上位2項目はいずれも6割以上となっている。一方、「（他の選択肢のような）取組みはいつでも行っていない」は中小企業では40.5%と多く、大企業（8.5%）の約5倍となっている。

第1-4-13図 ワーク・ライフ・バランスへの取組み状況（全体）



\*：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-4-14表 ワーク・ライフ・バランスへの取組み状況

(単位：%)

		調査数	育児・介護等による勤務軽減措置(時間外・休日勤務の免除、転勤配慮等) 育児・介護等による短時間勤務やフレックスタイム等、時差勤務制度	育児・介護等による勤務軽減措置(時間外・休日勤務の免除、転勤配慮等)	在宅勤務制度	託児施設の設置	育児・介護等による休職中の経済的支援(社会保険料の援助等)	育児・介護等による休職中の経済的支援(社会保険料の援助等)	退職前や復職時の上司や人事部を交えた面談(勤労環境や業務の確認等)	退職者に対する再雇用制度	育児・介護等の事由による退職者に対する再雇用制度	転勤等の要件を満たさなくても女性社員を管理職に登用すること	その他	上記のような取り組みはいずれも行っていない	無回答
全体		741	45.3	40.4	3.2	0.7	6.7	25.6	7.3	8.0	2.0	32.0	7.2		
産業分類別	建設業	115	27.8	27.0	1.7	-	5.2	9.6	6.1	4.3	2.6	48.7	4.3		
	製造業	216	46.8	40.7	3.7	0.5	7.9	25.5	9.3	8.3	2.8	28.2	8.3		
	情報通信業*	16	93.8	81.3	25.0	6.3	-	75.0	12.5	12.5	-	6.3	-		
	運輸業、郵便業	74	45.9	45.9	1.4	-	6.8	25.7	5.4	1.4	4.1	28.4	8.1		
	卸売・小売業	99	36.4	40.4	1.0	-	4.0	25.3	4.0	6.1	1.0	37.4	10.1		
	宿泊業、飲食サービス業*	12	33.3	16.7	-	-	-	16.7	8.3	8.3	-	33.3	25.0		
	教育、学習支援業*	3	100.0	100.0	-	-	33.3	100.0	33.3	-	-	-	-		
	医療、福祉業*	13	69.2	53.8	-	15.4	7.7	30.8	15.4	7.7	-	15.4	-		
	サービス業	84	41.7	39.3	2.4	-	7.1	29.8	6.0	14.3	-	29.8	7.1		
その他	93	63.4	46.2	5.4	1.1	8.6	32.3	6.5	11.8	2.2	26.9	4.3			
規模別	大企業	200	75.5	69.0	6.0	2.0	10.5	47.5	12.5	13.0	2.0	8.5	3.0		
	中小企業	514	33.9	30.0	1.9	0.2	5.3	17.5	5.3	5.8	2.1	40.5	8.9		

\*：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない