

第4章 各種制度の実施状況

調査票 問15

1 定年制度、定年後の雇用制度等の有無と運用形態

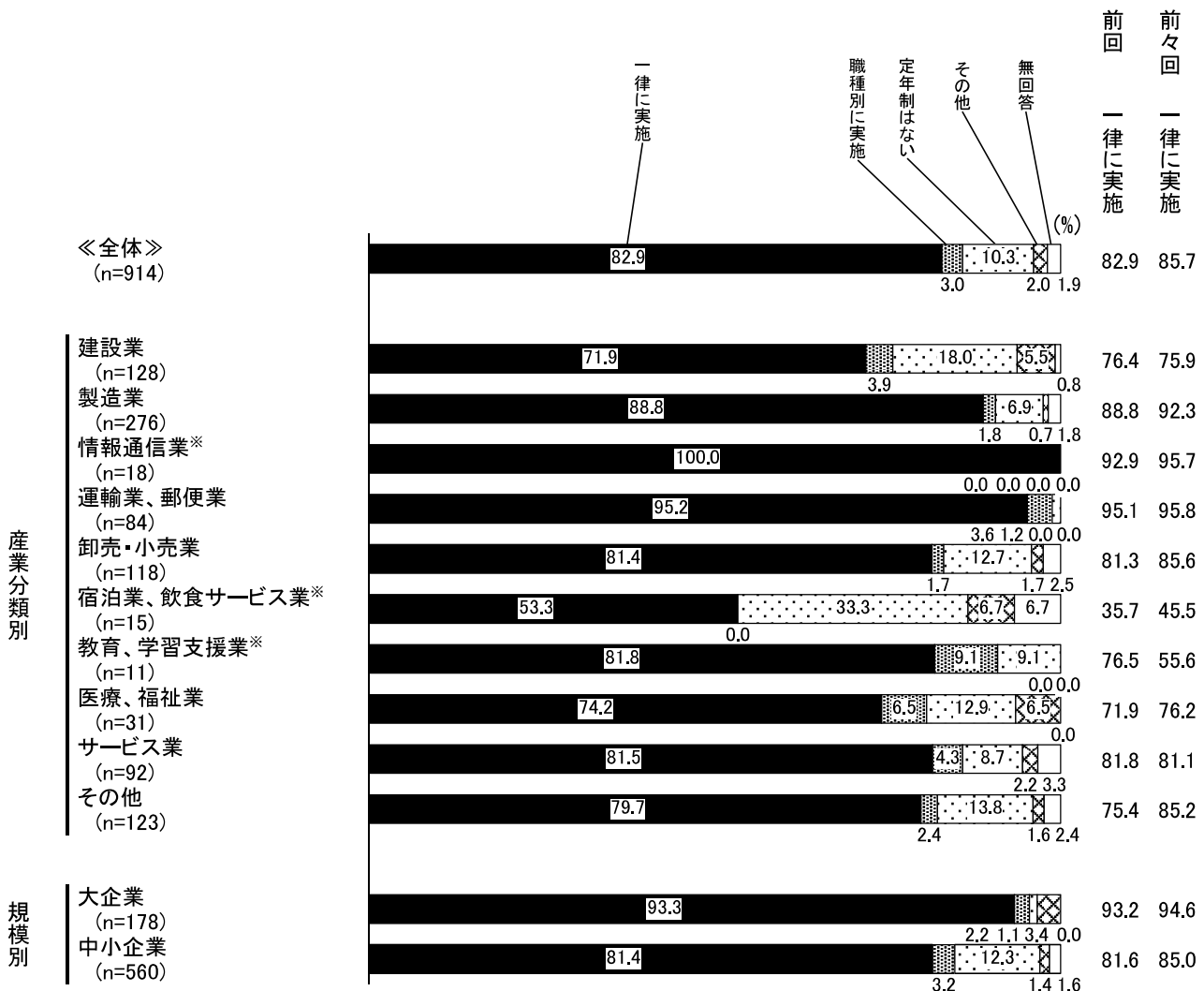
(1) 定年制度の形態

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」(82.9%)が最も高かった。以下、「定年制はない」(10.3%)、「職種別に実施」(3.0%)となっている。前回調査と比較すると、「一律に実施」は同水準となっている。

産業分類別でみると、「一律に実施」は運輸業、郵便業(95.2%)、製造業(88.8%)が高かった。前回調査と比較すると、建設業で4.5ポイント低くなっている。

規模別でみると、「一律に実施」は、大企業(93.3%)が中小企業(81.4%)より11.9ポイント高かった。前回調査と比較すると、大企業、中小企業とも「一律に実施」は同水準となっている。

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」(71.0%)が最も高く、次いで「65歳」(23.5%)であった。定年年齢の平均値は61.4歳となっている。

産業分類別で見ると、「60歳」は卸売・小売業(75.0%)、製造業(73.5%)、運輸業、郵便業(70.0%)が7割台と高かった。また、「65歳」は建設業(37.0%)で高くなっている。

規模別で見ると、「60歳」は大企業(83.1%)が中小企業(65.1%)より18.0ポイント高い。一方、「65歳」は中小企業(29.2%)が大企業(12.0%)より17.2ポイント高くなっている。

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	59歳以下	60歳	61歳以上 64歳以下	65歳	66歳以上	無回答	平均値
全体		758	—	71.0	4.1	23.5	1.1	0.4	61.4
産業分類別	建設業	92	—	58.7	3.3	37.0	1.1	—	62.1
	製造業	245	—	73.5	3.3	22.0	1.2	—	61.3
	情報通信業※	18	—	77.8	—	22.2	—	—	61.1
	運輸業、郵便業	80	—	70.0	8.8	20.0	1.3	—	61.3
	卸売・小売業	96	—	75.0	1.0	21.9	1.0	1.0	61.2
	宿泊業、飲食サービス業※	8	—	62.5	—	25.0	—	12.5	61.4
	教育、学習支援業※	9	—	77.8	11.1	11.1	—	—	61.0
	医療、福祉業※	23	—	56.5	—	43.5	—	—	62.2
	サービス業	75	—	64.0	6.7	26.7	1.3	1.3	61.7
	その他	98	—	80.6	5.1	13.3	1.0	—	60.9
規模別	大企業	166	—	83.1	3.6	12.0	0.6	0.6	60.8
	中小企業	456	—	65.1	4.2	29.2	1.3	0.2	61.7

※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

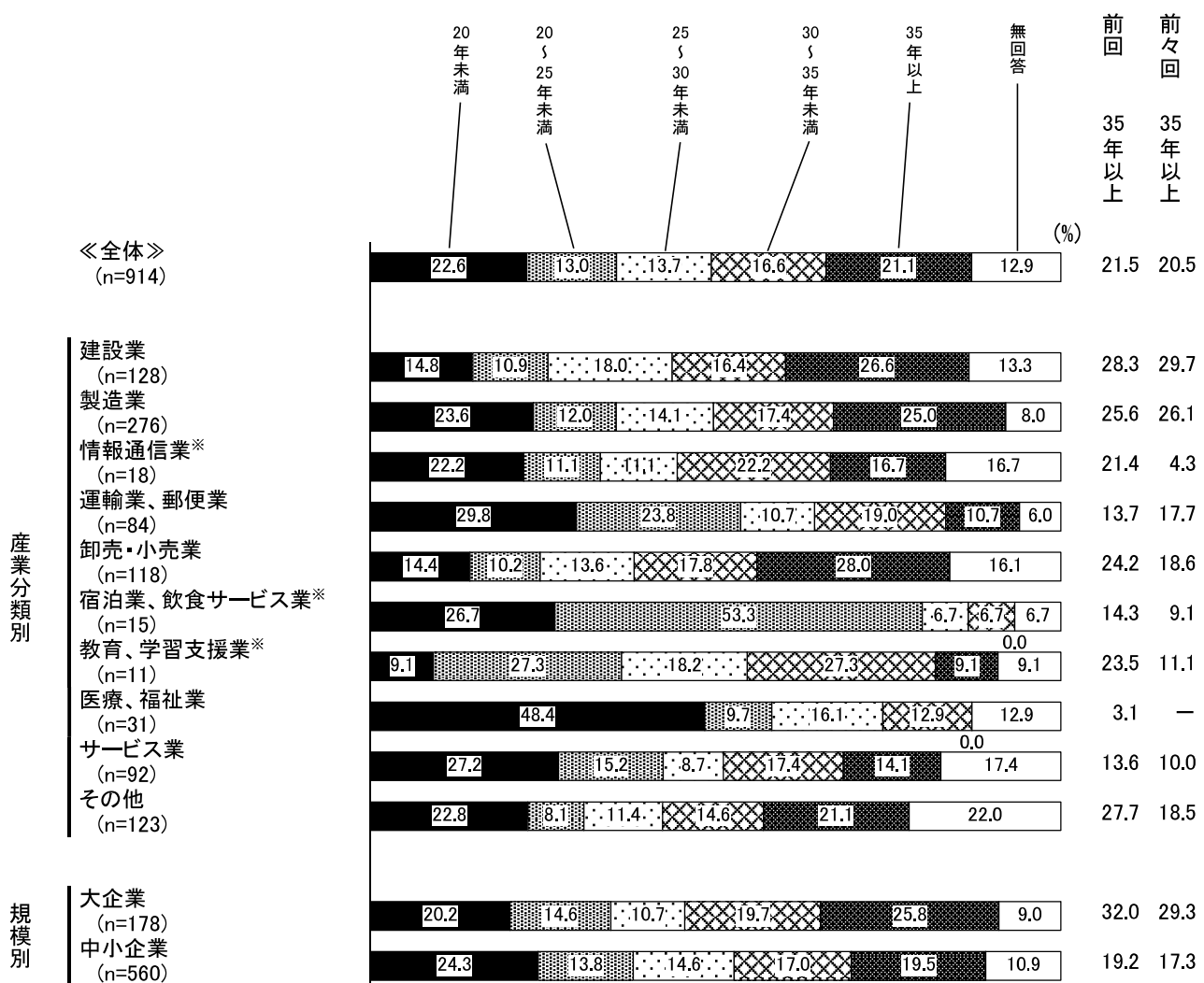
(2) 定年退職者の平均勤続年数

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」(22.6%)が最も高かった。以下、「35年以上」(21.1%)、「30～35年未満」(16.6%)、「25年～30年未満」(13.7%)、「20年～25年未満」(13.0%)となっている。前回調査と比較すると、「35年以上」は同水準であった。

産業分類別でみると、「20年未満」は医療、福祉業(48.4%)、運輸業、郵便業(29.8%)、サービス業(27.2%)で高かった。一方、「35年以上」は卸売・小売業(28.0%)、建設業(26.6%)、製造業(25.0%)が高くなっている。前回調査と比較すると、「35年以上」は卸売・小売業が3.8ポイント高く、運輸業、郵便業が3.0ポイント低くなっている。

規模別でみると、大企業では「35年以上」は大企業(25.8%)が中小企業(19.5%)より6.3ポイント高くなっている。前回調査と比較すると、「35年以上」は大企業が6.2ポイント低くなっており、中小企業は同水準であった。

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

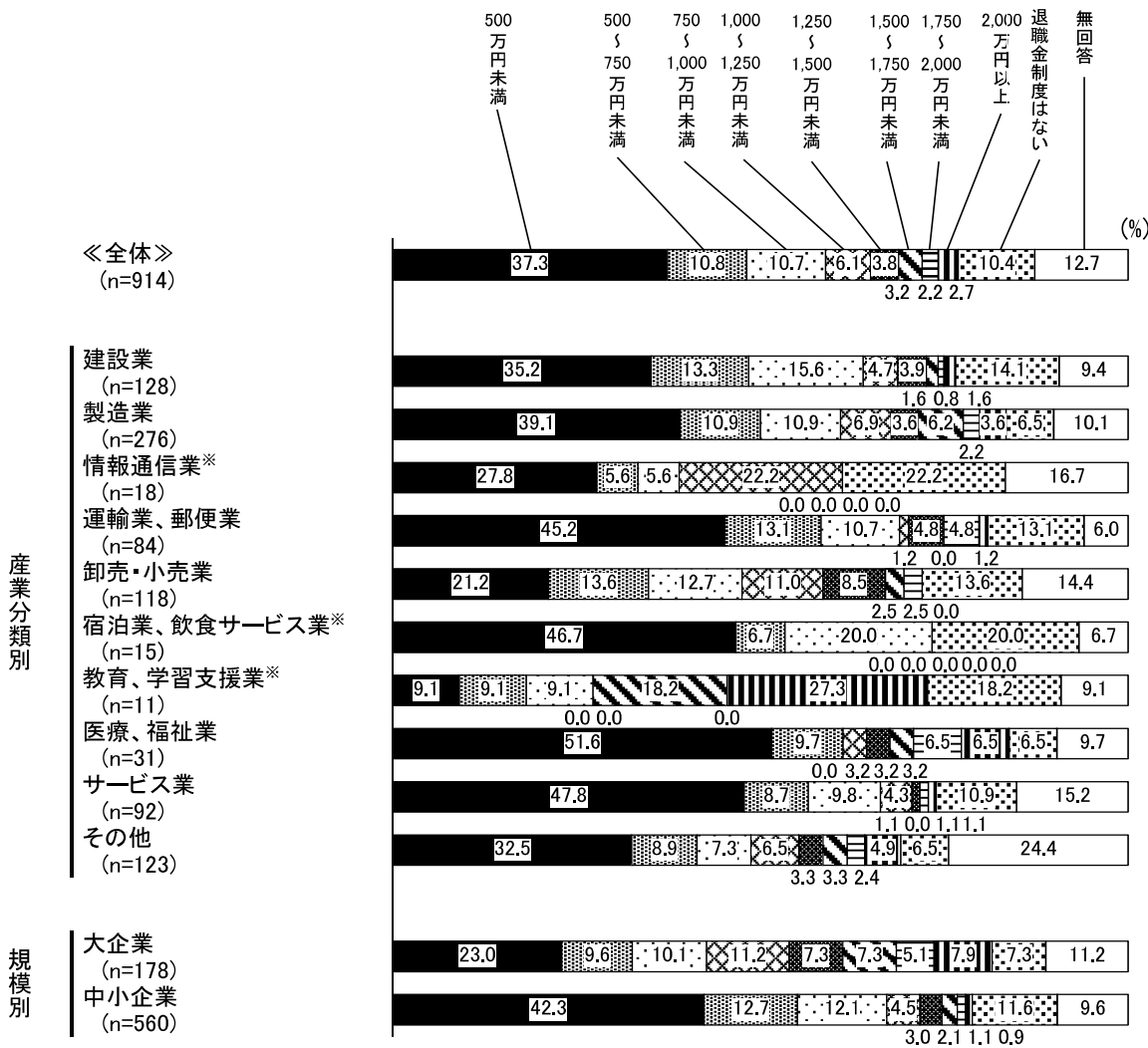
(3) 定年退職者一人当たりの平均退職金額

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額を示したものである。全体では「500万円未満」(37.3%)が最も高かった。以下、「500～750万円未満」(10.8%)、「750～1,000万円未満」(10.7%)となっている。一方、「退職金制度はない」は10.4%となっている。

産業分類別でみると、「500万円未満」は医療、福祉業(51.6%)が5割を超えて高かった。一方、「退職金制度はない」は建設業(14.1%)、卸売・小売業(13.6%)、運輸業、郵便業(13.1%)が高くなっている。

規模別でみると、「500万円未満」は中小企業(42.3%)が大企業(23.0%)より19.3ポイント高くなっている。また、「退職金制度はない」は中小企業(11.6%)が大企業(7.3%)より4.3ポイント高くなっている。

第1-4-4図 定年退職者一人当たりの平均退職金額(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」(75.1%)が突出して高かった。以下、「勤務延長制度」(20.1%)、「再就職斡旋制度」(0.9%)となっている。一方、「いずれの制度もない」は12.4%となっている。産業分類別でみると、「再雇用制度」は運輸業、郵便業(91.7%)、製造業(80.8%)が8割以上と高かった。また、「勤務延長制度」はサービス業(29.3%)、医療、福祉業(25.8%)が比較的高くなっている。

規模別でみると、「再雇用制度」は大企業(88.2%)が中小企業(71.8%)より16.4ポイント高くなっている。一方、「勤務延長制度」は中小企業(22.1%)が大企業(18.5%)より3.6ポイント高い。また、「いずれの制度もない」は中小企業(14.6%)が大企業(2.8%)より11.8ポイント高くなっている。

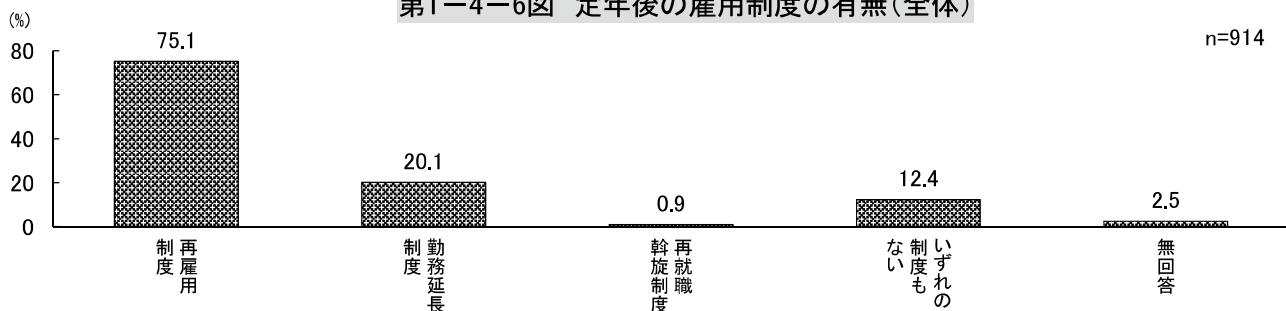
第1-4-5表 定年後の雇用制度の有無

(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		914	75.1	20.1	0.9	12.4	2.5
産業分類別	建設業	128	67.2	22.7	0.8	18.8	3.9
	製造業	276	80.8	19.9	0.4	8.7	2.2
	情報通信業※	18	83.3	5.6	—	16.7	—
	運輸業、郵便業	84	91.7	15.5	2.4	2.4	—
	卸売・小売業	118	69.5	20.3	1.7	13.6	2.5
	宿泊業、飲食サービス業※	15	46.7	26.7	—	33.3	—
	教育、学習支援業※	11	90.9	9.1	—	9.1	—
	医療、福祉業	31	71.0	25.8	—	16.1	—
	サービス業	92	67.4	29.3	1.1	14.1	4.3
	その他	123	72.4	16.3	0.8	13.8	3.3
規模別	大企業	178	88.2	18.5	2.2	2.8	0.6
	中小企業	560	71.8	22.1	0.5	14.6	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 ワーク・ライフ・バランスへの取組状況

■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1-4-7表および第1-4-8図は、ワーク・ライフ・バランスへの取組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」(53.9%)、「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)」(42.0%)といった労働時間の調整が4割以上で高かった。次いで「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)」(28.8%)となっている。一方、「(他の選択肢のような)取組はどれも行ってない」は23.2%となっている。

産業分類別で見ると、「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、医療、福祉業(80.6%)が8割と高かった。次いで、運輸業、郵便業(56.0%)、製造業(55.4%)となっている。また、医療、福祉業は「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)」(54.8%)、「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)」(45.2%)も高くなっている。一方、「(他の選択肢のような)取組はどれも行ってない」は建設業(32.0%)が3割台と高い。

規模別で見ると、大企業、中小企業とも「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」(大企業82.6%、中小企業44.3%)、「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)」(大企業74.2%、中小企業33.8%)、「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)」(大企業55.6%、中小企業18.9%)が高い。また、「(他の選択肢のような)取組はどれも行ってない」は中小企業(29.1%)が大企業(3.4%)より25.7ポイント高くなっている。

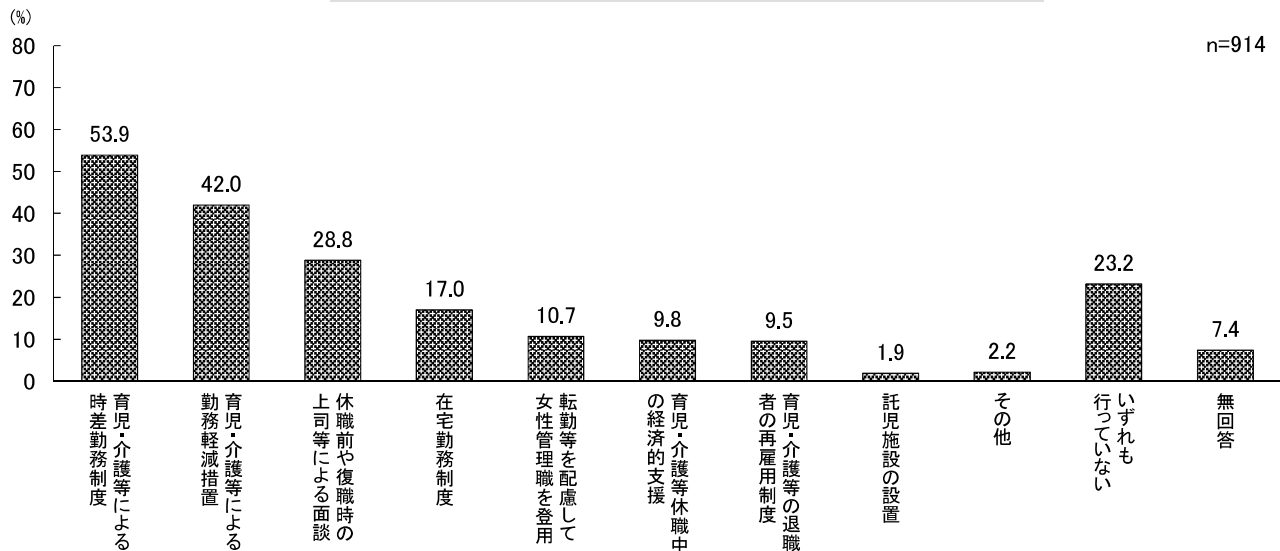
第1-4-7表 ワーク・ライフ・バランスへの取組状況

(単位:%)

		調査数	育児・介護等による 時差勤務制度	育児・介護等による 勤務軽減措置	在宅勤務制度	託児施設の設置	育児・介護等休職中の 経済的支援	育児・介護等休職中の 上司等による面談	休職前や復職時の 再雇用制度	女性管理職を登用 する	転勤等を配慮して 女性管理職を登用	その他	いずれも行っていない	無回答
全体		914	53.9	42.0	17.0	1.9	9.8	28.8	9.5	10.7	2.2	23.2	7.4	
産業分類別	建設業	128	39.8	35.9	17.2	—	10.2	14.1	3.9	4.7	1.6	32.0	14.1	
	製造業	276	55.4	44.6	17.4	1.4	11.2	30.8	10.1	11.2	2.2	23.6	5.4	
	情報通信業*	18	100.0	83.3	55.6	—	—	77.8	—	16.7	—	—	—	
	運輸業、郵便業	84	56.0	50.0	9.5	2.4	9.5	29.8	11.9	10.7	—	19.0	6.0	
	卸売・小売業	118	47.5	41.5	9.3	0.8	5.1	25.4	8.5	13.6	1.7	22.0	12.7	
	宿泊業、飲食サービス業*	15	53.3	26.7	26.7	—	—	6.7	6.7	13.3	—	20.0	13.3	
	教育、学習支援業*	11	81.8	72.7	—	9.1	27.3	54.5	18.2	36.4	—	—	—	
	医療、福祉業	31	80.6	54.8	19.4	22.6	19.4	45.2	25.8	16.1	—	6.5	—	
	サービス業	92	50.0	33.7	20.7	2.2	10.9	28.3	10.9	10.9	7.6	21.7	7.6	
	その他	123	57.7	39.0	22.0	—	10.6	34.1	10.6	8.9	2.4	25.2	4.9	
規模別	大企業	178	82.6	74.2	28.7	7.3	18.0	55.6	18.0	21.9	2.8	3.4	1.7	
	中小企業	560	44.3	33.8	12.5	0.7	7.1	18.9	7.0	7.9	2.1	29.1	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

第1-4-8図 ワーク・ライフ・バランスへの取組状況(全体)



3 「働き方改革」への取組状況

第1-4-9表および第1-4-10図は、「働き方改革」への取組状況を示したものである(複数回答可)。全体では「有給休暇の取得促進」(73.2%)が最も高かった。以下、「長時間労働の是正」(60.1%)、「育児・介護休暇制度の導入」(39.9%)、「人材育成」(30.2%)となっている。一方、「特に取り組んでいない」は9.8%となっている。

産業分類別でみると、「有給休暇の取得促進」は医療、福祉業(83.9%)、運輸業、郵便業(82.1%)が高くなっている。「長時間労働の是正」は運輸業、郵便業(71.4%)、製造業(63.0%)、医療、福祉業(61.3%)で高く、「育児・介護休暇制度の導入」は医療、福祉業(64.5%)が高くなっている。

規模別でみると、大企業では「有給休暇の取得促進」(90.4%)が最も高く、以下、「長時間労働の是正」(80.9%)、「育児・介護休暇制度の導入」(73.0%)、「人材育成」(46.1%)となっている。中小企業も「有給休暇の取得促進」(68.9%)が最も高く、以下、「長時間労働の是正」(54.3%)、「育児・介護休暇制度の導入」(28.7%)、「人材育成」(23.6%)となっている。また、「特に取り組んでいない」大企業はなかったのに対し、中小企業は12.1%であった。

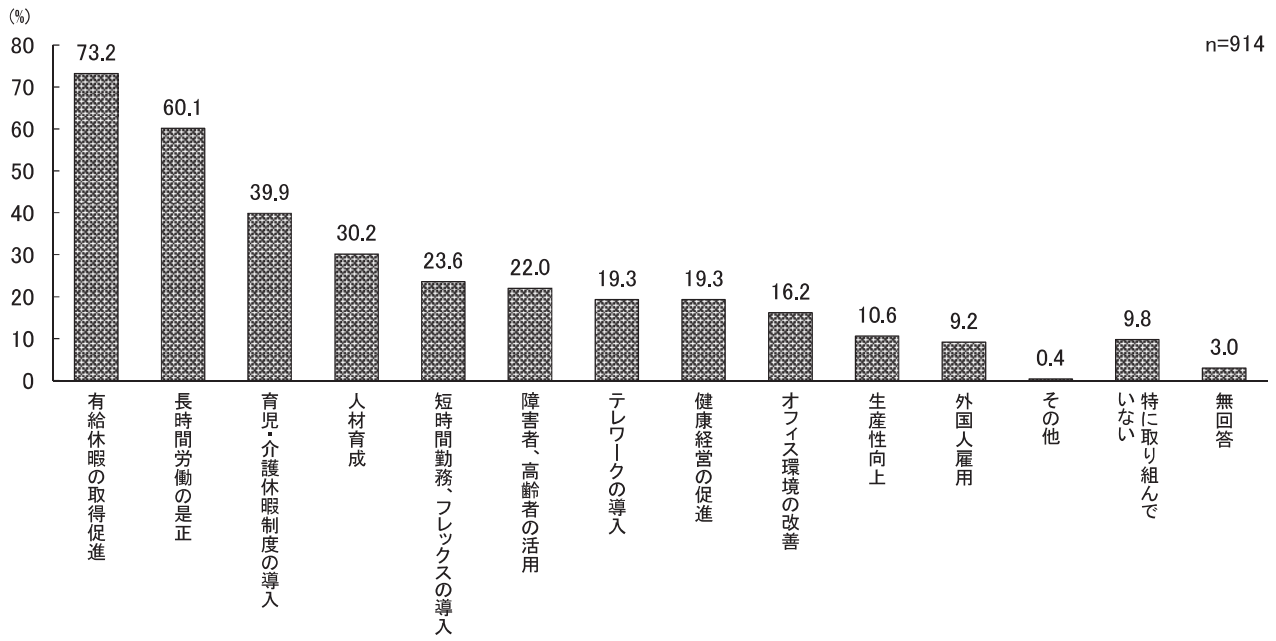
第1-4-9表 「働き方改革」への取組状況

(単位:%)

	調査数	長時間労働の是正	有給休暇の取得促進	育児・介護休暇制度の導入	短時間勤務フレックスの導入	テレワークの導入	生産性向上	障害者、高齢者の活用	外国人雇用	オフィス環境の改善	人材育成	健康経営の促進	その他	特に取り組んでいない	無回答	
全体	914	60.1	73.2	39.9	23.6	19.3	10.6	22.0	9.2	16.2	30.2	19.3	0.4	9.8	3.0	
産業分類別	建設業	128	54.7	68.8	22.7	12.5	14.1	4.7	16.4	4.7	11.7	26.6	15.6	2.3	10.2	3.9
	製造業	276	63.0	77.2	42.8	22.1	18.8	16.7	25.4	11.6	18.5	19.6	0.4	10.5	2.5	
	情報通信業※	18	83.3	83.3	77.8	72.2	77.8	22.2	16.7	11.1	27.8	16.7	—	—	—	
	運輸業、郵便業	84	71.4	82.1	39.3	22.6	15.5	7.1	17.9	3.6	11.9	25.0	20.2	—	6.0	—
	卸売・小売業	118	57.6	70.3	39.0	22.9	16.1	8.5	17.8	7.6	16.9	26.3	22.0	—	9.3	5.9
	宿泊業、飲食サービス業※	15	40.0	33.3	26.7	20.0	20.0	—	33.3	26.7	13.3	20.0	20.0	—	20.0	—
	教育、学習支援業※	11	72.7	72.7	54.5	18.2	18.2	9.1	18.2	27.3	18.2	54.5	—	—	—	—
	医療、福祉業	31	61.3	83.9	64.5	41.9	16.1	—	45.2	29.0	19.4	41.9	22.6	—	6.5	—
	サービス業	92	55.4	68.5	35.9	20.7	22.8	16.3	19.6	4.3	10.9	25.0	18.5	—	9.8	5.4
	その他	123	57.7	72.4	47.2	34.1	22.0	7.3	26.0	8.1	21.1	35.0	22.0	—	10.6	2.4
規模別	大企業	178	80.9	90.4	73.0	41.6	34.3	14.0	44.9	18.0	15.7	46.1	28.7	—	—	1.7
	中小企業	560	54.3	68.9	28.7	15.7	13.8	10.2	14.1	6.3	15.2	23.6	15.5	0.7	12.1	3.2

※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 「働き方改革」への取組状況(全体)



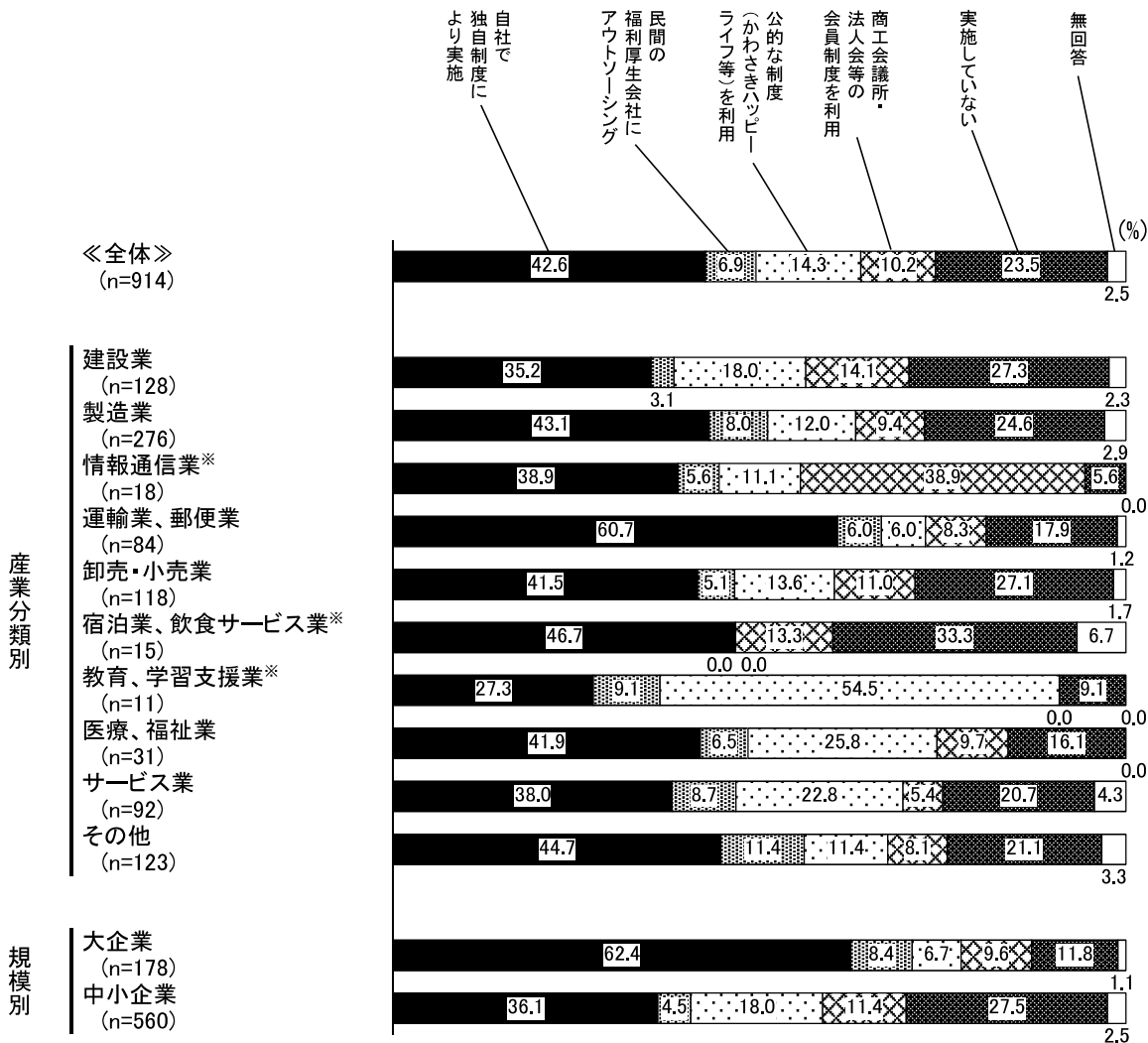
4 福利厚生制度の整備状況

第 1-4-11図は、福利厚生制度の整備状況を示したものである。全体では、「自社で独自制度により実施」(42.6%)が最も高かった。以下、「公的な制度(かわさきハッピーライフ等)を利用」(14.3%)、「商工会議所・法人会等の会員制度を利用」(10.2%)、「民間の福利厚生会社にアウトソーシング」(6.9%)となっている。一方、「実施していない」は、23.5%であった。

産業分類別でみると、「自社で独自制度により実施」は運輸業、郵便業(60.7%)が最も高かった。また、「公的な制度(かわさきハッピーライフ等)を利用」は医療、福祉業(25.8%)やサービス業(22.8%)、「商工会議所・法人会等の会員制度を利用」は建設業(14.1%)が高くなっている。

規模別でみると、「自社で独自制度により実施」は大企業(62.4%)が中小企業(36.1%)より 26.3ポイント高かった。一方、「実施していない」は中小企業(27.5%)が大企業(11.8%)より 15.7ポイント高くなっている。

1-4-11図 福利厚生制度の整備状況



※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

5 福利厚生制度の導入・運用における課題

第1-4-12表および第1-4-13図は、福利厚生制度の導入・運用における課題を示したものである(複数回答可)。全体では、「経費負担が大きい」(34.1%)が最も高かった。以下、「ニーズがない・少ない」(32.7%)、「事務負担が大きい」(15.6%)となっている。一方、「課題はない」は30.7%であった。

産業分類別でみると、「経費負担が大きい」は運輸業、郵便業(41.7%)が最も高く、次いで製造業(39.1%)となっている。また、「ニーズがない・少ない」は建設業(35.2%)やサービス業(34.8%)、「事務負担が大きい」は運輸業、郵便業(26.2%)がそれぞれ高くなっている。一方、「課題はない」は医療、福祉業(35.5%)やサービス業(34.8%)で高い。

規模別でみると、中小企業では「ニーズがない・少ない」(37.1%)、「経費負担が大きい」(35.9%)が3割台と高かった。一方、「課題はない」は大企業(34.3%)が中小企業(27.7%)より6.6%高くなっている。

第1-4-12表 福利厚生制度の導入・運用における課題

(単位:%)

	調査数	経費負担が大きい	事務負担が大きい	ニーズがない・少ない	課題はない	その他	無回答	
全体	914	34.1	15.6	32.7	30.7	2.1	7.9	
産業分類別	建設業	128	29.7	9.4	35.2	31.3	1.6	9.4
	製造業	276	39.1	17.4	33.0	28.3	1.8	8.3
	情報通信業※	18	38.9	22.2	22.2	27.8	5.6	—
	運輸業、郵便業	84	41.7	26.2	28.6	29.8	4.8	2.4
	卸売・小売業	118	31.4	15.3	33.9	28.0	0.8	11.9
	宿泊業、飲食サービス業※	15	46.7	20.0	40.0	13.3	—	13.3
	教育、学習支援業※	11	18.2	9.1	45.5	36.4	—	9.1
	医療、福祉業	31	25.8	22.6	32.3	35.5	3.2	3.2
	サービス業	92	31.5	13.0	34.8	34.8	—	6.5
	その他	123	27.6	9.8	26.8	39.0	4.1	8.1
規模別	大企業	178	34.3	24.2	22.5	34.3	1.7	9.6
	中小企業	560	35.9	14.3	37.1	27.7	1.8	7.0

※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1-4-13図 福利厚生制度の導入・運用における課題(全体)

