

第4章 各種制度の実施状況

調査票 問 15

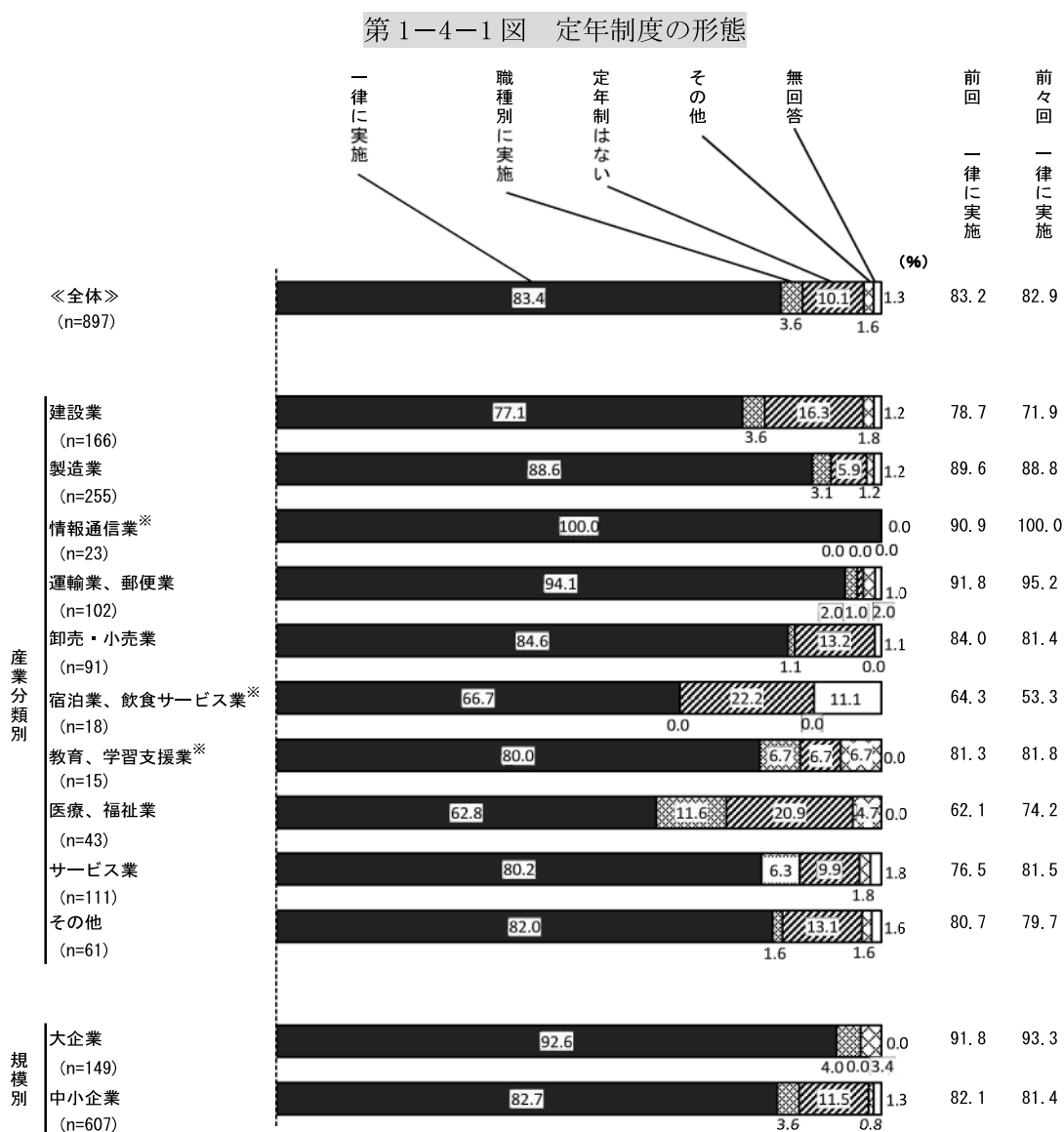
1 定年制度、定年後の雇用制度等の有無と運用形態

(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」(83.4%)が最も高かった。以下、「定年制はない」(10.1%)、「職種別に実施」(3.6%)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(94.1%)、製造業(88.6%)、卸売・小売業(84.6%)が高かった。前回調査と比較すると、サービス業は3.7ポイント、運輸業、郵便業は2.3ポイント高くなっている。

規模別でみると、「一律に実施」は、大企業(92.6%)が中小企業(82.7%)より9.9ポイント高かった。前回調査と比較すると、「一律に実施」が大企業、中小企業ともにほぼ同水準となっている。



※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」（69.5%）が最も高かった。次いで、「65歳」（25.7%）であった。定年年齢の平均値は61.5歳となっている。

産業分類別でみると、「60歳」は運輸業、郵便業（74.0%）、製造業（71.7%）が高かった。また、「65歳」は建設業（28.9%）、卸売・小売業（26.0%）、製造業（25.7%）、サービス業（24.7%）が高くなっている。

規模別でみると、「60歳」は大企業（88.4%）が中小企業（66.7%）より21.7ポイント高くなっている。一方、「65歳」は中小企業（28.5%）が大企業（8.0%）より20.5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		748	0.1	69.5	3.5	25.7	1.2	—	61.5
産業分類別	建設業	128	—	64.8	3.9	28.9	2.3	—	61.8
	製造業	226	—	71.7	1.8	25.7	0.9	—	61.4
	情報通信業※	23	—	82.6	—	17.4	—	—	60.9
	運輸業、郵便業	96	—	74.0	7.3	18.8	—	—	61.1
	卸売・小売業	77	—	68.8	2.6	26.0	2.6	—	61.6
	宿泊業、飲食サービス業※	12	8.3	58.3	—	33.3	—	—	61.3
	教育、学習支援業※	12	—	66.7	8.3	25.0	—	—	61.5
	医療、福祉業※	27	—	74.1	—	25.9	—	—	61.3
	サービス業	89	—	68.5	4.5	24.7	2.2	—	61.5
	その他	50	—	66.0	2.0	32.0	—	—	61.6
規模別	大企業	138	—	88.4	3.6	8.0	—	—	60.5
	中小企業	502	0.2	66.7	3.4	28.5	1.2	—	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

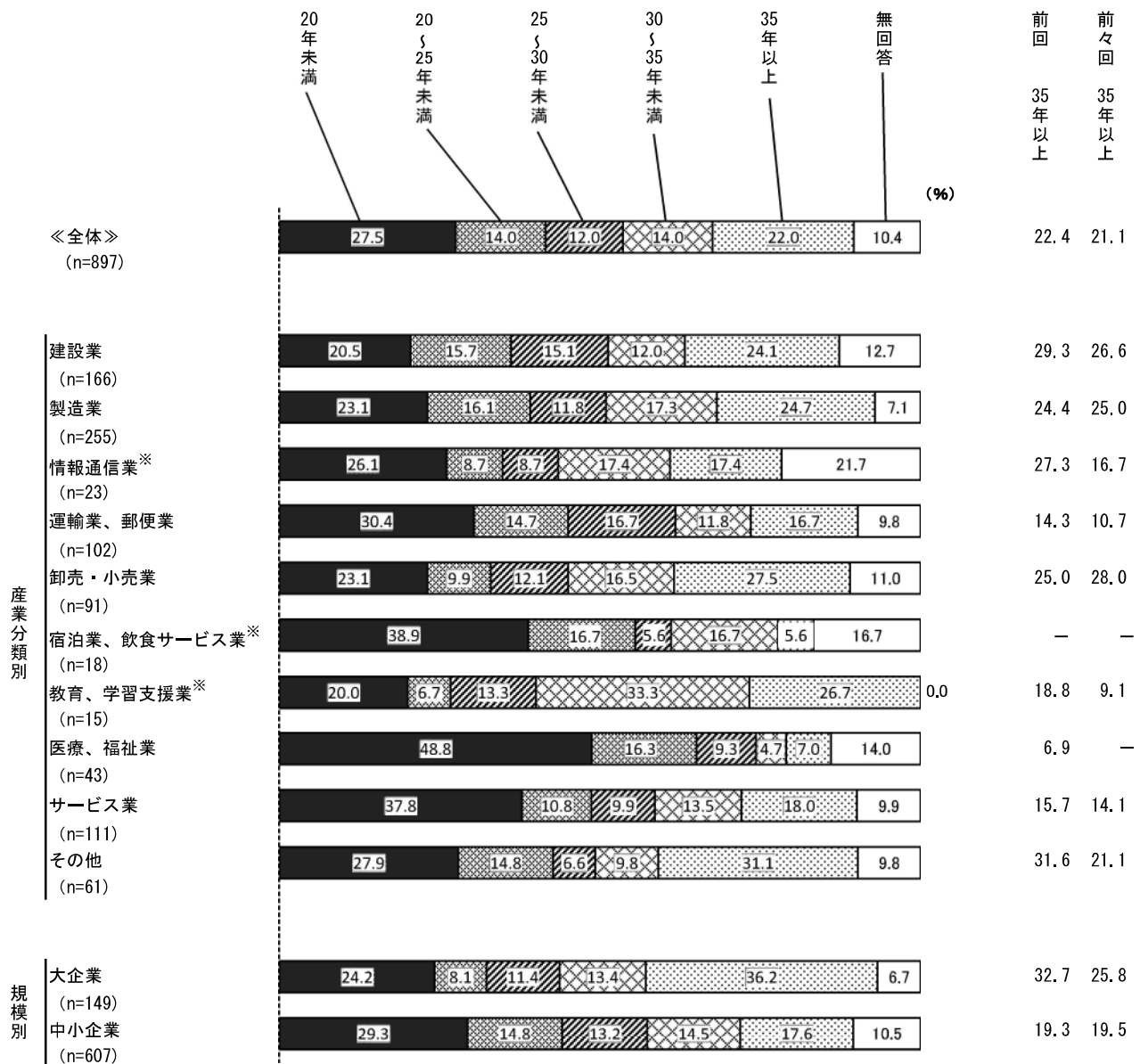
調査票 問 16

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」(27.5%)が最も高かった。以下、「35年以上」(22.0%)、「20~25年未満」と「30~35年未満」(ともに14.0%)、「25年~30年未満」(12.0%)となっている。前回調査と比較すると、「35年以上」は同水準となっている。

産業分類別でみると、「20年未満」は医療、福祉業(48.8%)が高かった。一方、「35年以上」は卸売・小売業(27.5%)、製造業(24.7%)、建設業(24.1%)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2.5ポイント、運輸業、郵便業が2.4ポイント、サービス業が2.3ポイント高く、建設業が5.2ポイント低くなっている。

規模別でみると、「35年以上」は大企業(36.2%)が中小企業(17.6%)より18.6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3.5ポイント高く、中小企業が1.7ポイント低くなっている。

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

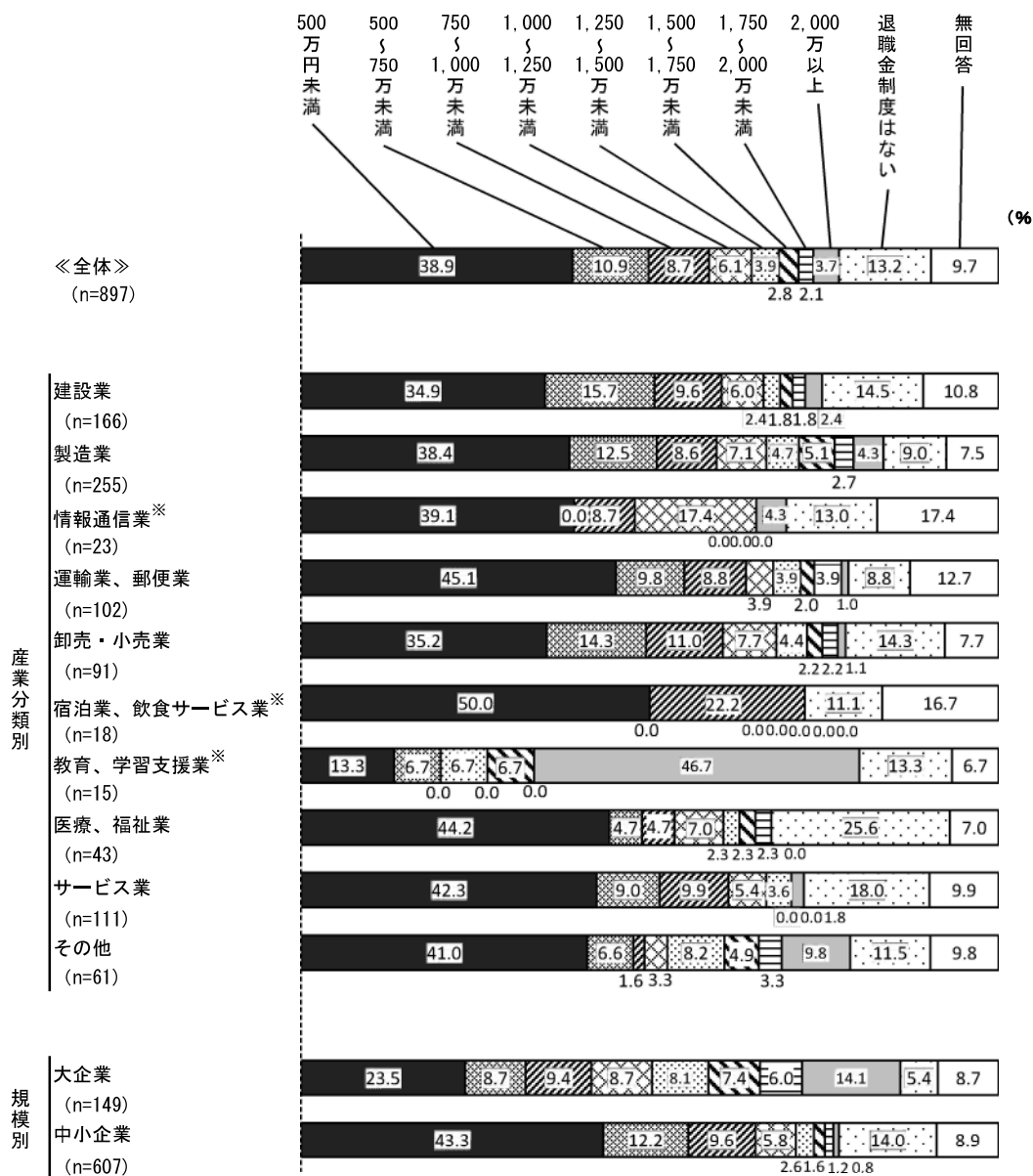
調査票 問 17

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」(38.9%)が最も高かった。以下、「500~750万円未満」(10.9%)、「750~1,000万円未満」(8.7%)となっている。一方、「退職金制度はない」は13.2%となっている。

産業分類別でみると、「500万円未満」は運輸業、郵便業(45.1%)、医療、福祉業(44.2%)、サービス業(42.3%)で高かった。一方、「退職金制度はない」は医療、福祉業(25.6%)で高くなっている。

規模別でみると、「500万円未満」は中小企業(43.3%)が大企業(23.5%)より19.8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(14.0%)が大企業(5.4%)より8.6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

調査票 問 18

■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表及び第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」（74.5%）が突出して高かった。次いで、「勤務延長制度」（20.4%）となっている。一方、「いずれの制度もない」は11.8%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（82.4%）、製造業（80.8%）で高かった。また、「勤務延長制度」は製造業（23.5%）、建設業（22.9%）、運輸業、郵便業（21.6%）で高くなっている。

規模別でみると、「再雇用制度」は大企業（94.0%）が中小企業（71.5%）より22.5ポイント高くなっている。一方、「勤務延長制度」は中小企業（23.2%）が大企業（7.4%）より15.8ポイント高くなっている。また、「いずれの制度もない」は中小企業（12.9%）が大企業（2.7%）より10.2ポイント高くなっている。

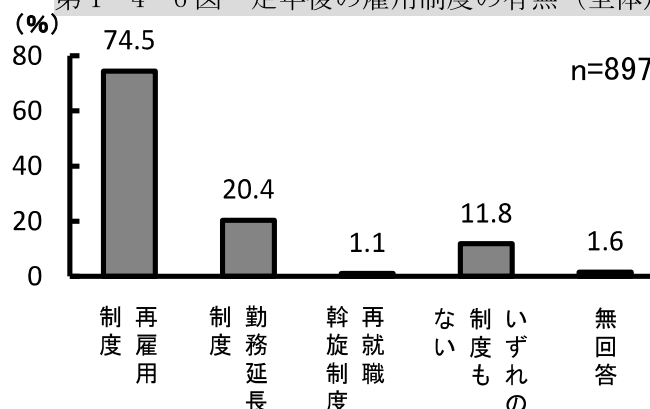
第1-4-5表 定年後の雇用制度の有無

（単位：%）

		調査数	制度再雇用	制度勤務延長	斡旋再就職制度	ない制度もいずれの	無回答
全体		897	74.5	20.4	1.1	11.8	1.6
産業分類別	建設業	166	71.1	22.9	1.2	15.1	2.4
	製造業	255	80.8	23.5	0.4	5.9	0.8
	情報通信業※	23	78.3	4.3	—	17.4	—
	運輸業、郵便業	102	82.4	21.6	2.9	2.9	—
	卸売・小売業	91	69.2	17.6	—	15.4	3.3
	宿泊業、飲食サービス業※	18	66.7	5.6	—	27.8	—
	教育、学習支援業※	15	73.3	13.3	6.7	26.7	—
	医療、福祉業	43	62.8	16.3	—	23.3	—
	サービス業	111	74.8	19.8	0.9	10.8	2.7
	その他	61	67.2	18.0	3.3	16.4	1.6
規模別	大企業	149	94.0	7.4	3.4	2.7	—
	中小企業	607	71.5	23.2	0.5	12.9	1.8

※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）



■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表及び第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」（56.4%）、「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）」（42.9%）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）」（31.3%）となっている。一方、「ワーク・ライフ・バランスに関する取組はいずれも行っていない」は20.0%となっている。

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、医療、福祉業（74.4%）が最も高く、以下、運輸業、郵便業（60.8%）、サービス業（58.6%）、製造業（58.0%）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）」（55.8%）、「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）」（41.9%）でも高くなっている。一方、「ワーク・ライフ・バランスに関する取組はいずれも行っていない」は建設業（27.1%）、卸売・小売業（26.4%）で高くなっている。

規模別でみると、どちらも「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89.9%、中小企業49.8%）、「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74.5%、中小企業35.7%）、「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62.4%、中小企業25.4%）が高くなっている。また、「ワーク・ライフ・バランスに関する取組はいずれも行っていない」は中小企業（22.9%）が大企業（2.0%）より20.9ポイント高くなっている。

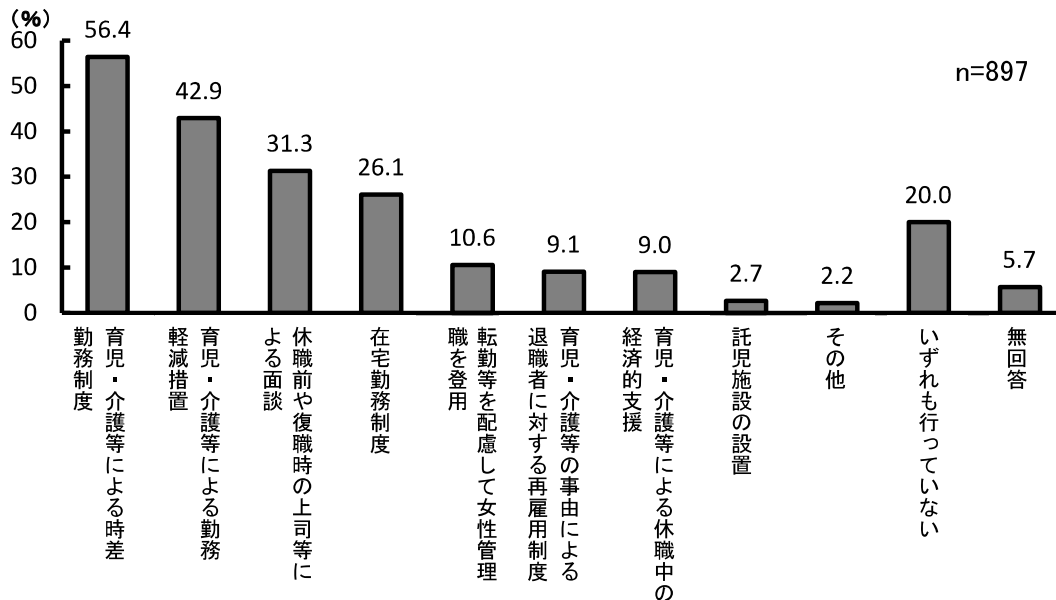
第1-4-7表 ワーク・ライフ・バランスへの取組状況

(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	託児施設の設定	育児・介護等休職中の 経済的支援	休職前や復職時の 上司等による面談	育児・介護等の退職者の 再雇用制度	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		897	56.4	42.9	26.1	2.7	9.0	31.3	9.1	10.6	2.2	20.0	5.7
産業分類別	建設業	166	42.8	31.3	21.7	0.6	10.2	18.7	4.2	6.6	3.0	27.1	9.0
	製造業	255	58.0	46.3	29.0	2.0	9.8	32.9	9.0	10.2	1.6	16.9	4.7
	情報通信業*	23	95.7	65.2	82.6	—	—	73.9	4.3	13.0	—	—	—
	運輸業、郵便業	102	60.8	50.0	15.7	3.9	10.8	37.3	14.7	14.7	3.9	16.7	6.9
	卸売・小売業	91	50.5	38.5	26.4	—	5.5	28.6	4.4	7.7	—	26.4	7.7
	宿泊業、飲食サービス業*	18	61.1	33.3	22.2	—	5.6	27.8	16.7	22.2	—	22.2	5.6
	教育、学習支援業*	15	73.3	66.7	20.0	20.0	26.7	60.0	13.3	13.3	—	6.7	6.7
	医療、福祉業	43	74.4	55.8	18.6	23.3	11.6	41.9	27.9	23.3	—	9.3	—
	サービス業	111	58.6	38.7	24.3	0.9	6.3	33.3	7.2	9.0	3.6	18.0	4.5
	その他	61	55.7	47.5	36.1	—	8.2	26.2	9.8	11.5	4.9	26.2	4.9
規模別	大企業	149	89.9	74.5	43.0	12.1	16.1	62.4	18.1	20.8	0.7	2.0	0.7
	中小企業	607	49.8	35.7	21.4	0.7	7.1	25.4	6.6	8.9	2.3	22.9	6.1

※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 育児休暇の取得率

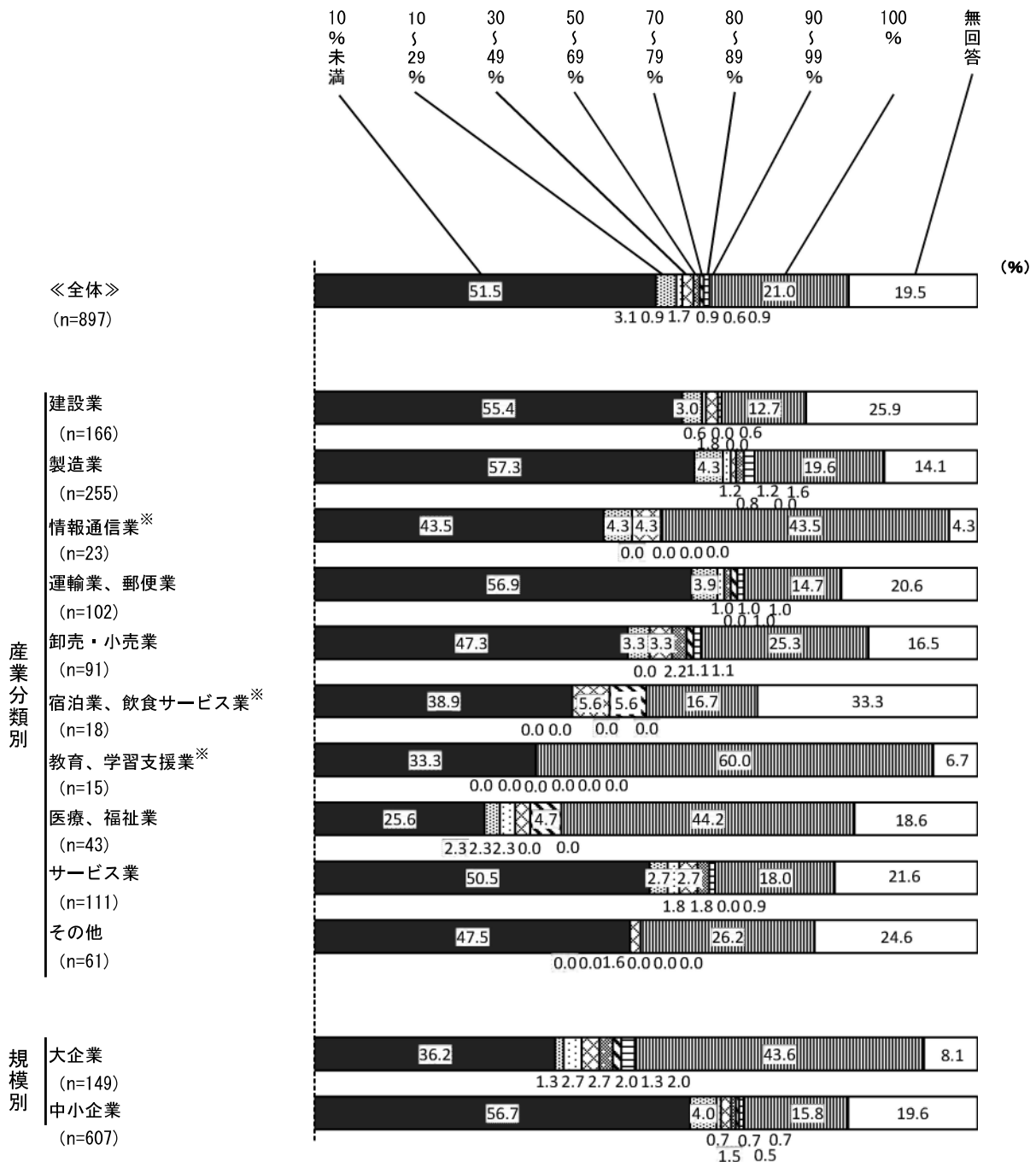
調査票 問 20

第1-4-9図は、女性社員の育児休暇の取得率を示したものである。全体では、「10%未満」(51.5%)が最も高かった。一方、「100%」は21.0%となっている。

産業分類別でみると、「10%未満」は製造業(57.3%)運輸業、郵便業(56.9%)、建設業(55.4%)、サービス業(50.5%)で高くなっている。「100%」は医療、福祉業(44.2%)で高くなっている。

規模別でみると、「100%」は大企業(43.6%)が「中小企業」(15.8%)より27.8ポイント高く、中小企業では「10%未満」(56.7%)が「大企業」(36.2%)より20.5ポイント高くなっている。

第1-4-9図 育児休暇の取得率・女性



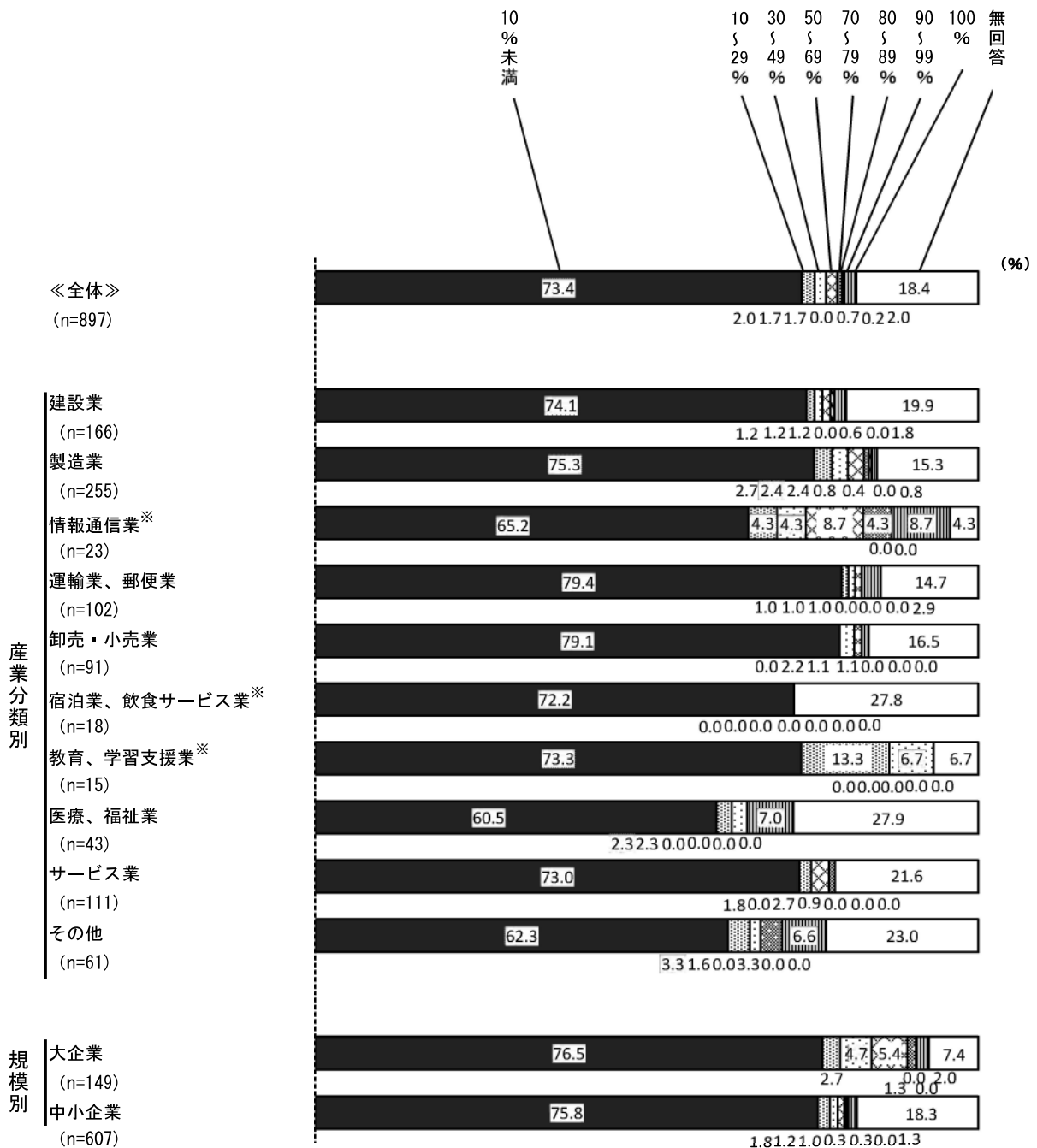
※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-4-10図は、男性社員の育児休暇の取得率を示したものである。全体では、女性の取得率より低くなっており、「10%未満」(73.4%)がほとんどを占めている。10%以上の取得率の計は1割未満となっている。

産業分類別でみると、「10%未満」はすべての業種で6割以上となっており、運輸業、郵便業(79.4%)、卸売・小売業(79.1%)で高くなっている。「100%」はすべての業種で1割未満であるが、医療、福祉業では7.0%となっている。

規模別でみると、「10%未満」は大企業(76.5%)、中小企業(75.8%)とともに高く、大企業では「30~49%」(4.7%)、「50~69%」(5.4%)もややみられた。

第1-4-10図 育児休暇の取得率・男性



※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 「働き方改革」への取組状況

調査票 問 21

第1-4-11表及び第1-4-12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」（75.7%）が最も高かった。以下、「長時間労働の是正」（61.5%）、「育児・介護休暇制度の導入」（45.4%）、「人材育成」（33.3%）となっている。一方、「特に取り組んでいない」は7.4%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、すべての業種が7割以上で、運輸業、郵便業（81.4%）で最も高かった。また、「長時間労働の是正」は運輸業、郵便業（77.5%）、「育児・介護休暇制度の導入」は医療、福祉業（65.1%）が最も高かった。

規模別でみると、どちらも「有給休暇の取得促進」（大企業92.6%、中小企業72.7%）、「長時間労働の是正」（大企業79.2%、中小企業58.8%）、「育児・介護休暇制度の導入」（大企業80.5%、中小企業38.7%）が高くなっている。また、「特に取り組んでいない」は大企業で回答がなかったのに対し、中小企業は8.6%であった。

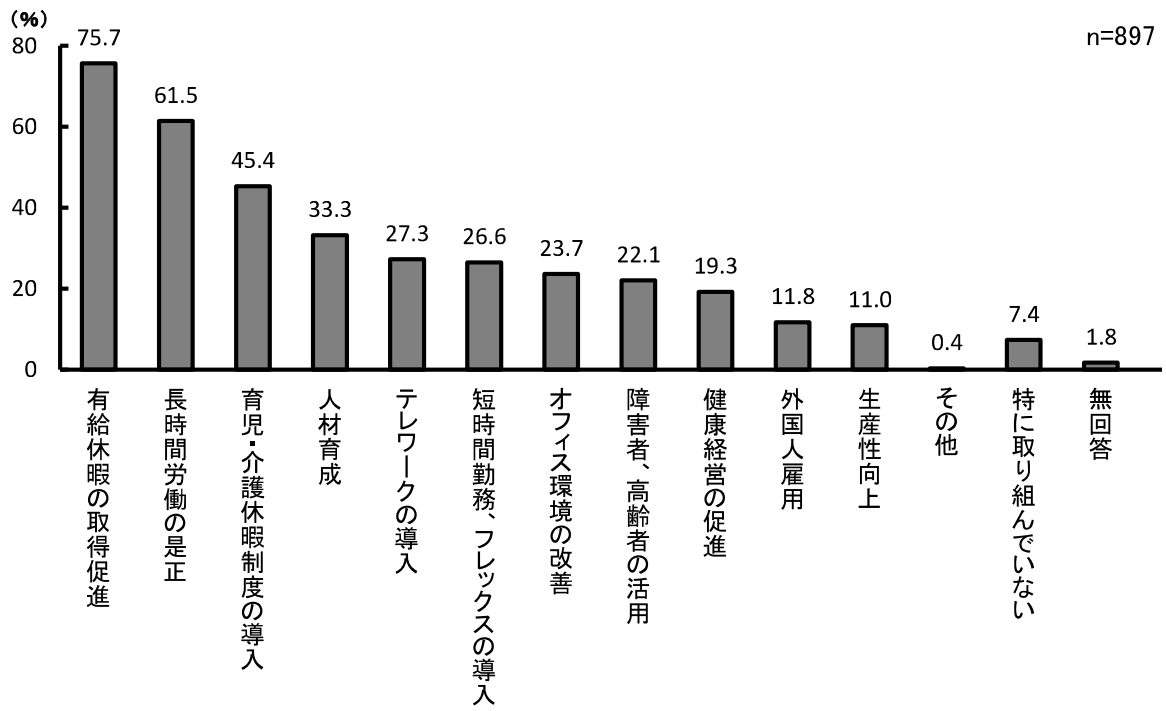
第1-4-11表 「働き方改革」への取組状況

（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	897	61.5	75.7	45.4	26.6	27.3	11.0	22.1	11.8	23.7	33.3	19.3	0.4	7.4	1.8	
産業分類別	建設業	166	59.6	74.7	34.9	16.3	21.1	7.8	18.1	10.8	25.3	38.6	18.1	1.2	7.8	1.8
	製造業	255	62.7	76.9	48.2	25.9	27.5	17.3	22.4	14.9	23.9	28.6	21.2	0.8	7.8	1.2
	情報通信業※	23	69.6	87.0	82.6	56.5	91.3	17.4	8.7	13.0	43.5	65.2	34.8	—	—	—
	運輸業、郵便業	102	77.5	81.4	49.0	30.4	21.6	8.8	20.6	3.9	18.6	32.4	23.5	—	3.9	3.9
	卸売・小売業	91	53.8	70.3	40.7	26.4	33.0	9.9	18.7	6.6	23.1	28.6	19.8	—	9.9	3.3
	宿泊業、飲食サービス業※	18	55.6	50.0	22.2	16.7	16.7	11.1	22.2	22.2	22.2	33.3	11.1	—	16.7	5.6
	教育、学習支援業※	15	80.0	73.3	60.0	33.3	20.0	6.7	33.3	20.0	20.0	33.3	6.7	—	—	—
	医療、福祉業	43	51.2	76.7	65.1	48.8	23.3	2.3	34.9	18.6	23.3	39.5	16.3	—	7.0	—
	サービス業	111	60.4	75.7	47.7	23.4	27.0	9.9	27.0	14.4	22.5	30.6	17.1	—	7.2	—
その他	61	55.7	78.7	41.0	37.7	31.1	8.2	24.6	8.2	26.2	37.7	14.8	—	6.6	1.6	
規模別	大企業	149	79.2	92.6	80.5	55.7	46.3	12.8	48.3	25.5	26.2	49	30.9	—	—	0.7
	中小企業	607	58.8	72.7	38.7	18.9	22.9	11.4	15.8	9.6	23.7	29.5	16.5	0.7	8.6	1.8

※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 「働き方改革」への取組状況（全体）



5 実施している福利厚生制度

調査票 問 25

第1-4-13表及び第1-4-14図は、実施している福利厚生制度を示したものである（複数回答可）。全体では、「社宅、住宅手当」（53.8%）が最も高かった。以下、「資格取得手当」（49.8%）、「育児・介護支援」（24.1%）、「宿泊・旅行（補助を含む）」（22.6%）となっている。一方、「実施していない」は11.6%であった。

産業分類別でみると、「社宅、住宅手当」は建設業（63.9%）、医療、福祉業（62.8%）が高くなっている。「資格取得手当」は建設業（70.5%）、運輸業、郵便業（58.8%）、医療、福祉業（53.5%）が高くなっている。「育児・介護支援」は医療、福祉業（32.6%）が高くなっている。一方、「実施していない」は製造業（14.1%）、サービス業（12.6%）、卸売・小売業（12.1%）が高くなっている。

規模別でみると、どちらも「社宅、住宅手当」（大企業74.5%、中小企業50.6%）、「資格取得手当」（大企業54.4%、中小企業49.1%）が高くなっている。また、大企業では「育児・介護支援」（47.7%）が中小企業（18.1%）より29.6ポイント高くなっている。一方、「実施していない」は中小企業（12.9%）が大企業（3.4%）を9.5ポイント上回っている。

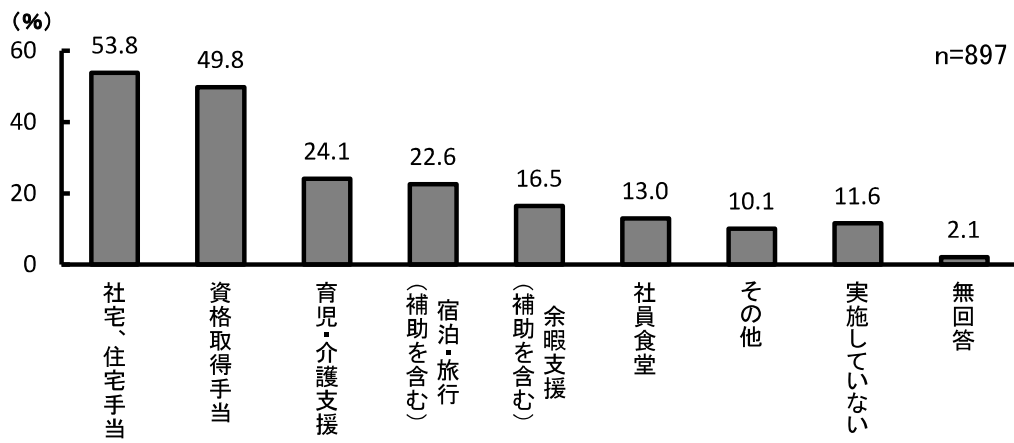
第1-4-13表 実施している福利厚生制度

（単位：%）

	調査数	社宅、住宅手当	社員食堂	資格取得手当	育児・介護支援	宿泊・旅行（補助を含む）	余暇支援（補助を含む）	その他	実施していない	無回答	
全体	897	53.8	13.0	49.8	24.1	22.6	16.5	10.1	11.6	2.1	
産業分類別	建設業	166	63.9	2.4	70.5	20.5	27.7	16.9	7.2	7.8	0.6
	製造業	255	56.9	24.7	40.0	25.1	22.0	17.6	8.2	14.1	2.0
	情報通信業※	23	60.9	4.3	87.0	26.1	30.4	17.4	17.4	4.3	4.3
	運輸業、郵便業	102	52.9	8.8	58.8	23.5	25.5	14.7	7.8	7.8	2.9
	卸売・小売業	91	50.5	5.5	31.9	19.8	17.6	13.2	12.1	12.1	2.2
	宿泊業、飲食サービス業※	18	16.7	11.1	5.6	16.7	11.1	11.1	11.1	27.8	11.1
	教育、学習支援業※	15	66.7	26.7	26.7	40.0	13.3	6.7	—	—	13.3
	医療、福祉業	43	62.8	30.2	53.5	32.6	20.9	32.6	18.6	7.0	—
	サービス業	111	40.5	8.1	49.5	26.1	16.2	13.5	11.7	12.6	1.8
	その他※	61	45.9	11.5	50.8	26.2	31.1	14.8	18.0	18.0	1.6
規模別	大企業	149	74.5	32.9	54.4	47.7	34.2	26.2	4.0	3.4	1.3
	中小企業	607	50.6	9.4	49.1	18.1	18.8	13.5	10.7	12.9	2.1

※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 図 実施している福利厚生制度（全体）

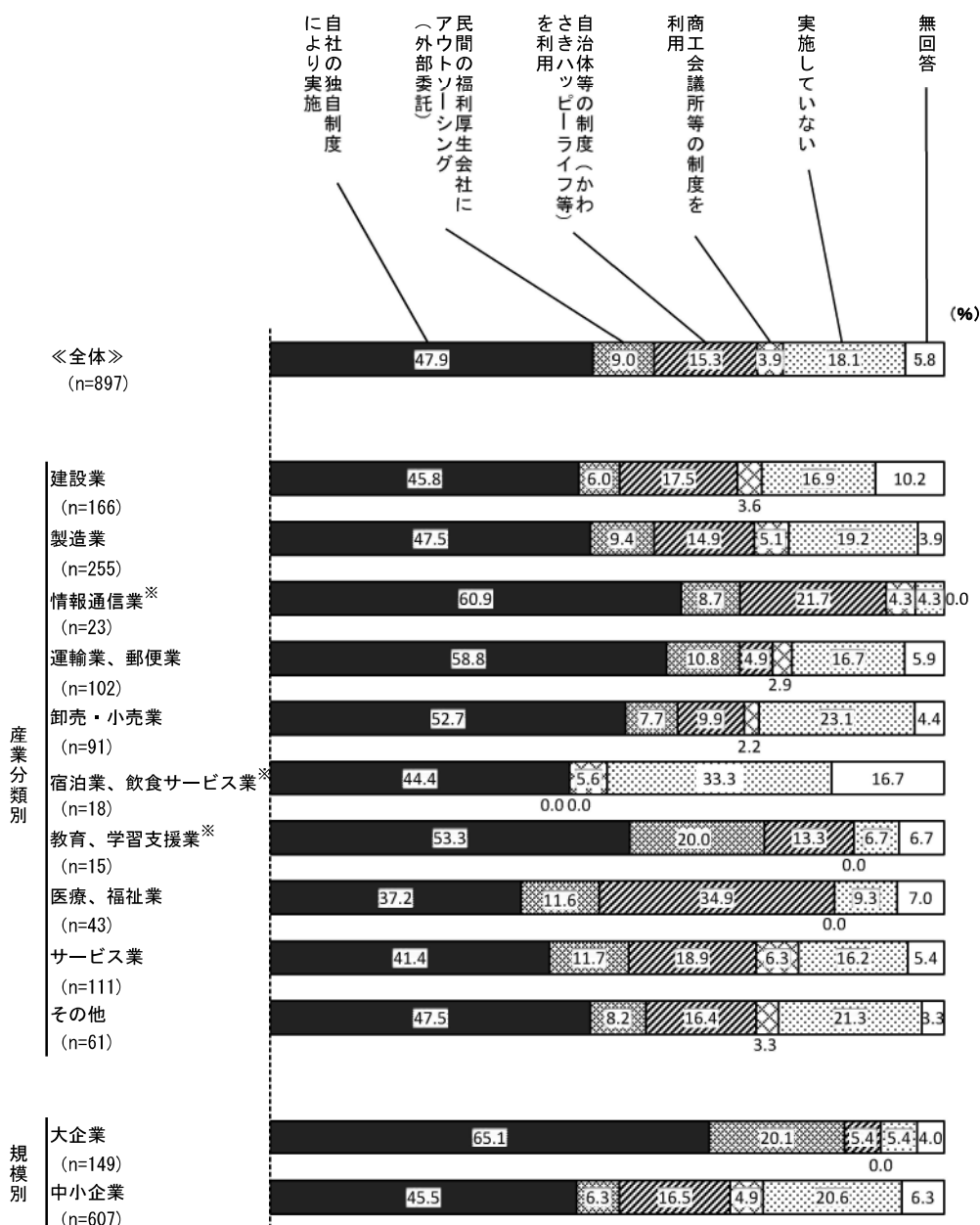


第1-4-15図は、福利厚生制度の整備状況を示したものである。全体では「自社の独自制度により実施」(47.9%)が最も高かった。以下、「自治体等の制度(かわさきハッピーライフ等)を利用」(15.3%)、「民間の福利厚生会社にアウトソーシング(外部委託)」(9.0%)、「商工会議所・法人会等の会員制度を利用」(3.9%)となっている。一方、「実施していない」は18.1%であった。

産業分類別でみると、「自社の独自制度により実施」は運輸業、郵便業(58.8%)が最も高かった。また、「自治体等の制度(かわさきハッピーライフ等)を利用」は医療、福祉業(34.9%)が高くなっている。一方、「実施していない」は卸売・小売業(23.1%)が高くなっている。

規模別でみると、「自社の独自制度により実施」は大企業(65.1%)が中小企業(45.5%)より19.6ポイント高かった。一方、「実施していない」は中小企業(20.6%)が大企業(5.4%)より15.2ポイント高くなっている。

第1-4-15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

第1-4-16表及び第1-4-17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」(29.4%)が最も高かった。以下、「ニーズが少ない」(19.5%)、「事務負担が大きい」(12.4%)となっている。一方、「課題はない」は33.9%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(32.4%)が最も高く、次いで製造業(31.4%)となっている。「ニーズが少ない」は医療、福祉業(25.6%)が高くなっている。一方、「課題はない」はサービス業(42.3%)、医療、福祉業(41.9%)で高くなっている。

規模別でみると、どちらも「経費負担が大きい」(大企業36.2%、中小企業28.3%)が最も高い。一方、「課題はない」でも大企業(36.2%)、中小企業(32.8%)ともに高くなっている。

第1-4-16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	ニーズが少ない	課題はない	その他	無回答
全体		897	29.4	12.4	19.5	33.9	2.6	15.5
産業分類別	建設業	166	23.5	10.2	21.1	34.9	3.6	18.7
	製造業	255	31.4	15.3	22.0	29.4	2.7	14.9
	情報通信業*	23	21.7	4.3	4.3	39.1	4.3	34.8
	運輸業、郵便業	102	32.4	12.7	20.6	33.3	2.0	11.8
	卸売・小売業	91	28.6	11.0	17.6	30.8	2.2	19.8
	宿泊業、飲食サービス業*	18	33.3	—	11.1	33.3	—	27.8
	教育、学習支援業*	15	53.3	13.3	6.7	33.3	—	6.7
	医療、福祉業	43	23.3	18.6	25.6	41.9	2.3	4.7
	サービス業	111	27.0	8.1	18.9	42.3	2.7	11.7
	その他	61	32.8	14.8	13.1	36.1	1.6	16.4
規模別	大企業	149	36.2	20.8	12.8	36.2	4.7	8.1
	中小企業	607	28.3	10.7	22.2	32.8	2.0	16.5

※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1-4-17図 福利厚生制度の導入・運用における課題(全体)

