

第4章 各種制度の実施状況

調査票 問 15

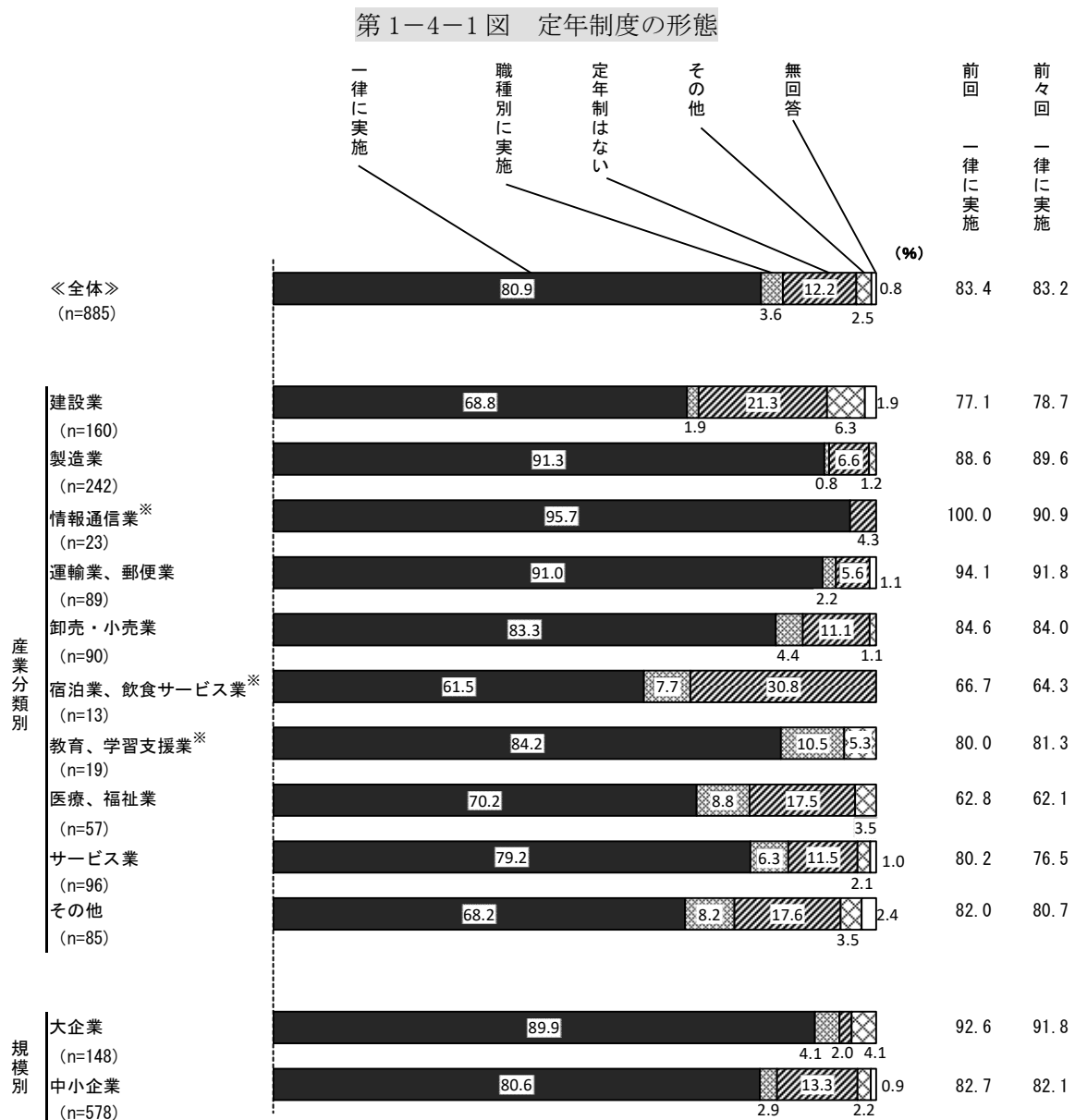
1 定年制度、定年後の雇用制度等の有無と運用形態

(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」(80.9%)が最も高かった。以下、「定年制はない」(12.2%)、「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2.5ポイント低くなっている。

産業分類別でみると、「一律に実施」は製造業(91.3%)、運輸業、郵便業(91.0%)、卸売・小売業(83.3%)が高かった。前回調査と比較すると、医療、福祉業は7.4ポイント、製造業は2.7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(89.9%)が中小企業(80.6%)より9.3ポイント高かった。前回調査と比較すると、「一律に実施」が大企業は2.7ポイント、中小企業は2.1ポイント低くなっている。



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」（65.2%）が最も高かった。次いで、「65歳」（28.2%）であった。定年年齢の平均値は61.6歳となっている。

産業分類別でみると、「60歳」は製造業（72.4%）、卸売・小売業（68.0%）が高かった。また、「65歳」は医療、福祉業（45.0%）、建設業（34.5%）、サービス業（32.9%）、運輸業、郵便業（30.9%）が高くなっている。

規模別でみると、「60歳」は大企業（80.5%）が中小企業（60.5%）より20.0ポイント高くなっている。一方、「65歳」は中小企業（32.4%）が大企業（15.0%）より17.4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		716	0.1	65.2	4.5	28.2	1.4	0.6	61.6
産業分類別	建設業	110	—	56.4	6.4	34.5	1.8	0.9	62.1
	製造業	221	—	72.4	2.7	23.5	0.9	0.5	61.3
	情報通信業※	22	—	86.4	—	13.6	—	—	60.7
	運輸業、郵便業	81	—	55.6	11.1	30.9	2.5	—	62.0
	卸売・小売業	75	1.3	68.0	2.7	28.0	—	—	61.3
	宿泊業、飲食サービス業※	8	—	62.5	—	37.5	—	—	61.9
	教育、学習支援業※	16	—	62.5	6.3	31.3	—	—	61.8
	医療、福祉業	40	—	45.0	2.5	45.0	5.0	2.5	62.8
	サービス業	76	—	60.5	6.6	32.9	—	—	61.8
	その他	58	—	79.3	1.7	17.2	—	1.7	60.9
規模別	大企業	133	—	80.5	3.8	15.0	0.8	—	60.9
	中小企業	466	0.2	60.5	5.2	32.4	1.3	0.4	61.8

※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

(2) 定年退職者の平均勤続年数

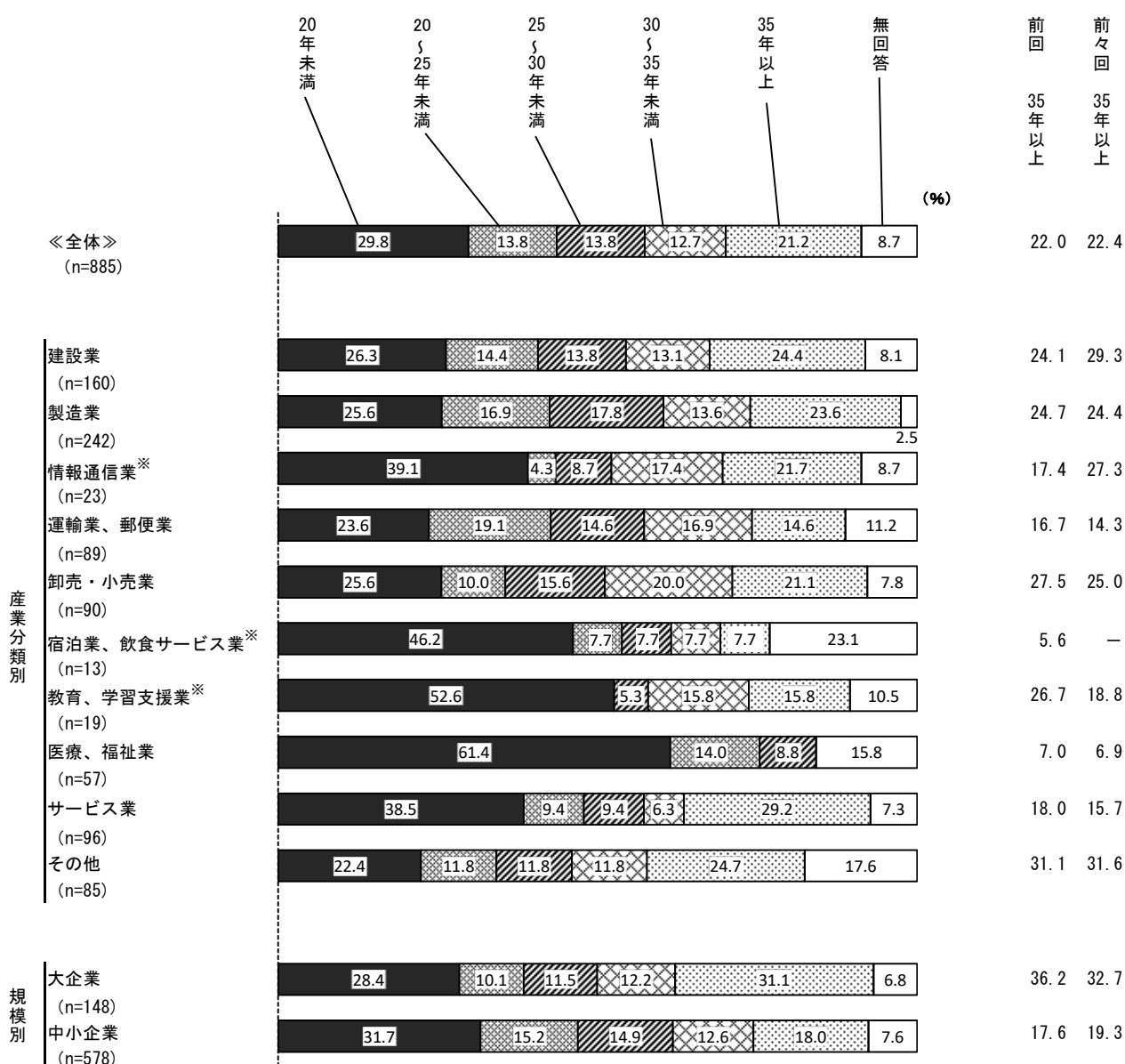
調査票 問 16

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」(29.8%)が最も高かった。以下、「35年以上」(21.2%)、「20～25年未満」と「25～30年未満」(ともに13.8%)、「30～35年未満」(12.7%)となっている。前回調査と比較すると、「35年以上」はほぼ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(61.4%)が高かった。一方、「35年以上」はサービス業(29.2%)、建設業(24.4%)、製造業(23.6%)が高くなっている。前回調査と比較すると、「35年以上」はサービス業が11.2ポイント高く、卸売・小売業が6.4ポイント、運輸業、郵便業が2.1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(31.1%)が中小企業(18.0%)より13.1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5.1ポイント低く、中小企業が同水準となっている。

第1-4-3図 定年退職者の平均勤続年数(前年度1年間)



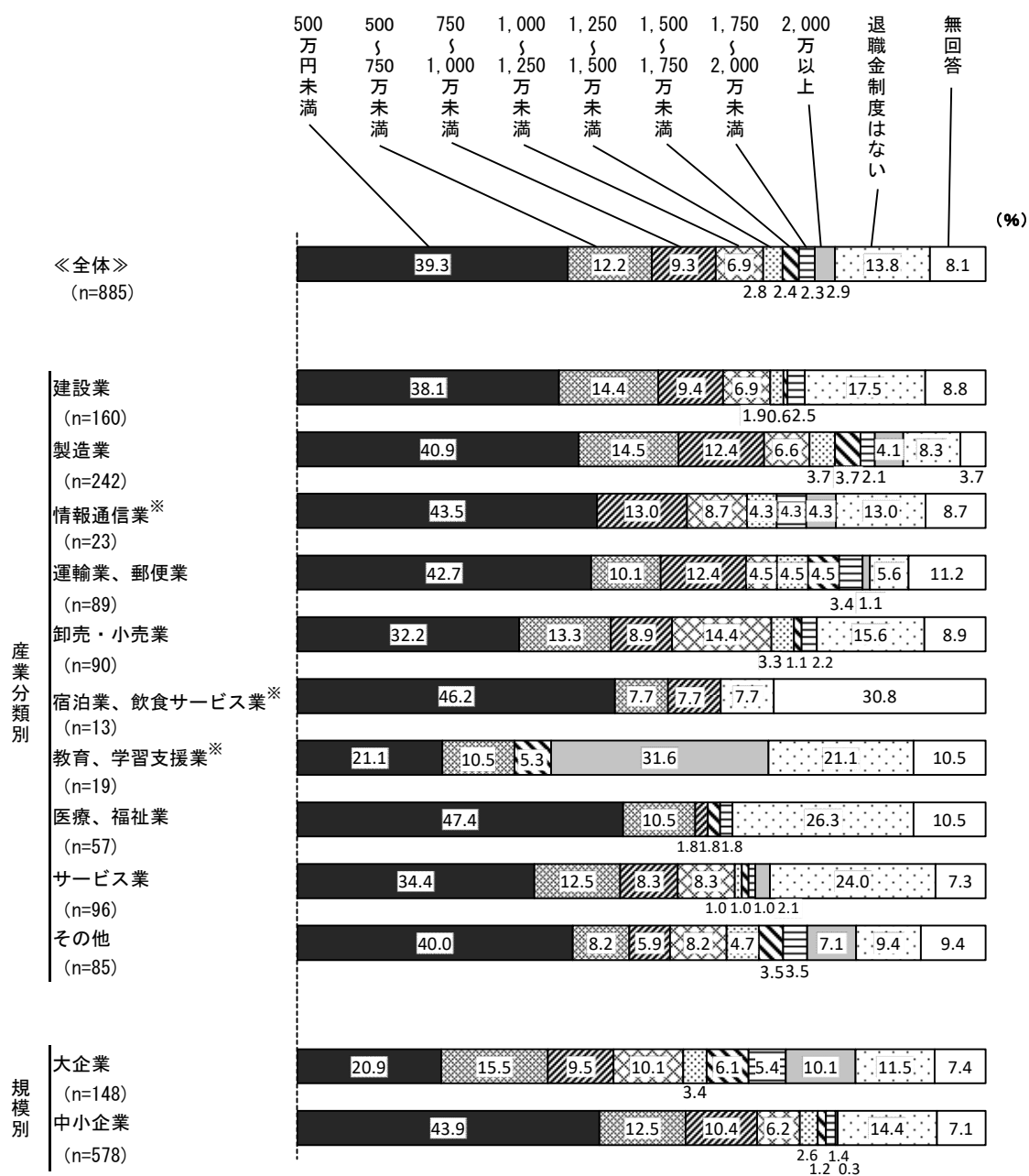
(3) 定年退職者一人当たりの平均退職金

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」(39.3%)が最も高かった。以下、「500～750万円未満」(12.2%)、「750～1,000万円未満」(9.3%)となっている。一方、「退職金制度はない」は13.8%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(47.4%)、運輸業、郵便業(42.7%)、製造業(40.9%)で高かった。一方、「退職金制度はない」は医療、福祉業(26.3%)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(43.9%)が大企業(20.9%)より23.0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(14.4%)が大企業(11.5%)より2.9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)



(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」（74.7%）が突出して高かった。次いで、「勤務延長制度」（20.0%）となっている。一方、「いずれの制度もない」は12.8%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（84.3%）、製造業（82.6%）で高かった。また、「勤務延長制度」はサービス業（28.1%）、医療、福祉業（26.3%）、建設業（21.9%）で高くなっている。

規模別でみると、「再雇用制度」は大企業（90.5%）が中小企業（73.2%）より17.3ポイント高くなっている。一方、「勤務延長制度」は中小企業（20.4%）が大企業（16.2%）より4.2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（13.3%）が大企業（4.7%）より8.6ポイント高くなっている。

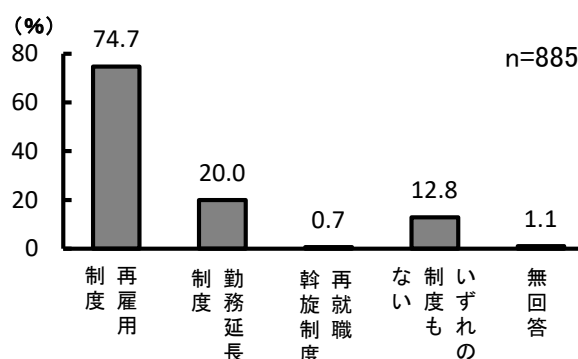
第1-4-5表 定年後の雇用制度の有無

（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		885	74.7	20.0	0.7	12.8	1.1
産業分類別	建設業	160	63.8	21.9	—	22.5	2.5
	製造業	242	82.6	17.8	0.4	5.4	0.4
	情報通信業※	23	78.3	4.3	—	21.7	—
	運輸業、郵便業	89	84.3	16.9	2.2	4.5	1.1
	卸売・小売業	90	78.9	18.9	1.1	11.1	—
	宿泊業、飲食サービス業※	13	53.8	30.8	—	15.4	—
	教育、学習支援業※	19	78.9	21.1	—	21.1	—
	医療、福祉業	57	66.7	26.3	—	17.5	—
	サービス業	96	70.8	28.1	1.0	11.5	1.0
	その他	85	69.4	16.5	1.2	20.0	2.4
規模別	大企業	148	90.5	16.2	2.0	4.7	—
	中小企業	578	73.2	20.4	0.3	13.3	1.0

※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1-4-6図 定年後の雇用制度の有無



■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」（55.6%）、「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）」（44.0%）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（勤務環境や業務の確認等）」（31.4%）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どれも行っていない」は 22.4%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（68.4%）が最も高く、以下、製造業（58.3%）、サービス業（57.3%）、卸売・小売業（55.6%）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）」（59.6%）、「休職前や復職時の上司や人事部を交えた面談（勤務環境や業務の確認等）」（38.6%）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どれも行っていない」は建設業（30.0%）、卸売・小売業（26.7%）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 89.2%、中小企業 48.8%）、「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 75.7%、中小企業 37.5%）、「休職前や復職時の上司や人事部を交えた面談（勤務環境や業務の確認等）」（大企業 56.1%、中小企業 24.7%）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どれも行っていない」は中小企業（25.1%）が大企業（4.1%）より 21.0 ポイント高くなっている。

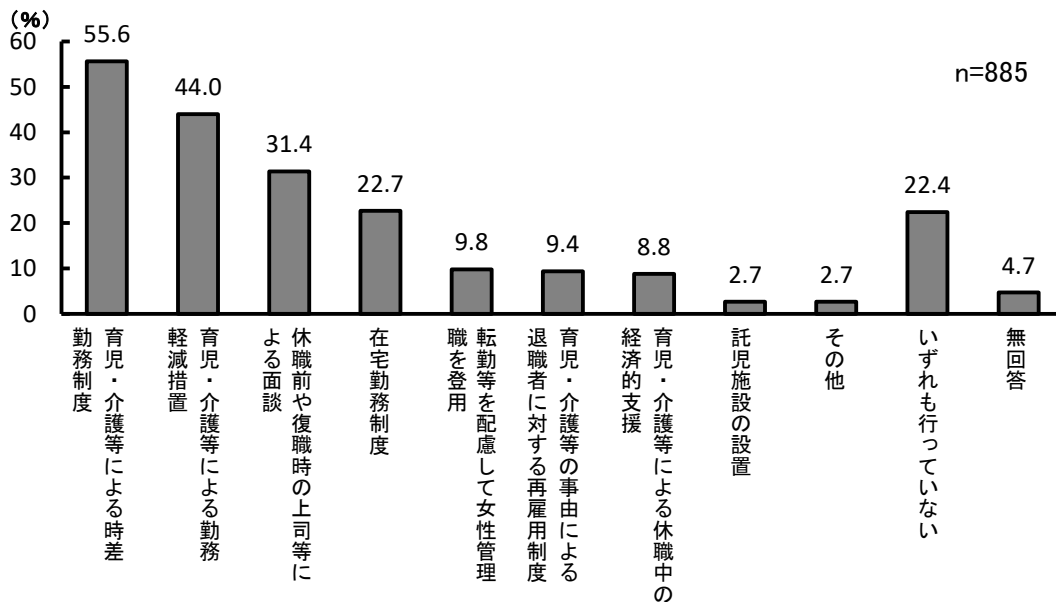
第1-4-7表 ワーク・ライフ・バランスへの取組状況

(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	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		885	55.6	44.0	22.7	2.7	8.8	31.4	9.8	9.4	2.7	22.4	4.7
産業分類別	建設業	160	38.8	32.5	18.1	0.6	11.9	16.3	5.6	6.9	1.9	30.0	10.6
	製造業	242	58.3	47.5	25.6	1.2	8.7	34.7	8.7	9.5	3.3	19.8	2.5
	情報通信業※	23	91.3	78.3	73.9	—	4.3	73.9	4.3	17.4	—	4.3	—
	運輸業、郵便業	89	55.1	50.6	13.5	2.2	7.9	33.7	10.1	9.0	—	21.3	4.5
	卸売・小売業	90	55.6	45.6	12.2	—	10.0	36.7	11.1	8.9	2.2	26.7	5.6
	宿泊業、飲食サービス業※	13	46.2	15.4	—	—	7.7	—	7.7	—	15.4	23.1	—
	教育、学習支援業※	19	73.7	47.4	36.8	15.8	5.3	31.6	15.8	10.5	5.3	10.5	—
	医療、福祉業	57	68.4	59.6	14.0	22.8	8.8	38.6	26.3	19.3	5.3	7.0	3.5
	サービス業	96	57.3	36.5	26.0	2.1	10.4	26.0	6.3	8.3	4.2	22.9	2.1
	その他	85	61.2	43.5	35.3	—	3.5	37.6	14.1	9.4	1.2	24.7	7.1
規模別	大企業	148	89.2	75.7	36.5	11.5	15.5	56.1	16.9	21.6	3.4	4.1	—
	中小企業	578	48.8	37.5	17.5	1.0	8.0	24.7	7.1	6.7	2.9	25.1	5.7

※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

第1-4-8図 ワーク・ライフ・バランスへの取組状況（全体）



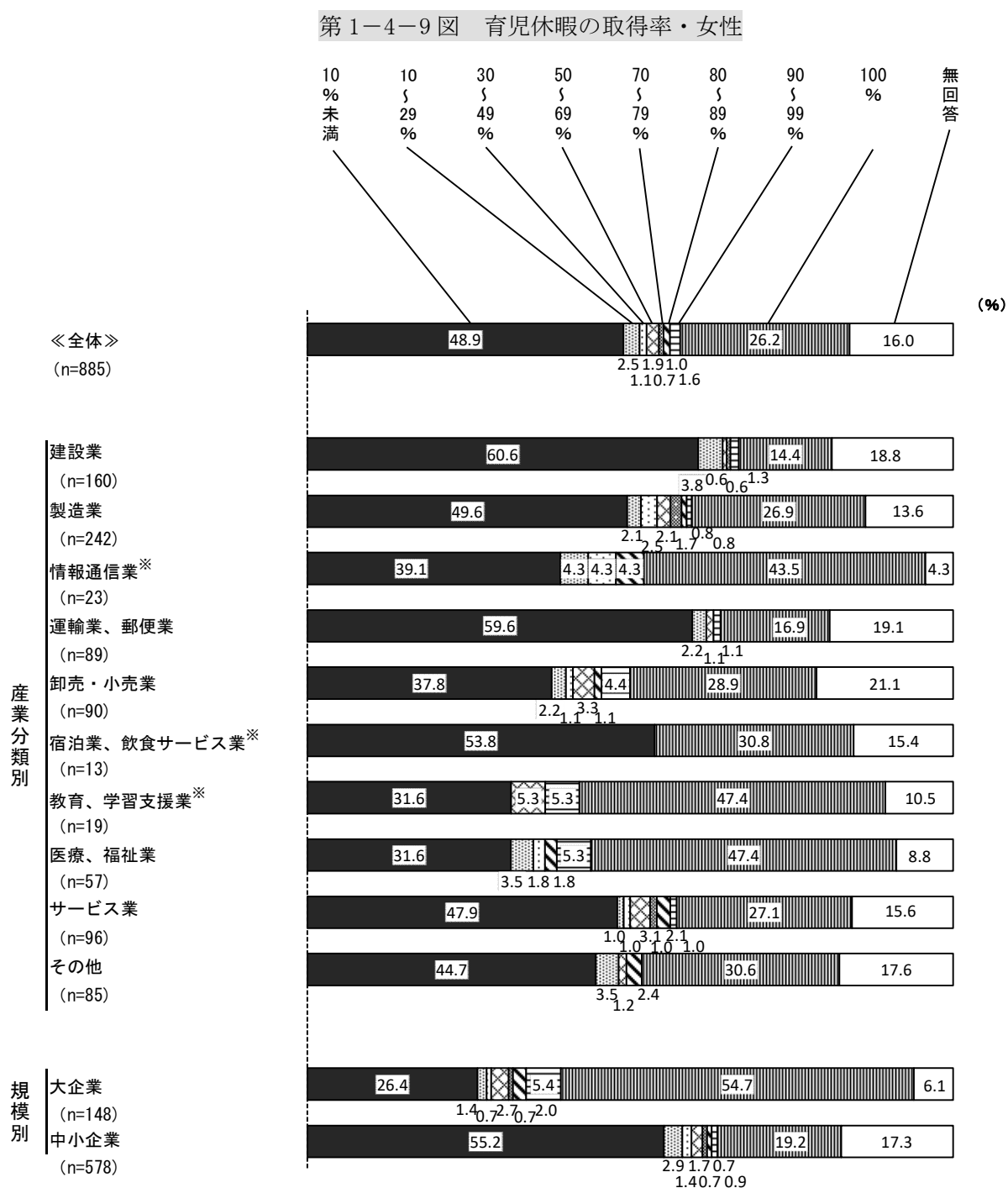
3 育児休暇の取得率

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」(48.9%)が最も高かった。一方、「100%」は26.2%となっている。

産業分類別でみると、「10%未満」は建設業(60.6%)運輸業、郵便業(59.6%)、製造業(49.6%)、サービス業(47.9%)で高くなっている。「100%」は医療、福祉業(47.4%)で高くなっている。

規模別でみると、「100%」は大企業(54.7%)が「中小企業」(19.2%)より35.5ポイント高く、中小企業では「10%未満」(55.2%)が「大企業」(26.4%)より28.8ポイント高くなっている。

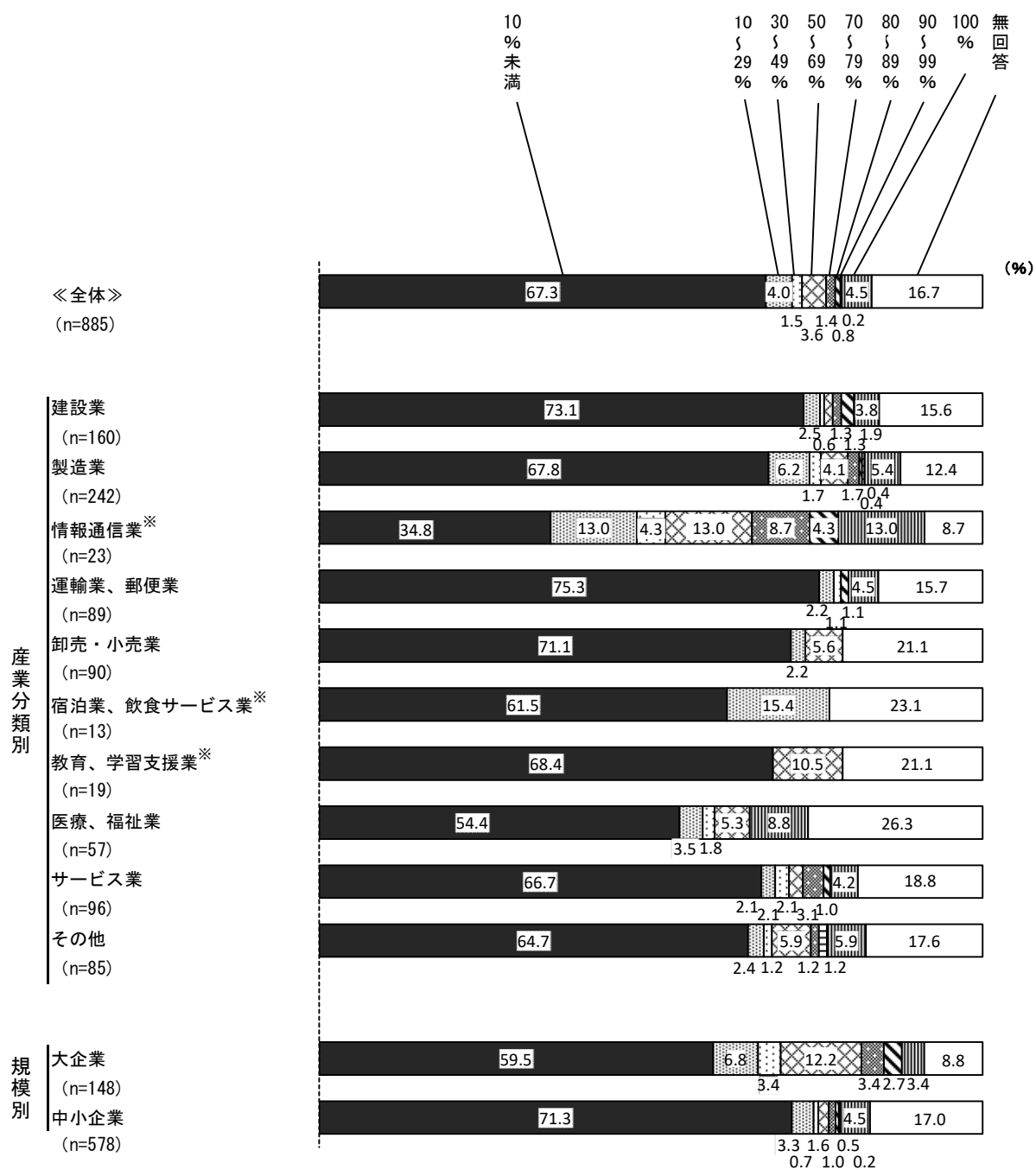


第1-4-10図は、男性社員の育児休暇の取得率を示したものである。全体では、女性の取得率より低くなっており、「10%未満」(67.3%)がほとんどを占めている。10%以上の取得率の計は1割台となっている。

産業分類別でみると、「10%未満」は医療、福祉業以外で6割以上となっており、運輸業、郵便業(75.3%)、建設業(73.1%)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8.8%となっている。

規模別でみると、「10%未満」は大企業(59.5%)、中小企業(71.3%)とともに高く、大企業では「10~29%」(6.8%)、「50~69%」(12.2%)もややみられた。

第1-4-10図 育児休暇の取得率・男性



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」（75.1%）が最も高かった。以下、「長時間労働の是正」（62.5%）、「育児・介護休暇制度の導入」（45.8%）、「人材育成」（32.2%）となっている。一方、「特

に取り組んでいない」は8.5%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、医療、福祉業（84.2%）で最も高かった。また、「長時間労働の是正」は製造業（66.5%）、「育児・介護休暇制度の導入」は医療、福祉業（66.7%）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 91.9%、中小企業 72.0%）、「長時間労働の是正」（大企業 83.8%、中小企業 59.9%）、「育児・介護休暇制度の導入」（大企業 81.8%、中小企業 37.5%）が高くなっている。また、「特に取り組んでいない」は大企業の0.7%に対し、中小企業は8.0%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		885	62.5	75.1	45.8	25.9	21.1	11.3	23.7	12.7	20.2	32.2	21.7	0.2	8.5	1.0
産業分類別	建設業	160	58.1	74.4	26.3	16.9	13.1	8.1	18.1	11.9	21.3	32.5	24.4	—	8.1	0.6
	製造業	242	66.5	76.0	52.9	24.8	23.6	16.1	26.0	14.5	19.4	31.4	20.2	0.4	5.8	1.2
	情報通信業※	23	73.9	91.3	73.9	52.2	82.6	17.4	26.1	13.0	30.4	56.5	26.1	—	—	—
	運輸業、郵便業	89	64.0	74.2	46.1	23.6	16.9	4.5	25.8	4.5	13.5	29.2	22.5	—	7.9	2.2
	卸売・小売業	90	64.4	73.3	45.6	30.0	14.4	13.3	26.7	10.0	24.4	27.8	23.3	—	11.1	—
	宿泊業、飲食サービス業※	13	76.9	69.2	15.4	7.7	—	—	7.7	23.1	23.1	15.4	23.1	—	—	—
	教育、学習支援業※	19	68.4	73.7	52.6	42.1	21.1	5.3	15.8	21.1	26.3	42.1	26.3	5.3	5.3	—
	医療、福祉業	57	56.1	84.2	66.7	38.6	10.5	1.8	35.1	19.3	15.8	43.9	24.6	—	7.0	—
	サービス業	96	64.6	72.9	46.9	26.0	29.2	15.6	21.9	14.6	18.8	33.3	18.8	—	7.3	1.0
	その他	85	56.5	70.6	43.5	30.6	28.2	11.8	21.2	9.4	25.9	29.4	17.6	—	18.8	2.4
規模別	大企業	148	83.8	91.9	81.8	52.0	36.5	15.5	47.3	23.0	28.4	48.0	39.9	—	0.7	—
	中小企業	578	59.9	72.0	37.5	19.4	16.3	10.4	19.0	10.9	18.9	29.1	17.3	0.3	8.0	1.0

※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1-4-12図 「働き方改革」への取組状況（全体）

