

第4章 各種制度の実施状況

調査票 問 15

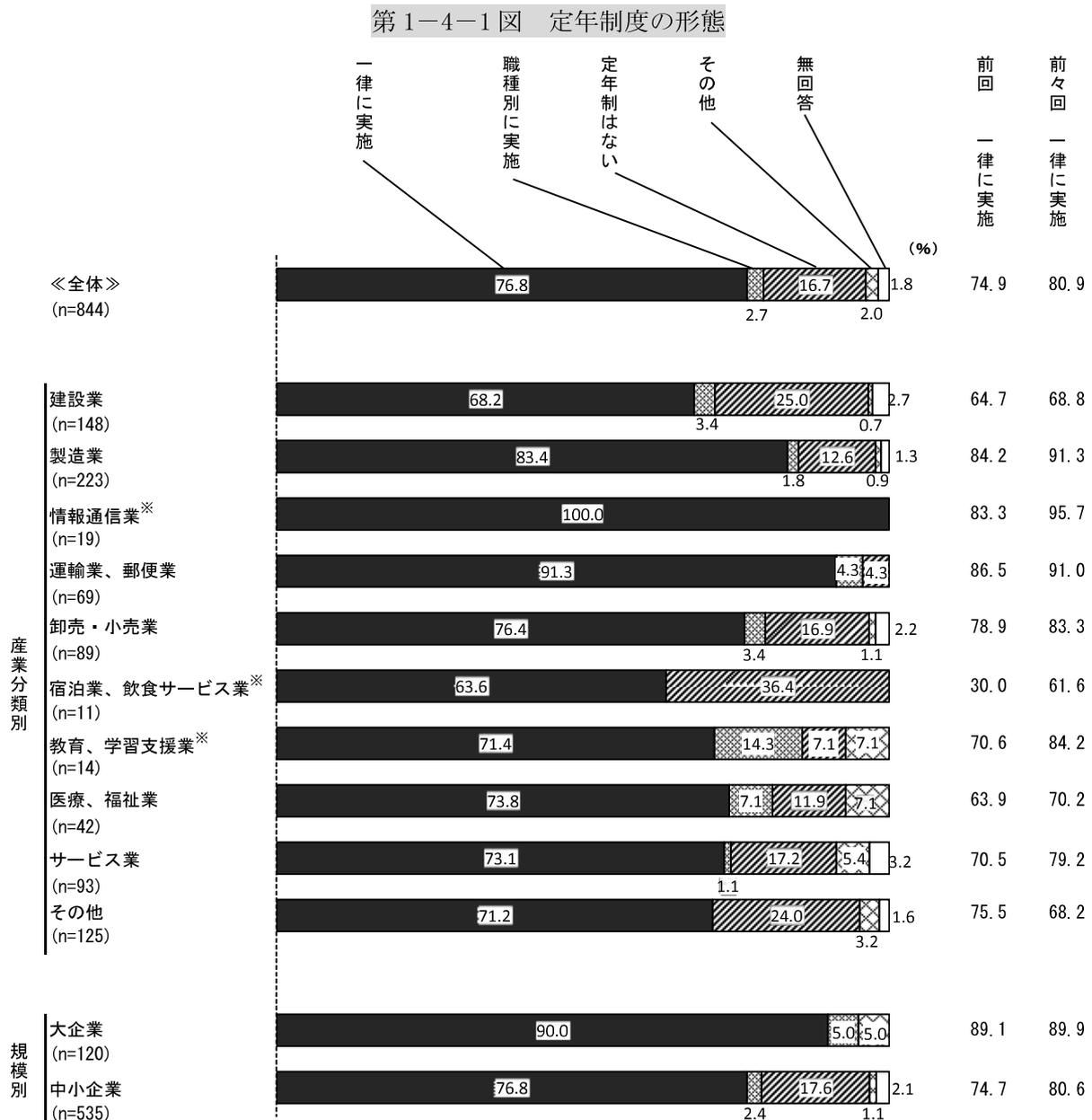
1 定年制度、定年後の雇用制度等の有無と運用形態

(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」(76.8%)が最も高く、これに「定年制はない」(16.7%)が続いている。前回調査と比較すると、「一律に実施」は1.9ポイント高くなっている。

産業分類別でみると、「一律に実施」は運輸業、郵便業(91.3%)、製造業(83.4%)で高く、卸売・小売業、医療、福祉業、サービス業でも7割以上となっている。前回調査と比較すると、医療、福祉業で9.9ポイント高く、運輸業、郵便業で4.8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(90.0%)が中小企業(76.8%)より13.2ポイント高かった。前回調査と比較すると、「一律に実施」が大企業はほぼ同水準、中小企業は2.1ポイント高くなっている。



※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」（59.7%）が最も高く、これに「65歳」（33.8%）が続く。定年年齢の平均値は62.1歳となっている。

産業分類別でみると、「60歳」は卸売・小売業（70.6%）、製造業（65.6%）が高かった。また、「65歳」は運輸業、郵便業（44.4%）、建設業（41.6%）、医療、福祉業（38.7%）、サービス業（38.2%）が高かった。定年年齢の平均値は大きな差はみられないが、運輸業、郵便業とサービス業で62.6歳、建設業で62.5歳となっている。

規模別でみると、「60歳」は大企業（75.0%）が中小企業（56.4%）より18.6ポイント高くなっている。一方、「65歳」は中小企業（36.3%）が大企業（20.4%）より15.9ポイント高くなっている。定年年齢の平均値は中小企業（62.2歳）が大企業（61.2歳）より高くなっている。

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 (歳)
全体		648	—	59.7	3.1	33.8	2.9	0.5	62.1
産業分類別	建設業	101	—	51.5	3.0	41.6	3.0	1.0	62.5
	製造業	186	—	65.6	2.7	28.5	2.7	0.5	61.7
	情報通信業※	19	—	84.2	—	15.8	—	—	60.8
	運輸業、郵便業	63	—	46.0	7.9	44.4	1.6	—	62.6
	卸売・小売業	68	—	70.6	—	26.5	1.5	1.5	61.5
	宿泊業、飲食サービス業※	7	—	57.1	14.3	14.3	14.3	—	62.6
	教育、学習支援業※	10	—	50.0	10.0	40.0	—	—	62.4
	医療、福祉業	31	—	58.1	—	38.7	3.2	—	62.4
	サービス業	68	—	52.9	1.5	38.2	7.4	—	62.6
	その他	89	—	60.7	4.5	32.6	2.2	—	62.1
規模別	大企業	108	—	75.0	2.8	20.4	0.9	0.9	61.2
	中小企業	411	—	56.4	3.2	36.3	3.6	0.5	62.2

※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

(2) 定年退職者の平均勤続年数

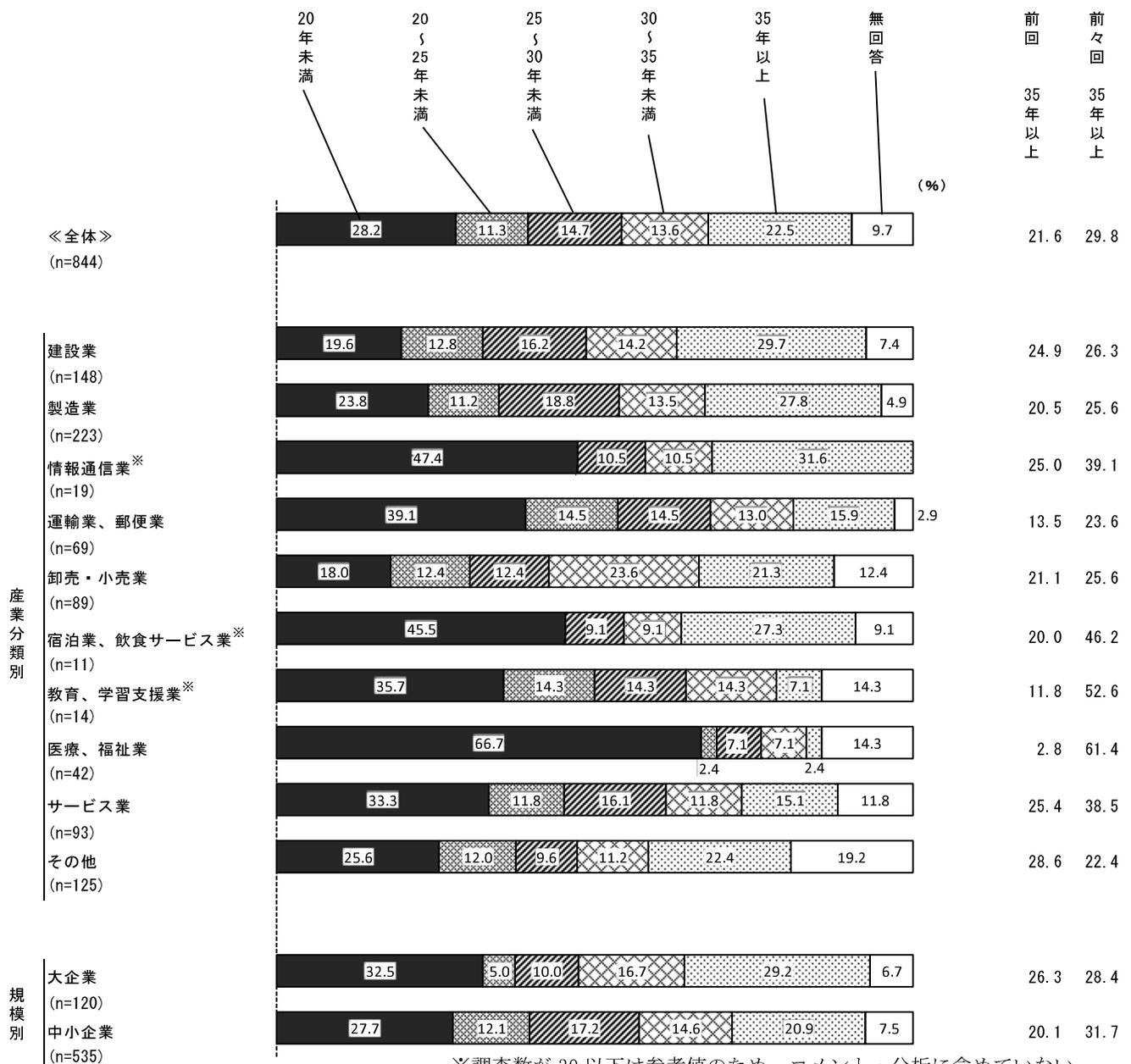
調査票 問 16

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」(28.2%) が最も高かった。以下、「35 年以上」(22.5%)、「25~30 年未満」(14.7%)、「30 年~35 年未満」(13.6%)、「20~25 年未満」(11.3%) 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 (66.7%) が高かった。一方、「35 年以上」は建設業 (29.7%)、製造業 (27.8%)、卸売・小売業 (21.3%) が高くなっている。前回調査と比較すると、「35 年以上」は製造業が 7.3 ポイント高く、サービス業が 10.3 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 (29.2%) が中小企業 (20.9%) より 8.3 ポイント高かった。前回調査と比較すると、「35 年以上」は大企業が 2.9 ポイント高く、中小企業がほぼ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)



※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

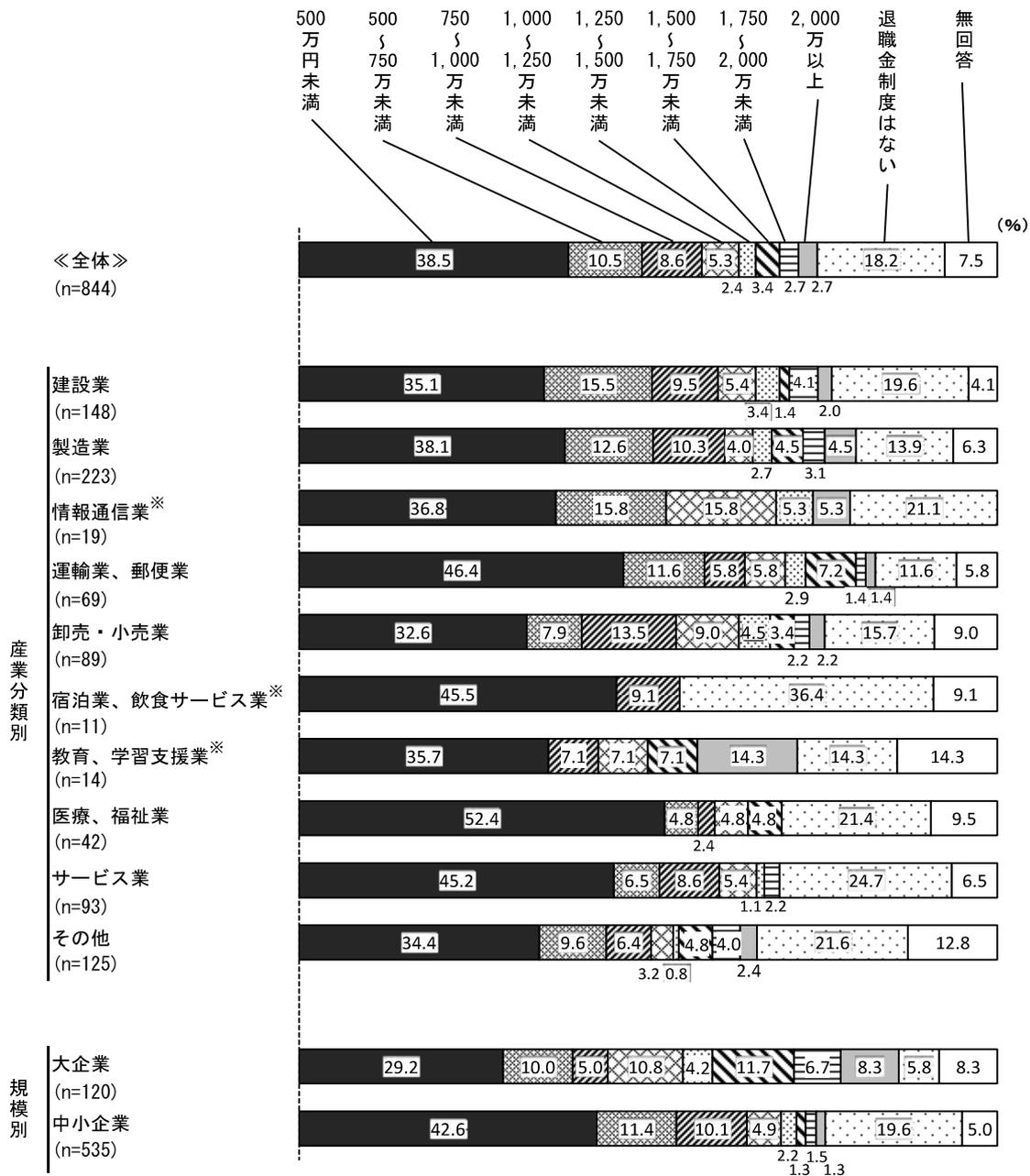
調査票 問 17

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」(38.5%)が最も高かった。以下、「500~750万円未満」(10.5%)、「750~1,000万円未満」(8.6%)となっている。一方、「退職金制度はない」は18.2%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(52.4%)、運輸業、郵便業(46.4%)、サービス業(45.2%)で高くなっている。一方、「退職金制度はない」はサービス業(24.7%)で高かった。

規模別でみると、「500万円未満」は中小企業(42.6%)が大企業(29.2%)より13.4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(19.6%)が大企業(5.8%)より13.8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(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」（68.2%）が特に高かった。これに「勤務延長制度」（18.7%）が続いている。一方、「いずれの制度もない」は18.8%となっている。

産業分類別でみると、「再雇用制度」は製造業（77.1%）、運輸業、郵便業（76.8%）、医療、福祉業（71.4%）で高かった。また、「勤務延長制度」は運輸業、郵便業（24.6%）、建設業（22.3%）で高くなっている。

規模別でみると、「再雇用制度」は大企業（89.2%）が中小企業（66.7%）より22.5ポイント高くなっている。「勤務延長制度」は中小企業（18.5%）が大企業（15.8%）より2.7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（20.7%）が大企業（3.3%）より17.4ポイント高くなっている。

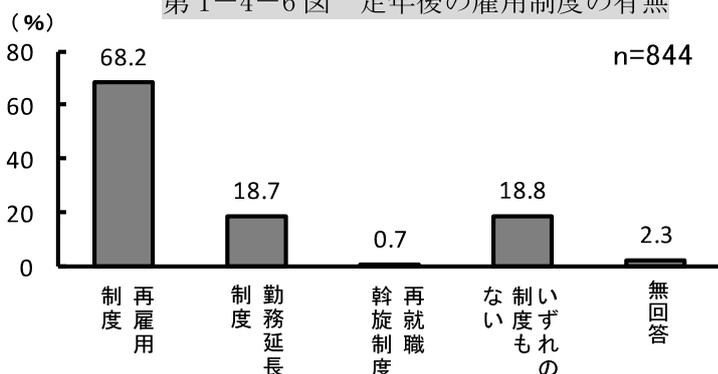
第1-4-5表 定年後の雇用制度の有無

(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		844	68.2	18.7	0.7	18.8	2.3
産業分類別	建設業	148	60.1	22.3	—	25.0	2.7
	製造業	223	77.1	13.5	0.9	12.6	2.2
	情報通信業※	19	89.5	5.3	—	10.5	—
	運輸業、郵便業	69	76.8	24.6	1.4	10.1	—
	卸売・小売業	89	68.5	18.0	1.1	21.3	—
	宿泊業、飲食サービス業※	11	45.5	18.2	—	45.5	—
	教育、学習支援業※	14	71.4	7.1	—	28.6	—
	医療、福祉業	42	71.4	19.0	—	14.3	2.4
	サービス業	93	59.1	21.5	—	24.7	2.2
	その他	125	62.4	20.8	1.6	21.6	4.8
規模別	大企業	120	89.2	15.8	1.7	3.3	0.8
	中小企業	535	66.7	18.5	0.4	20.7	1.3

※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」（55.2%）、「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）」（47.3%）といった労働時間の調整が 4 割以上で高かった。これらに「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）」（33.1%）が続いている。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 22.7%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（83.3%）が最も高く、以下、運輸業、郵便業（66.7%）、製造業（55.6%）、卸売・小売業（55.1%）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）」（76.2%）、「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）」（50.0%）でも最も高くなっている。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（29.1%）、卸売・小売業（28.1%）、サービス業（25.8%）、製造業（23.3%）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 48.0%）、「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 75.0%、中小企業 41.9%）、「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 67.5%、中小企業 26.5%）、「在宅勤務制度」（大企業 43.3%、中小企業 17.2%）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（25.6%）が大企業（2.5%）より 23.1 ポイント高くなっている。

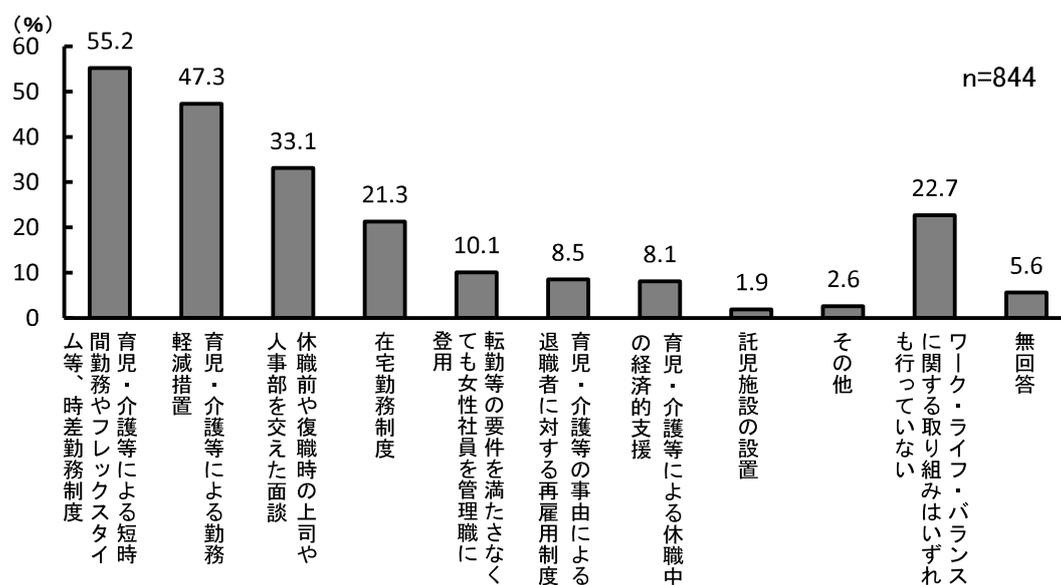
第1-4-7表 ワーク・ライフ・バランスへの取組状況

(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や 人事部を交えた面談	育児・介護等の退職者の 再雇用制度	転勤等の要件を満たさな くても女性管理職に登用	その他	いずれも行っていない	無回答	
全体		844	55.2	47.3	21.3	1.9	8.1	33.1	8.5	10.1	2.6	22.7	5.6	
産業分類別	建設業	148	43.9	39.2	18.2	1.4	8.8	21.6	7.4	4.1	4.1	29.1	2.7	
	製造業	223	55.6	49.3	23.3	0.9	7.2	36.8	6.3	10.8	1.3	23.3	5.4	
	情報通信業*	19	89.5	78.9	89.5	—	15.8	63.2	5.3	5.3	—	—	—	
	運輸業、郵便業	69	66.7	52.2	14.5	1.4	10.1	39.1	14.5	14.5	1.4	11.6	4.3	
	卸売・小売業	89	55.1	44.9	13.5	2.2	7.9	27.0	7.9	5.6	—	28.1	6.7	
	宿泊業、飲食サービス業*	11	36.4	45.5	18.2	—	—	27.3	—	9.1	—	—	18.2	18.2
	教育、学習支援業*	14	78.6	42.9	28.6	7.1	14.3	57.1	21.4	50.0	—	—	7.1	—
	医療、福祉業	42	83.3	76.2	11.9	14.3	7.1	50.0	11.9	11.9	—	—	7.1	2.4
	サービス業	93	41.9	34.4	24.7	1.1	3.2	29.0	6.5	10.8	6.5	25.8	6.5	
その他	125	56.0	48.0	19.2	0.8	10.4	31.2	10.4	12.0	4.8	24.8	9.6		
規模別	大企業	120	89.2	75.0	43.3	8.3	16.7	67.5	19.2	25.8	1.7	2.5	3.3	
	中小企業	535	48.0	41.9	17.2	0.9	5.6	26.5	5.2	6.4	2.6	25.6	4.9	

※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 育児休暇の取得率

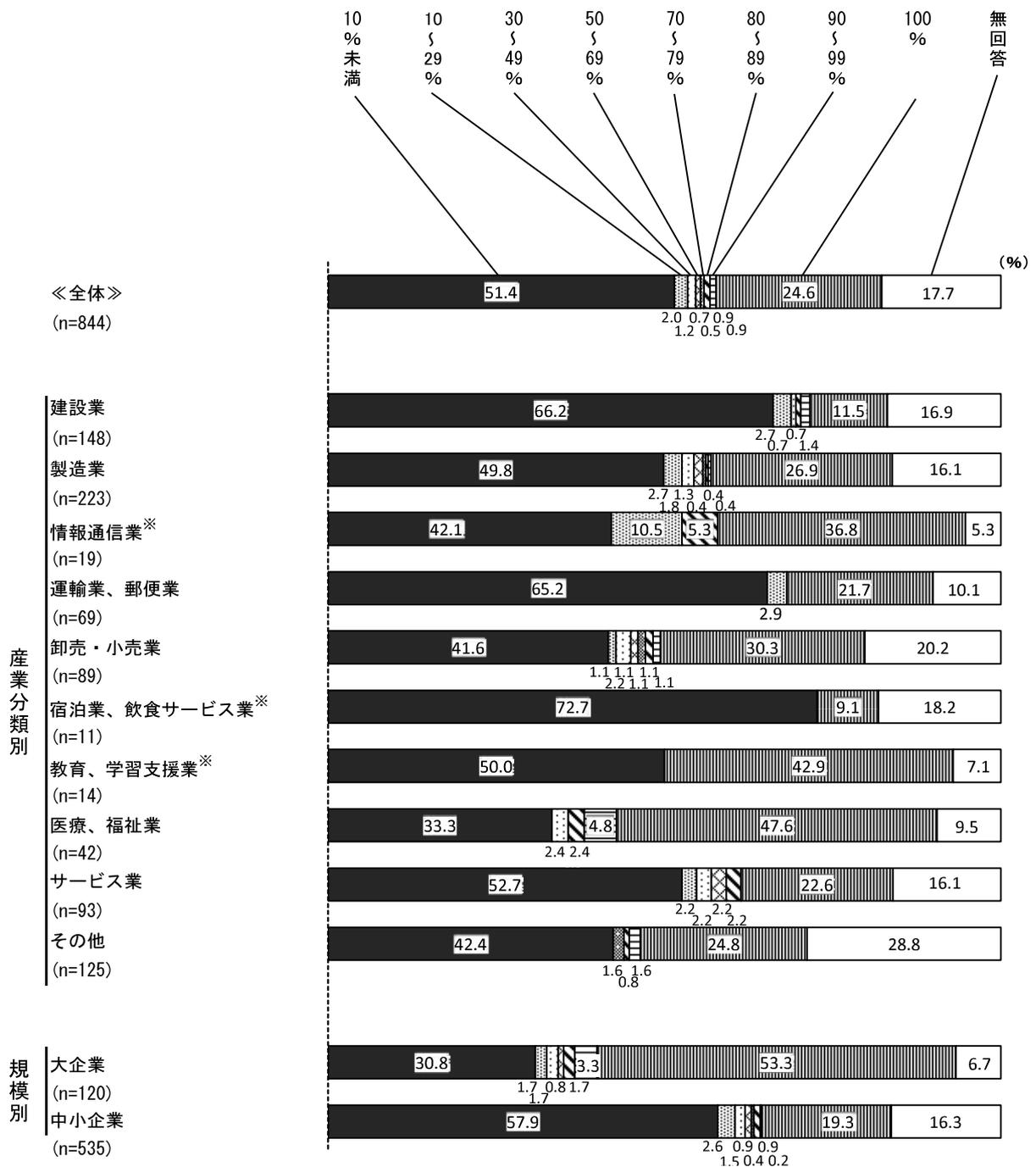
調査票 問 20

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」(51.4%)が最も高かった。一方、「100%」(24.6%)であった。

産業分類別でみると、「10%未満」は建設業(66.2%)、運輸業、郵便業(65.2%)で高くなっている。「100%」は医療、福祉業(47.6%)、卸売・小売業(30.3%)で高くなっている。

規模別でみると、「100%」は大企業(53.3%)が「中小企業」(19.3%)より34.0ポイント高く、「10%未満」では中小企業(57.9%)が「大企業」(30.8%)より27.1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



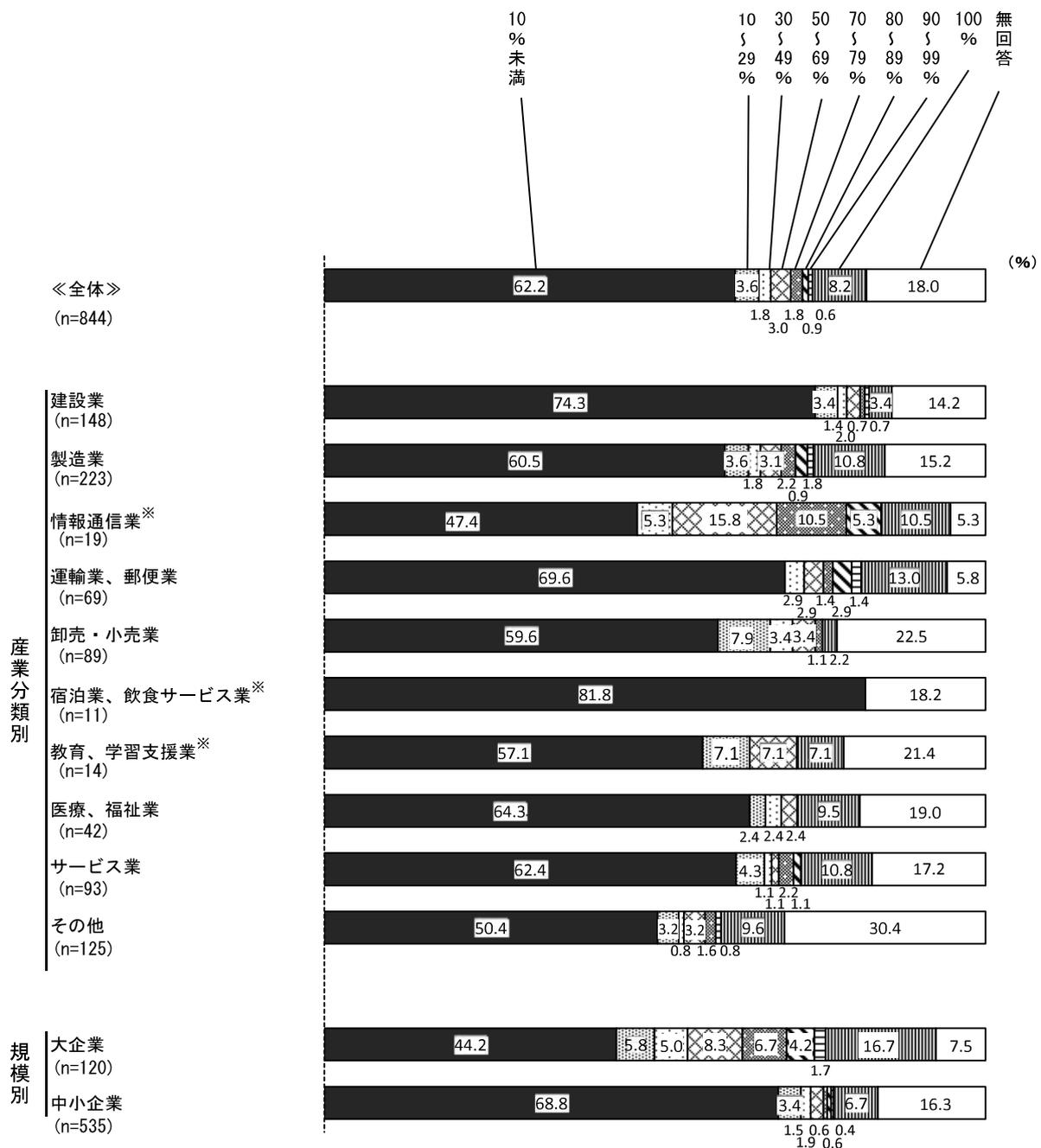
※調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

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」(62.2%)がほとんどを占めている。10%以上の取得率の計は19.9%となっている。

産業分類別でみると、「10%未満」は建設業(74.3%)が最も高く、運輸業、郵便業(69.6%)、医療、福祉業(64.3%)、サービス業(62.4%)、製造業(60.5%)でも高くなっている。「100%」は運輸業、郵便業(13.0%)、製造業とサービス業(ともに10.8%)で1割を超えている。

規模別でみると、「10%未満」は中小企業(68.8%)が大企業(44.2%)より24.6ポイント高く、「100%」は大企業(16.7%)と中小企業(6.7%)より10.0ポイント高かった。10%以上の取得率計は大企業(48.4%)が中小企業(15.1%)より33.3ポイント高くなっている。

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」(71.4%)が最も高かった。以下、「長時間労働の是正」(57.5%)、「育児・介護休暇制度の導入」(46.8%)となっている。一方、「特に取り組んでいない」は10.8%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、いずれの業種も6割以上で、医療、福祉業(83.3%)で最も高かった。医療、福祉業ではこの他、「育児・介護休暇制度の導入」(71.4%)、「短時間勤務、フレックスの導入」(40.5%)、「障害者、高齢者の活用」(47.6%)、「外国人雇用」(31.0%)でも最も高かった。

規模別でみると、どちらも「有給休暇の取得促進」(大企業87.5%、中小企業71.6%)、「長時間労働の是正」(大企業79.2%、中小企業54.6%)、「育児・介護休暇制度の導入」(大企業82.5%、中小企業40.4%)が高くなっている。また、「特に取り組んでいない」は大企業は0.0%なのに対し、中小企業は10.1%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		844	57.5	71.4	46.8	28.9	17.4	6.5	23.1	14.2	23.0	32.0	23.6	0.7	10.8	2.1
産業分類別	建設業	148	58.8	75.0	31.8	21.6	13.5	8.1	18.2	16.9	28.4	35.8	28.4	2.0	6.1	1.4
	製造業	223	55.6	74.4	52.0	31.4	16.6	9.0	25.6	16.1	23.3	27.8	22.9	0.4	9.0	1.8
	情報通信業*	19	84.2	84.2	84.2	57.9	84.2	21.1	26.3	15.8	47.4	73.7	36.8	—	—	—
	運輸業、郵便業	69	68.1	81.2	60.9	30.4	14.5	—	33.3	13.0	23.2	46.4	31.9	—	4.3	—
	卸売・小売業	89	53.9	62.9	43.8	25.8	16.9	5.6	14.6	6.7	21.3	23.6	18.0	—	16.9	2.2
	宿泊業、飲食サービス業*	11	63.6	63.6	36.4	27.3	18.2	—	27.3	27.3	45.5	45.5	36.4	—	—	—
	教育、学習支援業*	14	71.4	64.3	78.6	50.0	21.4	—	50.0	50.0	21.4	42.9	28.6	—	—	—
	医療、福祉業	42	59.5	83.3	71.4	40.5	7.1	9.5	47.6	31.0	11.9	33.3	16.7	2.4	2.4	—
	サービス業	93	58.1	69.9	33.3	20.4	22.6	4.3	23.7	14.0	15.1	25.8	19.4	1.1	14.0	1.1
	その他	125	48.0	60.0	44.8	30.4	14.4	4.8	12.8	2.4	22.4	28.8	20.8	—	22.4	6.4
規模別	大企業	120	79.2	87.5	82.5	58.3	37.5	7.5	56.7	30.0	29.2	50.8	43.3	1.7	—	0.8
	中小企業	535	54.6	71.6	40.4	23.0	14.2	6.7	18.3	14.0	22.4	28.4	20.0	0.6	10.1	1.3

※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）

