

## 6 妊娠・出産、育児、介護等理由とする退職等の状況

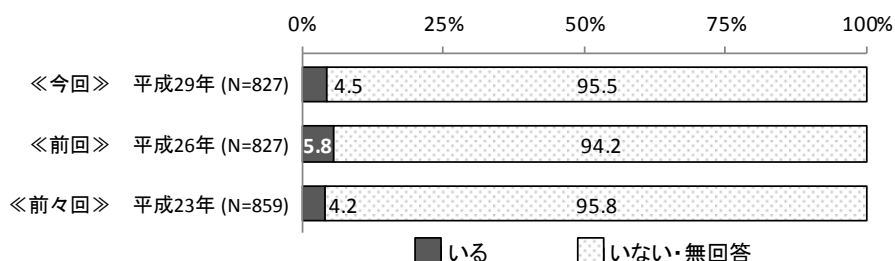
問7 平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間に、貴事業所で①～④の理由で退職した人数をそれぞれ記入してください。

### ①妊娠・出産を理由に退職した人の有無

平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間に、妊娠・出産を理由に退職した従業員がいた事業所は4.5%となっている。実際の退職人数は49人で、すべて女性であった。

過去の調査結果と比較すると、退職した従業員がいた事業所の割合はあまり差がないが、実際に退職した人数では前々回調査から24人減、前回調査からは32人減となっている。

図 妊娠・出産を理由に退職した人の有無(全体)

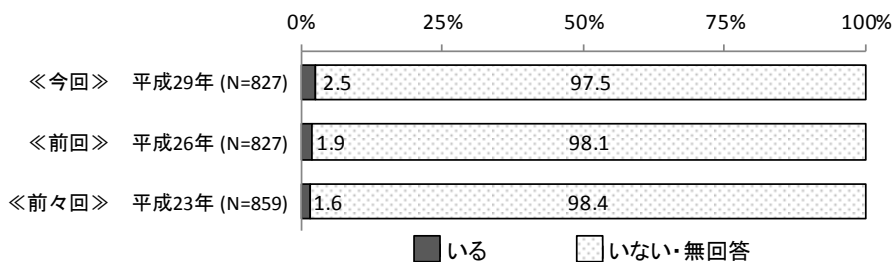


### ②育児を理由に退職した人の有無

平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間に、育児を理由に退職した従業員がいた事業所は2.5%となっている。実際の退職人数は32人で、すべて女性であった。

過去の調査結果と比較すると、退職した従業員がいた事業所の割合はあまり差がないが、実際に退職した人数では前々回調査から3人減、前回調査からは31人減となっている。

図 育児を理由に退職した人の有無(全体)

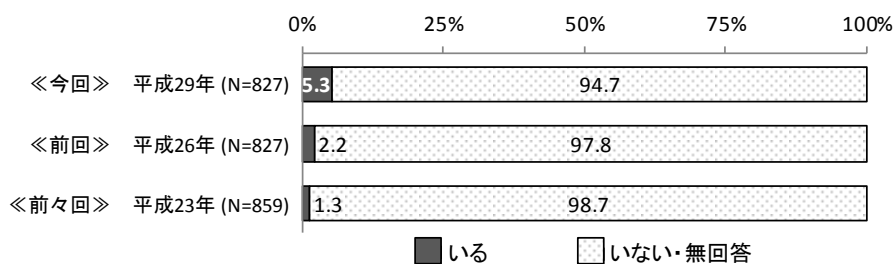


### ③介護を理由に退職した人の有無

平成 28 年 4 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日までの間に、介護を理由に退職した従業員がいた事業所は 5.3%となっている。実際の退職人数は 70 人で、そのうち男性は 18 人であった。

過去の調査結果と比較すると、退職した従業員がいた事業所の割合は高くなってきており、実際に退職した人数では前々回調査から 35 人増、前回調査からは 11 人増となっている。

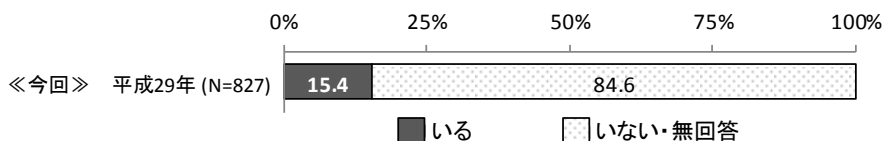
図 介護を理由に退職した人の有無(全体)



### ④新卒で採用後3年以内にその他の理由で退職した人の有無

平成 28 年 4 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日までの間に、新卒で採用して 3 年以内に妊娠・出産、育児、介護以外の理由で退職した従業員がいた事業所は 15.4%となっている。実際の退職人数は 389 人で、そのうち男性は 166 人であった。

図 その他の理由で退職した人の有無(全体)



## 7 定年制

### (1) 定年制の定め方

問8 貴事業所では、定年制をどのように定めていますか。(○は1つ)

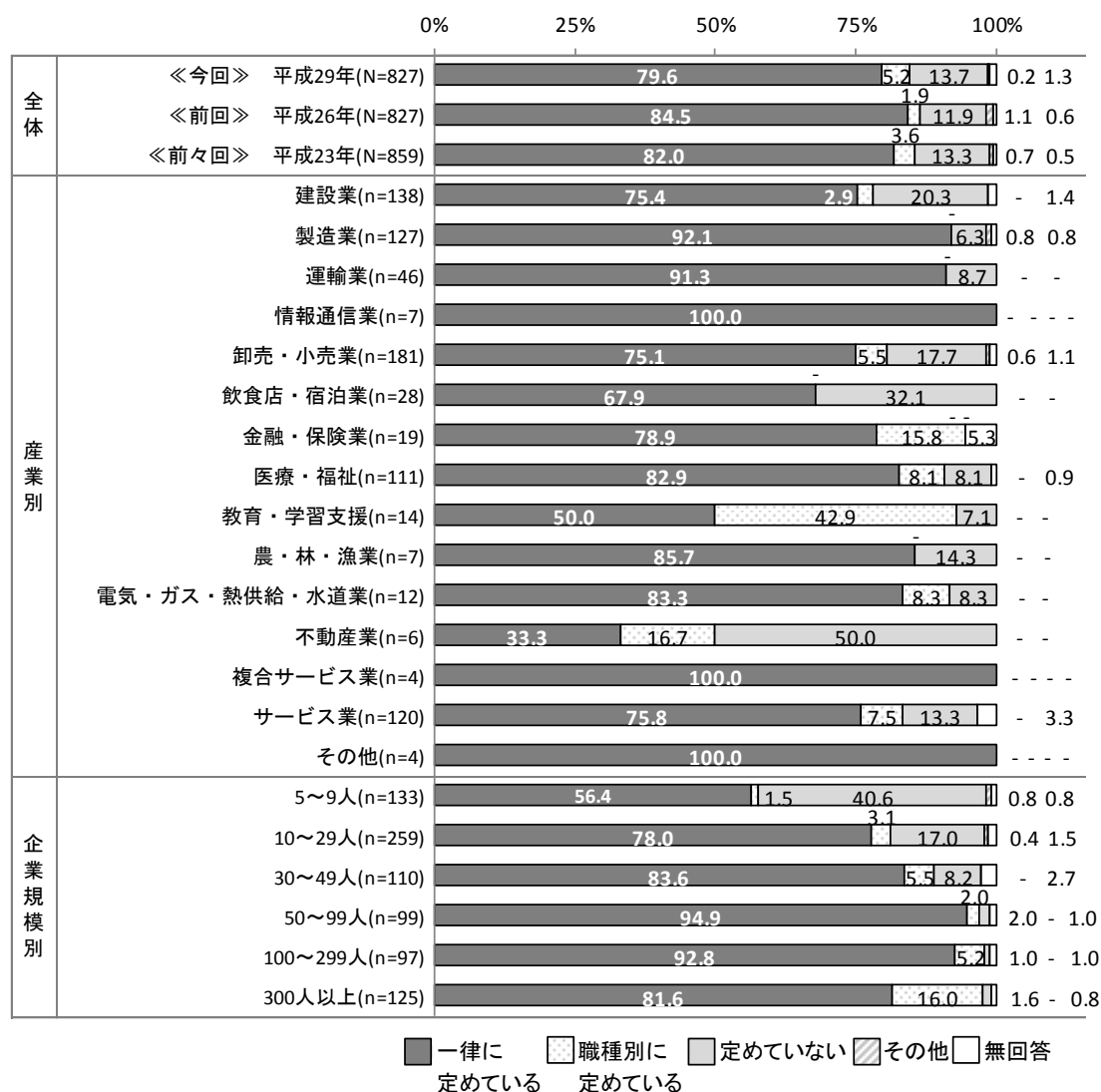
定年制の定め方については、全体では「一律に定めている」が79.6%と最も高く、「職種別に定めている」5.2%と合わせた『定年制を定めている』は84.8%となっている。一方、「定めていない」は13.7%となっている。

過去の調査結果と比較すると、「一律に定めている」が前々回調査より2.4ポイント低く、前回調査より4.9ポイント低くなっている。

産業別にみると、「一律に定めている」は情報通信業、複合サービス業で100%と高くなっている。一方、「定めていない」は不動産業で50.0%と高くなっている。

企業規模別にみると、規模が大きいほど『定年制を定めている』が高くなる傾向になっている。

図 定年制の定め方(全体、産業別、企業規模別)



(2) 一律定年制の定年年齢

(問 8 で「1 一律に定めている」または「2 職種別に定めている」と答えた方へ)  
 付問 1 一律に定めている場合、その年齢は何歳ですか。また、職種別に定めている場合、定年年齢が最も低い職種の定年の年齢は何歳ですか。(〇は1つ)

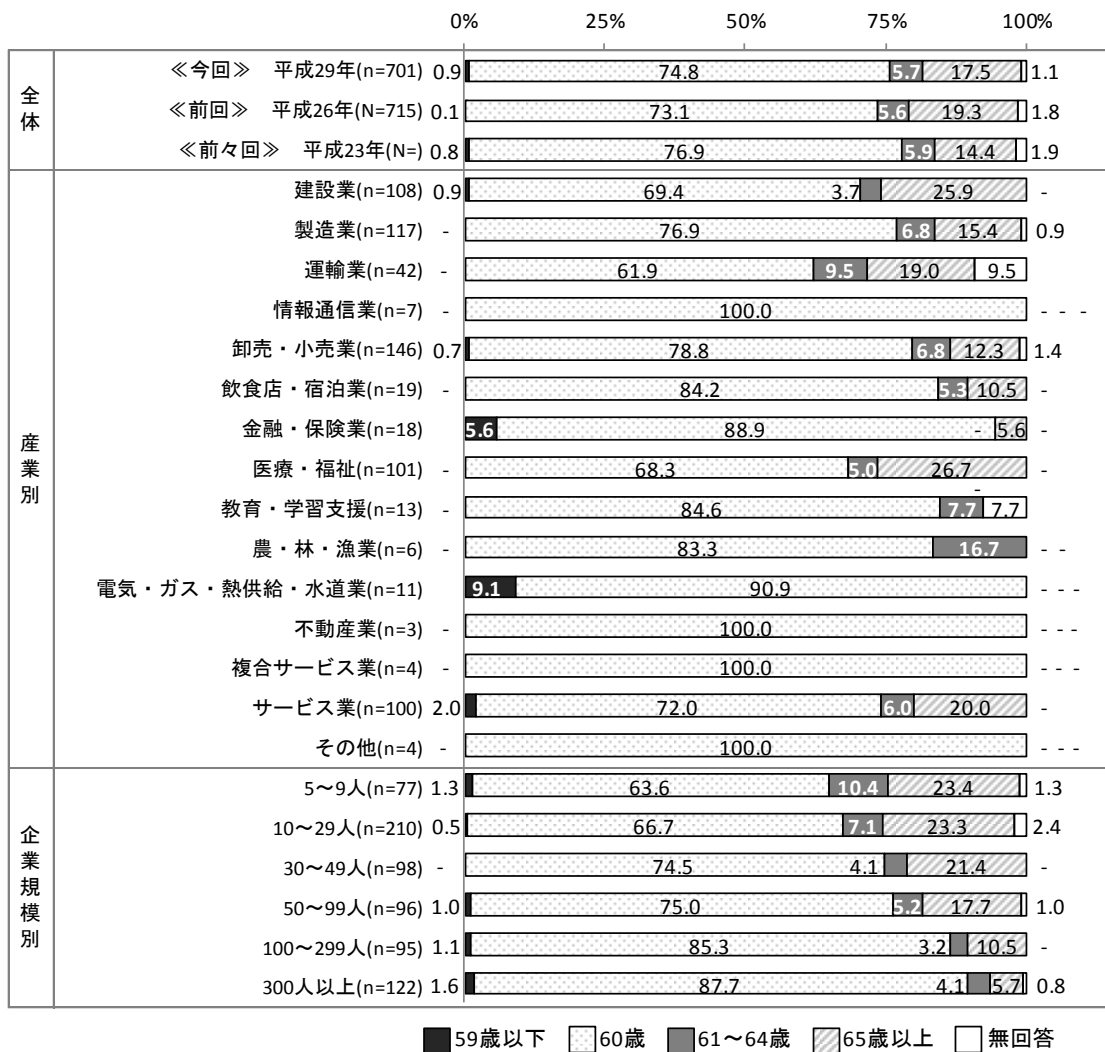
定年制を定めている事業所の定年の年齢については、全体では「60 歳」が 74.8%で最も高く、次いで「65 歳以上」が 17.5%となっている。

過去の調査結果と比較すると、最も高い「60 歳」が 7 割台半ばで推移しており、大きな差は見られない。

産業別にみると、「60 歳」は情報通信業、不動産業、複合サービス業で 100%と高くなっている。一方、「65 歳以上」は建設業、医療・福祉、サービス業で 2 割を超え高くなっている。

企業規模別にみると、規模が大きいほど「60 歳」が高くなっており、小さいほど「65 歳以上」が高くなっている。

図 一律定年制の定年年齢(全体、産業別、企業規模別)



## 8 定年後の雇用状況

### (1) 定年到達者の勤務延長または再雇用制度の有無

問9 貴事業所では、定年到達者を勤務延長または再雇用する制度がありますか。(○は1つ)

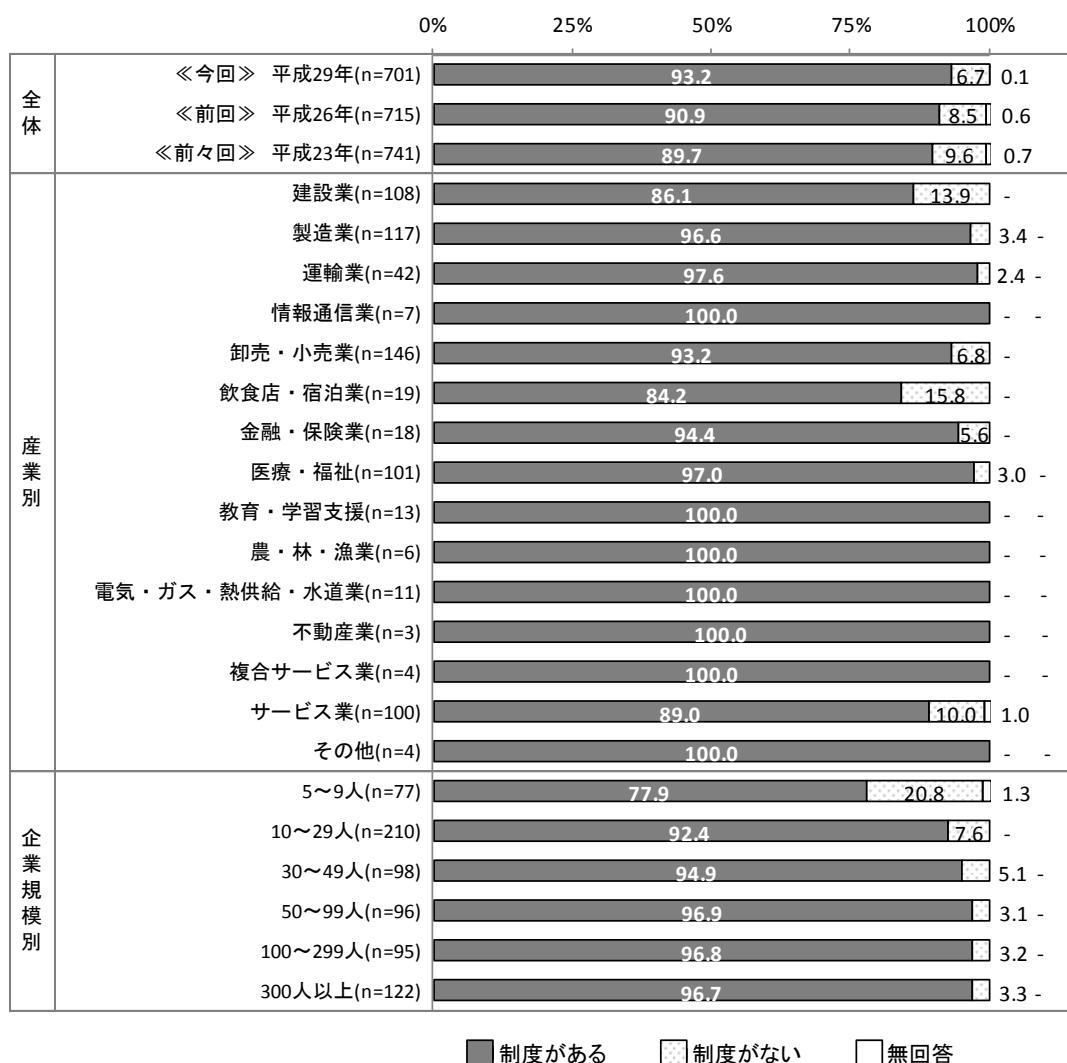
定年制を定めている事業所で定年到達者の勤務延長または再雇用する制度の有無については、全体では「制度がある」が93.2%で、「制度がない」は6.7%となっている。

過去の調査結果と比較すると、「制度がある」が少しずつ高くなる傾向になっている。

産業別にみると、ほとんどの産業で「制度がある」が9割を超えているが、「制度がない」は建設業、飲食店・宿泊業、サービス業で1割を超えている。

企業規模別にみると、「制度がない」は5～9人で20.8%と高くなっている。

図 定年到達者の勤務延長または再雇用制度の有無(全体、産業別、企業規模別)



(2) 勤務延長・再雇用の適用対象

(問9で「1 制度がある」と答えた方へ)

付問1 勤務延長・再雇用制度が適用される場合の対象者の範囲はどれですか。(〇は1つ)

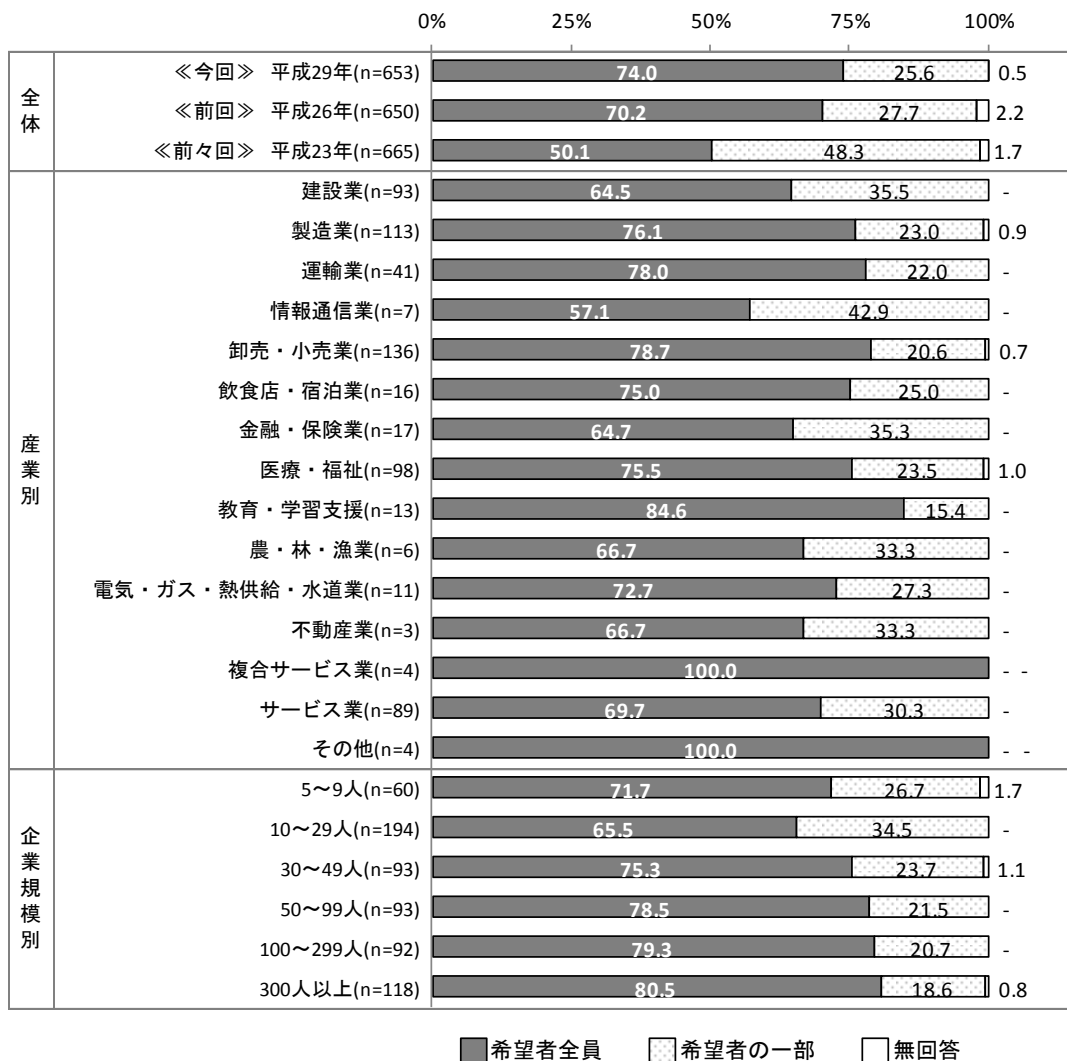
定年到達者の勤務延長または再雇用する制度がある事業所で、勤務延長・再雇用制度が適用される対象者の範囲については、全体では「希望者全員」が 74.0%で、「希望者の一部」は 25.6%となっている。

過去の調査結果と比較すると、「希望者全員」は前々回調査より 23.9 ポイント高く、前回調査より 3.8 ポイント高くなっている。

産業別にみると、「希望者全員」は複合サービス業で 100%と高くなっている。一方、「希望者の一部」は情報通信業で 42.9%となっている。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど「希望者全員」が高くなる傾向になっている。

図 勤務延長・再雇用の適用対象(全体、産業別、企業規模別)



### (3) 勤務延長・再雇用の最高年齢の定め方

(問9で「1 制度がある」と答えた方へ)

付問2 勤務延長・再雇用する場合、何歳まで働けるかを定めていますか。(〇は1つ)

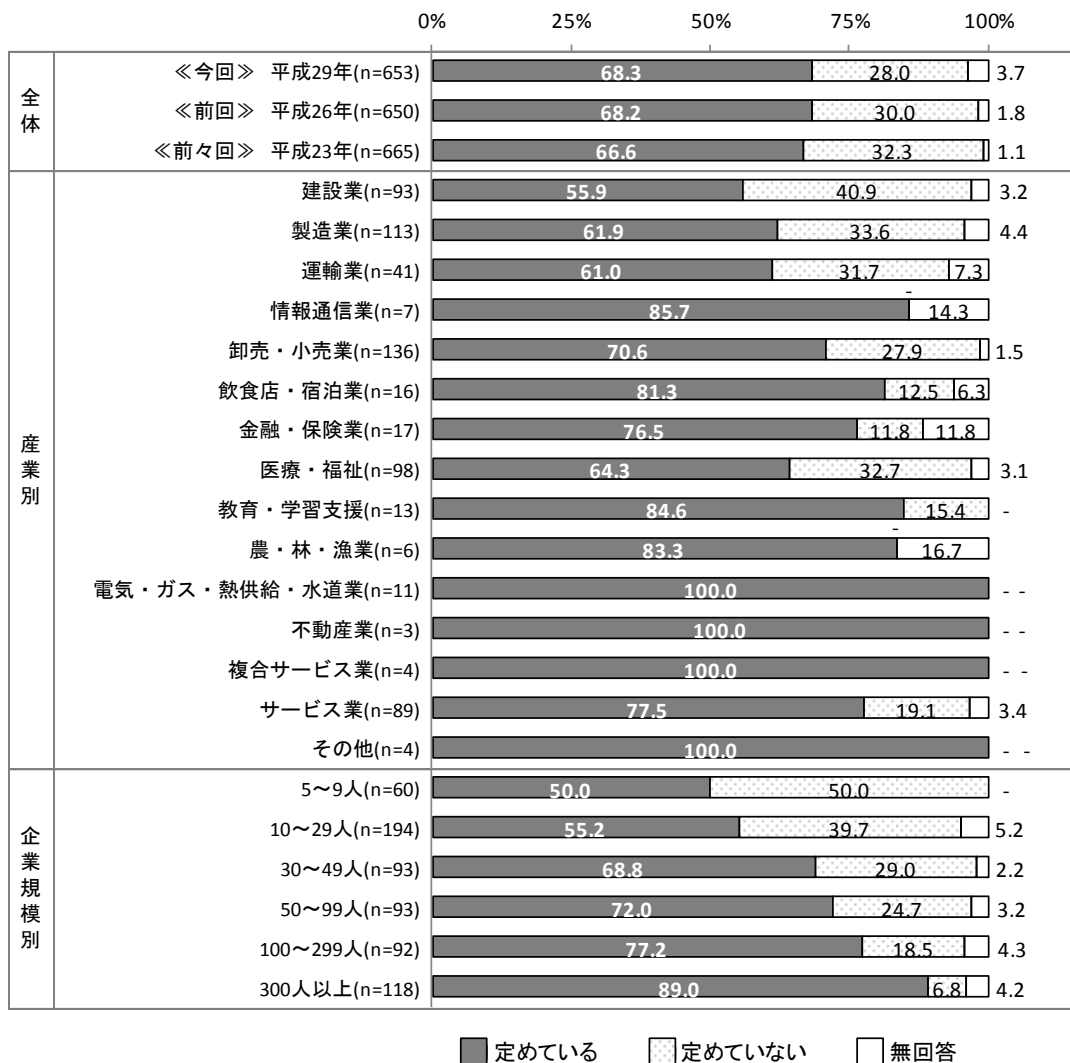
定年到達者の勤務延長または再雇用する制度がある事業所で、勤務延長・再雇用する場合に何歳まで働けるかについては、全体では「定めている」が68.3%で、「定めていない」は28.0%となっている。

過去の調査結果と比較すると、「定めている」「定めていない」のいずれもほとんど差はみられない。

産業別にみると、「定めている」は電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、複合サービス業で100%と高くなっている。一方、「定めていない」は建設業で40.9%となっている。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど「定めている」が高くなっている。

図 勤務延長・再雇用の最高年齢の定め方(全体、産業別、企業規模別)



(4) 勤務延長・再雇用の最高年齢

(付問2で「1 定めている」と答えた方へ)

付問3 定めている場合、働ける最高年齢は何歳ですか。(〇は1つ)

勤務延長もしくは再雇用する場合に何歳まで働けるかを定めている事業所で働ける最高年齢については、全体では「65歳以上」が65.7%で最も高く、次いで「61～64歳」が33.4%となっている。

過去の調査結果と比較すると、「65歳以上」は前々回調査とはほぼ同じで、前回調査より8.8ポイント低くなっている。

産業別にみると、「65歳以上」は電気・ガス・熱供給・水道業、複合サービス業で100%と高く、「61～64歳」は製造業、金融・保険業、農・林・漁業で4割を超えている。

企業規模別にみると、「65歳以上」は30～49人で71.9%と高く、「61～64歳」は55～99人で41.8%と高くなっている。

図 勤務延長・再雇用の最高年齢(全体、産業別、企業規模別)

