

I. 事業所の概要

1. 回答事業所の状況（統計表 I）

① 回答事業所の産業及び規模

有効回答 806 事業所の産業別割合をみると、「卸売業，小売業」（25.6%）が最も多く、次いで「医療・福祉業」（22.3%）、「建設業」（10.7%）となっている。
規模別では、雇用者数「5～29人」の事業所が81.0%を占めている。

図1 回答事業所の産業別割合

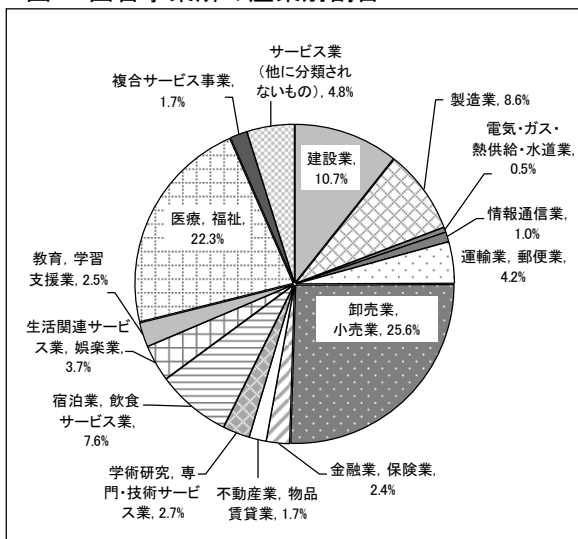
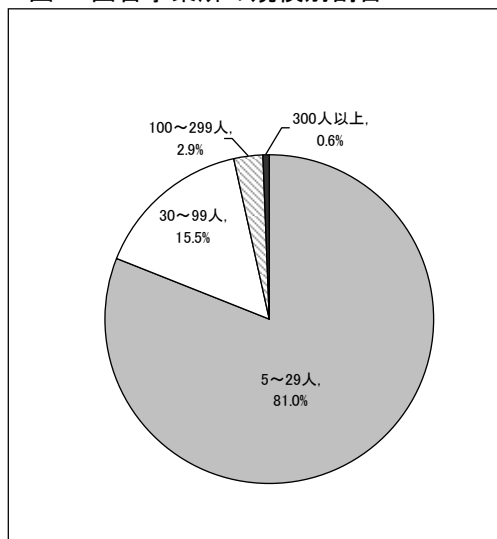


図2 回答事業所の規模別割合

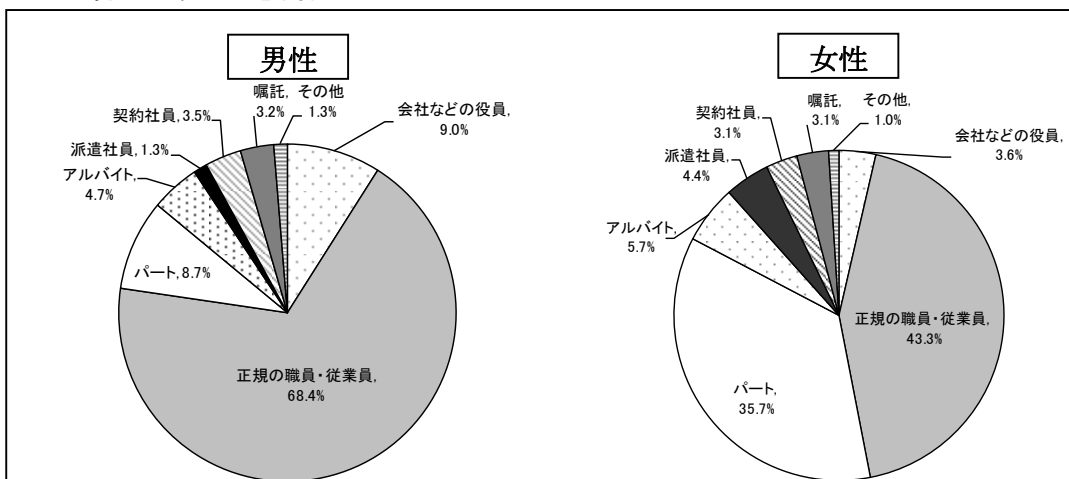


② 雇用者数

雇用者数は20,097人で、うち男性は10,084人(50.2%)、女性は10,013人(49.8%)となっている。

雇用形態別でみると、男性は「正規の職員・従業員」が64.8%であるのに対し、女性は43.3%で、女性は男性よりもパートなど非正規雇用の割合が多くなっている。

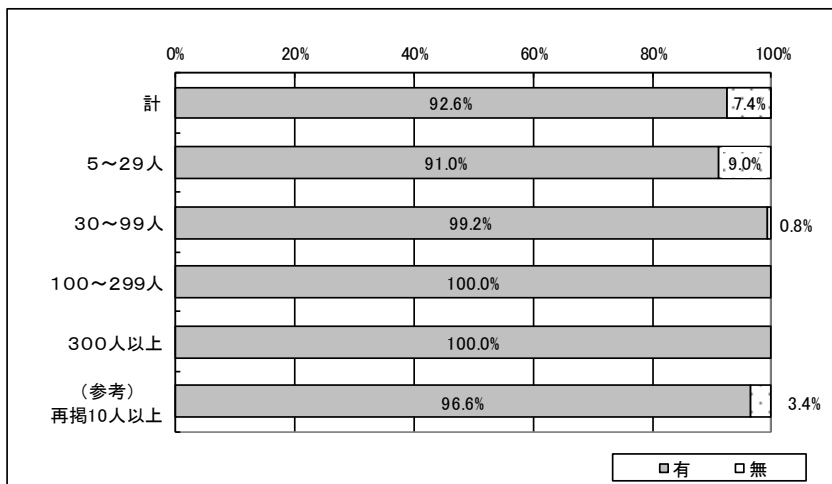
図3 男女別雇用形態割合



③ 就業規則

就業規則の有無について、「有」と回答した事業所は92.6%となっている。

図4 就業規則の有無(規模別)



II. 雇用と取組

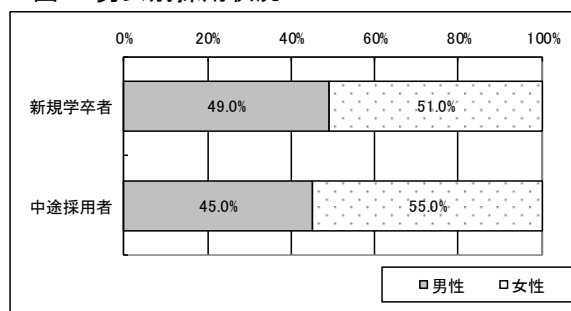
1. 採用状況 (統計表Ⅱ-2)

① 男女別採用状況

回答事業所における平成30年4月の採用者数は615人となっている。

そのうち「新規学卒者」は257人で、男女別割合は、男性126人(49.0%)、女性131人(51.0%)となっており、「中途採用者」は358人で、うち男性は161人(45.0%)、女性は197人(55.0%)となっている。

図5 男女別採用状況



② 雇用形態

ア. 新規学卒者

新規学卒者の雇用形態は男女共に「正規の職員・従業員」の割合が多く、男性は113人(89.7%)、女性は117人(89.3%)となっている。

イ. 新規学卒者のうち高卒の割合

新規学卒者のうち高卒の割合は49.8%で、男性の高卒の割合は83人(65.9%)、女性は45人(34.4%)となっている。

これを雇用形態別にみると、「正規の職員・従業員」は、男性は75人(90.4%)で女性は38人(84.4%)となっている。

図6 新規学卒者の雇用形態

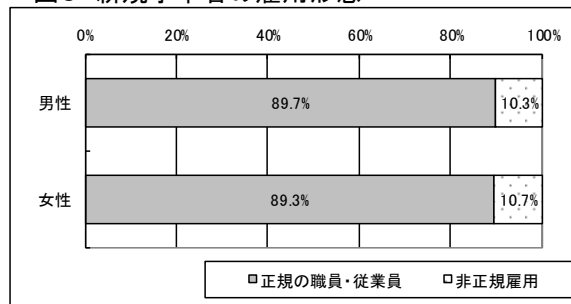
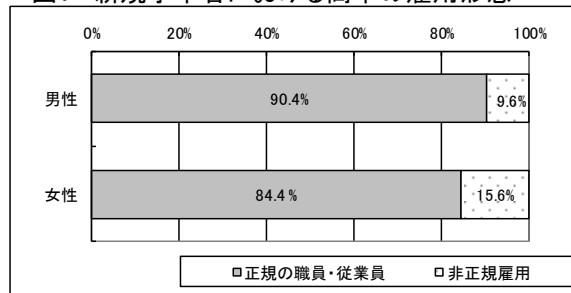


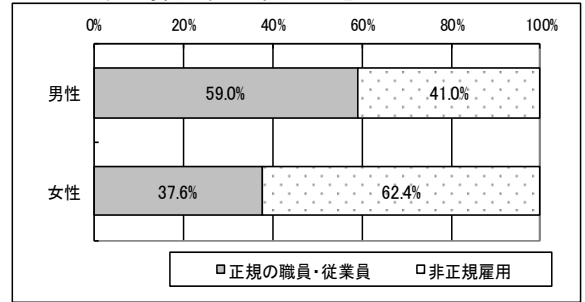
図7 新規学卒者における高卒の雇用形態



ウ. 中途採用者

中途採用者 358 人の雇用形態は、男性においては「正規の職員・従業員」が 95 人 (59.0%) と多くなっているが、女性においては「非正規雇用」が 123 人 (62.4%) と多くなっている。

図8 中途採用者の雇用形態

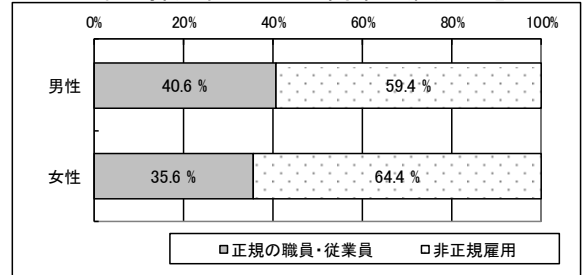


エ. 中途採用者のうち高卒の割合

中途採用者のうち高卒の割合は 43.6% で、男性の高卒割合は 69 人 (42.9%)、女性は 87 人 (44.2%) となっている。

これを雇用形態別にみると、「正規の職員・従業員」は、男性 28 人 (40.6%) で女性は 31 人 (35.6%) となっている。

図9 中途採用者における高卒の雇用形態

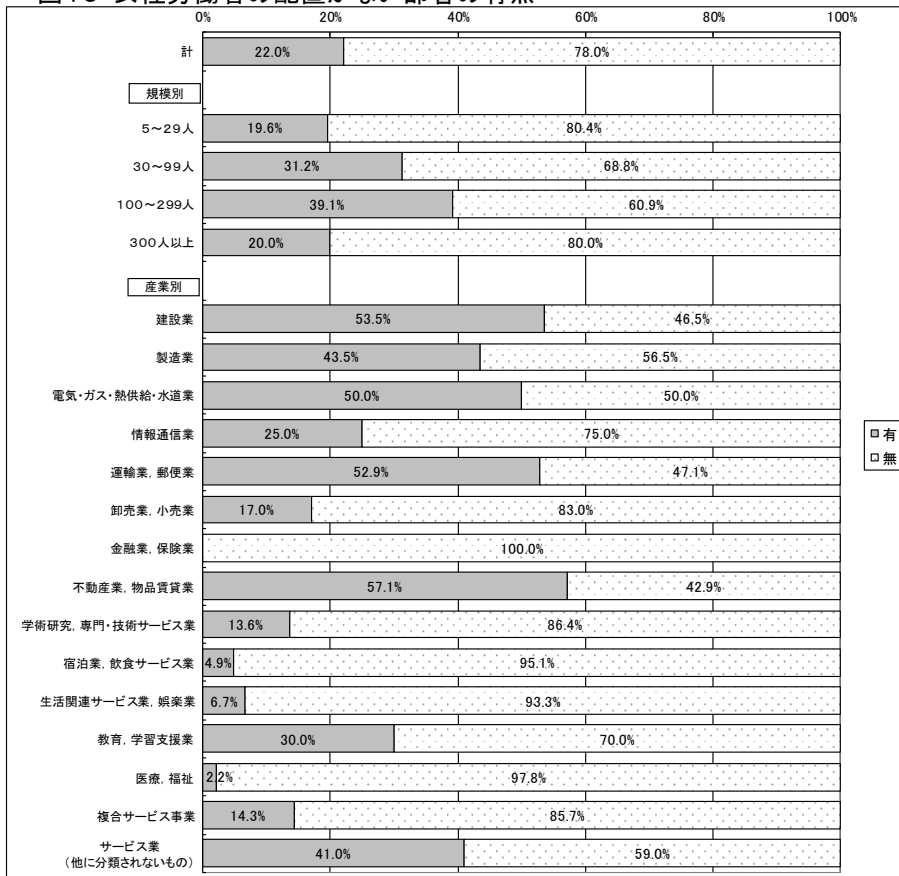


2. 配置状況 (統計表Ⅱ-3)

① 女性労働者の配置がない部署の割合

女性労働者の配置がない部署が「有」と回答した事業所の割合は 22.0% となっている。規模別では、「100~299 人」の事業所が 39.1% と最も多い。業種別にみると、「不動産業, 物品賃貸業」(57.1%) が最も多く、次いで「建設業」(53.5%)、「運輸業, 郵便業」(52.9%) となっている。

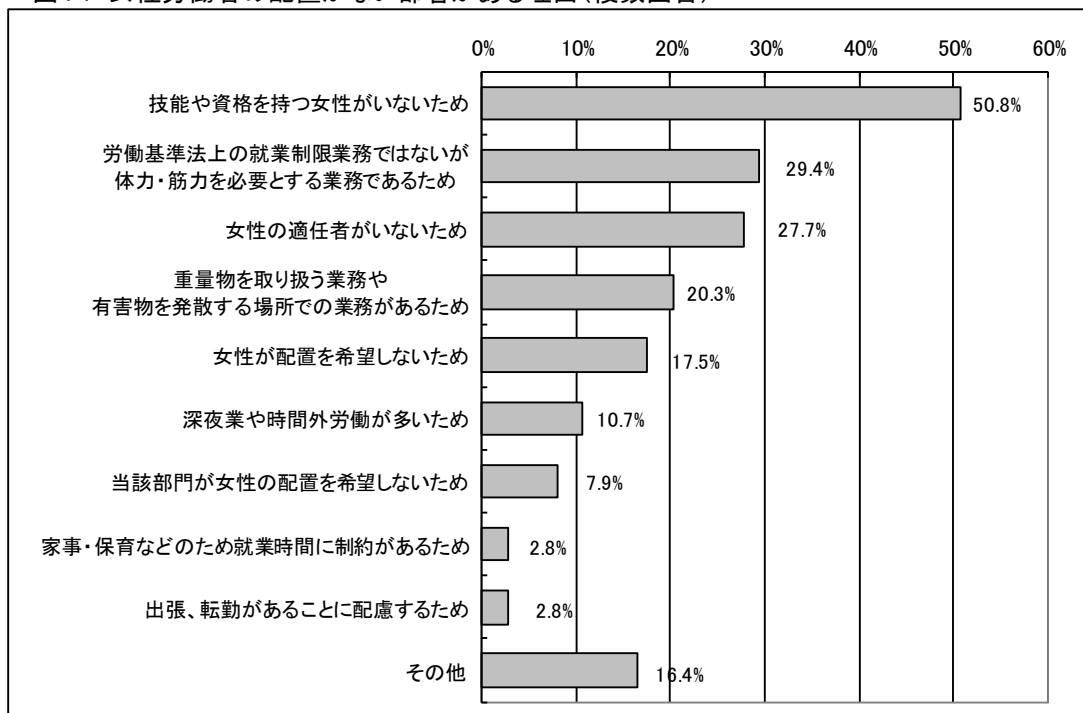
図10 女性労働者の配置がない部署の有無



② 女性労働者の配置がない部署がある理由(複数回答)

女性労働者の配置がない部署がある理由は、「技能や資格を持つ女性がいなかったため」(50.8%)が最も多く、次いで「労働基準法上の就業制限業務ではないが体力・筋力を必要とする業務であるため」(29.4%)、「女性の適任者がいないため」(27.7%)、となっている。

図11 女性労働者の配置がない部署がある理由(複数回答)

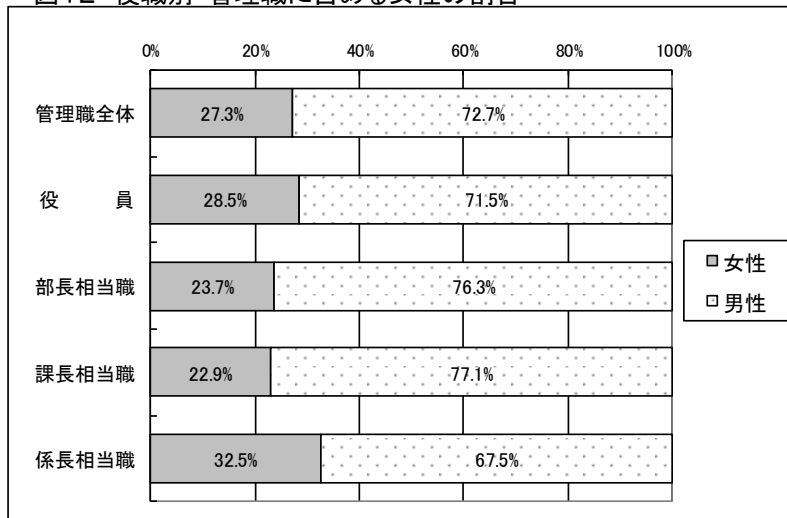


3. 管理職の配置状況(統計表Ⅱ-4)

① 管理職に占める女性の割合

管理職 3,490 人のうち女性は 954 人 (27.3%) となっている。役職別の女性管理職の割合は、「役員」(28.5%)、「部長相当職」(23.7%)、「課長相当職」(22.9%)、「係長相当職」(32.5%) となっている。

図12 役職別・管理職に占める女性の割合



※ここでの「管理職」とは、

- ・企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。
- ・部長・課長等の役職名を採用していない場合などは、事業所の実態によりどの管理職区分に該当するか適宜判断としています。
- ・係長相当職には主任クラスを含みます。

規模別でみると、「300人以上」（33.2%）が最も多くなっている。（図13）

産業別でみると、「医療,福祉」（49.9%）が最も多くなっており、次いで「宿泊業,飲食サービス業」（39.4%）、「教育,学習支援業」（36.3%）となっている。（図14）

図13 女性管理職の割合(規模別)

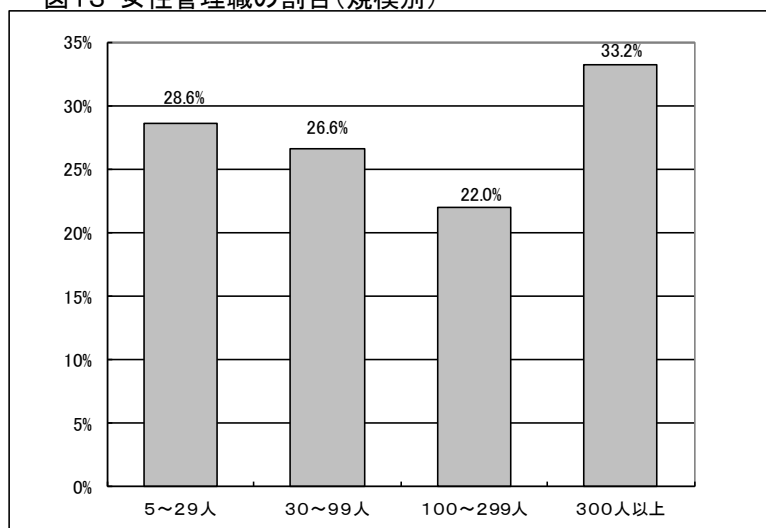
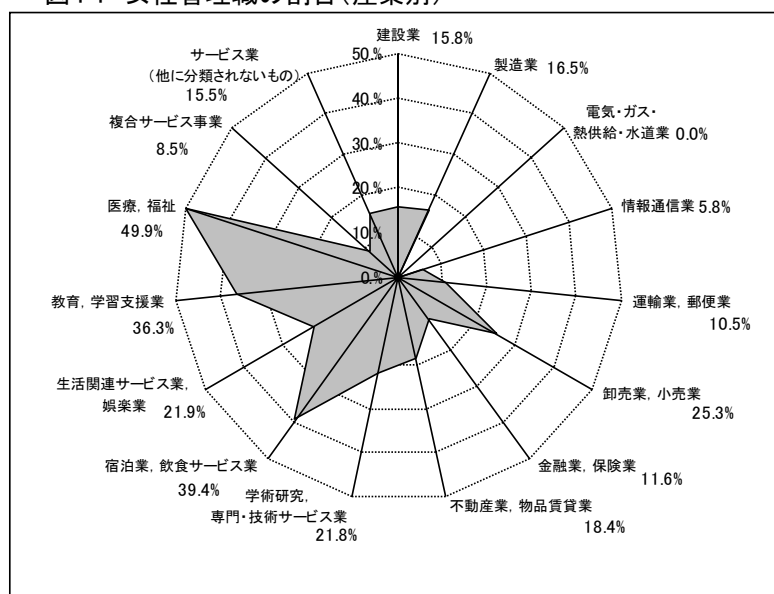


図14 女性管理職の割合(産業別)

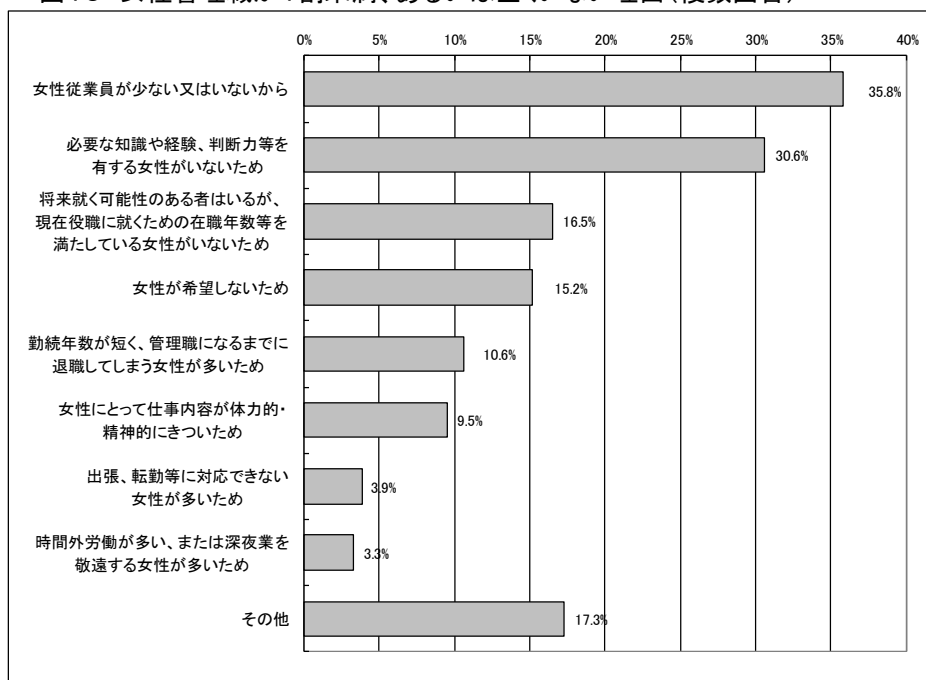


② 女性管理職が1割未満、あるいは全くいない理由（複数回答）

回答事業所 806 事業所のうち、女性管理職が1割未満、あるいは全くいない管理職区分があると回答した事業所は 539 事業所（66.9%）あり、その理由としては「女性従業員が少ない又はいないから」（35.8%）が最も多く、次いで「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がないため」（30.6%）、「将来就く可能性のある者はいるが、現在役職に就くための在職年数等を満たしている女性がないため」（16.5%）となっている。

（図15）

図15 女性管理職が1割未満、あるいは全くいない理由（複数回答）



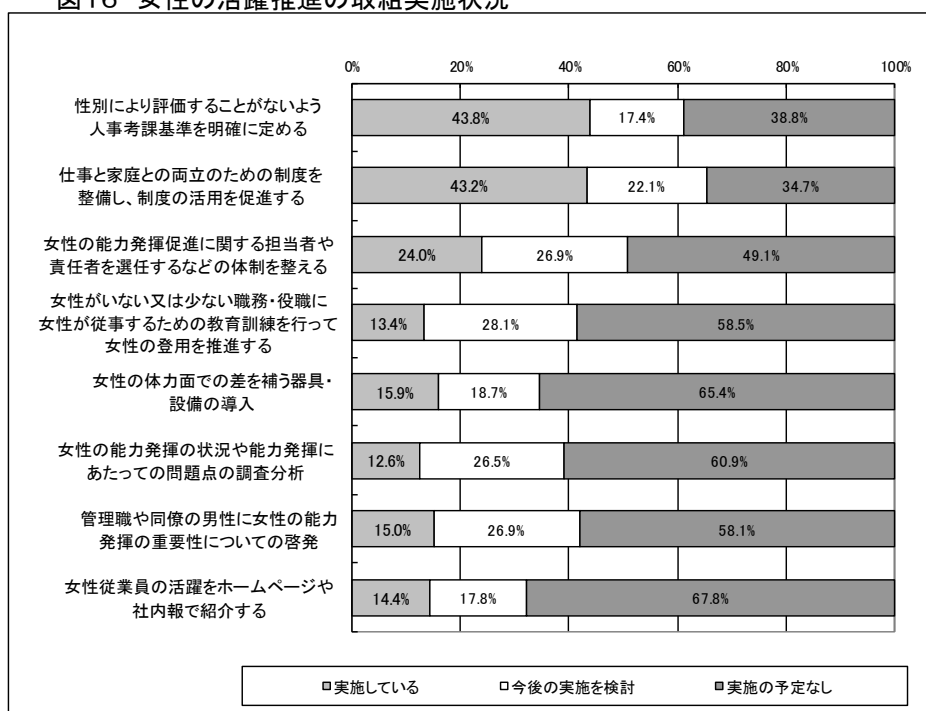
4. 女性の活躍の推進状況（統計表Ⅱ－5）

① 取組実施状況

女性の活躍推進のための取組として「実施している」と回答のあった項目では、「性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める」(43.8%)が最も多く、次いで「仕事と家庭との両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する」(43.2%)となっている。

「今後の実施を検討する」と回答があった項目では、「女性が従事するための教育訓練を行って女性登用を促進する」(28.1%)、「女性の能力発揮促進に関する担当者や責任者を選任するなどの体制を整える」(26.9%)、「管理職や同僚の男性に女性の能力発揮の重要性についての啓発」(26.9%)の割合が高くなっている。

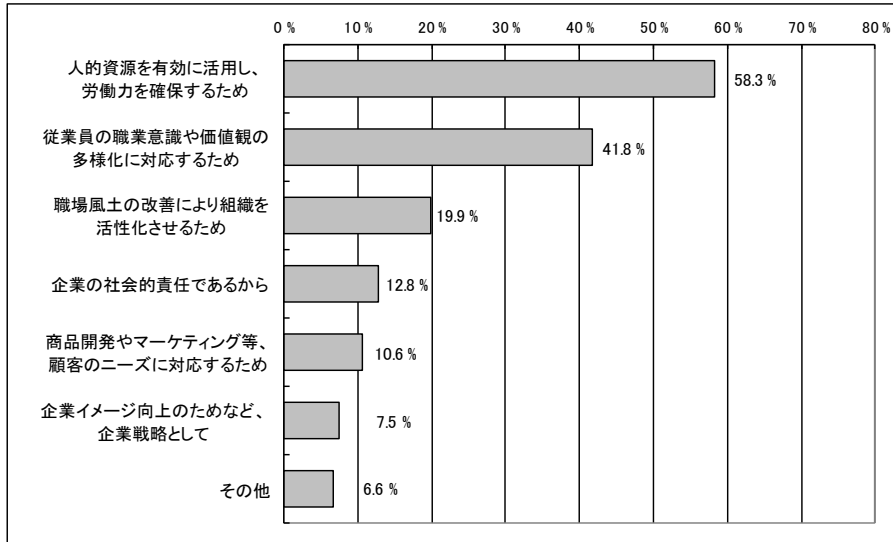
図16 女性の活躍推進の取組実施状況



② 取組の目的（複数回答）

女性の活躍推進の取組の目的は、「人的資源を有効に活用し、労働力を確保するため」(58.3%) が最も多く、次いで「従業員の職場意識や価値観の多様化に対応するため」(41.8%) となっている。

図17 女性の活躍推進の取組の目的(複数回答)

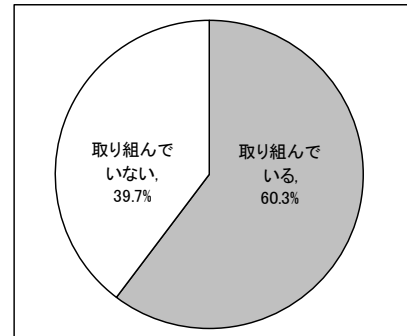


5. 職場におけるハラスメント防止対策（統計表Ⅱ-6）

① 取組状況

職場におけるハラスメントの防止対策に「取り組んでいる」と回答した事業所の割合は60.3%となっている。

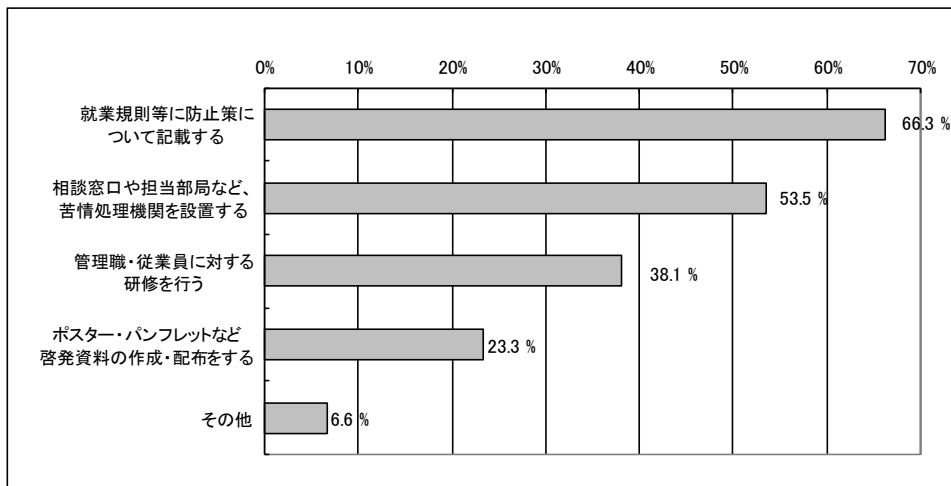
図18 ハラスメント防止取り組み状況



② 取組内容(複数回答)

職場におけるハラスメントの防止対策に「取り組んでいる」と回答のあった事業所の取組内容は、「就業規則等に防止策について記載する」(66.3%) が最も多く、次いで「相談窓口や担当部局など苦情処理機関を設置する」(53.5%)、「管理職・従業員に対する研修を行う」(38.1%) となっている。

図19 ハラスメント防止対策(複数回答)



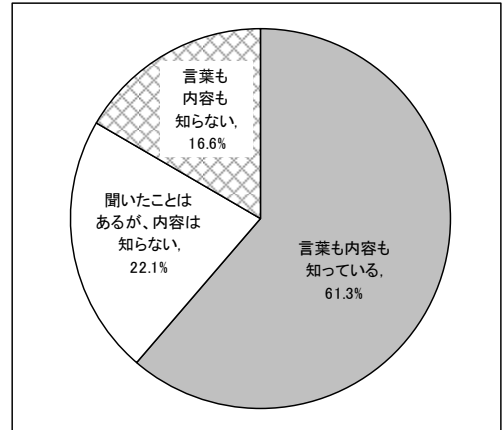
Ⅲ. ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)

1. ワーク・ライフ・バランス(統計表Ⅲ-7)

① 認知状況

ワーク・ライフ・バランスの認知状況については、「言葉も内容も知っている」(61.3%)が最も多く、次いで「聞いたことはあるが、内容は知らない」(22.1%)、「言葉も内容も知らない」(16.6%)となっている。

図20 ワーク・ライフ・バランスの認知状況



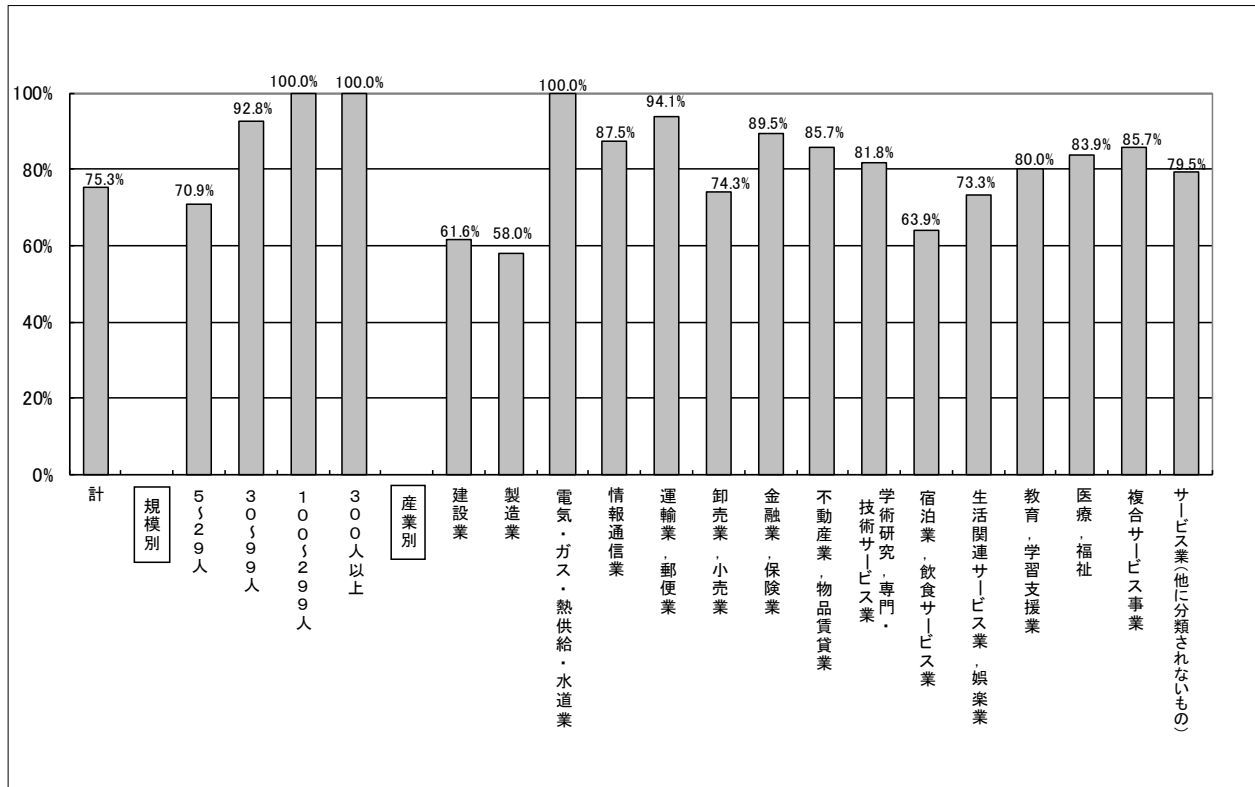
② 取組状況

ワーク・ライフ・バランスの取組状況をたずねたところ、「取り組んでいる」と回答した事業所の割合は、全体で75.3%となっている。

規模別でみると、「100~299人」と「300人以上」のすべての事業所で「取り組んでいる」となっている。

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が100%で最も多く、次いで、「運輸業、郵便業」(94.1%)、「金融業・保険業」(89.5%)となっている。

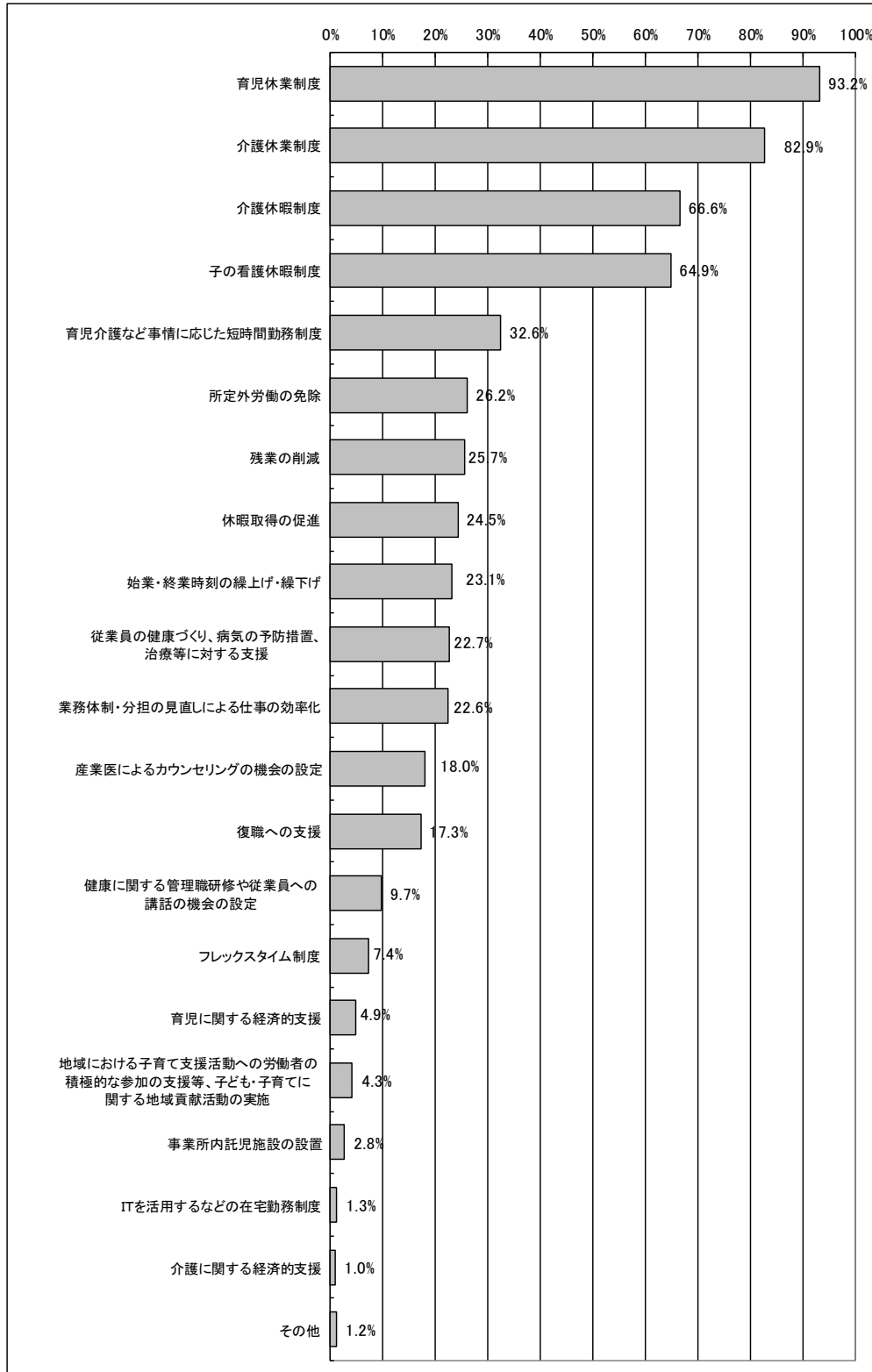
図21 ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる事業所割合



③ 取組内容(複数回答)

ワーク・ライフ・バランスに「取り組んでいる」と回答のあった事業所の取組内容を見ると、「育児休業制度」(93.2%)、「介護休業制度」(82.9%)、「介護休暇制度」(66.6%)の順で高い割合となっている。

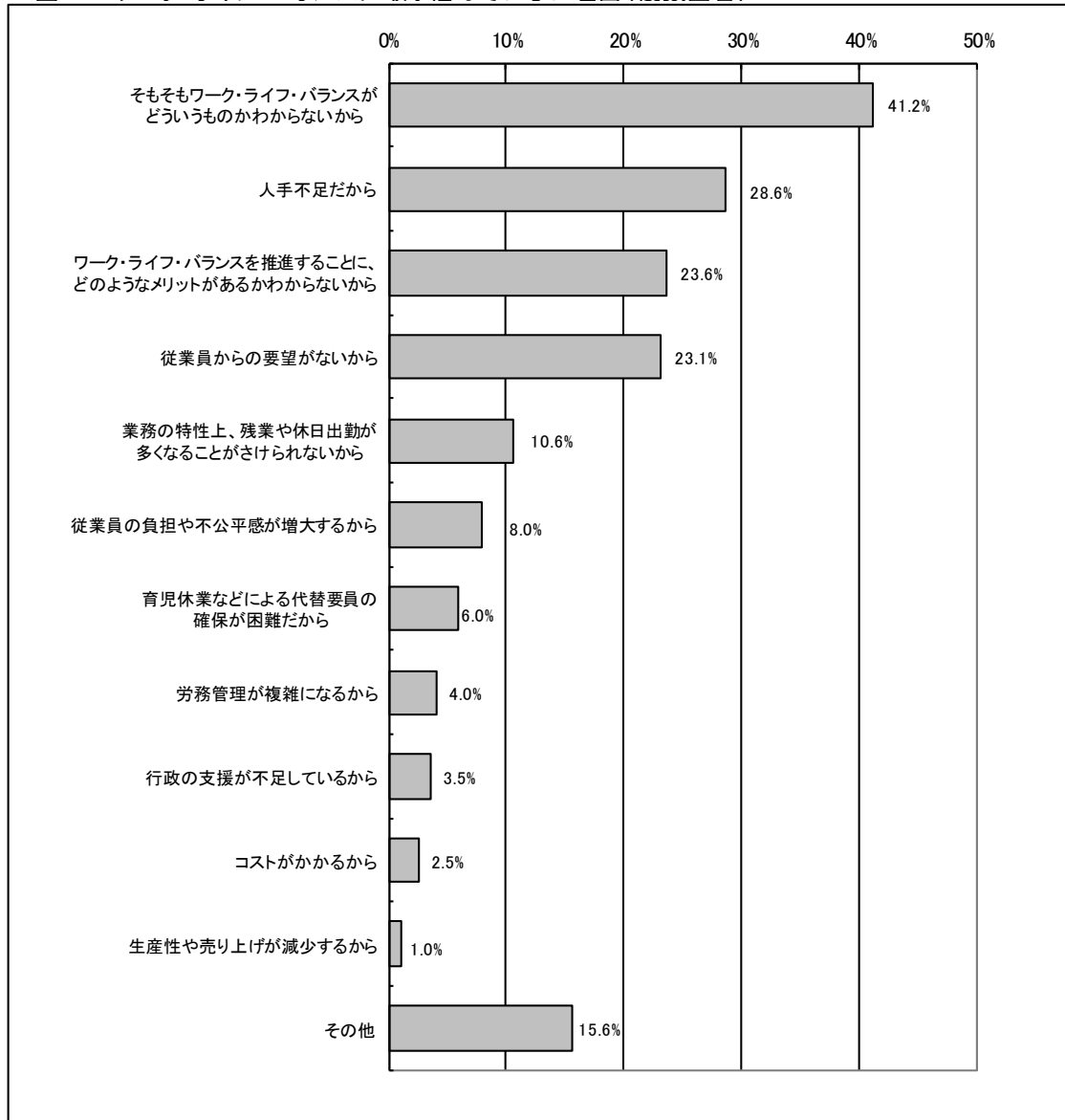
図22 ワーク・ライフ・バランス取組内容(複数回答)



④ 取り組んでいない理由(複数回答)

ワーク・ライフ・バランスに「取り組んでいない」と回答のあった事業所の理由をみると、「そもそもワーク・ライフ・バランスがどういうものかわからないから」(41.2%)が最も多く、次いで「人手不足だから」(28.6%)、「ワーク・ライフ・バランスを推進することに、どのようなメリットがあるかわからないから」(23.6%)となっている。

図23 ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいない理由(複数回答)

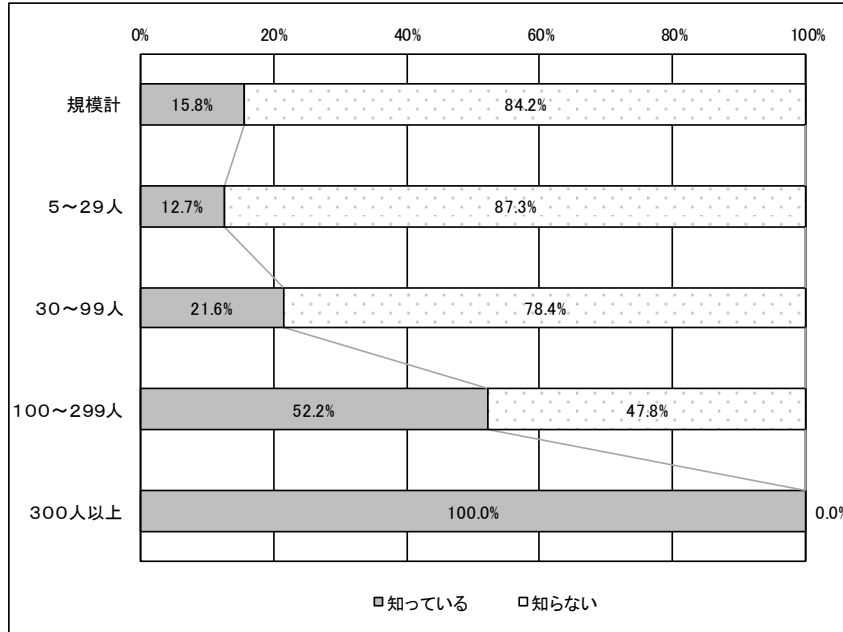


⑤ 「Nぴか」(長崎県誰もが働きやすい職場環境づくり実践企業認証制度)の知名度

「Nぴか」(長崎県誰もが働きやすい職場環境づくり実践企業認証制度)を「知っている」と回答した事業所が15.8%、「知らない」と回答した事業所が84.2%であった。

(図24)

図24 「Nぴか」の知名度について



IV. 労働時間

1. 年次有給休暇 (統計表IV-8)

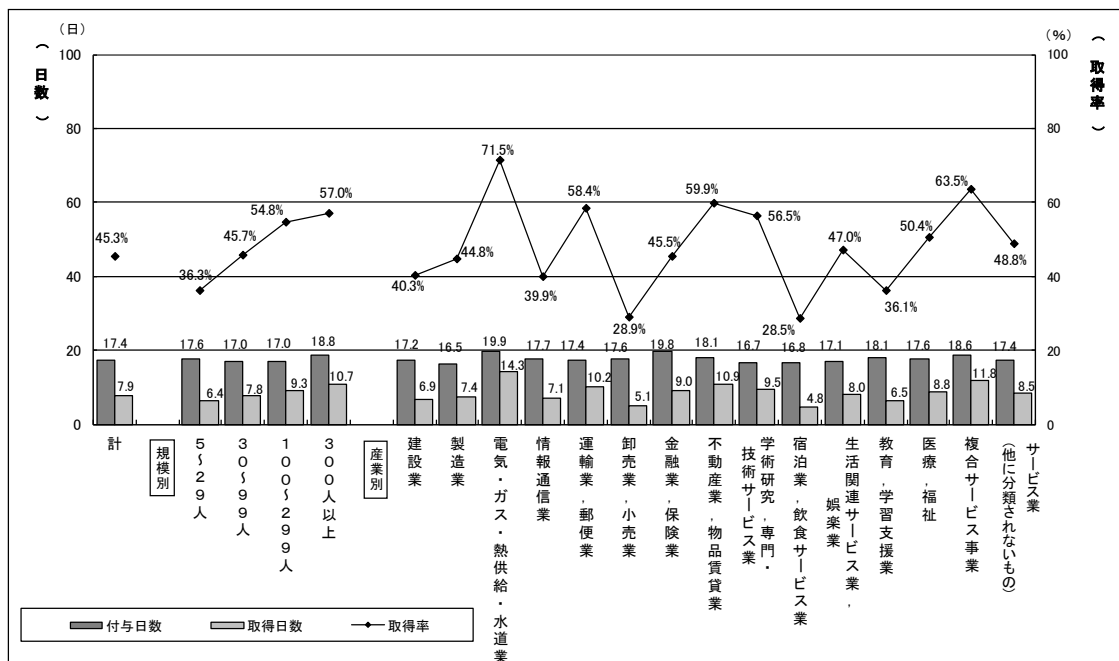
① 取得状況

回答のあった事業所が1年間に付与した年次有給休暇の日数は、労働者1人平均17.4日で、そのうち取得日数は7.9日、取得率は45.3%となっている。

取得率を規模別でみると、「300人以上」の事業所が57.0%で最も高く、次いで「100~299人」の事業所が54.8%となっている。

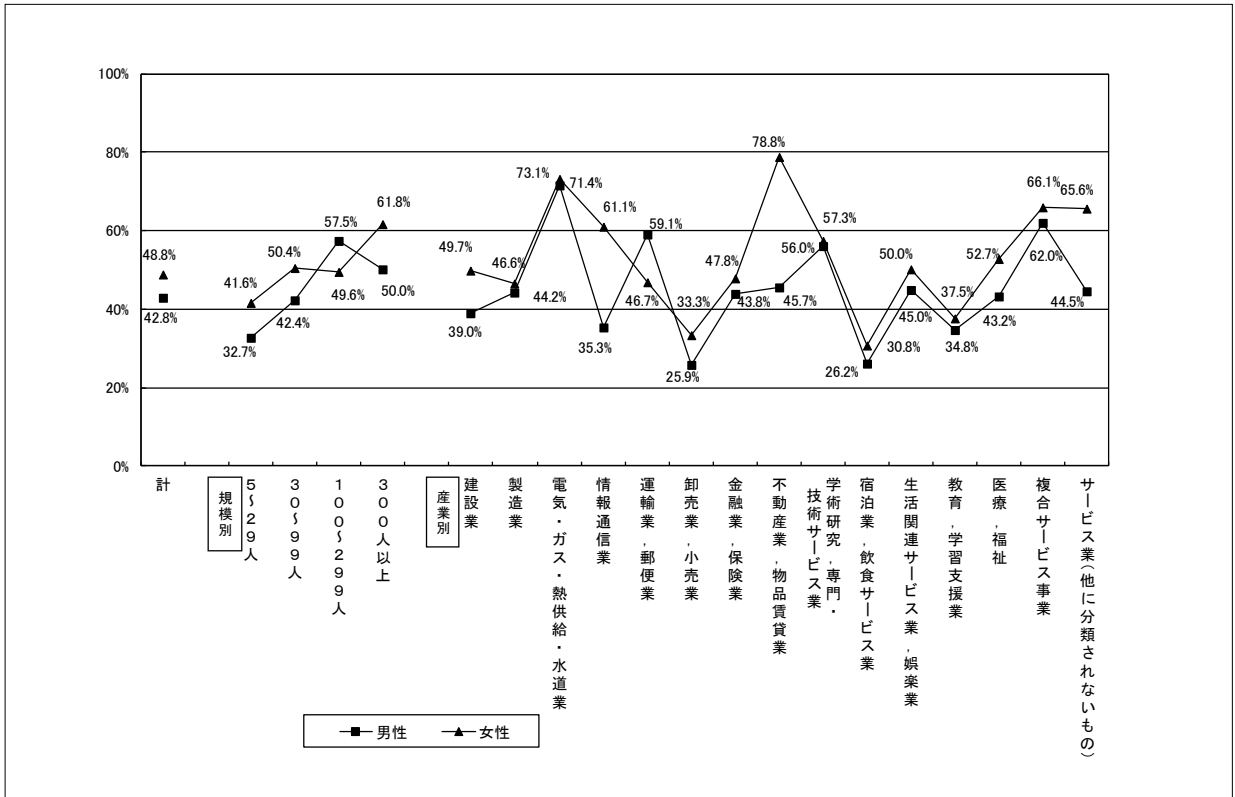
産業別でみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」(71.5%)が最も高く、次いで「複合サービス事業」が63.5%となっている。

図25 年次有給休暇の取得状況(規模別・産業別総数)



年次有給休暇の取得率を男女別にみると、規模別では、「100～299人以上」の事業所で、女性より男性の取得率が高くなっている。産業別では、「運輸業・郵送業」において、女性よりも男性の取得率が高くなっている。

図26 年次有給休暇の男女別取得率



② 計画的付与制度

年次有給休暇を計画的に付与する制度について「制度あり」と回答した事業所は13.3%で、「制度なし」は86.7%となっている。(図27)

「制度あり」と回答した事業所における計画的に付与する日数は、「5～6日」(35.5%)が最も多くなっている。(図28)

図27 計画的付与制度の有無

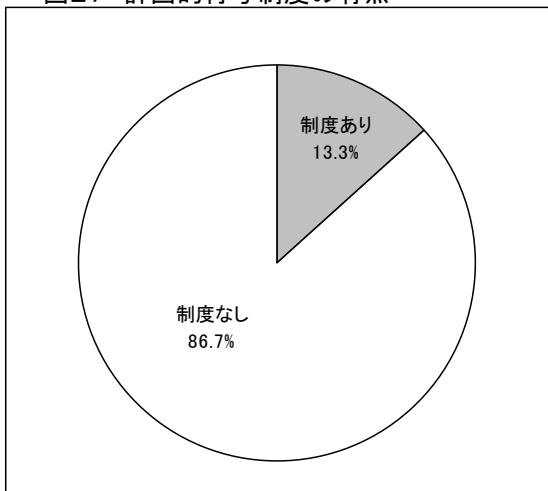
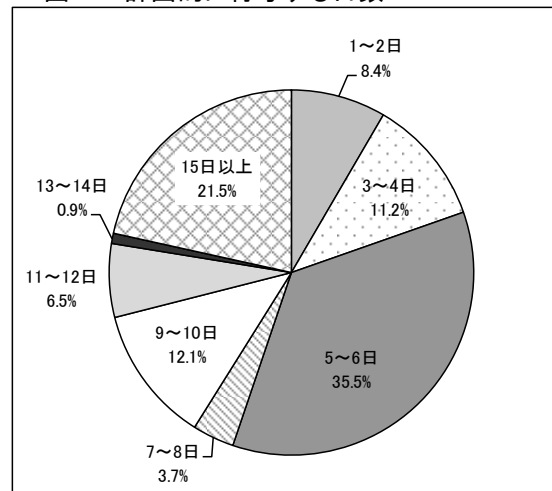


図28 計画的に付与する日数



③ 時間単位の取得

年次有給休暇の時間単位について「取得できる」と回答した事業所は33.1%、「取得できない」は66.9%となっている。(図29)

「取得できる」と回答した事業所における時間単位で取得可能な日数は「5日」が56.6%と最も多くなっている。(図30)

図29 時間単位での取得制度の有無

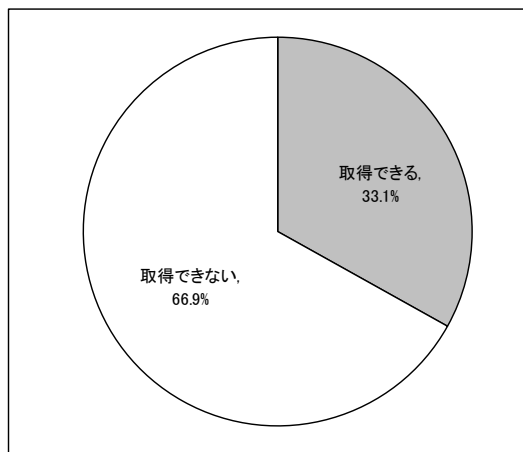
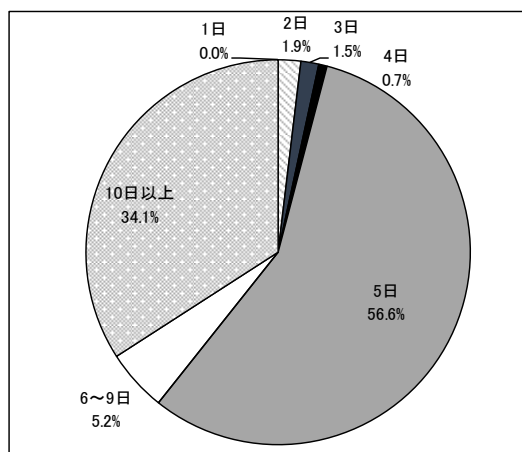


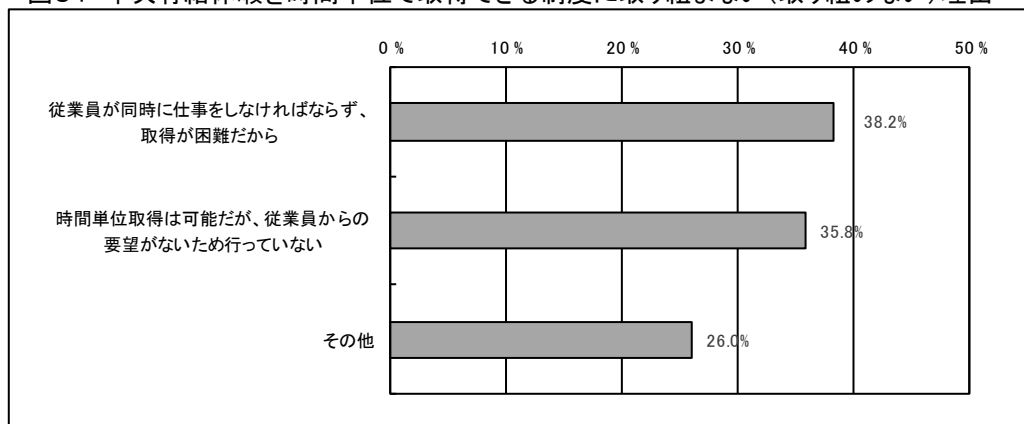
図30 時間単位取得可能日数



③-1 年次有給休暇を時間単位で取得できる制度に取り組まない理由

年次有給休暇を時間単位で取得できないと回答した事業所のうち、制度に取り組まない(取り組めない)理由として、「従業員が同時に仕事をしなければならず、取得が困難だから」が38.2%と最も多かった。

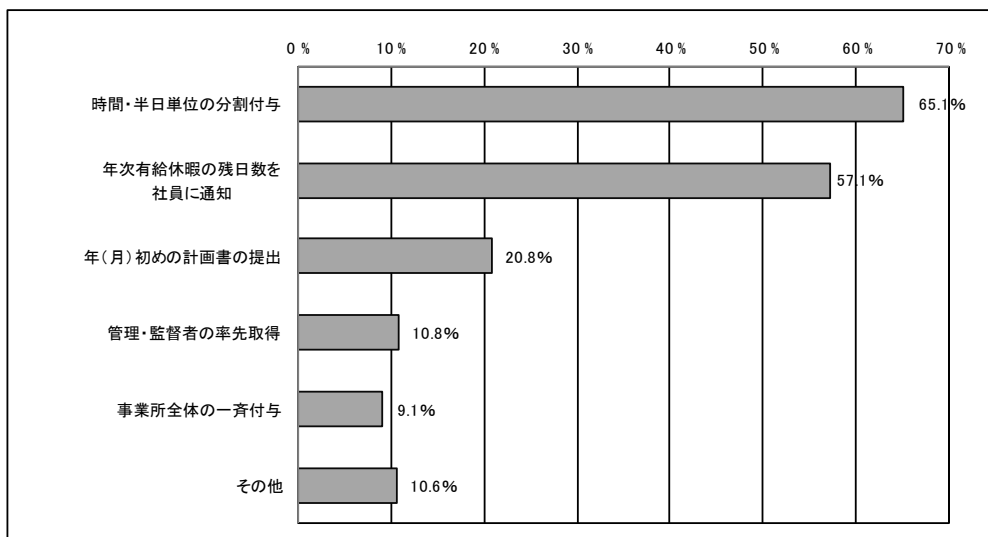
図31 年次有給休暇を時間単位で取得できる制度に取り組まない(取り組めない)理由



④ 年次有給休暇取得促進のための取組

回答事業所 806 事業所のうち、年次有給休暇の取得促進のための取組を実施していると回答した事業所は 539 事業所 (66.9%) で、取組内容をみると、「時間・半日単位の分割付与」(65.1%) が最も多く、次いで「年次有給休暇の残日数を社員に通知」(57.1%) となっている。

図32 年次有給休暇取得促進のための取組(複数回答)



2. 週休制(統計表Ⅳ-9)

① 週休制の形態

主な週休制[※]の事業所割合をみると、「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない」(31.4%)と「完全週休2日制」(41.7%)を合わせた「何らかの週休2日制」を採用している事業所割合は73.1%となっている。(図33)

適用労働者割合でみると、「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない」(34.7%)と「完全週休2日制」(44.1%)を合わせた「何らかの週休2日制」を適用している労働者割合が78.8%となっている。(図34)

※)「主な週休制」とは、事業所において最も多くの労働者に適用される週休制をいう。

図33 主な週休制の事業所割合

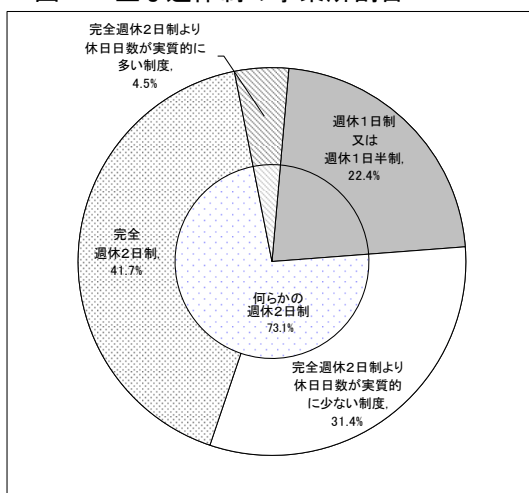
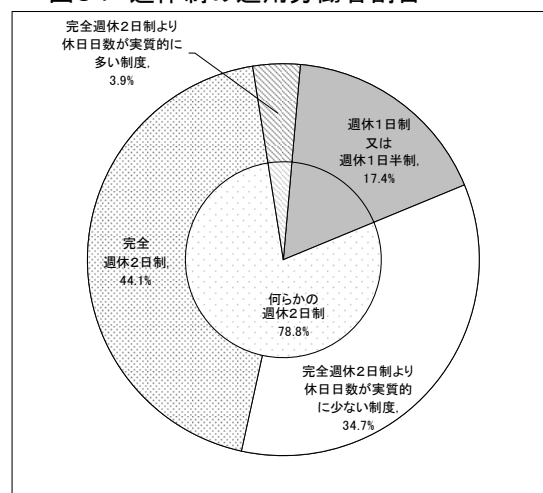


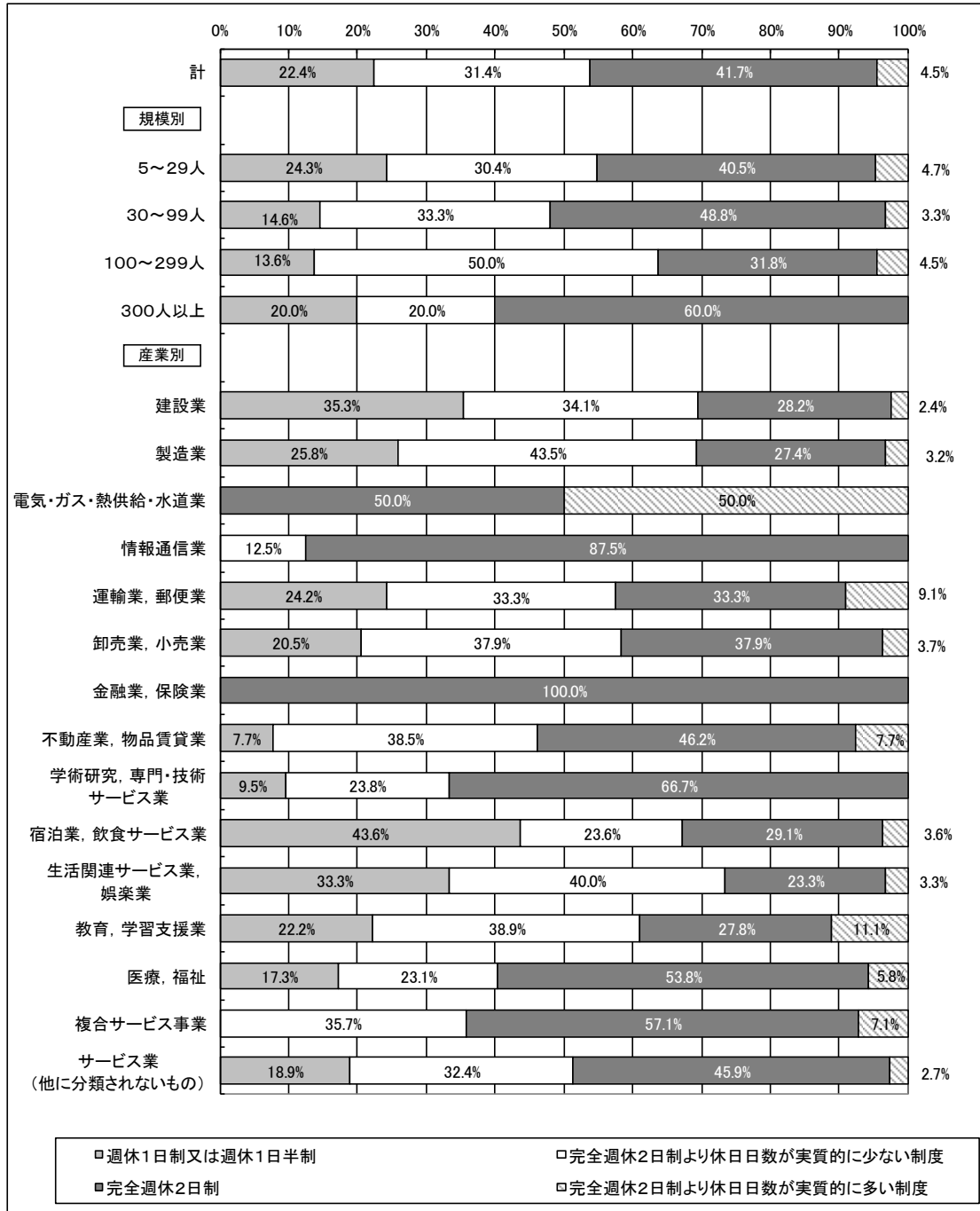
図34 週休制の適用労働者割合



主な週休制の事業所割合を規模別にみると、「300人以上」の事業所で「完全週休2日制」が60.0%と最も多くなっている。

産業別にみると、「完全週休2日制」を最も多く採用しているのは、「金融業、保険業」(100.0%)、次いで「情報通信業」(87.5%)となっている。

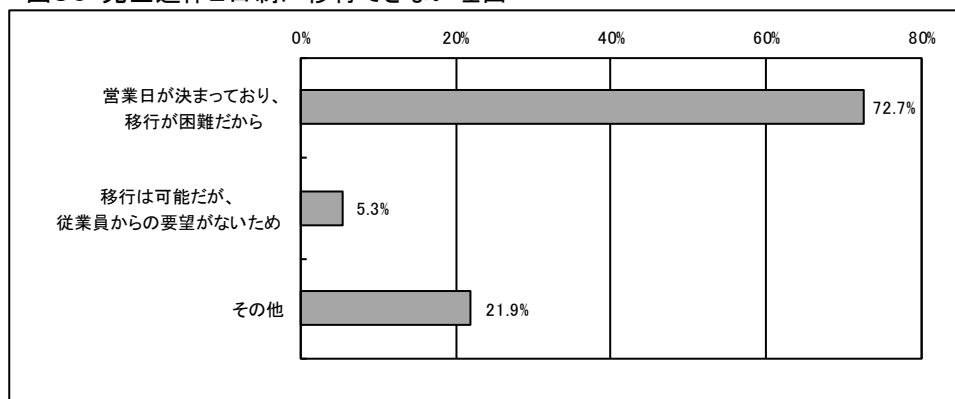
図35 主な週休制の事業所割合



② 完全週休2日制に移行できない理由

「週休1日制又は週休1日半制」または「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」の形態をとっている事業所における「完全週休2日制」に移行できない理由について、「営業日が決まっており、移行が困難だから」という回答が72.7%と最も多かった。

図36 完全週休2日制に移行できない理由

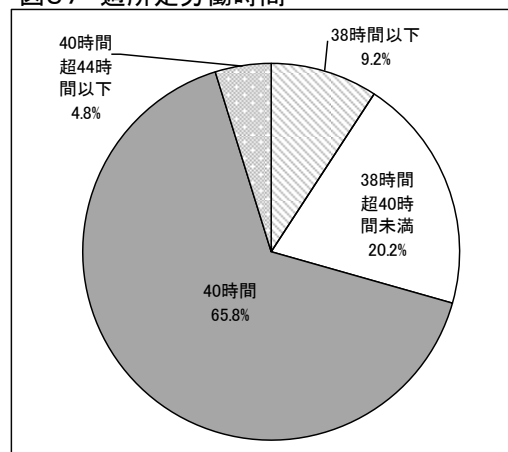


3. 労働時間(統計表Ⅳ-10)

① 週所定労働時間について

回答のあった事業所における週所定労働時間は、「40時間」が65.8%と最も多く、次いで、「38時間超40時間未満」が20.2%であった。

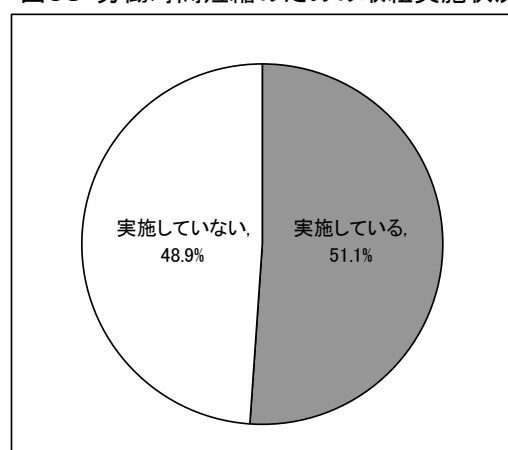
図37 週所定労働時間



② 労働時間短縮のための取組実施状況

労働時間短縮のための取組を「実施している」と回答した事業所は、412事業所で全体の51.1%となっている。

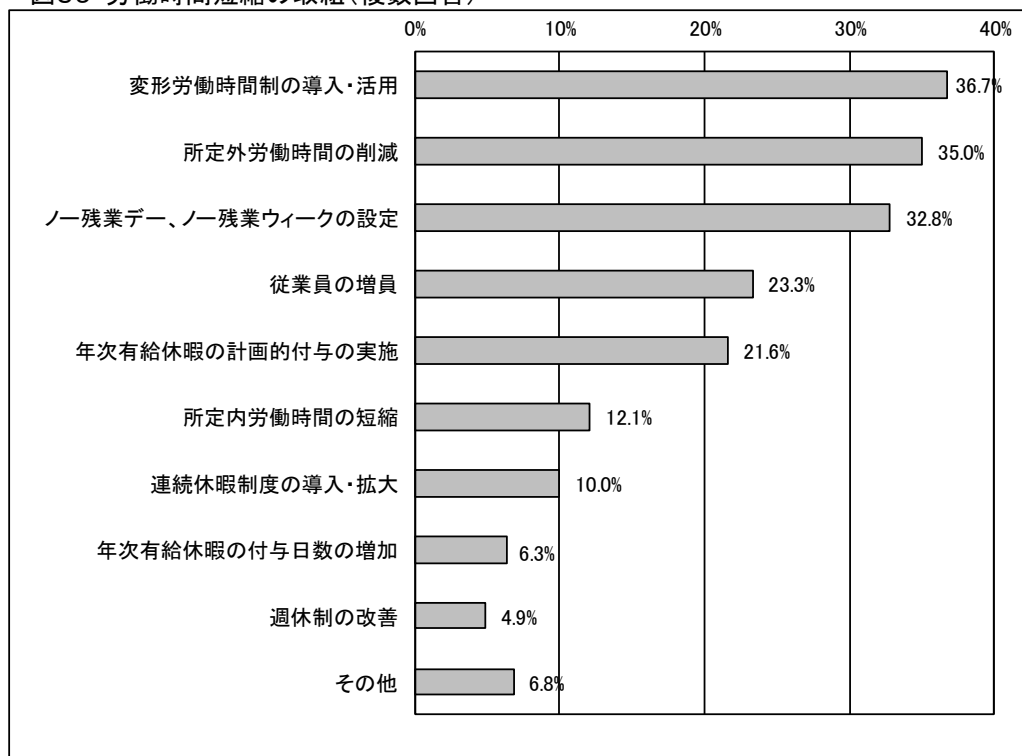
図38 労働時間短縮のための取組実施状況



③ 労働時間短縮のための取組内容(複数回答)

労働時間短縮のための取組を「実施している」と回答した412事業所で、労働時間短縮のために最も実施されている取組は、「変形労働時間制の導入・活用」(36.7%)で、次いで「所定外労働時間の削減」(35.0%)、「ノー残業デー・ノー残業ウィークの設定」(32.8%)となっている。

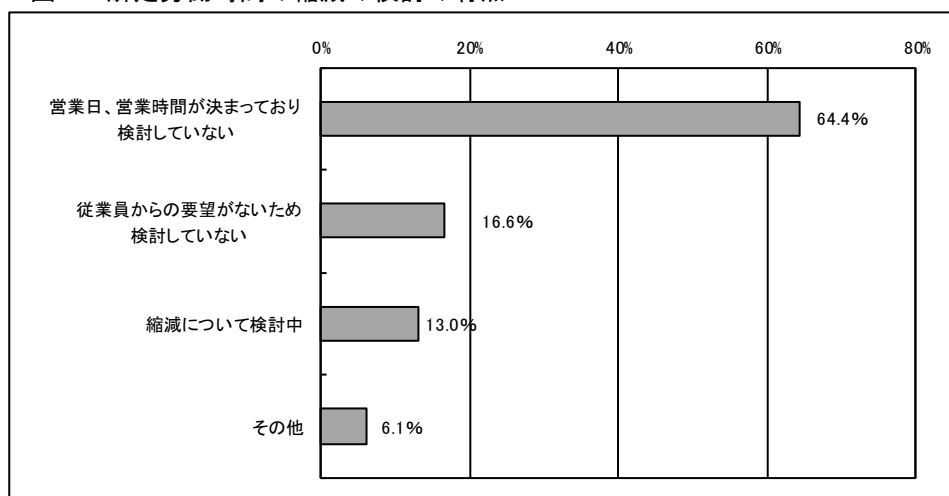
図39 労働時間短縮の取組(複数回答)



④ 所定労働時間の縮減の検討の有無

所定労働時間の縮減の検討について、「営業日、営業時間が決まっており検討していない」(64.4%)が最も多く、次いで「従業員からの要望がないため検討していない」(16.6%)となっている。

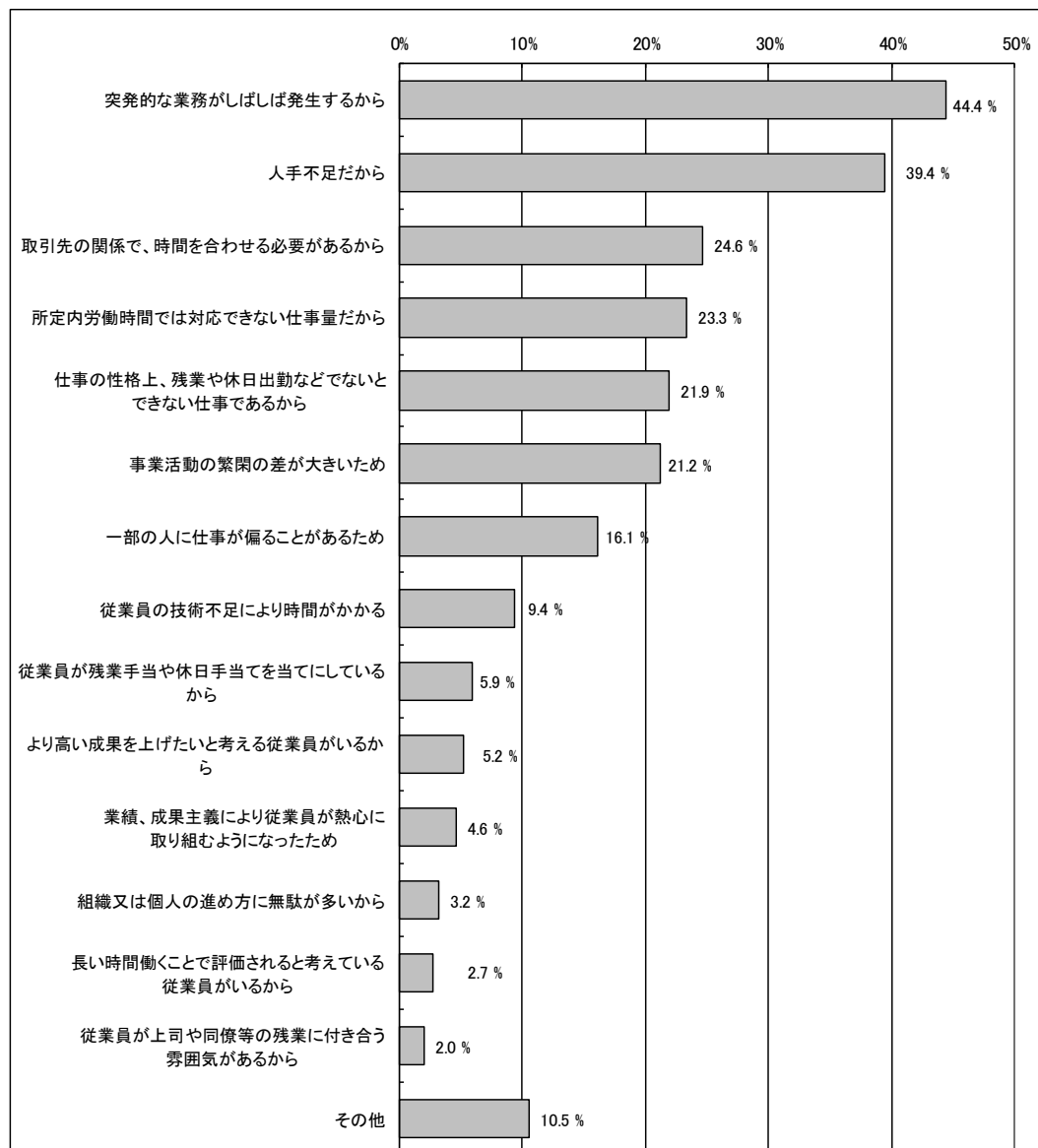
図40 所定労働時間の縮減の検討の有無



⑤ 労働時間が長くなる要因(複数回答)

労働時間が長くなる要因は、「突発的な業務がしばしば発生するから」(44.4%)が最も多く、次いで「人手不足だから」(39.4%)、「取引先の関係で、時間を合わせる必要があるから」(24.6%)となっている。(図41)

図41 労働時間が長くなる要因(複数回答)



V. 育児休業制度・介護休業制度

1. 育児休業制度(統計表V-11)

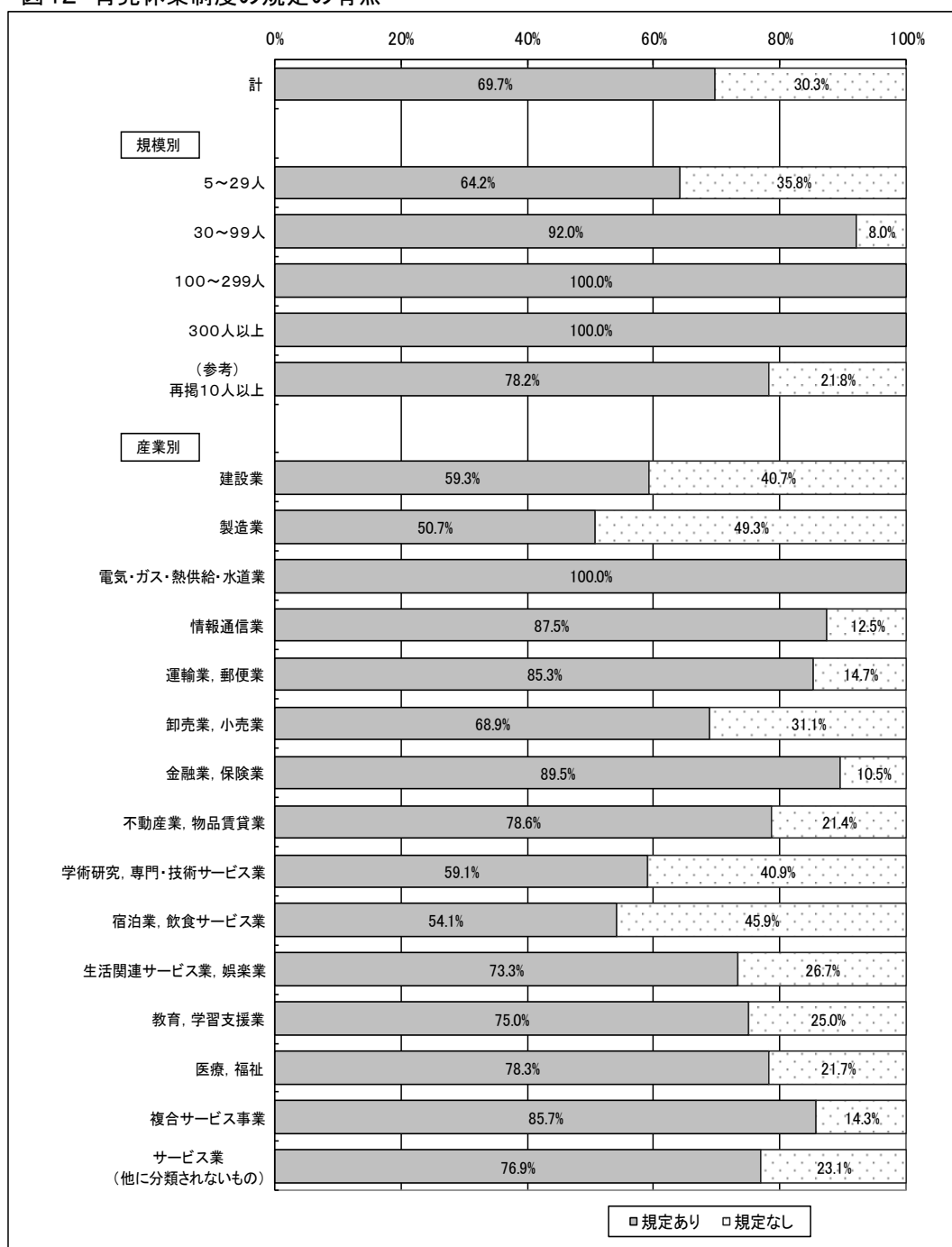
① 規定の有無

育児休業制度について、事業所が定める就業規則に「規定あり」と回答した事業所は69.7%であった。

規模別でみると、事業所の規模が大きくなるにつれて育児休業にかかる規定が整えられ、「100～299人」と「300人以上」のすべての事業所で「規定あり」となっている。

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」のすべての事業所で「規定あり」となっており、次いで「金融業、保険業」(89.5%)、「情報通信業」(87.5%)となっている。

図42 育児休業制度の規定の有無

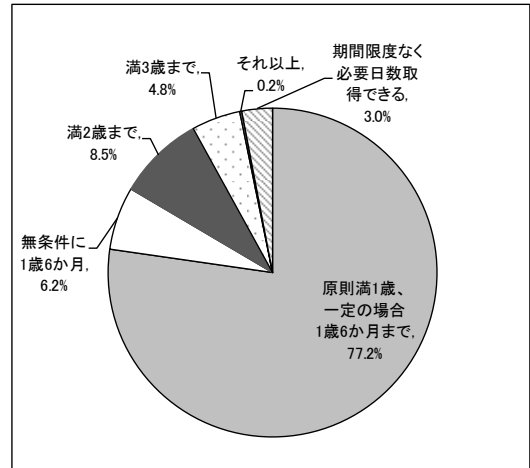


② 取得可能期間

育児休業の「規定あり」と回答した事業所のうち、取得することができる期間は、「原則満1歳、一定の場合1歳6か月まで」が77.2%と最も多くなっている。

※育児休業制度とは、育児・介護休業法に基づき、労働者が事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで（両親とも取得の場合は子が1歳2か月に達するまでの間に1年間）、最長で子が2歳に達するまで育児休業をすることができる制度です。

図43 育児休業取得可能期間



2. 育児休業の利用状況(統計表V-12)

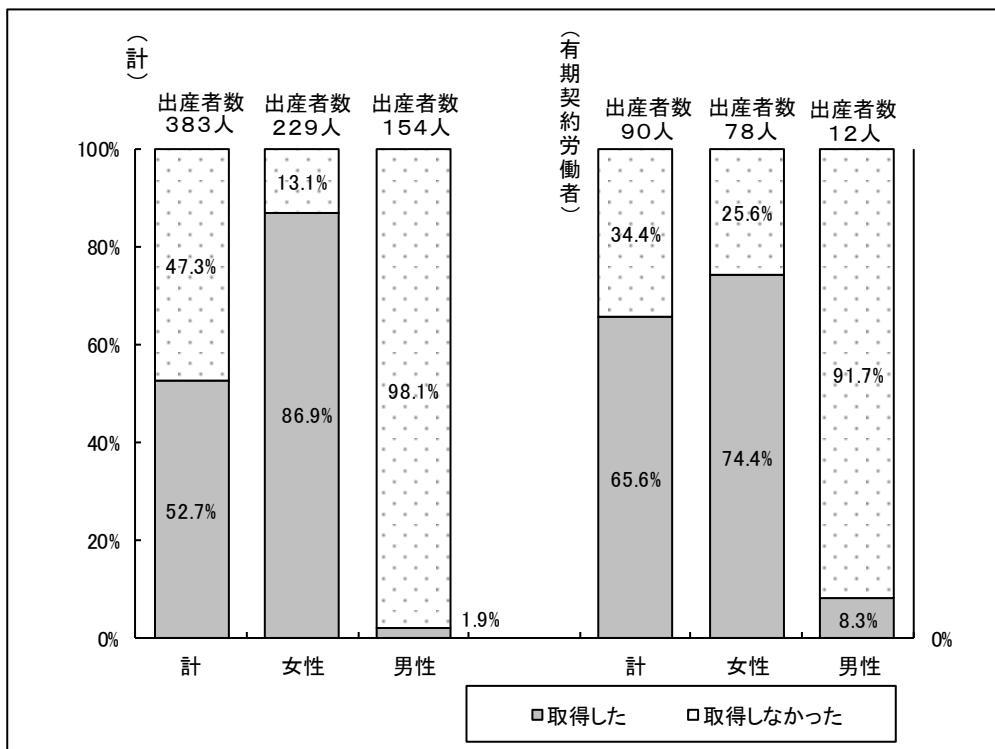
① 取得率

回答事業所において、平成28年7月1日から平成29年6月30日までの間の出産者数（男性の場合は、配偶者が出産した者の数）は383人で、うち平成30年6月30日までに育児休業を開始した者（調査時点で育児休業開始予定の申出をしているものを含む）は202人（取得率52.7%）となっている。

このうち女性は出産者数229人、育児休業取得者数199人（取得率86.9%）、男性は配偶者の出産者数154人、育児休業取得者数3人（取得率1.9%）となっている。

育児休業を開始した者のうち、有期契約労働者における育児休業取得率は、全体で65.6%となっており、そのうち女性は74.4%、男性は8.3%だった。

図44 育児休業取得状況

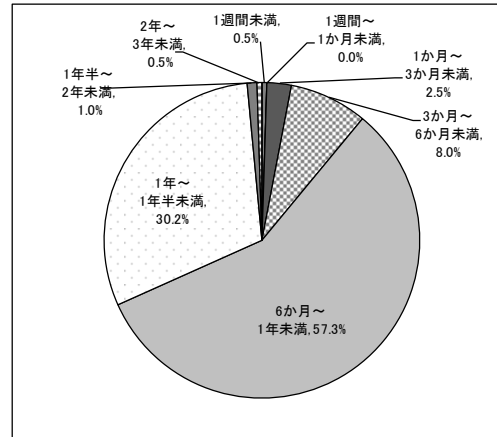


② 取得期間

①で育児休業を取得した者の取得期間は、女性では「6か月～1年未満」(57.3%)が最も多く、次いで「1年～1年半未満」(30.2%)となっている。

男性では取得者が3名で、取得期間別人数は、「1週間～1か月未満」「1か月～3か月未満」「6か月～1年未満」が各1名だった。

図45 育児休業の取得期間(女性)



③ 育児休業時及び復職時の対応

育児休業が生じた際の対応は、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」(36.6%)が最も多く、次いで「派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用した」(24.1%)となっている。(図46)

復職時の対応は、「原則として休業前と同等の職場・職種に復帰させた」(92.9%)が最も多くなっている。(図47)

図46 育児休業時の対応

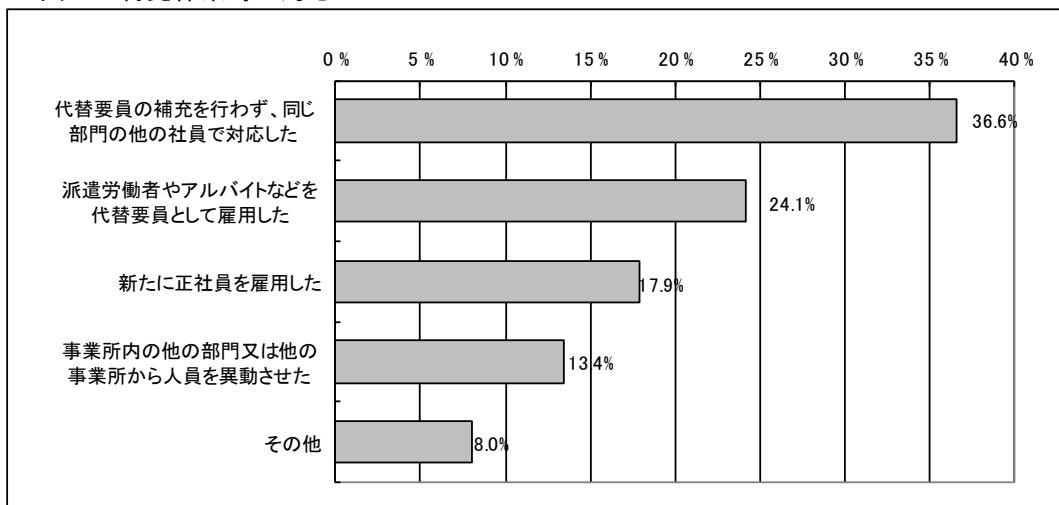
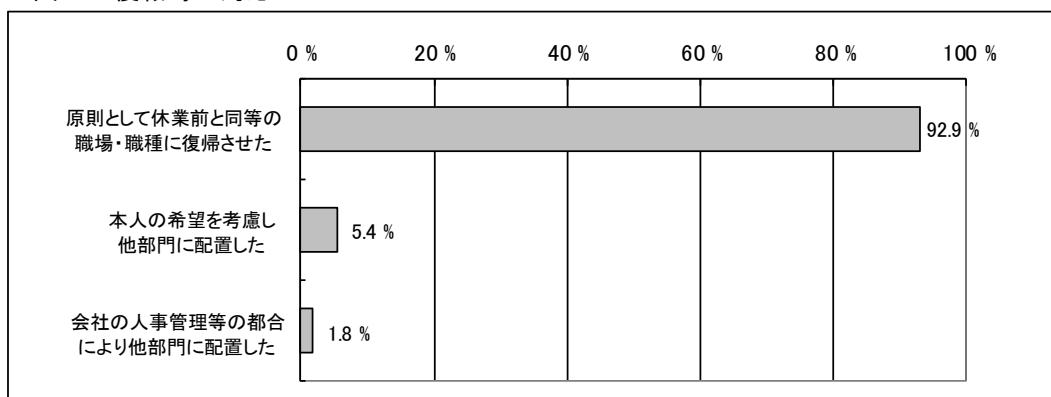


図47 復職時の対応

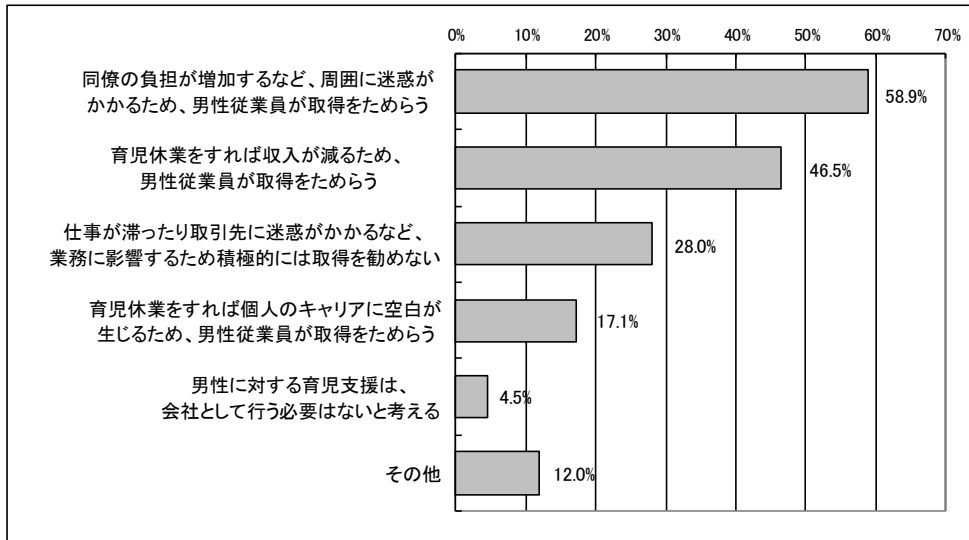


3. 男性の育児休業取得について(統計表V-13)

① 男性の育児休業に対する状況や考え方

男性の育児休業に対する事業所の状況や考え方については、「同僚の負担が増加するなど、周囲に迷惑がかかるため、男性従業員が取得をためらう」(58.9%)、次いで「育児休業をすれば収入が減るため、男性従業員が取得をためらう」(46.5%)の割合が高くなっている。

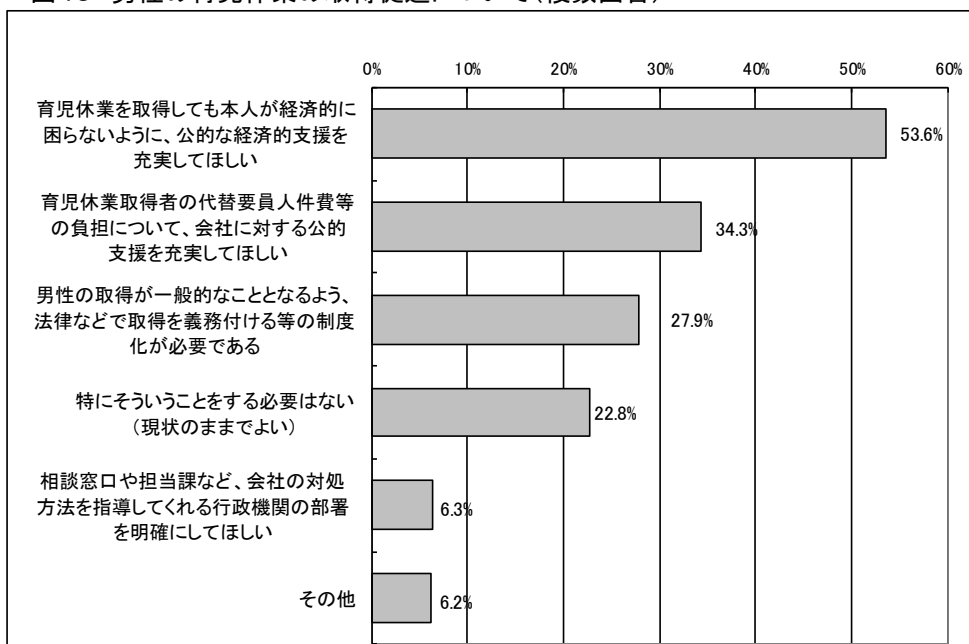
図48 男性の育児休業に対する状況や考え方(複数回答)



② 取得促進について

男性の育児休業の取得促進についての考え方として「育児休業を取得しても本人が経済的に困らないように、公的な経済的支援を充実してほしい」(53.6%)が最も多く、次いで「育児休業取得者の代替要員人件費等の負担について、会社に対する公的支援を充実してほしい」(34.3%)となっている。

図49 男性の育児休業の取得促進について(複数回答)



4. 介護休業制度(統計表V-11)

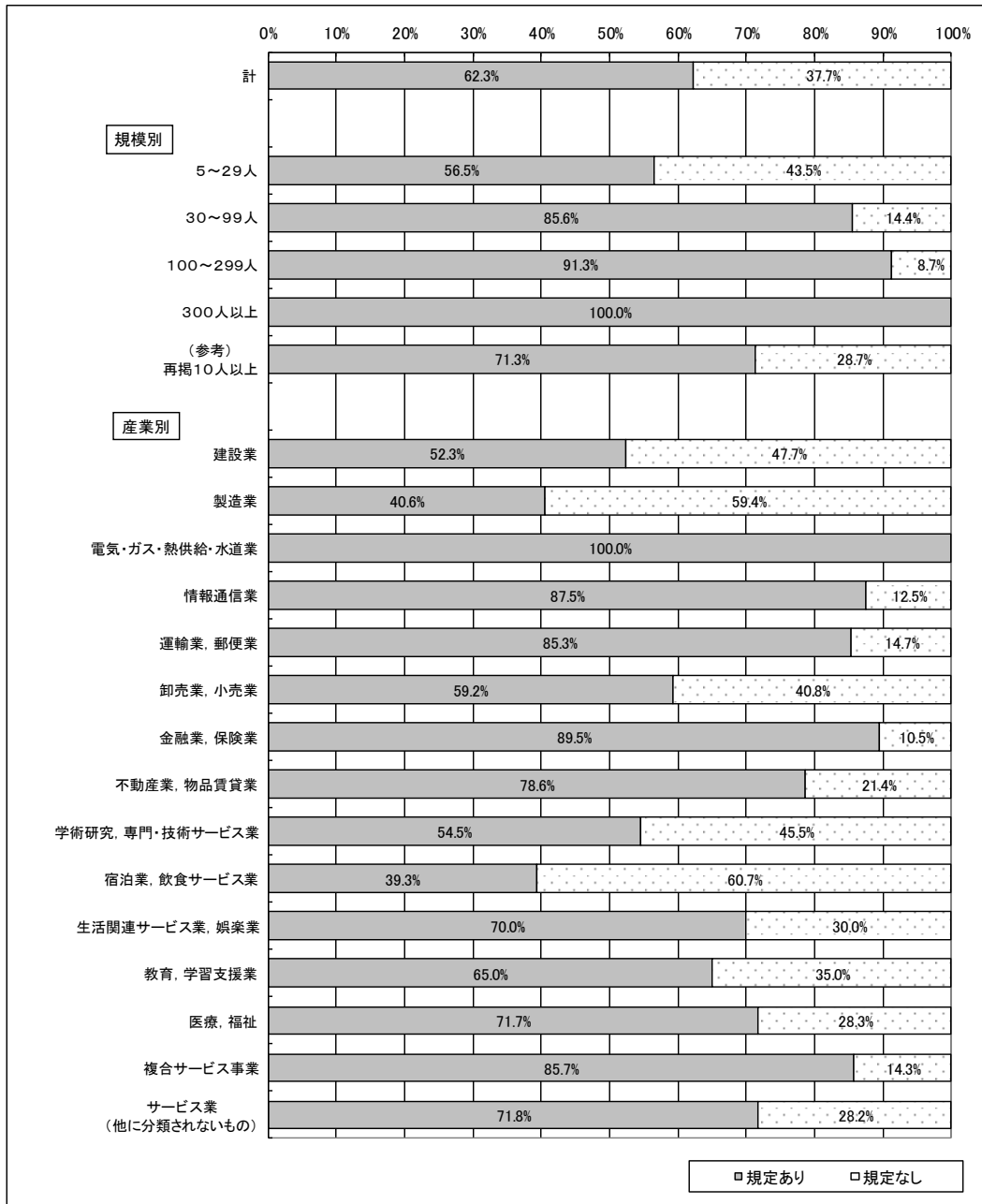
① 規定の有無

介護休業制度について、事業所が定める就業規則に「規定あり」と回答した事業所は62.3%となっている。

規模別で見ると、「300人以上」のすべての事業所で「規定あり」となっており、ついで「100～299人」(91.3%)となっている。

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」のすべての事業所で「規定あり」となっているが、一方で、「製造業」(40.6%)、「宿泊業, 飲食サービス業」(39.3%)では半数を下回っている。

図50 介護休業制度の規定の有無

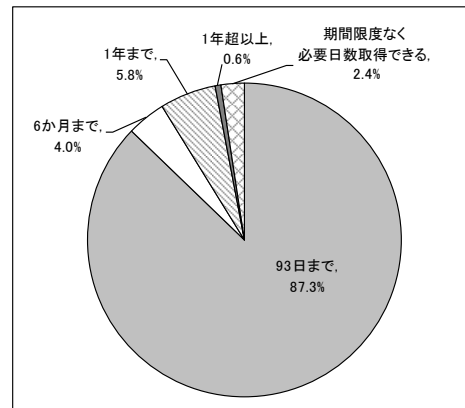


② 取得可能期間

介護休業制度がある事業所に取得可能期間をたずねたところ、法定期間である「93日まで」と回答した事業所が87.3%と最も多くなっている。

※介護休業制度とは、育児・介護休業法に基づき、労働者が事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として分割して介護休業を取得することができる制度です。

図51 介護休業取得可能期間



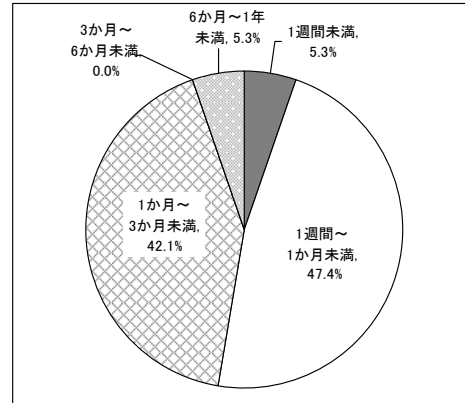
5. 介護休業の利用状況(統計表V-11)

① 取得期間

回答事業所で介護休業取得期間は、女性では「1週間～1か月未満」(47.4%)が最も多く、ついで「1か月～3か月未満」(42.1%)となっている。

男性では、介護休業を取得したのは7名で、「1週間～1か月未満」が3名、「1か月～3か月未満」が4名だった。

図52 介護休業の取得期間(女性)



② 介護休業時及び復職時の対応

介護休業者が生じた際の対応は、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」(70.0%)が最も多くなっている。(図53)

復職時の対応は、「原則として休業前と同等の職場・職種に復帰させた」(95.0%)となっている。(図54)

図53 介護休業者が生じた際の対応

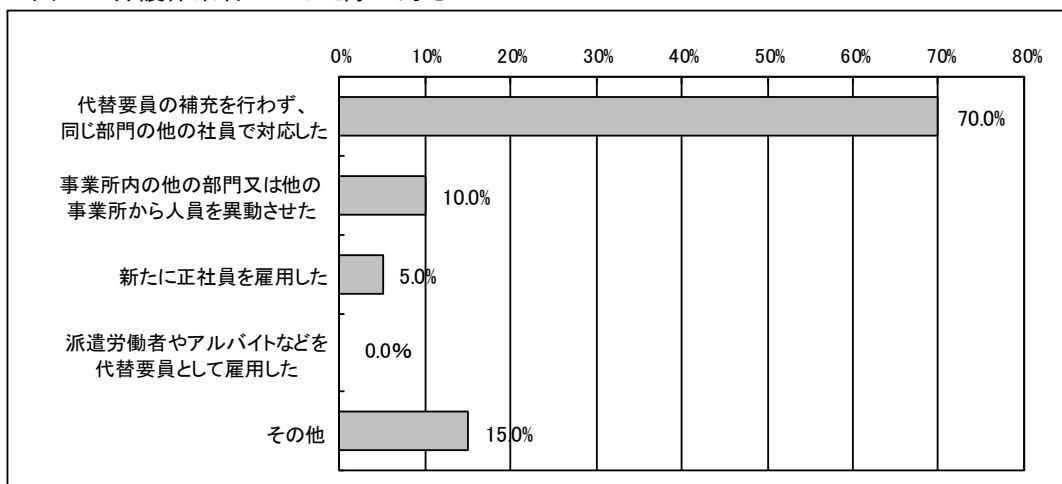
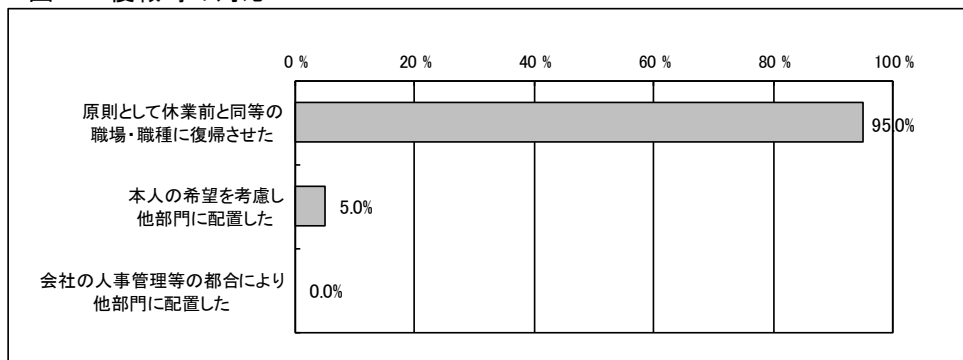


図54 復職時の対応



VI. 子の看護休暇制度・介護休暇制度

1. 子の看護休暇制度(統計表VI-14)

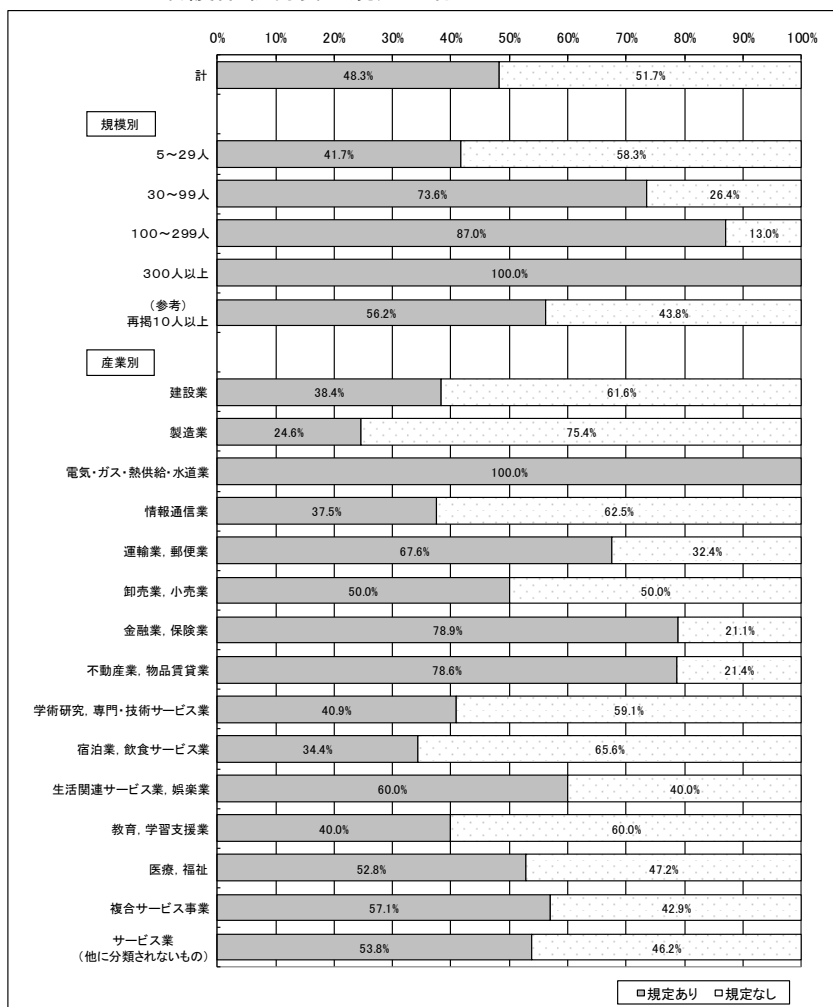
① 規定の有無

子の看護休暇制度について、事業所が定める就業規則に「規定あり」と回答した事業所は全体の48.3%で、半数を下回っている。

規模別にみると、「300人以上」の事業所ではすべての事業所で「規定あり」となっている。

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」(100%)が最も多く、次いで、「金融業、保険業」(78.9%)、「不動産業、物品賃貸業」(78.6%)となっている。

図55 子の看護休暇制度の規定の有無



② 取得日数の限度等

子の看護休暇制度について「規定あり」と回答した事業所における取得可能日数の限度は「5日まで（2人以上は10日まで）」（93.3%）、取得可能な子の年齢は「小学校就学前」（91.8%）と、ともに法定の範囲内としている事業所が最も多くなっている。（図56、57）

また、時間単位の取得は、「できる」が48.6%となっている。（図58）

図56 取得日数限度

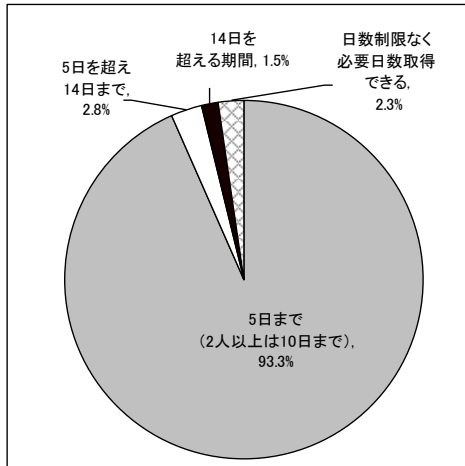


図57 利用可能な子の年齢

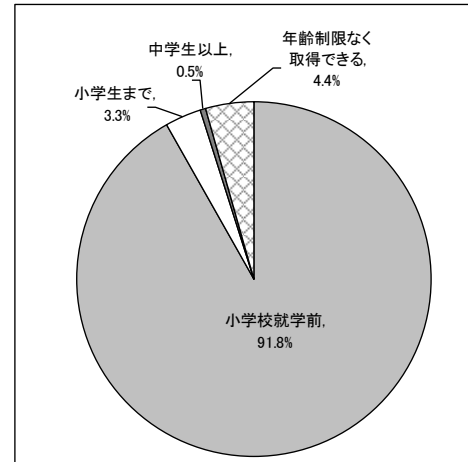
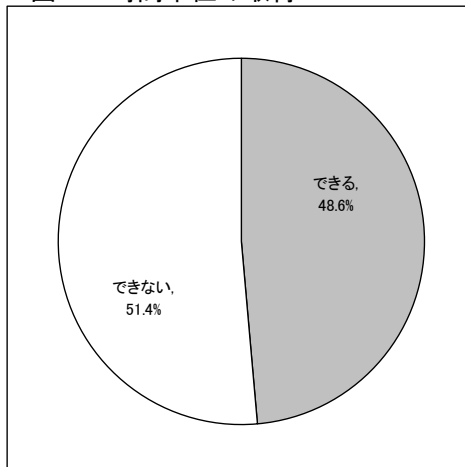


図58 時間単位の取得



2. 介護休暇制度（統計表VI-14）

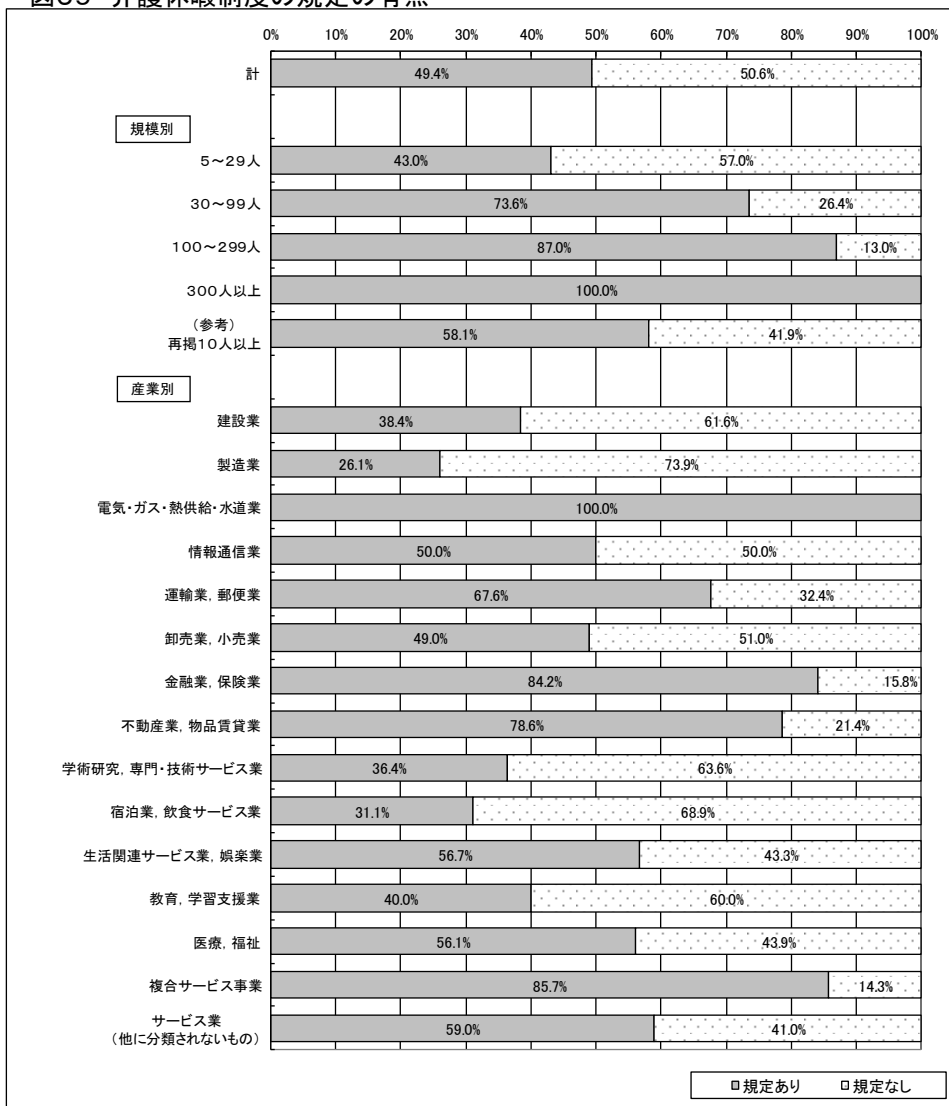
① 規定の有無

介護休暇制度について、事業所が定める就業規則に「規定あり」と回答した事業所は全体の49.4%で、半数を下回っている。

規模別で見ると、「300人以上」のすべての事業所で「規定あり」となっている。

産業別で見ると、「電気・ガス・熱供給・水道業」（100.0%）が最も多く、次いで「複合サービス事業」（85.7%）、「金融業、保険業」（84.2%）、となっている。（図59）

図59 介護休暇制度の規定の有無



② 取得日数の限度等

介護休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所における取得日数の限度は、「5日まで(2人以上は10日まで)」(88.9%)となっており、法定の範囲内としている事業所が最も多くなっている。(図60)

また、時間単位の取得は、「できる」が49.7%となっている。(図61)

図60 介護休暇取得日数限度

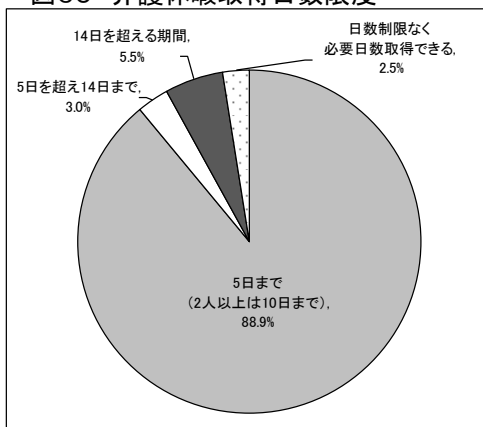
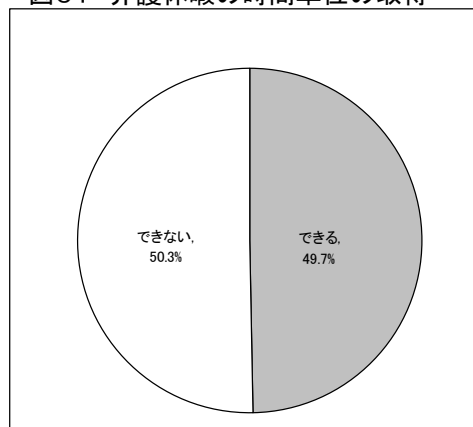


図61 介護休暇の時間単位の取得



Ⅶ. 高齢者の雇用状況

1. 高齢者雇用の概況について(統計表Ⅶ-15)

① 高齢者の雇用者数

回答のあった事業所における60歳以上の雇用者数を年齢別にみると、「60～64歳」(8.2%)が最も多く、次いで「65～69歳」(5.1%)、「70歳以上」(2.1%)となっている。

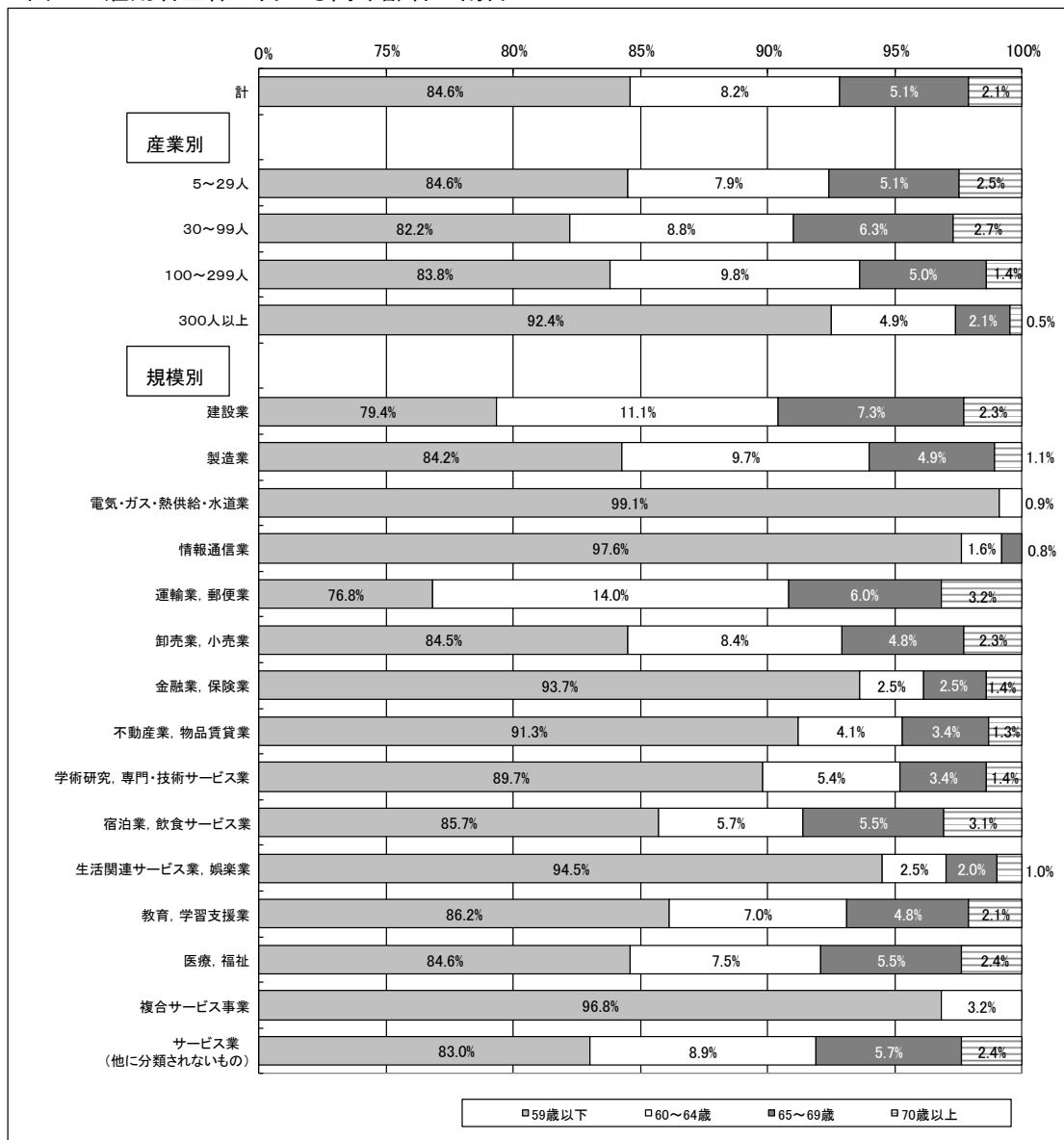
表1 雇用者全体に占める高齢者の割合

年齢	雇用者数	割合
雇用者全体	20,097	100.0%
60～64歳	1,645	8.2%
65～69歳	1,027	5.1%
70歳以上	431	2.1%
計	3,103	15.4%

規模別にみると、「30～99人」の事業所で60歳以上の雇用者の割合が17.8%と最も多く、次いで、「100～299人」が16.2%となっている。

産業別にみると、「運輸業、郵便業」(23.2%)が最も多く、次いで「建設業」(20.7%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(17.0%)となっている。

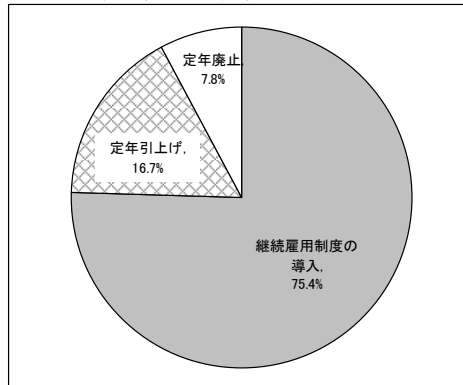
図62 雇用者全体に占める高齢者の割合



② 改正高年齢者雇用安定法への対応

改正高年齢者雇用安定法への対応済の事業所においては、「継続雇用制度の導入」(75.4%)が最も多く、次いで「定年引上げ」(16.7%)、「定年廃止」(7.8%)となっている。

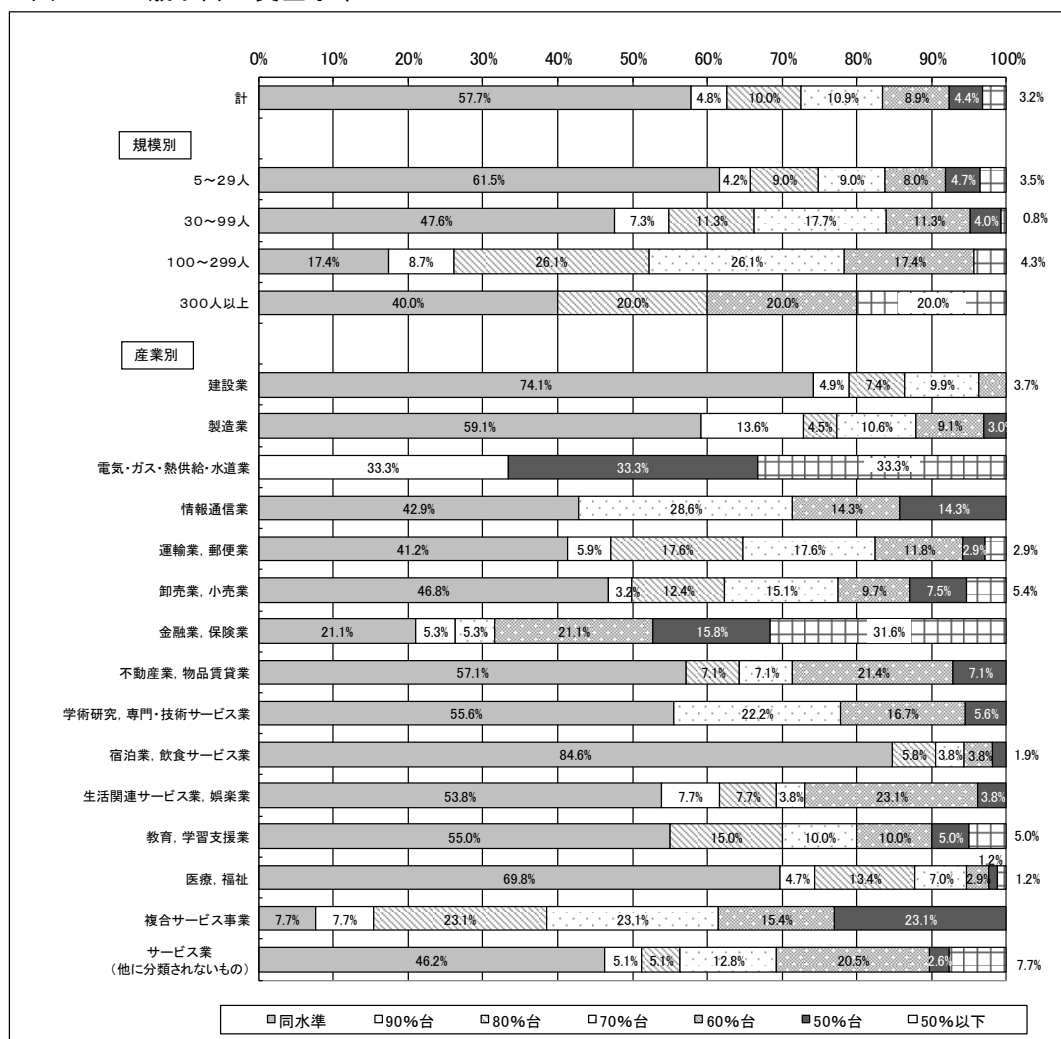
図63 改正高年齢者雇用安定法への対応



③ 60歳以降の賃金水準

事業所における60歳以降の賃金水準は、60歳到達時と比べ「同水準」(57.7%)が最も多く、次いで「70%台」(10.9%)、「80%台」(10.0%)となっている。規模別にみると、「5~29人」が最も高く「同水準」としており、61.5%であった。産業別にみると、60歳以降の賃金水準を「同水準」としているのは、「宿泊業、飲食サービス業」(84.6%)が最も多く、次いで、「建設業」(74.1%)、「医療、福祉」(69.8%)となっている。

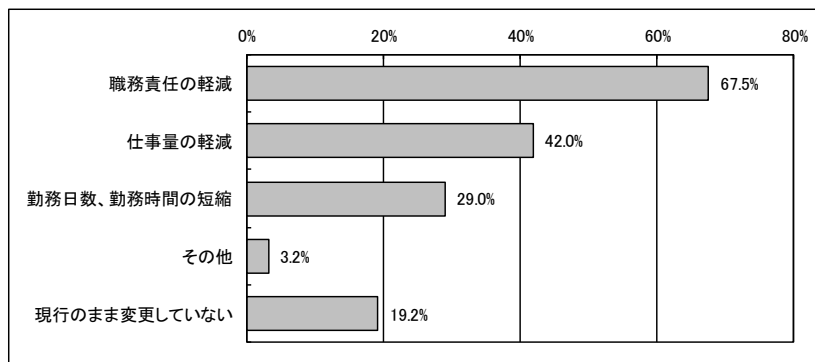
図64 60歳以降の賃金水準



④ 賃金引下げ時の労働条件等の変更内容(複数回答)

③で「同水準」と回答した事業所以外に、労働条件等に変更したものがあつたところ、「職務責任の軽減」(67.5%)が最も多く、次いで「仕事量の軽減」(42.0%)、「勤務日数、勤務時間の短縮」(29.0%)となっている。また、「現行のまま変更していない」という事業所も19.2%あつた。

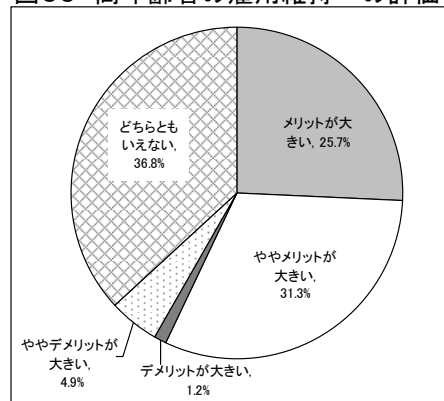
図65 賃金引下げ時の労働条件等の変更内容(複数回答)



⑤ 高齢者の雇用維持への評価

事業所における高齢者の雇用維持への評価について、「メリットが大きい」・「ややメリットが大きい」と回答した事業所は合わせて57.0%で、「デメリットが大きい」・「ややデメリットが大きい」を合わせた6.1%を上回っている。このほか、「どちらともいえない」と回答した事業所も36.8%あつた。

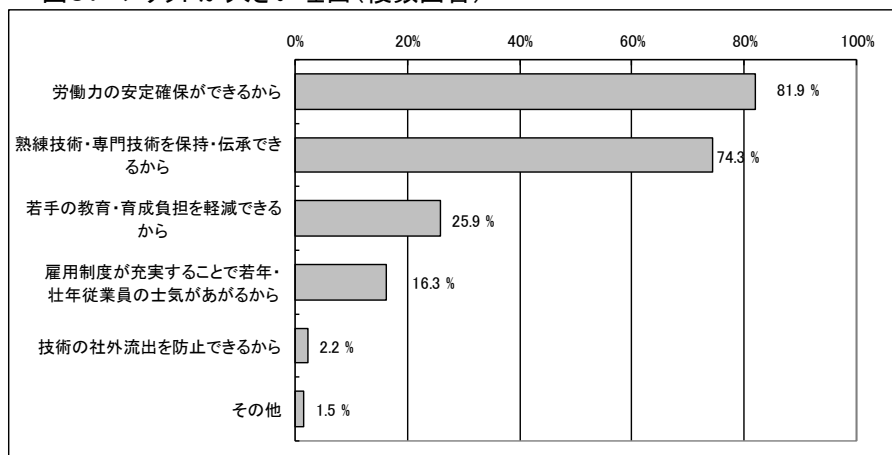
図66 高齢者の雇用維持への評価



⑥ メリットが大きい理由(複数回答)

⑤で「メリットが大きい」・「ややメリットが大きい」と回答した理由は、「労働力の安定確保ができるから」(81.9%)が最も多く、「熟練技術・専門技術を保持・伝承できるから」(74.3%)次いで、「若手の教育・育成負担を軽減できるから」(25.9%)となっている。

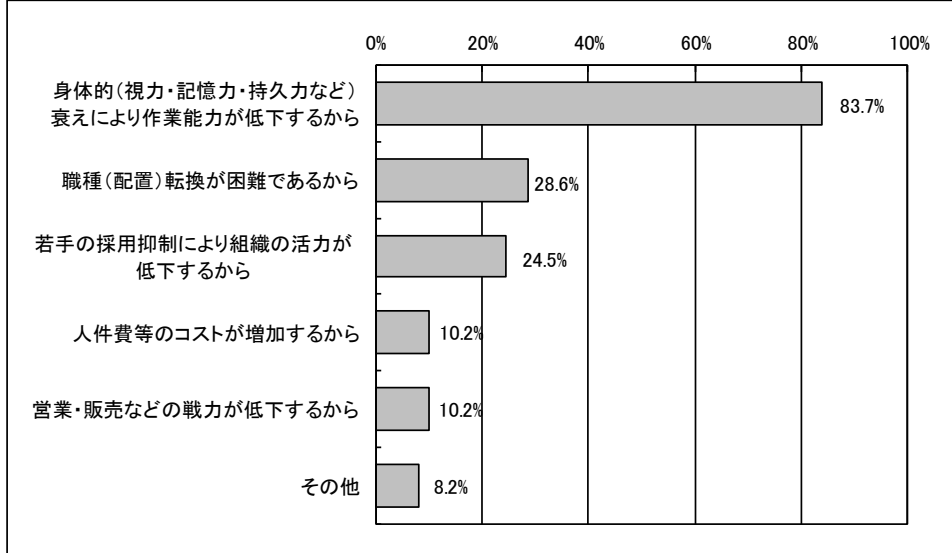
図67 メリットが大きい理由(複数回答)



⑦ デメリットが大きい理由(複数回答)

⑤で「デメリットが大きい」・「ややデメリットが大きい」と回答した理由は、「身体的(視力・記憶力・持久力など)衰えにより作業能力が低下するから」(83.7%)が最も多く、次いで「職種(配置)転換が困難であるから」(28.6%)となっている。

図68 デメリットが大きい理由(複数回答)

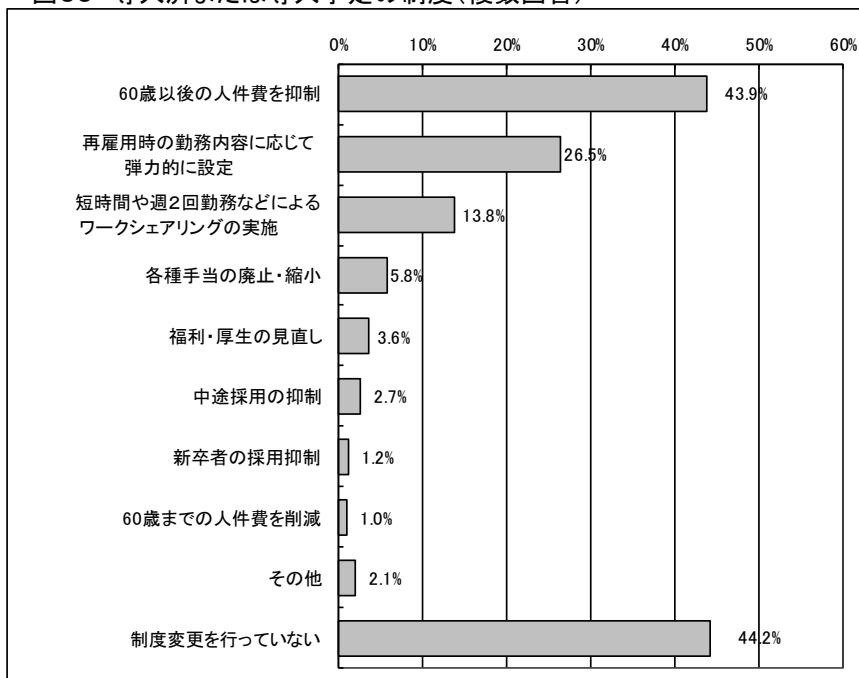


2. 高齢者雇用に関する制度等について(統計表Ⅶ-16)

① 導入済または導入予定の制度等(複数回答)

高齢者を雇用する上で、事業所において導入済または導入予定の制度等は、「60歳以後の人件費を抑制」(43.9%)が最も多く、次いで、「再雇用時の勤務内容に応じて弾力的に設定」(26.5%)、「短時間や週2回勤務などによるワークシェアリングの実施」(13.8%)となっている。

図69 導入済または導入予定の制度(複数回答)



② 高齢者の雇用維持のための必要な支援(複数回答)

社会全体で高齢者の雇用を維持するために必要だと考える支援は、「高齢者の活用を進めるための人件費等の経費助成」(47.0%)が最も多く、次いで「年齢に関わりなく働ける社会の実現に向けた啓発活動」(30.6%)、「職場環境の整備に関する支援」(23.5%)となっている。

図70 雇用維持のための必要な支援(複数回答)

