

令和 2年 3月31日 (火)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 樋口美雄)
経済社会と労働部門 研究員 森山 智彦
(代表電話) 03-5903-6111 (URL) <https://www.jil.go.jp/>

60歳以降の高年齢者を雇用する企業が増加し、戦力化が進展

「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）」

労働政策研究・研修機構は令和元年5～6月、高年齢者就業の実態を把握するため、高年齢者の雇用管理や企業の意向に関する調査を実施しました。このほど、調査結果がまとまりましたので公表します。

調査結果のポイント

<60代前半の継続雇用者は「嘱託・契約社員」が6割弱、ただし正社員の比率が増加>

60代前半層（60歳以上64歳以下）の継続雇用者の雇用形態は、「嘱託・契約社員」が57.9%で最多。「正社員」は41.6%だが、4年前の調査時（34.2%）より増加している（P.3）。

<8割強の企業は、定年前後で仕事内容が変わらないと回答>

60代前半層の継続雇用者の仕事内容については、44.2%の企業が「定年前とまったく同じ仕事」、38.4%の企業が「定年前と同じ仕事であるが、責任の重さが軽くなる」と回答している。また、正社員である継続雇用者がいる企業の比率が高い産業ほど、定年後にも定年前とまったく同じ仕事に就いている傾向が見られる（P.4）。

<65歳以降の高年齢者で希望者全員が働くことができる企業は2割、4年前よりも増加>

21.8%の企業は、65歳以降の高年齢者のうち「希望者全員が働くことができる」としており、4年前の調査時より10%ポイント以上増加している（P.5）。

<46.0%の企業が60代後半層の雇用確保措置の実施または予定あり>

46.0%の企業は、65歳～69歳の高年齢者を対象とした雇用確保措置を実施または予定している。特に運輸業（57.7%）、医療・福祉（55.8%）、建設業（53.7%）の割合が高い（P.9）。

<60代後半層の雇用確保措置を実施するためには、処遇改定と健康確保措置が必要>

60代後半の雇用確保措置を実施する場合に必要な取組みについて、37.0%の企業が「継続雇用者の処遇改定」を、32.8%が「高年齢者の健康確保措置」を挙げている（P.11）

※調査結果の詳細は、同日公開のJILPT調査シリーズNo. 198を参照すること。

I 調査の概要

1. 調査の目的

日本は人口減少社会を迎えており、労働力を確保・維持するために、働く意欲と能力のある高齢者が年齢を問わず働くことができる社会へと歩みを進めている。そこで、高齢者就業の実態を調査し、継続雇用延長・定年引き上げに係る制度のあり方を検討するため、現行の高齢者雇用安定法の下で、企業はどのように高齢者の雇用管理を行っているか、どのような意向を持っているかを把握することが、本調査の目的である。また、2015年にも本調査とほぼ同様の質問紙を用いて調査を実施している（以下「2015年調査」と記述）。同一企業を対象としているわけではないため厳密な比較はできないが、全体の分布や傾向について4年間の変化を把握することも本調査の目的である。

2. 調査名 「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」

3. 調査方法

- ① 調査対象：常用労働者 50 人以上を雇用している企業 20,000 社。ただし農林、漁業、鉱業、複合サービス業、公務は除く。
- ② 抽出方法：・東京商工リサーチが保有する企業データベースに基づき、「経済センサス」（H26 年基礎調査）の産業・従業員規模に合わせて比例割当層化無作為抽出法によって抽出。なお、業種は 14 業種（農林、漁業、鉱業、複合サービス業、公務を除く）、従業員規模は 4 区分（50～99 人、100～299 人、300～999 人、1,000 人以上）とした。
- ③ 調査方法：郵送調査
- ④ 調査実施期間：2019 年 5 月 20 日から 2019 年 6 月 30 日。調査時点は 2019 年 5 月 1 日。
- ⑤ 回収状況：有効回収数 5,891 社（有効回収率 29.5%）

4. 主な調査項目

- (1) 定年制の状況と法改正への対応
- (2) 高齢期（50 代以上）の正社員に対する企業の取組み状況
- (3) 60 代前半の継続雇用者の勤務実態
- (4) 60 代前半の賃金・評価制度
- (5) 65 歳以降の高齢者の雇用
- (6) 高齢者の中途採用
- (7) 各種支援制度
- (8) 企業の属性

II 調査結果の概要

1 60代前半層の継続雇用者の勤務実態

(1) 60代前半層の雇用形態

図表 2-1 は、各雇用形態の 60 代前半の継続雇用者¹がいる企業の割合を、業種別、従業員規模別に表したものである。全体の分布は、「嘱託・契約社員」が 57.9%、「正社員」が 41.6%、「パート・アルバイト」が 25.1%、「関連会社等で継続雇用された従業員（出向・転籍）」が 4.7%となっている。2015 年調査では、「嘱託・契約社員」が 60.7%、「正社員」が 34.2%、「パート・アルバイト」が 21.7%、「関連会社等で継続雇用された従業員（出向・転籍）」が 3.9%となっており、正社員として継続雇用される高年齢者がいる企業の割合が 4 年間で若干高まっている²。

図表 2-1 60 代前半の継続雇用者の雇用形態
(複数回答、業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	正社員	嘱託・契約社員	パート・アルバイト	関連会社等で継続雇用された従業員（出向・転籍）	その他	無回答
合計	5,891	41.6	57.9	25.1	4.7	4.0	9.3
【業種】							
建設業	382	46.9	56.3	6.8	3.9	2.4	6.0
一般機械器具製造業	188	41.0	68.1	19.1	5.3	3.2	3.2
輸送用機械器具製造業	151	31.1	72.8	23.8	4.6	3.3	4.0
精密機械器具製造業	117	45.3	54.7	25.6	5.1	3.4	6.0
電気機械器具製造業	152	31.6	73.0	17.8	5.9	3.3	5.9
その他の製造業	739	33.3	66.4	23.1	4.9	2.6	4.2
電気・ガス・熱供給・水道業	24	33.3	75.0	12.5	0.0	0.0	8.3
情報通信業	170	25.3	48.8	10.0	8.2	8.2	33.5
運輸業	468	53.6	50.6	21.6	5.1	4.3	6.4
卸売・小売業	843	31.9	67.0	20.0	4.9	3.2	9.0
金融・保険業	56	25.0	67.9	16.1	8.9	7.1	16.1
不動産業	60	33.3	60.0	10.0	5.0	1.7	20.0
飲食業・宿泊業	235	41.3	46.0	34.0	3.8	5.1	17.4
医療・福祉	1,140	51.6	51.1	42.0	4.4	4.9	8.4
教育・学習支援業	241	48.1	62.2	20.3	2.5	6.2	6.2
サービス業	706	42.5	51.7	24.2	4.8	4.1	14.7
その他	30	23.3	66.7	20.0	0.0	0.0	6.7
【従業員数】							
100人未満	2,771	46.1	48.6	20.9	3.6	3.4	11.3
100人～299人	2,131	37.6	64.6	26.3	4.3	3.9	7.3
300人～999人	694	36.6	73.3	34.0	7.1	4.9	6.3
1,000人以上	167	35.9	71.3	37.7	18.6	10.2	9.0

¹ 「継続雇用者」は、60歳に到達するまで正社員として勤続し、60歳以降も雇用され続けている従業員（正社員または非正社員）と定義している。また、雇用確保措置としてグループ・関連会社等に継続雇用された者も含まれる。

² JILPT 調査シリーズ No. 156 (<https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/documents/156.pdf>) p. 21 (図表 4-1) を参照。

業種別にみると、正社員の継続雇用者がいる企業の割合は運輸業と医療・福祉が5割を超えているのに対して、輸送用機械器具製造業や電気機械器具製造業、その他の製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売・小売業、金融・保険業は3割前後と低い。これらの比率が低い産業の多くでは、嘱託・契約社員である継続雇用者がいる企業の割合が高い。パート・アルバイトの継続雇用者がいる企業の割合は、医療・福祉（42.0%）や飲食業・宿泊業（34.0%）が高いのに対して、建設業（6.8%）や情報通信業（10.0%）、電気・ガス・熱供給・水道業（12.5%）は低い。また、従業員規模別に各雇用形態の継続雇用者がいる企業の割合を比較すると、規模が大きい企業ほど正社員である継続雇用者がいる企業の割合が低く、嘱託・契約社員、パート・アルバイトの継続雇用者や、関連会社での継続雇用者がいる企業の割合が高い。

(2) 定年前後の仕事の変化

図表 2-2 は、60 代前半の継続雇用者の仕事内容のうち企業内で最も多いケースについて、定年前（60 歳頃）からどのように変化したかを表したものである。全体の 44.2%の企業は「定年前とまったく同じ仕事」、38.4%の企業は「定年前と同じ仕事であるが、責任の重さが軽くなる」としており、定年前と一部、またはまったく異なる仕事と回答した企業は 6.1%だった。

図表 2-2 定年前後での仕事の変化（業種別・従業員規模別、単位：%）

	n	定年前とまったく同じ仕事	定年前と同じ仕事であるが、責任の重さが軽くなる	定年前と同じ仕事であるが、責任の重さが重くなる	定年前と一部異なる仕事	定年前とまったく異なる仕事	その他	無回答
合計	5,891	44.2	38.4	0.4	5.6	0.5	0.7	10.1
【業種】								
建設業	382	51.0	38.5	0.5	2.9	0.3	1.0	5.8
一般機械器具製造業	188	34.6	53.7	0.0	5.9	0.0	1.6	4.3
輸送用機械器具製造業	151	38.4	47.0	1.3	6.0	0.0	0.7	6.6
精密機械器具製造業	117	38.5	48.7	0.0	4.3	0.9	0.0	7.7
電気機械器具製造業	152	36.2	49.3	0.0	7.2	0.7	0.0	6.6
その他の製造業	739	33.7	52.0	0.4	7.6	0.8	0.3	5.3
電気・ガス・熱供給・水道業	24	25.0	58.3	0.0	4.2	4.2	0.0	8.3
情報通信業	170	30.0	24.1	0.6	3.5	1.8	0.6	39.4
運輸業	468	61.3	25.0	0.0	4.9	0.4	1.3	7.1
卸売・小売業	843	36.2	45.8	0.8	6.2	0.8	0.6	9.6
金融・保険業	56	23.2	46.4	0.0	10.7	0.0	1.8	17.9
不動産業	60	41.7	31.7	0.0	5.0	1.7	1.7	18.3
飲食業・宿泊業	235	41.3	35.7	0.0	3.4	1.7	1.3	16.6
医療・福祉	1,140	55.2	31.2	0.3	4.4	0.0	0.4	8.6
教育・学習支援業	241	45.6	34.4	0.0	10.4	0.8	0.8	7.9
サービス業	706	44.2	32.9	0.3	5.2	0.4	1.3	15.7
その他	30	43.3	30.0	0.0	16.7	0.0	3.3	6.7
【従業員数】								
100人未満	2,771	47.0	34.0	0.4	5.0	0.5	0.9	12.2
100人～299人	2,131	43.8	41.3	0.3	5.8	0.5	0.6	7.7
300人～999人	694	35.9	48.1	0.4	6.9	0.6	0.6	7.5
1,000人以上	167	34.1	44.3	0.0	8.4	1.8	1.8	9.6

業種別に傾向を見ると、定年前とまったく同じ仕事を行っている企業の割合が高いのは、運輸業（61.3%）、医療・福祉（55.2%）、建設業（51.0%）、定年前と同じ仕事だが責任の重さが軽くなるのは、製造業全てと電気・ガス・熱供給・水道業、卸売・小売業、金融・保険業である。一方で、金融・保険業と教育・学習支援業は、定年前と一部異なる仕事を60代前半の継続雇用者が担っている比率が比較的高い。また、従業員規模別にみると、小規模企業では定年前とまったく同じ仕事を行っている傾向があるのに対して、従業員規模が大きいほど、定年前と内容は同じでも責任の重さが軽くなったり、仕事内容自体が一部変化する割合も高い。

2 65歳以降の高年齢者の雇用

(1) 65歳以降の雇用を確保する制度・仕組み

図表 2-3 は、65歳以降の高年齢者が希望すれば働き続けられる企業と働くことができない企業の割合を表している。回答企業全体の21.8%が「希望者全員が働くことができる」、58.0%が「希望者のうち基準に該当した者のみ働くことができる」としている。2015年調査では、「希望者全員が働くことができる」のは10.4%、「希望したら基準に該当した者は働くことができる」のは55.5%だったことから、希望者全員が働くことができる企業が10%ポイント以上増加していることがわかる³。

図表 2-3 希望すれば65歳以降も働き続けることができるか
(業種別・従業員規模別、単位：%)

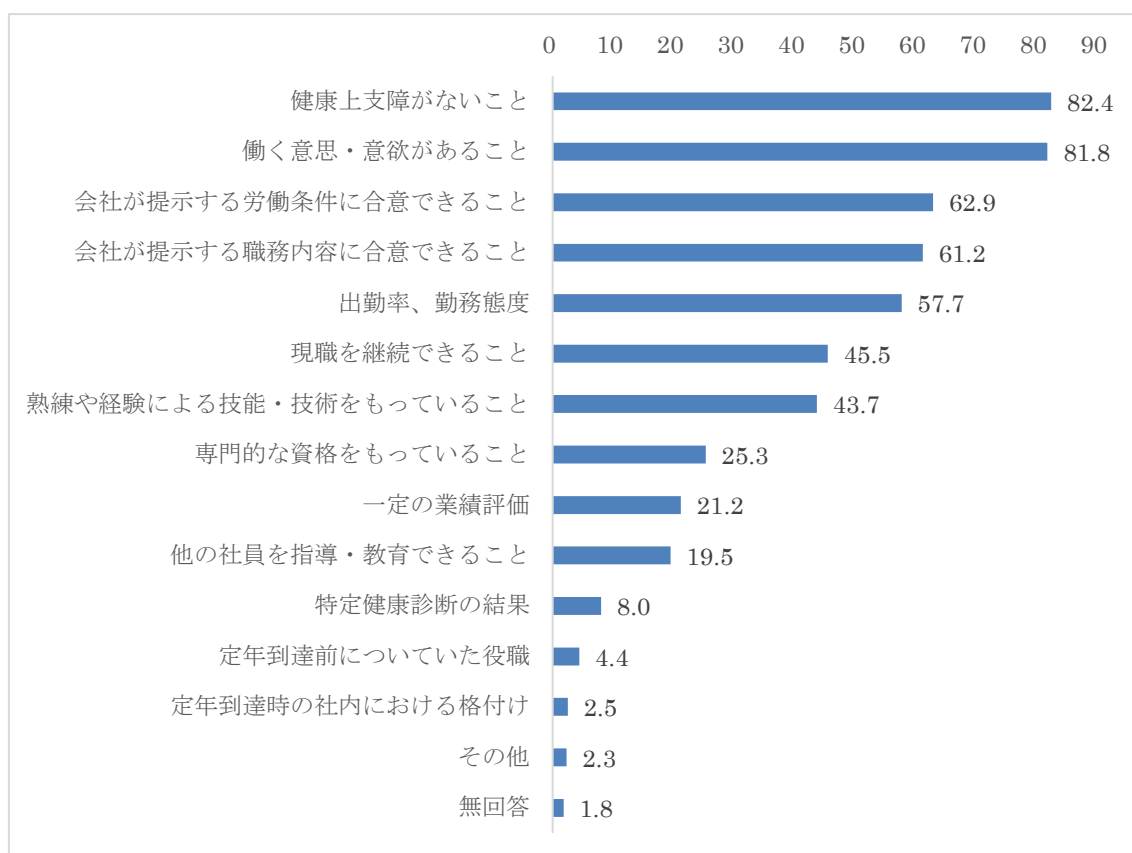
	n	働くことができない	希望者のうち基準に該当した者のみ働くことができる	希望者全員が働くことができる	無回答
合計	5,891	17.3	58.0	21.8	2.8
【業種】					
建設業	382	7.1	66.8	24.9	1.3
一般機械器具製造業	188	21.3	63.3	14.4	1.1
輸送用機械器具製造業	151	19.9	57.6	21.9	0.7
精密機械器具製造業	117	20.5	60.7	18.8	0.0
電気機械器具製造業	152	26.3	56.6	13.8	3.3
その他の製造業	739	21.5	59.0	17.6	1.9
電気・ガス・熱供給・水道業	24	29.2	41.7	29.2	0.0
情報通信業	170	50.0	36.5	5.9	7.6
運輸業	468	8.5	56.2	32.9	2.4
卸売・小売業	843	24.1	58.1	14.9	2.8
金融・保険業	56	60.7	37.5	1.8	0.0
不動産業	60	20.0	48.3	23.3	8.3
飲食業・宿泊業	235	8.9	57.9	30.6	2.6
医療・福祉	1,140	7.4	62.7	27.6	2.3
教育・学習支援業	241	28.6	56.8	13.3	1.2
サービス業	706	16.4	54.8	25.4	3.4
その他	30	33.3	46.7	16.7	3.3
【従業員数】					
100人未満	2,771	16.5	55.5	24.8	3.2
100人～299人	2,131	16.5	61.3	20.5	1.7
300人～999人	694	22.5	59.7	16.4	1.4
1,000人以上	167	27.5	56.3	13.2	3.0

³ JILPT 調査シリーズ No. 156 (<https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/documents/156.pdf>) p. 42 (図表 6-1) を参照。

希望者全員が65歳以降も働くことができる企業の割合は、運輸業（32.9%）、飲食業・宿泊業（30.6%）、医療・福祉（27.6%）、サービス業（25.4%）、建設業（24.9%）の順が多い。反対に、65歳以降の高年齢者が働くことができないのは、全体では2割に満たないものの、金融・保険業の6割、情報通信業の半数は希望の有無にかかわらず働けないとしている。

次に、65歳以降の高年齢者が「希望者のうち基準に該当した者のみ働くことができる」とした3,419社に対して、基準の内容を複数回答で尋ねたところ、8割以上の企業は「健康上支障がないこと」、「働く意思・意欲があること」を挙げた。また、6割前後の企業が「会社が提示する労働条件に合意できること」、「会社が提示する職務内容に合意できること」、「出勤率、勤務態度」を、4割強の企業が「現職を継続できること」、「熟練や経験による技能・技術をもっていること」を基準にしている。それに対して、「専門的な資格をもっていること」や「一定の業績評価」、「他の社員を指導・教育できること」を挙げた企業は2割前後であり、特定健康診断の結果や定年到達前の役職、格付けを基準にしている企業は1割にも満たなかった（図表2-4）。

図表 2-4 65歳以降も働く際の基準（複数回答、n=3,419、単位：%）



(2) 65歳以降の高年齢者の雇用状況の実態

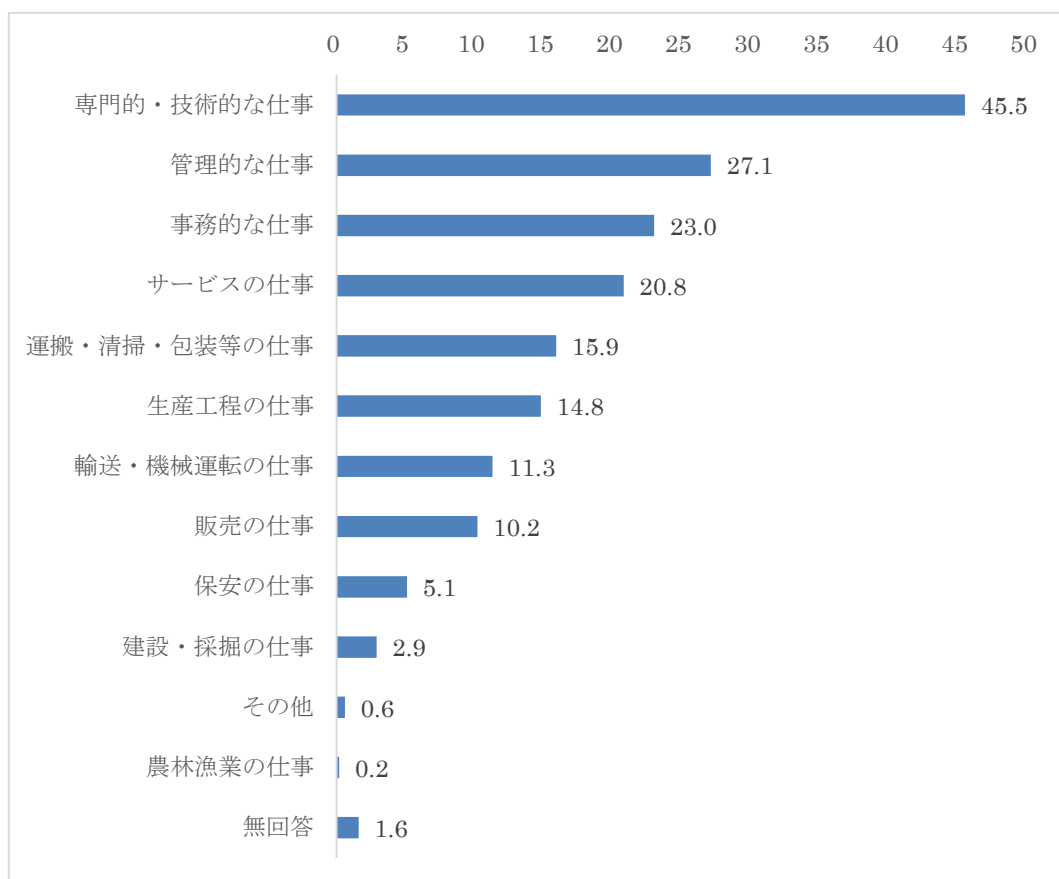
図表 2-5 は、65 歳以降の高年齢者（定年後の継続雇用者または定年を迎えていない者に限る）の雇用の状況を示している。65 歳以降も働くことができる 4,705 社の中で、実際に雇用しているのは 84.0%に上る。業種別では情報通信業と不動産業を除いた産業において、7 割以上の企業が 65 歳以上の高年齢者を雇用している。

図表 2-5 65 歳以降の高年齢者雇用の有無（業種別・従業員規模別、単位：％）

	n	雇用して いる	雇用して いない	無回答
合計	4,705	84.0	15.3	0.7
【業種】				
建設業	350	88.6	10.9	0.6
一般機械器具製造業	146	84.2	15.1	0.7
輸送用機械器具製造業	120	84.2	15.8	0.0
精密機械器具製造業	93	83.9	16.1	0.0
電気機械器具製造業	107	86.0	14.0	0.0
その他の製造業	566	86.7	12.9	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	17	88.2	11.8	0.0
情報通信業	72	54.2	44.4	1.4
運輸業	417	89.4	10.1	0.5
卸売・小売業	616	81.8	17.4	0.8
金融・保険業	22	77.3	22.7	0.0
不動産業	43	65.1	34.9	0.0
飲食業・宿泊業	208	78.4	20.7	1.0
医療・福祉	1,030	85.1	14.6	0.3
教育・学習支援業	169	87.6	11.2	1.2
サービス業	566	80.2	18.4	1.4
その他	19	89.5	10.5	0.0
【従業員数】				
100人未満	2,224	82.0	17.3	0.7
100人～299人	1,742	85.2	14.4	0.4
300人～999人	528	88.3	11.0	0.8
1,000人以上	116	87.1	12.9	0.0

また、65歳以上の高年齢者の職種を複数回答で尋ねると、「専門・技術職」が45.5%であり、「管理職」(27.1%)、「事務職」(23.0%)、「サービス職」(20.8%)、「運搬・清掃・包装等の職」(15.9%)、「生産工程職」(14.8%)、「輸送・機械運転職」(11.3%)、「販売職」(10.2%)、「保安職」(5.1%)、「建設・採掘職」(2.9%)と続いている(図表2-6)。

図表2-6 65歳以降の高年齢者が就いている職種(複数回答、n=3,952、単位：%)



3 65歳以降の高年齢者に対する雇用確保措置

(1) 60代後半層の雇用確保措置の実施状況

図表 2-7 は、65 歳～69 歳の高年齢者を対象とした雇用確保措置の実施または予定の有無を表したものである。結果から、「実施または予定あり」と「予定無し」がほぼ半分に分かれていることがわかる。「実施または予定あり」と回答した企業の割合が比較的高いのは、運輸業（57.7%）、医療・福祉（55.8%）、建設業（53.7%）である。

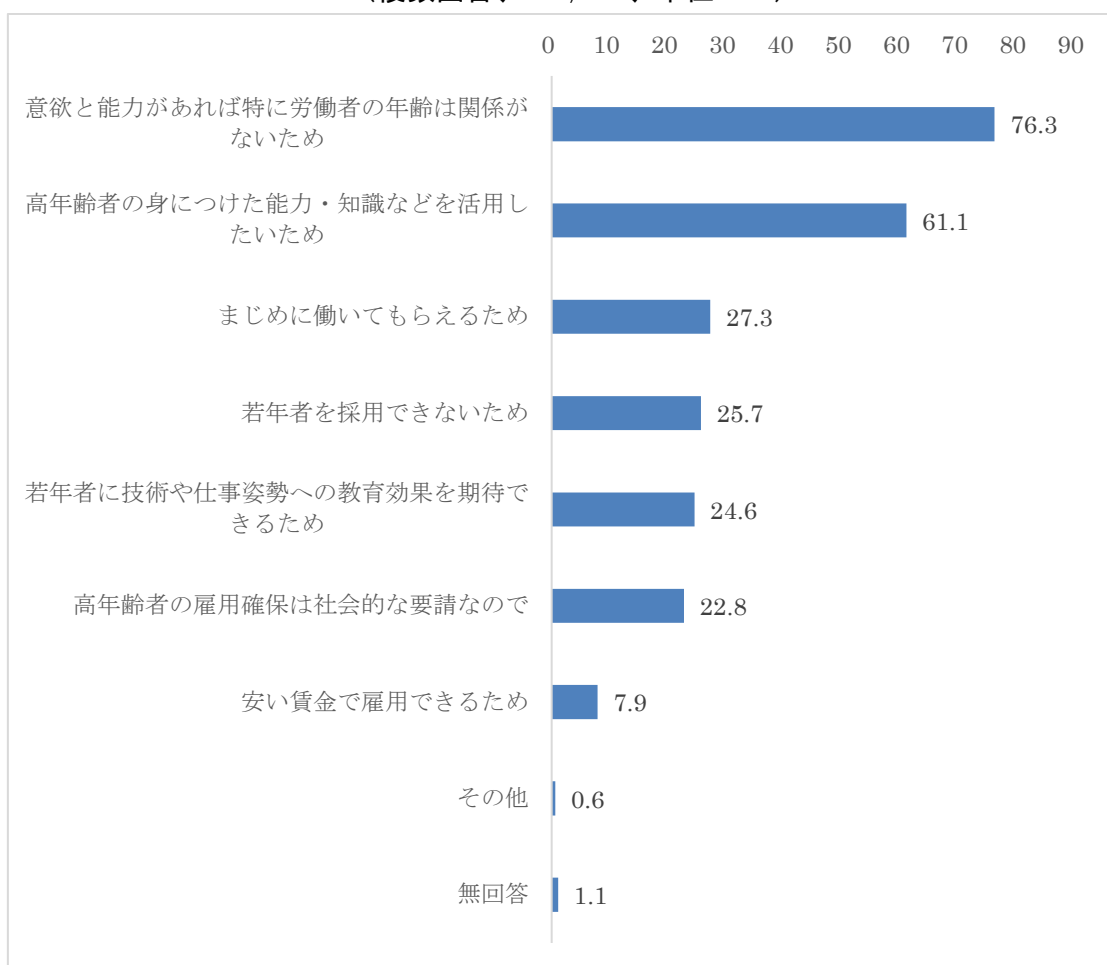
図表 2-7 60 代後半層の雇用確保措置の実施状況
(業種別・従業員規模別・労働組合、常設協議機関の有無別、単位：%)

	n	実施または予定あり		
		実施または予定あり	予定無し	無回答
合計	5,891	46.0	51.1	2.9
【業種】				
建設業	382	53.7	44.8	1.6
一般機械器具製造業	188	39.4	59.0	1.6
輸送用機械器具製造業	151	41.7	57.0	1.3
精密機械器具製造業	117	45.3	54.7	0.0
電気機械器具製造業	152	32.9	63.8	3.3
その他の製造業	739	41.7	56.6	1.8
電気・ガス・熱供給・水道業	24	41.7	58.3	0.0
情報通信業	170	20.6	72.4	7.1
運輸業	468	57.7	40.8	1.5
卸売・小売業	843	40.1	57.3	2.6
金融・保険業	56	30.4	69.6	0.0
不動産業	60	38.3	56.7	5.0
飲食業・宿泊業	235	47.2	49.4	3.4
医療・福祉	1,140	55.8	42.0	2.2
教育・学習支援業	241	32.4	65.6	2.1
サービス業	706	49.0	47.6	3.4
その他	30	36.7	63.3	0.0
【従業員数】				
100人未満	2,771	46.4	50.2	3.4
100人～299人	2,131	47.2	51.3	1.5
300人～999人	694	42.5	55.8	1.7
1,000人以上	167	43.7	55.1	1.2
【労働組合、常設協議機関の有無】				
ある	1199	41.0	58.1	0.8
ない	3936	48.0	49.9	2.1

(2) 雇用確保措置が必要と考える理由

60代後半層に対して雇用確保措置が必要と考える理由を複数回答で尋ねると、76.3%の企業が「意欲と能力があれば特に労働者の年齢は関係がないため」、61.1%が「高年齢者の身につけた能力・知識などを活用したいため」を挙げた。また、20%～30%の企業が「まじめに働いてもらえるため」、「若年者を採用できないため」、「若年者に技術や仕事姿勢への教育効果を期待できるため」、「高年齢者の雇用確保は社会的な要請なので」を挙げ、「安い賃金で雇用できるため」を挙げた企業は7.9%だった（図表 2-8）。

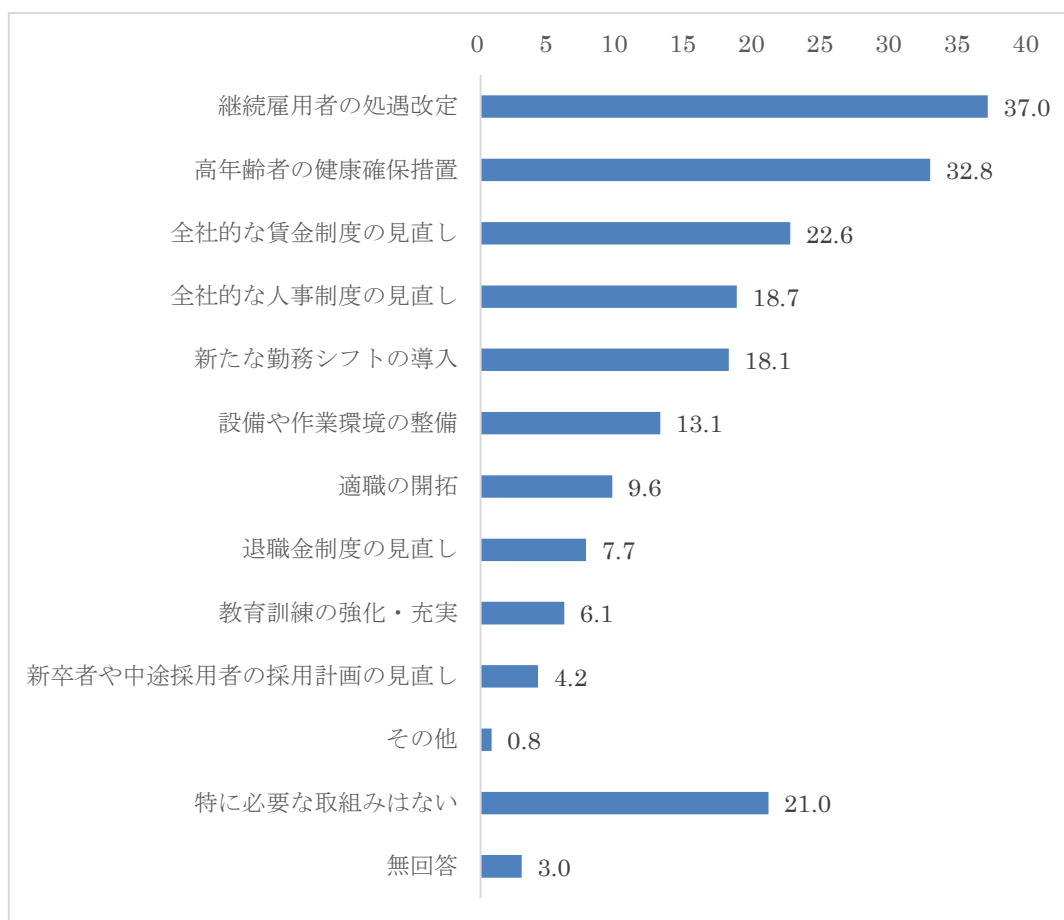
図表 2-8 60代後半層に対して雇用確保措置が必要と考える理由
(複数回答、n=2,708、単位：%)



(3) 60代後半層の雇用確保措置を実施する場合に必要な取組み

次に、60代後半の雇用確保措置を実施する場合に必要な取組み（既を実施している取組みを含む）を尋ねると、37.0%の企業が「継続雇用者の処遇改定」を、32.8%が「高年齢者の健康確保措置」を、2割前後の企業が「全社的な賃金制度の見直し」(22.6%)や「全社的な人事制度の見直し」(18.7%)、「新たな勤務シフトの導入」(18.1%)を、13.1%の企業が「設備や作業環境の整備」を挙げた。「適職の開拓」や「退職金制度の見直し」、「教育訓練の強化・充実」、「新卒者や中途採用者の採用計画の見直し」を挙げた企業は1割に満たなかった。また、「特に必要な取組みはない」と考えている企業も21.0%を占めていた（図表 2-9）。

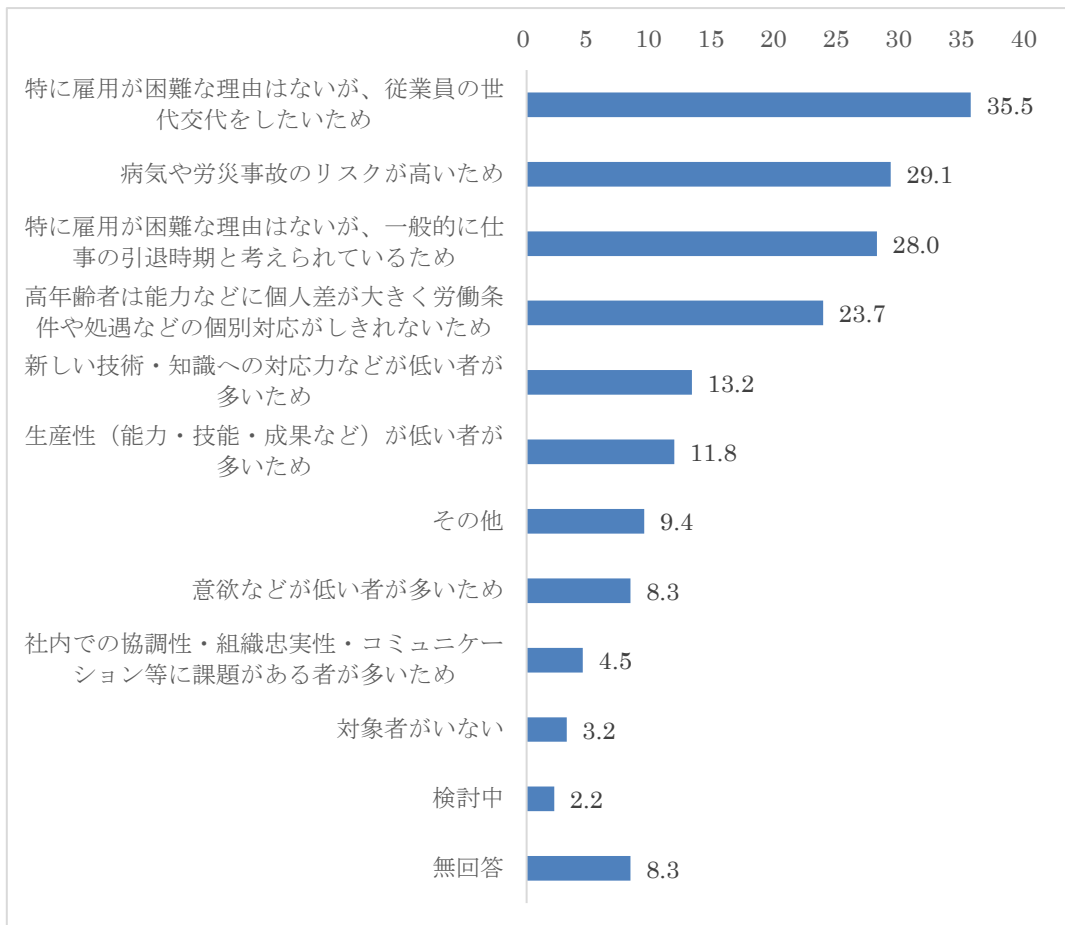
図表 2-9 60代後半層の雇用確保措置を実施する場合に必要な取組み
(複数回答、n=2,708、単位：%)



(4) 雇用確保措置が不要と考える理由

一方、60代後半層に対する雇用確保措置の予定がない企業(3,012社)は、なぜそのようなと考えているのだろうか。図表2-10は、措置が不要と考える理由について複数回答で尋ねた結果を表している。最も多い理由は「特に雇用が困難な理由はないが、従業員の世代交代をしたいため」(35.5%)であり、「病気や労災事故のリスクが高いため」(29.1%)、「特に雇用が困難な理由はないが一般的に仕事の引退時期と考えられているため」(28.0%)といった理由を挙げる企業も3割ほどあった。また、23.7%の企業は「高年齢者は能力などに個人差が大きく労働条件や処遇などの個別対応がしきれないため」、1割強は「新しい技術・知識への対応力などが低い者が多いため」(13.2%)、「生産性(能力・技能・成果など)が低い者が多いため」(11.8%)に、雇用確保措置は必要ないと考えていた。一方、「意欲などが低い者が多いため」、「社内での協調性・組織忠実性・コミュニケーション等に課題がある者が多いため」を挙げる企業は1割未満だった。

図表2-10 60代後半層の雇用確保が不要と考える理由
(複数回答、n=3,012、単位：%)



(5) 70代前半層の雇用確保措置の実施状況

図表 2-11 は、70代前半の高年齢者を対象とした雇用確保措置の実施または予定の有無を表したものである。この質問の対象は、60代後半に対する雇用確保措置を実施または予定している企業（2,708社）に限定されている。まず「実施または予定あり」が56.6%を、「予定無し」が39.9%を占めていることがわかる。「実施または予定あり」と回答した企業の割合が比較的高いのは、不動産業（65.2%）、医療・福祉（63.2%）、飲食業・宿泊業（63.1%）、運輸業（61.9%）、サービス業（60.7%）である。

図表 2-11 70代前半層の雇用確保措置の実施状況
（業種別・従業員規模別・労働組合・常設協議機関の有無別、単位：％）

	n	実施または予定あり		
		実施または予定あり	予定無し	無回答
合計	2,708	56.6	39.9	3.5
【業種】				
建設業	205	51.7	44.4	3.9
一般機械器具製造業	74	51.4	47.3	1.4
輸送用機械器具製造業	63	54.0	46.0	0.0
精密機械器具製造業	53	52.8	45.3	1.9
電気機械器具製造業	50	52.0	42.0	6.0
その他の製造業	308	47.7	49.4	2.9
電気・ガス・熱供給・水道業	10	40.0	50.0	10.0
情報通信業	35	34.3	62.9	2.9
運輸業	270	61.9	34.1	4.1
卸売・小売業	338	50.6	46.7	2.7
金融・保険業	17	35.3	64.7	0.0
不動産業	23	65.2	30.4	4.3
飲食業・宿泊業	111	63.1	32.4	4.5
医療・福祉	636	63.2	33.3	3.5
教育・学習支援業	78	59.0	38.5	2.6
サービス業	346	60.7	36.4	2.9
その他	11	54.5	45.5	0.0
【従業員数】				
100人未満	1,287	53.9	42.2	3.9
100人～299人	1,006	58.9	38.1	3.0
300人～999人	295	61.4	36.3	2.4
1,000人以上	73	52.1	46.6	1.4
【労働組合、常設協議機関の有無】				
ある	492	55.1	43.1	1.8
ない	1,889	57.8	38.9	3.3