

令和5年民間企業の勤務条件制度等調査結果の概要

人 事 院

人事院は、国家公務員の勤務条件を検討するに当たっての基礎資料を得ることを目的として、令和5年10月1日現在における民間企業の労働時間、休業・休暇、福利厚生、災害補償法定外給付及び退職管理等の諸制度を調査しました（調査期間：令和5年10月1日～同年11月30日）。

本調査は、常勤従業員数50人以上の全国の企業45,441社のうち、産業別・規模別に層化無作為抽出した7,532社を対象として実施し、これらの企業から企業規模が調査対象外であること等が判明した企業（156社）を除き、回答のあった企業4,208社（回答率57%）の回答について集計したものです。

調査結果の概要は、次のとおりです。

調査結果の詳細は、人事院ホームページ及びe-Stat（政府統計の総合窓口）に掲載しています。

（人事院ホームページ）

https://www.jinji.go.jp/kouho_houdo/toukei/0111_kinmujouken/kinmujouken.html



（e-Stat（政府統計の総合窓口））

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search?page=1&toukei=00020111&kikan=00020>



1 子宮頸がん検診及び乳がん検診の実施状況

（1） 子宮頸がん検診の実施状況

従業員に対し子宮頸がん検診を「実施している」企業の割合は57.1%となっている。

年齢制限及び従業員の費用負担の有無について、「あり」と「なし」の割合に大きな差は見られない。（表1）

表1 子宮頸がん検診の実施状況（母集団：全企業）

(%)

項目 企業規模	計	実施している	年齢制限		従業員の費用負担		実施していない	不明
			なし (全年齢対象)	あり	なし	あり (一部又は全額)		
規模計	100.0	57.1	(49.8)	(50.2)	(51.5)	(48.5)	42.9	0.0

（注）（ ）内は従業員に対し子宮頸がん検診を実施している企業を100とした割合。

（2） 乳がん検診の実施状況

従業員に対し乳がん検診を「実施している」企業の割合は58.2%となっている。

年齢制限及び従業員の費用負担の有無について、「あり」と「なし」の割合に大きな差は見られない。（表2）

表2 乳がん検診の実施状況（母集団：全企業）

（％）

項目 企業規模	計	実施している	年齢制限		従業員の費用負担		実施していない	不明
			なし (全年齢対象)	あり	なし	あり (一部又は全額)		
規模計	100.0	58.2	(45.4)	(54.6)	(49.8)	(50.2)	41.7	0.1

（注）（ ）内は従業員に対し乳がん検診を実施している企業を100とした割合。

（3）子宮頸がん検診及び乳がん検診の実施有無別の状況

従業員に対し子宮頸がん検診及び乳がん検診のどちらも実施している企業の割合は55.9％、どちらも実施していない企業の割合は40.5％となっている。（表3）

表3 子宮頸がん検診及び乳がん検診の実施状況（母集団：全企業）

（％）

企業規模	項目	計	子宮頸がん検診及び乳がん検診どちらも実施している	子宮頸がん検診は実施しているが乳がん検診は実施していない	子宮頸がん検診は実施していないが乳がん検診は実施している	子宮頸がん検診及び乳がん検診どちらも実施していない	不明
	規模計	100.0	55.9	1.2	2.3	40.5	0.1

2 人事関連情報データベースの活用状況

（1）人事関連情報データベースの導入状況

従業員の人事関連情報を管理できるデータベース（以下「人事関連情報データベース」という。）を「導入済み」としている企業の割合は62.1％となっている。（表4）

表4 人事関連情報データベースの導入状況別企業数割合（母集団：全企業）

（％）

企業規模	導入の有無	計	導入済み	導入予定あり	導入予定なし	不明
	規模計	100.0	62.1	4.5	33.3	0.1

（2）人事関連情報データベースのシステム構築状況

人事関連情報データベースのシステム構築状況について、「単一システムで、複数の情報を一元的に管理」する企業の割合は54.3％、「複数システムを連携して、複数の情報を一元的に管理」する企業の割合は40.2％となっている。（表5）

表5 人事関連情報データベースのシステム構築状況別企業数割合

（母集団：人事関連情報データベースを導入済み又は導入予定がある企業）

（％）

企業規模	システム構築状況	計	単一システムで、複数の情報を一元的に管理	複数システムを連携して、複数の情報を一元的に管理	情報を一元的に管理していない	不明
	規模計	100.0	54.3	40.2	5.4	0.1

(3) 管理情報

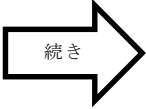
人事関連情報データベースで管理する情報については、「氏名・住所等の情報」が98.8%と最も高く、次いで、「給与情報（基本給、手当、賞与等）」が93.0%、「勤怠情報（時間外労働、休暇・休業等）」が83.3%となっている。一方、「キャリア形成に関する希望」「人事部局・上司との面談記録」「健康状態に関する情報」は低くなっている。（表6）

表6 管理情報別企業数割合

（母集団：単一のシステムで、複数の人事関連情報を一元的に管理又は複数のシステムを連携して、複数の人事関連情報を一元的に管理している企業）

管理情報 企業規模	計	氏名・住所 等の情報	学歴・前職 の情報	給与情報 （基本給、手 当、賞与等）	勤怠情報（時間 外労働、休暇・ 休業等）	健康状態に 関する情報	人事評価 履歴	人事部局・ 上司との面談 記録
規模計	100.0	98.8	69.5	93.0	83.3	20.2	37.4	13.3

複数回答可



（％）						
賞罰履歴	異動履歴	保有資格・ スキル情報	研修受講履歴 （eラーニング 等を含む）	キャリア形成 に関する希望	その他	不明
31.9	75.9	62.1	28.9	12.3	11.2	0.1

(4) 関係会社との情報共有の有無

人事関連情報データベースで管理する情報の関係会社との情報共有の有無については、「共有していない（又は関係会社なし）」が65.9%となっている。（表7）

表7 関係会社との情報共有の有無別企業数割合

（母集団：単一のシステムで、複数の人事関連情報を一元的に管理又は複数のシステムを連携して、複数の人事関連情報を一元的に管理している企業）

（％）					
情報共有の有無 企業規模	計	すべて共有している	一部共有している	共有していない （又は関係会社なし）	不明
規模計	100.0	13.5	20.4	65.9	0.2

(5) 活用目的

人事関連情報データベースの活用目的については、「業務の合理化・効率化」が92.4%と最も高く、次いで、「人事配置の検討」が43.5%、「人事戦略の策定・改定」が39.1%となっている。（表8）

表8 活用目的別企業数割合

（母集団：単一のシステムで、複数の人事関連情報を一元的に管理又は複数のシステムを連携して、複数の人事関連情報を一元的に管理している企業）

（％）												
活用目的 企業規模	計	業務の合理 化・効率化	人事戦略の 策定・改定	労務費 予算管理	人事配置の 検討	幹部候補の 選抜	従業員の能力 開発・キャリ ア形成の検討	人事評価の 効率化・精 度向上	採用における 募集要件の 検討	福利厚生施策 の検討	その他	不明
規模計	100.0	92.4	39.1	37.7	43.5	20.1	28.8	30.8	13.8	12.0	8.0	0.3

複数回答可

3 業務災害及び通勤災害に対する法定外給付制度

(1) 業務災害又は通勤災害に対する法定外給付制度の有無

民間企業の従業員が、業務災害又は通勤災害により死亡し、あるいは障害が残った場合等には労働基準法による災害補償や労働者災害補償保険法による保険給付が行われるが、これらとは別に企業独自に給付を行う場合がある。この法定外給付の制度が「ある」企業の割合は、業務災害による死亡で60.6%、通勤災害による死亡で53.8%、業務災害による後遺障害で47.9%、通勤災害による後遺障害で42.0%となっている。(表9)

表9 法定外給付制度の有無別企業数割合(母集団:全企業)

(%)

給付事由		制度の有無	計	制度あり	制度なし
死亡	業務災害		100.0	60.6	39.4
	通勤災害		100.0	53.8	46.2
後遺障害	業務災害		100.0	47.9	52.1
	通勤災害		100.0	42.0	58.0

(2) 給付額の決定方法

法定外給付制度が「ある」企業について、給付額の決定方法をみると、「一律」かつ「定額」としている企業の割合が最も高い。(表10)

表10 法定外給付制度を有する企業における給付額の決定方法別企業数割合

(母集団:法定外給付制度を有する企業)

(%)

給付事由		決定方法	計	一律		扶養親族の有無別		扶養親族の人数別		その他
				定額	定率	定額	定率	定額	定率	
死亡	業務災害		100.0	55.9	7.6	6.4	0.3	1.1	0.1	28.5
	通勤災害		100.0	55.7	7.0	6.6	0.3	1.1	0.1	29.1
後遺障害	業務災害		100.0	55.4	10.1	4.6	0.2	0.8	0.0	29.0
	通勤災害		100.0	54.4	9.5	5.1	0.2	0.7	0.0	30.1

(注) 1 「定率」とは、給付額が一定の日数や率を乗じたものとなっている場合をいう。

2 「その他」には、年齢・勤続年数、役職・職能資格等を勘案して給付額を決定する場合や、定額方式と定率方式を併用している場合などが含まれる。

(3) 給付額

法定外給付制度が「ある」企業のうち、給付額の決定方法を「一律」かつ「定額」としている企業の平均給付額をみると、業務災害による死亡で1,642万円、通勤災害による死亡で1,278万円、業務災害による後遺障害(第1級)で1,828万円、通勤災害による後遺障害(第1級)で1,450万円となっている。

4 従業員の退職管理等の状況

(1) 定年制の状況

① 定年制の有無

事務・技術関係職種の従業員がいる企業のうち、「定年制がある」企業の割合は99.4%で、そのうち定年年齢が「60歳」である企業の割合は75.7%、「65歳」である企業の割合は19.6%となっている。(表11)

表11 定年制の有無別、定年年齢別企業数割合(母集団:事務・技術関係職種の従業員がいる企業)

							(%)
企業規模 \ 項 目	計	定年制がある					定年制 がない
		定 年 年 齢					
		60歳	61歳以上 65歳未満	65歳	66歳以上		
規模計	100.0	99.4	(75.7)	(3.5)	(19.6)	(1.2)	0.6

(注) () 内は定年制がある企業を100とした割合。

② 定年制の変更予定

定年制がある企業のうち、定年制の「変更予定がある」企業の割合は14.7%で、そのうち変更予定年齢を「65歳」とする企業の割合が58.2%と最も高く、次いで「検討中・未定」とする企業が31.0%となっている。(表12)

表12 定年制の今後の変更予定別企業数割合(母集団:定年制がある企業)

												(%)
企業規模	計	変更予定がある									変更予定がない	不明
		変 更 予 定 年 齢										
		定年制 廃止	60歳	61歳～ 64歳	65歳	66歳～ 70歳	71歳 以上	検討中 ・未定	変更予定 年齢不明			
規模計	100.0	14.7	(2.0)	(0.5)	(1.3)	(58.2)	(5.2)	(0.9)	(31.0)	(0.8)	84.6	0.7

(注) () 内は変更予定がある企業を100とした割合。

(2) 定年退職者の継続雇用の状況

① 継続雇用制度の状況

定年制がある企業のうち、定年後の「継続雇用制度がある」企業の割合は93.6%で、そのうち一旦定年退職した従業員を再び雇用する「再雇用制度がある」企業の割合は91.2%(a+b+c+g)、定年年齢に達した従業員を退職させることなく引き続き常勤の従業員として雇用する「勤務延長制度がある」企業の割合は12.2%(b+d+e+g)、「特殊関係事業主(子会社・関連会社等)での継続雇用制度がある」企業の割合は1.2%(c+e+f+g)となっている。(表13)

表13 継続雇用制度の有無別、制度の内容別企業数割合(母集団:定年制がある企業)

継続雇用制度がある													
項目	計	制 度 の 内 容								継続雇用 制度がない	不明		
		a 再雇用制度 のみ	b 再雇用制度 ・勤務延長 制度両方	c 再雇用制度 ・特殊関係 事業主（子 会社・関連 会社等）で の継続雇用 両方	d 勤務延長 制度のみ	e 勤務延長制 度・特殊関 係事業主（ 子会社・関 連会社等） での継続雇 用両方	f 特殊関係事 業主（子会 社・関連会 社等）での 継続雇用の み	g 再雇用制度 ・勤務延長 制度・特殊 関係事業主 （子会社・ 関連会社等 ）での継続 雇用全部					
企業規模													
規模計	100.0	93.6	(98.8)	(3.4)	(0.8)	(8.6)	(0.0)	(0.2)	(0.2)	6.1	0.3		

(注) () 内は継続雇用制度がある企業を100とした割合。

② 継続雇用制度における上限年齢

再雇用制度がある企業における上限年齢をみると、「65歳」とする企業の割合が71.5%と最も高く、次いで「70歳」が15.3%、「上限なし」が9.2%となっている。

また、勤務延長制度がある企業における上限年齢をみると、「上限なし」とする企業の割合が45.2%と最も高く、次いで「65歳」が35.9%、「70歳」が12.6%となっている。（表14）

表14 再雇用制度・勤務延長制度別、上限年齢別企業数割合
（母集団：再雇用制度／勤務延長制度がある企業）

企 業 規 模 項 目		計	上 限 年 齢													(%)
			61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳以上	上限なし	不明	
再雇用制度	規模計	100.0	-	-	-	0.8	71.5	0.1	0.4	0.1	0.2	15.3	2.0	9.2	0.4	
勤務延長制度	規模計	100.0	-	0.9	0.9	0.4	35.9	0.4	0.1	0.5	-	12.6	2.0	45.2	1.0	

③ 上限年齢の変更予定

再雇用制度がある企業における上限年齢の今後の変更予定をみると、「変更予定がある」企業の割合は12.2%で、そのうち変更後の上限年齢を「70歳」とする企業の割合が42.2%、「未定」とする企業の割合が44.2%などとなっている。

また、勤務延長制度がある企業における上限年齢の今後の変更予定をみると、「変更予定がある」企業の割合は9.0%で、そのうち変更後の上限年齢を「70歳」とする企業の割合が19.3%、「未定」とする企業の割合が40.6%などとなっている。（表15）

表15 再雇用制度・勤務延長制度別、上限年齢の変更予定の有無別、変更後の上限年齢別企業数割合
（母集団：再雇用制度／勤務延長制度がある企業）

項 目		計	変更予定がある														変更予定がない		不明
			上限年齢（変更後）																
			61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳以上	上限なし	未定	不明			
企業規模																			
再雇用制度	規模計	100.0	12.2	(-)	(-)	(-)	(-)	(1.9)	(0.3)	(0.1)	(1.8)	(-)	(42.2)	(3.8)	(3.7)	(44.2)	(2.1)	86.8	1.2
勤務延長制度	規模計	100.0	9.0	(-)	(-)	(-)	(-)	(7.7)	(-)	(-)	(-)	(-)	(19.3)	(3.6)	(16.5)	(40.6)	(12.3)	86.0	5.0

（注）（ ）内は変更予定がある企業を100とした割合。

（3） 役職定年制の状況

① 役職定年制の導入状況及び今後の動向

事務・技術関係職種の従業員がいる企業のうち、「役職定年制がある」企業の割合は16.7%となっている。そのうち役職定年制を「今後も継続」する企業の割合は95.3%となっている。（表16）

また、定年年齢が61歳以上となっている企業でみると、「役職定年制がある」企業の割合は20.8%となっている。そのうち役職定年制を「今後も継続」する企業の割合は97.9%となっている。（表17）

表16 役職定年制の有無別、動向別企業数割合（母集団：事務・技術関係職種の従業員がいる企業）

(%)

項 目 企業規模	計	役職定年制がある			役職定年制がない			不明	
			今後も継続	廃止を検討		以前からなく導入予定もなし	廃止した		導入を検討
規模計	100.0	16.7	(95.3)	(4.7)	82.0	(88.9)	(4.6)	(6.5)	1.3

（注）（ ）内はそれぞれ、役職定年制がある／ない企業を100とした割合。

表17 役職定年制の有無別、動向別企業数割合（母集団：定年年齢が61歳以上の企業）

									(%)
項目 企業規模	計	役職定年制がある			役職定年制がない				不明
			今後も継続	廃止を検討		以前からなく導入予定もなし	廃止した	導入を検討	
規模計	100.0	20.8	(97.9)	(2.1)	78.1	(90.9)	(2.1)	(7.0)	1.1

（注）（ ）内はそれぞれ、役職定年制がある／ない企業を100とした割合。

② 役職定年年齢

役職定年年齢は、部長級、課長級ともに「55歳」とする企業の割合が最も高く、部長級では33.5%、課長級では40.3%となっている。次いで、「60歳」とする企業の割合が高く、部長級では19.6%、課長級では19.2%となっている。（表18）

また、定年年齢が61歳以上となっている企業でみると、部長級、課長級ともに「60歳」とする企業の割合が最も高く、部長級では64.4%、課長級では62.8%となっている。（表19）

表18 役職別、役職定年年齢別企業数割合（母集団：部長級・課長級に役職定年制がある企業）

(%)

項目		計	役職定年年齢								
			54歳以下	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳以上	不明
企業規模											
部長級	規模計	100.0	0.5	33.5	3.9	19.3	14.5	4.5	19.6	3.2	0.8
課長級	規模計	100.0	3.0	40.3	6.3	15.2	9.6	3.1	19.2	2.4	0.9

表19 役職別、役職定年年齢別企業数割合

（母集団：定年年齢が61歳以上で、部長級・課長級に役職定年制がある企業）

(%)

項 目		計	役職定年年齢									
			54歳以下	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳以上	不明	
企業規模	部長級	規模計	100.0	-	6.1	0.8	7.3	6.6	2.7	64.4	10.6	1.5
	課長級	規模計	100.0	0.8	8.3	2.4	9.2	7.6	1.0	62.8	7.9	0.2

③ 役職定年後の配置

役職定年後の配置先は、部長級、課長級ともに「同格のスタッフ職」とする企業の割合が最も高く、部長級では42.1%、課長級では40.6%となっている。次いで、「格下のスタッフ職」とする企業の割合が高く、部長級では34.4%、課長級では36.0%となっている。(表20)

また、定年年齢が61歳以上となっている企業でみると、部長級、課長級ともに「格下のスタッフ職」とする企業の割合が最も高く、部長級では38.3%、課長級では38.4%となっている。次いで、「同格のスタッフ職」とする企業の割合が高く、部長級では37.5%、課長級では35.9%となっている。(表21)

表20 役職別、役職定年後の配置別企業数割合（母集団：部長級・課長級に役職定年制がある企業）

(%)

企業規模		計	役職定年後の配置						
			同格の スタッフ職	格下の スタッフ職	格下の ライン職	出向・転籍	退職	その他	不明
部長級	規模計	100.0	42.1	34.4	7.3	1.0	0.2	13.3	1.7
課長級	規模計	100.0	40.6	36.0	8.6	0.4	-	12.2	2.2

表21 役職別、役職定年後の配置別企業数割合

(母集団：定年年齢が61歳以上で、部長級・課長級に役職定年制がある企業)

(%)

企業規模		計	役職定年後の配置						
			同格の スタッフ職	格下の スタッフ職	格下の ライン職	出向・転籍	退職	その他	不明
部長級	規模計	100.0	37.5	38.3	8.5	0.2	-	12.8	2.7
課長級	規模計	100.0	35.9	38.4	10.2	0.2	-	12.9	2.5

④ 課長級より下位の役職定年制

部長級及び課長級に役職定年制がある企業のうち、課長級より下位の役職に役職定年制が「ある」企業の割合は61.8%となっている。(表22)

表22 課長級より下位の役職定年制の有無別企業数割合

(母集団：部長級・課長級に役職定年制がある企業)

(%)

企業規模		計	課長級より下位の 役職に役職定年制 がある	課長級より下位の 役職に役職定年制 がない	不明
規模計		100.0	61.8	36.8	1.4