

平成29年 労働条件・労働福祉実態調査結果

愛知県で実施した「労働条件・労働福祉実態調査」の結果をお知らせします。

- 男性の育児休業取得率は 4.6% と調査開始(平成 23 年)以来過去最高
- 今回初めて調査した介護休業取得者割合は 0.04%

<< 調査結果の概要 >>

※ () 内は前年の調査結果

【1 労働時間・週休制・年次有給休暇】

- 1 日の所定労働時間 7 時間 48 分 (7 時間 47 分)
- 週の所定労働時間 39 時間 30 分 (39 時間 28 分)
- 変形労働時間制 採用している企業 59.8% (61.9%)
- 何らかの週休 2 日制以上 適用される労働者 95.9% (92.9%)
- 年間休日総数 109.4 日 (110.7 日)
- 年次有給休暇 取得日数 9.5 日 (8.9 日)
取得率 53.2% (50.8%)

【2 ワーク・ライフ・バランス】

- 労働時間の短縮に向けた取組を実施している企業 48.6% (52.9%)
取組内容 ①年次有給休暇の取得促進 60.4% (63.8%)
②ノー残業デーの設定 40.5% (39.5%)
③時間外労働時間の目標設定 35.0% (38.2%)
- 育児休業の取得率 女性 96.2%、男性 4.6%
(女性 95.4%、男性 1.9%)

【3 介護休業制度】

- 介護休業取得者がいた企業の割合 5.2%
- 介護休業取得者割合 0.04%

調査の概要

1 調査の目的

この調査は、県内の企業における労働時間などの労働条件等を把握し、労働関連施策の基礎資料とすることを目的として実施した。

2 調査対象

- (1) 調査対象数 県内に本社（本店）のある法人及び個人企業から産業・企業規模別に無作為に抽出した 1,500 企業
- (2) 産 業 日本標準産業分類による（農林漁業、鉱業等を除く。）
- (3) 企業規模 常用労働者 10 人以上の民間企業

（注）「常用労働者」とは次の①又は②のいずれかに該当する者をいう。

①期間を定めずに、又は 1 か月を超える期間を定めて雇われている労働者

②1 か月以内の期間を定めて雇われている労働者又は日々雇われている労働者で、平成 29 年の 5 月及び 6 月の各月にそれぞれ 18 日以上雇用された者

3 調査時点

平成29年 7 月 31日現在

4 調査事項

- (1) 労働時間・週休制・年次有給休暇
- (2) ワーク・ライフ・バランス
- (3) 介護休業制度

5 調査方法

郵送調査

6 有効回答数 949 企業（有効回答率 63.3%）

産業別	企業数	構成比
調査計	949	100.0%
建設業	105	11.1%
製造業	291	30.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	15	1.6%
情報通信業	14	1.5%
運輸業，郵便業	62	6.5%
卸売業，小売業	184	19.4%
金融業，保険業	13	1.4%
不動産業，物品賃貸業	15	1.6%
宿泊業，飲食サービス業	48	5.1%
生活関連サービス業，娯楽業	26	2.7%
医療，福祉	93	9.8%
複合サービス事業，サービス業	83	8.7%

企業規模別	企業数	構成比
調査計	949	100.0%
10～29人	392	41.3%
30～49人	164	17.3%
50～99人	136	14.3%
100～299人	118	12.4%
300～999人	106	11.2%
1,000人以上	33	3.5%

7 利用上の注意

- (1) 構成比は小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも 100.0 とならない。
- (2) 統計表中、該当する数値が存在しない場合は「—」で表示し、該当する数値はあるが四捨五入して表章単位に満たない場合は「0.0」と表示した。

調査結果の概要

1 労働時間・週休制・年次有給休暇

(1) 所定労働時間（第1表、第2表）

1日の所定労働時間は、1企業平均7時間48分（前年7時間47分）となっている。

また、週の所定労働時間は、1企業平均39時間30分（同39時間28分）となっており、企業規模別にみると、1,000人以上が39時間07分で最も短く、30～49人および50人～99人が39時間40分で最も長くなっている。

（注）「所定労働時間」とは就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差し引いた労働時間。

第1表 1日の所定労働時間（1企業平均）

（単位：時間、分）

産業・企業規模		平成29年	平成28年
調査計		7:48	7:47
産業 分類	建設業	7:48	7:45
	製造業	7:50	7:50
	電気・ガス・熱供給・水道業	7:39	7:42
	情報通信業	7:49	7:43
	運輸業、郵便業	7:53	7:50
	卸売業、小売業	7:47	7:46
	金融業、保険業	7:41	7:44
	不動産業、物品賃貸業	7:44	7:42
	宿泊業、飲食サービス業	7:48	7:38
	生活関連サービス業、娯楽業	7:44	7:45
	医療、福祉	7:47	7:43
	複合サービス事業、サービス業	7:40	7:48
企業 規模	10～29人	7:45	7:42
	30～49人	7:49	7:48
	50～99人	7:51	7:50
	100～299人	7:50	7:49
	300～999人	7:48	7:49
	1,000人以上	7:49	7:49
全国	平成29年 就労条件総合調査	7:45	7:45

第2表 週の所定労働時間（1企業平均）

（単位：時間、分）

産業・企業規模		平成29年	平成28年
調査計		39:30	39:28
産業 分類	建設業	40:00	40:00
	製造業	39:26	39:33
	電気・ガス・熱供給・水道業	39:22	39:26
	情報通信業	39:05	38:41
	運輸業、郵便業	39:48	39:32
	卸売業、小売業	39:34	39:22
	金融業、保険業	38:28	38:49
	不動産業、物品賃貸業	39:15	39:11
	宿泊業、飲食サービス業	39:44	38:32
	生活関連サービス業、娯楽業	39:29	39:35
	医療、福祉	39:08	39:20
	複合サービス事業、サービス業	39:08	39:35
企業 規模	10～29人	39:30	39:29
	30～49人	39:40	39:43
	50～99人	39:40	39:41
	100～299人	39:31	39:03
	300～999人	39:13	39:16
	1,000人以上	39:07	39:12
全国	平成29年 就労条件総合調査	39:25	39:26

（注）厚生労働省「就労条件総合調査」の調査対象は、常用労働者30人以上を雇用する民営企業。以下、第6表まで同じ。

(2) 変形労働時間制（第3表）

変形労働時間制を採用している企業は、59.8%（前年 61.9%）となっている。これを企業規模別にみると、300～999人が78.5%で最も高く、10～29人が46.0%と最も低くなっている。

変形労働時間制の種類別（複数回答）にみると、「1年単位の変形労働時間制」が37.0%（同 38.4%）、「1か月単位の変形労働時間制」が18.6%（同 18.0%）、「フレックスタイム制」が7.2%（同 8.1%）となっている。

（注）「変形労働時間制」とは、労使協定又は就業規則等において定めることにより、一定期間を平均し、1週間あたりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度。

「変形労働時間制」には、「1年単位」、「1か月単位」、「フレックスタイム制」がある。

「フレックスタイム制」とは、就業規則等により制度を導入することを定めた上で、労使協定により、一定期間（1か月以内）を平均し、1週間あたりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業及び終業の時刻を労働者が決定することができる制度。

なお、小売業、旅館、料理・飲食店の事業で規模30人未満の事業場においては「1週間単位の非定型的変形労働時間制」という制度が認められており、労使協定を結ぶことにより1週間単位で毎日の労働時間を弾力的に定めることができることになっている。

第3表 変形労働時間制の採用の有無及び種類別採用企業割合

（単位：％）

年・産業・企業規模	全企業	変形労働時間制の種類（複数回答）				採用していない企業	
		採用している企業※	1年単位の変形労働時間制	1か月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制		
平成29年 調査計	100.0	59.8	37.0	18.6	7.2	40.2	
産業分類	建設業	100.0	59.4	50.0	9.4	2.8	40.6
	製造業	100.0	61.7	50.9	6.6	8.0	38.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	66.7	40.0	20.0	20.0	33.3
	情報通信業	100.0	42.9	14.3	-	28.6	57.1
	運輸業、郵便業	100.0	69.8	41.3	19.0	15.9	30.2
	卸売業、小売業	100.0	56.8	38.6	14.8	5.7	43.2
	金融業、保険業	100.0	23.1	7.7	15.4	7.7	76.9
	不動産業、物品賃貸業	100.0	66.7	26.7	40.0	6.7	33.3
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	52.1	6.3	35.4	2.1	47.9
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	69.2	30.8	42.3	-	30.8
	医療、福祉	100.0	64.5	8.6	51.6	3.2	35.5
	複合サービス事業、サービス業	100.0	54.8	27.4	25.0	10.7	45.2
	企業規模	10～29人	100.0	46.0	30.1	9.9	3.9
30～49人		100.0	59.4	40.6	11.3	4.4	40.6
50～99人		100.0	68.1	44.9	17.4	8.7	31.9
100～299人		100.0	74.1	43.1	34.5	6.0	25.9
300～999人		100.0	78.5	44.9	36.4	14.0	21.5
1,000人以上		100.0	76.5	27.4	47.1	35.3	23.5
平成28年 調査計	100.0	61.9	38.4	18.0	8.1	38.1	
全国	平成29年 就労条件総合調査	100.0	57.5	33.8	20.9	5.4	42.5
	平成28年 就労条件総合調査	100.0	60.5	34.7	23.9	4.6	39.5

（注）※には「1週間単位の非定型的変形労働時間制」を採用している企業を含む。

(3) 週休制（第4表）

週休制の形態別適用労働者割合をみると、「何らかの週休2日制以上」が95.9%（前年92.9%）となっている。そのうち「完全週休2日制以上」が適用される労働者は75.4%（同68.8%）となっている。

第4表 週休制の形態別適用労働者割合

（単位：％）

年・産業・企業規模		労働者計	週休1日制 ・1日半制	何らかの週休 2日制以上	完全週休2日制 より休日日数が 実質的に少ない 制度※	完全週休2日制 以上
平成29年 調査計		100.0	4.1	95.9	20.5	75.4
産 業 分 類	建設業	100.0	5.4	94.6	33.1	61.5
	製造業	100.0	1.1	98.9	17.6	81.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	0.2	99.8	1.5	98.3
	情報通信業	100.0	-	100.0	0.8	99.2
	運輸業、郵便業	100.0	8.8	91.2	24.3	66.9
	卸売業、小売業	100.0	4.4	95.6	28.9	66.7
	金融業、保険業	100.0	-	100.0	7.4	92.6
	不動産業、物品賃貸業	100.0	17.0	83.0	15.5	67.5
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	9.2	90.8	15.7	75.1
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	6.6	93.4	32.8	60.6
	医療、福祉	100.0	5.6	94.4	27.9	66.5
	複合サービス事業、サービス業	100.0	9.7	90.3	23.1	67.2
企 業 規 模	10～29人	100.0	17.8	82.2	33.5	48.6
	30～49人	100.0	10.9	89.1	34.8	54.3
	50～99人	100.0	10.0	90.0	32.7	57.3
	100～299人	100.0	6.4	93.6	29.7	63.9
	300～999人	100.0	3.9	96.1	27.1	69.0
	1,000人以上	100.0	0.1	99.9	7.8	92.1
平成28年 調査計		100.0	7.1	92.9	24.1	68.8
全 国	平成29年 就労条件総合調査	100.0	3.6	96.5	29.2	67.3
	平成28年 就労条件総合調査	100.0	2.9	97.1	28.4	68.7

（注）※月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制の他、3勤1休、4勤1休等をいう。

(4) 年間休日総数（第5表）

年間休日総数は1企業平均 109.4日（前年 110.7日）となっている。これを産業別にみると、「情報通信業」が 129.6日で最も多く、次いで「金融業，保険業」が 128.4日となっている。企業規模別にみると、300人～999人が 116.2日で最も多く、10～29人が 105.2日と最も少なくなっている。

第5表 年間休日総数（企業割合）

年・産業・企業規模		(単位：%)								1企業平均 (日)
		全企業	79日 以下	80～ 89日	90～ 99日	100～ 109日	110～ 119日	120～ 129日	130日 以上	
平成29年 調査計		100.0	4.6	6.1	9.8	27.6	25.2	24.0	2.7	109.4
産 業 分 類	建設業	100.0	4.8	15.4	14.4	30.8	22.1	10.6	1.9	104.0
	製造業	100.0	0.3	3.8	6.9	27.2	34.1	26.2	1.4	112.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	6.7	6.7	-	26.7	13.3	46.7	-	111.5
	情報通信業	100.0	-	-	-	7.1	21.4	64.3	7.1	129.6
	運輸業，郵便業	100.0	1.7	1.7	18.3	31.7	20.0	26.7	-	109.2
	卸売業，小売業	100.0	5.7	5.7	7.4	31.4	26.3	21.1	2.3	108.9
	金融業，保険業	100.0	-	-	-	-	23.1	69.2	7.7	128.4
	不動産業，物品賃貸業	100.0	13.3	6.7	-	40.0	20.0	20.0	-	103.5
	宿泊業，飲食サービス業	100.0	19.6	15.2	21.7	26.1	8.7	6.5	2.2	93.8
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	8.3	4.2	16.7	50.0	16.7	4.2	-	100.7
	医療，福祉	100.0	6.7	4.4	6.7	21.1	26.7	23.3	11.1	114.5
	複合サービス事業，サービス業	100.0	7.2	6.0	14.5	20.5	13.3	36.1	2.4	108.2
	企 業 規 模	10～29人	100.0	7.9	9.8	14.0	29.6	18.7	16.9	3.2
30～49人		100.0	1.9	8.1	6.9	28.1	30.0	21.3	3.8	112.6
50～99人		100.0	4.4	2.2	7.4	33.1	30.1	21.3	1.5	109.9
100～299人		100.0	2.6	3.4	10.3	20.5	34.2	27.4	1.7	110.4
300～999人		100.0	1.0	-	4.8	20.0	26.7	44.8	2.9	116.2
1,000人以上		100.0	-	-	-	28.1	18.8	53.1	-	115.8
平成28年 調査計		100.0	4.4	5.0	7.3	28.0	23.4	29.4	2.4	110.7
全 国	平成29年 就労条件総合調査	100.0	4.7	6.0	9.9	34.2	16.1	27.7	1.2	108.3
	平成28年 //	100.0	5.0	7.0	10.3	32.0	15.2	29.6	0.9	108.0

(5) 年次有給休暇の付与及び取得状況（第6表）

最近1年間に企業が新規付与した年次有給休暇日数は、労働者1人平均17.8日（前年17.5日）で、そのうち労働者が取得した日数は9.5日（同8.9日）、取得率は、53.2%（同50.8%）となっている。

取得率を産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が74.9%で最も高く、「宿泊業，飲食サービス業」が24.9%と最も低くなっている。取得率を企業規模別にみると、1,000人以上が57.1%で最も高く、30～49人が42.4%と最も低くなっている。

第6表 年次有給休暇の付与日数、取得状況（労働者1人平均）

年・産業・企業規模		新規付与 日数(日)	取得日数 (日)	取得率 (%)
平成29年 調査計		17.8	9.5	53.2
産 業 分 類	建設業	17.0	7.0	41.2
	製造業	18.1	9.8	54.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	19.8	14.9	74.9
	情報通信業	18.5	13.5	73.1
	運輸業，郵便業	16.0	7.4	46.2
	卸売業，小売業	17.2	5.9	34.5
	金融業，保険業	19.1	11.1	58.0
	不動産業，物品賃貸業	17.4	10.5	60.0
	宿泊業，飲食サービス業	11.4	2.8	24.9
	生活関連サービス業，娯楽業	15.0	6.2	41.3
	医療，福祉	19.1	11.8	61.6
	複合サービス事業，サービス業	17.5	9.8	55.9
	企 業 規 模	10～29人	15.5	7.0
30～49人		16.4	6.9	42.4
50～99人		16.9	8.3	49.0
100～299人		16.5	8.5	51.7
300～999人		18.6	9.6	51.7
1,000人以上		18.2	10.4	57.1
平成28年 調査計		17.5	8.9	50.8
全 国	平成29年 就労条件総合調査	18.2	9.0	49.4
	平成28年 //	18.1	8.8	48.7

(注)「最近1年間」とは、企業において年休を付与する上で区切りとしている期間で、1暦年または1年度などである。

「取得率」は、集計対象となった労働者の新規付与日数計と取得日数計を用いて算出しているため、表中の取得日数を新規付与日数で除した数値とは必ずしも一致しない。

2 ワーク・ライフ・バランス

(1) 労働時間の短縮に向けた取組（第7表）

労働時間の短縮に向けた取組を「実施している」企業が48.6%（前年52.9%）となっている。これを企業規模別にみると、1,000人以上が87.9%で最も高く、10～29人が35.6%と最も低くなっている。

第7表 労働時間の短縮に向けた取組状況（企業割合）

（単位：％）

年・産業・企業規模		全企業	実施している	計画・予定あり	未実施
平成29年 調査計		100.0	48.6	8.9	42.6
産業 分類	建設業	100.0	50.5	9.7	39.8
	製造業	100.0	48.6	5.2	46.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	40.0	13.3	46.7
	情報通信業	100.0	57.1	7.1	35.7
	運輸業，郵便業	100.0	40.3	16.1	43.5
	卸売業，小売業	100.0	51.1	9.0	39.9
	金融業，保険業	100.0	69.2	-	30.8
	不動産業，物品賃貸業	100.0	60.0	-	40.0
	宿泊業，飲食サービス業	100.0	39.6	18.8	41.7
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	42.3	7.7	50.0
企業 規模	医療，福祉	100.0	48.4	5.5	46.2
	複合サービス事業，サービス業	100.0	48.8	15.9	35.4
	10～29人	100.0	35.6	9.6	54.8
	30～49人	100.0	40.4	13.7	46.0
	50～99人	100.0	51.1	5.3	43.6
	100～299人	100.0	57.6	11.0	31.4
300～999人	100.0	82.9	2.9	14.3	
1,000人以上	100.0	87.9	3.0	9.1	
平成28年 調査計		100.0	52.9	6.0	41.1

(2) 労働時間の短縮の取組内容（第8表）

労働時間の短縮の取組内容（複数回答）は、「年次有給休暇の取得促進」が60.4%（前年63.8%）、「ノー残業デーの設定」が40.5%（同39.5%）、「時間外労働時間の目標設定」が35.0%（同38.2%）の順になっている。

第8表 労働時間の短縮の取組を実施している企業の取組内容（企業割合）

（単位：％）

労働時間の短縮の取組内容 （複数回答）	平成29年調査	平成28年調査
年次有給休暇の取得促進	60.4	63.8
ノー残業デーの設定	40.5	39.5
時間外労働時間の目標設定	35.0	38.2
変形労働時間制度の活用	28.2	32.5
特別休暇の活用	22.5	26.9
短時間勤務制度の活用	17.8	23.6
週休日以外の休日の増加	11.2	8.3
週休日の増加	8.4	6.1
在宅勤務制度の活用	1.3	2.4
その他	4.0	3.5

(3) 育児休業の取得状況（第9表）

育児休業取得率は、「女性」が96.2%（前年95.4%）、「男性」が4.6%（同1.9%）となっている。男性の育児休業取得率については、平成23年の初回調査以来、昨年
に続き過去最高となった。

第9表 育児休業取得率の状況

（単位：％）

年		女性	男性
平成29年調査		96.2	4.6
平成28年調査		95.4	1.9
全 国	平成28年度雇用均等基本調査	81.8	3.16
	平成27年度雇用均等基本調査	81.5	2.65

（注）厚生労働省「雇用均等基本調査」の調査対象は、
常用労働者5人以上を雇用する民営事業所。

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産した人のうち、調査時点までに育児休業を開始した人} \\ \text{（開始予定の申出をしている人を含む）の数}}{\text{前年の調査時点までの1年間に出産した人} \\ \text{（男性の場合は配偶者が出産した人）の数}} \times 100(\%)$$

(4) メンタルヘルス対策の取組状況（第10表）

メンタルヘルス対策に「取り組んでいる」企業の割合は46.7%で、企業規模が大
きいほど取り組んでいる割合も高くなっている。

第10表 メンタルヘルス対策の取組状況（企業割合）

（単位：％）

年・産業・企業規模		全企業	取り組んで いる	取り組んで いない	不明
平成29年 調査計		100.0	46.7	50.6	2.7
企 業 規 模	10～29人	100.0	23.5	72.2	4.3
	30～49人	100.0	28.7	69.5	1.8
	50～99人	100.0	67.6	30.1	2.2
	100～299人	100.0	75.4	23.7	0.8
	300～999人	100.0	87.7	11.3	0.9
	1,000人以上	100.0	90.9	6.1	3.0
平成28年 調査計		100.0	62.9	37.1	-
全国	平成28年 労働安全衛生調査	100.0	56.6	41.5	2.0
全国	平成27年 労働安全衛生調査	100.0	59.7	39.7	0.6

（注）平成29年調査と平成28年調査では質問方法が異なるため比較するには注意が必要である。

3 介護休業制度

(1) 介護休業制度の規定状況（第11表）

介護休業制度の規定がある企業の割合は、73.1%となっている（平成26年調査74.1%）。産業別にみると「情報通信業」が92.9%と最も高く、「宿泊業,飲食サービス業」が60.4%と最も低くなっている。企業規模別にみると1,000人以上は100.0%となっており、規模が小さくなるにつれて規定のある割合も低くなっている。

第11表 介護休業制度の規定状況（企業割合）

（単位：％）

年・産業・企業規模		全企業	規定している	規定していない	不明
平成29年 調査計		100.0	73.1	25.6	1.3
産業 分類	建設業	100.0	77.1	21.9	1.0
	製造業	100.0	71.1	27.1	1.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	86.7	13.3	-
	情報通信業	100.0	92.9	7.1	-
	運輸業, 郵便業	100.0	75.8	22.6	1.6
	卸売業, 小売業	100.0	69.6	29.3	1.1
	金融業, 保険業	100.0	92.3	7.7	-
	不動産業, 物品賃貸業	100.0	73.3	26.7	-
	宿泊業, 飲食サービス業	100.0	60.4	37.5	2.1
	生活関連サービス業, 娯楽業	100.0	76.9	23.1	-
	医療, 福祉	100.0	74.2	24.7	1.1
	複合サービス事業, サービス業	100.0	77.1	21.7	1.2
企業 規模	10～29人	100.0	51.8	46.9	1.3
	30～49人	100.0	76.2	22.0	1.8
	50～99人	100.0	86.0	11.8	2.2
	100～299人	100.0	94.9	5.1	-
	300～999人	100.0	98.1	0.9	0.9
	1,000人以上	100.0	100.0	-	-
平成26年 調査計		100.0	74.1	25.5	0.4
全	平成28年度 雇用均等基本調査	100.0	72.6	27.4	-
国	平成26年度 雇用均等基本調査	100.0	66.7	33.1	0.2

（注）厚生労働省「雇用均等基本調査」の調査対象は、常用労働者5人以上を雇用する民営事業所。以下、第18表まで同じ。

(2) 介護休業期間の規定状況（第12表）

介護休業制度の規定のある企業のうち、期間について「期間の最長限度を定めている」とする企業の割合は95.8%（平成26年調査97.3%）で、「期間の制限はなく必要日数取得できる」とする企業の割合は4.2%（同2.7%）であった。

第12表 最長介護休業期間の制限の有無及び最長介護休業期間（企業割合）

年	介護休業 全企業 の規定あり	期間の最長 限度を定め ている	最長限度						期限の制限 はなく必要 日数取得 できる
			（法定 通り） 通算して 93日まで	93日 を超え 6か月 未満	6 か月	6 か月を 超え 1年未 満	1 年	1 年を超 える期 間	
平成29年 調査計	100.0	95.8 (100.0)	(89.2)	(1.4)	(2.0)	(0.8)	(6.8)	4.2	
平成26年 調査計	100.0	97.3 (100.0)	(83.7)	(0.9)	(2.5)	(1.1)	(10.7)	(1.1) 2.7	
全国 平成28年度 雇用均等基本調査	100.0	96.0 (100.0)	(86.3)	(0.8)	(2.2)	(0.7)	(8.4)	(1.7) 4.0	
全国 平成26年度 雇用均等基本調査	100.0	97.5 (100.0)	(82.9)	(0.8)	(3.2)	(0.5)	(11.1)	(1.5) 2.5	

(3) 介護休業制度の利用状況（第13表）（第14表）

平成28年8月1日から平成29年7月31日の間に介護休業取得者がいた企業の割合は5.2%（平成26年調査4.5%）であった。また、集計対象となった常用労働者174,372人に占める介護休業取得者は64人で、0.04%であった。

第13表 介護休業取得状況（企業割合）

年	全企業計	介護休業取得者 あり	介護休業取得者あり			介護休業 取得者なし	不明
			男女とも 介護休業取得者 あり	女性のみ 介護休業取得者 あり	男性のみ 介護休業取得者 あり		
平成29年 調査計	100.0	5.2 (100.0)	0.3 (6.1)	2.8 (55.1)	2.0 (38.8)	89.7	5.2
平成26年 調査計	100.0	4.5 (100.0)	- (12.8)	- (44.7)	- (42.6)	92.8	2.7
全国 平成27年度 雇用均等基本調査	100.0	1.3 (100.0)	0.0 (1.1)	1.0 (74.4)	0.3 (24.5)	98.7	0.0
全国 平成25年度 雇用均等基本調査	100.0	1.4 (100.0)	0.0 (1.6)	1.2 (82.3)	0.2 (16.2)	98.6	0.0

第14表 介護休業取得者割合

年	常用労働 者計	介護休業取得者 計		
		女性	男性	
平成29年 調査計	100.0	0.04 (100.0)	(62.5)	(37.5)
全国 平成27年度 雇用均等基本調査	100.0	0.06 (100.0)	(74.0)	(26.0)
全国 平成25年度 雇用均等基本調査	100.0	0.06 (100.0)	(82.4)	(17.6)

(4) 介護の問題を抱えている従業員の把握（第15表、第16表）

介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかの実態の把握を行っている企業の割合は58.9%であった。

実態の把握を行っている企業における把握方法をみると、「自己申告制度等」が59.7%と最も高く、次いで「直属の上司等による面談」が51.0%となっている。

第15表 介護問題を抱えている従業員の把握状況（企業割合）

(単位：%)

年・企業規模		全企業	把握している	特に把握していない	不明
平成29年 調査計		100.0	58.9	40.3	0.8
企業規模	10～29人	100.0	53.6	45.7	0.8
	30～49人	100.0	59.8	39.6	0.6
	50～99人	100.0	54.4	44.9	0.7
	100～299人	100.0	64.4	33.9	1.7
	300～999人	100.0	69.8	29.2	0.9
	1,000人以上	100.0	81.8	18.2	-
全	平成28年度 雇用均等基本調査	100.0	59.6	40.4	-
国	平成25年度 雇用均等基本調査	100.0	51.7	48.3	0.0

第16表 介護問題を抱えている従業員を把握している企業の把握方法（企業割合）

(単位：%)

介護の問題を抱えている従業員の把握の方法（複数回答）	平成29年調査	全国
		平成28年度 雇用均等基本調査
自己申告制度等	59.7	59.4
直属の上司等による面談	51.0	53.8
介護に関する相談窓口	3.4	2.8
仕事と介護の両立等に関する従業員アンケート	2.7	2.2
その他	6.4	14.0

(5) 仕事と介護の両立支援を促進するための取組（第17表、第18表）

仕事と介護の両立支援を促進するために、現在取り組んでいる企業の割合は68.3%（平成26年調査77.2%）で、規模が大きいほど取り組んでいる割合も高くなっている。

取組内容をみると、「介護休業制度等に関する法定の制度を整えること」が69.6%（同97.0%）と最も高く、次いで「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」が29.8%（同13.8%）、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」が23.1%（同10.9%）となっている。

第17表 仕事と介護の両立支援を促進するための取組状況（企業割合）

(単位：%)

年・企業規模		全企業	取り組んでいる	取り組んでいない	不明
平成29年 調査計		100.0	68.3	31.0	0.7
企業規模	10～29人	100.0	52.8	45.9	1.3
	30～49人	100.0	71.3	27.4	1.2
	50～99人	100.0	73.5	26.5	-
	100～299人	100.0	83.1	16.9	-
	300～999人	100.0	90.6	9.4	-
	1,000人以上	100.0	90.9	9.1	-
平成26年 調査計		100.0	77.2	-	-
全	平成28年度 雇用均等基本調査	100.0	60.8	39.2	-
国	平成25年度 雇用均等基本調査	100.0	57.3	42.5	0.2

第18表 仕事と介護の両立支援の促進に取り組んでいる企業の取組内容（企業割合）

(単位：%)

仕事と介護の両立支援を促進するために現在取り組んでいること（複数回答）	平成29年調査	平成26年調査	全国
			平成28年度 雇用均等基本調査
介護休業制度等に関する法定の制度を整えること	69.6	97.0	80.0
制度を利用しやすい職場づくりを行うこと	29.8	13.8	30.2
介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	23.1	10.9	27.4
従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと	20.2	7.9	25.7
介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること	11.7	10.5	16.0
法定以外の制度等、介護と両立のために働き方に関する取組を充実させること	9.1	6.5	16.6
介護に直面しているか否かに関わらず、全従業員あるいは一定の年齢層以上の従業員に対して、両立に関する情報提供を行うこと	7.4	3.8	13.9
管理職に対し、仕事と介護の両立に関する理解を深める研修を行うこと	5.1	3.3	7.2
介護に課題がある従業員に対して、経済的な支援を行うこと	2.2	1.3	3.5
その他	1.9	0.8	2.2

(6) 仕事と介護の両立支援を促進するために行政に望むこと

仕事と介護の両立支援を促進するために行政に望むことを自由記述形式で記入してもらった。内容を分類すると、「情報の提供」、「公共サービスの充実」、「経済的な支援」がそれぞれ 9 件、「施設の充実」が 6 件、「人材の確保」が 4 件、「その他」が 11 件であった。

主な記述内容をあげると、「情報の提供」では、「公的制度の情報の提供」、「他社での好事例や活用できるフォーマット等の提供」、「公共サービスの充実」では、「相談窓口の充実」、「介護施設へ入所するための条件緩和」、「経済的な支援」では、「介護休業時の中小企業への助成金制度」、「介護に関わる人々に対する経済的支援」などがあつた。