

平成27年3月20日(金)
愛知県産業労働部労政局労働福祉課
調査・啓発グループ
担当 武藤・落合
内線 3415・3423
ダイヤル 052-954-6359

平成26年 労働条件・労働福祉実態調査結果

「平成26年労働条件・労働福祉実態調査」の結果を取りまとめましたので、お知らせします。

対象は、県内の常用労働者10人以上の民間企業で、平成26年7月末現在の状況について調査を行い、調査対象1,500企業のうち、1,036企業から有効回答を得ました。

<< 調査結果のポイント >>

※ () 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47分 (7時間48分)
- 週の所定労働時間 39時間19分 (39時間32分)
- 変形労働時間制 採用している企業 63.9% (61.0%)
- 何らかの週休2日制以上 適用される労働者 96.1% (97.1%)
- 年間休日総数 109.3日 (109.3日)
- 年次有給休暇 取得日数 8.2日 (8.2日)
取得率 46.8% (46.7%)

【2 ワーク・ライフ・バランス】

- 労働時間の短縮に向けた取組 実施している企業 50.3% (51.7%)
取組内容 ①年次有給休暇の取得促進 52.7% (55.6%)
②ノー残業デーの設定 41.1% (40.2%)
- 育児休業の取得率 女性 97.5%、男性 1.6%
(女性 91.0%、男性 1.4%)

【3 介護休業制度】

- 介護休業制度の規定がある企業 74.1%

※ なお、県内民間企業の初任給を始めとした賃金の状況については、平成27年2月19日に厚生労働省が公表した「平成26年賃金構造基本統計調査」の結果から抜粋・整理したものを労働福祉課のホームページに掲載していますので、そちらを参考にしてください。

アドレス <http://www.pref.aichi.jp/0000059890.html>

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
- (4) 対象労働者 常用労働者（パートタイム労働者を除く。）

3 用語の解説

「**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

② 1 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 26 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

「**パートタイム労働者**」とは、1 日の所定労働時間が当該企業の一般の労働者より短い者、又は 1 日の所定労働時間が一般の労働者と同じであっても、1 週の所定労働日数が少ない労働者をいう。

4 調査時点

平成 26 年 7 月 31 日現在

5 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

6 調査方法

郵送調査

7 有効回答数 1,036企業（有効回答率69.1%）

産業別	企業数	構成比
調査計	1,036	100.0%
建設業	100	9.7%
製造業	297	28.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	13	1.3%
情報通信業	20	1.9%
運輸業，郵便業	77	7.4%
卸売業，小売業	209	20.2%
金融業，保険業	9	0.9%
不動産業，物品賃貸業	19	1.8%
宿泊業，飲食サービス業	38	3.7%
生活関連サービス業，娯楽業	24	2.3%
医療，福祉	122	11.8%
複合サービス事業，サービス業	108	10.4%

企業規模別	企業数	構成比
調査計	1,036	100.0%
10～29人	289	27.9%
30～49人	206	19.9%
50～99人	189	18.2%
100～299人	156	15.1%
300～999人	150	14.5%
1,000人以上	46	4.4%

8 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47分（前年7時間48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19分（同39時間32分）となっており、企業規模別にみると、「300～999人」が39時間06分で最も短く、「10～29人」が39時間32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		愛知県		全国（就労条件総合調査）	
		平成26年	平成25年	平成26年	平成25年
調査計		7:47	7:48	7:43	7:44
産業 分類	建設業	7:46	7:46	7:41	7:44
	製造業	7:52	7:53	7:47	7:48
	電気・ガス・熱供給・水道業	7:39	7:31	7:39	7:40
	情報通信業	7:47	7:46	7:42	7:42
	運輸業，郵便業	7:51	7:50	7:37	7:43
	卸売業，小売業	7:42	7:45	7:41	7:42
	金融業，保険業	7:47	7:45	7:34	7:35
	不動産業，物品賃貸業	7:38	7:51	7:42	7:41
	宿泊業，飲食サービス業	7:50	7:47	7:40	7:43
	生活関連サービス業，娯楽業	7:39	7:44	7:40	7:37
	医療，福祉	7:45	7:47	7:54	7:55
	複合サービス事業，サービス業	7:43	7:45	7:44	7:42
企業 規模	10～29人	7:43	7:46	—	—
	30～49人	7:44	7:47	} 7:42	} 7:43
	50～99人	7:48	7:51		
	100～299人	7:52	7:51	7:44	7:46
	300～999人	7:48	7:47	7:45	7:45
	1,000人以上	7:52	7:50	7:47	7:47

※全国の数値は厚生労働省「就労条件総合調査」より。以下第6表まで同じ。

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		愛知県		全国（就労条件総合調査）	
		平成26年	平成25年	平成26年	平成25年
調査計		39:19	39:32	39:29	39:25
産業 分類	建設業	39:59	39:58	39:35	39:40
	製造業	39:33	39:34	39:19	39:20
	電気・ガス・熱供給・水道業	39:09	39:05	38:31	38:36
	情報通信業	39:08	39:04	38:39	38:40
	運輸業，郵便業	39:26	39:45	39:35	39:38
	卸売業，小売業	38:54	39:30	39:30	39:22
	金融業，保険業	39:00	38:50	37:57	37:57
	不動産業，物品賃貸業	38:21	39:13	39:06	39:09
	宿泊業，飲食サービス業	39:53	39:43	40:09	39:53
	生活関連サービス業，娯楽業	38:32	39:33	40:00	39:41
	医療，福祉	39:17	39:10	39:40	39:39
	複合サービス事業，サービス業	39:11	39:31	39:35	39:23
企業 規模	10～29人	39:32	39:57	—	—
	30～49人	39:10	39:28	} 39:34	} 39:29
	50～99人	39:22	39:28		
	100～299人	39:20	39:30	39:21	39:19
	300～999人	39:06	39:04	39:07	39:06
	1,000人以上	39:20	39:11	39:02	39:04

(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、63.9%（前年 61.0%）となっている。これを企業規模別にみると、1,000人以上が93.5%で最も高く、10～29人が47.8%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36.5%（同 35.9%）、「1か月単位の変形労働時間制」が22.3%（同 20.8%）、「フレックスタイム制」が8.5%（同 8.9%）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	採用している企業※	変形労働時間制の種類（複数回答）			採用していない企業	
			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26年 調査計	100.0	63.9	36.5	22.3	8.5	36.1	
平成25年 //	100.0	61.0	35.9	20.8	8.9	39.0	
産業分類	建設業	100.0	65.0	52.0	11.0	5.0	35.0
	製造業	100.0	63.0	48.8	7.4	9.4	37.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	69.2	38.5	30.8	7.7	30.8
	情報通信業	100.0	55.0	10.0	10.0	40.0	45.0
	運輸業、郵便業	100.0	75.3	55.8	19.5	9.1	24.7
	卸売業、小売業	100.0	65.6	34.9	26.8	5.7	34.4
	金融業、保険業	100.0	22.2	11.1	11.1	—	77.8
	不動産業、物品賃貸業	100.0	63.2	26.3	26.3	15.8	36.8
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	52.6	15.8	39.5	—	47.4
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	62.5	41.7	16.7	4.2	37.5
医療、福祉	100.0	73.8	11.5	58.2	1.6	26.2	
複合サービス事業、サービス業	100.0	51.9	20.4	23.1	19.4	48.1	
企業規模	10～29人	100.0	47.8	27.0	15.6	2.8	52.2
	30～49人	100.0	58.3	39.8	15.0	3.4	41.7
	50～99人	100.0	64.0	46.0	13.8	4.2	36.0
	100～299人	100.0	76.9	39.1	29.5	10.9	23.1
	300～999人	100.0	80.0	34.0	39.3	17.3	20.0
	1,000人以上	100.0	93.5	41.3	52.2	47.8	6.5
全国	平成26年 就労条件総合調査	100.0	55.6	35.4	17.9	5.3	44.4
平成25年 //	100.0	51.1	32.3	16.6	5.0	48.9	

※「採用している企業」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96.1%（前年97.1%）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74.7%（同75.5%）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26年 調査計		100.0	3.9	96.1	21.4	74.7
平成25年 //		100.0	2.9	97.1	21.6	75.5
産 業 分 類	建設業	100.0	3.6	96.4	18.4	78.0
	製造業	100.0	3.2	96.8	16.5	80.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	1.8	98.2	0.7	97.5
	情報通信業	100.0	1.6	98.4	5.4	93.0
	運輸業、郵便業	100.0	9.4	90.6	24.2	66.5
	卸売業、小売業	100.0	6.1	93.9	34.2	59.8
	金融業、保険業	100.0	—	100.0	—	100.0
	不動産業、物品賃貸業	100.0	1.9	98.1	15.0	83.1
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	3.5	96.5	45.0	51.5
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	2.7	97.3	41.2	56.1
	医療、福祉	100.0	3.5	96.5	17.7	78.8
	複合サービス事業、サービス業	100.0	1.5	98.5	20.9	77.6
企 業 規 模	10～29人	100.0	16.3	83.7	36.6	47.1
	30～49人	100.0	10.5	89.5	39.2	50.4
	50～99人	100.0	5.5	94.5	33.6	60.9
	100～299人	100.0	4.3	95.7	28.6	67.1
	300～999人	100.0	5.8	94.2	22.3	71.8
	1,000人以上	100.0	0.1	99.9	13.1	86.8
全 国	平成26年 就労条件総合調査	100.0	3.9	96.1	26.8	69.3
	平成25年 //	100.0	3.2	96.7	27.4	69.3

※ 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109.3日（前年109.3日）となっている。これを産業別にみると、金融業、保険業が120.3日で最も高く、次いで情報通信業が119.8日となっている。企業規模別にみると、1,000人以上が118.0日で最も高く、10～29人が105.1日と最も低くなっている。

また、年間休日総数が「100～129日」の企業が全体の約8割となっている。

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	80 ～ 89	90 ～ 99	100 ～ 109	110 ～ 119	120 ～ 129	130 ～	
平成26年 調査計		100.0	5.2	4.8	7.9	27.2	23.6	30.0	1.3	109.3
平成25年 "		100.0	5.0	4.8	7.1	28.6	24.0	29.1	1.5	109.3
産 業 分 類	建設業	100.0	5.1	13.1	16.2	32.3	15.2	16.2	2.0	104.2
	製造業	100.0	0.7	2.4	4.7	24.4	37.6	29.2	1.0	112.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	7.7	15.4	—	23.1	—	53.8	—	108.9
	情報通信業	100.0	—	—	—	10.0	15.0	75.0	—	119.8
	運輸業、郵便業	100.0	10.8	8.1	6.8	29.7	10.8	32.4	1.4	106.6
	卸売業、小売業	100.0	6.7	4.3	7.7	30.8	22.1	27.4	1.0	107.7
	金融業、保険業	100.0	—	—	—	—	33.3	66.7	—	120.3
	不動産業、物品賃貸業	100.0	—	5.3	10.5	42.1	15.8	26.3	—	109.3
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	22.9	11.4	8.6	42.9	8.6	5.7	—	95.6
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	—	8.3	16.7	50.0	12.5	12.5	—	104.3
	医療、福祉	100.0	8.3	1.7	6.6	25.6	22.3	32.2	3.3	109.9
複合サービス事業、サービス業	100.0	4.7	2.8	12.1	16.8	18.7	43.9	0.9	111.2	
企 業 規 模	10～29人	100.0	9.5	9.5	11.9	27.7	14.7	24.6	2.1	105.1
	30～49人	100.0	6.9	5.4	8.4	33.7	24.8	18.3	2.5	106.8
	50～99人	100.0	5.4	3.8	5.9	27.0	27.6	29.7	0.5	110.0
	100～299人	100.0	0.6	1.3	5.8	24.4	35.9	32.1	—	112.3
	300～999人	100.0	0.7	1.3	5.3	26.0	23.3	42.7	0.7	113.9
	1,000人以上	100.0	—	—	4.3	10.9	17.4	67.4	—	118.0
全 国	平成26年 就労条件総合調査	100.0	8.9	6.5	10.5	31.5	16.4	25.5	0.8	105.8
	平成25年 "	100.0	8.5	7.7	9.7	32.1	18.8	22.2	1.0	105.4

(5) 年次有給休暇の付与及び取得実績（最近1年間）（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17.6日（前年17.6日）で、そのうち労働者が取得した日数は8.2日（同8.2日）、取得率は、46.8%（同46.7%）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67.3%で最も高く、宿泊業、飲食サービス業が19.1%と最も低くなっている。取得率を企業規模別にみると、100～299人が49.2%で最も高く、30～49人が43.5%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26年 調査計		17.6	8.2	46.8
平成25年 //		17.6	8.2	46.7
産業分類	建設業	18.5	7.3	39.4
	製造業	18.1	9.4	51.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	18.4	11.6	67.3
	情報通信業	19.5	11.6	66.6
	運輸業、郵便業	16.8	7.8	46.7
	卸売業、小売業	17.5	5.7	33.2
	金融業、保険業	18.5	10.1	54.4
	不動産業、物品賃貸業	18.5	10.3	55.5
	宿泊業、飲食サービス業	14.4	2.8	19.1
	生活関連サービス業、娯楽業	15.7	5.7	36.3
	医療、福祉	17.0	8.9	52.6
	複合サービス事業、サービス業	17.2	9.1	53.1
	企業規模	10～29人	15.6	7.2
30～49人		15.7	7.0	43.5
50～99人		16.7	7.7	46.0
100～299人		16.6	8.2	49.2
300～999人		17.3	8.2	47.9
1,000人以上		18.6	8.5	45.5
全国	平成26年 就労条件総合調査	18.5	9.0	48.8
	平成25年 //	18.3	8.6	47.1

(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50.3%（前年51.7%）となっている。これを企業規模別にみると、1,000人以上が89.1%で最も高く、10～29人が34.7%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26年 調査計		100.0	50.3	5.4	44.3
平成25年 //		100.0	51.7	5.2	43.0
業 分 類	建設業	100.0	53.0	9.0	38.0
	製造業	100.0	50.3	5.1	44.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	46.2	—	53.8
	情報通信業	100.0	65.0	5.0	30.0
	運輸業，郵便業	100.0	42.9	6.5	50.6
	卸売業，小売業	100.0	49.3	4.4	46.3
	金融業，保険業	100.0	88.9	—	11.1
	不動産業，物品賃貸業	100.0	73.7	5.3	21.1
	宿泊業，飲食サービス業	100.0	36.8	10.5	52.6
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	45.8	12.5	41.7
	医療，福祉	100.0	55.4	5.8	38.8
複合サービス事業，サービス業	100.0	45.8	0.9	53.3	
企 業 規 模	10～29人	100.0	34.7	4.6	60.7
	30～49人	100.0	37.8	5.5	56.7
	50～99人	100.0	48.1	7.0	44.9
	100～299人	100.0	66.7	6.4	26.9
	300～999人	100.0	70.7	5.3	24.0
	1,000人以上	100.0	89.1	—	10.9

(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52.7%（前年55.6%）、「ノー残業デーの設定」が41.1%（同40.2%）、「変形労働時間制の導入」が35.3%（同31.4%）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26年調査	平成25年調査
年次有給休暇の取得促進	52.7	55.6
ノー残業デーの設定	41.1	40.2
変形労働時間制の導入	35.3	31.4
時間外労働時間の目標設定	31.0	32.7
特別休暇の活用	30.6	28.3
短時間勤務制度	27.5	23.9
週休日以外の休日の増加	7.2	6.9
週休日の増加	4.5	4.2
在宅勤務制度	1.2	1.1
その他	4.3	2.9

(3) 育児休業の取得状況（第9表）

「育児休業取得率」は「女性」が 97.5%（前年 91.0%）、「男性」が 1.6%（同 1.4%）となっている。

第9表 育児休業取得率の状況

(単位：%)

年	女性	男性
平成26年調査	97.5	1.6
平成25年調査	91.0	1.4

$$\text{育児休業取得率 (平成26年調査)} = \frac{\text{出産した人のうち、平成26年10月1日までに育児休業を開始した人 (開始予定の申出をしている人を含む) の数}}{\text{平成25年4月1日から平成26年3月31日の間に出産した人 (男性の場合は配偶者が出産した人) の数}} \times 100(\%)$$

(単位：%)

全 国	年 度	女性	男性
	厚生労働省 平成25年度 雇用均等基本調査	83.0	2.03
厚生労働省 平成24年度 雇用均等基本調査	83.6	1.89	

※全国の調査対象は、常用労働者5人以上を雇用する民営事業所。

$$\text{育児休業取得率 (平成25年度調査)} = \frac{\text{出産者のうち、平成25年10月1日までに育児休業を開始した者 (開始予定の申出をしている人を含む。) の数}}{\text{平成23年10月1日から平成24年9月30日までの1年間の出産者 (男性の場合は配偶者が出産した人) の数}} \times 100(\%)$$

3 介護休業制度

(1) 介護休業制度の規定状況（第10表）

介護休業制度の規定のある企業の割合は、74.1%となっている。産業別にみると、金融業、保険業(100.0%)、情報通信業(95.0%)の割合が高く、宿泊業、飲食サービス業(50.0%)が最も低くなっている。企業規模別にみると、1,000人以上(100.0%)が最も高く、10～29人(49.8%)が最も低くなっている。

第10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	規定あり	規定なし	不明
平成26年 調査計		100.0	74.1	25.5	0.4
産 業 分 類	建設業	100.0	74.0	26.0	—
	製造業	100.0	73.7	25.6	0.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	69.2	30.8	—
	情報通信業	100.0	95.0	5.0	—
	運輸業、郵便業	100.0	77.9	22.1	—
	卸売業、小売業	100.0	69.9	29.2	1.0
	金融業、保険業	100.0	100.0	—	—
	不動産業、物品賃貸業	100.0	84.2	15.8	—
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	50.0	50.0	—
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	75.0	25.0	—
医療、福祉	100.0	83.6	16.4	—	
複合サービス事業、サービス業	100.0	71.3	28.7	—	
企 業 規 模	10～29人	100.0	49.8	49.8	0.3
	30～49人	100.0	65.5	33.5	1.0
	50～99人	100.0	80.4	19.0	0.5
	100～299人	100.0	93.6	6.4	—
	300～999人	100.0	96.7	3.3	—
	1,000人以上	100.0	100.0	—	—
全 国	平成24年度 雇用均等基本調査	100.0	65.6	34.1	0.2
	平成20年度 雇用均等基本調査	100.0	61.7	38.2	0.1

※全国の調査対象は、常用労働者5人以上を雇用する民営事業所。第16表まで同じ。

(2) 最長介護休業期間（第11表）

介護休業制度の規定のある企業で、介護休業の期間について、「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2.7%であった。

第11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別企業割合

(単位：%)

年	全介護休業の規定あり	定期間の最長限度を定めている	最長限度						期間の制限はなく必要日数取得できる	不明
			(法定どおり) 通算して93日まで	93日を超え6ヶ月未満	6ヶ月	6ヶ月を超え1年未満	1年	1年を超える期間		
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 平成24年度 雇用均等基本調査	100.0	96.5 (100.0)	(82.7)	(0.8)	(3.8)	(1.3)	(10.3)	(1.1)	3.5	—
全 平成20年度 雇用均等基本調査	100.0	98.0 (100.0)	(81.5)	(0.6)	(4.5)	(1.0)	(11.2)	(1.2)	1.8	0.2

(3) 介護休業制度の利用状況（第12表）

平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間に介護休業を取得した者がいた企業の割合は4.5%であった。

第12表 介護休業者の有無別企業割合

(単位：%)

年	全企業計	介護休業者あり企業	介護休業者あり			介護休業者なし	不明
			男女とも介護休業者あり	女性のみ介護休業者あり	男性のみ介護休業者あり		
平成26年 調査計	100.0	4.5 (100.0)	(12.8)	(44.7)	(42.6)	92.8	2.7
全 平成25年 雇用均等基本調査	100.0	1.4 (100.0)	(1.6)	(82.3)	(16.2)	98.6	0.0
全 平成24年 "	100.0	1.4 (100.0)	(1.9)	(74.5)	(23.5)	98.6	—

(4) 仕事と介護の両立支援を促進するための取組（第13表、第14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77.2%であった。

その取組内容をみると、「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10.9%の順になっている。

第13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：%)

仕事と介護の両立支援を促進するための取組状況	平成26年調査	全国 厚生労働省平成25年度 雇用均等基本調査
現在取り組んでいる企業の割合	77.2	57.3

第14表 第13表中の現在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26年調査	全国 厚生労働省平成25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（就業規則への明記など）こと	97.0	84.3
法定以外の制度等、介護との両立のための働き方に関する取組を充実させること	6.5	17.8
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	10.9	22.9
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、仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	3.8	14.3
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	7.9	23.6
介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること	10.5	16.6
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	1.3	4.2
制度を利用しやすい職場づくりを行うこと	13.8	27.6
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等を行うこと	3.3	7.6
その他	0.8	5.5

(5) 仕事と介護の両立支援を促進するための取組予定（第15表、第16表）

仕事と介護の両立支援を促進するために、今後取り組む予定があるとした企業の割合は45.8%であった。

その取組予定の内容をみると、「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」が、58.0%と最も高く、次いで「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」が39.2%、「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」が37.8%の順になっている。

第15表 仕事と介護の両立支援を促進するための取組予定(企業割合)

(単位：%)

仕事と介護の両立支援を促進するための取組予定	平成26年調査	全国 厚生労働省平成25年度 雇用均等基本調査
今後取り組む予定のある企業の割合	45.8	46.3

第16表 第15表中の今後取り組む予定のある企業の取組予定の内容(企業割合)

(単位：%)

仕事と介護の両立支援を促進するために今後取り組む予定のもの（複数回答）	平成26年調査	全国 厚生労働省平成25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（就業規則への明記など）こと	16.2	26.3
法定以外の制度等、介護との両立のための働き方に関する取組を充実させること	31.4	42.9
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	37.8	46.9
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、仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	27.4	43.1
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	39.2	45.3
介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること	24.9	40.7
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	21.3	37.2
制度を利用しやすい職場づくりを行うこと	58.0	52.4
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等を行うこと	27.6	44.7
その他	5.9	22.0