

# 仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査

## － 結果報告書 －

平成30年3月

愛媛県経済労働部産業雇用局労政雇用課

# 目 次

第1章	調査の概要	2
第2章	調査結果の概要	3
第3章	調査結果	
I	調査対象事業所の概要に関する事項	5
II	企業としての意識に関する事項	
1	従業員の仕事と家庭の両立についての意識	6
III	育児休業制度に関する事項	
1	育児休業制度の規定の有無、内容	7
2	育児休業制度の利用状況	9
IV	育児休業以外の仕事と育児の両立支援に関する事項	
1	育児参加のための独自の休暇制度の規定の有無、内容	11
2	育児参加のための独自の休暇制度の利用状況	12
3	育児のための勤務時間短縮等の措置	12
4	子の看護休暇制度の規定の有無、内容	15
5	子の看護休暇制度の利用状況	17
6	えひめ子育て応援企業認証制度について	18
V	介護休業制度に関する事項	
1	介護休業制度の規定の有無、内容	19
2	介護休業制度の利用状況	20
VI	介護休業以外の仕事と介護の両立支援に関する事項	
1	介護休暇制度の規定の有無	21
2	介護休暇制度の利用状況	21
3	介護のための勤務時間短縮等の措置	22
4	介護を理由とした離職の状況	24
VII	働き方改革に関する事項	
1	年次有給休暇の取得状況	26
2	働き方改革の取組状況	26
	付属統計表	28
	調査票	42

## 第1章 「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」の概要

### 1 調査の目的

本調査は、県内民間事業所における、仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境の実態を把握し、施策の検討の基礎資料を得るために、隔年で実施しているものである。

### 2 調査対象

常用労働者が5人以上の県内民間事業所(事業所母集団データベースー平成28年次フレーム(速報))から無作為に抽出した2,000事業所

### 3 調査基準日

平成29年10月1日

(実施期間：平成29年10月30日～平成29年11月30日)

### 4 調査項目

- I 事業所の概要に関する事項
- II 企業としての意識に関する事項
- III 育児休業制度に関する事項
- IV 育児休業以外の仕事と育児の両立支援に関する事項
- V 介護休業制度に関する事項
- VI 介護休業以外の仕事と介護の両立支援に関する事項
- VII 働き方改革に関する事項

### 5 調査方法

郵送配布及び郵送回収によるアンケート調査

### 6 調査機関

愛媛県

(調査票の発送・回収・集計は外部委託)

### 7 回収結果

調査票発送件数 2,000事業所

有効回収数 576事業所(回収率 28.8%)

## 第2章 「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」結果の概要

### 1 調査対象及び回収結果

本調査は、平成29年10月1日現在の状況について、常用労働者を5人以上雇用する県内民間事業所（事業所母集団データベースー平成28年次フレーム（速報））から無作為に抽出した2,000事業所を対象として郵送により行い、うち576事業所から有効回答を得た（回収率：28.8%）。

### 2 調査結果の概要

#### ア 従業員の仕事と家庭の両立についての意識について

- ・従業員の仕事と家庭の両立について、重要性や必要性を感じている企業は9割を超えており、「取り組んでいる」及び「今後取り組んでいきたい」と回答した企業は合わせて7割を超える一方、特に対応を考えていない企業も約2割あった。

#### イ 育児休業制度について

- ・制度の規定状況については、「規定あり」と回答した事業所は70.5%（平成27年度調査64.7%）であり、おおむね従業員規模が大きいほど規定がある事業所の割合が大きくなっている。
- ・制度の利用状況については、女性が91.7%（平成27年度調査83.1%）、男性が4.8%（同1.0%）であった。

#### ウ 育児参加のための独自の休暇制度について

- ・制度の規定状況については、「規定あり」と回答した事業所は22.9%であった。
- ・制度の利用状況については、女性が9.3%、男性が18.3%であった。

#### エ 育児のための勤務時間短縮等の措置について

- ・育児のための勤務時間短縮等の何らかの支援制度を設けている事業所は59.2%（平成27年度調査55.8%）であった。
- ・各種制度のうち導入割合が多かった、「短時間勤務制度」と「所定外労働の制限」の導入状況については、「制度あり」と回答した事業所は、それぞれ54.2%（平成27年度調査52.1%）、51.4%（同47.6%）であった。
- ・制度の利用状況については、制度を導入している事業所のうち、制度の利用者であった事業所は、「事業所内保育施設」が20.0%、「短時間勤務制度」が19.2%であった。

#### オ 子の看護休暇制度について

- ・制度の規定状況については、「規定あり」と回答した事業所は52.3%（平成27年度調査46.2%）であり、従業員規模が大きいほど規定がある事業所の割合が大きくなっている。
- ・制度の利用状況については、休暇取得者がいた事業所の割合は、小学校就学前までの子を持つ常用労働者がいる事業所の26.5%（平成27年度調査21.3%）であり、就学前の子を持つ常用労働者数に占める休暇取得者の割合は女性33.5%（同31.9%）、男性10.8%（同3.9%）であった。

#### カ えひめ子育て応援企業認証制度について

- ・えひめ子育て応援企業認証制度を「知っている」と回答した事業所は19.1%、

「聞いたことはある」事業所を合わせると約6割に達する一方で、「知らない」と回答した事業所も35.8%あった。

#### キ 介護休業制度について

- ・制度の規定状況については、「規定あり」と回答した事業所は66.1%（平成27年度調査56.4%）であり、従業員規模が大きいほど規定がある事業所の割合が大きくなっている。
- ・制度の利用状況については、休業取得者がいた事業所の割合は2.4%（平成27年度調査1.5%）で、常用労働者に占める休業取得者の割合は女性が0.14%（同0.09%）、男性は0.07%（同0.04%）であった。

#### ク 介護休暇制度について

- ・制度の規定状況については、「規定あり」と回答した事業所は52.1%（平成27年度調査39.1%）であった。
- ・制度の利用状況については、休暇取得者がいた事業所の割合は3.1%（平成27年度調査1.9%）で、常用労働者に占める休暇取得者の割合は、女性0.35%（同0.19%）、男性0.15%（同0.08%）であった。

#### ケ 介護のための勤務時間短縮等の措置について

- ・介護のための勤務時間短縮等の何らかの支援制度を設けている事業所は49.8%（平成27年度調査50.6%）であった。
- ・各種制度のうち導入割合が多かった、「短時間勤務制度」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の導入状況については、「制度あり」と回答した事業所は、それぞれ45.1%（平成27年度調査46.1%）、22.7%（同21.1%）であった。
- ・制度の利用状況については、制度を導入している事業所のうち、制度の利用者があった事業所は、「フレックスタイム制度」が2.7%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が2.3%であった。

#### コ 介護を理由とした離職の状況について

- ・介護を理由とした離職者がいた事業所は2.8%で、常用労働者数に占める離職者の割合は女性0.19%、男性0.09%であった。
- ・離職者の年齢については、女性は「20～29歳」及び「50～59歳」が37.5%で最も多く、男性は「50～59歳」及び「60歳以上」が42.9%で最も多く、全体では「50～59歳」の39.1%が最も多かった。

#### サ 年次有給休暇の取得状況について

- ・労働者1人平均の年次有給休暇付与日数は15.0日（平成27年度調査14.3日）、取得日数は6.6日（同6.1日）であり、取得率は44.3%（同42.7%）であった。

#### シ 働き方改革の取組状況について

- ・働き方改革に関する取組みのうち、「取り組んでいる」と回答した事業所の割合は、「高齢者活用の促進」が43.4%で最も多く、以下「年次有給休暇の取得促進」43.2%、「所定外労働時間の短縮」37.3%、「女性活躍促進」34.7%の順となった。
- ・「今後取り組みたい」と回答した事業所の割合は、「仕事の進め方の見直し」が37.3%で最も多く、以下「休暇取得者のフォロー体制整備」33.7%、「年次有給休暇の取得促進」31.3%、「育児休業、介護休業の取得促進」29.9%の順となった。

### 第3章 「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」結果

#### I 調査対象事業所の概要に関する事項

調査対象 2,000 事業所中、576 事業所 (28.8%) から有効回答があった。

区 分		事業所数	構成比
規 模 別	500人以上	5 (6)	0.9% (0.8%)
	100人以上499人以下	15 (26)	2.6% (3.6%)
	30人以上99人以下	91 (109)	15.8% (15.0%)
	10人以上29人以下	249 (318)	43.2% (43.6%)
	5人以上9人以下	180 (216)	31.3% (29.6%)
	5人未満	29 (51)	5.0% (7.0%)
	不明・無回答	7 (3)	1.2% (0.4%)
産 業 別	鉱業・採石業・砂利採取業	1 (1)	0.2% (0.1%)
	建設業	49 (63)	8.5% (8.6%)
	製造業	58 (80)	10.1% (11.0%)
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 (3)	1.0% (0.4%)
	情報通信業	7 (12)	1.2% (1.7%)
	運輸業・郵便業	27 (39)	4.7% (5.4%)
	卸売業・小売業	96 (125)	16.7% (17.2%)
	金融業・保険業	34 (35)	5.9% (4.8%)
	不動産業・物品賃貸業	4 (5)	0.7% (0.7%)
	学術研究、専門・技術サービス業	10 (12)	1.7% (1.7%)
	飲食サービス業、宿泊業	29 (25)	5.0% (3.4%)
	生活関連サービス業、娯楽業	4 (8)	0.7% (1.1%)
	教育、学習支援業	13 (15)	2.3% (2.1%)
	医療、福祉	117 (160)	20.3% (22.0%)
	複合サービス事業	6 (5)	1.0% (0.7%)
	サービス業	52 (48)	9.0% (6.6%)
	その他	41 (47)	7.1% (6.5%)
不明・無回答	22 (46)	3.8% (6.3%)	
地 域 別	東予地方局管内	202 (282)	35.1% (38.7%)
	中予地方局管内	263 (286)	45.7% (39.2%)
	南予地方局管内	110 (159)	19.1% (21.8%)
	不明・無回答	1 (2)	0.2% (0.3%)
労 働 組 合	有	109 (133)	18.9% (18.2%)
	無	456 (591)	79.2% (81.1%)
	無回答	11 (5)	0.2% (0.7%)
合 計		576 (729)	100% (100%)

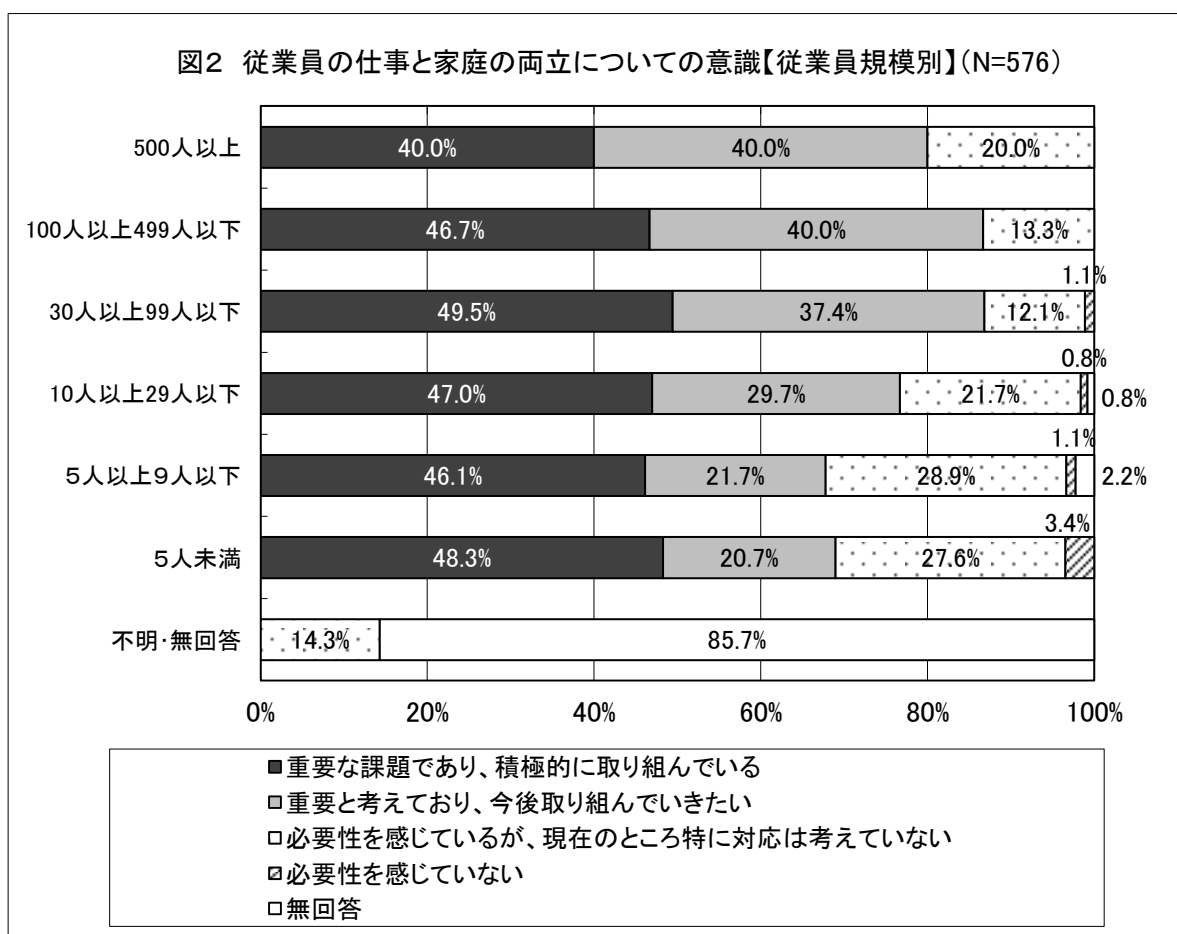
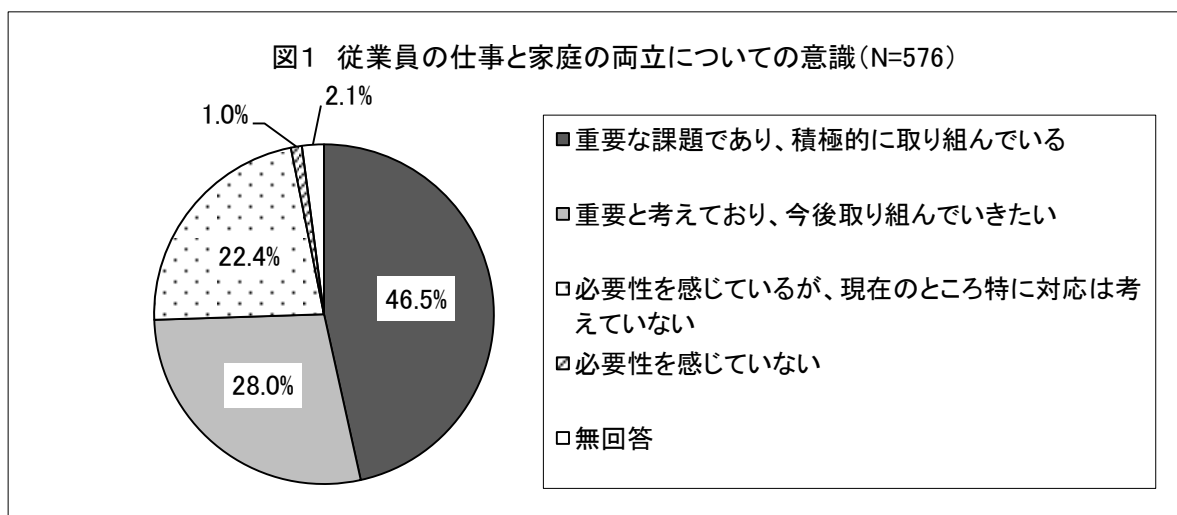
※( )は前回(H27)調査時

事業所の常用労働者数 (回答のあった576事業所の合計) (平成29年10月1日現在)	男 性	女 性	合 計
	8,203人 (49.2%)	8,453人 (50.8%)	16,656人 (100%)

## II 企業としての意識に関する事項

### 1 従業員の仕事と家庭の両立についての意識（問1）

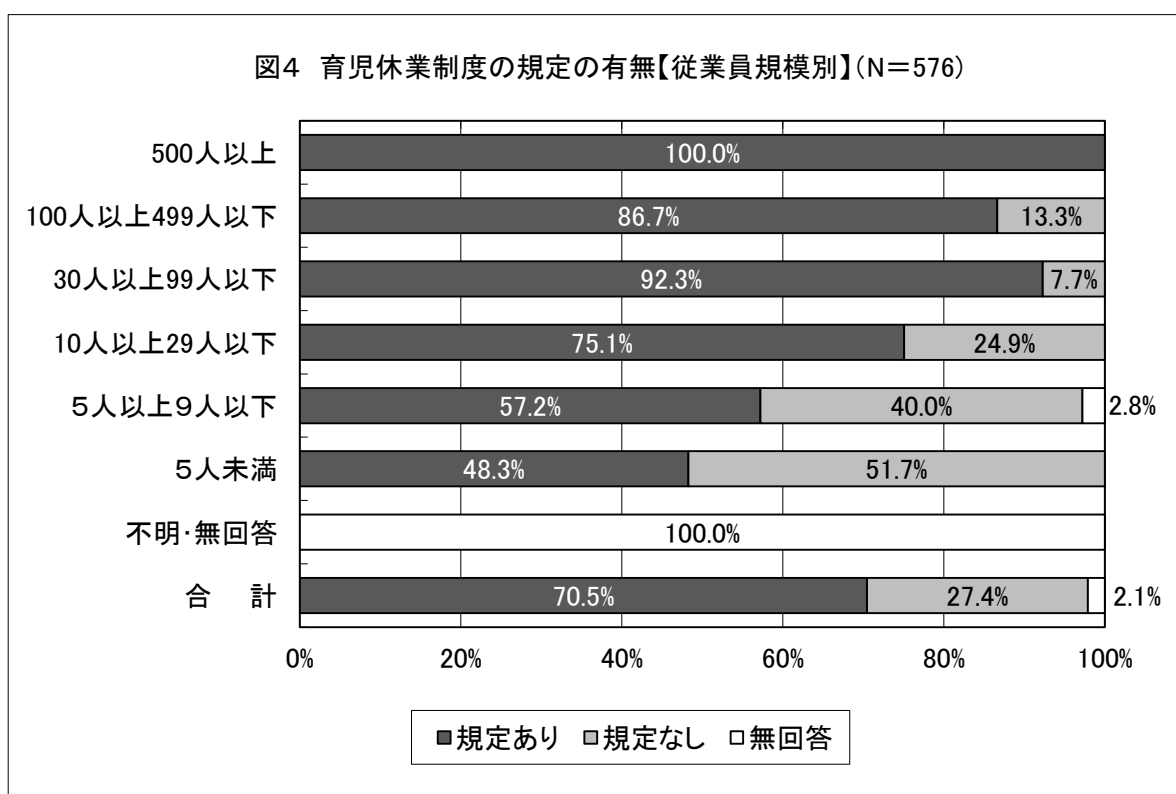
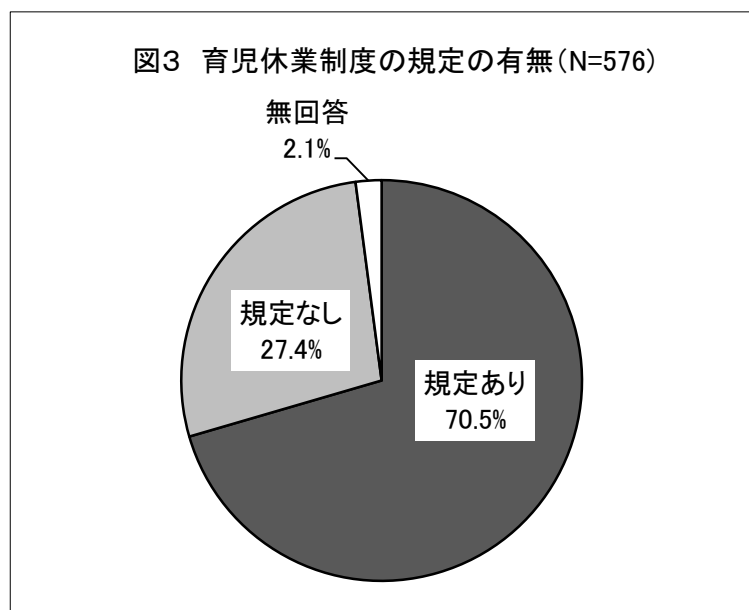
- ・従業員の仕事と家庭の両立について、「重要」「必要性を感じる」と考える企業は合わせて96.9%であった。
- ・このうち、「積極的に取り組んでいる」と答えた企業は46.5%、「今後取り組んでいきたい」と答えた企業は28.0%で、合わせて7割を超える一方、特に対応を考えていない企業も22.4%あった（図1、2）。



### Ⅲ 育児休業制度に関する事項

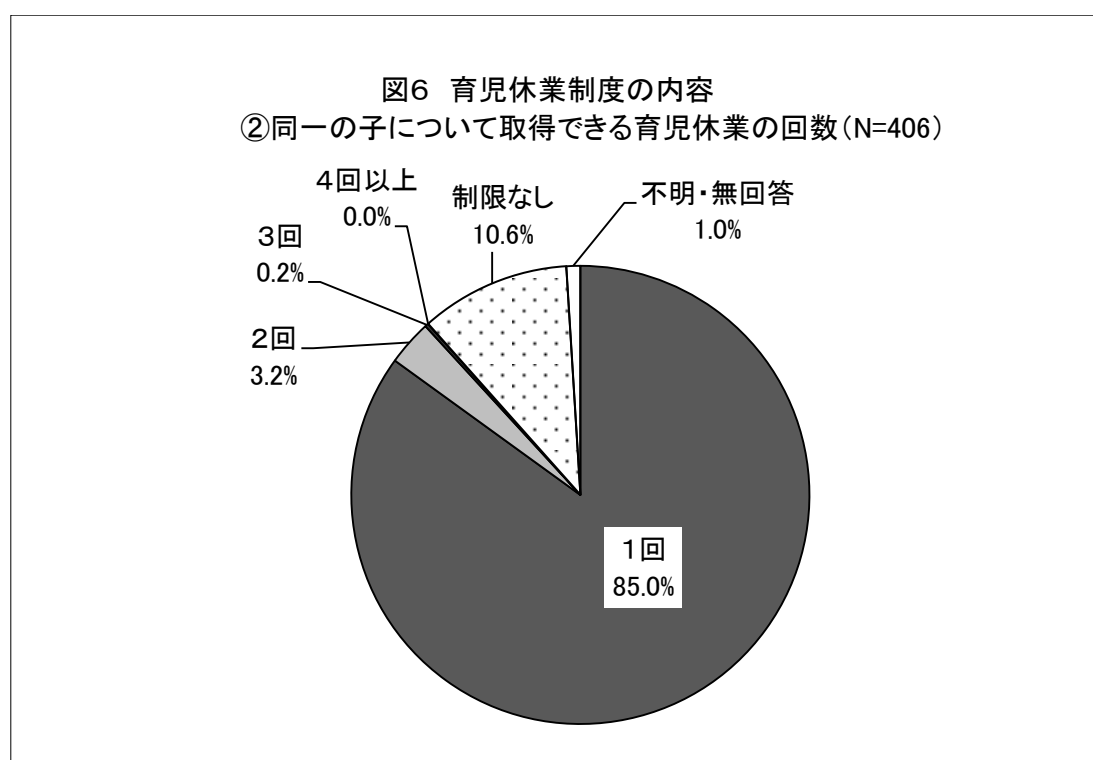
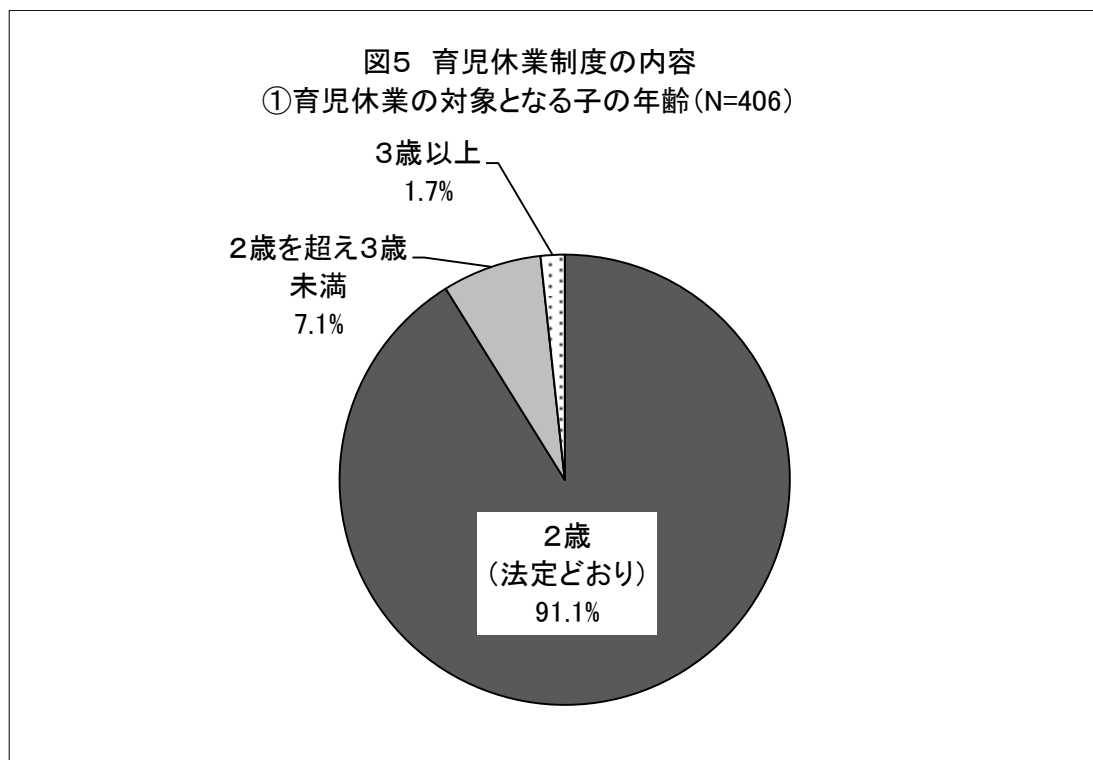
#### 1 育児休業制度の規定の有無、内容（問2）

- ・ 育児休業制度について、「規定あり」と回答した事業所は 70.5%となっている（図3）。
- ・ 「規定あり」と回答した事業所の割合を従業員規模別にみると、500人以上の事業所では 100%、100人以上499人以下では 86.7%、30人以上99人以下では 92.3%、10人以上29人以下では 75.1%、5人以上9人以下では 57.2%、5人未満では 48.3%となっており、おおむね従業員規模が大きいほど、規定整備が進んでいる（図4）。





- ・ 育児休業制度の「規定あり」と回答した事業所（406 か所）に対して、子が何歳になるまで育児休業を取得することができるか質問したところ、「2歳（法定どおり）」と答えた事業所が 91.1%と最も多く、育児・介護休業法の水準を上回る「2歳～3歳未満」は7.1%、「3歳以上」は1.7%となっている（図5）。
- ・ 同一の子について取得できる育児休業の回数については、「1回」が最も多く、85.0%である（図6）。



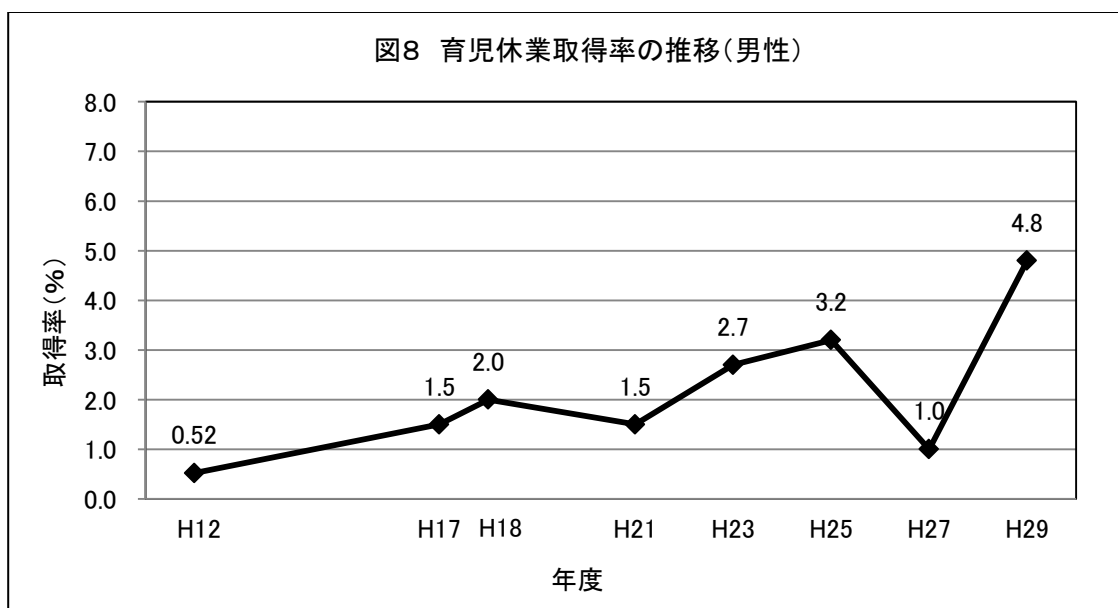
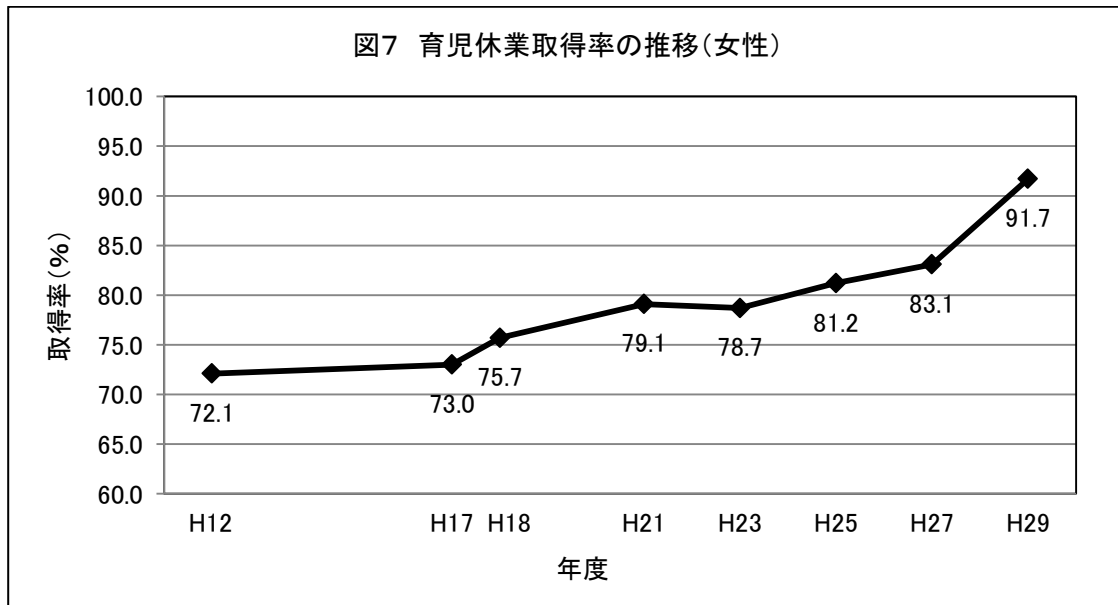
## 2 育児休業制度の利用状況（問3）

- ・育児休業取得率（平成27年10月1日から28年9月30日までの出産者（男性の場合は、配偶者が出産した者）のうち平成29年10月1日までの間に育児休業を開始した者の割合）は、女性が91.7%、男性が4.8%となっている（表1）。
- ・平成27年度調査と比較すると、女性は8.6ポイント上昇、男性は3.8ポイント上昇し、いずれも過去最高となっている（図7、8）。

表1 育児休業制度の利用状況

性別・従業員区分	出産者	育休取得者	育休取得率
女性	216人	198人	91.7%
うち有期契約労働者	54人	41人	75.9%
男性	230人	11人	4.8%
うち有期契約労働者	25人	0人	0.0%
合計	446人	209人	46.9%
うち有期契約労働者	79人	41人	51.9%

※男性の出産者は、配偶者が出産した者

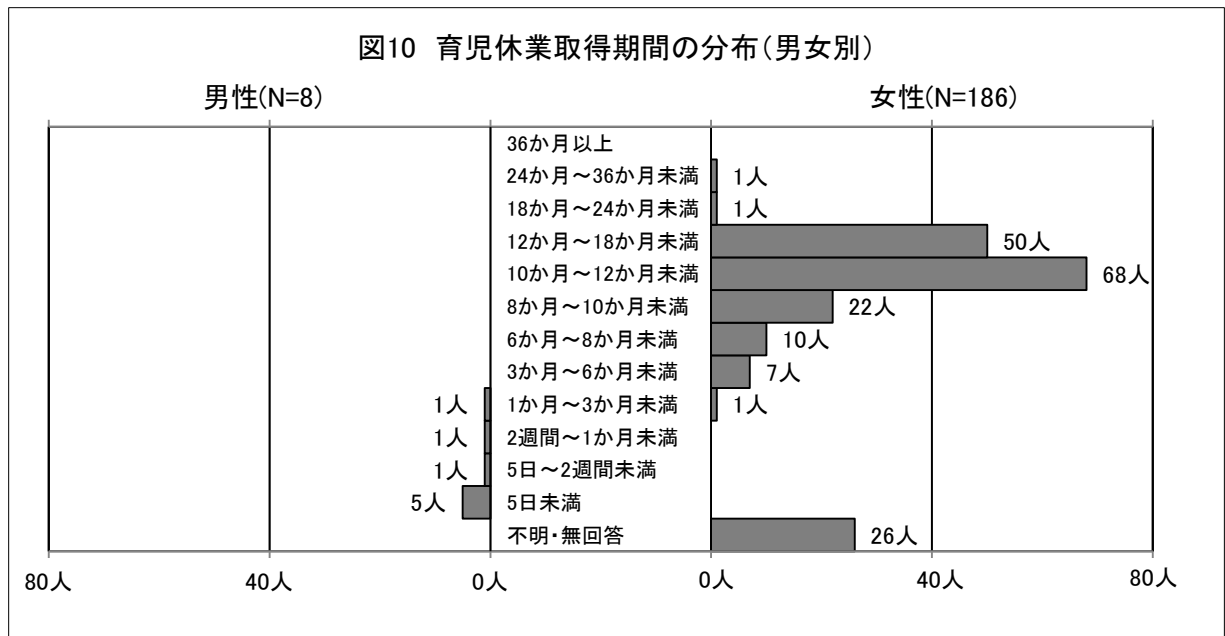
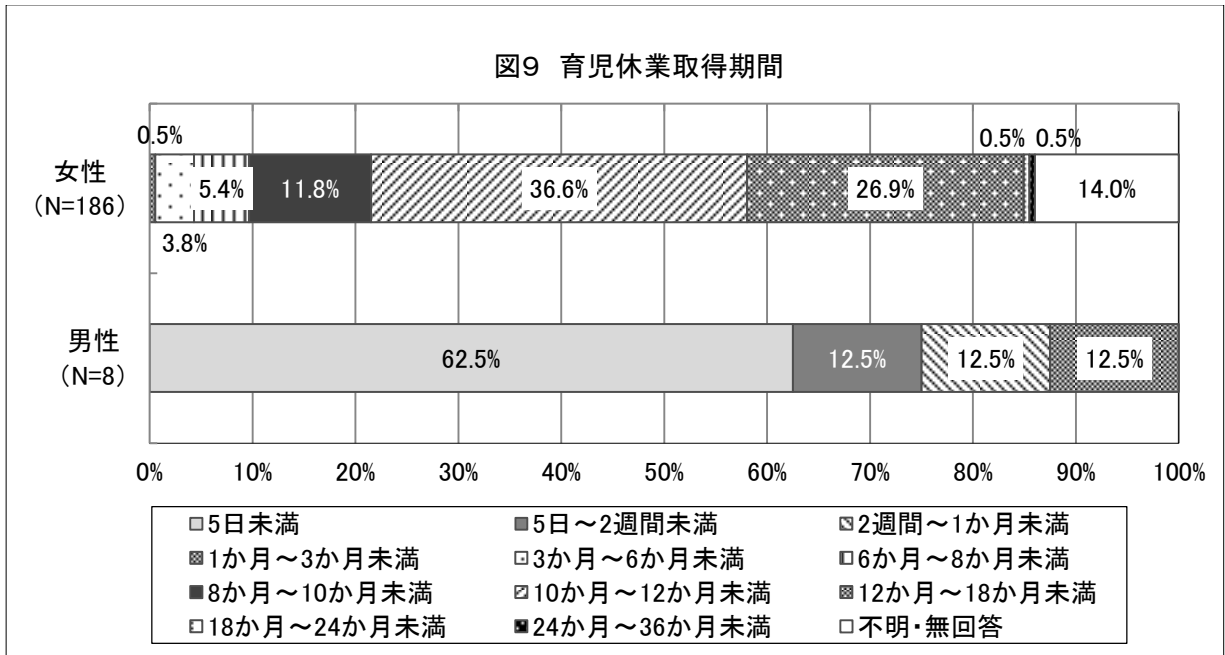


・育児休業後の復職状況

平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間に育児休業から復職予定だった者のうち、実際に復職した女性は93.9%、退職した女性は6.1%であった。男性については、該当者全員が復職していた。

・育児休業の取得期間

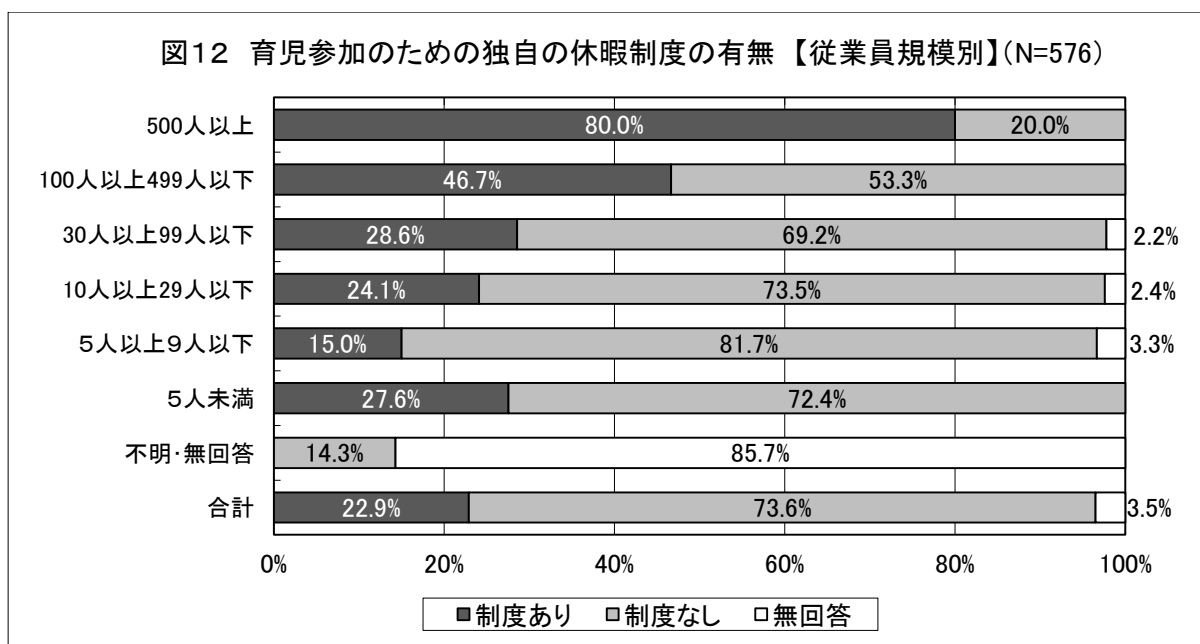
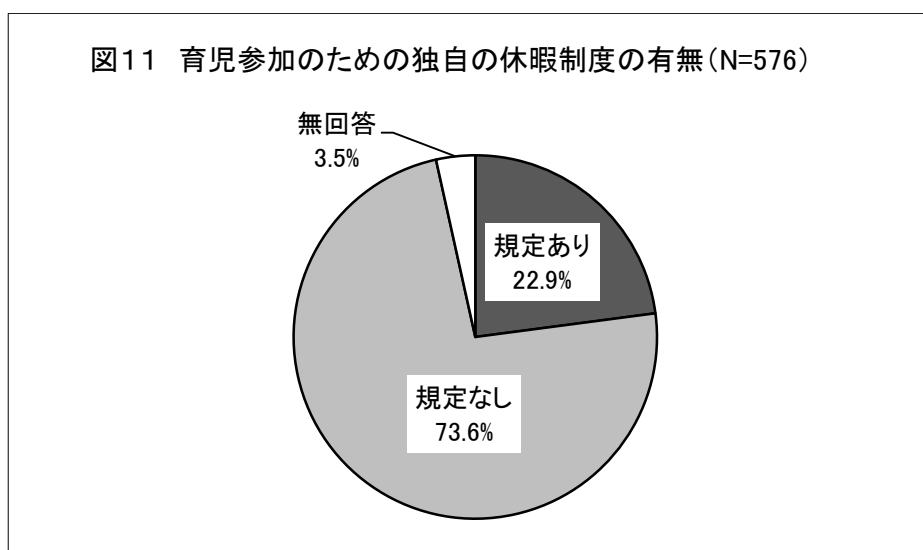
平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間に育児休業から復職した者の育児休業期間は、女性は「10か月～12か月未満」が36.6%で最も多く、次いで「12か月～18か月未満」が26.9%となっている。男性は、「5日未満」が62.5%を占め最も多かった（図9、10）。



#### IV 育児休業以外の仕事と育児の両立支援に関する事項

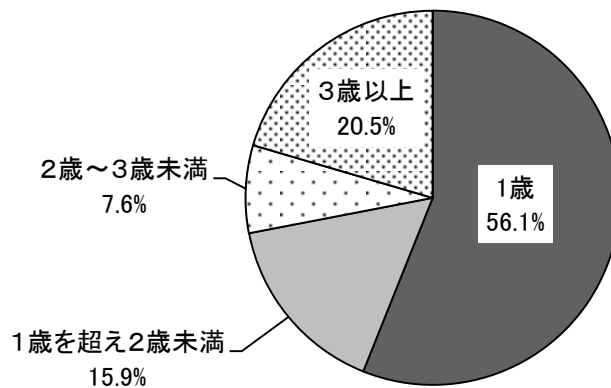
##### 1 育児参加のための独自の休暇制度の規定の有無、内容（問4）

- ・配偶者の出産時の休暇など、育児参加のための独自の休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所は 22.9%であるのに対し、「規定なし」と回答した事業所は 73.6%を占めた（図 11）。
- ・「規定あり」と回答した事業所の割合を従業員規模別にみると、500 人以上の企業が 80.0%、100 人以上 499 人以下で 46.7%、30 人以上 99 人以下では 28.6%、10 人以上 29 人以下では 24.1%、5 人以上 9 人以下では 15.0%、5 人未満では 27.6%となっており、おおむね従業員規模が大きいくほど、育児参加のための休暇制度の規定整備が進んでいる（図 12）。



- ・標記の制度の「規定あり」と回答した事業所（132 か所）に対して、子が何歳になるまで休暇を取得することができるか質問したところ、「1 歳」と答えた事業所が 56.1%と最も多く、次いで「3 歳以上」が 20.5%となっている（図 13）。

図13 育児参加のための独自の休暇制度の対象となる子の年齢(N=132)



## 2 育児参加のための独自の休暇制度の利用状況（問5）

- ・標記の休暇の取得率（平成27年10月1日から平成28年9月30日までの出産者（男性の場合は、配偶者が出産した者）のうち平成29年10月1日までの間に標記の休暇制度を利用した者の割合）は、女性が9.3%、男性が18.3%となっている（表2）。

表2 育児参加のための独自の休暇制度の利用状況

性別・従業員区分	出産者	休暇取得者	休暇利用率
女性	216人	20人	9.3%
男性	230人	42人	18.3%
合計	446人	62人	13.9%

※男性の出産者は配偶者が出産した者

## 3 育児のための勤務時間短縮等の措置（問6）

- ・育児を理由に利用できる勤務時間短縮等の制度を設けている事業所の割合は59.2%で、従業員規模別にみると、500人以上の規模の事業所は100%、100人以上499人以下は86.7%、30人以上99人以下は81.3%、10人以上29人以下は57.0%、5人以上9人以下は51.7%、5人未満は48.3%で、従業員規模が大きい事業所ほど、働きながら育児をする労働者のための支援制度の整備が進んでいる（図14、15）。

図14 育児のための勤務時間短縮等の措置の有無(N=576)

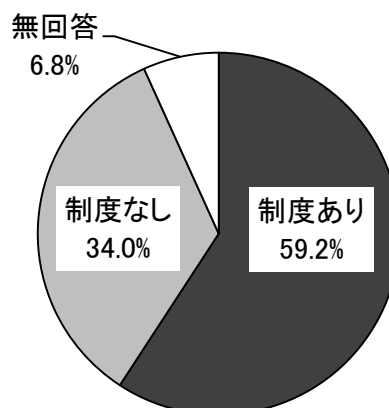
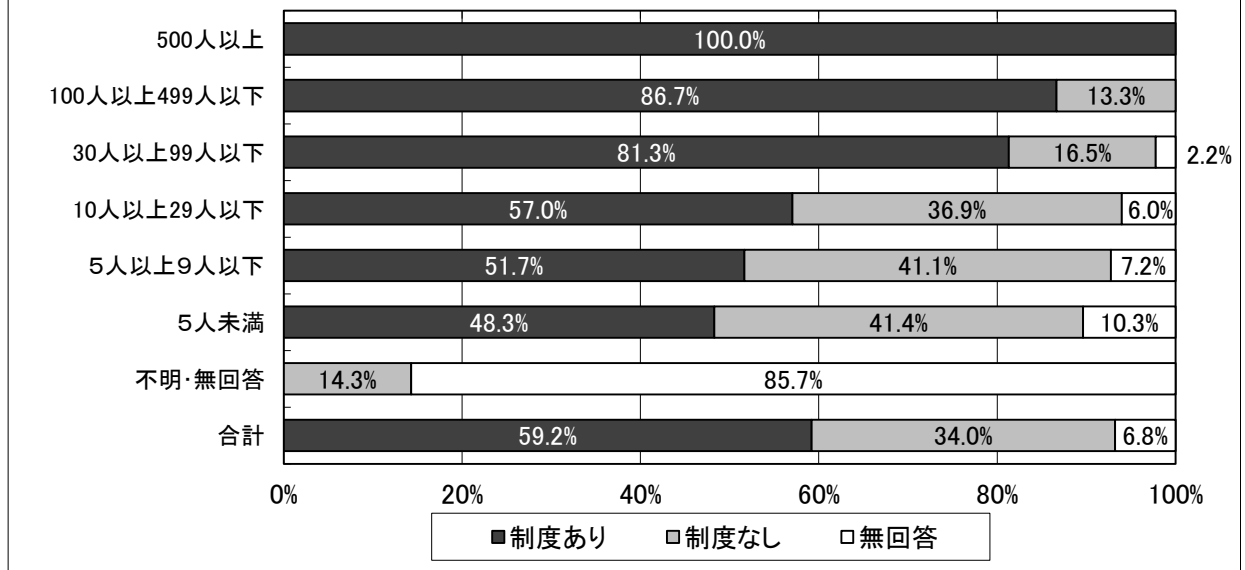
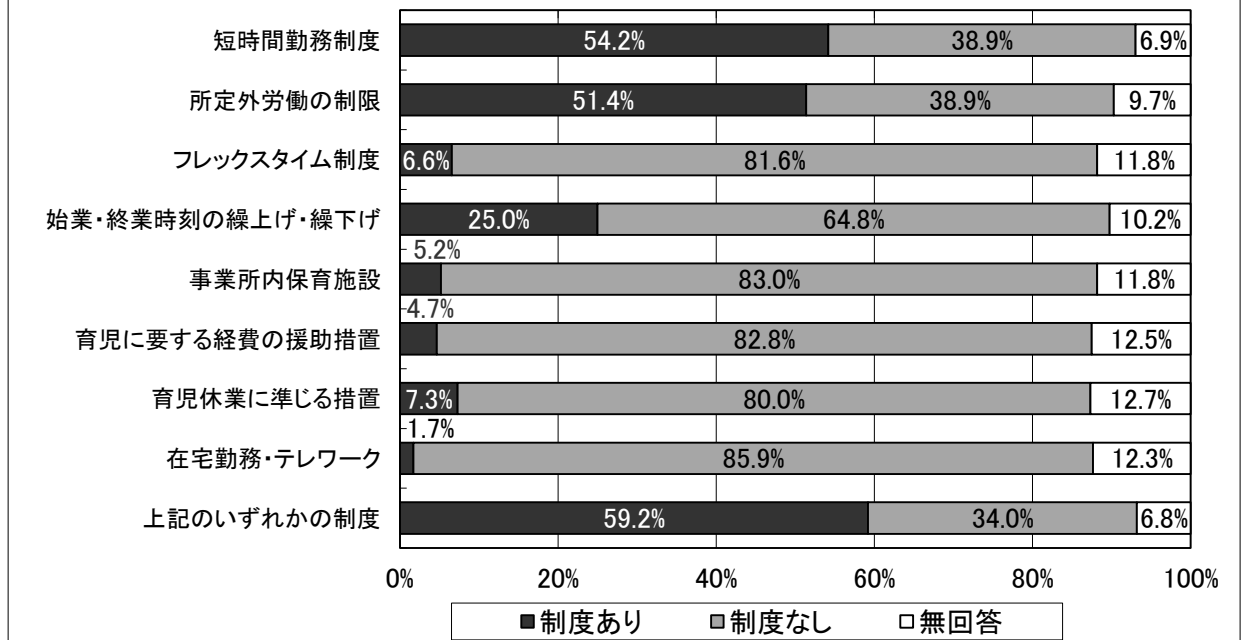


図15 育児のための勤務時間短縮等の措置の有無【従業員規模別】(N=576)



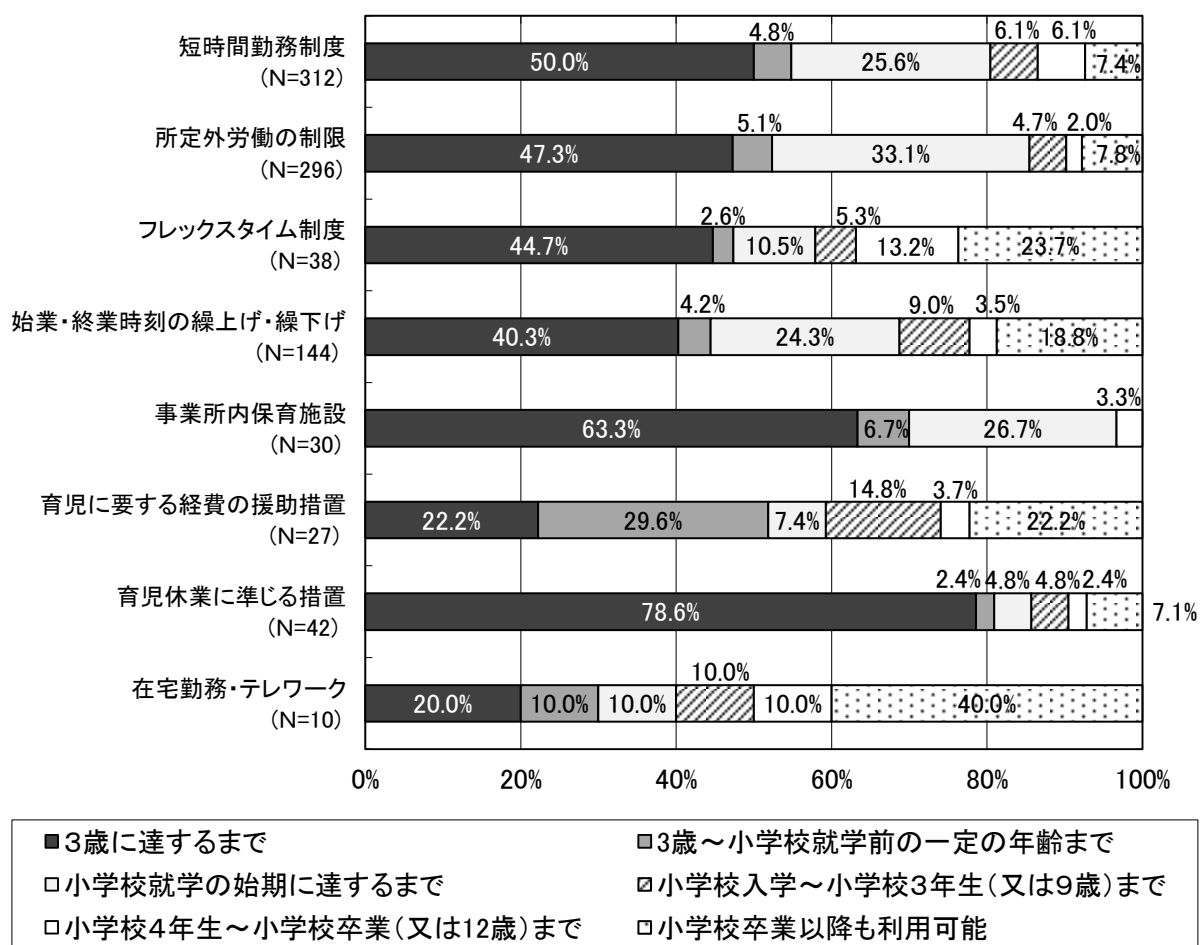
- ・ 育児の場合に利用できる支援制度の内容については、「短時間勤務制度」を54.2%の事業所が設けており、次いで「所定外労働の制限」51.4%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」25.0%の順となっている（図16）。

図16 育児の場合に利用できる制度等の整備状況【制度別】(N=576)



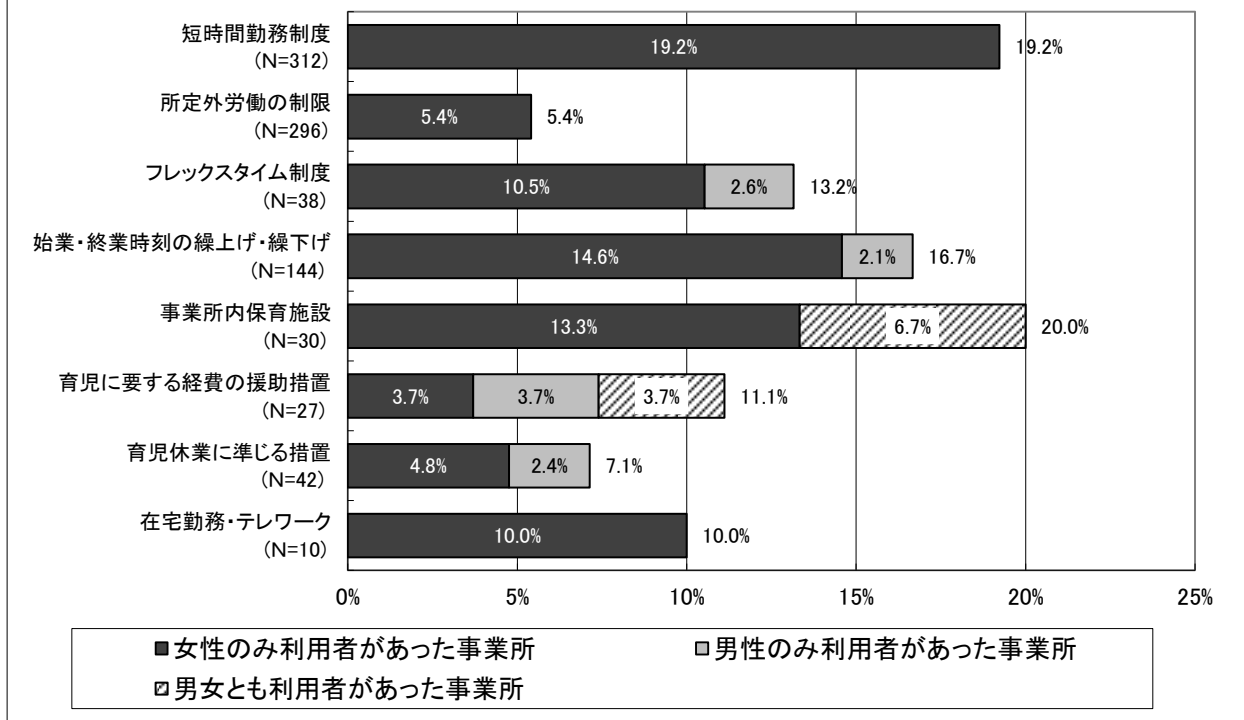
- ・ 各種制度の対象となる子の年齢については、短時間勤務制度の場合は、子が「3歳に達するまで」としている事業所が50.0%で最も多い。また、所定外労働の制限は「3歳に達するまで」が47.3%、フレックスタイム制度は「3歳に達するまで」が44.7%、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは「3歳に達するまで」が40.3%、事業所内保育施設は「3歳に達するまで」が63.3%、育児に要する経費の援助措置は「小学校就学前の一定の年齢まで」が29.6%、育児休業に準じる措置は「3歳に達するまで」が78.6%、在宅勤務・テレワークは「小学校卒業以降も利用可能」が40.0%であった（図17）。

図17 育児の場合に利用できる制度の対象となる子の年齢



- ・各種制度を導入している事業所のうち、制度利用者があった事業所の割合は、多いものから順に、「事業所内保育施設」が 20.0%、「短時間勤務制度」が 19.2%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が 16.7%、「フレックスタイム制度」が 13.2%、「育児に要する経費の援助措置」が 11.1%、「在宅勤務・テレワーク」が 10.0%、「育児休業に準じる措置」が 7.1%、「所定外労働の制限」が 5.4%となっている。また、利用者の性別は、女性は全ての制度で利用者があったのに対し、男性は「短時間勤務制度」、「所定外労働の制限」、「在宅勤務・テレワーク」の利用者がなかった(図18)。

図18 育児のための勤務時間短縮等の措置の利用者があった事業所の割合



#### 4 子の看護休暇制度の規定の有無、内容（問7）

- 子の看護休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所は 52.3%となっている（図 19）。
- 「規定あり」と回答した事業所を従業員規模別にみると、500 人以上が 100%、100 人以上 499 人以下が 86.7%、30 人以上 99 人以下が 75.8%、10 人以上 29 人以下が 54.6%、5 人以上 9 人以下が 37.8%、5 人未満が 34.5%と、従業員規模が大きい事業所ほど、子の看護休暇制度の規定が整備されている（図 20）。

図19 子の看護休暇制度の規定の有無（N=576）

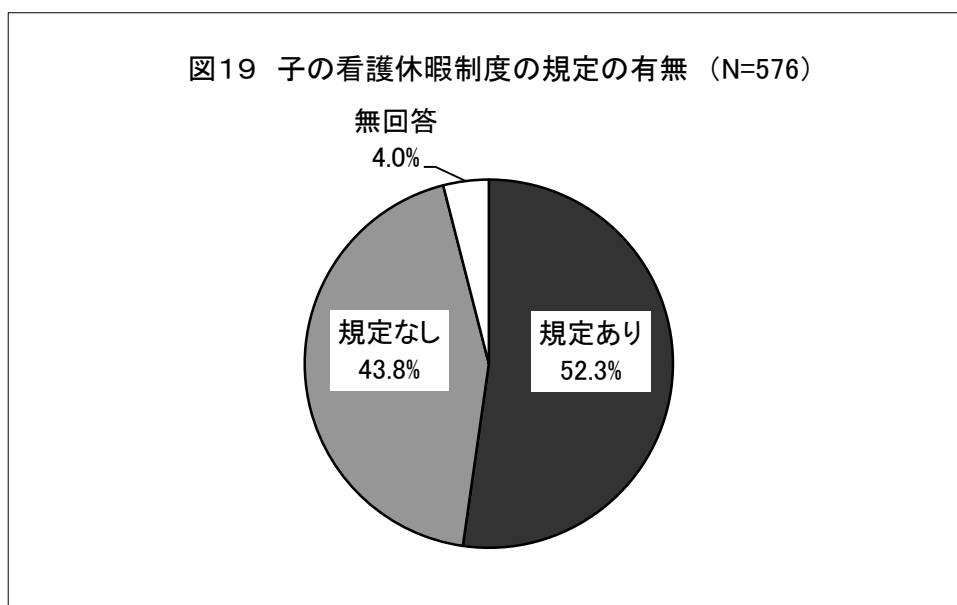
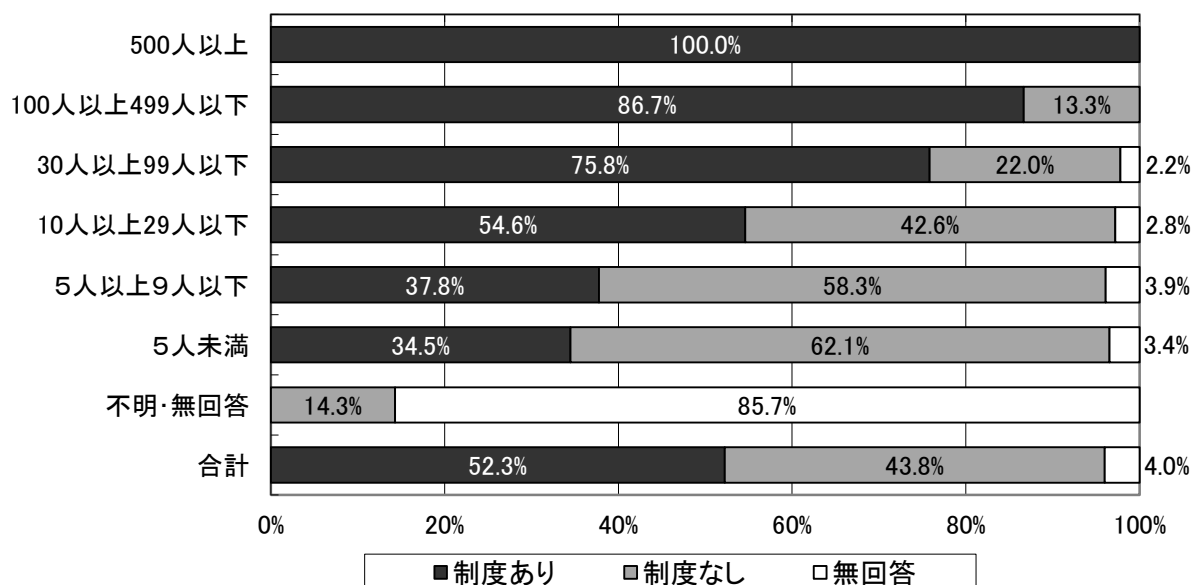




図20 子の看護休暇制度の規定の有無【従業員規模別】(N=576)



- 子の看護休暇制度の「規定あり」と回答した事業所（301 か所）に対して、看護休暇を子が何歳になるまで取得できるか質問したところ、「小学校就学の始期に達するまで（法定どおり）」と回答した事業所が 86.4%、育児・介護休業法の基準を超える小学校入学以降も対象としている事業所は 13.6%であった（図 21）。
- 子の看護休暇制度の規定がある事業所（301 か所）のうち、1年間に取得できる休暇日数について、「制限あり」と回答した事業所は 95.7%となっている。制限を設けている事業所における制限内容として最も多いものは、子が1人の場合は「5日」で 94.8%、子が2人以上の場合は「10日」で 83.0%となっており、大部分の事業所で法定どおりの日数を取得可能にしている（図 22）。

図21 子の看護休暇の対象となる子の年齢 (N=301)

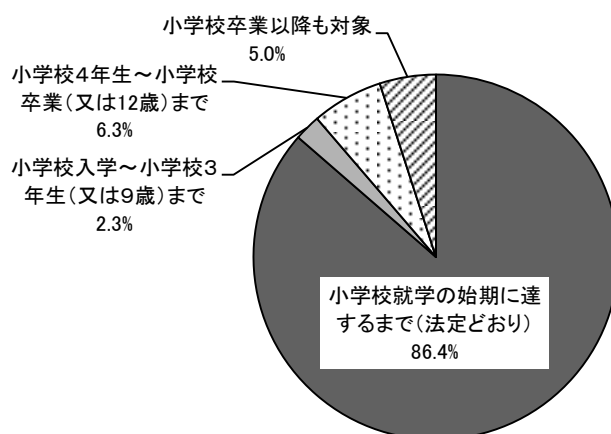
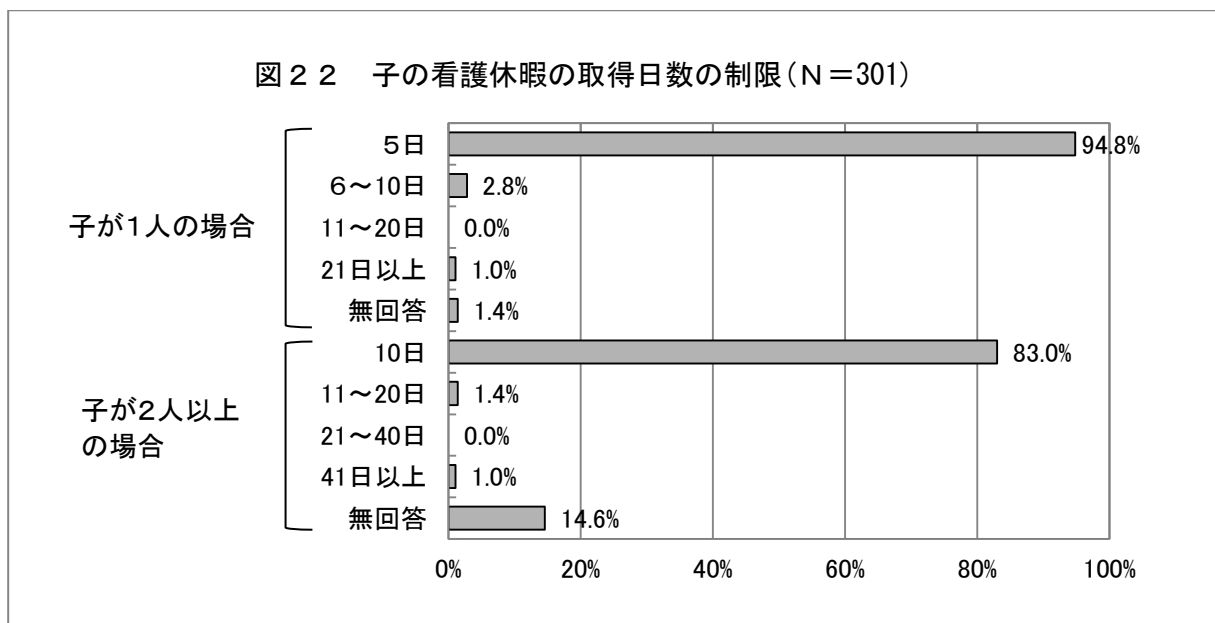


図 2 2 子の看護休暇の取得日数の制限(N=301)



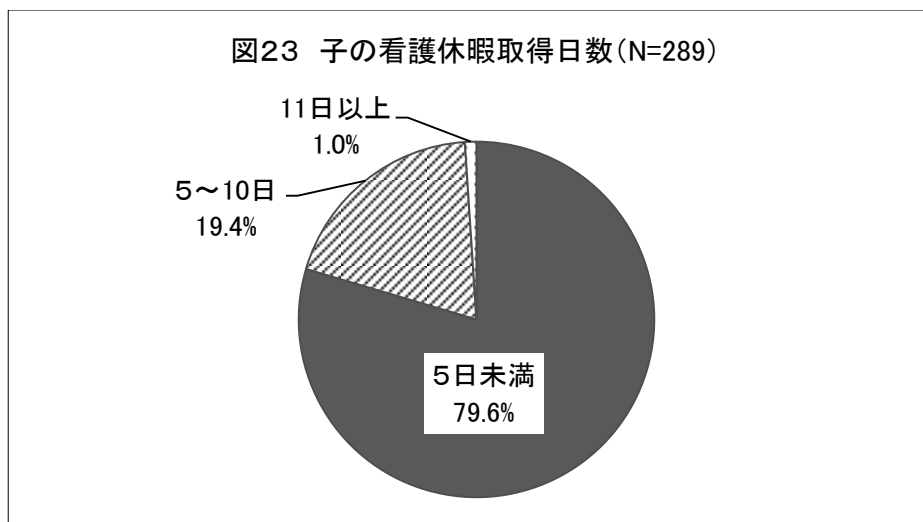
### 5 子の看護休暇制度の利用状況（問 8）

- 平成 28 年 4 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日までの間に子の看護休暇の利用があった事業所は 52 か所で、就学前までの子を持つ常用労働者がいる事業所（196 か所）の 26.5%であった（表 5）。
- 子の看護休暇を取得した者は289人で、就学前までの子を持つ常用労働者（1,261 人）の22.9%であり、男女別では女性33.5%、男性10.8%であった（表 5）。

表 3 子の看護休暇制度の利用状況

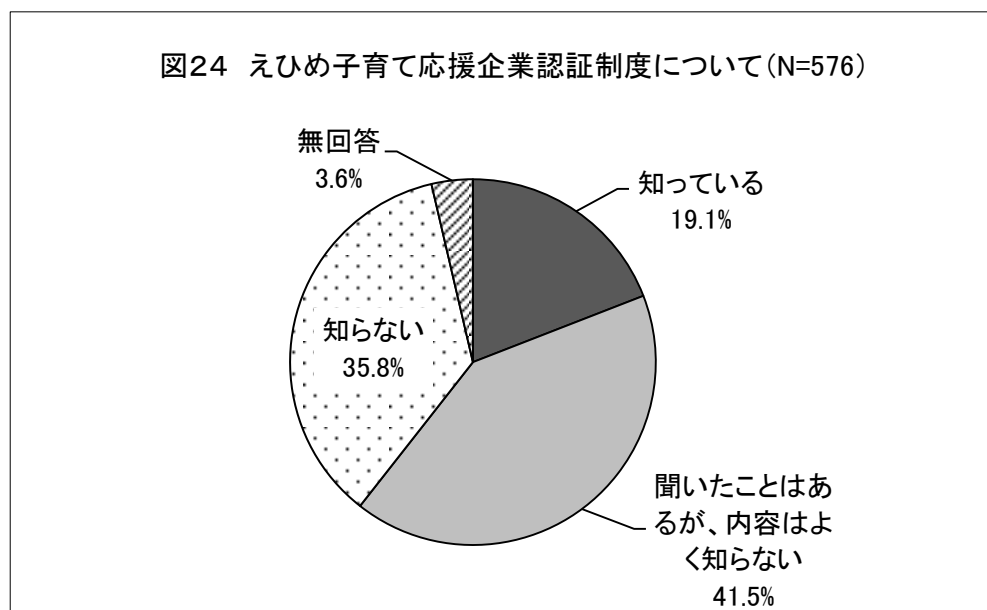
小学校就学前の子を持つ労働者がいる事業所	子の看護休暇の取得者があった事業所	子の看護休暇取得者があった事業所の割合	性別	小学校就学前の子を持つ労働者	子の看護休暇を取得した労働者	子の看護休暇を取得した労働者の割合
196 か所	52 か所	26.5%	女性	675 人	226 人	33.5%
			男性	586 人	63 人	10.8%
			合計	1,261 人	289 人	22.9%

- 平成 28 年 4 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日までの間に子の看護休暇を取得した者の取得日数は、「5日未満」が 79.6%と最も多く、次いで「5～10日」が 19.4%となっている（図 23）。



## 6 えひめ子育て応援企業認証制度について（問9）

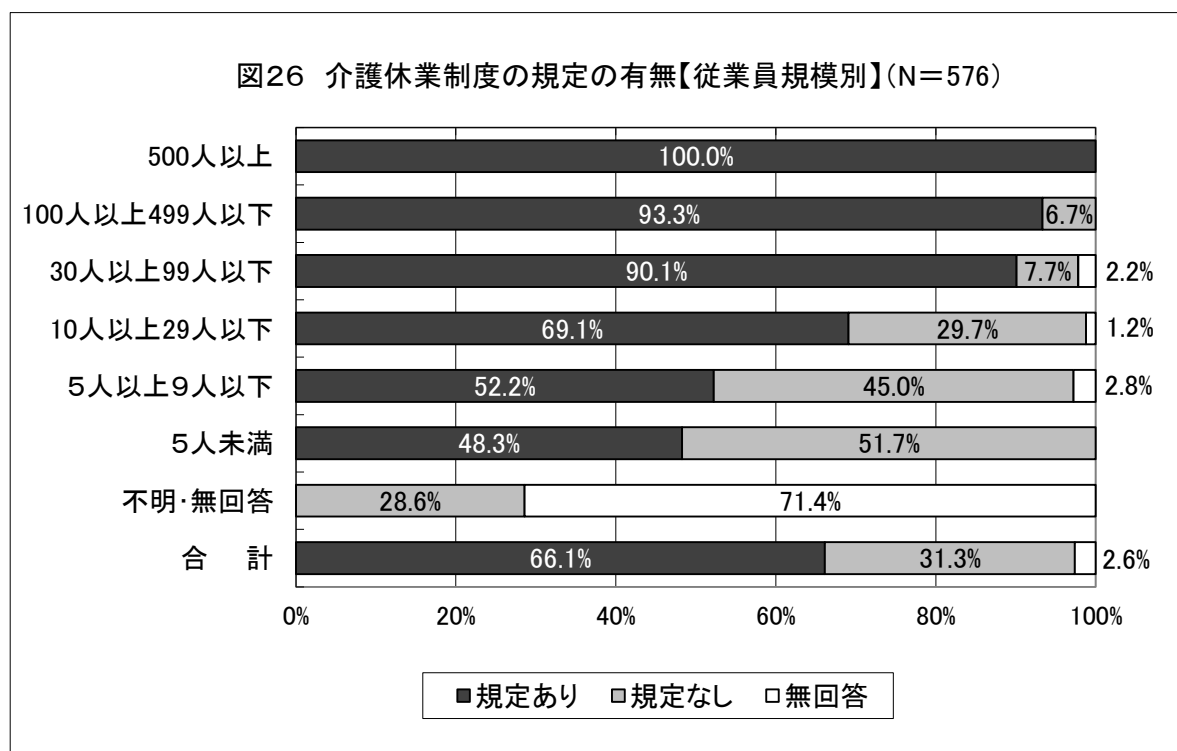
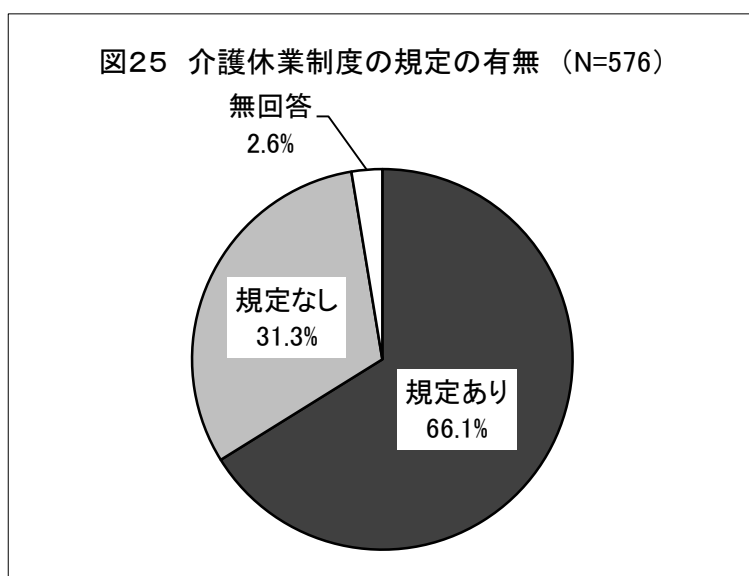
- ・仕事と育児の両立支援に取り組む県内中小企業を認証する、「えひめ子育て応援企業認証制度」については、「知っている」は19.1%、「聞いたことはあるが、内容はよく知らない」は41.5%、「知らない」は35.8%となっている（図24）。



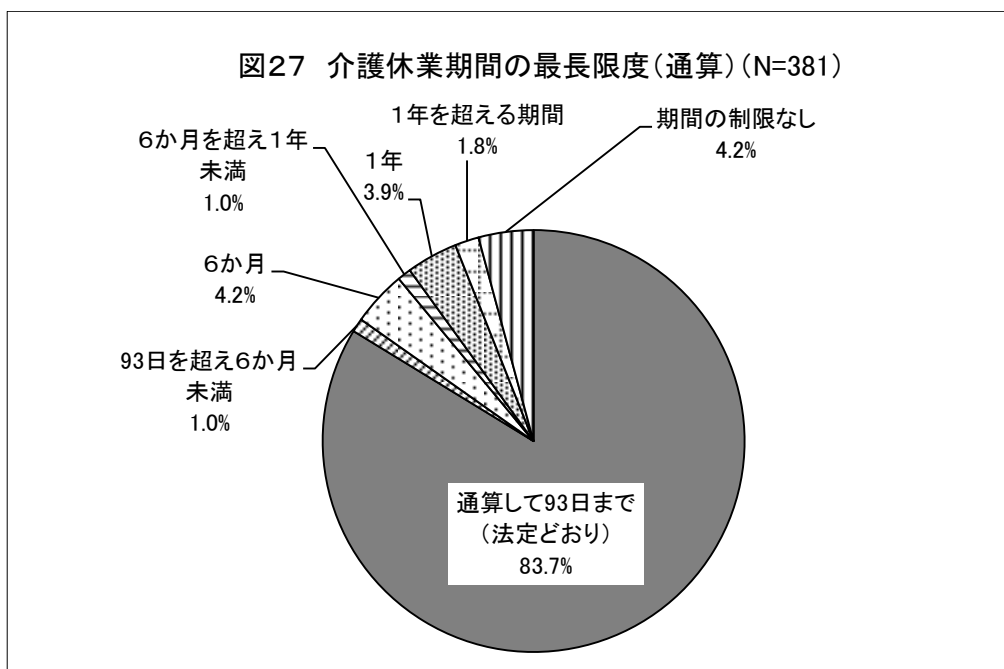
## V 介護休業制度に関する事項

### 1 介護休業制度の規定の有無、内容（問10）

- ・介護休業制度について、「規定あり」と回答した事業所は 66.1%となっている（図25）。
- ・「規定あり」と回答した事業所の割合を従業員規模別にみると、500人以上の規模の事業所が 100%、100人以上499人以下が 93.3%、30人以上99人以下が 90.1%、10人以上29人以下が 69.1%、5人以上9人以下が 52.2%、5人未満が 48.3%となっており、従業員規模が大きいほど、介護休業制度の規定整備が進んでいる（図26）。

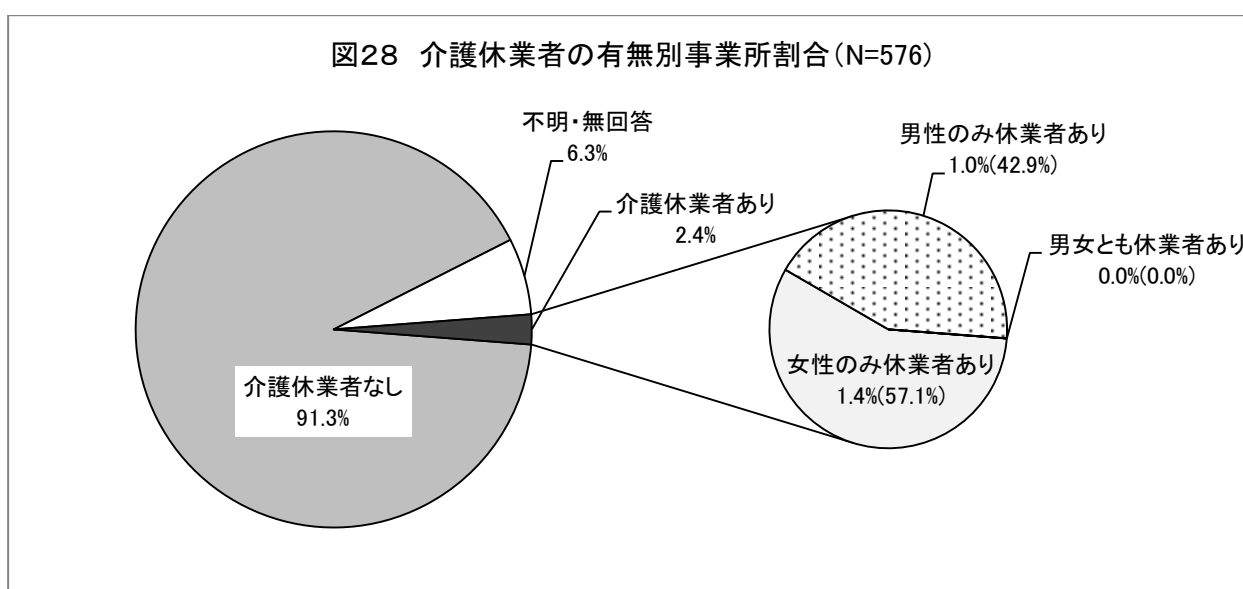


- ・介護休業制度の「規定あり」と回答した事業所（381 か所）に対して、介護休業制度の最長限度（通算）を質問したところ、「通算して93日まで（法定どおり）」が83.7%で最も多くなっている（図27）。



## 2 介護休業制度の利用状況 (問 11)

- ・平成28年4月1日から平成29年3月31日の間に介護休業を開始した者がいた事業所は14か所で、全事業所（576か所）に占める割合は2.4%であった。介護休業を開始した者がいた事業所のうち、休業者が女性だけの事業所は57.1%、男性だけの事業所は42.9%で男女ともに休業者がいた事業所は無かった（図28）。

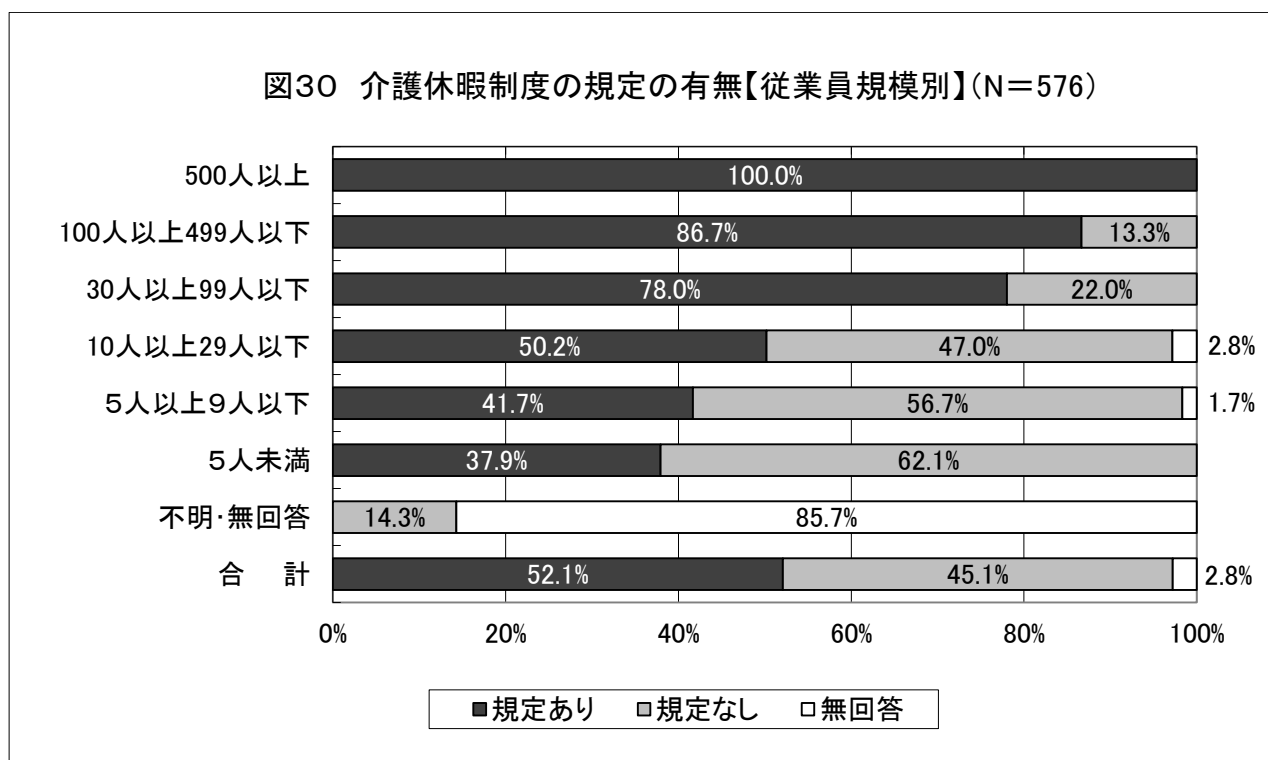
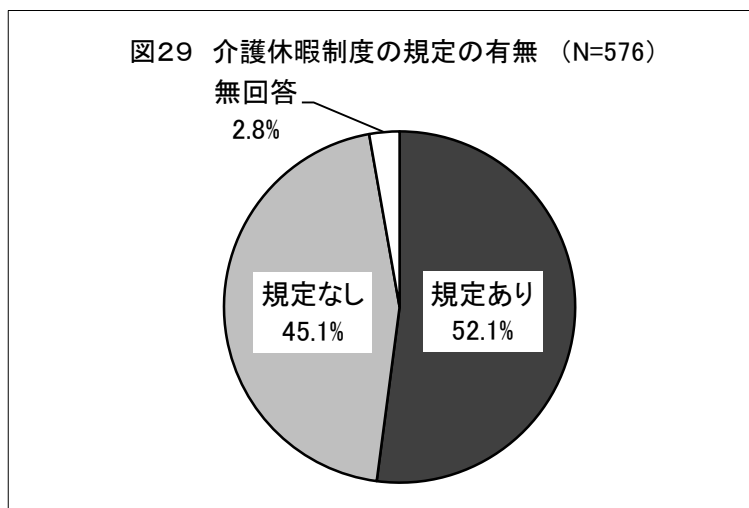


- ・常用労働者に占める介護休業取得者の割合は、女性0.14%、男性0.07%、全体0.11%であった。

## VI 介護休業以外の仕事と介護の両立支援に関する事項

### 1 介護休暇制度の規定の有無（問 12）

- ・介護休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所は 52.1%となっている（図 29）。
- ・「規定あり」と回答した事業所を従業員規模別にみると、500 人以上が 100.0%、100 人以上 499 人以下が 86.7%、30 人以上 99 人以下が 78.0%、10 人以上 29 人以下が 50.2%、5 人以上 9 人以下が 41.7%、5 人未満が 37.9%となっており、従業員規模が大きいほど、介護休暇制度の規定整備が進んでいる（図 30）。

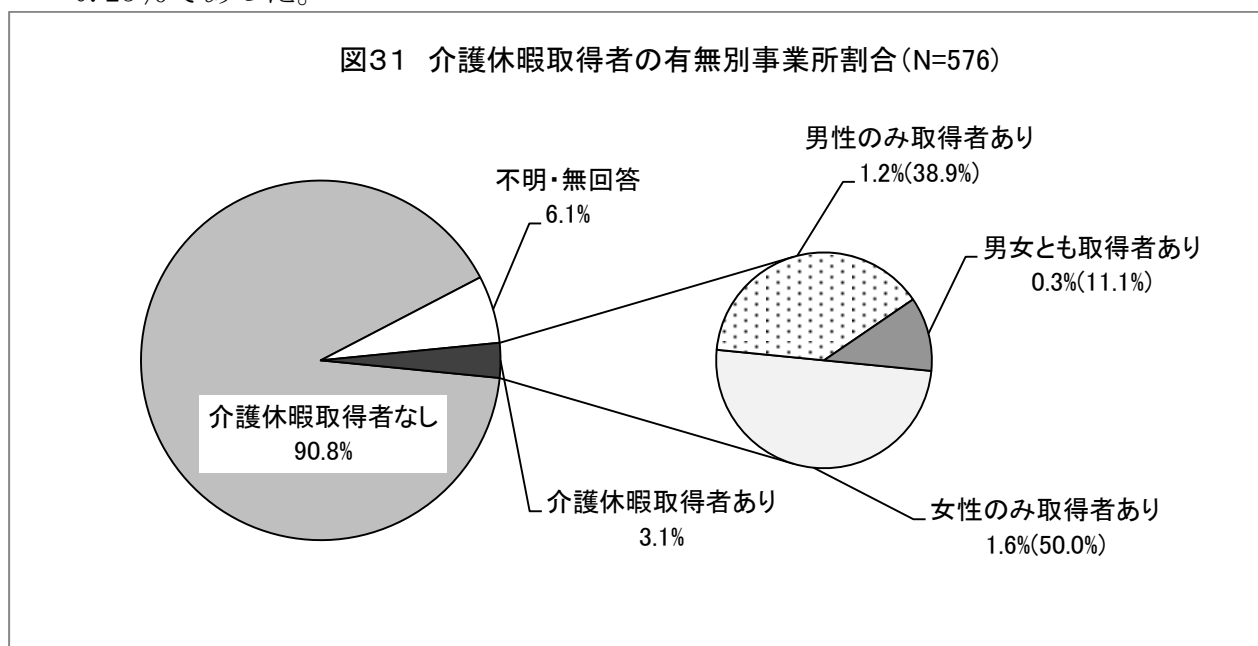


### 2 介護休暇制度の利用状況（問 13）

- ・平成 28 年 4 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日までの間に介護休暇の利用があった事業所は 18 か所で、全事業所（576 か所）に占める割合は 3.1%であった。介護休暇を取得した者がいた事業所のうち、取得者が女性のみ事業所は 50.0%、男性

のみの事業所は 38.9%で男女ともに休業者がいた事業所は 11.1%であった（図 31）。

- ・ 常用労働者に占める介護休暇取得者の割合は、女性 0.35%、男性 0.15%、全体 0.25%であった。



### 3 介護のための勤務時間短縮等の措置（問 14）

- ・ 介護を理由に利用できる勤務時間短縮等の制度を設けている事業所は 49.8%で、従業員規模別にみると、500 人以上の事業所は 100%、100 人以上 499 人以下は 73.3%、30 人以上 99 人以下は 74.7%、10 人以上 29 人以下は 46.2%、5 人以上 9 人以下は 43.3%、5 人未満は 34.5%と、従業員規模が大きい事業所ほど、介護をしながら働く労働者のための支援制度の整備が進んでいる（図 32、33）。

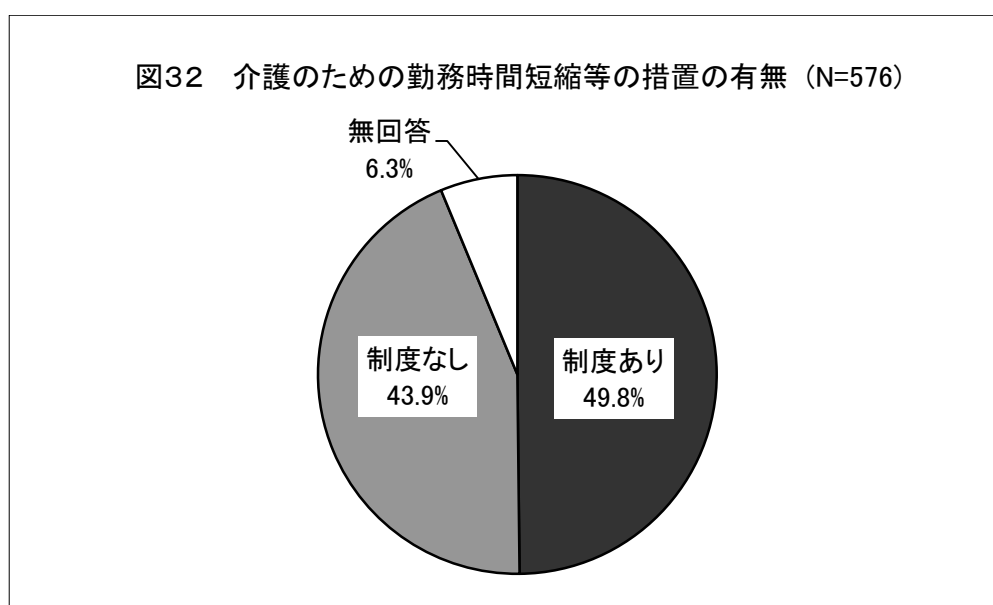
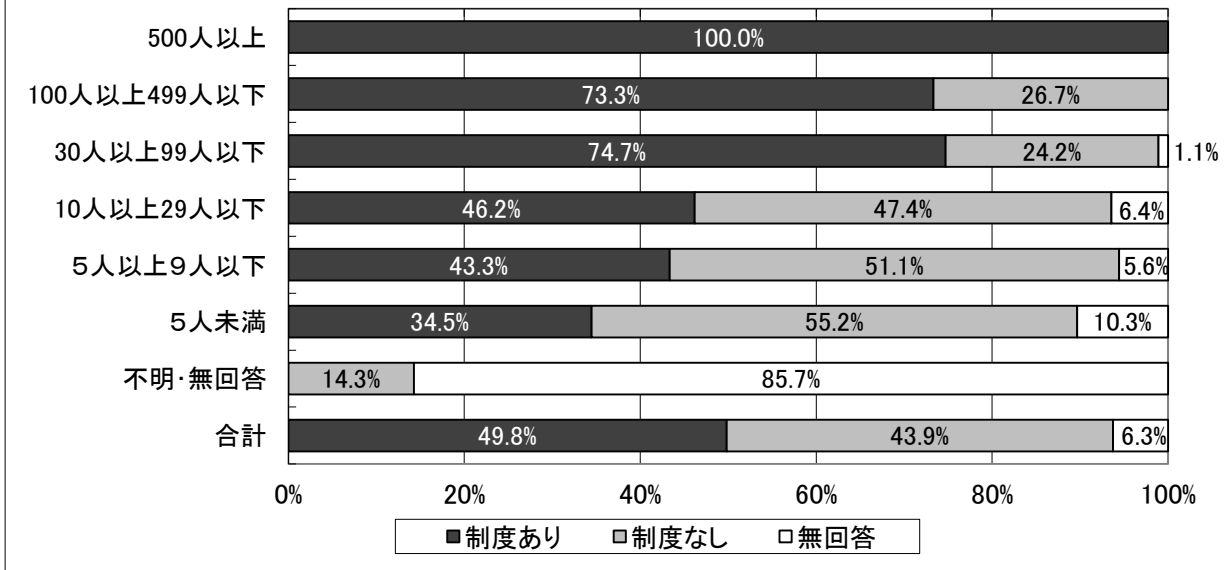
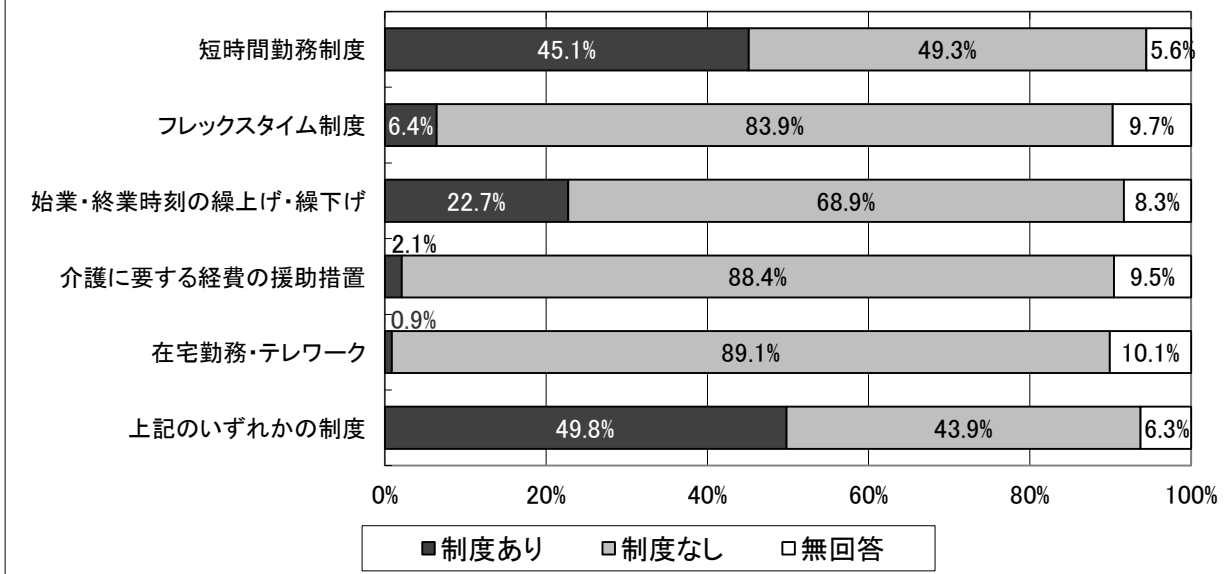


図33 介護のための勤務時間短縮等の措置の有無【従業員規模別】(N=576)



- ・介護の場合に利用できる支援制度の内容については、「短時間勤務制度」を45.1%の事業所が設けており、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が22.7%であった（図34）。

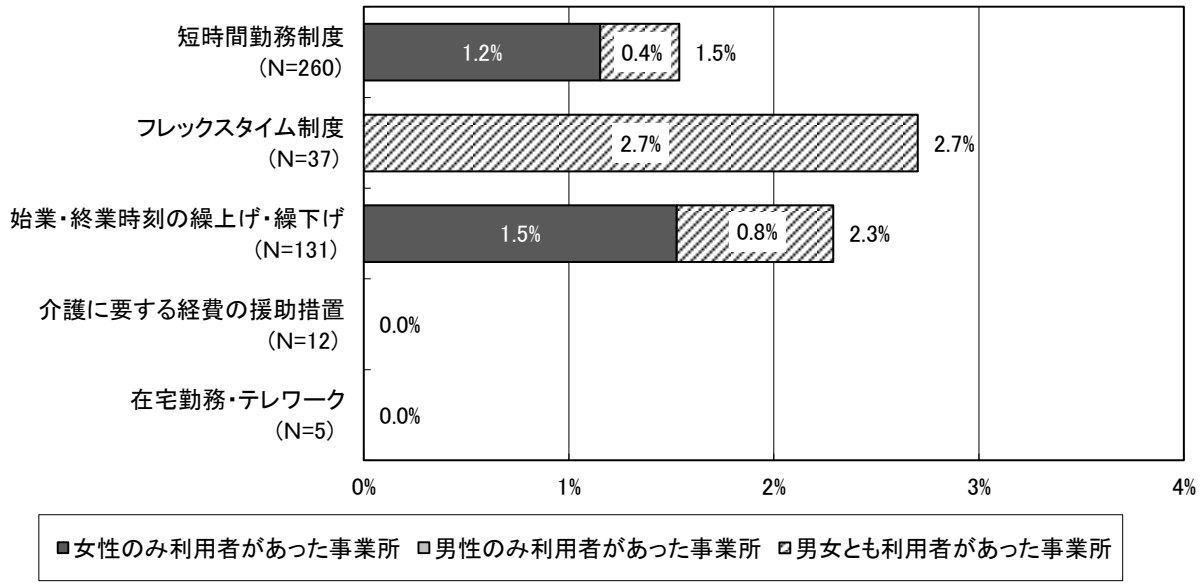
図34 介護のために利用できる制度等の整備状況【制度別】(N=576)



- ・各種制度を導入している事業所のうち、制度利用者があった事業所の割合は、多いものから順に、「フレックスタイム制度」が2.7%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が2.3%、「短時間勤務制度」が1.5%で、「介護に要する経費の援助措置」、「在宅勤務・テレワーク」は利用者がいた事業所がなかった。また、利用者の性別は、利用者があったいずれの事業所においても女性の利用者はいたが、男性は利用者がいない事業所があった（図35）。



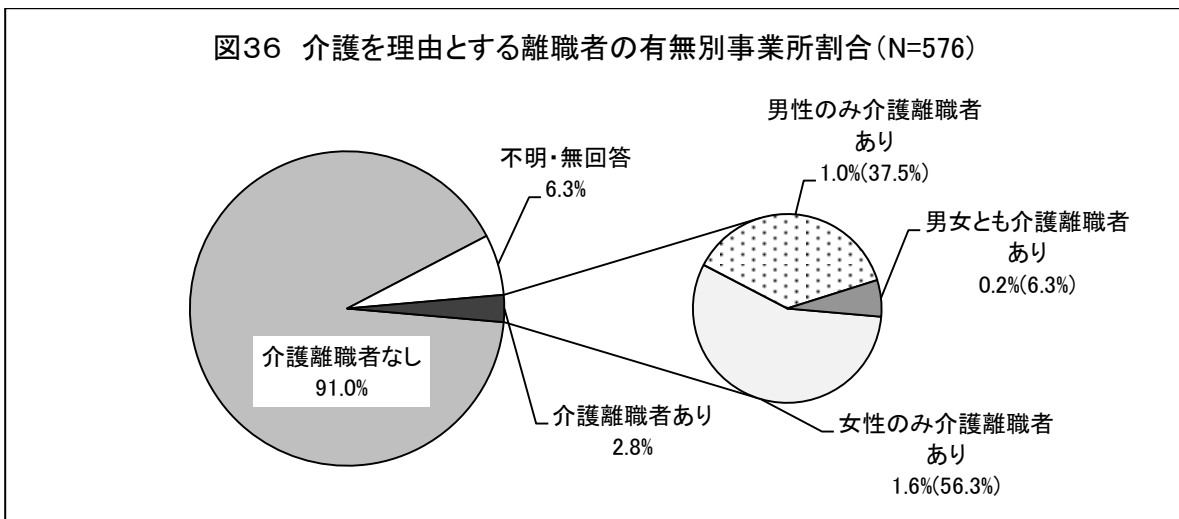
図35 介護のための勤務時間短縮等の措置の利用者があった事業所の割合



#### 4 介護を理由とした離職の状況（問 15）

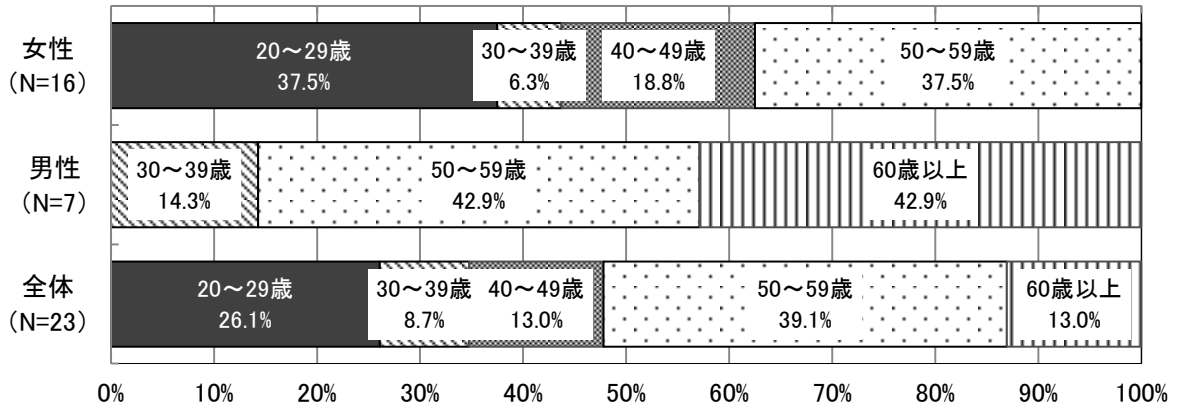
- 平成 28 年 4 月 1 日から平成 29 年 3 月 1 日までの間に介護を理由とする離職者がいた事業所は 16 か所で、全事業所（576 か所）に占める割合は 2.8%であった。介護を理由とする離職者がいた事業所のうち、離職者が女性のみの事業所は 56.3%、男性のみの事業所は 37.5%、男女ともに離職者がいた事業所は 6.3%であった（図 36）。
- 常用労働者に占める介護を理由とする離職者の割合は、女性 0.19%、男性 0.09%、全体で 0.14%であった。

図36 介護を理由とする離職者の有無別事業所割合 (N=576)



- 介護を理由とする離職者の離職時点の年齢は、女性は「20～29 歳」及び「50～59 歳」が 37.5%で最も多く、次いで「40～49 歳」の 18.8%、「30～39 歳」の 6.3%の順であった。男性は、「50～59 歳」及び「60 歳以上」の 42.9%が最も多く、次いで「30～39 歳」の 14.3%となっている。全体では「50～59 歳」の 39.1%が最も多かった（図 37）。

図37 介護を理由とする離職者の年齢



## Ⅶ 働き方改革に関する事項

### 1 年次有給休暇の取得状況（問 16）

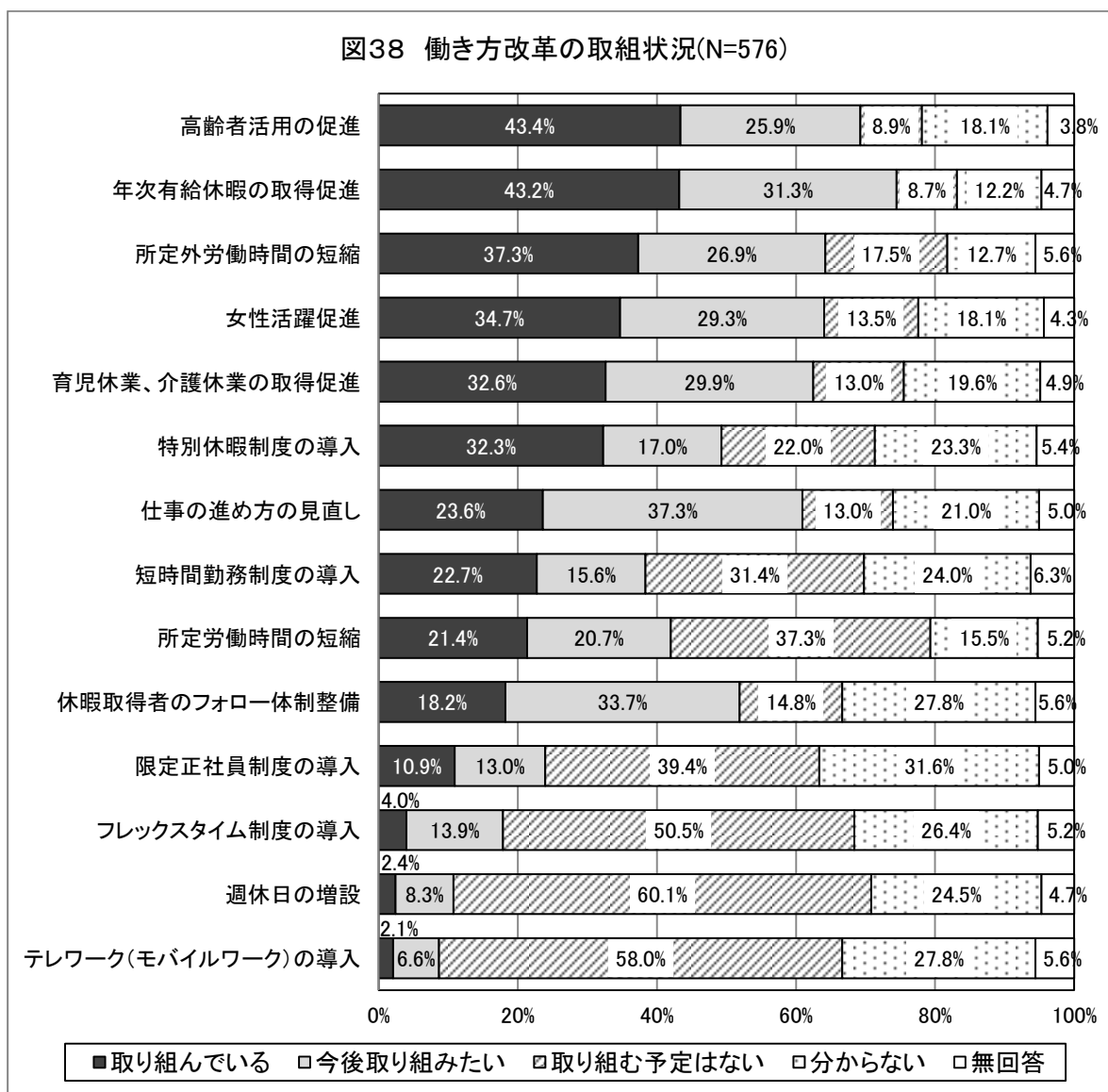
- 平成 28 年における年次有給休暇取得状況について、労働者 1 人平均の付与日数は 15.0 日、取得日数は 6.6 日、取得率は 44.3%となっている（表 4）。

表 4 労働者 1 人平均の年次有給休暇取得状況

付与日数	取得日数	取得率
15.0	6.6	44.3%

### 2 働き方改革の取組状況（問 17）

- 働き方改革に関する取組状況について、「取り組んでいる」と回答した事業所の割合が最も多かった内容は、「高齢者活用の促進」の 43.4%で、以下「年次有給休暇の取得促進」43.2%、「所定外労働時間の短縮」37.3%、「女性活躍促進」34.7%などとなっている。また、「今後取り組みたい」と回答した事業所の割合が多かった内容は、「仕事の進め方の見直し」の 37.3%が最も多く、以下「休暇取得者のフォロー体制整備」33.7%、「年次有給休暇の取得促進」31.3%、「育児休業、介護休業の取得促進」29.9%などとなっている。



- ・従業員規模別にみると、「高齢者活用の促進」や「年次有給休暇の取得促進」等の「取り組んでいる」と回答した事業所が多かった内容については、おおむね従業員規模が大きいほど、「取り組んでいる」企業の割合が多くなっている（図39）。

図39 働き方改革に「取り組んでいる」と回答した事業所の割合【従業員規模別】

