

企業の次世代育成支援に関する調査 報告書

2011 年 3 月

主任研究者：東京大学社会科学研究所 佐藤博樹

財団法人 こども未来財団

目次

I. 調査の概要	3
1. 調査の目的	3
2. 調査の対象と方法	3
3. 調査期間	3
4. 調査項目	3
5. 調査の背景	4
II. 調査結果のまとめと提言	5
回答企業のプロフィール	6
行動計画の策定に関する提言	9
行動計画の認定へ向けた提言	14
認定企業の課題に関する提言	25
III. 単純集計	26
1. 回答企業の概要	26
2. 次世代法に基づく行動計画について	29
3. 次世代法の推進における取り組みについて	35
4. 人事管理の方針について	37
IV. クロス集計	39
1. クロス集計の軸	39
2. 回答企業の概要	41
2-1. 主な業種	41
2-2. 正社員の人数	42
2-3. 男性正社員の平均勤続年数	43
2-4. 女性正社員の平均勤続年数	44
2-5. 男性正社員の平均年齢	45
2-6. 女性正社員の平均年齢	46
2-7. 正社員に占める女性の割合	47
2-8. 管理職に占める女性の割合	48
2-9. 労働組合の組織	49
2-10. 創業年数	50
3. 次世代法に基づく行動計画について	51
3-1. 行動計画の策定回数	51
3-2. 行動計画の計画期間	52
3-3. 行動計画の計画段階で認定の取得予定	55
3-4. 行動計画の認定の有無	58
3-5. 行動計画に盛り込んだ事項	60
3-6. 行動計画に盛り込んだ数値目標	74
3-7. 最初の行動計画を策定した時点における考え方	78
3-8. 最も新しい行動計画の社内公表の方法	80

3-9. 最も新しい行動計画の社外公表の方法	82
3-10. 行動計画を実行したことによる効果	84
3-11. 認定を取得したことによる効果	86
4. 次世代法の推進における取り組みについて	88
4-1. 策定した行動計画を確実に実行していくために取り組んだもの	88
4-2. 育児休業を取得した男性社員数（2005 年 4 月 1 日～2010 年 3 月 31 日の間）	90
4-3. 育児休業を取得した女性社員数（2005 年 4 月 1 日～2010 年 3 月 31 日の間）	91
4-4. 男性の育児休業取得者の取得期間	92
4-5. 男性社員の育児休業取得促進のために取り組んでいるもの	94
5. 人事管理の方針について	96
5-1. 人事管理に関する各項目の重視程度	96
5-2. 社員に関する貴社の人材確保（量と質）の変化	102
5-3. 女性社員の活躍場の拡大のための数値目標設定	104
V. データクリーニングに関する取り扱い	106
VI. 調査票	109
VII. 調査結果のまとめと提言（英語版）	116

I. 調査の概要

1. 調査の目的

本調査では、2005年に施行された次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」と記す）に基づく一般事業主行動計画（以下、「行動計画」と記す）の策定が、企業の両立支援や働き方の見直しに与える効果や取組状況を追跡し課題を明らかにする。次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行うためには、現世代の雇用環境を整備し、従業員の仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス（以下 WLB））の実現を可能とすることが不可欠である。よって、企業における行動計画の策定や認定を受けることの仕事と子育ての両立支援整備への効果を調査し、企業における両立支援の促進要因や阻害要因を明らかにする必要がある。また、両立支援制度だけでなく、働き方の面で WLB を実現できている職場とできていない職場を比較することを通じて、WLB を可能とする働き方の事例を整理、分析する必要もあろう。

本調査では、民間企業を対象とした郵送アンケートにより、行動計画策定による企業の仕事と子育ての両立支援のあり方や働き方の変化を明らかにするとともに、行動計画の内容や認定企業と未認定企業の行動計画の両立支援に及ぼした効果の比較、さらに WLB を実現できる働き方への影響の相違を明らかにした。また、両立支援制度の見直しや拡大に伴う男女均等施策、非正社員への活用・支援など両立支援以外の人事管理制度の変化についても把握し、企業の仕事と子育ての両立支援の一層の促進に必要な要因を分析した。

* 本調査は財団法人こども未来財団（厚生労働省の外郭団体、<http://www.kodonomiraizaidan.or.jp/>）から、「企業の次世代育成支援に関する調査」を受託し、佐藤博樹（東京大学社会科学研究所教授）、朝井友紀子（東京大学社会科学研究所特任研究員）が調査の企画、調査票の作成、概要・報告書の作成を行った。調査の企画、調査票の作成をするにあたり武石恵美子氏（法政大学キャリアデザイン学部教授）、松原光代氏（東京大学社会科学研究所特任研究員）よりアドバイスを受けた。また、報告書の作成にあたり上田絵未氏（東京大学経済学研究科）、タン・マーク氏（東京大学経済学研究科）の協力を得た。

2. 調査の対象と方法

民間企業の人事担当マネージャー宛に調査票を送付した。調査票を配布した企業は、東京商工リサーチに掲載されている企業リストに次世代法認定企業リストを加えた 4305 社であり、回収数は 464 社である。うち、無効票である 1 社分、集計の終了後に回答のあった 4 社分については、今回の集計結果には含めていない。有効回答数は、459 社である。回収率は 10.8%、有効回答率は 10.7% であった。

3. 調査期間

2010 年 9 月 28 日～10 月 15 日

4. 調査項目

- (1) 企業の概要：業種、正社員の人数、女性の割合など
- (2) 次世代法に基づく行動計画について：策定回数、盛り込んだ項目、数値目標、考え方、公表の仕方、効果
- (3) 次世代法の推進における取り組みについて：取り組んでいるもの、育児休業の取得状況、男性の育児休業

(4) 人事管理の方針について：人事管理に対する意識、人材確保、女性社員の活躍推進

5. 調査の背景

2005年に施行された次世代法に基づき、企業は行動計画を策定することが求められている（認定を受けるためには計画期間が2～5年であることが必要）。2008年6月時点では29,993社が行動計画の届け出をしており、このうち法律で行動計画の策定が義務付けられている301人以上の常用雇用の従業員を有する企業は12,347社で、当該法律の対象企業（13,341社）の92.5%が行動計画を策定し届け出ている。また、残りの12,646社は現在行動計画の策定が努力義務となっている300人以下の企業であり、中小企業でも積極的に企業の両立支援や働き方の見直しを進めていることがうかがえる。

しかし、これらの行動計画届け出企業のうち認定企業は545社（うち、300人以下の企業が47社）で、認定率（545／29,993）にすると1.8%（301人以上の企業：4%、300人以下の企業：0.4%）と低く、行動計画を届け出ても認定の取得をしていない企業が多いことが分かる。なぜ企業は行動計画を策定しても認定取得のための申請を行わないのか、認定取得の基準が高いのか、策定した行動計画の遂行体制に問題があるのか、認定を受けたことや認定されなくても行動計画を策定したことで企業経営や人材活用に一定のプラスの効果はあるのか、こうした課題の解明が求められる。

行動計画は、①育児をする従業員の仕事と家庭の両立支援策の整備、②育児をしていない従業員を含めた働き方の見直しを通して企業における雇用環境の整備を促進させることを目的とする内容や、③自社の従業員に限定せず地域の両立支援や若年者の安定就労・自立した生活支援を行い、地域への次世代育成支援環境の整備に貢献する内容を盛り込む必要がある。①と②については、取組の実行や認定企業となるための一定条件を満たすことを通して従業員の働きやすさを促進し、従業員の定着（離職率の低下）、優秀な人材の確保（採用）、従業員の満足度や仕事意欲・企業ロイヤリティの向上、コスト削減、企業イメージや評価の向上が効果として期待されてきた。しかし、こうした効果に関する検証は十分には行われておらず、労働政策研究・研修機構が2007年に実施した「仕事と家庭の両立にかかわる調査」における企業調査の中で「認定」の申請希望有無別に男性の育児休業取得促進の対策の有無を分析しているにとどまっている。

また、301人以上の企業に対しては行動計画を2～5年ごとに策定しなおすことが義務付けられているが、1回目の行動計画の期間終了後にどのような課題が明らかになり2回目以降の計画策定に反映されたのか、についても未検証のままである。

こうした問題意識から、本調査では下記の点に注目し行動計画の評価を行う。

- (1) 行動計画の策定やその内容は、企業の両立支援や働き方の見直しにどのような効果を与えたか。
- (2) 未認定企業の認定申請しなかった（できなかった）理由は何か。また、認定企業と未認定企業の行動計画遂行過程の取組・体制に違いがあるのか。
- (3) 2回目以降の行動計画の内容は、1回目の行動計画を踏まえてどのような内容に推移しているのか（企業の両立支援や働き方の見直しがさらに進化しているのか）。
- (4) 両立支援制度の拡充・見直しや働き方の見直しに伴い、両立支援以外の人事管理制度（評価、キャリア、男女均等施策、非正社員の活用・支援等）はどのように変化しているのか（していないのか）。
- (5) WLBに貢献する働き方の改革は、どのようなものなのか。

Ⅱ. 調査結果のまとめと提言

行動計画の策定に関する提言（詳細は 9-13 ページ）

提言 1 行動計画を策定・実行することで、仕事と子育ての両立支援の促進につながる様々な効果がある。

提言 2 行動計画に盛り込んだ内容に関して、行動計画の回数による大きな違いは見られない。仕事と子育ての両立支援と働き方の改革に関して、継続的に取り組むことが重要である。

行動計画の認定へ向けた提言（詳細は 14-24 ページ）

提言 3 認定企業では、行動計画の策定を両立支援などを推進する機会であると積極的に捉えている。法律への対応と考えるのではなく、社員が働きやすい環境を整備することが、認定へつながる。

提言 4 行動計画を策定しても、認定を意識して取り組まない限り認定取得は実現しない。多くの企業が認定を目指すことのできるようインセンティブを高める必要がある。

提言 5 認定企業では、男性の育児休業取得促進のための取り組みが行われており、複数の男性が育児休業を取得している（注：認定を取得するためには、計画期間中に男性の育児休業者が一人以上いる必要がある）。認定を取得するためには、男女双方を対象とした取り組みが必要である。

提言 6 認定企業では、女性の勤続年数が長いだけでなく、女性管理職はいないと回答する割合が少ない。また、女性管理職の比率に関しての数値目標も設定している。認定を取得するためには、男女の性別役割分業を前提とした従来の男性フルタイム正社員を中心とした働き方を見直す必要がある。

提言 7 認定企業では、社員の職業能力の開発支援、仕事への意欲を維持・向上させることを人事マネジメントにおいて重視している。両立支援制度と人材マネジメントをリンクさせ、社員の能力開発を継続的に行い、評価制度やキャリア支援を見直すことで、社員に意欲的に仕事に取り組んでもらえるような人事マネジメントを行うことが重要である。

提言 8 認定企業では、策定した行動計画を確実に実行するために、「従業員への理解を深める取り組み」、「定期的な進捗チェック」、「管理職への働きかけ」、「担当者の設置」など様々な取り組みを行っている。認定を取得するためには、継続的な取り組みが必要である。

提言 9 認定企業では、自社ウェブページや「両立支援のひろば」等を活用して、行動計画を公表している。自社の取り組みを積極的に公表することが、認定に向けた継続的な取り組みにつながる。

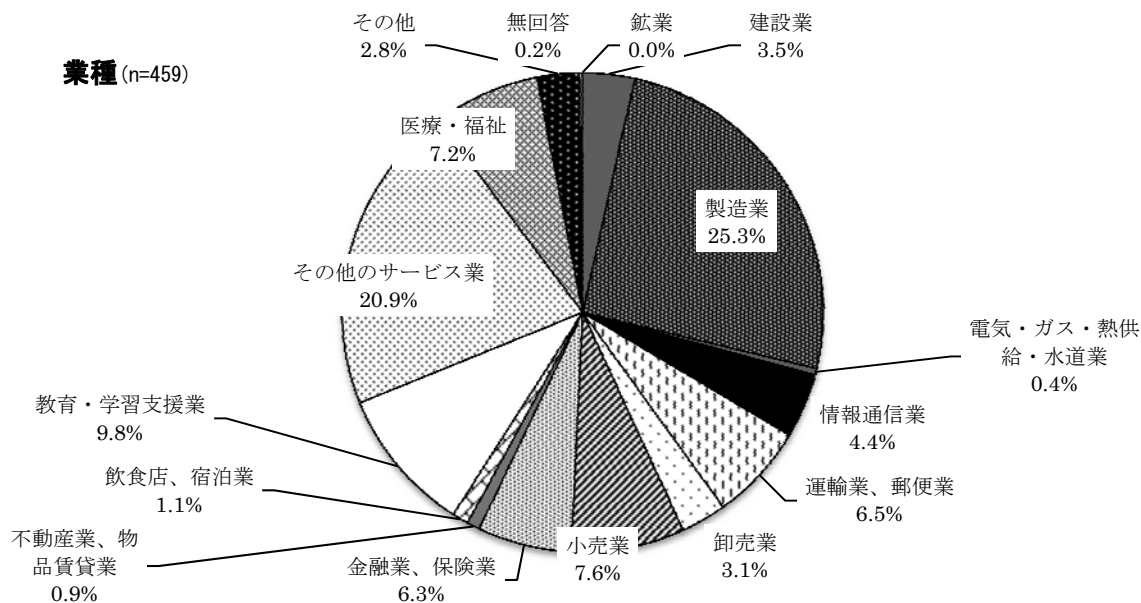
提言 10 多くの認定企業で、社会的なイメージアップや仕事と子育ての両立に対する理解が深まったという効果が指摘されている。認定の取得は、企業イメージや評価の向上、両立支援の促進につながる。

認定企業の課題に関する提言（詳細は 25 ページ）

提言 11 認定企業は両立支援に積極的に取り組んでいるが、働き方の改革に関しては十分な取り組みがなされていない。今後は、多様な社員ニーズに即した多様な働き方が実現できる環境整備が重要になる。

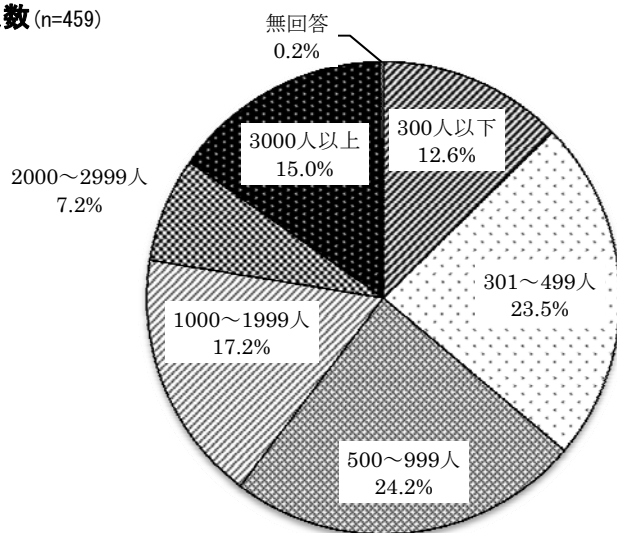
回答企業のプロフィール

「製造業」が全体の 25.3%、「その他のサービス業」が 20.9%、次いで「教育・学習支援業」「小売業」「医療・福祉」がそれぞれ 10%弱を占めている。



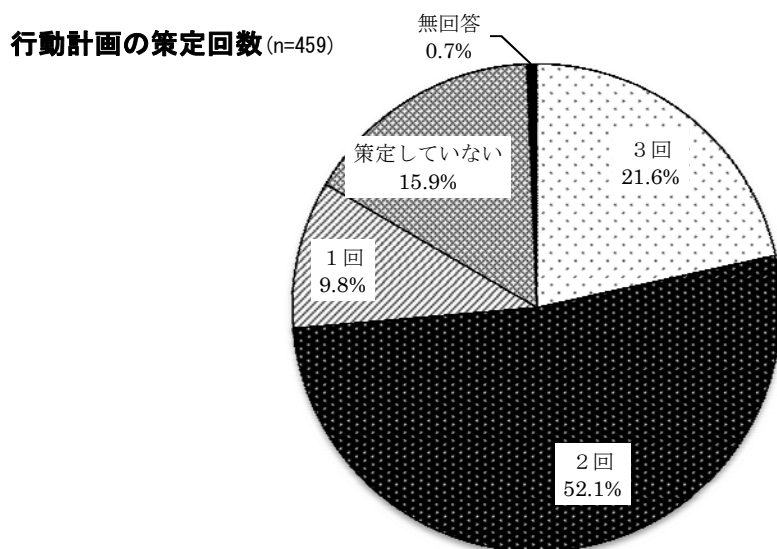
正社員人数は、「500～999 人」の企業が全体で 24.2%、「301～499 人」の企業が 23.5%、「1000～1999 人」の企業が 17.2%を占める。多くが行動計画の策定が義務付けられている 301 人以上の常用雇用の従業員を有する企業である。

正社員の人数 (n=459)



回答企業のプロフィール（続き）

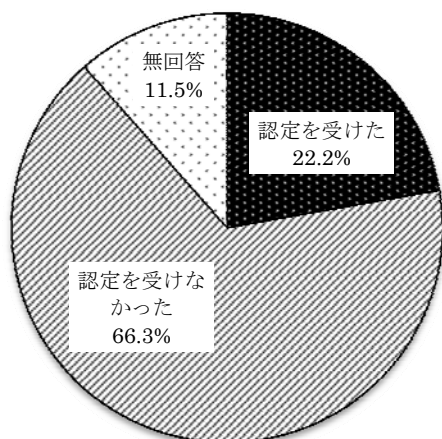
行動計画について、「策定した」が 83.4%、「策定していない」が 15.9%である。「策定した」企業のうち、「2回」策定した企業が 52.1%を占め、「3回」が 21.6%、「1回」が 9.8%である。



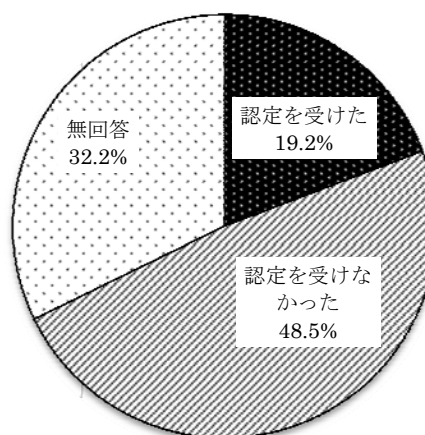
「認定を受けなかった」企業は「最初の行動計画」では 66.3%、「2回目の行動計画」では 48.5%を占める。ここで無回答には申請中の企業も含まれる。

認定の有無 (n=459)

最初の行動計画



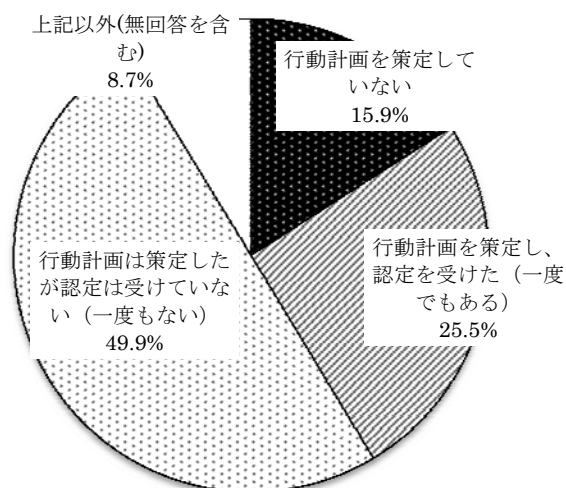
2回目の行動計画



回答企業のプロフィール(続き)

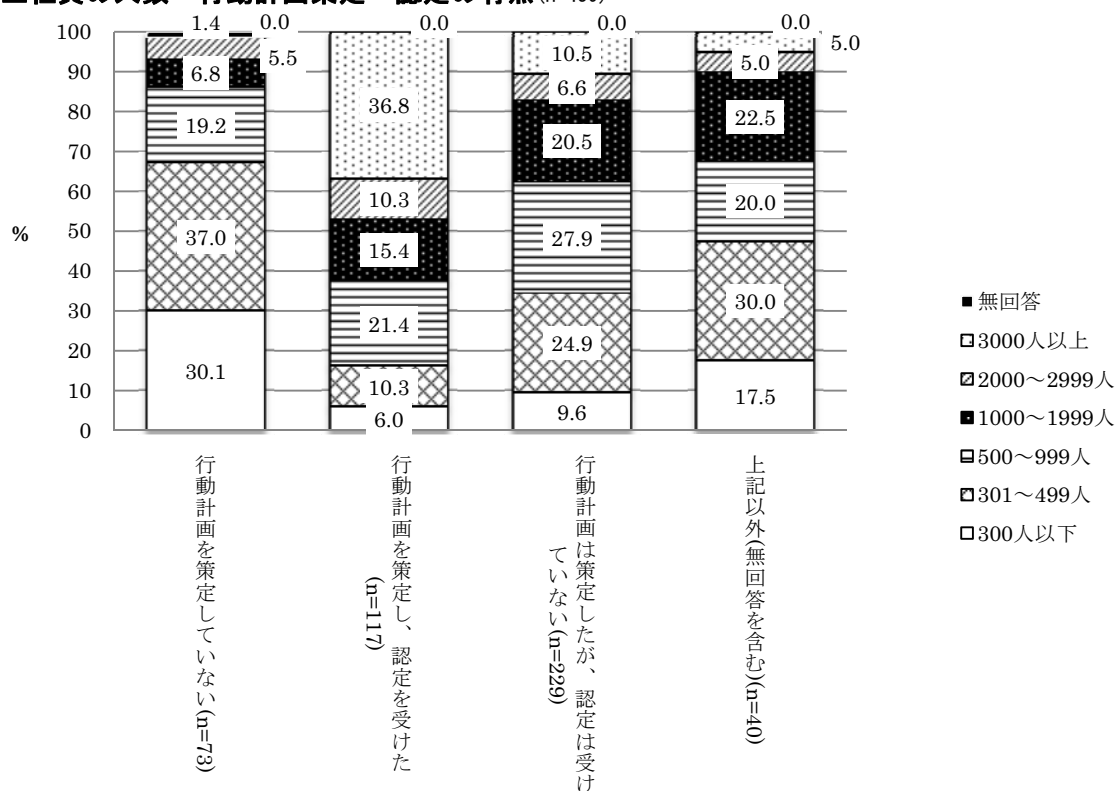
一度でも認定を受けたかどうかを見てみると、「行動計画は策定したが、認定は受けていない（一度もない）」が 49.9%、「行動計画を策定し、認定を受けた（一度でもある）」が 25.5%である。「行動計画を策定していない」企業は 15.9%にとどまる。

行動計画策定・認定の有無 (n=459)



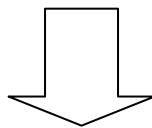
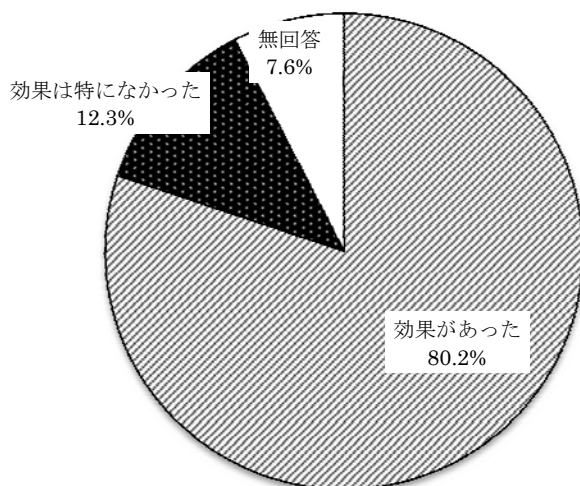
正社員人数との関連を見てみると、「行動計画を策定していない」では 301 人～999 人が 56.2%、300 人以下が 30.1%であるほか、「行動計画を策定し、認定を受けた」では 3000 人以上が 36.8%、301 人～999 人が 31.6%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では 301 人～999 人が 52.8%、1000 人～2999 人未満では 27.1%である。

正社員の人数×行動計画策定・認定の有無 (n=459)

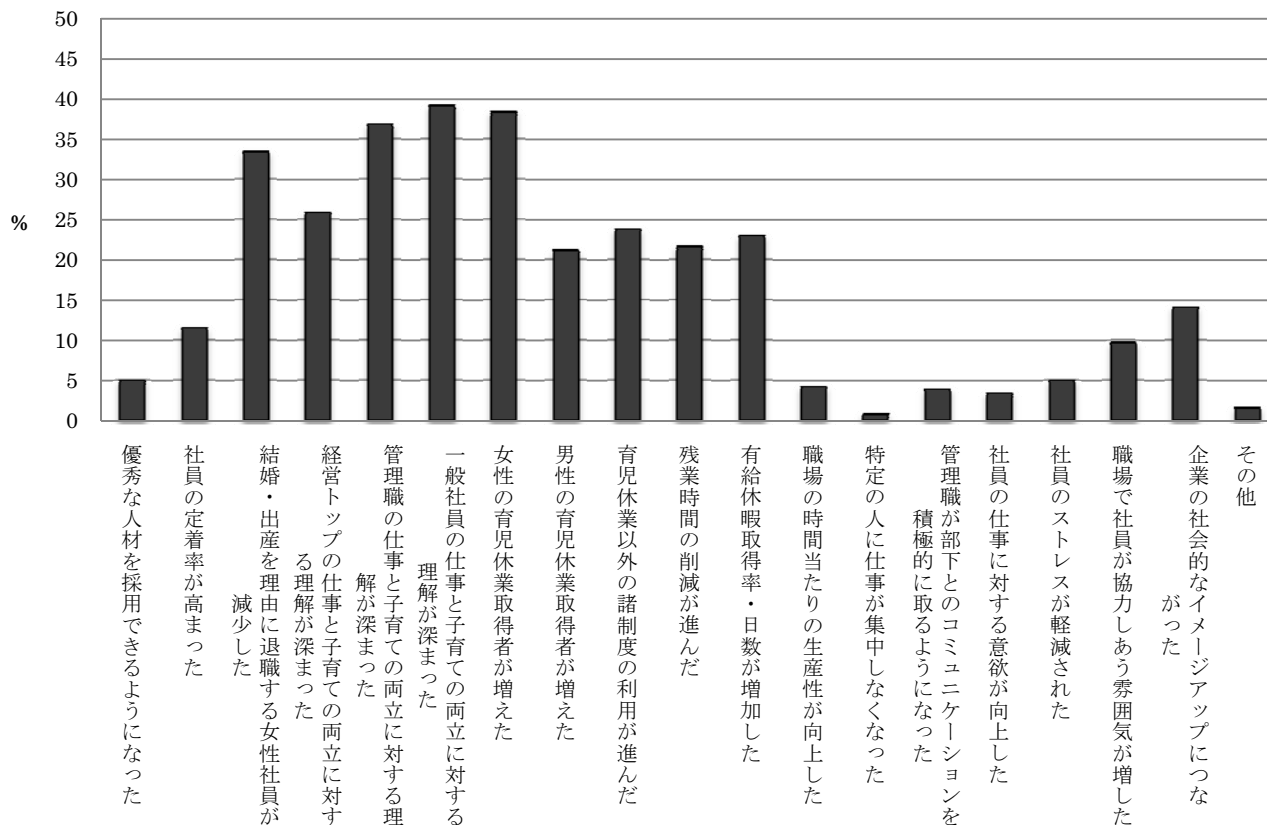


提言 1 行動計画を策定・実行することで、仕事と子育ての両立支援の促進につながる様々な効果がある。

行動計画の策定・実行による効果の有無 (n=383)



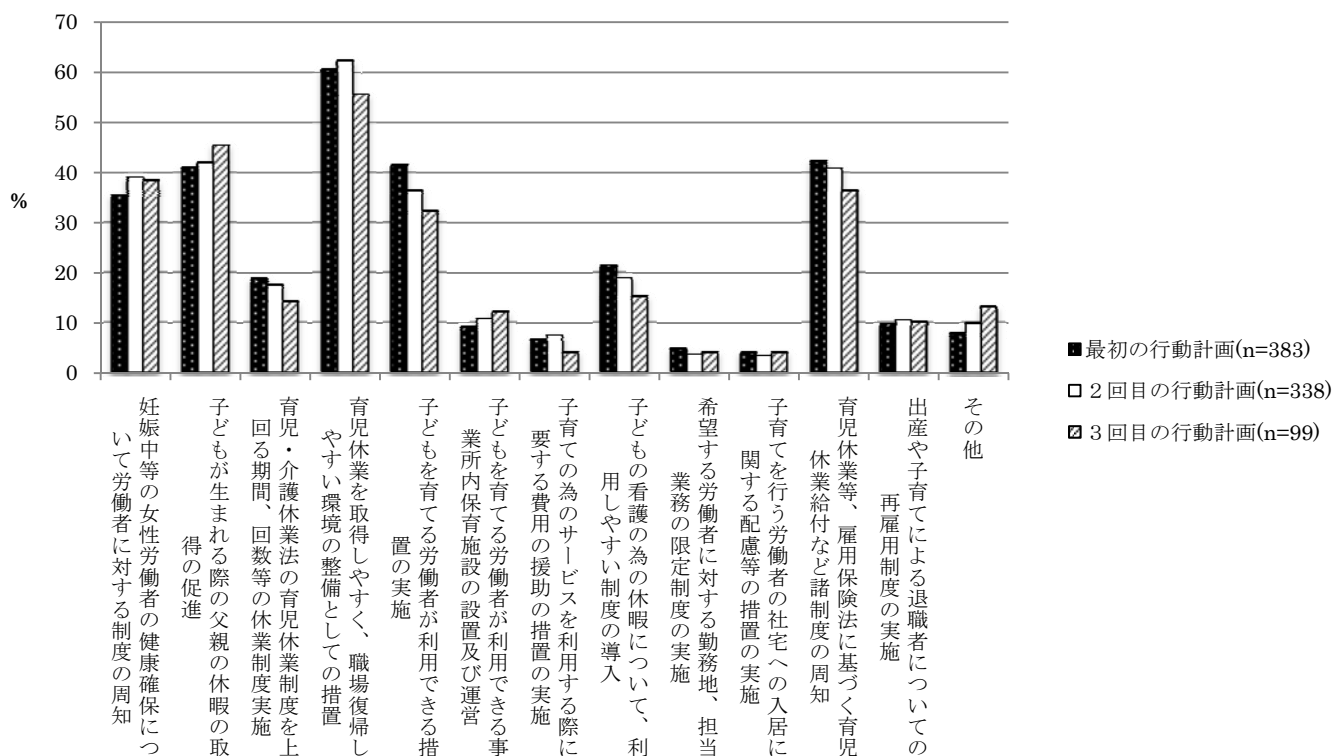
行動計画を実行したことによる効果 (n=307) 【複数回答】



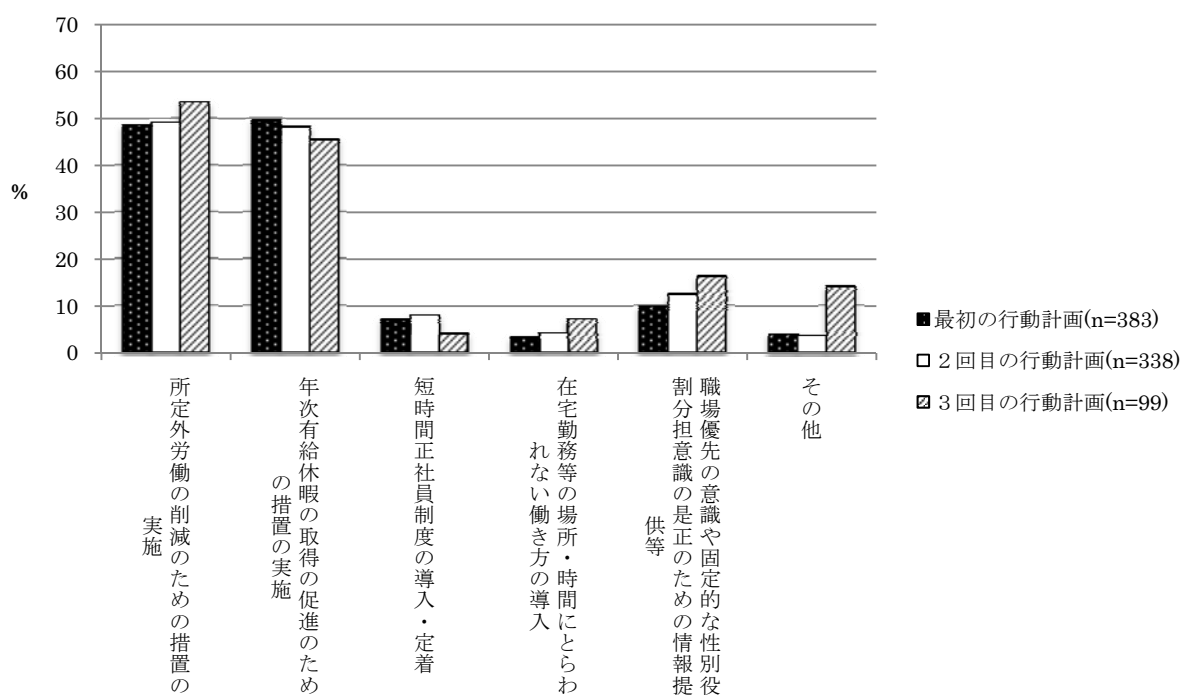
提言 2 行動計画に盛り込んだ内容に関して、行動計画の回数による大きな違いは見られない。仕事と子育ての両立支援と働き方の改革に関して、継続的に取り組むことが重要である。

行動計画を策定した企業

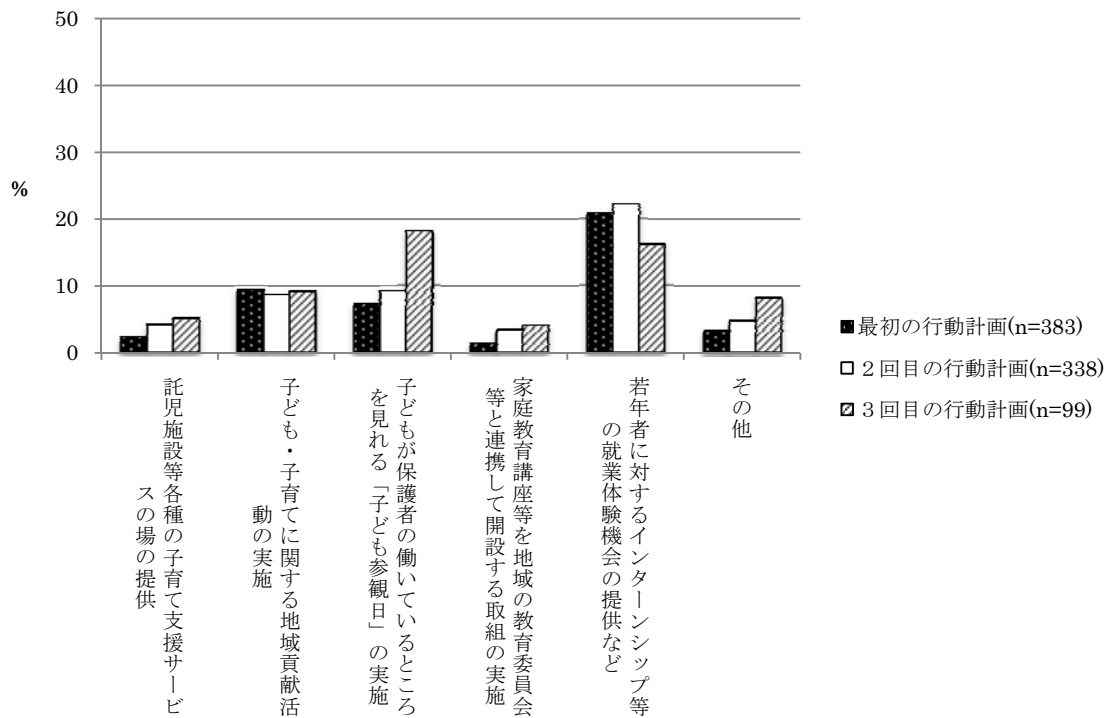
(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備



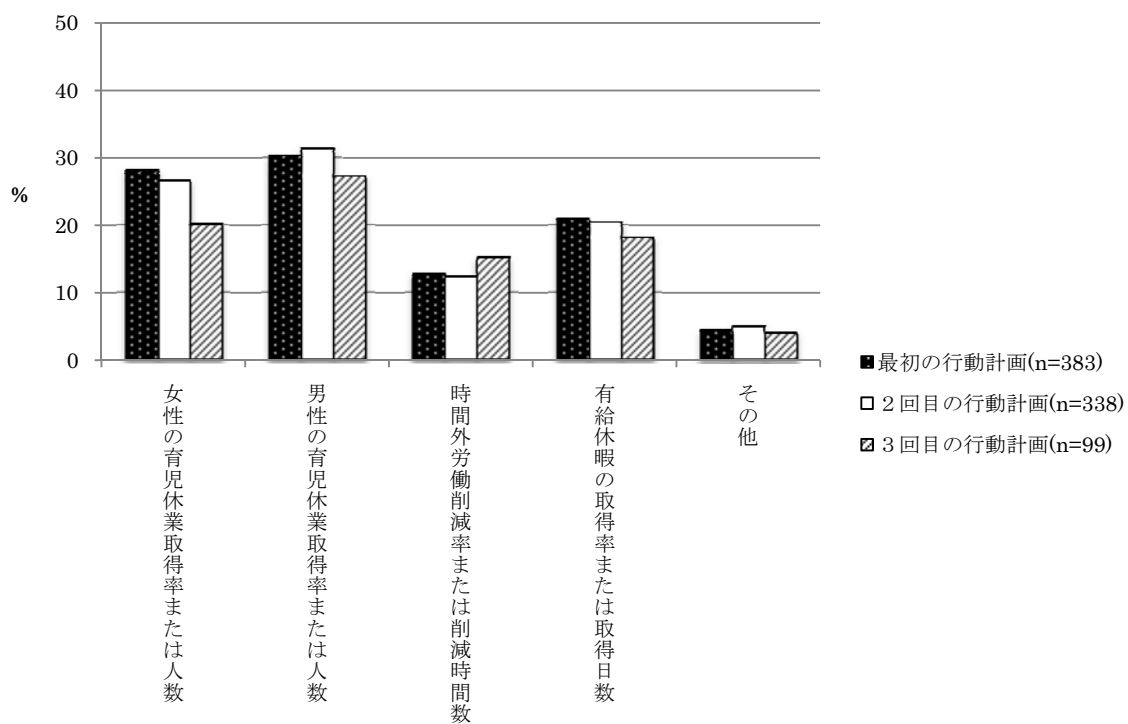
(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件



(3) それ以外の次世代育成支援対策に関する事項

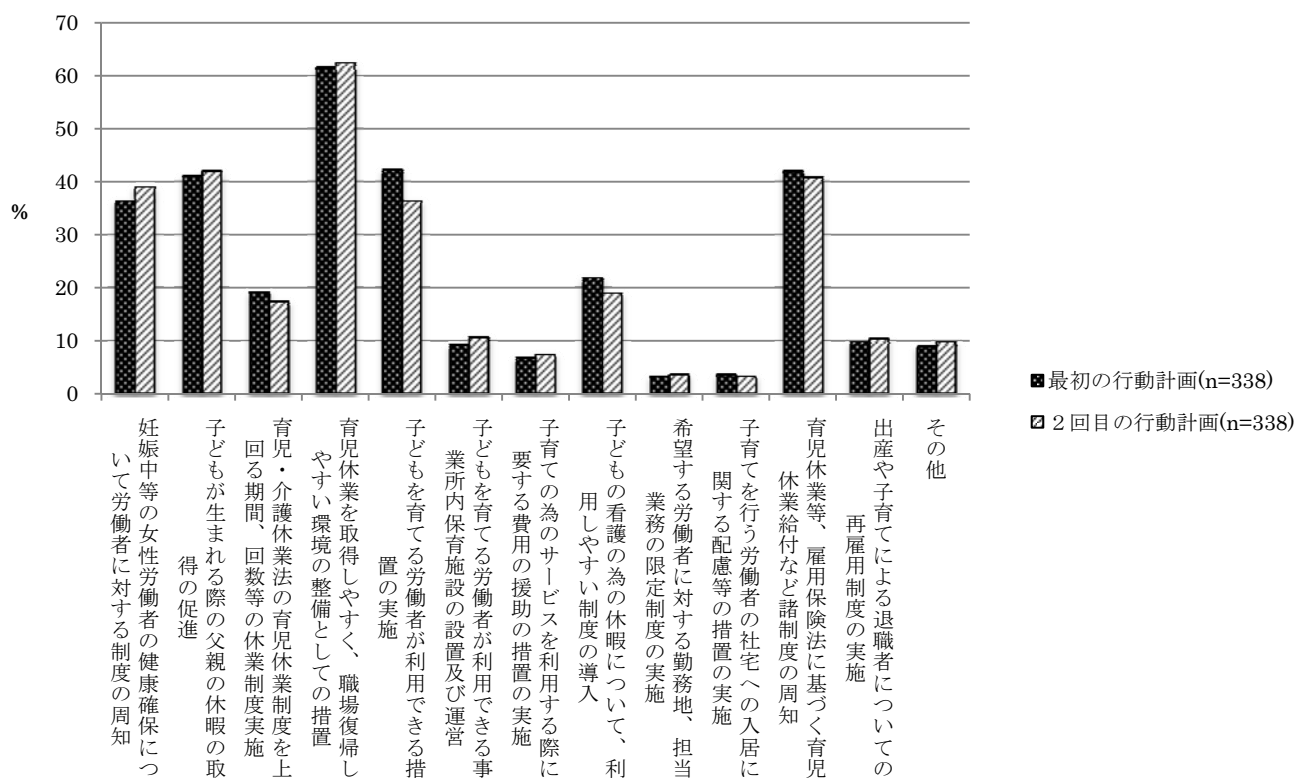


(4) 行動計画に盛り込んだ数値目標

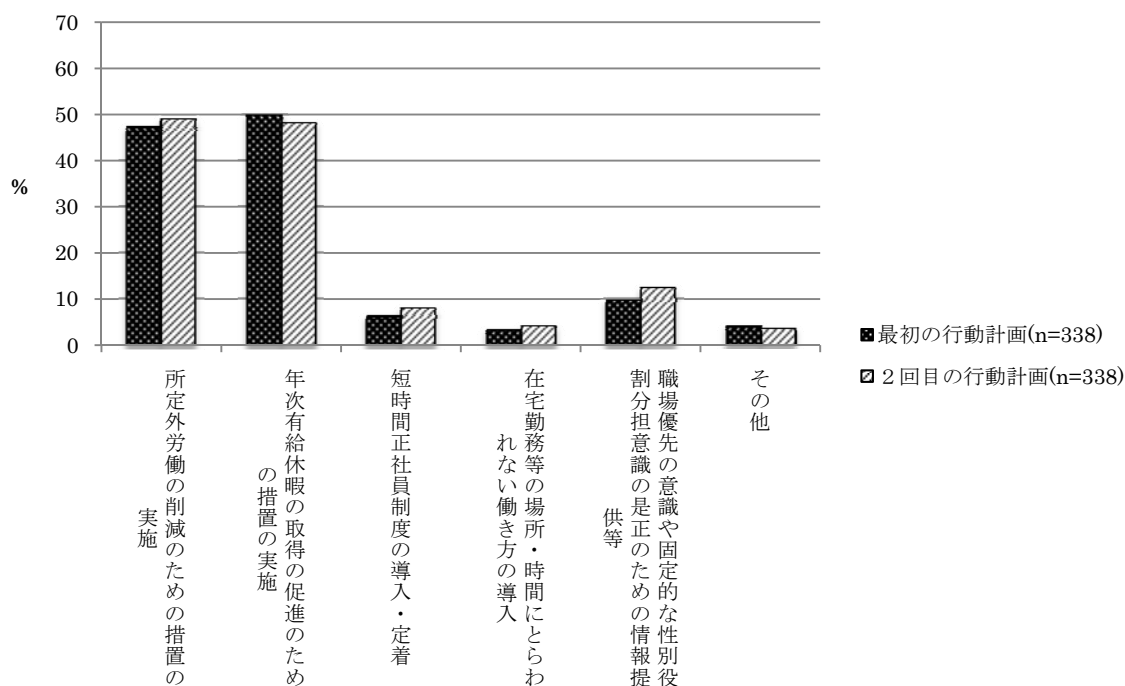


行動計画を二回以上策定した企業

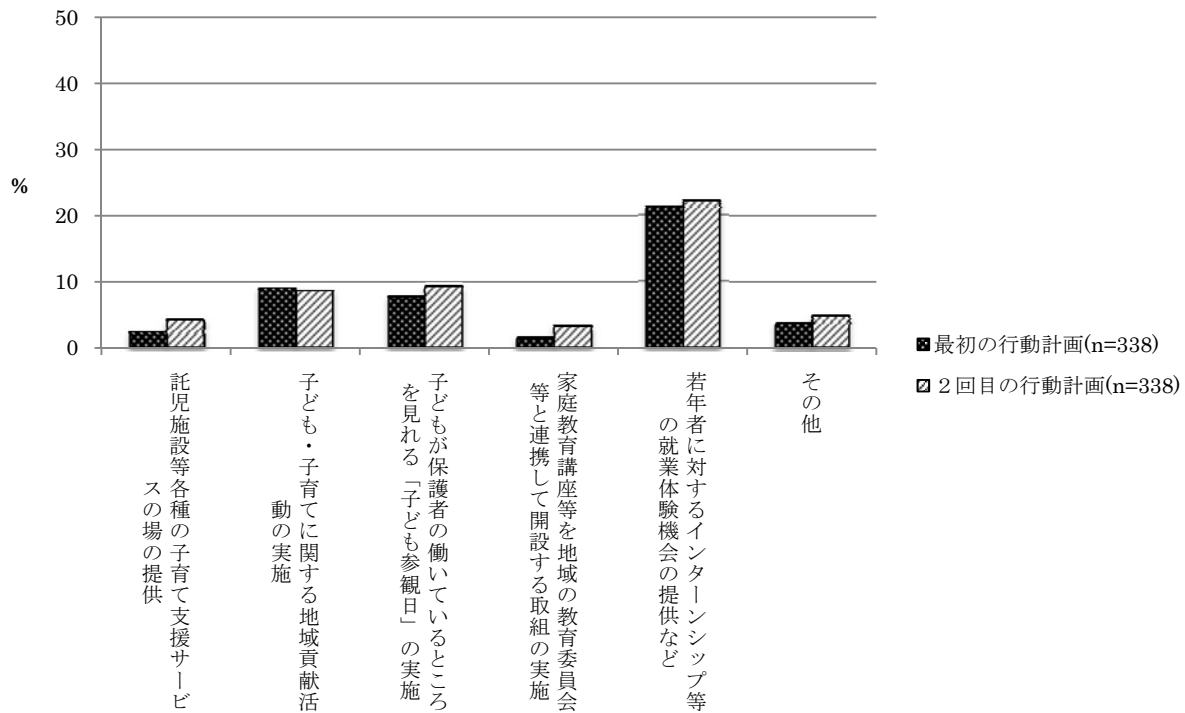
(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備



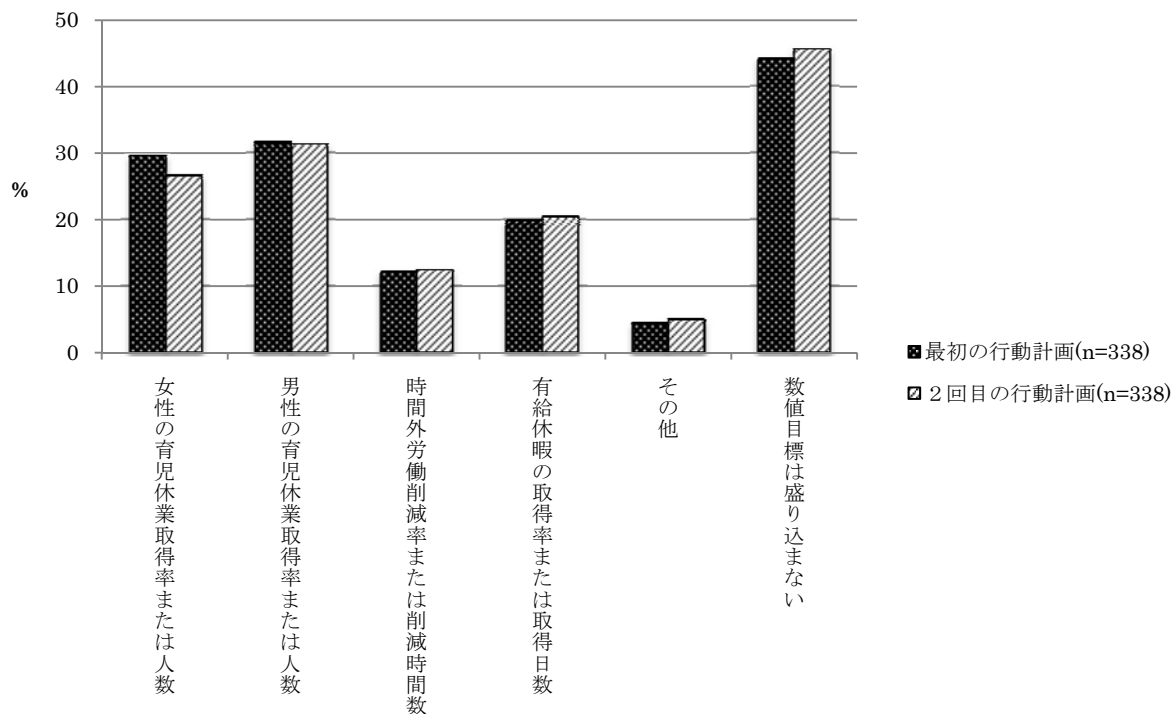
(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件



(3) それ以外の次世代育成支援対策に関する事項

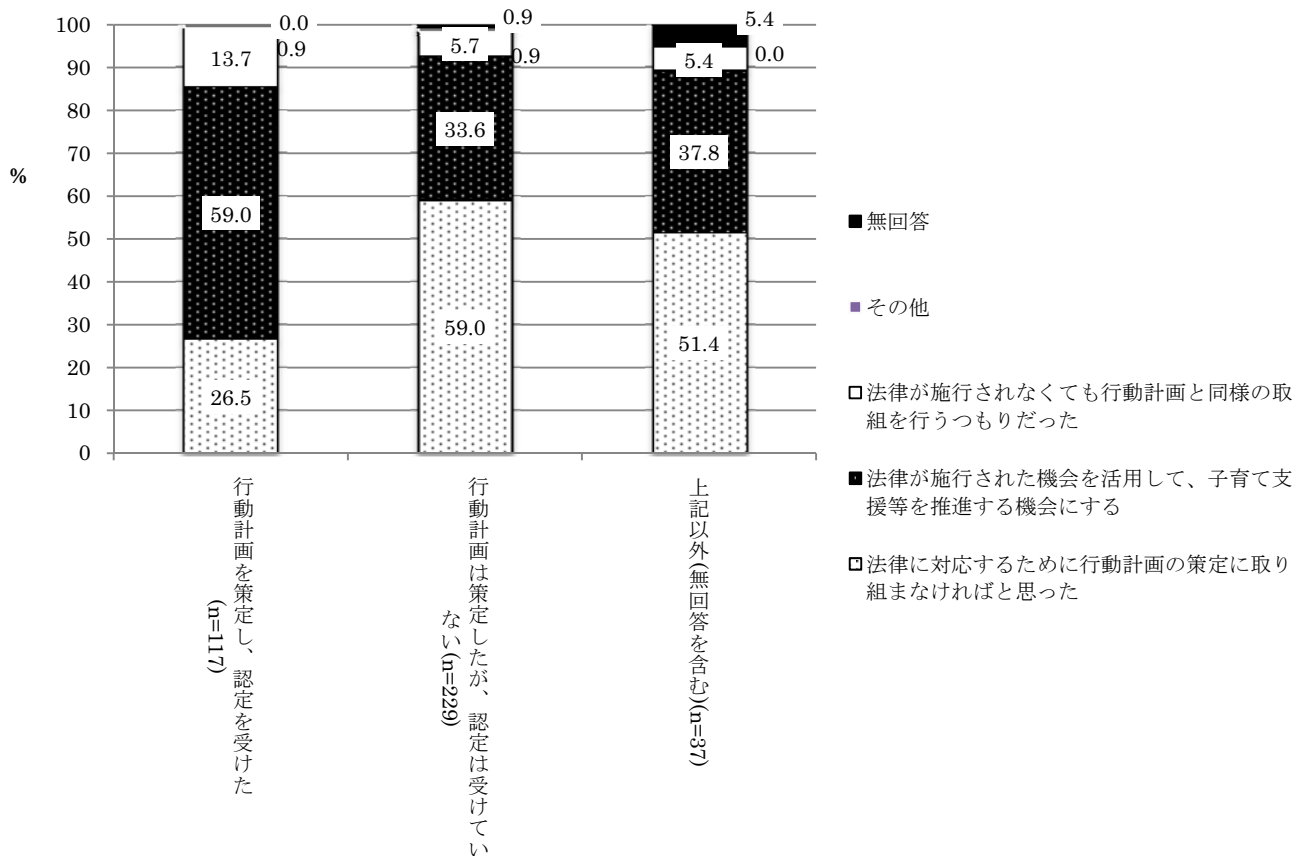


(4) 行動計画に盛り込んだ数値目標



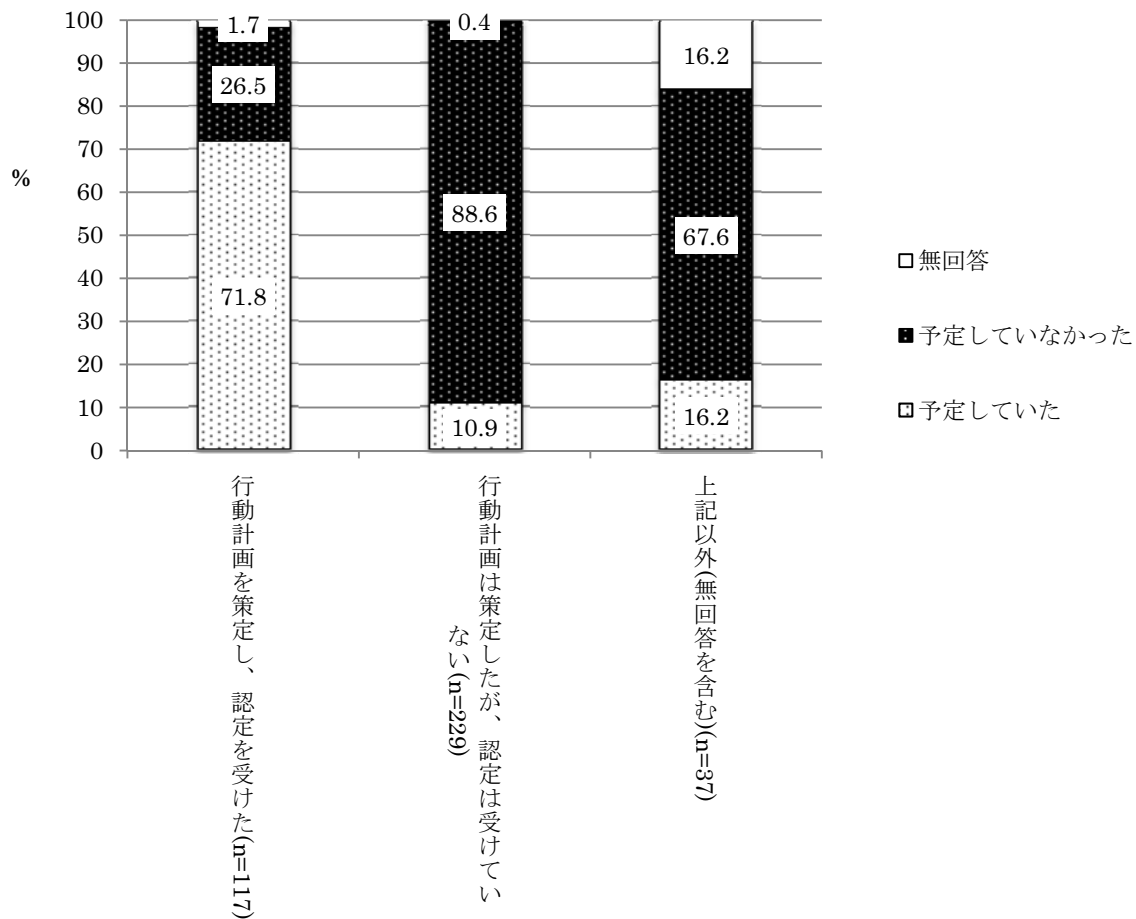
提言 3 認定企業では、行動計画の策定を両立支援などを推進する機会があると積極的に捉えている。法律への対応と考えるのではなく、社員が働きやすい環境を整備することが、認定へつながる。

行動計画策定への取り組み姿勢 (n=383)



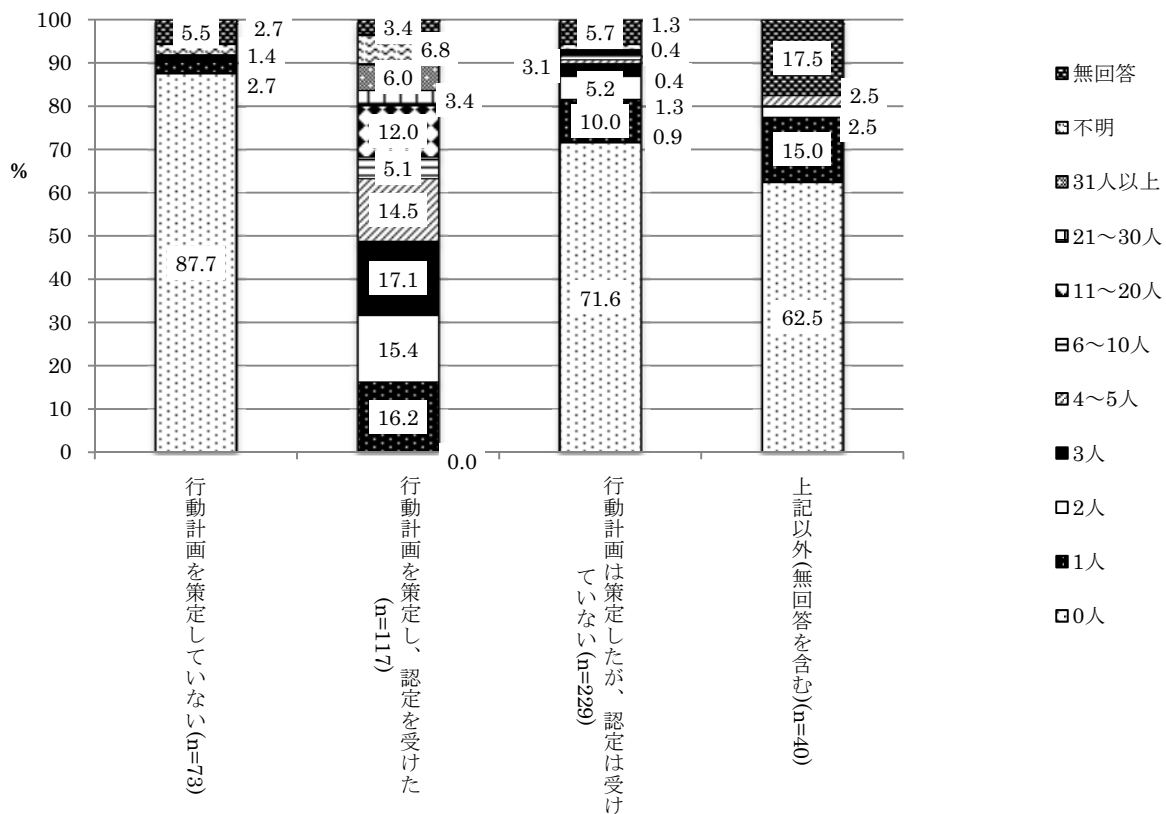
提言 4 行動計画を策定しても、認定を意識して取り組まない限り認定取得は実現しない。多くの企業が認定を目指すことのできるようインセンティブを高める必要がある。

行動計画の計画段階で認定の取得予定有無(最初の行動計画) (n=383)



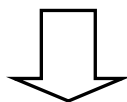
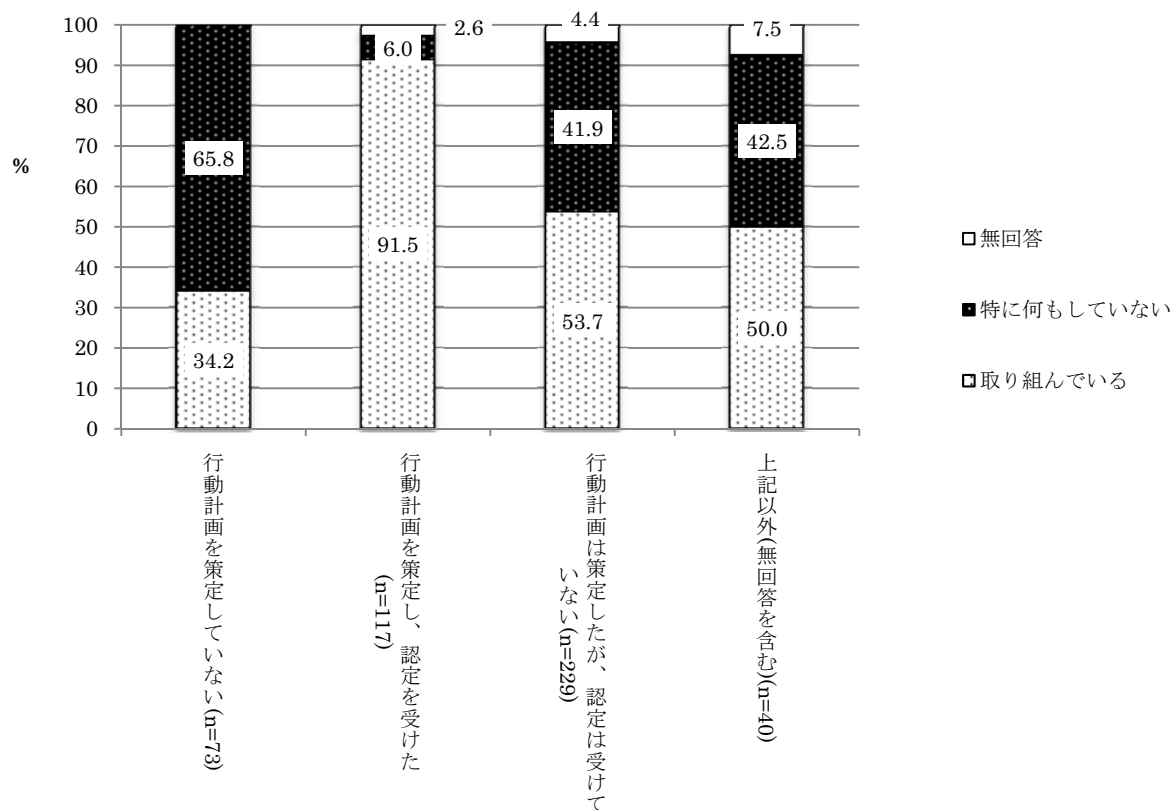
提言 5 認定企業では、男性の育児休業取得促進のための取り組みが行われており、複数の男性が育児休業を取得している（注：認定を取得するためには、計画期間中に男性の育児休業者が一人以上いる必要がある）。認定を取得するためには、男女双方を対象とした取り組みが必要である。

男性の育児休業取得者数 (n=459)

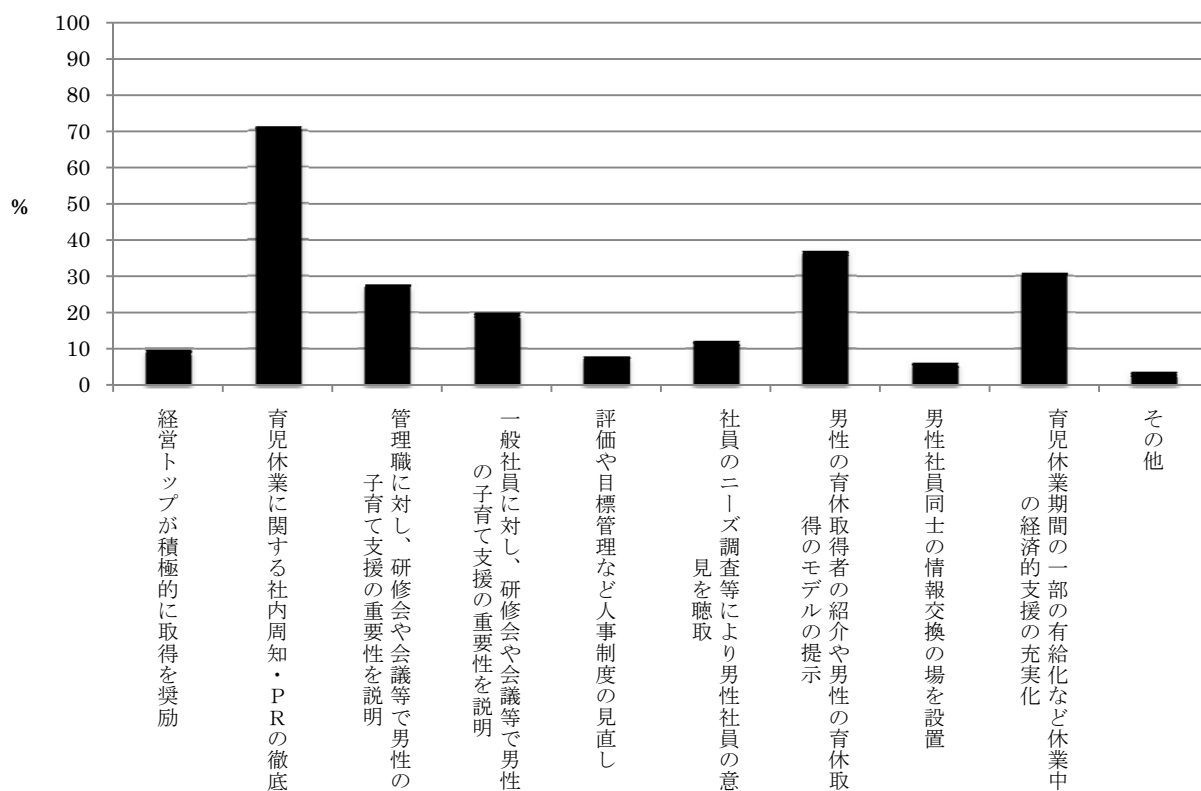


行動計画の認定に向けた提言(続き)

男性の育児休業取得促進のための取り組み (n=459)

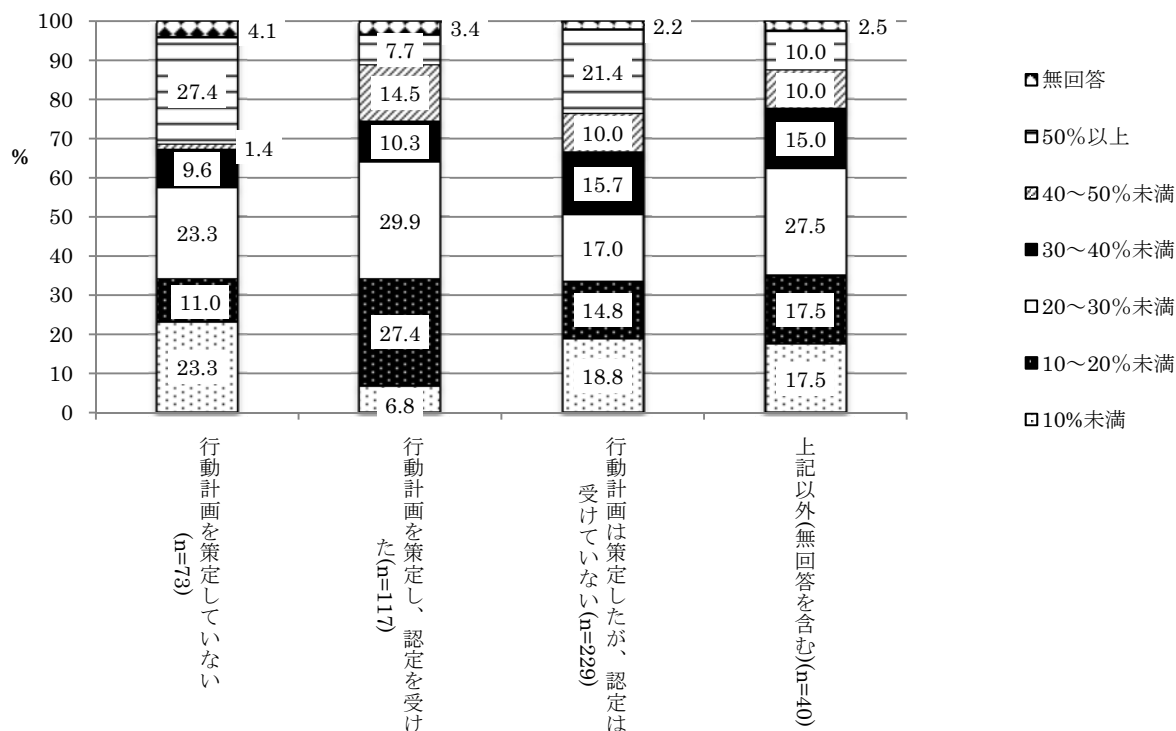


認定を受けた企業の取り組み (n=117)

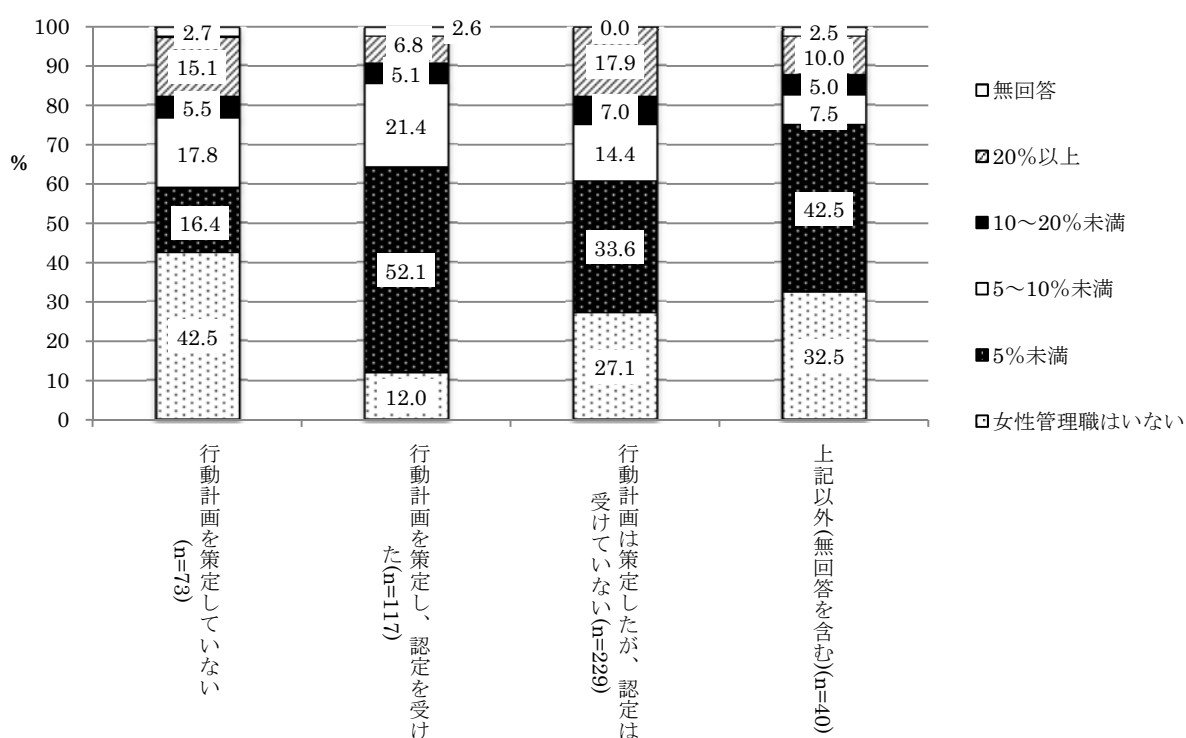


提言 6 認定企業では、女性の勤続年数が長いだけではなく、女性管理職はいないと回答する割合が少ない。また、女性管理職の比率に関しての数値目標も設定している。認定を取得するためには、男女の性別役割分業を前提とした従来の男性フルタイム正社員を中心とした働き方を見直す必要がある。

女性正社員の割合 (n=459)

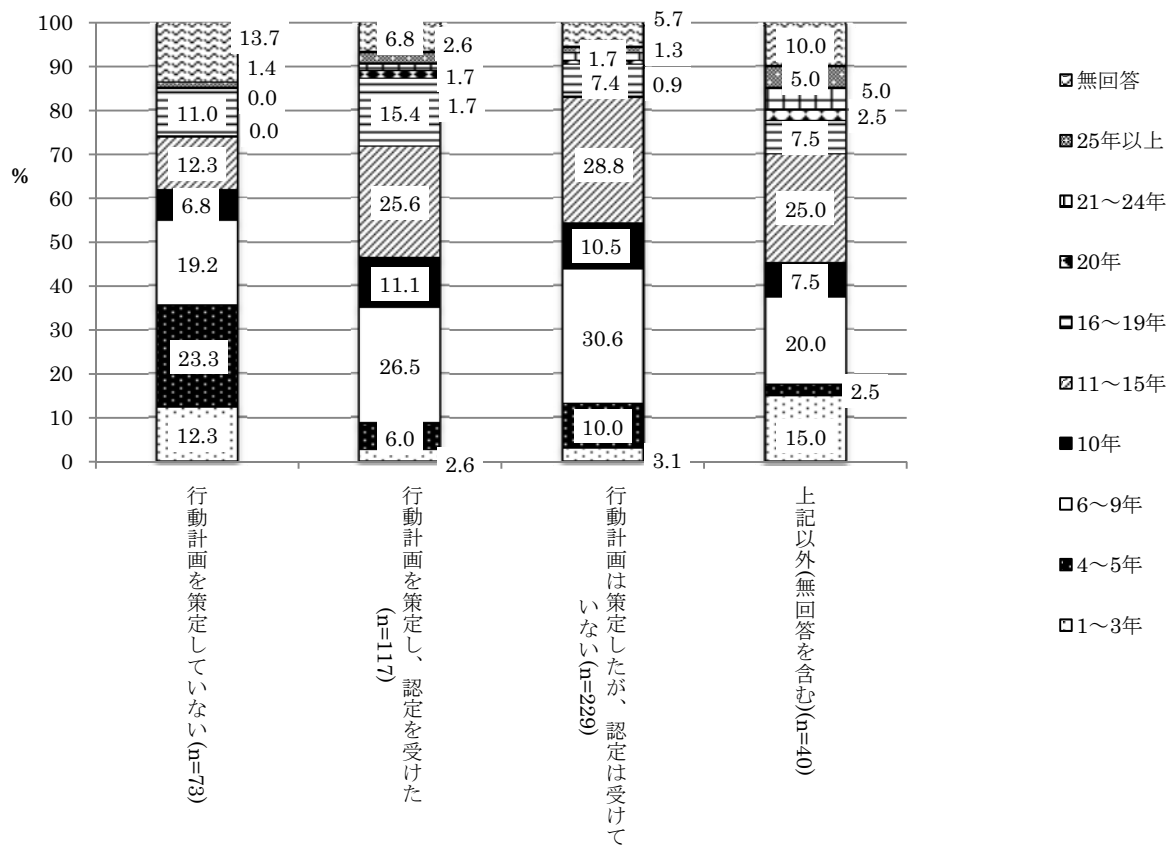


女性管理職の割合 (n=459)

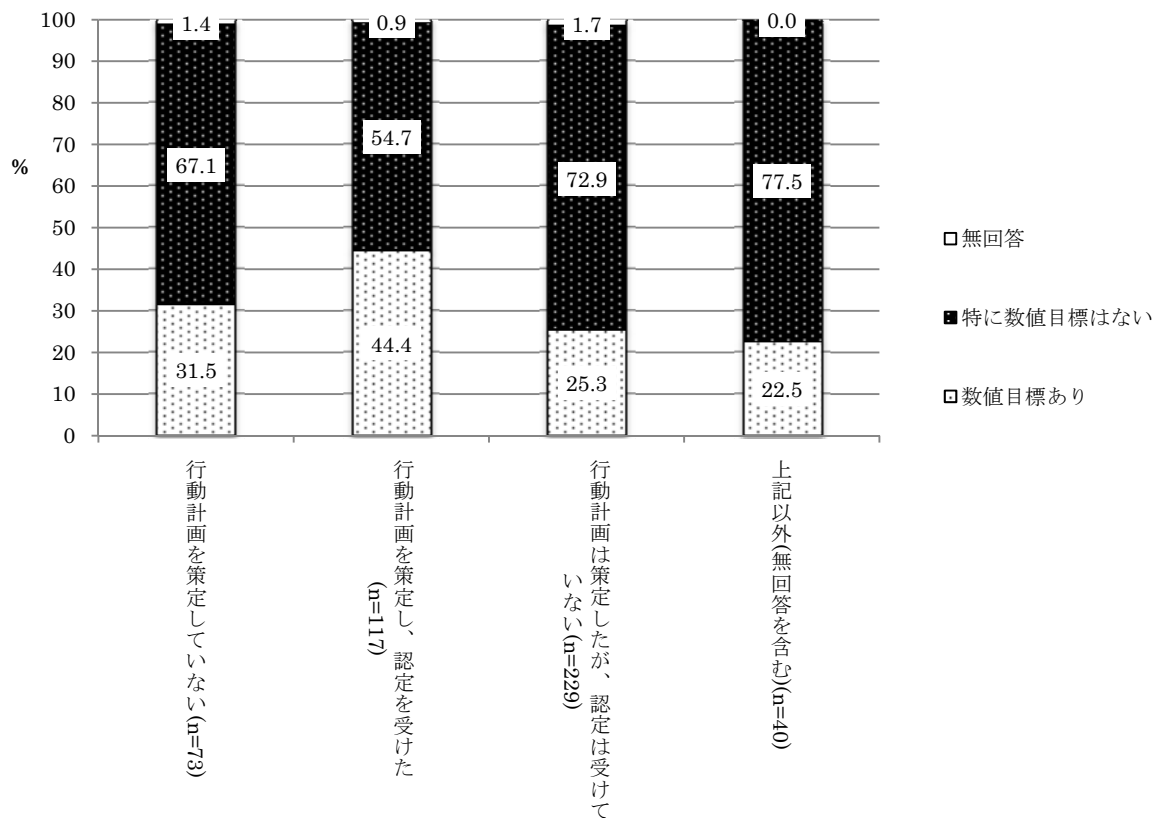


行動計画の認定に向けた提言(続き)

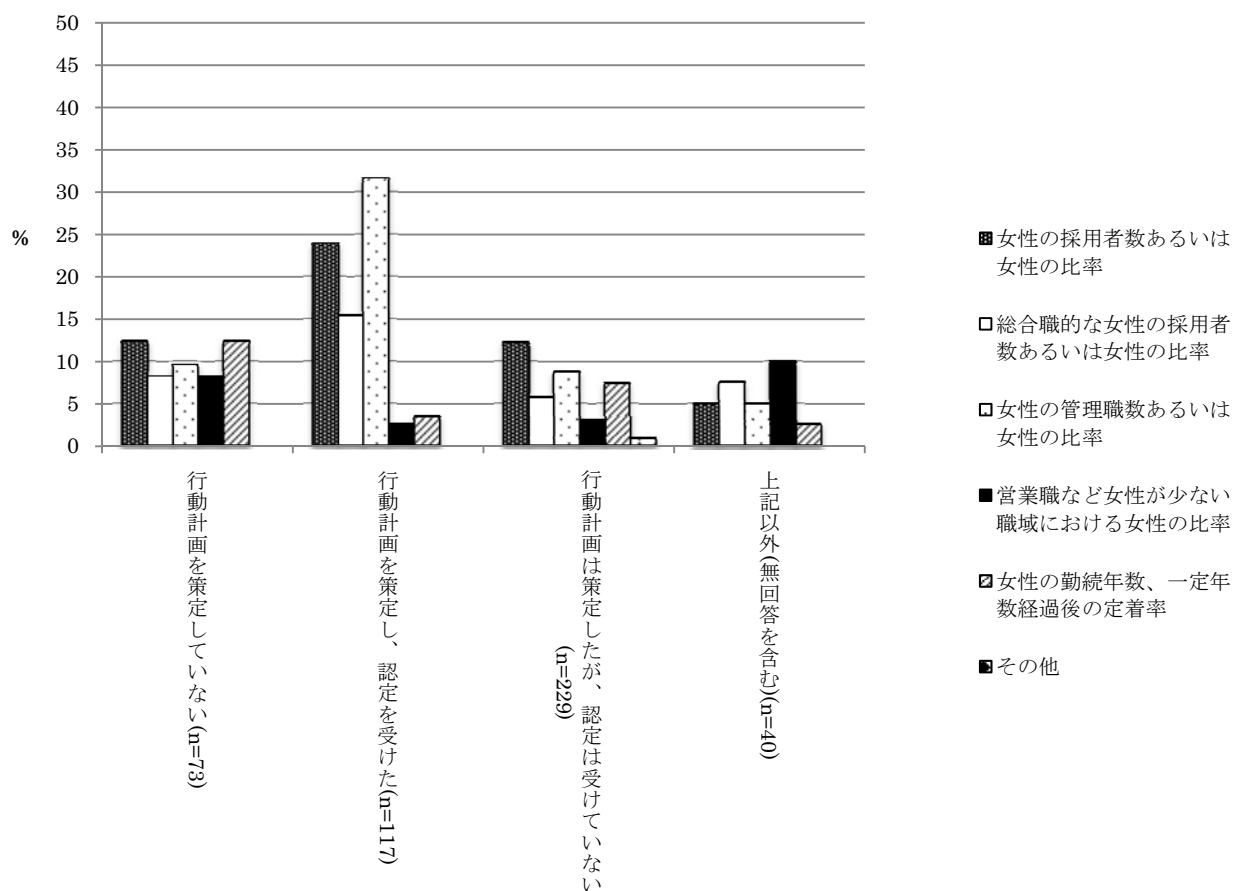
女性正社員の勤続年数 (n=459)



女性社員の活躍の場の拡大のための数値目標設定 (n=459)

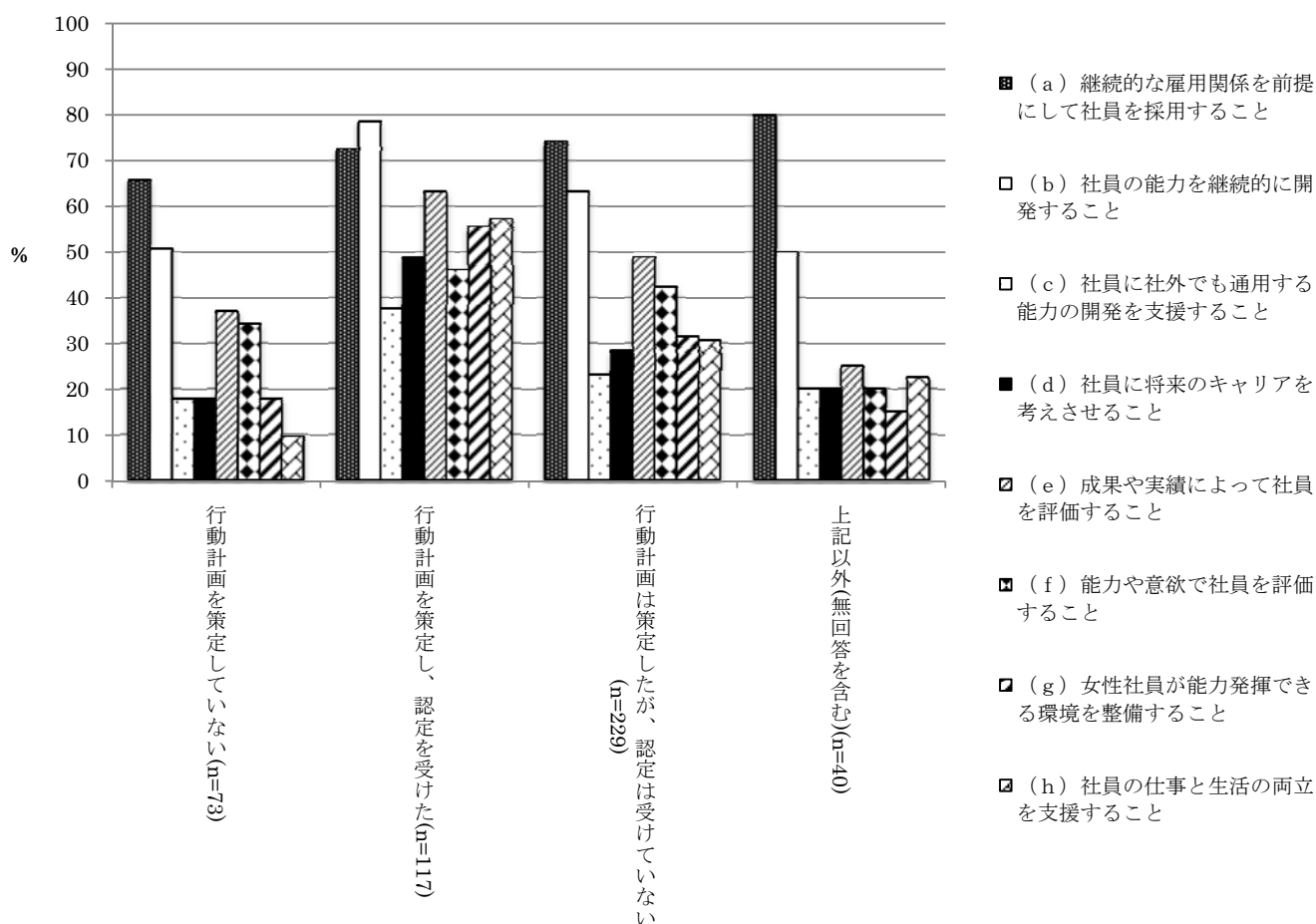


女性社員の活躍の場の拡大のための数値目標設定をした項目 (n=459)



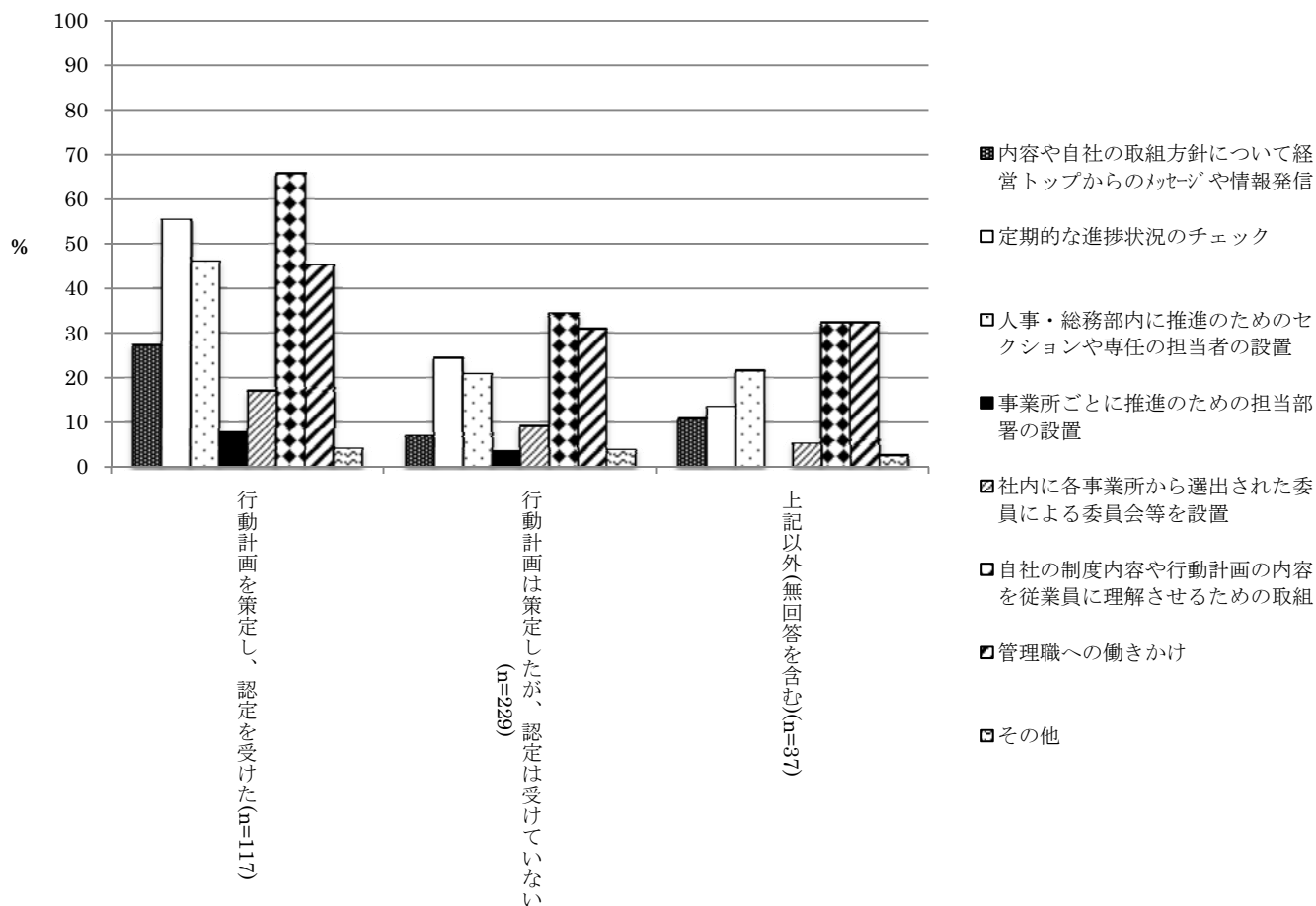
提言7 認定企業では、社員の職業能力の開発支援、仕事への意欲を維持・向上させることを人事マネジメントにおいて重視している。両立支援制度と人材マネジメントをリンクさせ、社員の能力開発を継続的に行い、評価制度やキャリア支援を見直すことで、社員に意欲的に仕事に取り組んでもらえるような人事マネジメントを行うことが重要である。

人事管理に関する各項目について、「重視している」と回答した企業の割合 (n=459)



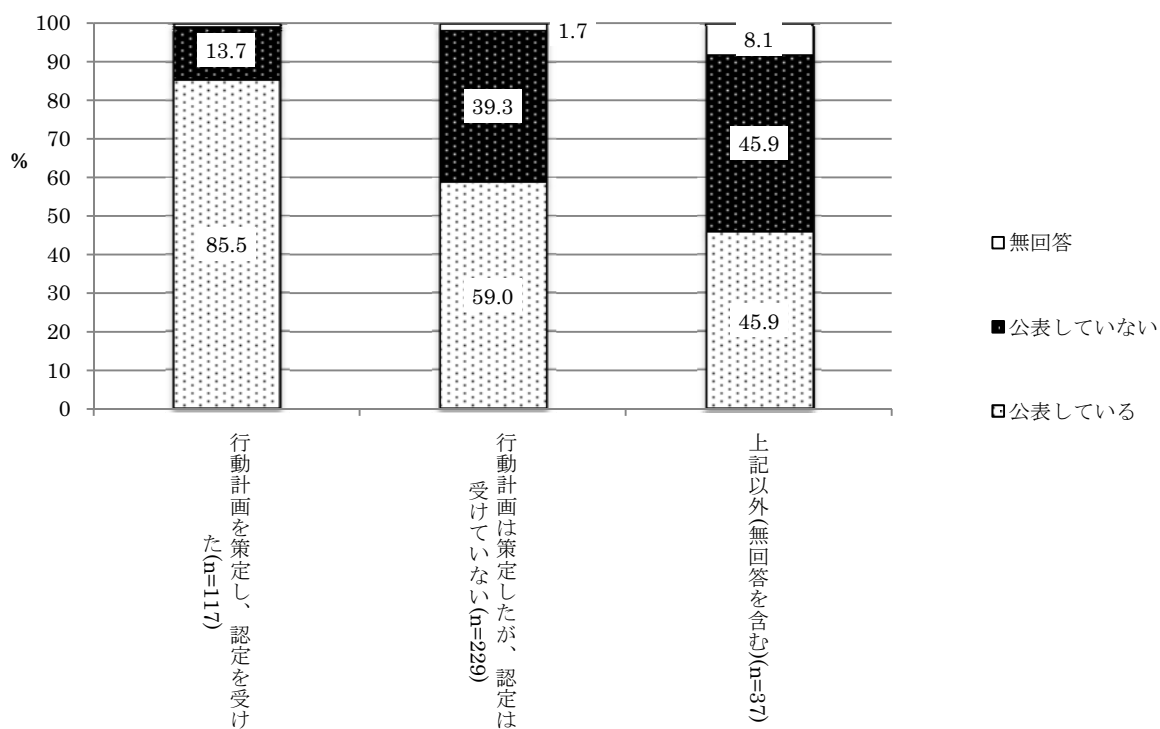
提言⑧ 認定企業では、策定した行動計画を確実に実行するために、「従業員への理解を深める取り組み」、「定期的な進捗チェック」、「管理職への働きかけ」、「担当者の設置」など様々な取り組みを行っている。認定を取得するためには、継続的な取り組みが必要である。

策定した行動計画を確実に実行するための取り組み (n=383)

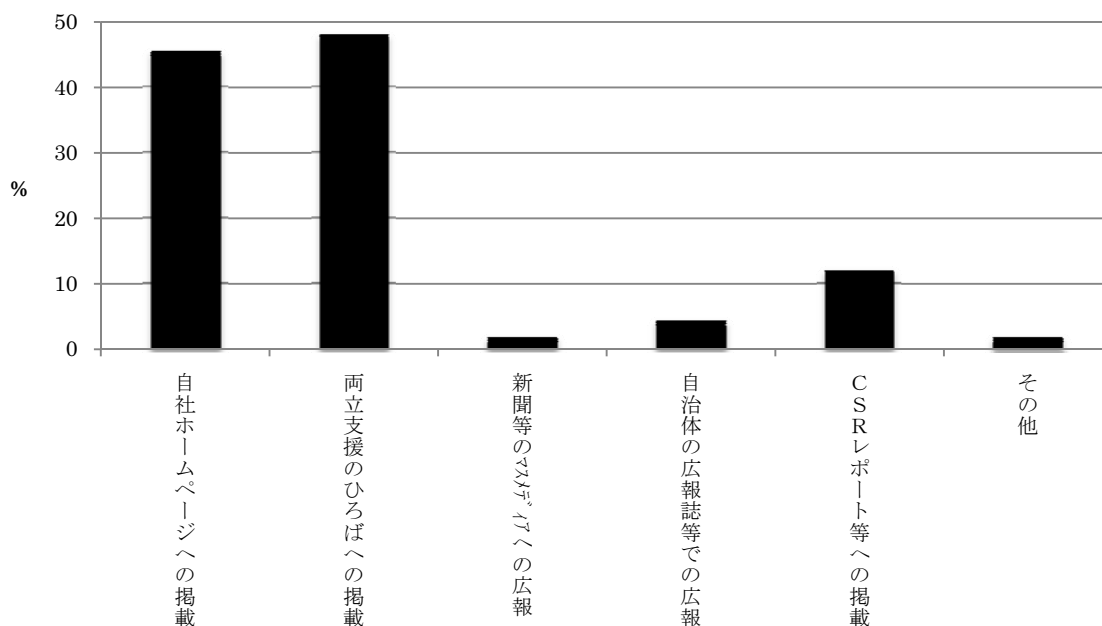


提言 9 認定企業では、自社ウェブページや「両立支援のひろば」等を活用して、行動計画を公表している。自社の取り組みを積極的に公表することが、認定に向けた継続的な取り組みにつながる。

最も新しい行動計画の社外公表の有無 (n=383)

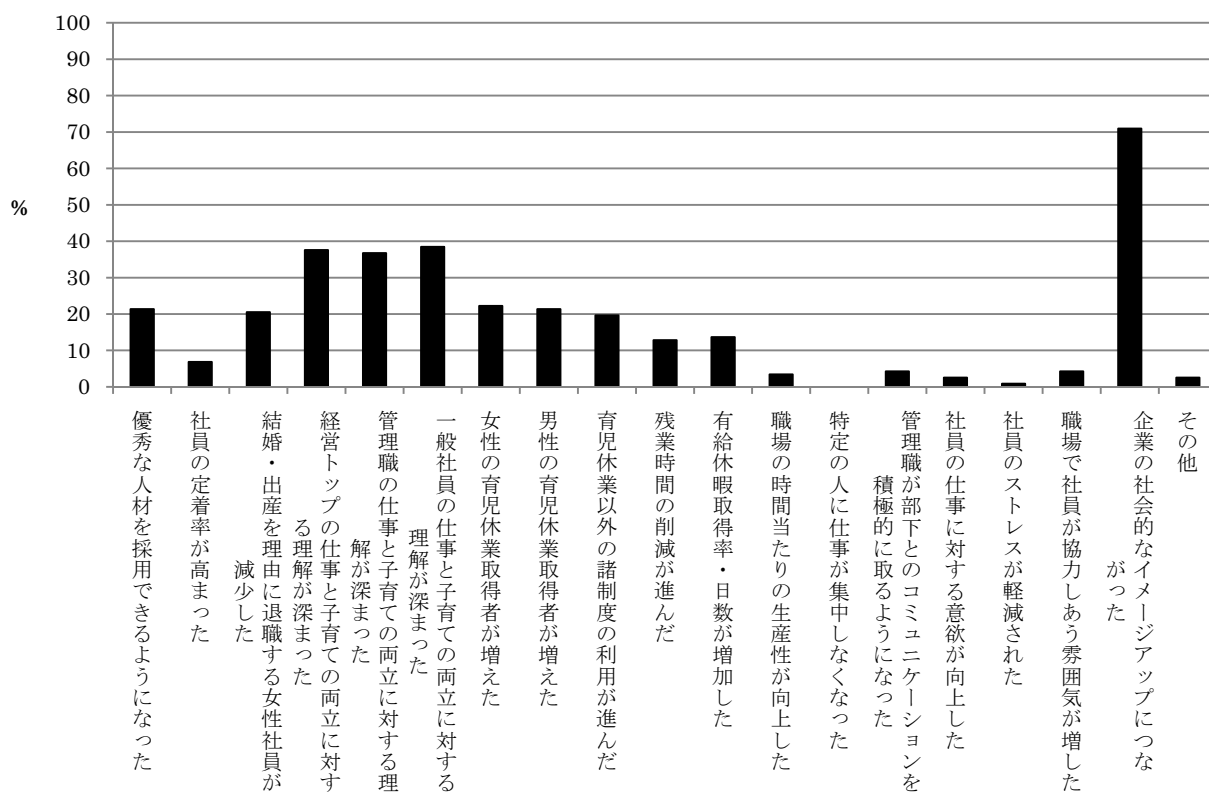


認定企業における最も新しい行動計画の社外公表の方法 (n=117)

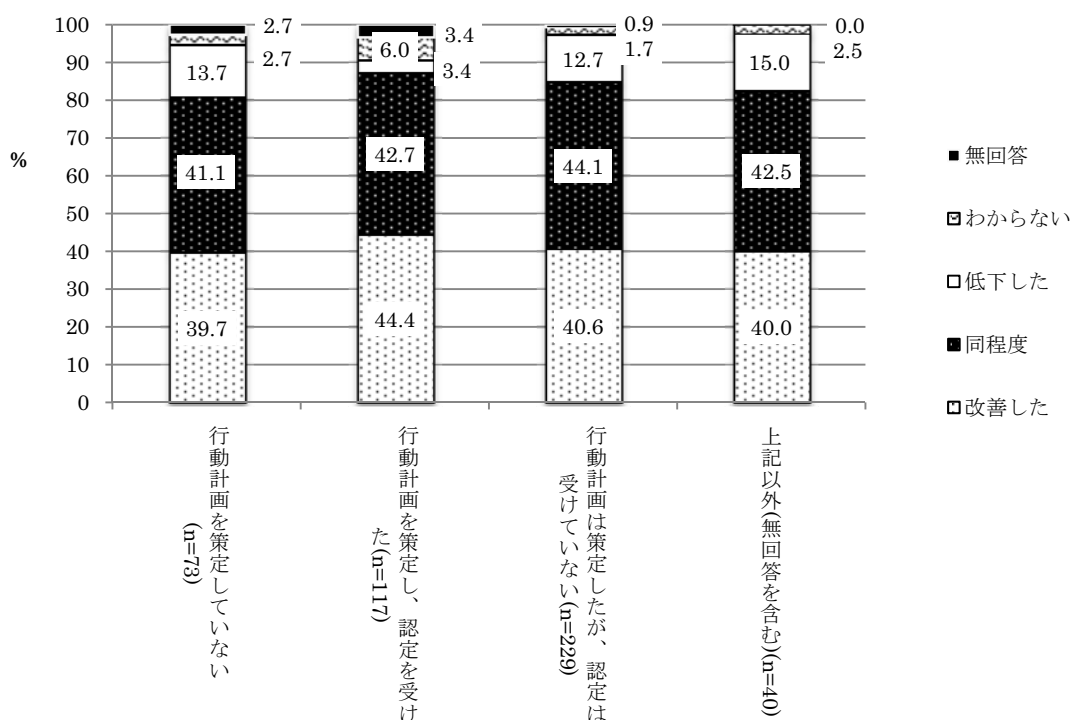


提言 10 多くの認定企業で、社会的なイメージアップや仕事と子育ての両立に対する理解が深まったという効果が指摘されている。認定の取得は、企業イメージや評価の向上、両立支援の促進につながる。

認定企業の認定を取得したことによる効果 (n=117)

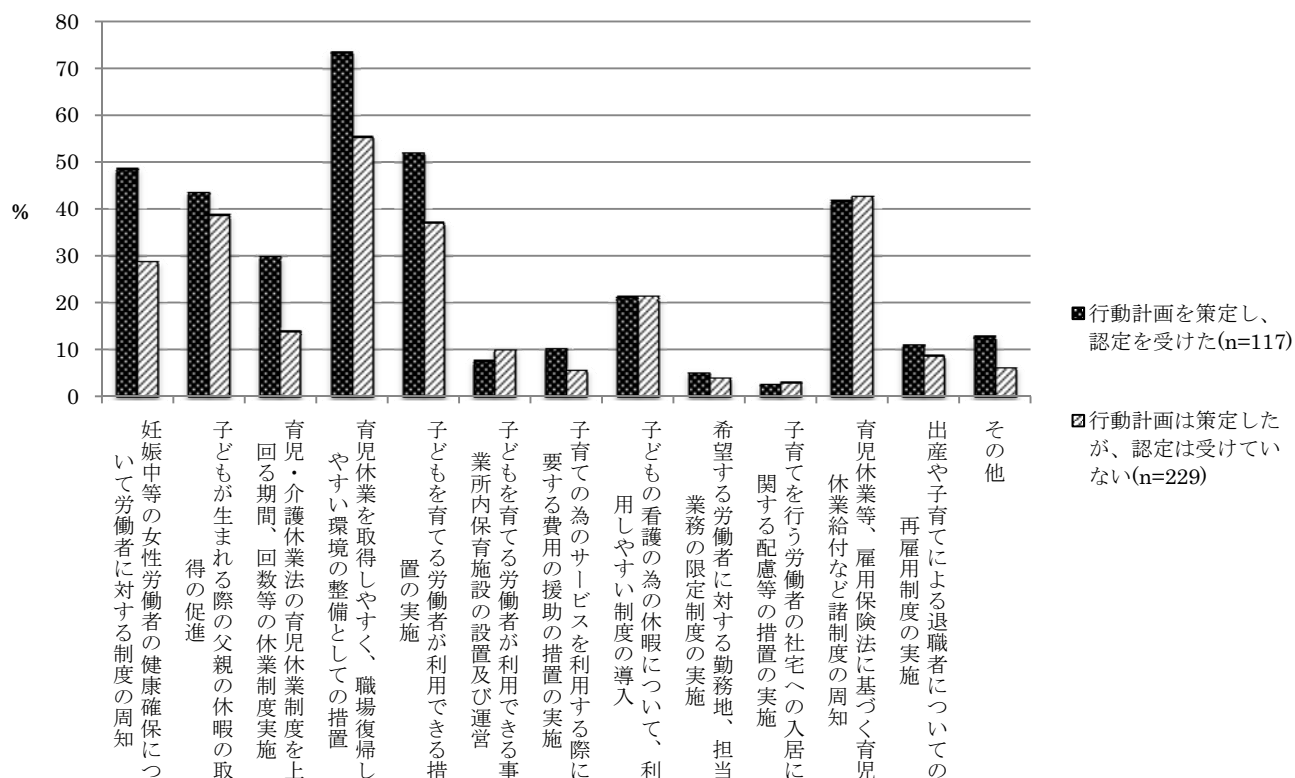


5年前と比較した質の面での人材の確保 (n=459)

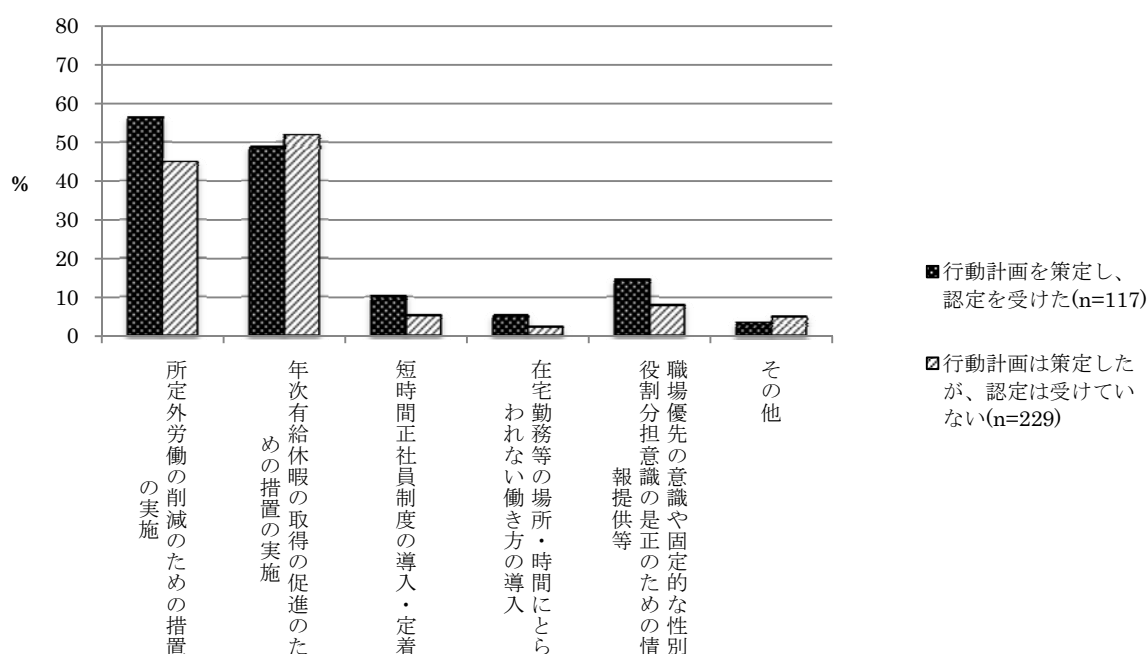


提言 11 認定企業は両立支援に積極的に取り組んでいるが、働き方の改革に関しては十分な取り組みがなされていない。今後は、多様な社員ニーズに即した多様な働き方が実現できる環境整備が重要になる。

「子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備」に関する盛り込み事項（最初の行動計画）（n=346）



「働き方の見直しに資する多様な労働条件」に関する盛り込み事項（最初の行動計画）（n=346）



Ⅲ. 単純集計

特に記載のない限り合計は 459 企業

1. 回答企業の概要

(1) 業種

「製造業」が全体の 25.3%、「その他のサービス業」が 20.9%、次いで「教育・学習支援業」「小売業」「医療・福祉」がそれぞれ 10%弱を占めている。

合計	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業	小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	飲食店、宿泊業	教育・学習支援業	その他のサービス業	医療・福祉	その他	無回答
100.0	0.0	3.5	25.3	0.4	4.4	6.5	3.1	7.6	6.3	0.9	1.1	9.8	20.9	7.2	2.8	0.2

(2) 正社員の人数

「500～999 人」の企業が全体で 24.2%、「301～499 人」の企業が 23.5%、「1000～1999 人」の企業が 17.2%を占める。多くが行動計画の策定が義務付けられている 301 人以上の常用雇用の従業員を有する企業である。

合計	300 人以下	301～499 人	500～999 人	1000～1999 人	2000～2999 人	3000 人以上	無回答
100.0	12.6	23.5	24.2	17.2	7.2	15.0	0.2

(3) 正社員の平均勤続年数、平均年齢（2009 度 12 月時点あるいは 2009 年度末(2010 年 3 月末日)時点）

a①. 男性正社員の平均勤続年数

「11～15 年」勤続が 28.8%、「16～19 年」勤続が 24.0%、「6～9 年」勤続が 13.5%であり、平均年数は 13.9 年となっている。厚生労働省「平成 21 年賃金構造基本統計調査」の数値ともほぼ一致している。

合計	1～3 年	4～5 年	6～9 年	10 年	11～15 年	16～19 年	20 年	21～24 年	25 年以上	無回答	平均年数(年)	中央値(年)
100.0	3.3	5.9	13.5	4.6	28.8	24.0	4.4	5.4	2.4	7.8	13.9	14.0

b①. 女性正社員の平均勤続年数

「6～9 年」勤続が 26.8%、「11～15 年」勤続が 25.1%、「4～5 年」勤続が 10.5%であり、平均年数は 10.8 年である。女性の勤続年数は男性のそれよりも短い傾向にある。

合計	1～3 年	4～5 年	6～9 年	10 年	11～15 年	16～19 年	20 年	21～24 年	25 年以上	無回答	平均年数(年)	中央値(年)
100.0	5.4	10.5	26.8	9.8	25.1	10.0	1.1	1.7	2.0	7.6	10.8	10.0

a②. 男性正社員の平均年齢

「40代」が全体で51.9%、「30代」が34.2%、「20代」「50代」は数%であり、平均年齢は41.0歳である。

合計	～20代	30代	40代	50代以上	無回答	平均年齢 (年)	中央値(年)
100.0	2.0	34.2	51.9	5.4	6.5	41.0	41.0

b②. 女性正社員の平均年齢

「30代」が全体で61.7%、「40代」が22.4%、次いで「～20代」が7.6%を占め、平均年齢は36.5歳である。

合計	～20代	30代	40代	50代以上	無回答	平均年齢 (年)	中央値(年)
100.0	7.6	61.7	22.4	1.7	6.5	36.5	36.2

(4) 正社員に占める女性の割合

「20～30%未満」の企業が22.2%、「10～20%未満」の企業が17.6%、「10%未満」の企業が16.3%である。また、「50%以上」の企業も17.9%と多い。

合計	10%未満	10～ 20%未満	20～ 30%未満	30～ 40%未満	40～ 50%未満	50%以上	無回答
100.0	16.3	17.6	22.2	13.3	9.8	17.9	2.8

(5) 管理職に占める女性の割合

「5%未満」が36.4%、「女性管理職はいない」が26.1%であり、全体のおよそ6割の企業において女性管理職の割合が5%未満となっている。「5～10%未満」、「20%以上」と回答した企業は全体の15%前後である。

合計	女性管理 職はいない	5%未満	5～ 10%未満	10～ 20%未満	20%以 上	無回答
100.0	26.1	36.4	16.1	6.1	13.9	1.3

(6) 労働組合の組織

「正社員のみが加入する労働組合がある」企業が全体で 40.7%、「労働組合はない」企業が 36.8%、「正社員以外の社員も加入する労働組合がある」企業が 22.2%である。

合計	正社員のみが加入する労働組合がある	正社員以外の社員も加入する労働組合がある	労働組合はない	無回答
100.0	40.7	22.2	36.8	0.2

(7) 創業年数（西暦）

「1934 年以前」「1945 年～1954 年」に創業した企業がそれぞれ全体で 20.9%、「1955 年～1964 年」「1965 年～1974 年」「1995 年～2004 年」に創業した企業がそれぞれ 1 割強を占める。

合計	1934 年以前	1935 年～1944 年	1945 年～1954 年	1955 年～1964 年	1965 年～1974 年	1975 年～1984 年	1985 年～1994 年	1995 年～2004 年	2005 年以降	無回答	平均年数 (年)	中央値 (年)
100.0	20.9	4.6	20.9	10.7	11.5	7.8	7.8	11.1	3.5	1.1	1955	1957

(8) 本社所在地（都道府県）

関東地方が 41.8%、東海・近畿地方が 25.7%を占める。その他の地方はそれぞれ 6～9%である。

北海道・東北

北海道	1.5
青森県	1.1
岩手県	1.3
宮城県	1.3
秋田県	0.2
山形県	0.7
福島県	1.5
合計	7.6

関東

茨城県	2.6
栃木県	0.7
群馬県	1.7
埼玉県	2.0
千葉県	1.5
東京都	30.5
神奈川県	2.8
合計	41.8

甲信越・北陸

新潟県	2.2
富山県	0.7
石川県	1.3
福井県	0.4
山梨県	0.7
長野県	1.3
合計	6.5

東海・近畿

岐阜県	1.7
静岡県	2.4
愛知県	7.8
三重県	1.7
滋賀県	0.2
京都府	1.3
大阪府	6.5
兵庫県	3.1
奈良県	0.4
和歌山県	0.4
合計	25.7

中国・四国

鳥取県	0.2
島根県	0.2
岡山県	1.5
広島県	2.8
山口県	0.9
徳島県	0.9
香川県	0.7
愛媛県	2.2
高知県	0.2
合計	9.6

九州・沖縄

福岡県	3.3
佐賀県	0.7
長崎県	1.3
熊本県	1.1
大分県	0.4
宮崎県	0.7
鹿児島県	0.9
沖縄	0.4
合計	8.7

2. 次世代法に基づく行動計画について

問 2. 次世代育成支援対策推進法に基づく企業行動計画の策定回数

「策定した」が 83.4%、「策定していない」が 15.9%である。「策定した」企業のうち、「2回」策定した企業が 52.1%を占め、「3回」が 21.6%、「1回」が 9.8%である。

合計	策定した 一計一	策定した			策定してい ない	無回答
		3回	2回	1回		
100.0	83.4	21.6	52.1	9.8	15.9	0.7

問 2SQ1①. 計画期間

「最初の行動計画」では、「2005 年 4 月～2005 年 9 月」が全体で 76.0%を占め、その他の期間は全て 5%以下である。「2 回目の行動計画」では、「2010 年 4 月～2010 年 9 月」が全体で 33.1%、「2008 年 4 月～2008 年 9 月」が 25.1%、「2007 年 4 月～2007 年 9 月」が 22.5%を占める。「3 回目の行動計画」では、「2010 年 4 月～2010 年 9 月」が全体で 48.5%、「2009 年 4 月～2009 年 9 月」が 39.4%を占める。

【計画開始時期】

	合計	2005 年 4 月～ 2005 年 9 月	2005 年 10 月～ 2006 年 3 月	2006 年 4 月～ 2006 年 9 月	2006 年 10 月～ 2007 年 3 月	2007 年 4 月～ 2007 年 9 月	2007 年 10 月～ 2008 年 3 月	2008 年 4 月～ 2008 年 9 月	2008 年 10 月～ 2009 年 3 月	2009 年 4 月～ 2009 年 9 月	2009 年 10 月～ 2010 年 3 月	2010 年 4 月～ 2010 年 9 月	2010 年 10 月 以降	月不明	無回答
最初の行動計画 (n=383)	100.0	76.0	4.7	1.3	0.3	4.2	0.8	2.3	0.5	2.1	0.5	2.3	0.0	1.0	3.9
2 回目の行動計 画(n=338)	100.0	0.3	0.0	0.3	0.6	22.5	3.6	25.1	2.7	7.4	0.6	33.1	0.3	0.3	3.3
3 回目の行動計 画(n=99)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	2.0	0.0	39.4	4.0	48.5	3.0	0.0	2.0

【計画期間（長さ）】

最初の行動計画では、49 ヶ月～60 ヶ月以下が最も多く 31.6%、次いで 25 ヶ月～36 ヶ月が 28.7%、平均が 37.99 である。2 回目の行動計画では、25 ヶ月～36 ヶ月以下が 34.9%、49 ヶ月～60 ヶ月以下が 31.1%、平均が 38.99 ヶ月である。3 回目の行動計画では、13 ヶ月～24 ヶ月以下が 46.5%、25 ヶ月～36 ヶ月以下が 34.3%、平均が 30.82 ヶ月である。特に 3 回目は計画期間が短い傾向にある。

	12 ヶ月 以下	13 ヶ月～ 24 ヶ月 以下	25 ヶ月～ 36 ヶ月 以下	37 ヶ月～ 48 ヶ月 以下	49 ヶ月～ 60 ヶ月 以下	61 ヶ月～ 72 ヶ月 以下	73 ヶ月 以上	無回答	合計	平均 (ヶ月)
最初の行動計画 (n=383)	1.6	25.8	28.7	6.3	31.6	1.0	0.0	5.0	100	37.99
2 回目の行動計画(n=338)	1.2	20.7	34.9	6.2	31.1	0.9	0.3	4.7	100	38.99
3 回目の行動計画(n=99)	2.0	46.5	34.3	2.0	11.1	0.0	0.0	4.0	100	30.82

問 2SQ1②. 計画段階で認定の取得予定

「最初の行動計画」と「2回目の行動計画」では、認定の取得を「予定していなかった」企業がそれぞれ 67.6%、57.1%であるのに対し、「3回目の行動計画」では、認定の取得を「予定していた」企業が 55.6%となっている。行動計画策定の回数が増えるにつれて、認定の取得を計画段階で予定する企業が多くなる。

	合計	予定していた	予定していなかった	無回答
最初の行動計画 (n=383)	100.0	30.0	67.6	2.3
2回目の行動計画 (n=338)	100.0	35.5	57.1	7.4
3回目の行動計画 (n=99)	100.0	55.6	32.3	12.1

問 2SQ1③. 認定の有無

「認定を受けなかった」企業は「最初の行動計画」では 66.3%、「2回目の行動計画」では 48.5%を占める。ここで無回答には申請中の企業も含まれる。

	合計	認定を受けた	認定を受けなかった	無回答
最初の行動計画 (n=383)	100.0	22.2	66.3	11.5
2回目の行動計画 (n=338)	100.0	19.2	48.5	32.2

問 2SQ2. 行動計画に盛り込んだ事項【複数回答】

(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

3回の行動計画全てにおいて、「盛り込み事項あり」と答えた企業は 90%を超える。盛り込んだ事項では、「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備としての措置」が3回すべてにおいて最も多く、最初から3回目までそれぞれ 60.6%、62.4%、55.6%の企業が計画している。次いで、

2番目に多いものでは、「最初の行動計画」では、「子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進」「子どもを育てる労働者が利用できる措置の実施」「育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付など諸制度の周知」がそれぞれ4割強である。

「2回目の行動計画」では、「子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進」「育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付など諸制度の周知」がそれぞれ4割強である。

「3回目の行動計画」では、「子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進」が 45.5%である。

	合計	盛り込み事項あり（小計）	妊娠中等の女性労働者の健康確保について労働者に対する制度の周知	子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進	育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度実施	育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備としての措置	子どもを育てる労働者が利用できる措置の実施	子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営	子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施	子どもの看護のための休暇について、利用しやすい制度の導入	希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の実施	子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮等の措置の実施	育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付など諸制度の周知	出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施	その他
最初の行動計画（n=383）	100.0	90.9	35.5	41.0	18.8	60.6	41.5	9.1	6.5	21.4	4.7	3.9	42.3	9.7	7.8
2回目の行動計画（n=338）	100.0	94.4	39.1	42.0	17.5	62.4	36.4	10.7	7.4	18.9	3.6	3.3	40.8	10.4	9.8
3回目の行動計画（n=99）	100.0	93.9	38.4	45.5	14.1	55.6	32.3	12.1	4.0	15.2	4.0	4.0	36.4	10.1	13.1

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件

3回の行動計画全てにおいて、「盛り込み事項あり」と答えた企業は75%前後である。

「最初の行動計画」では、「年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施」の事項を盛り込んだ企業が49.6%、「所定外労働の削減のための措置の実施」が48.6%である。

「2回目の行動計画」では、「所定外労働の削減のための措置の実施」が49.1%、「年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施」が48.2%である。

「3回目の行動計画」では、「所定外労働の削減のための措置の実施」が53.5%、「年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施」が45.5%である。

	合計	盛り込み事項あり（小計）	所定外労働の削減のための措置の実施	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施	短時間正社員制度の導入・定着	在宅勤務等の場所・時間にとらわれない働き方の導入	職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供等	その他
最初の行動計画（n=383）	100.0	74.9	48.6	49.6	7.0	3.1	9.9	3.9
2回目の行動計画（n=338）	100.0	77.8	49.1	48.2	8.0	4.1	12.4	3.6
3回目の行動計画（n=99）	100.0	76.8	53.5	45.5	4.0	7.1	16.2	14.1

(3) それ以外の次世代育成支援対策に関する事項

3回の行動計画すべてにおいて、「盛り込み事項あり」と答えた企業はそれぞれ 35.0%、39.9%、41.4%である。

「最初の行動計画」では、「若年者に対するインターンシップ等の就業体験機械の提供など」の事項を盛り込んだ企業が 20.9%であり、他の事項を盛り込んだ企業はそれぞれ 10%以下である。

「2回目の行動計画」では、「若年者に対するインターンシップ等の就業体験機械の提供など」の事項を盛り込んだ企業が 22.2%であり、他の事項を盛り込んだ企業はそれぞれ 10%以下である。

「3回目の行動計画」では、「子どもが保護者の働いているところを見れる「子ども参観日」の実施」が 18.2%であり「若年者に対するインターンシップ等の就業体験機械の提供など」の事項を盛り込んだ企業が 16.2%である。

	合計	盛り込み事項あり（小計）	託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供	子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施	子どもが保護者の働いているところを見れる「子ども参観日」の実施	子どもが保護者の働いているところ等と連携して開設する取組の実施	家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する取組の実施	若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供など	その他
最初の行動計画（n=383）	100.0	35.0	2.3	9.4	7.3	1.3	20.9	3.1	
2回目の行動計画(n=338)	100.0	39.9	4.1	8.6	9.2	3.3	22.2	4.7	
3回目の行動計画(n=99)	100.0	41.4	5.1	9.1	18.2	4.0	16.2	8.1	

問 2SQ3. 行動計画に盛り込んだ数値目標【複数回答】

3回の行動計画すべてにおいて、「盛り込み数値あり」の企業はそれぞれ 50.7%、49.4%、42.4%、であり、「数値目標は盛り込まない」企業はそれぞれ 43.6%、45.6%、49.5%である。

「最初の行動計画」では、「盛り込み数値あり」の中でも、「男性の育児休業取得率または人数」が 30.3%、「女性の育児休業取得率または人数」が 28.2%である。

「2回目の行動計画」において、「盛り込み数値あり」の中でも、「男性の育児休業取得率または人数」が 31.4%、「女性の育児休業取得率または人数」が 26.6%である。

「3回目の行動計画」において、「盛り込み数値あり」の中でも、「男性の育児休業取得率または人数」が 27.3%、「女性の育児休業取得率または人数」が 20.2%である。

	合計	盛り込み 数値あり (小計)	盛り込み数値あり						数値目標 は盛り込 まない	無回答
			率 また は人 数	女 性 の 育 児 休 業 取 得	率 また は人 数	男 性 の 育 児 休 業 取 得	時 間 外 労 働 削 減 率 ま た は 削 減 時 間 数	有 給 休 暇 の 取 得 率 ま た は 取 得 日 数		
最初の行動計画 (n=383)	100.0	50.7	28.2	30.3	12.8	20.9	4.4	43.6	5.7	
2回目の行動計画 (n=338)	100.0	49.4	26.6	31.4	12.4	20.4	5.0	45.6	5.0	
3回目の行動計画 (n=99)	100.0	42.4	20.2	27.3	15.2	18.2	4.0	49.5	8.1	

問 2SQ4. 最初の行動計画を策定した時点における考え方 (n=383)

「法律に対応するため行動計画の策定に取り組まなければと思った」が全体で 48.3%、「法律が施工された機会を活用して、子育て支援等を促進する機会にする」が 41.8%である。

合計	法律に対応するため行動計画の策定に取り組まなければと思った	法律が施行された機会を活用して、子育て支援等を促進する機会にする	法律が施行されなくても行動計画と同様の取組を行うつもりだった	その他	無回答
100.0	48.3	41.8	8.1	0.8	1.0

問 2SQ5. 最も新しい行動計画の社内公表の方法 (n=383) 【複数回答】

「公表している」企業は 88.3%である。公表している中で、「社内イントラネットへの掲載」が 55.1%、「所内の社員が見やすい場所へ掲示」が 14.9%、「社内報への掲載」が 17.2%である。

合計	公表している (小計)	公表している							公表していない	無回答
		所内の社員が見やすい場所へ掲示	書面での社員への配布	電子メールでの社員への配布	社内報への掲載	社内イントラネットへの掲載	各種研修の中で周知	その他		
100.0	88.3	14.9	9.9	11.5	17.2	55.1	9.7	9.9	10.4	1.3

問 2SQ6. 最も新しい行動計画の社外公表の方法 (n=383) 【複数回答】

「公表している」企業は 65.8%である。「公表している」の内、「自社ホームページへの掲載」が 35.8%、「両立支援のひろばへの掲載」が 31.1%である。

合計	公表している (小計)	公表している						公表していない	無回答
		自社ホームページへの掲載	両立支援のひろばへの掲載	新聞等のメディアへの広報	自治体の広報誌等での広報	CSRレポート等への掲載	その他		
100.0	65.8	35.8	31.1	0.5	1.6	4.4	2.1	32.1	2.1

問 3①. 行動計画を実行したことによる効果 (n=383) 【複数回答】

「効果があった」企業は 80.2%である。その内、「一般社員の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」が 39.2%、「女性の育児休業取得者が増えた」が 38.4%、「管理職の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」が 36.8%、「結婚・出産を理由に退職する女性社員が減少した」が 33.4%である。多くの企業で、仕事と子育ての両立支援の推進に関する効果があったようである。

合計	効果があつた（小計）	効果があつた																			効果は特になかつた	無回答
		優秀な人材を採用できるようになつた	社員の定着率が高まつた	結婚・出産を理由に退職する女性社員が減少した	経営トップの仕事と子育ての両立に対する理解が深まつた	管理職の仕事と子育ての両立に対する理解が深まつた	一般社員の仕事と子育ての両立に対する理解が深まつた	女性の育児休業取得者が増えた	男性の育児休業取得者が増えた	育児休業以外の諸制度の利用が進んだ	残業時間の削減が進んだ	有給休暇取得率・日数が増加した	職場の時間当たりの生産性が向上した	特定のの人に仕事が集まらなくなつた	管理職が部下とのコミュニケーションを積極的に取るようになった	社員の仕事に対する意欲が向上した	社員のストレスが軽減された	職場で社員が協力しあう雰囲気が増した	企業の社会的なイメージアップにつながつた	その他		
100.0	80.2	5.0	11.5	33.4	25.8	36.8	39.2	38.4	21.1	23.8	21.7	23.0	4.2	0.8	3.9	3.4	5.0	9.7	14.1	1.6	12.3	7.6

問 3②. 認定を取得したことによる効果 (n=117) 【複数回答】

認定を取得した 117 企業のうち、「効果があった」と答えた企業が 85.5%、「効果は特になかった」と答えた企業が 2.6%である。「効果があった」の内、「企業のイメージアップにつながった」が 70.9%、「一般社員の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」「経営トップの仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」「管理職の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」がそれぞれ 4 割弱である。認定を取得することで、企業の対外イメージの向上だけでなく、社員の仕事と子育ての両立に対する理解を深めることにもつながる。

合計	効果があった（小計）	効果があった																	効果は特になかった	無回答		
		優秀な人材を採用できるようになった	社員の定着率が高まった	結婚・出産を理由に退職する女性社員が減少した	経営トップの仕事と子育ての両立に対する理解が深まった	管理職の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった	一般社員の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった	女性の育児休業取得者が増えた	男性の育児休業取得者が増えた	育児休業以外の諸制度の利用が進んだ	残業時間の削減が進んだ	有給休暇取得率・日数が増加した	職場の時間当たりの生産性が向上した	特定の人に仕事が集まらなくなった	管理職が部下とのコミュニケーションを積極的に取るようになった	社員の仕事に対する意欲が向上した	社員のストレスが軽減された	職場で社員が協力しあう雰囲気が増した			企業の社会的なイメージアップにつながった	その他
100.0	85.5	21.4	6.8	20.5	37.6	36.8	38.5	22.2	21.4	19.7	12.8	13.7	3.4	0.0	4.3	2.6	0.9	4.3	70.9	2.6	2.6	12.0

3. 次世代法の推進における取り組みについて

問 4. 策定した行動計画を確実に実行していくために取り組んだもの (n=383) 【複数回答】

「取り組んだ」が 84.1%、「特に何もしなかった、していない」が 13.3%である。「取り組んだ」の内、「自社の制度内容や行動計画の内容を従業員に理解させるための取組」が 43.9%、「管理職への働きかけ」が 35.5%、「定期的な進捗状況のチェック」が 32.9%である。

合計	取り組んだ (小計)	内容や自社の取組方針について経営トップからのメッセージや情報発信	定期的な進捗状況のチェック	人事・総務部に推進のためのセクションや専任の担当者の設置	事業所ごとに推進のための担当部署の設置	社内各事業所から選出された委員による委員会等を設置	自社の制度内容や行動計画の内容を従業員に理解させるための取組	管理職への働きかけ	その他	特に何もしなかった、していない	無回答
100.0	84.1	13.6	32.9	28.7	4.4	11.2	43.9	35.5	3.9	13.3	2.6

問 5①. 2005 年 4 月 1 日～2010 年 3 月 31 日の 5 年間で、育児休業を取得した男性社員数

「0 人」と答えた企業が 55.1%、「1 人」が 10.9%、「2 人」が 6.8%である。

合計	0 人	1 人	2 人	3 人	4～5 人	6～ 10 人	11～ 20 人	21～ 30 人	31 人 以上	不明	無回答	平均人 数(人)	中央値 (人)
100.0	55.1	10.9	6.8	6.1	4.4	2.0	3.3	0.9	1.7	1.5	7.4	2.9	3.0

問 5②. 2005 年 4 月 1 日～2010 年 3 月 31 日の 5 年間で、育児休業を取得した女性社員数

「1～5 人」と答えた企業が 15.0%、「11～20 人」が 13.9%、「6～10 人」「21～30 人」が 1 割強である。

「0 人」と回答する企業は 4.8%と少なく、女性社員の育児休業は広く利用されている。

合計	0 人	1～5 人	6～ 10 人	11～ 20 人	21～ 30 人	31～ 50 人	51～ 100 人	101 ～150 人	151 人以上	不明	無回答	平均人 数(人)	中央値 (人)
100.0	4.8	15.0	10.5	13.9	10.2	9.4	9.2	5.7	10.0	5.7	5.7	72.3	22.0

問 5SQ1. 男性の育児休業取得者の取得期間 (n=165)

最長でも「3 ヶ月未満」と答えた企業が全体で 54.5%でありそのほとんどを占めている。「3 ヶ月～6 ヶ月未満」が 16.4%、「9 ヶ月～1 年未満」が 10.9%である。

【最長】

合計	3 ヶ月未満	3 ヶ月～ 6 ヶ月未満	6 ヶ月～ 9 ヶ月未満	9 ヶ月～ 1 年未満	1 年～1 年半未満	1 年半 以上	不明	無回答	平均期間 (日)	中央値 (日)
100.0	54.5	16.4	9.7	10.9	4.2	3.0	0.6	0.6	129.0	60.0

最短では、「1 ヶ月未満」と答えた企業が全体で 49.7%、「無回答」が 30.9%、「1 ヶ月～2 ヶ月未満」が 10.9%である。

【最短】

合計	1 ヶ月未 満	1 ヶ月～2 ヶ月未満	2 ヶ月～3 ヶ月未満	3 ヶ月～6 ヶ月未満	6 ヶ月以 上	不明	無回答	平均期間 (日)	中央値 (日)
100.0	49.7	10.9	3.6	4.2	0.6	0.0	30.9	21.3	7.0

問 6. 男性社員の育児休業取得促進のために取り組んでいるもの【複数回答】

「取り組んでいる」と答えた企業が 59.9%、「特に何もしていない」が 36.6%である。「取り組んでいる」の内、「育児休業に関する社内周知・PR の奨励」が 44.9%、「管理職に対し、研修会や会議等で男性の子育て支援の重要性を説明」が 12.6%、「男性の育休取得者の紹介や男性の育休取得モデルの提示」が 12.0%である。周知や説明など、意識面での取組を行っている企業が多い。

合計	取り組んでいる (小計)	経営トップが積極的に取得を奨励	育児休業に関する社内周知・PR の徹底	管理職に対し、研修会や会議等で男性の子育て支援の重要性を説明	一般社員に対し、研修会や会議等で男性の子育て支援の重要性を説明	評価や目標管理など人事制度の見直し	社員のニーズ調査等により男性社員の意見を聴取	男性の育休取得者の紹介や男性の育休取得のモデルの提示	男性社員同士の情報交換の場を設置	育児休業期間の一部の有給化など休業中の経済的支援の充実化	その他	特に何もしていない	無回答
100.0	59.9	3.9	44.9	12.6	8.5	4.1	5.4	12.0	1.5	9.6	3.5	36.6	3.5

4. 人事管理の方針について

問7. 人事管理に関する各項目の重視程度

人事管理に関する各項目の重視程度を「重視していない」の1から「重視している」の5でスコア化し、その平均スコアを見た。最も重視されているのは「(a) 継続的な雇用関係を前提にして社員を採用すること (4.67)」であり、次いで「(b) 社員の能力を継続的に開発すること (4.58)」「(e) 成果や実績によって社員を評価すること (4.39)」となる。

	合計	重視している(計)	重視している(+5)	やや重視している(+4)	どちらともいえない(+3)	あまり重視していない(+2)	重視していない(+1)	重視していない(計)	無回答	平均スコア
(a) 継続的な雇用関係を前提にして社員を採用すること	100.0	93.2	73.0	20.3	5.2	0.7	0.0	0.7	0.9	4.67
(b) 社員の能力を継続的に開発すること	100.0	92.4	64.1	28.3	6.5	0.0	0.0	0.0	1.1	4.58
(c) 社員に社外でも通用する能力の開発を支援すること	100.0	56.0	25.7	30.3	34.9	7.0	1.1	8.1	1.1	3.73
(d) 社員に将来のキャリアを考えさせること	100.0	73.0	31.2	41.8	21.6	3.5	0.7	4.1	1.3	4.01
(e) 成果や実績によって社員を評価すること	100.0	90.0	48.6	41.4	8.3	0.7	0.0	0.7	1.1	4.39
(f) 能力や意欲で社員を評価すること	100.0	88.0	40.1	47.9	10.0	0.9	0.0	0.9	1.1	4.29
(g) 女性社員が能力発揮できる環境を整備すること	100.0	71.7	34.0	37.7	24.4	2.6	0.4	3.1	0.9	4.03
(h) 社員の仕事と生活の両立を支援すること	100.0	76.5	33.3	43.1	19.4	2.8	0.2	3.1	1.1	4.08

問8. 社員に関する貴社の人材確保（量と質）の変化

(a) 人数面での人材の確保

「同程度」が36.8%、「改善した」が36.2%、「低下した」が22.9%である。「改善した」の内、「やや改善した」が26.8%であり、「低下した」の内、「やや低下した」が16.3%である。

合計	改善した —小計—	改善した		同程度	低下した		低下した —小計—	わからない	無回答
		大幅に改善 した	やや改善し た		やや低下し た	大幅に低下 した			
100.0	36.2	9.4	26.8	36.8	16.3	6.5	22.9	3.1	1.1

(b) 質の面での人材の確保

「同程度」が43.1%、「改善した」が41.4%、「低下した」が10.7%である。「改善した」の内、「やや改善した」が36.6%であり、「低下した」の内、「やや低下した」が10.2%である。行動計画の策定は、質の面の人材確保をやや改善する効果を有していると考えられる。

合計	改善した —小計—	改善した		同程度	低下した		低下した —小計—	わからない	無回答
		大幅に改善 した	やや改善し た		やや低下し た	大幅に低下 した			
100.0	41.4	4.8	36.6	43.1	10.2	0.4	10.7	3.1	1.7

問 9. 女性社員の活躍場の拡大のための数値目標設定【複数回答】

「特に数値目標はない」と答えた企業が全体で 67.8%、「数値目標あり」が 30.9%であり多くが数値目標を設定していない。「数値目標あり」の内、「女性の採用者数あるいは女性の比率」が 14.6%、「女性の管理職数あるいは女性の比率」が 14.4%である。

合計	数値目標あり (計)	数値目標あり						特に数値目標はない	無回答
		女性の採用者数あるいは女性の比率	総合職的な女性の採用者数あるいは女性の比率	女性の管理職数あるいは女性の比率	営業職など女性が少ない職域における女性の比率	女性の勤続年数、一定年数経過後の定着率	その他		
100.0	30.9	14.6	8.7	14.4	4.4	6.8	0.4	67.8	1.3

IV. クロス集計

1. クロス集計の軸

以下では、下記の6つのカテゴリ変数を作成し、それらを軸としてクロス集計を行う。特に記載のない限り合計はすべて459企業である。

【軸1】業種カテゴリー

それぞれ、製造業カテゴリーは「3. 製造業」、非製造業カテゴリーは「1. 鉱業、2. 建設業、4. 電気・ガス・熱供給・水道業、5. 情報通信業、6. 運輸業、郵便業、7. 卸売業、8. 小売業、9. 金融業、保険業、10. 不動産業、物品賃貸業、11. 飲食店、宿泊業、14. その他」、教育、医療・福祉、その他のサービスカテゴリーは「12. 教育・学習支援業、13. その他のサービス、15. 医療・福祉」から作成した。

「教育、医療・福祉、その他のサービス」が37.9%と最も多く、次いで非製造業が36.6%、製造業が25.3%となっている。

合計	製造業	非製造業	教育、医療・福祉、 その他サービス	無回答
100.0	25.3	36.6	37.9	0.2

【軸2】正社員の人数カテゴリー

301人～999人が47.7%と最も多く、次いで1000人～2999人が24.4%となっている。

合計	300人以下	301人～ 999人	1000人～ 2999人	3000人以上	無回答
100.0	12.6	47.7	24.4	15.0	0.2

【軸3】行動計画策定有無&認定の有無カテゴリー

「行動計画は策定したが認定は受けていない」が49.9%、「行動計画を策定し、認定を受けた」が25.5%である。「行動計画を策定していない」企業は15.9%にとどまる。

合計	行動計画を 策定してい ない	行動計画を 策定し、認定 を受けた	行動計画は 策定したが 認定は受け ていない	上記以外(無 回答を含む)
100.0	15.9	25.5	49.9	8.7

【軸4】行動計画の回数カテゴリー

「2回」が52.1%、「3回」が21.6%であり、多くの企業が行動計画を2回以上策定している。

合計	0回	1回	2回	3回	無回答
100.0	15.9	9.8	52.1	21.6	0.7

【軸5】認定への意思カテゴリー

「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」が 47.7%であり、「行動計画を策定し、認定を予定した」の 34.0%よりも多い。

合計	行動計画策定なし	行動計画を策定し、認定を予定した	行動計画を策定したが、認定を予定していなかった	上記以外(無回答を含む)
100.0	15.9	34.0	47.7	2.4

【軸6】行動計画策定への積極性カテゴリー

「問 2SQ4 最初の行動計画を策定した時点における考え方」について以下の通りカテゴリー変数を作成した。消極的カテゴリーは、「1. 法律に対応するため、行動計画の策定に取り組まねばならないと思った」、積極的カテゴリーは、「2.法律が施行された機会を活用して、自社の子育て支援や WLB 施策を推進する機会にしようと思った」、より積極的カテゴリーは「3.法律が施行されなくても行動計画と同様の取組を行うつもりだった」から作成している。

合計	消極的	積極的	より積極的	その他	無回答	非該当（策定していない、問2無回答）
100.0	40.3	34.9	6.8	0.7	0.9	16.6

2. 回答企業の概要

2-1. 主な業種

「教育、医療・福祉、その他のサービス」で、「行動計画を策定していない」、「行動計画を策定したが認定は受けていない」、「行動計画を策定したが認定は予定しなかった」と回答する割合が高い。

正社員人数別でみると、「300 人以下」「301 人～999 人」「1000 人～2999 人」では「教育、医療・福祉、その他のサービス」を行う企業が最も多く、それぞれ、56.9%、38.8%、40.2%である。次いで「非製造業」が多く、それぞれ 27.6%、35.6%、38.4%である。「3000 人以上」では「非製造業」が 43.5%、「製造業」が 40.6%である。

行動計画策定、認定有無別では、「行動計画を策定していない」では「教育、医療・福祉、その他のサービス」が 45.2%、「非製造業」が 35.6%である。「行動計画を策定し、認定を受けた」では「非製造業」が 47.9%、「製造業」が 31.6%であるほか、「行動計画は策定したが、認定は受けてない」では「教育、医療・福祉、その他のサービス」が 45.9%、「非製造業」が 30.6%である。「教育、医療・福祉、その他のサービス」では認定を受ける企業が比較的少ない。

行動計画の回数別では、「1 回」では「教育、医療・福祉、その他のサービス」が 46.7%、「2 回」では「教育、医療・福祉、その他のサービス」が 40.2%、「非製造業」が 33.1%、「3 回」では「非製造業」が 49.5%である。

認定への意思別では、「行動計画を策定し、認定を予定した」が「非製造業」で 44.2%、「行動計画を策定したが、認定を予定しなかった」で「教育、医療・福祉、その他のサービス」が 44.7%である。

策定への積極性では、「消極的」が「教育、医療・福祉、その他のサービス」で 40.5%、「積極的」「より積極的」が「非製造業」でそれぞれ 39.4%、38.7%である。

図表 1 主な業種 (すべての企業 n=459)

		(%)				
		製造業	非製造業	教育、医療・福祉、その他のサービス	無回答	合計
全体		25.3	36.6	37.9	0.2	100.0
②正社員人数	300人以下 (n=58)	15.5	27.6	56.9	0.0	100.0
	301人～999人 (n=219)	25.6	35.6	38.8	0.0	100.0
	1000人～2999人 (n=112)	20.5	38.4	40.2	0.9	100.0
	3000人以上 (n=69)	40.6	43.5	15.9	0.0	100.0
	無回答 (n=1)	0.0	100	0	0.0	100.0
③行動計画策定・認定有無	行動計画を策定していない (n=73)	19.2	35.6	45.2	0.0	100.0
	行動計画を策定し、認定を受けた (n=117)	31.6	47.9	19.7	0.9	100.0
	行動計画は策定したが、認定は受けていない (n=229)	23.6	30.6	45.9	0.0	100.0
	上記以外 (無回答を含む) (n=40)	27.5	40	32.5	0.0	100.0
④行動計画の回数	0回 (n=73)	19.2	35.6	45.2	0.0	100.0
	1回 (n=45)	24.4	28.9	46.7	0.0	100.0
	2回 (n=239)	26.8	33.1	40.2	0.0	100.0
	3回 (n=99)	27.3	49.5	22.2	1.0	100.0
	無回答 (n=3)	0.0	33.3	66.7	0.0	100.0
⑤認定への意思	行動計画を策定していない (n=73)	19.2	35.6	45.2	0.0	100.0
	行動計画を策定し、認定を予定した (n=156)	29.5	44.2	25.6	0.6	100.0
	行動計画を策定したが、認定を予定していなかった (n=219)	25.1	30.1	44.7	0.0	100.0
	上記以外 (無回答を含む) (n=11)	9.1	63.6	27.3	0.0	100.0
⑥策定への積極性	消極的 (n=185)	25.4	34.1	40.5	0.0	100.0
	積極的 (n=160)	29.4	39.4	30.6	0.6	100.0
	より積極的 (n=31)	25.8	38.7	35.5	0.0	100.0
	その他 (n=3)	0.0	33.3	66.7	0.0	100.0
	無回答 (n=4)	0.0	50.0	50.0	0.0	100.0
	非該当者 (行動計画を策定していない等) (n=76)	18.4	35.5	46.1	0.0	100.0

2-2. 正社員の人数

正社員の人数が多い企業は、認定された割合と認定を予定していた割合が高く、さらに策定に関しても積極的である。

業種別では、全ての業種において「301人～999人」が最も多く、それぞれ48.3%、46.4%、48.9%である。次いで、「製造業」では「3000人以上」が24.1%、「非製造業」「教育、医療・福祉、その他サービス」では「1000人～2999人」が25.6%、25.9%である。

行動計画策定・認定有無別では、「行動計画を策定していない」では「301人～999人」が56.2%、「300人以下」が30.1%であるほか、「行動計画を策定し、認定を受けた」では「3000人以上」が36.8%、「301人～999人」が31.6%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では「301人～999人」が52.8%、「1000人～2999人」では27.1%である。行動計画を策定し、認定を受ける企業は「3000人以上」の企業である割合が高いようである。

認定への意思別では、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」企業は、「301人～999人」で53.9%と多く、正社員人数が多くなるほど、予定していないと回答する企業の割合は低くなる。策定への積極性に関しても同様に、「消極的」である企業は「301人～999人」で56.2%と多く、正社員人数が多くなるほど、「消極的」である企業が少なくなる。

図表 2 正社員の人数 (すべての企業 n=459)

		(%)					
		300人 以下	301人～ 999人	1000人～ 2999人	3000人 以上	無回答	合計
全体		12.6	47.7	24.4	15.0	0.2	100.0
①業種	製造業(n=116)	7.8	48.3	19.8	24.1	0.0	100.0
	非製造業(n=168)	9.5	46.4	25.6	17.9	0.6	100.0
	教育、医療・福祉、その他サービス(n=174)	19.0	48.9	25.9	6.3	0.0	100.0
	無回答(n=1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
③行動計画策定・ 認定有無	行動計画を策定していない(n=73)	30.1	56.2	12.3	0.0	1.4	100.0
	行動計画を策定し、認定を受けた(n=117)	6.0	31.6	25.6	36.8	0.0	100.0
	行動計画は策定したが、認定は受けていない(n=229)	9.6	52.8	27.1	10.5	0.0	100.0
	上記以外(無回答を含む)(n=40)	17.5	50.0	27.5	5.0	0.0	100.0
④行動計画の回数	0回(n=73)	30.1	56.2	12.3	0.0	1.4	100.0
	1回(n=45)	22.2	53.3	22.2	2.2	0.0	100.0
	2回(n=239)	6.3	51.5	26.4	15.9	0.0	100.0
	3回(n=99)	11.1	29.3	29.3	30.3	0.0	100.0
	無回答(n=3)	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	100.0
⑤認定への意思	行動計画を策定していない(n=73)	30.1	56.2	12.3	0.0	1.4	100.0
	行動計画を策定し、認定を予定した(n=156)	5.8	33.3	31.4	29.5	0.0	100.0
	行動計画を策定したが、認定を予定していなかった(n=219)	11.9	53.9	24.2	10.0	0.0	100.0
	上記以外(無回答を含む)(n=11)	9.1	72.7	9.1	9.1	0.0	100.0
⑥策定への積極性	消極的(n=185)	9.7	56.2	22.2	11.9	0.0	100.0
	積極的(n=160)	9.4	38.1	33.1	19.4	0.0	100.0
	より積極的(n=31)	3.2	25.8	22.6	48.4	0.0	100.0
	その他(n=3)	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	100.0
	無回答(n=4)	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	非該当者(行動計画を策定していない等)(n=76)	28.9	56.6	13.2	0.0	1.3	100.0

2-3. 男性正社員の平均勤続年数

認定を受けている企業は、男性正社員の平均勤続年数が相対的に長い傾向にある。また、行動計画の回数が多い企業は、平均勤続年数が長い傾向にある。

業種別では、「製造業」では「11～15 年」勤続が 34.5%、「16～19 年」勤続が 29.3%である。「非製造業」では「11～15 年」勤続が 27.4%、「16～19 年」勤続が 26.8%である。「教育、医療・福祉、その他のサービス」では「11～15 年」勤続が 26.4%、「6～9 年」勤続が 20.1%である。

正社員人数別では、「300 人以下」では「6～9 年」勤続が 29.3%、「11～15 年」勤続が 24.1%である。「301 人～999 人」では「11～15 年」勤続が 28.8%、「16～19 年」が 18.7%、「1000 人～2999 人」では「11～15 年」勤続が 34.8%、「16～19 年」が 29.5%である。「3000 人以上」では「16～19 年」では 39.1%、「11～15 年」では 23.2%である。

行動計画策定・認定有無別では、「行動計画を策定していない」では「6～9 年」が 26.0%、「11～15 年」が 19.2%、平均年数が 10.6 年であり、「行動計画を策定し、認定を受けた」では「16～19 年」が 37.6%、「11～15 年」が 29.1%、平均年数が 15.3 年、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では「11～15 年」が 33.6%、「16～19 年」が 21.0%、平均年数が 13.8 年である。認定を受けている企業ほど、平均勤続年数が長い傾向にある。

行動計画の回数別では、「1 回」では「16～19 年」が 22.2%、「11～15 年」が 26.7%、「2 回」では「11～15 年」が 32.2%、「16～19 年」が 23.0%、「3 回」では「16～19 年」が 37.4%、「11～15 年」が 29.3%である。また、平均年数は、「1 回」で 12.1 年、「2 回」で 14.7 年、「3 回」で 15.9 年である。

認定への意思では、「行動計画を策定し、認定を予定した」では「16～19 年」が 34.6%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」で「11～15 年」が 32.0%である。また、平均年数は、「行動計画を策定し、認定を予定した」で 15.2 年、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」で 13.9 年である。

策定への積極性では、男性の勤続年数によるパターンの違いは見られない。

図表 3 男性正社員の平均勤続年数 (すべての企業 n=459)

図表 3 男性正社員の平均勤続年数（すべての企業 n=459）													(%)
		1～3 年	4～5 年	6～9 年	10年	11～ 15年	16～ 19年	20年	21～ 24年	25年 以上	無回答	合計	平均 年数 (年)
全体		3.3	5.9	13.5	4.6	28.8	24.0	4.4	5.4	2.4	7.8	100.0	13.9
①業種	製造業(n=116)	1.7	3.4	7.8	0.9	34.5	29.3	5.2	6.0	3.4	7.8	100.0	15.4
	非製造業(n=168)	2.4	6.0	10.7	4.8	27.4	26.8	6.0	6.0	3.6	6.5	100.0	14.7
	教育、医療・福祉、その他サービス(n=174)	5.2	7.5	20.1	6.9	26.4	17.2	2.3	4.6	0.6	9.2	100.0	12.0
	無回答(n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	18.0
②正社員 人数	300人以下(n=58)	6.9	8.6	29.3	1.7	24.1	13.8	5.2	3.4	0.0	6.9	100.0	11.2
	301人～999人(n=219)	4.1	5.9	14.2	5.9	28.8	18.7	3.7	6.8	1.4	10.5	100.0	13.2
	1000人～2999人(n=112)	1.8	3.6	10.7	3.6	34.8	29.5	3.6	3.6	4.5	4.5	100.0	15.0
	3000人以上(n=69)	0.0	7.2	2.9	4.3	23.2	39.1	7.2	5.8	4.3	5.8	100.0	16.3
③行動計 画策定・ 認定有無	無回答(n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	17.0
	行動計画を策定していない(n=73)	6.8	12.3	26.0	4.1	19.2	11.0	1.4	5.5	0.0	13.7	100.0	10.6
	行動計画を策定し、認定を受けた(n=117)	2.6	2.6	9.4	0.9	29.1	37.6	3.4	3.4	4.3	6.8	100.0	15.3
	行動計画は策定したが、 認定は受けていない(n=229)	2.2	5.2	11.4	7.4	33.6	21.0	6.1	5.7	1.3	6.1	100.0	13.8
④行動計 画の回数	上記以外(無回答を含む)(n=40)	5.0	7.5	15.0	0.0	17.5	25.0	2.5	10.0	7.5	10.0	100.0	15.3
	0回(n=73)	6.8	12.3	26.0	4.1	19.2	11.0	1.4	5.5	0.0	13.7	100.0	10.6
	1回(n=45)	2.2	8.9	20.0	2.2	26.7	22.2	0.0	0.0	2.2	15.6	100.0	12.1
	2回(n=239)	2.9	4.2	10.0	6.3	32.2	23.0	5.0	6.7	3.3	6.3	100.0	14.7
⑤認定へ の意思	3回(n=99)	2.0	3.0	9.1	2.0	29.3	37.4	7.1	4.0	2.0	4.0	100.0	15.0
	無回答(n=3)	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	100.0	11.8
	行動計画を策定していない(n=73)	6.8	12.3	26.0	4.1	19.2	11.0	1.4	5.5	0.0	13.7	100.0	10.6
	行動計画を策定し、認定を予定した(n=156)	3.2	3.8	7.7	0.6	29.5	34.6	5.8	3.8	3.8	7.1	100.0	15.2
⑥策定へ の積極性	行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった(n=219)	2.3	5.0	13.2	7.8	32.0	21.0	4.6	6.4	1.8	5.9	100.0	13.9
	上記以外(無回答を含む)(n=11)	0.0	9.1	18.2	0.0	18.2	18.2	0.0	9.1	9.1	18.2	100.0	15.5
	消極的(n=185)	2.7	4.9	10.8	7.6	29.7	24.9	7.0	5.9	1.1	5.4	100.0	14.0
	積極的(n=160)	1.9	2.5	11.9	1.9	33.8	28.8	2.5	5.0	4.4	7.5	100.0	15.0
⑦その他	より積極的(n=31)	6.5	3.2	6.5	3.2	29.0	32.3	3.2	3.2	3.2	9.7	100.0	14.8
	その他(n=3)	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	100.0	9.3
	無回答(n=4)	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	100.0	14.1
	非該当者(n=76)	6.6	13.2	26.3	3.9	18.4	10.5	1.3	6.6	0.0	13.2	100.0	10.7

2-4. 女性正社員の平均勤続年数

認定を受けている企業は女性正社員の平均勤続年数が相対的に長い傾向にある。

業種別では、「製造業」では「11～15 年」勤続が 29.3%、「6～9 年」勤続が 22.4%である。「非製造業」では「6～9 年」勤続が 25.6%、「11～15 年」勤続が 25.0%である。「教育、医療・福祉、その他のサービス」では「6～9 年」勤続が 31.0%、「11～15 年」勤続が 21.8%である。

正社員人数別では、「300 人以下」では「4～5 年」勤続が 24.1%、「6～9 年」勤続が 22.4%である。「301 人～999 人」では「6～9 年」勤続が 27.9%、「11～15 年」が 21.9%、「1000 人～2999 人」では「11～15 年」勤続が 32.1%、「6～9 年」が 29.5%である。「3000 人以上」では「11～15 年」では 31.9%、「6～9 年」では 23.2%である。

行動計画策定・認定有無別では、「行動計画を策定していない」では「4～5 年」が 23.3%、「6～9 年」が 19.2%、平均年数が 8.6 年であり、「行動計画を策定し、認定を受けた」では「6～9 年」が 26.5%、「11～15 年」が 25.6%、平均年数が 12.0 年、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では「6～9 年」が 30.6%、「11～15 年」が 28.8%、平均年数が 10.7 年である。

行動計画の回数別では、「1 回」では「6～9 年」が 24.4%、平均年数が 9.5 年、「2 回」では「11～15 年」が 30.5%、平均年数が 11.7 年、「3 回」では「6～9 年」が 35.4%、平均年数が 10.9 年である。

認定への意思別では、「行動計画を策定し、認定を予定した」では平均年数が 11.9 年、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では 10.8 年であり大きな違いは見られない。

図表 4 女性正社員の平均勤続年数 (すべての企業 n=459)

												(%)	
		1～3 年	4～5 年	6～9 年	10年	11～ 15年	16～ 19年	20年	21～ 24年	25年 以上	無回答	合計	平均 年数 (年)
全体		5.4	10.5	26.8	9.8	25.1	10.0	1.1	1.7	2.0	7.6	100.0	10.8
①業種	製造業 (n=116)	2.6	4.3	22.4	12.1	29.3	13.8	1.7	3.4	3.4	6.9	100.0	12.7
	非製造業 (n=168)	6.0	12.5	25.6	9.5	25.0	10.7	1.2	0.6	2.4	6.5	100.0	10.5
	教育、医療・福祉、その他サービス (n=174)	6.9	12.6	31.0	8.6	21.8	6.9	0.6	1.7	0.6	9.2	100.0	9.8
	無回答 (n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	15.0
②正社員 人数	300人以下 (n=58)	6.9	24.1	22.4	5.2	15.5	15.5	0.0	1.7	1.7	6.9	100.0	9.9
	301人～999人 (n=219)	6.8	10.5	27.9	10.5	21.9	8.7	1.4	1.4	0.9	10.0	100.0	10.2
	1000人～2999人 (n=112)	3.6	6.3	29.5	9.8	32.1	7.1	0.9	2.7	3.6	4.5	100.0	11.6
	3000人以上 (n=69)	2.9	4.3	23.2	11.6	31.9	14.5	1.4	1.4	2.9	5.8	100.0	12.4
③行動計 画策定・ 認定有無	無回答 (n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	5.0
	行動計画を策定していない (n=73)	12.3	23.3	19.2	6.8	12.3	11.0	0.0	0.0	1.4	13.7	100.0	8.6
	行動計画を策定し、認定を受けた (n=117)	2.6	6.0	26.5	11.1	25.6	15.4	1.7	1.7	2.6	6.8	100.0	12.0
	行動計画は策定したが、 認定は受けていない (n=229)	3.1	10.0	30.6	10.5	28.8	7.4	0.9	1.7	1.3	5.7	100.0	10.7
④行動計 画の回数	上記以外 (無回答を含む) (n=40)	15.0	2.5	20.0	7.5	25.0	7.5	2.5	5.0	5.0	10.0	100.0	11.8
	0回 (n=73)	12.3	23.3	19.2	6.8	12.3	11.0	0.0	0.0	1.4	13.7	100.0	8.6
	1回 (n=45)	8.9	15.6	24.4	4.4	17.8	8.9	2.2	2.2	0.0	15.6	100.0	9.5
	2回 (n=239)	4.2	7.1	25.9	10.9	30.5	8.8	0.8	2.5	3.3	5.9	100.0	11.7
⑤認定へ の意思	3回 (n=99)	1.0	7.1	35.4	12.1	24.2	13.1	2.0	1.0	0.0	4.0	100.0	10.9
	無回答 (n=3)	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	6.9
	行動計画を策定していない (n=73)	12.3	23.3	19.2	6.8	12.3	11.0	0.0	0.0	1.4	13.7	100.0	8.6
	行動計画を策定し、認定を予定した (n=156)	3.2	5.8	25.6	11.5	25.6	14.1	1.9	3.8	1.3	7.1	100.0	11.9
⑥策定へ の積極性	行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった (n=219)	4.6	10.0	29.7	10.0	28.8	7.3	0.5	0.9	2.7	5.5	100.0	10.8
	上記以外 (無回答を含む) (n=11)	9.1	0.0	36.4	0.0	27.3	0.0	9.1	0.0	0.0	18.2	100.0	9.8
	消極的 (n=185)	4.9	8.6	29.2	11.9	28.6	7.6	0.5	2.2	1.6	4.9	100.0	10.7
	積極的 (n=160)	3.1	5.6	28.1	10.6	26.3	11.9	1.9	2.5	2.5	7.5	100.0	11.9
⑦認定へ の積極性	より積極的 (n=31)	3.2	6.5	29.0	3.2	32.3	12.9	0.0	0.0	3.2	9.7	100.0	11.3
	その他 (n=3)	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	8.3
	無回答 (n=4)	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	100.0	10.1
	非該当者 (n=76)	13.2	22.4	19.7	6.6	13.2	10.5	0.0	0.0	1.3	13.2	100.0	8.5

2-5. 男性正社員の平均年齢

男性正社員の平均年齢は、40代が約半数であり、それに次いで30代が多い。企業属性別の目立った差は見られない。

業種別では、「製造業」では「40代」が50.9%、「30代」が39.7%、「非製造業」では「40代」が51.8%、「30代」が33.3%であり、「教育、医療・福祉、その他サービス」では「40代」が52.3%、「30代」が31.6%である。

正社員人数別では、「300人以下」では「30代」が43.1%、「40代」が37.9%、「301人～999人」では「40代」が46.1%、「30代」が36.5%、「1000人～2999人」では「40代」が62.5%、「30代」が28.6%、「3000人以上」では「40代」が63.8%、「30代」が29.0%である。

行動計画策定・認定の有無別では、「行動計画を策定していない」では「30代」が37.0%、「40代」が32.9%、「行動計画を策定し、認定を受けた」では「40代」が60.7%、「30代」が29.9%であり、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では「40代」が53.3%、「30代」が36.7%である。

行動計画の回数別では、「1回」では「30代」が40.0%、「2回」では「40代」が56.1%、「3回」では「40代」が62.6%である。平均年齢による違いは見られない。

認定への意思別では、「行動計画を策定し、認定を予定した」では「40代」が61.5%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では「40代」が52.1%である。

策定への積極性別では、「40代」がそれぞれ「消極的」で57.8%、「積極的」で57.5%、「より積極的」で41.9%である。

図表 5 男性正社員の平均年齢（すべての企業 n=459）

		(%)						平均年齢 (歳)
		～20代	30代	40代	50代 以上	無回答	合計	
全体		2.0	34.2	51.9	5.4	6.5	100.0	41.0
①業種	製造業(n=116)	3.4	39.7	50.9	0.0	6.0	100.0	39.3
	非製造業(n=168)	1.8	33.3	51.8	7.7	5.4	100.0	41.4
	教育、医療・福祉、その他サービス(n=174)	1.1	31.6	52.3	6.9	8.0	100.0	41.7
	無回答(n=1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	41.0
②正社員 人数	300人以下(n=58)	1.7	43.1	37.9	12.1	5.2	100.0	41.5
	301人～999人(n=219)	1.8	36.5	46.1	5.9	9.6	100.0	40.8
	1000人～2999人(n=112)	2.7	28.6	62.5	3.6	2.7	100.0	41.3
	3000人以上(n=69)	1.4	29.0	63.8	1.4	4.3	100.0	40.6
	無回答(n=1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	40.0
③行動計 画策定・ 認定有無	行動計画を策定していない(n=73)	4.1	37.0	32.9	13.7	12.3	100.0	41.4
	行動計画を策定し、認定を受けた(n=117)	0.9	29.9	60.7	2.6	6.0	100.0	40.9
	行動計画は策定したが、認定は受けていない(n=229)	1.3	36.7	53.3	3.9	4.8	100.0	41.0
	上記以外(無回答を含む)(n=40)	5.0	27.5	52.5	7.5	7.5	100.0	40.8
④行動計 画の回数	0回(n=73)	4.1	37.0	32.9	13.7	12.3	100.0	41.4
	1回(n=45)	2.2	40.0	37.8	4.4	15.6	100.0	41.0
	2回(n=239)	1.7	32.2	56.1	5.0	5.0	100.0	41.0
	3回(n=99)	1.0	33.3	62.6	1.0	2.0	100.0	40.9
	無回答(n=3)	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	100.0	37.5
⑤認定へ の意思	行動計画を策定していない(n=73)	4.1	37.0	32.9	13.7	12.3	100.0	41.4
	行動計画を策定し、認定を予定した(n=156)	0.6	30.8	61.5	1.9	5.1	100.0	41.0
	行動計画を策定したが、認定を予定していなかった(n=219)	2.3	35.2	52.1	5.5	5.0	100.0	41.0
	上記以外(無回答を含む)(n=11)	0.0	45.5	36.4	0.0	18.2	100.0	38.6
⑥策定へ の積極性	消極的(n=185)	1.6	30.8	57.8	4.9	4.9	100.0	41.2
	積極的(n=160)	1.3	33.1	57.5	3.1	5.0	100.0	41.0
	より積極的(n=31)	3.2	41.9	41.9	3.2	9.7	100.0	39.9
	その他(n=3)	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	100.0	37.3
	無回答(n=4)	0.0	75.0	0.0	0.0	25.0	100.0	36.8
	非該当者(n=76)	3.9	38.2	32.9	13.2	11.8	100.0	41.2

2-6. 女性正社員の平均年齢

女性正社員の平均年齢は30代が約6割であり、それに次いで40代が多い。企業属性別の目立った差は見られない。

業種別では、全ての業種で「30代」が最も多く、次いで「40代」が多い。「製造業」「非製造業」「教育、医療・福祉、その他サービス」では、それぞれ「30代」が63.8%、65.5%、56.3%であり、「40代」がそれぞれ21.6%、15.5%、29.9%である。

正社員人数別でも同様に、全ての項目において「30代」が最も多く、次いで「40代」が多い。「300人以下」「301人～999人」「1000人～2999人」「3000人以上」では「30代」がそれぞれ50.0%、55.3%、70.5%、78.3%である。「40代」はそれぞれ、31.0%、25.6%、17.9%、13.0%である。

行動計画策定・認定の有無別では、「行動計画を策定していない」では「30代」が42.5%、「40代」が23.3%、「行動計画を策定し、認定を受けた」では「30代」が70.9%、「40代」が19.7%であり、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では「30代」が64.6%、「40代」が23.1%である。

行動計画の回数別では、「30代」がそれぞれ「1回」で53.3%、「2回」で63.6%、「3回」で74.7%である。

認定への意思別では、「30代」がそれぞれ「行動計画を策定し、認定を予定した」で69.9%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」で62.6%である。

策定への積極性別では、「30代」がそれぞれ「消極的」で61.6%、「積極的」で67.5%、「より積極的」で74.2%である。平均年齢を見てみると、「より積極的」はそれ以外よりも1歳ほど平均年齢が低い。

図表 6 女性正社員の平均年齢 (すべての企業 n=459)

		(%)						平均年齢 (歳)
		～20代	30代	40代	50代 以上	無回答	合計	
全体		7.6	61.7	22.4	1.7	6.5	100.0	36.5
①業種	製造業(n=116)	8.6	63.8	21.6	0.0	6.0	100.0	36.2
	非製造業(n=168)	10.1	65.5	15.5	3.6	5.4	100.0	35.7
	教育、医療・福祉、その他サービス(n=174)	4.6	56.3	29.9	1.1	8.0	100.0	37.6
	無回答(n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	37.0
②正社員 人数	300人以下(n=58)	10.3	50.0	31.0	3.4	5.2	100.0	37.7
	301人～999人(n=219)	7.3	55.3	25.6	2.3	9.6	100.0	37.0
	1000人～2999人(n=112)	8.0	70.5	17.9	0.9	2.7	100.0	35.7
	3000人以上(n=69)	4.3	78.3	13.0	0.0	4.3	100.0	35.6
	無回答(n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	28.0
③行動計 画策定・ 認定有無	行動計画を策定していない(n=73)	13.7	42.5	23.3	8.2	12.3	100.0	37.7
	行動計画を策定し、認定を受けた(n=117)	3.4	70.9	19.7	0.0	6.0	100.0	36.2
	行動計画は策定したが、認定は受けていない(n=229)	7.0	64.6	23.1	0.4	4.8	100.0	36.4
	上記以外(無回答を含む)(n=40)	12.5	52.5	25.0	2.5	7.5	100.0	36.0
④行動計 画の回数	0回(n=73)	13.7	42.5	23.3	8.2	12.3	100.0	37.7
	1回(n=45)	6.7	53.3	24.4	0.0	15.6	100.0	36.8
	2回(n=239)	7.1	63.6	23.4	0.8	5.0	100.0	36.4
	3回(n=99)	4.0	74.7	19.2	0.0	2.0	100.0	36.0
	無回答(n=3)	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	100.0	31.3
⑤認定へ の意思	行動計画を策定していない(n=73)	13.7	42.5	23.3	8.2	12.3	100.0	37.7
	行動計画を策定し、認定を予定した(n=156)	3.2	69.9	21.8	0.0	5.1	100.0	36.3
	行動計画を策定したが、認定を予定していなかった(n=219)	8.2	62.6	23.3	0.9	5.0	100.0	36.5
	上記以外(無回答を含む)(n=11)	18.2	54.5	9.1	0.0	18.2	100.0	31.9
⑥策定へ の積極性	消極的(n=185)	8.1	61.6	24.9	0.5	4.9	100.0	36.5
	積極的(n=160)	4.4	67.5	22.5	0.6	5.0	100.0	36.4
	より積極的(n=31)	6.5	74.2	9.7	0.0	9.7	100.0	35.6
	その他(n=3)	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	100.0	38.7
	無回答(n=4)	0.0	75.0	0.0	0.0	25.0	100.0	31.9
	非該当者(n=76)	14.5	43.4	22.4	7.9	11.8	100.0	37.4

2-7. 正社員に占める女性の割合

「教育、医療・福祉、その他サービス」では約4割で女性割合が50%以上であり、「製造業」と「非製造業」では約3割未満である。女性の割合が10%未満である企業では、認定を受けた割合が低い。

業種別では、「製造業」と「非製造業」では「20～30%未満」が最も多く、それぞれ28.4%、28.0%であり、「10～20%未満」がそれぞれ25.0%、22.0%である。「教育、医療・福祉、その他サービス」では「50%以上」が40.2%、次いで「30～40%未満」が16.1%である。

正社員人数別では、「300人以下」では「50%以上」が29.3%、「20～30%未満」が20.7%であり、「301人～999人」では「20～30%未満」が23.3%、「50%以上」が19.6%、「1000人～2999人」では「20～30%未満」が20.5%、「10～20%」が19.6%、「3000人以上」では「10～20%」が27.5%、「20～30%」が21.7%である。

行動計画策定・認定有無別では、「行動計画を策定していない」では「50%以上」が27.4%、「20～30%未満」が23.3%であり、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では「50%以上」が21.4%、「10%未満」が18.8%である。「行動計画を策定し、認定を受けた」に関して「20～30%未満」が29.9%、「10～20%未満」が27.4%であるのに対し、「10%未満」では6.8%である。

行動計画の回数別では、「1回」では「20～30%未満」が28.9%、「2回」では「20～30%未満」が20.9%、「3回」では「10～20%」が22.2%である。

認定への意思別では、「行動計画を策定し、認定を予定した」では「20～30%未満」が26.3%、「10～20%未満」が23.7%、「行動計画を策定したが、認定を予定しなかった」では「50%以上」が20.5%、「10%未満」が19.2%である。

策定への積極性別では、「消極的」では「10%未満」が20.5%、「積極的」では「20～30%未満」が26.3%、「より積極的」では「10～20%未満」が25.8%である。

図表 7 正社員に占める女性の割合（すべての企業 n=459）

		10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～40%未満	40～50%未満	50%以上	無回答	合計
全体		16.3	17.6	22.2	13.3	9.8	17.9	2.8	100.0
①業種	製造業(n=116)	25.0	25.0	28.4	12.1	3.4	1.7	4.3	100.0
	非製造業(n=168)	19.6	22.0	28.0	11.3	10.7	6.0	2.4	100.0
	教育、医療・福祉、その他サービス(n=174)	7.5	8.6	12.1	16.1	13.2	40.2	2.3	100.0
	無回答(n=1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
②正社員人数	300人以下(n=58)	15.5	13.8	20.7	8.6	10.3	29.3	1.7	100.0
	301人～999人(n=219)	16.4	14.6	23.3	16.4	5.9	19.6	3.7	100.0
	1000人～2999人(n=112)	18.8	19.6	20.5	10.7	17.0	10.7	2.7	100.0
	3000人以上(n=69)	13.0	27.5	21.7	11.6	10.1	14.5	1.4	100.0
	無回答(n=1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
③行動計画策定・認定有無	行動計画を策定していない(n=73)	23.3	11.0	23.3	9.6	1.4	27.4	4.1	100.0
	行動計画を策定し、認定を受けた(n=117)	6.8	27.4	29.9	10.3	14.5	7.7	3.4	100.0
	行動計画は策定したが、認定は受けていない(n=229)	18.8	14.8	17.0	15.7	10.0	21.4	2.2	100.0
	上記以外(無回答を含む)(n=40)	17.5	17.5	27.5	15.0	10.0	10.0	2.5	100.0
④行動計画の回数	0回(n=73)	23.3	11.0	23.3	9.6	1.4	27.4	4.1	100.0
	1回(n=45)	13.3	17.8	28.9	6.7	8.9	20.0	4.4	100.0
	2回(n=239)	15.5	17.2	20.9	16.3	10.5	16.3	3.3	100.0
	3回(n=99)	15.2	22.2	21.2	12.1	15.2	14.1	0.0	100.0
	無回答(n=3)	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
⑤認定への意思	行動計画を策定していない(n=73)	23.3	11.0	23.3	9.6	1.4	27.4	4.1	100.0
	行動計画を策定し、認定を予定した(n=156)	9.6	23.7	26.3	11.5	16.0	10.3	2.6	100.0
	行動計画を策定したが、認定を予定しなかった(n=219)	19.2	15.1	17.4	16.4	8.7	20.5	2.7	100.0
	上記以外(無回答を含む)(n=11)	9.1	27.3	54.5	0.0	0.0	9.1	0.0	100.0
⑥策定への積極性	消極的(n=185)	20.5	17.3	20.0	14.6	7.6	16.8	3.2	100.0
	積極的(n=160)	11.9	18.8	26.3	13.1	15.6	13.1	1.3	100.0
	より積極的(n=31)	3.2	25.8	9.7	16.1	16.1	22.6	6.5	100.0
	その他(n=3)	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	100.0
	無回答(n=4)	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	100.0
	非該当者(n=76)	22.4	13.2	23.7	9.2	1.3	26.3	3.9	100.0

2-8. 管理職に占める女性の割合

「製造業」で「女性管理職はいない」企業は約4割、「非製造業」では「5%未満」の企業が約半数であるのに対し、「教育、医療・福祉、その他サービス」では20%以上が3割を超える。行動計画を策定していない企業で、女性管理職はいない割合が高い。

業種別では、「製造業」では「女性管理職はいない」「5%未満」が43.1%、「非製造業」では「5%未満」が47.0%、「女性管理職はいない」が28.6%である。「教育、医療・福祉、その他サービス」では「20%以上」が32.2%、「5～10%未満」が21.8%である。

正社員人数別では、「300人以下」「301人～999人」では「女性管理職はいない」が最も多く、それぞれ39.7%、32.4%である。「1000人～2999人」「3000人以上」では「5%未満」が最も多く、それぞれ41.1%、59.4%である。

行動計画策定・認定有無別では、「行動計画を策定していない」では「女性管理職はいない」が42.5%、ついで「5～10%未満」が17.8%、「行動計画を策定し、認定を受けた」では「5%未満」が52.1%、「5～10%未満」が21.4%である。「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では「5%未満」が33.6%、「女性管理職はいない」が27.1%である。

行動計画の回数別では、「1回」では「5%未満」が35.6%、「女性管理職はいない」が31.1%、「2回」では「5%未満」が38.9%、「女性管理職はいない」が23.4%、「3回」では「5%未満」が43.4%、「5～10%未満」が22.2%である。

認定への意思別では、「女性管理職はいない」がそれぞれ「行動計画を策定していない」で42.5%、「行動計画を策定し、認定を予定した」で13.5%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」で29.7%である。また、「5%未満」はそれぞれ、16.4%、52.6%、29.7%である。

策定への積極性別では、「女性管理職がいらない」がそれぞれ「消極的」で30.3%、「積極的」で19.4%、「より積極的」で6.5%である。「5%未満」はそれぞれ34.6%、43.1%、51.6%である。

図表 8 管理職に占める女性の割合（すべての企業 n=459）

		女性管理職はいない						(%)
		女性管理職はいない	5%未満	5～10%未満	10～20%未満	20%以上	無回答	合計
全体		26.1	36.4	16.1	6.1	13.9	1.3	100.0
①業種	製造業 (n=116)	43.1	43.1	8.6	1.7	2.6	0.9	100.0
	非製造業 (n=168)	28.6	47.0	15.5	4.2	3.0	1.8	100.0
	教育、医療・福祉、その他サービス (n=174)	12.6	21.3	21.8	10.9	32.2	1.1	100.0
	無回答 (n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
②正社員人数	300人以下 (n=58)	39.7	17.2	22.4	1.7	19.0	0.0	100.0
	301人～999人 (n=219)	32.4	31.5	11.9	6.4	16.9	0.9	100.0
	1000人～2999人 (n=112)	18.8	41.1	18.8	9.8	8.0	3.6	100.0
	3000人以上 (n=69)	7.2	59.4	20.3	2.9	10.1	0.0	100.0
	無回答 (n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
③行動計画策定・認定有無	行動計画を策定していない (n=73)	42.5	16.4	17.8	5.5	15.1	2.7	100.0
	行動計画を策定し、認定を受けた (n=117)	12.0	52.1	21.4	5.1	6.8	2.6	100.0
	行動計画は策定したが、認定は受けていない (n=229)	27.1	33.6	14.4	7.0	17.9	0.0	100.0
	上記以外 (無回答を含む) (n=40)	32.5	42.5	7.5	5.0	10.0	2.5	100.0
④行動計画の回数	0回 (n=73)	42.5	16.4	17.8	5.5	15.1	2.7	100.0
	1回 (n=45)	31.1	35.6	13.3	4.4	15.6	0.0	100.0
	2回 (n=239)	23.4	38.9	13.8	7.9	14.6	1.3	100.0
	3回 (n=99)	19.2	43.4	22.2	3.0	11.1	1.0	100.0
	無回答 (n=3)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
⑤認定への意思	行動計画を策定していない (n=73)	42.5	16.4	17.8	5.5	15.1	2.7	100.0
	行動計画を策定し、認定を予定した (n=156)	13.5	52.6	16.0	7.1	9.0	1.9	100.0
	行動計画を策定したが、認定を予定していなかった (n=219)	29.7	29.7	16.4	5.9	17.8	0.5	100.0
	上記以外 (無回答を含む) (n=11)	27.3	72.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
⑥策定への積極性	消極的 (n=185)	30.3	34.6	14.6	4.9	15.1	0.5	100.0
	積極的 (n=160)	19.4	43.1	17.5	7.5	11.3	1.3	100.0
	より積極的 (n=31)	6.5	51.6	16.1	6.5	16.1	3.2	100.0
	その他 (n=3)	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	100.0
	無回答 (n=4)	0.0	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0	100.0
	非該当者 (n=76)	40.8	19.7	17.1	5.3	14.5	2.6	100.0

2-9. 労働組合の組織

行動計画を策定していない企業では、約6割で労働組合を有していない。

業種別では、「製造業」「非製造業」では「労働組合はない」がそれぞれ26.7%、34.5%であるのに対し、「教育、医療・福祉、その他サービス」では46.0%である。

正社員人数別では、「労働組合はない」が、それぞれ「300人以下」では56.9%、「300人～999人」では47.5%、「1000人～2999人」では23.2%、「3000人以上」では7.2%である。

行動計画策定・認定有無別では、「労働組合はない」が「行動計画を策定していない」では61.6%、「行動計画を策定し、認定を受けた」「行動計画は策定したが、認定は受けていない」ではそれぞれ22.2%、36.2%である。

行動計画の回数別では、「労働組合はない」がそれぞれ「1回」では37.8%、「2回」では31.8%、「3回」では30.3%である。

認定への意思別では、「労働組合はない」が「行動計画を策定し、認定を予定した」では21.2%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では39.3%である。

策定への積極性別では、「労働組合はない」がそれぞれ「消極的」では34.6%、「積極的」では28.1%、「より積極的」では35.5%である。

図表 9 労働組合の組織 (すべての企業 n=459)

(%)					
	正社員のみが 加入する労働 組合がある	正社員以外の 社員も加入す る労働組合が ある	労働組合は ない	無回答	合計
全体	40.7	22.2	36.8	0.2	100.0
①業種					
製造業 (n=116)	61.2	12.1	26.7	0.0	100.0
非製造業 (n=168)	42.9	22.6	34.5	0.0	100.0
教育、医療・福祉、その他サービス (n=174)	24.7	28.7	46.0	0.6	100.0
無回答 (n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
②正社員 人数					
300人以下 (n=58)	25.9	17.2	56.9	0.0	100.0
301人～999人 (n=219)	35.2	17.4	47.5	0.0	100.0
1000人～2999人 (n=112)	45.5	31.3	23.2	0.0	100.0
3000人以上 (n=69)	63.8	27.5	7.2	1.4	100.0
無回答 (n=1)	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
③行動計 画策定・ 認定有無					
行動計画を策定していない (n=73)	26.0	12.3	61.6	0.0	100.0
行動計画を策定し、認定を受けた (n=117)	47.0	30.8	22.2	0.0	100.0
行動計画は策定したが、認定は受けていない (n=229)	41.0	22.3	36.2	0.4	100.0
上記以外 (無回答を含む) (n=40)	47.5	15.0	37.5	0.0	100.0
④行動計 画の回数					
0回 (n=73)	26.0	12.3	61.6	0.0	100.0
1回 (n=45)	40.0	22.2	37.8	0.0	100.0
2回 (n=239)	45.6	22.2	31.8	0.4	100.0
3回 (n=99)	39.4	30.3	30.3	0.0	100.0
無回答 (n=3)	66.7	0.0	33.3	0.0	100.0
⑤認定へ の意思					
行動計画を策定していない (n=73)	26.0	12.3	61.6	0.0	100.0
行動計画を策定し、認定を予定した (n=156)	45.5	33.3	21.2	0.0	100.0
行動計画を策定したが、認定を予定していなかった (n=219)	42.0	18.3	39.3	0.5	100.0
上記以外 (無回答を含む) (n=11)	45.5	9.1	45.5	0.0	100.0
⑥策定へ の積極性					
消極的 (n=185)	45.4	19.5	34.6	0.5	100.0
積極的 (n=160)	43.1	28.8	28.1	0.0	100.0
より積極的 (n=31)	35.5	29.0	35.5	0.0	100.0
その他 (n=3)	33.3	66.7	0.0	0.0	100.0
無回答 (n=4)	25.0	0.0	75.0	0.0	100.0
非該当者 (行動計画を策定していない等) (n=76)	27.6	11.8	60.5	0.0	100.0

2-10. 創業年数

創業年数が古い企業で認定を受けた割合が高く、行動計画の策定回数も多い。

正社員人数別では、「3000人以上」では「1934年以前」が49.3%を占めている。

行動計画策定・認定有無別では、「行動計画を策定し、認定を受けた」では「1934年以前」が35.0%を占め、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では「1945年～1954年」が最も多く22.3%を占めている。平均年数はそれぞれ、「行動計画を策定していない」で1969年、「行動計画を策定し、認定を受けた」で1945年、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」で1955年である。

行動計画の回数別では、「1934年以前」がそれぞれ「1回」では15.6%、「2回」では22.6%、「3回」では29.3%である。平均年数はそれぞれ1967年、1953年、1944年であり、創業年数が古いほど行動計画の回数が多い。

認定への意思別では、「行動計画を策定し、認定を予定した」では「1934年以前」が30.8%、「1945年～1954年」が22.4%、平均年数が1947年である。「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では「1945年～1954年」が21.0%、平均年数が1956年である。

策定への積極性別では、「1934年以前」がそれぞれ「消極的」では21.6%、「積極的」では26.9%、「より積極的」では22.6%である。平均年数はそれぞれ、1952年、1950年、1960年である。

図表 10 創業年数(西暦) (すべての企業 n=459)

												(%)	
		1934年 以前	1935年～ 1944年	1945年～ 1954年	1955年～ 1964年	1965年～ 1974年	1975年～ 1984年	1985年～ 1994年	1995年～ 2004年	2005年 以降	無回答	合計	平均 年数 (年)
全体		20.9	4.6	20.9	10.7	11.5	7.8	7.8	11.1	3.5	1.1	100.0	1955
①業種	製造業(n=116)	29.3	6.9	26.7	6.9	10.3	3.4	5.2	7.8	3.4	0.0	100.0	1949
	非製造業(n=168)	22.0	4.2	20.8	10.1	13.1	7.1	6.0	12.5	3.0	1.2	100.0	1952
	教育、医療・福祉、その他サービス(n=174)	13.8	3.4	17.2	13.8	10.9	11.5	11.5	12.1	4.0	1.7	100.0	1962
	無回答(n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	1896
②正社員 人数	300人以下(n=58)	13.8	5.2	10.3	15.5	22.4	8.6	10.3	6.9	3.4	3.4	100.0	1961
	301人～999人(n=219)	14.2	2.3	23.7	10.0	11.4	9.6	11.4	12.8	3.2	1.4	100.0	1962
	1000人～2999人(n=112)	20.5	5.4	25.9	11.6	8.9	6.3	3.6	12.5	5.4	0.0	100.0	1955
	3000人以上(n=69)	49.3	10.1	13.0	5.8	7.2	4.3	1.4	7.2	1.4	0.0	100.0	1930
③行動計 画策定・ 認定有無	無回答(n=1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	1955
	行動計画を策定していない(n=73)	6.8	2.7	17.8	17.8	11.0	8.2	12.3	13.7	6.8	2.7	100.0	1969
	行動計画を策定し、認定を受けた(n=117)	35.0	2.6	18.8	6.8	10.3	5.1	7.7	9.4	3.4	0.9	100.0	1945
	行動計画は策定したが、 認定は受けていない(n=229)	19.7	6.1	22.3	11.4	12.2	9.6	6.1	10.0	2.2	0.4	100.0	1955
④行動計 画の回数	上記以外(無回答を含む)(n=40)	12.5	5.0	25.0	5.0	12.5	5.0	10.0	17.5	5.0	2.5	100.0	1964
	0回(n=73)	6.8	2.7	17.8	17.8	11.0	8.2	12.3	13.7	6.8	2.7	100.0	1969
	1回(n=45)	15.6	2.2	13.3	11.1	6.7	11.1	11.1	13.3	13.3	2.2	100.0	1967
	2回(n=239)	22.6	6.3	22.6	8.4	12.6	8.4	7.5	9.6	1.7	0.4	100.0	1953
	3回(n=99)	29.3	3.0	23.2	11.1	12.1	5.1	3.0	11.1	1.0	1.0	100.0	1944
	無回答(n=3)	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	100.0	1967
⑤認定へ の意思	行動計画を策定していない(n=73)	6.8	2.7	17.8	17.8	11.0	8.2	12.3	13.7	6.8	2.7	100.0	1969
	行動計画を策定し、認定を予定した(n=156)	30.8	5.1	22.4	7.1	9.6	5.1	5.1	12.2	2.6	0.0	100.0	1947
	行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった(n=219)	18.7	5.0	21.0	11.4	12.8	9.6	7.8	9.6	3.2	0.9	100.0	1956
	上記以外(無回答を含む)(n=11)	18.2	0.0	18.2	0.0	18.2	9.1	18.2	9.1	0.0	9.1	100.0	1956
⑥策定へ の積極性	消極的(n=185)	21.6	6.5	21.1	11.9	10.3	7.6	7.6	9.7	2.7	1.1	100.0	1952
	積極的(n=160)	26.9	3.8	23.8	7.5	11.9	6.9	4.4	11.9	2.5	0.6	100.0	1950
	より積極的(n=31)	22.6	3.2	16.1	6.5	19.4	9.7	9.7	6.5	6.5	0.0	100.0	1960
	その他(n=3)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	100.0	1989
	無回答(n=4)	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0	1975
	非該当者(n=76)	7.9	2.6	17.1	17.1	10.5	7.9	13.2	14.5	6.6	2.6	100.0	1969

3. 次世代法に基づく行動計画について

3-1. 行動計画の策定回数

行動計画の策定回数は、2回と回答する企業が多い。

業種別では、「2回」がそれぞれ「製造業」で55.2%、「非製造業」で47.0%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では55.2%を占める。

正社員人数別でも「2回」策定している企業が多く、「300人以下」では25.9%、「301人～999人」では56.2%、「1000人～2999人」では56.3%、「3000人以上」では55.1%である。

策定への積極性別では、「消極的」では「2回」が68.1%、「積極的」では「2回」が59.4%、「より積極的」では「3回」が48.4%である。

図表 11 行動計画の策定回数（すべての企業 n=459）

(%)

	策定した —計—	3回	2回	1回	策定して いない	無回答	合計
全体	83.4	21.6	52.1	9.8	15.9	0.7	100.0
①業種							
製造業 (n=116)	87.9	23.3	55.2	9.5	12.1	0.0	100.0
非製造業 (n=168)	83.9	29.2	47.0	7.7	15.5	0.6	100.0
教育、医療・福祉、その他サービス (n=174)	79.9	12.6	55.2	12.1	19.0	1.1	100.0
無回答 (n=1)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
②正社員 人数							
300人以下 (n=58)	62.1	19.0	25.9	17.2	37.9	0.0	100.0
301人～999人 (n=219)	80.4	13.2	56.2	11.0	18.7	0.9	100.0
1000人～2999人 (n=112)	91.1	25.9	56.3	8.9	8.0	0.9	100.0
3000人以上 (n=69)	100.0	43.5	55.1	1.4	0.0	0.0	100.0
無回答 (n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
⑥策定へ の積極性							
消極的 (n=185)	100.0	16.2	68.1	15.7	0.0	0.0	100.0
積極的 (n=160)	100.0	33.1	59.4	7.5	0.0	0.0	100.0
より積極的 (n=31)	100.0	48.4	45.2	6.5	0.0	0.0	100.0
その他 (n=3)	100.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	100.0
無回答 (n=4)	100.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0
非該当者 (n=76)	0.0	0.0	0.0	0.0	96.1	3.9	100.0

3-2. 行動計画の計画期間

3-2-1. 最初の行動計画:行動計画の計画期間

計画開始は「2005年4月～2005年9月」に集中しているが、特に正社員人数が3000人以上の企業では、約9割近くが「2005年4月～2005年9月」に計画を開始している。

各項目において、多くが「2005年4月～2005年9月」に集中している。

業種別では、「2005年4月～2005年9月」が「製造業」では75.5%、「非製造業」では79.4%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では72.2%を占める。

正社員人数別では、「2005年4月～2005年9月」が「300人以下」では58.3%、「301人～999人」では73.9%、「1000人～2999人」では78.4%、「3000人以上」では87.0%である。

行動計画策定・認定の有無別では、「2005年4月～2005年9月」が「行動計画を策定し、認定を受けた」では84.6%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では78.2%を占めている。

行動計画の回数別では、「2005年4月～2005年9月」が「1回」では28.9%、「2回」では79.1%、「3回」では89.9%であるほか、「1回」では「2010年4月～2010年9月」が17.8%を占めている。

認定への意思別では、「2005年4月～2005年9月」がそれぞれ「行動計画を策定し、認定を予定した」では86.5%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では70.8%である。

策定への積極性別では、「2005年4月～2005年9月」がそれぞれ「消極的」では71.9%、「積極的」では28.9%、「より積極的」では79.1%を占めるほか、「積極的」では「2010年4月～2010年9月」が17.8%である。

図表 12 計画期間【開始】:最初の行動計画 (行動計画を策定したことがある企業 n=383)

(%)																
	2005年4月 ～ 2005年9月	2005年10月 ～ 2006年3月	2006年4月 ～ 2006年9月	2006年10月 ～ 2007年3月	2007年4月 ～ 2007年9月	2007年10月 ～ 2008年3月	2008年4月 ～ 2008年9月	2008年10月 ～ 2009年3月	2009年4月 ～ 2009年9月	2009年10月 ～ 2010年3月	2010年4月 ～ 2010年9月	2010年10月 以降	月不明	無回答	合計	
全体	76.0	4.7	1.3	0.3	4.2	0.8	2.3	0.5	2.1	0.5	2.3	0.0	1.0	3.9	100.0	
①業種	製造業(n=102)	75.5	3.9	0.0	0.0	4.9	0.0	2.9	0.0	2.0	1.0	2.9	0.0	2.0	4.9	100.0
	非製造業(n=141)	79.4	4.3	1.4	0.0	5.7	0.0	1.4	0.7	1.4	0.0	0.0	0.0	0.7	5.0	100.0
	教育、医療・福祉、その他サービス(n=139)	72.7	5.8	2.2	0.7	2.2	2.2	2.9	0.7	2.9	0.7	4.3	0.0	0.7	2.2	100.0
	無回答(n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
②正社員 人数	300人以下(n=36)	58.3	2.8	2.8	2.8	8.3	5.6	5.6	0.0	5.6	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	100.0
	301人～999人(n=176)	73.9	4.0	1.7	0.0	4.0	0.6	3.4	0.6	2.3	1.1	3.4	0.0	0.0	5.1	100.0
	1000人～2999人(n=102)	78.4	6.9	0.0	0.0	5.9	0.0	1.0	1.0	2.0	0.0	0.0	0.0	1.0	3.9	100.0
	3000人以上(n=69)	87.0	4.3	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.3	2.9	100.0
	無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計 画策定・ 認定有無	行動計画を策定していない(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	行動計画を策定し、認定を受けた(n=117)	84.6	3.4	1.7	0.0	2.6	0.9	0.9	0.9	0.9	0.0	0.9	0.0	1.7	1.7	100.0
	行動計画は策定したが、 認定は受けていない(n=229)	78.2	4.8	1.3	0.4	3.5	0.4	2.6	0.4	2.2	0.9	1.7	0.0	0.9	2.6	100.0
	上記以外(無回答を含む)(n=37)	35.1	8.1	0.0	0.0	13.5	2.7	5.4	0.0	5.4	0.0	10.8	0.0	0.0	18.9	100.0
	0回(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
④行動計 画の回数	1回(n=45)	28.9	6.7	0.0	0.0	6.7	2.2	8.9	2.2	13.3	4.4	17.8	0.0	0.0	8.9	100.0
	2回(n=239)	79.1	5.4	1.3	0.0	5.4	0.8	1.7	0.4	0.8	0.0	0.0	0.0	1.7	3.3	100.0
	3回(n=99)	89.9	2.0	2.0	1.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	3.0	100.0
	無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定へ の意思	行動計画を策定していない(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	行動計画を策定し、認定を予定した(n=156)	86.5	1.9	1.3	0.0	3.2	0.6	1.3	0.6	1.3	0.0	1.3	0.0	0.0	1.9	100.0
	行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった(n=219)	70.8	6.8	1.4	0.5	4.6	0.5	3.2	0.5	2.7	0.9	3.2	0.0	1.8	3.2	100.0
	上記以外(無回答を含む)(n=8)	35.1	8.1	0.0	0.0	13.5	2.7	5.4	0.0	5.4	0.0	10.8	0.0	0.0	18.9	100.0
⑥策定へ の積極性	消極的(n=185)	71.9	7.6	2.2	0.5	4.3	0.5	2.2	0.5	0.5	1.1	3.2	0.0	0.5	4.9	100.0
	積極的(n=160)	28.9	6.7	0.0	0.0	6.7	2.2	8.9	2.2	13.3	4.4	17.8	0.0	0.0	8.9	100.0
	より積極的(n=31)	79.1	5.4	1.3	0.0	5.4	0.8	1.7	0.4	0.8	0.0	0.0	0.0	1.7	3.3	100.0
	その他(n=3)	89.9	2.0	2.0	1.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	3.0	100.0
	無回答(n=4)	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0
	非該当者(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3-2-2. 2回目の行動計画:行動計画の計画期間

多くが「2007年4月～9月」「2008年4月～9月」「2010年4月～9月」の上半期に計画を開始している。認定を受けた企業の方が、受けていない企業よりもより早く2回目の計画を開始している。

業種別でみると、「製造業」では「2010年4月～2010年9月」が35.2%、「2007年4月～2007年9月」が29.7%である。「非製造業」では「2008年4月～2008年9月」が30.5%、「2007年4月～2007年9月」が27.3%であるほか、「教育、医療・福祉、その他サービス」では「2010年4月～2010年9月」が46.6%、「2008年4月～2008年9月」が25.4%を占める。

正社員人数別では、「2010年4月～2010年9月」と「2008年4月～2008年9月」がそれぞれ「300人以下」では26.9%、26.9%、「301人～999人」では40.8%、25.7%、「1000人～2999人」では33.7%、27.2%である。「3000人以上」では「2007年4月～2007年9月」が44.1%、「2008年4月～2008年9月」が20.6%、「2010年4月～2010年9月」が17.6%を占める。

行動計画策定・認定有無別でみると、「行動計画を策定し、認定を受けた」では「2007年4月～2007年9月」が43.9%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では「2010年4月～2010年9月」が47.0%である。

行動計画の回数別では、「2回」では「2010年4月～2010年9月」が46.4%を占め、「3回」では「2007年4月～2007年9月」が67.7%を占める。

認定への意思別では、「行動計画を策定し、認定を予定した」では「2007年4月～2007年9月」が40.3%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では「2010年4月～2010年9月」が44.7%である。

策定への積極性別では、「消極的」では「2010年4月～2010年9月」が42.3%、「積極的」では「2007年4月～2007年9月」が32.4%、「より積極的」では「2007年4月～2007年9月」が34.5%である。

図表 13 計画期間【開始】：2回目の行動計画（2回目の行動計画を策定したことがある企業 n=338）

		2005年4月 ～ 2005年9月	2005年10月 ～ 2006年3月	2006年4月 ～ 2006年9月	2006年10月 ～ 2007年3月	2007年4月 ～ 2007年9月	2007年10月 ～ 2008年3月	2008年4月 ～ 2008年9月	2008年10月 ～ 2009年3月	2009年4月 ～ 2009年9月	2009年10月 ～ 2010年3月	2010年4月 ～ 2010年9月	2010年10月 以降	月不明	無回答	合計
全体		0.3	0.0	0.3	0.6	22.5	3.6	25.1	2.7	7.4	0.6	33.1	0.3	0.3	3.3	100.0
①業種	製造業 (n=91)	0.0	0.0	0.0	0.0	29.7	2.2	16.5	2.2	8.8	1.1	35.2	0.0	1.1	3.3	100.0
	非製造業 (n=128)	0.8	0.0	0.8	0.0	27.3	5.5	30.5	1.6	8.6	0.0	19.5	0.0	0.0	5.5	100.0
	教育、医療・福祉、その他サービス (n=118)	0.0	0.0	0.0	1.7	11.9	2.5	25.4	4.2	5.1	0.8	46.6	0.8	0.0	0.8	100.0
	無回答 (n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
②正社員 人数	300人以下 (n=26)	0.0	0.0	3.8	0.0	23.1	3.8	26.9	3.8	3.8	3.8	26.9	3.8	0.0	0.0	100.0
	301人～999人 (n=152)	0.7	0.0	0.0	0.7	15.8	2.0	25.7	2.0	8.6	0.7	40.8	0.0	0.0	3.3	100.0
	1000人～2999人 (n=92)	0.0	0.0	0.0	0.0	17.4	5.4	27.2	4.3	7.6	0.0	33.7	0.0	0.0	4.3	100.0
	3000人以上 (n=68)	0.0	0.0	0.0	1.5	44.1	4.4	20.6	1.5	5.9	0.0	17.6	0.0	1.5	2.9	100.0
	無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計 画策定・ 認定有無	行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	行動計画を策定し、認定を受けた (n=114)	0.9	0.0	0.0	1.8	43.9	3.5	28.1	1.8	6.1	1.8	7.9	0.9	0.0	3.5	100.0
	行動計画は策定したが、 認定は受けていない (n=200)	0.0	0.0	0.0	0.0	12.0	4.0	24.0	3.0	8.0	0.0	47.0	0.0	0.5	1.5	100.0
	上記以外 (無回答を含む) (n=24)	0.0	0.0	4.2	0.0	8.3	0.0	20.8	4.2	8.3	0.0	37.5	0.0	0.0	16.7	100.0
④行動計 画の回数	0回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	2回 (n=239)	0.0	0.0	0.0	0.4	3.8	2.5	28.0	3.3	10.5	0.8	46.4	0.4	0.4	3.3	100.0
	3回 (n=99)	1.0	0.0	1.0	1.0	67.7	6.1	18.2	1.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	3.0	100.0
	無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定へ の意思	行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	行動計画を策定し、認定を予定した (n=144)	0.7	0.0	0.7	1.4	40.3	3.5	23.6	1.4	6.3	1.4	18.8	0.0	0.0	2.1	100.0
	認定を予定していなかった (n=188)	0.0	0.0	0.0	0.0	9.6	3.7	26.6	3.7	8.5	0.0	44.7	0.5	0.5	2.1	100.0
	上記以外 (無回答を含む) (n=6)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	66.7	100.0
⑥策定へ の積極性	消極的 (n=156)	0.6	0.0	0.0	0.6	10.9	4.5	26.3	3.2	7.7	0.6	42.3	0.0	0.0	3.2	100.0
	積極的 (n=148)	0.0	0.0	0.7	0.0	32.4	1.4	26.4	2.0	8.1	0.7	23.6	0.7	0.7	3.4	100.0
	より積極的 (n=29)	0.0	0.0	0.0	3.4	34.5	10.3	17.2	3.4	3.4	0.0	27.6	0.0	0.0	0.0	100.0
	その他 (n=3)	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	100.0
	無回答 (n=2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	100.0
	非該当者 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3-2-3. 3回目の行動計画:行動計画の計画期間

多くが「2010年4月～2010年9月」もしくは「2009年4月～2009年9月」に計画を開始している。

多くの項目において、計画開始は「2010年4月～2010年9月」と「2009年4月～2009年9月」に集中している。

業種別では、「2010年4月～2010年9月」と「2009年4月～2009年9月」がそれぞれ「製造業」では48.1%、48.1%、「非製造業」では44.9%、38.8%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では54.5%、31.8%である。

正社員人数別では、「2010年4月～2010年9月」と「2009年4月～2009年9月」がそれぞれ「300人以下」では45.5%、45.5%、「301人～999人」では48.3%、44.8%、「1000人～2999人」では44.8%、27.6%、「3000人以上」では53.3%、43.3%である。

行動計画策定・認定有無別では、「2010年4月～2010年9月」と「2009年4月～2009年9月」がそれぞれ「行動計画を策定し、認定を受けた」では53.2%、35.5%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では42.4%、45.5%である。

図表 14 計画期間【開始】：3回目の行動計画（3回目の行動計画を策定したことがある企業 n=99）

		(%)																	
		2005年4月 ～ 2005年9月	2005年10月 ～ 2006年3月	2006年4月 ～ 2006年9月	2006年10月 ～ 2007年3月	2007年4月 ～ 2007年9月	2007年10月 ～ 2008年3月	2008年4月 ～ 2008年9月	2008年10月 ～ 2009年3月	2009年4月 ～ 2009年9月	2009年10月 ～ 2010年3月	2010年4月 ～ 2010年9月	2010年10月 以降	月不明	無回答	合計			
全体		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	2.0	0.0	39.4	4.0	48.5	3.0	0.0	2.0	100.0			
①業種	製造業 (n=27)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	48.1	0.0	48.1	3.7	0.0	0.0	100.0			
	非製造業 (n=49)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	0.0	38.8	8.2	44.9	2.0	0.0	4.1	100.0			
	教育、医療・福祉、その他サービス (n=22)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	4.5	0.0	31.8	0.0	54.5	4.5	0.0	0.0	100.0			
	無回答 (n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0			
②正社員 人数	300人以下 (n=11)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	45.5	0.0	45.5	0.0	0.0	0.0	100.0			
	301人～999人 (n=29)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4	0.0	44.8	0.0	48.3	0.0	0.0	3.4	100.0			
	1000人～2999人 (n=29)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4	0.0	27.6	10.3	44.8	10.3	0.0	3.4	100.0			
	3000人以上 (n=30)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	43.3	3.3	53.3	0.0	0.0	0.0	100.0			
	無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
③行動計 画策定・ 認定有無	行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
	行動計画を策定し、認定を受けた (n=62)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.2	0.0	35.5	3.2	53.2	3.2	0.0	1.6	100.0			
	行動計画は策定したが、 認定は受けていない (n=33)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0	0.0	0.0	45.5	6.1	42.4	3.0	0.0	0.0	100.0			
	上記以外 (無回答を含む) (n=4)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	100.0			
④行動計 画の回数	0回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
	1回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
	2回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
	3回 (n=99)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	2.0	0.0	39.4	4.0	48.5	3.0	0.0	2.0	100.0			
	無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
⑤認定へ の意思	行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
	行動計画を策定し、認定を予定した (n=72)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.8	0.0	37.5	2.8	51.4	4.2	0.0	1.4	100.0			
	行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった (n=26)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0	0.0	46.2	7.7	42.3	0.0	0.0	0.0	100.0			
	上記以外 (無回答を含む) (n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0			
⑥策定へ の積極性	消極的 (n=30)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3	3.3	0.0	43.3	3.3	43.3	0.0	0.0	3.3	100.0			
	積極的 (n=53)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	45.3	0.0	47.2	5.7	0.0	1.9	100.0			
	より積極的 (n=15)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	0.0	13.3	20.0	60.0	0.0	0.0	0.0	100.0			
	その他 (n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0			
	無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
非該当者 (n=0)		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			

3-3. 行動計画の計画段階で認定の取得予定

3-3-1. 最初の行動計画:行動計画の計画段階で認定の取得予定

正社員人数の多いところで「計画段階で認定を予定していた」と回答する割合が高く、認定を受けた企業で、約7割が予定していたと回答している。

業種別では、「予定していた」がそれぞれ「製造業」では36.3%、「非製造業」では35.5%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では19.4%である。

正社員人数別では、「予定していた」がそれぞれ「300人以下」では13.9%、「301人～999人」では18.2%、「1000人～2999人」では36.3%、「3000人以上」では59.4%を占める。

行動計画策定・認定有無別では、「予定していた」がそれぞれ「行動計画を策定し、認定を受けた」では71.8%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では10.9%である。

策定への積極性別では、「予定していた」がそれぞれ「積極的」では43.8%、「より積極的」では48.4%である。

図表 15 計画段階で認定の取得予定：最初の行動計画（行動計画を策定したことがある企業 n=383）
(%)

	予定して いた	予定して いなかった	無回答	合計
全体	30.0	67.6	2.3	100.0
①業種				
製造業(n=102)	36.3	62.7	1.0	100.0
非製造業(n=141)	35.5	59.6	5.0	100.0
教育、医療・福祉、その他サービス(n=139)	19.4	79.9	0.7	100.0
無回答(n=1)	100.0	0.0	0.0	100.0
②正社員 人数				
300人以下(n=36)	13.9	83.3	2.8	100.0
301人～999人(n=176)	18.2	77.8	4.0	100.0
1000人～2999人(n=102)	36.3	63.7	0.0	100.0
3000人以上(n=69)	59.4	39.1	1.4	100.0
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計 画策定・ 認定有無				
行動計画を策定していない(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を受けた(n=117)	71.8	26.5	1.7	100.0
行動計画は策定したが、認定は受けていない(n=229)	10.9	88.6	0.4	100.0
上記以外(無回答を含む)(n=37)	16.2	67.6	16.2	100.0
④行動計 画の回数				
0回(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
1回(n=45)	26.7	68.9	4.4	100.0
2回(n=239)	20.9	77.0	2.1	100.0
3回(n=99)	53.5	44.4	2.0	100.0
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定へ の意思				
行動計画を策定していない(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を予定した(n=156)	73.7	26.3	0.0	100.0
行動計画を策定したが、認定を予定していなかった(n=219)	0.0	99.5	0.5	100.0
上記以外(無回答を含む)(n=8)	0.0	0.0	100.0	100.0
⑥策定へ の積極性				
消極的(n=185)	15.7	82.7	1.6	100.0
積極的(n=160)	43.8	53.8	2.5	100.0
より積極的(n=31)	48.4	51.6	0.0	100.0
その他(n=3)	33.3	66.7	0.0	100.0
無回答(n=4)	0.0	50.0	50.0	100.0
非該当者(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0

3-3-2. 2回目の行動計画:行動計画の計画段階で認定の取得予定

正社員人数が 3000 人以上である企業で約 5 割が予定していたと回答し、認定を受けた企業で、約 7 割が予定していたと回答している。

業種別でみると、「予定していた」がそれぞれ「製造業」では 40.7%、「非製造業」では 41.4%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では 24.6%である。

正社員人数別では、「3000 人以上」では「予定していた」が 54.4%を占める。

行動計画策定・認定有無別では、「予定していた」がそれぞれ「行動計画を策定し、認定を受けた」では 73.7%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では 17.0%である。

行動計画の回数別では、「3 回」では「予定していた」が 65.7%を占める。

策定への積極性別では、「予定していた」が「積極的」では 47.3%、「より積極的」では 44.8%である。

図表 16 計画段階で認定の取得予定：2 回目の行動計画 (2 回目の行動計画を策定したことがある企業 n=338)
(%)

		予定して いた	予定して いなかった	無回答	合計
全体		35.5	57.1	7.4	100.0
①業種	製造業 (n=91)	40.7	51.6	7.7	100.0
	非製造業 (n=128)	41.4	50.8	7.8	100.0
	教育、医療・福祉、その他サービス (n=118)	24.6	68.6	6.8	100.0
	無回答 (n=1)	100.0	0.0	0.0	100.0
②正社員 人数	300人以下 (n=26)	23.1	73.1	3.8	100.0
	301人～999人 (n=152)	27.0	63.2	9.9	100.0
	1000人～2999人 (n=92)	39.1	59.8	1.1	100.0
	3000人以上 (n=68)	54.4	33.8	11.8	100.0
	無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計 画策定・ 認定有無	行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
	行動計画を策定し、認定を受けた (n=114)	73.7	14.0	12.3	100.0
	行動計画は策定したが、認定は受けていない (n=200)	17.0	80.0	3.0	100.0
	上記以外(無回答を含む) (n=24)	8.3	70.8	20.8	100.0
④行動計 画の回数	0 回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
	1 回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
	2 回 (n=239)	23.0	67.8	9.2	100.0
	3 回 (n=99)	65.7	31.3	3.0	100.0
	無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定へ の意思	行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
	行動計画を策定し、認定を予定した (n=144)	83.3	9.7	6.9	100.0
	行動計画を策定したが、認定を予定していなかった (n=188)	0.0	95.2	4.8	100.0
	上記以外(無回答を含む) (n=6)	0.0	0.0	100.0	100.0
⑥策定へ の積極性	消極的 (n=156)	22.4	71.8	5.8	100.0
	積極的 (n=148)	47.3	43.2	9.5	100.0
	より積極的 (n=29)	44.8	51.7	3.4	100.0
	その他 (n=3)	33.3	66.7	0.0	100.0
	無回答 (n=2)	50.0	0.0	50.0	100.0
	非該当者 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0

3-3-3. 3回目の行動計画:行動計画の計画段階で認定の取得予定

認定を受けた企業の7割強が認定の取得を予定していたと回答している。

業種別でみると、「予定していた」が「製造業」では55.6%、「非製造業」では61.2%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では40.9%である。

正社員人数別では、「予定していた」が「300人以下」では36.4%、「301人～999人」では41.4%、「1000人～2999人」では48.3%、「3000人以上」では83.3%である。

行動計画策定・認定有無別では、「行動計画を策定し、認定を受けた」では「予定していた」が75.8%をであるのに対し、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では21.2%である。

策定への積極性別では、「予定していた」が「消極的」では50.0%、「積極的」では54.7%、「より積極的」では73.3%である。

図表 17 計画段階で認定の取得予定：3回目の行動計画 (3回目の行動計画を策定したことがある企業 n=99)
(%)

	予定して いた	予定して いなかった	無回答	合計
全体	55.6	32.3	12.1	100.0
①業種				
製造業(n=27)	55.6	29.6	14.8	100.0
非製造業(n=49)	61.2	26.5	12.2	100.0
教育、医療・福祉、その他サービス(n=22)	40.9	50.0	9.1	100.0
無回答(n=1)	100.0	0.0	0.0	100.0
②正社員 人数				
300人以下(n=11)	36.4	54.5	9.1	100.0
301人～999人(n=29)	41.4	44.8	13.8	100.0
1000人～2999人(n=29)	48.3	31.0	20.7	100.0
3000人以上(n=30)	83.3	13.3	3.3	100.0
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計 画策定・ 認定有無				
行動計画を策定していない(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を受けた(n=62)	75.8	8.1	16.1	100.0
行動計画は策定したが、認定は受けていない(n=33)	21.2	75.8	3.0	100.0
上記以外(無回答を含む)(n=4)	25.0	50.0	25.0	100.0
④行動計 画の回数				
0回(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
1回(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
2回(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
3回(n=99)	55.6	32.3	12.1	100.0
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定へ の意思				
行動計画を策定していない(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を予定した(n=72)	76.4	9.7	13.9	100.0
行動計画を策定したが、認定を予定していなかった(n=26)	0.0	96.2	3.8	100.0
上記以外(無回答を含む)(n=1)	0.0	0.0	100.0	100.0
⑥策定へ の積極性				
消極的(n=30)	50.0	36.7	13.3	100.0
積極的(n=53)	54.7	30.2	15.1	100.0
より積極的(n=15)	73.3	26.7	0.0	100.0
その他(n=1)	0.0	100.0	0.0	100.0
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
非該当者(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0

3-4. 行動計画の認定の有無

3-4-1. 最初の行動計画:行動計画の認定の有無

認定を予定していなかった企業の約8割が認定を受けなかったと回答している。また、策定へより積極的である企業で認定を受けた割合が高い。

業種別でみると、「認定を受けた」がそれぞれ「製造業」では28.4%、「非製造業」では28.4%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では10.8%である。

正社員人数別では、「3000人以上」では「認定を受けた」が52.2%を占めている。

認定への意思別では、「行動計画を策定し、認定を予定した」では「認定を受けた」が47.4%、「認定を受けなかった」が43.6%を占めるのに対し、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では「認定を受けなかった」が84.9%である。

策定への積極性別では、「認定を受けた」がそれぞれ「消極的」では9.2%、「積極的」では31.9%、「より積極的」では51.6%である。

図表 18 認定の有無：最初の行動計画（行動計画を策定したことがある企業 n=383）

		(%)			
		認定を受 けた	認定を受 けなかつ た	無回答	合計
全体		22.2	66.3	11.5	100.0
①業種	製造業(n=102)	28.4	57.8	13.7	100.0
	非製造業(n=141)	28.4	59.6	12.1	100.0
	教育、医療・福祉、その他サービス(n=139)	10.8	79.9	9.4	100.0
	無回答(n=1)	100.0	0.0	0.0	100.0
②正社員 人数	300人以下(n=36)	8.3	69.4	22.2	100.0
	301人～999人(n=176)	14.2	73.3	12.5	100.0
	1000人～2999人(n=102)	20.6	67.6	11.8	100.0
	3000人以上(n=69)	52.2	44.9	2.9	100.0
	無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計 画策定・ 認定有無	行動計画を策定していない(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
	行動計画を策定し、認定を受けた(n=117)	72.6	23.1	4.3	100.0
	行動計画は策定したが、認定は受けていない(n=229)	0.0	99.1	0.9	100.0
	上記以外(無回答を含む)(n=37)	0.0	0.0	100.0	100.0
④行動計 画の回数	0回(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
	1回(n=45)	6.7	64.4	28.9	100.0
	2回(n=239)	19.7	71.1	9.2	100.0
	3回(n=99)	35.4	55.6	9.1	100.0
	無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定へ の意思	行動計画を策定していない(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
	行動計画を策定し、認定を予定した(n=156)	47.4	43.6	9.0	100.0
	行動計画を策定したが、認定を予定していなかった(n=219)	4.1	84.9	11.0	100.0
	上記以外(無回答を含む)(n=8)	25.0	0.0	75.0	100.0
⑥策定へ の積極性	消極的(n=185)	9.2	78.4	12.4	100.0
	積極的(n=160)	31.9	57.5	10.6	100.0
	より積極的(n=31)	51.6	41.9	6.5	100.0
	その他(n=3)	33.3	66.7	0.0	100.0
	無回答(n=4)	0.0	50.0	50.0	100.0
	非該当者(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0

3-4-2. 2回目の行動計画:行動計画の認定の有無

最初の行動計画と同様に、認定を予定していなかった企業の約7割が認定を受けなかったと回答している。また、策定へより積極的である企業で認定を受けた割合が高い。

業種別でみると、「認定を受けた」がそれぞれ「製造業」では20.9%、「非製造業」では26.6%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では9.3%である。

正社員人数別では、「認定を受けた」がそれぞれ「300人以下」では23.1%、「301人～999人」では11.2%、「1000人～2999人」では18.5%、「3000人以上」では36.8%を占めている。

認定への意思別でみると、「行動計画を策定し、認定を予定した」では42.4%が「認定を受けた」のに対し、「行動計画を策定し、認定を予定しなかった」では「認定を受けなかった」が73.4%である。

策定への積極性別では、「認定を受けた」がそれぞれ「消極的」では11.5%、「積極的」では25.0%、「より積極的」では31.0%である。

図表 19 認定の有無：2回目の行動計画 (2回目の行動計画を策定したことがある企業 n=338)
(%)

	認定を 受けた	認定を 受けな かった	無回答	合計
全体	19.2	48.5	32.2	100.0
①業種				
製造業 (n=91)	20.9	46.2	33.0	100.0
非製造業 (n=128)	26.6	39.8	33.6	100.0
教育、医療・福祉、その他サービス (n=118)	9.3	60.2	30.5	100.0
無回答 (n=1)	100.0	0.0	0.0	100.0
②正社員 人数				
300人以下 (n=26)	23.1	53.8	23.1	100.0
301人～999人 (n=152)	11.2	56.6	32.2	100.0
1000人～2999人 (n=92)	18.5	47.8	33.7	100.0
3000人以上 (n=68)	36.8	29.4	33.8	100.0
無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計 画策定・ 認定有無				
行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を受けた (n=114)	57.0	6.1	36.8	100.0
行動計画は策定したが、認定は受けていない (n=200)	0.0	78.5	21.5	100.0
上記以外 (無回答を含む) (n=24)	0.0	0.0	100.0	100.0
④行動計 画の回数				
0回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
1回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
2回 (n=239)	4.6	52.7	42.7	100.0
3回 (n=99)	54.5	38.4	7.1	100.0
無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定へ の意思				
行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を予定した (n=144)	42.4	18.1	39.6	100.0
行動計画を策定したが、認定を予定していなかった (n=188)	2.1	73.4	24.5	100.0
上記以外 (無回答を含む) (n=6)	0.0	0.0	100.0	100.0
⑥策定へ の積極性				
消極的 (n=156)	11.5	58.3	30.1	100.0
積極的 (n=148)	25.0	41.9	33.1	100.0
より積極的 (n=29)	31.0	31.0	37.9	100.0
その他 (n=3)	33.3	66.7	0.0	100.0
無回答 (n=2)	0.0	0.0	100.0	100.0
非該当者 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0

3-5. 行動計画に盛り込んだ事項

3-5-1. 最初の行動計画:行動計画に盛り込んだ事項

(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

約9割の企業が盛り込み事項ありと回答している。うち、4割～7割の企業が「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備としての措置」と回答している。認定を受けた企業では、「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備としての措置」、「子どもを育てる労働者が利用できる措置の実施」「妊娠中の女性労働者の健康確保について労働者に対する制度の周知」を実施する割合が高い。

業種別にみると、「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備としての措置」を選択した企業は、それぞれ「製造業」では53.9%、「非製造業」では58.9%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では66.9%であるほか、「非製造業」では「子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進」を選択した企業が46.1%ある。「子どもを育てる労働者が利用できる措置の実施」を選択した企業は、それぞれ「製造業」では46.1%、「非製造業」では31.9%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では47.5%である。

正社員人数別では、「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備としての措置」を選択した企業は、それぞれ「300人以下」では44.4%、「301人～999人」では60.8%、「1000人～2999人」では67.6%、「3000人以上」では58.0%であるほか、「301人～999人」では「子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進」を選択した企業が42.0%ある。「育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付など諸制度の周知」を選択した企業は、「300人以下」では44.4%、「1000人～2999人」では47.1%、「3000人以上」では46.4%である

行動計画策定・認定有無別では、「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備としての措置」を選択した企業は、それぞれ「行動計画を策定し、認定を受けた」では73.5%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では55.5%である。次いで、「行動計画を策定し、認定を受けた」では「子どもを育てる労働者が利用できる措置の実施」を選択した企業が52.1%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では「育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付など諸制度の周知」が42.8%である。

認定への意思別では、「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備としての措置」を選択した企業は、それぞれ「行動計画を策定し、認定を予定した」では75.0%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では50.7%であるほか、「行動計画を策定し、認定を予定した」では「子どもを育てる労働者が利用できる措置の実施」を選択した企業が49.4%である。

策定への積極性別では、「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備としての措置」を選択した企業は、それぞれ「消極的」では53.0%、「積極的」では70.6%、「より積極的」では61.3%である。

図表 20 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

：最初の行動計画（行動計画を策定したことがある企業 n=383）

	妊娠中等の女性労働者の健康確保について労働者に対する制度の周知	子どもが生まれる際の父親の取得の促進	育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度実施	育児休業を取得しやすい職場復帰しやすい環境の整備	子どもを育てる労働者が利用できる措置の実施	子どもを育てる労働者が利用できる事業所の設置及び運営	子育ての為にサビを利に要する費用の援助の措置	子どもの看護の為に休暇に利用し、制度の導入	希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の実施	子育てを行う労働者の住宅に関する配慮等の措置の実施	育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付など諸制度の周知	出産や子育てによる退職者の再雇用の制度の実施	その他	盛り込み事項あり（小計）	合計
(%)															
全体	35.5	41.0	18.8	60.6	41.5	9.1	6.5	21.4	4.7	3.9	42.3	9.7	7.8	90.9	100.0
①業種															
製造業 (n=102)	33.3	31.4	19.6	53.9	46.1	2.9	3.9	14.7	2.0	2.0	33.3	8.8	9.8	87.3	100.0
非製造業 (n=141)	36.9	46.1	18.4	58.9	31.9	3.5	8.5	19.1	7.8	2.8	45.4	9.9	8.5	91.5	100.0
教育、医療・福祉、その他サービス (n=139)	36.0	43.2	18.7	66.9	47.5	19.4	6.5	28.8	3.6	6.5	46.0	10.1	5.8	92.8	100.0
無回答 (n=1)	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
②正社員															
300人以下 (n=36)	38.9	38.9	22.2	44.4	38.9	13.9	11.1	30.6	11.1	5.6	44.4	16.7	11.1	88.9	100.0
301人～999人 (n=176)	28.4	42.0	15.3	60.8	36.9	5.7	2.3	20.5	4.5	1.1	37.5	6.8	3.4	88.1	100.0
1000人～2999人 (n=102)	35.3	42.2	17.6	67.6	51.0	12.7	5.9	19.6	3.9	7.8	47.1	9.8	8.8	94.1	100.0
3000人以上 (n=69)	52.2	37.7	27.5	58.0	40.6	10.1	15.9	21.7	2.9	4.3	46.4	13.0	15.9	94.2	100.0
無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計画策定・行動計画は策定したが、認定有無															
行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を受けた (n=117)	48.7	43.6	29.9	73.5	52.1	7.7	10.3	21.4	5.1	2.6	41.9	11.1	12.8	98.3	100.0
認定は受けていない (n=229)	28.8	38.9	14.0	55.5	37.1	10.0	5.7	21.4	3.9	3.1	42.8	8.7	6.1	87.8	100.0
上記以外（無回答を含む） (n=37)	35.1	45.9	13.5	51.4	35.1	8.1	0.0	21.6	8.1	13.5	40.5	10.8	2.7	86.5	100.0
④行動計画の回数															
0回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1回 (n=45)	28.9	40.0	15.6	53.3	35.6	8.9	4.4	17.8	15.6	6.7	44.4	8.9	0.0	86.7	100.0
2回 (n=239)	36.0	39.7	18.4	60.7	39.7	7.9	4.6	22.6	2.1	2.9	43.1	9.2	7.9	89.1	100.0
3回 (n=99)	37.4	44.4	21.2	63.6	48.5	12.1	12.1	20.2	6.1	5.1	39.4	11.1	11.1	97.0	100.0
無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定への意思															
行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を予定した (n=156)	42.9	44.9	23.7	75.0	49.4	10.9	8.3	21.8	4.5	4.5	42.3	11.5	12.2	95.5	100.0
認定を予定していなかった (n=219)	30.1	38.4	14.6	50.7	36.1	7.8	5.5	21.0	4.6	3.7	42.0	8.2	5.0	88.1	100.0
上記以外（無回答を含む） (n=8)	37.5	37.5	37.5	50.0	37.5	12.5	0.0	25.0	12.5	0.0	50.0	12.5	0.0	75.0	100.0
⑥策定への積極性の積極性															
消極的 (n=185)	29.7	38.9	14.1	53.0	37.8	7.6	4.9	24.3	4.3	3.2	44.9	8.1	6.5	88.6	100.0
積極的 (n=160)	41.3	42.5	23.1	70.6	45.6	9.4	7.5	16.9	4.4	3.8	38.8	10.6	8.1	95.0	100.0
より積極的 (n=31)	41.9	48.4	25.8	61.3	48.4	16.1	9.7	25.8	6.5	6.5	48.4	16.1	16.1	90.3	100.0
その他 (n=3)	33.3	33.3	33.3	66.7	33.3	33.3	33.3	66.7	33.3	33.3	66.7	0.0	0.0	100.0	100.0
無回答 (n=4)	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	100.0
非該当者 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件

約7割の企業が盛り込み事項ありと回答している。うち、約4～5割の企業が「所定外労働の削減のための措置の実施」「年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施」と回答している。認定を受けた企業では、上記の事項に加え、「短時間正社員制度の導入・定着」「職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の情報提供等」に取り組んでいる割合が、認定を受けていない企業よりも高い。

業種別でみると、「所定外労働の削減のための措置の実施」を選択した企業が、それぞれ「製造業」では50.0%、「非製造業」では44.7%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では51.8%である。「年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施」を選択した企業が、それぞれ「製造業」では47.1%、「非製造業」では49.6%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では51.8%である。

正社員人数別では、「年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施」を選択した企業は、それぞれ「300人以下」では58.3%、「301人～999人」では52.3%、「1000人～2999人」では44.1%、「3000人以上」では46.4%である。「所定外労働の削減のための措置の実施」を選択した企業が、それぞれ「300人以下」では47.2%、「301人～999人」では49.4%、「1000人～2999人」では49.0%、「3000人以上」では46.4%である。

行動計画策定・認定有無別でみると、「盛り込み事項あり（小計）」は、それぞれ「行動計画を策定し、認定を受けた」では79.5%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では74.2%である。「所定外労働の削減のための措置の実施」を選択した企業は、それぞれ「行動計画を策定し、認定を受けた」では56.4%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では45.0%である。「年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施」を選択した企業は、「行動計画を策定し、認定を受けた」では48.7%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では52.0%である。

行動計画の回数別、認定への意思別、選定への積極性別では、目立った特徴は見られない。

図表 21 働き方の見直しに資する多様な労働条件:最初の行動計画(行動計画を策定したことがある企業 n=383)
(%)

	所定外労働の削減のための措置の実施	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施	短時間正社員制度の導入・定着	在宅勤務等の場 所・時間にとらわれない働き方の導入	職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供等	その他	盛り込み事項あり(小計)	合計
全体	48.6	49.6	7.0	3.1	9.9	3.9	74.9	100.0
①業種								
製造業(n=102)	50.0	47.1	2.9	1.0	8.8	6.9	74.5	100.0
非製造業(n=141)	44.7	49.6	9.9	4.3	10.6	2.8	73.0	100.0
教育、医療・福祉、その他サービス(n=139)	51.8	51.8	7.2	3.6	10.1	2.9	77.7	100.0
無回答(n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
②正社員人数								
300人以下(n=36)	47.2	58.3	8.3	5.6	8.3	2.8	77.8	100.0
301人～999人(n=176)	49.4	52.3	5.1	2.3	4.0	3.4	76.1	100.0
1000人～2999人(n=102)	49.0	44.1	8.8	2.9	14.7	3.9	76.5	100.0
3000人以上(n=69)	46.4	46.4	8.7	4.3	18.8	5.8	68.1	100.0
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計画策定・認定有無								
行動計画を策定していない(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を受けた(n=117)	56.4	48.7	10.3	5.1	14.5	3.4	79.5	100.0
行動計画は策定したが、認定は受けていない(n=229)	45.0	52.0	5.2	2.2	7.9	4.8	74.2	100.0
上記以外(無回答を含む)(n=37)	45.9	37.8	8.1	2.7	8.1	0.0	64.9	100.0
0回(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
④行動計画の回数								
1回(n=45)	57.8	46.7	13.3	2.2	11.1	2.2	82.2	100.0
2回(n=239)	46.4	51.5	6.3	3.3	8.4	4.6	73.6	100.0
3回(n=99)	49.5	46.5	6.1	3.0	13.1	3.0	74.7	100.0
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定への意思								
行動計画を策定していない(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を予定した(n=156)	55.1	51.3	8.3	3.8	14.7	4.5	80.1	100.0
行動計画は策定したが、認定を予定していなかった(n=219)	44.7	49.3	5.9	2.7	6.4	3.7	73.1	100.0
上記以外(無回答を含む)(n=8)	25.0	25.0	12.5	0.0	12.5	0.0	25.0	100.0
⑥策定への積極性								
消極的(n=185)	47.6	51.4	4.9	2.7	7.6	4.9	73.5	100.0
積極的(n=160)	50.6	49.4	9.4	3.8	12.5	3.1	79.4	100.0
より積極的(n=31)	45.2	45.2	6.5	0.0	9.7	3.2	67.7	100.0
その他(n=3)	66.7	66.7	33.3	33.3	33.3	0.0	66.7	100.0
無回答(n=4)	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	100.0
非該当者(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(3) それ以外の次世代育成支援対策に関する事項

約3割の企業が盛り込み事項ありと回答している。うち、約1～2割の企業が「若年者に対するインターンシップ等の就業機会の提供など」と回答している。認定を受けた企業と受けていない企業との大きな差は見られない。

業種別では、「若年者に対するインターンシップ等の就業機会の提供など」と回答した企業は、それぞれ「製造業」では25.5%、「非製造業」では25.5%、「教育・医療・福祉、その他サービス」では12.9%である。

正社員人数別をみると、「若年者に対するインターンシップ等の就業機会の提供など」と回答した企業は、「300人以下」では19.4%、「301人～999人」では21.6%、「1000人～2999人」では24.5%、「3000人以上」では14.5%である。

行動計画策定・認定有無別では、「若年者に対するインターンシップ等の就業機会の提供など」と回答した企業が、「行動計画を策定し、認定を受けた」では17.9%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では23.1%であるほか、「子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施」と回答した企業は「行動計画を策定し、認定を受けた」では11.1%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では7.9%である

認定への意思別でみると、「若年者に対するインターンシップ等の就業機会の提供など」と回答した企業が、「行動計画を策定し、認定を予定した」では18.6%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では22.8%であるほか、「子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施」と回答した企業は「行動計画を策定し、認定を予定した」では13.5%、「行動計画は策定したが、認定を予定していなかった」では6.4%である。

策定への積極性別では、目立った特徴は見られない。

図表 22 それ以外の次世代育成支援対策に関する事項：最初の行動計画

(行動計画を策定したことがある企業 n=383)

(%)										
		託児施設 等各種の 子育て支 援サービ スの場の 提供	子ども・ 子育てに 関する地 域貢献活 動の実施	子どもが 保護者の 働いてい るところ を見れる 「子ども 参観日」 の実施	家庭教育 講座等を 地域の教 育委員会 等と連携 して開設 する取組 の実施	若年者に 対するイ ンター ンシップ等 の就業体 験機会の 提供など	その他	無回答	盛り込み 事項あり (小計)	合計
全体		2.3	9.4	7.3	1.3	20.9	3.1	2.6	35.0	100.0
①業種	製造業(n=102)	0.0	10.8	10.8	0.0	25.5	4.9	4.9	40.2	100.0
	非製造業(n=141)	2.8	8.5	4.3	0.7	25.5	2.8	2.8	37.6	100.0
	教育、医療・福祉、その他サービス(n=139)	3.6	9.4	7.9	2.9	12.9	2.2	0.7	28.8	100.0
	無回答(n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
②正社員 人数	300人以下(n=36)	11.1	11.1	5.6	2.8	19.4	5.6	2.8	38.9	100.0
	301人～999人(n=176)	1.1	7.4	8.5	1.1	21.6	2.8	2.8	34.7	100.0
	1000人～2999人(n=102)	1.0	9.8	3.9	2.0	24.5	3.9	1.0	36.3	100.0
	3000人以上(n=69)	2.9	13.0	10.1	0.0	14.5	1.4	4.3	31.9	100.0
	無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計 画策定・ 認定有無	行動計画を策定していない(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	行動計画を策定し、認定を受けた(n=117)	2.6	11.1	8.5	0.0	17.9	4.3	0.9	34.2	100.0
	行動計画は策定したが、 認定は受けていない(n=229)	1.7	7.9	7.4	2.2	23.1	2.6	2.6	36.2	100.0
	上記以外(無回答を含む)(n=37)	5.4	13.5	2.7	0.0	16.2	2.7	8.1	29.7	100.0
④行動計 画の回数	0回(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1回(n=45)	2.2	13.3	4.4	0.0	17.8	0.0	2.2	28.9	100.0
	2回(n=239)	1.7	7.9	7.9	1.7	23.0	3.3	2.9	37.2	100.0
	3回(n=99)	4.0	11.1	7.1	1.0	17.2	4.0	2.0	32.3	100.0
	無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定へ の意思	行動計画を策定していない(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	行動計画を策定し、認定を予定した(n=156)	2.6	13.5	9.6	1.3	18.6	3.8	2.6	39.1	100.0
	行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった(n=219)	1.8	6.4	5.9	1.4	22.8	2.7	1.8	32.4	100.0
	上記以外(無回答を含む)(n=8)	12.5	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	25.0	25.0	100.0
⑥策定へ の積極性	消極的(n=185)	3.2	9.2	5.9	1.1	20.5	2.2	1.1	32.4	100.0
	積極的(n=160)	1.9	9.4	8.8	1.3	23.8	5.0	1.9	40.6	100.0
	より積極的(n=31)	0.0	12.9	9.7	0.0	9.7	0.0	6.5	25.8	100.0
	その他(n=3)	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	100.0
	無回答(n=4)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0	100.0
	非該当者(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3-5-2. 2回目の行動計画:行動計画に盛り込んだ事項

(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

約9割の企業が盛り込み事項ありと回答している。うち、約5～7割が「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備としての措置」と回答している。他に盛り込む割合の多い事項としては、「子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進」「育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付など諸制度の周知」「妊娠中等の女性労働者の健康確保について労働者に対する制度の周知」「子どもを育てる労働者が利用できる措置の実施」が挙げられる。

業種別にみると、「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備としての措置」を選択した企業は、それぞれ「製造業」では56.0%、「非製造業」では57.0%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では73.7%である。

正社員人数別では、「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備としての措置」を選択した企業は、それぞれ「300人以下」では53.8%、「301人～999人」では62.5%、「1000人～2999人」では64.1%、「3000人以上」では63.2%である。

行動計画策定・認定有無別では、「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備としての措置」を選択した企業は、それぞれ「行動計画を策定し、認定を受けた」では68.4%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では60.0%である。次いで、「行動計画を策定し、認定を受けた」では「妊娠中等の女性労働者の健康確保について労働者に対する制度の周知」を選択した企業が43.0%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では「育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付など諸制度の周知」が45.0%である。

認定への意思別では、「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備としての措置」を選択した企業は、それぞれ「行動計画を策定し、認定を予定した」では70.1%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では57.4%である。

策定への積極性別をみると、「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備としての措置」を選択した企業は、それぞれ「消極的」では54.5%、「積極的」では70.9%、「より積極的」では65.5%である。

図表 23 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

： 2 回目の行動計画（2 回目の行動計画を策定したことがある企業 n=338）

	妊娠中等 の女性労働者の健康確保について労働者に對する制度の周知	子どもが 生まれる際 の父親の 休暇の 取得の 促進	育児・介護休業法の 育児休業 制度の 周知、 回数、 期間、 休業 等の 制度 実施	育児休業 を取得し やすく、 職場復帰 しやすい 環境の 整備として	子どもを 育てる労働者 が利用できる 事業所内 保育施設 の設置及び 運営	子どもを 育てる労働者 が利用できる 事業所内 保育施設 の設置及び 運営	子育ての 為のサービス を利用する 際に要する 費用の補助 の実施	子どもの 看護の 休暇に ついて、 利用し やすい 制度の 導入	希望する 労働者 に対する 労務、 担当、 当業務の 限定制度 の実施	子育てを 行う労働者 への住宅 に関する 配慮等の 措置の実 施	育児休業 等、雇用 保険法に 基づく育 児休業給 付などの 制度の周 知	出産や子 育てによ る退職者 の再雇用 制度の実 施	その他	盛り込み 事項あり (小計)	合計
全体	39.1	42.0	17.5	62.4	36.4	10.7	7.4	18.9	3.6	3.3	40.8	10.4	9.8	94.4	100.0
①業種															
製造業(n=91)	34.1	38.5	19.8	56.0	34.1	2.2	5.5	14.3	1.1	1.1	36.3	6.6	7.7	95.6	100.0
非製造業(n=128)	35.2	38.3	13.3	57.0	29.7	4.7	7.0	14.8	4.7	2.3	35.9	11.7	10.2	90.6	100.0
教育、医療・福祉、その他サービス(n=118)	47.5	49.2	20.3	73.7	44.9	23.7	9.3	27.1	4.2	5.9	49.2	11.9	11.0	97.5	100.0
無回答(n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0
②正社員 人数															
300人以下(n=26)	46.2	46.2	19.2	53.8	34.6	19.2	11.5	30.8	7.7	7.7	46.2	15.4	19.2	96.2	100.0
301人～999人(n=152)	32.9	45.4	17.1	62.5	36.2	5.3	4.6	21.7	4.6	1.3	35.5	6.6	4.6	92.1	100.0
1000人～2999人(n=92)	39.1	37.0	14.1	64.1	42.4	14.1	5.4	12.0	1.1	5.4	44.6	10.9	10.9	96.7	100.0
3000人以上(n=68)	50.0	39.7	22.1	63.2	29.4	14.7	14.7	17.6	2.9	2.9	45.6	16.2	16.2	95.6	100.0
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計画を策定していない(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を受けた(n=114)	43.0	41.2	21.1	68.4	30.7	8.8	8.8	9.6	4.4	2.6	36.0	12.3	15.8	96.5	100.0
④行動計画の回数															
1回(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2回(n=239)	38.9	41.4	18.8	64.0	36.4	8.4	6.7	21.8	3.3	2.9	42.3	9.6	8.4	93.7	100.0
3回(n=99)	39.4	43.4	14.1	58.6	36.4	16.2	9.1	12.1	4.0	4.0	37.4	12.1	13.1	96.0	100.0
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定へ の意思															
行動計画を策定し、認定を予定した(n=144)	43.8	43.8	18.8	70.1	36.1	12.5	7.6	11.8	2.8	1.4	34.7	9.0	12.5	97.2	100.0
行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった(n=188)	35.6	41.0	16.0	57.4	36.7	9.0	7.4	24.5	3.7	4.8	46.3	11.7	8.0	93.6	100.0
上記以外(無回答を含む)(n=6)	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	16.7	0.0	16.7	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	50.0	100.0
⑥策定への積極性															
消極的(n=156)	34.0	40.4	14.7	54.5	32.1	10.3	6.4	22.4	3.2	2.6	41.0	9.6	7.1	94.2	100.0
積極的(n=148)	43.9	45.3	18.2	70.9	39.9	8.8	6.8	14.9	4.1	2.7	38.5	9.5	10.1	94.6	100.0
より積極的(n=29)	41.4	34.5	27.6	65.5	41.4	20.7	13.8	17.2	0.0	6.9	51.7	17.2	20.7	96.6	100.0
その他(n=3)	66.7	33.3	33.3	66.7	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	100.0	100.0
無回答(n=2)	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	100.0
非該当者(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

（２）働き方の見直しに資する多様な労働条件

約 7～8 割の企業が盛り込み事項ありと回答している。うち、約 4～5 割が「所定外労働の削減のための措置の実施」「年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施」と回答している。認定を受けた企業では上記の事項に加え、「職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供等」を盛り込む割合が、認定を受けていない企業よりも高い。

業種別でみると、「所定外労働の削減のための措置の実施」を選択した企業が、それぞれ「製造業」では 47.3%、「非製造業」では 44.5%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では 55.1%である。「年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施」を選択した企業が、それぞれ「製造業」では 42.9%、「非製造業」では 42.2%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では 58.5%である。

正社員人数別では、「所定外労働の削減のための措置の実施」を選択した企業が、それぞれ「300 人以下」では 57.7%、「301 人～999 人」では 48.0%、「1000 人～2999 人」では 52.2%、「3000 人以上」では 44.1%である。「年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施」を選択した企業は、それぞれ「300 人以下」では 61.5%、「301 人～999 人」では 48.0%、「1000 人～2999 人」では 47.8%、「3000 人以上」では 44.1%である。加えて、「3000 人以上」では、25.0%が「職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供等」を選択している。

行動計画策定・認定有無別でみると、「所定外労働の削減のための措置の実施」を選択した企業が、それぞれ「行動計画を策定し、認定を受けた」では 51.8%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では 48.5%である。「年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施」を選択した企業は、それぞれ「行動計画を策定し、認定を受けた」では 46.5%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では 50.5%である。

認定への意思別では、「所定外労働の削減のための措置の実施」を選択した企業が、それぞれ「行動計画を策定し、認定を予定した」では 51.4%、「行動計画は策定したが、認定を予定していなかった」では 47.9%である。「年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施」を選択した企業は、それぞれ「行動計画を策定し、認定を予定した」では 46.5%、「行動計画は策定したが、認定を予定していなかった」では 49.5%である。

策定への積極性別では、「所定外労働の削減のための措置の実施」を選択した企業が、それぞれ「消極的」では 46.2%、「積極的」では 50.0%、「より積極的」では 62.1%であるほか、「年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施」を選択した企業は、それぞれ「消極的」では 48.7%、「積極的」では 49.3%、「より積極的」では 37.9%である。加えて、「より積極的」な企業では、24.1%が「職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供等」を選択している。

図表 24 働き方の見直しに資する多様な労働条件：2 回目の行動計画

(2 回目の行動計画を策定したことがある企業 n=338)

		(%)						
		所定外労働の削減のための措置の実施	年次有給休暇の取得のための措置の実施	短時間正社員制度の導入・定着	在宅勤務等の場所・時間にとらわれない働き方の導入	職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供等	その他	盛り込み事項あり(小計)
全体		49.1	48.2	8.0	4.1	12.4	3.6	77.8
①業種	製造業(n=91)	47.3	42.9	4.4	4.4	8.8	4.4	73.6
	非製造業(n=128)	44.5	42.2	5.5	3.9	16.4	3.9	74.2
	教育、医療・福祉、その他サービス(n=118)	55.1	58.5	13.6	4.2	10.2	2.5	84.7
	無回答(n=1)	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
②正社員人数	300人以下(n=26)	57.7	61.5	3.8	3.8	3.8	3.8	84.6
	301人～999人(n=152)	48.0	48.0	8.6	1.3	2.6	0.7	73.7
	1000人～2999人(n=92)	52.2	47.8	9.8	4.3	21.7	5.4	81.5
	3000人以上(n=68)	44.1	44.1	5.9	10.3	25.0	7.4	79.4
	無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計画策定・認定有無	行動計画を策定していない(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	行動計画を策定し、認定を受けた(n=114)	51.8	46.5	7.0	7.9	19.3	7.0	84.2
	行動計画は策定したが、認定は受けていない(n=200)	48.5	50.5	9.5	2.0	9.0	1.5	76.0
	上記以外(無回答を含む)(n=24)	41.7	37.5	0.0	4.2	8.3	4.2	62.5
④行動計画の回数	0回(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1回(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	2回(n=239)	48.5	48.1	10.0	3.3	9.6	2.9	76.2
	3回(n=99)	50.5	48.5	3.0	6.1	19.2	5.1	81.8
	無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定への意思	行動計画を策定していない(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	行動計画を策定し、認定を予定した(n=144)	51.4	46.5	7.6	6.9	19.4	6.9	84.0
	行動計画を策定したが、認定を予定していなかった(n=188)	47.9	49.5	8.5	2.1	6.9	1.1	73.9
	上記以外(無回答を含む)(n=6)	33.3	50.0	0.0	0.0	16.7	0.0	50.0
⑥策定への積極性	消極的(n=156)	46.2	48.7	6.4	2.6	7.1	0.6	71.2
	積極的(n=148)	50.0	49.3	10.1	4.7	15.5	6.8	85.1
	より積極的(n=29)	62.1	37.9	3.4	6.9	24.1	3.4	79.3
	その他(n=3)	66.7	66.7	33.3	33.3	33.3	0.0	66.7
	無回答(n=2)	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	非該当者(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(3) それ以外の次世代育成支援対策に関する事項

約 4 割の企業が盛り込み事項ありと回答している。うち、約 1～2 割が「若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供など」と回答している。認定有無による目立った差は見られない。

業種別では、「若年者に対するインターンシップ等の就業機会の提供など」と回答した企業は、それぞれ「製造業」では 24.2%、「非製造業」では 21.1%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では 22.0% である。

正社員人数別をみると、「若年者に対するインターンシップ等の就業機会の提供など」と回答した企業は、「300 人以下」では 26.9%、「301 人～999 人」では 30.3%、「1000 人～2999 人」では 16.3%、「3000 人以上」では 10.3% である。次いで「300 人以下」「1000 人～2999 人」では「子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施」と回答した企業がそれぞれ 15.4%、9.8% である。「301 人～999 人」「3000 人以上」では「子どもが保護者の働いているところを見れる「子ども参観日」の実施」と回答した企業が、それぞれ 9.2%、11.8% である。

行動計画策定・認定有無別では、「盛り込み事項あり（小計）」の企業の割合が、「行動計画を策定し、認定を受けた」では 32.5%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では 45.5% である。うち、「若年者に対するインターンシップ等の就業機会の提供など」と回答した企業が、「行動計画を策定し、認定を受けた」では 12.3%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では 27.0% であるほか、「子どもが保護者の働いているところを見れる「子ども参観日」の実施」と回答した企業は「行動計画を策定し、認定を受けた」では 11.4% である。

認定への意思別でみると、「盛り込み事項あり（小計）」の企業の割合は、「行動計画を策定し、認定

を予定した」では 34.0%、「行動計画は策定したが、認定を予定していなかった」では 44.7%である。
うち、「若年者に対するインターンシップ等の就業機会の提供など」と回答した企業が、「行動計画を策定し、認定を予定した」では 12.5%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では 29.3%であるほか、次いで「行動計画を策定し、認定を予定した」では「子どもが保護者の働いているところを見れる「子ども参観日」の実施」と回答した企業が 11.1%である。

策定への積極性別でみると、「消極的」「積極的」では「若年者に対するインターンシップ等の就業機会の提供など」を選択した企業の割合が最も高く、それぞれ 28.2%、18.9%であるのに対し、「より積極的」では「子どもが保護者の働いているところを見れる「子ども参観日」の実施」と回答した企業が 20.7%、「子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施」「家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する取組の実施」がともに 10.3%である。

図表 25 それ以外の次世代育成支援対策に関する事項：2 回目の行動計画

(2 回目の行動計画を策定したことがある企業 n=338)

(%)

	託児施設 等各種の 子育て支 援サービ スの場の 提供	子ども・ 子育てに 関する地 域貢献活 動の実施	子どもが 保護者の 働いてい るところ を見れる 「子ども 参観日」 の実施	家庭教育 講座等を 地域の教 育委員会 等と連携 して開設 する取組 の実施	若年者に 対するイ ンター ンシップ等 の就業体 験機会の 提供など	その他	無回答	盛り込み 事項あり (小計)	合計
全体	4.1	8.6	9.2	3.3	22.2	4.7	2.7	39.9	100.0
①業種									
製造業 (n=91)	0.0	6.6	12.1	1.1	24.2	7.7	3.3	44.0	100.0
非製造業 (n=128)	4.7	7.8	7.8	2.3	21.1	3.9	4.7	35.9	100.0
教育、医療・福祉、その他サービス (n=118)	6.8	11.0	8.5	5.9	22.0	3.4	0.0	41.5	100.0
無回答 (n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
②正社員 人数									
300人以下 (n=26)	11.5	15.4	11.5	3.8	26.9	11.5	0.0	50.0	100.0
301人～999人 (n=152)	2.0	5.9	9.2	3.3	30.3	4.6	3.3	43.4	100.0
1000人～2999人 (n=92)	3.3	9.8	6.5	4.3	16.3	5.4	2.2	38.0	100.0
3000人以上 (n=68)	7.4	10.3	11.8	1.5	10.3	1.5	2.9	30.9	100.0
無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計 画策定・ 認定有無									
行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を受けた (n=114)	4.4	6.1	11.4	3.5	12.3	5.3	1.8	32.5	100.0
行動計画は策定したが、 認定は受けていない (n=200)	4.0	9.5	9.0	3.5	27.0	5.0	2.0	45.5	100.0
上記以外 (無回答を含む) (n=24)	4.2	12.5	0.0	0.0	29.2	0.0	12.5	29.2	100.0
④行動計 画の回数									
0回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2回 (n=239)	3.3	7.9	9.2	3.3	25.9	4.2	2.9	41.0	100.0
3回 (n=99)	6.1	10.1	9.1	3.0	13.1	6.1	2.0	37.4	100.0
無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定へ の意思									
行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を予定した (n=144)	4.2	5.6	11.1	4.2	12.5	4.9	2.1	34.0	100.0
行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった (n=188)	4.3	10.1	8.0	2.7	29.3	4.8	2.1	44.7	100.0
上記以外 (無回答を含む) (n=6)	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	33.3	100.0
⑥策定へ の積極性									
消極的 (n=156)	3.2	10.9	9.6	1.9	28.2	4.5	1.9	44.2	100.0
積極的 (n=148)	5.4	5.4	6.8	2.7	18.9	5.4	2.7	35.1	100.0
より積極的 (n=29)	3.4	10.3	20.7	10.3	3.4	3.4	3.4	41.4	100.0
その他 (n=3)	0.0	33.3	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	66.7	100.0
無回答 (n=2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	100.0
非該当者 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3-5-3. 3回目の行動計画:行動計画に盛り込んだ事項

(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

約9割の企業が盛り込み事項ありと回答している。

業種別にみると、各項目において「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備としての措置」を選択した企業の割合が最も多く、それぞれ「製造業」では48.1%、「非製造業」では53.1%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では72.7%である。次いで、「製造業」では「妊娠中等の女性労働者の健康確保について労働者に対する制度の周知」と「子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進」を選択した企業が33.3%、「非製造業」では「子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進」が49.0%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では「子どもを育てる労働者が利用できる措置の実施」が68.2%である。

正社員人数別でみると、「300人以下」では「妊娠中等の女性労働者の健康確保について労働者に対する制度の周知」「子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進」「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備としての措置」を選択した企業が全て54.5%である。「301人～999人」「1000人～2999人」「3000人以上」では「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備としての措置」を選択した企業が最も多く、それぞれ51.7%、58.6%、63.3%である。次いで、「301人～999人」「1000人～2999人」では「子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進」がそれぞれ48.3%、44.8%であり、「3000人以上」では「妊娠中等の女性労働者の健康確保について労働者に対する制度の周知」「育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付など諸制度の周知」が43.3%である。

行動計画策定・認定有無別では、「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備としての措置」を選択した企業は、それぞれ「行動計画を策定し、認定を受けた」では56.5%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では54.5%である。次いで、「行動計画を策定し、認定を受けた」では「子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進」を選択した企業が48.4%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では「子どもを育てる労働者が利用できる措置の実施」が54.5%である。

認定への意思別では、「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備としての措置」を選択した企業が、それぞれ「行動計画を策定し、認定を予定した」では52.8%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では65.4%である。

策定への積極性別をみると、「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備としての措置」を選択した企業は、それぞれ「消極的」では60.0%、「積極的」では50.9%、「より積極的」では66.7%であり、「消極的」では次いで「妊娠中等の女性労働者の健康確保について労働者に対する制度の周知」が43.3%である。「子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進」を選択した企業がそれぞれ「消極的」では30.0%、「積極的」では50.9%、「より積極的」では60.0%であるほか、「より積極的」では「子どもを育てる労働者が利用できる措置の実施」が60.0%である。

図表 26 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

： 3 回目の行動計画 (3 回目の行動計画を策定したことがある企業 n=99)

	妊娠中等の女性労働者の健康確保について労働者に対する制度の周知	子どもが生まれる際の父親の休暇の促進	育児休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度実施	育児休業をやすく、職場復帰しやすい環境の整備として	子どもを育てる労働者が利用できる措置の実施	子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営	子育てのビジネスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施	子どもの看護の為に休暇に利用し、やすい制度の導入	希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の実施	子育てを行う労働者の住宅への入居に関する配慮等の措置の実施	育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付など諸制度の周知	出産や子育てによる退職者の再雇用の制度の実施	その他	盛り込み事項あり(小計)	合計
全体	38.4	45.5	14.1	55.6	32.3	12.1	4.0	15.2	4.0	4.0	36.4	10.1	13.1	93.9	100.0
①業種															
製造業(n=27)	33.3	33.3	14.8	48.1	22.2	3.7	0.0	14.8	0.0	0.0	22.2	11.1	3.7	88.9	100.0
非製造業(n=49)	32.7	49.0	6.1	53.1	22.4	2.0	0.0	4.1	6.1	0.0	38.8	8.2	18.4	95.9	100.0
教育、医療・福祉、その他サービス(n=22)	59.1	54.5	31.8	72.7	68.2	45.5	18.2	40.9	4.5	18.2	50.0	9.1	13.6	95.5	100.0
無回答(n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0
②正社員人数															
300人以下(n=11)	54.5	54.5	27.3	36.4	54.5	18.2	18.2	36.4	18.2	18.2	36.4	18.2	36.4	90.9	100.0
301人～999人(n=29)	24.1	48.3	10.3	51.7	34.5	17.2	0.0	17.2	3.4	0.0	41.4	6.9	6.9	93.1	100.0
1000人～2999人(n=29)	41.4	44.8	10.3	58.6	24.1	6.9	0.0	6.9	0.0	3.4	24.1	17.2	6.9	89.7	100.0
3000人以上(n=30)	43.3	40.0	16.7	63.3	30.0	10.0	6.7	13.3	3.3	3.3	43.3	3.3	16.7	100.0	100.0
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計画策定・認定有無															
行動計画を策定していない(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を受けた(n=62)	33.9	48.4	12.9	56.5	19.4	4.8	1.6	6.5	3.2	1.6	30.6	12.9	14.5	95.2	100.0
行動計画は策定したが、認定は受けていない(n=33)	45.5	42.4	15.2	54.5	54.5	24.2	9.1	30.3	6.1	6.1	45.5	6.1	12.1	93.9	100.0
上記以外(無回答を含む)(n=4)	50.0	25.0	25.0	50.0	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	25.0	50.0	0.0	0.0	75.0	100.0
④行動計画の回数															
0回(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1回(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2回(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
3回(n=99)	38.4	45.5	14.1	55.6	32.3	12.1	4.0	15.2	4.0	4.0	36.4	10.1	13.1	93.9	100.0
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定への意思															
行動計画を策定していない(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を予定した(n=72)	37.5	44.4	15.3	52.8	25.0	8.3	1.4	8.3	2.8	1.4	30.6	9.7	13.9	94.4	100.0
行動計画を策定したが、認定を予定していなかった(n=26)	42.3	50.0	11.5	65.4	53.8	23.1	11.5	34.6	7.7	11.5	53.8	11.5	11.5	96.2	100.0
上記以外(無回答を含む)(n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑥策定への積極性の積極性															
消極的(n=30)	43.3	30.0	20.0	60.0	30.0	10.0	3.3	26.7	6.7	3.3	40.0	13.3	23.3	96.7	100.0
積極的(n=53)	35.8	50.9	9.4	50.9	24.5	9.4	0.0	3.8	3.8	1.9	28.3	9.4	7.5	90.6	100.0
より積極的(n=15)	33.3	60.0	20.0	66.7	60.0	26.7	20.0	26.7	0.0	13.3	53.3	6.7	13.3	100.0	100.0
その他(n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
非該当者(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件

約7～8割の企業が盛り込み事項ありと回答している。うち、3～6割が「所定外労働の削減のための措置の実施」「年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施」と回答している。認定を受けた企業では、認定を受けていない企業よりも「職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供等」に取り組む割合が多い。

業種別でみると、「所定外労働の削減のための措置の実施」を選択した企業が、それぞれ「製造業」では55.6%、「非製造業」では46.9%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では63.6%である。「年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施」を選択した企業が、それぞれ「製造業」では33.3%、「非製造業」では42.9%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では63.6%である。

正社員人数別では、「所定外労働の削減のための措置の実施」を選択した企業が、それぞれ「300人以下」では63.6%、「301人～999人」では48.3%、「1000人～2999人」では51.7%、「3000人以上」では56.7%である。「年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施」を選択した企業は、それぞれ「300人以下」では72.7%、「301人～999人」では48.3%、「1000人～2999人」では44.8%、「3000人以上」では33.3%である。

行動計画策定・認定有無別でみると、「所定外労働の削減のための措置の実施」を選択した企業が、それぞれ「行動計画を策定し、認定を受けた」では50.0%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では60.6%である。次いで「年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施」を選択した企業が、それぞれ「行動計画を策定し、認定を受けた」では48.4%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では42.4%である。これに加え、「行動計画を策定し、認定を受けた」では、21.0%が「職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供等」を盛り込んでいる。

認定への意思別では、「所定外労働の削減のための措置の実施」を選択した企業が、それぞれ「行動計画を策定し、認定を予定した」では50.0%、「行動計画は策定したが、認定を予定していなかった」では65.4%である。「年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施」を選択した企業は、それぞれ「行動計画を策定し、認定を予定した」では45.8%、「行動計画は策定したが、認定を予定していなかった」では46.2%である。

策定への積極性別では、「所定外労働の削減のための措置の実施」を選択した企業が、それぞれ「消極的」では33.3%、「積極的」では56.6%、「より積極的」では80.0%であるほか、「年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施」を選択した企業が、それぞれ「消極的」では36.7%、「積極的」では47.2%、「より積極的」では53.3%である。また、「より積極的」では「在宅勤務などの場所・時間に捉われない働き方の導入」が26.7%である。

図表 27 働き方の見直しに資する多様な労働条件：3 回目の行動計画

(3 回目の行動計画を策定したことがある企業 n=99)

		(%)						
		所定外労働の削減のための措置の実施	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施	短時間正社員制度の導入・定着	在宅勤務等の場 所・時間にとらわれない働き方の導入	職場優先の意識や 固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供等	その他	盛り込み事項あり (小計)
全体		53.5	45.5	4.0	7.1	16.2	14.1	76.8
①業種	製造業 (n=27)	55.6	33.3	3.7	11.1	18.5	7.4	74.1
	非製造業 (n=49)	46.9	42.9	2.0	4.1	14.3	22.4	75.5
	教育、医療・福祉、その他サービス (n=22)	63.6	63.6	9.1	9.1	13.6	4.5	81.8
	無回答 (n=1)	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
②正社員 人数	300人以下 (n=11)	63.6	72.7	9.1	9.1	9.1	9.1	81.8
	301人～999人 (n=29)	48.3	48.3	3.4	0.0	10.3	10.3	86.2
	1000人～2999人 (n=29)	51.7	44.8	0.0	10.3	24.1	3.4	75.9
	3000人以上 (n=30)	56.7	33.3	6.7	10.0	16.7	30.0	66.7
	無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計 画策定・ 認定有無	行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	行動計画を策定し、認定を受けた (n=62)	50.0	48.4	3.2	8.1	21.0	17.7	79.0
	行動計画は策定したが、 認定は受けていない (n=33)	60.6	42.4	6.1	6.1	9.1	6.1	75.8
	上記以外 (無回答を含む) (n=4)	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	50.0
④行動計 画の回数	0回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	2回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	3回 (n=99)	53.5	45.5	4.0	7.1	16.2	14.1	76.8
	無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定へ の意思	行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	行動計画を策定し、認定を予定した (n=72)	50.0	45.8	4.2	6.9	20.8	16.7	76.4
	行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった (n=26)	65.4	46.2	3.8	7.7	3.8	7.7	80.8
	上記以外 (無回答を含む) (n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑥策定へ の積極性	消極的 (n=30)	33.3	36.7	3.3	6.7	23.3	10.0	66.7
	積極的 (n=53)	56.6	47.2	3.8	1.9	13.2	17.0	77.4
	より積極的 (n=15)	80.0	53.3	6.7	26.7	13.3	13.3	93.3
	その他 (n=1)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	非該当者 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(3) それ以外の次世代育成支援対策に関する事項

約 4 割の企業が盛り込み事項ありと回答している。うち、約 2 割程度が「子どもが保護者の働いているところを見れる「子ども参観日」の実施」「若年者に対するインターンシップ等の就業機会の提供など」と回答している。特に認定を受けた企業では、「子どもが保護者の働いているところを見れる「子ども参観日」の実施」と回答する割合が高い。

業種別では「製造業」「非製造業」では「子どもが保護者の働いているところを見れる「子ども参観日」の実施」と回答した企業の割合が高く、それぞれ 11.1%、22.4%であり、「非製造業」では次いで「若年者に対するインターンシップ等の就業機会の提供など」が 20.4%である。「教育、医療・福祉、その他サービス」では「子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施」が 22.7%、「子どもが保護者の働いているところを見れる「子ども参観日」の実施」と「若年者に対するインターンシップ等の就業機会の提供など」が共に 18.2%である。

正社員人数別をみると、「若年者に対するインターンシップ等の就業機会の提供など」と回答した企業は、「300 人以下」では 36.4%、「301 人～999 人」では 20.7%、「1000 人～2999 人」では 13.8%である。「300 人以下」では「託児所施設等各種の子育てサービスの場の提供」が 27.3%であるほか、「子どもが保護者の働いているところを見れる「子ども参観日」の実施」と回答した企業が、「300 人以下」では 27.3%、「301 人～999 人」では 20.7%、「1000 人～2999 人」では 17.2%、「3000 人以上」では 13.3%である。

行動計画策定・認定有無別では、「行動計画を策定し、認定を受けた」では「子どもが保護者の働いているところを見れる「子ども参観日」の実施」と回答した企業が 22.6%であるほか、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では「若年者に対するインターンシップ等の就業機会の提供など」と

回答した企業が 24.2%である。

認定への意思別でみると、「行動計画を策定し、認定を予定した」では「子どもが保護者の働いているところを見れる「子ども参観日」の実施」と回答した企業が 22.2%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では「若年者に対するインターンシップ等の就業機会の提供など」と回答した企業が 34.6%である。

策定への積極性別でみると、「子どもが保護者の働いているところを見れる「子ども参観日」の実施」と回答した企業がそれぞれ「消極的」では 13.3%、「積極的」では 17.0%、「より積極的」では 33.3%であり、「若年者に対するインターンシップ等の就業機会の提供など」が「消極的」「より積極的」とともに 20.0%である。

図表 28 それ以外の次世代育成支援対策に関する事項：3 回目の行動計画

(3 回目の行動計画を策定したことがある企業 n=99)
(%)

	託児施設 等各種の 子育て支 援サービ スの場の 提供	子ども・ 子育てに 関する地 域貢献活 動の実施	子どもが 保護者の 働いてい るところ を見れる 「子ども 参観日」 の実施	家庭教育 講座等を 地域の教 育委員会 等と連携 して開設 する取組 の実施	若年者に 対するイ ンター ンシッ プ等の 就業体 験機会の 提供など	その他	無回答	盛り込み 事項あり (小計)	合計
全体	5.1	9.1	18.2	4.0	16.2	8.1	3.0	41.4	100.0
①業種									
製造業 (n=27)	0.0	3.7	11.1	3.7	7.4	11.1	3.7	22.2	100.0
非製造業 (n=49)	6.1	6.1	22.4	2.0	20.4	8.2	2.0	51.0	100.0
教育、医療・福祉、その他サービス (n=22)	9.1	22.7	18.2	9.1	18.2	4.5	4.5	45.5	100.0
無回答 (n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
②正社員 人数									
300人以下 (n=11)	27.3	18.2	27.3	9.1	36.4	18.2	0.0	81.8	100.0
301人～999人 (n=29)	0.0	6.9	20.7	3.4	20.7	0.0	0.0	37.9	100.0
1000人～2999人 (n=29)	3.4	10.3	17.2	3.4	13.8	10.3	10.3	37.9	100.0
3000人以上 (n=30)	3.3	6.7	13.3	3.3	6.7	10.0	0.0	33.3	100.0
無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計 画策定・ 認定有無									
行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を受けた (n=62)	4.8	4.8	22.6	4.8	11.3	9.7	3.2	41.9	100.0
行動計画は策定したが、 認定は受けていない (n=33)	3.0	15.2	12.1	3.0	24.2	6.1	3.0	39.4	100.0
上記以外 (無回答を含む) (n=4)	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	50.0	100.0
④行動計 画の回数									
0回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
3回 (n=99)	5.1	9.1	18.2	4.0	16.2	8.1	3.0	41.4	100.0
無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定へ の意思									
行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を予定した (n=72)	4.2	4.2	22.2	4.2	9.7	9.7	4.2	37.5	100.0
行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった (n=26)	7.7	19.2	7.7	3.8	34.6	3.8	0.0	50.0	100.0
上記以外 (無回答を含む) (n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
⑥策定へ の積極性									
消極的 (n=30)	6.7	10.0	13.3	3.3	20.0	3.3	0.0	33.3	100.0
積極的 (n=53)	5.7	7.5	17.0	5.7	11.3	9.4	5.7	41.5	100.0
より積極的 (n=15)	0.0	6.7	33.3	0.0	20.0	13.3	0.0	53.3	100.0
その他 (n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0
無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
非該当者 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3-6. 行動計画に盛り込んだ数値目標

3-6-1. 最初の行動計画:行動計画に盛り込んだ数値目標

認定を受けた企業と認定を予定した企業のそれぞれ約 6 割が盛り込み事項ありと回答しているのに対し、認定を受けていない企業と予定していなかった企業では約 4 割強が盛り込み事項ありと回答するにとどまっている。特に、認定を受けた企業では、「男性の育児休業取得率または人数」と「女性の育児休業取得率または人数」に関して数値目標を盛り込む割合が高い。

業種別でみると、「数値目標は盛り込まない」がそれぞれ「製造業」では 42.2%、「非製造業」では 44.7%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では 43.9%であり、目立った差は見られない。

正社員人数別では、「300 人以下」では「有給休暇の取得率または取得日数」が 38.9%であり、「301 人～999 人」「1000 人～2999 人」「3000 人以上」では「男性の育児休業取得率または人数」の割合がそれぞれ 31.8%、32.4%、31.9%である。「数値目標は盛り込まない」がそれぞれ「300 人以下」では 41.7%、「301 人～999 人」では 39.2%、「1000 人～2999 人」では 44.1%、「3000 人以上」では 55.1%である。

行動計画策定・認定有無別では、「行動計画を策定し、認定を受けた」では盛り込み事項ありが 58.1%、「男性の育児休業取得率または人数」が 47.9%、「女性の育児休業取得率または人数」が 40.2%である。「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では、盛り込み事項ありが 45.9%、「有給休暇の取得率または取得日数」が 23.1%、「男性の育児休業取得率または人数」と「女性の育児休業取得率または人数」がともに 22.3%である。

行動計画の回数別では、「男性の育児休業取得率または人数」がそれぞれ「1 回」では 20.0%、「2 回」では 28.9%、「3 回」では 38.4%である。「女性の育児休業取得率または人数」は、「1 回」では 17.8%、「2 回」では 27.2%、「3 回」では 35.4%である。

認定への意思別では、「行動計画を策定し、認定を予定した」では、盛り込み事項ありが 59.6%、「男性の育児休業取得率または人数」が 46.8%、「女性の育児休業取得率または人数」が 39.1%である。「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では、盛り込み事項ありが 44.7%、「有給休暇の取得率または取得日数」が 24.7%、「女性の育児休業取得率または人数」が 20.5%である。

策定への積極性別をみると、「消極的」では「有給休暇の取得率または取得日数」が 25.4%、「女性の育児休業取得率または人数」が 22.7%である。「積極的」「より積極的」では「男性の育児休業取得率または人数」がそれぞれ 41.9%、25.8%、「女性の育児休業取得率または人数」がそれぞれ 36.3%、22.6%である。また、「数値目標は盛り込まない」がそれぞれ「消極的」では 47.0%、「積極的」では 40.0%、「より積極的」では 45.2%である。

図表 29 行動計画に盛り込んだ数値目標：最初の行動計画（行動計画を策定したことがある企業 n=383）

(%)

	女性の育児休業取得率または人数	男性の育児休業取得率または人数	時間外労働削減率または削減時間数	有給休暇の取得率または取得日数	その他	盛り込み事項あり(小計)	数値目標は盛り込まない	無回答	合計
全体	28.2	30.3	12.8	20.9	4.4	50.7	43.6	5.7	100.0
①業種									
製造業(n=102)	29.4	32.4	9.8	20.6	2.9	50.0	42.2	7.8	100.0
非製造業(n=141)	31.9	30.5	12.8	18.4	5.0	49.6	44.7	5.7	100.0
教育、医療・福祉、その他サービス(n=139)	23.7	28.1	15.1	23.7	5.0	51.8	43.9	4.3	100.0
無回答(n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
②正社員人数									
300人以下(n=36)	22.2	13.9	16.7	38.9	2.8	52.8	41.7	5.6	100.0
301人～999人(n=176)	27.8	31.8	16.5	25.6	2.8	52.8	39.2	8.0	100.0
1000人～2999人(n=102)	30.4	32.4	9.8	14.7	7.8	52.9	44.1	2.9	100.0
3000人以上(n=69)	29.0	31.9	5.8	8.7	4.3	40.6	55.1	4.3	100.0
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計画策定・認定有無									
行動計画を策定していない(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を受けた(n=117)	40.2	47.9	13.7	16.2	2.6	58.1	37.6	4.3	100.0
行動計画は策定したが、認定は受けていない(n=229)	22.3	22.3	12.2	23.1	5.2	45.9	48.9	5.2	100.0
上記以外(無回答を含む)(n=37)	27.0	24.3	13.5	21.6	5.4	56.8	29.7	13.5	100.0
④行動計画の回数									
0回(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1回(n=45)	17.8	20.0	17.8	28.9	4.4	51.1	40.0	8.9	100.0
2回(n=239)	27.2	28.9	12.1	21.8	4.6	48.5	45.6	5.9	100.0
3回(n=99)	35.4	38.4	12.1	15.2	4.0	55.6	40.4	4.0	100.0
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定への意思									
行動計画を策定していない(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を予定した(n=156)	39.1	46.8	12.2	16.0	4.5	59.6	35.3	5.1	100.0
行動計画を策定したが、認定を予定していなかった(n=219)	20.5	18.7	12.8	24.7	4.6	44.7	50.7	4.6	100.0
上記以外(無回答を含む)(n=8)	25.0	25.0	25.0	12.5	0.0	37.5	12.5	50.0	100.0
⑥策定への積極性									
消極的(n=185)	22.7	21.1	14.1	25.4	5.9	48.1	47.0	4.9	100.0
積極的(n=160)	36.3	41.9	13.8	16.9	3.1	55.0	40.0	5.0	100.0
より積極的(n=31)	22.6	25.8	0.0	16.1	3.2	48.4	45.2	6.5	100.0
その他(n=3)	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3	66.7	0.0	100.0
無回答(n=4)	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	75.0	100.0
非該当者(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3-6-2. 2回目の行動計画：行動計画に盛り込んだ数値目標

認定を受けた企業では、57.0%が盛り込み事項ありと回答しているのに対し、認定を受けていない企業では46.0%にとどまる。認定を受けた企業では、特に「男性の育児休業取得率または人数」を数値目標として盛り込む割合が高い。

業種別でみると、「男性の育児休業取得率または人数」がそれぞれ「製造業」では35.2%、「非製造業」では28.1%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では32.2%である。次いで、「女性の育児休業取得率または人数」がそれぞれ「製造業」では34.1%、「非製造業」では22.7%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では25.4%である。また、「数値目標は盛り込まない」がそれぞれ「製造業」では45.1%、「非製造業」では46.1%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では44.9%である。

正社員人数別でみると、「男性の育児休業取得率または人数」がそれぞれ「300人以下」では38.5%、「301人～999人」では30.9%、「1000人～2999人」では31.5%、「3000人以上」では29.4%である。「300人以下」では「有給休暇の取得率または取得日数」が38.5%であるほか、「301人～999人」「1000人～2999人」「3000人以上」では次いで「女性の育児休業取得率または人数」の割合がそれぞれ28.3%、26.1%、22.1%である。「数値目標は盛り込まない」がそれぞれ「300人以下」では30.8%、「301人～999人」では41.4%、「1000人～2999人」では48.9%、「3000人以上」では55.9%である。

行動計画策定・認定有無別では、「男性の育児休業取得率または人数」が「行動計画を策定し、認定を受けた」では41.2%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では27.0%である。次いで「女性の育児休業取得率または人数」が「行動計画を策定し、認定を受けた」では29.8%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では25.5%である。また、「数値目標は盛り込まない」がそれぞれ「行動計画を策定し、認定を受けた」では40.4%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では49.0%である。

行動計画の回数別では、「男性の育児休業取得率または人数」がそれぞれ「2回」では29.3%、「3回」では36.4%である。

認定への意思別では、「行動計画を策定し、認定を予定した」では「男性の育児休業取得率または人数」が41.7%、「女性の育児休業取得率または人数」が29.2%である。「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では「女性の育児休業取得率または人数」が23.9%、「有給休暇の取得率または取得日数」が22.9%である。また、「数値目標は盛り込まない」がそれぞれ「行動計画を策定し、認定を予定した」では39.6%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では51.1%である。

策定への積極性別をみると、「男性の育児休業取得率または人数」がそれぞれ「消極的」では25.0%、「積極的」では39.9%、「より積極的」では20.7%であり、次いで「女性の育児休業取得率または人数」がそれぞれ「消極的」では22.4%、「積極的」では32.4%、「より積極的」では17.2%である。また、「数値目標は盛り込まない」がそれぞれ「消極的」では48.7%、「積極的」では40.5%、「より積極的」では55.2%である。

図表 30 行動計画に盛り込んだ数値目標：2回目の行動計画（2回目の行動計画を策定したことがある企業 n=338）

（%）									
	女性の育 児休業取 得率また は人数	男性の育 児休業取 得率また は人数	時間外労 働削減率 または削 減時間数	有給休暇 の取得率 または取 得日数	その他	盛り込み 数値あり （小計）	数値目標 は盛り込 まない	無回答	合計
全体	26.6	31.4	12.4	20.4	5.0	49.4	45.6	5.0	100.0
①業種									
製造業 (n=91)	34.1	35.2	7.7	17.6	5.5	49.5	45.1	5.5	100.0
非製造業 (n=128)	22.7	28.1	14.1	18.0	6.3	48.4	46.1	5.5	100.0
教育、医療・福祉、その他サービス (n=118)	25.4	32.2	14.4	25.4	3.4	50.8	44.9	4.2	100.0
無回答 (n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
②正社員 人数									
300人以下 (n=26)	30.8	38.5	19.2	38.5	3.8	65.4	30.8	3.8	100.0
301人～999人 (n=152)	28.3	30.9	16.4	24.3	5.3	52.6	41.4	5.9	100.0
1000人～2999人 (n=92)	26.1	31.5	9.8	13.0	7.6	46.7	48.9	4.3	100.0
3000人以上 (n=68)	22.1	29.4	4.4	14.7	1.5	39.7	55.9	4.4	100.0
無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計 画策定・ 認定有無									
行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を受けた (n=114)	29.8	41.2	14.0	20.2	4.4	57.0	40.4	2.6	100.0
行動計画は策定したが、 認定は受けていない (n=200)	25.5	27.0	13.0	21.5	5.0	46.0	49.0	5.0	100.0
上記以外（無回答を含む） (n=24)	20.8	20.8	0.0	12.5	8.3	41.7	41.7	16.7	100.0
④行動計 画の回数									
0回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2回 (n=239)	26.4	29.3	11.7	22.2	5.9	49.0	45.2	5.9	100.0
3回 (n=99)	27.3	36.4	14.1	16.2	3.0	50.5	46.5	3.0	100.0
無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定へ の意思									
行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を予定した (n=144)	29.2	41.7	11.8	18.1	4.9	55.6	39.6	4.9	100.0
行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった (n=188)	23.9	22.3	12.2	22.9	5.3	44.1	51.1	4.8	100.0
上記以外（無回答を含む） (n=6)	50.0	66.7	33.3	0.0	0.0	66.7	16.7	16.7	100.0
⑥策定へ の積極性									
消極的 (n=156)	22.4	25.0	12.8	21.8	6.4	46.8	48.7	4.5	100.0
積極的 (n=148)	32.4	39.9	12.8	18.9	4.1	54.7	40.5	4.7	100.0
より積極的 (n=29)	17.2	20.7	6.9	17.2	3.4	37.9	55.2	6.9	100.0
その他 (n=3)	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3	66.7	0.0	100.0
無回答 (n=2)	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	50.0	100.0
非該当者 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3-6-3. 3回目の行動計画：行動計画に盛り込んだ数値目標

認定を受けた企業の50.0%が盛り込み事項ありと回答しているのに対し、認定を受けていない企業では33.3%にとどまる。特に、認定を受けた企業では、「男性の育児休業取得率または人数」を盛り込む割合が高い。

業種別でみると、「男性の育児休業取得率または人数」がそれぞれ「製造業」では37.0%、「非製造業」では20.4%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では31.8%である。「数値目標は盛り込まない」がそれぞれ「製造業」では37.0%、「非製造業」では55.1%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では50.0%である。

正社員人数別でみると、「300人以下」では「有給休暇の取得率または取得日数」が54.5%、「男性の育児休業取得率または人数」が45.5%である。「301人～999人」では「有給休暇の取得率または取得日数」と「時間外労働削減率または削減時間数」がともに24.1%であるほか、「1000人～2999人」では「男

性の育児休業取得率または人数」が 27.6%、「女性の育児休業取得率または人数」が 17.2%である。「3000 人以上」では「男性の育児休業取得率または人数」が 30.0%、「女性の育児休業取得率または人数」が 20.0%である。「数値目標は盛り込まない」がそれぞれ「300 人以下」では 27.3%、「301 人～999 人」では 48.3%、「1000 人～2999 人」では 48.3%、「3000 人以上」では 60.0%である。

行動計画策定・認定有無別では、「男性の育児休業取得率または人数」が「行動計画を策定し、認定を受けた」では 32.3%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では 21.2%である。次いで「女性の育児休業取得率または人数」が「行動計画を策定し、認定を受けた」では 21.0%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では 21.2%である。また、「数値目標は盛り込まない」がそれぞれ「行動計画を策定し、認定を受けた」では 41.9%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では 57.6%である。

認定への意思別では、「行動計画を策定し、認定を予定した」では「男性の育児休業取得率または人数」が 30.6%、「女性の育児休業取得率または人数」が 20.8%である。「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では「時間外労働削減率または削減時間数」が 23.1%である。また、「数値目標は盛り込まない」がそれぞれ「行動計画を策定し、認定を予定した」では 45.8%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では 57.7%である。

策定への積極性別をみると、「男性の育児休業取得率または人数」がそれぞれ「消極的」では 33.3%、「積極的」では 26.4%、「より積極的」では 20.0%であり、次いで「消極的」では「女性の育児休業取得率または人数」が 26.7%、「積極的」では「有給休暇の取得率または取得日数」が 22.6%である。また、「数値目標は盛り込まない」がそれぞれ「消極的」では 60.0%、「積極的」では 39.6%、「より積極的」では 60.0%である。

図表 31 行動計画に盛り込んだ数値目標：3 回目の行動計画（3 回目の行動計画を策定したことがある企業 n=99）
(%)

	女性の育 児休業取 得率また は人数	男性の育 児休業取 得率また は人数	時間外労 働削減率 または削 減時間数	有給休暇 の取得率 または取 得日数	その他	盛り込み 数値あり (小計)	数値目標 は盛り込 まない	無回答	合計
全体	20.2	27.3	15.2	18.2	4.0	42.4	49.5	8.1	100.0
①業種									
製造業(n=27)	29.6	37.0	22.2	22.2	3.7	55.6	37.0	7.4	100.0
非製造業(n=49)	14.3	20.4	8.2	16.3	4.1	36.7	55.1	8.2	100.0
教育、医療・福祉、その他サービス(n=22)	22.7	31.8	22.7	18.2	4.5	40.9	50.0	9.1	100.0
無回答(n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
②正社員 人数									
300人以下(n=11)	27.3	45.5	27.3	54.5	9.1	72.7	27.3	0.0	100.0
301人～999人(n=29)	20.7	17.2	24.1	24.1	3.4	41.4	48.3	10.3	100.0
1000人～2999人(n=29)	17.2	27.6	13.8	10.3	3.4	41.4	48.3	10.3	100.0
3000人以上(n=30)	20.0	30.0	3.3	6.7	3.3	33.3	60.0	6.7	100.0
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計 画策定・ 認定有無									
行動計画を策定していない(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を受けた(n=62)	21.0	32.3	14.5	21.0	4.8	50.0	41.9	8.1	100.0
行動計画は策定したが、 認定は受けていない(n=33)	21.2	21.2	18.2	15.2	3.0	33.3	57.6	9.1	100.0
上記以外(無回答を含む)(n=4)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
④行動計 画の回数									
0回(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1回(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2回(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
3回(n=99)	20.2	27.3	15.2	18.2	4.0	42.4	49.5	8.1	100.0
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定へ の意思									
行動計画を策定していない(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を予定した(n=72)	20.8	30.6	12.5	18.1	4.2	45.8	45.8	8.3	100.0
行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった(n=26)	19.2	19.2	23.1	19.2	3.8	34.6	57.7	7.7	100.0
上記以外(無回答を含む)(n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
⑥策定へ の積極性									
消極的(n=30)	26.7	33.3	6.7	13.3	0.0	40.0	60.0	0.0	100.0
積極的(n=53)	20.8	26.4	20.8	22.6	3.8	49.1	39.6	11.3	100.0
より積極的(n=15)	6.7	20.0	13.3	13.3	13.3	26.7	60.0	13.3	100.0
その他(n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
非該当者(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3-7. 最初の行動計画を策定した時点における考え方

認定を受けた企業や認定を予定していた企業では約6割が「法律が施行された機会を活用して、両立支援等を推進する機会にする」と回答、約1割が「法律が施行されなくても行動計画と同様の取組を行うつもりだった」と回答している。それに対し、認定を受けていない企業や認定を予定していない企業では、「法律に対応するために行動計画の策定に取り組まなければと思った」と回答する割合が6割と高い。

業種別でみると、「法律に対応するために行動計画の策定に取り組まなければと思った」がそれぞれ「製造業」では46.1%、「非製造業」では44.7%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では54.0%である。「法律が施行された機会を活用して、両立支援等を推進する機会にする」がそれぞれ「製造業」では46.1%、「非製造業」では44.7%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では35.3%である。

正社員人数別では、「法律に対応するために行動計画の策定に取り組まなければと思った」がそれぞれ「300人以下」では50.0%、「301人～999人」では59.1%、「1000人～2999人」では40.2%、「3000人以上」では31.9%であるほか、「法律が施行された機会を活用して、両立支援等を推進する機会にする」がそれぞれ「300人以下」では41.7%、「301人～999人」では34.7%、「1000人～2999人」では52.0%、「3000人以上」では44.9%である

行動計画策定・認定有無別では、「法律に対応するために行動計画の策定に取り組まなければと思った」がそれぞれ「行動計画を策定し、認定を受けた」では26.5%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では59.0%であるほか、「法律が施行された機会を活用して、両立支援等を推進する機会にする」がそれぞれ「行動計画を策定し、認定を受けた」では59.0%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では33.6%である

行動計画の回数別では、「法律に対応するために行動計画の策定に取り組まなければと思った」がそれぞれ「1回」では64.4%、「2回」では52.7%、「3回」では30.3%であるほか、「法律が施行された機会を活用して、両立支援等を推進する機会にする」がそれぞれ「1回」では26.7%、「2回」では39.7%、「3回」では53.5%である。

認定への意思別では、「法律に対応するために行動計画の策定に取り組まなければと思った」がそれぞれ「行動計画を策定し、認定を予定した」では30.1%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では61.6%であるほか、「法律が施行された機会を活用して、両立支援等を推進する機会にする」がそれぞれ「行動計画を策定し、認定を予定した」では57.1%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では31.1%である

図表 32 最初の行動計画を策定した時点における考え方（行動計画を策定したことがある企業 n=383）

		(%)					
		法律に 対 應 す る た め に 行 動 計 画 の 策 定 に 取 組 ま な け れ ば と 思 っ た	法律が施 行された 機会を活 用して、 両立支援 等を推進 する機会 にする	法律が施 行されな くても行 動計画と 同様の取 組を行う つもり だった	その他	無回答	合計
全体		48.3	41.8	8.1	0.8	1.0	100.0
①業種	製造業 (n=102)	46.1	46.1	7.8	0.0	0.0	100.0
	非製造業 (n=141)	44.7	44.7	8.5	0.7	1.4	100.0
	教育、医療・福祉、その他サービス (n=139)	54.0	35.3	7.9	1.4	1.4	100.0
	無回答 (n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
②正社員 人数	300人以下 (n=36)	50.0	41.7	2.8	2.8	2.8	100.0
	301人～999人 (n=176)	59.1	34.7	4.5	0.0	1.7	100.0
	1000人～2999人 (n=102)	40.2	52.0	6.9	1.0	0.0	100.0
	3000人以上 (n=69)	31.9	44.9	21.7	1.4	0.0	100.0
	無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計 画策定・ 認定有無	行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	行動計画を策定し、認定を受けた (n=117)	26.5	59.0	13.7	0.9	0.0	100.0
	行動計画は策定したが、 認定は受けていない (n=229)	59.0	33.6	5.7	0.9	0.9	100.0
	上記以外 (無回答を含む) (n=37)	51.4	37.8	5.4	0.0	5.4	100.0
④行動計 画の回数	0回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	1回 (n=45)	64.4	26.7	4.4	0.0	4.4	100.0
	2回 (n=239)	52.7	39.7	5.9	0.8	0.8	100.0
	3回 (n=99)	30.3	53.5	15.2	1.0	0.0	100.0
	無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定へ の意思	行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	行動計画を策定し、認定を予定した (n=156)	30.1	57.1	11.5	0.6	0.6	100.0
	行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった (n=219)	61.6	31.1	5.9	0.9	0.5	100.0
	上記以外 (無回答を含む) (n=8)	37.5	37.5	0.0	0.0	25.0	100.0

3-8. 最も新しい行動計画の社内公表の方法

公表していると回答する企業は約8～9割程度であり、「社内イントラネットへの掲載」と回答した企業の割合が高い。認定を受けた企業では、95.7%が公表していると回答したのに対し、認定を受けていない企業では、86.0%にとどまる。特に、認定を受けた企業、認定を予定していた企業、策定へ積極的である企業では、「社内報への掲載」と回答する割合が相対的に高い。

業種別では、「社内イントラネットへの掲載」がそれぞれ「製造業」では64.7%、「非製造業」では54.6%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では48.2%であるほか、「社内報への掲載」がそれぞれ15.7%、17.0%、18.7%である。

正社員人数別では、「社内イントラネットへの掲載」が「300人以下」では36.1%、「301人～999人」では46.0%、「1000人～2999人」では59.8%、「3000人以上」では81.2%である。次いで「所内の社員が見やすい場所へ掲示」が「300人以下」では30.6%、「301人～999人」では18.8%であるほか、「社内報への掲載」がそれぞれ「1000人～2999人」では19.6%、「3000人以上」では13.0%である。

行動計画策定・認定有無別では、「社内イントラネットへの掲載」が「行動計画を策定し、認定を受けた」では69.2%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では51.1%であるほか、「社内報への掲載」が「行動計画を策定し、認定を受けた」では29.1%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では12.7%である。また、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では「所内の社員が見やすい場所へ掲示」が17.9%である。

行動計画の回数別では、「社内イントラネットへの掲載」がそれぞれ「1回」では35.6%、「2回」では52.3%、「3回」では70.7%であるほか、次いで「1回」では「社内報への掲載」と「所内の社員が見やすい場所へ掲示」がともに15.6%、「2回」では「所内の社員が見やすい場所へ掲示」が15.5%、「3回」では「社内報への掲載」が24.2%である。

認定への意思別では、「社内イントラネットへの掲載」がそれぞれ「行動計画を策定し、認定を予定した」では71.2%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では44.3%である。次いで「行動計画を策定し、認定を予定した」では「社内報への掲載」が25.6%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では「所内の社員が見やすい場所へ掲示」が21.0%である。

策定への積極性別では、「社内イントラネットへの掲載」がそれぞれ「消極的」では45.4%、「積極的」では63.1%、「より積極的」では80.6%である。次いで「消極的」では「所内の社員が見やすい場所へ掲示」が16.8%であるほか、「積極的」「より積極的」では「社内報への掲載」がそれぞれ21.9%、19.4%である。

図表 33 最も新しい行動計画の社内公表の方法（行動計画を策定したことがある企業 n=383）

(%)

	所内の社員が見やすい場所へ掲示	書面での社員への配布	電子メールでの社員への配布	社内報への掲載	社内インターネットへの掲載	各種研修の中で周知	その他	公表している(小計)	公表していない	無回答	合計
全体	14.9	9.9	11.5	17.2	55.1	9.7	9.9	88.3	10.4	1.3	100.0
①業種											
製造業 (n=102)	15.7	5.9	12.7	15.7	64.7	7.8	4.9	87.3	10.8	2.0	100.0
非製造業 (n=141)	13.5	10.6	10.6	17.0	54.6	7.1	10.6	87.2	10.6	2.1	100.0
教育、医療・福祉、その他サービス (n=139)	15.8	12.2	10.8	18.7	48.2	13.7	12.2	89.9	10.1	0.0	100.0
無回答 (n=1)	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0
②正社員人数											
300人以下 (n=36)	30.6	13.9	11.1	22.2	36.1	25.0	5.6	91.7	8.3	0.0	100.0
301人～999人 (n=176)	18.8	11.4	10.2	16.5	46.0	7.4	10.2	87.5	9.7	2.8	100.0
1000人～2999人 (n=102)	8.8	9.8	14.7	19.6	59.8	9.8	11.8	87.3	12.7	0.0	100.0
3000人以上 (n=69)	5.8	4.3	10.1	13.0	81.2	7.2	8.7	89.9	10.1	0.0	100.0
無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計画策定・認定有無											
行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を受けた (n=117)	6.8	12.0	15.4	29.1	69.2	11.1	12.0	95.7	4.3	0.0	100.0
行動計画は策定したが、認定は受けていない (n=229)	17.9	8.7	9.6	12.7	51.1	8.7	8.7	86.0	13.1	0.9	100.0
上記以外(無回答を含む) (n=37)	21.6	10.8	10.8	8.1	35.1	10.8	10.8	78.4	13.5	8.1	100.0
④行動計画の回数											
0回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1回 (n=45)	15.6	8.9	11.1	15.6	35.6	11.1	2.2	71.1	22.2	6.7	100.0
2回 (n=239)	15.5	10.0	10.5	14.6	52.3	7.5	10.0	87.4	11.7	0.8	100.0
3回 (n=99)	13.1	10.1	14.1	24.2	70.7	14.1	13.1	98.0	2.0	0.0	100.0
無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定への意思											
行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を予定した (n=156)	6.4	10.3	15.4	25.6	71.2	9.6	10.3	97.4	2.6	0.0	100.0
行動計画を策定したが、認定を予定していなかった (n=219)	21.0	9.6	9.1	11.9	44.3	10.0	9.6	82.6	16.4	0.9	100.0
上記以外(無回答を含む) (n=8)	12.5	12.5	0.0	0.0	37.5	0.0	12.5	62.5	0.0	37.5	100.0
⑥策定への積極性											
消極的 (n=185)	16.8	11.4	10.8	13.5	45.4	6.5	8.1	83.8	15.1	1.1	100.0
積極的 (n=160)	13.8	9.4	13.8	21.9	63.1	13.8	11.9	93.8	5.6	0.6	100.0
より積極的 (n=31)	3.2	6.5	6.5	19.4	80.6	9.7	12.9	96.8	3.2	0.0	100.0
その他 (n=3)	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	100.0
無回答 (n=4)	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0	100.0
非該当者 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3-9. 最も新しい行動計画の社外公表の方法

認定を受けた企業の85.5%が公表していると回答したのに対し、認定を受けていない企業では、59.0%にとどまる。認定を受けた企業の約半数が「自社ホームページへの掲載」と「両立支援のひろばへの掲載」を通じて公表している。

業種別でみると、「製造業」「非製造業」では「両立支援のひろばへの掲載」がそれぞれ44.1%、34.0%であるほか、「教育、医療・福祉、その他サービス」では「自社ホームページへの掲載」が48.2%である。また、行動計画を社外に「公表している（小計）」と回答した企業が、「製造業」では73.5%、「非製造業」では61.7%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では64.0%である。

正社員人数別では、「両立支援のひろばへの掲載」がそれぞれ「300人以下」では19.4%、「301人～999人」では26.7%、「1000人～2999人」では30.4%、「3000人以上」では49.3%である。「3000人以上」では「CSRレポート等への掲載」が11.6%である。また、「公表している（小計）」と回答した企業が、それぞれ「300人以下」では61.1%、「301人～999人」では60.2%、「1000人～2999人」では66.7%、「3000人以上」では81.2%である。

行動計画策定・認定有無別でみると、「自社ホームページへの掲載」がそれぞれ「行動計画を策定し、認定を受けた」では45.3%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では32.3%であり、「両立支援のひろばへの掲載」がそれぞれ47.9%、24.9%である。「公表している（小計）」はそれぞれ85.5%、59.0%である。

行動計画の回数別では、「自社ホームページへの掲載」がそれぞれ「1回」では26.7%、「2回」では34.3%、「3回」では43.4%であり、「両立支援のひろばへの掲載」がそれぞれ15.6%、27.6%、46.5%であるほか、「公表している（小計）」はそれぞれ44.4%、63.6%、80.8%である。

認定への意思別では、「自社ホームページへの掲載」がそれぞれ「行動計画を策定し、認定を予定した」では40.4%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では33.8%であり、「両立支援のひろばへの掲載」がそれぞれ44.9%、22.4%であるほか、「公表している（小計）」がそれぞれ77.6%、58.9%である。

策定への積極性別では、「自社ホームページへの掲載」がそれぞれ「消極的」では25.9%、「積極的」では44.4%、「より積極的」では54.8%であるほか、「両立支援のひろばへの掲載」がそれぞれ29.7%、30.6%、45.2%である。

図表 34 最も新しい行動計画の社外公表の方法（行動計画を策定したことがある企業 n=383）

(%)										
	自社ホームページへの掲載	両立支援のひろばへの掲載	新聞等のマスメディアへの広報	自治体の広報誌等での広報	C S Rレポート等への掲載	その他	公表している(小計)	公表していない	無回答	合計
全体	35.8	31.1	0.5	1.6	4.4	2.1	65.8	32.1	2.1	100.0
①業種										
製造業 (n=102)	25.5	44.1	0.0	2.0	7.8	2.0	73.5	23.5	2.9	100.0
非製造業 (n=141)	31.2	34.0	1.4	0.7	5.7	1.4	61.7	36.2	2.1	100.0
教育、医療・福祉、その他サービス (n=139)	48.2	18.0	0.0	2.2	0.7	2.9	64.0	34.5	1.4	100.0
無回答 (n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
②正社員人数										
300人以下 (n=36)	36.1	19.4	0.0	0.0	8.3	11.1	61.1	38.9	0.0	100.0
301人～999人 (n=176)	34.7	26.7	0.0	0.6	2.3	1.7	60.2	36.4	3.4	100.0
1000人～2999人 (n=102)	37.3	30.4	2.0	2.0	2.0	0.0	66.7	32.4	1.0	100.0
3000人以上 (n=69)	36.2	49.3	0.0	4.3	11.6	1.4	81.2	17.4	1.4	100.0
無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計画策定・認定有無										
行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を受けた (n=117)	45.3	47.9	1.7	4.3	12.0	1.7	85.5	13.7	0.9	100.0
行動計画は策定したが、認定は受けていない (n=229)	32.3	24.9	0.0	0.4	0.4	2.6	59.0	39.3	1.7	100.0
上記以外(無回答を含む) (n=37)	27.0	16.2	0.0	0.0	5.4	0.0	45.9	45.9	8.1	100.0
0回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
④行動計画の回数										
1回 (n=45)	26.7	15.6	0.0	0.0	2.2	2.2	44.4	48.9	6.7	100.0
2回 (n=239)	34.3	27.6	0.8	1.7	3.8	2.1	63.6	34.7	1.7	100.0
3回 (n=99)	43.4	46.5	0.0	2.0	7.1	2.0	80.8	18.2	1.0	100.0
無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定への意思										
行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を予定した (n=156)	40.4	44.9	1.3	3.2	7.7	1.3	77.6	21.8	0.6	100.0
行動計画を策定したが、認定を予定していなかった (n=219)	33.8	22.4	0.0	0.5	1.4	2.7	58.9	39.3	1.8	100.0
上記以外(無回答を含む) (n=8)	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	37.5	37.5	100.0
⑥策定への積極性										
消極的 (n=185)	25.9	29.7	0.0	1.1	0.5	1.6	56.2	41.1	2.7	100.0
積極的 (n=160)	44.4	30.6	1.3	1.9	7.5	2.5	73.8	25.6	0.6	100.0
より積極的 (n=31)	54.8	45.2	0.0	3.2	12.9	0.0	87.1	12.9	0.0	100.0
その他 (n=3)	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	33.3	0.0	100.0
無回答 (n=4)	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0	100.0
非該当者 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3-10. 行動計画を実行したことによる効果

行動計画を実行したことにより、様々な効果が観察されている。特に回答の多かった効果としては、「経営トップ・管理職・一般社員の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」、「男性・女性の育児休業取得者が増えた」が挙げられる。

業種別では、「効果があった（小計）」を選択した企業が「製造業」では 76.5%、「非製造業」では 77.3%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では 85.6%である。

正社員人数別では、「効果があった（小計）」がそれぞれ「300 人以下」では 75.0%、「301 人～999 人」では 76.1%、「1000 人～2999 人」では 87.3%、「3000 人以上」では 82.6%である。「300 人以下」では「女性の育児休業取得者が増えた」が 44.4%、「一般社員の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」が 38.9%であるほか、「301 人～999 人」では「女性の育児休業取得者が増えた」が 38.6%である。「1000 人～2999 人」「3000 人以上」ではそれぞれ「一般社員の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」が 50.0%、52.2%、「管理職の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」が 47.1%、50.7%、「女性の育児休業取得者が増えた」が 36.3%、37.7%である。加えて、「3000 人以上」では 23.2%が「企業の社会的なイメージアップにつながった」と回答している。

行動計画策定・認定有無別では、「効果があった（小計）」がそれぞれ「行動計画を策定し、認定を受けた」では 84.6%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では 80.3%である。「管理職の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」がそれぞれ「行動計画を策定し、認定を受けた」では 52.1%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では 31.9%であり、「一般社員の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」がそれぞれ 53.0%、33.6%、「女性の育児休業取得者が増えた」が 41.9%、37.1%、「男性の育児休業取得者が増えた」が 44.4%、11.8%であるほか、「企業の社会的なイメージアップにつながった」が 25.6%、10.0%である。

行動計画の回数別では、「効果があった（小計）」がそれぞれ「1 回」では 75.6%、「2 回」では 79.5%、「3 回」では 83.8%である。

認定への意思別では、「効果があった（小計）」が「行動計画を策定し、認定を予定した」では 85.3%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」が 76.7%である。「行動計画を策定し、認定を予定した」では「一般社員の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」が 49.4%、「管理職の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」が 46.8%、「女性の育児休業取得者が増えた」が 40.4%、「男性の育児休業取得者が増えた」が 37.8%、「育児休業以外の諸制度の利用が進んだ」が 35.3%である。

策定への積極性別では、「一般社員の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」が「消極的」では 28.1%、「積極的」では 49.4%、「より積極的」では 51.6%、「管理職の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」がそれぞれ 26.5%、45.0%、51.6%である。「女性の育児休業取得者が増えた」がそれぞれ 34.6%、41.3%、41.9%、「経営トップの仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」がそれぞれ 16.2%、33.8%、41.9%である。また、「効果があった（小計）」がそれぞれ 73.0%、88.1%、83.9%である。

図表 35 行動計画を実行したことによる効果（行動計画を策定したことがある企業 n=383）

		(%)																						
		管理職が部下とのコミュニケーションを積極的に取るようになった																企業の社会的なイメージアップにつながった				その他	無回答	合計
		経営トップの仕事を理由と子育ての両立に対する理解が深まった	一般社員の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった	管理職の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった	女性社員の育児休業取得者が増えた	男性社員の育児休業取得者が増えた	育児休業以外の諸制度の活用が進んだ	残業時間の削減が進んだ	有給休暇の取得率が加した	職場の時間的余裕が向上した	特定の人員に仕事集中になった	部下とのコミュニケーションを積極的に取るようになった	社員の仕事に対する意欲が向上した	社員のストレスが軽減された	職場で社員が協力しあう雰囲気が増した	企業の社会的なイメージアップにつながった	その他							
全体		5.0	11.5	33.4	25.8	36.8	39.2	38.4	21.1	23.8	21.7	23.0	4.2	0.8	3.9	3.4	5.0	9.7	14.1	1.6	80.2	12.3	7.6	100.0
①業種	製造業 (n=102)	2.9	8.8	35.3	29.4	41.2	36.3	34.3	20.6	21.6	16.7	25.5	3.9	1.0	5.9	2.9	5.9	9.8	18.6	1.0	76.5	12.7	10.8	100.0
	非製造業 (n=141)	5.7	12.1	34.8	24.8	33.3	35.5	38.3	26.2	19.9	25.5	23.4	5.7	0.7	1.4	4.3	4.3	7.8	17.0	0.0	77.3	14.2	8.5	100.0
	教育、医療・福祉、その他サービス (n=139)	5.8	12.9	30.9	23.7	36.7	44.6	41.7	15.8	28.8	20.9	20.9	2.9	0.7	5.0	2.9	5.0	11.5	7.9	3.6	85.6	10.1	4.3	100.0
	無回答 (n=1)	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
②正社員人数	300人以下 (n=36)	5.6	16.7	36.1	27.8	33.3	38.9	44.4	5.6	13.9	30.6	33.3	2.8	0.0	5.6	2.8	11.1	2.8	16.7	0.0	75.0	11.1	13.9	100.0
	301人～999人 (n=176)	2.8	8.5	31.3	18.8	26.1	27.8	38.6	13.1	15.9	18.2	23.9	3.4	0.6	1.1	2.8	3.4	8.5	10.2	1.7	76.1	17.0	6.8	100.0
	1000人～2999人 (n=102)	3.9	12.7	33.3	29.4	47.1	50.0	36.3	28.4	31.4	23.5	22.5	2.0	1.0	4.9	2.0	2.9	8.8	13.7	2.0	87.3	6.9	5.9	100.0
	3000人以上 (n=69)	11.6	14.5	37.7	37.7	50.7	52.2	37.7	39.1	37.7	23.2	15.9	10.1	1.4	8.7	7.2	8.7	17.4	23.2	1.4	82.6	8.7	8.7	100.0
③行動計画策定・行動計画を策定したが、承認は受けていない (n=229)	無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	行動計画を策定し、承認を受けた (n=117)	7.7	13.7	38.5	42.7	52.1	53.0	41.9	44.4	35.0	28.2	21.4	4.3	0.0	5.1	4.3	6.0	10.3	25.6	1.7	84.6	1.7	13.7	100.0
	承認は受けていない (n=229)	3.9	11.4	31.4	19.7	31.9	33.6	37.1	11.8	20.1	19.2	24.0	4.4	1.3	3.9	2.6	4.8	10.0	10.0	1.7	80.3	17.0	2.6	100.0
④行動計画の回数	0回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1回 (n=45)	0.0	2.2	28.9	8.9	17.8	17.8	35.6	13.3	6.7	20.0	22.2	2.2	0.0	4.4	0.0	4.4	4.4	4.4	4.4	0.0	11.1	13.3	100.0
	2回 (n=239)	4.6	10.0	33.1	25.9	36.8	39.7	35.6	15.1	21.3	20.9	21.8	4.6	0.8	2.9	3.3	5.4	8.4	12.6	1.7	75.6	16.3	4.2	100.0
	3回 (n=98)	8.1	19.2	36.4	33.3	45.5	47.5	46.5	39.4	37.4	24.2	26.3	4.0	1.0	6.1	5.1	4.0	15.2	22.2	0.0	79.5	3.0	13.1	100.0
⑤設定への意思	無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	行動計画を策定していない (n=0)	6.4	12.2	37.2	35.9	46.8	49.4	40.4	37.8	35.3	26.3	23.7	4.5	1.3	5.1	3.8	4.5	10.9	21.8	1.9	85.3	3.8	10.9	100.0
	行動計画を策定したが、承認は受けていなかった (n=219)	3.7	11.4	30.1	19.2	30.1	32.0	36.1	9.1	16.0	18.7	22.4	4.1	0.5	3.2	2.7	5.5	9.1	8.7	1.4	76.7	18.3	5.0	100.0
	承認を予定していた (n=8)	12.5	0.0	50.0	12.5	25.0	37.5	62.5	25.0	12.5	12.5	25.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	75.0	12.5	12.5	100.0
⑥策定への積極性	消極的 (n=185)	0.5	5.4	25.9	16.2	26.5	28.1	34.6	11.4	12.4	14.1	17.3	1.6	0.5	2.2	2.2	2.7	5.9	7.0	1.6	73.0	20.0	7.0	100.0
	積極的 (n=160)	8.8	18.1	41.3	33.8	45.0	49.4	41.3	30.6	34.4	30.6	30.0	6.3	1.3	5.0	3.8	6.9	12.5	21.3	1.9	88.1	5.0	6.9	100.0
	より積極的 (n=31)	9.7	12.9	32.3	41.9	51.6	51.6	41.9	32.3	35.5	22.6	22.6	9.7	0.0	6.5	6.5	6.5	16.1	19.4	0.0	83.9	3.2	12.9	100.0
	その他 (n=3)	33.3	33.3	33.3	66.7	66.7	66.7	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7	33.3	0.0	100.0
無回答 (n=4)	無回答 (n=4)	0.0	0.0	75.0	0.0	50.0	25.0	75.0	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	75.0	0.0	25.0	100.0
	非該当者 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3-11. 認定を取得したことによる効果

認定を取得した企業の85.5%が認定を取得したことによって「効果があった」と回答している。特に、回答割合の多い効果としては、「企業の社会的なイメージアップにつながった」「経営トップ・管理職・一般社員の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」が挙げられる。

業種別では、「企業の社会的なイメージアップにつながった」が「製造業」では73.0%、「非製造業」では73.2%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では60.9%であり、「効果があった（小計）」がそれぞれ83.8%、89.3%、78.3%である。

行動計画の回数別では、「3回」では「企業の社会的なイメージアップにつながった」が77.4%「経営トップの仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」が45.2%「管理職の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」41.9%であるほか、「効果があった（小計）」が93.5%と2回目以前よりも割合が高い。

認定への意思別では、「行動計画を策定し、認定を予定した」では「企業の社会的なイメージアップにつながった」が74.0%、「効果があった（小計）」が88.5%と高い。

策定への積極性別では、「企業の社会的なイメージアップにつながった」が「積極的」では78.3%、「より積極的」では62.5%、「経営トップの仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」がそれぞれ46.4%、43.8%、「効果があった（小計）」が92.8%、75.0%である。

図表 36 認定を取得したことによる効果 (認定を取得した企業 n=117)

優秀な人材を採用できるように努めた	社員の定着率が高まった	結婚・出産を理由とする女性社員が減少した	経営トップの仕事と子育ての両立に対する理解が深まった	管理職の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった	一般社員の子育ての両立に対する理解が深まった	女性の育児休業取得者が増えた	男性の育児休業取得者が増えた	育児休業以外の諸制度が進んだ	残業時間の削減が進んだ	有給休暇の取得率・日数が増加した	職場の時間当たり生産性が向上した	特定の人材に仕事に集中しやすくなった	管理職が部下とのコミュニケーションを積極的に取るようになった	社員の仕事に対する意欲が向上した	社員のストレスが軽減された	職場で社員が協力し合う雰囲気が増えた	企業の社会的なイメージアップにつながった	効果があつた(小計)	効果がなかった	合計			
全体	21.4	6.8	20.5	37.6	36.8	38.5	22.2	21.4	19.7	12.8	13.7	3.4	0.0	4.3	2.6	0.9	4.3	70.9	2.6	85.5	2.6	12.0	100.0
製造業(n=37)	18.9	2.7	13.5	35.1	40.5	37.8	13.5	18.9	10.8	10.8	16.2	2.7	0.0	5.4	2.7	0.0	2.7	73.0	5.4	83.8	2.7	13.5	100.0
①業種 非製造業(n=56)	25.0	7.1	23.2	41.1	32.1	37.5	23.2	25.0	23.2	14.3	10.7	3.6	0.0	5.4	3.6	1.8	5.4	73.2	0.0	89.3	1.8	8.9	100.0
教育・福祉、その他サービス(n=23)	17.4	13.0	26.1	33.8	39.1	39.1	34.8	17.4	26.1	13.0	17.4	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	4.3	60.9	4.3	78.3	4.3	17.4	100.0
無回答(n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
300人以下(n=7)	14.3	0.0	28.6	42.9	42.9	42.9	14.3	14.3	14.3	28.6	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	14.3	57.1	0.0	85.7	0.0	14.3	100.0
301人～999人(n=37)	18.9	13.5	16.2	43.2	37.8	51.4	24.3	10.8	13.5	8.1	16.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	78.4	0.0	86.5	0.0	13.5	100.0
②正社員 1000人～2999人(n=30)	30.0	3.3	23.3	46.7	50.0	40.0	23.3	26.7	23.3	10.0	16.7	0.0	0.0	6.7	0.0	3.3	63.3	3.3	90.0	3.3	6.7	100.0	
人数 3000人以上(n=43)	18.6	4.7	20.9	25.6	25.6	25.6	20.9	27.9	23.3	16.3	11.6	9.3	0.0	4.7	7.0	2.3	7.0	72.1	4.7	81.4	4.7	14.0	100.0
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
0回(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
④行動計画 1回(n=3)	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7	100.0
2回(n=52)	17.3	7.7	17.3	28.8	30.8	38.5	19.2	17.3	7.7	9.6	11.5	4.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	67.3	1.9	78.8	3.8	17.3	100.0
⑤回数 3回(n=62)	25.8	6.5	22.6	45.2	41.9	38.7	24.2	24.2	29.0	16.1	16.1	1.8	0.0	6.5	4.8	1.6	8.1	77.4	3.2	93.5	1.6	4.8	100.0
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定していない(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定～行動計画を策定し、認定を予定した(n=104)の意思 行動計画を策定したが、認定を予定していなかった(n=11)上記以外(無回答を含む)(n=2)	23.1	6.7	20.2	39.4	38.5	38.5	20.2	24.0	21.2	13.5	14.4	3.8	0.0	4.8	2.9	1.0	4.8	74.0	2.9	88.5	2.9	8.7	100.0
消極的(n=31)	9.7	6.5	16.1	16.1	19.4	32.3	16.1	3.2	6.5	3.2	6.5	0.0	0.0	3.2	0.0	0.0	3.2	61.3	3.2	77.4	3.2	19.4	100.0
積極的(n=69)	27.5	8.7	23.2	46.4	46.4	43.5	23.2	29.0	24.6	15.9	17.4	2.9	0.0	4.3	4.3	0.0	4.3	78.3	2.9	92.8	1.4	5.8	100.0
⑥策定～より積極的(n=16)の積極性 その他(n=1)	18.8	0.0	18.8	43.8	31.3	31.3	31.3	25.0	25.0	18.8	12.5	0.0	0.0	6.3	6.3	0.0	6.3	62.5	0.0	75.0	0.0	25.0	100.0
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
非該当者(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

4. 次世代法の推進における取り組みについて

4-1. 策定した行動計画を確実に実行していくために取り組んだもの

認定を受けた企業では、策定した行動計画を確実に実行していくために何らかの取り組みを行ったとする割合が 95.7%と高い割合を占めているのに対し、認定を受けていない企業では 80.3%にとどまる。取り組みの内容については、様々な内容があげられているが、特に、「自社の制度内容や行動計画の内容を従業員に理解させるための取組」、「定期的な進捗状況のチェック」、「人事・総務部内に推進のためのセクションや専任の担当者の設置」と回答する割合が高い。

業種別では、「自社の制度内容や行動計画の内容を従業員に理解させるための取組」がそれぞれ「製造業」で 50.0%、「非製造業」で 44.7%、「教育、医療・福祉、その他のサービス」で 38.1%である。

正社員人数別でみると、「3000 人以上」では「自社の制度内容や行動計画の内容を従業員に理解させるための取組」が 62.3%、「定期的な進捗状況のチェック」が 52.2%、「人事・総務部内に推進のためのセクションや専任の担当者の設置」が 47.8%、「管理職への働きかけ」が 43.5%である。

行動計画策定・認定有無別でみると、「行動計画を策定し、認定を受けた」では「自社の制度内容や行動計画の内容を従業員に理解させるための取組」が 65.8%、「定期的な進捗状況のチェック」が 55.6%、「人事・総務部内に推進のためのセクションや専任の担当者の設置」が 46.2%である。また、「取り組んだ（小計）」が「行動計画を策定し、認定を受けた」では 95.7%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では 80.3%である。

行動計画の回数別では、「3 回」では「自社の制度内容や行動計画の内容を従業員に理解させるための取組」が 60.6%、「定期的な進捗状況のチェック」が 47.5%であり、「取り組んだ（小計）」が「3 回」では 89.9%、「2 回」では 84.5%である。

認定への意思別では、「行動計画を策定し、認定を予定した」では「自社の制度内容や行動計画の内容を従業員に理解させるための取組」が 59.6%、「定期的な進捗状況のチェック」が 51.9%であり、「取り組んだ（小計）」が「行動計画を策定し、認定を予定した」では 94.2%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では 77.2%である。

策定への積極性別をみると、「自社の制度内容や行動計画の内容を従業員に理解させるための取組」が「積極的」では 56.9%、「より積極的」では 61.3%、「定期的な進捗状況のチェック」がそれぞれ 45.0%、48.4%である。「取り組んだ（小計）」が「消極的」では 74.5%、「積極的」では 95.0%、「より積極的」では 87.1%であり、「消極的」では「特に何もしなかった、していない」割合が高い。

図表 37 策定した行動計画を確実に実行していくために取り組んだもの（行動計画を策定したことがある企業 n=383）

											(%)	
内容や自社の 取組方針につ いて経営トッ プからのメー ジや情報発信	定期的な進捗 状況のチェッ ク	人事・総務部 内に推進のた めのセクショ ンや専任の担 当者の設置	事業所ごとに 推進のための 担当部署の設 置	社内に各事業 所から選出さ れた委員によ る委員会等を 設置	自社の制度内 容や行動計画 の内容を従業員 に理解させ るための取組	管理職への働 きかけ	その他	取り組んだ (小計)	特に何もしな かった、して いない	無回答	合計	
全体	13.6	32.9	28.7	4.4	11.2	43.9	35.5	3.9	84.1	13.3	2.6	100.0
製造業 (n=102)	15.7	39.2	36.3	3.9	5.9	50.0	36.3	3.9	89.2	6.9	3.9	100.0
①業種												
非製造業 (n=141)	11.3	40.4	29.8	3.5	9.9	44.7	34.8	5.0	79.4	17.7	2.8	100.0
教育・医療・福祉、その他サービス (n=139)	14.4	20.9	22.3	5.8	16.5	38.1	35.3	2.9	84.9	13.7	1.4	100.0
無回答 (n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
300人以下 (n=36)	11.1	19.4	30.6	5.6	5.6	27.8	44.4	0.0	72.2	25.0	2.8	100.0
②正社員												
301人～999人 (n=176)	9.7	26.7	22.7	2.8	7.4	36.4	34.7	4.0	81.8	13.6	4.5	100.0
1000人～2999人 (n=102)	16.7	35.3	25.5	2.0	17.6	50.0	28.4	4.9	87.3	11.8	1.0	100.0
人数												
3000人以上 (n=69)	20.3	52.2	47.8	11.6	14.5	62.3	43.5	4.3	91.3	8.7	0.0	100.0
無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計 画策定・ 認定有無												
行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を受けた (n=117)	27.4	55.6	46.2	7.7	17.1	65.8	45.3	4.3	95.7	2.6	1.7	100.0
行動計画は策定したが、 認定は受けていない (n=229)	7.0	24.5	21.0	3.5	9.2	34.5	31.0	3.9	80.3	17.9	1.7	100.0
上記以外 (無回答を含む) (n=37)	10.8	13.5	21.6	0.0	5.4	32.4	32.4	2.7	70.3	18.9	10.8	100.0
④行動計 画の回数												
0回 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
1回 (n=45)	8.9	17.8	17.8	8.9	8.9	26.7	35.6	4.4	68.9	26.7	4.4	100.0
2回 (n=239)	12.1	29.7	24.7	3.8	10.9	40.2	32.2	3.8	84.5	13.0	2.5	100.0
3回 (n=99)	19.2	47.5	43.4	4.0	13.1	60.6	43.4	4.0	89.9	8.1	2.0	100.0
無回答 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑤認定へ の意思												
行動計画を策定していない (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
行動計画を策定し、認定を予定した (n=156)	21.8	51.9	41.0	5.1	16.7	59.6	42.3	3.2	94.2	4.5	1.3	100.0
行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった (n=219)	7.8	20.1	19.6	4.1	7.3	32.4	31.1	4.6	77.2	19.6	3.2	100.0
上記以外 (無回答を含む) (n=8)	12.5	12.5	37.5	0.0	12.5	50.0	25.0	0.0	75.0	12.5	12.5	100.0
⑥策定へ の積極性												
消極的 (n=185)	7.6	20.0	23.2	2.7	5.9	29.7	29.7	2.7	74.6	21.6	3.8	100.0
積極的 (n=160)	20.0	45.0	33.1	6.3	15.6	56.9	43.1	5.6	95.0	5.0	0.0	100.0
より積極的 (n=31)	16.1	48.4	35.5	6.5	19.4	61.3	32.3	3.2	87.1	6.5	6.5	100.0
その他 (n=3)	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	66.7	66.7	0.0	66.7	33.3	0.0	100.0
無回答 (n=4)	0.0	25.0	50.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	75.0	0.0	25.0	100.0
非該当者 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

4-2. 育児休業を取得した男性社員数(2005年4月1日～2010年3月31日の間)

認定を受けた企業では、平均 10.0 人と複数の男性が育児休業を取得しているのに対し、認定を受けていない企業では平均 0.7 人、行動計画を策定していない企業では平均 0.1 人ととどまる。認定を受けていない企業の 71.6%、行動計画を策定していない企業の 87.7%が男性の育児休業取得者がいない。

ほとんどの項目で、「0 人」と回答した企業の割合が高い。

業種別では、「0 人」がそれぞれ「製造業」では 54.3%、「非製造業」では 50.0%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では 60.9%である。

正社員人数別でみると、「0 人」がそれぞれ「300 人以下」では 75.9%、「301 人～999 人」では 68.0%、「1000 人～2999 人」では 44.6%である。「3000 人以上」では「11～20 人」が 15.9%で最も多く、「0 人」が 13.0%であり、「平均人数」が 13.0 人である。

行動計画策定・認定有無別では、「0 人」が「行動計画を策定していない」では 87.7%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では 71.6%である。「行動計画を策定し、認定を受けた」では「3 人」が 17.1%で最も多く、次いで「1 人」が 16.2%、「2 人」が 15.4%、「4～5 人」が 14.5%であり、「平均人数」が 10.0 人である。

行動計画の回数別では、「0 人」が「0 回」では 87.7%、「1 回」では 57.8%、「2 回」では 57.7%、「3 回」では 24.2%である。「3 回」では「平均人数」が 7.5 人であり他の回よりも多い。

認定への意思別では、「0 人」が「行動計画を策定していない」では 87.7%、「行動計画を策定し、認定を予定した」では 19.2%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では 70.3%である。

策定への積極性別では、「0 人」が「消極的」では 62.7%、「積極的」では 38.8%、「より積極的」では 22.6%である。「より積極的」では「平均人数」が 9.2 人であり他の項目よりも多い。

図表 38 2005年4月1日～2010年3月31日の間に、育児休業を取得した男性社員数(すべての企業 n=459)
(%)

	0 人	1 人	2 人	3 人	4～5 人	6～10 人	11～20 人	21～30 人	31人以上	不明	無回答	合計	平均人数 <人>
全体	55.1	10.9	6.8	6.1	4.4	2.0	3.3	0.9	1.7	1.5	7.4	100.0	2.9
①業種													
製造業(n=116)	54.3	12.1	3.4	9.5	2.6	1.7	4.3	2.6	2.6	0.9	6.0	100.0	4.5
非製造業(n=168)	50.0	10.1	6.5	4.2	8.3	4.2	3.0	0.6	2.4	1.8	8.9	100.0	3.5
教育、医療・福祉、その他サービス(n=174)	60.9	10.9	9.2	5.2	1.7	0.0	2.9	0.0	0.6	1.7	6.9	100.0	1.3
無回答(n=1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	3.0
②正社員人数													
300人以下(n=58)	75.9	3.4	3.4	6.9	0.0	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0	8.6	100.0	0.5
301人～999人(n=219)	68.0	10.5	7.3	3.2	2.3	0.0	0.5	0.0	0.0	0.9	7.3	100.0	0.5
1000人～2999人(n=112)	44.6	15.2	8.9	9.8	7.1	3.6	2.7	0.0	0.9	1.8	5.4	100.0	3.0
3000人以上(n=69)	13.0	11.6	4.3	8.7	10.1	5.8	15.9	5.8	10.1	4.3	10.1	100.0	13.0
無回答(n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
③行動計画策定・認定有無													
行動計画を策定していない(n=73)	87.7	2.7	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	5.5	100.0	0.1
行動計画を策定し、認定を受けた(n=117)	0.0	16.2	15.4	17.1	14.5	5.1	12.0	3.4	6.0	1.7	8.5	100.0	10.0
行動計画は策定したが、認定は受けていない(n=229)	71.6	10.0	5.2	3.1	0.9	1.3	0.4	0.0	0.4	1.3	5.7	100.0	0.7
上記以外(無回答を含む)(n=40)	62.5	15.0	2.5	0.0	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	17.5	100.0	0.4
④行動計画の回数													
0回(n=73)	87.7	2.7	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	5.5	100.0	0.1
1回(n=45)	57.8	13.3	4.4	0.0	2.2	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	100.0	0.6
2回(n=239)	57.7	10.9	8.8	5.9	2.9	1.3	2.5	0.8	0.4	1.7	7.1	100.0	2.2
3回(n=99)	24.2	15.2	8.1	13.1	11.1	5.1	9.1	2.0	7.1	1.0	4.0	100.0	7.5
無回答(n=3)	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	1.7
⑤認定への意思													
行動計画を策定していない(n=73)	87.7	2.7	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	5.5	100.0	0.1
行動計画を策定し、認定を予定した(n=156)	19.2	16.7	12.2	13.5	10.9	4.5	9.0	2.6	5.1	1.3	5.1	100.0	7.6
行動計画を策定したが、認定を予定していなかった(n=219)	70.3	9.1	5.5	2.3	0.9	0.9	0.5	0.0	0.0	1.4	9.1	100.0	0.5
上記以外(無回答を含む)(n=11)	45.5	18.2	0.0	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	18.2	100.0	1.0
⑥策定への積極性													
消極的(n=185)	62.7	10.8	7.6	4.9	3.2	1.6	1.1	0.0	0.5	1.1	6.5	100.0	1.1
積極的(n=160)	38.8	16.3	7.5	10.0	7.5	3.1	4.4	2.5	2.5	1.3	6.3	100.0	5.2
より積極的(n=31)	22.6	3.2	16.1	6.5	3.2	3.2	16.1	0.0	9.7	3.2	16.1	100.0	9.2
その他(n=3)	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	100.0	6.5
無回答(n=4)	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0	0.0
非該当者(n=76)	85.5	3.9	0.0	1.3	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6	5.3	100.0	0.1

4-3. 育児休業を取得した女性社員数(2005年4月1日～2010年3月31日の間)

認定を受けた企業では、平均 163.7 人の女性が育児休業を取得しているのに対し、認定を受けていない企業では平均 51.0 人、行動計画を策定していない企業では平均 10.0 人とどまる。行動計画の策定に積極的であるほど、女性の育児休業取得者が多い傾向にある。

業種別では、「平均人数」がそれぞれ「製造業」で 86.8 人、「非製造業」で 75.8 人、「教育、医療・福祉、その他サービス」で 59.3 人である。

正社員人数別でみると、「300 人以下」では「1 人」が 36.2%と高い。

行動計画策定・認定有無別では、「行動計画を策定していない」では「1 人」が 24.7%、「0 人」が 19.2%、「行動計画を策定し、認定を受けた」では「31 人以上」が 24.8%、「21～30 人」が 14.5%である。

行動計画の回数別でみると、「平均人数」が「1 回」では 22.8 人、「2 回」では 57.2 人、「3 回」では 171.5 人である。行動計画を「3 回」策定した企業で育児休暇を取得した社員数が多い。

認定への意思別では、「行動計画を策定し、認定を予定した」では「31 人以上」が 20.5%、「21～30 人」が 11.5%であり、育児休暇を取得した社員数が多い。

策定への積極性別では、「31 人以上」が「積極的」では 16.3%、「より積極的」では 32.3%と多く、「21～30 人」がそれぞれ 8.8%、9.7%である。

図表 39 2005年4月1日～2010年3月31日の間に、育児休業を取得した女性社員数(すべての企業 n=459)

(%)													
	0 人	1 人	2 人	3 人	4～5 人	6～10 人	11～20 人	21～30 人	31 人以上	不明	無回答	合計	平均人数 <人>
全体	4.8	15.0	10.5	13.9	10.2	9.4	9.2	5.7	10.0	5.7	5.7	100.0	72.3
①業種													
製造業(n=116)	1.7	15.5	15.5	12.9	10.3	10.3	8.6	4.3	12.1	4.3	4.3	100.0	86.8
非製造業(n=168)	6.5	20.2	10.1	13.7	9.5	6.5	8.3	5.4	7.1	7.1	5.4	100.0	75.8
教育、医療・福祉、その他サービス(n=174)	5.2	9.8	7.5	14.9	10.3	11.5	10.3	6.9	11.5	5.2	6.9	100.0	59.3
無回答(n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	22.0
②正社員 人数													
300人以下(n=58)	15.5	36.2	12.1	15.5	8.6	5.2	0.0	0.0	0.0	1.7	5.2	100.0	9.3
301人～999人(n=219)	5.9	17.8	16.0	17.8	12.8	11.4	6.8	1.8	0.0	5.0	4.6	100.0	20.7
1000人～2999人(n=112)	0.0	6.3	5.4	12.5	11.6	13.4	14.3	11.6	9.8	8.9	6.3	100.0	67.4
3000人以上(n=69)	0.0	1.4	0.0	2.9	1.4	0.0	15.9	13.0	50.7	5.8	8.7	100.0	312.4
無回答(n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	3.0
③行動計 画策定・ 認定有無													
行動計画を策定していない(n=73)	19.2	24.7	11.0	13.7	9.6	1.4	2.7	0.0	0.0	12.3	5.5	100.0	10.0
行動計画を策定し、認定を受けた(n=117)	0.0	8.5	5.1	13.7	8.5	6.8	8.5	14.5	24.8	5.1	4.3	100.0	163.7
行動計画は策定したが、 認定は受けていない(n=229)	3.5	13.1	13.1	14.0	11.8	13.1	10.9	3.9	7.0	3.9	5.7	100.0	51.0
上記以外(無回答を含む)(n=40)	0.0	27.5	10.0	15.0	7.5	10.0	12.5	0.0	2.5	5.0	10.0	100.0	27.7
④行動計 画の回数													
0回(n=73)	19.2	24.7	11.0	13.7	9.6	1.4	2.7	0.0	0.0	12.3	5.5	100.0	10.0
1回(n=45)	6.7	26.7	13.3	6.7	13.3	6.7	8.9	4.4	0.0	4.4	8.9	100.0	22.8
2回(n=239)	2.1	11.3	12.1	16.3	9.6	11.7	11.3	5.4	9.6	4.6	5.9	100.0	57.2
3回(n=99)	0.0	12.1	5.1	11.1	11.1	10.1	8.1	11.1	23.2	4.0	4.0	100.0	171.5
無回答(n=3)	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	36.7
⑤認定へ の意思													
行動計画を策定していない(n=73)	19.2	24.7	11.0	13.7	9.6	1.4	2.7	0.0	0.0	12.3	5.5	100.0	10.0
行動計画を策定し、認定を予定した(n=156)	0.0	6.4	6.4	12.8	11.5	7.1	14.1	11.5	20.5	5.1	4.5	100.0	148.2
行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった(n=219)	3.7	16.9	12.8	15.1	10.0	13.2	7.8	3.7	6.4	4.1	6.4	100.0	39.6
上記以外(無回答を含む)(n=11)	0.0	36.4	18.2	9.1	0.0	18.2	9.1	0.0	0.0	0.0	9.1	100.0	18.8
⑥策定へ の積極性													
消極的(n=185)	3.2	17.8	10.8	12.4	11.4	13.5	8.6	4.9	5.4	5.9	5.9	100.0	48.0
積極的(n=160)	1.3	9.4	12.5	16.9	10.6	7.5	10.6	8.8	16.3	3.1	3.1	100.0	94.3
より積極的(n=31)	0.0	3.2	0.0	9.7	6.5	6.5	16.1	9.7	32.3	3.2	12.9	100.0	253.5
その他(n=3)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	100.0	60.5
無回答(n=4)	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	100.0	14.3
非該当者(n=76)	18.4	23.7	10.5	14.5	9.2	2.6	3.9	0.0	0.0	11.8	5.3	100.0	11.2

4-4. 男性の育児休業取得者の取得期間

4-4-1. 最長取得期間

多くが、最長は「3ヶ月未満」と回答している。

行動計画策定・認定有無別では、「3ヶ月未満」が「行動計画を策定し、認定を受けた」では63.8%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では34.7%である。

認定への意思別でみると、「3ヶ月未満」が「行動計画を策定し、認定を予定した」では57.8%、「行動計画を策定したが、認定を予定しなかった」では45.2%である。

策定への積極性別では、「3ヶ月未満」が「消極的」では61.8%、「積極的」では55.8%、「より積極的」では33.3%である。

図表 40 男性の育児休業取得者の取得期間：最長（男性の育児休業取得者が1人以上いる企業 n=165）

(%)											
	3ヶ月未満	3ヶ月～ 6ヶ月未満	6ヶ月～ 9ヶ月未満	9ヶ月～ 1年未満	1年～ 1年半未満	1年半 以上	不明	無回答	合計	平均期間 <日>	
全体	54.5	16.4	9.7	10.9	4.2	3.0	0.6	0.6	100.0	129.0	
①業種											
製造業(n=45)	62.2	6.7	8.9	11.1	4.4	4.4	0.0	2.2	100.0	134.4	
非製造業(n=66)	66.7	10.6	7.6	9.1	3.0	1.5	1.5	0.0	100.0	98.3	
教育、医療・福祉、その他サービス(n=53)	32.1	32.1	13.2	13.2	5.7	3.8	0.0	0.0	100.0	164.4	
無回答(n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	6.0	
②正社員 人数											
300人以下(n=9)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	8.4	
301人～999人(n=52)	67.3	25.0	1.9	3.8	0.0	0.0	0.0	1.9	100.0	63.6	
1000人～2999人(n=54)	48.1	13.0	13.0	11.1	9.3	3.7	1.9	0.0	100.0	157.1	
3000人以上(n=50)	40.0	14.0	16.0	20.0	4.0	6.0	0.0	0.0	100.0	187.5	
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
③行動計 画策定・ 認定有無											
行動計画を策定していない(n=3)	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	43.7	
行動計画を策定し、認定を受けた(n=105)	63.8	12.4	6.7	10.5	1.9	2.9	1.0	1.0	100.0	107.9	
行動計画は策定したが、 認定は受けていない(n=49)	34.7	20.4	18.4	14.3	8.2	4.1	0.0	0.0	100.0	179.1	
上記以外(無回答を含む)(n=8)	50.0	37.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	100.0	125.5	
④行動計 画の回数											
0回(n=3)	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	43.7	
1回(n=10)	50.0	10.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	100.0	171.5	
2回(n=80)	52.5	16.3	8.8	13.8	5.0	2.5	1.3	0.0	100.0	136.7	
3回(n=70)	58.6	14.3	10.0	10.0	1.4	4.3	0.0	1.4	100.0	117.9	
無回答(n=2)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	120.0	
⑤認定へ の意思											
行動計画を策定していない(n=3)	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	43.7	
行動計画を策定し、認定を予定した(n=116)	57.8	11.2	11.2	11.2	3.4	3.4	0.9	0.9	100.0	126.8	
行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった(n=42)	45.2	26.2	7.1	11.9	7.1	2.4	0.0	0.0	100.0	145.9	
上記以外(無回答を含む)(n=4)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	75.8	
⑥策定へ の積極性											
消極的(n=55)	61.8	9.1	7.3	12.7	5.5	1.8	0.0	1.8	100.0	124.5	
積極的(n=86)	55.8	15.1	9.3	11.6	3.5	3.5	1.2	0.0	100.0	128.7	
より積極的(n=18)	33.3	33.3	22.2	5.6	5.6	0.0	0.0	0.0	100.0	134.1	
その他(n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	570.0	
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
非該当者(n=5)	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	74.2	

4-4-2. 最短取得期間

多くが最短は1ヵ月未満であると回答している。

行動計画策定・認定有無別では、「行動計画を策定し、認定を受けた」では「1ヵ月未満」が65.7%、「行動計画を策定したが、認定は受けていない」では「1ヵ月未満」が22.4%「1ヵ月～2ヵ月未満」が16.3%である。

行動計画の回数別では、「3回」では「1ヵ月未満」が64.3%である。

認定への意思別でみると、「1ヵ月未満」が「行動計画を策定し、認定を予定した」では58.6%、「行動計画を策定したが、認定を予定しなかった」では26.2%である。

図表 41 男性の育児休業取得者の取得期間：最短（男性の育児休業取得者が1人以上いる企業 n=165）
(%)

	1ヵ月未満	1ヵ月～ 2ヵ月未満	2ヵ月～ 3ヵ月未満	3ヵ月～ 6ヵ月未満	6ヵ月以上	不明	無回答	合計	平均期間 <日>
全体	49.7	10.9	3.6	4.2	0.6	0.0	30.9	100.0	21.3
①業種									
製造業(n=45)	60.0	4.4	2.2	2.2	0.0	0.0	31.1	100.0	12.3
非製造業(n=66)	62.1	10.6	0.0	1.5	0.0	0.0	25.8	100.0	12.4
教育、医療・福祉、その他サービス(n=53)	24.5	17.0	9.4	9.4	1.9	0.0	37.7	100.0	43.5
無回答(n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	3.0
②正社員 人数									
300人以下(n=9)	77.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2	100.0	3.1
301人～999人(n=52)	34.6	9.6	3.8	3.8	0.0	0.0	48.1	100.0	21.9
1000人～2999人(n=54)	40.7	13.0	7.4	7.4	1.9	0.0	29.6	100.0	34.6
3000人以上(n=50)	70.0	12.0	0.0	2.0	0.0	0.0	16.0	100.0	11.9
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
③行動計 画策定・ 認定有無									
行動計画を策定していない(n=3)	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	100.0	2.0
行動計画を策定し、認定を受けた(n=105)	65.7	9.5	1.9	3.8	0.0	0.0	19.0	100.0	13.6
行動計画は策定したが、 認定は受けていない(n=49)	22.4	16.3	8.2	4.1	2.0	0.0	46.9	100.0	45.1
上記以外(無回答を含む)(n=8)	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	75.0	100.0	48.5
④行動計 画の回数									
0回(n=3)	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	100.0	2.0
1回(n=10)	30.0	0.0	10.0	10.0	0.0	0.0	50.0	100.0	41.0
2回(n=80)	40.0	13.8	6.3	5.0	1.3	0.0	33.8	100.0	30.2
3回(n=70)	64.3	10.0	0.0	2.9	0.0	0.0	22.9	100.0	11.3
無回答(n=2)	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0	7.0
⑤認定へ の意思									
行動計画を策定していない(n=3)	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	100.0	2.0
行動計画を策定し、認定を予定した(n=116)	58.6	10.3	3.4	3.4	0.9	0.0	23.3	100.0	18.5
行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった(n=42)	26.2	14.3	4.8	7.1	0.0	0.0	47.6	100.0	35.0
上記以外(無回答を含む)(n=4)	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0	4.5
⑥策定へ の積極性									
消極的(n=55)	34.5	14.5	5.5	3.6	1.8	0.0	40.0	100.0	33.9
積極的(n=86)	57.0	8.1	2.3	3.5	0.0	0.0	29.1	100.0	14.3
より積極的(n=18)	66.7	11.1	5.6	11.1	0.0	0.0	5.6	100.0	23.1
その他(n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	30.0
無回答(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
非該当者(n=5)	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0	100.0	4.5

4-5. 男性社員の育児休業取得促進のために取り組んでいるもの

認定を受けた企業の 91.5%が男性社員の育児休業取得促進のために何らかの取り組みを行ったと回答しているのに対し、認定を受けていない企業では 53.7%、行動計画を策定していない企業では 34.2%にとどまる。特に、「育児休業に関する社内周知・PR の徹底」「男性の育休取得者の紹介や男性の育休取得のモデルの提示」「育児休業期間の一部の有給化など休業中の経済的支援の充実化」「管理職に対し、研修会や会議等で男性の子育て支援の重要性を説明」に取り組む割合が高い。

業種別では、取り組みの目立った差は見られない。

正社員人数別では、「3000 人以上」では「取り組んでいる（小計）」の割合が高く、81.2%である。特に「育児休業に関する社内周知・PR の徹底」に取り組んでいる（72.5%）。

行動計画策定・認定有無別でみると、「取り組んでいる（小計）」が「行動計画を策定し、認定を受けた」では 91.5%、「行動計画は策定したが、認定はを受けていない」では 53.7%を占める。「育児休業に関する社内周知・PR の徹底」が最も多く、「行動計画を策定し、認定を受けた」では 70.9%、「行動計画は策定したが、認定はを受けていない」では 40.2%である。「行動計画を策定し、認定を受けた」では次いで「男性の育休取得者の紹介や男性の育休取得のモデルの提示」が 36.8%、「育児休業期間の一部の有給化など休業中の経済的支援の充実化」が 30.8%である。

行動計画の回数別では、「3 回」では「取り組んでいる（小計）」が 82.8%であり、「育児休業に関する社内周知・PR の徹底」が 67.7%、「男性の育休取得者の紹介や男性の育休取得のモデルの提示」が 29.3%である。

認定への意思別では、「取り組んでいる（小計）」がそれぞれ「行動計画を策定していない」では 34.2%、「行動計画を策定し、認定を予定した」では 88.5%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では 47.5%である。「育児休業に関する社内周知・PR の徹底」が各項目で最も多く、「行動計画を策定していない」では 26.0%、「行動計画を策定し、認定を予定した」では 70.5%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では 32.4%である。「行動計画を策定し、認定を予定した」では次いで「男性の育休取得者の紹介や男性の育休取得のモデルの提示」が 30.1%、「育児休業期間の一部の有給化など休業中の経済的支援の充実化」が 26.3%である。

策定への積極性別では、「取り組んでいる（小計）」が「消極的」では 49.7%、「積極的」では 79.4%、「より積極的」では 80.6%である。「育児休業に関する社内周知・PR の徹底」がそれぞれ「消極的」では 36.2%、「積極的」では 61.9%、「より積極的」では 58.1%であり、「より積極的」では次いで「男性の育休取得者の紹介や男性の育休取得のモデルの提示」が 38.7%である。

図表 42 男性社員の育児休業取得促進のために取り組んでいるもの（すべての企業 n=459）

															(%)
		経営トップが積極的に取得を奨励	育児休業に関する社内周知・P Rの徹底	管理職に対し、研修会や会議等で男性の子育て支援の重要性を説明	一般社員に対し、研修会や会議等で男性の子育て支援の重要性を説明	評価や目標管理など人事制度の見直し	社員のニーズ調査等により男性社員の意見を聴取	男性の育児取得者の紹介や男性の育児取得のモデルの提示	男性社員同士の情報交換の場を設置	育児休業期間の一部の有給化など休業中の経済的支援の充実化	その他	取り組んでいる（小計）	特に何もしていない	無回答	合計
全体		3.9	44.9	12.6	8.5	4.1	5.4	12.0	1.5	9.6	3.5	59.9	36.6	3.5	100.0
①業種	製造業 (n=116)	3.4	47.4	13.8	10.3	5.2	9.5	12.9	1.7	12.9	2.6	63.8	34.5	1.7	100.0
	非製造業 (n=168)	3.0	41.7	13.7	9.5	3.0	4.8	18.5	3.0	14.9	4.2	58.9	36.3	4.8	100.0
	教育・医療・福祉、その他サービス (n=174)	5.2	46.0	10.3	5.7	4.6	3.4	5.2	0.0	1.7	3.4	58.0	38.5	3.4	100.0
	無回答 (n=1)	0.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
②正社員人数	300人以下 (n=58)	6.9	34.5	13.8	10.3	8.6	3.4	6.9	0.0	6.9	0.0	56.9	41.4	1.7	100.0
	301人～999人 (n=219)	1.8	37.4	11.4	7.3	0.9	3.2	6.8	0.0	5.0	4.6	51.1	44.3	4.6	100.0
	1000人～2999人 (n=112)	6.3	47.3	11.6	8.0	6.3	5.4	10.7	2.7	11.6	2.7	65.2	32.1	2.7	100.0
	3000人以上 (n=69)	4.3	72.5	15.9	11.6	7.2	14.5	34.8	5.8	23.2	2.9	81.2	15.9	2.9	100.0
	無回答 (n=1)	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0
③行動計画策定・認定有無	行動計画を策定していない (n=73)	2.7	26.0	6.8	5.5	4.1	1.4	1.4	0.0	0.0	5.5	34.2	65.8	0.0	100.0
	行動計画を策定し、認定を受けた (n=117)	9.4	70.9	27.4	19.7	7.7	12.0	36.8	6.0	30.8	3.4	91.5	6.0	2.6	100.0
	行動計画は策定したが、認定は受けていない (n=229)	2.2	40.2	6.6	3.9	2.6	3.9	4.4	0.0	3.5	2.6	53.7	41.9	4.4	100.0
	上記以外（無回答を含む） (n=40)	0.0	30.0	15.0	7.5	2.5	2.5	2.5	0.0	0.0	5.0	50.0	42.5	7.5	100.0
④行動計画の回数	0回 (n=73)	2.7	26.0	6.8	5.5	4.1	1.4	1.4	0.0	0.0	5.5	34.2	65.8	0.0	100.0
	1回 (n=45)	4.4	33.3	8.9	4.4	2.2	2.2	2.2	0.0	0.0	4.4	42.2	51.1	6.7	100.0
	2回 (n=239)	3.8	43.5	11.7	9.2	3.3	5.4	10.0	1.7	7.9	2.5	61.9	34.3	3.8	100.0
	3回 (n=99)	5.1	67.7	21.2	11.1	7.1	10.1	29.3	3.0	25.3	4.0	82.8	13.1	4.0	100.0
	無回答 (n=3)	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	100.0
⑤認定への意思	行動計画を策定していない (n=73)	2.7	26.0	6.8	5.5	4.1	1.4	1.4	0.0	0.0	5.5	34.2	65.8	0.0	100.0
	行動計画を策定し、認定を予定した (n=156)	7.1	70.5	23.7	14.7	6.4	9.6	30.1	4.5	26.3	3.2	88.5	9.6	1.9	100.0
	行動計画を策定したが、認定を予定していなかった (n=219)	2.3	32.4	6.4	4.6	2.7	4.1	2.7	0.0	1.4	3.2	47.5	46.6	5.9	100.0
	上記以外（無回答を含む） (n=11)	0.0	54.5	18.2	18.2	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	72.7	27.3	0.0	100.0
⑥策定への積極性	消極的 (n=185)	1.6	36.2	11.9	6.5	2.7	3.8	4.9	0.0	4.3	2.7	49.7	44.9	5.4	100.0
	積極的 (n=160)	6.3	61.9	16.3	11.9	5.0	7.5	20.6	3.8	18.1	3.1	79.4	18.8	1.9	100.0
	より積極的 (n=31)	6.5	58.1	12.9	9.7	9.7	16.1	38.7	3.2	22.6	3.2	80.6	12.9	6.5	100.0
	その他 (n=3)	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	100.0
	無回答 (n=4)	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	非該当者 (n=76)	2.6	26.3	6.6	5.3	3.9	1.3	1.3	0.0	0.0	5.3	34.2	65.8	0.0	100.0

5. 人事管理の方針について

5-1. 人事管理に関する各項目の重視程度

(a) 継続的な雇用関係を前提にして社員を採用すること

「継続的な雇用関係を前提にして社員を採用すること」について企業属性別の目立った差は見られない。

図表 43 各項目の重視程度：継続的な雇用関係を前提にして社員を採用すること（すべての企業 n=459）
(%)

	重視して いる (+5) A	やや重視 している (+4) B	どちらと もいえない (+3) C	あまり重 視してい ない (+2) D	重視して いない (+1) E	無回答 F	重視して いる —計— A+B	重視して いない —計— D+E	合計 A~F	平均 スコア
全体	73.0	20.3	5.2	0.7	0.0	0.9	93.2	0.7	100.0	4.67
①業種										
製造業(n=116)	69.0	23.3	6.9	0.9	0.0	0.0	92.2	0.9	100.0	4.60
非製造業(n=168)	73.2	19.0	5.4	0.0	0.0	2.4	92.3	0.0	100.0	4.70
教育、医療・福祉、その他サービス(n=174)	75.3	19.5	4.0	1.1	0.0	0.0	94.8	1.1	100.0	4.69
無回答(n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	5.00
②正社員 人数										
300人以下(n=58)	65.5	25.9	6.9	1.7	0.0	0.0	91.4	1.7	100.0	4.55
301人~999人(n=219)	69.4	23.3	6.4	0.5	0.0	0.5	92.7	0.5	100.0	4.62
1000人~2999人(n=112)	77.7	18.8	1.8	0.9	0.0	0.9	96.4	0.9	100.0	4.75
3000人以上(n=69)	82.6	8.7	5.8	0.0	0.0	2.9	91.3	0.0	100.0	4.79
無回答(n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	5.00
③行動計 画策定・ 認定有無										
行動計画を策定していない(n=73)	65.8	26.0	4.1	4.1	0.0	0.0	91.8	4.1	100.0	4.53
行動計画を策定し、認定を受けた(n=117)	72.6	17.9	6.8	0.0	0.0	2.6	90.6	0.0	100.0	4.68
行動計画は策定したが、 認定は受けていない(n=229)	74.2	20.5	5.2	0.0	0.0	0.0	94.8	0.0	100.0	4.69
上記以外(無回答を含む)(n=40)	80.0	15.0	2.5	0.0	0.0	2.5	95.0	0.0	100.0	4.79
④行動計 画の回数										
0回(n=73)	65.8	26.0	4.1	4.1	0.0	0.0	91.8	4.1	100.0	4.53
1回(n=45)	66.7	26.7	6.7	0.0	0.0	0.0	93.3	0.0	100.0	4.60
2回(n=239)	73.2	20.5	5.0	0.0	0.0	1.3	93.7	0.0	100.0	4.69
3回(n=99)	79.8	13.1	6.1	0.0	0.0	1.0	92.9	0.0	100.0	4.74
無回答(n=3)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	5.00
⑤認定へ の意思										
行動計画を策定していない(n=73)	65.8	26.0	4.1	4.1	0.0	0.0	91.8	4.1	100.0	4.53
行動計画を策定し、認定を予定した(n=156)	75.6	17.9	5.1	0.0	0.0	1.3	93.6	0.0	100.0	4.71
行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった(n=219)	73.1	20.1	5.9	0.0	0.0	0.9	93.2	0.0	100.0	4.68
上記以外(無回答を含む)(n=11)	81.8	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.82
⑥策定へ の積極性										
消極的(n=185)	70.8	23.2	5.4	0.0	0.0	0.5	94.1	0.0	100.0	4.66
積極的(n=160)	77.5	16.9	5.6	0.0	0.0	0.0	94.4	0.0	100.0	4.72
より積極的(n=31)	80.6	6.5	6.5	0.0	0.0	6.5	87.1	0.0	100.0	4.79
その他(n=3)	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	100.0	5.00
無回答(n=4)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.50
非該当者(n=76)	67.1	25.0	3.9	3.9	0.0	0.0	92.1	3.9	100.0	4.55

(b) 社員の能力を継続的に開発すること

「社員の能力を継続的に開発すること」について認定を受けた企業の平均スコアが 4.78 であるのに対し、認定を受けていない企業の平均スコアは 4.57、行動計画を策定していない企業の平均スコアは 4.40 にとどまる。

業種別では、目立った差は見られない。正社員人数別では、「3000 人以上」で「重視している」の割合が高く、97.1%を占める。行動計画策定・認定有無別でみると、「行動計画を策定し、認定を受けた」では「重視している」が 94.9%を占める。行動計画の回数では、「重視している」が「3 回」で最も高く、96.0%である。認定への意思別では、「行動計画を策定し、認定を予定した」では「重視している」が 94.2%であり、認定への積極性別では「重視している」がそれぞれ「積極的」では 95.6%、「より積極的」では 93.5%である。

図表 44 各項目の重視程度：社員の能力を継続的に開発すること（すべての企業 n=459）

		重視して いる (+5) A	やや重視 している (+4) B	どちらと もいえな い (+3) C	あまり重 視してい ない (+2) D	重視して いない (+1) E	無回答 F	重視して いる —計— A+B	重視して いない —計— D+E	合計 A~F	平均 スコア
全体		64.1	28.3	6.5	0.0	0.0	1.1	92.4	0.0	100.0	4.58
①業種	製造業(n=116)	65.5	31.0	3.4	0.0	0.0	0.0	96.6	0.0	100.0	4.62
	非製造業(n=168)	61.9	27.4	8.3	0.0	0.0	2.4	89.3	0.0	100.0	4.55
	教育、医療・福祉、その他サービス(n=174)	64.9	27.6	6.9	0.0	0.0	0.6	92.5	0.0	100.0	4.58
	無回答(n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	5.00
	300人以下(n=58)	55.2	29.3	15.5	0.0	0.0	0.0	84.5	0.0	100.0	4.40
②正社員 人数	301人～999人(n=219)	57.5	34.7	6.8	0.0	0.0	0.9	92.2	0.0	100.0	4.51
	1000人～2999人(n=112)	67.0	26.8	5.4	0.0	0.0	0.9	93.8	0.0	100.0	4.62
	3000人以上(n=69)	87.0	10.1	0.0	0.0	0.0	2.9	97.1	0.0	100.0	4.90
	無回答(n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	5.00
	3000人以上(n=69)	87.0	10.1	0.0	0.0	0.0	2.9	97.1	0.0	100.0	4.90
③行動計 画策定・ 認定有無	行動計画を策定していない(n=73)	50.7	38.4	11.0	0.0	0.0	0.0	89.0	0.0	100.0	4.40
	行動計画を策定し、認定を受けた(n=117)	78.6	16.2	2.6	0.0	0.0	2.6	94.9	0.0	100.0	4.78
	行動計画は策定したが、 認定は受けていない(n=229)	63.3	29.3	7.0	0.0	0.0	0.4	92.6	0.0	100.0	4.57
	上記以外(無回答を含む)(n=40)	50.0	40.0	7.5	0.0	0.0	2.5	90.0	0.0	100.0	4.44
	0回(n=73)	50.7	38.4	11.0	0.0	0.0	0.0	89.0	0.0	100.0	4.40
④行動計 画の回数	1回(n=45)	53.3	35.6	11.1	0.0	0.0	0.0	88.9	0.0	100.0	4.42
	2回(n=239)	64.0	28.5	5.9	0.0	0.0	1.7	92.5	0.0	100.0	4.59
	3回(n=99)	78.8	17.2	3.0	0.0	0.0	1.0	96.0	0.0	100.0	4.77
	無回答(n=3)	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.67
	行動計画を策定していない(n=73)	50.7	38.4	11.0	0.0	0.0	0.0	89.0	0.0	100.0	4.40
⑤認定へ の意思	行動計画を策定し、認定を予定した(n=156)	75.0	19.2	4.5	0.0	0.0	1.3	94.2	0.0	100.0	4.71
	行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった(n=219)	60.3	31.5	6.8	0.0	0.0	1.4	91.8	0.0	100.0	4.54
	上記以外(無回答を含む)(n=11)	72.7	27.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.73
	消極的(n=185)	55.7	35.1	8.1	0.0	0.0	1.1	90.8	0.0	100.0	4.48
	積極的(n=160)	75.6	20.0	4.4	0.0	0.0	0.0	95.6	0.0	100.0	4.71
⑥策定へ の積極性	より積極的(n=31)	83.9	9.7	0.0	0.0	0.0	6.5	93.5	0.0	100.0	4.90
	その他(n=3)	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	100.0	5.00
	無回答(n=4)	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.75
	非該当者(n=76)	51.3	38.2	10.5	0.0	0.0	0.0	89.5	0.0	100.0	4.41
	無回答(n=4)	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.75

（c）社員に社外でも通用する能力の開発を支援すること

「社員に社外でも通用する能力の開発を支援すること」の平均スコアはそれぞれ、認定を受けた企業で 4.04、認定を受けていない企業で 3.70、行動計画を策定していない企業で 3.47 であり、認定を受けた企業でより重視している傾向にある。

業種別では、目立った差は見られない。正社員人数別では、「3000 人以上」では「重視している」が 65.2%を占め、行動計画の策定・認定有無別でみると、「行動計画を策定し、認定を受けた」では 65.0%を占める。行動計画の回数別では、「重視している」の割合が「3回」で 60.6%であり、認定への意志別では「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」で「重視している」の割合が 58.4%である。また、策定への積極性別では「重視している」がそれぞれ「消極的」では 53.3%、「積極的」では 61.3%、「より積極的」では 64.5%である。

図表 45 各項目の重視程度：社員に社外でも通用する能力の開発を支援すること（すべての企業 n=459）

										(%)	
		重視して いる (+5) A	やや重視 している (+4) B	どちらと もいえない (+3) C	あまり重 視してい ない (+2) D	重視して いない (+1) E	無回答 F	重視して いる －計－ A+B	重視して いない －計－ D+E	合計 A～F	平均 スコア
全体		25.7	30.3	34.9	7.0	1.1	1.1	56.0	8.1	100.0	3.73
①業種	製造業 (n=116)	31.0	34.5	27.6	6.0	0.9	0.0	65.5	6.9	100.0	3.89
	非製造業 (n=168)	21.4	26.8	41.7	6.0	1.8	2.4	48.2	7.7	100.0	3.62
	教育、医療・福祉、その他サービス (n=174)	26.4	30.5	33.3	8.6	0.6	0.6	56.9	9.2	100.0	3.74
	無回答 (n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.00
②正社員 人数	300人以下 (n=58)	27.6	20.7	39.7	10.3	1.7	0.0	48.3	12.1	100.0	3.62
	301人～999人 (n=219)	23.3	32.9	34.7	6.8	1.4	0.9	56.2	8.2	100.0	3.71
	1000人～2999人 (n=112)	18.8	34.8	36.6	8.0	0.9	0.9	53.6	8.9	100.0	3.63
	3000人以上 (n=69)	43.5	21.7	29.0	2.9	0.0	2.9	65.2	2.9	100.0	4.09
	無回答 (n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.00
③行動計 画策定・ 認定有無	行動計画を策定していない (n=73)	17.8	27.4	41.1	11.0	2.7	0.0	45.2	13.7	100.0	3.47
	行動計画を策定し、認定を受けた (n=117)	37.6	27.4	30.8	1.7	0.0	2.6	65.0	1.7	100.0	4.04
	行動計画は策定したが、 認定は受けていない (n=229)	23.1	34.5	31.9	8.7	1.3	0.4	57.6	10.0	100.0	3.70
	上記以外 (無回答を含む) (n=40)	20.0	20.0	52.5	5.0	0.0	2.5	40.0	5.0	100.0	3.56
④行動計 画の回数	0回 (n=73)	17.8	27.4	41.1	11.0	2.7	0.0	45.2	13.7	100.0	3.47
	1回 (n=45)	17.8	37.8	35.6	8.9	0.0	0.0	55.6	8.9	100.0	3.64
	2回 (n=239)	25.5	31.8	33.1	6.7	1.3	1.7	57.3	7.9	100.0	3.75
	3回 (n=99)	35.4	25.3	34.3	4.0	0.0	1.0	60.6	4.0	100.0	3.93
	無回答 (n=3)	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	100.0	4.00
⑤認定へ の意思	行動計画を策定していない (n=73)	17.8	27.4	41.1	11.0	2.7	0.0	45.2	13.7	100.0	3.47
	行動計画を策定し、認定を予定した (n=156)	30.8	26.3	37.2	4.5	0.0	1.3	57.1	4.5	100.0	3.84
	行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった (n=219)	24.2	34.2	31.1	7.8	1.4	1.4	58.4	9.1	100.0	3.73
	上記以外 (無回答を含む) (n=11)	36.4	27.3	36.4	0.0	0.0	0.0	63.6	0.0	100.0	4.00
⑥策定へ の積極性	消極的 (n=185)	19.5	34.1	33.5	10.3	1.6	1.1	53.5	11.9	100.0	3.60
	積極的 (n=160)	33.8	27.5	36.9	1.9	0.0	0.0	61.3	1.9	100.0	3.93
	より積極的 (n=31)	41.9	22.6	22.6	6.5	0.0	6.5	64.5	6.5	100.0	4.07
	その他 (n=3)	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	100.0	4.00
	無回答 (n=4)	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0	100.0	4.00
	非該当者 (n=76)	18.4	27.6	40.8	10.5	2.6	0.0	46.1	13.2	100.0	3.49

（d）社員に将来のキャリアを考えさせること

認定を受けた企業、行動計画の回数の多い企業、認定を予定していた企業、行動計画の策定に積極的である企業で「社員に将来のキャリアを考えさせること」をより重視している。

業種別では、目立った差は見られない。正社員人数別では、「3000 人以上」で「重視している」割合が高く、91.3%を占める。行動計画策定・認定有無別では「行動計画を策定し、認定を受けた」で 85.5%、行動計画の回数別では「3 回」で 84.8%、認定への意思別では「行動計画を策定し、認定を予定した」で 82.7%、策定への積極性別では「積極的」で 85.6%が「重視している」と回答している。

図表 46 各項目の重視程度：社員に将来のキャリアを考えさせること（すべての企業 n=459）

（％）											
	重視して いる (+5) A	やや重視 している (+4) B	どちらと もいえない (+3) C	あまり重 視してい ない (+2) D	重視して いない (+1) E	無回答 F	重視して いる －計－ A+B	重視して いない －計－ D+E	合計 A～F	平均 スコア	
全体	31.2	41.8	21.6	3.5	0.7	1.3	73.0	4.1	100.0	4.01	
①業種	製造業(n=116)	32.8	39.7	23.3	2.6	1.7	0.0	72.4	4.3	100.0	3.99
	非製造業(n=168)	28.6	43.5	22.0	3.6	0.0	2.4	72.0	3.6	100.0	3.99
	教育、医療・福祉、その他サービス(n=174)	32.8	41.4	20.1	4.0	0.6	1.1	74.1	4.6	100.0	4.03
	無回答(n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.00
②正社員 人数	300人以下(n=58)	17.2	37.9	32.8	6.9	3.4	1.7	55.2	10.3	100.0	3.60
	301人～999人(n=219)	27.9	42.0	26.5	2.3	0.5	0.9	69.9	2.7	100.0	3.95
	1000人～2999人(n=112)	29.5	47.3	16.1	6.3	0.0	0.9	76.8	6.3	100.0	4.01
	3000人以上(n=69)	56.5	34.8	5.8	0.0	0.0	2.9	91.3	0.0	100.0	4.52
	無回答(n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.00
③行動計 画策定・ 認定有無	行動計画を策定していない(n=73)	17.8	45.2	27.4	8.2	1.4	0.0	63.0	9.6	100.0	3.70
	行動計画を策定し、認定を受けた(n=117)	48.7	36.8	10.3	1.7	0.0	2.6	85.5	1.7	100.0	4.36
	行動計画は策定したが、 認定は受けていない(n=229)	28.4	44.5	23.6	2.2	0.9	0.4	72.9	3.1	100.0	3.98
	上記以外(無回答を含む)(n=40)	20.0	35.0	32.5	7.5	0.0	5.0	55.0	7.5	100.0	3.71
④行動計 画の回数	0回(n=73)	17.8	45.2	27.4	8.2	1.4	0.0	63.0	9.6	100.0	3.70
	1回(n=45)	20.0	33.3	40.0	4.4	2.2	0.0	53.3	6.7	100.0	3.64
	2回(n=239)	32.2	42.3	20.1	2.9	0.4	2.1	74.5	3.3	100.0	4.05
	3回(n=99)	41.4	43.4	13.1	1.0	0.0	1.0	84.8	1.0	100.0	4.27
	無回答(n=3)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	5.00
⑤認定へ の意思	行動計画を策定していない(n=73)	17.8	45.2	27.4	8.2	1.4	0.0	63.0	9.6	100.0	3.70
	行動計画を策定し、認定を予定した(n=156)	40.4	42.3	13.5	2.6	0.0	1.3	82.7	2.6	100.0	4.22
	行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった(n=219)	27.9	41.6	25.6	2.7	0.9	1.4	69.4	3.7	100.0	3.94
	上記以外(無回答を含む)(n=11)	54.5	18.2	18.2	0.0	0.0	9.1	72.7	0.0	100.0	4.40
⑥策定へ の積極性	消極的(n=185)	22.2	42.7	29.2	3.8	1.1	1.1	64.9	4.9	100.0	3.82
	積極的(n=160)	43.1	42.5	11.9	1.9	0.0	0.6	85.6	1.9	100.0	4.28
	より積極的(n=31)	54.8	22.6	16.1	0.0	0.0	6.5	77.4	0.0	100.0	4.41
	その他(n=3)	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	100.0	4.00
	無回答(n=4)	0.0	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0	100.0	3.75
	非該当者(n=76)	21.1	43.4	26.3	7.9	1.3	0.0	64.5	9.2	100.0	3.75

(e) 成果や実績によって社員を評価すること

認定を受けた企業、行動計画の回数の多い企業、認定を予定していた企業、行動計画の策定に積極的である企業で「成果や実績によって社員を評価すること」をより重視している。

業種別では、目立った差は見られない。「重視している」の割合がもっとも高いのは、正社員人数別では「3000人以上」(92.8%)、行動計画策定・認定有無別でみると「行動計画を策定し、認定を受けた」(94.0%)、行動計画の回数別では「3回」(94.9%)、認定への意思別では「行動計画を策定し、認定を予定した」(92.9%)、策定への積極性別では「積極的」(95.6%)である。

図表 47 各項目の重視程度：成果や実績によって社員を評価すること (すべての企業 n=459)

(%)										
	重視している (+5) A	やや重視している (+4) B	どちらともいえない (+3) C	あまり重視していない (+2) D	重視していない (+1) E	無回答 F	重視している - 計 - A+B	重視していない - 計 - D+E	合計 A~F	平均 スコア
全体	48.6	41.4	8.3	0.7	0.0	1.1	90.0	0.7	100.0	4.39
①業種										
製造業 (n=116)	56.0	37.1	6.0	0.9	0.0	0.0	93.1	0.9	100.0	4.48
非製造業 (n=168)	44.0	45.2	7.7	0.6	0.0	2.4	89.3	0.6	100.0	4.36
教育、医療・福祉、その他サービス (n=174)	48.3	40.2	10.3	0.6	0.0	0.6	88.5	0.6	100.0	4.37
無回答 (n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.00
②正社員人数										
300人以下 (n=58)	43.1	46.6	8.6	1.7	0.0	0.0	89.7	1.7	100.0	4.31
301人～999人 (n=219)	46.6	42.0	10.0	0.5	0.0	0.9	88.6	0.5	100.0	4.36
1000人～2999人 (n=112)	46.4	44.6	8.0	0.0	0.0	0.9	91.1	0.0	100.0	4.39
3000人以上 (n=69)	62.3	30.4	2.9	1.4	0.0	2.9	92.8	1.4	100.0	4.58
無回答 (n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	5.00
③行動計画策定・認定有無										
行動計画を策定していない (n=73)	37.0	49.3	13.7	0.0	0.0	0.0	86.3	0.0	100.0	4.23
行動計画を策定し、認定を受けた (n=117)	63.2	30.8	3.4	0.0	0.0	2.6	94.0	0.0	100.0	4.61
行動計画は策定したが、認定は受けていない (n=229)	48.9	39.3	10.0	1.3	0.0	0.4	88.2	1.3	100.0	4.36
上記以外 (無回答を含む) (n=40)	25.0	70.0	2.5	0.0	0.0	2.5	95.0	0.0	100.0	4.23
④行動計画の回数										
0回 (n=73)	37.0	49.3	13.7	0.0	0.0	0.0	86.3	0.0	100.0	4.23
1回 (n=45)	48.9	40.0	11.1	0.0	0.0	0.0	88.9	0.0	100.0	4.38
2回 (n=239)	48.1	41.0	7.9	1.3	0.0	1.7	89.1	1.3	100.0	4.38
3回 (n=99)	57.6	37.4	4.0	0.0	0.0	1.0	94.9	0.0	100.0	4.54
無回答 (n=3)	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.67
⑤認定への意思										
行動計画を策定していない (n=73)	37.0	49.3	13.7	0.0	0.0	0.0	86.3	0.0	100.0	4.23
行動計画を策定し、認定を予定した (n=156)	56.4	36.5	5.8	0.0	0.0	1.3	92.9	0.0	100.0	4.51
行動計画を策定したが、認定を予定していなかった (n=219)	47.5	41.1	8.7	1.4	0.0	1.4	88.6	1.4	100.0	4.37
上記以外 (無回答を含む) (n=11)	36.4	63.6	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.36
⑥策定への積極性										
消極的 (n=185)	48.1	38.9	10.8	1.1	0.0	1.1	87.0	1.1	100.0	4.36
積極的 (n=160)	52.5	43.1	3.8	0.6	0.0	0.0	95.6	0.6	100.0	4.48
より積極的 (n=31)	58.1	29.0	6.5	0.0	0.0	6.5	87.1	0.0	100.0	4.55
その他 (n=3)	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	100.0	4.50
無回答 (n=4)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.50
非該当者 (n=76)	38.2	48.7	13.2	0.0	0.0	0.0	86.8	0.0	100.0	4.25

(f) 能力や意欲で社員を評価すること

「能力や意欲で社員を評価すること」の企業属性別にみた差は見られない。

業種別では、目立った差は見られない。正社員人数別では、「1000人～2999人」では「重視している」が92.0%を占める。行動計画策定・認定有無別でみると、「重視している」が「行動計画を策定していない」では82.2%、「行動計画を策定し、認定を受けた」では87.2%、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」では90.8%である。行動計画の回数別では、「重視している」が「0回」では82.2%、「1回」では88.9%、「2回」では89.1%、「3回」では88.9%である。認定への意思別でも、目立った差は見られない。策定への積極性別でみると、「積極的」では「重視している」が91.9%と高い割合を示している。

図表 48 各項目の重視程度：能力や意欲で社員を評価すること（すべての企業 n=459）

		(%)									
		重視して いる (+5) A	やや重視 している (+4) B	どちらと もいえな い (+3) C	あまり重 視してい ない (+2) D	重視して いない (+1) E	無回答 F	重視して いる —計— A+B	重視して いない —計— D+E	合計 A~F	平均 スコア
全体		40.1	47.9	10.0	0.9	0.0	1.1	88.0	0.9	100.0	4.29
①業種	製造業(n=116)	34.5	58.6	6.0	0.0	0.0	0.9	93.1	0.0	100.0	4.29
	非製造業(n=168)	36.3	44.6	15.5	1.2	0.0	2.4	81.0	1.2	100.0	4.19
	教育、医療・福祉、その他サービス(n=174)	47.7	43.7	7.5	1.1	0.0	0.0	91.4	1.1	100.0	4.38
	無回答(n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.00
	300人以下(n=58)	41.4	37.9	17.2	1.7	0.0	1.7	79.3	1.7	100.0	4.21
②正社員 人数	301人～999人(n=219)	38.8	49.8	10.5	0.5	0.0	0.5	88.6	0.5	100.0	4.28
	1000人～2999人(n=112)	36.6	55.4	6.3	0.9	0.0	0.9	92.0	0.9	100.0	4.29
	3000人以上(n=69)	47.8	39.1	8.7	1.4	0.0	2.9	87.0	1.4	100.0	4.37
	無回答(n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	5.00
	3000人以上(n=69)	47.8	39.1	8.7	1.4	0.0	2.9	87.0	1.4	100.0	4.37
③行動計 画策定・ 認定有無	行動計画を策定していない(n=73)	34.2	47.9	15.1	1.4	0.0	1.4	82.2	1.4	100.0	4.17
	行動計画を策定し、認定を受けた(n=117)	46.2	41.0	9.4	0.9	0.0	2.6	87.2	0.9	100.0	4.36
	行動計画は策定したが、 認定は受けていない(n=229)	42.4	48.5	8.3	0.9	0.0	0.0	90.8	0.9	100.0	4.32
	上記以外(無回答を含む)(n=40)	20.0	65.0	12.5	0.0	0.0	2.5	85.0	0.0	100.0	4.08
	0回(n=73)	34.2	47.9	15.1	1.4	0.0	1.4	82.2	1.4	100.0	4.17
④行動計 画の回数	1回(n=45)	44.4	44.4	11.1	0.0	0.0	0.0	88.9	0.0	100.0	4.33
	2回(n=239)	38.9	50.2	8.8	0.8	0.0	1.3	89.1	0.8	100.0	4.29
	3回(n=99)	45.5	43.4	9.1	1.0	0.0	1.0	88.9	1.0	100.0	4.35
	無回答(n=3)	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.33
	行動計画を策定していない(n=73)	34.2	47.9	15.1	1.4	0.0	1.4	82.2	1.4	100.0	4.17
⑤認定へ の意思	行動計画を策定し、認定を予定した(n=156)	43.6	44.9	9.6	0.6	0.0	1.3	88.5	0.6	100.0	4.33
	行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった(n=219)	40.2	49.3	8.7	0.9	0.0	0.9	89.5	0.9	100.0	4.30
	上記以外(無回答を含む)(n=11)	27.3	63.6	9.1	0.0	0.0	0.0	90.9	0.0	100.0	4.18
	消極的(n=185)	41.1	47.6	10.3	0.5	0.0	0.5	88.6	0.5	100.0	4.30
	積極的(n=160)	41.3	50.6	7.5	0.6	0.0	0.0	91.9	0.6	100.0	4.33
⑥策定へ の積極性	より積極的(n=31)	41.9	35.5	12.9	3.2	0.0	6.5	77.4	3.2	100.0	4.24
	その他(n=3)	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	100.0	4.50
	無回答(n=4)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.50
	非該当者(n=76)	34.2	48.7	14.5	1.3	0.0	1.3	82.9	1.3	100.0	4.17
	非該当者(n=76)	34.2	48.7	14.5	1.3	0.0	1.3	82.9	1.3	100.0	4.17

（g）女性社員が能力発揮できる環境を整備すること

認定を受けた企業、行動計画の回数の多い企業、認定を予定していた企業、行動計画の策定に積極的である企業で「女性社員が能力発揮できる環境を整備すること」をより重視している。

「重視している」の割合が最も高いのは、業種別でみると「教育、医療・福祉、その他サービス」での77.0%、正社員人数別では「1000人～2999人」での78.6%、行動計画策定・認定有無別でみると「行動計画を策定し、認定を受けた」での83.8%であるほか、行動計画の回数別では「3回」での86.9%、認定への意思別では「行動計画を策定し、認定を予定した」での82.1%である。策定への積極性別では、「重視している」が「消極的」では62.7%、「積極的」では83.8%、「より積極的」では80.6%である。

図表 49 各項目の重視程度：女性社員が能力発揮できる環境を整備すること（すべての企業 n=459）

		(%)									
		重視して いる (+5) A	やや重視 している (+4) B	どちらと もいえな い (+3) C	あまり重 視してい ない (+2) D	重視して いない (+1) E	無回答 F	重視して いる —計— A+B	重視して いない —計— D+E	合計 A~F	平均 スコア
全体		34.0	37.7	24.4	2.6	0.4	0.9	71.7	3.1	100.0	4.03
①業種	製造業(n=116)	33.6	37.1	26.7	1.7	0.9	0.0	70.7	2.6	100.0	4.01
	非製造業(n=168)	25.6	41.1	25.6	4.8	0.6	2.4	66.7	5.4	100.0	3.88
	教育、医療・福祉、その他サービス(n=174)	42.5	34.5	21.8	1.1	0.0	0.0	77.0	1.1	100.0	4.18
	無回答(n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.00
	300人以下(n=58)	24.1	43.1	25.9	6.9	0.0	0.0	67.2	6.9	100.0	3.84
②正社員 人数	301人～999人(n=219)	30.6	35.2	31.1	2.3	0.5	0.5	65.8	2.7	100.0	3.94
	1000人～2999人(n=112)	30.4	48.2	17.9	1.8	0.9	0.9	78.6	2.7	100.0	4.06
	3000人以上(n=69)	58.0	24.6	13.0	1.4	0.0	2.9	82.6	1.4	100.0	4.43
	無回答(n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	5.00
	3000人以上(n=69)	58.0	24.6	13.0	1.4	0.0	2.9	82.6	1.4	100.0	4.43
③行動計 画策定・ 認定有無	行動計画を策定していない(n=73)	17.8	43.8	32.9	5.5	0.0	0.0	61.6	5.5	100.0	3.74
	行動計画を策定し、認定を受けた(n=117)	55.6	28.2	12.8	0.9	0.0	2.6	83.8	0.9	100.0	4.42
	行動計画は策定したが、 認定は受けていない(n=229)	31.4	38.9	27.1	2.6	0.0	0.0	70.3	2.6	100.0	3.99
	上記以外(無回答を含む)(n=40)	15.0	47.5	27.5	2.5	5.0	2.5	62.5	7.5	100.0	3.67
	0回(n=73)	17.8	43.8	32.9	5.5	0.0	0.0	61.6	5.5	100.0	3.74
④行動計 画の回数	1回(n=45)	24.4	31.1	40.0	2.2	2.2	0.0	55.6	4.4	100.0	3.73
	2回(n=239)	34.7	36.4	25.1	2.5	0.0	1.3	71.1	2.5	100.0	4.05
	3回(n=99)	48.5	38.4	10.1	1.0	1.0	1.0	86.9	2.0	100.0	4.34
	無回答(n=3)	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.33
	行動計画を策定していない(n=73)	17.8	43.8	32.9	5.5	0.0	0.0	61.6	5.5	100.0	3.74
⑤認定へ の意思	行動計画を策定し、認定を予定した(n=156)	50.0	32.1	15.4	0.6	0.6	1.3	82.1	1.3	100.0	4.32
	行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった(n=219)	28.8	38.4	29.2	2.7	0.0	0.9	67.1	2.7	100.0	3.94
	上記以外(無回答を含む)(n=11)	18.2	63.6	0.0	9.1	9.1	0.0	81.8	18.2	100.0	3.73
	消極的(n=185)	25.4	37.3	33.5	2.7	0.5	0.5	62.7	3.2	100.0	3.85
	積極的(n=160)	46.9	36.9	13.8	1.9	0.6	0.0	83.8	2.5	100.0	4.28
⑥策定へ の積極性	より積極的(n=31)	51.6	29.0	12.9	0.0	0.0	6.5	80.6	0.0	100.0	4.41
	その他(n=3)	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	100.0	5.00
	無回答(n=4)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.50
	非該当者(n=76)	18.4	44.7	31.6	5.3	0.0	0.0	63.2	5.3	100.0	3.76
	非該当者(n=76)	18.4	44.7	31.6	5.3	0.0	0.0	63.2	5.3	100.0	3.76

(h) 社員の仕事と生活の両立を支援すること

認定を受けた企業、行動計画の回数の多い企業、認定を予定していた企業、行動計画の策定に積極的である企業で「社員の仕事と生活の両立を支援すること」をより重視している。

業種別では、目立った差は見られない。「重視している」の割合が最も高いのは、正社員人数別では「3000人以上」での89.9%、行動計画策定・認定有無別でみると「行動計画を策定し、認定を受けた」での89.7%であるほか、行動計画の回数別では「3回」での93.9%である。認定への意思別では、「重視している」が「行動計画を策定していない」では60.3%、「行動計画を策定し、認定を予定した」では86.5%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では74.4%である。策定への積極性別では、「重視している」が「消極的」では70.3%、「積極的」では88.8%である。

図表 50 各項目の重視程度：社員の仕事と生活の両立を支援すること（すべての企業 n=459）

		(%)									
		重視して いる (+5) A	やや重視 している (+4) B	どちらと もいえな い (+3) C	あまり重 視してい ない (+2) D	重視して いない (+1) E	無回答 F	重視して いる －計－ A+B	重視して いない －計－ D+E	合計 A～F	平均 スコア
全体		33.3	43.1	19.4	2.8	0.2	1.1	76.5	3.1	100.0	4.08
①業種	製造業(n=116)	32.8	47.4	16.4	2.6	0.9	0.0	80.2	3.4	100.0	4.09
	非製造業(n=168)	27.4	43.5	23.2	3.6	0.0	2.4	70.8	3.6	100.0	3.97
	教育、医療・福祉、その他サービス(n=174)	39.7	39.7	17.8	2.3	0.0	0.6	79.3	2.3	100.0	4.17
	無回答(n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.00
	300人以下(n=58)	27.6	43.1	22.4	6.9	0.0	0.0	70.7	6.9	100.0	3.91
②正社員 人数	301人～999人(n=219)	24.2	47.5	24.7	2.7	0.0	0.9	71.7	2.7	100.0	3.94
	1000人～2999人(n=112)	36.6	43.8	15.2	2.7	0.9	0.9	80.4	3.6	100.0	4.14
	3000人以上(n=69)	62.3	27.5	7.2	0.0	0.0	2.9	89.9	0.0	100.0	4.57
	無回答(n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.00
	3000人以上(n=69)	62.3	27.5	7.2	0.0	0.0	2.9	89.9	0.0	100.0	4.57
③行動計 画策定・ 認定有無	行動計画を策定していない(n=73)	9.6	50.7	32.9	6.8	0.0	0.0	60.3	6.8	100.0	3.63
	行動計画を策定し、認定を受けた(n=117)	57.3	32.5	7.7	0.0	0.0	2.6	89.7	0.0	100.0	4.51
	行動計画は策定したが、 認定は受けていない(n=229)	30.6	45.4	21.0	2.6	0.0	0.4	76.0	2.6	100.0	4.04
	上記以外(無回答を含む)(n=40)	22.5	47.5	20.0	5.0	2.5	2.5	70.0	7.5	100.0	3.85
	0回(n=73)	9.6	50.7	32.9	6.8	0.0	0.0	60.3	6.8	100.0	3.63
④行動計 画の回数	1回(n=45)	20.0	46.7	22.2	8.9	2.2	0.0	66.7	11.1	100.0	3.73
	2回(n=239)	36.0	39.7	20.9	1.7	0.0	1.7	75.7	1.7	100.0	4.12
	3回(n=99)	50.5	43.4	5.1	0.0	0.0	1.0	93.9	0.0	100.0	4.46
	無回答(n=3)	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.33
	行動計画を策定していない(n=73)	9.6	50.7	32.9	6.8	0.0	0.0	60.3	6.8	100.0	3.63
⑤認定へ の意思	行動計画を策定し、認定を予定した(n=156)	52.6	34.0	11.5	0.0	0.6	1.3	86.5	0.6	100.0	4.40
	行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった(n=219)	27.9	46.6	21.0	3.2	0.0	1.4	74.4	3.2	100.0	4.00
	上記以外(無回答を含む)(n=11)	27.3	54.5	9.1	9.1	0.0	0.0	81.8	9.1	100.0	4.00
	消極的(n=185)	24.3	45.9	25.9	2.7	0.0	1.1	70.3	2.7	100.0	3.93
	積極的(n=160)	50.6	38.1	10.0	0.6	0.6	0.0	88.8	1.3	100.0	4.38
⑥策定へ の積極性	より積極的(n=31)	58.1	25.8	3.2	6.5	0.0	6.5	83.9	6.5	100.0	4.45
	その他(n=3)	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	100.0	4.50
	無回答(n=4)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.00
	非該当者(n=76)	10.5	51.3	31.6	6.6	0.0	0.0	61.8	6.6	100.0	3.66
	行動計画を策定し、認定を予定した(n=156)	52.6	34.0	11.5	0.0	0.6	1.3	86.5	0.6	100.0	4.40

5-2. 社員に関する貴社の人材確保（量と質）の変化

（a）人数面での人材の確保

人数面での人材の確保について、企業属性別の目立った差は見られない。

「低下した（小計）」に関して、行動計画策定・認定有無別でみると「行動計画を策定していない」では 30.1%、「行動計画を策定し、認定を受けた」では 20.5%、認定への意思別でみると「行動計画を策定し、認定を予定した」では 19.9%である。

図表 51 社員に関する貴社の人材確保の変化：人数面での人材の確保（すべての企業 n=459）

		大幅に改善した A	やや改善した B	同程度 C	やや低下した D	大幅に低下した E	わからない F	無回答 G	改善した —小計— A+B	低下した —小計— D+E	合計 A~G
		(%)									
全体		9.4	26.8	36.8	16.3	6.5	3.1	1.1	36.2	22.9	100.0
①業種	製造業 (n=116)	8.6	24.1	42.2	14.7	6.9	1.7	1.7	32.8	21.6	100.0
	非製造業 (n=168)	9.5	26.2	28.0	22.0	7.7	5.4	1.2	35.7	29.8	100.0
	教育、医療・福祉、その他サービス (n=174)	9.8	28.7	42.0	12.1	5.2	1.7	0.6	38.5	17.2	100.0
	無回答 (n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
②正社員 人数	300人以下 (n=58)	12.1	24.1	29.3	22.4	8.6	3.4	0.0	36.2	31.0	100.0
	301人～999人 (n=219)	9.6	27.4	36.5	15.5	6.4	2.7	1.8	37.0	21.9	100.0
	1000人～2999人 (n=112)	6.3	30.4	34.8	20.5	7.1	0.9	0.0	36.6	27.7	100.0
	3000人以上 (n=69)	11.6	21.7	47.8	7.2	2.9	7.2	1.4	33.3	10.1	100.0
	無回答 (n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
③行動計画策定・ 認定有無	行動計画を策定していない (n=73)	8.2	28.8	28.8	17.8	12.3	1.4	2.7	37.0	30.1	100.0
	行動計画を策定し、認定を受けた (n=117)	7.7	27.4	35.0	16.2	4.3	7.7	1.7	35.0	20.5	100.0
	行動計画は策定したが、 認定は受けていない (n=229)	10.5	25.3	41.5	14.4	6.1	1.7	0.4	35.8	20.5	100.0
	上記以外 (無回答を含む) (n=40)	10.0	30.0	30.0	25.0	5.0	0.0	0.0	40.0	30.0	100.0
④行動計画の回数	0回 (n=73)	8.2	28.8	28.8	17.8	12.3	1.4	2.7	37.0	30.1	100.0
	1回 (n=45)	11.1	28.9	28.9	24.4	4.4	2.2	0.0	40.0	28.9	100.0
	2回 (n=239)	8.4	26.8	41.0	14.2	5.4	2.9	1.3	35.1	19.7	100.0
	3回 (n=99)	12.1	23.2	37.4	17.2	5.1	5.1	0.0	35.4	22.2	100.0
	無回答 (n=3)	0.0	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7	33.3	100.0
⑤認定への 意思	行動計画を策定していない (n=73)	8.2	28.8	28.8	17.8	12.3	1.4	2.7	37.0	30.1	100.0
	行動計画を策定し、認定を予定した (n=156)	10.3	26.9	36.5	15.4	4.5	5.8	0.6	37.2	19.9	100.0
	行動計画を策定したが、 認定を予定していない (n=219)	9.6	25.1	39.7	16.9	5.9	1.8	0.9	34.7	22.8	100.0
	上記以外 (無回答を含む) (n=11)	0.0	45.5	36.4	9.1	9.1	0.0	0.0	45.5	18.2	100.0
⑥策定への 積極性	消極的 (n=185)	8.6	25.9	42.7	14.6	5.4	2.7	0.0	34.6	20.0	100.0
	積極的 (n=160)	10.6	27.5	33.8	17.5	5.6	4.4	0.6	38.1	23.1	100.0
	より積極的 (n=31)	9.7	12.9	48.4	22.6	0.0	0.0	6.5	22.6	22.6	100.0
	その他 (n=3)	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	33.3	100.0
	無回答 (n=4)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
	非該当者 (n=76)	7.9	30.3	27.6	17.1	13.2	1.3	2.6	38.2	30.3	100.0

（b）質の面での人材の確保

質の面での人材の確保について、行動計画を策定していない企業の 13.7%、認定を受けていない企業の 12.7%が低下したと回答しているのに対し、認定を受けた企業では 3.4%にとどまる。

業種別、正社員人数別、行動計画の回数別では、目立った差は見られない。行動計画策定・認定有無別でみると、「改善した（小計）」が「行動計画を策定していない」では 39.7%、「行動計画を策定し、認定を受けた」では 44.4%、「行動計画を策定したが、認定は受けていない」では 40.6%である。また、「低下した（小計）」が「行動計画を策定していない」では 13.7%、「行動計画を策定し、認定を受けた」では 3.4%、「行動計画を策定したが、認定は受けていない」では 12.7%である。

認定への意思別では、「低下した（小計）」が「行動計画を策定し、認定を予定した」では 4.5%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では 13.7%である。

策定への積極性別では、「改善した（小計）」が「消極的」では 38.9%、「積極的」では 45.6%、「より積極的」では 32.3%である。「より積極的」での 32.3%の内、12.9%は「大幅に改善した」が占める。「低下した（小計）」が「消極的」では 11.9%、「積極的」では 8.1%、「より積極的」では 9.7%である。

図表 52 社員に関する貴社の人材確保の変化：質の面での人材の確保（すべての企業 n=459）

(%)

	大幅に改善した A	やや改善した B	同程度 C	やや低下した D	大幅に低下した E	わからない F	無回答 G	改善した —小計— A+B	低下した —小計— D+E	合計 A～G
全体	4.8	36.6	43.1	10.2	0.4	3.1	1.7	41.4	10.7	100.0
①業種										
製造業 (n=116)	5.2	37.1	44.8	9.5	0.0	1.7	1.7	42.2	9.5	100.0
非製造業 (n=168)	2.4	36.3	39.3	13.1	1.2	4.8	3.0	38.7	14.3	100.0
教育、医療・福祉、その他サービス (n=174)	6.9	36.8	45.4	8.0	0.0	2.3	0.6	43.7	8.0	100.0
無回答 (n=1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
②正社員 人数										
300人以下 (n=58)	5.2	39.7	34.5	17.2	1.7	1.7	0.0	44.8	19.0	100.0
301人～999人 (n=219)	4.6	39.3	40.2	11.4	0.0	2.3	2.3	43.8	11.4	100.0
1000人～2999人 (n=112)	2.7	33.9	54.5	6.3	0.0	1.8	0.9	36.6	6.3	100.0
3000人以上 (n=69)	8.7	30.4	42.0	7.2	1.4	7.2	2.9	39.1	8.7	100.0
無回答 (n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
③行動計画策定・ 認定有無										
行動計画を策定していない (n=73)	0.0	39.7	41.1	13.7	0.0	2.7	2.7	39.7	13.7	100.0
行動計画を策定し、認定を受けた (n=117)	2.6	41.9	42.7	3.4	0.0	6.0	3.4	44.4	3.4	100.0
行動計画は策定したが、 認定は受けていない (n=229)	7.0	33.6	44.1	11.8	0.9	1.7	0.9	40.6	12.7	100.0
上記以外 (無回答を含む) (n=40)	7.5	32.5	42.5	15.0	0.0	2.5	0.0	40.0	15.0	100.0
④行動計画の回数										
0回 (n=73)	0.0	39.7	41.1	13.7	0.0	2.7	2.7	39.7	13.7	100.0
1回 (n=45)	2.2	37.8	42.2	13.3	2.2	2.2	0.0	40.0	15.6	100.0
2回 (n=239)	5.0	34.3	45.2	10.0	0.4	3.8	1.3	39.3	10.5	100.0
3回 (n=99)	9.1	38.4	41.4	6.1	0.0	2.0	3.0	47.5	6.1	100.0
無回答 (n=3)	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	100.0
⑤認定への 意思										
行動計画を策定していない (n=73)	0.0	39.7	41.1	13.7	0.0	2.7	2.7	39.7	13.7	100.0
行動計画を策定し、認定を予定した (n=156)	5.1	37.2	45.5	3.8	0.6	5.1	2.6	42.3	4.5	100.0
行動計画を策定したが、 認定を予定していなかった (n=219)	6.4	34.7	42.5	13.2	0.5	1.8	0.9	41.1	13.7	100.0
上記以外 (無回答を含む) (n=11)	0.0	45.5	36.4	18.2	0.0	0.0	0.0	45.5	18.2	100.0
⑥策定への 積極性										
消極的 (n=185)	5.4	33.5	45.9	11.4	0.5	2.7	0.5	38.9	11.9	100.0
積極的 (n=160)	4.4	41.3	40.6	7.5	0.6	3.8	1.9	45.6	8.1	100.0
より積極的 (n=31)	12.9	19.4	51.6	9.7	0.0	0.0	6.5	32.3	9.7	100.0
その他 (n=3)	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	100.0
無回答 (n=4)	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	100.0
非該当者 (n=76)	0.0	40.8	39.5	14.5	0.0	2.6	2.6	40.8	14.5	100.0

5-3. 女性社員の活躍場の拡大のための数値目標設定

認定を受けた企業の 44.4%が数値目標ありと回答しているのに対し、認定を受けていない企業では 25.3%にとどまる。特に、「女性の採用数あるいは女性の比率」「総合職的な女性の採用数あるいは女性の比率」「女性の管理職数あるいは女性の比率」に関して数値目標を設定する傾向にある。

業種別では、「非製造業」では「女性の管理職数あるいは女性の比率」が 19.0%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では「女性の採用者数あるいは女性の比率」が 16.1%である。「特に数値目標はない」と回答した企業は、それぞれ「製造業」では 69.8%、「非製造業」では 61.3%、「教育、医療・福祉、その他サービス」では 73.0%である。

正社員人数別でみると、「3000 人以上」では「数値目標あり（計）」が 50.7%と高く、「女性の管理職数あるいは女性の比率」が 37.7%、「女性の採用者数あるいは女性の比率」が 24.6%である。

行動計画策定・認定有無別では、「行動計画を策定し、認定を受けた」では「女性の管理職数あるいは女性の比率」が 31.6%、「女性の採用者数あるいは女性の比率」が 23.9%である。「数値目標あり（計）」と回答した企業はそれぞれ「行動計画を策定していない」では 31.5%、「行動計画を策定し、認定を受けた」では 44.4%、「行動計画を策定したが、認定は受けていない」では 25.3%である。

行動計画の回数別では、「数値目標あり（計）」が「1 回」では 33.3%、「2 回」が 28.5%、「3 回」が 35.4%であり、「1 回」では「女性の勤続年数、一定年数経過後の定着率」が 13.3%、「2 回」では「女性の採用者数あるいは女性の比率」が 15.5%、「3 回」では「女性の管理職数あるいは女性の比率」が 22.2%と高い割合を示す。

認定への意思別では、「数値目標あり（計）」が「行動計画を策定していない」では 31.5%、「行動計画を策定し、認定を予定した」では 35.9%、「行動計画を策定したが、認定を予定していなかった」では 26.0%である。「行動計画を策定し、認定を予定した」では「女性の管理職数あるいは女性の比率」が 24.4%、「女性の採用者数あるいは女性の比率」が 19.2%である。

策定への積極性別では、「目標数値あり（計）」がそれぞれ「積極的」では 37.5%、「より積極的」では 54.8%であり、「女性の管理職数あるいは女性の比率」がそれぞれ 21.9%、35.5%、「女性の採用者数あるいは女性の比率」が 19.4%、25.8%である。

図表 53 女性社員の活躍場の拡大のための数値目標設定（すべての企業 n=459）

(%)

	女性の採用者数あるいは女性の比率	総合職的な女性の採用者数あるいは女性の比率	女性の管理職数あるいは女性の比率	営業職など女性が少ない職域における女性の比率	女性の勤続年数、一定年数経過後の定着率	その他	数値目標あり一計一	特に数値目標はない	無回答	合計
全体	14.6	8.7	14.4	4.4	6.8	0.4	30.9	67.8	1.3	100.0
①業種										
製造業(n=116)	11.2	10.3	17.2	1.7	4.3	0.9	29.3	69.8	0.9	100.0
非製造業(n=168)	15.5	11.9	19.0	6.5	6.0	0.6	36.3	61.3	2.4	100.0
教育、医療・福祉、その他サービス(n=174)	16.1	4.0	8.0	4.0	9.2	0.0	26.4	73.0	0.6	100.0
無回答(n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
②正社員人数										
300人以下(n=58)	10.3	6.9	8.6	3.4	13.8	0.0	25.9	74.1	0.0	100.0
301人～999人(n=219)	11.9	5.0	9.1	4.6	6.4	0.5	24.7	74.4	0.9	100.0
1000人～2999人(n=112)	16.1	9.8	13.4	5.4	6.3	0.9	33.9	63.4	2.7	100.0
3000人以上(n=69)	24.6	20.3	37.7	2.9	2.9	0.0	50.7	47.8	1.4	100.0
無回答(n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
③行動計画策定・認定有無										
行動計画を策定していない(n=73)	12.3	8.2	9.6	8.2	12.3	0.0	31.5	67.1	1.4	100.0
行動計画を策定し、認定を受けた(n=117)	23.9	15.4	31.6	2.6	3.4	0.0	44.4	54.7	0.9	100.0
行動計画は策定したが、認定は受けていない(n=229)	12.2	5.7	8.7	3.1	7.4	0.9	25.3	72.9	1.7	100.0
上記以外(無回答を含む)(n=40)	5.0	7.5	5.0	10.0	2.5	0.0	22.5	77.5	0.0	100.0
④行動計画の回数										
0回(n=73)	12.3	8.2	9.6	8.2	12.3	0.0	31.5	67.1	1.4	100.0
1回(n=45)	11.1	8.9	6.7	6.7	13.3	2.2	33.3	62.2	4.4	100.0
2回(n=239)	15.5	8.8	13.8	3.3	4.2	0.4	28.5	70.7	0.8	100.0
3回(n=99)	15.2	9.1	22.2	3.0	6.1	0.0	35.4	63.6	1.0	100.0
無回答(n=3)	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	100.0
⑤認定への意思										
行動計画を策定していない(n=73)	12.3	8.2	9.6	8.2	12.3	0.0	31.5	67.1	1.4	100.0
行動計画を策定し、認定を予定した(n=156)	19.2	10.9	24.4	3.2	3.2	0.0	35.9	62.8	1.3	100.0
行動計画を策定したが、認定を予定していなかった(n=219)	11.9	6.8	8.7	2.7	7.3	0.9	26.0	72.6	1.4	100.0
上記以外(無回答を含む)(n=11)	18.2	18.2	18.2	27.3	9.1	0.0	54.5	45.5	0.0	100.0
⑥策定への積極性										
消極的(n=185)	9.2	7.0	5.9	3.2	3.8	0.5	20.0	78.9	1.1	100.0
積極的(n=160)	19.4	9.4	21.9	3.1	6.9	0.6	37.5	60.6	1.9	100.0
より積極的(n=31)	25.8	19.4	35.5	3.2	9.7	0.0	54.8	45.2	0.0	100.0
その他(n=3)	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	100.0
無回答(n=4)	0.0	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0	75.0	25.0	0.0	100.0
非該当者(n=76)	13.2	7.9	10.5	7.9	11.8	0.0	31.6	67.1	1.3	100.0

V. データクリーニングに関する取り扱い

本報告書の分析を行うにあたり、以下のケースに該当する場合に、その内容を精査した上でデータ修正を行っている。

設問	ルール
問 1 (1)	a) 二つ以上にマルが付いている場合は、無回答とする。 b) その他の記入内容が既存の選択肢に含まれる場合は、該当する選択肢にマルをつけ、その他のマルを削除する。 c) 労働力調査の産業分類を参考に、「15. 医療・福祉」を追加。 その他の項目については、総務省統計局日本標準産業分類に従って、下記の通り分類： 「総合商社」 → 「7. 卸売業」 「教育・研究・医療、病院、大学病院、福祉、社会福祉、介護、児童厚生、医療法人、保健」 → 「15. 医療・福祉」 「農業協同組合、農業団体、保守・メンテナンス、研究所、学術研究、警備業、電気保安協会、政治・経済・文化団体、娯楽業、研究等に係る独立行政法人」 → 「13. その他のサービス業」 「倉庫業、梱包業」 → 「6. 運輸業、郵便業」 「情報サービス」 → 「5. 情報通信業」 「国立大学法人」 → 「12. 教育・学習支援業」
問 1 (2)	二つ以上にマルが付いている場合は、無回答とする
問 1 (3)	数字が未記入の場合、もしくは、男女別ではなく全体の数値が記入されている場合は、無回答とする
問 1 (4)	二つ以上にマルが付いている場合は、無回答とする
問 1 (5)	二つ以上にマルが付いている場合は、無回答とする
問 1 (6)	二つ以上にマルが付いている場合は、無回答とする
問 1 (7)	数字が未記入の場合は、無回答とする。
問 1 (8)	都道府県名が未記入の場合は、無回答とする
問 2	a) 二つ以上にマルが付いている場合は、無回答とする b) 問 2 で「4. 策定していない」と回答しているにもかかわらず、問 2SQ1～問 3 までに回答している場合は、問 2SQ1～問 3 は非該当扱いとする（前問を優先）。 c) 問 2 で「3. 1 回」と回答していて、問 2SQ1 の二回目以降に回答がある場合は、SQ1 の回答を優先する。よって、問 2 を「2. 2 回」に修正する。
問 2SQ1	a) 二つ以上にマルが付いている場合は、無回答とする。 b) 策定期間が終わっているにもかかわらず、「申請中」と記載のものは「1. 認定を受けた」とする。 策定期間中のものは、申請することができないため、「非該当」とする。 c) 月が未記入の場合は、「4 月」を期首とし、追記する。

設問	ルール
問 2 SQ2	なし
問 2 SQ3	a) 「数値目標は盛り込まない」にマルがつき、かつ他の選択肢にもマルがある場合は、「数値目標は盛り込まない」のマルを外す。 b) その他の記入内容が既存の選択肢に含まれる場合は、該当する選択肢にマルをつけ、その他のマルを削除する。
問 2 SQ4	a) 二つ以上にマルが付いている場合は、無回答とする。 b) その他の記入内容が既存の選択肢に含まれる場合は、該当する選択肢にマルをつけ、その他のマルを削除する。
問 2 SQ5	a) 「公表していない」にマルがつき、かつ他の選択肢にもマルがある場合は、「公表していない」のマルを外す。 b) その他の記入内容が既存の選択肢に含まれる場合は、該当する選択肢にマルをつけ、その他のマルを削除する。 c) 「準備中」「予定」等と記載の場合は、すでに公表しているものとして該当する選択肢にマルをつける
問 2 SQ6	a) 「公表していない」にマルがつき、かつ他の選択肢にもマルがある場合は、「公表していない」のマルを外す。 b) その他の記入内容が既存の選択肢に含まれる場合は、該当する選択肢にマルをつけ、その他のマルを削除する。 c) 「準備中」「予定」等と記載の場合は、すでに公表しているものとして該当する選択肢にマルをつける。
問 3	a) 「特に効果はなかった」にマルがつき、かつ他の選択肢にもマルがある場合は、「特に効果はなかった」のマルを外す。 b) 認定を受けてないと回答しているのにもかかわらず、認定の効果にマルがある場合は、「認定を取得していない、無回答」と修正する（3 票）。 c) その他の記入内容が既存の選択肢に含まれる場合は、該当する選択肢にマルをつけ、その他のマルを削除する。
問 4	a) 「特に何もしなかった、していない」にマルがつき、かつ他の選択肢にもマルがある場合は、「特に何もしなかった、していない」のマルを外す。 b) その他の記入内容が既存の選択肢に含まれる場合は、該当する選択肢にマルをつけ、その他のマルを削除する。
問 5	a) 認定を取得するためには、計画期間中に男性の育児休業者が 1 人以上いる必要があるため、認定を受けた企業で「0 人」と回答した場合は「無回答」と修正する（6 票）。 b) 数字が未記入の場合は、無回答とする。 c) パートの人数の記載がある場合は、人数に含めない
問 5 SQ1	a) 数字が未記入の場合は、無回答とする。 b) 月と日数の両方に記入がある場合にはそれぞれ最長と最短を選ぶ。

設問	ルール
問 6	a) 「特に何もしていない」にマルがつき、かつ他の選択肢にもマルがある場合は、「特に何もしていない」のマルを外す。 b) その他の記入内容が既存の選択肢に含まれる場合は、該当する選択肢にマルをつけ、その他のマルを削除する。 c) 「10. その他」に記載された「管理職向け冊子等の配布」という回答は、「3. 管理職に対し、研修会や会議等で男性の子育て支援の重要性を説明」に含めた。
問 7	それぞれの項目で二つ以上にマルが付いている場合は、無回答とする
問 8	それぞれの項目で二つ以上にマルが付いている場合は、無回答とする
問 9	a) 「特に数値目標はない」にマルがつき、かつ他の選択肢にもマルがある場合は、「特に数値目標はない」のマルを外す。 b) その他の記入内容が既存の選択肢に含まれる場合は、該当する選択肢にマルをつけ、その他のマルを削除する。 c) 女性教員比率については、「1. 女性の採用者数あるいは女性の比率」とリコードした。

企業の次世代育成支援に関する調査

2010 年 9 月

I. 貴社の概要についてお尋ねします。

問 1 貴社について、次の (1) ～ (8) にお答えください。

(1) 主な業種【〇は 1 つ】

1. 鉱業	6. 運輸業、郵便業	11. 飲食店、宿泊業
2. 建設業	7. 卸売業	12. 教育・学習支援業
3. 製造業	8. 小売業	13. その他のサービス業
4. 電気・ガス・熱供給・水道業	9. 金融業、保険業	14. その他
5. 情報通信業	10. 不動産業、物品賃貸業	()

(2) 貴社の正社員の人数は、次のどれにあたりますか。【〇は 1 つ】

1. 300 人以下	3. 500～999 人	5. 2000～2999 人
2. 301～499 人	4. 1000～1999 人	6. 3000 人以上

(3) 2009 度 12 月時点あるいは 2009 年度末(2010 年 3 月末日)時点での貴社の①正社員の平均勤続年数と②正社員の平均年齢について、男女別にご記入ください。(少数点第一位以下は不要です)【それぞれ数値を記入】

	①平均勤続年数	②平均年齢
a. 男 性	年	歳
b. 女 性	年	歳

(4) 貴社の正社員に占める女性の割合はおおよそどれくらいですか。【〇は 1 つ】

1. 10%未満	3. 20～30%未満	5. 40～50%未満
2. 10～20%未満	4. 30～40%未満	6. 50%以上

(5) 貴社の管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合はおおよそどれくらいですか。【〇は 1 つ】

1. 女性管理職はいない	3. 5～10%未満	5. 20%以上
2. 5%未満	4. 10～20%未満	

(6) 貴社には労働組合が組織されていますか。【〇は 1 つ】

1. 正社員のみが加入する労働組合がある	2. 正社員以外の社員も加入する労働組合がある	3. 労働組合はない
----------------------	-------------------------	------------

(7) 貴社の創業年（西暦）について、ご記入ください。【数値を記入】

西暦	年
----	---

(8) 貴社の本社所在地（都道府県名）について、ご記入ください。【都道府県名を記入】

本社所在地（都道府県名）	
--------------	--

Ⅱ. 貴社の、次世代法に基づく「行動計画」についてお尋ねします。

問 2 貴社は 2005 年 4 月に施行された次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」とします）に基づく企業行動計画（以下、「行動計画」とします）をこれまでに何回策定しましたか。【〇は 1 つ】

1. 3 回	2. 2 回	3. 1 回	4. 策定していない→【問 5 へ進んでください】
--------	--------	--------	---------------------------



問 2 で 1～3 に回答した企業(行動計画を策定した企業)に伺います。

SQ1 策定した行動計画について、①計画期間をお答えください【数値を記入】。

また、各行動計画について、②計画策定段階でいわゆる「認定」（「くるみん」マーク）の取得を予定していましたか。【〇は 1 つ】

さらに③その計画が実行されたことで認定を受けましたか。【〇は 1 つ】

	① 計画期間 【西暦で記入】	②計画段階で認定の取得を予定していましたか【該当するものに〇】		③認定の有無 【該当するものに〇】	
		1. 予定していた	2. 予定していなかった	1. 認定を受けた	2. 認定を受けなかった
最初の行動計画	年 月～ 年 月	1	2	1	2
2 回目の行動計画	年 月～ 年 月	1	2	1	2
3 回目の行動計画	年 月～ 年 月	1	2		

SQ2 貴社がこれまでに策定した行動計画に盛り込んだ項目はどのようなものでしたか。策定した行動計画それぞれについてご回答ください。【それぞれあてはまるものすべてに○】

行動計画策定の目的 事項		行動計画に盛り込んだ事項	a. 最初の 行動計画	b. 2 回目の 行動計画	c. 3 回目の 行動計画
1 雇用環境の整備に関する事項	(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備	1 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や相談提供及び妊娠炎病の整備の実施	1	1	1
		2 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進	2	2	2
		3 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施	3	3	3
		4 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し (エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 (オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し	4	4	4
		5 子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の免除 (イ) 三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度 (ウ) フレックスタイム制度 (エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	5	5	5
		6 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営	6	6	6
		7 子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の補助の措置の実施	7	7	7
		8 労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入	8	8	8
		9 希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の実施	9	9	9
		10 子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施	10	10	10
		11 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知	11	11	11
		12 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施	12	12	12
		13 その他	13	13	13
	② 働き方の見直し賃する多様な働き方	14 所定外労働の削減のための措置の実施	14	14	14
		15 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施	15	15	15
		16 短時間正社員制度の導入・定着	16	16	16
		17 在宅勤務等の場所・時間にとらわれない働き方の導入	17	17	17
		18 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施	18	18	18
		19 その他	19	19	19
2 1 以外の次世代育成支援対策に関する事項		20 託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供	20	20	20
		21 地域において子どもの健全育成のための活動を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施	21	21	21
		22 子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることが出来る「子ども参観日」の実施	22	22	22
		23 労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施	23	23	23
		24 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進	24	24	24
		25 その他	25	25	25

SQ3 貴社がこれまでに策定した行動計画に数値目標として盛り込んだものはどれですか。【それぞれあてはまるものすべてに○】

	a. 最初の行動計画	b. 2 回目の行動計画	c. 3 回目の行動計画
1. 女性の育児休業取得率または人数	1	1	1
2. 男性の育児休業取得率または人数	2	2	2
3. 時間外労働の削減率または削減時間数	3	3	3
4. 有給休暇の取得率または取得日数（増加日数を含む）	4	4	4
5. その他（ ）	5	5	5
6. 数値目標は盛り込まない	6	6	6

SQ4 最初の行動計画を策定した時点における、行動計画策定に関する貴社のお考えは、つぎのどれに近いものでしたか。【○は1つ】

- | |
|---|
| 1. 法律に対応するために、行動計画の策定に取り組まなければならないと思った
2. 法律が施行された機会を活用して、自社の子育て支援やワークライフバランス施策を推進する機会にしようと思った
3. 法律が施行されなくても行動計画と同様の取組を行うつもりだった
4. その他（ ） |
|---|

SQ5 貴社では、最も新しい行動計画をどのような方法で社内に公表していますか。【あてはまるものすべてに○】

- | |
|---|
| 1. 事業所内の社員が見やすい場所への掲示
2. 書面での社員への配布
3. 電子メールでの社員への配布
4. 社内報への掲載
5. 社内イントラネットへの掲載
6. 各種研修の中で周知
7. その他（ ）
8. 公表していない |
|---|

SQ6 貴社では、最も新しい行動計画をどのような方法で社外に公表していますか。【あてはまるものすべてに○】

- | |
|--|
| 1. 自社ホームページへの掲載
2. 仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取組事例を掲載しているサイト（「両立支援のひろば」）への掲載
3. 新聞等のマスメディアへの広報
4. 自治体の広報誌等での広報
5. CSR レポート等への掲載
6. その他（ ）
7. 公表していない |
|--|

問3 貴社がこれまでに実行した行動計画の効果について伺います。

① 行動計画を実行したことによる効果をお答えください。【あてはまるものすべてに○】

② 認定を取得した企業については、認定を取得したことによる効果をお答えください。【あてはまるものすべてに○】

	①行動計画を 実行したこと による効果	認定 を 受け た 企業	②認定を受 けたこと による効果
1. 優秀な人材を採用できるようになった	1	→	1
2. 社員の定着率が高まった	2	→	2
3. 結婚・出産を理由に退職する女性社員が減少した	3	→	3
4. 経営トップの仕事と子育ての両立に対する理解が深まった	4	→	4
5. 管理職の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった	5	→	5
6. 一般社員の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった	6	→	6
7. 女性の育児休業取得者が増えた	7	→	7
8. 男性の育児休業取得者が増えた	8	→	8
9. 育児休業以外の諸制度の利用が進んだ	9	→	9
10. 残業時間の削減が進んだ	10	→	10
11. 有給休暇取得率・日数が増加した	11	→	11
12. 職場の時間当たりの生産性が向上した	12	→	12
13. 特定の人に仕事が集中しなくなった	13	→	13
14. 管理職が部下とのコミュニケーションを積極的に行うようになった	14	→	14
15. 社員の仕事に対する意欲が向上した	15	→	15
16. 社員のストレスが軽減された	16	→	16
17. 職場で社員が協力しあう雰囲気が増した	17	→	17
18. 企業の社会的なイメージアップにつながった	18	→	18
19. その他（ ）	19	→	19
20. 効果は特になかった	20	→	20

Ⅲ. 貴社の次世代法の推進における取組についてお尋ねします。

問4 貴社では策定した行動計画を確実に実行していくために取り組んだもの、あるいは取り組んでいるものはどれですか。【あてはまるものすべてに○】

1. 行動計画の内容や自社の取組方針について、経営トップからのメッセージや情報の発信
2. 定期的な進捗状況のチェック
3. 人事・総務部内に推進のためのセクションや専任の担当者の設置
4. 事業所（または部門）ごとに推進のための担当部署（担当者）の設置
5. 社内に各事業所（または部門）から選出された委員による委員会等を設置
6. 自社の制度内容や行動計画の内容を従業員に理解させるための取組（ツールの作成、HP 等での紹介など）
7. 管理職への働きかけ（研修の実施や情報提供など）
8. その他（ ）
9. 特に何もなかった、していない

男 性	女 性
人	人

① 最 長	約 カ月間 もしくは 日間
② 最 短	約 カ月間 もしくは 日間

1. 経営トップが積極的に取得を奨励
2. 育児休業に関する社内周知・PR の徹底
3. 管理職に対し、研修会や会議等で男性の子育て支援の重要性を説明
4. 一般社員に対し、研修会や会議等で男性の子育て支援の重要性を説明
5. 評価や目標管理など人事制度の見直し
6. 社員のニーズ調査等により男性社員の意見を聴取
7. 男性の育休取得者の紹介や男性の育休取得のモデルの提示
8. 男性社員同士の情報交換の場を設置
9. 育児休業期間の一部の有給化など休業中の経済的支援の充実化
10. その他（
11. 特に何もしていない

	1. 重視して いる	2. やや重視 している	3. どちらと もいえな い	4. あまり重 視してい ない	5. 重視して いない
a. 継続的な雇用関係を前提にして社員を採用すること	1	2	3	4	5
b. 社員の能力を継続的に開発すること	1	2	3	4	5
c. 社員に社外でも通用する能力の開発を支援すること	1	2	3	4	5
d. 社員に将来のキャリアを考えさせること	1	2	3	4	5
e. 成果や実績によって社員を評価すること	1	2	3	4	5
f. 能力や意欲で社員を評価すること	1	2	3	4	5
g. 女性社員が能力発揮できる環境を整備すること	1	2	3	4	5
h. 社員の仕事と生活の両立を支援すること	1	2	3	4	5

問 8 社員に関する貴社の人材確保（量と質）は、5年前と比較して、どのように変化しましたか。【それぞれに○は1つつつ】

	1. 大幅に 改善した	2. やや 改善した	3. 同程度	4. やや 低下した	5. 大幅に 低下した	6. わからない
a. 人数面での人材の確保	1	2	3	4	5	6
b. 質の面での人材の確保	1	2	3	4	5	6

問 9 貴社では、女性社員の活躍の場の拡大のためにつぎのような数値目標を設定していますか。【あてはまるものすべてに○】

- | |
|---|
| 1. 女性の採用者数あるいは女性の比率
2. 総合職的な女性の採用者数あるいは女性の比率
3. 女性の管理職数あるいは女性の比率
4. 営業職など女性が少ない職域における女性の比率
5. 女性の勤続年数、一定年数経過後の定着率
6. その他（ ）
7. 特に数値目標はない |
|---|

～以上で質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。～

Survey on Company Support in Raising Next-Generation Children

Summary of Research Results and Propositions

I. Research Objective

This survey clarifies the current state of action plans formulated by companies according to the Act on Advancement of Measures to Support Raising Next-Generation Children (hereinafter referred to as the “Next-Generation Act”) enforced in 2005. It further explores the effects of such action plans and the remaining challenges in improving a company’s balance of work and childcare support and employee work styles. To create an environment where children of the next-generation society are born and raised well, it is crucial to improve the work environment for this current generation to enable a balance between employee work and lifestyle (i.e. work-life balance (hereinafter referred to as “WLB”). It is therefore necessary to investigate the effects of initiatives that support the balance of work and childcare of accredited companies and those that have established action plans, in addition to identifying factors that promote and hinder the balance of work and childcare support in companies. It is also crucial to identify and organize case studies of companies that make WLB possible not only through an analysis of WLB measures, but through a comparison between workplaces where WLB is achievable and those that are not.

Through a questionnaire, this survey identifies the current state of company’s initiatives in creating a balance of work and childcare support through the formulation of an action plan and its effects on changes in employee work styles. It also compares these effects on a company’s balance of work and childcare support based on the contents of established action plans by accredited companies and unaccredited companies. Moreover, it will clarify the differences in its effects on work styles to enable the realization of WLB. Furthermore, in order to identify key factors in the further promotion of a company’s balance of work and childcare support, this survey will investigate and capture the changes of other human resource management systems such as measures promoting male and female equality which are simultaneously revised and expanded upon as WLB measures, and the support and utilization of non-regular employees.

Note: The Survey on Company Support in Raising Next-Generation Children was conducted by Hiroki Sato (Professor, the University of Tokyo Institute of Social Science) and Yukiko Asai (Research Fellow, the University of Tokyo Institute of Social Science), who planned this survey, and prepared the questionnaire and outline of research results on consignment from the Foundation for Children's Future (an affiliate organization of the Ministry of Health and Welfare, <http://www.kodomomiraizaidan.or.jp/english/>).

II. Survey Sample and Method

Questionnaires were sent to human resource managers of privately held companies. 4,305 companies were sampled through combing the list of companies from Tokyo Shoko Research and those accredited under the Next-Generation Act. 464 companies responded to the questionnaires. Among collected questionnaires, one company was deemed to be invalid and four other questionnaires arrived after data aggregation and as such excluded from these research results. The number of valid responses is 459 companies. The response rate was 10.8% and rate of valid responses is 10.7%

III. Survey Period

28 September to 15 October 2010

IV. Survey Items

- (1) Company Profile: Industry, number of full-time regular workers, percentage of female employees etc.
- (2) Action plans created according to the Next-Generation Act: Number of times of formulation, items included in the action plan, numerical targets, its overall perspectives, method of its publicity and its effectiveness.
- (3) Measures promoting the Next-Generation Act: Details of these measures, utilization of childcare leave, and utilization of childcare leave by male employees.
- (4) Human resource management policies: Awareness of human resource management policies, recruitment policies and promotion of participation by female employees.

V. Survey Background

Based on the New-Generation Act enacted in 2005, companies are required to establish an action plan (accreditation of an action plan requires a planning period of between two to five years). As of June 2008, 29,993 companies filed an action plan. Of these, 12,347 are companies with 301 or more regular employees that are required by law to formulate such action plans. 92.5% of companies (13,341 companies) subjected to this law have formulated and filed their plans. The remaining 12,646 companies are firms with less than 300 employees that are only currently required to make an effort in formulating an action plan. This shows that even small and medium sized enterprises are actively reviewing their company's balance of work and childcare support and work styles of its employees.

However, of companies that have filed their plans, 545 (of which, 47 companies have fewer than 300 employees) are accredited. The rate of accreditation ($545/29,993$) is currently low at 1.8% (companies with more than 301 employees: 4%, companies with fewer than 300 employees: 0.4%), indicating that there are a significant number of firms that have difficulty in acquiring accreditation even though an action plan has been filed. This raises the following issues that need to be clarified. Why do companies not apply for accreditation despite having formulated an action plan? Are the standards to get accredited too high? Is there a problem with the implementation of formulated action plans? Are there constant positive effects on corporate and human resource management through the formulation of an action plan whether it has or has not received accreditation?

Action plans need to incorporate items that contribute to the (1) improvement of work-life balance measures for employees who are raising children, (2) improvement of a company's work environment through the revision of employee work styles including employees without children, (3) support of community initiatives that improve the balance of work and childcare, stable employment and an independent lifestyle for young people, in addition to providing support to the community to improve the environment in which the next generation can be nurtured. (1) and (2) improve employee work styles through achieving certain conditions that assist in company accreditation and execution of initiatives are expected to result in an improvement in employee retention (reduced turnover), recruitment of talented human resource, company loyalty, employee job satisfaction and motivation, reduced costs, and an improvement of the company image. However, these effects has not been sufficiently verified and research is limited to the Japan Institute of Labour Policy and Training

survey titled “Survey on Balancing Work with Family” conducted in 2007 that studies the availability of measures that promote the use of childcare leave by male employees according to a company’s desire to apply to get “accredited”.

Furthermore, although companies that have more than 301 employees are obligated to formulate an action plan every two to five years, what kind of issues remain after the creation of the first action plan and how is that reflected in subsequent action plans has yet to be verified.

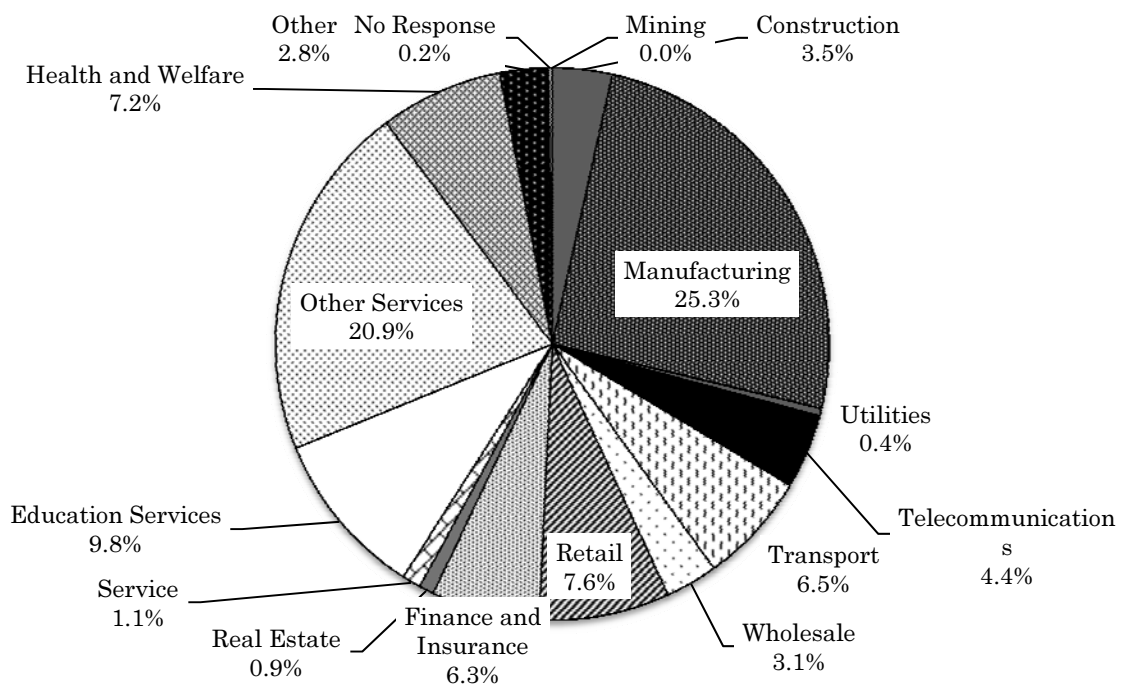
Being aware of these issues, this survey will focus on the following points in evaluating action plans.

- (1) What kind of effects does the formulation of an action plan and its contents have on the revision of a company’s balance of work and childcare support and employee work styles?
- (2) What are the reasons for companies that are not accredited for not applying (or not being unable to apply) for accreditation? Also, is there a difference in the measures and systems of accredited companies and unaccredited companies in the process of implementing an action plan?
- (3) Based on the first action plan, is there a change in the contents of subsequent action plans? (Does a company’s balance of work and childcare support and revision of work styles evolve?)
- (4) Along with the expansion and revision of these systems that support a balance of work and childcare and different work styles, how does the human resource management system (assessment, career, equality measures for male and female employees and the utilization and support of non-regular employees etc.) change (or not change)?
- (5) What work style reforms contribute to the realization of WLB?

Profile of Company Respondents

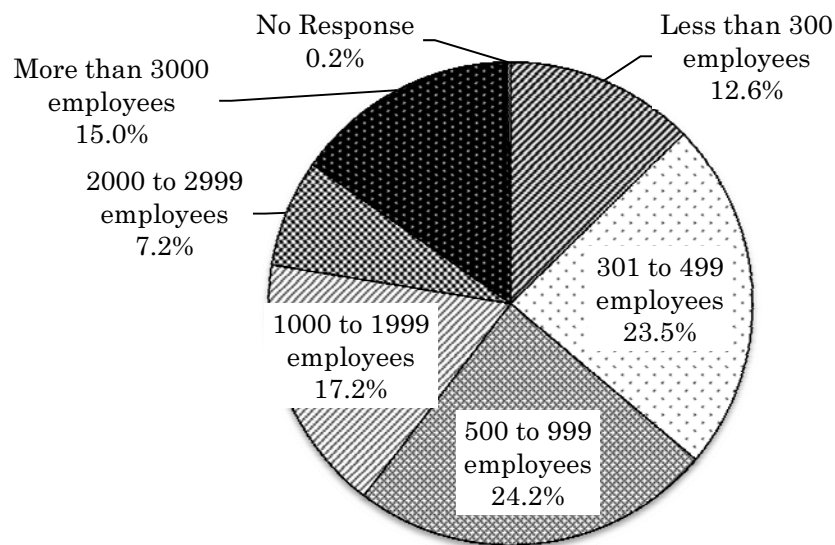
25.3% of company respondents are of the 'Manufacturing' industry, 20.9% from 'Other Services' while 'Education Services' and 'Health and Welfare' each make up approximately 10% of all respondents.

Industry (n=459)



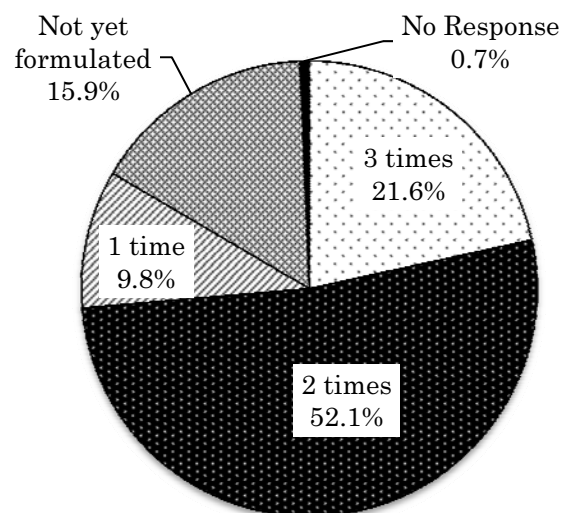
24.2% of companies employ '500 to 999' regular employees, 23.5% with '301 to 499 employees' and 17.2% with '1000 to 1999 employees.' Most companies are firms with more than 301 regular employees and are obligated to formulate an action plan.

Number of Regular Employees (n=459)



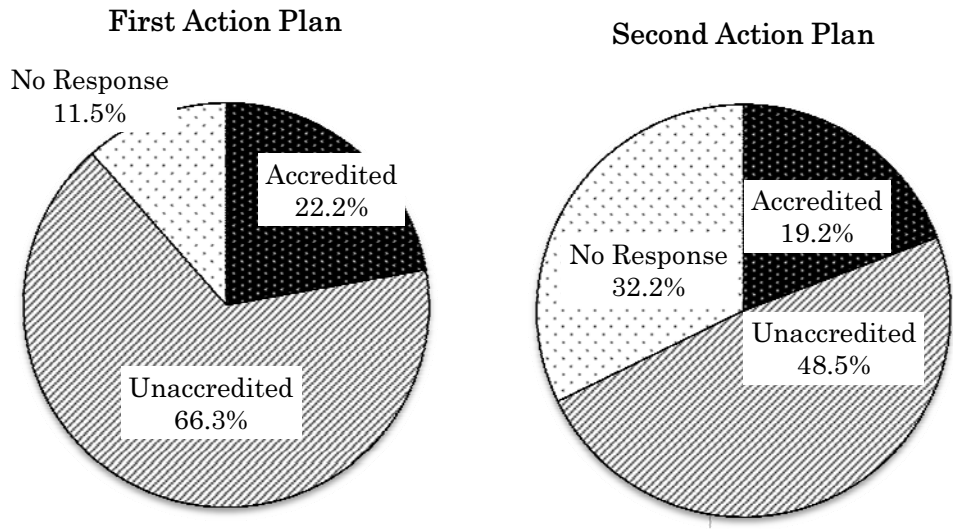
With regards to the formulation of an action plan, 83.4% of sampled companies have formulated an action plan one time and 15.9% have yet to create an action plan. Of those companies with an action plan, 52.1% of companies formulated an action plan '2 times', 21.6% established one '3 times' and 9.8% of companies '1 time'.

Number of Times of Action Plan Formulation (n=459)



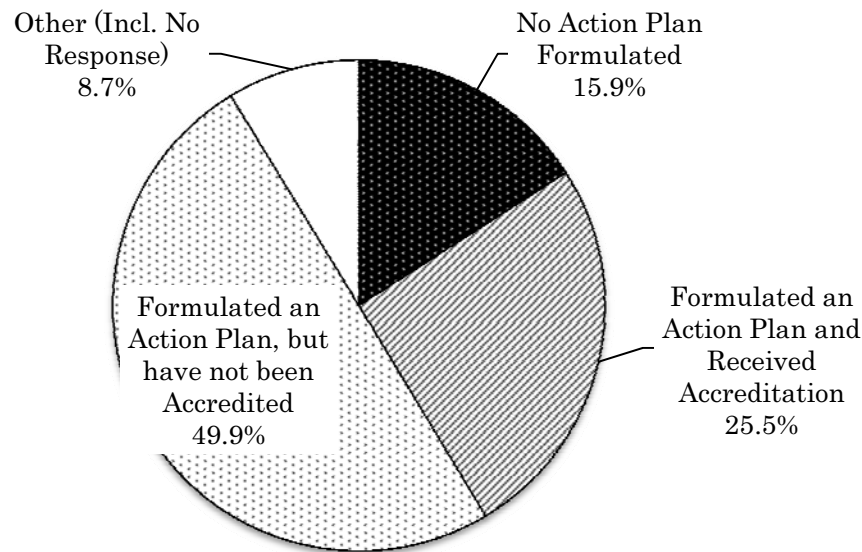
Of companies that are “Unaccredited”, 66.3% are composed of companies with their “First Action Plan” and 48.5% with their “Second Action Plan”. Companies that have started the application process are included in the “No Response” category.

Accreditation of Action Plans (n=459)



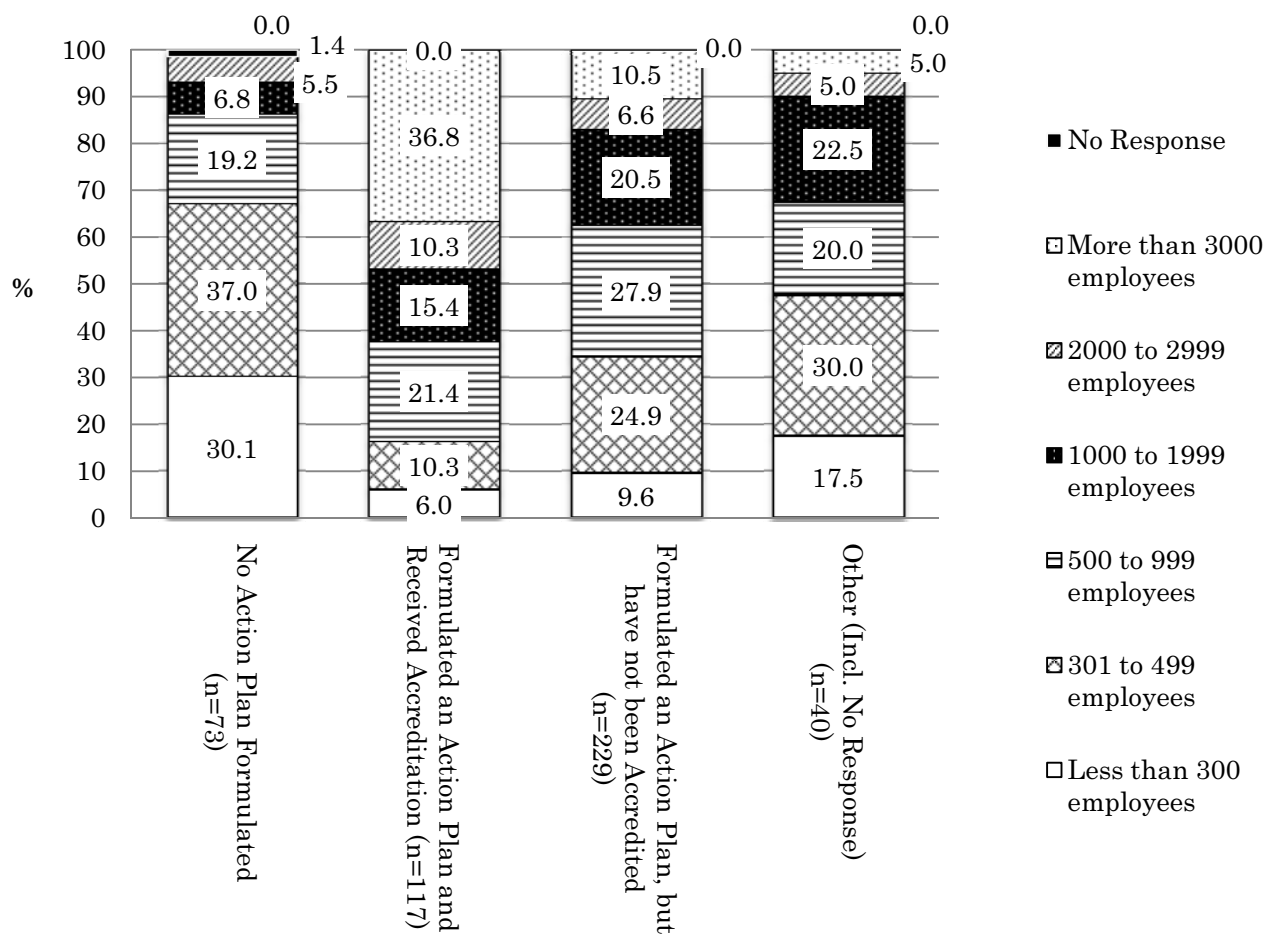
In identifying whether a company has been accredited even one time, we identify 49.9% of companies that have “formulated an action plan, but have not been accredited (not even once)” and 25.5% that have “formulated an action plan and received accreditation (even once)”. Companies that have “no action plan formulated” are limited to 15.9%.

Formulation and Accreditation of Action Plans (n=459)



When exploring the relationship between the number of regular employees and an action plan, 56.2% of companies have 301 to 999 employees and 30.1% with less than 300 employees is found to have “no action plan formulated”. Additionally, 36.8% of firms that “formulated an action plan and received accreditation” are companies with more than 3,000 employees and 31.6% have 301 to 999 employees. Of those that “formulated an action plan, but have not been accredited”, 52.8% have 301 to 999 employees and 27.1% have 1,000 to 2,999 employees.

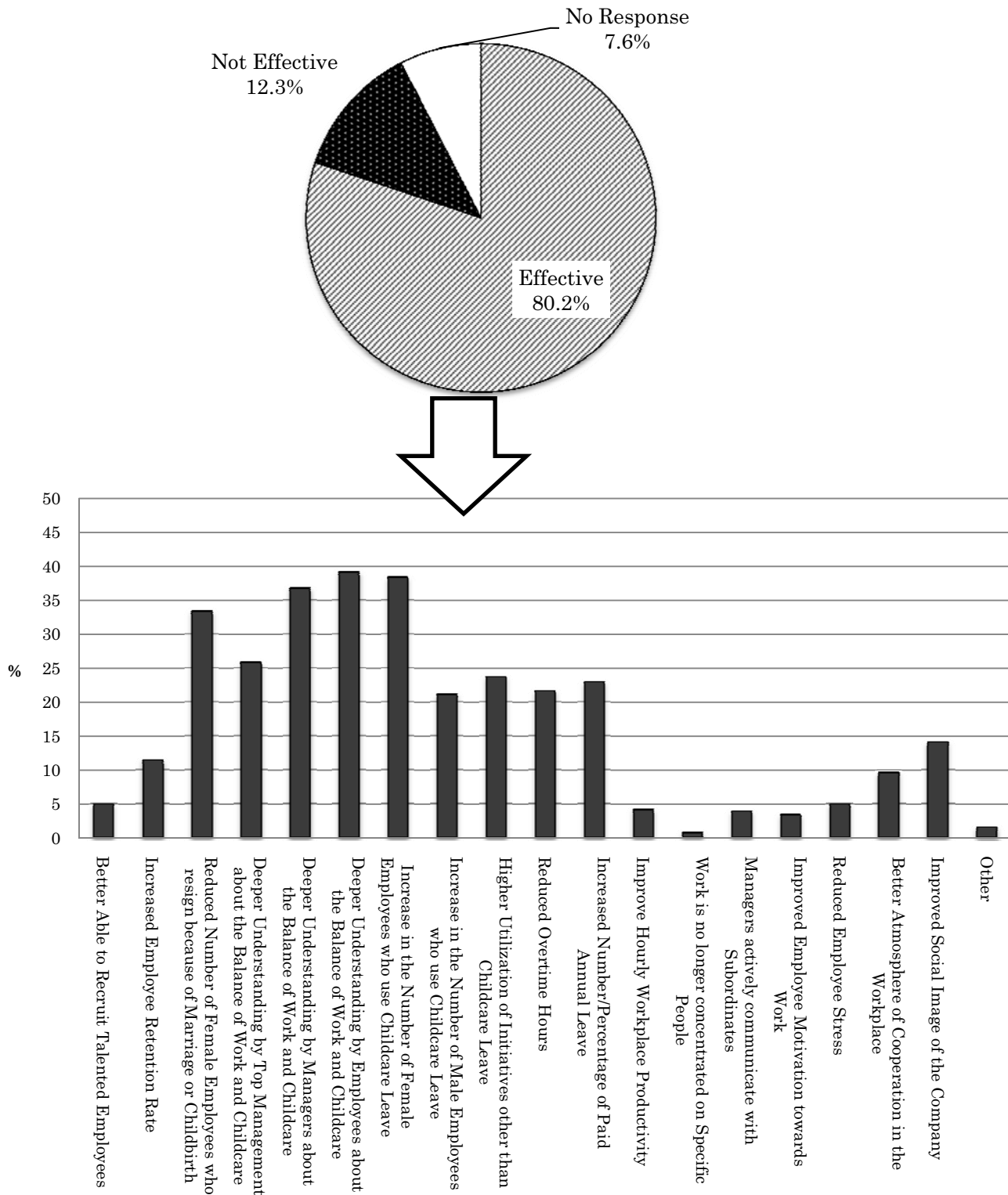
Number of Regular Employees, Formulation and Accreditation of Action Plans (n=459)



Propositions for the Formulation of an Action Plan

Proposition 1 The formulation of an action plan has various effects that lead to the realization of a better balance between work and childcare.

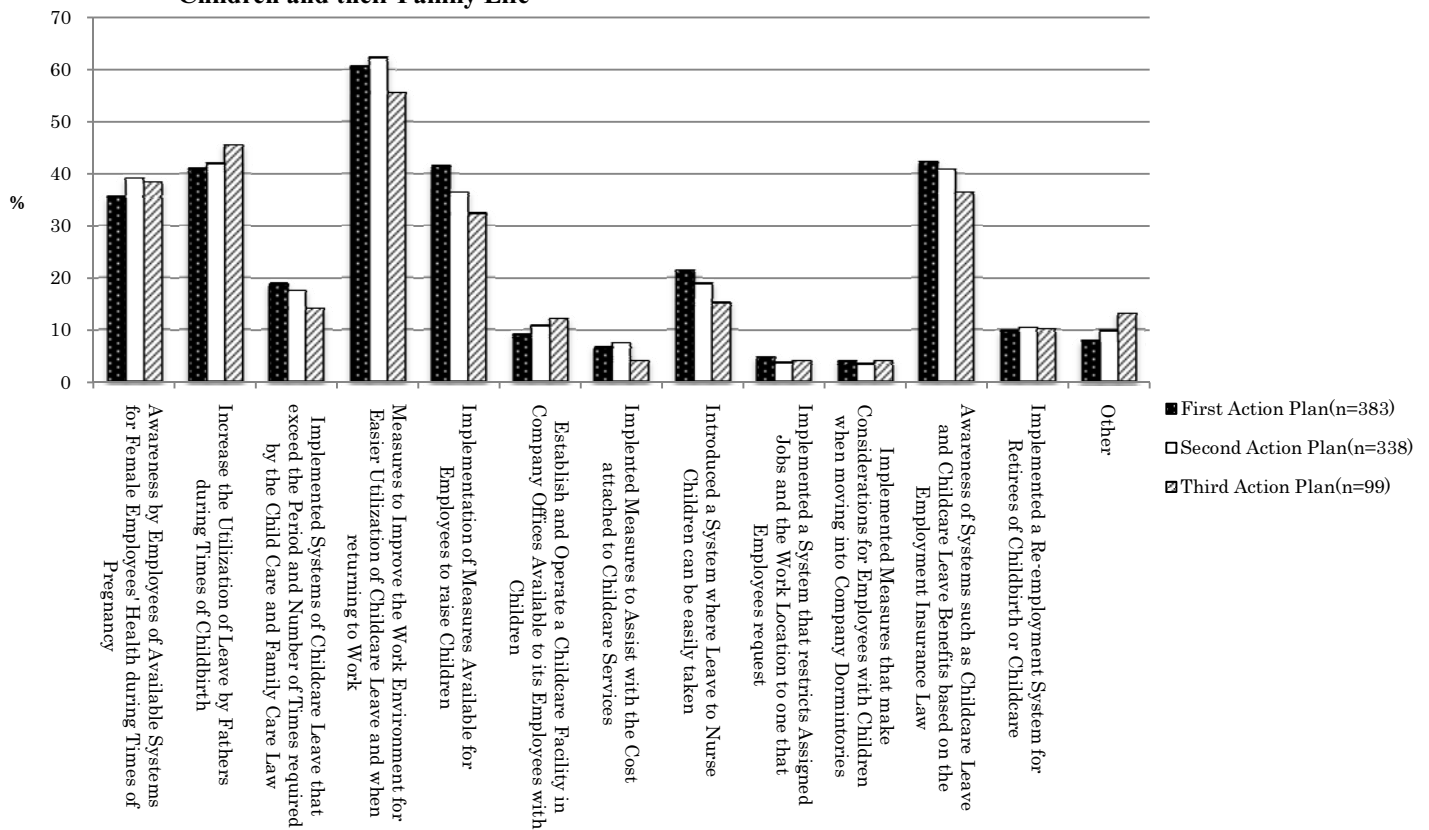
The Effects of Action Plan Formulation and Implementation (n=383)



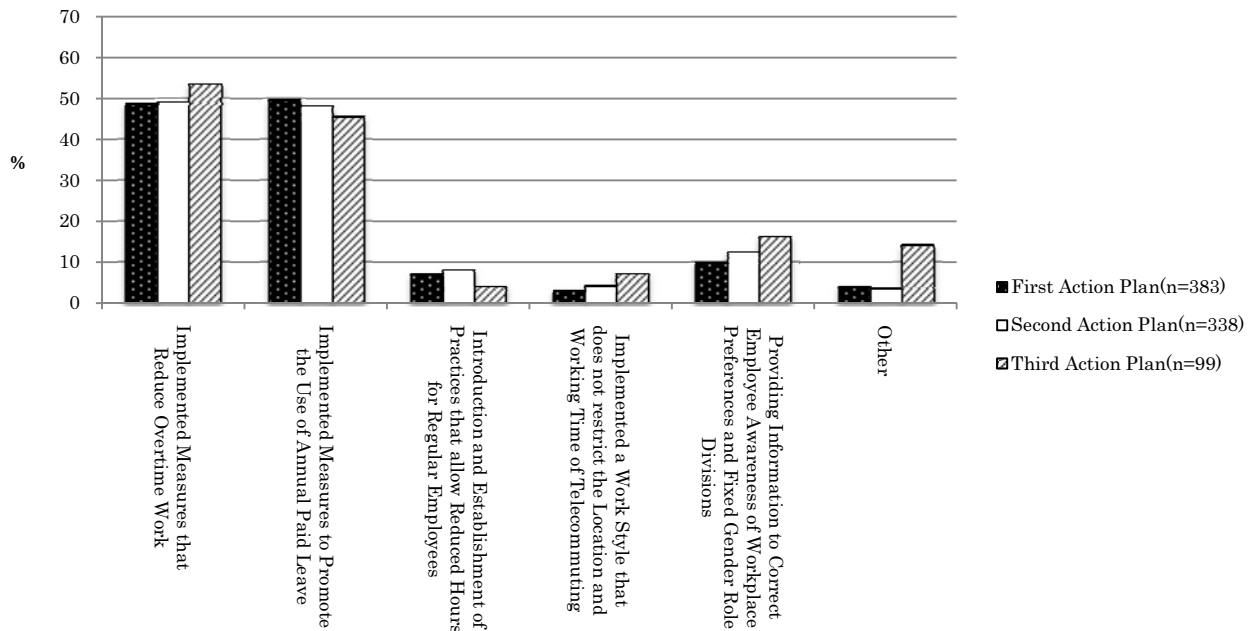
Proposition 2 The number of times an action plan has been formulated showed no difference in the contents included in it. Continued efforts are important to reform work-life balance policies for to better balance work and childcare and employee work styles.

Willingness to formulate an action plan

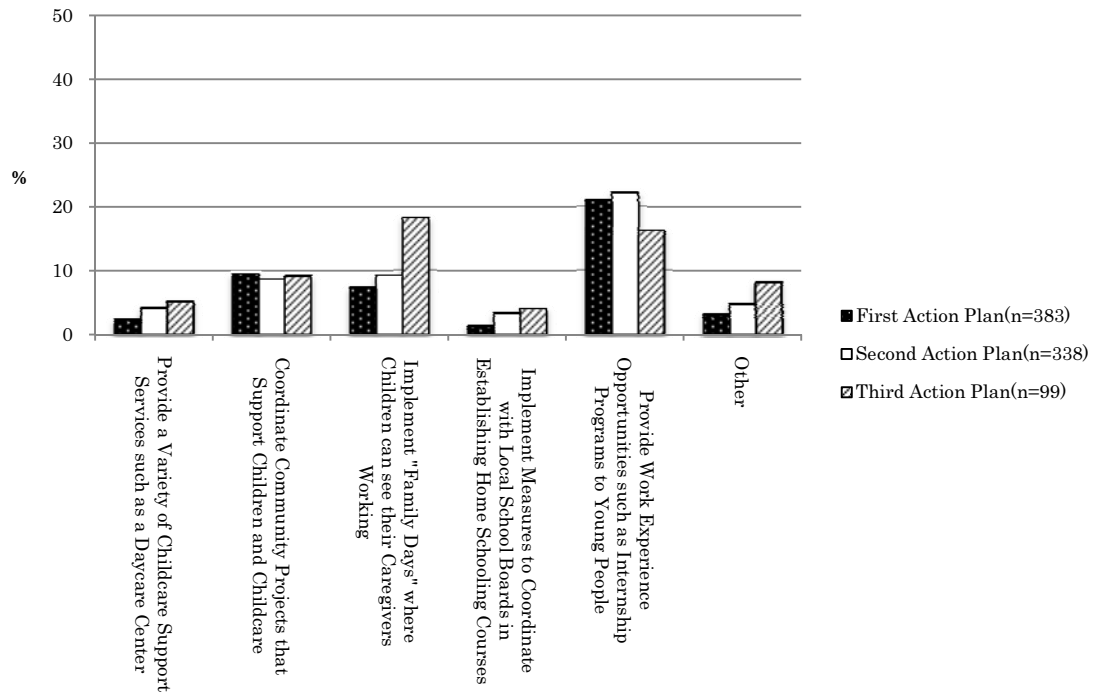
(1) A Work Environment that Supports a Balance between the Work and Life of Employees with Children and their Family Life



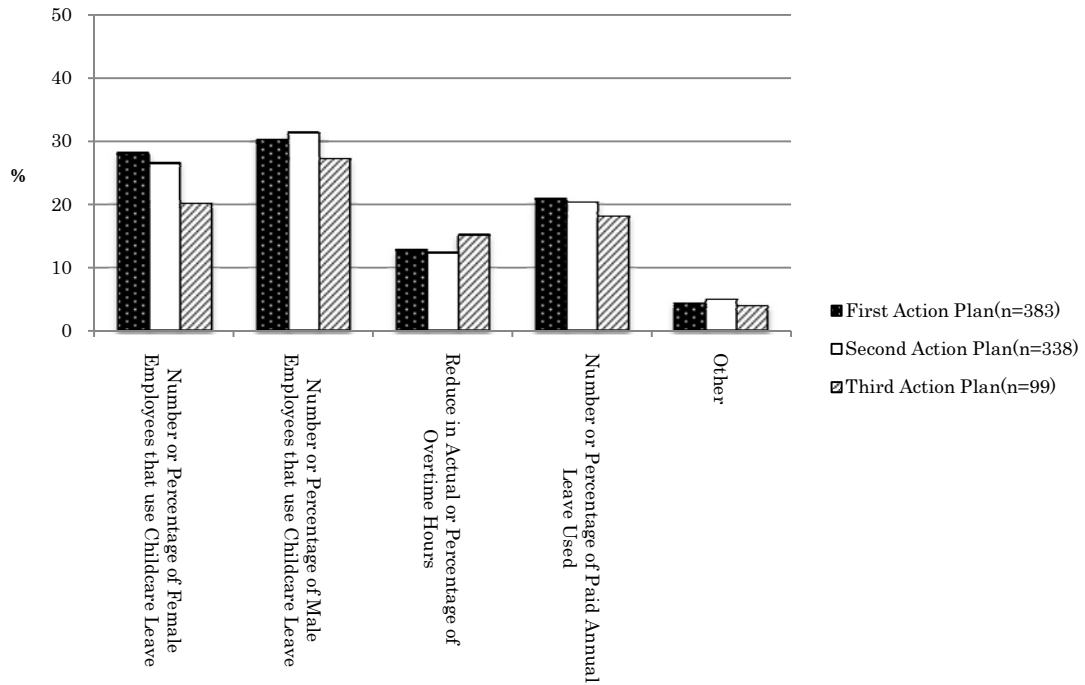
(2) Diverse Work Conditions that Contribute to a Review of Work Styles



(3) Other Items Related to the Support of Raising Next-Generation Children

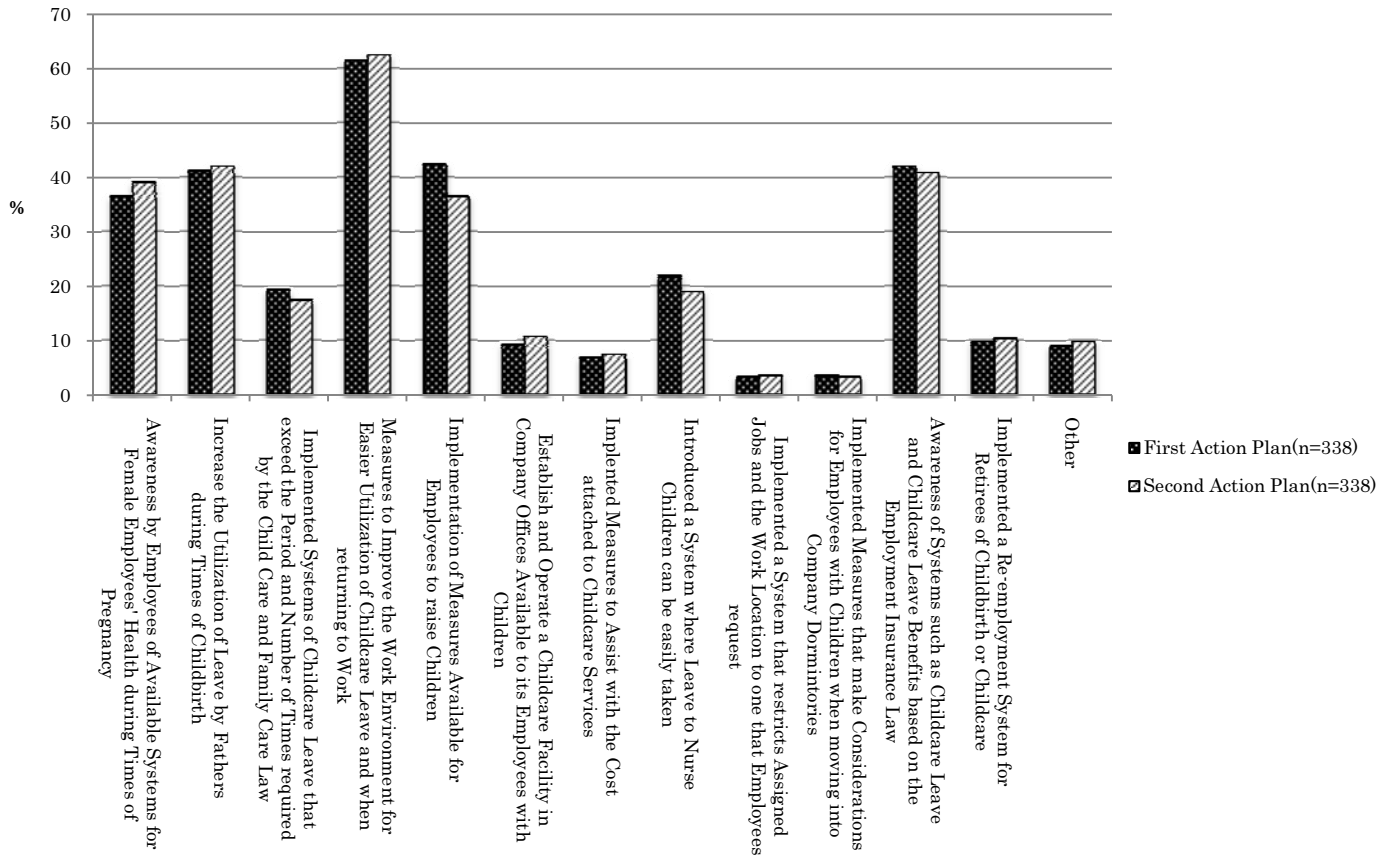


(4) Numerical Targets included in an Action Plan

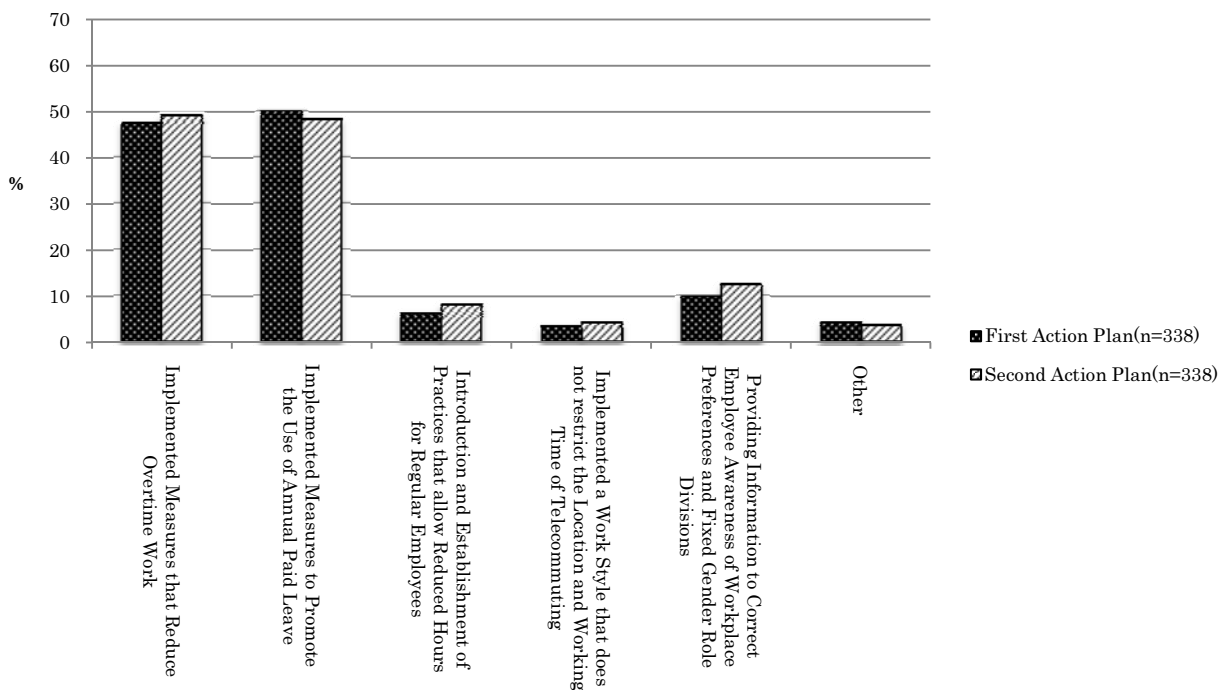


Companies that have formulated an Action Plan more than two times

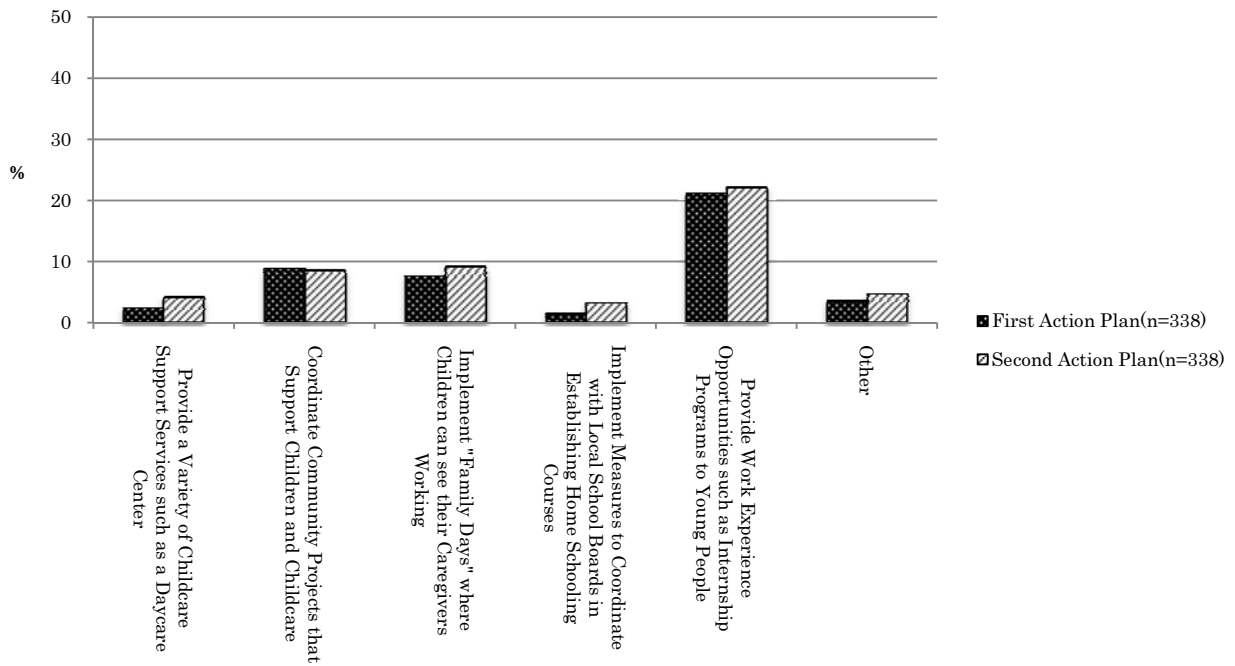
(1) Work Environment that Supports a Balance between the Work and Life of Employees with Children and their Family Life



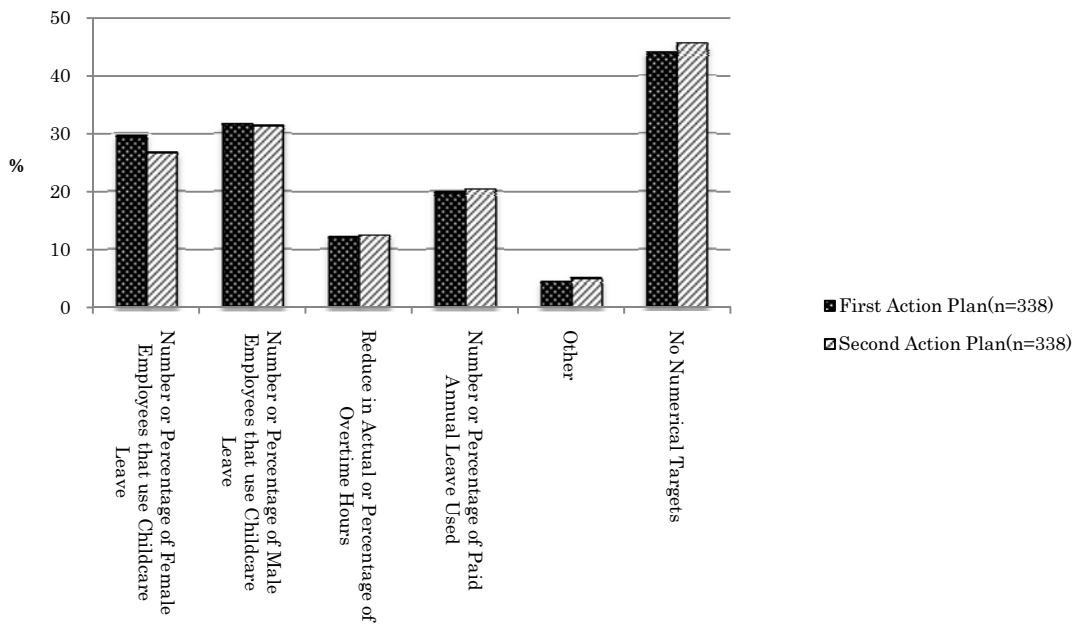
(2) Diverse Work Conditions that Contribute to a Review of Work Styles



(3) Other Items Related to the Support of Raising Next-Generation Children



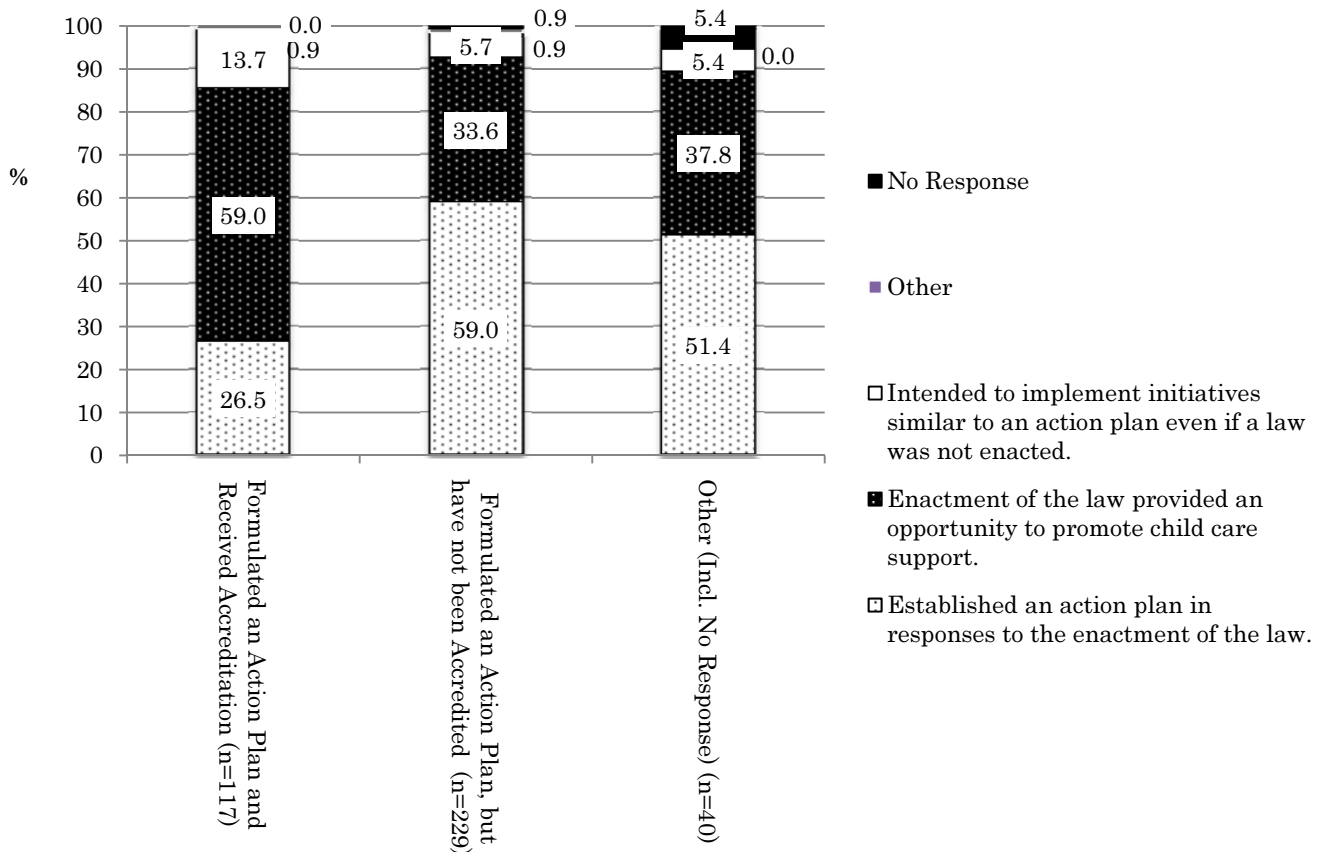
(4) Numerical Targets included in an Action Plan



Propositions for the Accreditation of an Action Plan

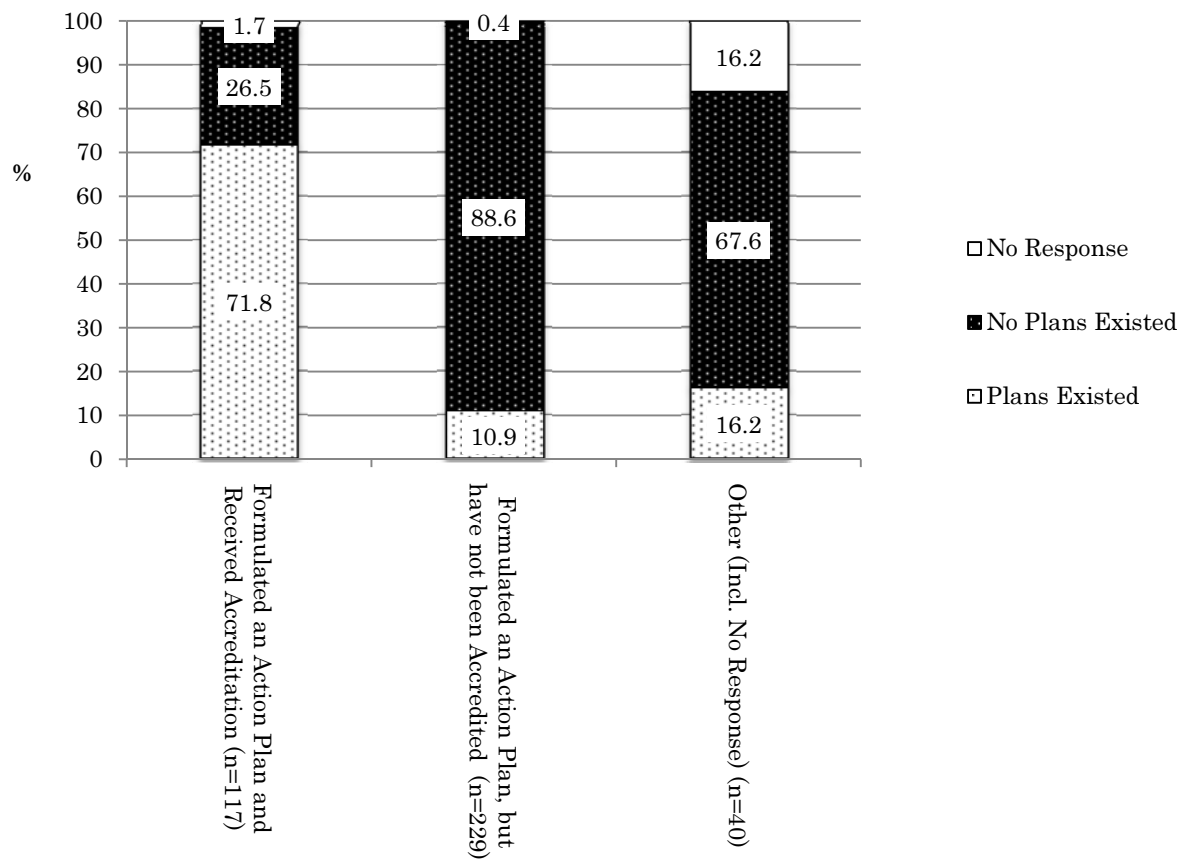
Proposition 3 In accredited companies, the formulation of an action plan is positively perceived as an opportunity to further develop a balance of work and childcare support. Creating improvements of employee work environments rather than wanting to respond to the law leads to accreditation.

Commitment to the Formulation of Action Plans (n=383)



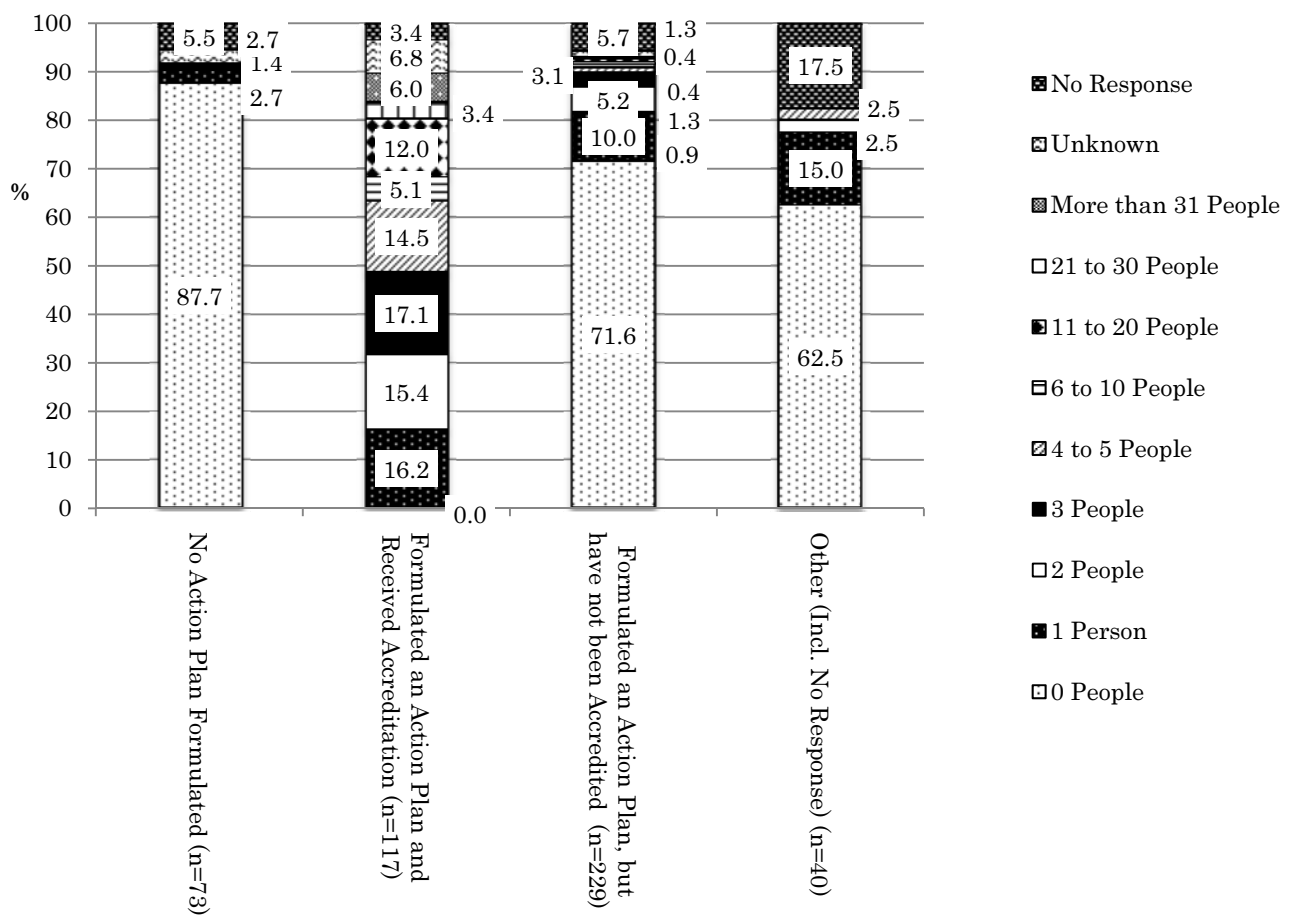
Proposition 4 Even if an action plan is formulated, acquiring accreditation will not be realized without awareness and desire to get accredited. It is therefore necessary to provide better incentives for more companies to strive to get accredited.

Whether obtaining accreditation was scheduled in the planning stage (n=383)

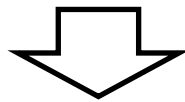
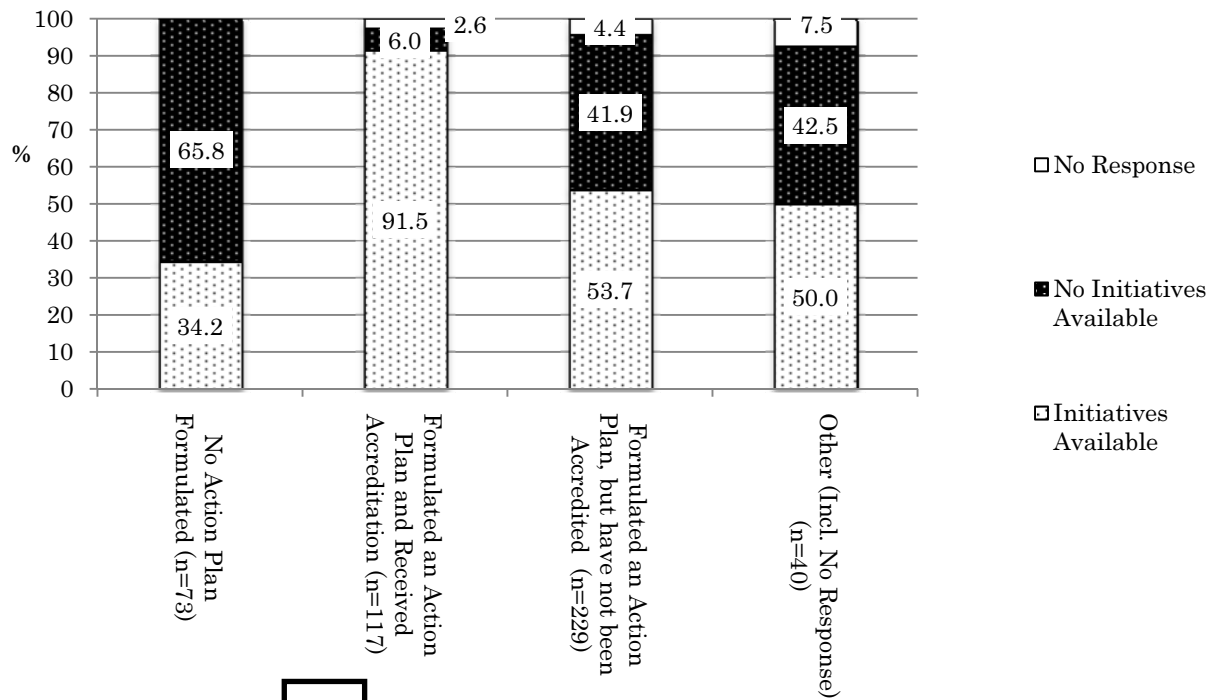


Proposition 5 Accredited companies implement measures that promote the utilization of childcare leave by male employees and several male employees have utilized childcare leave. (Note: To acquire accreditation, there must be at least one male employee that is using childcare leave during the planning period of the action plan). To obtain accreditation, initiatives targeted at both male and female employees are necessary.

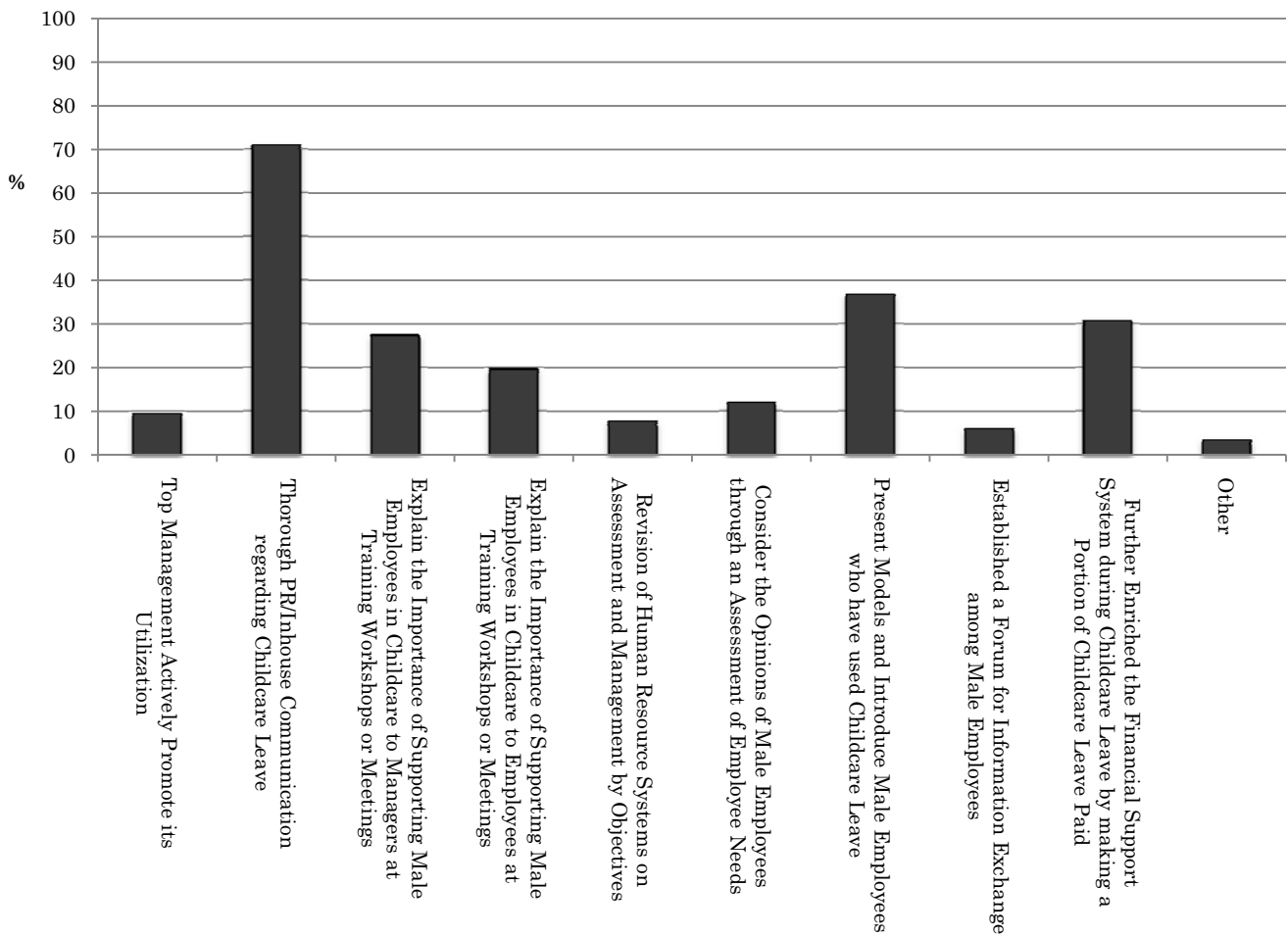
Number of male employees that utilize childcare leave (n=459)



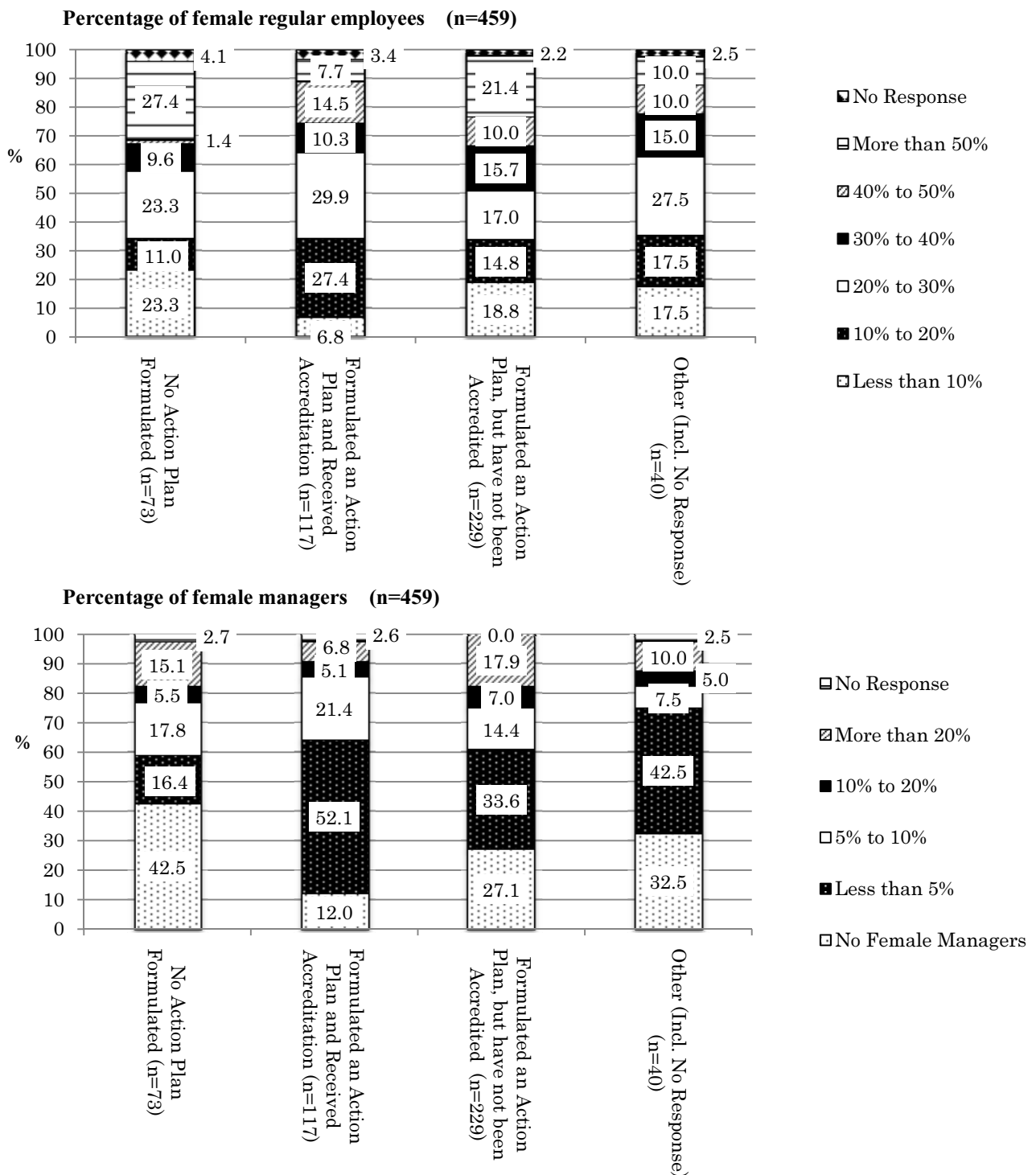
Initiatives that promote the utilization of childcare leave by male employees (n=459)



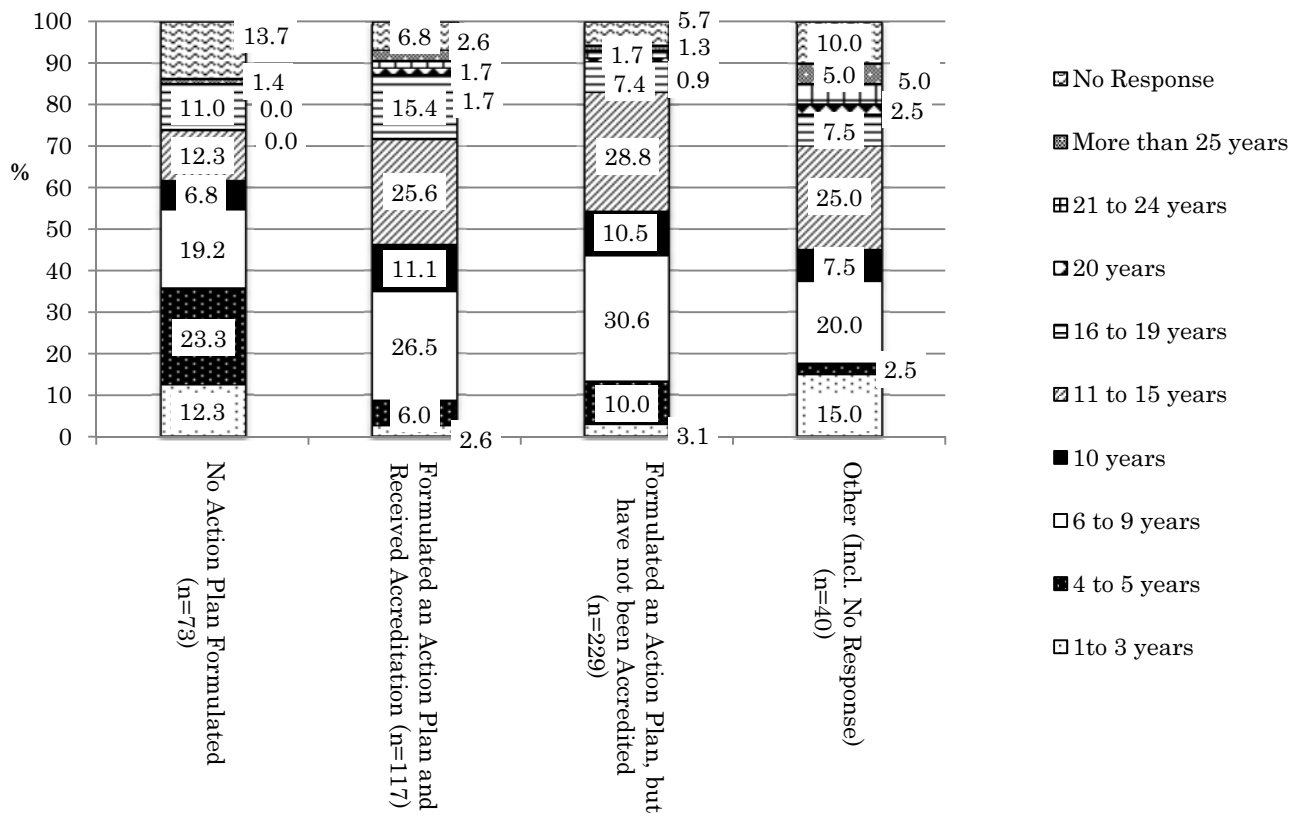
Detailed initiatives of accredited companies (n=117)



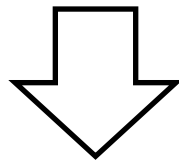
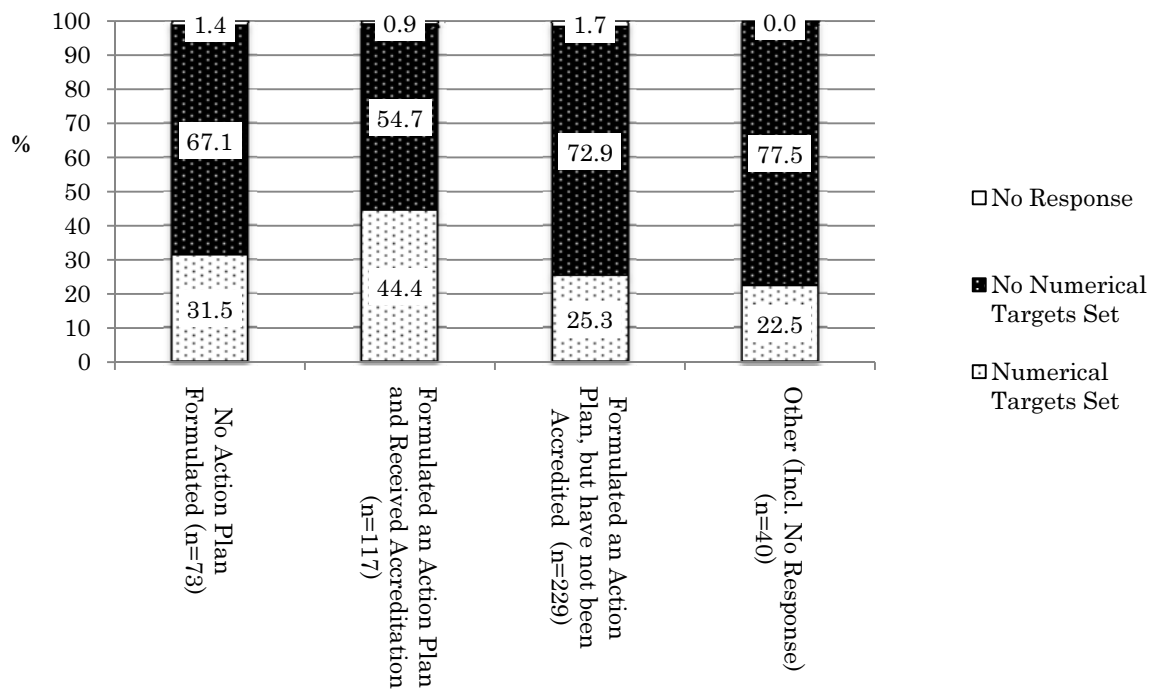
Proposition 6 Of accredited companies, not only is the tenure of female employees long, but the ratio of companies that indicate that there are no female managers are few. Also, there are set numerical targets regarding the ratio of female managers. To obtain accreditation, it is necessary to revise employee work styles with a particular focus on the traditional full-time male regular employees that assume a gender role division.



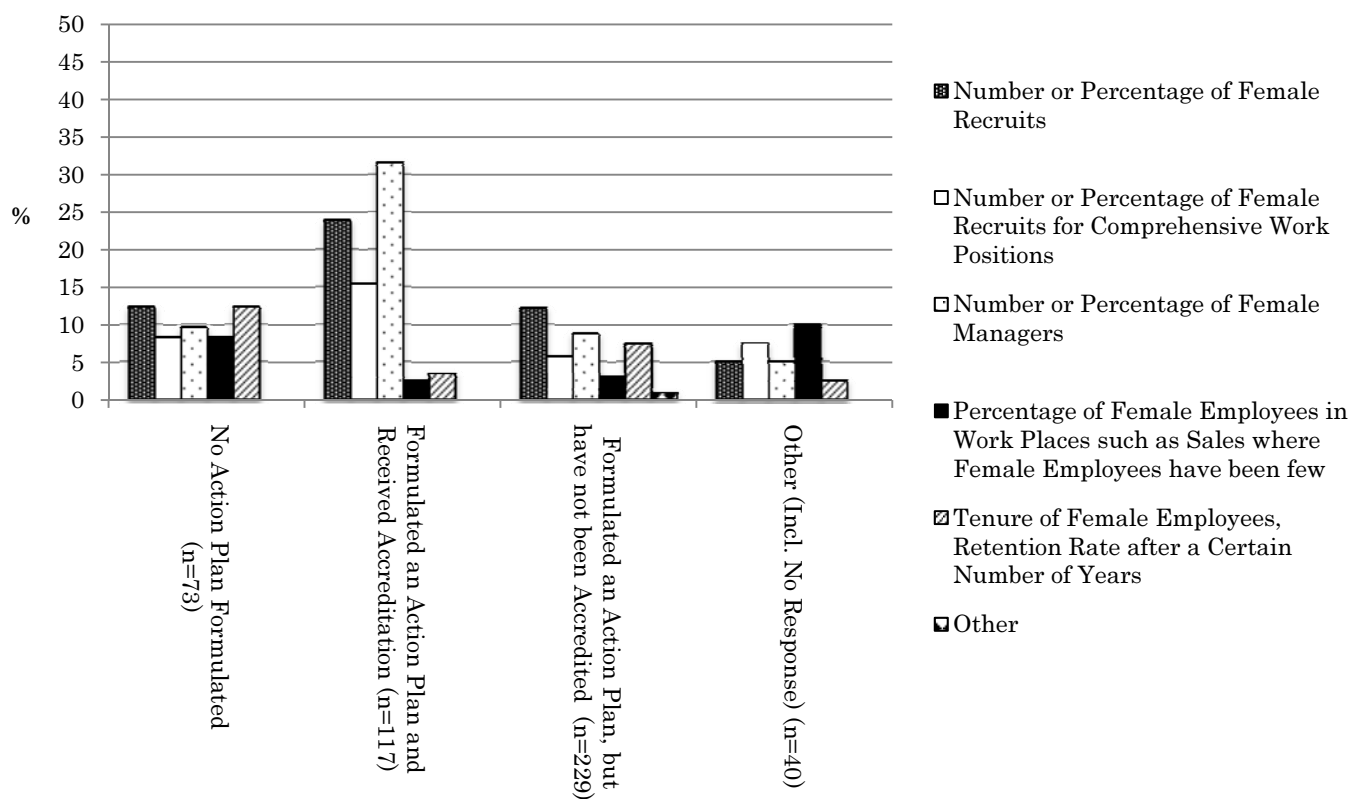
Tenure of female regular employees (n=459)



Setting numerical targets to increase the participation of female employees (n=459)

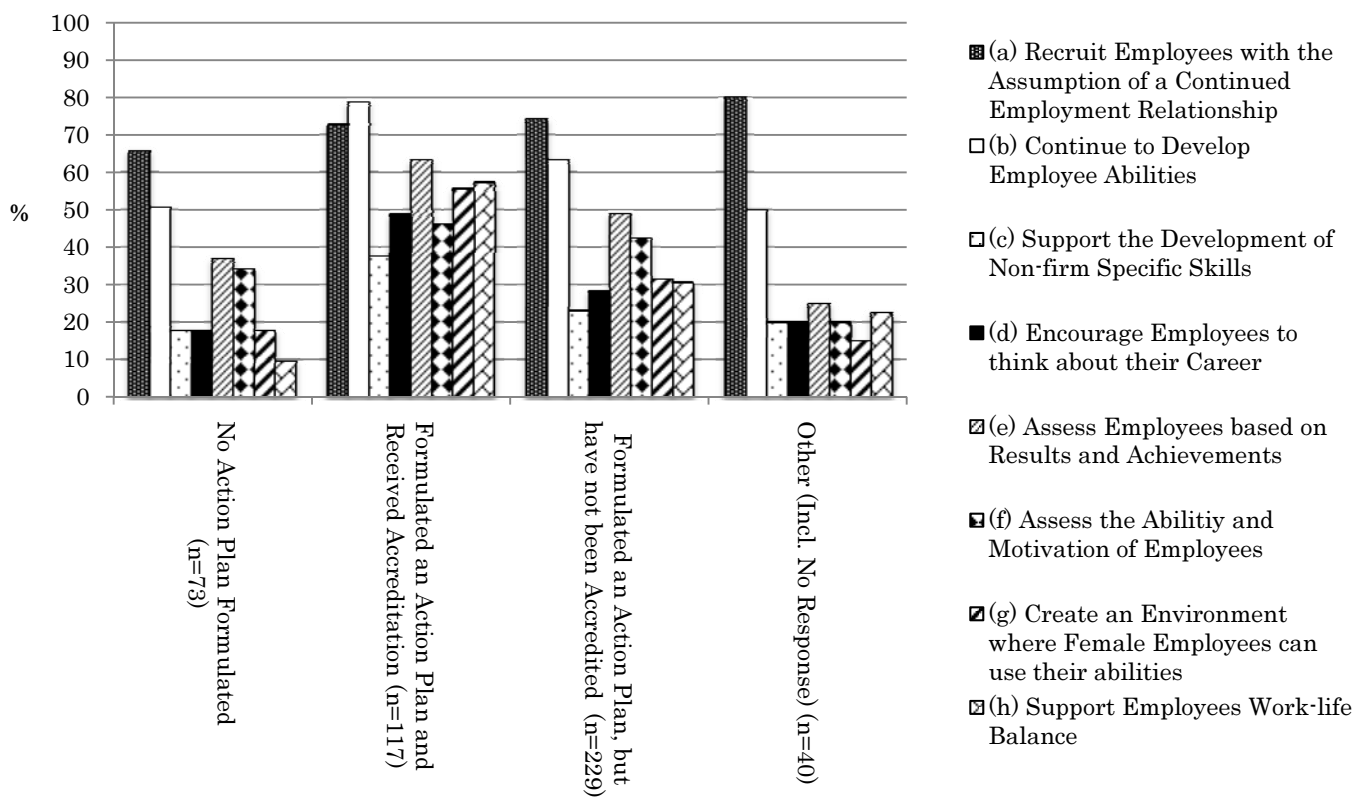


Numerical targets to increase the participation of female employees (n=459)



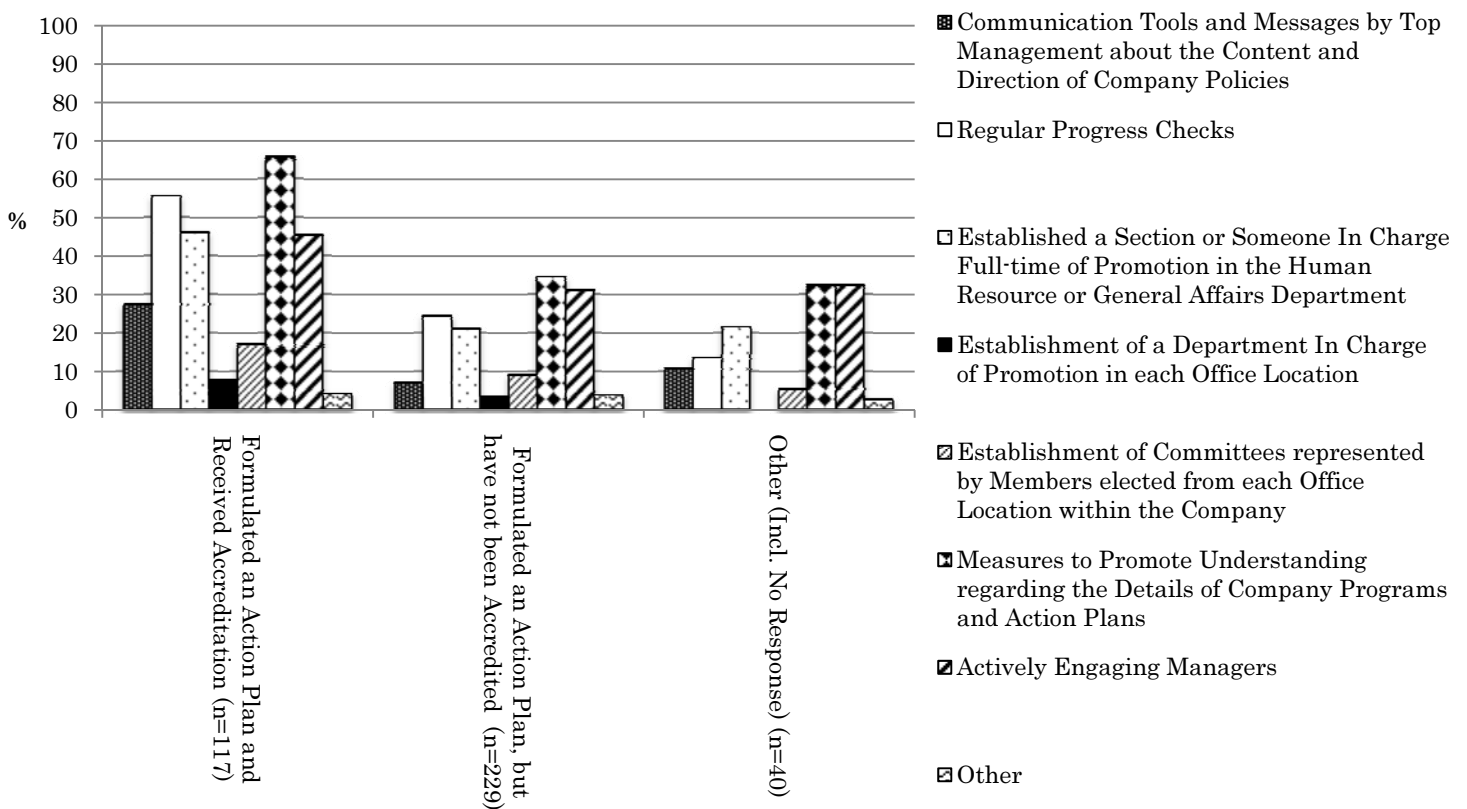
Proposition 7 Accredited companies emphasize human resource management policies in the development of employee vocational capabilities and endeavor to maintain and improve their motivation towards work. Human resource management that motivates employees by reviewing their employee assessment system and career support, linking work-life balance and human resource policies and continuing to develop employee abilities is important.

Proportion of companies that responded with “Important” to each individual item (n=459)



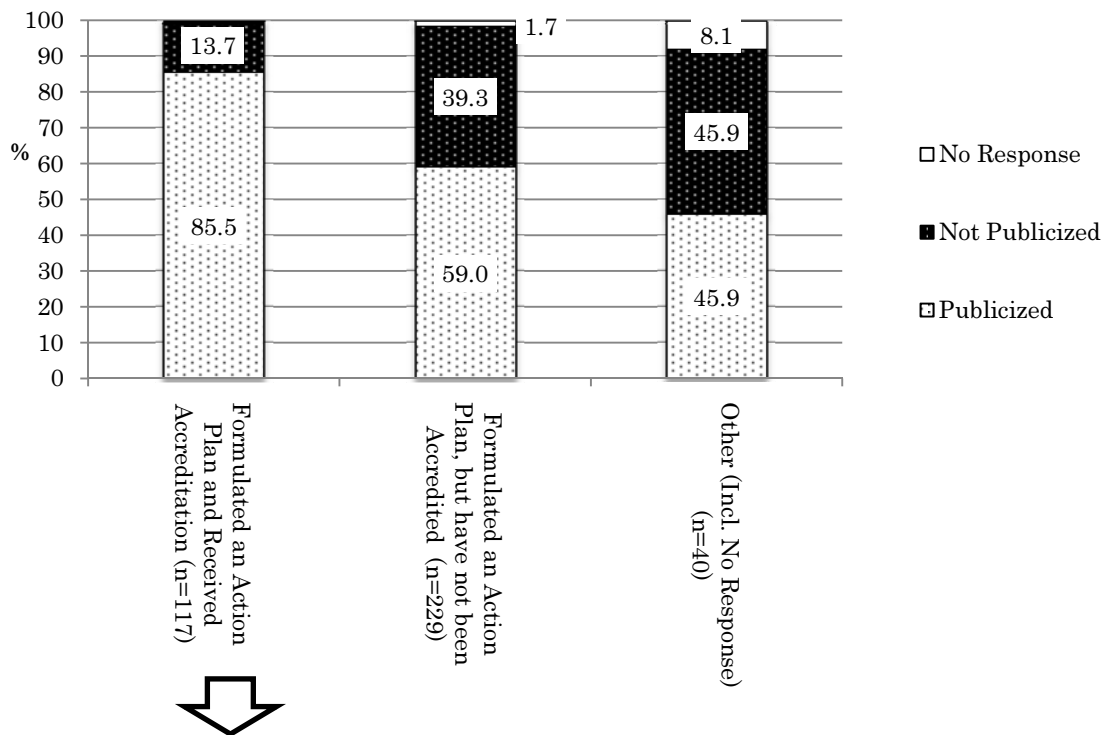
Proposition 3 Accredited companies introduce various initiatives such as efforts to increase the understanding of employees, regular progress checks, actively engaging managers and the establishment of someone in charge in order to execute the formulated action plan reliably. To get accredited, continuous initiatives are necessary.

Initiatives that assist in the execution of a formulated action plan (n=383)

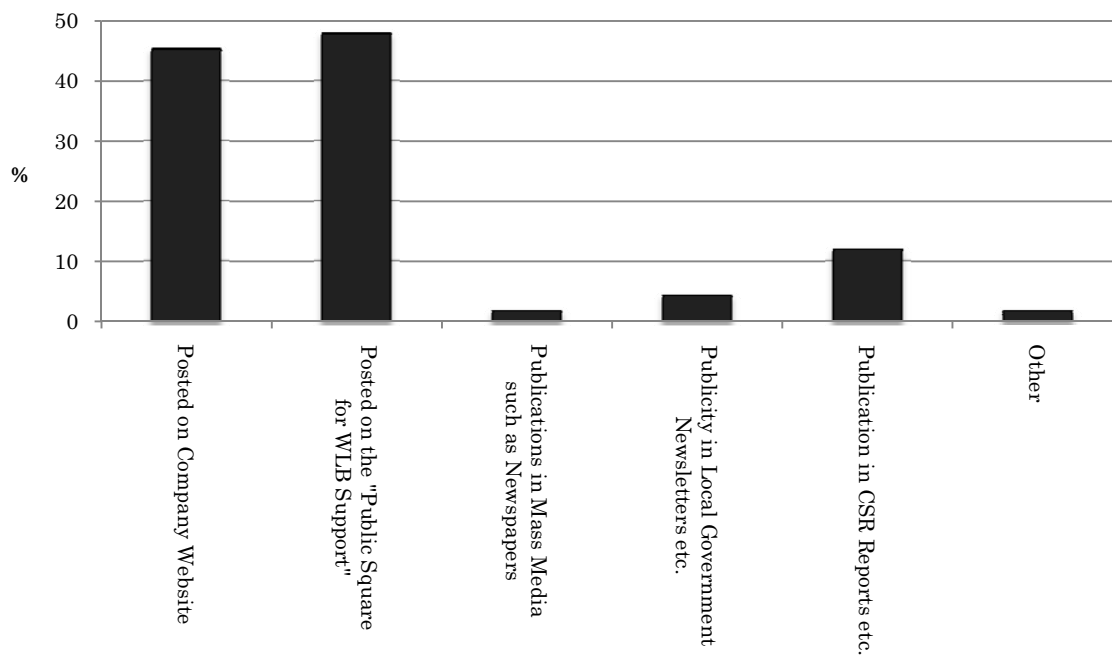


Proposition 9 Accredited companies use their company website or a “public square for WLB support (*Ryoritsu Shien no Hiroba*)” to publicize the action plan. Active publication leads to the implementation of continuous initiatives for accreditation.

External publication of most recent action plans (n=383)

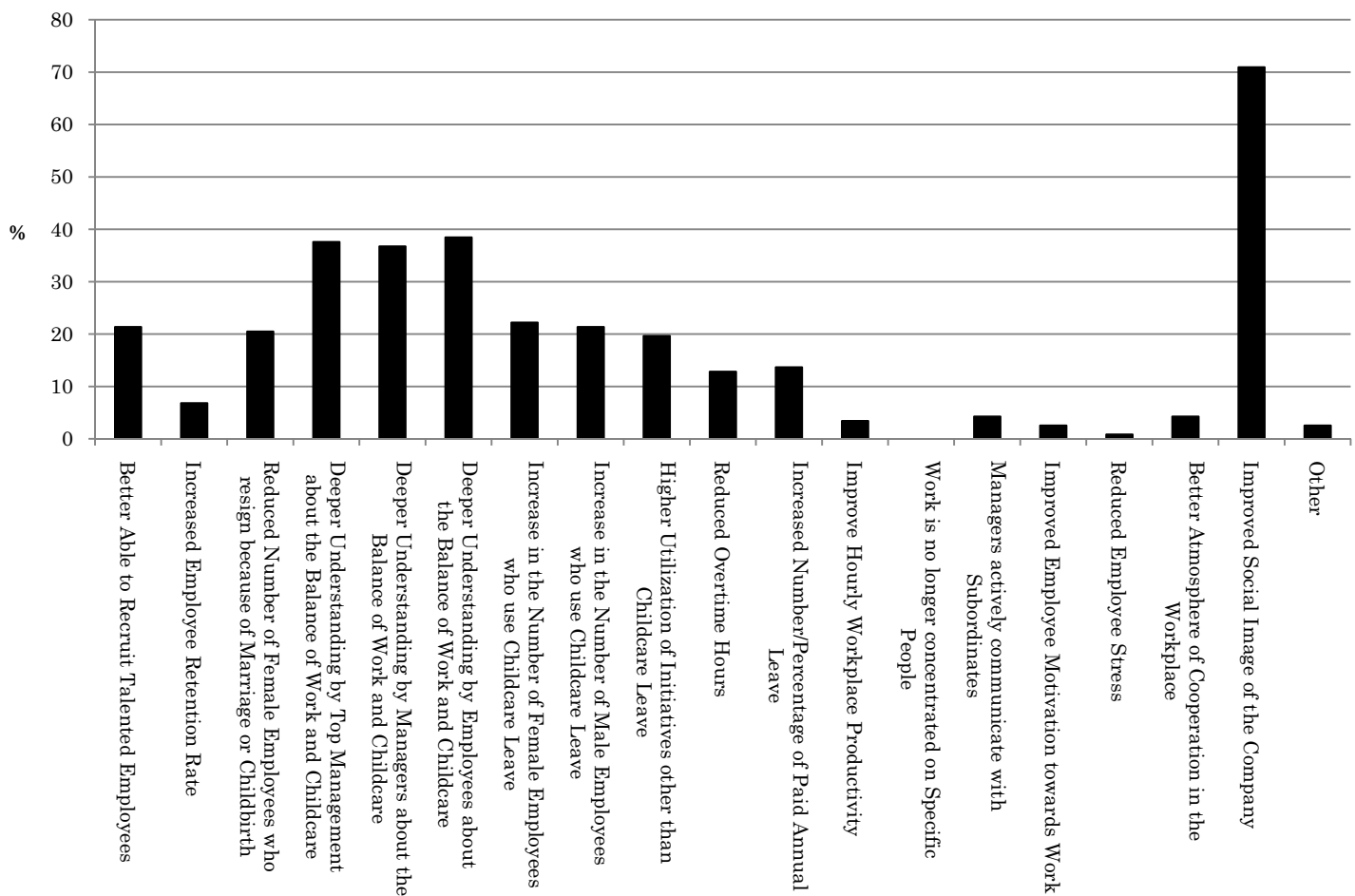


Methods of External Publicity by Accredited Companies(n=117)

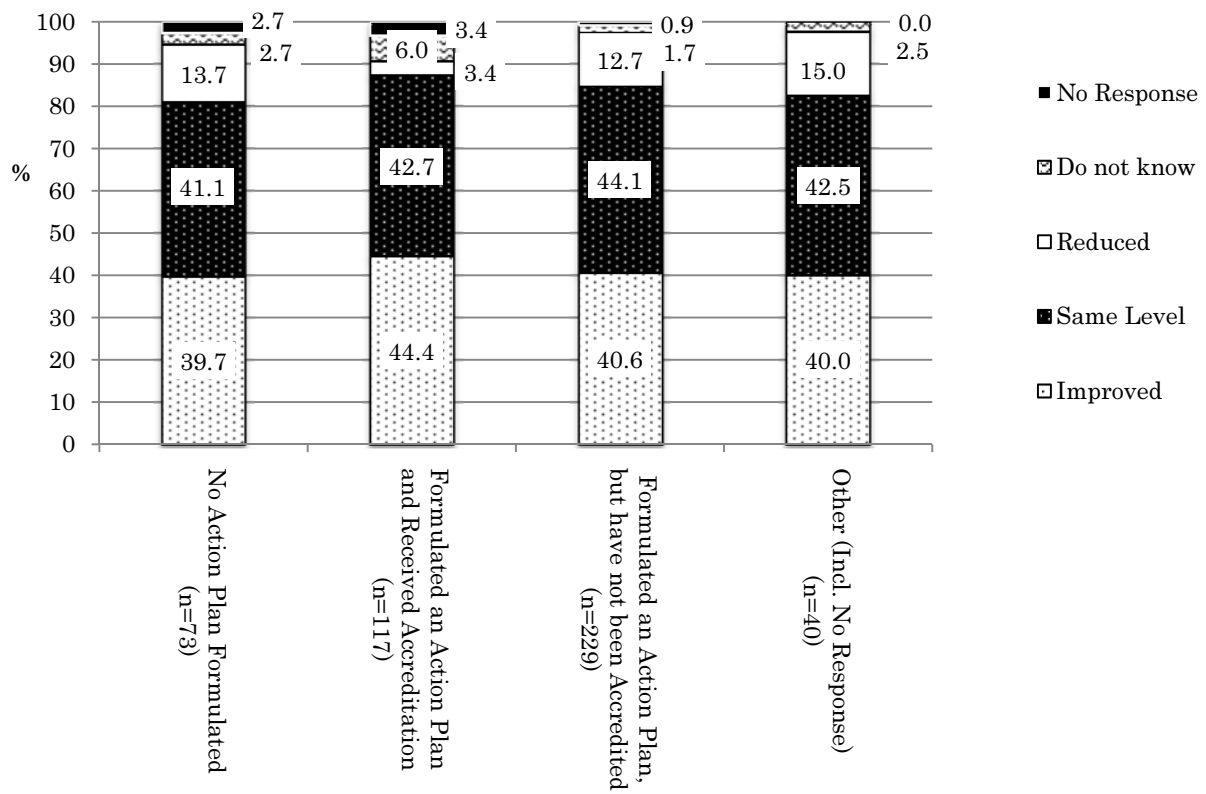


Proposition 10 In many accredited companies, an effect on the social image of the company and a deeper understanding regarding the balance of work and childcare can be observed. Obtaining accreditation leads to an improvement in the evaluation and company image, and also the promotion of WLB.

The effects of obtaining accreditation (Number of accredited companies n=117)



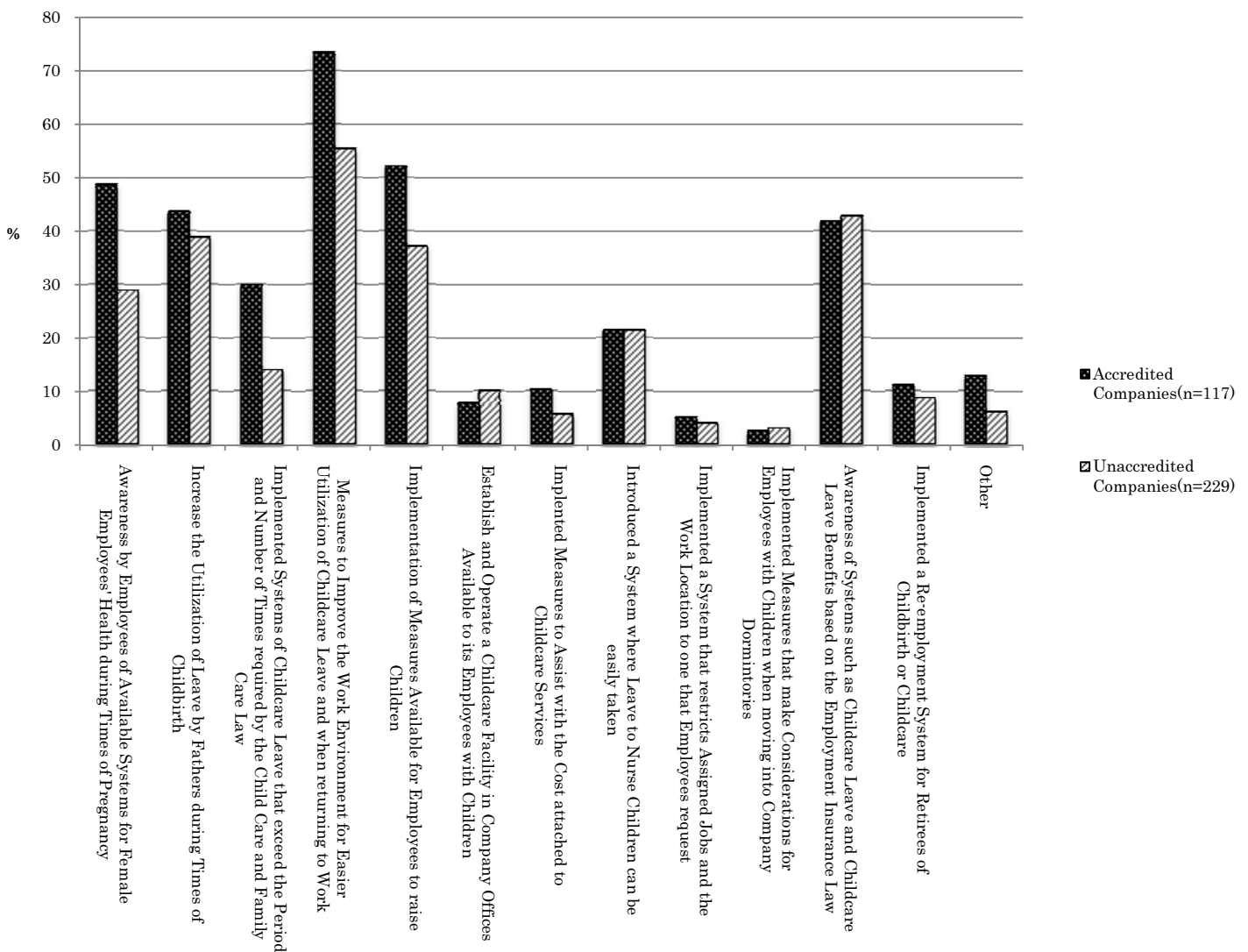
A 5 year comparison in the quality of recruited employees (n=459)



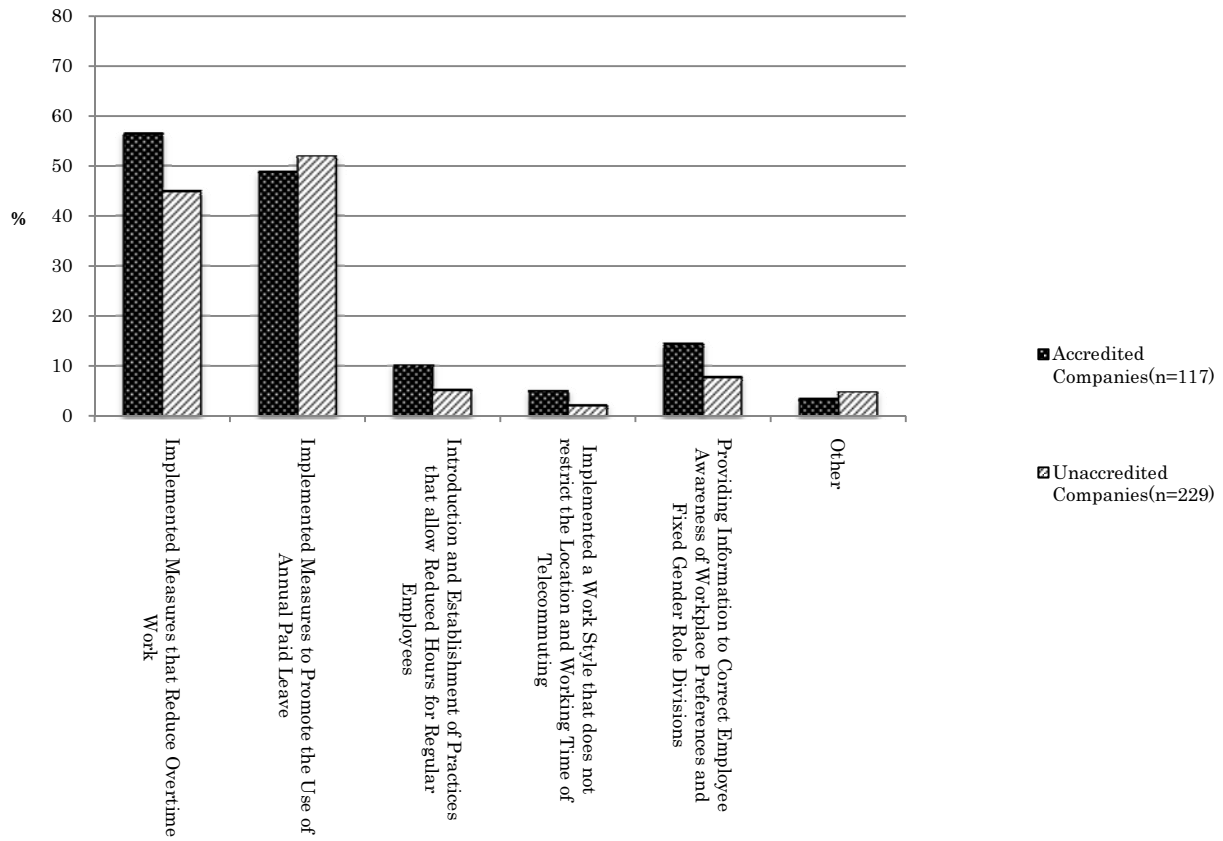
Proposition with Regards to the Issues of Accredited Companies

Proposition 11 Accredited companies actively deal with the balance of work and childcare, but sufficient measures are not taken to reform employee work styles. In the future, it is necessary to develop diverse ways of working tailored to the needs of diverse employees.

Items incorporating the “development of an employment environment to support a balance between work and family life of employees who are raising children” (first action plan).(n=346)



**Items incorporating the “diverse working conditions that contribute to the revision of work styles”
(first action plan). (n=346)**



平成 22 年度児童関連サービス調査研究等事業
企業の次世代育成支援に関する調査研究
報告書

平成 23 年 3 月

財団法人こども未来財団

主任研究者：東京大学社会科学研究所 佐藤博樹

連絡先：財団連絡先（Tel. 03-6402-4825）

主任研究者連絡先（Tel. 03-5841-4955）