Ⅲ．次世代育成支援対策に関する企業調査（郵送調査）

１．調査の目的

次世代育成支援対策推進法に基づく計画策定や認定に関わる取組状況を把握し、今後の課題や必要な支援策を検討することを目的に実施した。

２．調査対象

調査対象	ア．「くるみん」の認定を取得したことがある企業 イ．「くるみん」の認定を取得したことはないが、一般事業主行動計画を作成している企業
調査票配布件数	ア．1,128 社（全数） イ．4,000 社（厚生労働省両立支援総合サイト「両立支援のひろば」の登録企業から抽出）

３．調査実施方法

郵送による配布・回収。

４．主な調査項目

・企業の概要（業種、従業員の状況、制度利用者数　等）
・一般事業主行動計画の内容や策定状況（計画の策定年・計画期間・認定の状況、計画策定の目的、策定にあたって取り組んだこと、計画に盛り込んだ制度、計画に盛り込んだ環境整備や取組、計画策定過程の課題、計画の公表方法、計画策定・推進の効果　等）
・認定の状況（「くるみん」マークの認知度、認定回数、認定取得の継続の有無、認定の目的、認定を受けるための取組み、認定マークの活用方法、認定後の社内外の反応、税制優遇制度の利用、認定取得継続意向の有無、認定を受けたことがない理由・取りやめた理由　等）
・制度の今後のあり方（外部の相談機関等の支援、計画策定・認定に関わる課題・要望　等）

５．実施時期

平成 25 年 2 月 12 日～2 月 28 日
但し、回収率向上のため、3 月 19 日回収分までを集計対象に含めた。

６．調査結果

１）回収状況

図表１　回収結果

発送数	有効回収数	有効回収率
5,128 件	1,077 件	21.0%

２）回答企業の概要

(1) 本社所在地

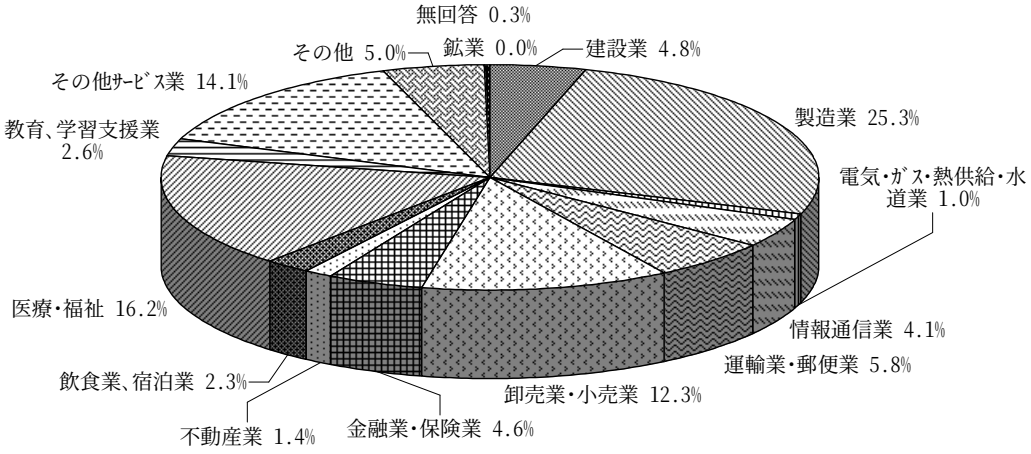
図表２　本社所在地

都道府県名	件数	割合（%）	都道府県名	件数	割合（%）
北海道	17	1.6	滋賀県	14	1.3
青森県	22	2.0	京都府	24	2.2
岩手県	7	0.6	大阪府	65	6.0
宮城県	15	1.4	兵庫県	19	1.8
秋田県	9	0.8	奈良県	3	0.3
山形県	15	1.4	和歌山県	11	1.0
福島県	8	0.7	鳥取県	11	1.0
茨城県	35	3.2	島根県	8	0.7
栃木県	10	0.9	岡山県	19	1.8
群馬県	12	1.1	広島県	18	1.7
埼玉県	34	3.2	山口県	9	0.8
千葉県	31	2.9	徳島県	14	1.3
東京都	261	24.2	香川県	16	1.5
神奈川県	28	2.6	愛媛県	16	1.5
新潟県	12	1.1	高知県	9	0.8
富山県	11	1.0	福岡県	34	3.2
石川県	4	0.4	佐賀県	3	0.3
福井県	16	1.5	長崎県	3	0.3
山梨県	10	0.9	熊本県	10	0.9
長野県	11	1.0	大分県	14	1.3
岐阜県	23	2.1	宮崎県	12	1.1
静岡県	40	3.7	鹿児島県	17	1.6
愛知県	62	5.8	沖縄県	5	0.5
三重県	26	2.4	無回答	4	0.4
			全体	1,077	100.0

(2) 業種

回答企業の業種をみると、「製造業」が 25.3%で最も割合が高く、次いで「医療・福祉」が 16.2%、「卸売業・小売業」が 12.3%だった。

図表 3　業種：単数回答（問 2）n=1,077

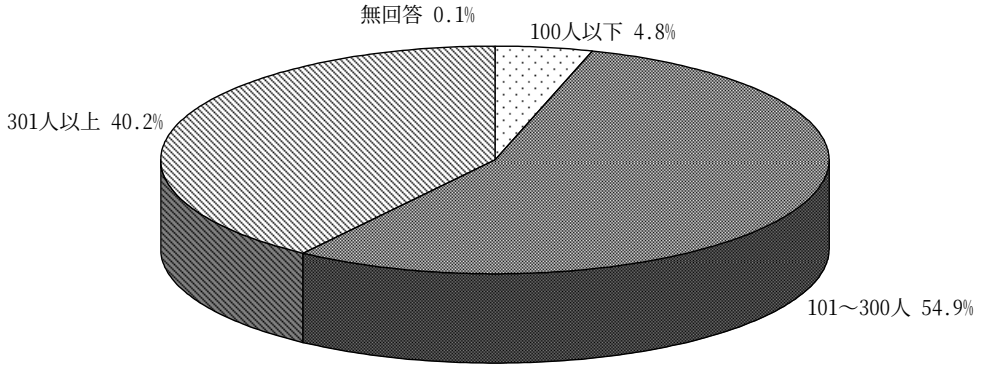


(3) 従業員（常時雇用労働者）数

従業員（常時雇用労働者）数は、「100 人以下」の割合が 4.8%、「101～300 人」が 54.9%、「301 人以上」が 40.2%だった。

「101～300 人」の内訳をみると、「101～200 人」が 39.1%、「201～300 人」が 15.8%となっている。また、「301 人以上」の内訳をみると、「301～500 人」が 12.8%、「501～1,000 人」が 10.3%、「1,001 人以上」が 17.1%となっている。

図表 4　従業員（常時雇用労働者）数：単数回答（問 3(1)）n=1,077



(4) 一般事業主行動計画の策定

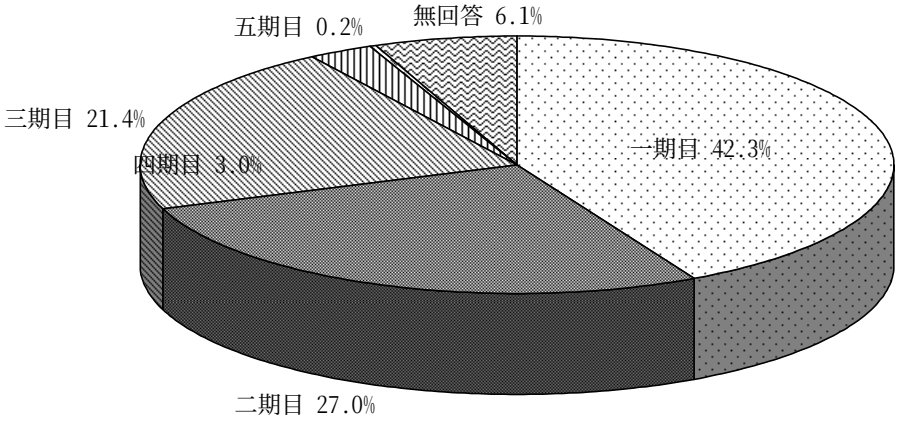
①現在の一般事業主行動計画の策定期

現在の一般事業主行動計画が何期目であるかをみると、「一期目」が 42.3%、「二期目」が 27.0%、「三期目」が 21.4%となっている。

従業員（常時雇用労働者）数別（以下「企業規模別」という。）にみると、概ね大規模な企業ほど「三期目」の割合が高く、「一期目」の割合が低い。但し、「100 人以下」の企業では「一期目」「二期目」がともに 36.5%、「三期目」が 11.5%だった。

認定の有無別にみると、認定を受けている企業では「三期目」が約半数（48.9%）、認定を受けていない企業では「一期目」が約 6 割（56.9%）だった。

図表 5　現在の一般事業主行動計画の策定期：単数回答（問 Q8）n=1,077



図表 6　企業規模別　現在の一般事業主行動計画の策定期：単数回答（問 Q8）

	合計	一期目	二期目	三期目	四期目	五期目	無回答
全体	1,077	456	291	230	32	2	66
	100.0	42.3	27.0	21.4	3.0	0.2	6.1
100人以下	52	19	19	6	1	0	7
	100.0	36.5	36.5	11.5	1.9	0.0	13.5
101～300人	591	357	148	47	2	0	37
	100.0	60.4	25.0	8.0	0.3	0.0	6.3
101～200人	421	273	93	27	1	0	27
	100.0	64.8	22.1	6.4	0.2	0.0	6.4
201～300人	170	84	55	20	1	0	10
	100.0	49.4	32.4	11.8	0.6	0.0	5.9
301人以上	433	80	124	177	29	2	21
	100.0	18.5	28.6	40.9	6.7	0.5	4.8
301～500人	138	43	46	34	3	0	12
	100.0	31.2	33.3	24.6	2.2	0.0	8.7
501～1,000人	111	19	35	48	4	0	5
	100.0	17.1	31.5	43.2	3.6	0.0	4.5
1,001人以上	184	18	43	95	22	2	4
	100.0	9.8	23.4	51.6	12.0	1.1	2.2

図表 7　認定の有無別　現在の一般事業主行動計画の策定期：単数回答（問 Q8）

	合計	一期目	二期目	三期目	四期目	五期目	無回答
全体	1077	456	291	230	32	2	66
	100.0	42.3	27.0	21.4	3.0	0.2	6.1
認定あり	270	11	92	132	27	2	6
	100.0	4.1	34.1	48.9	10.0	0.7	2.2
認定なし	751	427	186	90	4	0	44
	100.0	56.9	24.8	12.0	0.5	0.0	5.9

②一般事業主行動計画の策定年、計画期間

「一期目」の一般事業主行動計画の策定年は、「2011 年」が 33.9%、2005 年が 24.4%だった。「二期目」の計画を策定している 621 社について、策定年をみると、「2008 年」が 17.1%だった。「三期目」の計画を策定している 330 社について、策定年をみると、「2011 年」が 27.9%だった。また、計画期間の中央値は 3 年だった。

図表 8　一般事業主行動計画の策定年：数値回答（Q9）

	合計	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	無回答
一期目	1,077	263	31	49	35	55	96	365	52	3	128
	100.0	24.4	2.9	4.5	3.2	5.1	8.9	33.9	4.8	0.3	11.9
二期目	621	0	1	77	106	58	91	66	73	23	126
	100.0	0.0	0.2	12.4	17.1	9.3	14.7	10.6	11.8	3.7	20.3
三期目	330	0	0	0	1	30	47	92	73	9	78
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.3	9.1	14.2	27.9	22.1	2.7	23.6

図表 9　一般事業主行動計画の計画期間：数値回答（Q9）

	件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
計画期間:一期目	951	3.2	1.19	3.0	7	0.25
計画期間:二期目	498	3.1	1.18	3.0	7	0.67
計画期間:三期目	253	2.9	1.01	3.0	5	1

③一般事業主行動計画の策定年と策定義務の関係

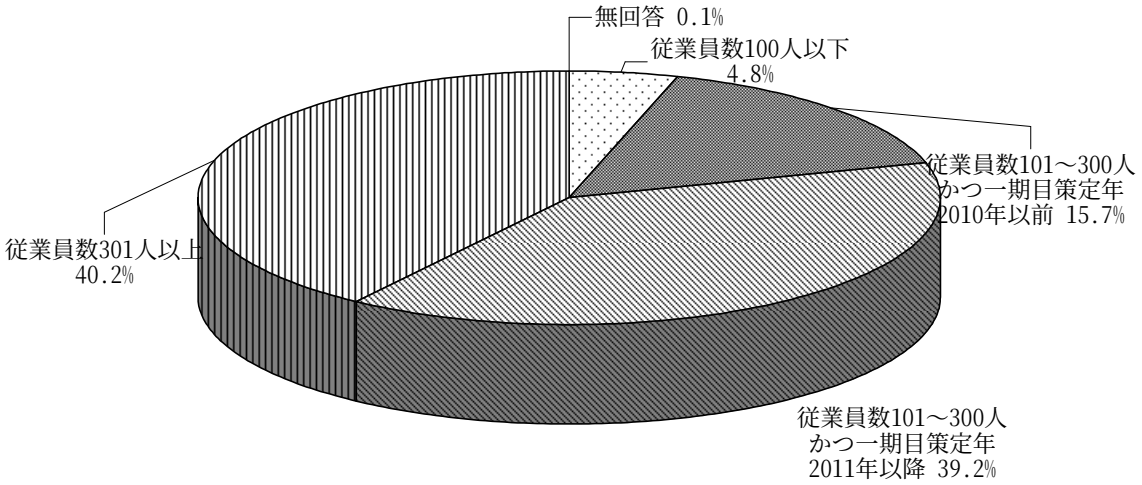
次世代育成支援対策推進法は 2005 年 4 月に施行され、従業員数「301 人以上」の事業主に一般事業主行動計画の策定が義務付けられた。その後 2011 年 4 月より義務付けの対象が拡大され、従業員数「101 人以上」の事業主は一般事業主行動計画を策定しなければならないことになった。なお、従業員数「100 人以下」の場合は努力義務扱いとなっている。

ここで、一般事業主行動計画の策定年と策定義務（義務／努力義務）の関係をみるため、回答企業を下記 4 つのパタンに分類した。パタン 1 とパタン 2 は、法律上は努力義務の扱いであるにもかかわらず、一般事業主行動計画を策定した企業である。

それぞれのパタンの割合は、パタン 1 が 4.8%（52 件）、パタン 2 が 15.7%（169 件）、パタン 3 が 39.2%（422 件）、パタン 4 が 40.2%（433 件）だった。

・パタン 1：従業員数 100 人以下
・パタン 2：従業員数 101 人～300 人、
　　かつ一般事業主行動計画（一期目）の策定年が 2010 年以前
・パタン 3：従業員数 101 人～300 人
　　かつ一般事業主行動計画（一期目）の策定年が 2011 年以降（策定年無回答を含む）
・パタン 4：従業員数 301 人以上

図表 10　一般事業主行動計画の策定年と策定義務の関係 n=1,077

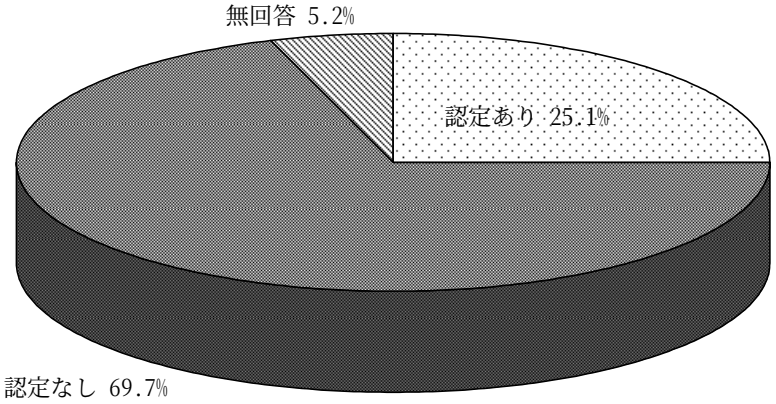


(5) 「くるみん」の認定の有無

「くるみん」の認定を受けたことのある企業は 25.1%、受けたことのない企業は 69.7%だった。企業規模別にみると、「101～300 人」では、認定を受けたことがある企業の割合が低かった。

また、「くるみん」の認定を受けた回数は、平均 0.4 回、中央値 0.0 回だった。最初に認定を受けた計画は、平均 1.4 期目、中央値 1.0 期目だった。

図表 11　「くるみん」認定の有無：単数回答（問 19）n=1,077



図表 12　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
「くるみん」認定の有無：単数回答（問 19）

	合計	認定あり	認定なし	無回答
全体	1,077 100.0	270 25.1	751 69.7	56 5.2
従業員数100人以下	52 100.0	24 46.2	25 48.1	3 5.8
従業員101～300人	591 100.0	54 9.1	506 85.6	31 5.2
従業員数101～300人かつ 一期目策定年2010年以前	169 100.0	43 25.4	121 71.6	5 3.0
従業員数101～300人かつ 一期目策定年2011年以降	422 100.0	11 2.6	385 91.2	26 6.2
従業員数301人以上	433 100.0	192 44.3	219 50.6	22 5.1

図表 13　「くるみん」の認定回数、最初に認定を受けた計画：数値回答（Q19）

	件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
くるみんの認定回数	1,021	0.4	0.7	0.0	4	0
最初に認定を受けた計画	255	1.4	0.6	1.0	4	1

（6）従業員の状況

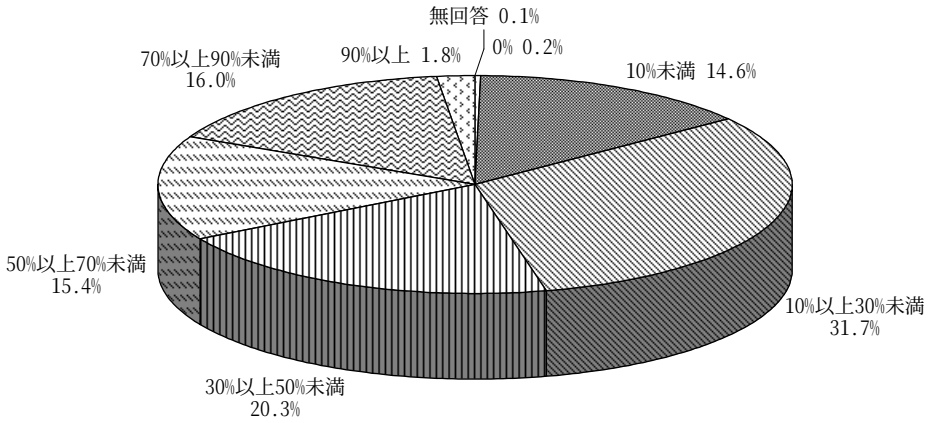
①従業員（常時雇用労働者）数に占める女性の割合

従業員（常時雇用労働者）数に占める女性の割合をみると、「10～30%未満」が 31.7%で最も割合が高く、次いで「30～50%未満」が 20.3%で続いている。

（4）③で分類した、企業規模及び一般事業主行動計画（一期目）策定年のパタン別にみると、いずれのパタンにおいても「10%以上 30%未満」の割合が高かった。「100 人以下」の企業では「50%以上 70%未満」、「101 人～300 人かつ策定年 2010 年以前」の企業では「70%以上 90%未満」の割合が比較的高い傾向がみられた（それぞれ 25.0%、20.7%）。

また、認定の有無別にみると、認定の有無にかかわらず、「10%以上 30%未満」の割合が最も高かった（認定あり 38.9%、認定なし 29.6%）。

図表 14　従業員（常時雇用労働者）数に占める女性の割合：単数回答（問 3(2)）n=1,077



図表 15　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
従業員（常時雇用労働者）数に占める女性の割合：単数回答（問 3(2)）

	合計	0%	10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上70%未満	70%以上90%未満	90%以上	無回答
全体	1,077 100.0	2 0.2	157 14.6	341 31.7	219 20.3	166 15.4	172 16.0	19 1.8	1 0.1
従業員数100人以下	52 100.0	2 3.8	8 15.4	15 28.8	5 9.6	13 25.0	8 15.4	1 1.9	0 0.0
従業員数101～300人	591 100.0	0 0.0	92 15.6	195 33.0	108 18.3	86 14.6	98 16.6	12 2.0	0 0.0
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	169 100.0	0 0.0	18 10.7	56 33.1	31 18.3	25 14.8	35 20.7	4 2.4	0 0.0
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	422 100.0	0 0.0	74 17.5	139 32.9	77 18.2	61 14.5	63 14.9	8 1.9	0 0.0
従業員数301人以上	433 100.0	0 0.0	57 13.2	131 30.3	106 24.5	67 15.5	65 15.0	6 1.4	1 0.2

図表 16　認定の有無別　従業員（常時雇用労働者）数に占める女性の割合：単数回答（問 3(2)）

	合計	0%	10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上70%未満	70%以上90%未満	90%以上	無回答
全体	1,077 100.0	2 0.2	157 14.6	341 31.7	219 20.3	166 15.4	172 16.0	19 1.8	1 0.1
認定あり	270 100.0	1 0.4	27 10.0	105 38.9	57 21.1	40 14.8	36 13.3	3 1.1	1 0.4
認定なし	751 100.0	1 0.1	121 16.1	222 29.6	154 20.5	115 15.3	123 16.4	15 2.0	0 0.0

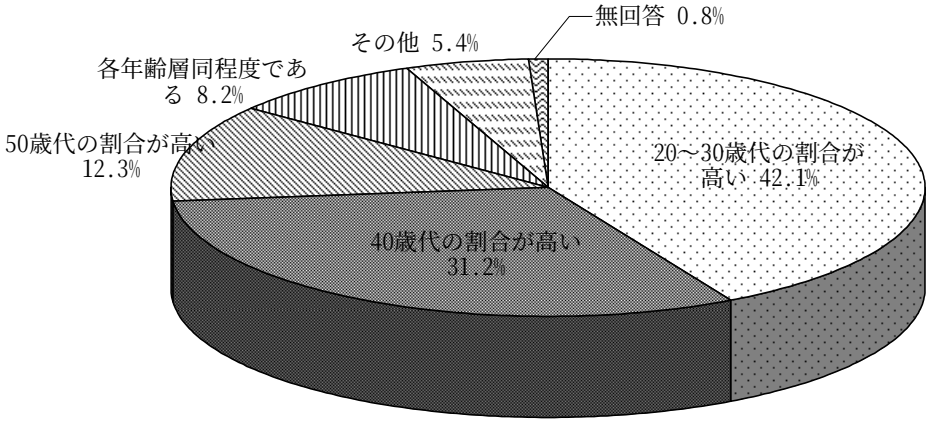
②従業員（常時雇用労働者）の年齢構成の特徴

従業員（常時雇用労働者）の年齢構成の特徴をみると、「20～30 歳代の割合が高い」が 42.1%で最も割合が高く、次いで「40 歳代の割合が高い」が 31.2%で続いている。

企業規模及び一般事業主行動計画（一期目）策定年のパタン別にみると、いずれのパタンにおいても、「20～30 歳代の割合が高い」という回答が多かった。

認定の有無別にみると、認定の有無にかかわらず、「20～30 歳代の割合が高い」という回答が多かった（認定あり 45.9%、認定なし 41.4%）。

図表 17　従業員（常時雇用労働者）の年齢構成の特徴：単数回答（問 3(3)）n=1,077



図表 18　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
従業員（常時雇用労働者）の年齢構成の特徴：単数回答（問 3(3)）

	合計	20～30歳代の割合が高い	40歳代の割合が高い	50歳代の割合が高い	各年齢層同程度である	その他	無回答
全体	1,077 100.0	453 42.1	336 31.2	133 12.3	88 8.2	58 5.4	9 0.8
従業員数100人以下	52 100.0	21 40.4	18 34.6	6 11.5	5 9.6	1 1.9	1 1.9
従業員数101～30人	591 100.0	246 41.6	178 30.1	85 14.4	48 8.1	29 4.9	5 0.8
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	169 100.0	72 42.6	57 33.7	25 14.8	11 6.5	4 2.4	0 0.0
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	422 100.0	174 41.2	121 28.7	60 14.2	37 8.8	25 5.9	5 1.2
従業員数301人以上	433 100.0	185 42.7	140 32.3	42 9.7	35 8.1	28 6.5	3 0.7

図表 19　認定の有無別　従業員（常時雇用労働者）の年齢構成の特徴：単数回答（問 3(3)）

	合計	20～30歳代の割合が高い	40歳代の割合が高い	50歳代の割合が高い	各年齢層同程度である	その他	無回答
全体	1,077 100.0	453 42.1	336 31.2	133 12.3	88 8.2	58 5.4	9 0.8
認定あり	270 100.0	124 45.9	96 35.6	19 7.0	18 6.7	13 4.8	0 0.0
認定なし	751 100.0	311 41.4	220 29.3	107 14.2	63 8.4	42 5.6	8 1.1

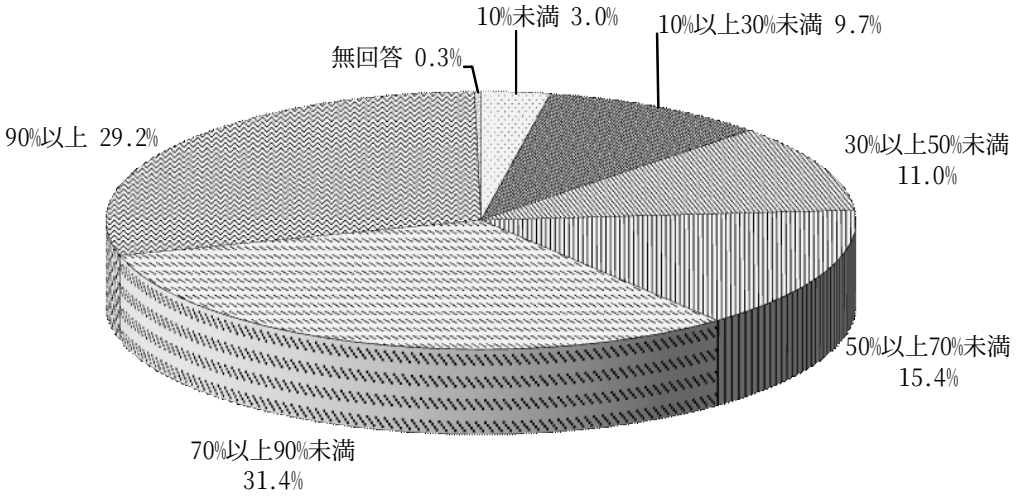
③従業員全体に占める正社員比率

従業員全体に占める正社員比率をみると、「70%以上 90%未満」が 31.4%、「90%以上」が 29.2%を占めている。

企業規模及び一般事業主行動計画（一期目）策定年のパタン別にみると、「100 人以下」の企業では「90%以上」の割合が高かった（44.2%）。

認定の有無別にみると、認定を受けている企業は「90%以上」の割合が約４割だった（38.1%）。

図表 20　従業員全体に占める正社員比率：単数回答（問 3(4)）n=1,077



図表 21　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
従業員全体に占める正社員比率：単数回答（問 3(4)）

	合計	0%	10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上70%未満	70%以上90%未満	90%以上	無回答
全体	1,077	0	32	105	119	166	338	314	3
	100.0	0.0	3.0	9.7	11.0	15.4	31.4	29.2	0.3
従業員数100人以下	52	0	1	3	5	11	9	23	0
	100.0	0.0	1.9	5.8	9.6	21.2	17.3	44.2	0.0
従業員数101～30人	591	0	9	59	69	104	175	172	3
	100.0	0.0	1.5	10.0	11.7	17.6	29.6	29.1	0.5
従業員数101～300人かつ	169	0	2	20	18	29	52	46	2
一期目策定年2010年以前	100.0	0.0	1.2	11.8	10.7	17.2	30.8	27.2	1.2
従業員数101～300人かつ	422	0	7	39	51	75	123	126	1
一期目策定年2011年以降	100.0	0.2	1.7	9.2	12.1	17.8	29.1	29.9	0.2
従業員数301人以上	433	0	22	43	45	50	154	119	0
	100.0	0.0	5.1	9.9	10.4	11.5	35.6	27.5	0.0

図表 22　認定の有無別　従業員全体に占める正社員比率：単数回答（問 3(4)）

	合計	0%	10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上70%未満	70%以上90%未満	90%以上	無回答
全体	1,077	0	32	105	119	166	338	314	3
	100.0	0.0	3.0	9.7	11.0	15.4	31.4	29.2	0.3
認定あり	270	0	6	13	18	29	101	103	0
	100.0	0.0	2.2	4.8	6.7	10.7	37.4	38.1	0.0
認定なし	751	0	21	83	92	131	227	194	3
	100.0	0.0	2.8	11.1	12.3	17.4	30.2	25.8	0.4

④男女別の平均勤続年数

平均勤続年数（平均値）は、男性 13.5 年、女性 10.6 年だった。

企業規模及び一般事業主行動計画（一期目）策定年のパタン別に中央値をみると、男女ともに、企業規模が大きいほど平均勤続年数が長い傾向がみられた。

認定の有無別に平均値をみると、男女ともに、認定を受けている企業のほうが平均勤続年数が長かった。

図表 23　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
平均勤続年数：数値回答（問 3(5)）

		件数	平均	標準偏差	中央値	最大値	最小値
男性	全体	973	13.5	7.85	13.0	57.7	1.6
	従業員数100人以下	46	12.1	8.15	10.9	54.2	3.0
	従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	151	11.9	7.50	10.6	45.9	1.6
	従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	370	13.5	8.66	12.4	57.7	2.1
	従業員数301人以上	406	14.3	7.05	14.8	55.0	1.9
女性	全体	972	10.6	6.94	9.1	51.1	0.5
	従業員数100人以下	44	9.3	6.90	7.0	41.9	2.8
	従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	151	10.4	6.86	8.6	44.3	0.5
	従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	369	10.7	7.77	8.8	51.1	1.9
	従業員数301人以上	408	10.8	6.14	9.6	48.2	1.8

図表 24　認定の有無別　平均勤続年数（男性）：数値回答（問 3(5)）

		件数	平均	標準偏差	中央値	最大値	最小値
男性	全体	973	13.5	7.85	13.0	57.7	1.6
	認定あり	259	14.9	6.97	15.2	45.9	1.6
	認定なし	669	13.0	7.96	12.0	57.7	1.9
女性	全体	972	10.6	6.94	9.1	51.1	0.5
	認定あり	258	11.2	5.90	10.2	45.7	1.3
	認定なし	669	10.4	7.18	8.6	51.1	0.5

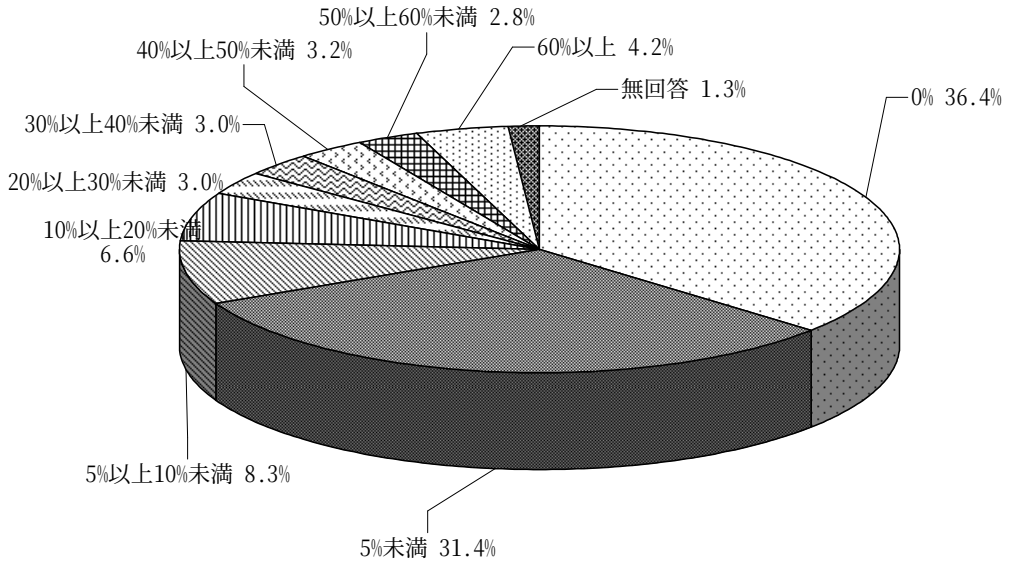
⑤管理職に占める女性の割合

管理職に占める女性の割合をみると、「0%」が 36.4%と最も割合が高く、次いで「5%未満」が 31.4%だった。

企業規模及び一般事業主行動計画（一期目）策定年のパタン別にみると、「100 人以下」、（一期目策定年を問わず）「101 人～300 人」の企業では「0%」の割合が高かったが、「301 人以上」の企業では「5%未満」の割合が高かった（43.6%）。

認定の有無別にみると、認定を受けている企業は「5%未満」の割合が高く（45.2%）、認定を受けていない企業は「0%」の割合が高かった（42.6%）。

図表 25　管理職に占める女性の割合：単数回答（問 3(6)）n=1,077



図表 26　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
管理職に占める女性の割合：単数回答（問 3(6)）

	合計	0%	5%未満	5%以上10%未満	10%以上20%未満	20%以上30%未満	30%以上40%未満	40%以上50%未満	50%以上60%未満	60%以上
全体	1,077	392	338	89	71	32	32	34	30	45
	100.0	36.4	31.4	8.3	6.6	3.0	3.0	3.2	2.8	4.2
従業員数100人以下	52	26	4	2	6	2	0	4	2	3
	100.0	50.0	7.7	3.8	11.5	3.8	0.0	7.7	3.8	5.8
従業員数101～300人	591	268	144	36	33	21	17	19	18	26
	100.0	45.3	24.4	6.1	5.6	3.6	2.9	3.2	3.0	4.4
従業員数101～300人かつ	169	69	41	13	7	7	4	9	9	8
一期目策定年2010年以前	100.0	40.8	24.3	7.7	4.1	4.1	2.4	5.3	5.3	4.7
従業員数101～300人かつ	422	199	103	23	26	14	13	10	9	18
一期目策定年2011年以降	100.0	47.2	24.4	5.5	6.2	3.3	3.1	2.4	2.1	4.3
従業員数301人以上	433	98	189	51	32	9	15	11	10	16
	100.0	22.6	43.6	11.8	7.4	2.1	3.5	2.5	2.3	3.7

図表 27　認定の有無別　管理職に占める女性の割合：単数回答（問 3(6)）

	合計	0%	5%未満	5%以上10%未満	10%以上20%未満	20%以上30%未満	30%以上40%未満	40%以上50%未満	50%以上60%未満	60%以上	無回答
全体	1,077	392	338	89	71	32	32	34	30	45	14
	100.0	36.4	31.4	8.3	6.6	3.0	3.0	3.2	2.8	4.2	1.3
認定あり	270	47	122	38	27	7	3	7	3	14	2
	100.0	17.4	45.2	14.1	10.0	2.6	1.1	2.6	1.1	5.2	0.7
認定なし	751	320	202	48	42	22	27	26	26	28	10
	100.0	42.6	26.9	6.4	5.6	2.9	3.6	3.5	3.5	3.7	1.3

（7）制度の利用者数

各制度の利用者数の平均をみると、「①育児休業制度」は、男性 1.0 人、女性 12.3 人、「②介護休業制度」は、男性 0.1 人、女性 0.4 人、「③子どもの看護休暇制度」は、男性 2.4 人、女性 6.4 人だった。「④短時間勤務制度」は、男性 0.2 人、女性 9.4 人だった。

企業規模及び一般事業主行動計画（一期目）策定年のパタン別にみると、「101 人～300 人」の企業では、2010 年以前に一般事業主行動計画を策定している企業のほうが、若干ではあるが利用者数が多い傾向がみられた。

認定の有無別にみると、認定を受けている企業のほうが利用者数が多い傾向がみられた。

図表 28　制度の利用者数（平均）：数値回答（Q5）

	男　性	女　性
①育児休業制度	1.0 人（n=947）	12.3 人（n=1,027）
②介護休業制度	0.1 人（n=925）	0.4 人（n=932）
③子どもの看護休暇制度	2.4 人（n=911）	6.4 人（n=919）
④短時間勤務制度	0.2 人（n=916）	9.4 人（n=968）

（注）平成 23 年 4 月 1 日～平成 24 年 3 月 31 日の期間で取得した人の数。

図表 29　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
制度の利用者数（平均）：数値回答（Q5）

（単位：人）

	男性		女性	
	件数	平均	件数	平均
①育児休業制度：全体	947	1.0	1,027	12.3
従業員数100人以下	41	0.2	45	1.2
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	142	0.2	163	2.8
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	360	0.1	400	1.7
従業員数301人以上	404	2.1	419	27.2
②介護休業制度：全体	925	0.1	932	0.4
従業員数100人以下	36	0.0	35	0.0
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	141	0.1	142	0.1
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	353	0.0	358	0.1
従業員数301人以上	395	0.3	397	0.9
③子どもの看護休暇制度：全体	911	2.4	919	6.4
従業員数100人以下	42	0.5	39	0.7
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	145	0.4	146	1.5
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	350	0.3	359	0.6
従業員数301人以上	374	5.5	375	14.5
④短時間勤務制度：全体	916	0.2	968	9.4
従業員数100人以下	36	0.0	42	0.8
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	139	0.0	144	1.5
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	351	0.0	373	0.7
従業員数301人以上	390	0.5	409	21.1

（注）平成 23 年 4 月 1 日～平成 24 年 3 月 31 日の期間で取得した人の数。

図表 30　認定の有無別　制度の利用者数（平均）：数値回答（Q5）

（単位：人）

	男性		女性	
	件数	平均	件数	平均
①育児休業制度：全体	947	1.0	1027	12.3
認定あり	250	3.4	258	36.2
認定なし	655	0.1	718	3.9
②介護休業制度：全体	925	0.1	932	0.4
認定あり	239	0.3	238	1.3
認定なし	644	0.1	651	0.1
③子どもの看護休暇制度：全体	911	2.4	919	6.4
認定あり	227	7.3	223	21.5
認定なし	642	0.4	651	1.5
④短時間勤務制度：全体	916	0.2	968	9.4
認定あり	236	0.8	250	28.9
認定なし	638	0.1	672	2.4

3）次世代育成支援の取組状況

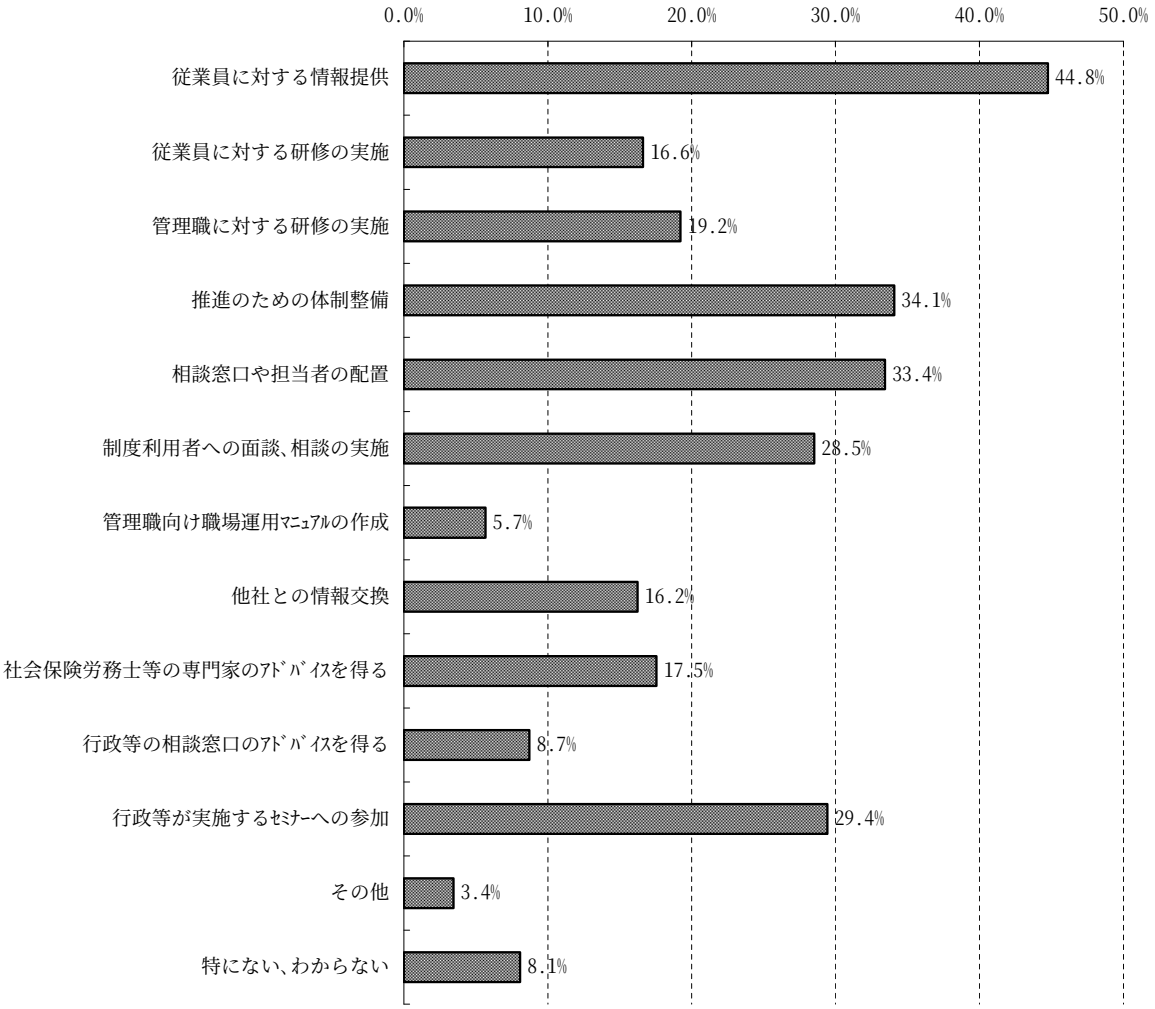
(1) 次世代育成支援を推進するために取り組んでいること

次世代育成支援を推進するために取り組んでいることをみると、「従業員に対する情報提供（Web や冊子の作成）」が 44.8%で最も割合が高く、次いで「推進のための体制整備」が 34.1%、「相談窓口や担当者の配置」が 33.4%で続いている。

企業規模及び一般事業主行動計画（一期目）策定年のパタン別に、割合の高い取り組み（上位 3 位）をみると、「相談窓口や担当者の設置」はいずれのパタンにも含まれていた。また、「101 人～300 人」の企業では、2010 年以前に計画を策定している企業のほうが、2011 年以降に計画を策定した企業に比べて、各取り組みの割合が高い傾向がみられた。

認定の有無別にみると、認定を受けている企業のほうが、いずれの取り組みの割合も高かった。

図表 31　次世代育成支援を推進するために取り組んでいること：複数回答（問 5）n=1,077



図表 32　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
次世代育成支援を推進するために取り組んでいること：複数回答（問 5）

	合計	従業員に対する情報提供	従業員に対する研修の実施	管理職に対する研修の実施	推進のための体制整備	相談窓口や担当者の配置	制度利用者への面談、相談の実施	管理職向け職場運用ﾏﾆｭｱﾙの作成
全体	1,077	482	179	207	367	360	307	61
	100.0	44.8	16.6	19.2	34.1	33.4	28.5	5.7
従業員数100人以下	52	15	3	8	16	19	19	0
	100.0	28.8	5.8	15.4	30.8	36.5	36.5	0.0
従業員数101～300人	591	221	85	90	169	182	128	14
	100.0	37.4	14.4	15.2	28.6	30.8	21.7	2.4
従業員数101～300人かつ	169	70	32	37	65	74	52	6
一期目策定年2010年以前	100.0	41.4	18.9	21.9	38.5	43.8	30.8	3.6
従業員数101～300人かつ	422	151	53	53	104	108	76	8
一期目策定年2011年以降	100.0	35.8	12.6	12.6	24.6	25.6	18.0	1.9
従業員数301人以上	433	245	91	108	182	159	160	46
	100.0	56.6	21.0	24.9	42.0	36.7	37.0	10.6

	合計	他社との情報交換	社会保険労務士等の専門家のｱﾄﾞﾊﾞｲｽを得る	行政等の相談窓口のｱﾄﾞﾊﾞｲｽを得る	行政等が実施するｾﾐﾅｰへの参加	その他	特にない、わからない	無回答
全体	1,077	175	189	94	317	37	87	14
	100.0	16.2	17.5	8.7	29.4	3.4	8.1	1.3
従業員数100人以下	52	5	17	8	16	1	8	1
	100.0	9.6	32.7	15.4	30.8	1.9	15.4	1.9
従業員数101～300人	591	114	45	166	20	50	10	114
	100.0	19.3	7.6	28.1	3.4	8.5	1.7	19.3
従業員数101～300人かつ	169	15	39	17	54	4	3	4
一期目策定年2010年以前	100.0	8.9	23.1	10.1	32.0	2.4	1.8	2.4
従業員数101～300人かつ	422	43	75	28	112	16	47	6
一期目策定年2011年以降	100.0	10.2	17.8	6.6	26.5	3.8	11.1	1.4
従業員数301人以上	433	112	58	41	135	16	29	3
	100.0	25.9	13.4	9.5	31.2	3.7	6.7	0.7

図表 33　認定の有無別 次世代育成支援を推進するために取り組んでいること：複数回答（問 5）

	合計	従業員に対する情報提供	従業員に対する研修の実施	管理職に対する研修の実施	推進のための体制整備	相談窓口や担当者の配置	制度利用者への面談、相談の実施	管理職向け職場運用ﾏﾆｭｱﾙの作成	他社との情報交換
全体	1,077	482	179	207	367	360	307	61	175
	100.0	44.8	16.6	19.2	34.1	33.4	28.5	5.7	16.2
認定あり	270	182	83	88	143	136	116	45	80
	100.0	67.4	30.7	32.6	53.0	50.4	43.0	16.7	29.6
認定なし	751	277	85	109	207	216	179	13	87
	100.0	36.9	11.3	14.5	27.6	28.8	23.8	1.7	11.6

	合計	社会保険労務士等の専門家のｱﾄﾞﾊﾞｲｽを得る	行政等の相談窓口のｱﾄﾞﾊﾞｲｽを得る	行政等が実施するｾﾐﾅｰへの参加	その他	特にない、わからない	無回答
全体	1,077	189	94	317	37	87	14
	100.0	17.5	8.7	29.4	3.4	8.1	1.3
認定あり	270	42	41	105	11	2	2
	100.0	15.6	15.2	38.9	4.1	0.7	0.7
認定なし	751	135	50	203	26	71	12
	100.0	18.0	6.7	27.0	3.5	9.5	1.6

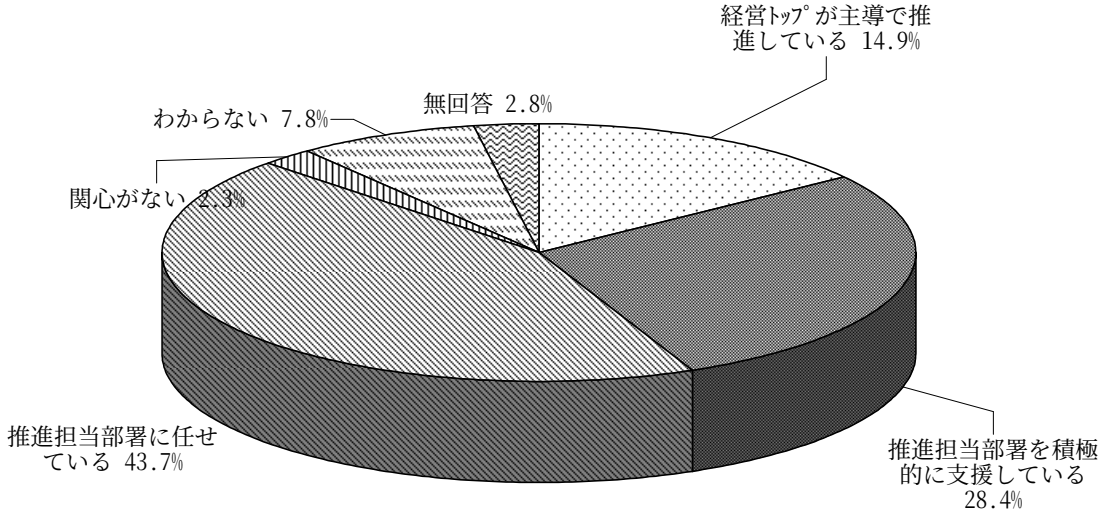
(2) 次世代育成支援推進のための経営トップの対応

次世代育成支援を進めるために、経営トップがどのような対応をしているかをみると、「推進担当部署に任せている」が 43.7%で最も割合が高くなっている。

企業規模及び一般事業主行動計画（一期目）策定年のパタン別にみると、いずれのパタンの企業においても「推進担当部署に任せている」の割合が高かった。また、「100 人以下」の企業では「経営トップが主導で推進している」（28.8%）、「101 人～300 人かつ策定年 2010 年以前」及び「300 人以上」の企業では「推進担当部署を積極的に支援している」の割合が比較的高い傾向がみられた（それぞれ 32.5%、35.6%）。

認定の有無別にみると、認定を受けている企業のほうが「経営トップが主導で推進している」、「推進担当部署を積極的に支援している」の割合が高かった。

図表 34　次世代育成支援推進のための経営トップの対応：単数回答（問 6）n=1,077



図表 35　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
次世代育成支援推進のための経営トップの対応：単数回答（問 6）

	合計	経営ﾄｯﾌﾟが主導で推進している	推進担当部署を積極的に支援している	推進担当部署に任せている	関心がない	わからない	無回答
全体	1,077 100.0	161 14.9	306 28.4	471 43.7	25 2.3	84 7.8	30 2.8
従業員数100人以下	52 100.0	15 28.8	10 19.2	19 36.5	1 1.9	5 9.6	2 3.8
従業員数101～300人 かつ一期目策定年2010年以前	169 100.0	31 18.3	55 32.5	71 42.0	1 0.6	6 3.6	5 3.0
従業員数101～300人 かつ一期目策定年2011年以降	422 100.0	56 13.3	87 20.6	213 50.5	13 3.1	43 10.2	10 2.4
従業員数301人以上	433 100.0	58 13.4	154 35.6	168 38.8	10 2.3	30 6.9	13 3.0

図表 36　認定の有無別　次世代育成支援推進のための経営トップの対応：単数回答（問 6）

	合計	経営ﾄｯﾌﾟが主導で推進している	推進担当部署を積極的に支援している	推進担当部署に任せている	関心がない	わからない	無回答
全体	1,077 100.0	161 14.9	306 28.4	471 43.7	25 2.3	84 7.8	30 2.8
認定あり	270 100.0	64 23.7	112 41.5	84 31.1	0 0.0	4 1.5	6 2.2
認定なし	751 100.0	89 11.9	181 24.1	369 49.1	21 2.8	70 9.3	21 2.8

(3) 両立支援や雇用均等推進の取り組み

両立支援や雇用均等推進の取り組みに関して、現在取り組んでいることについては「全社的な残業削減の取り組み」の割合が最も高く（70.0%）、次いで「年次有給休暇の取得促進」が61.1%、「妊娠中における配慮」が57.0%、「仕事の進め方の見直し・業務の効率化の推進」が56.4%だった。

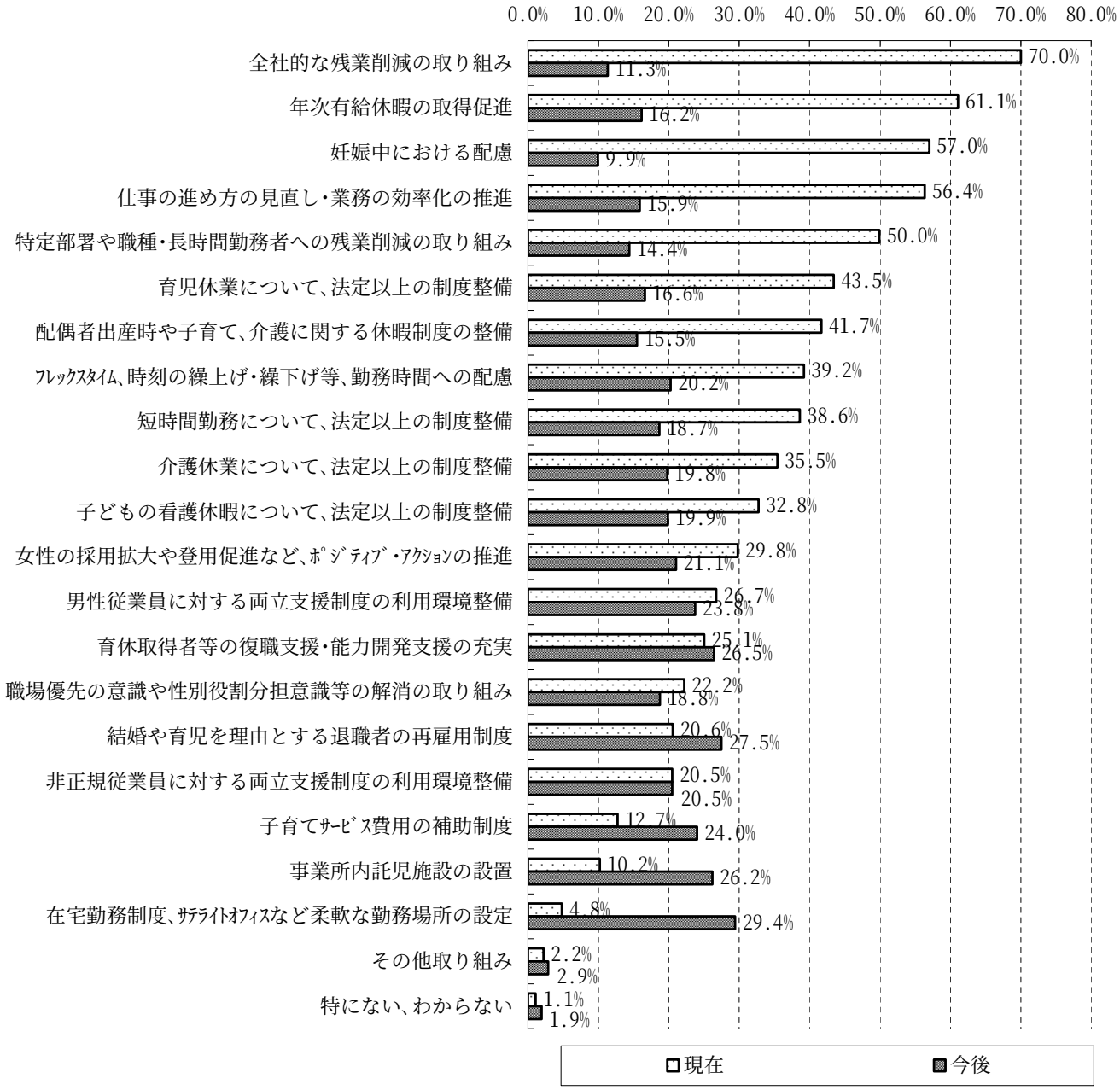
今後新たに取り組みたいことについては、「在宅勤務制度、サテライトオフィスなど柔軟な勤務場所の設定」が29.4%、「結婚や育児を理由とする退職者の再雇用制度」が27.5%、「育休取得者等の復職支援・能力開発支援の充実」が26.5%、「事業所内託児施設の設置」が26.2%だった。

企業規模及び一般事業主行動計画（一期目）策定年のパタン別にみると、いずれのパタンにおいても、現在取り組んでいることは「全社的な残業削減の取り組み」、「年次有給休暇の取得促進」、今後新たに取り組みたいことは「在宅勤務制度、サテライトオフィスなど柔軟な勤務場所の設定」、「結婚や育児を理由とする退職者の再雇用制度」の割合が高かった。

認定の有無別にみると、現在取り組んでいることについては、いずれの取り組みにおいても、認定を受けている企業のほうが割合が高かった。

今後新たに取り組みたいことについては、現在の取り組み状況を反映し、ほとんどの取り組みについて、認定を受けていない企業のほうが割合が高かった。「在宅勤務制度、サテライトオフィスなど柔軟な勤務場所の設定」、「女性の採用拡大や登用促進など、ポジティブ・アクションの推進」については、認定を受けている企業のほうが若干割合が高かった。

図表 37　現在取り組んでいる両立支援や雇用均等推進の取り組み：複数回答（問 7(1)）n=1,077



図表 38　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別

現在取り組んでいる両立支援や雇用均等推進の取り組み：複数回答（問 7(1)）

	合計	育児休業について、法定以上の制度整備	介護休業について、法定以上の制度整備	子どもの看護休暇について、法定以上の制度整備	短時間勤務について、法定以上の制度整備	ﾌﾚｯｸｽﾀｲﾑ、時刻の繰上げ・繰下げ等、勤務時間への配慮	在宅勤務制度、ｻﾃﾗｲﾄｵﾌｨｽなど柔軟な勤務場所の設定	配偶者出産時や子育て、介護に関する休暇制度の整備	事業所内託児施設の設置
全体	1,077 100.0	468 43.5	382 35.5	353 32.8	416 38.6	422 39.2	52 4.8	449 41.7	110 10.2
従業員数100人以下	52 100.0	27 51.9	22 42.3	24 46.2	23 44.2	19 36.5	5 9.6	23 44.2	6 11.5
従業員数101～300人	591 100.0	206 34.9	169 28.6	163 27.6	172 29.1	183 31.0	14 2.4	193 32.7	36 6.1
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	169 100.0	68 40.2	56 33.1	58 34.3	59 34.9	61 36.1	5 3.0	63 37.3	22 13.0
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	422 100.0	138 32.7	113 26.8	105 24.9	113 26.8	122 28.9	9 2.1	130 30.8	14 3.3
従業員数301人以上	433 100.0	234 54.0	191 44.1	166 38.3	220 50.8	219 50.6	33 7.6	233 53.8	68 15.7

	合計	子育てｻｰﾋﾞｽ費用の補助制度	結婚や育児を理由とする退職者の再雇用制度	育休取得者等の復職支援・能力開発支援の充実	妊娠中における配慮	全社的な残業削減の取り組み	特定部署や職種・長時間勤務者への残業削減の取り組み	年次有給休暇の取得促進	職場優先の意識や性別役割分担意識等の解消の取り組み
全体	1,077 100.0	137 12.7	222 20.6	270 25.1	614 57.0	754 70.0	538 50.0	658 61.1	239 22.2
従業員数100人以下	52 100.0	4 7.7	9 17.3	19 36.5	29 55.8	31 59.6	22 42.3	31 59.6	17 32.7
従業員数101～300人	591 100.0	32 5.4	88 14.9	112 19.0	316 53.5	392 66.3	268 45.3	332 56.2	94 15.9
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	169 100.0	16 9.5	41 24.3	40 23.7	112 66.3	124 73.4	82 48.5	104 61.5	32 18.9
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	422 100.0	16 3.8	47 11.1	72 17.1	204 48.3	268 63.5	186 44.1	228 54.0	62 14.7
従業員数301人以上	433 100.0	101 23.3	124 28.6	139 32.1	268 61.9	330 76.2	247 57.0	295 68.1	128 29.6

（続き）

	合計	女性の採用拡大や登用促進など、ﾎﾟｼﾞﾃｨﾌﾞ・ｱｸｼｮﾝの推進	仕事の進め方の見直し・業務の効率化の推進	男性従業員に対する両立支援制度の利用環境整備	非正規従業員に対する両立支援制度の利用環境整備	その他取り組み	特にない、わからない	無回答
全体	1,077 100.0	321 29.8	607 56.4	288 26.7	221 20.5	24 2.2	12 1.1	46 4.3
従業員数100人以下	52 100.0	13 25.0	29 55.8	20 38.5	8 15.4	0 0.0	1 1.9	5 9.6
従業員数101～300人	591 100.0	149 25.2	306 51.8	116 19.6	95 16.1	5 0.8	8 1.4	33 5.6
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	169 100.0	50 29.6	92 54.4	51 30.2	40 23.7	0 0.0	1 0.6	8 4.7
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	422 100.0	99 23.5	214 50.7	65 15.4	55 13.0	5 1.2	7 1.7	25 5.9
従業員数301人以上	433 100.0	159 36.7	271 62.6	152 35.1	118 27.3	19 4.4	3 0.7	8 1.8

図表 39　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別

今後新たに取り組みたい両立支援や雇用均等推進の取り組み：複数回答（問 7(1)）

	合計	育児休業について、法定以上の制度整備	介護休業について、法定以上の制度整備	子どもの看護休暇について、法定以上の制度整備	短時間勤務について、法定以上の制度整備	ﾌﾚｯｸｽﾀｲﾑ、時刻の繰上げ・繰下げ等、勤務時間への配慮	在宅勤務制度、ｻﾃﾗｲﾄｵﾌｨｽなど柔軟な勤務場所の設定	配偶者出産時や子育て、介護に関する休暇制度の整備	事業所内託児施設の設置
全体	1,077 100.0	179 16.6	213 19.8	214 19.9	201 18.7	218 20.2	317 29.4	167 15.5	282 26.2
従業員数100人以下	52 100.0	7 13.5	11 21.2	10 19.2	11 21.2	13 25.0	22 42.3	10 19.2	18 34.6
従業員101～300人	591 100.0	121 20.5	129 21.8	132 22.3	131 22.2	138 23.4	172 29.1	107 18.1	160 27.1
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	169 100.0	36 21.3	37 21.9	37 21.9	36 21.3	38 22.5	53 31.4	30 17.8	40 23.7
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	422 100.0	85 20.1	92 21.8	95 22.5	95 22.5	100 23.7	119 28.2	77 18.2	120 28.4
従業員数301人以上	433 100.0	51 11.8	72 16.6	71 16.4	59 13.6	67 15.5	122 28.2	49 11.3	103 23.8

	合計	子育てｻｰﾋﾞｽ費用の補助制度	結婚や育児を理由とする退職者の再雇用制度	育休取得者等の復職支援･能力開発支援の充実	妊娠中における配慮	全社的な残業削減の取り組み	特定部署や職種･長時間勤務者への残業削減の取り組み	年次有給休暇の取得促進	職場優先の意識や性別役割分担意識等の解消の取り組み
全体	1,077 100.0	259 24.0	296 27.5	285 26.5	107 9.9	122 11.3	155 14.4	174 16.2	202 18.8
従業員数100人以下	52 100.0	20 38.5	19 36.5	9 17.3	6 11.5	6 11.5	11 21.2	7 13.5	11 21.2
従業員101～300人	591 100.0	151 25.5	167 28.3	163 27.6	62 10.5	72 12.2	91 15.4	100 16.9	123.0 20.8
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	169 100.0	38 22.5	48 28.4	47 27.8	15 8.9	15 8.9	22 13.0	28 16.6	32 18.9
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	422 100.0	113 26.8	119 28.2	116 27.5	47 11.1	57 13.5	69 16.4	72 17.1	91 21.6
従業員数301人以上	433 100.0	87 20.1	110 25.4	112 25.9	39 9.0	44 10.2	53 12.2	66 15.2	67 15.5

（続き）

	合計	女性の採用拡大や登用促進など、ﾎﾟｼﾞﾃｨﾌﾞ・ｱｸｼｮﾝの推進	仕事の進め方の見直し・業務の効率化の推進	男性従業員に対する両立支援制度の利用環境整備	非正規従業員に対する両立支援制度の利用環境整備	その他取り組み	特にない、わからない	無回答
全体	1,077 100.0	227 21.1	171 15.9	256 23.8	221 20.5	31 2.9	21 1.9	296 27.5
従業員数100人以下	52 100.0	16 30.8	10 19.2	11 21.2	17 32.7	2 3.8	1 1.9	15 28.8
従業員101人～300人	591 100.0	123 20.8	95 16.1	144 24.4	133 22.5	18 3.0	14 2.4	167 28.3
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	169 100.0	35 20.7	24 14.2	35 20.7	33 19.5	5 3.0	6 3.6	43 25.4
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	422 100.0	88 20.9	71 16.8	109 25.8	100 23.7	13 3.1	8 1.9	124 29.4
従業員数301人以上	433 100.0	87 20.1	66 15.2	100 23.1	70 16.2	10 2.3	6 1.4	114 26.3

図表 40　認定の有無別 現在取り組んでいる両立支援や雇用均等推進の取り組み
：複数回答（問 7(1)）

	合計	育児休業について、法定以上の制度整備	介護休業について、法定以上の制度整備	子どもの看護休暇について、法定以上の制度整備	短時間勤務について、法定以上の制度整備	ﾌﾚｯｸｽﾀｲﾑ、時刻の繰上げ・繰下げ等、勤務時間への配慮	在宅勤務制度、ｻﾃﾗｲﾄｵﾌｨｽなど柔軟な勤務場所の設定	配偶者出産時や子育て、介護に関する休暇制度の整備	事業所内託児施設の設置
全体	1,077 100.0	468 43.5	382 35.5	353 32.8	416 38.6	422 39.2	52 4.8	449 41.7	110 10.2
認定あり	270 100.0	182 67.4	144 53.3	144 53.3	163 60.4	150 55.6	34 12.6	186 68.9	52 19.3
認定なし	751 100.0	260 34.6	213 28.4	186 24.8	228 30.4	248 33.0	17 2.3	242 32.2	53 7.1

	合計	子育てｻｰﾋﾞｽ費用の補助制度	結婚や育児を理由とする退職者の再雇用制度	育休取得者等の復職支援・能力開発支援の充実	妊娠中における配慮	全社的な残業削減の取り組み	特定部署や職種・長時間勤務者への残業削減の取り組み	年次有給休暇の取得促進	職場優先の意識や性別役割分担意識等の解消の取り組み
全体	1,077 100.0	137 12.7	222 20.6	270 25.1	614 57.0	754 70.0	538 50.0	658 61.1	239 22.2
認定あり	270 100.0	87 32.2	102 37.8	125 46.3	195 72.2	225 83.3	166 61.5	217 80.4	109 40.4
認定なし	751 100.0	45 6.0	113 15.0	131 17.4	394 52.5	497 66.2	352 46.9	411 54.7	123 16.4

	合計	女性の採用拡大や登用促進など、ﾎﾟｼﾞﾃｨﾌﾞ・ｱｸｼｮﾝの推進	仕事の進め方の見直し・業務の効率化の推進	男性従業員に対する両立支援制度の利用環境整備	非正規従業員に対する両立支援制度の利用環境整備	その他取り組み	特にない、わからない	無回答
全体	1,077 100.0	321 29.8	607 56.4	288 26.7	221 20.5	24 2.2	12 1.1	46 4.3
認定あり	270 100.0	121 44.8	188 69.6	145 53.7	90 33.3	14 5.2	0 0.0	1 0.4
認定なし	751 100.0	189 25.2	390 51.9	134 17.8	125 16.6	9 1.2	9 1.2	40 5.3

図表 41 認定の有無別 今後新たに取り組みたい両立支援や雇用均等推進の取り組み
：複数回答（問 7(2)）

	合計	育児休業について、法定以上の制度整備	介護休業について、法定以上の制度整備	子どもの看護休暇について、法定以上の制度整備	短時間勤務について、法定以上の制度整備	ﾌﾚｯｸｽﾀｲﾑ、時刻の繰上げ・繰下げ等、勤務時間への配慮	在宅勤務制度、ｻﾃﾗｲﾄｵﾌｨｽなど柔軟な勤務場所の設定	配偶者出産時や子育て、介護に関する休暇制度の整備	事業所内託児施設の設置
全体	1,077 100.0	179 16.6	213 19.8	214 19.9	201 18.7	218 20.2	317 29.4	167 15.5	282 26.2
認定あり	270 100.0	26 9.6	50 18.5	37 13.7	37 13.7	45 16.7	83 30.7	23 8.5	61 22.6
認定なし	751 100.0	146 19.4	158 21.0	173 23.0	159 21.2	165 22.0	223 29.7	135 18.0	207 27.6

	合計	子育てｻｰﾋﾞｽ費用の補助制度	結婚や育児を理由とする退職者の再雇用制度	育休取得者等の復職支援・能力開発支援の充実	妊娠中における配慮	全社的な残業削減の取り組み	特定部署や職種・長時間勤務者への残業削減の取り組み	年次有給休暇の取得促進	職場優先の意識や性別役割分担意識等の解消の取り組み
全体	1,077 100.0	259 24.0	296 27.5	285 26.5	107 9.9	122 11.3	155 14.4	174 16.2	202 18.8
認定あり	270 100.0	50 18.5	53 19.6	56 20.7	20 7.4	19 7.0	30 11.1	28 10.4	37 13.7
認定なし	751 100.0	196 26.1	231 30.8	218 29.0	78 10.4	96 12.8	117 15.6	144 19.2	157 20.9

	合計	女性の採用拡大や登用促進など、ﾎﾟｼﾞﾃｨﾌﾞ・ｱｸｼｮﾝの推進	仕事の進め方の見直し・業務の効率化の推進	男性従業員に対する両立支援制度の利用環境整備	非正規従業員に対する両立支援制度の利用環境整備	その他取り組み	特にない、わからない	無回答
全体	1,077 100.0	227 21.1	171 15.9	256 23.8	221 20.5	31 2.9	21 1.9	296 27.5
認定あり	270 100.0	58 21.5	30 11.1	46 17.0	40 14.8	6 2.2	2 0.7	69 25.6
認定なし	751 100.0	160 21.3	131 17.4	197 26.2	171 22.8	24 3.2	18 2.4	204 27.2

４）一般事業主行動計画の内容や策定状況について

（1）一般事業主行動計画の策定の目的

一般事業主行動計画の策定を始めた頃、主にどのようなことを目的として取り組んでいたかをみると、「仕事と子育ての両立支援」の割合が最も高く（82.3%）、次いで「ワーク・ライフ・バランスの推進」が 38.6%、「従業員の心身の健康管理」が 22.9%、「仕事と介護の両立支援」が 20.6%だった。また、現在は主にどのようなことを主眼に置いているかをみると、上記選択肢の順位は計画の策定を始めた頃と同じであった。

計画の策定を始めた頃の目的と現在の目的の割合を比較すると、「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「従業員の心身の健康管理」、「仕事と介護の両立支援」は、現在のほうが約 10%割合が高くなっている。

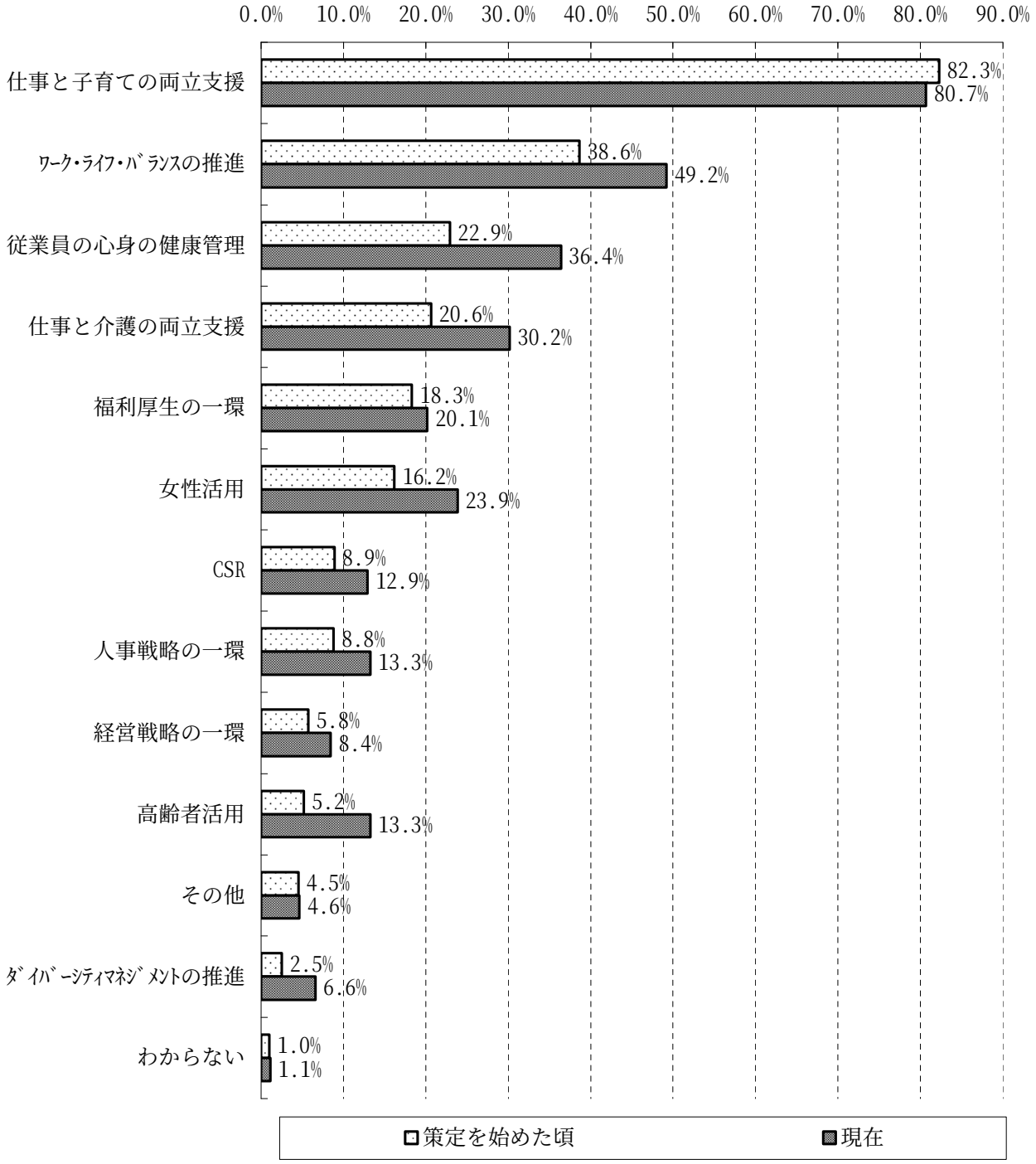
企業規模及び一般事業主行動計画（一期目）策定年のパタン別にみると、「ワーク・ライフ・バランスの推進」は、「101 人～300 人かつ策定年 2010 年以前」の企業のほうが、「101 人～300 人かつ策定年 2011 年以降」の企業に比べて、計画の策定を始めた頃は 10%、現在は約 20%割合が高かった。

また、現在の目的のうち、「経営戦略の一環」、「人事戦略の一環」についてみると、「101 人～300 人かつ策定年 2011 年以降」の企業の割合が低い傾向がみられた。

計画の策定を始めた頃の目的を認定の有無別にみると、「仕事と子育ての両立の支援」「、「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「女性活用」、「人事戦略の一環」は、認定を受けている企業のほうが 10%以上割合が高かった。

また、現在の目的をみると、「仕事と子育ての両立支援」、「仕事と介護の両立支援」、「女性活用」、「ダイバーシティマネジメントの推進」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「CSR」、「経営戦略の一環」、「人事戦略の一環」は、認定を受けている企業のほうが 10%以上割合が高かった。

図表 42　一般事業主行動計画策定の目的：複数回答（問 10(1)）n=1,077



図表 43　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
計画策定の目的（策定を始めた頃）：複数回答（問 10(1)）

	合計	仕事と子育ての両立支援	仕事と介護の両立支援	女性活用	高齢者活用	ﾀﾞｲﾊﾞｰｼﾃｨﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄの推進	ﾜｰｸ･ﾗｲﾌ･ﾊﾞﾗﾝｽの推進	従業員の心身の健康管理
全体	1,077	886	222	174	56	27	416	247
	100.0	82.3	20.6	16.2	5.2	2.5	38.6	22.9
従業員数100人以下	52	40	7	7	3	0	13	10
	100.0	76.9	13.5	13.5	5.8	0.0	25.0	19.2
従業員数101～300人	591	470	135	74	40	2	189	141
	100.0	79.5	22.8	12.5	6.8	0.3	32.0	23.9
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	169	149	40	28	7	1	66	38
	100.0	88.2	23.7	16.6	4.1	0.6	39.1	22.5
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	422	321	95	46	33	1	123	103
	100.0	76.1	22.5	10.9	7.8	0.2	29.1	24.4
従業員数301人以上	433	376	80	93	13	25	214	96
	100.0	86.8	18.5	21.5	3.0	5.8	49.4	22.2

	合計	CSR	福利厚生の一環	経営戦略の一環	人事戦略の一環	その他	わからない	無回答
全体	1,077	96	197	62	95	49	11	36
	100.0	8.9	18.3	5.8	8.8	4.5	1.0	3.3
従業員数100人以下	52	3	10	5	6	6	0	5
	100.0	5.8	19.2	9.6	11.5	11.5	0.0	9.6
従業員数101～300人	591	39	99	25	39	27	7	20
	100.0	6.6	16.8	4.2	6.6	4.6	1.2	3.4
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	169	12	39	11	15	8	1	0
	100.0	7.1	23.1	6.5	8.9	4.7	0.6	0.0
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	422	27	60	14	24	19	6	20
	100.0	6.4	14.2	3.3	5.7	4.5	1.4	4.7
従業員数301人以上	433	54	88	32	50	16	3	11
	100.0	12.5	20.3	7.4	11.5	3.7	0.7	2.5

図表 44　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
計画策定の目的（現在）：複数回答（問 10(1)）

	合計	仕事と子育ての両立支援	仕事と介護の両立支援	女性活用	高齢者活用	ﾀﾞｲﾊﾞｰｼﾃｨﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄの推進	ﾜｰｸ･ﾗｲﾌ･ﾊﾞﾗﾝｽの推進	従業員の心身の健康管理
全体	1,077	869	325	257	143	71	530	392
	100.0	80.7	30.2	23.9	13.3	6.6	49.2	36.4
従業員数100人以下	52	38	14	10	4	1	20	19
	100.0	73.1	26.9	19.2	7.7	1.9	38.5	36.5
従業員数100～300人	591	463	162	107	95	10	224	211
	100.0	78.3	27.4	18.1	16.1	1.7	37.9	35.7
従業員数101～300人かつ	169	151	56	37	22	8	88	61
一期目策定年2010年以前	100.0	89.3	33.1	21.9	13.0	4.7	52.1	36.1
従業員数101～300人かつ	422	312	106	70	73	2	136	150
一期目策定年2011年以降	100.0	73.9	25.1	16.6	17.3	0.5	32.2	35.5
従業員数301人以上	433	368	149	140	44	60	286	162
	100.0	85.0	34.4	32.3	10.2	13.9	66.1	37.4

	合計	CSR	福利厚生の一環	経営戦略の一環	人事戦略の一環	その他	わからない	無回答
全体	1,077	139	217	91	143	50	12	41
	100.0	12.9	20.1	8.4	13.3	4.6	1.1	3.8
従業員数100人以下	52	4	11	6	7	3	1	5
	100.0	7.7	21.2	11.5	13.5	5.8	1.9	9.6
従業員数100～300人	591	47	111	36	51	28	9	23
	100.0	8.0	18.8	6.1	8.6	4.7	1.5	3.9
従業員数101～300人かつ	169	16	44	19	26	10	1	2
一期目策定年2010年以前	100.0	9.5	26.0	11.2	15.4	5.9	0.6	1.2
従業員数101～300人かつ	422	31	67	17	25	18	8	21
一期目策定年2011年以降	100.0	7.3	15.9	4.0	5.9	4.3	1.9	5.0
従業員数301人以上	433	88	95	49	85	19	2	12
	100.0	20.3	21.9	11.3	19.6	4.4	0.5	2.8

図表 45　認定の有無別　計画の策定の目的（策定を始めた頃）：複数回答（問 10(1)）

	合計	仕事と子育ての両立支援	仕事と介護の両立支援	女性活用	高齢者活用	ﾀﾞｲﾊﾞｰｼﾃｨﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄの推進	ﾜｰｸ･ﾗｲﾌ･ﾊﾞﾗﾝｽの推進	従業員の心身の健康管理
全体	1,077 100.0	886 82.3	222 20.6	174 16.2	56 5.2	27 2.5	416 38.6	247 22.9
認定あり	270 100.0	260 96.3	59 21.9	69 25.6	9 3.3	21 7.8	165 61.1	53 19.6
認定なし	751 100.0	589 78.4	151 20.1	94 12.5	41 5.5	5 0.7	238 31.7	183 24.4
	合計	CSR	福利厚生の一環	経営戦略の一環	人事戦略の一環	その他	わからない	無回答
全体	1,077 100.0	96 8.9	197 18.3	62 5.8	95 8.8	49 4.5	11 1.0	36 3.3
認定あり	270 100.0	41 15.2	60 22.2	34 12.6	47 17.4	13 4.8	1 0.4	0 0.0
認定なし	751 100.0	49 6.5	126 16.8	24 3.2	45 6.0	34 4.5	8 1.1	25 3.3

図表 46　認定の有無別　計画の策定の目的（現在）：複数回答（問 10(1)）

	合計	仕事と子育ての両立支援	仕事と介護の両立支援	女性活用	高齢者活用	ﾀﾞｲﾊﾞｰｼﾃｨﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄの推進	ﾜｰｸ･ﾗｲﾌ･ﾊﾞﾗﾝｽの推進	従業員の心身の健康管理
全体	1,077 100.0	869 80.7	325 30.2	257 23.9	143 13.3	71 6.6	530 49.2	392 36.4
認定あり	270 100.0	248 91.9	114 42.2	101 37.4	26 9.6	55 20.4	211 78.1	108 40.0
認定なし	751 100.0	584 77.8	192 25.6	142 18.9	107 14.2	13 1.7	302 40.2	270 36.0
	合計	CSR	福利厚生の一環	経営戦略の一環	人事戦略の一環	その他	わからない	無回答
全体	1,077 100.0	139 12.9	217 20.1	91 8.4	143 13.3	50 4.6	12 1.1	41 3.8
認定あり	270 100.0	60 22.2	65 24.1	52 19.3	73 27.0	13 4.8	0 0.0	0 0.0
認定なし	751 100.0	72 9.6	141 18.8	36 4.8	64 8.5	35 4.7	10 1.3	29 3.9

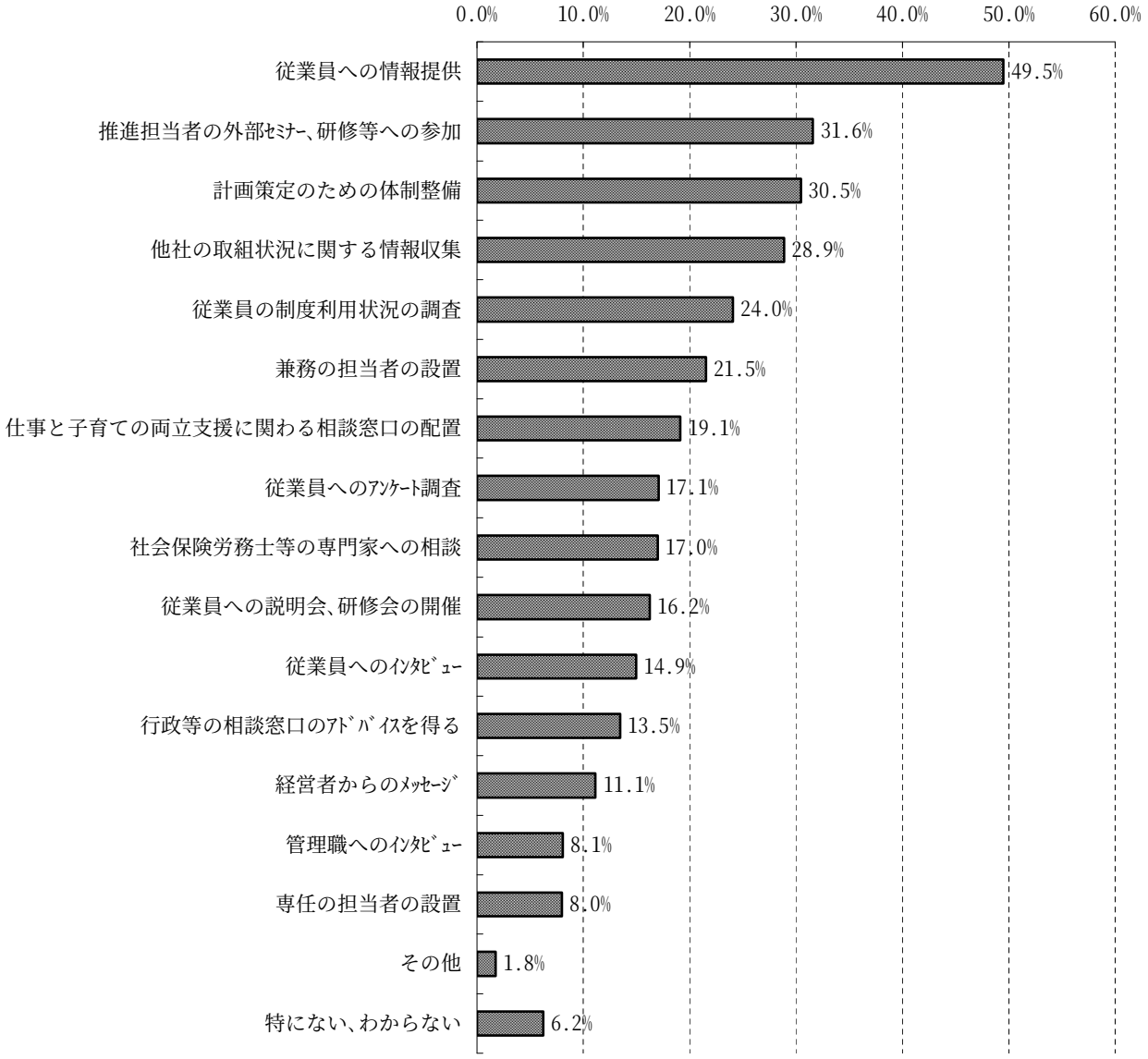
(2) 一般事業主行動計画策定にあたって取り組んだことや工夫したこと

一般事業主行動計画策定にあたって、取り組んだことや工夫したことをみると、「従業員への情報提供」が 49.5%で最も割合が高く、次いで「推進担当者の外部セミナー、研修等への参加」が 31.6%、「計画策定のための体制整備」が 30.5%で続いている。

企業規模及び一般事業主行動計画（一期目）策定年のパタン別にみると、いずれのパタンにおいても、「従業員への情報提供」、「推進担当者の外部セミナー、研修等への参加」の割合が高かった。「301 人以上」の企業では、他のパタンの企業に比べて「他社の取組状況に関する情報収集」の割合が高い傾向がみられた。

認定の有無別にみると、「社会保険労務士等の専門家への相談」以外についてはいずれも、認定を受けている企業のほうが割合が高かった。

図表 47　計画策定にあたって取り組んだことや工夫したこと：複数回答（問 11）n=1,077



図表 48　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
計画策定にあたって取り組んだことや工夫したこと：複数回答（問 11）

	合計	従業員の制度利用状況の調査	従業員へのｱﾝｹｰﾄ調査	従業員へのｲﾝﾀﾋﾞｭｰ	管理職へのｲﾝﾀﾋﾞｭｰ	計画策定のための体制整備	従業員への説明会、研修会の開催	従業員への情報提供	経営者からのﾒｯｾｰｼﾞ	専任の担当者の設置
全体	1,077	259	184	161	87	328	175	533	120	86
	100.0	24.0	17.1	14.9	8.1	30.5	16.2	49.5	11.1	8.0
従業員数100人以下	52	11	7	10	5	15	10	26	8	2
	100.0	21.2	13.5	19.2	9.6	28.8	19.2	50.0	15.4	3.8
従業員数101～300人	591	110	62	54	36	141	83	283	46	37
	100.0	18.6	10.5	9.1	6.1	23.9	14.0	47.9	7.8	6.3
従業員数101～300人	169	38	32	20	12	55	43	90	26	15
かつ一期目策定年2010年以前	100.0	22.5	18.9	11.8	7.1	32.5	25.4	53.3	15.4	8.9
従業員数101～300人	422	72	30	34	24	86	40	193	20	22
かつ一期目策定年2011年以降	100.0	17.1	7.1	8.1	5.7	20.4	9.5	45.7	4.7	5.2
従業員数301人以上	433	138	115	97	46	172	82	224	66	47
	100.0	31.9	26.6	22.4	10.6	39.7	18.9	51.7	15.2	10.9

	合計	兼務の担当者の設置	仕事と子育ての両立支援に関わる相談窓口の配置	他社の取組状況に関する情報収集	社会保険労務士等の専門家への相談	推進担当者の外部ｾﾐﾅｰ、研修等への参加	行政等の相談窓口のｱﾄﾞﾊﾞｲｽを得る	その他	特にない、わからない	無回答
全体	1,077	232	206	311	183	340	145	19	67	41
	100.0	21.5	19.1	28.9	17.0	31.6	13.5	1.8	6.2	3.8
従業員数100人以下	52	7	11	10	12	15	5	1	4	5
	100.0	13.5	21.2	19.2	23.1	28.8	9.6	1.9	7.7	9.6
従業員数101～300人	591.0	107.0	107.0	122.0	113.0	161.0	70.0	9.0	48.0	22.0
	100.0	18.1	18.1	20.6	19.1	27.2	11.8	1.5	8.1	3.7
従業員数101～300人	169	43	45	43	35	57	29	1	6	3
かつ一期目策定年2010年以前	100.0	25.4	26.6	25.4	20.7	33.7	17.2	0.6	3.6	1.8
従業員数101～300人	422	64	62	79	78	104	41	8	42	19
かつ一期目策定年2011年以降	100.0	15.2	14.7	18.7	18.5	24.6	9.7	1.9	10.0	4.5
従業員数301人以上	433	118	88	179	58	164	70	9	15	13
	100.0	27.3	20.3	41.3	13.4	37.9	16.2	2.1	3.5	3.0

図表 49　認定の有無別　計画策定にあたって取り組んだことや工夫したこと：複数回答（問 11）

	合計	従業員の制度利用状況の調査	従業員へのｱﾝｹｰﾄ調査	従業員へのｲﾝﾀﾋﾞｭｰ	管理職へのｲﾝﾀﾋﾞｭｰ	計画策定のための体制整備	従業員への説明会、研修会の開催	従業員への情報提供	経営者からのﾒｯｾｰｼﾞ	専任の担当者の設置
全体	1,077 100.0	259 24.0	184 17.1	161 14.9	87 8.1	328 30.5	175 16.2	533 49.5	120 11.1	86 8.0
認定あり	270 100.0	122 45.2	111 41.1	78 28.9	41 15.2	116 43.0	85 31.5	176 65.2	77 28.5	45 16.7
認定なし	751 100.0	130 17.3	67 8.9	80 10.7	45 6.0	197 26.2	87 11.6	334 44.5	40 5.3	38 5.1

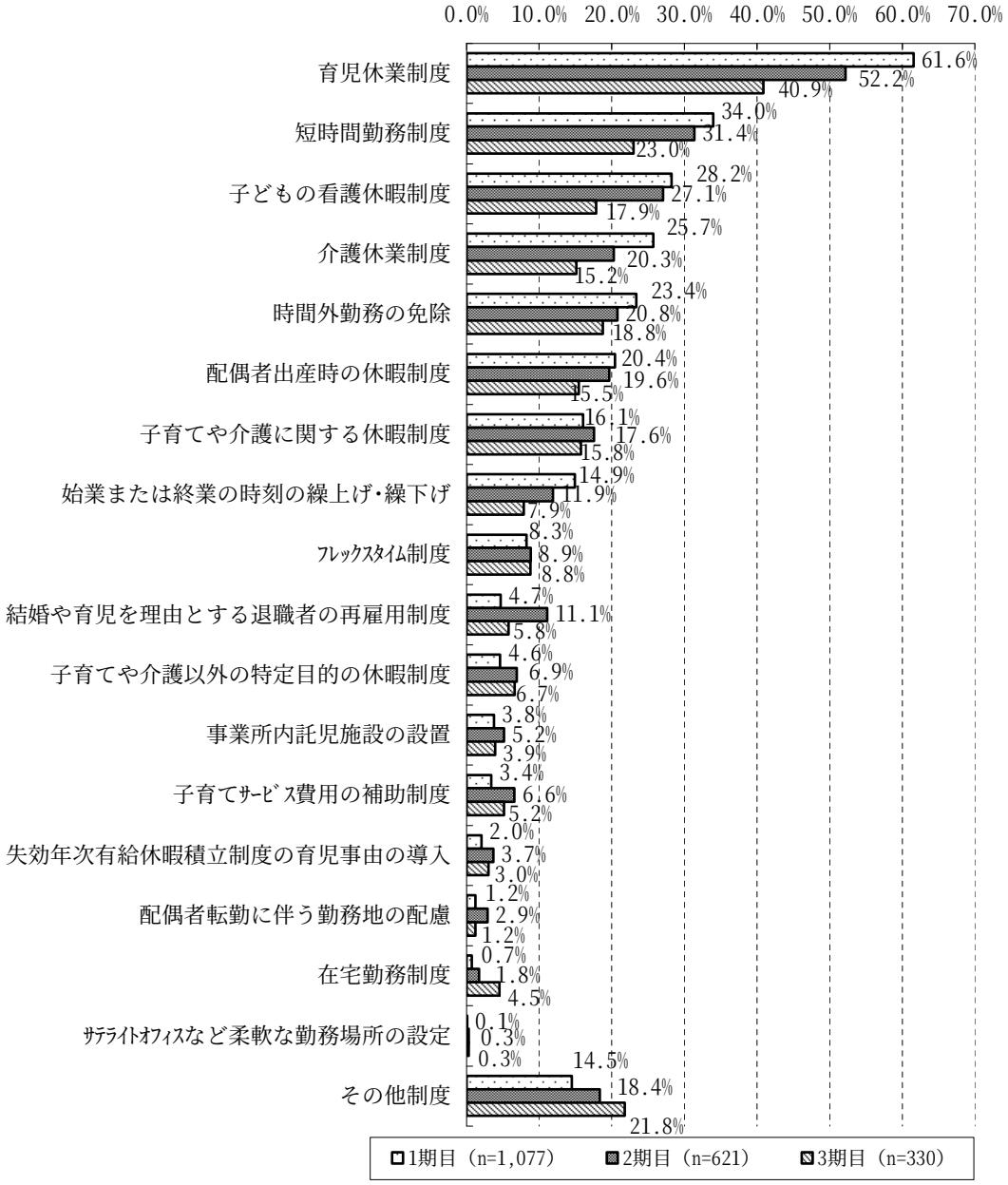
	合計	兼務の担当者の設置	仕事と子育ての両立支援に関わる相談窓口の配置	他社の取組状況に関する情報収集	社会保険労務士等の専門家への相談	推進担当者の外部ｾﾐﾅｰ、研修等への参加	行政等の相談窓口のｱﾄﾞﾊﾞｲｽを得る	その他	特にない、わからない	無回答
全体	1,077 100.0	232 21.5	206 19.1	311 28.9	183 17.0	340 31.6	145 13.5	19 1.8	67 6.2	41 3.8
認定あり	270 100.0	84 31.1	82 30.4	132 48.9	43 15.9	140 51.9	74 27.4	3 1.1	4 1.5	1 0.4
認定なし	751 100.0	145 19.3	118 15.7	169 22.5	131 17.4	191 25.4	67 8.9	15 2.0	59 7.9	30 4.0

(3) 一般事業主行動計画に盛り込んだ制度

一般事業主行動計画に盛り込んだ制度をみると、1 期目は「育児休業制度」の割合が最も高く（61.6%）、次いで「短時間勤務制度」が 34.0%、「子どもの看護休暇制度」が 28.2%だった。2 期目、3 期目も上位の順位は変わらない。

また、1 期目、2 期目、3 期目の回答の割合を比較すると、「育児休業制度」、「短時間勤務制度」、「子どもの看護休暇制度」、「介護休業制度」、「時間外勤務の免除」、「始業または就業の時刻の繰上げ・繰下げ」は、期を重ねるほど割合が低くなっていた。一方「その他制度」は、期を重ねるほど割合が高くなっていた。「その他制度」には、「年次有給休暇の半日単位での取得制度」、「ノー残業デーの設定」等が挙げられた。

図表 50　一般事業主行動計画に盛り込んだ制度：複数回答（問 12(1)）

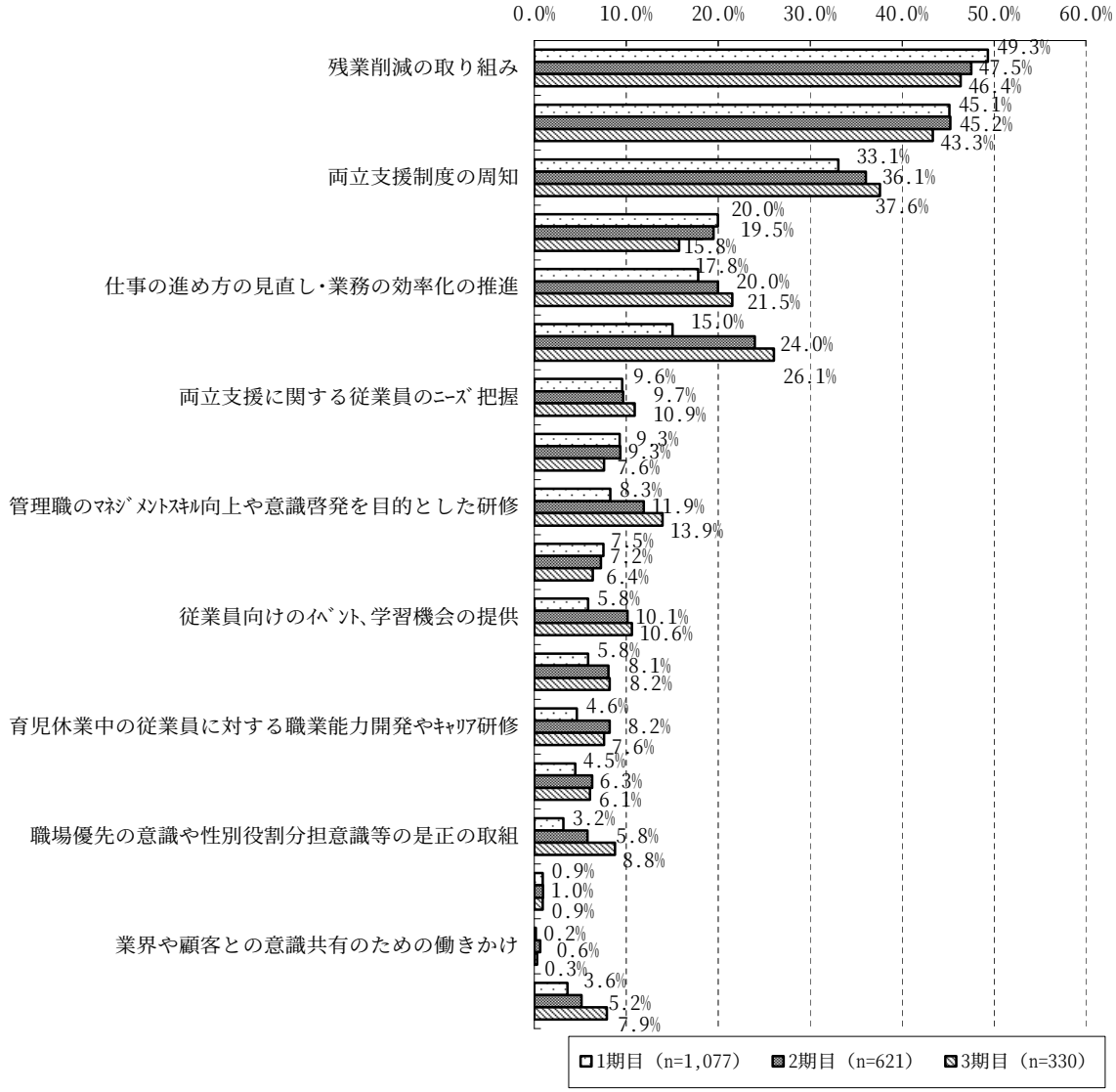


(4) 一般事業主行動計画に盛り込んだ次世代育成に関わる環境整備や取り組み

一般事業主行動計画に盛り込んだ、次世代育成に関わる環境整備や取り組みについてみると、1 期目は「残業削減の取り組み」の割合が最も高く（49.3%）、次いで「年次有給休暇の取得促進」が 45.1%、「両立支援制度の周知」が 33.1%だった。2 期目、3 期目も、上位の順位は変わらない。

また、1 期目、2 期目、3 期目の回答の割合を比較すると、「両立支援制度の周知」、「両立支援制度の利用促進策」、「両立支援に関する従業員のニーズ把握」、「仕事の進め方の見直し・業務の効率化の推進」、「管理職のマネジメントスキル向上や意志啓発を目的とした研修」、「従業員向けのイベント、学習機会の提供」、「子ども・子育てに関する地域貢献活動」、「職場優先の意識や性別役割分担意識等の是正の取組」、「その他取り組み」は、期を重ねるほど割合が高くなっていた。

図表 51　一般事業主行動計画に盛り込んだ次世代育成に関わる環境整備や取り組み
：複数回答（問 13(1)）



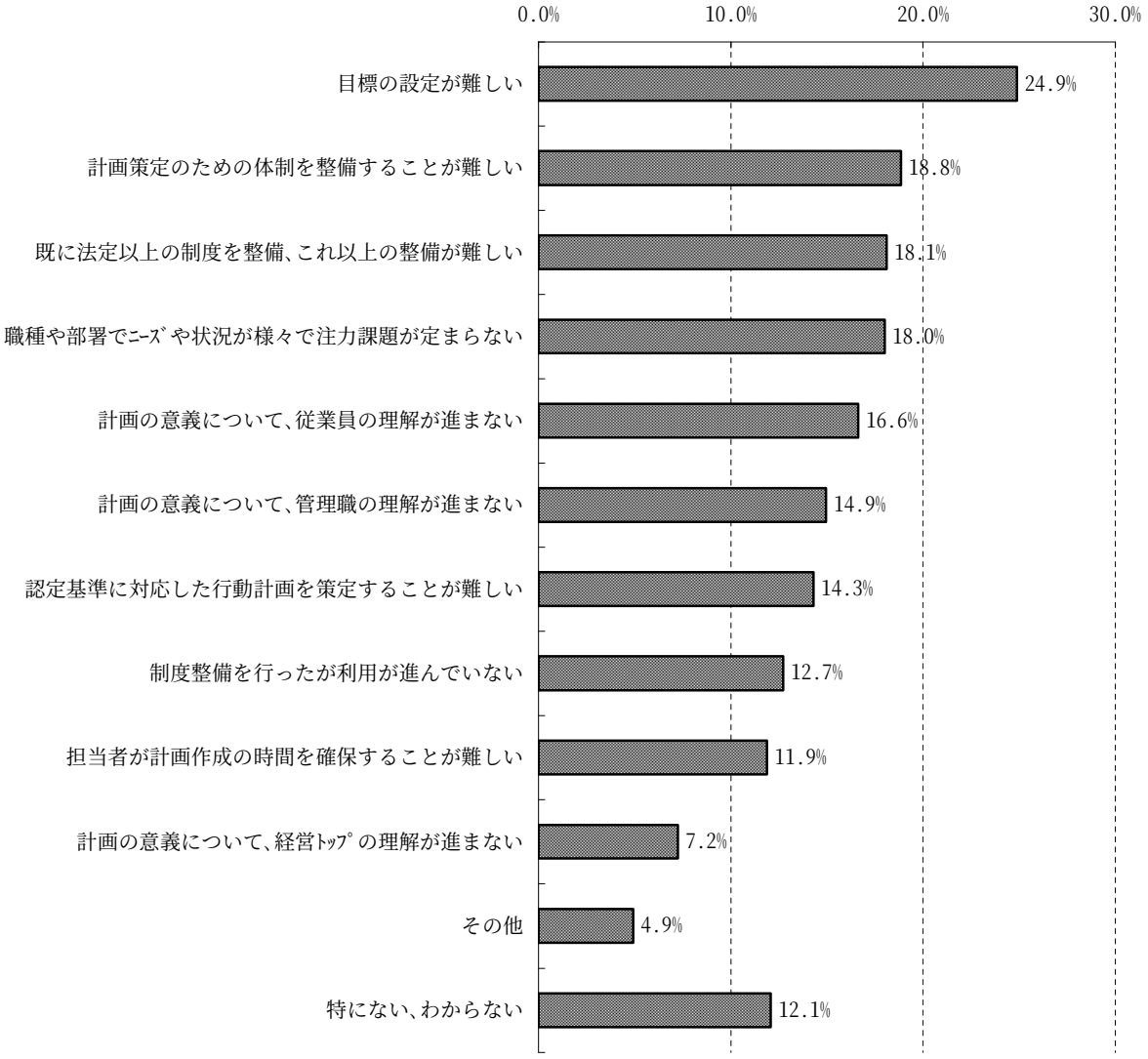
(5) 一般事業主行動計画を策定・推進する過程での課題や苦労

一般事業主行動計画を策定する過程での課題や苦労をみると、「目標の設定方法が難しい（自社が何を目的とすべきかわからない）」の割合が最も高く（24.9%）、次いで「計画策定のための体制を整備することが難しい」が 18.8%、「既に法定以上の制度を整備しており、これ以上の制度整備が難しい」が 18.1%だった。

企業規模及び一般事業主行動計画（一期目）策定年のパタン別にみると、いずれのパタンにおいても、「目標の設定方法が難しい（自社が何を目的とすべきかわからない）」の割合が高かった。また「301 人以上」の企業においては、「既に法定以上の制度を整備しており、これ以上の制度整備が難しい」の割合が高い傾向がみられた。

認定の有無別にみると、認定を受けている企業では「既に法定以上の制度を整備しており、これ以上の制度整備が難しい」の割合が最も高く（37.4%）、受けていない企業では「目標の設定が難しい（自社が何を目的とすべきかわからない）」の割合が最も高かった（27.0%）。

図表 52　計画を策定・推進する過程での課題や苦労：複数回答（問 14）n=1,077



図表 53　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
計画を策定・推進する過程での課題や苦労：複数回答（問 14）

	合計	計画の意義について、従業員の理解が進まない	計画の意義について、管理職の理解が進まない	計画の意義について、経営ﾄｯﾌﾟの理解が進まない	目標の設定が難しい	認定基準に対応した行動計画を策定することが難しい	職種や部署でﾆｰｽﾞや状況が様々で注力課題が定まらない	担当者が計画作成の時間を確保することが難しい
全体	1,077 100.0	179 16.6	161 14.9	78 7.2	268 24.9	154 14.3	194 18.0	128 11.9
従業員数100人以下	52 100.0	7 13.5	4 7.7	3 5.8	13 25.0	8 15.4	10 19.2	7 13.5
従業員数101～300人	591 100.0	104 17.6	82 13.9	45 7.6	164 27.7	112 19.0	88 14.9	73 12.4
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	169 100.0	32 18.9	26 15.4	11 6.5	52 30.8	31 18.3	28 16.6	19 11.2
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	422 100.0	72 17.1	56 13.3	34 8.1	112 26.5	81 19.2	60 14.2	54 12.8
従業員数301人以上	433 100.0	68 15.7	75 17.3	30 6.9	91 21.0	34 7.9	96 22.2	48 11.1

	合計	計画策定のための体制を整備することが難しい	既に法定以上の制度を整備、これ以上の整備が難しい	制度整備を行ったが利用が進んでいない	その他	特にない、わからない	無回答
全体	1,077 100.0	203 18.8	195 18.1	137 12.7	53 4.9	130 12.1	70 6.5
従業員数100人以下	52 100.0	8 15.4	8 15.4	5 9.6	0 0.0	4 7.7	7 13.5
従業員数101～300人	591 100.0	123 20.8	74 12.5	72 12.2	27 4.6	75 12.7	37 6.3
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	169 100.0	34 20.1	32 18.9	20 11.8	7 4.1	18 10.7	4 2.4
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	422 100.0	89 21.1	42 10.0	52 12.3	20 4.7	57 13.5	33 7.8
従業員数301人以上	433 100.0	72 16.6	113 26.1	60 13.9	26 6.0	51 11.8	25 5.8

図表 54　認定の有無別　計画を策定・推進する過程での課題や苦労：複数回答（問 14）

	合計	計画の意義について、従業員の理解が進まない	計画の意義について、管理職の理解が進まない	計画の意義について、経営ﾄｯﾌﾟの理解が進まない	目標の設定が難しい	認定基準に対応した行動計画を策定することが難しい	職種や部署でﾆｰｽﾞや状況が様々で注力課題が定まらない	担当者が計画作成の時間を確保することが難しい	計画策定のための体制を整備することが難しい
全体	1077 100.0	179 16.6	161 14.9	78 7.2	268 24.9	154 14.3	194 18.0	128 11.9	203 18.8
認定あり	270 100.0	51 18.9	54 20.0	14 5.2	55 20.4	24 8.9	51 18.9	33 12.2	40 14.8
認定なし	751 100.0	122 16.2	103 13.7	63 8.4	203 27.0	124 16.5	133 17.7	89 11.9	155 20.6

	合計	既に法定以上の制度を整備、これ以上の整備が難しい	制度整備を行ったが利用が進んでいない	その他	特にない、わからない	無回答
全体	1077 100.0	195 18.1	137 12.7	53 4.9	130 12.1	70 6.5
認定あり	270 100.0	101 37.4	42 15.6	16 5.9	27 10.0	5 1.9
認定なし	751 100.0	89 11.9	89 11.9	35 4.7	96 12.8	53 7.1

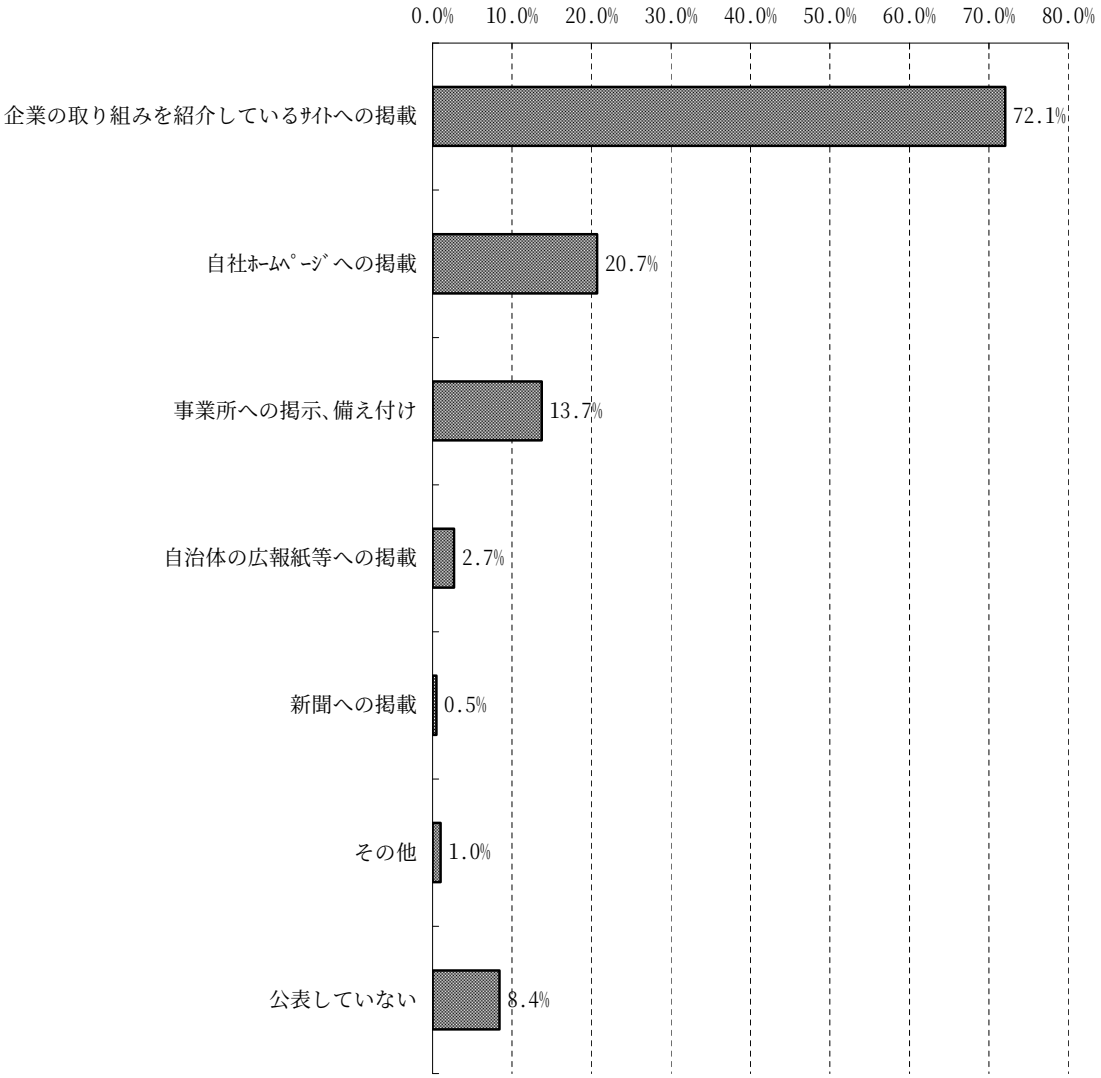
(6) 社外への一般事業主行動計画の公表方法

社外への一般事業主行動計画の公表方法をみると、「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り組みを紹介しているサイト（「両立支援のひろば」等）への掲載」の割合が最も高かった（72.1%）。

企業規模及び一般事業主行動計画（一期目）策定年のパタン別にみると、「101 人～300 人かつ策定年 2011 年以降」の企業は、他のパタンと比べて「自社ホームページへの掲載」の割合が低かった。

認定の有無別にみると、「自社ホームページへの掲載」は、認定を受けている企業では 53.0%、受けていない企業では 9.6%と割合に差がみられた。

図表 55　社外への一般事業主行動計画の公表方法：複数回答（問 15）n=1,077



図表 56　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
社外への一般事業主行動計画の公表方法：複数回答（問 15）

	合計	自社ﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞへの掲載	企業の取り組みを紹介しているｻｲﾄへの掲載	新聞への掲載	自治体の広報紙等への掲載	事業所への掲示、備え付け	その他	公表していない	無回答
全体	1,077	223	776	5	29	148	11	91	44
	100.0	20.7	72.1	0.5	2.7	13.7	1.0	8.4	4.1
従業員数100人以下	52	13	30	0	2	13	0	4	7
	100.0	25.0	57.7	0.0	3.8	25.0	0.0	7.7	13.5
従業員101～300人	591	78	426	4	16	89	3	65	23
	100.0	13.2	72.1	0.7	2.7	15.1	0.5	11.0	3.9
従業員数101～300人かつ	169	41	117	3	10	33	1	21	0
一期目策定年2010年以前	100.0	24.3	69.2	1.8	5.9	19.5	0.6	12.4	0.0
従業員数101～300人かつ	422	37	309	1	6	56	2	44	23
一期目策定年2011年以降	100.0	8.8	73.2	0.2	1.4	13.3	0.5	10.4	5.5
従業員数301人以上	433	132	320	1	11	46	8	22	13
	100.0	30.5	73.9	0.2	2.5	10.6	1.8	5.1	3.0

図表 57　認定の有無別　社外への一般事業主行動計画の公表方法：複数回答（問 15）

	合計	自社ﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞへの掲載	企業の取り組みを紹介しているｻｲﾄへの掲載	新聞への掲載	自治体の広報紙等への掲載	事業所への掲示、備え付け	その他	公表していない	無回答
全体	1,077	223	776	5	29	148	11	91	44
	100.0	20.7	72.1	0.5	2.7	13.7	1.0	8.4	4.1
認定あり	270	143	171	3	12	49	9	10	4
	100.0	53.0	63.3	1.1	4.4	18.1	3.3	3.7	1.5
認定なし	751	72	584	2	11	91	2	73	29
	100.0	9.6	77.8	0.3	1.5	12.1	0.3	9.7	3.9

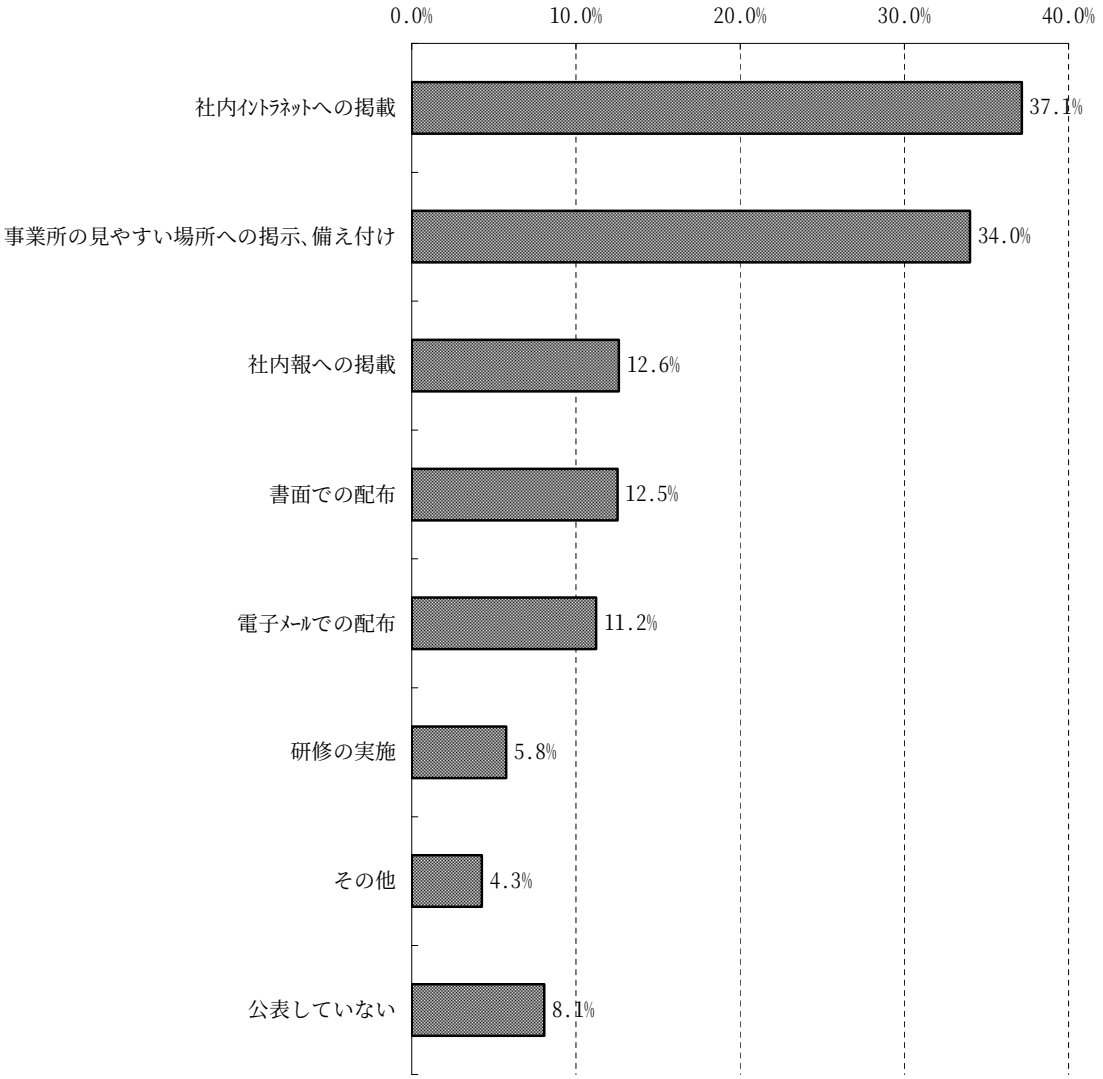
(7) 従業員への一般事業主行動計画の公表方法

従業員への一般事業主行動計画の公表方法をみると、「社内イントラネットへの掲載」の割合が 37.1%、「事業所への見やすい場所への掲示、備え付け」が 34.0%だった。

企業規模及び一般事業主行動計画（一期目）策定年のパタン別にみると、企業規模が大きいほど「社内イントラネットへの掲載」の割合が高く、「事業所の見やすい場所への掲示、備え付け」の割合が低い傾向がみられた。また「101 人～300 人」の企業については、2010 年以前から計画を策定している企業のほうが「社内イントラネットへの掲載」の割合が高い傾向がみられた。

認定の有無別にみると、認定を受けている企業は「社内イントラネットへの掲載」の割合が高く（63.7%）、受けていない企業は「事業所への見やすい場所への掲示、備え付け」の割合が高かった（37.2%）。

図表 58　従業員への一般事業主行動計画の公表方法：複数回答（問 16）n=1,077



図表 59　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
従業員への一般事業主行動計画の公表方法：複数回答（問 16）

	合計	事業所の見やすい場所への掲示、備え付け	書面での配布	電子ﾒｰﾙでの配布	社内報への掲載	社内ｲﾝﾄﾗﾈｯﾄへの掲載	研修の実施	その他	公表していない	無回答
全体	1,077	366	135	121	136	400	62	46	87	46
	100.0	34.0	12.5	11.2	12.6	37.1	5.8	4.3	8.1	4.3
従業員数100人以下	52	22	6	10	7	7	3	1	4	7
	100.0	42.3	11.5	19.2	13.5	13.5	5.8	1.9	7.7	13.5
従業員数101～300人	591	247	86	57	53	158	34	33	45	24
	100.0	41.8	14.6	9.6	9.0	26.7	5.8	5.6	7.6	4.1
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	169	73	23	20	23	61	13	9	12	0
	100.0	43.2	13.6	11.8	13.6	36.1	7.7	5.3	7.1	0.0
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	422	174	63	37	30	97	21	24	33	24
	100.0	41.2	14.9	8.8	7.1	23.0	5.0	5.7	7.8	5.7
従業員数301人以上	433	97	43	54	76	235	25	12	38	14
	100.0	22.4	9.9	12.5	17.6	54.3	5.8	2.8	8.8	3.2

図表 60　認定の有無別 従業員への一般事業主行動計画の公表方法：複数回答（問 16）

	合計	事業所の見やすい場所への掲示、備え付け	書面での配布	電子ﾒｰﾙでの配布	社内報への掲載	社内ｲﾝﾄﾗﾈｯﾄへの掲載	研修の実施	その他	公表していない	無回答
全体	1,077	366	135	121	136	400	62	46	87	46
	100.0	34.0	12.5	11.2	12.6	37.1	5.8	4.3	8,1	4.3
認定あり	270	72	28	46	68	172	24	10	11	2
	100.0	26.7	10.4	17.0	25.2	63.7	8.9	3.7	4.1	0.7
認定なし	751	279	97	72	62	220	35	32	67	34
	100.0	37.2	12.9	9.6	8.3	29.3	4.7	4.3	8.9	4.5

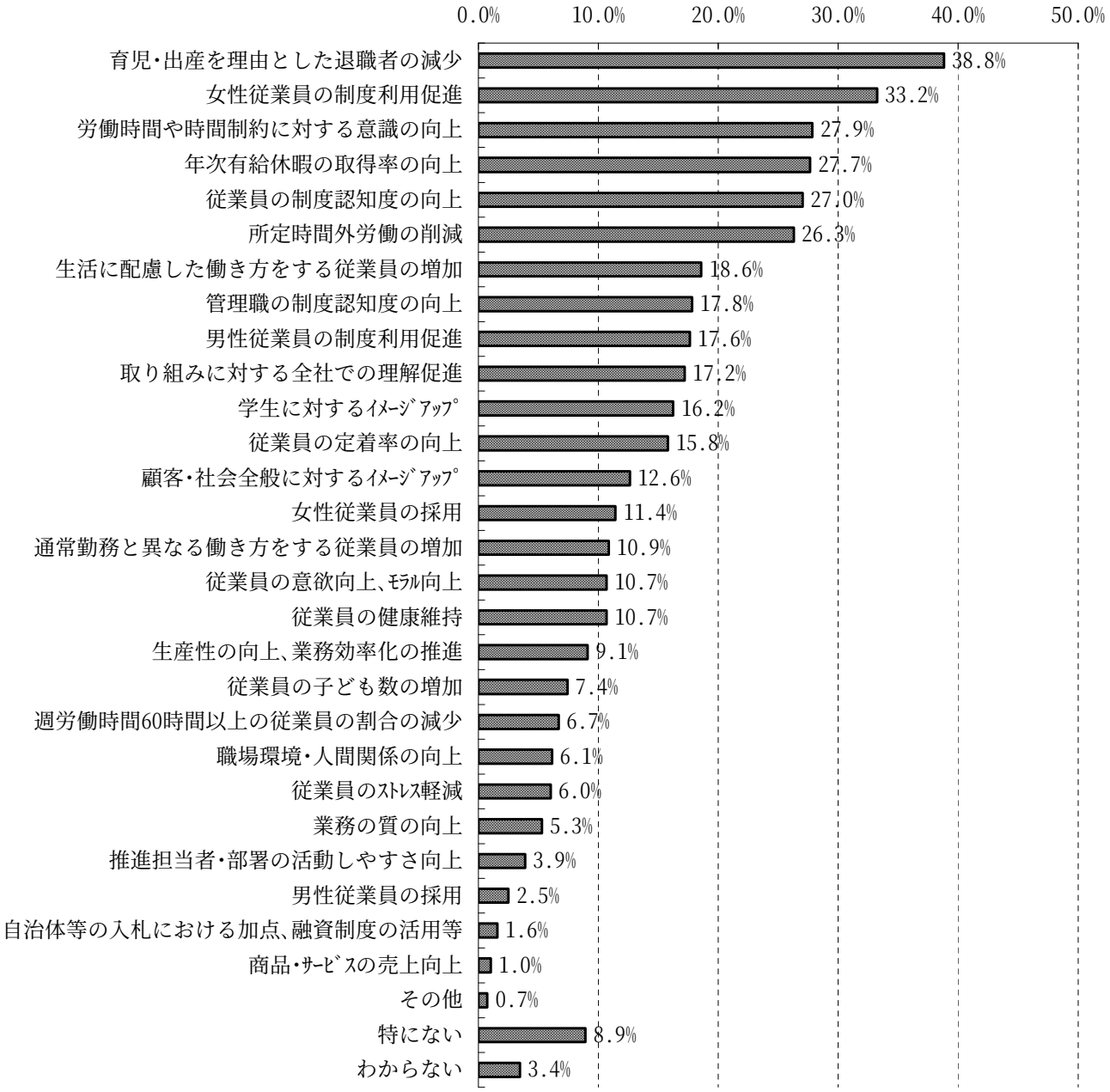
(8) 計画を策定・推進したことによる効果

計画を策定・推進したことによる効果については、「育児・出産を理由とした退職者の減少」の割合が最も高く（38.8%）、次いで「女性従業員の制度利用促進」が 33.2%、「労働時間や時間制約に対する意識の向上」が 27.9%、「年次有給休暇の取得率の向上」が 27.7%だった。

企業規模及び一般事業主行動計画（一期目）策定年のパタン別にみると、「101 人～300 人かつ策定年 2011 年以降」の企業は、他のパタンの企業と比べて、各項目の回答割合が低い傾向がみられた。また、「100 人以下」の企業では「顧客・社会全般に対するイメージアップ」、「300 人以上」の企業では「学生に対するイメージアップ」の割合が比較的高い傾向がみられた。

認定の有無別にみると、いずれの項目についても、認定を受けている企業のほうが回答の割合が高かった。

図表 61　計画を策定・推進したことによる効果：複数回答（Q17）n=1,077



図表 62　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
計画を策定・推進したことによる効果：複数回答（Q17）

	合計	男性従業員の採用	女性従業員の採用	従業員の定着率の向上	育児・出産を理由とした退職者の減少	取り組みに対する全社での理解促進	従業員の制度認知度の向上	管理職の制度認知度の向上	女性従業員の制度利用促進	男性従業員の制度利用促進	推進担当者・部署の活動しやすさ向上	労働時間や時間制約に対する意識の向上
全体	1,077 100.0	27 2.5	123 11.4	170 15.8	418 38.8	185 17.2	291 27.0	192 17.8	358 33.2	190 17.6	42 3.9	300 27.9
従業員数100人以下	52 100.0	3 5.8	7 13.5	9 17.3	15 28.8	11 21.2	12 23.1	7 13.5	18 34.6	11 21.2	3 5.8	10 19.2
従業員101～300人	591 100.0	9 1.5	44 7.4	79 13.4	193 32.7	73 12.4	133 22.5	81 13.7	146 24.7	55 9.3	11 1.9	138 23.4
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	169 100.0	4 2.4	20 11.8	33 19.5	82 48.5	30 17.8	51 30.2	31 18.3	63 37.3	28 16.6	7 4.1	57 33.7
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	422 100.0	5 1.2	24 5.7	46 10.9	111 26.3	43 10.2	82 19.4	50 11.8	83 19.7	27 6.4	4 0.9	81 19.2
従業員数301人以上	433 100.0	15 3.5	72 16.6	82 18.9	210 48.5	101 23.3	146 33.7	104 24.0	194 44.8	124 28.6	28 6.5	152 35.1

	合計	所定時間外労働の削減	週労働時間60時間以上の従業員の割合の減少	年次有給休暇の取得率の向上	従業員の子ども数の増加	生活に配慮した働き方をする従業員の増加	通常勤務と異なる働き方をする従業員の増加	生産性の向上、業務効率化の推進	業務の質の向上	従業員の意欲向上、ﾓﾗﾙ向上	従業員の健康維持	従業員のｽﾄﾚｽ軽減
全体	1,077 100.0	283 26.3	72 6.7	298 27.7	80 7.4	200 18.6	117 10.9	98 9.1	57 5.3	115 10.7	115 10.7	65 6.0
従業員数100人以下	52 100.0	11 21.2	2 3.8	21 40.4	8 15.4	8 15.4	6 11.5	4 7.7	3 5.8	4 7.7	6 11.5	5 9.6
従業員101～300人	591 100.0	143 24.2	28 4.7	148 25.0	42 7.1	77 13.0	31 5.2	43 7.3	27 4.6	47 8.0	64 10.8	24 4.1
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	169 100.0	49 29.0	12 7.1	52 30.8	19 11.2	33 19.5	18 10.7	18 10.7	7 4.1	24 14.2	18 10.7	12 7.1
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	422 100.0	94 22.3	16 3.8	96 22.7	23 5.5	44 10.4	13 3.1	25 5.9	20 4.7	23 5.5	46 10.9	12 2.8
従業員数301人以上	433 100.0	129 29.8	42 9.7	129 29.8	30 6.9	115 26.6	80 18.5	51 11.8	27 6.2	64 14.8	45 10.4	36 8.3

（続き）

	合計	職場環境・人間関係の向上	学生に対するｲﾒｰｼﾞｱｯﾌﾟ	顧客・社会全般に対するｲﾒｰｼﾞｱｯﾌﾟ	商品･ｻｰﾋﾞｽの売上向上	自治体等の入札における加点、融資制度の活用等	その他	特にない	わからない	無回答
全体	1,077	66	175	136	11	17	8	96	37	67
	100.0	6.1	16.2	12.6	1.0	1.6	0.7	8.9	3.4	6.2
従業員数100人以下	52	2	10	11	1	1	0	7	0	6
	100.0	3.8	19.2	21.2	1.9	1.9	0.0	13.5	0.0	11.5
従業員101～300人	591	30	56	45	4	5	4	68	19	35
	100.0	5.1	9.5	7.6	0.7	0.8	0.7	11.5	3.2	5.9
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	169	14	33	27	0	5	0	11	2	2
	100.0	8.3	19.5	16.0	0.0	3.0	0.0	6.5	1.2	1.2
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	422	16	23	18	4	0	4	57	17	33
	100.0	3.8	5.5	4.3	0.9	0.0	0.9	13.5	4.0	7.8
従業員数301人以上	433	34	109	80	6	11	4	21	18	25
	100.0	7.9	25.2	18.5	1.4	2.5	0.9	4.8	4.2	5.8

図表 63　認定の有無別　計画を策定・推進したことによる効果：複数回答（Q17）

	合計	男性従業員の採用	女性従業員の採用	従業員の定着率の向上	育児・出産を理由とした退職者の減少	取り組みに対する全社での理解促進	従業員の制度認知度の向上	管理職の制度認知度の向上	女性従業員の制度利用促進
全体	1,077 100.0	27 2.5	123 11.4	170 15.8	418 38.8	185 17.2	291 27.0	192 17.8	358 33.2
認定あり	270 100.0	12 4.4	65 24.1	65 24.1	150 55.6	98 36.3	129 47.8	88 32.6	144 53.3
認定なし	751 100.0	14 1.9	56 7.5	98 13.0	253 33.7	84 11.2	152 20.2	99 13.2	204 27.2

	合計	男性従業員の制度利用促進	推進担当者・部署の活動しやすさ向上	労働時間や時間制約に対する意識の向上	所定時間外労働の削減	週労働時間60時間以上の従業員の割合の減少	年次有給休暇の取得率の向上	従業員の子ども数の増加	生活に配慮した働き方をする従業員の増加
全体	1,077 100.0	190 17.6	42 3.9	300 27.9	283 26.3	72 6.7	298 27.7	80 7.4	200 18.6
認定あり	270 100.0	124 45.9	26 9.6	106 39.3	73 27.0	26 9.6	94 34.8	32 11.9	94 34.8
認定なし	751 100.0	63 8.4	16 2.1	184 24.5	200 26.6	46 6.1	193 25.7	46 6.1	101 13.4

	合計	通常勤務と異なる働き方をする従業員の増加	生産性の向上、業務効率化の推進	業務の質の向上	従業員の意欲向上、ﾓﾗﾙ向上	従業員の健康維持	従業員のｽﾄﾚｽ軽減	職場環境・人間関係の向上	学生に対するｲﾒｰｼﾞｱｯﾌﾟ
全体	1,077 100.0	117 10.9	98 9.1	57 5.3	115 10.7	115 10.7	65 6.0	66 6.1	175 16.2
認定あり	270 100.0	67 24.8	40 14.8	22 8.1	52 19.3	30 11.1	26 9.6	34 12.6	114 42.2
認定なし	751 100.0	49 6.5	56 7.5	35 4.7	58 7.7	79 10.5	38 5.1	31 4.1	58 7.7

	合計	顧客・社会全般に対するｲﾒｰｼﾞｱｯﾌﾟ	商品・ｻｰﾋﾞｽの売上向上	自治体等の入札における加点、融資制度の活用等	その他	特にない	わからない	無回答
全体	1,077 100.0	136 12.6	11 1.0	17 1.6	8 0.7	96 8.9	37 3.4	67 6.2
認定あり	270 100.0	90 33.3	7 2.6	13 4.8	1 0.4	5 1.9	3 1.1	2 0.7
認定なし	751 100.0	44 5.9	4 0.5	4 0.5	5 0.7	87 11.6	29 3.9	48 6.4

5）認定について

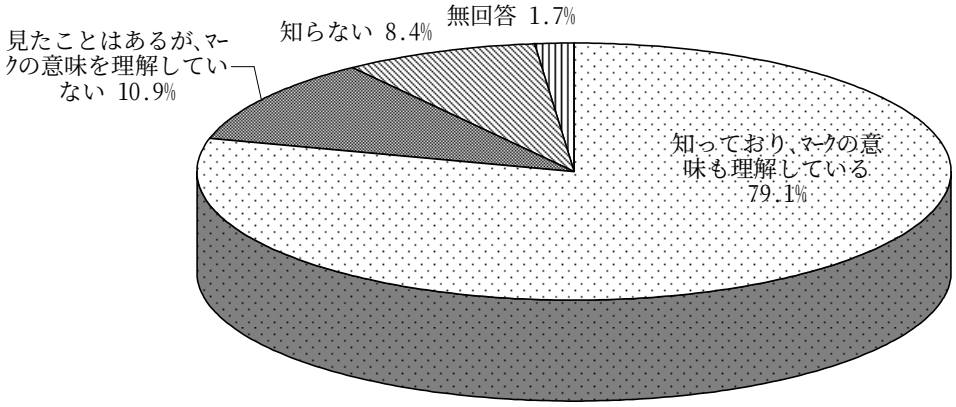
(1) 「くるみん」マークの認知度

「くるみん」マークを知っているかどうか尋ねたところ、「知っており、マークの意味も理解している」が 79.1%だった。

企業規模及び一般事業主行動計画（一期目）策定年のパタン別にみると、いずれのパタンにおいても、「知っており、マークの意味も理解している」の割合が高かったが、「101～300 人かつ策定年 2011 年以降」の企業は、他のパタンの企業に比べると、「知っており、マークの意味も理解している」の割合がやや低かった。

認定の有無別にみると、認定を受けていない企業であっても、「知っており、マークの意味も理解している」が 76.6%だった。

図表 64　「くるみん」マークの認知度：単数回答（Q18）n=1,077



図表 65　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年
「くるみん」マークの認知度：単数回答（Q18）

	合計	知っており、ﾏｰｸの意味も理解している	見たことはあるが、ﾏｰｸの意味を理解していない	知らない	無回答
全体	1,077 100.0	852 79.1	117 10.9	90 8.4	18 1.7
従業員数100人以下	52 100.0	41 78.8	6 11.5	4 7.7	1 1.9
従業員101～300人	591 100.0	445 75.3	78 13.2	57 9.6	11 1.9
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	169 100.0	139 82.2	19 11.2	9 5.3	2 1.2
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	422 100.0	306 72.5	59 14.0	48 11.4	9 2.1
従業員数301人以上	433 100.0	366 84.5	33 7.6	28 6.5	6 1.4

図表 66　認定の有無別　「くるみん」マークの認知度：単数回答（Q18）

	合計	知っており、ﾏｰｸの意味も理解している	見たことはあるが、ﾏｰｸの意味を理解していない	知らない	無回答
全体	1,077 100.0	852 79.1	117 10.9	90 8.4	18 1.7
認定あり	270 100.0	265 98.1	4 1.5	1 0.4	0 0.0
認定なし	751 100.0	575 76.6	106 14.1	64 8.5	6 0.8

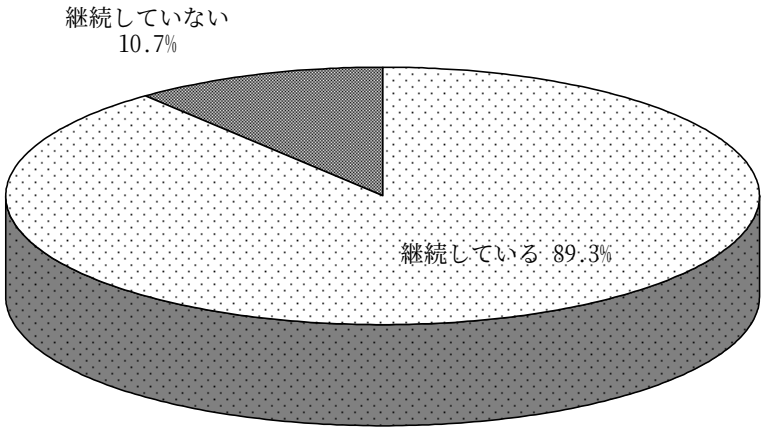
(2) 「くるみん」の認定を受けたことがある企業の状況

ここでは、「くるみん」の認定を受けたことがある 270 企業の状況について述べる。

①認定取得の継続の有無

最初の認定後、現在まで認定取得を継続しているかどうかを尋ねたところ、「継続している」が 89.3%と多数を占めた。

図表 67　認定取得の継続の有無：単数回答（Q20）n=270



図表 68　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
認定取得の継続の有無：単数回答（Q20）

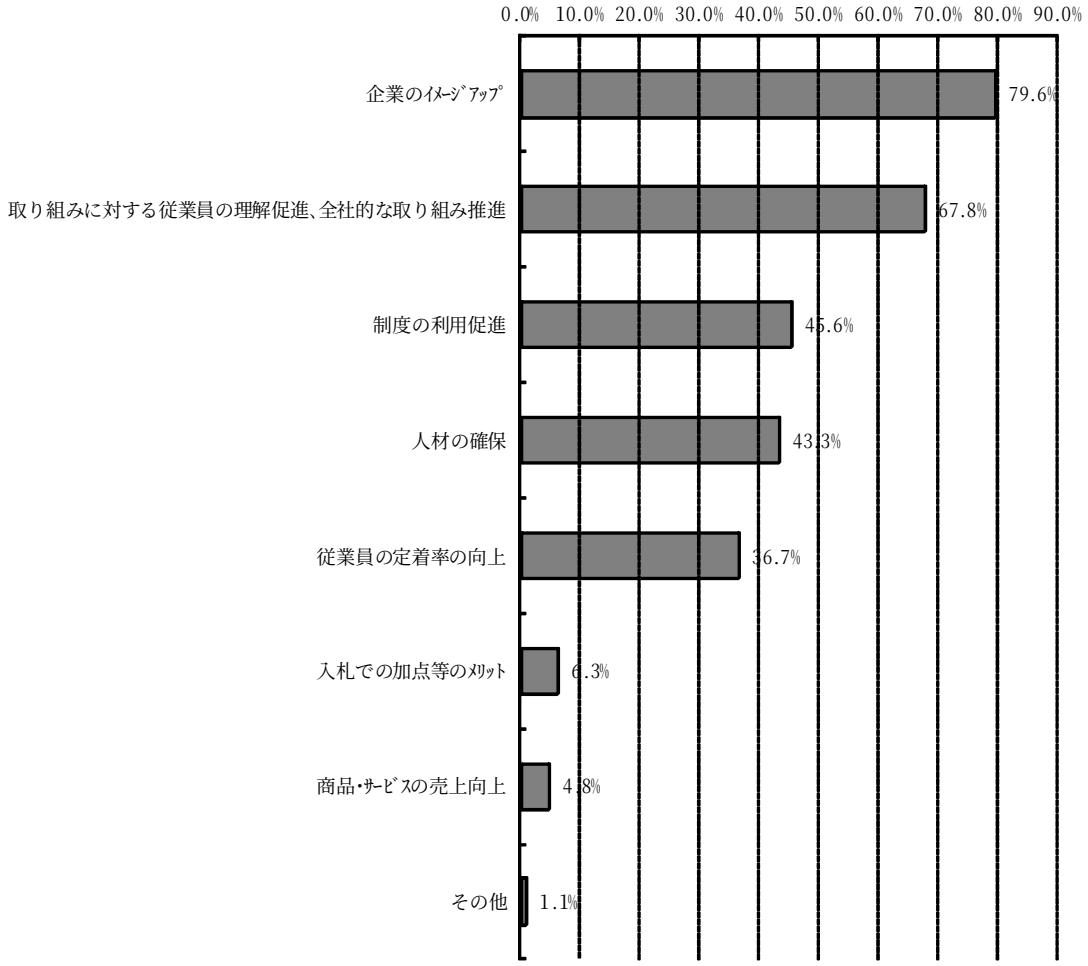
	合計	継続している	継続していない
全体	270 100.0	241 89.3	29 10.7
従業員数100人以下	24 100.0	19 79.2	5 20.8
従業員101～300人	54 100.0	52 96.3	2 3.7
従業員数101～300人かつ 一期目策定年2010年以前	43 100.0	41 95.3	2 4.7
従業員数101～300人かつ 一期目策定年2011年以降	11 100.0	11 100.0	0 0.0
従業員数301人以上	192 100.0	170 88.5	22 11.5

②認定取得の目的

認定取得の目的をみると、「企業のイメージアップ」が 79.6%で最も割合が高く、次いで「取り組みに対する従業員の理解促進、全社的な取り組み推進」が 67.8%で続いている。

企業規模及び一般事業主行動計画（一期目）策定年のパタン別にみると、いずれのパタンの企業においても「企業のイメージアップ」の割合が高かった。「301 人以上」の企業では、他のパタンの企業に比べて「人材の確保」の割合が比較的高く、47.4%だった。

図表 69　認定の目的：複数回答（Q21）n=270



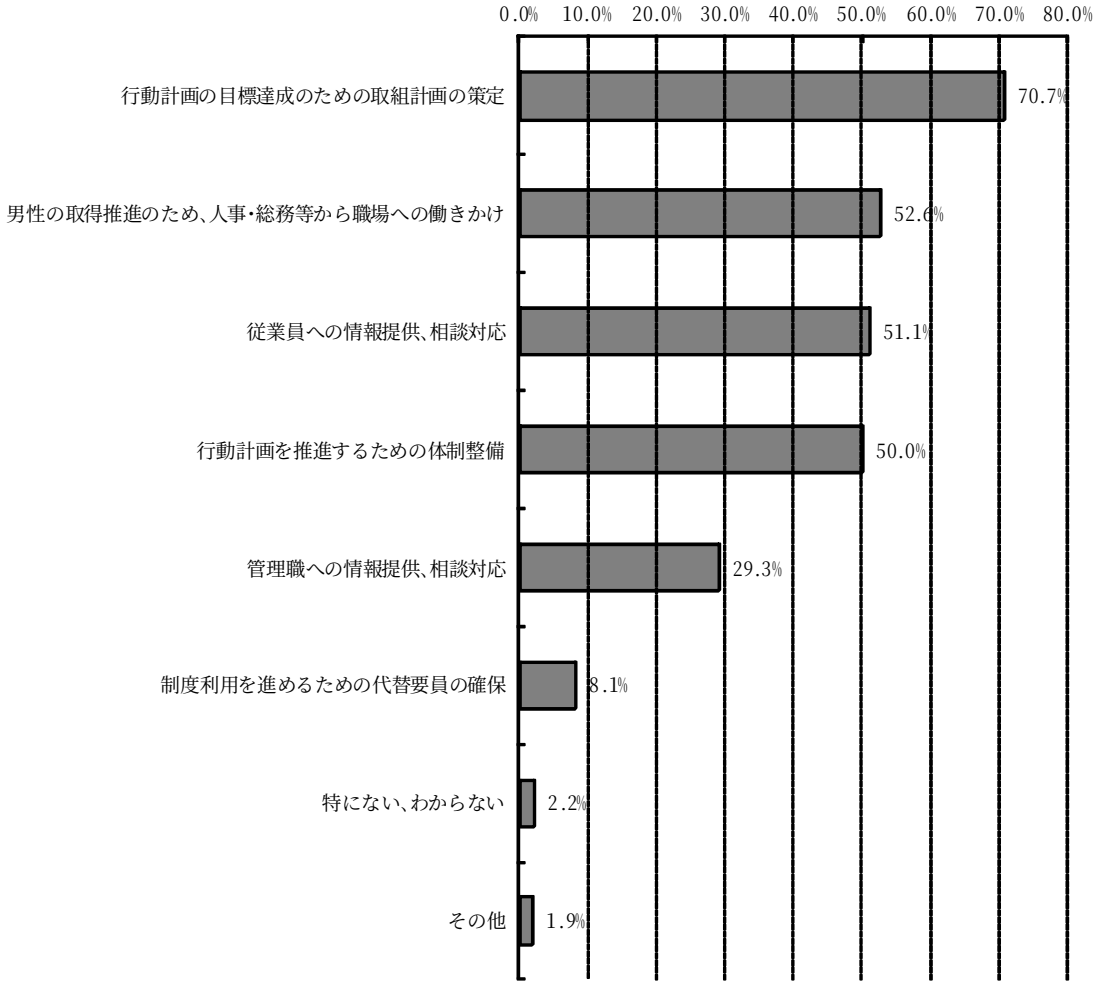
図表 70　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別　認定の目的：複数回答（Q21）

	合計	人材の確保	従業員の定着率の向上	取組に対する従業員の理解促進、全社的な取組推進	制度の利用促進	企業のｲﾒｰｼﾞｱｯﾌﾟ	商品・ｻｰﾋﾞｽの売上向上	入札での加点等のﾒﾘｯﾄ	その他	無回答
全体	270	117	99	183	123	215	13	17	3	1
	100.0	43.3	36.7	67.8	45.6	79.6	4.8	6.3	1.1	0.4
従業員数100人以下	24	9	9	8	5	19	0	2	0	1
	100.0	37.5	37.5	33.3	20.8	79.2	0.0	8.3	0.0	4.2
従業員数101～300人	54	17	19	35	23	43	2	2	1	0
	100.0	31.5	35.2	64.8	42.6	79.6	3.7	3.7	1.9	0.0
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	43	15	17	30	18	36	1	2	0	0
	100.0	34.9	39.5	69.8	41.9	83.7	2.3	4.7	0.0	0.0
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	11	2	2	5	5	7	1	0	1	0
	100.0	18.2	18.2	45.5	45.5	63.6	9.1	0.0	9.1	0.0
従業員数301人以上	192	91	71	140	95	153	11	13	2	0
	100.0	47.4	37.0	72.9	49.5	79.7	5.7	6.8	1.0	0.0

③認定を受けるために行った取り組みや工夫点

認定を受けるために行った取り組みや工夫点をみると、「行動計画の目標達成のための取組計画の策定」が 70.7%で最も割合が高く、次いで「男性の育児休業取得を推進するため、人事・総務等の担当から職場への働きかけ」が 52.6%、「従業員への情報提供、相談対応」が 51.1%、「行動計画を推進するための体制整備」が 50.0%で続いている。

図表 71　認定を受けるために行った取組や工夫点：複数回答（Q22）n=270



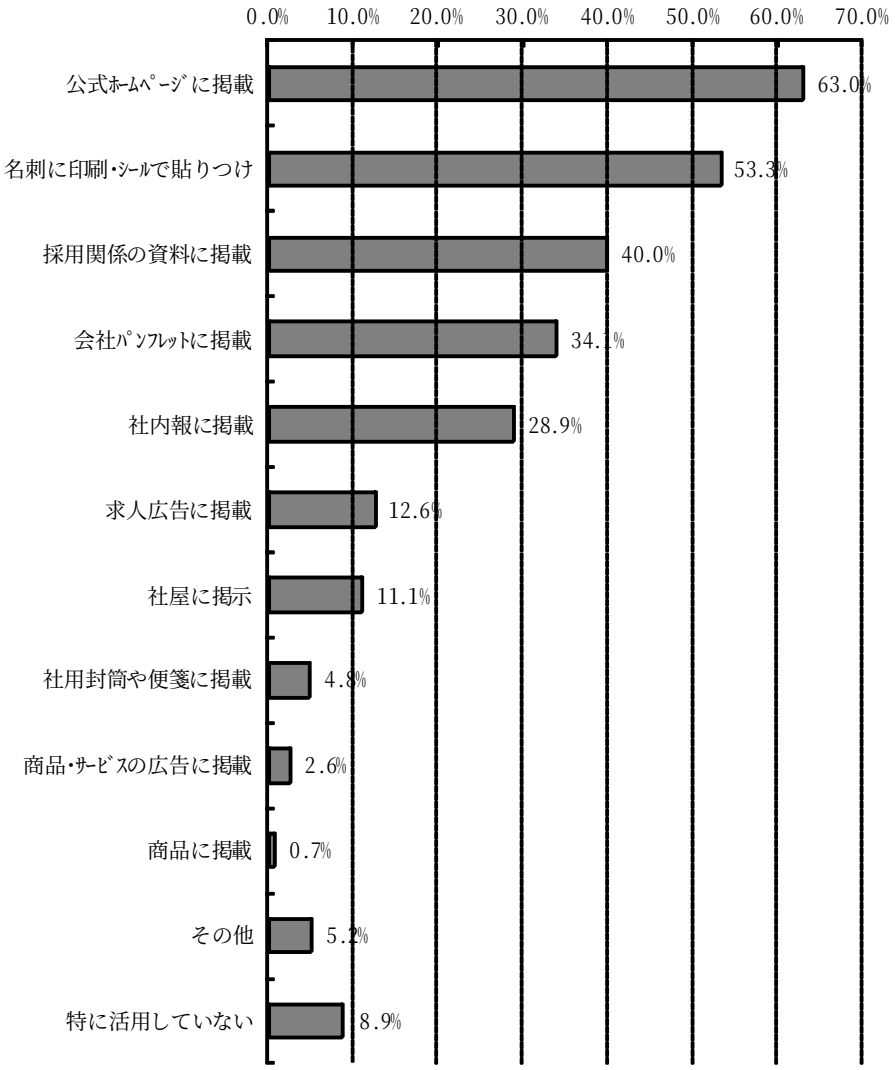
図表 72　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
認定を受けるために行った取組や工夫点：複数回答（Q22）

	合計	行動計画の目標達成のための取組計画の策定	行動計画を推進するための体制整備	制度利用を進めるための代替要員の確保	従業員への情報提供、相談対応	管理職への情報提供、相談対応	男性の取得推進のため、人事・総務等から職場への働きかけ	その他	特にない、わからない	無回答
全体	270	191	135	22	138	79	142	5	6	3
	100.0	70.7	50.0	8.1	51.1	29.3	52.6	1.9	2.2	1.1
従業員数100人以下	24	11	8	1	14	5	16	1	0	1
	100.0	45.8	33.3	4.2	58.3	20.8	66.7	4.2	0.0	4.2
従業員101～300人	54	37	27	6	26	15	28	0	1	1
	100.0	68.5	50.0	11.1	48.1	27.8	51.9	0.0	1.9	1.9
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	43	30	24	5	23	13	25	0	0	1
	100.0	69.8	55.8	11.6	53.5	30.2	58.1	0.0	0.0	2.3
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	11	7	3	1	3	2	3	0	1	0
	100.0	63.6	27.3	9.1	27.3	18.2	27.3	0.0	9.1	0.0
従業員数301人以上	192	143	100	15	98	59	98	4	5	1
	100.0	74.5	52.1	7.8	51.0	30.7	51.0	2.1	2.6	0.5

④認定マークの活用状況

認定マークをどのように活用しているかをみると、「公式ホームページに掲載」が63.0 %で最も割合が高く、次いで「名刺に印刷・シールで貼りつけ」が53.3%、「採用関係の資料に掲載」が40.0%で続いている。

図表73　認定マークの活用状況：複数回答（Q23）n=270



図表 74　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
認定マークの活用状況：複数回答（Q23）

	合計	公式ﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞに掲載	会社ﾊﾟﾝﾌﾚｯﾄに掲載	採用関係の資料に掲載	名刺に印刷･ｼｰﾙで貼りつけ	社内報に掲載	社屋に掲示	社用封筒や便箋に掲載
全体	270	170	92	108	144	78	30	13
	100.0	63.0	34.1	40.0	53.3	28.9	11.1	4.8
従業員数100人以下	24	16	6	9	14	1	4	3
	100.0	66.7	25.0	37.5	58.3	4.2	16.7	12.5
従業員数101～300人	54	31	19	16	18	15	10	4
	100.0	57.4	35.2	29.6	33.3	27.8	18.5	7.4
従業員数101～300人	43	29	18	14	18	13	9	3
かつ一期目策定年2010年以前	100.0	67.4	41.9	32.6	41.9	30.2	20.9	7.0
従業員数101～300人	11	2	1	2	0	2	1	1
かつ一期目策定年2011年以降	100.0	18.2	9.1	18.2	0.0	18.2	9.1	9.1
従業員数301人以上	192	123	67	83	112	62	16	6
	100.0	64.1	34.9	43.2	58.3	32.3	8.3	3.1

	合計	商品に掲載	商品･ｻｰﾋﾞｽの広告に掲載	求人広告に掲載	その他	特に活用していない	無回答
全体	270	2	7	34	14	24	4
	100.0	0.7	2.6	12.6	5.2	8.9	1.5
従業員数100人以下	24	0	1	2	1	0	1
	100.0	0.0	4.2	8.3	4.2	0.0	4.2
従業員数101～300人	54	0	1	8	2	13	2
	100.0	0.0	1.9	14.8	3.7	24.1	3.7
従業員数101～300人	43	0	0	7	1	7	0
かつ一期目策定年2010年以前	100.0	0.0	0.0	16.3	2.3	16.3	0.0
従業員数101～300人	11	0	1	1	1	6	2
かつ一期目策定年2011年以降	100.0	0.0	9.1	9.1	9.1	54.5	18.2
従業員数301人以上	192	2	5	24	11	11	1
	100.0	1.0	2.6	12.5	5.7	5.7	0.5

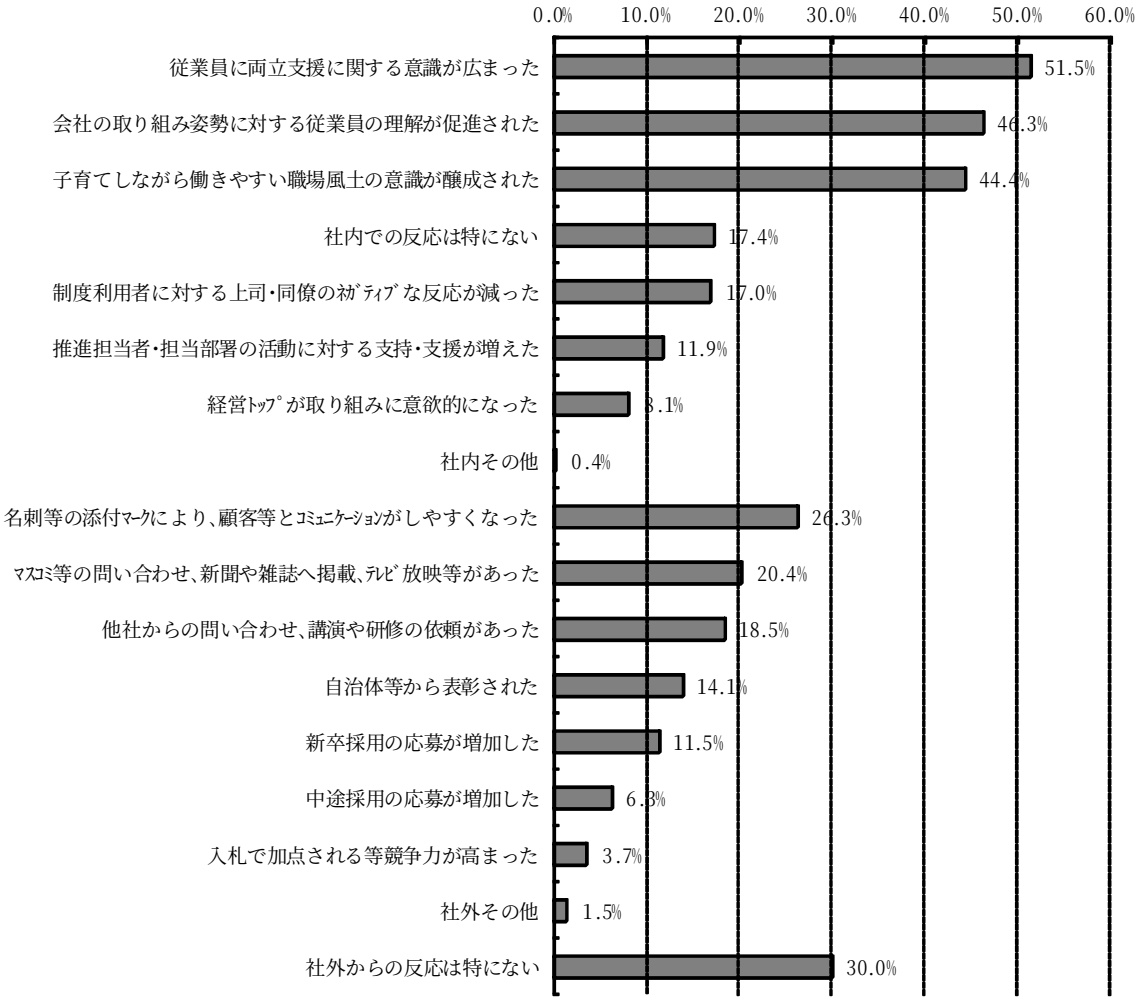
⑤認定後の社内外の反応

認定後の反応をみると、社内では「従業員の両立支援に対する意識が広まった」が 51.5%で最も割合が高く、次いで「会社の取り組み姿勢に対する従業員の理解が促進された」が 46.3%、「子育てしながら働きやすい職場風土の意識が醸成された」が 44.4%で続いている。

社外では、「社外からの反応は特にない」が 30.0%で最も割合が高く、次いで「名刺等に添付したマークにより、顧客等とのコミュニケーションがしやすくなった」が 26.3%で続いている。

企業規模及び一般事業主行動計画（一期目）策定年のパタン別にみると、「100 人以下」及び「101～300 人かつ策定年 2010 年以前」の企業では、「マスコミ等の問い合わせ、新聞や雑誌へ掲載、テレビ放映等があった」の割合が高かった。

図表 75　認定後の社内外の反応：複数回答（Q24）n=270



図表76　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別 認定後の社内外の反応:複数回答(Q24)

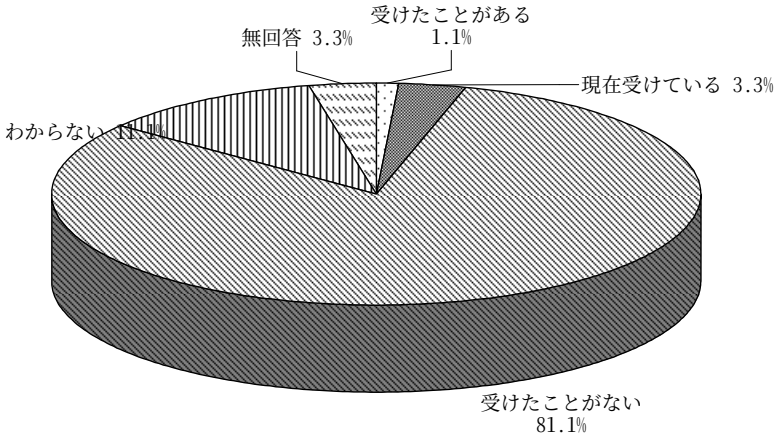
	合計	会社の取り組み姿勢に対する従業員の理解が促進された	従業員に両立支援に関する意識が広まった	子育てしながら働きやすい職場風土の意識が醸成された	推進担当者・担当部署の活動に対する支持・支援が増えた	制度利用者に対する上司・同僚のﾈｶﾞﾃｨﾌﾞな反応が減った	経営ﾄｯﾌﾟが取り組みに意欲的になった	社内その他	社内での反応は特にない
全体	270 100.0	125 46.3	139 51.5	120 44.4	32 11.9	46 17.0	22 8.1	1 0.4	47 17.4
従業員数100人以下	24 100.0	9 37.5	9 37.5	13 54.2	1 4.2	3 12.5	2 8.3	0 0.0	4 16.7
従業員101～300人	54 100.0	21 38.9	24 44.4	23 42.6	6 11.1	9 16.7	6 11.1	0 0.0	14 25.9
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	43 100.0	19 44.2	23 53.5	21 48.8	6 14.0	9 20.9	4 9.3	0 0.0	7 16.3
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	11 100.0	2 18.2	1 9.1	2 18.2	0 0.0	0 0.0	2 18.2	0 0.0	7 63.6
従業員数301人以上	192 100.0	95 49.5	106 55.2	84 43.8	25 13.0	34 17.7	14 7.3	1 0.5	29 15.1

	合計	新卒採用の応募が増加した	中途採用の応募が増加した	自治体等から表彰された	ﾏｽｺﾐ等の問い合わせ、新聞や雑誌へ掲載、ﾃﾚﾋﾞ放映等があった	他社からの問い合わせ、講演や研修の依頼があった	名刺等の添付ﾏｰｸにより、顧客等とｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝがしやすくなった	入札で加点される等競争力が高まった	社外その他	社外からの反応は特にない	無回答
全体	270 100.0	31 11.5	17 6.3	38 14.1	55 20.4	50 18.5	71 26.3	10 3.7	4 1.5	81 30.0	5 1.9
従業員数100人以下	24 100.0	5 20.8	1 4.2	4 16.7	7 29.2	5 20.8	5 20.8	0 0.0	0 0.0	6 25.0	0 0.0
従業員101～300人	54 100.0	6 11.1	1 1.9	9 16.7	16 29.6	12 22.2	8 14.8	2 3.7	0 0.0	20 37.0	2 3.7
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	43 100.0	5 11.6	1 2.3	7 16.3	15 34.9	11 25.6	8 18.6	1 2.3	0 0.0	14 32.6	1 2.3
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	11 100.0	1 9.1	0 0.0	2 18.2	1 9.1	1 9.1	0 0.0	1 9.1	0 0.0	6 54.5	1 9.1
従業員数301人以上	192 100.0	20 10.4	15 7.8	25 13.0	32 16.7	33 17.2	58 30.2	8 4.2	4 2.1	55 28.6	3 1.6

⑥税制優遇制度の利用の有無

税制優遇制度（建物等の割増償却制度）については、「受けたことがない」が 81.1%と多数を占めた。税制優遇制度を受けたことがある企業（「現在受けている」（3.3%、9 件）と「受けたことがある」（1.1%、3 件）の和）は 4.4%にとどまった。

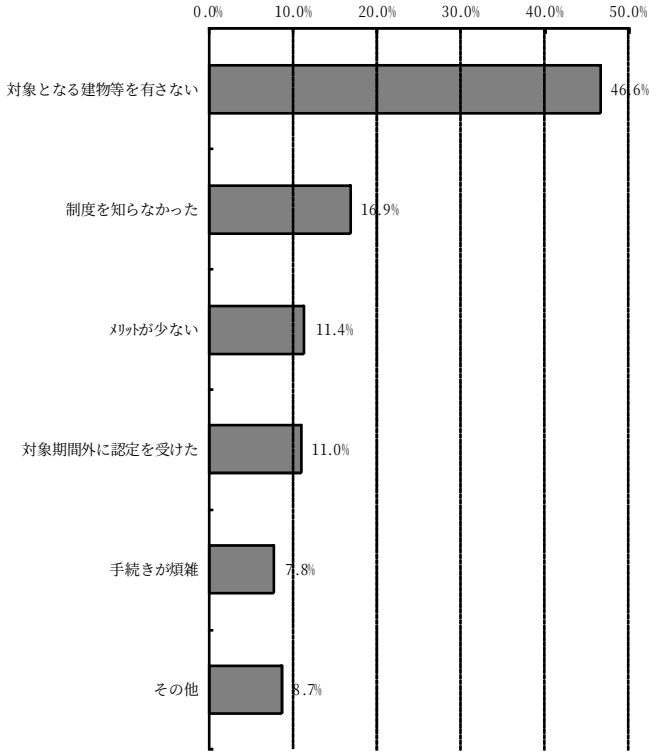
図表 77　税制優遇制度の利用の有無：単数回答（問 25）n=270



⑦税制優遇制度を受けていない理由

税制優遇制度を受けたことがない企業にその理由を尋ねたところ、「対象となる建物等を有さない」（46.6%）の割合が高かった。「その他」には、「検討中」等の回答がみられた。

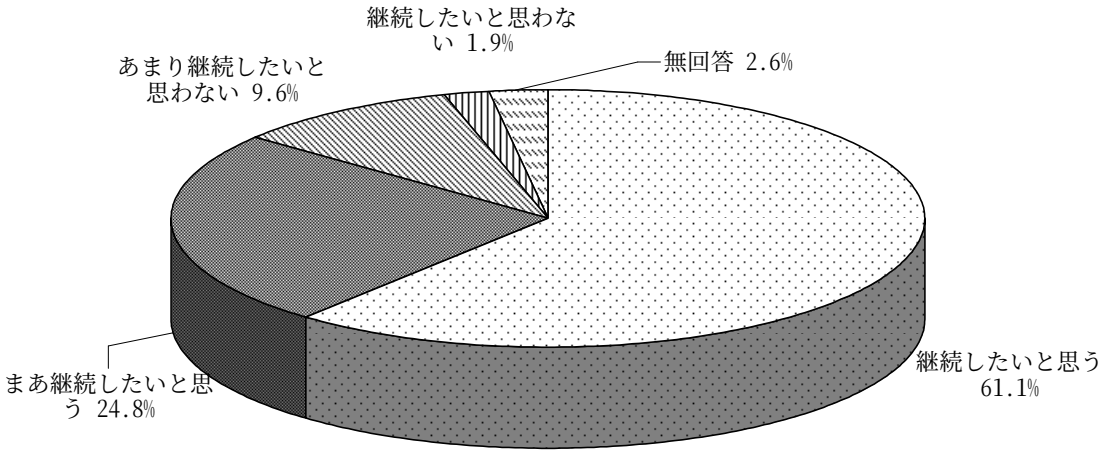
図表 78　税制優遇制度を受けていない理由：複数回答（問 25-1）n=219



⑧認定取得継続意向の有無

今後も「くるみん」認定の制度があれば、取得を継続したいと思うかどうかを尋ねたところ、「継続したいと思う」が 61.1%、「まあ継続したいと思う」が 24.8%だった。

図表 79　認定取得継続意向の有無：単数回答（問 26）n=270



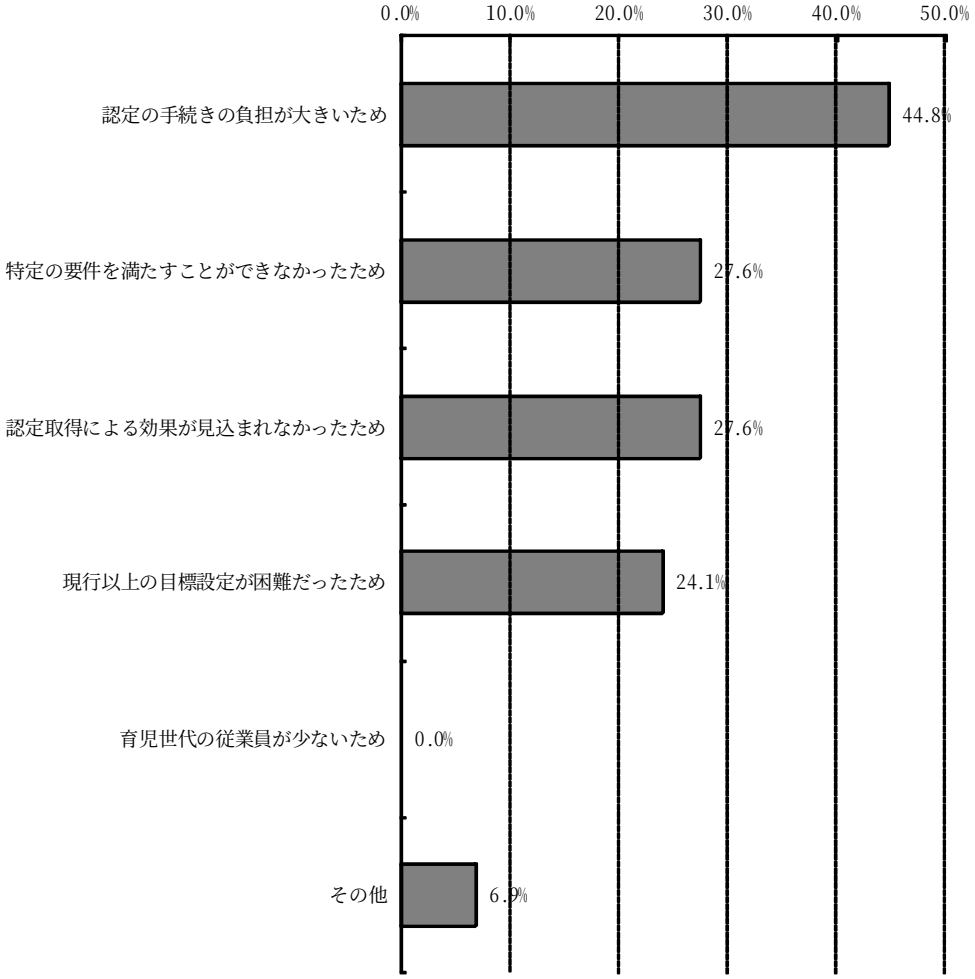
図表 80　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
認定取得継続意向の有無：単数回答（問 26）

	合計	継続したいと思う	まあ継続したいと思う	あまり継続したいと思わない	継続したいと思わない	無回答
全体	270 100.0	165 61.1	67 24.8	26 9.6	5 1.9	7 2.6
従業員数100人以下	24 100.0	14 58.3	2 8.3	6 25.0	0 0.0	2 8.3
従業員数101～300人	54 100.0	33 61.1	16 29.6	2 3.7	1 1.9	2 3.7
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	43 100.0	29 67.4	11 25.6	1 2.3	1 2.3	1 2.3
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	11 100.0	4 36.4	5 45.5	1 9.1	0 0.0	1 9.1
従業員数301人以上	192 100.0	118 61.5	49 25.5	18 9.4	4 2.1	3 1.6

(3) 「くるみん」の認定取得を取りやめた理由

「くるみん」の認定取得を取りやめた 29 企業にその理由を尋ねたところ、「認定の手続きの負担が大きいため」が 44.8%（13 件）だった。

図表 81　「くるみん」の認定取得を取りやめた理由：複数回答（問 27）n=29

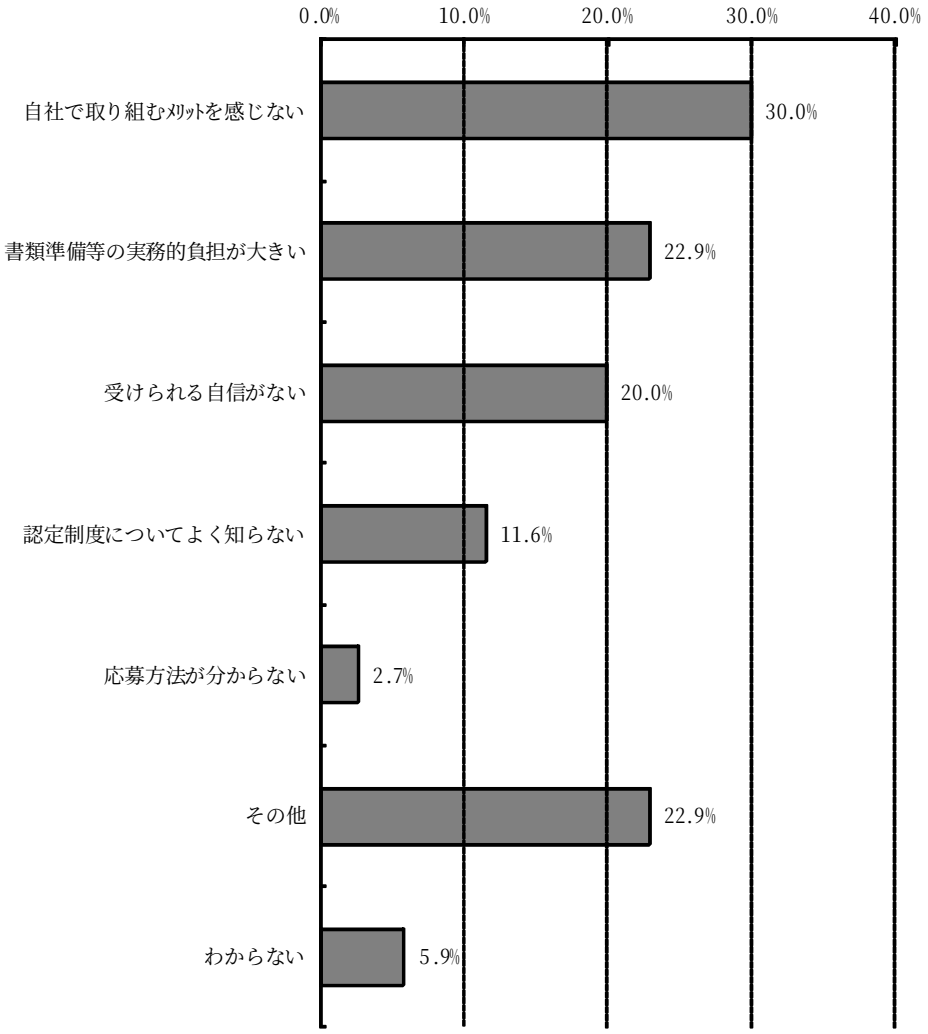


(4) 「くるみん」の認定を受けたことがない理由

「くるみん」の認定を受けたことがない 751 企業にその理由を尋ねたところ、「自社で取り組むメリットを感じない」（30.0%）の割合が最も高く、次いで「書類準備等の実務的負担が大きい」が 22.9%だった。「その他」には、「基準を満たしていないため」、「全ての基準を満たすのは難しい」等の回答がみられた。

企業規模及び一般事業主行動計画（一期目）策定年のパタン別にみると、「101～300 人かつ策定年 2011 年以降」の企業は、他のパタンの企業に比べて、「書類準備等の実務負担が大きい」（25.5%）、「自社で取り組むメリットを感じない」（34.5%）の割合が高い傾向がみられた。

図表 82　「くるみん」の認定を受けたことがない理由：複数回答（Q19-1）n=751



図表 83　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
「くるみん」の認定を受けたことがない理由：複数回答（Q19-1）

	合計	認定制度についてよく知らない	応募方法が分からない	書類準備等の実務的負担が大きい	受けられる自信がない	自社で取り組むﾒﾘｯﾄを感じない	その他	わからない	無回答
全体	751	87	20	172	150	225	172	44	27
	100.0	11.6	2.7	22.9	20.0	30.0	22.9	5.9	3.6
従業員数100人以下	25	2	2	5	6	7	5	1	1
	100.0	8.0	8.0	20.0	24.0	28.0	20.0	4.0	4.0
従業員数101～300人	506	56	12	123	95	166	103	29	18
	100.0	11.1	2.4	24.3	18.8	32.8	20.4	5.7	3.6
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	121	9	2	25	19	33	40	5	2
	100.0	7.4	1.7	20.7	15.7	27.3	33.1	4.1	1.7
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	385	47	10	98	76	133	63	24	16
	100.0	12.2	2.6	25.5	19.7	34.5	16.4	6.2	4.2
従業員数301人以上	219	29	6	44	49	52	64	13	8
	100.0	13.2	2.7	20.1	22.4	23.7	29.2	5.9	3.7

6）制度の今後のあり方について

(1) 外部の相談機関やアドバイザー・コンサルタント等の支援について

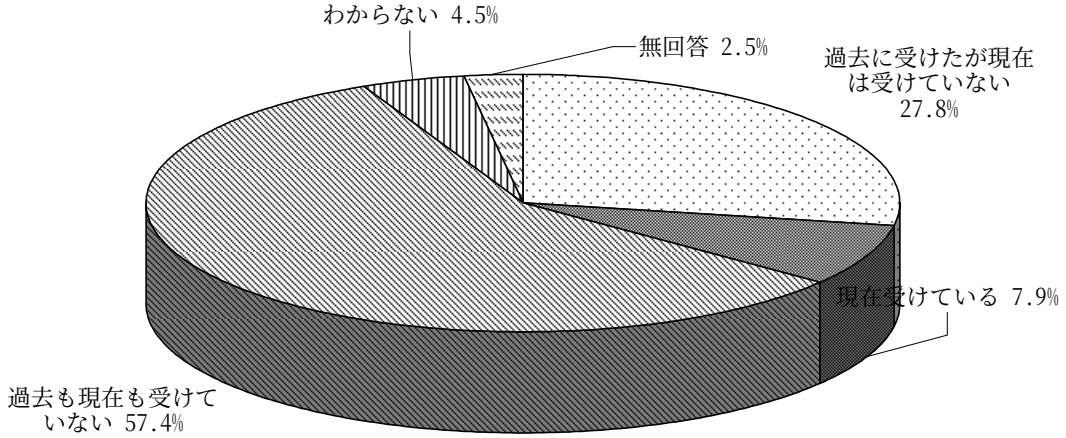
①外部の相談機関やアドバイザー・コンサルタント等の支援の有無

計画策定や認定取得のために、外部の相談機関やアドバイザー・コンサルタント等の支援を受けたことがあるかどうか尋ねたところ、「過去も現在も受けていない」（57.4%）の割合が最も高かった。次いで、「過去には受けたが現在は受けていない」が 27.8%だった。

企業規模及び一般事業主行動計画（一期目）策定年のパタン別にみると、いずれのパタンにおいても、「過去も現在設けていない」の割合が高かった。

認定の有無別にみると、認定を受けていない企業のほうが「過去も現在も受けていない」割合が高かった（認定あり：46.3%、認定なし：62.2%）。

図表 84　外部の相談機関やアドバイザー・コンサルタント等の支援の有無
：単数回答（問 28）n=1,077



図表 85　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
外部の相談機関やアドバイザー・コンサルタント等の支援の有無：単数回答（問 28）

	合計	過去に受けたが現在は受けていない	現在受けている	過去も現在も受けていない	わからない	無回答
全体	1,077 100.0	299 27.8	85 7.9	618 57.4	48 4.5	27 2.5
従業員数100人以下	52 100.0	18 34.6	8 15.4	22 42.3	2 3.8	2 3.8
従業員数101～300人	591 100.0	159 26.9	47 8.0	345 58.4	28 4.7	12 2.0
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	169 100.0	50 29.6	21 12.4	92 54.4	4 2.4	2 1.2
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	422 100.0	109 25.8	26 6.2	253 60.0	24 5.7	10 2.4
従業員数301人以上	433 100.0	121 27.9	30 6.9	251 58.0	18 4.2	13 3.0

図表 86　認定の有無別　外部の相談機関やアドバイザー・コンサルタント等の支援の有無
：単数回答（問 28）

	合計	過去に受けたが現在は受けていない	現在受けている	過去も現在も受けていない	わからない	無回答
全体	1,077 100.0	299 27.8	85 7.9	618 57.4	48 4.5	27 2.5
認定あり	270 100.0	98 36.3	32 11.9	125 46.3	10 3.7	5 1.9
認定なし	751 100.0	193 25.7	48 6.4	467 62.2	33 4.4	10 1.3

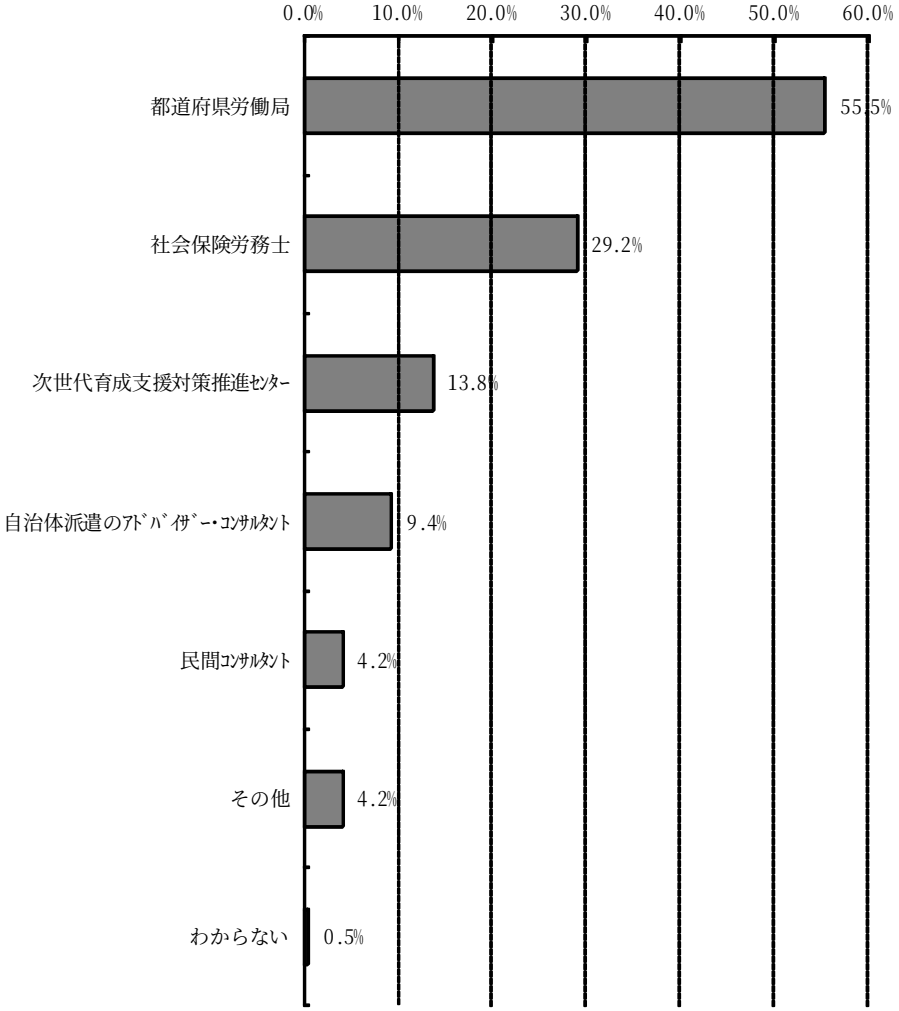
②支援を受けた機関・人

「過去には受けたが現在は受けていない」または「現在受けている」と回答した 384 企業に、どのような機関・人から支援を受けたか尋ねたところ、「都道府県労働局」が 55.5%と最も割合が高かった。次いで「社会保険労務士」が 29.2%だった。

企業規模及び一般事業主行動計画（一期目）策定年のパタン別にみると、「301 人以上」の企業では、他のパタンの企業に比べて「都道府県労働局」（70.2%）の割合が高かった。

認定の有無別にみると、認定を受けている企業では「都道府県労働局」の割合が高かった（72.3%）。

図表 87　支援を受けた機関・人：複数回答（問 28-1）n=384



図表 88　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
支援を受けた機関・人：複数回答（問 28-1）

	合計	都道府県労働局	次世代育成支援対策推進ｾﾝﾀｰ	自治体派遣のｱﾄﾞﾊﾞｲｻﾞｰ･ｺﾝｻﾙﾀﾝﾄ	社会保険労務士	民間ｺﾝｻﾙﾀﾝﾄ	その他	わからない	無回答
全体	384	213	53	36	112	16	16	2	6
	100.0	55.5	13.8	9.4	29.2	4.2	4.2	0.5	1.6
従業員数100人以下	26	12	6	0	11	0	0	0	1
	100.0	46.2	23.1	0.0	42.3	0.0	0.0	0.0	3.8
従業員数101～300人	206	95	34	28	72	9	12	0	3
	100.0	46.1	16.5	13.6	35.0	4.4	5.8	0.0	1.5
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	71	36	11	10	24	2	7	0	2
	100.0	50.7	15.5	14.1	33.8	2.8	9.9	0.0	2.8
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	135	59	23	18	48	7	5	0	1
	100.0	43.7	17.0	13.3	35.6	5.2	3.7	0.0	0.7
従業員数301人以上	151	106	13	8	29	7	4	1	2
	100.0	70.2	8.6	5.3	19.2	4.6	2.6	0.7	1.3

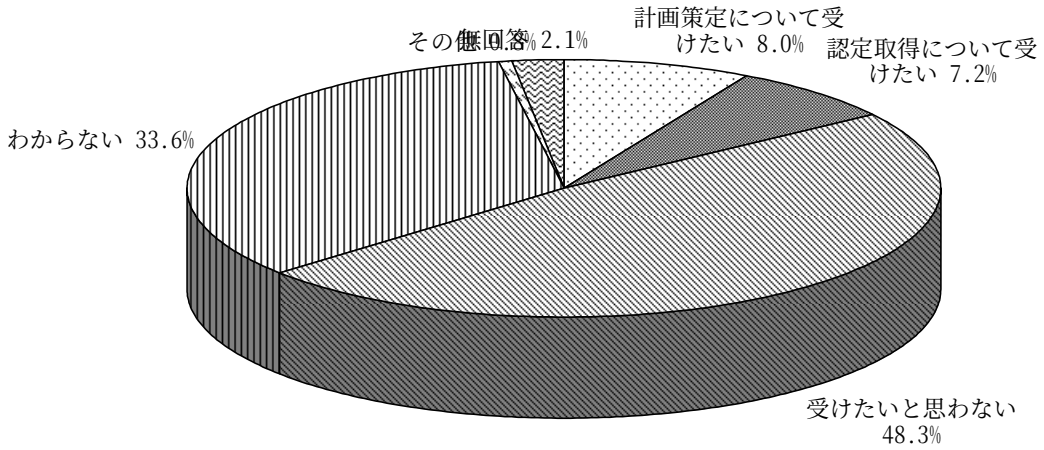
図表 89　認定の有無別　支援を受けた機関・人：複数回答（問 28-1）

	合計	都道府県労働局	次世代育成支援対策推進ｾﾝﾀｰ	自治体派遣のｱﾄﾞﾊﾞｲｻﾞｰ･ｺﾝｻﾙﾀﾝﾄ	社会保険労務士	民間ｺﾝｻﾙﾀﾝﾄ	その他	わからない	無回答
全体	384	213	53	36	112	16	16	2	6
	100.0	55.5	13.8	9.4	29.2	4.2	4.2	0.5	1.6
認定あり	130	94	12	5	24	5	6	0	3
	100.0	72.3	9.2	3.8	18.5	3.8	4.6	0.0	2.3
認定なし	241	113	39	31	82	10	10	2	3
	100.0	46.9	16.2	12.9	34.0	4.1	4.1	0.8	1.2

③計画策定や認定取得のためのアドバイス等の支援の希望

計画策定や認定取得のために、外部の相談機関やアドバイザー・コンサルタント等の支援を「過去も現在も受けていない」または「わからない」と回答した 666 企業に、支援を受けたいかどうか尋ねたところ、「受けたいと思わない」が 48.3%、「わからない」が 33.6%だった。

図表 90　計画策定や認定取得のためのアドバイス等の支援の希望：単数回答（問 28-2）n=666



図表 91　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
計画策定や認定取得のためのアドバイス等の支援の希望：単数回答（問 28-2）

	合計	計画策定について受けたい	認定取得について受けたい	受けたいと思わない	わからない	その他	無回答
全体	666	53	48	322	224	5	14
	100.0	8.0	7.2	48.3	33.6	0.8	2.1
従業員数100人以下	24	2	0	11	7	0	4
	100.0	8.3	0.0	45.8	29.2	0.0	16.7
従業員数101～300人	373	26	22	189	128	3	5
	100.0	7.0	5.9	50.7	34.3	0.8	1.3
従業員数101～300人かつ一期目策定年2010年以前	96	9	10	44	33	0	0
	100.0	9.4	10.4	45.8	34.4	0.0	0.0
従業員数101～300人かつ一期目策定年2011年以降	277	17	12	145	95	3	5
	100.0	6.1	4.3	52.3	34.3	1.1	1.8
従業員数301人以上	269	25	26	122	89	2	5
	100.0	9.3	9.7	45.4	33.1	0.7	1.9

図表 92　認定の有無別　計画策定や認定取得のためのアドバイス等の支援の希望
：単数回答（問 28-2）n=471

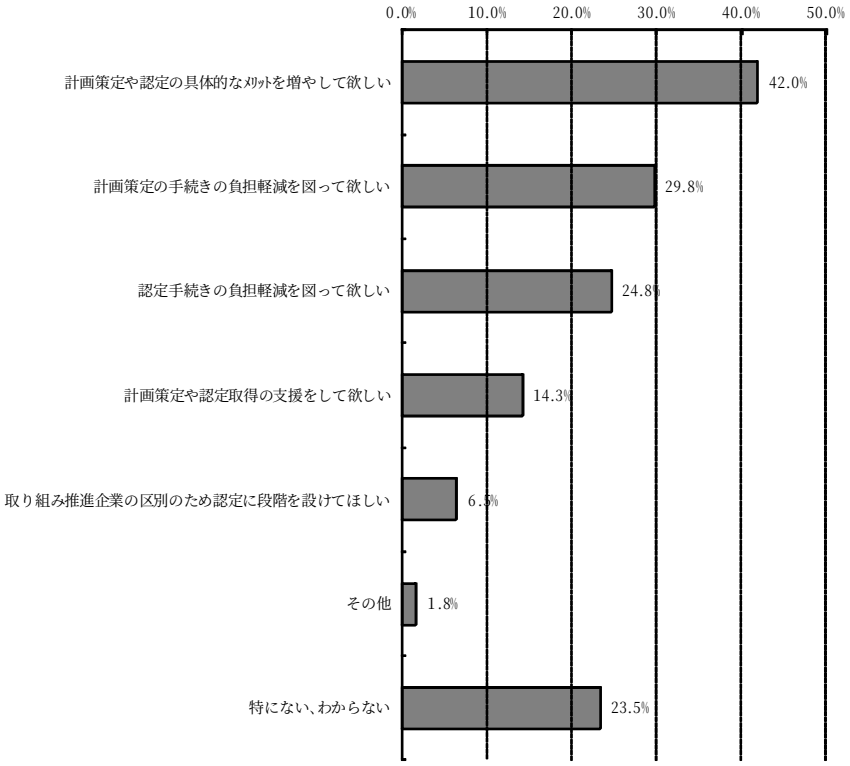
	合計	計画策定について受けたい	認定取得について受けたい	受けたいと思わない	わからない	その他	無回答
全体	666 100.0	53 8.0	48 7.2	322 48.3	224 33.6	5 0.8	14 2.1
認定あり	135 100.0	12 8.9	12 8.9	63 46.7	40 29.6	1 0.7	7 5.2
認定なし	500 100.0	40 8.0	34 6.8	246 49.2	171 34.2	4 0.8	5 1.0

(2) 計画策定・認定に関わる課題、要望

計画策定・認定に関わる課題、要望については、「計画策定や認定の具体的なメリットを増やして欲しい」の割合が 42.0%と最も高かった。次いで、「計画策定の手続きの負担軽減を図って欲しい」が 29.8%だった。

企業規模及び一般事業主行動計画（一期目）策定年のパタン別にみると、「301 人以上」の企業では、「計画策定や認定の具体的なメリットを増やして欲しい」の割合が半数を超えていた。認定の有無別にみると、認定を受けている企業は「計画策定や認定の具体的なメリットを増やして欲しい」の割合が高かった（53.0%）。

図表 93　計画策定や認定に関わる課題、要望：複数回答（問 29）n=1,077



図表 94　企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
計画策定や認定に関わる課題、要望：複数回答（問 29）

	合計	計画策定の手続きの負担軽減を図って欲しい	認定手続きの負担軽減を図って欲しい	取り組み推進企業の区別のため認定に段階を設けてほしい	計画策定や認定取得の支援をして欲しい	計画策定や認定の具体的なﾒﾘｯﾄを増やして欲しい	その他	特にない、わからない	無回答
全体	1,077	321	267	70	154	452	19	253	101
	100.0	29.8	24.8	6.5	14.3	42.0	1.8	23.5	9.4
従業員数100人以下	52	10	5	7	5	20	2	13	8
	100.0	19.2	9.6	13.5	9.6	38.5	3.8	25.0	15.4
従業員数101～300人	591	188	123	16	77	215	8	167	55
	100.0	31.8	20.8	2.7	13.0	36.4	1.4	28.3	9.3
従業員数101～300人かつ	169	48	42	4	24	67	5	41	16
一期目策定年2010年以前	100.0	28.4	24.9	2.4	14.2	39.6	3.0	24.3	9.5
従業員数101～300人かつ	422	140	81	12	53	148	3	126	39
一期目策定年2011年以降	100.0	33.2	19.2	2.8	12.6	35.1	0.7	29.9	9.2
従業員数301人以上	433	123	138	47	72	217	9	73	38
	100.0	28.4	31.9	10.9	16.6	50.1	2.1	16.9	8.8

図表 95　認定の有無別　計画策定や認定に関わる課題、要望：複数回答（問 29）

	合計	計画策定の手続きの負担軽減を図って欲しい	認定手続きの負担軽減を図って欲しい	取り組み推進企業の区別のため認定に段階を設けてほしい	計画策定や認定取得の支援をして欲しい	計画策定や認定の具体的なﾒﾘｯﾄを増やして欲しい	その他	特にない、わからない	無回答
全体	1,077	321	267	70	154	452	19	253	101
	100.0	29.8	24.8	6.5	14.3	42.0	1.8	23.5	9.4
認定あり	270	79	126	37	43	143	9	35	14
	100.0	29.3	46.7	13.7	15.9	53.0	3.3	13.0	5.2
認定なし	751	225	128	32	104	287	9	212	73
	100.0	30.0	17.0	4.3	13.8	38.2	1.2	28.2	9.7

(3) その他、一般事業主行動計画や認定について

その他、一般事業主行動計画や認定について自由にご記入頂いたところ、主な意見は下記のとおりだった。

①一般事業主行動計画について

一般事業主行動計画については、計画に沿った取り組みが進捗していることを述べる意見がある一方で、計画策定の形骸化や、既に法定以上の制度を整備しているため、計画に盛り込む項目選定の苦労等を指摘する意見がみられた。

（計画に沿った取り組みの推進）

・労使で行動計画に沿ってスケジュール化する事で、制度の改善、向上に向けた取り組みがスムーズに出来ていると感じている。

・行動計画の目標で年次有給休暇のうち１日を「バッピーデー」として年次有給休暇の取得を促したところ、多くの職員が利用してくれている。

（計画策定の形骸化）

・計画策定と社内改革を結びつけるのは難しい。あまり意義を感じない。社内アンケートを実施するきっかけになったことはよかった。

・育児休職者の急増による周囲負担増で、現場では数多くの問題に直面しており、そこを無視して行動計画ばかり推進することはできないため、形骸化していきていると思う。

・制度が多くあり、作ることが目的化している。中小企業には策定、推進には負担が多い。

・計画を作成して提出することだけに終わってしまったり、意識がうすくなることもありうると思う。就業規則に明記され、規則の周知を徹底させることに働きかけをしてもらい、実績はどうかと確認した方が企業側の手間もなくなるのではないか。

・計画を策定せずとも、社内のダイバーシティの取組みの中で様々な取り組みが進むようになった。また行動計画があると却って環境整備のみに注力している印象を与えることが懸念されるため、今後は意識改革の取り組みにも力を入れていきたいと考えている。

（既に法定以上の制度導入済）

・既に法定以上の制度を導入済であり、かつ、利用率も相応に高い状況であったため、行動計画に盛り込むべき項目の選定に苦労した。対外、対内ともに公の行動計画とする以上、簡単に達成できる項目であれば本来の趣旨からズレてしまうため、バランスの配慮に苦労した。

・一定程度制度充実や利用促進するための環境を整備している企業にとって、法策定から８年が過ぎた今、計画策定することは、難しく、「策定ありき」の現状になってはいないかと懸念している。

・既に法定以上の制度を整備しており、これ以上の制度整備は難しい。また、社内の意識啓発についても従前から積極的に取り組んでおり、新規の取り組みを創出することは非常に困難である。このような高水準の取組みを持続的に行っている企業をも評価する計画策定基準や認定制度としてほしい。

②認定について

認定については、「くるみん」を取得したことによる効果や、今後取得を希望する意見がみられる一方で、男性の育児休業の要件緩和や、「くるみん」の認知度向上のための取組み、また認定取得による更なるメリットを求める意見があった。

（「くるみん」取得の効果、認定取得希望）

・「くるみん」取得したことにより、男性の育児参加推進になり、現在も取得しやすい環境があり、効果があった。

・今期こそは基準を満たせそうなので、ぜひくるみんの取得申請をしたい。

（認定要件の緩和：男性の育児休業）

・男性に育休を取らせることが実態として非常に難しい。もう少し中小企業の実態に即した制度にしてほしい。もしくは、その為の助成等の制度の拡充を願いたい。（例：不足人員分の派遣職員を公的機関から派遣される、育休を取ることによる収入減分を公的機関より補てんされるなど）。

・男性の育児休業の取得が難しいので、くるみん認定要件から外してほしい。

・当社は"くるみんマーク"は取得できていない。ただ１つ「男性の育児休業」の取得実績がなく、自県の自動車ディーラ１号になれないのが残念。

（認知度向上の推進）

・各市町村単位の認定に対する意識が低いように思う。民間への案内だけでなく、各行政でも勉強会やら研修会などを通じて告知すると共に、メリットの可否をお知らせ頂きたいと思う。

（認定のメリット）

・もっと国や地方自治体は“くるみんマーク”認知度 up 活動を推進してほしい。

・くるみんを取得しても、まったくメリットが感じられない。ハローワークで優先に紹介してくれるなど工夫がない。

・くるみんマークを取得してもどのようなメリットがあるのか理解ができない。このような計画自体を企業に求めることで、企業にどのようなメリットがあるのか周知が不足。

・中小企業では、まだまだ認定を受けてまで取り組めるほどのメリットがなく、大企業等、全社を挙げて取り組んでいる企業との差が大きいと思う。

・認定申請段階になって、様々な書類の準備等の必要性がわかり、時間がかかってしまった。もう少し簡素化されればよいと思う。

・法策定時から社会環境も変化し、企業が仕事と子育ての両立を支援するにあたり、制度や環境を子育てする側にスポットを当て企業に強いうるというよりも会社のインフラ（保育所等の整備）や当事者の意識の改革（自己努力の必要）にシフトしていると考える。そういう意味では、「認定」は一定の役割を終えたと考える。

③その他

その他、業種・職種による取り組みの難しさの違いや、次世代育成支援対策推進法の今後の状況について関心を示す意見があった。

（業種、職種による違い）
・職種が多いため部署ごと温度差がある。
・業種により取組みやすい業種とそうでない業種がある。
・小売業の現場においては、難しいと感じる事が多々ある。
（今後の予定）
・次世代育成支援対策推進法自体がH27年3月31日までだが、その後どうなるのか知りたい。
・時限立法との事であるが、H28以降どうなるのかが気になるところである。

7）調査結果のまとめ

(1) 回収状況

・発送数は 5,128 件、有効回収数は 1,077 件（有効回収率 21.0%）だった。

(2) 回答企業の概要

＜基本情報＞

・業種：「製造業」（25.3%）、「医療・福祉」（16.2%）、「卸売業・小売業」（12.3%）。

・従業員（常時雇用労働者）数：「100 人以下」（4.8%）、「101～300 人」（54.9%）、「301 人以上」（40.2%）。

・くるみんの認定：受けたことのある企業（25.1%）、受けたことのない企業（69.7%）。

・現在の一般事業主行動計画：「一期目」（42.3%）、「二期目」（27.0%）、「三期目」（21.4%）。

・一般事業主行動計画（一期目）の策定年と策定義務の関係をみるため、回答企業を下記 4 つのパタンに分類したところ、下記のとおりだった。

・パタン 1：従業員数 100 人以下	4.8%（52 件）
・パタン 2：従業員数 101 人～300 人、 かつ一般事業主行動計画（一期目）の策定年が 2010 年以前	15.7%（169 件）
・パタン 3：従業員数 101 人～300 人 かつ一般事業主行動計画（一期目）の策定年が 2011 年以降 （策定年無回答を含む）	39.2%（422 件）
・パタン 4：従業員数 301 人以上	40.2%（433 件）

＜従業員の状況＞

・女性の割合：「10～30%未満」（31.7%）、「30～50%未満」（20.3%）。
上記のパタン別にみると、いずれも「10%以上 30%未満」の割合が最も高かったが、「100 人以下」では「50%以上 70%未満」、「101 人～300 人かつ策定年 2010 年以前」では「70%以上 90%未満」の割合が比較的高い傾向がみられた（それぞれ 25.0%、20.7%）。

・平均勤続年数（平均値）：男性 13.5 年、女性 10.6 年。認定を受けている企業のほうが、受けていない企業より、男女ともに平均勤続年数が長かった。

・管理職に占める女性の割合：「0%」（36.4%）、次いで「5%未満」（31.4%）。
認定の有無別にみると、認定を受けている企業は「5%未満」の割合が高く（45.2%）、受けていない企業は「0%」の割合が高かった（42.6%）。

・各制度（育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度、短時間勤務制度）の利用者は、認定を受けている企業のほうが、受けていない企業より利用者数が多い傾向がみられた。

(3) 次世代育成支援の取組状況

＜次世代育成支援を推進するために取り組んでいること＞

・「従業員に対する情報提供（Web や冊子の作成）」が 44.8%、「推進のための体制整備」が 34.1%、「相談窓口や担当者の配置」が 33.4%。

＜次世代育成推進のための経営トップの対応＞

・「推進担当部署に任せている」（43.7%）の割合が最も高かった。

・前頁のパタン別にみると、いずれも「推進担当部署に任せている」の割合が高かったが、「100 人以下」では「経営トップが主導で推進している」（28.8%）、「101 人～300 人かつ策定年 2010 年以前」及び「300 人以上」では「推進担当部署を積極的に支援している」の割合が比較的高い傾向がみられた（それぞれ 32.5%、35.6%）。

・認定の有無別にみると、認定を受けている企業のほうが「経営トップが主導で推進している」、「推進担当部署を積極的に支援している」の割合が高かった。

＜両立支援や雇用均等推進の取り組み＞

・現在取り組んでいること：「全社的な残業削減の取り組み」（70.0%）、「年次有給休暇の取得促進」（61.1%）、「妊娠中における配慮」（57.0%）、「仕事の進め方の見直し・業務の効率化の推進」（56.4%）。

・今後新たに取り組みたいこと：「在宅勤務制度、サテライトオフィスなど柔軟な勤務場所の設定」（29.4%）、「結婚や育児を理由とする退職者の再雇用制度」（27.5%）。

(4) 一般事業主行動計画の内容や策定状況について

＜一般事業主行動計画の策定の目的＞

・計画の策定を始めた頃の目的：「仕事と子育ての両立支援」（82.3%）、「ワーク・ライフ・バランスの推進」（38.6%）。認定の有無別にみると、「仕事と子育ての両立の支援」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「女性活用」、「人事戦略の一環」は、認定を受けている企業のほうが 10%以上割合が高かった。

・現在の目的：認定の有無別にみると、「仕事と子育ての両立支援」、「仕事と介護の両立支援」、「女性活用」、「ダイバーシティマネジメントの推進」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「CSR」、「経営戦略の一環」、「人事戦略の一環」は、認定を受けている企業のほうが 10%以上割合が高かった。

・計画の策定を始めた頃と現在を比較すると、「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「従業員の心身の健康管理」、「仕事と介護の両立支援」は、現在のほうが約 10%割合が高かった。

・「101 人～300 人かつ策定年 2010 年以前」の企業は「101 人～300 人かつ策定年 2011 年以降」の企業に比べて、「ワーク・ライフ・バランスの推進」の割合が高かった。

＜一般事業主行動計画に盛り込んだ制度＞

・1 期目は「育児休業制度」の割合が最も高く（61.6%）、次いで「短時間勤務制度」が 34.0%、

「子どもの看護休暇制度」が 28.2%だった。2 期目、3 期目も上位の順位は変わらない。

・1 期目、2 期目、3 期目を比較すると、「育児休業制度」、「短時間勤務制度」、「子どもの看護休暇制度」、「介護休業制度」、「時間外勤務の免除」、「始業または就業の時刻の繰上げ・繰下げ」は、期を重ねるほど割合が低くなっていた。

＜一般事業主行動計画を策定・推進する過程での課題や苦労＞

・「目標の設定方法が難しい（自社が何を目的とすべきかわからない）」（24.9%）、「計画策定のための体制を整備することが難しい」（18.8%）、「既に法定以上の制度を整備しており、これ以上の制度整備が難しい」（18.1%）。

＜計画を策定・推進したことによる効果＞

・「育児・出産を理由とした退職者の減少」（38.8%）、「女性従業員の制度利用促進」（33.2%）、「労働時間や時間制約に対する意識の向上」（27.9%）。

・前記のパタン別にみると、「101 人～300 人かつ策定年 2011 年以降」の企業は、他のパタンの企業と比べて、各項目の回答割合が低い傾向がみられた。

・いずれの項目も、認定を受けている企業のほうが受けていない企業より割合が高かった。

（5）認定について

＜「くるみん」マークの認知度＞

・「知っており、マークの意味も理解している」が 79.1%。

＜「くるみん」の認定を受けたことがある企業の状況＞

・現在までの認定取得継続：「継続している」が 89.3%。

・認定取得の目的：「企業のイメージアップ」（79.6%）、「取り組みに対する従業員の理解促進、全社的な取り組み推進」（67.8%）。

・認定後の社内の反応：「従業員の両立支援に対する意識が広まった」（51.5%）、「会社の取り組み施設に対する従業員の理解が促進された」（46.3%）、「子育てしながら働きやすい職場風土の意識が醸成された」（44.4%）。社外の反応は「特にない」が 30.0%。

・認定の取得継続意向：「継続したいと思う」が 61.1%、「まあ継続したいと思う」が 24.8%。

＜「くるみん」の認定を受けたことがない理由＞

・「自社で取り組むメリットを感じない」（30.0%）の割合が最も高く、次いで「書類準備等の実務的負担が大きい」が 22.9%だった。

（6）制度の今後のあり方について

＜計画策定・認定に関わる課題、要望＞

・「計画策定や認定の具体的なメリットを増やして欲しい」の割合が 42.0%と最も高かった。次いで、「計画策定の手続きの負担軽減を図って欲しい」が 29.8%だった。