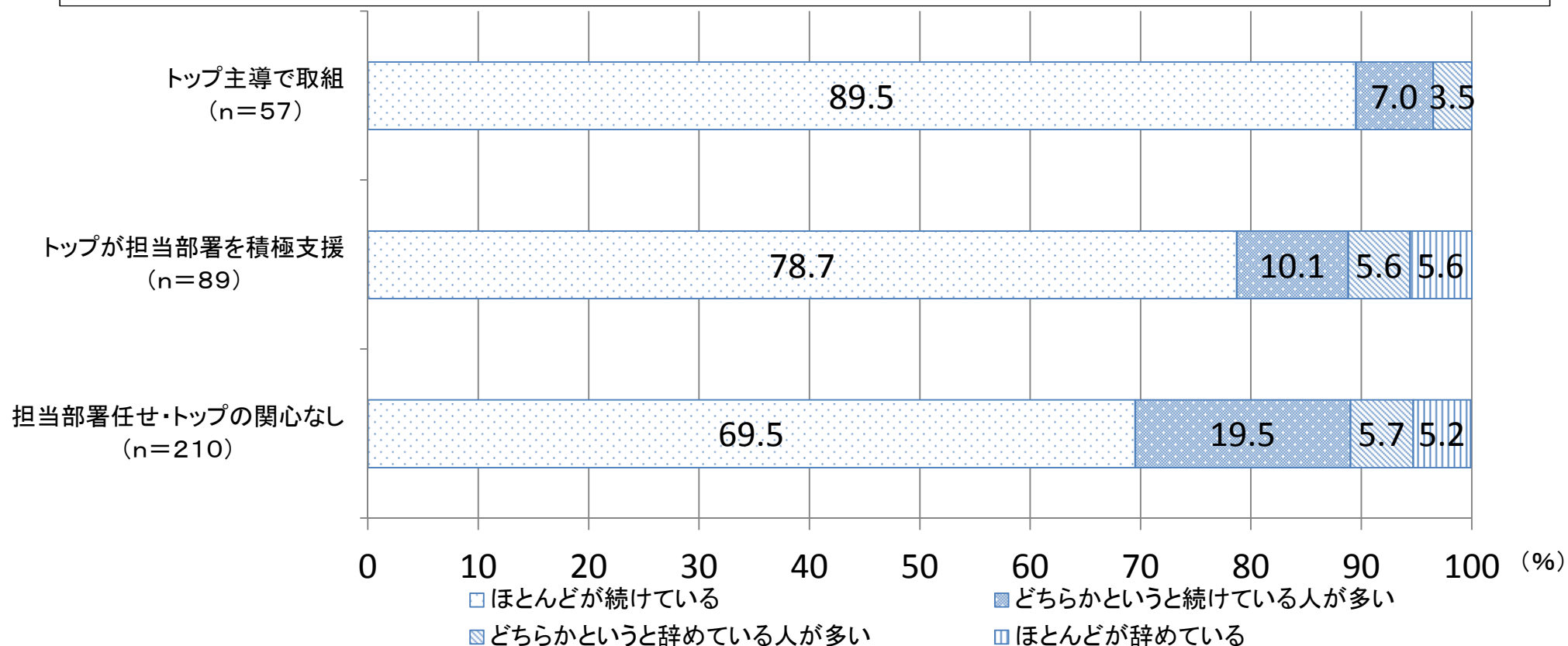


參考資料2

補足資料

経営トップの理解による効果

○ 両立支援の取組に経営トップが関与する企業の方が、出産後も仕事を続ける従業員が多くなっている



(資料出所) 厚生労働省「平成24年度両立支援ベストプラクティス普及事業 中小企業における両立支援推進のためのアイデア集(改訂版)」

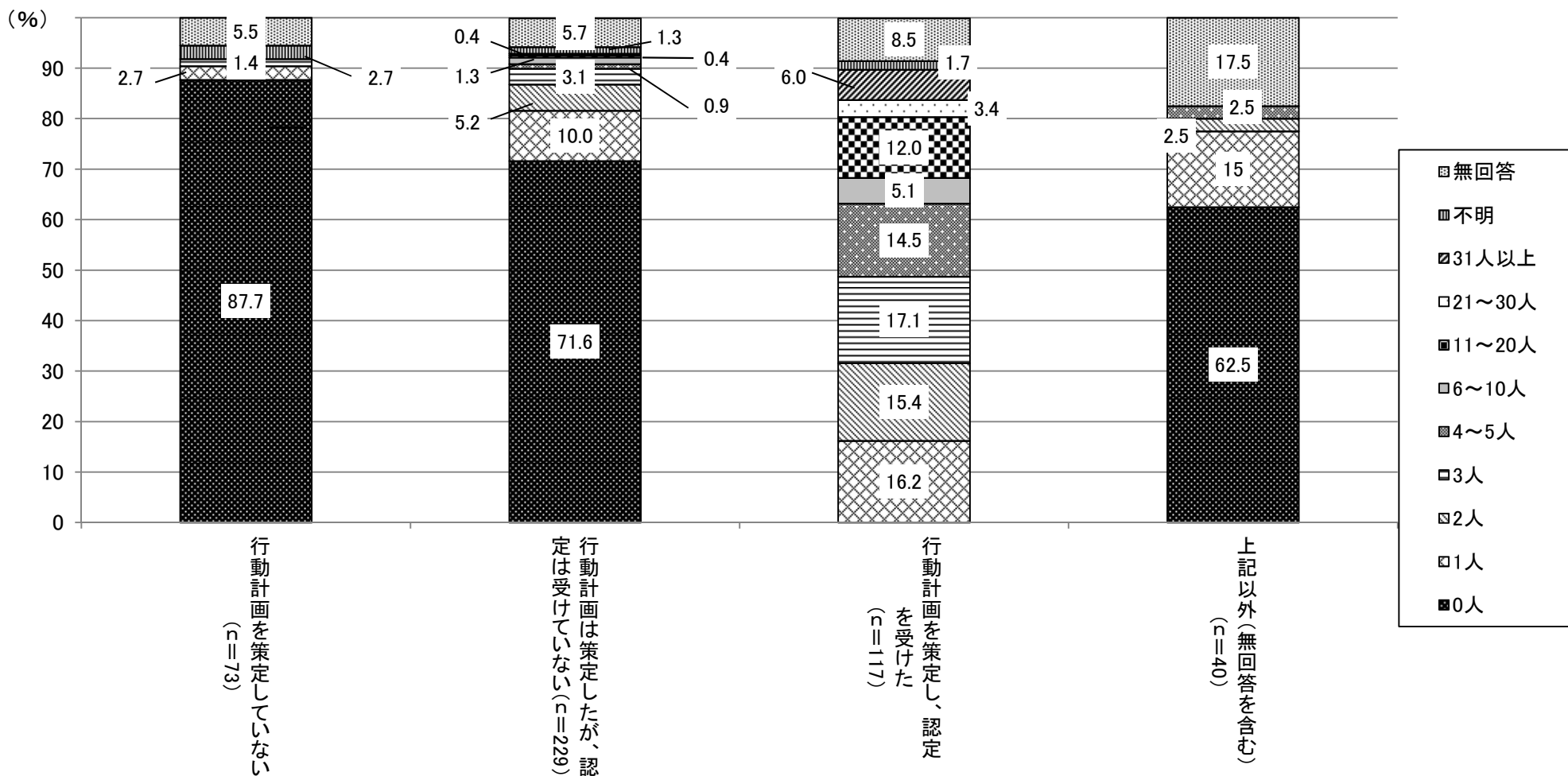
(注1) 会社に両立支援の取組の推進体制がある会社において、経営トップの関与別年間に妊娠した従業員(正社員)のうち、出産後も仕事を続けている人の数を集計

(注2) 本データは三菱UFJリサーチ & コンサルティング「仕事と子育ての両立支援に関するアンケート(企業調査)」(平成24年3月)の結果を再集計したもの

(注3) 「トップ主導で取組」とは、経営トップが主導して、自ら情報発信していくトップダウン型の取組を念頭に置いている。「トップが担当部署を積極支援」とは、推進部署を設置し、経営トップがその部署に対して積極的に関与していく取組を念頭に置いている。ただし、調査票上では、各々について特段定義づけされていない。

行動計画の策定・認定の有無別 男性の育児休業取得者数

○ 認定を取得している企業では、複数の男性が育児休業を取得している割合が高い



(資料出所)財団法人 こども未来財団「企業の次世代育成支援に関する調査報告書」(2011年3月)

(注1)育児休業取得者数は、2005年4月1日~2010年3月31日の間に取得した数とする。

(注2)行動計画の策定期、策定回数は限定しない。

(注3)記入方法に誤りがある場合は、無回答とする。

(注4)「上記以外(無回答を含む)」とは、①無回答(注3)の場合及び②行動計画を策定しているが、計画期間の途中であり、認定の申請ができない場合。