

## 次世代育成支援対策推進法の施行状況に関する調査

(企業調査票)

厚生労働省 要請研究

## &lt;調査へのご協力のお願ひ&gt;

- この調査は、厚生労働省所管の独立行政法人である労働政策研究・研修機構が実施するものです。  
(<https://www.jil.go.jp/>)。
- 本調査は、厚生労働省雇用環境・均等局の要請を受け、次世代育成支援対策推進法の施行状況を把握することを目的として実施するものです。厚生労働省ホームページに公表されている「くるみん認定及びプラチナくるみん認定企業各都道府県別一覧」に掲載されている企業を調査対象としています。この調査の結果は、今後の労働政策の立案・推進の基礎資料になります。ご多忙のところ誠に恐縮ですが、是非ご協力ください。
- 本調査は、研究目的にのみ利用され、ご回答は統計的に処理され、貴社の企業名はもとより、**個別の内容が特定されることは一切ございません**ので、ありのままをご記入ください。
- 設問へのご回答は、「1つに○」「該当すべてに○」「数値を記入」など、回答方法の指定に沿って、ご記入ください。また、「その他」を選択された場合は、具体的な内容を( )内にご記入ください。
- この調査は、**企業を単位として**行っています。そのため、本社だけでなく支店、出張所、営業所、工場、店舗など、**すべての事業所を含めた全体の状況**についてご回答ください(なお、貴社がメインの事業活動を行っていない持株会社である場合は、連結決算範囲のグループ企業を含めてご記入ください)。
- 特に断りのない場合、**2020年8月末日現在の状況**をご記入ください。ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒(切手は不要)に入れ、**2020年9月16日(水)まで**に、郵便ポストにご投函ください。
- 調査票の発送、回収、入力は、実査機関である株式会社日本統計センターに委託しています。

ご不明な点は専用フリーダイヤルまでお問合せください。FAXや電子メールでも受け付けています。

【お問合せ窓口】TEL<専用フリーダイヤル・無料>

0120-121-621

(土日祝日を除く9:00~12:00/13:00~18:00) FAX 03-3866-4944/E-mail: chosa@ntc-ltd.com

【調査主体】 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(担当): 調査部/奥田、遠藤

【調査票の発送・回収・入力委託先】株式会社日本統計センター(担当): 調査部/阿部、原田

## I. 企業の概要についてお伺いします。

問1: 貴社について教えてください。(各項目1つに○、各比率等については、もっとも近い1つに○)

a. 主たる業種 (もっとも売上高 が大きいもの1つ のみ)	1. 鉱業、採石業、砂利採取業 2. 建設業 3. 製造業 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、小売業 8. 金融業、保険業	9. 不動産業、物品賃貸業 10. 学術研究、専門・技術サービス業 11. 宿泊業、飲食サービス業 12. 生活関連サービス業、娯楽業 13. 教育、学習支援業 14. 医療、福祉 15. 複合サービス事業(郵便局、協同組合など) 16. サービス業(他に分類されないもの) 17. その他( )	
b. 従業員(常時 雇用労働者) <sup>1</sup> 規模	1. 100人以下 2. 101~300人	3. 301~500人 4. 501~1,000人	5. 1,001以上~3,000人 6. 3,001人以上
c. 従業員に占める 正社員 <sup>2</sup> 比率	1. 3割以下 2. 4割程度	3. 5割程度 4. 6割程度	5. 7割程度 6. 8割程度 7. 9割程度 8. 10割
d. 正社員に占める 女性正社員比率	1. 0% 2. 0超~5%	3. 1割程度 4. 2割程度	5. 3割程度 6. 4割程度 7. 5割程度 8. 6割以上
e. 創業年	1. 1950年以前 2. 1950年代	3. 1960年代 4. 1970年代	5. 1980年代 6. 1990年代 7. 2000年代 8. 2010年代以降
f. 株式公開の有無	1. 株式公開している	2. 株式公開はしていない	
g. 労働組合の有無	1. 労働組合がある	2. 労働組合がない	

<sup>1</sup> 常時雇用労働者とは、正社員、パート、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の①または②のいずれかに該当する者を指します。

① 期間の定めなく雇用されている労働者。

② 過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる労働者(一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用されている者であってその雇用期間が反復更新されて、事実上①と同等と認められる労働者)

<sup>2</sup> 正社員とは、貴社に直接雇用されている無期労働契約の、いわゆる正規従業員を指すものとします。



問6：貴社が現在の行動計画（もっとも新しい行動計画）に数値目標として盛り込んだものはどれですか。（該当すべてに○）

- 1. 女性の育児休業取得率または人数
- 2. 女性の出産前後での継続就業率または人数
- 3. 男性の育児休業取得率または人数
- 4. 男性の育児目的休暇取得率または人数
- 5. 時間外労働の削減率または削減時間数
- 6. 年次有給休暇の取得率または取得日数（増加日数を含む）
- 7. その他（ ）
- 8. 数値目標は盛り込まない → 問7へ

（選択肢1～7を選んだ企業（数値目標がある企業）にお尋ねします。「数値目標は盛り込まない」企業は問7へ）。

付問1：これらの数値目標は、①中期経営計画（経営ビジョンに照らし合わせ、企業が向こう3年程ですべきことをまとめた具体的なプラン）や、②KPI（重要業績評価指標）に盛り込まれていますか。（それぞれ1つに○）

①中期経営計画	1. 盛り込まれている	2. 盛り込まれていない	3. そもそも中期経営計画がない
②KPI	1. 盛り込まれている	2. 盛り込まれていない	3. そもそもKPIがない

付問2：これらの数値目標の達成は、管理職の人事考課の評価項目になっていますか。（1つに○）

- 1. なっている
- 2. 一部になっているものもある
- 3. なっていない

問7：従業員への行動計画の周知方法についておうかがいします。（該当すべてに○）

- 1. 事業所の見やすい場所への掲示、備え付け
- 2. 書面での配布
- 3. 電子メールでの配布
- 4. 社内報への掲載
- 5. 社内イントラネットへの掲載
- 6. 研修の実施
- 7. その他（ ）
- 8. 特段、周知していない

問8：社外への行動計画の公表方法についておうかがいします。（該当すべてに○）

- 1. 「両立支援のひろば」（仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト（厚生労働省が運営））への掲載
- 2. 自社ホームページへの掲載
- 3. 事務所への備え付け
- 4. CSR レポート等への掲載
- 5. 有価証券報告書への掲載
- 6. その他（ ）
- 7. 公表していない

（問8で選択肢1（両立支援のひろば）を選択した企業にお聞きします）

付問1：「両立支援のひろば」で公表している理由は何ですか。（該当すべてに○）

- 1. 企業イメージが上がるから
- 2. 企業の認知度の向上
- 3. 人材の募集・採用で自社のアピールにつながるから
- 4. 従業員の制度理解の促進のため
- 5. 従業員のモチベーションアップのため
- 6. 働き方改革の数値目標の達成度を開示したいから
- 7. 企業の社会的責任（CSR）の一環
- 8. その他（ ）
- 9. 特に理由はない

（問8で選択肢2～7を選択（1は未選択）した企業（「両立支援のひろば」に公表していない企業）にお聞きします）

付問2：「両立支援のひろば」に公表していない理由は何ですか。（該当すべてに○）

- 1. 公表するほどの行動計画・目標ではないから
- 2. 行動計画を作成して間がない
- 3. 日々の業務遂行で精一杯のため
- 4. 公表方法がわからない・ノウハウがない
- 5. 公表するメリットがない
- 6. その他（ ）
- 7. 特に理由はない

問9：行動計画の策定に関わる課題についておうかがいします。(該当すべてに○)

1. 計画の意義について、従業員の理解が進まない
2. 計画の意義について、管理職の理解が進まない
3. 計画の意義について、経営トップの理解が進まない
4. 目標の設定方法が難しい(認定基準を踏まえて行動計画を策定することが難しい)
5. 既に法定以上の制度を整備しており、これ以上の整備が難しい
6. 職種や部署によってニーズや状況が様々でまとまらない
7. 担当者が計画作成の時間を確保することが難しい
8. 計画策定のための体制を整備することが難しい
9. その他 ( )
10. 特になし、わからない

問10：行動計画の策定に関わる要望についておうかがいします。(該当すべてに○)

1. 計画策定の具体的なメリットを増やしてほしい
2. 計画策定の手続の負担軽減を図ってほしい
3. 計画策定の支援をしてほしい
4. 現状について公表する代わりに、計画策定は免除又は努力義務としてほしい
5. その他 ( )
6. 特に要望はない

### Ⅲ. 「くるみん」の認定、「プラチナくるみん」の認定についておたずねします。

#### 【「くるみん」認定取得】

問11：貴社が、「くるみん」認定(図1参照)を取得しようと考えた理由は何ですか。(該当すべてに○)

1. 女性従業員の採用・確保
2. 男性従業員の採用・確保
3. 従業員の定着率の向上
4. 女性従業員の制度の利用推進
5. 男性従業員の制度の利用推進
6. 取り組みに対する従業員の理解推進、全社員的な取組推進
7. 企業のイメージアップ
8. 商品・サービスの売上向上
9. 商品や広告等へのマーク使用
10. 公共調達に加算評価の優遇措置
11. 日本政策金融公庫による低利融資
12. 両立支援等助成金のインセンティブ(※)
13. 株式市場での評価向上(なでしこ銘柄、ホワイト企業等)
14. その他 ( )



↑  
図1：「くるみん」マーク

※認定企業の場合、両立支援等助成金の育児休業等支援コース(代替要員確保時)における受給可能な上限人数が増えること(以下、同じ)。

問12：「くるみん」認定マークはどのように活用されていますか。(該当すべてに○)

1. 公式ホームページに掲載
2. 会社パンフレットに掲載
3. 採用関係の資料に掲載
4. 名刺に印刷・シールで貼りつけ
5. 社内報に掲載
6. 社屋に掲示
7. 社用封筒や便箋に掲載
8. 商品に掲載
9. 商品・サービスの広告に掲載
10. 求人広告に掲載
11. その他 ( )
12. 特に活用していない

問 13：貴社がこれまでに実行した行動計画の策定と「くるみん」認定の効果について伺います。

- ① 行動計画を策定・推進した効果をお答えください。(該当すべてに○)  
 ② 「くるみん」認定を取得したことによる効果をお答えください。(該当すべてに○)

	①行動計画を策定・推進した効果	②認定を取得したことによる効果
優秀な女性従業員の採用・確保ができるようになった	1	1
優秀な男性従業員の採用・確保ができるようになった	2	2
従業員の定着率の向上	3	3
従業員の制度の認知度が向上	4	4
制度利用に対して職場で協力する雰囲気ができた	5	5
女性従業員の制度利用が進んだ	6	6
男性従業員の制度利用が進んだ	7	7
出産・育児を理由とした退職者が減少した	8	8
女性の育児休業取得率が上昇した	9	9
男性の育児休業取得率が上昇した	10	10
時間外労働の削減が進んだ	11	11
年次有給休暇取得率・日数が上昇・増加した	12	12
生産性の向上、業務効率化の推進	13	13
学生に対するイメージアップ	14	14
顧客に対するイメージアップ	15	15
株式市場からの評価が高まった	16	16
商品・サービスの売上向上	17	17
その他 ( )	18	18
特段、効果はみられなかった	19	19

問 14：貴社は、今後も「くるみん」認定の取得を継続したいと思いますか。(1つに○)

1. 継続したいと思う    2. まあ継続したいと思う    3. あまり継続したいとは思わない    4. 継続したいと思わない

<p>(選択肢 1、2 を回答した企業にお聞きします)</p> <p>付問 1：今後の認定取得の意向がある理由は何ですか。(該当すべてに○)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 企業イメージが上がるから</li> <li>2. 人材の確保がしやすくなるから</li> <li>3. 従業員の定着率が向上するから</li> <li>4. 従業員の制度の利用が促進されるから</li> <li>5. 従業員のモチベーションが上がるから</li> <li>6. 働き方改革の数値目標と認定基準がリンクしているから</li> <li>7. 商品や広告等へのマーク使用</li> <li>8. 公共調達の加点評価の優遇措置</li> <li>9. 日本政策金融公庫による低利融資</li> <li>10. 両立支援等助成金のインセンティブ</li> <li>11. 株式市場での評価が高くなるから</li> <li>12. その他 (具体的に )</li> <li>13. 特に理由はない</li> </ol>	<p>(選択肢 3、4 を回答した企業にお聞きします)</p> <p>付問 2：今後の認定取得の意向がない理由は何ですか。(該当すべてに○)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 認定の手続きの負担が大きい</li> <li>2. 日々の業務遂行で精一杯のため</li> <li>3. ノウハウを持つ人材がいないため</li> <li>4. 特定の要件を満たすことが難しいため</li> <li>5. 現行以上の目標の設定が困難なため</li> <li>6. 認定取得による効果が見込まれなかったため</li> <li>7. 認定取得によるメリットが見込まれなかったため</li> <li>8. 育児世代の従業員が少ない</li> <li>9. その他 ( )</li> <li>10. 特に理由はない</li> </ol>
--	---

問 15 : 「くるみん」認定に関わる課題・要望についておうかがいします。(該当すべてに○)

1. 認定の具体的なメリットを増やしてほしい
2. 「くるみん」の社会的な認知度を高めてほしい
3. 認定手続の負担軽減を図ってほしい
4. 認定取得の支援をしてほしい
5. 認定要件を緩和してほしい
6. 現状について公表する代わりに、計画策定は免除又は努力義務としてほしい
7. その他 ( )
8. 特に課題・要望はない

【「プラチナくるみん」認定取得】

問 16 : 貴社は、調査時点で「プラチナくるみん」(※)の認定を取得していますか(図2参照)。(1つに○)

※「くるみん」認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対して、より優良な「子育てサポート企業」として認定。  
(「プラチナくるみん認定企業」と略す)

1. 取得している
2. 今後、ぜひ取得したい(現在、検討中)
3. 取得予定はない



図2 : 「プラチナくるみん」マーク

(「プラチナくるみん」を「1. 取得している」、「2. 今後、ぜひ取得したい(現在、検討中)」を選択した企業にお聞きします。)

付問 1 : 「プラチナくるみん」を取得した理由(検討中を含む)は何ですか。(該当すべてに○)

1. 企業イメージがさらに上がるから
2. 人材の確保がよりしやすくなるから
3. 従業員の定着率が向上するから
4. 従業員の制度の利用が促進されるから
5. 従業員のモチベーションが上がるから
6. すでに認定基準を上回っていたから
7. 申請時点で認定基準を達成していなかったが、よい目標になるから
8. 商品や広告等への「プラチナくるみん」マーク使用
9. 公共調達の加点評価の優遇措置がより有利になる
10. 日本政策金融公庫による低利融資
11. 両立支援等助成金のインセンティブ
12. 株式市場での評価が高くなるから
13. その他 ( )
14. 特に理由はない

(「プラチナくるみん」の取得予定がない企業(「3. 取得予定はない」を選択した企業)にお聞きします。)

付問 2 : 「プラチナくるみん」の取得予定がない理由は何ですか。(該当すべてに○)

1. 認定の手続きの負担が大きいため
2. 日々の業務遂行で精一杯のため
3. ノウハウを持つ人材がいないため
4. 認定要件が高すぎる
5. 現行以上の目標の設定が困難なため
6. 「くるみん」の認定だけで十分
7. 認定取得による効果が見込まれなかったため
8. 認定取得によるメリットが見込まれなかったため
9. 育児世代の従業員が少ない
10. その他 ( )
11. 特に理由はない

(問 16 (6 頁) で、「プラチナくるみん」を取得している企業(「1. 取得している」を選択した企業)は以下の付問 1-1～付問 1-2 にお答えください。  
それ以外の企業(「2. 今後、ぜひ取得したい(現在、検討中)」、「3. 取得予定はない」を選択した企業)は付問 2-1 (8 頁) へ。

付問 1-1 : 「プラチナくるみん」認定マークはどのように活用されていますか。(該当すべてに○)

1. 公式ホームページに掲載
2. 会社パンフレットに掲載
3. 採用関係の資料に掲載
4. 名刺に印刷・シールで貼りつけ
5. 社内報に掲載
6. 社屋に掲示
7. 社用封筒や便箋に掲載
8. 商品に掲載
9. 商品・サービスの広告に掲載
10. 求人広告に掲載
11. その他 ( )
12. 特に活用していない

付問 1-2 : 「プラチナくるみん」を取得したことによる効果についてお聞きします。

問 13 (5 頁) で、②「くるみん」認定を取得したことによる効果を聞いていますが、「くるみん」認定に比べて、「プラチナくるみん」を取得したことにより効果が上がったものは何ですか。(該当すべてに○)

	「くるみん」認定時に比べて、「プラチナくるみん」を取得したことにより上がった効果
優秀な女性従業員の採用・確保ができるようになった	1
優秀な男性従業員の採用・確保ができるようになった	2
従業員の定着率の向上	3
従業員の制度の認知度が向上	4
制度利用に対して職場で協力する雰囲気ができた	5
女性従業員の制度利用が進んだ	6
男性従業員の制度利用が進んだ	7
出産・育児を理由とした退職者が減少した	8
女性の育児休業取得率が上昇した	9
男性の育児休業取得率が上昇した	10
時間外労働の削減が進んだ	11
年次有給休暇取得率・日数が上昇・増加した	12
生産性の向上、業務効率化の推進	13
学生に対するイメージアップ	14
顧客に対するイメージアップ	15
株式市場からの評価が高まった	16
商品・サービスの売上向上	17
その他 ( )	18
特段、効果はみられなかった	19

➡ 「プラチナくるみん」を取得している企業は、上記付問 1-1～付問 1-2 を回答後、問 17 (10 頁) へ

(問 16 (6 頁) で、「プラチナくるみん」を取得していない企業 (問 16 で「2. 今後、ぜひ取得したい (現在、検討中)」、「3. 取得予定はない」を選択した企業) にお聞きします)。

付問 2-1: 次世代育成支援対策の実施状況の社外への公表について、以下の「①数値指標関係の公表状況」、「②措置内容関係の公表状況」、「③行動計画に沿って実施している両立支援対策・取り組みの公表状況」に分けてお答えください。

①数値指標関係の公表状況 (各項目で該当すべてに○)

「数値指標」については、貴社が公表している計算方法でかまいません。(例えば、9 頁の参考の①数値指標関係の「プラチナくるみん認定企業の公表事項」の計算式などの計算方法があります (設問の注記 (※1、※2、※3、※4) について、計算方法をご参照ください))。

(回答例は、「男性の育児休業取得率または人数」、「女性の育児休業取得率または人数」、「年次有給休暇の取得率または取得日数」を「両立支援のひろば」に掲載している場合で、1、6、10 が選択されている例です)。

		公表媒体				回答例
		(a)両立支援のひろば	(b)自社ホームページ	(c)CSRレポート	(d)有価証券報告書	(a)両立支援のひろば
男性の指標	男性の育児休業取得率または人数 (※1)	1	1	1	1	①
	男性の育児目的休暇取得率または人数 (※2)	2	2	2	2	2
	子の看護休暇を取得した男性労働者数	3	3	3	3	3
	短時間勤務制度等を子の養育のために利用した男性労働者数	4	4	4	4	4
	育児目的休暇制度を子または小学校就学前までの孫のために利用した男性労働者数	5	5	5	5	5
女性の指標	女性の育児休業取得率または人数 (※3)	6	6	6	6	⑥
	女性の出産前後での継続就業率又は人数 (※4)	7	7	7	7	7
労働時間等の指標	フルタイムの労働者等の各月の法定時間外・法定休日労働時間の平均時間	8	8	8	8	8
	月平均の法定時間外労働 60 時間以上の労働者の数	9	9	9	9	9
	年次有給休暇の取得率または取得日数	10	10	10	10	⑩
以上の指標はいずれも公表していない		11	11	11	11	11

上記のうち、いずれかの「数値指標」を公表している企業 (公表媒体 (a) ~ (d) のいずれかにおいて、選択肢 1 ~ 10 を一つでも選択している企業) は、以下の付問 2-1-1 にお答えください。

付問 2-1-1: 「数値指標」を公表している理由は何ですか。(該当すべてに○)

1. 企業イメージが上がるから
2. 企業の認知度の向上
3. 人材の募集・採用で自社のアピールにつながるから
4. 従業員のモチベーションアップのため
5. 数値目標の達成度を開示したいから
6. 企業の社会的責任 (CSR) の一環
7. その他 ( )
8. とくに理由はない

②措置内容関係の公表状況 (各項目で該当すべてに○)

以下の措置の注記 (※5、※6、※7、※8) については、9 頁の参考の②措置内容関係をご参照ください。

(回答例は、「所定外労働削減のための措置」、「年次有給休暇の取得の促進のための措置」、「短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置」を「両立支援のひろば」に掲載している場合で、2、3、4 が選択されている例です)。

	公表媒体				回答例
	(a)両立支援のひろば	(b)自社ホームページ	(c)CSRレポート	(d)有価証券報告書	(a)両立支援のひろば
3 歳から小学校就学の始期に達するまでの子を育てる労働者のために実施している短時間勤務制度等の措置の内容 (※5)	1	1	1	1	1
所定外労働削減のための措置 (※6)	2	2	2	2	②
年次有給休暇の取得の促進のための措置 (※7)	3	3	3	3	③
短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置 (※8)	4	4	4	4	④
以上の措置はいずれも公表していない	5	5	5	5	5

## ③行動計画に沿って実施している両立支援対策・取り組みの公表状況（該当すべてに○）

行動計画に沿って貴社が実際に実施した両立支援対策や両立支援に関する取組についての社外への公表状況をご回答ください。

1. 「両立支援のひろば」で公表している
2. 自社ホームページで公表している
3. CSR レポートで公表している
4. 有価証券報告書で公表している
5. 以上のいずれにも公表していない

→ 「プラチナくるみん」を取得していない企業は、上記付問 2-1 を回答後、問 17 (10 頁)へ

付問 2-1 (8 頁) の参考「プラチナくるみん認定企業の公表事項」

（付問 2-1 の該当する事項の計算式は、貴社独自の方法でかまいません。参考として、「プラチナくるみん認定企業の公表事項」について、以下を例示しています）。

## ①数値指標関係

（男性労働者の育児休業等の取得に関する状況）

（※1）公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、育児休業等をした男性労働者数およびその割合

$$\frac{\text{公表前事業年度に育児休業等をした男性労働者数}}{\text{公表前事業年度に配偶者が出産した男性労働者数}} = \text{育児休業等をした男性労働者数の割合 (\%)}$$

（※2）公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、育児休業等をした男性労働者数および育児目的の休暇制度を利用した男性労働者数の合計数の割合

$$\frac{\begin{array}{l} \text{公表前事業年度に} \\ \cdot \text{育児休業等をした男性労働者数} \\ \cdot \text{小学校就学の始期に達するまでの子について} \\ \text{育児目的の休暇制度を利用した男性労働者数} \end{array} \text{の合計数}}{\text{公表前事業年度に配偶者が出産した男性労働者数}} = \frac{\text{育児休業等および育児目的の休暇制度を利用した男性労働者数の合計数の割合 (\%)}$$

（女性労働者の育児休業等の取得に関する状況）

（※3）公表前事業年度において出産した女性労働者数に対する育児休業等をした女性労働者数の割合

$$\frac{\text{公表前事業年度に育児休業等をした女性労働者数}}{\text{公表前事業年度に出産した女性労働者数}} = \text{育児休業等をした女性労働者数の割合 (\%)}$$

（女性の継続就業に関する状況）

（※4）公表前々事業年度において出産した女性労働者数に対する、在職している、または在職していた女性労働者の割合については、以下の(1)または(2)の計算方法があります。

(1) 公表前々事業年度において出産した女性労働者数に対する、公表前事業年度に在職している、または在職していた女性労働者数の割合

$$\frac{\text{公表前々事業年度において出産した女性労働者数のうち} \\ \text{公表前事業年度に在職しているまたは在職していた女性労働者数}}{\text{公表前々事業年度において出産した女性労働者数}} = \text{在職しているまたは在職していた女性労働者数の割合 (\%)}$$

(2) 公表前々事業年度において出産した女性労働者数および公表前々事業年度において出産する予定であった女性労働者のうち退職した女性労働者数の合計数に対する、公表前事業年度に在職しているまたは在職していた女性労働者数の割合

$$\frac{\begin{array}{l} \text{公表前々事業年度に出産した女性労働者数のうち、} \\ \text{公表前事業年度に在職しているまたは在職していた女性労働者数} \\ \text{公表前々事業年度に} \\ \cdot \text{出産した女性労働者数} \\ \cdot \text{出産する予定であった女性労働者のうち退職した} \\ \text{女性労働者数} \end{array} \text{の合計数}}{\text{公表前事業年度に在職しているまたは在職していた女性労働者数}} = \text{在職しているまたは在職していた女性労働者数の割合 (\%)}$$

## ②措置内容関係

（※5）短時間勤務制度等の措置の内容とは、以下のものをいいます。

- ①育児休業に関する制度に準ずる措置、②所定外労働の制限、③短時間勤務制度、④フレックスタイム制度、⑤始業・終業時刻の繰上げまたは繰下げの制度、⑥事業所内保育施設の設置運営、⑦育児に要する経費の援助措置等

（※6）所定外労働の削減のための措置（措置内容には以下の例があります）。

- 例 (i) 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備
- (ii) 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
- (iii) フレックスタイム制や変形労働時間制の活用
- (iv) 時間外労働協定における延長時間の短縮
- (v) その他これらに準ずる措置

**(※7) 年次有給休暇の取得の促進のための措置（措置内容には以下の例があります）。**

- 例（i）年次有給休暇の計画的付与制度の導入  
 （ii）年間の年次有給休暇取得計画の策定  
 （iii）年次有給休暇の取得率の目標設定およびその取得状況を労使間の話し合いの機会において確認する制度の導入  
 （iv）その他これらに準ずる措置

**(※8) 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置（措置内容には以下の例があります）。**

- 例（i）短時間正社員制度の導入  
 （ii）在宅勤務制度やテレワーク制度の導入  
 （iii）職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識などの是正のための取組  
 （iv）子どもの学校行事への参加のための休暇制度の導入  
 （v）その他これらに準ずる措置

**IV. 企業の状況についてお伺いします。**

問 17：貴社の現在の正社員の平均勤続年数を男女別でお答えください。（それぞれ1つに○）

	1～3年	4～6年	7～9年	10～14年	15～19年	20～24年	25年以上
a) 女性の平均勤続年数	1	2	3	4	5	6	7
b) 男性の平均勤続年数	1	2	3	4	5	6	7

問 18：貴社の現在の正社員の平均年齢を男女別でお答えください。（それぞれ1つに○）

	20代以下	30代	40代	50代以上
a) 女性の平均年齢	1	2	3	4
b) 男性の平均年齢	1	2	3	4

問 19：貴社は、(a) 昨年度（2019年度）の正社員（総合職）の採用（新卒採用、中途採用）をしましたか。（1つに○）

また、(b) 採用した場合、採用者に占める女性比率はどの程度ですか。（それぞれ1つに○）

	(a) 採用実施の有無		(b) 採用者に占める女性比率					
	しなかった	した	いなかった	1割	2～3割	4～5割	6～7割	8割以上
新卒採用	1	2	1	2	3	4	5	6
中途採用	1	2	1	2	3	4	5	6

問 20：新卒採用（大卒以上）の正社員のうち採用後7年を超えるまで勤めている人の採用者数に対する割合（定着率（※））は、男女それぞれで、およそどの程度ですか。（それぞれ最もあてはまるもの1つに○）

※定着率については、例えば、7年前の2013年度に新卒採用（大卒以上）した正社員が、現在も在籍している割合をご回答ください。7年前の2013年度に採用がない場合は、通常の採用数に近い2013年度前後の年度を選び、ご回答ください。貴社に新卒採用がなく、中途採用がメインの場合は、中途採用での採用後7年を超えるまで勤めている定着率に読み替えてご回答ください。定着率が0%の場合、または、貴社が創業後7年に満たない場合は、「採用後、7年を超える者はいない」を選択してください。

	採用後、7年を超える者はいない	1割台	2割台	3割台	4割台	5割台	6割台	7割台	8割台	9割台	ほぼ100%
a) 女性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
b) 男性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

