



政策銀・北陸トピック (Vol.7)

「北陸企業の少子化対策に関するアンケート調査」を実施 少子化対策の重視理由は自社の「人材」が最多 ～不足人員の対応やコスト負担軽減が今後の課題～

2006年6月

1. はじめに

2005年の我が国の合計特殊出生率は1.25、出生数は約106万人とともに過去最低の水準となり、日本社会の少子化傾向をさらに強く印象づけるものとなった。少子化の急速な進行は、経済成長の鈍化、税や社会保障の負担増大、地域の活力の低下など、様々な問題を引き起こすことが懸念されており、少子化問題への社会全体での積極的な取り組みは緊急の課題となっている。政府においても近年、少子化対策の議論を本格化させており、2003年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」（以下、「次世代法」）では、従業員301人以上の事業主は次世代法の施行日（2005年4月1日）以降、速やかに次世代育成支援のための「一般事業主行動計画」の策定・届出が義務づけられる¹など、企業においても少子化への対応が求められている。

こうした状況を受け、日本政策投資銀行北陸支店では石川県が策定し、昨年11月に内閣府より認定を受けた地域再生計画「企業と地域との協同による新たな子育て支援計画」において一定の条件の下に、男性の育児休暇の取得など子育て支援に積極的な企業に対する低利融資制度を創設し、資金調達の面において企業をサポートする体制を整えたところである。

さらに日本政策投資銀行北陸支店では2006年3月、企業における少子化対策の取り組み状況等を把握するため北陸地域（富山県、石川県、福井県）に本社を置く従業員50人以上の企業524社に対し「北陸企業の少子化対策に関するアンケート調査」を実施した。本稿ではその調査結果により、北陸地域の企業が少子化対策についてどのように考え、またどのような取り組み状況にあるのか把握し、企業における少子化対策の今後の課題やポイントについて考察していくこととしたい。

2. 「北陸企業の少子化対策に関するアンケート調査」結果

調査要領

調査対象	北陸地域（富山県・石川県・福井県）に本社を置く524社（従業員数50人以上）
調査時点	2006年3月上旬～下旬
調査方法	書面郵送によるアンケート （調査票本体は「別添」参照）
回答社数	137社（回答率26.1%） （回答企業の属性については後添「参考1」参照）

（1）少子化対策への取り組み姿勢

次世代法に基づく行動計画の策定について（図表1）

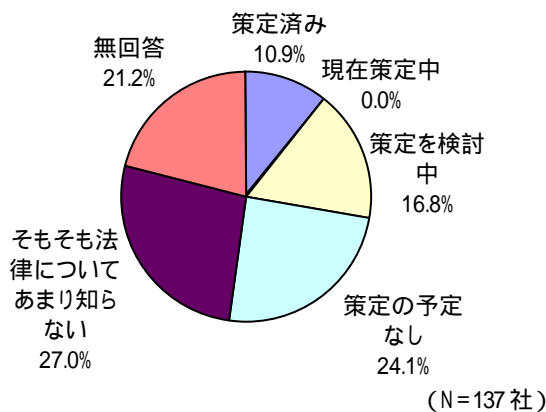
- ・ 「策定済み」が10.9%（15社）、「現在策定中」が0.0%（0社）、「策定を検討中」の企業が16.8%（23社）となり、次世代法を意識している企業の割合は27.7%（38

¹ 次世代法では、301人以上の労働者を常時雇用する事業主は、仕事と子育てとの両立を図るために必要な労働環境の整備等を進めるための「一般事業主行動計画」を策定し、各都道府県労働局に届け出なければならない、とされている。なお、厚生労働省の発表によれば、2006年3月末時点での富山県、石川県、福井県における従業員301人以上の事業主の届出率は100%となっている。

社)と3割弱となった。

- ・ 行動計画の策定が努力義務である従業員 300 人以下の企業²に限ってみると、「策定済み」「策定を検討中」とした企業は従業員 101～300 人の非製造業が多くなっており、中堅規模の非製造業に次世代法を意識している企業が多くなっている。
- ・ なお、全体として売上規模の小さな企業、従業員の少ない企業ほど、次世代法自体を知らないと回答した企業が多い。

図表1 次世代法に基づく行動計画の策定について



*業種別・従業員別・売上高別データは「参考2」を参照。

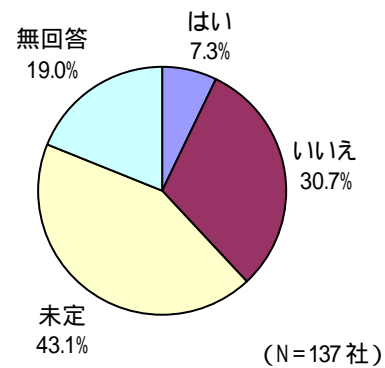
厚生労働大臣の認定³を受ける予定について(図表2)

- ・ 「いいえ」30.7%(42社)と「未定」43.1%(59社)を合わせた企業は7割を超え、「はい」と回答した企業は7.3%(10社)と1割以下となっている。
- ・ 従業員別にみると、認定を受ける予定とした企業は、策定義務のある従業員数 301 人以上の企業より、101～300 人の策定義務のない企業で行動計画を「策定済み」「策定を検討中」と回答した企業の方がその割合は高く、行動計画の策定が努力義務にとどまっている企業の方が認定に対する意識が高い。

² 次世代法では、常時雇用する労働者の数が300人以下の事業者については、行動計画を策定し、届け出るように努めなければならない、とされている。

³ 行動計画に定めた目標を達成したことなどの一定の要件を満たす場合には、申請により厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定を受けた企業はその旨を示す表示(次世代認定マーク)を広告、商品、求人広告等に使用することができる。

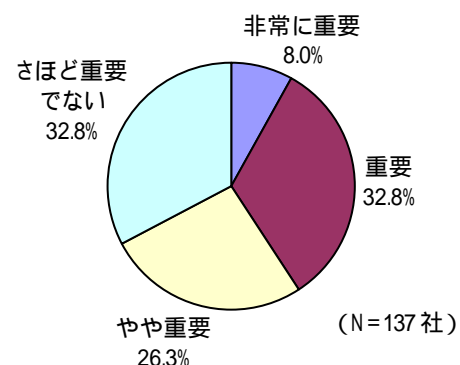
図表2 厚生労働大臣の認定を受ける予定について



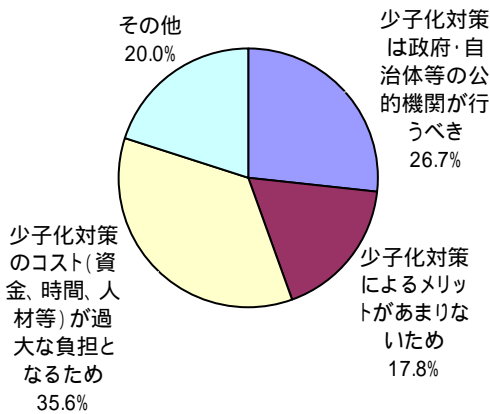
企業における少子化対策への取り組みの重要性(図表3)

- ・ 「非常に重要な課題と認識している」が8.0%(11社)「重要な課題と認識している」が32.8%(45社)「やや重要な課題と認識している」が26.3%(36社)となった。企業の少子化対策への取り組みについて非常に重要な課題と認識している企業は全体の1割弱に留まったものの、重要性を認識している企業の割合は回答企業全体の7割近くに達した。また、「非常に重要」とした企業の殆どが非製造業であった。
- ・ なお、企業における少子化対策をさほど重要でないとした企業の割合は32.8%(45社)であり、その理由としては「少子化対策のコストが過大な負担となるため」が35.6%(16社)「少子化対策は政府・自治体等の公的機関が行うべき」が26.7%(12社)と上位2回答の合計で6割を超えており、特に従業員規模の小さい企業からの回答が多かった(別添調査票のQ20参照)

図表3 企業における少子化対策への取り組みの重要性



参考 重要な課題と認識しない理由

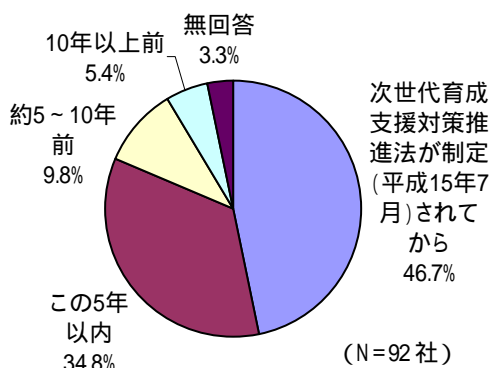


以下、企業における少子化対策への取り組みの重要性について「非常に重要」「重要」「やや重要」と回答している92社に関して

経営の中で少子化対策を意識し始めた時期(図表4)

- 「次世代法が制定されてから」が46.7%(43社)と最も多く、「この5年以内」の34.8%(32社)と合わせると81.5%に及び、比較的最近になって企業における少子化対策への意識が高まってきている。
- また、業種や企業規模を問わず多くの企業がこの5年以内に経営の中で少子化対策を意識している一方で、非製造業においては5~10年以上前から意識している企業もみられる。

図表4 経営の中で少子化対策を意識し始めた時期



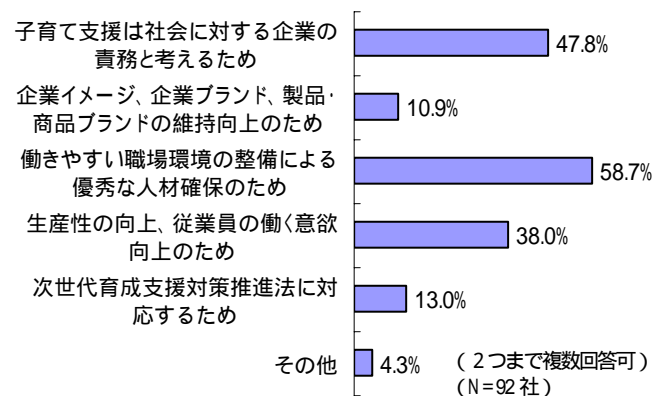
少子化対策を重視する理由(図表5)

- 「働きやすい職場環境の整備による優秀な人材確保のため」が58.7%と最も多く、回答企業の半数以上が自社の「人材」に焦点を当てて少子化対策を最も重視している。従業員別に見ると、従業員101人以上の企業の回答が多い。

また、「子育て支援は社会に対する企業の責務と考えるため」が47.8%と2番目に多かった。企業の経済活動とは切り離して社会的意義の側面からも、企業における少子化対策が重要だと認識している企業が多く、業種別に見ると非製造業からの回答が多くなっている。

- 次いで「生産性の向上、従業員の働く意欲向上のため」が38.0%となっており、優秀な人材の確保とともに、多くの企業が少子化対策を企業内での「人材」に着目した観点から捉えているといえる。
- 「企業イメージ、企業ブランド、製品・商品ブランドの維持向上のため」(10.9%)と回答した企業はわずかにとどまった。従業員別に見ると、回答のすべてが従業員101人以上の企業であり、外部への企業イメージやブランド発信を意識して少子化対策を重視するとした企業は比較的規模の大きい企業に限られた。また、業種別では非製造業からの回答が多かった。
- その他の回答の中では、将来のマーケット縮小や人材不足を懸念するなど、少子化問題を長期的に企業に影響を与える問題と捉えている意見があった。

図表5 少子化対策を重視する理由



(2) 少子化対策に関する具体的取り組みの現状・今後と有効策

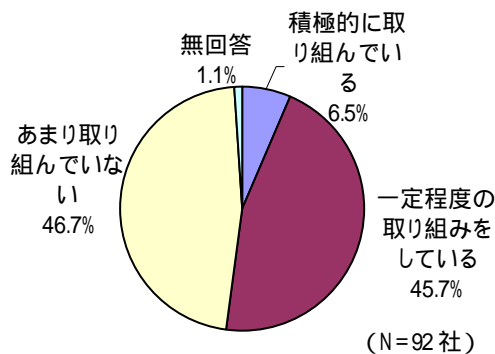
少子化対策の取り組み状況(図表6)

- 「積極的に取り組んでいる」が6.5%(6社)、「一定

程度の取り組みをしている」が45.7% (42社)と合わせて過半数を超えた一方、「あまり取り組んでいない」が46.7% (43社)となっており、重要性を意識している企業の中でも一定程度以上に取り組んでいるとした企業は半数にとどまった。

- 業種別に見ると「積極的」と回答した企業の殆どが非製造業であり、「一定程度」とした企業においても非製造業の企業が多かった。製造業に比べて非製造業の方が少子化対策についての重要性の意識が高く、実際に取り組みを行っている例が多いとみられる。
- また、従業員別に見ると「積極的」「一定程度」とした企業は従業員101人以上の企業が殆どであり、従業員規模の大きい企業ほど、実際に取り組みを行っていることが伺える。

図表6 少子化対策の取り組み度合い



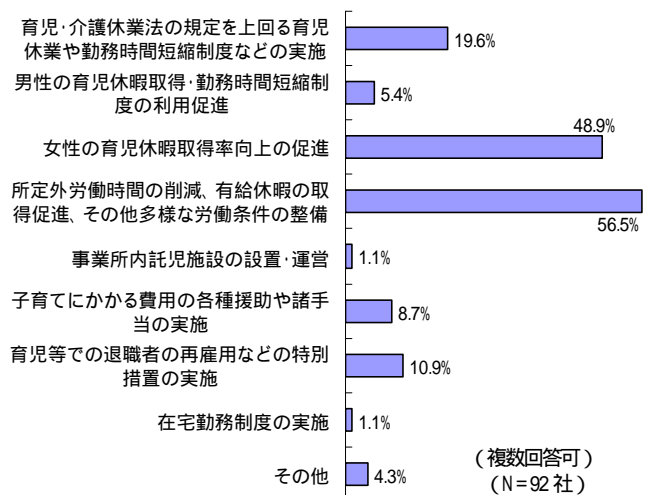
現在の具体的な取り組み (図表7)

- 「所定外労働時間の削減、有給休暇の取得促進、その他多様な労働条件の整備」が56.5%と最も多く、少子化対策を重視する企業の半数以上が労働条件の整備に関して何らかの取組を行っている。
- 次いで「女性の育児休業取得率向上の促進」が48.9%と半数近くの企業が実施している。業種別に見ると非製造業が比較的多く、従業員規模の大きな企業が多くなっている。
- 一方で「育児・介護休業法の規定を上回る育児休業や勤務時間短縮制度などの実施」は19.6%となっており、法律の規定を上回る積極的な制度の導入を行っている企業は2割弱にとどまった。
- 「子育てにかかる費用の各種援助や諸手当の実施」(8.7%)や「事業所内託児所の設置・運営」(1.1%)といった、企業の直接的なコスト負担の大

きい取り組みについての回答は少なく、費用の援助や諸手当を実施している企業はその殆どが非製造業であった。

- また、「男性の育児休業の取得・勤務時間短縮制度の利用促進」(5.4%)を実施している企業もわずかにとどまっており、その全てが従業員101人以上の非製造業の企業であった。

図表7 現在の取り組み

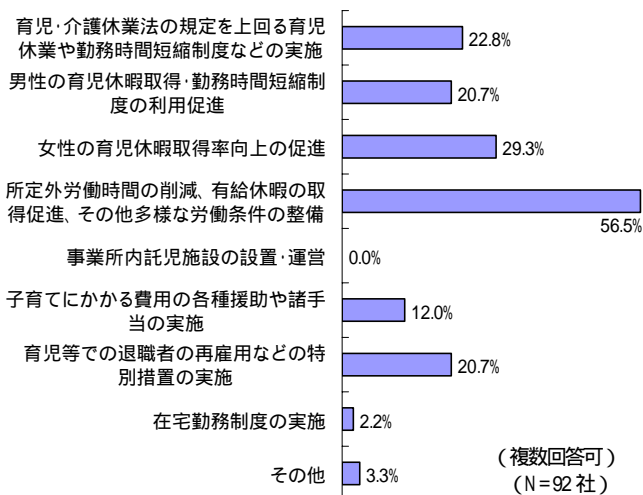


今後予定もしくは検討している取り組み (図表8)

- 「所定外労働時間の削減、有給休暇の取得促進、その他多様な労働条件の整備」(56.5%)が最も多く、続いて「女性の育児休業取得率向上の促進」(29.3%)となっている。現在の取り組みに加えて今後の取り組みにおいても、基礎的な労働条件の整備が企業の行う少子化対策の第一歩であることが伺える。
- 次いで「育児・介護休業法の規定を上回る育児休業や勤務時間短縮制度などの実施」(22.8%)となっており、特に従業員規模が101人以上の企業の回答が多くなっている。
- また、「育児等での退職者の再雇用などの特別措置の実施」(20.7%)、「男性の育児休業取得・勤務時間短縮制度の利用促進」(20.7%)は2割程度の企業が今後予定・検討をしている。男性の育児休業の取得等については、非製造業からの回答が多く、従業員別では101人以上の規模の企業からの回答が多い。
- 現在の取り組み内容と同様、今後の予定もしくは検討している取り組みにおいても「子育てにかかる費用の各種援助や諸手当の実施」(12.0%)や「事業所内託児

施設の設置・運営」(0.0%)など、企業の直接的なコスト負担の大きい回答はわずかにとどまった。業種別に見ると、「子育てにかかる費用の各種援助や諸手当の実施」を予定・検討している企業は、現在の取り組みと同様その殆どが非製造業であった。

図表8 今後予定もしくは検討している取り組み

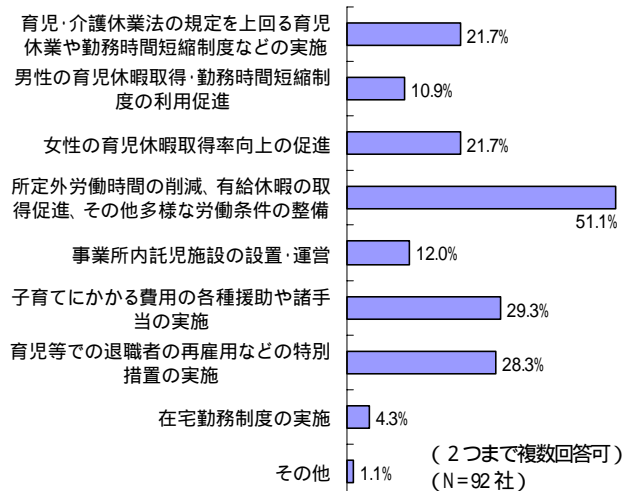


子育てと仕事の両立に有効だと思われる取り組み(図表9)

- ・ 「所定外労働時間の削減、有給休暇の取得促進、その他多様な労働条件の整備」(51.1%)が最も多く、半数以上の企業から回答があった。
- ・ 次いで「子育てにかかる費用の各種援助や諸手当の実施」(29.3%)、「育児等での退職者の再雇用などの特別措置の実施」(28.3%)が続いており、子育てにかかる金銭的負担の軽減や、再雇用制度の実施について有効性があるとの認識が高く、非製造業からの回答が多い。
- ・ 特に「各種援助や諸手当の実施」については、現在実施している取り組み、今後実施予定・検討中の取り組みの回答においてはわずかであり、その殆どが非製造業であることから、非製造業の企業においては特に、子育てにかかる金銭的負担の軽減の必要性について問題意識が高いとみられる。
- ・ また、「育児等での退職者の再雇用などの特別措置の実施」については、現在取り組んでいる企業は回答企業の1割にとどまったものの、今後の取り組みでは2割程度の企業が検討しており、3割近くの企業が子育てとの両立に有効だと回答しているなど、

今後の企業の取り組みとして期待されるところである。

図表9 子育てと仕事の両立に有効だと思われる取り組み

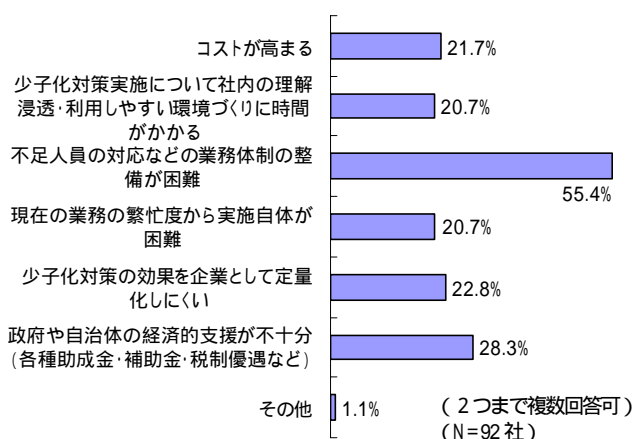


(3) 少子化対策の障害

企業における少子化対策の障害(図表10)

- ・ 「不足人員の対応など業務体制の整備が困難」(55.4%)が最も多く、半数以上の企業から回答があった。
- ・ 次いで「政府や自治体の経済的支援が不十分」(28.3%)が2番目に多く、業種別に見ると非製造業からの回答が多くなっている。続いて「コストが高まる」(21.7%)が3番目に多くなっており、特に現在の取り組みや今後予定・検討中の取り組みと比して有効策の中で回答が目立った「各種援助や諸手当の実施」や「事業所内託児施設の設置・運営」においては、企業側のコスト面の負担軽減が大きな課題となっている。
- ・ また「少子化対策実施についての理解浸透・利用しやすい環境づくりに時間がかかる」(20.7%)「現在の繁忙度から実施自体が困難」(20.7%)とした企業は比較的従業員規模の大きな企業が多い。従業員規模の大きな企業では積極的な取り組みを行っている企業が多い一方で、組織が大きくなるほど組織内での少子化対策に関する理解浸透や環境づくりが難しい企業もみられる。

図表 10 企業における少子化対策の障害



障害を取り除くために効果的だと考えられる具体的施策
(自由意見)

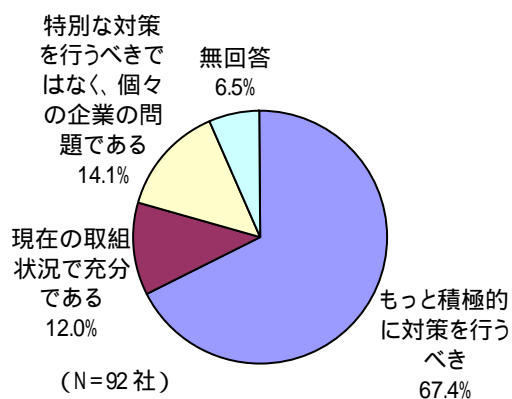
- ・ 企業のコスト増加要因に対して、政府などへの何らかの経済的支援を望む声が多いほか、企業のみならず社会全体への啓蒙活動の必要性、再雇用の一環として企業間のネットワークづくりなどの企業側の受け入れ態勢の構築といった意見があげられた。

(4) 政府・自治体の少子化対策について

政府・自治体の取り組み姿勢 (図表 11)

- ・ 「もっと積極的に対策を行うべき」(67.4%)と回答した企業が7割近くに及び、回答企業の多くが今以上の積極的な対策を望んでいる。
- ・ 業種別に見ると非製造業、従業員別では従業員規模の比較的大きい企業ほど政府・自治体の積極的な対策を望んでいる。

図表 11 政府・自治体の取り組み姿勢

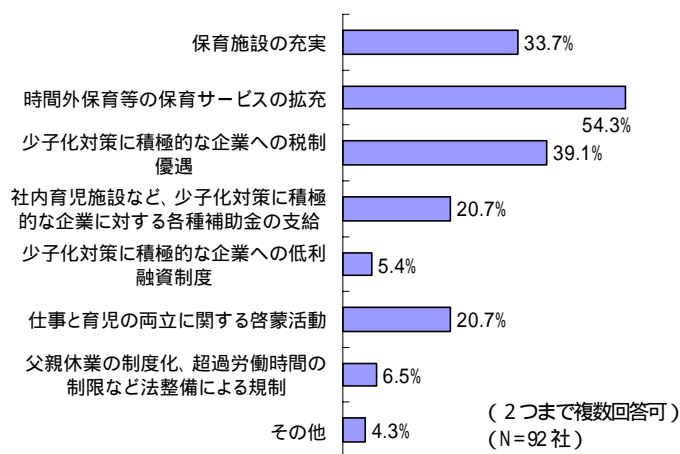


政府・自治体が行ううえで効果的と考える施策

(図表 12)

- ・ 「時間外保育等の保育サービスの拡充」が54.3%と最も多く、非製造業や、従業員規模の比較的大きな企業の回答が多くなっている。
- ・ 次いで「少子化対策に積極的な企業への税制優遇」が39.1%となっており、企業の積極的な取り組みに対して経済的な支援を望んでいる企業が多い。これについても、非製造業、従業員規模の比較的大きな企業からの回答が多くなっている。
- ・ その他の回答においても、柔軟な保育体制の整備や、教育費用等の子育てにかかる費用の負担軽減などの何らかの経済的支援が効果的との意見がみられた。
- ・ また、「保育施設の充実」(33.7%)といった子育てにおけるハード面の充実を望む声も根強く、3割以上の企業から回答があった。

図表 12 政府・自治体が行ううえで効果的と考える施策



政府・自治体が行ううえで効果的と考える具体的施策
(自由意見)

- ・ 男女の出会いの場 結婚推進 子育て支援、と段階的な対策の整備。
- ・ 企業への税制優遇措置。
- ・ 出産・育児・教育費用の軽減。
- ・ コスト面で少子化対策に取り組む余裕のない企業への資金支援。
- ・ 子育てへの男性(父親)参加の啓蒙活動。

少子化対策全般に関する意見（自由意見）

- ・ 子育て費用の軽減（親の観点から）
- ・ 安心して子供を産み、育てられるための環境整備や子育ての素晴らしさの啓蒙活動。
- ・ 個人に対する金銭的援助よりも子育ての環境整備。
- ・ 個人の思考の問題であり、意識改革のための啓蒙活動が有効。
- ・ 一企業で行うには限界がある。
- ・ 政府・自治体・企業・家庭が一体となった社会活動が必要。

3. おわりに

最後に、当アンケートの調査結果をもとに北陸地域における企業の少子化対策に関する現状と今後の課題を整理してみたい。

- ・ 企業における少子化対策の重要性を意識している企業は回答企業全体の7割近くに達しており、業種・企業規模を問わず多くの企業が重要性を意識している結果となった。
- ・ 実際の取り組み等においては、従業員規模の比較的大きい非製造業の積極性が示される結果となったが、これは一般的に女性従業員の比率が高いと考えられる非製造業が優秀な女性人材の確保、あるいは女性の職場環境の整備という観点から必要性を認識し、会社全体の意識の浸透や理解が進みやすいといったことが背景にあるとみられる。
- ・ 加えて、企業規模が大きくなるにつれて組織体制を整備する必要が出てくるといったことも影響しているものと思われるが、一方で組織が大きくなるにつれ、意識浸透が難しいと回答した企業もみられた。
- ・ 少子化対策の重要性を意識している企業は、自社の「人材」の面から重視している企業が最も多く、少子化対策を企業の社会的責任として捉えている企業も半数近くにのぼった。しかし、育児休暇取得等による不足人員の対応のための業務体制の整備や、コスト負担などが障害となっており、今後の更なる実際の取り組み促進への課題となっている。
- ・ また、今回の調査では男性の育児休暇取得促進など、少子化対策や育児における男性の役割については、現在取り組みを行っている企業はわずかなものの、2割程度の企業が今後予定・検討していると回答し

ており、企業における少子化対策の取り組みの中で、今後更なる男性の取り組み促進が期待される。

- ・ そして、政府・自治体においては保育サービスの充実等による子育て環境の整備が最も期待されているが、一方で比較的従業員規模の小さい企業や製造業を中心に、少子化対策についての意識浸透が図られていない現状もあることから、企業における少子化対策・子育て支援へのさらなる理解のための啓蒙活動が望まれるとともに、企業サイドのみならず、家庭や個人も含めた社会全体のより一層の意識浸透が肝要であろう。

以上

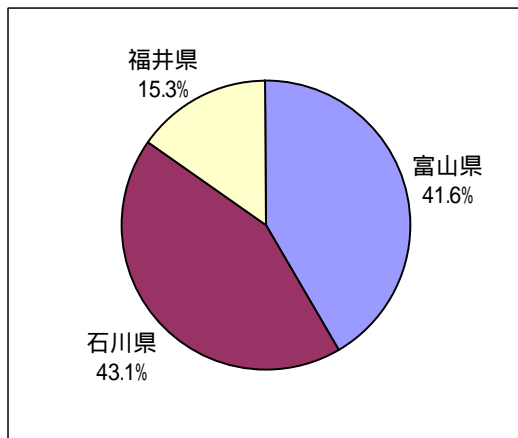
《「政策銀・北陸トピック」バックナンバー》

- ・ vol.1 (2003年12月)
「住宅価格下落保険は、金沢での定住促進に有効か？」
- ・ vol.2 (2004年3月)
「北陸3県の自治体(県・市) 約5割がPFI導入を検討(北陸自治体へPFIアンケート調査)」
- ・ vol.3 (2004年11月)
「都心再生に『まちづくりサポートビジネス』を」
- ・ vol.4 (2004年12月)
「79%の自治体が景観法に関心(北陸地域自治体へ景観アンケート調査)」
- ・ vol.5 (2005年3月)
「教官9割が今後の産学連携に意欲(北陸地域における産学連携への意識調査)」
- vol.6 (2005年3月)
「環境への意識高まるも、実際の行動は今後の課題(北陸企業の環境経営に関するアンケート調査)」

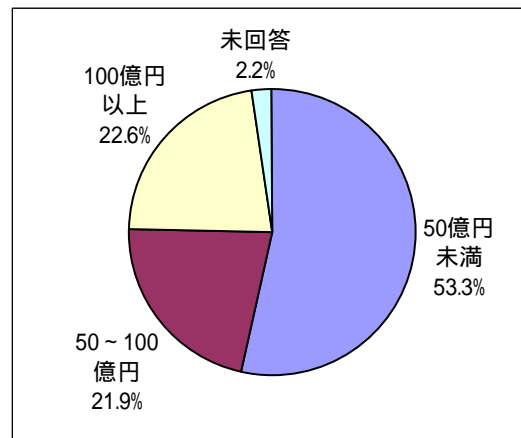
〒920-0937 石川県金沢市丸の内4-12
日本政策投資銀行北陸支店（支店長 三谷康人）
お問い合わせ先：企画調査課 伊能
Tel：076-221-9858 Fax：076-222-9194

< 参考 1 > 回答企業の属性

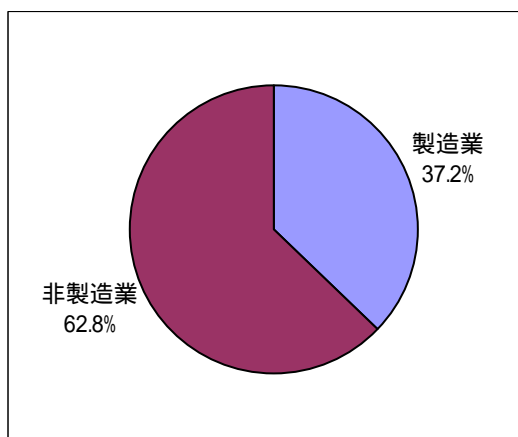
1. 県別回答状況



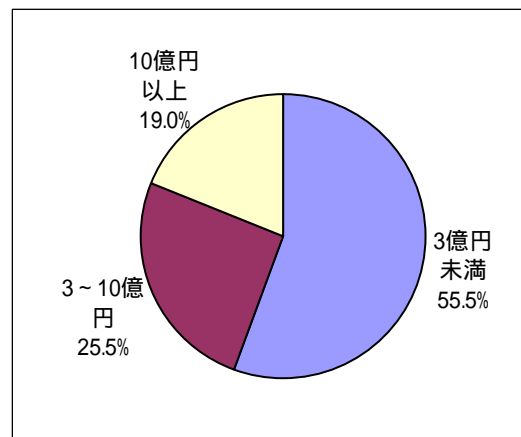
3. 売上高別回答状況



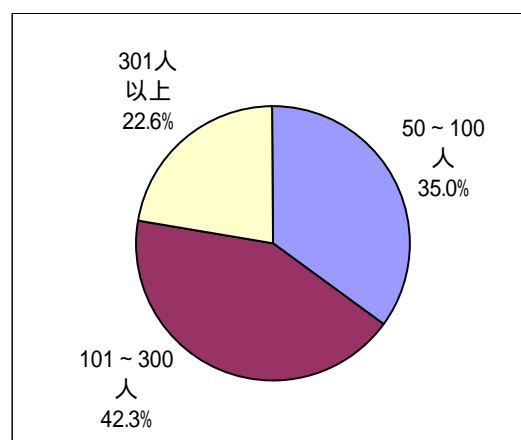
2. 業種別回答状況



4. 資本金別回答状況



5. 従業員数回答状況



< 参考 2 > 業種別・従業員別・売上高別* 回答状況

図表 1 関連

Q6. 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定状況について。

	合計	業種別		従業員別			売上高別		
		製造業	非製造業	50～100人以下	101～300人以下	301人以上	50億円未満	50億円以上100億円未満	100億円以上
策定済み	15 10.9%	4 2.9%	11 8.0%	1 0.7%	7 5.1%	7 5.1%	8 5.8%	3 2.2%	4 2.9%
現在策定中	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
策定を検討中	23 16.8%	9 6.6%	14 10.2%	7 5.1%	16 11.7%	0 0.0%	14 10.2%	5 3.6%	3 2.2%
策定の予定なし	33 24.1%	11 8.0%	22 16.1%	14 10.2%	19 13.9%	0 0.0%	22 16.1%	8 5.8%	3 2.2%
そもそも法律についてあまり知らない	37 27.0%	12 8.8%	25 18.2%	25 18.2%	12 8.8%	0 0.0%	27 19.7%	4 2.9%	5 3.6%
無回答	29 21.2%	15 10.9%	14 10.2%	1 0.7%	4 2.9%	24 17.5%	2 1.5%	10 7.3%	16 11.7%
回答会社計	137 100.0%	51 37.2%	86 62.8%	48 35.0%	58 42.3%	31 22.6%	73 53.3%	30 21.9%	31 22.6%

図表 2 関連

Q7. 行動計画について、厚生労働大臣の認定を受ける予定である。

	合計	業種別		従業員別			売上高別		
		製造業	非製造業	50～100人以下	101～300人以下	301人以上	50億円未満	50億円以上100億円未満	100億円以上
はい	10 7.3%	4 2.9%	6 4.4%	0 0.0%	5 3.6%	5 3.6%	3 2.2%	4 2.9%	3 2.2%
いいえ	42 30.7%	15 10.9%	27 19.7%	14 10.2%	17 12.4%	11 8.0%	22 16.1%	10 7.3%	8 5.8%
未定	59 43.1%	21 15.3%	38 27.7%	17 12.4%	28 20.4%	14 10.2%	29 21.2%	11 8.0%	18 13.1%
無回答	26 19.0%	11 8.0%	15 10.9%	17 12.4%	8 5.8%	1 0.7%	19 13.9%	5 3.6%	2 1.5%
回答会社計	137 100.0%	51 37.2%	86 62.8%	48 35.0%	58 42.3%	31 22.6%	73 53.3%	30 21.9%	31 22.6%

図表 3 関連

Q8. 少子化対策に取り組むことの重要性について、貴社の中でどのようにお考えですか。

	合計	業種別		従業員別			売上高別		
		製造業	非製造業	50～100人以下	101～300人以下	301人以上	50億円未満	50億円以上100億円未満	100億円以上
非常に重要	11 8.0%	2 1.5%	9 6.6%	2 1.5%	4 2.9%	5 3.6%	4 2.9%	2 1.5%	4 2.9%
重要	45 32.8%	18 13.1%	27 19.7%	9 6.6%	22 16.1%	14 10.2%	20 14.6%	14 10.2%	10 7.3%
やや重要	36 26.3%	18 13.1%	18 13.1%	12 8.8%	15 10.9%	9 6.6%	18 13.1%	9 6.6%	9 6.6%
さほど重要でない	45 32.8%	13 9.5%	32 23.4%	25 18.2%	17 12.4%	3 2.2%	31 22.6%	5 3.6%	8 5.8%
回答会社計	137 100.0%	51 37.2%	86 62.8%	48 35.0%	58 42.3%	31 22.6%	73 53.3%	30 21.9%	31 22.6%

* Q6～Q8、Q20については3社が売上高未回答
Q9～Q18については2社が売上高未回答

図表 4 関連

Q9. 貴社の経営の中で少子化対策を特に意識し始めたのはいつごろからですか。

	合計	業種別		従業員別			売上高別		
		製造業	非製造業	50～100人以下	101～300人以下	301人以上	50億円未満	50億円以上100億円未満	100億円以上
次世代育成支援対策推進法が制定(平成15年7月)されてから	43 46.7%	18 19.6%	25 27.2%	10 10.9%	19 20.7%	14 15.2%	19 20.7%	14 15.2%	9 9.8%
この5年以内	32 34.8%	16 17.4%	16 17.4%	8 8.7%	16 17.4%	8 8.7%	16 17.4%	10 10.9%	6 6.5%
約5～10年前	9 9.8%	2 2.2%	7 7.6%	2 2.2%	2 2.2%	5 5.4%	5 5.4%	0 0.0%	3 3.3%
10年以上前	5 5.4%	1 1.1%	4 4.3%	2 2.2%	2 2.2%	1 1.1%	1 1.1%	1 1.1%	3 3.3%
無回答	3 3.3%	1 1.1%	2 2.2%	1 1.1%	2 2.2%	0 0.0%	1 1.1%	0 0.0%	2 2.2%
回答会社計	92 100.0%	38 41.3%	54 58.7%	23 25.0%	41 44.6%	28 30.4%	42 45.7%	25 27.2%	23 25.0%

図表 5 関連

Q10. 貴社の経営のなかで少子化対策を重視する理由を教えてください(2つまで複数回答可)

	合計	業種別		従業員別			売上高別		
		製造業	非製造業	50～100人以下	101～300人以下	301人以上	50億円未満	50億円以上100億円未満	100億円以上
子育て支援は社会に対する企業の責務と考えるため	44	14	30	12	20	12	19	14	11
企業イメージ、企業ブランド、製品・商品ブランドの維持向上のため	10	3	7	0	7	3	1	6	3
働きやすい職場環境の整備による優秀な人材確保のため	54	26	28	9	25	20	24	14	14
生産性の向上、従業員の働く意欲向上のため	35	22	13	10	11	14	20	5	9
次世代育成支援対策推進法に対応するため	12	4	8	4	4	4	4	4	4
その他	4	1	3	1	2	1	2	2	0
合計	159	70	89	36	69	54	70	45	41

図表 6 関連

Q11. 少子化対策について、貴社の経営の中でどの程度取り組まれていますか。

	合計	業種別		従業員別			売上高別		
		製造業	非製造業	50～100人以下	101～300人以下	301人以上	50億円未満	50億円以上100億円未満	100億円以上
積極的に取り組んでいる	6 6.5%	1 1.1%	5 5.4%	0 0.0%	3 3.3%	3 3.3%	2 2.2%	3 3.3%	1 1.1%
一定程度の取り組みをしている	42 45.7%	19 20.7%	23 25.0%	6 6.5%	18 19.6%	18 19.6%	15 16.3%	10 10.9%	16 17.4%
あまり取り組んでいない	43 46.7%	18 19.6%	25 27.2%	17 18.5%	20 21.7%	6 6.5%	25 27.2%	12 13.0%	5 5.4%
無回答	1 1.1%	0 0.0%	1 1.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.1%
回答会社計	92 100.0%	38 41.3%	54 58.7%	23 25.0%	41 44.6%	28 30.4%	42 45.7%	25 27.2%	23 25.0%

図表7 関連

Q12. 現在、少子化対策に関し、具体的に取り組んでいる内容をお選びください(該当するものすべて)

	合計	業種別		従業員別			売上高別		
		製造業	非製造業	50~100人以下	101~300人以下	301人以上	50億円未満	50億円以上 100億円未満	100億円以上
育児・介護休業法の規定を上回る育児休業や勤務時間短縮制度などの実施	18	10	8	3	10	5	9	6	3
男性の育児休暇取得・勤務時間短縮制度の利用促進	5	0	5	0	1	4	2	1	2
女性の育児休暇取得率向上の促進	45	18	27	6	20	19	20	9	14
所定外労働時間の削減、有給休暇の取得促進、その他多様な労働条件の整備	52	22	30	13	22	17	22	14	14
事業所内託児施設の設置・運営	1	1	0	0	1	0	1	0	0
子育てにかかる費用の各種援助や諸手当の実施	8	1	7	2	3	3	3	3	2
育児等での退職者の再雇用などの特別措置の実施	10	5	5	2	5	3	6	1	3
在宅勤務制度の実施	1	0	1	0	1	0	1	0	0
その他	4	2	2	1	2	1	2	1	1
合計	144	59	85	27	65	52	66	35	39

図表8 関連

Q13. 少子化対策に関し、今後取り組むことを予定もしくは検討している内容をお選びください(該当するものすべて)

	合計	業種別		従業員別			売上高別		
		製造業	非製造業	50~100人以下	101~300人以下	301人以上	50億円未満	50億円以上 100億円未満	100億円以上
育児・介護休業法の規定を上回る育児休業や勤務時間短縮制度などの実施	21	10	11	3	12	6	10	6	5
男性の育児休暇取得・勤務時間短縮制度の利用促進	19	7	12	2	8	9	8	5	6
女性の育児休暇取得率向上の促進	27	15	12	5	14	8	12	6	8
所定外労働時間の削減、有給休暇の取得促進、その他多様な労働条件の整備	52	25	27	14	20	18	20	18	13
事業所内託児施設の設置・運営	0	0	0	0	0	0	0	0	0
子育てにかかる費用の各種援助や諸手当の実施	11	3	8	3	3	5	4	3	3
育児等での退職者の再雇用などの特別措置の実施	19	8	11	6	8	5	11	4	3
在宅勤務制度の実施	2	0	2	0	1	1	1	0	1
その他	3	2	1	1	1	1	2	0	1
合計	154	70	84	34	67	53	68	42	40

図表 9 関連

Q14 .企業の少子化対策の中で、従業員が子育てと両立させるために有効だと思われる施策をお選びください(2 つまで複数回答可)

	合計	業種別		従業員別			売上高別		
		製造業	非製造業	50～100人以下	101～300人以下	301人以上	50億円未満	50億円以上100億円未満	100億円以上
育児・介護休業法の規定を上回る育児休業や勤務時間短縮制度などの実施	20	11	9	3	11	6	9	6	5
男性の育児休暇取得・勤務時間短縮制度の利用促進	10	6	4	5	3	2	7	3	0
女性の育児休暇取得率向上の促進	20	8	12	3	10	7	10	6	3
所定外労働時間の削減、有給休暇の取得促進、その他多様な労働条件の整備	47	21	26	11	21	15	20	14	13
事業所内託児施設の設置・運営	11	7	4	2	6	3	8	3	0
子育てにかかる費用の各種援助や諸手当の実施	27	6	21	5	13	9	11	4	10
育児等での退職者の再雇用などの特別措置の実施	26	10	16	10	10	6	15	6	5
在宅勤務制度の実施	4	1	3	0	4	0	2	1	0
その他	1	1	0	0	0	1	0	0	1
合計	166	71	95	39	78	49	82	43	37

図表 10 関連

Q15 .企業として少子化対策に取り組むうえで、障害となっていることをお選びください(2 つまで複数回答可)

	合計	業種別		従業員別			売上高別		
		製造業	非製造業	50～100人以下	101～300人以下	301人以上	50億円未満	50億円以上100億円未満	100億円以上
コストが高まる	20	9	11	5	7	8	8	7	5
少子化対策実施について社内の理解浸透・利用しやすい環境づくりに時間がかかる	19	8	11	2	10	7	5	7	7
不足人員の対応などの業務体制の整備が困難	51	22	29	11	21	19	20	15	14
現在の業務の繁忙度から実施自体が困難	19	11	8	4	7	8	8	6	5
少子化対策の効果を企業として定量化しにくい	21	9	12	8	9	4	13	5	3
政府や自治体の経済的支援が不十分(各種助成金・補助金・税制優遇など)	26	7	19	6	13	7	14	6	4
その他	1	1	0	1	0	0	1	0	0
合計	157	67	90	37	67	53	69	46	38

図表 11 関連

Q17 .政府・自治体の企業に対する少子化対策の取組姿勢について、適切だと思われるものを選択してください。

	合計	業種別		従業員別			売上高別		
		製造業	非製造業	50～100人以下	101～300人以下	301人以上	50億円未満	50億円以上100億円未満	100億円以上
もっと積極的に対策を行うべき	62 67.4%	26 28.3%	36 39.1%	13 14.1%	26 28.3%	23 25.0%	29 31.5%	17 18.5%	15 16.3%
現在の取組状況で充分である	11 12.0%	5 5.4%	6 6.5%	3 3.3%	5 5.4%	3 3.3%	3 3.3%	3 3.3%	5 5.4%
特別な対策を行うべきではなく、個々の企業の問題である	13 14.1%	5 5.4%	8 8.7%	4 4.3%	7 7.6%	2 2.2%	7 7.6%	3 3.3%	2 2.2%
無回答	6 6.5%	2 2.2%	4 4.3%	3 3.3%	3 3.3%	0 0.0%	3 3.3%	2 2.2%	1 1.1%
回答会社計	92 100.0%	38 41.3%	54 58.7%	23 25.0%	41 44.6%	28 30.4%	42 45.7%	25 27.2%	23 25.0%

図表 12 関連

Q18 .企業が少子化対策に取り組むうえで、政府・自治体等が行う支援・政策として効果的と考えるものをお選びください（最も効果的と思われるものから、2つまで複数回答可）

	合計	業種別		従業員別			売上高別		
		製造業	非製造業	50～100人以下	101～300人以下	301人以上	50億円未満	50億円以上100億円未満	100億円以上
保育施設の充実	31	14	17	7	14	10	12	8	10
時間外保育等の保育サービスの拡充	50	22	28	13	19	18	22	10	18
少子化対策に積極的な企業への税制優遇	36	13	23	6	18	12	17	12	5
社内育児施設など、少子化対策に積極的な企業に対する各種補助金の支給	19	10	9	3	10	6	12	4	2
少子化対策に積極的な企業への低利融資制度	5	2	3	0	4	1	2	3	0
仕事と育児の両立に関する啓蒙活動	19	7	12	7	7	5	11	3	5
父親休業の制度化、超過労働時間の制限など法整備による規制	6	2	4	1	3	2	0	4	2
その他	4	2	2	1	0	3	2	0	2
合計	170	72	98	38	75	57	78	44	44

(参考)

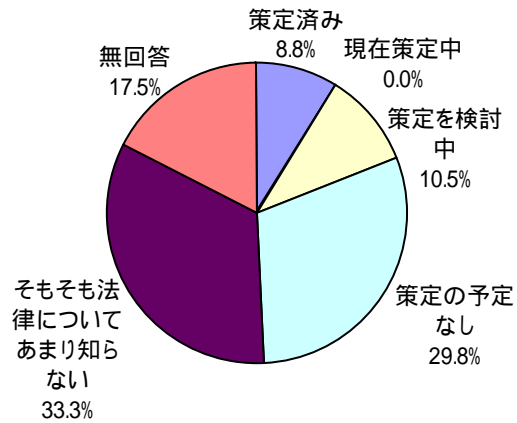
Q20 .少子化対策をさほど重要な課題と認識していない理由をお選びください（近いものをひとつ）

	合計	業種別		従業員別			売上高別		
		製造業	非製造業	50～100人以下	101～300人以下	301人以上	50億円未満	50億円以上100億円未満	100億円以上
少子化対策は政府・自治体等の公共機関が行うべき	12 26.7%	3 6.7%	9 20.0%	7 15.6%	4 8.9%	1 2.2%	9 20.0%	1 2.2%	1 2.2%
少子化対策によるメリットがあまりないため	8 17.8%	5 11.1%	3 6.7%	4 8.9%	3 6.7%	1 2.2%	7 15.6%	0 0.0%	1 2.2%
少子化対策のコスト(資金、時間、人材等)が過大な負担となるため	16 35.6%	6 13.3%	10 22.2%	9 20.0%	7 15.6%	0 0.0%	10 22.2%	3 6.7%	3 6.7%
その他	9 20.0%	0 0.0%	9 20.0%	5 11.1%	3 6.7%	1 2.2%	5 11.1%	1 2.2%	3 6.7%
無回答	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
回答会社計	45 100.0%	14 31.1%	31 68.9%	25 55.6%	17 37.8%	3 6.7%	31 68.9%	5 11.1%	8 17.8%

< 参考 3 > 主要な設問に対する各県別回答状況

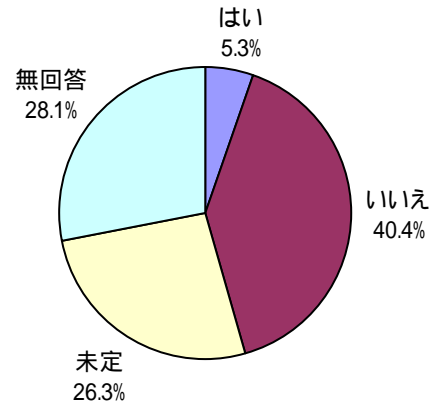
Q6. 行動計画の策定状況

富山県

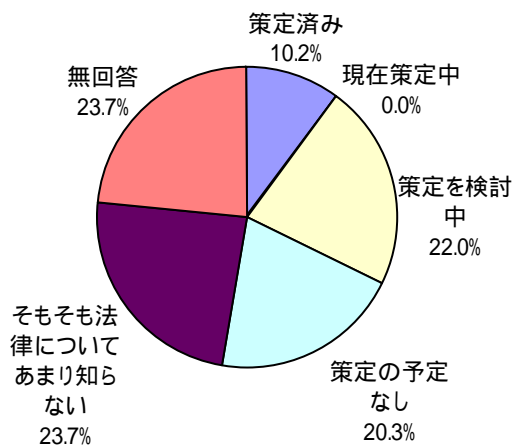


Q7. 行動計画の認定

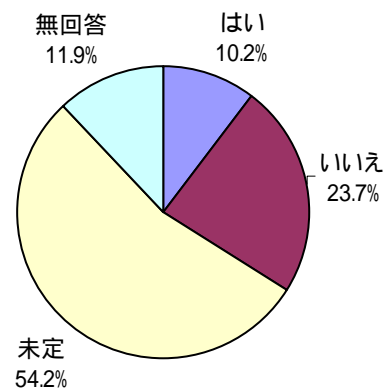
富山県



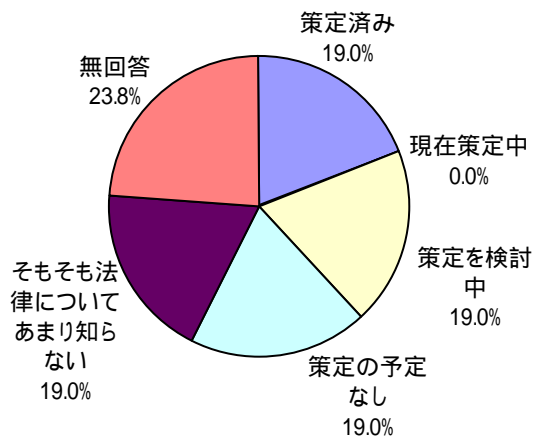
石川県



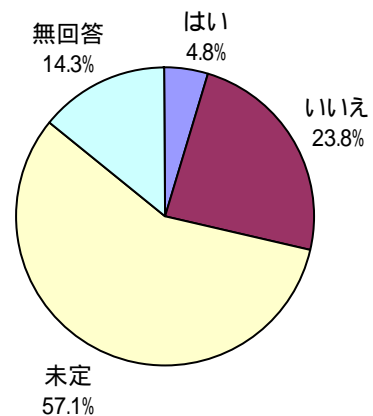
石川県



福井県

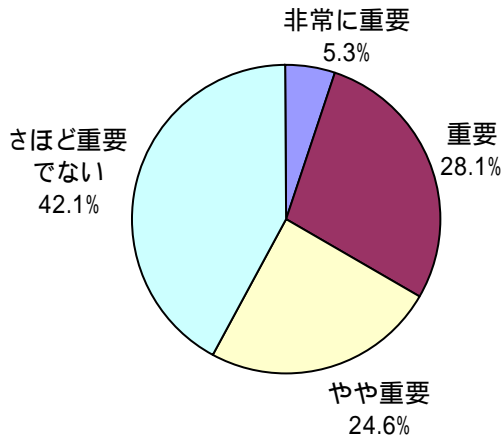


福井県



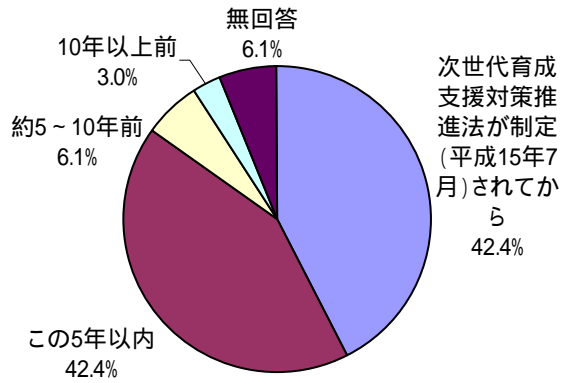
Q8. 少子化対策の重要性

富山県

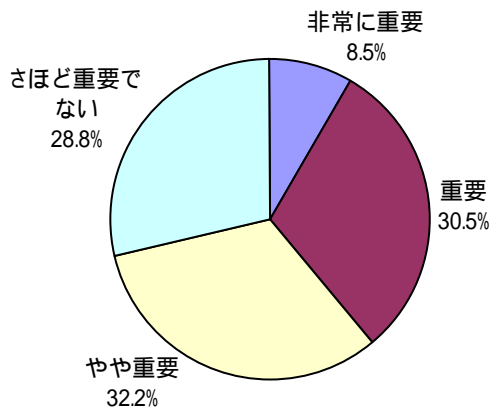


Q9. 意識した時期

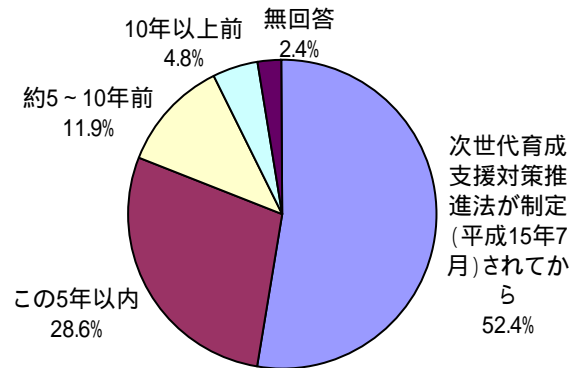
富山県



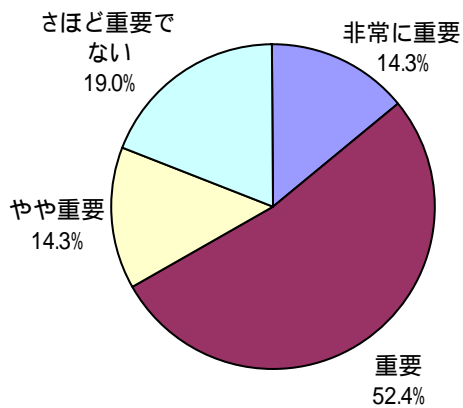
石川県



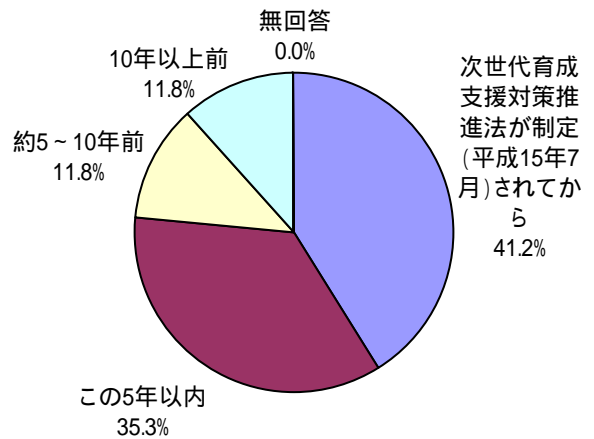
石川県



福井県

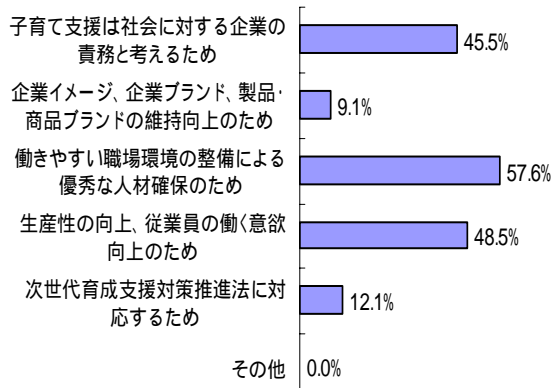


福井県



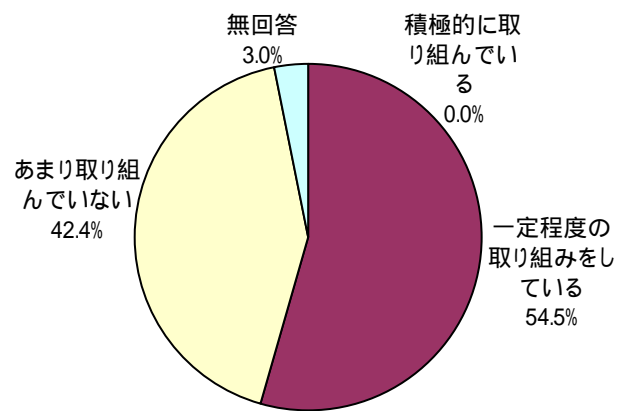
Q10. 重視する理由

富山県

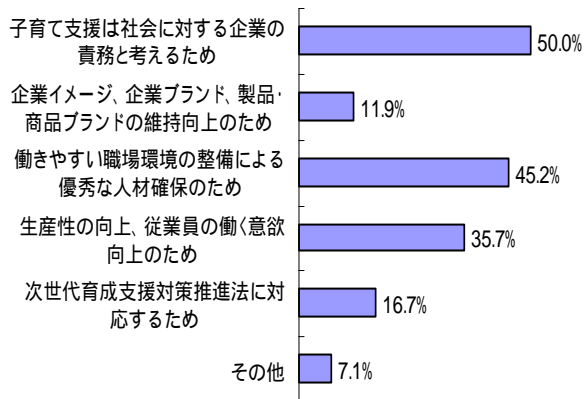


Q11. 取組度合い

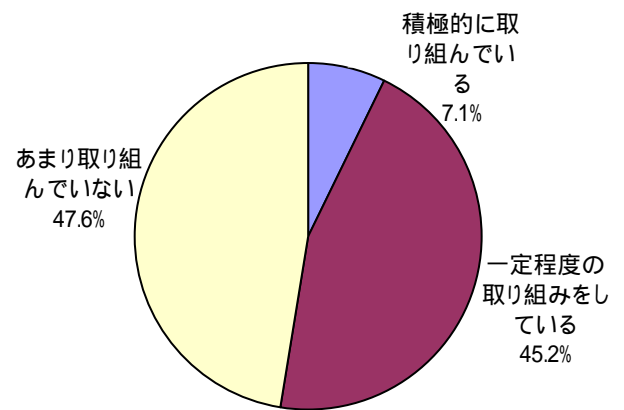
富山県



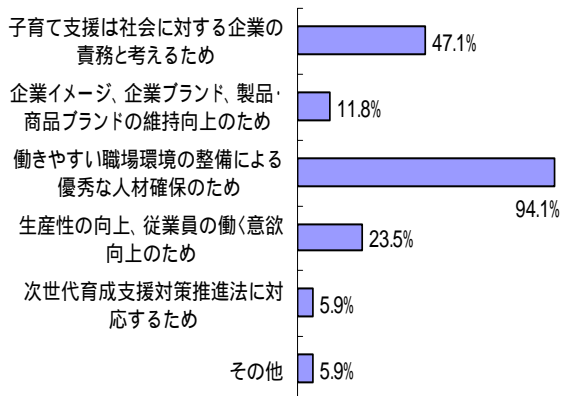
石川県



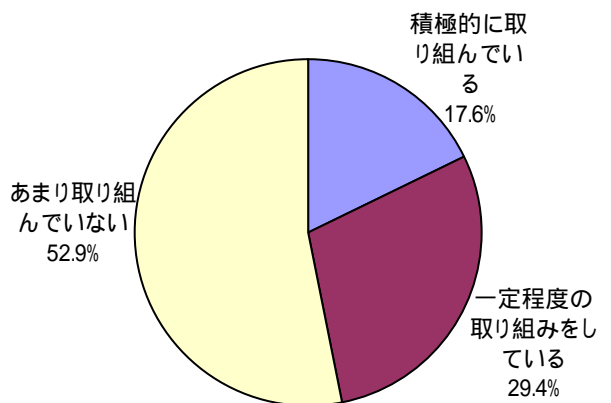
石川県



福井県

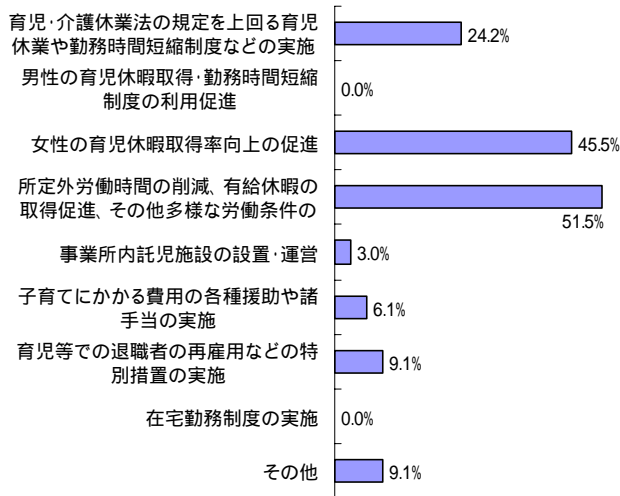


福井県

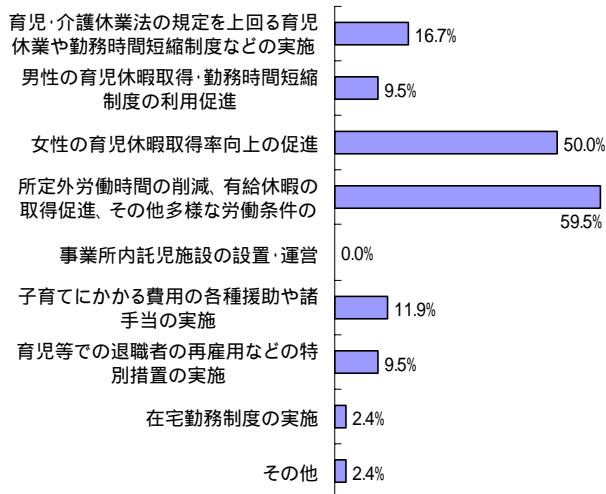


Q12.現在の取組

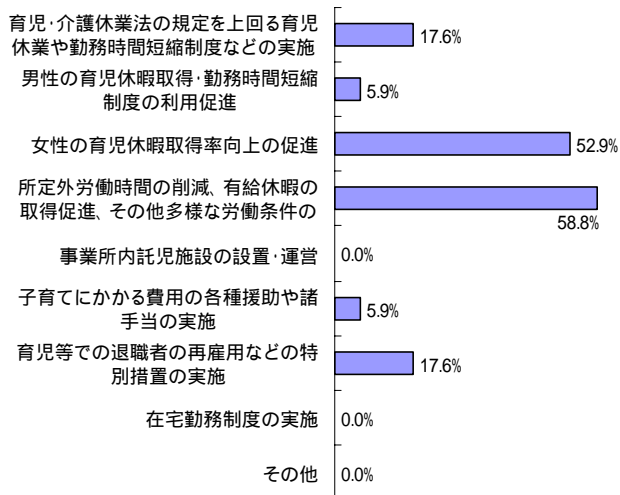
富山県



石川県

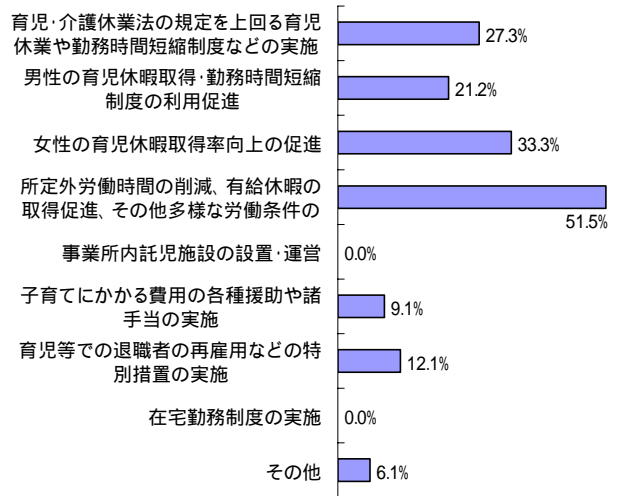


福井県

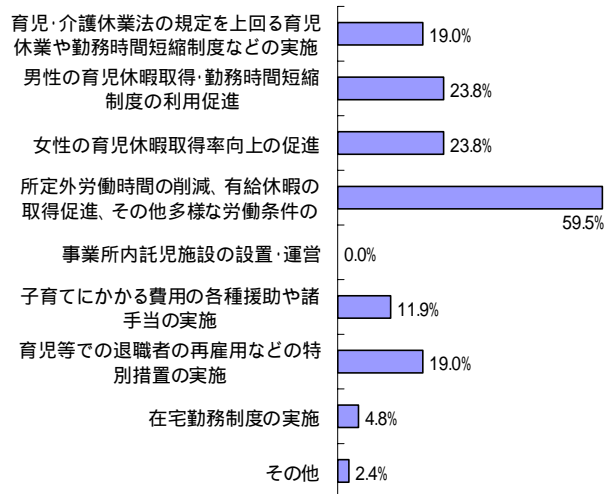


Q13.今後予定・検討中の取組

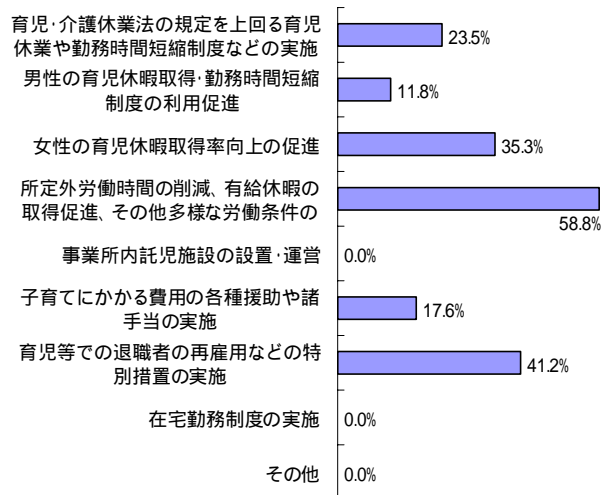
富山県



石川県

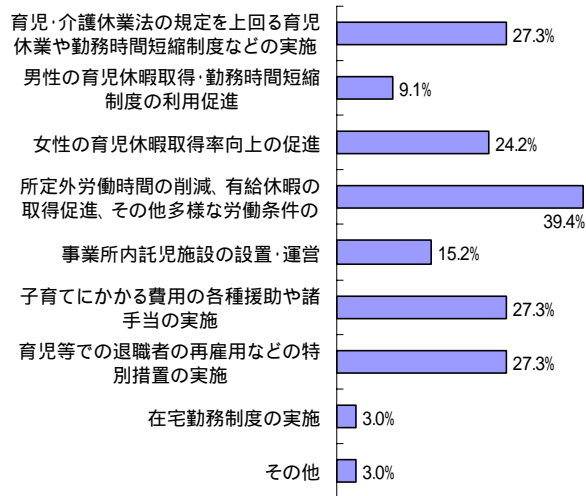


福井県

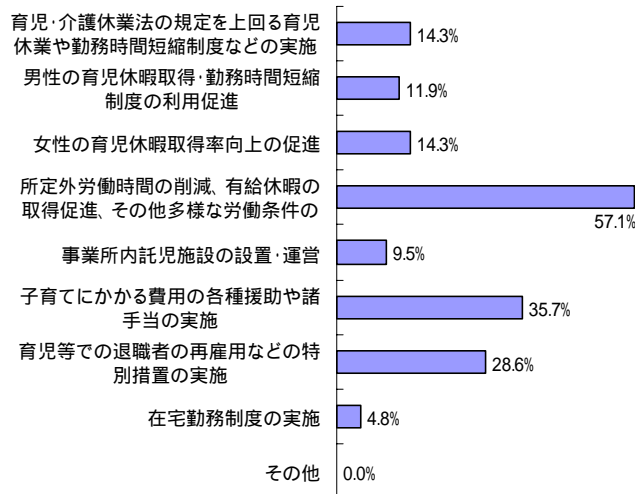


Q14. 有効な取組

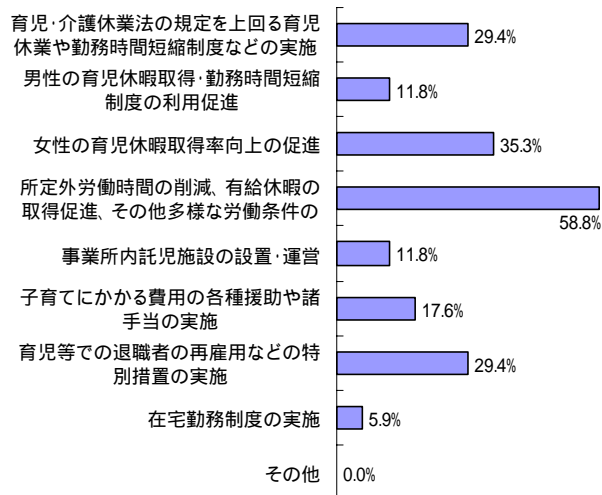
富山県



石川県

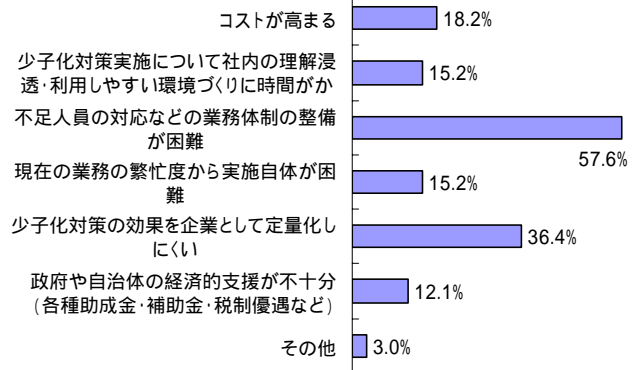


福井県

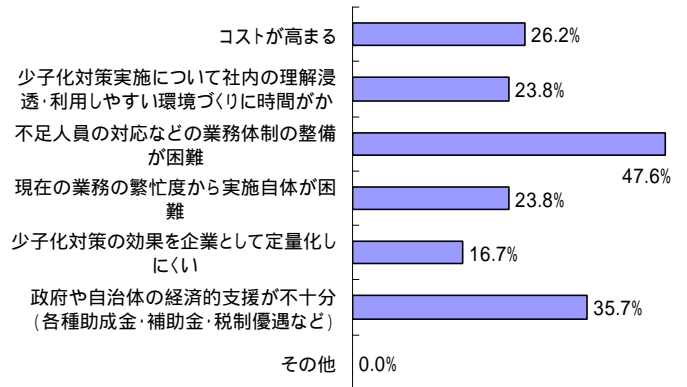


Q15. 少子化への取組の障害

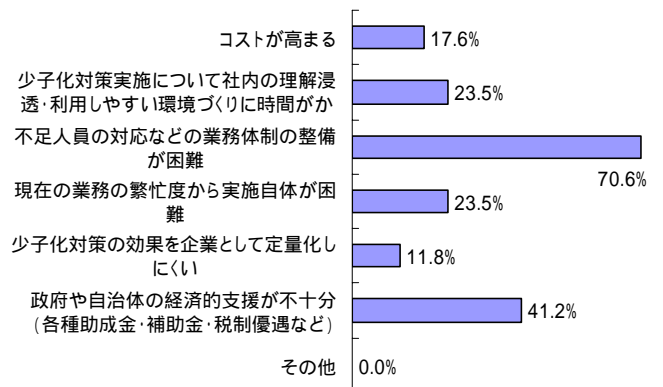
富山県



石川県



福井県



< アンケート用紙 >

(1) 貴社の会社概要についてお伺いします

Q 1 本社所在地をお選び下さい。

- 1 . 富山県 2 . 石川県 3 . 福井県

Q 2 業種をお選び下さい。

- 1 . 製造業 2 . 非製造業

Q 3 売上高（直近決算期）をお選び下さい。

- 1 . 50 億円未満 2 . 50 億円以上 100 億円未満 3 . 100 億円以上

Q 4 資本金（直近決算期）をお選び下さい。

- 1 . 3 億円未満 2 . 3 億円以上 10 億円未満 3 . 10 億円以上

Q 5 従業員数（直近決算期）をお選び下さい。

- 1 . 50 ~ 100 人以下 2 . 101 ~ 300 人以下 3 . 301 人以上

1 . 及び 2 . の方は Q 6 へ、 3 . の方は Q 7 へお進み下さい。

(2) 少子化対策に関する貴社の取組姿勢についてお伺いします

Q 6 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定状況について。

- 1 . 策定済み 2 . 現在策定中 3 . 策定を検討中 4 . 策定の予定なし
5 . そもそも法律についてあまり知らない

Q 7 行動計画について、厚生労働大臣の認定を受ける予定である。

- 1 . はい 2 . いいえ 3 . 未定

Q 8 少子化対策に取り組むことの重要性について、貴社の経営の中でどのようにお考えですか。

- 1 . 非常に重要な課題と認識している
2 . 重要な課題と認識している
3 . やや重要な課題と認識している
4 . さほど重要な課題と認識していない

} 「 Q 9 」以降に
お進み下さい。
「 Q 2 0 」にお進み下さい。

Q 9 貴社の経営の中で少子化対策を特に意識し始めたのはいつごろからですか。

- 1 . 次世代育成支援対策推進法が制定（平成 15 年 7 月）されてから
- 2 . この 5 年以内
- 3 . 約 5 ～ 10 年前
- 4 . 10 年以上前

Q 1 0 貴社の経営の中で少子化対策を重視する理由を教えてください（ 2 つまで複数回答可）。

- 1 . 子育て支援は社会に対する企業の責務と考えるため
- 2 . 企業イメージ、企業ブランド、製品・商品ブランドの維持向上のため
- 3 . 働きやすい職場環境の整備による優秀な人材の確保のため
- 4 . 生産性の向上、従業員の働く意欲向上のため
- 5 . 次世代育成支援対策推進法に対応するため
- 6 . その他（)

（ 3 ） 貴社の少子化対策に関する取り組みについてお伺いします

Q 1 1 少子化対策について、貴社の経営の中でどの程度取り組まれていますか。

- 1 . 積極的に取り組んでいる
- 2 . 一定程度の取り組みをしている
- 3 . あまり取り組んでいない

Q 1 2 現在、少子化対策に関し、具体的に取り組んでいる内容をお選び下さい（該当するものすべて）。

- 1 . 育児・介護休業法の規定を上回る、育児休業や勤務時間短縮制度などの実施
- 2 . 男性の育児休業取得・勤務時間短縮制度の利用促進
- 3 . 女性の育児休業取得率向上の促進
- 4 . 所定外労働時間の削減、有給休暇の取得促進、その他多様な労働条件の整備
- 5 . 事業所内託児施設の設置・運営
- 6 . 子育てにかかる費用の各種援助や諸手当の実施
- 7 . 育児等での退職者の再雇用などの特別措置の実施
- 8 . 在宅勤務制度の実施
- 9 . その他（)

Q 1 3 少子化対策に関し、今後取り組むことを予定もしくは検討している内容をお選び下さい(該当するものすべて)。

- 1 . 育児・介護休業法の規定を上回る、育児休業や勤務時間短縮制度などの実施
- 2 . 男性の育児休業取得・勤務時間短縮制度の利用促進
- 3 . 女性の育児休業取得率向上の促進
- 4 . 所定外労働時間の削減、有給休暇の取得促進、その他多様な労働条件の整備
- 5 . 事業所内託児施設の設置・運営
- 6 . 子育てにかかる費用の各種援助や諸手当の実施
- 7 . 育児等での退職者の再雇用などの特別措置の実施
- 8 . 在宅勤務制度の実施
- 9 . その他 ()

Q 1 4 企業の少子化対策の中で、従業員が子育てと仕事を両立させるために有効だと思う施策をお選びください(2つまで複数回答可)。

- 1 . 育児・介護休業法の規定を上回る、育児休業や勤務時間短縮制度などの実施
- 2 . 男性の育児休業取得・勤務時間短縮制度の利用促進
- 3 . 女性の育児休業取得率向上の促進
- 4 . 所定外労働時間の削減、有給休暇の取得促進、その他多様な労働条件の整備
- 5 . 事業所内託児施設の設置・運営
- 6 . 子育てにかかる費用の各種援助や諸手当の実施
- 7 . 育児等での退職者の再雇用などの特別措置の実施
- 8 . 在宅勤務制度の実施
- 9 . その他 ()

(4) 少子化対策の問題点についてお伺いします

Q 1 5 企業として少子化対策に取り組むうえで、障害となっていることをお選び下さい(2 つまで複数回答可)。

- 1 . コストが高まる
- 2 . 少子化対策実施について社内の理解浸透・利用しやすい環境づくりに時間がかかる
- 3 . 不足人員の対応など業務体制の整備が困難
- 4 . 現在の業務の繁忙度から実施自体が困難
- 5 . 少子化対策の効果を企業として定量化しにくい
- 6 . 政府や自治体の経済的支援が不十分(各種補助金・助成金、税制優遇措置など)
- 7 . その他()

Q 1 6 企業による少子化対策として、Q 1 5 のような障害を取り除くために効果的だと考えられる具体的な施策がおりの場合には、以下にご記入ください。

(5) 政府・自治体の少子化対策についてお伺いします

Q 1 7 政府・自治体の企業に対する少子化対策の取組姿勢について、適切だと思われるものを選択してください。

- 1 . もっと積極的に対策を行うべき
- 2 . 現在の取組状況で充分である
- 3 . 特別な対策を行うべきではなく、個々の企業の問題である

Q 1 8 企業が少子化対策に取り組むうえで、政府・自治体等が行う支援・政策として効果的と考えるものをお選びください(最も効果的と思われるものから、2つまで複数回答可)。

- 1 . 保育施設の充実
- 2 . 時間外保育等の保育サービスの拡充
- 3 . 少子化対策に積極的な企業への税制優遇
- 4 . 社内育児施設の設置など、少子化対策に積極的な企業に対する各種補助金の支給
- 5 . 少子化対策に積極的な企業への低利融資制度
- 6 . 仕事と育児の両立に関する啓蒙活動
- 7 . 父親休業の制度化、超過労働時間の制限などの法整備による規制
- 8 . その他()

Q 1 9 企業が少子化対策に取り組むうえで、政府・自治体が行うべき支援・政策として効果的だと考えられる具体的な施策がおりの場合には、以下にご記入ください。

「Q 2 1」にお進み下さい。

「Q8」で「4」を選んだ方のみ、以下の「Q20」にご回答ください。

Q20 少子化対策をさほど重要な課題と認識していない理由をお選び下さい(近いものを1つ)。

1. 少子化対策は政府や自治体(都道府県、市町村)などの公共機関が行うべきもので、企業が行うべきではないものと認識しているため
2. 少子化対策によるメリットがあまりないため
3. 少子化対策のコスト(資金、時間、人材等)が過大な負担となるため
4. その他()

(6) 自由意見

Q21 少子化対策に関してのご意見や弊行に対するご要望などございましたら、どうぞご自由にご記入下さい。

ご協力いただき、誠にありがとうございました。

会社名 _____ 部 署 _____

役職名 _____ お名前 _____

連絡先 _____ () _____