

対策大分類	対策中分類	対策小分類	内容	対象自治体
保育・現物給付等	子育て支援施設		妊婦に乳幼児と触れ合う機会を提供し、育児不安を和らげてもらうため、区立すべての保育所と児童センター計64カ所を開放し、そこを利用する親子と勤務する保育士が交流できるようにする。	東京都品川区
保育・現物給付等	子育て支援施設		「あかちゃんのひろば」（対象：0歳児と保護者） 内容：母親同士の情報交換や保育士への相談 「0123年齢ひろば」（対象：0-3歳児と保護者） 内容：子供の年齢別に親子の遊びや情報交換 「地域子ども館・あそべえ」（対象：小学生） 内容：市立小学校の図書館や校庭を登録制で開放 「モーニングコンサート」（対象：子育て中の保護者） 内容：ジャズやクラシックを聴いてリフレッシュ。幼児連れでもOK。	東京都武蔵野市
保育・現物給付等	子育て支援施設	在宅育児支援	専業主婦に対する子育て支援を目的とする施設「品川宿おばちゃんち」の開設。街作りに取り組むNPOが、地元商店街と空き店舗を利用して設置した。在宅で子育てする母親の気分転換や冠婚葬祭など、急な外出が必要な際に気軽に利用できる。	東京都品川区
保育・現物給付等	子育て支援施設	在宅育児支援	在宅で子育てしている保護者のリフレッシュを図るため、子どもを一時的に保育園で預かるサービスの充実。5保育園に専用スペースを設置。専門家による講座も開設。	東京都品川区
保育・現物給付等		育児支援ヘルパー派遣	1世帯15日、1日2時間以内を限度に、ヘルパーを低額で派遣。	東京都中央区
保育・現物給付等			産前産後の家庭サポーター派遣、市民による一時預かり等のファミリーサポートの実施。	東京都多摩市
保育・現物給付等	保育ママ		3歳未満の子を昼間、自宅で預かる「保育ママ制度」を実施。	東京都葛飾区
保育・現物給付等			区立保育園の民営化で運営を効率化。	東京都新宿区
保育・現物給付等			保育園の待機児童ゼロ達成。	東京都千代田区
保育・現物給付等			学童クラブの待機児童ゼロ達成。	東京都千代田区
住宅支援			割安な住宅整備を実施。	長野県下條村
住宅支援			広さや間取りなど子育てに配慮した住宅を供給。	北海道
住宅支援			区内に住む親の近くに暮らしたい子育て世帯や、子供の誕生などに伴い区内で住み替えたい世帯を対象に、家賃や住宅ローンを助成する制度の創設。初年度の助成額は家族1人当たり1万円で、毎年10%ずつ減額しながら8年間助成する。	東京都千代田区
住宅支援	新婚さん・子どもさん いらっしやい事業		区立住宅で、結婚後1年以内の新婚家庭（新たに申し込む場合は、結婚予定者も含む）や、小学6年以下の子どもが3人以上いる世帯の家賃負担を3年間、月2万円軽減する取り組みを始める。	東京都板橋区
子育ての教育・啓蒙			大学生に育児休暇制度や保育サービス、行政の母子保健医療体制等を学んでもらうため、通常の大学講義の時間を使い、「次代の親づくり教育」を開始した。道職員、子育てと仕事の両立を体験した会社員や農場経営者らが講師役を務め、少子化の現状と課題、子育て支援制度や育児休業の体験談等について語ってもらう。	北海道
子育ての教育・啓蒙			親のあり方を学ぶ取り組みの実施。自治体が保護者向けに講座を開いたり、子供が「親」について学ぶ時間を、中学校や高校が授業に取り入れる等している。	栃木県宇都宮市 埼玉県行田市 大阪府堺市 埼玉県
子育ての教育・啓蒙			妊娠中の生活や子育てに関するアドバイスをまとめた「パパとママのための育児支援ガイドブック」を作成。この中で特に、父親の育児参加の促進が強調されている。	東京都葛飾区
育児不安解消策	産後うつ対策		産後うつ対策の啓発誌発行。	奈良県
育児不安解消策	産後うつ対策		母親の心のケア推進事業の実施。	熊本県
子育て支援拠点			駅前型子育て拠点の整備。	東京都世田谷区
子育て支援拠点	赤ちゃんの駅		区内に八十四か所あり、外出中に授乳やオムツ替えなどが必要になった際に無料で利用できる、駆け込み寺としての役割を担っている。	東京都板橋区
子育て支援拠点	ファミリー・サポートセンター		生後6ヶ月から小学3年までの子どもを一時的に預かる「ファミリー・サポートセンター」の設立。	東京都葛飾区

対策大分類	対策中分類	対策小分類	内容	対象自治体
子育て支援拠点	子育て支援センター	総合保育福祉施設「タントクルセンター」	巨大な滑り台や木登りなど十数種の室内遊戯施設を核に、0歳保育などを実施する保育所、休日診療施設、保育福祉センターなどを完備した、総合保育福祉施設を創設。	山形県東根市
子育て支援拠点	子育て支援センター		母親の子育ての悩みを聞いたり、乳幼児が親子で遊ぶための場所の創設。	東京都八王子市 東京都多摩市
子育て支援拠点	子育て支援センター		区内5か所に「子育て支援センター」を開設。子育て教室、短期緊急保育などを実施している。	東京都渋谷区
子育て支援拠点	子育て支援センター		児童虐待や非行防止などの子育て相談や、緊急一時保育の相談窓口として機能する、子ども家庭支援センターの開設。「子育て応援債」によって整備費が賄われる。	東京都中央区
人材育成			子育て経験の豊富な専門家「子育てマイスター」の養成。	福井県
人材育成			子育てを支援する「子育てサポーター」の養成。	秋田県鹿角市
情報提供			お知らせとブログの2機能を持つ子育てウェブ開設。	埼玉県さいたま市
情報提供		「子育て応援とうきょう会議」設立	子育てに関する都民の意見を幅広く集める一方、都の子育て支援策について情報発信する役割を担う「子育て応援とうきょう会議」の設立。メンバーは、企業やNPO法人、大学の関係者などから構成される。	東京都
結婚促進策			結婚相談事業への助成。	福井県
結婚促進策			官製見合いパーティーの実施。	福井県 兵庫県
ワーク・ライフ・バランス	父親に焦点を当てた子育て支援策		男性従業員が子育てしやすい職場づくりに取り組む企業を選考・表彰する制度の実施。国の定めを上回る勤務時間短縮や休暇制度を導入した企業が対象。	福井県
ワーク・ライフ・バランス	父親に焦点を当てた子育て支援策		父親の育児参加に取り組むNPOなどへの助成事業を実施。先進的な企業や民間組織を県のホームページなどで紹介している。	福井県
ワーク・ライフ・バランス	優良子育て環境企業の認証		企業に子育てしやすい職場づくりを宣言してもらい、自治体はその企業を登録・公表する取り組み。	福井県
ワーク・ライフ・バランス	優良子育て環境企業の認証		従業員の育児支援に熱心な事業主に対する認定制度。	東京都
ワーク・ライフ・バランス	優良子育て環境企業の認証		子育てしやすい職場環境づくりなど、一定の対策を講じると「京の子育て応援企業」に認証する仕組みを始めた。認証企業は商工中金の「きょうと子育て応援企業ローン」で金利優遇を受けられる。	京都府
ワーク・ライフ・バランス	優良子育て環境企業の認証		仕事と子育ての両立に前向きな企業などと「子育て応援協定」を結んでおり、協定を結ぶと企業は公共事業入札参加資格の技術・社会貢献評価の点数が加算されるほか、商工中金で運転・設備資金の貸出金利が優遇される。	兵庫県
ワーク・ライフ・バランス		県教育委員会と民間企業との協定制度。	県教育委員会が地場産業や事業所などと連携し、学校行事や参観日への参加の働きかけ、企業内での家庭教育講座の実施、子供たちの職場見学などに取り組んでいる。	鳥取県、滋賀県
ワーク・ライフ・バランス		企業内保育所の企業外からの子供受け入れ	県が2社と2医療法人へ施設整備費を交付し、企業内保育所が企業外からも子供を受け入れることができるようにした。2007年度内に、企業外から0～2歳児50人の受け入れが実現する予定。	埼玉県
ワーク・ライフ・バランス	育児休業制度について	中小企業支援	従業員の就業と育児の両立を図る中小企業（従業員300人以下）を支援するため、両立を支援する責任者の配置費用や社内研修をするための経費の助成（2007年度より開始）、また社内のルール作りや、育児休業取得者の代替要因にかかった経費の助成を始める（次年度以降）。育児サポート企業の登録が助成の前提となり、育児休業の取得数値目標等を盛り込んだ行動計画の国への届け出が登録の条件となる。	東京都
ワーク・ライフ・バランス	育児休業制度について		市職員の育児休業（有給）義務化。	広島県三次市

企業の独自施策				
対策大分類	対策中分類	対策小分類	内容	対象企業
労働形態の多様化	短時間勤務制度		子供が3歳未満まで利用できる短時間勤務制度を、小学校4年生になった直後まで利用できるように延長した。	ノビア
労働形態の多様化	短時間勤務制度		1日最大2時間の労働時間短縮制度の導入。	東芝
労働形態の多様化	短時間勤務制度		午後7時までに勤務終了プラン。子供が小学3年生までなら、午後7時までの8時間の勤務時間帯を選べるようにした。	イトーヨーカ堂
労働形態の多様化	短時間勤務制度		子供が小学校3年生になるまで育児短時間勤務制度を利用できる。	東京海上日動火災保険、丸紅、三菱電機
労働形態の多様化	短時間勤務制度		育児のための就業時間短縮制度を、子供が小学校3年生の年度末まで利用できる。	日産自動車
労働形態の多様化	短時間勤務制度		子供が小学校を卒業するまで育児短時間勤務制度を利用できる。	川崎重工業 アメリカンファミリー生命保険
労働形態の多様化	短時間勤務制度		子供が高校を卒業するまで育児短時間勤務制度（1日最長2時間まで勤務時間を短縮）を利用できる。ただしその場合、扶養手当や賞与は変わらないが、基本給の部分を時間給計算とする。	日本ユニシス
労働形態の多様化	短時間勤務制度		妊娠した社員の短時間勤務制度の実施。1日6時間勤務まで短縮。	野村総合研究所
労働形態の多様化	短時間勤務制度		育児短時間勤務制度を、小学校1年生終了までの子供を養育する職員が利用できるように改訂。	生活協同組合 コープぐんま
労働形態の多様化	短時間勤務制度		小学校4年生の始期に達するまでの子供を持つ職員が希望する場合に利用できる、短時間勤務制度を導入。	広島銀行
労働形態の多様化	短時間勤務制度		「8時間勤務、土日休み店長」の実現に向け、店長が行っていた店舗の作業計画、スタッフのシフト計画などの権限を現場スタッフに委譲し、店長はチェック役に徹するよう仕事の仕方を変えた。	ユニクロ
労働形態の多様化	短時間勤務制度		フレックスタイムで社員は勤務時間を自由設計できる。	プロクター・アンド・ギャンブル (P&G)
労働形態の多様化	短時間勤務制度		「子供が3歳」までだった育児短時間勤務を、「小学校入学の1ヶ月後」までに延長した。	カゴメ
労働形態の多様化	短時間勤務制度		短時間勤務制度の対象期間を「小学校入学まで」から「小学校卒業まで」に延長した。	日立ソフトウェアエンジニアリング
労働形態の多様化	短時間勤務制度		小学校卒業までの短時間勤務制度の設置。	三菱UFJ信託銀行
労働形態の多様化	短時間勤務制度		短時間勤務制度を実施。ただし、週3日勤務を選択した場合、基本給や賞与などすべてを含めた賃金を通常勤務の5割の水準と定めている。	IBM
労働形態の多様化	短時間勤務制度		子どもが小学校を卒業するまで、1日90分勤務時間を短縮できる育児短時間勤務制度を利用できる。	伊藤忠商事
労働形態の多様化	短時間勤務制度		従来は「子どもが6歳まで」だった短時間勤務制度の利用を「小学校卒業まで」に延ばした。	監査法人トーマツ
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	残業削減について	社員の残業免除を子供3歳になるまで使えるというものを、2007年7月からは子供が小学校3年生終了まで使えるように延長した。	大和証券グループ
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	残業削減について	人事部門への報告を要する深夜勤務の時間設定を、従来の「21時以降」から「20時以降」へ変更。また、早期退行日を設定し、同日の深夜勤務は「18時以降」に変更。	広島銀行
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	残業削減について	毎週水曜日に「ノー残業デー」を導入。	キャノンマーケティング・ジャパン (キャノンMJ)
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	残業削減について	一律月額4万4000円を支給する「みなし残業」制度を事前申請・許可式に切り替え、時間に応じた残業代を支給する仕組みにした。	大塚商会
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	残業削減について	勤務時間内に処理できない仕事が発生した場合、まず上司に相談し残業の可否を仰ぎ、上司が必要だと判断したら「時間券」を発行し、残業を会社に申告するという仕組みを導入。	クリロン化成
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	残業削減について	課ごとに「時間外管理表」を書かせ、「誰が何のために残業するのか」を事前申告させる仕組みを創設。無駄な居残りを防ぐために勤務管理システムを導入し、本社入り口で社員の入退管理も始めた。	キャノン

対策大分類	対策中分類	対策小分類	内容	対象企業
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	残業削減について	タイムカードと入室システムを組み合わせ、実労働時間を把握。	新日本石油
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	残業削減について	パソコンの使用時間をチェック。	カゴメ
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	残業削減について	管理職が部下の勤務時間をデータベース管理。	リコー
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	残業削減について	午後10時以降の残業は届け出制。	野村総合研究所
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	残業削減について	残業時間削減を社長直轄プロジェクトにした。	近鉄エクスプレス
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	残業削減について	給料日の定時退社を奨励する制度を実施。	パイオニア
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	就業日数短縮	子供が小学校4年生になるまで週休3日制度を利用できる。	住友林業
労働形態の多様化	勤務時間の多様化		定期異動や長距離出張を最長5年間免除する代わりに、賃金を2割減らす制度を始めた。減額するのは月給と賞与。	日清製粉グループ本社
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	在宅勤務・フレックス制	在宅勤務やフレックス制度を導入。両方を併用することも可能。	サントリー
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	在宅勤務・フレックス制	情報通信技術を活用して在宅勤務するテレワークを、東京・霞ヶ関で勤務する約2000人の全職員を対象に実施する。	総務省
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	在宅勤務・フレックス制	フレックス制。	ユニ・チャーム
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	在宅勤務・フレックス制	短時間勤務制度とフレックスタイム制度の併用。	東レ
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	在宅勤務・フレックス制	短時間勤務制度とフレックスタイム制度の併用。	日産自動車
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	在宅勤務・フレックス制	未就学の子供がいる社員に20日間在宅勤務を認めるというものを、小学校入学以降も認めるようになった。	ジョンソン・エンド・ジョンソン
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	在宅勤務・フレックス制	育児期間中は残業や当直の免除や、保育園の送迎などに支障がない時間帯での勤務が可能。	大阪厚生年金病院
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	在宅勤務・フレックス制	全社員を対象にテレワーク（ITを利用した柔軟な働き方）を導入した。新入社員やセキュリティレベルの高い特殊な仕事に就いている人を除けば、上司に申請すれば在宅で働ける。	日本テレコム
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	在宅勤務・フレックス制	在宅勤務制の導入。	松下電器産業
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	在宅勤務・フレックス制	人事部で月1-2日の在宅勤務を施行（全部員を対象）。	ゴールドマン・サックス・ジャパン
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	在宅勤務・フレックス制	育児中かどうかに関わらず使える時差勤務制度の実施。	三菱UFJ信託銀行
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	在宅勤務・フレックス制	フレックスタイム（自由勤務時間制）が適用されていない職場でも、育児などの個人的な理由で「特別フレックスタイム勤務」ができる制度を導入。	東京電力
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	在宅勤務・フレックス制（部分在宅制）	午後三時以降の仕事は自宅のできる部分在宅制度を開始。事務系の職場で保育園や小学校低学年の子供がおり、社内資格「専門職」以上の女性が対象。	トヨタ自動車
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	在宅勤務・フレックス制（部分在宅制）	育児のための短時間勤務利用者を対象に部分在宅を開始。毎日2-3時間出社すれば残りは自宅で働ける。	松下電工
労働形態の多様化	勤務時間の多様化	在宅勤務・フレックス制（部分在宅制）	小学校3年生までの子供がいたり、介護を担ったりする社員を対象に、月曜から金曜日まで一日8時間、週40時間のうち、半分まで在宅勤務を認めている。	日産自動車
保育サービス	社内育児支援制度	事業所内保育所	東京青山の本社ビルに、ゼロ歳児でも預けられる企業内託児所を開設。保育士や看護師、調理師を配置。社員は、託児所のビデオカメラを通じ、職場のパソコンで子供の姿を確認できる。	サマンサタバサジャパンリミテッド
保育サービス	社内育児支援制度	事業所内保育所	近隣企業に開放して利用率を高め、保育コストを複数企業の間で負担するため、ニチレイ、電通など4社と利用契約を結び、各社の従業員も利用できるようにしている。	資生堂

対策大分類	対策中分類	対策小分類	内容	対象企業
保育サービス	社内育児支援制度	企業内託児所および利用促進・環境改善	事業所内託児施設を設置、運営。また、利用料金を改訂することにより利用促進。	日産自動車
保育サービス	社内育児支援制度	企業内託児所および利用促進・環境改善	通勤ラッシュを避けるためマイカー通勤を認め、社内託児所利用の促進をしている。	日本郵船
保育サービス	社内育児支援制度	企業内託児所および利用促進・環境改善	通勤ラッシュを避けるため地下の駐車場を無料開放し、社内託児所の利用を促進している。 社内託児所には授乳室が完備されている。	新生銀行
保育サービス	社内育児支援制度	企業内託児所および利用促進・環境改善	通勤ラッシュを避けるため、短時間勤務制度を導入し、社内託児所利用を促進している。 直営クリニックが隣接している。	エトワール海渡
保育サービス	社内育児支援制度	企業内託児所および利用促進・環境改善	社内託児所での保育時間を延長。	トヨタ自動車
保育サービス	社内育児支援制度	保育サービスの紹介	パート社員、子会社の社員等を含む、小学校入学前の子供を抱えている国内すべてのグループ会社社員約2万人を対象に、保育所やベビーシッターを紹介する「社内育児支援制度」を導入。保育所などの入会金や利用料、年会費についても、無料か一定額の割引などのサービスが受けられる。	三井住友海上火災保険
保育サービス	保育施設設立		横浜市に四ヶ所目の認可保育園事業を開始。	京急電鉄
保育サービス	保育施設設立		東京・神奈川で八ヶ所の保育所を運営。	小田急電鉄
保育サービス	保育施設設立		横浜市で4保育所運営、2007年4月に学童保育施設二ヶ所開業。	相模鉄道
保育サービス	保育施設設立		大阪府池田市などに育児施設を三ヶ所開設。	阪急電鉄
保育サービス	保育施設設立		大阪府枚方市に育児施設を二ヶ所開設。	京阪電鉄
保育サービス	保育施設設立		保育園「キッズガーデン三宿」の開設。	防衛省
保育サービス	保育施設設立		保育園「いちよう保育園」の開設。	東京大学医学部付属病院
保育サービス	保育施設設立		保育所の開設。ターミナルビル「ビッグバード」3階に設置。	羽田空港
保育サービス	保育施設設立		長崎・富山のコールセンターに託児施設を開設。	米AIGグループ
現金給付	出産祝い金		女性社員の出産時にお祝い金として50万円を支給。	オールアバウト
現金給付	出産祝い金		グループ四社において、正社員に子供が生まれた際の出産祝い金を大幅増額。第1子：5万円、第2子：10万円、第3子：100万円、第4子：300万円、第5子以降500万円。	ソフトバンク
現金給付	出産祝い金		子供1人誕生につき100万円支給。	大和ハウス工業
現金給付	出産祝い金		1人誕生ごとに健康保険組合から55万円の祝い金が出たが、3人目以降の出産に200万円上乗せすることとした。	大和証券グループ本社
現金給付	出産祝い金		第3子誕生時に100万円支給。	富士フィルム
現金給付	出産祝い金		第3子誕生時に100万円支給。	レンゴー
現金給付	出産祝い金		第3子誕生時に20万円支給。	鳥取銀行
現金給付	出産祝い金		第3子誕生時に10万円支給。	びわこ銀行
現金給付	出産祝い金		第3子誕生時に20万円支給。	岐阜県高山市役所
現金給付	出産祝い金		第3子誕生時に30万円支給。	北海道栗山町役場
現金給付	育児手当制度		従来の第1子の育児のみに月額5千円支給を、第2子が生まれた場合に5千円、第3子以降は1万円支給へと拡充。	ディー・エヌ・エー
現金給付	育児手当制度		入社後に子供が生まれた職員に対して、育児費用として小学校入学時まで毎月1万円を補助する制度を設置する。対象者は、産休・育児休暇を6週間以上取得後職場復帰する職員で、男女を問わない。	住友生命
現金給付	育児手当制度		月額5万円の「お母さん手当」支給。	日本総合地所
現金給付	育児手当制度		妻が専業主婦の場合、育児手当金として標準月額報酬の3割を支給（上限3ヶ月まで）。	住友スリーエム
現金給付	保育料助成		子どもが3歳になる年度まで、保育料など月額最大2万円補助。	第一生命保険
現金給付	保育料助成		保育・幼稚園費用を月額最大2万円補助。	三菱東京UFJ銀行
現金給付	保育料助成		保育施設の費用補助について子供が3歳になるまで利用できるというものを、2007年7月からは子供が小学生になるまで利用できるように延長した。	大和証券グループ

対策大分類	対策中分類	対策小分類	内容	対象企業
現金給付	不妊治療補助		不妊治療に最大100万円の補助と治療期間を休暇にできる制度を実施。	キャノン
現金給付	不妊治療補助		不妊治療を理由に、最長1年まで休業できる。	松下電器産業
現金給付	不妊治療補助		不妊治療のために、最大500万円の低利子融資制度の実施。	シャープ
現金給付			ファミリー・サポートセンター利用補助制度を導入。	日本電気
現金給付			チャイルドケア支援制度（社員と社員の親による子育てを支援するべく近居するための転居や、延長保育が充実した地域へ転居する費用を補助する制度）を導入。	日本電気
現金給付			在宅勤務時の環境整備費用補助制度を導入。	日本電気
現物給付		自社製の乳幼児向け商品を社員へ支給	子供が生まれた社員に、粉ミルクやベビーフードなど、1子当たり2万円相当の商品を送る制度を導入した。	明治乳業
現物給付		自社製の乳幼児向け商品を社員へ支給	出産した女性社員に自社製ベビーフードを支給する制度を導入。出産後の1年間3回に分けて、合計1万円相当の商品を贈る。健康保険組合の被保険者本人か扶養者が対象。	キュービーグループ
現物給付		自社製の乳幼児向け商品を社員へ支給	ゼロ歳から満3歳の子供を持つ社員が希望すれば、約3ヶ月分の紙おむつなどを提供している。支給日から3ヶ月以上たてば何回でも申請可能。	ユニ・チャーム
現物給付		ベビーシッターについて	365日24時間利用できるベビーシッター制度を実施。子供が小学校3年生になるまで利用可能。	日本テレビ放送網
現物給付		ベビーシッターについて	子供が小学校3年生になるまで、ベビーシッター利用料を日額1500円補助。	第一生命保険
現物給付		ベビーシッターについて	ベビーシッター費用補助制度を新設。	東レ
退職者の復帰制度			配偶者の海外転勤理由の退職者を、3年内を条件に再雇用。	三菱商事
退職者の復帰制度			配偶者の転勤理由の退職者を、5年内に再雇用。	三井物産
退職者の復帰制度			育児などで退職した社員について、5年以内であれば復帰できるようにした。	東芝
退職者の復帰制度			出産・育児での退職者について、契約社員を経れば正社員に復帰できるようにした。	凸版印刷
退職者の復帰制度			再就業希望の登録期間を3年間から最長10年間に延長し、10年後でも正社員として職場復帰できる道を開いた。	東レ
退職者の復帰制度			育児を理由に退職した社員に対し、一定期間を経てから復帰する際、正社員としての再雇用を保障する制度を導入している。	シャープ
退職者の復帰制度			結婚・出産など自己都合による退職者の再雇用制度の実施。	カゴメ、東京海上日動火災保険
退職者の復帰制度			配偶者の転勤などを理由に、転居地で継続して働くことができる「キャリア・トランスファー制度」の導入。	損保ジャパン
退職者の復帰制度	復帰後のためのフォロー		育休で昇進に差が出ないよう、休業前に資格を上げる制度を開始。	Z会
退職者の復帰制度	復帰後のためのフォロー		育休で勤務日数が評価対象日数に達していない場合、不当にマイナスにならないように、社員の標準等級をその人の評価としている。能力を重視するので、育休で働かない期間があっても昇格対象なら昇格可能。	キッコーマン
退職者の復帰制度	復帰後のためのフォロー		半年ごとに成果・能力評価を行う制度を導入。育休取得期間は、前の期の評価・給与を保障する。	ココロ
退職者の復帰制度	復帰後のためのフォロー		育休を通して会社と疎遠になることを避けるための手段である、インターネットなどで社員を円滑に復帰させる取り組みの実施。 職場復帰支援サービス「WiWiW（ウィワイ）」：サイトで英語などを受講でき、メールで人事担当者や上司と連絡を取れる。	資生堂
退職者の復帰制度	復帰後のためのフォロー		復職希望者に、ネットと実際の研修を組み合わせた支援の仕組みを提供している。	ベネッセコーポレーション
ワーク・ライフ・バランス			ダイバーシティ浸透度調査の実施、管理職向けダイバーシティワークショップの実施。	日産自動車
ワーク・ライフ・バランス			全国転勤が前提だった医薬情報担当者（MR）職に、勤務地定住制度と勤務地選択制度を導入した。	製薬会社ファイザーの日本法人
ワーク・ライフ・バランス			子育て中の社員向けガイドブックとホームページに男性社員向けの専用ページを作成。	サノフィ・アベンティス
ワーク・ライフ・バランス			「ステキなパパになりたい人のための講座」を定期開催。	シナノケンシ

対策大分類	対策中分類	対策小分類	内容	対象企業
ワーク・ライフ・バランス			総務部門などの女性社員7人からなる、女性社員活性化チーム「NAW（ナウ）」を発足させた。女性が働きやすい職場作りに向け、要望をくみ取り、管理職に昇進するための仕組み作り等に取り組む。	中山製鉄所
ワーク・ライフ・バランス			女性社員の活動支援を目的に「ダイバーシティ推進室」を立ち上げた。	東京電力
出産・育児休暇制度等			男性の育児参加を推進するため、育休の最初の2週間を有給とした。期間中は基本給は全額支給。	ライオン
出産・育児休暇制度等			育休の最初の20日間（最長で）を有給とした。期間中は基本給は全額支給。	第一生命保険
出産・育児休暇制度等			育休の最初の5日間を有給とした。期間中は基本給は全額支給。	昭和産業
出産・育児休暇制度等			育休の8週間（最長）を有給とした。期間中は基本給は全額支給。	三井物産
出産・育児休暇制度等			育休の10日（最長）を有給とした（8週間以内の育休取得者が対象）。期間中は基本給は全額支給。	キュービー
出産・育児休暇制度等			育休の30日（最長）を有給とした（育児休業の代わりに失効した有給休暇を利用可能に）。期間中は基本給は全額支給。	INAX
出産・育児休暇制度等			育休取得の社員に対して、3番目の子供の出産費用と義務教育費を負担している。また男性の育児休暇を義務化している。また5日間の配偶者出産特別休暇を実施している。土曜・日曜の公休を合わせて2週間の休暇取得を推奨している。	日本綜合地所
出産・育児休暇制度等			20日間の有給育児休暇。育休中の社員に対して月5万円を支給。長期取得が難しい男性が主たる対象。	ソニー
出産・育児休暇制度等			育休中の社員に対して、共済会が月3万円を支給。	曙ブレーキ工業
出産・育児休暇制度等			育休の4週間について基本給の40%を支給。	共同印刷
出産・育児休暇制度等			育休の3ヶ月（最長）について基本給の30%を支給。	住友スリーエム
出産・育児休暇制度等			育休のすべての期間について基本給の10%を支給。	凸版印刷
出産・育児休暇制度等			育休の最初の5日間を有給とした。	東京海上日動火災
出産・育児休暇制度等			1歳未満の子供を持つ社員を対象に、育休の5日間を有給にした。短期の育児休業は口頭申請で取得できる。	旭化成
出産・育児休暇制度等			育休の最初の5日間を有給とした。	住友林業
出産・育児休暇制度等			育休の3日分を有給とした。	カゴメ
出産・育児休暇制度等			育休取得から14日間を有給にする制度に改定。	ベネッセコーポレーション
出産・育児休暇制度等			有給の育休制度を新設。	高島屋 三井物産
出産・育児休暇制度等			失効した年次有給休暇を、最長で21日間育休に使える制度を作った。	ユニチャーム
出産・育児休暇制度等			育休の最初の2日を有給化し、従来の出生休暇と公休を合わせ連続で9日間の休みを可能にした。さらに、育休取得者に自社製品を贈るキャンペーンも同時に始めた。	帝人
出産・育児休暇制度等			妊娠の判明時点から産休の取得対象とする。	ワークスアプリケーションズ
出産・育児休暇制度等	子育て休暇		子供の誕生日、運動会、入学式、PTA等への参加のために休暇を取れる「子育て休暇」を導入した。中学校入学前の子供を持つ社員が対象で、子供が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日まで休める。子供が3歳未満なら有給、3歳以上なら無給で休暇を取れる。	アサヒビール
出産・育児休暇制度等			子供が2-3歳になるまで育休制度を利用可能。	東芝、日本ユニシス、旭化成、阪急電鉄
出産・育児休暇制度等			子供が小学1年生の4月末までの間に、通算2年間の育休を二回に分けて取得できる。	松下電器産業
出産・育児休暇制度等			子供が小学校入学まで最長6年間育休利用可能。子育て中は勤務時間も自由に決められる。	サイボウズ
出産・育児休暇制度等			30分単位で有給（育児）休暇を取得できる。このため、年240日程度の出勤日すべてについて、一日あたり30分早く退社することが可能。	カプコン

対策大分類	対策中分類	対策小分類	内容	対象企業
出産・育児 休暇制度等			子供が満4歳になる年度の5月まで、何度でも育児休業が可能。	阪神百貨店
出産・育児 休暇制度等	看護休暇		小学校就学前の子供の看護休暇については、子供1人につき年5日間取得可能。小学校から高校卒業前までの子供の看護取得については、社員1人につき年2日取得可能。	カミテ
出産・育児 休暇制度等			男性の育児休業取得を社内に周知するべく、管理職研修を実施。	生活協同組合 コープぐんま
出産・育児 休暇制度等			育児休業制度を見直し、対象年齢を小学校3年生年度末までに引き上げ。取得理由は、入園・入学式、授業参観などの育児全般に拡充。	日産自動車
出産・育児 休暇制度等			男性社員が、妻の出産予定日の前後2週間以内に有給休暇を3日取得できる制度を導入。	第一印刷所
出産・育児 休暇制度等			技術職の社員を対象に、妊娠が分かった時点から出産前休暇に入るまでの休職制度（無休）を新たに導入した。	トヨタ自動車 日産自動車
出産・育児 休暇制度等			14日間の妊娠有給休暇制度を導入。	クレオ
出産・育児 休暇制度等			業務の引き継ぎをし易いように、男性社員の育児休業を出産予定日から取得可能に。	リコー
出産・育児 休暇制度等			配偶者出産休暇を5日間まで有給に。	ソフトバンク
出産・育児 休暇制度等			「HELLO BABY HOLIDAY」制度。子どもが生まれた男性社員に5日間の有給休暇取得を義務づける。	コンビ
出産・育児 休暇制度等			妊娠期の休業を容認。	ユニ・チャーム
出産・育児 休暇制度等			育児休業の取得期間を小学校卒業までに延長し、最長3年間、最大5回まで分割して取得できるようにした。	デンソー
その他			子連れ勤務を許可。	モーハウス 喜久屋



## 少子化関連施策の効果と出生率の見通しに関する研究

### 「次世代育成支援対策に関する自治体調査」

#### 結果概要

1. 調査結果の概要
2. 単純集計結果
3. 調査資料(調査票)

調 査 期 間	: 2007年11月1日(木)~2月29日(金)
発 送 数	: 1,821 票 (全国 1798 市町村、23 特別行政区)
回 収 数	: 1,058 票
有 効 回 収 数	: 1,058 票
回 収 率	: 58.1%

【課題番号 H17-政策-017 少子化関連施策の効果と出生率の見通しに関する研究】

## 少 子 化 研 究 会

調査事務局: 明治大学政治経済学部 加藤久和研究室

調査ホームページ: [http://www.geocities.jp/jichitai\\_survey/jichitai\\_top.htm](http://www.geocities.jp/jichitai_survey/jichitai_top.htm)

# 1. 調査結果の概要

調査は、2007年11月1日（木）～2008年2月29（金）の期間に郵送法によって行われた。全国1,798市町村と23特別行政区を調査対象として、発送数は1,821票、有効票は1,058票、有効回収率は58.1%であった。以下、次世代育成支援対策に関する自治体調査の主要な結果についてまとめた。

## 0. 回答者の属性

### 0-1. 回答者が所属する自治体のある都道府県

表1 回答者が所属する自治体のある都道府県

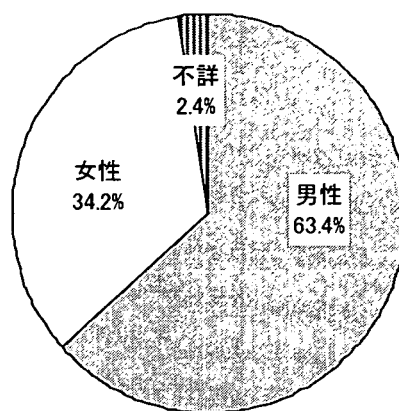
		度数	パーセント			度数	パーセント
有効	北海道	92	8.7	滋賀	11	1.0	
	青森	21	2.0	京都	9	0.9	
	岩手	27	2.6	大阪	24	2.3	
	宮城	20	1.9	兵庫	27	2.6	
	秋田	16	1.5	奈良	24	2.3	
	山形	21	2.0	和歌山	13	1.2	
	福島	31	2.9	鳥取	9	0.9	
	茨城	27	2.6	島根	7	0.7	
	栃木	18	1.7	岡山	12	1.1	
	群馬	28	2.6	広島	18	1.7	
	埼玉	51	4.8	山口	15	1.4	
	千葉	39	3.7	徳島	13	1.2	
	東京	43	4.1	香川	9	0.9	
	神奈川	23	2.2	愛媛	11	1.0	
	新潟	22	2.1	高知	13	1.2	
	富山	10	0.9	福岡	36	3.4	
	石川	10	0.9	佐賀	5	0.5	
	福井	10	0.9	長崎	14	1.3	
	山梨	18	1.7	熊本	28	2.6	
	長野	46	4.3	大分	8	0.8	
岐阜	28	2.6	宮崎	15	1.4		
静岡	29	2.7	鹿児島	25	2.4		
愛知	43	4.1	沖縄	22	2.1		
三重	17	1.6	合計	1058	100.0		

0-2. 回答者の性別

表2 回答者の性別

	度数	パーセント
有効 男性	671	63.4
女性	362	34.2
不詳	25	2.4
合計	1058	100.0

図1 回答者の性別

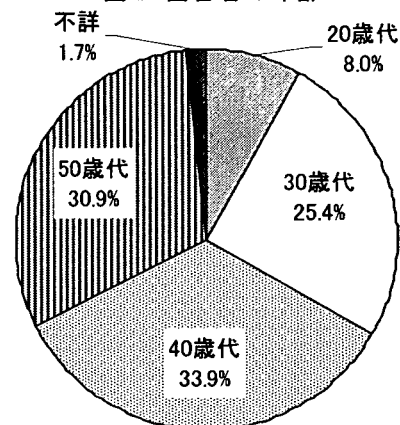


0-3. 回答者の年齢

表3 回答者の年齢

	度数	パーセント
有効 20歳代	85	8.0
30歳代	269	25.4
40歳代	359	33.9
50歳代	327	30.9
不詳	18	1.7
合計	1058	100.0

図2 回答者の年齢

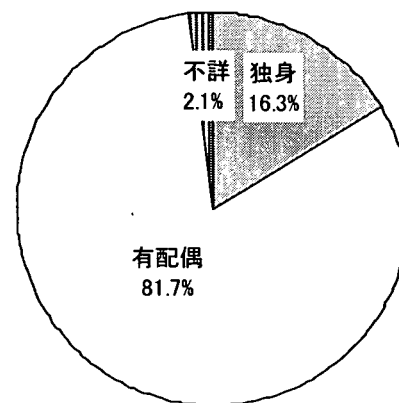


0-4. 回答者の配偶関係

表4 回答者の配偶関係

	度数	パーセント
有効 独身	172	16.3
有配偶	864	81.7
不詳	22	2.1
合計	1058	100.0

図3 回答者の配偶関係

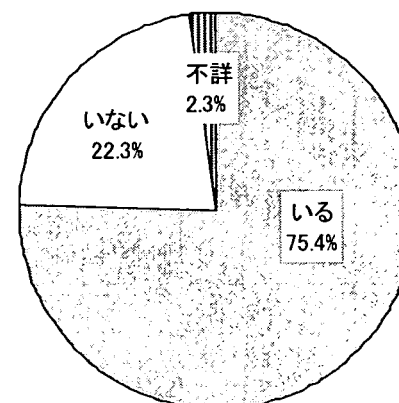


0-5. 回答者の子どもの有無

表5 回答者の子ども有無

	度数	パーセント
有効 いる	798	75.4
いない	236	22.3
不詳	24	2.3
合計	1058	100.0

図4 回答者の子どもの有無



回答者の多かった自治体は、北海道が最も多く 92 自治体、次いで埼玉県で 51 自治体、長野県 46 自治体、愛知県 43 自治体、東京都 43 自治体であった（表 1）。

回答者の属性は、性別が男性 671 名、女性 362 名で、男性約 6 割、女性約 3 割であった（表 2、図 1）。年齢は、40 代・50 代が中心で、合わせて 6 割を占めていた（表 3、図 2）。回答者の 81.7%が有配偶であり（表 4、図 3）、75.4%は子ども有していた（表 5、図 4）

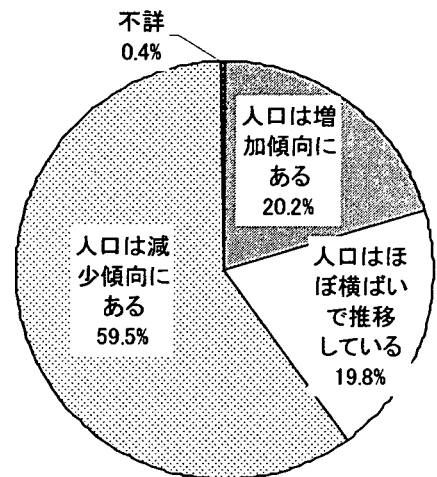
## 1. 人口動向について

### 1-1. 自治体の人口数の推移

表4 人口数の推移

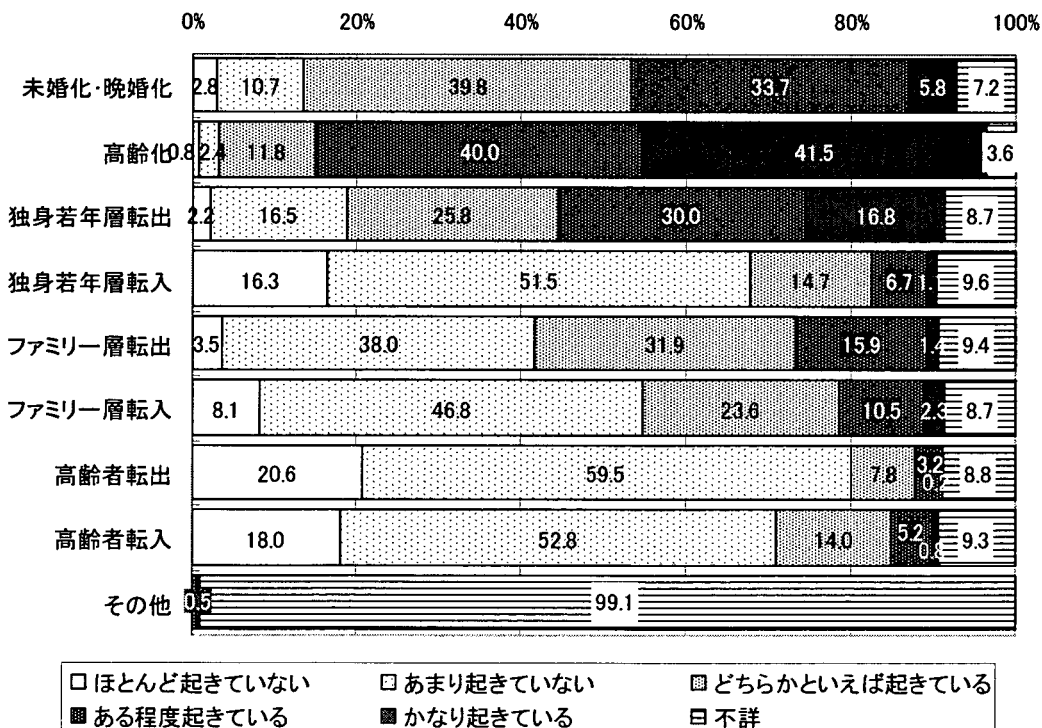
	度数	パーセント
有効		
人口は増加傾向にある	214	20.2
人口はほぼ横ばいで推移している	210	19.8
人口は減少傾向にある	630	59.5
不詳	4	0.4
合計	1058	100.0

図5 人口数の推移



### 1-2. 人口動向の内容

図6 人口動向の内容



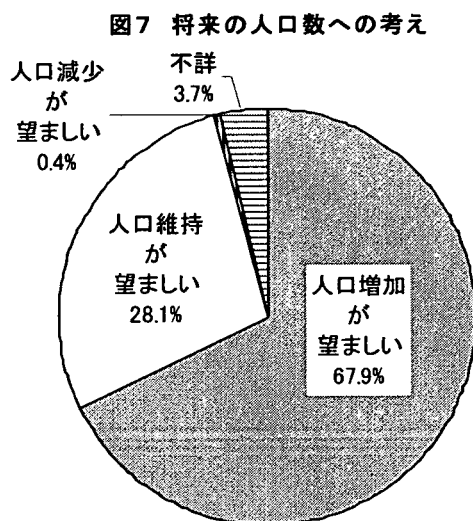
2000年以降（2000年以降合併した自治体はそれ以降）の各自治体の人口数の推移は、人口が「減少傾向にある」自治体が59.5%で最も多く、「増加傾向にある」が20.2%、「ほぼ横ばいで推移している」が19.8%であった（表4、図5）。

自治体で起きている人口動向の内容について、「どちらかといえば起きている」「ある程度起きている」「かなり起きている」を含む『起きている』と回答した自治体が最も多かったのは、「高齢化」（93.3%）であった。次いで「未婚化・晩婚化」（79.3%）、「独身若年層の転出」（72.6%）であった（図4）。一方、「ほとんど起きていない」「あまり起きていない」を含む『起きていない』と回答した自治体が最も多かったのは、「高齢者の転出」（80.1%）、次いで「高齢者の転入」（70.8%）、「独身若年層の転入」（67.8%）であった（図6）。

### 1-3. 将来の人口数への考え

表5 将来の人口数への考え

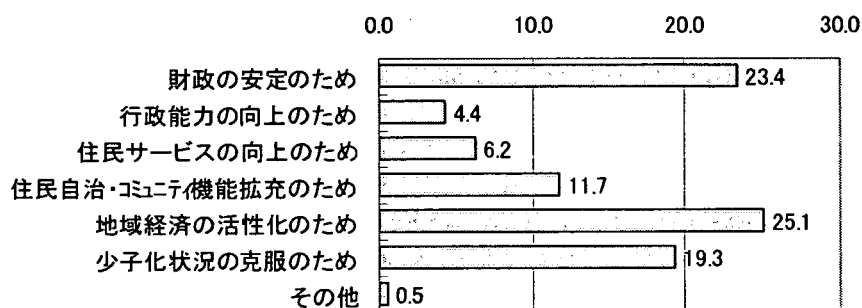
	度数	パーセント
有効		
人口増加が望ましい	718	67.9
人口維持が望ましい	297	28.1
人口減少が望ましい	4	0.4
不詳	39	3.7
合計	1058	100.0



各自治体の将来の人口数に対する回答者の考えは、「人口増加が望ましい」と考える割合が67.9%と高く、「現在の人口維持が望ましい」が28.1%と続き、「人口減少が望ましい」と考える人の割合は0.4%であった（表5、図7）。

### 1-4. 人口増加・維持が望ましい理由（\* 増加・維持が望ましいと回答した1015名のみ）

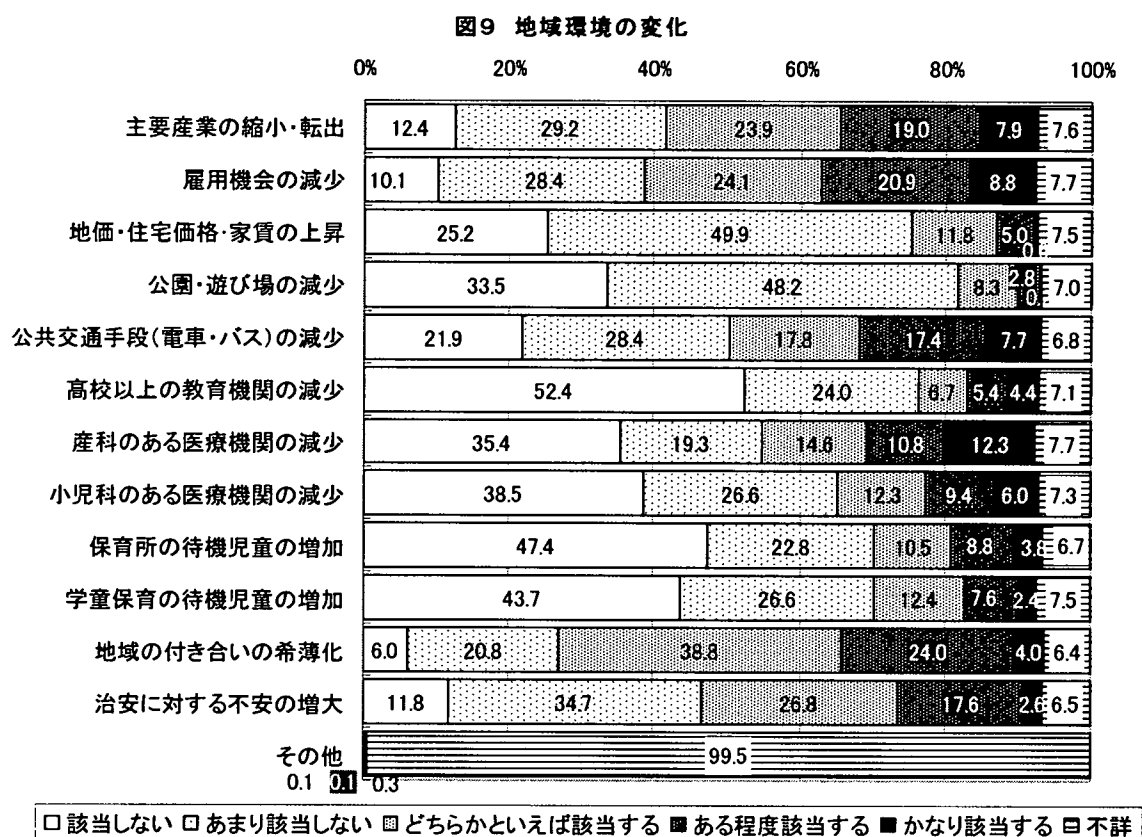
図8 人口増加・維持が望ましい理由



将来の人口数に対する考えについて、人口増加もしくは現状維持が望ましいと回答した人が考える増加・維持が望ましい理由（3つまで複数選択）として選択率が高いのは、「地

域経済の活性化のため」(25.1%)、「財政安定のため」(23.4%)、「少子化状況の克服のため」(19.3%)という項目であった。さらに「住民自治・コミュニティ機能の拡充のため」(11.7%)、「住民サービスの向上のため」(6.2%)、「行政能力の向上のため」(4.4%)という理由が続いた(図8)。

### 1-5. 地域環境の変化

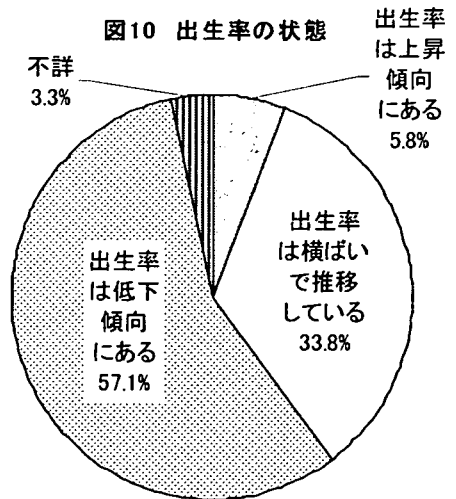


2000年以降の各自治体における地域環境の変化の具体的内容について、「かなり該当する」と回答した割合が最も高かったのは、「産科のある医療機関の減少」(12.3%)で、「該当しない」と回答した割合が最も高かったのは、「高校以上の教育機関の減少」(52.4%)であった。「該当しない」、「どちらかといえば該当しない」を含む『該当しない』割合が最も高かったのは、「公園・遊び場の減少」(81.7%)で、次いで「高校以上の教育機関の減少」(76.4%)、「地価・住宅価格・家賃の上昇」(75.1%)と続いた。また、「保育所の待機児童の増加」(70.2%)や「学童保育の待機児童の増加」(70.2%)など待機児童の増加に関する項目も『該当しない』割合が高かった。一方、「どちらかといえば該当する」、「ある程度該当する」、「かなり該当する」を含む『該当する』割合が最も高かったのは、「地域の付き合いの希薄化」(66.7%)、次いで「雇用機会の減少」(53.8%)、「主要産業の縮小・転出」(50.9%)、「治安に対する不安の増大」(47.0%)と続いた。また、「公共交通手段(電車・バス)の減少」(42.8%)、「産科の医療機関の減少」(37.6%)なども『該当する』割合が比較的高かった(図9)。

1-6. 出生率の状態

表6 2000年以降における出生率の状態

	度数	パーセント
有効 出生率は上昇傾向にある	61	5.8
出生率は横ばいで推移している	358	33.8
出生率は低下傾向にある	604	57.1
不詳	35	3.3
合計	1058	100



各自治体の2000年以降の出生率の状態は、「低下傾向にある」割合が57.1%で最も高く、「横ばいで推移している」が33.8%と続き、「上昇傾向にある」は5.8%であった(表6、図10)。

1-7. 結婚行動・夫婦の出生行動の変化の原因(\*低下傾向にあると回答した604名のみ)

図11 結婚行動の変化の原因

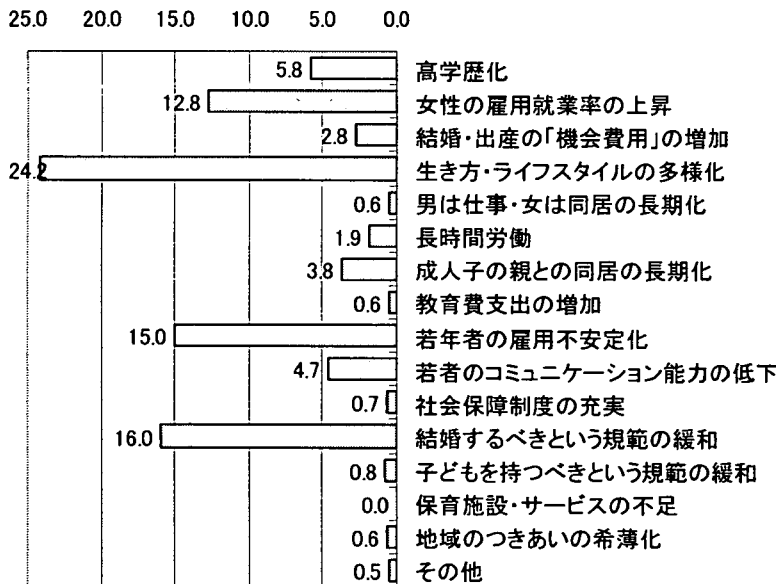
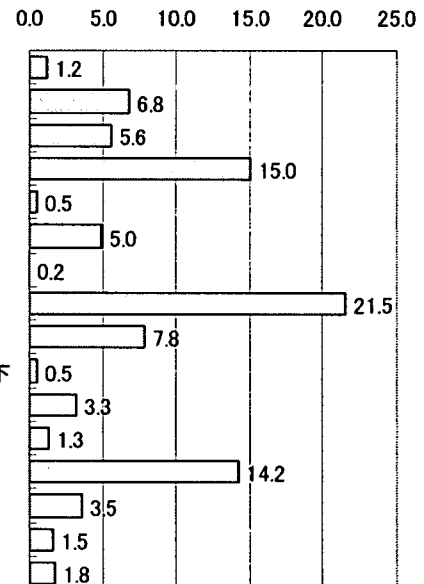


図12 夫婦の出生行動の変化の原因

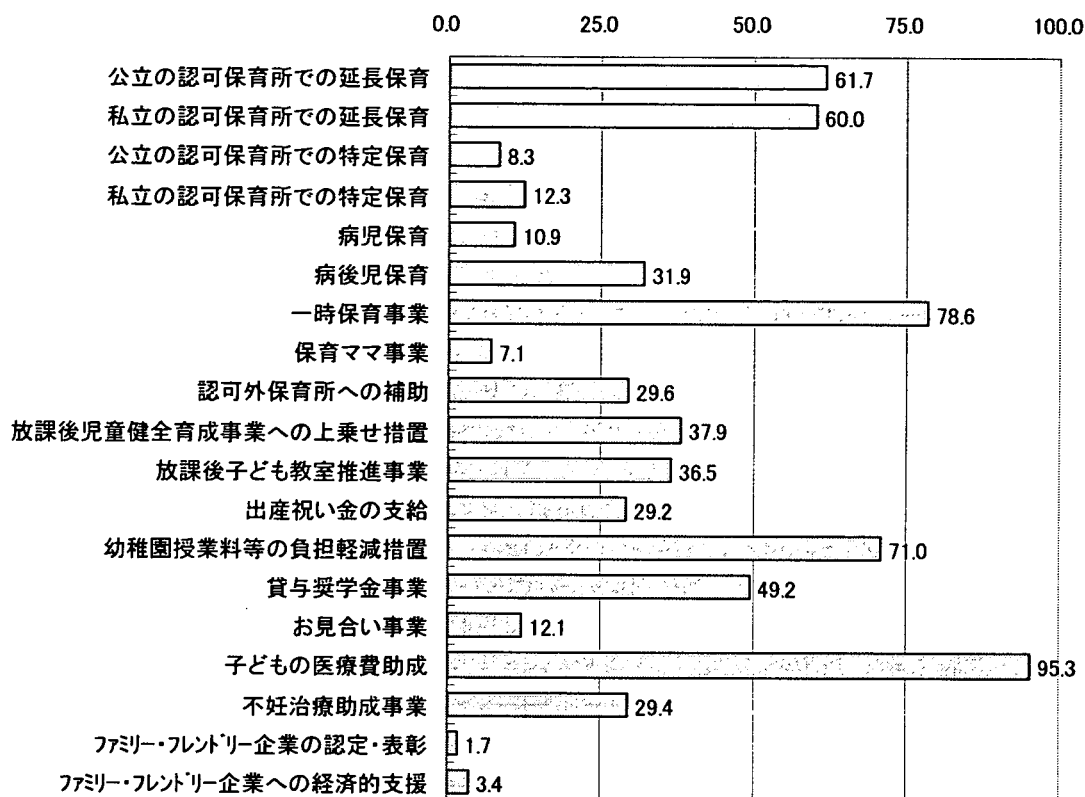


結婚行動の変化と夫婦の出生行動の変化について、自治体の出生率の状態が「低下傾向にある」と回答した人の考えをたずねた結果、結婚行動の変化の原因(3つまで複数選択)として最も選択率が高いのは、「生き方・ライフスタイルの多様化」(24.2%)で、次いで「結婚するべきという規範の緩和」(16.0%)、「若年者の雇用不安定化」(15.0%)、「女性の雇用就業率の上昇」(12.8%)という項目であった(図11)。一方、夫婦の出生行動の変化の原因(3つまで複数選択)として最も選択率が高いのは、「教育費支出の増加」(21.5%)、次いで「生き方・ライフスタイルの多様化」(15.0%)、「子どもを持つべきという規範の緩和」(14.2%)という項目であった(図12)。

## 2. 次世代育成支援対策について

### 2-1. 次世代育成支援対策の実施有無

図13 次世代育成支援対策の実施割合



現在各自治体を実施している次世代育成支援対策について、それぞれの具体的支援策ごとの実施有無をたずねた結果、最も実施率の高い支援対策は、「子どもの医療費助成」(95.3%)であった。次いで「一時保育事業」(78.6%)、「幼稚園授業料等の負担軽減措置」(71.0%)という項目であった。さらに、「公立の認可保育所での延長保育(11時間超)」(61.7%)、「私立の認可保育所での延長保育(11時間超)」(60.0%)がそれに続き、過半数を超えていた(図13)。

### 2-2. 次世代育成支援対策の有効度

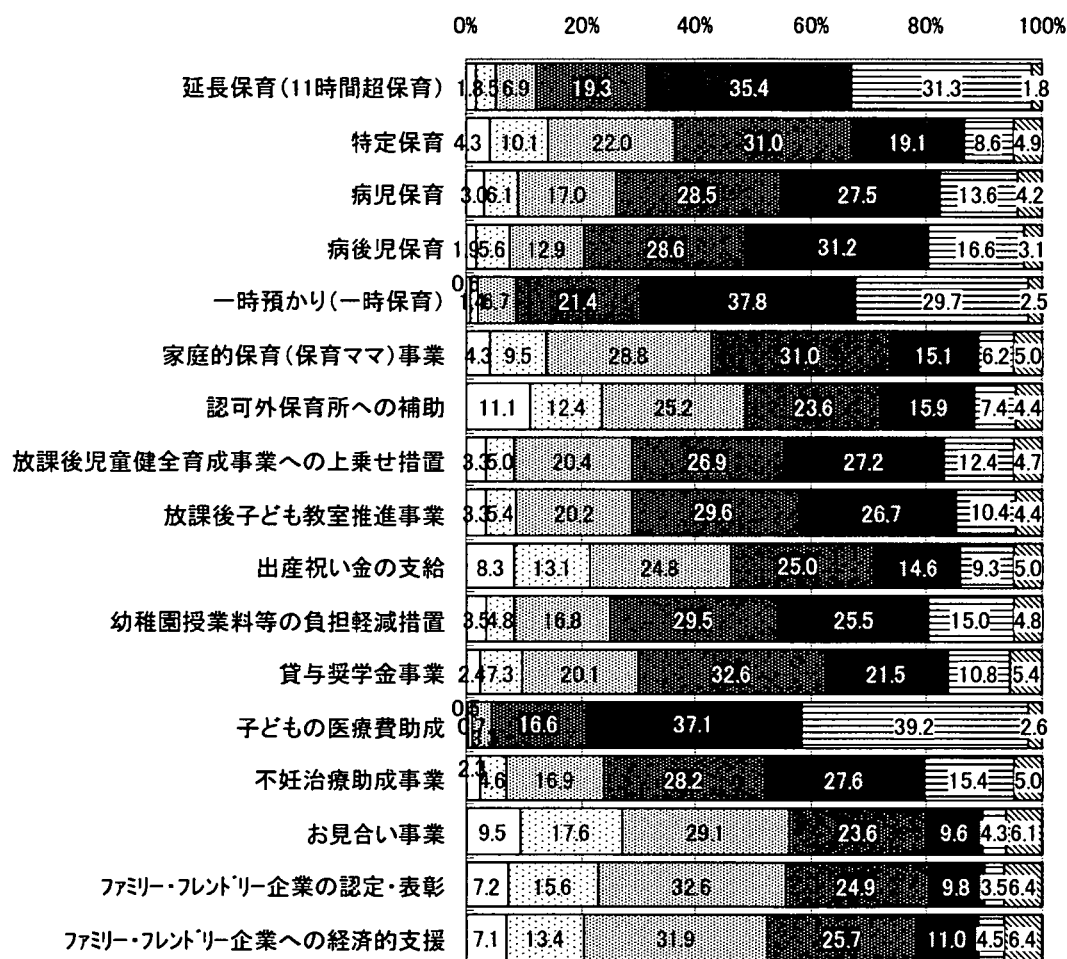
各自治体における次世代育成支援対策の具体的内容に関して、その有効性の程度についての考えを「有効でない」レベル1から「有効である」レベル6までの6段階で質問したところ、有効度が最も低い「有効でない」(レベル1)と回答した割合が最も高かったのは、「認可外保育所への補助」(11.1%)で、有効度の最も高い「有効である」(レベル6)と回答した割合が最も高かったのは、「子どもの医療費助成」(39.2%)であった(図14)。

有効レベル1~3を含む『有効でない』割合が最も高かったのは、「お見合い事業」(56.2%)であった。次いで「ファミリー・フレンドリー企業の認定・表彰」(55.4%)、「ファミリー・



フレンドリー企業への経済的支援」(52.4%)、「認可外保育所への助成」(48.7%)、「出産祝い金の支給」(46.2%)と続いた。一方、有効レベル4～6を含む『有効である』割合が最も高かったのは、「子どもの医療費助成」(93.0%)であった。次いで「一時預かり(一時保育)」(88.8%)、「延長保育(11時間超)」(86.0%)、「病後時保育」(76.5%)と続いた。また、「不妊治療助成事業」(71.2%)、「幼稚園授業料等の負担軽減措置」(70.0%)や「病児保育」(69.7%)なども『有効である』と考えられている割合が比較的高かった(図14)。

図14 次世代育成支援対策としての有効度



□ 有効レベル1 □ 有効レベル2 □ 有効レベル3 ■ 有効レベル4 ■ 有効レベル5 □ 有効レベル6 □ 不詳(有効でない)

### 2-3. 次世代育成支援対策として優先的に取り組んでいる施策分野

次世代育成支援対策として優先的に取り組んでいる施策分野について、1番から3番までの優先順位をたずねた結果、1番優先的に取り組んでいる施策分野としては、「経済的分野」(30.1%)に取り組んでいる自治体が最も多く、次いで「子育て分野」(22.5%)であった。続いて2番目に優先的に取り組んでいる施策分野としては、「子育て支援」(21.5%)、「教育分野」(20.7%)に取り組んでいる割合が高かった。さらに3番目に優先的に取り組んでい

る施策分野としては、「子育て分野」(22.2%)に取り組んでいる自治体が最も多く、「教育分野」(19.2%)がそれに続いた(表7)。

表7 優先的に取り組んでいる施策分野

	1番目		2番目		3番目	
	度数	パーセント	度数	パーセント	度数	パーセント
有効						
経済分野	318	30.1	121	11.4	123	11.6
労働分野	2	0.2	15	1.4	13	1.2
地域分野	64	6.0	124	11.7	128	12.1
在宅分野	30	2.8	51	4.8	33	3.1
生活分野	155	14.7	157	14.8	146	13.8
子育て分野	238	22.5	227	21.5	235	22.2
教育分野	84	7.9	219	20.7	203	19.2
その他	92	8.7	47	4.4	46	4.3
不詳	75	7.1	75	7.1	75	7.1
記入なし	-	-	22	2.1	56	5.3
合計	1058	100.0	1058	100.0	1058	100.0

## 2. 単純集計結果

### I. 「人口動向」について

問1 貴自治体の2000年以降の人口数は、どのような過程にありますか（2000年以降合併した自治体はそれ以後の動向）。

人口数の推移

	度数	パーセント	累積パーセント
人口は増加傾向にある	214	20.2	20.2
人口はほぼ横ばいで推移している	210	19.8	40.1
人口は減少傾向にある	630	59.5	99.6
不詳	4	0.4	100.0
合計	1,058	100.0	

問2 貴自治体では、2000年以降、以下のような人口の動きはありますか（2000年以降合併した自治体はそれ以後の動向）。

人口動向：未婚化・晩婚化

	度数	パーセント	累積パーセント
ほとんど起きていない	30	2.8	2.8
あまり起きていない	113	10.7	13.5
どちらかといえば起きている	421	39.8	53.3
ある程度起きている	357	33.7	87.1
かなり起きている	61	5.8	92.8
不詳	76	7.2	100.0
合計	1,058	100.0	

人口動向：高齢化

	度数	パーセント	累積パーセント
ほとんど起きていない	8	0.8	0.8
あまり起きていない	25	2.4	3.1
どちらかといえば起きている	125	11.8	14.9
ある程度起きている	423	40.0	54.9
かなり起きている	439	41.5	96.4
不詳	38	3.6	100.0
合計	1,058	100.0	

人口動向：独身若年層転出

	度数	パーセント	累積パーセント
ほとんど起きていない	23	2.2	2.2
あまり起きていない	175	16.5	18.7
どちらかといえば起きている	273	25.8	44.5
ある程度起きている	317	30.0	74.5
かなり起きている	178	16.8	91.3
不詳	92	8.7	100.0
合計	1,058	100.0	

人口動向:独身若年層転入

	度数	パーセント	累積パーセント
ほとんど起きていない	172	16.3	16.3
あまり起きていない	545	51.5	67.8
どちらかといえば起きている	156	14.7	82.5
ある程度起きている	71	6.7	89.2
かなり起きている	12	1.1	90.4
不詳	102	9.6	100.0
合計	1,058	100.0	

人口動向:ファミリー層転出

	度数	パーセント	累積パーセント
ほとんど起きていない	37	3.5	3.5
あまり起きていない	402	38.0	41.5
どちらかといえば起きている	337	31.9	73.3
ある程度起きている	168	15.9	89.2
かなり起きている	15	1.4	90.6
不詳	99	9.4	100.0
合計	1,058	100.0	

人口動向:ファミリー層転入

	度数	パーセント	累積パーセント
ほとんど起きていない	86	8.1	8.1
あまり起きていない	495	46.8	54.9
どちらかといえば起きている	250	23.6	78.5
ある程度起きている	111	10.5	89.0
かなり起きている	24	2.3	91.3
不詳	92	8.7	100.0
合計	1,058	100.0	

人口動向:高齢者転出

	度数	パーセント	累積パーセント
ほとんど起きていない	218	20.6	20.6
あまり起きていない	629	59.5	80.1
どちらかといえば起きている	82	7.8	87.8
ある程度起きている	34	3.2	91.0
かなり起きている	2	0.2	91.2
不詳	93	8.8	100.0
合計	1,058	100.0	

人口動向:高齢者転入

	度数	パーセント	累積パーセント
ほとんど起きていない	190	18.0	18.0
あまり起きていない	559	52.8	70.8
どちらかといえば起きている	148	14.0	84.8
ある程度起きている	55	5.2	90.0
かなり起きている	8	0.8	90.7
不詳	98	9.3	100.0
合計	1,058	100.0	