

雇用と少子化対策に関するアンケート結果について

I. 回答企業の概要 II. 調査結果の概要

アンケート概要

- | | |
|---------|--------------------|
| 1. 調査対象 | 東商会員企業等2,592社 |
| 2. 調査方法 | 郵送または電子メールで調査票を送付 |
| 3. 調査期間 | 2012年10月17日～12月13日 |
| 4. 回答企業 | 477社（回答率18.4%） |

I. 回答企業の概要

・ 常用従業員数 (社 (%))

① 20人以下	55	(11.5)
② 21～50人	154	(32.3)
③ 51～100人	84	(17.6)
④ 101～200人	63	(13.2)
⑤ 201～300人	36	(7.5)
⑥ 301人以上	81	(17.0)
無回答	4	(0.8)

・ 産業分類 (社 (%))

① 建設業	59	(12.4)
② 製造業	133	(27.9)
③ 情報通信・情報サービス業	30	(6.3)
④ 運輸業	15	(3.1)
⑤ 卸売・小売業、飲食店	121	(25.4)
⑥ 金融・保険業	5	(1.0)
⑦ 医療・福祉・教育学習支援業	4	(0.8)
⑧ 不動産業	6	(1.3)
⑨ その他サービス業	63	(13.2)
⑩ その他	32	(6.7)
無回答	9	(1.9)

・ 各社における雇用等に関する情報の収集手段 (複数回答) (社) (%) (順位)

① 新聞、雑誌、テレビニュースなどのメディア	307	(64.4)	1
② ハローワークや労働基準監督署、東京都などの公共機関や官公庁	242	(50.7)	2
③ 商工会議所のホームページ、パンフレット、経営指導員	54	(11.3)	5
④ 取引先や地域・業界の会合	48	(10.1)	6
⑤ 社会保険労務士や税理士、弁護士	96	(20.1)	4
⑥ 必要に応じてインターネットで調べている	177	(37.1)	3
⑦ 特に情報収集は行っていない	37	(7.8)	7
無回答	8	(1.7)	

II. 調査結果の概要

質問1 人材の採用について

(1) 自社の基幹的な職務を担当する社員の採用実績ならびに採用予定

- ・採用実績は、2011年度と2012年度ともに新卒者約45%、中途採用約65%（但し、採用者数は、本調査では不明）
- ・中途採用のみ（新卒採用なし）は約25%（下段の表の②）
- ・新卒採用のみ（中途採用なし）は約10%（下段の表の④）であり、中途採用が人材確保の上で重要な位置を占めている

		新卒者の入社実績 (採用予定を含む)	社会人等の 中途採用入社実績 (採用予定を含む)
2011年4月～ 2012年3月	入社実績あり	218 (45.7)	316 (66.2)
	入社実績なし	216 (45.3)	128 (26.8)
	無回答	43 (9.0)	33 (6.9)
2012年4月～ 2013年3月	入社実績あり	225 (47.2)	309 (64.8)
	入社実績なし	211 (44.2)	140 (29.4)
	無回答	41 (8.6)	28 (5.9)

			社会人等の中途採用の採用実績		
			採用実績あり (社 (%))	採用実績なし (社 (%))	無回答 (社 (%))
2011年4月～ 2012年3月	新卒の 採用実績	採用実績あり	① 161 (33.8)	④ 44 (9.2)	⑦ 13 (2.7)
		採用実績なし	② 128 (26.8)	⑤ 85 (17.8)	⑧ 3 (0.6)
		無回答	③ 27 (5.7)	⑥ 0 (0.0)	⑨ 16 (3.4)
2012年4月～ 2013年3月	新卒の 採用実績	採用実績あり	① 164 (34.4)	④ 48 (10.1)	⑦ 13 (2.7)
		採用実績なし	② 117 (24.5)	⑤ 90 (18.9)	⑧ 4 (0.8)
		無回答	③ 28 (5.9)	⑥ 2 (0.4)	⑨ 11 (2.3)

※2011、2012の2年連続採用実績のない企業は、10.3%

質問1 人材の採用について

(2) 基幹的な職務を担当する優秀な社員を採用するうえで、効果が高いと考える募集・採用方法と効果が低いと考える募集・採用方法

- ・効果の高いツールとして、民間の人材紹介業者を挙げる企業の割合が最も高く、以下公共職業紹介、求人サイトと続く
- ・効果が低いツールとして、公共職業紹介を挙げる企業の割合が最も高く、以下求人広告・情報誌が続く

効果が高いと考える募集・採用方法

	(社)	(%)	(順位)
① ハローワークなどの公共の職業紹介機関	92	(19.3)	2
② 民間の人材紹介業者	138	(28.9)	1
③ 求人サイト	75	(15.7)	3
④ 合同会社説明会	25	(5.2)	5
⑤ 新聞や雑誌、フリーペーパーなどの求人広告や求人情報誌	24	(5.0)	6
⑥ 自社のホームページ	7	(1.5)	8
⑦ 大学、専門学校等の教育機関への求人活動や学校主催の学内会社説明会	56	(11.7)	4
⑧ 人材派遣	17	(3.6)	7
⑨ その他	31	(6.5)	—
無回答	12	(2.5)	—

※縁故採用 (3.6%)

効果が低いと考える募集・採用方法

	(社)	(%)	(順位)
① ハローワークなどの公共の職業紹介機関	135	(28.3)	1
② 民間の人材紹介業者	28	(5.9)	4
③ 求人サイト	28	(5.9)	4
④ 合同会社説明会	26	(5.5)	6
⑤ 新聞や雑誌、フリーペーパーなどの求人広告や求人情報誌	115	(24.1)	2
⑥ 自社のホームページ	58	(12.2)	3
⑦ 大学、専門学校等の教育機関への求人活動や学校主催の学内会社説明会	21	(4.4)	8
⑧ 人材派遣	22	(4.6)	7
⑨ その他	2	(0.4)	—
無回答	42	(8.8)	—

質問2 人材の育成について

(1) 自社において教育訓練が特に必要な階層はどの層と考えるか

・教育訓練が必要な階層は、若手・新入社員、（管理職以外の）ベテラン・中堅社員、管理職の順で、3つに意見が割れた

(社 (%))

① 経営層	14 (2.9)
② 管理職層	128 (26.8)
③ (管理職以外の)ベテラン・中堅社員	133 (27.9)
④ 若手・新入社員	168 (35.2)
⑤ パート・アルバイト等	6 (1.3)
⑥ 特別な教育訓練は不要	18 (3.8)
無回答	10 (2.1)

(2) 自社が抱える教育訓練上の課題解決に有効と考える施策（複数回答）

・「オーダーメイド型訓練」と、「教育訓練費用」への助成を求める声が半数弱の企業から寄せられた

(社 (%))

① 講師を務められる専門人材を紹介・派遣してくれる「講師紹介サービス」	67 (14.0)
② 自社ニーズに合った教育訓練を実施してくれる「オーダーメイド型訓練」	215 (45.1)
③ 個別指導を行う家庭教師型の「マンツーマン指導講師」の派遣	26 (5.5)
④ 教育訓練費用(社外講師への謝礼や研修受講費用など)への助成	218 (45.7)
⑤ 教育訓練時間の確保のため、教育訓練受講者の日常業務の「代行サービス」	16 (3.4)
⑥ 教育訓練のノウハウ提供や仕組みの構築を支援する「教育訓練アドバイザー」の派遣	78 (16.4)
⑦ 教育訓練制度の運用はうまくいっており、特に課題はない	58 (12.2)
⑧ 特別な教育訓練は不要な事業内容であり、教育訓練は実施していない	40 (8.4)
⑨ その他	37 (7.8)
無回答	11 (2.3)

質問3 労働政策について

(1) 自社が雇用拡大や人材確保、人材育成に円滑に取り組むうえで、各々の政策についてどう考えるか

	推進すべき (社 (%))	(効果は定か ではないが) 推進する価値 がある (社 (%))	どちらでも 良い (社 (%))	やめた方が 良い (社 (%))	無回答 (社 (%))
① 中小企業が他社や大学等と協力して人材育成や研修を行う場合の費用助成	123 (25.8)	167 (35.0)	116 (24.3)	44 (9.2)	27 (5.7)
② 求人倍率の高い職種や産業、成長分野への公共職業訓練事業の予算重点化	52 (10.9)	120 (25.2)	176 (36.9)	95 (19.9)	34 (7.1)
③ ハローワークや人材サービス会社による企業への求職者紹介事業の強化(能動的な求職者情報)	148 (31.0)	155 (32.5)	112 (23.5)	35 (7.3)	27 (5.7)
④ 商工会議所とハローワークを併設した、人材確保と経営相談のワンストップサービス	65 (13.6)	153 (32.1)	188 (39.4)	42 (8.8)	29 (6.1)
⑤ 企業の人事担当者と大学の就職指導担当者とが、求人・求職に関し情報交換をする機会の拡充	125 (26.2)	154 (32.3)	146 (30.6)	21 (4.4)	31 (6.5)
⑥ 勤務地限定や短時間勤務など、働き方を限定する代わりに、解雇要件等を緩和した「多様な正社員」制度導入の支援、拡充	125 (26.2)	130 (27.3)	115 (24.1)	76 (15.9)	31 (6.5)
⑦ 各企業の労使の合意に基づいた柔軟な定年年齢の設定	142 (29.8)	157 (32.9)	105 (22.0)	43 (9.0)	30 (6.3)
⑧ 最低賃金と生活保護水準との整合性のあり方について見直しを行う	211 (44.2)	105 (22.0)	109 (22.9)	21 (4.4)	31 (6.5)
⑨ 労働者の同意がなくても、一定の要件のもと労働条件引下げを可能にする	81 (17.0)	87 (18.2)	72 (15.1)	205 (43.0)	32 (6.7)
⑩ 退職金増額等の一定の金銭的補償があれば、普通解雇を認める	78 (16.4)	140 (29.4)	122 (25.6)	102 (21.4)	35 (7.3)
⑪ 一定の要件を満たせば競争力強化や事業転換のために行う人員整理も認めるなどの、整理解雇の要件緩和	96 (20.1)	148 (31.0)	103 (21.6)	97 (20.3)	33 (6.9)

(※) 「推進すべき」と「推進する価値がある」の合計が50%超に網掛け

質問4 障害者雇用について

(1) 各社における2012年10月1日現在の障害者雇用者数（自社が把握している障害者手帳や療育手帳の交付を受けている従業員数）

・ 53.5%の企業で、雇用している障害者数がゼロと回答

（但し、1名以上の障害者雇用義務が生じていない企業（従業員50人以下）は、34.0%）

（※障害者雇用促進法では、従業員56名以上の企業に1名以上の障害者の雇用義務が生じるが、本アンケートの従業員数を尋ねる設問は、「従業員数51名～100名」が選択肢となっているため、従業員数が51名～55名の範囲内の企業数は不明）

障害者雇用者数

(社 (%))

0人	255 (53.5)
1人	74 (15.5)
2人	32 (6.7)
3人	17 (3.6)
4人	14 (2.9)
5人	7 (1.5)
6人	8 (1.7)
7人	8 (1.7)
8人	2 (0.4)
9人	7 (1.5)
10人以上	19 (4.0)
無回答	34 (7.1)

※ 1 名以上雇用188社 (39.4%)



内訳（身体、知的、精神の種別ごとの雇用者数）

身体障害者雇用者数

(社 (%))

0人	260 (54.5)
1人	73 (15.3)
2人	32 (6.7)
3人	16 (3.4)
4人	11 (2.3)
5人	12 (2.5)
6人	5 (1.0)
7人	8 (1.7)
8人	0 (0.0)
9人	2 (0.4)
10人以上	15 (3.1)
無回答	43 (9.0)

※ 1 名以上雇用174社 (36.6%)

知的障害者雇用者数

(社 (%))

0人	327 (68.6)
1人	15 (3.1)
2人	12 (2.5)
3人	4 (0.8)
4人	4 (0.8)
5人	1 (0.2)
6人	2 (0.4)
7人	3 (0.6)
8人	0 (0.0)
9人	0 (0.0)
10人以上	6 (1.3)
無回答	103 (21.6)

※ 1 名以上雇用47社 (9.9%)

精神障害者雇用者数

(社 (%))

0人	339 (71.1)
1人	20 (4.2)
2人	4 (0.8)
3人	0 (0.0)
4人	1 (0.2)
5人	0 (0.0)
6人	1 (0.2)
7人	0 (0.0)
8人	2 (0.4)
9人	0 (0.0)
10人以上	1 (0.2)
無回答	109 (22.9)

※ 1 名以上雇用29社 (6.1%)

質問4 障害者雇用について

(2) 仮に雇用義務の対象となる障害者の範囲が拡大された場合、企業が雇用しなければならない障害者の人数が増える可能性があり、こうした規制強化に企業が円滑に対応するために、自社が求めたい施策（複数回答）

- ・ 障害者雇用に必要な経費の補助や人的支援を求める声が大きく、次いで人材派遣で障害者を受け入れた場合に、派遣先企業の採用実績とする施策が挙げられた

(社 (%))

① 障害者を人材派遣で受入れた場合、派遣先企業の雇用実績とする	166 (34.8)
② 複数社の連携により、共同で障害者を雇用する仕組みを使い易くする	93 (19.5)
③ 障害者を多数雇用する企業や福祉作業所等に、一定量以上発注することを条件に、発注企業の障害者雇用義務を一部免除する	134 (28.1)
④ 障害者雇用に必要な設備や経費の助成などの金銭的支援を拡充する	328 (68.8)
⑤ 障害者雇用をサポートするスタッフの派遣などの人的支援を拡充する	204 (42.8)
⑥ その他	22 (4.6)
無回答	33 (6.9)

(3) 仮に合理的配慮の提供が義務化された場合には、障害者を雇用する際に必要となる可能性がある下記の体制整備のうち、自社において対応可能なもの（複数回答）

- ・ ①～③の対応は困難との回答（④）が最も多かった
- ・ 対応可能なものとしては労働条件の整備が最も多く、人的支援体制の整備が続いた

(社 (%))

① スロープを設置するなど、障害者が利用しやすい施設や設備になるように、職場の環境を整備する	77 (16.1)
② 障害者のための相談窓口を設けたり、障害特性を理解するための従業員向け研修を行うなど、人的支援の体制を整備する	100 (21.0)
③ 通院や投薬のための休暇や配置転換、勤務形態、勤務時間などを柔軟に設定するなど、労働条件を整備する	204 (42.8)
④ 上記①～③の対応は困難であり、障害者雇用に慎重にならざるをえない	205 (43.0)
無回答	24 (5.0)

質問4 障害者雇用について

(4) 中小企業が障害者に対する合理的配慮を円滑に提供できるようにするために、自社が有効と考える施策（複数回答）

・ 経済的支援、十分な準備期間、企業と障害者による当事者間の話し合いの順となった

(社 (%))

① 合理的配慮の提供に必要な経費を、企業規模や財務状況に応じて軽減する（中小企業への助成措置等）	295 (61.8)
② 合理的配慮の提供のための準備期間を、企業規模や財務状況に応じて猶予する（中小企業の導入猶予措置等）	234 (49.1)
③ 提供する合理的配慮の内容は、個々の企業と障害者による当事者間（必要に応じて支援機関を交える）の話し合いを重視して決定する	202 (42.3)
④ その他	18 (3.8)
無回答	34 (7.1)

質問5 女性の就業率向上について

現在政府で女性の就業率向上に取り組んでいるが、女性の就業率向上を図るうえで、不足していると考える行政の施策（複数回答）

- ・①保育所や託児所の設置数や利用時間の拡充策を挙げる企業の割合が68.3%と最も高く、以下、②病児や病後児を預けられる保育施設の設置数や利用時間の拡充策が52.0%と続く

	(社)	(%)	(順位)
① 保育所や託児所の設置数や利用時間の拡充策	326	(68.3)	1
② 病児や病後児を預けられる保育施設の設置数や利用時間の拡充策	248	(52.0)	2
③ 放課後児童クラブ(学童)の設置数や利用時間の拡充策	203	(42.6)	4
④ 産前産後休暇時や育児休業時の代替要員確保に対する助成金の支給	214	(44.9)	3
⑤ 男性の育児休業取得率を向上させる施策	113	(23.7)	5
⑥ 特に不足は感じていない	69	(14.5)	6
⑦ その他	22	(4.6)	7
無回答	15	(3.1)	—

質問6 婚活支援について

企業間の独身社員交流会（出会いの場の提供・合コン）が、就業時間外に、自社内または外部（行政や商工会議所等）で開催される場合に、自社の独身社員の参加についての考え方

- ・ 自社独身社員に独身社員交流会への参加を勧めるかについては、②どちらともいえないが65.8%となった
- ・ 自社が独身社員交流会に協力できることについては、①自社の社員に交流会を周知・案内するが68.3%に上った

（１）自社独身社員の独身交流会の参加について

	(社)	(%)	(順位)
① 参加を勧めたい	142	(29.8)	2
② どちらともいえない	314	(65.8)	1
③ 参加を勧めたくない	13	(2.7)	3
無回答	8	(1.7)	—

（２）企業間の独身社員交流会が自社または外部で開催される場合、自社が協力できること（複数回答）

	(社)	(%)	(順位)
① 自社の社員に交流会を周知・案内する	326	(68.3)	1
② 自社の独身社員に交流会参加を勧める	158	(33.1)	2
③ 福利厚生の一環として、交流会の参加費用を補助する	51	(10.7)	4
④ 会場準備・受付など当日運営を手伝う	23	(4.8)	5
⑤ 自社で会場(会議室等)を提供する	13	(2.7)	6
⑥ 自社で交流会を企画・開催する	10	(2.1)	7
⑦ 特に協力できることはない	134	(28.1)	3
⑧ その他	1	(0.2)	8
無回答	8	(1.7)	—

質問7 結婚を支援する施策について

結婚したい（できる）と思う人を増やすために自社が有効と考える行政の施策（複数回答）

- ・ ③新婚カップルへの一定期間の住宅支援を有効と考える企業が43.0%と最も多く、続いて、⑤若年者優先の就労支援、
①結婚祝い金の支給が挙げられた

	(社)	(%)	(順位)
① 結婚祝い金(一時金)の支給	139	(29.1)	3
② 新婚カップルへの一定期間の現金支給	62	(13.0)	7
③ 新婚カップルへの一定期間の住宅支援(家賃補助、住宅ローンの利子補給、家具購入補助等)	205	(43.0)	1
④ ワーク・ライフ・バランス実践優良企業の表彰や助成措置の拡充	46	(9.6)	8
⑤ 若年者優先の就労支援(結婚可能となるような、経済的基盤の形成を支援)	157	(32.9)	2
⑥ ライフデザインの教育	71	(14.9)	5
⑦ フランスのボックス制度のような事実婚制度の導入	66	(13.8)	6
⑧ 特に有効と考える行政の施策はない	84	(17.6)	4
⑨ その他	18	(3.8)	9
無回答	11	(2.3)	—

質問8 妊娠・出産・育児を支援する施策について

子どもが欲しい（増やしたい）と思う人を増やすために自社が有効と考える行政の施策（複数回答）

- ・ ③保育所、託児所（79.0%）や、④病児・病後児を預けられる保育施設（57.4%）の設置数の増加や利用時間の延長等、働きながら子どもを育てられる環境の整備が上位に挙げられた
- ・ また、①児童手当の増額や教育費の負担の軽減等経済的な支援の充実や、⑪安心して子どもを産み、育てることができる医療体制の整備を挙げる企業も多かった

	(社)	(%)	(順位)
① 児童手当の増額や教育費の負担の軽減等、経済的支援の充実	290	(60.8)	2
② 親との同居、または、親の近くに住む世帯への補助金の支給	87	(18.2)	10
③ 保育所や託児所の設置数の増加や利用時間の延長	377	(79.0)	1
④ 病児や病後児を預けられる保育施設の設置数の増加や利用時間の延長	274	(57.4)	3
⑤ 幼保一体化施設(保育所でも幼稚園同様の教育が受けられる施設)の充実	195	(40.9)	5
⑥ 企業の「育児時間・育児休業等」の取組みに対する支援の拡充	148	(31.0)	7
⑦ 企業の労働時間の弾力化(所定労働時間の短縮、フレックスタイム制度導入等)の取組みに対する支援の拡充	141	(29.6)	8
⑧ 育児のため一旦退職した社員が、育児終了をもって復職できる制度を設けている企業への支援・助成	165	(34.6)	6
⑨ 里親制度や養子制度、婚外子への理解促進	38	(8.0)	12
⑩ 不妊治療費や無痛分娩費の助成金の増額や無料化	121	(25.4)	9
⑪ 安心して子どもを産み、育てることができる医療体制の整備	212	(44.4)	4
⑫ 「妊娠・出産・育児」に関する情報提供の拡充	62	(13.0)	11
⑬ その他	16	(3.4)	13
無回答	11	(2.3)	—

質問9 企業における結婚・妊娠・出産・育児支援について

社員の結婚・妊娠・出産・育児を支援するために自社が社員に対して実施している自主的な取組み（複数回答）

・実施している取組みとしては、①新婚カップルや家族世帯への経済的支援（結婚祝い金（一時金）の支給、配偶者や子の扶養手当の支給、等）、②結婚・妊娠・出産のための特別休暇制度導入（44.7%）、③復職制度の導入（20.1%）の順で回答が多かった

	(社)	(%)	(順位)
① 新婚カップルや家族世帯への経済的支援(結婚祝い金(一時金)の支給、配偶者や子の扶養手当の支給、等)	301	(63.1)	1
② 結婚・妊娠・出産のための特別休暇制度導入(結婚休暇制度、不妊治療休暇制度、つわり休暇制度、等)	213	(44.7)	2
③ 復職制度(育児のため一旦退職した社員が、育児終了をもって復職ができる制度)の導入	96	(20.1)	4
④ 社内報を活用した子育て支援	11	(2.3)	6
⑤ 特に実施している取組みはない	115	(24.1)	3
⑥ その他	13	(2.7)	5
無回答	5	(1.0)	—

質問１０ ワーク・ライフ・バランスの促進のため、自社が実施している自主的な取組み（自由記述、抜粋）

【労働時間に関するもの】

- ・ 残業時間の削減（定時退社、NO残業デーの設定）
- ・ フレックスタイムの導入、時差出勤
- ・ 短時間勤務制度の導入
- ・ 育児時間の取得促進
- ・ 就業時間の改善検討会の開催

【休業・休暇に関するもの】

- ・ 年休の取得推進
- ・ 育児休暇の取得促進
- ・ アニバーサリー休暇制度の導入
- ・ 連続休暇制度の導入
- ・ 法定よりも多い日数の産休・育休制度の実施
- ・ ボランティア休暇制度の導入

【周知・啓発に関するもの】

- ・ 管理職研修、ライフセミナーなどの開催による周知啓発
- ・ 子育て支援に係る手引書の作成

【その他】

- ・ 社員個々人の事情に合わせた就業条件の柔軟化
- ・ 福利厚生の実施（パッケージサービスプランの導入等）
- ・ 在宅勤務制度の導入
- ・ 労働環境等についての相談窓口の設置
- ・ 優先的に地域や家庭の諸行事に参画できるように配慮（有給扱い）
- ・ 自社の運営する保育園への優先入園、保育料補助

質問 1 1 地域における子ども・子育て支援について

(1) 地域の子どもや自社社員の子どもに対する支援として、自社が協力できること（複数回答）

- ・ 何らかの取組みに協力ができる（①～⑧、⑩）と回答した企業は278社（58.3%）あった。一方で、⑨特に協力できる取組みはないと回答した企業は、176社（36.9%）あった
- ・ 協力できると回答した企業では、①職場見学やインターンシップの受入れ、③④防犯・防災面に協力できるとした回答が多く挙げられた

	(社)	(%)	(順位)
① 職場見学やインターンシップを受入れる	152	(31.9)	2
② 自社に事業所内保育所・託児所を設置し、地域の子どもを受入れる	4	(0.8)	10
③ 地震等の災害時の支援（「社屋を避難所として地域の子どもを受入れる」、 「非常用の食料や毛布等を備蓄し、地域の子どもに提供する」等）	66	(13.8)	4
④ 子どもを守る(子どもかけこみ企業)ステッカーの貼付	126	(26.4)	3
⑤ 地域の保育サービスに対する資金援助をする	14	(2.9)	7
⑥ 地域の子ども・子育てに関する会議に参加する	33	(6.9)	6
⑦ 子育てに関するイベントを主催する	5	(1.0)	9
⑧ 地域の子育てに関するイベントに協力する(自社の場所や設備を無償で 提供する、社員から人手を出す、協賛金を出す等)	59	(12.4)	5
⑨ 特に協力できることはない	176	(36.9)	1
⑩ その他	8	(1.7)	8
無回答	23	(4.8)	—

質問 1 1 地域における子ども・子育て支援について

(2) 地域の子どもや自社社員の子どもに対する支援として自社が実施している自主的な取組み（自由記述、抜粋）

【教育に関するもの】

- ・ 職場や工場見学の実施
- ・ インターンシップの受け入れ
- ・ 自社社員の子どもの誕生日に図書カードを贈呈

【地域活動に関するもの】

- ・ イベント（スポーツ大会、バーベキュー、餅つき大会、料理教室、ハロウィンなど）への協力（参加・開催・協賛等）
- ・ 地域の交流会、祭り等への参加
- ・ 自治会への支援（経営者が地域の自治会活動に参加、寄付金）

【安全に関するもの】

- ・ 地域の小学校の見守り、かけ込み場所（子ども 1 1 0 番）の登録や、かけこみ企業ステッカー貼付
- ・ 自社脇の横断歩道の朝の誘導

【その他】

- ・ 自社の一部を子どものために開放
- ・ 社員の子どもはオフィスへの出入りや社内行事への参加が可能