

# 1 調査設計の概要

## 1. 目的

この調査は、駒ヶ根市が少子化対策として結婚・妊娠・出産・子育ての切れ目のない支援の取り組みを構築するため、事業所の取り組み状況や支援施策についてアンケート調査により把握し、少子化対策の基礎資料とすることを目的として実施した。

## 2. 調査対象（母集団）

平成 26 年 12 月 1 日現在、市内の事業所を調査対象（母集団）とし、この中から無作為で抽出した 300 社をアンケート対象者として抽出した。

## 3. 標本抽出

### 3.1 標本数の確認

標本数の確認は、次の公式を用いて、信頼度 95.4%（信頼度係数 1.960）、誤差率±10%となる事を確認した。

なお、公式中の母比率は、設問の内容が多岐にわたることや、選択肢が複数であることなどを考慮し、標本数が最大となる二者択一（50%）を用いることとした。

$$\text{標本数} = \frac{\text{母集団の数}}{1 + \frac{(\text{母集団の数} - 1) \times \text{母比率}}{(1 - \text{母比率})}} \times \left( \frac{\text{誤差率}}{\text{信頼度係数}} \right)^2$$

信頼度係数表

信頼度(%)	68.3	90.0	95.0	95.4	99.0	99.7
誤差率(%)	31.7	10.0	5.0	4.6	1.0	0.3
信頼度係数	1.000	1.645	1.960	2.000	2.576	3.000

標本数検討表(駒ヶ根市 平成24年 経済センサスによる事業所数)

母集団	標本数	信頼度	誤差率	母比率	信頼度係数
1,833	95	95.4%	10%	0.5	2.000
1,833	153	99.0%	10%	0.5	2.576

以上の計算により、今回の標本数は 95 社以上の回答があれば、信頼度 95.4%、誤差率±10%となる。

今回のアンケート調査では、郵送により配布・回収を行ったため、141 通の回答が得られた。したがって、アンケートは 95.4%以上で、かつ、99.0%に近い信頼度が得られている。

### 3.2 調査結果の信頼性

それぞれの設問における選択肢の回答割合から、母集団全体の回答割合の確からしさを推定することとなるが、その推定がどの程度信頼出来るかを統計的に見る。

ある設問に対して、当該設問への回答者数と、当該選択肢を選択した者の割合において、母集団における当該選択肢を選択する割合の誤差は以下の式で表される。

$$e = Z \sqrt{\frac{P(1-P)}{n}}$$

上式において e : 絶対誤差  
 Z : 信頼度係数 (表 参照)  
 n : 当該質問への回答者数  
 P : 当該選択肢を選択した者の割合

上式によって計算した絶対誤差ごとの必要な回答者数を以下に示す。

e = 7.5 %  
 Z = 2

P (%)	20	25	30	35	40	45	50
当該設問への回答者数 (人)	114	133	149	162	171	176	178

e = 8.0 %  
 Z = 2

P (%)	20	25	30	35	40	45	50
当該設問への回答者数 (人)	100	117	131	142	150	155	156

e = 8.5 %  
 Z = 2

P (%)	20	25	30	35	40	45	50
当該設問への回答者数 (人)	89	104	116	126	133	137	138

e (絶対誤差)  
 Z (信頼度係数)  
 n (当該設問への回答者数)  
 P (当該選択肢を選択した者の割合)

即ち、絶対誤差を 7.5% と見込んだ場合、ある設問に対して 133 社以上の回答が得られ、その内の 25% の人が A と答えていれば、母集団 (1,833 社) 全体においても、25% ± 7.5% の人が A と答えることが 95.4% で確かであり、また、別の設問に対して 138 社以上の回答が得られ、その内の 50% の人が B と回答した場合、母集団においても 50% ± 8.5% の人が B と答えることが 95.4% で確かである。

したがって、回収数 141 社が得られたので、ほぼ絶対誤差 ± 8.5% 以下の精度が確保できた。

#### 4. 実施期間

平成26年12月4日 ～ 平成27年1月13日まで

方法： 郵送による配布回収

配布数： 300社

#### 5. 回収結果

回収数： 141名（未回収 159名）

回収率： 47.0%

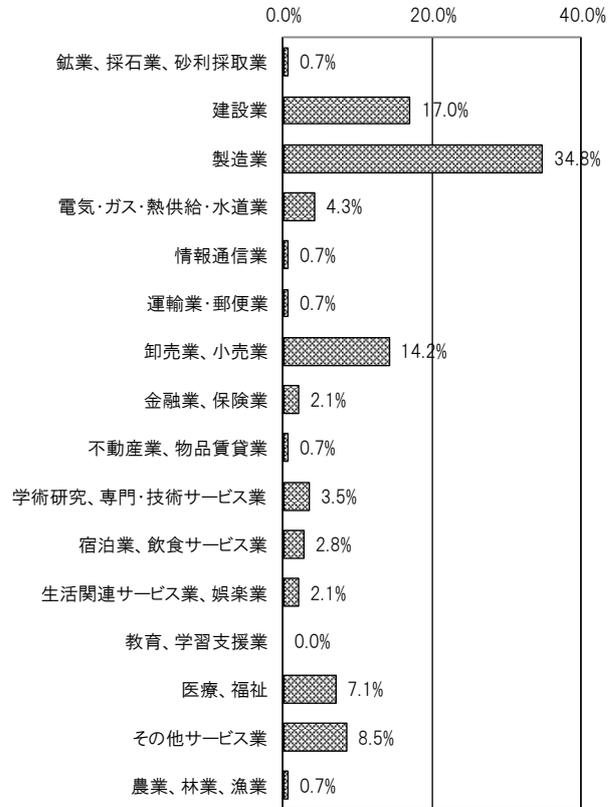
## 2 企業の概要

### 問1 業種

「製造業」が34.8%で最も多い。続いて「建設業」が17.0%となっている。

選択項目	回答数	構成比
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0.7%
建設業	24	17.0%
製造業	49	34.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	6	4.3%
情報通信業	1	0.7%
運輸業・郵便業	1	0.7%
卸売業、小売業	20	14.2%
金融業、保険業	3	2.1%
不動産業、物品賃貸業	1	0.7%
学術研究、専門・技術サービス業	5	3.5%
宿泊業、飲食サービス業	4	2.8%
生活関連サービス業、娯楽業	3	2.1%
教育、学習支援業	0	0.0%
医療、福祉	10	7.1%
その他サービス業	12	8.5%
農業、林業、漁業	1	0.7%
無回答	0	-
計	141	100.0%

※構成比は有効回答者数を母数として算出

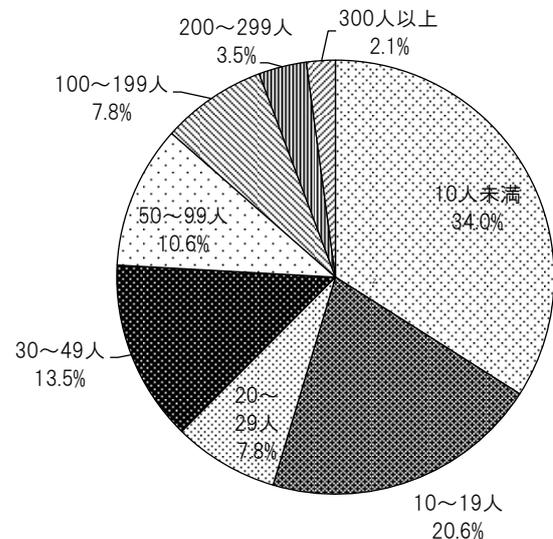


### 問2 従業員数

「10人未満」が34.0%で最も多く、続いて「10～19人」が20.6%となっている。

選択項目	回答数	構成比
10人未満	48	34.0%
10～19人	29	20.6%
20～29人	11	7.8%
30～49人	19	13.5%
50～99人	15	10.6%
100～199人	11	7.8%
200～299人	5	3.5%
300人以上	3	2.1%
無回答	0	-
計	141	100.0%

※構成比は有効回答者数を母数として算出

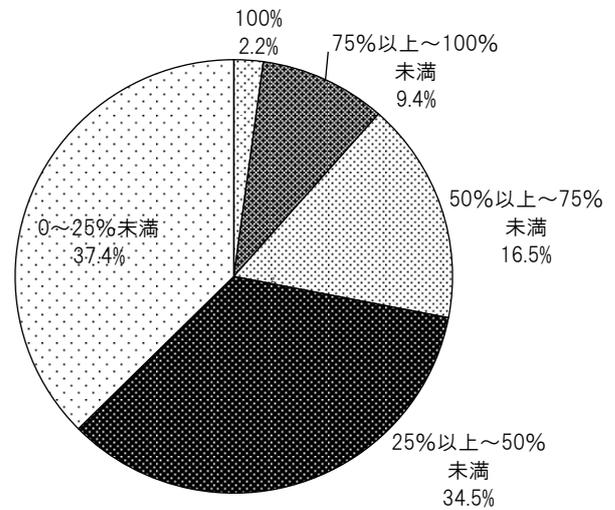


問3 従業員数のうち、女性従業員が占める割合

「0～25%未満」が37.4%で最も多い。続いて「25%以上～50%未満」が34.5%となっている。

選択項目	回答数	構成比
100%	3	2.2%
75%以上～100%未満	13	9.4%
50%以上～75%未満	23	16.5%
25%以上～50%未満	48	34.5%
0～25%未満	52	37.4%
0%(女性従業員はいない)	0	0.0%
無回答	2	-
計	141	100.0%

※構成比は有効回答者数を母数として算出

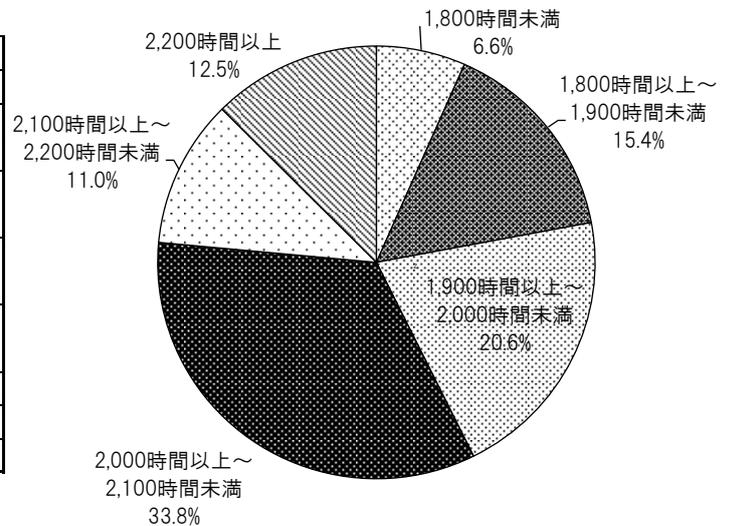


問4 正社員1人当りの平均年間総実労働時間

「2,000時間以上～2,100時間未満」が33.8%で最も多く、続いて「1,900時間以上～2,000時間未満」が20.6%となっている。

選択項目	回答数	構成比
1,800時間未満	9	6.6%
1,800時間以上～1,900時間未満	21	15.4%
1,900時間以上～2,000時間未満	28	20.6%
2,000時間以上～2,100時間未満	46	33.8%
2,100時間以上～2,200時間未満	15	11.0%
2,200時間以上	17	12.5%
無回答	5	-
計	141	100.0%

※構成比は有効回答者数を母数として算出

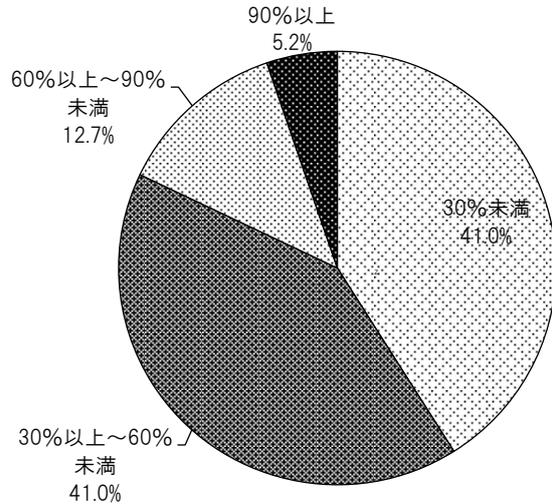


問5 昨年度の有給休暇取得率（有給消化率）

「30%未満」と「30%以上～60%未満」が同率の41.0%で最も多くなっている。

選択項目	回答数	構成比
30%未満	55	41.0%
30%以上～60%未満	55	41.0%
60%以上～90%未満	17	12.7%
90%以上	7	5.2%
無回答	7	-
計	141	100.0%

※構成比は有効回答者数を母数として算出

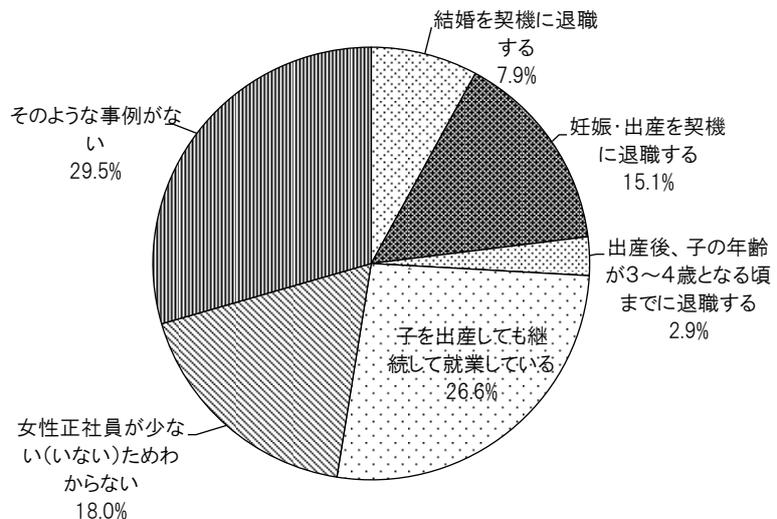


問6 会社全体でみた場合、女性正社員の働き方として、次のどのパターンが多いか

「そのような事例がない」が29.5%で最も多く、続いて「子が出産しても継続して就業している」が26.6%となっている。

選択項目	回答数	構成比
結婚を契機に退職する	11	7.9%
妊娠・出産を契機に退職する	21	15.1%
出産後、子の年齢が3～4歳となる頃までに退職する	4	2.9%
子が3～4歳となってから小学校に入学する頃までに退職する	0	0.0%
子を出産しても継続して就業している	37	26.6%
女性正社員が少ない(いない)ためわからない	25	18.0%
そのような事例がない	41	29.5%
無回答	2	-
計	141	100.0%

※構成比は有効回答者数を母数として算出



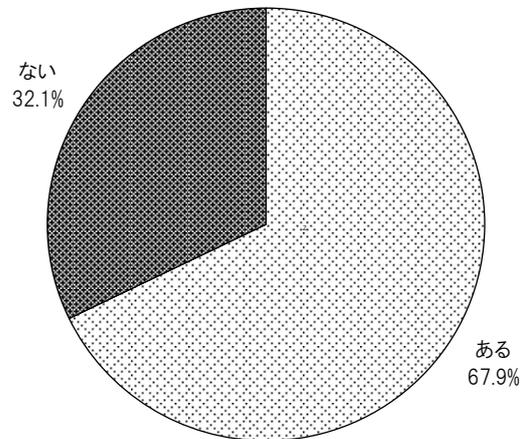
### 3 育児休業制度について

#### 問7 育児休業制度の規定はあるか

「ある」が67.9%を占め、「ない」が32.1%となっている。

選択項目	回答数	構成比
ある	95	67.9%
ない	45	32.1%
無回答	1	-
計	141	100.0%

※構成比は有効回答者数を母数として算出

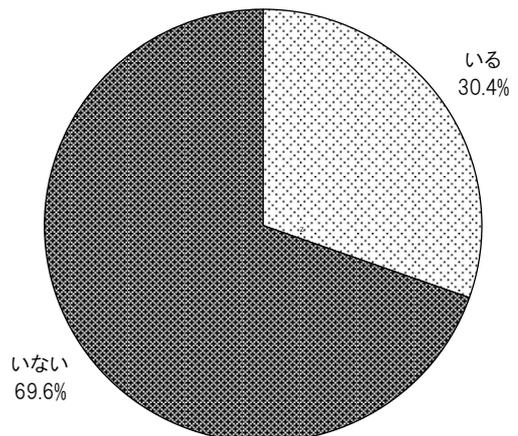


#### 問8 平成25年中に育児休業を取得した人はいるか

「いない」が69.6%を占め、「いる」が30.4%となっている。取得した人の人数平均は、男性が8.3人、女性が3.6人となっている。

選択項目	回答数	構成比
いる	31	30.4%
いない	71	69.6%
無回答	39	-
計	141	100.0%

※構成比は有効回答者数を母数として算出

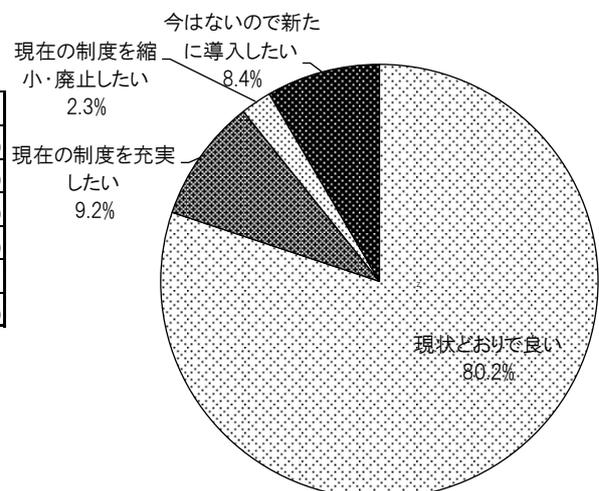


#### 問9 育児休業制度を今後どのようにしたいと考えるか

「現状どおりで良い」が80.2%で最も多く、続いて「現在の制度を充実したい」が9.2%となっている。

選択項目	回答数	構成比
現状どおりで良い	105	80.2%
現在の制度を充実したい	12	9.2%
現在の制度を縮小・廃止したい	3	2.3%
今はないので新たに導入したい	11	8.4%
無回答	10	-
計	141	100.0%

※構成比は有効回答者数を母数として算出



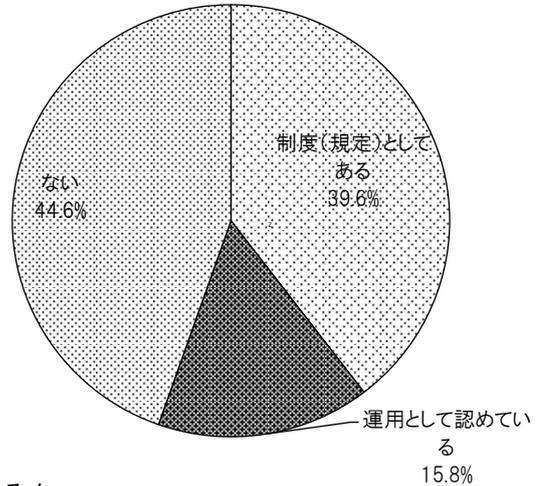
## 4 短時間勤務制度について

問 10 育児のための短時間勤務制度（正社員の所定労働時間や所定労働日数を一定期間短縮する制度）があるか

「ない」が 44.6%で最も多く、続いて「制度（規定）としてある」が 39.6%となっている。

選択項目	回答数	構成比
制度(規定)としてある	55	39.6%
運用として認めている	22	15.8%
ない	62	44.6%
無回答	2	-
計	141	100.0%

※構成比は有効回答者数を母数として算出

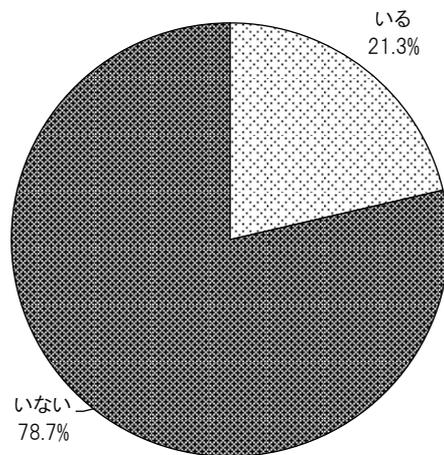


問 11 平成 25 年中に短時間勤務制を利用した人はいるか

「いない」が 78.7%を占め、「いる」が 21.3%となっている。取得した人は男性が 0 人で、女性は平均 3.3 人となっている。

選択項目	回答数	構成比
いる	16	21.3%
いない	59	78.7%
無回答	2	-
計	77	100.0%

※構成比は有効回答者数を母数として算出

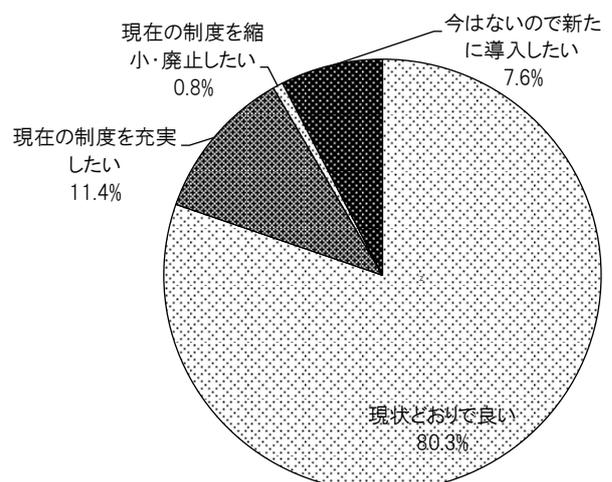


問 12 短時間勤務制度を今後どのようにしたいと考えるか

「現状どおりで良い」が 80.3%で最も多く、続いて「現在の制度を充実したい」が 11.4%となっている。

選択項目	回答数	構成比
現状どおりで良い	106	80.3%
現在の制度を充実したい	15	11.4%
現在の制度を縮小・廃止したい	1	0.8%
今はないので新たに導入したい	10	7.6%
無回答	9	-
計	141	100.0%

※構成比は有効回答者数を母数として算出



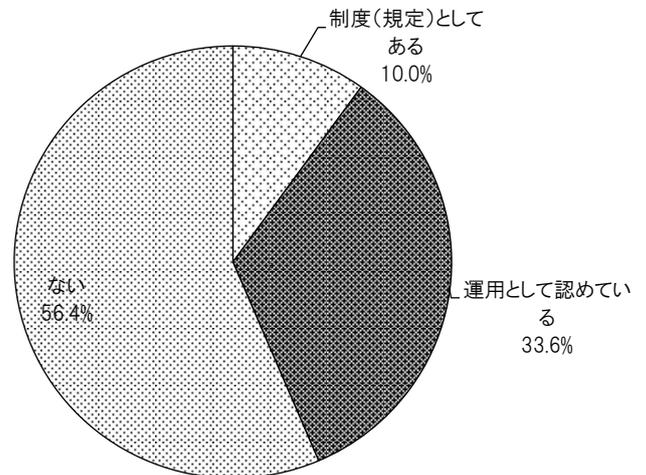
## 5 再雇用制度について

問 13 妊娠、出産、育児、介護を理由として退職した社員を再雇用する（正社員以外での雇用も含む）制度があるか

「ない」が 56.4%で最も多く、続いて「運用として認めている」が 33.6%となっている。

選択項目	回答数	構成比
制度(規定)としてある	14	10.0%
運用として認めている	47	33.6%
ない	79	56.4%
無回答	1	-
計	141	100.0%

※構成比は有効回答者数を母数として算出

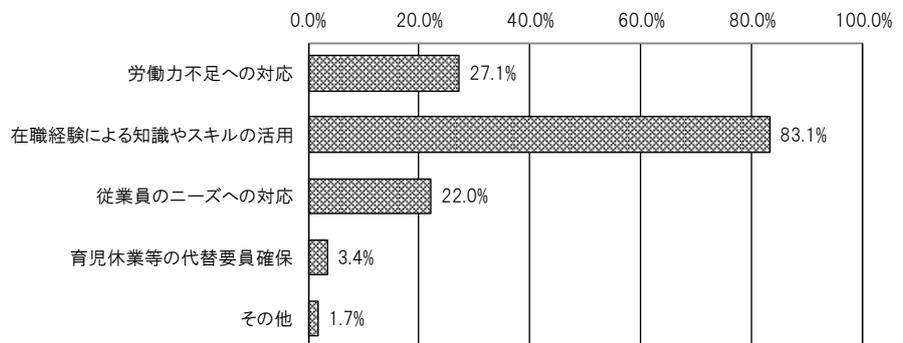


問 14 再雇用制度を導入したのはなぜか（複数回答）

「在職経験による知識やスキルの活用」が 83.1%で最も多く、続いて「労働力不足への対応」が 27.1%となっている。

選択項目	回答数	構成比
労働力不足への対応	16	27.1%
在職経験による知識やスキルの活用	49	83.1%
従業員のニーズへの対応	13	22.0%
育児休業等の代替要員確保	2	3.4%
その他	1	1.7%
無回答	2	-
サンプル計	61	-

※構成比は有効回答者数を母数として算出(複数回答)

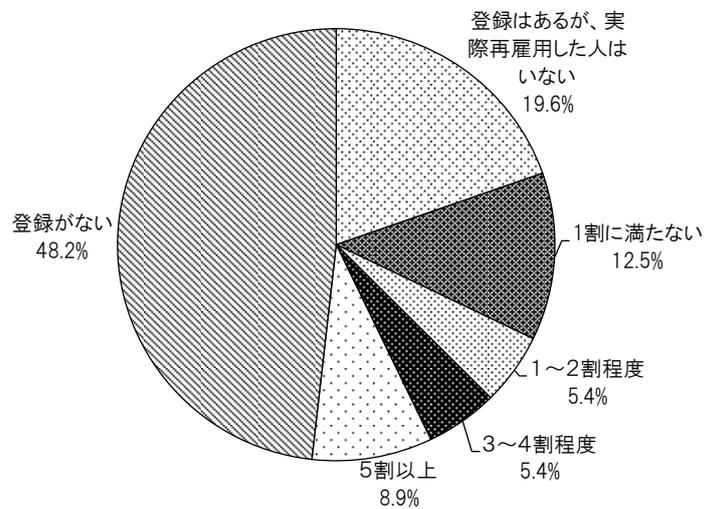


問 15 再雇用制度の登録者のうち、何割程度を実際に再雇用しているか。(ここ3年程度の状況に近いもの)

「登録がない」が48.2%で最も多く、続いて「登録はあるが、実際再雇用した人はいない」が19.6%となっている。

選択項目	回答数	構成比
登録はあるが、実際再雇用した人はいない	11	19.6%
1割に満たない	7	12.5%
1～2割程度	3	5.4%
3～4割程度	3	5.4%
5割以上	5	8.9%
登録がない	27	48.2%
無回答	5	-
計	61	100.0%

※構成比は有効回答者数を母数として算出

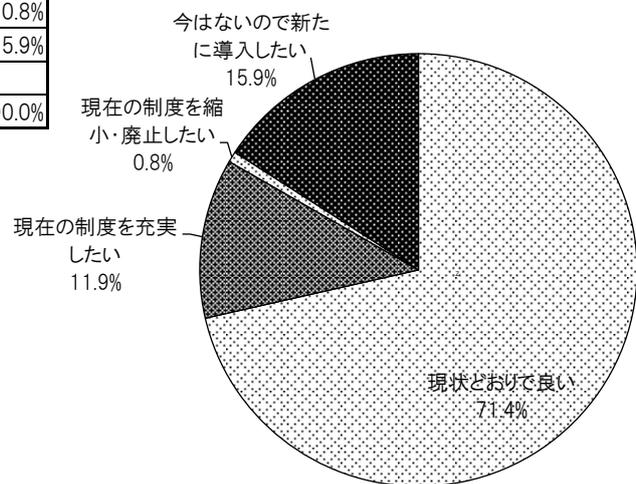


問 16 再雇用制度を今後どのようにしたいと考えるか

「現状どおりで良い」が71.4%で最も多く、続いて「今はないので新たに導入したい」が15.9%となっている。

選択項目	回答数	構成比
現状どおりで良い	90	71.4%
現在の制度を充実したい	15	11.9%
現在の制度を縮小・廃止したい	1	0.8%
今はないので新たに導入したい	20	15.9%
無回答	15	-
計	141	100.0%

※構成比は有効回答者数を母数として算出



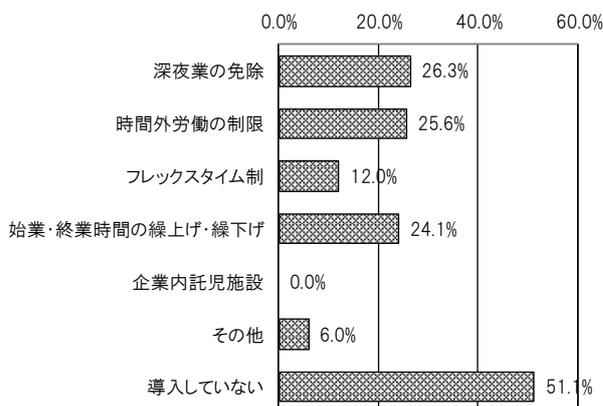
## 6 その他の制度について

問 17 「育児休業制度」「短時間勤務制度」「再雇用制度」のほか、次のような育児のために働き方を柔軟にできるような制度等を導入しているか（複数回答）

「導入していない」が51.1%で最も多く、続いて「深夜業の免除」が26.3%、「時間外労働の制限」が25.6%となっている。

選択項目	回答数	構成比
深夜業の免除	35	26.3%
時間外労働の制限	34	25.6%
フレックスタイム制	16	12.0%
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	32	24.1%
企業内託児施設	0	0.0%
その他	8	6.0%
導入していない	68	51.1%
無回答	8	-
サンプル計	141	-

※構成比は有効回答者数を母数として算出(複数回答)

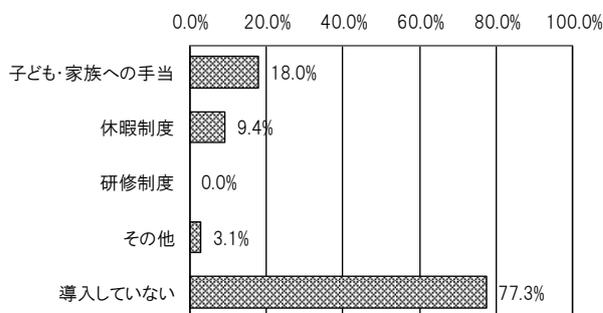


問 18 子育て支援としての手当や休暇制度、再雇用のための研修制度などを導入しているか（複数回答）

「導入していない」が77.3%で最も多く、続いて「子ども・家族への手当」が18.0%となっている。

選択項目	回答数	構成比
子ども・家族への手当	23	18.0%
休暇制度	12	9.4%
研修制度	0	0.0%
その他	4	3.1%
導入していない	99	77.3%
無回答	13	-
サンプル計	141	-

※構成比は有効回答者数を母数として算出(複数回答)

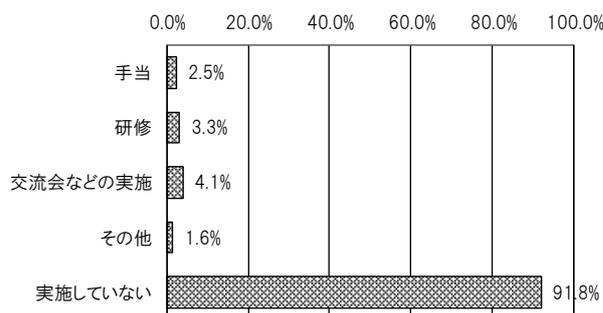


問 19 結婚支援としての手当やコミュニケーションカアップ等の研修、社内や他社との交流会などを実施しているか（複数回答）

「実施していない」が91.8%を占めている。

選択項目	回答数	構成比
手当	3	2.5%
研修	4	3.3%
交流会などの実施	5	4.1%
その他	2	1.6%
実施していない	112	91.8%
無回答	19	-
サンプル計	141	-

※構成比は有効回答者数を母数として算出(複数回答)



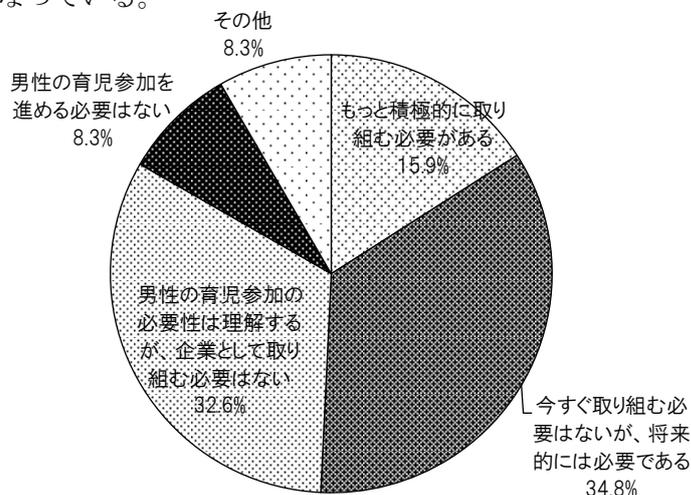
## 7 男性の育児参加について

問 20 企業が男性の育児参加促進に取り組むことに関して、どのように考えるか

「今すぐ必要はないが、将来的には必要」が 34.8%で最も多く、続いて「理解するが、企業として取り組む必要はない」が 32.6%となっている。

選択項目	回答数	構成比
もっと積極的に取り組む必要がある	21	15.9%
今すぐ取り組む必要はないが、将来的には必要である	46	34.8%
男性の育児参加の必要性は理解するが、企業として取り組む必要はない	43	32.6%
男性の育児参加を進める必要はない	11	8.3%
その他	11	8.3%
無回答	9	-
計	141	100.0%

※構成比は有効回答者数を母数として算出

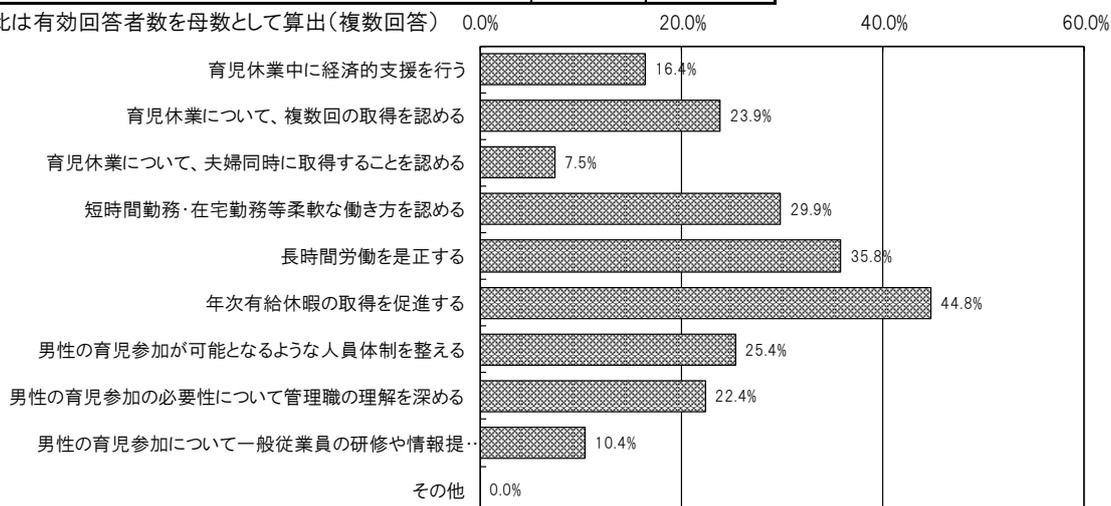


問 21 男性の育児参加促進のための企業の取り組みとして、どのような取り組みが特に有益だと思うか（複数回答/3つまで）

「年次有給休暇の取得を促進する」が 44.8%で最も多く、続いて「長時間労働を是正する」が 35.8%となっている。

選択項目	回答数	構成比
育児休業中に経済的支援を行う	11	16.4%
育児休業について、複数回の取得を認める	16	23.9%
育児休業について、夫婦同時に取得することを認める	5	7.5%
短時間勤務・在宅勤務等柔軟な働き方を認める	20	29.9%
長時間労働を是正する	24	35.8%
年次有給休暇の取得を促進する	30	44.8%
男性の育児参加が可能となるような人員体制を整える	17	25.4%
男性の育児参加の必要性について管理職の理解を深める	15	22.4%
男性の育児参加について一般従業員の研修や情報提供を行う	7	10.4%
その他	0	0.0%
無回答	0	-
サンプル計	67	-

※構成比は有効回答者数を母数として算出(複数回答)



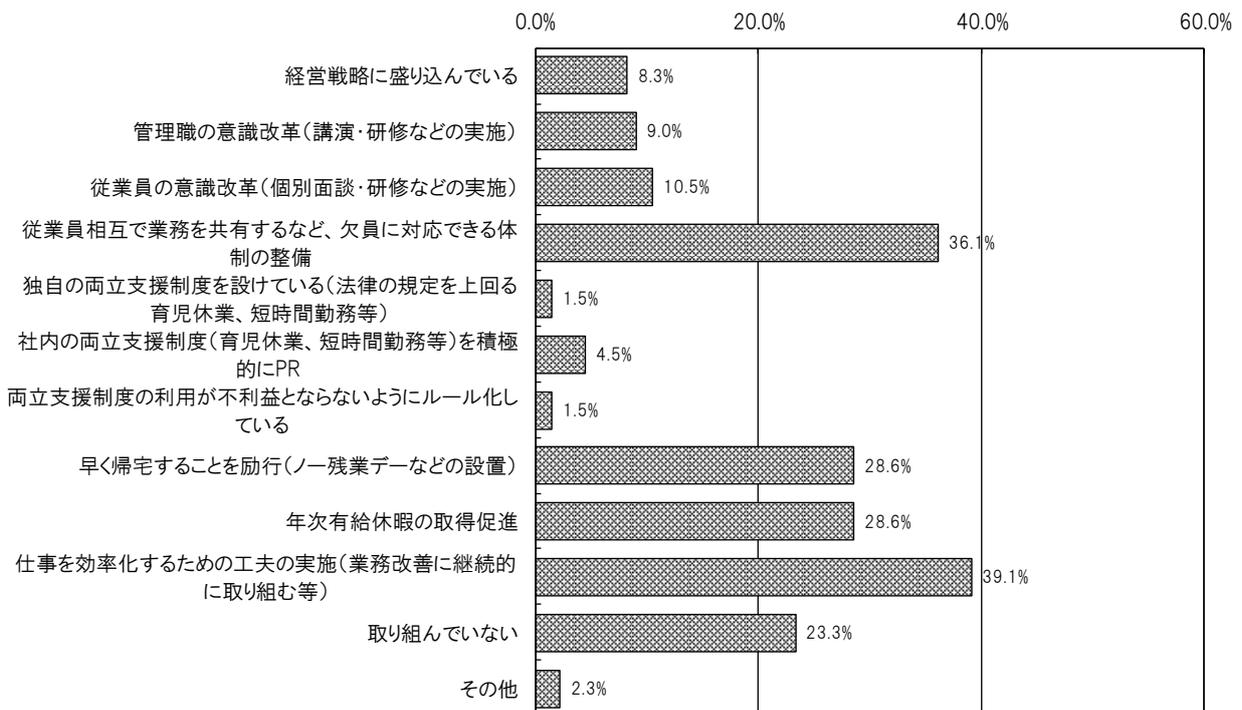
## 8 仕事と生活の調和について

問 22 「仕事と生活の調和」(ワーク・ライフ・バランス)を進めるために、どのような事に取り組んでいるか(複数回答)

「仕事を効率化するための工夫の実施(業務改善に継続的に取り組む等)」が39.1%で最も多く、続いて「従業員相互で業務を共有するなど、欠員に対応できる体制の整備」が36.1%となっている。

選択項目	回答数	構成比
経営戦略に盛り込んでいる	11	8.3%
管理職の意識改革(講演・研修などの実施)	12	9.0%
従業員の意識改革(個別面談・研修などの実施)	14	10.5%
従業員相互で業務を共有するなど、欠員に対応できる体制の整備	48	36.1%
独自の両立支援制度を設けている(法律の規定を上回る育児休業、短時間勤務等)	2	1.5%
社内の両立支援制度(育児休業、短時間勤務等)を積極的にPR	6	4.5%
両立支援制度の利用が不利益とならないようにルール化している	2	1.5%
早く帰宅することを励行(ノー残業デーなどの設置)	38	28.6%
年次有給休暇の取得促進	38	28.6%
仕事を効率化するための工夫の実施(業務改善に継続的に取り組む等)	52	39.1%
取り組んでいない	31	23.3%
その他	3	2.3%
無回答	8	-
サンプル計	141	-

※構成比は有効回答者数を母数として算出(複数回答)

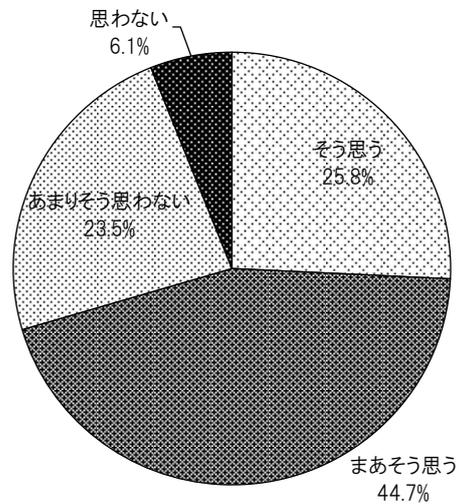


問 23 職場の結婚・子育て支援や「仕事と生活の調和」（ワーク・ライフ・バランス）への取り組みは、貴社にとってプラス効果になると思うか

「そう思う」と「まあそう思う」を合せてそう思うが 70.5%となっている。

選択項目	回答数	構成比
そう思う	34	25.8%
まあそう思う	59	44.7%
あまりそう思わない	31	23.5%
思わない	8	6.1%
無回答	9	-
計	141	100.0%

※構成比は有効回答者数を母数として算出

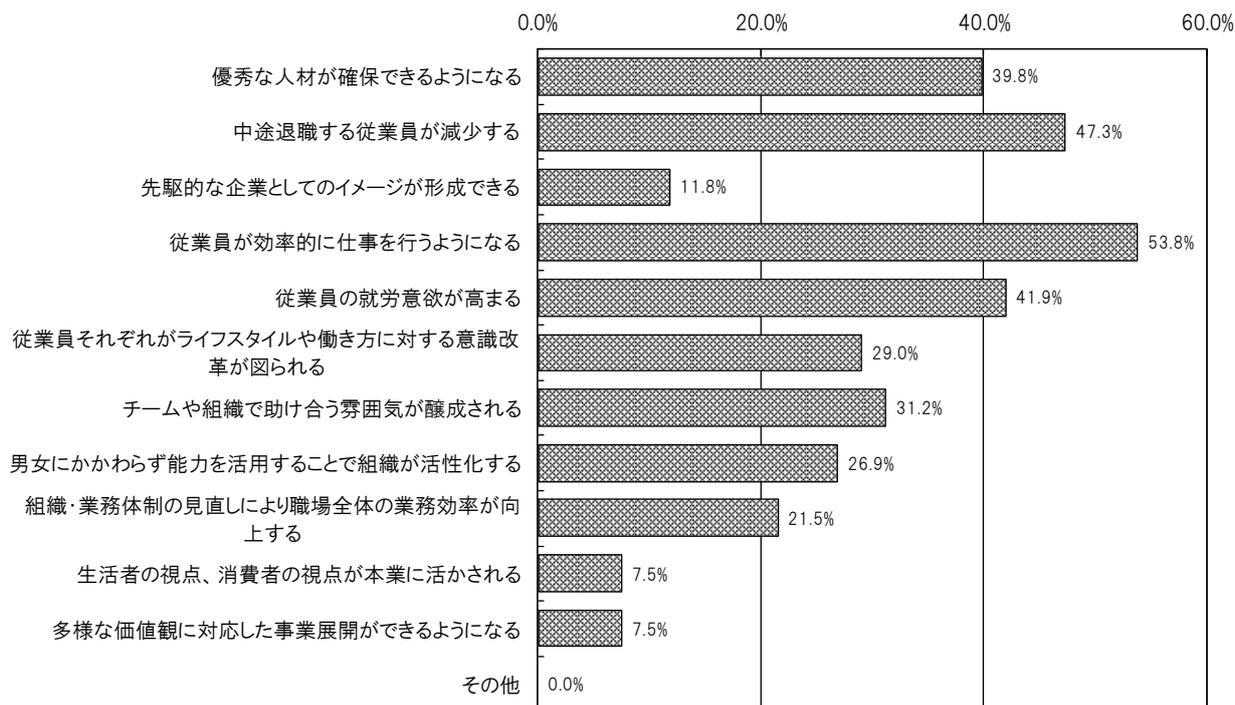


問 24 結婚・子育て支援や「仕事と生活の調和」（ワーク・ライフ・バランス）への取り組みが貴社にとってプラスの効果を与えると思う理由は何だと考えるか（複数回答）

「従業員が効率的に仕事を行うようになる」が 53.8%で最も多く、続いて「中途退職する従業員が減少する」が 47.3%となっている。

選択項目	回答数	構成比
優秀な人材が確保できるようになる	37	39.8%
中途退職する従業員が減少する	44	47.3%
先駆的な企業としてのイメージが形成できる	11	11.8%
従業員が効率的に仕事を行うようになる	50	53.8%
従業員の就労意欲が高まる	39	41.9%
従業員それぞれがライフスタイルや働き方に対する意識改革が図られる	27	29.0%
チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される	29	31.2%
男女にかかわらず能力を活用することで組織が活性化する	25	26.9%
組織・業務体制の見直しにより職場全体の業務効率が向上する	20	21.5%
生活者の視点、消費者の視点が本業に活かされる	7	7.5%
多様な価値観に対応した事業展開ができるようになる	7	7.5%
その他	0	0.0%
無回答	0	-
サンプル計	93	-

※構成比は有効回答者数を母数として算出（複数回答）

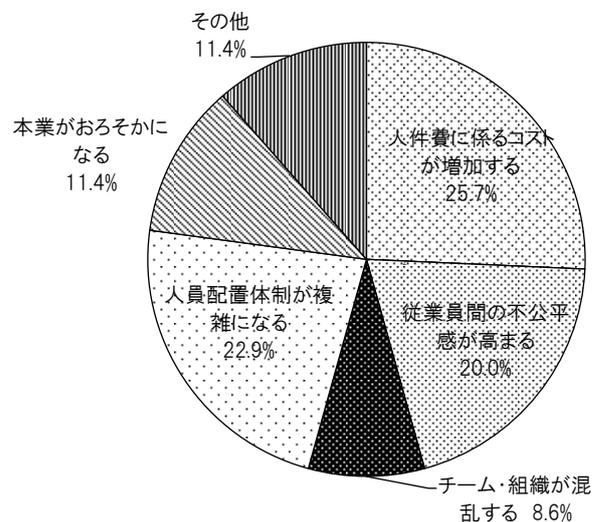


問 25 結婚・子育て支援や「仕事と生活の調和」（ワーク・ライフ・バランス）への取り組みが貴社にとってプラスの効果を与えないと思う理由は何だと考えるか

「人件費に係るコストが増加する」が 25.7%で最も多く、続いて「人員配置体制が複雑になる」が 22.9%となっている。

選択項目	回答数	構成比
人件費に係るコストが増加する	9	25.7%
従業員の就労モラルが低下する	0	0.0%
従業員間の不公平感が高まる	7	20.0%
チーム・組織が混乱する	3	8.6%
人員配置体制が複雑になる	8	22.9%
本業がおろそかになる	4	11.4%
その他	4	11.4%
無回答	4	-
計	39	100.0%

※構成比は有効回答者数を母数として算出

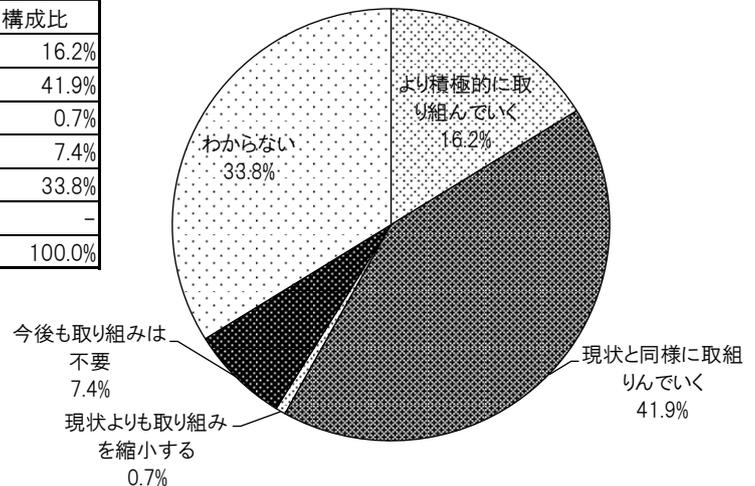


問 26 今後、「仕事と生活の調和」(ワーク・ライフ・バランス)についてどのように取り組んでいこうと考えているか

「現状と同様に取組んでいく」が 41.9%で最も多く、続いて「わからない」が 33.8%となっている。

選択項目	回答数	構成比
より積極的に取組んでいく	22	16.2%
現状と同様に取組んでいく	57	41.9%
現状よりも取組みを縮小する	1	0.7%
今後も取組みは不要	10	7.4%
わからない	46	33.8%
無回答	5	-
計	141	100.0%

※構成比は有効回答者数を母数として算出



問 27 企業が結婚・子育て支援や「仕事と生活の調和」(ワーク・ライフ・バランス)に積極的に取り組むために、行政に対してどのようなことを望むか(複数回答/3つまで)

「取り組みに対する助成」が 49.6%で最も多く、続いて「保育園や子ども交流センターなどの子どもの預かりに関するメニューを拡充」が 44.8%となっている。

選択項目	回答数	構成比
企業に対して結婚・子育て支援や「仕事と生活の調和」(ワークライフバランス)へ取り組むことの重要性をPRしてほしい	23	18.4%
子育て支援に関する制度や先進的な取り組み事例など、積極的な情報提供を行ってほしい	29	23.2%
行政自らが結婚・子育て支援や「仕事と生活の調和」(ワークライフバランス)等を実践してほしい	24	19.2%
積極的に取組んでいる企業を認定し、融資や入札などの優遇措置を講じてほしい	23	18.4%
職場に結婚・子育て支援や「仕事と生活の調和」(ワークライフバランス)を進めるためのアドバイザーを派遣してほしい	3	2.4%
求職者や学生に対して子育て支援や「仕事と生活の調和」(ワークライフバランス)が進んでいる企業の情報を提供してほしい	15	12.0%
保育園や子ども交流センターなどの子どもの預かりに関するメニューを拡充してほしい	56	44.8%
企業における結婚・子育て支援策や「仕事と生活の調和」(ワークライフバランス)への取り組みに対する助成をしてほしい	62	49.6%
その他	6	4.8%
無回答	16	-
サンプル計	141	-

※構成比は有効回答者数を母数として算出(複数回答)

