

# 「仕事と生活の両立ができる企業」が求められています！

## 求職者へのアンケート調査結果より

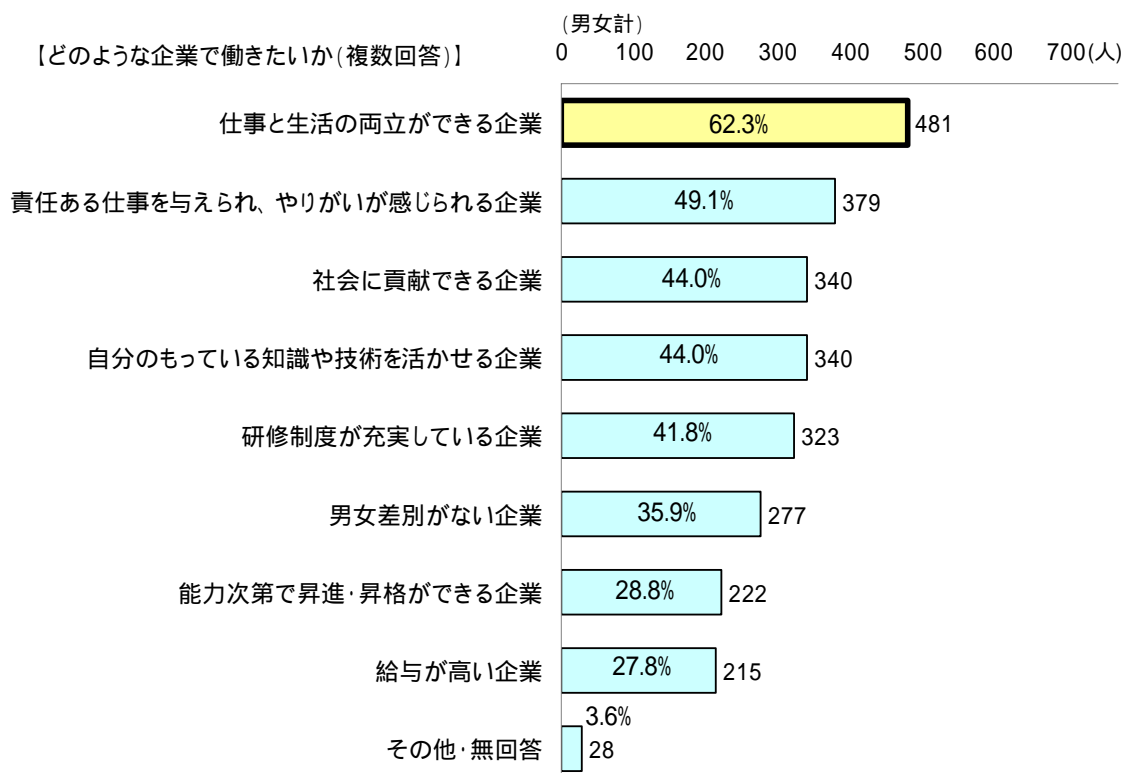
富山労働局(局長 堀江雅和)では、就職活動中の学生や一般求職者がどのような働き方を望んでいるのかを把握するため、合同企業面接会等の参加者に対してアンケートを実施した(有効回答772人:うち学生640人、一般求職者等132人)。

働きたい企業のトップは「仕事と生活の両立ができる企業」であり、男性が育児休業を取得することについて、「抵抗がない」と考える人の割合が7割を超える一方で、「抵抗がある」とする男性の多くが「会社の理解が得られないと思うから」と考えていることがわかった。

### 1 アンケート結果の概要(別添資料1)

#### (1) どのような企業で働きたいか ~ 企業に求める雇用管理のあり方 ~

**「仕事と生活の両立ができる企業」(62.3%)が最も多く**、次いで「責任ある仕事を与えられ、やりがいを感じられる企業」(49.1%)、「社会に貢献できる企業」(44.0%)、「自分の持っている知識や技術を活かせる企業」(44.0%)となっており、男女別にみると、**男性では「責任ある仕事を与えられ、やりがいを感じられる企業」(49.2%)と「仕事と生活の両立ができる企業」(48.7%)の割合が高いが、女性では「仕事と生活の両立ができる企業」が77.8%にも上る。また、学生では男女とも「仕事と生活の両立ができる企業」が最も多かった(男性52.3%、女性77.3%)。**



## 「仕事と生活の両立ができる企業」を選んだ者が希望する具体的内容としては、

「残業が少なく、休暇が取りやすい企業」(52.0%)が最も多く、次いで「育児休業制度など仕事と子育ての両立のための制度が整っている企業」(50.3%)、「ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んでいる企業」(42.6%)となっている。

男女別にみると、男性では「残業が少なく、休暇が取りやすい企業」(55.2%)が最も多く、女性では、「育児休業制度など仕事と子育ての両立のための制度が整っている企業」(69.7%)が最も多かった。

### (2) 男性が育児休業を取ることにについて

男性が育児休業を取得することに対して、「抵抗がない」との回答が71.2%に対して、「抵抗がある」答えた者は22.3%にとどまった。

男女別にみると、「抵抗がない」と回答した男性は64.8%、女性は78.6%であった。  
一方、「抵抗がある」と回答した者の理由としては、「会社の理解が得られない(迷惑がかかる)と思うから」(58.1%)が最も多く、次いで「金銭面で不安が残るから」(32.0%)、「地域や周囲の知り合いに例が少ないから」(31.4%)となっている。

男女別にみると、男性では「会社の理解が得られない(迷惑がかかる)と思うから」(62.7%)、女性では「金銭面で不安が残るから」(50.0%)という理由が最も多かった。

## 2 富山労働局の今後の対応(別添資料2,3)

富山労働局では、仕事と家庭の両立がしやすい職場環境づくりに向けた企業等の取組を促進するための周知啓発を積極的に行うこととしている。

子育て期間中の働き方の見直しや、父親の子育て参加の促進を大きな柱とする改正育児・介護休業法が平成22年6月30日に施行されることに伴い、あらゆる機会を通じて改正内容の事業主・労働者等への周知徹底を図るとともに、企業において改正法に沿った育児・介護休業等の規定が適切に整備され、男女ともに仕事と家庭を両立しやすい職場風土づくりが進むよう、計画的な指導等を実施する。

### 添付資料

1. 希望する働き方についてのアンケート調査結果について
2. 改正育児・介護休業法リーフレット
3. パパの育児休業を応援します！！

# 希望する働き方についてのアンケート調査結果について

富山労働局雇用均等室

## 1. アンケートの概要

本アンケートは、平成21年12月に開催された「両立支援企業合同企業面接会」(参加者270名)、「Uターンフェア・イン・とやま」(参加者1,800名)の参加者に対して実施したもので、有効回答者数は772人であった。

回答者の性別は、男性398人(51.6%)、女性365人(47.3%)、無回答が9人(1.2%)であった。

また、大学生446人(男性223人、女性222人、無回答1人)、短期大学生100人(男性27人、女性70人、無回答3人)、高専・専門学校生94人(男性50人、女性43人、無回答1人)、一般求職者95人(男性73人、女性20人、無回答2人)、無回答が37人であった。

## 2. アンケート結果の概要

### (1) どのような企業で働きたいか ~ 企業に求める雇用管理のあり方 ~

働きたい企業については、「仕事と生活の両立ができる企業」(62.3%)が最も多く、次いで「責任ある仕事を与えられ、やりがいを感じられる企業」(49.1%)、「社会に貢献できる企業」(44.0%)、「自分のもっている知識や技術を活かせる企業」(44.0%)、「研修制度が充実している企業」(41.8%)、「男女差別がない企業」(35.9%)、「能力次第で昇進・昇格ができる企業」(28.8%)、「給与が高い企業」(27.8%)の順であった。(図1)

男女別にみると、男性では「責任ある仕事を与えられ、やりがいを感じられる企業」(49.2%)と「仕事と生活の両立ができる企業」(48.7%)の割合が高いが、女性では「仕事と生活の両立ができる企業」が77.8%にも上る。

また、「男女差別がない企業」を選択した男性は24.4%であるのに対し、女性では48.8%と2倍近くの差がみられる。(図2、図3)

なお、学生では男女ともに「仕事と生活の両立ができる企業」(男性52.3%、女性77.3%)がトップとなっている。(表1)

図1 どのような企業で働きたいか[男女、学生、一般合計](複数回答)

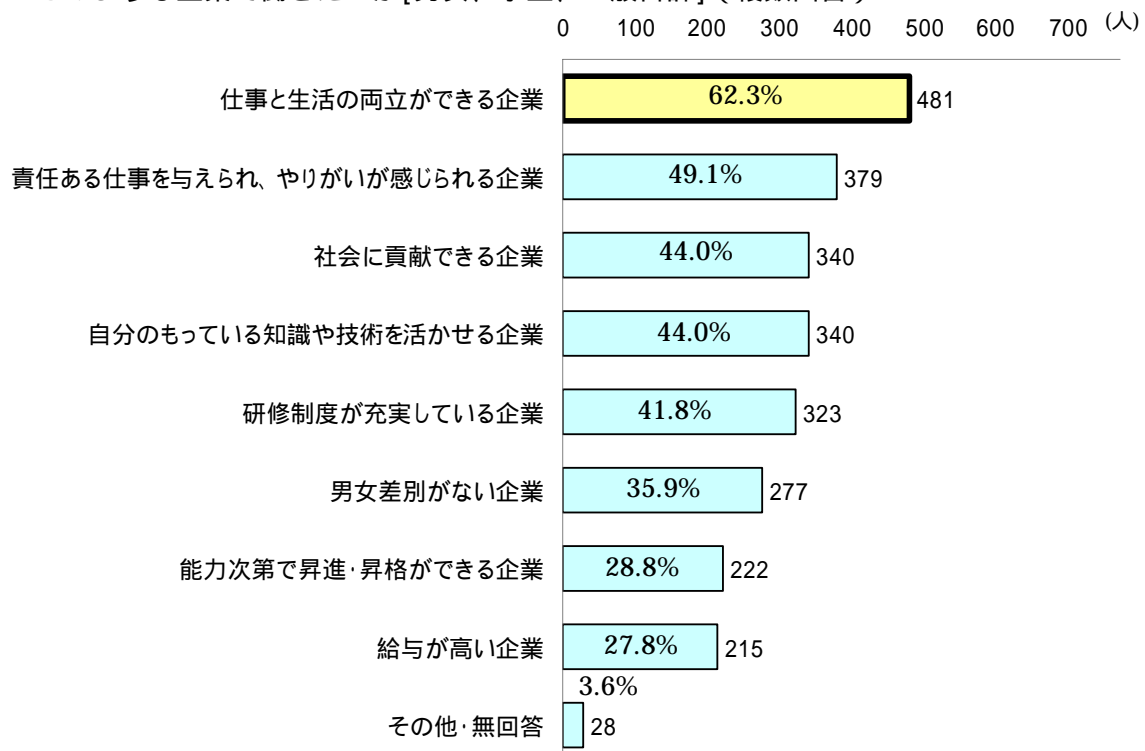


図2 どのような企業で働きたいか[男性]（複数回答）

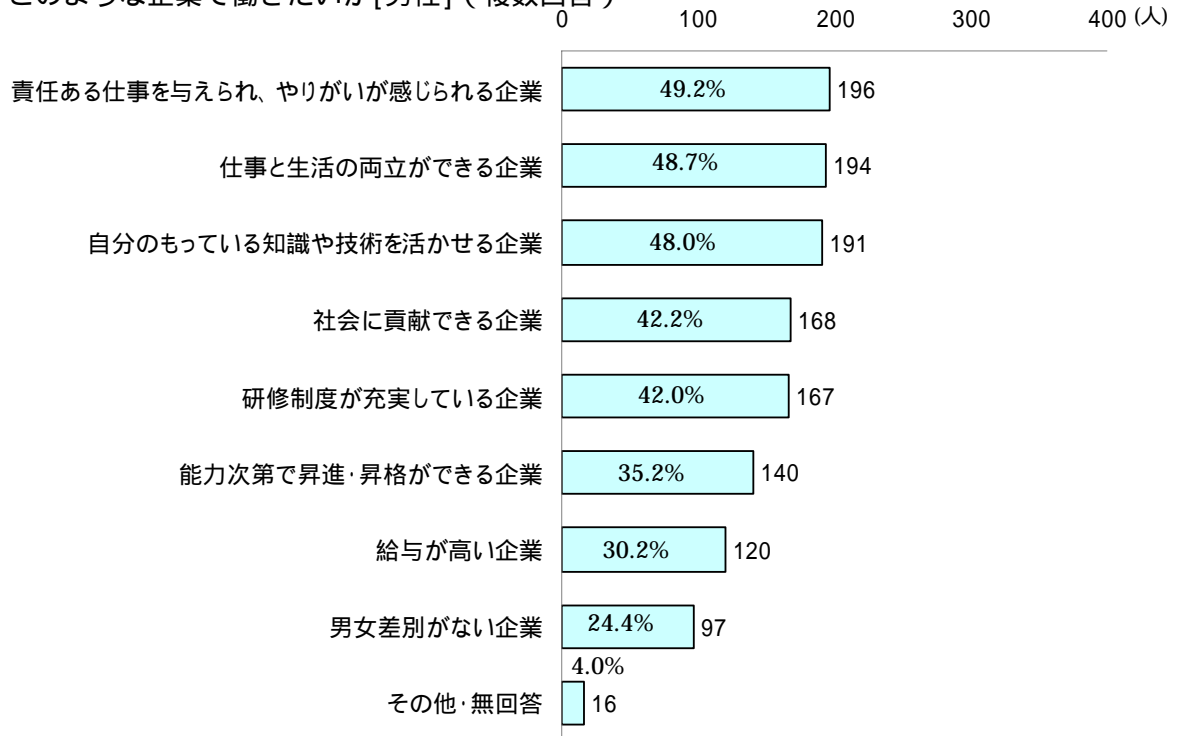


図3 どのような企業で働きたいか[女性]（複数回答）

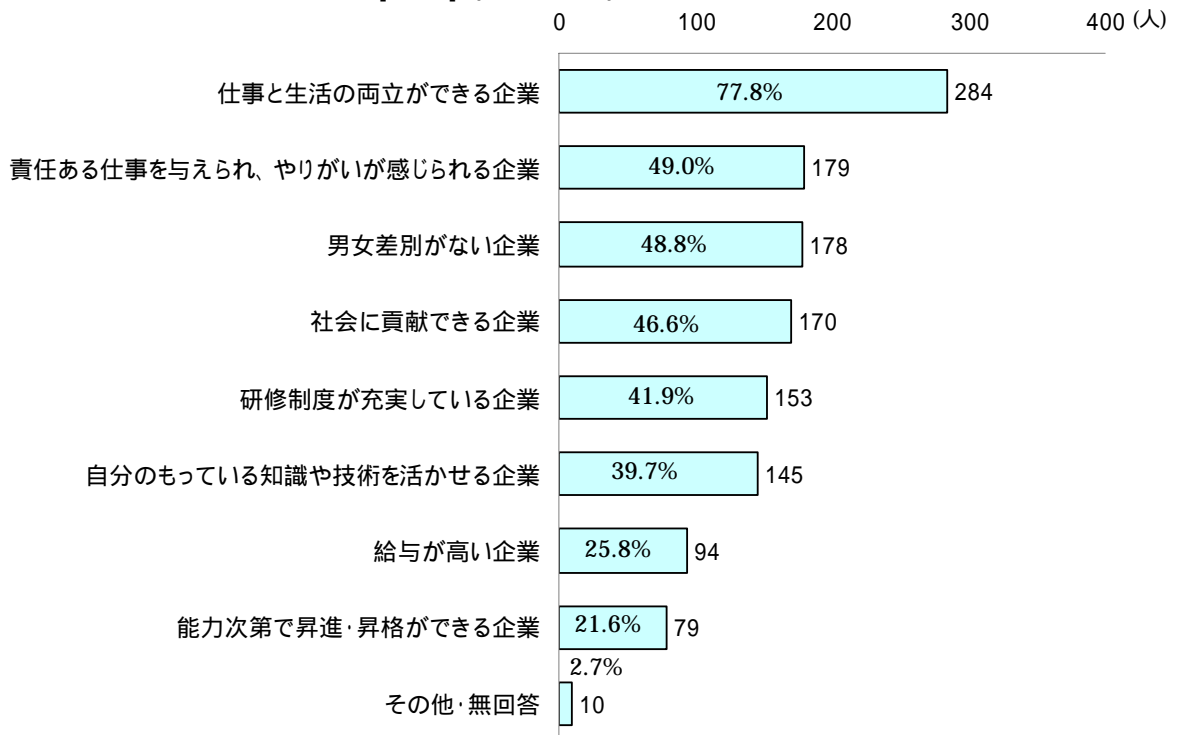


表1 どのような企業で働きたいか（複数回答）

人

設問	合計	学生		一般		不明		
		男	女	男	女			
男女差別がない企業	277 (35.9%)	97 (24.4%)	178 (48.8%)	73 (24.3%)	171 (51.0%)	15 (20.5%)	5 (25.0%)	13 (29.5%)
能力次第で昇進・昇格ができる企業	222 (28.8%)	140 (35.2%)	79 (21.6%)	110 (36.7%)	75 (22.4%)	23 (31.5%)	3 (15.0%)	11 (25.0%)
責任ある仕事を与えられ、やりがいを感じる企業	379 (49.1%)	196 (49.2%)	179 (49.0%)	150 (50.0%)	170 (50.7%)	36 (49.3%)	7 (35.0%)	16 (36.4%)
自分のもっている知識や技術を活かせる企業	340 (44.0%)	191 (48.0%)	145 (39.7%)	141 (47.0%)	134 (40.0%)	35 (47.9%)	9 (45.0%)	21 (47.7%)
仕事と生活の両立ができる企業	481 (62.3%)	194 (48.7%)	284 (77.8%)	157 (52.3%)	259 (77.3%)	30 (41.1%)	17 (85.0%)	18 (40.9%)
研修制度が充実している企業	323 (41.8%)	167 (42.0%)	153 (41.9%)	133 (44.3%)	147 (43.9%)	28 (38.4%)	6 (30.0%)	9 (20.5%)
社会に貢献できる企業	340 (44.0%)	168 (42.2%)	170 (46.6%)	133 (44.3%)	159 (47.5%)	29 (39.7%)	8 (40.0%)	11 (25.0%)
給与が高い企業	215 (27.8%)	120 (30.2%)	94 (25.8%)	96 (32.0%)	88 (26.3%)	19 (26.0%)	5 (25.0%)	7 (15.9%)
その他・無回答	28 (3.6%)	16 (4.0%)	10 (2.7%)	10 (3.3%)	9 (2.7%)	6 (8.2%)	0 (0%)	3 (6.8%)

(2) 「仕事と生活の両立ができる企業」として、具体的にはどのような企業を望むか

( (1) で「仕事と生活の両立ができる企業」を選択した者のみの回答 )

「残業が少なく、休暇が取りやすい企業」( 52.0% ) が最も多く、次いで「育児休業制度など仕事と子育ての両立のための制度が整っている企業」( 50.3% ) 「ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んでいる企業」( 42.6% ) 「次世代育成支援対策に取り組み、認定を受けている企業」( 13.3% ) の順であった。( 図4 )

男女別にみると、男性では「残業が少なく、休暇が取りやすい企業」( 55.2% ) が最も多く、女性では、「育児休業制度など仕事と子育ての両立のための制度が整っている企業」( 69.7% ) が最も多かった。( 図5、図6 )

図4 「仕事と生活の両立ができる企業」として、具体的にどのような企業を望むか（複数回答）  
[男女、学生、一般合計]

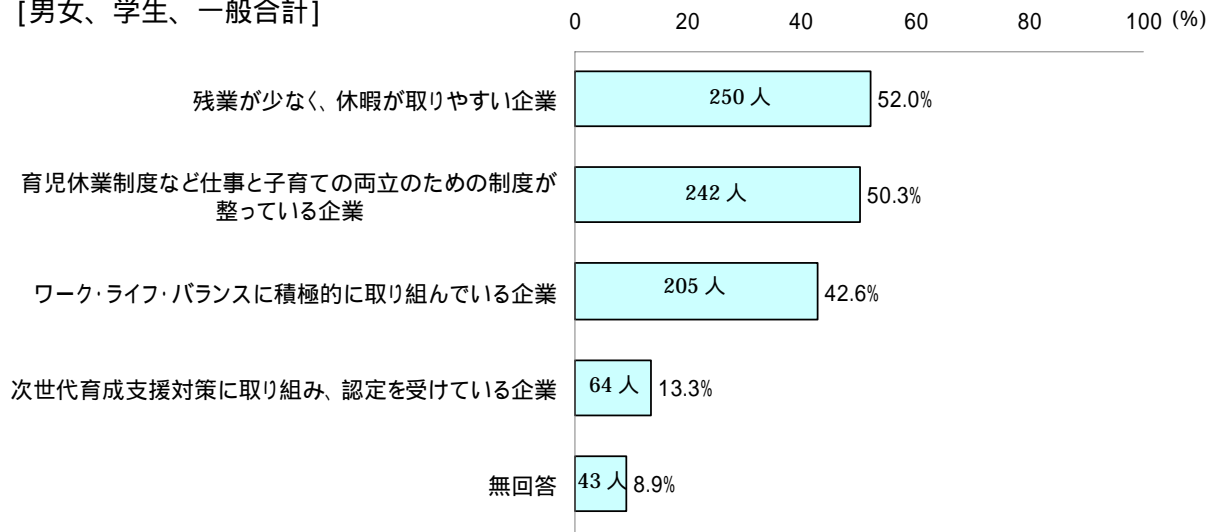


図5 「仕事と生活の両立ができる企業」として具体的にどのような企業を望むか[男性]

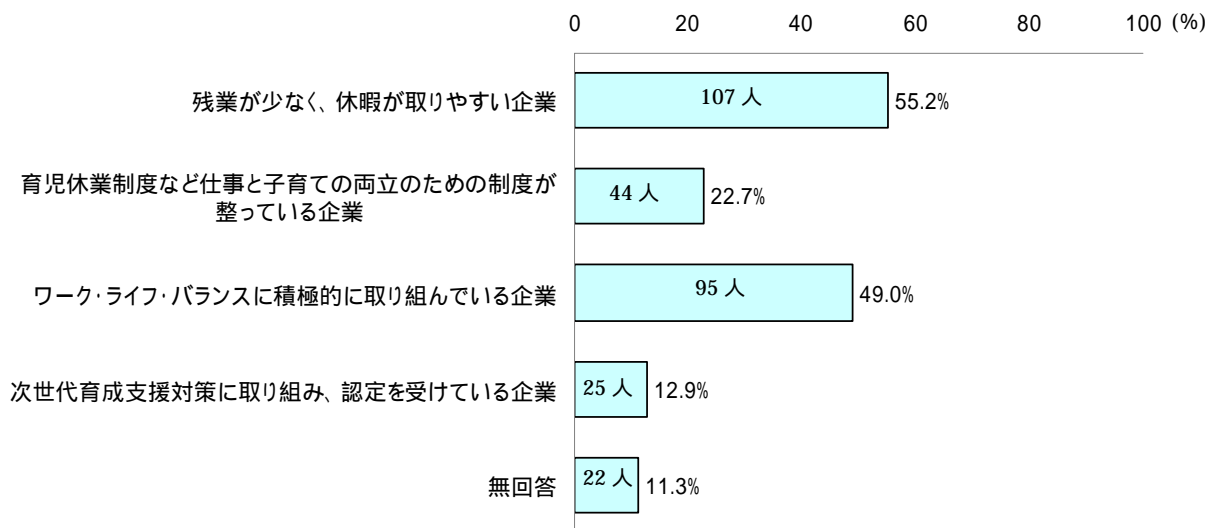


図6 「仕事と生活の両立ができる企業」として具体的にどのような企業を望むか[女性]

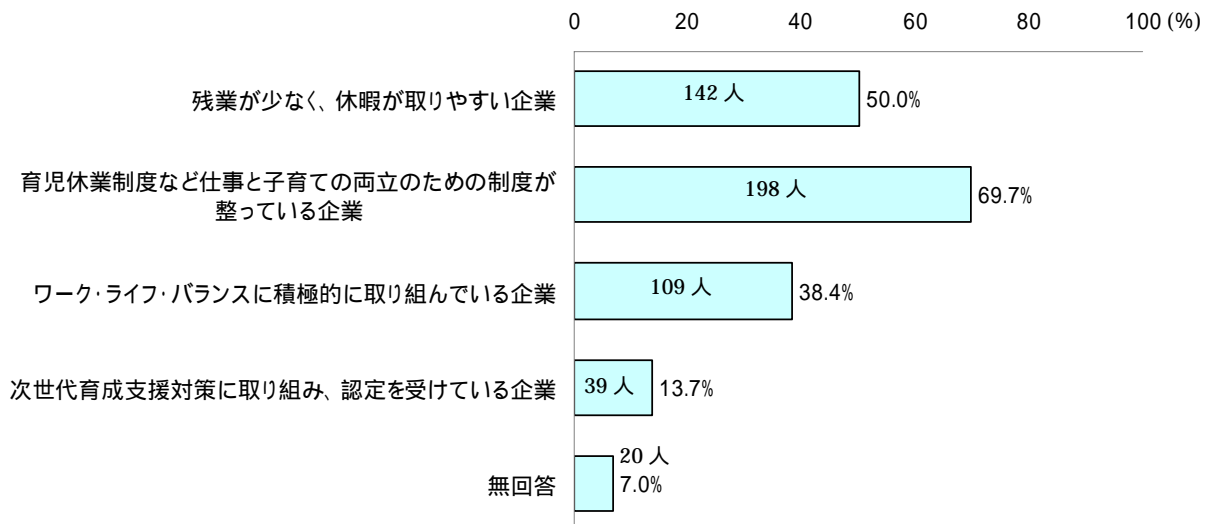


表2 「仕事と生活の両立ができる企業」として具体的にどのような企業を望むか（複数回答）人

設問	合計	学生		一般		不明		
		男	女	男	女			
残業が少なく、休暇が取りやすい企業	250 (52.0%)	107 (55.2%)	142 (50.0%)	83 (52.9%)	131 (50.6%)	18 (60.0%)	9 (52.9%)	9 (50.0%)
育児休業制度など仕事と子育ての両立のための制度が整っている企業	242 (50.3%)	44 (22.7%)	198 (69.7%)	36 (22.9%)	187 (72.2%)	7 (23.3%)	10 (58.8%)	2 (11.1%)
次世代育成支援対策に取り組む、認定を受けている企業	64 (13.3%)	25 (12.9%)	39 (13.7%)	22 (14.0%)	36 (13.9%)	3 (10.0%)	3 (17.6%)	0 (0%)
ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んでいる企業	205 (42.6%)	95 (49.0%)	109 (38.4%)	78 (49.7%)	101 (39.0%)	16 (53.3%)	7 (41.2%)	3 (16.7%)
無回答	43 (8.9%)	22 (11.3%)	20 (7.0%)	18 (11.5%)	16 (6.2%)	4 (13.3%)	1 (5.9%)	4 (22.2%)

### (3) 男性が育児休業を取ることに抵抗があるか

男性が育児休業を取得することに対して、「抵抗がない」との回答が71.2%に対して、「抵抗がある」答えた者は22.3%にとどまった。(図7)

男女別にみると、「抵抗がない」と回答した男性は64.8%、女性は78.6%であった。(図8、図9)

「抵抗がある」と回答した者の理由としては、「会社の理解が得られない(迷惑がかかる)と思うから」(58.1%)が最も多く、次いで「金銭面で不安が残るから」(32.0%)、「地域や周囲の知り合いに例が少ないから」(31.4%)、「母親が育児に専念すべきだと思うから」(8.7%)、「家族の理解が得られないと思うから」(5.8%)の順となった。(図10)

男女別にみると、男性では「会社の理解が得られない(迷惑がかかる)と思うから」(62.7%)、女性では「金銭面で不安が残るから」(50.0%)という理由が最も多かった。(図11、図12)

図7 男性が育児休業を取ることに抵抗があるか[男女、学生、一般合計]

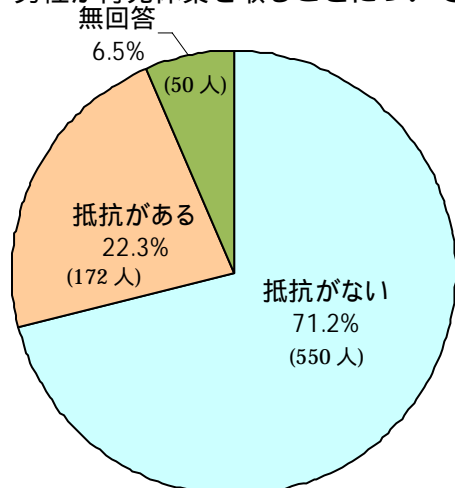


図8 [男性]

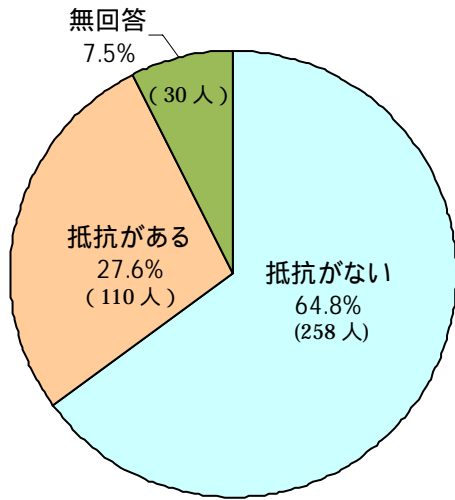


図9 [女性]

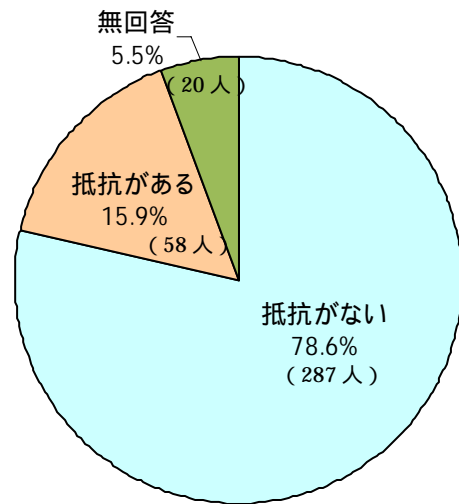


図10 「抵抗がある」と考える理由は何か（複数回答）[男女、学生、一般合計]

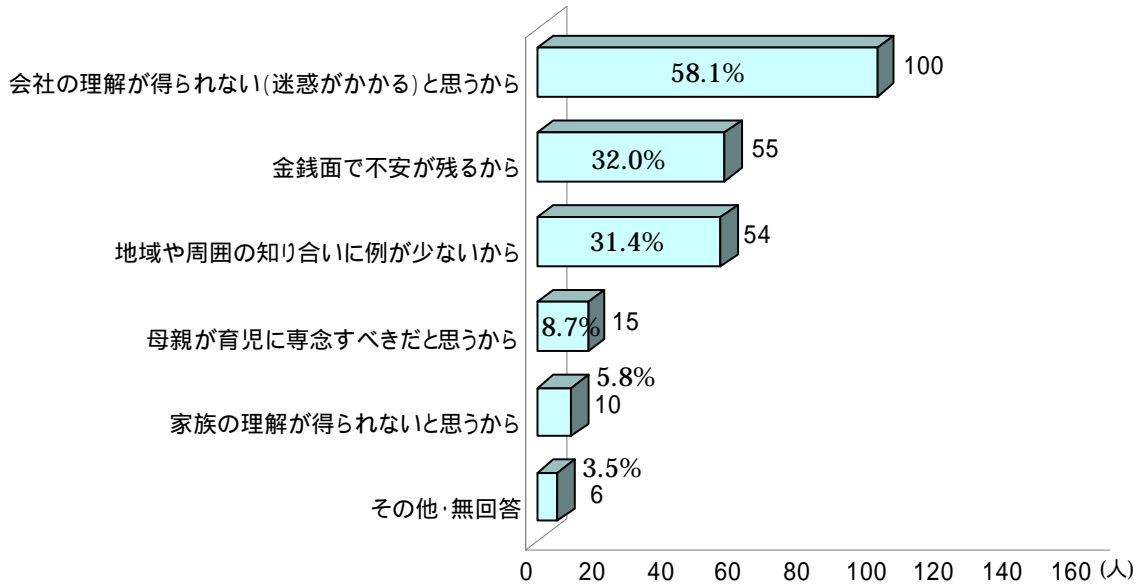


図11 「抵抗がある」と考える理由は何か（複数回答）[男性]

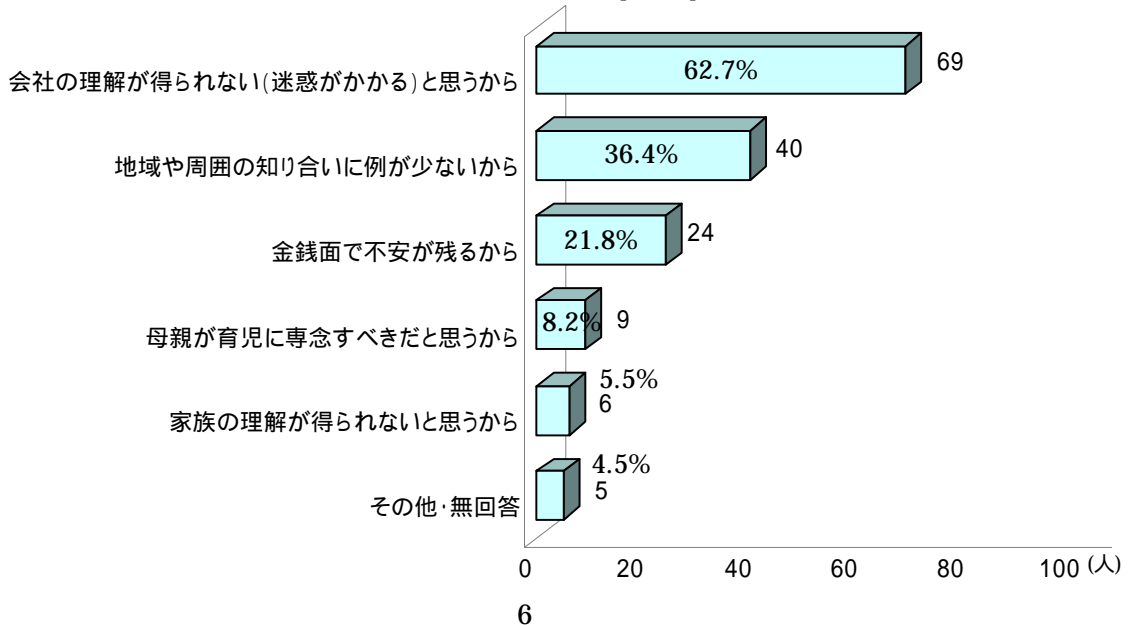




図12 「抵抗がある」理由は何か（複数回答）[女性]

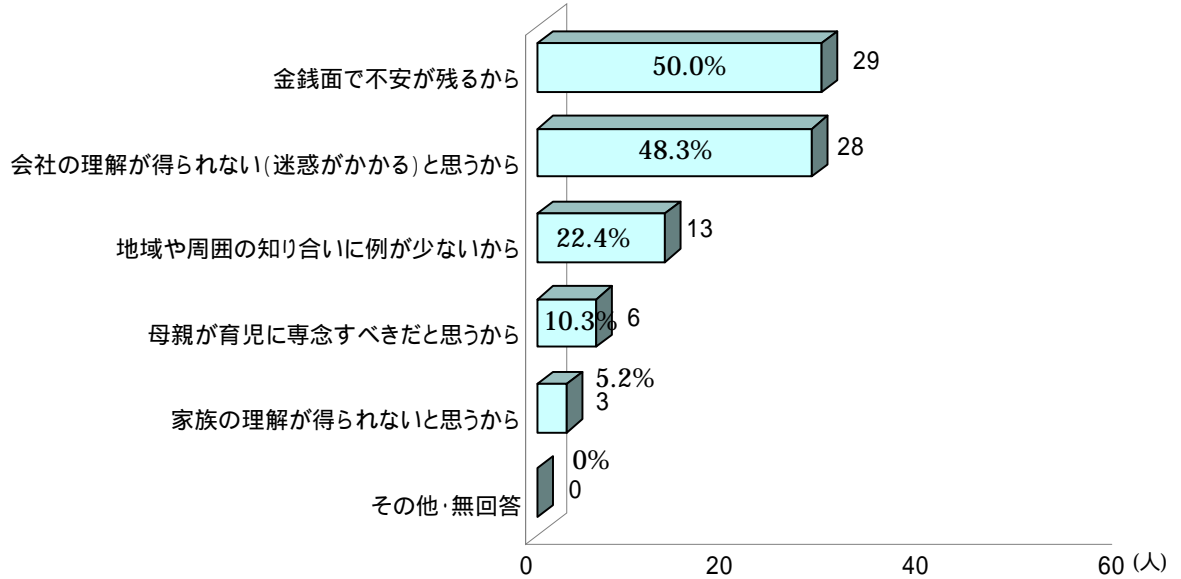


表3 男性が育児休業を取ることに抵抗があるか

人

設問	合計	学生		一般		不明		
		男	女	男	女			
抵抗がない	550 (71.2%)	258 (64.8%)	287 (78.6%)	197 (65.7%)	267 (79.7%)	44 (60.3%)	12 (60.0%)	30 (68.2%)
抵抗がある	172 (22.3%)	110 (27.6%)	58 (15.9%)	78 (26.0%)	48 (14.3%)	26 (35.6%)	8 (40.0%)	12 (27.3%)
無回答	50 (6.5%)	30 (7.5%)	20 (5.5%)	25 (8.3%)	20 (6.0%)	3 (4.1%)	0 (0%)	2 (4.6%)

表4 「抵抗がある」と考える理由は何か（複数回答）

人

設問	合計	学生		一般		不明		
		男	女	男	女			
母親が育児に専念すべきだと思うから	15 (8.7%)	9 (8.2%)	6 (10.3%)	4 (5.1%)	5 (10.4%)	5 (19.2%)	1 (12.5%)	0 (0%)
家族の理解が得られないと思うから	10 (5.8%)	6 (5.5%)	3 (5.2%)	5 (6.4%)	3 (6.3%)	1 (3.8%)	0 (0%)	1 (8.3%)
地域や周囲の知り合いに例が少ないから	54 (31.4%)	40 (36.4%)	13 (22.4%)	35 (44.9%)	11 (22.9%)	4 (15.4%)	2 (25.0%)	2 (16.7%)
会社の理解が得られない(迷惑がかかる)と思うから	100 (58.1%)	69 (62.7%)	28 (48.3%)	44 (56.4%)	20 (41.7%)	19 (73.1%)	7 (87.5%)	10 (83.3%)
金銭面で不安が残るから	55 (32.0%)	24 (21.8%)	29 (50.0%)	18 (23.1%)	23 (47.9%)	5 (19.2%)	5 (62.5%)	4 (33.3%)
その他・無回答	6 (3.5%)	5 (4.5%)	0 (0%)	4 (5.1%)	0 (0%)	2 (7.7%)	0 (0%)	0 (0%)

#### (4) 「次世代育成支援対策推進法」を知っているか

次世代育成支援対策推進法については、「名前も内容も知っている」が3.8%、「聞いたことがあるが、内容まではわからない」が36.0%、「名前も内容も知らない」が58.7%、であった。(図13)

図13 「次世代育成支援対策推進法」を知っているか[男女、学生、一般合計]

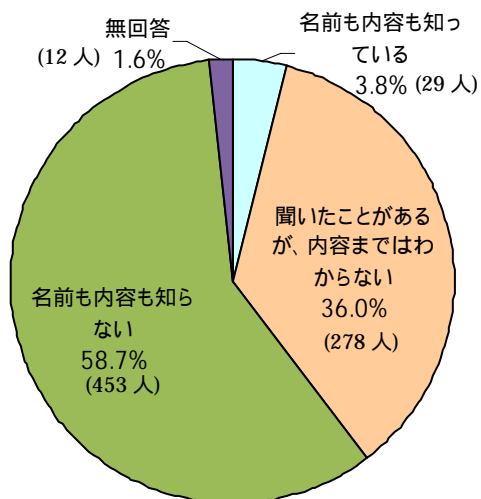


表5 「次世代育成支援対策推進法」を知っているか

人

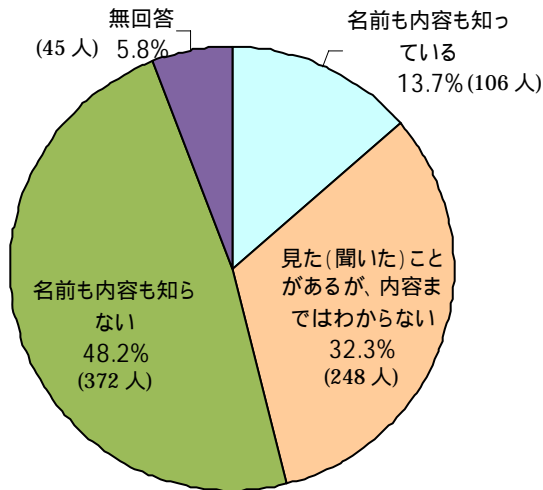
設問	合計	学生		一般		不明		
		男	女	男	女			
名前も内容も知っている	29 (3.8%)	18 (4.5%)	10 (2.7%)	12 (4.0%)	10 (3.0%)	4 (5.5%)	0 (0%)	3 (6.8%)
聞いたことがあるが、内容まではわからない	278 (36.0%)	142 (35.7%)	132 (36.2%)	111 (37.0%)	119 (35.5%)	23 (31.5%)	9 (45.0%)	16 (36.4%)
名前も内容も知らない	453 (58.7%)	237 (59.5%)	214 (58.6%)	176 (58.7%)	198 (58.8%)	46 (63.0%)	10 (50.0%)	23 (52.3%)
無回答	12 (1.6%)	1 (0.3%)	9 (2.5%)	1 (0.3%)	8 (2.4%)	0 (0%)	1 (5.0%)	2 (4.6%)

(5) 「認定マーク」(くるみん)を知っているか

次世代育成支援対策推進法に基づく「認定マーク」については、「名前も内容も知っている」が13.7%、「見た(聞いた)ことがあるが、内容まではわからない」が32.3%、「名前も内容も知らない」が48.2%であった。(図14)

「名前も内容も知っている」と回答した割合は一般求職者(4.2%)よりも、学生(15.5%)のほうが高かった。(表6)

図14 「認定マークを知っているか」[男女、学生、一般合計]



次世代認定マーク  
「くるみん」

表6 「認定マーク」を知っているか

人

設問	合計	学生		一般		不明		
		男	女	男	女			
名前も内容も知っている	106 (13.7%)	46 (11.6%)	59 (16.2%)	40 (13.3%)	59 (17.6%)	3 (4.1%)	0 (0%)	4 (9.1%)
見た(聞いた)ことがあるが、内容まではわからない	249 (32.3%)	119 (29.9%)	125 (34.2%)	85 (28.3%)	112 (33.4%)	30 (41.1%)	11 (55.0%)	11 (25.0%)
名前も内容も知らない	372 (48.2%)	206 (51.8%)	163 (44.7%)	152 (50.7%)	146 (43.6%)	38 (52.1%)	9 (45.0%)	27 (61.4%)
無回答	45 (5.8%)	27 (6.8%)	18 (4.9%)	23 (7.7%)	18 (5.4%)	2 (2.7%)	0 (0%)	2 (4.6%)