

平成 30 年5月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

◆目次◆

I.	はじめに	Z	3
1.	調査の	の目的および経緯	3
2.	概念	整理・ダイバーシティ分析のための視点・	4
II.	調査結果	果概要	5
III.	調査	実施概要	7
1.	背景。	と目的	7
2.	主な記	調査項目	7
3.	調査	対象	7
4.	調査	実施方法	7
5.	調査	実施時期	7
6.	有効	可答数	7
IV.	アンケー	一卜調査結果	8
1.	回答公	企業の概要	8
	(1)	所在地	8
	(2)	業種	8
	(3)	従業員規模	9
	(4)	事業所・支社、海外拠点数	11
	(5)	定年制の状況	13
	(6)	特例子会社の有無	14
	(7)	法定雇用率	15
2.	多様	性推進に関する基本方針	16
	(1)	経営理念等における多様性推進の位置づけ	16
	(2)	重要視する多様性	18
3.	ダイノ	バーシティ推進に関する全体的な取組状況	20
	(1)	ダイバーシティ推進のタイプ	20
	(2)	取組を実施しているカテゴリー	24
	(3)	ダイバーシティ推進の目的	27
	(4)	ダイバーシティ推進のための組織の設置状況	29
	(5)	ダイバーシティ推進において重要なこと	31
	(6)	ダイバーシティ推進の評価の視点	33
	(7)	柔軟な働き方を可能にする制度	35
	(8)	ダイバーシティ推進の課題	45
4.	カテ	ゴリー横断的にみたダイバーシティ推進の状況	52
	(1)	各カテゴリーへの取組状況	52
	(2)	各カテゴリーの採用状況	59
	(3)	各カテゴリーの配置方針	71
	(4)	研修の実施状況	83
	(5)	今後の取組・対応方針	105

	(6)	ネットワークの有無	.112
5.	カテゴ	リー別にみた方針や取組	125
	(1)	高齢社員についての方針や取組	125
	(2)	障がい者についての方針や取組	135
	(3)	高度外国人材についての方針や取組	144
	(4)	LGBT についての方針や取組	153
	(5)	私傷病を抱える社員についての方針や取組	163
6.	人事制	度	172
	(1)	評価における重視度	172
	(2)	昇格決定における重視度	176
	(3)	キャリア形成の考え方	180
	(4)	非管理職の社員の格付け制度	181
	(5)	昇格ルールの開示	182
	(6)	キャリア形成における本人の希望の重視度	183
7.	多様な	人材の分布	184
	(1)	女性	184
	(2)	高齢社員	187
	(3)	障がい者	189
	(4)	高度外国人材	191
< ž	&老>調杏雪		参-1

<研究メンバー>

女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室 室長 矢島洋子

塚田聡 鈴木陽子 尾島有美 野田鈴子 服部保志

I. はじめに

1. 調査の目的および経緯

近年、企業におけるダイバーシティ推進は、「女性の活躍」から、「シニア人材」や「外国人材」、「障がい者」等多様な人材の雇用促進やLGBTへの対応等へとテーマが広がりつつある。一方で、企業の人事担当者からは、「ダイバーシティ推進の意味がよく分からない」、「具体的に何をすべきなのか」、「次々とテーマが増えていき企業にとって負担が大きい」といった声も聞かれる。日本の企業においてダイバーシティはどのように捉えられ、どのような取り組みが行われているのか。ダイバーシティ推進の捉え方によって、取組み内容や推進状況はどのように異なるのか。

こうした状況を踏まえ、企業におけるダイバーシティ推進に関する方針や取組み状況を明らかにすることを目的に、2016 年 12 月~2017 年 2 月に企業に対するアンケート調査を実施した。調査対象は、上場企業 3,693 社、有効回答数は 168 社(4.5%)であった。

本アンケート調査の結果の概要を、2017年6月に公表した。

●政策研究レポート「企業におけるダイバーシティ推進に関するアンケート調査」 http://www.murc.jp/thinktank/rc/politics/politics_detail/seiken_170629

2017 年 12 月には、ダイバーシティ推進と働き方改革に関する論集が公表され、本アンケート調査結果にもとづいた論考が掲載された。

●季刊 政策・経営研究 特集:企業におけるダイバーシティ推進と働き方改革 http://www.murc.jp/thinktank/rc/jorunal/quaterly/201704

(本アンケート調査結果にもとづいた論考)

- ・『企業におけるダイバーシティ推進』 http://www.murc.jp/thinktank/rc/quarterly/quarterly_detail/201704_01
- ・『LGBT 政策の同行と企業の LGBT 対応の状況』 http://www.murc.jp/thinktank/rc/quarterly/quarterly_detail/201704_91

『企業におけるダイバーシティ推進』では、本アンケート調査結果を踏まえて、ダイバーシティという概念を用いることについて考察を行い、ダイバーシティ推進における包括性と様々な属性の従業員についての個別性について注意を促している。また、『LGBT 政策の同行と企業の LGBT 対応の状況』では、本アンケート調査で把握した企業の LGBT 対応の状況が、LGBT 当事者の職場に対するニーズに沿う形で進められているかどうかを論じている。

本報告書は、アンケート調査における各設問の単純集計および主なクロス集計結果をを報告するものである。

2. 概念整理-ダイバーシティ分析のための視点-

ダイバーシティ推進に関する調査・分析を目的として、関連する概念の整理を行った。本調査では、ダイバーシティを「人材の多様性」と捉え、ダイバーシティ推進を「多様な人材の受け入れや活躍に資する環境整備を行う方針や取組」とした。

また、多様な人材として、「カテゴリー」という言葉を用いて人材の類型を指すこととした。本調査では、 注目するカテゴリーとして、女性、高齢社員、障がい者、高度外国人材、時間制約社員、LGBT の6類型に 着目した。なお、高度外国人材の定義は『高度外国人材活用のための実践マニュアル』(厚生労働省委託事業)を参照した。

ダイバーシティ推進のタイプを把握するため、ダイバーシティ推進のあり方を2つの視点から類型化した。

第1の視点は、ダイバーシティという概念や言葉の使用である。「ダイバーシティという概念や言葉を用いているかどうか」が、ダイバーシティという理念的目標に対する企業の向き合い方や推進状況の違いを表わしているのではないかとの仮説を立てた。

第2の視点は、ダイバーシティ推進における取組み対象の包括性である。ダイバーシティ推進は、さまざまな外形的な属性にとらわれず、個々の価値観を尊重し、能力発揮を促すものと考えられる。一方、昨今の女性活躍推進の動きにみられるように、ダイバーシティを掲げながらも、女性など特定の属性に限定した取組みを展開している実態もある。このような取組み対象の包括性・限定性も、企業のダイバーシティに対する向き合い方や推進状況を表していると考えられる。

以上、2つの視点によるダイバーシティ推進の類型を下図に示した。

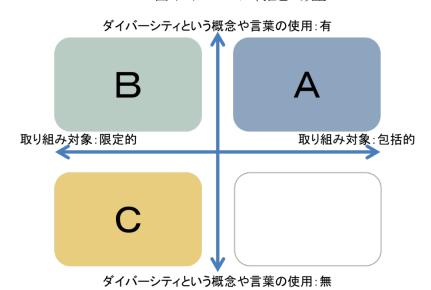


図 ダイバーシティ推進の類型

タイプAは「ダイバーシティという概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施」しているグループ。 タイプBは「ダイバーシティという概念や言葉を用いて、特定のカテゴリーに限定して実施」しているグループ。ダイバーシティという概念や言葉を用いているが、取組み対象が女性に限られる場合などが該当する。

タイプCは「ダイバーシティという言葉を用いていないが、特定のカテゴリーについて実施」しているグ

ループ。ダイバーシティという言葉は用いていないが、女性活躍推進の取組みを行っている場合などが該 当する。

タイプA~Cのほか、理論上、ダイバーシティという言葉を用いておらず、取組み対象が包括的という グループが考えられるが、この場合、ダイバーシティとは異なる概念に基づく取組みと考えられることか ら、本調査では調査・分析の対象外としている。

また、人材の多様性に資する取組みを行っていないなど、上述の類型のいずれにも該当しない場合もある。

11. 調査結果概要

ダイバーシティ推進のタイプは、タイプAが23.2%、タイプBが26.2%、タイプCが31.0%、いずれも行っていないが17.3%となっている。調査結果から、概念使用の有無および取組み対象の包括性の違いは、企業のダイバーシティ推進に対する考え方や推進の積極性、具体的な取組み内容の違いをある程度反映していることが確認できた。

ダイバーシティという概念や言葉を用いるタイプAとBでは、ダイバーシティ推進を経営方針に掲げる企業の割合が高く、性別・年齢・国籍等の属性といった外形的なダイバーシティだけでなく、「個人の価値観や考え方の多様性」を重要視する割合も高い。今後の取組み方針について、対応する予定がないとする回答割合が大きいカテゴリーは、高度外国人材とLGBTであり、ダイバーシティに対する企業の積極性の違い、あるいはニーズの違いが、この2カテゴリーの今後の対応方針に表れているとも考えられる。

概念・言葉の使用に加え、取組み対象が包括的なタイプAの取組みは、障がい者や高度外国人に対して、 積極的な取組みをしている割合が比較的高い。また、昨今注目されるようになった LGBT について取組みを 行っている企業もタイプAに多い傾向がみられた。

概念・言葉を使用しつつも取組み対象が限定的なタイプBの取組みの特徴は、女性に関する積極的な取組みを実施している割合の高さが挙げられる。これは、タイプBの多くの企業が、ダイバーシティという言葉を用いて、女性活躍推進の取組みを行っていることに起因するものと考えられる。女性に関する取組みに積極的なタイプにおいては、「柔軟な働き方の促進」に積極的な傾向もみられるが、その「柔軟な働き方」というものが、育児や介護事由に限定された取組みに留まっている状況もみられ、同じく「働き方の多様性」を重要視する、という方針にも、「女性」や「子育て等による時間制約社員」に限って、という意味合いがうかがえる。

タイプBとタイプCは、同じく取組み対象が限定されているものの、ダイバーシティという概念や言葉を用いているかどうかの違いがある。今後の取組み方針をみると、やはり、タイプBはタイプCよりも多様な人材を対象とした取組みを進めようとしている企業の割合が高くなっている。また、タイプCでは、ダイバーシティ推進のための具体的な取組みにおいて、タイプAやタイプBが重要視する「管理職の協力」よりも、「柔軟な働き方の促進」を重要視している点で、タイプBよりもさらに女性など一部の対象に限定した取組みを重視していることがうかがえる。もちろん、「柔軟な働き方」の促進そのものが問題なのではなく、一部の対象に限定することによって、より広い意味での多様な人材の受け入れにつながらないことや、柔軟に働くことが認められる一部の人材が「特殊な」存在となってしまい、組織の中で能力を発揮し評価を得ることが困難となりがちなこと、つまりは本当の意味で「受け入れられていない」ということに問題があろう。

ダイバーシティ推進タイプ別の主な特徴は以下の通りである。

【タイプA】

- ➤ 【多様性推進の位置づけ】およそ6割が多様性の推進を経営方針などに掲げており、4割が多様性の推進を経営課題として位置付けている。
- ▶ 【重要だと考える多様性】重要と考える多様性として、女性や外国人などの属性の多様性が重要だとする割合が高い。
- ▶ 【ダイバーシティ推進の目的】「社会的責任のため」「多様化する市場に対応するため」「法律を 守るため」「革新的なサービスや商品を開発するため」「国際的なビジネスを展開するため」とす る割合が他のタイプに比べて高い。
- ▶ 【ダイバーシティ推進において重要な事】「多様な人材の採用」「多様な社員に対応した育成」の 割合が他のタイプに比べて高い。
- ▶ 【ダイバーシティ推進の評価】「組織体制や制度の改善」「顧客の満足度や外部からの信用」「新 しい商品・サービス開発」の割合が他のタイプに比べて高い。
- ▶ 【カテゴリー別取組状況】「障がい者」「高度外国人材」「LGBT」について積極的な推進のための取組を実施している割合が高い。

【タイプB】

- ➤ 【多様性推進の位置づけ】およそ6割が多様性の推進を経営方針などに掲げており、4割が多様性の推進を経営課題として位置付けている。
- ▶ 【重要だと考える多様性】働き方の多様性が重要だとする割合が8割を超えており、他のタイプに比べて高い。
- ▶ 【取組対象カテゴリー】9割以上がもっとも注力しているカテゴリーを「女性」としている。

【タイプC】

- ➤ 【多様性推進の位置づけ】タイプAおよびタイプBの企業では、およそ6割が多様性の推進を経営方針などに掲げており、3割が多様性の推進を経営課題として位置付けている。(p.22)
- ▶ 【カテゴリー別取組状況】女性について積極的な推進のための取組を実施している割合が他のタイプよりも高い。

また、本調査ではダイバーシティ推進において取組み対象とされる各カテゴリーに関する取組み状況を、カテゴリー固有の設問設定と横断的設問設定という2つのアプローチで調査することを試みた。

カテゴリーごとの固有の設問で把握した問題の中では、高度外国人材については、その特性を活かした 仕事を期待される一方で、日本人と同じ働き方や日本語を必須とする環境で働く必要性がある一方で、日 本の文化や商習慣を学ぶ機会や支援、不慣れな環境に適応するためのサポートは受けられていないといっ た課題も見えてきた。

昨今注目をされるようになったLGBTについては、これから取組みを進めようとする企業も少なくないが、 配置などについて、方針が定まっていない企業が約5割を占める状況となっている。企業には受け入れを 進めようとする人材に期待することと必要な環境・支援が整合するような検討が求められる。

横断的設問では、採用や配置の方針について、カテゴリーによって、企業の方針が異なることが明らかとなった。同じくダイバーシティを推進するといっても、カテゴリーによって、その受け入れや期待する活躍、支援の方向性が異なっている実態がある。こうした違いが、カテゴリーに対する企業のニーズや認識

の差によるものなのか、現時点でのダイバーシティ推進度の違いによって、ポジティブ・アクションとして、マイノリティに対する「特別な措置」が取られている度合いによるものとがあろう。企業の経営者や人事担当者は、多様なカテゴリーの人材に対し、無自覚に異なる対応をするのではなく、自社のダイバーシティ方針を明確にし、一貫した対応を取ることが必要であろう。その上で、自社の人材の多様性が一定程度高まるまでのポジティブ・アクションとしての措置を取る場合には、あくまで一次的な対応であることを示し、社内の理解を得た上で、取組みを進めることが重要であろう。

III. 調査実施概要

1. 背景と目的

近年、企業におけるダイバーシティ推進は、「女性の活躍」から、「シニア人材」や「外国人材」、「障がい者」等多様な人材の雇用促進やLGBTへの対応等へとテーマが広がりつつある。一方で、企業の人事担当者からは、「ダイバーシティ推進の意味がよく分からない」、「具体的に何をすべきなのか」、「次々とテーマが増えていき企業にとって負担が大きい」といった声も聞かれる。日本の企業においてダイバーシティはどのように捉えられ、どのような取り組みが行われているのか。ダイバーシティ推進の捉え方によって、取組み内容や推進状況はどのように異なるのであろうか。こうした問題意識のもと、企業におけるダイバーシティ推進に関する方針や取組み状況を明らかにすることを目的に調査を行った。

2. 主な調査項目

ダイバーシティ推進の取組や考え方、女性・高齢社員・障がい者・高度外国人材・時間制約社員・LGBT に対する取組や考え方、人事制度 など

3. 調査対象

上場企業 3,693 社

(『会社四季報 CD-ROM 2016 年 4 集・秋号』 (東洋経済新報社)に掲載されていた企業)

4. 調査実施方法

郵送調査

- * 希望する企業には、電子メールにて調査票の電子ファイルを送付した。電子ファイルの希望及び回答は11件であった。
- ** 2017 年 1 月 15 日付で未回答だった対象企業のうち、従業員数の多い上位 1,000 社に対して電話による督促を行った。

5. 調査実施時期

2016年12月15日~2017年2月15日

6. 有効回答数

168社 (4.5%)

IV. アンケート調査結果

1. 回答企業の概要

(1) 所在地

回答企業の本社所在地は以下の通りであった。

図表 1 本社所在地

都道府県名	件数	%	都道府県名	件数	%	都道府県名	件数	%	都道府県名	件数	%
北海道	1	0.6	東京都	79	47. 0	滋賀県	0	0.0	香川県	1	0.6
青森県	0	0.0	神奈川県	11	6.5	京都府	6	3.6	愛媛県	0	0.0
岩手県	1	0.6	新潟県	3	1.8	大阪府	15	8.9	高知県	0	0.0
宮城県	2	1.2	富山県	0	0.0	兵庫県	3	1.8	福岡県	3	1.8
秋田県	0	0.0	石川県	2	1. 2	奈良県	0	0.0	佐賀県	0	0.0
山形県	1	0.6	福井県	1	0.6	和歌山県	0	0.0	長崎県	0	0.0
福島県	1	0.6	山梨県	1	0.6	鳥取県	0	0.0	熊本県	0	0.0
茨城県	0	0.0	長野県	2	1. 2	島根県	0	0.0	大分県	1	0.6
栃木県	2	1.2	岐阜県	0	0.0	岡山県	0	0.0	宮崎県	0	0.0
群馬県	2	1.2	静岡県	0	0.0	広島県	3	1.8	鹿児島県	0	0.0
埼玉県	4	2.4	愛知県	16	9.5	山口県	1	0.6	沖縄県	0	0.0
千葉県	1	0.6	三重県	0	0.0	徳島県	0	0.0	無回答	5	3.0
		•		•	•		•		全体	168	100.0

(2) 業種

回答企業の業種、および調査対象母集団における主な業種は以下の通りであった。

図表 2 業種

業種	回答	企業	調査対象 母集団							
	件数	%	件数	%						
鉱業・採石業	0	0.0	7	0.2						
建設業	12	7. 1	178	4.8						
製造業	59	35. 1	1, 517	41. 1						
電気・ガス・熱・水道業	2	1.2	23	0.6						
情報通信業	15	8.9	391	10.6						
運輸業・郵便業	8	4.8	121	3. 3						
卸売業・小売業	22	13. 1	687	18.6						
金融業・保険業	15	8.9	183	5.0						
不動産業	1	0.6	118	3. 2						
サービス業	25	14. 9	401	10. 9						
その他	5	3.0	67	1.8						
無回答	4	2.4								
全体	168	100.0	3, 693	100.0						

(3) 従業員規模

従業員数

回答企業における従業員数は、300人以下の中小企業が24.4%、301人以上の大企業が69.1%となっている。調査対象母集団の構成と比較すると、本調査への回答企業は、比較的従業員規模の大きい企業からの回答が多くみられる。

業種別にみると、「卸売・小売業」「サービス業」において、「300 人以下」の割合が高く、「建設・製造業」「金融・保険・不動産業」において、1,001 人以上の割合が高くなっている。

図表 3 従業員数

四次 5 化未良效										
公公本日本	回答	企業	調査対象 母集団							
従業員数	件数	構成比 率	件数	構成比 率						
30 人以下	8	4.8	223	6.0						
31~100 人以下	15	8.9	449	12. 2						
101~300 人以下	18	10.7	922	25. 0						
301~1,000 人以下	31	18. 5	1158	31. 4						
1,001~3,000 人以下	40	23.8	575	15. 6						
3,001 人以上	45	26.8	265	7.2						
無回答・不明	11	6.5	101	2.7						
全体	168	100.0	3693	100.0						

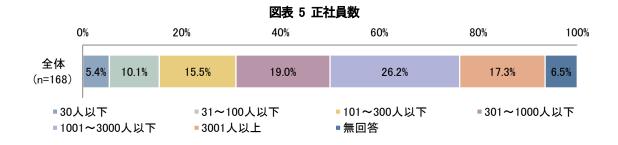
図表 4 従業員数(業種別)

MIN . MCMP43W/WIEDII/											
			全社員合計(統	充合)							
		合計	300 人以下	301~1,000	1,001~	3,001 人以上	無回答				
				人以下	3,000 人以下						
	全体	168	41	31	40	45	11				
		100.0	24. 4	18. 5	23. 8	26.8	6. 5				
主な	建設・製造業	71	12	14	20	22	3				
業種		100.0	16. 9	19. 7	28. 2	31. 0	4.2				
	電気・ガス・熱・水道・	25	4	8	4	8	1				
	情報通信・運輸・郵便業	100.0	16. 0	32. 0	16. 0	32. 0	4.0				
	卸売・小売業	22	8	3	3	5	3				
		100.0	36. 4	13. 6	13. 6	22. 7	13.6				
	金融・保険・不動産業	16	3	1	6	5	1				
		100.0	18.8	6.3	37. 5	31. 3	6.3				
	サービス業	25	9	5	7	3	1				
		100.0	36. 0	20.0	28. 0	12. 0	4.0				
7	L rm > 1/L\k/. →rm > 10/3 → 1										

(表内上段は件数、下段は%を示す。)

② 正社員数

正社員数をみると、全体では、300人以下が合わせて31.0%、301人以上が合わせて62.5%となっている。業種別にみると、「卸売・小売業」「サービス業」において、「300人以下」の割合が高く、「建設・製造業」において、「1,001~3,000人以上」「3,001人以上」の割合が高くなっている。



図表 6 正社員数(業種別)

			Q33(1)①正社員数									
		合計	300 人以下	301~1000人	1001~3000人	3001 人以上	無回答					
				以下	以下							
	全体	168	52	32	44	29	11					
		100.0	31. 0	19. 0	26. 2	17. 3	6. 5					
主な	建設・製造業	71	14	13	23	18	3					
業種		100.0	19. 7	18. 3	32. 4	25. 4	4. 2					
	電気・ガス・熱・水道・情報通	25	6	7	6	5	1					
	信・運輸・郵便業	100.0	24. 0	28. 0	24. 0	20.0	4. 0					
	卸売・小売業	22	10	4	4	1	3					
		100.0	45. 5	18. 2	18. 2	4. 5	13. 6					
	金融・保険・不動産業	16	3	2	8	2	1					
		100.0	18. 8	12. 5	50. 0	12. 5	6.3					
	サービス業	25	14	6	3	1	1					
		100.0	56. 0	24. 0	12. 0	4. 0	4. 0					

(表内上段は件数、下段は%を示す。)

(4) 事業所·支社、海外拠点数

① 国内事業所・支社数

国内事業所・支社数の合計をみると、「10ヶ所未満」が40.5%、「10~30ヶ所未満」が24.4%となっている。

図表 7 国内事業所・支社数



図表 8 国内事業所・支社数(従業員規模別、業種別)

		1 1 T A//	又1130(化木		(1 11)		
			Q30① 国内拠	点数の合計			
		合計	10ヶ所未満	10ヶ所~30	30 ヶ所~	100 ヶ所以	無回答
				ケ所未満	100 ヶ所未	上	
					満		
	全体	168	68	41	30	17	12
		100.0	40. 5	24. 4	17. 9	10. 1	7. 1
従業員規	300 人以下	41	32	7	0	1	1
模		100.0	78.0	17. 1	0.0	2.4	2.4
	301 人~1,000 人以下	31	18	6	3	1	3
		100.0	58. 1	19. 4	9. 7	3. 2	9. 7
	1,001人~3,000人以下	40	12	8	15	3	2
		100.0	30.0	20.0	37. 5	7. 5	5. 0
	3,001 人以上	45	3	17	11	11	3
		100.0	6. 7	37.8	24. 4	24. 4	6. 7
主な業種	建設・製造業	71	30	29	11	0	1
		100.0	42. 3	40.8	15. 5	0.0	1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	11	4	4	2	4
	運輸・郵便業	100.0	44.0	16.0	16. 0	8.0	16.0
	卸売・小売業	22	8	4	3	6	1
		100.0	36. 4	18. 2	13. 6	27. 3	4. 5
	金融・保険・不動産業	16	5	1	5	4	1
		100.0	31. 3	6. 3	31.3	25. 0	6.3
	サービス業	25	9	3	7	5	1
		100.0	36. 0	12.0	28. 0	20.0	4.0

② 海外拠点数

海外拠点数をみると、全体では、 $[0 \, \gamma$ 所」が 32.1%、 $[1 \sim 5 \, \gamma$ 所未満」が 18.5%となっている。従業員規模別にみると、 $[301 \, \text{人以下}]$ において、 $[0 \, \gamma$ 所」の割合が [68.3%と高く、 $[3,001 \, \text{人以上}]$ において、 $[20 \, \gamma$ 所以上」の割合が高くなっている。業種別にみると、 $[50 \, \gamma$ 所以上」の割合が高く、 $[50 \, \gamma$ 所以上」の割合が高く、 $[50 \, \gamma$ 所以上」の割合が高くなっている。

図表 9 海外拠点数 0% 20% 40% 80% 100% 全体 32.1% 18.5% 12.5% 7.1% 12.5% 17.3% (n=168)■0ヶ所 ■1~5ヶ所未満 ■5~10ヶ所未満 ■10~20ヶ所未満 ■20ヶ所以上 ■無回答

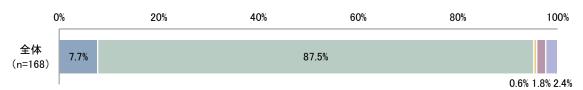
図表 10 海外拠点数(従業員規模別、業種別)

	<u>P</u>	4文 10 /四		、化果貝規假		<u>' </u>		
			Q30② 海外		計			
		合計	0ヶ所		5ヶ所~10		20ヶ所以	無回答
				ヶ所未満	ヶ所未満	20 ヶ所未 満	上	
	全体	168	54	31	21	12	21	29
		100.0	32. 1	18. 5	12. 5	7. 1	12. 5	17. 3
従業員	300 人以下	41	28	3	3	0	0	7
規模		100.0	68. 3	7.3	7. 3	0.0	0.0	17. 1
	301 人~1,000 人以下	31	6	8	3	5	3	6
		100.0	19. 4	25.8	9. 7	16. 1	9. 7	19. 4
	1,001人~3,000人以下	40	10	9	7	5	5	4
		100.0	25. 0	22. 5	17. 5	12. 5	12. 5	10.0
	3,001 人以上	45	8	8	6	2	13	8
		100.0	17.8	17.8	13. 3	4.4	28. 9	17.8
主な業	建設・製造業	71	12	15	12	10	15	7
種		100.0	16. 9	21. 1	16. 9	14. 1	21. 1	9.9
	電気・ガス・熱・水道・情報通	25	9	4	2	0	3	7
	信・運輸・郵便業	100.0	36. 0	16.0	8.0	0.0	12. 0	28.0
	卸売・小売業	22	13	2	0	2	0	5
		100.0	59. 1	9. 1	0.0	9. 1	0.0	22. 7
	金融・保険・不動産業	16	7	5	2	0	1	1
		100.0	43.8	31. 3	12. 5	0.0	6.3	6.3
	サービス業	25	10	5	5	0	1	4
		100.0	40.0	20.0	20.0	0.0	4.0	16. 0

(5)定年制の状況

定年制の状況をみると、全体では、「定年は65歳未満だが、継続雇用制度を定めている」が87.5%を占 めている。従業員規模別にみると、「300人以下」において、「定年は65歳以上である」の割合が高くなっ ている。業種別にみると、「金融・保険・不動産業」「サービス業」において、「定年は65歳以上である」 の割合が高くなっている。

図表 11 定年制の状況



- ■定年は65歳以上である■定年制を設けていない、あるいは、廃止した無回答
- ■定年は65歳未満だが、継続雇用制度を定めている

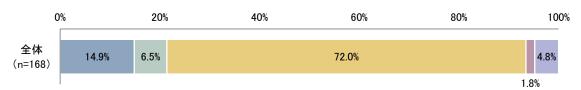
図書 12 党任制の状況(従業員担構別 業種別)

図表 12 定年制の状況(従業員規模別、業種別)											
			Q31 定年制に	ついて							
		合計	定年は65歳 以上である	定年は65歳 未満だが、継 続雇用制度 を定めてい る	定年制を設 けていない、 あるいは、廃 止した	その他	無回答				
	全体	168	13	147	1	3	4				
		100.0	7.7	87. 5	0.6	1.8	2.4				
従業員規 模	300 人以下	41	6	34	0	0	1				
快		100.0	14. 6	82. 9	0.0	0.0	2.4				
	301人~1,000人以下	31	1	29	0	1	0				
		100.0	3. 2	93. 5	0.0	3. 2	0.0				
	1,001人~3,000人以下	40	2	37	0	1	0				
		100.0	5.0	92. 5	0.0	2. 5	0.0				
	3,001 人以上	45	2	41	1	0	1				
		100.0	4.4	91. 1	2. 2	0.0	2.2				
主な業種	建設・製造業	71	5	63	1	2	0				
		100.0	7.0	88.7	1.4	2.8	0.0				
	電気・ガス・熱・水道・情報	25	1	24	0	0	0				
	通信・運輸・郵便業	100.0	4.0	96.0	0.0	0.0	0.0				
	卸売・小売業	22	0	22	0	0	0				
		100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0				
	金融・保険・不動産業	16	2	14	0	0	0				
		100.0	12. 5	87. 5	0.0	0.0	0.0				
	サービス業	25	5	19	0	1	0				
		100.0	20.0	76. 0	0.0	4.0	0.0				

(6) 特例子会社の有無

特例子会社の有無をみると、全体では、「特例子会社を有しておらず、グループ会社にもない」が72.0%を占めている。従業員規模別にみると、「300人以下」において「特例子会社を有しておらず、グループ会社にもない」の割合が高く、「3,001人以上」において、「特例子会社を有しており、自社は親会社である」の割合が高くなっている。業種別にみると、「電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業」において、「特例子会社を有しており、自社は親会社である」の割合が高くなっている。

図表 13 特例子会社の有無



- ■特例子会社を有しており、自社は親会社である
- ■特例子会社を有しておらず、グループ会社にもない
- ■グループ会社に特例子会社がある
- ■その他

■無回答

図表 14 特例子会社の有無(従業員規模別、業種別)

			Q32 特例子会社	上の有無につい	C								
		合計	特例子会社を 有しており、 自社は親会社 である			その他	無回答						
	全体	168	25	11	121	3	8						
		100.0	14. 9	6.5	72. 0	1.8	4.8						
従業員	300 人以下	41	5	1	33	0	2						
規模		100.0	12. 2	2.4	80. 5	0.0	4.9						
	301 人~1,000 人以下	31	2	5	24	0	0						
		100.0	6. 5	16. 1	77.4	0.0	0.0						
	1,001人~3,000人以下	40	2	1	35	1	1						
		100.0	5. 0	2.5	87. 5	2.5	2.5						
	3,001 人以上	45	15	4	23	2	1						
		100.0	33. 3	8.9	51. 1	4.4	2. 2						
主な業	建設・製造業	71	8	5	56	2	0						
種		100.0	11. 3	7.0	78. 9	2.8	0.0						
	電気・ガス・熱・水道・情報通	25	8	1	16	0	0						
	信・運輸・郵便業	100.0	32. 0	4.0	64. 0	0.0	0.0						
	卸売・小売業	22	3	1	17	0	1						
		100.0	13. 6	4.5	77.3	0.0	4. 5						
	金融・保険・不動産業	16	1	3	9	1	2						
		100.0	6. 3	18.8	56. 3	6.3	12. 5						
	サービス業	25	2	1	21	0	1						
		100.0	8.0	4.0	84.0	0.0	4.0						

(7) 法定雇用率

平成28年6月にハローワークへ報告した法定雇用率をみると、全体では、「2.0%未満」「2.0%以上」が43.5%と、同程度となっている。従業員規模別にみると、3,000人以下の層において、「2.0%未満」の割合が高く5割を超えている一方、「3,001人以上」において、「2.0%以上」が80.0%となっている。業種別にみると、「建設業・製造業」「電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業」において、「2.0%」以上の割合が高くなっている。

0% 20% 40% 60% 80% 100% 全体 (n=168) 43.5% 43.5% 13.1%

図表 15 法定雇用率(平成 28 年度報告実績)

図表 16 法定雇用率(従業員規模別、業種別)

				フへ報告した障がい	者の法定雇用率
		合計	2.0%未満	2.0%以上	無回答
	全体	168	73	73	22
		100.0	43. 5	43. 5	13. 1
従業員規模	300 人以下	41	25	10	6
		100.0	61. 0	24. 4	14. 6
	301 人~1,000 人以下	31	17	11	3
		100.0	54. 8	35. 5	9. 7
	1,001人~3,000人以下	40	20	15	5
		100. 0	50. 0	37. 5	12. 5
	3,001 人以上	45	9	36	0
		100.0	20. 0	80. 0	0.0
主な業種	建設・製造業	71	28	38	5
		100.0	39. 4	53. 5	7.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	8	14	3
	運輸・郵便業	100.0	32. 0	56. 0	12. 0
	卸売・小売業	22	8	9	5
		100.0	36. 4	40. 9	22. 7
	金融・保険・不動産業	16	10	4	2
		100.0	62. 5	25. 0	12. 5
	サービス業	25	16	4	5
		100.0	64. 0	16. 0	20.0

2. 多様性推進に関する基本方針

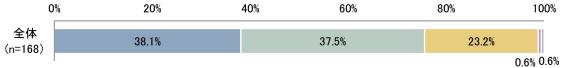
(1)経営理念等における多様性推進の位置づけ

多様性の推進を経営理念や経営方針などに掲げているかどうかをたずねたところ、全体では、「多様性の 推進を経営方針などに掲げている」が38.1%、「経営方針などには掲げていないが、経営課題として位置 付けている」が37.5%、「経営方針や経営課題として位置付けていない」が23.2%となっている。「多様性 の推進を経営方針などに掲げている」「経営方針などには掲げていなが、経営課題として位置付けている」 を合わせて75.6%となっており、およそ4分の3の企業において、多様性推進が経営上重要であるという 認識であることがうかがえる。

従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど、「経営方針や経営課題として位置付けていない」の割 合が低く、従業員規模が大きくなるほど、順に「経営方針などには掲げていないが、経営課題として位置 付けている」「多様性の推進を経営方針などに掲げている」とする割合が高くなる傾向がみられる。

業種別にみると、「卸売・小売業」「サービス業」において「経営方針や経営課題として位置付けていな い」の割合の割合が比較的高く、「電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業」において、「多様性 の推進を経営方針などに掲げている」の割合が比較的高い。

図表 17 多様性の推進の位置づけ:単数回答(Q1) 0% 20% 40% 80% 60%



- ●多様性の推進を経営方針などに掲げている●経営方針や経営課題として位置付けていない●無回答
- 多様性の推進を経営課題として位置付けている ■わからない

図表 18 多様性の推進の位置付け(正社員規模別、業種別)

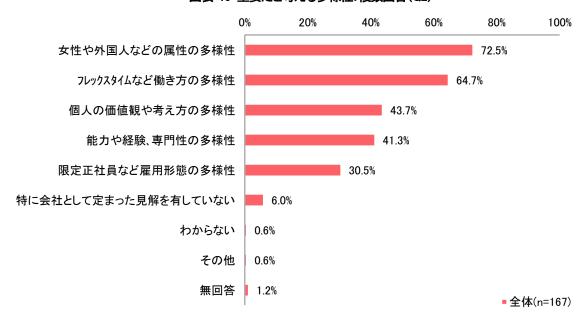
	四秋!				快办、未性办		
				経営方針におけ	る多様性の推進	の位置づけ	
		合計	多様性の推進を経営方針な	を経営課題と	経営方針や経営課題として	わからない	無回答
			どに掲げてい る	して位置付け ている	位置付けていない		
	全体	168	64	63	39	1	1
		100.0	38. 1	37. 5	23. 2	0.6	0.6
従業員	300 人以下	41	4	10	26	1	0
規模		100.0	9.8	24. 4	63. 4	2.4	0.0
	301~1000 人以下	31	10	17	4	0	0
		100.0	32. 3	54.8	12. 9	0.0	0.0
	1001~3000 人以下	40	17	18	5	0	0
		100.0	42. 5	45. 0	12. 5	0.0	0.0
	3001 人以上	45	31	14	0	0	0
		100.0	68. 9	31. 1	0.0	0.0	0.0
主な業	建設・製造業	71	29	33	8	1	0
種		100.0	40.8	46. 5	11. 3	1.4	0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通	25	15	6	4	0	0
	信・運輸・郵便業	100.0	60. 0	24. 0	16. 0	0.0	0.0
	卸売・小売業	22	5	7	10	0	0
		100.0	22. 7	31.8	45. 5	0.0	0.0
	金融・保険・不動産業	16	7	5	4	0	0
		100.0	43.8	31. 3	25. 0	0.0	0.0
	サービス業	25	5	10	10	0	0
		100.0	20. 0	40. 0	40. 0	0.0	0.0

(2) 重要視する多様性

重要だと思う多様性を3つまで回答してもらったところ、全体では「女性や外国人などの属性の多様性」が72.5%ともっとも高く、次いで「フレックスタイムなど働き方の多様性」が64.7%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど、「女性や外国人などの属性の多様性」の割合が高い傾向がみられる。「300人以下」の企業では、外形的な多様性よりも「能力や経験、専門性の多様性」の割合がほかの層と比べて高い。また、「3,000人以上」の企業では、「個人の価値観や考え方の多様性」がほかの層と比べて高い。

業種別にみると、業種によって重要視する多様性にばらつきがみられるものの、多くの業種において、「女性や外国人などの属性の多様性」を重要視する割合が高い。「金融・保険・不動産業」において、「能力や経験、専門性の多様性」をほかの多様性よりも重要視する割合が高い。



図表 19 重要だと考える多様性: 複数回答(Q2)

図表 20 重要と考える多様性(正社員規模別、業種別)

			Q2 重要	と考える	多様性に	ついて					
		合計	女性や外国人などの属性の多様性	フレックスタイムなど働き方の多様性	限定正社員など雇用形態の多様性	能力や経験、専門性の多様性	個人の価値観や考え方の多様性	特に会社として定まった見解を有していない	くならやせ	その他	兼回答
	全体	167	121	108	51	69	73	10	1	1	2
		100.0	72. 5	64. 7	30. 5	41.3	43.7	6.0	0.6	0.6	1.2
従業	300 人以下	41	18	21	9	22	15	7	0	0	0
員規模		100.0	43.9	51. 2	22.0	53. 7	36.6	17. 1	0.0	0.0	0.0
佟	301~1000 人以下	31	24	21	13	9	10	2	0	0	0
		100.0	77.4	67. 7	41.9	29.0	32. 3	6.5	0.0	0.0	0.0
	1001~3000 人以下	40	34	30	14	16	18	1	0	0	0
		100.0	85.0	75. 0	35.0	40.0	45.0	2.5	0.0	0.0	0.0
	3001 人以上	44	39	32	9	20	27	0	0	1	0
		100.0	88.6	72. 7	20. 5	45. 5	61.4	0.0	0.0	2.3	0.0
主な 業種	建設・製造業	71	59	52	18	28	37	0	0	0	0
未性		100.0	83. 1	73. 2	25. 4	39. 4	52. 1	0.0	0.0	0.0	0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通 信・運輸・郵便業	25	17	17	7	11	12	1	0	1	0
		100.0	68.0	68. 0	28.0	44. 0	48.0	4.0	0.0	4.0	0.0
	卸売・小売業	22	14	12	10	7	5	3	1	0	0
	A = 1 (FinA = -21 1 1 1 1 1	100.0	63. 6	5 4. 5	45. 5	31. 8	22. 7	13. 6	4.5	0.0	0.0
	金融・保険・不動産業	16	9	9	5	12	8	1	0	0	0
		100.0	56. 3	56. 3	31. 3	75. 0	50.0	6. 3	0.0	0.0	0.0
	サービス業	25	18	15	10	9	9	4	0	0	0
		100.0	72.0	60.0	40.0	36.0	36.0	16. 0	0.0	0.0	0.0

3. ダイバーシティ推進に関する全体的な取組状況

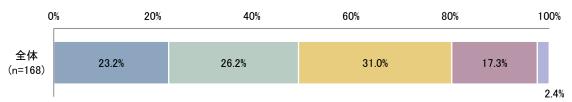
- (1) ダイバーシティ推進のタイプ
- ① ダイバーシティ推進のタイプ

本調査を実施するにあたって検討したダイバーシティ推進に関する概念整理に沿って、ダイバーシティ推進の取組状況を聴取した。結果をみると、全体では、「C. 言葉を用いていないが、特定のカテゴリーについて実施」が31.0%ともっとも高く、次いで、「B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリーに限定して実施」が26.2%、「A. 概念や言葉を用いてカテゴリーを限定せず実施」が23.2%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「A. 概念や言葉を用いてカテゴリーを限定せず実施」「B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリーに限定して実施」の割合が高く、従業員規模が小さいほど、「C. 言葉を用いていないが、特定のカテゴリーについて実施」「いずれも実施していない」の割合が高い傾向がみられる。

業種別にみると、「建設・製造業」「金融・保険・不動産業」において、「A. 概念や言葉を用いてカテゴリーを限定せず実施」の割合が比較的高い。「サービス業」では、「C. 言葉を用いていないが、特定のカテゴリーについて実施」の割合が特に高くなっている。「卸売・小売業」では「いずれも実施していない」の割合が高くなっている。

図表 21 ダイバーシティ推進のタイプ: 単数回答(Q3)



- ■A. 概念や言葉を用いて、カテュブリーを限定せず実施
- ■B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリーに限定して実施
- ■C. 言葉を用いていないが、特定のカテゴリーについて実施 ■上記のいずれも実施していない
- ■無回答

図表 22 ダイバーシティ推進のタイプ(正社員規模別、業種別)

	<u> </u>	7 11 1		ティの推進の取	近天川、未性川 知识	17	
		合計	A. 概念や言葉を用いて、 が アンドリーを限 定せず実施	B. 概念や言	C. 言葉を用 いていない が、特定のか	上記のいず れも実施し ていない	無回答
	全体	168	39	44	52	29	4
	Γ	100.0	23. 2	26. 2	31. 0	17. 3	2. 4
全社員	300 人以下	41	1	2	16	22	0
合計		100.0	2. 4	4.9	39. 0	53. 7	0.0
(統 合)	301~1000 人以下	31	8	9	10	3	1
П/		100.0	25.8	29. 0	32. 3	9.7	3. 2
	1001~3000 人以下	40	12	15	10	2	1
		100.0	30.0	37. 5	25. 0	5.0	2.5
	3001 人以上	45	18	17	10	0	0
		100.0	40. 0	37.8	22. 2	0.0	0.0
Q29 主	建設・製造業	71	23	20	20	8	0
な業種		100.0	32. 4	28. 2	28. 2	11. 3	0.0
(統 合)	電気・ガス・熱・水道・情報	25	6	9	7	3	0
II/	通信・運輸・郵便業	100.0	24. 0	36. 0	28. 0	12.0	0.0
	卸売・小売業	22	2	5	4	10	1
		100.0	9. 1	22. 7	18. 2	45. 5	4. 5
	金融・保険・不動産業	16	5	5	5	1	0
		100.0	31. 3	31. 3	31. 3	6.3	0.0
	サービス業	25	1	4	15	4	1
		100.0	4.0	16. 0	60.0	16. 0	4.0

② ダイバーシティ推進のタイプ別にみる、経営における多様性推進の位置づけ

ダイバーシティ推進のタイプ別に、多様性の推進に位置付けをみると、ダイバーシティという概念や言葉を用いて取組を実施している企業においては、経営において多様性の推進が少なからず重要だという認識であることがうかがえる。ただし、タイプAとタイプBによって、多様性の推進が経営方針に掲げられているか否かには、差がみられなかった。

タイプCにおいては、多様性の推進を経営方針に掲げるまでにはいたっていないが、経営課題として位置付けているという企業が半数ある一方、経営課題としても位置付けていないという企業も一定数みられる。

図表 23 多様性の推進の位置付け(ダイバーシティ推進のタイプ別)

			2007 10 11 11 11 11 11 11 		ו לפים בשנו	,,	
			Q1 経営理念や	経営方針におけ	る多様性の推進	の位置づけ	
		合計	多様性の推進	多様性の推進	経営方針や経	わからない	無回答
			を経営方針な	を経営課題と	営課題として		
			どに掲げてい	して位置付け	位置付けてい		
			る	ている	ない		
	全体	168	64	63	39	1	1
		100.0	38. 1	37. 5	23. 2	0.6	0.6
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを	39	25	14	0	0	0
イバ	限定せず実施	100.0	64. 1	35. 9	0.0	0.0	0.0
ーシ ティ	B. 概念や言葉を用いて、特定の折	44	28	16	0	0	0
の推	ゴリーに限定して実施	100.0	63. 6	36. 4	0.0	0.0	0.0
進の	C. 言葉を用いていないが、特定の	52	11	27	14	0	0
取組	カテゴリーについて実施	100.0	21. 2	51. 9	26. 9	0.0	0.0
状況	上記のいずれも実施していない	29	0	5	23	1	0
		100.0	0.0	17. 2	79. 3	3.4	0.0

③ ダイバーシティ推進のタイプ別にみる、重要と考える多様性

ダイバーシティ推進のタイプ別に、重要と考える多様性をみると、タイプAにおいて「女性や外国人などの属性の多様性」の割合が、他のタイプと比べて特に高く、94.7%となっている。

タイプBでは、フレックスタイムなど働き方の多様性の割合が、他のタイプと比べて高い。これは、タイプBの企業においては、のちにみるように、女性に対する取組を重視している傾向があり、そのため、働く時間の制約をふまえた働き方への関心の強さに起因するものと考えられる。

タイプCでは、「限定正社員など雇用形態の多様性」の割合が、他と比べて高い。

ほかにタイプAおよびタイプBと、タイプCの差がみられる項目として、「個人の価値観や考え方の多様性」がある。ダイバーシティという概念や言葉を用いて取組を行っている企業では、そうではない企業に比べて、個人の価値観を尊重することの重要性を認めようとする傾向がみられる。

図表 24 重要と考える多様性(ダイバーシティ推進のタイプ別)

			Q2 重要	と考える	多様性に	ついて					
		合計	の多様性 女性や外国人などの属性	き方の多様性フレックスタイムなど働	の多様性	様性能力や経験、専門性の多	多様性の価値観や考え方の	見解を有していない特に会社として定まった	わからない	その他	無回答
	全体	167	121	108	51	69	73	10	1	1	2
		100.0	72. 5	64. 7	30. 5	41. 3	43. 7	6.0	0.6	0.6	1.2
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを	38	36	23	7	19	20	0	0	1	0
イバ	限定せず実施	100.0	94. 7	60. 5	18.4	50.0	52.6	0.0	0.0	2.6	0.0
ーシ ティ	B. 概念や言葉を用いて、特定の折	44	39	37	8	17	24	0	0	0	0
の推	ゴリーに限定して実施	100.0	88.6	84. 1	18. 2	38. 6	54. 5	0.0	0.0	0.0	0.0
進の	C. 言葉を用いていないが、特定の	52	37	35	29	22	17	1	0	0	0
取組	カテゴリーについて実施	100.0	71. 2	67. 3	55.8	42. 3	32. 7	1.9	0.0	0.0	0.0
状況	上記のいずれも実施していない	29	9	12	6	10	10	8	1	0	0
		100.0	31. 0	41. 4	20.7	34. 5	34. 5	27. 6	3. 4	0.0	0.0

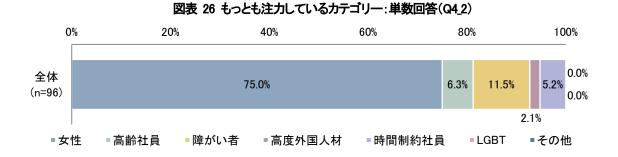
(2)取組を実施しているカテゴリー

ダイバーシティ推進のタイプのうち、「B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリーに限定して実施」「C. 言葉を用いていないが、特定のカテゴリーについて実施」の2つのタイプの企業について、取組の実施対 象となっているカテゴリーをみると、「女性」が 92.7%ともっとも高く、次いで「障がい者」が 54.2%、 「高齢社員」が49.0%となっている。

また、取組を実施しているカテゴリーのうち、もっとも注力しているカテゴリーをみると、「女性」が 75.0%、「障がい者」が11.5%、「高齢社員」が6.3%となっている。

ダイバーシティ推進のタイプ別にみると、取組を実施しているカテゴリーは、タイプBではタイプCよ りも、「女性」「高齢社員」「高度外国人材」「時間制約社員」を取組の対象としている割合が高い。タイプ Bでは、「女性」について取組を実施している割合は100%、もっとも注力しているカテゴリーにおいても「女 性」が93.2%となっている。一方、タイプCでは、必ずしも「女性」に注力をしているわけではない一方 で、「障がい者」についてもっとも注力している割合が比較的高い。

図表 25 取組を実施しているカテゴリー:複数回答(Q4_1) 20% 40% 60% Ο% 80% 100% 女性 92.7% 高齢社員 49.0% 障がい者 54.2% 高度外国人材 16.7% 時間制約社員 41.7% 5.2% **LGBT** その他 2.1% ■全体 無回答 0.0% (n=96)



図表 27 取組を実施しているカテゴリー(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q4(1) 取	組実施の	カテゴリ	_				
		合計	女性	高齢社	障がい	高度外	時間制	LGBT	その他	無回答
				員	者	国人材	約社員			
	全体	96	89	47	52	16	40	5	2	0
		100.0	92. 7	49. 0	54. 2	16. 7	41. 7	5. 2	2. 1	0.0
全社員	300 人以下	18	15	10	7	2	9	1	0	0
合計 (統 合)		100.0	83. 3	55. 6	38. 9	11. 1	50.0	5. 6	0.0	0.0
	301~1000 人以下	19	19	9	10	1	8	0	0	0
		100.0	100.0	47. 4	52. 6	5. 3	42. 1	0.0	0.0	0.0
	1001~3000 人以下	25	23	13	16	6	10	1	1	0
		100.0	92. 0	52. 0	64. 0	24. 0	40.0	4.0	4.0	0.0
	3001 人以上	27	26	14	16	6	11	3	1	0
		100.0	96. 3	51. 9	59. 3	22. 2	40. 7	11. 1	3. 7	0.0
主な業	建設・製造業	40	38	20	22	10	12	0	1	0
種		100.0	95. 0	50.0	55. 0	25. 0	30.0	0.0	2.5	0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	16	15	5	8	0	9	1	1	0
	運輸・郵便業	100.0	93.8	31. 3	50.0	0.0	56. 3	6.3	6.3	0.0
	卸売・小売業	9	9	5	3	1	2	0	0	0
		100.0	100.0	55. 6	33. 3	11. 1	22. 2	0.0	0.0	0.0
	金融・保険・不動産業	10	9	6	5	2	6	2	0	0
		100.0	90. 0	60.0	50.0	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0
	サービス業	19	16	10	14	3	11	2	0	0
		100.0	84. 2	52. 6	73. 7	15.8	57. 9	10. 5	0.0	0.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを	0	0	0	0	0	0	0	0	0
バーシ	限定せず実施	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
ティ推進の取	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテ	44	44	25	23	13	22	3	2	0
超状況	ゴリーに限定して実施	100.0	100.0	56.8	52. 3	29. 5	50.0	6.8	4. 5	0.0
712/7/1	C. 言葉を用いていないが、特定の	52	45	22	29	3	18	2	0	0
	カテゴリーについて実施	100.0	86. 5	42. 3	55.8	5.8	34. 6	3.8	0.0	0.0
	上記のいずれも実施していない	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
› `` }\				し言づかい				1347		

注)「A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施」「上記のいずれも実施していない」は非該当

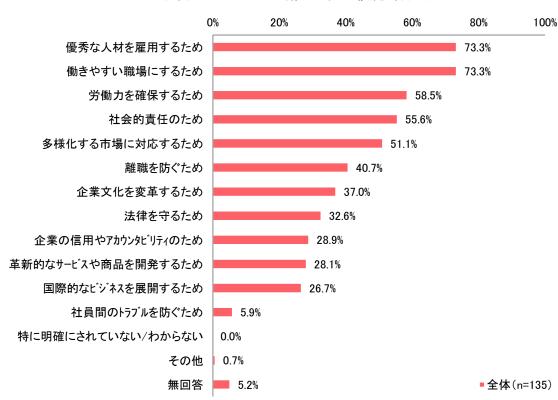
図表 28 もっとも注力しているカテゴリー(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

	凶衣 28 もつとも注力してい						カテゴリー			
		合計	女性	高齢社 員	障がい 者	高度外 国人材	時間制約社員	LGBT	その他	無回答
	全体	96	72	6	11	2	5	0	0	0
		100.0	75. 0	6.3	11.5	2. 1	5. 2	0.0	0.0	0.0
全社員	300 人以下	18	9	2	1	2	4	0	0	0
合計 (統 合)		100.0	50.0	11. 1	5. 6	11. 1	22. 2	0.0	0.0	0.0
(a)	301~1000 人以下	19	13	3	3	0	0	0	0	0
		100.0	68. 4	15.8	15.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1001~3000 人以下	25	23	0	2	0	0	0	0	0
		100.0	92. 0	0.0	8.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	3001 人以上	27	23	1	3	0	0	0	0	0
		100.0	85. 2	3. 7	11. 1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Q29 主 な業種	建設・製造業	40	28	4	7	1	0	0	0	0
が無性		100.0	70. 0	10.0	17. 5	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0
(NyL II)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	16	13	0	0	0	3	0	0	0
	運輸・郵便業	100.0	81. 3	0.0	0.0	0.0	18.8	0.0	0.0	0.0
	卸売・小売業	9	8	1	0	0	0	0	0	0
		100.0	88. 9	11. 1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	金融・保険・不動産業	10	9	0	0	0	1	0	0	0
		100.0	90.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業	19	12	1	4	1	1	0	0	0
		100.0	63. 2	5. 3	21. 1	5. 3	5.3	0.0	0.0	0.0
Q3 ダイ バーシ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを 限定せず実施	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ティの		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
推進の	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテ ゴリーに限定して実施	44	41	1	2	0	0	0	0	0
取組状		100.0	93. 2	2. 3	4. 5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
況	C. 言葉を用いていないが、特定の	52	31	5	9	2	5	0	0	0
	カテゴリーについて実施	100.0	59. 6	9.6	17. 3	3.8	9.6	0.0	0.0	0.0
	上記のいずれも実施していない	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

(3) ダイバーシティ推進の目的

ダイバーシティを推進する目的をみると、「優秀な人材を雇用するため」と「働きやすい職場にするため」 が並んでもっとも高く、73.3%となっている。次いで、「労働力を確保するため」が58.5%、「社会的責任 のため」が55.6%、「多様化する市場に対応するため」が51.1%となっている。「社会的責任のため」「企 業の信用やアカウンタビリティのため」のように、外的な要因や現状での人材確保策等に依らず、企業と しての責任や信用を得る上で必要な課題と認識する企業も一定数みられた。法対応として実施していると の回答(「法律を守るため」)は約3割である。

従業員規模別にみると、「3,001 人以上」の企業において、「企業の信用やアカウンタビリティのため」「革新的なサービスや商品を開発するため」「国際的なビジネスを展開するため」の割合が高い。また、ダイバーシティ推進のタイプ別にみると、タイプAでは、上記3項目に加えて、「社会的責任のため」「多様化する市場に対応するため」「企業文化を変革するため」の割合が高い。



図表 29 ダイバーシティ推進の目的:複数回答(Q5)

図表 30 ダイバーシティ推進の目的(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

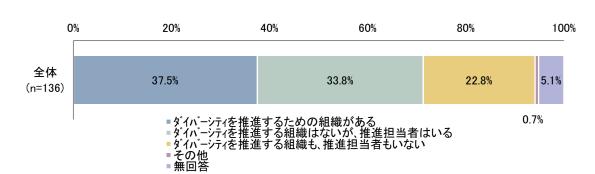
	T		06 ダイバ	シティ(₹/3/1/X/13/\			/ 1 1 EA		*				
		合計	優秀な 人材を 雇用す	働きやすい職場にするため		社会的責任のため	多様化 するに対 応する ため	離職を 防ぐた め	企業文 化を変 革する ため	法律を 守るた め	企業の 信用やア カウンタビリ ティのた め	革新的 なサービス や商品 を開発 するた	国際的 なビジネ スを展開 するた め	社員間 のトラブル を防ぐ ため	特に明 確にてい ない/わ からな	その他	無回答
	全体	135	99	99	79	75	69	55	50	44	39	*/	36	8	+ -	1	7
		100.0	73. 3	73. 3	58. 5	55. 6	51. 1	40. 7	37. 0	32. 6	28. 9	28. 1	26. 7	5. 9	0.0	0. 7	5. 2
全社	300 人以下	19	14	11	11	8	8	5	3	4	3	1	4	C	1 ~	0	2
員合		100.0	73. 7	57. 9	57. 9	42. 1	42. 1	26. 3	15. 8	21. 1	15.8	5. 3	21. 1	0.0	0.0	0.0	10. 5
計 (統 合)	301~1000 人以下	27	15		16		13		9	13	8	8	5	1	. 0	0	1
	! !!	100.0	55. 6		59. 3	59. 3	48. 1	25. 9	33. 3		29. 6	_		3. 7		0.0	3.7
	1001~3000 人以下	37	28		21	22	20		18		9	8	11	2		0	1
	0001 1 171 1	100.0	75. 7	75. 7	56.8	59. 5	54. 1	48. 6	48. 6		24. 3			5. 4		0.0	2.7
	3001 人以上	45	37 82. 2	34	27	26	26		20	15	18			5	-	2. 2	2
000	建設・製造業	100. 0		75. 6 47	60. 0	57.8	57. 8 33		44. 4	33. 3		ł – – – – – – – – – – – – – – – – – – –		11. 1	0.0	۷. ۷	4.4
Q29 主な	建议• 郑旦来	100. 0	47 74. 6		50. 8	41 65. 1	52. 4	18 28. 6	26 41. 3	23 36. 5	17 27. 0			1.6	0.0	1.6	0.0
業種	電気・ガス・熱・水道・情報	22	17	174. 0	14	13	12		41. 3	30. 3	10	<u> </u>	30. 3	1.0		1.0	0.0
(統	通信・運輸・郵便業	100. 0	77. 3	77. 3	63. 6	59. 1	54. 5		27. 3	36. 4	45. 5	1	18. 2	9. 1		0.0	9.1
合)	卸売・小売業	11	8		7	5	6		5	3	3	2	10.2	9. 1		0.0	1
	DIOCE TO SUR	100.0	72. 7	63. 6	63. 6		54. 5	63. 6	45. 5	27. 3	27. 3	18. 2	9. 1	18. 2	0.0	0.0	9. 1
	金融・保険・不動産業	15	11	13	11	6	6	11	5	2	3	4	2	2	2 0	0	0
		100.0	73. 3	86. 7	73. 3	40.0	40.0	73. 3	33. 3	13. 3	20.0	26. 7	13. 3	13. 3	0.0	0.0	0.0
	サービス業	20	13	11	12	8	9	8	5	6	4	. 3	4	C	0	0	4
		100.0	65. 0	55. 0	60.0	40.0	45. 0	40. 0	25. 0	30.0	20.0	15. 0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテ	39	32	33	23	29	29	19	22	18	18	22	21	5	0	0	0
イバ	ゴリーを限定せず実施	100.0	82. 1	84. 6	59. 0	74. 4	74. 4	48. 7	56. 4	46. 2	46. 2	56. 4	53.8	12. 8	0.0	0.0	0.0
ーシ	B. 概念や言葉を用いて、特	44	35	37	28	25	25	21	21	12	15	13	11	3	0	1	1
ティ	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	79. 5	84. 1	63. 6	56.8	56.8	47. 7	47. 7	27. 3	34. 1	29. 5	25. 0	6.8	0.0	2. 3	2.3
の推	C. 言葉を用いていないが、	52	32	29	28	21	15	15	7	14	6	3	4	C	1	0	6
進の 取組	特定のカテゴリーについて実施	100.0	61. 5	55. 8	53.8	40. 4	28.8	28.8	13. 5	26. 9	11. 5	5.8	7. 7	0.0	0.0	0.0	11.5
状況	上記のいずれも実施してい	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	C	0	0	0
1/11/1	ない	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	0.0	0.0	0.0

(4) ダイバーシティ推進のための組織の設置状況

ダイバーシティ推進のための組織の設置状況をみると、「推進組織がある」は37.5%、「推進組織はないが、推進担当者はいる」が33.8%、「推進組織も、推進担当者もいない」が22.8%となっている。

従業員規模別にみると、「推進組織がある」の割合は、「3,001 人以上」で71.1%、「1,001~3,000 人以下」で39.5%、「301~1,000 人以下」で11.1%となっている。「301~1,000 人以下」「1,001~3,000 人以下」では、「組織はないが、推進担当者はいる」割合が高くなっている。「300 人以下」の企業では、およそ7割が「推進組織も、担当者もいない」となっている。

ダイバーシティ推進のタイプ別にみると、タイプAおよびタイプBにおいて、「推進組織がある」の割合が5割を超えており、「推進組織も、担当者もいない」は1割未満となっている。タイプCでは、「推進組織も、担当者もいない」割合が5割近くとなっている。



図表 31 ダイバーシティ推進のための組織の設置状況: 単数回答(Q6)

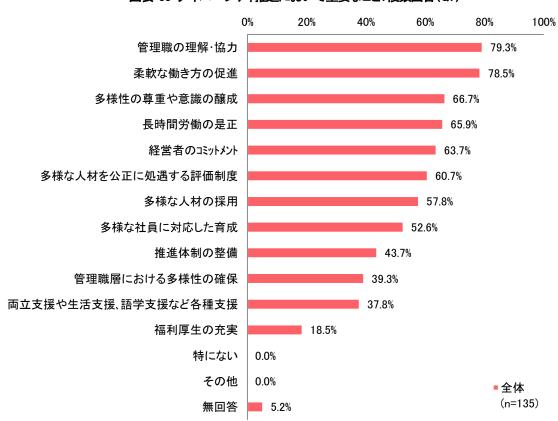
図表 32 ダイバーシティ推進のための組織の設置状況(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q6 ダイバー	ーシティの推	生 のための組	織の設置状況	
		合計	ダイバー	ダイバー	ダイバー	その他	無回答
			シティを	シティを	シティを		
			推進する	推進する	推進する		
			ための組	組織はな	組織も、推		
			織がある	いが、推進	進担当者		
				担当者はいる	もいない		
	全体	136	51	46	31	1	7
		100. 0	37. 5	33.8	22. 8	0. 7	5. 1
全社員合計(統	300 人以下	19	1	3	13	0	2
合)		100.0	5. 3	15. 8	68. 4	0.0	10. 5
	301~1000 人以下	27	3	15	8	0	1
		100.0	11. 1	55. 6	29. 6	0.0	3. 7
	1001~3000 人以下	38	15	18	4	0	1
		100.0	39. 5	47. 4	10. 5	0.0	2.6
	3001 人以上	45	32	7	4	0	2
		100.0	71. 1	15. 6	8.9	0.0	4.4
Q29 主な業種	建設・製造業	63	26	26	10	1	0
(統合)		100.0	41. 3	41. 3	15. 9	1. 6	0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	22	9	7	4	0	2
	運輸・郵便業	100.0	40. 9	31.8	18. 2	0.0	9.1
	卸売・小売業	12	4	5	2	0	1
		100.0	33. 3	41. 7	16. 7	0.0	8.3
	金融・保険・不動産業	15	7	4	4	0	0
		100.0	46. 7	26. 7	26. 7	0.0	0.0
	サービス業	20	3	3	10	0	4
		100.0	15. 0	15. 0	50. 0	0.0	20.0
Q3 ダイバーシ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを	39	21	15	3	0	0
ティの推進の	限定せず実施	100.0	53.8	38. 5	7. 7	0.0	0.0
取組状況	B. 概念や言葉を用いて、特定の折	44	26	14	3	0	1
	ュールに限定して実施	100.0	59. 1	31.8	6.8	0.0	2.3
	C. 言葉を用いていないが、特定のか	52	4	16	25	1	6
	テュ゙リーについて実施	100.0	7. 7	30.8	48. 1	1. 9	11.5
	上記のいずれも実施していない	0	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(5) ダイバーシティ推進において重要なこと

ダイバーシティ推進において重要だと考えられることを聴取したところ、「管理職の理解・協力」が 79.3%ともっとも高く、次いで「柔軟な働き方の促進」が 78.5%、「多様性の尊重や意識の醸成」が 66.7%、「長時間労働の是正」が 65.9%となっている。

従業員規模別にみると、「3,001 人以上」において、「管理職の理解・協力」「長時間労働の是正」「経営者のコミットメント」の割合が高い。また、ダイバーシティのタイプ別にみると、タイプAでは、「多様な人材の採用」「多様な社員に対応した育成」の割合がタイプBと比べて高く、採用や育成においてダイバーシティ推進がより意識されていることがうかがえる。



図表 33 ダイバーシティ推進において重要なこと:複数回答(Q7)

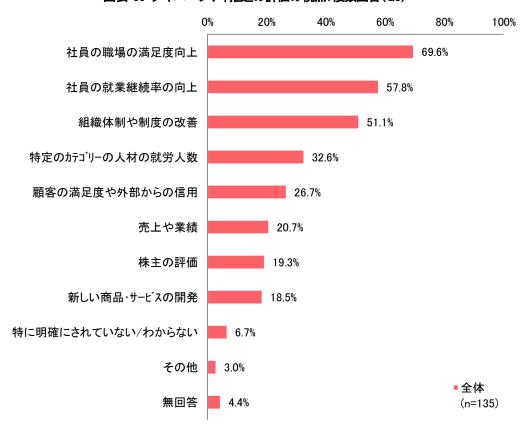
図表 34 ダイバーシティ推進において重要なこと(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			07 ダイバ	シーシンティ(の推進にお	いて重要な	ر حر <u>د</u>	()		, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	• • •			•			
		合計	管理職の	柔軟な働		長時間労	経営者の	多様な人 材を公正 に処遇す る評価制 度	多様な人材の採用	多様な社 員に対応 した育成	の整備		両立支援 や生活支 援、語学 支援など 各種支援		特にない	その他	無回答
	全体	135	107	106	90	89	86	82	78	71	59	53	51	25	0	0	7
		100.0	79. 3	78. 5	66. 7	65. 9	63. 7	60. 7	57.8	52. 6	43. 7	39. 3	37. 8	18. 5	0.0	0.0	5. 2
全社員	300 人以下	19	10	11	11	6	7	7	13	10	1	5	5	0	0	0	2
合計		100.0	52. 6		57. 9	31.6	36.8	36.8	68. 4	52. 6	31. 6	26. 3	26. 3	0.0	0.0	0.0	10. 5
(統	301~1000 人以下	27	23		17	17	15	17	16	13	12	7	8	3	0	0	1
合)		100.0	85. 2		63. 0	63. 0	55. 6	63. 0	59. 3	48. 1		25. 9	29. 6	11. 1	0.0	0.0	3. 7
	1001~3000 人以下	37	28	30	24	25	22	24	19	20	16		15	6	0	0	1
		100.0	75. 7	81. 1	64. 9	67. 6	59. 5	64. 9	51.4	54. 1	43. 2	37. 8	40. 5		0.0	0.0	2.7
	3001 人以上	45	42	38	34	39	39	32	30	28	25	24	23	16	0	0	2
		100.0	93. 3	84. 4	75. 6	86. 7	86.7	71. 1	66. 7	62. 2	55. 6	53. 3	51. 1	35. 6	0.0	0.0	4.4
	建設・製造業	63	55	50	44	42	44	41	40	33	30	27	20	11	0	0	0
な業種		100.0	87. 3	79. 4	69.8	66. 7	69.8	65. 1	63. 5	52.4	47. 6	42. 9	31. 7	17. 5	0.0	0.0	0.0
(統	電気・ガス・熱・水道・情	22	16	19	14	16	13	16	12	12	8	12	9	7	0	0	2
合)	報通信・運輸・郵便業	100.0	72. 7	86. 4	63. 6	72. 7	59. 1	72. 7	54. 5	54. 5	36. 4	54. 5	40. 9	31. 8	0.0	0.0	9. 1
	卸売・小売業	11	9	7	6	7	8	4	5	4	. 2	2	5	2	0	0	1
		100.0	81.8	63. 6	54. 5	63. 6	72. 7	36. 4	45. 5	36. 4	18. 2	18. 2	45. 5	18. 2	0.0	0.0	9. 1
	金融・保険・不動産業	15	12	13	10	13	9	8	7	9	10	5	9	3	0	0	0
		100.0	80.0	86. 7	66. 7	86. 7	60.0	53. 3	46. 7	60.0	66. 7	33. 3	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業	20	11	13	12	8	9	10	11	10	7	5	4	1	0	0	4
		100.0	55.0	65.0	60.0	40.0	45.0	50.0	55.0	50.0	35. 0	25. 0	20.0	5.0	0.0	0.0	20.0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテ	39	35	35	31	34	30	29	32	29	22	20	22	12	0	0	0
イバー	ゴリーを限定せず実施	100.0	89. 7	89. 7	79. 5	87. 2	76. 9	74. 4	82. 1	74. 4	56. 4	51. 3	56. 4	30.8	0.0	0.0	0.0
シティ	B. 概念や言葉を用いて、特	44	40	34	34	35	33	31	24	23	20	22	20	8	0	0	1
の推進	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	90. 9	77.3	77. 3	79. 5	75. 0	70. 5	54. 5	52. 3	45. 5	50.0	45. 5	18. 2	0.0	0.0	2.3
の取組	C. 言葉を用いていないが、	52	32	37	25	20	23	22	22	19	17	11	9	5	0	0	6
状況	特定のカテゴリーについて実施	100.0	61. 5	71. 2	48. 1	38. 5	44. 2	42. 3	42. 3	36. 5	32. 7	21. 2	17. 3	9.6	0.0	0.0	11.5
	上記のいずれも実施してい	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	ない	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	0.0	0.0	0.0

(6) ダイバーシティ推進の評価の視点

ダイバーシティ推進をどのような視点で評価しているかをみると、「社員の職場の満足度向上」が69.6% ともっとも高く、次いで「社員の就業継続率の向上」が57.8%、「組織体制や制度の改善」が51.1%となっている。

ダイバーシティ推進のタイプ別にみると、タイプAでは、「組織体制や制度の改善」「顧客の満足度や外部からの信用」「新しい商品やサービスの開発」の割合がタイプBよりも高くなっている。「社員の職場の満足度向上」「社員の終業継続率の向上」は、タイプAとタイプBで大きな差はみられなかった。



図表 35 ダイバーシティ推進の評価の視点:複数回答(Q8)

図表 36 ダイバーシティ推進の評価の視点(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

	図表 36 ダイバーシェ						平価の視			7 112	AE7 17	7337	
		合計	社員の職場の満足度向上	社員の就業継続率の向上	組織体制や制度の改善	特定のカテゴリーの人材の就労人数	顧客の満足度や外部からの信用	売上や業績	株主の評価	新しい商品・サービスの開発	特に明確にされていない・わからない	その他	無回答
	全体	135	94	78 57.0	69	44	36	28 20. 7	26	25	9	4	6
全社員	300 人以下	100. 0	69. 6 13	57. 8 11	51. 1 5	32. 6	26. 7	20. 7	19. 3 1	18. 5	6.7	3.0	4.4
合計		100. 0	68. 4	57. 9	26. 3	21. 1	21. 1	21. 1	5. 3	15.8	5. 3	0.0	10. 5
(統	301~1000 人以下	27	18	15	16	8	7	3	5	4	1	0.0	1
合)		100. 0	66, 7	55, 6	59. 3	29. 6	25. 9	11. 1	18. 5	14. 8	3. 7	0.0	3. 7
	1001~3000 人以下	37	27	23	23	15	10	7	8	6	3	0	0
		100.0	73. 0	62. 2	62. 2	40. 5	27. 0	18. 9	21. 6	16. 2	8. 1	0.0	0.0
	3001 人以上	45	34	27	24	17	14	13	11	12	3	3	2
		100.0	75. 6	60.0	53. 3	37.8	31. 1	28. 9	24. 4	26. 7	6.7	6. 7	4. 4
Q29 主	建設・製造業	63	42	27	34	27	16	13	9	10	6	4	0
な業種(統		100.0	66. 7	42.9	54.0	42.9	25. 4	20.6	14. 3	15. 9	9.5	6.3	0.0
合)	電気・ガス・熱・水道・情	22	17	15	10	4	6	6	5	4	1	0	2
	報通信・運輸・郵便業	100.0	77. 3	68. 2	45. 5	18. 2	27. 3	27. 3	22. 7	18. 2	4.5	0.0	9.1
	卸売・小売業	11	8	8	7	3	5	2	4	3	0	0	0
		100.0	72. 7	72. 7	63.6	27. 3	45. 5	18. 2	36. 4	27. 3	0.0	0.0	0.0
	金融・保険・不動産業	15	14	14	9	2	4	1	3	3	0	0	0
		100.0	93. 3	93. 3	60.0	13. 3	26. 7	6. 7	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業	20	9	11	8	7	2	3	2	3	2	0	4
>>	Imp A A matter to the	100.0	45.0	55.0	40.0	35.0	10.0	15. 0	10.0	15. 0	10.0	0.0	20.0
Q3 ダ イバー	A. 概念や言葉を用いて、カテ ゴリーを限定せず実施	39	31	24	28	17	18	9	10	14	2	2	0
シティ		100.0	79. 5	61. 5	71.8	43.6	46. 2	23. 1	25. 6	35. 9	5. 1	5. 1	0.0
の推進	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカテゴリーに限定して実施	44	35	26	24	15	10	10	11	5	2	2	0
の取組		100.0	79. 5	59. 1	54. 5	34. 1	22. 7	22. 7	25. 0	11. 4	4. 5	4. 5	0.0
状況	C. 言葉を用いていないが、 特定のカテゴリーについて実施	52	28	28	17	12	8	9	5	6	5	0	6
		100.0	53. 8	53. 8	32. 7	23. 1	15. 4	17. 3	9.6	11. 5	9.6	0.0	11.5
	上記のいずれも実施していない	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	. 56	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(7) 柔軟な働き方を可能にする制度

① 柔軟な働き方を可能にする制度の有無

柔軟な働き方を可能にする制度の有無をみると、「①時差出勤制度」がある企業は60.1%であった。 所定労働時間の短縮については、「②一日の所定労働時間の短縮」が83.9%、「③週や月の所定労働時間の短縮」が39.3%となっている。

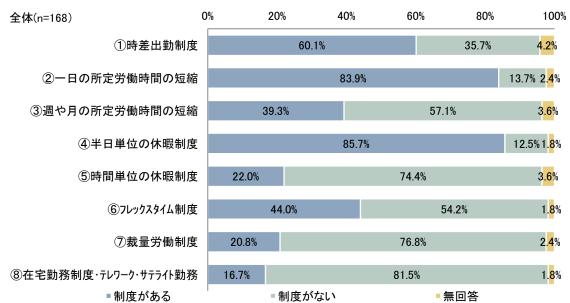
柔軟な休暇の制度については、「④半日単位の休暇制度」が85.7%、「⑤時間単位の休暇制度」22.0%となっている。

労働時間設定の柔軟性については、「⑥フレックスタイム制度」が44.0%、「⑦裁量労働制度」が20.8% となっている。

勤務場所を柔軟にする制度については、「®在宅勤務制度・テレワーク・サテライト勤務」が 16.7% となっている。

従業員規模別にみると、「①時差出勤制度」「②一日の所定労働時間の短縮」「⑥フレックスタイム制度」 は従業員規模が300人以上かどうかによる差が大きくなっている。「⑧在宅勤務制度・テレワーク・サテライト勤務」は業員規模が1,000人以上かどうかによる差が大きくなっている。

ダイバーシティ推進のタイプ別にみると、多くの制度についてタイプA~Cで大きな差はみられないが、「⑦裁量労働制度」「⑧在宅勤務制度・テレワーク・サテライト勤務」については、タイプAにおいて割合が高い傾向がみられる。

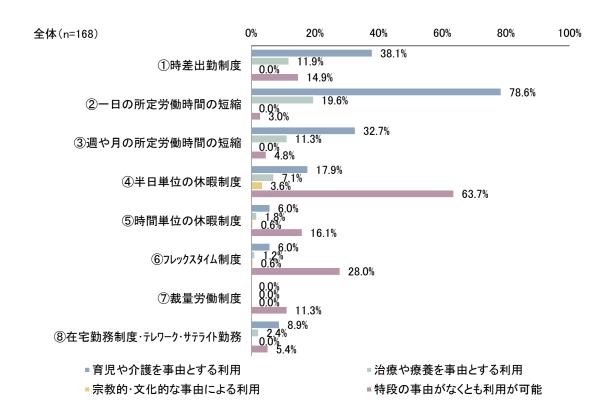


図表 37 柔軟な働き方を可能にする制度の有無:単数回答(Q9)

② 柔軟な働き方を可能にする制度の利用可能な事由

柔軟な働き方を可能にする制度について、各種制度を利用可能な事由をみるため、「育児や介護」「治療や療養」「宗教や文化」「特段なし」の4つの選択肢で聴取した。「②一日の所定労働時間の短縮」は、育児・介護休業法にもとづく短時間勤務制度が含まれるため、「育児や介護を事由とする利用」の割合が高く、「④半日単位の休暇・休業制度」「⑤時間単位の休暇制度」は、本来その事由を問わない年次有給休暇の利用が含まれるため、「特段の事由がなくとも利用が可能」の割合が高い。

昨今、在宅勤務やテレワークの普及が図られているが、「⑧在宅勤務制度・テレワーク・サテライト勤務」の制度がある28社のうち、「育児や介護を事由とする利用」は15社、「特段の事由がなくとも利用が可能」は9社であった。在宅勤務やテレワークの導入している企業では、育児や介護等で働く場所を考慮すべき認められた従業員のみが利用できるという企業の方が多いが、理由を問わず利用を可とする企業も少なくない。



図表 38 柔軟な働き方を可能にする制度の利用可能な事由:複数回答(Q9)

図表 39 柔軟な働き方を可能にする制度の有無および制度が利用可能な事由:①時差出勤制度(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q9① 制度	有無:時差	出勤制度				
		合計	制度があ					制度がな	無回答
			る		1	1	r	い	
				育児や介 護を事由	治療や療養を事由	宗教的・ 文化的な	特段の事由がなく		
				設を事由 とする利	後を争田とする利	事由によ	とも利用		
				用	用	る利用	が可能		
	全体	168	101	64	20	0	25	60	7
V +1	000 1 1117	100.0	60. 1	38. 1	11. 9	0.0	14. 9	35. 7	4.2
全社員合	300 人以下	41	20	11	1	0	4	20	1
計統	301~1000 人以下	100.0	48. 8	26. 8	2.4	0.0	9.8	48.8	2. 4
合)	301 -1000 / 624	100. 0	19 61. 3	16 51. 6	16. 1	0.0	6.5	38. 7	0.0
	1001~3000 人以下	40	25	14	8	0.0	6.5	14	1
	,	100. 0	62. 5	35. 0	20. 0	0.0	15. 0	35. 0	2. 5
	3001 人以上	45	33	20	5	0	13	11	1
		100.0	73. 3	44. 4	11. 1	0.0	28. 9	24. 4	2. 2
Q29	建設・製造業	71	36	25	4	0	7	34	1
主な		100.0	50. 7	35. 2	5. 6	0.0	9. 9	47. 9	1.4
業種(統	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	22	14	6	0	7	2	1
合)	運輸・郵便業	100.0	88. 0	56. 0	24. 0	0.0	28. 0	8. 0	4.0
	卸売・小売業	22	9	4	0	0	4	12	1
		100.0	40. 9	18. 2	0.0	0.0	18. 2	54. 5	4.5
	金融・保険・不動産業	16	14	10	6	0	4	2	0
	北上の中央	100.0	87. 5	62. 5	37. 5	0.0	25. 0	12. 5	0.0
	サービス業	25	15	8	4	0	1	10	0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを	100.0	60. 0	32. 0	16.0	0.0	4.0	40. 0	0.0
イバ	限定せず実施	39 100. 0	28 71. 8	17 43. 6	6 15. 4	0.0	11 28. 2	10 25. 6	2. 6
ーシ	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテ	44	29	17	6		7		
ティ の推	ゴリーに限定して実施	100.0	65. 9	38. 6	13. 6	0.0	15. 9	31. 8	2. 3
進の	C. 言葉を用いていないが、特定の	52	33	24	5		4		2
取組	カテゴリーについて実施	100.0	63. 5	46. 2	9. 6	0.0	7. 7	32. 7	3.8
状況	上記のいずれも実施していない	29	10	5	2	0	3		1
		100.0	34. 5	17. 2	6.9	0.0	10. 3	62. 1	3. 4

図表 40 柔軟な働き方を可能にする制度の有無および制度が利用可能な事由:②一日の所定労働時間の短縮(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q9② 制度有無: 一日の所定労働時間の短縮								
		合計	制度があ					制度がな	無回答		
			る		T	T	T .	い			
				育児や介 護を事由	治療や療養を事由	宗教的・文化的な	特段の事由がなく				
				選を事由 とする利	とする利	事由によ	とも利用				
				用	用	る利用	が可能				
	全体	168	141	132	33	0	5		4		
V #1	000 I NIT	100.0	83. 9	78. 6	19. 6	0.0	3. 0	13. 7	2.4		
全社員合	300 人以下	41	24	21	4	0	1	16	1		
計統	301~1000 人以下	100.0	58. 5 28	51. 2 27	9.8	0.0	2. 4	39.0	2. 4		
合)	301~1000 /VX F	100. 0	90. 3	87. 1	19. 4	0.0	3. 2	9.7	0.0		
	1001~3000 人以下	40	37	34	10. 4	0.0	1	2	1		
		100. 0	92. 5	85. 0	25. 0	0.0	2. 5	5. 0	2. 5		
	3001 人以上	45	44	42	12	0	1	1	0		
		100.0	97.8	93. 3	26. 7	0.0	2. 2	2. 2	0.0		
Q29	建設・製造業	71	62	58	11	0	0	9	0		
主な		100.0	87. 3	81. 7	15. 5	0.0	0.0	12. 7	0.0		
業種(統	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	24	22	8	0	1	1	0		
合)	運輸・郵便業	100.0	96. 0	88. 0	32. 0	0.0	4. 0	4.0	0.0		
	卸売・小売業	22	16	15	5	0	2	6	0		
		100.0	72. 7	68. 2	22. 7	0.0	9. 1	27. 3	0.0		
	金融・保険・不動産業	16	13	12	3	0	1	3	0		
	a) a Nile	100.0	81. 3	75. 0	18. 8	0.0	6. 3	18. 8	0.0		
	サービス業	25	20	19	5	0	1	4	1		
00 H	4 個人の言葉と用いてもごりょ	100.0	80. 0	76. 0	20. 0	0.0	4.0	16. 0	4. 0		
Q3 ダ イバ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを 限定せず実施	39 100. 0	37 94. 9	35 89. 7	11 28. 2	0.0	2 5. 1	2 5. 1	0.0		
ーシ	B. 概念や言葉を用いて、特定の折	44	42	41	10	0.0	0.1	2	0.0		
ティ	D. 似ふく言葉を用いて、特定のかり ゴリーに限定して実施	100. 0	95. 5	93. 2	22. 7	0.0	0.0				
の推進の	C. 言葉を用いていないが、特定の	52	46	42	8	0	1	6	0		
取組	カテゴリーについて実施	100.0	88. 5	80.8	15. 4	0.0	1. 9	11. 5	0.0		
状況	上記のいずれも実施していない	29	14	12	3	0	2	13	2		
		100.0	48.3	41.4	10. 3	0.0	6.9	44.8	6.9		

図表 41 柔軟な働き方を可能にする制度の有無および制度が利用可能な事由:③週や月の所定労働時間の 短縮(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q9③ 制度有無: 週や月の所定労働時間の短縮								
		合計	制度があ					制度がな	無回答		
			る					V			
				育児や介	治療や療	宗教的·	特段の事				
				護を事由	養を事由	文化的な	由がなく				
				とする利 用	とする利 用	事由による利用	とも利用 が可能				
) II) II	11 (الدادري	%1H⊑				
	全体	168	66	55	19	0	8	96	6		
		100.0	39. 3	32. 7	11. 3	0.0	4.8	57. 1	3.6		
全社	300 人以下	41	11	9	3	0	1	28	2		
員合		100.0	26.8	22. 0	7. 3	0.0	2. 4	68. 3	4.9		
計(統	301~1000 人以下	31	11	10	3	0	1	20	0		
合)		100.0	35. 5	32. 3	9. 7	0.0	3. 2	64. 5	0.0		
	1001~3000 人以下	40	14	12	6	0	1	25	1		
		100.0	35. 0	30. 0	15. 0	0.0	2. 5	62. 5	2. 5		
	3001 人以上	45	26	20	5	0	4	18	1		
		100.0	57. 8	44. 4	11. 1	0.0	8.9	40.0	2. 2		
Q29	建設・製造業	71	25	21	3	0	2	44	2		
主な		100.0	35. 2	29. 6	4. 2	0.0	2.8	62. 0	2.8		
業種(統	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	14	12	6	0	1	11	0		
合)	運輸・郵便業	100.0	56. 0	48. 0	24. 0	0.0	4.0	44. 0	0.0		
	卸売・小売業	22	8	7	3	0	2	14	0		
		100.0	36. 4	31.8	13. 6	0.0	9. 1	63. 6	0.0		
	金融・保険・不動産業	16	6	5	3	0	1	10	0		
		100.0	37. 5	31. 3	18.8	0.0	6.3	62. 5	0.0		
	サービス業	25	11	10	4	0	1	14	0		
		100.0	44. 0	40.0	16. 0	0.0	4.0	56. 0	0.0		
Q3	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを	39	18	11	5	0	5	21	0		
ダイバー	限定せず実施	100.0	46. 2	28. 2	12.8	0.0	12.8	53.8	0.0		
シテ	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテ	44	17	17	5	0	0	25	2		
イの	ゴリーに限定して実施	100.0	38. 6	38. 6	11. 4	0.0	0.0	56.8	4.5		
推進	C. 言葉を用いていないが、特定の カテゴリーについて実施	52	22	19	5	0	1	30	0		
の取		100.0	42. 3	36. 5	9. 6	0.0	1.9	57. 7	0.0		
組状	上記のいずれも実施していない	29	8	7	3	0	2	19	2		
況		100.0	27. 6	24. 1	10. 3	0.0	6. 9	65. 5	6. 9		

図表 42 柔軟な働き方を可能にする制度の有無および制度が利用可能な事由:④半日単位の休暇制度(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q9④ 制度	有無: 半日	単位の休暇	淵 度			
		合計	制度があ					制度がな	無回答
			る	本旧み人	から	宗教的・	特段の事	γ·	
				育児や介 護を事由	治療や療養を事由	宗教的・ 文化的な	特段の争 由がなく		
				とする利	とする利	事由によ	とも利用		
				用	用	る利用	が可能		
	全体	168	144	30	12	6	107	21	3
	土件	100.0	85. 7	17. 9	7. 1	3.6	63. 7	12.5	1.8
全社	300 人以下	41	36	4	2	0	22	5	0
員合		100.0	87.8	9.8	4. 9	0.0	53. 7	12. 2	0.0
計 統 合)	301~1000 人以下	31	27	6	2	1	21	4	0
		100.0	87. 1	19. 4	6. 5	3. 2	67. 7	12. 9	0.0
	1001~3000 人以下	40	31	8	6	3	24	8	1
		100.0	77. 5	20.0	15. 0	7. 5	60.0	20.0	2.5
	3001 人以上	45	41	11	2	2	34	4	0
	The state of the s	100.0	91. 1	24. 4	4. 4	4. 4	75. 6	8. 9	0.0
Q29 主な	建設・製造業	71	69	11	8	5	54	2	
業種	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	100. 0	97. 2	15. 5 5	11.3	7.0	76. 1	2.8	0.0
(統	運輸・郵便業		24				18	1	
合)	卸売・小売業	100.0	96. 0 16	20.0	4.0	0.0	72. 0	4.0	0.0
	可见 * 7 9℃未	100.0	72. 7	22. 7	0.0	0.0	40. 9	27.3	0.0
	金融・保険・不動産業	16	13	4	3	1	10. 9	3	0.0
		100. 0	81. 3	25. 0	18. 8	6. 3	62. 5	18.8	0.0
	サービス業	25	15	3	0	0	11	9	1
		100.0	60.0	12.0	0.0	0.0	44. 0	36.0	4.0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを	39	38	9	4	3	33	1	0
イバ	限定せず実施	100.0	97. 4	23. 1	10. 3	7. 7	84. 6	2. 6	0.0
ーシ ティ	B. 概念や言葉を用いて、特定のカデ	44	40	14	5	3	31	4	0
の推	ゴリーに限定して実施	100.0	90. 9	31. 8	11. 4	6.8	70. 5	9. 1	0.0
進の	C. 言葉を用いていないが、特定の カテゴリーについて実施	52	41	3	3	0	29	11	0
取組 状況		100.0	78.8	5.8	5.8	0.0	55. 8	21. 2	0.0
1/1//	上記のいずれも実施していない	100.0	25 86. 2	4 13. 8	0.0	0, 0	14 48, 3	10.3	_
		100.0	80. 2	15.8	0.0	0.0	48. 3	10. 3	3. 4

図表 43 柔軟な働き方を可能にする制度の有無および制度が利用可能な事由:⑤時間単位の休暇制度(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q9⑤ 制度	有無: 時間	単位の休暇	謝 度			
		合計	制度があ					制度がな	無回答
			る			I	Leena e.	V)	
				育児や介 護を事由	治療や療養を事由	宗教的・ 文化的な	特段の事由がなく		
				とする利	とする利	事由によ	とも利用		
				用	用	る利用	が可能		
	全体	168	37	10	3	1	27	125	6
A 1-1	I NIT	100.0	22. 0	6.0	1.8	0.6	16. 1	74. 4	3.6
全社員合	300 人以下	41	7	1	1	0	6	33	1
計統	001 1000 LNT	100.0	17. 1	2. 4	2. 4	0.0	14. 6	80. 5	2.4
合)	301~1000 人以下	31	5	1	0	0	4	26	0
	1001~3000 人以下	100.0	16. 1	3. 2	0.0	0.0	12. 9	83. 9	0.0
	1001~3000 AX F	40	9	3	1	0	5	30	1
	3001 人以上	100.0	22. 5	7. 5 5	2.5	0.0	12. 5	75. 0	2.5
	3001 / 12/12	45	14		1	1	10	29	
Q29	建設・製造業	100. 0 71	31. 1	11. 1	2.2	2.2	22. 2 15	64. 4	4.4
主な	是 以 · 我但未	100.0		-	2.8			66. 2	_
業種	雷気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	31.0	9.9	2.0	1.4	21. 1	21	2.8
(統	運輸・郵便業	100.0	16. 0	0.0	0.0	0.0	16. 0	84. 0	0.0
合)	卸売・小売業	22	3	0	0	0	3	19	0
		100.0	13. 6	0.0	0.0	0.0	13. 6	86. 4	0.0
	金融・保険・不動産業	16	1	0	0	0	1	15	0
		100.0	6.3	0.0	0.0	0.0	6.3	93.8	0.0
	サービス業	25	5	3	1	0	2	20	0
		100.0	20.0	12. 0	4.0	0.0	8.0	80.0	0.0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを	39	10	1	0	0	9	27	2
イバ	限定せず実施	100.0	25. 6	2.6	0.0	0.0	23. 1	69. 2	5. 1
ーシ ティ	B. 概念や言葉を用いて、特定の折	44	11	5	1	1	6	32	1
の推	ゴリーに限定して実施	100.0	25. 0	11.4	2.3	2.3	13. 6	72. 7	2.3
進の	C. 言葉を用いていないが、特定の	52	12	4	2	0	8	40	0
取組	がいて実施	100.0	23. 1	7. 7	3.8	0.0	15. 4	76. 9	0.0
状況	上記のいずれも実施していない	29	4	0	0	0	4	24	1
		100.0	13.8	0.0	0.0	0.0	13.8	82.8	3.4

図表 44 柔軟な働き方を可能にする制度の有無および制度が利用可能な事由:⑥フレックスタイム制度(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q9⑥ 制度有無: フレックスタイム制度								
		合計	制度があ					制度がな	無回答		
			る			T	1	い			
				育児や介 護を事由	治療や療養を事由	宗教的・ 文化的な	特段の事由がなく				
				きする利	後を事田とする利		とも利用				
				用	用	る利用	が可能				
	全体	168	74	10	2	1	47	91	3		
		100.0	44. 0	6.0	1.2	0.6	28. 0	54. 2	1.8		
全社	300 人以下	41	11	0	0	0	7	29	1		
員合計(統		100.0	26.8	0.0	0.0	0.0	17. 1	70. 7	2.4		
合)	301~1000 人以下	31	15	4	0	0	8	16	0		
		100.0	48. 4	12. 9	0.0	0.0	25.8	51.6	0.0		
	1001~3000 人以下	40	17	1	0	0	14	23	0		
		100.0	42. 5	2. 5	0.0	0.0	35. 0	57. 5	0.0		
	3001 人以上	45	27	5	2	1	18	18	0		
		100.0	60.0	11. 1	4. 4	2.2	40.0	40.0	0.0		
Q29	建設・製造業	71	44	6	2	1	29	27	0		
主な業種		100.0	62. 0	8.5	2.8	1.4	40.8	38. 0	0.0		
未性(統	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	0.5	10	,	0	0	10	10	0		
合)	運輸・郵便業	25	13	1	0	0	12	12	0		
	卸売・小売業	100.0	52. 0	4.0	0.0	0.0	48. 0	48. 0	0.0		
	III//L ▼ 7 Y/L未	22	4	1	0	0	1	18	0		
	金融・保険・不動産業	100.0	18. 2	4. 5	0.0	0.0	4.5	81. 8	0.0		
	立版・水央・イツが生来	16	5	1	0	0	2	11	0		
	サービス業	100.0	31. 3	6. 3	0.0	0.0	12. 5	68. 8	0.0		
	リーレク未	25	5	0	0	0	1	20	0		
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを	100.0	20. 0	0.0	0.0	0.0	4.0	80. 0	0.0		
いクイバ	REせず実施	39	27	3	0	0	19	12	0		
ーシ		100.0	69. 2	7. 7	0.0	0.0	48. 7	30.8	0.0		
ティ	B. 概念や言葉を用いて、特定のか ュ゛リーに限定して実施	100.0	22	4	2						
の推	C. 言葉を用いていないが、特定の	100. 0 52	50. 0 21	9.1	4. 5 0	2.3	36. 4 10	50. 0 31	0.0		
進の	がずり一について実施	100.0	40. 4	3.8	0.0		19. 2		0.0		
取組 状況	上記のいずれも実施していない	29			0.0	0.0	19. 2	24	0.0		
1/1/1/1			4	1	_						
		100.0	13.8	3.4	0.0	0.0	6.9	82.8	3.4		

図表 45 柔軟な働き方を可能にする制度の有無および制度が利用可能な事由:⑦裁量労働制度(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q9⑦ 制度	有無:裁量:	労働制度				
		合計	制度があ					制度がな	無回答
			る		V	ا العلال	4450 - +	<i>V</i> '	
				育児や介 護を事由	治療や療養を事由	宗教的・ 文化的な	特段の事由がなく		
				とする利	とする利	事由によ	とも利用		
				用	用	る利用	が可能		
	全体	100	0.5				10	100	
	主件	168	35	0	0	0	19	129	4
全社	300 人以下	100. 0	20.8	0.0	0.0	0.0	11.3	76. 8 33	2. 4
員合	300 742			, and the second			4		_
計(統	301~1000 人以下	100.0	14.6	0.0	0.0	0.0	9.8	80. 5 27	4.9
合)	301 -1000 / (2)		10.0	-					_
	1001~3000 人以下	100.0	12. 9 5	0.0	0.0	0.0	9.7	87. 1 35	0.0
	1001 3000 / 55%	40	_	0	_	0	_		_
	3001 人以上	100.0	12. 5 17	0.0	0.0	0.0	12. 5	87. 5 28	0.0
	00017001			ŭ.					
Q29	建設・製造業	100.0	37. 8	0.0	0.0	0.0	13. 3	62. 2	0.0
主な	建议 - 表但未	71	16	0	0			55 77. F	Ü
業種	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	100.0	22. 5	0.0	0.0	0.0	12. 7	77.5	0.0
(統	運輸・郵便業	25	5	0	0	0	4	20	0
合)		100.0	20.0	0.0	0.0	0.0	16. 0	80.0	0.0
	卸売・小売業	22	3	0	0	0	1	19	0
		100.0	13. 6	0.0	0.0	0.0	4. 5	86. 4	0.0
	金融・保険・不動産業	16	5	0	0	0	1	11	0
		100.0	31. 3	0.0	0.0	0.0	6.3	68.8	0.0
	サービス業	25	5	0	0	0	4	20	0
		100.0	20.0	0.0	0.0	0.0	16. 0	80.0	0.0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを	39	15	0	0	0	7	24	0
イバ	限定せず実施	100.0	38. 5	0.0	0.0	0.0	17. 9	61. 5	0.0
ーシ	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテ	44	8	0					
ティ の推	ゴリーに限定して実施	100.0	18. 2	0.0	0.0	0.0	13. 6	79. 5	2.3
進の	C. 言葉を用いていないが、特定の	52	10	0	0	0	5	42	0
取組	カテゴリーについて実施	100.0	19. 2	0.0	0.0	0.0	9.6	80.8	0.0
状況	上記のいずれも実施していない	29	2	0	0	0	1	26	1
		100.0	6.9	0.0	0.0	0.0	3. 4	89. 7	3.4

図表 46 柔軟な働き方を可能にする制度の有無および制度が利用可能な事由:⑧在宅勤務制度・テレワーク・ サテラ・小勤務(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q9⑧ 制度	有無: 在宅	勤務制度・	テレワーク・	サテライト勤務		Q9⑧ 制度有無: 在宅勤務制度・テレワーク・忻ライト勤務								
		合計	制度があ					制度がな	無回答								
			る			1	T .	V)									
				育児や介護な恵力	治療や療	宗教的・	特段の事										
				護を事由とする利	養を事由 とする利	文化的な事由によ	由がなく とも利用										
				用	用	る利用	が可能										
	全体	168	28	15	4	0	9	137	3								
		100.0	16. 7	8.9	2. 4	0.0	5. 4	81. 5	1.8								
全社員合	300 人以下	41	4	3	1	0	0	36	1								
計統		100.0	9.8	7. 3	2. 4	0.0	0.0	87. 8	2.4								
合)	301~1000 人以下	31	2	0	0	0	1	29	0								
	I NI	100.0	6. 5	0.0	0.0	0.0	3. 2	93. 5	0.0								
	1001~3000 人以下	40	9	5	2	0	3	31	0								
	0001 1011	100.0	22. 5	12. 5	5. 0	0.0	7. 5	77. 5	0.0								
	3001 人以上	45	13	7	1	0	5	32	0								
	The Hally Calle	100.0	28. 9	15. 6	2. 2	0.0	11. 1	71. 1	0.0								
Q29 主な	建設・製造業	71	12	8	2	0	2	59	0								
業種		100.0	16. 9	11. 3	2.8	0.0	2.8	83. 1	0.0								
(統	電気・ガス・熱・水道・情報通信・ 運輸・郵便業	25	8	3	1	0	6	17	0								
合)		100.0	32. 0	12. 0	4.0	0.0	24. 0	68. 0	0.0								
	卸売・小売業	22	0	0	0	0	0	22	0								
	金融・保険・不動産業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0								
	並做 不失 不到生来	16	1	0	0	0	0	15	0								
	サービス業	100.0	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	93. 8	0.0								
	り ころ来	25	5	3	1	0	1	20	0								
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを	100.0	20. 0	12. 0 5	4.0	0.0	4.0	80. 0 26	0.0								
イバ	限定せず実施	100.0	33. 3	12.8	5. 1	0.0	12.8	66. 7	0.0								
ーシ	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテ	44	9	6	0. 1	0.0	12. 6	35	0.0								
ティ	ゴリーに限定して実施	100.0	20. 5	13. 6	0.0	0.0	9. 1	79. 5	0.0								
の推進の	C. 言葉を用いていないが、特定の	52	6	4	2	0.0	0.1	46	0								
取組	カテゴリーについて実施	100.0	11. 5	7. 7	3.8	0.0	0.0	88. 5	0.0								
状況	上記のいずれも実施していない	29	0	0	0	0	0	28	1								
		100. 0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	96. 6	3. 4								

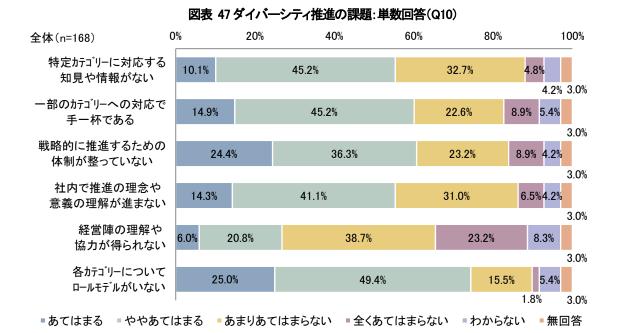
(8) ダイバーシティ推進の課題

ダイバーシティ推進の課題をみると、課題として認識されている割合がもっとも高いのは、「各カテゴリーにロールモデルがいない」で、「あてはまる」と「ややあてはまる」を合わせて、74.4%となっている。これを従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「あてはまる」の割合が高くなっており、規模による差があることがうかがえる。一方で、従業員規模が3,001人以上であっても、「あてはまる」と「ややあてはまる」を合わせると6割を超えている。また、ダイバーシティのタイプ別にみると、タイプCにおいて課題として認識している割合がもっとも高いが、タイプAやタイプBにおいても7割前後の企業が課題として認識している。

課題として認識されている割合が次点で高いのは、「戦略的に推進するための体制が整っていない」である。従業員規模別にみると、300 人以下の企業において、課題として認識されている割合が特に高い。ダイバーシティ推進のタイプ別にみると、タイプAやタイプBの4割、タイプCの8割の企業において、課題であるとの認識がある。

課題として認識されている割合が次に高いのは、「一部のカテゴリーへの対応で手一杯である」で、合わせて60.1%の企業において課題として認識されている。従業員規模300人以下の企業や多様性の推進を行っていない企業において、課題として認識されている割合が低いが、これは実態として、多様な人材に対応しているということでは必ずしもなく、目標設定との乖離の程度が低いということが考えられる。ダイバーシティ推進のタイプ別にみると、タイプBやタイプCでは7割近くが課題と認識しており、さまざまな属性の従業員への取組を行いたいが、実際には取り組めないでいる様子がうかがえる。

比較的課題ではないと認識されているのは、「経営陣の理解や協力が得られない」で、経営陣の協力が課題と認識している割合は合わせて 26.8%にとどまる。「管理職の理解・協力」を重要と考えている傾向はすでにみたが、経営陣の理解や協力が推進上のネックになっている企業は比較的多くはないという傾向がみられる。



図表 48 ダイバーシティ推進の課題:①特定のカテゴリーに対応する知見や情報がない(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q10① 課題やE い	困難に感じるこ	と:特定カテゴリ	リーに対応する知	可見や情報がな
		合計	あてはまる	ややあてはま る	あまりあては まらない	全くあてはま らない	わからない
	全体	168	17	76	55	8	7
	T	100.0	10. 1	45. 2	32. 7	4.8	4. 2
全社	300 人以下	41	11	14	8	2	5
員合 計(統		100.0	26.8	34. 1	19. 5	4.9	12. 2
合)	301~1000 人以下	31	2	17	10	0	2
		100.0	6.5	54. 8	32. 3	0.0	6.5
	1001~3000 人以下	40	2	20	16	2	0
		100.0	5. 0	50.0	40.0	5.0	0.0
	3001 人以上	45	0	21	19	4	0
		100.0	0.0	46. 7	42. 2	8.9	0.0
Q29	建設・製造業	71	7	29	30	3	2
主な		100.0	9.9	40.8	42. 3	4.2	2.8
業種(統	電気・ガス・熱・水道・情報通	25	2	12	9	2	0
合)	信・運輸・郵便業	100.0	8.0	48.0	36.0	8.0	0.0
ш <i>7</i>	卸売・小売業	22	5	11	2	0	2
		100.0	22. 7	50.0	9. 1	0.0	9. 1
	金融・保険・不動産業	16	1	4	9	1	1
		100.0	6.3	25. 0	56. 3	6.3	6.3
	サービス業	25	2	17	2	2	2
		100.0	8.0	68.0	8.0	8.0	8.0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリ	39	1	17	19	2	0
イバ	ーを限定せず実施	100.0	2.6	43.6	48. 7	5. 1	0.0
ーシ ティ	B. 概念や言葉を用いて、特定	44	2	20	18	3	0
の推	のカテゴリーに限定して実施	100.0	4.5	45. 5	40.9	6.8	0.0
進の	C. 言葉を用いていないが、特	52	5	31	12	3	1
取組	定のカテゴリーについて実施	100.0	9.6	59. 6	23. 1	5.8	1.9
状況	上記のいずれも実施していな	29	9	7	6	0	5
	V)	100.0	31.0	24. 1	20. 7	0.0	17. 2

図表 49 ダイバーシティ推進の課題:②一部のカテゴリーへの対応で手一杯である(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q10② 課題や ある	困難に感じるこ	こと:一部のカラ	テゴリーへの対	応で手一杯で
		合計	あてはまる	ややあては まる	あまりあて はまらない	全くあては まらない	わからない
	全体	168	25	76	38	15	9
		100.0	14. 9	45. 2	22. 6	8.9	5. 4
全社	300 人以下	41	6	14	8	5	7
員合		100.0	14. 6	34. 1	19. 5	12. 2	17. 1
計(統 合)	301~1000 人以下	31	4	13	10	2	2
		100.0	12. 9	41. 9	32. 3	6.5	6.5
	1001~3000 人以下	40	5	27	4	4	0
		100.0	12. 5	67. 5	10. 0	10. 0	0.0
	3001 人以上	45	7	18	15	4	0
		100.0	15. 6	40. 0	33. 3	8.9	0.0
Q29	建設・製造業	71	11	35	15	7	3
主な		100.0	15. 5	49. 3	21. 1	9.9	4.2
業種(統	電気・ガス・熱・水道・情報	25	4	11	7	2	1
合)	通信・運輸・郵便業	100.0	16. 0	44. 0	28. 0	8.0	4.0
	卸売・小売業	22	5	9	4	1	1
		100.0	22. 7	40. 9	18. 2	4.5	4. 5
	金融・保険・不動産業	16	3	7	4	1	1
		100.0	18.8	43.8	25. 0	6.3	6.3
	サービス業	25	2	11	5	4	3
		100.0	8.0	44. 0	20. 0	16. 0	12. 0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、 が	39	4	19	11	5	0
イバーシ	ゴリーを限定せず実施	100.0	10. 3	48. 7	28. 2	12.8	0.0
ティ	B. 概念や言葉を用いて、特	44	11	19	10	3	0
の推	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	25. 0	43. 2	22. 7	6.8	0.0
進の	C. 言葉を用いていないが、	52	5	31	11	3	2
取組	特定のカテゴリーについて実施	100.0	9.6	59. 6	21. 2	5.8	3.8
状況	上記のいずれも実施してい	29	5	6	5	4	7
	ない	100.0	17. 2	20. 7	17. 2	13.8	24. 1

図表 50 ダイバーシティ推進の課題:③戦略的に推進するための体制が整っていない(従業員規模別、業種別、 ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q10③ 課題や いない	困難に感じるこ	こと:戦略的に持	能進するため σ	Q10③ 課題や困難に感じること:戦略的に推進するための体制が整っていない								
		合計	あてはまる	ややあては まる	あまりあて はまらない	全くあては まらない	わからない								
	全体	168	41	61	39	15	7								
		100.0	24. 4	36. 3	23. 2	8.9	4.2								
全社	300 人以下	41	19	16	1	0	4								
員合計(統		100.0	46. 3	39. 0	2. 4	0.0	9.8								
合)	301~1000 人以下	31	6	12	9	3	1								
		100.0	19. 4	38. 7	29. 0	9. 7	3. 2								
	1001~3000 人以下	40	5	21	10	3	1								
		100.0	12. 5	52. 5	25. 0	7. 5	2. 5								
	3001 人以上	45	8	9	18	9	0								
		100.0	17.8	20. 0	40.0	20.0	0.0								
Q29	建設・製造業	71	13	27	22	7	2								
主な		100.0	18. 3	38. 0	31. 0	9.9	2.8								
業種(統	電気・ガス・熱・水道・情報	25	4	10	6	4	1								
合)	通信・運輸・郵便業	100.0	16. 0	40. 0	24. 0	16. 0	4.0								
	卸売・小売業	22	9	7	2	1	1								
		100.0	40. 9	31. 8	9. 1	4. 5	4.5								
	金融・保険・不動産業	16	2	5	4	3	2								
		100.0	12. 5	31. 3	25. 0	18.8	12. 5								
	サービス業	25	12	8	4	0	1								
		100.0	48. 0	32. 0	16. 0	0.0	4.0								
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、 が	39	6	10	13	10	0								
イバ	ゴリーを限定せず実施	100.0	15. 4	25. 6	33. 3	25. 6	0.0								
ーシュ	B. 概念や言葉を用いて、特	44	2	16	19	5	1								
ティ の推	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	4. 5	36. 4	43. 2	11. 4	2. 3								
進の	C. 言葉を用いていないが、	52	19	27	4	0	2								
取組	特定のカテゴリーについて実施	100.0	36. 5	51. 9	7. 7	0.0	3.8								
状況	上記のいずれも実施してい	29	14	7	2	0	4								
	ない	100.0	48. 3	24. 1	6.9	0.0	13. 8								

図表 51 ダイバーシティ推進の課題:④社内で推進の理念や意義の理解が進まない(従業員規模別、業種別、 ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q10④ 課題や ない	困難に感じるこ	こと:社内で推	進の理念や意義	の理解が進ま
		合計	あてはまる	ややあては まる	あまりあて はまらない	全くあては まらない	わからない
	全体	168	24	69	52	11	7
		100.0	14. 3	41. 1	31. 0	6. 5	4. 2
全社	300 人以下	41	13	13	7	3	4
員合 計(統		100.0	31. 7	31. 7	17. 1	7.3	9.8
合)	301~1000 人以下	31	2	13	11	4	1
		100.0	6. 5	41. 9	35. 5	12. 9	3. 2
	1001~3000 人以下	40	3	22	12	2	1
		100.0	7. 5	55. 0	30. 0	5. 0	2. 5
	3001 人以上	45	4	18	20	2	0
		100.0	8.9	40.0	44. 4	4. 4	0.0
Q29	建設・製造業	71	8	29	27	5	2
主な		100.0	11. 3	40.8	38. 0	7. 0	2.8
業種(統	電気・ガス・熱・水道・情報	25	2	7	14	1	1
合)	通信・運輸・郵便業	100.0	8. 0	28. 0	56. 0	4.0	4.0
	卸売・小売業	22	6	10	2	1	1
		100.0	27. 3	45. 5	9. 1	4. 5	4. 5
	金融・保険・不動産業	16	0	8	5	1	2
		100.0	0.0	50. 0	31. 3	6.3	12. 5
	サービス業	25	6	13	2	3	1
		100.0	24. 0	52. 0	8.0	12. 0	4.0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、 が	39	2	15	17	5	0
イバ	ゴリーを限定せず実施	100.0	5. 1	38. 5	43. 6	12.8	0.0
ーシ ティ	B. 概念や言葉を用いて、特	44	4	20	16	2	1
の推	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	9. 1	45. 5	36. 4	4.5	2.3
進の	C. 言葉を用いていないが、	52	6	26	15	3	2
取組	特定のカテゴリーについて実施	100.0	11.5	50.0	28.8	5.8	3.8
状況	上記のいずれも実施してい	29	11	7	4	1	4
	ない	100.0	37. 9	24. 1	13. 8	3. 4	13. 8

図表 52 ダイバーシティ推進の課題:⑤経営陣の理解や協力が得られない(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			010⑤ 課題や	凩難に感じる ご	と:経営陣のヨ	甲解や協力が得	ようれない
		合計	あてはまる	ややあては	あまりあて	全くあては	わからない
				まる	はまらない	まらない	
	全体	168	10	35	65	39	14
		100.0	6. 0	20.8	38. 7	23. 2	8.3
全社	300 人以下	41	9	9	12	3	7
員合		100.0	22. 0	22. 0	29. 3	7.3	17. 1
計(統 合)	301~1000 人以下	31	0	8	13	8	2
百)		100.0	0.0	25. 8	41. 9	25. 8	6. 5
	1001~3000 人以下	40	0	7	20	9	4
		100.0	0.0	17. 5	50. 0	22. 5	10. 0
	3001 人以上	45	0	10	16	18	0
		100.0	0.0	22. 2	35. 6	40.0	0.0
Q29	建設・製造業	71	3	12	33	18	5
主な 業種 (統		100.0	4. 2	16. 9	46. 5	25. 4	7. 0
	電気・ガス・熱・水道・情報	25	2	3	10	8	2
合)	通信・運輸・郵便業	100.0	8. 0	12. 0	40.0	32. 0	8. 0
	卸売・小売業	22	2	8	4	4	2
		100.0	9. 1	36. 4	18. 2	18. 2	9. 1
	金融・保険・不動産業	16	0	1	8	5	2
		100.0	0.0	6.3	50. 0	31. 3	12. 5
	サービス業	25	2	9	7	4	3
		100.0	8. 0	36. 0	28. 0	16. 0	12. 0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、 が	39	0	5	19	14	1
イバーシ	ゴリーを限定せず実施	100.0	0.0	12.8	48. 7	35. 9	2.6
ティ	B. 概念や言葉を用いて、特	44	0	5	20	17	1
の推	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	0.0	11. 4	45. 5	38. 6	2. 3
進の	C. 言葉を用いていないが、	52	3	18	21	7	3
取組	特定のカテゴリーについて実施	100.0	5.8	34.6	40. 4	13. 5	5.8
状況	上記のいずれも実施してい	29	7	5	5	1	9
	ない	100.0	24. 1	17. 2	17. 2	3. 4	31. 0

図表 53ダイバーシティ推進の課題:⑥各カテゴリーについてロールモデルがいない(従業員規模別、業種別、 ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q10⑥ 課題や いない	困難に感じるこ	こと:各カテゴ!	リーについてロ	ハモデルが
		合計	あてはまる	ややあては まる	あまりあて はまらない	全くあては まらない	わからない
	全体	168	42	83	26	3	9
		100.0	25. 0	49. 4	15. 5	1.8	5. 4
全社	300 人以下	41	17	16	1	0	6
員合 計(統		100.0	41. 5	39. 0	2. 4	0.0	14. 6
合)	301~1000 人以下	31	10	13	6	1	1
ш/		100.0	32. 3	41. 9	19. 4	3. 2	3. 2
	1001~3000 人以下	40	8	25	5	0	2
		100.0	20. 0	62. 5	12. 5	0.0	5. 0
	3001 人以上	45	4	26	13	1	0
		100.0	8.9	57.8	28. 9	2. 2	0.0
Q29	建設・製造業	71	18	34	13	2	4
主な		100.0	25. 4	47. 9	18. 3	2.8	5. 6
業種(統	電気・ガス・熱・水道・情報通	25	7	11	6	1	0
合)	信・運輸・郵便業	100.0	28. 0	44. 0	24. 0	4.0	0.0
	卸売・小売業	22	7	10	2	0	1
		100.0	31.8	45. 5	9. 1	0.0	4.5
	金融・保険・不動産業	16	2	10	3	0	1
		100.0	12. 5	62. 5	18.8	0.0	6.3
	サービス業	25	6	15	1	0	3
		100.0	24. 0	60. 0	4. 0	0.0	12.0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリ	39	7	19	11	1	1
イバ	ーを限定せず実施	100.0	17. 9	48. 7	28. 2	2.6	2.6
ーシ ティ	B. 概念や言葉を用いて、特定	44	10	24	8	1	0
の推	のカテゴリーに限定して実施	100.0	22. 7	54. 5	18. 2	2.3	0.0
進の	C. 言葉を用いていないが、特	52	14	31	4	1	2
取組	定のカテゴリーについて実施	100.0	26. 9	59. 6	7. 7	1.9	3.8
状況	上記のいずれも実施していな	29	11	8	2	0	6
	V	100.0	37. 9	27. 6	6.9	0.0	20. 7

4. カテゴリー横断的にみたダイバーシティ推進の状況

(1) 各カテゴリーへの取組状況

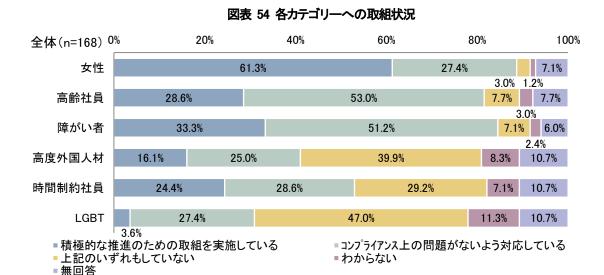
各カテゴリーへの取組状況を「積極的な推進のための取組」「コンプライアンス上の対応」「いずれもしていない」の3段階で聴取した。「女性」については、6割以上の企業において「積極的な推進のための取組が実施されており、従業員規模が1,001人以上の企業やダイバーシティ推進タイプCの企業において高い傾向がある。

「高齢社員」については、およそ3割の企業において積極的な推進が行われ、5割の企業においてコンプライアンス上の対応がされている。「積極的な推進のための取組を実施している」割合は、ダイバーシティ推進タイプAの企業において高い傾向がある。

「障がい者」については、「高齢社員」と傾向が似ており、3割の企業において積極的な推進が行われ、5割の企業においてコンプライアンス上の対応がされている。「積極的な推進のための取組を実施している」割合は、従業員規模が大きいほど高い傾向があり、ダイバーシティ推進のタイプ別にみると、タイプAの企業において高い傾向がある。

「高度外国人材」「時間制約社員」については、「いずれもしていない」の割合が高いが、当該社員が在籍しているかどうかによって、取組の有無に差が生まれている可能性が考えられる。「積極的な推進のための取組を実施している」割合は、従業員規模が大きいほど高い傾向があり、ダイバーシティ推進のタイプ別にみると、タイプAの企業において高い傾向がある。

「LGBT」についてみると、「積極的な推進のための取組を実施している」割合は全体の 3.6%、「コンプライアンス上の問題がないように対応している」と合わせて3割となっている。



52

図表 55 各カテゴリーへの取組状況: ①女性(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q11① 取組の	対応状況:女性			
		合計	積極的な推	コンプライ	上記のいず	わからない	無回答
			進のための	アンス上の	れもしてい		
			取組を実施	問題がない	ない		
			している	よう対応し			
	全体	100	100	ている	-	0	10
	土件	168	103	46	5	2	12
全社	300 人以下	100. 0	61. 3	27. 4	3. 0	1. 2	7. 1
員合	300 / (2)	41	, and the second		_	1	4
計(統	301~1000 人以下	100. 0	22. 0	53. 7	12. 2	2.4	9.8
合)	301 31000 /(1)/	31	16	12	0	0	3
	1001 - 2000 I DIE	100.0	51. 6	38. 7	0.0	0.0	9. 7
	1001~3000 人以下	40	33	6	0	0	1
	2001 LINE.	100.0	82. 5	15. 0	0.0	0.0	2. 5
	3001 人以上	45	39	4	0	1	1
	a large at the large at the	100.0	86. 7	8.9	0.0	2. 2	2. 2
Q29 ⇒-	建設・製造業	71	48	18	1	1	3
主な 業種		100.0	67. 6	25. 4	1.4	1. 4	4.2
(統	電気・ガス・熱・水道・情報	25	14	9	1	0	1
合)	通信・運輸・郵便業	100.0	56. 0	36. 0	4.0	0.0	4.0
	卸売・小売業	22	11	8	1	0	2
		100.0	50. 0	36. 4	4. 5	0.0	9. 1
	金融・保険・不動産業	16	15	1	0	0	0
		100.0	93. 8	6.3	0.0	0.0	0.0
	サービス業	25	11	9	2	0	3
		100.0	44. 0	36. 0	8. 0	0.0	12. 0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、 が	168	103	46	5	2	12
イバ	ゴリーを限定せず実施	100.0	61. 3	27. 4	3. 0	1. 2	7. 1
ーシュ	B. 概念や言葉を用いて、特	39	30	7	0	0	2
ティ の推	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	76. 9	17. 9	0.0	0.0	5. 1
進の	C. 言葉を用いていないが、	44	41	2	0	0	1
取組	特定のカテゴリーについて実施	100.0	93. 2	4. 5	0.0	0.0	2. 3
状況	上記のいずれも実施してい	52	29	19	2	1	1
	ない	100.0	55.8	36. 5	3.8	1.9	1.9

図表 56 各カテゴリーへの取組状況: ②高齢社員(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q11② 取組の	対応状況:高齢	 社員		
		合計	積極的な推 進のための 取組を実施 している	コンプライ アンス上の 問題がない よう対応し ている	上記のいず れもしてい ない	わからない	無回答
	全体	168	48	89	13	5	13
		100. 0	28. 6	53. 0	7. 7	3. 0	7. 7
全社	300 人以下	41	7	19	8	3	4
員合		100.0	17. 1	46. 3	19. 5	7. 3	9.8
計(統 合)	301~1000 人以下	31	11	17	2	1	0
		100.0	35. 5	54.8	6. 5	3. 2	0.0
	1001~3000 人以下	40	16	16	3	1	4
		100.0	40. 0	40.0	7. 5	2. 5	10. 0
	3001 人以上	45	13	30	0	0	2
		100.0	28. 9	66. 7	0.0	0.0	4.4
Q29	建設・製造業	71	29	36	2	0	4
		100.0	40.8	50. 7	2.8	0.0	5. 6
(公本	電気・ガス・熱・水道・情報	25	7	14	3	1	0
合)	通信・運輸・郵便業	100.0	28. 0	56. 0	12. 0	4.0	0.0
	卸売・小売業	22	2	16	2	0	2
		100.0	9. 1	72. 7	9. 1	0.0	9. 1
	金融・保険・不動産業	16	3	7	3	1	2
		100.0	18. 8	43.8	18. 8	6.3	12. 5
	サービス業	25	6	12	3	2	2
		100.0	24. 0	48.0	12. 0	8.0	8. 0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、 が	39	15	20	1	0	3
イバ ーシ	ゴリーを限定せず実施	100.0	38. 5	51. 3	2. 6	0.0	7. 7
ティ	B. 概念や言葉を用いて、特	44	13	26	2	0	3
の推	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	29. 5	59. 1	4. 5	0.0	6.8
進の	C. 言葉を用いていないが、	52	15	26	6	3	2
取組	特定のカテゴリーについて実施	100.0	28.8	50.0	11.5	5.8	3.8
状況	上記のいずれも実施してい	29	4	16	4	2	3
	ない	100.0	13.8	55. 2	13.8	6. 9	10. 3

図表 57 各カテゴリーへの取組状況: ③障がい者(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q11③ 取組の	対応状況:障が	iv者		
		合計	積極的な推 進のための 取組を実施	コンプライ アンス上の 問題がない	上記のいず れもしてい ない	わからない	無回答
			している	よう対応し ている			
	全体	168	56	86	12	4	10
		100.0	33. 3	51. 2	7. 1	2.4	6. 0
全社	300 人以下	41	4	19	12	3	3
員合		100.0	9.8	46. 3	29. 3	7. 3	7. 3
計(統 合)	301~1000 人以下	31	11	19	0	0	1
<i>П</i>		100.0	35. 5	61. 3	0.0	0.0	3. 2
	1001~3000 人以下	40	17	20	0	1	2
		100.0	42. 5	50. 0	0.0	2.5	5. 0
	3001 人以上	45	23	21	0	0	1
		100.0	51. 1	46. 7	0.0	0.0	2. 2
Q29	建設・製造業	71	31	34	2	1	3
		100.0	43. 7	47. 9	2.8	1.4	4. 2
(公本	電気・ガス・熱・水道・情報	25	5	18	2	0	0
合)	通信・運輸・郵便業	100.0	20. 0	72. 0	8.0	0.0	0.0
	卸売・小売業	22	5	12	3	0	2
		100.0	22. 7	54. 5	13. 6	0.0	9. 1
	金融・保険・不動産業	16	7	6	2	1	0
		100.0	43.8	37. 5	12. 5	6.3	0.0
	サービス業	25	5	14	3	1	2
		100.0	20. 0	56. 0	12. 0	4.0	8. 0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、 が	39	24	14	0	0	1
イバ ーシ	ゴリーを限定せず実施	100.0	61. 5	35. 9	0.0	0.0	2.6
ティ	B. 概念や言葉を用いて、特	44	13	28	0	1	2
の推	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	29. 5	63. 6	0.0	2. 3	4. 5
進の	C. 言葉を用いていないが、	52	18	27	5	1	1
取組	特定のカテゴリーについて実施	100.0	34. 6	51. 9	9.6	1.9	1.9
状況	上記のいずれも実施してい	29	1	15	7	2	4
	ない	100.0	3.4	51. 7	24. 1	6.9	13. 8

図表 58 各カテゴリーへの取組状況: ④高度外国人材(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ 別)

			Q11④ 取組の	対応状況:高度	外国人材		
		合計	積極的な推	コンプライ	上記のいず	わからない	無回答
			進のための	アンス上の	れもしてい		
			取組を実施	問題がない	ない		
			している	よう対応し			
				ている			
	全体	168	27	42	67	14	18
		100.0	16. 1	25. 0	39. 9	8.3	10. 7
全社	300 人以下	41	0	6	23	6	6
員合		100.0	0.0	14. 6	56. 1	14. 6	14. 6
計(統	301~1000 人以下	31	3	10	15	1	2
合)		100.0	9. 7	32. 3	48. 4	3. 2	6. 5
	1001~3000 人以下	40	9	12	13	2	4
		100.0	22. 5	30. 0	32. 5	5.0	10. 0
	3001 人以上	45	14	12	11	5	3
		100.0	31. 1	26. 7	24. 4	11. 1	6. 7
Q29	建設・製造業	71	23	15	21	6	6
主な		100.0	32. 4	21. 1	29. 6	8.5	8. 5
業種	電気・ガス・熱・水道・情報	25	2	8	12	2	1
(統	通信・運輸・郵便業	100.0	8. 0	32. 0	48.0	8.0	4.0
合)	卸売・小売業	22	0	5	15	0	2
		100.0	0.0	22. 7	68. 2	0.0	9. 1
	金融・保険・不動産業	16	1	5	6	2	2
		100.0	6. 3	31. 3	37. 5	12. 5	12. 5
	サービス業	25	1	7	12	2	3
		100.0	4.0	28. 0	48. 0	8.0	12. 0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、	39	17	8	8	3	3
イバ	ゴリーを限定せず実施	100.0	43. 6	20. 5	20. 5	7. 7	7. 7
ーシ	B. 概念や言葉を用いて、特	44	8	19	12	1	4
ティ	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	18. 2	43. 2	27. 3	2. 3	9.1
の推	C. 言葉を用いていないが、	52	2	12	30	6	2
進の	特定のカテゴリーについて実施	100.0	3.8	23. 1	57. 7	11.5	3.8
取組	上記のいずれも実施してい	29	0	3	15	4	7
状況	ない	100.0	0.0	10. 3	51. 7	13.8	24. 1

図表 59 各カテゴリーへの取組状況: ⑤時間制約社員(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ 別)

				<u> </u>	W. W. L. I. I.		
				対応状況:時間		T	1
		合計	積極的な推	コンプライ	上記のいず	わからない	無回答
			進のための	アンス上の	れもしてい		
			取組を実施	問題がない	ない		
			している	よう対応し			
				ている			
	全体	168	41	48	49	12	18
		100.0	24. 4	28. 6	29. 2	7. 1	10. 7
全社	300 人以下	41	4	8	18	6	5
員合 計(統		100.0	9.8	19. 5	43. 9	14. 6	12. 2
合)	301~1000 人以下	31	5	12	8	3	3
		100.0	16. 1	38. 7	25. 8	9. 7	9. 7
	1001~3000 人以下	40	12	10	13	1	4
		100.0	30. 0	25. 0	32. 5	2.5	10. 0
	3001 人以上	45	19	14	8	1	3
		100.0	42. 2	31. 1	17.8	2. 2	6. 7
Q29 主な	建設・製造業	71	17	21	20	7	6
		100.0	23. 9	29. 6	28. 2	9.9	8. 5
業種(統	電気・ガス・熱・水道・情報	25	8	6	9	1	1
合)	通信・運輸・郵便業	100.0	32. 0	24. 0	36. 0	4.0	4.0
	卸売・小売業	22	3	7	10	0	2
		100.0	13. 6	31. 8	45. 5	0.0	9.1
	金融・保険・不動産業	16	6	2	5	1	2
		100.0	37. 5	12. 5	31. 3	6.3	12. 5
	サービス業	25	6	10	4	2	3
		100.0	24. 0	40.0	16. 0	8.0	12. 0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテ	39	17	9	9	1	3
イバ	ゴリーを限定せず実施	100.0	43. 6	23. 1	23. 1	2.6	7. 7
ーシ	B. 概念や言葉を用いて、特	44	14	13	11	2	4
ティ の推	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	31.8	29. 5	25. 0	4. 5	9. 1
	C. 言葉を用いていないが、	52	9	20	16	5	2
取組	特定のカテゴリーについて実施	100.0	17. 3	38. 5	30.8	9. 6	3.8
状況	上記のいずれも実施してい	29	1	6	12	4	6
	ない	100.0	3.4	20. 7	41. 4	13.8	20. 7

図表 60 各カテゴリーへの取組状況: ⑥LGBT(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

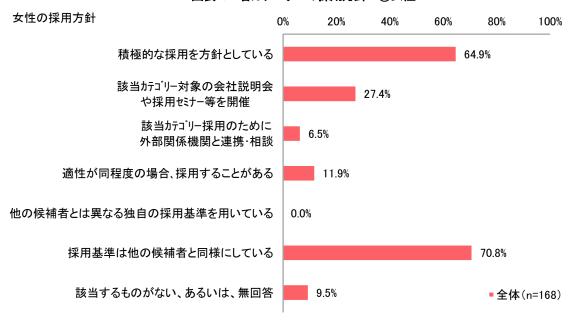
			Q11⑥ 取組の	対応状況:LGBT			
		合計	積極的な推	コンプライ	上記のいず	わからない	無回答
			進のための	アンス上の	れもしてい		
			取組を実施	問題がない	ない		
			している	よう対応し			
	A 11.			ている			
	全体	168	6	46	79	19	18
	T	100.0	3. 6	27. 4	47. 0	11. 3	10. 7
全社	300 人以下	41	0	3	24	8	6
員合 計(統		100.0	0.0	7. 3	58. 5	19. 5	14. 6
合)	301~1000 人以下	31	0	7	18	4	2
		100.0	0.0	22. 6	58. 1	12. 9	6. 5
	1001~3000 人以下	40	0	13	19	4	4
		100.0	0.0	32. 5	47. 5	10.0	10.0
	3001 人以上	45	6	22	11	3	3
		100.0	13. 3	48. 9	24. 4	6. 7	6. 7
Q29	建設・製造業	71	2	17	38	8	6
主な		100.0	2.8	23. 9	53. 5	11. 3	8.5
業種(統	電気・ガス・熱・水道・情報	25	4	7	10	3	1
合)	通信・運輸・郵便業	100.0	16. 0	28. 0	40. 0	12. 0	4.0
	卸売・小売業	22	0	5	14	1	2
		100.0	0.0	22. 7	63. 6	4. 5	9. 1
	金融・保険・不動産業	16	0	6	7	1	2
		100.0	0.0	37. 5	43.8	6.3	12. 5
	サービス業	25	0	10	8	4	3
		100.0	0.0	40.0	32. 0	16. 0	12. 0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、 が	39	5	16	11	4	3
イバ	ゴリーを限定せず実施	100.0	12. 8	41. 0	28. 2	10. 3	7. 7
ーシ ティ	B. 概念や言葉を用いて、特	44	1	14	24	1	4
の推	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	2. 3	31.8	54. 5	2. 3	9. 1
進の	C. 言葉を用いていないが、	52	0	14	27	9	2
取組	特定のカテゴリーについて実施	100.0	0.0	26. 9	51. 9	17. 3	3.8
状況	上記のいずれも実施してい	29	0	2	16	4	7
	ない	100.0	0.0	6.9	55. 2	13.8	24. 1

(2) 各カテゴリーの採用状況

① 女性の採用方針

女性についての採用方針をみると、「積極的な採用を方針としている」割合は 64.9%であった。また、女性を対象にした会社説明会や採用セミナー等を開催している割合は、27.4%となっている。従業員規模別にみると、従業員規模が 301 人以上の企業において「積極的な採用を方針としている」の割合が高くなっている。また、従業員規模が 3,001 人以上の企業において、「対象の会社説明会や採用セミナー等を開催」の割合が高くなっている。ダイバーシティの推進タイプ別にみると、タイプ A において、「積極的な採用を方針としている」「対象の会社説明会や採用セミナー等を開催」の割合が高い。タイプ B とタイプ C では傾向に差がみられなかった。

積極的改善措置(ポジティブ・アクション)での対応としては、先に挙げた「方針」や「セミナー」等のように、女性に「積極的な機会を提供する」にとどまらず、独自の採用基準の適用や、評価が同じならばマイノリティである女性を採用・登用するといった、女性を「有利に扱う」強力なレベルのポジティブ・アクションの実施も考えられる。しかし、今回の調査結果をみると、全体では「他の候補者とは異なる独自の採用基準を用いている」が 0.0%、「適正が同程度の場合、採用することがある」が 11.9%、「採用基準は他の候補者と同様にしている」が 70.8%となっており、多くの企業において女性を有利に扱うまでの強力なポジティブ・アクションは行われていない状況がみられる。ダイバーシティ推進のタイプAにおいて、特に「採用基準は他の候補者と同様にしている」の割合が高くなっており、包括的にダイバーシティに取り組んでいる企業の方が、女性を他の者と同じ基準で採用しようとする傾向がみられる。



図表 61 各カテゴリーの採用方針: ①女性

図表 62 各カテゴリーの採用状況: ①女性(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、女性への取組状況別)

				出人()几/小					
		۸ ۱	Q12(1) 採	用活動:女性	=		Г		
		合計	ている積極的な採用を方針とし	等を開催 社説明会や採用セミナー 社説明会の採用セミナー	相談相談の保機関と連携である。日本のは外部関係機関と連携である。	することがある適性が同程度の場合・採用	色の候補者とは異なる独 他の候補者とは異なる独	同様にしている採用基準は他の候補者と	いは、無回答該当なする項目なし、ある
	全体	168 100. 0	109 64. 9	46 27. 4	11 6. 5	20 11. 9	0.0	119 70. 8	16 9. 5
全社	300 人以下	41	14	6	4	3	0.0	26	7
員合	000 / 200	100. 0	34. 1	14. 6	9.8	7.3	0.0	63. 4	17. 1
計	301~1000 人以下	31	23	8	2	8	0.0	15	4
(統	1000 / €	100. 0	74. 2	25. 8	6. 5	25. 8	0.0	48. 4	12. 9
合)	1001~3000 人以下	40	32	12	0.0	4	0.0	34	12. 3
	1001 0000 / 651	100.0	80. 0	30. 0	0.0	10. 0	0.0	85. 0	2.5
	3001 人以上	45	35	20	5	3	0	38	1
		100.0	77.8	44. 4	11. 1	6. 7	0.0	84. 4	2.2
Q29	建設・製造業	71	51	24	5	9	0	49	6
主な		100.0	71.8	33. 8	7. 0	12. 7	0.0	69. 0	8.5
業種	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	19	5	2	3	0	22	0
(統	運輸・郵便業	100.0	76. 0	20.0	8.0	12. 0	0.0	88.0	0.0
合)	卸売・小売業	22	7	6	1	1	0	15	5
		100.0	31.8	27. 3	4. 5	4. 5	0.0	68. 2	22. 7
	金融・保険・不動産業	16	14	6	1	3	0	10	0
		100.0	87. 5	37. 5		18.8	0.0	62. 5	0.0
	サービス業	25	16	3		4	0	18	2
-00		100.0	64. 0	12. 0	4. 0	16. 0	0.0	72. 0	8.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを 限定せず実施	39	34	17	2	3	0	32	1
バー	B. 概念や言葉を用いて、特定の折	100.0	87. 2	43. 6	5. 1	7. 7	0.0	82. 1	2.6
シテ	b. 概念や言葉を用いて、特定のかつ ゴリーに限定して実施	44 100. 0	31 70 F	12 27. 3	3	10.0	0.0	31 70. 5	1 2. 3
イの	C. 言葉を用いていないが、特定の	52	70. 5 36			18. 2		35	2. 3 5
推進	がずリーについて実施	100. 0	69. 2	23. 1	5.8	15. 4	0.0	67. 3	9.6
の取 組状	上記のいずれも実施していない	29	7	23. 1		10. 4	0.0	20	7
況		100. 0	24. 1	13. 8	10. 3	3. 4	0.0	69. 0	24. 1
Q11	積極的な推進のための取組を実施	100.0	80	36		14	0.0	79	24.1
1	している	100. 0	77. 7	35. 0	6.8	13. 6	0. 0	76. 7	1.9
取組	コンプライアンス上の問題がない	46	22	7		5	0	32	5
の対	よう対応している	100.0	47.8	15. 2		10. 9	0.0	69.6	10.9
応状 況:	上記のいずれもしていない	5	2	0		1	0	2	2
女性		100.0	40.0	0.0	0.0	20.0	0.0	40.0	40.0
シュ	わからない	2	1	0	0	0	0	2	0
		100.0	50. 0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

② 高齢社員の採用方針

高齢社員について、「積極的な採用を方針としている」割合は、全体で 5.4% であった。高齢社員について積極的に取り組んでいるという企業では、12.5%となっている。

図表 63 各カテゴリーの採用方針: ②高齢社員 高齢社員の採用方針 20% 40% 60% 80% 100% 積極的な採用を方針としている 5.4% 該当カテゴリー対象の会社説明会 1.8% や採用セミナー等を開催 該当カテゴリー採用のために 7.7% 外部関係機関と連携·相談 適性が同程度の場合、採用することがある 6.0% 他の候補者とは異なる独自の採用基準を用いている 6.5% 採用基準は他の候補者と同様にしている 39.3% 該当するものがない、あるいは、無回答 47.0% ■全体(n=168)

図表 64 各カテゴリーの採用状況: ②高齢社員(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、高齢 社員への取組状況別)

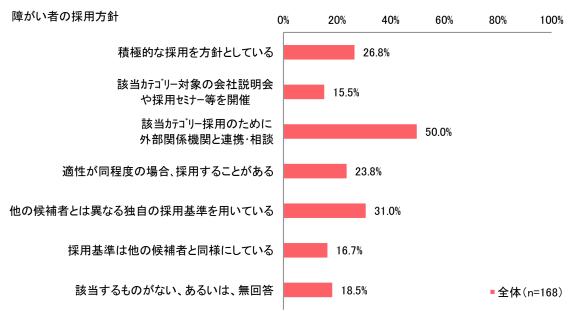
				ノタスポロイ人シブ					
			Q12② 採	刊活動:高齢	社員		1	1	ı
		合計	ている積極的な採用を方針とし	等を開催 社説明会や採用セミナー 該当カテゴリー対象の会	相談のに外部関係機関と連携である。以外部関係機関と連携である。	することがある 適性が同程度の場合 採用	る 単の採用基準を用いてい 他の候補者とは異なる独	同様にしている採用基準は他の候補者と	いは、無回答 該当なする項目なし、ある
	全体	168 100. 0	9 5. 4	3 1. 8	13 7. 7	10 6. 0	11 6. 5	66 39. 3	79 47. 0
全社員合	300 人以下	41 100. 0	2 4.9	2 4.9	7	6	9. 8	16 39. 0	15 36. 6
計(統	301~1000 人以下	31	3	0	2	2	1	9	18
合)	1001~3000 人以下	100. 0	9.7	0.0	6.5	6.5	3.2	29. 0	58. 1 22
	3001 人以上	100. 0 45	0.0	0.0	7.5	2. 5	5. 0	35. 0 24	55. 0 17
Q29	建設・製造業	100. 0 71	8.9	2.2	2. 2	2. 2	6. 7	53. 3	37.8
主な 業種 (統	電気・ガス・熱・水道・情報通信・ 運輸・郵便業	100. 0 25 100. 0	5. 6 2 8. 0	2.8 1 4.0	5. 6 2 8. 0	5. 6 0 0. 0	8. 5 1 4. 0	32. 4 14 56. 0	52. 1 10 40. 0
合)	卸売・小売業	22 100. 0	0.0	0.0	3 13. 6	3 13. 6	0.0	11 50. 0	7 31. 8
	金融・保険・不動産業	16 100. 0	1 6. 3	0.0	1 6. 3	0.0	1 6. 3	8 50. 0	7 43. 8
	サービス業	25 100. 0	2 8. 0	0.0	3 12. 0	2 8. 0	2 8. 0	9 36. 0	12 48. 0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを 限定せず実施	39 100. 0	4 10. 3	1 2. 6	0.0	0.0	2 5. 1	18 46. 2	18 46. 2
バー シテ	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテ ゴリーに限定して実施	44 100.0	1 2.3	0.0	3 6.8	1 2.3	4 9.1	16 36. 4	22 50. 0
イの 推進	C. 言葉を用いていないが、特定の カテゴリーについて実施	52 100. 0	3 5.8	1					
の取組状	上記のいずれも実施していない	29	1	1	4	5	1	9	13
況 Q11	積極的な推進のための取組を実施	100.0	3. 4	2	13. 8	17. 2 5	3. 4 5	31. 0	44. 8 25
② 取組	している コンプライアンス上の問題がない	100. 0 89	12. 5	4.2	10. 4	10. 4	10. 4	29. 2	52. 1 33
の対 応状 況:	よう対応している 上記のいずれもしていない	100.0	3.4	1. 1	7. 9	4. 5 1	6. 7	48. 3	37. 1 8
高齢社員	わからない	100.0	0.0	0.0	7. 7	7.7	0.0	30.8	61. 5
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0	60.0

③ 障がい者の採用方針

障がい者の採用について、「積極的な採用を方針としている」割合は26.8%、「該当カテゴリー対象の会社説明会や採用セミナー等を開催」の割合は15.5%となっている。ダイバーシティ推進タイプAの企業や障がい者について「積極的な推進の取組を実施している」企業において、「積極的な採用を方針としている」や「該当カテゴリー対象の会社説明会や採用セミナー等を開催」の割合が高くなっている。

障がい者の採用については厚生労働省が示す「障害者雇用対策基本方針」に示されているように、福祉機関や教育機関などとの連携が重要であるが、回答企業において、「外部関係機関と連携・相談」している割合は50.0%となっている。障がい者について「積極的な推進の取組を実施している」企業においてその割合が高くなっている。

また、採用の基準をみると、「他の候補者とは異なる独自の採用基準を用いている」の割合が 31.0%となっており、他のカテゴリーと比べて独自の採用基準を用いるという強力なポジティブ・アクションがとられている割合が高い。ダイバーシティ推進タイプAの層や「積極的な推進の取組を実施している」企業において、「他の候補者とは異なる独自の採用基準を用いている」の割合が高くなっている。一方、「採用基準は他の候補者と同様にしている」という企業も一定数みられ、この回答については、ダイバーシティ推進タイプや取組状況による傾向の差異はみられない。



図表 65 各カテゴリーの採用方針: ③障がい者

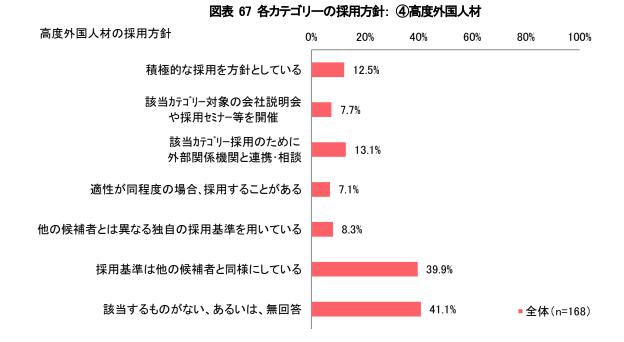
図表 66 各カテゴリーの採用状況: ③障がい者(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、障がい者への取組状況別)

	い有への取組状況別)										
			Q12③ 採	用活動:障か	い者						
		合計	ている積極的な採用を方針とし	等を開催 社説明会や採用セミナー 社説明会や採用セミナー	相談相談の人のおります。 相談のこれが関係機関と連携である。 は当カテゴリー採用のたまである。	することがある 適性が同程度の場合 採用	他の候補者とは異なる独 値の採用基準を用いてい	同様にしている採用基準は他の候補者と	いは、無回答該当なする項目なし、ある		
	全体	168 100. 0	45 26. 8	26 15. 5	84 50. 0	40 23. 8	52 31. 0	28 16. 7	31 18. 5		
全社員合	300 人以下	41	0	0	13	6	4	11	16		
計	301~1000 人以下	100. 0	0.0	0.0	31. 7	14. 6	9.8	26.8	39. 0		
(統	301~1000 /\\$\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\	31 100. 0	12 38. 7	6 19. 4	17 54. 8	8 25. 8	12 38. 7	2 6. 5	4 12. 9		
合)	1001~3000 人以下	40	8	6	23	10	19	5	3		
		100.0	20. 0	15. 0	57. 5	25. 0	47. 5	12.5	7.5		
	3001 人以上	45	22	13	25	13	16	9	5		
		100.0	48. 9	28. 9	55. 6	28. 9	35. 6	20.0	11. 1		
Q29	建設・製造業	71	21	15	35	19	26	11	12		
主な 業種		100.0	29. 6	21. 1	49. 3	26.8	36. 6	15. 5	16. 9		
未性(統	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	4	4	14	6	8	4	3		
合)	運輸・郵便業	100.0	16. 0	16. 0	56. 0	24. 0	32. 0	16. 0	12. 0		
	卸売・小売業	22	5	1	10	2	3	5	7		
		100.0	22. 7	4. 5	45. 5	9. 1	13. 6	22. 7	31.8		
	金融・保険・不動産業	16	8	3	9	2	8	5	1		
	サービス業	100.0	50. 0	18. 8	56. 3	12. 5	50. 0	31. 3	6.3		
	リーと人業	25	6	1	14	7	6	3	5		
Q3	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを	100. 0	24. 0	4. 0 14	56. 0 21	28. 0	24. 0 18	12. 0	20.0		
ダイ	限定せず実施	100. 0	51.3	35. 9	53. 8	28. 2	46. 2	15. 4	7. 7		
バー	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテ	44	11	7	28	12	14	5	6		
シテ	ゴリーに限定して実施	100.0	25. 0	15. 9	63. 6	27. 3	31. 8	11. 4	13. 6		
イの	C. 言葉を用いていないが、特定の	52	10			14	12	10	10		
推進の取	カテゴリーについて実施	100.0	19. 2	9.6	51. 9	26. 9	23. 1	19. 2	19. 2		
組状	上記のいずれも実施していない	29	3	0	7	3	6	7	10		
況		100.0	10. 3	0.0	24. 1	10. 3	20. 7	24. 1	34. 5		
Q11	積極的な推進のための取組を実施	56	32	15	37	17	25	7	3		
3	している	100.0	57. 1	26.8	66. 1	30. 4	44. 6	12. 5	5. 4		
取組	コンプライアンス上の問題がない	86	11	10	42	21	25	18	12		
の対 応状	よう対応している	100.0	12. 8	11. 6	48.8	24. 4	29. 1	20.9	14. 0		
况:	上記のいずれもしていない	12	0	0	2	0	0	2	9		
障が		100.0	0.0	0.0	16. 7	0.0	0.0	16. 7	75. 0		
い者	わからない	4	0	0	3	1	1	1	0		
		100.0	0.0	0.0	75. 0	25. 0	25. 0	25.0	0.0		

④ 高度外国人材の採用方針

高度外国人材の採用の方針をみると、「積極的な採用を方針としている」割合は、12.5%となっている。 従業員規模が1,001人以上の企業、ダイバーシティ推進タイプがAの企業、高度外国人材について「積極 的な推進のための取組をしている」企業において、その割合が高くなっている。積極的な推進を行ってい る企業では、会社説明会や採用セミナー等を開催したり、外部関係機関と連携・相談したりする割合も高 くなっている。

採用の基準をみると、「採用基準は他の候補者と同様にしている」割合は、全体で39.9%となっており、 外国籍の候補者と日本国籍の候補者で、同じ基準を用いている企業が多い。従業員規模が3,001人以上の 企業、ダイバーシティ推進タイプがAの企業において、その割合が高い。一方、「他の候補者とは異なる独 自の採用基準を用いている」企業も一定数あり、高度外国人材について「積極的な推進のための取組をし ている」企業においてその割合が高くなっている。



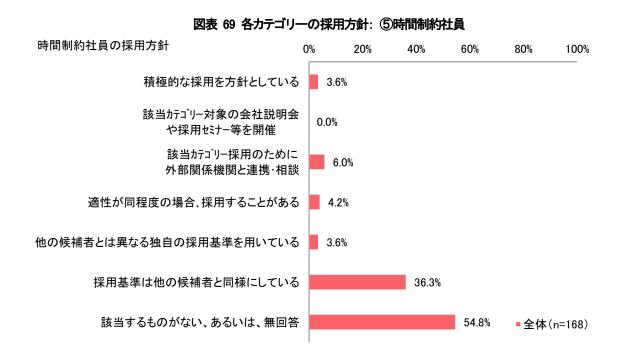
65

図表 68 各カテゴリーの採用状況: ④高度外国人材(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、 高度外国人材への取組状況別)

		[F]/		イへの取剤					
			Q12(4) 採	用活動:高度	外国人材				
		合計	ている積極的な採用を方針とし	等を開催 社説明会や採用セミナー 社説明会や採用セミナー	相談相談のに外部関係機関と連携である。というでは、対しては、対しては、対しては、対しては、対しては、対しては、対しては、対して	することがある 適性が同程度の場合 採用	他の候補者とは異なる独 値の採用基準を用いてい る	同様にしている採用基準は他の候補者と	いは、無回答該当なする項目なし、ある
	全体	168	21	13	22	12	14	67	69
		100.0	12. 5	7. 7	13. 1	7. 1	8. 3	39. 9	41. 1
全社	300 人以下	41	0	1	4	1	5	12	23
員合		100.0	0.0	2. 4	9.8	2. 4	12. 2	29. 3	56. 1
計(統	301~1000 人以下	31	3	1	2	0	2	12	15
合)		100.0	9. 7	3. 2	6. 5	0.0	6. 5	38. 7	48. 4
	1001~3000 人以下	40	8	3	8	6	4	16	13
		100.0	20.0	7. 5	20.0	15. 0	10. 0	40.0	32. 5
	3001 人以上	45	10	8	8	2	3	24	13
		100.0	22. 2	17.8	17.8	4. 4	6. 7	53. 3	28. 9
Q29	建設・製造業	71	14	10	12	7	9	28	24
主な		100.0	19. 7	14. 1	16. 9	9. 9	12. 7	39. 4	33.8
業種	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	2	2	3	1	1	11	10
(統 合)	運輸・郵便業	100.0	8.0	8.0	12. 0	4. 0	4.0	44. 0	40.0
	卸売・小売業	22	0	0	1	2	0	10	10
		100.0	0.0	0.0	4. 5	9. 1	0.0	45. 5	45. 5
	金融・保険・不動産業	16	2	1	3	0	0	8	6
		100.0	12. 5	6.3	18.8	0.0	0.0	50.0	37. 5
	サービス業	25	2	0	3	2	3	8	13
		100.0	8.0	0.0	12. 0	8. 0	12. 0	32. 0	52.0
Q3	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを	39	10	7	8	4	3	22	8
ダイバー	限定せず実施	100.0	25. 6	17. 9	20. 5	10. 3	7. 7	56. 4	20. 5
シテ	B. 概念や言葉を用いて、特定の折	44	8	5	10	4	6	17	13
イの	ゴリーに限定して実施	100.0	18. 2	11. 4	22. 7	9. 1	13. 6	38.6	29. 5
推進	C. 言葉を用いていないが、特定の カテゴリーについて実施	52	2	1	1	2	3	20	28
の取		100.0	3.8	1.9	1. 9	3.8	5. 8	38. 5	53. 8
組状	上記のいずれも実施していない	29	1	0	3	2	2	8	16
況	7+1-7-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-	100.0	3. 4	0.0	10. 3	6. 9	6. 9	27. 6	55. 2
Q11	積極的な推進のための取組を実施	27	14	10	9	4	6	13	1
④取組応	している	100.0	51. 9	37. 0	33. 3	14. 8	22. 2	48. 1	3. 7
状	コンプライアンス上の問題がない	42	4	2	6	4	2	22	11
況:	よう対応している	100.0	9. 5	4.8	14. 3	9. 5	4.8	52. 4	26. 2
高度	上記のいずれもしていない	67	1	0	4	2	3	21	41
外国	1 2 8 2	100.0	1. 5	0.0	6.0	3. 0	4. 5	31. 3	61. 2
人材	わからない	14	1	1	0	0	1	8	5
		100.0	7. 1	7. 1	0.0	0.0	7. 1	57. 1	35. 7

⑤ 時間制約社員の採用

時間制約社員の採用についてみると、「積極的な採用を方針としている」割合は3.6%となっている。時間制約社員を対象に会社説明会や採用セミナー等を開催している企業は0.0%となっている。時間制約について積極的な推進の取組を行っている企業であっても、時間制約のある者を採用するという方針は特にみられない。

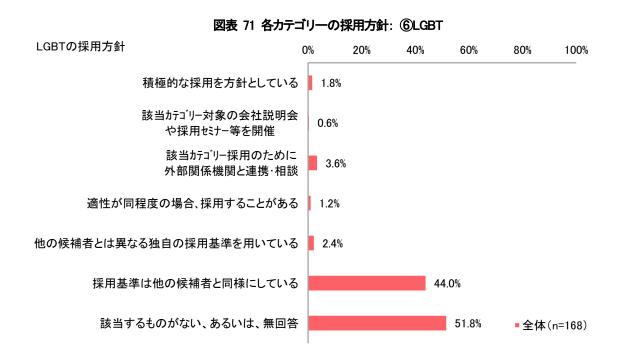


図表 70 各カテゴリーの採用状況: ⑤時間制約社員(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、時間制約社員への取組状況別)

時間制約在員への取組状況別)												
	Q12⑤ 採用活動: 時間制約社員											
		合計	ている積極的な採用を方針とし	等を開催社説明会や採用セミナー社説明会や採用セミナー	相談相談の日本のでは、日本	することがある適性が同程度の場合・採用	他の候補者とは異なる独 を開いている。 を は り に り に り に り に り に り に り に り り り り り	同様にしている採用基準は他の候補者と	いは、無回答該当なする項目なし、ある			
全体		168 100. 0	6 3. 6	0.0	10 6. 0	7 4. 2	6 3. 6	61 36. 3	92 54. 8			
全社	300 人以下	41	0	0	4	2	4	13	21			
員合		100.0	0.0	0.0	9.8	4.9	9.8	31. 7	51. 2			
計	301~1000 人以下	31	1	0	1	2	0	12	17			
(統 合)		100.0	3. 2	0.0	3. 2	6. 5	0.0	38. 7	54.8			
	1001~3000 人以下	40	2	0	4	2	2	11	24			
		100.0	5. 0	0.0	10.0	5. 0	5. 0	27. 5	60.0			
	3001 人以上	45	2	0	1	1	0	21	23			
		100.0	4. 4	0.0	2. 2	2. 2	0.0	46. 7	51. 1			
Q29	建設・製造業	71	0	0	3	2	3	23	43			
主な		100.0	0.0	0.0	4. 2	2.8	4. 2	32. 4	60.6			
業種(統合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	2	0	0	1	0	12	12			
	運輸・郵便業	100.0	8.0	0.0	0.0	4. 0	0.0	48.0	48.0			
	卸売・小売業	22	1	0	1	1	0	11	10			
	A 로니 /디PA	100.0	4. 5	0.0	4. 5	4. 5	0.0	50.0	45. 5			
	金融・保険・不動産業	16	1	0	3	0	1	7	7			
	الله من الله	100.0	6. 3	0.0	18. 8	0.0	6. 3	43.8	43.8			
	サービス業	25	2	0	3	3	1	7	13			
00	A 押入み言葉ナーロンマルニジョナ	100.0	8. 0	0.0	12. 0	12. 0	4. 0	28. 0	52. 0			
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを 限定せず実施	39 100. 0	2 5. 1	0.0	0.0	0.0	1 2. 6	18 46. 2	20 51. 3			
バー	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテ	44	1	0.0	5	1	2.0	15	26			
シテ	ゴリーに限定して実施	100. 0	2. 3	0.0	11. 4	2. 3	2. 3	34. 1	59. 1			
イの	C. 言葉を用いていないが、特定の	52	3			2. 3	2. 3	21	26			
推進	カテゴリーについて実施	100. 0	5. 8		1.9	3.8	3.8	40. 4	50. 0			
の取 組状	上記のいずれも実施していない	29	0	0	3	3	2	7	17			
況		100.0	0.0	0.0	10. 3	10. 3	6.9	24. 1	58. 6			
Q11	積極的な推進のための取組を実施	41	5		2	2	0	19	19			
⑤組況時制社	している	100.0	12. 2	0.0	4. 9	4.9	0.0	46. 3	46.3			
	コンプライアンス上の問題がない	48	1	0	3	2	3	24	19			
	よう対応している	100.0	2. 1	0.0	6.3	4.2	6.3	50.0	39. 6			
	上記のいずれもしていない	49	0	0	3	2	3	12	32			
		100.0	0.0	0.0	6. 1	4. 1	6. 1	24. 5	65. 3			
1454	わからない	12	0	0	0	0	0	5	7			
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	41.7	58. 3			

⑥ LGBT の採用

LGBT の採用をみると、「積極的な採用を方針としている」という企業は3社(1.8%)となっている。積極的な採用を明確に方針としている企業は少なく、採用基準については、「他の候補者と同様にしている」企業が4割を超えている。従業員規模が3,001人以上の企業、ダイバーシティ推進タイプがAの企業、LGBTについて「積極的な推進のための取組をしている」企業において、「採用基準は他の候補者と同様にしている」という割合が高い。



図表 72 各カテゴリーの採用状況: ⑥LGBT(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、LGBT への取組状況別)

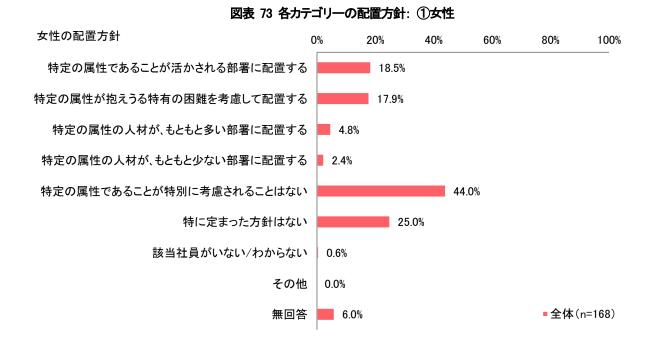
の取組状況別)										
		۸ عا	Q12⑤ 採用活動:時間制約社員							
		合計	ている積極的な採用を方針とし	等を開催 社説明会や採用セミナー 対象の会	相談のに外部関係機関と連携があいので外部関係機関と連携が該当カテゴリー採用のた	することがある 適性が同程度の場合 採用	る 自の採用基準を用いてい 他の候補者とは異なる独	同様にしている採用基準は他の候補者と	いは、無回答該当なする項目なし、ある	
	全体	168	3	1	6	2	4	74	87	
		100.0	1.8	0.6	3.6	1.2	2. 4	44. 0	51.8	
全社員合	300 人以下	41	0	0	3	1	3	12	25	
計 (統合)		100.0	0.0	0.0	7. 3	2.4	7. 3	29. 3	61. 0	
	301~1000 人以下	31	0	0	0	0	0	11	20	
	1001~3000 人以下	100. 0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	35. 5 18	64. 5	
	1001 93000 / (2)	100.0	0.0	0.0	7.5	2.5	2. 5	45. 0	50. 0	
	3001 人以上	45	3	1	0	0	0	29	15	
	, , , _	100.0	6. 7	2. 2	0.0	0.0	0.0	64. 4	33. 3	
Q29 主な	建設・製造業	71	1	0	2	0	2	29	39	
業種(統		100.0	1.4	0.0	2.8	0.0	2.8	40.8	54. 9	
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	0	1	1	0	1	13	11	
	運輸・郵便業	100.0	0.0	4.0	4.0	0.0	4.0	52. 0	44. 0	
	卸売・小売業	22	1	0	1	0	0	12	10	
		100.0	4. 5	0.0	4. 5	0.0	0.0	54. 5	45. 5	
	金融・保険・不動産業	16	1	0	1	0	0	8	8	
	サービス業	100. 0	6. 3	0.0	6. 3	0.0	0.0	50. 0	50. 0	
	リーレク来	25 100. 0	0.0	0.0	1 4.0	2 8.0	0.0	10 40. 0	13 52. 0	
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを	39	3	0.0	4.0	0.0	0.0	24	52. 0 14	
バーシテ	限定せず実施	100.0	7. 7	2. 6	0.0	0.0	0. 0	61. 5	35. 9	
ィの推進	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテ	44	0	0	3	0	1	19	24	
の取組状	ゴリーに限定して実施	100.0	0.0	0.0	6.8	0.0	2. 3	43. 2	54. 5	
況	C. 言葉を用いていないが、特定の	52	0	0	0	1	1	23	27	
	カテゴリーについて実施	100.0	0.0	0.0	0.0	1.9	1. 9	44. 2	51. 9	
	上記のいずれも実施していない	29	0	0	3	1	2	8	18	
011	TELEVISION OF A STATE OF	100.0	0.0	0.0	10. 3	3. 4	6.9	27. 6	62. 1	
Q11⑥取 組応状	積極的な推進のための取組を実施 している	6	0	10.7	0	0	0	5	16.7	
況:LGBT	コンプライアンス上の問題がない	100. 0 46	0.0	16. 7		0.0	0.0	83. 3	16. 7 13	
	よう対応している	100.0	6. 5	0.0	2. 2	4.3	0.0	65. 2	28. 3	
	上記のいずれもしていない	79	0	0.0		0	3	29	47	
		100.0	0.0	0.0		0.0	3.8	36. 7	59. 5	
	わからない	19	0	0	0	0	1	9	9	
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5. 3	47. 4	47. 4	

(3) 各カテゴリーの配置方針

① 女性の配置

女性の配置における方針をみると、「特定の属性であることが特別に考慮されることはない」が 44.0% ともっとも高く、次いで「特に定まった方針はない」が 25.0%、「特定の属性であることが活かされる部署に配置する」が 18.5%、「特定の属性が抱えうる特有の困難を考慮して配置する」が 17.9%となっている。

従業員規模は1,001人以上の企業、ダイバーシティ推進タイプがタイプAの企業、女性の積極的な推進のための取組を実施している企業において、「特定の属性であることが特別に考慮されることはない」の割合が高くなっている。



71

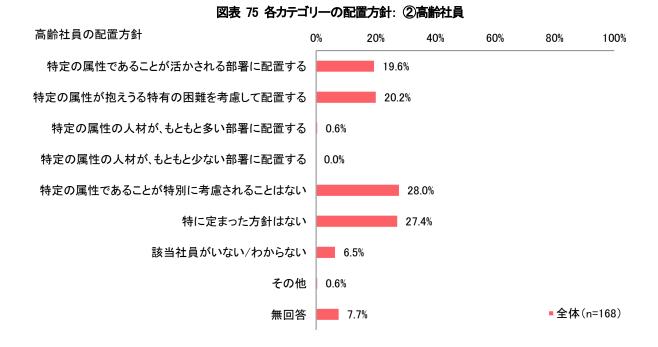
図表 74 各カテゴリーの配置方針: ①女性(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、女性への取組状況別)

				取組状法							
			Q12①人	材の配置	方針:女	生	1		1		
		合計	お部署に配置する特定の属性であることが活かされ	を考慮して配置する 特定の属性が抱えうる特有の困難	い部署に配置する特定の属性の人材が、もともと多	ない部署に配置する特定の属性の人材が、もともと少	慮されることはない特定の属性であることが特別に考	特に定まった方針はない	該当社員がいない/わからない	その他	無回答
	全体	168	31	30	8	4	74	42	1	0	10
		100.0	18. 5	17. 9	4.8	2. 4	44. 0	25. 0	0.6	0.0	6.0
全社	300 人以下	41	8	5	1	1	14	14	1	0	3
員合		100.0	19. 5	12. 2	2. 4	2.4	34. 1	34. 1	2.4	0.0	7.3
計(統	301~1000 人以下	31	8	10	4	1	10	6	0	0	1
合)		100.0	25.8	32. 3	12. 9	3. 2	32. 3	19. 4	0.0	0.0	3.2
	1001~3000 人以下	40	9	5	1	1	22	11	0	0	1
		100.0	22. 5	12.5	2. 5	2.5	55. 0	27. 5	0.0	0.0	2.5
	3001 人以上	45	4	9	2	1	26	9	0	0	1
		100.0	8.9	20.0	4. 4	2.2	57.8	20.0	0.0	0.0	2.2
Q29	建設・製造業	71	12	14	5	1	33	17	0	0	3
主な 業種		100.0	16. 9	19. 7	7.0	1.4	46. 5	23. 9	0.0	0.0	4. 2
(統	電気・ガス・熱・水道・情報通	25	4	3	2	2	14	6	0	0	0
合)	信・運輸・郵便業	100.0	16. 0	12.0	8.0	8.0	56. 0	24. 0	0.0	0.0	0.0
	卸売・小売業	22	3	5	0	0	6	5	1	0	4
		100.0	13. 6	22. 7	0.0	0.0	27. 3	22. 7	4. 5	0.0	18. 2
	金融・保険・不動産業	16	6	5	0	0	8	2	0	0	0
		100.0	37. 5	31. 3	0.0	0.0	50.0	12. 5	0.0	0.0	0.0
	サービス業	25	5	3	1	0	9	10	0	0	0
	(mag) and (line) and (line)	100.0	20.0	12.0	4.0	0.0	36. 0	40.0	0.0	0.0	0.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリー を限定せず実施	39	8	8		2		6	0	0	1
バー		100.0	20. 5	20. 5	0.0	5. 1	56. 4	15. 4	0.0	0.0	2.6
シテ	B. 概念や言葉を用いて、特定の カテゴリーに限定して実施	44	9	9	3	0		7	0	0	1
イの		100.0	20. 5	20. 5	6.8	0.0		15. 9	0.0	0.0	2.3
推進	C. 言葉を用いていないが、特定 のカテゴリーについて実施	52	10	12	3	1	17	17	0	0	1
の取 組状	上記のいずれも実施していない	100.0	19. 2	23. 1	5.8	1.9		32. 7	0.0	0.0	1.9
況	工元レンノメ゙・タ オ レも夫旭し (ト ンᢏト)	29	4	1	1	1	10	11	1	0	5
Q11	積極的な推進のための取組を実	100.0	13. 8	3. 4	3. 4	3. 4		37. 9	3. 4	0.0	17. 2
①	施している	103	23	20	4	2	54 52.4	19	0	0	2
取組	コンプライアンス上の問題がないよう	100.0	22. 3	19. 4	3.9	1.9	52. 4 17	18. 4 19	0.0	0.0	1.9
の対	対応している	100. 0	10. 9	19.6	4.3	2. 2		41. 3	0.0	0.0	2. 2
応状 泗:	上記のいずれもしていない	100.0	10.9	19.6	4. 3	2. 2	37.0	41. 3	1	0.0	0
況: 女性		100.0	40. 0	20. 0	0.0	0.0		20. 0	20. 0	0.0	0.0
久江		100.0	40.0	20.0	0.0	0.0	20.0	40. U	40 . 0	U. U	0.0

② 高齢社員の配置

高齢社員の配置における方針をみると、「特定の属性であることが特別に考慮されることはない」が28.0%ともっとも高く、次いで「特に定まった方針はない」が27.4%、「特定の属性が抱えうる特有の困難を考慮して配置する」が20.2%「特定の属性であることが活かされる部署に配置する」が19.6%となっている。

ダイバーシティ推進タイプがタイプAの企業、高齢社員の積極的な推進のための取組を実施している企業において、「特定の属性が抱えうる特有の困難を考慮して配置する」の割合が高くなっている。



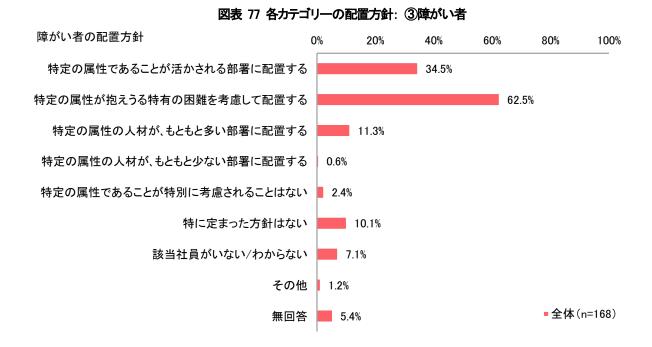
図表 76 各カテゴリーの配置方針: ②高齢社員(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、高齢 社員の取組状況別)

			1	の取組も							
		۵ - ۵ ا	Q12(2)人	材の配置	計針:高	齢社員					
		合計	お部署に配置する特定の属性であることが活かされ	を考慮して配置する 特定の属性が抱えうる特有の困難	い部署に配置する特定の属性の人材が、もともと多	ない部署に配置する特定の属性の人材が、もともと少	慮されることはない特定の属性であることが特別に考	特に定まった方針はない	該当社員がいない/わからない	その他	無回答
	全体	168	33	34	1	0	47	46	11	1	13
		100.0	19.6	20. 2	0.6	0.0	28.0	27. 4	6. 5	0.6	7. 7
全社員	300 人以下	41	6	8	0	0	5	13	7	0	4
合計(統		100.0	14.6	19. 5	0.0	0.0	12. 2	31. 7	17. 1	0.0	9.8
合)	301~1000 人以下	31	5	9	0	0	13	9	2	0	0
		100.0	16. 1	29. 0	0.0	0.0	41.9	29. 0	6.5	0.0	0.0
	1001~3000 人以下	40	10	9	1	0	9	12	2	0	1
		100.0	25.0	22. 5	2. 5	0.0	22. 5	30.0	5. 0	0.0	2. 5
	3001 人以上	45	8	7	0	0	18	11	0	1	4
		100.0	17.8	15. 6	0.0	0.0	40.0	24. 4	0.0	2.2	8.9
Q29 主	建設・製造業	71	12	14	1	0	25	22	0	0	4
な業種 (統		100.0	16.9	19. 7	1.4	0.0	35. 2	31. 0	0.0	0.0	5. 6
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通	25	3	3	0	0	9	10	1	0	1
	信・運輸・郵便業	100.0	12.0	12.0	0.0	0.0	36.0	40.0	4.0	0.0	4.0
	卸売・小売業	22	6	4	0	0	6	4	1	0	4
		100.0	27. 3	18. 2	0.0	0.0	27. 3	18. 2	4. 5	0.0	18. 2
	金融・保険・不動産業	16	8	3	0	0	2	1	2	1	1
		100.0	50.0	18.8	0.0	0.0	12. 5	6.3	12. 5	6.3	6.3
	サービス業	25	3	7	0	0	4	7	7	0	0
		100.0	12.0	28. 0	0.0	0.0	16.0	28.0	28. 0	0.0	0.0
Q3 ダ イゴ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリー	39	8	11	0	0	14	7	2	1	2
イバーシティ	を限定せず実施	100.0	20.5	28. 2	0.0	0.0	35. 9	17. 9	5. 1	2.6	5. 1
の推進	B. 概念や言葉を用いて、特定の	44	7	9	1	0	17	12	1	0	1
の取組	カテゴリーに限定して実施	100.0	15.9	20. 5	2.3	0.0	38.6	27. 3	2. 3	0.0	2. 3
状況	C. 言葉を用いていないが、特定	52	11	9	0	0	12	19	3	0	4
	のカテゴリーについて実施	100.0	21. 2	17. 3	0.0	0.0	23. 1	36. 5	5. 8	0.0	7. 7
	上記のいずれも実施していない	29	6	4	0	0	4	8	5	0	4
		100.0	20.7	13.8	0.0	0.0	13.8	27. 6	17. 2	0.0	13.8
Q112	積極的な推進のための取組を実	48	11	15	0	0	14	10	1	0	3
取組の 対応状	施している	100.0	22. 9	31. 3	0.0	0.0	29. 2	20.8	2. 1	0.0	6.3
況:高	コンプライアンス上の問題がないよう	89	18	14		0	31	31	2	1	3
齢社員	対応している	100.0		15. 7		0.0	34.8	34. 8	2. 2	1.1	3. 4
	上記のいずれもしていない	13		3		0	1	3	4	0	1
		100.0	15. 4	23. 1	0.0	0.0	7. 7	23. 1	30.8	0.0	7. 7

③ 障がい者の配置

障がい者の配置の方針をみると、「特定の属性が抱えうる特有の困難を考慮して配置する」が 62.5% ともっとも高く、次いで「特定の属性であることが活かされる部署に配置する」が 34.5%、「特定の属性の人材が、もともと多い部署に配置する」が 11.3%となっている。

従業員規模が 1,001 人以上の企業、ダイバーシティ推進タイプがタイプ Aの企業、障がい者の積極的な 推進のための取組を実施している企業において、「特定の属性が抱えうる特有の困難を考慮して配置する」 の割合が高くなっている。



図表 78 各カテゴリーの配置方針: ③障がい者(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、障がい者への取組状況別)

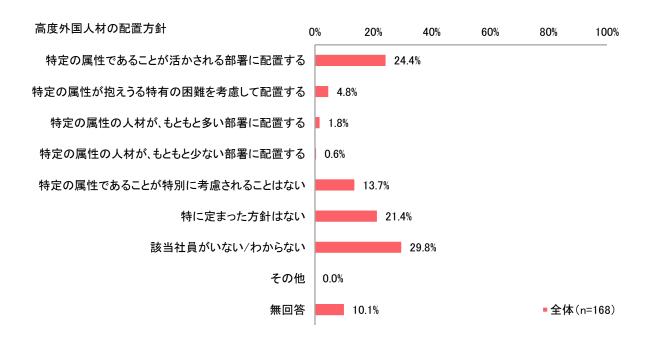
				の取組							
		A -1	Q12(3)人	材の配置	方針:障	がい者	1			ı	
		合計	お部署に配置する特定の属性であることが活かされ	を考慮して配置する 特定の属性が抱えうる特有の困難	い部署に配置する特定の属性の人材が、もともと多	ない部署に配置する 特定の属性の人材が、もともと少	慮されることはない特定の属性であることが特別に考	特に定まった方針はない	該当社員がいない/わからない	その他	無回答
	全体	168	58	105	19	1	4	17	12	2	9
		100.0	34. 5	62. 5	11. 3	0.6	2. 4	10. 1	7. 1	1.2	5. 4
全社員	300 人以下	41	6	12	2	0	2	8	11	0	5
合計(統		100.0	14.6	29. 3	4.9	0.0	4. 9	19. 5	26.8	0.0	12. 2
合)	301~1000 人以下	31	13	21	3	1	1	2	0	1	0
		100.0	41. 9	67. 7	9. 7	3. 2	3. 2	6. 5	0.0	3. 2	0.0
	1001~3000 人以下	40	17	29	4	0	0	5	0	1	0
		100.0	42. 5	72. 5	10.0	0.0	0.0	12. 5	0.0	2.5	0.0
	3001 人以上	45	18	38	8	0	1	2	0	0	1
		100.0	40.0	84. 4	17.8	0.0	2. 2	4. 4	0.0	0.0	2. 2
Q29 主 な業種	建設・製造業	71	26	54	7	0	3	8	1	0	0
が兼理	7 L 12 H	100.0	36. 6	76. 1	9.9	0.0	4. 2	11. 3	1. 4	0.0	0.0
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25	10	17	2	0	0	3	1	1	0
		100.0	40.0	68. 0	8. 0	0.0	0.0	12. 0	4. 0	4.0	0.0
	卸売・小売業	22	4	11	4	0	0	2	2	0	4
	人品 /ロ/2~ ブチレエヤ	100.0	18. 2	50. 0	18. 2	0.0	0.0	9. 1	9.1	0.0	18. 2
	金融・保険・不動産業	16	6	10	5	0	0	0	_	0	1
	ユー パラ米	100.0	37. 5 9	62. 5	31. 3	0.0	0.0	0.0	18.8	0.0	6. 3
	サービス業	25 100. 0	36. 0	10 40. 0	0.0	1 4. 0	0.0	12. 0	5 20. 0	1 4.0	1 4. 0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリー	39							20.0	4.0	
い ク イバー	を限定せず実施	100.0	14 35. 9	89. 7	5. 1	0.0	5. 1	1 2. 6	0.0	0.0	0.0
シティ	B. 概念や言葉を用いて、特定の	44	17	31	11	0.0	0. 1	4	0.0	1	1
の推進	カテューリーに限定して実施	100.0	38. 6	70. 5		-	0.0	9. 1	0.0	2. 3	2. 3
の取組	C. 言葉を用いていないが、特定	52	20	30	4		0.0	6	5	1	2. 3
状況	のカテゴリーについて実施	100.0	38. 5	57. 7	7.7		0. 0	11. 5	9.6	1.9	3.8
	上記のいずれも実施していない	29	6	8	2	0.0	2	6	7	0	4
		100.0	20. 7	27. 6	6.9	Ů	6. 9	20. 7	24. 1	0.0	13. 8
Q113	積極的な推進のための取組を実	56	26	49	11	0	1	1	0	1	0
取組の	施している	100.0	46. 4	87. 5	19.6	-	1.8	1.8	0.0	1.8	0.0
対応状	コンプライアンス上の問題がないよう	86	27	53	7		3	12	5	1	0
況:障	対応している	100.0	31. 4	61. 6	8. 1	1.2	3. 5	14. 0	5.8	1.2	0.0
がい者	上記のいずれもしていない	12	2	1	0	0	0	2	5	0	3
		100.0	16. 7	8.3	0.0	0.0	0.0	16. 7	41. 7	0.0	25. 0

④ 高度外国人材の配置

高度外国人材の配置の方針をみると、「該当社員がいない、わからない」が 29.8%ともっとも高く、次いで「特定の属性であることが活かされる部署に配置する」が 24.4%、「特に定まった方針はない」が 21.4% となっている。

従業員規模が3,001人以上の企業、ダイバーシティ推進タイプがタイプAの企業、高度外国人材の積極的な推進のための取組を実施している企業において、「特定の属性であることが活かされる部署に配置する」の割合が高くなっている。

図表 79 各カテゴリーの配置方針: ④高度外国人材



図表 80 各カテゴリーの配置方針: ④高度外国人材(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、 高度外国人材への取組状況別)

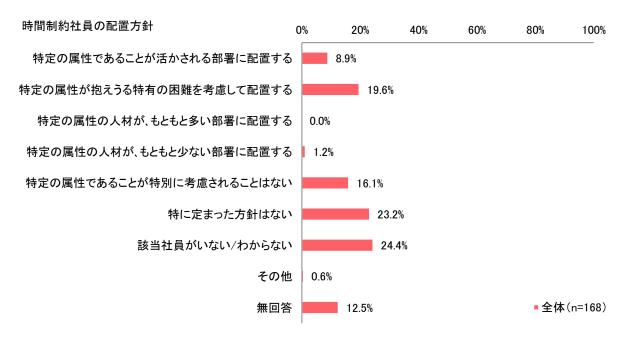
		同儿	サクロン し				h-h-				
		合計			 方針: 高 			4.1			
		П	る部署に配置するとが活かされ特定の属性であることが活かされ	を考慮して配置する特定の属性が抱えうる特有の困難	い部署に配置する特定の属性の人材が、もともと多	ない部署に配置する特定の属性の人材が、もともと少	慮されることはない特別に考特定の属性であることが特別に考	特に定まった方針はない	該当社員がいない/わからない	その他	無回答
	全体	168	41	8	3	1	23	36	50	0	17
		100.0	24. 4	4.8	1.8	0.6	13. 7	21. 4	29.8	0.0	10. 1
全社員	300 人以下	41	5	0	2	0	3	8	17	0	7
合計(統		100.0	12. 2	0.0	4.9	0.0	7.3	19. 5	41. 5	0.0	17. 1
合)	301~1000 人以下	31	8	2	1	0	6	10	9	0	1
	1001 0000 1 1017	100.0	25. 8	6. 5	3. 2	0.0	19. 4	32. 3	29. 0	0.0	3. 2
	1001~3000 人以下	40	8	3	0	0	7	10	11	0	2
	0001 121	100.0	20.0	7. 5	0.0	0.0	17. 5	25. 0	27. 5	0.0	5. 0
	3001 人以上	45	18	3	0	0	6	7	10	0	4
000 →	7.4.3几 集仆小坐	100.0	40.0	6. 7	0.0	0.0	13. 3	15. 6	22. 2	0.0	8.9
Q29 主 な業種	建設・製造業	71	22	6	1	0	12	19	12	0	5
(統	電気・ガス・熱・水道・情報通	100.0	31. 0	8. 5	1.4	0.0	16. 9	26. 8	16. 9	0.0	7. 0
合)	信・運輸・郵便業	25	5 20. 0	1 4. 0	1 4. 0	0.0	3 12. 0	7 28. 0	9 36. 0	0.0	0.0
	卸売・小売業	100.0	20.0	4.0	4.0	0.0	12.0	28.0	30.0	0.0	5
		100. 0	22. 7	0. 0	0.0	4. 5		13. 6	36. 4	0.0	22. 7
	金融・保険・不動産業	160.0	4	1	0.0	0	2	13.0	7	0.0	3
		100.0	25. 0	6. 3	0.0	0.0	12. 5	6. 3	43.8	0.0	18.8
	サービス業	25	2	0.0	1	0.0	6	6	12	0.0	0
		100.0	8. 0	0.0	4. 0	0.0	24. 0	24. 0	48. 0	0.0	0.0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリー	39	14	4				7	6	0.0	2
イバー	を限定せず実施	100.0	35. 9	10. 3	2.6		20. 5	17. 9	15. 4	0.0	5. 1
シティ	B. 概念や言葉を用いて、特定の	44	14	4	0		6	10	11	0	2
の推進の取組	カテゴリーに限定して実施	100.0	31. 8	9. 1	0.0	0.0	13. 6	22. 7	25. 0	0.0	4. 5
状況	C. 言葉を用いていないが、特定	52	8	0	1	1	7	12	23	0	3
	のカテゴリーについて実施	100.0	15. 4	0.0	1.9	1.9	13. 5	23. 1	44. 2	0.0	5.8
	上記のいずれも実施していない	29	5	0	1	0	1	6	9	0	8
		100.0	17. 2	0.0	3. 4	0.0	3.4	20. 7	31. 0	0.0	27. 6
Q114	積極的な推進のための取組を実	27	17	4	0	0	4	4	0	0	2
取組の	施している	100.0	63. 0	14.8	0.0	0.0	14.8	14.8	0.0	0.0	7. 4
対応状況:高	コンプライアンス上の問題がないよう	42	13	3	0	0	10	9	9	0	0
虎·尚 度外国	対応している	100.0	31. 0	7. 1	0.0	0.0	23.8	21. 4	21. 4	0.0	0.0
人材	上記のいずれもしていない	67	6	0	1	1	7	16	33	0	7
		100.0	9.0	0.0	1.5	1.5	10.4	23. 9	49. 3	0.0	10. 4

⑤ 時間制約社員の配置

時間制約社員の配置の方針をみると、「該当社員がいない、わからない」が24.4%ともっとも高く、次いで「特定に定まった方針はない」が23.2%、「特定の属性が抱えうる特有の困難を考慮して配置する」が19.6%となっている。

従業員規模が3,001人以上の企業、時間制約社員の積極的な推進のための取組を実施している企業において、「特定の属性が抱えうる特有の困難を考慮して配置する」の割合が高くなっている。また、ダイバーシティ推進タイプがタイプAの企業や時間制約社員についてコンプライアンス上の問題がないように対応している企業において、「特定の属性であることが特別に考慮されることはない」の割合が高くなっている。

図表 81 各カテゴリーの配置方針: ⑤時間制約社員



図表 82 各カテゴリーの配置方針: ⑤時間制約社員(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、時間制約社員への取組状況別)

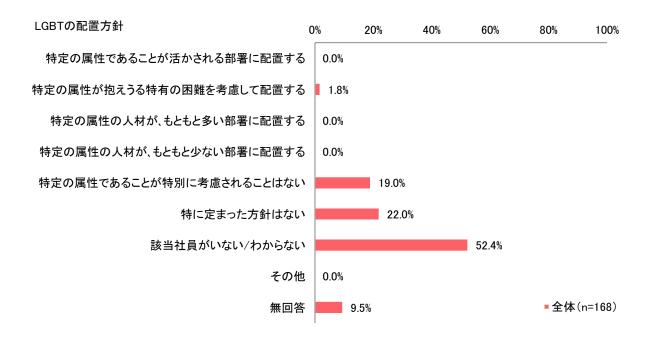
		प्रम	间制約7				.e.				
		合計	Q12(5)/\		計針:時				_		
		(ប គឺ	る部署に配置する ことが活かされ	を考慮して配置する特定の属性が抱えうる特有の困難	い部署に配置する特定の属性の人材が、もともと多	ない部署に配置する特定の属性の人材が、もともと少	慮されることはない特定の属性であることが特別に考	特に定まった方針はない	該当社員がいない/わからない	その他	無回答
	全体	168	15	33	0	2	27	39	41	1	21
		100.0	8.9	19.6	0.0	1.2	16. 1	23. 2	24. 4	0.6	12. 5
全社員	300 人以下	41	3	3	0	0	3	9	15	0	9
合計(統		100.0	7.3	7.3	0.0	0.0	7.3	22. 0	36. 6	0.0	22. 0
合)	301~1000 人以下	31	4	7	0	0	6	8	10	1	0
		100.0	12. 9	22.6	0.0	0.0	19. 4	25.8	32. 3	3. 2	0.0
	1001~3000 人以下	40	4	5	0	1	9	10	9	0	4
		100.0	10.0	12.5	0.0	2. 5	22. 5	25. 0	22. 5	0.0	10.0
	3001 人以上	45	4	16	0	1	8	10	5	0	4
		100.0	8.9	35. 6	0.0	2. 2	17.8	22. 2	11. 1	0.0	8.9
Q29 主 な業種	建設・製造業	71	8	12	0	1	14	22	15	0	6
が未催		100.0	11. 3	16. 9	0.0	1.4	19. 7	31. 0	21. 1	0.0	8.5
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25	2	4	0	0	5	10	4	0	0
		100.0	8.0	16.0	0.0	0.0	20.0	40.0	16. 0	0.0	0.0
	卸売・小売業	22	0	5	0	0	1	4	7	0	5
	金融・保険・不動産業	100.0	0.0	22.7	0.0	0.0	4. 5	18. 2	31. 8	0.0	22. 7
	金融・保険・个動産業	16	2	4	0	1	2	1	4	0	4
	ルルンサ	100.0	12. 5	25. 0	0.0	6. 3	12. 5	6. 3	25. 0	0.0	25. 0
	サービス業	25	2	5	0	0	5	2	9	1	2
Q3 <i>ý</i>	A 押入め会典と用いてもこご	100.0	8.0	20.0	0.0	0.0	20.0	8.0	36. 0	4.0	8.0
い ク イバー	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリ ーを限定せず実施	39	6		0		12	7	7	0	2
シティ	B. 概念や言葉を用いて、特定	100.0	15. 4	28. 2	0.0		30.8	17. 9	17. 9	0.0	5. 1
の推進	のカテゴリーに限定して実施	100.0	3	12	0	1	5	12	8	0	4
の取組	C. 言葉を用いていないが、特	100.0	6.8	27. 3	0.0		11. 4	27. 3	18. 2	0.0	9.1
状況	定のカテゴリーについて実施	52	5	17.2		1		14 26.0	13	0	6
	上記のいずれも実施していな	100.0	9.6	17. 3	0.0	1.9	15. 4	26. 9	25. 0	0.0	11. 5
		29	1	1	0	0	2	6	12	0	04.1
Q11⑤	積極的な推進のための取組を	100.0	3.4	3.4	0.0		6. 9 7	20. 7	41. 4	0.0	24. 1
取組の	実施している	41 100. 0	6 14. 6	20 48. 8	0.0	1 2. 4	17. 1	8 19. 5	1 2. 4	0.0	4. 9
対応状	コンプライアンス上の問題がないよう	48	14. 0	48.8	0.0	2.4	14.1	19. 5	2.4 7	0.0	4.9
況:時	対応している	100.0	10. 4	22. 9	0.0	2. 1	29. 2	25. 0	14. 6	0.0	4. 2
間制約社員	上記のいずれもしていない	49	4	22. 9	0.0	0	4	13	24	0.0	5
江具		100.0	8. 2	4. 1	0.0	_	8. 2	26. 5	49. 0	0.0	10. 2
<u> </u>	l .	100.0	J. 2		J. J	J. J	J. 1	0	20.0	٧. ٥	

⑥ LGBT の配置

LGBT の配置の方針をみると、「該当社員がいない、わからない」が52.4%ともっとも高く、次いで「特定に定まった方針はない」が22.0%、「特定の属性であることが特別に考慮されることはない」が19.0%となっている。

ダイバーシティ推進タイプがタイプAの企業において、「特定の属性であることが特別に考慮されること はない」の割合が高くなっている。

図表 83 各カテゴリーの配置方針: ⑥LGBT



図表 84 各カテゴリーの配置方針: ⑥LGBT(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、LGBT への取組状況別)

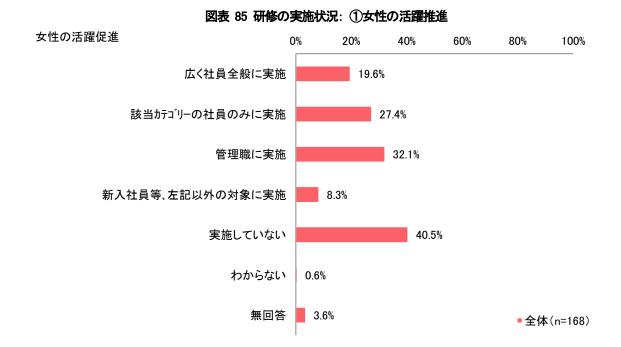
				材の配置	置方針:LG	BT					
		合計	る部署に配置するとが活かされ	を考慮して配置する特定の属性が抱えうる特有の困難	い部署に配置する特定の属性の人材が、もともと多	ない部署に配置する特定の属性の人材が、もともと少	慮されることはない特定の属性であることが特別に考	特に定まった方針はない	該当社員がいない/わからない	その包	無回答
	全体	168	0	3	0	0	32	37	88	0	16
		100.0	0.0	1.8	0.0	0.0	19. 0	22. 0	52. 4	0.0	9.5
全社員	300 人以下	41	0	0	0	0	3	9	22	0	7
合計(統 合)		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.3	22. 0	53. 7	0.0	17. 1
	301~1000 人以下	31	0	0	0	0	6	9	18	0	1
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	19. 4	29. 0	58. 1	0.0	3.2
	1001~3000 人以下	40	0	0	0	0	9	6	25	0	2
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	22. 5	15. 0	62.5	0.0	5.0
	3001 人以上	45	0	3	0	0	13	11	18	0	3
		100.0	0.0	6. 7	0.0	0.0	28.9	24. 4	40.0	0.0	6.7
Q29 主	建設・製造業	71	0	1	0	0	16	19	36	0	3
な業種 (統合)		100.0	0.0	1.4	0.0	0.0	22. 5	26.8	50.7	0.0	4.2
(M)LII)	電気・ガス・熱・水道・情報通	25	0	0	0	0	8	6	12	0	0
	信・運輸・郵便業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	32.0	24. 0	48.0	0.0	0.0
	卸売・小売業	22	0	1	0	0	1	5	10	0	5
		100.0	0.0	4. 5	0.0	0.0	4. 5	22. 7	45. 5	0.0	22. 7
	金融・保険・不動産業	16	0	1	0	0	2	1	10	0	3
		100.0	0.0	6.3	0.0	0.0	12. 5	6.3	62.5	0.0	18.8
	サービス業	25	0	0	0	0	4	4	17	0	1
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.0	16.0	68.0	0.0	4.0
	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリ	39	0	2	0	0	14	8	17	0	1
バーシ ティの	- を限定せず実施	100.0	0.0	5. 1	0.0	0.0	35. 9	20. 5	43.6	0.0	2.6
推進の	B. 概念や言葉を用いて、特定	44	0	0	0	0	8	10	26	0	2
取組状	のカテゴリーに限定して実施	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	18. 2	22. 7	59. 1	0.0	4.5
況	C. 言葉を用いていないが、特	52	0	1	0	0	8	14	28	0	4
	定のカテゴリーについて実施	100.0	0.0	1.9	0.0	0.0	15. 4	26. 9	53.8	0.0	7.7
	上記のいずれも実施していな	29	0	0	0	0	2	5	15	0	7
	V \	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.9	17. 2	51.7	0.0	24. 1
Q116	積極的な推進のための取組を	6	0	0	0	0	4	0	1	0	1
取組の 対応状	実施している	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66. 7	0.0	16. 7	0.0	16. 7
況:LGBT	コンプライアンス上の問題がないよう	46	0	3	0	0	14	13	20	0	0
	対応している	100.0	0.0	6. 5	0.0	0.0	30. 4	28. 3	43. 5	0.0	0.0
	上記のいずれもしていない	79	0	0	0	0	12	18	47	0	6
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15. 2	22.8	59. 5	0.0	7.6

(4) 研修の実施状況

① 女性の活躍促進

女性の活躍促進に関わる研修の実施状況をみると、半数以上の企業において、研修が実施されている。 対象の内訳をみると、「管理職に実施」が32.1%、「該当のカテゴリーの社員のみに実施」が27.4%、「広 く社員全般に実施」が19.6%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど、研修を実施している割合が高くなっている。ダイバーシティの推進タイプ別にみると、ダイバーシティという言葉を用いている、タイプAとタイプBにおいて実施率が高いが、タイプAとタイプB間では実施率に差はみられない。タイプBでは、「該当のカテゴリーの社員のみに実施」「管理職に実施」の割合が高くなっている。女性についての取組状況別にみると、積極的な取組を推進している企業のおよそ7割が研修を実施している。



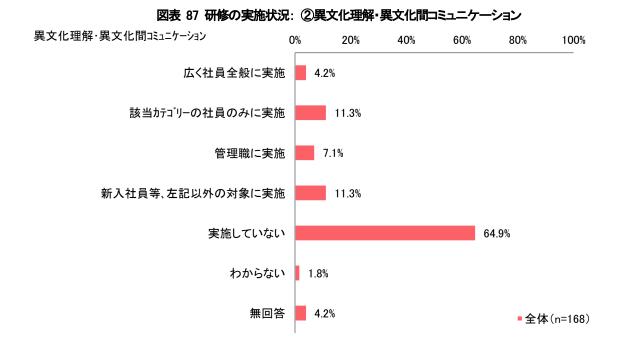
図表 86 研修の実施状況: ①女性の活躍促進(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、女性への取組状況別)

						到(只)任			
		∆ ∌1.		の実施状況			生体1 イ	わかさか	無同か
		合計	広く社員 全般に実	該当カテ ゴリーの	管理職に実施	新入社員等、左記	実施していない	わからない	無回答
			全般に美施	社員のみ	夫肔	等、左記以外の対	ν ντν ,	, ·	
			旭	に実施		象に実施			
	<i>∧\</i>								
	全体	168	33	46	54	14	68	1	6
		100.0	19. 6	27. 4	32. 1	8.3	40. 5	0.6	3.6
全社員	300 人以下	41	5	3	6	1	28	0	0
合計(統		100.0	12. 2	7. 3	14. 6	2. 4	68. 3	0.0	0.0
合)	301~1000 人以下	31	1	8	8	2	14	0	2
		100.0	3. 2	25.8	25.8	6. 5	45. 2	0.0	6.5
	1001~3000 人以下	40	12	11	14	4	14	1	1
		100.0	30. 0	27. 5	35. 0	10.0	35. 0	2. 5	2.5
	3001 人以上	45	12	23	26	7	7	0	1
		100.0	26. 7	51. 1	57.8	15. 6	15. 6	0.0	2. 2
Q29 主	建設・製造業	71	14	23	29	10	24	0	1
な業種		100.0	19. 7	32. 4	40.8	14. 1	33.8	0.0	1.4
(統	電気・ガス・熱・水道・情報	25	5	6	10	1	9	0	1
合)	通信・運輸・郵便業	100.0	20. 0	24. 0	40. 0	4. 0	36. 0	0.0	4.0
	卸売・小売業	22	3	4	3	0	14	1	0
		100. 0	13. 6	18. 2	13. 6	0.0	63. 6	4. 5	0.0
	金融・保険・不動産業	16	7	6	6	2	3	0	1
		100. 0	43. 8	37. 5	37. 5	12. 5	18.8	0.0	6.3
	サービス業	25	2	5	4	1	15	0	1
		100. 0	8. 0	20. 0	16. 0	4. 0	60. 0	0.0	4.0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテ	39	12	13	14	5	9	0.0	0
イバー	ゴリーを限定せず実施	100.0	30. 8	33. 3	35. 9	12. 8	23. 1	0.0	0.0
シティ	B. 概念や言葉を用いて、特	44	11	26	28	6	9	0.0	0.0
の推進	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	25. 0	59. 1	63. 6	13. 6	20. 5	0.0	0.0
の取組	C. 言葉を用いていないが、	52	10	6	11	13.0	25. 3	0.0	3
状況	特定のカテゴリーについて実施	100. 0	19. 2	11. 5	21. 2	1. 9	48. 1	0.0	5.8
	上記のいずれも実施してい	29	0		1		24		1
	ない	100. 0	0. 0	3. 4	3. 4	3. 4	82. 8	3. 4	3. 4
Q11(1)	積極的な推進のための取組	100.0	28	42	49		23	1	2
取組の	を実施している								
対応状	コンプライアンス上の問題がないよ	100. 0 46	27. 2	40.8	47. 6	10. 7	22. 3	1.0	1.9
況:女	う対応している		4		4	1	34	_	1
性	上記のいずれもしていない	100.0	8.7	4.3	8.7	2. 2	73. 9	0.0	2.2
	THUVY 74000 CV 74V	100.0	20.0	0	1	1	3	0	0
	わからない	100.0	20.0	0.0	20. 0	20. 0	60. 0	0.0	0.0
	4717 YUNG Y	2	0	0	0	0	2	0	0
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0

② 異文化理解・異文化間コミュニケーション

異文化理解・異文化コミュニケーションに関わる研修の実施状況をみると、およそ3割の企業において研修が実施されている。対象の内訳をみると、「該当のカテゴリーの社員のみに実施」が11.3%、「管理職に実施」が7.1%、「広く社員全般に実施」が4.2%となっている。

従業員規模が3,001人以上の企業やダイバーシティ推進タイプがタイプAの企業において、実施率が5割を超えている。高度外国人材についての取組状況別にみると、積極的な推進のための取組を実施している企業のうち、7割強の企業において研修を実施されており、実施対象をみると、「該当カテゴリーの社員のみに実施」の割合が高い。



85

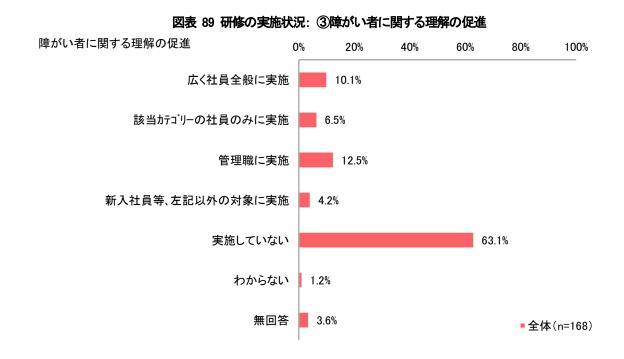
図表 88 研修の実施状況:②異文化理解・異文化間コミュニケーション(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、高度外国人材への取組状況別)

		116067			メヘの収和		目っこ ニレ コルコ・		
		∧ ∌i.			: 異文化理	辨· 無又化同 新入社員		Jan 2 45	/πτι <u>πι</u> /π/-
		合計	広く社員 全般に実	該当カテ ゴリーの	管理職に実施	等、左記	実施していない	わからない	無回答
			生成に夫 施	社員のみ	夫旭	学、生記以外の対	(,, ,, ,	V '	
			лe	に実施		象に実施			
	全体	168	7	19	12	19	109	3	7
	<u></u>	100.0	4. 2	11. 3	7. 1	11. 3	64. 9	1.8	4. 2
全社員	300 人以下	41	1. 2	11. 3	2	0	37	1.0	0
合計		100.0	2. 4	2. 4	4. 9	0. 0	90. 2	2. 4	0.0
(統	301~1000 人以下	31	2	2	1	5	19	2	1
合)		100. 0	6. 5	6. 5	3. 2	16. 1	61. 3	6. 5	3. 2
	1001~3000 人以下	40	0	3	7	3	25	0	2
		100.0	0.0	7. 5	17. 5	7. 5	62. 5	0.0	5.0
	3001 人以上	45	3	13	2	11	20	0	2
		100.0	6. 7	28. 9	4. 4	24. 4	44. 4	0.0	4. 4
Q29 主	建設・製造業	71	3	15	7	13	36	1	2
な業種		100.0	4.2	21. 1	9.9	18. 3	50. 7	1.4	2.8
(統 合)	電気・ガス・熱・水道・情報	25	1	2	2	3	17	0	0
п <i>)</i>	通信・運輸・郵便業	100.0	4.0	8. 0	8.0	12.0	68.0	0.0	0.0
	卸売・小売業	22	0	0	0	0	21	1	0
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	95. 5	4.5	0.0
	金融・保険・不動産業	16	1	1	1	2	11	0	1
		100.0	6.3	6.3	6.3	12. 5	68.8	0.0	6.3
	サービス業	25	1	0	2	1	20	1	1
		100.0	4.0	0.0	8.0	4.0	80.0	4.0	4.0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、か	39	4	8	6	6	18	0	1
イバー	ゴリーを限定せず実施	100.0	10. 3	20. 5	15. 4	15. 4	46. 2	0.0	2.6
シティ の推進	B. 概念や言葉を用いて、特	44	1	6	4	8	26	0	1
の取組	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	2. 3	13. 6	9. 1	18. 2	59. 1	0.0	2.3
状況	C. 言葉を用いていないが、	52	2	4	1	3	39	2	3
	特定のカテゴリーについて実施	100.0	3.8	7. 7	1.9	5.8	75. 0	3.8	5.8
	上記のいずれも実施してい	29	0	1	1	1	25	1	0
	ない	100.0	0.0	3. 4	3. 4	3. 4	86. 2	3. 4	0.0
Q114	積極的な推進のための取組	27	2	11	3	8	7	0	0
取組の 対応状	を実施している	100.0	7. 4	40. 7	11. 1	29. 6	25. 9	0.0	0.0
況:高	コンプライアンス上の問題がないよ	42	3	4	4	5	27	0	1
度外国	う対応している	100.0	7. 1	9. 5	9. 5	11. 9	64. 3	0.0	2.4
人材	上記のいずれもしていない	67	1	1	3	_	54	3	3
	わからない	100.0	1. 5	1. 5	4. 5	4. 5	80. 6	4. 5	4. 5
	47/13-10/2V ,	14	1	3	1	1	9	0	0
		100.0	7. 1	21. 4	7. 1	7. 1	64. 3	0.0	0.0

③ 障がい者に関する理解の促進

障がい者にに関する理解の促進に関わる研修の実施状況をみると、およそ3割の企業において研修が実施されている。対象の内訳をみると、「管理職に実施」が12.5%、「広く社員全般に実施」が10.1%、「該当のカテゴリーの社員のみに実施」が6.5%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど、研修を実施している割合が高くなっている。ダイバーシティの推進タイプ別にみると、タイプAの企業において実施率が高く、「広く社員全般に実施」の割合が高くなっている。障がい者についての取組状況別にみると、積極的な取組を推進している企業のおよそ7割が研修を実施している。



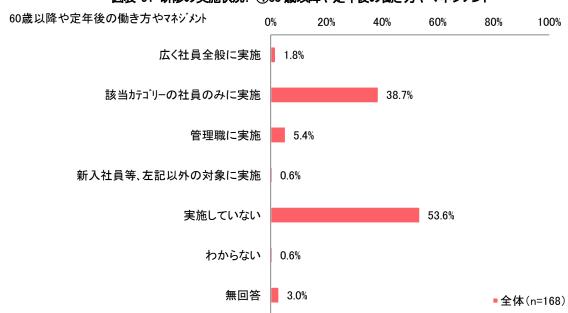
図表 90 研修の実施状況:③障がい者に関する理解の促進(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、障がい者への取組状況別)

					以粗不沉力		### ID'#		
		∧ ⇒1			注 障がい者			1_1,2, > 2,	fut i1/e/e
		合計	広く社員	該当カテ	管理職に	新入社員	実施して	わからな	無回答
			全般に実	ゴリーの	実施	等、左記	いない	V)	
			施	社員のみ に実施		以外の対 象に実施			
	^ <i>t</i> .			に天旭					
	全体	168	17	11	21	7	106	2	6
		100.0	10. 1	6. 5	12. 5	4. 2	63. 1	1.2	3.6
全社員	300 人以下	41	0	3	2	0	36	0	0
合計(統		100.0	0.0	7. 3	4. 9	0.0	87.8	0.0	0.0
合)	301~1000 人以下	31	1	1	3	0	25	0	1
		100.0	3. 2	3. 2	9. 7	0.0	80.6	0.0	3. 2
	1001~3000 人以下	40	6	3	8	2	20	0	2
		100.0	15. 0	7. 5	20.0	5. 0	50.0	0.0	5.0
	3001 人以上	45	10	3	8	4	18	2	1
		100.0	22. 2	6. 7	17.8	8. 9	40. 0	4. 4	2. 2
Q29 主	建設・製造業	71	6	6	10	4	42	2	2
な業種		100.0	8.5	8. 5	14. 1	5. 6	59. 2	2.8	2.8
(統	電気・ガス・熱・水道・情報	25	2	1	6	0	17	0	0
合)	通信・運輸・郵便業	100.0	8.0	4. 0	24. 0	0.0	68.0	0.0	0.0
	卸売・小売業	22	1	2	3	0	16	0	0
		100. 0	4.5	9. 1	13. 6	0.0	72. 7	0.0	0.0
	金融・保険・不動産業	16	4	1	1	1	8	0	1
		100. 0	25. 0	6. 3	6. 3	6. 3	50. 0	0.0	6.3
	サービス業	25	2	1	1	2	18	0	1
		100.0	8. 0	4. 0	4. 0	8. 0	72. 0	0.0	4. 0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテ	39	10	4	7	2	17	1	0
イバー	ゴリーを限定せず実施	100. 0	25. 6	10. 3	17. 9	5. 1	43. 6	2. 6	0.0
シティ	B. 概念や言葉を用いて、特	44	5	0	6	3	28	1	1
の推進	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	11. 4	0. 0	13. 6	6.8	63. 6	2. 3	2. 3
の取組 状況	C. 言葉を用いていないが、	52	2	5	5	2	35	0	3
小化	特定のカテゴリーについて実施	100. 0	3.8	9. 6	9.6	3.8	67. 3	0.0	5. 8
	上記のいずれも実施してい	29	0.0	1	2	0.0	26	0.0	0.0
	ない	100.0	0.0	3. 4	6. 9	0. 0	89. 7	0.0	0.0
Q113	積極的な推進のための取組	56	14	8	12	5	17	0.0	2
取組の	を実施している	100. 0	25. 0	14. 3	21. 4	8. 9	30. 4	0.0	3.6
対応状	コンプライアンス上の問題がないよ	86	25.0	2	9	2	68	2	3.0
況:障	う対応している	100.0	2. 3	2. 3	10. 5	2. 3	79. 1	2. 3	1. 2
がい者	上記のいずれもしていない	12	0	0	0.0	0	12	2. 3	0
		100.0	0.0	0. 0	0.0	0. 0	100.0	0.0	0.0
	わからない	4	0.0	0.0	0.0	0.0	2	0.0	0.0
									_
<u> </u>		100.0	25. 0	25. 0	0.0	0.0	50. 0	0.0	0.0

④ 60歳以降や定年後の働き方やマネジメント

60 歳以降や定年後の働き方やマネジメントに関わる研修の実施状況をみると、およそ5割の企業において研修が実施されている。対象の内訳をみると、「該当のカテゴリーの社員のみに実施」が38.7%、「管理職に実施」が5.4%、「広く社員全般に実施」が1.8%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど、研修を実施している割合が高くなっている。ダイバーシティの推進タイプ別にみると、タイプAの企業において実施率が高く、およそ7割の企業において研修が実施されている。高齢社員ついての取組状況別にみると、積極的な取組を推進している企業のおよそ6割が研修を実施している。



図表 91 研修の実施状況: ④60 歳以降や定年後の働き方やマネジメント

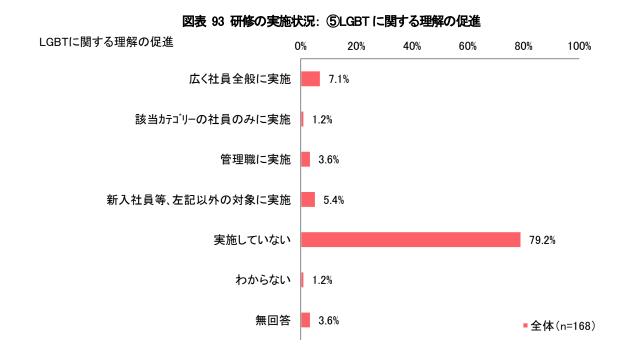
図表 92 研修の実施状況:④60 歳以降や定年後の働き方やマネジメント(従業員規模別、業種別、ダイバーシ ティ推進タイプ別、高齢社員への取組状況別)

			Q14④ 研修	シャンプマルビれへれん	J・ UU が込む人内中				
		合計	広く社員 全般に実 施	該当カテ ゴリーの 社員のみ	管理職に 実施	新入社員 等、左記 以外の対	実施していない	わからない	無回答
				に実施		象に実施			
	全体	168	3	65	9	1	90	1	5
A +1 F7	I NI	100.0	1.8	38. 7	5. 4	0.6	53. 6	0.6	3. 0
全社員合計	300 人以下	41	0	6	0	0	34	1	0
(%去	201 1000 DIT	100.0	0.0	14. 6	0.0	0.0	82. 9	2. 4	0.0
合)	301~1000 人以下	31	1	10	1	0	18	0	1
	1001~3000 人以下	100.0	3. 2	32. 3	3. 2	0.0	58. 1	0.0	3. 2
	1001~3000 八以下	40	1	19	4	0	16	0	1
	3001 人以上	100. 0	2. 5	47. 5	10. 0	0.0	40. 0	0.0	2. 5
	3001 XXX	45	1	29	4	1	14	0	1
Q29 =	建設・製造業	100. 0	2. 2	64. 4	8.9	2. 2	31. 1	0.0	2. 2
な業種	是以 表色来	100. 0	0. 0	50. 7	5. 6	1.4	45. 1	1.4	1 1. 4
(統	電気・ガス・熱・水道・情報	25	3	8	2	0	14	0	0
合)	通信・運輸・郵便業	100. 0	12. 0	32. 0	8. 0	0. 0	56. 0	0.0	0. 0
	卸売・小売業	22	0	5	1	0.0	16	0.0	0.0
		100. 0	0.0	22. 7	4. 5	0.0	72. 7	0.0	0. 0
	金融・保険・不動産業	16	0	8	1	0	6	0	1
		100.0	0.0	50. 0	6. 3	0.0	37. 5	0.0	6.3
	サービス業	25	0	4	1	0	19	0	1
		100.0	0.0	16. 0	4.0	0.0	76. 0	0.0	4.0
	A. 概念や言葉を用いて、カテ	39	1	25	3	0	13	0	0
	ゴリーを限定せず実施	100.0	2.6	64. 1	7. 7	0.0	33. 3	0.0	0.0
D+44.44	B. 概念や言葉を用いて、特	44	1	20	1	1	22	0	0
の取組	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	2. 3	45. 5	2. 3	2. 3	50.0	0.0	0.0
状況	C. 言葉を用いていないが、	52	0	14	4	0	32	1	3
-	特定のカテゴリーについて実施	100.0	0.0	26. 9	7. 7	0.0	61. 5	1.9	5.8
	上記のいずれも実施してい ない	29	1	5	1	0	22	0	0
	-	100.0	3. 4	17. 2	3. 4	0.0	75. 9	0.0	0.0
	積極的な推進のための取組 を実施している	48	3	22	5	1	20	1	1
수타수거다	コンプライアンス上の問題がないよ	100.0	6. 3	45. 8	10. 4	2. 1	41. 7	2. 1	2. 1
況:高	う対応している	89 100. 0	0.0	36 40. 4	2 2. 2	0.0	51 57. 3	0.0	1 1. 1
齢社員-	上記のいずれもしていない	13	0.0	40. 4	0	0.0	10	0.0	1. 1
		100. 0	0.0	15. 4	0.0	0.0	76. 9	0.0	7. 7
	わからない	5	0.0	10.1	0.0	0.0	4	0.0	0
		100. 0	0.0	20. 0	0. 0	0.0	80. 0	0.0	0.0

⑤ LGBT に関する理解の促進

LGBT に関わる研修の実施状況をみると、およそ2割弱の企業において研修が実施されている。対象の内 訳をみると、「広く社員全般に実施」が7.1%、「管理職に実施」が3.6%、「該当のカテゴリーの社員のみ に実施」が1.2%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど、研修を実施している割合が高くなっており、3,001 人以上の企業では、実施率は5割程度となっている。ダイバーシティの推進タイプ別にみると、タイプA の企業において実施率が4割程度となっており、その他のタイプでは、実施率は2割未満となっている。



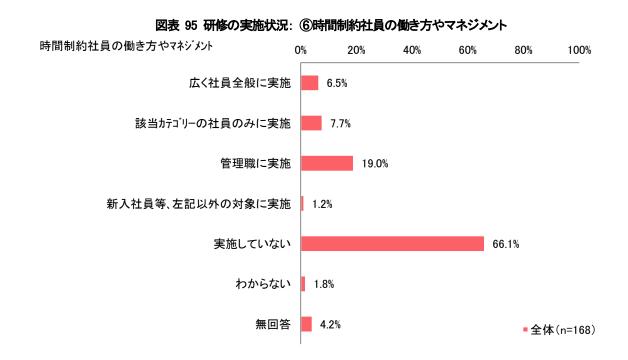
図表 94 研修の実施状況:⑤LGBT に関する理解の促進(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ 別、LGBT への取組状況別)

				一への収和		□ 1- ~ ~m#~	10044		
		Λ = 1		多の実施状況				, , , ,	had to the
		合計	広く社員 全般に実 施	該当カテ ゴリーの 社員のみ	管理職に 実施	新入社員 等、左記 以外の対	実施していない	わからない	無回答
			иE	に実施		象に実施			
	全体	168	12	2	6	9	133	2	6
7 11 B	000 1 017	100.0	7. 1	1. 2	3. 6	5. 4	79. 2	1. 2	3. 6
全社員合計(統	300 人以下	41	0	1	0	0	39	1	0
合)	301~1000 人以下	100.0	0.0	2. 4	0.0	0.0	95. 1	2. 4	0.0
	301~1000 人以下	31	0	0	0	1	29	0	1
	1001~3000 人以下	100. 0	0.0	0.0	0.0	3. 2	93. 5	0.0	3. 2
	1001 3000 / 65%	100.0	2. 5	0.0	5. 0	1 2. 5	82. 5	1 2. 5	5. 0
	3001 人以上	45	2. 3	1	4	7	23	0	1
		100.0	24. 4	2. 2	8. 9	15. 6	51. 1	0. 0	2. 2
Q29 主	建設・製造業	71	1	1	3	7	58	0.0	2
な業種		100.0	1. 4	1.4	4. 2	9. 9	81. 7	0.0	2.8
(統合)	電気・ガス・熱・水道・情報	25	5	0	3	1	17	0	0
	通信・運輸・郵便業	100.0	20. 0	0.0	12. 0	4. 0	68. 0	0.0	0.0
	卸売・小売業	22	1	0	0	0	20	1	0
		100.0	4. 5	0.0	0.0	0.0	90. 9	4.5	0.0
	金融・保険・不動産業	16	2	0	0	1	12	0	1
		100.0	12. 5	0.0	0.0	6. 3	75. 0	0.0	6.3
	サービス業	25	1	1	0	0	22	0	1
		100.0	4.0	4.0	0.0	0.0	88. 0	0.0	4.0
Q3 ダイ		39	10	1	3	4	23	0	0
バーシ ティの	ゴリーを限定せず実施	100.0	25. 6	2.6	7. 7	10. 3	59. 0	0.0	0.0
推進の	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカテゴリーに限定して実施	44	1	1	2	3	36	0	1
取組状	C. 言葉を用いていないが、	100. 0	2. 3	2. 3	4. 5	6.8	81. 8	0.0	2. 3
況	特定のカテゴリーについて実施	100. 0	1.9	0.0	1 1. 9	3.8	45 86. 5	0.0	5. 8
	上記のいずれも実施してい	29	0	0.0	0	0.0	27	2	
	ない	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	93. 1	6. 9	0.0
Q112	積極的な推進のための取組	6	4	0	1	1	1	0	0
取組の	を実施している	100.0	66. 7	0.0	16. 7	16. 7	16. 7	0.0	0.0
対応状 況:LGBT	コンプライアンス上の問題がないよ	46	7	1	4	6	29	0	0
1/L·LODI	う対応している	100.0	15. 2	2. 2	8. 7	13. 0	63. 0	0.0	0.0
	上記のいずれもしていない	79	0	0	1	2	72	1	3
	1_1, 5, 251	100.0	0.0	0.0	1. 3	2. 5	91. 1	1. 3	3.8
	わからない	19	1	0	0	0	18	0	
		100.0	5. 3	0.0	0.0	0.0	94. 7	0.0	0.0

⑥ 時間制約社員の働き方やマネジメント

時間制約社員の働き方やマネジメントに関わる研修の実施状況をみると、およそ3割の企業において研修が実施されている。対象の内訳をみると、「管理職に実施」が19.0%、「該当のカテゴリーの社員のみに実施」が7.7%、「広く社員全般に実施」が6.5%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど、研修を実施している割合が高くなっており、3,001 人以上の企業では、実施率は5割を超えている。時間制約社員の取組状況別にみると、積極的な推進のための取組を実施している企業のうち、6割強の企業において研修が実施されており、特に「管理職に実施」している割合が高くなっている。



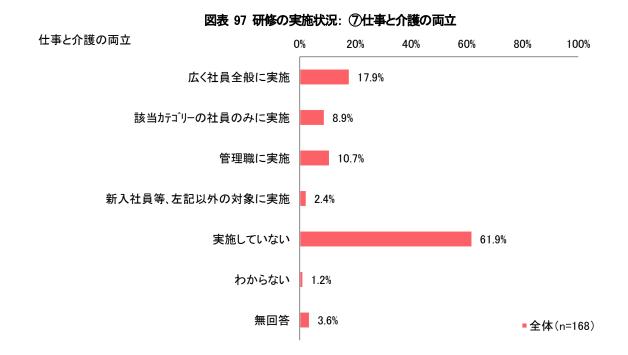
図表 96 研修の実施状況:⑥時間制約社員の働き方やマネジメント(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ 推進タイプ別、時間制約社員への取組状況別)

		ر عدیر ر		その実施決治			方やマネジ	メント	
		合計	広く社員	該当カテ	管理職に	新入社員	実施して	わからな	無回答
			全般に実	ゴリーの	実施	等、左記	火湿していない	ひい	無国合
			施	社員のみ	<i>→</i>	以外の対	V 75V	•	
			3.6	に実施		象に実施			
	全体	168	11	13	32	2	111	3	7
	<u> </u>	100.0	6. 5	7. 7	19. 0	1. 2	66. 1	1.8	4. 2
全社員	300 人以下	41	2	2	3	0	34	1	0
合計		100.0	4.9	4. 9	7. 3	0.0	82. 9	2. 4	0.0
(統 合)	301~1000 人以下	31	0	2	5	0	22	2	1
百)		100.0	0.0	6. 5	16. 1	0.0	71. 0	6. 5	3. 2
	1001~3000 人以下	40	4	2	5	1	28	0	2
		100.0	10. 0	5. 0	12. 5	2. 5	70. 0	0.0	5. 0
	3001 人以上	45	5	6	19	1	19	0	2
		100.0	11. 1	13. 3	42. 2	2. 2	42. 2	0.0	4. 4
	建設・製造業	71	2	7	12	1	50	1	3
な業種		100.0	2.8	9. 9	16. 9	1.4	70. 4	1.4	4.2
(統 合)	電気・ガス・熱・水道・情報	25	3	1	7	0	15	0	0
Π <i>/</i>	通信・運輸・郵便業	100.0	12. 0	4.0	28. 0	0.0	60.0	0.0	0.0
	卸売・小売業	22	2	1	4	0	16	1	0
		100.0	9. 1	4.5	18. 2	0.0	72. 7	4. 5	0.0
	金融・保険・不動産業	16	1	3	5	1	7	0	1
		100.0	6.3	18.8	31. 3	6.3	43.8	0.0	6.3
	サービス業	25	2	0	4	0	18	1	1
		100.0	8.0	0.0	16. 0	0.0	72. 0	4.0	4.0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、か	39	4	6	12	1	22	0	0
イバー	ゴリーを限定せず実施	100.0	10. 3	15. 4	30.8	2.6	56. 4	0.0	0.0
シティ の推進	B. 概念や言葉を用いて、特	44	2	4	13	1	26	0	2
の取組	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	4. 5	9. 1	29. 5	2. 3	59. 1	0.0	4.5
状況	C. 言葉を用いていないが、	52	4	2	7	0	36	1	3
	特定のカテゴリーについて実施	100.0	7. 7	3.8	13. 5	0.0	69. 2	1. 9	5.8
	上記のいずれも実施してい	29	1	1	0	0	26	1	0
	ない	100.0	3. 4	3. 4	0.0	0.0	89. 7	3. 4	0.0
Q112	積極的な推進のための取組	41	6	8	20	2	14	0	0
取組の 対応状	を実施している	100.0	14. 6	19. 5	48. 8	4. 9	34. 1	0.0	0.0
況:	コンプライアンス上の問題がないよ	48	2	2	8	0	35	1	1
時間制	う対応している	100.0	4. 2	4. 2	16. 7	0.0	72. 9	2. 1	2. 1
約社員	上記のいずれもしていない	49	3	2	2	0	40	0	3
	1 2 8 2	100.0	6. 1	4. 1	4. 1	0.0	81.6	0.0	6. 1
	わからない	12	0	0	1	0	10	1	0
		100.0	0.0	0.0	8.3	0.0	83. 3	8.3	0.0

⑦ 仕事と介護の両立

仕事と介護の両立に関わる研修の実施状況をみると3割強の企業において研修が実施されている。対象の内訳をみると、「広く社員全般に実施」が17.9%、「管理職に実施」が10.7%、「該当のカテゴリーの社員のみに実施」が8.9%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が3,001人以上の企業では、実施率は6割程度となっており、「広く 社員全般に実施」している割合が高くなっている。ダイバーシティの推進タイプ別にみると、タイプAに おいて実施率が高く、タイプBに比べて「管理職に実施」の割合が高くなっている。



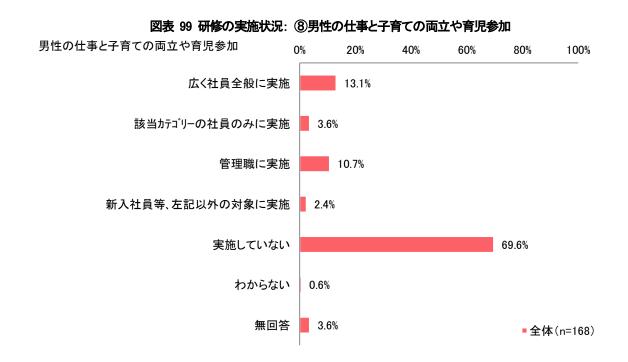
図表 98 研修の実施状況:⑦仕事と介護の両立(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q14⑦ 研修	5の実施状況	1: 仕事と介	護の両立			
		合計	広く社員	該当カテ	管理職に	新入社員	実施して	わからな	無回答
			全般に実	ゴリーの	実施	等、左記	いない	V	
			施	社員のみ		以外の対			
				に実施		象に実施			
	• • •								
	全体	168	30	15	18	4	104	2	6
人払早	200 1 121	100.0	17. 9	8. 9	10. 7	2. 4	61. 9	1. 2	3.6
全社員合計	300 人以下	41	3	3	2	0	32	2	0
(統		100.0	7. 3	7. 3	4.9	0.0	78. 0	4. 9	0.0
合)	301~1000 人以下	31	2	0	2	0	26	0	1
		100.0	6. 5	0.0	6.5	0.0	83. 9	0.0	3. 2
	1001~3000 人以下	40	7	5	6	2	23	0	2
		100.0	17. 5	12. 5	15. 0	5. 0	57. 5	0.0	5.0
	3001 人以上	45	18	6	7	2	16	0	1
		100.0	40.0	13. 3	15. 6	4.4	35. 6	0.0	2. 2
Q29 主	建設・製造業	71	12	9	7	3	42	2	2
な業種		100.0	16. 9	12. 7	9.9	4. 2	59. 2	2.8	2.8
(統 合)	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	25	8	1	4	0	13	0	0
117		100.0	32. 0	4. 0	16. 0	0.0	52. 0	0.0	0.0
	卸売・小売業	22	2	1	1	0	18	0	0
		100.0	9. 1	4. 5	4.5	0.0	81.8	0.0	0.0
	金融・保険・不動産業	16	3	2	4	1	7	0	1
		100.0	18.8	12. 5	25. 0	6.3	43.8	0.0	6.3
	サービス業	25	2	1	2	0	21	0	1
		100.0	8.0	4.0	8.0	0.0	84.0	0.0	4.0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、か	39	10	5	8	2	18	0	0
イバー	ゴリーを限定せず実施	100.0	25. 6	12.8	20. 5	5. 1	46. 2	0.0	0.0
シティ の推進	B. 概念や言葉を用いて、特	44	11	5	6	2	25	0	1
の取組	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	25. 0	11. 4	13. 6	4.5	56.8	0.0	2.3
状況	C. 言葉を用いていないが、	52	6	4	4	0	35	1	3
	特定のカテゴリーについて実施	100.0	11. 5	7. 7	7. 7	0.0	67. 3	1.9	5.8
	上記のいずれも実施してい	29	3	1	0	0	24	1	0
	ない	100.0	10. 3	3. 4	0.0	0.0	82.8	3. 4	0.0

⑧ 男性の仕事と子育ての両立や育児参加

男性の仕事と子育ての両立や育児参加に関わる研修の実施状況をみると、3割強の企業において研修が 実施されている。対象の内訳をみると、「広く社員全般に実施」が13.1%、「管理職に実施」が10.7%、「該 当のカテゴリーの社員のみに実施」が3.6%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が 1,001 人以上の企業において、実施率が4割程度となっており、「広く社員全般に実施」している割合が2割程度となっている。ダイバーシティの推進タイプ別にみると、タイプAにおいて実施率が高くなっている。



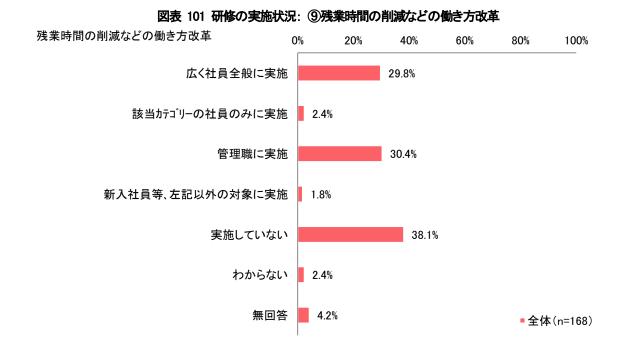
図表 100 研修の実施状況:⑧男性の仕事と子育ての両立や育児参加(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q14® 研修の実施状況: 男性の仕事と子育ての両立や育児参加							
		合計	広く社員	該当カテ	管理職に	新入社員	実施して	わからな	無回答	
			全般に実	ゴリーの	実施	等、左記	いない	V)		
			施	社員のみ		以外の対象に実体				
				に実施		象に実施				
	全体	168	22	6	18	4	117	1	6	
		100.0	13. 1	3.6	10. 7	2.4	69.6	0.6	3.6	
全社員	300 人以下	41	3	2	2	1	33	1	0	
合計		100.0	7. 3	4.9	4.9	2. 4	80. 5	2. 4	0.0	
(統 合)	301~1000 人以下	31	2	0	1	0	28	0	0	
П/		100.0	6. 5	0.0	3. 2	0.0	90. 3	0.0	0.0	
	1001~3000 人以下	40	8	2	6	2	23	0	2	
		100.0	20.0	5. 0	15. 0	5. 0	57. 5	0.0	5.0	
	3001 人以上	45	9	2	8	1	25	0	2	
		100.0	20.0	4. 4	17.8	2. 2	55. 6	0.0	4.4	
	建設・製造業	71	8	4	9	2	48	1	2	
な業種		100.0	11. 3	5. 6	12. 7	2.8	67. 6	1.4	2.8	
(統 合)	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	25	4	1	4	1	16	0	0	
L1/		100.0	16. 0	4.0	16. 0	4. 0	64. 0	0.0	0.0	
	卸売・小売業	22	2	1	0	0	19	0	0	
		100.0	9. 1	4. 5	0.0	0.0	86.4	0.0	0.0	
	金融・保険・不動産業	16	2	0	4	1	9	0	1	
		100.0	12. 5	0.0	25. 0	6.3	56. 3	0.0	6.3	
	サービス業	25	3	0	1	0	21	0	1	
		100.0	12. 0	0.0	4.0	0.0	84.0	0.0	4.0	
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、 が	39	8	1	9	1	21	0	1	
イバー シティ	ゴリーを限定せず実施	100.0	20. 5	2. 6	23. 1	2.6	53.8	0.0	0 0 0.0 0.0 0 0 0.0 0.0 0 1 0.0 6.3 0 1 0.0 4.0 0 1 0.0 2.6	
の推進	B. 概念や言葉を用いて、特	44	7	3	5	2	29	0	1	
の取組	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	15. 9	6.8	11. 4	4. 5	65. 9	0.0	2.3	
状況	C. 言葉を用いていないが、	52	5	1	4	1	40	0	2	
	特定のカテゴリーについて実施	100.0	9.6	1. 9	7. 7	1. 9	76. 9	0.0	3.8	
	上記のいずれも実施してい	29	2	1	0	0	25	1	0	
	ない	100.0	6.9	3. 4	0.0	0.0	86. 2	3. 4	0.0	

⑨ 残業時間の削減などの働き方改革

残業時間の削減などの働き方改革に関わる研修の実施状況をみると、6割程度の企業において研修が実施されている。対象の内訳をみると、「管理職に実施」が30.4%、「広く社員全般に実施」が29.8%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が3,001人以上の企業において、「広く社員全般に実施」している割合が5割を超えている。ダイバーシティの推進タイプ別にみると、タイプAにおいて実施率が高くなっており、タイプBに比べて「管理職に実施」の割合がやや高くなっている。



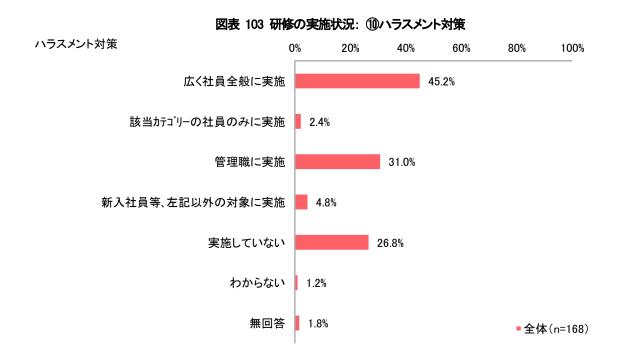
図表 102 研修の実施状況: ⑨残業時間の削減などの働き方改革(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q149 研修の実施状況: 残業時間の削減などの働き方改革							
		合計	広く社員 全般に実 施	該当カテ ゴリーの 社員のみ	管理職に 実施	新入社員 等、左記 以外の対	実施していない	わからない	無回答	
			ル	に実施		象に実施				
	全体	168	50	4	51	3	64	4	7	
		100.0	29.8	2.4	30. 4	1.8	38. 1	2. 4	4. 2	
全社員	300 人以下	41	7	1	7	2	25	1	0	
合計		100.0	17. 1	2.4	17. 1	4. 9	61.0	2. 4	0.0	
(統 合)	301~1000 人以下	31	7	1	15	0	8	1	2	
П/		100.0	22. 6	3. 2	48. 4	0.0	25.8	3. 2	6.5	
	1001~3000 人以下	40	11	2	13	1	16	0	3	
		100.0	27. 5	5.0	32. 5	2. 5	40.0	0.0	7.5	
	3001 人以上	45	23	0	13	0	11	2	0	
		100.0	51. 1	0.0	28. 9	0.0	24. 4	4. 4	0.0	
Q29 主	建設・製造業	71	19	1	20	2	30	3	3	
な業種		100.0	26.8	1.4	28. 2	2.8	42.3	4. 2	4.2	
(統 合)	電気・ガス・熱・水道・情報	25	7	1	13	0	5	1	0	
	通信・運輸・郵便業	100.0	28. 0	4.0	52. 0	0.0	20.0	4.0	0.0	
	卸売・小売業	22	5	1	7	1	9	0	0	
		100.0	22. 7	4. 5	31.8	4. 5	40. 9	0.0	0.0	
	金融・保険・不動産業	16	8	1	4	0	5	0	1	
		100.0	50.0	6.3	25. 0	0.0	31. 3	0.0	6.3	
	サービス業	25	7	0	7	0	12	0	1	
		100.0	28. 0	0.0	28. 0	0.0	48.0	0.0	4.0	
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、か	39	13	2	16	0	11	1	0	
イバー	ゴリーを限定せず実施	100.0	33. 3	5. 1	41.0	0.0	28. 2	2.6	0.0	
シティ の推進	B. 概念や言葉を用いて、特	44	16	1	16	1	15	1	1	
の取組	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	36. 4	2. 3	36. 4	2. 3	34. 1	2. 3	2.3	
状況	C. 言葉を用いていないが、	52	14	0	15	2	21	1	3	
	特定のカテゴリーについて実施	100.0	26. 9	0.0	28. 8	3.8	40. 4	1.9	5.8	
	上記のいずれも実施してい	29	6	0	4	0	17	1	1	
	ない	100.0	20. 7	0.0	13.8	0.0	58. 6	3. 4	3.4	

⑩ ハラスメント対策

ハラスメントに関わる研修の実施状況をみると、7割程度の企業において研修が実施されている。対象の内訳をみると、「広く社員全般に実施」が45.2%、「管理職に実施」が31.0%、となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど、実施率が高くなっており、従業員規模が3,001人以上の企業では、実施率は9割を超えている。ダイバーシティの推進タイプ別にみると、タイプAにおいて実施率が高くなっている。



図表 104 研修の実施状況:⑩ハラスメント対策(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q14⑩ 研修の実施状況: ハラスメント対策							
		合計	広く社員	該当カテ	管理職に	新入社員	実施して	わからな	無回答	
			全般に実	ゴリーの	実施	等、左記	いない	V)		
			施	社員のみ に実施		以外の対 象に実施				
				(二天)旭		多に天旭				
	全体	168	76	4	52	8	45	2	3	
		100.0	45. 2	2.4	31. 0	4.8	26.8	1. 2	1.8	
全社員	300 人以下	41	9	2	6	0	24	1	0	
合計(統		100.0	22. 0	4.9	14. 6	0.0	58. 5	2. 4	0.0	
合)	301~1000 人以下	31	15	0	12	1	8	0	0	
ш/		100.0	48. 4	0.0	38. 7	3. 2	25.8	0.0	0.0	
	1001~3000 人以下	40	20	2	16	3	5	0	1	
		100.0	50. 0	5. 0	40. 0	7. 5	12. 5	0.0	2.5	
	3001 人以上	45	29	0	17	4	4	0	0	
		100.0	64. 4	0.0	37.8	8.9	8.9	0.0	0.0	
Q29 主	建設・製造業	71	34	3	24	8	15	2	0	
な業種		100.0	47. 9	4. 2	33.8	11. 3	21. 1	2.8	0.0	
(統 合)	電気・ガス・熱・水道・情報	25	13	0	9	0	5	0	0	
ш/	通信・運輸・郵便業	100.0	52. 0	0.0	36. 0	0.0	20.0	0.0	0.0	
	卸売・小売業	22	6	1	4	0	12	0	0	
		100.0	27. 3	4. 5	18. 2	0.0	54. 5	0.0	0.0	
	金融・保険・不動産業	16	8	0	7	0	3	0	1	
		100.0	50.0	0.0	43.8	0.0	18.8	0.0	6.3	
	サービス業	25	10	0	7	0	9	0	0	
		100.0	40.0	0.0	28. 0	0.0	36. 0	0.0	0.0	
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテ	39	22	1	17	3	3	0	0	
イバー	ゴリーを限定せず実施	100.0	56. 4	2.6	43. 6	7. 7	7. 7	0.0	0.0	
シティ の推進	B. 概念や言葉を用いて、特	44	24	1	20	4	8	0	0	
の取組	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	54. 5	2. 3	45. 5	9. 1	18. 2	0.0	0.0	
状況	C. 言葉を用いていないが、	52	22	0	12	1	16	2	1	
	特定のカテゴリーについて実施	100.0	42. 3	0.0	23. 1	1. 9	30.8	3.8	1.9	
	上記のいずれも実施してい	29	7	1	3	0	18	0	0	
	ない	100.0	24. 1	3. 4	10. 3	0.0	62. 1	0.0	0.0	

① ダイバーシティ推進全般

ダイバーシティ推進全般に関わる研修の実施状況をみると、4割程度の企業において研修が実施されている。対象の内訳をみると、「管理職に実施」が23.8%、「広く社員全般に実施」が17.3%となっている。 従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど、実施率が高くなっており、従業員規模が3,001人以上の企業では、実施率は7割を超えている。ダイバーシティの推進タイプ別にみると、タイプAにおいて実施率が高くなっている。

図表 105 研修の実施状況: ①ダイバーシティ推進全般 ダイバーシティ推進全般 0% 20% 40% 60% 80% 100% 広く社員全般に実施 17.3% 該当カテゴリーの社員のみに実施 8.9% 管理職に実施 23.8% 新入社員等、左記以外の対象に実施 5.4% 実施していない 53.0% わからない 3.6% 無回答 3.0% ■全体(n=168)

103

図表 106 研修の実施状況:①ダイバーシティ推進全般(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q14⑪ 研修の実施状況: ダイバーシティ推進全般							
		合計	広く社員	該当カテ	管理職に	新入社員	実施して	わからな	無回答	
			全般に実	ゴリーの	実施	等、左記	いない	V		
			施	社員のみ に実施		以外の対 象に実施				
				(二天/旭		家に 大池				
	全体	168	29	15	40	9	89	6	5	
		100.0	17. 3	8.9	23. 8	5. 4	53. 0	3. 6	3.0	
全社員	300 人以下	41	2	1	1	0	37	1	0	
合計(統		100.0	4.9	2.4	2.4	0.0	90. 2	2.4	0.0	
合)	301~1000 人以下	31	3	3	8	1	16	2	1	
П/		100.0	9. 7	9. 7	25. 8	3. 2	51.6	6. 5	3. 2	
	1001~3000 人以下	40	9	5	11	2	19	0	1	
		100.0	22. 5	12. 5	27. 5	5.0	47. 5	0.0	2.5	
	3001 人以上	45	15	6	20	6	10	1	1	
		100.0	33. 3	13. 3	44. 4	13. 3	22. 2	2. 2	2.2	
Q29 主	建設・製造業	71	12	8	19	8	34	3	1	
な業種		100.0	16. 9	11. 3	26.8	11. 3	47. 9	4. 2	1.4	
(統 合)	電気・ガス・熱・水道・情報	25	6	2	9	0	11	1	0	
П/	通信・運輸・郵便業	100.0	24. 0	8.0	36.0	0.0	44. 0	4.0	0.0	
	卸売・小売業	22	1	1	3	0	18	1	0	
		100.0	4. 5	4. 5	13. 6	0.0	81.8	4. 5	0.0	
	金融・保険・不動産業	16	4	1	5	0	7	0	1	
		100.0	25. 0	6.3	31. 3	0.0	43.8	0.0	6.3	
	サービス業	25	3	3	4	1	15	1	1	
		100.0	12. 0	12. 0	16. 0	4.0	60.0	4.0	4.0	
Q3 J	A. 概念や言葉を用いて、か	39	16	4	13	2	9	1	0	
イバー シティ	ゴリーを限定せず実施	100.0	41.0	10. 3	33. 3	5. 1	23. 1	2.6	0.0	
の推進	B. 概念や言葉を用いて、特	44	11	9	20	7	15	0	0	
の取組	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	25. 0	20. 5	45. 5	15. 9	34. 1	0.0	0.0	
状況	C. 言葉を用いていないが、	52	2	2	5	0	37	4	3	
	特定のカテゴリーについて実施	100.0	3.8	3.8	9. 6	0.0	71. 2	7. 7	5.8	
	上記のいずれも実施してい	29	0	0	1	0	27	1	0	
	ない	100.0	0.0	0.0	3. 4	0.0	93. 1	3. 4	0.0	

(5) 今後の取組・対応方針

今後の取組や対応方針についてうかがった。「女性」についてみると、「取組を推進する・継続する予定である」が77.4%、「取組の検討を行っている・始める予定である」が7.7%となっており、8割強の企業において取組の継続あるいは実施の予定がみられる。

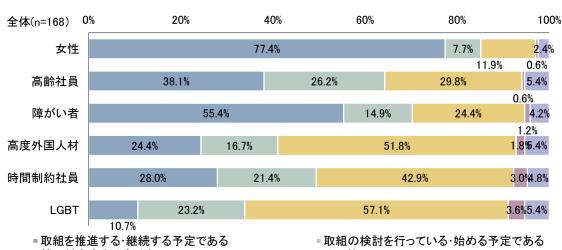
「高齢社員」についてみると、「取組を推進する・継続する予定である」が38.1%、「特に対応する予定はない」が29.8%、「取組の検討を行っている・始める予定である」が26.2%となっている。

「障がい者」についてみると、「取組を推進する・継続する予定である」が 55.4%、「特に対応する予定 はない」が 24.4%、「取組の検討を行っている・始める予定である」が 14.9%となっている。

「高度外国人材」についてみると、「特に対応する予定はない」が51.8%、「取組を推進する・継続する 予定である」が24.4%、「取組の検討を行っている・始める予定である」が16.7%となっている。

「時間制約社員」についてみると、「特に対応する予定はない」が42.9%、「取組を推進する・継続する 予定である」が28.0%、「取組の検討を行っている・始める予定である」が21.4%となっている。

「LGBT」についてみると、「特に対応する予定はない」が57.1%、「取組の検討を行っている・始める予定である」が23.2%、「取組を推進する・継続する予定である」が10.7%となっている。



図表 107 今後の取組・対応方針

■特に対応する予定はない

■無回答

■その他

図表 108 今後の取組・対応方針:①女性(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、女性への取組・状況別)

		1	粗狄次	,/J'1/			
			Q15① 今後の対	对応方針: 女性			
		合計	取組を推進す る・継続する	取組の検討を 行っている・	特に対応する 予定はない	その他	無回答
			予定である	始める予定で ある	1 1212121		
	全体	168	130	13	20	1	4
		100.0	77. 4	7. 7	11. 9	0.6	2. 4
全社員	300 人以下	41	18	7	15	0	1
合計 (統		100.0	43. 9	17. 1	36. 6	0.0	2. 4
合)	301~1000 人以下	31	27	3	0	0	1
		100.0	87. 1	9. 7	0.0	0.0	3. 2
	1001~3000 人以下	40	36	2	2	0	0
		100.0	90.0	5.0	5. 0	0.0	0.0
	3001 人以上	45	43	1	1	0	0
		100.0	95. 6	2. 2	2. 2	0.0	0.0
Q29 主	建設・製造業	71	63	4	4	0	0
な業種		100.0	88. 7	5. 6	5. 6	0.0	0.0
(統合)	電気・ガス・熱・水道・情報	25	21	2	2	0	0
	通信・運輸・郵便業	100.0	84. 0	8.0	8.0	0.0	0.0
	卸売・小売業	22	11	2	8	1	0
		100.0	50. 0	9. 1	36. 4	4. 5	0.0
	金融・保険・不動産業	16	14	1	1	0	0
		100.0	87. 5	6.3	6.3	0.0	0.0
	サービス業	25	17	3	3	0	2
		100.0	68. 0	12. 0	12. 0	0.0	8.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテ	39	38	1	0	0	0
バーシ	ゴリーを限定せず実施	100.0	97. 4	2. 6	0.0	0.0	0.0
ティの	B. 概念や言葉を用いて、特	44	44	0	0	0	0
推進の	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
取組状 況	C. 言葉を用いていないが、	52	38	9	4	0	1
1)L	特定のカテゴリーについて実施	100.0	73. 1	17. 3	7. 7	0.0	1. 9
	上記のいずれも実施してい	29	9	3	16	1	0
	ない	100.0	31. 0	10. 3	55. 2	3. 4	0.0
Q11(1)	積極的な推進のための取組	103		2	3	0	0
取組の	を実施している	100.0		1. 9	2. 9	0.0	0.0
対応状	コンプライアンス上の問題がないよ	46	24	10	12	0	0
況:女性	う対応している	100.0		21. 7	26. 1	0.0	0.0
	上記のいずれもしていない	5		1	3	0	0
		100.0	20.0	20.0	60.0	0.0	0.0
	わからない	2	1	0	1	0	0
		100.0	50. 0	0.0	50. 0	0.0	0.0

図表 109 今後の取組・対応方針:②高齢社員(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、高齢社員への取組状況別)

	夏への取組不況別) Q15② 今後の対応方針: 高齢社員											
		合計	取組を推進 する・継続す る予定であ	る・始める予	特に対応する予定はない	その他	無回答					
			る	定である								
	全体	168	64	44	50	1	9					
스킨트	200 1 1217	100.0	38. 1	26. 2	29.8	0.6	5. 4					
全社員合計(統	300 人以下	41	10	8	20	0	3					
合)		100.0	24. 4	19. 5	48.8	0.0	7. 3					
ш/	301~1000 人以下	31	16	6	8	0	1					
		100.0	51. 6	19. 4	25. 8	0.0	3. 2					
	1001~3000 人以下	40	15	10	13	0	2					
		100.0	37. 5	25. 0	32. 5	0.0	5. 0					
	3001 人以上	45	21	18	5	0	1					
		100.0	46. 7	40. 0	11. 1	0.0	2. 2					
Q29 主	建設・製造業	71	30	22	18	0	1					
な業種		100.0	42. 3	31. 0	25. 4	0.0	1.4					
(統合)	電気・ガス・熱・水道・情報通	25	11	7	6	0	1					
	信・運輸・郵便業	100.0	44. 0	28. 0	24. 0	0.0	4. 0					
	卸売・小売業	22	6	7	8	1	0					
		100.0	27. 3	31. 8	36. 4	4. 5	0.0					
	金融・保険・不動産業	16	7	2	5	0	2					
		100.0	43.8	12. 5	31. 3	0.0	12. 5					
	サービス業	25	5	5	12	0	3					
		100.0	20.0	20.0	48.0	0.0	12. 0					
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリー	39	26	6	6	0.0	1					
バーシ	を限定せず実施	100.0	66. 7	15. 4	15. 4	0.0	2. 6					
ティの	B. 概念や言葉を用いて、特定の	44	16	21	6	0.0	1					
推進の	カテゴリーに限定して実施	100.0	36. 4	47. 7	13. 6	0.0	2. 3					
取組状 況	C. 言葉を用いていないが、特定	52	16	13	20	0.0	3					
171	のカテゴリーについて実施	100.0	30.8	25. 0	38. 5	0.0	5.8					
	上記のいずれも実施していない	29	6	4	17	1	1					
							-					
Q11(2)	積極的な推進のための取組を実	100.0	20.7	13. 8	58. 6	3. 4	3.4					
取組の	施している	48	34	9	4	0	1					
対応状	コンプライアンス上の問題がないよう	100.0	70.8	18. 8	8.3	0.0	2. 1					
況:高齢	対応している	89	25	32	32	0	0					
社員		100.0	28. 1	36. 0	36. 0	0.0	0.0					
	上記のいずれもしていない	13	0	2	9	0	2					
	7 7 8 7 .	100.0	0.0	15. 4	69. 2	0.0	15. 4					
	わからない	5	2	0	3	0	0					
		100.0	40.0	0.0	60.0	0.0	0.0					

図表 110 今後の取組・対応方針:③障がい者(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、障がい 者への取組状況別)

	有への収組で活動 Q15③ 今後の対応方針: 障がい者											
		A 1				- ··						
		合計	取組を推進 する・継続す る予定であ	取組の検討 を行ってい る・始める予 定である	特に対応する予定はない	その他	無回答					
			3	たしめる								
	全体	168	93	25	41	2	7					
		100.0	55. 4	14. 9	24. 4	1. 2	4.2					
全社員	300 人以下	41	7	9	21	1	3					
合計(統		100.0	17. 1	22. 0	51. 2	2.4	7. 3					
合)	301~1000 人以下	31	24	2	5	0	0					
		100.0	77.4	6.5	16. 1	0.0	0.0					
	1001~3000 人以下	40	26	6	7	0	1					
		100.0	65. 0	15. 0	17. 5	0.0	2. 5					
	3001 人以上	45	32	7	5	0	1					
		100.0	71. 1	15. 6	11. 1	0.0	2. 2					
Q29 主	建設・製造業	71	43	13	14	0	1					
な業種		100.0	60. 6	18. 3	19. 7	0.0	1. 4					
(統合)	電気・ガス・熱・水道・情報通	25	19	2	3	0	1					
	信・運輸・郵便業	100.0	76. 0	8.0	12. 0	0.0	4. 0					
	卸売・小売業	22	7	3	11	1	0					
		100.0	31.8	13. 6	50. 0	4. 5	0.0					
	金融・保険・不動産業	16	9	1	5	0	1					
		100.0	56. 3	6. 3	31. 3	0.0	6. 3					
	サービス業	25	12	4	6	1	2					
		100.0	48.0	16. 0	24.0	4. 0	8.0					
Q3 ダイ バーシ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリー を限定せず実施	39	32	4	2	0	1					
ティの		100.0	82. 1	10. 3	5. 1	0.0	2.6					
推進の	B. 概念や言葉を用いて、特定の カテゴリーに限定して実施	44	25	8	10	0	1					
取組状		100.0	56.8	18. 2	22.7	0.0	2.3					
況	C. 言葉を用いていないが、特定のカテゴリーについて実施	52	29	9	11	1	2					
		100.0	55. 8	17. 3		1. 9	3.8					
	上記のいずれも実施していない	29	5	4	18	1	1					
0116	THE LL WHAT I STATE !	100.0	17. 2	13. 8	62. 1	3. 4	3.4					
Q11③ 取組の	積極的な推進のための取組を実 施している	56	50	2	2	0	2					
対応状		100.0	89. 3	3. 6	3. 6	0.0	3.6					
況:障が	コンプ ライアンス上の問題がないよう 対応している	86	40	17	27	1	1					
い者		100.0	46. 5	19. 8	31. 4	1. 2	1.2					
	上記のいずれもしていない	12	0	4	8	0	0					
	dods & day s	100.0	0.0	33. 3	66. 7	0.0	0.0					
	わからない	4	1	2	1	0	0					
		100.0	25. 0	50.0	25. 0	0.0	0.0					

図表 111 今後の取組・対応方針: ④高度外国人材(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、高度外国人材への取組状況別)

	度外国人材への取組状況別)											
				対応方針: 高		T .	1					
		合計	取組を推進 する・継続す る予定であ	取組の検討 を行ってい る・始める予	特に対応する予定はない	その他	無回答					
			る	定である								
	全体	168	41	28	87	3	9					
全社員	300 人以下	100.0	24. 4	16. 7	51.8	1.8	5. 4					
合計(統		41	2	4	31	1	3					
合)		100.0	4.9	9.8	75. 6	2. 4	7.3					
	301~1000 人以下	31	8	3	18	0	2					
		100.0	25. 8	9. 7	58. 1	0.0	6.5					
	1001~3000 人以下	40	10	9	20	0	1					
		100.0	25. 0	22. 5	50.0	0.0	2. 5					
	3001 人以上	45	20	11	12	1	1					
		100.0	44. 4	24. 4	26. 7	2. 2	2. 2					
Q29 主 な業種 (統合)	建設・製造業	71	27	13	28	0	3					
		100.0	38.0	18. 3	39. 4	0.0	4. 2					
	電気・ガス・熱・水道・情報通	25	5	7	12	0	1					
	信・運輸・郵便業	100.0	20.0	28. 0	48.0	0.0	4.0					
	卸売・小売業	22	1	4	16	1	0					
		100.0	4.5	18. 2	72. 7	4. 5	0.0					
	金融・保険・不動産業	16	4	0	11	0	1					
		100.0	25. 0	0.0	68.8	0.0	6.3					
	サービス業	25	3	4	15	1	2					
		100.0	12. 0	16. 0	60.0	4.0	8.0					
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリー	39	22	5	10	1	1					
バーシ	を限定せず実施	100.0	56. 4	12.8	25. 6	2. 6	2.6					
ティの	B. 概念や言葉を用いて、特定の	44	12	14	16	0	2					
推進の 取組状	カテゴリーに限定して実施	100.0	27. 3	31. 8	36. 4	0.0	4.5					
況	C. 言葉を用いていないが、特定	52	5	7	37	1	2					
	のカテゴリーについて実施	100.0	9.6	13. 5	71. 2	1.9	3.8					
	上記のいずれも実施していない	29	2	2	22	1	2					
		100.0	6.9	6.9	75. 9	3.4	6.9					
Q11④取	積極的な推進のための取組を実	27	25	1	1	0.1	0					
組の対	施している	100. 0	92.6	3. 7	3.7	0.0	0.0					
応状況: 高度外	コンプ。ライアンス上の問題がないよう	42	12	15	14	0.0	1					
	対応している	100.0		35. 7	33. 3	0.0	2.4					
国人材	上記のいずれもしていない	67	20.0	8	56	1	1					
		100. 0	1.5	11.9	83. 6	1.5	1.5					
	わからない			3	9		0					
	N2W .718X	14				1	_					
		100.0	7.1	21. 4	64. 3	7. 1	0.0					

図表 112 今後の取組・対応方針: ⑤時間制約社員(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、時間制約社員への取組状況別)

	「自制が狂具への取組状況別)											
			Q15⑤ 今後の	対応方針:時								
		合計	取組を推進 する・継続す る予定であ	る・始める予	特に対応する予定はない	その他	無回答					
			る	定である								
	全体	168	47	36	72	5	8					
人打旦	900 LNT	100.0	28.0	21. 4	42. 9	3.0	4.8					
全社員合計(統	300 人以下	41	5	6	27	0	3					
合)		100.0	12. 2	14. 6	65. 9	0.0	7.3					
, i	301~1000 人以下	31	7	5	17	1	1					
		100.0	22. 6	16. 1	54. 8	3. 2	3. 2					
	1001~3000 人以下	40	15	9	15	0	1					
		100.0	37. 5	22. 5	37. 5	0.0	2. 5					
	3001 人以上	45	20	13	8	3	1					
		100.0	44. 4	28. 9	17.8	6. 7	2. 2					
Q29 主 な業種 (統合)	建設・製造業	71	17	22	28	2	2					
		100.0	23. 9	31. 0	39. 4	2.8	2.8					
	電気・ガス・熱・水道・情報通	25	11	5	8	0	1					
	信・運輸・郵便業	100.0	44. 0	20. 0	32. 0	0.0	4. 0					
	卸売・小売業	22	5	1	15	1	0					
		100.0	22. 7	4. 5	68. 2	4. 5	0.0					
	金融・保険・不動産業	16	4	1	9	1	1					
		100.0	25. 0	6.3	56. 3	6.3	6. 3					
	サービス業	25	7	7	8	1	2					
		100.0	28. 0	28. 0	32. 0	4.0	8.0					
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリー	39	19	7	9	3	1					
バーシ	を限定せず実施	100.0	48. 7	17. 9	23. 1	7. 7	2.6					
ティの	B. 概念や言葉を用いて、特定の	44	19	10	14	0	1					
推進の 取組状	カテゴリーに限定して実施	100.0	43. 2	22. 7	31.8	0.0	2.3					
況	C. 言葉を用いていないが、特定	52	9	16	25	0	2					
	のカテゴリーについて実施	100.0	17. 3	30.8	48. 1	0.0	3.8					
	上記のいずれも実施していない	29	0	3	23	1	2					
		100.0	0.0	10. 3	79. 3	3.4	6.9					
Q11⑤取	積極的な推進のための取組を実	41	30	5	4	2	0					
組の対	施している	100.0	73. 2	12. 2	9.8	4.9	0.0					
応状況:	コンプ。ライアンス上の問題がないよう	48	13. 2	17. 2	17	1.3	0.0					
時間制	対応している	100.0	27. 1	35. 4	35. 4	2. 1	0.0					
約社員	上記のいずれもしていない	49	21.1	10	36.4	0	1					
						0.0	2.0					
	わからない	100.0	4.1	20. 4	73. 5							
	4214 1914 1	12	2	3	7	0	0					
		100.0	16. 7	25. 0	58. 3	0.0	0.0					

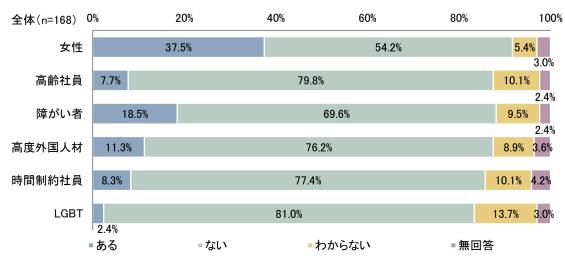
図表 113 今後の取組・対応方針:⑥LGBT(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、LGBTへの取組状況別)

会計 会計 会計 会談 会談 会談 会談 会談		
全体 168 18 39 96 100.0 10.7 23.2 57.1 全社員 300人以下 41 1 4 33 100.0 2.4 9.8 80.5 301~1000人以下 31 2 7 20 100.0 6.5 22.6 64.5 100.0 2.5 30.0 65.0 3001人以上 45 14 14 11 11 12 26 100.0 31.1 31.1 24.4 11 11 12 26 100.0 31.1 31.1 24.4 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11		
100.0 10.7 23.2 57.1 全社員合計(統合)	也	無回答
100.0 10.7 23.2 57.1 全社員合計(統合)		
全社員合計(統合) 300人以下 41 1 4 33 6) 301~1000人以下 31 2 7 20 1001~3000人以下 100.0 6.5 22.6 64.5 1001~3000人以下 40 1 12 26 3001人以上 45 14 14 11 100.0 31.1 31.1 24.4 4 (統合) 建設・製造業 71 5 22 41 電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業 100.0 7.0 31.0 57.7 電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業 100.0 24.0 36.0 36.0 国売・小売業 22 2 2 16 100.0 9.1 9.1 72.7 金融・保険・不動産業 16 2 0 12 100.0 12.5 0.0 75.0 サービス業 25 2 5 14 100.0 8.0 20.0 56.0 3ダイ 7 39 12 11 13 を限定せず実施 100.0 30.8 28.2 33.3 <td>6</td> <td>6</td>	6	6
合計(統合) 100.0 2.4 9.8 80.5	3.6	5.
合) 301~1000 人以下 31 2 7 20 100.0 100.0 人以下 31 2 7 20 100.0 6.5 22.6 64.5 1001~3000 人以下 40 1 12 26 100.0 2.5 30.0 65.0 3001 人以上 45 14 14 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11	1	1
31 2 7 20 100.0 100.0 1 12 26 100.0 2.5 30.0 65.0 3001 人以上 45 14 14 11 11 100.0 31.1 31.1 24.4 11 12 26 100.0 31.1 31.1 24.4 11 11 11 11 11 11 11	2.4	4.9
1001~3000 人以下	0	0
100.0 2.5 30.0 65.0 3001 人以上 45 14 14 11 100.0 31.1 31.1 24.4 Q29 主 な業種 (統合) 電気・拠さ業 71 5 22 41 (統合) 電気・ガス・熱・水道・情報通 25 6 9 9 信・運輸・郵便業 100.0 24.0 36.0 36.0 卸売・小売業 22 2 2 16 100.0 9.1 9.1 72.7 金融・保険・不動産業 16 2 0 12 100.0 12.5 0.0 75.0 サービス業 25 2 5 14 100.0 8.0 20.0 56.0 3 ダイ バーシ ティの 推進の 取組状 況 8 概念や言葉を用いて、特定の	0.0	6.
3001 人以上 45	0	0
100.0 31.1 31.1 24.4 Q29 主 建設・製造業	0.0	0 2.
(統合) 建設・製造業	4	4
(統合) 建設・製造業	8.9	9 4.4
(統合) 電気・ガス・熱・水道・情報通 25 6 9 9 9 信・運輸・郵便業 100.0 24.0 36.0 36.0 36.0 36.0 36.0 36.0 36.0 36	1	1 :
電気・ガス・熱・水道・情報通 25 6 9 9 9 信・運輸・郵便業 100.0 24.0 36.0 36.0 36.0 36.0 卸売・小売業 22 2 2 16 100.0 9.1 9.1 72.7 金融・保険・不動産業 16 2 0 12 100.0 12.5 0.0 75.0 サービス業 25 2 5 14 100.0 8.0 20.0 56.0 サービス業 25 2 5 14 100.0 8.0 20.0 56.0 ではの 56.0 日本ででは、かって、特定の 指進の 取組状 況 6. 言葉を用いて、特定の 100.0 9.1 36.4 47.7 に 6. 言葉を用いていないが、特定 52 2 11 36 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20	1.4	4 2.3
卸売・小売業 22 2 2 16 100.0 9.1 72.7 金融・保険・不動産業 16 2 0 12 100.0 12.5 0.0 75.0 サービス業 25 2 5 14 100.0 8.0 20.0 56.0 20.0 56.0 20.0 56.0 20.0 56.0 20.0	0	
卸売・小売業 22 2 2 16 100.0 9.1 9.1 72.7 金融・保険・不動産業 16 2 0 12 100.0 12.5 0.0 75.0 サービス業 25 2 5 14 100.0 8.0 20.0 56.0 Q3 ダイバーシ A. 概念や言葉を用いて、カテュ・リー 39 12 11 13 を限定せず実施 100.0 30.8 28.2 33.3 B. 概念や言葉を用いて、特定の抵金 44 4 16 21 カテュ・リーに限定して実施 100.0 9.1 36.4 47.7 C. 言葉を用いていないが、特定 52 2 11 36	0.0	0 4.0
金融・保険・不動産業 16 2 0 12 100.0 12.5 0.0 75.0 サービス業 25 2 5 14 100.0 8.0 20.0 56.0 Q3 ダイ バーシ を限定せず実施 39 12 11 13 を限定せず実施 100.0 30.8 28.2 33.3 Fィの 推進の 取組状 100.0 9.1 36.4 47.7 C. 言葉を用いていないが、特定 52 2 11 36	2	
100.0 12.5 0.0 75.0 100.0 12.5 0.0 75.0 14 100.0 8.0 20.0 56.0 14 100.0 8.0 20.0 56.0 100.0 30.8 28.2 33.3 12 11 13 13 14 15 15 15 15 15 15 15	9. 1	1 0.0
サービス業 25 2 5 14 100.0 8.0 20.0 56.0 Q3 ダイ A. 概念や言葉を用いて、カテゴリー 39 12 11 13 バーシ を限定せず実施 100.0 30.8 28.2 33.3 ティの 推進の 取組状 況 E. 概念や言葉を用いて、特定の 44 4 16 21 カテュ゙リーに限定して実施 100.0 9.1 36.4 47.7 C. 言葉を用いていないが、特定 52 2 11 36	1	1
100.0 8.0 20.0 56.0 Q3 ダイ A. 概念や言葉を用いて、カテゴリー 39 12 11 13 バーシ を限定せず実施 100.0 30.8 28.2 33.3 ティの 推進の 取組状 7.7 1.1	6.3	3 6.3
Q3 ダイ バーシ を限定せず実施 39 12 11 13 ディの 推進の 取組状 況 B. 概念や言葉を用いて、特定の 取組状 況 44 4 16 21 アイの 推進の 取組状 況 C. 言葉を用いていないが、特定 52 9.1 36.4 47.7 フトラブ リーに限定して実施 36.4 36.4 47.7 アイラブ リーズ 実施 36.4 36.4 47.7	1	1
バーシ ティの 推進の 取組状 を限定せず実施 100.0 30.8 28.2 33.3 B. 概念や言葉を用いて、特定の 取組状 況 44 4 16 21 プラブリーに限定して実施 れたで、特定の で、言葉を用いていないが、特定 52 2 11 36	4.0	0 12.0
ディの 推進の 取組状 B. 概念や言葉を用いて、特定の 取組状 44 4 16 21 がつずリーに限定して実施 100.0 9.1 36.4 47.7 C. 言葉を用いていないが、特定 52 2 11 36	3	3
推進の 取組状 況	7. 7	7 0.0
取組状 カアゴーに成在して美施 100.0 9.1 36.4 47.7 況 C. 言葉を用いていないが、特定 52 2 11 36	1	1 :
況	2.3	3 4.
のカテゴリーについて実施 100.0 3.8 21.2 69.2	1	1
	1.9	9 3.8
上記のいずれも実施していない 29 0 1 25	1	1
100. 0 0. 0 3. 4 86. 2	3. 4	4 6.9
Q11⑥取 積極的な推進のための取組を実 6 6 0 0	0	1
組の対 施している 100.0 100.0 0.0 0.0	0.0	0.0
応状 コンプ・ライアンス上の問題がないよう 46 12 18 14	2	
況:LGBT 対応している 100.0 26.1 39.1 30.4	4. 3	3 0.0
上記のいずれもしていない 79 0 17 58	2	
100. 0 0. 0 21. 5 73. 4	2. 5	5 2.
わからない 19 0 3 14	1	
100.0 0.0 15.8 73.7	5. 3	

(6) ネットワークの有無

① 社内ネットワークの有無

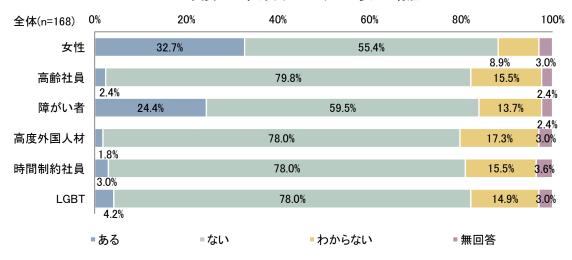
各カテゴリーに関する社内ネットワークがある割合をみると、「女性」については 37.5%、「障がい者」 については 18.5%、「高度外国人」については 11.3%となっている。



図表 114 社内ネットワークの有無

② 社外ネットワークへの参加の有無

各カテゴリーに関する社外ネットワークがある割合をみると、「女性」については 32.7%、「障がい者」 については 24.4%となっている。



図表 115 社外ネットワークへの参加の有無

図表 116 社内ネットワークの有無:①女性(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、女性への取組状況別)

	与スポロインにカリ /										
				トワークの有無		1					
		合計	ある	ない	わからない	無回答					
	全体	168	63	91	9	5					
		100.0	37. 5	54. 2	5. 4	3.0					
全社員合	300 人以下	41	4	35	1	1					
計 (統合)		100.0	9.8	85.4	2.4	2.4					
	301~1000 人以下	31	5	22	2	2					
		100.0	16. 1	71. 0	6. 5	6. 5					
	1001~3000 人以下	40	21	17	2	0					
		100.0	52. 5	42.5	5.0	0.0					
	3001 人以上	45	29	14	2	0					
		100.0	64. 4	31. 1	4. 4	0.0					
Q29 主な	建設・製造業	71	27	39	3	2					
業種(統		100.0	38. 0	54. 9	4. 2	2.8					
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	9	14	2	0					
	運輸・郵便業	100.0	36. 0	56.0	8.0	0.0					
	卸売・小売業	22	8	12	2	0					
		100.0	36. 4	54. 5	9.1	0.0					
	金融・保険・不動産業	16	7	8	1	0					
		100.0	43.8	50.0	6.3	0.0					
	サービス業	25	9	15	0	1					
		100.0	36. 0	60.0	0.0	4.0					
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施	39	19	18	1	1					
バーシテ		100.0	48. 7	46. 2	2.6	2.6					
ィの推進 の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	26	16	1	1					
況	リーに限定して実施	100.0	59. 1	36.4	2.3	2.3					
	C. 言葉を用いていないが、特定のか	52	16	34	2	0					
	ュ゛リーについて実施	100.0	30.8	65. 4	3.8	0.0					
	上記のいずれも実施していない	29	1	23	5	0					
		100.0	3.4	79. 3	17. 2	0.0					
Q11①取	積極的な推進のための取組を実施し	103	54	43	5	1					
組の対応	ている	100.0	52. 4	41.7	4. 9	1.0					
状況 : 女 性	コンプライアンス上の問題がないよう対応	46	7	39	0	0					
工	している	100.0	15. 2	84.8	0.0	0.0					
	上記のいずれもしていない	5	2	3	0	0					
		100.0	40.0	60.0	0.0	0.0					
	わからない	2	0	1	1	0					
		100.0	0.0	50.0	50.0	0.0					

図表 117 社内ネットワークの有無:②高齢社員(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、高齢社員への取組状況別)

		貝への取	1			
				トワークの有無	,	1
		合計	ある	ない	わからない	無回答
	全体	168	13	134	17	4
		100.0	7.7	79.8	10. 1	2.4
全社員合	300 人以下	41	2	36	2	1
計 (統合)		100.0	4.9	87.8	4. 9	2.4
	301~1000 人以下	31	1	26	3	1
		100.0	3. 2	83. 9	9. 7	3. 2
	1001~3000 人以下	40	2	34	4	0
		100.0	5. 0	85. 0	10.0	0.0
	3001 人以上	45	7	32	6	0
		100.0	15. 6	71. 1	13. 3	0.0
Q29 主な	建設・製造業	71	6	57	6	2
業種(統合)		100.0	8.5	80. 3	8. 5	2.8
百)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	2	20	3	0
	運輸・郵便業	100.0	8.0	80.0	12. 0	0.0
	卸売・小売業	22	2	18	2	0
		100.0	9.1	81.8	9.1	0.0
	金融・保険・不動産業	16	1	14	1	0
	11-10-4	100.0	6.3	87. 5	6. 3	0.0
	サービス業	25	1	22	2	0
		100.0	4.0	88.0	8.0	0.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施	39	5	27	6	1
バーシテ ィの推進		100.0	12.8	69. 2	15. 4	2.6
の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	2	39	2	1
況	リーに限定して実施	100.0	4. 5	88. 6	4. 5	2.3
	C. 言葉を用いていないが、特定の折	52	5	44	3	0
	ゴリーについて実施	100.0	9.6	84. 6	5. 8	0.0
	上記のいずれも実施していない	29	1	23	5	0
		100.0	3.4	79. 3	17. 2	0.0
Q11②取	積極的な推進のための取組を実施し	48	4	36	7	1
組の対応 状況:高	ている	100.0	8.3	75. 0	14. 6	2.1
新社員	コンプ ライアンス上の問題がないよう対応 している	89	8	74	7	0
H1.177		100.0	9.0	83. 1	7. 9	0.0
	上記のいずれもしていない	13	1	12	0	0
		100.0	7. 7	92. 3	0.0	0.0
	わからない	5	0	4	1	0
		100.0	0.0	80.0	20.0	0.0

図表 118 社内ネットワークの有無:③障がい者(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、障が い者への取組状況別)

	いるへの収組が沈初) Q16A 社内ネットワークの有無:③障がい者									
		٨٩١			,	Arre I hoho				
		合計	ある	ない	わからない	無回答				
	全体	168	31	117	16	4				
		100.0	18. 5	69. 6	9. 5	2. 4				
全社員合	300 人以下	41	4	34	2	1				
計 (統合)		100.0	9.8	82. 9	4. 9	2. 4				
	301~1000 人以下	31	5	23	2	1				
		100.0	16. 1	74. 2	6. 5	3. 2				
	1001~3000 人以下	40	8	29	3	0				
		100.0	20.0	72. 5	7. 5	0.0				
	3001 人以上	45	12	26	7	0				
		100.0	26. 7	57.8	15. 6	0.0				
Q29 主な	建設・製造業	71	17	46	7	1				
業種(統		100.0	23. 9	64.8	9. 9	1.4				
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	4	19	2	0				
	運輸・郵便業	100.0	16. 0	76.0	8. 0	0.0				
	卸売・小売業	22	3	16	3	0				
		100.0	13. 6	72.7	13.6	0.0				
	金融・保険・不動産業	16	1	14	1	0				
		100.0	6.3	87. 5	6.3	0.0				
	サービス業	25	4	19	1	1				
		100.0	16. 0	76. 0	4. 0	4.0				
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施	39	10	23	5	1				
バーシテ		100.0	25. 6	59.0	12. 8	2.6				
ィの推進 の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	6	35	3	0				
況	リーに限定して実施	100.0	13. 6	79. 5	6.8	0.0				
<i>V</i> a	C. 言葉を用いていないが、特定のカテ	52	13	36	3	0				
	ゴリーについて実施	100.0	25. 0	69. 2	5.8	0.0				
	上記のいずれも実施していない	29	1	23	5	0				
		100.0	3.4	79.3	17. 2	0.0				
Q11③取	積極的な推進のための取組を実施し	56	21	29	5					
組の対応	ている	100.0	37. 5	51.8	8.9	1.8				
状況:障	コンプ ライアノス上の問題がないよう対応 している	86	8	69	8	1				
がい者		100.0	9.3	80. 2	9.3	1.2				
	上記のいずれもしていない	12	1	11	0	0				
		100.0	8.3	91. 7	0.0	0.0				
	わからない	4	0.0	3	1	0.0				
		100.0	0.0	75. 0	25. 0	0.0				
		100.0	0.0	75.0	25. 0	0.0				

図表 119 社内ネットワークの有無:④高度外国人材(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、高度外国人材への取組状況別)

		皮外国人的へ			・小言時外国 / +	ł
		△≟↓	Q16A 仕内不ツ ある	トワークの有無ない	もからない	無回答
	A#-	合計		-		
	全体	168	19	128	15	6
7 H D V		100.0	11. 3	76. 2	8.9	3.6
全社員合計 (統合)	300 人以下	41	0	38	2	1
		100.0	0.0	92. 7	4.9	2.4
	301~1000 人以下	31	0	27	2	2
		100.0	0.0	87. 1	6. 5	6. 5
	1001~3000 人以下	40	6	32	2	0
		100.0	15. 0	80.0	5.0	0.0
	3001 人以上	45	13	26	5	1
		100.0	28. 9	57.8	11. 1	2.2
Q29 主な	建設・製造業	71	14	50	5	2
業種(統		100.0	19. 7	70.4	7.0	2.8
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	3	20	2	0
	運輸・郵便業	100.0	12. 0	80.0	8.0	0.0
	卸売・小売業	22	1	18	3	0
		100.0	4.5	81.8	13. 6	0.0
	金融・保険・不動産業	16	0	14	1	1
		100.0	0.0	87. 5	6.3	6.3
	サービス業	25	1	22	1	1
		100.0	4.0	88. 0	4.0	4.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	11	23	4	1
バーシテ	定せず実施	100.0	28. 2	59.0	10. 3	2.6
イの推進	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	6	35	2	1
の取組状 況	リーに限定して実施	100.0	13. 6	79. 5	4.5	2.3
171	C. 言葉を用いていないが、特定のカテ	52	2	46	3	1
	ゴリーについて実施	100.0	3.8	88. 5	5.8	1.9
	上記のいずれも実施していない	29	0	23	6	0
		100.0	0.0	79. 3	20. 7	0.0
Q11④取	積極的な推進のための取組を実施し	27	14	13	0	
組の対応	ている	100.0	51. 9	48. 1	0. 0	0.0
状況:高	コンプ・ライアンス上の問題がないよう対応	42	31. 3	32	6	1
度外国人	している	100. 0	7. 1	76. 2	14. 3	2.4
材	上記のいずれもしていない	67	0	63	3	1
	7,4000,4184	100. 0	0. 0	94. 0		
	わからない				4.5	1.5
	14214 - D.C.P.A	14	1	11		-
		100.0	7. 1	78. 6	14. 3	0.0

図表 120 社内ネットワークの有無:⑤時間制約社員(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、時間制約社員への取組状況別)

				トワークの有無	,	
		合計	ある	ない	わからない	無回答
	全体	168	14	130	17	7
		100.0	8.3	77.4	10. 1	4.2
全社員合	300 人以下	41	1	38	1	1
計 (統合)		100.0	2.4	92. 7	2.4	2.4
	301~1000 人以下	31	1	26	2	2
		100.0	3. 2	83. 9	6. 5	6.5
	1001~3000 人以下	40	4	32	4	0
		100.0	10.0	80.0	10. 0	0.0
	3001 人以上	45	8	28	7	2
		100.0	17.8	62. 2	15. 6	4.4
Q29 主な	建設・製造業	71	5	56	8	2
業種(統		100.0	7.0	78.9	11. 3	2.8
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	5	17	2	1
	運輸・郵便業	100.0	20.0	68.0	8.0	4.0
	卸売・小売業	22	2	17	3	0
		100.0	9. 1	77.3	13. 6	0.0
	金融・保険・不動産業	16	1	13	1	1
		100.0	6.3	81.3	6.3	6.3
	サービス業	25	0	23	1	1
		100.0	0.0	92.0	4.0	4.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施	39	7	24	7	1
バーシテ		100.0	17. 9	61.5	17. 9	2.6
ィの推進 の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	4	37	2	1
況	リーに限定して実施	100.0	9. 1	84. 1	4.5	2.3
	C. 言葉を用いていないが、特定のカテ	52	3	44	3	2
	ュードーについて実施	100.0	5.8	84. 6	5.8	3.8
	上記のいずれも実施していない	29	0	24	5	0
		100.0	0.0	82.8	17. 2	0.0
Q11⑤取	積極的な推進のための取組を実施し	41	12	23	6	0
組の対応	ている	100.0	29. 3	56. 1	14. 6	0.0
状況:時間制約社	コンプ ライアンス上の問題がないよう対応 している	48	1	40	5	2
員		100.0	2.1	83. 3	10. 4	4.2
<i>></i> ₹	上記のいずれもしていない	49	0	48	1	0
		100.0	0.0	98.0	2. 0	0.0
	わからない	12	0	11	1	0
		100.0	0.0	91.7	8.3	0.0

図表 121 社内ネットワークの有無:⑥LGBT(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、LGBT への取組状況別)

		(ク) 耳又常旦・		1 D. A.	· ©I CDT	1
		∧ ∌I.		トワークの有無ない	,	4m;1/5/r
	A #L-	合計	ある		わからない	無回答
	全体	168	4	136	23	5
A	I	100.0	2.4	81.0	13. 7	3. 0
全社員合	300 人以下	41	0	37	3	1
計 (統合)		100.0	0.0	90. 2	7. 3	2. 4
	301~1000 人以下	31	0	28	2	1
		100.0	0.0	90.3	6. 5	3. 2
	1001~3000 人以下	40	0	35	5	0
		100.0	0.0	87. 5	12. 5	0.0
	3001 人以上	45	4	30	10	1
		100.0	8.9	66. 7	22. 2	2. 2
Q29 主な	建設・製造業	71	1	58	10	2
業種(統		100.0	1.4	81. 7	14. 1	2.8
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	2	19	4	0
	運輸・郵便業	100.0	8.0	76.0	16. 0	0.0
	卸売・小売業	22	0	19	3	0
		100.0	0.0	86.4	13. 6	0.0
	金融・保険・不動産業	16	0	13	2	1
		100.0	0.0	81.3	12. 5	6.3
	サービス業	25	0	24	1	0
		100.0	0.0	96.0	4. 0	0.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施	39	3	26	9	1
バーシテ		100.0	7. 7	66. 7	23. 1	2. 6
ィの推進	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ リートに限定して実施	44	0	39	4	1
の取組状 況		100.0	0.0	88. 6	9. 1	2. 3
<i>1</i> 0℃	C. 言葉を用いていないが、特定のカテ	52	1	46	4	1
	ゴリーについて実施	100.0	1.9	88. 5	7. 7	1.9
	上記のいずれも実施していない	29	0	23	6	0
		100.0	0.0	79. 3	20. 7	0.0
Q11⑥取	積極的な推進のための取組を実施し	6	2	2	20.7	
組の対応	ている	100. 0	33. 3	33. 3	33. 3	0.0
状況:	コンプライアンス上の問題がないよう対応				8	
LGBT	している	100.0	2. 2	36 78. 3		1
	上記のいずれもしていない	100.0			17. 4	2. 2
	上声にのいすれるしているい	79	0	73	6	0
	わからない	100.0	0.0	92. 4	7. 6	0.0
	47/1-10/4V ,	19	1	15	3	0
		100.0	5. 3	78.9	15.8	0.0

図表 122 社外ネットワークへの参加の有無:①女性(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、 女性への取組状況別)

	1	2411	X和X大江河)		1.5.000	
				トワークへの参		
		合計	している	していない	わからない	無回答
	全体	168	55	93	15	5
		100.0	32. 7	55. 4	8.9	3.0
	300 人以下	41	1	35	4	1
計 (統合)		100.0	2. 4	85. 4	9.8	2.4
	301~1000 人以下	31	6	17	6	2
		100.0	19. 4	54.8	19. 4	6. 5
	1001~3000 人以下	40	14	25	1	0
		100.0	35. 0	62. 5	2.5	0.0
	3001 人以上	45	30	13	2	0
		100.0	66. 7	28.9	4. 4	0.0
	建設・製造業	71	26	38	5	2
業種(統		100.0	36. 6	53. 5	7. 0	2.8
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	8	13	4	0
	運輸・郵便業	100.0	32. 0	52. 0	16. 0	0.0
	卸売・小売業	22	7	13	2	0
		100.0	31.8	59. 1	9. 1	0.0
	金融・保険・不動産業	16	6	8	2	0
		100.0	37. 5	50.0	12. 5	0.0
	サービス業	25	5	17	2	1
		100.0	20. 0	68.0	8. 0	4.0
	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	17	19	2	1
	定せず実施	100.0	43.6	48. 7	5. 1	2.6
	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	27	15	1	1
況	リーに限定して実施	100.0	61. 4	34. 1	2. 3	2.3
	C. 言葉を用いていないが、特定のカテ	52	11	34	7	0
	ュ゛リーについて実施	100.0	21. 2	65. 4	13. 5	0.0
	上記のいずれも実施していない	29	0	24	5	0
		100.0	0.0	82.8	17. 2	0.0
	積極的な推進のための取組を実施し	103	50	46	6	1
組の対応	ている	100.0	48. 5	44. 7	5. 8	1.0
状況 : 女 性	コンプライアンス上の問題がないよう対応	46	5	35	6	0
工工	している	100.0	10. 9	76. 1	13. 0	0.0
	上記のいずれもしていない	5	0	5	0	0
		100.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	わからない	2	0	2	0	0
		100.0	0.0	100.0	0.0	0.0

図表 123 社外ネットワークへの参加の有無:②高齢社員(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ 別、高齢社員への取組状況別)

会性 会性 会性 会性 会性 会性 会性 会性		11.1.4.41	to a date of the		別、尚断征貝へ		
全体 168 4 134 26 100.0 2.4 79.8 15.5 全社員合 計 (統合)			,				
全社員合計(統合) 300 人以下 41 0 36 4 計(統合) 300 人以下 41 0 36 4 301~1000 人以下 100.0 0.0 87.8 9.8 301~1000 人以下 31 2 21 7 100.0 6.5 67.7 22.6 1001~3000 人以下 40 0 35 5 3001 人以上 45 2 36 7 100.0 4.4 80.0 15.6 29 主な業種(統合) 100.0 4.4 80.0 15.6 電気・ガス・熱・水道・情報通信・ 25 0 18 7 運輸・郵便業 100.0 4.2 78.9 15.5 電気・ガス・熱・水道・情報通信・ 25 0 18 7 連輸・郵便業 100.0 0.0 86.4 13.6 金融・保険・不動産業 16 1 13 2 サービス業 25 0 22 2 100.0 6.3 81.3 12.5 サービス業 25 0 22 2 100.0 0.0 <th><u> </u></th> <th>無回答</th> <th>わからない</th> <th>していない</th> <th>している</th> <th>合計</th> <th></th>	<u> </u>	無回答	わからない	していない	している	合計	
全社員合計(統合) 300人以下 41 0 36 4 301~1000人以下 31 2 21 7 1001~3000人以下 40 0 35 5 1001~3000人以下 40 0 35 5 3001人以上 45 2 36 7 202 主な業種(統合) 100.0 4.4 80.0 15.6 40 0 4.2 78.9 15.6 7 100.0 4.4 80.0 15.6 7 100.0 4.2 78.9 15.5 15.5 15.5 15.5 15.5 15.5 16 10.0 4.2 78.9 15.5 15.5 16 1 13 2	4		26	134			全体
計(統合)	2. 4		15. 5	79.8	2. 4	100.0	Tara tara
100.0 0.0	1		4	36	0	41	
100.0 6.5 67.7 22.6 1001~3000 人以下	2.4		9.8	87. 8	0.0	100.0	
1001~3000 人以下	1		7	21	2	31	301~1000 人以下
100.0 0.0 87.5 12.5 12.5 3001 人以上 45 2 36 7 100.0 4.4 80.0 15.6 12.5	3. 2		22. 6	67. 7	6. 5	100.0	
3001 人以上 45 2 36 7 100.0 4.4 80.0 15.6 29 主な 業種(統 100.0 4.2 78.9 15.5 電気・ガス・熱・水道・情報通信・ 25 0 18 7 運輸・郵便業 100.0 0.0 72.0 28.0 卸売・小売業 22 0 19 3 100.0 0.0 86.4 13.6 金融・保険・不動産業 16 1 13 2 100.0 6.3 81.3 12.5 サービス業 25 0 22 2 100.0 6.3 81.3 12.5 サービス業 25 0 22 2 100.0 88.0 8.0 スタイ バーシティ の推進 の取組比	0		5	35	0	40	1001~3000 人以下
100.0 4.4 80.0 15.6 15.6 15.6 29 主な 楽種 (統	0.0		12. 5	87. 5	0.0	100.0	
Q29 主な 業種(統合) 100.0 4.2 78.9 15.5 15.	0		7	36	2	45	3001 人以上
業種(統合) 100.0 4.2 78.9 15.5 電気・ガス・熱・水道・情報通信・ 運輸・郵便業 25 0 18 7 運輸・郵便業 100.0 0.0 72.0 28.0 卸売・小売業 22 0 19 3 金融・保険・不動産業 16 1 13 2 サービス業 25 0 22 2 サービス業 25 0 22 2 すの推進の取組出状況 100.0 0.0 88.0 8.0 の取組出状況 100.0 2.6 79.5 15.4 上記のいずれも実施していないが、特定のがっプリーに限定して実施 100.0 4.5 79.5 15.9 C. 言葉を用いていないが、特定のがっプリーに限定して実施 100.0 1.9 82.7 15.4 上記のいずれも実施していない 29 0 24 5 Q11②取 組の対応 積極的な推進のための取組を実施し 48 1 36 10 は次に高齢社員 100.0 2.1 75.0 20.8 コンプライヤス上の日間題がないよう対応 89 3 73 13	0.0		15. 6	80.0	4.4	100.0	
合) 電気・ガス・熱・水道・情報通信・ 運輸・郵便業 25 0 18 7 一種輸・郵便業 100.0 0.0 72.0 28.0 印売・小売業 22 0 19 3 100.0 0.0 86.4 13.6 金融・保険・不動産業 16 1 13 2 サービス業 25 0 22 2 サービス業 25 0 22 2 でせず実施 100.0 0.0 88.0 8.0 8. 概念や言葉を用いて、坊っずーを限 39 1 31 6 定せず実施 100.0 2.6 79.5 15.4 B. 概念や言葉を用いて、特定のがっず 44 2 35 7 リーに限定して実施 100.0 4.5 79.5 15.9 C. 言葉を用いていないが、特定のがっちと 100.0 1.9 82.7 15.4 上記のいずれも実施していない 29 0 24 5 日のいずれも実施していない 100.0 0.0 82.8 17.2 Q11②取 級の対応 状況:高 節社員 100.0 2.1 75.0 20.8 コンプライアス上の問題がないよう対応 89 3 73	1		11	56	3	71	
・・	1.4		15. 5	78. 9	4. 2	100.0	
囲売・小売業 22 0 19 3 100.0 0.0 86.4 13.6 金融・保険・不動産業 16 1 13 2 100.0 6.3 81.3 12.5 サービス業 25 0 22 2 100.0 0.0 88.0 8.0 8.0 8.0 8.0 8.0 8.0 8.	0		7	18	0	25	
100.0 0.0 86.4 13.6 金融・保険・不動産業 16	0.0		28. 0	72. 0	0.0	100.0	運輸・郵便業
金融・保険・不動産業 16	0		3	19	0	22	卸売・小売業
100.0 6.3 81.3 12.5	0.0		13. 6	86. 4	0.0	100.0	
サービス業 25 0 22 2 100.0 0.0 88.0 8.0 8.0 0.0 93 ダイ バーシティの推進 の取組状況.	0		2	13	1	16	金融・保険・不動産業
100.0 0.0 88.0 8.0 8.0 8.0 9.3 9.7 9.5 15.4 100.0 2.6 79.5 15.4 100.0 2.6 79.5 15.4 100.0 2.6 79.5 15.4 100.0 2.6 79.5 15.9 15.9 100.0 4.5 79.5 15.9 15.9 15.9 15.9 15.9 15.9 15.9 15.4 100.0 1.9 82.7 15.4 15.4 15.4 15.5 15.9	0.0		12. 5	81. 3	6. 3	100.0	
Q3 ダイ バーシティの推進の取組状況	1		2	22	0	25	サービス業
パーシティの推進の取組状況 記. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ 44 2 35 79.5 15.4 B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ 44 2 35 79.5 15.9 C. 言葉を用いていないが、特定のカデ 52 1 43 8 1 100.0 1.9 82.7 15.4 上記のいずれも実施していない 29 0 24 5 100.0 100.0 100.0 82.8 17.2 Q11②取 組の対応状況:高齢社員 積極的な推進のための取組を実施し 48 1 36 10 70.0 2.1 75.0 20.8 ボス: 高齢社員 コンプライアス上の問題がないよう対応 89 3 73 13	4.0		8.0	88. 0	0.0	100.0	
イの推進の取組状況 B. 概念や言葉を用いて、特定の折立 44 2 35 7 リーに限定して実施 100.0 4.5 79.5 15.9 C. 言葉を用いていないが、特定の折っ 52 1 43 8 コードこついて実施 100.0 1.9 82.7 15.4 上記のいずれも実施していない 29 0 24 5 100.0 0.0 82.8 17.2 Q11②取組の対応 積極的な推進のための取組を実施している 48 1 36 10 大次:高齢社員 100.0 2.1 75.0 20.8 コンプライバス上の問題がないよう対応 89 3 73 13	1		6	31	1	39	
の取組状況 b. 依念や音楽を用いていないがはないが、特定のがすりに限定して実施 100.0 4.5 79.5 15.9 C. 言葉を用いていないが、特定のが、特定のが、 52 1 43 8 コッリーについて実施 100.0 1.9 82.7 15.4 上記のいずれも実施していない 29 0 24 5 100.0 0.0 82.8 17.2 Q11②取組の対応 積極的な推進のための取組を実施している 48 1 36 10 状況:高齢社員 コンプライバス上の問題がないよう対応 89 3 73 13	2.6		15. 4	79. 5	2. 6	100.0	
 沢 C. 言葉を用いていないが、特定のが 52 1 43 8 3	0		7	35	2	44	D. (成立で音楽を用いて、特定のか)
コードこついて実施 100.0 1.9 82.7 15.4 上記のいずれも実施していない 29 0 24 5 100.0 0.0 82.8 17.2 Q11②取 組の対応 状況:高 齢社員 積極的な推進のための取組を実施し ている 48 1 36 10 エンプライアス上の問題がないよう対応 89 3 73 13	0.0		15. 9	79. 5	4. 5	100.0	リーに限定して実施 ニュー・ニュー・ニュー・ニュー・ニュー・ニュー・ニュー・ニュー・ニュー・ニュー・
上記のいずれも実施していない 29 0 24 5 100.0 1.9 32.7 15.4 5 100.0 0.0 82.8 17.2 100.0 100.0 1.9 32.7 15.4 5 100.0 100.0 1.9 32.7 15.4 5 100.0 100.0 1.9 32.7 15.4 100.0 100.0 1.9 32.7 15.4 100.0 100.0 1.9 32.7 15.4 100.0 100.0 1.9 32.7 100.0 100.0 1.9 32.7 100.0 100.0 1.9 32.7 100.0 100.0 1.9 32.7 100.0 100.0 1.9 32.7 100.0 100.0 1.9 32.7 100.0 1	0		8	43	1	52	
100.0 0.0 82.8 17.2 100.0	0.0		15. 4	82. 7	1.9	100.0	ゴリーについて実施
Q11②取 組の対応 状况:高 齢社員 積極的な推進のための取組を実施し 100.0 48 1 36 10 20.8 100.0 2.1 75.0 20.8 30.0 3 73 13	0		5	24	0	29	上記のいずれも実施していない
組の対応 状況:高 齢社員 ている コンプライアス上の問題がないよう対応 89 3 73 13	0.0		17. 2	82. 8	0.0	100.0	
状況:高 齢社員 コンプライアンス上の問題がないよう対応 89 3 73 13	1		10	36	1	48	
齢社員 17/7/7/12 7/17/12 89 3 73 13	2. 1		20.8	75. 0	2. 1	100.0	
TOO. 0 100. 0 14. 6 100. 0 14. 6 100. 0 14. 6 100. 0 14. 6 100. 0 14. 6 100. 0 14. 6 100. 0 14. 6 100. 0 14. 6 100. 0	0		13	73	3	89	3// /1//// 1// / / / / / / / / / / / / /
	0.0		14. 6	82. 0	3. 4	100.0	している
上記のいずれもしていない 13 0 12 1	0		1	12	0	13	上記のいずれもしていない
100.0 0.0 92.3 7.7	0.0		7. 7	92. 3	0.0	100.0	
わからない 5 0 4 1	0						わからない
100.0 0.0 80.0 20.0	0.0		20. 0	80.0	0.0	100.0	

図表 124 社外ネットワークへの参加の有無:③障がい者(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ 別、障がい者への取組状況別)

		別、陣かい石へ		<u>/</u> トワークへの参	加の有無:③暗弁	公 / / / / / / / / / / / / / / / / / / /
		合計	している	していない	わからない	無回答
	全体	168	41	100	23	4
		100. 0	24. 4	59. 5	13. 7	2.4
全社員合	300 人以下	41	4	32	4	1
計 (統合)		100.0	9.8	78. 0	9.8	2.4
	301~1000 人以下	31	7	16	7	1
		100.0	22. 6	51.6	22. 6	3. 2
	1001~3000 人以下	40	10	25	5	0
		100.0	25. 0	62. 5	12. 5	0.0
	3001 人以上	45	17	23	5	0
		100.0	37. 8	51. 1	11. 1	0.0
Q29 主な	建設・製造業	71	18	42	10	1
業種(統		100.0	25. 4	59. 2	14. 1	1.4
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	6	14	5	0
	運輸・郵便業	100.0	24. 0	56.0	20.0	0.0
	卸売・小売業	22	4	15	3	0
		100.0	18. 2	68. 2	13. 6	0.0
	金融・保険・不動産業	16	4	10	2	0
		100.0	25. 0	62.5	12. 5	0.0
	サービス業	25	7	14	3	1
		100.0	28. 0	56.0	12. 0	4.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施	39	14	21	3	1
バーシテ		100.0	35. 9	53.8	7. 7	2.6
ィの推進 の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ リーに限定して実施	44	11	26	7	0
況		100.0	25. 0	59. 1	15. 9	0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定のカテ	52	15	30	7	0
	ゴリーについて実施	100.0	28.8	57. 7	13. 5	0.0
	上記のいずれも実施していない	29	0	23	6	0
		100.0	0.0	79. 3	20. 7	0.0
Q11③取	積極的な推進のための取組を実施し	56	27	22	6	1
組の対応 状況:障 がい者	ている	100.0	48. 2	39. 3	10. 7	1.8
	コンプライアンス上の問題がないよう対応	86	13	59	13	1
	している	100.0	15. 1	68. 6	15. 1	1.2
	上記のいずれもしていない	12	0	12	0	0
		100.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	わからない	4	0	2	2	0
		100.0	0.0	50.0	50. 0	0.0

図表 125 社外ネットワークへの参加の有無:④高度外国人材(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、高度外国人材への取組状況別)

	.,	加、同及70日八	Q16B 社外ネットワークへの参加の有無:④高度外国人材					
		合計	している	していない	わからない	無回答		
	全体	168	3	131	29	5		
		100.0	1.8	78. 0	17. 3	3. 0		
全社員合	300 人以下	41	0	36	4	1		
計 (統合)		100.0	0.0	87.8	9.8	2. 4		
	301~1000 人以下	31	0	22	8	1		
		100.0	0.0	71.0	25. 8	3. 2		
	1001~3000 人以下	40	1	33	6	0		
		100.0	2. 5	82.5	15. 0	0.0		
	3001 人以上	45	2	34	8	1		
		100.0	4.4	75. 6	17.8	2. 2		
Q29 主な	建設・製造業	71	2	57	10	2		
業種(統		100.0	2.8	80.3	14. 1	2.8		
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	1	17	7	0		
	運輸・郵便業	100.0	4.0	68.0	28.0	0.0		
	卸売・小売業	22	0	19	3	0		
		100.0	0.0	86.4	13. 6	0.0		
	金融・保険・不動産業	16	0	12	3	1		
		100.0	0.0	75. 0	18.8	6.3		
	サービス業	25	0	20	5	0		
		100.0	0.0	80.0	20. 0	0.0		
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	2	29	7	1		
バーシテ	定せず実施	100.0	5. 1	74. 4	17. 9	2.6		
ィの推進 の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	1	35	7	1		
況	リーに限定して実施	100.0	2. 3	79. 5	15. 9	2.3		
	C. 言葉を用いていないが、特定のか	52	0	43	8	1		
	ュ゛リーについて実施	100.0	0.0	82. 7	15. 4	1.9		
	上記のいずれも実施していない	29	0	23	6	0		
		100.0	0.0	79.3	20.7	0.0		
Q11④取	積極的な推進のための取組を実施し	27	2	19	6	0		
組の対応 状況:高 度外国人 材	ている	100.0	7.4	70.4	22. 2	0.0		
	コンプライアンス上の問題がないよう対応	42	1	32	8	1		
	している	100.0	2. 4	76. 2	19. 0	2.4		
	上記のいずれもしていない	67	0	58	9	0		
		100.0	0.0	86. 6	13. 4	0.0		
	わからない	14	0	11	3	0		
		100.0	0.0	78. 6	21. 4	0.0		

図表 126 社外ネットワークへの参加の有無:⑤時間制約社員(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、時間制約社員への取組状況別)

	12	224 - 21H1H3421T	Q16B 社外ネットワークへの参加の有無: ⑤時間制約社					
		∧ ⇒1		,				
	A ()	合計	している	していない	わからない	無回答		
	全体	168	5	131	26	6		
		100.0	3. 0	78. 0	15. 5	3.6		
全社員合	300 人以下	41	0	36	4	1		
計 (統合)		100.0	0.0	87.8	9.8	2.4		
	301~1000 人以下	31	0	22	7	2		
		100.0	0.0	71.0	22. 6	6.5		
	1001~3000 人以下	40	2	33	5	0		
		100.0	5.0	82. 5	12. 5	0.0		
	3001 人以上	45	3	34	7	1		
		100.0	6. 7	75. 6	15. 6	2.2		
Q29 主な	建設・製造業	71	4	55	10	2		
業種(統		100.0	5. 6	77. 5	14. 1	2.8		
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	1	19	5	0		
	運輸・郵便業	100.0	4.0	76. 0	20.0	0.0		
	卸売・小売業	22	0	19	3	0		
		100.0	0.0	86.4	13. 6	0.0		
	金融・保険・不動産業	16	0	12	3	1		
		100.0	0.0	75. 0	18.8	6.3		
	サービス業	25	0	20	4	1		
		100.0	0.0	80.0	16. 0	4.0		
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	3	29	6	1		
バーシテ	定せず実施	100.0	7.7	74. 4	15. 4	2.6		
イの推進	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	2	35	6	1		
の取組状 況	リーに限定して実施	100.0	4.5	79. 5	13. 6	2.3		
Du .	C. 言葉を用いていないが、特定のカテ	52	0	43	8	1		
	ゴリーについて実施	100.0	0.0	82.7	15. 4	1.9		
	上記のいずれも実施していない	29	0	23	6	0		
		100.0	0.0	79. 3	20. 7	0.0		
Q11⑤取	積極的な推進のための取組を実施し	41	4	33	4	0		
組の対応 状況時間 制約社員	ている	100.0	9.8	80. 5	9.8	0.0		
	コンプライアンス上の問題がないよう対応	48	1	37	9	1		
	している	100.0	2. 1	77. 1	18.8	2. 1		
	上記のいずれもしていない	49	0	43	6	0		
		100.0	0.0	87.8	12. 2	0.0		
	わからない	12	0.0	8	12. 2	0.0		
	14-14 D. 64		-					
		100.0	0.0	66. 7	33. 3	0.0		

図表 127 社外ネットワークへの参加の有無:⑥LGBT(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、 LGBTへの取組状況別)

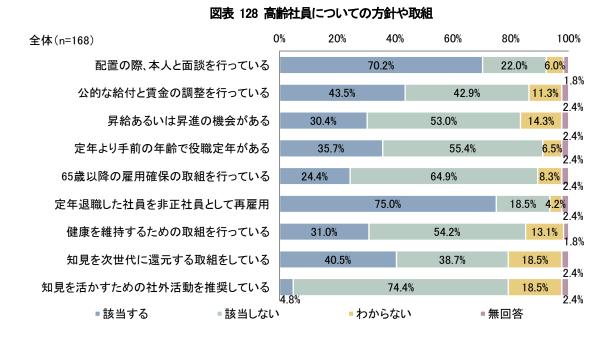
		LGB1 へのJ	Q16B 社外ネットワークへの参加の有無: ⑥LGBT					
		合計	している	していない	わからない	無回答		
	A.H.							
	全体	168	7	131	25	5		
↑ +1 □ ∧	000 1 017	100.0	4. 2	78. 0	14. 9	3.0		
全社員合計 (統合)	300 人以下	41	0	36	4	1		
el (MyLa)		100.0	0.0	87.8	9.8	2.4		
	301~1000 人以下	31	0	23	7	1		
		100.0	0.0	74. 2	22. 6	3. 2		
	1001~3000 人以下	40	1	34	5	0		
		100.0	2. 5	85. 0	12. 5	0.0		
	3001 人以上	45	6	32	6	1		
		100.0	13. 3	71. 1	13. 3	2. 2		
Q29 主な	建設・製造業	71	2	58	9	2		
業種(統		100.0	2.8	81. 7	12. 7	2.8		
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	4	16	5	0		
	運輸・郵便業	100.0	16. 0	64.0	20.0	0.0		
	卸売・小売業	22	0	19	3	0		
		100.0	0.0	86.4	13. 6	0.0		
	金融・保険・不動産業	16	0	12	3	1		
		100.0	0.0	75.0	18.8	6.3		
	サービス業	25	0	21	4	0		
		100.0	0.0	84. 0	16. 0	0.0		
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	6	27	5	1		
バーシテ	定せず実施	100.0	15. 4	69. 2	12.8	2.6		
ィの推進 の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	1	36	6	1		
況	リーに限定して実施	100.0	2. 3	81.8	13. 6	2.3		
<i>V</i> u	C. 言葉を用いていないが、特定のカテ	52	0	43	8	1		
	ゴリーについて実施	100.0	0.0	82. 7	15. 4	1.9		
	上記のいずれも実施していない	29	0	23	6	0		
		100.0	0.0	79.3	20. 7	0.0		
Q11⑥取	積極的な推進のための取組を実施し	6	4	2	0			
組の対応 状況: LGBT	ている	100.0	66. 7	33. 3	0.0	0.0		
	コンプライアンス上の問題がないよう対応	46	2	35	8	1		
	している	100.0	4. 3	76. 1	17. 4	2. 2		
	上記のいずれもしていない	79	0	68	11	0		
		100.0	0.0	86. 1	13. 9	0.0		
	わからない	19	1	15	3			
		100. 0	5. 3	78. 9	15. 8			
		100.0	ე, კ	10.9	10. δ	0.0		

5. カテゴリー別にみた方針や取組

(1) 高齢社員についての方針や取組

高齢社員に関わる方針や取組をみると、「③昇給あるいは昇進の機会がある」割合は、30.4%となっており、従業員規模が大きい企業やダイバーシティ推進のタイプがタイプAの企業、高齢社員について積極的な推進のための取組を実施している企業において、割合が高くなっている。

高齢社員の雇用に関する項目をみると、「⑥定年退職した社員を非正社員として再雇用」する割合は75.0%となっており、従業員規模が301人以上の企業やダイバーシティ推進のタイプがタイプAやタイプBの企業においてその割合が高い。一方、「⑤65歳以降の雇用確保の取組を行っている」割合は24.4%にとどまる。65歳以降の雇用確保については、従業員規模の別やダイバーシティの推進タイプの別による差はあまりみられない。



125

図表 129 高齢社員についての取組:①配置の際、本人と面談を行っている(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、高齢社員への取組状況別)

	> 7 111		『記述の では 10 17 10 18 18 19 19 19 19 19 19 19 19 19 19 19 19 19 				
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
	全体	168	118	37	10	3	
		100. 0	70. 2	22. 0	6.0	1.8	
全社員合	300 人以下	41	25	11	4	1.0	
計(統合)		100. 0	61. 0	26.8	9.8	2.4	
	301~1000 人以下	31	20	20.8	2	0	
	001 1000 / 000 /	100. 0	64. 5	29. 0	6. 5	0.0	
	1001~3000 人以下	40	30	29.0	4	0.0	
	1001 3000 / 52	100. 0	75. 0	15. 0	10. 0	0.0	
	3001 人以上	45	37	15.0	0.0	0.0	
	3001 / 2012			_		· ·	
Q29 主な	建設・製造業	100.0	82. 2	17. 8	0.0	0.0	
業種(統	建成・設垣未	71	55	13	3	0	
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	100.0	77. 5	18. 3	4. 2	0.0	
	運輸・郵便業	25	16	7	2	0	
		100.0	64. 0	28. 0	8. 0	0.0	
	卸売・小売業	22	16	4	2	0	
	金融・保険・不動産業	100.0	72. 7	18. 2	9.1	0.0	
	並做	16	9	7	0	0	
	サービス業	100.0	56. 3	43. 8	0.0	0.0	
	リーレク来	25	16	5	3	1	
00 18 /	A 柳久の辛華ナ田ハマ ホニーバリ ナ-ア月	100.0	64. 0	20.0	12. 0	4.0	
Q3 ダイ バーシテ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施	39	29	8	2	0	
イの推進		100.0	74. 4	20. 5	5. 1	0.0	
の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ リーに限定して実施	44	38	5	1	0	
況		100.0	86. 4	11. 4	2.3	0.0	
	C. 言葉を用いていないが、特定のカテ ゴリーについて実施	52	33	15	4	0	
		100.0	63. 5	28. 8	7.7	0.0	
	上記のいずれも実施していない	29	17	8	3	1	
0 =		100.0	58. 6	27. 6	10. 3	3.4	
	積極的な推進のための取組を実施している	48	41	6	1	0	
組の対応 状況:高 齢社員	ている	100.0	85. 4	12. 5	2. 1	0.0	
	コンプライアンス上の問題がないよう対応	89	65	19	4	1	
	している	100.0	73. 0	21. 3	4. 5	1.1	
	上記のいずれもしていない	13	3	6	4	0	
		100.0	23. 1	46. 2	30.8	0.0	
	わからない	5	1	3	1	0	
		100.0	20. 0	60.0	20.0	0.0	

図表 130 高齢社員についての取組:②公的な給付と賃金の調整を行っている(従業員規模別、業種別、ダイ バーシティ推進タイプ別、高齢社員への取組状況別)

				: 公的な給付と	賃金の調整を行	っている
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
	全体	168	73	72	19	4
		100.0	43. 5	42.9	11. 3	2. 4
全社員合	300 人以下	41	19	16	5	1
計(統合)		100.0	46. 3	39. 0	12. 2	2. 4
	301~1000 人以下	31	14	14	3	0
		100.0	45. 2	45. 2	9. 7	0.0
	1001~3000 人以下	40	19	16	5	0
		100.0	47. 5	40.0	12. 5	0.0
	3001 人以上	45	18	22	5	0
		100.0	40.0	48.9	11. 1	0.0
Q29 主な	建設・製造業	71	35	31	5	0
業種(統		100.0	49. 3	43.7	7. 0	0.0
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	8	14	3	0
	運輸・郵便業	100.0	32. 0	56. 0	12. 0	0.0
	卸売・小売業	22	15	4	3	0
		100.0	68. 2	18. 2	13. 6	0.0
	金融・保険・不動産業	16	6	9	1	0
		100.0	37. 5	56. 3	6.3	0.0
	サービス業	25	5	11	7	2
		100.0	20.0	44.0	28. 0	8.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	15	21	3	0
バーシテ ィの推進	定せず実施	100.0	38. 5	53.8	7. 7	0.0
の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	20	20	4	0
況	リーに限定して実施	100.0	45. 5	45. 5	9.1	0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定のカテ	52	24	19	8	1
	ゴリーについて実施	100.0	46. 2	36. 5	15. 4	1.9
	上記のいずれも実施していない	29	14	10	4	1
		100.0	48. 3	34. 5	13. 8	3. 4
Q11② 取 組の対応 状況:高 齢社員	積極的な推進のための取組を実施し	48	23	22	3	0
	ている	100.0	47. 9	45.8	6. 3	0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう対応	89	37	39	11	2
	している	100.0	41.6	43.8	12. 4	2.2
	上記のいずれもしていない	13	4	7	2	0
		100.0	30.8	53.8	15. 4	0.0
	わからない	5	2	2	1	0
		100.0	40.0	40.0	20.0	0.0

図表 131 高齢社員についての取組:③昇給あるいは昇進の機会がある(従業員規模別、業種別、ダイバーシ ティ推進タイプ別、高齢社員への取組状況別)

	7 -1 JEA	Eダイノ 別、 尚断		: 昇給あるいは	昇進の機会があ	る
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
	全体	168	51	89	24	4
		100.0	30. 4	53. 0	14. 3	2. 4
全社員合	300 人以下	41	7	25	8	1
計 (統合)		100.0	17. 1	61. 0	19. 5	2. 4
	301~1000 人以下	31	7	20	4	0
		100.0	22.6	64. 5	12.9	0.0
	1001~3000 人以下	40	14	18	7	1
		100.0	35. 0	45. 0	17. 5	2. 5
	3001 人以上	45	19	24	2	0
		100.0	42. 2	53. 3	4. 4	0.0
Q29 主な	建設・製造業	71	23	37	11	0
業種(統		100.0	32. 4	52. 1	15. 5	0.0
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	7	14	4	0
	運輸・郵便業	100.0	28. 0	56.0	16. 0	0.0
	卸売・小売業	22	8	11	3	0
		100.0	36. 4	50.0	13. 6	0.0
	金融・保険・不動産業	16	5	9	1	1
		100.0	31. 3	56. 3	6.3	6. 3
	サービス業	25	7	12	5	1
		100.0	28.0	48.0	20.0	4.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	17	19	3	0
バーシテ	定せず実施	100.0	43.6	48.7	7. 7	0.0
ィの推進 の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	15	24	4	1
況	リーに限定して実施	100.0	34. 1	54. 5	9.1	2.3
	C. 言葉を用いていないが、特定のカテ	52	15	27	10	0
	ューについて実施	100.0	28.8	51. 9	19. 2	0.0
	上記のいずれも実施していない	29	4	17	7	1
		100.0	13.8	58. 6	24. 1	3.4
	積極的な推進のための取組を実施し	48	20	23	4	1
組の対応 状況:高 齢社員	ている	100.0	41. 7	47. 9	8.3	2. 1
	コンプライアンス上の問題がないよう対応	89	21	54	13	1
	している	100.0	23. 6	60. 7	14. 6	1.1
	上記のいずれもしていない	13	4	5	4	0
		100.0	30.8	38. 5	30.8	0.0
	わからない	5	0	4	1	0
		100.0	0.0	80.0	20.0	0.0

図表 132 高齢社員についての取組:④定年より手前の年齢で役職定年がある(従業員規模別、業種別、ダイ バーシティ推進タイプ別、高齢社員への取組状況別)

	7, 2,11		高齢社員への収組状況別 Q17④高齢社員: 定年より手前の年齢で役職定年があっ					
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答		
	A.H.							
	全体	168	60	93	11	4		
↑+1 □ ↑	000 1 017	100.0	35. 7	55. 4	6. 5	2.4		
全社員合計 (統合)	300 人以下	41	7	28	4	2		
		100.0	17. 1	68. 3	9.8	4.9		
	301~1000 人以下	31	11	19	1	0		
		100.0	35. 5	61.3	3. 2	0.0		
	1001~3000 人以下	40	16	21	3	0		
		100.0	40.0	52. 5	7. 5	0.0		
	3001 人以上	45	24	19	2	0		
		100.0	53. 3	42. 2	4.4	0.0		
Q29 主な	建設・製造業	71	31	37	2	1		
業種(統		100.0	43. 7	52. 1	2.8	1.4		
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	11	13	1	0		
	運輸・郵便業	100.0	44.0	52. 0	4.0	0.0		
	卸売・小売業	22	5	13	4	0		
		100.0	22. 7	59. 1	18. 2	0.0		
	金融・保険・不動産業	16	9	6	1	0		
		100.0	56. 3	37. 5	6. 3	0.0		
	サービス業	25	1	20	3	1		
		100.0	4.0	80.0	12.0	4.0		
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	15	21	3	0		
バーシテ	定せず実施	100.0	38. 5	53. 8	7. 7	0.0		
ィの推進 の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	23	19	1	1		
況	リーに限定して実施	100.0	52. 3	43. 2	2.3	2.3		
	C. 言葉を用いていないが、特定のカデ	52	14	35	3	0		
	ゴリーについて実施	100.0	26. 9	67.3	5.8	0.0		
	上記のいずれも実施していない	29	7	17	4	1		
		100.0	24. 1	58. 6	13.8	3.4		
Q11② 取	積極的な推進のための取組を実施し	48	19	27				
組の対応 状況:高 齢社員	ている	100.0	39. 6	56. 3	4. 2	0.0		
	コンプライアンス上の問題がないよう対応	89	35	47	5	2		
	している	100.0	39. 3	52. 8	5. 6	2. 2		
	上記のいずれもしていない	13	1	9	3	0		
		100.0	7. 7	69. 2	23. 1	0.0		
	わからない	5	2	2	1	0		
		100.0	40. 0	40.0	20. 0	0.0		
		100.0	40.0	40.0	20.0	0.0		

図表 133 高齢社員についての取組:⑤65歳以降の雇用確保の取組を行っている(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、高齢社員への取組状況別)

1/1一ン / 11世紀 / 1 ノ / 7月、同園町工具 / 20月 / 4 八 / 7月 /						
				: 65 歳以降の雇	用確保の取組を	行っている
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
	全体	168	41	109	14	4
		100.0	24. 4	64. 9	8.3	2. 4
全社員合	300 人以下	41	7	28	5	1
計 (統合)		100.0	17. 1	68. 3	12. 2	2. 4
	301~1000 人以下	31	11	17	3	0
		100.0	35. 5	54. 8	9. 7	0.0
	1001~3000 人以下	40	7	29	4	0
		100.0	17. 5	72. 5	10. 0	0.0
	3001 人以上	45	12	32	1	0
		100.0	26. 7	71. 1	2. 2	0.0
Q29 主な	建設・製造業	71	17	50	4	0
業種(統		100.0	23. 9	70.4	5. 6	0.0
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	10	13	2	0
	運輸・郵便業	100.0	40.0	52. 0	8.0	0.0
	卸売・小売業	22	7	11	4	0
		100.0	31.8	50.0	18. 2	0.0
	金融・保険・不動産業	16	3	12	1	0
		100.0	18.8	75. 0	6. 3	0.0
	サービス業	25	4	16	3	2
		100.0	16.0	64. 0	12. 0	8.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	7	28	4	0
バーシテ ィの推進	定せず実施	100.0	17. 9	71.8	10. 3	0.0
の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	15	28	1	0
況	リーに限定して実施	100.0	34. 1	63. 6	2. 3	0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定のカデ	52	14	33	4	1
	ゴリーについて実施	100.0	26. 9	63. 5	7. 7	1.9
	上記のいずれも実施していない	29	4	19	5	1
		100.0	13.8	65. 5	17. 2	3. 4
	積極的な推進のための取組を実施し	48	18	26	4	0
組の対応	ている	100.0	37. 5	54. 2	8. 3	0.0
状況:高 齢社員	コンプライアンス上の問題がないよう対応	89	17	67	3	2
四八二四	している	100.0	19. 1	75. 3	3. 4	2. 2
	上記のいずれもしていない	13	3	8	2	0
		100.0	23. 1	61. 5	15. 4	0.0
	わからない	5	0	3	2	0
		100.0	0.0	60. 0	40. 0	0.0

図表 134 高齢社員についての取組:⑥定年退職した社員を非正社員として再雇用(従業員規模別、業種別、 ダイバーシティ推進タイプ別、高齢社員への取組状況別)

	グイバーン / 11世底メインが、同画印工具、マの収価がんがが/				Q17⑥高齢社員: 定年退職した社員を非正社員。				
		合計	該当する	該当しない	仕貝を非止仕貝 わからない	無回答			
	A 44-					無凹合			
	全体	168	126	31	7	4			
↑ +1 □ ↑	200 LNT	100.0	75. 0	18. 5	4. 2	2. 4			
全社員合計(統合)	300 人以下	41	20	17	2	2			
el (NyL口)		100.0	48. 8	41. 5	4. 9	4. 9			
	301~1000 人以下	31	27	4	0	0			
		100.0	87. 1	12. 9	0.0	0.0			
	1001~3000 人以下	40	34	4	2	0			
		100.0	85.0	10.0	5.0	0.0			
	3001 人以上	45	38	5	2	0			
		100.0	84. 4	11. 1	4. 4	0.0			
Q29 主な	建設・製造業	71	63	6	2	0			
業種(統		100.0	88.7	8.5	2.8	0.0			
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	19	5	1	0			
	運輸・郵便業	100.0	76. 0	20.0	4.0	0.0			
	卸売・小売業	22	15	5	1	1			
		100.0	68.2	22. 7	4.5	4.5			
	金融・保険・不動産業	16	12	4	0	0			
		100.0	75. 0	25. 0	0.0	0.0			
	サービス業	25	11	10	3	1			
		100.0	44. 0	40.0	12. 0	4.0			
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	35	3	1	0			
バーシテ	定せず実施	100.0	89. 7	7. 7	2.6	0.0			
イの推進	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	41	2	1	0			
の取組状 況	リーに限定して実施	100.0	93. 2	4.5	2.3	0.0			
171	C. 言葉を用いていないが、特定のカテ	52	33	16	3	0			
	ゴリーについて実施	100.0	63. 5	30.8	5. 8	0.0			
	上記のいずれも実施していない	29	16	9	2	2			
		100.0	55. 2	31.0	6.9	6.9			
Q11② 取	積極的な推進のための取組を実施し	48	42	5	1				
組の対応	ている	100.0	87. 5	10. 4	2. 1	0.0			
状況:高	コンプライアンス上の問題がないよう対応	89	66	18	4	1			
齢社員	している	100.0	74. 2			1.1			
	上記のいずれもしていない	13	6	5	1	1.1			
		100.0	46. 2	38. 5	7. 7	7.7			
	わからない	100.0	40. 2	38. 5		0			
	14514 (21,94)	_			1	_			
		100.0	40.0	40.0	20. 0	0.0			

図表 135 高齢社員についての取組:⑦健康を維持するための取組を行っている(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、高齢社員への取組状況別)

	1/1/ 2/1	11世紀 グリンかい		m社員への収組状況別) 7⑦高齢社員:健康を維持するための取組を行ってい				
		۸ ڪ١						
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答		
	全体	168	52	91	22	3		
		100.0	31. 0	54. 2	13. 1	1.8		
全社員合	300 人以下	41	7	25	8	1		
計 (統合)		100.0	17. 1	61. 0	19. 5	2.4		
	301~1000 人以下	31	10	19	2	0		
		100.0	32. 3	61.3	6. 5	0.0		
	1001~3000 人以下	40	13	23	4	0		
		100.0	32. 5	57. 5	10.0	0.0		
	3001 人以上	45	20	20	5	0		
		100.0	44. 4	44. 4	11. 1	0.0		
Q29 主な	建設・製造業	71	26	39	6	0		
業種(統		100.0	36. 6	54. 9	8. 5	0.0		
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	11	12	2	0		
	運輸・郵便業	100.0	44.0	48.0	8.0	0.0		
	卸売・小売業	22	4	13	5	0		
		100.0	18. 2	59. 1	22.7	0.0		
	金融・保険・不動産業	16	5	9	2	0		
		100.0	31. 3	56. 3	12. 5	0.0		
	サービス業	25	3	16	5	1		
		100.0	12.0	64. 0	20. 0	4.0		
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	17	19	3	0		
バーシテ	定せず実施	100.0	43. 6	48. 7	7. 7	0.0		
ィの推進	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	17	25	2	0.0		
の取組状	リーに限定して実施	100.0	38. 6	56. 8	4. 5	0.0		
況	C. 言葉を用いていないが、特定のカテ	52	15	27	10	0.0		
	ゴリーについて実施	100. 0	28. 8	51. 9	19. 2	0.0		
	上記のいずれも実施していない	29	3	18	7	1		
	, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	100. 0	10. 3	62. 1	24. 1	3.4		
011② 取	積極的な推進のための取組を実施し	48		23	4	1		
組の対応	ている	100.0	43. 8	47. 9	8.3	0.0		
状況:高	コンプライアンス上の問題がないよう対応	89		52				
齢社員	している		25 28. 1		11	1		
	上記のいずれもしていない	100.0		58. 4	12. 4	1.1		
	TIPLY Y Y Y Y O O C C V Y A V .	13	2	8	3	0		
	わからない	100.0	15. 4	61. 5	23. 1	0.0		
	47/13-10174 ,	5	0	3	2	0		
		100.0	0.0	60.0	40.0	0.0		

図表 136 高齢社員についての取組:⑧高齢社員:知見を次世代に還元する取組をしている(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、高齢社員への取組状況別)

	「主がくとして、	ンナイ推進ダイン				
				:知見を次世代		
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
	全体	168	68	65	31	4
		100.0	40. 5	38. 7	18. 5	2. 4
全社員合	300 人以下	41	11	23	6	1
計 (統合)		100.0	26. 8	56. 1	14. 6	2. 4
	301~1000 人以下	31	14	8	9	0
		100.0	45. 2	25.8	29.0	0.0
	1001~3000 人以下	40	19	13	8	0
		100.0	47. 5	32. 5	20.0	0.0
	3001 人以上	45	22	18	4	1
		100.0	48.9	40.0	8.9	2.2
Q29 主な	建設・製造業	71	41	16	13	1
業種(統		100.0	57. 7	22. 5	18. 3	1.4
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	11	11	3	0
	運輸・郵便業	100.0	44. 0	44.0	12.0	0.0
	卸売・小売業	22	3	14	5	0
		100.0	13. 6	63. 6	22. 7	0.0
	金融・保険・不動産業	16	7	8	1	0
		100.0	43.8	50.0	6.3	0.0
	サービス業	25	4	13	7	1
		100.0	16. 0	52.0	28. 0	4.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	26	9	4	0
バーシテ	定せず実施	100.0	66. 7	23. 1	10. 3	0.0
ィの推進 の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	20	18	6	0
況	リーに限定して実施	100.0	45. 5	40.9	13. 6	0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定のカテ	52	17	22	12	1
	ゴリーについて実施	100.0	32. 7	42.3	23. 1	1.9
	上記のいずれも実施していない	29	5	15	8	1
		100.0	17. 2	51. 7	27. 6	3.4
Q11② 取	積極的な推進のための取組を実施し	48	28	11	8	
組の対応	ている	100.0	58. 3	22. 9	16. 7	2.1
状況:高	コンプライアンス上の問題がないよう対応	89	33	40	15	1
齢社員	している	100.0	37. 1	44. 9	16. 9	1. 1
	上記のいずれもしていない	13	1	9	3	0
		100.0	7. 7	69. 2	23. 1	0.0
	わからない	5	0	3	2	0
		100.0	0.0	60. 0	40. 0	0.0
		100.0	0.0	00.0	40.0	0.0

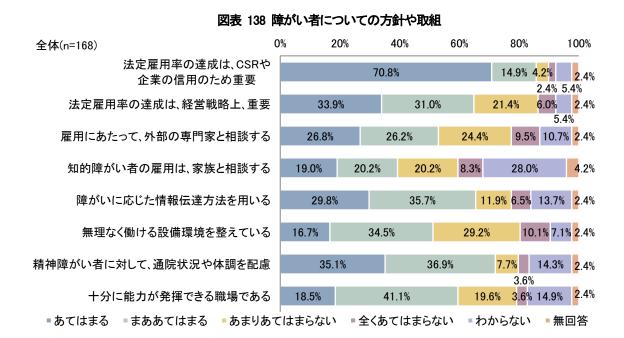
図表 137 高齢社員についての取組:⑨高齢社員: 知見を活かすための社外活動を推奨している(従業員規模 別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、高齢社員への取組状況別)

	別、耒種別、ダイバ	· - /	I	: 知見を活かす		を推奨してい
			る	, , , , = = , , ,		
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
	全体	168	8	125	31	4
		100.0	4.8	74. 4	18. 5	2. 4
全社員合	300 人以下	41	3	34	3	1
計 (統合)		100.0	7. 3	82. 9	7. 3	2. 4
	301~1000 人以下	31	1	23	7	0
		100.0	3. 2	74. 2	22. 6	0.0
	1001~3000 人以下	40	0	30	9	1
		100.0	0.0	75. 0	22. 5	2. 5
	3001 人以上	45	3	33	9	0
		100.0	6. 7	73. 3	20.0	0.0
Q29 主な	建設・製造業	71	5	52	13	1
業種(統		100.0	7.0	73. 2	18. 3	1.4
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	1	19	5	0
	運輸・郵便業	100.0	4.0	76. 0	20.0	0.0
	卸売・小売業	22	0	18	4	0
		100.0	0.0	81.8	18. 2	0.0
	金融・保険・不動産業	16	1	13	2	0
		100.0	6. 3	81. 3	12. 5	0.0
	サービス業	25	0	17	7	1
		100.0	0.0	68. 0	28. 0	4.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	3	29	6	1
バーシテ ィの推進	定せず実施	100.0	7. 7	74. 4	15. 4	2. 6
の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	1	34	9	0
況	リーに限定して実施	100.0	2. 3	77.3	20. 5	0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定の标	52	4	37	11	0
	ゴリーについて実施	100.0	7. 7	71. 2	21. 2	0.0
	上記のいずれも実施していない	29	0	24	4	1
_		100.0	0.0	82.8	13. 8	3. 4
Q11② 取	積極的な推進のための取組を実施し	48	5	33	9	1
組の対応 状況:高	ている	100.0	10. 4	68. 8	18. 8	2. 1
齢社員	コンプライアンス上の問題がないよう対応	89	2	71	15	1
	している	100.0	2.2	79.8	16. 9	1.1
	上記のいずれもしていない	13	0	11	2	0
		100.0	0.0	84. 6	15. 4	0.0
	わからない	5	0	4	1	0
		100.0	0.0	80.0	20.0	0.0

(2) 障がい者についての方針や取組

障がい者の雇用に関する考え方の項目をみると、「①法定雇用率の達成は、CSR や企業の信用のため重要」について「あてはまる」とする割合は70.8%、「まああてはまる」と合わせて85.7%となっている。一方で、「②法定雇用率の達成は、経営戦略上、重要」について「あてはまる」とする割合は33.9%にとどまった。

「⑧十分に能力が発揮できる職場である」について、「あてはまる」とする割合は18.5%、「まああてはまる」と合わせて59.6%となっている。従業員規模別にみると、従業員規模が3,001人以上の企業において「あてはまる」と「まああてはまる」を合わせた割合が高くなっている。ダイバーシティの推進別にみると、タイプAとタイプBでは差がみられないが、これら2タイプとタイプCの間には差がみられた。また、障がい者についての取組状況別にみると、積極的な推進のための取組を実施している企業において、「あてはまる」の割合が35.7%、「ややあてはまる」と合わせて87.5%となっている。



図表 139 障がい者についての取組:①法定雇用率の達成は、CSR や企業の信用のため重要(従業員規模別、 業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、障がい者への取組状況別)

				ノ が、降かい 者: 法定雇り			の信用のため	重要
		合計	あてはま	まああて	あまりあ	全くあて	わからな	無回答
		ПНІ	S (195	はまる	てはまら	はまらな	V)	, <u> </u>
				,,,,,,	ない	V)		
	全体	168	119	25	7	4	9	4
		100.0	70.8	14. 9	4. 2	2. 4	5. 4	2.4
全社員	300 人以下	41	13	11	4	3	8	2
合計		100.0	31. 7	26.8	9.8	7. 3	19. 5	4.9
(統 合)	301~1000 人以下	31	24	5	1	1	0	0
石)		100.0	77. 4	16. 1	3. 2	3. 2	0.0	0.0
	1001~3000 人以下	40	35	4	1	0	0	0
		100.0	87. 5	10. 0	2. 5	0.0	0.0	0.0
	3001 人以上	45	42	3	0	0	0	0
		100.0	93. 3	6. 7	0.0	0.0	0.0	0.0
Q29 主	建設・製造業	71	57	10	1	2	1	0
な業種		100.0	80. 3	14. 1	1. 4	2.8	1.4	0.0
(統	電気・ガス・熱・水道・情報	25	20	3	1	1	0	0
合)	通信・運輸・郵便業	100.0	80.0	12. 0	4. 0	4.0	0.0	0.0
	卸売・小売業	22	11	3	3	1	4	0
		100.0	50. 0	13. 6	13. 6	4. 5	18. 2	0.0
	金融・保険・不動産業	16	12	2	0	0	2	0
		100.0	75. 0	12. 5	0.0	0.0	12. 5	0.0
	サービス業	25	15	5	1	0	2	2
		100.0	60.0	20. 0	4. 0	0.0	8.0	8.0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテ	39	37	2	0	0	0	0
イバー	ューリーを限定せず実施	100.0	94. 9	5. 1	0.0	0.0	0.0	0.0
シティ の推進	B. 概念や言葉を用いて、特	44	39	4	1	0	0	0
の取組	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	88. 6	9. 1	2. 3	0.0	0.0	0.0
状況	C. 言葉を用いていないが、	52	35	12	3	0	1	1
	特定のカテゴリーについて実施	100.0	67. 3	23. 1	5.8	0.0	1.9	1.9
	上記のいずれも実施してい	29	7	7	2	4	8	1
	ない	100.0	24. 1	24. 1	6. 9	13. 8	27. 6	3.4
Q11③	積極的な推進のための取組	56	23	20	11	2	0	0
取組の	を実施している	100.0	41. 1	35. 7	19. 6	3. 6	0.0	0.0
対応状 況:障	コンプライアンス上の問題がないよ	86	18	22	27	9	9	1
がい者	う対応している	100.0	20. 9	25. 6	31. 4	10. 5	10. 5	1.2
	上記のいずれもしていない	12	1	1	3			0
		100.0	8.3	8.3	25. 0	25. 0	33. 3	0.0
	わからない	4	2	0	0	0	2	0
		100.0	50. 0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0

図表 140 障がい者についての取組:②法定雇用率の達成は、経営戦略上、重要(従業員規模別、業種別、ダイ バーシティ推進タイプ別、障がい者への取組状況別)

				*************************************			重更	
		合計	あてはま	まああて	あまりあ	全くあて	わからな	無回答
			3	はまる	てはまら	生くめてはまらな	17/7·19/2	WEL. E.
			2	186.0	ない	V)	`	
	全体	168	57	52	36	10	9	4
		100.0	33. 9	31. 0	21. 4	6. 0	5. 4	2. 4
全社員	300 人以下	41	6	11	9	5	8	2
合計		100. 0	14. 6	26. 8	22. 0	12. 2	19. 5	4.9
(統	301~1000 人以下	31	12	9	9	12. 2	0	0
合)	, , , , ,	100. 0	38. 7	29. 0	29. 0	3. 2	0.0	0.0
	1001~3000 人以下	40	13	19	7	1	0.0	0.0
		100. 0	32. 5	47. 5	17. 5	2. 5	0.0	0.0
	3001 人以上	45	24	12	9	0	0.0	
	00017001					_		
Q29 主	建設・製造業	100. 0	53. 3	26. 7	20. 0	0.0	0.0	0.0
な業種	建 取 · 表坦来	71	25	25	16	4	1	Ŭ
(統	電気・ガス・熱・水道・情報	100.0	35. 2	35. 2	22. 5	5. 6	1. 4	0.0
合)	通信・運輸・郵便業	25	12	6	5	2	0	0
		100.0	48.0	24. 0	20. 0	8. 0	0.0	
	卸売・小売業	22	3	9	4	2	4	0
	人前 /印於 乙科立光	100.0	13. 6	40. 9	18. 2	9. 1	18. 2	
	金融・保険・不動産業	16	6	5	3	0	2	0
	2] 2 2 - 2 4	100.0	37. 5	31. 3	18. 8	0.0	12. 5	
	サービス業	25	8	4	7	2	2	2
		100.0	32. 0	16. 0	28. 0	8. 0	8.0	8.0
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、 が	39	17	17	5	0	0	0
イバー シティ	ゴリーを限定せず実施	100.0	43. 6	43. 6	12. 8	0.0	0.0	0.0
の推進	B. 概念や言葉を用いて、特	44	19	15	9	1	0	0
の取組	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	43. 2	34. 1	20. 5	2. 3	0.0	0.0
状況	C. 言葉を用いていないが、	52	17	11	17	5	1	1
	特定のカテゴリーについて実施	100.0	32. 7	21. 2	32. 7	9. 6	1. 9	1.9
	上記のいずれも実施してい	29	4	7	5	4	8	1
	ない	100.0	13.8	24. 1	17. 2	13. 8	27. 6	3.4
Q11③	積極的な推進のための取組	56	22	15	6	3	8	2
取組の	を実施している	100.0	39. 3	26. 8	10. 7	5. 4	14. 3	3.6
対応状 況:障 がい者	コンプライアンス上の問題がないよ	86	8	18	25	6	28	1
	う対応している	100.0	9.3	20. 9	29. 1	7. 0	32. 6	1.2
77 · 4 · 5 · 1	上記のいずれもしていない	12	1	0	2	4	5	
		100. 0	8.3	0.0	16. 7	33. 3	41. 7	0.0
	わからない	4	0	0	0	0	3	
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75. 0	
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	20.0

図表 141 障がい者についての取組:③雇用にあたって、外部の専門家と相談する(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、障がい者への取組状況別)

	Q18(3)障がい者: 雇用にあたって、外部の専門家と相談する									
		合計	あてはま	まああて	あまりあ	全くあて	わからな	無回答		
			る	はまる	てはまら ない	はまらな い	<i>V</i> '			
	全体	168	45	44	41	16	18	4		
		100.0	26.8	26. 2	24. 4	9. 5	10. 7	2.4		
全社員	300 人以下	41	6	6	10	5	12	2		
合計(統		100.0	14. 6	14. 6	24. 4	12. 2	29. 3	4.9		
合)	301~1000 人以下	31	10	9	8	3	1	0		
		100.0	32. 3	29. 0	25. 8	9. 7	3. 2	0.0		
	1001~3000 人以下	40	9	14	12	3	2	0		
		100.0	22. 5	35. 0	30. 0	7. 5	5. 0	0.0		
	3001 人以上	45	17	14	9	4	1	0		
		100.0	37.8	31. 1	20. 0	8. 9	2. 2	0.0		
Q29 主	建設・製造業	71	17	21	19	7	7	0		
な業種(統		100.0	23. 9	29. 6	26. 8	9. 9	9.9	0.0		
合)	電気・ガス・熱・水道・情報	25	8	4	10	3	0	0		
П / /	通信・運輸・郵便業	100.0	32. 0	16. 0	40. 0	12. 0	0.0	0.0		
	卸売・小売業	22	5	5	5	4	3	0		
		100.0	22. 7	22. 7	22. 7	18. 2	13. 6	0.0		
	金融・保険・不動産業	16	3	4	4	1	4	0		
		100.0	18. 8	25. 0	25. 0	6. 3	25. 0	0.0		
	サービス業	25	9	10	1	1	2	2		
		100.0	36. 0	40. 0	4. 0	4. 0	8.0	8.0		
Q3 <i>J</i>	A. 概念や言葉を用いて、カテ	39	11	18	5	3	2	0		
イバー シティ	ゴリーを限定せず実施	100.0	28. 2	46. 2	12. 8	7. 7	5. 1	0.0		
の推進	B. 概念や言葉を用いて、特	44	16	8	15	3	2	0		
の取組	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	36. 4	18. 2	34. 1	6.8	4. 5	0.0		
状況	C. 言葉を用いていないが、	52	15	13	16	5	2	1		
	特定のカテゴリーについて実施	100.0	28. 8	25. 0	30. 8	9. 6	3.8	1.9		
	上記のいずれも実施してい	29	2	4	5	5	12	1		
	ない	100.0	6.9	13. 8	17. 2	17. 2	41. 4	3. 4		
Q113	積極的な推進のための取組	56	23	20	11	2	0	0		
取組の	を実施している	100.0	41. 1	35. 7	19. 6	3. 6	0.0	0.0		
対応状 況:障 がい者	コンプライアンス上の問題がないよ	86	18	22	27	9	9	1		
	う対応している	100.0	20. 9	25. 6	31. 4	10. 5	10. 5	1. 2		
	上記のいずれもしていない	12	1	1	3	3	4	0		
		100.0	8.3	8.3	25. 0	25. 0	33. 3	0.0		
	わからない	4	2	0	0	0	2	0		
		100.0	50. 0	0.0	0.0	0.0	50. 0	0.0		

図表 142 障がい者についての取組:④知的障がい者の雇用は、家族と相談する(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、障がい者への取組状況別)

	Q18④障がい者: 知的障がい者の雇用は、家族と相談する								
		合計	あてはま	まああて	あまりあ	全くあて	わからな	無回答	
			3	はまる	てはまら	はまらな	1217 11312 V	WELP.	
			2	1869	ない	V)	,		
	全体	168	32	34	34	14	47	7	
		100. 0	19. 0	20. 2	20. 2	8.3	28. 0	4. 2	
全社員	300 人以下	41	4	6	7	6	15	3	
合計		100.0	9.8	14. 6	17. 1	14. 6	36. 6	7.3	
(統	301~1000 人以下	31	5	6	7	3	9	1	
合)		100.0	16. 1	19. 4	22. 6	9. 7	29. 0	3. 2	
	1001~3000 人以下	40	5	13	9	2	11	0	
		100.0	12. 5	32. 5	22. 5	5. 0	27. 5	0.0	
	3001 人以上	45	15	7	10	2	10	1	
		100.0	33. 3	15. 6	22. 2	4. 4	22. 2	2.2	
Q29 主	建設・製造業	71	15	19	14	4	17	2	
な業種		100.0	21. 1	26. 8	19. 7	5. 6	23. 9	2.8	
(統	電気・ガス・熱・水道・情報	25	4	6	4	4	7	0	
合)	通信・運輸・郵便業	100.0	16. 0	24. 0	16. 0	16. 0	28. 0	0.0	
	卸売・小売業	22	3	4	6	2	7	0	
		100.0	13. 6	18. 2	27. 3	9. 1	31.8	0.0	
	金融・保険・不動産業	16	2	2	4	2	6	0	
		100.0	12. 5	12. 5	25. 0	12. 5	37. 5	0.0	
	サービス業	25	6	3	5	2	7	2	
		100.0	24. 0	12. 0	20. 0	8.0	28. 0	8.0	
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、か	39	8	7	7	4	11	2	
イバー	ゴリーを限定せず実施	100.0	20. 5	17. 9	17. 9	10. 3	28. 2	5. 1	
シティ の推進	B. 概念や言葉を用いて、特	44	12	8	10	2	12	0	
の取組	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	27. 3	18. 2	22. 7	4. 5	27. 3	0.0	
状況	C. 言葉を用いていないが、	52	12	16	11	3	9	1	
	特定のカテゴリーについて実施	100.0	23. 1	30.8	21. 2	5.8	17. 3	1.9	
	上記のいずれも実施してい	29	0	2	5	5	15	2	
	ない	100.0	0.0	6.9	17. 2	17. 2	51. 7	6.9	
Q11③	積極的な推進のための取組	56	22	15	6	3	8	2	
取組の	を実施している	100.0	39. 3	26. 8	10. 7	5. 4	14. 3	3.6	
対応状 況:障 がい者	コンプライアンス上の問題がないよ	86	8	18	25	6	28	1	
	う対応している	100.0	9. 3	20. 9	29. 1	7. 0	32. 6	1.2	
	上記のいずれもしていない	12	1	0	2	4	5	0	
		100.0	8.3	0.0	16. 7	33. 3	41.7	0.0	
	わからない	4	0	0	0	0	3	1	
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75. 0	25. 0	

図表 143 障がい者についての取組:⑤障がいに応じた情報伝達方法を用いる(従業員規模別、業種別、ダイ バーシティ推進タイプ別、障がい者への取組状況別)

	Q18⑤障がい者: 障がいに応じた情報伝達方法を用いる									
		合計	あてはま	まああて	あまりあ	全くあて	わからな	無回答		
			3	はまる	てはまら	生くめてはまらな	17/7·19/2	WEL. F.		
			٠,	144.0	ない	N	•			
	全体	168	50	60	20	11	23	4		
		100.0	29.8	35. 7	11. 9	6. 5	13. 7	2. 4		
全社員	300 人以下	41	5	11	6	4	13			
合計		100.0	12. 2	26. 8	14. 6	9.8	31. 7	4.9		
(統	301~1000 人以下	31	10	13	3	4	1	0		
合)		100.0	32. 3	41. 9	9. 7	12. 9	3. 2	0.0		
	1001~3000 人以下	40	11	22	4	0	3	0		
		100.0	27. 5	55. 0	10. 0	0.0	7. 5	0.0		
	3001 人以上	45	22	12	6	2	3	0		
		100.0	48. 9	26. 7	13. 3	4. 4	6. 7	0.0		
Q29 主	建設・製造業	71	19	29	11	2	10	0		
な業種		100.0	26.8	40.8	15. 5	2.8	14. 1	0.0		
(統 合)	電気・ガス・熱・水道・情報	25	13	7	1	4	0	0		
(a)	通信・運輸・郵便業	100.0	52. 0	28. 0	4. 0	16. 0	0.0	0.0		
	卸売・小売業	22	5	6	3	2	6	0		
		100.0	22. 7	27. 3	13. 6	9. 1	27. 3	0.0		
	金融・保険・不動産業	16	4	7	1	0	4	0		
		100.0	25. 0	43. 8	6. 3	0.0	25. 0	0.0		
	サービス業	25	7	8	3	3	2	2		
		100.0	28. 0	32. 0	12. 0	12. 0	8.0	8.0		
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテ	39	19	13	2	1	4	0		
イバー シティ	ゴリーを限定せず実施	100.0	48. 7	33. 3	5. 1	2. 6	10.3	0.0		
の推進	B. 概念や言葉を用いて、特	44	17	18	6	1	2	0		
の取組	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	38. 6	40. 9	13. 6	2. 3	4. 5	0.0		
状況	C. 言葉を用いていないが、	52	13	23	7	4	4	1		
	特定のカテゴリーについて実施	100.0	25. 0	44. 2	13. 5	7. 7	7. 7	1.9		
	上記のいずれも実施してい	29	0	6	5	4	13	1		
	ない	100.0	0.0	20. 7	17. 2	13.8	44.8	3. 4		
Q113	積極的な推進のための取組	56	31	18	6	0	1	0		
取組の	を実施している	100.0	55. 4	32. 1	10. 7	0.0	1.8	0.0		
対応状 況:障	コンプライアンス上の問題がないよ	86	18	36	12	7	12	1		
がい者	う対応している	100.0	20. 9	41. 9	14. 0	8. 1	14. 0	1.2		
	上記のいずれもしていない	12	1	2	1	3	5	0		
		100.0	8. 3	16. 7	8. 3	25. 0	41. 7	0.0		
	わからない	4	0	2	0	0	2	0		
		100.0	0.0	50. 0	0.0	0.0	50.0	0.0		

図表 144 障がい者についての取組:⑥無理なく働ける設備環境を整えている(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、障がい者への取組状況別)

		- / I J		者: 無理な			いろ	
		合計	あてはま る	まああて はまる	あまりあ てはまら	全くあて はまらな	わからない	無回答
			ري ا	いまる	ない	いまりな	V '	
	全体	168	50	60	20	11	23	4
	I	100.0	29. 8	35. 7	11. 9	6. 5	13. 7	2. 4
全社員	300 人以下	41	5	11	6	4	13	2
合計(統		100.0	12. 2	26. 8	14. 6	9.8	31. 7	4.9
合)	301~1000 人以下	31	10	13	3	4	1	0
		100.0	32. 3	41. 9	9. 7	12. 9	3. 2	0.0
	1001~3000 人以下	40	11	22	4	0	3	0
		100.0	27. 5	55. 0	10. 0	0.0	7. 5	0.0
	3001 人以上	45	22	12	6	2	3	0
		100.0	48. 9	26. 7	13. 3	4. 4	6. 7	0.0
Q29 主	建設・製造業	71	19	29	11	2	10	0
な業種 (統	-11. 12. 11.15. 11.15.	100.0	26. 8	40.8	15. 5	2.8	14. 1	0.0
合)	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	25	13	7	1	4	0	0
		100.0	52. 0	28. 0	4. 0	16. 0	0.0	0.0
	卸売・小売業	22	5	6	3	2	6	0
	△ 등 1 / 1 / 1 / 1 / 1 / 1 / 1 / 1 / 1 / 1	100.0	22. 7	27. 3	13. 6	9. 1	27. 3	
	金融・保険・不動産業	16	4	7	1	0	4	-
	7]	100.0	25. 0	43. 8	6. 3	0.0	25. 0	0.0
	サービス業	25	7	8	3	3	2	
	. Imr A A = +++ > ITI > -	100.0	28. 0	32. 0	12. 0	12. 0	8.0	
Q3 ダ イバー	A. 概念や言葉を用いて、かっぱり シェック アンディー を限定せず実施	39	19	13	2	1	4	
シティ		100.0	48. 7	33. 3	5. 1	2. 6	10.3	
の推進	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカテゴリーに限定して実施	44	17	18	6	1	2	0
の取組		100.0	38. 6	40. 9	13. 6	2. 3	4. 5	0.0
状況	C. 言葉を用いていないが、 特定のカテュ゙リーについて実施	52	13		7	4	4	1
		100.0	25. 0	44. 2	13. 5	7. 7	7. 7	
	上記のいずれも実施していない	29	0	6	5	4	13	
2110		100.0	0.0		17. 2	13. 8	44.8	3. 4
Q11③ 取組の	積極的な推進のための取組 を実施している	56	13		12	1	0	0
対応状		100.0	23. 2		21. 4	1.8	0.0	0.0
況:障	コンプ ライアンス上の問題がないよ う対応している	86	12	26	32	9	6	
がい者		100.0	14. 0	30. 2	37. 2	10. 5	7. 0	1. 2
	上記のいずれもしていない	12	0		3		3	
	1 2 8 2	100.0	0.0	8.3	25. 0	41. 7	25. 0	0.0
	わからない	4	1	1	0	1	1	
		100.0	25. 0	25. 0	0.0	25. 0	25. 0	0.0

図表 145 障がい者についての取組:⑦精神障がい者に対して、通院状況や体調を配慮(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、障がい者への取組状況別)

	,,,,,	1	打印モアイフ)))(D .024VIII	V 47 473 37		
			Q18⑦障がV	者: 精神障	がい者に対し	て、通院状況	や体調を配慮	Ĭ
		合計	あてはま	まああて	あまりあ	全くあて	わからな	無回答
			る	はまる	てはまら	はまらな	V	
					ない	<i>V</i> \		
	全体	168	59	62	13	6	24	4
		100.0	35. 1	36. 9	7. 7	3. 6	14. 3	2.4
全社員	300 人以下	41	5	14	7	2	11	2
合計		100.0	12. 2	34. 1	17. 1	4.9	26.8	4.9
(統	301~1000 人以下	31	12	8	3	2	6	0
合)		100.0	38. 7	25. 8	9. 7	6. 5	19. 4	0.0
	1001~3000 人以下	40	14	20	0	2	4	0
		100. 0	35. 0	50. 0	0.0	5. 0	10. 0	0.0
	3001 人以上	45		15	2	0	2	
		100.0		33. 3	4.4	0.0	4.4	0.0
Q29 主	建設・製造業	71	24	29	7	4	7	0.0
な業種	ACID SQUEA	100. 0	33.8	40.8	9.9	5. 6	9.9	
(統	雷気・ガス・熱・水道・情報						9.9	0.0
合)	通信・運輸・郵便業	25	15	6	1	1	_	Ü
		100.0	60. 0	24. 0	4.0	4.0	8. 0	
	卸売・小売業	22	6	7	4	1	4	0
	스타 (DPA 구독L호판	100.0	27. 3		18. 2	4. 5	18. 2	
	金融・保険・不動産業	16	_	8	0	0	4	_
	21 22 2116	100.0	25. 0	50. 0	0.0	0.0	25. 0	0.0
	サービス業	25	8	8	1	0	6	2
		100.0	32. 0	32. 0	4. 0	0.0	24. 0	8.0
Q3 <i>J</i>	A. 概念や言葉を用いて、 が	39	21	11	0	3	4	0
イバー	ゴリーを限定せず実施	100.0	53.8	28. 2	0.0	7. 7	10. 3	0.0
シティ の推進	B. 概念や言葉を用いて、特	44	25	15	1	0	3	0
の取組	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	56.8	34. 1	2. 3	0.0	6.8	0.0
状況	C. 言葉を用いていないが、	52	13	26	6	0	6	1
	特定のカテゴリーについて実施	100.0	25. 0	50. 0	11. 5	0.0	11.5	1.9
	上記のいずれも実施してい	29	0	9	5	3	11	1
	ない	100.0	0.0	31. 0	17. 2	10. 3	37. 9	3. 4
Q113	積極的な推進のための取組	56	32	19	2	1	2	0.1
取組の	を実施している	100.0	57. 1	33. 9	3.6	1.8	3.6	Ů
対応状況:障	コンプライアンス上の問題がないよ	86		36	8	2	15	
	う対応している	100.0	27. 9	41. 9	9.3		17. 4	1.2
がい者	上記のいずれもしていない	100.0			9. 3		17.4	
	THU-00 7 7400 C 6 426 .			4				_
	せっから ナミレ	100.0	8.3	33. 3	16. 7	8.3	33. 3	
	わからない	4		1	1	0		
		100.0	25. 0	25. 0	25. 0	0.0	25. 0	0.0

図表 146 障がい者についての取組:⑧十分に能力が発揮できる職場である(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、障がい者への取組状況別)

	Q18®障がい者: 十分に能力が発揮できる職場である									
		合計	あてはま る	まああて はまる	あまりあ てはまら	全くあて はまらな	わからない	無回答		
	A.11.				ない	V				
	全体	168	31	69	33	6	25	4		
		100.0	18. 5	41. 1	19. 6	3. 6		2. 4		
全社員	300 人以下	41	4	7	11	4	13	2		
合計(統		100.0	9.8	17. 1	26. 8	9.8	31. 7	4.9		
合)	301~1000 人以下	31	5	15	6	2	3	0		
		100.0	16. 1	48. 4	19. 4	6. 5	9. 7	0.0		
	1001~3000 人以下	40	7	21	8	0	4	0		
		100.0	17. 5	52. 5	20. 0	0.0	10.0	0.0		
	3001 人以上	45	14	22	6	0	3	0		
		100.0	31. 1	48. 9	13. 3	0.0	6. 7	0.0		
Q29 主	建設・製造業	71	16	31	12	3	9	0		
な業種(統		100.0	22. 5	43. 7	16. 9	4. 2	12. 7	0.0		
合)	電気・ガス・熱・水道・情報	25	6	11	5	1	2	0		
L 7	通信・運輸・郵便業	100.0	24. 0	44. 0	20. 0	4. 0	8.0	0.0		
	卸売・小売業	22	3	7	6	1	5	0		
		100.0	13. 6	31. 8	27. 3	4. 5	22.7	0.0		
	金融・保険・不動産業	16	2	8	2	0	4	0		
		100.0	12. 5	50. 0	12. 5	0.0	25. 0	0.0		
	サービス業	25	3	9	7	0	4	2		
		100.0	12. 0	36. 0	28. 0	0.0	16. 0	8.0		
Q3 <i>J</i>	A. 概念や言葉を用いて、カテ	39	13	20	2	1	3	0		
イバーシティ	ゴリーを限定せず実施	100.0	33. 3	51. 3	5. 1	2. 6	7. 7	0.0		
の推進	B. 概念や言葉を用いて、特	44	13	21	7	0	3	0		
の取組	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	29. 5	47. 7	15. 9	0.0	6.8	0.0		
状況	C. 言葉を用いていないが、	52	4	25	16	2	4	1		
	特定のカテゴリーについて実施	100.0	7. 7	48. 1	30.8	3.8	7. 7	1.9		
	上記のいずれも実施してい	29	1	3	7	3	14	1		
	ない	100.0	3. 4	10. 3	24. 1	10. 3	48.3	3. 4		
Q11③	積極的な推進のための取組	56	20	29	7	0	0	0		
取組の	を実施している	100.0	35. 7	51.8	12. 5	0.0	0.0	0.0		
対応状 況:障	コンプライアンス上の問題がないよ	86	10	36	21	4	14	1		
がい者	う対応している	100.0	11. 6	41. 9	24. 4	4. 7	16. 3	1. 2		
	上記のいずれもしていない	12	0	1	4	1	6	0		
		100.0	0.0	8.3	33. 3	8.3	50.0	0.0		
	わからない	4	0	2	0	0	2	0		
		100.0	0.0	50. 0	0.0	0.0	50.0	0.0		

(3) 高度外国人材についての方針や取組

高度外国人材について、「①就労する際、住居や公的手続きなどを支援」について、「あてはまる」の割合は28.2%、「まああてはまる」と合わせて59.0%となっている。高度外国人材について、積極的な推進のための取組を実施している企業では、「あてはまる」の割合は55.6%、「ややあてはまる」と合わせて96.3%となっている。

研修や学習支援等に関する項目をみると、「②日本語学習のための研修や支援制度がある」や「③日本の文化や商習慣を学ぶ研修がある」について、「あてはまる」と「ややあてはまる」を合わせた割合は2割程度となっている。一方、「④日本人と同じ内容の社内研修を受ける」について、「あてはまる」の割合は53.8%、「ややあてはまる」と合わせて76.0%となっている。日本の職場環境に適応するための機会が確保されないにも関わらず、日本人と同じように指導されるという傾向がうかがえる。

同様の傾向は、言語環境についてもみられ、「⑤日本語を主な言語とせずとも働くことができる」について、あてはまる」と「ややあてはまる」を合わせた割合は13.7%にとどまる。日本語スキルを求める一方で、日本語学習の機会の確保が行われていないようである。

高度外国人材の働き方についてみると、「⑦残業の頻度や時間などは日本人と同じくらいである」について「あてはまる」の割合は40.2%、「ややあてはまる」と合わせて75.2%となっている。高度外国人材についての取組状況のうち、積極的な推進を行っている企業とコンプライアンス対応をしている企業とでは差がみられなかった。

20% 40% 60% 80% 100% 高度外国人がいる企業(n=117) 就労する際、住居や公的手続きなどを支援 28.2% 30.8% 12.8% 20.5% 7.7% 日本語学習のための研修や支援制度がある 16.2% 5.1% 28.2% 44.4% 6.0% 6.0% 日本の文化や商習慣を学ぶ研修がある 8.6% 10.3% 31.0% 44.0% 日本人と同じ内容の社内研修を受ける 53.8% 22.2% 5<mark>.1%12.0%</mark> 6.8% 日本語を主な言語とせずとも働くことができる 10.3% 43.6% 5.1% 37.6% 3.4% 外国人の特性を活かした仕事をしている 12.8% 35.9% 25.6% 18.8% 6.8% 4.3%12.0% 8.5% 残業の頻度や時間などは日本人と同じくらいである 40.2% 35.0% 昇進や昇給で、帰国の可能性等を考慮に入れている 34.2% 49.6% 9.4% 2.6% 4.3% ■ あてはまる ■まああてはまる あまりあてはまらない ■ 全くあてはまらない ■わからない

図表 147 高度外国人材についての方針や取組

図表 148 高度外国人材についての取組:①就労する際、住居や公的手続きなどを支援(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、高度外国人材への取組状況別)

Q19①高度外国人材: 就労する際、住居や公的手続きなどを支援										
		合計	あてはま	まああて	あまりあ	全くあて	わからな	無回答		
		ПНІ	3	はまる	てはまら	はまらな	い	\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\		
				,,,,,,	ない	V)				
	全体	117	33	36	15	24	9	0		
		100.0	28. 2	30. 8	12. 8	20. 5	7. 7	0.0		
全社員	300 人以下	28	2	0	6	13	7	0		
合計		100.0	7. 1	0.0	21. 4	46. 4	25. 0	0.0		
(統	301~1000 人以下	18	2	11	0	4	1	0		
合)		100.0	11. 1	61. 1	0.0	22. 2	5. 6	0.0		
	1001~3000 人以下	28	12	9	5	2	0	0		
		100.0	42. 9	32. 1	17. 9	7. 1	0.0	0.0		
	3001 人以上	37	16		4	2	0			
		100. 0	43. 2	40. 5	10. 8	5. 4	0.0	0.0		
Q29 主	建設・製造業	58	18	24	4	7	5	0.0		
な業種		100.0	31. 0	41. 4	6. 9	12. 1	8.6	0.0		
(統	電気・ガス・熱・水道・情報	19	6	5	4	4	0	0.0		
合)	通信・運輸・郵便業	100.0	31.6	26. 3	21. 1	21. 1	0.0			
	卸売・小売業	12	2	20.0	0	7	1	0.0		
	7751	100.0	16. 7	16. 7	0.0	58. 3	8.3	V		
	金融・保険・不動産業	10	4	2	1	1	2	0		
		100. 0	40. 0	20. 0	10. 0	10. 0	20. 0	0.0		
	サービス業	16	2	3	6	4	1	0		
		100.0	12.5	18.8	37. 5	25. 0	6.3	0.0		
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテ	31	12	13	4	1	1	0		
イバー	ゴリーを限定せず実施	100.0	38. 7	41. 9	12. 9	3. 2	3. 2	0.0		
シティ	B. 概念や言葉を用いて、特	30	17	9	1	2	1	0		
の推進の取組	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	56. 7	30. 0	3. 3	6. 7	3. 3	0.0		
状況	C. 言葉を用いていないが、	36	4	12	9	9	2	0		
7 (7)	特定のカテゴリーについて実施	100.0	11. 1	33. 3	25. 0	25. 0	5. 6	0.0		
	上記のいずれも実施してい	20	0	2	1	12	5			
	ない	100. 0	0.0		5. 0	60. 0	25. 0			
Q114	積極的な推進のための取組	27	15	10.0	1	00.0	25.0	0.0		
取組の	を実施している	100.0	55. 6		3. 7	0.0	0.0			
対応状	コンプライアンス上の問題がないよ	31	11	10.7	6	2	2	0.0		
況:高	う対応している	100.0	35. 5	32. 3	19. 4	6. 5	6. 5	-		
度外国 人材	上記のいずれもしていない	38		9	5	17	3			
J \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \		100.0	10. 5	23. 7	13. 2	44. 7	7.9	0.0		
	わからない	100.0	10. 5	23. 7		2				
	N214 12164				1					
		100.0	10. 0	30. 0	10. 0	20. 0	30.0	0.0		

図表 149 高度外国人材についての取組:②日本語学習のための研修や支援制度がある(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、高度外国人材への取組状況別)

	Q19②高度外国人材: 日本語学習のための研修や支援制度がある										
		∆ ≢1.	あてはま		あまりあ		わからな	無回答			
		合計		まああて	のよりめ てはまら	全くあて はまらな	わからな	悪凹合			
			る	はまる	ない	いまりな	('				
	全体	117	19	6	33	52	7	0			
	土 .ኵ							V			
全社員	300 人以下	100.0	16. 2	5. 1	28. 2	44. 4	6. 0	0.0			
合計	300 八以下	28	0	0	4	19	5	0			
(統	! !!!	100.0	0.0	0.0	14. 3	67. 9	17. 9	0.0			
合)	301~1000 人以下	18	0	1	8	8	1	0			
		100.0	0.0	5. 6	44. 4	44. 4	5. 6	0.0			
	1001~3000 人以下	28	5	3	8	11	1	0			
		100.0	17. 9	10. 7	28. 6	39. 3	3. 6	0.0			
	3001 人以上	37	14	1	13	9	0	0			
		100.0	37.8	2. 7	35. 1	24. 3	0.0	0.0			
Q29 主	建設・製造業	58	12	4	21	18	3	0			
な業種		100.0	20. 7	6.9	36. 2	31. 0	5. 2	0.0			
(統	電気・ガス・熱・水道・情報	19	3	1	5	10	0	0			
合)	通信・運輸・郵便業	100.0	15.8	5. 3	26. 3	52. 6	0.0	0.0			
	卸売・小売業	12	0	1	20.3	8	1	0.0			
	1 7 JUN	100.0	0.0	8.3	16. 7	66. 7	8.3	· ·			
	金融・保険・不動産業	100.0	2.0	0.0	3	3	2.	0.0			
	亚加		_				_	Ŭ			
	サービス業	100.0	20.0	0.0	30. 0	30. 0	20.0				
	リーレク来	16	1	0	2	12	1	0			
		100.0	6.3	0.0	12. 5	75. 0	6. 3				
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、 が	31	13	3	8	5	2	0			
イバー シティ	ゴリーを限定せず実施	100.0	41. 9	9. 7	25. 8	16. 1	6. 5	0.0			
の推進	B. 概念や言葉を用いて、特	30	5	1	10	14	0	0			
の取組	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	16. 7	3. 3	33. 3	46. 7	0.0	0.0			
状況	C. 言葉を用いていないが、	36	1	2	13	19	1	0			
	特定のカテゴリーについて実施	100.0	2.8	5. 6	36. 1	52. 8	2.8	0.0			
	上記のいずれも実施してい	20	0	0	2	14	4	0			
	ない	100.0	0.0	0.0	10. 0	70. 0	20.0	0.0			
Q114	積極的な推進のための取組	27	15	0	8	3	1	0.0			
取組の	を実施している	100.0	55. 6		29. 6	11. 1	3. 7	V			
対応状	コンプライアンス上の問題がないよ		2		9						
況:高	う対応している	31		3		16	1	0			
度外国	上記のいずれもしていない	100.0	6. 5	9. 7	29. 0	51. 6	3. 2	0.0			
人材	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	38		2	9	24	2				
	1 2 2 400	100.0	2. 6	5. 3	23. 7	63. 2	5. 3				
	わからない	10	1	0	2	5	2	0			
		100.0	10. 0	0.0	20. 0	50. 0	20.0	0.0			

図表 150 高度外国人材についての取組:③日本の文化や商習慣を学ぶ研修がある(従業員規模別、業種別、 ダイバーシティ推進タイプ別、高度外国人材への取組状況別)

	•	V D J 1 TEX		国人材: 日本			修がある	
		合計	あてはまる	まああて はまる	あまりあ てはまら ない	全くあて はまらな い	わからない	無回答
	全体	116 100. 0	10 8. 6	12 10. 3	36 31. 0	51 44. 0	7 6. 0	0 0.0
全社員合計	300 人以下	28	0.0	1 3.6	4 14. 3	18 64. 3	5 17. 9	0
(統 合)	301~1000 人以下	18 100. 0	0.0	1 5. 6	8 44. 4	8 44. 4	1 5. 6	0.0
	1001~3000 人以下	28 100. 0	2 7. 1	7 25. 0	9 32. 1	9 32. 1	1 3. 6	0 0.0
	3001 人以上	36 100. 0	8 22. 2	3 8.3	14 38. 9	11 30. 6	0.0	
Q29 主 な業種	建設・製造業	57 100. 0	4 7. 0	2 3. 5	26 45. 6	22 38. 6	3 5. 3	-
(統 合)	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	19 100. 0	2 10. 5	5 26. 3	3 15. 8	9 47. 4	0.0	0 0. 0
	卸売・小売業	12 100. 0	0.0	1 8.3	2 16. 7	8 66. 7	1 8. 3	0 0. 0
	金融・保険・不動産業	10 100. 0	20.0	0.0	30.0	30.0	20.0	0.0
	サービス業	16 100. 0	1 6. 3	4 25. 0	2 12. 5	8 50. 0	1 6. 3	0.0
Q3 ダ イバー	A. 概念や言葉を用いて、カテ ゴリーを限定せず実施	30 100. 0	6 20. 0	3 10. 0	11 36. 7	8 26. 7	2 6. 7	-
シティ の推進 の取組	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカテゴリーに限定して実施	30 100. 0	4 13. 3	5 16. 7	9 30. 0	12 40. 0	0.0	0.0
状況	C. 言葉を用いていないが、 特定のカテゴリーについて実施	36 100. 0	0.0	2 5. 6	15 41. 7	18 50. 0	1 2.8	0.0
	上記のいずれも実施していない	20 100. 0	0.0	2 10. 0	1 5. 0	13 65. 0	4 20. 0	
Q11④ 取組の	積極的な推進のための取組 を実施している	26 100. 0	6 23. 1	4 15. 4	11 42. 3	4 15. 4	1 3.8	0
対応状 況:高 度外国	コンプ ライアンス上の問題がないよう対応している	31 100. 0	2 6. 5	5 16. 1	8 25. 8	15 48. 4	1 3. 2	0 0. 0
人材	上記のいずれもしていない	38 100. 0	1 2.6	2 5. 3	10 26. 3	23 60. 5	2 5. 3	0
	わからない	10 100. 0	1 10. 0	0.0	30.0	40.0	20.0	0

図表 151 高度外国人材についての取組:④日本人と同じ内容の社内研修を受ける(従業員規模別、業種別、 ダイバーシティ推進タイプ別、高度外国人材への取組状況別)

	Q19④高度外国人材: 日本人と同じ内容の社内研修を受ける										
		合計	あてはま る	まああて はまる	あまりあ てはまら	全くあて はまらな	わからない	無回答			
	全体	117	63	26	ない 6	14	8	0			
A +1 F7	I N	100.0	53. 8		5. 1	12. 0		0.0			
全社員合計	300 人以下	28	5	5	2	10	6	0			
(統	001 1000 DIT	100.0	17. 9	17. 9	7. 1	35. 7		0.0			
合)	301~1000 人以下	18	10	4	1	2	1	0			
	1001 - 2000 1117	100.0	55. 6	22. 2	5. 6	11. 1	5. 6				
	1001~3000 人以下	28	19	7	1	0	1	0			
	0001 121	100. 0	67. 9	25. 0	3. 6	0.0	3. 6	0.0			
	3001 人以上	37	27	8	1	1	0	0			
000 -	7.4.20. 4.17.4.24.	100.0	73. 0	21. 6	2. 7	2. 7		0.0			
Q29 主 な業種	建設・製造業	58	35	13	2	5	3	0			
が統	(本) ・	100.0	60. 3	22. 4	3. 4	8. 6		0.0			
合)	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	19	12	3	2	2	0	0			
		100.0	63. 2	15. 8	10. 5	10. 5		0.0			
	卸売・小売業	12	2	4	1	3	_	0			
	金融・保険・不動産業	100. 0	16. 7	33. 3	8. 3	25. 0					
	立際・内央・小野生未	10	6	1	0	1	2	0			
	サービス業	100. 0	60. 0	10. 0	0.0	10.0		0.0			
	リーレク来	16	8	4	1		_	0			
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテ	100. 0	50. 0	25. 0	6. 3	12. 5		0.0			
い ク イバー	ゴリーを限定せず実施	31 100. 0	21 67. 7	7 22. 6	0.0	3. 2	2 6. 5	0.0			
シティ	B. 概念や言葉を用いて、特	30	25	22.0	0.0	3. 2	0. 5	0.0			
の推進	定のカテゴリーに限定して実施	100. 0	83. 3	6.7	6. 7	3. 3	_	0.0			
の取組 状況	C. 言葉を用いていないが、	36	15	14	3	3. 3		0.0			
1/1/)L	特定のカテゴリーについて実施	100.0	41. 7	38. 9	8.3		_	0.0			
	上記のいずれも実施してい	20	2	36. 9	1	9		0.0			
	ない	100. 0	10. 0		5. 0	45. 0		0.0			
Q114	積極的な推進のための取組	27	23	3	0.0	0	1	0.0			
取組の	を実施している	100. 0	85. 2	_	0.0	0. 0	3. 7	0.0			
対応状	コンプライアンス上の問題がないよ	31	20	8	2	0	1	0			
況:高 度外国	う対応している	100. 0	64. 5	25. 8	6. 5	0.0	3. 2	0.0			
人材	上記のいずれもしていない	38	11	12	4	8		0			
		100. 0	28. 9	31. 6	10. 5	21. 1	7.9	0.0			
	わからない	10	4	1	0	3		0			
		100.0	40.0	10. 0	0.0	30.0		0.0			

図表 152 高度外国人材についての取組:⑤日本語を主な言語とせずとも働くことができる(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、高度外国人材への取組状況別)

	Q19⑤高度外国人材: 日本語を主な言語とせずとも働くことができる											
		合計	あてはま	まああて	おまりあ	全くあて	わからな	無回答				
			る	はまる	のよりの てはまら	生くめてはまらな	わからな	杰巴合				
			٠.م	144.9	ない	い						
	全体	117	4	12	44	51	6	0				
L_		100.0	3. 4	10. 3	37. 6	43. 6	5. 1	0.0				
全社員	300 人以下	28	1	2	3	17	5	0				
合計		100.0	3.6	7. 1	10. 7	60. 7	17. 9	0.0				
(統 合)	301~1000 人以下	18	0	2	8	7	1	0				
		100.0	0.0	11. 1	44. 4	38. 9	5. 6	0.0				
	1001~3000 人以下	28	1	3	15	9	0	0				
		100.0	3.6	10. 7	53. 6	32. 1	0.0	0.0				
	3001 人以上	37	2	5	17	13	0	0				
		100.0	5. 4	13. 5	45. 9	35. 1	0.0	0.0				
Q29 主	建設・製造業	58	1	8	22	25	2	0				
な業種		100.0	1. 7	13. 8	37. 9	43. 1	3. 4	0.0				
(統 合)	電気・ガス・熱・水道・情報	19	1	3	5	10	0	0				
П <i>)</i>	通信・運輸・郵便業	100.0	5. 3	15. 8	26. 3	52. 6	0.0	0.0				
	卸売・小売業	12	0	0	4	7	1	0				
		100.0	0.0	0.0	33. 3	58. 3	8.3	0.0				
	金融・保険・不動産業	10	1	0	5	2	2	0				
		100.0	10. 0	0.0	50. 0	20. 0	20.0	0.0				
	サービス業	16	1	1	7	6	1	0				
		100.0	6. 3	6. 3	43. 8	37. 5	6.3	0.0				
Q3 <i>J</i>	A. 概念や言葉を用いて、 が	31	2	6	14	8	1	0				
イバー シティ	ゴリーを限定せず実施	100.0	6. 5	19. 4	45. 2	25. 8	3. 2	0.0				
の推進	B. 概念や言葉を用いて、特	30	1	2	16	11	0	0				
の取組	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	3. 3	6. 7	53. 3	36. 7	0.0	0.0				
状況	C. 言葉を用いていないが、	36	1	4	11	19	1	0				
	特定のカテゴリーについて実施	100.0	2.8	11. 1	30. 6	52. 8	2.8	0.0				
	上記のいずれも実施してい	20	0	0	3	13	4	0				
	ない	100.0	0.0	0.0	15. 0	65. 0	20.0	0.0				
Q114	積極的な推進のための取組	27	2	7	12	6	0	0				
取組の 対応状	を実施している	100.0	7. 4	25. 9	44. 4	22. 2	0.0	0.0				
況:高	コンプライアンス上の問題がないよ	31	1	2	15	12	1	0				
度外国	う対応している	100.0	3. 2	6. 5	48. 4	38. 7	3. 2	0.0				
人材	上記のいずれもしていない	38	1	2	10	23	2	0				
		100.0	2. 6	5. 3	26. 3	60. 5	5. 3	0.0				
	わからない	10	0	1	1	6	2	0				
		100.0	0.0	10. 0	10. 0	60. 0	20.0	0.0				

図表 153 高度外国人材についての取組:⑥外国人の特性を活かした仕事をしている(従業員規模別、業種別、 ダイバーシティ推進タイプ別、高度外国人材への取組状況別)

		Q19⑥高度外国人材:外国人の特性を活かした仕事をしている							
		合計	あてはま る	まああて はまる	あまりあ てはまら	全くあて はまらな	わからな い	無回答	
	全体	115	15	40	ない	γ)		0	
	主件	117	15	42	30	22	8	0	
全社員	300 人以下	100.0	12.8	35. 9	25. 6		6.8	0.0	
合計	300 7027	28		4	3	12	6	0	
(統	301~1000 人以下	100.0	10. 7	14. 3	10. 7	42. 9	21. 4	0.0	
合)	301 -1000 / 654	18	2	6	5	4	1	0	
	1001~3000 人以下	100.0	11. 1	33. 3	27. 8	22. 2	5. 6	0.0	
	1001, 2000 1/27 1.	28	5	10	10	2	1	0	
	3001 人以上	100.0	17. 9	35. 7	35. 7	7. 1	3.6	0.0	
	3001 ////	37	5	19	11	2	0	0	
000 =	7.4元几 集心化光	100.0	13. 5	51. 4	29. 7	5. 4	0.0	0.0	
Q29 主 な業種	建設・製造業	58	4	26	19	6	3	0	
(統	電気・ガス・熱・水道・情報	100.0	6.9	44. 8	32. 8	10. 3	5. 2	0.0	
合)	通信・運輸・郵便業	19	4	5	4	6	0	0	
		100.0	21. 1	26. 3	21. 1	31. 6		0.0	
	卸売・小売業	12	2	4	0	4	2	0	
	金融・保険・不動産業	100.0	16. 7	33. 3	0.0	33. 3	16. 7	0.0	
	並做 不夾 不到生来	100.0	3	3	2	0	2	0	
	サービス業	100.0	30.0	30. 0	20.0	0.0	20.0	0.0	
	リーレク来	16	2	3	5	5	1	0	
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテ	100.0	12. 5	18. 8	31. 3		6. 3	0.0	
Wo ク イバー	1 リーを限定せず実施	31	15	14	0	0	2	0	
シティ	B. 概念や言葉を用いて、特	100.0	48. 4	45. 2	0.0	0.0		0.0	
の推進	定のカテゴリーに限定して実施	30	17	12	0	1	0	0	
の取組		100.0	56. 7	40. 0	0.0			0.0	
状況	C. 言葉を用いていないが、 特定のカテュ゙リーについて実施	36	13	13	4	4	2	0	
		100.0	36. 1	36. 1	11. 1	11. 1	5. 6	0.0	
	上記のいずれも実施していない	20	2	2	1	9	6	0	
011(1)		100.0		10. 0	5.0		30.0	0.0	
Q11④ 取組の	積極的な推進のための取組 を実施している	27	1	15	10	0	1	0	
対応状		100.0	3. 7	55. 6	37. 0	0.0	3. 7	0.0	
況:高	コンプ ライアンス上の問題がないよう対応している	31	8	12	9	1	1	0	
度外国		100.0	25. 8	38. 7	29. 0	3. 2	3. 2	0.0	
人材	上記のいずれもしていない	38	4	9	8			0	
		100.0	10. 5	23. 7	21. 1	36. 8		0.0	
	わからない	10	1	3	0	4	2	0	
		100.0	10. 0	30. 0	0.0	40. 0	20.0	0.0	

図表 154 高度外国人材についての取組:⑦残業の頻度や時間などは日本人と同じくらいである(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、高度外国人材への取組状況別)

	751(7)(12)51(
			Q19⑦高度外国人材: 残業の頻度や時間などは日本人と同じくらい							
		合計	あてはま	まああて	あまりあ	全くあて	わからな	無回答		
			る	はまる	てはまら	はまらな	<i>V</i> \			
					ない	い				
	全体	117	47	41	5	14	10	0		
		100.0	40. 2	35. 0	4. 3	12. 0	8. 5	0.0		
全社員	300 人以下	28	4	6	2	10	6	0		
合計		100.0	14. 3	21. 4	7. 1	35. 7	21. 4	0.0		
(統	301~1000 人以下	18	4	10	0	2	2	0		
合)		100.0	22. 2	55. 6	0.0	11. 1	11. 1	0.0		
	1001~3000 人以下	28	16	10	0	1	1	0		
		100.0	57. 1	35. 7	0.0	3. 6	3.6	0.0		
	3001 人以上	37	21	14	1	0	3.0	0.0		
	0001 / 0012							Ŭ		
000 →	7.4	100.0		37. 8	2. 7	0.0	2. 7			
Q29 主 な業種	建設・製造業	58	26	20	3	6	3	_		
が兼性	-4	100.0	44.8	34. 5	5. 2	10. 3	5. 2	0.0		
合)	電気・ガス・熱・水道・情報	19	9	8	0	2	0	0		
	通信・運輸・郵便業	100.0	47. 4	42. 1	0.0	10. 5	0.0	0.0		
	卸売・小売業	12	2	4	1	3	2	0		
		100.0	16. 7	33. 3	8.3	25. 0	16. 7	0.0		
	金融・保険・不動産業	10	5	3	0	0	2	0		
		100.0	50. 0	30. 0	0.0	0.0	20.0	0.0		
	サービス業	16	5	5	1	2	3	0		
		100.0	31. 3	31. 3	6.3	12. 5	18.8	0.0		
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、 が	31	15	14	0	0	2	0		
イバー	ュールを限定せず実施	100.0	48. 4	45, 2	0.0	0.0	6. 5	0.0		
シティ	B. 概念や言葉を用いて、特	30	17	12	0	1	0	0		
の推進	定のカテゴリーに限定して実施	100.0	56. 7	40. 0	0.0					
の取組 状況	C. 言葉を用いていないが、	36	13		4	4	2	0.0		
1/1/1	特定のカテゴリーについて実施	100.0		36. 1	_	1	5. 6	Ŭ		
	上記のいずれも実施してい				11. 1	11.1				
	ない	20		2	1	9	6			
2110		100.0			5. 0	45. 0	30.0	0.0		
Q114	積極的な推進のための取組	27	15	11	0	0	1	0		
取組の 対応状	を実施している	100.0	55. 6	40. 7	0.0	0.0	3. 7	0.0		
況:高	コンプライアンス上の問題がないよ	31	17	12	0	0	2	0		
度外国	う対応している	100.0	54.8	38. 7	0.0	0.0	6. 5	0.0		
人材	上記のいずれもしていない	38	9	13	4	8	4	0		
		100.0	23. 7	34. 2	10. 5	21. 1	10. 5	0.0		
	わからない	10			1	3				
		100.0			10. 0	30. 0				
	L	100.0	50.0	10.0	10.0	50.0	20.0	0.0		

図表 155 高度外国人材についての取組:⑧昇進や昇給で、帰国の可能性等を考慮に入れている(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、高度外国人材への取組状況別)

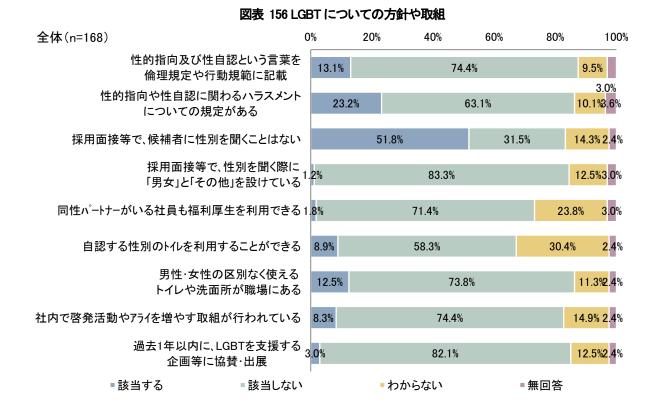
	7017 714123001	J 14 - J - 2	一ンノ1性医されて川、同及パースペパ、ツス和1人の川/							
			Q198高度外国人材:昇進や昇給で、帰国の可能性等を考慮に入れ							
		合計	あてはま	まああて	あまりあ	全くあて	わからな	無回答		
			る	はまる	てはまら	はまらな	<i>V</i> \			
					ない	V \				
	全体	117	3	5	40	58	11	0		
		100.0	2. 6	4. 3	34. 2	49. 6	9. 4	0.0		
全社員	300 人以下	28	1	1	5	16	5	0		
合計		100.0	3.6	3.6	17. 9	57. 1	17. 9	0.0		
(統	301~1000 人以下	18	0		9	6	2	0		
合)		100.0	0.0	5. 6	50. 0	33. 3	11. 1	0.0		
	1001~3000 人以下	28	1	2	10	13	2	0.0		
		100.0	3.6	_	35. 7	46. 4	7. 1	0.0		
	3001 人以上									
	3001 / 12/1	37	1		14	19	2			
000):	7-1-11 4-11-11-11-11-11-11-11-11-11-11-11-11-11	100.0	2.7		37. 8	51. 4	5. 4	0.0		
Q29 主 な業種	建設・製造業	58	1	1	22	30	4	0		
が兼性		100.0	1. 7	1. 7	37. 9	51. 7	6. 9	0.0		
合)	電気・ガス・熱・水道・情報	19	1	2	6	10	0	0		
	通信・運輸・郵便業	100.0	5. 3	10. 5	31. 6	52. 6	0.0	0.0		
	卸売・小売業	12	1	0	4	6	1	0		
		100.0	8.3	0.0	33. 3	50. 0	8.3	0.0		
	金融・保険・不動産業	10	0	1	2	4	3	0		
		100.0	0.0	10. 0	20. 0	40.0	30.0	0.0		
	サービス業	16	0	1	5	7	3	0		
		100.0	0.0	6.3	31. 3	43. 8	18.8	0.0		
Q3 ダ	A. 概念や言葉を用いて、カテ	31	2		11	14	3			
イバー	ゴリーを限定せず実施	100.0	6, 5		35. 5	45. 2	9. 7	_		
シティ	B. 概念や言葉を用いて、特	30	0.0		11	17	0			
の推進	定のカテゴリーに限定して実施		_	_			_	_		
の取組	L. C. 言葉を用いていないが、	100.0	0.0		36. 7	56. 7	0.0			
状況	特定のカテゴリーについて実施	36		-	16	16	3	_		
		100.0	0.0		44. 4	44. 4	8. 3			
	上記のいずれも実施してい	20	1		2	11	5			
	ない	100.0	5. 0	5.0	10. 0	55. 0	25. 0	0.0		
Q114	積極的な推進のための取組	27	2	1	8	15	1	0		
取組の	を実施している	100.0	7.4	3. 7	29. 6	55. 6	3. 7	0.0		
対応状 況:高	コンプライアンス上の問題がないよ	31	0	0	16	13	2	0		
虎·尚 度外国	う対応している	100.0	0.0	0.0	51. 6	41. 9	6. 5	0.0		
人材	上記のいずれもしていない	38			12	19				
2 -1 -1		100. 0	2.6		31. 6	50. 0	10. 5			
	わからない	100.0			1	6				
	1-1-1-2-061									
		100.0	0.0	0.0	10.0	60. 0	30.0	0.0		

(4) LGBT についての方針や取組

LGBT に関連して、社内規定に関連する項目をみると、「①性的指向及び性自認という言葉を倫理規定や 行動規範に記載」している割合は 13.1%、「②性的指向及び性自認に関わるハラスメントについての規定 がある」という割合は 23.2%となっている。どちらも、従業員規模が 3,001 人以上の企業やダイバーシティの推進タイプがタイプ Aの企業において割合が高くなっている。

採用における取組をみると、「③採用面接等で、候補者に性別を聞くことはない」が 51.8%となっているが、採用面接等で、性別を聞く際に「男女」と「その他」を設けているは 1.2%と、極めて低くなっている。

職場における LGBT 支援の活動の主体として、アライ (LGBT の支援者を指す。「支援」を意味する "ally" が語源。) の存在が重要だと考えらえる。これについて、「⑧社内で啓発活動やアライを増やす取組みが行われている」の割合は 8.3%となっている。従業員規模が 3,001 人以上の企業やダイバーシティ推進のタイプがタイプ A の企業において、その割合が高くなっている。



153

図表 157 LGBT についての取組:①性的指向及び性自認という言葉を倫理規定や行動規範に記載(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、LGBT への取組状況別)

	快州、未怪州、ブイ		ı	的指向及び性自	認という言葉を	
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
	全体	168	22	125	16	5
		100.0	13. 1	74. 4	9. 5	3.0
全社員合	300 人以下	41	3	29	7	2
計 (統合)		100.0	7.3	70. 7	17. 1	4.9
	301~1000 人以下	31	2	26	3	0
		100.0	6. 5	83. 9	9. 7	0.0
	1001~3000 人以下	40	4	30	5	1
		100.0	10.0	75.0	12. 5	2.5
	3001 人以上	45	12	32	1	0
		100.0	26. 7	71. 1	2. 2	0.0
Q29 主な	建設・製造業	71	10	54	7	0
業種(統合)		100.0	14. 1	76. 1	9. 9	0.0
百)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	5	17	2	1
	運輸・郵便業	100.0	20.0	68. 0	8. 0	4.0
	卸売・小売業	22	1	18	3	0
		100.0	4. 5	81.8	13. 6	0.0
	金融・保険・不動産業	16	1	13	2	0
		100.0	6.3	81. 3	12. 5	0.0
	サービス業	25	3	18	2	2
		100.0	12.0	72. 0	8. 0	8.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	10	26	3	0
バーシテ ィの推進	定せず実施	100.0	25. 6	66. 7	7. 7	0.0
の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	4	36	3	1
況	リーに限定して実施	100.0	9. 1	81.8	6.8	2.3
	C. 言葉を用いていないが、特定のカデ	52	5	44	2	1
	ュードついて実施	100.0	9.6	84.6	3.8	1.9
	上記のいずれも実施していない	29	2	18	8	1
		100.0	6.9	62. 1	27. 6	3.4
Q11⑥ 取	積極的な推進のための取組を実施し	6	4	2	0	0
組の対応 状	ている	100.0	66. 7	33. 3	0.0	0.0
扒 況:LGBT	コンプライアンス上の問題がないよう対応	46	8	35	2	1
Mr. PODI	している	100.0	17. 4	76. 1	4. 3	2. 2
	上記のいずれもしていない	79	4	69	6	0
		100.0	5. 1	87. 3	7. 6	0.0
	わからない	19	5	9	4	1
		100.0	26. 3	47. 4	21. 1	5. 3

図表 158 LGBT についての取組:②性的指向や性自認に関わるハラスメントについての規定がある(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、LGBT への取組状況別)

	が快川、米性川、ア		ı	的指向や性自認	に関わるハラス	
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
	全体	168	39	106	17	6
		100.0	23. 2	63. 1	10. 1	3.6
全社員合	300 人以下	41	7	26	6	2
計 (統合)		100.0	17. 1	63.4	14. 6	4.9
	301~1000 人以下	31	6	22	3	0
		100.0	19. 4	71. 0	9. 7	0.0
	1001~3000 人以下	40	5	29	5	1
		100.0	12. 5	72. 5	12. 5	2.5
	3001 人以上	45	20	23	1	1
		100.0	44. 4	51. 1	2. 2	2. 2
Q29 主な	建設・製造業	71	15	49	6	1
業種(統合)		100.0	21. 1	69. 0	8. 5	1. 4
(a)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	11	11	2	1
	運輸・郵便業	100.0	44. 0	44. 0	8. 0	4.0
	卸売・小売業	22	3	15	4	0
		100.0	13. 6	68. 2	18. 2	0.0
	金融・保険・不動産業	16	4	10	2	0
		100.0	25. 0	62. 5	12. 5	0.0
	サービス業	25	4	16	3	2
		100.0	16. 0	64. 0	12. 0	8.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	15	21	2	1
バーシテ ィの推進	定せず実施	100.0	38. 5	53. 8	5. 1	2. 6
の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	9	31	3	1
況	リーに限定して実施	100.0	20. 5	70. 5	6.8	2. 3
	C. 言葉を用いていないが、特定のカテ	52	12	36	3	1
	ュ゛リーについて実施	100.0	23. 1	69. 2	5. 8	1.9
	上記のいずれも実施していない	29	2	17	9	1
		100.0	6.9	58. 6	31. 0	3. 4
Q11⑥ 取	積極的な推進のための取組を実施し	6	3	3	0	0
組の対応	ている	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0
状 況:LGBT	コンプライアンス上の問題がないよう対応	46	17	24	3	2
DC. FODI	している	100.0	37. 0	52. 2	6. 5	4.3
	上記のいずれもしていない	79	10	63	6	0
		100.0	12. 7	79. 7	7. 6	0.0
	わからない	19	6	8	4	1
		100.0	31. 6	42.1	21. 1	5.3

図表 159 LGBT についての取組:③採用面接等で、候補者に性別を聞くことはない(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、LGBT への取組状況別)

	1000	アイ推進ダイノ別		用面接等で、候補	#者に性別を聞く	くことはない
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
	全体	168	87	53	24	4
		100. 0	51.8	31. 5	14. 3	2.4
全社員合	300 人以下	41	12	18	9	2
計 (統合)		100.0	29. 3	43.9	22. 0	4.9
	301~1000 人以下	31	21	4	6	0
		100.0	67. 7	12.9	19. 4	0.0
	1001~3000 人以下	40	21	14	5	0
		100.0	52. 5	35.0	12. 5	0.0
	3001 人以上	45	27	16	2	0
		100.0	60. 0	35. 6	4. 4	0.0
Q29 主な	建設・製造業	71	34	23	14	0
業種(統		100.0	47. 9	32.4	19. 7	0.0
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	17	5	3	0
	運輸・郵便業	100.0	68. 0	20.0	12. 0	0.0
	卸売・小売業	22	13	7	2	0
		100.0	59. 1	31.8	9. 1	0.0
	金融・保険・不動産業	16	10	4	2	0
		100.0	62. 5	25.0	12. 5	0.0
	サービス業	25	10	11	2	2
		100.0	40.0	44.0	8.0	8.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	25	9	5	0
バーシテ	定せず実施	100.0	64. 1	23. 1	12.8	0.0
ィの推進 の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	23	18	3	0
況	リーに限定して実施	100.0	52. 3	40. 9	6.8	0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定のカテ	52	28	16	7	1
	ゴリーについて実施	100.0	53. 8	30.8	13. 5	1.9
	上記のいずれも実施していない	29	10	9	9	1
		100.0	34. 5	31. 0	31. 0	3.4
	積極的な推進のための取組を実施し	6	4	2	0	0
組の対応	ている	100.0	66. 7	33. 3	0.0	0.0
状 況:LGBT	コンプライアンス上の問題がないよう対応	46	28	15	3	0
DE-EOD1	している	100.0	60. 9	32. 6	6. 5	0.0
	上記のいずれもしていない	79	43	26	10	0
		100.0	54. 4	32. 9	12. 7	0.0
	わからない	19	5	6	7	1
		100.0	26. 3	31.6	36. 8	5.3

図表 160 LGBT についての取組:④採用面接等で、性別を聞く際に「男女」と「その他」を設けている(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、LGBT への取組状況別)

	「矢が、木怪が、ブリ	Q20QLGBT: 採用面接等で、性別を聞く際に「男女」と「そを設けている						
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答		
	全体	168	2	140	21	5		
		100.0	1.2	83. 3	12. 5	3.0		
全社員合	300 人以下	41	0	31	8	2		
計 (統合)		100.0	0.0	75. 6	19. 5	4.9		
	301~1000 人以下	31	0	26	5	0		
		100.0	0.0	83. 9	16. 1	0.0		
	1001~3000 人以下	40	2	33	5	0		
		100.0	5. 0	82. 5	12. 5	0.0		
	3001 人以上	45	0	41	3	1		
		100.0	0.0	91. 1	6. 7	2. 2		
Q29 主な	建設・製造業	71	1	60	9	1		
業種 (統合)		100.0	1.4	84. 5	12. 7	1. 4		
百)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	1	20	4	0		
	運輸・郵便業	100.0	4.0	80.0	16. 0	0.0		
	卸売・小売業	22	0	20	2	0		
		100.0	0.0	90. 9	9. 1	0.0		
	金融・保険・不動産業	16	0	14	2	0		
		100.0	0.0	87. 5	12. 5	0.0		
	サービス業	25	0	20	3	2		
		100.0	0.0	80.0	12. 0	8.0		
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	1	33	4	1		
バーシテ ィの推進	定せず実施	100.0	2.6	84. 6	10. 3	2.6		
の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	1	39	4	0		
況	リーに限定して実施	100.0	2. 3	88. 6	9. 1	0.0		
	C. 言葉を用いていないが、特定のカデ	52	0	46	5	1		
	ゴリーについて実施	100.0	0.0	88. 5	9. 6	1.9		
	上記のいずれも実施していない	29	0	20	8	1		
		100.0	0.0	69. 0	27. 6	3.4		
Q11⑥ 取	積極的な推進のための取組を実施し	6	0	4	1	1		
組の対応 状	ている	100.0	0.0	66. 7	16. 7	16. 7		
況:LGBT	コンプライアンス上の問題がないよう対応	46	0	44	2	0		
J2	している	100.0	0.0	95. 7	4. 3	0.0		
	上記のいずれもしていない	79	1	71	7	0		
		100.0	1.3	89. 9	8.9	0.0		
	わからない	19	0	11	7	1		
		100.0	0.0	57. 9	36.8	5. 3		

図表 161 LGBTについての取組:⑤同性パートナーがいる社員も福利厚生を利用できる(従業員規模別、業種別、 ダイバーシティ推進タイプ別、LGBT への取組状況別)

		ノイ形にメインが		性パートナーがいる	社員も福利厚生	を利用できる
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
	全体	168	3	120	40	5
		100.0	1.8	71. 4	23. 8	3.0
全社員合	300 人以下	41	0	29	10	2
計 (統合)		100.0	0.0	70. 7	24. 4	4.9
	301~1000 人以下	31	0	18	12	1
		100.0	0.0	58. 1	38. 7	3. 2
	1001~3000 人以下	40	0	31	9	0
		100.0	0.0	77. 5	22. 5	0.0
	3001 人以上	45	3	36	6	0
		100.0	6. 7	80.0	13. 3	0.0
Q29 主な	建設・製造業	71	1	49	20	1
業種(統		100.0	1.4	69.0	28. 2	1.4
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	1	17	7	0
	運輸・郵便業	100.0	4.0	68.0	28.0	0.0
	卸売・小売業	22	0	17	5	0
		100.0	0.0	77.3	22. 7	0.0
	金融・保険・不動産業	16	1	13	2	0
		100.0	6. 3	81. 3	12. 5	0.0
	サービス業	25	0	18	5	2
		100.0	0.0	72.0	20. 0	8.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	2	29	8	0
バーシテ ィの推進	定せず実施	100.0	5. 1	74. 4	20. 5	0.0
の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	0	37	7	0
況	リーに限定して実施	100.0	0.0	84. 1	15. 9	0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定のカテ ゴリーについて実施	52	1	35	14	2
		100.0	1.9	67.3	26. 9	3.8
	上記のいずれも実施していない	29	0	17	11	1
		100.0	0.0	58. 6	37. 9	3. 4
	積極的な推進のための取組を実施している	6	1	4	1	0
組の対応 状	ている	100.0	16. 7	66. 7	16. 7	0.0
況:LGBT	コンプライアンス上の問題がないよう対応	46	2	38	5	1
	している	100.0	4. 3	82. 6	10. 9	2. 2
	上記のいずれもしていない	79	0	59	20	0
		100.0	0.0	74. 7	25. 3	0.0
	わからない	19	0	9	9	1
		100.0	0.0	47. 4	47. 4	5. 3

図表 162 LGBT についての取組:⑥自認する性別のトルを利用することができる(従業員規模別、業種別、ダイ バーシティ推進タイプ別、LGBT への取組状況別)

		110000 10 331		Q20⑥LGBT: 自認する性別のトイレを利用することができる					
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答			
	全体					,			
	土件	168	15	98	51	4			
全社員合	300 人以下	100.0	8.9	58. 3	30. 4	2.4			
計(統合)	300 / 52	41	2	22	15	2			
bi (Neil)	001 1000 I NIT	100.0	4.9	53. 7	36. 6	4.9			
	301~1000 人以下	31	4	13	14	0			
		100.0	12. 9	41.9	45. 2	0.0			
	1001~3000 人以下	40	1	27	12	0			
		100.0	2. 5	67. 5	30. 0	0.0			
	3001 人以上	45	8	30	7	0			
		100.0	17. 8	66. 7	15. 6	0.0			
Q29 主な	建設・製造業	71	5	43	23	0			
業種(統合)		100.0	7.0	60. 6	32. 4	0.0			
百)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	4	10	11	0			
	運輸・郵便業	100.0	16. 0	40.0	44. 0	0.0			
	卸売・小売業	22	1	15	6	0			
		100.0	4.5	68. 2	27. 3	0.0			
	金融・保険・不動産業	16	0	12	4	0			
		100.0	0.0	75. 0	25. 0	0.0			
	サービス業	25	4	13	6	2			
		100.0	16. 0	52.0	24. 0	8.0			
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	6	23	10	0			
バーシテ	定せず実施	100.0	15. 4	59.0	25. 6	0.0			
ィの推進 の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	3	29	12	0			
況	リーに限定して実施	100.0	6.8	65. 9	27. 3	0.0			
<i>V</i> u	C. 言葉を用いていないが、特定のカテ	52	6	28	17	1			
	ゴリーについて実施	100.0	11.5	53.8	32. 7	1.9			
	上記のいずれも実施していない	29	0	16	12	1			
		100.0	0.0	55. 2	41. 4	3. 4			
Q11⑥ 取	積極的な推進のための取組を実施し	6	2	3	1				
組の対応	ている	100.0	33. 3	50.0	16. 7	0.0			
状	コンプライアンス上の問題がないよう対応	46	10	25	11	0			
況:LGBT	している	100.0	21. 7	54. 3					
	上記のいずれもしていない	79	2	53	24	0.0			
	, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	100. 0	2. 5	67. 1	30. 4	0.0			
	わからない	19	2. 3	8	9	1			
	-4- A 2:64				_				
		100.0	5. 3	42. 1	47. 4	5. 3			

図表 163 LGBT についての取組:⑦男性・女性の区別なく使えるトイルや洗面所が職場にある(従業員規模別、 業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、LGBT への取組状況別)

	不住が、アーバ	一ンナイ推進ダイ		マンガスが血れへかした	יניו	
			にある	性・女性の区別な		
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
	全体	168	21	124	19	4
		100.0	12. 5	73.8	11. 3	2. 4
全社員合	300 人以下	41	1	31	7	2
計 (統合)		100.0	2.4	75. 6	17. 1	4.9
	301~1000 人以下	31	4	21	6	0
		100.0	12. 9	67.7	19. 4	0.0
	1001~3000 人以下	40	3	33	4	0
		100.0	7. 5	82. 5	10.0	0.0
	3001 人以上	45	12	31	2	0
		100.0	26. 7	68. 9	4. 4	0.0
Q29 主な	建設・製造業	71	11	53	7	0
業種(統		100.0	15. 5	74. 6	9.9	0.0
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	4	16	5	0
	運輸・郵便業	100.0	16. 0	64. 0	20.0	0.0
	卸売・小売業	22	1	19	2	0
		100.0	4. 5	86.4	9.1	0.0
	金融・保険・不動産業	16	2	11	3	0
		100.0	12. 5	68. 8	18. 8	0.0
	サービス業	25	2	19	2	2
		100.0	8.0	76.0	8.0	8.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	11	25	3	0
バーシテ ィの推進	定せず実施	100.0	28. 2	64. 1	7.7	0.0
の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	4	38	2	0
況	リーに限定して実施	100.0	9. 1	86. 4	4. 5	0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定の标	52	6	39	6	1
	ュールでで実施	100.0	11. 5	75. 0	11. 5	1.9
	上記のいずれも実施していない	29	0	20	8	1
		100.0	0.0	69. 0	27. 6	3.4
Q11⑥ 取	積極的な推進のための取組を実施し	6	6	4	2	0
組の対応 状	ている	100.0	100.0	66. 7	33. 3	0.0
況:LGBT	コンプライアンス上の問題がないよう対応	46	46	10	33	3
	している	100.0	100.0	21.7	71. 7	6. 5
	上記のいずれもしていない	79	79	4	70	5
		100.0	100.0	5. 1	88. 6	6.3
	わからない	19	19	2	9	7
		100.0	100.0	10.5	47. 4	36.8

図表 164 LGBT についての取組:⑧社内で啓発活動やアライを増やす取組が行われている(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、LGBT への取組状況別)

	12334.2.14.1							
			Q20(®LGBT: 社内で啓発活動や75イを増やす取組が行われてる					
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答		
	全体	168	14	125	25	4		
		100.0	8.3	74. 4	14. 9	2. 4		
全社員合	300 人以下	41	0	30	9	2		
計 (統合)		100.0	0.0	73. 2	22. 0	4.9		
	301~1000 人以下	31	0	25	6	0		
		100.0	0.0	80.6	19. 4	0.0		
	1001~3000 人以下	40	2	33	5	0		
		100.0	5.0	82. 5	12. 5	0.0		
	3001 人以上	45	12	31	2	0		
		100.0	26. 7	68. 9	4. 4	0.0		
Q29 主な	建設・製造業	71	4	57	10	0		
業種 (統合)		100.0	5. 6	80. 3	14. 1	0.0		
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	4	18	3	0		
	運輸・郵便業	100.0	16.0	72. 0	12. 0	0.0		
	卸売・小売業	22	1	18	3	0		
		100.0	4. 5	81. 8	13. 6	0.0		
	金融・保険・不動産業	16	1	11	4	0		
	よ レン米	100.0	6.3	68.8	25. 0	0.0		
	サービス業	25	2	17	4	2		
		100.0	8.0	68. 0	16. 0	8.0		
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	11	23	5	0		
バーシテ ィの推進	定せず実施	100.0	28. 2	59. 0	12. 8	0.0		
の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	2	39	3	0		
況	リーに限定して実施	100.0	4.5	88. 6	6.8	0.0		
	C. 言葉を用いていないが、特定のカテ ゴリーについて実施	52	1	43	7	1		
		100.0	1.9	82.7	13. 5	1.9		
	上記のいずれも実施していない	29	0	19	9	1		
		100.0	0.0	65. 5	31. 0	3. 4		
Q11⑥ 取	積極的な推進のための取組を実施している	6	5	1	0	0		
組の対応 状	ている	100.0	83. 3	16. 7	0.0	0.0		
況:LGBT	コンプライアンス上の問題がないよう対応	46	6	36	4	0		
	している	100.0	13. 0	78.3	8. 7	0.0		
	上記のいずれもしていない	79	0	72	7	0		
	, , , , ,	100.0	0.0	91. 1	8.9	0.0		
	わからない	19	3	6	9	1		
		100.0	15. 8	31. 6	47. 4	5. 3		

図表 165 LGBT についての取組:③過去1年以内に、LGBTを支援する企画等に協賛・出展(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、LGBTへの取組状況別)

	本性が が プーバ			**************************************		
			Q20(9)LGBT:過 出展	去1年以内に、L	GBT を支援する?	企画等に協賛・
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
	全体	168	5	138	21	4
		100.0	3.0	82. 1	12. 5	2. 4
全社員合	300 人以下	41	0	30	9	2
計(統合)		100.0	0.0	73. 2	22. 0	4.9
	301~1000 人以下	31	0	24	7	0
		100.0	0.0	77.4	22. 6	0.0
	1001~3000 人以下	40	1	35	4	0
		100.0	2. 5	87.5	10.0	0.0
	3001 人以上	45	4	40	1	0
		100.0	8.9	88. 9	2. 2	0.0
Q29 主な	建設・製造業	71	1	62	8	0
業種(統合)		100.0	1.4	87.3	11.3	0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	2	19	4	0
	運輸・郵便業	100.0	8.0	76. 0	16. 0	0.0
	卸売・小売業	22	1	19	2	0
		100.0	4. 5	86.4	9.1	0.0
	金融・保険・不動産業	16	0	13	3	0
	1] 10-144	100.0	0.0	81. 3	18. 8	0.0
	サービス業	25	0	20	3	2
00 18 1		100.0	0.0	80.0	12. 0	8.0
Q3 ダイ バーシテ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限 定せず実施	39	5	30	4	0
イの推進		100.0	12. 8	76. 9	10. 3	0.0
の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ リーに限定して実施	44	0	41	3	0
況	C. 言葉を用いていないが、特定のカテ	100.0	0.0	93. 2	6.8	0.0
	ゴリーについて実施	52	0	46	5	1
	上記のいずれも実施していない	100.0	0.0	88. 5	9.6	1.9
	上記が、940句夫他していない。	29	0	20	8	1
Q11⑥ 取	積極的な推進のための取組を実施し	100.0	0.0			
組の対応	ている	6	2	4	0	0
状	コンプライアンス上の問題がないよう対応	100.0	33. 3	66. 7	0.0	0.0
況:LGBT	している	46 100. 0	2. 2	43 93. 5	2 4. 3	0.0
	上記のいずれもしていない	79	2. 2	73	4. 3	0.0
	TIPE ON THE OFFICE AND THE STATE OF THE STAT	100. 0	0.0	92. 4	7.6	0.0
	わからない	19	2	7	9	0.0
	14514 7.94				-	
		100.0	10. 5	36.8	47. 4	5. 3

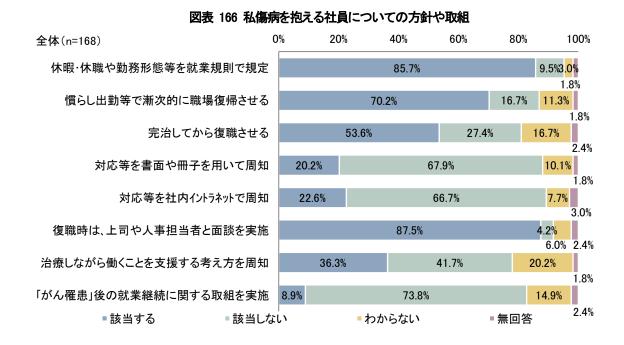
(5) 私傷病を抱える社員についての方針や取組

私傷病を抱える社員に関連した就業規則についてみると、「① (私傷病を患った際の) 休暇・休職や勤務 形態等を就業規則で規定」している企業は85.7%となっている。従業員規模が301人以上の企業では、その割合は9割を超えている。

私傷病を患った社員の復職に関する方針をみると、「②慣らし出勤等で漸次的に職場復帰させる」割合は 70.2%、「③完治してから復職させる」割合は 53.6%となっている。 どちらも、ダイバーシティ推進のタイプがタイプ Aの企業において割合が高くなっている。

私傷病を患った社員への対応に関する社内周知の状況をみると、「④対応等を書面や冊子を用いて周知」 している企業は20.2%、「⑤対応などを社内イントラネットで周知」している企業は22.6%、「⑦治療しな がら働くことを支援する考え方を周知」している企業は36.3%となっている。

がん治療と仕事の両立に関する項目をみると、「⑧がん罹患後の就業継続に関する取組を実施」している 割合は8.9%となっている。ダイバーシティ推進のタイプ別による差はみられない。



図表 167 私傷病を抱える社員についての取組:①休暇·休職や勤務形態等を就業規則で規定(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

		主が、アコイ・・・		抱える社員: 休	暇•休職や勤務刑	態等を就業規
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
	全体	168	144	16	5	3
		100.0	85. 7	9.5	3.0	1.8
全社員合	300 人以下	41	29	8	3	1
計(統合)		100.0	70. 7	19. 5	7. 3	2.4
	301~1000 人以下	31	29	1	1	0
		100.0	93. 5	3.2	3. 2	0.0
	1001~3000 人以下	40	36	3	1	0
		100.0	90.0	7. 5	2. 5	0.0
	3001 人以上	45	44	1	0	0
		100.0	97. 8	2. 2	0.0	0.0
Q29 主な	建設・製造業	71	64	5	2	0
業種(統		100.0	90. 1	7.0	2.8	0.0
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	22	3	0	0
	運輸・郵便業	100.0	88. 0	12.0	0.0	0.0
	卸売・小売業	22	18	3	1	0
		100.0	81. 8	13. 6	4. 5	0.0
	金融・保険・不動産業	16	13	3	0	0
		100.0	81. 3	18.8	0.0	0.0
	サービス業	25	20	2	2	1
		100.0	80.0	8.0	8. 0	4.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	36	2	1	0
バーシテ ィの推進	定せず実施	100.0	92. 3	5. 1	2. 6	0.0
の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	41	3	0	0
況	リーに限定して実施	100.0	93. 2	6.8	0.0	0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定の折	52	46	5	1	0
	ゴリーについて実施	100.0	88. 5	9.6	1. 9	0.0
	上記のいずれも実施していない	29	19	6	3	1
		100.0	65. 5	20. 7	10. 3	3. 4

図表 168 私傷病を抱える社員についての取組:②私傷病を抱える社員慣らし出勤等で漸次的に職場復帰させる(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q20②私傷病を	抱える社員: 慣		次的に職場復
			帰させる	Τ .	T	T
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
	全体	168	118	28	19	3
		100.0	70. 2	16. 7	11. 3	1.8
全社員合	300 人以下	41	20	10	10	1
計 (統合)		100.0	48. 8	24. 4	24. 4	2.4
	301~1000 人以下	31	26	4	1	0
		100.0	83. 9	12. 9	3. 2	0.0
	1001~3000 人以下	40	29	5	6	0
		100.0	72. 5	12. 5	15. 0	0.0
	3001 人以上	45	40	4	1	0
		100.0	88. 9	8.9	2. 2	0.0
Q29 主な	建設・製造業	71	54	9	8	0
業種(統		100.0	76. 1	12. 7	11. 3	0.0
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	21	4	0	0
	運輸・郵便業	100.0	84. 0	16. 0	0.0	0.0
	卸売・小売業	22	11	6	5	0
		100.0	50. 0	27. 3	22. 7	0.0
	金融・保険・不動産業	16	13	3	0	0
		100.0	81. 3	18.8	0.0	0.0
	サービス業	25	15	5	4	1
		100.0	60. 0	20.0	16. 0	4.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	37	2	0	0
バーシテ ィの推進	定せず実施	100.0	94. 9	5. 1	0.0	0.0
の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	35	6	3	0
況	リーに限定して実施	100.0	79. 5	13. 6	6.8	0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定のカテ	52	39	10	3	0
	ュードのいて実施	100.0	75. 0	19. 2	5.8	0.0
	上記のいずれも実施していない	29	6	10	12	1
		100.0	20. 7	34. 5	41. 4	3.4

図表 169 私傷病を抱える社員についての取組:③私傷病を抱える社員慣らし出勤等で漸次的に職場復帰させる(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q20③私傷病を	抱える社員: 完	冶してから復職	させる
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
	全体	168	90	46	28	4
		100.0	53. 6	27. 4	16. 7	2. 4
全社員合	300 人以下	41	19	11	10	1
計 (統合)		100.0	46. 3	26.8	24. 4	2. 4
	301~1000 人以下	31	17	10	4	0
		100.0	54.8	32. 3	12. 9	0.0
	1001~3000 人以下	40	24	8	8	0
		100.0	60.0	20.0	20.0	0.0
	3001 人以上	45	26	13	5	1
		100.0	57.8	28.9	11. 1	2. 2
Q29 主な	建設・製造業	71	40	21	9	1
業種(統		100.0	56. 3	29. 6	12. 7	1.4
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	9	11	5	0
	運輸・郵便業	100.0	36. 0	44.0	20. 0	0.0
	卸売・小売業	22	14	3	5	0
		100.0	63. 6	13. 6	22. 7	0.0
	金融・保険・不動産業	16	10	5	1	0
		100.0	62. 5	31. 3	6. 3	0.0
	サービス業	25	11	5	8	1
		100.0	44.0	20.0	32. 0	4.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	24	12	3	0
バーシテ ィの推進	定せず実施	100.0	61. 5	30.8	7. 7	0.0
の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	22	16	5	1
況	リーに限定して実施	100.0	50. 0	36. 4	11. 4	2.3
	C. 言葉を用いていないが、特定の折	52	27	15	10	0
	ゴリーについて実施	100.0	51. 9	28.8	19. 2	0.0
	上記のいずれも実施していない	29	15	3	10	1
		100.0	51. 7	10. 3	34. 5	3.4

表 170 私傷病を抱える社員についての取組:④対応等を書面や冊子を用いて周知(従業員規模別、業種別、 ダイバーシティ推進タイプ別)

		ツイハーン) イ		抱える社員:対	広笙を書面や皿	子を用いて周
			知	10,0 DE . VI)		1 5/114 7/11
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
	全体	168	34	114	17	3
		100.0	20. 2	67. 9	10. 1	1.8
全社員合	300 人以下	41	0	34	6	1
計 (統合)		100.0	0.0	82. 9	14. 6	2.4
	301~1000 人以下	31	11	18	2	0
		100.0	35. 5	58. 1	6. 5	0.0
	1001~3000 人以下	40	6	29	5	0
		100.0	15. 0	72. 5	12. 5	0.0
	3001 人以上	45	17	26	2	0
		100.0	37.8	57.8	4.4	0.0
Q29 主な	建設・製造業	71	14	51	6	0
業種(統		100.0	19. 7	71.8	8. 5	0.0
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	7	16	2	0
	運輸・郵便業	100.0	28. 0	64. 0	8.0	0.0
	卸売・小売業	22	4	15	3	0
		100.0	18. 2	68. 2	13. 6	0.0
	金融・保険・不動産業	16	2	13	1	0
		100.0	12. 5	81. 3	6.3	0.0
	サービス業	25	5	15	4	1
		100.0	20.0	60.0	16.0	4.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	13	22	4	0
バーシテ	定せず実施	100.0	33. 3	56. 4	10. 3	0.0
ィの推進 の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	9	33	2	0
況	リーに限定して実施	100.0	20. 5	75. 0	4. 5	0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定の が	52	11	36	5	0
	ゴリーについて実施	100.0	21. 2	69. 2	9. 6	0.0
	上記のいずれも実施していない	29	0	22	6	1
		100.0	0.0	75. 9	20. 7	3.4

表 171 私傷病を抱える社員についての取組:⑤対応等を社内イントラネットで周知(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q20⑤私傷病を	抱える社員:対	芯等を社内イントラ゙	沙トで周知
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
	全体	168	38	112	13	5
		100.0	22.6	66. 7	7.7	3. 0
全社員合	300 人以下	41	1	35	4	1
計 (統合)		100.0	2.4	85. 4	9.8	2. 4
	301~1000 人以下	31	8	20	3	0
		100.0	25.8	64. 5	9.7	0.0
	1001~3000 人以下	40	8	26	4	2
		100.0	20.0	65. 0	10.0	5. 0
	3001 人以上	45	20	24	1	0
		100.0	44. 4	53. 3	2.2	0.0
Q29 主な	建設・製造業	71	21	46	3	1
業種(統		100.0	29. 6	64.8	4.2	1.4
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	7	16	2	0
	運輸・郵便業	100.0	28. 0	64. 0	8.0	0.0
	卸売・小売業	22	2	17	2	1
		100.0	9.1	77.3	9.1	4. 5
	金融・保険・不動産業	16	4	11	1	0
		100.0	25. 0	68.8	6.3	0.0
	サービス業	25	1	19	4	1
		100.0	4.0	76.0	16.0	4. 0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	16	21	2	0
バーシテ	定せず実施	100.0	41. 0	53.8	5. 1	0.0
ィの推進 の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	13	28	2	1
況	リーに限定して実施	100.0	29. 5	63. 6	4. 5	2.3
	C. 言葉を用いていないが、特定のか	52	7	40	5	0
	ゴリーについて実施	100.0	13. 5	76. 9	9. 6	0.0
	上記のいずれも実施していない	29	2	21	4	2
		100.0	6. 9	72. 4	13. 8	6.9

表 172 私傷病を抱える社員についての取組:⑥復職時は、上司や人事担当者と面談を実施(従業員規模別、 業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

		主が、アコイ・・・		抱える社員: 復	職時は、上司やノ	事担当者と面
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
	全体	168	147	7	10	4
		100.0	87. 5	4.2	6.0	2.4
全社員合	300 人以下	41	30	4	6	1
計(統合)		100.0	73. 2	9.8	14. 6	2.4
	301~1000 人以下	31	30	0	1	0
		100.0	96.8	0.0	3. 2	0.0
	1001~3000 人以下	40	36	2	2	0
		100.0	90.0	5.0	5. 0	0.0
	3001 人以上	45	43	1	0	1
		100.0	95. 6	2.2	0.0	2. 2
Q29 主な	建設・製造業	71	62	2	6	1
業種(統		100.0	87. 3	2.8	8. 5	1.4
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	23	2	0	0
	運輸・郵便業	100.0	92. 0	8.0	0.0	0.0
	卸売・小売業	22	20	0	2	0
		100.0	90. 9	0.0	9. 1	0.0
	金融・保険・不動産業	16	15	1	0	0
		100.0	93. 8	6.3	0.0	0.0
	サービス業	25	21	1	2	1
		100.0	84.0	4.0	8.0	4.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	38	1	0	0
バーシテ ィの推進	定せず実施	100.0	97. 4	2.6	0.0	0.0
の取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	40	3	0	1
況	リーに限定して実施	100.0	90. 9	6.8	0.0	2.3
	C. 言葉を用いていないが、特定の折	52	49	1	2	0
	ゴリーについて実施	100.0	94. 2	1.9	3.8	0.0
	上記のいずれも実施していない	29	19	2	7	1
		100.0	65. 5	6.9	24. 1	3. 4

表 173 私傷病を抱える社員についての取組:⑦治療しながら働くことを支援する考え方を周知(従業員規模別、 業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

		主が、アコハ・フ	Q20⑦私傷病を抱える社員:治療しながら働くことを支援する考え方を周知					
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答		
	全体	168	61	70	34	3		
		100.0	36. 3	41.7	20. 2	1.8		
全社員合	300 人以下	41	12	14	14	1		
計(統合)		100.0	29. 3	34. 1	34. 1	2.4		
	301~1000 人以下	31	11	16	4	0		
		100.0	35. 5	51.6	12. 9	0.0		
	1001~3000 人以下	40	15	17	8	0		
		100.0	37. 5	42. 5	20.0	0.0		
	3001 人以上	45	21	19	5	0		
		100.0	46. 7	42. 2	11. 1	0.0		
Q29 主な	建設・製造業	71	23	34	14	0		
業種(統		100.0	32. 4	47.9	19. 7	0.0		
合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	12	9	4	0		
	運輸・郵便業	100.0	48.0	36.0	16.0	0.0		
	卸売・小売業	22	10	8	4	0		
		100.0	45. 5	36. 4	18. 2	0.0		
	金融・保険・不動産業	16	7	5	4	0		
		100.0	43.8	31. 3	25. 0	0.0		
	サービス業	25	6	12	6	1		
		100.0	24. 0	48.0	24. 0	4.0		
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	20	14	5	0		
バーシテ ィの推進	定せず実施	100.0	51. 3	35. 9	12. 8	0.0		
の取組状況	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ	44	20	20	4	0		
	リーに限定して実施	100.0	45. 5	45. 5	9. 1	0.0		
	C. 言葉を用いていないが、特定の标	52	18	22	12	0		
	ゴリーについて実施	100.0	34. 6	42. 3	23. 1	0.0		
	上記のいずれも実施していない	29	3	12	13	1		
		100.0	10. 3	41.4	44.8	3. 4		

表 174 私傷病を抱える社員についての取組:⑧「がん罹患」後の就業継続に関する取組を実施(従業員規模 別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

	V2.0.7.						
			Q20⑧私傷病を抱える社員:「がん罹患」後の就業継続に関る取組を実施				
		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
	全体	168	15	124	25	4	
		100.0	8.9	73.8	14. 9	2.4	
全社員合	300 人以下	41	4	23	12	2	
計(統合)		100.0	9.8	56. 1	29. 3	4.9	
	301~1000 人以下	31	3	26	2	0	
		100.0	9. 7	83. 9	6. 5	0.0	
	1001~3000 人以下	40	5	29	6	0	
		100.0	12. 5	72. 5	15. 0	0.0	
	3001 人以上	45	3	39	3	0	
		100.0	6. 7	86. 7	6. 7	0.0	
Q29 主な	建設・製造業	71	2	62	7	0	
業種(統合)		100.0	2.8	87.3	9.9	0.0	
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・	25	4	18	3	0	
	運輸・郵便業	100.0	16. 0	72.0	12.0	0.0	
	卸売・小売業	22	3	15	4	0	
		100.0	13. 6	68. 2	18. 2	0.0	
	金融・保険・不動産業	16	4	9	3	0	
	a) a Mile	100.0	25. 0	56. 3	18.8	0.0	
	サービス業	25	2	17	5	1	
		100.0	8.0	68. 0	20.0	4.0	
Q3 ダイ バーシテ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	4	32	3	0	
イの推進	定せず実施	100.0	10. 3	82. 1	7.7	0.0	
の取組状況	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴ リーに限定して実施	44	6	34	4	0	
		100.0	13. 6	77. 3	9.1	0.0	
	C. 言葉を用いていないが、特定のカテ ゴリーについて実施	52	4	40	8	0	
		100.0	7.7	76. 9	15. 4	0.0	
	上記のいずれも実施していない	29	1	16	10	2	
		100.0	3.4	55. 2	34. 5	6. 9	

6. 人事制度

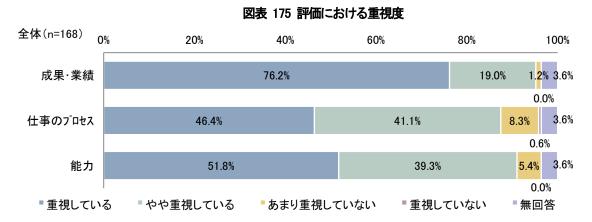
(1) 評価における重視度

評価における「成果・業績」「仕事のプロセス」「能力」のそれぞれの重視度を聞いた。

「成果・業績」については、「重視している」が 76.2%、「やや重視している」と合わせて 95.2%となっている。ダイバーシティ推進のタイプがタイプ A及びタイプ Bの企業において「重視している」の割合が高くなっている。

「仕事のプロセス」については、「重視している」が 46.4%、「やや重視している」と合わせて 87.5% となっている。

「能力」については、「重視している」が 51.8%、「やや重視している」 と合わせて 91.1% となっている。 ダイバーシティ推進のタイプがタイプ Aの企業において「重視している」の割合が、71.8% と高くなっている。



図表 176 評価における重視度:①成果・業績(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

	四次 1/0 計画にのパの主が			おける重視度:			
		合計	重視してい	やや重視し	あまり重視	重視してい	無回答
			る	ている	していない	ない	
	全体	168	128	32	2	0	6
		100.0	76. 2	19. 0	1.2	0.0	3. 6
全社員	300 人以下	41	28	11	0	0	2
合計(統		100.0	68. 3	26. 8	0.0	0.0	4.9
合)	301~1000 人以下	31	22	7	2	0	0
		100.0	71. 0	22. 6	6.5	0.0	0.0
	1001~3000 人以下	40	34	6	0	0	0
		100.0	85. 0	15. 0	0.0	0.0	0.0
	3001 人以上	45	39	5	0	0	1
		100.0	86. 7	11. 1	0.0	0.0	2.2
Q29 主	建設・製造業	71	54	15	1	0	1
な業種		100.0	76. 1	21. 1	1.4	0.0	1.4
(統合)	電気・ガス・熱・水道・情報通	25	21	4	0	0	0
	信・運輸・郵便業	100.0	84. 0	16. 0	0.0	0.0	0.0
	卸売・小売業	22	17	5	0	0	0
		100.0	77. 3	22. 7	0.0	0.0	0.0
	金融・保険・不動産業	16	13	3	0	0	0
		100.0	81. 3	18.8	0.0	0.0	0.0
	サービス業	25	19	4	1	0	1
		100.0	76. 0	16. 0	4.0	0.0	4.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリー	39	33	5	0	0	1
バーシ	を限定せず実施	100.0	84. 6	12.8	0.0	0.0	2.6
ティの 推進の 取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定の	44	39	4	1	0	0
	カテゴリーに限定して実施	100.0	88. 6	9. 1	2.3	0.0	0.0
況	C. 言葉を用いていないが、特定	52	39	11	0	0	2
	のカテゴリーについて実施	100.0	75. 0	21. 2	0.0	0.0	3.8
	上記のいずれも実施していない	29	16	12	0	0	1
		100.0	55. 2	41. 4	0.0	0.0	3.4

図表 177 評価における重視度:②仕事のプロセス(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q22②評価における重視度:仕事のプロセス					
		合計	重視してい	やや重視し	あまり重視	重視してい	無回答	
			る	ている	していない	ない		
	全体	168	78	69	14	1	6	
		100.0	46. 4	41. 1	8.3	0.6	3.6	
全社員	300 人以下	41	13	21	5	0	2	
合計(統		100.0	31. 7	51. 2	12. 2	0.0	4. 9	
合)	301~1000 人以下	31	13	14	4	0	0	
		100.0	41. 9	45. 2	12. 9	0.0	0.0	
	1001~3000 人以下	40	20	18	2	0	0	
		100.0	50.0	45.0	5. 0	0.0	0.0	
	3001 人以上	45	31	11	2	0	1	
		100.0	68. 9	24. 4	4.4	0.0	2. 2	
Q29 主	建設・製造業	71	35	30	5	0	1	
な業種		100.0	49. 3	42. 3	7.0	0.0	1.4	
(統合)	電気・ガス・熱・水道・情報通	25	9	12	3	1	0	
	信・運輸・郵便業	100.0	36. 0	48. 0	12. 0	4.0	0.0	
	卸売・小売業	22	8	13	1	0	0	
		100.0	36. 4	59. 1	4. 5	0.0	0.0	
	金融・保険・不動産業	16	12	3	1	0	0	
		100.0	75. 0	18.8	6.3	0.0	0.0	
	サービス業	25	11	11	2	0	1	
		100.0	44.0	44. 0	8.0	0.0	4.0	
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリー	39	24	12	2	0	1	
バーシ	を限定せず実施	100.0	61. 5	30.8	5. 1	0.0	2.6	
ティの 推進の 取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定の	44	23	17	4	0	0	
	カテゴリーに限定して実施	100.0	52. 3	38. 6	9. 1	0.0	0.0	
況	C. 言葉を用いていないが、特定	52	23	21	5	1	2	
	のカテゴリーについて実施	100.0	44. 2	40. 4	9.6	1.9	3.8	
	上記のいずれも実施していない	29	8	18	2	0	1	
		100.0	27. 6	62. 1	6. 9	0.0	3.4	

表 178 評価における重視度:③能力(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

	久 1/0 計画に631/も主T			おける重視度:			
		合計	重視してい	やや重視し	あまり重視	重視してい	無回答
			る	ている	していない	ない	
	全体	168	87	66	9	0	6
		100.0	51.8	39. 3	5. 4	0.0	3.6
全社員	300 人以下	41	17	21	1	0	2
合計 (統 合)		100.0	41. 5	51. 2	2.4	0.0	4.9
百)	301~1000 人以下	31	13	16	2	0	0
		100.0	41. 9	51. 6	6. 5	0.0	0.0
	1001~3000 人以下	40	26	10	4	0	0
		100.0	65. 0	25. 0	10.0	0.0	0.0
	3001 人以上	45	29	13	2	0	1
		100.0	64. 4	28.9	4. 4	0.0	2.2
Q29 主	建設・製造業	71	39	25	6	0	1
な業種		100.0	54. 9	35. 2	8.5	0.0	1.4
(統合)	電気・ガス・熱・水道・情報通	25	16	7	2	0	0
	信・運輸・郵便業	100.0	64. 0	28. 0	8.0	0.0	0.0
	卸売・小売業	22	10	12	0	0	0
		100.0	45. 5	54. 5	0.0	0.0	0.0
	金融・保険・不動産業	16	9	7	0	0	0
		100.0	56. 3	43.8	0.0	0.0	0.0
	サービス業	25	11	12	1	0	1
		100.0	44. 0	48. 0	4.0	0.0	4. 0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリー	39	28	8	2	0	1
バーシ	を限定せず実施	100.0	71.8	20. 5	5. 1	0.0	2.6
ティの 推進の 取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定の	44	23	16	5	0	0
	カテゴリーに限定して実施	100.0	52. 3	36. 4	11. 4	0.0	0.0
況	C. 言葉を用いていないが、特定	52	23	26	1	0	2
	のカテゴリーについて実施	100.0	44. 2	50. 0	1.9	0.0	3.8
	上記のいずれも実施していない	29	12	16	0	0	1
		100.0	41. 4	55. 2	0.0	0.0	3.4

(2) 昇格決定における重視度

「成果」「能力」「年功」について、それぞれの昇格決定における重視度を聞いた。

「成果」については、「重視している」が63.7%、「やや重視している」と合わせて95.2%となっている。 「能力」については、「重視している」が65.5%、「やや重視している」と合わせて94.1%となっている。 「年功」については、「あまり重視していない」が39.9%、「やや重視している」が36.9%となっている。

「年切」については、「あまり里視していない」か39.9%、「やや里視している」か36.9%となっている。 ダイバーシティ推進のタイプがタイプ A の企業では、年功について「重視していない」の割合が33.3%と 高くなっている。

図表 179 昇格決定における重視度 全体(n=168)_{0%} 20% 40% 80% 100% 60% 1.2% 3.6% 31.5% 成果 63.7% 0.0% 2<mark>.4</mark>% 3.6% 65.5% 28.6% 能力 0.0% 36.9% 3.6% 年功 39.9% 15.5% ■重視している ■やや重視している ■あまり重視していない ■重視していない ■無回答

176

表 180 昇格決定における重視度:①成果(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

	₹ 100 3110 00010031703			定における重視			
		合計	重視してい	やや重視し	あまり重視	重視してい	無回答
			る	ている	していない	ない	
	全体	168	107	53	2	0	6
		100.0	63. 7	31. 5	1.2	0.0	3. 6
全社員	300 人以下	41	25	13	1	0	2
合計(統		100.0	61.0	31. 7	2. 4	0.0	4. 9
合)	301~1000 人以下	31	21	9	1	0	0
		100.0	67. 7	29. 0	3. 2	0.0	0.0
	1001~3000 人以下	40	25	15	0	0	0
		100.0	62. 5	37. 5	0.0	0.0	0.0
	3001 人以上	45	32	12	0	0	1
		100.0	71. 1	26. 7	0.0	0.0	2. 2
Q29 主	建設・製造業	71	40	29	1	0	1
な業種		100.0	56. 3	40.8	1.4	0.0	1.4
(統合)	電気・ガス・熱・水道・情報通	25	19	6	0	0	0
	信・運輸・郵便業	100.0	76. 0	24. 0	0.0	0.0	0.0
	卸売・小売業	22	14	8	0	0	0
		100.0	63. 6	36. 4	0.0	0.0	0.0
	金融・保険・不動産業	16	13	3	0	0	0
		100.0	81. 3	18.8	0.0	0.0	0.0
	サービス業	25	18	5	1	0	1
		100.0	72. 0	20.0	4.0	0.0	4.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリー	39	23	15	0	0	1
バーシ	を限定せず実施	100.0	59.0	38. 5	0.0	0.0	2.6
ティの 推進の 取組状	B. 概念や言葉を用いて、特定の	44	32	11	1	0	0
	カテゴリーに限定して実施	100.0	72. 7	25. 0	2.3	0.0	0.0
況	C. 言葉を用いていないが、特定	52	36	13	1	0	2
	のカテゴリーについて実施	100.0	69. 2	25. 0	1.9	0.0	3.8
	上記のいずれも実施していない	29	15	13	0	0	1
		100.0	51. 7	44.8	0.0	0.0	3.4

表 181 昇格決定における重視度:②能力(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			023②昇格決定	さにおける重雑	産・能力			
			Q23②昇格決定における重視度:能力					
		合計	重視してい	やや重視し	あまり重視	重視してい	無回答	
	A 44-		る	ている	していない	ない		
	全体	168	110	48	4	0	6	
		100.0	65. 5	28.6	2. 4	0.0	3.6	
全社員 合計 (統	300 人以下	41	22	17	0	0	2	
\triangle)		100.0	53. 7	41. 5	0.0	0.0	4. 9	
	301~1000 人以下	31	17	12	2	0	0	
		100.0	54. 8	38. 7	6. 5	0.0	0.0	
	1001~3000 人以下	40	29	10	1	0	0	
		100. 0	72. 5	25. 0	2. 5	0.0	0.0	
	3001 人以上	45	37	6	1	0	1	
		100.0	82. 2	13. 3	2. 2	0.0	2. 2	
	建設・製造業	71	45	22	3	0	1	
な業種		100.0	63. 4	31. 0	4.2	0.0	1.4	
	電気・ガス・熱・水道・情報通	25	19	6	0	0	0	
	信・運輸・郵便業	100.0	76.0	24. 0	0.0	0.0	0.0	
	卸売・小売業	22	15	7	0	0	0	
<u> </u>		100.0	68. 2	31.8	0.0	0.0	0.0	
	金融・保険・不動産業	16	15	1	0	0	0	
		100.0	93. 8	6. 3	0.0	0.0	0.0	
	サービス業	25	14	9	1	0	1	
		100.0	56.0	36. 0	4.0	0.0	4.0	
	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリー	39	30	6	2	0	1	
	を限定せず実施	100.0	76. 9	15. 4	5. 1	0.0	2.6	
世代作の	B. 概念や言葉を用いて、特定の	44	33	10	1	0	0	
取組状	カテゴリーに限定して実施	100.0	75. 0	22. 7	2.3	0.0	0.0	
況	C. 言葉を用いていないが、特定	52	31	18	1	0	2	
	のカテゴリーについて実施	100.0	59. 6	34. 6	1.9	0.0	3.8	
[上記のいずれも実施していない	29	15	13	0	0	1	
		100.0	51. 7	44.8	0.0	0.0	3.4	

表 182 昇格決定における重視度:③年功(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

	我 102 升電火につるバル			定における重視			
		合計	重視してい	やや重視し	あまり重視	重視してい	無回答
			る	ている	していない	ない	
	全体	168	7	62	67	26	6
		100.0	4. 2	36. 9	39. 9	15. 5	3. 6
全社員	300 人以下	41	2	16	15	6	2
合計(統		100.0	4. 9	39. 0	36. 6	14. 6	4.9
合)	301~1000 人以下	31	3	8	14	6	0
		100.0	9. 7	25. 8	45. 2	19. 4	0.0
	1001~3000 人以下	40	0	20	17	3	0
		100.0	0.0	50.0	42. 5	7. 5	0.0
	3001 人以上	45	1	15	18	10	1
		100.0	2. 2	33. 3	40.0	22. 2	2.2
Q29 主	建設・製造業	71	5	31	26	8	1
な業種		100.0	7. 0	43. 7	36. 6	11. 3	1.4
(統合)	電気・ガス・熱・水道・情報通	25	1	5	11	8	0
	信・運輸・郵便業	100.0	4.0	20. 0	44.0	32. 0	0.0
	卸売・小売業	22	1	7	11	3	0
		100.0	4. 5	31.8	50.0	13. 6	0.0
	金融・保険・不動産業	16	0	9	6	1	0
		100.0	0.0	56. 3	37. 5	6.3	0.0
	サービス業	25	0	8	12	4	1
		100.0	0.0	32. 0	48.0	16. 0	4.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリー	39	0	11	14	13	1
バーシ	を限定せず実施	100.0	0.0	28. 2	35. 9	33. 3	2.6
ティの 推進の	B. 概念や言葉を用いて、特定の	44	1	21	16	6	0
取組状	カテゴリーに限定して実施	100.0	2. 3	47. 7	36. 4	13. 6	0.0
況	C. 言葉を用いていないが、特定	52	3	19	24	4	2
	のカテゴリーについて実施	100.0	5.8	36. 5	46. 2	7.7	3.8
	上記のいずれも実施していない	29	3	11	11	3	1
		100.0	10.3	37. 9	37. 9	10. 3	3.4

(3) キャリア形成の考え方

キャリア形成の考え方について、管理職のみを目指す単線型(A)か管理職・専門職を目指す複線型(B) のどちらに近いかを聞いたところ、「ややAに近い」が35.7%ともっとも高く、次いで「ややBに近い」が26.8%となっている。ダイバーシティの推進タイプ別にみると、タイプAの企業において、「Aに近い」の割合が2.6%となっており、タイプBやタイプCと比べて低くなっている。タイプBの企業において、「Bに近い」の割合が34.1%と最も高くなっている。

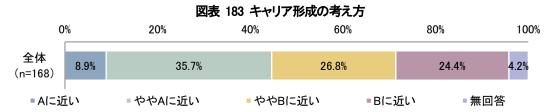


表 184 キャリア形成の方針(単線型か複線型か)(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

				形成:A=管理職	歳のみ目指す単	線型/B=管理職	餓・専門職を目
		合計	指す複線型 Aに近い	ややAに近	ややBに近	Bに近い	無回答
		一百百	A (CLLV)	V)	V)	D (CILV	無凹合
	全体	168	15	60	45	41	7
		100.0	8.9	35. 7	26.8	24. 4	4. 2
全社員	300 人以下	41	4	12	12	11	2
合計(統		100.0	9.8	29. 3	29. 3	26.8	4.9
合)	301~1000 人以下	31	2	10	13	6	0
		100.0	6. 5	32. 3	41.9	19. 4	0.0
	1001~3000 人以下	40	4	18	11	7	0
		100.0	10. 0	45. 0	27. 5	17. 5	0.0
	3001 人以上	45	4	16	7	16	2
		100.0	8.9	35. 6	15. 6	35. 6	4. 4
Q29 主	建設・製造業	71	5	23	26	16	1
な業種 (統合)		100.0	7. 0	32. 4	36. 6	22. 5	1. 4
(1000)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運	25	4	10	4	6	1
	輸・郵便業	100.0	16. 0	40. 0	16. 0	24. 0	4.0
	卸売・小売業	22	1	11	6	4	0
		100.0	4. 5	50. 0	27. 3	18. 2	0.0
	金融・保険・不動産業	16	1	7	4	4	0
	a) a Nie	100.0	6. 3	43.8	25. 0	25. 0	0.0
	サービス業	25	3	6	5	10	1
		100.0	12. 0	24. 0	20.0	40.0	4.0
Q3 ダイ バーシ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限 定せず実施	39	1	16	10	10	2
ティの		100.0	2.6	41. 0	25. 6	25. 6	5. 1
推進の	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリ ーに限定して実施	44	7	15	7	15	0
取組状		100.0	15. 9	34. 1	15. 9	34. 1	0.0
況	C. 言葉を用いていないが、特定の ゴリーについて実施	52	6	16	17	11	2
		100.0	11.5	30.8	32. 7	21. 2	3.8
	上記のいずれも実施していない	29	1	12	10	5	1
		100.0	3.4	41. 4	34. 5	17. 2	3. 4

(4) 非管理職の社員の格付け制度

非管理職の社員の格付け制度について、職務型(A)か職能型(B)のどちらに近いかを聞いたところ、「Bに近い」が28.6%ともっとも高く、次いで「ややAに近い」「ややBに近い」が26.8%となっている。 ダイバーシティの推進タイプ別にみると、タイプAの企業において、「Aに近い」の割合が23.1%と高くなっている。

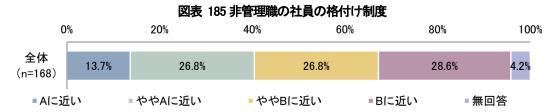


表 186 非管理職の社員格付け制度(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

			Q25 非管理職	の社員格付け	制度:A=職務型	』・役割型/B=職	能型
		合計	Aに近い	ややAに近	ややBに近	Bに近い	無回答
				<i>۱</i> ٧	い		
	全体	168	23	45	45	48	7
		100.0	13. 7	26. 8	26.8	28. 6	4. 2
全社員	300 人以下	41	4	14	11	10	2
合計 (統 合)		100.0	9.8	34. 1	26.8	24. 4	4. 9
	301~1000 人以下	31	5	8	10	8	0
		100.0	16. 1	25. 8	32. 3	25. 8	0.0
	1001~3000 人以下	40	3	10	15	12	0
		100.0	7. 5	25. 0	37. 5	30.0	0.0
	3001 人以上	45	10	10	6	17	2
		100.0	22. 2	22. 2	13. 3	37.8	4. 4
Q29 主	建設・製造業	71	7	19	19	25	1
な業種		100.0	9.9	26.8	26.8	35. 2	1.4
(統合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運	25	7	5	9	3	1
	輸・郵便業	100.0	28. 0	20. 0	36.0	12. 0	4.0
	卸売・小売業	22	2	7	6	7	0
		100.0	9. 1	31.8	27.3	31.8	0.0
	金融・保険・不動産業	16	4	4	4	4	0
		100.0	25. 0	25. 0	25. 0	25. 0	0.0
	サービス業	25	3	8	6	7	1
		100.0	12.0	32. 0	24. 0	28. 0	4.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	9	8	5	15	2
バーシ	定せず実施	100.0	23. 1	20. 5	12.8	38. 5	5. 1
ティの 推進の	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリ	44	6	10	12	16	0
取組状	-に限定して実施	100.0	13.6	22. 7	27.3	36. 4	0.0
況	C. 言葉を用いていないが、特定の妨	52	6	13	18	13	2
	ゴリーについて実施	100.0	11.5	25. 0	34. 6	25. 0	3.8
	上記のいずれも実施していない	29	2	12	10	4	1
		100.0	6.9	41. 4	34. 5	13.8	3.4

(5) 昇格ルールの開示

昇格ルールの開示状況をみると、「開示している」が60.1%、「開示していない」が37.5%となっている。 ダイバーシティの推進タイプ別にみると、タイプA及びタイプBの企業において、「開示している」の割合 が高く、7割を超えている。

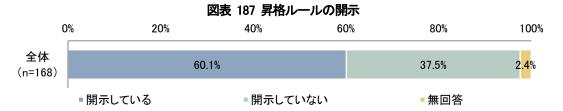
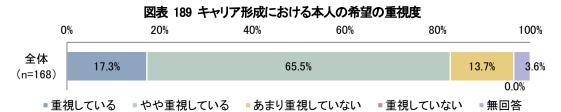


表 188 社内での昇格ルールの開示(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

	衣 100 社内での計画が かの開小(佐来)		Q26 社内での昇格		
		合計	開示している	開示していない	無回答
	全体	168	101	63	4
		100.0	60. 1	37. 5	2. 4
全社員合計	300 人以下	41	16	24	1
(統合)		100.0	39. 0	58. 5	2. 4
	301~1000 人以下	31	20	11	0
		100.0	64. 5	35. 5	0.0
	1001~3000 人以下	40	29	11	0
		100.0	72. 5	27. 5	0.0
	3001 人以上	45	29	15	1
		100.0	64. 4	33. 3	2. 2
Q29 主な業	建設・製造業	71	42	29	0
種(統合)		100.0	59. 2	40.8	0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25	15	10	0
		100.0	60.0	40.0	0.0
	卸売・小売業	22	17	5	0
		100.0	77.3	22. 7	0.0
	金融・保険・不動産業	16	11	5	0
		100.0	68.8	31. 3	0.0
	サービス業	25	14	11	0
		100.0	56. 0	44.0	0.0
Q3 ダイバ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施	39	28	10	1
ーシティの		100.0	71.8	25. 6	2.6
推進の取組 状況	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリーに限定し	44	32	12	0
7(1)1	て実施	100.0	72. 7	27. 3	0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定のカテゴリーについ	52	28	24	0
	て実施	100.0	53.8	46. 2	0.0
	上記のいずれも実施していない	29	12	16	1
		100.0	41. 4	55. 2	3. 4

(6) キャリア形成における本人の希望の重視度

昇格ルールの開示状況をみると、「やや重視している」が65.5%、「重視している」が17.3%となっている。ダイバーシティの推進タイプ別にみると、タイプA及びタイプBの企業において、「重視している」の割合が高くなっている。



図表 190 キャリア形成における本人の希望の重視度(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

	及 190 千マン カルバーの17の本人の			形成における			
		合計	重視してい	やや重視し	あまり重視	重視してい	無回答
			る	ている	していない	ない	
	全体	168	29	110	23	0	6
		100.0	17. 3	65. 5	13. 7	0.0	3.6
全社員	300 人以下	41	8	23	8	0	2
合計(統		100.0	19. 5	56. 1	19. 5	0.0	4.9
合)	301~1000 人以下	31	4	22	5	0	0
		100.0	12. 9	71. 0	16. 1	0.0	0.0
	1001~3000 人以下	40	6	31	3	0	0
		100.0	15. 0	77. 5	7. 5	0.0	0.0
	3001 人以上	45	11	28	5	0	1
		100.0	24. 4	62. 2	11. 1	0.0	2.2
Q29 主	建設・製造業	71	11	47	12	0	1
な業種		100.0	15. 5	66. 2	16. 9	0.0	1.4
(統合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運	25	6	16	3	0	0
	輸・郵便業	100.0	24. 0	64. 0	12. 0	0.0	0.0
	卸売・小売業	22	5	14	3	0	0
		100.0	22. 7	63. 6	13. 6	0.0	0.0
	金融・保険・不動産業	16	3	13	0	0	0
		100.0	18.8	81. 3	0.0	0.0	0.0
	サービス業	25	4	17	3	0	1
		100.0	16. 0	68. 0	12. 0	0.0	4.0
Q3 ダイ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限	39	9	26	3	0	1
バーシ	定せず実施	100.0	23. 1	66. 7	7. 7	0.0	2.6
ティの 推進の	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリ	44	9	29	6	0	0
取組状	一に限定して実施	100.0	20. 5	65. 9	13. 6	0.0	0.0
況	C. 言葉を用いていないが、特定のカテ	52	6	36	8	0	2
	ゴリーについて実施	100.0	11.5	69. 2	15. 4	0.0	3.8
	上記のいずれも実施していない	29	5	17	6	0	1
		100.0	17. 2	58. 6	20. 7	0.0	3. 4

7. 多様な人材の分布

(1) 女性

① 女性正社員比率 (正社員に占める女性の割合)

女性正社員比率をみると、全体の平均は23.3%、中央値は19.4%となっている。

業種別に平均をみると、「金融・保険・不動産業」で38.2%ともっとも高く、「建設・製造業」で16.2%ともっとも低くなっている。

ダイバーシティの推進タイプ別にみると、タイプ間の差はあまりみられない。

女性についての取組対応状況別にみると、積極的な推進のための取組を実施している企業群とコンプライアンス上の問題がないよう対応している企業群において、女性正社員比率の平均が2割を超えているが、これら2つの企業群の間には大きな差はみられない。

図表 191 正社員における女性比率(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、女性への取組状況別)

		件数	平均	中央値
	全体	153	23. 3	19. 4
全社員合計	300 人以下	40	25.8	23. 2
(統合)	301~1000 人以下	31	21. 2	17. 5
	1001~3000 人以下	38	21. 9	19. 4
	3001 人以上	44	23. 7	18.7
Q29 主な業種	建設・製造業	68	16. 2	12. 9
(統合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	23	25. 7	19. 7
	卸売・小売業	17	28.8	27. 1
	金融・保険・不動産業	15	38. 2	39. 4
	サービス業	23	27. 7	24. 1
Q3 & 1/1 ->-	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施	39	21. 6	19. 0
の推進の取組	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリーに限定して実施	42	22. 2	17. 7
状況	C. 言葉を用いていないが、特定のカテゴリーについて実施	45	25. 2	21. 0
	上記のいずれも実施していない	25	24. 8	22. 2
Q11① 取組の	積極的な推進のための取組を実施している	94	24. 6	19. 5
対応状況:女	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	44	21. 4	18. 9
性	上記のいずれもしていない	4	15. 9	15. 6
	わからない	2	19. 5	19. 5

② 女性従業員全体に占める正社員である者の割合

女性従業員のうち、正社員である者の割合をみると、全体の平均は70.4%、中央値は77.4%となっている。

業種別に平均をみると「電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便局」で 74.3%ともっとも高く、「卸売・小売業」で 50.7%ともっとも低くなっている。

ダイバーシティの推進タイプ別にみると、タイプAの企業では平均値が74.7%と他と比べて高くなっている。

女性についての取組対応状況別にみると、積極的な推進のための取組を実施している企業群とコンプライアンス上の問題がないよう対応している企業群において、平均が7割を超えているが、これら2つの企業群の間には大きな差はみられない。

図表 192 女性社員全体に占める正社員である者の割合(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、 女性への取組状況別)

	スは ***パーパーパーパーパーパーパーパーパーパーパーパーパーパーパーパーパーパー			
		件数	平均	中央値
	全体	153	70.4	77.4
全社員合計(統	300 人以下	40	74. 4	80.0
合)	301~1000 人以下	31	78.0	84. 1
	1001~3000 人以下	38	62. 3	66.1
	3001 人以上	44	68.4	76. 2
Q29 主な業種	建設・製造業	68	74. 2	77.6
(統合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	23	74. 3	82.4
	卸売・小売業	17	50. 7	59. 1
	金融・保険・不動産業	15	73. 6	74. 2
	サービス業	23	65. 6	78.6
Q3 9" 1/1" ->>F1	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施	39	74. 7	76.4
の推進の取組	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリーに限定して実施	42	64.8	68.4
状況	C. 言葉を用いていないが、特定のカテゴリーについて実施	45	67. 3	77.4
	上記のいずれも実施していない	25	80.3	88.6
Q11① 取組の	積極的な推進のための取組を実施している	94	70.3	75. 1
対応状況:女性	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	44	70.6	83.8
	上記のいずれもしていない	4	57. 3	50.0
	わからない	2	82. 0	82.0

③ 管理職に占める女性の割合(女性管理職比率)

管理職に占める女性の割合をみると、全体の平均は6.01%、中央値は2.97%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が「300人以下」の企業において、平均値が9.38%と高くなっている。

業種別にみると、「サービス業」において平均値が9.24%ともっとも高く、「建設・製造業」において平均値が4.80%ともっとも低くなっている。

ダイバーシティ推進タイプがタイプCの企業群や、女性の取組対応状況についてコンプライアンス上の 問題がないよう対応している企業群において、女性管理職比率が高くなっているが、これらは従業員規模 による影響を受けているとみられる。

図表 193 管理職に占める女性の割合(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、女性への取組 状況別)

		件数	平均	中央値
	全体	149	6.01	2. 97
全社員合計(統	300 人以下	40	9. 38	4. 44
合)	301~1000 人以下	29	4. 47	2.86
	1001~3000 人以下	36	5.06	2.83
	3001 人以上	44	4. 74	3.00
Q29 主な業種	建設・製造業	65	4.80	1.95
(統合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	23	5. 27	3. 45
	卸売・小売業	18	7.06	6. 07
	金融・保険・不動産業	15	7. 17	5. 60
	サービス業	21	9. 24	4. 03
Q3 9" 1/1">>	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施	38	4. 61	2.70
の推進の取組	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリーに限定して実施	42	3. 74	2.96
状況	C. 言葉を用いていないが、特定のカテゴリーについて実施	43	7. 28	4. 03
	上記のいずれも実施していない	24	9. 69	2. 43
Q11① 取組の	積極的な推進のための取組を実施している	93	5. 41	3. 26
対応状況:女性	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	42	7.84	2. 91
	上記のいずれもしていない	5	4.00	0.00
	わからない	2	4. 61	4.61

(2) 高齢社員

① 正社員に占める高齢社員の比率

正社員に占める高齢社員の割合をみると、全体の平均は5.08%、中央値は3.82%となっている。 従業員規模別にみると、従業員規模が301人以上の企業では5%未満となっている。

業種別にみると、「卸売・小売業」において平均値が 7.66%ともっとも高く、「電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業」において平均値が 2.78%ともっとも低くなっている。

図表 194 正社員における高齢社員の比率(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、高齢社員 への取組状況別)

		件数	平均	中央値
	全体	131	5. 08	3. 82
全社員合計(統	300 人以下	26	6.06	5. 69
合)	301~1000 人以下	29	4. 99	3. 33
	1001~3000 人以下	36	4.60	3. 72
	3001 人以上	40	4. 94	3. 99
Q29 主な業種	建設・製造業	63	5. 49	4. 99
(統合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	19	2. 78	1. 74
	卸売・小売業	16	7. 66	6.03
	金融・保険・不動産業	12	3.83	3. 11
	サービス業	17	5. 05	2. 53
Q3 ダイバーシティ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施	37	4. 52	3. 61
の推進の取組	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリーに限定して実施	41	5. 85	4.80
状況	C. 言葉を用いていないが、特定のカテゴリーについて実施	36	4. 45	3. 15
	上記のいずれも実施していない	15	6. 46	6.82
Q11② 取組の	積極的な推進のための取組を実施している	42	5. 31	4.60
対応状況: 高齢	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	72	4. 44	3. 16
社員	上記のいずれもしていない	8	8. 31	8. 38
	わからない	3	4. 03	2.04

② 高齢社員全体のうち、正社員である者の割合

高齢社員に占める正社員の割合をみると、全体の平均は23.2%、中央値は0.0%となっている。 従業員規模別に平均値みると、従業員規模が「300人以下」の企業群で35.8%と高くなっている。 ダイバーシティ推進タイプがタイプ C の企業群や「いずれも実施していない」企業群において、割合が 高くなっているが、これらは従業員規模による影響を受けているとみられる。

図表 195 高齢社員全体のうち、正社員である者の割合(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、 高齢社員への取組状況別)

		件数	平均	中央値
	全体	127	23. 2	0.00
全社員合計(統	300 人以下	23	35.8	0.00
合)	301~1000 人以下	29	21.7	0.00
	1001~3000 人以下	36	19. 4	3. 50
	3001 人以上	39	20.5	0.00
Q29 主な業種	建設・製造業	62	23. 6	0.00
(統合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	18	26. 5	1. 14
	卸売・小売業	16	22. 2	0.00
	金融・保険・不動産業	12	21.7	0.00
	サービス業	16	17. 1	0.00
Q3 ダイバーシティ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施	36	16. 2	0.00
の推進の取組	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリーに限定して実施	41	17. 5	0.43
状況	C. 言葉を用いていないが、特定のカテゴリーについて実施	35	29. 5	0.00
	上記のいずれも実施していない	13	39. 9	28. 57
Q11② 取組の	積極的な推進のための取組を実施している	41	25. 7	3. 66
対応状況: 高齢	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	69	21. 0	0.00
社員	上記のいずれもしていない	8	22. 3	0.00
	わからない	3	66. 7	100.00

(3) 障がい者

① 正社員に占める障がい者の比率

正社員に占める障がい者の割合をみると、全体の平均は1.30%、中央値は1.31%となっている。 業種別にみると、「サービス業」において、平均・中央値ともに1%未満となっている。

図表 196 正社員における障がい者の比率(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、障がい者 への取組状況別)

		件数	平均	中央値
	全体	117	1. 30	1. 31
全社員合計(統	300 人以下	18	1. 23	1. 17
合)	301~1000 人以下	28	1. 42	1. 27
	1001~3000 人以下	36	1. 21	1.31
	3001 人以上	35	1.34	1.35
Q29 主な業種	建設・製造業	61	1. 40	1.35
(統合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	17	1. 12	1. 12
	卸売・小売業	11	1. 54	1.38
	金融・保険・不動産業	11	1.38	1. 43
	サービス業	14	0.81	0. 92
Q3 ダイバーシティ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施	36	1. 39	1.31
の推進の取組	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリーに限定して実施	36	1. 29	1. 32
状況	C. 言葉を用いていないが、特定のカテゴリーについて実施	35	1. 22	1. 20
	上記のいずれも実施していない	9	1. 30	1. 28
Q11③ 取組の	積極的な推進のための取組を実施している	48	1.46	1.40
対応状況:障が	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	61	1. 21	1. 28
い者	上記のいずれもしていない	3	0. 92	0.96
	わからない	2	1. 09	1. 09

② 障がい者全体のうち、正社員である者の割合

障がい者のうち、正社員である者の割合をみると、全体の平均は57.4%、中央値は60.0%となっている。 業種別にみると、「サービス業」において、平均が29.7%と低くなっている。

ダイバーシティの推進タイプ別にみると、タイプAにおいて、平均値が63.5%と他と比べてやや高くなっている。

図表 197 障がい者全体のうち、正社員である者の割合(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、 障がい者への取組状況別)

		件数	平均	中央値
	全体	116	57. 4	60.0
全社員合計(統	300 人以下	17	64. 5	80.0
合)	301~1000 人以下	28	44.8	45.0
	1001~3000 人以下	36	55. 1	57. 0
	3001 人以上	35	66. 5	84.8
Q29 主な業種	建設・製造業	61	69. 0	81. 1
(統合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	17	53. 3	60.0
	卸売・小売業	11	36.0	18.4
	金融・保険・不動産業	11	42.9	31.3
	サービス業	13	29. 7	33. 3
Q3 <i>9</i>	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施	36	63. 5	73. 7
の推進の取組	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリーに限定して実施	36	54. 1	50.0
状況	C. 言葉を用いていないが、特定のカテゴリーについて実施	34	51.8	51.9
	上記のいずれも実施していない	9	72.8	100.0
Q11③ 取組の	積極的な推進のための取組を実施している	48	54. 5	53. 1
対応状況:障が	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	60	59. 5	66. 7
い者	上記のいずれもしていない	3	66. 7	100.0
	わからない	2	65. 0	65.0

(4) 高度外国人材

① 正社員に占める高度外国人材の比率

正社員に占める高度外国人材の比率をみると、全体の平均は0.92%、中央値は0.45%となっている。

図表 198 正社員における高度外国人材の比率(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、高度外国人材への取組状況別)

		件数	平均	中央値
	全体	84	0.92	0.45
全社員合計(統	300 人以下	11	2. 49	1. 35
合)	301~1000 人以下	16	1. 19	0.84
	1001~3000 人以下	25	0.63	0. 29
	3001 人以上	32	0.48	0.31
Q29 主な業種	建設・製造業	44	0.69	0.36
(統合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	14	1.01	0. 98
	卸売・小売業	7	0.76	0.36
	金融・保険・不動産業	8	0.30	0. 12
	サービス業	8	2. 73	2.06
Q3 ダイバーシティ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施	27	0.96	0.81
の推進の取組	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリーに限定して実施	29	0.55	0.35
状況	C. 言葉を用いていないが、特定のカテゴリーについて実施	24	1. 24	0. 31
	上記のいずれも実施していない	4	1. 43	1. 34
Q11④ 取組の	積極的な推進のための取組を実施している	23	0.87	0.69
対応状況: 高度	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	28	0.86	0.40
外国人材	上記のいずれもしていない	21	0. 97	0.41
	わからない	6	0. 58	0. 25

② 高度外国人材全体のうち、正社員である者の割合

高度外国人材のうち、正社員である者の割合をみると、全体の平均は89.1%、中央値は100.0%となっている。

図表 199 高度外国人材全体のうち、正社員である者の割合(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、高度外国人材への取組状況別)

		件数	平均	中央値
	全体	84	89. 1	100.0
全社員合計(統	300 人以下	11	79.3	100.0
合)	301~1000 人以下	16	95. 3	100.0
	1001~3000 人以下	25	87.6	100.0
	3001 人以上	32	90.7	100.0
Q29 主な業種	建設・製造業	44	95. 1	100.0
(統合)	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	14	86.3	100.0
	卸売・小売業	7	88.0	100.0
	金融・保険・不動産業	8	78. 5	97. 4
	サービス業	8	71. 1	77.4
Q3 ダイバーシティ	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施	27	93.8	100.0
の推進の取組	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリーに限定して実施	29	89. 3	100.0
状況	C. 言葉を用いていないが、特定のカテゴリーについて実施	24	82.4	100.0
	上記のいずれも実施していない	4	97. 2	100.0
Q11④ 取組の	積極的な推進のための取組を実施している	23	94. 4	100.0
対応状況: 高度	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	28	89. 2	100.0
外国人材	上記のいずれもしていない	21	84.8	100.0
	わからない	6	76. 3	90.3

<参考>調査票

人事労務・ダイバーシティ推進ご担当者様

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング

企業におけるダイバーシティの推進に関するアンケート 〈 アンケートご協力のお願い 〉

本調査は、弊社(三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社)が企画し実施するものです。本調査では、企業のみなさまのダイバーシティの推進に関する方針や課題認識、女性や障がい者、高齢者、外国人、及び LGBT(性的少数者)など多様な人材に関する取組の状況等を把握し、日本企業におけるダイバーシティ経営のあり方に関する施策提言を行うことを目的としています。ご多忙中とは存じますが、調査の趣旨をご理解いただき、ぜひともご回答にご協力賜りますようお願い申し上げます。

設問は全36問です。

誠に恐縮ではございますが、アンケートの回収期日は平成29年1月30日(月)とさせていただいております。次頁以降のアンケートにご回答のうえ、同封の返信用封筒にてご返送賜りますようお願い申し上げます。

敬具

◆利用目的及び利用範囲

- ご回答頂いた内容は、調査・研究資料としてのみ用います。全て統計的に処理されます。個々の調査票 のご回答や結果が、調査実施者以外に知られることはございません。
- <u>本調査の結果は、平成 28 年度内に当社女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室公式サイト</u> (http://www.murc.jp/corporate/virtual/diversity)にてご報告する予定です。
- ◆発送先情報(団体名・住所)の収集方法

会社四季報 CD-ROM 2016 年 4 集・秋号(東洋経済新報社)より収集いたしました。

◆回答方法等について

- ・このアンケートは、特に指定がない限り、平成28年4月1日現在の状況でお答え下さい。
- ・「あてはまる番号ひとつ」「あてはまる番号すべて」など回答方法が指定されています。あてはまる項目の番号を〇印でかこんで下さい。数字をご記入いただく問いについては、特に指定のない限り、該当する人がいない場合は「0」、わからない場合や把握していない場合は「一」とご記入下さい。

◆問い合わせ先

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 共生社会室 服部、塚田、野田 〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2

TEL: **-**** e-mail: ****** (ダイバーシティ調査事務局)

※お問い合わせ電話の受付時間は、祝日を除く月~金の 10:00~17:00 です。

本調査で用いる概念・用語についてご説明いたします

- ◆ 本調査では、企業における「ダイバーシティ推進」を「人材の多様性をはかるために、多様な人材の受け 入れや活躍促進が可能となる環境整備を行う方針あるいは取組み」と捉えています。
- ダイバーシティ推進のテーマ(対象)となる人材類型について、「カテゴリー」という言葉を用いて整理をしています。本調査票では、人材の多様性について、下表に示されたカテゴリーに注目します。「カテゴリー」と表記した場合には、「女性」「高齢社員」「障がい者」「高度外国人材」「時間制約社員」「LGBT」という 6 つの人材類型を指します。各カテゴリーの定義については、下記をご確認いただきますようお願いいたします。
- 従業員数や具体的な施策実施状況等に関するご回答については、グループ会社や子会社に勤める従業 員の方を含めず、貴社単体の状況をお答えください。取組方針や施策整備状況等についてグループ全体 で統一されている場合は、グループの状況をお答えください。

太線で囲まれたカテゴリーが本調査で主に対象にしているカテゴリーです。

属性	性別	年齢	障がいの有無	国籍	時間制約	性的指向 •性自認
<u></u> >	男性	60 歳未満	障がいがない	日本	特に制約なし社員	異性愛者など
カテゴリー	女性	60歳以上(高齢社員)	障がいがある (障がい者)	外国 (高度外国人材)	時間制約社員	LGBT

- 高度外国人材··················国籍が日本ではない社員のうち、研究・開発やエンジニアなど専門職につく人材、 営業や法務、会計など経営における高度な専門性を有する人材、役員や管理職に つく人材、及び、これらの職種に限らず、国内外で大学卒業相当以上の学歴を有す る社員を指します。
- 時間制約社員··············男女を問わず、育児や介護、疾病等を理由に労働時間に制約がある社員を指します。また、働く場所など、時間以外の働き方に関する制約がある場合も含みます。
- LGBT------レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字を合わせた言葉で、同性愛者や両性愛者、体と心の性別に違和感を感じる人など性的少数者を指します。

I. ダイバーシティに関する基本方針等についてお伺いします。

【問1及び問2については、冒頭にお示ししたダイバーシティの考え方を気にせずお答えください】

- 問1. 経営理念や経営方針、行動宣言など(これらの解説や解釈を含む)に多様性の尊重やダイバーシティ の推進を掲げていますか。あてはまる番号ひとつに〇をつけてください。
 - 1. 多様性の推進を経営方針などに掲げている
 - 2. 多様性の推進を経営方針などには掲げていないが、経営課題として位置付けている
 - 3. 経営方針や経営課題として位置付けていない
 - 4. わからない
- 問2. 企業の人事・労務担当者、あるいはダイバーシティ推進担当者として、企業において「どのような多様性」をはかることが重要だとお考えになりますか。特に重要だと考えるもの3つまで〇をつけてください。
 - 1. 女性や外国人などの属性の多様性
- 5. 個人の価値観や考え方の多様性
- 2. フレックスタイムなど働き方の多様性
- 6. 特に会社として定まった見解を有していない

)

- 3. 限定正社員など雇用形態の多様性
- 7. わからない
- 4. 能力や経験、専門性の多様性
- 8. その他(

II. ダイバーシティの推進に関する取組についてお伺いします。

【以降の設問は、冒頭にお示ししたダイバーシティの考え方を参照してください】

- 問3. 貴社におけるダイバーシティの推進の取組状況として、もっとも近いものをお選びください。あてはまる番号ひとつにOをつけてください。
 - 1. ダイバーシティという概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せずに取組を実施している(具体的な施策はカテゴリーごとに分かれる場合を含む) ⇒問5へ
 - ダイバーシティという概念や言葉を用いているが、現在のところ、特定のカテゴリー(複数の場合を含む)のみに限定して取組を実施している ⇒問4へ
 - 3. ダイバーシティという言葉を用いていないが、特定のカテゴリーについて取組を実施している ⇒問4へ
 - 4. 上記 1~3 のいずれも実施していない ⇒問9~

問4. 【問3で「2」または「3」とお答えになった方にお伺いします。】

(1) 取組を実施されているカテゴリーを下記の中からお選びください。あてはまる番号すべてに〇をつけてください。

1.女性	2.高齢社員	3.障がい者	4.高度外国人材	
5.時間制約社員	6.LGBT	7.その他()

(2) 取組を実施されているカテゴリーのうち、現在「もっとも注力しているカテゴリー」をお選びください。 あてはまる番号ひとつに〇をつけてください。

1.女性	2.高齢社員	3.障がい者	4.高度外国人材		
5.時間制約社員	6.LGBT	7.その他()	

【問5~問8については、問3で1~3とご回答いただいた方にお伺いします】

- 問5. 貴社では、どのような目的でダイバーシティの推進をしていますか。あてはまる番号すべてに〇をつけてください。
- 1. 社会的責任(CSR)のため
 8. 労働力を確保するため

 2. 法律を守るため
 9. 優秀な人材を雇用するため

 3. 企業の信用やアカウンタビリティのため
 10. 働きやすい職場にするため

 4. 多様化する市場に対応するため
 11. 離職を防ぐため

 5. 革新的なサービスや商品を開発するため
 12. 社員間のトラブルを防ぐため

 6. 企業文化を変革するため
 13. 特に明確にされていない/わからない

 7. 国際的なビジネスを展開するため
 14. その他(
- 問6. ダイバーシティを推進するための組織(室やチーム、タスクフォースなど)、あるいは、推進担当者を 設置していますか。あてはまる番号ひとつに〇をつけてください。
 - 1. ダイバーシティを推進するための組織がある
 - 2. ダイバーシティを推進するための組織はないが、推進担当者はいる
 - 3. ダイバーシティを推進するための組織も、推進担当者もいない
 - 4. その他(
- 問7. ダイバーシティの推進において重要だと考えられることは何ですか。あてはまる番号すべてに〇をつけてください。

1. 長	時間労働の是正	8.	管理職層における多様性の確保	
2. 柔	軟な働き方の促進	9.	推進体制の整備	
3. 多	様な人材の採用	10.	多様性の尊重や意識の醸成	
4. 多	様な社員に対応した育成	11.	福利厚生の充実	
5. 多	様な人材を公正に処遇する評価制度	12.	両立支援や生活支援、語学支援など各種支援	
6. 経	営者のコミットメント	13.	特にない	
7. 管理	理職の理解・協力	14.	その他()

問8. ダイバーシティ推進の評価をどのような視点で捉えようとしていますか。あてはまる番号すべてにO をつけてください。

_					
	1.	売上や業績	6.	特定のカテゴリーの人材の就労人数	
	2.	新しい商品・サービスの開発	7.	株主の評価	
	3.	組織体制や制度の改善	8.	顧客の満足度や外部からの信用	
	4.	社員の職場の満足度向上	9.	その他)
	5.	社員の就業継続率の向上	10.	特に明確にされていない/わからない	

【以下、問9より、すべての方にお伺いします】

問9. 次の①~⑧の制度の有無についてお答えください。制度がある場合、(2)~(5)のうち制度を利用することが可能な事由として、あてはまる番号すべてに〇をつけてください。制度がない場合は「(6)制度がない」に〇をつけてください。

	(1) 生II			(6) 制		
	制度がある	②育児や介護を事由	③ 治療や療養を事由	事由による利用(4)宗教的・文化的な	(5) 特段の事由がなく	制度がない
例)制度があり、育児及び治療を事由に利用が可能な場合	1	2	3	4	5	6
① 時差出勤制度	1	2	3	4	5	6
② 一日の所定労働時間の短縮	1	2	3	4	5	6
③ 週や月の所定労働時間の短縮	1	2	3	4	5	6
④ 半日単位の休暇制度	1	2	3	4	5	6
⑤ 時間単位の休暇制度	1	2	3	4	5	6
⑥ フレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6
⑦ 裁量労働制度	1	2	3	4	5	6
⑧ 在宅勤務制度・テレワーク・サテライト勤務	1	2	3	4	5	6

問10. ダイバーシティ推進において課題や困難に感じていることはありますか。次の①~⑦について、それ ぞれ、もっともあてはまると思われる番号ひとつに〇をつけてください。

	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	わからない
① 特定のカテゴリーに対応するための知見や情報がない	1	2	3	4	5
② 一部のカテゴリーへの対応で手一杯である	1	2	3	4	5
③ ダイバーシティを戦略的に推進するための体制が整っていない	1	2	3	4	5
④ 社内において、ダイバーシティ推進の理念や意義の理解が進まない	1	2	3	4	5
⑤ 経営陣の理解や協力が得られない	1	2	3	4	5
⑥ 各カテゴリーについてロールモデルがいない	1	2	3	4	5
⑦ その他()	1	2	3	4	_

Ⅲ. カテゴリーごとのダイバーシティ推進の取組についてお伺いします。

【取組状況について】

問11. 貴社では、それぞれのカテゴリーに対してどのように対応していますか。①~⑥について、それぞれ、 もっともあてはまる番号ひとつに〇をつけてください。

	① 女性	②高齢社員	③障がい者	④高度外国人材	⑤時間制約社員	©_IGBI-
(1) 積極的な推進のための取組を実施している(法定水準を	1	1	1	1	1	1
超えて実施している場合を含む)						
(2) コンプライアンス上の問題がないよう対応している	2	2	2	2	2	2
(3) 上記のいずれもしていない	3	3	3	3	3	3
(4) わからない	4	4	4	4	4	4

【採用について】

問12. カテゴリーごとの採用活動についてお聞きします。①~⑥について、それぞれ、あてはまる番号すべてに〇をつけてください。

			①女性	②高齢社員	③障がい者	④高度外国人材	⑤時間制約社員	©പ ്രമ ⊢
	(1)	積極的な採用を方針としている	1	1	1	1	1	1
草	(2)	該当カテゴリーを対象として会社説明会や採用セミナーなどを	2	2	2	2	2	2
募集		開催している	2	2	2	2	2	2
	(3)	該当カテゴリーの採用のためにハローワークや留学生センタ	3	3	3	3	3	3
		一など外部の関係機関と連携・相談している	3	3	3	3	3	3
	(4)	他の候補者と比べて仕事や会社への適性が同程度の場合、	4	4	4	4	4	4
揺		特定の属性であることを考慮し、採用することがある	4	4	4	4	4	4
採用基準	(5)	特定の属性の採用候補者には、他の候補者とは異なる独自	5	5	5	5	5	5
*		の採用基準を用いている	J	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	J
	(6)	採用基準は他の候補者と同様にしている	6	6	6	6	6	6

【配置について】

問13. 人材の配置における方針として、各カテゴリーの属性が考慮されますか。①~⑥について、それぞれ、 あてはまる番号すべてに〇をつけてください。

	①女性	②高齢社員	③障がい者	④高度外国人材	⑤時間制約社員	©LGBH
(1) 特定の属性であることが活かされる部署に配置する	1	1	1	1	1	1
(2) 特定の属性が抱えうる特有の困難を考慮して配置する	2	2	2	2	2	2
(3) 特定の属性の人材が、もともと多い部署に配置する	3	3	3	3	3	3
(4) 特定の属性の人材が、もともと少ない部署に配置する	4	4	4	4	4	4
(5) 特定の属性であることが特別に考慮されることはない	5	5	5	5	5	5
(6) 特に定まった方針はない	6	6	6	6	6	6
(7) 該当社員がいない/わからない	7	7	7	7	7	7
(8) その他()	8	8	8	8	8	8

【研修について】

問14. 過去 1 年以内に行われた研修の実施状況についてお聞きします。以下の①~⑪のテーマでの研修の実施対象をお答えください。あてはまる番号すべてに〇をつけてください。いずれの対象にも実施していない研修内容については「(5)実施していない」を選択してください。

	()、広く社員全般に実施	②該当カテゴリーの社	③管理職に実施	(4) 新入社員等、左記以	(5) 実施していない	⑥ わからない
①女性の活躍促進	1	2	3	4	5	6
②異文化理解・異文化間コミュニケーション	1	2	3	4	5	6
③障がい者に関する理解の促進	1	2	3	4	5	6
④60歳以降や定年後の働き方やマネジメント	1	2	3	4	5	6
⑤LGBT に関する理解の促進	1	2	3	4	5	6
⑥時間制約社員の働き方やマネジメント	1	2	3	4	5	6
⑦仕事と介護の両立	1	2	3	4	5	6
⑧ 男性の仕事と子育ての両立や育児参加	1	2	3	4	5	6
⑨ 残業時間の削減などの働き方改革	1	2	3	4	5	6
⑩ハラスメント対策	1	2	3	4	5	6
①ダイバーシティ推進全般	1	2	3	4	5	6

【今後の取組について】

問15. ダイバーシティ推進にあたって、カテゴリーごとの今後の対応方針を教えてください。①~⑥について、それぞれ、あてはまる番号ひとつに〇をつけてください。

		①女性	②高齢社員	③障がい者	④高度外国人材	⑤時間制約社員	©പശ്മ ് ഥ
(1)	取組を推進する・継続する予定である	1	1	1	1	1	1
(2)	取組の検討を行っている・始める予定である	2	2	2	2	2	2
(3)	特に対応する予定はない	3	3	3	3	3	3
(4)	その他)	4	4	4	4	4	4

【ネットワークについて】

問16. それぞれのカテゴリーの人材を支援する社内ネットワークはありますか。また、同業他社との当事者 ネットワークや支援ネットワークなどの社外ネットワークに参加していますか。①~⑥について、それ ぞれ、あてはまる番号ひとつに〇をつけてください。

A) 社内ネットワーク	①女性	②高齢社員	③障がい者	④高度外国人材	5時間制約社員	©പഗ്ത പ
(1) ある	1	1	1	1	1	1
(2) ない	2	2	2	2	2	2
(3) わからない	3	3	3	3	3	3

B) 社外ネットワークへの参加

(1) している	1	1	1	1	1	1
(2) していない	2	2	2	2	2	2
(3) わからない	3	3	3	3	3	3

Ⅳ. それぞれのカテゴリーに対する対応や取組についてお伺いします。

【高齢社員について】

問17. 60歳以上の高齢社員への対応についてお聞きします。次の①~⑨について、それぞれ、あてはまる番号ひとつに○をつけてください。

	該当する	該当しない	わからない
① 高齢社員の配置に際し、本人と面談を行っている	1	2	3
② 高齢社員に対して、在職老齢年金や高年齢雇用継続給付など公的な 給付と賃金の調整を行っている	1	2	3
③ 高齢社員についても昇給あるいは昇進の機会がある	1	2	3
④ 定年より手前の年齢で役職定年がある	1	2	3
⑤ 65 歳以降の雇用を確保するための取組を行っている	1	2	3
⑥ 定年退職した社員を非正社員として再雇用している	1	2	3
⑦ 高齢社員の健康を維持するための取組を行っている	1	2	3
⑧ 高齢社員が有する知見を次世代に還元するための取組をしている	1	2	3
⑨ 高齢社員が有する知見を活かすための社外活動を推奨している	1	2	3

【障がい者について】

問18. 障がい者への対応についてお聞きします。障がい者や該当する種別の障がいを抱える方がいない場合でも、貴社で以下のような対応方針や考え方があるかどうかお答えください。次の①~⑧について、それぞれ、もっともあてはまると思われる番号ひとつに〇をつけてください。

	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	わからない
① 法定雇用率の達成は、CSR や企業の信用のため重要である	1	2	3	4	5
② 法定雇用率の達成は、経営戦略上、重要である	1	2	3	4	5
③ 障がい者の雇用にあたって、外部の専門家と相談する	1	2	3	4	5
④ 知的障がい者の雇用に関しては、ご家族と相談する	1	2	3	4	5
⑤ それぞれ障がいに応じた情報伝達方法を用いる	1	2	3	4	5
⑥ 体が不自由な社員が無理なく働ける設備環境を整えている	1	2	3	4	5
⑦ 精神障がい者に対して、通院状況や体調を配慮する	1	2	3	4	5
⑧ 障がいを抱えていても十分に能力が発揮できる職場である	1	2	3	4	5

【高度外国人材について】

問19. 【高度外国人材(大卒以上の学歴を有する外国籍社員)を受け入れている企業のみなさまにのみお伺いします。受け入れられていない方は問20へお進みください。】

次の①~⑧について、それぞれ、もっともあてはまると思われる番号ひとつに〇をつけてください。

	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	わからない
① 外国人が就労する際、住居や公的手続きなどの支援をしている	1	2	3	4	5
② 日本語学習のための研修や支援制度がある	1	2	3	4	5
③ 日本の文化や商習慣を学ぶ研修がある	1	2	3	4	5
④ 日本人と同じ内容の社内研修を受ける	1	2	3	4	5
⑤ 日本語を主な言語とせずとも働くことができる	1	2	3	4	5
⑥ 外国人の特性を活かした仕事をしている	1	2	3	4	5
⑦ 残業の頻度や時間などは日本人と同じくらいである	1	2	3	4	5
⑧ 昇進や昇給において、帰国の可能性などを考慮に入れている	1	2	3	4	5

【LGBT について】

問20. LGBT に関する配慮や取組についてお聞きします。次の①~⑨について、それぞれ、あてはまる番号ひとつに〇をつけてください。

	該当する	該当しない	わからない
① 性的指向及び性自認という言葉を倫理規定や行動規範に記載している	1	2	3
② 性的指向や性自認に関わるハラスメントについての規定がある	1	2	3
③ 採用面接等にあたって、特段の必要のない限り、候補者に性別を聞くことはない	1	2	3
④ 採用面接等にあたって、性別を聞く際に「男女」の他に「その他」を設けている	1	2	3
⑤ 家族手当など結婚している社員が利用できる福利厚生を、同性のパートナーがい る社員も利用できる	1	2	3
⑥ トイレの利用においては、自認する性別のトイレを利用することができる	1	2	3
⑦ 男性・女性の区別なく使えるトイレや洗面所が職場にある	1	2	3
⑧ 社内において啓発活動やアライ(=支援者)を増やす取組が行われている	1	2	3
⑨ 過去 1 年以内に、LGBT を支援する企画などに協賛・出展したことがある	1	2	3

【私傷病を抱える社員について】

問21. がんなど私傷病を抱える社員に対する貴社の対応についてお聞きします。次の①~⑧について、それぞれ、あてはまる番号ひとつに〇をつけてください。

	該当する	該当しない	わからない
① 社員が私傷病になった際の休暇・休職や勤務形態等について、就業規則で規定している	1	2	3
② 私傷病による休職者には、慣らし出勤等で漸次的に職場復帰させる	1	2	3
③ 私傷病による休職者には、完治してから復職させる	1	2	3
④ 私傷病をもつ社員に対する対応などを書面や冊子を用いて周知している	1	2	3
⑤ 私傷病をもつ社員に対する対応などを社内イントラネットで周知している	1	2	3
⑥ 私傷病による休職者が復職する際には、上司や人事担当者と本人とで面談を行っている	1	2	3
⑦ 私傷病による治療や療養が必要になっても、治療しながら働くことを支援するという 考え方や会社の方針を周知している	1	2	3
⑧ 私傷病の中でも特に「がん罹患」後の就業継続に関する取組を実施している	1	2	3

V. 貴社の人事制度に関しておうかがいします。

問22. 貴社では評価の際「成果・業績」「仕事のプロセス」「能力」をどの程度重視していますか。①~③について、それぞれ、あてはまる番号ひとつに〇をつけてください。

	重視している	やや 重視している	あまり 重視していない	重視していない
①成果•業績	1	2	3	4
②仕事のプロセス	1	2	3	4
③能力	1	2	3	4

問23. 貴社では昇格決定の基準として「成果」「能力」「年功」をどの程度重視していますか。①~③について、それぞれ、あてはまる番号ひとつに〇をつけてください。

	重視している	やや 重視している	あまり 重視していない	重視していない
① 成果	1	2	3	4
② 能力	1	2	3	4
③ 年功	1	2	3	4

問24. 貴社のキャリア形成の考え方は「管理職のみを目指す単線型(A)」「管理職又は専門職を目指す複線型(B)」のいずれに近いですか。総合職・一般職の区分を設けている場合には、「総合職」についてお答えください。あてはまる番号ひとつに〇をつけてください。

Α	Aに近い	やや A に近い	やや B に近い	Bに近い	В
管理職のみを 目指す単線型	1	2	3	4	管理職又は専門職を 目指す複線型

問25. 貴社の<u>非管理職</u>の社員格付け制度は「職務型・役割型(A)」「職能型(B)」のいずれに近いですか。 あてはまる番号ひとつに〇をつけてください。

Α	Aに近い	やや Aに近い	やや Bに近い	Bに近い	В
職務型・役割型	1	2	3	4	職能型

問26. 貴社では社内で昇格ルールを開示していますか。あてはまる番号ひとつに〇をつけてください。

1. 開示している 2	開示していない
-------------	---------

問27. 貴社では従業員のキャリア形成にあたって、本人の希望を重視していますか。あてはまる番号ひとつ に〇をつけてください。

1. 重視している

3. あまり重視していない

2. やや重視している

4. 重視していない

VI. 最後に貴社の基本情報についてお伺いします。

1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	本在が所任する都退付県	名をこ記入くたさい。
甲甲20	書社の主た業種について	な問きします。 なてけまる来早ひ トつにのたつけて/ださい、 <u></u> 複数の業種

問29. 貴社の主な業種について、お聞きします。あてはまる番号ひとつに〇をつけてください。複数の業種にわたる場合は、売上高のもっとも高い業種を選択してください。

1.	鉱業、採石業、砂利採取業	8.	金融業、保険業	
2.	建設業	9.	不動産業	
3.	製造業	10.	飲食業、宿泊業	
4.	電気・ガス・熱供給・水道業	11.	医療·福祉	
5.	情報通信業	12.	教育、学習支援業	
6.	運輸業、郵便業	13.	その他サービス業	
7.	卸売業、小売業	14.	その他)

問30. 本社を含む国内事業所数及び支社数の合計と海外拠点数をご記入ください。

① 国内の事業所数・支社数の合計	箇所
② 海外拠点数の合計	箇所

問31. 貴社における定年制についてお聞きします。あてはまる番号1つに〇をつけてください。

- 1. 定年は65歳以上である
- 2. 定年は65歳未満だが、就業規則等で継続雇用制度を定めている
- 3. 定年制を設けていない、あるいは、廃止した
- 4. その他()

問32. 特例子会社の有無についてお聞きします。あてはまる番号1つに〇をつけてください。

- 1. 特例子会社を有しており、自社は親会社である
- 2. グループ会社に特例子会社がある
- 3. 特例子会社を有しておらず、グループ会社にも特例子会社はない
- 4. その他()

問33. 平成28年4月1日時点における、<u>貴社単体で働く従業員のうち</u>、正社員、有期契約労働者及び無期契約労働者(パート・アルバイト・契約社員は含め、派遣社員は除く)の人数、及び、男性・女性の内訳を教えてください。数字をご記入ください。該当する社員がいない場合は「0」を、わからない・把握していない場合は「一」をご記入ください。

(1)正社員	

①全社	人
②男性	人
③女性	人

(2)有期契約労働者

- (4	2/有例关心:	力倒石
	①全社	人
	②男性	人
	③女性	人

(3)無期契約労働者

①全社	人
②男性	人
③女性	人

問34. 平成28年4月1日時点において、次の社員は何人いらっしゃいますか。<u>特例子会社など子会社やグループ会社で雇用している従業員は含めず、貴社単体についてのみ</u>ご回答ください。該当する社員がいない場合は「0」を、わからない・把握していない場合は「—」をご記入ください。

	(1)正社員	(2)有期契約労働者	(3)無期契約労働者
①年齢が60歳以上の社員	人	人	人
②大卒以上の外国籍の社員	人	A	人
③障がいをもつ社員	Д	J	人

問35. 平成28年4月1日時点において、管理職課長級以上)のうち、次の社員は何人いらっしゃいますか。 該当する社員がいない場合は「0」を、わからない・把握していない場合は「―」をご記入ください。

①管理職全体の人数	٨
②うち女性	Α.
③うち高齢社員(60歳以上)	Α.
④うち障がい者	Α.
⑤うち高度外国人材	

問36. 平成28年6月にハローワークへ報告した障がい者の法定雇用率は何%ですか。小数点第二位までお答えください。特例子会社で雇用している障がい者の人数を雇用率の算定に含めている場合や、グループ会社が雇用率を届け出ている場合でも、届け出された雇用率のままお書きください。

· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	• • • • • • • • • • • • • • • • • • •	•
一么足准用平		. 70
注字层出落		• 0/2
		-
	A A	

貴社名及びご連絡先

本調査へのご協力、誠にありがとうございます。

差支えなければ、貴社名及びご連絡先をご記入いただけましたら幸いです。ご記入いただきました企業様には、本調査結果に基づくレポートをメールにて送付させていただきます。また、本調査に関連した取材をお願いさせていただく場合がございます。

(取材はお断りいただいてもかまいません。匿名での回答も可能でございます。)

会社名:		
部署名・ご担当者名:		
ご連絡先(E-mail アドレス):		

◆個人情報の取扱いについて

- ・ ご記入いただきました個人情報は、当社の「個人情報保護方針」および、「個人情報の取扱いについて」 http://www.murc.jp/corporate/privacy/ に従って適切に取り扱います。
- ・ お預かりしている個人情報は、データ確認が必要な場合のご連絡等、本事業にのみ利用させていただきます。ご回答内容は全て統計的に処理いたしますので、個々の調査票の結果やご回答が他に知られることはございません。
- ・ お預かりしている個人情報は、集計作業等のために預託することがあります。その際には、十分な個人 情報保護の水準を備える者を選定し、契約等によって保護水準を守るよう定め、適切に取り扱います。
- ・・・ご記入は任意です。ご協力いただけない場合でも不利益を被ることはありません。
- ・ ご不明点につきましては、表紙記載の問い合わせ先までご連絡ください。

この度は、本調査へのご協力賜り誠にありがとうございました。

独自調査

企業におけるダイバーシティ推進に関するアンケート調査 報告書

平成30 (2018) 年5月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2

電話: 03-6733-1024