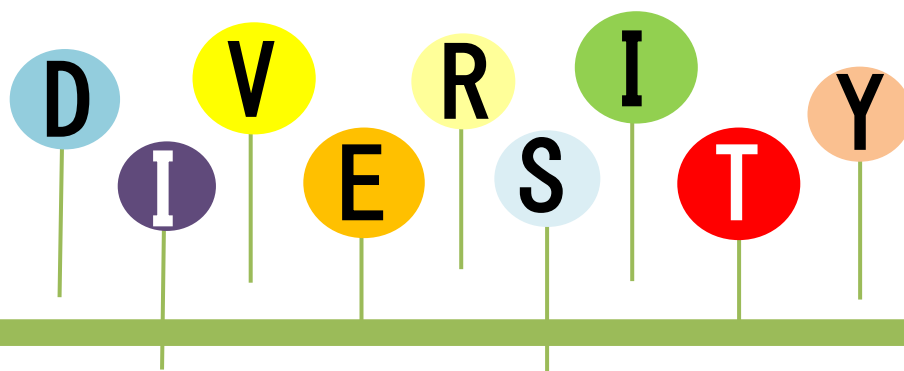


報告書

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



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.....	3
1.	調査の目的および経緯.....	3
2.	概念整理・ダイバーシティ分析のための視点.....	4
II.	調査結果概要.....	5
III.	調査実施概要.....	7
1.	背景と目的.....	7
2.	主な調査項目.....	7
3.	調査対象.....	7
4.	調査実施方法.....	7
5.	調査実施時期.....	7
6.	有効回答数.....	7
IV.	アンケート調査結果.....	8
1.	回答企業の概要.....	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
<参考>調査票.....		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、取り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り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/journal/quarterly/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。

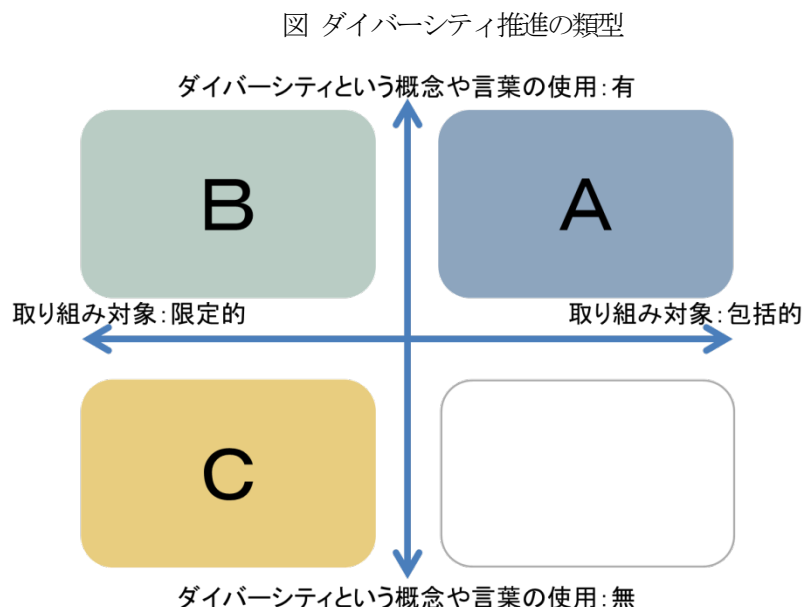
また、多様な人材として、「カテゴリー」という言葉を用いて人材の類型を指すこととした。本調査では、注目するカテゴリーとして、女性、高齢社員、障がい者、高度外国人材、時間制約社員、LGBT の6類型に着目した。なお、高度外国人材の定義は『高度外国人材活用のための実践マニュアル』（厚生労働省委託事業）を参照した。

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。



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。

II. 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」存在となってしまう、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ころがある。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

① 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

従業員数	回答企業		調査対象母集団	
	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)

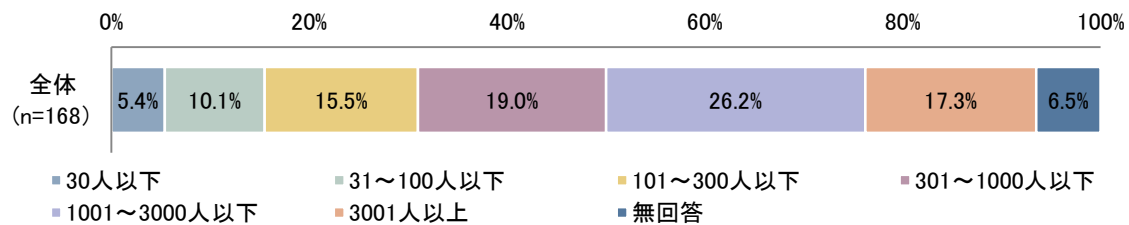
		合計	全社員合計 (統合)				
			300 人以下	301～1,000 人以下	1,001～3,000 人以下	3,001 人以上	無回答
全体		168 100.0	41 24.4	31 18.5	40 23.8	45 26.8	11 6.5
主な業種	建設・製造業	71 100.0	12 16.9	14 19.7	20 28.2	22 31.0	3 4.2
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	4 16.0	8 32.0	4 16.0	8 32.0	1 4.0
	卸売・小売業	22 100.0	8 36.4	3 13.6	3 13.6	5 22.7	3 13.6
	金融・保険・不動産業	16 100.0	3 18.8	1 6.3	6 37.5	5 31.3	1 6.3
	サービス業	25 100.0	9 36.0	5 20.0	7 28.0	3 12.0	1 4.0

(表内上段は件数、下段は%を示す。)

② 正社員数

正社員数を見ると、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 5 正社員数



図表 6 正社員数(業種別)

		合計	Q33(1)①正社員数				
			300 人以下	301～1000 人以下	1001～3000 人以下	3001 人以上	無回答
全体		168 100.0	52 31.0	32 19.0	44 26.2	29 17.3	11 6.5
主な業種	建設・製造業	71 100.0	14 19.7	13 18.3	23 32.4	18 25.4	3 4.2
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	6 24.0	7 28.0	6 24.0	5 20.0	1 4.0
	卸売・小売業	22 100.0	10 45.5	4 18.2	4 18.2	1 4.5	3 13.6
	金融・保険・不動産業	16 100.0	3 18.8	2 12.5	8 50.0	2 12.5	1 6.3
	サービス業	25 100.0	14 56.0	6 24.0	3 12.0	1 4.0	1 4.0

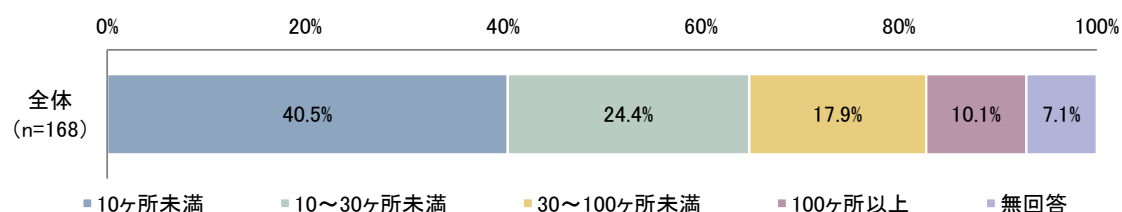
(表内上段は件数、下段は%を示す。)

(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



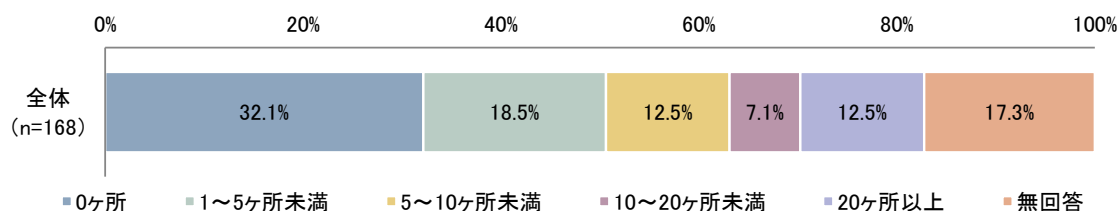
図表 8 国内事業所・支社数(従業員規模別、業種別)

		合計	Q30① 国内拠点数の合計				
			10ヶ所未満	10ヶ所～30ヶ所未満	30ヶ所～100ヶ所未満	100ヶ所以上	無回答
全体		168 100.0	68 40.5	41 24.4	30 17.9	17 10.1	12 7.1
従業員規模	300人以下	41 100.0	32 78.0	7 17.1	0 0.0	1 2.4	1 2.4
	301人～1,000人以下	31 100.0	18 58.1	6 19.4	3 9.7	1 3.2	3 9.7
	1,001人～3,000人以下	40 100.0	12 30.0	8 20.0	15 37.5	3 7.5	2 5.0
	3,001人以上	45 100.0	3 6.7	17 37.8	11 24.4	11 24.4	3 6.7
主な業種	建設・製造業	71 100.0	30 42.3	29 40.8	11 15.5	0 0.0	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	11 44.0	4 16.0	4 16.0	2 8.0	4 16.0
	卸売・小売業	22 100.0	8 36.4	4 18.2	3 13.6	6 27.3	1 4.5
	金融・保険・不動産業	16 100.0	5 31.3	1 6.3	5 31.3	4 25.0	1 6.3
	サービス業	25 100.0	9 36.0	3 12.0	7 28.0	5 20.0	1 4.0

② 海外拠点数

海外拠点数をみると、全体では、「0ヶ所」が32.1%、「1～5ヶ所未満」が18.5%となっている。従業員規模別にみると、「301人以下」において、「0ヶ所」の割合が68.3%と高く、「3,001人以上」において、「20ヶ所以上」の割合が高くなっている。業種別にみると、「卸売・小売業」において、「0ヶ所」の割合が高く、「建設・製造業」の層において、「10ヶ所～20ヶ所未満」「20ヶ所以上」の割合が高くなっている。

図表 9 海外拠点数



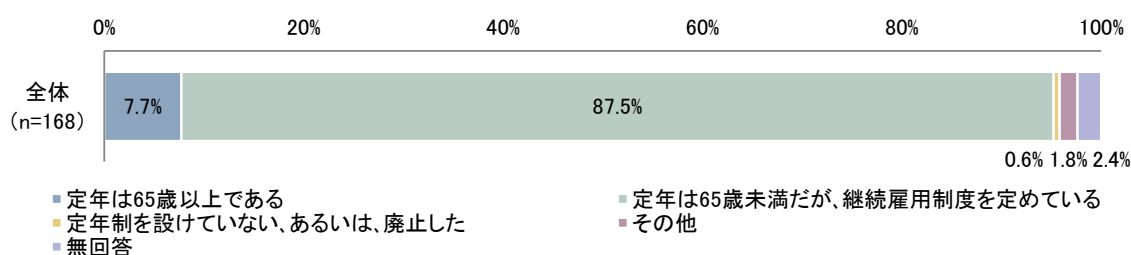
図表 10 海外拠点数(従業員規模別、業種別)

		合計	Q30② 海外拠点数の合計					
			0ヶ所	1ヶ所～5ヶ所未満	5ヶ所～10ヶ所未満	10ヶ所～20ヶ所未満	20ヶ所以上	無回答
全体		168 100.0	54 32.1	31 18.5	21 12.5	12 7.1	21 12.5	29 17.3
従業員規模	300人以下	41 100.0	28 68.3	3 7.3	3 7.3	0 0.0	0 0.0	7 17.1
	301人～1,000人以下	31 100.0	6 19.4	8 25.8	3 9.7	5 16.1	3 9.7	6 19.4
	1,001人～3,000人以下	40 100.0	10 25.0	9 22.5	7 17.5	5 12.5	5 12.5	4 10.0
	3,001人以上	45 100.0	8 17.8	8 17.8	6 13.3	2 4.4	13 28.9	8 17.8
主な業種	建設・製造業	71 100.0	12 16.9	15 21.1	12 16.9	10 14.1	15 21.1	7 9.9
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	9 36.0	4 16.0	2 8.0	0 0.0	3 12.0	7 28.0
	卸売・小売業	22 100.0	13 59.1	2 9.1	0 0.0	2 9.1	0 0.0	5 22.7
	金融・保険・不動産業	16 100.0	7 43.8	5 31.3	2 12.5	0 0.0	1 6.3	1 6.3
	サービス業	25 100.0	10 40.0	5 20.0	5 20.0	0 0.0	1 4.0	4 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



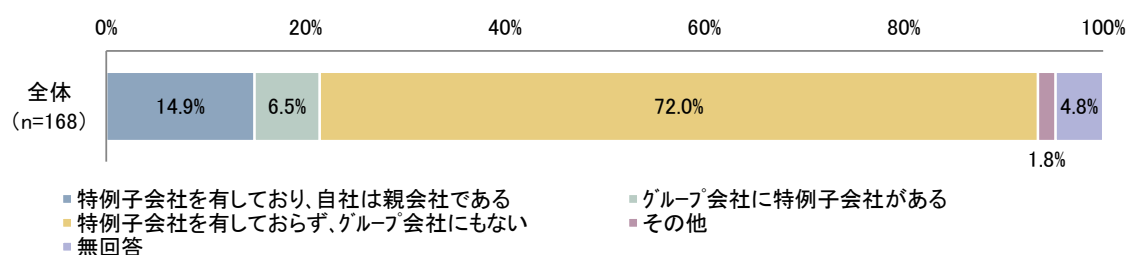
図表 12 定年制の状況(従業員規模別、業種別)

		合計	Q31 定年制について				
			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		168 100.0	13 7.7	147 87.5	1 0.6	3 1.8	4 2.4
従業員規模	300人以下	41 100.0	6 14.6	34 82.9	0 0.0	0 0.0	1 2.4
	301人～1,000人以下	31 100.0	1 3.2	29 93.5	0 0.0	1 3.2	0 0.0
	1,001人～3,000人以下	40 100.0	2 5.0	37 92.5	0 0.0	1 2.5	0 0.0
	3,001人以上	45 100.0	2 4.4	41 91.1	1 2.2	0 0.0	1 2.2
主な業種	建設・製造業	71 100.0	5 7.0	63 88.7	1 1.4	2 2.8	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	1 4.0	24 96.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	0 0.0	22 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	2 12.5	14 87.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	5 20.0	19 76.0	0 0.0	1 4.0	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



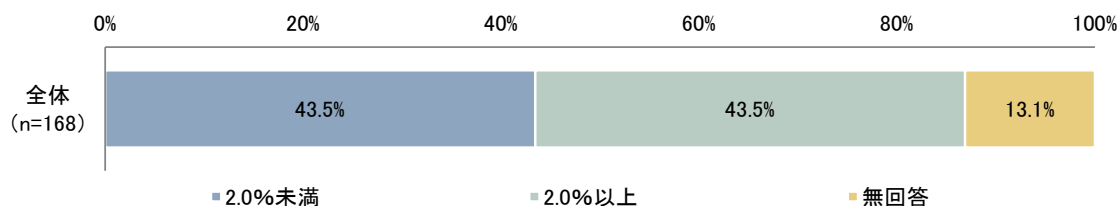
図表 14 特例子会社の有無(従業員規模別、業種別)

		合計	Q32 特例子会社の有無について				
			特例子会社を有しており、自社は親会社である	グループ会社に特例子会社がある	特例子会社を有しておらず、グループ会社にもない	その他	無回答
全体		168 100.0	25 14.9	11 6.5	121 72.0	3 1.8	8 4.8
従業員規模	300人以下	41 100.0	5 12.2	1 2.4	33 80.5	0 0.0	2 4.9
	301人～1,000人以下	31 100.0	2 6.5	5 16.1	24 77.4	0 0.0	0 0.0
	1,001人～3,000人以下	40 100.0	2 5.0	1 2.5	35 87.5	1 2.5	1 2.5
	3,001人以上	45 100.0	15 33.3	4 8.9	23 51.1	2 4.4	1 2.2
主な業種	建設・製造業	71 100.0	8 11.3	5 7.0	56 78.9	2 2.8	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	8 32.0	1 4.0	16 64.0	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	3 13.6	1 4.5	17 77.3	0 0.0	1 4.5
	金融・保険・不動産業	16 100.0	1 6.3	3 18.8	9 56.3	1 6.3	2 12.5
	サービス業	25 100.0	2 8.0	1 4.0	21 84.0	0 0.0	1 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。

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)

		合計	Q36 ハローワークへ報告した障がい者の法定雇用率		
			2.0%未満	2.0%以上	無回答
全体		168 100.0	73 43.5	73 43.5	22 13.1
従業員規模	300 人以下	41 100.0	25 61.0	10 24.4	6 14.6
	301 人～1,000 人以下	31 100.0	17 54.8	11 35.5	3 9.7
	1,001 人～3,000 人以下	40 100.0	20 50.0	15 37.5	5 12.5
	3,001 人以上	45 100.0	9 20.0	36 80.0	0 0.0
主な業種	建設・製造業	71 100.0	28 39.4	38 53.5	5 7.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	8 32.0	14 56.0	3 12.0
	卸売・小売業	22 100.0	8 36.4	9 40.9	5 22.7
	金融・保険・不動産業	16 100.0	10 62.5	4 25.0	2 12.5
	サービス業	25 100.0	16 64.0	4 16.0	5 20.0

2. 多様性推進に関する基本方針

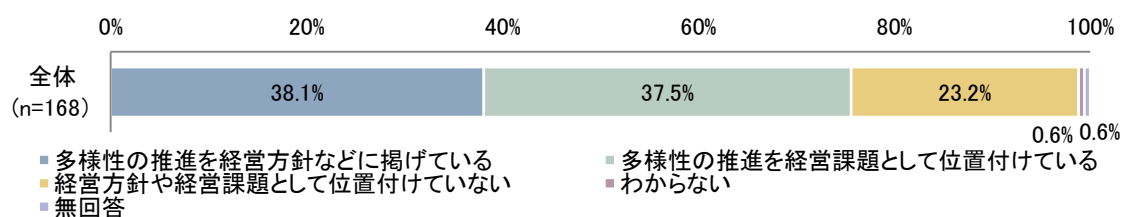
(1) 経営理念等における多様性推進の位置づけ

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いが、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)



図表 18 多様性の推進の位置付け(正社員規模別、業種別)

		合計	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				
			多様性の推進 を経営方針な どに掲げてい る	多様性の推進 を経営課題と して位置付け ている	経営方針や経 営課題として 位置付けてい ない	わからない	無回答
全体		168 100.0	64 38.1	63 37.5	39 23.2	1 0.6	1 0.6
従業員 規模	300 人以下	41 100.0	4 9.8	10 24.4	26 63.4	1 2.4	0 0.0
	301～1000 人以下	31 100.0	10 32.3	17 54.8	4 12.9	0 0.0	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	17 42.5	18 45.0	5 12.5	0 0.0	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	31 68.9	14 31.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0
主な業 種	建設・製造業	71 100.0	29 40.8	33 46.5	8 11.3	1 1.4	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通 信・運輸・郵便業	25 100.0	15 60.0	6 24.0	4 16.0	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	5 22.7	7 31.8	10 45.5	0 0.0	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	7 43.8	5 31.3	4 25.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	5 20.0	10 40.0	10 40.0	0 0.0	0 0.0

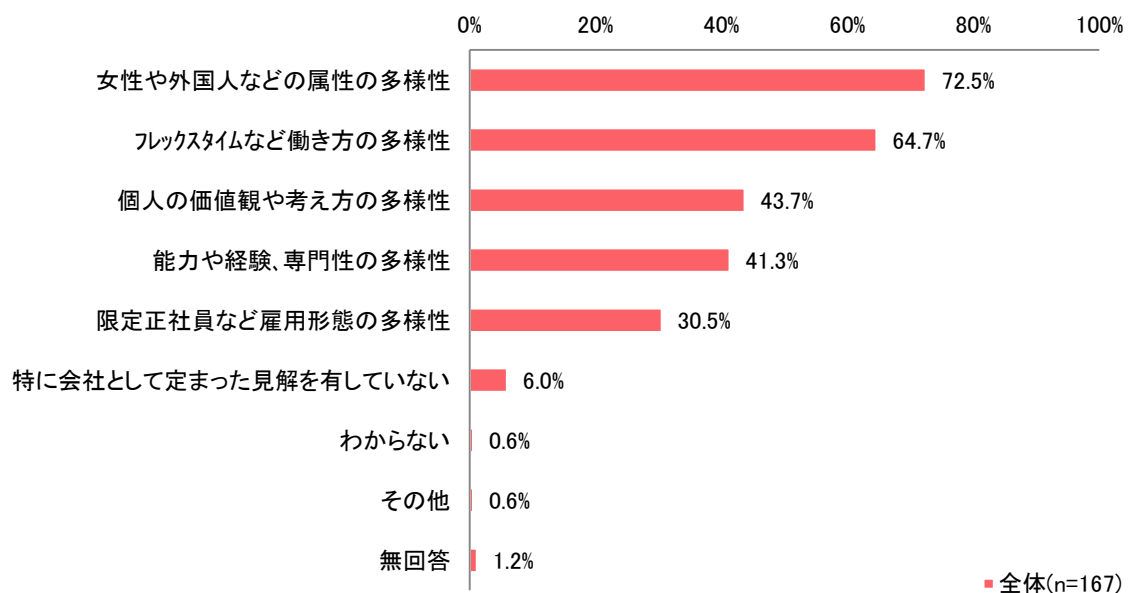
(2) 重要視する多様性

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%と最も高く、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)

		合計	Q2 重要と考える多様性について								
			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	わからない	その他	無回答
全体		167 100.0	121 72.5	108 64.7	51 30.5	69 41.3	73 43.7	10 6.0	1 0.6	1 0.6	2 1.2
従業員規模	300 人以下	41 100.0	18 43.9	21 51.2	9 22.0	22 53.7	15 36.6	7 17.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	301～1000 人以下	31 100.0	24 77.4	21 67.7	13 41.9	9 29.0	10 32.3	2 6.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	34 85.0	30 75.0	14 35.0	16 40.0	18 45.0	1 2.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	3001 人以上	44 100.0	39 88.6	32 72.7	9 20.5	20 45.5	27 61.4	0 0.0	0 0.0	1 2.3	0 0.0
主な業種	建設・製造業	71 100.0	59 83.1	52 73.2	18 25.4	28 39.4	37 52.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	17 68.0	17 68.0	7 28.0	11 44.0	12 48.0	1 4.0	0 0.0	1 4.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	14 63.6	12 54.5	10 45.5	7 31.8	5 22.7	3 13.6	1 4.5	0 0.0	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	9 56.3	9 56.3	5 31.3	12 75.0	8 50.0	1 6.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	18 72.0	15 60.0	10 40.0	9 36.0	9 36.0	4 16.0	0 0.0	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

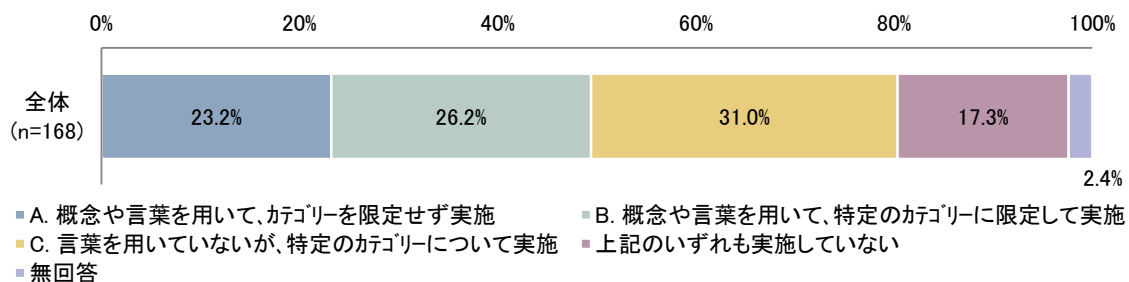
① ダイバーシティ推進のタイプ

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 κατηγο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 κατηγο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 κατηγο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 κατηγο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 κατηγο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)



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)

		合計	Q3 ダイバーシティの推進の取組状況				
			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	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
全体		168 100.0	39 23.2	44 26.2	52 31.0	29 17.3	4 2.4
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41 100.0	1 2.4	2 4.9	16 39.0	22 53.7	0 0.0
	301～1000 人以下	31 100.0	8 25.8	9 29.0	10 32.3	3 9.7	1 3.2
	1001～3000 人以下	40 100.0	12 30.0	15 37.5	10 25.0	2 5.0	1 2.5
	3001 人以上	45 100.0	18 40.0	17 37.8	10 22.2	0 0.0	0 0.0
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	71 100.0	23 32.4	20 28.2	20 28.2	8 11.3	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	25 100.0	6 24.0	9 36.0	7 28.0	3 12.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	2 9.1	5 22.7	4 18.2	10 45.5	1 4.5
	金融・保険・不動産業	16 100.0	5 31.3	5 31.3	5 31.3	1 6.3	0 0.0
	サービス業	25 100.0	1 4.0	4 16.0	15 60.0	4 16.0	1 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)

		合計	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				
			多様性の推進を経営方針などに掲げている	多様性の推進を経営課題として位置付けている	経営方針や経営課題として位置付けていない	わからない	無回答
全体		168 100.0	64 38.1	63 37.5	39 23.2	1 0.6	1 0.6
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	25 64.1	14 35.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	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	28 63.6	16 36.4	0 0.0	0 0.0	0 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	52 100.0	11 21.2	27 51.9	14 26.9	0 0.0	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	5 17.2	23 79.3	1 3.4	0 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)

		合計	Q2 重要と考える多様性について								
			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	わからない	その他	無回答
全体		167 100.0	121 72.5	108 64.7	51 30.5	69 41.3	73 43.7	10 6.0	1 0.6	1 0.6	2 1.2
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施	38 100.0	36 94.7	23 60.5	7 18.4	19 50.0	20 52.6	0 0.0	0 0.0	1 2.6	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特定の категорияに限定して実施	44 100.0	39 88.6	37 84.1	8 18.2	17 38.6	24 54.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定の категорияについて実施	52 100.0	37 71.2	35 67.3	29 55.8	22 42.3	17 32.7	1 1.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	9 31.0	12 41.4	6 20.7	10 34.5	10 34.5	8 27.6	1 3.4	0 0.0	0 0.0

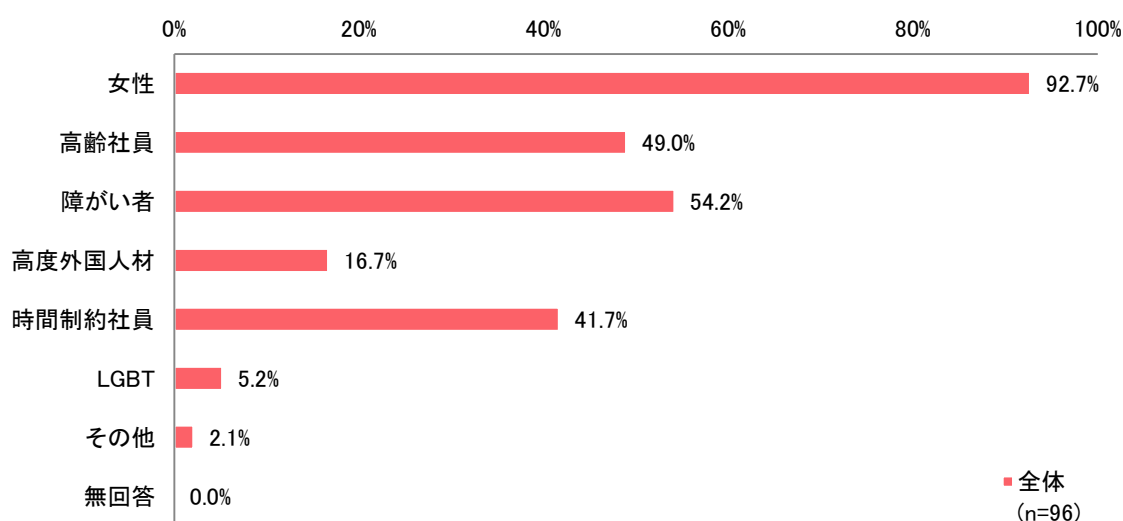
(2) 取組を実施しているカテゴリー

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%と最も高く、次いで「障がい者」が54.2%、「高齢社員」が49.0%となっている。

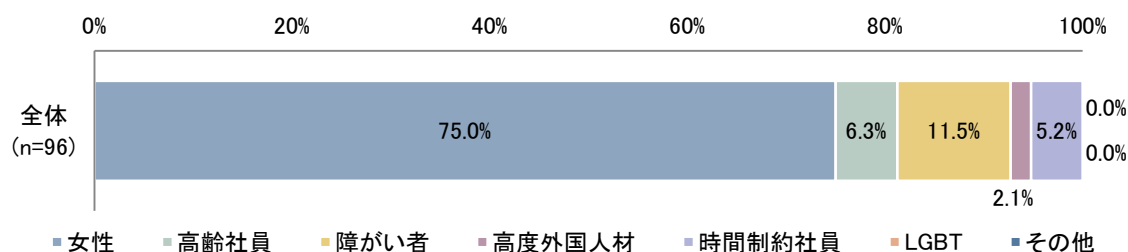
また、取組を実施しているカテゴリーのうち、もっとも注力しているカテゴリーをみると、「女性」が75.0%、「障がい者」が11.5%、「高齢社員」が6.3%となっている。

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」に注力しているわけではない一方で、「障がい者」についても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)



図表 26 もっとも注力しているカテゴリー：単数回答(Q4_2)



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）

		合計	Q4(1) 取組実施のカテゴリー							
			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		96 100.0	89 92.7	47 49.0	52 54.2	16 16.7	40 41.7	5 5.2	2 2.1	0 0.0
全社員 合計(統合)	300 人以下	18 100.0	15 83.3	10 55.6	7 38.9	2 11.1	9 50.0	1 5.6	0 0.0	0 0.0
	301～1000 人以下	19 100.0	19 100.0	9 47.4	10 52.6	1 5.3	8 42.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	1001～3000 人以下	25 100.0	23 92.0	13 52.0	16 64.0	6 24.0	10 40.0	1 4.0	1 4.0	0 0.0
	3001 人以上	27 100.0	26 96.3	14 51.9	16 59.3	6 22.2	11 40.7	3 11.1	1 3.7	0 0.0
主な業種	建設・製造業	40 100.0	38 95.0	20 50.0	22 55.0	10 25.0	12 30.0	0 0.0	1 2.5	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	16 100.0	15 93.8	5 31.3	8 50.0	0 0.0	9 56.3	1 6.3	1 6.3	0 0.0
	卸売・小売業	9 100.0	9 100.0	5 55.6	3 33.3	1 11.1	2 22.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	金融・保険・不動産業	10 100.0	9 90.0	6 60.0	5 50.0	2 20.0	6 60.0	2 20.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業	19 100.0	16 84.2	10 52.6	14 73.7	3 15.8	11 57.9	2 10.5	0 0.0	0 0.0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	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	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	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	44 100.0	25 56.8	23 52.3	13 29.5	22 50.0	3 6.8	2 4.5	0 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	52 100.0	45 86.5	22 42.3	29 55.8	3 5.8	18 34.6	2 3.8	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

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)

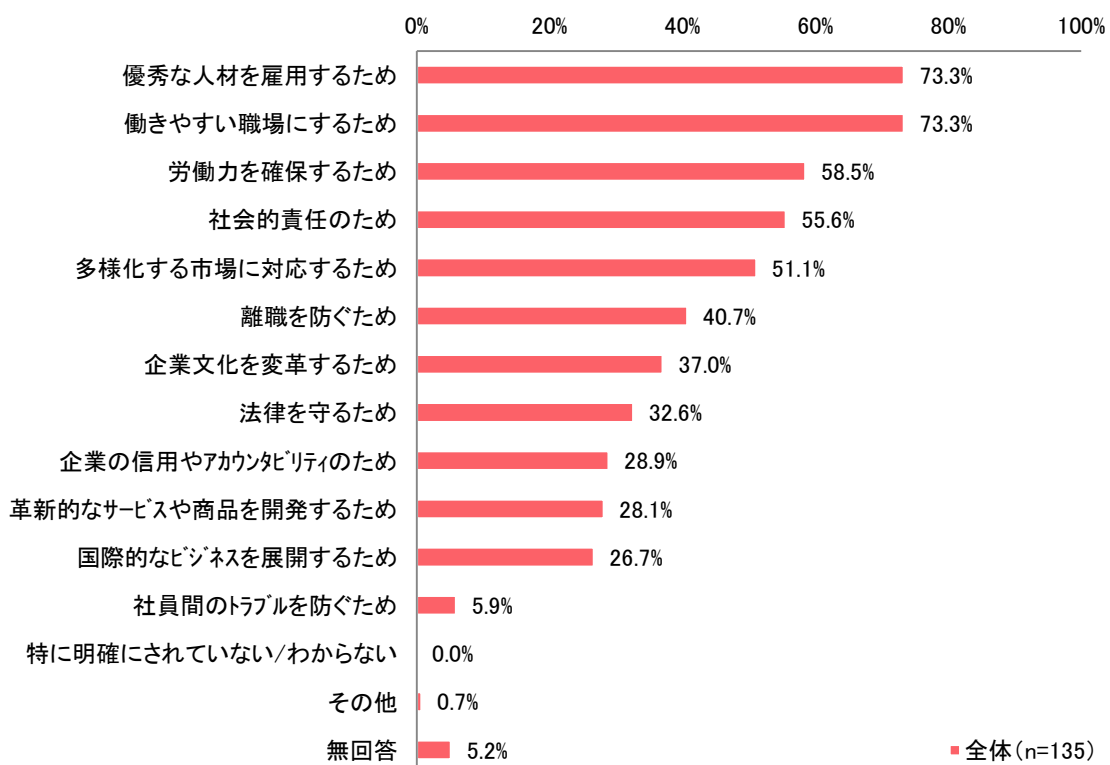
		合計	Q4(2) 取組実施で最も注力しているカテゴリー							
			女性	高齢社員	障がい者	高度外国人材	時間制約社員	LGBT	その他	無回答
全体		96 100.0	72 75.0	6 6.3	11 11.5	2 2.1	5 5.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	18 100.0	9 50.0	2 11.1	1 5.6	2 11.1	4 22.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	301～1000 人以下	19 100.0	13 68.4	3 15.8	3 15.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	1001～3000 人以下	25 100.0	23 92.0	0 0.0	2 8.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	3001 人以上	27 100.0	23 85.2	1 3.7	3 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
Q29 主 な業種 (統合)	建設・製造業	40 100.0	28 70.0	4 10.0	7 17.5	1 2.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・ 運輸・郵便業	16 100.0	13 81.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 18.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	9 100.0	8 88.9	1 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	金融・保険・不動産業	10 100.0	9 90.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業	19 100.0	12 63.2	1 5.3	4 21.1	1 5.3	1 5.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
Q3 ダイ バーシ ティの 推進の 取組状 況	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	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	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	41 93.2	1 2.3	2 4.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 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	52 100.0	31 59.6	5 9.6	9 17.3	2 3.8	5 9.6	0 0.0	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)

		合計	Q6 ダイバーシティの推進の目的														
			優秀な人材を雇用するため	働きやすい職場にするため	労働力を確保するため	社会的責任のため	多様化する市場に対応するため	離職を防ぐため	企業文化を革新するため	法律を守るため	企業の信用や評判の向上のため	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	社員間のトラブルを防ぐため	特に明確にされていない/わからない	その他	無回答
全体		135 100.0	99 73.3	99 73.3	79 58.5	75 55.6	69 51.1	55 40.7	50 37.0	44 32.6	39 28.9	38 28.1	36 26.7	8 5.9	0 0.0	1 0.7	7 5.2
全社員合計(統合)	300 人以下	19 100.0	14 73.7	11 57.9	11 57.9	8 42.1	8 42.1	5 26.3	3 15.8	4 21.1	3 15.8	1 5.3	4 21.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 10.5
	301～1000 人以下	27 100.0	15 55.6	22 81.5	16 59.3	16 59.3	13 48.1	7 25.9	9 33.3	13 48.1	8 29.6	8 29.6	5 18.5	1 3.7	0 0.0	0 0.0	1 3.7
	1001～3000 人以下	37 100.0	28 75.7	28 75.7	21 56.8	22 59.5	20 54.1	18 48.6	18 48.6	11 29.7	9 24.3	8 21.6	11 29.7	2 5.4	0 0.0	0 0.0	1 2.7
	3001 人以上	45 100.0	37 82.2	34 75.6	27 60.0	26 57.8	26 57.8	23 51.1	20 44.4	15 33.3	18 40.0	20 44.4	16 35.6	5 11.1	0 0.0	1 2.2	2 4.4
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	63 100.0	47 74.6	47 74.6	32 50.8	41 65.1	33 52.4	18 28.6	26 41.3	23 36.5	17 27.0	20 31.7	23 36.5	1 1.6	0 0.0	1 1.6	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	22 100.0	17 77.3	17 77.3	14 63.6	13 59.1	12 54.5	10 45.5	6 27.3	8 36.4	10 45.5	7 31.8	4 18.2	2 9.1	0 0.0	0 0.0	2 9.1
	卸売・小売業	11 100.0	8 72.7	7 63.6	7 63.6	5 45.5	6 54.5	7 63.6	5 45.5	3 27.3	3 27.3	2 18.2	1 9.1	2 18.2	0 0.0	0 0.0	1 9.1
	金融・保険・不動産業	15 100.0	11 73.3	13 86.7	11 73.3	6 40.0	6 40.0	11 73.3	5 33.3	2 13.3	3 20.0	4 26.7	2 13.3	2 13.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業	20 100.0	13 65.0	11 55.0	12 60.0	8 40.0	9 45.0	8 40.0	5 25.0	6 30.0	4 20.0	3 15.0	4 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 20.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリを限定せず実施	39 100.0	32 82.1	33 84.6	23 59.0	29 74.4	29 74.4	19 48.7	22 56.4	18 46.2	18 46.2	22 56.4	21 53.8	5 12.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリに限定して実施	44 100.0	35 79.5	37 84.1	28 63.6	25 56.8	25 56.8	21 47.7	21 47.7	12 27.3	15 34.1	13 29.5	11 25.0	3 6.8	0 0.0	1 2.3	1 2.3
	C. 言葉を用いていないが、特定のカテゴリについて実施	52 100.0	32 61.5	29 55.8	28 53.8	21 40.4	15 28.8	15 28.8	7 13.5	14 26.9	6 11.5	3 5.8	4 7.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 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	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

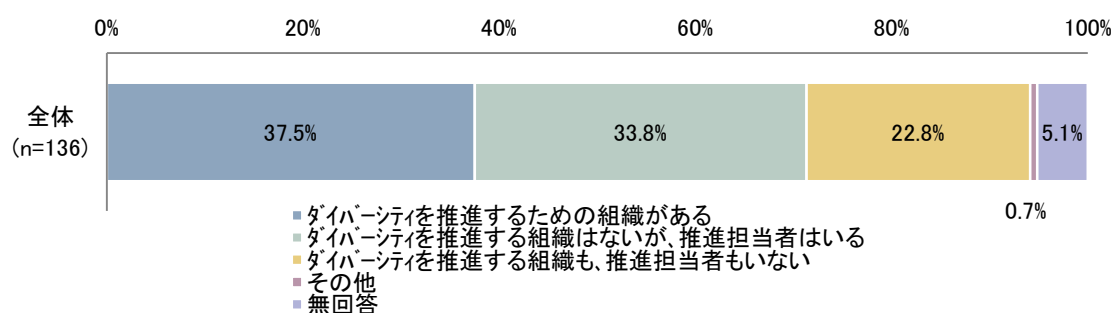
(4) ダイバーシティ推進のための組織の設置状況

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)

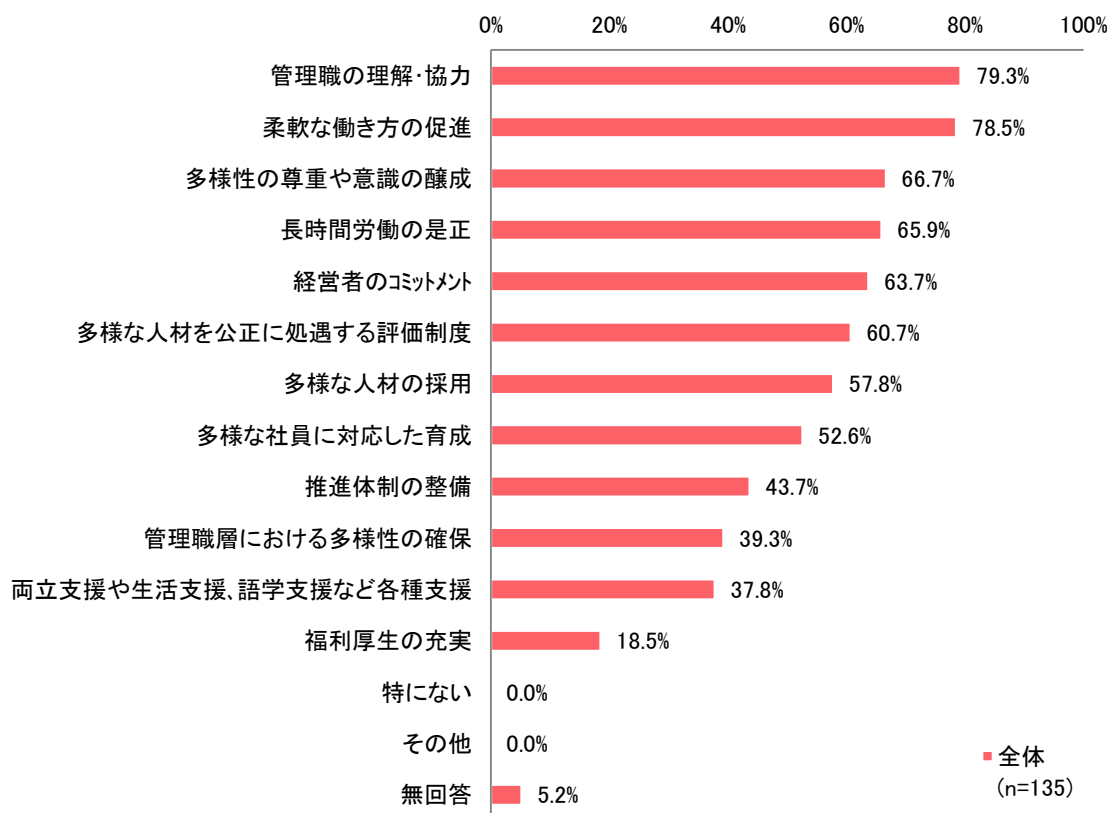
		合計	Q6 ダイバーシティの推進のための組織の設置状況				
			ダイバー シティを 推進する ための組 織がある	ダイバー シティを 推進する 組織はな いが、推 進担当者 はいる	ダイバー シティを 推進する 組織も、推 進担当者 もいない	その他	無回答
全体		136 100.0	51 37.5	46 33.8	31 22.8	1 0.7	7 5.1
全社員合計 (統 合)	300 人以下	19 100.0	1 5.3	3 15.8	13 68.4	0 0.0	2 10.5
	301~1000 人以下	27 100.0	3 11.1	15 55.6	8 29.6	0 0.0	1 3.7
	1001~3000 人以下	38 100.0	15 39.5	18 47.4	4 10.5	0 0.0	1 2.6
	3001 人以上	45 100.0	32 71.1	7 15.6	4 8.9	0 0.0	2 4.4
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	63 100.0	26 41.3	26 41.3	10 15.9	1 1.6	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・ 運輸・郵便業	22 100.0	9 40.9	7 31.8	4 18.2	0 0.0	2 9.1
	卸売・小売業	12 100.0	4 33.3	5 41.7	2 16.7	0 0.0	1 8.3
	金融・保険・不動産業	15 100.0	7 46.7	4 26.7	4 26.7	0 0.0	0 0.0
	サービス業	20 100.0	3 15.0	3 15.0	10 50.0	0 0.0	4 20.0
Q3 ダイバーシ ティの推進の 取組状況	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	21 53.8	15 38.5	3 7.7	0 0.0	0 0.0
	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	26 59.1	14 31.8	3 6.8	0 0.0	1 2.3
	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	4 7.7	16 30.8	25 48.1	1 1.9	6 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%と最も高く、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)

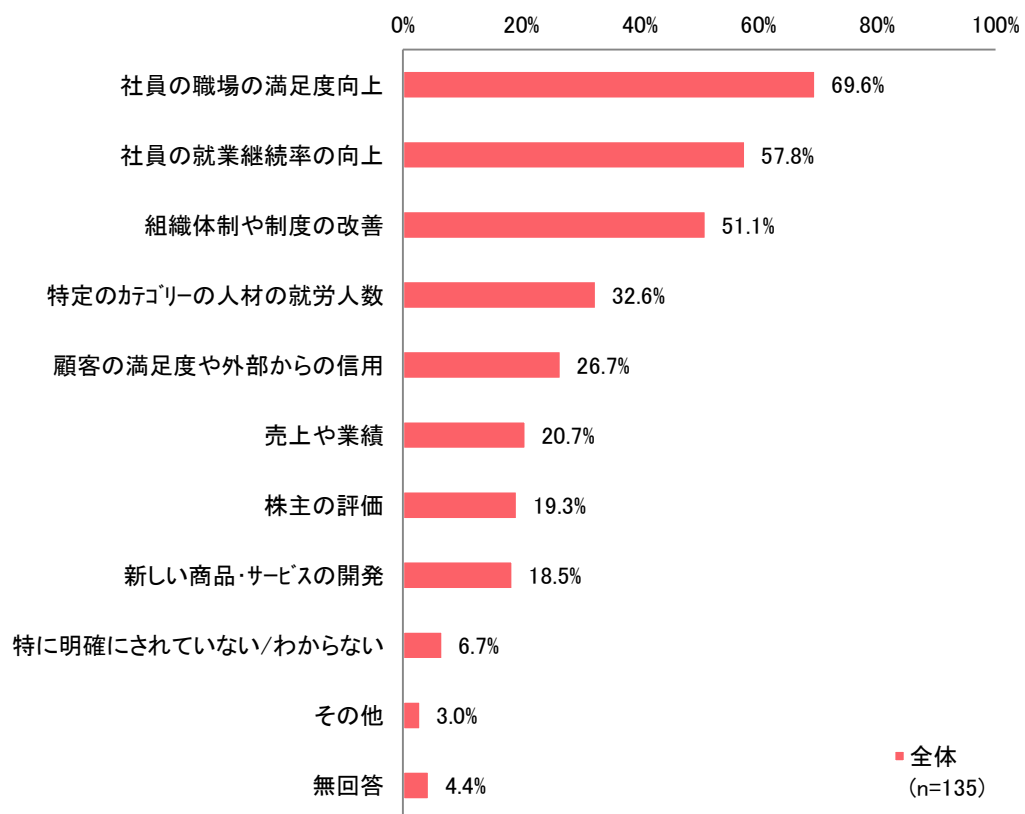
		合計	Q7 ダイバーシティの推進において重要なこと														
			管理職の 理解・協 力	柔軟な働 き方の促 進	多様性の 尊重や意 識の醸成	長時間労 働の是正	経営者の コミット	多様な人 材を公正 に処遇す る評価制 度	多様な人 材の採用	多様な社 員に対応 した育成	推進体制 の整備	管理職層 における 多様性の 確保	両立支援 や生活支 援、語学 支援など 各種支援	福利厚生 の充実	特にな	その他	無回答
全体		135 100.0	107 79.3	106 78.5	90 66.7	89 65.9	86 63.7	82 60.7	78 57.8	71 52.6	59 43.7	53 39.3	51 37.8	25 18.5	0 0.0	0 0.0	7 5.2
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	19 100.0	10 52.6	11 57.9	11 57.9	6 31.6	7 36.8	7 36.8	13 68.4	10 52.6	6 31.6	5 26.3	5 26.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 10.5
	301～1000 人以下	27 100.0	23 85.2	22 81.5	17 63.0	17 63.0	15 55.6	17 63.0	16 59.3	13 48.1	12 44.4	7 25.9	8 29.6	3 11.1	0 0.0	0 0.0	1 3.7
	1001～3000 人以下	37 100.0	28 75.7	30 81.1	24 64.9	25 67.6	22 59.5	24 64.9	19 51.4	20 54.1	16 43.2	14 37.8	15 40.5	6 16.2	0 0.0	0 0.0	1 2.7
	3001 人以上	45 100.0	42 93.3	38 84.4	34 75.6	39 86.7	39 86.7	32 71.1	30 66.7	28 62.2	25 55.6	24 53.3	23 51.1	16 35.6	0 0.0	0 0.0	2 4.4
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	63 100.0	55 87.3	50 79.4	44 69.8	42 66.7	44 69.8	41 65.1	40 63.5	33 52.4	30 47.6	27 42.9	20 31.7	11 17.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情 報通信・運輸・郵便業	22 100.0	16 72.7	19 86.4	14 63.6	16 72.7	13 59.1	16 72.7	12 54.5	12 54.5	8 36.4	12 54.5	9 40.9	7 31.8	0 0.0	0 0.0	2 9.1
	卸売・小売業	11 100.0	9 81.8	7 63.6	6 54.5	7 63.6	8 72.7	4 36.4	5 45.5	4 36.4	2 18.2	2 18.2	5 45.5	2 18.2	0 0.0	0 0.0	1 9.1
	金融・保険・不動産業	15 100.0	12 80.0	13 86.7	10 66.7	13 86.7	9 60.0	8 53.3	7 46.7	9 60.0	10 66.7	5 33.3	9 60.0	3 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業	20 100.0	11 55.0	13 65.0	12 60.0	8 40.0	9 45.0	10 50.0	11 55.0	10 50.0	7 35.0	5 25.0	4 20.0	1 5.0	0 0.0	0 0.0	4 20.0
Q3 ダ イバー シティ の推進 の取組 状況	A. 概念や言葉を用いて、カ テゴリを限定せず実施	39 100.0	35 89.7	35 89.7	31 79.5	34 87.2	30 76.9	29 74.4	32 82.1	29 74.4	22 56.4	20 51.3	22 56.4	12 30.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカテゴリに限定して実施	44 100.0	40 90.9	34 77.3	34 77.3	35 79.5	33 75.0	31 70.5	24 54.5	23 52.3	20 45.5	22 50.0	20 45.5	8 18.2	0 0.0	0 0.0	1 2.3
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカテゴリについて実施	52 100.0	32 61.5	37 71.2	25 48.1	20 38.5	23 44.2	22 42.3	22 42.3	19 36.5	17 32.7	11 21.2	9 17.3	5 9.6	0 0.0	0 0.0	6 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	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%と最も高く、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」「社員の就業継続率の向上」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)

		合計	Q8 ダイバーシティの推進の評価の視点										
			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		135 100.0	94 69.6	78 57.8	69 51.1	44 32.6	36 26.7	28 20.7	26 19.3	25 18.5	9 6.7	4 3.0	6 4.4
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	19 100.0	13 68.4	11 57.9	5 26.3	4 21.1	4 21.1	4 21.1	1 5.3	3 15.8	1 5.3	0 0.0	2 10.5
	301～1000 人以下	27 100.0	18 66.7	15 55.6	16 59.3	8 29.6	7 25.9	3 11.1	5 18.5	4 14.8	1 3.7	0 0.0	1 3.7
	1001～3000 人以下	37 100.0	27 73.0	23 62.2	23 62.2	15 40.5	10 27.0	7 18.9	8 21.6	6 16.2	3 8.1	0 0.0	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	34 75.6	27 60.0	24 53.3	17 37.8	14 31.1	13 28.9	11 24.4	12 26.7	3 6.7	3 6.7	2 4.4
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	63 100.0	42 66.7	27 42.9	34 54.0	27 42.9	16 25.4	13 20.6	9 14.3	10 15.9	6 9.5	4 6.3	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	22 100.0	17 77.3	15 68.2	10 45.5	4 18.2	6 27.3	6 27.3	5 22.7	4 18.2	1 4.5	0 0.0	2 9.1
	卸売・小売業	11 100.0	8 72.7	8 72.7	7 63.6	3 27.3	5 45.5	2 18.2	4 36.4	3 27.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	金融・保険・不動産業	15 100.0	14 93.3	14 93.3	9 60.0	2 13.3	4 26.7	1 6.7	3 20.0	3 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業	20 100.0	9 45.0	11 55.0	8 40.0	7 35.0	2 10.0	3 15.0	2 10.0	3 15.0	2 10.0	0 0.0	4 20.0
Q3 ダ イバー シティ の推進 の取組 状況	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	31 79.5	24 61.5	28 71.8	17 43.6	18 46.2	9 23.1	10 25.6	14 35.9	2 5.1	2 5.1	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特定の категорияに限定して実施	44 100.0	35 79.5	26 59.1	24 54.5	15 34.1	10 22.7	10 22.7	11 25.0	5 11.4	2 4.5	2 4.5	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定の категорияについて実施	52 100.0	28 53.8	28 53.8	17 32.7	12 23.1	8 15.4	9 17.3	5 9.6	6 11.5	5 9.6	0 0.0	6 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	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。

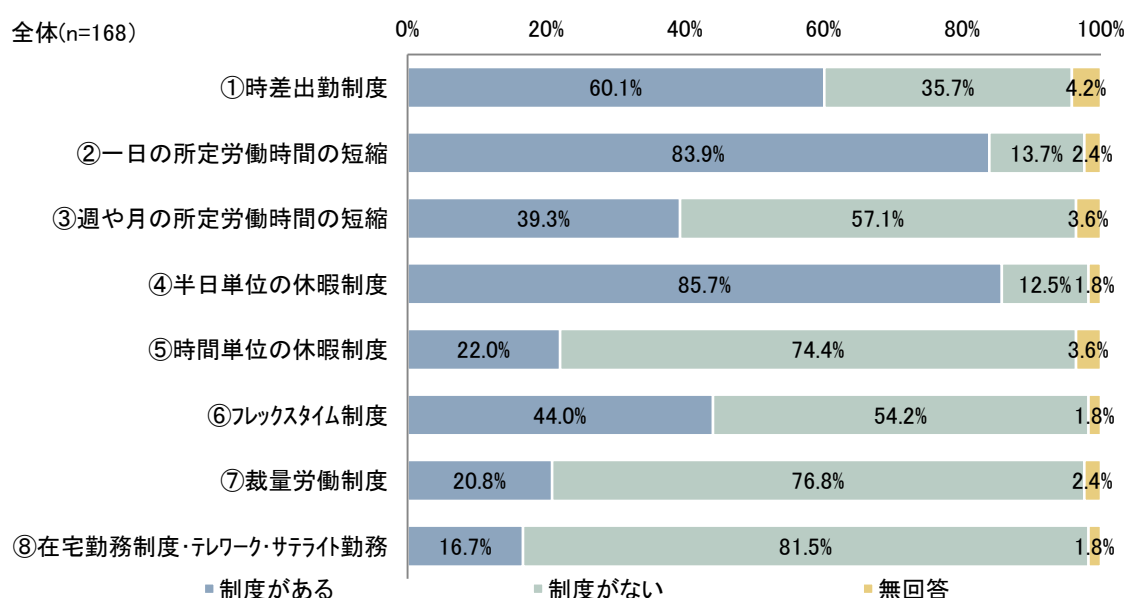
労働時間設定の柔軟性については、「⑥フレックスタイム制度」が44.0%、「⑦裁量労働制度」が20.8%となっている。

勤務場所を柔軟にする制度については、「⑧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)

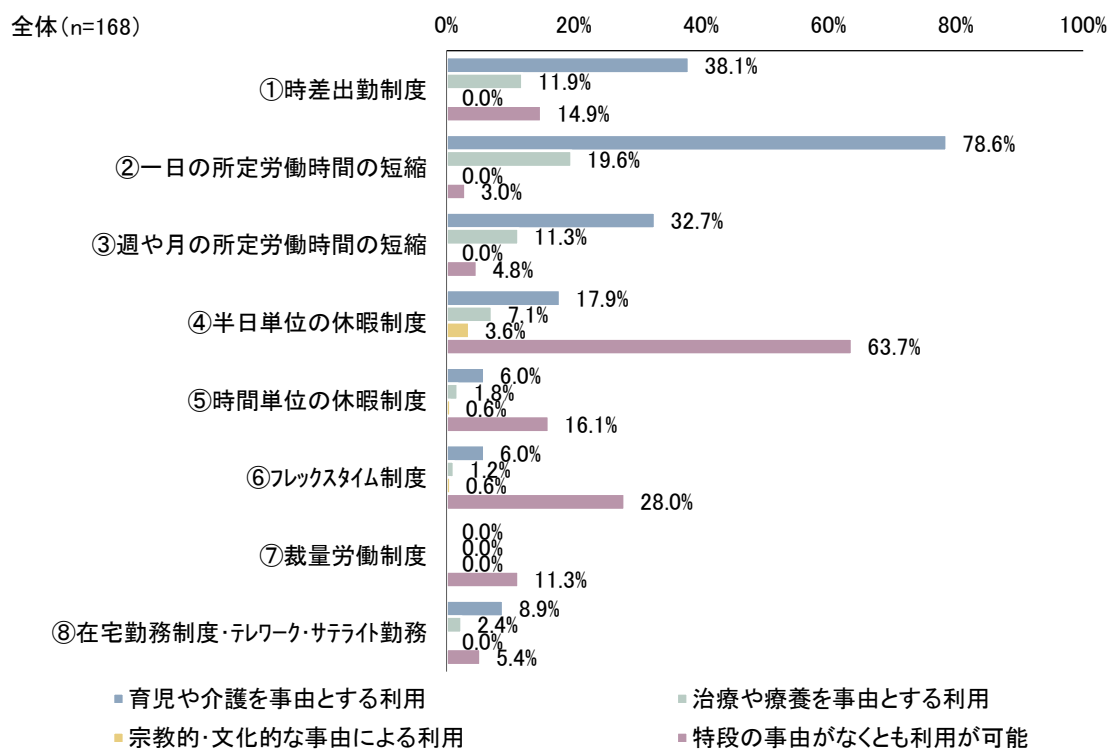


② 柔軟な働き方を可能にする制度の利用可能な事由

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)

		合計	Q9① 制度有無:時差出勤制度						無回答
			制度がある					制度がない	
				育児や介護を事由とする利用	治療や療養を事由とする利用	宗教的・文化的な事由による利用	特段の事由がなくとも利用が可能		
全体		168 100.0	101 60.1	64 38.1	20 11.9	0 0.0	25 14.9	60 35.7	7 4.2
全社員合計(統合)	300 人以下	41 100.0	20 48.8	11 26.8	1 2.4	0 0.0	4 9.8	20 48.8	1 2.4
	301～1000 人以下	31 100.0	19 61.3	16 51.6	5 16.1	0 0.0	2 6.5	12 38.7	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	25 62.5	14 35.0	8 20.0	0 0.0	6 15.0	14 35.0	1 2.5
	3001 人以上	45 100.0	33 73.3	20 44.4	5 11.1	0 0.0	13 28.9	11 24.4	1 2.2
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	36 50.7	25 35.2	4 5.6	0 0.0	7 9.9	34 47.9	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	22 88.0	14 56.0	6 24.0	0 0.0	7 28.0	2 8.0	1 4.0
	卸売・小売業	22 100.0	9 40.9	4 18.2	0 0.0	0 0.0	4 18.2	12 54.5	1 4.5
	金融・保険・不動産業	16 100.0	14 87.5	10 62.5	6 37.5	0 0.0	4 25.0	2 12.5	0 0.0
	サービス業	25 100.0	15 60.0	8 32.0	4 16.0	0 0.0	1 4.0	10 40.0	0 0.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリを限定せず実施	39 100.0	28 71.8	17 43.6	6 15.4	0 0.0	11 28.2	10 25.6	1 2.6
	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリに限定して実施	44 100.0	29 65.9	17 38.6	6 13.6	0 0.0	7 15.9	14 31.8	1 2.3
	C. 言葉を用いていないが、特定のカテゴリについて実施	52 100.0	33 63.5	24 46.2	5 9.6	0 0.0	4 7.7	17 32.7	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	10 34.5	5 17.2	2 6.9	0 0.0	3 10.3	18 62.1	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)

		合計	Q9② 制度有無： 一日の所定労働時間の短縮						無回答
			制度がある				制度がない		
			育児や介護を事由とする利用	治療や療養を事由とする利用	宗教的・文化的な事由による利用	特段の事由がなくとも利用が可能			
全体		168 100.0	141 83.9	132 78.6	33 19.6	0 0.0	5 3.0	23 13.7	4 2.4
全社員合計(統合)	300 人以下	41 100.0	24 58.5	21 51.2	4 9.8	0 0.0	1 2.4	16 39.0	1 2.4
	301～1000 人以下	31 100.0	28 90.3	27 87.1	6 19.4	0 0.0	1 3.2	3 9.7	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	37 92.5	34 85.0	10 25.0	0 0.0	1 2.5	2 5.0	1 2.5
	3001 人以上	45 100.0	44 97.8	42 93.3	12 26.7	0 0.0	1 2.2	1 2.2	0 0.0
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	62 87.3	58 81.7	11 15.5	0 0.0	0 0.0	9 12.7	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	24 96.0	22 88.0	8 32.0	0 0.0	1 4.0	1 4.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	16 72.7	15 68.2	5 22.7	0 0.0	2 9.1	6 27.3	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	13 81.3	12 75.0	3 18.8	0 0.0	1 6.3	3 18.8	0 0.0
	サービス業	25 100.0	20 80.0	19 76.0	5 20.0	0 0.0	1 4.0	4 16.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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 0.0	2 5.1	2 5.1	0 0.0
	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	42 95.5	41 93.2	10 22.7	0 0.0	0 0.0	2 4.5	0 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	52 100.0	46 88.5	42 80.8	8 15.4	0 0.0	1 1.9	6 11.5	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	14 48.3	12 41.4	3 10.3	0 0.0	2 6.9	13 44.8	2 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)

		合計	Q9③ 制度有無：週や月の所定労働時間の短縮						
			制度がある					制度がない	無回答
				育児や介護を事由とする利用	治療や療養を事由とする利用	宗教的・文化的な事由による利用	特段の事由がなくとも利用が可能		
全体		168 100.0	66 39.3	55 32.7	19 11.3	0 0.0	8 4.8	96 57.1	6 3.6
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	11 26.8	9 22.0	3 7.3	0 0.0	1 2.4	28 68.3	2 4.9
	301～1000 人以下	31 100.0	11 35.5	10 32.3	3 9.7	0 0.0	1 3.2	20 64.5	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	14 35.0	12 30.0	6 15.0	0 0.0	1 2.5	25 62.5	1 2.5
	3001 人以上	45 100.0	26 57.8	20 44.4	5 11.1	0 0.0	4 8.9	18 40.0	1 2.2
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	25 35.2	21 29.6	3 4.2	0 0.0	2 2.8	44 62.0	2 2.8
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	14 56.0	12 48.0	6 24.0	0 0.0	1 4.0	11 44.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	8 36.4	7 31.8	3 13.6	0 0.0	2 9.1	14 63.6	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	6 37.5	5 31.3	3 18.8	0 0.0	1 6.3	10 62.5	0 0.0
	サービス業	25 100.0	11 44.0	10 40.0	4 16.0	0 0.0	1 4.0	14 56.0	0 0.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリを限定せず実施	39 100.0	18 46.2	11 28.2	5 12.8	0 0.0	5 12.8	21 53.8	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリに限定して実施	44 100.0	17 38.6	17 38.6	5 11.4	0 0.0	0 0.0	25 56.8	2 4.5
	C. 言葉を用いていないが、特定のカテゴリについて実施	52 100.0	22 42.3	19 36.5	5 9.6	0 0.0	1 1.9	30 57.7	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	8 27.6	7 24.1	3 10.3	0 0.0	2 6.9	19 65.5	2 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)

		合計	Q9④ 制度有無： 半日単位の休暇制度						
			制度がある					制度がない	無回答
				育児や介護を事由とする利用	治療や療養を事由とする利用	宗教的・文化的な事由による利用	特段の事由がなくとも利用が可能		
全体		168 100.0	144 85.7	30 17.9	12 7.1	6 3.6	107 63.7	21 12.5	3 1.8
全社員合計(統合)	300 人以下	41 100.0	36 87.8	4 9.8	2 4.9	0 0.0	22 53.7	5 12.2	0 0.0
	301～1000 人以下	31 100.0	27 87.1	6 19.4	2 6.5	1 3.2	21 67.7	4 12.9	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	31 77.5	8 20.0	6 15.0	3 7.5	24 60.0	8 20.0	1 2.5
	3001 人以上	45 100.0	41 91.1	11 24.4	2 4.4	2 4.4	34 75.6	4 8.9	0 0.0
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	69 97.2	11 15.5	8 11.3	5 7.0	54 76.1	2 2.8	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	24 96.0	5 20.0	1 4.0	0 0.0	18 72.0	1 4.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	16 72.7	5 22.7	0 0.0	0 0.0	9 40.9	6 27.3	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	13 81.3	4 25.0	3 18.8	1 6.3	10 62.5	3 18.8	0 0.0
	サービス業	25 100.0	15 60.0	3 12.0	0 0.0	0 0.0	11 44.0	9 36.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリを限定せず実施	39 100.0	38 97.4	9 23.1	4 10.3	3 7.7	33 84.6	1 2.6	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリに限定して実施	44 100.0	40 90.9	14 31.8	5 11.4	3 6.8	31 70.5	4 9.1	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定の カテゴリについて実施	52 100.0	41 78.8	3 5.8	3 5.8	0 0.0	29 55.8	11 21.2	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	25 86.2	4 13.8	0 0.0	0 0.0	14 48.3	3 10.3	1 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)

		合計	Q9⑤ 制度有無：時間単位の休暇制度						無回答
			制度がある					制度がない	
				育児や介護を事由とする利用	治療や療養を事由とする利用	宗教的・文化的な事由による利用	特段の事由がなくとも利用が可能		
全体		168 100.0	37 22.0	10 6.0	3 1.8	1 0.6	27 16.1	125 74.4	6 3.6
全社員合計(統合)	300 人以下	41 100.0	7 17.1	1 2.4	1 2.4	0 0.0	6 14.6	33 80.5	1 2.4
	301～1000 人以下	31 100.0	5 16.1	1 3.2	0 0.0	0 0.0	4 12.9	26 83.9	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	9 22.5	3 7.5	1 2.5	0 0.0	5 12.5	30 75.0	1 2.5
	3001 人以上	45 100.0	14 31.1	5 11.1	1 2.2	1 2.2	10 22.2	29 64.4	2 4.4
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	22 31.0	7 9.9	2 2.8	1 1.4	15 21.1	47 66.2	2 2.8
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	4 16.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 16.0	21 84.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	3 13.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 13.6	19 86.4	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	1 6.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 6.3	15 93.8	0 0.0
	サービス業	25 100.0	5 20.0	3 12.0	1 4.0	0 0.0	2 8.0	20 80.0	0 0.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリを限定せず実施	39 100.0	10 25.6	1 2.6	0 0.0	0 0.0	9 23.1	27 69.2	2 5.1
	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリに限定して実施	44 100.0	11 25.0	5 11.4	1 2.3	1 2.3	6 13.6	32 72.7	1 2.3
	C. 言葉を用いていないが、特定のカテゴリについて実施	52 100.0	12 23.1	4 7.7	2 3.8	0 0.0	8 15.4	40 76.9	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	4 13.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 13.8	24 82.8	1 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)

		合計	Q9⑥ 制度有無: フレックスタイム制度					
			制度がある					制度がない
				育児や介護を事由とする利用	治療や療養を事由とする利用	宗教的・文化的な事由による利用	特段の事由がなくとも利用が可能	
全体		168	74	10	2	1	47	91
		100.0	44.0	6.0	1.2	0.6	28.0	54.2
全社員合計(統合)	300 人以下	41	11	0	0	0	7	29
		100.0	26.8	0.0	0.0	0.0	17.1	70.7
	301～1000 人以下	31	15	4	0	0	8	16
		100.0	48.4	12.9	0.0	0.0	25.8	51.6
	1001～3000 人以下	40	17	1	0	0	14	23
		100.0	42.5	2.5	0.0	0.0	35.0	57.5
	3001 人以上	45	27	5	2	1	18	18
		100.0	60.0	11.1	4.4	2.2	40.0	40.0
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71	44	6	2	1	29	27
		100.0	62.0	8.5	2.8	1.4	40.8	38.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25	13	1	0	0	12	12
		100.0	52.0	4.0	0.0	0.0	48.0	48.0
	卸売・小売業	22	4	1	0	0	1	18
		100.0	18.2	4.5	0.0	0.0	4.5	81.8
	金融・保険・不動産業	16	5	1	0	0	2	11
		100.0	31.3	6.3	0.0	0.0	12.5	68.8
	サービス業	25	5	0	0	0	1	20
		100.0	20.0	0.0	0.0	0.0	4.0	80.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施	39	27	3	0	0	19	12
		100.0	69.2	7.7	0.0	0.0	48.7	30.8
	B. 概念や言葉を用いて、特定の категорияに限定して実施	44	22	4	2	1	16	22
		100.0	50.0	9.1	4.5	2.3	36.4	50.0
	C. 言葉を用いていないが、特定の категорияについて実施	52	21	2	0	0	10	31
		100.0	40.4	3.8	0.0	0.0	19.2	59.6
	上記のいずれも実施していない	29	4	1	0	0	2	24
		100.0	13.8	3.4	0.0	0.0	6.9	82.8

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)

		合計	Q9⑦ 制度有無:裁量労働制度					制度がない	無回答
			制度がある						
				育児や介護を事由とする利用	治療や療養を事由とする利用	宗教的・文化的な事由による利用	特段の事由がなくとも利用が可能		
全体		168 100.0	35 20.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	19 11.3	129 76.8	4 2.4
全社員合計(統合)	300 人以下	41 100.0	6 14.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 9.8	33 80.5	2 4.9
	301～1000 人以下	31 100.0	4 12.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 9.7	27 87.1	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	5 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 12.5	35 87.5	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	17 37.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 13.3	28 62.2	0 0.0
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	16 22.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	9 12.7	55 77.5	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	5 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 16.0	20 80.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	3 13.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 4.5	19 86.4	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	5 31.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 6.3	11 68.8	0 0.0
	サービス業	25 100.0	5 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 16.0	20 80.0	0 0.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリを限定せず実施	39 100.0	15 38.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	7 17.9	24 61.5	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリに限定して実施	44 100.0	8 18.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 13.6	35 79.5	1 2.3
	C. 言葉を用いていないが、特定の カテゴリについて実施	52 100.0	10 19.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 9.6	42 80.8	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	2 6.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 3.4	26 89.7	1 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・サテライト勤務(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

		合計	Q9⑧ 制度有無：在宅勤務制度・テレワーク・サテライト勤務						無回答
			制度がある					制度がない	
				育児や介護を事由とする利用	治療や療養を事由とする利用	宗教的・文化的な事由による利用	特段の事由がなくとも利用が可能		
全体		168 100.0	28 16.7	15 8.9	4 2.4	0 0.0	9 5.4	137 81.5	3 1.8
全社員合計(統合)	300 人以下	41 100.0	4 9.8	3 7.3	1 2.4	0 0.0	0 0.0	36 87.8	1 2.4
	301～1000 人以下	31 100.0	2 6.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 3.2	29 93.5	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	9 22.5	5 12.5	2 5.0	0 0.0	3 7.5	31 77.5	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	13 28.9	7 15.6	1 2.2	0 0.0	5 11.1	32 71.1	0 0.0
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	12 16.9	8 11.3	2 2.8	0 0.0	2 2.8	59 83.1	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	8 32.0	3 12.0	1 4.0	0 0.0	6 24.0	17 68.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	22 100.0	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	1 6.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	15 93.8	0 0.0
	サービス業	25 100.0	5 20.0	3 12.0	1 4.0	0 0.0	1 4.0	20 80.0	0 0.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリを限定せず実施	39 100.0	13 33.3	5 12.8	2 5.1	0 0.0	5 12.8	26 66.7	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリに限定して実施	44 100.0	9 20.5	6 13.6	0 0.0	0 0.0	4 9.1	35 79.5	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定のカテゴリについて実施	52 100.0	6 11.5	4 7.7	2 3.8	0 0.0	0 0.0	46 88.5	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	28 96.6	1 3.4

(8) ダイバーシティ推進の課題

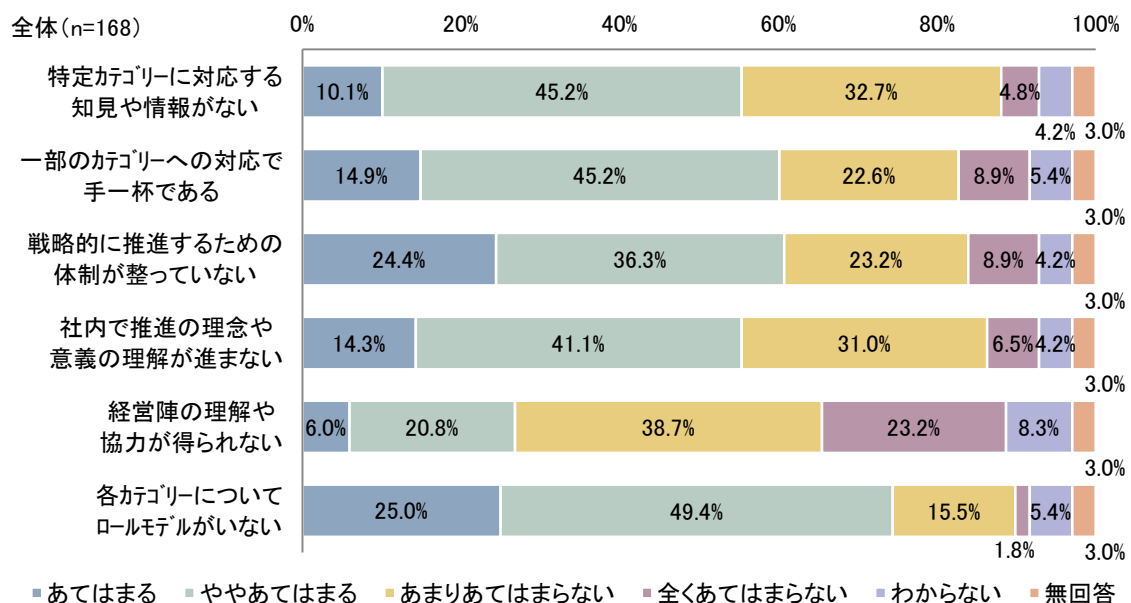
ダイバーシティ推進の課題をみると、課題として認識されている割合がもっとも高いのは、「各カテゴリーにロールモデルがない」で、「あてはまる」と「ややあてはまる」を合わせて、74.4%となっている。これを従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「あてはまる」の割合が高くなっており、規模による差があることがうかがえる。一方で、従業員規模が3,001人以上であっても、「あてはまる」と「ややあてはまる」を合わせると6割を超えている。また、ダイバーシティのタイプ別にみると、タイプCにおいて課題として認識している割合がもっとも高いが、タイプAやタイプBにおいても7割前後の企業が課題として認識している。

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、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、実際には取り組めないでいる様子が見える。

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見られる。

図表 47 ダイバーシティ推進の課題:単数回答(Q10)



図表 48 ダイバーシティ推進の課題:①特定の категория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)

		合計	Q10① 課題や困難に感じること:特定categoryに対応する知見や情報がない				
			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
全体		168 100.0	17 10.1	76 45.2	55 32.7	8 4.8	7 4.2
全社員合計(統合)	300 人以下	41 100.0	11 26.8	14 34.1	8 19.5	2 4.9	5 12.2
	301～1000 人以下	31 100.0	2 6.5	17 54.8	10 32.3	0 0.0	2 6.5
	1001～3000 人以下	40 100.0	2 5.0	20 50.0	16 40.0	2 5.0	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	0 0.0	21 46.7	19 42.2	4 8.9	0 0.0
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	7 9.9	29 40.8	30 42.3	3 4.2	2 2.8
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	2 8.0	12 48.0	9 36.0	2 8.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	5 22.7	11 50.0	2 9.1	0 0.0	2 9.1
	金融・保険・不動産業	16 100.0	1 6.3	4 25.0	9 56.3	1 6.3	1 6.3
	サービス業	25 100.0	2 8.0	17 68.0	2 8.0	2 8.0	2 8.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	A. 概念や言葉を用いて、categoryを限定せず実施	39 100.0	1 2.6	17 43.6	19 48.7	2 5.1	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特定のcategoryに限定して実施	44 100.0	2 4.5	20 45.5	18 40.9	3 6.8	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定のcategoryについて実施	52 100.0	5 9.6	31 59.6	12 23.1	3 5.8	1 1.9
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	9 31.0	7 24.1	6 20.7	0 0.0	5 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)

		合計	Q10② 課題や困難に感じること:一部のカテゴリーへの対応で手一杯である				
			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		168 100.0	25 14.9	76 45.2	38 22.6	15 8.9	9 5.4
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	6 14.6	14 34.1	8 19.5	5 12.2	7 17.1
	301～1000人以下	31 100.0	4 12.9	13 41.9	10 32.3	2 6.5	2 6.5
	1001～3000人以下	40 100.0	5 12.5	27 67.5	4 10.0	4 10.0	0 0.0
	3001人以上	45 100.0	7 15.6	18 40.0	15 33.3	4 8.9	0 0.0
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	11 15.5	35 49.3	15 21.1	7 9.9	3 4.2
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	4 16.0	11 44.0	7 28.0	2 8.0	1 4.0
	卸売・小売業	22 100.0	5 22.7	9 40.9	4 18.2	1 4.5	1 4.5
	金融・保険・不動産業	16 100.0	3 18.8	7 43.8	4 25.0	1 6.3	1 6.3
	サービス業	25 100.0	2 8.0	11 44.0	5 20.0	4 16.0	3 12.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	19 48.7	11 28.2	5 12.8	0 0.0
	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	11 25.0	19 43.2	10 22.7	3 6.8	0 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	52 100.0	5 9.6	31 59.6	11 21.2	3 5.8	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	5 17.2	6 20.7	5 17.2	4 13.8	7 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)

		合計	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				
			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		168 100.0	41 24.4	61 36.3	39 23.2	15 8.9	7 4.2
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	19 46.3	16 39.0	1 2.4	0 0.0	4 9.8
	301～1000人以下	31 100.0	6 19.4	12 38.7	9 29.0	3 9.7	1 3.2
	1001～3000人以下	40 100.0	5 12.5	21 52.5	10 25.0	3 7.5	1 2.5
	3001人以上	45 100.0	8 17.8	9 20.0	18 40.0	9 20.0	0 0.0
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	13 18.3	27 38.0	22 31.0	7 9.9	2 2.8
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	4 16.0	10 40.0	6 24.0	4 16.0	1 4.0
	卸売・小売業	22 100.0	9 40.9	7 31.8	2 9.1	1 4.5	1 4.5
	金融・保険・不動産業	16 100.0	2 12.5	5 31.3	4 25.0	3 18.8	2 12.5
	サービス業	25 100.0	12 48.0	8 32.0	4 16.0	0 0.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	6 15.4	10 25.6	13 33.3	10 25.6	0 0.0
	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	2 4.5	16 36.4	19 43.2	5 11.4	1 2.3
	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	19 36.5	27 51.9	4 7.7	0 0.0	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	14 48.3	7 24.1	2 6.9	0 0.0	4 13.8

図表 51 ダイバーシティ推進の課題:④社内での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)

		合計	Q10④ 課題や困難に感じること:社内での推進の理念や意義の理解が進まない				
			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
全体		168 100.0	24 14.3	69 41.1	52 31.0	11 6.5	7 4.2
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	13 31.7	13 31.7	7 17.1	3 7.3	4 9.8
	301～1000人以下	31 100.0	2 6.5	13 41.9	11 35.5	4 12.9	1 3.2
	1001～3000人以下	40 100.0	3 7.5	22 55.0	12 30.0	2 5.0	1 2.5
	3001人以上	45 100.0	4 8.9	18 40.0	20 44.4	2 4.4	0 0.0
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	8 11.3	29 40.8	27 38.0	5 7.0	2 2.8
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	2 8.0	7 28.0	14 56.0	1 4.0	1 4.0
	卸売・小売業	22 100.0	6 27.3	10 45.5	2 9.1	1 4.5	1 4.5
	金融・保険・不動産業	16 100.0	0 0.0	8 50.0	5 31.3	1 6.3	2 12.5
	サービス業	25 100.0	6 24.0	13 52.0	2 8.0	3 12.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	15 38.5	17 43.6	5 12.8	0 0.0
	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	4 9.1	20 45.5	16 36.4	2 4.5	1 2.3
	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	6 11.5	26 50.0	15 28.8	3 5.8	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	11 37.9	7 24.1	4 13.8	1 3.4	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)

		合計	Q10⑤ 課題や困難に感じること:経営陣の理解や協力が得られない				
			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
全体		168 100.0	10 6.0	35 20.8	65 38.7	39 23.2	14 8.3
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	9 22.0	9 22.0	12 29.3	3 7.3	7 17.1
	301～1000人以下	31 100.0	0 0.0	8 25.8	13 41.9	8 25.8	2 6.5
	1001～3000人以下	40 100.0	0 0.0	7 17.5	20 50.0	9 22.5	4 10.0
	3001人以上	45 100.0	0 0.0	10 22.2	16 35.6	18 40.0	0 0.0
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	3 4.2	12 16.9	33 46.5	18 25.4	5 7.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	2 8.0	3 12.0	10 40.0	8 32.0	2 8.0
	卸売・小売業	22 100.0	2 9.1	8 36.4	4 18.2	4 18.2	2 9.1
	金融・保険・不動産業	16 100.0	0 0.0	1 6.3	8 50.0	5 31.3	2 12.5
	サービス業	25 100.0	2 8.0	9 36.0	7 28.0	4 16.0	3 12.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	0 0.0	5 12.8	19 48.7	14 35.9	1 2.6
	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	0 0.0	5 11.4	20 45.5	17 38.6	1 2.3
	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	18 34.6	21 40.4	7 13.5	3 5.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	7 24.1	5 17.2	5 17.2	1 3.4	9 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ない(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

		合計	Q10⑥ 課題や困難に感じること:各カテゴリーについてロールモデルがない				
			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
全体		168 100.0	42 25.0	83 49.4	26 15.5	3 1.8	9 5.4
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	17 41.5	16 39.0	1 2.4	0 0.0	6 14.6
	301～1000人以下	31 100.0	10 32.3	13 41.9	6 19.4	1 3.2	1 3.2
	1001～3000人以下	40 100.0	8 20.0	25 62.5	5 12.5	0 0.0	2 5.0
	3001人以上	45 100.0	4 8.9	26 57.8	13 28.9	1 2.2	0 0.0
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	18 25.4	34 47.9	13 18.3	2 2.8	4 5.6
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	7 28.0	11 44.0	6 24.0	1 4.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	7 31.8	10 45.5	2 9.1	0 0.0	1 4.5
	金融・保険・不動産業	16 100.0	2 12.5	10 62.5	3 18.8	0 0.0	1 6.3
	サービス業	25 100.0	6 24.0	15 60.0	1 4.0	0 0.0	3 12.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	7 17.9	19 48.7	11 28.2	1 2.6	1 2.6
	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	10 22.7	24 54.5	8 18.2	1 2.3	0 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	52 100.0	14 26.9	31 59.6	4 7.7	1 1.9	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	11 37.9	8 27.6	2 6.9	0 0.0	6 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。

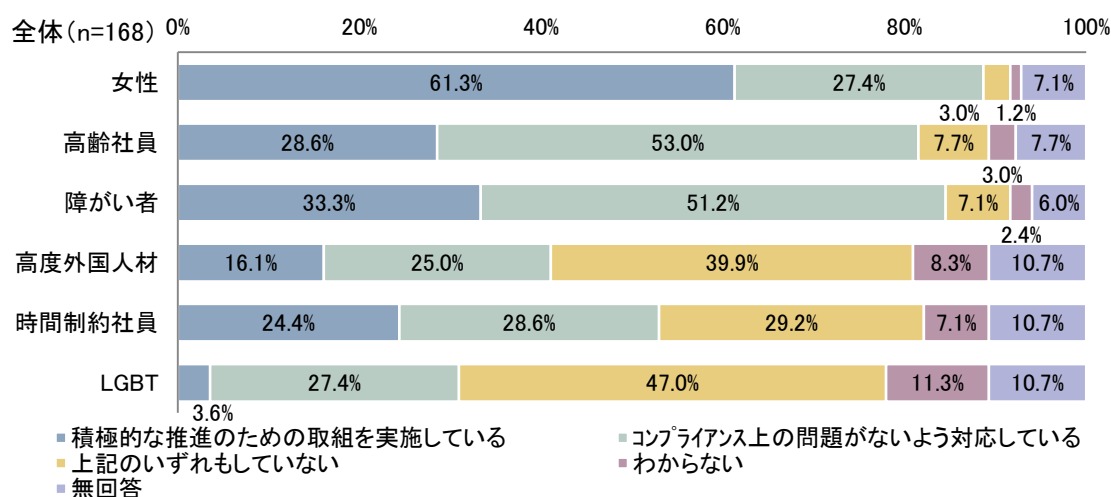
「高齢社員」については、およそ3割の企業において積極的な推進が行われ、5割の企業においてコンプライアンス上の対応がされている。「積極的な推進のための取組を実施している」割合は、ダイバーシティ推進タイプAの企業において高い傾向がある。

「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き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対応している」と合わせて3割となっている。

図表 54 各カテゴリーへの取組状況



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)

		合計	Q11① 取組の対応状況:女性				
			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		168 100.0	103 61.3	46 27.4	5 3.0	2 1.2	12 7.1
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	9 22.0	22 53.7	5 12.2	1 2.4	4 9.8
	301～1000人以下	31 100.0	16 51.6	12 38.7	0 0.0	0 0.0	3 9.7
	1001～3000人以下	40 100.0	33 82.5	6 15.0	0 0.0	0 0.0	1 2.5
	3001人以上	45 100.0	39 86.7	4 8.9	0 0.0	1 2.2	1 2.2
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	48 67.6	18 25.4	1 1.4	1 1.4	3 4.2
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	14 56.0	9 36.0	1 4.0	0 0.0	1 4.0
	卸売・小売業	22 100.0	11 50.0	8 36.4	1 4.5	0 0.0	2 9.1
	金融・保険・不動産業	16 100.0	15 93.8	1 6.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	11 44.0	9 36.0	2 8.0	0 0.0	3 12.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施	168 100.0	103 61.3	46 27.4	5 3.0	2 1.2	12 7.1
	B. 概念や言葉を用いて、特定の категорияに限定して実施	39 100.0	30 76.9	7 17.9	0 0.0	0 0.0	2 5.1
	C. 言葉を用いていないが、特定の категорияについて実施	44 100.0	41 93.2	2 4.5	0 0.0	0 0.0	1 2.3
	上記のいずれも実施していない	52 100.0	29 55.8	19 36.5	2 3.8	1 1.9	1 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)

		合計	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	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		168 100.0	48 28.6	89 53.0	13 7.7	5 3.0	13 7.7
全社員合計(統合)	300 人以下	41 100.0	7 17.1	19 46.3	8 19.5	3 7.3	4 9.8
	301～1000 人以下	31 100.0	11 35.5	17 54.8	2 6.5	1 3.2	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	16 40.0	16 40.0	3 7.5	1 2.5	4 10.0
	3001 人以上	45 100.0	13 28.9	30 66.7	0 0.0	0 0.0	2 4.4
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	29 40.8	36 50.7	2 2.8	0 0.0	4 5.6
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	7 28.0	14 56.0	3 12.0	1 4.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	2 9.1	16 72.7	2 9.1	0 0.0	2 9.1
	金融・保険・不動産業	16 100.0	3 18.8	7 43.8	3 18.8	1 6.3	2 12.5
	サービス業	25 100.0	6 24.0	12 48.0	3 12.0	2 8.0	2 8.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	15 38.5	20 51.3	1 2.6	0 0.0	3 7.7
	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	13 29.5	26 59.1	2 4.5	0 0.0	3 6.8
	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	15 28.8	26 50.0	6 11.5	3 5.8	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	4 13.8	16 55.2	4 13.8	2 6.9	3 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)

		合計	Q11③ 取組の対応状況:障がい者				
			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		168 100.0	56 33.3	86 51.2	12 7.1	4 2.4	10 6.0
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	4 9.8	19 46.3	12 29.3	3 7.3	3 7.3
	301～1000人以下	31 100.0	11 35.5	19 61.3	0 0.0	0 0.0	1 3.2
	1001～3000人以下	40 100.0	17 42.5	20 50.0	0 0.0	1 2.5	2 5.0
	3001人以上	45 100.0	23 51.1	21 46.7	0 0.0	0 0.0	1 2.2
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	31 43.7	34 47.9	2 2.8	1 1.4	3 4.2
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	5 20.0	18 72.0	2 8.0	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	5 22.7	12 54.5	3 13.6	0 0.0	2 9.1
	金融・保険・不動産業	16 100.0	7 43.8	6 37.5	2 12.5	1 6.3	0 0.0
	サービス業	25 100.0	5 20.0	14 56.0	3 12.0	1 4.0	2 8.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	24 61.5	14 35.9	0 0.0	0 0.0	1 2.6
	B. 概念や言葉を用いて、特定の категорияに限定して実施	44 100.0	13 29.5	28 63.6	0 0.0	1 2.3	2 4.5
	C. 言葉を用いていないが、特定の категорияについて実施	52 100.0	18 34.6	27 51.9	5 9.6	1 1.9	1 1.9
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	1 3.4	15 51.7	7 24.1	2 6.9	4 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)

		合計	Q11④ 取組の対応状況: 高度外国人材				
			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		168 100.0	27 16.1	42 25.0	67 39.9	14 8.3	18 10.7
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	0 0.0	6 14.6	23 56.1	6 14.6	6 14.6
	301～1000人以下	31 100.0	3 9.7	10 32.3	15 48.4	1 3.2	2 6.5
	1001～3000人以下	40 100.0	9 22.5	12 30.0	13 32.5	2 5.0	4 10.0
	3001人以上	45 100.0	14 31.1	12 26.7	11 24.4	5 11.1	3 6.7
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	23 32.4	15 21.1	21 29.6	6 8.5	6 8.5
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	2 8.0	8 32.0	12 48.0	2 8.0	1 4.0
	卸売・小売業	22 100.0	0 0.0	5 22.7	15 68.2	0 0.0	2 9.1
	金融・保険・不動産業	16 100.0	1 6.3	5 31.3	6 37.5	2 12.5	2 12.5
	サービス業	25 100.0	1 4.0	7 28.0	12 48.0	2 8.0	3 12.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	17 43.6	8 20.5	8 20.5	3 7.7	3 7.7
	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	8 18.2	19 43.2	12 27.3	1 2.3	4 9.1
	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	2 3.8	12 23.1	30 57.7	6 11.5	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	3 10.3	15 51.7	4 13.8	7 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)

		合計	Q11⑤ 取組の対応状況: 時間制約社員				
			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		168 100.0	41 24.4	48 28.6	49 29.2	12 7.1	18 10.7
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	4 9.8	8 19.5	18 43.9	6 14.6	5 12.2
	301～1000人以下	31 100.0	5 16.1	12 38.7	8 25.8	3 9.7	3 9.7
	1001～3000人以下	40 100.0	12 30.0	10 25.0	13 32.5	1 2.5	4 10.0
	3001人以上	45 100.0	19 42.2	14 31.1	8 17.8	1 2.2	3 6.7
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	17 23.9	21 29.6	20 28.2	7 9.9	6 8.5
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	8 32.0	6 24.0	9 36.0	1 4.0	1 4.0
	卸売・小売業	22 100.0	3 13.6	7 31.8	10 45.5	0 0.0	2 9.1
	金融・保険・不動産業	16 100.0	6 37.5	2 12.5	5 31.3	1 6.3	2 12.5
	サービス業	25 100.0	6 24.0	10 40.0	4 16.0	2 8.0	3 12.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	17 43.6	9 23.1	9 23.1	1 2.6	3 7.7
	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	14 31.8	13 29.5	11 25.0	2 4.5	4 9.1
	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	9 17.3	20 38.5	16 30.8	5 9.6	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	1 3.4	6 20.7	12 41.4	4 13.8	6 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)

		合計	Q11⑥ 取組の対応状況:LGBT				
			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		168 100.0	6 3.6	46 27.4	79 47.0	19 11.3	18 10.7
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	0 0.0	3 7.3	24 58.5	8 19.5	6 14.6
	301～1000人以下	31 100.0	0 0.0	7 22.6	18 58.1	4 12.9	2 6.5
	1001～3000人以下	40 100.0	0 0.0	13 32.5	19 47.5	4 10.0	4 10.0
	3001人以上	45 100.0	6 13.3	22 48.9	11 24.4	3 6.7	3 6.7
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	2 2.8	17 23.9	38 53.5	8 11.3	6 8.5
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	4 16.0	7 28.0	10 40.0	3 12.0	1 4.0
	卸売・小売業	22 100.0	0 0.0	5 22.7	14 63.6	1 4.5	2 9.1
	金融・保険・不動産業	16 100.0	0 0.0	6 37.5	7 43.8	1 6.3	2 12.5
	サービス業	25 100.0	0 0.0	10 40.0	8 32.0	4 16.0	3 12.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	5 12.8	16 41.0	11 28.2	4 10.3	3 7.7
	B. 概念や言葉を用いて、特定の категорияに限定して実施	44 100.0	1 2.3	14 31.8	24 54.5	1 2.3	4 9.1
	C. 言葉を用いていないが、特定の категорияについて実施	52 100.0	0 0.0	14 26.9	27 51.9	9 17.3	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	2 6.9	16 55.2	4 13.8	7 24.1

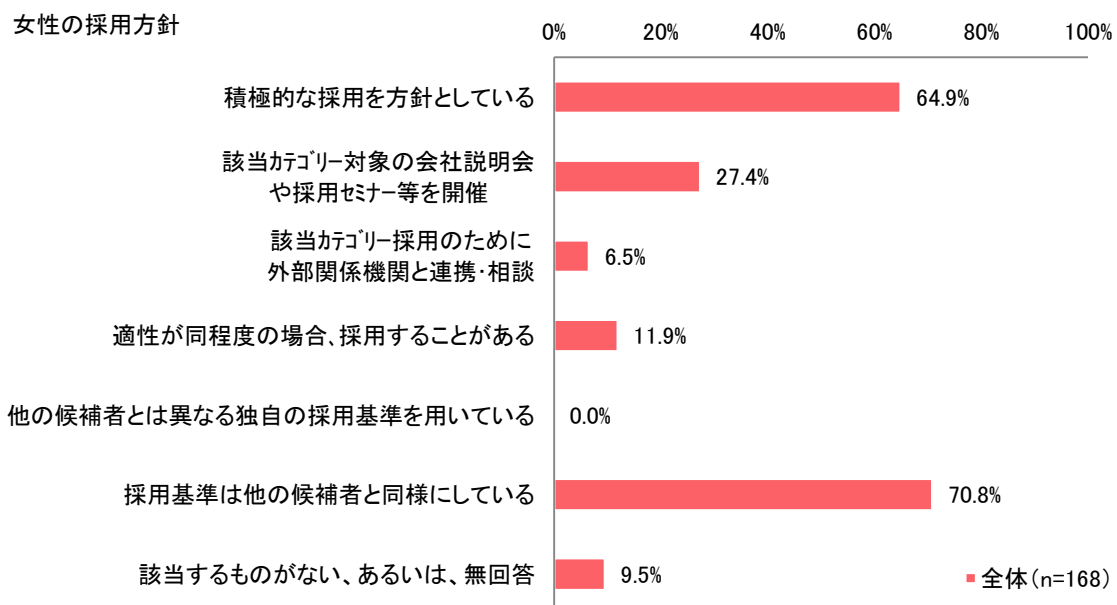
(2) 各カテゴリーの採用状況

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」ととどまらず、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



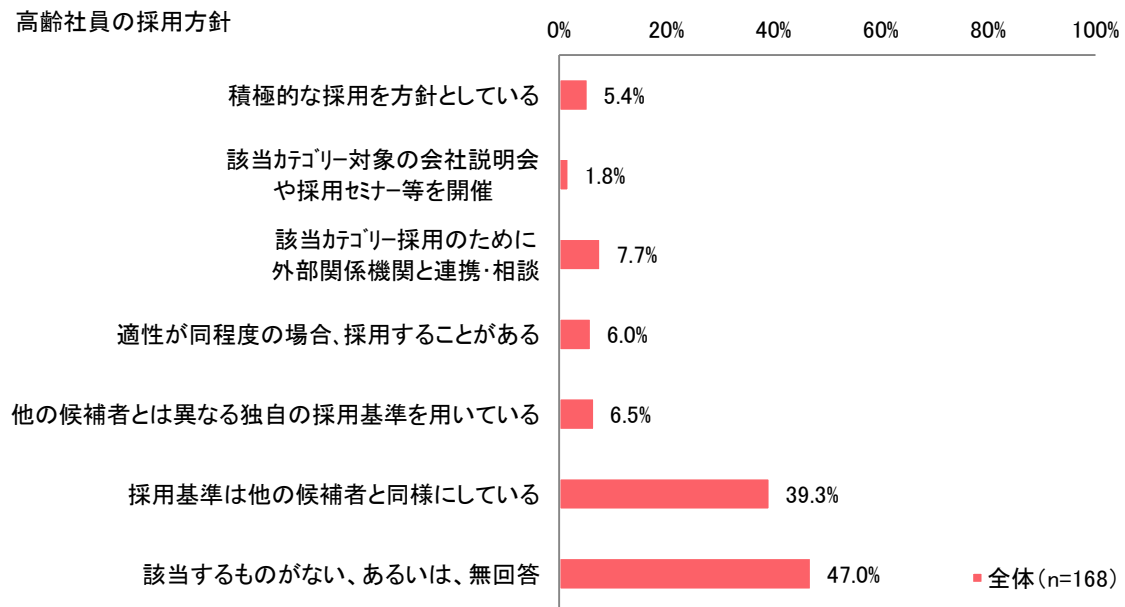
図表 62 各カテゴリーの採用状況: ①女性(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、女性への取組状況別)

		合計	Q12① 採用活動: 女性						
			積極的な採用を方針としている	社説明会や採用セミナー等を開催	該当カテゴリー対象の会	相談	該当カテゴリー採用のために外部関係機関と連携	適性が同程度の場合採用することがある	他の候補者とは異なる独自の採用基準を用いている
全体		168 100.0	109 64.9	46 27.4	11 6.5	20 11.9	0 0.0	119 70.8	16 9.5
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	14 34.1	6 14.6	4 9.8	3 7.3	0 0.0	26 63.4	7 17.1
	301～1000 人以下	31 100.0	23 74.2	8 25.8	2 6.5	8 25.8	0 0.0	15 48.4	4 12.9
	1001～3000 人以下	40 100.0	32 80.0	12 30.0	0 0.0	4 10.0	0 0.0	34 85.0	1 2.5
	3001 人以上	45 100.0	35 77.8	20 44.4	5 11.1	3 6.7	0 0.0	38 84.4	1 2.2
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	51 71.8	24 33.8	5 7.0	9 12.7	0 0.0	49 69.0	6 8.5
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	19 76.0	5 20.0	2 8.0	3 12.0	0 0.0	22 88.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	7 31.8	6 27.3	1 4.5	1 4.5	0 0.0	15 68.2	5 22.7
	金融・保険・不動産業	16 100.0	14 87.5	6 37.5	1 6.3	3 18.8	0 0.0	10 62.5	0 0.0
	サービス業	25 100.0	16 64.0	3 12.0	1 4.0	4 16.0	0 0.0	18 72.0	2 8.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	34 87.2	17 43.6	2 5.1	3 7.7	0 0.0	32 82.1	1 2.6
	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	31 70.5	12 27.3	3 6.8	8 18.2	0 0.0	31 70.5	1 2.3
	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	36 69.2	12 23.1	3 5.8	8 15.4	0 0.0	35 67.3	5 9.6
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	7 24.1	4 13.8	3 10.3	1 3.4	0 0.0	20 69.0	7 24.1
Q11 ① 取組の対応状況: 女性	積極的な推進のための取組を実施している	103 100.0	80 77.7	36 35.0	7 6.8	14 13.6	0 0.0	79 76.7	2 1.9
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	46 100.0	22 47.8	7 15.2	4 8.7	5 10.9	0 0.0	32 69.6	5 10.9
	上記のいずれもしていない	5 100.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	2 40.0	2 40.0
	わからない	2 100.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 100.0	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



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)

		合計	Q12② 採用活動: 高齢社員						
			積極的な採用を方針としている	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	該当カテゴリー採用のために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	他の候補者とは異なる独自の採用基準を用いている	採用基準は他の候補者と同様にしている	該当する項目なし、あるいは、無回答
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
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	2 4.9	2 4.9	7 17.1	6 14.6	4 9.8	16 39.0	15 36.6
	301~1000 人以下	31 100.0	3 9.7	0 0.0	2 6.5	2 6.5	1 3.2	9 29.0	18 58.1
	1001~3000 人以下	40 100.0	0 0.0	0 0.0	3 7.5	1 2.5	2 5.0	14 35.0	22 55.0
	3001 人以上	45 100.0	4 8.9	1 2.2	1 2.2	1 2.2	3 6.7	24 53.3	17 37.8
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	4 5.6	2 2.8	4 5.6	4 5.6	6 8.5	23 32.4	37 52.1
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	2 8.0	1 4.0	2 8.0	0 0.0	1 4.0	14 56.0	10 40.0
	卸売・小売業	22 100.0	0 0.0	0 0.0	3 13.6	3 13.6	0 0.0	11 50.0	7 31.8
	金融・保険・不動産業	16 100.0	1 6.3	0 0.0	1 6.3	0 0.0	1 6.3	8 50.0	7 43.8
	サービス業	25 100.0	2 8.0	0 0.0	3 12.0	2 8.0	2 8.0	9 36.0	12 48.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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 0.0	2 5.1	18 46.2	18 46.2
	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 0.0	3 6.8	1 2.3	4 9.1	16 36.4	22 50.0
	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	52 100.0	3 5.8	1 1.9	6 11.5	4 7.7	4 7.7	23 44.2	22 42.3
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	1 3.4	1 3.4	4 13.8	5 17.2	1 3.4	9 31.0	13 44.8
Q11 ② 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	48 100.0	6 12.5	2 4.2	5 10.4	5 10.4	5 10.4	14 29.2	25 52.1
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	89 100.0	3 3.4	1 1.1	7 7.9	4 4.5	6 6.7	43 48.3	33 37.1
	上記のいずれもしていない	13 100.0	0 0.0	0 0.0	1 7.7	1 7.7	0 0.0	4 30.8	8 61.5
	わからない	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 40.0	3 60.0

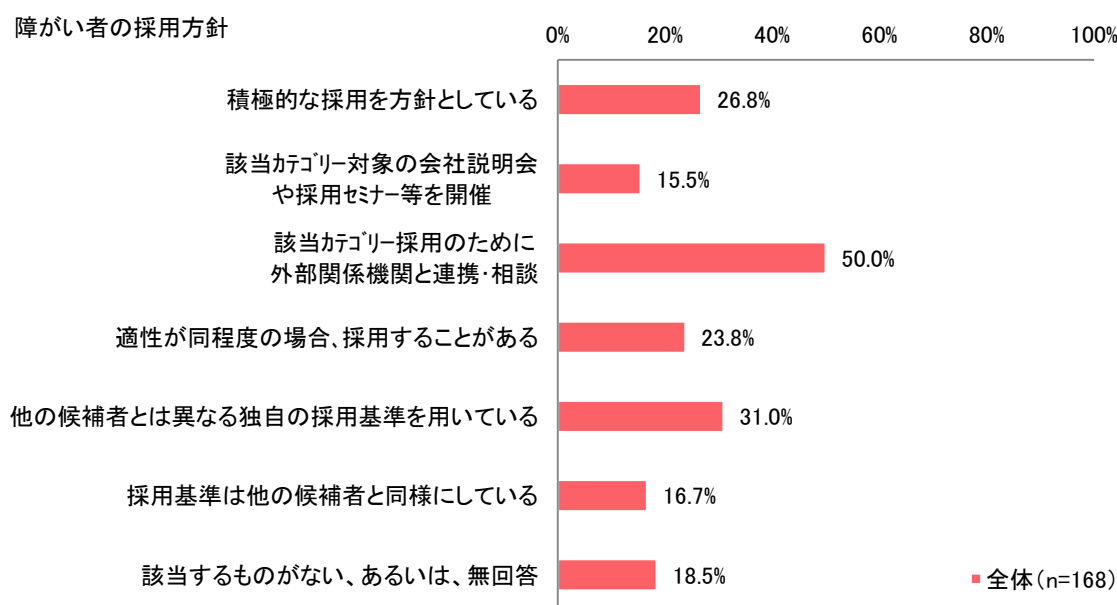
③ 障がい者の採用方針

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)

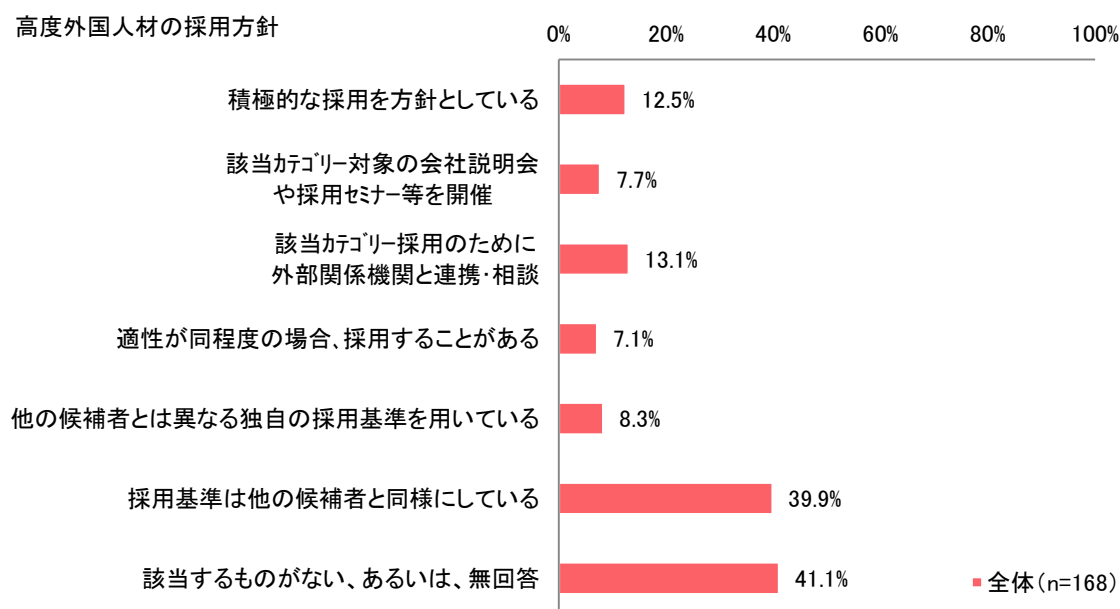
		合計	Q12③ 採用活動:障がい者						
			積極的な採用を方針としている	等を開催 社説明会や採用セミナー	該当カテゴリー対象の会社説明会や採用セミナー	相談 に外部関係機関と連携	適性が同程度の場合採用することがある	他の候補者とは異なる独自の採用基準を用いている	採用基準は他の候補者と同様にしている
全体		168 100.0	45 26.8	26 15.5	84 50.0	40 23.8	52 31.0	28 16.7	31 18.5
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	0 0.0	0 0.0	13 31.7	6 14.6	4 9.8	11 26.8	16 39.0
	301～1000 人以下	31 100.0	12 38.7	6 19.4	17 54.8	8 25.8	12 38.7	2 6.5	4 12.9
	1001～3000 人以下	40 100.0	8 20.0	6 15.0	23 57.5	10 25.0	19 47.5	5 12.5	3 7.5
	3001 人以上	45 100.0	22 48.9	13 28.9	25 55.6	13 28.9	16 35.6	9 20.0	5 11.1
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	21 29.6	15 21.1	35 49.3	19 26.8	26 36.6	11 15.5	12 16.9
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	4 16.0	4 16.0	14 56.0	6 24.0	8 32.0	4 16.0	3 12.0
	卸売・小売業	22 100.0	5 22.7	1 4.5	10 45.5	2 9.1	3 13.6	5 22.7	7 31.8
	金融・保険・不動産業	16 100.0	8 50.0	3 18.8	9 56.3	2 12.5	8 50.0	5 31.3	1 6.3
	サービス業	25 100.0	6 24.0	1 4.0	14 56.0	7 28.0	6 24.0	3 12.0	5 20.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	20 51.3	14 35.9	21 53.8	11 28.2	18 46.2	6 15.4	3 7.7
	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	11 25.0	7 15.9	28 63.6	12 27.3	14 31.8	5 11.4	6 13.6
	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	10 19.2	5 9.6	27 51.9	14 26.9	12 23.1	10 19.2	10 19.2
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	3 10.3	0 0.0	7 24.1	3 10.3	6 20.7	7 24.1	10 34.5
Q11 ③ 取組の対応状況:障がい者	積極的な推進のための取組を実施している	56 100.0	32 57.1	15 26.8	37 66.1	17 30.4	25 44.6	7 12.5	3 5.4
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	86 100.0	11 12.8	10 11.6	42 48.8	21 24.4	25 29.1	18 20.9	12 14.0
	上記のいずれもしていない	12 100.0	0 0.0	0 0.0	2 16.7	0 0.0	0 0.0	2 16.7	9 75.0
	わからない	4 100.0	0 0.0	0 0.0	3 75.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	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、「積極的な採用の方針としている」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。

図表 67 各カテゴリーの採用方針: ④高度外国人材



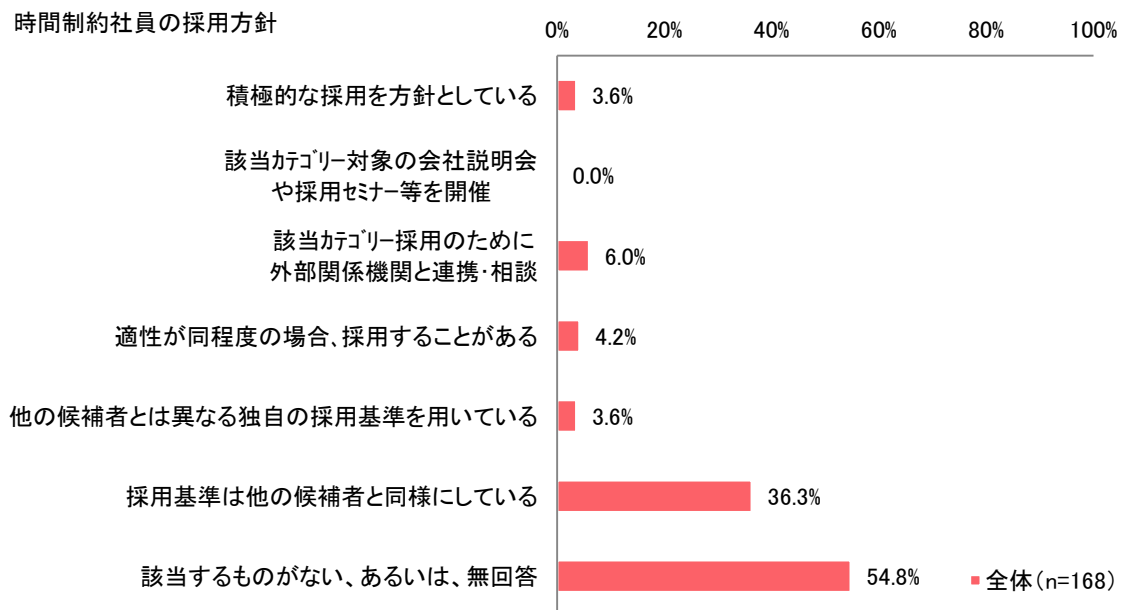
図表 68 各カテゴリーの採用状況: ④高度外国人材(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、高度外国人材への取組状況別)

		合計	Q12④ 採用活動: 高度外国人材					
			積極的な採用を方針としている	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	該当カテゴリー採用のために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	他の候補者とは異なる独自の採用基準を用いている	採用基準は他の候補者と同様にしている
全体		168 100.0	21 12.5	13 7.7	22 13.1	12 7.1	14 8.3	67 39.9
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	0 0.0	1 2.4	4 9.8	1 2.4	5 12.2	23 56.1
	301～1000 人以下	31 100.0	3 9.7	1 3.2	2 6.5	0 0.0	2 6.5	12 38.7
	1001～3000 人以下	40 100.0	8 20.0	3 7.5	8 20.0	6 15.0	4 10.0	16 40.0
	3001 人以上	45 100.0	10 22.2	8 17.8	8 17.8	2 4.4	3 6.7	24 53.3
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	14 19.7	10 14.1	12 16.9	7 9.9	9 12.7	28 39.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	2 8.0	2 8.0	3 12.0	1 4.0	1 4.0	11 44.0
	卸売・小売業	22 100.0	0 0.0	0 0.0	1 4.5	2 9.1	0 0.0	10 45.5
	金融・保険・不動産業	16 100.0	2 12.5	1 6.3	3 18.8	0 0.0	0 0.0	8 50.0
	サービス業	25 100.0	2 8.0	0 0.0	3 12.0	2 8.0	3 12.0	8 32.0
Q3 ダイバー シティの 推進の取 組状況	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	10 25.6	7 17.9	8 20.5	4 10.3	3 7.7	22 56.4
	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	8 18.2	5 11.4	10 22.7	4 9.1	6 13.6	17 38.6
	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	2 3.8	1 1.9	1 1.9	2 3.8	3 5.8	20 38.5
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	1 3.4	0 0.0	3 10.3	2 6.9	2 6.9	8 27.6
Q11 ④取組 状況: 高度 外国 人材	積極的な推進のための取組を実施している	27 100.0	14 51.9	10 37.0	9 33.3	4 14.8	6 22.2	13 48.1
	コンプライアンス上の問題がない よう対応している	42 100.0	4 9.5	2 4.8	6 14.3	4 9.5	2 4.8	22 52.4
	上記のいずれもしていない	67 100.0	1 1.5	0 0.0	4 6.0	2 3.0	3 4.5	21 31.3
	わからない	14 100.0	1 7.1	1 7.1	0 0.0	0 0.0	1 7.1	8 57.1

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 69 各カテゴリーの採用方針: ⑤時間制約社員



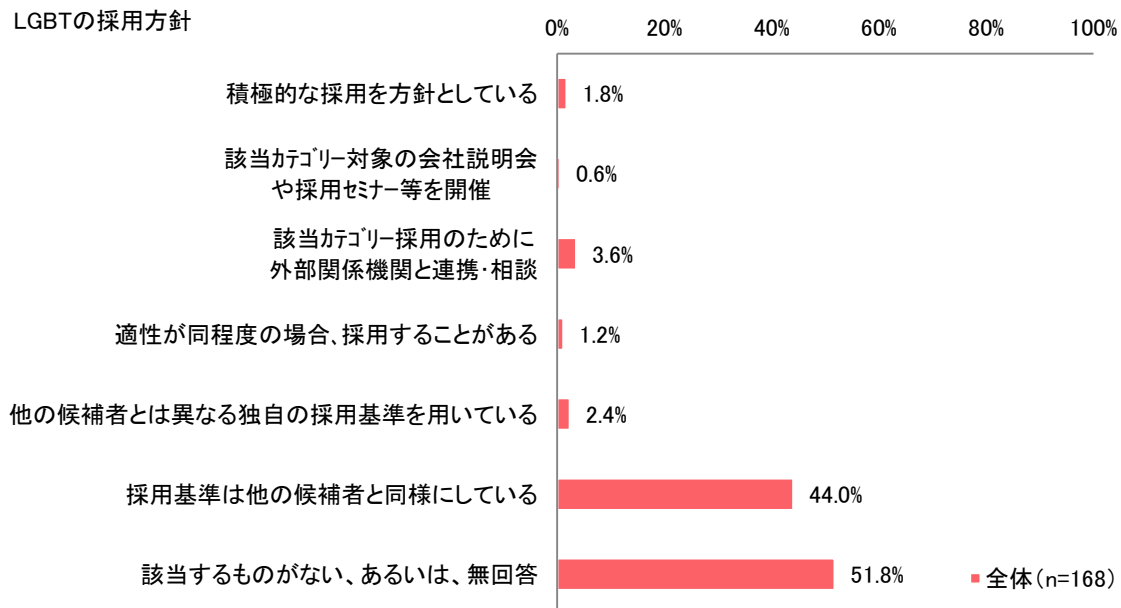
図表 70 各カテゴリーの採用状況: ⑤時間制約社員(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別、
時間制約社員への取組状況別)

		合計	Q12⑤ 採用活動: 時間制約社員						
			積極的な採用を方針としている	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社説明会や採用セミナー	相談 に外部関係機関と連携	適性が同程度の場合採用することがある	他の候補者とは異なる独自の採用基準を用いている	採用基準は他の候補者と同様にしている
全体		168 100.0	6 3.6	0 0.0	10 6.0	7 4.2	6 3.6	61 36.3	92 54.8
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	0 0.0	0 0.0	4 9.8	2 4.9	4 9.8	13 31.7	21 51.2
	301~1000 人以下	31 100.0	1 3.2	0 0.0	1 3.2	2 6.5	0 0.0	12 38.7	17 54.8
	1001~3000 人以下	40 100.0	2 5.0	0 0.0	4 10.0	2 5.0	2 5.0	11 27.5	24 60.0
	3001 人以上	45 100.0	2 4.4	0 0.0	1 2.2	1 2.2	0 0.0	21 46.7	23 51.1
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	0 0.0	0 0.0	3 4.2	2 2.8	3 4.2	23 32.4	43 60.6
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	2 8.0	0 0.0	0 0.0	1 4.0	0 0.0	12 48.0	12 48.0
	卸売・小売業	22 100.0	1 4.5	0 0.0	1 4.5	1 4.5	0 0.0	11 50.0	10 45.5
	金融・保険・不動産業	16 100.0	1 6.3	0 0.0	3 18.8	0 0.0	1 6.3	7 43.8	7 43.8
	サービス業	25 100.0	2 8.0	0 0.0	3 12.0	3 12.0	1 4.0	7 28.0	13 52.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	0 0.0	1 2.6	18 46.2	20 51.3
	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 0.0	5 11.4	1 2.3	1 2.3	15 34.1	26 59.1
	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	0 0.0	1 1.9	2 3.8	2 3.8	21 40.4	26 50.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	0 0.0	3 10.3	3 10.3	2 6.9	7 24.1	17 58.6
Q11 ⑤取組状況: 時間制約社員	積極的な推進のための取組を実施している	41 100.0	5 12.2	0 0.0	2 4.9	2 4.9	0 0.0	19 46.3	19 46.3
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	48 100.0	1 2.1	0 0.0	3 6.3	2 4.2	3 6.3	24 50.0	19 39.6
	上記のいずれもしていない	49 100.0	0 0.0	0 0.0	3 6.1	2 4.1	3 6.1	12 24.5	32 65.3
	わからない	12 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 41.7	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 71 各カテゴリーの採用方針: ⑥LGBT



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)

		合計	Q12⑤ 採用活動:時間制約社員						
			積極的な採用を方針としている	等を開催	該当カテゴリー対象の会社説明会や採用セミナー	相談	該当カテゴリー採用のために外部関係機関と連携	適性が同程度の場合採用することがある	他の候補者とは異なる独自の採用基準を用いている
全体		168 100.0	3 1.8	1 0.6	6 3.6	2 1.2	4 2.4	74 44.0	87 51.8
全社員合計(統合)	300 人以下	41 100.0	0 0.0	0 0.0	3 7.3	1 2.4	3 7.3	12 29.3	25 61.0
	301~1000 人以下	31 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	11 35.5	20 64.5
	1001~3000 人以下	40 100.0	0 0.0	0 0.0	3 7.5	1 2.5	1 2.5	18 45.0	20 50.0
	3001 人以上	45 100.0	3 6.7	1 2.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	29 64.4	15 33.3
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	1 1.4	0 0.0	2 2.8	0 0.0	2 2.8	29 40.8	39 54.9
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	0 0.0	1 4.0	1 4.0	0 0.0	1 4.0	13 52.0	11 44.0
	卸売・小売業	22 100.0	1 4.5	0 0.0	1 4.5	0 0.0	0 0.0	12 54.5	10 45.5
	金融・保険・不動産業	16 100.0	1 6.3	0 0.0	1 6.3	0 0.0	0 0.0	8 50.0	8 50.0
	サービス業	25 100.0	0 0.0	0 0.0	1 4.0	2 8.0	0 0.0	10 40.0	13 52.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	3 7.7	1 2.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	24 61.5	14 35.9
	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	0 0.0	0 0.0	3 6.8	0 0.0	1 2.3	19 43.2	24 54.5
	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	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.9	1 1.9	23 44.2	27 51.9
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	0 0.0	3 10.3	1 3.4	2 6.9	8 27.6	18 62.1
Q11⑥取組状況:LGBT	積極的な推進のための取組を実施している	6 100.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 83.3	1 16.7
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	46 100.0	3 6.5	0 0.0	1 2.2	2 4.3	0 0.0	30 65.2	13 28.3
	上記のいずれもしていない	79 100.0	0 0.0	0 0.0	5 6.3	0 0.0	3 3.8	29 36.7	47 59.5
	わからない	19 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 5.3	9 47.4	9 47.4

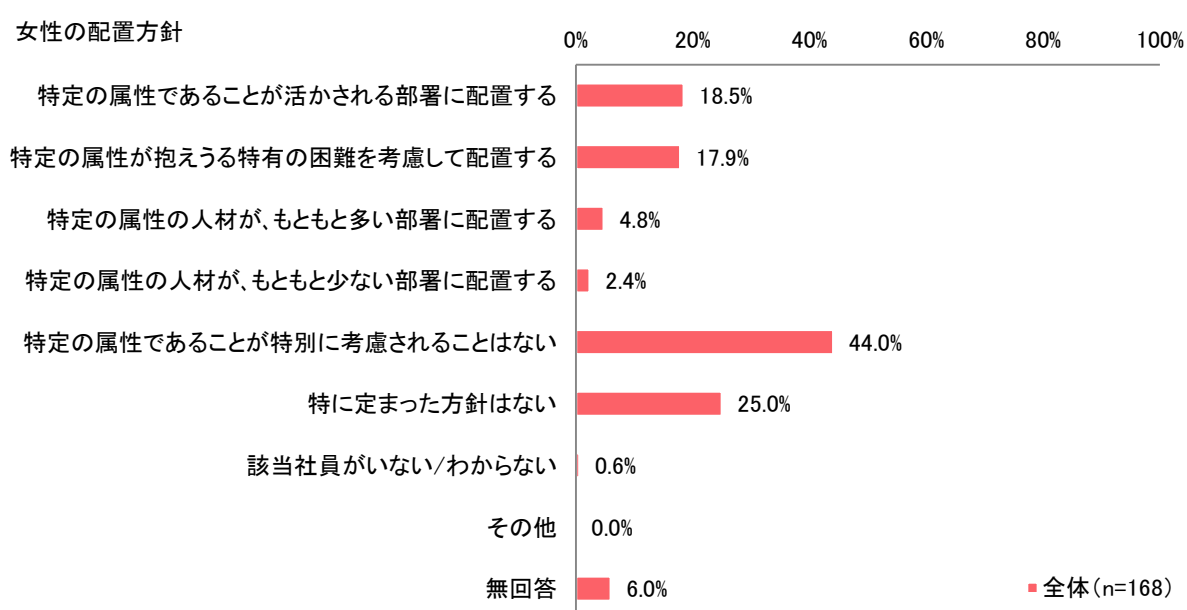
(3) 各カテゴリーの配置方針

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。

図表 73 各カテゴリーの配置方針: ①女性



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)

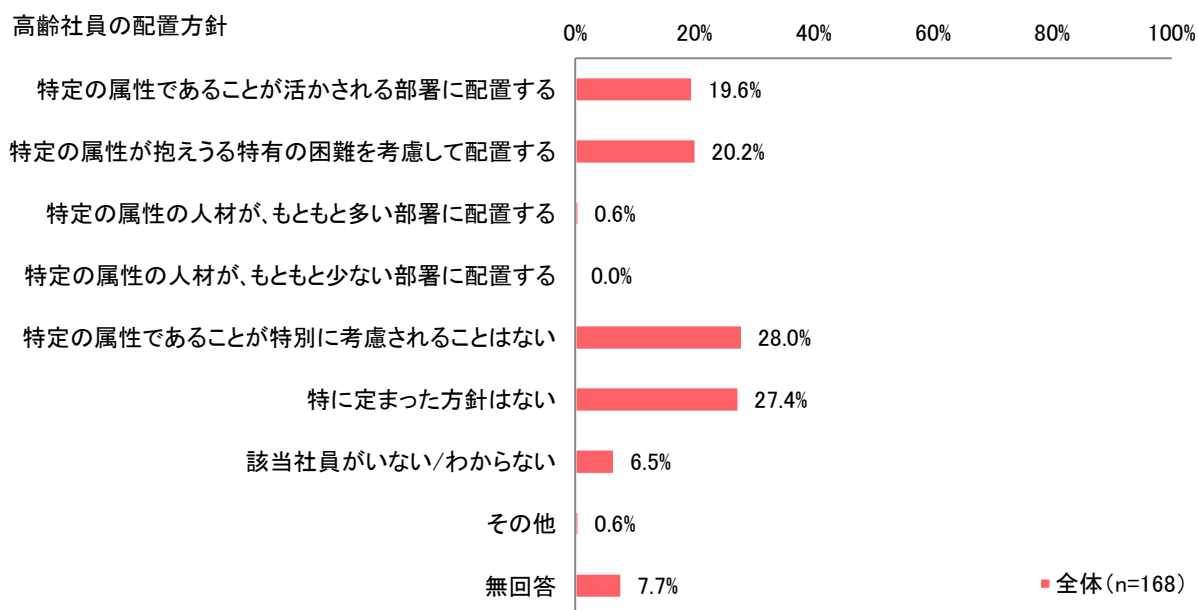
		合計	Q12①人材の配置方針: 女性								
			特定の属性であることが活かされる部署に配置する	特定の属性が抱える特有の困難を考慮して配置する	特定の属性の人材がもとより多い部署に配置する	特定の属性の人材がもとより少ない部署に配置する	特定の属性であることが特別に考慮されることはない	特に定まった方針はない	該当社員がいない／わからない	その他	無回答
全体		168 100.0	31 18.5	30 17.9	8 4.8	4 2.4	74 44.0	42 25.0	1 0.6	0 0.0	10 6.0
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	8 19.5	5 12.2	1 2.4	1 2.4	14 34.1	14 34.1	1 2.4	0 0.0	3 7.3
	301～1000 人以下	31 100.0	8 25.8	10 32.3	4 12.9	1 3.2	10 32.3	6 19.4	0 0.0	0 0.0	1 3.2
	1001～3000 人以下	40 100.0	9 22.5	5 12.5	1 2.5	1 2.5	22 55.0	11 27.5	0 0.0	0 0.0	1 2.5
	3001 人以上	45 100.0	4 8.9	9 20.0	2 4.4	1 2.2	26 57.8	9 20.0	0 0.0	0 0.0	1 2.2
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	12 16.9	14 19.7	5 7.0	1 1.4	33 46.5	17 23.9	0 0.0	0 0.0	3 4.2
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	4 16.0	3 12.0	2 8.0	2 8.0	14 56.0	6 24.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	3 13.6	5 22.7	0 0.0	0 0.0	6 27.3	5 22.7	1 4.5	0 0.0	4 18.2
	金融・保険・不動産業	16 100.0	6 37.5	5 31.3	0 0.0	0 0.0	8 50.0	2 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	5 20.0	3 12.0	1 4.0	0 0.0	9 36.0	10 40.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	8 20.5	8 20.5	0 0.0	2 5.1	22 56.4	6 15.4	0 0.0	0 0.0	1 2.6
	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	9 20.5	9 20.5	3 6.8	0 0.0	25 56.8	7 15.9	0 0.0	0 0.0	1 2.3
	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	10 19.2	12 23.1	3 5.8	1 1.9	17 32.7	17 32.7	0 0.0	0 0.0	1 1.9
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	4 13.8	1 3.4	1 3.4	1 3.4	10 34.5	11 37.9	1 3.4	0 0.0	5 17.2
Q11 ① 取組の対応状況: 女性	積極的な推進のための取組を実施している	103 100.0	23 22.3	20 19.4	4 3.9	2 1.9	54 52.4	19 18.4	0 0.0	0 0.0	2 1.9
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	46 100.0	5 10.9	9 19.6	2 4.3	1 2.2	17 37.0	19 41.3	0 0.0	0 0.0	1 2.2
	上記のいずれもしていない	5 100.0	2 40.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	0 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%と最も高く、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 75 各カテゴリーの配置方針: ②高齢社員



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)

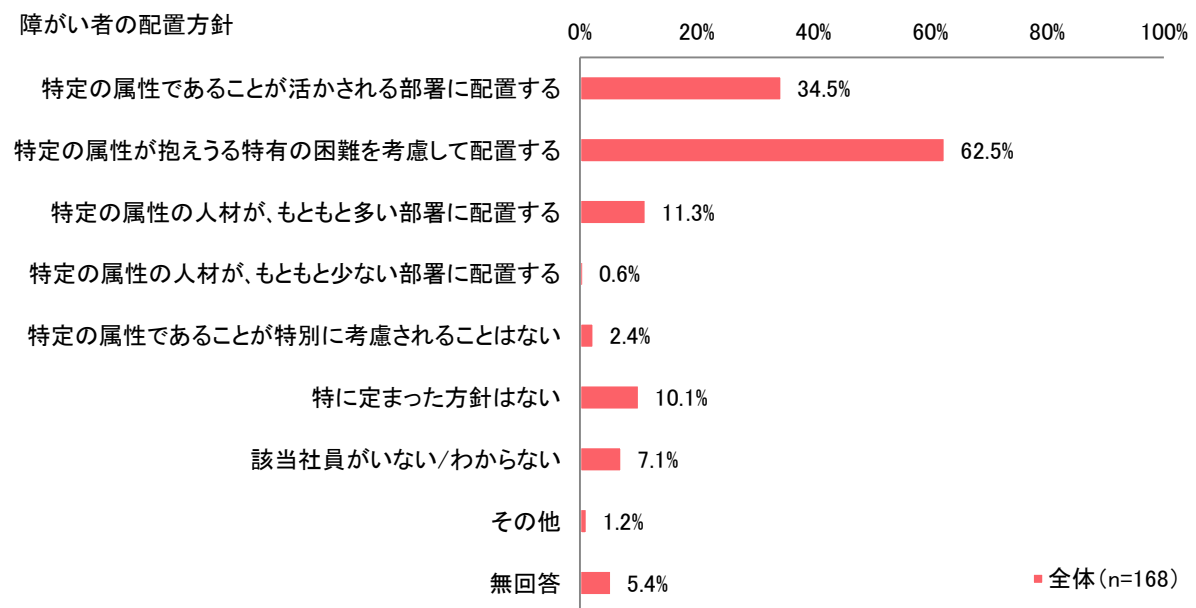
		合計	Q12②人材の配置方針: 高齢社員								
			特定の属性であることが活かされる部署に配置する	特定の属性が抱える特有の困難を考慮して配置する	特定の属性の人材が、もとより多い部署に配置する	特定の属性の人材が、もとより少ない部署に配置する	特定の属性であることが特別に考慮されることはない	特に定まった方針はない	該当社員がいない／わからない	その他	無回答
全体		168 100.0	33 19.6	34 20.2	1 0.6	0 0.0	47 28.0	46 27.4	11 6.5	1 0.6	13 7.7
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41 100.0	6 14.6	8 19.5	0 0.0	0 0.0	5 12.2	13 31.7	7 17.1	0 0.0	4 9.8
	301～1000 人以下	31 100.0	5 16.1	9 29.0	0 0.0	0 0.0	13 41.9	9 29.0	2 6.5	0 0.0	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	10 25.0	9 22.5	1 2.5	0 0.0	9 22.5	12 30.0	2 5.0	0 0.0	1 2.5
	3001 人以上	45 100.0	8 17.8	7 15.6	0 0.0	0 0.0	18 40.0	11 24.4	0 0.0	1 2.2	4 8.9
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	71 100.0	12 16.9	14 19.7	1 1.4	0 0.0	25 35.2	22 31.0	0 0.0	0 0.0	4 5.6
	電気・ガス・熱・水道・情報通 信・運輸・郵便業	25 100.0	3 12.0	3 12.0	0 0.0	0 0.0	9 36.0	10 40.0	1 4.0	0 0.0	1 4.0
	卸売・小売業	22 100.0	6 27.3	4 18.2	0 0.0	0 0.0	6 27.3	4 18.2	1 4.5	0 0.0	4 18.2
	金融・保険・不動産業	16 100.0	8 50.0	3 18.8	0 0.0	0 0.0	2 12.5	1 6.3	2 12.5	1 6.3	1 6.3
	サービス業	25 100.0	3 12.0	7 28.0	0 0.0	0 0.0	4 16.0	7 28.0	7 28.0	0 0.0	0 0.0
Q3 ダ イバ ーシ ティ の推 進の 取組 状況	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	8 20.5	11 28.2	0 0.0	0 0.0	14 35.9	7 17.9	2 5.1	1 2.6	2 5.1
	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	7 15.9	9 20.5	1 2.3	0 0.0	17 38.6	12 27.3	1 2.3	0 0.0	1 2.3
	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	11 21.2	9 17.3	0 0.0	0 0.0	12 23.1	19 36.5	3 5.8	0 0.0	4 7.7
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	6 20.7	4 13.8	0 0.0	0 0.0	4 13.8	8 27.6	5 17.2	0 0.0	4 13.8
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	48 100.0	11 22.9	15 31.3	0 0.0	0 0.0	14 29.2	10 20.8	1 2.1	0 0.0	3 6.3
	コンプライアンス上の問題がないよう 対応している	89 100.0	18 20.2	14 15.7	0 0.0	0 0.0	31 34.8	31 34.8	2 2.2	1 1.1	3 3.4
	上記のいずれもしていない	13 100.0	2 15.4	3 23.1	0 0.0	0 0.0	1 7.7	3 23.1	4 30.8	0 0.0	1 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%と最も高く、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 77 各カテゴリーの配置方針: ③障がい者



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)

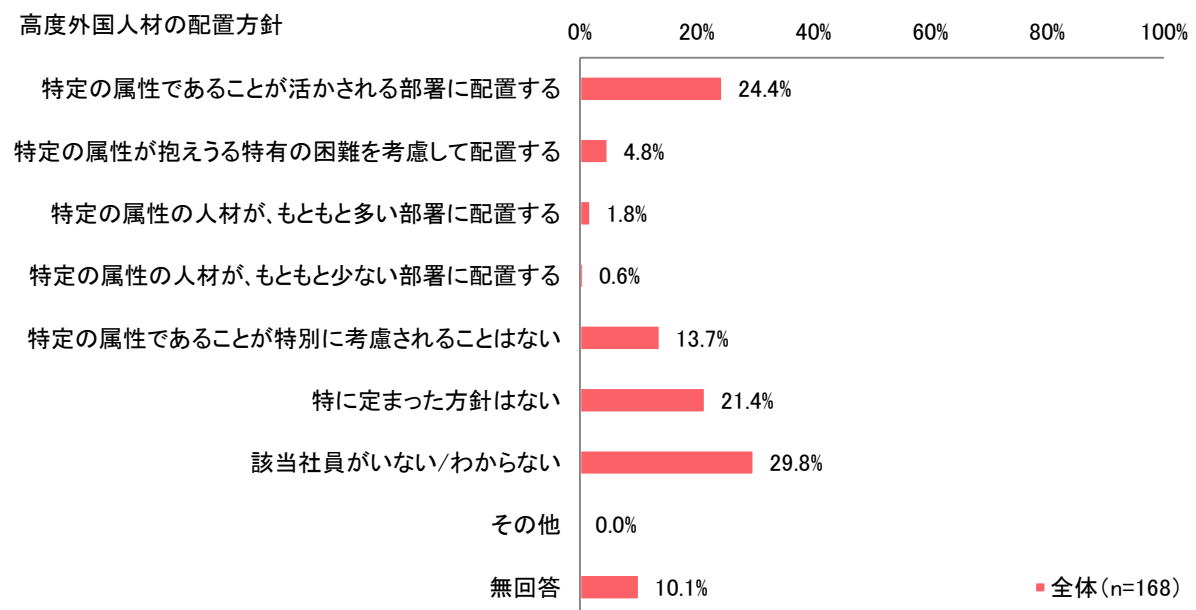
		合計	Q12③人材の配置方針:障がい者								
			特定の属性であることが活かされる部署に配置する	特定の属性が抱える特有の困難を考慮して配置する	特定の属性の人材が、もとより多い部署に配置する	特定の属性の人材が、もとより少ない部署に配置する	特定の属性であることが特別に考慮されることはない	特に定まった方針はない	該当社員がいない／わからない	その他	無回答
全体		168 100.0	58 34.5	105 62.5	19 11.3	1 0.6	4 2.4	17 10.1	12 7.1	2 1.2	9 5.4
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41 100.0	6 14.6	12 29.3	2 4.9	0 0.0	2 4.9	8 19.5	11 26.8	0 0.0	5 12.2
	301～1000 人以下	31 100.0	13 41.9	21 67.7	3 9.7	1 3.2	1 3.2	2 6.5	0 0.0	1 3.2	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	17 42.5	29 72.5	4 10.0	0 0.0	0 0.0	5 12.5	0 0.0	1 2.5	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	18 40.0	38 84.4	8 17.8	0 0.0	1 2.2	2 4.4	0 0.0	0 0.0	1 2.2
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	71 100.0	26 36.6	54 76.1	7 9.9	0 0.0	3 4.2	8 11.3	1 1.4	0 0.0	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通 信・運輸・郵便業	25 100.0	10 40.0	17 68.0	2 8.0	0 0.0	0 0.0	3 12.0	1 4.0	1 4.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	4 18.2	11 50.0	4 18.2	0 0.0	0 0.0	2 9.1	2 9.1	0 0.0	4 18.2
	金融・保険・不動産業	16 100.0	6 37.5	10 62.5	5 31.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 18.8	0 0.0	1 6.3
	サービス業	25 100.0	9 36.0	10 40.0	0 0.0	1 4.0	0 0.0	3 12.0	5 20.0	1 4.0	1 4.0
Q3 ダ イバ ーシ ティ の推 進の 取組 状況	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	14 35.9	35 89.7	2 5.1	0 0.0	2 5.1	1 2.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	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	17 38.6	31 70.5	11 25.0	0 0.0	0 0.0	4 9.1	0 0.0	1 2.3	1 2.3
	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	20 38.5	30 57.7	4 7.7	0 0.0	0 0.0	6 11.5	5 9.6	1 1.9	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	6 20.7	8 27.6	2 6.9	0 0.0	2 6.9	6 20.7	7 24.1	0 0.0	4 13.8
Q11③ 取組の 対応状 況:障 がい者	積極的な推進のための取組を実 施している	56 100.0	26 46.4	49 87.5	11 19.6	0 0.0	1 1.8	1 1.8	0 0.0	1 1.8	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう 対応している	86 100.0	27 31.4	53 61.6	7 8.1	1 1.2	3 3.5	12 14.0	5 5.8	1 1.2	0 0.0
	上記のいずれもしていない	12 100.0	2 16.7	1 8.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 16.7	5 41.7	0 0.0	3 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)

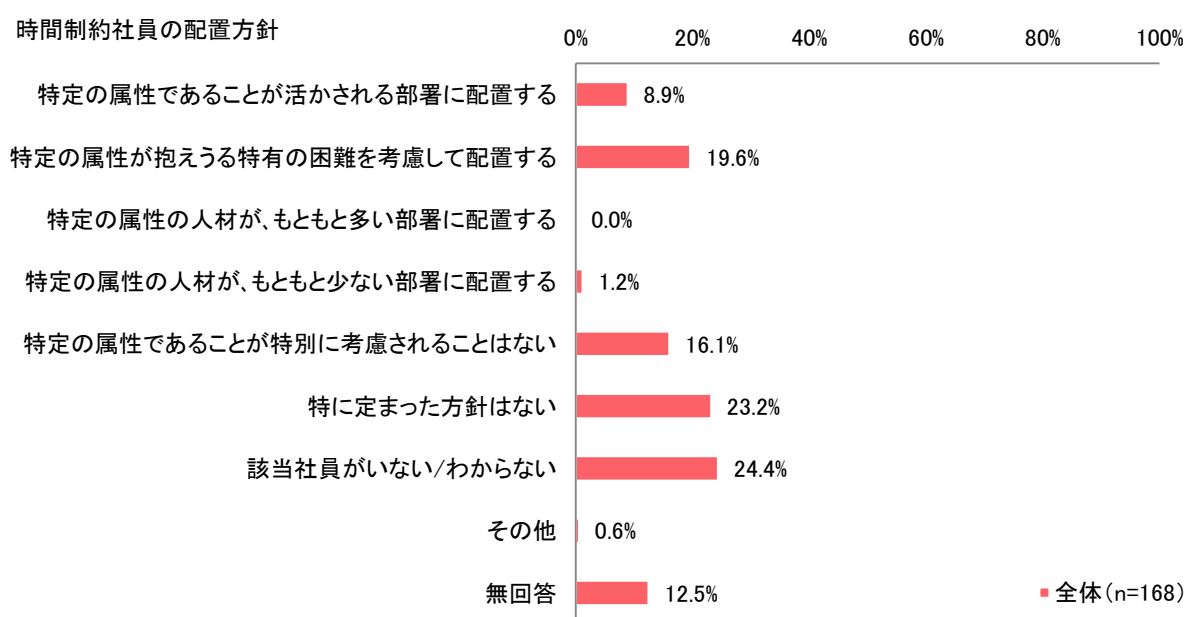
		合計	Q12④人材の配置方針: 高度外国人材								
			特定の属性であることが活かされる部署に配置する	特定の属性が抱える特有の困難を考慮して配置する	特定の属性の人材が、もとより多い部署に配置する	特定の属性の人材が、もとより少ない部署に配置する	特定の属性であることが特別に考慮されることはない	特に定まった方針はない	該当社員がいない／わからない	その他	無回答
全体		168 100.0	41 24.4	8 4.8	3 1.8	1 0.6	23 13.7	36 21.4	50 29.8	0 0.0	17 10.1
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41 100.0	5 12.2	0 0.0	2 4.9	0 0.0	3 7.3	8 19.5	17 41.5	0 0.0	7 17.1
	301～1000 人以下	31 100.0	8 25.8	2 6.5	1 3.2	0 0.0	6 19.4	10 32.3	9 29.0	0 0.0	1 3.2
	1001～3000 人以下	40 100.0	8 20.0	3 7.5	0 0.0	0 0.0	7 17.5	10 25.0	11 27.5	0 0.0	2 5.0
	3001 人以上	45 100.0	18 40.0	3 6.7	0 0.0	0 0.0	6 13.3	7 15.6	10 22.2	0 0.0	4 8.9
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	71 100.0	22 31.0	6 8.5	1 1.4	0 0.0	12 16.9	19 26.8	12 16.9	0 0.0	5 7.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通 信・運輸・郵便業	25 100.0	5 20.0	1 4.0	1 4.0	0 0.0	3 12.0	7 28.0	9 36.0	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	5 22.7	0 0.0	0 0.0	1 4.5	0 0.0	3 13.6	8 36.4	0 0.0	5 22.7
	金融・保険・不動産業	16 100.0	4 25.0	1 6.3	0 0.0	0 0.0	2 12.5	1 6.3	7 43.8	0 0.0	3 18.8
	サービス業	25 100.0	2 8.0	0 0.0	1 4.0	0 0.0	6 24.0	6 24.0	12 48.0	0 0.0	0 0.0
Q3 ダ イバー シティ の推進 の取組 状況	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	14 35.9	4 10.3	1 2.6	0 0.0	8 20.5	7 17.9	6 15.4	0 0.0	2 5.1
	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	14 31.8	4 9.1	0 0.0	0 0.0	6 13.6	10 22.7	11 25.0	0 0.0	2 4.5
	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	8 15.4	0 0.0	1 1.9	1 1.9	7 13.5	12 23.1	23 44.2	0 0.0	3 5.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	5 17.2	0 0.0	1 3.4	0 0.0	1 3.4	6 20.7	9 31.0	0 0.0	8 27.6
Q11④ 取組の 対応状 況: 高 度外国 人材	積極的な推進のための取組を実 施している	27 100.0	17 63.0	4 14.8	0 0.0	0 0.0	4 14.8	4 14.8	0 0.0	0 0.0	2 7.4
	コンプライアンス上の問題がないよう 対応している	42 100.0	13 31.0	3 7.1	0 0.0	0 0.0	10 23.8	9 21.4	9 21.4	0 0.0	0 0.0
	上記のいずれもしていない	67 100.0	6 9.0	0 0.0	1 1.5	1 1.5	7 10.4	16 23.9	33 49.3	0 0.0	7 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)

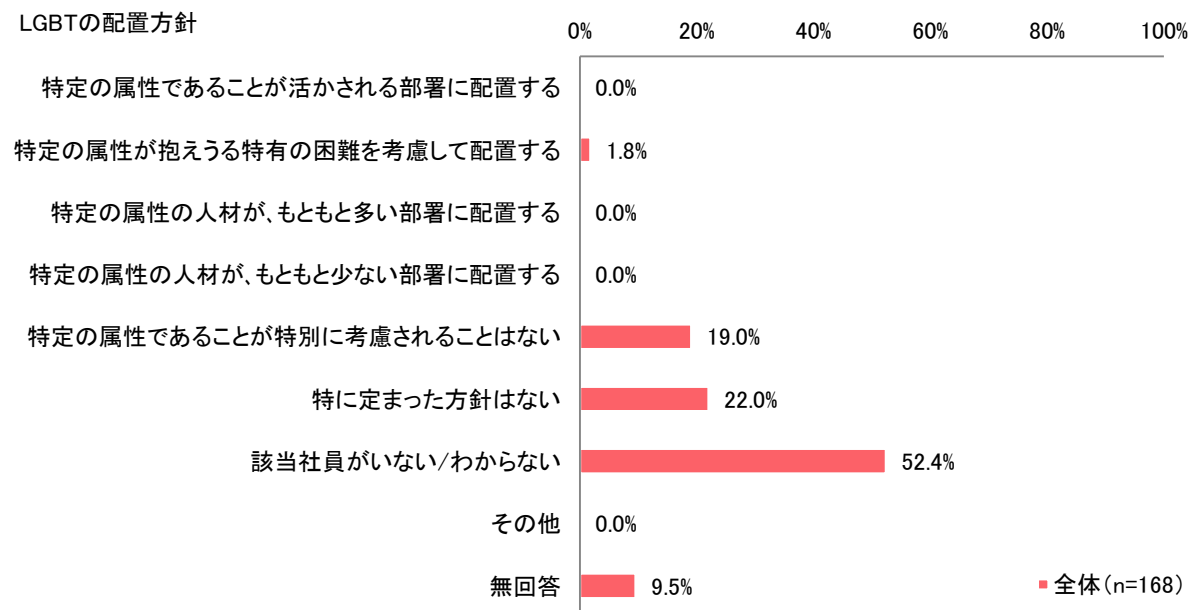
		合計	Q12⑤人材の配置方針:時間制約社員								
			特定の属性であることが活かされる部署に配置する	特定の属性が抱えうる特有の困難を考慮して配置する	特定の属性の人材が、もとより多い部署に配置する	特定の属性の人材が、もとより少ない部署に配置する	特定の属性であることが特別に考慮されることはない	特に定まった方針はない	該当社員がいない／わからない	その他	無回答
全体		168 100.0	15 8.9	33 19.6	0 0.0	2 1.2	27 16.1	39 23.2	41 24.4	1 0.6	21 12.5
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41 100.0	3 7.3	3 7.3	0 0.0	0 0.0	3 7.3	9 22.0	15 36.6	0 0.0	9 22.0
	301～1000 人以下	31 100.0	4 12.9	7 22.6	0 0.0	0 0.0	6 19.4	8 25.8	10 32.3	1 3.2	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	4 10.0	5 12.5	0 0.0	1 2.5	9 22.5	10 25.0	9 22.5	0 0.0	4 10.0
	3001 人以上	45 100.0	4 8.9	16 35.6	0 0.0	1 2.2	8 17.8	10 22.2	5 11.1	0 0.0	4 8.9
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	71 100.0	8 11.3	12 16.9	0 0.0	1 1.4	14 19.7	22 31.0	15 21.1	0 0.0	6 8.5
	電気・ガス・熱・水道・情報通 信・運輸・郵便業	25 100.0	2 8.0	4 16.0	0 0.0	0 0.0	5 20.0	10 40.0	4 16.0	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	0 0.0	5 22.7	0 0.0	0 0.0	1 4.5	4 18.2	7 31.8	0 0.0	5 22.7
	金融・保険・不動産業	16 100.0	2 12.5	4 25.0	0 0.0	1 6.3	2 12.5	1 6.3	4 25.0	0 0.0	4 25.0
	サービス業	25 100.0	2 8.0	5 20.0	0 0.0	0 0.0	5 20.0	2 8.0	9 36.0	1 4.0	2 8.0
Q3 ダ イバー シティ の推進 の取組 状況	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	6 15.4	11 28.2	0 0.0	0 0.0	12 30.8	7 17.9	7 17.9	0 0.0	2 5.1
	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	3 6.8	12 27.3	0 0.0	1 2.3	5 11.4	12 27.3	8 18.2	0 0.0	4 9.1
	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	5 9.6	9 17.3	0 0.0	1 1.9	8 15.4	14 26.9	13 25.0	0 0.0	6 11.5
	上記のいずれも実施していな い	29 100.0	1 3.4	1 3.4	0 0.0	0 0.0	2 6.9	6 20.7	12 41.4	0 0.0	7 24.1
Q11⑤ 取組の 対応状 況:時 間制約 社員	積極的な推進のための取組を 実施している	41 100.0	6 14.6	20 48.8	0 0.0	1 2.4	7 17.1	8 19.5	1 2.4	0 0.0	2 4.9
	コンプライアンス上の問題がないよう 対応している	48 100.0	5 10.4	11 22.9	0 0.0	1 2.1	14 29.2	12 25.0	7 14.6	0 0.0	2 4.2
	上記のいずれもしていない	49 100.0	4 8.2	2 4.1	0 0.0	0 0.0	4 8.2	13 26.5	24 49.0	0 0.0	5 10.2

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)

		合計	Q12⑥人材の配置方針:LGBT								
			特定の属性であることが活かされる部署に配置する	特定の属性が抱える特有の困難を考慮して配置する	特定の属性の人材がもともと多い部署に配置する	特定の属性の人材がもともと少ない部署に配置する	特定の属性であることが特別に考慮されることはない	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		168 100.0	0 0.0	3 1.8	0 0.0	0 0.0	32 19.0	37 22.0	88 52.4	0 0.0	16 9.5
全社員 合計(統 合)	300 人以下	41 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 7.3	9 22.0	22 53.7	0 0.0	7 17.1
	301～1000 人以下	31 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 19.4	9 29.0	18 58.1	0 0.0	1 3.2
	1001～3000 人以下	40 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	9 22.5	6 15.0	25 62.5	0 0.0	2 5.0
	3001 人以上	45 100.0	0 0.0	3 6.7	0 0.0	0 0.0	13 28.9	11 24.4	18 40.0	0 0.0	3 6.7
	Q29 主 な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	0 0.0	1 1.4	0 0.0	0 0.0	16 22.5	19 26.8	36 50.7	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通 信・運輸・郵便業	25 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	8 32.0	6 24.0	12 48.0	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	0 0.0	1 4.5	0 0.0	0 0.0	1 4.5	5 22.7	10 45.5	0 0.0	5 22.7
	金融・保険・不動産業	16 100.0	0 0.0	1 6.3	0 0.0	0 0.0	2 12.5	1 6.3	10 62.5	0 0.0	3 18.8
	サービス業	25 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 16.0	4 16.0	17 68.0	0 0.0	1 4.0
Q3 ダイ バーシ ティの 推進の 取組状 況	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	0 0.0	2 5.1	0 0.0	0 0.0	14 35.9	8 20.5	17 43.6	0 0.0	1 2.6
	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	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	8 18.2	10 22.7	26 59.1	0 0.0	2 4.5
	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	0 0.0	1 1.9	0 0.0	0 0.0	8 15.4	14 26.9	28 53.8	0 0.0	4 7.7
	上記のいずれも実施していな い	29 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 6.9	5 17.2	15 51.7	0 0.0	7 24.1
	Q11⑥ 取組の 対応状 況:LGBT	積極的な推進のための取組を 実施している	6 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 66.7	0 0.0	1 16.7	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう 対応している	46 100.0	0 0.0	3 6.5	0 0.0	0 0.0	14 30.4	13 28.3	20 43.5	0 0.0	0 0.0
	上記のいずれもしていない	79 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	12 15.2	18 22.8	47 59.5	0 0.0	6 7.6

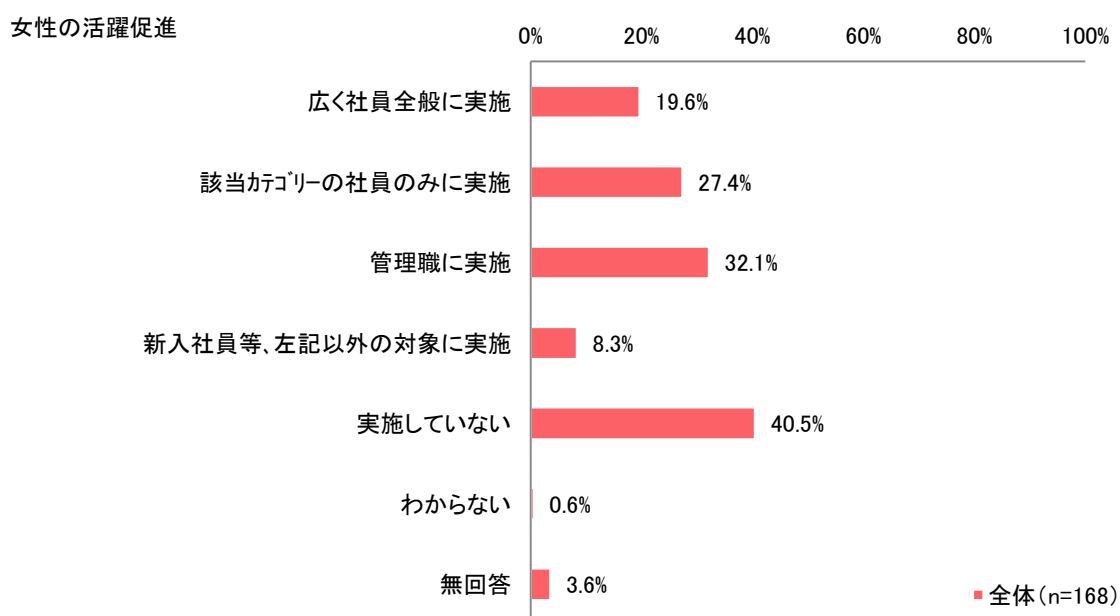
(4) 研修の実施状況

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を実施」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を実施」「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 85 研修の実施状況: ①女性の活躍推進



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)

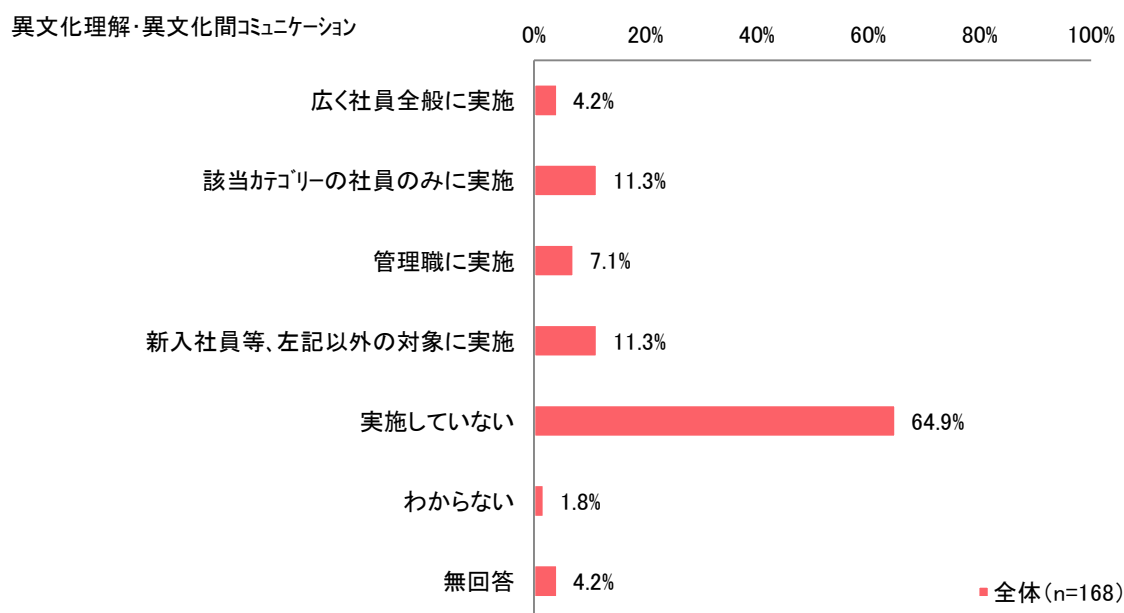
		合計	Q14① 研修の実施状況: 女性の活躍促進					
			広く社員 全般に実 施	該当カテ ゴリーの 社員のみに 実施	管理職に 実施	新入社員 等、左記 以外の対 象に実施	実施して いない	わからな い
全体		168 100.0	33 19.6	46 27.4	54 32.1	14 8.3	68 40.5	1 0.6
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41 100.0	5 12.2	3 7.3	6 14.6	1 2.4	28 68.3	0 0.0
	301～1000 人以下	31 100.0	1 3.2	8 25.8	8 25.8	2 6.5	14 45.2	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	12 30.0	11 27.5	14 35.0	4 10.0	14 35.0	1 2.5
	3001 人以上	45 100.0	12 26.7	23 51.1	26 57.8	7 15.6	7 15.6	0 0.0
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	71 100.0	14 19.7	23 32.4	29 40.8	10 14.1	24 33.8	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	25 100.0	5 20.0	6 24.0	10 40.0	1 4.0	9 36.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	3 13.6	4 18.2	3 13.6	0 0.0	14 63.6	1 4.5
	金融・保険・不動産業	16 100.0	7 43.8	6 37.5	6 37.5	2 12.5	3 18.8	0 0.0
	サービス業	25 100.0	2 8.0	5 20.0	4 16.0	1 4.0	15 60.0	0 0.0
Q3 ダ イバ ーシ ティ の推 進の 取組 状況	A. 概念や言葉を用いて、カ ゴリーを限定せず実施	39 100.0	12 30.8	13 33.3	14 35.9	5 12.8	9 23.1	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカゴリーに限定して実施	44 100.0	11 25.0	26 59.1	28 63.6	6 13.6	9 20.5	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカゴリーについて実施	52 100.0	10 19.2	6 11.5	11 21.2	1 1.9	25 48.1	0 0.0
	上記のいずれも実施してい ない	29 100.0	0 0.0	1 3.4	1 3.4	1 3.4	24 82.8	1 3.4
Q11① 取組の 対応状 況: 女 性	積極的な推進のための取組 を実施している	103 100.0	28 27.2	42 40.8	49 47.6	11 10.7	23 22.3	1 1.0
	コンプライアンス上の問題がないよ う対応している	46 100.0	4 8.7	2 4.3	4 8.7	1 2.2	34 73.9	0 0.0
	上記のいずれもしていない	5 100.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0	3 60.0	0 0.0
	わからない	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 100.0	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を実施」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を実施」の割合が高い。

図表 87 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



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)

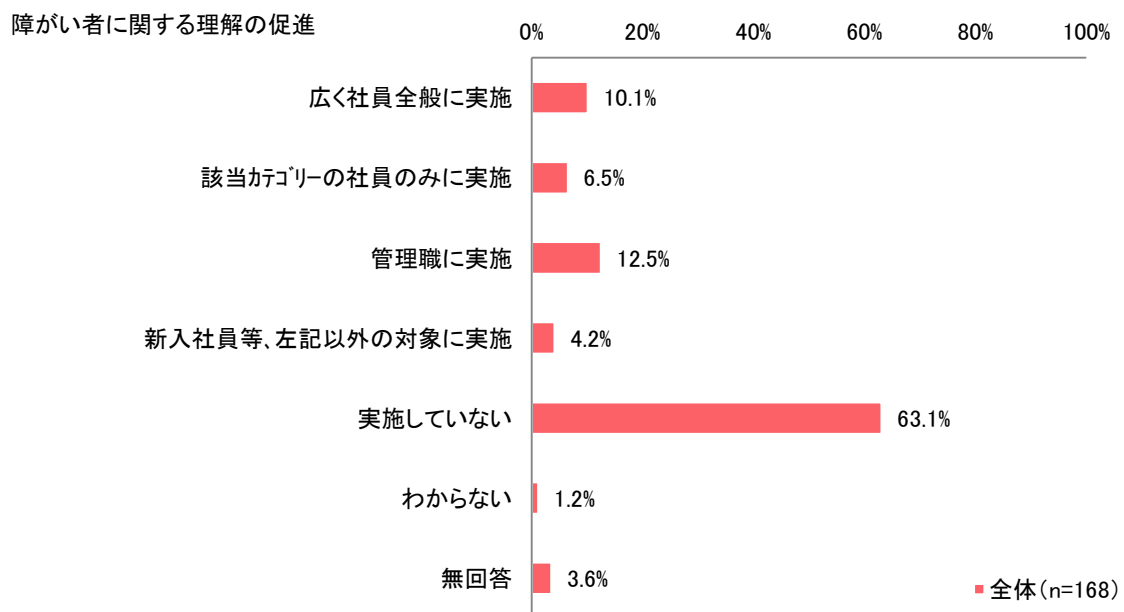
		合計	Q14② 研修の実施状況: 異文化理解・異文化間コミュニケーション					
			広く社員 全般に実 施	該当カテ ゴリーの 社員のみに 実施	管理職に 実施	新入社員 等、左記 以外の対 象に実施	実施して いない	わからな い
全体		168 100.0	7 4.2	19 11.3	12 7.1	19 11.3	109 64.9	3 1.8
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41 100.0	1 2.4	1 2.4	2 4.9	0 0.0	37 90.2	1 2.4
	301～1000 人以下	31 100.0	2 6.5	2 6.5	1 3.2	5 16.1	19 61.3	2 6.5
	1001～3000 人以下	40 100.0	0 0.0	3 7.5	7 17.5	3 7.5	25 62.5	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	3 6.7	13 28.9	2 4.4	11 24.4	20 44.4	0 0.0
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	71 100.0	3 4.2	15 21.1	7 9.9	13 18.3	36 50.7	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	25 100.0	1 4.0	2 8.0	2 8.0	3 12.0	17 68.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	21 95.5	1 4.5
	金融・保険・不動産業	16 100.0	1 6.3	1 6.3	1 6.3	2 12.5	11 68.8	0 0.0
	サービス業	25 100.0	1 4.0	0 0.0	2 8.0	1 4.0	20 80.0	1 4.0
Q3 ダ イバ ーシ ティ の推 進の 取組 状況	A. 概念や言葉を用いて、カ ゴリーを限定せず実施	39 100.0	4 10.3	8 20.5	6 15.4	6 15.4	18 46.2	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカゴリーに限定して実施	44 100.0	1 2.3	6 13.6	4 9.1	8 18.2	26 59.1	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカゴリーについて実施	52 100.0	2 3.8	4 7.7	1 1.9	3 5.8	39 75.0	2 3.8
	上記のいずれも実施してい ない	29 100.0	0 0.0	1 3.4	1 3.4	1 3.4	25 86.2	1 3.4
Q11④ 取組の 対応状 況:高 度外国 人材	積極的な推進のための取組 を実施している	27 100.0	2 7.4	11 40.7	3 11.1	8 29.6	7 25.9	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよ う対応している	42 100.0	3 7.1	4 9.5	4 9.5	5 11.9	27 64.3	0 0.0
	上記のいずれもしていない	67 100.0	1 1.5	1 1.5	3 4.5	3 4.5	54 80.6	3 4.5
	わからない	14 100.0	1 7.1	3 21.4	1 7.1	1 7.1	9 64.3	0 0.0

③ 障がい者に関する理解の促進

障がい者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を実施」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 89 研修の実施状況: ③障がい者に関する理解の促進



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)

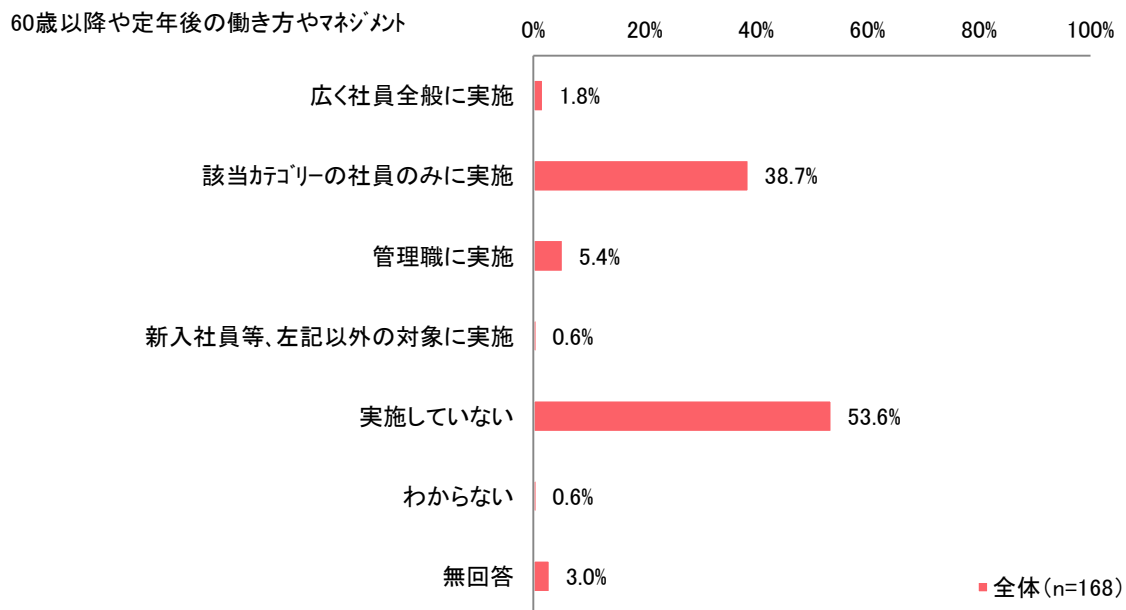
		合計	Q14③ 研修の実施状況: 障がい者に関する理解の促進					
			広く社員 全般に実 施	該当カテ ゴリーの 社員のみに 実施	管理職に 実施	新入社員 等、左記 以外の対 象に実施	実施して いない	わからな い
全体		168 100.0	17 10.1	11 6.5	21 12.5	7 4.2	106 63.1	2 1.2
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41 100.0	0 0.0	3 7.3	2 4.9	0 0.0	36 87.8	0 0.0
	301～1000 人以下	31 100.0	1 3.2	1 3.2	3 9.7	0 0.0	25 80.6	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	6 15.0	3 7.5	8 20.0	2 5.0	20 50.0	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	10 22.2	3 6.7	8 17.8	4 8.9	18 40.0	2 4.4
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	71 100.0	6 8.5	6 8.5	10 14.1	4 5.6	42 59.2	2 2.8
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	25 100.0	2 8.0	1 4.0	6 24.0	0 0.0	17 68.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	1 4.5	2 9.1	3 13.6	0 0.0	16 72.7	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	4 25.0	1 6.3	1 6.3	1 6.3	8 50.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	2 8.0	1 4.0	1 4.0	2 8.0	18 72.0	0 0.0
Q3 ダ イバ ーシ ティ の推 進の 取組 状況	A. 概念や言葉を用いて、カ ゴリーを限定せず実施	39 100.0	10 25.6	4 10.3	7 17.9	2 5.1	17 43.6	1 2.6
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカゴリーに限定して実施	44 100.0	5 11.4	0 0.0	6 13.6	3 6.8	28 63.6	1 2.3
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカゴリーについて実施	52 100.0	2 3.8	5 9.6	5 9.6	2 3.8	35 67.3	0 0.0
	上記のいずれも実施してい ない	29 100.0	0 0.0	1 3.4	2 6.9	0 0.0	26 89.7	0 0.0
Q11③ 取組の 対応状 況:障 がい者	積極的な推進のための取組 を実施している	56 100.0	14 25.0	8 14.3	12 21.4	5 8.9	17 30.4	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよ う対応している	86 100.0	2 2.3	2 2.3	9 10.5	2 2.3	68 79.1	2 2.3
	上記のいずれもしていない	12 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	12 100.0	0 0.0
	わからない	4 100.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	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を実施」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)

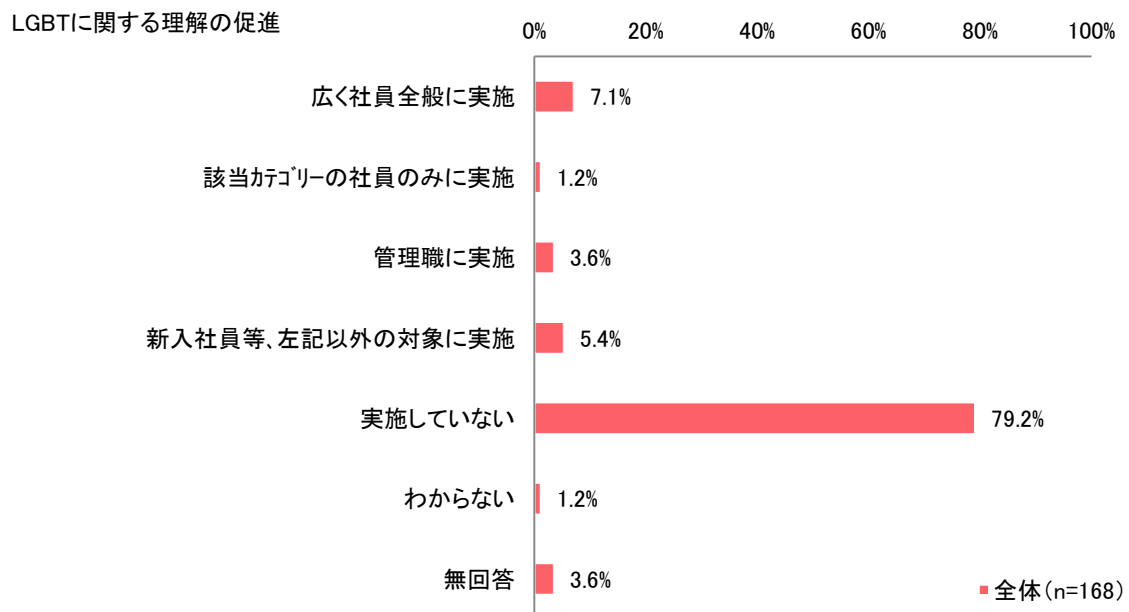
		合計	Q14④ 研修の実施状況: 60 歳以降や定年後の働き方やマネジメント					
			広く社員 全般に実 施	該当カテ ゴリーの 社員のみに 実施	管理職に 実施	新入社員 等、左記 以外の対 象に実施	実施して いない	わからな い
全体		168 100.0	3 1.8	65 38.7	9 5.4	1 0.6	90 53.6	1 0.6
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41 100.0	0 0.0	6 14.6	0 0.0	0 0.0	34 82.9	1 2.4
	301～1000 人以下	31 100.0	1 3.2	10 32.3	1 3.2	0 0.0	18 58.1	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	1 2.5	19 47.5	4 10.0	0 0.0	16 40.0	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	1 2.2	29 64.4	4 8.9	1 2.2	14 31.1	0 0.0
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	71 100.0	0 0.0	36 50.7	4 5.6	1 1.4	32 45.1	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	25 100.0	3 12.0	8 32.0	2 8.0	0 0.0	14 56.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	0 0.0	5 22.7	1 4.5	0 0.0	16 72.7	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	0 0.0	8 50.0	1 6.3	0 0.0	6 37.5	0 0.0
	サービス業	25 100.0	0 0.0	4 16.0	1 4.0	0 0.0	19 76.0	0 0.0
Q3 ダ イバ ーシ ティ の推 進の 取組 状況	A. 概念や言葉を用いて、カ ゴリーを限定せず実施	39 100.0	1 2.6	25 64.1	3 7.7	0 0.0	13 33.3	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカゴリーに限定して実施	44 100.0	1 2.3	20 45.5	1 2.3	1 2.3	22 50.0	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカゴリーについて実施	52 100.0	0 0.0	14 26.9	4 7.7	0 0.0	32 61.5	1 1.9
	上記のいずれも実施してい ない	29 100.0	1 3.4	5 17.2	1 3.4	0 0.0	22 75.9	0 0.0
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	48 100.0	3 6.3	22 45.8	5 10.4	1 2.1	20 41.7	1 2.1
	コンプライアンス上の問題がないよ う対応している	89 100.0	0 0.0	36 40.4	2 2.2	0 0.0	51 57.3	0 0.0
	上記のいずれもしていない	13 100.0	0 0.0	2 15.4	0 0.0	0 0.0	10 76.9	0 0.0
	わからない	5 100.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	4 80.0	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 93 研修の実施状況: ⑤LGBTに関する理解の促進



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)

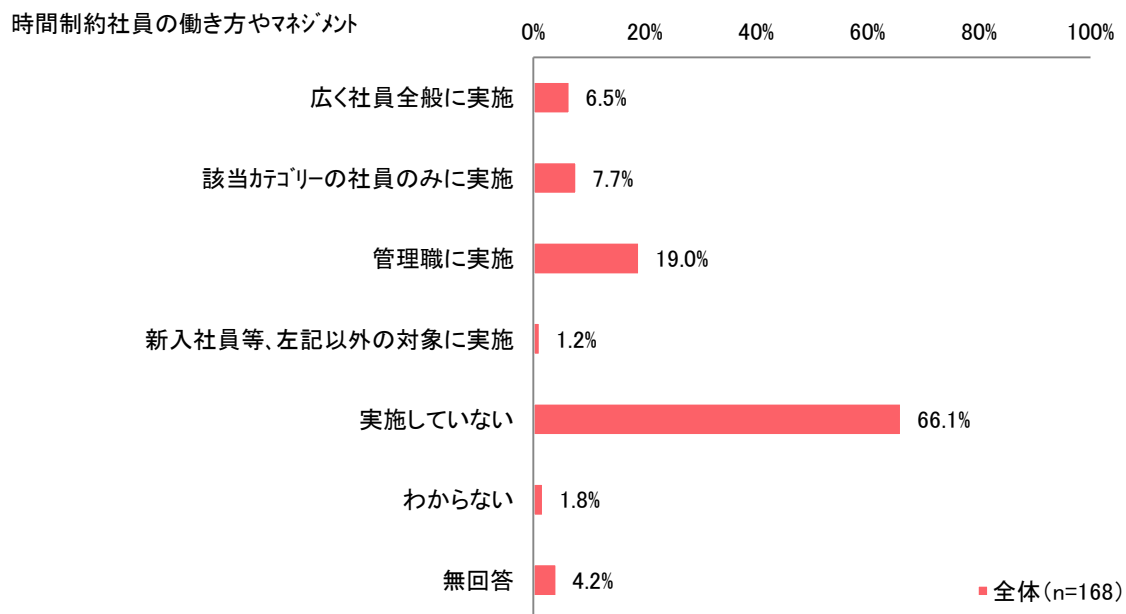
		合計	Q14⑤ 研修の実施状況: LGBTに関する理解の促進					
			広く社員 全般に実 施	該当カテ ゴリーの 社員のみ に実施	管理職に 実施	新入社員 等、左記 以外の対 象に実施	実施して いない	わからな い
全体		168 100.0	12 7.1	2 1.2	6 3.6	9 5.4	133 79.2	2 1.2
全社員 合計(統 合)	300 人以下	41 100.0	0 0.0	1 2.4	0 0.0	0 0.0	39 95.1	1 2.4
	301～1000 人以下	31 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 3.2	29 93.5	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	1 2.5	0 0.0	2 5.0	1 2.5	33 82.5	1 2.5
	3001 人以上	45 100.0	11 24.4	1 2.2	4 8.9	7 15.6	23 51.1	0 0.0
Q29 主 な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	1 1.4	1 1.4	3 4.2	7 9.9	58 81.7	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	25 100.0	5 20.0	0 0.0	3 12.0	1 4.0	17 68.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	1 4.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	20 90.9	1 4.5
	金融・保険・不動産業	16 100.0	2 12.5	0 0.0	0 0.0	1 6.3	12 75.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	1 4.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0	22 88.0	0 0.0
Q3 ダイ バーシ ティの 推進の 取組状 況	A. 概念や言葉を用いて、カ ゴリーを限定せず実施	39 100.0	10 25.6	1 2.6	3 7.7	4 10.3	23 59.0	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカゴリーに限定して実施	44 100.0	1 2.3	1 2.3	2 4.5	3 6.8	36 81.8	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカゴリーについて実施	52 100.0	1 1.9	0 0.0	1 1.9	2 3.8	45 86.5	0 0.0
	上記のいずれも実施してい ない	29 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	27 93.1	2 6.9
Q11② 取組の 対応状 況:LGBT	積極的な推進のための取組 を実施している	6 100.0	4 66.7	0 0.0	1 16.7	1 16.7	1 16.7	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよ う対応している	46 100.0	7 15.2	1 2.2	4 8.7	6 13.0	29 63.0	0 0.0
	上記のいずれもしていない	79 100.0	0 0.0	0 0.0	1 1.3	2 2.5	72 91.1	1 1.3
	わからない	19 100.0	1 5.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	18 94.7	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 95 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



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)

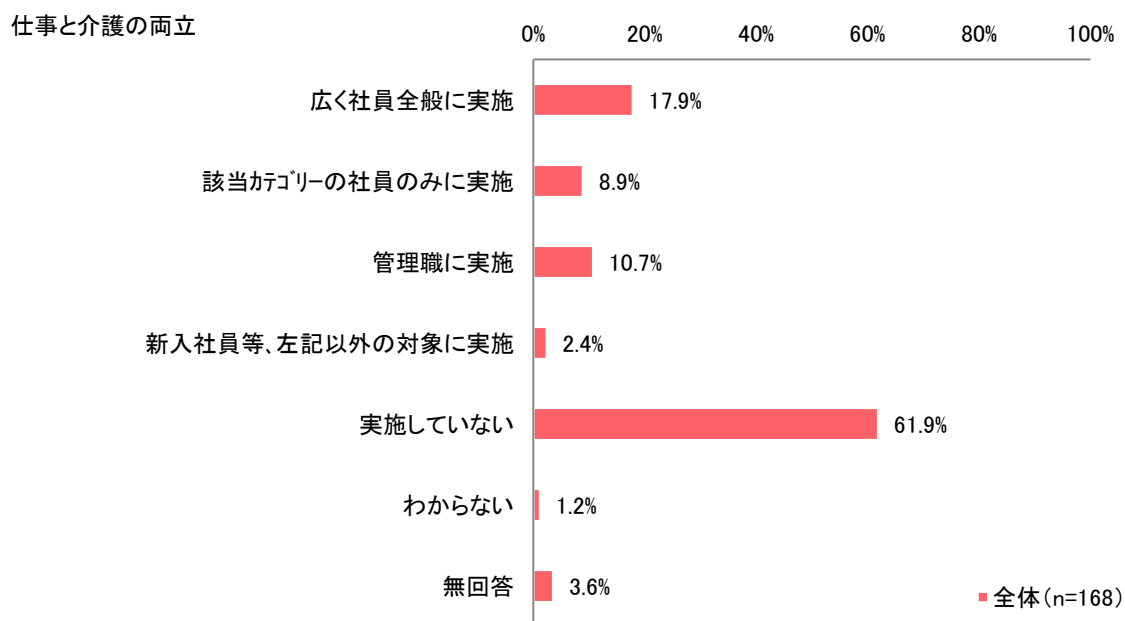
		合計	Q14⑥ 研修の実施状況：時間制約社員の働き方やマネジメント						
			広く社員 全般に実 施	該当カテ ゴリーの 社員のみに 実施	管理職に 実施	新入社員 等、左記 以外に対 象に実施	実施して いない	わからな い	無回答
全体		168 100.0	11 6.5	13 7.7	32 19.0	2 1.2	111 66.1	3 1.8	7 4.2
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41 100.0	2 4.9	2 4.9	3 7.3	0 0.0	34 82.9	1 2.4	0 0.0
	301～1000 人以下	31 100.0	0 0.0	2 6.5	5 16.1	0 0.0	22 71.0	2 6.5	1 3.2
	1001～3000 人以下	40 100.0	4 10.0	2 5.0	5 12.5	1 2.5	28 70.0	0 0.0	2 5.0
	3001 人以上	45 100.0	5 11.1	6 13.3	19 42.2	1 2.2	19 42.2	0 0.0	2 4.4
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	71 100.0	2 2.8	7 9.9	12 16.9	1 1.4	50 70.4	1 1.4	3 4.2
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	25 100.0	3 12.0	1 4.0	7 28.0	0 0.0	15 60.0	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	2 9.1	1 4.5	4 18.2	0 0.0	16 72.7	1 4.5	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	1 6.3	3 18.8	5 31.3	1 6.3	7 43.8	0 0.0	1 6.3
	サービス業	25 100.0	2 8.0	0 0.0	4 16.0	0 0.0	18 72.0	1 4.0	1 4.0
Q3 ダ イバ ーシ ティ の推 進の 取組 状況	A. 概念や言葉を用いて、カ ゴリーを限定せず実施	39 100.0	4 10.3	6 15.4	12 30.8	1 2.6	22 56.4	0 0.0	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカゴリーに限定して実施	44 100.0	2 4.5	4 9.1	13 29.5	1 2.3	26 59.1	0 0.0	2 4.5
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカゴリーについて実施	52 100.0	4 7.7	2 3.8	7 13.5	0 0.0	36 69.2	1 1.9	3 5.8
	上記のいずれも実施してい ない	29 100.0	1 3.4	1 3.4	0 0.0	0 0.0	26 89.7	1 3.4	0 0.0
Q11② 取組の 対応状 況： 時間制 約社員	積極的な推進のための取組 を実施している	41 100.0	6 14.6	8 19.5	20 48.8	2 4.9	14 34.1	0 0.0	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよ う対応している	48 100.0	2 4.2	2 4.2	8 16.7	0 0.0	35 72.9	1 2.1	1 2.1
	上記のいずれもしていない	49 100.0	3 6.1	2 4.1	2 4.1	0 0.0	40 81.6	0 0.0	3 6.1
	わからない	12 100.0	0 0.0	0 0.0	1 8.3	0 0.0	10 83.3	1 8.3	0 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 97 研修の実施状況: ⑦仕事と介護の両立



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)

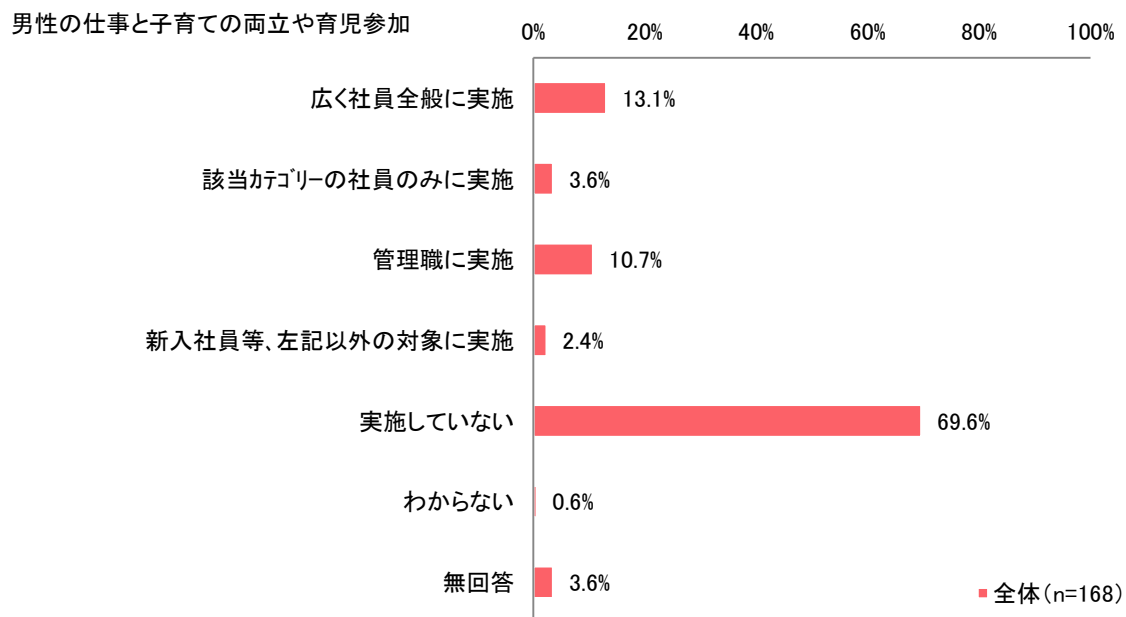
		合計	Q14⑦ 研修の実施状況: 仕事と介護の両立					
			広く社員 全般に実 施	該当カテ ゴリーの 社員のみに 実施	管理職に 実施	新入社員 等、左記 以外の対 象に実施	実施して いない	わからな い
全体		168 100.0	30 17.9	15 8.9	18 10.7	4 2.4	104 61.9	2 1.2
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41 100.0	3 7.3	3 7.3	2 4.9	0 0.0	32 78.0	2 4.9
	301～1000 人以下	31 100.0	2 6.5	0 0.0	2 6.5	0 0.0	26 83.9	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	7 17.5	5 12.5	6 15.0	2 5.0	23 57.5	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	18 40.0	6 13.3	7 15.6	2 4.4	16 35.6	0 0.0
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	71 100.0	12 16.9	9 12.7	7 9.9	3 4.2	42 59.2	2 2.8
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	25 100.0	8 32.0	1 4.0	4 16.0	0 0.0	13 52.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	2 9.1	1 4.5	1 4.5	0 0.0	18 81.8	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	3 18.8	2 12.5	4 25.0	1 6.3	7 43.8	0 0.0
	サービス業	25 100.0	2 8.0	1 4.0	2 8.0	0 0.0	21 84.0	0 0.0
Q3 ダ イバー シテイ の推進 の取組 状況	A. 概念や言葉を用いて、カ テゴリを限定せず実施	39 100.0	10 25.6	5 12.8	8 20.5	2 5.1	18 46.2	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカテゴリに限定して実施	44 100.0	11 25.0	5 11.4	6 13.6	2 4.5	25 56.8	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカテゴリについて実施	52 100.0	6 11.5	4 7.7	4 7.7	0 0.0	35 67.3	1 1.9
	上記のいずれも実施してい ない	29 100.0	3 10.3	1 3.4	0 0.0	0 0.0	24 82.8	1 3.4

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 категории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 99 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



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)

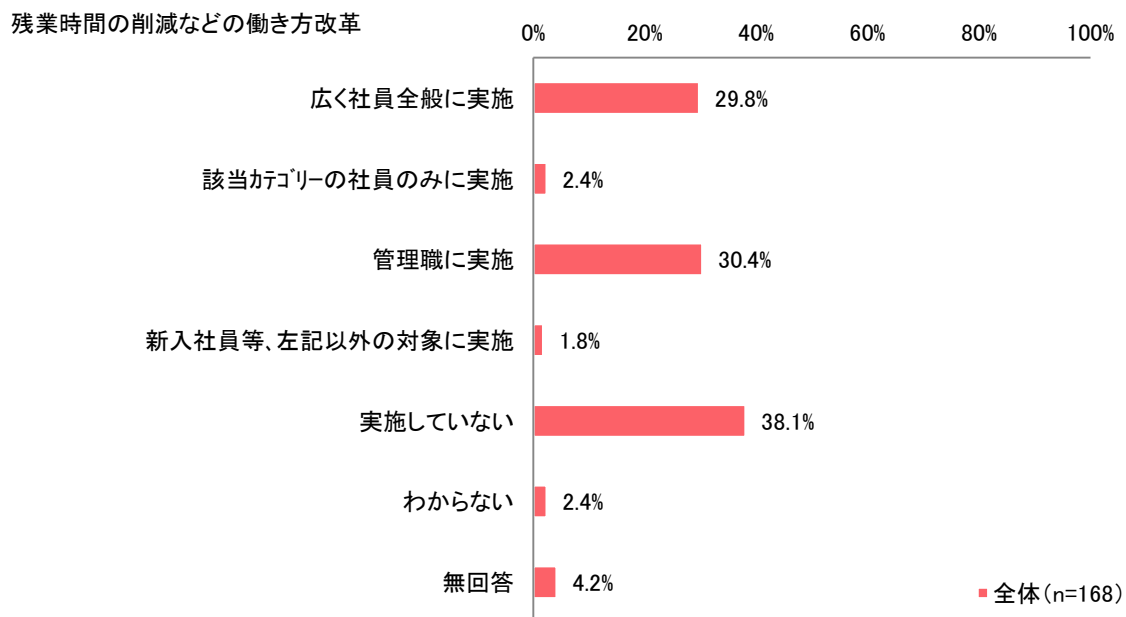
		合計	Q14⑧ 研修の実施状況: 男性の仕事と子育ての両立や育児参加						
			広く社員 全般に実 施	該当カテ ゴリーの 社員のみに 実施	管理職に 実施	新入社員 等、左記 以外の対 象に実施	実施して いない	わからな い	無回答
全体		168 100.0	22 13.1	6 3.6	18 10.7	4 2.4	117 69.6	1 0.6	6 3.6
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41 100.0	3 7.3	2 4.9	2 4.9	1 2.4	33 80.5	1 2.4	0 0.0
	301～1000 人以下	31 100.0	2 6.5	0 0.0	1 3.2	0 0.0	28 90.3	0 0.0	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	8 20.0	2 5.0	6 15.0	2 5.0	23 57.5	0 0.0	2 5.0
	3001 人以上	45 100.0	9 20.0	2 4.4	8 17.8	1 2.2	25 55.6	0 0.0	2 4.4
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	71 100.0	8 11.3	4 5.6	9 12.7	2 2.8	48 67.6	1 1.4	2 2.8
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	25 100.0	4 16.0	1 4.0	4 16.0	1 4.0	16 64.0	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	2 9.1	1 4.5	0 0.0	0 0.0	19 86.4	0 0.0	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	2 12.5	0 0.0	4 25.0	1 6.3	9 56.3	0 0.0	1 6.3
	サービス業	25 100.0	3 12.0	0 0.0	1 4.0	0 0.0	21 84.0	0 0.0	1 4.0
Q3 ダ イバー シテイ の推進 の取組 状況	A. 概念や言葉を用いて、カ ゴリーを限定せず実施	39 100.0	8 20.5	1 2.6	9 23.1	1 2.6	21 53.8	0 0.0	1 2.6
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカゴリーに限定して実施	44 100.0	7 15.9	3 6.8	5 11.4	2 4.5	29 65.9	0 0.0	1 2.3
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカゴリーについて実施	52 100.0	5 9.6	1 1.9	4 7.7	1 1.9	40 76.9	0 0.0	2 3.8
	上記のいずれも実施してい ない	29 100.0	2 6.9	1 3.4	0 0.0	0 0.0	25 86.2	1 3.4	0 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 101 研修の実施状況: ⑨残業時間の削減などの働き方改革



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)

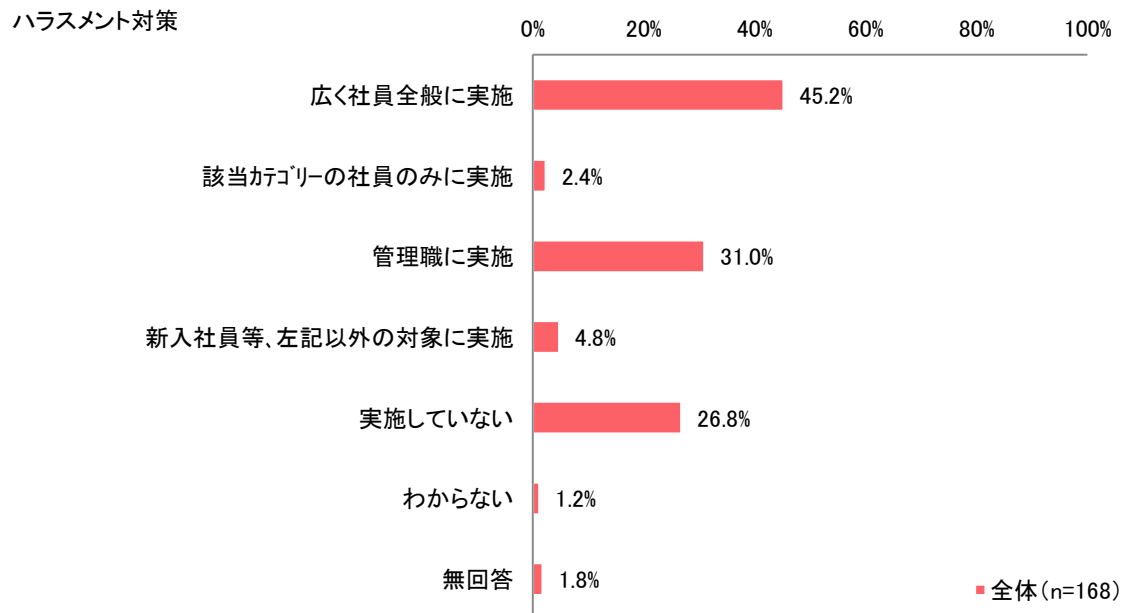
		合計	Q14⑨ 研修の実施状況：残業時間の削減などの働き方改革						
			広く社員 全般に実 施	該当カテ ゴリーの 社員のみ に実施	管理職に 実施	新入社員 等、左記 以外に対 象に実施	実施して いない	わからな い	無回答
全体		168 100.0	50 29.8	4 2.4	51 30.4	3 1.8	64 38.1	4 2.4	7 4.2
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41 100.0	7 17.1	1 2.4	7 17.1	2 4.9	25 61.0	1 2.4	0 0.0
	301～1000 人以下	31 100.0	7 22.6	1 3.2	15 48.4	0 0.0	8 25.8	1 3.2	2 6.5
	1001～3000 人以下	40 100.0	11 27.5	2 5.0	13 32.5	1 2.5	16 40.0	0 0.0	3 7.5
	3001 人以上	45 100.0	23 51.1	0 0.0	13 28.9	0 0.0	11 24.4	2 4.4	0 0.0
	Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	71 100.0	19 26.8	1 1.4	20 28.2	2 2.8	30 42.3	3 4.2
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	25 100.0	7 28.0	1 4.0	13 52.0	0 0.0	5 20.0	1 4.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	5 22.7	1 4.5	7 31.8	1 4.5	9 40.9	0 0.0	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	8 50.0	1 6.3	4 25.0	0 0.0	5 31.3	0 0.0	1 6.3
	サービス業	25 100.0	7 28.0	0 0.0	7 28.0	0 0.0	12 48.0	0 0.0	1 4.0
Q3 ダ イバ ーシ ティ の推 進の 取組 状況	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	13 33.3	2 5.1	16 41.0	0 0.0	11 28.2	1 2.6	0 0.0
	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	16 36.4	1 2.3	16 36.4	1 2.3	15 34.1	1 2.3	1 2.3
	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	14 26.9	0 0.0	15 28.8	2 3.8	21 40.4	1 1.9	3 5.8
	上記のいずれも実施してい ない	29 100.0	6 20.7	0 0.0	4 13.8	0 0.0	17 58.6	1 3.4	1 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 103 研修の実施状況: ⑩ハラスメント対策



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)

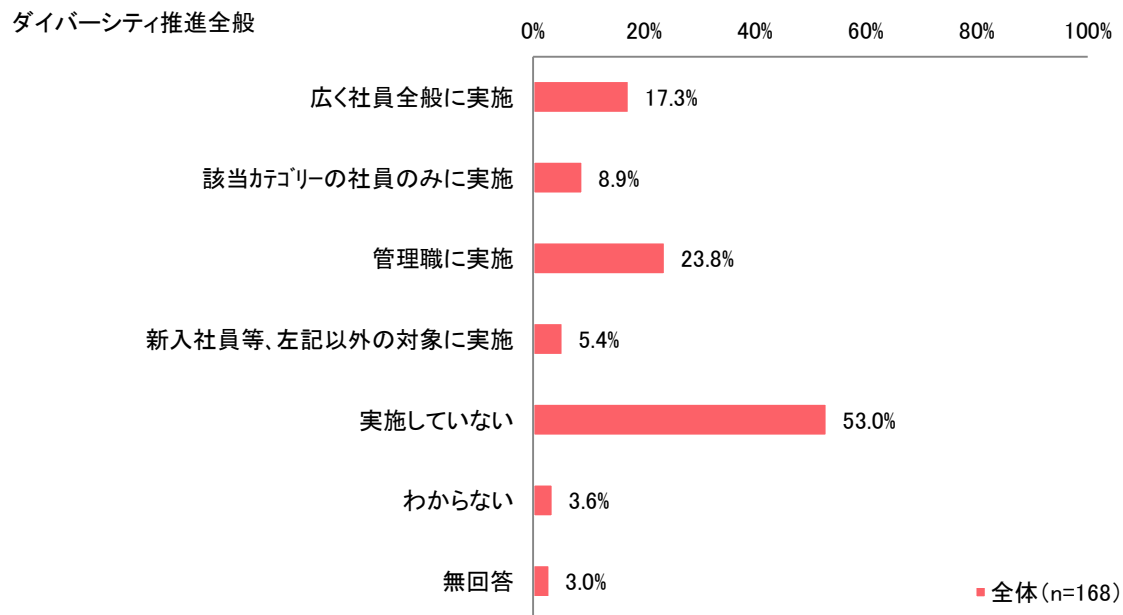
		合計	Q14⑩ 研修の実施状況: ハラスメント対策						
			広く社員 全般に実 施	該当カテ ゴリーの 社員のみに 実施	管理職に 実施	新入社員 等、左記 以外の対 象に実施	実施して いない	わからな い	無回答
全体		168 100.0	76 45.2	4 2.4	52 31.0	8 4.8	45 26.8	2 1.2	3 1.8
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41 100.0	9 22.0	2 4.9	6 14.6	0 0.0	24 58.5	1 2.4	0 0.0
	301～1000 人以下	31 100.0	15 48.4	0 0.0	12 38.7	1 3.2	8 25.8	0 0.0	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	20 50.0	2 5.0	16 40.0	3 7.5	5 12.5	0 0.0	1 2.5
	3001 人以上	45 100.0	29 64.4	0 0.0	17 37.8	4 8.9	4 8.9	0 0.0	0 0.0
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	71 100.0	34 47.9	3 4.2	24 33.8	8 11.3	15 21.1	2 2.8	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	25 100.0	13 52.0	0 0.0	9 36.0	0 0.0	5 20.0	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	6 27.3	1 4.5	4 18.2	0 0.0	12 54.5	0 0.0	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	8 50.0	0 0.0	7 43.8	0 0.0	3 18.8	0 0.0	1 6.3
	サービス業	25 100.0	10 40.0	0 0.0	7 28.0	0 0.0	9 36.0	0 0.0	0 0.0
Q3 ダ イバー シテイ の推進 の取組 状況	A. 概念や言葉を用いて、カ ゴリーを限定せず実施	39 100.0	22 56.4	1 2.6	17 43.6	3 7.7	3 7.7	0 0.0	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカゴリーに限定して実施	44 100.0	24 54.5	1 2.3	20 45.5	4 9.1	8 18.2	0 0.0	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカゴリーについて実施	52 100.0	22 42.3	0 0.0	12 23.1	1 1.9	16 30.8	2 3.8	1 1.9
	上記のいずれも実施してい ない	29 100.0	7 24.1	1 3.4	3 10.3	0 0.0	18 62.1	0 0.0	0 0.0

⑪ 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: ⑪ダイバーシティ推進全般



図表 106 研修の実施状況:⑪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)

		合計	Q14⑪ 研修の実施状況: ダイバーシティ推進全般						
			広く社員 全般に実 施	該当カテ ゴリーの 社員のみに 実施	管理職に 実施	新入社員 等、左記 以外の対 象に実施	実施して いない	わからな い	無回答
全体		168 100.0	29 17.3	15 8.9	40 23.8	9 5.4	89 53.0	6 3.6	5 3.0
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41 100.0	2 4.9	1 2.4	1 2.4	0 0.0	37 90.2	1 2.4	0 0.0
	301～1000 人以下	31 100.0	3 9.7	3 9.7	8 25.8	1 3.2	16 51.6	2 6.5	1 3.2
	1001～3000 人以下	40 100.0	9 22.5	5 12.5	11 27.5	2 5.0	19 47.5	0 0.0	1 2.5
	3001 人以上	45 100.0	15 33.3	6 13.3	20 44.4	6 13.3	10 22.2	1 2.2	1 2.2
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	71 100.0	12 16.9	8 11.3	19 26.8	8 11.3	34 47.9	3 4.2	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	25 100.0	6 24.0	2 8.0	9 36.0	0 0.0	11 44.0	1 4.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	1 4.5	1 4.5	3 13.6	0 0.0	18 81.8	1 4.5	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	4 25.0	1 6.3	5 31.3	0 0.0	7 43.8	0 0.0	1 6.3
	サービス業	25 100.0	3 12.0	3 12.0	4 16.0	1 4.0	15 60.0	1 4.0	1 4.0
Q3 ダ イバー シテイ の推進 の取組 状況	A. 概念や言葉を用いて、カ ゴリーを限定せず実施	39 100.0	16 41.0	4 10.3	13 33.3	2 5.1	9 23.1	1 2.6	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカゴリーに限定して実施	44 100.0	11 25.0	9 20.5	20 45.5	7 15.9	15 34.1	0 0.0	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカゴリーについて実施	52 100.0	2 3.8	2 3.8	5 9.6	0 0.0	37 71.2	4 7.7	3 5.8
	上記のいずれも実施してい ない	29 100.0	0 0.0	0 0.0	1 3.4	0 0.0	27 93.1	1 3.4	0 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。

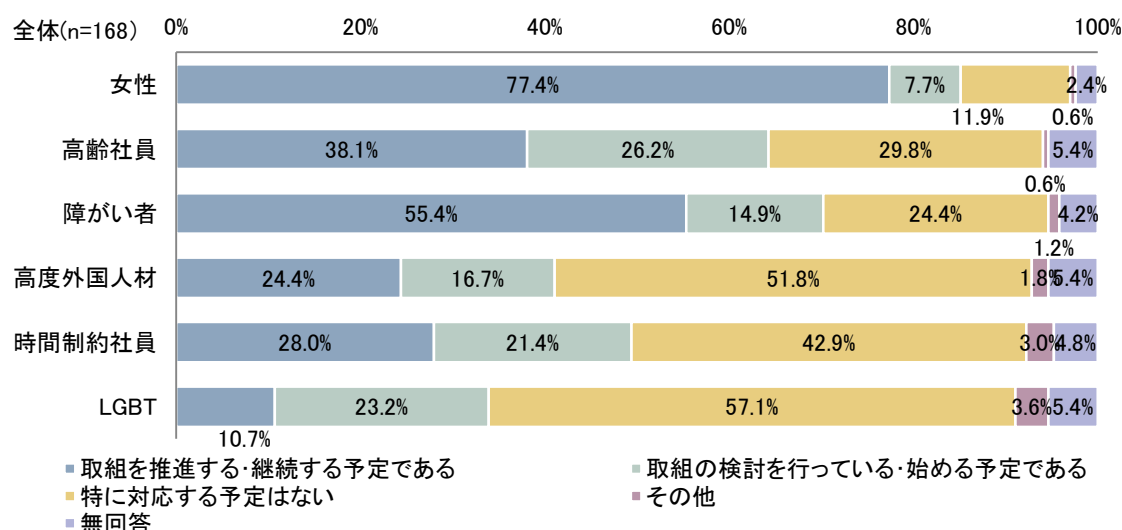
「障がい者」についてみると、「取組を推進する・継続する予定である」が55.4%、「特に対応する予定はない」が24.4%、「取組の検討を行っている・始める予定である」が14.9%となっている。

「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



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)

		合計	Q15① 今後の対応方針: 女性				
			取組を推進する・継続する予定である	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
全体		168 100.0	130 77.4	13 7.7	20 11.9	1 0.6	4 2.4
全社員 合計(統 合)	300 人以下	41 100.0	18 43.9	7 17.1	15 36.6	0 0.0	1 2.4
	301～1000 人以下	31 100.0	27 87.1	3 9.7	0 0.0	0 0.0	1 3.2
	1001～3000 人以下	40 100.0	36 90.0	2 5.0	2 5.0	0 0.0	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	43 95.6	1 2.2	1 2.2	0 0.0	0 0.0
Q29 主 な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	63 88.7	4 5.6	4 5.6	0 0.0	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	25 100.0	21 84.0	2 8.0	2 8.0	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	11 50.0	2 9.1	8 36.4	1 4.5	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	14 87.5	1 6.3	1 6.3	0 0.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	17 68.0	3 12.0	3 12.0	0 0.0	2 8.0
Q3 ダイ バーシ ティの 推進の 取組状 況	A. 概念や言葉を用いて、カ テゴリを限定せず実施	39 100.0	38 97.4	1 2.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカテゴリに限定して実施	44 100.0	44 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカテゴリについて実施	52 100.0	38 73.1	9 17.3	4 7.7	0 0.0	1 1.9
	上記のいずれも実施してい ない	29 100.0	9 31.0	3 10.3	16 55.2	1 3.4	0 0.0
Q11① 取組の 対応状 況:女性	積極的な推進のための取組 を実施している	103 100.0	98 95.1	2 1.9	3 2.9	0 0.0	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよ うに対応している	46 100.0	24 52.2	10 21.7	12 26.1	0 0.0	0 0.0
	上記のいずれもしていない	5 100.0	1 20.0	1 20.0	3 60.0	0 0.0	0 0.0
	わからない	2 100.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	0 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)

		合計	Q15② 今後の対応方針: 高齢社員				
			取組を推進する・継続する予定である	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
全体		168 100.0	64 38.1	44 26.2	50 29.8	1 0.6	9 5.4
全社員 合計(統 合)	300人以下	41 100.0	10 24.4	8 19.5	20 48.8	0 0.0	3 7.3
	301~1000人以下	31 100.0	16 51.6	6 19.4	8 25.8	0 0.0	1 3.2
	1001~3000人以下	40 100.0	15 37.5	10 25.0	13 32.5	0 0.0	2 5.0
	3001人以上	45 100.0	21 46.7	18 40.0	5 11.1	0 0.0	1 2.2
Q29 主 な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	30 42.3	22 31.0	18 25.4	0 0.0	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通 信・運輸・郵便業	25 100.0	11 44.0	7 28.0	6 24.0	0 0.0	1 4.0
	卸売・小売業	22 100.0	6 27.3	7 31.8	8 36.4	1 4.5	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	7 43.8	2 12.5	5 31.3	0 0.0	2 12.5
	サービス業	25 100.0	5 20.0	5 20.0	12 48.0	0 0.0	3 12.0
Q3 ダイ バーシ ティの 推進の 取組状 況	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	26 66.7	6 15.4	6 15.4	0 0.0	1 2.6
	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	16 36.4	21 47.7	6 13.6	0 0.0	1 2.3
	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	16 30.8	13 25.0	20 38.5	0 0.0	3 5.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	6 20.7	4 13.8	17 58.6	1 3.4	1 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 施している	48 100.0	34 70.8	9 18.8	4 8.3	0 0.0	1 2.1
	コンプライアンス上の問題がないよう 対応している	89 100.0	25 28.1	32 36.0	32 36.0	0 0.0	0 0.0
	上記のいずれもしていない	13 100.0	0 0.0	2 15.4	9 69.2	0 0.0	2 15.4
	わからない	5 100.0	2 40.0	0 0.0	3 60.0	0 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)

		合計	Q15③ 今後の対応方針: 障がい者				
			取組を推進 する・継続す る予定であ る	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
全体		168 100.0	93 55.4	25 14.9	41 24.4	2 1.2	7 4.2
全社員 合計(統 合)	300人以下	41 100.0	7 17.1	9 22.0	21 51.2	1 2.4	3 7.3
	301~1000人以下	31 100.0	24 77.4	2 6.5	5 16.1	0 0.0	0 0.0
	1001~3000人以下	40 100.0	26 65.0	6 15.0	7 17.5	0 0.0	1 2.5
	3001人以上	45 100.0	32 71.1	7 15.6	5 11.1	0 0.0	1 2.2
Q29 主 な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	43 60.6	13 18.3	14 19.7	0 0.0	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通 信・運輸・郵便業	25 100.0	19 76.0	2 8.0	3 12.0	0 0.0	1 4.0
	卸売・小売業	22 100.0	7 31.8	3 13.6	11 50.0	1 4.5	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	9 56.3	1 6.3	5 31.3	0 0.0	1 6.3
	サービス業	25 100.0	12 48.0	4 16.0	6 24.0	1 4.0	2 8.0
Q3 ダイ バーシ ティの 推進の 取組状 況	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	32 82.1	4 10.3	2 5.1	0 0.0	1 2.6
	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	25 56.8	8 18.2	10 22.7	0 0.0	1 2.3
	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	29 55.8	9 17.3	11 21.2	1 1.9	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	5 17.2	4 13.8	18 62.1	1 3.4	1 3.4
Q11③ 取組の 対応状 況:障が い者	積極的な推進のための取組を実 施している	56 100.0	50 89.3	2 3.6	2 3.6	0 0.0	2 3.6
	コンプライアンス上の問題がないよう 対応している	86 100.0	40 46.5	17 19.8	27 31.4	1 1.2	1 1.2
	上記のいずれもしていない	12 100.0	0 0.0	4 33.3	8 66.7	0 0.0	0 0.0
	わからない	4 100.0	1 25.0	2 50.0	1 25.0	0 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)

		合計	Q15④ 今後の対応方針: 高度外国人材				
			取組を推進 する・継続す る予定であ る	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
全体		168 100.0	41 24.4	28 16.7	87 51.8	3 1.8	9 5.4
全社員 合計(統 合)	300人以下	41 100.0	2 4.9	4 9.8	31 75.6	1 2.4	3 7.3
	301~1000人以下	31 100.0	8 25.8	3 9.7	18 58.1	0 0.0	2 6.5
	1001~3000人以下	40 100.0	10 25.0	9 22.5	20 50.0	0 0.0	1 2.5
	3001人以上	45 100.0	20 44.4	11 24.4	12 26.7	1 2.2	1 2.2
Q29 主 な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	27 38.0	13 18.3	28 39.4	0 0.0	3 4.2
	電気・ガス・熱・水道・情報通 信・運輸・郵便業	25 100.0	5 20.0	7 28.0	12 48.0	0 0.0	1 4.0
	卸売・小売業	22 100.0	1 4.5	4 18.2	16 72.7	1 4.5	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	4 25.0	0 0.0	11 68.8	0 0.0	1 6.3
	サービス業	25 100.0	3 12.0	4 16.0	15 60.0	1 4.0	2 8.0
Q3 ダイ バーシ ティの 推進の 取組状 況	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	22 56.4	5 12.8	10 25.6	1 2.6	1 2.6
	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	12 27.3	14 31.8	16 36.4	0 0.0	2 4.5
	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	5 9.6	7 13.5	37 71.2	1 1.9	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	2 6.9	2 6.9	22 75.9	1 3.4	2 6.9
Q11④取 組の対 応状況: 高度外 国人材	積極的な推進のための取組を実 施している	27 100.0	25 92.6	1 3.7	1 3.7	0 0.0	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう 対応している	42 100.0	12 28.6	15 35.7	14 33.3	0 0.0	1 2.4
	上記のいずれもしていない	67 100.0	1 1.5	8 11.9	56 83.6	1 1.5	1 1.5
	わからない	14 100.0	1 7.1	3 21.4	9 64.3	1 7.1	0 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)

		合計	Q15⑤ 今後の対応方針: 時間制約社員				
			取組を推進 する・継続す る予定であ る	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
全体		168 100.0	47 28.0	36 21.4	72 42.9	5 3.0	8 4.8
全社員 合計(統 合)	300 人以下	41 100.0	5 12.2	6 14.6	27 65.9	0 0.0	3 7.3
	301～1000 人以下	31 100.0	7 22.6	5 16.1	17 54.8	1 3.2	1 3.2
	1001～3000 人以下	40 100.0	15 37.5	9 22.5	15 37.5	0 0.0	1 2.5
	3001 人以上	45 100.0	20 44.4	13 28.9	8 17.8	3 6.7	1 2.2
Q29 主 な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	17 23.9	22 31.0	28 39.4	2 2.8	2 2.8
	電気・ガス・熱・水道・情報通 信・運輸・郵便業	25 100.0	11 44.0	5 20.0	8 32.0	0 0.0	1 4.0
	卸売・小売業	22 100.0	5 22.7	1 4.5	15 68.2	1 4.5	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	4 25.0	1 6.3	9 56.3	1 6.3	1 6.3
	サービス業	25 100.0	7 28.0	7 28.0	8 32.0	1 4.0	2 8.0
Q3 ダイ バーシ ティの 推進の 取組状 況	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	19 48.7	7 17.9	9 23.1	3 7.7	1 2.6
	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	19 43.2	10 22.7	14 31.8	0 0.0	1 2.3
	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	9 17.3	16 30.8	25 48.1	0 0.0	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	3 10.3	23 79.3	1 3.4	2 6.9
Q11⑤取 組の対 応状況: 時間制 約社員	積極的な推進のための取組を実 施している	41 100.0	30 73.2	5 12.2	4 9.8	2 4.9	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう 対応している	48 100.0	13 27.1	17 35.4	17 35.4	1 2.1	0 0.0
	上記のいずれもしていない	49 100.0	2 4.1	10 20.4	36 73.5	0 0.0	1 2.0
	わからない	12 100.0	2 16.7	3 25.0	7 58.3	0 0.0	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)

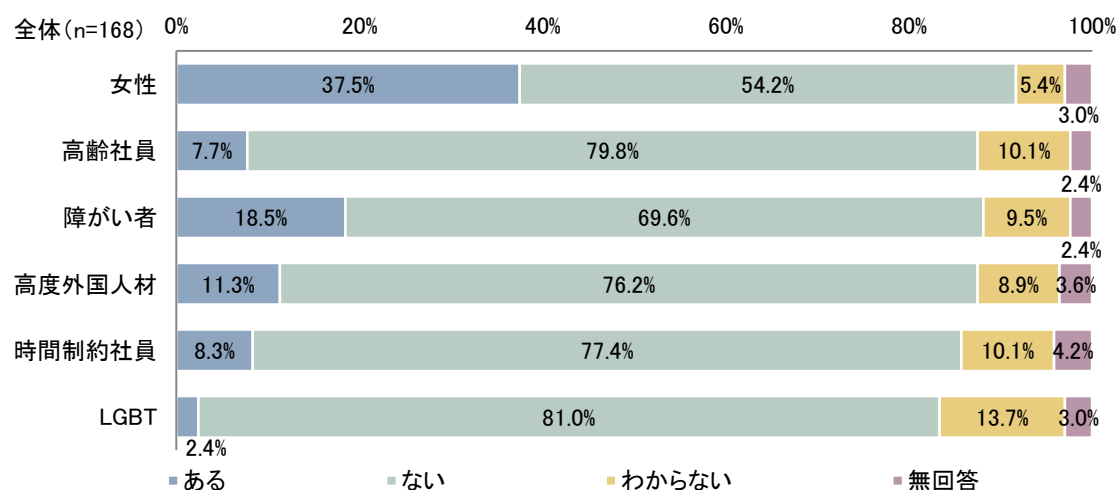
		合計	Q15⑥ 今後の対応方針: LGBT				
			取組を推進 する・継続す る予定であ る	取組の検討 を行っている ・始める予 定である	特に対応す る予定はな い	その他	無回答
全体		168 100.0	18 10.7	39 23.2	96 57.1	6 3.6	9 5.4
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41 100.0	1 2.4	4 9.8	33 80.5	1 2.4	2 4.9
	301～1000 人以下	31 100.0	2 6.5	7 22.6	20 64.5	0 0.0	2 6.5
	1001～3000 人以下	40 100.0	1 2.5	12 30.0	26 65.0	0 0.0	1 2.5
	3001 人以上	45 100.0	14 31.1	14 31.1	11 24.4	4 8.9	2 4.4
Q29 主 な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	5 7.0	22 31.0	41 57.7	1 1.4	2 2.8
	電気・ガス・熱・水道・情報通 信・運輸・郵便業	25 100.0	6 24.0	9 36.0	9 36.0	0 0.0	1 4.0
	卸売・小売業	22 100.0	2 9.1	2 9.1	16 72.7	2 9.1	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	2 12.5	0 0.0	12 75.0	1 6.3	1 6.3
	サービス業	25 100.0	2 8.0	5 20.0	14 56.0	1 4.0	3 12.0
Q3 ダイ バーシ ティの 推進の 取組状 況	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	12 30.8	11 28.2	13 33.3	3 7.7	0 0.0
	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	4 9.1	16 36.4	21 47.7	1 2.3	2 4.5
	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	2 3.8	11 21.2	36 69.2	1 1.9	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	1 3.4	25 86.2	1 3.4	2 6.9
Q11⑥取 組の対 応状 況:LGBT	積極的な推進のための取組を実 施している	6 100.0	6 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう 対応している	46 100.0	12 26.1	18 39.1	14 30.4	2 4.3	0 0.0
	上記のいずれもしていない	79 100.0	0 0.0	17 21.5	58 73.4	2 2.5	2 2.5
	わからない	19 100.0	0 0.0	3 15.8	14 73.7	1 5.3	1 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%、「高度外国人材」については 11.3%となっている。

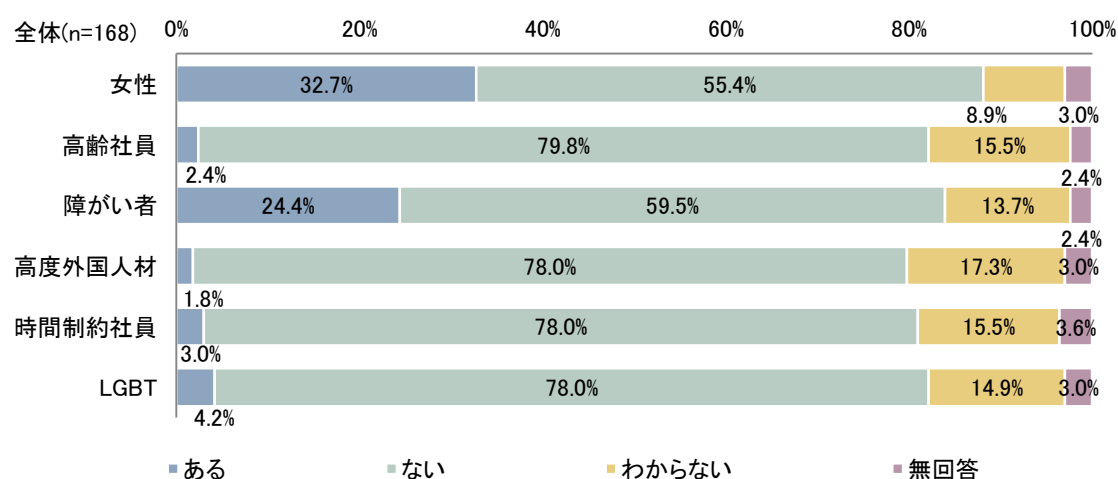
図表 114 社内ネットワークの有無



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)

		合計	Q16A 社内ネットワークの有無:①女性			
			ある	ない	わからない	無回答
全体		168 100.0	63 37.5	91 54.2	9 5.4	5 3.0
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	4 9.8	35 85.4	1 2.4	1 2.4
	301～1000 人以下	31 100.0	5 16.1	22 71.0	2 6.5	2 6.5
	1001～3000 人以下	40 100.0	21 52.5	17 42.5	2 5.0	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	29 64.4	14 31.1	2 4.4	0 0.0
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	27 38.0	39 54.9	3 4.2	2 2.8
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	9 36.0	14 56.0	2 8.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	8 36.4	12 54.5	2 9.1	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	7 43.8	8 50.0	1 6.3	0 0.0
	サービス業	25 100.0	9 36.0	15 60.0	0 0.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	19 48.7	18 46.2	1 2.6	1 2.6
	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	26 59.1	16 36.4	1 2.3	1 2.3
	C. 言葉を用いていないが、特定の分野について実施	52 100.0	16 30.8	34 65.4	2 3.8	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	1 3.4	23 79.3	5 17.2	0 0.0
Q11①取組の対応状況:女性	積極的な推進のための取組を実施している	103 100.0	54 52.4	43 41.7	5 4.9	1 1.0
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	46 100.0	7 15.2	39 84.8	0 0.0	0 0.0
	上記のいずれもしていない	5 100.0	2 40.0	3 60.0	0 0.0	0 0.0
	わからない	2 100.0	0 0.0	1 50.0	1 50.0	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)

		合計	Q16A 社内ネットワークの有無:②高齢社員			
			ある	ない	わからない	無回答
全体		168 100.0	13 7.7	134 79.8	17 10.1	4 2.4
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	2 4.9	36 87.8	2 4.9	1 2.4
	301~1000人以下	31 100.0	1 3.2	26 83.9	3 9.7	1 3.2
	1001~3000人以下	40 100.0	2 5.0	34 85.0	4 10.0	0 0.0
	3001人以上	45 100.0	7 15.6	32 71.1	6 13.3	0 0.0
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	6 8.5	57 80.3	6 8.5	2 2.8
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	2 8.0	20 80.0	3 12.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	2 9.1	18 81.8	2 9.1	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	1 6.3	14 87.5	1 6.3	0 0.0
	サービス業	25 100.0	1 4.0	22 88.0	2 8.0	0 0.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	5 12.8	27 69.2	6 15.4	1 2.6
	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	2 4.5	39 88.6	2 4.5	1 2.3
	C. 言葉を用いていないが、特定の分野について実施	52 100.0	5 9.6	44 84.6	3 5.8	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	1 3.4	23 79.3	5 17.2	0 0.0
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	48 100.0	4 8.3	36 75.0	7 14.6	1 2.1
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	89 100.0	8 9.0	74 83.1	7 7.9	0 0.0
	上記のいずれもしていない	13 100.0	1 7.7	12 92.3	0 0.0	0 0.0
	わからない	5 100.0	0 0.0	4 80.0	1 20.0	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)

		合計	Q16A 社内ネットワークの有無:③障がい者			
			ある	ない	わからない	無回答
全体		168 100.0	31 18.5	117 69.6	16 9.5	4 2.4
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	4 9.8	34 82.9	2 4.9	1 2.4
	301～1000 人以下	31 100.0	5 16.1	23 74.2	2 6.5	1 3.2
	1001～3000 人以下	40 100.0	8 20.0	29 72.5	3 7.5	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	12 26.7	26 57.8	7 15.6	0 0.0
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	17 23.9	46 64.8	7 9.9	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	4 16.0	19 76.0	2 8.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	3 13.6	16 72.7	3 13.6	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	1 6.3	14 87.5	1 6.3	0 0.0
	サービス業	25 100.0	4 16.0	19 76.0	1 4.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	10 25.6	23 59.0	5 12.8	1 2.6
	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	6 13.6	35 79.5	3 6.8	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定の分野について実施	52 100.0	13 25.0	36 69.2	3 5.8	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	1 3.4	23 79.3	5 17.2	0 0.0
Q11③取組の対応状況:障がい者	積極的な推進のための取組を実施している	56 100.0	21 37.5	29 51.8	5 8.9	1 1.8
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	86 100.0	8 9.3	69 80.2	8 9.3	1 1.2
	上記のいずれもしていない	12 100.0	1 8.3	11 91.7	0 0.0	0 0.0
	わからない	4 100.0	0 0.0	3 75.0	1 25.0	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)

		合計	Q16A 社内ネットワークの有無:④高度外国人材			
			ある	ない	わからない	無回答
全体		168 100.0	19 11.3	128 76.2	15 8.9	6 3.6
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	0 0.0	38 92.7	2 4.9	1 2.4
	301～1000 人以下	31 100.0	0 0.0	27 87.1	2 6.5	2 6.5
	1001～3000 人以下	40 100.0	6 15.0	32 80.0	2 5.0	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	13 28.9	26 57.8	5 11.1	1 2.2
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	14 19.7	50 70.4	5 7.0	2 2.8
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	3 12.0	20 80.0	2 8.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	1 4.5	18 81.8	3 13.6	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	0 0.0	14 87.5	1 6.3	1 6.3
	サービス業	25 100.0	1 4.0	22 88.0	1 4.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	11 28.2	23 59.0	4 10.3	1 2.6
	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	6 13.6	35 79.5	2 4.5	1 2.3
	C. 言葉を用いていないが、特定の分野について実施	52 100.0	2 3.8	46 88.5	3 5.8	1 1.9
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	23 79.3	6 20.7	0 0.0
Q11④取組の対応状況:高度外国人材	積極的な推進のための取組を実施している	27 100.0	14 51.9	13 48.1	0 0.0	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	42 100.0	3 7.1	32 76.2	6 14.3	1 2.4
	上記のいずれもしていない	67 100.0	0 0.0	63 94.0	3 4.5	1 1.5
	わからない	14 100.0	1 7.1	11 78.6	2 14.3	0 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)

		合計	Q16A 社内ネットワークの有無:⑤時間制約社員			
			ある	ない	わからない	無回答
全体		168 100.0	14 8.3	130 77.4	17 10.1	7 4.2
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	1 2.4	38 92.7	1 2.4	1 2.4
	301~1000人以下	31 100.0	1 3.2	26 83.9	2 6.5	2 6.5
	1001~3000人以下	40 100.0	4 10.0	32 80.0	4 10.0	0 0.0
	3001人以上	45 100.0	8 17.8	28 62.2	7 15.6	2 4.4
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	5 7.0	56 78.9	8 11.3	2 2.8
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	5 20.0	17 68.0	2 8.0	1 4.0
	卸売・小売業	22 100.0	2 9.1	17 77.3	3 13.6	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	1 6.3	13 81.3	1 6.3	1 6.3
	サービス業	25 100.0	0 0.0	23 92.0	1 4.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	7 17.9	24 61.5	7 17.9	1 2.6
	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	4 9.1	37 84.1	2 4.5	1 2.3
	C. 言葉を用いていないが、特定の分野について実施	52 100.0	3 5.8	44 84.6	3 5.8	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	24 82.8	5 17.2	0 0.0
Q11⑤取組の対応状況:時間制約社員	積極的な推進のための取組を実施している	41 100.0	12 29.3	23 56.1	6 14.6	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	48 100.0	1 2.1	40 83.3	5 10.4	2 4.2
	上記のいずれもしていない	49 100.0	0 0.0	48 98.0	1 2.0	0 0.0
	わからない	12 100.0	0 0.0	11 91.7	1 8.3	0 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)

		合計	Q16A 社内ネットワークの有無:⑥LGBT			
			ある	ない	わからない	無回答
全体		168 100.0	4 2.4	136 81.0	23 13.7	5 3.0
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	0 0.0	37 90.2	3 7.3	1 2.4
	301～1000 人以下	31 100.0	0 0.0	28 90.3	2 6.5	1 3.2
	1001～3000 人以下	40 100.0	0 0.0	35 87.5	5 12.5	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	4 8.9	30 66.7	10 22.2	1 2.2
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	1 1.4	58 81.7	10 14.1	2 2.8
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	2 8.0	19 76.0	4 16.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	0 0.0	19 86.4	3 13.6	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	0 0.0	13 81.3	2 12.5	1 6.3
	サービス業	25 100.0	0 0.0	24 96.0	1 4.0	0 0.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	3 7.7	26 66.7	9 23.1	1 2.6
	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	0 0.0	39 88.6	4 9.1	1 2.3
	C. 言葉を用いていないが、特定の分野について実施	52 100.0	1 1.9	46 88.5	4 7.7	1 1.9
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	23 79.3	6 20.7	0 0.0
Q11⑥取組の対応状況: LGBT	積極的な推進のための取組を実施している	6 100.0	2 33.3	2 33.3	2 33.3	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	46 100.0	1 2.2	36 78.3	8 17.4	1 2.2
	上記のいずれもしていない	79 100.0	0 0.0	73 92.4	6 7.6	0 0.0
	わからない	19 100.0	1 5.3	15 78.9	3 15.8	0 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)

		合計	Q16B 社外ネットワークへの参加の有無:①女性			
			している	していない	わからない	無回答
全体		168 100.0	55 32.7	93 55.4	15 8.9	5 3.0
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	1 2.4	35 85.4	4 9.8	1 2.4
	301～1000 人以下	31 100.0	6 19.4	17 54.8	6 19.4	2 6.5
	1001～3000 人以下	40 100.0	14 35.0	25 62.5	1 2.5	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	30 66.7	13 28.9	2 4.4	0 0.0
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	26 36.6	38 53.5	5 7.0	2 2.8
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	8 32.0	13 52.0	4 16.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	7 31.8	13 59.1	2 9.1	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	6 37.5	8 50.0	2 12.5	0 0.0
	サービス業	25 100.0	5 20.0	17 68.0	2 8.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	17 43.6	19 48.7	2 5.1	1 2.6
	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	27 61.4	15 34.1	1 2.3	1 2.3
	C. 言葉を用いていないが、特定の分野について実施	52 100.0	11 21.2	34 65.4	7 13.5	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	24 82.8	5 17.2	0 0.0
Q11①取組の対応状況:女性	積極的な推進のための取組を実施している	103 100.0	50 48.5	46 44.7	6 5.8	1 1.0
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	46 100.0	5 10.9	35 76.1	6 13.0	0 0.0
	上記のいずれもしていない	5 100.0	0 0.0	5 100.0	0 0.0	0 0.0
	わからない	2 100.0	0 0.0	2 100.0	0 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)

		合計	Q16B 社外ネットワークへの参加の有無: ②高齢社員			
			している	していない	わからない	無回答
全体		168 100.0	4 2.4	134 79.8	26 15.5	4 2.4
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	0 0.0	36 87.8	4 9.8	1 2.4
	301~1000人以下	31 100.0	2 6.5	21 67.7	7 22.6	1 3.2
	1001~3000人以下	40 100.0	0 0.0	35 87.5	5 12.5	0 0.0
	3001人以上	45 100.0	2 4.4	36 80.0	7 15.6	0 0.0
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	3 4.2	56 78.9	11 15.5	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	0 0.0	18 72.0	7 28.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	0 0.0	19 86.4	3 13.6	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	1 6.3	13 81.3	2 12.5	0 0.0
	サービス業	25 100.0	0 0.0	22 88.0	2 8.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	1 2.6	31 79.5	6 15.4	1 2.6
	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	2 4.5	35 79.5	7 15.9	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定の分野について実施	52 100.0	1 1.9	43 82.7	8 15.4	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	24 82.8	5 17.2	0 0.0
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	48 100.0	1 2.1	36 75.0	10 20.8	1 2.1
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	89 100.0	3 3.4	73 82.0	13 14.6	0 0.0
	上記のいずれもしていない	13 100.0	0 0.0	12 92.3	1 7.7	0 0.0
	わからない	5 100.0	0 0.0	4 80.0	1 20.0	0 0.0

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)

		合計	Q16B 社外ネットワークへの参加の有無:③障がい者			
			している	していない	わからない	無回答
全体		168 100.0	41 24.4	100 59.5	23 13.7	4 2.4
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	4 9.8	32 78.0	4 9.8	1 2.4
	301～1000人以下	31 100.0	7 22.6	16 51.6	7 22.6	1 3.2
	1001～3000人以下	40 100.0	10 25.0	25 62.5	5 12.5	0 0.0
	3001人以上	45 100.0	17 37.8	23 51.1	5 11.1	0 0.0
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	18 25.4	42 59.2	10 14.1	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	6 24.0	14 56.0	5 20.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	4 18.2	15 68.2	3 13.6	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	4 25.0	10 62.5	2 12.5	0 0.0
	サービス業	25 100.0	7 28.0	14 56.0	3 12.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	14 35.9	21 53.8	3 7.7	1 2.6
	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	11 25.0	26 59.1	7 15.9	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定の分野について実施	52 100.0	15 28.8	30 57.7	7 13.5	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	23 79.3	6 20.7	0 0.0
Q11③取組の対応状況:障がい者	積極的な推進のための取組を実施している	56 100.0	27 48.2	22 39.3	6 10.7	1 1.8
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	86 100.0	13 15.1	59 68.6	13 15.1	1 1.2
	上記のいずれもしていない	12 100.0	0 0.0	12 100.0	0 0.0	0 0.0
	わからない	4 100.0	0 0.0	2 50.0	2 50.0	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)

		合計	Q16B 社外ネットワークへの参加の有無:④高度外国人材			
			している	していない	わからない	無回答
全体		168 100.0	3 1.8	131 78.0	29 17.3	5 3.0
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	0 0.0	36 87.8	4 9.8	1 2.4
	301~1000人以下	31 100.0	0 0.0	22 71.0	8 25.8	1 3.2
	1001~3000人以下	40 100.0	1 2.5	33 82.5	6 15.0	0 0.0
	3001人以上	45 100.0	2 4.4	34 75.6	8 17.8	1 2.2
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	2 2.8	57 80.3	10 14.1	2 2.8
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	1 4.0	17 68.0	7 28.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	0 0.0	19 86.4	3 13.6	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	0 0.0	12 75.0	3 18.8	1 6.3
	サービス業	25 100.0	0 0.0	20 80.0	5 20.0	0 0.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	29 74.4	7 17.9	1 2.6
	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	35 79.5	7 15.9	1 2.3
	C. 言葉を用いていないが、特定の分野について実施	52 100.0	0 0.0	43 82.7	8 15.4	1 1.9
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	23 79.3	6 20.7	0 0.0
Q11④取組の対応状況:高度外国人材	積極的な推進のための取組を実施している	27 100.0	2 7.4	19 70.4	6 22.2	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	42 100.0	1 2.4	32 76.2	8 19.0	1 2.4
	上記のいずれもしていない	67 100.0	0 0.0	58 86.6	9 13.4	0 0.0
	わからない	14 100.0	0 0.0	11 78.6	3 21.4	0 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)

		合計	Q16B 社外ネットワークへの参加の有無:⑤時間制約社員			
			している	していない	わからない	無回答
全体		168 100.0	5 3.0	131 78.0	26 15.5	6 3.6
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	0 0.0	36 87.8	4 9.8	1 2.4
	301~1000人以下	31 100.0	0 0.0	22 71.0	7 22.6	2 6.5
	1001~3000人以下	40 100.0	2 5.0	33 82.5	5 12.5	0 0.0
	3001人以上	45 100.0	3 6.7	34 75.6	7 15.6	1 2.2
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	4 5.6	55 77.5	10 14.1	2 2.8
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	1 4.0	19 76.0	5 20.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	0 0.0	19 86.4	3 13.6	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	0 0.0	12 75.0	3 18.8	1 6.3
	サービス業	25 100.0	0 0.0	20 80.0	4 16.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	3 7.7	29 74.4	6 15.4	1 2.6
	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	2 4.5	35 79.5	6 13.6	1 2.3
	C. 言葉を用いていないが、特定の категорияについて実施	52 100.0	0 0.0	43 82.7	8 15.4	1 1.9
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	23 79.3	6 20.7	0 0.0
Q11⑤取組の対応状況時間制約社員	積極的な推進のための取組を実施している	41 100.0	4 9.8	33 80.5	4 9.8	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	48 100.0	1 2.1	37 77.1	9 18.8	1 2.1
	上記のいずれもしていない	49 100.0	0 0.0	43 87.8	6 12.2	0 0.0
	わからない	12 100.0	0 0.0	8 66.7	4 33.3	0 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)

		合計	Q16B 社外ネットワークへの参加の有無: ⑥LGBT			
			している	していない	わからない	無回答
全体		168 100.0	7 4.2	131 78.0	25 14.9	5 3.0
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	0 0.0	36 87.8	4 9.8	1 2.4
	301～1000 人以下	31 100.0	0 0.0	23 74.2	7 22.6	1 3.2
	1001～3000 人以下	40 100.0	1 2.5	34 85.0	5 12.5	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	6 13.3	32 71.1	6 13.3	1 2.2
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	2 2.8	58 81.7	9 12.7	2 2.8
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	4 16.0	16 64.0	5 20.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	0 0.0	19 86.4	3 13.6	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	0 0.0	12 75.0	3 18.8	1 6.3
	サービス業	25 100.0	0 0.0	21 84.0	4 16.0	0 0.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	6 15.4	27 69.2	5 12.8	1 2.6
	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	36 81.8	6 13.6	1 2.3
	C. 言葉を用いていないが、特定の分野について実施	52 100.0	0 0.0	43 82.7	8 15.4	1 1.9
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	23 79.3	6 20.7	0 0.0
Q11⑥取組の対応状況: LGBT	積極的な推進のための取組を実施している	6 100.0	4 66.7	2 33.3	0 0.0	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	46 100.0	2 4.3	35 76.1	8 17.4	1 2.2
	上記のいずれもしていない	79 100.0	0 0.0	68 86.1	11 13.9	0 0.0
	わからない	19 100.0	1 5.3	15 78.9	3 15.8	0 0.0

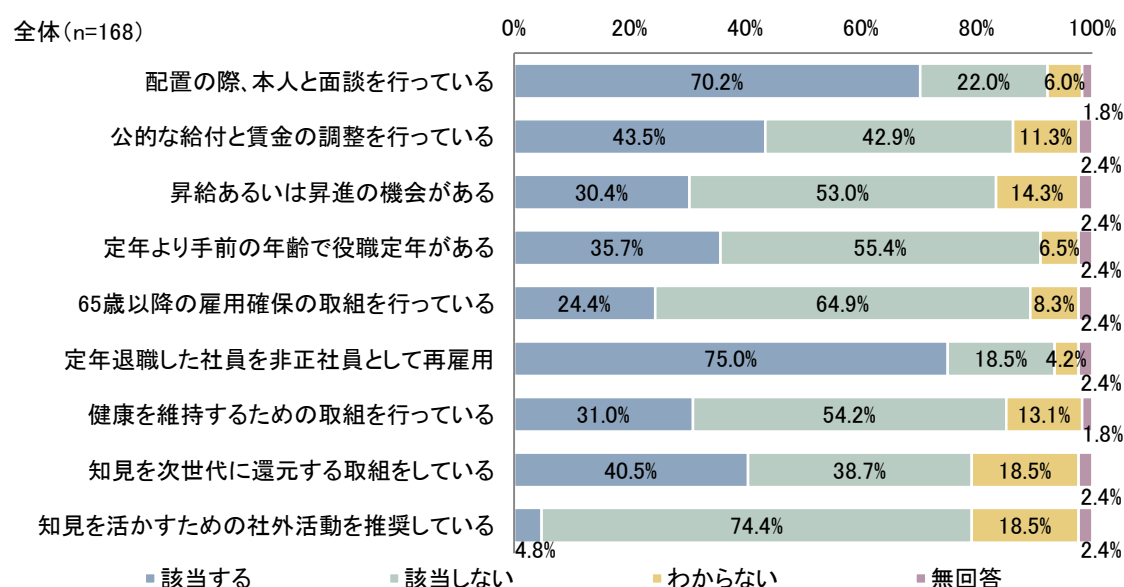
5. カテゴリー別にみた方針や取組

(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。

図表 128 高齢社員についての方針や取組



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)

		合計	Q17①高齢社員:配置の際、本人と面談を行っている			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	118 70.2	37 22.0	10 6.0	3 1.8
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	25 61.0	11 26.8	4 9.8	1 2.4
	301~1000人以下	31 100.0	20 64.5	9 29.0	2 6.5	0 0.0
	1001~3000人以下	40 100.0	30 75.0	6 15.0	4 10.0	0 0.0
	3001人以上	45 100.0	37 82.2	8 17.8	0 0.0	0 0.0
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	55 77.5	13 18.3	3 4.2	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	16 64.0	7 28.0	2 8.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	16 72.7	4 18.2	2 9.1	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	9 56.3	7 43.8	0 0.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	16 64.0	5 20.0	3 12.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリを限定せず実施	39 100.0	29 74.4	8 20.5	2 5.1	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特定のカテゴリに限定して実施	44 100.0	38 86.4	5 11.4	1 2.3	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定のカテゴリについて実施	52 100.0	33 63.5	15 28.8	4 7.7	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	17 58.6	8 27.6	3 10.3	1 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ている	48 100.0	41 85.4	6 12.5	1 2.1	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	89 100.0	65 73.0	19 21.3	4 4.5	1 1.1
	上記のいずれもしていない	13 100.0	3 23.1	6 46.2	4 30.8	0 0.0
	わからない	5 100.0	1 20.0	3 60.0	1 20.0	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)

		合計	Q17②高齢社員: 公的な給付と賃金の調整を行っている			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	73 43.5	72 42.9	19 11.3	4 2.4
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	19 46.3	16 39.0	5 12.2	1 2.4
	301~1000人以下	31 100.0	14 45.2	14 45.2	3 9.7	0 0.0
	1001~3000人以下	40 100.0	19 47.5	16 40.0	5 12.5	0 0.0
	3001人以上	45 100.0	18 40.0	22 48.9	5 11.1	0 0.0
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	35 49.3	31 43.7	5 7.0	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	8 32.0	14 56.0	3 12.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	15 68.2	4 18.2	3 13.6	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	6 37.5	9 56.3	1 6.3	0 0.0
	サービス業	25 100.0	5 20.0	11 44.0	7 28.0	2 8.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	15 38.5	21 53.8	3 7.7	0 0.0
	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	20 45.5	20 45.5	4 9.1	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定の категорияについて実施	52 100.0	24 46.2	19 36.5	8 15.4	1 1.9
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	14 48.3	10 34.5	4 13.8	1 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ている	48 100.0	23 47.9	22 45.8	3 6.3	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	89 100.0	37 41.6	39 43.8	11 12.4	2 2.2
	上記のいずれもしていない	13 100.0	4 30.8	7 53.8	2 15.4	0 0.0
	わからない	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	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)

		合計	Q17③高齢社員: 昇給あるいは昇進の機会がある			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	51 30.4	89 53.0	24 14.3	4 2.4
全社員合 計(統合)	300人以下	41 100.0	7 17.1	25 61.0	8 19.5	1 2.4
	301~1000人以下	31 100.0	7 22.6	20 64.5	4 12.9	0 0.0
	1001~3000人以下	40 100.0	14 35.0	18 45.0	7 17.5	1 2.5
	3001人以上	45 100.0	19 42.2	24 53.3	2 4.4	0 0.0
Q29 主な 業種(統 合)	建設・製造業	71 100.0	23 32.4	37 52.1	11 15.5	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・ 運輸・郵便業	25 100.0	7 28.0	14 56.0	4 16.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	8 36.4	11 50.0	3 13.6	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	5 31.3	9 56.3	1 6.3	1 6.3
	サービス業	25 100.0	7 28.0	12 48.0	5 20.0	1 4.0
Q3 ダイ バーシテ ィの推進 の取組状 況	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	17 43.6	19 48.7	3 7.7	0 0.0
	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	15 34.1	24 54.5	4 9.1	1 2.3
	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	15 28.8	27 51.9	10 19.2	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	4 13.8	17 58.6	7 24.1	1 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 ている	48 100.0	20 41.7	23 47.9	4 8.3	1 2.1
	コンプライアンス上の問題がないよう対応 している	89 100.0	21 23.6	54 60.7	13 14.6	1 1.1
	上記のいずれもしていない	13 100.0	4 30.8	5 38.5	4 30.8	0 0.0
	わからない	5 100.0	0 0.0	4 80.0	1 20.0	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)

		合計	Q17④高齢社員: 定年より手前の年齢で役職定年がある			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	60 35.7	93 55.4	11 6.5	4 2.4
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	7 17.1	28 68.3	4 9.8	2 4.9
	301~1000人以下	31 100.0	11 35.5	19 61.3	1 3.2	0 0.0
	1001~3000人以下	40 100.0	16 40.0	21 52.5	3 7.5	0 0.0
	3001人以上	45 100.0	24 53.3	19 42.2	2 4.4	0 0.0
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	31 43.7	37 52.1	2 2.8	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	11 44.0	13 52.0	1 4.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	5 22.7	13 59.1	4 18.2	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	9 56.3	6 37.5	1 6.3	0 0.0
	サービス業	25 100.0	1 4.0	20 80.0	3 12.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	15 38.5	21 53.8	3 7.7	0 0.0
	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	23 52.3	19 43.2	1 2.3	1 2.3
	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	14 26.9	35 67.3	3 5.8	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	7 24.1	17 58.6	4 13.8	1 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ている	48 100.0	19 39.6	27 56.3	2 4.2	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	89 100.0	35 39.3	47 52.8	5 5.6	2 2.2
	上記のいずれもしていない	13 100.0	1 7.7	9 69.2	3 23.1	0 0.0
	わからない	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	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)

		合計	Q17⑤高齢社員：65 歳以降の雇用確保の取組を行っている				
			該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体		168 100.0	41 24.4	109 64.9	14 8.3	4 2.4	
全社員合 計（統合）	300 人以下	41 100.0	7 17.1	28 68.3	5 12.2	1 2.4	
		301～1000 人以下	31 100.0	11 35.5	17 54.8	3 9.7	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	7 17.5	29 72.5	4 10.0	0 0.0	
		3001 人以上	45 100.0	12 26.7	32 71.1	1 2.2	0 0.0
	Q29 主な 業種（統 合）	建設・製造業	71 100.0	17 23.9	50 70.4	4 5.6	0 0.0
		電気・ガス・熱・水道・情報通信・ 運輸・郵便業	25 100.0	10 40.0	13 52.0	2 8.0	0 0.0
		卸売・小売業	22 100.0	7 31.8	11 50.0	4 18.2	0 0.0
		金融・保険・不動産業	16 100.0	3 18.8	12 75.0	1 6.3	0 0.0
サービス業		25 100.0	4 16.0	16 64.0	3 12.0	2 8.0	
Q3 ダイ バーシ ティの推 進の取組状 況		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	7 17.9	28 71.8	4 10.3	0 0.0
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	15 34.1	28 63.6	1 2.3	0 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	52 100.0	14 26.9	33 63.5	4 7.7	1 1.9		
上記のいずれも実施していない	29 100.0	4 13.8	19 65.5	5 17.2	1 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 ている	48 100.0	18 37.5	26 54.2	4 8.3	0 0.0	
		コンプライアンス上の問題がないよう対応 している	89 100.0	17 19.1	67 75.3	3 3.4	2 2.2
	上記のいずれもしていない	13 100.0	3 23.1	8 61.5	2 15.4	0 0.0	
		わからない	5 100.0	0 0.0	3 60.0	2 40.0	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)

		合計	Q17⑥高齢社員: 定年退職した社員を非正社員として再雇用			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	126 75.0	31 18.5	7 4.2	4 2.4
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	20 48.8	17 41.5	2 4.9	2 4.9
	301~1000人以下	31 100.0	27 87.1	4 12.9	0 0.0	0 0.0
	1001~3000人以下	40 100.0	34 85.0	4 10.0	2 5.0	0 0.0
	3001人以上	45 100.0	38 84.4	5 11.1	2 4.4	0 0.0
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	63 88.7	6 8.5	2 2.8	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	19 76.0	5 20.0	1 4.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	15 68.2	5 22.7	1 4.5	1 4.5
	金融・保険・不動産業	16 100.0	12 75.0	4 25.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	11 44.0	10 40.0	3 12.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	35 89.7	3 7.7	1 2.6	0 0.0
	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	41 93.2	2 4.5	1 2.3	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定の分野について実施	52 100.0	33 63.5	16 30.8	3 5.8	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	16 55.2	9 31.0	2 6.9	2 6.9
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	48 100.0	42 87.5	5 10.4	1 2.1	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	89 100.0	66 74.2	18 20.2	4 4.5	1 1.1
	上記のいずれもしていない	13 100.0	6 46.2	5 38.5	1 7.7	1 7.7
	わからない	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	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)

		合計	Q17⑦高齢社員：健康を維持するための取組を行っている			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	52 31.0	91 54.2	22 13.1	3 1.8
全社員合計（統合）	300 人以下	41 100.0	7 17.1	25 61.0	8 19.5	1 2.4
	301～1000 人以下	31 100.0	10 32.3	19 61.3	2 6.5	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	13 32.5	23 57.5	4 10.0	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	20 44.4	20 44.4	5 11.1	0 0.0
Q29 主な業種（統合）	建設・製造業	71 100.0	26 36.6	39 54.9	6 8.5	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	11 44.0	12 48.0	2 8.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	4 18.2	13 59.1	5 22.7	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	5 31.3	9 56.3	2 12.5	0 0.0
	サービス業	25 100.0	3 12.0	16 64.0	5 20.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	17 43.6	19 48.7	3 7.7	0 0.0
	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	17 38.6	25 56.8	2 4.5	0 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	52 100.0	15 28.8	27 51.9	10 19.2	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	3 10.3	18 62.1	7 24.1	1 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ている	48 100.0	21 43.8	23 47.9	4 8.3	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	89 100.0	25 28.1	52 58.4	11 12.4	1 1.1
	上記のいずれもしていない	13 100.0	2 15.4	8 61.5	3 23.1	0 0.0
	わからない	5 100.0	0 0.0	3 60.0	2 40.0	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)

		合計	Q17⑧高齢社員: 知見を次世代に還元する取組をしている			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	68 40.5	65 38.7	31 18.5	4 2.4
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	11 26.8	23 56.1	6 14.6	1 2.4
	301~1000人以下	31 100.0	14 45.2	8 25.8	9 29.0	0 0.0
	1001~3000人以下	40 100.0	19 47.5	13 32.5	8 20.0	0 0.0
	3001人以上	45 100.0	22 48.9	18 40.0	4 8.9	1 2.2
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	41 57.7	16 22.5	13 18.3	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	11 44.0	11 44.0	3 12.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	3 13.6	14 63.6	5 22.7	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	7 43.8	8 50.0	1 6.3	0 0.0
	サービス業	25 100.0	4 16.0	13 52.0	7 28.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	26 66.7	9 23.1	4 10.3	0 0.0
	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	20 45.5	18 40.9	6 13.6	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定の分野について実施	52 100.0	17 32.7	22 42.3	12 23.1	1 1.9
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	5 17.2	15 51.7	8 27.6	1 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ている	48 100.0	28 58.3	11 22.9	8 16.7	1 2.1
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	89 100.0	33 37.1	40 44.9	15 16.9	1 1.1
	上記のいずれもしていない	13 100.0	1 7.7	9 69.2	3 23.1	0 0.0
	わからない	5 100.0	0 0.0	3 60.0	2 40.0	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)

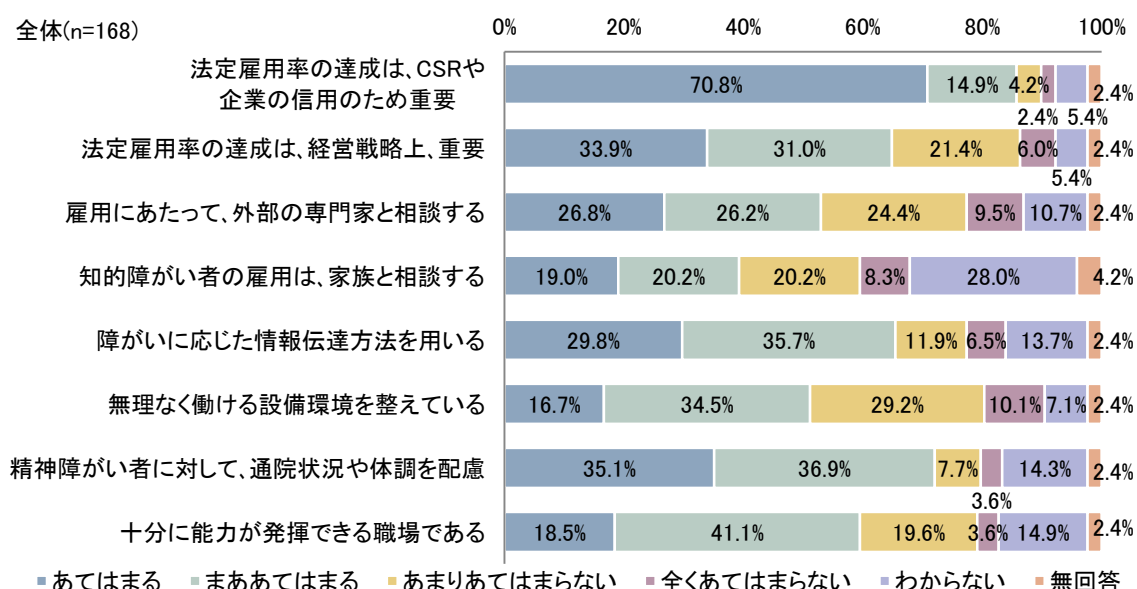
		合計	Q17⑨高齢社員: 知見を活かすための社外活動を推奨している			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	8 4.8	125 74.4	31 18.5	4 2.4
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	3 7.3	34 82.9	3 7.3	1 2.4
	301～1000 人以下	31 100.0	1 3.2	23 74.2	7 22.6	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	0 0.0	30 75.0	9 22.5	1 2.5
	3001 人以上	45 100.0	3 6.7	33 73.3	9 20.0	0 0.0
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	5 7.0	52 73.2	13 18.3	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	1 4.0	19 76.0	5 20.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	0 0.0	18 81.8	4 18.2	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	1 6.3	13 81.3	2 12.5	0 0.0
	サービス業	25 100.0	0 0.0	17 68.0	7 28.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	3 7.7	29 74.4	6 15.4	1 2.6
	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	34 77.3	9 20.5	0 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	52 100.0	4 7.7	37 71.2	11 21.2	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	24 82.8	4 13.8	1 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ている	48 100.0	5 10.4	33 68.8	9 18.8	1 2.1
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	89 100.0	2 2.2	71 79.8	15 16.9	1 1.1
	上記のいずれもしていない	13 100.0	0 0.0	11 84.6	2 15.4	0 0.0
	わからない	5 100.0	0 0.0	4 80.0	1 20.0	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 138 障がい者についての方針や取組



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)

		合計	Q18①障がい者: 法定雇用率の達成は、CSR や企業の信用のため重要					
			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		168 100.0	119 70.8	25 14.9	7 4.2	4 2.4	9 5.4	4 2.4
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41 100.0	13 31.7	11 26.8	4 9.8	3 7.3	8 19.5	2 4.9
	301～1000 人以下	31 100.0	24 77.4	5 16.1	1 3.2	1 3.2	0 0.0	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	35 87.5	4 10.0	1 2.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	42 93.3	3 6.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	71 100.0	57 80.3	10 14.1	1 1.4	2 2.8	1 1.4	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	25 100.0	20 80.0	3 12.0	1 4.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	11 50.0	3 13.6	3 13.6	1 4.5	4 18.2	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	12 75.0	2 12.5	0 0.0	0 0.0	2 12.5	0 0.0
	サービス業	25 100.0	15 60.0	5 20.0	1 4.0	0 0.0	2 8.0	2 8.0
Q3 ダ イバ ーシ ティ の推 進の 取組 状況	A. 概念や言葉を用いて、カ テゴリを限定せず実施	39 100.0	37 94.9	2 5.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカテゴリに限定して実施	44 100.0	39 88.6	4 9.1	1 2.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカテゴリについて実施	52 100.0	35 67.3	12 23.1	3 5.8	0 0.0	1 1.9	1 1.9
	上記のいずれも実施してい ない	29 100.0	7 24.1	7 24.1	2 6.9	4 13.8	8 27.6	1 3.4
Q11③ 取組の 対応状 況:障 がい者	積極的な推進のための取組 を実施している	56 100.0	23 41.1	20 35.7	11 19.6	2 3.6	0 0.0	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよ う対応している	86 100.0	18 20.9	22 25.6	27 31.4	9 10.5	9 10.5	1 1.2
	上記のいずれもしていない	12 100.0	1 8.3	1 8.3	3 25.0	3 25.0	4 33.3	0 0.0
	わからない	4 100.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	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)

		合計	Q18②障がい者: 法定雇用率の達成は、経営戦略上、重要					無回答
			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	
全体		168 100.0	57 33.9	52 31.0	36 21.4	10 6.0	9 5.4	4 2.4
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41 100.0	6 14.6	11 26.8	9 22.0	5 12.2	8 19.5	2 4.9
	301～1000 人以下	31 100.0	12 38.7	9 29.0	9 29.0	1 3.2	0 0.0	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	13 32.5	19 47.5	7 17.5	1 2.5	0 0.0	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	24 53.3	12 26.7	9 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	71 100.0	25 35.2	25 35.2	16 22.5	4 5.6	1 1.4	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	25 100.0	12 48.0	6 24.0	5 20.0	2 8.0	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	3 13.6	9 40.9	4 18.2	2 9.1	4 18.2	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	6 37.5	5 31.3	3 18.8	0 0.0	2 12.5	0 0.0
	サービス業	25 100.0	8 32.0	4 16.0	7 28.0	2 8.0	2 8.0	2 8.0
Q3 ダ イバ ーシ ティ の推 進の 取組 状況	A. 概念や言葉を用いて、カ テゴリを限定せず実施	39 100.0	17 43.6	17 43.6	5 12.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカテゴリに限定して実施	44 100.0	19 43.2	15 34.1	9 20.5	1 2.3	0 0.0	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカテゴリについて実施	52 100.0	17 32.7	11 21.2	17 32.7	5 9.6	1 1.9	1 1.9
	上記のいずれも実施してい ない	29 100.0	4 13.8	7 24.1	5 17.2	4 13.8	8 27.6	1 3.4
Q11③ 取組の 対応状 況:障 がい者	積極的な推進のための取組 を実施している	56 100.0	22 39.3	15 26.8	6 10.7	3 5.4	8 14.3	2 3.6
	コンプライアンス上の問題がないよ う対応している	86 100.0	8 9.3	18 20.9	25 29.1	6 7.0	28 32.6	1 1.2
	上記のいずれもしていない	12 100.0	1 8.3	0 0.0	2 16.7	4 33.3	5 41.7	0 0.0
	わからない	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 75.0	1 25.0

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)

		合計	Q18③障がい者: 雇用にあたって、外部の専門家と相談する					
			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		168 100.0	45 26.8	44 26.2	41 24.4	16 9.5	18 10.7	4 2.4
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41 100.0	6 14.6	6 14.6	10 24.4	5 12.2	12 29.3	2 4.9
	301～1000 人以下	31 100.0	10 32.3	9 29.0	8 25.8	3 9.7	1 3.2	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	9 22.5	14 35.0	12 30.0	3 7.5	2 5.0	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	17 37.8	14 31.1	9 20.0	4 8.9	1 2.2	0 0.0
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	71 100.0	17 23.9	21 29.6	19 26.8	7 9.9	7 9.9	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	25 100.0	8 32.0	4 16.0	10 40.0	3 12.0	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	5 22.7	5 22.7	5 22.7	4 18.2	3 13.6	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	3 18.8	4 25.0	4 25.0	1 6.3	4 25.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	9 36.0	10 40.0	1 4.0	1 4.0	2 8.0	2 8.0
Q3 ダ イバ ーシ ティ の推 進の 取組 状況	A. 概念や言葉を用いて、カ テゴリを限定せず実施	39 100.0	11 28.2	18 46.2	5 12.8	3 7.7	2 5.1	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカテゴリに限定して実施	44 100.0	16 36.4	8 18.2	15 34.1	3 6.8	2 4.5	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカテゴリについて実施	52 100.0	15 28.8	13 25.0	16 30.8	5 9.6	2 3.8	1 1.9
	上記のいずれも実施してい ない	29 100.0	2 6.9	4 13.8	5 17.2	5 17.2	12 41.4	1 3.4
Q11③ 取組の 対応状 況:障 がい者	積極的な推進のための取組 を実施している	56 100.0	23 41.1	20 35.7	11 19.6	2 3.6	0 0.0	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよ うに対応している	86 100.0	18 20.9	22 25.6	27 31.4	9 10.5	9 10.5	1 1.2
	上記のいずれもしていない	12 100.0	1 8.3	1 8.3	3 25.0	3 25.0	4 33.3	0 0.0
	わからない	4 100.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	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)

		合計	Q18④障がい者: 知的障がい者の雇用は、家族と相談する					無回答
			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	
全体		168 100.0	32 19.0	34 20.2	34 20.2	14 8.3	47 28.0	7 4.2
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41 100.0	4 9.8	6 14.6	7 17.1	6 14.6	15 36.6	3 7.3
	301～1000 人以下	31 100.0	5 16.1	6 19.4	7 22.6	3 9.7	9 29.0	1 3.2
	1001～3000 人以下	40 100.0	5 12.5	13 32.5	9 22.5	2 5.0	11 27.5	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	15 33.3	7 15.6	10 22.2	2 4.4	10 22.2	1 2.2
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	71 100.0	15 21.1	19 26.8	14 19.7	4 5.6	17 23.9	2 2.8
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	25 100.0	4 16.0	6 24.0	4 16.0	4 16.0	7 28.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	3 13.6	4 18.2	6 27.3	2 9.1	7 31.8	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	2 12.5	2 12.5	4 25.0	2 12.5	6 37.5	0 0.0
	サービス業	25 100.0	6 24.0	3 12.0	5 20.0	2 8.0	7 28.0	2 8.0
Q3 ダ イバー シテイ の推進 の取組 状況	A. 概念や言葉を用いて、カ テゴリを限定せず実施	39 100.0	8 20.5	7 17.9	7 17.9	4 10.3	11 28.2	2 5.1
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカテゴリに限定して実施	44 100.0	12 27.3	8 18.2	10 22.7	2 4.5	12 27.3	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカテゴリについて実施	52 100.0	12 23.1	16 30.8	11 21.2	3 5.8	9 17.3	1 1.9
	上記のいずれも実施してい ない	29 100.0	0 0.0	2 6.9	5 17.2	5 17.2	15 51.7	2 6.9
Q11③ 取組の 対応状 況:障 がい者	積極的な推進のための取組 を実施している	56 100.0	22 39.3	15 26.8	6 10.7	3 5.4	8 14.3	2 3.6
	コンプライアンス上の問題がないよ う対応している	86 100.0	8 9.3	18 20.9	25 29.1	6 7.0	28 32.6	1 1.2
	上記のいずれもしていない	12 100.0	1 8.3	0 0.0	2 16.7	4 33.3	5 41.7	0 0.0
	わからない	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 75.0	1 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)

		合計	Q18⑤障がい者: 障がいに応じた情報伝達方法を用いる					
			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		168	50	60	20	11	23	4
		100.0	29.8	35.7	11.9	6.5	13.7	2.4
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41	5	11	6	4	13	2
		100.0	12.2	26.8	14.6	9.8	31.7	4.9
	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 な業種 (統 合)	建設・製造業	71	19	29	11	2	10	0
		100.0	26.8	40.8	15.5	2.8	14.1	0.0
	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
		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 イバー シティ の推進 の取組 状況	A. 概念や言葉を用いて、カ テゴリを限定せず実施	39	19	13	2	1	4	0
		100.0	48.7	33.3	5.1	2.6	10.3	0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカテゴリに限定して実施	44	17	18	6	1	2	0
		100.0	38.6	40.9	13.6	2.3	4.5	0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカテゴリについて実施	52	13	23	7	4	4	1
		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 ない	29	0	6	5	4	13	1
		100.0	0.0	20.7	17.2	13.8	44.8	3.4
Q11③ 取組の 対応状 況:障 がい者	積極的な推進のための取組 を実施している	56	31	18	6	0	1	0
		100.0	55.4	32.1	10.7	0.0	1.8	0.0
	コンプライアンス上の問題がないよ う対応している	86	18	36	12	7	12	1
		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)

		合計	Q18⑥障がい者: 無理なく働ける設備環境を整えている					
			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		168	50	60	20	11	23	4
		100.0	29.8	35.7	11.9	6.5	13.7	2.4
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41	5	11	6	4	13	2
		100.0	12.2	26.8	14.6	9.8	31.7	4.9
	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 な業種 (統 合)	建設・製造業	71	19	29	11	2	10	0
		100.0	26.8	40.8	15.5	2.8	14.1	0.0
	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
		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 イバ ーシ ティ の推 進の 取組 状況	A. 概念や言葉を用いて、カ テゴリを限定せず実施	39	19	13	2	1	4	0
		100.0	48.7	33.3	5.1	2.6	10.3	0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカテゴリに限定して実施	44	17	18	6	1	2	0
		100.0	38.6	40.9	13.6	2.3	4.5	0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカテゴリについて実施	52	13	23	7	4	4	1
		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 ない	29	0	6	5	4	13	1
		100.0	0.0	20.7	17.2	13.8	44.8	3.4
Q11③ 取組の 対応状 況:障 がい者	積極的な推進のための取組 を実施している	56	13	30	12	1	0	0
		100.0	23.2	53.6	21.4	1.8	0.0	0.0
	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	1
		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	1	3	5	3	0
		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	0
		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)

		合計	Q18⑦障がい者: 精神障がい者に対して、通院状況や体調を配慮					
			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		168	59	62	13	6	24	4
		100.0	35.1	36.9	7.7	3.6	14.3	2.4
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41	5	14	7	2	11	2
		100.0	12.2	34.1	17.1	4.9	26.8	4.9
	301～1000 人以下	31	12	8	3	2	6	0
		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	26	15	2	0	2	0
		100.0	57.8	33.3	4.4	0.0	4.4	0.0
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	71	24	29	7	4	7	0
		100.0	33.8	40.8	9.9	5.6	9.9	0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	25	15	6	1	1	2	0
		100.0	60.0	24.0	4.0	4.0	8.0	0.0
	卸売・小売業	22	6	7	4	1	4	0
		100.0	27.3	31.8	18.2	4.5	18.2	0.0
	金融・保険・不動産業	16	4	8	0	0	4	0
		100.0	25.0	50.0	0.0	0.0	25.0	0.0
Q3 ダ イバ ーシ ティ の推 進の 取組 状況	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
	A. 概念や言葉を用いて、カ テゴリを限定せず実施	39	21	11	0	3	4	0
		100.0	53.8	28.2	0.0	7.7	10.3	0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカテゴリに限定して実施	44	25	15	1	0	3	0
		100.0	56.8	34.1	2.3	0.0	6.8	0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカテゴリについて実施	52	13	26	6	0	6	1
		100.0	25.0	50.0	11.5	0.0	11.5	1.9
Q11③ 取組の 対応状 況:障 がい者	上記のいずれも実施してい ない	29	0	9	5	3	11	1
		100.0	0.0	31.0	17.2	10.3	37.9	3.4
	積極的な推進のための取組 を実施している	56	32	19	2	1	2	0
		100.0	57.1	33.9	3.6	1.8	3.6	0.0
	コンプライアンス上の問題がないよ う対応している	86	24	36	8	2	15	1
		100.0	27.9	41.9	9.3	2.3	17.4	1.2
	上記のいずれもしていない	12	1	4	2	1	4	0
		100.0	8.3	33.3	16.7	8.3	33.3	0.0
	わからない	4	1	1	1	0	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)

		合計	Q18⑧障がい者: 十分に能力が発揮できる職場である					
			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		168 100.0	31 18.5	69 41.1	33 19.6	6 3.6	25 14.9	4 2.4
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41 100.0	4 9.8	7 17.1	11 26.8	4 9.8	13 31.7	2 4.9
	301～1000 人以下	31 100.0	5 16.1	15 48.4	6 19.4	2 6.5	3 9.7	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	7 17.5	21 52.5	8 20.0	0 0.0	4 10.0	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	14 31.1	22 48.9	6 13.3	0 0.0	3 6.7	0 0.0
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	71 100.0	16 22.5	31 43.7	12 16.9	3 4.2	9 12.7	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	25 100.0	6 24.0	11 44.0	5 20.0	1 4.0	2 8.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	3 13.6	7 31.8	6 27.3	1 4.5	5 22.7	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	2 12.5	8 50.0	2 12.5	0 0.0	4 25.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	3 12.0	9 36.0	7 28.0	0 0.0	4 16.0	2 8.0
Q3 ダ イバ ーシ ティ の推 進の 取組 状況	A. 概念や言葉を用いて、カ テゴリを限定せず実施	39 100.0	13 33.3	20 51.3	2 5.1	1 2.6	3 7.7	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカテゴリに限定して実施	44 100.0	13 29.5	21 47.7	7 15.9	0 0.0	3 6.8	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカテゴリについて実施	52 100.0	4 7.7	25 48.1	16 30.8	2 3.8	4 7.7	1 1.9
	上記のいずれも実施してい ない	29 100.0	1 3.4	3 10.3	7 24.1	3 10.3	14 48.3	1 3.4
Q11③ 取組の 対応状 況:障 がい者	積極的な推進のための取組 を実施している	56 100.0	20 35.7	29 51.8	7 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよ う対応している	86 100.0	10 11.6	36 41.9	21 24.4	4 4.7	14 16.3	1 1.2
	上記のいずれもしていない	12 100.0	0 0.0	1 8.3	4 33.3	1 8.3	6 50.0	0 0.0
	わからない	4 100.0	0 0.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	0 0.0

(3) 高度外国人材についての方針や取組

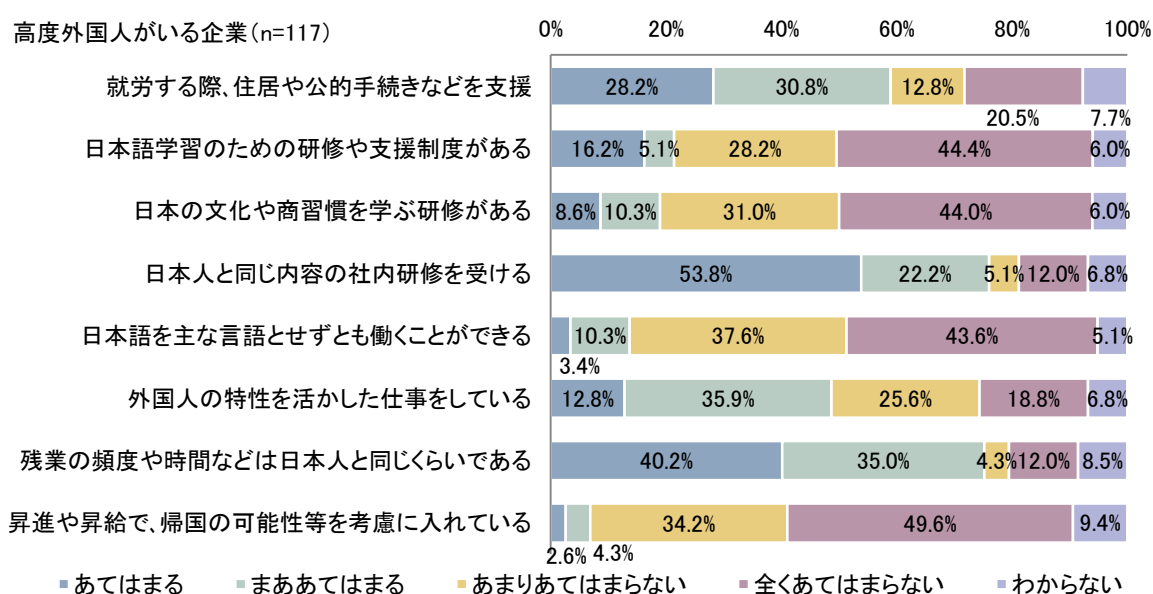
高度外国人材について、「①就労する際、住居や公的手続きなどを支援」について、「あてはまる」の割合は28.2%、「まああてはまる」と合わせて59.0%となっている。高度外国人材について、積極的な推進のための取組を実施している企業では、「あてはまる」の割合は55.6%、「ややあてはまる」と合わせて96.3%となっている。

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應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。

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)

		合計	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					
			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		117 100.0	33 28.2	36 30.8	15 12.8	24 20.5	9 7.7	0 0.0
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	28 100.0	2 7.1	0 0.0	6 21.4	13 46.4	7 25.0	0 0.0
	301～1000 人以下	18 100.0	2 11.1	11 61.1	0 0.0	4 22.2	1 5.6	0 0.0
	1001～3000 人以下	28 100.0	12 42.9	9 32.1	5 17.9	2 7.1	0 0.0	0 0.0
	3001 人以上	37 100.0	16 43.2	15 40.5	4 10.8	2 5.4	0 0.0	0 0.0
	建設・製造業	58 100.0	18 31.0	24 41.4	4 6.9	7 12.1	5 8.6	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	19 100.0	6 31.6	5 26.3	4 21.1	4 21.1	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	12 100.0	2 16.7	2 16.7	0 0.0	7 58.3	1 8.3	0 0.0
	金融・保険・不動産業	10 100.0	4 40.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0	2 20.0	0 0.0
Q29 主 な業種 (統 合)	サービス業	16 100.0	2 12.5	3 18.8	6 37.5	4 25.0	1 6.3	0 0.0
	A. 概念や言葉を用いて、カ テゴリを限定せず実施	31 100.0	12 38.7	13 41.9	4 12.9	1 3.2	1 3.2	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカテゴリに限定して実施	30 100.0	17 56.7	9 30.0	1 3.3	2 6.7	1 3.3	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカテゴリについて実施	36 100.0	4 11.1	12 33.3	9 25.0	9 25.0	2 5.6	0 0.0
	上記のいずれも実施してい ない	20 100.0	0 0.0	2 10.0	1 5.0	12 60.0	5 25.0	0 0.0
	Q3 ダ イバー シティ の推進 の取組 状況							
Q11④ 取組の 対応状 況: 高 度外国 人材	積極的な推進のための取組 を実施している	27 100.0	15 55.6	11 40.7	1 3.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	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	11 35.5	10 32.3	6 19.4	2 6.5	2 6.5	0 0.0
	上記のいずれもしていない	38 100.0	4 10.5	9 23.7	5 13.2	17 44.7	3 7.9	0 0.0
	わからない	10 100.0	1 10.0	3 30.0	1 10.0	2 20.0	3 30.0	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)

		合計	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					
			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		117 100.0	19 16.2	6 5.1	33 28.2	52 44.4	7 6.0	0 0.0
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	28 100.0	0 0.0	0 0.0	4 14.3	19 67.9	5 17.9	0 0.0
	301～1000 人以下	18 100.0	0 0.0	1 5.6	8 44.4	8 44.4	1 5.6	0 0.0
	1001～3000 人以下	28 100.0	5 17.9	3 10.7	8 28.6	11 39.3	1 3.6	0 0.0
	3001 人以上	37 100.0	14 37.8	1 2.7	13 35.1	9 24.3	0 0.0	0 0.0
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	58 100.0	12 20.7	4 6.9	21 36.2	18 31.0	3 5.2	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	19 100.0	3 15.8	1 5.3	5 26.3	10 52.6	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	12 100.0	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	2 20.0	0 0.0	3 30.0	3 30.0	2 20.0	0 0.0
	サービス業	16 100.0	1 6.3	0 0.0	2 12.5	12 75.0	1 6.3	0 0.0
Q3 ダ イバ ーシ ティ の推 進の 取組 状況	A. 概念や言葉を用いて、カ テゴリを限定せず実施	31 100.0	13 41.9	3 9.7	8 25.8	5 16.1	2 6.5	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカテゴリに限定して実施	30 100.0	5 16.7	1 3.3	10 33.3	14 46.7	0 0.0	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカテゴリについて実施	36 100.0	1 2.8	2 5.6	13 36.1	19 52.8	1 2.8	0 0.0
	上記のいずれも実施してい ない	20 100.0	0 0.0	0 0.0	2 10.0	14 70.0	4 20.0	0 0.0
Q11④ 取組の 対応状 況:高 度外国 人材	積極的な推進のための取組 を実施している	27 100.0	15 55.6	0 0.0	8 29.6	3 11.1	1 3.7	0 0.0
	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	3 9.7	9 29.0	16 51.6	1 3.2	0 0.0
	上記のいずれもしていない	38 100.0	1 2.6	2 5.3	9 23.7	24 63.2	2 5.3	0 0.0
	わからない	10 100.0	1 10.0	0 0.0	2 20.0	5 50.0	2 20.0	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)

		合計	Q19③高度外国人材: 日本の文化や商習慣を学ぶ研修がある					
			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 (統 合)	300 人以下	28 100.0	0 0.0	1 3.6	4 14.3	18 64.3	5 17.9	0 0.0
	301～1000 人以下	18 100.0	0 0.0	1 5.6	8 44.4	8 44.4	1 5.6	0 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 0.0	0 0.0
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	57 100.0	4 7.0	2 3.5	26 45.6	22 38.6	3 5.3	0 0.0
	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 0.0
	卸売・小売業	12 100.0	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	2 20.0	0 0.0	3 30.0	3 30.0	2 20.0	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 0.0
Q3 ダ イバー シティ の推進 の取組 状況	A. 概念や言葉を用いて、カ テゴリを限定せず実施	30 100.0	6 20.0	3 10.0	11 36.7	8 26.7	2 6.7	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカテゴリに限定して実施	30 100.0	4 13.3	5 16.7	9 30.0	12 40.0	0 0.0	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカテゴリについて実施	36 100.0	0 0.0	2 5.6	15 41.7	18 50.0	1 2.8	0 0.0
	上記のいずれも実施してい ない	20 100.0	0 0.0	2 10.0	1 5.0	13 65.0	4 20.0	0 0.0
Q11④ 取組の 対応状 況:高 度外国 人材	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 0.0
	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
	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 0.0
	わからない	10 100.0	1 10.0	0 0.0	3 30.0	4 40.0	2 20.0	0 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)

		合計	Q19④高度外国人材: 日本人と同じ内容の社内研修を受ける					
			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		117 100.0	63 53.8	26 22.2	6 5.1	14 12.0	8 6.8	0 0.0
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	28 100.0	5 17.9	5 17.9	2 7.1	10 35.7	6 21.4	0 0.0
	301～1000 人以下	18 100.0	10 55.6	4 22.2	1 5.6	2 11.1	1 5.6	0 0.0
	1001～3000 人以下	28 100.0	19 67.9	7 25.0	1 3.6	0 0.0	1 3.6	0 0.0
	3001 人以上	37 100.0	27 73.0	8 21.6	1 2.7	1 2.7	0 0.0	0 0.0
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	58 100.0	35 60.3	13 22.4	2 3.4	5 8.6	3 5.2	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	19 100.0	12 63.2	3 15.8	2 10.5	2 10.5	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	12 100.0	2 16.7	4 33.3	1 8.3	3 25.0	2 16.7	0 0.0
	金融・保険・不動産業	10 100.0	6 60.0	1 10.0	0 0.0	1 10.0	2 20.0	0 0.0
	サービス業	16 100.0	8 50.0	4 25.0	1 6.3	2 12.5	1 6.3	0 0.0
Q3 ダ イバー シテイ の推進 の取組 状況	A. 概念や言葉を用いて、カ テゴリを限定せず実施	31 100.0	21 67.7	7 22.6	0 0.0	1 3.2	2 6.5	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカテゴリに限定して実施	30 100.0	25 83.3	2 6.7	2 6.7	1 3.3	0 0.0	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカテゴリについて実施	36 100.0	15 41.7	14 38.9	3 8.3	3 8.3	1 2.8	0 0.0
	上記のいずれも実施してい ない	20 100.0	2 10.0	3 15.0	1 5.0	9 45.0	5 25.0	0 0.0
Q11④ 取組の 対応状 況: 高 度外国 人材	積極的な推進のための取組 を実施している	27 100.0	23 85.2	3 11.1	0 0.0	0 0.0	1 3.7	0 0.0
	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	20 64.5	8 25.8	2 6.5	0 0.0	1 3.2	0 0.0
	上記のいずれもしていない	38 100.0	11 28.9	12 31.6	4 10.5	8 21.1	3 7.9	0 0.0
	わからない	10 100.0	4 40.0	1 10.0	0 0.0	3 30.0	2 20.0	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)

		合計	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					
			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		117 100.0	4 3.4	12 10.3	44 37.6	51 43.6	6 5.1	0 0.0
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	28 100.0	1 3.6	2 7.1	3 10.7	17 60.7	5 17.9	0 0.0
	301～1000 人以下	18 100.0	0 0.0	2 11.1	8 44.4	7 38.9	1 5.6	0 0.0
	1001～3000 人以下	28 100.0	1 3.6	3 10.7	15 53.6	9 32.1	0 0.0	0 0.0
	3001 人以上	37 100.0	2 5.4	5 13.5	17 45.9	13 35.1	0 0.0	0 0.0
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	58 100.0	1 1.7	8 13.8	22 37.9	25 43.1	2 3.4	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	19 100.0	1 5.3	3 15.8	5 26.3	10 52.6	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	12 100.0	0 0.0	0 0.0	4 33.3	7 58.3	1 8.3	0 0.0
	金融・保険・不動産業	10 100.0	1 10.0	0 0.0	5 50.0	2 20.0	2 20.0	0 0.0
	サービス業	16 100.0	1 6.3	1 6.3	7 43.8	6 37.5	1 6.3	0 0.0
Q3 ダ イバ ーシ ティ の推 進の 取組 状況	A. 概念や言葉を用いて、カ テゴリを限定せず実施	31 100.0	2 6.5	6 19.4	14 45.2	8 25.8	1 3.2	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカテゴリに限定して実施	30 100.0	1 3.3	2 6.7	16 53.3	11 36.7	0 0.0	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカテゴリについて実施	36 100.0	1 2.8	4 11.1	11 30.6	19 52.8	1 2.8	0 0.0
	上記のいずれも実施してい ない	20 100.0	0 0.0	0 0.0	3 15.0	13 65.0	4 20.0	0 0.0
Q11④ 取組の 対応状 況:高 度外国 人材	積極的な推進のための取組 を実施している	27 100.0	2 7.4	7 25.9	12 44.4	6 22.2	0 0.0	0 0.0
	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	1 3.2	2 6.5	15 48.4	12 38.7	1 3.2	0 0.0
	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 0.0
	わからない	10 100.0	0 0.0	1 10.0	1 10.0	6 60.0	2 20.0	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)

		合計	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					
			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		117 100.0	15 12.8	42 35.9	30 25.6	22 18.8	8 6.8	0 0.0
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	28 100.0	3 10.7	4 14.3	3 10.7	12 42.9	6 21.4	0 0.0
	301～1000 人以下	18 100.0	2 11.1	6 33.3	5 27.8	4 22.2	1 5.6	0 0.0
	1001～3000 人以下	28 100.0	5 17.9	10 35.7	10 35.7	2 7.1	1 3.6	0 0.0
	3001 人以上	37 100.0	5 13.5	19 51.4	11 29.7	2 5.4	0 0.0	0 0.0
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	58 100.0	4 6.9	26 44.8	19 32.8	6 10.3	3 5.2	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	19 100.0	4 21.1	5 26.3	4 21.1	6 31.6	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	12 100.0	2 16.7	4 33.3	0 0.0	4 33.3	2 16.7	0 0.0
	金融・保険・不動産業	10 100.0	3 30.0	3 30.0	2 20.0	0 0.0	2 20.0	0 0.0
	サービス業	16 100.0	2 12.5	3 18.8	5 31.3	5 31.3	1 6.3	0 0.0
Q3 ダ イバー シティ の推進 の取組 状況	A. 概念や言葉を用いて、カ テゴリを限定せず実施	31 100.0	15 48.4	14 45.2	0 0.0	0 0.0	2 6.5	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカテゴリに限定して実施	30 100.0	17 56.7	12 40.0	0 0.0	1 3.3	0 0.0	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカテゴリについて実施	36 100.0	13 36.1	13 36.1	4 11.1	4 11.1	2 5.6	0 0.0
	上記のいずれも実施してい ない	20 100.0	2 10.0	2 10.0	1 5.0	9 45.0	6 30.0	0 0.0
Q11④ 取組の 対応状 況:高 度外国 人材	積極的な推進のための取組 を実施している	27 100.0	1 3.7	15 55.6	10 37.0	0 0.0	1 3.7	0 0.0
	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	8 25.8	12 38.7	9 29.0	1 3.2	1 3.2	0 0.0
	上記のいずれもしていない	38 100.0	4 10.5	9 23.7	8 21.1	14 36.8	3 7.9	0 0.0
	わからない	10 100.0	1 10.0	3 30.0	0 0.0	4 40.0	2 20.0	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)

		合計	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である					
			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		117 100.0	47 40.2	41 35.0	5 4.3	14 12.0	10 8.5	0 0.0
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	28 100.0	4 14.3	6 21.4	2 7.1	10 35.7	6 21.4	0 0.0
	301～1000 人以下	18 100.0	4 22.2	10 55.6	0 0.0	2 11.1	2 11.1	0 0.0
	1001～3000 人以下	28 100.0	16 57.1	10 35.7	0 0.0	1 3.6	1 3.6	0 0.0
	3001 人以上	37 100.0	21 56.8	14 37.8	1 2.7	0 0.0	1 2.7	0 0.0
	建設・製造業	58 100.0	26 44.8	20 34.5	3 5.2	6 10.3	3 5.2	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	19 100.0	9 47.4	8 42.1	0 0.0	2 10.5	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	12 100.0	2 16.7	4 33.3	1 8.3	3 25.0	2 16.7	0 0.0
	金融・保険・不動産業	10 100.0	5 50.0	3 30.0	0 0.0	0 0.0	2 20.0	0 0.0
Q29 主 な業種 (統 合)	サービス業	16 100.0	5 31.3	5 31.3	1 6.3	2 12.5	3 18.8	0 0.0
	A. 概念や言葉を用いて、カ テゴリを限定せず実施	31 100.0	15 48.4	14 45.2	0 0.0	0 0.0	2 6.5	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカテゴリに限定して実施	30 100.0	17 56.7	12 40.0	0 0.0	1 3.3	0 0.0	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカテゴリについて実施	36 100.0	13 36.1	13 36.1	4 11.1	4 11.1	2 5.6	0 0.0
	上記のいずれも実施してい ない	20 100.0	2 10.0	2 10.0	1 5.0	9 45.0	6 30.0	0 0.0
	積極的な推進のための取組 を実施している	27 100.0	15 55.6	11 40.7	0 0.0	0 0.0	1 3.7	0 0.0
	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	17 54.8	12 38.7	0 0.0	0 0.0	2 6.5	0 0.0
	上記のいずれもしていない	38 100.0	9 23.7	13 34.2	4 10.5	8 21.1	4 10.5	0 0.0
Q11④ 取組の 対応状 況: 高 度外国 人材	わからない	10 100.0	3 30.0	1 10.0	1 10.0	3 30.0	2 20.0	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)

		合計	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ている					
			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		117 100.0	3 2.6	5 4.3	40 34.2	58 49.6	11 9.4	0 0.0
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	28 100.0	1 3.6	1 3.6	5 17.9	16 57.1	5 17.9	0 0.0
	301～1000 人以下	18 100.0	0 0.0	1 5.6	9 50.0	6 33.3	2 11.1	0 0.0
	1001～3000 人以下	28 100.0	1 3.6	2 7.1	10 35.7	13 46.4	2 7.1	0 0.0
	3001 人以上	37 100.0	1 2.7	1 2.7	14 37.8	19 51.4	2 5.4	0 0.0
Q29 主 な業種 (統 合)	建設・製造業	58 100.0	1 1.7	1 1.7	22 37.9	30 51.7	4 6.9	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報 通信・運輸・郵便業	19 100.0	1 5.3	2 10.5	6 31.6	10 52.6	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	12 100.0	1 8.3	0 0.0	4 33.3	6 50.0	1 8.3	0 0.0
	金融・保険・不動産業	10 100.0	0 0.0	1 10.0	2 20.0	4 40.0	3 30.0	0 0.0
	サービス業	16 100.0	0 0.0	1 6.3	5 31.3	7 43.8	3 18.8	0 0.0
Q3 ダ イバー シテイ の推進 の取組 状況	A. 概念や言葉を用いて、カ テゴリを限定せず実施	31 100.0	2 6.5	1 3.2	11 35.5	14 45.2	3 9.7	0 0.0
	B. 概念や言葉を用いて、特 定のカテゴリに限定して実施	30 100.0	0 0.0	2 6.7	11 36.7	17 56.7	0 0.0	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、 特定のカテゴリについて実施	36 100.0	0 0.0	1 2.8	16 44.4	16 44.4	3 8.3	0 0.0
	上記のいずれも実施してい ない	20 100.0	1 5.0	1 5.0	2 10.0	11 55.0	5 25.0	0 0.0
Q11④ 取組の 対応状 況:高 度外国 人材	積極的な推進のための取組 を実施している	27 100.0	2 7.4	1 3.7	8 29.6	15 55.6	1 3.7	0 0.0
	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	0 0.0	0 0.0	16 51.6	13 41.9	2 6.5	0 0.0
	上記のいずれもしていない	38 100.0	1 2.6	2 5.3	12 31.6	19 50.0	4 10.5	0 0.0
	わからない	10 100.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0	6 60.0	3 30.0	0 0.0

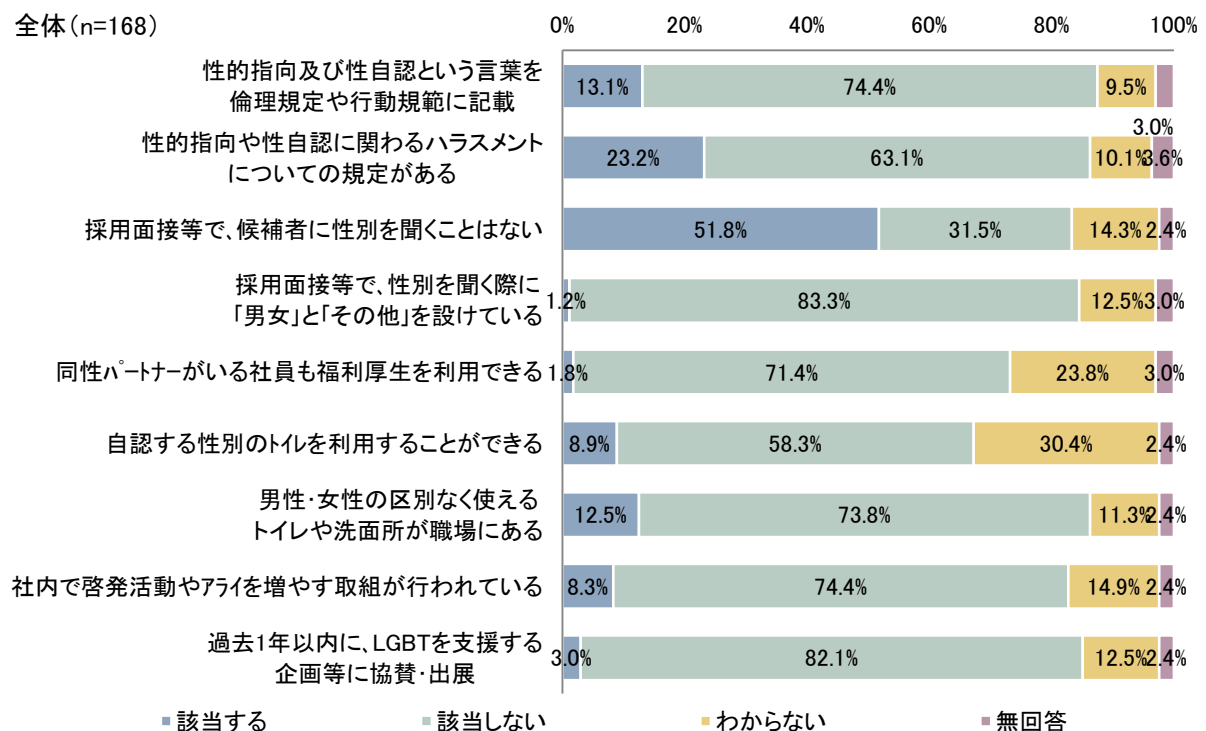
(4) LGBT についての方針や取組

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が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」を設けているのは 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れる。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。

図表 156 LGBT についての方針や取組



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が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)

		合計	Q20①LGBT: 性的指向及び性自認という言葉が倫理規定や行動規範に記載			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	22 13.1	125 74.4	16 9.5	5 3.0
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	3 7.3	29 70.7	7 17.1	2 4.9
	301～1000 人以下	31 100.0	2 6.5	26 83.9	3 9.7	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	4 10.0	30 75.0	5 12.5	1 2.5
	3001 人以上	45 100.0	12 26.7	32 71.1	1 2.2	0 0.0
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	10 14.1	54 76.1	7 9.9	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	5 20.0	17 68.0	2 8.0	1 4.0
	卸売・小売業	22 100.0	1 4.5	18 81.8	3 13.6	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	1 6.3	13 81.3	2 12.5	0 0.0
	サービス業	25 100.0	3 12.0	18 72.0	2 8.0	2 8.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	10 25.6	26 66.7	3 7.7	0 0.0
	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	4 9.1	36 81.8	3 6.8	1 2.3
	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	5 9.6	44 84.6	2 3.8	1 1.9
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	2 6.9	18 62.1	8 27.6	1 3.4
Q11⑥ 取組の対応状況:LGBT	積極的な推進のための取組を実施している	6 100.0	4 66.7	2 33.3	0 0.0	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	46 100.0	8 17.4	35 76.1	2 4.3	1 2.2
	上記のいずれもしていない	79 100.0	4 5.1	69 87.3	6 7.6	0 0.0
	わからない	19 100.0	5 26.3	9 47.4	4 21.1	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)

		合計	Q20②LGBT: 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			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	39 23.2	106 63.1	17 10.1	6 3.6
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	7 17.1	26 63.4	6 14.6	2 4.9
	301～1000 人以下	31 100.0	6 19.4	22 71.0	3 9.7	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	5 12.5	29 72.5	5 12.5	1 2.5
	3001 人以上	45 100.0	20 44.4	23 51.1	1 2.2	1 2.2
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	15 21.1	49 69.0	6 8.5	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	11 44.0	11 44.0	2 8.0	1 4.0
	卸売・小売業	22 100.0	3 13.6	15 68.2	4 18.2	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	4 25.0	10 62.5	2 12.5	0 0.0
	サービス業	25 100.0	4 16.0	16 64.0	3 12.0	2 8.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	15 38.5	21 53.8	2 5.1	1 2.6
	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	9 20.5	31 70.5	3 6.8	1 2.3
	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	12 23.1	36 69.2	3 5.8	1 1.9
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	2 6.9	17 58.6	9 31.0	1 3.4
Q11⑥ 取組の対応状況:LGBT	積極的な推進のための取組を実施している	6 100.0	3 50.0	3 50.0	0 0.0	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	46 100.0	17 37.0	24 52.2	3 6.5	2 4.3
	上記のいずれもしていない	79 100.0	10 12.7	63 79.7	6 7.6	0 0.0
	わからない	19 100.0	6 31.6	8 42.1	4 21.1	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)

		合計	Q20③LGBT: 採用面接等で、候補者に性別を聞くことはない			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	87 51.8	53 31.5	24 14.3	4 2.4
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	12 29.3	18 43.9	9 22.0	2 4.9
	301～1000 人以下	31 100.0	21 67.7	4 12.9	6 19.4	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	21 52.5	14 35.0	5 12.5	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	27 60.0	16 35.6	2 4.4	0 0.0
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	34 47.9	23 32.4	14 19.7	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	17 68.0	5 20.0	3 12.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	13 59.1	7 31.8	2 9.1	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	10 62.5	4 25.0	2 12.5	0 0.0
	サービス業	25 100.0	10 40.0	11 44.0	2 8.0	2 8.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	25 64.1	9 23.1	5 12.8	0 0.0
	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	23 52.3	18 40.9	3 6.8	0 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	52 100.0	28 53.8	16 30.8	7 13.5	1 1.9
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	10 34.5	9 31.0	9 31.0	1 3.4
Q11⑥ 取組の対応状況:LGBT	積極的な推進のための取組を実施している	6 100.0	4 66.7	2 33.3	0 0.0	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	46 100.0	28 60.9	15 32.6	3 6.5	0 0.0
	上記のいずれもしていない	79 100.0	43 54.4	26 32.9	10 12.7	0 0.0
	わからない	19 100.0	5 26.3	6 31.6	7 36.8	1 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)

		合計	Q20④LGBT: 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			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	2 1.2	140 83.3	21 12.5	5 3.0
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	0 0.0	31 75.6	8 19.5	2 4.9
	301～1000 人以下	31 100.0	0 0.0	26 83.9	5 16.1	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	2 5.0	33 82.5	5 12.5	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	0 0.0	41 91.1	3 6.7	1 2.2
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	1 1.4	60 84.5	9 12.7	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	1 4.0	20 80.0	4 16.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	0 0.0	20 90.9	2 9.1	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	0 0.0	14 87.5	2 12.5	0 0.0
	サービス業	25 100.0	0 0.0	20 80.0	3 12.0	2 8.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	1 2.6	33 84.6	4 10.3	1 2.6
	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	39 88.6	4 9.1	0 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	52 100.0	0 0.0	46 88.5	5 9.6	1 1.9
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	20 69.0	8 27.6	1 3.4
Q11⑥ 取組の対応状況:LGBT	積極的な推進のための取組を実施している	6 100.0	0 0.0	4 66.7	1 16.7	1 16.7
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	46 100.0	0 0.0	44 95.7	2 4.3	0 0.0
	上記のいずれもしていない	79 100.0	1 1.3	71 89.9	7 8.9	0 0.0
	わからない	19 100.0	0 0.0	11 57.9	7 36.8	1 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)

		合計	Q20⑤LGBT: 同性パートナーがいる社員も福利厚生を利用できる			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	3 1.8	120 71.4	40 23.8	5 3.0
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	0 0.0	29 70.7	10 24.4	2 4.9
	301～1000 人以下	31 100.0	0 0.0	18 58.1	12 38.7	1 3.2
	1001～3000 人以下	40 100.0	0 0.0	31 77.5	9 22.5	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	3 6.7	36 80.0	6 13.3	0 0.0
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	1 1.4	49 69.0	20 28.2	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	1 4.0	17 68.0	7 28.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	0 0.0	17 77.3	5 22.7	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	1 6.3	13 81.3	2 12.5	0 0.0
	サービス業	25 100.0	0 0.0	18 72.0	5 20.0	2 8.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	29 74.4	8 20.5	0 0.0
	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	0 0.0	37 84.1	7 15.9	0 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	52 100.0	1 1.9	35 67.3	14 26.9	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	17 58.6	11 37.9	1 3.4
Q11⑥ 取組の対応状況:LGBT	積極的な推進のための取組を実施している	6 100.0	1 16.7	4 66.7	1 16.7	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	46 100.0	2 4.3	38 82.6	5 10.9	1 2.2
	上記のいずれもしていない	79 100.0	0 0.0	59 74.7	20 25.3	0 0.0
	わからない	19 100.0	0 0.0	9 47.4	9 47.4	1 5.3

図表 162 LGBT についての取組:⑥自認する性別のトイレ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)

		合計	Q20⑥LGBT: 自認する性別のトイレを利用することができる			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	15 8.9	98 58.3	51 30.4	4 2.4
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	2 4.9	22 53.7	15 36.6	2 4.9
	301～1000 人以下	31 100.0	4 12.9	13 41.9	14 45.2	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	1 2.5	27 67.5	12 30.0	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	8 17.8	30 66.7	7 15.6	0 0.0
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	5 7.0	43 60.6	23 32.4	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	4 16.0	10 40.0	11 44.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	1 4.5	15 68.2	6 27.3	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	0 0.0	12 75.0	4 25.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	4 16.0	13 52.0	6 24.0	2 8.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	6 15.4	23 59.0	10 25.6	0 0.0
	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	3 6.8	29 65.9	12 27.3	0 0.0
	C. 言葉を用いていないが、特定の категорияについて実施	52 100.0	6 11.5	28 53.8	17 32.7	1 1.9
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	16 55.2	12 41.4	1 3.4
Q11⑥ 取組の対応状況:LGBT	積極的な推進のための取組を実施している	6 100.0	2 33.3	3 50.0	1 16.7	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	46 100.0	10 21.7	25 54.3	11 23.9	0 0.0
	上記のいずれもしていない	79 100.0	2 2.5	53 67.1	24 30.4	0 0.0
	わからない	19 100.0	1 5.3	8 42.1	9 47.4	1 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レ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)

		合計	Q20⑦LGBT: 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			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	21 12.5	124 73.8	19 11.3	4 2.4
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	1 2.4	31 75.6	7 17.1	2 4.9
	301～1000 人以下	31 100.0	4 12.9	21 67.7	6 19.4	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	3 7.5	33 82.5	4 10.0	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	12 26.7	31 68.9	2 4.4	0 0.0
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	11 15.5	53 74.6	7 9.9	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	4 16.0	16 64.0	5 20.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	1 4.5	19 86.4	2 9.1	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	2 12.5	11 68.8	3 18.8	0 0.0
	サービス業	25 100.0	2 8.0	19 76.0	2 8.0	2 8.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	11 28.2	25 64.1	3 7.7	0 0.0
	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	4 9.1	38 86.4	2 4.5	0 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	52 100.0	6 11.5	39 75.0	6 11.5	1 1.9
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	20 69.0	8 27.6	1 3.4
Q11⑥ 取組の対応状況:LGBT	積極的な推進のための取組を実施している	6 100.0	6 100.0	4 66.7	2 33.3	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	46 100.0	46 100.0	10 21.7	33 71.7	3 6.5
	上記のいずれもしていない	79 100.0	79 100.0	4 5.1	70 88.6	5 6.3
	わからない	19 100.0	19 100.0	2 10.5	9 47.4	7 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)

		合計	Q20⑧LGBT: 社内で啓発活動やアライを増やす取組が行われている			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	14 8.3	125 74.4	25 14.9	4 2.4
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	0 0.0	30 73.2	9 22.0	2 4.9
	301～1000 人以下	31 100.0	0 0.0	25 80.6	6 19.4	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	2 5.0	33 82.5	5 12.5	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	12 26.7	31 68.9	2 4.4	0 0.0
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	4 5.6	57 80.3	10 14.1	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	4 16.0	18 72.0	3 12.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	1 4.5	18 81.8	3 13.6	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	1 6.3	11 68.8	4 25.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	2 8.0	17 68.0	4 16.0	2 8.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	11 28.2	23 59.0	5 12.8	0 0.0
	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	2 4.5	39 88.6	3 6.8	0 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	52 100.0	1 1.9	43 82.7	7 13.5	1 1.9
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	19 65.5	9 31.0	1 3.4
Q11⑥ 取組の対応状況:LGBT	積極的な推進のための取組を実施している	6 100.0	5 83.3	1 16.7	0 0.0	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	46 100.0	6 13.0	36 78.3	4 8.7	0 0.0
	上記のいずれもしていない	79 100.0	0 0.0	72 91.1	7 8.9	0 0.0
	わからない	19 100.0	3 15.8	6 31.6	9 47.4	1 5.3

図表 165 LGBT についての取組:⑨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)

		合計	Q20⑨LGBT: 過去 1 年以内に、LGBT を支援する企画等に協賛・出展			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	5 3.0	138 82.1	21 12.5	4 2.4
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	0 0.0	30 73.2	9 22.0	2 4.9
	301～1000 人以下	31 100.0	0 0.0	24 77.4	7 22.6	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	1 2.5	35 87.5	4 10.0	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	4 8.9	40 88.9	1 2.2	0 0.0
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	1 1.4	62 87.3	8 11.3	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	2 8.0	19 76.0	4 16.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	1 4.5	19 86.4	2 9.1	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	0 0.0	13 81.3	3 18.8	0 0.0
	サービス業	25 100.0	0 0.0	20 80.0	3 12.0	2 8.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	5 12.8	30 76.9	4 10.3	0 0.0
	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	0 0.0	41 93.2	3 6.8	0 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	52 100.0	0 0.0	46 88.5	5 9.6	1 1.9
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	20 69.0	8 27.6	1 3.4
Q11⑥ 取組の対応状況:LGBT	積極的な推進のための取組を実施している	6 100.0	2 33.3	4 66.7	0 0.0	0 0.0
	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	46 100.0	1 2.2	43 93.5	2 4.3	0 0.0
	上記のいずれもしていない	79 100.0	0 0.0	73 92.4	6 7.6	0 0.0
	わからない	19 100.0	2 10.5	7 36.8	9 47.4	1 5.3

(5) 私傷病を抱える社員についての方針や取組

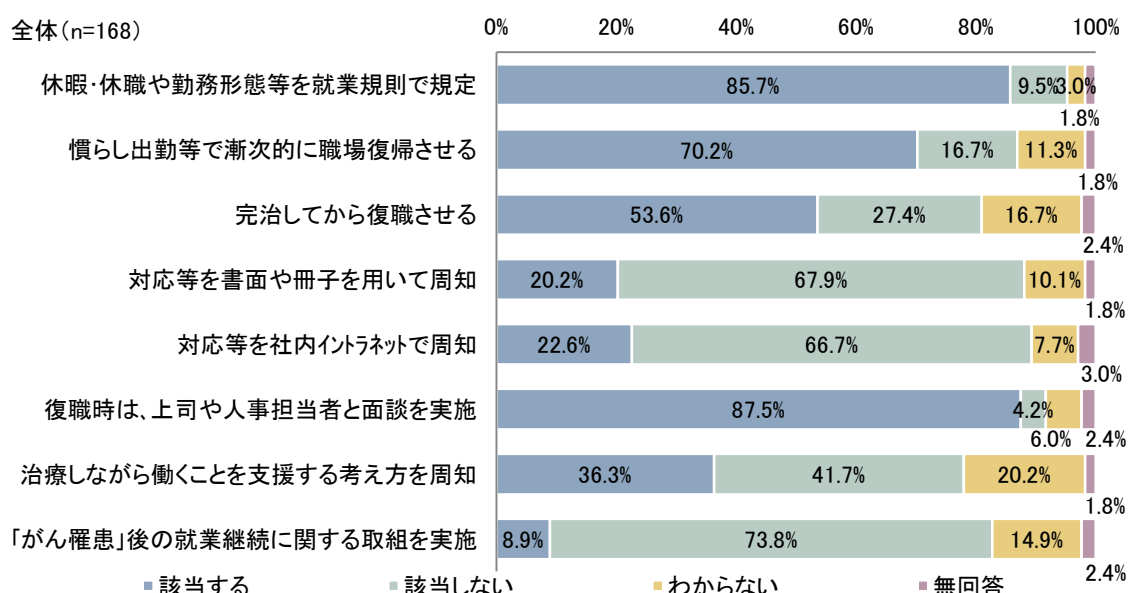
私傷病を抱える社員に関連した就業規則についてみると、「①（私傷病を患った際の）休暇・休職や勤務形態等を就業規則で規定」している企業は85.7%となっている。従業員規模が301人以上の企業では、その割合は9割を超えている。

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 166 私傷病を抱える社員についての方針や取組



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)

		合計	Q20①私傷病を抱える社員: 休暇・休職や勤務形態等を就業規則で規定			
			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
全社員合計(統合)	300人以下	41	29	8	3	1
		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 主な業種(統合)	建設・製造業	71	64	5	2	0
		100.0	90.1	7.0	2.8	0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25	22	3	0	0
		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 ダイバーシティの推進の取組状況	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施	39	36	2	1	0
		100.0	92.3	5.1	2.6	0.0
	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	3	0	0
		100.0	93.2	6.8	0.0	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	46	5	1	0
		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)

		合計	Q20②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			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	118 70.2	28 16.7	19 11.3	3 1.8
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	20 48.8	10 24.4	10 24.4	1 2.4
	301~1000人以下	31 100.0	26 83.9	4 12.9	1 3.2	0 0.0
	1001~3000人以下	40 100.0	29 72.5	5 12.5	6 15.0	0 0.0
	3001人以上	45 100.0	40 88.9	4 8.9	1 2.2	0 0.0
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	54 76.1	9 12.7	8 11.3	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	21 84.0	4 16.0	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	11 50.0	6 27.3	5 22.7	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	13 81.3	3 18.8	0 0.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	15 60.0	5 20.0	4 16.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	2 5.1	0 0.0	0 0.0
	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	35 79.5	6 13.6	3 6.8	0 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	52 100.0	39 75.0	10 19.2	3 5.8	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	6 20.7	10 34.5	12 41.4	1 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)

		合計	Q20③私傷病を抱える社員: 完治してから復職させる			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	90 53.6	46 27.4	28 16.7	4 2.4
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	19 46.3	11 26.8	10 24.4	1 2.4
	301~1000人以下	31 100.0	17 54.8	10 32.3	4 12.9	0 0.0
	1001~3000人以下	40 100.0	24 60.0	8 20.0	8 20.0	0 0.0
	3001人以上	45 100.0	26 57.8	13 28.9	5 11.1	1 2.2
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	40 56.3	21 29.6	9 12.7	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	9 36.0	11 44.0	5 20.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	14 63.6	3 13.6	5 22.7	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	10 62.5	5 31.3	1 6.3	0 0.0
	サービス業	25 100.0	11 44.0	5 20.0	8 32.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	24 61.5	12 30.8	3 7.7	0 0.0
	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	22 50.0	16 36.4	5 11.4	1 2.3
	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	27 51.9	15 28.8	10 19.2	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	15 51.7	3 10.3	10 34.5	1 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)

		合計	Q20④私傷病を抱える社員: 対応等を書面や冊子を用いて周知			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	34 20.2	114 67.9	17 10.1	3 1.8
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	0 0.0	34 82.9	6 14.6	1 2.4
	301～1000 人以下	31 100.0	11 35.5	18 58.1	2 6.5	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	6 15.0	29 72.5	5 12.5	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	17 37.8	26 57.8	2 4.4	0 0.0
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	14 19.7	51 71.8	6 8.5	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	7 28.0	16 64.0	2 8.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	4 18.2	15 68.2	3 13.6	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	2 12.5	13 81.3	1 6.3	0 0.0
	サービス業	25 100.0	5 20.0	15 60.0	4 16.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	13 33.3	22 56.4	4 10.3	0 0.0
	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	9 20.5	33 75.0	2 4.5	0 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	52 100.0	11 21.2	36 69.2	5 9.6	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	0 0.0	22 75.9	6 20.7	1 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)

		合計	Q20⑤私傷病を抱える社員: 対応等を社内イントラネットで周知			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	38 22.6	112 66.7	13 7.7	5 3.0
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	1 2.4	35 85.4	4 9.8	1 2.4
	301～1000 人以下	31 100.0	8 25.8	20 64.5	3 9.7	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	8 20.0	26 65.0	4 10.0	2 5.0
	3001 人以上	45 100.0	20 44.4	24 53.3	1 2.2	0 0.0
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	21 29.6	46 64.8	3 4.2	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	7 28.0	16 64.0	2 8.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	2 9.1	17 77.3	2 9.1	1 4.5
	金融・保険・不動産業	16 100.0	4 25.0	11 68.8	1 6.3	0 0.0
	サービス業	25 100.0	1 4.0	19 76.0	4 16.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	16 41.0	21 53.8	2 5.1	0 0.0
	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	13 29.5	28 63.6	2 4.5	1 2.3
	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	7 13.5	40 76.9	5 9.6	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	2 6.9	21 72.4	4 13.8	2 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)

		合計	Q20⑥私傷病を抱える社員: 復職時は、上司や人事担当者と面談を実施			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	147 87.5	7 4.2	10 6.0	4 2.4
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	30 73.2	4 9.8	6 14.6	1 2.4
	301～1000 人以下	31 100.0	30 96.8	0 0.0	1 3.2	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	36 90.0	2 5.0	2 5.0	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	43 95.6	1 2.2	0 0.0	1 2.2
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	62 87.3	2 2.8	6 8.5	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	23 92.0	2 8.0	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	20 90.9	0 0.0	2 9.1	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	15 93.8	1 6.3	0 0.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	21 84.0	1 4.0	2 8.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	38 97.4	1 2.6	0 0.0	0 0.0
	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	40 90.9	3 6.8	0 0.0	1 2.3
	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	49 94.2	1 1.9	2 3.8	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	19 65.5	2 6.9	7 24.1	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)

		合計	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			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	61 36.3	70 41.7	34 20.2	3 1.8
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	12 29.3	14 34.1	14 34.1	1 2.4
	301～1000 人以下	31 100.0	11 35.5	16 51.6	4 12.9	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	15 37.5	17 42.5	8 20.0	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	21 46.7	19 42.2	5 11.1	0 0.0
Q29 主な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	23 32.4	34 47.9	14 19.7	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	12 48.0	9 36.0	4 16.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	10 45.5	8 36.4	4 18.2	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	7 43.8	5 31.3	4 25.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	6 24.0	12 48.0	6 24.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	20 51.3	14 35.9	5 12.8	0 0.0
	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	20 45.5	20 45.5	4 9.1	0 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	52 100.0	18 34.6	22 42.3	12 23.1	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	3 10.3	12 41.4	13 44.8	1 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)

		合計	Q20⑧私傷病を抱える社員:「がん罹患」後の就業継続に関する取組を実施			
			該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		168 100.0	15 8.9	124 73.8	25 14.9	4 2.4
全社員合計(統合)	300人以下	41 100.0	4 9.8	23 56.1	12 29.3	2 4.9
	301～1000人以下	31 100.0	3 9.7	26 83.9	2 6.5	0 0.0
	1001～3000人以下	40 100.0	5 12.5	29 72.5	6 15.0	0 0.0
	3001人以上	45 100.0	3 6.7	39 86.7	3 6.7	0 0.0
Q29 主な業種(統合)	建設・製造業	71 100.0	2 2.8	62 87.3	7 9.9	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	4 16.0	18 72.0	3 12.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	3 13.6	15 68.2	4 18.2	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	4 25.0	9 56.3	3 18.8	0 0.0
	サービス業	25 100.0	2 8.0	17 68.0	5 20.0	1 4.0
Q3 ダイバーシティの推進の取組状況	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	32 82.1	3 7.7	0 0.0
	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	6 13.6	34 77.3	4 9.1	0 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	52 100.0	4 7.7	40 76.9	8 15.4	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	1 3.4	16 55.2	10 34.5	2 6.9

6. 人事制度

(1) 評価における重視度

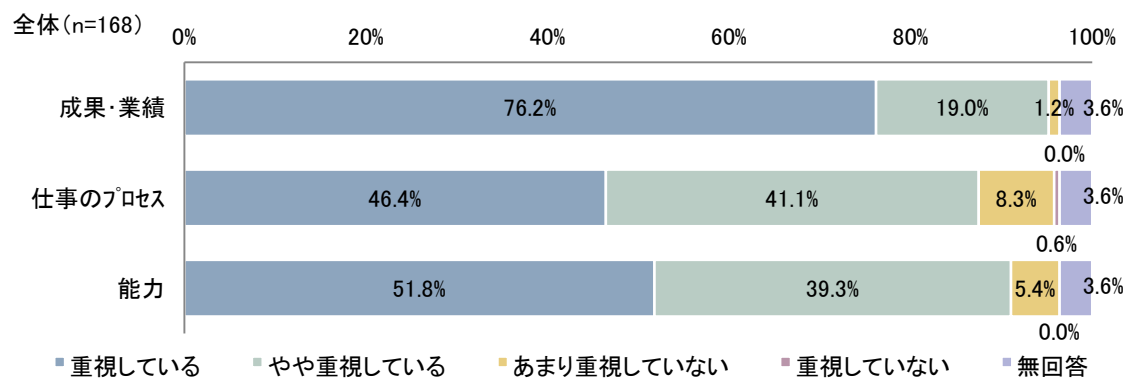
評価における「成果・業績」「仕事のプロセス」「能力」のそれぞれの重視度を聞いた。

「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 175 評価における重視度



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)

		合計	Q22①評価における重視度: 成果・業績				
			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
全体		168 100.0	128 76.2	32 19.0	2 1.2	0 0.0	6 3.6
全社員 合計(統 合)	300 人以下	41 100.0	28 68.3	11 26.8	0 0.0	0 0.0	2 4.9
	301~1000 人以下	31 100.0	22 71.0	7 22.6	2 6.5	0 0.0	0 0.0
	1001~3000 人以下	40 100.0	34 85.0	6 15.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	39 86.7	5 11.1	0 0.0	0 0.0	1 2.2
Q29 主 な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	54 76.1	15 21.1	1 1.4	0 0.0	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通 信・運輸・郵便業	25 100.0	21 84.0	4 16.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	17 77.3	5 22.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	13 81.3	3 18.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	19 76.0	4 16.0	1 4.0	0 0.0	1 4.0
Q3 ダイ バーシ ティの 推進の 取組状 況	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	33 84.6	5 12.8	0 0.0	0 0.0	1 2.6
	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	39 88.6	4 9.1	1 2.3	0 0.0	0 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	52 100.0	39 75.0	11 21.2	0 0.0	0 0.0	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	16 55.2	12 41.4	0 0.0	0 0.0	1 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)

		合計	Q22②評価における重視度:仕事のプロセス				
			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
全体		168 100.0	78 46.4	69 41.1	14 8.3	1 0.6	6 3.6
全社員 合計(統 合)	300人以下	41 100.0	13 31.7	21 51.2	5 12.2	0 0.0	2 4.9
	301~1000人以下	31 100.0	13 41.9	14 45.2	4 12.9	0 0.0	0 0.0
	1001~3000人以下	40 100.0	20 50.0	18 45.0	2 5.0	0 0.0	0 0.0
	3001人以上	45 100.0	31 68.9	11 24.4	2 4.4	0 0.0	1 2.2
Q29 主 な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	35 49.3	30 42.3	5 7.0	0 0.0	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通 信・運輸・郵便業	25 100.0	9 36.0	12 48.0	3 12.0	1 4.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	8 36.4	13 59.1	1 4.5	0 0.0	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	12 75.0	3 18.8	1 6.3	0 0.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	11 44.0	11 44.0	2 8.0	0 0.0	1 4.0
Q3 ダイ バーシ ティの 推進の 取組状 況	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	24 61.5	12 30.8	2 5.1	0 0.0	1 2.6
	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	23 52.3	17 38.6	4 9.1	0 0.0	0 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	52 100.0	23 44.2	21 40.4	5 9.6	1 1.9	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	8 27.6	18 62.1	2 6.9	0 0.0	1 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)

		合計	Q22③評価における重視度:能力				
			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
全体		168 100.0	87 51.8	66 39.3	9 5.4	0 0.0	6 3.6
全社員 合計(統 合)	300人以下	41 100.0	17 41.5	21 51.2	1 2.4	0 0.0	2 4.9
	301~1000人以下	31 100.0	13 41.9	16 51.6	2 6.5	0 0.0	0 0.0
	1001~3000人以下	40 100.0	26 65.0	10 25.0	4 10.0	0 0.0	0 0.0
	3001人以上	45 100.0	29 64.4	13 28.9	2 4.4	0 0.0	1 2.2
Q29 主 な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	39 54.9	25 35.2	6 8.5	0 0.0	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通 信・運輸・郵便業	25 100.0	16 64.0	7 28.0	2 8.0	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	10 45.5	12 54.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	9 56.3	7 43.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	11 44.0	12 48.0	1 4.0	0 0.0	1 4.0
Q3 ダイ バーシ ティの 推進の 取組状 況	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	28 71.8	8 20.5	2 5.1	0 0.0	1 2.6
	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	23 52.3	16 36.4	5 11.4	0 0.0	0 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	52 100.0	23 44.2	26 50.0	1 1.9	0 0.0	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	12 41.4	16 55.2	0 0.0	0 0.0	1 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。

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

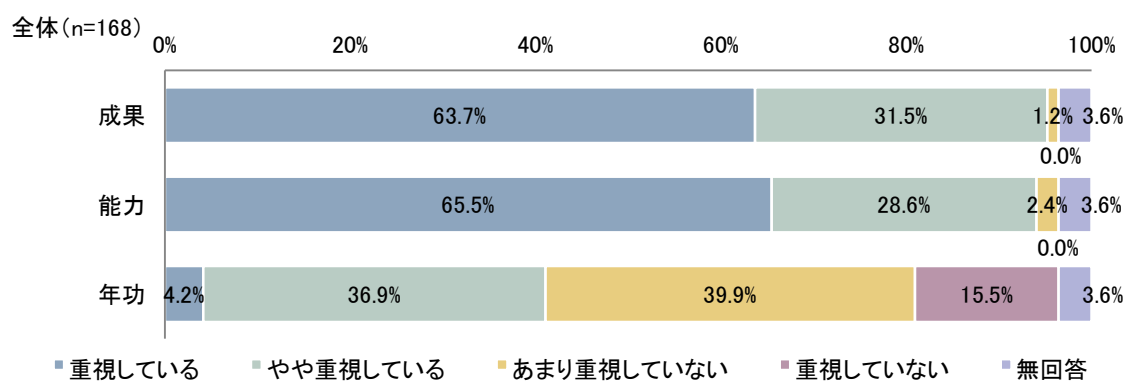


表 180 昇格決定における重視度:①成果(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

		合計	Q23①昇格決定における重視度:成果				
			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
全体		168 100.0	107 63.7	53 31.5	2 1.2	0 0.0	6 3.6
全社員 合計(統 合)	300人以下	41 100.0	25 61.0	13 31.7	1 2.4	0 0.0	2 4.9
	301~1000人以下	31 100.0	21 67.7	9 29.0	1 3.2	0 0.0	0 0.0
	1001~3000人以下	40 100.0	25 62.5	15 37.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	3001人以上	45 100.0	32 71.1	12 26.7	0 0.0	0 0.0	1 2.2
Q29 主 な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	40 56.3	29 40.8	1 1.4	0 0.0	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通 信・運輸・郵便業	25 100.0	19 76.0	6 24.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	14 63.6	8 36.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	13 81.3	3 18.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	18 72.0	5 20.0	1 4.0	0 0.0	1 4.0
Q3 ダイ バーシ ティの 推進の 取組状 況	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	23 59.0	15 38.5	0 0.0	0 0.0	1 2.6
	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	32 72.7	11 25.0	1 2.3	0 0.0	0 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	52 100.0	36 69.2	13 25.0	1 1.9	0 0.0	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	15 51.7	13 44.8	0 0.0	0 0.0	1 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)

		合計	Q23②昇格決定における重視度:能力				
			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
全体		168 100.0	110 65.5	48 28.6	4 2.4	0 0.0	6 3.6
全社員 合計(統 合)	300人以下	41 100.0	22 53.7	17 41.5	0 0.0	0 0.0	2 4.9
	301~1000人以下	31 100.0	17 54.8	12 38.7	2 6.5	0 0.0	0 0.0
	1001~3000人以下	40 100.0	29 72.5	10 25.0	1 2.5	0 0.0	0 0.0
	3001人以上	45 100.0	37 82.2	6 13.3	1 2.2	0 0.0	1 2.2
Q29 主 な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	45 63.4	22 31.0	3 4.2	0 0.0	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通 信・運輸・郵便業	25 100.0	19 76.0	6 24.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	15 68.2	7 31.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	15 93.8	1 6.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	14 56.0	9 36.0	1 4.0	0 0.0	1 4.0
Q3 ダイ バーシ ティの 推進の 取組状 況	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	30 76.9	6 15.4	2 5.1	0 0.0	1 2.6
	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	33 75.0	10 22.7	1 2.3	0 0.0	0 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	52 100.0	31 59.6	18 34.6	1 1.9	0 0.0	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	15 51.7	13 44.8	0 0.0	0 0.0	1 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)

		合計	Q23③昇格決定における重視度:年功				
			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
全体		168 100.0	7 4.2	62 36.9	67 39.9	26 15.5	6 3.6
全社員 合計(統 合)	300人以下	41 100.0	2 4.9	16 39.0	15 36.6	6 14.6	2 4.9
	301~1000人以下	31 100.0	3 9.7	8 25.8	14 45.2	6 19.4	0 0.0
	1001~3000人以下	40 100.0	0 0.0	20 50.0	17 42.5	3 7.5	0 0.0
	3001人以上	45 100.0	1 2.2	15 33.3	18 40.0	10 22.2	1 2.2
Q29 主 な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	5 7.0	31 43.7	26 36.6	8 11.3	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通 信・運輸・郵便業	25 100.0	1 4.0	5 20.0	11 44.0	8 32.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	1 4.5	7 31.8	11 50.0	3 13.6	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	0 0.0	9 56.3	6 37.5	1 6.3	0 0.0
	サービス業	25 100.0	0 0.0	8 32.0	12 48.0	4 16.0	1 4.0
Q3 ダイ バーシ ティの 推進の 取組状 況	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	0 0.0	11 28.2	14 35.9	13 33.3	1 2.6
	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	21 47.7	16 36.4	6 13.6	0 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	52 100.0	3 5.8	19 36.5	24 46.2	4 7.7	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	3 10.3	11 37.9	11 37.9	3 10.3	1 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%と最も高く、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。

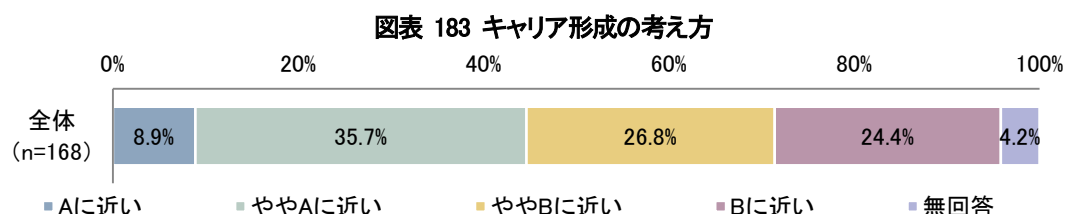


表 184 キャリア形成の方針(単線型か複線型か)(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

		合計	Q24 キャリア形成: A=管理職のみを目指す単線型/B=管理職・専門職を目指す複線型				
			Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い	無回答
全体		168 100.0	15 8.9	60 35.7	45 26.8	41 24.4	7 4.2
全社員 合計(統 合)	300人以下	41 100.0	4 9.8	12 29.3	12 29.3	11 26.8	2 4.9
	301~1000人以下	31 100.0	2 6.5	10 32.3	13 41.9	6 19.4	0 0.0
	1001~3000人以下	40 100.0	4 10.0	18 45.0	11 27.5	7 17.5	0 0.0
	3001人以上	45 100.0	4 8.9	16 35.6	7 15.6	16 35.6	2 4.4
Q29 主 な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	5 7.0	23 32.4	26 36.6	16 22.5	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	4 16.0	10 40.0	4 16.0	6 24.0	1 4.0
	卸売・小売業	22 100.0	1 4.5	11 50.0	6 27.3	4 18.2	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	1 6.3	7 43.8	4 25.0	4 25.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	3 12.0	6 24.0	5 20.0	10 40.0	1 4.0
Q3 ダイ バーシ ティの 推進の 取組状 況	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	1 2.6	16 41.0	10 25.6	10 25.6	2 5.1
	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	7 15.9	15 34.1	7 15.9	15 34.1	0 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	52 100.0	6 11.5	16 30.8	17 32.7	11 21.2	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	1 3.4	12 41.4	10 34.5	5 17.2	1 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%と最も高く、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。

図表 185 非管理職の社員の格付け制度

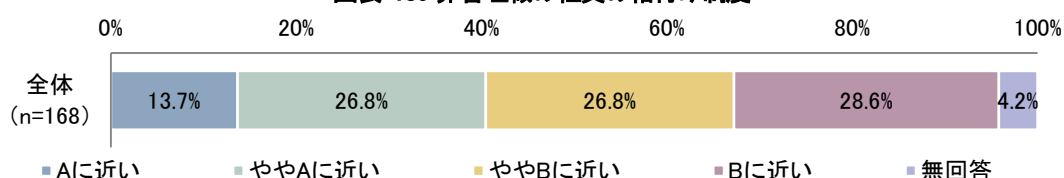


表 186 非管理職の社員格付け制度(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

		合計	Q25 非管理職の社員格付け制度:A=職務型・役割型/B=職能型				
			Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い	無回答
全体		168 100.0	23 13.7	45 26.8	45 26.8	48 28.6	7 4.2
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41 100.0	4 9.8	14 34.1	11 26.8	10 24.4	2 4.9
	301～1000 人以下	31 100.0	5 16.1	8 25.8	10 32.3	8 25.8	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	3 7.5	10 25.0	15 37.5	12 30.0	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	10 22.2	10 22.2	6 13.3	17 37.8	2 4.4
Q29 主 な業種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	7 9.9	19 26.8	19 26.8	25 35.2	1 1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	7 28.0	5 20.0	9 36.0	3 12.0	1 4.0
	卸売・小売業	22 100.0	2 9.1	7 31.8	6 27.3	7 31.8	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	4 25.0	4 25.0	4 25.0	4 25.0	0 0.0
	サービス業	25 100.0	3 12.0	8 32.0	6 24.0	7 28.0	1 4.0
Q3 ダイ バーシ ティの 推進の 取組状 況	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	9 23.1	8 20.5	5 12.8	15 38.5	2 5.1
	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	6 13.6	10 22.7	12 27.3	16 36.4	0 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	52 100.0	6 11.5	13 25.0	18 34.6	13 25.0	2 3.8
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	2 6.9	12 41.4	10 34.5	4 13.8	1 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。

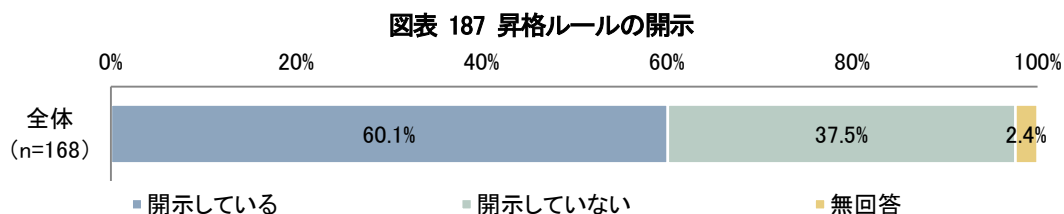


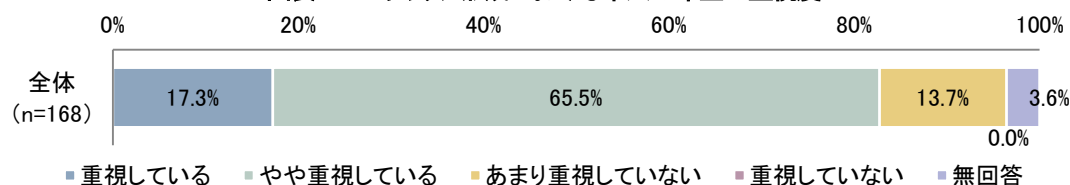
表 188 社内での昇格ルールの開示(従業員規模別、業種別、ダイバーシティ推進タイプ別)

		合計	Q26 社内での昇格ルールの開示		
			開示している	開示していない	無回答
全体		168 100.0	101 60.1	63 37.5	4 2.4
全社員合計 (統合)	300 人以下	41 100.0	16 39.0	24 58.5	1 2.4
	301～1000 人以下	31 100.0	20 64.5	11 35.5	0 0.0
	1001～3000 人以下	40 100.0	29 72.5	11 27.5	0 0.0
	3001 人以上	45 100.0	29 64.4	15 33.3	1 2.2
Q29 主な業 種 (統合)	建設・製造業	71 100.0	42 59.2	29 40.8	0 0.0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25 100.0	15 60.0	10 40.0	0 0.0
	卸売・小売業	22 100.0	17 77.3	5 22.7	0 0.0
	金融・保険・不動産業	16 100.0	11 68.8	5 31.3	0 0.0
	サービス業	25 100.0	14 56.0	11 44.0	0 0.0
Q3 ダイバ ーシティの 推進の取組 状況	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	28 71.8	10 25.6	1 2.6
	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	32 72.7	12 27.3	0 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	52 100.0	28 53.8	24 46.2	0 0.0
	上記のいずれも実施していない	29 100.0	12 41.4	16 55.2	1 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 189 キャリア形成における本人の希望の重視度



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)

		合計	Q27 キャリア形成における本人の希望について				
			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
全体		168	29	110	23	0	6
		100.0	17.3	65.5	13.7	0.0	3.6
全社員 合計 (統 合)	300 人以下	41	8	23	8	0	2
		100.0	19.5	56.1	19.5	0.0	4.9
	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 な業種 (統合)	建設・製造業	71	11	47	12	0	1
		100.0	15.5	66.2	16.9	0.0	1.4
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	25	6	16	3	0	0
		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 バーシ ティの 推進の 取組状 況	A. 概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せず実施	39	9	26	3	0	1
		100.0	23.1	66.7	7.7	0.0	2.6
	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	29	6	0	0
		100.0	20.5	65.9	13.6	0.0	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	6	36	8	0	2
		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%と最も高く、「建設・製造業」で16.2%と最も低くなっている。

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 (統合)	300 人以下	40	25.8	23.2
	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 (統合)	建設・製造業	68	16.2	12.9
	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 ダイバーシティ の推進の取組 状況	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
	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
	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 対応状況:女 性	積極的な推進のための取組を実施している	94	24.6	19.5
	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
	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)

		件数	平均	中央値
全体		153	70.4	77.4
全社員合計（統合）	300 人以下	40	74.4	80.0
	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（統合）	建設・製造業	68	74.2	77.6
	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 ダイバーシティの推進の取組状況	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
	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
	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 取組の対応状況：女性	積極的な推進のための取組を実施している	94	70.3	75.1
	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（統合）	300 人以下	40	9.38	4.44
	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（統合）	建設・製造業	65	4.80	1.95
	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 ダイバーシティの推進の取組状況	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
	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
	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 取組の対応状況：女性	積極的な推進のための取組を実施している	93	5.41	3.26
	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%と最も高く、「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%と最も低くなっている。

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 (統合)	300 人以下	26	6.06	5.69
	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 (統合)	建設・製造業	63	5.49	4.99
	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 ダイバーシティの推進の取組状況	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
	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
	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
Q11 ② 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	42	5.31	4.60
	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
	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(統合)	300人以下	23	35.8	0.00
	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 (統合)	建設・製造業	62	23.6	0.00
	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 の推進の取組 状況	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
	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
	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
Q11 ② 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	41	25.7	3.66
	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
	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 (統合)	300 人以下	18	1.23	1.17
	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 (統合)	建設・製造業	61	1.40	1.35
	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 ダイバーシティの推進の取組状況	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
	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
	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
Q11 ③ 取組の対応状況:障がい者	積極的な推進のための取組を実施している	48	1.46	1.40
	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
	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(統合)	300人以下	17	64.5	80.0
	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(統合)	建設・製造業	61	69.0	81.1
	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 ダイバーシティの推進の取組状況	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
	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
	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
Q11 ③ 取組の対応状況:障がい者	積極的な推進のための取組を実施している	48	54.5	53.1
	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
	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 (統合)	300 人以下	11	2.49	1.35
	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 (統合)	建設・製造業	44	0.69	0.36
	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 の推進の取組 状況	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
	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
	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
Q11 ④ 取組の 対応状況: 高度 外国人材	積極的な推進のための取組を実施している	23	0.87	0.69
	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
	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(統合)	300人以下	11	79.3	100.0
	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(統合)	建設・製造業	44	95.1	100.0
	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 ダイバーシティの推進の取組状況	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
	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
	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 取組の対応状況:高度外国人材	積極的な推進のための取組を実施している	23	94.4	100.0
	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
	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)**とさせていただきます。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。
- 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 (<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○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「―」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
カテゴリー	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
	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○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○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○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 |
| 2. 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へ |

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○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○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3で「1」を選択された方……………貴社のダイバーシティ推進全体を念頭にお答えください。
 ➤ 問3で「2」または「3」を選択された方……………4(2)で答えていただいたカテゴリーに関してお答えください。

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○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○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○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. 福利厚生の実施
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○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○をつけてください。制度がない場合は「(6)制度がない」に○をつけてください。

	(1) 制度がある	利用可能な事由				(6) 制度がない
		(2) 育児や介護を事由とする利用	(3) 治療や療養を事由とする利用	(4) 宗教的・文化的な事由による利用	(5) 特段の事由がなくとも利用が可能	
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○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○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
(1) 積極的な推進のための取組を実施している(法定水準を超えて実施している場合を含む)	1	1	1	1	1	1
(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ます。①～⑥について、それぞれ、あてはまる番号すべてに○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	⑥LGBT
募集	(1) 積極的な採用の方針としている	1	1	1	1	1	1
	(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ーなど外部の関係機関と連携・相談している	3	3	3	3	3	3
採用基準	(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、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
	(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の採用基準を用いている	5	5	5	5	5	5
	(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○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	⑥LGBT
(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) 該当社員がいらない／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○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。

	(1) 広く社員全般に実施	(2) 該当カテゴリーの社員のみに実施	(3) 管理職に実施	(4) 新入社員等、左記以外の対象に実施	(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
④ 60歳以降や定年後の働き方やマネジメント	1	2	3	4	5	6
⑤ LGBT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
⑪ 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○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
(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○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
A) 社内ネットワーク						
(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○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○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 性的指向及び性自認という言葉が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○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○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○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○をつけてください。

A	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い	B
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. 貴社の非管理職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○をつけてください。

A	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い	B
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○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○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。

問28. 本社が所在する都道府県名をご記入ください。

_____都・道・府・県

問29. 貴社の主な業種について、お聞きます。あてはまる番号ひとつに○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ます。あてはまる番号1つに○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ます。あてはまる番号1つに○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()

(1)正社員

(2)有期契約労働者

(3)無期契約労働者

①全社	人
②男性	人
③女性	人

	(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	人	人
③障がいをもつ社員	人	人	人

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

法定雇用率	 %
-------	---

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