

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

女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室 米村 紀美

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社は、企業におけるダイバーシティの推進に関する方針や課題認識、多様な人材に関する取組、人的資本の取扱いなどについて把握し、サステナブル経営を支えるダイバーシティ&インクルージョンの施策提言を行うことを目的に、東証上場企業3,789社を対象に、2023年1月10日～2月10日にアンケート調査を実施した。

調査結果の概要

- a. ダイバーシティという概念・言葉の使用の有無、b. 取組の対象の包括性の2軸から、ダイバーシティ推進を三つのタイプに分類した
- 回答企業のうち「A. ダイバーシティという言葉を用いて取組を行っており、取組対象が包括的な企業(タイプA)」は31.4%、「B. ダイバーシティという言葉を用いて取組を行っており、取組対象が限定的な企業(タイプB)」は26.5%、「C. ダイバーシティという言葉を用いていないが、特定の人材について取組を行っている企業(タイプC)」は24.5%であった
- ダイバーシティ推進の目的としては、全体では「社会的責任のため」と回答した割合がもっとも高く、次いで「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」の割合が高い
- また、ダイバーシティ推進に関する評価視点は、「社員の職場の満足度向上」を挙げる割合がもっとも高く、「社員の就業継続率の向上」と「組織体制や制度の改善」が続いた
- ダイバーシティ推進において重要なことは、「多様性の尊重や意識の醸成」と回答した割合がもっとも高く、次いで「柔軟な働き方の促進」と「管理職の理解・協力」だった

<ダイバーシティ推進タイプの主な特徴>

【タイプA】

- 「ダイバーシティという言葉を用いて取組を行っており、取組対象が包括的な企業(タイプA)」は、ダイバーシティ推進において、「管理職の理解・協力」、「多様性の尊重や意識の醸成」、「柔軟な働き方の促進」、「多様な人材の採用」、「管理職層における多様性の確保」、「多様な人材を公正に処遇する評価制度」の取組を特に重視している
- また、社員本人の希望を重視したキャリア形成支援を行っている

【タイプB】

- 「ダイバーシティという言葉を用いて取組を行っており、取組対象が限定的な企業(タイプB)」は、ダイバーシティという言葉を用いるが、実質的には女性活躍推進を実施している
- また、「多様性の尊重や意識の醸成」、「柔軟な働き方の促進」、「管理職の理解・協力」の取組を特に重視している

【タイプC】

- 「C. ダイバーシティという言葉を用いていないが、特定の人材について取組を行っている企業(タイプC)」においても、「柔軟な働き方の促進」が重視されている
- しかし、タイプAやタイプBに比べて「管理職の理解・協力」、「多様な社員に対応した育成」、「多様な人材を公正に処遇する評価制度」は重視されていない

目次

1. 調査の概要.....	3
(1) 調査の目的.....	3
(2) 本調査で用いる概念・用語.....	3
[1] ダイバーシティ推進.....	3
[2] ダイバーシティ推進の対象となる人材類型.....	3
[3] ダイバーシティ推進タイプ.....	4
(3) 調査概要.....	4
2. 調査結果.....	5
(1) ダイバーシティに関する基本方針.....	5
[1] 経営方針などにおけるダイバーシティ推進の位置付け.....	5
[2] 重要だと考えられる多様性.....	6
[3] ダイバーシティ推進タイプ.....	7
[4] 柔軟な働き方を可能にする制度.....	8
(2) 各カテゴリーの人材に対する取組.....	9
[1] カテゴリー横断的に見た取組.....	9
[2] カテゴリー別の方針や取組.....	12
[3] 5年前と比べた各カテゴリーに該当する人材の変化.....	18
[4] 各カテゴリーに該当する人材への今後の対応方法.....	18
(3) ダイバーシティ推進タイプ別の分析.....	19
[1] ダイバーシティ推進の基本方針.....	19
[2] ダイバーシティ推進の目的.....	21
[3] ダイバーシティを推進するための組織・担当者.....	22
[4] ダイバーシティ推進において重要なこと.....	23
[5] ダイバーシティ推進に関する評価の視点.....	24
(4) ダイバーシティ推進タイプと人事制度.....	25
[1] 人事評価で重視する要素.....	25
[2] 昇格決定の基準として重視する要素.....	26
[3] キャリア形成の考え方.....	27
[4] 非管理職の社員格付け制度.....	28
[5] キャリア形成における本人の希望の重視度.....	29
(5) ダイバーシティ推進タイプと人的資本.....	30
(6) ダイバーシティ推進タイプと経営成果.....	32
[1] PBR(株価純資産倍率).....	32
[2] 非財務的経営成果.....	34
(7) ダイバーシティ推進タイプと女性管理職比率.....	37
[1] 女性管理職比率の変化.....	37
[2] 女性活躍推進の取組.....	38
3. まとめ.....	40
参考資料.....	43

1. 調査の概要

(1) 調査の目的

企業におけるダイバーシティの推進に関する方針や課題認識、多様な人材に関する取組、人的資本の取扱いなどについて把握し、サステナブル経営を支えるダイバーシティ&インクルージョンの施策提言を行うことを目的とし、本調査を実施した。

(2) 本調査で用いる概念・用語

本調査は、概念や用語に関する説明を調査票に記載した上で実施した。記載内容は以下の通りである。

[1] ダイバーシティ推進

本調査では、企業における「ダイバーシティ推進」を「**人材の多様性を図るために、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**」と捉える。

[2] ダイバーシティ推進の対象となる人材類型

ダイバーシティ推進の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、下表の太線で囲まれた「**女性**」「**高齢社員**」「**障がい者**」「**高度外国人材**」「**時間制約社員**」「**LGBT**」という六つの人材類型(下表の太線で囲まれている範囲)を主な対象とした。

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	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就く人材、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、役員や管理職に就く人材、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す。

なお、高度外国人材の定義は、2014年に厚生労働省が公表した「高度外国人材活用のための実践マニュアル」を参照した。

※時間制約社員:男女を問わず、育児や介護、疾病などを理由に労働時間に制約がある社員を指す。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む。

※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覚える人など性的少数者を指す。

[3] ダイバーシティ推進タイプ

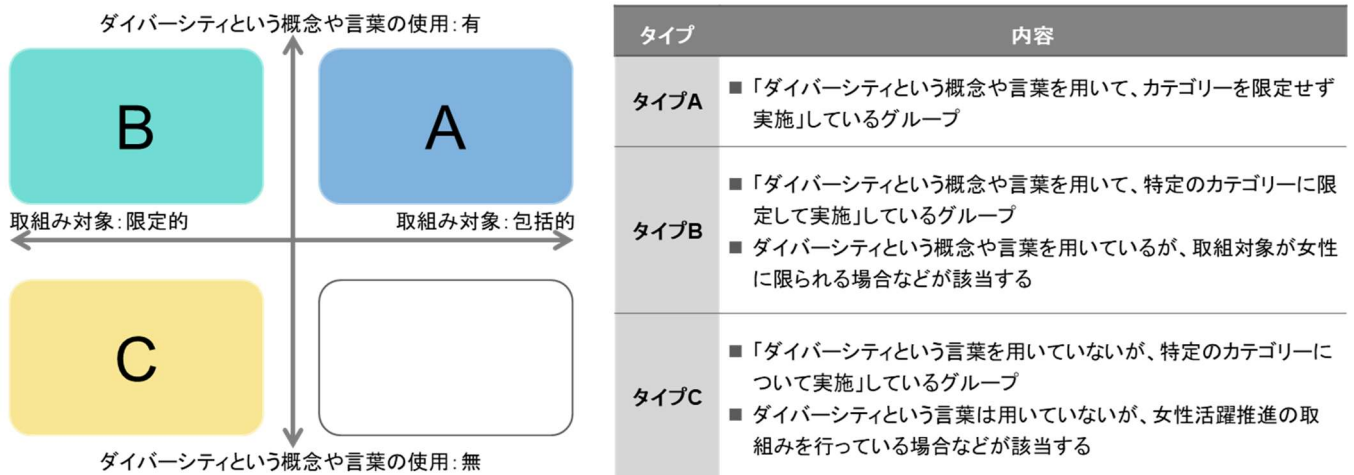
ダイバーシティ推進のタイプを把握するため、ダイバーシティ推進のあり方を二つの視点から類型化した。

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。これらを用いていることが、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すと考えた。

第 2 の視点は、「**ダイバーシティ推進における取組対象の包括性**」である。ダイバーシティ推進においては、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。一方、ダイバーシティを掲げながらも、女性や高齢社員など特定の属性に限定した取組を展開している実態もある。このような包括性・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すと考えた。

タイプ A～C の他、ダイバーシティという言葉を用いておらず、取組対象が包括的というグループが考えられる。この場合、ダイバーシティとは異なる概念に基づく取組と考えられるため、本調査では調査・分析の対象外としている(図表 1)。

図表 1 ダイバーシティ推進の類型



(3) 調査概要

項目	内容
調査対象	東証プライム市場・東証スタンダード市場・東証グロース市場の上場企業 3,789 社
会社情報	株式会社プロネクサスの有価証券報告書などデータベースより抽出(2022年12月時点)
調査方法	オンライン回答及び郵送調査
有効回答数	102 社(2.7%)
調査期間	2023年1月10日～2023年2月10日
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・時間制約のある人・LGBTに対する取組や考え方、人事制度、人的資本、経営成果

図表において出所記載がないものは MURC が作成したものである。また、数値については、小数点第 2 位を四捨五入した値をグラフ上に掲載しているため、合計値が 100.0%とならない場合があることに留意されたい。

2. 調査結果

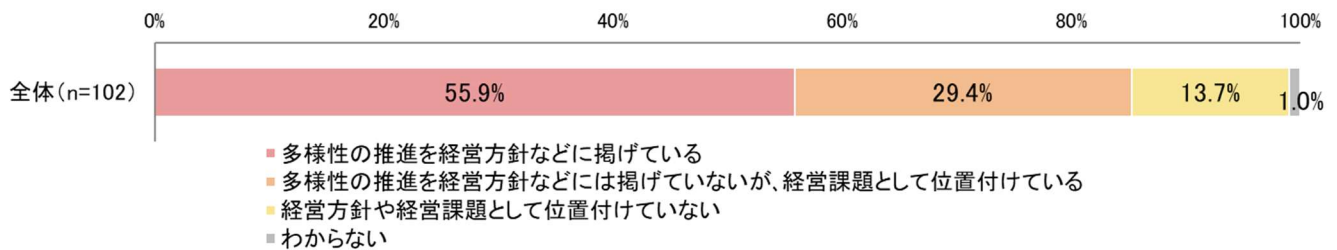
(1) ダイバーシティに関する基本方針

[1] 経営方針などにおけるダイバーシティ推進の位置付け

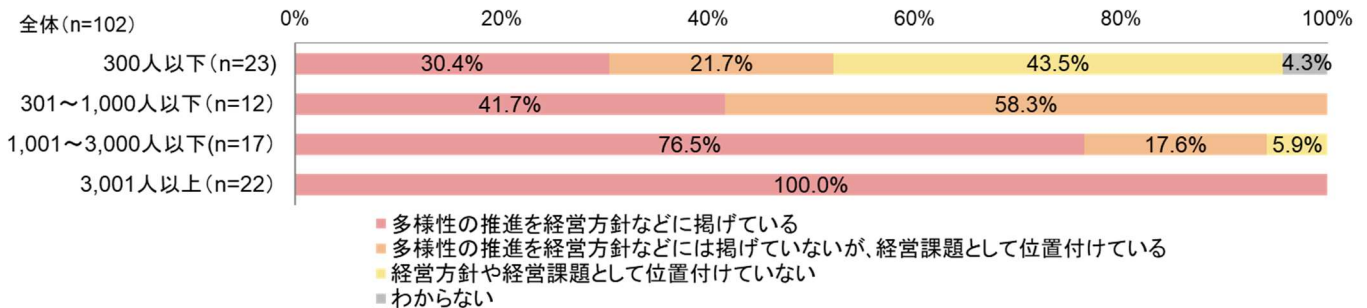
多様性の推進を経営理念や経営方針などに掲げているかどうかを尋ねたところ、55.9%の企業が「多様性の推進を経営方針などに掲げている」とした(図表 2)。

従業員規模別では、従業員規模が大きいほど「多様性の推進を経営方針などに掲げている」とする割合が高い。従業員規模が「300 人以下」の企業では、43.5%が「経営方針や経営課題として位置付けていない」としている(図表 3)。

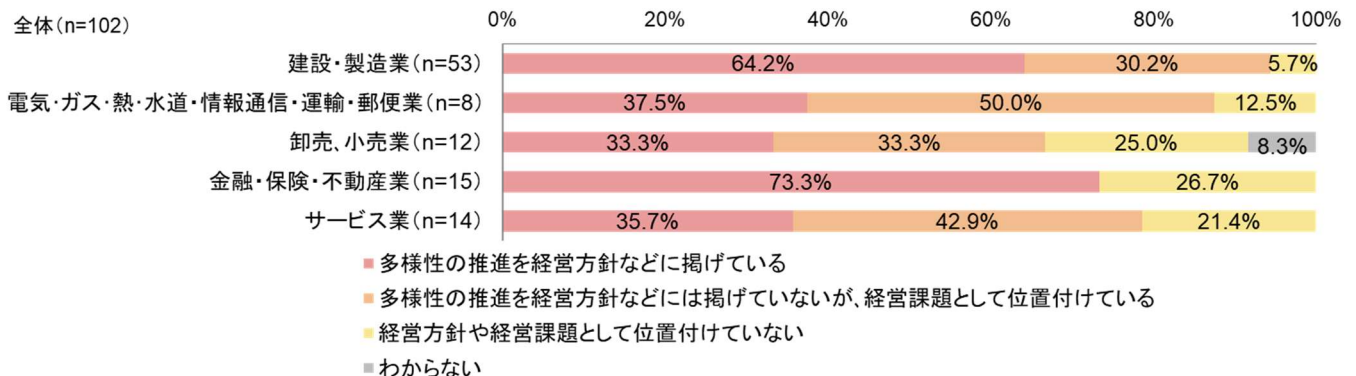
図表 2 経営理念などにおけるダイバーシティ推進の位置付け:単数回答(Q1)



図表 3 経営理念などにおけるダイバーシティ推進の位置付け(従業員規模別)



図表 4 経営理念などにおけるダイバーシティ推進の位置付け(業種別)

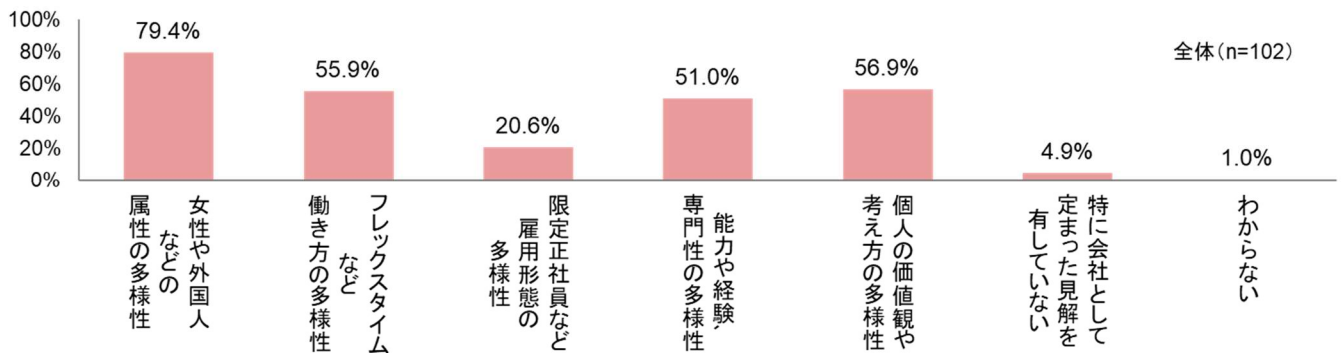


[2] 重要だと考えられる多様性

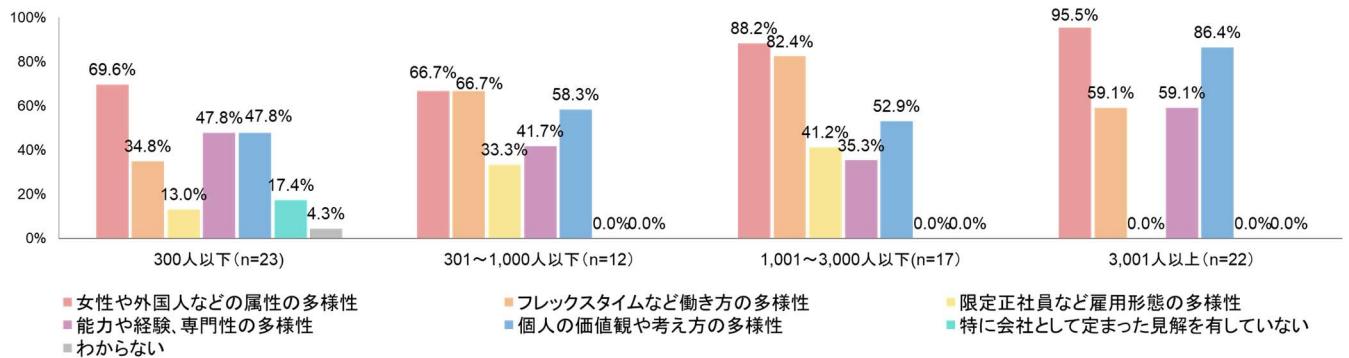
企業において重要だと考えられる多様性については、全体では「女性や外国人などの属性の多様性」が79.4%と最も高く、次いで「個人の価値観や考え方の多様性」が56.9%、「フレックスタイムなど働き方の多様性」が55.9%、「能力や経験、専門性の多様性」が51.0%となった(図表5)。

従業員規模別では、すべての従業員規模区分において「女性や外国人などの属性の多様性」を重視する割合が高い(図表6)。3,001人以上では、内面的な多様性に関する「個人の価値観や考え方の多様性」を重要視する割合が他の従業員規模区分と比べて高い。

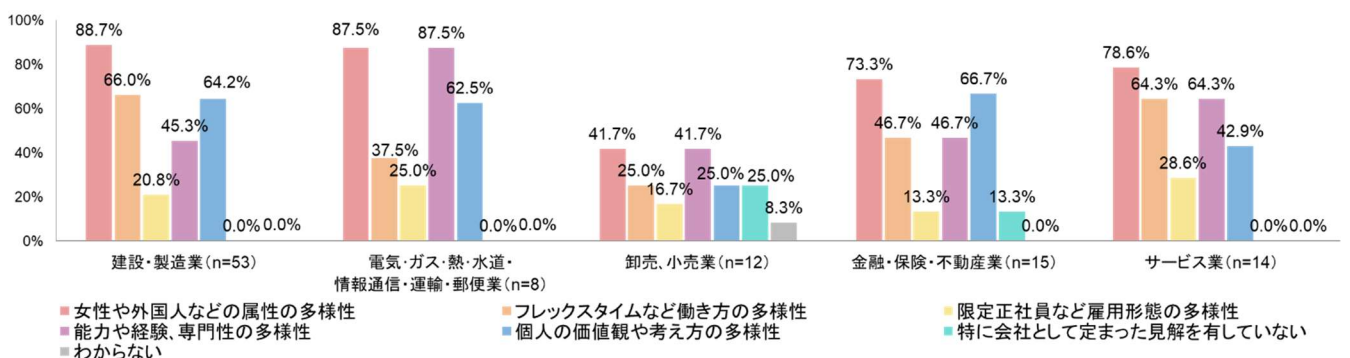
図表5 重要だと考えられる多様性:三つまで複数回答(Q2)



図表6 重要だと考えられる多様性(従業員規模別):三つまで複数回答(Q2)



図表7 重要だと考えられる多様性(業種別):三つまで複数回答(Q2)

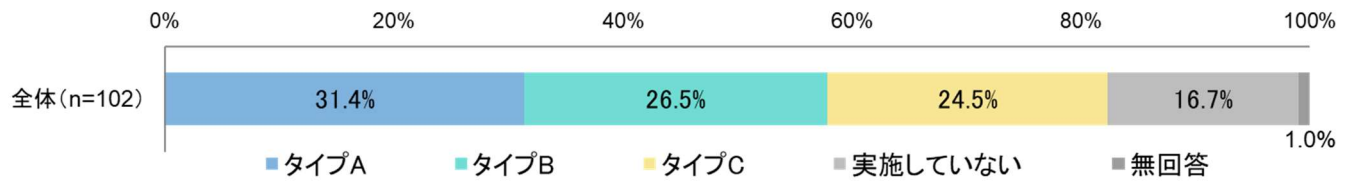


[3] ダイバーシティ推進タイプ

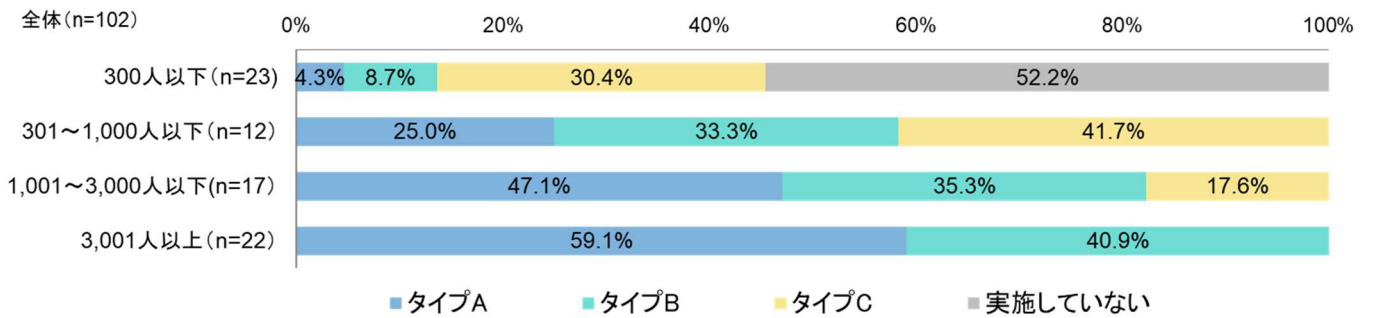
ダイバーシティ推進のタイプについては、全体では「ダイバーシティという概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せずに取り組を実施（以下、タイプ A）」と回答した企業は 31.4%、「ダイバーシティという概念や言葉を用いているが、現在のところ、特定のカテゴリーのみに限定して取り組を実施（以下、タイプ B）」と回答した企業は 26.5%、「ダイバーシティという言葉を用いていないが、特定のカテゴリーについて取り組を実施（以下、タイプ C）」と回答した企業は 24.5%であった（図表 8）。

従業員規模別では、従業員規模の大きい企業ほど、包括的な取り組を行う「タイプ A」の割合が高い（図表 9）。

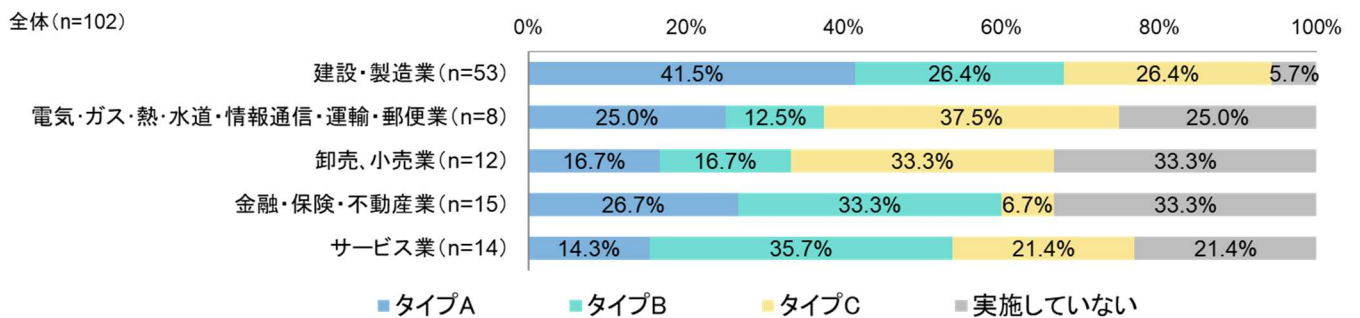
図表 8 ダイバーシティ推進のタイプ：単数回答(Q3)



図表 9 ダイバーシティ推進のタイプ（従業員規模別）：単数回答(Q3)



図表 10 ダイバーシティ推進のタイプ（業種別）：単数回答(Q3)

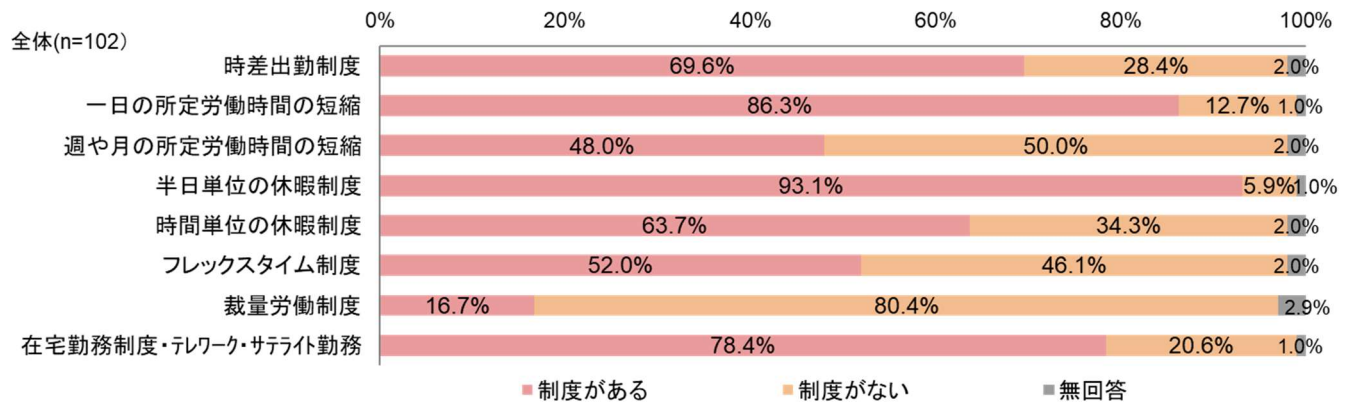


[4] 柔軟な働き方を可能にする制度

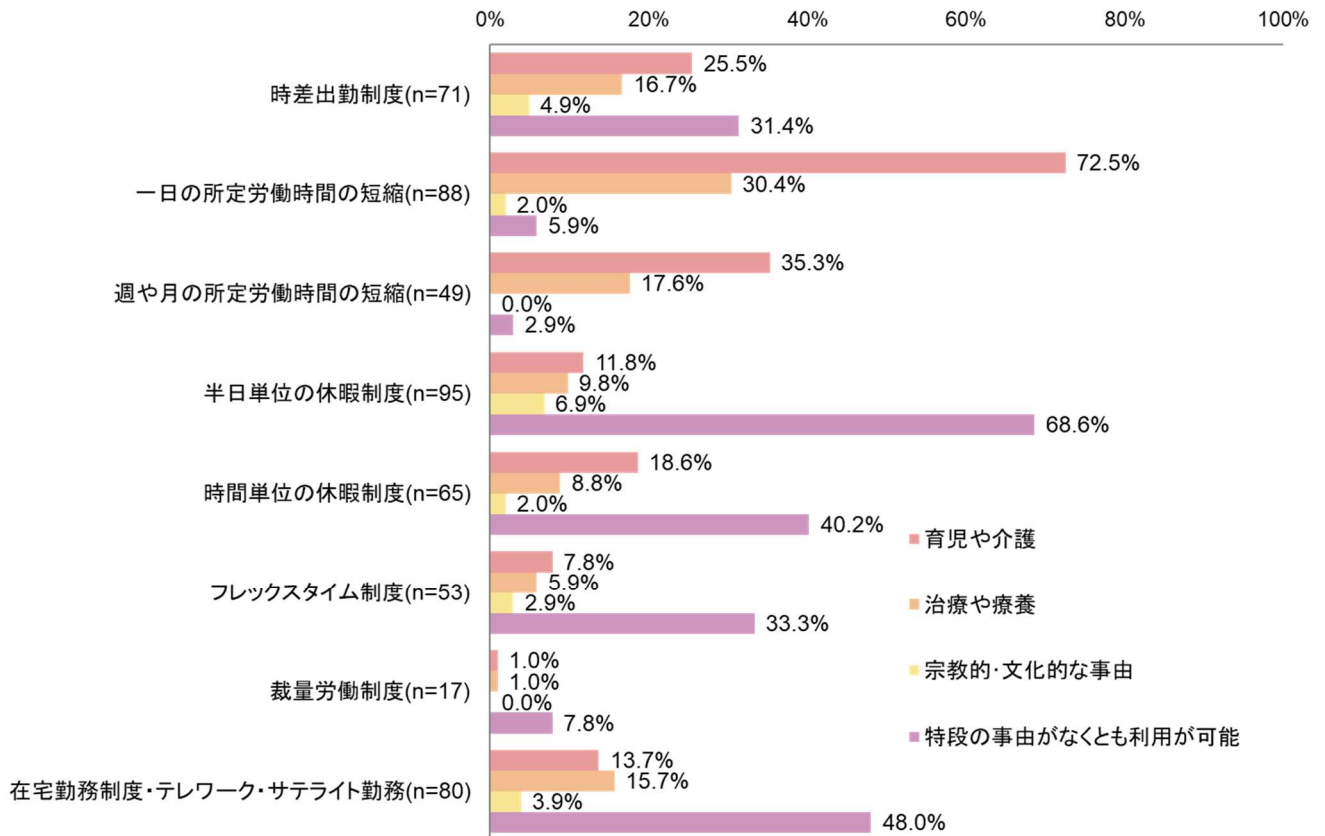
ダイバーシティに対応した柔軟な働き方の制度の有無については、「半日単位の休暇制度」が 93.1%と最も高く、「一日の所定労働時間の短縮」が 86.3%、「在宅勤務制度・テレワーク・サテライト勤務」が 78.4%と続いた(図表 11)。

各制度を利用することが可能な事由を尋ねると、「一日の所定労働時間の短縮」は、育児や介護では 7 割超で利用可能としたが、それ以外の事由による利用を認める割合は低かった。「在宅勤務制度・テレワーク・サテライト勤務」は、導入企業の 48.0%が「特段の理由がなくても利用が可能」と回答している(図表 12)。

図表 11 柔軟な働き方を可能にする制度(制度の有無):単数回答(Q10)



図表 12 柔軟な働き方を可能にする制度(利用可能な事由):複数回答(Q10)



(2) 各カテゴリーの人材に対する取組

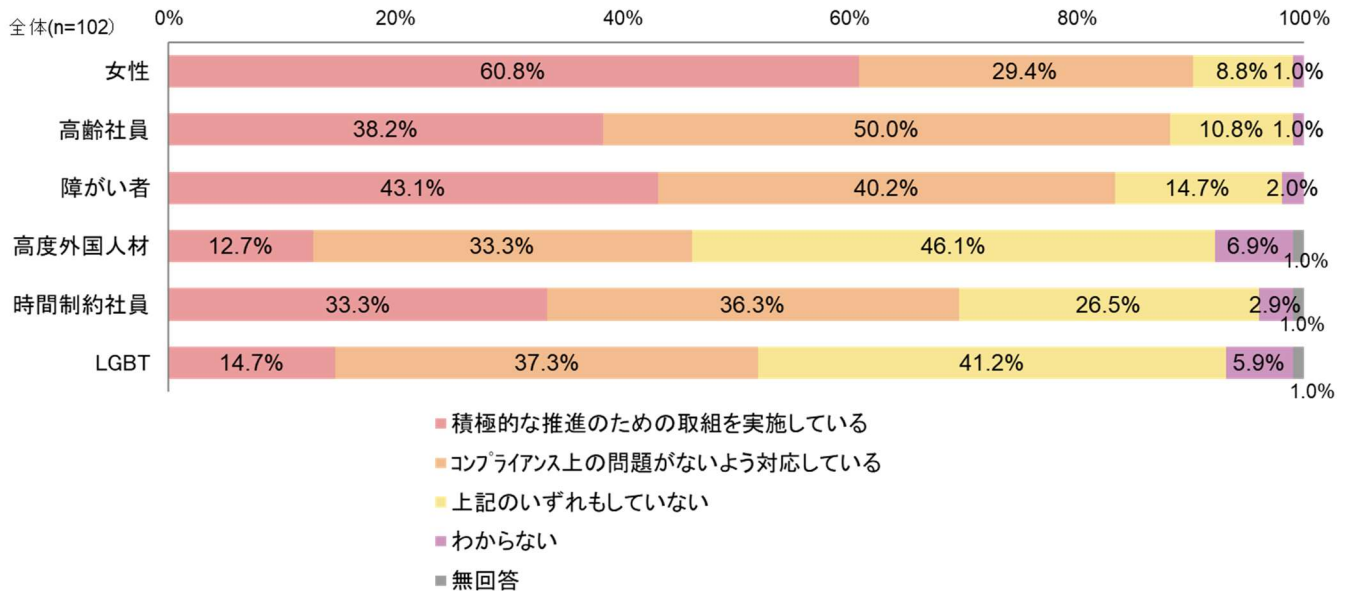
[1] カテゴリー横断的に見た取組

a. 取組状況

各カテゴリーの人材に対する取組状況について、「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」の3段階で尋ねた。

「女性」については、「積極的な推進のための取組を実施している」と答えた割合が60.8%ともっとも高かった。一方、「障がい者」、「高齢社員」については、「コンプライアンス上の問題がないよう対応している」が約4~5割を占めた。「高度外国人材」と「LGBT」については、「上記のいずれもしていない」の割合が高かった(図表13)。

図表13 カテゴリーごとの取組状況:各カテゴリーについて単数回答(Q11)



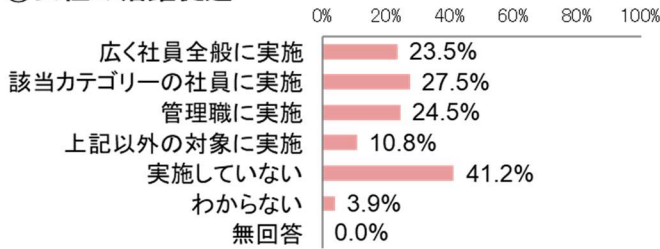
b. 研修の実施状況

ダイバーシティに関するさまざまな研修テーマの実施状況を見ると、「ハラスメント対策」の実施割合が81.4%ともっとも高い。次いで、「男性の仕事と子育ての両立や育児参加」、「女性の活躍推進」、「ダイバーシティ推進全般」に関する研修は、約5~6割の企業がいずれかの対象に実施している。

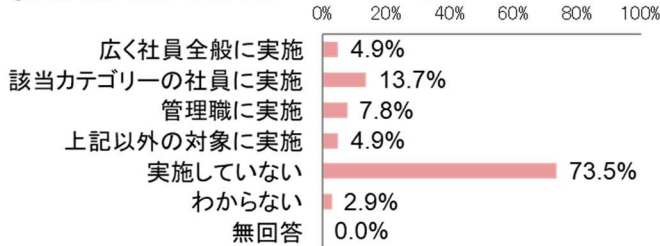
一方、「異文化理解・異文化コミュニケーション」、「障がい者に関する理解の促進」、「時間制約社員の働き方やマネジメント」、「LGBTに関する理解の促進」については、研修の実施率が約2~3割程度と低い(図表14)。

図表 14 過去1年以内に行われた研修の実施状況:各研修テーマについて複数回答(Q12)

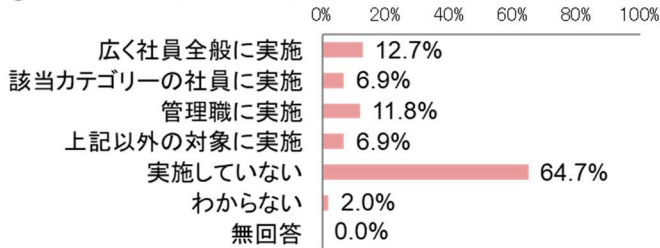
①女性の活躍促進



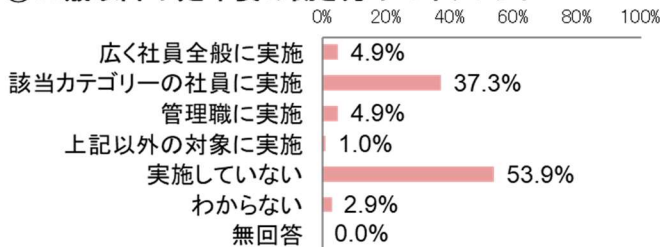
②異文化理解・異文化コミュニケーション



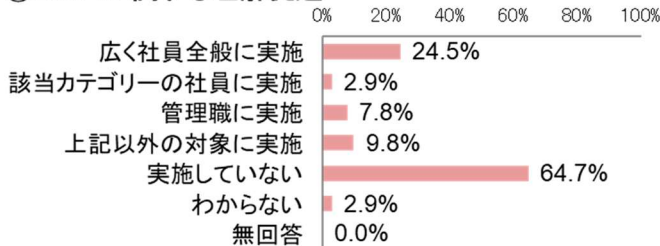
③障がい者に関する理解の促進



④60歳以降や定年後の働き方やマネジメント

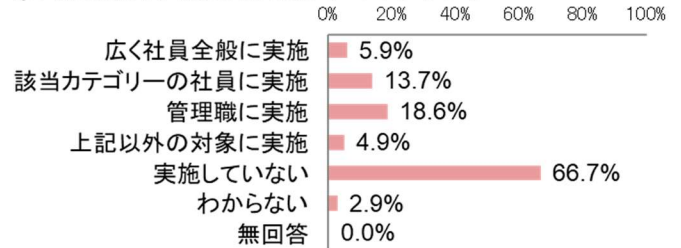


⑤LGBTに関する理解促進

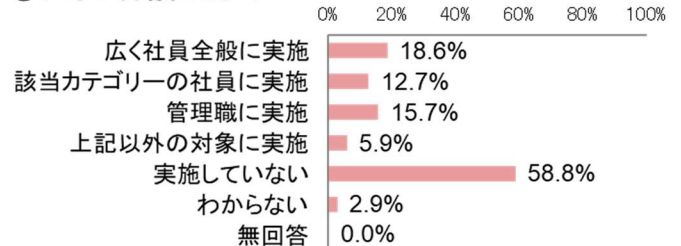


全体 (n=102)

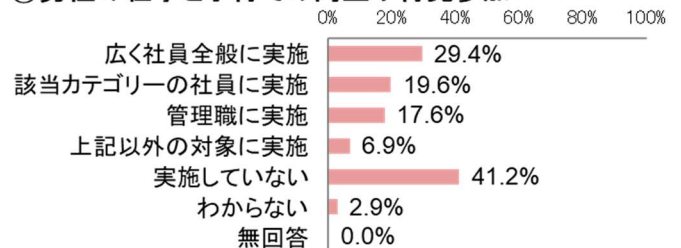
⑥時間制約社員の働き方やマネジメント



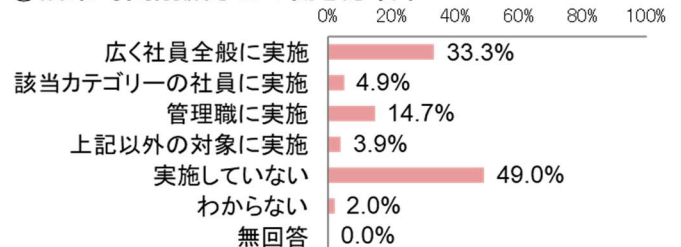
⑦仕事と介護の両立



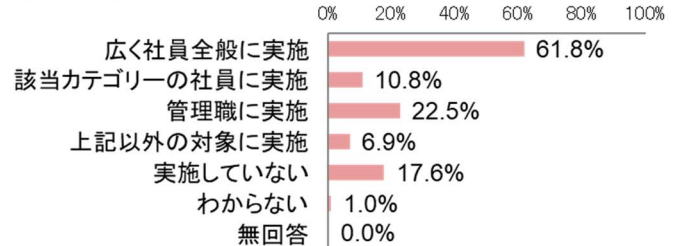
⑧男性の仕事と子育ての両立や育児参加



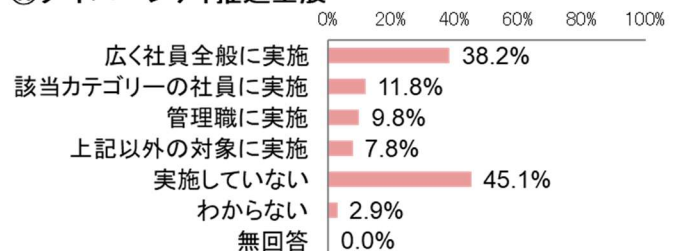
⑨残業時間削減などの働き方改革



⑩ハラスメント対策



⑪ダイバーシティ推進全般

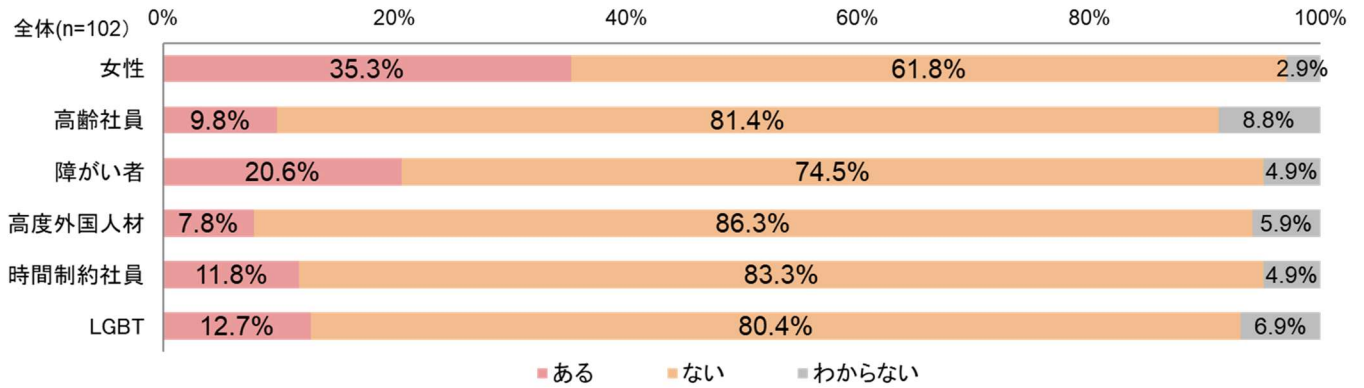


c. 各カテゴリーの人材を支援するネットワーク

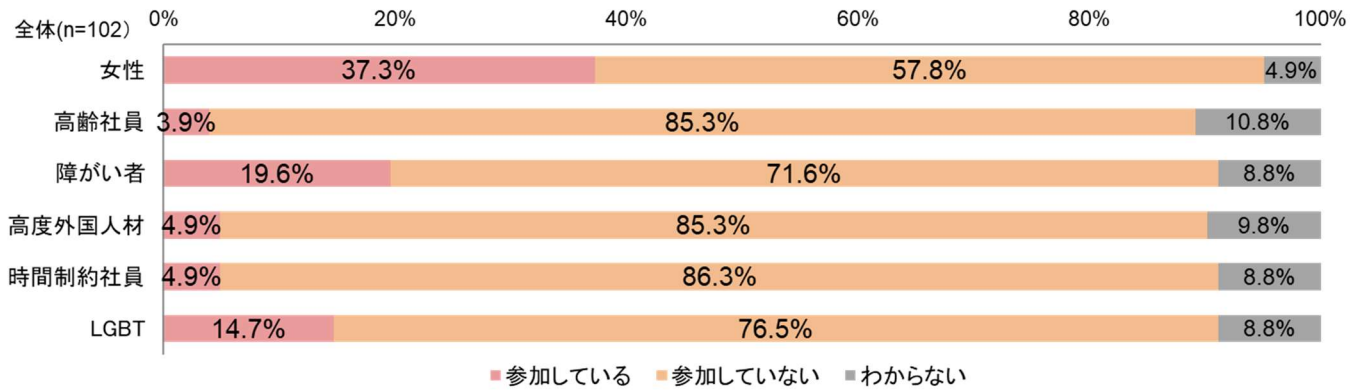
各カテゴリーの人材を支援する社内ネットワークがあるのは、「女性」が 35.3%、「障がい者」が 20.6%、他のカテゴリー人材は 1 割程度だった(図表 15)。

社外ネットワークへの参加状況は、「女性」が 37.3%、「障がい者」が 19.6%、「LGBT」が 14.7%だった(図表 16)。

図表 15 各カテゴリー人材を支援する社内ネットワークの有無:単数回答(Q13-1)



図表 16 各カテゴリー人材を支援する社外ネットワークへの参加:単数回答(Q13-2)



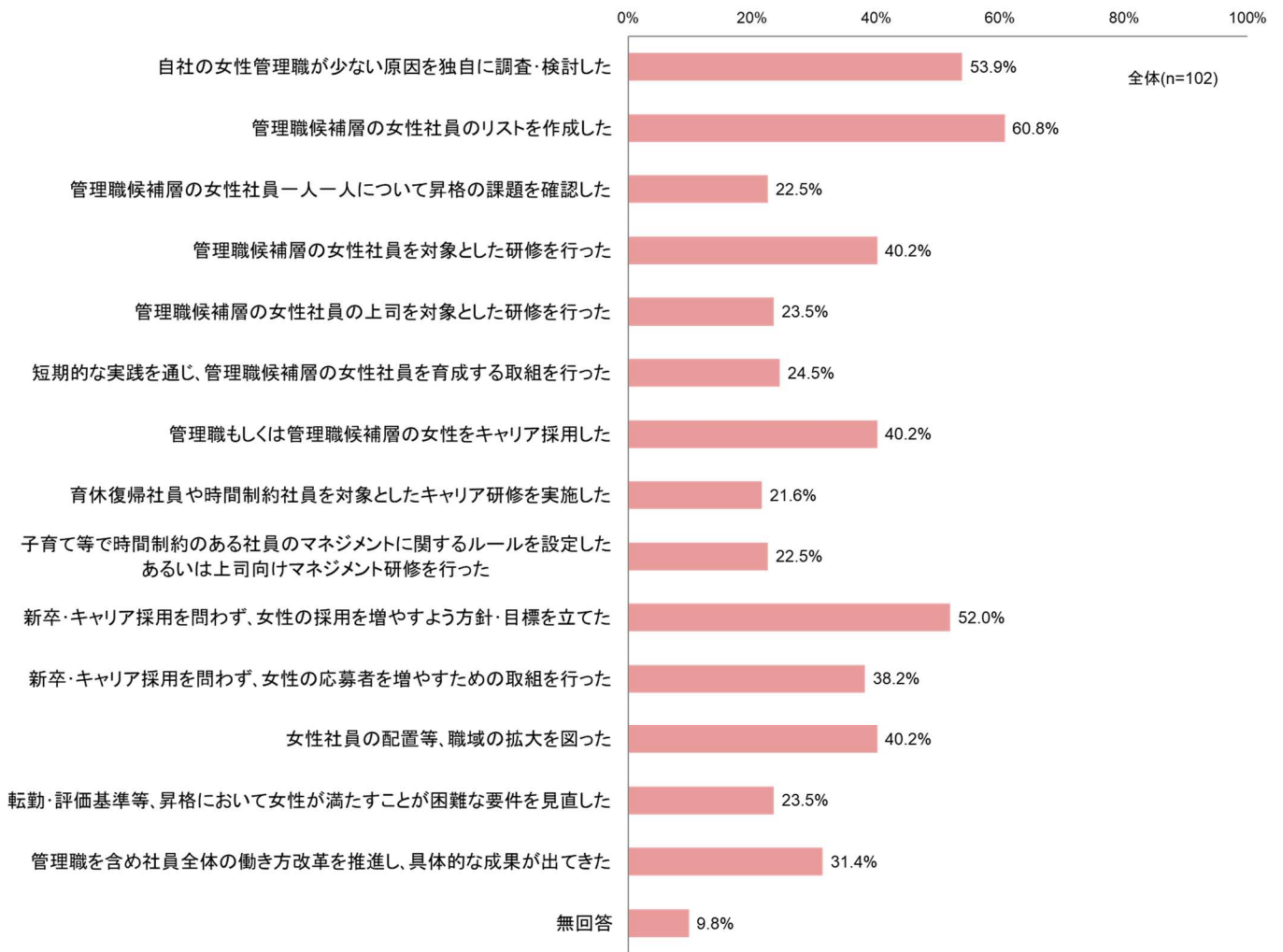
[2] カテゴリー別の方針や取組

a. 女性社員

女性活躍推進法の施行後に実施した、女性活躍推進の取組を確認した。

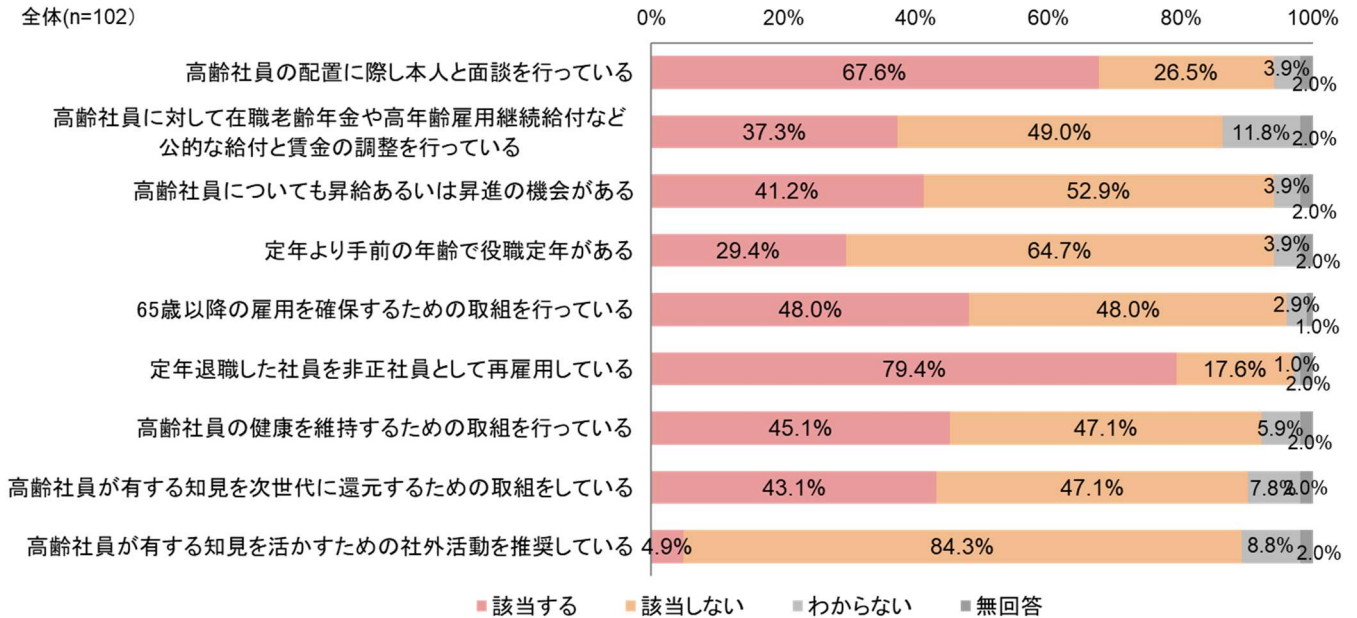
「管理職候補層の女性社員のリストを作成した」が 60.8%と最も高く、次いで「自社の女性管理職が少ない原因を独自に調査・検討した」が 53.9%、「新卒・キャリア採用を問わず、女性の採用を増やすよう方針・目標を立てた」が 52.0%だった(図表 17)。

図表 17 女性活躍推進法の施行移行に実施した女性活躍推進の取組:複数回答(Q14)

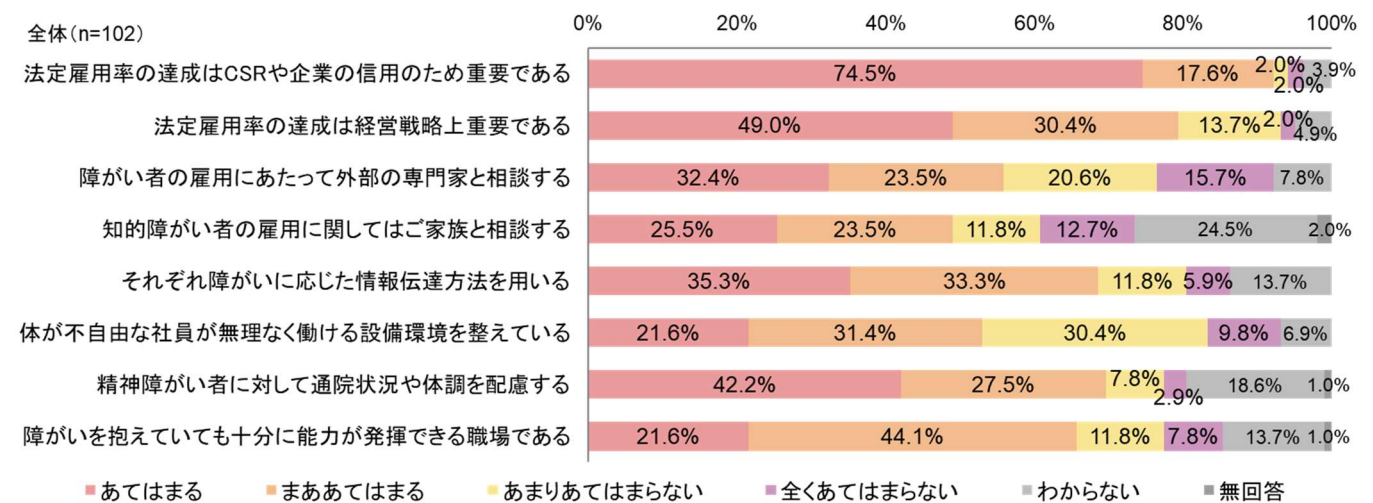


b. 高齢社員

60歳以上の高齢社員に関する方針や取組については、「定年退職した社員を非正社員として再雇用している」が79.4%でもっとも高く、次いで「高齢社員の配置に際し本人と面談を行っている」が67.6%だった(図表18)。

図表 18 高齢社員についての方針や取組:単数回答(Q15)

c. 障がい者

障がいをもった社員の受け入れの方針や取組に関する各項目について、「あてはまる」と回答した割合は、「法定雇用率の達成はCSRや企業の信用のため重要である」が74.5%でもっとも高く、唯一5割を超えた。次いで「法定雇用率の達成は経営戦略上重要である」が49.0%だった(図表19)。

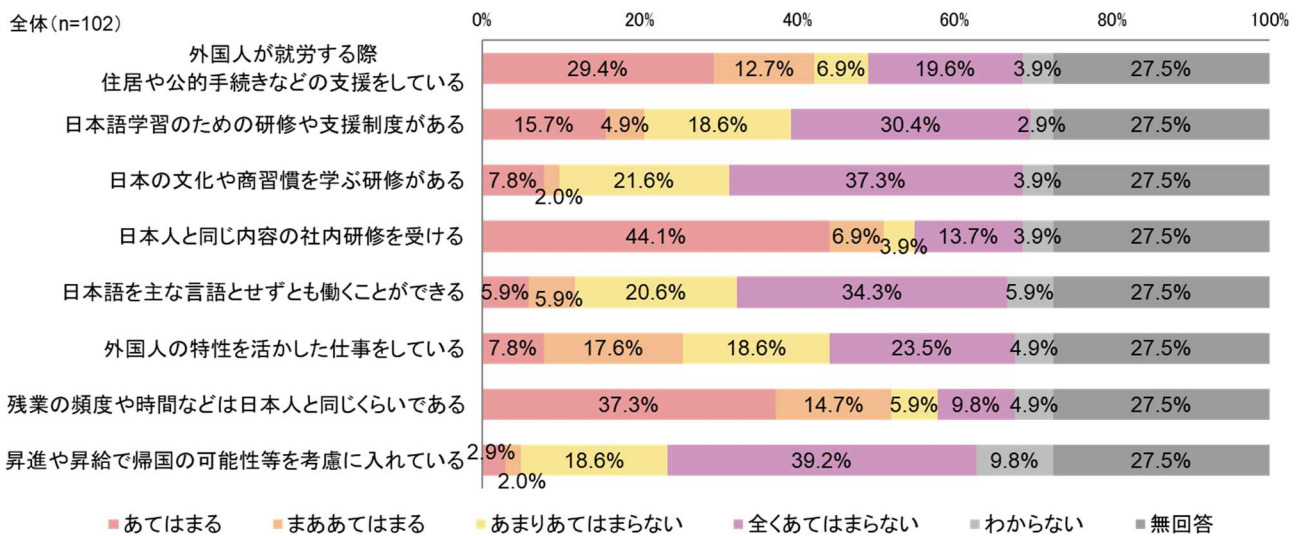
図表 19 障がい者についての方針や取組:単数回答(Q16)


d. 高度外国人材

高度外国人材の受け入れの方針や取組に関する各項目について、「あてはまる」と回答した割合は、「日本人と同じ内容の社内研修を受ける」が 44.1%でもっとも高く、次いで「残業の頻度や時間などは日本人と同じくらいである」が 37.3%だった。

一方、方針や取組のうち、「日本語を主な言語とせずとも働くことができる」、「日本語学習のための研修や支援制度がある」、「日本の文化や商習慣を学ぶ研修」が「あてはまる」「まああてはまる」と答えたのは 1~2 割にとどまり、不慣れでも日本語で働くことを求められている上、サポートが十分ではないことが伺える(図表 20)。

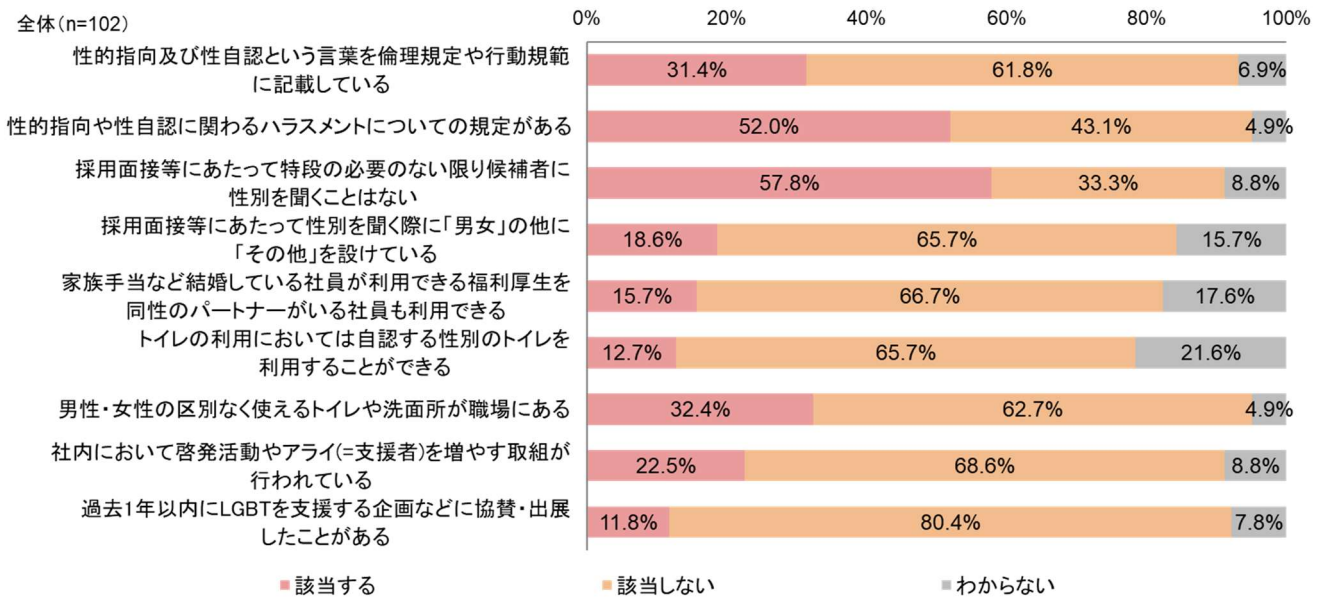
図表 20 高度外国人材についての方針や取組：単数回答(Q17)



e. LGBT

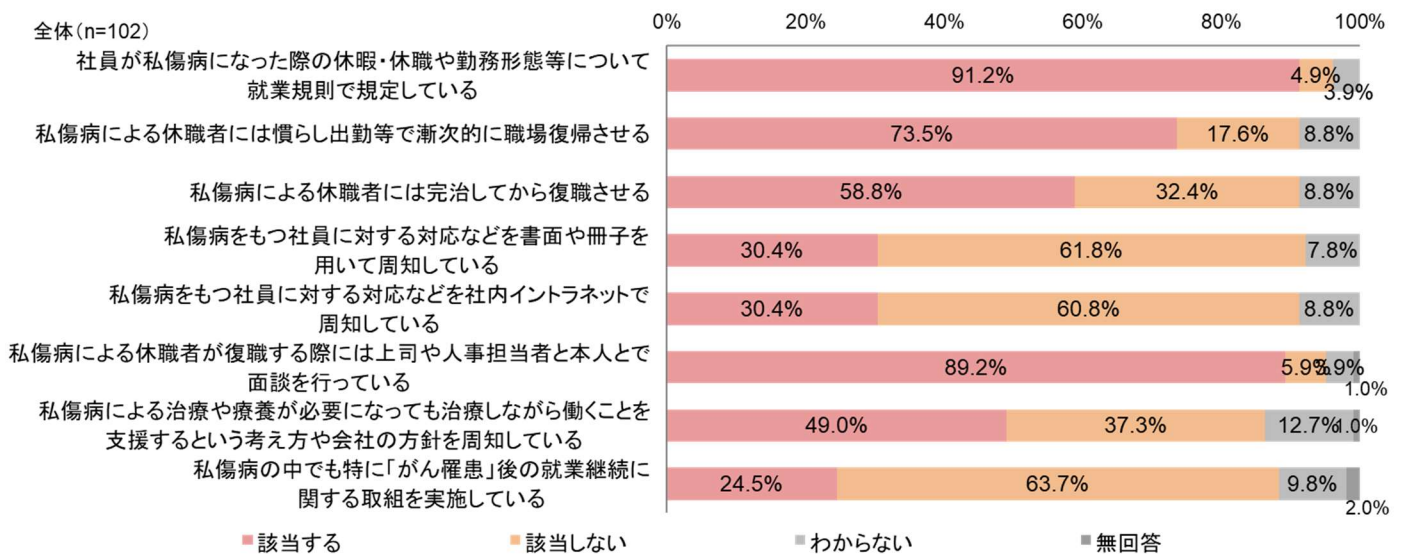
LGBT に関する配慮や取組について「該当する」と回答した割合は、「採用面接などで候補者に性別を聞くことがない」が 57.8%でもっとも高く、次いで「性的指向や性自認に関わるハラスメントについての規定がある」が 52.0%だった。しかし、福利厚生やトイレなどの職場環境などについては、6~8 割が「該当しない」と回答しており、方針と、それに基づく配慮や取組が定まっていない様子である(図表 21)。

図表 21 LGBT に関する配慮や取組:単数回答(Q18)

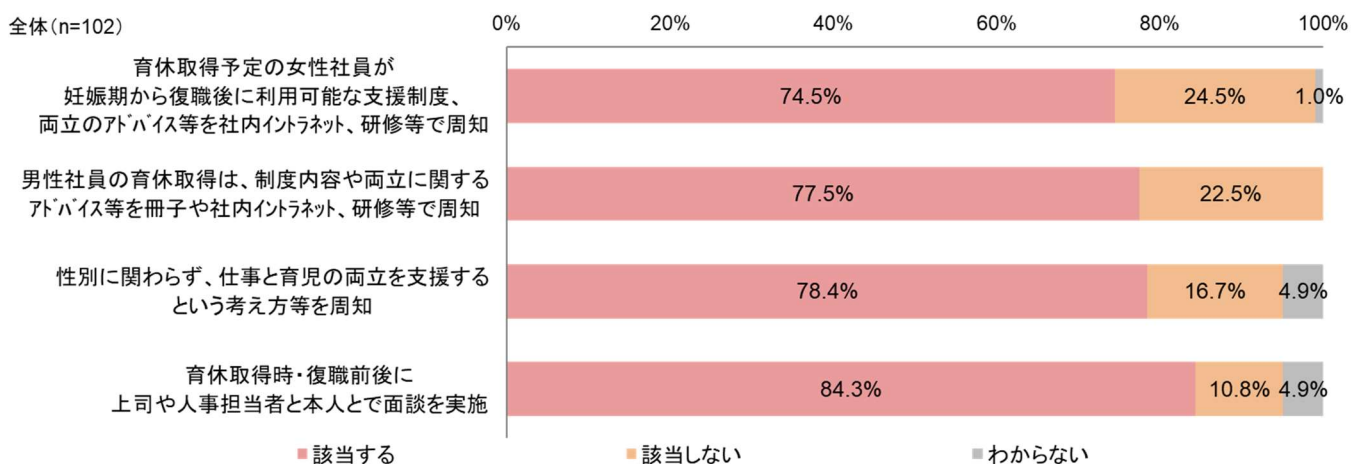


f. 私傷病を抱える社員

私傷病を抱える社員に対する方針や取組については、「社員が私傷病になった際の休暇・休職や勤務形態などについて就業規則で規定している」が 91.2%と最も高く、次いで「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」が 89.2%、「私傷病による休職者には慣らし出勤などで漸次的に職場復帰させる」が 73.5%だった。しかし、対応や考え方の周知、就業継続に関する取組を実施している企業は少ない(図表 22)。

図表 22 私傷病を抱える社員についての方針や取組:単数回答(Q19)

g. 育休復職者・育児短時間勤務の社員

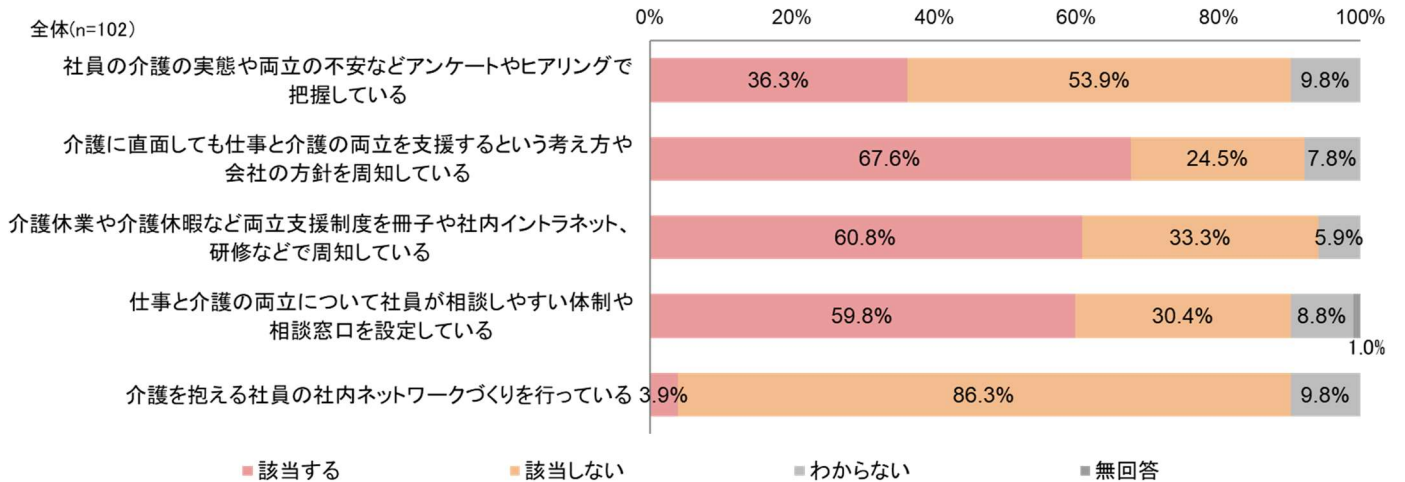
育休復職者・育児短時間勤務の社員に対する方針や取組を見ると、すべての項目において 7~8 割の企業が「該当する」と回答している(図表 23)。

図表 23 育休復職・育児短時間勤務社員についての方針や取組:単数回答(Q20)


h. 仕事と介護の両立

仕事と介護の両立に対する方針や取組については、「介護に直面しても仕事と介護の両立を支援するという考え方や会社の方針を周知している」が 67.6%と最も高かった。また、「介護休業や介護休暇など両立支援制度を冊子や社内イントラネット、研修などで周知している」と「仕事と介護の両立について社員が相談しやすい体制や相談窓口を設定している」も約 6 割と高い(図表 24)。

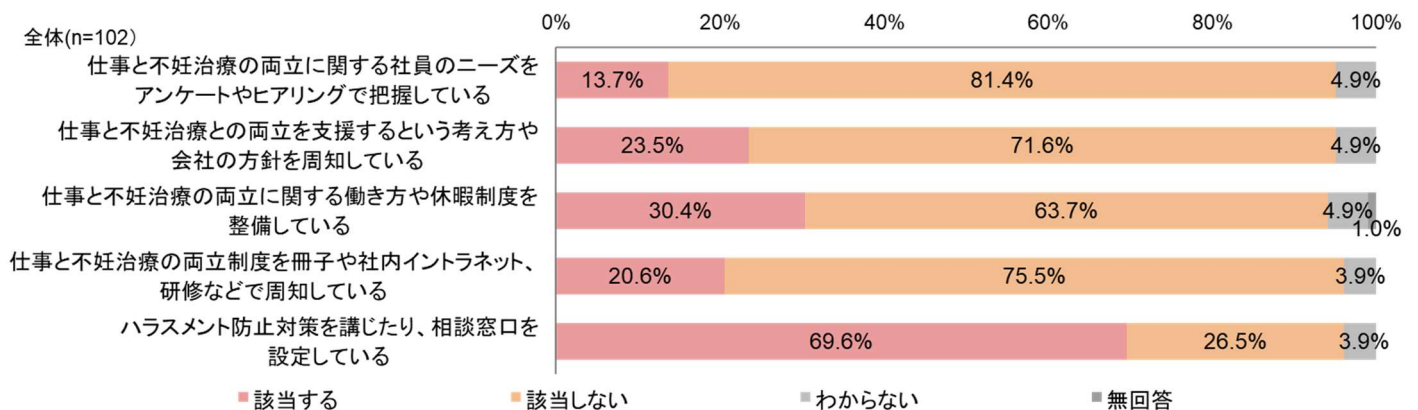
図表 24 仕事と介護の両立についての方針や取組:単数回答(Q21)



i. 仕事と不妊治療との両立

仕事と不妊治療の両立に対する方針や取組について、「該当する」と回答したうち、「ハラスメント防止対策を講じたり、相談窓口を設定したりしている」が 69.6%と最も高い。その他の項目について実施している企業は 1~3 割程度にとどまる(図表 25)。

図表 25 仕事と不妊治療の両立についての方針や取組:単数回答(Q22)

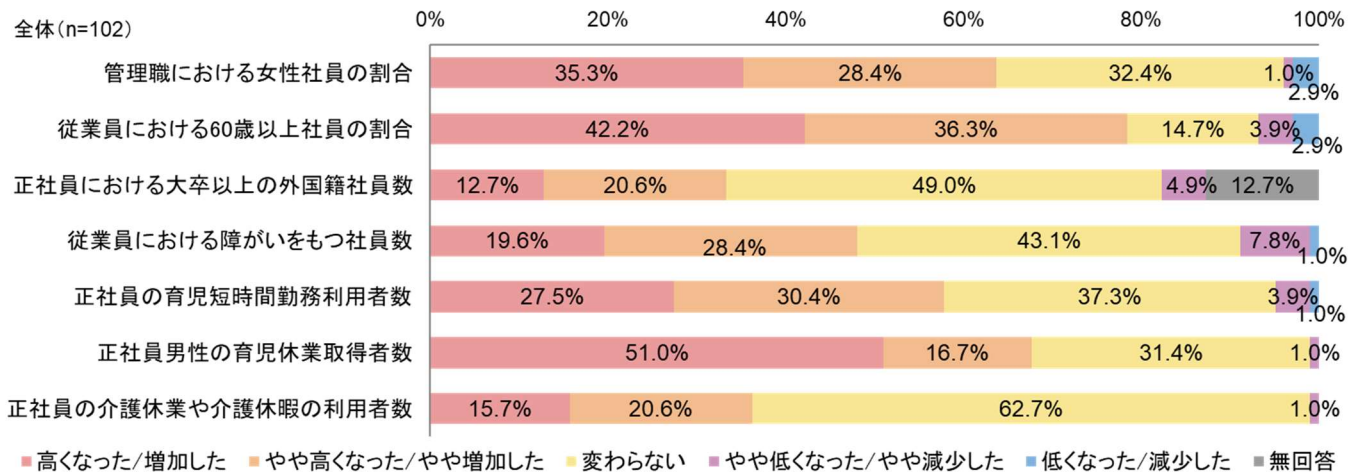


[3] 5年前と比べた各カテゴリーに該当する人材の変化

5年前と比べた各カテゴリーに該当する人材について、「(割合が)高くなった/増加した」のは「正社員男性の育児休業取得者数」が51.0%ともっとも高く、次いで「従業員における60歳以上社員の割合」が42.2%だった(図表26)。

「管理職における女性社員の割合」は、「高くなった/増加した」が35.3%である一方で、32.4%の企業が「変わらない」としている。

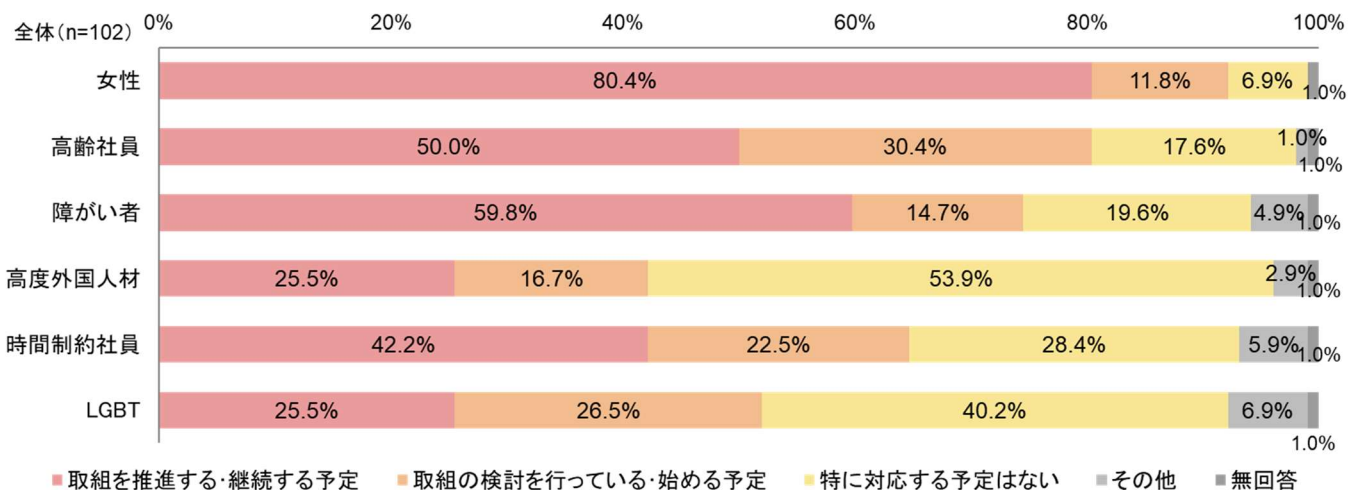
図表26 5年前と比べた各カテゴリーに該当する人材変化:単数回答(Q23)



[4] 各カテゴリーに該当する人材への今後の対応方法

ダイバーシティ推進にあたる今後の取組をカテゴリーごとに尋ねると、「取組の検討を行っている・始める予定である」と回答したのは、「高齢社員」が30.4%ともっとも高い(図表27)。一方、「特に対応する予定はない」は、「高度外国人材」と「LGBT」の割合が高い。

図表27 ダイバーシティ推進にあたっての今後の対応方針(Q24)



(3) ダイバーシティ推進タイプ別の分析

ダイバーシティ推進タイプ(タイプ A、タイプ B、タイプ C)ごとに、ダイバーシティ推進の基本方針や取組などについて確認した。

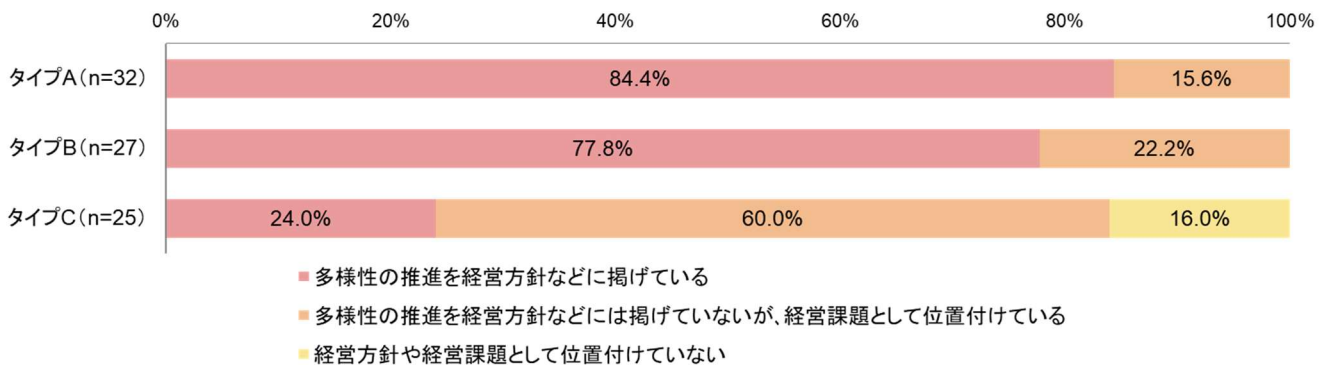
[1] ダイバーシティ推進の基本方針

a. 経営方針などにおけるダイバーシティ推進の位置付け

経営における多様性推進の位置付けは、タイプ A とタイプ B は傾向が類似していた。タイプ A の 84.4%、タイプ B の 77.8%が「多様性の推進を経営方針などに掲げている」と回答した。

タイプ A とタイプ B では、「経営方針や経営課題として位置付けていない」と回答する企業はなかったが、タイプ C の 16.0%が多様性の推進を「経営方針や経営課題として位置付けていない」とした(図表 28)。

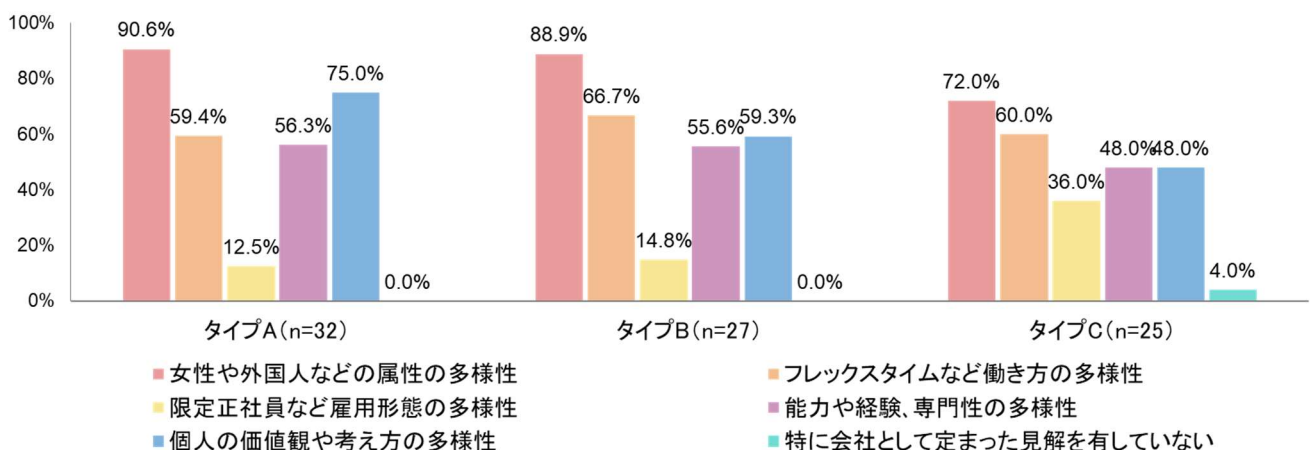
図表 28 経営方針などにおけるダイバーシティ推進の位置付け(ダイバーシティ推進タイプ別):単数回答(Q1)



b. 重要だと考える多様性

重要だと考える多様性は、タイプ A とタイプ B は「女性や外国人などの属性の多様性」が 9 割と高い。タイプによる違いもあり、タイプ A は「個人の価値観や考え方の多様性」が 75.0%と、他のタイプに比べて高い。また、タイプ C は、「限定正社員など雇用形態の多様性」が 36.0%で、他のタイプに比べて高い(図表 29)。

図表 29 重要だと考える多様性(ダイバーシティ推進タイプ別):三つまで複数回答(Q2)

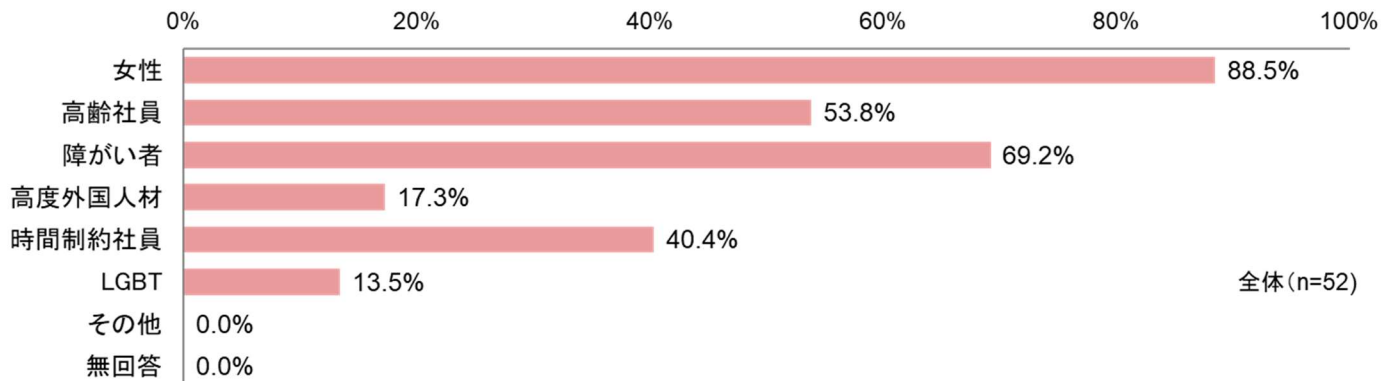


c. 取組対象が限定されているタイプ B・タイプ C の企業が注力する対象

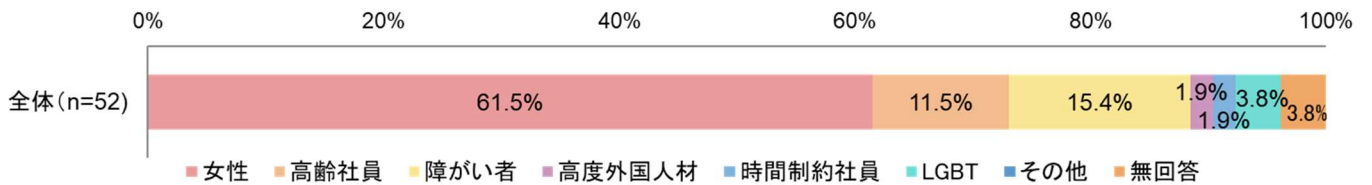
ダイバーシティ推進の取組対象が限定的なタイプ B とタイプ C について、対象としているカテゴリを見ると、「女性」が 88.5% と最も高く、次いで「障がい者」が 69.2%、「高齢社員」が 53.8% だった(図表 30)。

また、取組対象のうち、もっとも注力しているカテゴリは、「女性」が 61.5% で最も高い(図表 31)。特にタイプ B は、「女性」が 88.9% と突出して高く、タイプ C は、割合が高い順に「女性」が 32.0%、「障がい者」が 28.0%、「高齢社員」が 24.0% となっている(図表 32)。

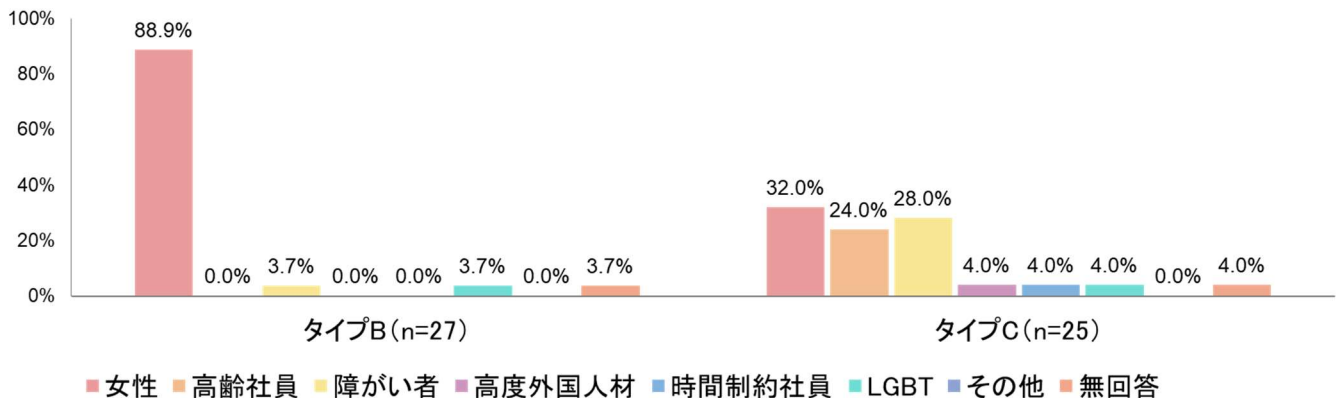
図表 30 取組対象としているカテゴリ:複数回答(Q4)



図表 31 もっとも注力しているカテゴリ:単数回答(Q5)



図表 32 もっとも注力しているカテゴリ(ダイバーシティ推進タイプ別):単数回答(Q5)



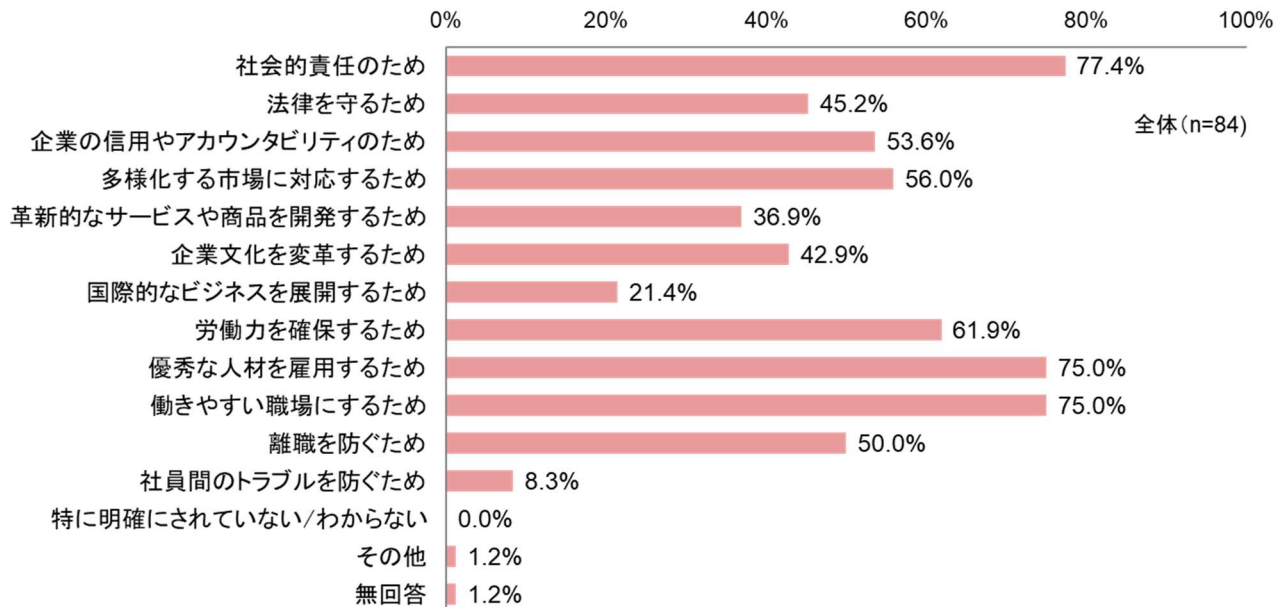
[2] ダイバーシティ推進の目的

ダイバーシティ推進の目的に着目すると、全体では「社会的責任のため」が 77.4%ともっとも高く、次いで「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 75.0%だった(図表 33)。

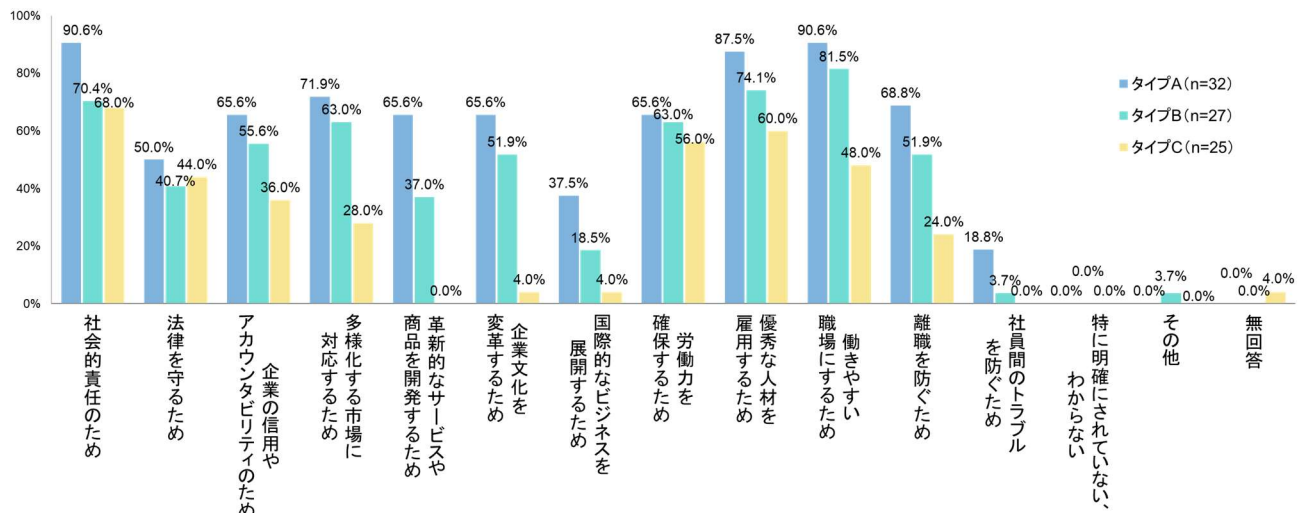
ダイバーシティ推進タイプ別では、タイプ A は「社会的責任のため」と「働きやすい職場にするため」が 90.6%ともっとも高く、次いで「優秀な人材を雇用するため」が 87.5%となっている。また、「革新的なサービスや商品を開発する」、「企業文化を変革するため」といったイノベーションを目的とした項目において、タイプ A と他のタイプとの差が大きい。

タイプ B は、「働きやすい職場にするため」が 81.5%ともっとも高く、次いで「優秀な人材を雇用するため」が 74.1%、「社会的責任のため」が 70.4%となっている。タイプ C は、「社会的責任のため」が 68.0%ともっとも高く、次いで「優秀な人材を確保するため」が 60.0%、「労働力を確保するため」が 56.0%となっている(図表 34)。

図表 33 ダイバーシティ推進の目的:複数回答(Q6)



図表 34 ダイバーシティ推進の目的(ダイバーシティ推進タイプ別):複数回答(Q6)

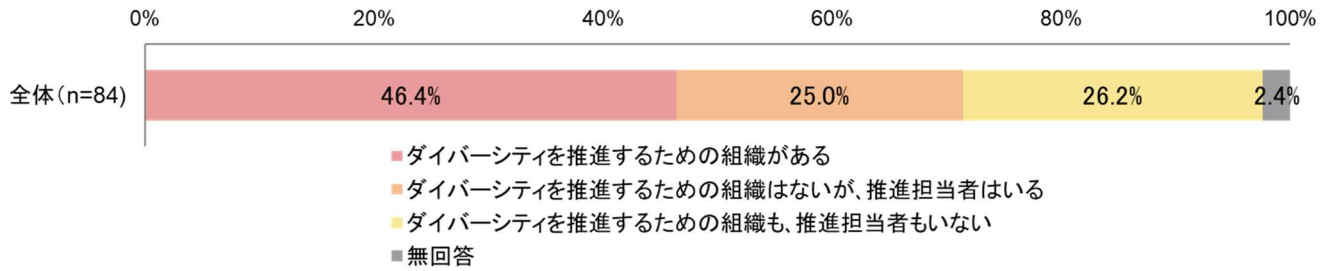


[3] ダイバーシティを推進するための組織・担当者

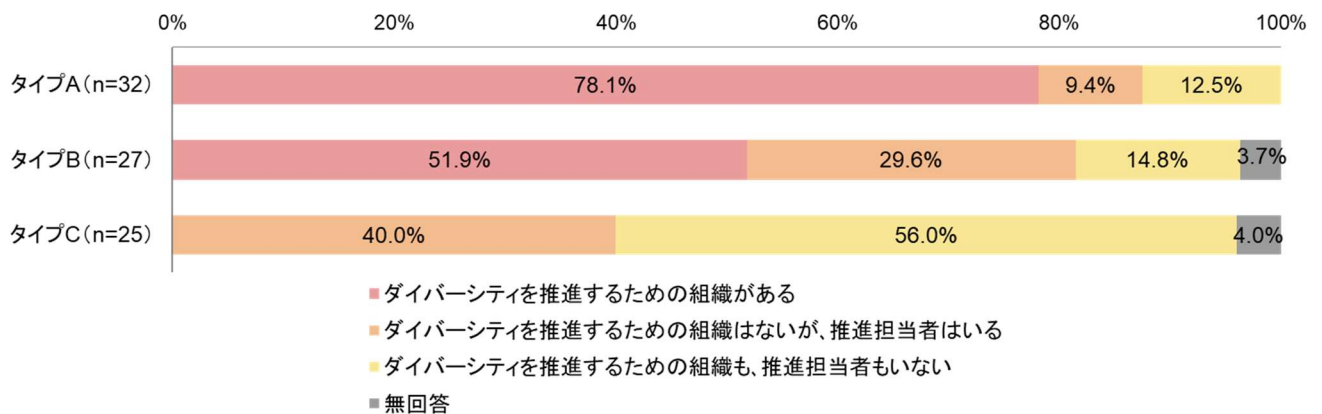
ダイバーシティを推進するための組織・推進担当者の設置状況は、全体では「ダイバーシティを推進するための組織がある」が 46.4%ともっとも高い(図表 35)。

ダイバーシティ推進タイプ別に見ると、「ダイバーシティを推進するための組織がある」について、タイプ A は 78.1%、タイプ B は 51.9%だが、タイプ C は該当する企業はなかった(図表 36)。

図表 35 ダイバーシティを推進するための組織や推進担当者:単数回答(Q7)



図表 36 ダイバーシティを推進するための組織や推進担当者(ダイバーシティ推進タイプ別):単数回答(Q7)



[4] ダイバーシティ推進において重要なこと

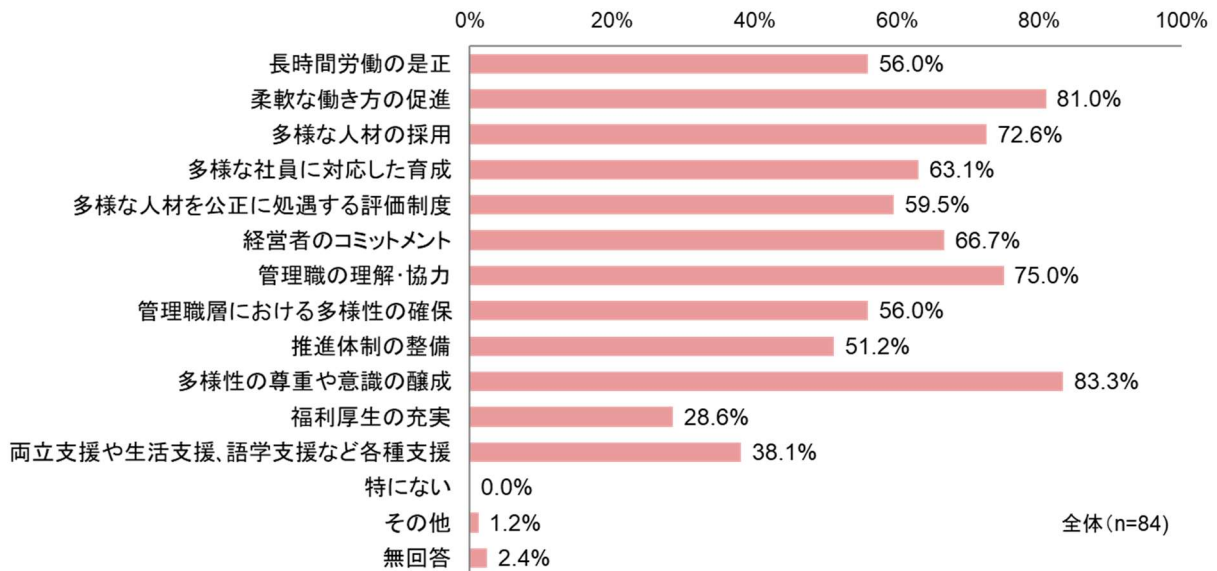
ダイバーシティ推進において重要なことを尋ねると、全体では、「多様性の尊重や意識の醸成」が 83.3%と最も高く、次いで「柔軟な働き方の促進」が 81.0%、「管理職の理解・協力」が 75.0%となっている(図表 37)。

ダイバーシティ推進タイプ別では、タイプ A は、「管理職の理解・協力」と「多様性の尊重や意識の醸成」が 93.8%と最も高く、次いで「柔軟な働き方の促進」と「多様な人材の採用」が 87.5%だった。また、「管理職の理解・協力」、「多様な人材の採用」、「管理職層における多様性の確保」、「多様な人材を公正に処遇する評価制度」は、タイプ A と他のタイプとの差が大きい。

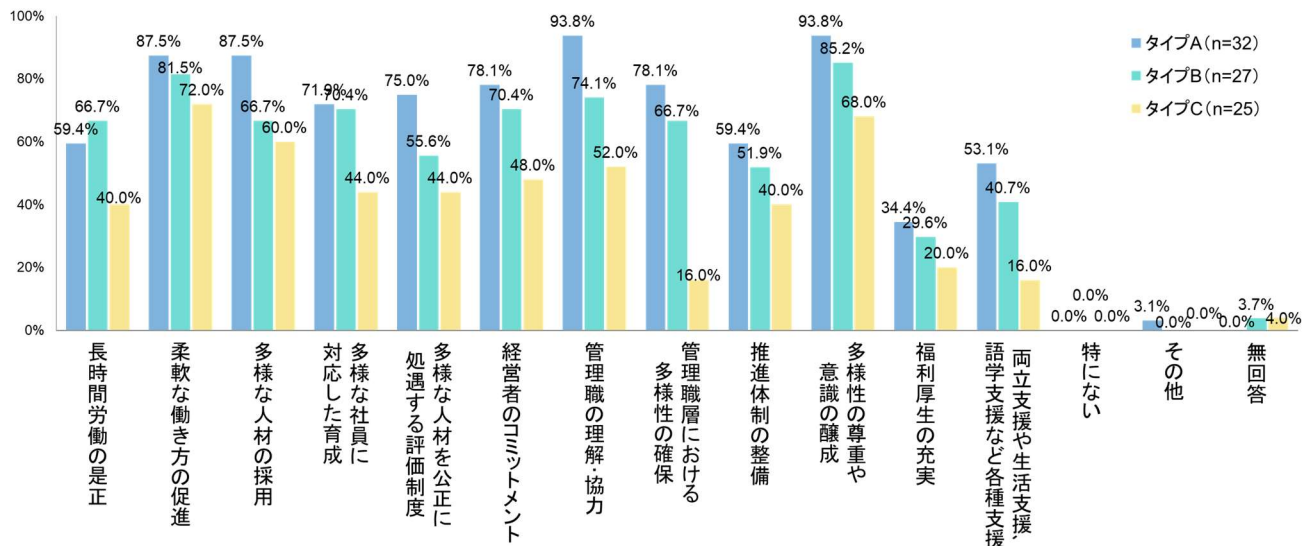
タイプ B は、「多様性の尊重や意識の醸成」が 85.2%と最も高く、次いで「柔軟な働き方の促進」が 81.5%、「管理職の理解・協力」が 74.1%となっている。

タイプ C は、「柔軟な働き方の促進」が 72.0%と最も高く、次いで「多様性の尊重や意識の醸成」が 68.0%、「多様な人材の採用」が 60.0%となっている(図表 38)。

図表 37 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：複数回答(Q8)



図表 38 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(ダイバーシティ推進タイプ別)：複数回答(Q8)



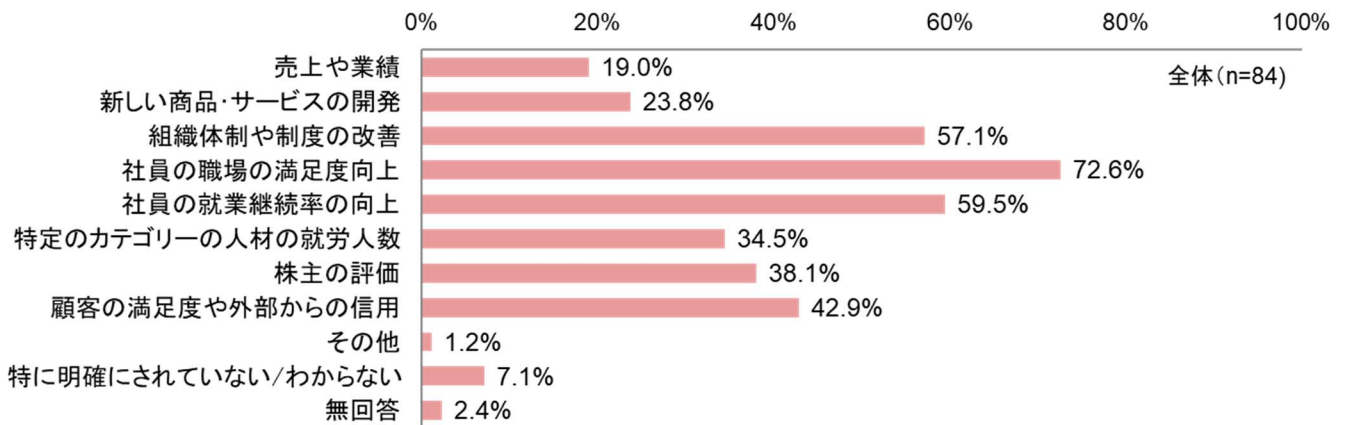
[5] ダイバーシティ推進に関する評価の視点

ダイバーシティ推進をどのような視点で評価するかを尋ねると、全体では「社員の職場の満足度向上」が72.6%と最も高く、次いで「社員の就業継続率の向上」が59.5%、「組織体制や制度の改善」が57.1%だった(図表39)。

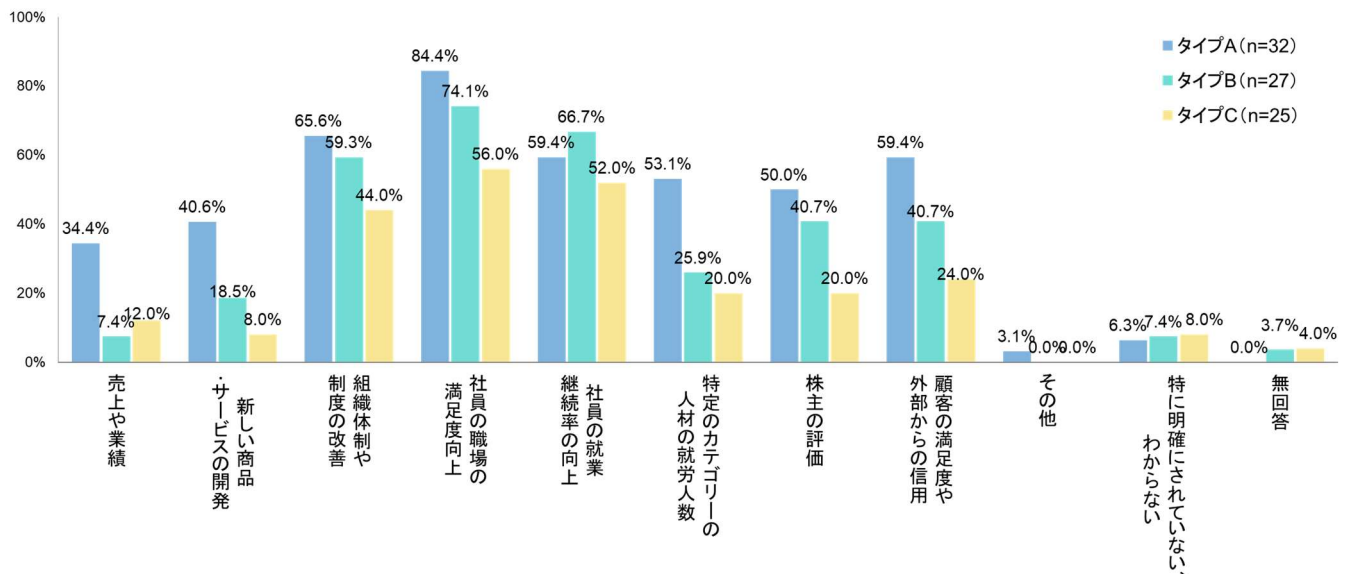
一方、「ダイバーシティ推進の目的」として、「多様化する市場への対応」が56.0%、「革新的なサービスや商品開発」が36.9%の回答割合があったことと比べると(図表33)、「売上や業績」や「新しい商品・サービスの開発」を評価の視点とする企業の割合は必ずしも高くない(図表39)。

ダイバーシティ推進タイプ別では、タイプAは、「社員の職場の満足度向上」が84.4%と最も高く、次いで「組織体制や制度の改善」が65.6%だった。「売上や業績」や「新しい商品・サービスの開発」は他のタイプよりも高いものの、回答割合は約3~4割にとどまっている(図表40)。

図表39 ダイバーシティ推進の評価の視点：複数回答(Q9)



図表40 ダイバーシティ推進の評価の視点(ダイバーシティ推進タイプ別)：複数回答(Q9)



(4) ダイバーシティ推進タイプと人事制度

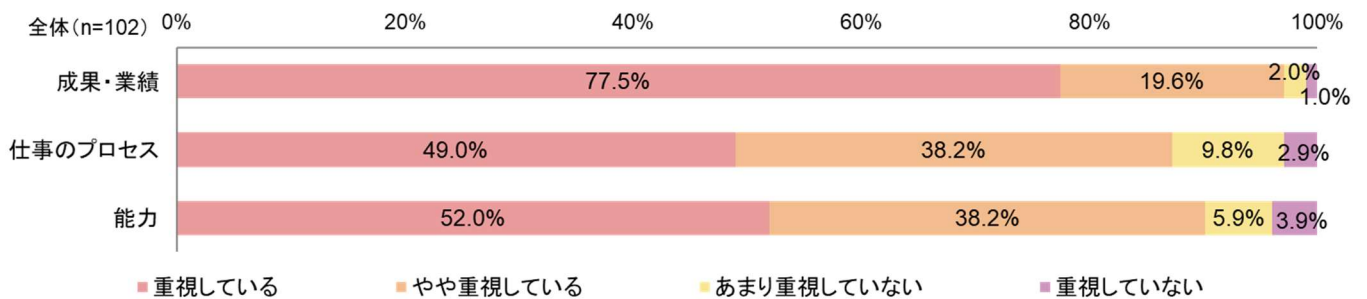
ダイバーシティと人事制度の関係を明らかにするため、ダイバーシティ推進タイプ別に人事評価や昇格において重視する要素を確認した。なお、ダイバーシティ推進を実施していない企業(17件)については、参考値として掲載している。

[1] 人事評価で重視する要素

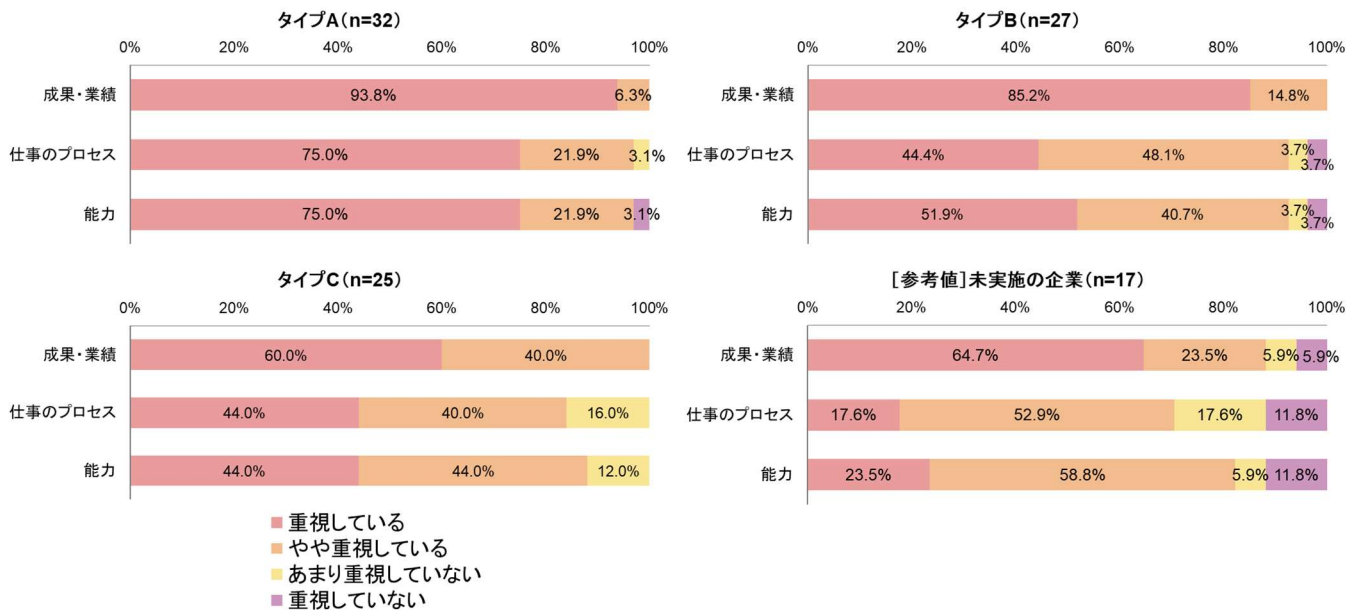
人事評価の要素として「重視している」割合は、全体では「成果・業績」が77.5%、「仕事のプロセス」と「能力」は5割となっている(図表41)。

ダイバーシティ推進タイプ別では、タイプAは「成果・業績」が93.8%、「仕事のプロセス」と「能力」が75.0%だった。また、タイプAはすべての要素において他のタイプより高い(図表42)。

図表41 評価における重視度:単数回答(Q25)



図表42 評価における重視度(ダイバーシティ推進タイプ別):単数回答(Q25)



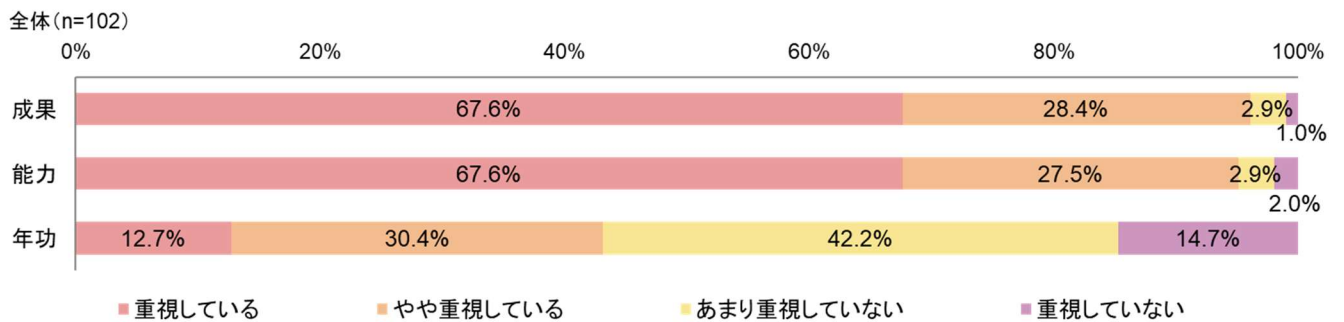
(注) [参考値]未実施の企業:ダイバーシティに関する概念定義及び取組を実施していない企業

[2] 昇格決定の基準として重視する要素

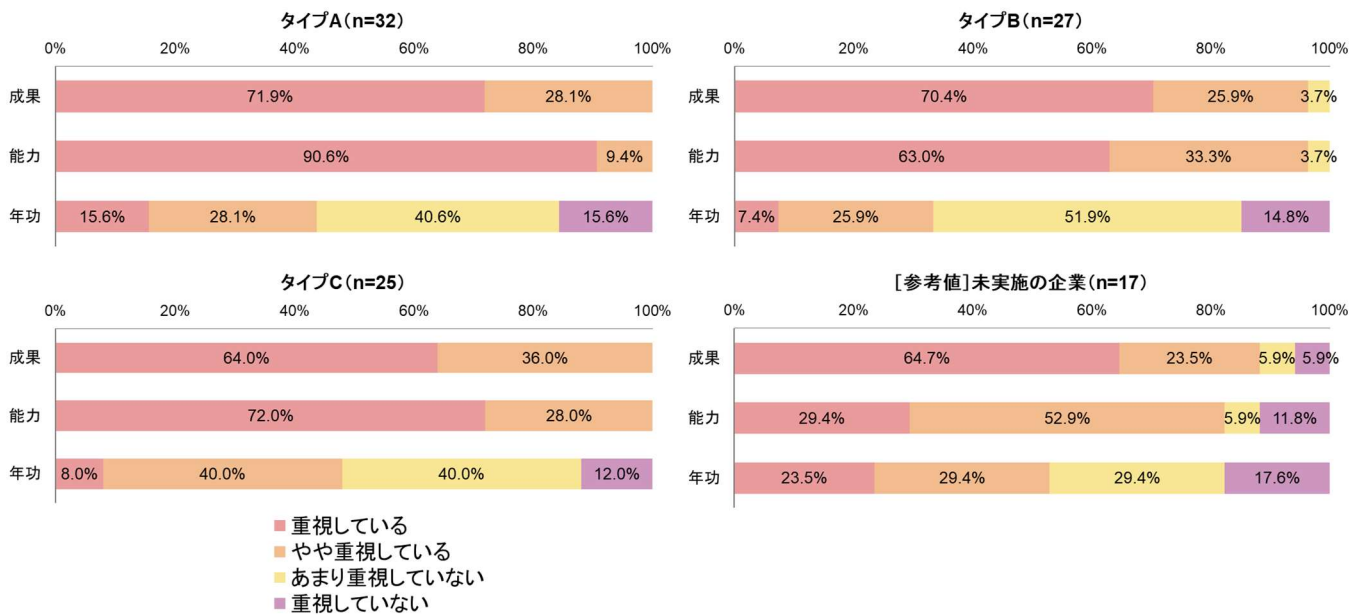
昇格決定の要素として重視する要素について尋ねると、全体では「成果」と「能力」は 67.6%と高い一方、「年功」は 12.7%と低い(図表 43)。

ダイバーシティ推進タイプ別では、「成果」は、タイプ A とタイプ B は 7 割と同水準にあり、タイプ C より高い(図表 44)。「能力」は、タイプ A が 90.6%であり、他のタイプより高い。また、「年功」はすべてのタイプにおいて低く、タイプ A が 15.6%、タイプ B が 7.4%、タイプ C が 8.0%となっている。

図表 43 昇格決定における重視度:単数回答(Q26)



図表 44 昇格決定における重視度(ダイバーシティ推進タイプ別):単数回答(Q26)



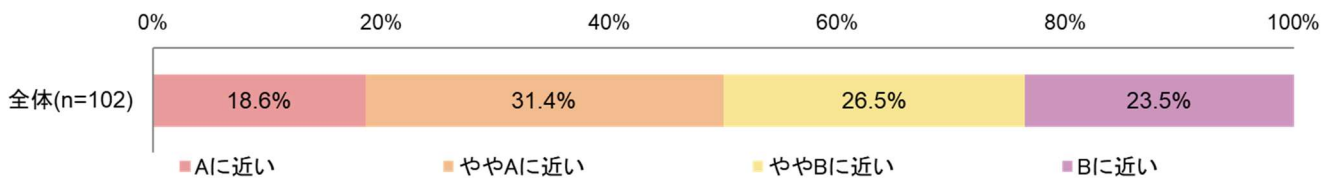
(注) [参考値]未実施の企業:ダイバーシティに関する概念定義及び取組を実施していない企業

[3] キャリア形成の考え方

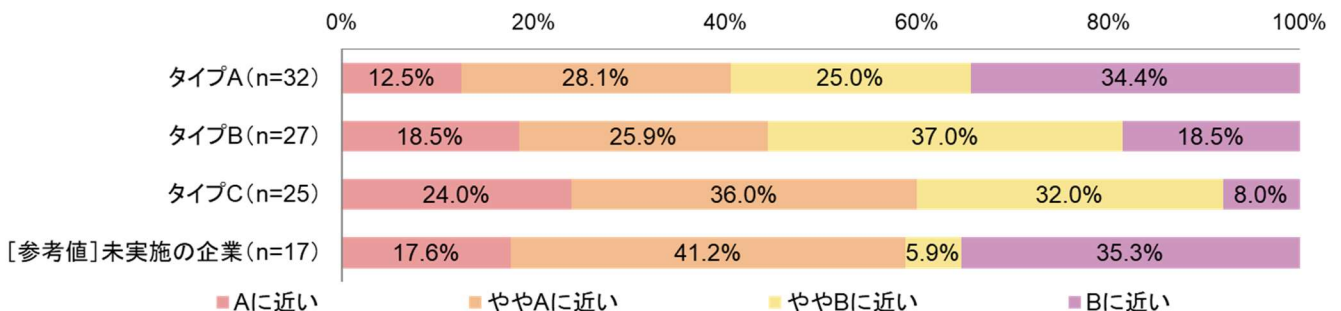
キャリア形成の考え方について、「A. 管理職のみを目指す単線型」と「B. 管理職又は専門職を目指す複線型」のどちらに近いかを尋ねると、全体では、「やや A(管理職のみを目指す単線型)に近い」が 31.4%と最も高く、次いで「やや B(管理職又は専門職を目指す複線型)に近い」が 26.5%だった(図表 45)。

ダイバーシティ推進タイプ別では、タイプ A は、「B(管理職又は専門職を目指す複線型)に近い」が 34.4%と最も高く、タイプ B やタイプ C より高い(図表 46)。

図表 45 キャリア形成の考え方は「A. 管理職のみを目指す単線型」と「B. 管理職又は専門職を目指す複線型」のどちらに近いか:単数回答(Q27)



図表 46 キャリア形成の考え方は「A. 管理職のみを目指す単線型」と「B. 管理職又は専門職を目指す複線型」のどちらに近いか(ダイバーシティ推進タイプ別):単数回答(Q27)



(注 1) [参考値]未実施の企業:ダイバーシティに関する概念定義及び取組を実施していない企業

(注 2)総合職・一般職の区分を設けている場合は、「総合職」に関する回答とした。

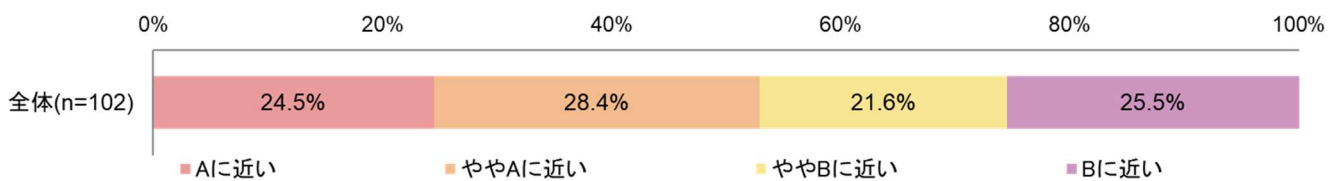
[4] 非管理職の社員格付け制度

非管理職の社員格付け制度について、「A. 職務型・役割型」「B. 職能型」のどちらに近いかを尋ねると、全体では「やや A(職務型・役割型)に近い」が 28.4%でもっとも高く、次いで「B(職能型)に近い」が 25.5%、「A(職務型・役割型)に近い」が 24.5%となっている(図表 47)。

ダイバーシティ推進タイプ別では「A(職務型・役割型)に近い」については、タイプ A が 25.0%、タイプ B が 25.9%、タイプ C が 20.0%と近い水準にある(図表 48)。一方、「B(職能型)に近い」については、タイプ A が 34.4%であり、タイプ B やタイプ C より高い。

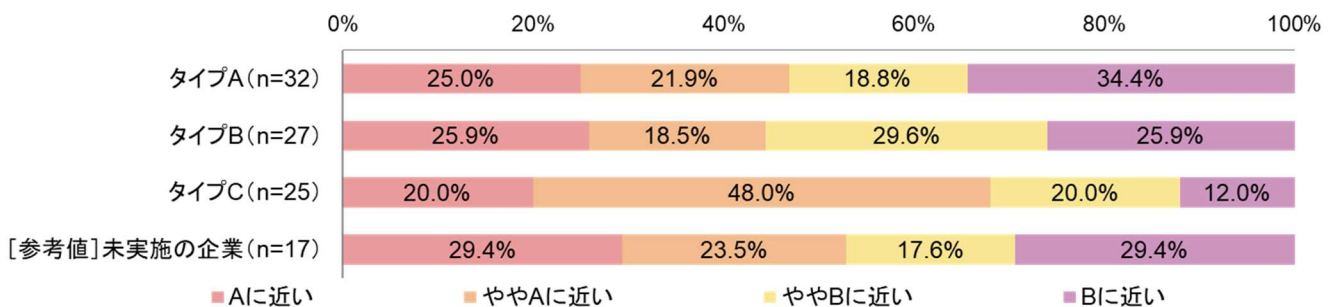
図表 47 非管理職の社員格付け制度は

「A. 職務型・役割型」と「B. 職能型」のどちらに近いか:単数回答(Q28)



図表 48 非管理職の社員格付け制度は「A. 職務型・役割型」と「B. 職能型」のどちらに近いか

(ダイバーシティ推進タイプ別):単数回答(Q28)



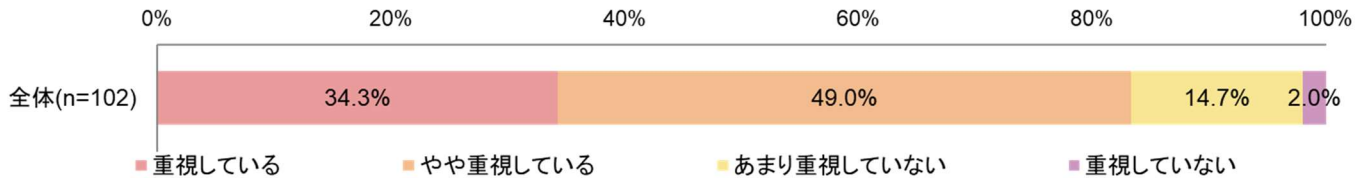
(注) [参考値]未実施の企業:ダイバーシティに関する概念定義及び取組を実施していない企業

[5] キャリア形成における本人の希望の重視度

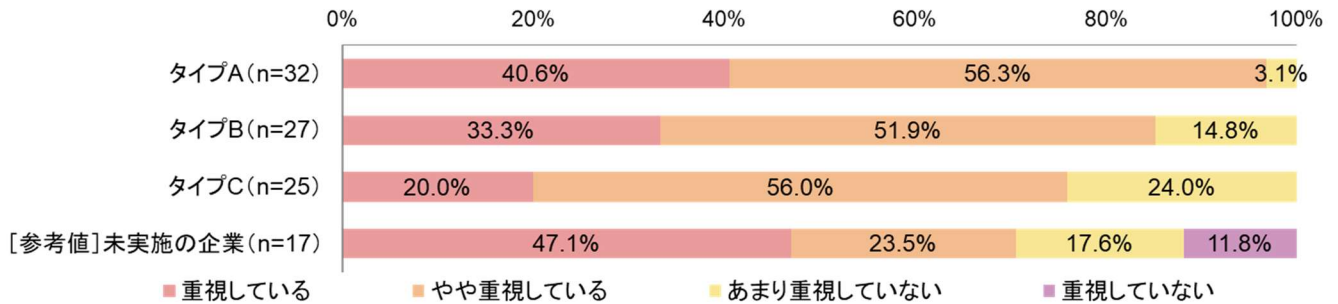
キャリア形成において本人の希望がどの程度重視されているかを尋ねると、全体では「やや重視している」が49.0%でもっとも高く、次いで「重視している」が34.3%だった(図表49)。

ダイバーシティ推進タイプ別に見ると、タイプAは「重視している」が40.6%あり、タイプBやタイプCよりも高い(図表50)。

図表 49 キャリア形成における本人の希望の重視度:単数回答(Q29)



図表 50 キャリア形成における本人の希望の重視度(ダイバーシティ推進タイプ別):単数回答(Q29)



(注) [参考値]未実施の企業:ダイバーシティに関する概念定義及び取組を実施していない企業

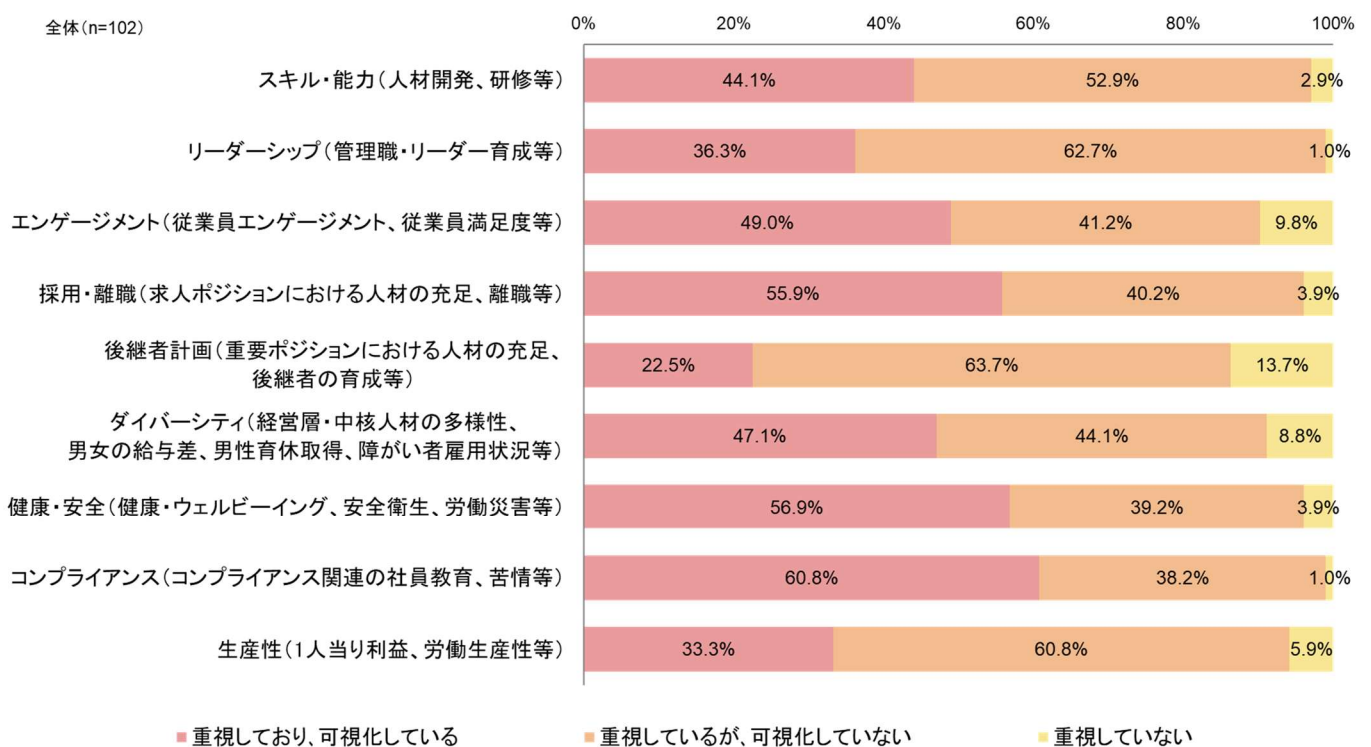
(5) ダイバーシティ推進タイプと人的資本

自社の経営戦略・人事戦略において、重視する人的資本の可視化の取組状況について確認した。

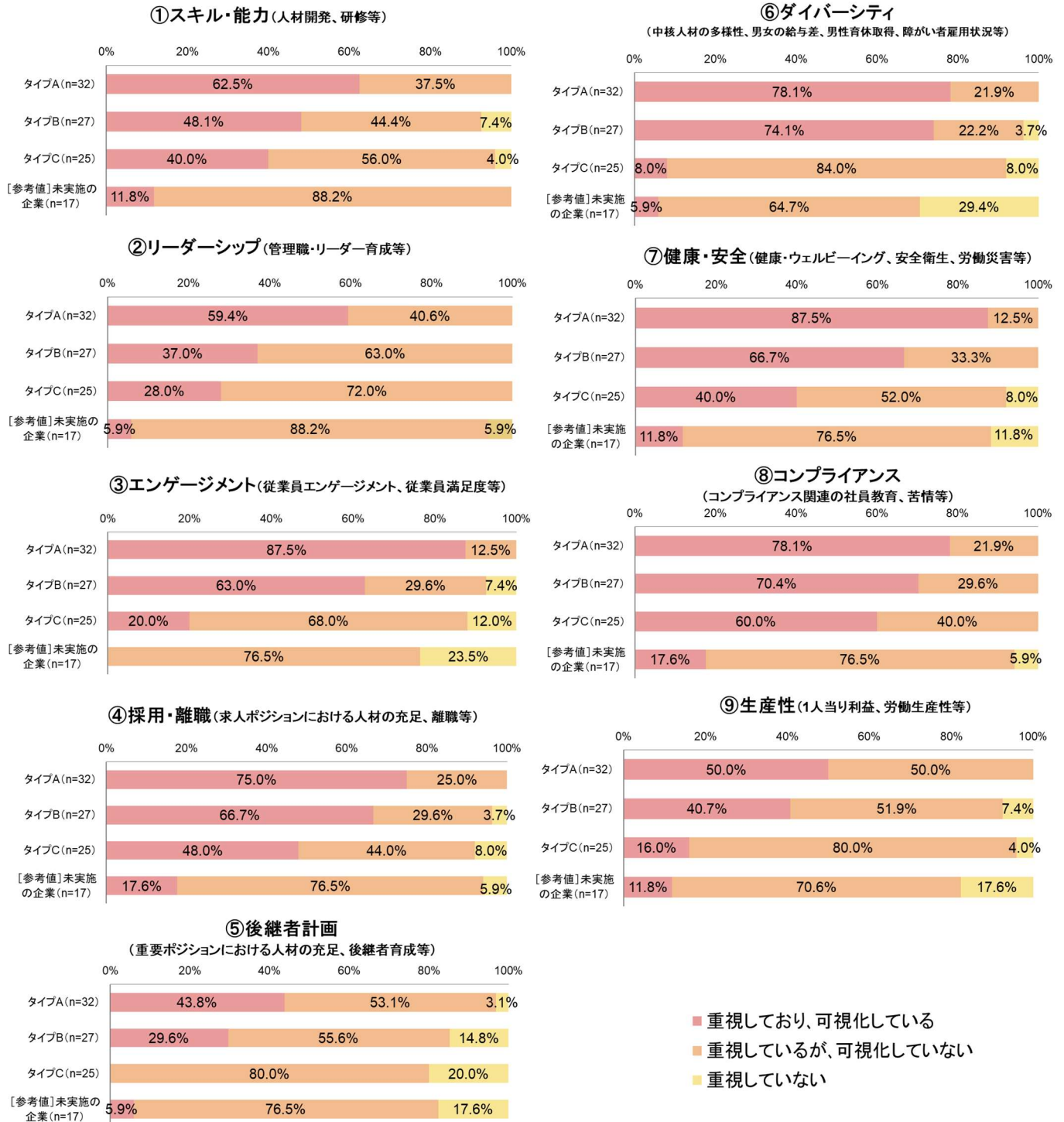
全体では「重視しており、可視化している」項目は、「コンプライアンス」が 60.8%ともっとも高く、次いで「健康・安全」が 56.9%、「採用・離職」が 55.9%となった(図表 51)。

ダイバーシティ推進タイプ別に「重視しており、可視化している」項目は、タイプ A では「エンゲージメント」と「健康・安全」が 87.5%ともっとも高く、次いで「ダイバーシティ」と「コンプライアンス」が 78.1%となった(図表 52)。タイプ B は、「ダイバーシティ」が 74.1%ともっとも高く、次いで「コンプライアンス」が 70.4%だった。タイプ C は、「コンプライアンス」が 60.0%ともっとも高く、次いで「採用・離職」が 48.0%となった(図表 52)。

図表 51 重視している人的資本:単数回答(Q30)



図表 52 重視している人的資本(ダイバーシティ推進タイプ):単数回答(Q30)



(注) [参考値]未実施の企業:ダイバーシティに関する概念定義及び取組を実施していない企業

(6) ダイバーシティ推進タイプと経営成果

[1] PBR(株価純資産倍率)

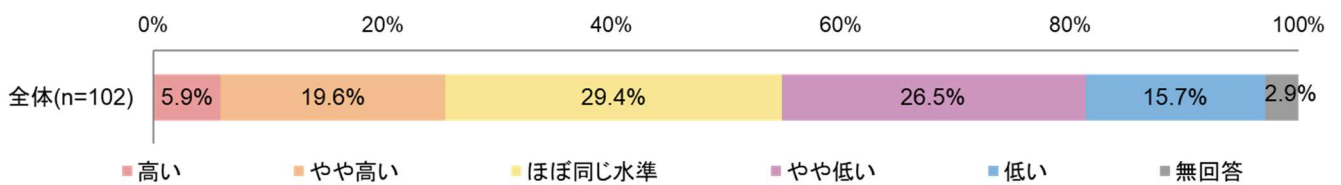
a. 業界平均値との比較

業界平均値と比較した自社の PBR(株価純資産倍率)について確認した。

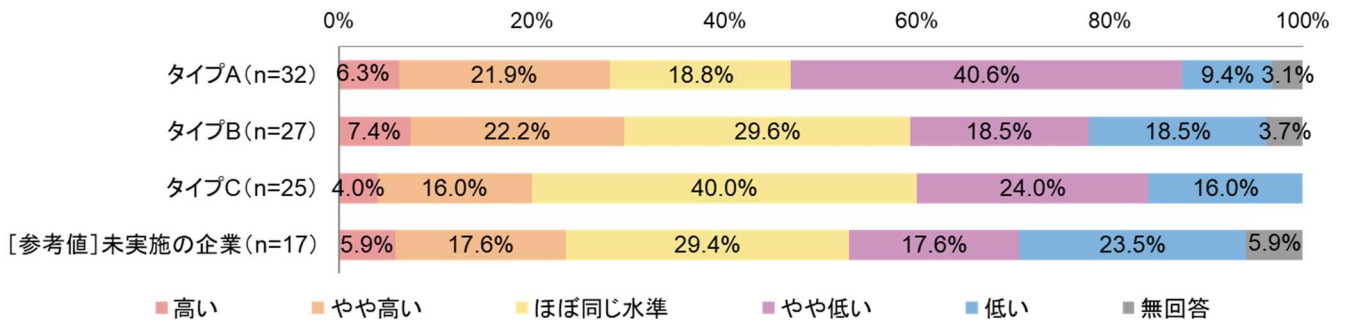
全体では、高水準(「高い」と「やや高い」を合わせた回答)が 25.5%、低水準(「低い」と「やや低い」を合わせた回答)が 42.2%となった(図表 53)。

ダイバーシティ推進タイプ別では、業界平均値より高水準と回答した割合は、タイプ A が 28.2%、タイプ B が 29.6%、タイプ C は 20.0%。一方、低水準と回答した割合は、タイプ A が 50.0%、タイプ B が 37.0%、タイプ C は 40.0%となった(図表 54)。

図表 53 業界平均値と比較した自社の PBR 水準:単数回答(Q31)



図表 54 業界平均値と比較した自社の PBR 水準(ダイバーシティ推進タイプ別):単数回答(Q31)



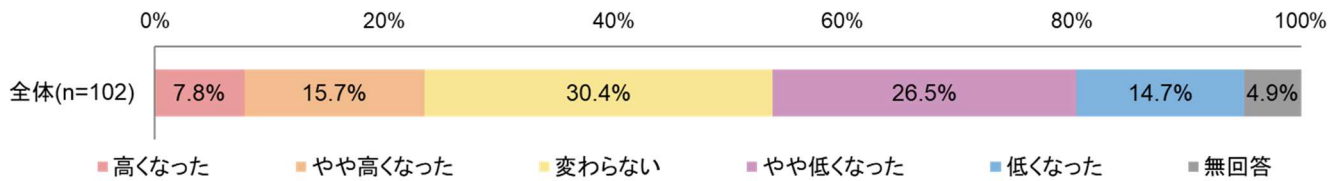
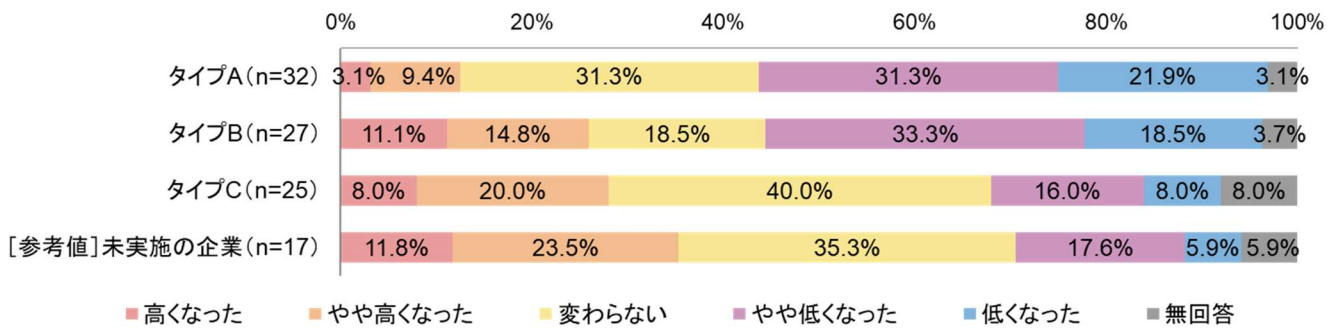
(注) [参考値]未実施の企業:ダイバーシティに関する概念定義及び取組を実施していない企業

b. 5年前と比較した自社水準の変化

5年前と比較した自社のPBR(株価純資産倍率)の変化について確認した。

全体では、上昇した(「高くなった」と「やや高くなった」を合わせた回答)のが23.5%、低下した(「低い」と「やや低い」を合わせた回答)のが41.2%となった(図表55)。

ダイバーシティ推進タイプ別では、上昇したのは、タイプAが12.5%、タイプBが25.9%、タイプCは28.0%。一方、低下したのは、タイプAが53.2%、タイプBが51.8%、タイプCは24.0%となった(図表56)。

図表 55 5年前と比較した自社のPBR水準の変化:単数回答(Q32)

図表 56 5年前と比較した自社のPBR水準の変化(ダイバーシティ推進タイプ別):単数回答(Q32)


(注) [参考値]未実施の企業:ダイバーシティに関する概念定義及び取組を実施していない企業

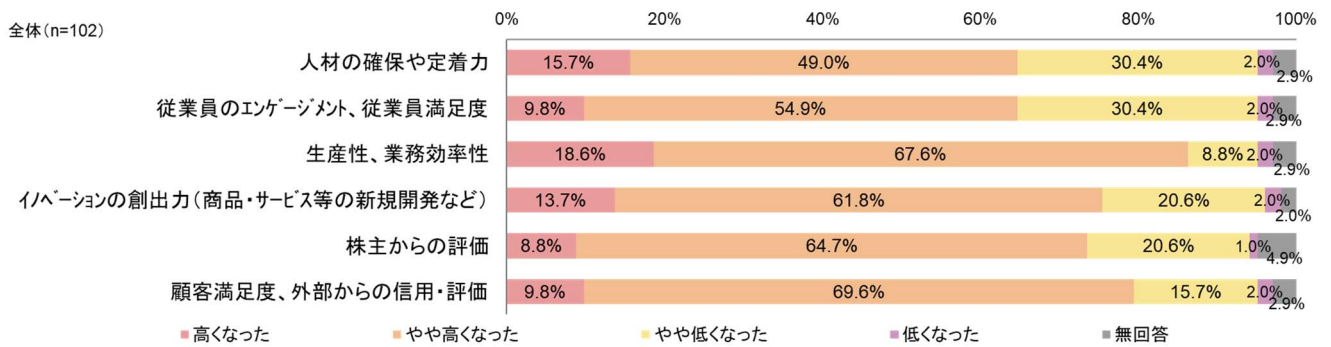
[2] 非財務的経営成果

a. 5年前と比較した非財務的経営成果の変化

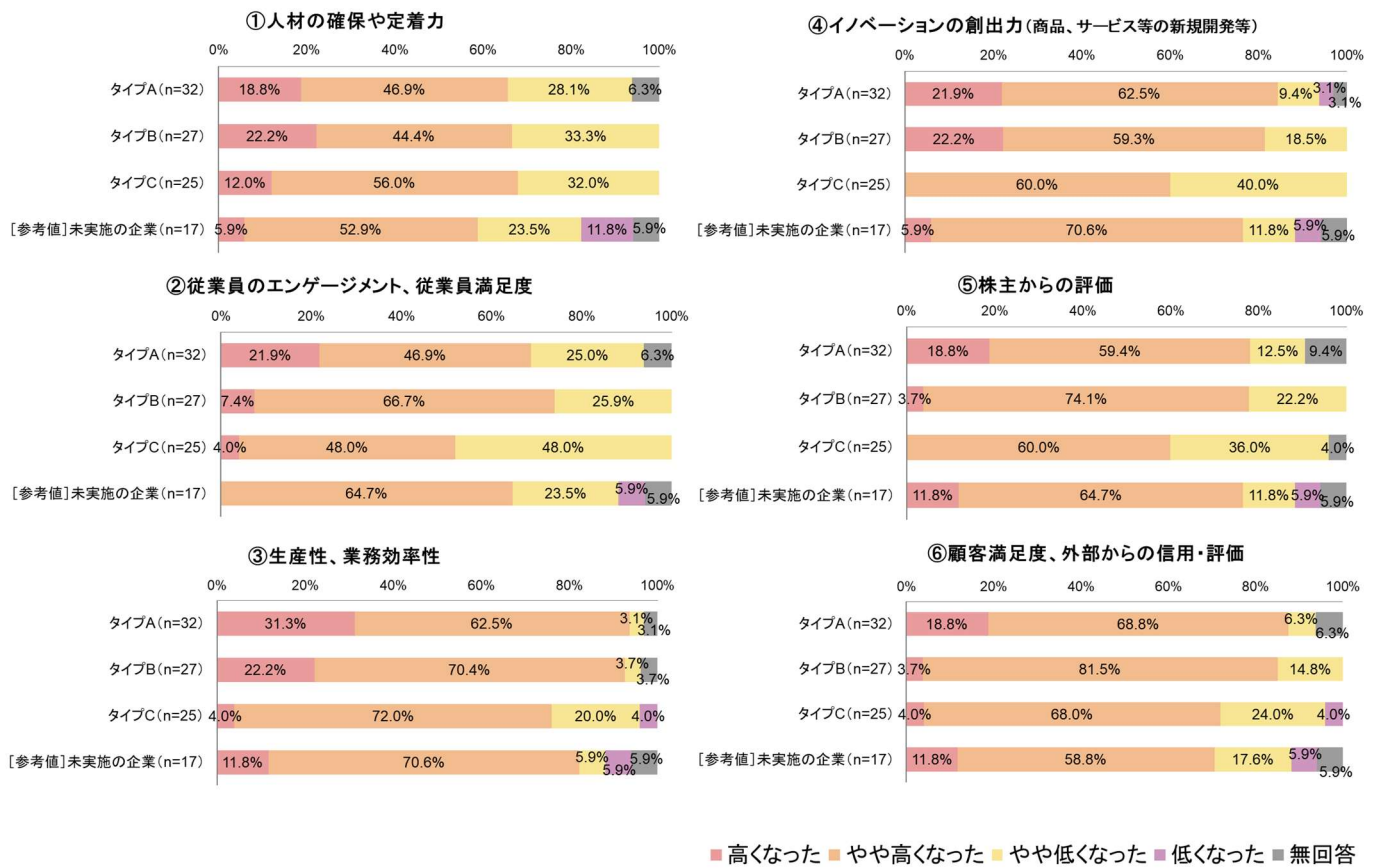
5年前と比較して、非財務的経営成果が向上した割合(「高くなった」と「やや高くなった」を合わせた回答割合)は、全体では「生産性、業務効率性」が 86.2%ともっとも高く、次いで、「顧客満足度、外部からの信用・評価」が 79.4%、「イノベーションの創出力」が 75.5%、「株主からの評価」が 73.5%となっている(図表 57)。

ダイバーシティ推進タイプ別では、「生産性、業務効率性」、「イノベーションの創出力」、「株主からの評価」、「顧客満足度、外部からの信用・評価」について、タイプ A とタイプ B の約 8~9 割が向上したとしている。一方、「従業員エンゲージメント、従業員満足度」、「イノベーションの創出力」、「株主からの評価」について、タイプ C の約 4~5 割が低下したとしている(図表 58)。

図表 57 5年前と比較した非財務的経営成果の変化: 単数回答(Q33)



図表 58 5年前と比較した非財務的経営成果の変化(ダイバーシティ推進タイプ別):単数回答(Q33)

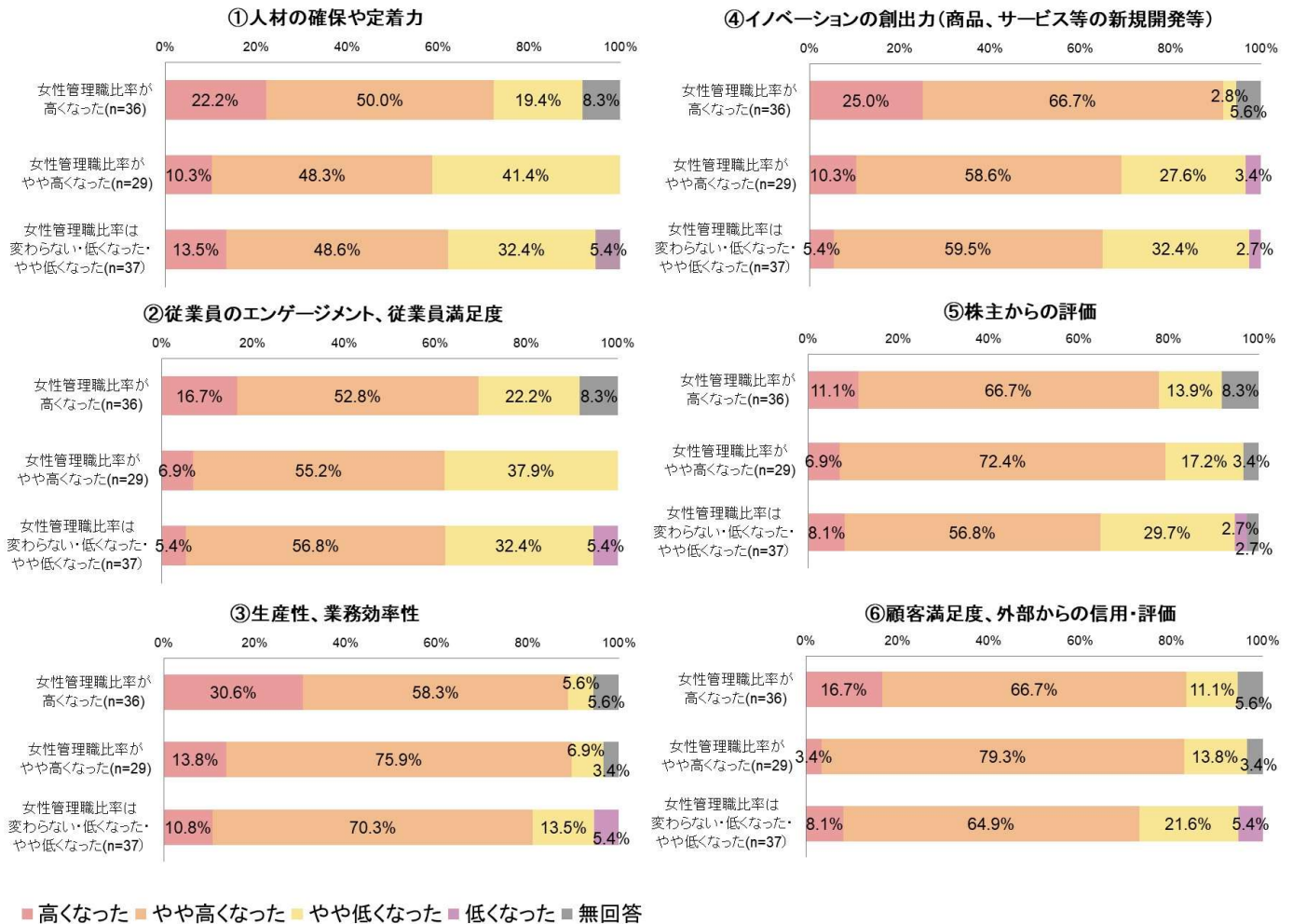


(注) [参考値]未実施の企業:ダイバーシティに関する概念定義及び取組を実施していない企業

b. 5年前と比較した非財務的経営成果と女性管理職比率の変化

5年前と比較した非財務的経営成果の状況について、女性管理職比率の増減別(Q23)に確認した。

すべての項目において、「女性管理職比率は変わらない・低くなった・やや低くなった」企業よりも「女性管理職比率が高くなった」企業の方が、経営成果が向上した割合(「高くなった」と「やや高くなった」を合わせた回答割合)が高い(図表 59)。

図表 59 5年前と比較した非財務的経営成果(Q33) × 5年前と比較した女性管理職比率の変化(Q23)


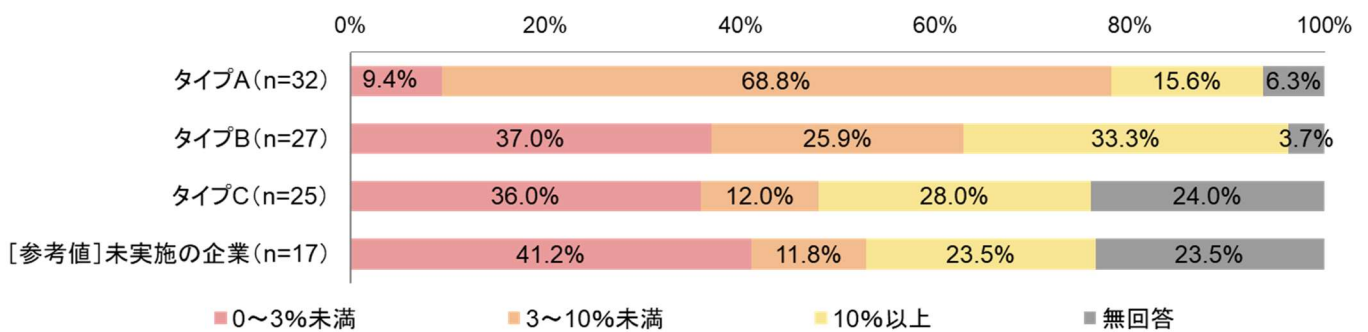
(7) ダイバーシティ推進タイプと女性管理職比率

[1] 女性管理職比率の変化

a. 現在の女性管理職比率

2022年4月1日時点の女性管理職比率についてダイバーシティ推進タイプ別に見ると、タイプAは「3～10%」が68.8%と高く、「10%以上」は15.6%と他のタイプに比べて低い。タイプBとタイプCは「0～3%未満」の回答割合が高く、4割弱となっている(図表60)。

図表60 現在の女性管理職比率(ダイバーシティ推進タイプ別):単数回答(Q39)

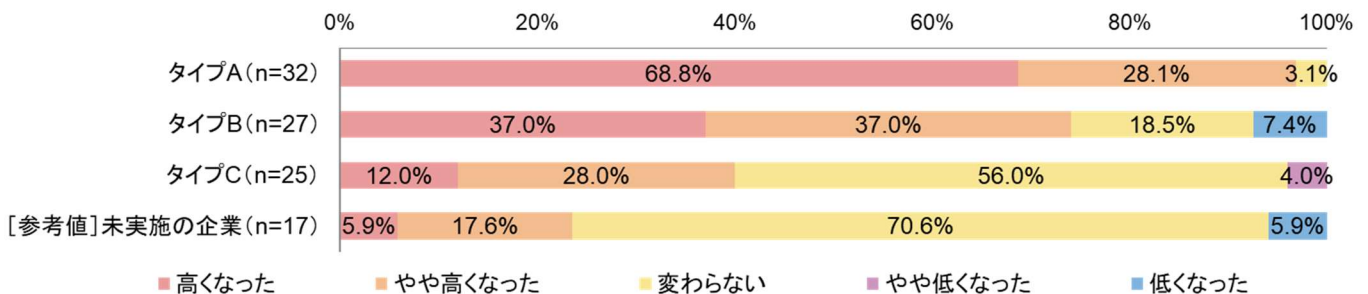


(注) [参考値]未実施の企業:ダイバーシティに関する概念定義及び取組を実施していない企業

b. 5年前と比較した女性管理職比率の変化

5年前と比較した女性管理職比率の変化についてダイバーシティ推進タイプ別に見ると、タイプAは「高くなった」が68.8%、「やや高くなった」が28.1%で、他のタイプと比べて女性管理比率が上昇している企業の割合が高い(図表61)。

図表61 5年前と比較した女性管理職比率の増減(ダイバーシティ推進タイプ別):単数回答(Q23)



(注) [参考値]未実施の企業:ダイバーシティに関する概念定義及び取組を実施していない企業

[2] 女性活躍推進の取組

女性活躍推進の取組状況をダイバーシティ推進タイプ別に確認すると、すべての項目において、タイプ A は他のタイプよりも実施率が高い。

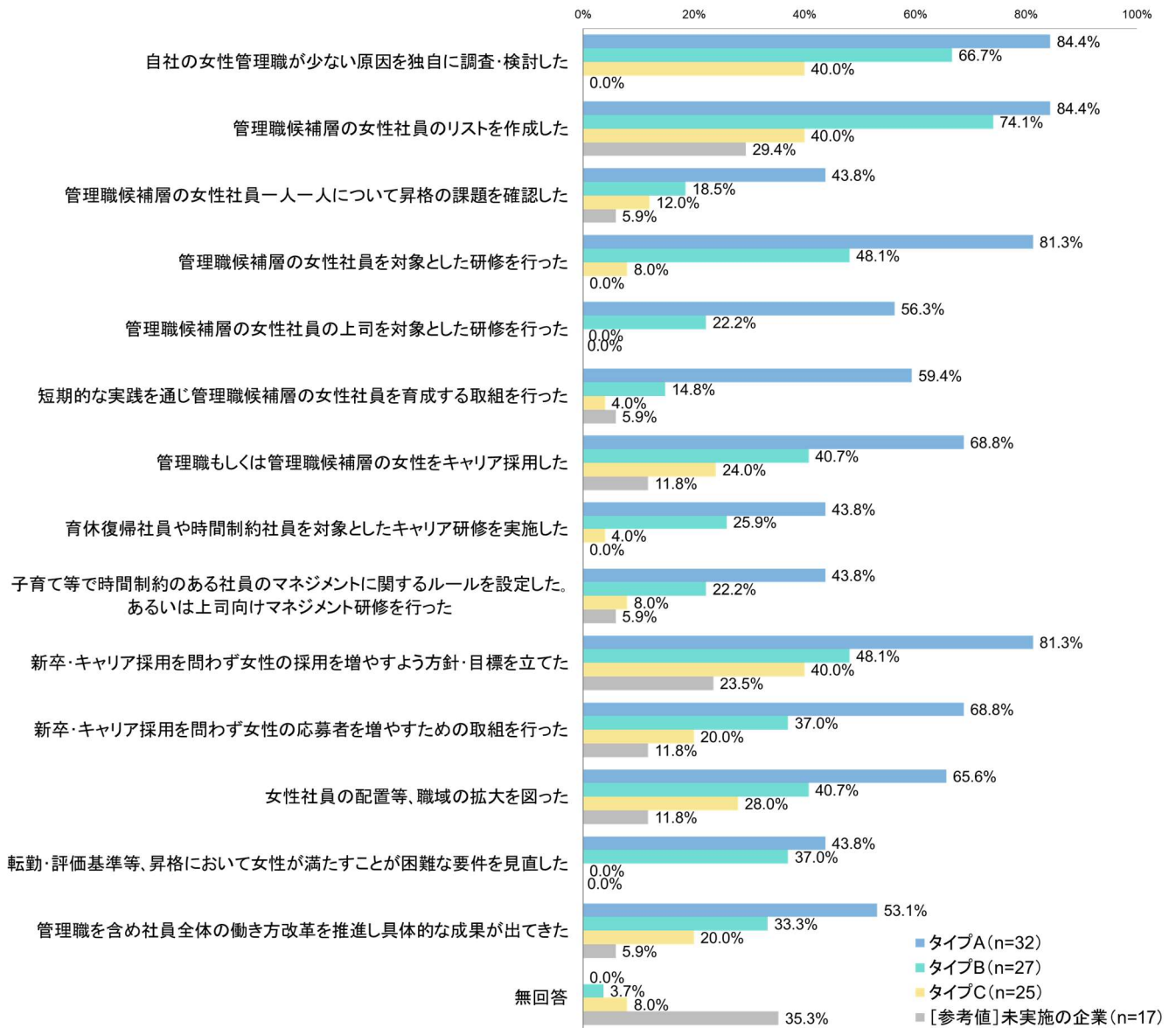
タイプ A は、現状把握や課題分析に関する「自社の女性管理職が少ない原因を独自に調査・検討した」と「管理職候補層の女性社員のリストを作成した」が 84.4%と最も高く、次いで、「管理職候補層の女性社員を対象とした研修を行った」と「新卒・キャリア採用を問わず女性の採用を増やす方針・目標を立てた」が 81.3%となっている。

一方、ダイバーシティ推進に積極的なタイプ A であっても、「管理職候補層の女性社員一人ひとりについての昇格の課題を確認した」、「育休復帰社員や時間制約社員を対象としたキャリア研修を実施した」、「子育て等で時間制約のある社員のマネジメントに関するルールを設定、あるいは上司向けマネジメント研修を実施した」、「転勤・評価基準等、昇格において女性が満たすことが困難な要件を見直した」については、4 割強にとどまる。

タイプ B は、タイプ A と同様、「自社の女性管理職が少ない原因を独自に調査・検討した」と「管理職候補層の女性社員のリストを作成した」は約 7 割程度と高く、次いで「管理職候補層の女性社員を対象とした研修を行った」と「新卒・キャリア採用を問わず女性の採用を増やすよう方針・目標を立てた」が 48.1%となっている。

タイプ C は、全体的に実施率が低い。もっとも高いものでも、「自社の女性管理職が少ない原因を独自に調査・検討した」、「管理職候補層の女性社員のリストを作成した」、「新卒・キャリア採用を問わず女性の採用を増やすよう方針・目標を立てた」が 4 割程度だった(図表 62)。

図表 62 女性活躍推進の取組(ダイバーシティ推進タイプ別):複数回答(Q14)



注) [参考値]未実施の企業:ダイバーシティに関する概念定義及び取組を実施していない企業

3. まとめ

本調査では、a. ダイバーシティという概念・言葉の使用の有無、b. 取組の対象の包括性の 2 軸から、回答企業を「A. ダイバーシティという言葉を用いて取組を行っており、取組対象が包括的な企業(タイプ A)」、「B. ダイバーシティという言葉を用いて取組を行っており、取組対象が限定的な企業(タイプ B)」、「C. ダイバーシティという言葉を用いていないが、特定の人材について取組を行っている企業(タイプ C)」という三つのダイバーシティ推進タイプを分類した。各タイプのダイバーシティの基本方針、目的、取組内容などの特徴は、下表の通りである。

<ダイバーシティ推進タイプ別 ダイバーシティの基本方針などの特徴>

タイプ	ダイバーシティの基本方針、目的、取組などの特徴
タイプ A	<ul style="list-style-type: none"> ●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・国籍などの属性といった外形的な多様性だけでなく、「個人の価値観や考え方の多様性」を重視している ●タイプ A の約 9 割の企業が、ダイバーシティ推進の目的を「働きやすい職場づくり」や「優秀な人材の確保」としている。また、ダイバーシティ推進の取組に対する評価軸については、「社員の満足度向上」をもっとも重視している ●ダイバーシティ推進において、「管理職の理解・協力」、「多様性の尊重や意識の醸成」、「柔軟な働き方の促進」、「多様な人材の採用」を特に重視しており、さらに、他のタイプに比べて「管理職の理解・協力」、「多様な人材の採用」、「管理職層における多様性の確保」、「多様な人材を公正に処遇する評価制度」を重視している ●女性活躍推進の取組に関して積極的であり、多くの施策を実施しているが、女性管理職比率は約 7 割の企業が「3～10%」となっている →多様な人材を受け入れるだけでなく、人材がもつ多様な能力発揮に向けて、管理職の理解促進や評価・処遇の公正性確保などを重視していると考えられる。女性活躍推進については、多くの施策を積極的に実施しているが、女性管理職比率の水準は高くない。
タイプ B	<ul style="list-style-type: none"> ●ダイバーシティ推進を経営方針などに掲げている企業の割合が高い ●タイプ B の約 9 割の企業が、女性を主たる取組対象としており、ダイバーシティという言葉を用いつつ、実態としては女性活躍推進を実施している ●ダイバーシティ推進において、「多様性の尊重や意識の醸成」、「柔軟な働き方の促進」、「管理職の理解・協力」を重視し、「社員の就業継続率の向上」を取組の評価軸として他のタイプより注目している ●女性活躍推進の取組を幅広く実施しているが、女性管理職比率は約 4 割の企業が「0～3%未満」となっている →タイプ B の主たる取組対象が女性であることを鑑みると、全社員に対して柔軟な働き方の利用を促すということではなく、ライフイベントに直面しても働き方を選択しやすい環境を整えることで、女性の就業継続を図るものと考えられる。しかし、タイプ A と同様、女性活躍推進について積極的に施策を実施しているが、女性管理職比率の水準は高くない
タイプ C	<ul style="list-style-type: none"> ●ダイバーシティ推進を経営方針などに掲げる割合が少ないが、タイプ C の 6 割の企業が、ダイバーシティ推進を経営課題と認識している ●取組の主たる対象は、「女性」、「障がい者」、「高齢社員」としている ●ダイバーシティ推進において、「柔軟な働き方の促進」が重視されているが、タイプ A やタイプ B に比べて、「管理職の理解・協力」、「多様な社員に対応した育成」、「多様な人材を公正に処遇する評価制度」は重視されていない ●女性活躍推進の取組の実施率が低く、女性管理職比率は約 4 割の企業が「0～3%未満」となっている →柔軟な働き方や多様な雇用形態を利用する人材は、一部の「特別」な存在とされ、能力発揮や育成につながる仕事のアサインを行い、働き方の違いに関わらず公正に処遇することまでは意図していないと考えられる。また、女性活躍推進施策の実施率が低く、女性管理職比率の水準も低い。

最後に、課題認識や積極的な取組に先進性がみられたタイプ A について、その特徴を整理する。

Point1	ダイバーシティ推進の第一義的な目的は「働きやすい職場づくり」と「優秀な人材の確保」。また、「属性」だけでなく「価値観や考え方」の多様性を受け入れ、組織変革やイノベーション創出も図っている。
---------------	---

タイプ A の約 9 割の企業が、ダイバーシティ推進の目的を、「働きやすい職場づくり」や「優秀な人材の確保」としており、人材確保を第一義的な目的としている。

また、他のタイプと比べて、女性や外国人などの「属性」だけでなく、「個人の価値観や考え方」の多様性を重視し、「革新的なサービスや商品の開発」や「企業文化の変革」を目的とする企業の割合が高い。タイプ A の企業は、組織の変革やイノベーション創出も意識し、ダイバーシティ推進の取組を行っている。

Point2	複線型のキャリアコースを採用し、多様な属性や経験、キャリア観をもつ人材が前向きなキャリア展望を描き、その実現を図る人事制度を運用している。
---------------	--

従来、長時間労働や画一的な働き方を行う人材を中核人材とし、会社主導のキャリア形成を行う人事制度が運用されてきた。しかし、タイプ A のように外形的な多様性だけでなく、「個人の価値観や考え方の多様性」を重視する場合、企業が想定する多様な人材像と従来型の人事制度との整合性が取れなくなる。

タイプ A は、他のタイプに比べて、複線型のキャリアコースを採用する割合が高い。また、キャリア形成において本人の希望を重視している。このことから、タイプ A は、従来の中核人材にはあてはまらない価値観や経験をもつ人材の活躍を促すため、一人ひとりが前向きなキャリア展望を描き、その実現を支援する人事制度を運用していることが伺える。

Point3	女性管理職比率の水準は高くない。しかし、女性管理職候補に対する積極的な働きかけにより、短期間で女性管理職比率が上昇している。
---------------	---

タイプ A は、ダイバーシティを積極的に推進しているものの、元々女性社員比率の低い業界が多いこともあり、現時点では女性管理職比率の水準は高くない。しかし、他のタイプに比べて「5 年前と比べて女性管理職比率が高くなった」と回答する割合が高い。

女性活躍推進の取組を見ると、女性管理職が少ない現状や課題を把握し、管理職候補にある女性社員をリストアップし育成する取組の実施率が特に高い。タイプ A は大企業が多いこともあり、女性活躍推進法への対応として、女性管理職候補に対する積極的な働きかけなどのポジティブ・アクション(積極的改善措置)を実施することで、短期間で女性管理職比率を一定程度上昇させたと思われる。

Point4	女性管理職比率の水準を高めるには、社員全員のワーク・ライフ・バランスを維持できる働き方や、属性や働き方の違いが不利にならない人事制度の見直しが必要
---------------	--

Point2 で触れた通り、タイプ A は、外形的な多様性だけでなく、「個人の価値観や考え方の多様性」を重視している。従来の中核人材にはあてはまらない属性や価値観などをもつ人材の活躍を促し、女性管理職を増やすには、社員全員がワーク・ライフ・バランスを維持できる柔軟な働き方や、時間制約社員に対する仕事配分の適正化、属性や働き方の違いが不利にならない評価基準や昇格管理の見直しなどが求められる。

タイプ A は幅広い取組を行い、Point3 で言及したように、短期的なポジティブ・アクションで、女性管理職比率を一定程度上昇させることには成功しているが、「子育て等で時間制約のある社員のマネジメントに関するルールを設定した。あるいは上司向けのマネジメント研修を行った」、「転勤・評価基準等、昇格において女性が満たすことが困難な要件を見直した」など、働き方や人事制度に関する実施率は 4 割強と高くない。

タイプ A のように管理職候補の女性に対して積極的な働きかけを行い、管理職に登用したものの、「次の管理職候補になる女性がない」、「管理職昇進を目指す女性が増えない」という人事担当者の声を聞くことが珍しくない。恒常的に女性の管理職を育成・登用し得るパイプラインを構築し、女性管理職の比率を 2 割、3 割と高めていくためには、柔軟な働き方を前提にキャリア形成を図ることができる働き方改革や人事制度の見直しが必要であろう。

本調査の有効回答数は 102 社(有効回答率 2.7%)と少なく、東証上場企業の実状を十分に把握できたとは言いがたいが、ダイバーシティ推進に理解のある企業にご協力いただいたと考えられる。本調査が、これからのダイバーシティ施策の策定・検討の一助となれば幸いである。

参考資料

Q1. 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。あてはまるものをひとつお選びください。

(件数)

	合計	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	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	102	57	30	14	1	0
Q35 業種	建設・製造業	53	34	16	3	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	3	4	1	0
	卸売、小売業	12	4	4	3	1
	金融・保険・不動産業	15	11	0	4	0
	サービス業	14	5	6	3	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	7	5	10	1
	301～1,000人以下	12	5	7	0	0
	1,001～3,000人以下	17	13	3	1	0
	3,001人以上	22	22	0	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	27	5	0	0
	タイプB	27	21	6	0	0
	タイプC	25	6	15	4	0
	上記いずれも実施していない	17	3	4	9	1

注)「Q3ダイバーシティ推進の取組状況」の「タイプA」、「タイプB」、「タイプC」、「上記いずれも実施していない」は下記の通り(Q2以降も同じ)。

- ・タイプA:「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」と回答した企業
- ・タイプB:「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、特定のカテゴリーのみに限定して取組を実施している」と回答した企業
- ・タイプC:「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」と回答した企業
- ・上記いずれも実施していない:「上記1～3いずれも実施していない」と回答した企業

Q2. 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」を図ることが重要だとお考えになりますか。特に重要なものを三つまでお選びください。

(件数)

	合計	女性や外国人などの属性の多様性	フレックスタイムなど働き方の多様性	限定正社員など雇用形態の多様性	能力や経験、専門性の多様性	個人の価値観や考え方の多様性	特に会社として定まった見解を有していない
全体	102	81	57	21	52	58	5
Q35 業種	建設・製造業	53	47	35	11	24	34
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	7	3	2	7	5
	卸売、小売業	12	5	3	2	5	3
	金融・保険・不動産業	15	11	7	2	7	10
	サービス業	14	11	9	4	9	6
Q38 従業員規模	300人以下	23	16	8	3	11	11
	301～1,000人以下	12	8	8	4	5	7
	1,001～3,000人以下	17	15	14	7	6	9
	3,001人以上	22	21	13	0	13	19
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	29	19	4	18	24
	タイプB	27	24	18	4	15	16
	タイプC	25	18	15	9	12	12
	上記いずれも実施していない	17	9	4	4	6	5
	合計	わからない	その他	無回答			
全体	102	1	0	0			
Q35 業種	建設・製造業	53	0	0	0		
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	0	0	0		
	卸売、小売業	12	1	0	0		
	金融・保険・不動産業	15	0	0	0		
	サービス業	14	0	0	0		
Q38 従業員規模	300人以下	23	1	0	0		
	301～1,000人以下	12	0	0	0		
	1,001～3,000人以下	17	0	0	0		
	3,001人以上	22	0	0	0		
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	0	0	0		
	タイプB	27	0	0	0		
	タイプC	25	0	0	0		
	上記いずれも実施していない	17	1	0	0		

ご利用に際してのご留意事項を最後に記載していますので、ご参照ください。

(お問い合わせ)コーポレート・コミュニケーション室 E-mail: info@murc.jp

Q3. 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ひとつお選びください。

※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」という六つの人材類型

		(件数)					
	合計	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	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、特定のカテゴリーのみに限定して取組を実施している	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	いずれも実施していない	無回答	
全体	102	32	27	25	17	1	
Q35 業種	建設・製造業	53	22	14	14	3	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	1	3	2	0
	卸売、小売業	12	2	2	4	4	0
	金融・保険・不動産業	15	4	5	1	5	0
	サービス業	14	2	5	3	3	1
Q38 従業員規模	300人以下	23	1	2	7	12	1
	301～1,000人以下	12	3	4	5	0	0
	1,001～3,000人以下	17	8	6	3	0	0
	3,001人以上	22	13	9	0	0	0

Q4. 取組を実施されているカテゴリーについて、あてはまるものをすべてお選びください。

<回答対象> Q3 で下記を選択した企業

- ・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、特定のカテゴリーのみに限定して取組を実施している(タイプ B)
- ・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(タイプ C)

		(件数)						
	合計	女性	高齢社員	障がい者	高度外国人材	時間制約社員	LGBT	
全体	52	46	28	36	9	21	7	
Q35 業種	建設・製造業	28	24	16	22	7	12	5
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	4	4	2	1	2	1	0
	卸売、小売業	6	4	3	4	0	0	1
	金融・保険・不動産業	6	6	5	3	0	4	0
	サービス業	8	8	2	6	0	4	1
Q38 従業員規模	300人以下	9	8	6	4	1	5	0
	301～1,000人以下	9	8	5	7	1	2	1
	1,001～3,000人以下	9	8	4	7	2	2	1
	3,001人以上	9	9	4	6	1	7	2
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	—	—	—	—	—	—	—
	タイプB	27	27	12	19	5	14	6
	タイプC	25	19	16	17	4	7	1
	上記いずれも実施していない	—	—	—	—	—	—	—
	合計	その他	無回答					
全体	52	0	0					
Q35 業種	建設・製造業	28	0	0				
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	4	0	0				
	卸売、小売業	6	0	0				
	金融・保険・不動産業	6	0	0				
	サービス業	8	0	0				
Q38 従業員規模	300人以下	9	0	0				
	301～1,000人以下	9	0	0				
	1,001～3,000人以下	9	0	0				
	3,001人以上	9	0	0				
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	—	—	—				
	タイプB	27	0	0				
	タイプC	25	0	0				
	上記いずれも実施していない	—	—	—				

Q5. Q4 で選択されたカテゴリーのうち、現在「もっとも注力しているカテゴリー」について、あてはまるものをひとつお選びください。

<回答対象> Q3 で下記を選択した企業

・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、特定のカテゴリーのみに限定して取組を実施している(タイプ B)

・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(タイプ C)

(件数)

		合計	女性	高齢社員	障がい者	高度外国人材	時間制約社員	LGBT
全体		52	32	6	8	1	1	2
Q35 業種	建設・製造業	28	16	5	4	1	0	1
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	4	3	0	1	0	0	0
	卸売・小売業	6	2	1	2	0	0	1
	金融・保険・不動産業	6	6	0	0	0	0	0
	サービス業	8	5	0	1	0	1	0
Q38 従業員規模	300人以下	9	5	1	2	0	1	0
	301～1,000人以下	9	3	3	1	1	0	0
	1,001～3,000人以下	9	6	0	3	0	0	0
	3,001人以上	9	8	0	0	0	0	1
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	—	—	—	—	—	—	—
	タイプB	27	24	0	1	0	0	1
	タイプC	25	8	6	7	1	1	1
	上記いずれも実施していない	—	—	—	—	—	—	—
		合計	その他	無回答				
全体		52	0	2				
Q35 業種	建設・製造業	28	0	1				
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	4	0	0				
	卸売・小売業	6	0	0				
	金融・保険・不動産業	6	0	0				
	サービス業	8	0	1				
Q38 従業員規模	300人以下	9	0	0				
	301～1,000人以下	9	0	1				
	1,001～3,000人以下	9	0	0				
	3,001人以上	9	0	0				
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	—	—	—				
	タイプB	27	0	1				
	タイプC	25	0	1				
	上記いずれも実施していない	—	—	—				

Q6. 貴社では、どのような目的でダイバーシティを推進していますか。あてはまるものをすべてお選びください。

<回答対象> Q3 で下記を選択した企業

- ・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り組を実施している(タイプ A)
- ・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、特定のカテゴリーのみに限定して取り組を実施している(タイプ B)
- ・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り組を実施している(タイプ C)

		(件数)								
		合計	社会的責任のため	法律を守るため	企業の信用や アカウンタビリティのため	多様化する市場 に対応するため	革新的なサービス や商品を開発するため	企業文化を 変革するため	国際的なビジネス を展開するため	労働力を確保 するため
全体		84	65	38	45	47	31	36	18	52
Q35 業種	建設・製造業	50	40	24	23	28	21	24	11	33
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	6	4	2	5	2	3	3	1	4
	卸売・小売業	8	6	4	5	5	1	2	1	5
	金融・保険・不動産業	10	7	4	6	7	4	4	1	6
	サービス業	10	8	4	6	5	2	3	4	4
Q38 従業員規模	300人以下	10	7	4	7	2	1	2	1	6
	301~1,000人以下	12	8	6	7	5	3	5	1	8
	1,001~3,000人以下	17	14	5	9	12	4	3	2	9
	3,001人以上	22	19	13	11	17	16	19	9	15
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	29	16	21	23	21	21	12	21
	タイプB	27	19	11	15	17	10	14	5	17
	タイプC	25	17	11	9	7	0	1	1	14
	上記いずれも実施していない	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		合計	優秀な人材を 雇用するため	働きやすい職場 にするため	離職を防ぐため	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		84	63	63	42	7	0	1	1	
Q35 業種	建設・製造業	50	41	37	26	5	0	0	1	
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	6	5	4	2	0	0	0	0	
	卸売・小売業	8	4	5	2	0	0	0	0	
	金融・保険・不動産業	10	6	10	7	1	0	1	0	
	サービス業	10	7	7	5	1	0	0	0	
Q38 従業員規模	300人以下	10	7	8	4	1	0	0	0	
	301~1,000人以下	12	9	6	4	0	0	0	1	
	1,001~3,000人以下	17	9	13	8	1	0	0	0	
	3,001人以上	22	20	21	17	5	0	1	0	
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	28	29	22	6	0	0	0	
	タイプB	27	20	22	14	1	0	1	0	
	タイプC	25	15	12	6	0	0	0	1	
	上記いずれも実施していない	—	—	—	—	—	—	—	—	

Q7. 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、推進担当を設置していますか。あてはまるものをひとつお選びください。

<回答対象> Q3 で下記を選択した企業

- ・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(タイプ A)
- ・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、特定のカテゴリーのみに限定して取組を実施している(タイプ B)
- ・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(タイプ C)

(件数)

		合計	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ための組織はないが、推進担当はいる	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	その他	無回答
全体		84	39	21	22	0	2
Q35 業種	建設・製造業	50	26	12	10	0	2
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	6	3	1	2	0	0
	卸売、小売業	8	1	4	3	0	0
	金融・保険・不動産業	10	6	2	2	0	0
	サービス業	10	3	2	5	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	10	1	4	5	0	0
	301~1,000人以下	12	4	4	3	0	1
	1,001~3,000人以下	17	8	3	6	0	0
	3,001人以上	22	17	5	0	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	25	3	4	0	0
	タイプB	27	14	8	4	0	1
	タイプC	25	0	10	14	0	1
	上記いずれも実施していない	—	—	—	—	—	—

Q8. 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。あてはまるものをすべてお選びください

<回答対象> Q3 で下記を選択した企業

- ・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り組を実施している(タイプ A)
- ・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、特定のカテゴリーのみに限定して取り組を実施している(タイプ B)
- ・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り組を実施している(タイプ C)

(件数)

		合計	長時間労働の 是正	柔軟な働き方の 促進	多様な人材の 採用	多様な社員に 対応した育成	多様な人材を 公正に処遇する 評価制度	経営者の コミットメント	管理職の理解・ 協力	管理職層にお ける多様性の 確保
全体		84	47	68	61	53	50	56	63	47
Q35 業種	建設・製造業	50	33	42	39	32	32	36	39	28
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	6	2	4	6	4	5	6	4	4
	卸売・小売業	8	2	7	5	6	3	3	6	3
	金融・保険・不動産業	10	5	7	5	6	5	6	9	7
	サービス業	10	5	8	6	5	5	5	5	5
Q38 従業員 規模	300人以下	10	4	9	7	7	9	8	8	5
	301~1,000人以下	12	7	10	8	8	6	7	7	6
	1,001~3,000人以下	17	10	12	10	8	8	9	13	7
	3,001人以上	22	16	21	18	20	16	19	21	19
Q3 ダイバー シティ推進の 取組状況	タイプA	32	19	28	28	23	24	25	30	25
	タイプB	27	18	22	18	19	15	19	20	18
	タイプC	25	10	18	15	11	11	12	13	4
	上記いずれも実施していない	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		合計	推進体制の 整備	多様性の尊重 や意識の醸成	福利厚生 の充実	両立支援や 生活支援、 語学支援など 各種支援	特にない	その他	無回答	
全体		84	43	70	24	32	0	1	2	
Q35 業種	建設・製造業	50	24	39	16	21	0	1	2	
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	6	5	6	2	1	0	0	0	
	卸売・小売業	8	4	6	1	2	0	0	0	
	金融・保険・不動産業	10	4	9	2	5	0	0	0	
	サービス業	10	6	10	3	3	0	0	0	
Q38 従業員 規模	300人以下	10	7	9	2	2	0	0	0	
	301~1,000人以下	12	6	10	3	3	0	0	1	
	1,001~3,000人以下	17	7	14	4	7	0	1	0	
	3,001人以上	22	13	22	10	15	0	0	0	
Q3 ダイバー シティ推進の 取組状況	タイプA	32	19	30	11	17	0	1	0	
	タイプB	27	14	23	8	11	0	0	1	
	タイプC	25	10	17	5	4	0	0	1	
	上記いずれも実施していない	—	—	—	—	—	—	—	—	

Q9. ダイバーシティ推進に関する評価をどのような視点で捉えていらっしゃいますか。あてはまるものをすべてお選びください。

<回答対象> Q3 で下記を選択した企業

- ・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(タイプ A)
- ・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、特定のカテゴリーのみに限定して取組を実施している(タイプ B)
- ・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(タイプ C)

		(件数)							
		合計	売上や業績	新しい商品・サービスの開発	組織体制や制度の改善	社員の職場の満足度向上	社員の就業継続率の向上	特定のカテゴリーの人材の就労人数	株主の評価
全体		84	16	20	48	61	50	29	32
Q35 業種	建設・製造業	50	10	11	28	37	33	21	18
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	6	2	3	4	4	4	2	3
	卸売、小売業	8	1	1	5	4	4	2	2
	金融・保険・不動産業	10	2	3	7	8	4	3	5
	サービス業	10	1	2	4	8	5	1	4
Q38 従業員規模	300人以下	10	0	1	5	8	6	2	5
	301～1,000人以下	12	3	0	9	8	9	6	2
	1,001～3,000人以下	17	1	5	6	10	8	3	6
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	7	8	18	19	16	14	11
	タイプA	32	11	13	21	27	19	17	16
	タイプB	27	2	5	16	20	18	7	11
	タイプC	25	3	2	11	14	13	5	5
上記いずれも実施していない		—	—	—	—	—	—	—	—
		合計	顧客の満足度や外部からの信用	その他	特に明確にされていない／わからない	無回答			
全体		84	36	1	6	2			
Q35 業種	建設・製造業	50	21	0	4	2			
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	6	3	0	0	0			
	卸売、小売業	8	2	0	1	0			
	金融・保険・不動産業	10	5	1	0	0			
	サービス業	10	5	0	1	0			
Q38 従業員規模	300人以下	10	3	0	0	0			
	301～1,000人以下	12	5	0	0	1			
	1,001～3,000人以下	17	6	0	2	0			
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	16	1	1	0			
	タイプA	32	19	1	2	0			
	タイプB	27	11	0	2	1			
	タイプC	25	6	0	2	1			
上記いずれも実施していない		—	—	—	—	—			

Q10. 次の①～⑧の制度の有無についてご回答ください。「(1)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、あてはまるものをすべてお選びください。制度がない場合は「(6)制度がない」をお選びください。

① 時差出勤制度

	合計	(1)制度がある	利用可能な事由				(6)制度がない	無回答	
			(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			
全体	102	71	26	17	5	32	29	2	
Q35 業種	建設・製造業	53	34	13	10	3	15	19	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	8	4	4	2	6	0	0
	卸売・小売業	12	7	4	1	0	2	4	1
	金融・保険・不動産業	15	10	2	1	0	6	4	1
	サービス業	14	12	3	1	0	3	2	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	15	10	6	1	6	8	0
	301～1,000人以下	12	6	2	1	1	2	6	0
	1,001～3,000人以下	17	11	5	4	2	5	5	1
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	20	4	3	0	13	2	0
	タイプA	32	26	8	7	1	13	6	0
	タイプB	27	22	6	3	2	12	4	1
	タイプC	25	15	8	6	1	5	9	1
	上記いずれも実施していない	17	7	3	1	1	2	10	0

② 一日の所定労働時間の短縮

	合計	(1)制度がある	利用可能な事由				(6)制度がない	無回答	
			(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			
全体	102	88	74	31	2	6	13	1	
Q35 業種	建設・製造業	53	47	41	19	2	4	6	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	8	6	5	0	2	0	0
	卸売・小売業	12	9	8	2	0	0	2	1
	金融・保険・不動産業	15	12	12	1	0	0	3	0
	サービス業	14	12	7	4	0	0	2	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	15	14	7	0	1	8	0
	301～1,000人以下	12	10	9	4	1	0	2	0
	1,001～3,000人以下	17	16	14	4	1	2	1	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	22	20	11	0	1	0	0
	タイプA	32	32	28	17	1	3	0	0
	タイプB	27	26	22	5	1	1	1	0
	タイプC	25	20	16	7	0	1	4	1
	上記いずれも実施していない	17	9	7	2	0	1	8	0

③ 週や月の所定労働時間の短縮

	合計	(1)制度がある	利用可能な事由				(6)制度がない	無回答	
			(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			
全体	102	49	36	18	0	3	51	2	
Q35 業種	建設・製造業	53	24	18	10	0	3	29	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	5	4	3	0	0	3	0
	卸売・小売業	12	5	5	3	0	0	6	1
	金融・保険・不動産業	15	9	7	0	0	0	6	0
	サービス業	14	6	2	2	0	0	7	1
Q38 従業員規模	300人以下	23	6	6	4	0	0	17	0
	301～1,000人以下	12	4	3	2	0	0	8	0
	1,001～3,000人以下	17	11	8	2	0	1	6	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	13	10	6	0	1	9	0
	タイプA	32	18	12	8	0	3	13	1
	タイプB	27	15	12	2	0	0	12	0
	タイプC	25	10	6	4	0	0	14	1
	上記いずれも実施していない	17	6	6	4	0	0	11	0

④ 半日単位の休暇制度

	合計	(1)制度がある	利用可能な事由				(6)制度がない	無回答	
			(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			
全体	102	95	12	10	7	70	6	1	
Q35 業種	建設・製造業	53	51	7	6	4	38	2	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	8	2	2	2	7	0	0
	卸売、小売業	12	9	1	1	0	8	2	1
	金融・保険・不動産業	15	13	2	1	1	11	2	0
	サービス業	14	14	0	0	0	6	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	21	4	3	3	15	2	0
	301～1,000人以下	12	12	1	1	1	8	0	0
	1,001～3,000人以下	17	15	3	3	2	14	2	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	22	2	1	1	21	0	0
	タイプA	32	31	5	4	2	27	1	0
	タイプB	27	26	2	2	2	20	1	0
	タイプC	25	21	3	2	2	11	3	1
	上記いずれも実施していない	17	16	2	2	1	12	1	0

⑤ 時間単位の休暇制度

	合計	(1)制度がある	利用可能な事由				(6)制度がない	無回答	
			(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			
全体	102	65	19	9	2	41	35	2	
Q35 業種	建設・製造業	53	38	13	6	1	25	15	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	5	2	1	1	3	3	0
	卸売、小売業	12	4	0	0	0	4	7	1
	金融・保険・不動産業	15	11	4	2	0	6	4	0
	サービス業	14	7	0	0	0	3	6	1
Q38 従業員規模	300人以下	23	9	3	1	1	5	14	0
	301～1,000人以下	12	6	2	1	0	4	6	0
	1,001～3,000人以下	17	14	6	3	1	9	3	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	22	5	3	0	16	0	0
	タイプA	32	28	8	5	1	22	3	1
	タイプB	27	22	6	3	0	13	5	0
	タイプC	25	9	4	1	1	2	15	1
	上記いずれも実施していない	17	6	1	0	0	4	11	0

⑥ フレックスタイム制度

	合計	(1)制度がある	利用可能な事由				(6)制度がない	無回答	
			(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			
全体	102	53	8	6	3	34	47	2	
Q35 業種	建設・製造業	53	31	6	4	2	21	22	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	5	1	1	0	3	3	0
	卸売、小売業	12	4	0	0	0	2	7	1
	金融・保険・不動産業	15	7	1	1	1	6	8	0
	サービス業	14	6	0	0	0	2	7	1
Q38 従業員規模	300人以下	23	7	2	2	1	5	16	0
	301～1,000人以下	12	7	1	0	0	2	5	0
	1,001～3,000人以下	17	12	3	3	2	10	5	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	15	2	1	0	11	7	0
	タイプA	32	25	4	3	1	18	6	1
	タイプB	27	16	1	1	1	10	11	0
	タイプC	25	9	2	1	0	4	15	1
	上記いずれも実施していない	17	3	1	1	1	2	14	0

⑦ 裁量労働制度

	合計	(1)制度がある	利用可能な事由				(6)制度がない	無回答	
			(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			
全体	102	17	1	1	0	8	82	3	
Q35 業種	建設・製造業	53	10	1	1	0	5	43	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	0	0	0	2	6	0
	卸売・小売業	12	0	0	0	0	0	11	1
	金融・保険・不動産業	15	1	0	0	0	1	14	0
	サービス業	14	4	0	0	0	0	8	2
Q38 従業員規模	300人以下	23	4	0	0	0	2	19	0
	301～1,000人以下	12	2	0	0	0	0	10	0
	1,001～3,000人以下	17	3	0	0	0	2	14	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	7	1	1	0	3	15	0
	タイプA	32	9	1	1	0	5	22	1
	タイプB	27	3	0	0	0	1	23	1
	タイプC	25	3	0	0	0	1	21	1
	上記いずれも実施していない	17	1	0	0	0	1	16	0

⑧ 在宅勤務制度・テレワーク・サテライト勤務

	合計	(1)制度がある	利用可能な事由				(6)制度がない	無回答	
			(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			
全体	102	80	14	16	4	49	21	1	
Q35 業種	建設・製造業	53	46	10	9	2	28	7	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	7	2	2	1	6	1	0
	卸売・小売業	12	6	0	2	0	3	5	1
	金融・保険・不動産業	15	10	2	3	1	7	5	0
	サービス業	14	11	0	0	0	5	3	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	12	3	4	2	9	11	0
	301～1,000人以下	12	10	2	2	0	3	2	0
	1,001～3,000人以下	17	15	6	7	2	9	2	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	22	1	1	0	18	0	0
	タイプA	32	30	7	6	1	21	2	0
	タイプB	27	24	2	3	1	15	3	0
	タイプC	25	21	4	5	1	9	3	1
	上記いずれも実施していない	17	5	1	2	1	4	12	0

Q11. 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、もっともあてはまるものをひとつお選びください。

① 女性

	合計	積極的な推進のための取組を実施している	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	いずれもしていない	わからない	無回答
全体	102	62	30	9	1	0
Q35 業種	建設・製造業	53	37	15	1	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	5	2	1	0
	卸売・小売業	12	2	7	2	1
	金融・保険・不動産業	15	9	2	4	0
	サービス業	14	9	4	1	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	6	7	9	1
	301～1,000人以下	12	7	5	0	0
	1,001～3,000人以下	17	10	7	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	21	1	0	0
	タイプA	32	27	5	0	0
	タイプB	27	23	4	0	0
	タイプC	25	9	15	1	0
	上記いずれも実施していない	17	3	6	7	1

② 高齢社員

(件数)

		合計	積極的な推進 のための取組 を実施している	コンプライア ンス上の問題が ないよう 対応している	いずれも していない	わからない	無回答
全体		102	39	51	11	1	0
Q35 業種	建設・製造業	53	30	23	0	0	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	6	1	0	0
	卸売・小売業	12	0	8	3	1	0
	金融・保険・不動産業	15	4	9	2	0	0
	サービス業	14	4	5	5	0	0
Q38 従業員 規模	300人以下	23	5	8	9	1	0
	301～1,000人以下	12	5	7	0	0	0
	1,001～3,000人以下	17	7	10	0	0	0
Q3 ダイバー シティ推進の 取組状況	3,001人以上	22	12	10	0	0	0
	タイプA	32	19	13	0	0	0
	タイプB	27	7	19	1	0	0
	タイプC	25	10	12	3	0	0
上記いずれも実施していない		17	3	7	6	1	0

③ 障がい者

(件数)

		合計	積極的な推進 のための取組 を実施している	コンプライア ンス上の問題が ないよう 対応している	いずれも していない	わからない	無回答
全体		102	44	41	15	2	0
Q35 業種	建設・製造業	53	32	18	3	0	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	4	1	1	0
	卸売・小売業	12	3	6	2	1	0
	金融・保険・不動産業	15	6	5	4	0	0
	サービス業	14	1	8	5	0	0
Q38 従業員 規模	300人以下	23	1	9	11	2	0
	301～1,000人以下	12	6	5	1	0	0
	1,001～3,000人以下	17	9	8	0	0	0
Q3 ダイバー シティ推進の 取組状況	3,001人以上	22	17	5	0	0	0
	タイプA	32	21	10	1	0	0
	タイプB	27	13	12	2	0	0
	タイプC	25	10	11	4	0	0
上記いずれも実施していない		17	0	8	7	2	0

④ 高度外国人材

(件数)

		合計	積極的な推進 のための取組 を実施している	コンプライア ンス上の問題が ないよう 対応している	いずれも していない	わからない	無回答
全体		102	13	34	47	7	1
Q35 業種	建設・製造業	53	10	24	14	4	1
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	3	3	0	0
	卸売・小売業	12	0	2	9	1	0
	金融・保険・不動産業	15	0	3	12	0	0
	サービス業	14	1	2	9	2	0
Q38 従業員 規模	300人以下	23	0	3	19	1	0
	301～1,000人以下	12	0	5	5	2	0
	1,001～3,000人以下	17	2	7	7	1	0
Q3 ダイバー シティ推進の 取組状況	3,001人以上	22	6	13	2	1	0
	タイプA	32	11	14	5	2	0
	タイプB	27	1	13	11	2	0
	タイプC	25	0	6	16	2	1
上記いずれも実施していない		17	1	1	14	1	0

⑤ 時間制約社員

(件数)

	合計	積極的な推進のための取組を実施している	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	いずれもしていない	わからない	無回答
全体	102	34	37	27	3	1
Q35 業種	建設・製造業	53	18	24	8	2
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	4	1	3	0
	卸売・小売業	12	1	5	5	1
	金融・保険・不動産業	15	7	2	6	0
	サービス業	14	4	5	5	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	3	5	14	1
	301～1,000人以下	12	3	8	1	0
	1,001～3,000人以下	17	5	9	2	1
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	15	7	0	0
	タイプA	32	17	13	1	0
	タイプB	27	13	9	4	1
	タイプC	25	4	12	8	0
上記いずれも実施していない	17	0	3	13	1	0

⑥ LGBT

(件数)

	合計	積極的な推進のための取組を実施している	コンプライアンス上の問題がないよう対応している	いずれもしていない	わからない	無回答
全体	102	15	38	42	6	1
Q35 業種	建設・製造業	53	11	23	14	4
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	3	4	0
	卸売・小売業	12	1	4	6	1
	金融・保険・不動産業	15	1	5	9	0
	サービス業	14	1	3	9	1
Q38 従業員規模	300人以下	23	0	4	18	1
	301～1,000人以下	12	1	5	5	1
	1,001～3,000人以下	17	1	9	5	2
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	8	13	1	0
	タイプA	32	10	16	5	1
	タイプB	27	4	12	10	1
	タイプC	25	1	8	12	3
上記いずれも実施していない	17	0	2	14	1	0

Q12. 過去1年以内に行われた研修の実施状況についてお伺いします。①～⑪のテーマの研修の実施対象について、あてはまるものをすべてお選びください。

① 女性の活躍促進

(件数)

	合計	広く社員全般に実施	該当カテゴリーの社員に実施	管理職に実施	新入社員等、管理職や該当カテゴリー以外の対象に実施	実施していない	わからない	無回答
全体	102	24	28	25	11	42	4	0
Q35 業種	建設・製造業	53	14	16	16	7	18	2
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	2	2	0	3	0
	卸売・小売業	12	2	0	1	1	7	2
	金融・保険・不動産業	15	2	8	5	2	6	0
	サービス業	14	4	2	1	1	8	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	2	1	3	2	16	2
	301～1,000人以下	12	5	1	2	0	5	1
	1,001～3,000人以下	17	2	6	1	1	8	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	7	15	12	6	2	0
	タイプA	32	12	16	13	7	4	0
	タイプB	27	8	10	7	2	9	0
	タイプC	25	4	1	4	2	16	1
上記いずれも実施していない	17	0	1	1	0	12	3	0

② 異文化理解・異文化間コミュニケーション

(件数)

	合計	広く社員全般に実施	該当カテゴリーの社員に実施	管理職に実施	新入社員等、管理職や該当カテゴリー以外の対象に実施	実施していない	わからない	無回答	
全体	102	5	14	8	5	75	3	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	4	12	6	4	32	2	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	0	2	1	0	6	0	0
	卸売、小売業	12	1	0	0	0	10	1	0
	金融・保険・不動産業	15	0	0	1	1	13	0	0
	サービス業	14	0	0	0	0	14	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	0	0	0	1	21	1	0
	301～1,000人以下	12	2	0	0	0	9	1	0
	1,001～3,000人以下	17	0	3	0	2	14	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	2	8	5	2	10	0	0
	タイプA	32	3	11	6	3	15	0	0
	タイプB	27	2	3	2	1	21	0	0
	タイプC	25	0	0	0	1	22	2	0
上記いずれも実施していない	17	0	0	0	0	16	1	0	

③ 障がい者に関する理解の促進

(件数)

	合計	広く社員全般に実施	該当カテゴリーの社員に実施	管理職に実施	新入社員等、管理職や該当カテゴリー以外の対象に実施	実施していない	わからない	無回答	
全体	102	13	7	12	7	66	2	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	8	5	9	4	29	2	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	0	1	0	6	0	0
	卸売、小売業	12	1	1	0	0	10	0	0
	金融・保険・不動産業	15	1	0	1	3	10	0	0
	サービス業	14	1	1	1	0	11	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	0	1	0	0	21	1	0
	301～1,000人以下	12	1	2	2	0	6	1	0
	1,001～3,000人以下	17	3	0	0	2	12	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	4	3	4	5	10	0	0
	タイプA	32	8	5	6	5	12	1	0
	タイプB	27	4	2	1	2	18	0	0
	タイプC	25	1	0	4	0	20	0	0
上記いずれも実施していない	17	0	0	1	0	15	1	0	

④ 60歳以降や定年後の働き方やマネジメント

(件数)

	合計	広く社員全般に実施	該当カテゴリーの社員に実施	管理職に実施	新入社員等、管理職や該当カテゴリー以外の対象に実施	実施していない	わからない	無回答	
全体	102	5	38	5	1	55	3	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	3	25	4	1	23	1	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	0	3	0	0	5	0	0
	卸売、小売業	12	1	0	0	0	9	2	0
	金融・保険・不動産業	15	1	8	1	0	6	0	0
	サービス業	14	0	2	0	0	12	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	1	4	0	0	16	2	0
	301～1,000人以下	12	0	4	0	0	7	1	0
	1,001～3,000人以下	17	0	10	0	0	7	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	2	11	2	1	8	0	0
	タイプA	32	2	17	3	1	11	1	0
	タイプB	27	0	12	1	0	15	0	0
	タイプC	25	2	8	1	0	15	0	0
上記いずれも実施していない	17	1	1	0	0	13	2	0	

⑤ LGBTに関する理解の促進

(件数)

	合計	広く社員全般に 実施	該当カテゴリー の社員に実施	管理職に実施	新入社員等、 管理職や該当カ テゴリー以外の 対象に実施	実施していない	わからない	無回答	
全体	102	25	3	8	10	66	3	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	19	2	5	7	27	2	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	0	1	0	6	0	0
	卸売、小売業	12	2	0	0	0	9	1	0
	金融・保険・不動産業	15	1	1	2	3	11	0	0
	サービス業	14	1	0	0	0	13	0	0
Q38 従業員 規模	300人以下	23	2	0	0	0	20	1	0
	301～1,000人以下	12	5	0	0	0	6	1	0
	1,001～3,000人以下	17	4	0	1	2	11	0	0
Q3 ダイバー シティ推進の 取組状況	3,001人以上	22	7	3	4	8	10	0	0
	タイプA	32	15	3	6	6	13	0	0
	タイプB	27	7	0	2	4	16	0	0
	タイプC	25	1	0	0	0	22	2	0
上記いずれも実施していない	17	2	0	0	0	14	1	0	

⑥ 時間制約社員の働き方やマネジメント

(件数)

	合計	広く社員全般に 実施	該当カテゴリー の社員に実施	管理職に実施	新入社員等、 管理職や該当カ テゴリー以外の 対象に実施	実施していない	わからない	無回答	
全体	102	6	14	19	5	68	3	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	3	8	13	3	33	2	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	3	1	0	4	1	0
	卸売、小売業	12	1	1	1	0	10	0	0
	金融・保険・不動産業	15	0	2	3	1	10	0	0
	サービス業	14	1	0	1	1	11	0	0
Q38 従業員 規模	300人以下	23	0	0	1	0	20	2	0
	301～1,000人以下	12	0	2	1	0	10	0	0
	1,001～3,000人以下	17	0	2	1	1	12	1	0
Q3 ダイバー シティ推進の 取組状況	3,001人以上	22	2	7	9	3	9	0	0
	タイプA	32	4	10	11	4	14	0	0
	タイプB	27	1	3	6	0	18	1	0
	タイプC	25	1	1	2	1	20	0	0
上記いずれも実施していない	17	0	0	0	0	15	2	0	

⑦ 仕事と介護の両立

(件数)

	合計	広く社員全般に 実施	該当カテゴリー の社員に実施	管理職に実施	新入社員等、 管理職や該当カ テゴリー以外の 対象に実施	実施していない	わからない	無回答	
全体	102	19	13	16	6	60	3	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	14	7	10	4	26	2	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	1	1	0	5	0	0
	卸売、小売業	12	0	2	1	0	9	1	0
	金融・保険・不動産業	15	2	1	4	1	10	0	0
	サービス業	14	1	2	0	1	10	0	0
Q38 従業員 規模	300人以下	23	1	1	0	0	19	2	0
	301～1,000人以下	12	1	3	1	0	8	0	0
	1,001～3,000人以下	17	3	1	1	1	10	1	0
Q3 ダイバー シティ推進の 取組状況	3,001人以上	22	9	5	7	5	8	0	0
	タイプA	32	13	4	10	4	11	0	0
	タイプB	27	3	5	4	1	17	1	0
	タイプC	25	3	3	2	1	17	0	0
上記いずれも実施していない	17	0	1	0	0	14	2	0	

⑧ 男性の仕事と子育ての両立や育児参加

(件数)

	合計	広く社員全般に実施	該当カテゴリーの社員に実施	管理職に実施	新入社員等、管理職や該当カテゴリー以外の対象に実施	実施していない	わからない	無回答	
全体	102	30	20	18	7	42	3	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	22	11	12	5	15	2	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	0	3	1	0	5	0	0
	卸売、小売業	12	3	2	1	0	6	0	0
	金融・保険・不動産業	15	2	3	4	1	8	0	0
	サービス業	14	3	1	0	1	8	1	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	2	4	0	0	16	1	0
	301～1,000人以下	12	5	2	2	0	3	0	0
	1,001～3,000人以下	17	3	1	1	1	10	1	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	14	7	8	5	2	0	0
	タイプA	32	15	8	12	4	8	0	0
	タイプB	27	9	7	3	1	9	1	0
	タイプC	25	4	1	3	2	15	0	0
上記いずれも実施していない	17	2	4	0	0	9	2	0	

⑨ 残業時間の削減など働き方改革

(件数)

	合計	広く社員全般に実施	該当カテゴリーの社員に実施	管理職に実施	新入社員等、管理職や該当カテゴリー以外の対象に実施	実施していない	わからない	無回答	
全体	102	34	5	15	4	50	2	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	22	5	9	3	21	1	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	4	0	0	0	4	0	0
	卸売、小売業	12	2	0	2	0	8	0	0
	金融・保険・不動産業	15	2	0	3	1	9	0	0
	サービス業	14	4	0	1	0	8	1	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	4	0	1	0	17	1	0
	301～1,000人以下	12	5	1	0	0	6	0	0
	1,001～3,000人以下	17	5	1	4	1	7	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	8	3	6	2	7	1	0
	タイプA	32	18	2	9	4	6	0	0
	タイプB	27	7	2	4	0	14	1	0
	タイプC	25	6	1	2	0	16	0	0
上記いずれも実施していない	17	3	0	0	0	13	1	0	

⑩ ハラスメント対策

(件数)

	合計	広く社員全般に実施	該当カテゴリーの社員に実施	管理職に実施	新入社員等、管理職や該当カテゴリー以外の対象に実施	実施していない	わからない	無回答	
全体	102	63	11	23	7	18	1	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	39	8	13	6	3	0	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	6	0	2	0	1	0	0
	卸売、小売業	12	4	1	2	0	4	1	0
	金融・保険・不動産業	15	6	2	4	1	6	0	0
	サービス業	14	8	0	2	0	4	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	10	0	3	0	9	1	0
	301～1,000人以下	12	8	2	2	1	1	0	0
	1,001～3,000人以下	17	12	3	2	0	1	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	17	3	9	5	1	0	0
	タイプA	32	25	6	10	4	1	0	0
	タイプB	27	21	2	5	2	2	0	0
	タイプC	25	12	2	7	1	5	0	0
上記いずれも実施していない	17	4	1	1	0	10	1	0	

⑪ ダイバーシティ推進全般

(件数)

	合計	広く社員全般に実施	該当カテゴリーの社員に実施	管理職に実施	新入社員等、管理職や該当カテゴリー以外の対象に実施	実施していない	わからない	無回答
全体	102	39	12	10	8	46	3	0
Q35 業種	建設・製造業	53	22	8	7	19	1	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	4	0	1	4	0	0
	卸売、小売業	12	3	0	0	7	2	0
	金融・保険・不動産業	15	6	3	2	7	0	0
	サービス業	14	4	1	0	9	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	2	1	0	18	2	0
	301～1,000人以下	12	5	0	0	7	0	0
	1,001～3,000人以下	17	8	4	0	5	0	0
Q39 従業員規模	3,001人以上	22	13	5	8	7	2	0
	タイプA	32	21	5	7	4	1	0
	タイプB	27	15	6	3	6	0	0
	タイプC	25	2	1	0	21	0	0
上記いずれも実施していない	17	1	0	0	0	14	2	0

Q13. 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。あてはまるものをひとつお選びください。

A) 社内ネットワークの有無

① 女性

(件数)

	合計	ある	ない	わからない	無回答
全体	102	36	63	3	0
Q35 業種	建設・製造業	53	21	32	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	5	1
	卸売、小売業	12	3	7	2
	金融・保険・不動産業	15	4	11	0
	サービス業	14	6	8	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	2	19	2
	301～1,000人以下	12	5	7	0
	1,001～3,000人以下	17	7	10	0
Q39 従業員規模	3,001人以上	22	15	7	0
	タイプA	32	21	11	0
	タイプB	27	11	16	0
	タイプC	25	4	21	0
上記いずれも実施していない	17	0	14	3	

② 高齢社員

(件数)

	合計	ある	ない	わからない	無回答
全体	102	10	83	9	0
Q35 業種	建設・製造業	53	6	44	3
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	5	2
	卸売、小売業	12	1	9	2
	金融・保険・不動産業	15	1	14	0
	サービス業	14	1	11	2
Q38 従業員規模	300人以下	23	0	21	2
	301～1,000人以下	12	2	10	0
	1,001～3,000人以下	17	2	14	1
Q39 従業員規模	3,001人以上	22	3	16	3
	タイプA	32	4	25	3
	タイプB	27	2	22	3
	タイプC	25	4	21	0
上記いずれも実施していない	17	0	14	3	

③ 障がい者

(件数)

		合計	ある	ない	わからない	無回答
全体		102	21	76	5	0
Q35 業種	建設・製造業	53	11	41	1	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	5	1	0
	卸売・小売業	12	4	6	2	0
	金融・保険・不動産業	15	2	13	0	0
	サービス業	14	2	11	1	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	0	21	2	0
	301～1,000人以下	12	4	8	0	0
	1,001～3,000人以下	17	4	13	0	0
Q33 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	7	14	1	0
	タイプA	32	13	18	1	0
	タイプB	27	4	23	0	0
	タイプC	25	4	20	1	0
上記いずれも実施していない		17	0	14	3	0

④ 高度外国人材

(件数)

		合計	ある	ない	わからない	無回答
全体		102	8	88	6	0
Q35 業種	建設・製造業	53	6	44	3	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	5	2	0
	卸売・小売業	12	0	11	1	0
	金融・保険・不動産業	15	0	15	0	0
	サービス業	14	1	13	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	0	22	1	0
	301～1,000人以下	12	0	11	1	0
	1,001～3,000人以下	17	0	16	1	0
Q33 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	7	14	1	0
	タイプA	32	6	24	2	0
	タイプB	27	2	24	1	0
	タイプC	25	0	24	1	0
上記いずれも実施していない		17	0	15	2	0

⑤ 時間制約社員

(件数)

		合計	ある	ない	わからない	無回答
全体		102	12	85	5	0
Q35 業種	建設・製造業	53	9	43	1	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	5	2	0
	卸売・小売業	12	1	10	1	0
	金融・保険・不動産業	15	0	15	0	0
	サービス業	14	1	12	1	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	0	22	1	0
	301～1,000人以下	12	1	11	0	0
	1,001～3,000人以下	17	1	16	0	0
Q33 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	8	12	2	0
	タイプA	32	7	23	2	0
	タイプB	27	4	22	1	0
	タイプC	25	1	24	0	0
上記いずれも実施していない		17	0	15	2	0

⑥ LGBT

(件数)

		合計	ある	ない	わからない	無回答
全体		102	13	82	7	0
Q35 業種	建設・製造業	53	7	43	3	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	5	1	0
	卸売、小売業	12	2	9	1	0
	金融・保険・不動産業	15	1	14	0	0
	サービス業	14	1	11	2	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	0	22	1	0
	301～1,000人以下	12	1	11	0	0
	1,001～3,000人以下	17	1	15	1	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	7	12	3	0
	タイプA	32	8	22	2	0
	タイプB	27	3	22	2	0
	タイプC	25	2	22	1	0
上記いずれも実施していない		17	0	15	2	0

B) 社外ネットワークへの参加

① 女性

(件数)

		合計	している	していない	わからない	無回答
全体		102	38	59	5	0
Q35 業種	建設・製造業	53	27	24	2	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	3	5	0	0
	卸売、小売業	12	1	9	2	0
	金融・保険・不動産業	15	5	10	0	0
	サービス業	14	2	11	1	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	1	21	1	0
	301～1,000人以下	12	5	6	1	0
	1,001～3,000人以下	17	10	6	1	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	16	6	0	0
	タイプA	32	22	10	0	0
	タイプB	27	13	12	2	0
	タイプC	25	3	21	1	0
上記いずれも実施していない		17	0	15	2	0

② 高齢社員

(件数)

		合計	している	していない	わからない	無回答
全体		102	4	87	11	0
Q35 業種	建設・製造業	53	3	44	6	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	0	7	1	0
	卸売、小売業	12	1	9	2	0
	金融・保険・不動産業	15	0	15	0	0
	サービス業	14	0	12	2	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	0	22	1	0
	301～1,000人以下	12	0	11	1	0
	1,001～3,000人以下	17	0	15	2	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	3	15	4	0
	タイプA	32	3	25	4	0
	タイプB	27	1	22	4	0
	タイプC	25	0	24	1	0
上記いずれも実施していない		17	0	15	2	0

③ 障がい者

(件数)

		合計	している	していない	わからない	無回答
全体		102	20	73	9	0
Q35 業種	建設・製造業	53	14	34	5	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	6	1	0
	卸売・小売業	12	2	8	2	0
	金融・保険・不動産業	15	2	13	0	0
	サービス業	14	1	12	1	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	1	21	1	0
	301～1,000人以下	12	4	7	1	0
	1,001～3,000人以下	17	4	12	1	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	8	12	2	0
	タイプA	32	11	18	3	0
	タイプB	27	6	19	2	0
	タイプC	25	3	20	2	0
	上記いずれも実施していない	17	0	15	2	0

④ 高度外国人材

(件数)

		合計	している	していない	わからない	無回答
全体		102	5	87	10	0
Q35 業種	建設・製造業	53	4	43	6	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	0	7	1	0
	卸売・小売業	12	0	11	1	0
	金融・保険・不動産業	15	0	15	0	0
	サービス業	14	1	11	2	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	0	23	0	0
	301～1,000人以下	12	1	10	1	0
	1,001～3,000人以下	17	0	15	2	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	3	15	4	0
	タイプA	32	2	26	4	0
	タイプB	27	1	22	4	0
	タイプC	25	1	23	1	0
	上記いずれも実施していない	17	1	15	1	0

⑤ 時間制約社員

(件数)

		合計	している	していない	わからない	無回答
全体		102	5	88	9	0
Q35 業種	建設・製造業	53	4	44	5	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	0	7	1	0
	卸売・小売業	12	1	10	1	0
	金融・保険・不動産業	15	0	15	0	0
	サービス業	14	0	12	2	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	0	23	0	0
	301～1,000人以下	12	0	11	1	0
	1,001～3,000人以下	17	0	16	1	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	5	13	4	0
	タイプA	32	3	25	4	0
	タイプB	27	2	22	3	0
	タイプC	25	0	24	1	0
	上記いずれも実施していない	17	0	16	1	0

⑥ LGBT

(件数)

	合計	している	していない	わからない	無回答	
全体	102	15	78	9	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	11	36	6	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	7	0	0
	卸売・小売業	12	2	9	1	0
	金融・保険・不動産業	15	1	14	0	0
	サービス業	14	0	12	2	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	0	23	0	0
	301~1,000人以下	12	1	10	1	0
	1,001~3,000人以下	17	2	13	2	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	8	10	4	0
	タイプA	32	9	20	3	0
	タイプB	27	5	18	4	0
	タイプC	25	1	23	1	0
上記いずれも実施していない	17	0	16	1	0	

Q14. 女性活躍推進法の施行(2015年9月4日)以降、貴社において実施された女性活躍推進の取組についてお伺いします。あてはまるものをすべてお選びください。

(件数)

	合計	自社の女性管理職が少ない原因を、独自に調査・検討した	管理職候補層の女性社員のリストを作成した	管理職候補層の女性社員一人一人について昇格の課題を確認した	管理職候補層の女性社員を対象とした研修を行った	管理職候補層の女性社員を対象とした研修を行った	短期的な実践を通じ、管理職候補層の女性社員を育成する取組を行った	管理職もしくは管理職候補層の女性をキャリア採用した	育休復帰社員や時間制約社員を対象としたキャリア研修を実施した	
全体	102	55	62	23	41	24	25	41	22	
Q35 業種	建設・製造業	53	36	41	14	26	17	14	25	13
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	5	1	2	1	1	1	2
	卸売・小売業	12	3	4	2	2	0	1	6	0
	金融・保険・不動産業	15	8	8	4	7	5	7	6	6
	サービス業	14	6	4	2	4	1	2	3	1
Q38 従業員規模	300人以下	23	2	6	2	1	1	2	4	0
	301~1,000人以下	12	6	8	2	5	2	2	3	1
	1,001~3,000人以下	17	12	11	3	6	4	4	7	2
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	20	22	9	20	12	13	17	14
	タイプA	32	27	27	14	26	18	19	22	14
	タイプB	27	18	20	5	13	6	4	11	7
	タイプC	25	10	10	3	2	0	1	6	1
上記いずれも実施していない	17	0	5	1	0	0	1	2	0	
	合計	子育て等で時間制約のある社員のマネジメントに関するルールを設定した。あるいは上司向けマネジメント研修を行った	新卒・キャリア採用を問わず、女性の採用を増やすよう方針・目標を立てた	新卒・キャリア採用を問わず、女性の応募者を増やすための取組を行った	女性社員の配置等、職域の拡大を図った	転勤・評価基準等、昇格において女性が満たすことが困難な要件を見直した	管理職を含め社員全体の働き方改革を推進し、具体的な成果が出てきた	無回答		
全体	102	23	53	39	41	24	32	10		
Q35 業種	建設・製造業	53	15	40	30	28	15	23	0	
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	2	1	1	1	4	1	
	卸売・小売業	12	1	3	2	2	0	1	2	
	金融・保険・不動産業	15	3	5	5	7	5	2	2	
	サービス業	14	2	3	1	3	3	2	5	
Q38 従業員規模	300人以下	23	1	5	3	2	1	3	8	
	301~1,000人以下	12	2	6	5	6	0	2	0	
	1,001~3,000人以下	17	1	11	11	10	5	5	0	
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	11	16	13	13	13	12	0	
	タイプA	32	14	26	22	21	14	17	0	
	タイプB	27	6	13	10	11	10	9	1	
	タイプC	25	2	10	5	7	0	5	2	
上記いずれも実施していない	17	1	4	2	2	0	1	6		

Q15. 60歳以上の高齢社員への対応についてお伺いします。①～⑨について、あてはまるものをひとつお選びください。

① 高齢社員の配置に際し、本人と面談を行っている

(件数)

		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		102	69	27	4	2
Q35 業種	建設・製造業	53	41	11	0	1
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	6	2	0	0
	卸売・小売業	12	7	3	2	0
	金融・保険・不動産業	15	9	5	1	0
	サービス業	14	6	6	1	1
Q38 従業員規模	300人以下	23	13	8	1	1
	301～1,000人以下	12	11	1	0	0
	1,001～3,000人以下	17	9	6	1	1
Q33 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	17	5	0	0
	タイプA	32	22	10	0	0
	タイプB	27	20	7	0	0
	タイプC	25	19	4	1	1
	上記いずれも実施していない	17	8	5	3	1

② 高齢社員に対して、在職老齢年金や高年齢雇用継続給付など公的な給付と賃金の調整を行っている

(件数)

		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		102	38	50	12	2
Q35 業種	建設・製造業	53	22	23	7	1
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	6	1	0
	卸売・小売業	12	6	3	3	0
	金融・保険・不動産業	15	5	9	1	0
	サービス業	14	4	9	0	1
Q38 従業員規模	300人以下	23	6	12	4	1
	301～1,000人以下	12	7	4	1	0
	1,001～3,000人以下	17	6	8	2	1
Q33 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	10	11	1	0
	タイプA	32	13	16	3	0
	タイプB	27	11	13	3	0
	タイプC	25	10	11	3	1
	上記いずれも実施していない	17	4	9	3	1

③ 高齢社員についても昇給あるいは昇進の機会がある

(件数)

		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		102	42	54	4	2
Q35 業種	建設・製造業	53	24	26	2	1
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	6	0	0
	卸売・小売業	12	5	5	2	0
	金融・保険・不動産業	15	5	10	0	0
	サービス業	14	6	7	0	1
Q38 従業員規模	300人以下	23	6	15	1	1
	301～1,000人以下	12	4	7	1	0
	1,001～3,000人以下	17	7	9	0	1
Q33 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	15	7	0	0
	タイプA	32	18	14	0	0
	タイプB	27	11	14	2	0
	タイプC	25	8	15	1	1
	上記いずれも実施していない	17	4	11	1	1

④ 定年より手前の年齢で役職定年がある

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	30	66	4	2	
Q35 業種	建設・製造業	53	17	33	2	1
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	7	0	0
	卸売、小売業	12	3	7	2	0
	金融・保険・不動産業	15	6	9	0	0
	サービス業	14	3	10	0	1
Q38 従業員規模	300人以下	23	4	16	2	1
	301～1,000人以下	12	2	9	1	0
	1,001～3,000人以下	17	8	8	0	1
	3,001人以上	22	8	14	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	15	17	0	0
	タイプB	27	10	17	0	0
	タイプC	25	3	19	2	1
	上記いずれも実施していない	17	2	12	2	1

⑤ 65歳以降の雇用を確保するための取組を行っている

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	49	49	3	1	
Q35 業種	建設・製造業	53	26	25	2	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	4	4	0	0
	卸売、小売業	12	7	5	0	0
	金融・保険・不動産業	15	5	9	1	0
	サービス業	14	7	6	0	1
Q38 従業員規模	300人以下	23	9	13	1	0
	301～1,000人以下	12	5	6	1	0
	1,001～3,000人以下	17	7	9	0	1
	3,001人以上	22	14	8	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	17	15	0	0
	タイプB	27	14	12	1	0
	タイプC	25	14	9	1	1
	上記いずれも実施していない	17	4	12	1	0

⑥ 定年退職した社員を非正社員として再雇用している

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	81	18	1	2	
Q35 業種	建設・製造業	53	46	6	1	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	7	1	0	0
	卸売、小売業	12	11	1	0	0
	金融・保険・不動産業	15	10	5	0	0
	サービス業	14	7	5	0	2
Q38 従業員規模	300人以下	23	16	6	0	1
	301～1,000人以下	12	12	0	0	0
	1,001～3,000人以下	17	13	3	0	1
	3,001人以上	22	18	4	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	27	5	0	0
	タイプB	27	21	5	1	0
	タイプC	25	19	4	0	2
	上記いずれも実施していない	17	14	3	0	0

⑦ 高齢社員の健康を維持するための取組を行っている

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	46	48	6	2	
Q35 業種	建設・製造業	53	29	19	4	1
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	4	4	0	0
	卸売、小売業	12	4	6	2	0
	金融・保険・不動産業	15	5	10	0	0
	サービス業	14	4	9	0	1
Q38 従業員規模	300人以下	23	6	14	2	1
	301～1,000人以下	12	7	4	1	0
	1,001～3,000人以下	17	8	6	2	1
	3,001人以上	22	14	7	1	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	20	10	2	0
	タイプB	27	12	14	1	0
	タイプC	25	10	13	1	1
	上記いずれも実施していない	17	4	10	2	1

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

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	44	48	8	2	
Q35 業種	建設・製造業	53	30	16	6	1
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	5	1	0
	卸売、小売業	12	3	8	1	0
	金融・保険・不動産業	15	5	10	0	0
	サービス業	14	4	9	0	1
Q38 従業員規模	300人以下	23	5	15	2	1
	301～1,000人以下	12	9	3	0	0
	1,001～3,000人以下	17	7	8	1	1
	3,001人以上	22	15	6	1	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	21	9	2	0
	タイプB	27	11	15	1	0
	タイプC	25	9	12	3	1
	上記いずれも実施していない	17	3	11	2	1

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

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	5	86	9	2	
Q35 業種	建設・製造業	53	4	42	6	1
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	0	7	1	0
	卸売、小売業	12	0	10	2	0
	金融・保険・不動産業	15	0	15	0	0
	サービス業	14	1	12	0	1
Q38 従業員規模	300人以下	23	0	20	2	1
	301～1,000人以下	12	1	11	0	0
	1,001～3,000人以下	17	0	13	3	1
	3,001人以上	22	3	17	2	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	3	25	4	0
	タイプB	27	1	25	1	0
	タイプC	25	1	22	1	1
	上記いずれも実施していない	17	0	13	3	1

Q16. 障がい者への対応についてお伺いします。障がい者や該当する種別の障がいを抱える方がいない場合でも、貴社での対応方針や考え方についてご回答ください。①～⑧について、もっともあてはまると思われるものをひとつお選びください。

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

(件数)

	合計	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	わからない	無回答
全体	102	76	18	2	2	4	0
Q35 業種	建設・製造業	53	43	8	1	0	1
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	7	1	0	0	0
	卸売、小売業	12	7	3	0	0	2
	金融・保険・不動産業	15	11	2	0	2	0
	サービス業	14	8	4	1	0	1
Q38 従業員規模	300人以下	23	13	5	1	2	0
	301～1,000人以下	12	9	2	1	0	0
	1,001～3,000人以下	17	16	1	0	0	0
Q33 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	22	0	0	0	0
	タイプA	32	30	2	0	0	0
	タイプB	27	23	3	1	0	0
Q33 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプC	25	15	9	0	0	1
	上記いずれも実施していない	17	8	4	0	2	3

② 法定雇用率の達成は、経営戦略上、重要である

(件数)

	合計	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	わからない	無回答
全体	102	50	31	14	2	5	0
Q35 業種	建設・製造業	53	29	19	3	0	2
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	4	3	1	0	0
	卸売、小売業	12	4	4	2	0	2
	金融・保険・不動産業	15	7	2	4	2	0
	サービス業	14	6	3	4	0	1
Q38 従業員規模	300人以下	23	7	7	5	2	0
	301～1,000人以下	12	4	7	1	0	0
	1,001～3,000人以下	17	11	3	3	0	0
Q33 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	17	4	1	0	0
	タイプA	32	24	4	4	0	0
	タイプB	27	15	8	3	0	1
Q33 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプC	25	6	14	4	0	1
	上記いずれも実施していない	17	5	5	2	2	3

③ 障がい者の雇用にあたって、外部の専門家と相談する

(件数)

	合計	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	わからない	無回答
全体	102	33	24	21	16	8	0
Q35 業種	建設・製造業	53	21	9	10	8	5
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	4	1	1	2	0
	卸売、小売業	12	1	3	4	2	2
	金融・保険・不動産業	15	3	4	6	2	0
	サービス業	14	4	7	0	2	1
Q38 従業員規模	300人以下	23	4	8	6	3	2
	301～1,000人以下	12	5	2	3	2	0
	1,001～3,000人以下	17	6	2	5	4	0
Q33 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	10	6	2	3	1
	タイプA	32	19	7	2	4	0
	タイプB	27	9	7	5	4	2
Q33 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプC	25	4	5	9	3	4
	上記いずれも実施していない	17	1	4	5	5	2

④ 知的障がい者の雇用に関しては、ご家族と相談する

(件数)

		合計	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	わからない	無回答
全体		102	26	24	12	13	25	2
Q35 業種	建設・製造業	53	18	11	5	7	11	1
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	0	1	2	3	0
	卸売・小売業	12	1	5	0	2	3	1
	金融・保険・不動産業	15	2	5	4	1	3	0
	サービス業	14	3	3	2	1	5	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	3	3	3	5	9	0
	301～1,000人以下	12	2	4	1	2	3	0
	1,001～3,000人以下	17	2	7	2	4	2	0
	3,001人以上	22	12	5	1	1	1	2
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	16	8	3	2	2	1
	タイプB	27	6	8	5	4	3	1
	タイプC	25	3	6	2	4	10	0
	上記いずれも実施していない	17	1	2	2	3	9	0

⑤ それぞれ障がいに応じた情報伝達方法を用いる

(件数)

		合計	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	わからない	無回答
全体		102	36	34	12	6	14	0
Q35 業種	建設・製造業	53	24	15	5	2	7	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	3	0	2	1	0
	卸売・小売業	12	3	3	3	1	2	0
	金融・保険・不動産業	15	5	4	3	1	2	0
	サービス業	14	2	9	1	0	2	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	3	6	5	3	6	0
	301～1,000人以下	12	5	5	0	1	1	0
	1,001～3,000人以下	17	6	8	2	1	0	0
	3,001人以上	22	15	7	0	0	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	22	5	4	1	0	0
	タイプB	27	11	14	1	1	0	0
	タイプC	25	2	11	4	2	6	0
	上記いずれも実施していない	17	1	3	3	2	8	0

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

(件数)

		合計	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	わからない	無回答
全体		102	22	32	31	10	7	0
Q35 業種	建設・製造業	53	16	18	15	2	2	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	2	3	1	1	0
	卸売・小売業	12	0	3	5	2	2	0
	金融・保険・不動産業	15	5	3	4	3	0	0
	サービス業	14	0	6	4	2	2	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	0	6	9	5	3	0
	301～1,000人以下	12	1	4	6	1	0	0
	1,001～3,000人以下	17	4	8	4	1	0	0
	3,001人以上	22	12	8	2	0	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	14	13	3	2	0	0
	タイプB	27	7	11	8	0	1	0
	タイプC	25	1	4	15	3	2	0
	上記いずれも実施していない	17	0	3	5	5	4	0

⑦ 精神障がい者に対して、通院状況や体調を配慮する

(件数)

	合計	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	わからない	無回答
全体	102	43	28	8	3	19	1
Q35 業種	建設・製造業	53	26	15	0	11	1
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	3	4	0	1	0
	卸売・小売業	12	3	3	3	1	2
	金融・保険・不動産業	15	7	2	3	1	2
	サービス業	14	4	4	2	0	4
Q38 従業員規模	300人以下	23	6	3	4	3	7
	301~1,000人以下	12	4	5	0	0	3
	1,001~3,000人以下	17	7	8	0	0	2
	3,001人以上	22	17	4	0	0	1
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	21	10	1	0	0
	タイプB	27	14	6	2	0	5
	タイプC	25	7	8	2	1	7
	上記いずれも実施していない	17	1	4	3	2	6

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

(件数)

	合計	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	わからない	無回答
全体	102	22	45	12	8	14	1
Q35 業種	建設・製造業	53	17	23	6	1	5
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	3	1	1	1
	卸売・小売業	12	0	4	4	1	3
	金融・保険・不動産業	15	3	7	1	4	0
	サービス業	14	0	8	0	1	5
Q38 従業員規模	300人以下	23	1	5	5	6	6
	301~1,000人以下	12	4	3	2	1	2
	1,001~3,000人以下	17	3	12	1	0	1
	3,001人以上	22	10	12	0	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	12	17	1	1	1
	タイプB	27	6	18	0	1	2
	タイプC	25	3	7	10	1	4
	上記いずれも実施していない	17	1	3	1	5	6

Q17. 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皆様を対象にお伺いします。

①~⑧について、もっともあてはまると思われるものをひとつお選びください。

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

(件数)

	合計	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	わからない	無回答
全体	102	30	13	7	20	4	28
Q35 業種	建設・製造業	53	23	9	5	8	1
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	2	1	1	0
	卸売・小売業	12	1	1	0	2	1
	金融・保険・不動産業	15	1	1	1	5	0
	サービス業	14	3	0	0	4	2
Q38 従業員規模	300人以下	23	2	1	2	7	1
	301~1,000人以下	12	4	0	3	0	1
	1,001~3,000人以下	17	5	4	0	3	0
	3,001人以上	22	12	4	0	2	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	18	6	1	1	0
	タイプB	27	8	4	2	5	1
	タイプC	25	3	1	2	8	2
	上記いずれも実施していない	17	1	2	2	5	1

② 日本語学習のための研修や支援制度がある

(件数)

	合計	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	わからない	無回答
全体	102	16	5	19	31	3	28
Q35 業種	建設・製造業	53	12	4	15	14	7
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	0	2	2	2
	卸売・小売業	12	0	0	0	4	7
	金融・保険・不動産業	15	1	0	1	6	7
	サービス業	14	1	1	1	5	5
Q38 従業員規模	300人以下	23	1	0	2	9	10
	301～1,000人以下	12	0	1	3	3	4
	1,001～3,000人以下	17	4	0	5	3	5
	3,001人以上	22	8	2	4	4	4
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	10	2	9	5	6
	タイプB	27	5	2	4	9	7
	タイプC	25	1	0	5	8	9
	上記いずれも実施していない	17	0	1	1	8	6

③ 日本の文化や商習慣を学ぶ研修がある

(件数)

	合計	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	わからない	無回答
全体	102	8	2	22	38	4	28
Q35 業種	建設・製造業	53	6	1	18	20	7
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	0	2	3	2
	卸売・小売業	12	0	0	0	4	7
	金融・保険・不動産業	15	0	0	2	6	7
	サービス業	14	1	1	0	5	5
Q38 従業員規模	300人以下	23	0	0	3	9	10
	301～1,000人以下	12	0	0	3	4	4
	1,001～3,000人以下	17	1	0	6	5	5
	3,001人以上	22	5	1	7	5	4
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	6	1	12	7	6
	タイプB	27	2	0	5	12	7
	タイプC	25	0	0	4	10	9
	上記いずれも実施していない	17	0	1	1	8	6

④ 日本人と同じ内容の社内研修を受ける

(件数)

	合計	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	わからない	無回答
全体	102	45	7	4	14	4	28
Q35 業種	建設・製造業	53	32	4	4	5	7
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	5	1	0	0	2
	卸売・小売業	12	2	0	0	2	7
	金融・保険・不動産業	15	3	1	0	4	7
	サービス業	14	3	1	0	3	5
Q38 従業員規模	300人以下	23	6	1	0	5	10
	301～1,000人以下	12	4	1	1	1	4
	1,001～3,000人以下	17	8	0	2	2	5
	3,001人以上	22	18	0	0	0	4
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	25	0	0	1	6
	タイプB	27	13	1	2	3	7
	タイプC	25	3	4	1	6	9
	上記いずれも実施していない	17	3	2	1	4	6

⑤ 日本語を主な言語とせずとも働くことができる

(件数)

	合計	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	わからない	無回答
全体	102	6	6	21	35	6	28
Q35 業種	建設・製造業	53	3	4	17	20	7
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	2	1	1	2
	卸売・小売業	12	0	0	0	4	7
	金融・保険・不動産業	15	0	0	2	6	7
	サービス業	14	1	0	1	4	5
Q38 従業員規模	300人以下	23	1	1	2	8	10
	301~1,000人以下	12	0	1	2	4	4
	1,001~3,000人以下	17	0	1	4	7	5
	3,001人以上	22	2	1	8	5	4
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	3	2	12	9	6
	タイプB	27	0	2	4	11	7
	タイプC	25	1	1	5	7	9
	上記いずれも実施していない	17	2	1	0	7	6

⑥ 外国人の特性を活かした仕事をしている

(件数)

	合計	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	わからない	無回答
全体	102	8	18	19	24	5	28
Q35 業種	建設・製造業	53	5	15	13	12	7
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	0	4	0	2
	卸売・小売業	12	0	0	1	3	7
	金融・保険・不動産業	15	1	1	1	5	7
	サービス業	14	1	2	0	4	5
Q38 従業員規模	300人以下	23	0	3	2	6	10
	301~1,000人以下	12	0	1	4	2	4
	1,001~3,000人以下	17	1	4	3	4	5
	3,001人以上	22	6	5	5	2	4
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	7	8	7	4	6
	タイプB	27	1	6	6	6	7
	タイプC	25	0	2	5	7	9
	上記いずれも実施していない	17	0	1	1	7	6

⑦ 残業の頻度や時間などは日本人と同じくらいである

(件数)

	合計	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	わからない	無回答
全体	102	38	15	6	10	5	28
Q35 業種	建設・製造業	53	25	11	6	3	7
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	4	1	0	0	2
	卸売・小売業	12	2	0	0	2	7
	金融・保険・不動産業	15	3	1	0	4	7
	サービス業	14	4	2	0	1	5
Q38 従業員規模	300人以下	23	5	1	1	5	10
	301~1,000人以下	12	3	2	2	0	4
	1,001~3,000人以下	17	5	4	1	2	5
	3,001人以上	22	15	2	1	0	4
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	18	5	1	1	6
	タイプB	27	12	3	2	2	7
	タイプC	25	3	5	2	4	9
	上記いずれも実施していない	17	4	2	1	3	6

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

(件数)

	合計	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	わからない	無回答
全体	102	3	2	19	40	10	28
Q35 業種	建設・製造業	53	2	2	14	23	5
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	0	0	3	2	1
	卸売・小売業	12	0	0	0	3	2
	金融・保険・不動産業	15	0	0	2	6	0
	サービス業	14	1	0	0	6	2
Q38 従業員規模	300人以下	23	0	0	2	10	1
	301～1,000人以下	12	0	1	5	0	2
	1,001～3,000人以下	17	1	0	4	7	0
	3,001人以上	22	2	0	4	10	2
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	1	2	7	13	3
	タイプB	27	1	0	7	10	2
	タイプC	25	1	0	5	7	3
	上記いずれも実施していない	17	0	0	0	9	2

Q18. LGBTに関する配慮や取組についてお伺いします。①～⑨についてあてはまるものをひとつお選びください。

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

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
全体	102	32	63	7	0
Q35 業種	建設・製造業	53	23	28	2
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	6	1
	卸売・小売業	12	1	8	3
	金融・保険・不動産業	15	4	11	0
	サービス業	14	3	10	1
Q38 従業員規模	300人以下	23	1	19	3
	301～1,000人以下	12	2	9	1
	1,001～3,000人以下	17	5	11	1
	3,001人以上	22	16	6	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	19	13	0
	タイプB	27	7	20	0
	タイプC	25	6	14	5
	上記いずれも実施していない	17	0	15	2

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

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
全体	102	53	44	5	0
Q35 業種	建設・製造業	53	34	19	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	3	5	0
	卸売・小売業	12	4	4	4
	金融・保険・不動産業	15	5	10	0
	サービス業	14	7	6	1
Q38 従業員規模	300人以下	23	6	14	3
	301～1,000人以下	12	6	6	0
	1,001～3,000人以下	17	10	7	0
	3,001人以上	22	17	5	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	22	10	0
	タイプB	27	14	13	0
	タイプC	25	13	11	1
	上記いずれも実施していない	17	4	9	4

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

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	59	34	9	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	34	15	4	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	3	3	2	0
	卸売・小売業	12	8	2	2	0
	金融・保険・不動産業	15	6	9	0	0
	サービス業	14	8	5	1	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	13	9	1	0
	301～1,000人以下	12	7	5	0	0
	1,001～3,000人以下	17	8	8	1	0
	3,001人以上	22	16	6	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	22	8	2	0
	タイプB	27	15	11	1	0
	タイプC	25	13	8	4	0
	上記いずれも実施していない	17	8	7	2	0

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

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	19	67	16	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	14	34	5	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	4	3	0
	卸売・小売業	12	2	7	3	0
	金融・保険・不動産業	15	1	13	1	0
	サービス業	14	1	9	4	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	0	19	4	0
	301～1,000人以下	12	1	10	1	0
	1,001～3,000人以下	17	4	11	2	0
	3,001人以上	22	10	12	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	9	21	2	0
	タイプB	27	7	16	4	0
	タイプC	25	3	17	5	0
	上記いずれも実施していない	17	0	12	5	0

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

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	16	68	18	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	9	36	8	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	3	4	0
	卸売・小売業	12	1	9	2	0
	金融・保険・不動産業	15	1	12	2	0
	サービス業	14	4	8	2	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	2	14	7	0
	301～1,000人以下	12	0	10	2	0
	1,001～3,000人以下	17	0	14	3	0
	3,001人以上	22	7	14	1	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	7	24	1	0
	タイプB	27	5	18	4	0
	タイプC	25	2	17	6	0
	上記いずれも実施していない	17	2	8	7	0

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

(件数)

		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		102	13	67	22	0
Q35 業種	建設・製造業	53	7	34	12	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	2	4	0
	卸売・小売業	12	3	6	3	0
	金融・保険・不動産業	15	1	14	0	0
	サービス業	14	0	11	3	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	2	15	6	0
	301～1,000人以下	12	2	7	3	0
	1,001～3,000人以下	17	0	12	5	0
	3,001人以上	22	5	14	3	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	7	19	6	0
	タイプB	27	2	24	1	0
	タイプC	25	2	13	10	0
	上記いずれも実施していない	17	2	11	4	0

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

(件数)

		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		102	33	64	5	0
Q35 業種	建設・製造業	53	23	30	0	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	5	1	0
	卸売・小売業	12	2	8	2	0
	金融・保険・不動産業	15	4	11	0	0
	サービス業	14	2	10	2	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	2	20	1	0
	301～1,000人以下	12	3	9	0	0
	1,001～3,000人以下	17	7	8	2	0
	3,001人以上	22	15	7	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	18	13	1	0
	タイプB	27	11	16	0	0
	タイプC	25	3	19	3	0
	上記いずれも実施していない	17	1	15	1	0

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

(件数)

		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		102	23	70	9	0
Q35 業種	建設・製造業	53	19	30	4	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	6	1	0
	卸売・小売業	12	1	9	2	0
	金融・保険・不動産業	15	1	14	0	0
	サービス業	14	1	11	2	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	0	20	3	0
	301～1,000人以下	12	2	8	2	0
	1,001～3,000人以下	17	4	11	2	0
	3,001人以上	22	11	11	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	16	16	0	0
	タイプB	27	6	20	1	0
	タイプC	25	1	19	5	0
	上記いずれも実施していない	17	0	14	3	0

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

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	12	82	8	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	8	41	4	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	7	0	0
	卸売、小売業	12	1	9	2	0
	金融・保険・不動産業	15	2	13	0	0
	サービス業	14	0	12	2	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	0	21	2	0
	301～1,000人以下	12	1	10	1	0
	1,001～3,000人以下	17	2	13	2	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	7	14	1	0
	タイプA	32	9	21	2	0
	タイプB	27	3	24	0	0
	タイプC	25	0	21	4	0
	上記いずれも実施していない	17	0	15	2	0

Q19. 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伺いします。①～⑧について、あてはまるものをひとつお選びください。

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

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	93	5	4	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	50	3	0	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	8	0	0	0
	卸売、小売業	12	11	0	1	0
	金融・保険・不動産業	15	12	2	1	0
	サービス業	14	12	0	2	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	16	4	3	0
	301～1,000人以下	12	12	0	0	0
	1,001～3,000人以下	17	17	0	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	22	0	0	0
	タイプA	32	32	0	0	0
	タイプB	27	26	1	0	0
	タイプC	25	23	2	0	0
	上記いずれも実施していない	17	11	2	4	0

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

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	75	18	9	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	41	10	2	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	5	0	3	0
	卸売、小売業	12	7	4	1	0
	金融・保険・不動産業	15	11	3	1	0
	サービス業	14	11	1	2	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	9	8	6	0
	301～1,000人以下	12	8	4	0	0
	1,001～3,000人以下	17	14	3	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	21	1	0	0
	タイプA	32	28	4	0	0
	タイプB	27	23	3	1	0
	タイプC	25	17	4	4	0
	上記いずれも実施していない	17	7	6	4	0

③ 私傷病による休職者には、完治してから復職させる

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	60	33	9	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	36	14	3	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	5	2	1	0
	卸売、小売業	12	4	6	2	0
	金融・保険・不動産業	15	9	5	1	0
	サービス業	14	6	6	2	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	10	8	5	0
	301～1,000人以下	12	6	5	1	0
	1,001～3,000人以下	17	12	4	1	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	17	5	0	0
	タイプA	32	20	11	1	0
	タイプB	27	17	8	2	0
	タイプC	25	15	7	3	0
	上記いずれも実施していない	17	7	7	3	0

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

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	31	63	8	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	23	28	2	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	6	1	0
	卸売、小売業	12	3	6	3	0
	金融・保険・不動産業	15	2	13	0	0
	サービス業	14	2	10	2	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	1	19	3	0
	301～1,000人以下	12	4	7	1	0
	1,001～3,000人以下	17	8	7	2	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	12	10	0	0
	タイプA	32	17	15	0	0
	タイプB	27	10	17	0	0
	タイプC	25	2	17	6	0
	上記いずれも実施していない	17	1	14	2	0

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

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	31	62	9	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	21	30	2	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	5	2	0
	卸売、小売業	12	3	7	2	0
	金融・保険・不動産業	15	3	12	0	0
	サービス業	14	3	8	3	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	3	16	4	0
	301～1,000人以下	12	4	7	1	0
	1,001～3,000人以下	17	5	11	1	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	14	8	0	0
	タイプA	32	17	15	0	0
	タイプB	27	10	17	0	0
	タイプC	25	1	18	6	0
	上記いずれも実施していない	17	2	12	3	0

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

(件数)

		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		102	91	6	4	1
Q35 業種	建設・製造業	53	51	1	0	1
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	7	0	1	0
	卸売・小売業	12	9	2	1	0
	金融・保険・不動産業	15	12	2	1	0
	サービス業	14	12	1	1	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	15	4	3	1
	301～1,000人以下	12	12	0	0	0
	1,001～3,000人以下	17	16	1	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	22	0	0	0
	タイプA	32	31	1	0	0
	タイプB	27	27	0	0	0
	タイプC	25	23	0	2	0
	上記いずれも実施していない	17	9	5	2	1

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

(件数)

		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		102	50	38	13	1
Q35 業種	建設・製造業	53	29	19	4	1
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	4	3	1	0
	卸売・小売業	12	5	1	6	0
	金融・保険・不動産業	15	6	8	1	0
	サービス業	14	6	7	1	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	7	11	4	1
	301～1,000人以下	12	6	5	1	0
	1,001～3,000人以下	17	8	7	2	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	14	8	0	0
	タイプA	32	25	7	0	0
	タイプB	27	12	14	1	0
	タイプC	25	10	9	6	0
	上記いずれも実施していない	17	3	7	6	1

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

(件数)

		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		102	25	65	10	2
Q35 業種	建設・製造業	53	15	33	3	2
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	4	3	0
	卸売・小売業	12	2	8	2	0
	金融・保険・不動産業	15	5	9	1	0
	サービス業	14	2	11	1	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	2	15	5	1
	301～1,000人以下	12	3	7	1	1
	1,001～3,000人以下	17	5	12	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	10	12	0	0
	タイプA	32	16	14	2	0
	タイプB	27	4	22	0	1
	タイプC	25	5	16	4	0
	上記いずれも実施していない	17	0	12	4	1

Q20. 育休復職者や育児短時間勤務の社員に対する貴社の対応についてお伺いします。①～④について、あてはまるものをひとつお選びください。

- ① 育休取得予定の女性社員が妊娠期から復職後までの間に利用可能な支援制度、両立に関するアドバイス等を社内イントラネット、研修などで周知している

(件数)

		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		102	76	25	1	0
Q35 業種	建設・製造業	53	42	11	0	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	5	2	1	0
	卸売・小売業	12	7	5	0	0
	金融・保険・不動産業	15	13	2	0	0
	サービス業	14	9	5	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	14	8	1	0
	301～1,000人以下	12	9	3	0	0
	1,001～3,000人以下	17	13	4	0	0
	3,001人以上	22	22	0	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	29	3	0	0
	タイプB	27	25	2	0	0
	タイプC	25	14	10	1	0
	上記いずれも実施していない	17	7	10	0	0

- ② 男性社員の育休取得について、制度内容や両立に関するアドバイス等を冊子や社内イントラネット、研修などで周知している

(件数)

		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		102	79	23	0	0
Q35 業種	建設・製造業	53	45	8	0	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	5	3	0	0
	卸売・小売業	12	7	5	0	0
	金融・保険・不動産業	15	12	3	0	0
	サービス業	14	10	4	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	14	9	0	0
	301～1,000人以下	12	11	1	0	0
	1,001～3,000人以下	17	14	3	0	0
	3,001人以上	22	22	0	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	29	3	0	0
	タイプB	27	24	3	0	0
	タイプC	25	15	10	0	0
	上記いずれも実施していない	17	10	7	0	0

- ③ 性別に関わらず、仕事と育児の両立を支援するという考え方や会社の方針を周知している

(件数)

		合計	該当する	該当しない	わからない	無回答
全体		102	80	17	5	0
Q35 業種	建設・製造業	53	45	6	2	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	5	3	0	0
	卸売・小売業	12	5	4	3	0
	金融・保険・不動産業	15	13	2	0	0
	サービス業	14	12	2	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	15	6	2	0
	301～1,000人以下	12	9	2	1	0
	1,001～3,000人以下	17	15	1	1	0
	3,001人以上	22	22	0	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	29	1	2	0
	タイプB	27	25	2	0	0
	タイプC	25	16	8	1	0
	上記いずれも実施していない	17	9	6	2	0

④ 育休取得時・復職前後に上司や人事担当者と本人とで面談を行っている

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	86	11	5	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	47	3	3	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	7	0	1	0
	卸売・小売業	12	10	2	0	0
	金融・保険・不動産業	15	11	3	1	0
	サービス業	14	11	3	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	14	7	2	0
	301～1,000人以下	12	11	0	1	0
	1,001～3,000人以下	17	15	2	0	0
	3,001人以上	22	20	1	1	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	31	1	0	0
	タイプB	27	22	3	2	0
	タイプC	25	22	1	2	0
	上記いずれも実施していない	17	10	6	1	0

Q21. 仕事と介護との両立に関する貴社の対応についてお伺いします。①～⑤について、あてはまるものをひとつお選びください。

① 社員の介護の実態や両立の不安など、アンケートやヒアリングで把握している

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	37	55	10	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	22	27	4	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	3	4	1	0
	卸売・小売業	12	2	8	2	0
	金融・保険・不動産業	15	8	7	0	0
	サービス業	14	2	9	3	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	6	13	4	0
	301～1,000人以下	12	5	5	2	0
	1,001～3,000人以下	17	9	7	1	0
	3,001人以上	22	10	12	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	20	12	0	0
	タイプB	27	7	20	0	0
	タイプC	25	8	11	6	0
	上記いずれも実施していない	17	2	12	3	0

② 介護に直面しても、仕事と介護の両立を支援するという考え方や会社の方針を周知している

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	69	25	8	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	43	7	3	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	5	3	0	0
	卸売・小売業	12	4	4	4	0
	金融・保険・不動産業	15	11	4	0	0
	サービス業	14	6	7	1	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	10	9	4	0
	301～1,000人以下	12	9	3	0	0
	1,001～3,000人以下	17	13	2	2	0
	3,001人以上	22	21	1	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	28	4	0	0
	タイプB	27	20	6	1	0
	タイプC	25	16	7	2	0
	上記いずれも実施していない	17	4	8	5	0

③ 介護休業や介護休暇など両立支援制度を冊子や社内イントラネット、研修などで周知している

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	62	34	6	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	39	13	1	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	4	4	0	0
	卸売・小売業	12	3	7	2	0
	金融・保険・不動産業	15	10	4	1	0
	サービス業	14	6	6	2	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	8	12	3	0
	301～1,000人以下	12	8	4	0	0
	1,001～3,000人以下	17	12	3	2	0
	3,001人以上	22	21	1	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	30	2	0	0
	タイプB	27	20	6	1	0
	タイプC	25	7	17	1	0
	上記いずれも実施していない	17	4	9	4	0

④ 仕事と介護の両立について、社員が相談しやすい体制や相談窓口を設定している

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	61	31	9	1	
Q35 業種	建設・製造業	53	34	12	7	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	4	4	0	0
	卸売・小売業	12	6	6	0	0
	金融・保険・不動産業	15	9	5	0	1
	サービス業	14	8	4	2	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	8	13	2	0
	301～1,000人以下	12	11	1	0	0
	1,001～3,000人以下	17	11	5	1	0
	3,001人以上	22	17	4	1	
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	27	4	1	0
	タイプB	27	19	6	1	1
	タイプC	25	10	11	4	0
	上記いずれも実施していない	17	4	10	3	0

⑤ 介護を抱える社員の社内ネットワークづくりを行っている

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	4	88	10	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	0	49	4	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	5	2	0
	卸売・小売業	12	0	11	1	0
	金融・保険・不動産業	15	3	12	0	0
	サービス業	14	0	11	3	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	2	16	5	0
	301～1,000人以下	12	0	11	1	0
	1,001～3,000人以下	17	0	16	1	0
	3,001人以上	22	1	20	1	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	2	29	1	0
	タイプB	27	0	26	1	0
	タイプC	25	0	22	3	0
	上記いずれも実施していない	17	2	11	4	0

Q22. 仕事と不妊治療の両立に関する貴社の対応についてお伺いします。①～⑤について、あてはまるものをひとつお選びください。

① 仕事と不妊治療の両立に関する社員のニーズをアンケートやヒアリングで把握している

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	14	83	5	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	7	44	2	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	6	1	0
	卸売・小売業	12	0	11	1	0
	金融・保険・不動産業	15	4	11	0	0
	サービス業	14	2	11	1	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	1	21	1	0
	301～1,000人以下	12	0	11	1	0
	1,001～3,000人以下	17	2	14	1	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	9	13	0	0
	タイプA	32	11	21	0	0
	タイプB	27	2	24	1	0
	タイプC	25	0	22	3	0
	上記いずれも実施していない	17	1	15	1	0

② 仕事と不妊治療との両立を支援するという考え方や会社の方針を周知している

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	24	73	5	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	12	40	1	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	4	2	0
	卸売・小売業	12	1	10	1	0
	金融・保険・不動産業	15	7	8	0	0
	サービス業	14	2	11	1	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	2	19	2	0
	301～1,000人以下	12	0	12	0	0
	1,001～3,000人以下	17	2	14	1	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	14	8	0	0
	タイプA	32	16	16	0	0
	タイプB	27	6	21	0	0
	タイプC	25	0	22	3	0
	上記いずれも実施していない	17	2	13	2	0

③ 仕事と不妊治療の両立に関する働き方や休暇制度を整備している

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	31	65	5	1	
Q35 業種	建設・製造業	53	19	34	0	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	4	2	0
	卸売・小売業	12	0	9	2	1
	金融・保険・不動産業	15	8	7	0	0
	サービス業	14	2	11	1	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	1	18	3	1
	301～1,000人以下	12	1	11	0	0
	1,001～3,000人以下	17	5	11	1	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	3,001人以上	22	16	6	0	0
	タイプA	32	20	12	0	0
	タイプB	27	10	17	0	0
	タイプC	25	0	22	2	1
	上記いずれも実施していない	17	1	13	3	0

④ 仕事と不妊治療の両立制度を冊子や社内イントラネット、研修などで周知している

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	21	77	4	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	13	40	0	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	4	2	0
	卸売、小売業	12	0	11	1	0
	金融・保険・不動産業	15	5	10	0	0
	サービス業	14	1	12	1	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	0	21	2	0
	301～1,000人以下	12	2	10	0	0
	1,001～3,000人以下	17	3	13	1	0
	3,001人以上	22	12	10	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	16	16	0	0
	タイプB	27	4	23	0	0
	タイプC	25	1	22	2	0
	上記いずれも実施していない	17	0	15	2	0

⑤ ハラスメント防止対策を講じたり、相談窓口を設定している

(件数)

	合計	該当する	該当しない	わからない	無回答	
全体	102	71	27	4	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	40	12	1	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	6	1	1	0
	卸売、小売業	12	7	5	0	0
	金融・保険・不動産業	15	9	5	1	0
	サービス業	14	9	4	1	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	7	14	2	0
	301～1,000人以下	12	9	3	0	0
	1,001～3,000人以下	17	14	2	1	0
	3,001人以上	22	19	3	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	27	5	0	0
	タイプB	27	21	6	0	0
	タイプC	25	17	6	2	0
	上記いずれも実施していない	17	5	10	2	0

Q23. 5年前と比べて各カテゴリーに該当する人材の割合や人数はどのように変化しましたか。①～⑦について、あてはまるものをひとつお選びください。特例子会社など子会社やグループ会社で雇用している従業員は含めず、貴社単体についてのみご回答ください。なお、③については、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皆様のみご回答ください。

※従業員:正社員、有期契約労働者及び無期契約労働者(パート・アルバイト・契約社員を含む。派遣社員は除く。)

① 管理職における女性社員の割合

(件数)

	合計	高くなった /増加した	やや高くなった /やや増加した	変わらない	やや低くなった /やや減少した	低くなった /減少した	無回答	
全体	102	36	29	33	1	3	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	21	16	15	0	1	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	3	2	3	0	0	0
	卸売、小売業	12	3	4	5	0	0	0
	金融・保険・不動産業	15	4	5	4	0	2	0
	サービス業	14	5	2	6	1	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	3	6	12	1	1	0
	301～1,000人以下	12	4	2	5	0	1	0
	1,001～3,000人以下	17	7	7	2	0	1	0
	3,001人以上	22	13	8	1	0	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	22	9	1	0	0	0
	タイプB	27	10	10	5	0	2	0
	タイプC	25	3	7	14	1	0	0
	上記いずれも実施していない	17	1	3	12	0	1	0

② 従業員における60歳以上社員の割合

(件数)

	合計	高くなった ／増加した	やや高くなった ／やや増加した	変わらない	やや低くなった ／やや減少した	低くなった ／減少した	無回答
全体	102	43	37	15	4	3	0
Q35 業種	建設・製造業	53	28	16	5	1	3
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	3	4	0	1	0
	卸売・小売業	12	3	8	1	0	0
	金融・保険・不動産業	15	4	6	3	2	0
	サービス業	14	5	3	6	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	5	13	4	1	0
	301～1,000人以下	12	6	4	2	0	0
	1,001～3,000人以下	17	7	5	2	2	1
	3,001人以上	22	14	4	2	0	2
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	21	7	3	0	1
	タイプB	27	13	8	3	1	2
	タイプC	25	6	12	6	1	0
	上記いずれも実施していない	17	3	10	2	2	0

③ 正社員における大卒以上の外国籍社員数

(件数)

	合計	高くなった ／増加した	やや高くなった ／やや増加した	変わらない	やや低くなった ／やや減少した	低くなった ／減少した	無回答
全体	102	13	21	50	5	0	13
Q35 業種	建設・製造業	53	9	19	18	4	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	2	2	1	0
	卸売・小売業	12	1	0	7	0	0
	金融・保険・不動産業	15	0	0	11	0	0
	サービス業	14	1	0	12	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	2	3	12	1	0
	301～1,000人以下	12	3	1	6	1	0
	1,001～3,000人以下	17	2	7	6	0	0
	3,001人以上	22	4	5	8	2	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	10	8	10	1	0
	タイプB	27	1	7	13	3	0
	タイプC	25	2	5	14	0	0
	上記いずれも実施していない	17	0	1	12	1	0

④ 従業員における障がいをもつ社員数

(件数)

	合計	高くなった ／増加した	やや高くなった ／やや増加した	変わらない	やや低くなった ／やや減少した	低くなった ／減少した	無回答
全体	102	20	29	44	8	1	0
Q35 業種	建設・製造業	53	14	19	17	2	1
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	3	1	4	0	0
	卸売・小売業	12	2	0	8	2	0
	金融・保険・不動産業	15	0	4	8	3	0
	サービス業	14	1	5	7	1	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	1	4	16	1	1
	301～1,000人以下	12	5	4	2	1	0
	1,001～3,000人以下	17	2	7	5	3	0
	3,001人以上	22	9	7	4	2	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	12	13	6	1	0
	タイプB	27	6	5	13	3	0
	タイプC	25	2	9	11	3	0
	上記いずれも実施していない	17	0	1	14	1	1

⑤ 正社員の育児短時間勤務利用者数

(件数)

	合計	高くなった ／増加した	やや高くなった ／やや増加した	変わらない	やや低くなった ／やや減少した	低くなった ／減少した	無回答	
全体	102	28	31	38	4	1	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	11	19	19	3	1	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	3	2	2	1	0	0
	卸売・小売業	12	3	3	6	0	0	0
	金融・保険・不動産業	15	4	5	6	0	0	0
	サービス業	14	7	2	5	0	0	0
Q38 従業員 規模	300人以下	23	5	6	12	0	0	0
	301～1,000人以下	12	3	5	4	0	0	0
	1,001～3,000人以下	17	5	5	4	2	1	0
	3,001人以上	22	10	6	6	0	0	0
Q3 ダイバー シティ推進の 取組状況	タイプA	32	11	10	8	2	1	0
	タイプB	27	10	8	7	2	0	0
	タイプC	25	4	10	11	0	0	0
	上記いずれも実施していない	17	2	3	12	0	0	0

⑥ 正社員男性の育児休業取得者数

(件数)

	合計	高くなった ／増加した	やや高くなった ／やや増加した	変わらない	やや低くなった ／やや減少した	低くなった ／減少した	無回答	
全体	102	52	17	32	1	0	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	32	10	10	1	0	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	4	1	3	0	0	0
	卸売・小売業	12	3	1	8	0	0	0
	金融・保険・不動産業	15	6	3	6	0	0	0
	サービス業	14	7	2	5	0	0	0
Q38 従業員 規模	300人以下	23	5	2	16	0	0	0
	301～1,000人以下	12	7	3	2	0	0	0
	1,001～3,000人以下	17	10	5	2	0	0	0
	3,001人以上	22	20	1	1	0	0	0
Q3 ダイバー シティ推進の 取組状況	タイプA	32	25	3	3	1	0	0
	タイプB	27	20	4	3	0	0	0
	タイプC	25	5	7	13	0	0	0
	上記いずれも実施していない	17	1	3	13	0	0	0

⑦ 正社員の介護休業や介護休暇の利用者数

(件数)

	合計	高くなった ／増加した	やや高くなった ／やや増加した	変わらない	やや低くなった ／やや減少した	低くなった ／減少した	無回答	
全体	102	16	21	64	1	0	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	9	10	33	1	0	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	3	2	3	0	0	0
	卸売・小売業	12	0	5	7	0	0	0
	金融・保険・不動産業	15	1	4	10	0	0	0
	サービス業	14	3	0	11	0	0	0
Q38 従業員 規模	300人以下	23	5	1	17	0	0	0
	301～1,000人以下	12	2	5	5	0	0	0
	1,001～3,000人以下	17	3	3	11	0	0	0
	3,001人以上	22	5	5	12	0	0	0
Q3 ダイバー シティ推進の 取組状況	タイプA	32	7	8	16	1	0	0
	タイプB	27	4	6	17	0	0	0
	タイプC	25	4	4	17	0	0	0
	上記いずれも実施していない	17	1	3	13	0	0	0

Q24. 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、あてはまるものをひとつお選びください。

① 女性

(件数)

	合計	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	102	82	12	7	0	1
Q35 業種	建設・製造業	53	48	3	2	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	6	2	0	0
	卸売、小売業	12	8	2	2	0
	金融・保険・不動産業	15	10	2	2	1
	サービス業	14	10	3	1	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	13	5	4	1
	301～1,000人以下	12	10	2	0	0
	1,001～3,000人以下	17	14	1	2	0
	3,001人以上	22	22	0	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	31	0	1	0
	タイプB	27	27	0	0	0
	タイプC	25	20	4	1	0
	上記いずれも実施していない	17	4	8	4	0

② 高齢社員

(件数)

	合計	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	102	51	31	18	1	1
Q35 業種	建設・製造業	53	33	14	5	1
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	3	2	3	0
	卸売、小売業	12	4	6	2	0
	金融・保険・不動産業	15	6	4	4	1
	サービス業	14	5	5	4	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	8	6	8	1
	301～1,000人以下	12	9	3	0	0
	1,001～3,000人以下	17	6	7	4	0
	3,001人以上	22	24	8	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	22	8	2	0
	タイプB	27	11	11	4	1
	タイプC	25	16	4	5	0
	上記いずれも実施していない	17	2	8	6	1

③ 障がい者

(件数)

	合計	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	102	61	15	20	5	1
Q35 業種	建設・製造業	53	40	5	6	2
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	3	0	3	2
	卸売、小売業	12	5	1	5	1
	金融・保険・不動産業	15	5	6	3	1
	サービス業	14	8	3	3	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	5	5	9	3
	301～1,000人以下	12	10	1	1	0
	1,001～3,000人以下	17	11	3	3	0
	3,001人以上	22	18	3	1	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	29	1	2	0
	タイプB	27	16	5	5	1
	タイプC	25	16	4	3	2
	上記いずれも実施していない	17	0	5	9	2

④ 高度外国人材

(件数)

	合計	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	102	26	17	55	3	1
Q35 業種	建設・製造業	53	20	11	22	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	3	0	3	2
	卸売・小売業	12	1	1	9	1
	金融・保険・不動産業	15	1	3	10	0
	サービス業	14	1	2	11	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	2	2	16	2
	301~1,000人以下	12	3	2	7	0
	1,001~3,000人以下	17	4	3	9	1
	3,001人以上	22	11	3	8	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	19	4	9	0
	タイプB	27	4	5	18	0
	タイプC	25	3	5	15	2
	上記いずれも実施していない	17	0	3	12	1

⑤ 時間制約社員

(件数)

	合計	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	102	43	23	29	6	1
Q35 業種	建設・製造業	53	26	8	15	4
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	4	0	3	1
	卸売・小売業	12	2	6	3	1
	金融・保険・不動産業	15	6	4	4	0
	サービス業	14	5	5	4	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	6	5	9	2
	301~1,000人以下	12	5	2	4	1
	1,001~3,000人以下	17	5	4	7	1
	3,001人以上	22	17	4	1	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	23	4	5	0
	タイプB	27	13	7	5	2
	タイプC	25	6	8	9	2
	上記いずれも実施していない	17	1	4	9	2

⑥ LGBT

(件数)

	合計	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	102	26	27	41	7	1
Q35 業種	建設・製造業	53	19	12	17	5
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	1	4	1
	卸売・小売業	12	2	4	5	1
	金融・保険・不動産業	15	1	5	8	0
	サービス業	14	2	5	7	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	1	4	16	1
	301~1,000人以下	12	3	4	4	1
	1,001~3,000人以下	17	3	4	8	2
	3,001人以上	22	11	8	3	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	17	8	7	0
	タイプB	27	6	10	9	2
	タイプC	25	3	6	12	4
	上記いずれも実施していない	17	0	3	12	1

Q25. 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、あてはまるものをひとつお選びください。

① 成果・業績

(件数)

		合計	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		102	79	20	2	1	0
Q35 業種	建設・製造業	53	41	12	0	0	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	7	1	0	0	0
	卸売・小売業	12	9	3	0	0	0
	金融・保険・不動産業	15	10	3	1	1	0
	サービス業	14	12	1	1	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	14	6	2	1	0
	301～1,000人以下	12	9	3	0	0	0
	1,001～3,000人以下	17	15	2	0	0	0
	3,001人以上	22	20	2	0	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	30	2	0	0	0
	タイプB	27	23	4	0	0	0
	タイプC	25	15	10	0	0	0
	上記いずれも実施していない	17	11	4	1	1	0

② 仕事のプロセス

(件数)

		合計	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		102	50	39	10	3	0
Q35 業種	建設・製造業	53	30	18	4	1	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	5	1	0	0
	卸売・小売業	12	5	7	0	0	0
	金融・保険・不動産業	15	8	3	2	2	0
	サービス業	14	5	6	3	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	6	9	6	2	0
	301～1,000人以下	12	7	4	1	0	0
	1,001～3,000人以下	17	9	7	1	0	0
	3,001人以上	22	16	5	0	1	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	24	7	1	0	0
	タイプB	27	12	13	1	1	0
	タイプC	25	11	10	4	0	0
	上記いずれも実施していない	17	3	9	3	2	0

③ 能力

(件数)

		合計	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		102	53	39	6	4	0
Q35 業種	建設・製造業	53	35	16	1	1	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	5	2	1	0	0
	卸売・小売業	12	2	9	1	0	0
	金融・保険・不動産業	15	7	5	1	2	0
	サービス業	14	4	7	2	1	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	6	10	5	2	0
	301～1,000人以下	12	7	4	1	0	0
	1,001～3,000人以下	17	12	4	0	1	0
	3,001人以上	22	15	7	0	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	24	7	0	1	0
	タイプB	27	14	11	1	1	0
	タイプC	25	11	11	3	0	0
	上記いずれも実施していない	17	4	10	1	2	0

Q26. 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、あてはまるものをひとつお選びください。

① 成果

(件数)

		合計	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		102	69	29	3	1	0
Q35 業種	建設・製造業	53	35	17	1	0	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	7	1	0	0	0
	卸売・小売業	12	8	4	0	0	0
	金融・保険・不動産業	15	8	5	1	1	0
	サービス業	14	11	2	1	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	15	5	2	1	0
	301～1,000人以下	12	8	4	0	0	0
	1,001～3,000人以下	17	11	5	1	0	0
	3,001人以上	22	14	8	0	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	23	9	0	0	0
	タイプB	27	19	7	1	0	0
	タイプC	25	16	9	0	0	0
	上記いずれも実施していない	17	11	4	1	1	0

② 能力

(件数)

		合計	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		102	69	28	3	2	0
Q35 業種	建設・製造業	53	43	10	0	0	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	5	2	1	0	0
	卸売・小売業	12	6	6	0	0	0
	金融・保険・不動産業	15	9	3	1	2	0
	サービス業	14	6	7	1	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	8	11	2	2	0
	301～1,000人以下	12	9	3	0	0	0
	1,001～3,000人以下	17	14	3	0	0	0
	3,001人以上	22	19	3	0	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	29	3	0	0	0
	タイプB	27	17	9	1	0	0
	タイプC	25	18	7	0	0	0
	上記いずれも実施していない	17	5	9	1	2	0

③ 年功

(件数)

		合計	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		102	13	31	43	15	0
Q35 業種	建設・製造業	53	8	19	17	9	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	0	4	4	0	0
	卸売・小売業	12	2	1	8	1	0
	金融・保険・不動産業	15	1	5	8	1	0
	サービス業	14	2	2	6	4	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	3	6	9	5	0
	301～1,000人以下	12	1	7	2	2	0
	1,001～3,000人以下	17	2	6	9	0	0
	3,001人以上	22	4	4	9	5	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	5	9	13	5	0
	タイプB	27	2	7	14	4	0
	タイプC	25	2	10	10	3	0
	上記いずれも実施していない	17	4	5	5	3	0

Q27. 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。あてはまるものをひとつお選びください。

※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。

(件数)

		合計	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		102	19	32	27	24	0
Q35 業種	建設・製造業	53	8	16	14	15	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	3	0	3	2	0
	卸売、小売業	12	2	5	4	1	0
	金融・保険・不動産業	15	4	8	1	2	0
	サービス業	14	2	3	5	4	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	5	8	5	5	0
	301～1,000人以下	12	2	4	3	3	0
	1,001～3,000人以下	17	4	6	6	1	0
	3,001人以上	22	2	5	7	8	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	4	9	8	11	0
	タイプB	27	5	7	10	5	0
	タイプC	25	6	9	8	2	0
	上記いずれも実施していない	17	3	7	1	6	0

Q28. 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)」のどちらに近いですか。あてはまる番号をひとつお選びください。

(件数)

		合計	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		102	25	29	22	26	0
Q35 業種	建設・製造業	53	11	15	12	15	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	3	0	1	4	0
	卸売、小売業	12	2	5	4	1	0
	金融・保険・不動産業	15	6	4	2	3	0
	サービス業	14	3	5	3	3	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	6	4	9	4	0
	301～1,000人以下	12	5	1	2	4	0
	1,001～3,000人以下	17	5	6	3	3	0
	3,001人以上	22	4	4	5	9	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	8	7	6	11	0
	タイプB	27	7	5	8	7	0
	タイプC	25	5	12	5	3	0
	上記いずれも実施していない	17	5	4	3	5	0

Q29. 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。あてはまるものをひとつお選びください。

(件数)

		合計	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		102	35	50	15	2	0
Q35 業種	建設・製造業	53	14	31	8	0	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	3	4	1	0	0
	卸売、小売業	12	3	7	1	1	0
	金融・保険・不動産業	15	8	5	1	1	0
	サービス業	14	7	3	4	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	11	7	3	2	0
	301～1,000人以下	12	0	9	3	0	0
	1,001～3,000人以下	17	6	10	1	0	0
	3,001人以上	22	10	11	1	0	0
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	13	18	1	0	0
	タイプB	27	9	14	4	0	0
	タイプC	25	5	14	6	0	0
	上記いずれも実施していない	17	8	4	3	2	0

Q30. 貴社の経営戦略・人事戦略において、重視している人的資本は何ですか。また、重視する人的資本の可視化に取り組まれていますか。①～⑨について、あてはまるものをひとつお選びください。

※可視化: 人的資本に関する現状把握や外部公表に向けた指標化や情報のとりまとめ等

①スキル・能力(人材開発、研修等)

(件数)

		合計	重視しており、 可視化している	重視している が、可視化 していない	重視していない	無回答
全体		102	45	54	3	0
Q35 業種	建設・製造業	53	24	26	3	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	5	3	0	0
	卸売、小売業	12	3	9	0	0
	金融・保険・不動産業	15	7	8	0	0
	サービス業	14	6	8	0	0
Q38 従業員 規模	300人以下	23	7	16	0	0
	301～1,000人以下	12	5	6	1	0
	1,001～3,000人以下	17	5	11	1	0
Q3 ダイバー シティ推進の 取組状況	3,001人以上	22	17	5	0	0
	タイプA	32	20	12	0	0
	タイプB	27	13	12	2	0
	タイプC	25	10	14	1	0
	上記いずれも実施していない	17	2	15	0	0

②リーダーシップ(管理職・リーダー育成等)

(件数)

		合計	重視しており、 可視化している	重視している が、可視化 していない	重視していない	無回答
全体		102	37	64	1	0
Q35 業種	建設・製造業	53	20	33	0	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	5	3	0	0
	卸売、小売業	12	2	9	1	0
	金融・保険・不動産業	15	5	10	0	0
	サービス業	14	5	9	0	0
Q38 従業員 規模	300人以下	23	5	17	1	0
	301～1,000人以下	12	2	10	0	0
	1,001～3,000人以下	17	8	9	0	0
Q3 ダイバー シティ推進の 取組状況	3,001人以上	22	14	8	0	0
	タイプA	32	19	13	0	0
	タイプB	27	10	17	0	0
	タイプC	25	7	18	0	0
	上記いずれも実施していない	17	1	15	1	0

③エンゲージメント(従業員エンゲージメント、従業員満足度等)

(件数)

		合計	重視しており、 可視化している	重視している が、可視化 していない	重視していない	無回答
全体		102	50	42	10	0
Q35 業種	建設・製造業	53	29	20	4	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	5	3	0	0
	卸売、小売業	12	3	8	1	0
	金融・保険・不動産業	15	7	6	2	0
	サービス業	14	6	5	3	0
Q38 従業員 規模	300人以下	23	3	15	5	0
	301～1,000人以下	12	4	7	1	0
	1,001～3,000人以下	17	10	7	0	0
Q3 ダイバー シティ推進の 取組状況	3,001人以上	22	20	2	0	0
	タイプA	32	28	4	0	0
	タイプB	27	17	8	2	0
	タイプC	25	5	17	3	0
	上記いずれも実施していない	17	0	13	4	0

④採用・離職(求人ポジションにおける人材の充足、離職等)

(件数)

		合計	重視しており、 可視化している	重視している が、可視化 していない	重視していない	無回答
全体		102	57	41	4	0
Q35 業種	建設・製造業	53	34	17	2	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	4	4	0	0
	卸売、小売業	12	5	7	0	0
	金融・保険・不動産業	15	6	7	2	0
	サービス業	14	8	6	0	0
Q38 従業員 規模	300人以下	23	7	14	2	0
	301～1,000人以下	12	5	5	2	0
	1,001～3,000人以下	17	12	5	0	0
Q3 ダイバー シティ推進の 取組状況	3,001人以上	22	20	2	0	0
	タイプA	32	24	8	0	0
	タイプB	27	18	8	1	0
	タイプC	25	12	11	2	0
	上記いずれも実施していない	17	3	13	1	0

⑤後継者計画(重要ポジションにおける人材の充足、後継者の育成等)

(件数)

		合計	重視しており、 可視化している	重視している が、可視化 していない	重視していない	無回答
全体		102	23	65	14	0
Q35 業種	建設・製造業	53	14	33	6	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	6	1	0
	卸売、小売業	12	1	10	1	0
	金融・保険・不動産業	15	4	8	3	0
	サービス業	14	3	8	3	0
Q38 従業員 規模	300人以下	23	2	16	5	0
	301～1,000人以下	12	1	8	3	0
	1,001～3,000人以下	17	2	13	2	0
Q3 ダイバー シティ推進の 取組状況	3,001人以上	22	12	9	1	0
	タイプA	32	14	17	1	0
	タイプB	27	8	15	4	0
	タイプC	25	0	20	5	0
	上記いずれも実施していない	17	1	13	3	0

⑥ダイバーシティ(経営層・中核人材の多様性、男女の給与差、男性育休取得、障がい者雇用状況等)

(件数)

		合計	重視しており、 可視化している	重視している が、可視化 していない	重視していない	無回答
全体		102	48	45	9	0
Q35 業種	建設・製造業	53	26	23	4	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	4	4	0	0
	卸売、小売業	12	2	10	0	0
	金融・保険・不動産業	15	9	4	2	0
	サービス業	14	7	4	3	0
Q38 従業員 規模	300人以下	23	4	15	4	0
	301～1,000人以下	12	2	8	2	0
	1,001～3,000人以下	17	11	6	0	0
Q3 ダイバー シティ推進の 取組状況	3,001人以上	22	20	2	0	0
	タイプA	32	25	7	0	0
	タイプB	27	20	6	1	0
	タイプC	25	2	21	2	0
	上記いずれも実施していない	17	1	11	5	0

⑦健康・安全(健康・ウェルビーイング、安全衛生、労働災害等)

(件数)

	合計	重視しており、 可視化している	重視している が、可視化 していない	重視していない	無回答	
全体	102	58	40	4	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	38	13	2	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	4	4	0	0
	卸売、小売業	12	3	9	0	0
	金融・保険・不動産業	15	8	6	1	0
	サービス業	14	5	8	1	0
Q38 従業員 規模	300人以下	23	5	17	1	0
	301～1,000人以下	12	8	3	1	0
	1,001～3,000人以下	17	11	6	0	0
	3,001人以上	22	20	2	0	0
Q3 ダイバー シティ推進の 取組状況	タイプA	32	28	4	0	0
	タイプB	27	18	9	0	0
	タイプC	25	10	13	2	0
	上記いずれも実施していない	17	2	13	2	0

⑧コンプライアンス(コンプライアンス関連の社員教育、苦情等)

(件数)

	合計	重視しており、 可視化している	重視している が、可視化 していない	重視していない	無回答	
全体	102	62	39	1	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	36	16	1	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	5	3	0	0
	卸売、小売業	12	6	6	0	0
	金融・保険・不動産業	15	7	8	0	0
	サービス業	14	8	6	0	0
Q38 従業員 規模	300人以下	23	7	16	0	0
	301～1,000人以下	12	6	6	0	0
	1,001～3,000人以下	17	13	4	0	0
	3,001人以上	22	19	3	0	0
Q3 ダイバー シティ推進の 取組状況	タイプA	32	25	7	0	0
	タイプB	27	19	8	0	0
	タイプC	25	15	10	0	0
	上記いずれも実施していない	17	3	13	1	0

⑨生産性(1人あたり利益、労働生産性等)

(件数)

	合計	重視しており、 可視化している	重視している が、可視化 していない	重視していない	無回答	
全体	102	34	62	6	0	
Q35 業種	建設・製造業	53	18	33	2	0
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	5	1	0
	卸売、小売業	12	3	9	0	0
	金融・保険・不動産業	15	4	10	1	0
	サービス業	14	7	5	2	0
Q38 従業員 規模	300人以下	23	5	16	2	0
	301～1,000人以下	12	3	7	2	0
	1,001～3,000人以下	17	4	13	0	0
	3,001人以上	22	9	13	0	0
Q3 ダイバー シティ推進の 取組状況	タイプA	32	16	16	0	0
	タイプB	27	11	14	2	0
	タイプC	25	4	20	1	0
	上記いずれも実施していない	17	2	12	3	0

Q31. 貴社の PBR(株価純資産倍率)は、業界平均値と比べてどのような状況でしょうか。あてはまるものをひとつお選びください。

(件数)

	合計	高い	やや高い	ほぼ同じ水準	やや低い	低い	無回答	
全体	102	6	20	30	27	16	3	
Q35 業種	建設・製造業	53	2	13	15	16	5	2
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	1	2	1	2	0
	卸売・小売業	12	0	0	3	6	3	0
	金融・保険・不動産業	15	0	4	3	3	4	1
	サービス業	14	2	2	7	1	2	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	1	5	6	4	6	1
	301~1,000人以下	12	0	2	3	3	3	1
	1,001~3,000人以下	17	0	4	5	6	2	0
	3,001人以上	22	2	5	5	8	1	1
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	2	7	6	13	3	1
	タイプB	27	2	6	8	5	5	1
	タイプC	25	1	4	10	6	4	0
	上記いずれも実施していない	17	1	3	5	3	4	1

Q32. 貴社の PBR(株価純資産倍率)は、5年前と比べてどのように変化しましたか。あてはまるものをひとつお選びください。

(件数)

	合計	高くなった	やや高くなった	変わらない	やや低くなった	低くなった	無回答	
全体	102	8	16	31	27	15	5	
Q35 業種	建設・製造業	53	4	8	15	18	6	2
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	3	0	3	0	0	2
	卸売・小売業	12	0	5	2	4	1	0
	金融・保険・不動産業	15	0	3	3	3	5	1
	サービス業	14	1	0	8	2	3	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	2	5	7	6	0	3
	301~1,000人以下	12	1	2	5	3	0	1
	1,001~3,000人以下	17	1	3	2	6	5	0
	3,001人以上	22	1	1	3	10	6	1
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	1	3	10	10	7	1
	タイプB	27	3	4	5	9	5	1
	タイプC	25	2	5	10	4	2	2
	上記いずれも実施していない	17	2	4	6	3	1	1

Q33. 貴社の5年前と比べて、下記の経営成果はどのように変化しましたか。あてはまるものをひとつお選びください。

① 人材の確保や定着力

(件数)

	合計	高くなった	やや高くなった	やや低くなった	低くなった	無回答	
全体	102	16	50	31	2	3	
Q35 業種	建設・製造業	53	6	28	17	0	2
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	5	2	1	0	0
	卸売・小売業	12	0	8	3	1	0
	金融・保険・不動産業	15	1	4	8	1	1
	サービス業	14	4	8	2	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	5	10	5	2	1
	301~1,000人以下	12	3	5	4	0	0
	1,001~3,000人以下	17	3	8	6	0	0
	3,001人以上	22	1	11	8	0	2
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	6	15	9	0	2
	タイプB	27	6	12	9	0	0
	タイプC	25	3	14	8	0	0
	上記いずれも実施していない	17	1	9	4	2	1

② 従業員のエンゲージメント、従業員満足度

(件数)

	合計	高くなった	やや高くなった	やや低くなった	低くなった	無回答	
全体	102	10	56	31	2	3	
Q35 業種	建設・製造業	53	3	33	15	0	2
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	4	2	0	0
	卸売、小売業	12	1	6	5	0	0
	金融・保険・不動産業	15	1	8	4	1	1
	サービス業	14	3	5	5	1	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	2	11	7	2	1
	301～1,000人以下	12	3	7	2	0	0
	1,001～3,000人以下	17	2	10	5	0	0
	3,001人以上	22	1	10	9	0	2
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	7	15	8	0	2
	タイプB	27	2	18	7	0	0
	タイプC	25	1	12	12	0	0
	上記いずれも実施していない	17	0	11	4	1	1

③ 生産性、業務効率性

(件数)

	合計	高くなった	やや高くなった	やや低くなった	低くなった	無回答	
全体	102	19	69	9	2	3	
Q35 業種	建設・製造業	53	10	39	3	0	1
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	4	2	0	0
	卸売、小売業	12	2	9	0	1	0
	金融・保険・不動産業	15	2	9	1	1	2
	サービス業	14	3	8	3	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	3	13	5	1	1
	301～1,000人以下	12	3	9	0	0	0
	1,001～3,000人以下	17	3	11	2	1	0
	3,001人以上	22	5	15	1	0	1
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	10	20	1	0	1
	タイプB	27	6	19	1	0	1
	タイプC	25	1	18	5	1	0
	上記いずれも実施していない	17	2	12	1	1	1

④ イノベーションの創出力(商品・サービス等の新規開発など)

(件数)

	合計	高くなった	やや高くなった	やや低くなった	低くなった	無回答	
全体	102	14	63	21	2	2	
Q35 業種	建設・製造業	53	7	32	12	1	1
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	2	5	1	0	0
	卸売、小売業	12	1	8	3	0	0
	金融・保険・不動産業	15	1	11	1	1	1
	サービス業	14	3	7	4	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	1	14	6	1	1
	301～1,000人以下	12	0	9	3	0	0
	1,001～3,000人以下	17	2	11	4	0	0
	3,001人以上	22	7	11	2	1	1
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	7	20	3	1	1
	タイプB	27	6	16	5	0	0
	タイプC	25	0	15	10	0	0
	上記いずれも実施していない	17	1	12	2	1	1

⑤ 株主からの評価

(件数)

		合計	高くなった	やや高くなった	やや低くなった	低くなった	無回答
全体		102	9	66	21	1	5
Q35 業種	建設・製造業	53	6	33	11	0	3
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	5	1	0	1
	卸売・小売業	12	1	8	3	0	0
	金融・保険・不動産業	15	1	10	3	0	1
	サービス業	14	0	10	3	1	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	2	14	5	0	2
	301～1,000人以下	12	2	6	4	0	0
	1,001～3,000人以下	17	3	11	3	0	0
	3,001人以上	22	1	13	5	0	3
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	6	19	4	0	3
	タイプB	27	1	20	6	0	0
	タイプC	25	0	15	9	0	1
	上記いずれも実施していない	17	2	11	2	1	1

⑥ 顧客満足度、外部からの信用・評価

(件数)

		合計	高くなった	やや高くなった	やや低くなった	低くなった	無回答
全体		102	10	71	16	2	3
Q35 業種	建設・製造業	53	4	40	7	0	2
	電気・ガス・熱・水道・情報通信・運輸・郵便業	8	1	6	1	0	0
	卸売・小売業	12	1	7	3	1	0
	金融・保険・不動産業	15	2	9	2	1	1
	サービス業	14	2	9	3	0	0
Q38 従業員規模	300人以下	23	2	13	6	1	1
	301～1,000人以下	12	1	9	2	0	0
	1,001～3,000人以下	17	3	11	2	1	0
	3,001人以上	22	2	15	3	0	2
Q3 ダイバーシティ推進の取組状況	タイプA	32	6	22	2	0	2
	タイプB	27	1	22	4	0	0
	タイプC	25	1	17	6	1	0
	上記いずれも実施していない	17	2	10	3	1	1

- ご利用に際して -

- 本資料は、執筆時点で信頼できるとされる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一的な見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客さまの決定、行為、およびその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客さまご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡ください。

ご利用に際してのご留意事項を最後に記載していますので、ご参照ください。

(お問い合わせ)コーポレート・コミュニケーション室 E-mail: info@murc.jp