

3. ダイバーシティについて

A. 女性の就労

(1) 女性採用の取組

4-A-(1) 貴社で女性の採用に関して、どのように取り組んでいますか。【1つに○】

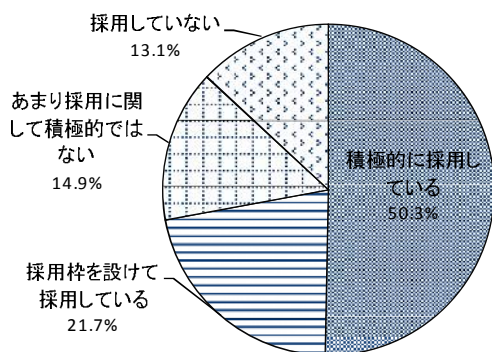
女性採用の取組については、「積極的に採用している」が 50.3%と最も高く、次いで「採用枠を設けて採用している」が 21.7%、「あまり採用に関して積極的ではない」が 14.9%となった。

業種別でみると、＜医療、福祉＞では「積極的に採用している」の割合が最も高く、＜建設業＞では「あまり採用に関して積極的ではない」「採用していない」の割合が高い。

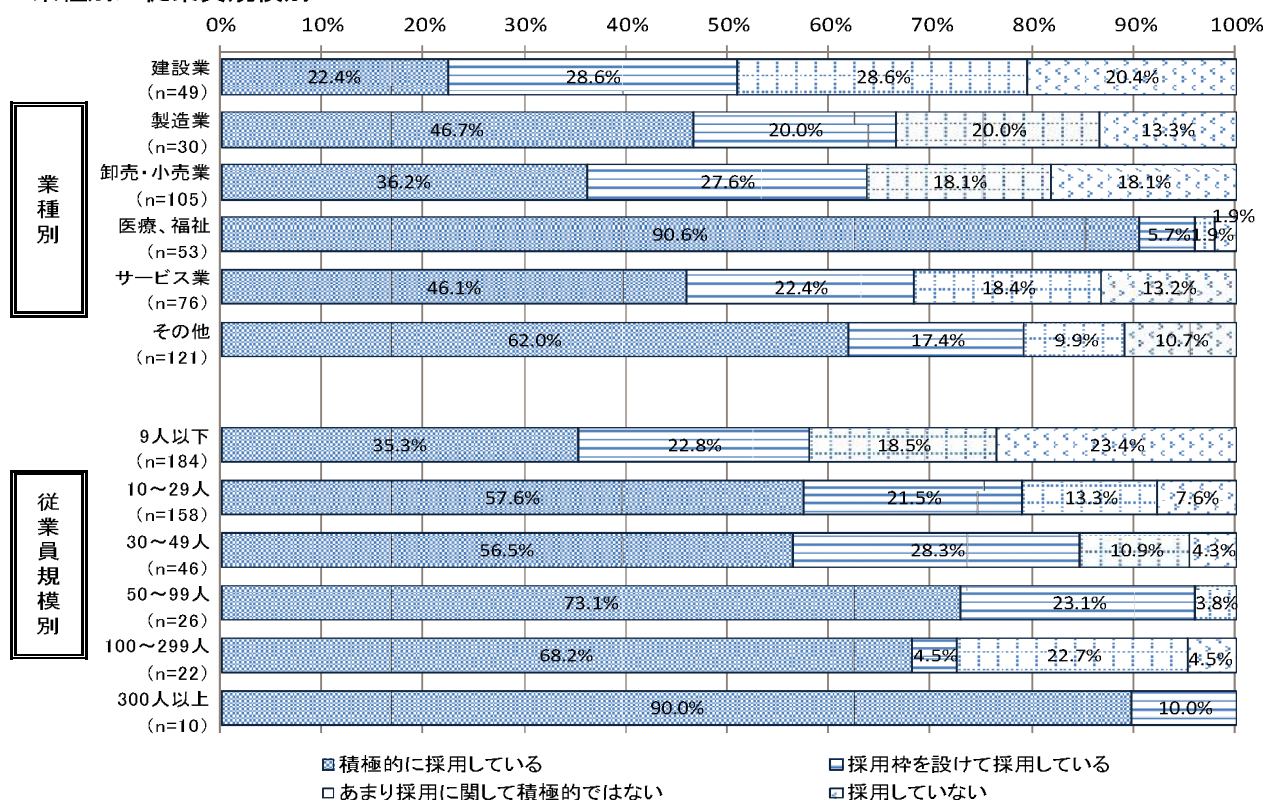
従業員規模別でみると、＜9人以下＞で「採用していない」の割合が高く、従業員規模が大きいほど「積極的に採用している」の割合が概ね高くなる傾向にある。

■女性採用の取組

【回答数=451】



≪業種別／従業員規模別≫



(2)女性従業員に身に付けてほしいスキルや能力

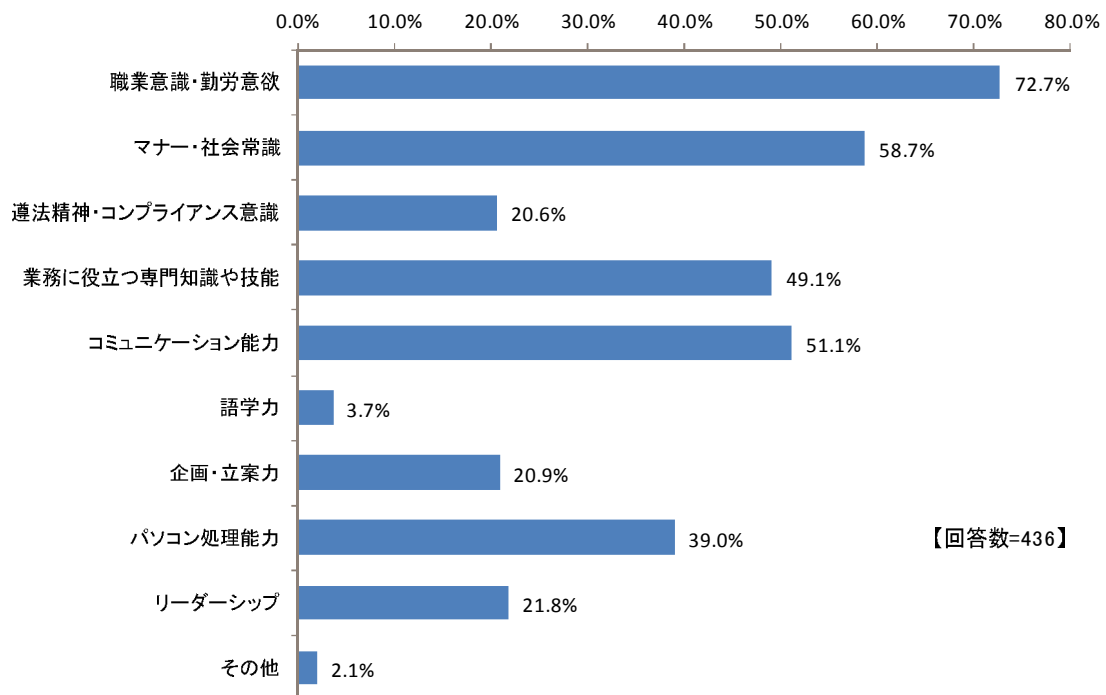
4-A-(2) 女性従業員に身に付けてほしいスキルや能力は何ですか。【いくつでも○】

女性従業員に身に付けてほしいスキルや能力については、「職業意識・勤労意欲」が72.7%と最も高く、次いで「マナー・社会常識」が58.7%、「コミュニケーション能力」が51.1%となった。

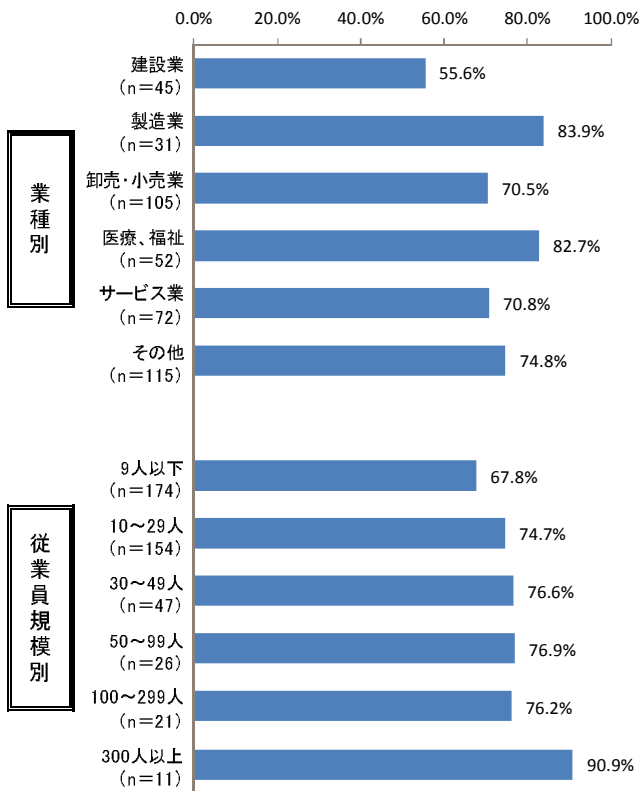
業種別でみると、＜医療、福祉＞では「マナー・社会常識」「コミュニケーション能力」の割合が他の業種に比べて高い。

従業員規模別でみると、いずれの規模でも「職業意識・勤労意欲」の割合が最も高い。

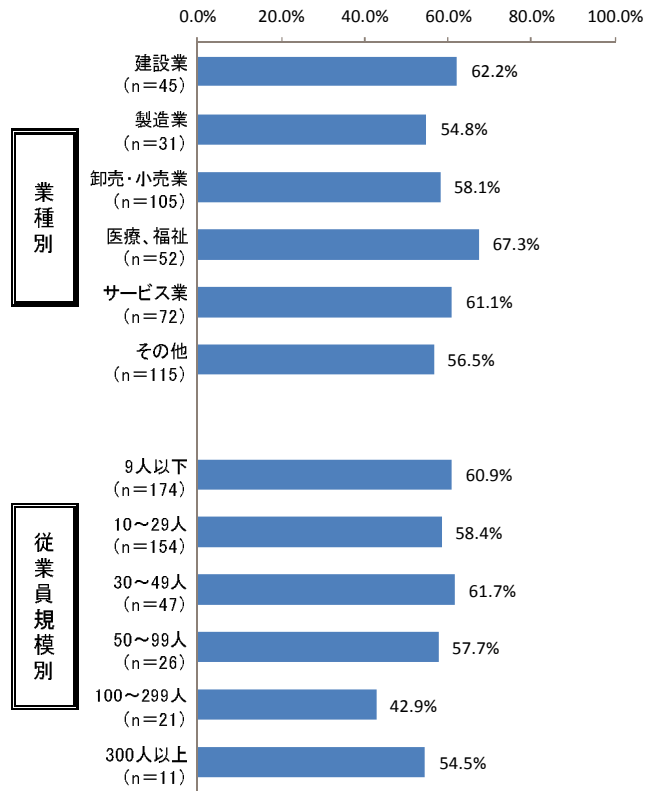
■女性従業員に身に付けてほしいスキルや能力



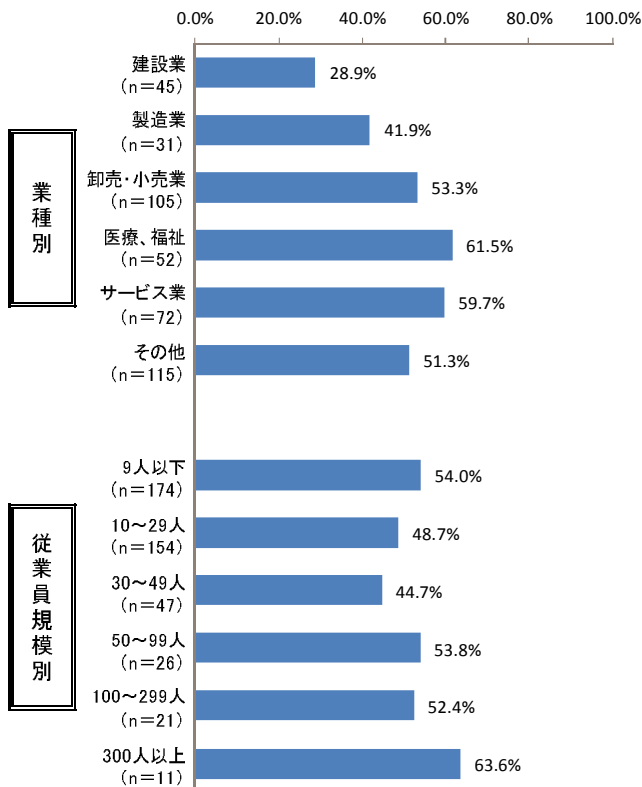
「職業意識・勤労意欲」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「マナー・社会常識」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「コミュニケーション能力」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



(3) 女性の管理職登用への積極度

4-A-(3) 貴社では女性の管理職への登用を積極的に行っていますか。【1つに○】

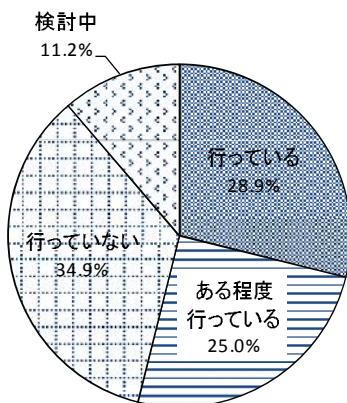
女性の管理職登用への積極度については、「行っていない」が34.9%と最も高く、次いで「行っている」が28.9%、「ある程度行っている」が25.0%となった。

業種別でみると、＜医療、福祉＞では「行っている」の割合が最も高い。＜建設業＞と＜製造業＞では「行っていない」の割合が他の業種と比べて高くなっている。

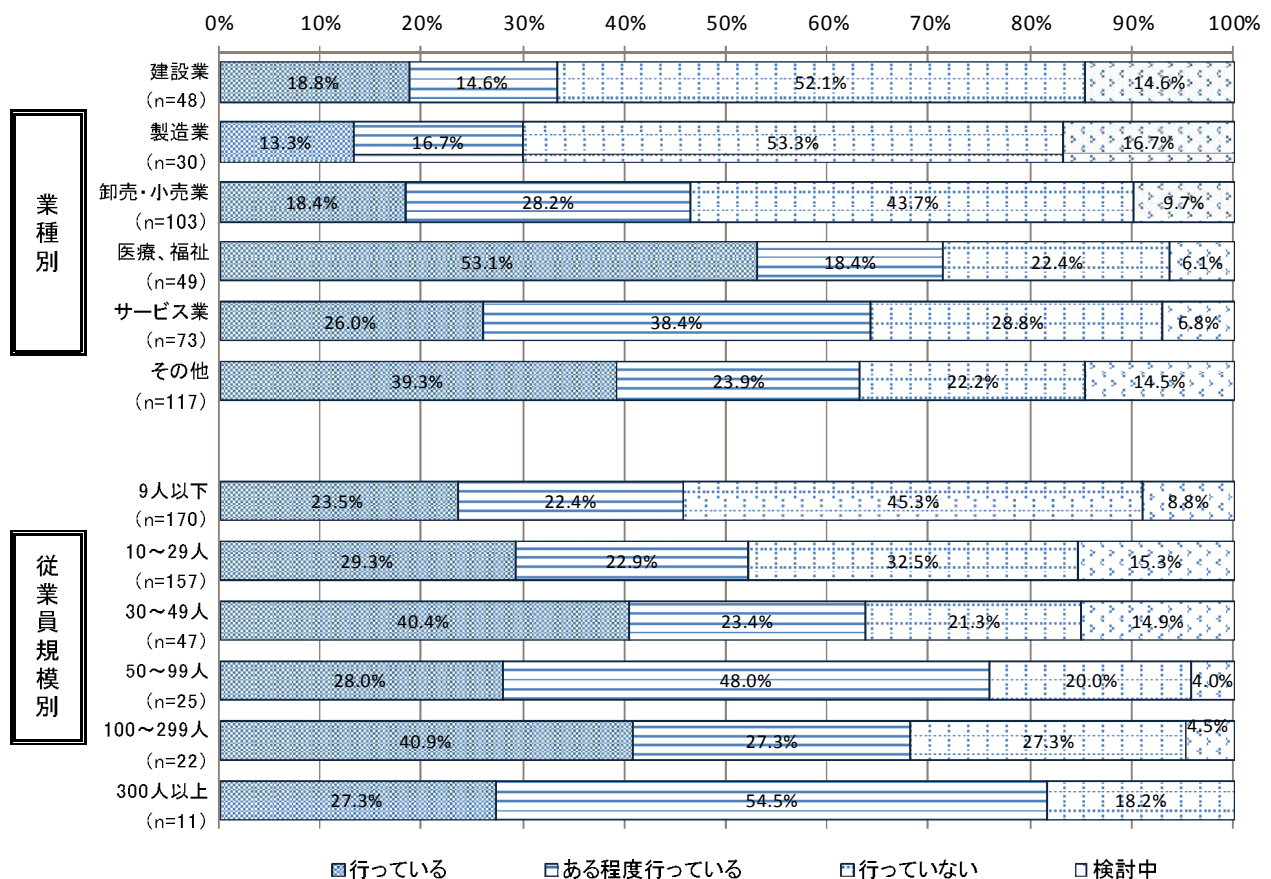
従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど「行っている」「ある程度行っている」を合わせた割合が概ね高い傾向にある。

■女性の管理職登用への積極度

【回答数=436】



《業種別／従業員規模別》



(4) 女性管理職を増やすために有効と思われる対応

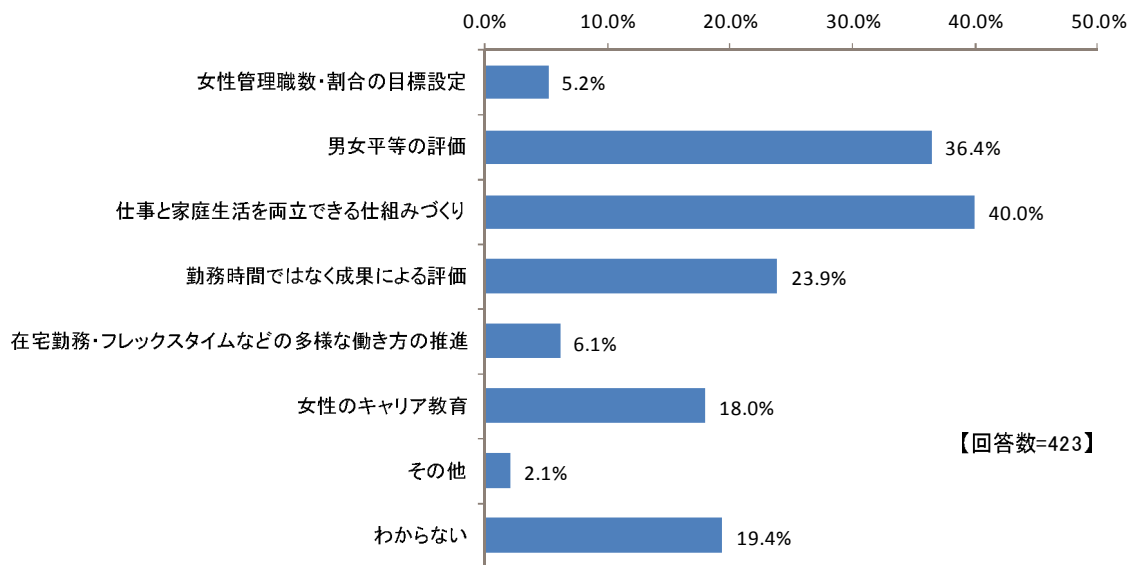
4-A-(4) あなたの職場で女性管理職を増やすためには、どのような対応が有効だと思いますか。【いくつでも○】

女性管理職を増やすために有効と思われる対応については、「仕事と家庭生活を両立できる仕組みづくり」が40.0%と最も高く、次いで「男女平等の評価」が36.4%、「勤務時間ではなく成果による評価」が23.9%となった。

業種別でみると、＜建設業＞＜卸売・小売業＞では「仕事と家庭生活を両立できる仕組みづくり」の割合が他の業種に比べて低い。

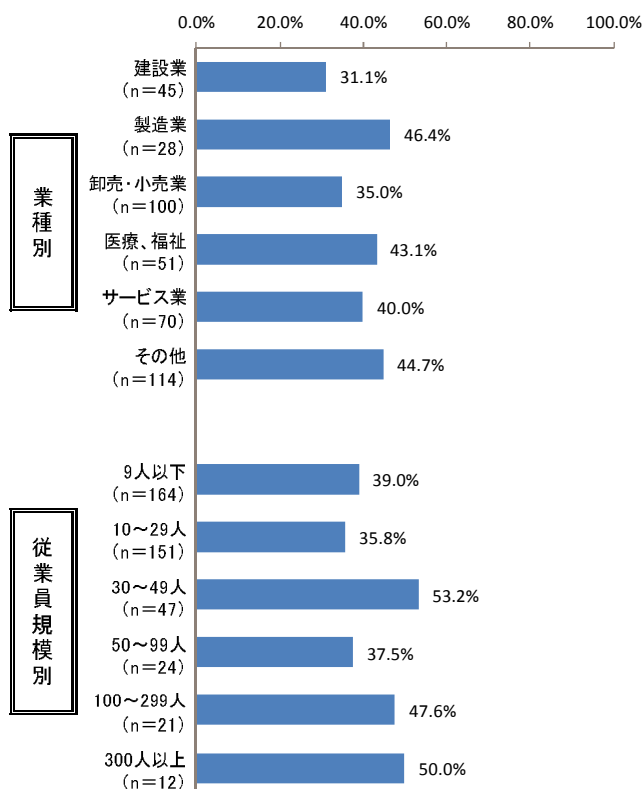
従業員規模別でみると、＜50～99人＞では「勤務時間ではなく成果による評価」の割合が、＜100～299人＞＜300人以上＞では「男女平等の評価」の割合が、それぞれ他の規模に比べて高い。

■女性管理職を増やすために有効と思われる対応

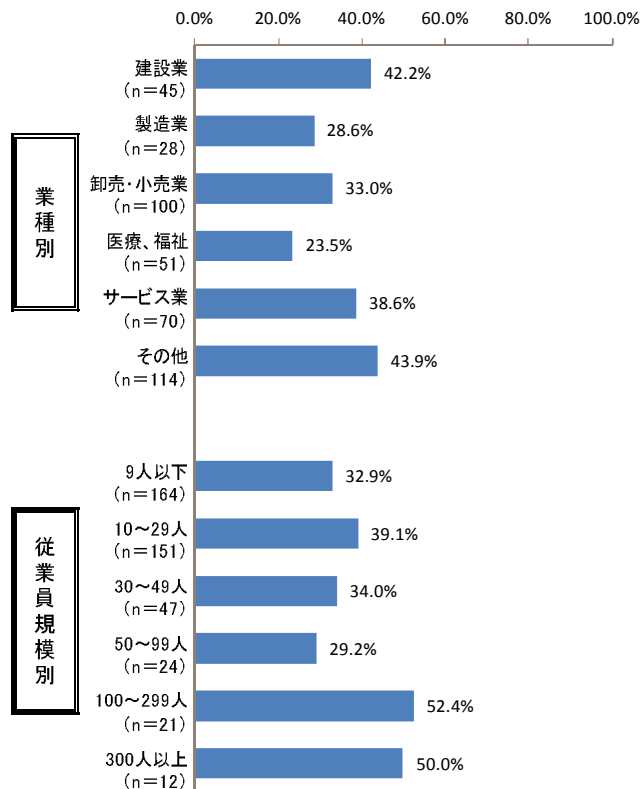


「仕事と家庭生活を両立できる仕組みづくり」と回答した事業所の割合

《業種別／従業員規模別》

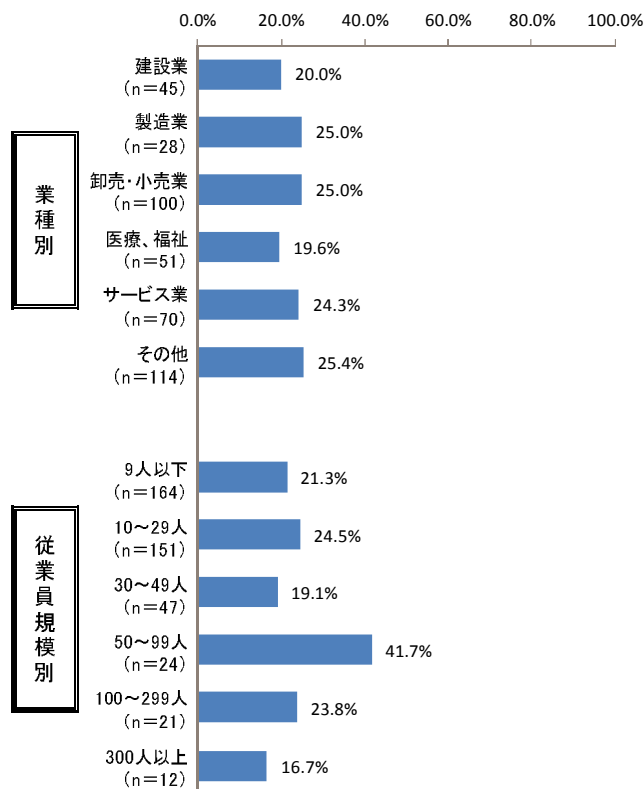


「男女平等の評価」と回答した事業所の割合
《業種別／従業員規模別》



「勤務時間ではなく成果による評価」と回答した事業所の割合

《業種別／従業員規模別》



(5) 女性を採用している理由

4-A-(5) 女性を採用している一番の理由は何ですか。【1つに○】

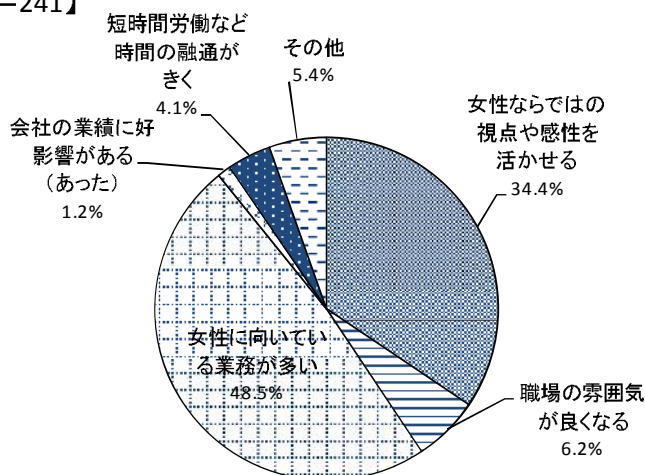
女性を採用している理由については、「女性に向いている業務が多い」が48.5%と最も高く、次いで「女性ならではの視点や感性を活かせる」が34.4%、「職場の雰囲気が良くなる」が6.2%となった。

業種別でみると、＜卸売・小売業＞＜医療、福祉＞では「女性に向いている業務が多い」の割合が高い。

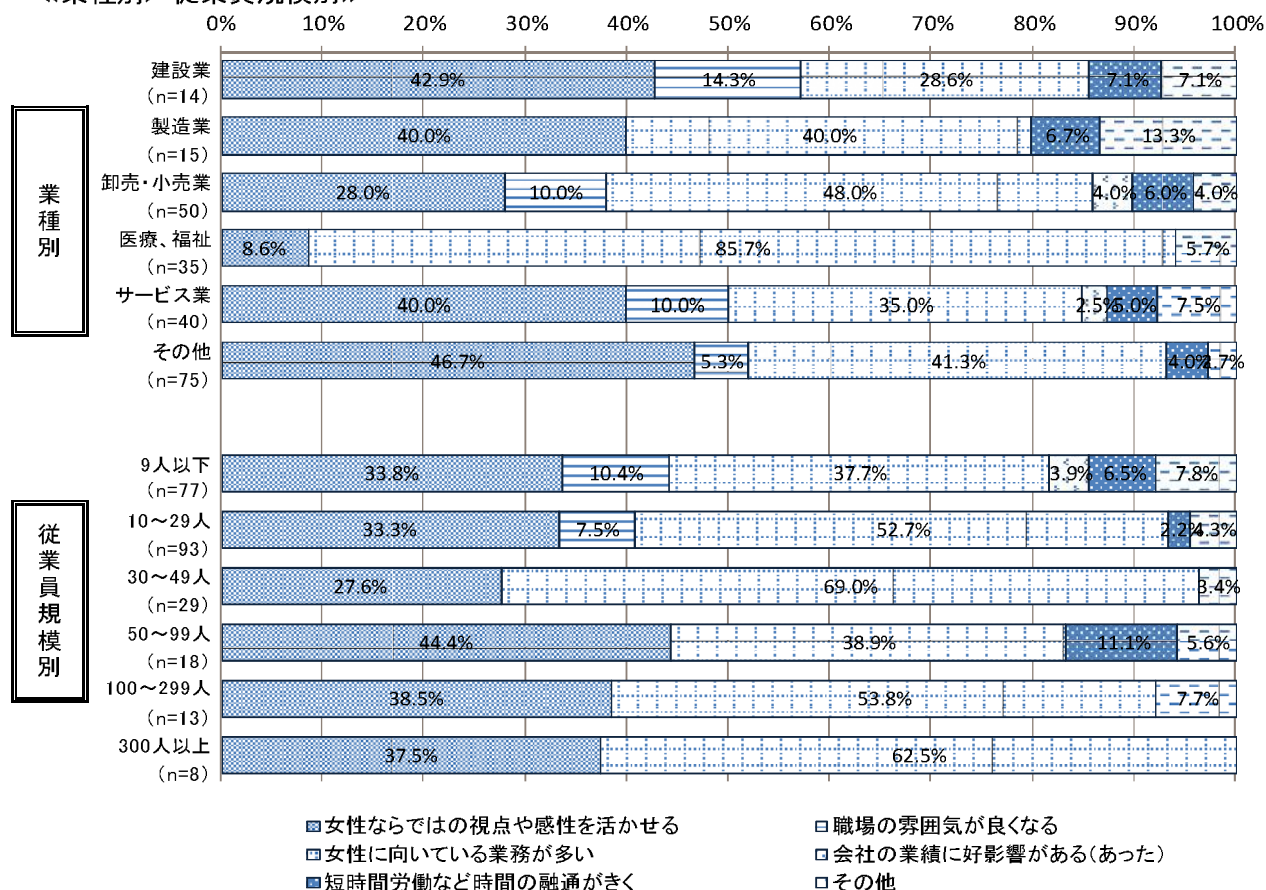
従業員規模別でみると、＜9人以下＞＜50～99人＞では「女性に向いている業務が多い」の割合が他の規模に比べて低い。

■女性を採用している理由

【回答数=241】



《業種別／従業員規模別》



(6)女性従業員の主な業務

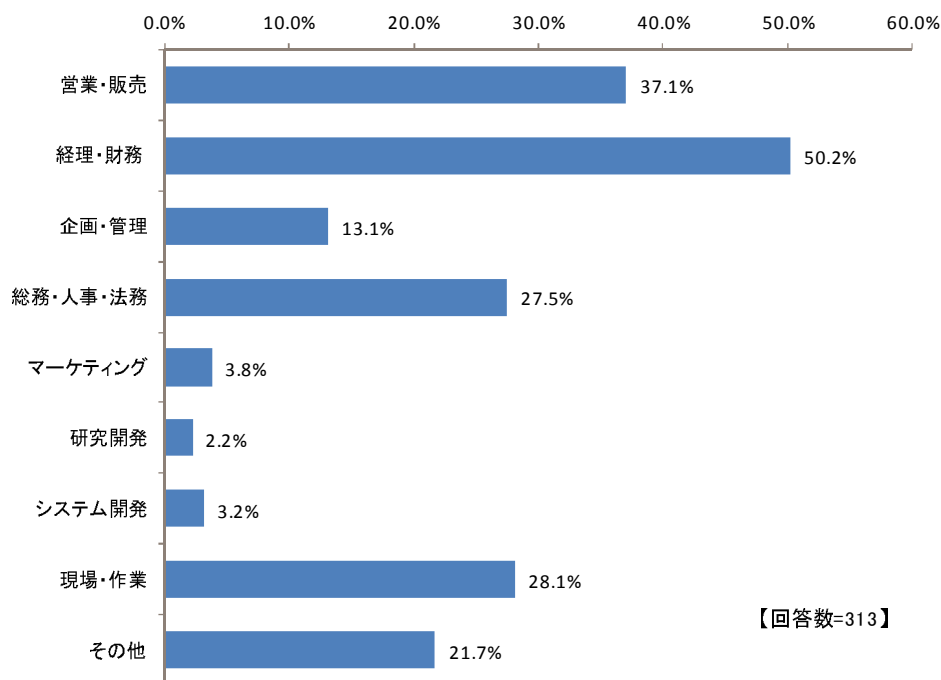
4-A-(6) 貴社の女性従業員は、どのような業務を主に行っていますか。【いくつでも○】

女性従業員の主な業務については、「経理・財務」が50.2%と最も高く、次いで「営業・販売」が37.1%、「現場・作業」が28.1%となった。

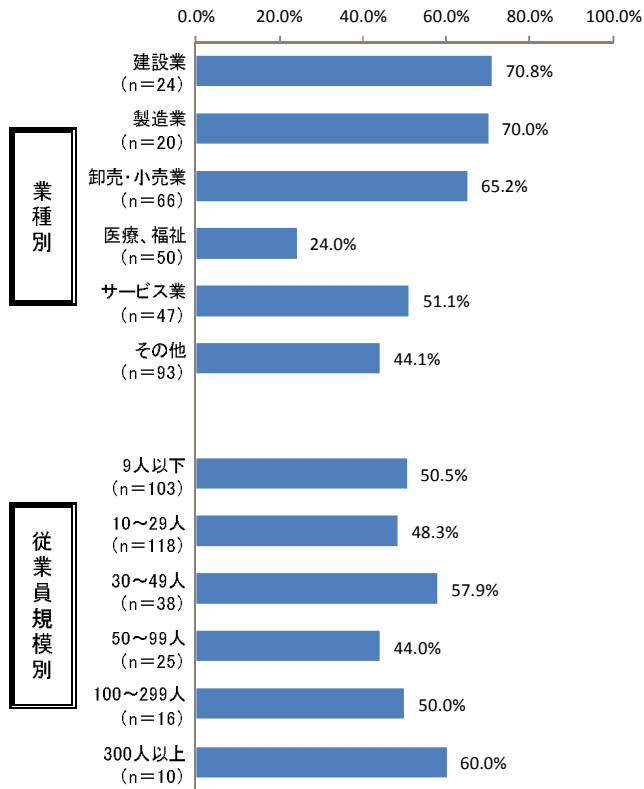
業種別でみると、＜医療、福祉＞では「現場・作業」の割合が、＜建設業＞では「経理・財務」の割合が、それぞれ他の業種に比べて高い。また＜製造業＞では「経理・財務」及び「現場・作業」の割合が、＜卸売・小売業＞では「経理・財務」及び「営業・販売」の割合が、それぞれ他の業種に比べて高い。

従業員規模別でみると、いずれの規模でも「経理・財務」の割合が高くなっている。

■女性従業員の主な業務

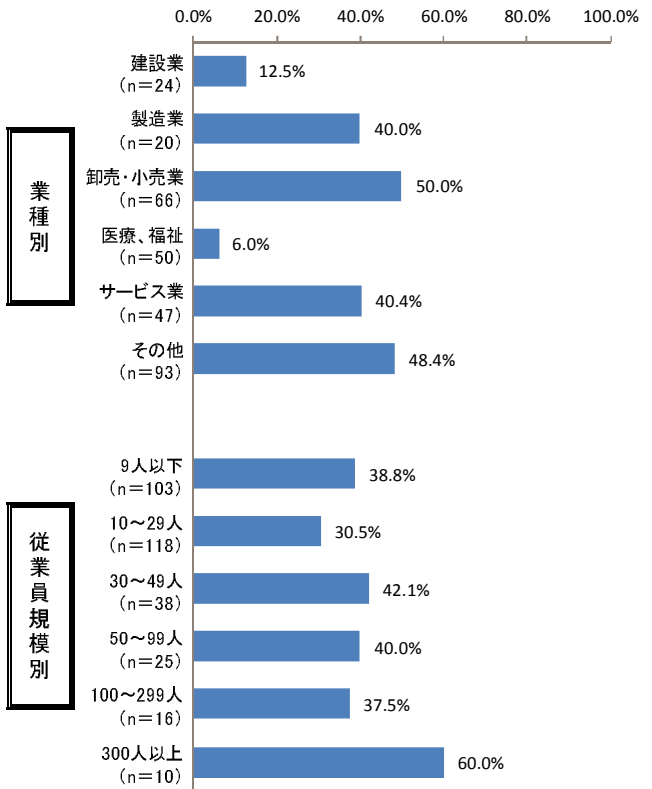


「経理・財務」と回答した事業所の割合



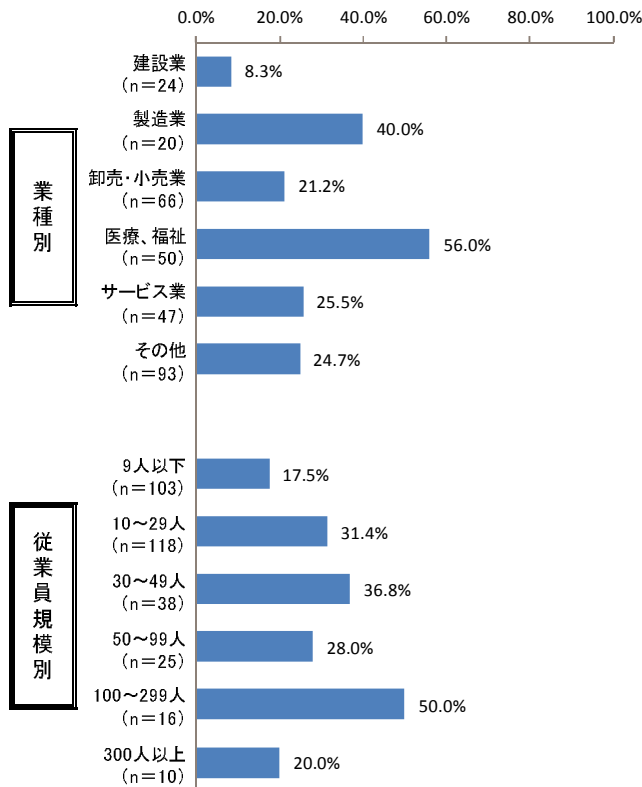
「営業・販売」と回答した事業所の割合

《業種別／従業員規模別》



「現場・作業」と回答した事業所の割合

《業種別／従業員規模別》



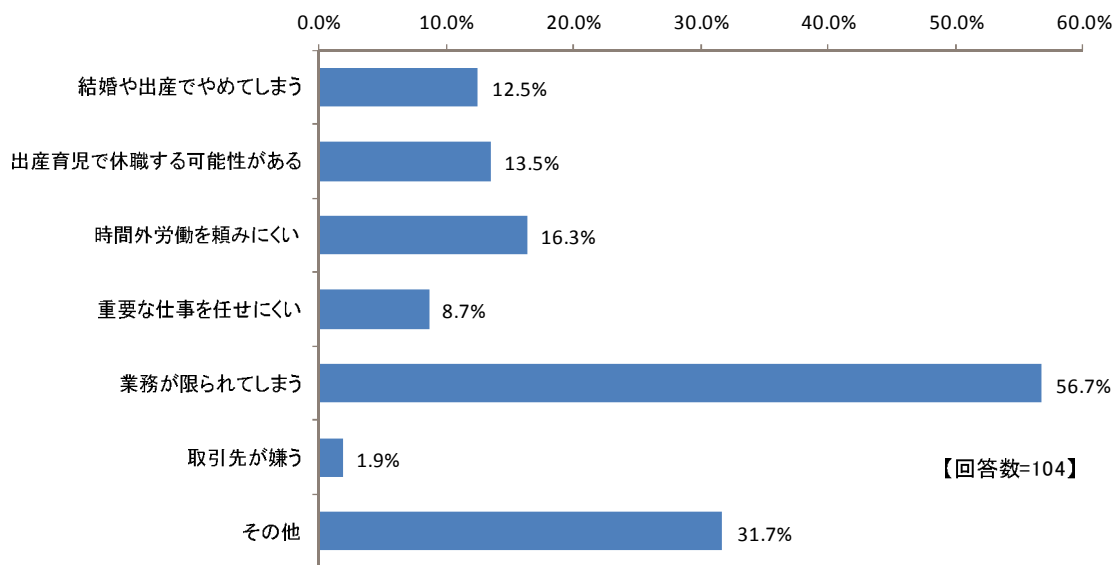
(7)女性採用の課題

4-A-(7) 女性の採用に関する課題をどのようにお考えですか。【いくつでも○】

女性採用の課題については、「業務が限られてしまう」が56.7%と最も高く、次いで「時間外労働を頼みにくい」が16.3%、「出産育児で休職する可能性がある」が13.5%となった。

なお「その他」が31.7%を占めた。「その他」の内容をみると、「体力のいる仕事」「危険を伴う仕事」など女性採用が難しい業務内容とする回答が多く、ほかには「人員が足りている」「採用する必要がない」「男女限らず採用自体をしていない」などの回答がみられた。

■女性採用の課題



B. 高齢者の就労

(1) 高齢者の雇用状況

4-B-(1) これまでに、60歳以上の高齢者を新たに雇用したことがありますか。(パート、契約社員等含む)【1つに○】

高齢者の雇用状況については、「現在も雇用している」が53.1%と最も高く、次いで「これまでに雇用したことはない」が33.6%、「過去に雇用したことがあるが、現在は雇用していない」が13.3%となった。

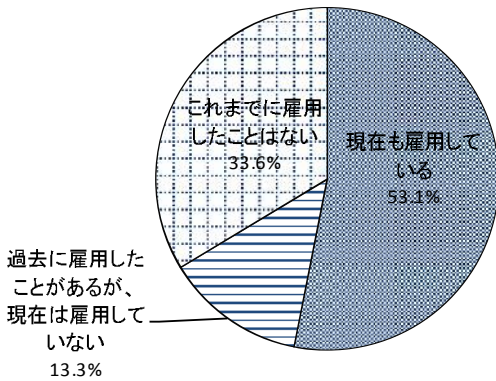
前回調査との比較では、前回に比べ「現在も雇用している」の割合が11.5ポイント増加している。

業種別でみると、＜製造業＞＜医療・福祉＞では「現在も雇用している」の割合が他の業種に比べて高い。

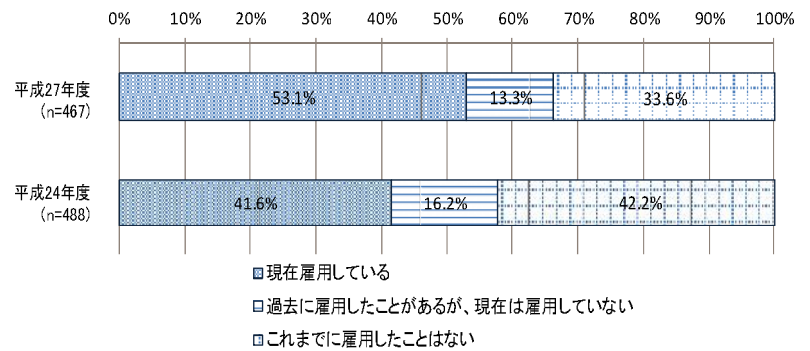
従業員規模別でみると、＜9人以下＞では「現在も雇用している」の割合が低く、10人以上の規模では5割を超えている。

■ 高齢者の雇用状況

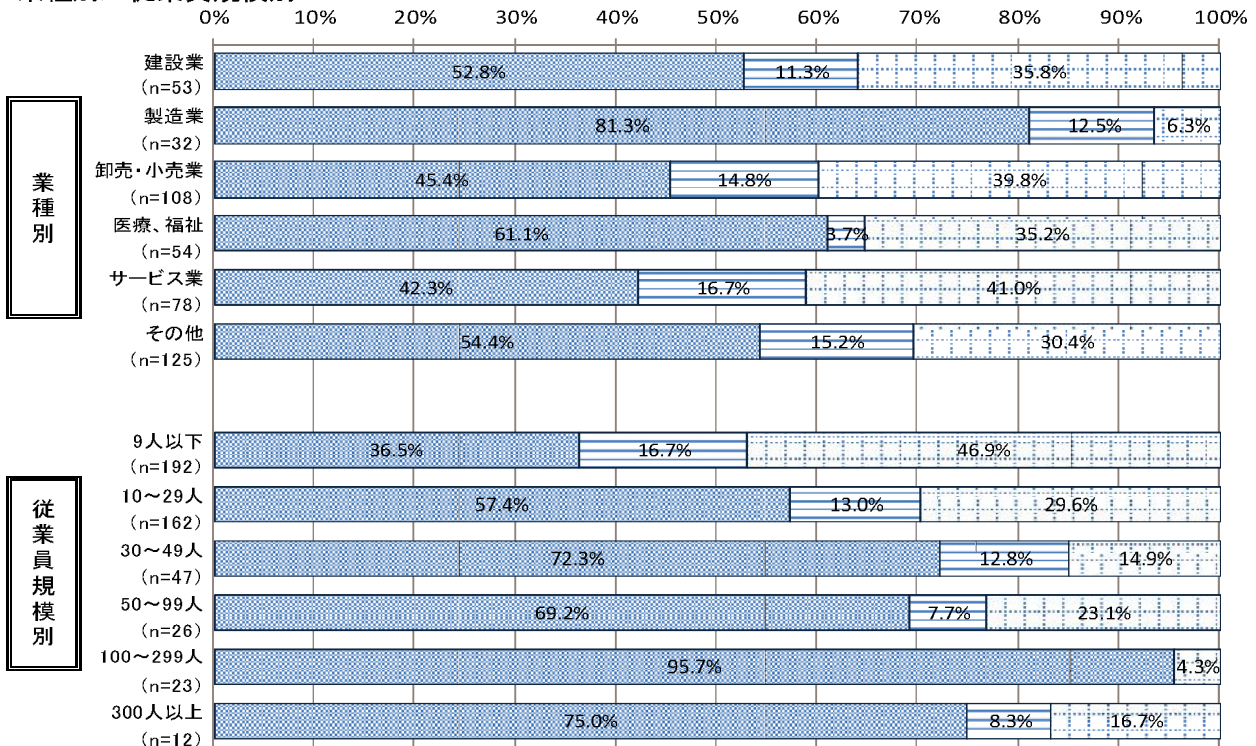
【回答数=467】



《前回調査との比較》



《業種別／従業員規模別》



■ 現在も雇用している □ 過去に雇用したことがあるが、現在は雇用していない □ これまでに雇用したことはない

(2) 高齢者の性別・年齢構成

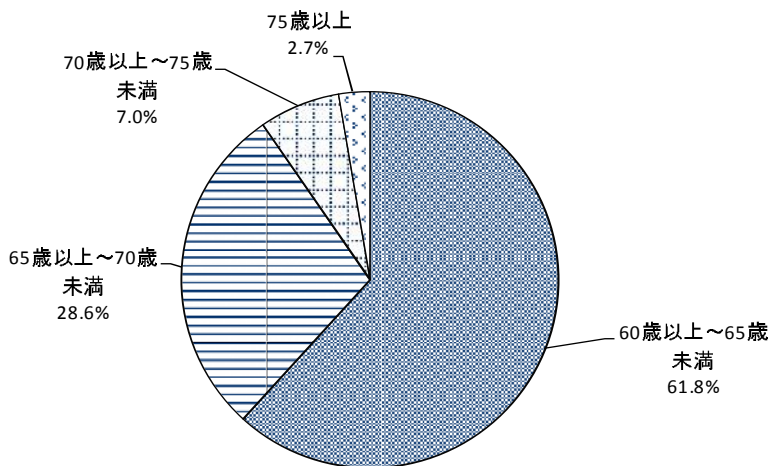
4-B-(2) 60歳以上の従業員の雇用人数および年齢構成についてご記入ください。【数字を記入】

60歳以上の従業員の雇用人数および年齢構成については、「60歳以上～65歳未満」が61.8%で最も高く、「65歳以上～70歳未満」が28.6%、「70歳以上～75歳未満」が7.0%、「75歳以上」が2.7%と続いている。

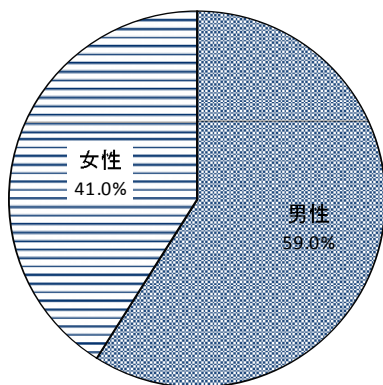
性別でみると、＜女性＞は＜男性＞に比べ「60歳以上～65歳未満」の割合が高い。＜男性＞は65歳以上の年齢区分で＜女性＞よりも割合が高くなっている。

■ 高齢者の性別・年齢構成

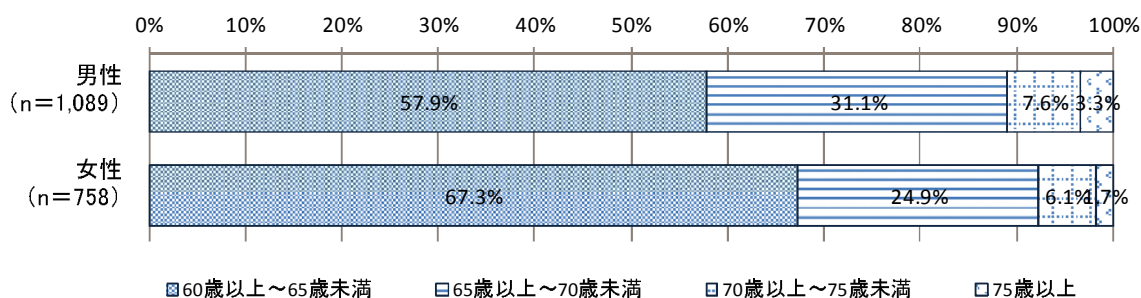
【対象者数=1,847、回答数=245】



《男女比》



《性別・年齢構成》

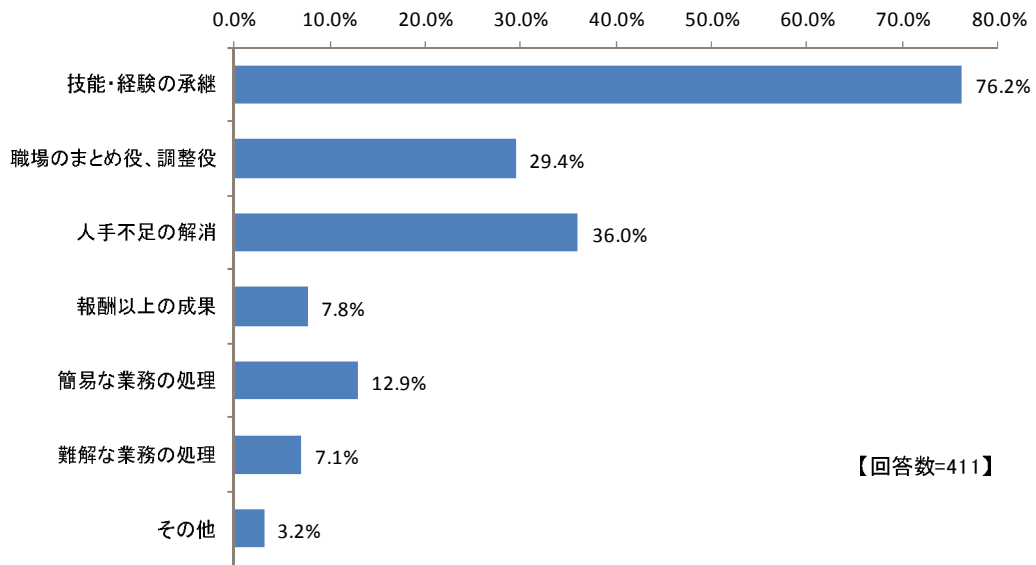


(3) 60 歳以上の従業員に期待すること

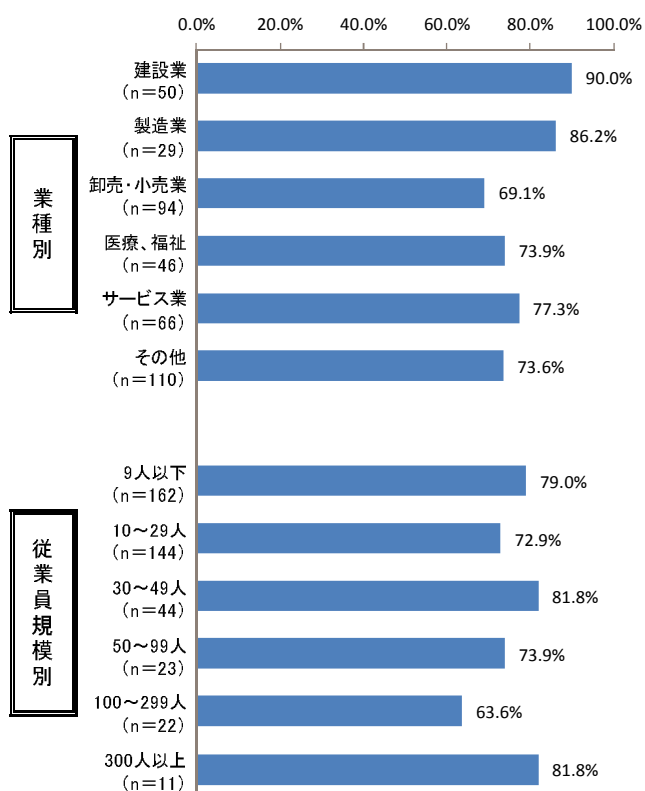
4-B-(3) 60 歳以上の従業員に期待することは何ですか。【いくつでも○】

60 歳以上の従業員に期待することについては、「技能・経験の承継」が 76.2%と最も高く、次いで「人手不足の解消」が 36.0%、「職場のまとめ役、調整役」が 29.4%となった。
業種別でみると、いずれの業種も「技能・経験の承継」が最も高く、＜建設業＞＜製造業＞では8割を超えている。
従業員規模別でみると、＜50～99 人＞では「人手不足の解消」の割合が高くなっている。

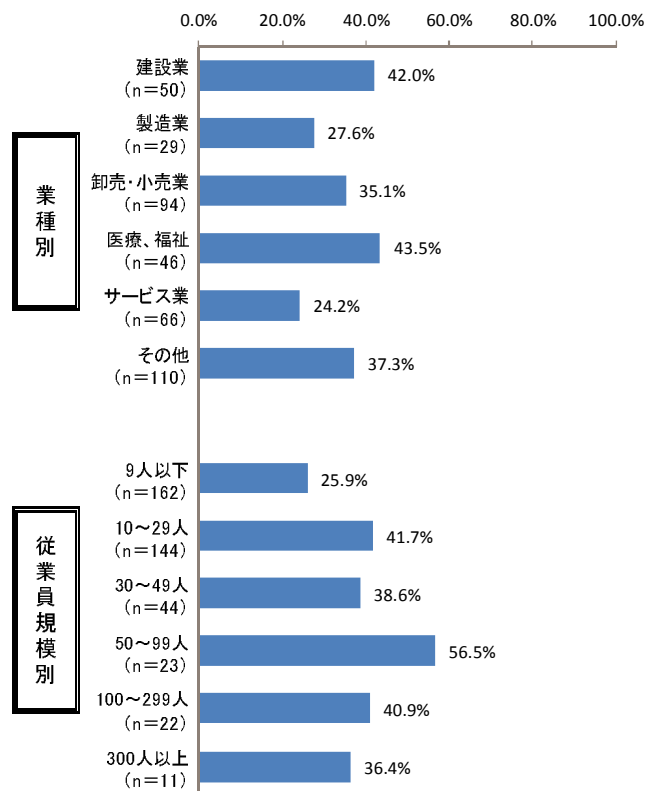
■ 60 歳以上の従業員に期待すること



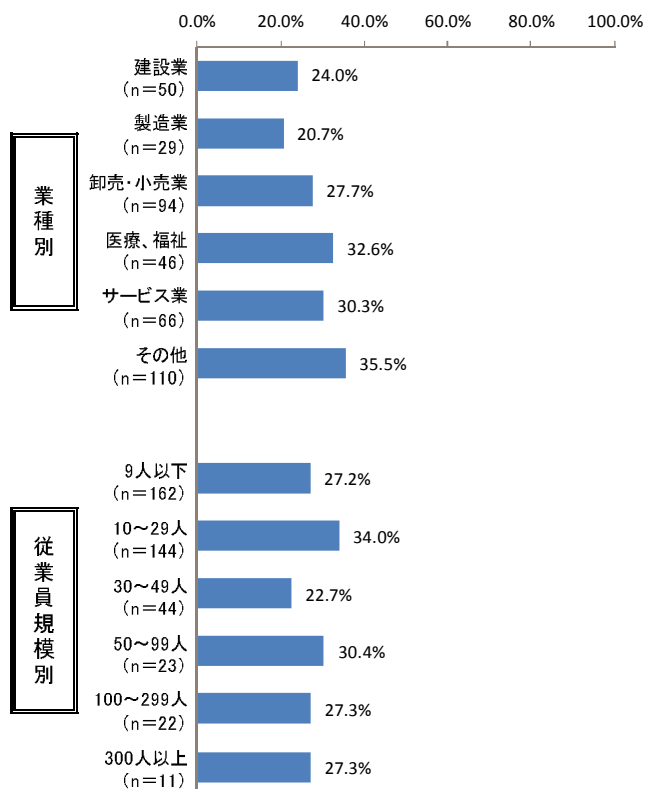
「技能・経験の承継」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「人手不足の解消」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「職場のまとめ役、調整役」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



(4) 高齢者雇用促進のために必要な行政の支援

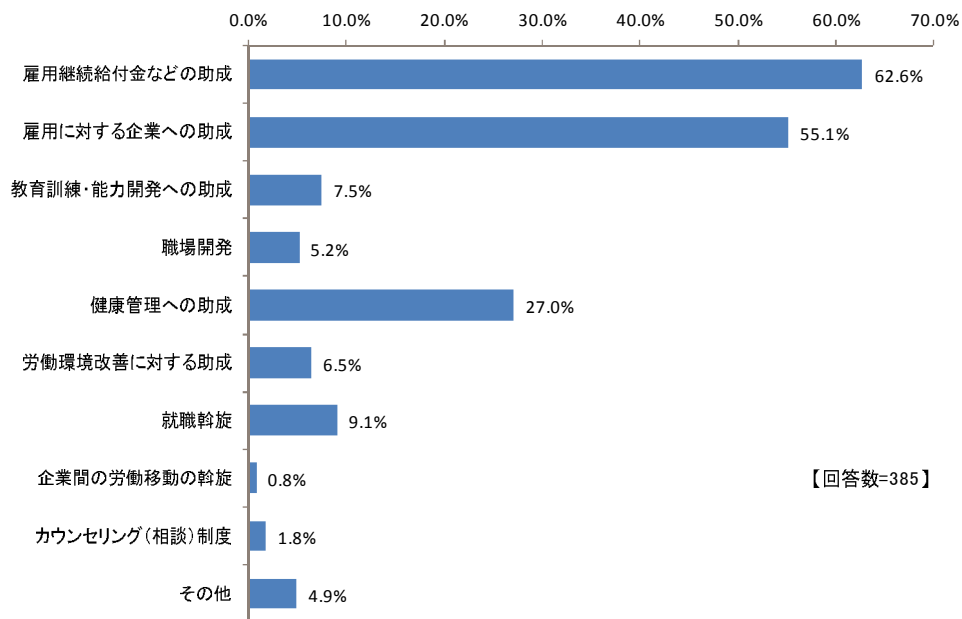
4-B-(4) 高齢者の雇用(パート、契約社員等含む)を促進するために必要な行政の支援は何ですか。【いくつでも○】

高齢者雇用促進のために必要な行政の支援については、「雇用継続給付金などの助成」が62.6%と最も高く、次いで「雇用に対する企業への助成」が55.1%、「健康管理への助成」が27.0%となった。

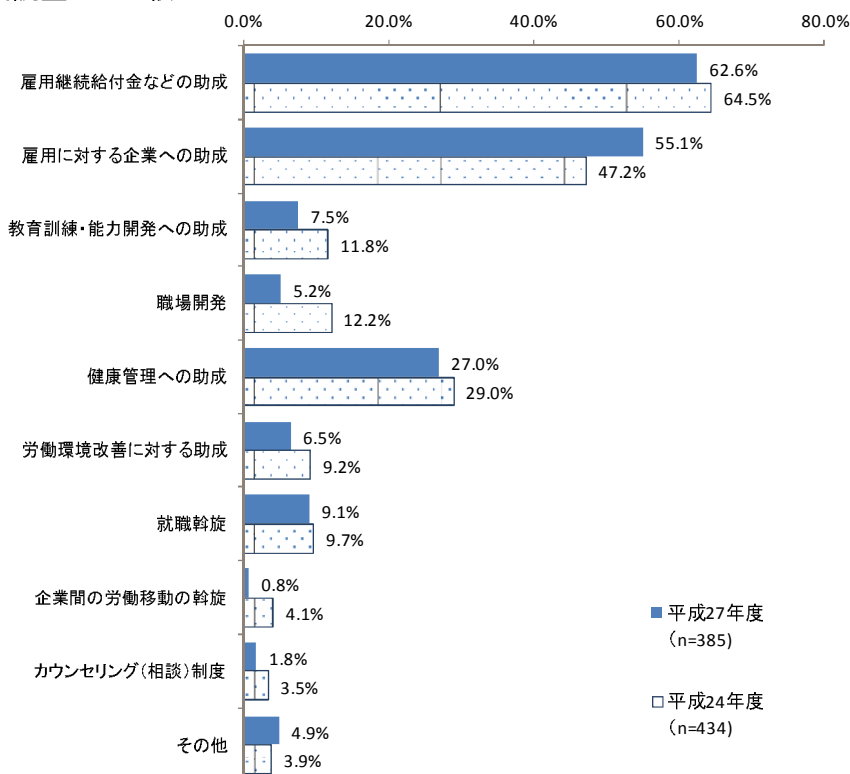
前回調査との比較では、前回よりも「雇用に対する企業への助成」が7.9ポイント増加している。

業種別で見ると、＜製造業＞では「雇用継続給付金などの助成」の割合が、他の業種に比べて高くなっている。また＜医療、福祉＞では「健康管理への助成」の割合が比較的高い。

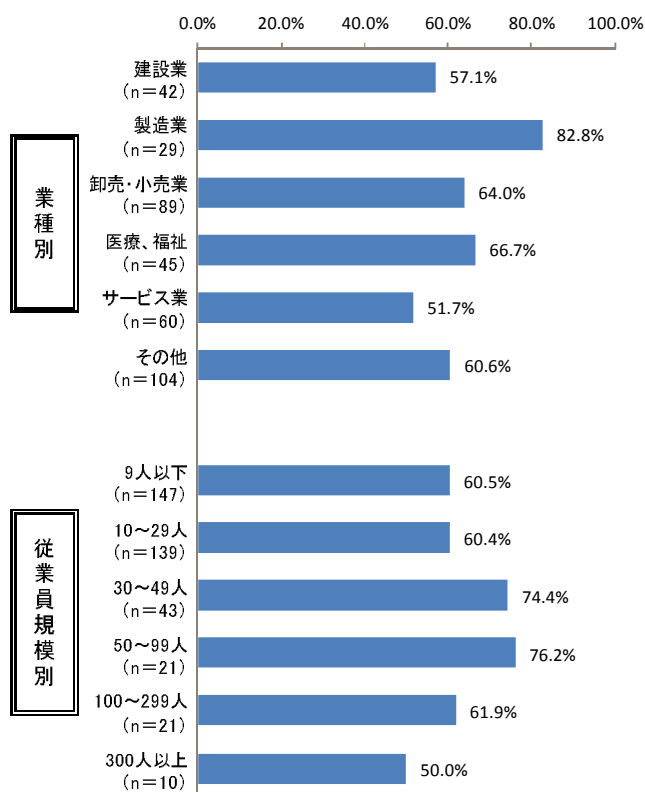
■ 高齢者雇用促進のために必要な行政の支援



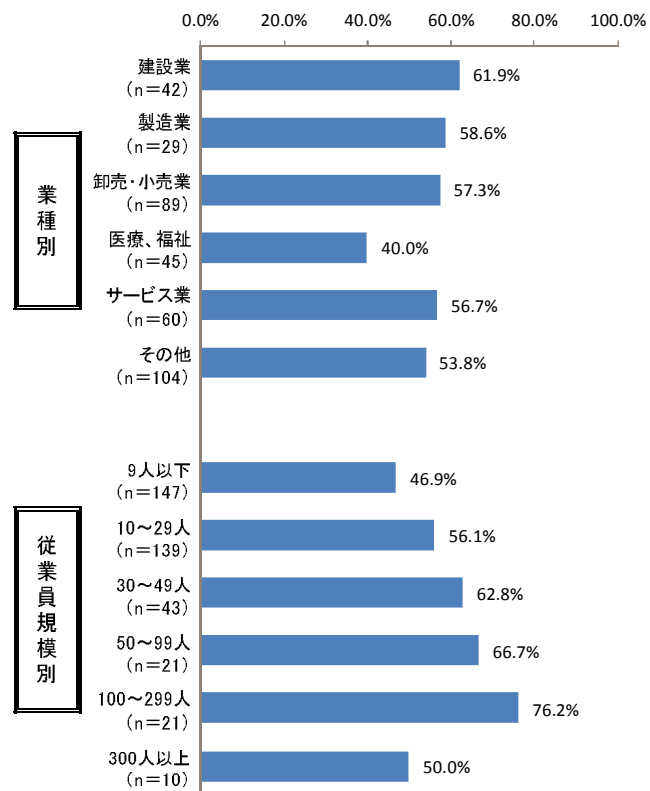
《前回調査との比較》



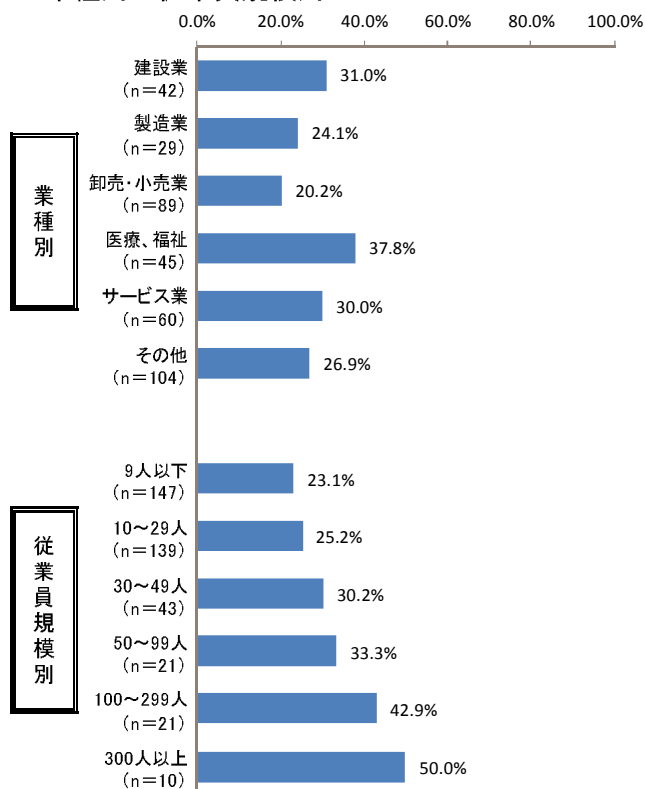
「雇用継続給付金などの助成」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「雇用に対する企業への助成」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「健康管理への助成」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



C. 障がい者の就労

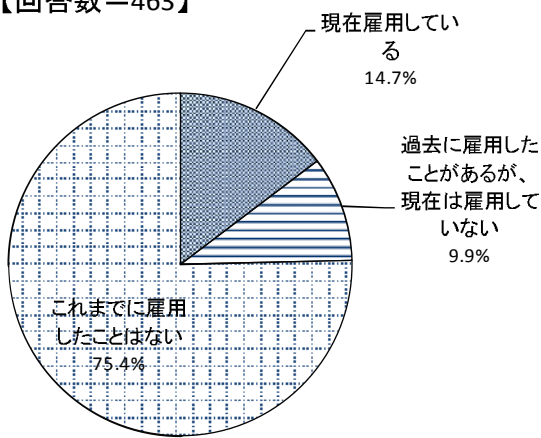
(1) 障がい者の雇用状況

4-C-(1) これまでに障がい者を雇用したことがありますか。【1 つに○】

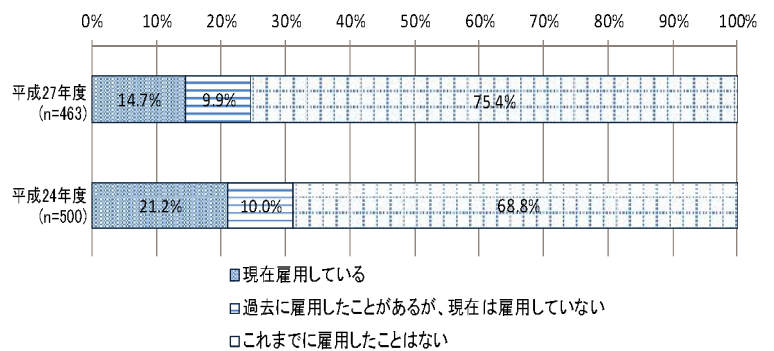
障がい者の雇用状況については、「これまでに雇用したことはない」が75.4%と最も高く、次いで「現在雇用している」が14.7%、「過去に雇用したことがあるが、現在は雇用していない」が9.9%となった。前回調査との比較では、前回に比べ「現在雇用している」の割合が6.5ポイント減少している。業種別でみると、＜製造業＞では「現在雇用している」の割合が他の業種に比べて高い。従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど「現在雇用している」の割合が概ね高い傾向にある。

■ 障がい者の雇用状況

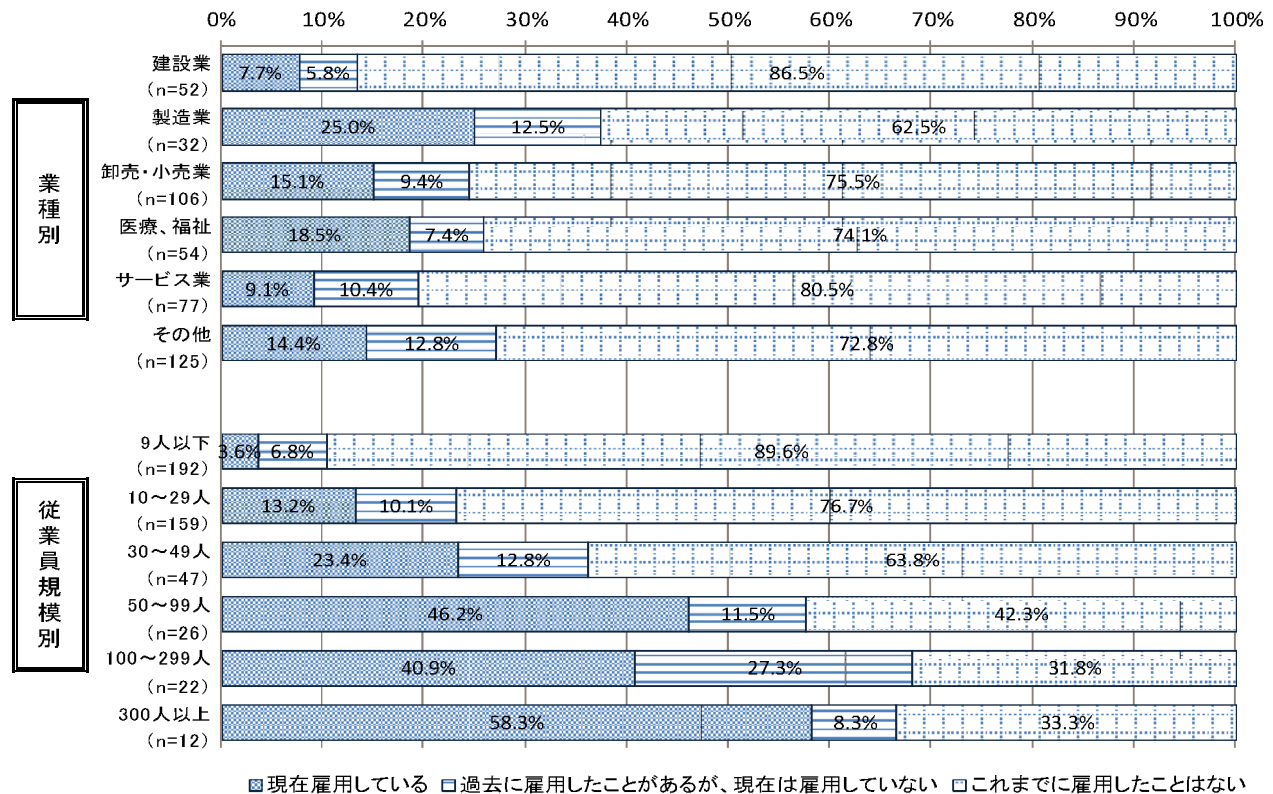
【回答数=463】



《前回調査との比較》



《業種別／従業員規模別》



(2)障がい者の性別・年齢構成

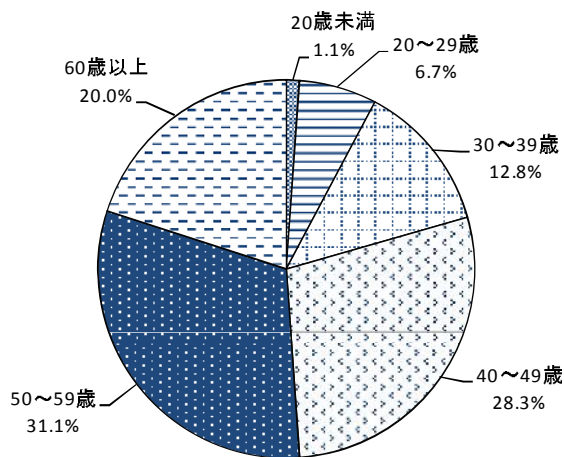
4-C-(2) 障がい者の雇用人数および年齢構成についてご記入ください。【数字を記入】

障がい者の雇用人数および年齢構成については、「50～59歳」が31.1%で最も高く、次いで「40～49歳」が28.3%、「60～65歳未満」が20.0%となっている。

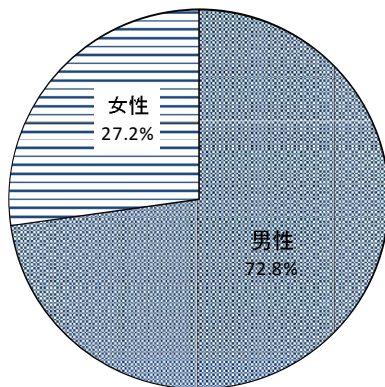
性別では、男女ともに「40～49歳」「50～59歳」の割合が高い。＜男性＞は＜女性＞に比べ「60～65歳未満」の割合が高い。

■障がい者の性別・年齢構成

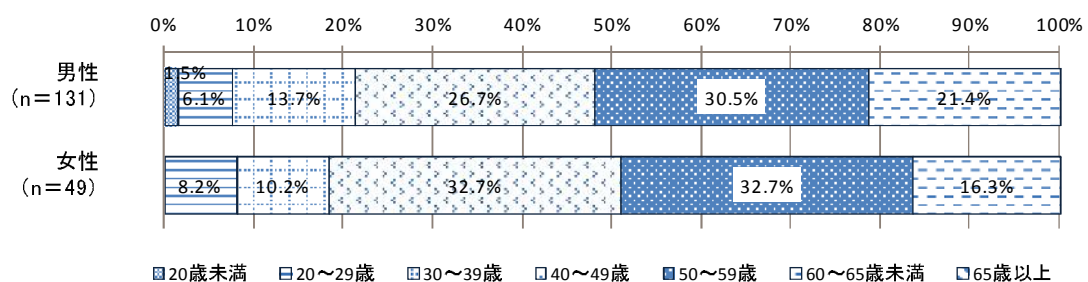
【対象者数=180、回答数=68】



《男女比》



《性別・年齢構成》



(3)障がい者を雇用していない理由

4-C-(3) 障がい者を雇用していない理由は何ですか。【いくつでも○】

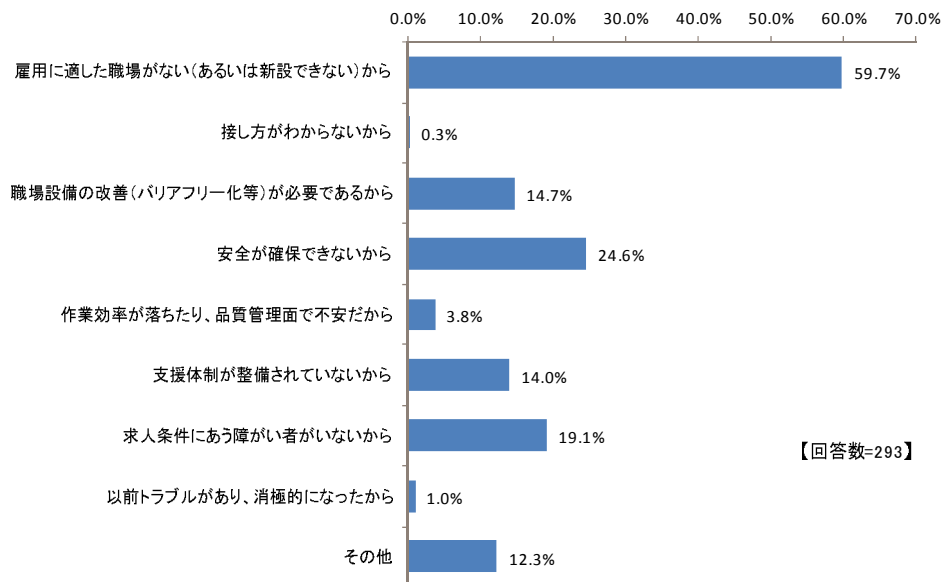
障がい者を雇用していない理由については、「雇用に適した職場がない（あるいは新設できない）から」が59.7%と最も高く、次いで「安全が確保できないから」が24.6%、「求人条件にあう障がい者がいないから」が19.1%となった。

前回調査との比較では、前回に比べ「雇用に適した職場がない（あるいは新設できない）から」が12.6ポイント増加している。

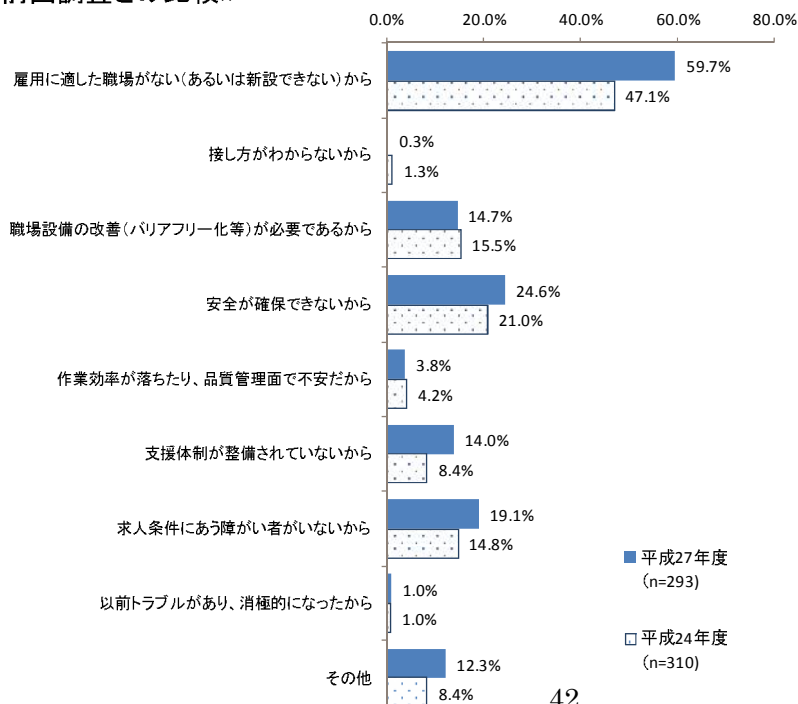
業種別でみると、＜建設業＞では「安全が確保できないから」の割合が、＜卸売・小売業＞では「雇用に適した職場がない（あるいは新設できない）から」の割合が、それぞれ他の業種に比べて高い。

従業員規模別でみると、50人未満の規模で「雇用に適した職場がない（あるいは新設できない）から」の割合が高い。

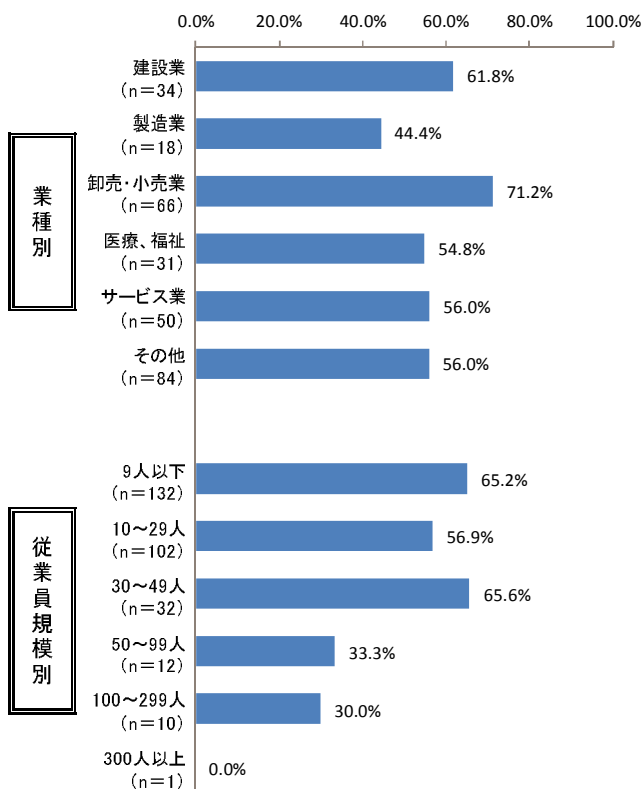
■障がい者を雇用していない理由



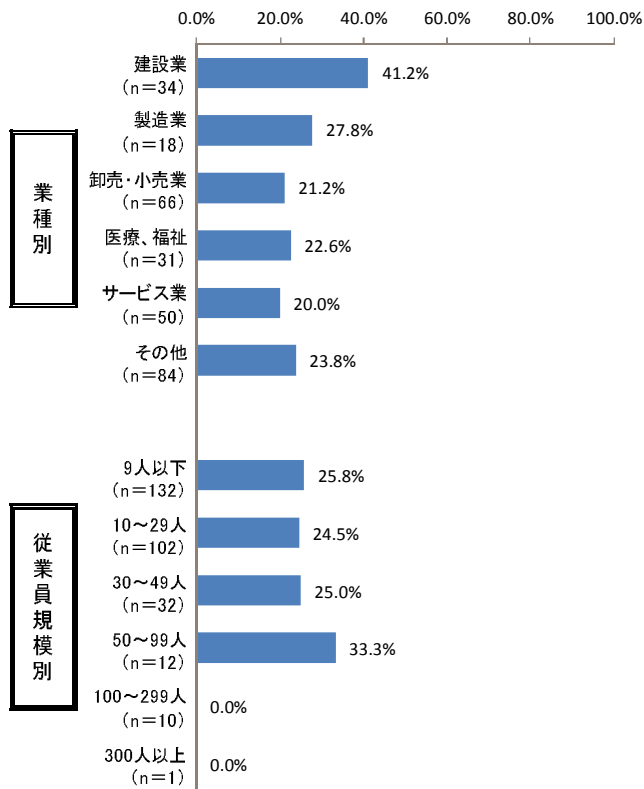
《前回調査との比較》



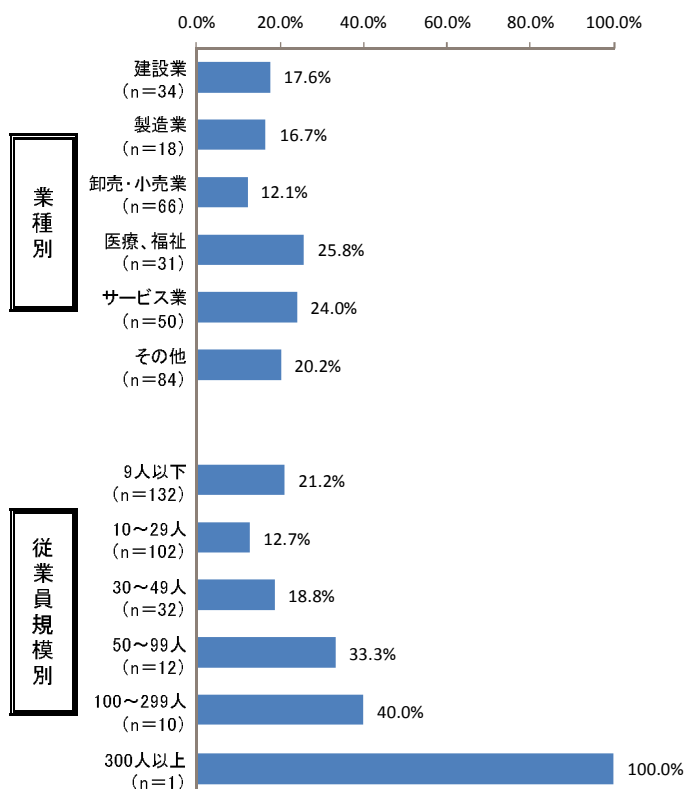
「雇用に適した職場がない(あるいは新設できない)から」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「安全が確保できないから」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「求人条件にあう障がい者がいないから」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



(4) 障がい者の法定雇用率を満たしているか

4-C-(4) 障がい者の法定雇用率を満たしていますか。【1 つに○】

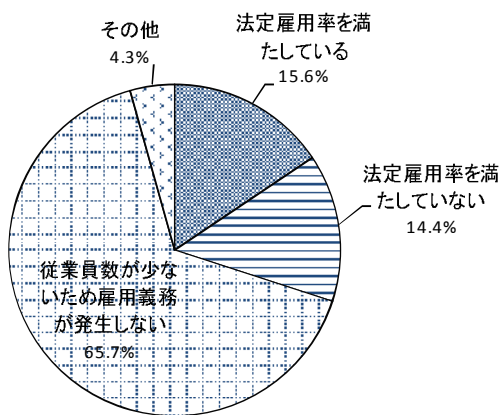
障がい者の法定雇用率を満たしているかについては、「従業員数が少ないため雇用義務が発生しない」が 65.7%と最も高く、次いで「法定雇用率を満たしている」が 15.6%、「法定雇用率を満たしていない」が 14.4%となった。

前回調査との比較では、前回に比べ「法定雇用率を満たしていない」が 7.0ポイント減少している。業種別でみると、＜医療、福祉＞では「法定雇用率を満たしている」の割合が、＜製造業＞では「法定雇用率を満たしていない」の割合が、それぞれ他の業種に比べて高い。

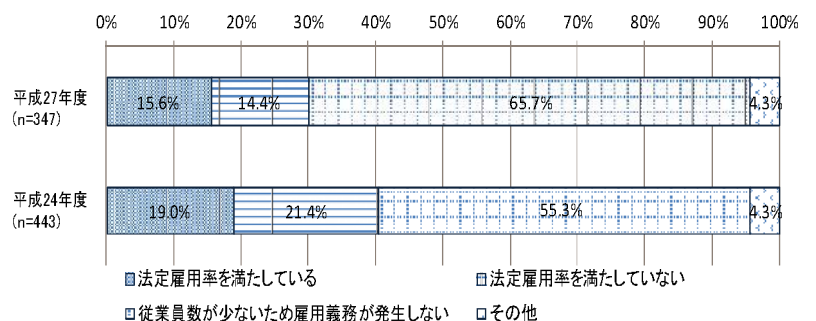
従業員規模別でみると、＜100～299人＞＜300人以上＞で「法定雇用率を満たしていない」の割合が高い。

■障がい者の法定雇用率を満たしているか

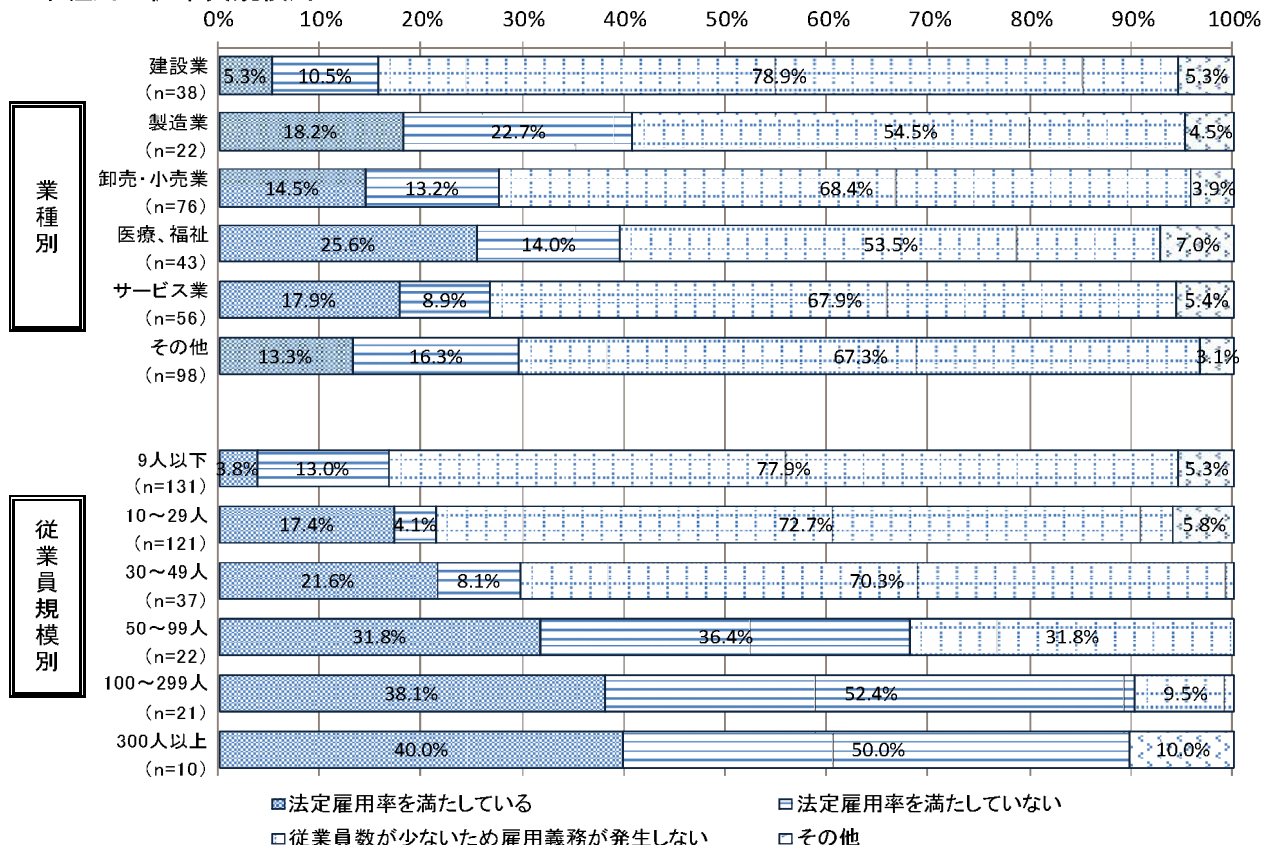
【回答数=347】



《前回調査との比較》



《業種別／従業員規模別》



D. 外国人の就労

(1) 外国人の雇用状況

4-D-(1) これまでに外国人を雇用したことがありますか。【1 つに○】

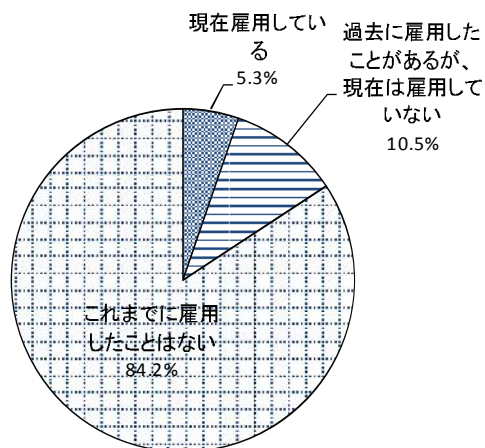
外国人の雇用状況については、「これまでに雇用したことはない」が 84.2%と最も高く、次いで「過去に雇用したことがあるが、現在は雇用していない」が 10.5%、「現在雇用している」が 5.3%となった。

業種別でみると、＜卸売・小売業＞＜医療、福祉＞いずれも「これまでに雇用したことはない」の割合が他の業種に比べて高くなっている。

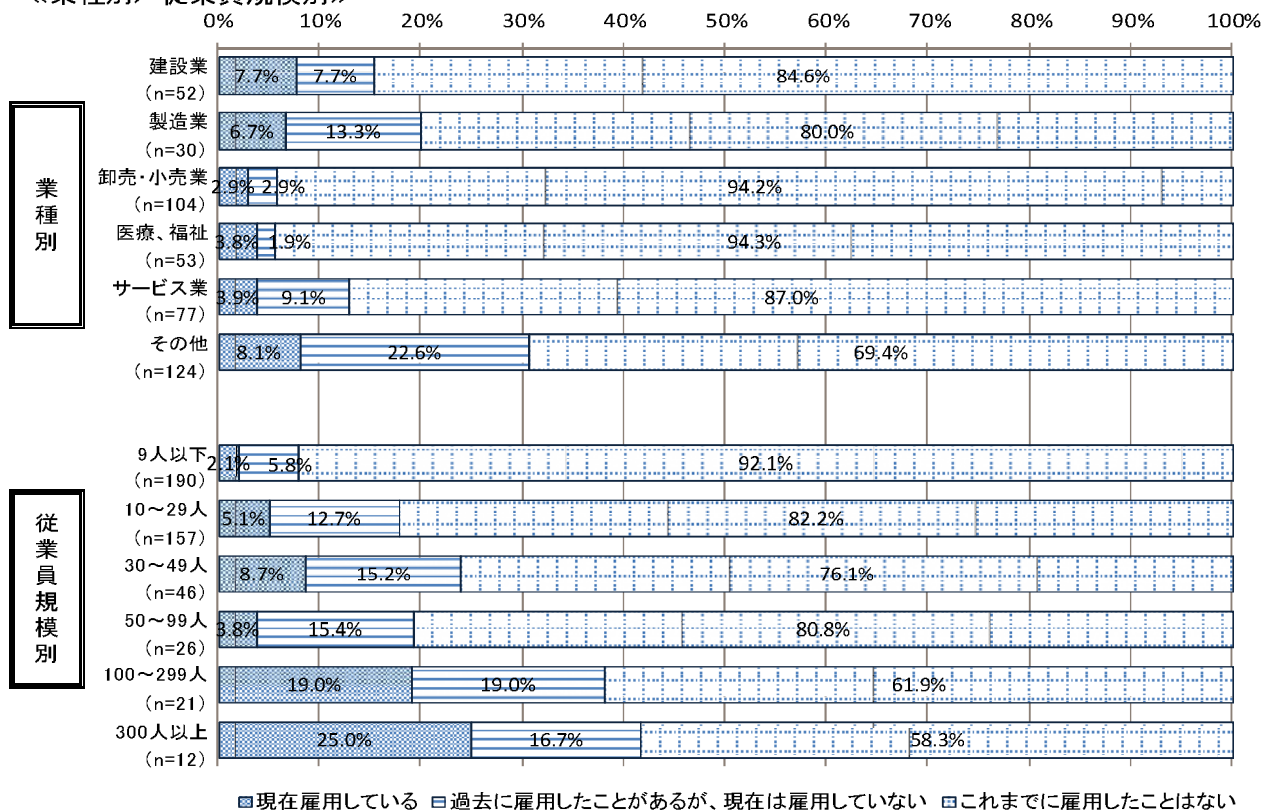
従業員規模別でみると、従業員規模が小さいほど「これまでに雇用したことはない」の割合が概ね高い傾向にある。

■外国人の雇用状況

【回答数=457】



《業種別／従業員規模別》



(2)外国人の性別・年齢構成

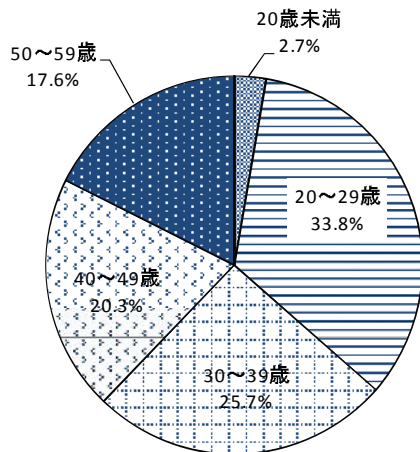
4-D-(2) 外国人の雇用人数および年齢構成についてご記入ください。【数字を記入】

外国人の雇用人数および年齢構成については、「20～29歳」が33.8%で最も高く、次いで「30～39歳」が25.7%、「40～49歳」が20.3%となっている。

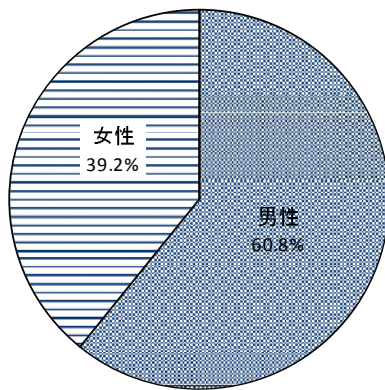
性別でみると、＜男性＞では＜女性＞に比べ「50～59歳」の割合が高く、「30～39歳」の割合が低い。

■外国人の性別・年齢構成

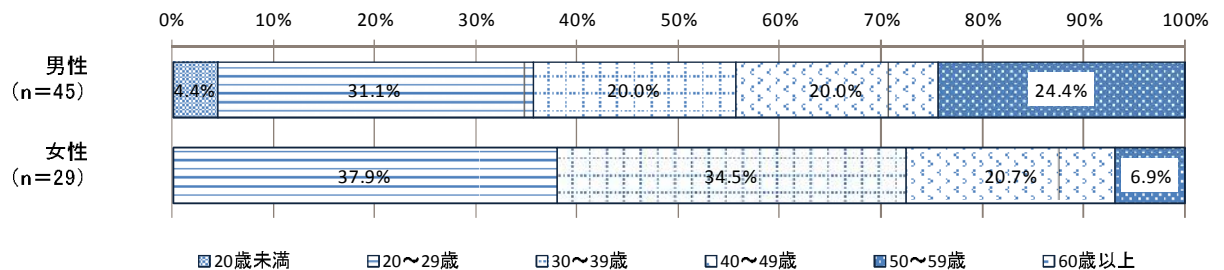
【対象者数=74、回答数=24】



《男女比》



《性別・年齢構成》



(3)外国人を雇用していない理由

4-D-(3) 外国人を雇用していない理由は何ですか。【いくつでも○】

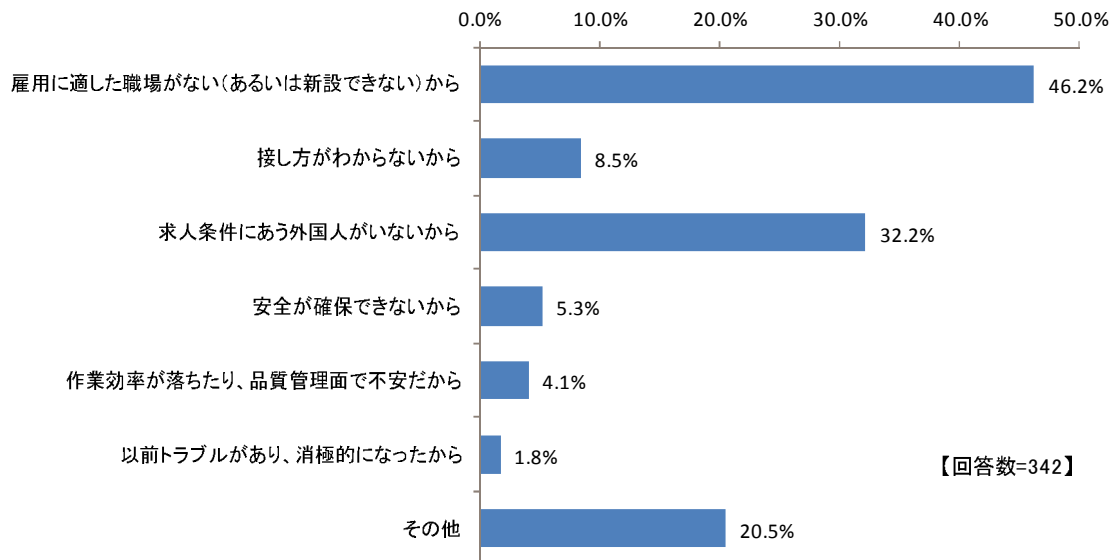
外国人を雇用していない理由については、「雇用に適した職場がない（あるいは新設できない）から」が46.2%と最も高く、次いで「求人条件にあう外国人がいないから」が32.2%、「接し方がわからないから」が8.5%となった。

なお、「その他」が20.5%を占めた。「その他」の内容をみると、「外国人の応募がないから」が最も多く、ほかに「雇用する機会がない」「必要がない」などの回答も見受けられた。

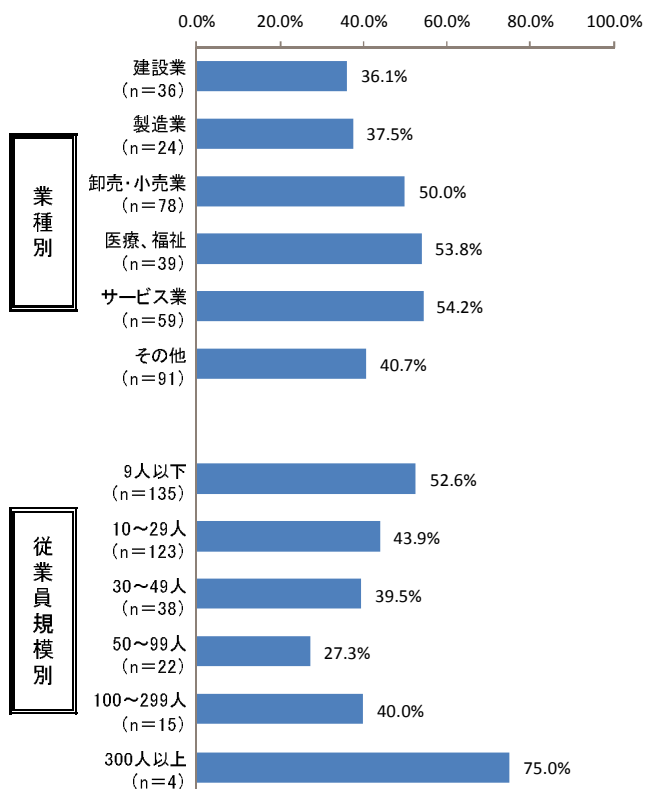
業種別でみると、＜卸売・小売業＞＜医療、福祉＞＜サービス業＞では「雇用に適した職場がない（あるいは新設できない）から」の割合が高い。

従業員規模別でみると、＜9人以下＞で「雇用に適した職場がない（あるいは新設できない）から」の割合が、＜50～99人＞で「求人条件にあう外国人がいないから」の割合が、それぞれ他の規模に比べて高くなっている。

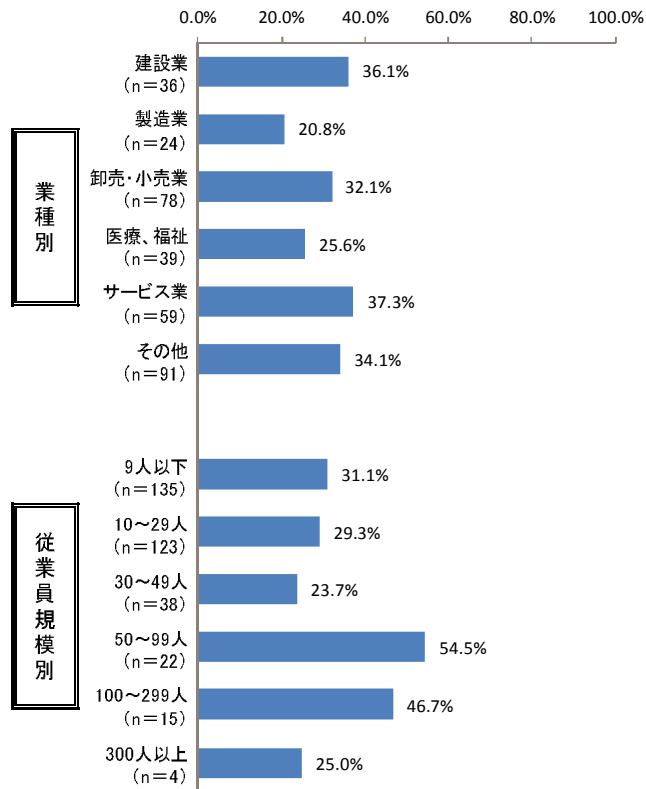
■外国人を雇用していない理由



「雇用に適した職場がない(あるいは新設できない)から」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「求人条件にあう外国人がいないから」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「接し方がわからないから」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫

