

「企業のダイバーシティ」実態調査

ダイバーシティ（多様性）推進の取り組み、過半数が未実施。
推進に取り組んでいる企業の特徴、
業種は「広告・出版・マスコミ」、企業規模は「1000名以上」。

—人事向け総合情報サイト『人事のミカタ』アンケート—

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二）が運営する人事向け総合情報サイト『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com>）上で、サイトを利用している企業を対象に「ダイバーシティ（多様性）推進」についてアンケート調査を実施。563社から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

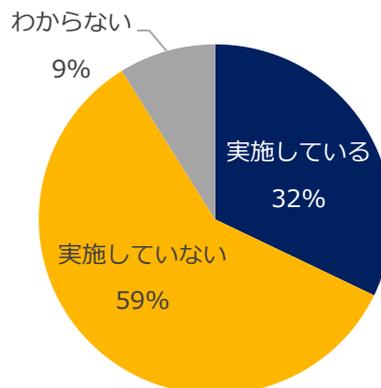
調査結果 概要

- ★ ダイバーシティ推進の取り組み、過半数が「未実施」と回答。推進に取り組んでいる企業の特徴、業種は「広告・出版・マスコミ」、企業規模は「1000名以上」。
- ★ ダイバーシティ推進を行なう理由、「優秀な人材の確保」「働きやすい職場づくり」「多様化する市場への対応」。
- ★ ダイバーシティ推進の具体的な取り組み、第1位は「多様性のある人材の採用」。積極的に採用している人材、最も多いのは「女性」、最も少ないのは「LGBT」。

■ 調査結果詳細

1：ダイバーシティ推進の取り組み、過半数が「未実施」と回答。推進に取り組んでいる企業の特徴、業種は「広告・出版・マスコミ」、企業規模は「1000名以上」。（図1、図2、図3）

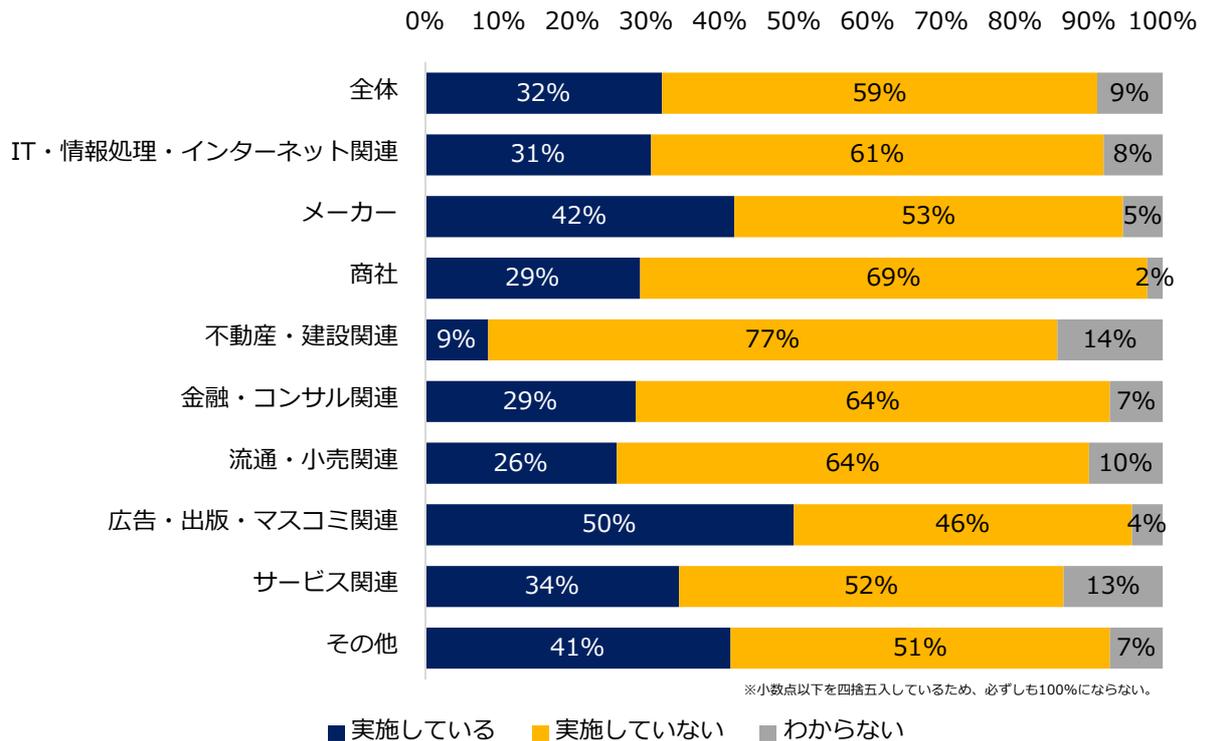
【図1】自社でダイバーシティ（多様性）推進の取り組みを実施していますか？



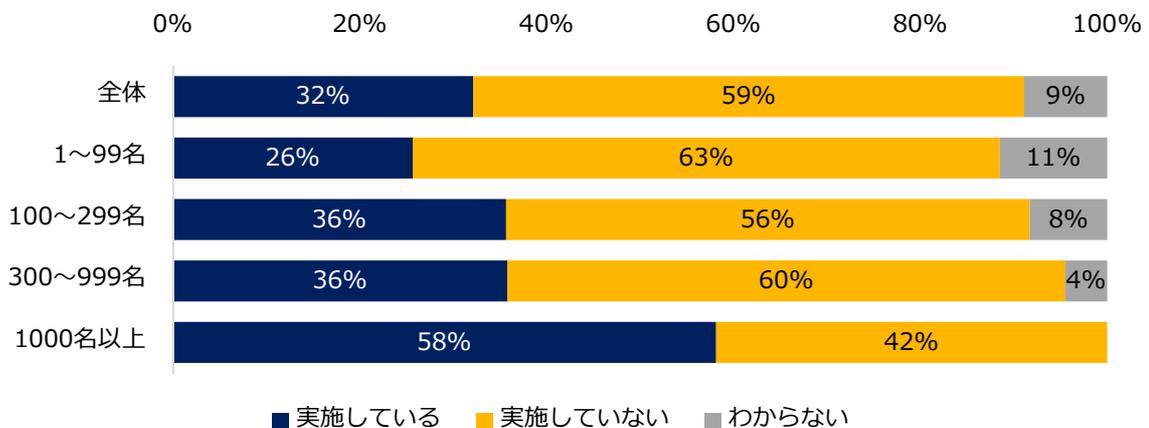
企業の経営者・人事担当者に「自社でダイバーシティ推進の取り組みを実施していますか？」と伺ったところ、「実施している」(32%)に比べ、「実施していない」(59%)が2倍という結果でした。

業種別で見ると、取り組みを実施しているのは「広告・出版・マスコミ関連」(50%)、実施していないのは「不動産・建設関連」(77%)がそれぞれ最多でした。企業規模別では、実施していると回答したのは「1000名以上」(58%)が最多でした。企業規模が小さいほど、実施率が低下していきることが分かります。

【図2】自社でダイバーシティ（多様性）推進の取り組みを実施していますか？（業種別）



【図3】自社でダイバーシティ（多様性）推進の取り組みを実施していますか？（企業規模別）

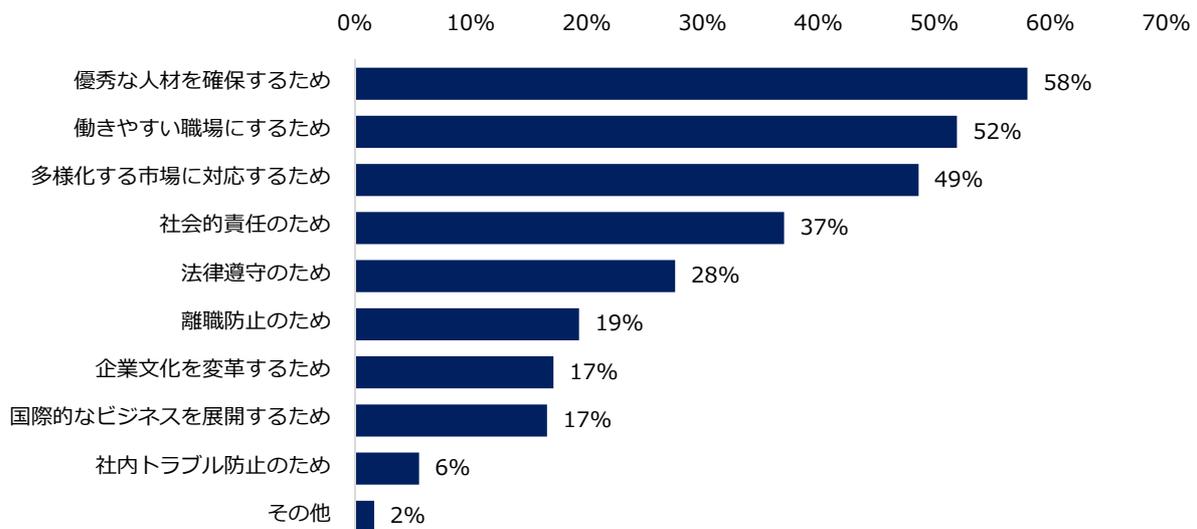


2: ダイバーシティ推進を行なう理由、

「優秀な人材の確保」「働きやすい職場づくり」「多様化する市場への対応」。(図4)

「ダイバーシティ推進を実施している」と回答した企業に理由を伺ったところ、多かった回答トップ3は「優秀な人材を確保するため」(58%)、「働きやすい職場にするため」(52%)、「多様化する市場に対応するため」(49%)でした。

【図4】「ダイバーシティ(多様性)推進を実施している」と回答した企業に伺います。実施する理由は何ですか？(複数回答可)

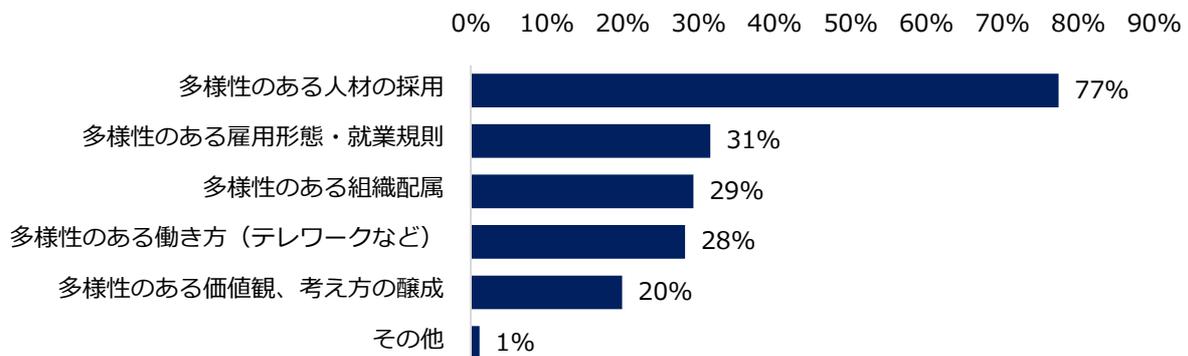


3: ダイバーシティ推進の具体的な取り組み、第1位は「多様性のある人材の採用」。

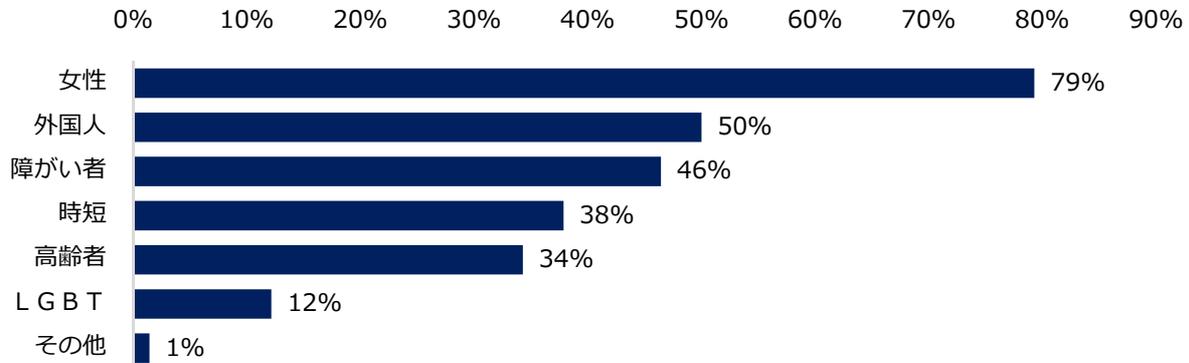
積極的に採用している人材、最も多いのは「女性」、最も少ないのは「LGBT」。(図5、図6)

「ダイバーシティ推進を実施している」と回答した企業に具体的な取り組みを伺うと、「多様性のある人材の採用」(77%)が最多でした。積極的に採用を進めている人材を伺うと、最も多かったのは「女性」(79%)、最も少なかったのは「LGBT」(12%)でした。ダイバーシティ推進についての具体的な悩みも紹介します。

【図5】「ダイバーシティ(多様性)推進を実施している」と回答した企業に伺います。どのような取り組みを行なっていますか？(複数回答可)



【図6】「多様性のある人材の採用」と回答した企業に伺います。
採用を進めている人材はどのような方ですか？（複数回答可）



ダイバーシティ（多様性）推進についての悩み

- ・まずは社会的に「ダイバーシティ」という言葉が一般化していかないと、企業と該当社員との間に距離ができてしまうと思う。（流通・小売関連／1～9名）
- ・BtoCのビジネスなので、やはりお客様など周囲からの評判は気になってしまう。（サービス関連／10～29名）
- ・社員数が少ないので、ダイバーシティの推進に賛同しない社員がいると、逆に、賛同しない社員がマイノリティになってしまい、社内の環境が悪くなる。（金融・コンサル関連／30～49名）
- ・性別に関するダイバーシティ推進については、トイレの整備など、インフラ面で対応が困難な場合が多く、人事側だけで対応できないことが多い。（広告・出版・マスコミ関連／100～299名）
- ・経営陣が高齢で、固定概念が強く残っているため、ダイバーシティを推進しにくい。また、多様性を認めすぎてしまうと既存社員の業務に影響が出てしまうのではないかと心配。（倉庫業／300～999名）
- ・多様性推進に積極的に取り組もうと思いき、必要性が現実になる前から整備をしていたが、いざという時にフィットしないことも多く、結局根本的に変えざるを得ない場合もある。（流通・小売関連／300～999名）
- ・会社という大きな組織では理解が進んでいる。一方で職場単位で見ると、個々の問題が起きている。自身が該当する社員との関係性が高くなった時の意識や行動の重要性を理解してもらわないと、真のダイバーシティは進まないと感じる。（メーカー／1000名以上）

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）を利用している企業
- 有効回答数：563社
- 調査期間：2018年9月26日～10月30日

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：大原、松田、清水

<https://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパン株式会社

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー
TEL：03-3342-6590 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com