

『エン転職』1万人アンケート（2020年2月） 「ダイバーシティ」意識調査

87%が「“ダイバーシティ”の考え方は必要」と回答。
「自社が“ダイバーシティ”に取り組んでいる」と感じる方は18%に留まる。

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）が運営する利用者満足度No.1（※）日本最大級の総合転職支援サービス『エン転職』（<https://employment.en-japan.com/>）上で、ユーザーを対象に「ダイバーシティ」についてアンケートを実施し、11,028名から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

※2019年オリコン顧客満足度調査 転職サイトランキング総合1位（<https://life.oricon.co.jp/information/220/>）

調査結果 概要

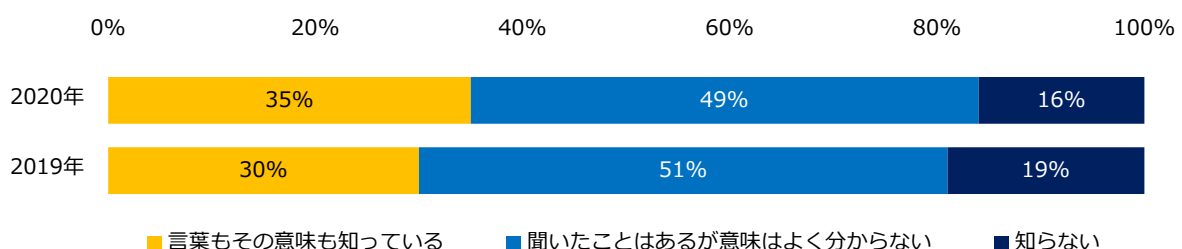
- ★ 35%が「“ダイバーシティ”の意味を知っている」と回答。昨年より5ポイント上昇。
- ★ 87%が「“ダイバーシティ”の考え方は必要」と回答。
- ★ 「自社が“ダイバーシティ”に取り組んでいる」と感じる方は18%に留まる。具体的な取り組み、「多様な人材の採用促進」が最多。
- ★ “ダイバーシティ”促進によるメリットは「多様な人材と接点を持てる」、デメリットは「管理・育成の難化」。

■ 調査結果詳細

1：35%が「“ダイバーシティ”の意味を知っている」と回答。昨年より5ポイント上昇。（図1）

「“ダイバーシティ”という言葉を知っていますか？」と伺ったところ、35%が「言葉も意味も知っている」と回答。昨年と比較すると、5ポイント増えました。

【図1】 “ダイバーシティ”という言葉を知っていますか？



2：87%が「"ダイバーシティ"の考え方は必要」と回答。（図2、図3、図4）

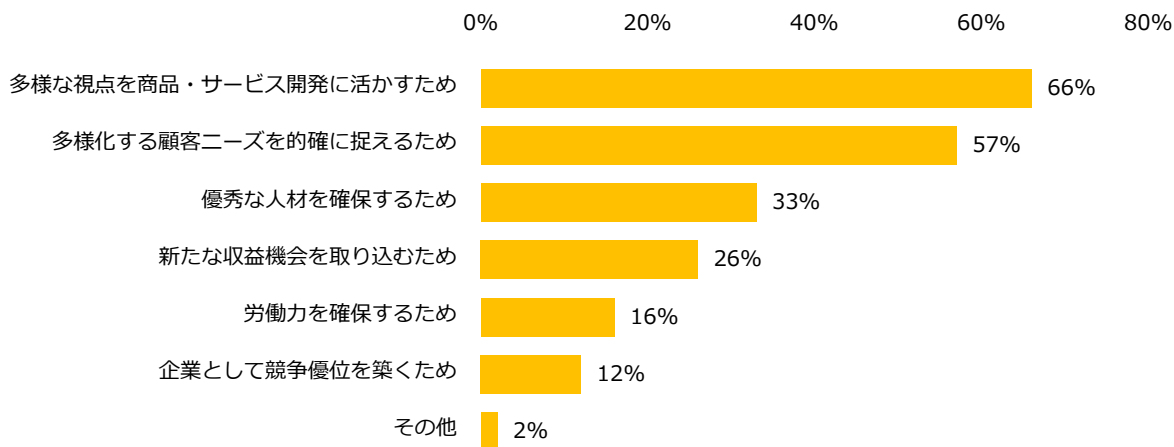
「"ダイバーシティ"の考え方は、これからの企業に必要だと思いますか？」と伺ったところ、87%が「必要だと思う」（必要だと思う：60%、やや必要だと思う：27%）と回答しました。「"ダイバーシティ"の考え方は、これからの企業に必要だと思う」「やや必要だと思う」と回答した方に理由を伺うと、トップ3は「多様な視点を商品・サービス開発に活かすため」（66%）、「多様化する顧客ニーズを的確に捉えるため」（57%）、「優秀な人材を確保するため」（33%）でした。一方、「"ダイバーシティ"の考え方は、これからの企業に必要だと思わない」「あまり必要だと思わない」と回答した方に理由を伺うと、トップ3は「無理やり取り組むものではないため」（45%）、「他に優先すべき取り組みがあるため」（25%）、「企業規模によっては難しいため」（23%）でした。

【図2】"ダイバーシティ"の考え方は、これからの企業に必要だと思いますか？

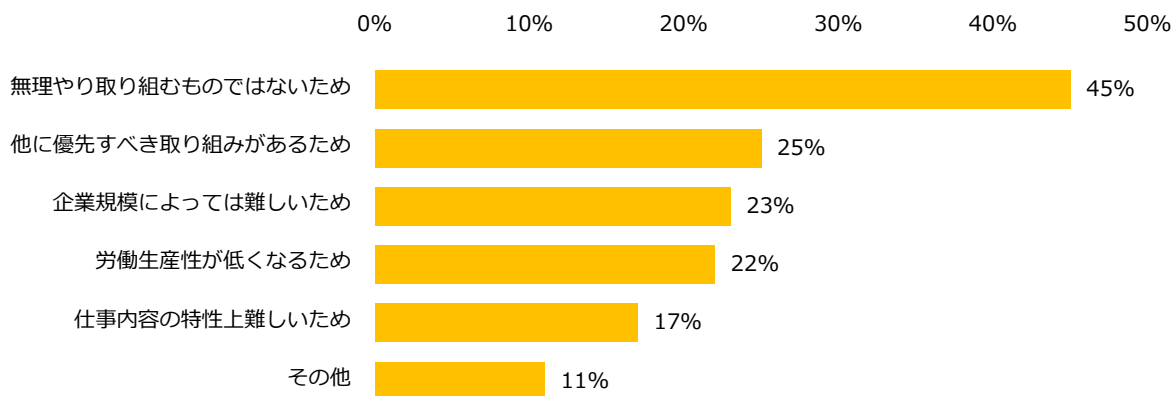


※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない。

【図3】「"ダイバーシティ"の考え方は必要だと思う」「やや必要だと思う」と回答した方へ伺います。理由を教えてください。（複数回答可）



【図4】「“ダイバーシティ”の考え方は必要だと思わない」「あまり必要だと思わない」と回答した方へ伺います。理由を教えてください。（複数回答可）

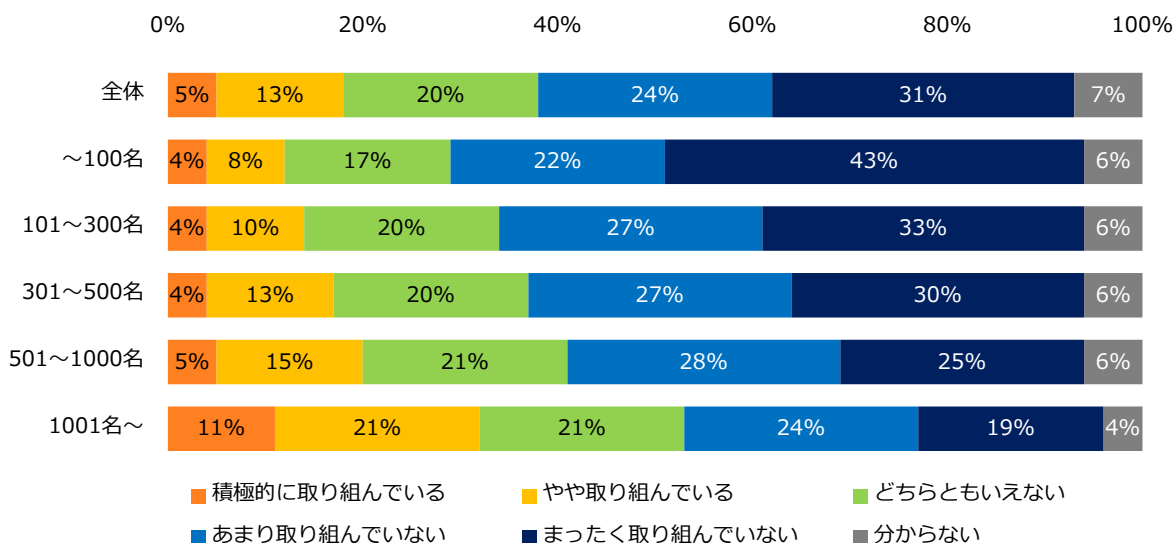


3：「自社が“ダイバーシティ”に取り組んでいる」と感じる方は18%に留まる。
 具体的な取り組み、「多様な人材の採用促進」が最多。（図5、図6、図7）

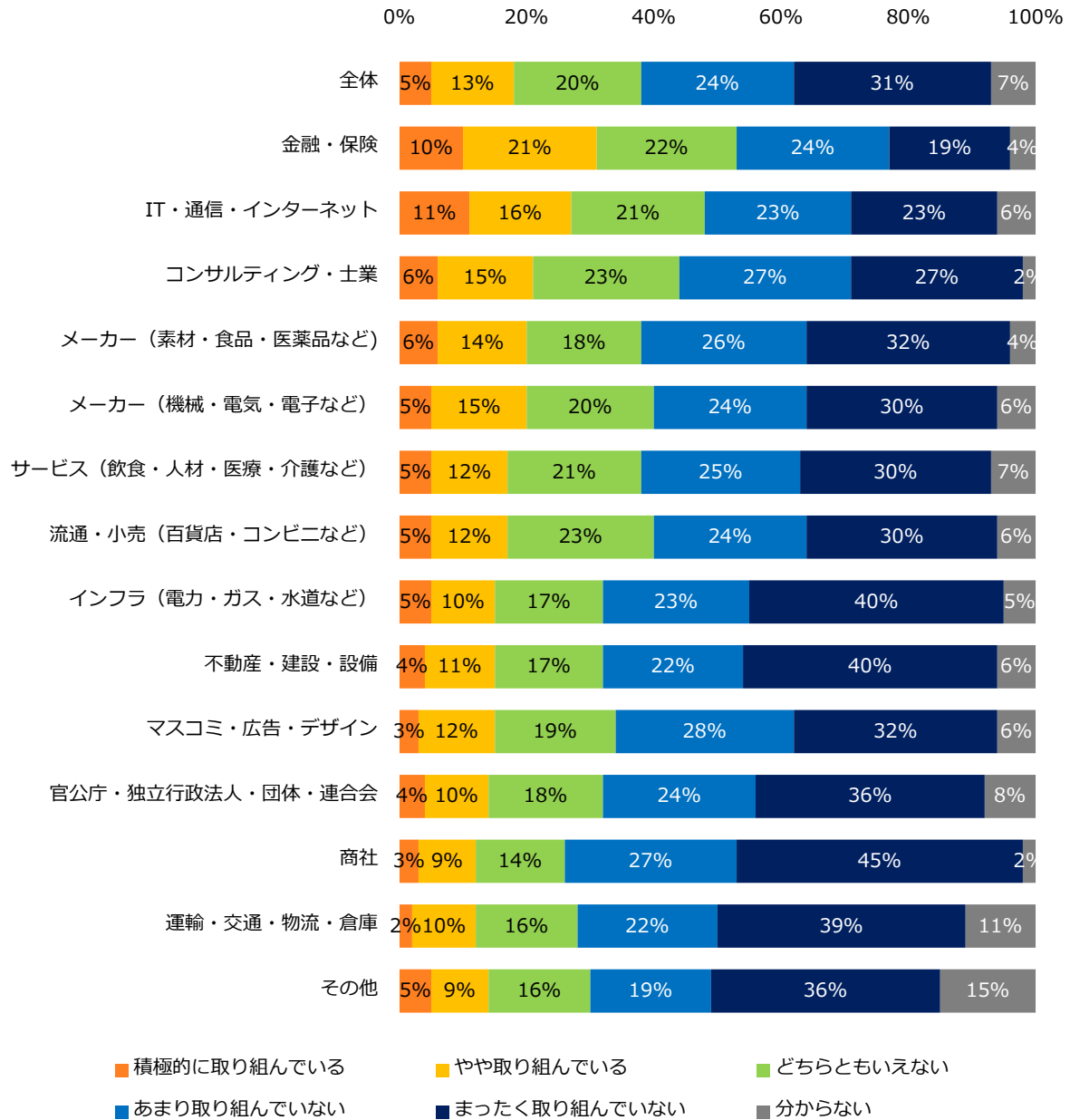
「自社（離職中の方は直近の前職）では、“ダイバーシティ”に取り組んでいると感じますか？」と伺ったところ、18%が「取り組んでいる」（積極的に取り組んでいる：5%、やや取り組んでいる：13%）と回答。企業規模別では、規模が大きいほど取り組んでいる率は高まります。取り組んでいる割合の高い業種トップ3は「金融・保険」（同：10%、21%）、「IT・通信・インターネット」（同：11%、16%）、「コンサルティング・土業」（同：6%、15%）でした。

「自社が“ダイバーシティ”に取り組んでいる」と回答した方に具体的な取り組みを伺うと、「性別・国籍・価値観など多様な人材の採用促進」（56%）が最多でした。

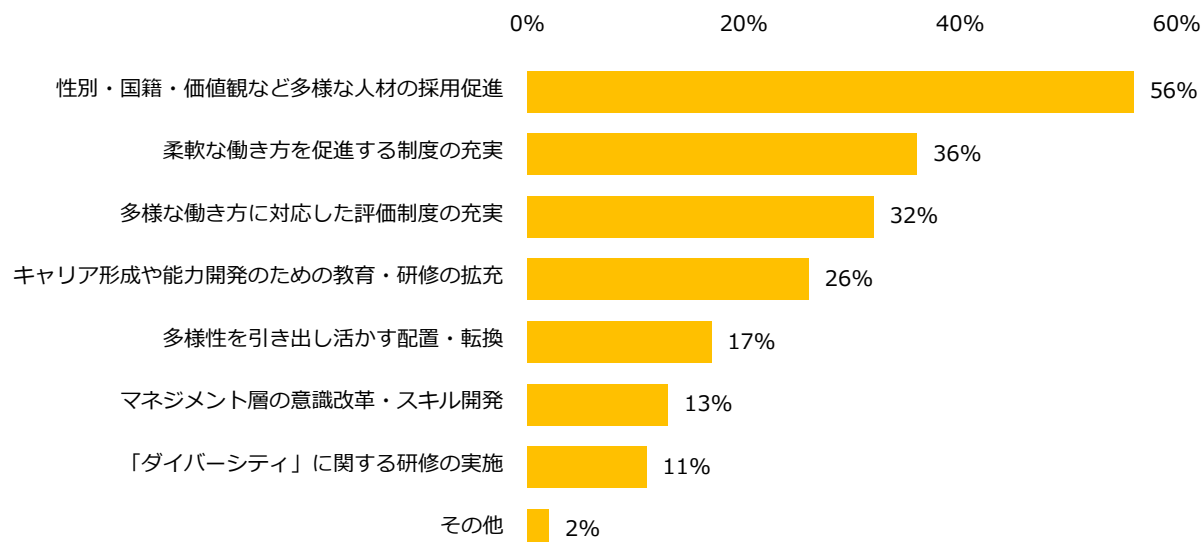
【図5】自社（離職中の方は直近の前職）では、“ダイバーシティ”に取り組んでいると感じますか？
 （企業規模別）



【図6】 自社（離職中の方は直近の前職）では、ダイバーシティに取り組んでいると感じますか？（業種別）



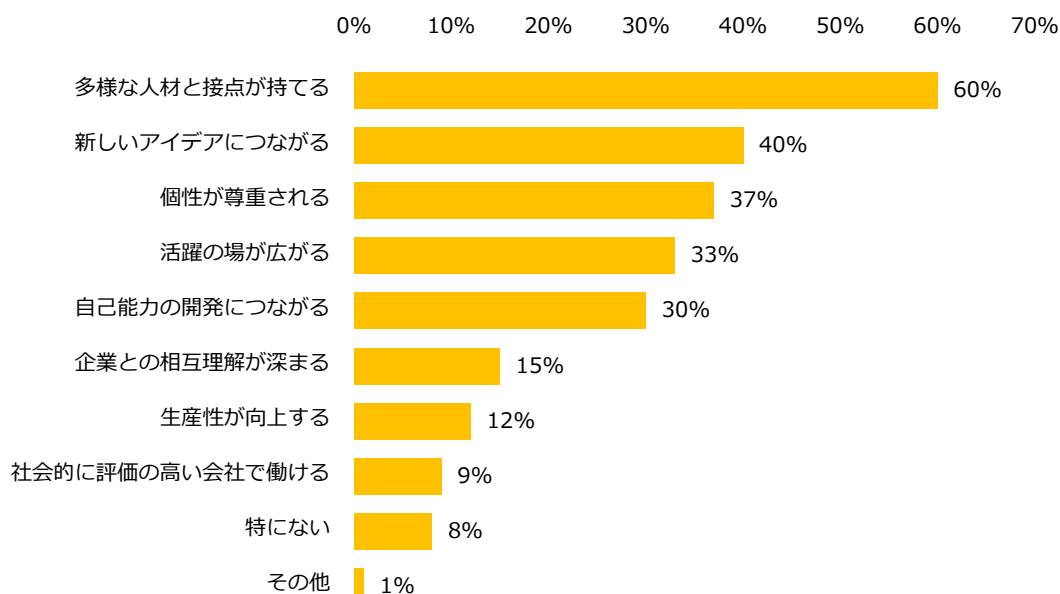
【図7】「自社が“ダイバーシティ”に積極的に取り組んでいる」「やや取り組んでいる」と回答した方に伺います。具体的な取り組みは何ですか？（複数回答可）



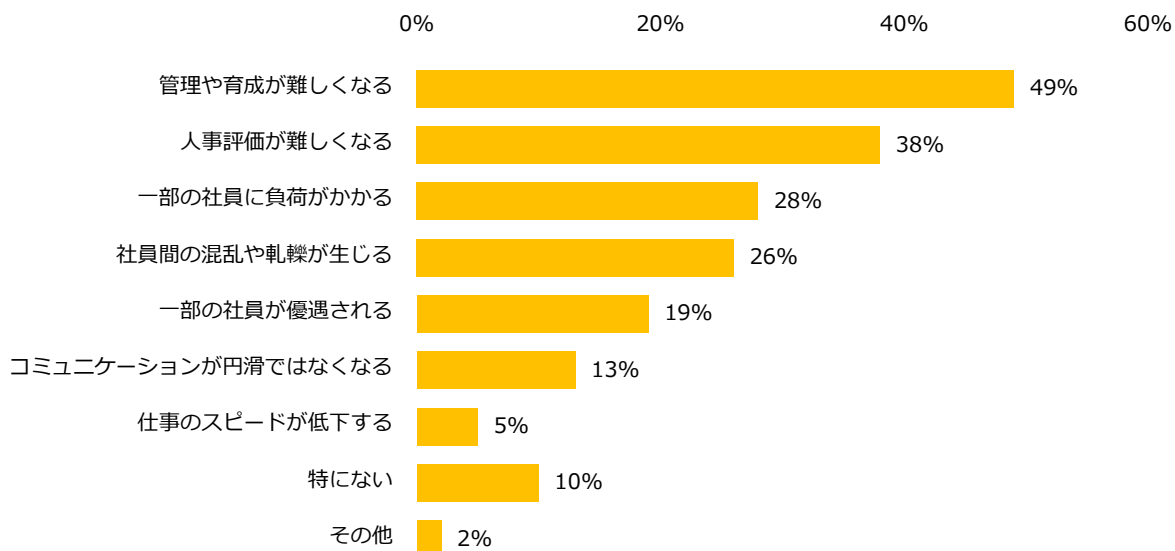
4：“ダイバーシティ”促進によるメリットは「多様な人材と接点を持つ」、デメリットは「管理・育成の難化」。(図8、図9)

「“ダイバーシティ”促進によるメリットは何ですか？」と伺ったところ、トップ3は「多様な人材と接点を持つ」（60%）、「新しいアイデアにつながる」（40%）、「個性が尊重される」（37%）でした。一方、デメリットを伺うと、「管理や育成が難しくなる」（49%）、「人事評価が難しくなる」（38%）、「一部の社員に負荷がかかる」（28%）でした。メリット、デメリットそれぞれの具体的なエピソードも紹介します。

【図8】“ダイバーシティ”促進によるメリットは何ですか？（複数回答可）



【図9】 “ダイバーシティ”促進によるデメリットは何ですか？（複数回答可）



メリットを感じたエピソード

◀「多様な人材と接点を持てる」と回答した方▶

- ・母国が異なる方と共に働くことによって、価値観の違いを肌で感じることができ、自分の中のあたりまえがそうでないことを痛感する機会が多々ある。（29歳女性）
- ・海外出身の方と共に仕事をした事がある。その方の国の事や文化を教えてもらったり、そういう話がきっかけとなって、職場全体のコミュニケーションが良い方向に進んだ。（32歳女性）

◀「新しいアイデアにつながる」と回答した方▶

- ・新たな分野に触れることができ、考え方の視野が広がる気がする。（34歳男性）
- ・新たな分野を学ぶことで、今の仕事を客観的に捉えられた。（50歳女性）

◀「個性が尊重される」と回答した方▶

- ・毎日生きる中で、ほとんどの時間を過ごす会社では、多様性が尊重されて自分らしさが周囲に認められた状態で働くほうが絶対に働きやすいから。（24歳女性）
- ・個人を尊重して得意分野を活かした人材配置をしたほうが、仕事が楽しいと感じる。（45歳男性）

デメリットを感じたエピソード

«「管理や育成が難しくなる」と回答した方»

- ・外国の方の採用した際、領収書を捨てるなど常識が違うため、細かくフォローが必要。(27歳女性)
- ・多様性を認めることは必須だと思いますが、個を尊重し過ぎると組織やチームとしてのまとまりが欠ける可能性があります。(31歳男性)

«「人事評価が難しくなる」と回答した方»

- ・人材も職務内容も多様化するため、マネジメント側の手腕も必要となる。(31歳女性)
- ・仕事の成果、達成感に対する個々の評価の差をつけにくくなる。(43歳男性)

«「一部の社員に負荷がかかる」と回答した方»

- ・時短で効率化を考えた働き方をする上で、業務の断捨離を同時にしていけないと、一部の社員に負荷が生じるのが現状だと思います。(28歳女性)
- ・人材の多様化により、マネジメントする管理職に大きく負荷がかかる。(31歳男性)

【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：『エン転職』（<https://employment.en-japan.com/>）を利用するユーザー
- 調査期間：2019年12月26日～2020年1月28日
- 有効回答数：11,028名

利用者満足度No.1（※）日本最大級の総合転職支援サービス『エン転職』



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

※2019年オリコン顧客満足度調査 転職サイトランキング総合1位
(<https://life.oricon.co.jp/information/220/>)

会員数800万人超。日本最大級の総合転職支援サービスです。求人企業1社1社をエンの担当者が訪問し、会社や仕事の魅力を徹底取材。取材記事に加え、現社員や元社員のクチコミ、企業担当者のコメントなど、多面的な情報提供により、ミスマッチのない転職を支援します。

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、西春

<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：03-3342-4683 MAIL：en-press@en-japan.com