

2022年11月25日

関係者各位

～日本のダイバーシティ&インクルージョンは進んでいるのか？～  
**2022年度ダイバーシティ&インクルージョン推進状況調査  
結果発表**

拝啓

時下、ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。平素よりご支援ご協力賜り感謝申し上げます。公益財団法人21世紀職業財団（東京都文京区本郷1-33-13 会長：伊岐典子）は、「あらゆる人が、その能力を十分に発揮しながら、健やかに働ける環境を実現する」ことを目指して活動しています。（財団HP <https://www.jiwe.or.jp/>）

この度、下記の要領で『男女正社員対象 ダイバーシティ&インクルージョン推進状況調査（2022）』の結果をまとめましたので発表いたします。

◆ 問題意識と調査の目的

2016年に女性活躍推進法が施行され、301人以上の企業は、女性活躍推進のための事業主行動計画を策定・公表することが義務となった。

そこで、当財団では、2018年より2年に1回、ダイバーシティ推進・女性活躍推進の実態を把握し、課題の抽出を行っている。

2018年3月実施のWEBアンケート調査は女性だけを対象に実施した。2020年1月実施の調査より対象者に男性を追加した。理由は、出産後の就業継続のしやすさ等について、女性は出産後働き続けるのが難しいと退職することが多いため、現状をより正確に確認するためである。

前回までの調査においても、インクルージョン（一人ひとりの多様な特性を受容・尊重して活かすこと）の推進状況を把握する質問を入れており、ダイバーシティ&インクルージョンの推進状況を把握してきた。今回は、一人ひとりが活かされているか、キャリア支援を受けているか、をより詳細に把握するため、設問を追加し、調査タイトルを「ダイバーシティ&インクルージョン推進状況調査」とした。

今回の調査では、これまでの調査の目的に追加して、以下のことを明らかにすることを目的としている。

- ✓ 2022年4月から101人～300人企業が女性活躍推進のための事業計画を策定・公表することが義務となった効果（そのため、調査の実施時期を6月にした。）
- ✓ インクルージョンの推進状況を捉える要素として、キャリア支援、マミートラックの状況の把握
- ✓ 2022年4月から順次施行されている育児・介護関連の男性の育児休業取得や働き方の実態

なお調査結果は、21世紀職業財団ホームページに掲載いたしました。

<https://www.jiwe.or.jp/research-report/2022diversity>

◆調査概要

実施日時 : 2022年6月17日～7月5日

調査方法 : WEB アンケート調査

調査対象 : 11業種、従業員101人以上企業に勤務している20～59歳の男女正社員  
(管理職以外の一般社員)

有効回答数 : 男性 2,250名 女性 2,250名 計 4,500名

規模割付 : 企業規模101～300人 男性 750名、女性 750名  
企業規模301人～ 男性 1,500名、女性 1,500名

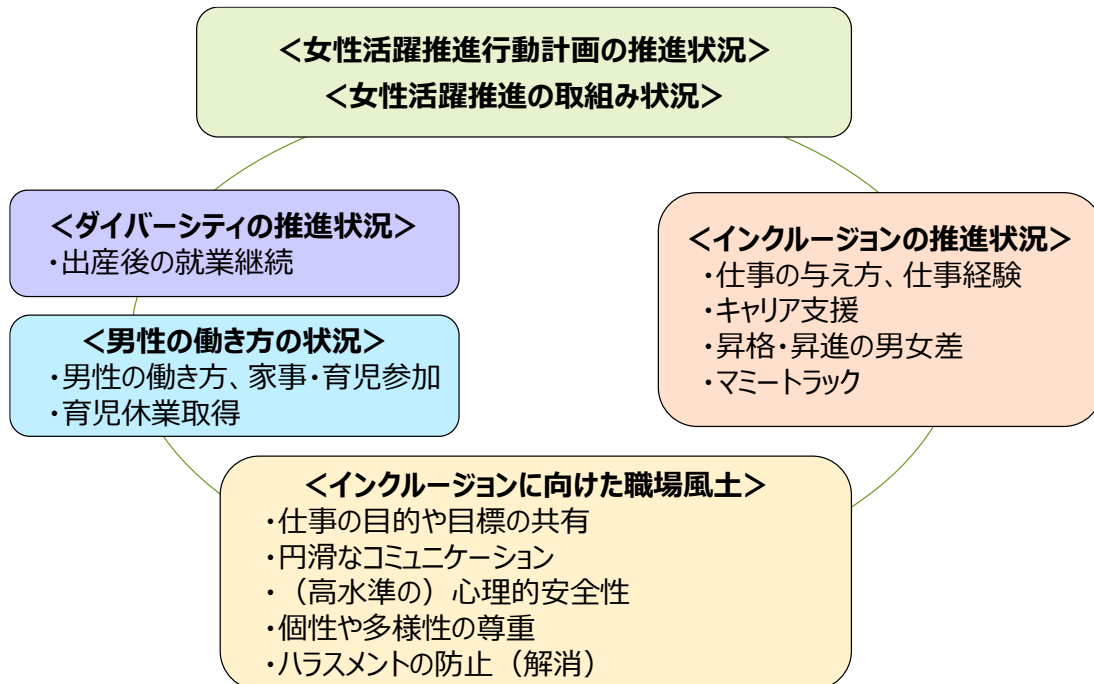
年齢層 割付	男性				女性					
	20代	30代	40代	50代	20代	30代	40代	50代		
就業構造基本調査100～299人	43.8%			33.3%	22.9%	58.2%			26.6%	15.2%
本調査101～300人	43.7%			33.3%	22.9%	58.1%			26.7%	15.2%
就業構造基本調査300人以上	16.7%	25.4%	32.4%	25.5%	31.7%	28.5%	24.9%	14.9%		
本調査301人以上	16.7%	25.4%	32.4%	25.5%	31.7%	28.5%	24.9%	14.9%		

・本調査(2022年)の企業規模区切りは、女性活躍推進法の区切りに従い、101～300人、301人以上としている。

・2022年調査と2020年調査の企業規模別比較について

2020年の調査では、100～299人、300人～499人、500人～999人、1,000人～2,999人、3,000人～4,999人、5,000人～9,999人、10,000人以上という区切りにしていた。そのため、2020年と2022年の比較の際には、2020年の100～299人と2022年の101～300人を比較し、表記を101～300人としている。その他の規模でも同様である。

◆ダイバーシティ&インクルージョン推進状況調査の枠組み



◆調査結果からわかった主なポイント

女性活躍推進行動計画の推進状況 女性活躍推進の取組み状況	1.女性活躍推進の行動計画の認知度は向上したが、まだ低いレベルにある 2.企業規模が小さいほど女性活躍推進の取組みが行われていない（※） 3.女性活躍推進の行動計画を知っている場合や女性活躍推進の取組みが積極的に行われている場合は女性の昇進意欲が高い
ダイバーシティの推進状況	4.出産後の就業継続環境は改善した
インクルージョンの推進状況	5.重要な仕事は男性が担当することが多いと思う割合が少し増えた 6.女性の6割が男性のほうが昇格・昇進しやすいと思っている状況に変化はない 7.管理職になる可能性があると認識している割合は男性より女性のほうが低いが、管理職になる可能性があると認識している女性の約半数は昇進意欲がある 8.女性は男性に比べ仕事で皮むける経験をしたり、上司からの今後のキャリアについてのアドバイスを受ける割合が少ない（※） 9.企業規模が小さいほどキャリア支援施策の実施率が低い（※） 10.出産前よりも難易度や責任の度合いが低くなる、子供を持つとキャリアアップしにくいなどのマミートラックの課題がある
男性の働き方の状況	11.長時間労働、有給休暇の取得しづらさ、柔軟な働き方のしにくさの課題が残っている 12.家事・育児時間に大きい男女差がある中、男性が育児のための休暇・休業を取得すること等で職場にもよい影響がある（※）
インクルージョンに向けた職場風土	13.ダイバーシティ&インクルージョンの前提となる職場風土の醸成ができていない企業が多い（※）

（※）今回調査（2022）より新たに追加した設問によって判明したポイントとなります

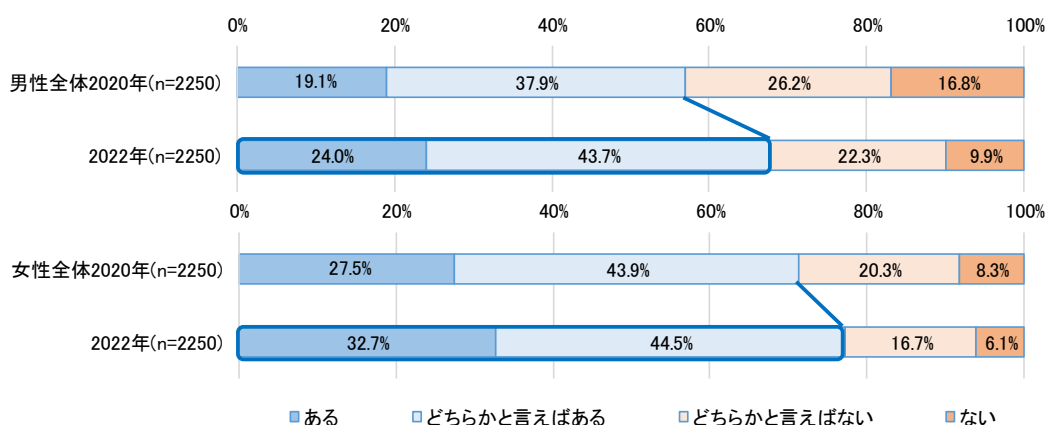
◆調査結果紹介～ダイバーシティは進んでいるがインクルージョンはどうか？

1. 2年前よりも「出産しても働き続けるのが当然という雰囲気」が高まった

2年前と比較すると、女性は出産しても働き続けるのが当然という雰囲気が「ある」「どちらかと言えばある」と回答した人の割合は、男性においても、女性においても高まっており、2022年では、それぞれ67.7%、77.2%である。多様な人が働くことができているという意味において、ダイバーシティは進んでいると言える。

【男女：2020年との比較】

Q3. あなたの職場では、女性は出産しても働き続けるのが当然という雰囲気がありますか。

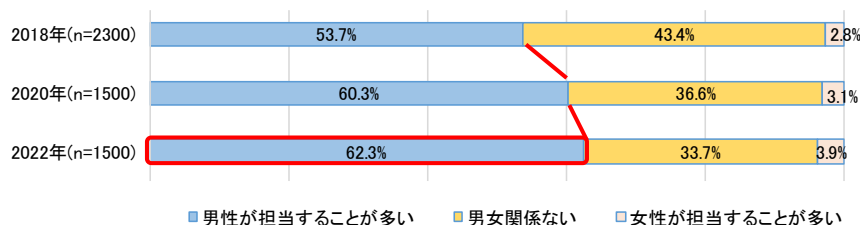


## 2. 重要な仕事は「男性がすることが多い」と思う割合が高くなった

女性について、2018年、2020年と比較すると、重要な仕事は「男性が担当することが多い」と思う割合が高くなっている。総合職・エリア総合職女性についても、同様である。

### 【301人以上企業 女性 2018年 2020年との比較】

Q4. あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらが担当することが多いと思いますか。

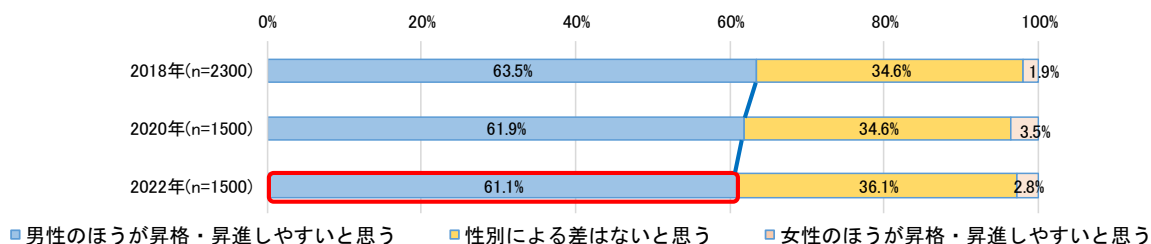


## 3. 女性のうち「男性の方が昇格・昇進しやすい」と思う人の割合（約6割）はほぼ変化なし

2018年、2020年と比較をすると、「男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う」と回答した人の割合は、301人以上企業の女性でわずかに減少したがあまり変わらない。

### 【301人以上企業 女性 2018年 2020年との比較】

Q6. あなたの職場では、昇格・昇進において性別による差があると思いますか。



### 【本件に関するお問い合わせ】

公益財団法人 21世紀職業財団

事業推進部長 座間 美都子

上席主任・主任研究員 山谷 真名

上席主任 本道 敦子

上席主任 和田 みゆき

メール：kenkyu@jiwe.or.jp

TEL：03-5844-1665 FAX：03-5844-1670

※調査結果は財団のホームページ <http://www.jiwe.or.jp/>からもご覧いただけます。

調査結果 <https://www.jiwe.or.jp/research-report/2022diversity>