

2022年「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

～ダイバーシティは進んだが、インクルージョンはまだだ!?～

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りました。そこで、当財団では、2018年より2年に1回、ダイバーシティ&インクルージョンの実態を把握し、課題の抽出を行っています。

2022年4月からは、101人～300人企業でも女性活躍推進のための事業主計画を策定・公表することが義務となりましたので、その影響度も今回の調査では把握しました。

また、女性が出産後も就業継続できるだけでなくマミートラック(出産後に、出産前よりも難易度や責任の度合いが低くなっていること)に陥っていないか、人的資本に注目が集まる中でキャリア形成・能力開発を促す取組みがどの程度行われているか、2022年4月から順次施行されている改正育児・介護休業法に関連し、男性の育児休業取得の良い影響・取得希望・取得の難しさについても調査しました。

ここでは、その結果から抜粋してご紹介します。調査結果の全体は、21世紀職業財団ホームページに掲載しています。HPIには、コース別、企業規模別、業種別、地域別の結果も掲載しています。

<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
 ・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。

2年前よりも行動計画の認知度は高まったが、まだ低い

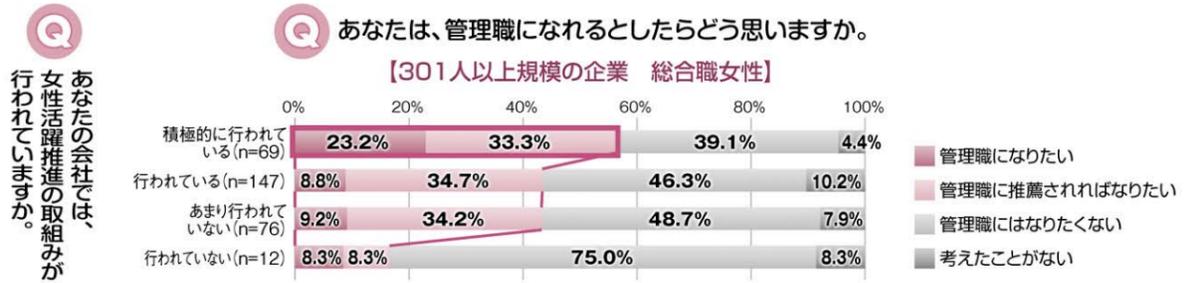
今回新たに変化を確認した101～300人規模の企業を見ると、2年前と比べ、女性活躍推進に関する自企業の行動計画の「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」と回答した人の割合は、男性8.7ポイント、女性8.4ポイント高まりました。301人以上規模の企業では男女とも6.4ポイント高まりましたが、まだ低いです。

Q あなたの会社の女性活躍推進の行動計画(目標・取組み)についておたずねします。



女性活躍推進の取組みが積極的に行われている場合、女性の昇進意欲が高い

いずれの規模の企業でも、会社で女性活躍推進の取組みが積極的に行われていると管理職への昇進意欲が高まることがわかりました。301人以上規模の企業の総合職では、「積極的に行われている」場合、56.5%と半数を超えています。



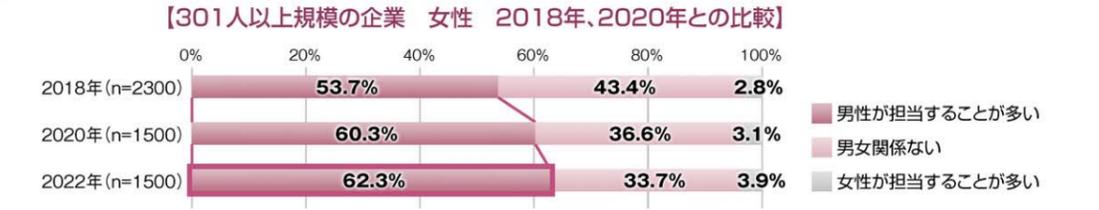
2年前よりも「出産しても働き続けるのが当然という雰囲気」が高まった

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%(+10.7ポイント)、77.2%(+5.8ポイント)です。育児をしながら仕事をする人が働きやすくなり、多様な人が働くことができるようになった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ます。

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

重要な仕事を担当することで、より成長を実感します。上記のように、出産後の就業継続は可能となりダイバーシティは進んでいますが、重要な仕事を男性が担当することが多い、という回答は増加する傾向で、上司による仕事の配分においてはダイバーシティの広がりはまだ対応できていない組織が多いと思われます。

Q 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。



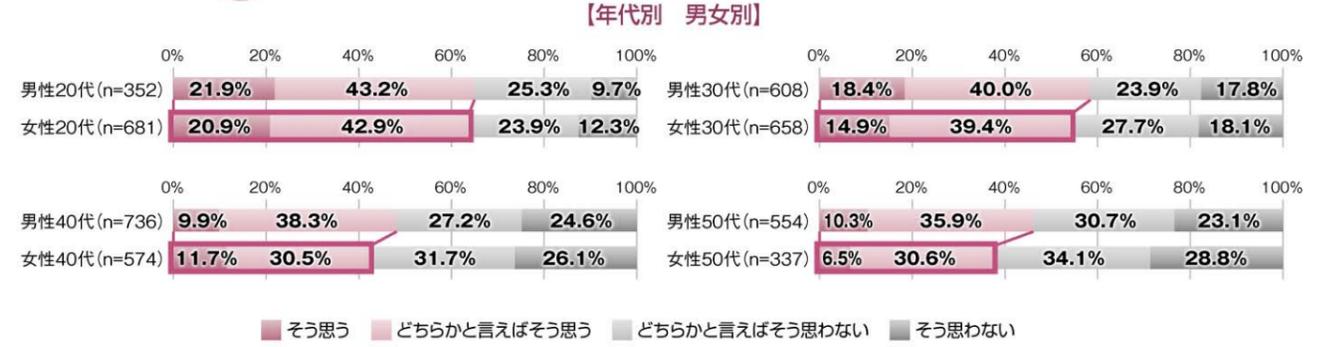
20代・30代の総合職・エリア総合職の女性では、マミートラックにいる人が4割

男性と同様の仕事をしている総合職・エリア総合職でも女性の4割はマミートラックに入っています。育児の負担が女性に偏っていることも要因の一つと思われます。出産後の就業継続を可能にする両立支援策の実施だけでなく、個人の状況に応じて、能力を発揮できるようにする取組みが必要です。

女性が上司から今後のキャリアについてのアドバイスを受けている割合は、各年代とも男性より低い

女性に対してどのようにアドバイスしたらよいかわからない上司も多いと推察されます。上司世代はキャリア教育を十分に受けてこなかったため、キャリア支援能力向上のための研修等が必要です。

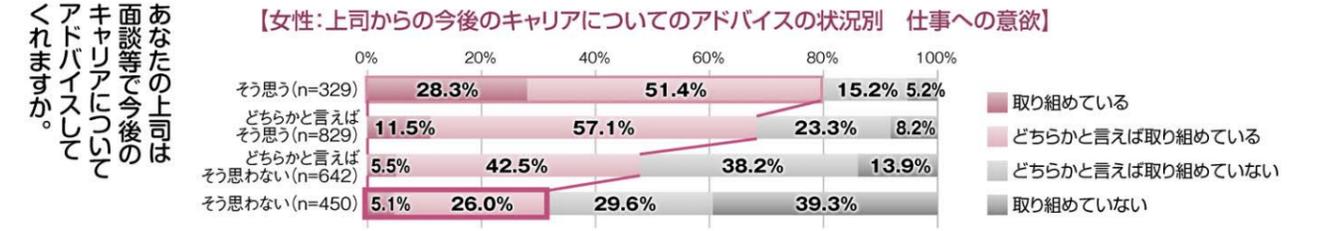
Q あなたの上司は面談等で今後のキャリアについてアドバイスしてくれますか。



上司から今後のキャリアについてのアドバイスを受けている場合、仕事への意欲が高い

上司からの今後のキャリアについてのアドバイスが重要であることが示されています。

Q あなたは仕事に意欲的に取り組んでいますか。

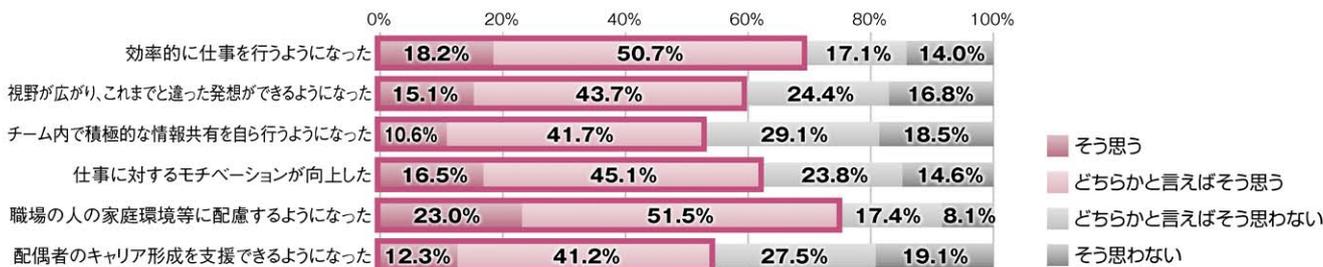


男性が育児のために休暇・休業を取得することは、職場にもよい影響がある

職場でもよい影響があるので積極的に育児休業が取得できる環境づくりが大切です。

Q あなたが子どもの出生や育児のために休暇・休業を取得したことでのよい影響について、以下のそれぞれの項目で、当てはまるものを選んでください。

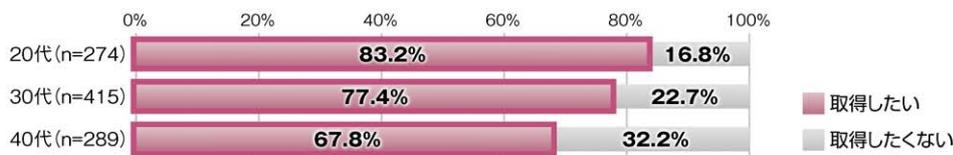
【子どもの出生や育児のための休暇・休業を取得した男性(n=357)】



20代では8割以上の男性が、育児休業取得を希望

Q あなたは、今後、育児休業を取得したいと思いますか。

【子どもを持つ予定がある男性:年代別 育児休業取得希望の有無】

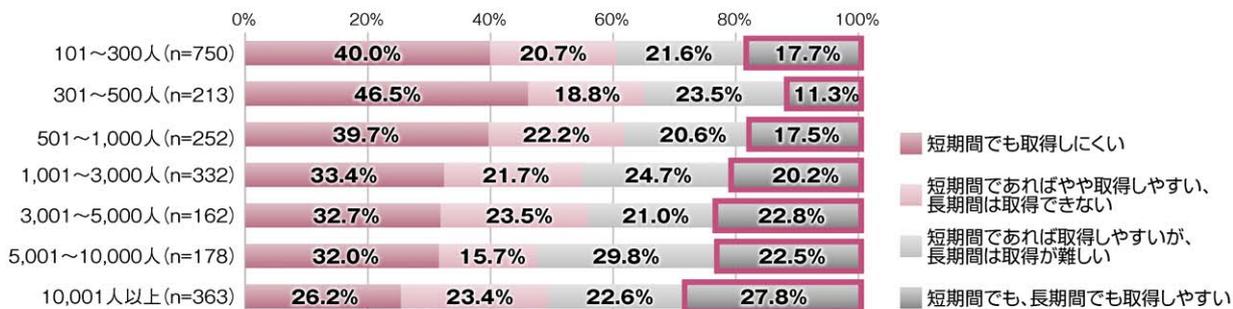


大企業でも、男性の長期の育児休業が取得しやすいとの回答は3割に満たない

上記のように、育児休業取得を希望している男性が多いにもかかわらず、その希望がかなわない職場が多いようです。法律改正を機に、男性も育児休業を取得しやすい職場づくりが必要です。

Q あなたの職場では男性が育児休業を取得しやすいですか。

【男性:企業規模別 育児休業の取得しやすさ】



●ダイバーシティ推進、女性活躍推進、働き方等についての社員対象の意識調査を実施されていない企業様は、ぜひ、当財団へご相談ください。

●HPIに掲載されていない調査結果をお知りになりたい企業様は、以下にお問合せください。

ご相談・お問合せ先：21世紀職業財団 事業推進部 山谷(やまや)、本道(ほんどう)、和田
kenkyu@jiwe.or.jp