

1391_企業

東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブ

調査名 多様な人材が活躍できる職場環境に関する調査, 2019

寄託者(寄託時) 厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課

本集計表を引用する際には出典を明記して下さい。最新の寄託者名は概要にてご確認下さい。

	合計	Q1.本社所在地(7区分)							
		北海道・東北	関東(東京都を除く)	東京都	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄	無回答
全体	2388	12.5	14.3	18.6	18.2	14.4	9.3	10.3	2.4

	合計	Q2.主な業種															
		農業,林業,漁業	鉱業,採石業,砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業,郵便業	卸売業,小売業	金融業,保険業	不動産業,物品賃貸業	宿泊業,飲食サービス業	教育,学習支援業	医療,福祉	その他サービス業	その他	無回答
全体	2388	0.0	0.3	5.6	22.1	0.4	3.3	6.1	13.1	1.5	1.0	3.6	4.3	22.5	12.1	2.8	1.3

	合計	Q3.正社員数							
		49人以下	50~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1,000人~2,999人	3,000人以上	無回答
全体	2388	13.4	40.0	26.0	4.3	4.1	8.5	3.5	0.2

	合計	Q4-1①.正社員の年齢構成の特徴_男性					
		20~30歳代の割合が高い	40歳代の割合が高い	50歳代の割合が高い	各年齢層同程度である	その他	無回答
全体	2388	30.7	38.0	16.0	7.8	3.5	4.0

	合計	Q4-1②.正社員の年齢構成の特徴_女性					
		20~30歳代の割合が高い	40歳代の割合が高い	50歳代の割合が高い	各年齢層同程度である	その他	無回答
全体	2388	43.0	30.3	12.1	7.1	2.9	4.6

	合計	Q4-2.正社員に占める女性の割合						
		0%	0%超~10%未満	10%~25%未満	25%~50%未満	50%~75%未満	75%以上	無回答
全体	2388	0.5	13.1	31.4	20.8	19.6	12.7	1.8

	合計	Q4-3. 管理職に占める女性比率						無回答
		0%	0%超～5% 未満	5%～10% 未満	10%～30% 未満	30%～50% 未満	50%以上	
全体	2388	30.4	21.4	15.4	11.2	10.0	10.9	0.8

	合計	Q5①. 職場で旧姓など通称名の使用が認められている		
		あてはまる	あてはまら ない	無回答
全体	2388	69.0	29.5	1.5

	合計	Q5②. 制服又は服装規定がある		
		あてはまる	あてはまら ない	無回答
全体	2388	66.6	33.0	0.3

	合計	Q5②1. 制服又は服装規定が男女で分かれている		
		あてはまる	あてはまら ない	無回答
全体	1591	57.8	41.6	0.6

	合計	Q5③. 職場に多目的トイレなど男女とも利用可能なトイレがある		
		あてはまる	あてはまら ない	無回答
全体	2388	46.1	53.2	0.7

	合計	Q5④. トイレは入居しているビルや施設のものを利用している		
		あてはまる	あてはまら ない	無回答
全体	2388	49.9	49.0	1.2

	合計	Q5⑤. 職場には従業員が使う更衣室を設置している		
		あてはまる	あてはまら ない	無回答
全体	2388	80.3	19.3	0.4

	合計	Q5⑥. 集団受診による健康診断を実施している		
		あてはまる	あてはま らない	無回答
全体	2388	85.8	13.7	0.5

	合計	Q5⑦. 家族手当がある		
		あてはまる	あてはま らない	無回答
全体	2388	73.3	26.4	0.3

	合計	Q5⑦1. 事実婚のカップルに対しても家族手当がある		
		あてはまる	あてはま らない	無回答
全体	1750	11.3	86.6	2.1

	合計	Q5⑧. 慶弔休暇制度がある		
		あてはまる	あてはま らない	無回答
全体	2388	97.4	2.3	0.3

	合計	Q5⑧1. 事実婚のカップルも慶弔休暇を利用できる		
		あてはまる	あてはま らない	無回答
全体	2326	13.8	81.3	4.9

	合計	Q6. 多様な人材の活躍に関する認定の取得状況					無回答
		えるばし認 定を受けて いる	くるみん認 定を受けて いる	企業の人材 活用に関す る国の認定 を受けてい る	企業の人材 活用に関す る自治体の 認定を受け ている	いずれの認 定も受けて いない	
全体	2388	2.4	8.2	6.2	8.7	77.8	3.9

	合計	Q7①. 重視度_属性の多様性			
		重視している	やや重視している	重視していない	無回答
全体	2388	24.6	50.5	23.7	1.3

	合計	Q7②. 重視度_働き方の多様性			
		重視している	やや重視している	重視していない	無回答
全体	2388	28.4	48.4	22.1	1.0

	合計	Q7③. 重視度_ライフスタイルの多様性			
		重視している	やや重視している	重視していない	無回答
全体	2388	41.7	46.8	10.5	1.0

	合計	Q7④. 重視度_個人の価値観や考え方の多様性			
		重視している	やや重視している	重視していない	無回答
全体	2388	24.4	55.4	19.1	1.2

	合計	Q7⑤. 重視度_能力や経験、専門性の多様性			
		重視している	やや重視している	重視していない	無回答
全体	2388	44.1	48.3	6.6	0.9

	合計	Q8-1. 経営方針、行動宣言等に「多様な人材の活躍」を掲げているか				
		経営方針等に掲げている	経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている	経営方針や経営課題として位置付けていない	わからない	無回答
全体	2388	9.7	20.6	49.5	17.5	2.8

	合計	Q8-2.「多様な人材の活躍」を経営方針に掲げたり経営課題として位置付け始めた時期							
		1年以内	2～3年前	4～5年前	6～7年前	8～10年前	11年以上前	わからない	無回答
全体	723	8.7	33.7	24.5	5.5	7.3	9.7	9.3	1.2

	合計	Q9①. 重視度_女性の活躍			
		重視している	やや重視している	重視していない	無回答
全体	2388	60.7	32.5	5.7	1.2

	合計	Q9②. 重視度_高齢人材の活躍			
		重視している	やや重視している	重視していない	無回答
全体	2388	46.1	44.8	8.0	1.0

	合計	Q9③. 重視度_障がい者の活躍			
		重視している	やや重視している	重視していない	無回答
全体	2388	22.9	47.4	28.1	1.5

	合計	Q9④. 重視度_外国人材の活躍			
		重視している	やや重視している	重視していない	無回答
全体	2388	18.9	31.2	48.2	1.7

	合計	Q10. 多様な人材の活躍に係る担当者や担当部署の状況				
		独立した専任組織がある	担当者が兼務で取り組んでいる	現場社員を集めた推進プロジェクトを組織して取り組んでいる	特に設置していない	無回答
全体	2388	3.8	23.1	3.0	71.8	0.7

	合計	Q11. ハラスメントに関する取組状況				
		セクシュアル・ハラスメント防止のための取組を実施している	パワー・ハラスメント防止のための取組を実施している	いずれも実施していない	わからない	無回答
全体	2388	68.9	64.7	19.9	5.8	0.9

	合計	Q12. 性的マイノリティやいわゆるLGBTと呼ばれる人が社会にいることの認知		
		多少は知っている、聞いたことがある	全く知らない、聞いたことがない	無回答
全体	2388	93.0	6.9	0.2

	合計	Q13①. 同業他社において、性的マイノリティに関する取組を行う企業が増加している				
		そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	無回答
全体	2220	5.5	17.8	30.7	45.3	0.7

	合計	Q13②. 自社において、性的マイノリティについて関心を持つ求職者が増加している				
		そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	無回答
全体	2220	2.2	8.0	30.2	58.7	0.9

	合計	Q13③. 自社において、性的マイノリティについて関心を持つ社員が増加している				
		そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	無回答
全体	2220	2.6	10.9	32.5	53.1	0.9

	合計	Q13④. 自社において、性的マイノリティについて関心を持つ顧客や取引先が増加している				
		そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	無回答
全体	2220	1.6	7.4	33.0	56.9	1.1

	合計	Q14①. 企業として、性的マイノリティをとりまく社会課題の解決に貢献すべきである				
		そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	無回答
全体	2220	13.0	52.4	23.6	10.0	1.0

	合計	Q14②. 社内において、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきである				
		そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	無回答
全体	2220	17.3	55.3	18.1	8.2	1.0

	合計	Q14③. ビジネスチャンスとして活用すべきである				
		そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	無回答
全体	2220	5.1	23.2	38.1	32.4	1.2

	合計	Q15. 社内に性的マイノリティ当事者がいることの認知				
		認知している	認知しているが、いる可能性を想定している	いないと思う	わからない	無回答
全体	2220	13.4	13.4	41.4	29.9	1.9

	合計	Q16. 性的マイノリティ当事者の存在を認知するようになったきっかけ									
		当事者から困りごとについて相談を受けた	当事者の上司や同僚から相談を受けた	当事者からカミングアウトがあった	社内制度利用時の申請内容等によって当事者であることを認知した	戸籍上の性別とは別の服装や言葉遣いをする社員がいた	各部門の管理職などから当事者がいることを聞いた	その他	いずれもあてはまらない	わからない	無回答
全体	595	13.6	12.4	31.3	3.2	12.3	22.7	10.8	23.4	5.9	0.5

	合計	Q17. 相談の内容												
		異動における配慮に関する相談	昇進や昇格における差別に関する相談	退職強要や解雇に関する相談	福利厚生など社内制度の利用に関する相談	勤務時の服装や通称名の使用に関する相談	トイレや更衣室の使用に関する相談	上司や同僚からの性的指向・性自認に関わるハラスメントに関する相談	取引先からの性的指向・性自認に関わるハラスメントに関する相談	当事者であることを会社や人事労務担当者に知ってもらいたいという相談	その他	具体的な相談はなかった	わからない	無回答
全体	595	3.5	0.5	0.3	7.4	12.8	18.5	3.5	0.7	10.3	5.9	55.0	7.2	2.7

	合計	Q18. 相談に対する対応						
		既存の制度や規定を変更せず、個別の対応を行った	既存の制度や規定を改定して対応を行った	新しい制度を導入して対応を行った	その他	これまでに相談を受けたことはない	特にない	無回答
全体	595	31.6	2.9	1.8	3.7	47.7	11.3	3.0

	合計	Q19. 性的マイノリティ当事者や理解者・支援者のコミュニティの有無					
		性的マイノリティ当事者のコミュニティがある	理解者・支援者のコミュニティがある	1および2の両方がある	1および2のいずれもない	わからない	無回答
全体	2220	0.2	0.9	0.3	77.4	20.5	0.7

	合計	Q20. 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組																	
		特に実施していない	性的指向・性自認に関する倫理規定や行動規範の策定	性的指向・性自認にかかわるハラスメントに関する社内規定の策定	性的マイノリティに対する施策の担当者・担当部署がある	社内アンケートなどによる実態把握	社内に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある	社外に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある	性的マイノリティに関する相談対応ガイドラインの策定	経営層や管理職に向けた研修や勉強会の開催	人事労務担当者に向けた研修や勉強会の開催	社員に向けた研修や勉強会等の開催	ポスター・リーフレット等の配布や掲示	性的マイノリティに関する採用に係る配慮方針の策定	採用担当者への教育や研修	性的マイノリティ向けの採用説明会の開催や採用セミナーへの参加	配置における配慮	配置、昇進、昇格に関する公正な評価の徹底	性表現に関する倫理規定や行動規範の策定
全体	2220	88.2	2.7	3.5	2.9	0.9	4.2	2.8	0.5	3.3	3.2	4.5	1.6	1.0	3.6	0.8	0.9	2.9	0.8

(後表へ)

	合計	Q20. 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組																	
		採用時の応募書類における性別欄への配慮	社内書類における性別欄への配慮	制服や服装規定におけるトランスジェンダーへの配慮	トランスジェンダーへの配慮を意図した通称名の使用を認める	トランスジェンダーへの配慮を意図した誰でも利用できるトイレの設置	自認する性別のトイレの利用を認める	トランスジェンダーへの配慮を意図した更衣室の環境整備	健康診断時のトランスジェンダー当事者への配慮	性別移行のための治療や手術に関する休暇制度	傷病休暇制等を、性別移行のための治療や手術に利用できるように明示している	慶弔休暇の同性パートナーへの適用	家族手当の同性パートナーへの適用	社内の当事者コミュニティを支援する取組	社内の理解者・支援者を増やす取組	社外の性的マイノリティに関する活動やイベントへの協賛・出展	無回答		
全体	2220	2.0	0.9	1.9	1.3	2.7	1.5	0.8	1.7	0.2	0.3	1.8	0.9	0.5	1.6	0.9	0.9		

	合計	Q21. 性的マイノリティに関する取組に着手したきっかけ														
		性的マイノリティ当事者である社員から要望や対応を求める声があったため	経営層や管理職から要望や対応を求める声があったため	採用活動時に性的マイノリティ当事者から要望や対応を求める声があったため	労働組合から要望や対応を求める声があったため	グループ会社や海外事業所から対応を求められたため	顧客や取引先にいる性的マイノリティ当事者に配慮するため	性的マイノリティ向けの商品やサービスを展開するため	表彰制度に応募するため	社会的な認知度の高まりをみて、取り組むべきと判断したため	同業種や周囲の企業の取組をみて、取り組むべきと判断したため	パートナーシップ証明書など自治体の施策に対応するため	その他	特にない/わからない	無回答	
全体	242	17.8	11.6	9.5	1.2	15.3	10.3	0.0	3.3	67.8	17.8	2.5	8.3	6.6	0.8	

	合計	Q22. 一番初めに着手した性的マイノリティに関する取組																	
		特に実施していない	性的指向・性自認に関する倫理規定や行動規範の策定	性的指向・性自認にかかわるハラスメントに関する社内規定の策定	性的マイノリティに対する施策の担当者・担当部署がある	社内アンケートなどによる実態把握	社内に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある	社外に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある	性的マイノリティに関する相談対応ガイドラインの策定	経営層や管理職に向けた研修や勉強会の開催	人事労務担当者に向けた研修や勉強会の開催	社員に向けた研修や勉強会等の開催	ポスター・リーフレット等の配布や掲示	性的マイノリティに関する採用に係る配慮方針の策定	採用担当者への教育や研修	性的マイノリティ向けの採用説明会の開催や採用セミナーへの参加	配置における配慮	配置、昇進、昇格に関する公正な評価の徹底	性表現に関する倫理規定や行動規範の策定
全体	242	0.0	9.5	10.3	7.4	2.5	8.3	5.4	0.0	12.0	11.2	15.7	5.0	1.2	8.7	1.7	0.8	4.5	0.4

(後表へ)

	合計	Q22. 一番初めに着手した性的マイノリティに関する取組																
		採用時の応募書類における性別欄への配慮	社内書類における性別欄への配慮	制服や服装規定におけるトランスジェンダーへの配慮	トランスジェンダーへの配慮を意図した通称名の使用を認める	トランスジェンダーへの配慮を意図した誰でも利用できるトイレの設置	自認する性別のトイレの利用を認める	トランスジェンダーへの配慮を意図した更衣室の環境整備	健康診断時のトランスジェンダー当事者への配慮	性別移行のための治療や手術に関する休暇制度	傷病休暇制、性別移行のための治療や手術に利用できることを明示している	慶弔休暇の同性パートナーへの適用	家族手当の同性パートナーへの適用	社内の当事者コミュニティを支援する取組	社内の理解者・支援者を増やす取組	社外の性的マイノリティに関する活動やイベントへの協賛・出展	無回答	
全体	242	4.5	0.4	2.5	2.5	5.8	3.7	1.2	2.5	0.0	0.0	2.5	1.2	0.8	0.4	0.4	8.7	

	合計	Q23. 一番初めに着手した取組の着手時期							
		1年以内	2～3年前	4～5年前	6～7年前	8～10年前	11年以上前	わからない	無回答
全体	242	19.0	40.1	13.2	5.4	3.7	5.8	9.9	2.9

	合計	Q24. 性的マイノリティに関する取組を実施している目的や期待する効果												
		社会的責任のため	コンプライアンスへの対応のため	いわゆるLGBT向けの商品やサービスを展開するため	経営の国際化に対応するため	イノベーション創出のため	社会における自社イメージ向上のため	人材を確保するため	性的マイノリティ当事者が働きやすい職場にするため	性的マイノリティ当事者を含めた多様な人材が働きやすい職場にするため	社員間のトラブルを防ぐため	その他	特に明確にされていない/わからない	無回答
全体	242	58.3	45.9	2.9	14.0	19.4	14.0	36.0	53.3	73.1	27.7	1.7	3.7	0.0

	合計	Q25①. 取組に対する反応_社内の性的マイノリティ当事者から			
		肯定的な反応があった	否定的な反応があった	反応がなかった/わからない	無回答
全体	242	26.4	1.7	66.9	6.2

	合計	Q25②. 取組に対する反応_経営層・管理職から			
		肯定的な反応があった	否定的な反応があった	反応がなかった/わからない	無回答
全体	242	48.3	5.8	46.3	4.1

	合計	Q25③. 取組に対する反応_一般職社員から			
		肯定的な反応があった	否定的な反応があった	反応がなかった/わからない	無回答
全体	242	37.2	7.0	57.9	4.5

	合計	Q25④. 取組に対する反応_顧客や取引先から			
		肯定的な反応があった	否定的な反応があった	反応がなかった/わからない	無回答
全体	242	7.4	0.4	85.1	7.0

	合計	Q25⑤. 取組に対する反応_その他社外から			
		肯定的な反応があった	否定的な反応があった	反応がなかった/わからない	無回答
全体	242	12.4	0.8	81.0	6.2

	合計	Q26. 研修や勉強会で扱った内容、ポスターやリーフレットで周知した内容							
		性的マイノリティに関する基礎知識	性的マイノリティが抱える職場での困難、リスクについて	性的指向や性自認に関する差別やハラスメントの防止について	アウトティングに関する解説やアウトティング防止について	サービス提供における性的マイノリティへの対応について	その他	わからない	無回答
全体	156	79.5	46.8	67.9	33.3	5.1	2.6	3.2	7.7

	合計	Q27. 性的マイノリティ当事者が休暇制度等を利用する際の特段の配慮		
		配慮している	特に配慮していない	無回答
全体	46	50.0	39.1	10.9

	合計	Q28. 性的マイノリティに関する取組について、今後の意向						
		既存の取組の拡大や新たな取組を実施していく予定	既存の取組を継続する予定	既存の取組を縮小・廃止していく予定	現在取組を行っていないが、今後検討する予定	現在取組を行っており、今後も実施する予定はない	わからない	無回答
全体	2220	3.5	5.8	0.0	20.0	32.2	37.5	1.0

	合計	Q29. 性的マイノリティに関する取組を進める上での課題											
		経営層の理解や協力が得られない	社員の理解が足りない	顧客や取引先の理解が得られない	当事者のニーズや意見を把握することが難しい	施策の効果の把握が難しい	どのような取組を実施すればよいのかわからない	取組を行うための知見が不足している	取組を行うための予算が確保できない	その他	特に課題となっていることはない	わからない	無回答
全体	651	6.8	28.3	5.4	50.8	23.5	40.6	33.0	10.0	3.4	12.3	1.8	2.0

	合計	Q30. 性的マイノリティに関する取組の実施予定がない理由							
		社内に性的マイノリティ当事者がいないため	経営層の理解が得られないため	他に優先して対応すべき人事労務の課題があるため	何をすべきかわからないため	取組の必要性を感じていないため	その他	特にない/わからない	無回答
全体	1546	50.3	2.7	33.4	22.0	34.7	3.9	10.9	2.2

	合計	Q31. 企業で性的マイノリティに関する取組を進めるにあたって、国や自治体に期待すること									
		取組に対する情報提供	ルールの明確化	積極的な取組を行う企業に対する表彰や認定	社会全体の理解促進に向けた啓発活動	企業からの相談への対応	労働者からの相談への対応	職場環境整備のための助成制度	その他	特にない	無回答
全体	2220	41.3	46.7	5.1	27.7	21.6	22.5	21.6	1.5	21.5	1.6