

2021年10月28日

従業員からみた「ダイバーシティ経営」の実態

静岡県内800名、東京圏民800名を対象にアンケート調査を実施

近年、企業や組織で注目が高まる「ダイバーシティ経営」。ダイバーシティとは多様性を意味し、経済産業省によると、ダイバーシティ経営とは「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」と定義されています。

静岡経済研究所（理事長 馬瀬和人）では、県内企業で働く静岡県民に対して、同時に比較対象とすべく首都圏民に対して、自身の働き方や労働価値観、職場におけるダイバーシティへの取組み等に関するアンケート調査を実施し、従業員サイドからみた多様な人材の活躍や働き方の実態を調査しました。

※本件の詳細な調査内容は、「調査月報11月号」に掲載

【アンケート調査の概要】

- ◆調査方法：インターネットによるアンケート調査
※(株)クロス・マーケティング（東京都）に委託
 - ◆実施時期：2021年9月
 - ◆調査対象：県内企業で働く静岡県民800名、
比較対象とするため首都圏民（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県）800名にも実施
 - ◆回答者属性（静岡県民）：
 - 〔性別〕男性：50%、女性：50%
 - 〔年齢〕20歳代：18.4%、30歳代：31.6%、40歳代：25.0%、50歳代：19.4%、60歳代：5.6%
 - 〔役職〕正社員・一般社員：88.8%、管理職：8.8%、経営者・役員：2.5%
 - 〔勤務先の従業員規模〕50人未満：27.3%、50～100人未満：12.6%、100～300人未満：17.5%、
300～500人未満：8.4%、500～1,000人未満：6.9%、1,000人以上：27.4%
 - 〔勤務先の業種〕建設業：6.0%、製造業：40.4%、情報通信業：3.5%、運輸業、郵便業：6.5%、
卸売業、小売業：9.8%、金融業、保険業：4.6%、宿泊業、飲食サービス業：2.5%、
医療、福祉9.9%、サービス業：7.5%、その他：9.3%
- * 集計結果は小数点以下第2位を四捨五入して表記しているため、合計が100%にならない場合がある

問い合わせ先：主任研究員 岩間晴美

(1) 多様な人材の活躍は従業員にポジティブ思考を促す

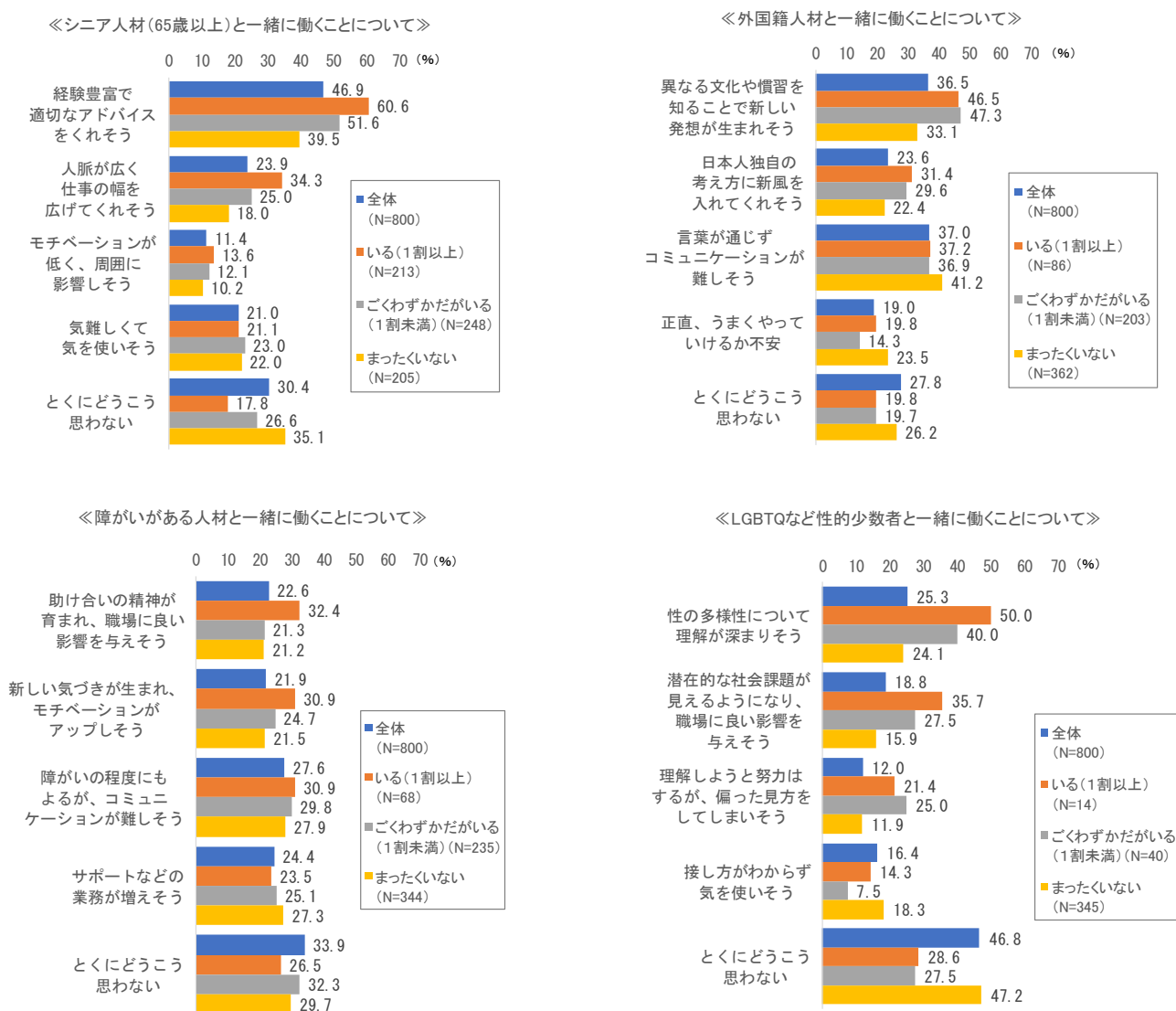
シニア人材や外国籍人材など、さまざまな人と一緒に働くことについてどう思うかを聞いた項目と、多様な人材がどの程度いるのかとのクロス分析を行った(図表1)。

多様な人材が「いる」と回答したグループは、肯定的な意見と相関が高い結果が得られた。たとえば、シニア人材が「いる」グループほど「経験豊富で適切なアドバイスをくれそう」や「人脈が広く仕事の幅を広げてくれそう」の割合が高い。

また、外国籍人材が「いる」グループは「まったくいない」グループよりも「異なる文化や習慣を知ることによって新しい発想が生まれそう」や「日本人独自の考え方に新風を入れてくれそう」の割合が高い。

企業が多様な人材の活用を推進することは、そこで働く従業員にもポジティブな影響を与え、それがひいては企業のイノベーションや価値創造にも影響を与えられとされる。

図表1 シニア人材や外国籍人材など、さまざまな人と一緒に働くことについて(複数回答)

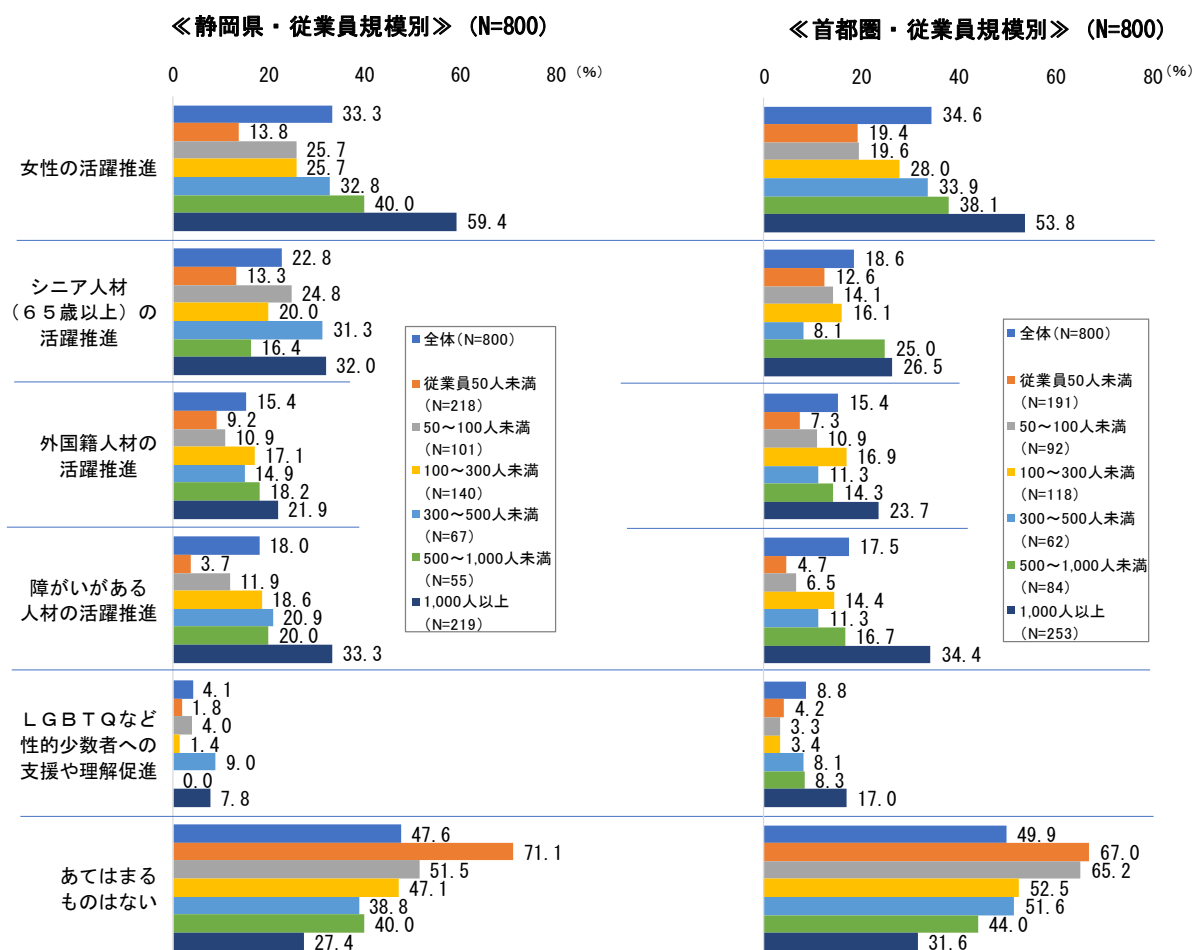


(2) 多様な人材の活用は概ね大企業において取組みが進む

多様な人材活躍の取組み状況を勤務先の従業員規模別にみると、各施策とも概ね大企業の方が取組みは進んでいると感じている（図表2）。

具体的にみると、「女性の活躍推進」は、1,000人以上の企業では、静岡県、首都圏ともに5割以上にのぼり、50人未満の小規模な企業で働いている従業員と比べると静岡県では40ポイント以上の差が開いた。一方、「シニア人材の活躍推進」は、全体でみると静岡県が22.8%、首都圏が18.6%と、静岡県の方が取組みは進んでいると感じている従業員が多い。

図表2 従業員規模別の多様な人材活躍の施策の取組み状況(複数回答)

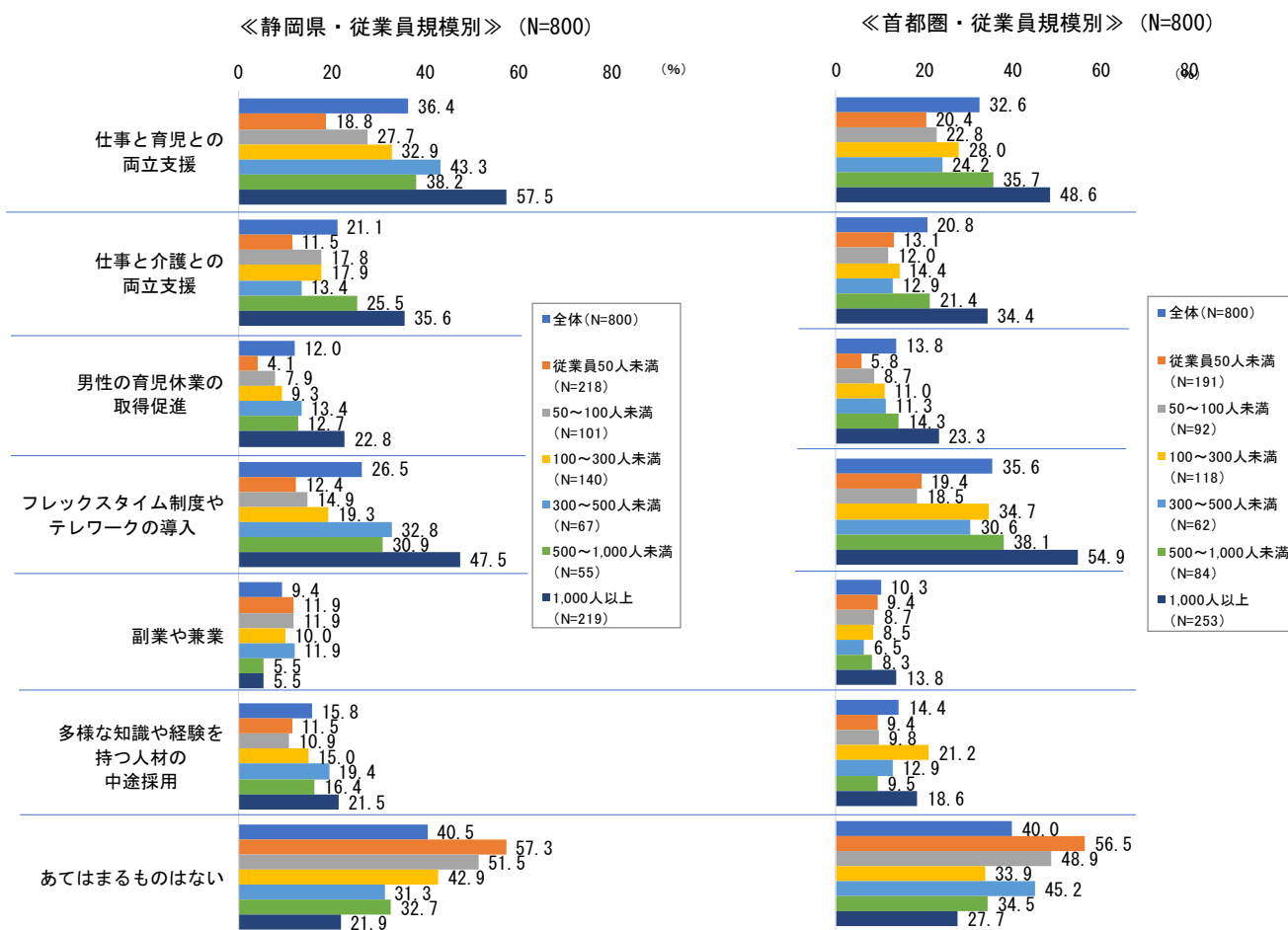


(3) 仕事と育児の両立支援は進むも、1割ほどにとどまる男性の育休取得

多様な働き方の施策の取組み状況を勤務先の従業員規模別にみると、各施策とも概ね大企業の方が取組みは進んでいると感じる従業員が多い(図表3)。しかし、「あてはまるものはない」との回答も4割に達するなど、自社の取組みを認識していないというケースも想定される。

具体的にみると、「仕事と育児との両立支援」は、静岡県、首都圏ともに1,000人以上の企業で5割前後にのぼる。「仕事と介護との両立支援」は、静岡県の方が首都圏と比べると中規模な企業で高い傾向にあり、親と同居あるいは近居ゆえに企業も取組みを進めているものと推察される。一方、「男性の育児休業の取得促進」をみると、静岡県、首都圏ともに1割程度と低く、とくに小規模な企業で働く従業員ほどその割合は低い。

図表3 従業員規模別の多様な働き方の施策の取組み状況(複数回答)



(4) 職場や仕事の“満足度”と“能力発揮”には強い相関

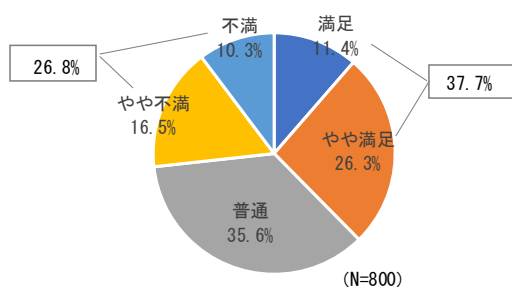
アンケートの回答者に「現在の職場や仕事内容について、どの程度、満足しているか」を聞いたところ、「(やや)満足」が37.7%、「(やや)不満」が26.8%となった(図表4)。

次に、現在の職場において、自身の能力をどの程度、発揮できていると思うかを聞いたところ、「(かなり、まあまあ)発揮できている」人は47.2%、「(まったく、あまり)発揮できていない」は19.0%であった(図表5)。

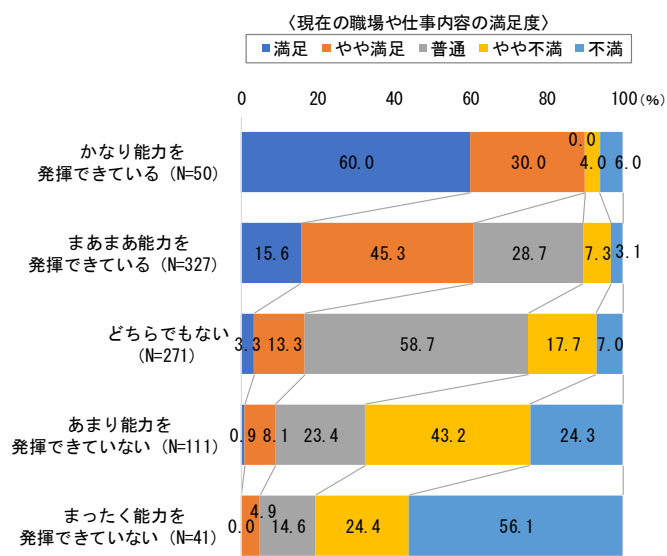
この「満足度」と「能力の発揮度」をクロス分析してみると、能力を発揮できていると感じている人ほど満足度が高く、能力の発揮度が低いと満足度も低くなり、不満の割合が高くなる傾向がみられた(図表6)。

つまり、働く人の満足度と能力の発揮度には強い相関があり、満足度を高めるためには、能力を発揮できる職場の環境づくりが欠かせない。

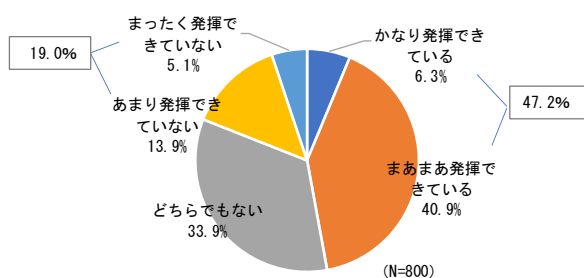
図表4 現在の職場や仕事内容の満足度



図表6 満足度と能力発揮度のクロス分析

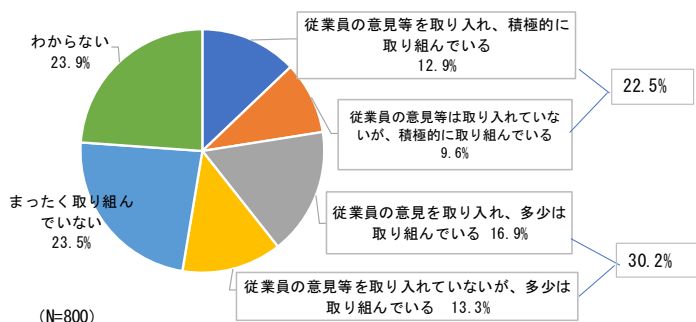


図表5 現在の職場における能力の発揮度



(5) 自身の職場において「働き方の見直し」が行われていると感じている人は半数ほど
 自身の職場では、どの程度働き方の見直しが進んでいるのか聞いたところ、“積極的に取り組んでいる”は 22.5%と5分の1にとどまった(図表7)。また、“取り組んでいる”は 30.2%で、これらを合わせても半数ほどの従業員しか働き方の見直しが行われていると感じてない。

図表7 自身の職場の「働き方の見直し」の取組み状況



(6) 「働き方の見直し」と従業員の「能力の発揮度」には相関がみとれる

「働き方の見直し」の取組み状況と職場でどの程度能力を発揮できていると感じるかのクロス分析を行ったところ、「従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる」は、「(かなり、まあまあ) 発揮できている」の割合が 74.7%にのぼる一方、「まったく取り組んでいない」は 32.5%と大差が開き、「働き方の見直し」と従業員の「能力の発揮度」には相関がみとれた(図表8)。

図表8 自身の職場の「働き方の見直し」の取組み状況と職場でどの程度能力を発揮できていると感じるかのクロス分析

