

2022年度一般財団法人兵庫勤労福祉センター
勤労者意識調査

多様性の実態についての アンケート調査結果

特定非営利活動法人ワーク・ライフ・コンサルタント
フェロー 藤島一篤

男女平等社会に向けてのこれまで

1985年	男女雇用機会均等法の制定	<p>■ 生産年齢人口に対する女性就業率</p> <table><thead><tr><th>年</th><th>女性就業率 (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>2003年</td><td>56.8</td></tr><tr><td>2021年</td><td>71.3</td></tr></tbody></table>	年	女性就業率 (%)	2003年	56.8	2021年	71.3
年	女性就業率 (%)							
2003年	56.8							
2021年	71.3							
1990年	「 1.57 ショック」							
1991年	育児休業法の制定							
1999年	男女共同参画基本法の制定							
2003年	「日本の社会では男女が平等だとは思わない」と考える勤労者が65% <small>(一般財団法人兵庫勤労福祉センター調査)</small>							
同年	次世代育成支援対策推進法の制定 (301人以上; 2011年4月101人以上)							
2015年	女性活躍推進法の制定 (301人以上; 2022年4月101人以上)							

調査目的

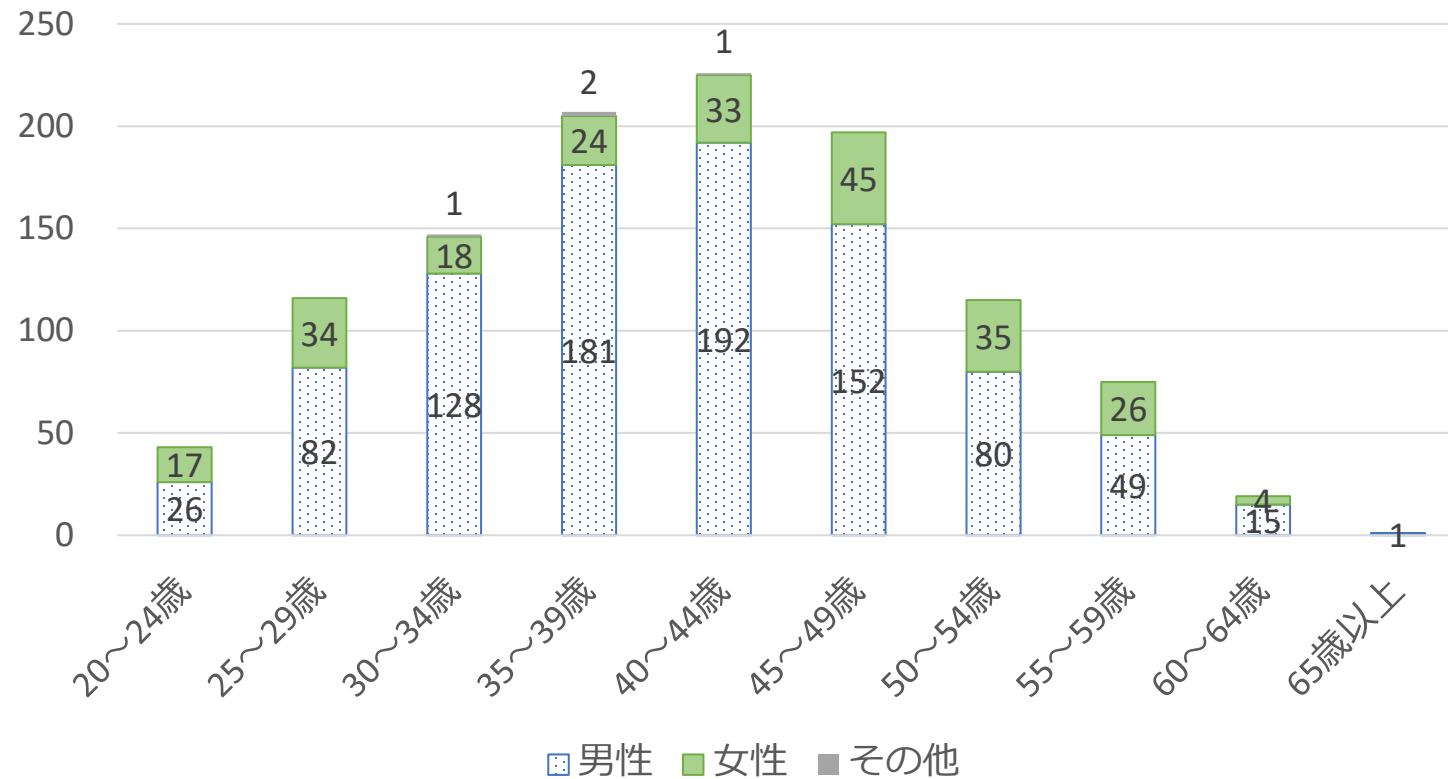
- 男女平等社会が進展する中、労働の現場では、性別に関わりなく働ける職場環境となってきたのか。
- 多様性を受容し、尊重し、活かす職場となっているのか。
- その実態を明らかにしつつ、多様な人材が働き続けられ、多様な人材が活躍できるための職場や組織づくりの課題を明確にする。

調査概要

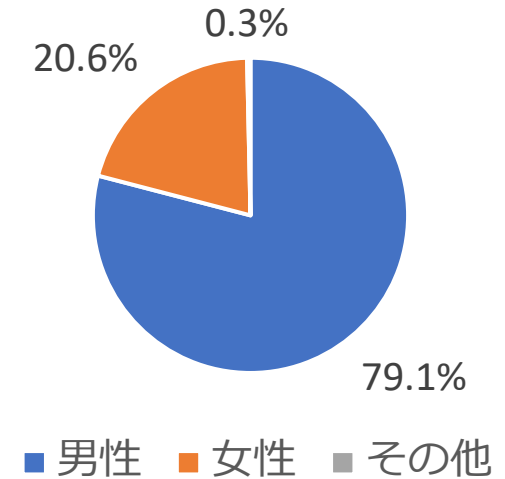
- 調査実施期間
2022年9月～10月
- 調査対象
県内労働組合に加入する労働者
- 調査方法
WEBによるアンケート調査（構成組織、地協を通してアンケートURL、QRコードを配布しWEBでの回答）
- 回収数（有効回収数）
1,329件（1,146件）

回答者の属性

年齢別・性別回答者数

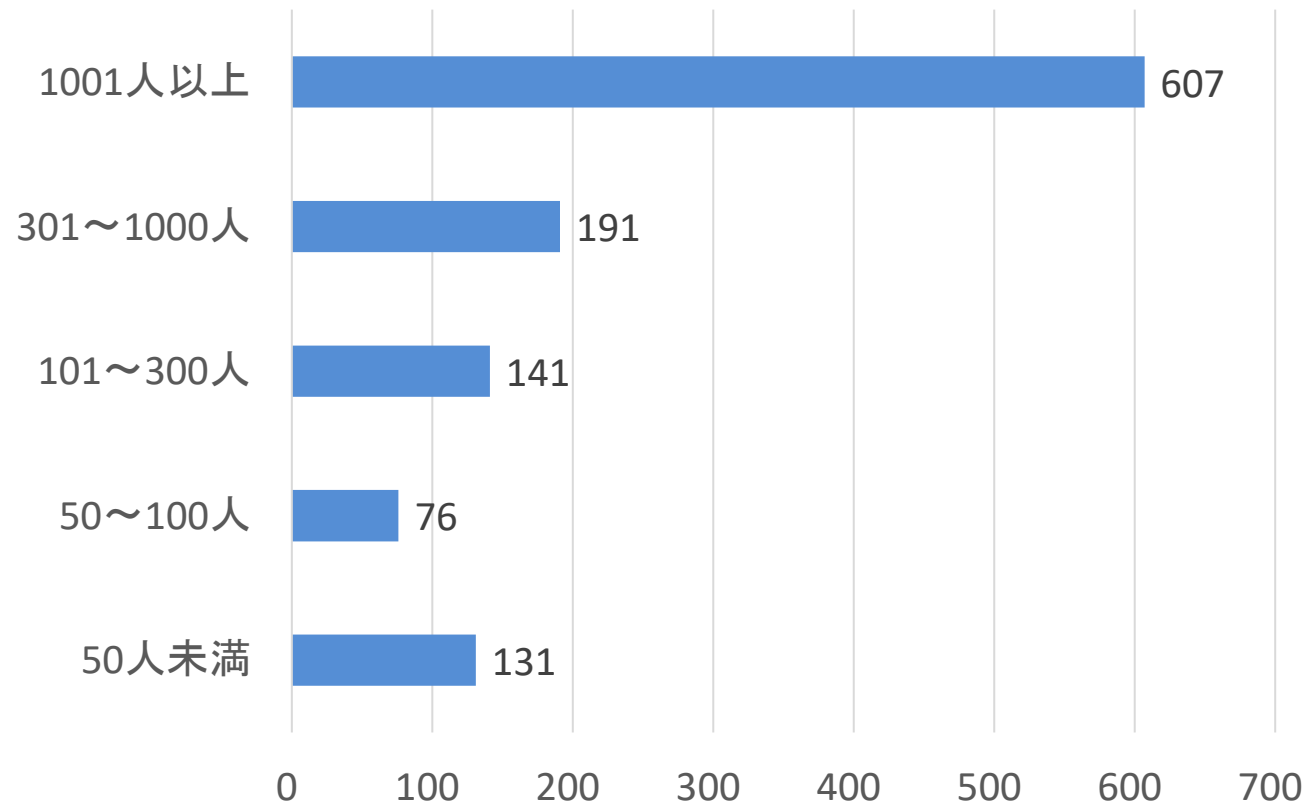


性別回答者割合



回答者の属性

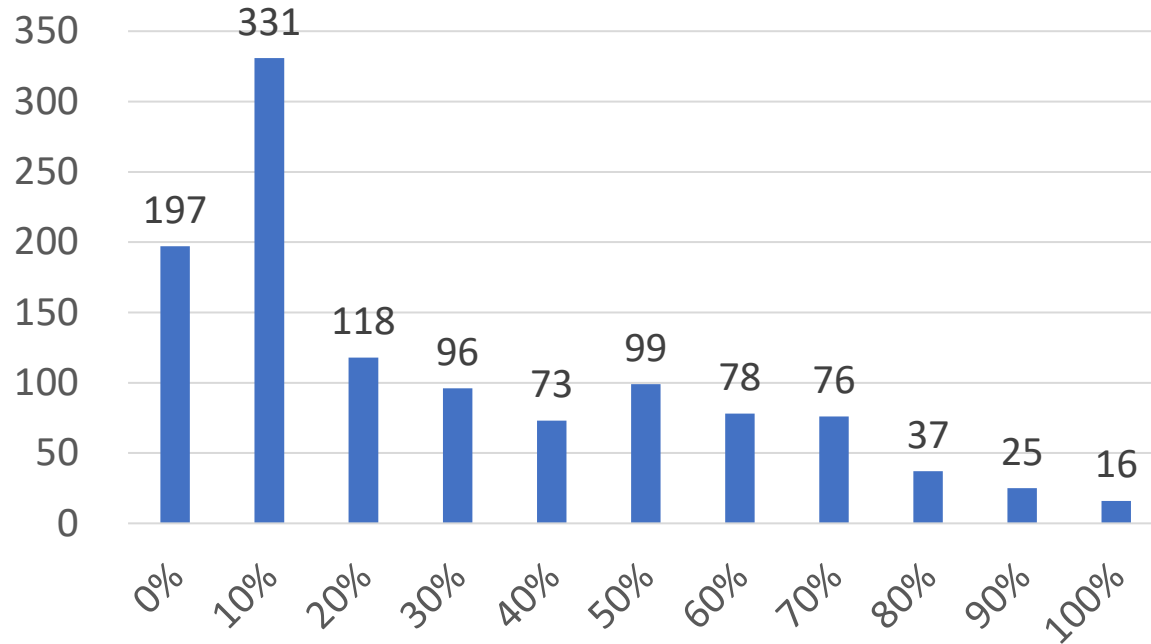
企業規模別回答者数



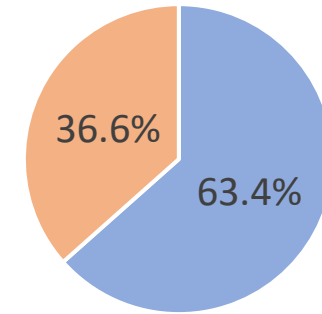
	男性	女性	その他	総計
50人未満	8.8%	20.8%	50.0%	131
50~100人	6.5%	7.2%	0.0%	76
101~300人	12.8%	10.6%	0.0%	141
301~1000人	16.0%	19.5%	0.0%	191
1001人以上	55.8%	41.9%	50.0%	607
総計	100.0%	100.0%	100.0%	1146

回答者の属性

所属部署内の女性割合別回答者数

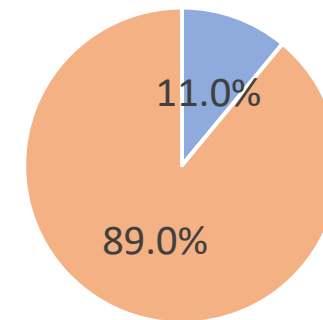


育児経験有無別構成比



■ 経験あり ■ 経験なし

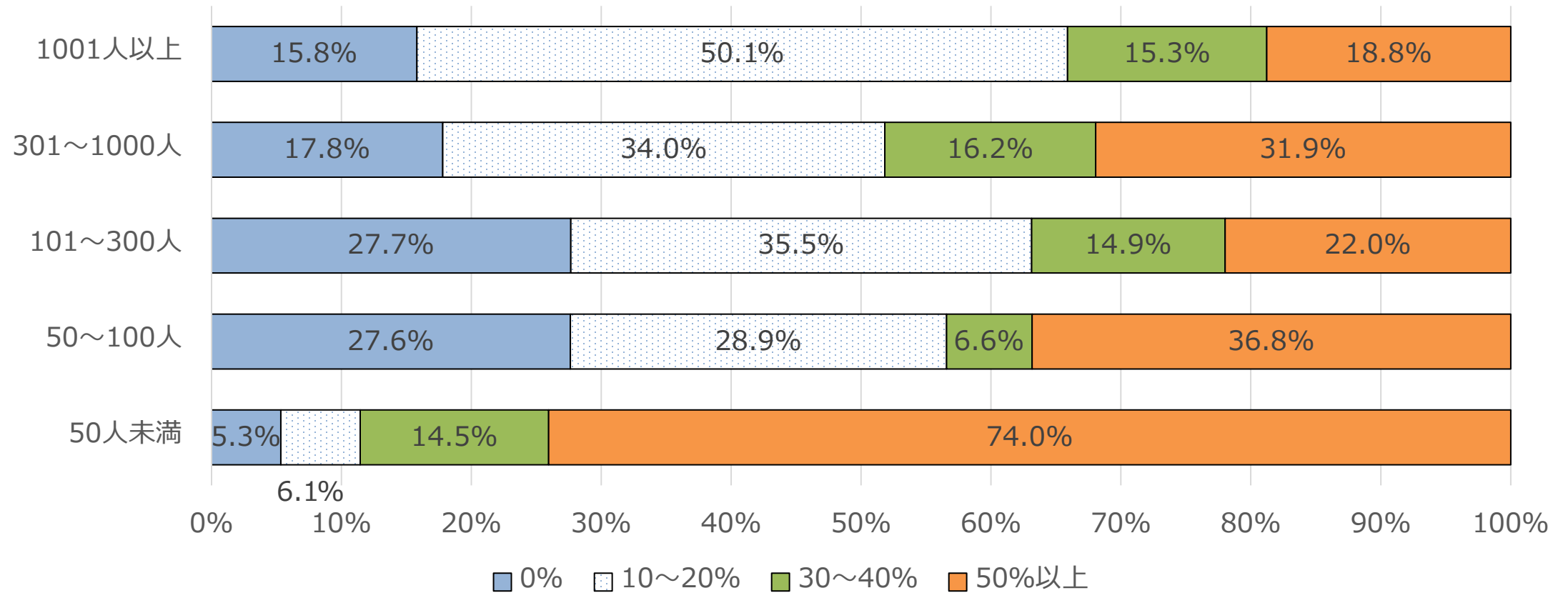
育児休業取得有無別構成比



■ 取得した（もしくは取得中）
■ 取得していない

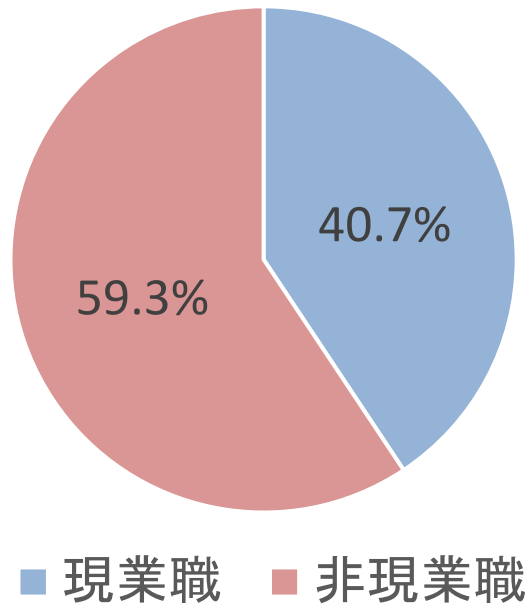
回答者の属性

規模別でみた部署内の女性割合

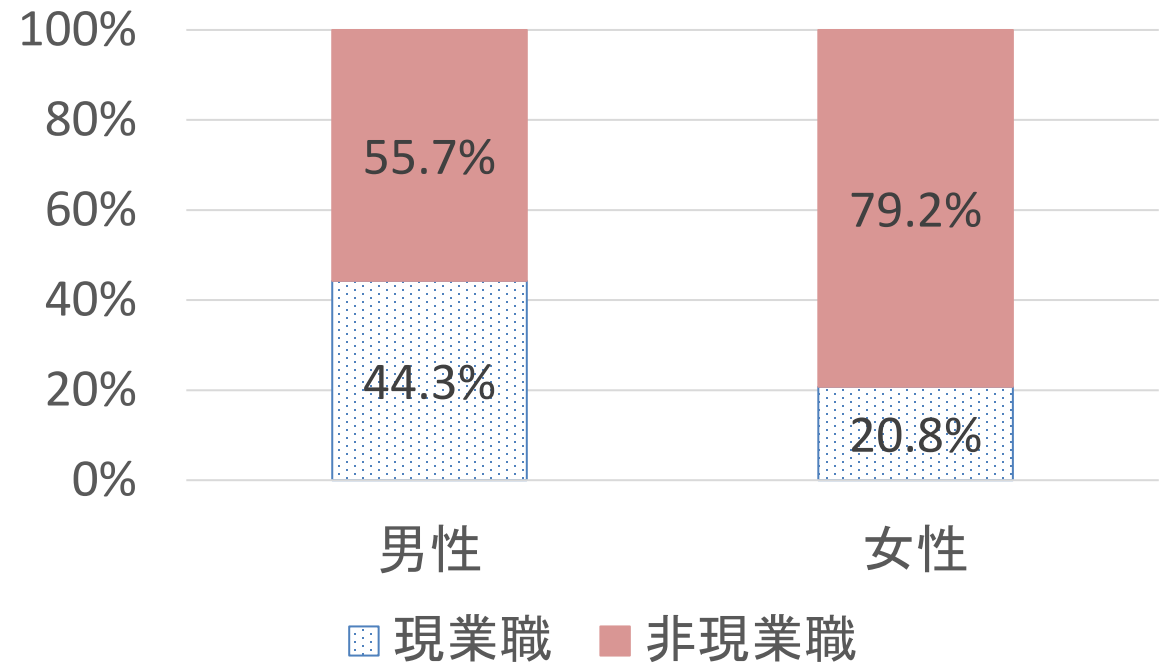


回答者の属性

現業・非現業別回答者割合



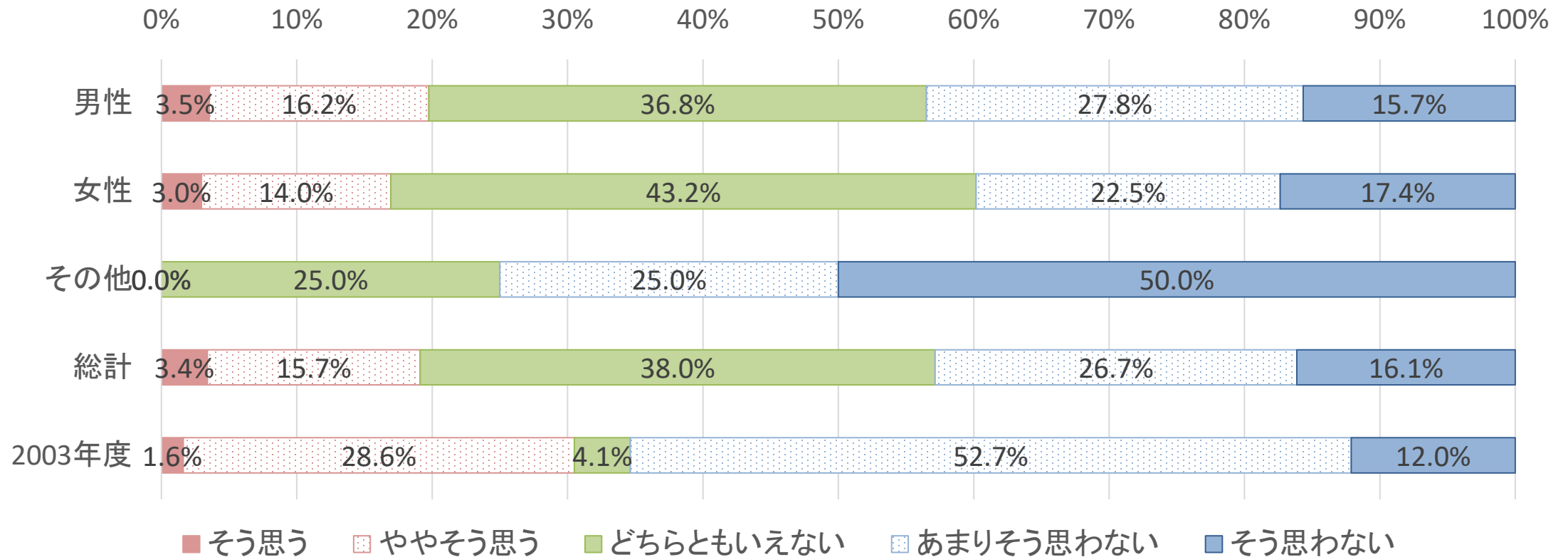
現業・非現業別回答者割合(性別)



1. 社会、職場の中での男女平等/ 多様性の実態

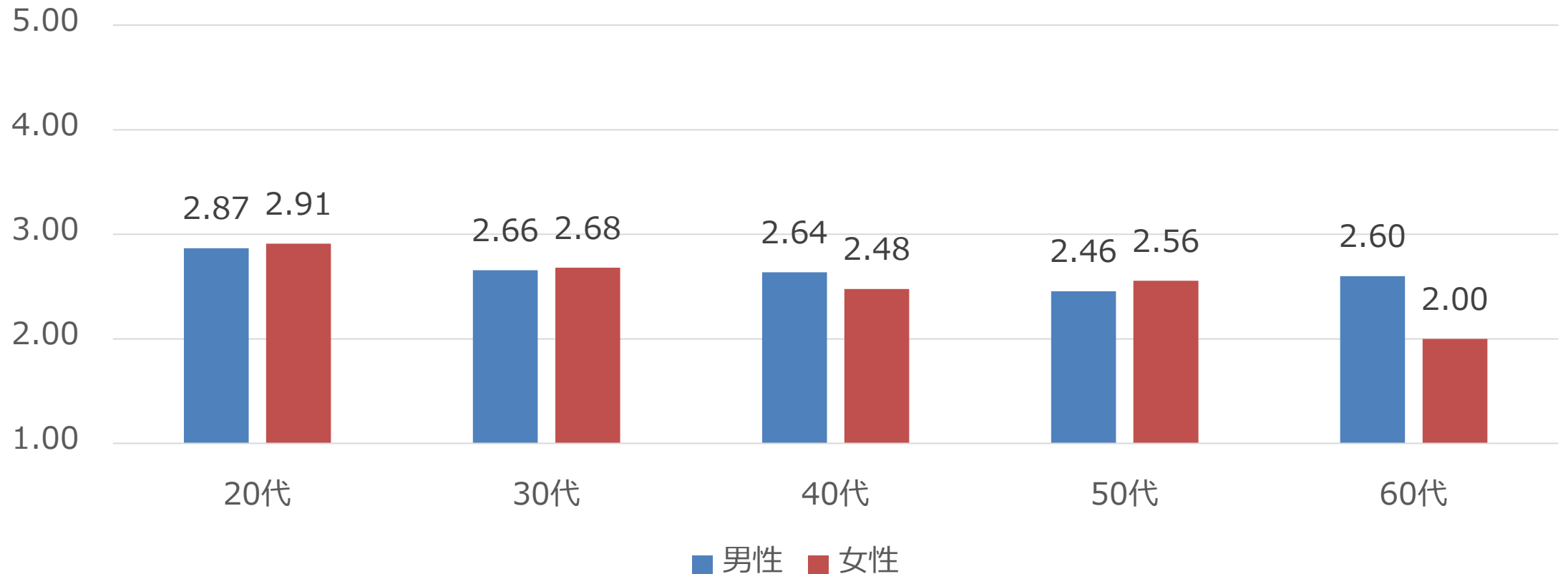
男女平等な社会になっていると思う人は男女ともに約2割

今の日本は、男女平等な社会になっていると思う(性別)

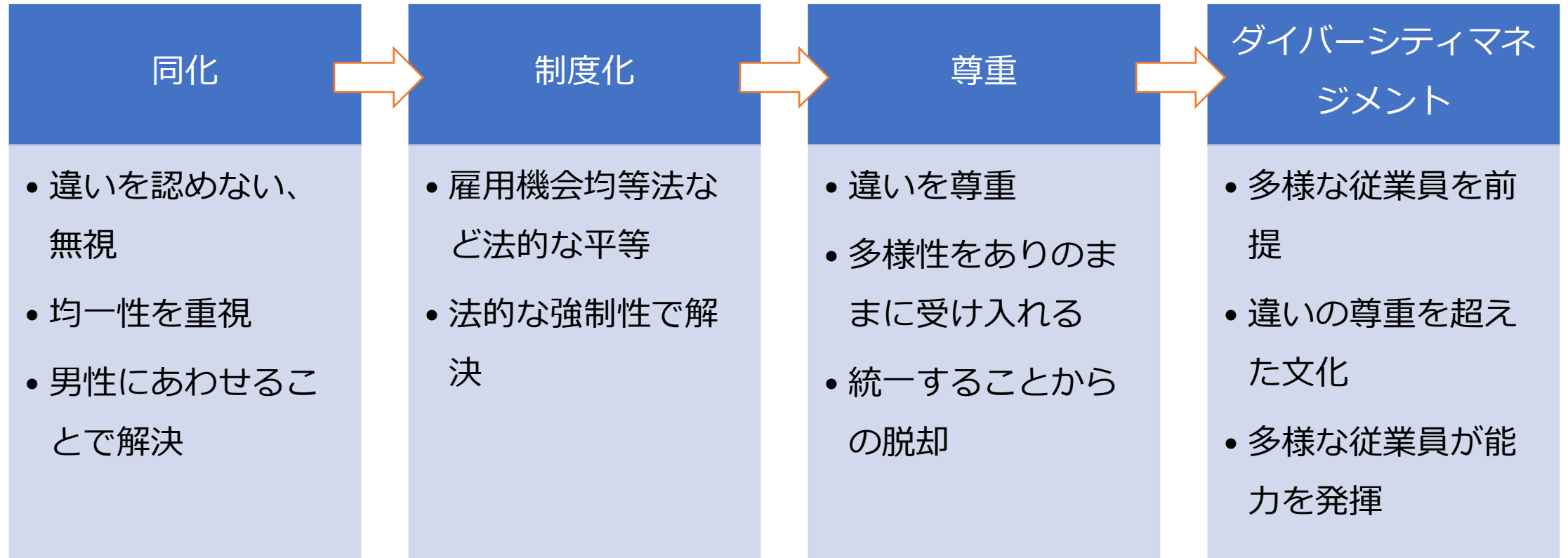


男女平等な社会になっていると思う人は年代が高まるほど低下

今の日本は、男女平等な社会になっていると思う（男女別/年代別平均値）

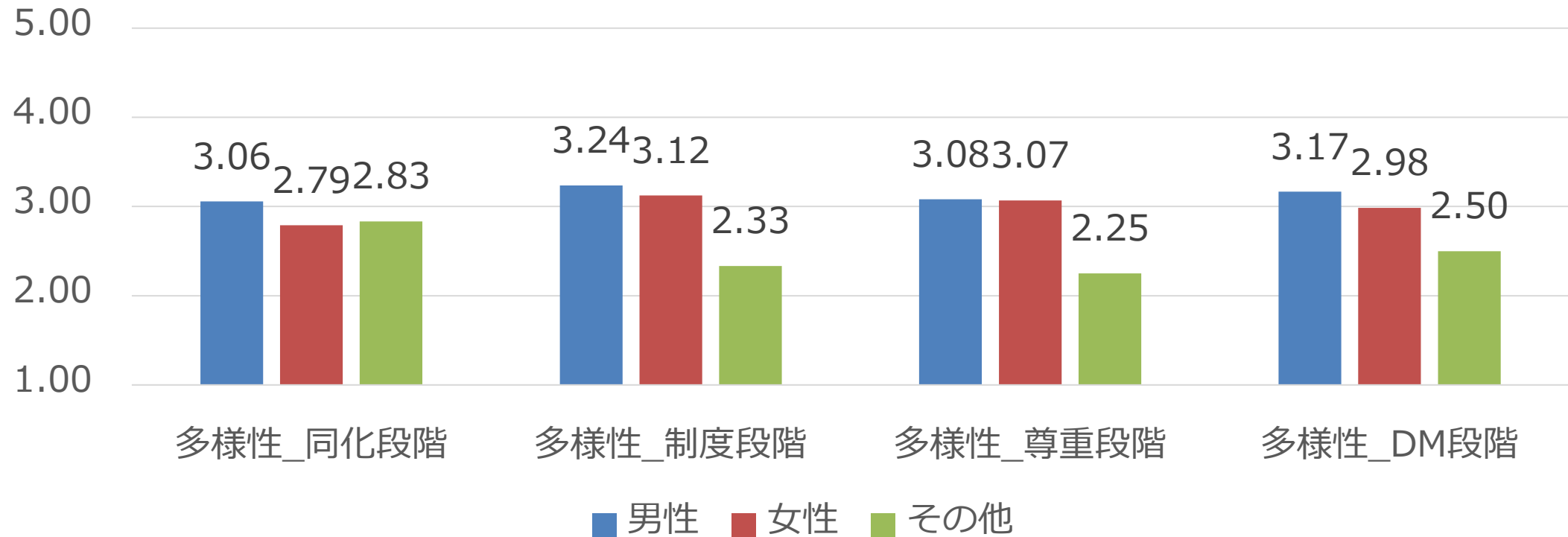


多様性の段階



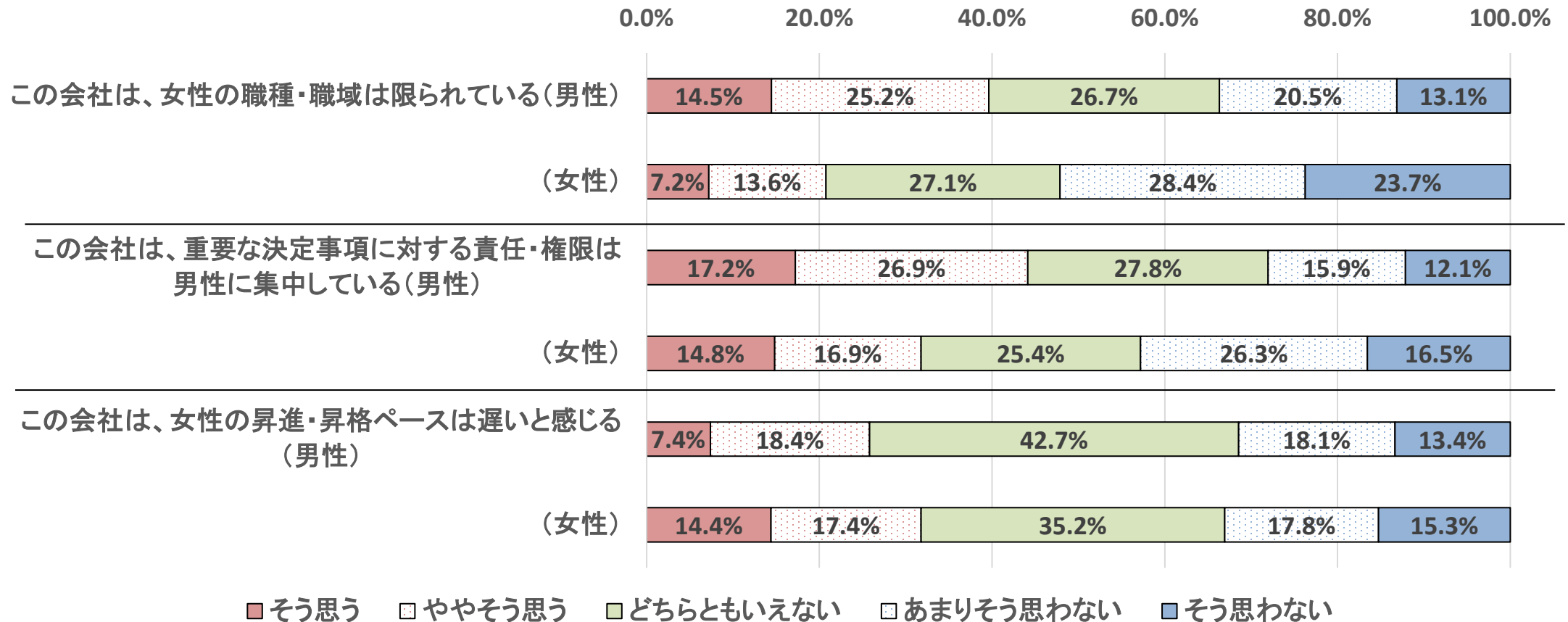
男性優位な職場（同化）だと男性がやや多く認識

多様性の段階別（性別平均値）



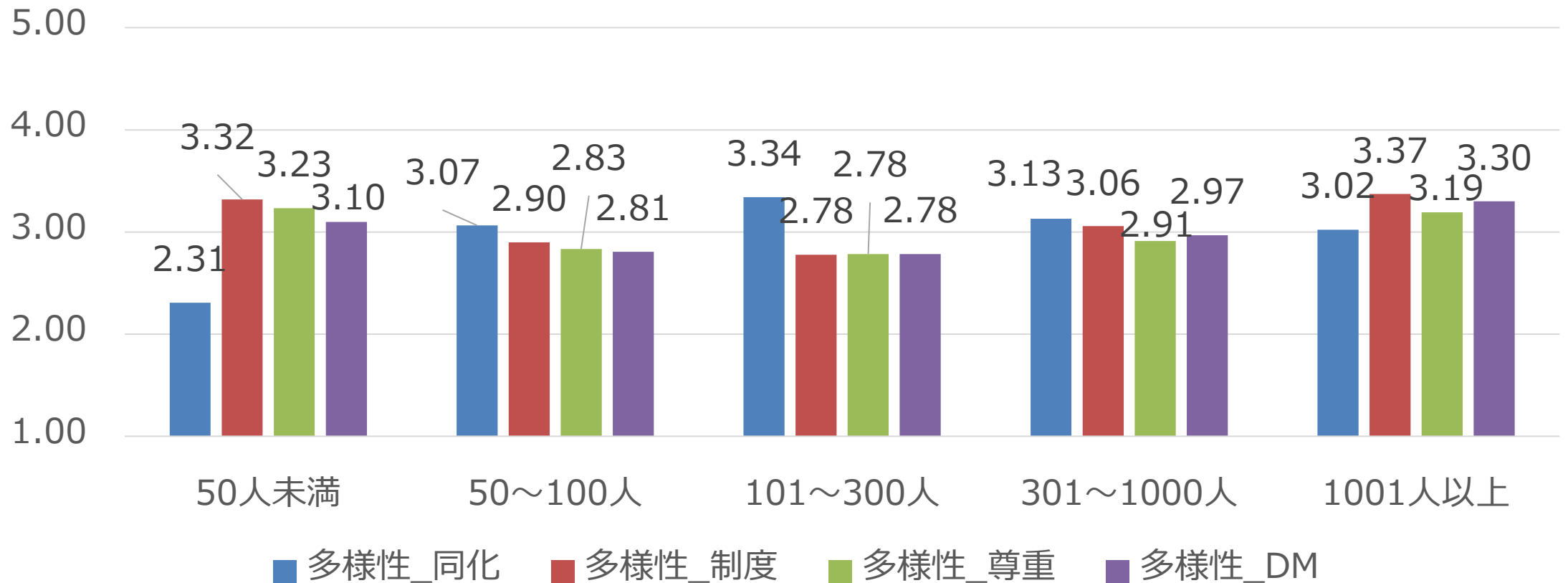
男性優位な職場（同化）だと男性がやや多く認識

多様性の実態（同化段階）（男女別）



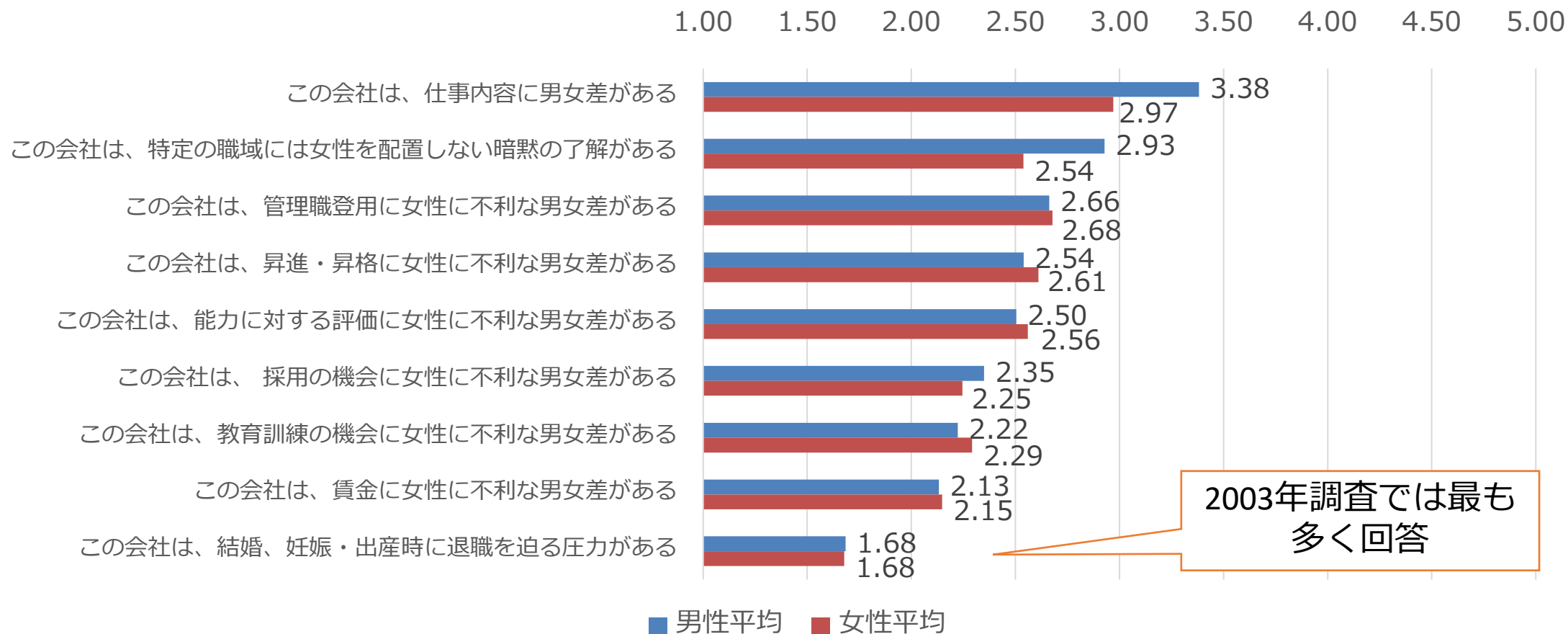
50～300人規模で人材の多様性に向けた マネジメントが進んでいない

多様性の段階別（規模別平均値）



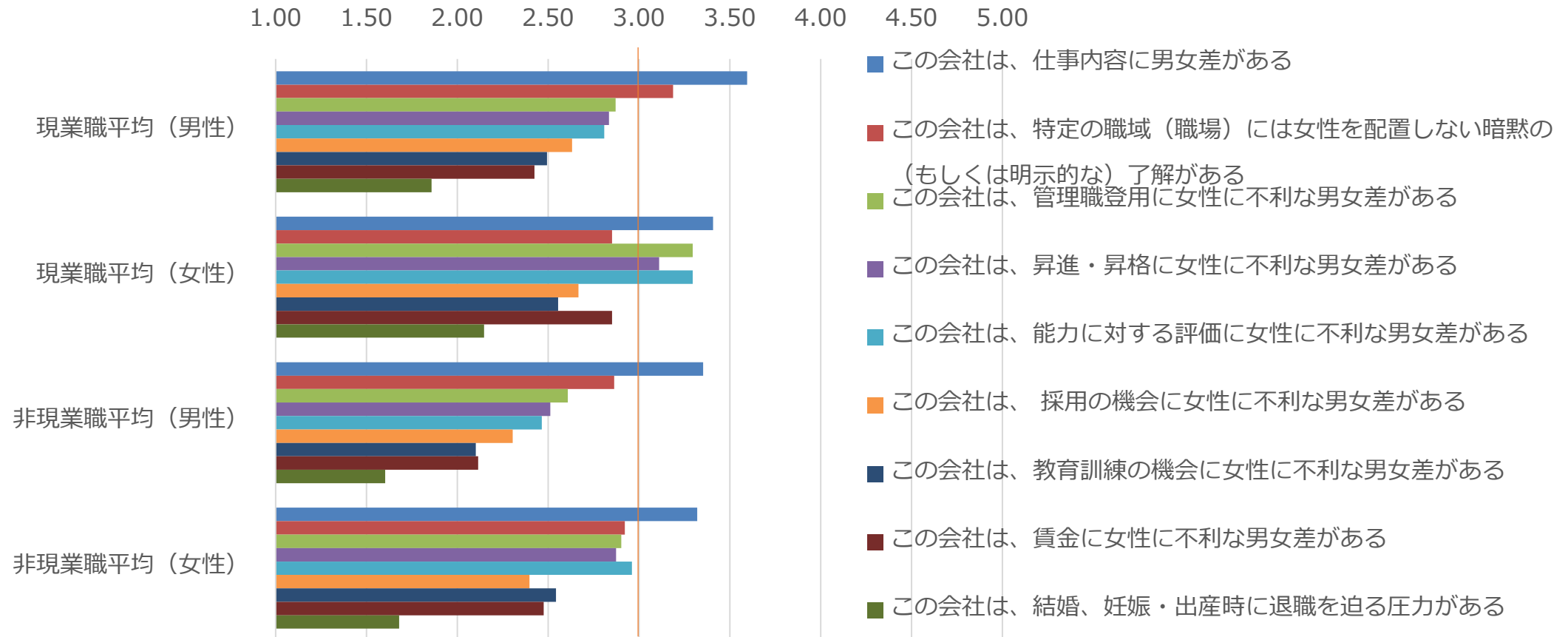
「仕事内容に男女差がある」と男性がより多く認識

職場の男女格差（男女別平均値）



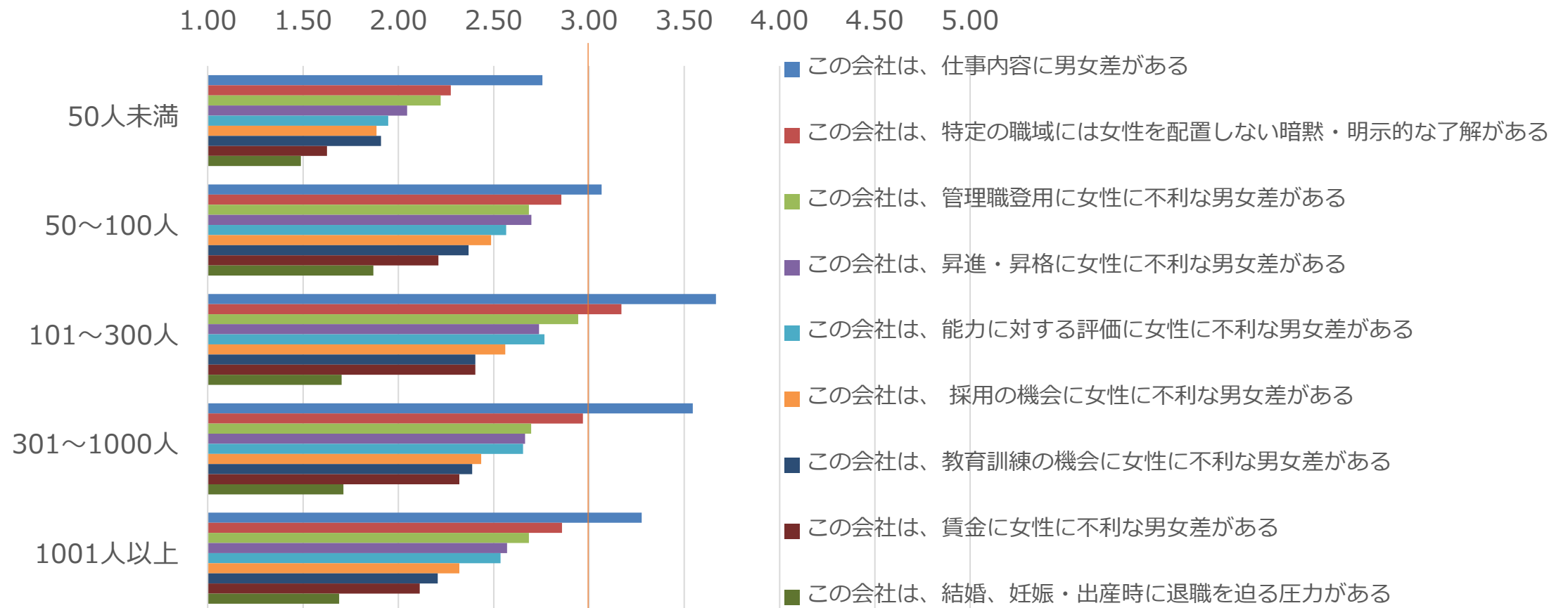
現業職女性は女性に不利な男女差を男性よりも多く感じている

職場の男女格差（現業・非現業別/男女別平均値）



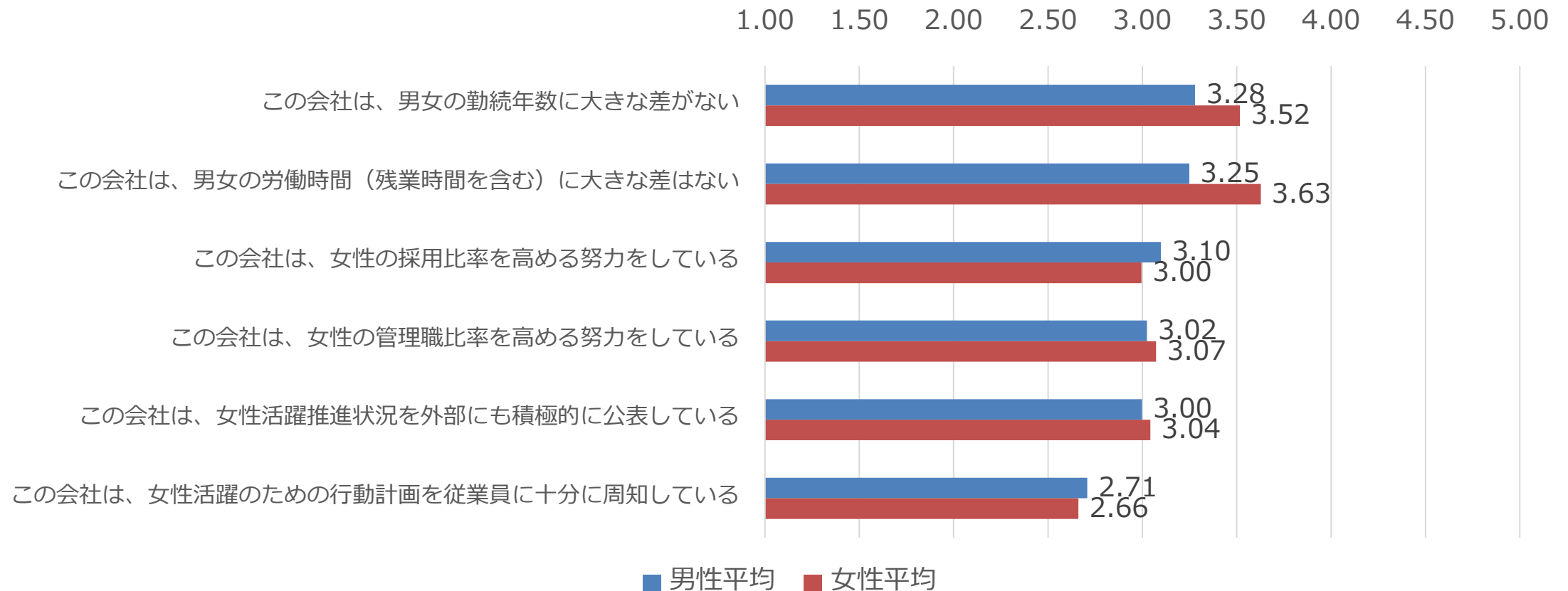
101～300人規模は仕事内容に男女差があるとより多くが認識

職場の男女格差（規模別平均値）



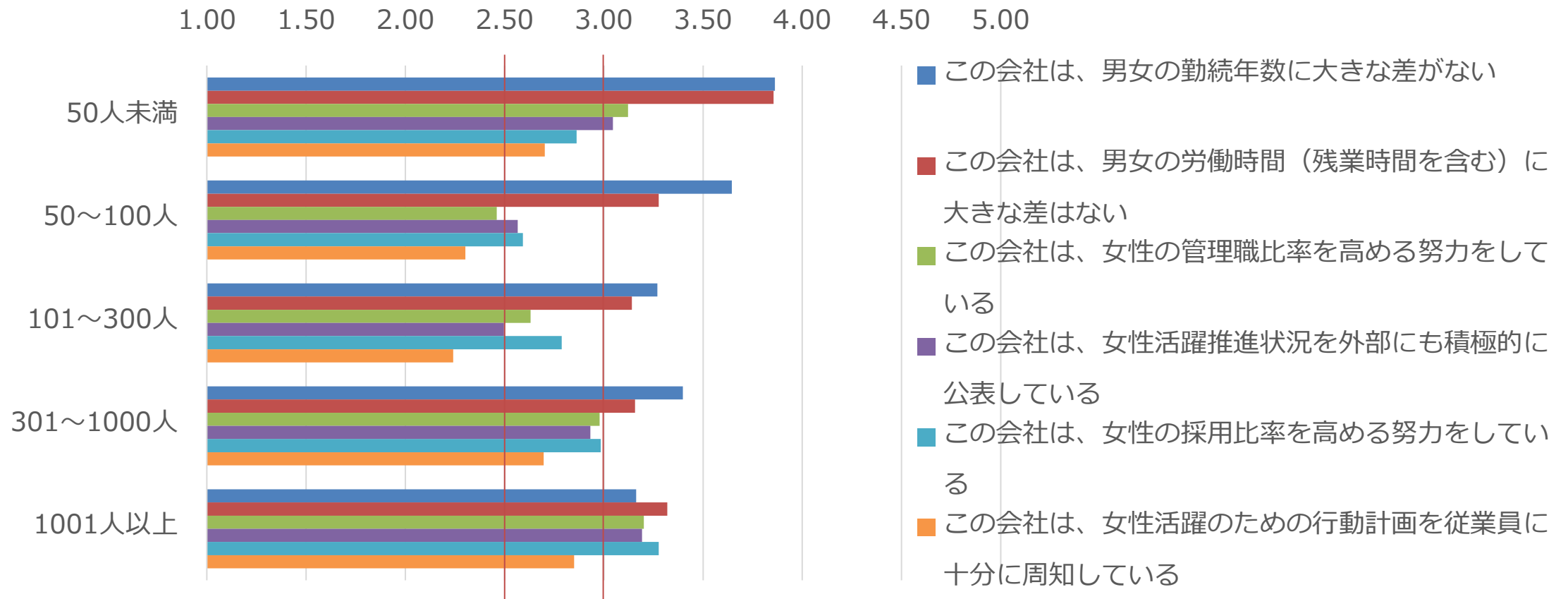
「男女の労働時間に差がある」と男性が やや多く認識

女性活躍推進（男女別平均値）



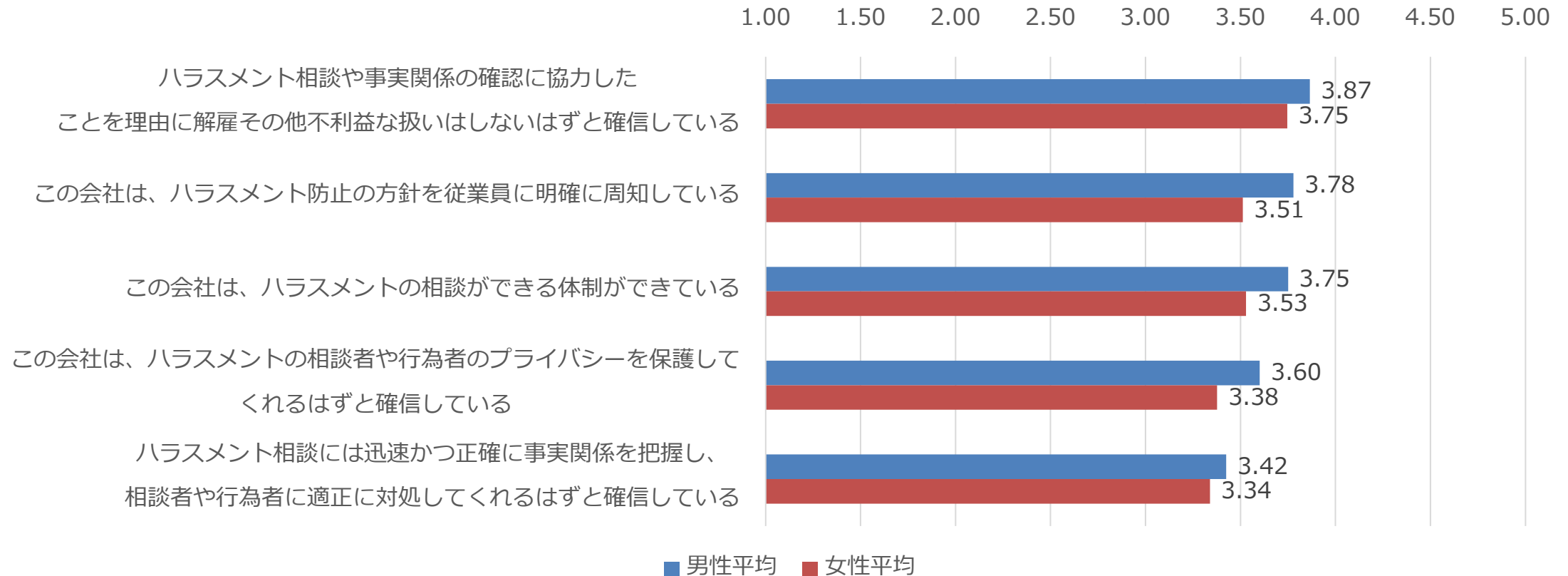
50～300人規模は女性活躍推進があまり進んでいない

女性活躍推進（規模別平均値）



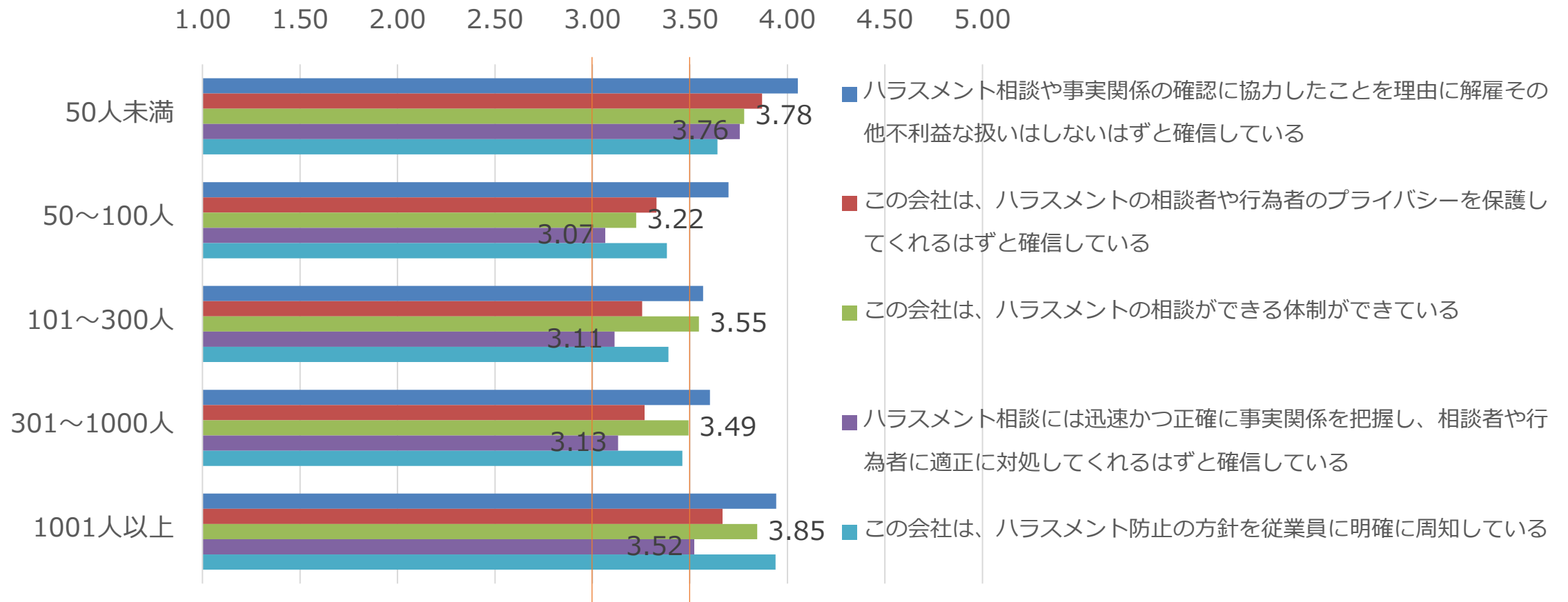
ハラスメント対策はおおむね取り組まれていると男女とも認識

ハラスメント対策（男女別平均値）



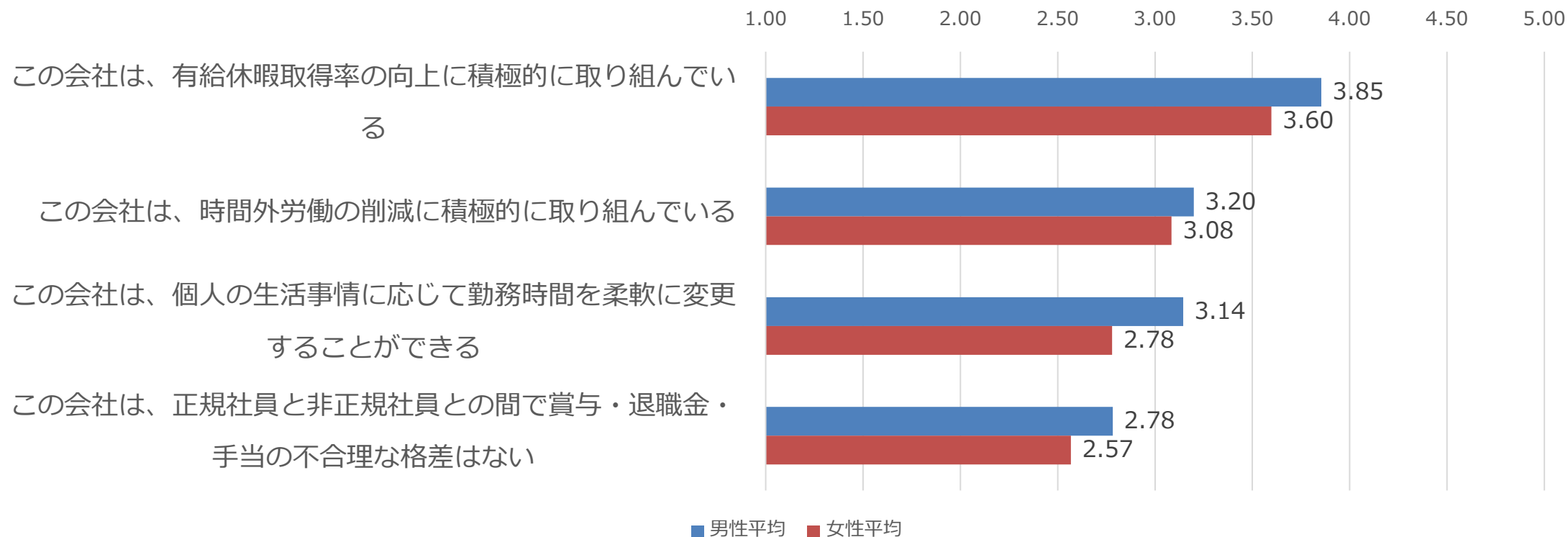
50～100人はハラスメント対策への取組みに遅れがみられる

ハラスメント対策（規模別平均値）



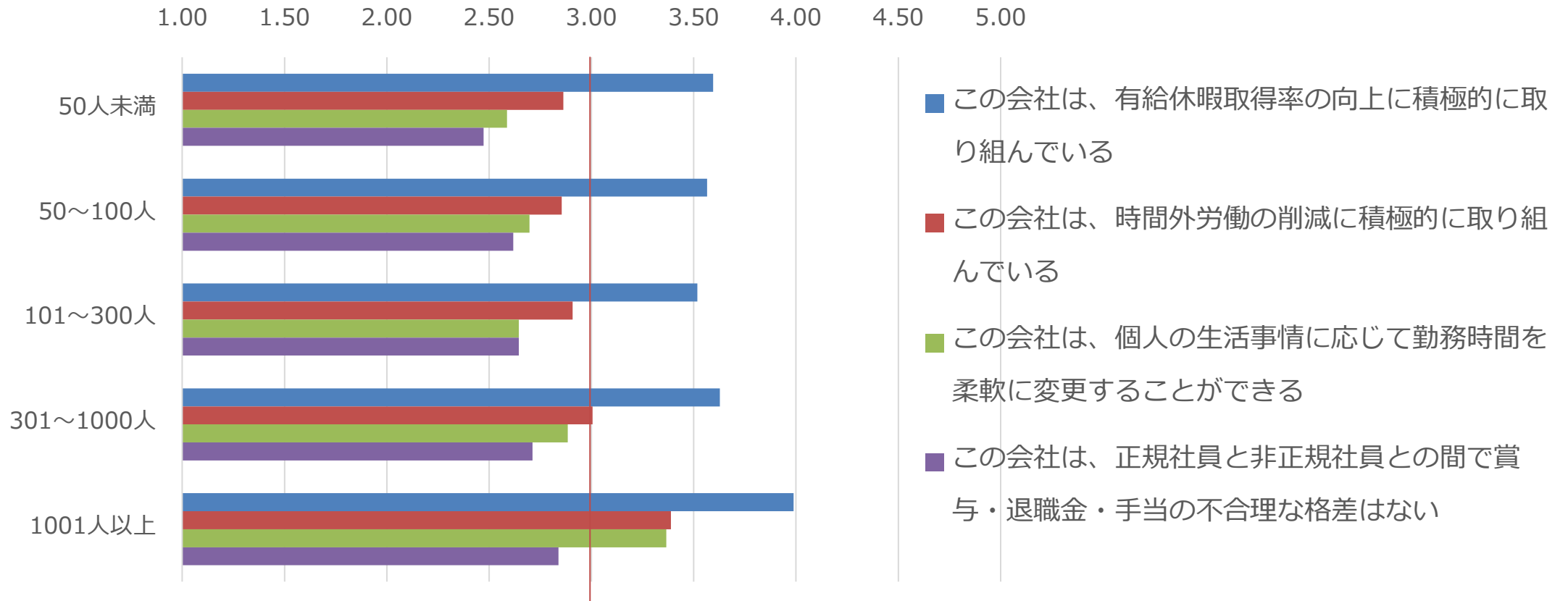
男女ともに「有給休暇取得向上に積極的に取り組んでいる」が最も多く認識

働き方改革の取組み（男女別平均値）



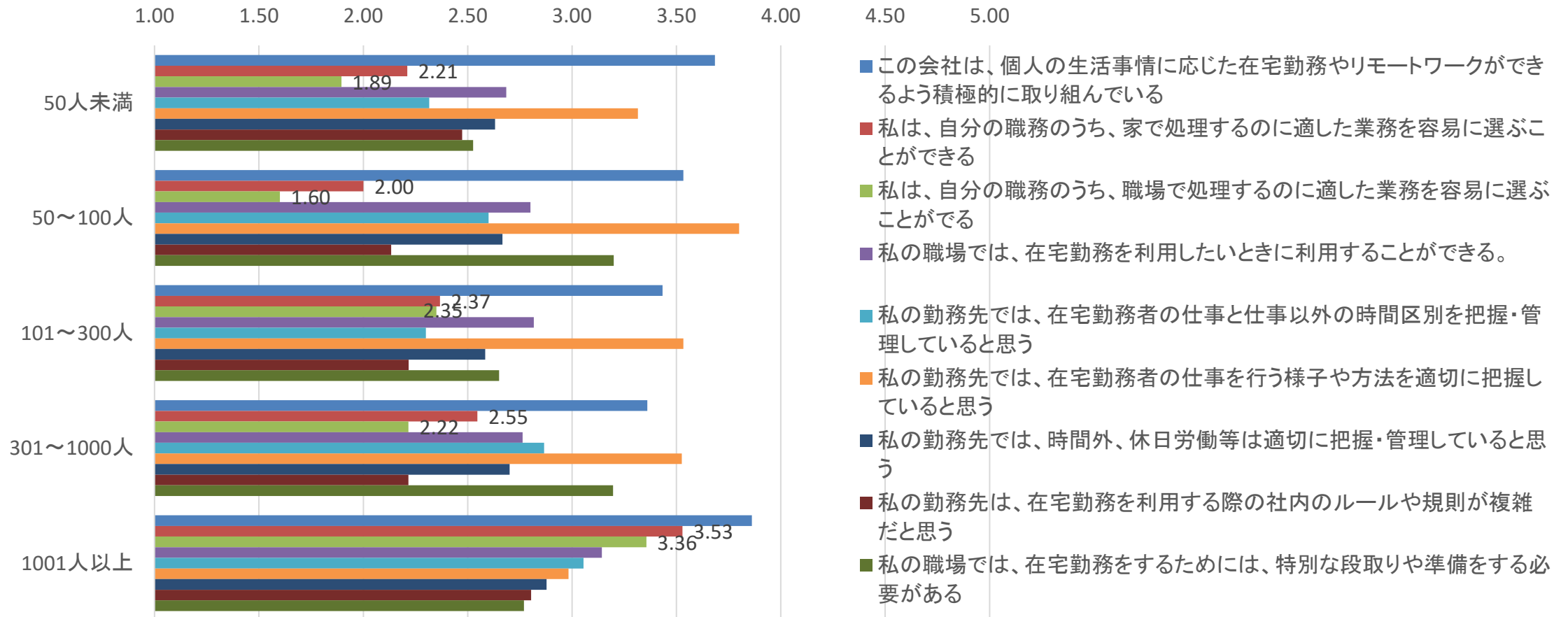
1001人以上の企業では「働き方改革」に積極的に取り組んでいると認識

働き方改革の取組み（規模別平均値）



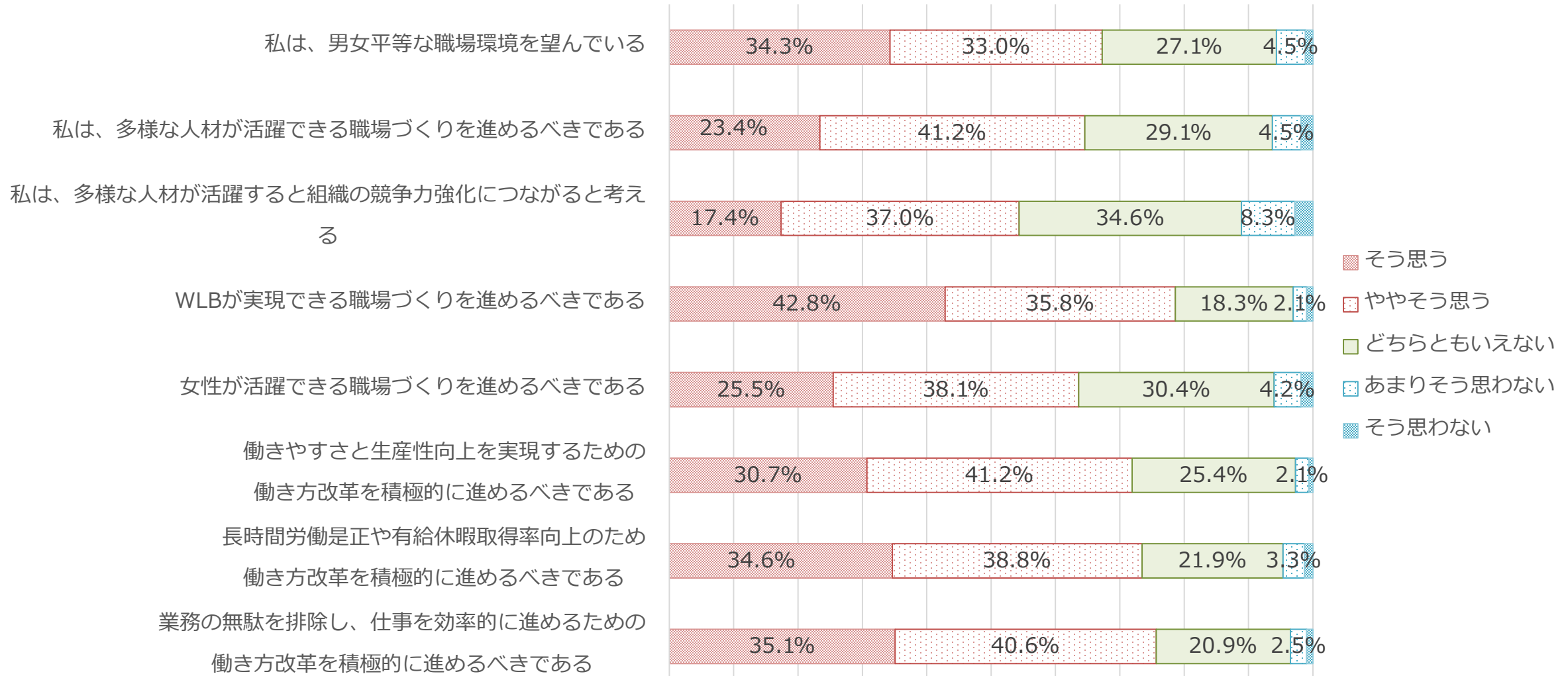
1000人以下企業では家や職場に適した仕事の選り分けが困難と認識（非現業職）

テレワーク体制（非現業職/規模別平均値）



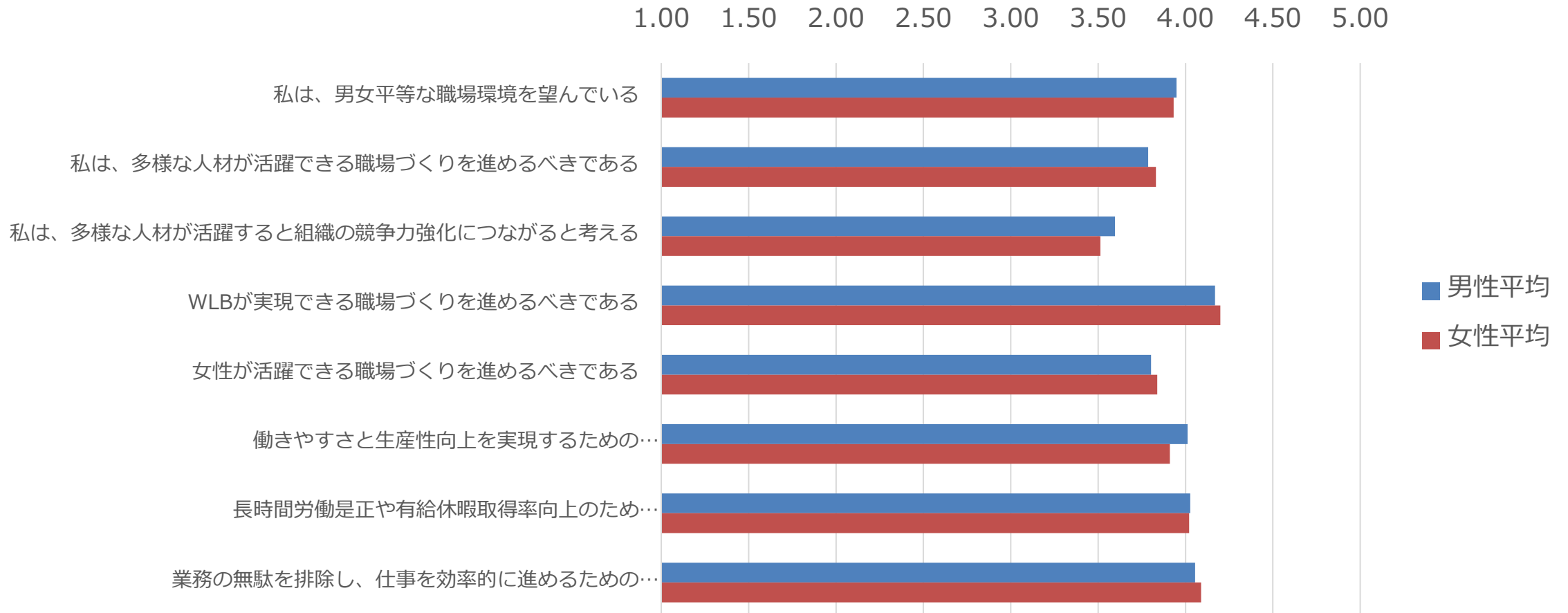
2. 多様性や働き方改革への希求

多様性や働き方改革の推進を望む人は おおむね7割前後



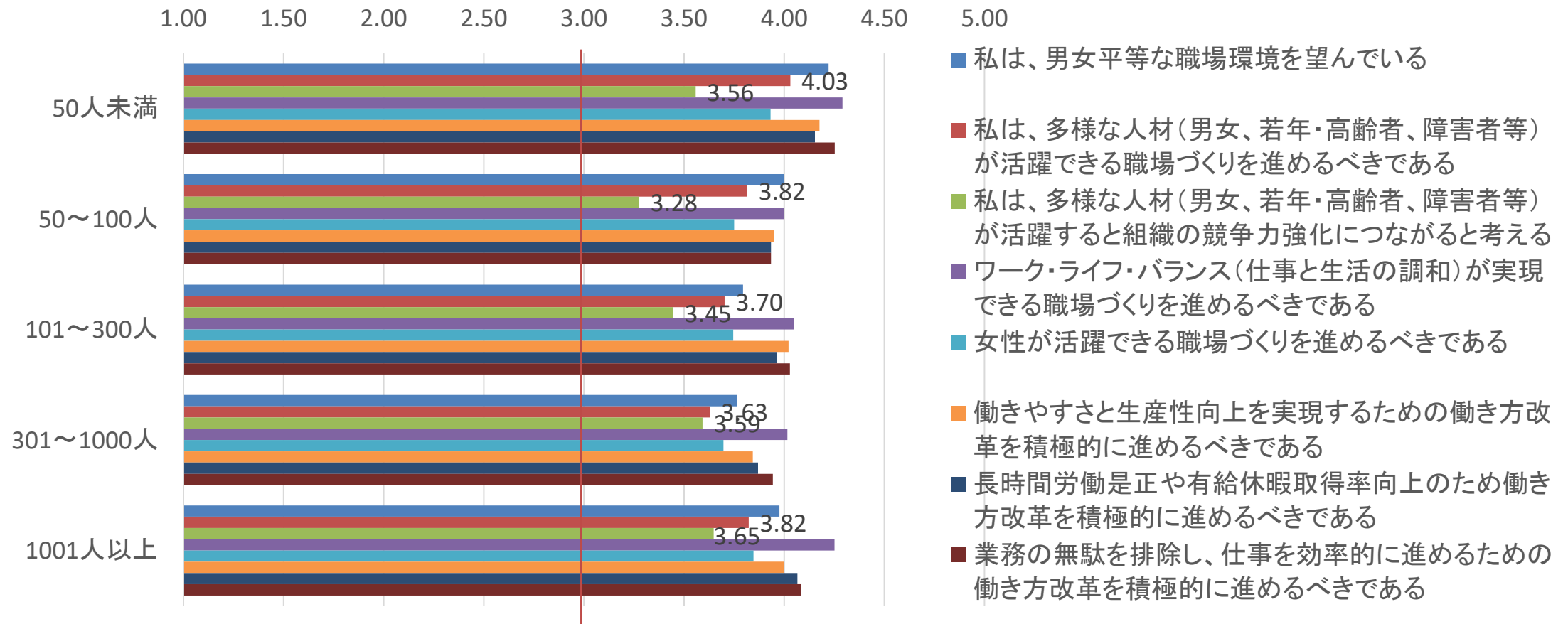
多様性や働き方改革の推進への希求は男女に大きな差はない

多様性/働き方改革取り組みへの希求（男女別平均値）



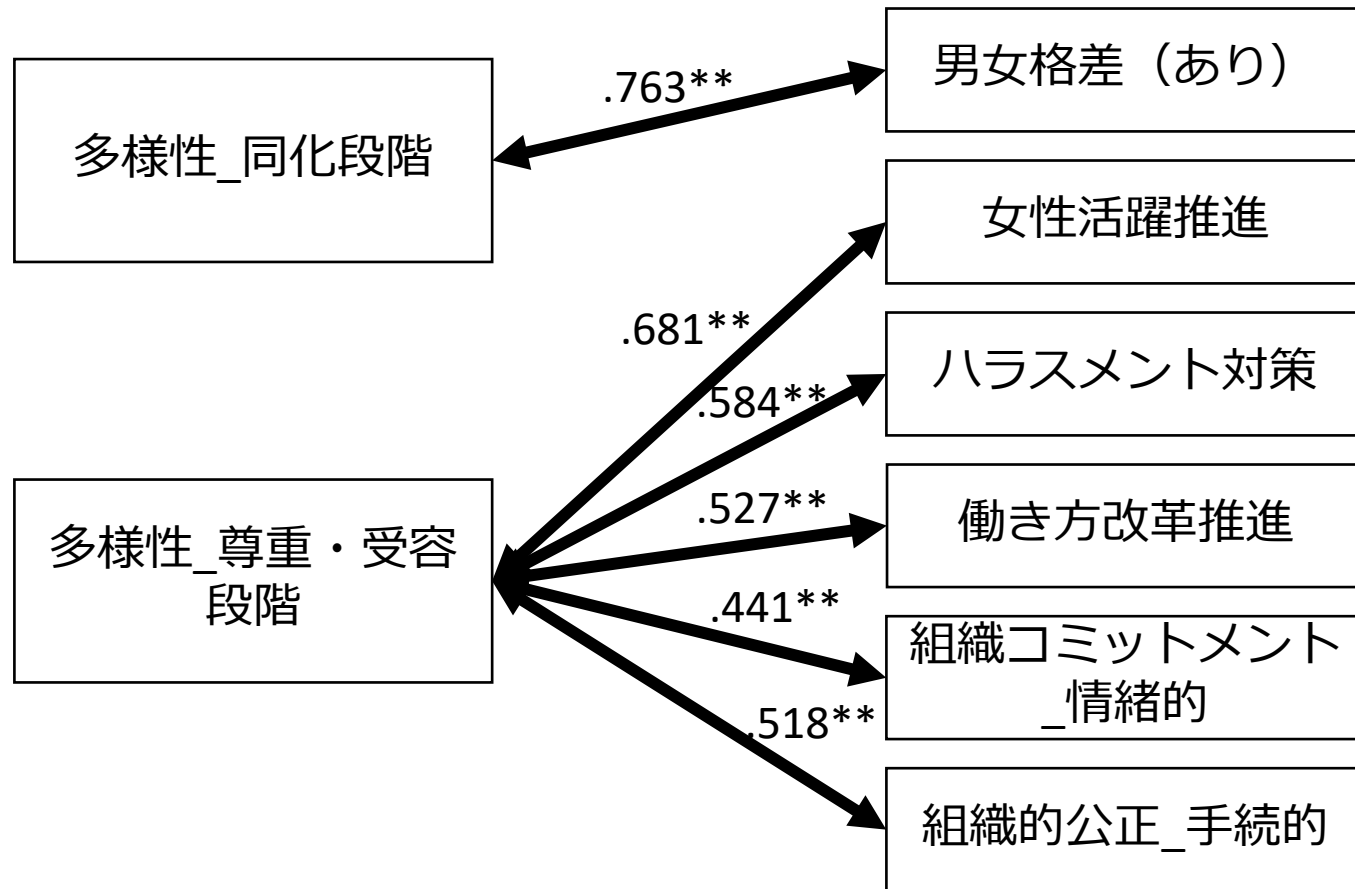
多様性や働き方改革の推進への希求は男女に大きな差はない

多様性/働き方改革取り組みへの希求(規模別平均値)



3. 多様性の推進がもたらす影響

多様性尊重・受容の組織文化は女性活躍・ハラスメント対策・働き方改革も積極的に推進している



	多様性_同化段階	多様性_尊重・受容段階
多様性_同化段階	1.000	
多様性_尊重・受容段階	-.252**	1.000
男女格差	.763**	-.233**
女性活躍推進	-.339**	.681**
ハラスメント対策	-.267**	.584**
働き方改革推進	-.029	.527**
テレワーク体制推進	-.081**	.505**
経営理念理解・浸透	-.230**	.548**
職務特性	-.234**	.308**
職務満足感	-.272**	.373**
WLB充実感	-.080**	.355**
ワークエンゲージメント	-.186**	.376**
ウェルビーイング	-.164**	.341**
組織コミットメント_情緒的	-.203**	.441**
組織コミットメント_功利的	.152**	-.051+
組織的公正_分配的	-.131**	.390**
組織的公正_手続的	-.298**	.518**

結果概要

1. 社会、職場の中での男女平等/多様性の実態

- 男女平等な社会になっていると思う人は2割程度。年齢が高まるほどそう思わない人が多くなる。
- 男性優位な職場であると男性の方がより多く認識している。
- 50～300人規模では、多様性に向けたマネジメントが進んでいない。
- 仕事内容に男女差があり、男女の労働時間に差があると男性の方がより多く認識している。
- 50～300人規模では、女性活躍やハラスメント対策に遅れがみられる。
- 働き方改革の取り組みでは有給休暇取得向上が最も多く取り組まれており、1001人以上の規模では、有給休暇取得向上のみならず、時間外労働削減や勤務時間の柔軟性などで他の規模よりも積極的に取り組まれている。

結果概要

2. 多様性や働き方改革への希求

- 勤労者の概ね7割前後は多様性の尊重・受容や働き方改革の積極的な推進を望んでいる。男女別でもこの希求度合いに大きな差はない。

3. 多様性の推進がもたらす影響（企業の取組み）

- 多様性の尊重・受容の組織文化を持つ企業は女性活躍・ハラスメント対策・働き方改革も積極的に推進している。

考察

男女ともに働きやすい職場づくりに向けて

- 多様性推進の実態として男女の認識差異はさほどなく、むしろ企業規模別での際が顕著であった。
- 次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法などは301人以上から一般事業主行動計画の義務化が開始され、それ以下の企業は遅れて開始された経緯があるためと推察される。
- 300人以下の企業への上記義務化の浸透がどこまで進むのかが大きな課題と言える。
- 本調査では、性的マイノリティ（性別で「その他」の属性）回答者は少なかったが、真の多様性を実現する意味でも上記属性を尊重・受容した職場づくりも今後の課題と言える。
- 多様性の尊重・受容は組織のイノベーションや競争力向上に資するともいわれており、本調査ではさらに、組織への愛着などの情緒的コミットメントや評価プロセスなど手続への公正感とも関係していることが分かった。