

これからの女性活躍 ～ダイバーシティ(多様性)の視点

2021年12月22日
一般財団法人 静岡経済研究所
主任研究員 岩間晴美

- ◆設立 昭和38年（1963年）1月
- ◆理念 実証的な調査研究活動により、静岡県経済、産業の発展に貢献します
- ◆経緯 静岡銀行創立20周年記念事業として設立
- ◆事業 自主研究、受託調査、講師派遣、セミナー開催等
- ◆会員 静岡県内企業を中心に約15,000先
- ◆所員 35名
- ◆その他 静岡県や民間企業から研修生を受入れ

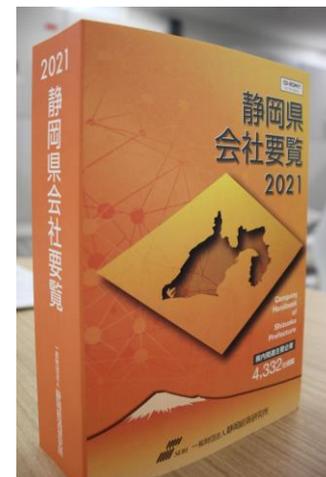
自主研究



▲機関誌「調査月報」



▲「静岡県経済白書」



▲「静岡県会社要覧」
主要企業約4,000社掲載

受託調査

- 令和2年度ふじのくにフロンティア推進に係る企業動向調査等業務委託
- 令和2年度住生活総合調査集計分析業務委託
- 定住外国人の業務に必要な日本語能力実態調査発送・集計業務委託契約
- ポジティブ・インパクト・ファイナンス(PIF)に係る評価書作成 ほか

■コロナ禍により、社会・経済の課題がより本質的な形に

<コロナ前>		<コロナ後>
東京一極集中	→	地方分散
ワーク・ライフ・バランス 労働時間の短縮	→	在宅勤務 リモートワーク
IT、IoT(生産性向上)	→	DX(デジタル経営革新)
グローバル最適調達	→	耐久力のある生産体制 (サプライチェーン再考)
外需依存 インバウンド	→	内需開拓 マイクロツーリズム

経済性、効率性から **生命、健康、安全、環境…を重視**

持続可能な社会への転換

■ 持続可能な社会の実現には、 「ダイバーシティ(多様性)」の視点が不可欠

〈背景〉

◎ 労働市場の変化

- ・・・労働力人口の減少に伴い、性別、年齢、国籍を超えた人材の活躍が課題
(女性活躍はダイバーシティの1つ)

◎ 人々の価値観の変化

- ・・・多様化する顧客ニーズへの対応

など

⇔求められる「ダイバーシティ経営」

- ・・・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

静岡県内企業で働く従業員からみた 「ダイバーシティ」の実態

～多様な人材や働き方に関するアンケート調査～

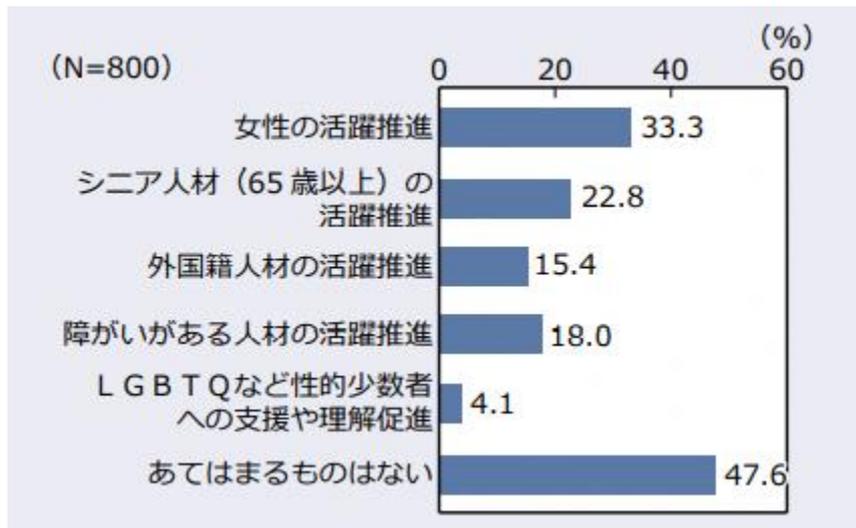
調査の概要

- 調査方法：インターネットによるアンケート調査（株式会社クロス・マーケティングに委託）
- 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%
 - 〔婚姻状況〕 既婚（離別・死別含む）：57.3%、未婚：42.8%

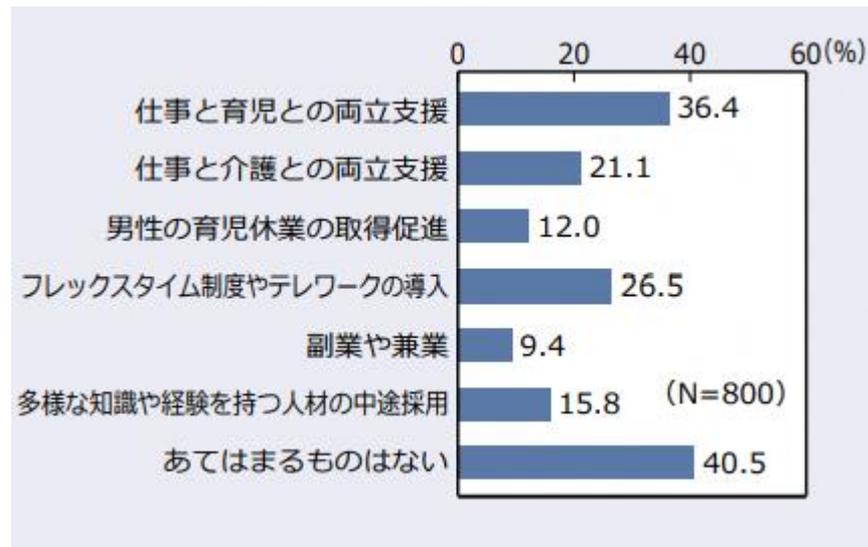
※集計結果は小数点以下第2位を四捨五入して表記しているため、合計が100%にならない場合がある

図表1 自身の職場では、どの程度、多様な人材活躍や働き方等の施策が取り組まれているか？

＜多様な人材活躍について＞



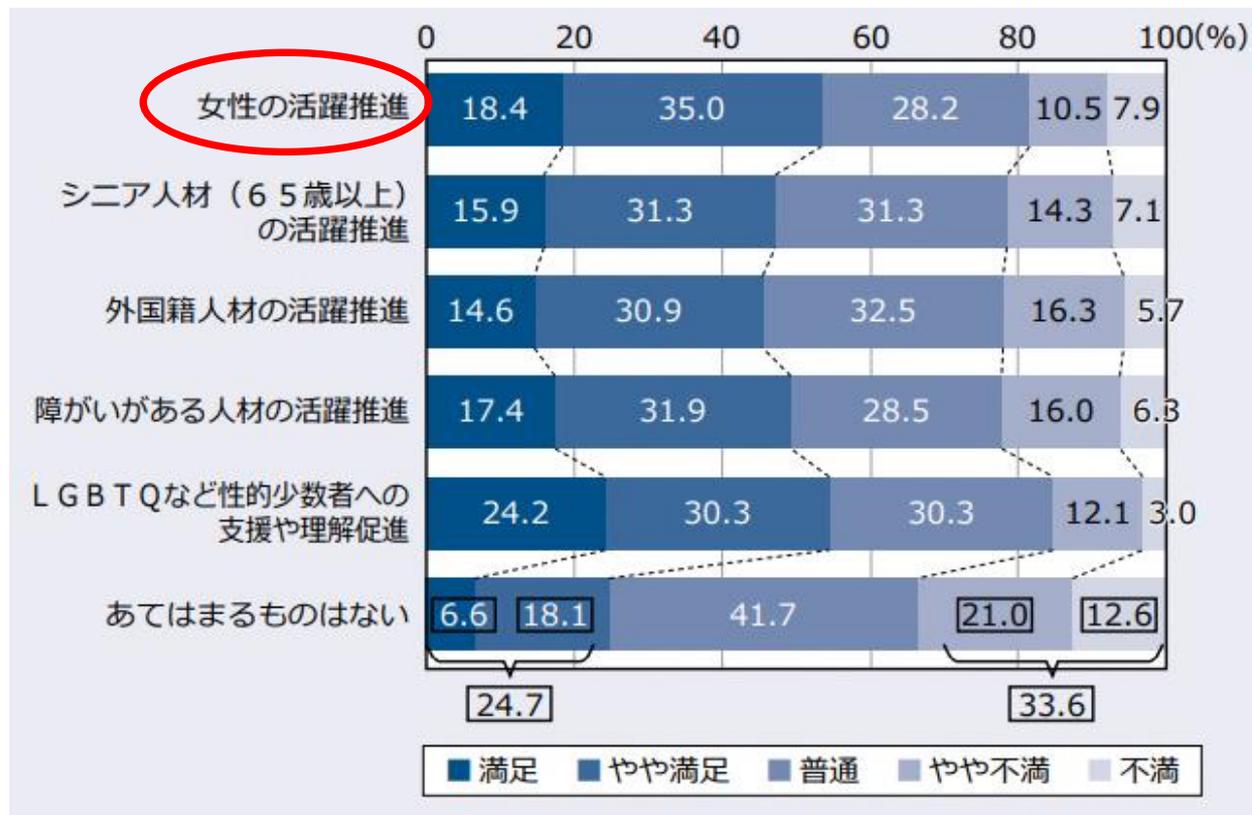
＜働き方等の推進について＞



⇒「あてはまるものはない」と感じている人が約半数。
従業員からみると、「女性の活躍推進」なども充分実感できる形で実施されていない。

図表2 「人材の多様性」の取組み状況と「満足度」のクロス分析

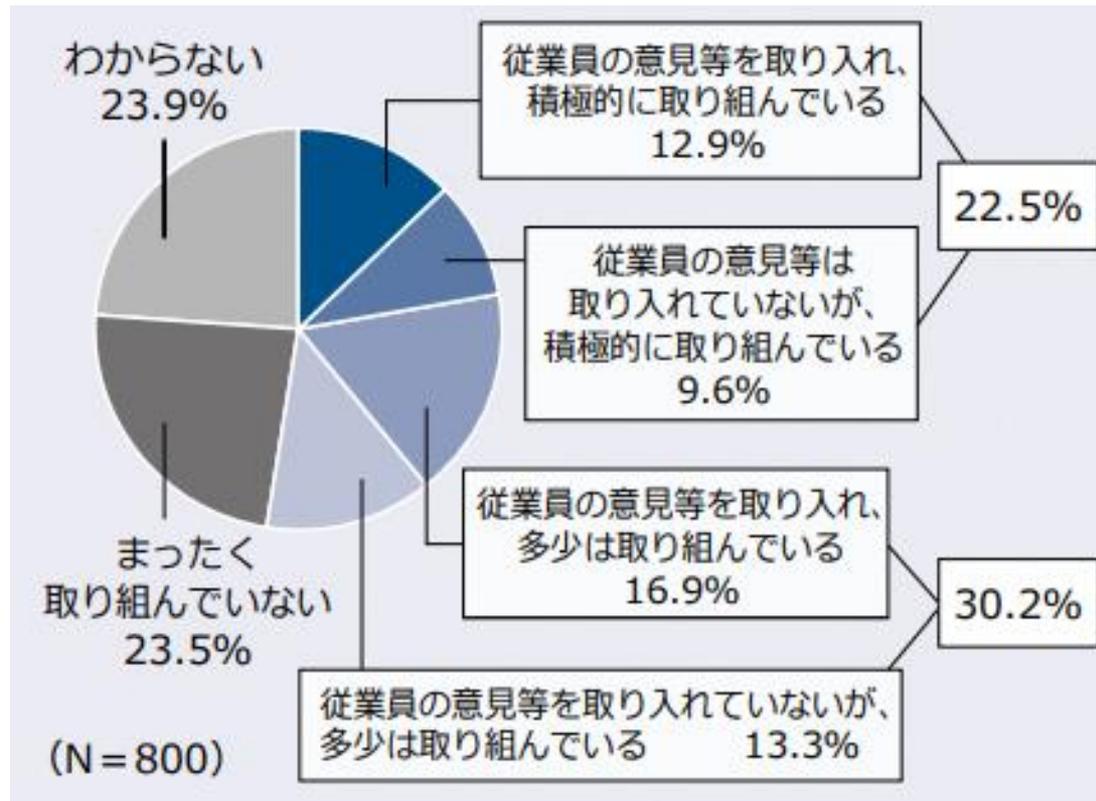
Q: あなたの職場では、多様な人材の活躍推進について、どのような取組みを推進していますか。
 Q: あなたは、現在の職場や仕事内容などについて、どの程度満足していますか。



⇒ 多様な人材が活躍する組織は、従業員の満足度も高い

図表3 職場の「働き方の見直し」の取組み状況

Q:あなたは、自分の働く職場がどの程度「働き方の見直し」について取り組んでいると感じていますか。

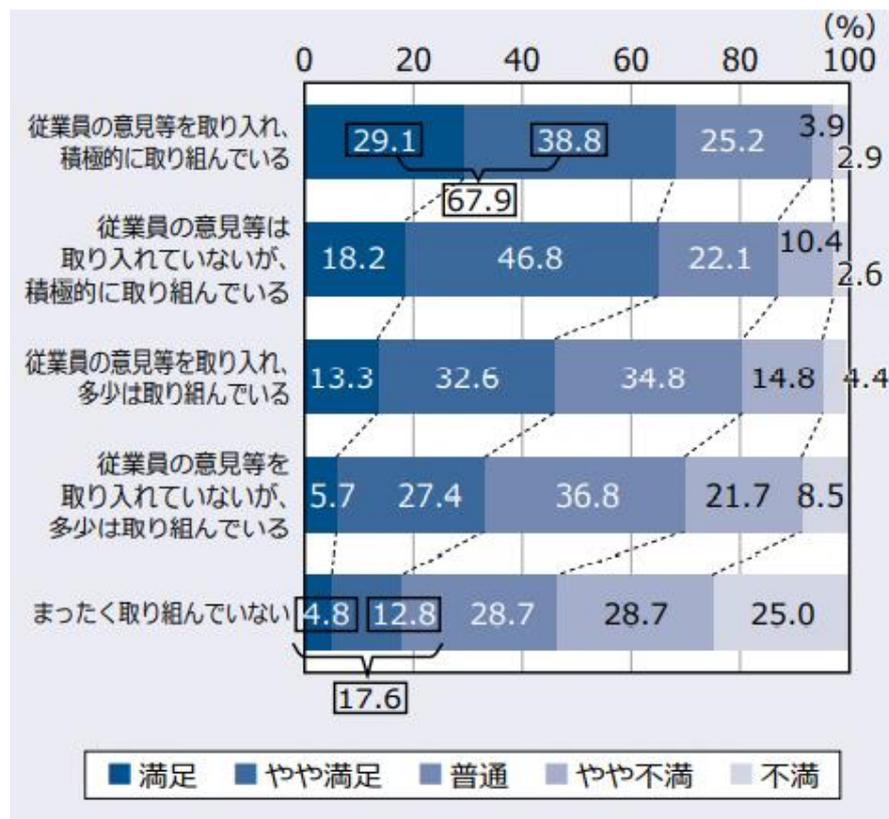


⇒「働き方の見直し」は半数程度の職場しか進んでいない

図表4 職場の「働き方の見直し」の取組み状況と「満足度」の関係

Q:あなたは、自分の働く職場がどの程度「働き方の見直し」について取り組んでいると感じていますか。

Q:あなたは、現在の職場や仕事内容などについて、どの程度満足していますか。

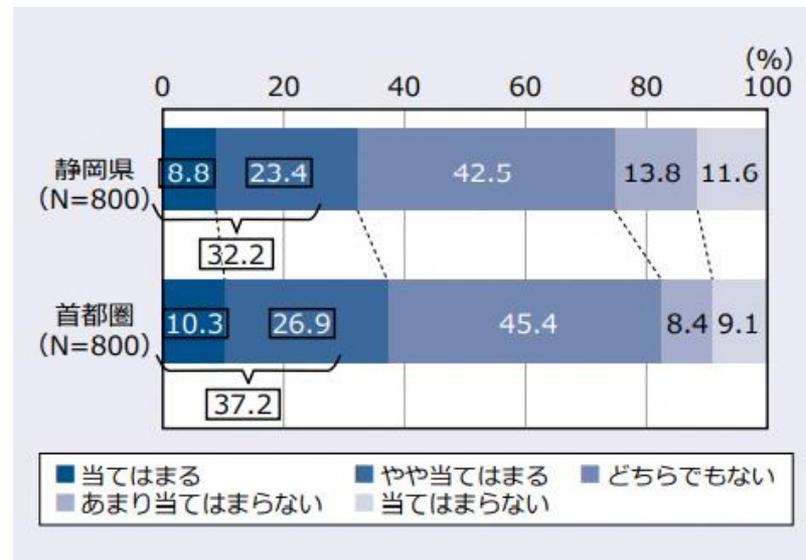
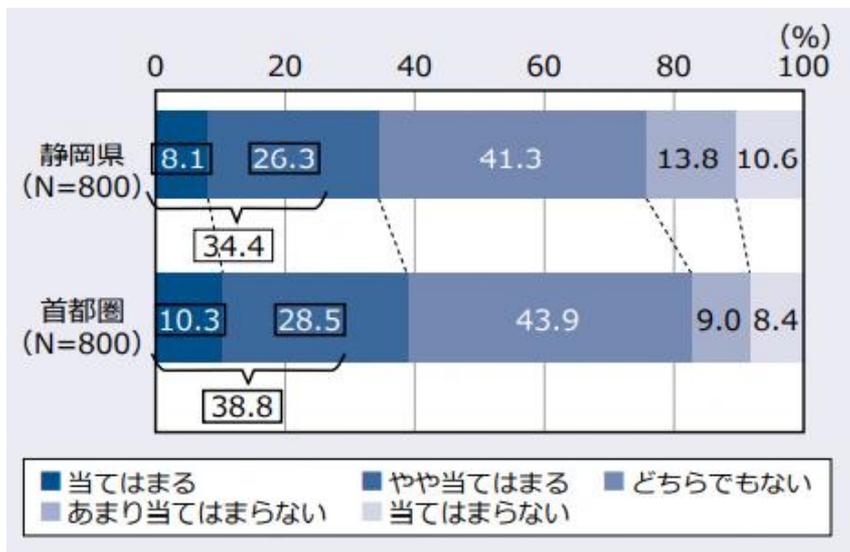


⇒「働き方の見直し」と「満足度」には強い相関がみられる

図表5 職場環境について

①メンバー同士が個々の違いを受け入れ、異なる価値観や考え方を尊重している

②性別や年齢、役職などにかかわらず、さまざまな意見を取り入れようという雰囲気がある

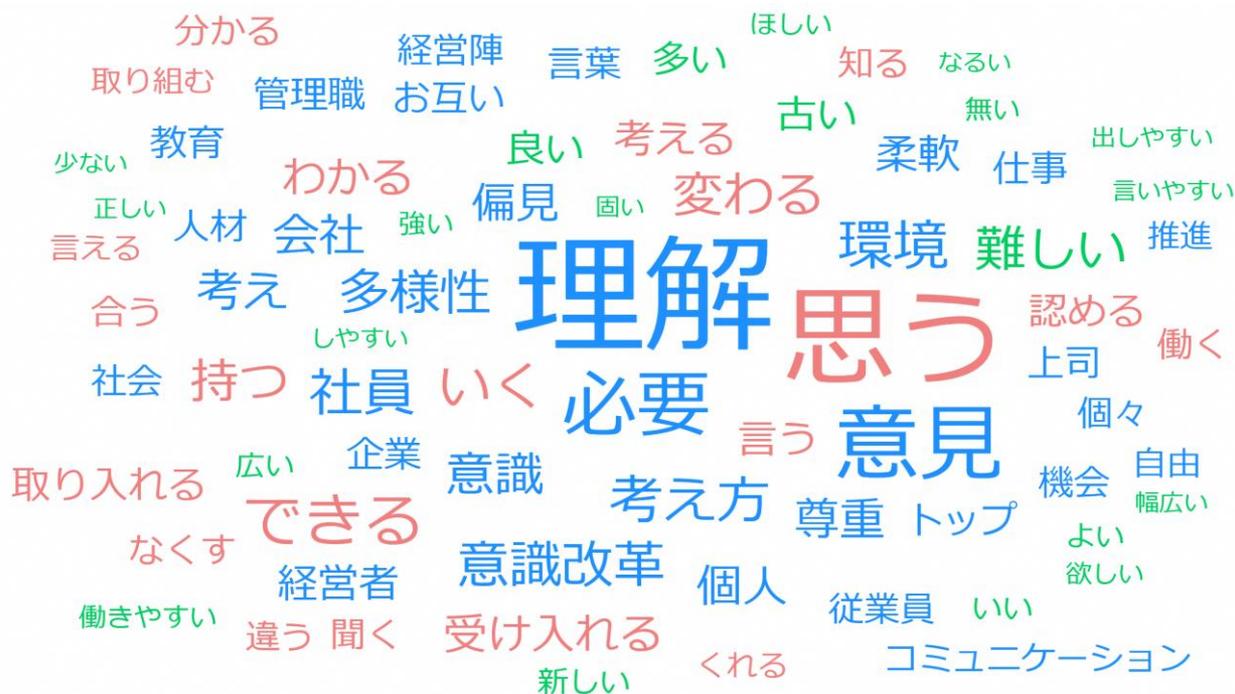


⇒“インクルージョン”※の取組みは3割程度。首都圏の方が進んでいる。

※多様な人々が互いに個性を認め、一体感を持って働いている状態

図表6 ダイバーシティ&インクルージョンの推進に必要なこと

Q:あなたは、企業や社会で「ダイバーシティ&インクルージョン」を推進していくためには、何が重要だと思いますか。

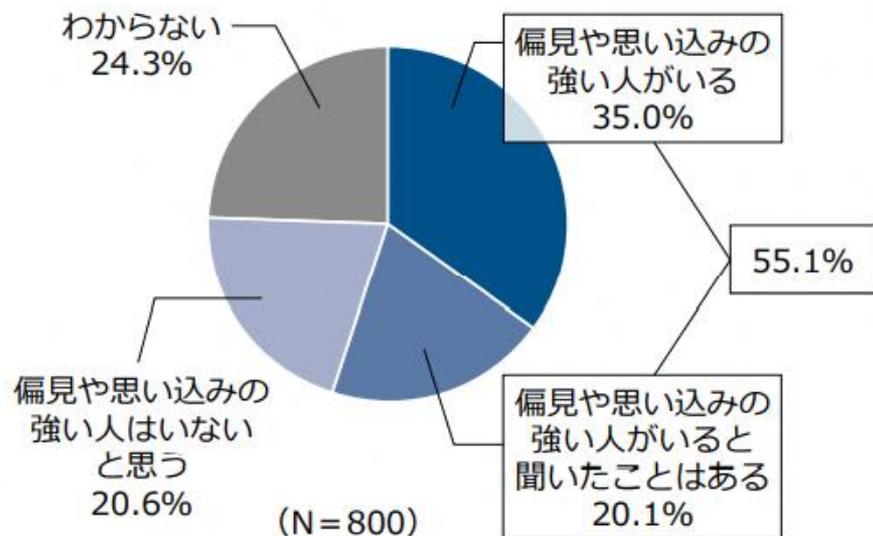


資料：ユーザーローカル AI テキストマイニングツール (<https://textmining.userlocal.jp/>) で分析

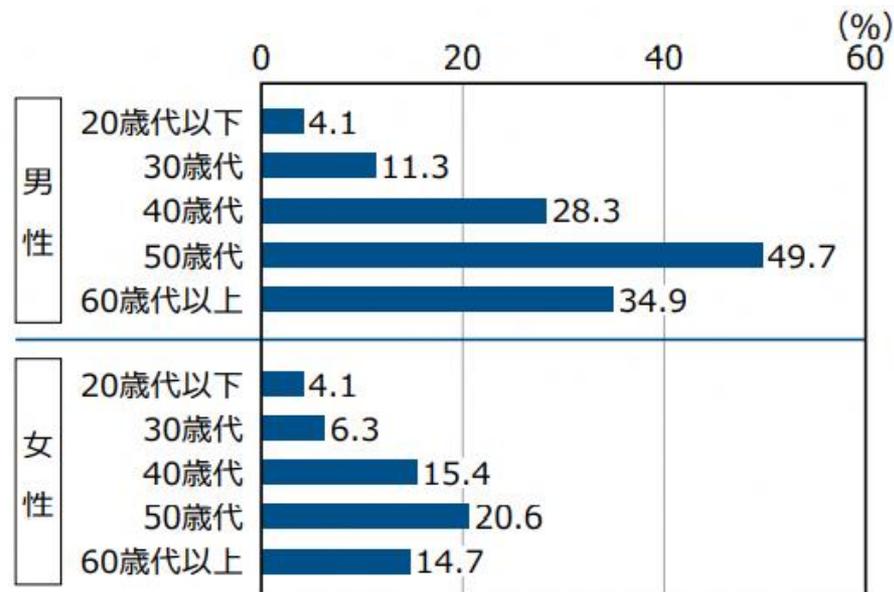
⇒互いに理解を深め、尊重し合うことがポイント

【参考】

図表7 職場に無意識の偏見や
思い込みの強い人がいるか



図表8 アンコンシャス・バイアスが
強いと思う性別・年代



⇒アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)に気づき、
常識や当たり前を見直す

まとめ

■ 多様性を持つ組織がイノベーションを生み出す ～組織に“新しい視点”を増やす

- ・多様性を持つ組織は、多様な人材の発想やアイデア、それぞれが持つスキルが重なり合い、組織全体としてそれまでの既成概念の中では生まれなかったイノベーションを生み出す力が高まる。

■ 異なる価値観や考え方を尊重し、互いの違いを受け入れる

- ・一人ひとりが能力を十分に発揮していくためには、多様性を整えるだけでなく、個々の経験や能力、考え方が認められ、活かされている状態、つまり“インクルージョン”の実現が欠かせない。