



Kansai Vision
2030

2022年11月10日
労働政策部

Kansai Economic Federation

Diversity
& Inclusion

D & I（女性活躍）に関する アンケート調査結果



公益社団法人
関西経済連合会

2021.5

労働政策委員会のもと、**ダイバーシティ&インクルージョン専門委員会**を新設

2021.8

2021年度「D&I（女性活躍）に関するアンケート調査」の実施

2021.11

「**関西D&Iビジョン**」を策定し、**第1回 関経連D&Iフォーラム**において公表

2022.4

2021年度のアンケート調査結果に基づく**企業ヒアリング**の実施（～8月）

2022.8

2022年度「D&I（女性活躍）に関するアンケート調査」の実施

2022.11

第2回 関経連D&Iフォーラムの開催

基本理念

多様な人材の活躍の場をひろげる

Action

1

適材適所の人材配置と
複線的なキャリア選択



2

多様なワークスタイル
への対応と適正な評価

Action

基本理念

多様な価値観を企業の成長に取り込む

Action

3

アンコンシャス・バイアス
が無く風通しのよい
風土の醸成



4

トップコミットメント
の浸透

Action

※あえて年限を示さず、望ましい姿を掲げる

目指すべき企業の姿

1

幅広い職種や、管理的立場で多くの女性が
いきいきと活躍している



女性採用比率

40%以上



女性管理職比率

30~40%

あるべき姿という観点から、一般的に
公平・均等な状態といわれる40%以上を
一つの基準として意識して設定

2

男女ともに仕事と家庭の両立をしやすい制度や
環境が整っている

社内の意識や風土の改革を
意図したシンボリックな
目標として位置づけ



男性の育休取得率

100%

3

業務推進や意思決定など、さまざまな場面
において多様性が尊重されている



従業員意識実態調査
等の実施と課題改善

4

トップ主導で、役員や幹部、管理職層が一体となった
アクションを進めている



方針に基づく行動計画の策
定、
女性活躍専門部署の設置

1. アンケート調査の概要

- 調査趣旨 : 会員企業におけるD & I（主に女性活躍推進）の状況を毎年確認し、D & I 推進の現状や伸び率などを提示して取り組みの参考としてもらう。
- 調査期間 : 2022年8月30日～10月14日
- 調査対象 : 関経連会員の全企業・団体（約1120社・団体）
- 回答数 : 256社（前回・今回ともに回答あり：214社）
- 回答企業の属性（カッコ内は前回比）

	100人 以下	101～ 300人	301～ 1,000人	1,001～ 3,000人	3,000人 超	計	前回 (2021)
製造	8	25	23	19	28	103 (40.2%)	101 (39.5%)
建設	2	3	2	5	6	18 (7.0%)	16 (6.3%)
電気・ガス				1	2	3 (1.2%)	3 (1.2%)
情報通信	1	3	3	4	1	12 (4.7%)	11 (4.3%)
運輸	1		3	5	6	15 (5.9%)	17 (6.6%)
卸売・小売	7	3	8	4	9	31 (12.1%)	29 (11.3%)
金融・保険	2		2	1	12	16 (6.3%)	18 (7.0%)
不動産	2	2	3			7 (2.7%)	8 (3.1%)
その他	15	5	15	12	4	51 (19.9%)	53 (20.7%)
計	37 (14.5%)	41 (16.0%)	59 (23.0%)	51 (19.9%)	68 (26.6%)	256 (100.0%)	256 (100%)
前回	34(13.3%)	43(16.8%)	67(26.2%)	43(16.8%)	69(27.0%)	256 (100%)	

2. アンケート結果

【関西D&Iビジョン】

目指すべき企業の姿

- 1 幅広い職種や、管理的立場で多くの女性がいきいきと活躍している
- 2 男女ともに仕事と家庭の両立をしやすい制度や環境が整っている
- 3 業務推進や意思決定など、さまざまな場面において多様性が尊重されている
- 4 トップ主導で、役員や幹部、管理職層が一体となったアクションを進めている

(アンケート項目)

女性採用比率
(直近3年間)

女性管理職比率

男性の育休取得率

従業員意識実態調査

専門部署の設置

2022年度調査

33.6%

8.8%

23.9%

52.7%

42.4%

2021年度調査

34.0%

8.3%

18.1%

(2022年度より確認)

40.6%

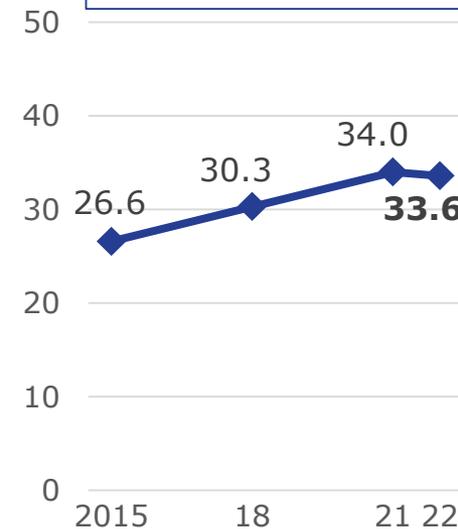
▲0.4pt

+0.5pt

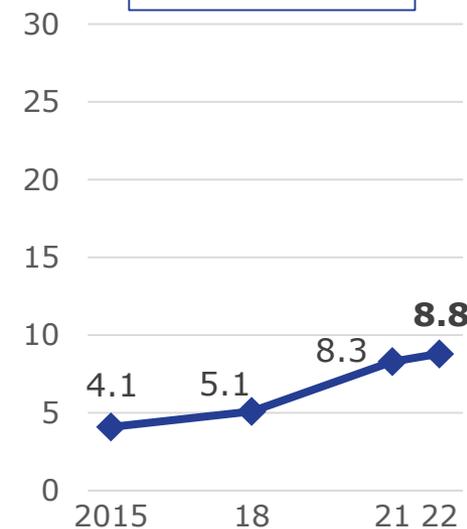
+5.8pt

+1.8pt

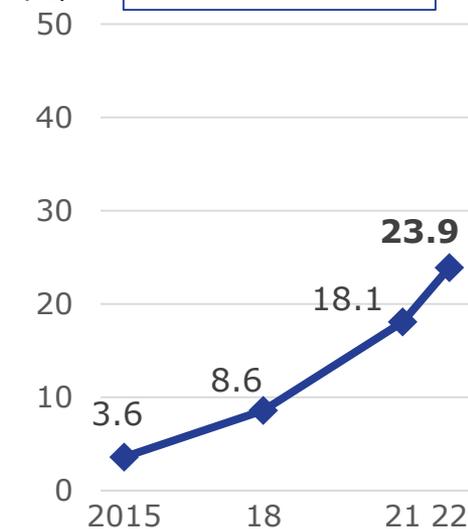
女性採用比率(直近3年間)



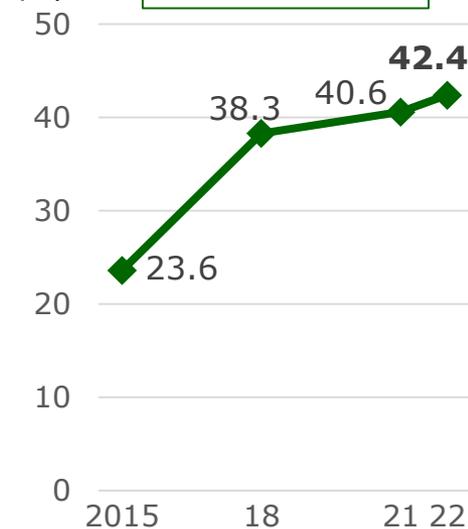
女性管理職比率



男性の育休取得率



専門部署の設置



(調査年度)

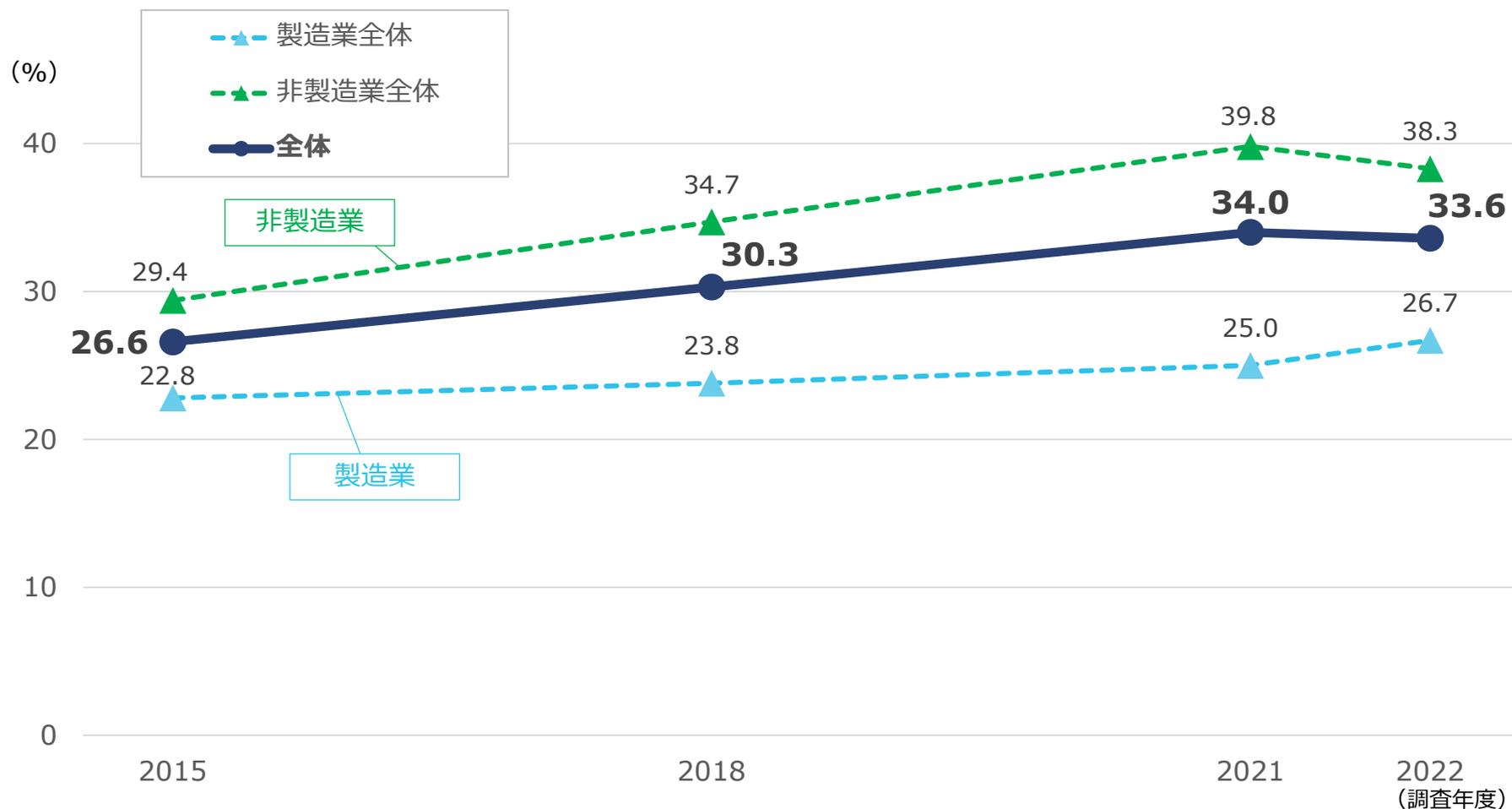
2. アンケート結果

< 結果の概要 >

- 【関西D&Iビジョン】に目標として掲げた項目をみると、回答平均は「直近3年間の女性採用比率」が33.6%（前年比▲0.4pt）、「女性管理職比率」が8.8%（前年比+0.5pt）、「男性の育休取得率」が23.9%（前年比+5.8pt）、「従業員意識等実態調査」は回答企業のうち52.7%が実施済、「専門部署の設置」は42.4%（前年比+1.8pt）が実施済であった。
- 「直近3年間の女性採用比率」は前年平均をわずかに下回った（▲0.4pt）。製造業（回答平均26.7%）は非製造業の回答平均（38.3%）にはまだ及ばないものの、前年から伸長している（+1.7pt）。
- 「女性管理職比率」は前年平均をわずかに上回った（+0.5pt）が、全国平均12.3%（厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」）を下回った。製造業は順調に伸長しており、前年から1.8ptの増加（回答平均6.2%）となった。
- 「男性の育休取得率」は、前年比5.8pt増の23.9%となり、全国平均13.97%（厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」）を上回った。3,000人超の企業は約9割が「男性社員への育休取得の奨励」を実施しており、特に伸びが顕著（+9.6pt 回答平均38.3%）であった。
- 「従業員意識実態調査」は今回より調査項目に含めた。従業員規模による実施割合の差が大きく、3,000人超の企業の89.7%が実施済である一方、100人以下の企業では5.4%の実施にとどまった。
- 「専門部署の設置」も従業員規模による差が大きい。3,000人超の企業のうち86.6%が設置済である一方、3,000人以下の企業では26.6%にとどまった。

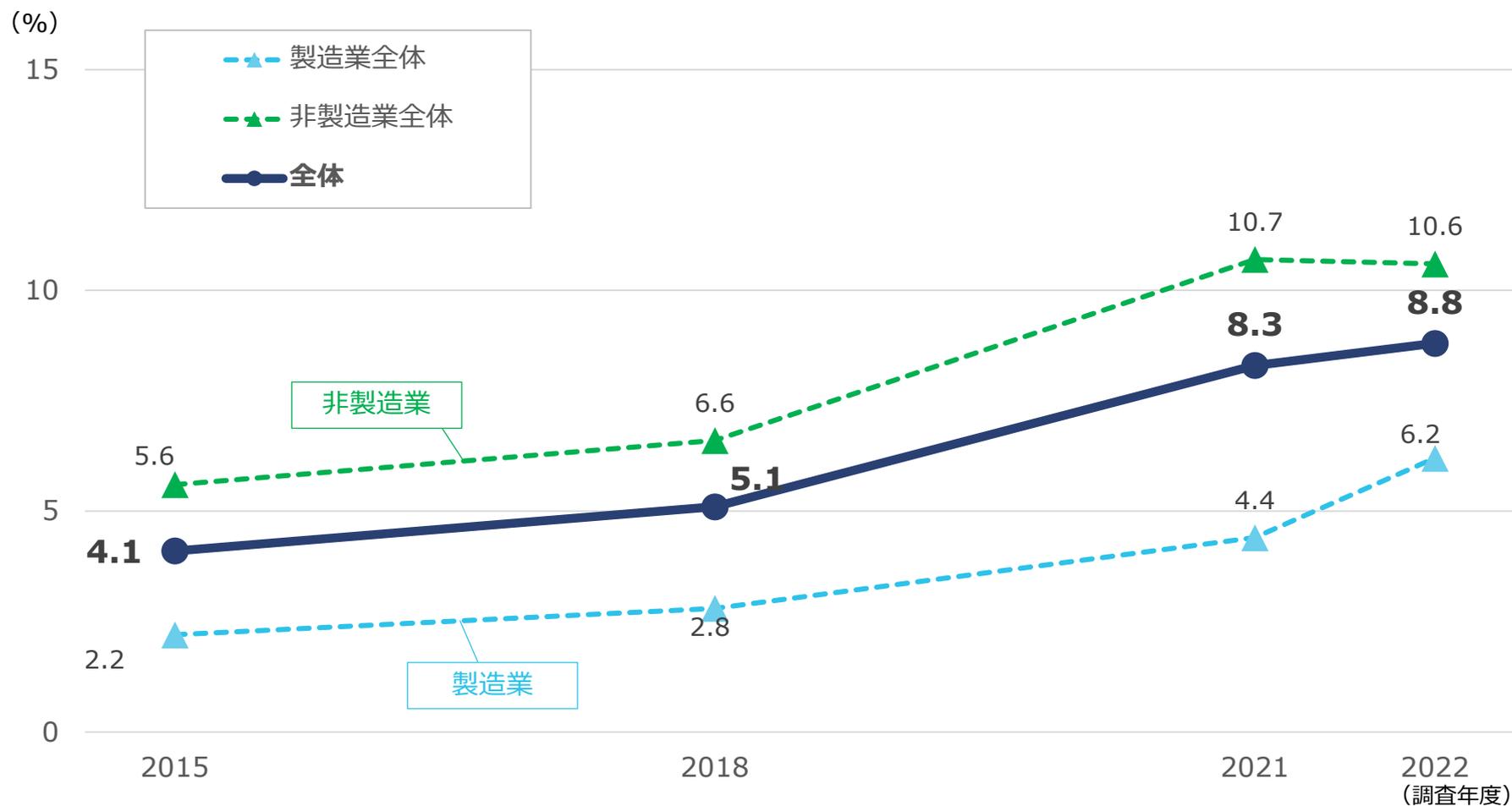
(1) 直近3年間の女性採用比率

- 直近3年間（対象：2019年度～2021年度）の全体平均は**33.6%**。前回調査（対象：2018年度～2020年度）を若干下回った。（▲0.4pt）
- 業種別にみると、**製造業は伸長**（+1.7pt）しているが、非製造業は前回は下回った。（▲1.5pt）



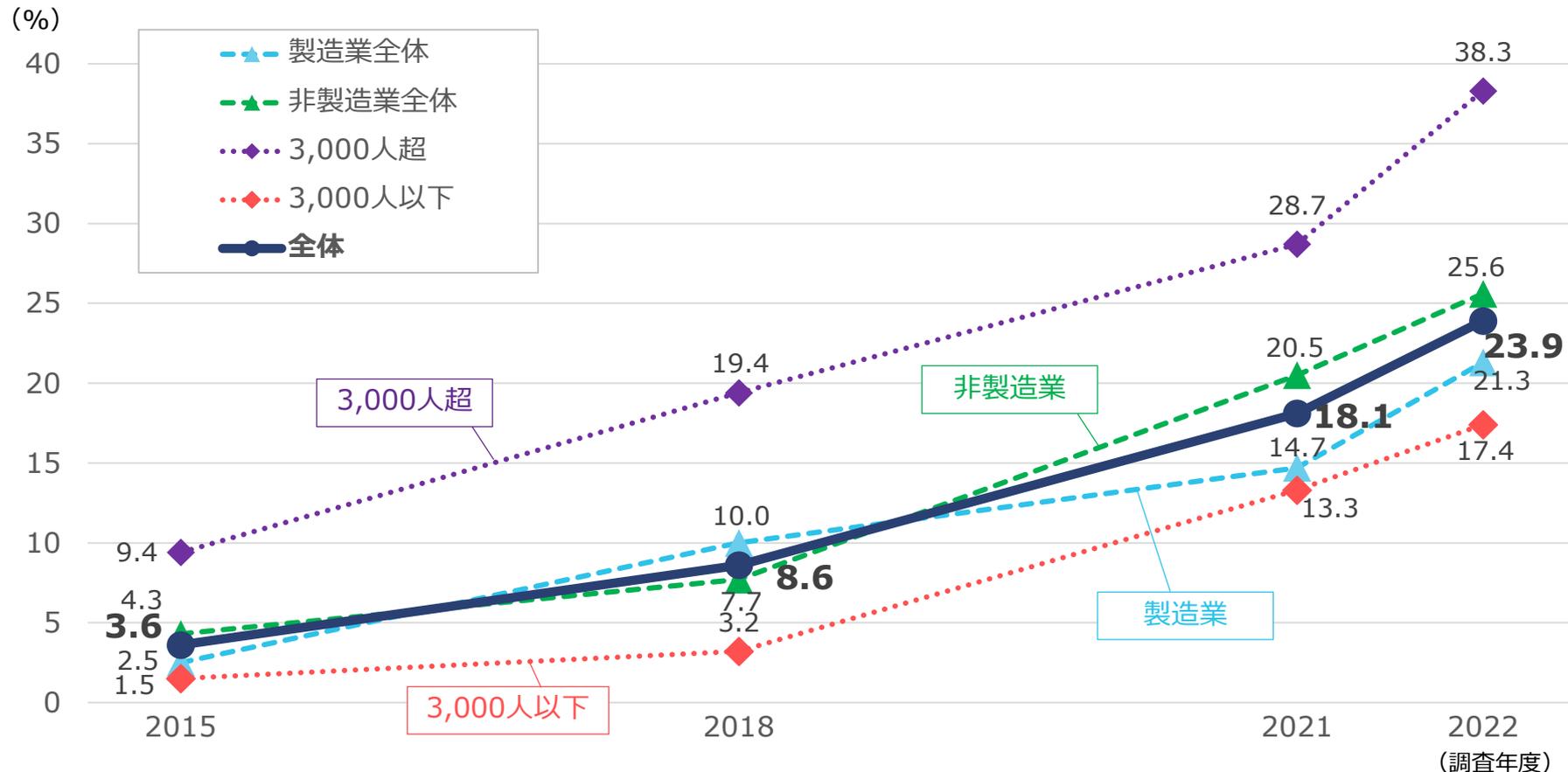
(2) 女性管理職比率

- 2022年4月時点の全体平均は**8.8%**。前回調査（2021年4月時点）を上回った。
- 業種別にみると、**製造業は順調に伸長している**（+1.8pt）が、非製造業はほぼ横ばい（▲0.1pt）であった。



(3) 男性の育児休業取得率

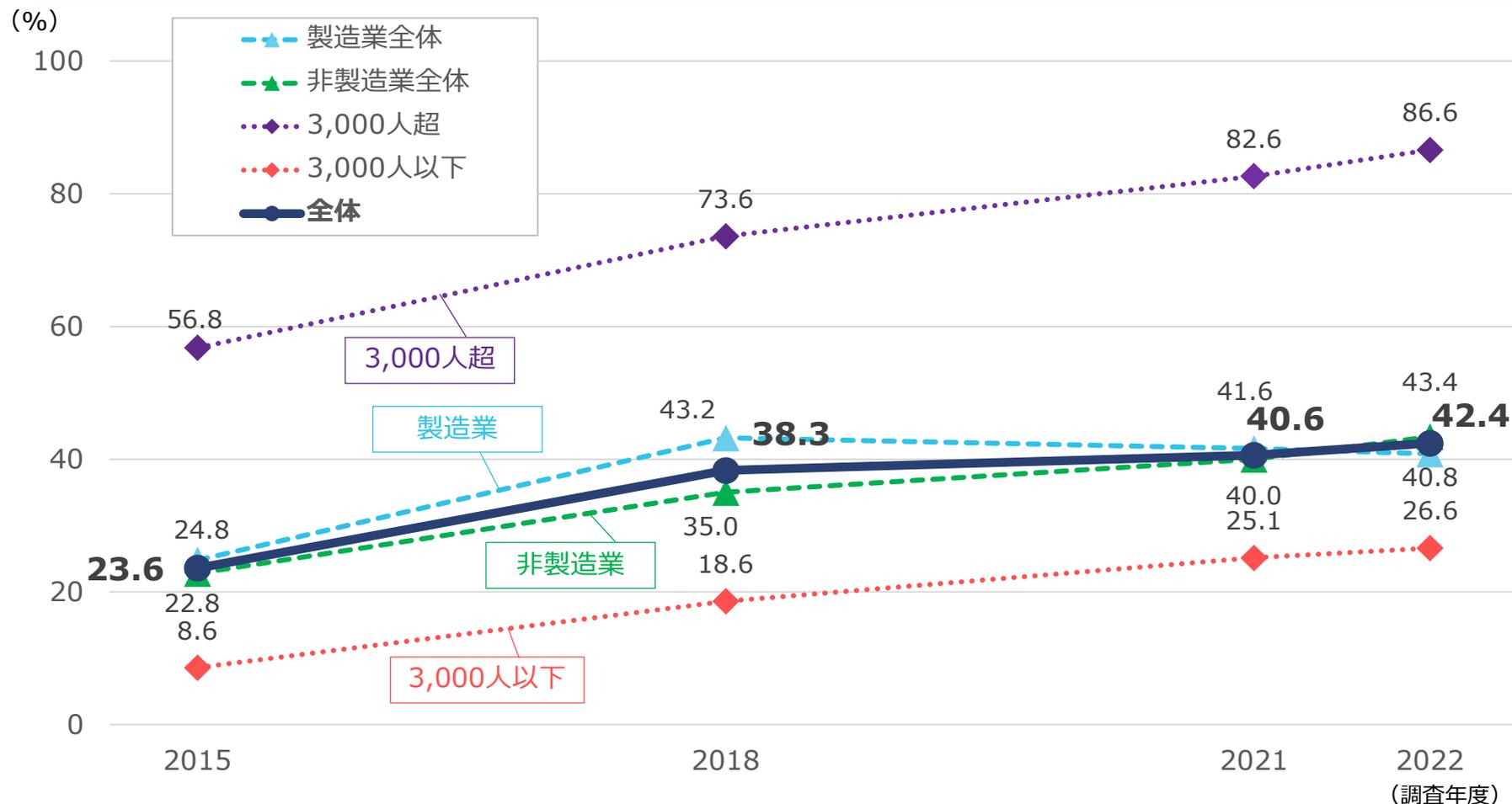
- 男性の育児休業取得率※の全体平均は**23.9%**。前回調査を大きく上回った。
※2020年4月～2021年3月に配偶者が出産した男性労働者のうち、2022年3月までに育児休業を取得した者の割合
- 業種別にみると、**製造業・非製造業ともに前回は5 pt以上上回った。**
- 従業員規模別にみると、**3,000人超の企業で伸びが顕著にみられた (+9.6pt)。**
- 企業が独自に定める育児目的休暇の取得を含めた場合の全体平均は**43.3%**。



(4) D & I に関する専門部署・プロジェクトの設置

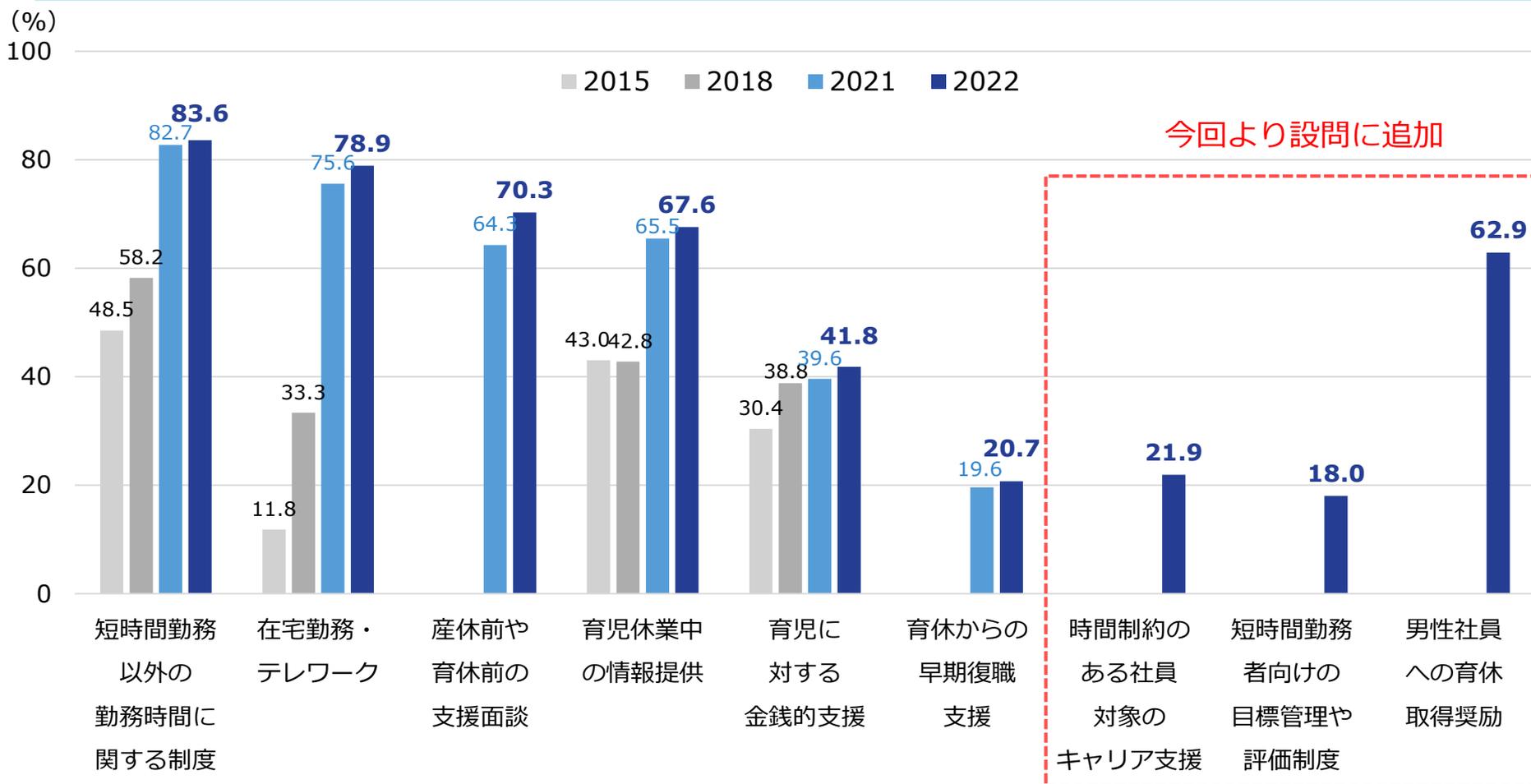
- 全回答企業のうち、4割超の企業が「D & I に関する専門部署・プロジェクト」を設置済であった。
- 従業員規模別にみると、3,000人超の企業では86.6%が設置済であった。

※ 2015年、2018年は「女性活躍に関する専門部署・プロジェクト」の数値を記載



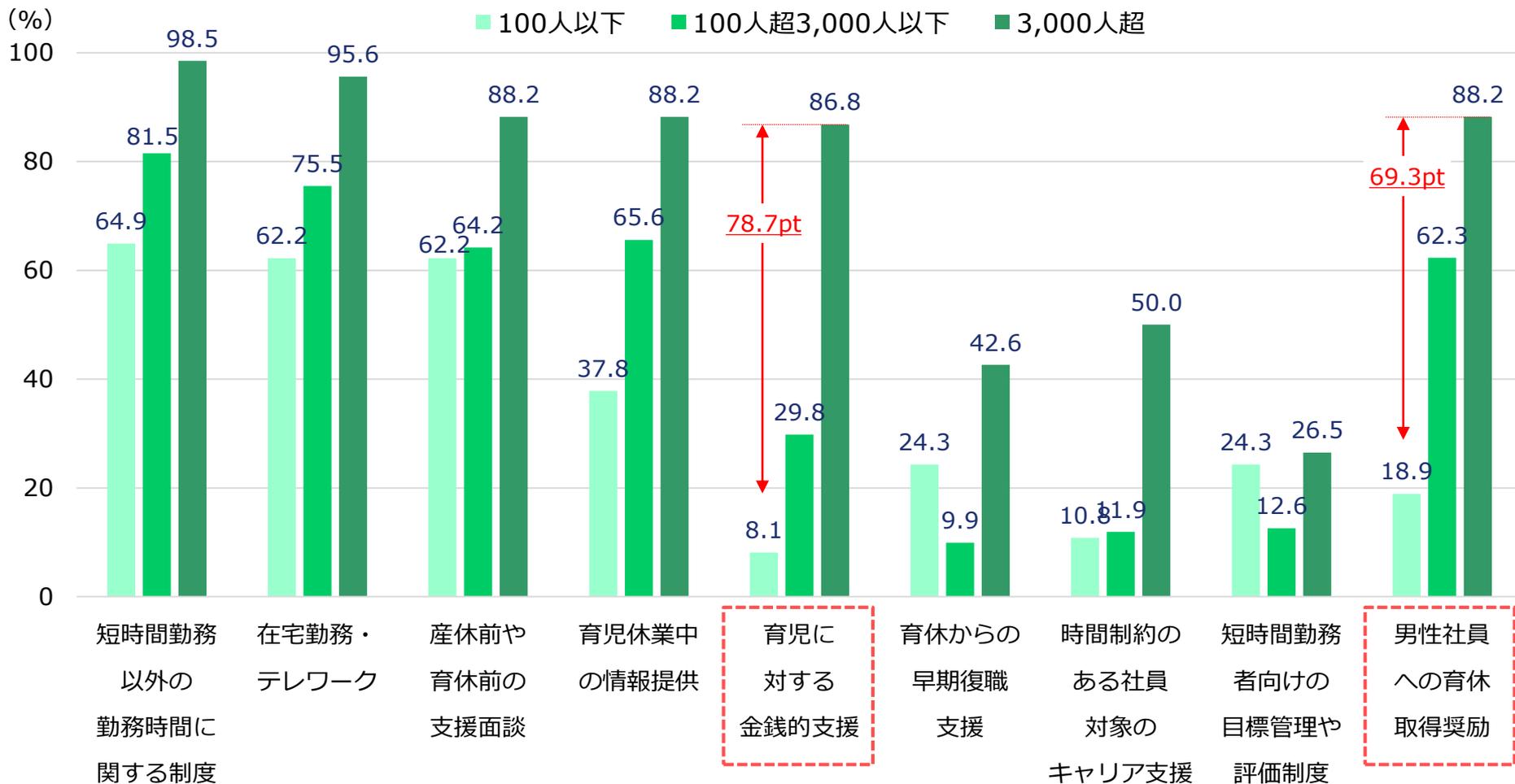
(5) 両立支援制度

- 両立支援制度を実施している企業の割合は、**全項目で前回調査(2021年度)を上回った。**
- 今回より設問に追加した「時間制約のある社員対象のキャリア支援」「短時間勤務者向けの目標管理や評価制度」の実施はいずれも2割前後であったが、「**男性社員への育休取得奨励**」は**6割超が実施済**であった。



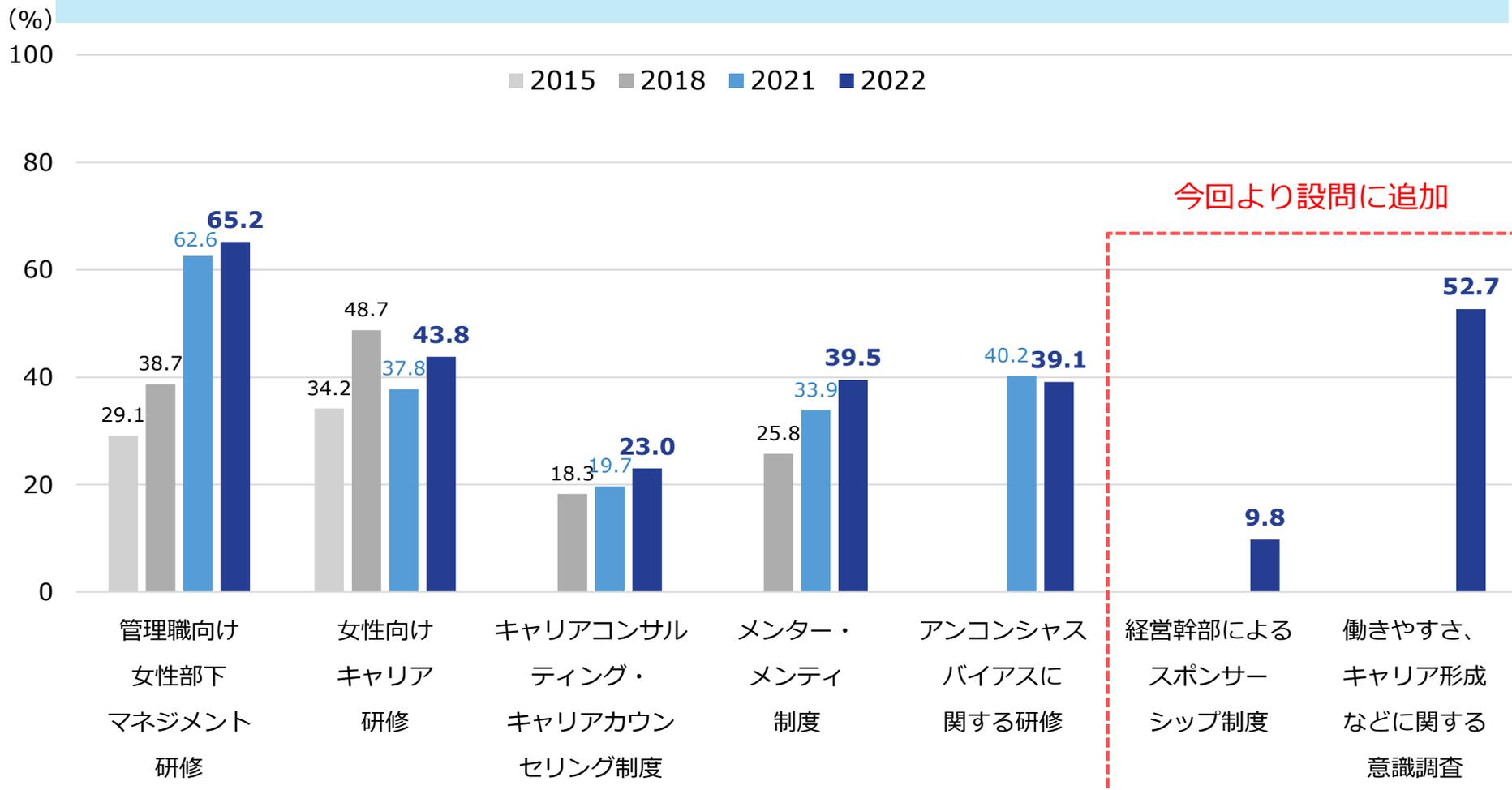
(5) 両立支援制度【従業員規模別】

- 従業員規模別にみると、**全ての項目で3,000人超の企業の実施割合が最も高かった。**
- 3,000人超と100人以下の企業を比較すると、「**育児に対する金銭的支援**」「**男性社員への育休取得奨励**」は特に開きが大きく、それぞれ 78.7pt、69.3pt の差が生じた。



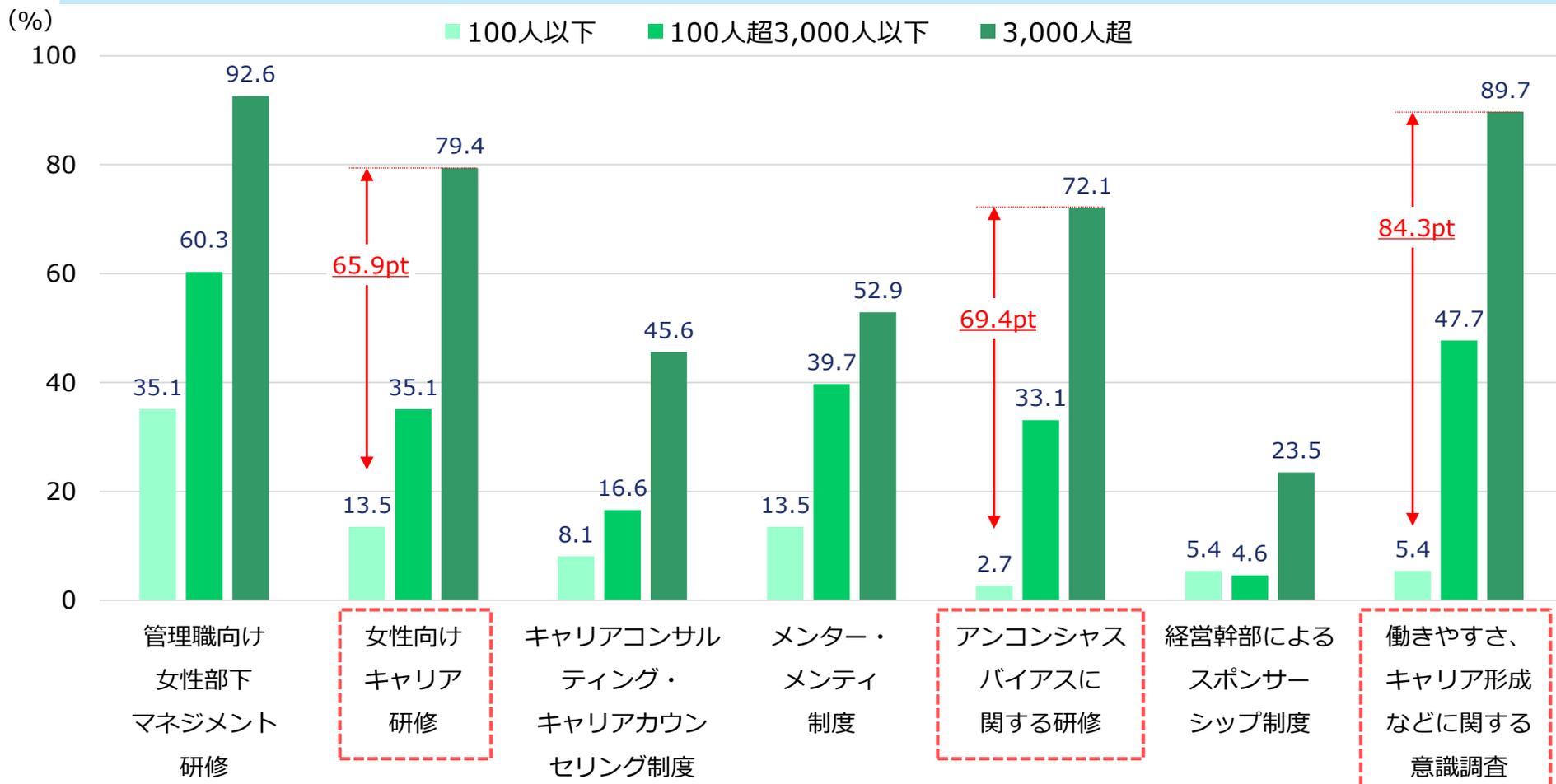
(6) キャリア形成に向けた取り組み

- キャリア形成に向けた取り組みを実施している企業の割合は、「アンコンシャスバイアスに関する研修」以外の項目で前回調査(2021年度)を上回った。
- 今回より設問に追加した「働きやすさ、キャリア形成などに関する意識調査」は、既に半数以上の企業が実施済であった。



(6) キャリア形成に向けた取り組み【従業員規模別】

- 従業員規模別にみると、**全ての項目で3,000人超の企業の実施割合が最も高かった。**
- 3,000人超と100人以下の企業を比較すると、「女性向けキャリア研修」「アンコンシャスバイアスに関する研修」「働きやすさ、キャリア形成などに関する意識調査」は特に開きが大きく、それぞれ 65.9pt、69.4pt、84.3pt の差が生じた。



「先駆ける関西、
ファーストペンギンの心意気」



公益社団法人
関西経済連合会