

「D & Iに関するアンケート調査」結果について

関西経済連合会は、会員企業におけるダイバーシティ&インクルージョン（D & I）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いただくため、標記調査を実施した。本年度は7月末から9月にかけて会員企業約1,120社を対象に行い、うち225社から回答を得た。

【調査結果の特徴】

1 女性採用比率について —前年度調査比1.7pt 増の35.3%となった。

- 「直近3年間の女性採用比率」は、平均35.3%（前年度調査比+1.7pt）。
- 特に、非製造業は従業員規模300人以下の企業と3,000人超の企業で40%を上回った。

2 女性管理職比率について —前年度調査比0.2pt 増の9.0%となり、緩やかな上昇が続いている。

- 「女性管理職比率」は、平均9.0%（前年度調査比+0.2pt）となり、緩やかな上昇が続いている。
- 特に、非製造業の従業員規模3,000人超企業は15.0%と最も比率が高く、上昇が続いている。

3 男性の育児休業取得率について —前年度調査比8.7pt 増の32.6%となり、全国平均を上回った。

- 「男性の育児休業取得率」は、平均32.6%（前年度調査比+8.7pt）となり、全国平均の17.13%（厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」より）を上回った。
- 従業員規模3,000人超の企業では、製造業、非製造業ともに取得率が50%を超え、大幅に上昇している。

4 「従業員意識実態調査の実施」について

- 「従業員意識実態調査の実施率」は、平均56.9%（前年度調査比+4.2pt）。
- 従業員規模3,000人超の企業では製造業、非製造業いずれも9割以上が実施している一方、300人以下企業では実施率が2割程度にとどまっており、実施率に従業員規模による差がみられる。

5 「専門部署等の設置」状況について

- D & I 推進の「専門部署等の設置」は、平均43.6%（前年度調査比+1.2pt）となり、着実な上昇がみられる。
- 従業員規模3,000人超の企業では製造業、非製造業いずれも8割以上が設置している一方、300人以下企業では実施率が前年度調査より上昇したものの、低い値が続く。

6 外国人従業員の採用計画、採用する計画がない主な理由

- 外国人従業員の採用計画について尋ねたところ、「以前より必要に応じ随時採用をおこなっている」が42.1%で最多。「以前より採用はおこなっておらず、今後も採用の計画はない（29.2%）」が続く。
- 外国人従業員を採用する計画がない主な理由について尋ねたところ、「コミュニケーションに懸念がある」が36.8%で最多。「外国人を採用する職種・業種がない（27.9%）」が続く。

7 採用計画に対する実績、計画通りに採用できなかった主な理由

- 外国人従業員の採用計画に対する実績について尋ねたところ、「ほぼ計画通りに採用できた」が74.3%。
- 計画通りに採用できなかった理由について尋ねたところ、「国内企業との競争力に劣る（知名度面）」が57.9%で最多。「求める日本語コミュニケーション能力を有する人材が少ない（42.1%）」が続く。

以 上



Kansai Vision
2030

2023年12月8日
労働政策部

Kansai Economic Federation

Diversity
& Inclusion

「D & I に関するアンケート調査結果」 について



公益社団法人
関西経済連合会

- 調査趣旨 : 会員企業におけるD & I 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 : 2023年7月31日～9月29日
- 調査対象 : 関経連会員の全企業・団体（約1120社・団体）
- 回答数 : 225社（前回・今回ともに回答あり：175社）
- 回答企業の属性

				300人 以下			301～ 3,000 人	3,000人 超	合計	(%)	前回 (2022)	
		100人 以下	101～ 300人		301～ 1,000人	1,001～ 3,000人						
製造業 計		8	21	29	23	15	38	28	95	42.2%	103	40.2%
非製造業 計		28	18	46	20	28	48	36	130	57.8%	153	59.8%
(内 訳)	建設	2	2	4	1	7	8	4	16	7.1%	18	7.0%
	電気・ガス	0	0	0	0	2	2	2	4	1.8%	3	1.2%
	情報通信	1	3	4	2	1	3	0	7	3.1%	12	4.7%
	運輸	2	1	3	3	3	6	7	16	7.1%	15	5.9%
	卸売・小売	3	5	8	6	5	11	7	26	11.6%	31	12.1%
	金融・保険	1	0	1	2	0	2	10	13	5.8%	16	6.3%
	不動産	3	1	4	1	0	1	0	5	2.2%	7	2.7%
	その他	16	6	22	5	10	15	6	43	19.1%	51	19.9%
合計		36	39	75	43	43	86	64	225	100.0%	256	100.0%
(%)		16.0%	17.3%	33.3%	19.1%	19.1%	38.2%	28.4%	100.0%			
前回		37	41	78	59	51	110	68	256			
(%)		14.5%	16.0%	30.5%	23.0%	19.9%	43.0%	26.6%	100.0%			

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

【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「女性採用比率」が35.3%（前年度調査比+1.7pt）、「女性管理職比率」が9.0%（前年度調査比+0.2pt）、「男性の育休取得率」が32.6%（前年度調査比+8.7pt）。「従業員意識等実態調査」は回答企業のうち56.9%（前年度調査比+4.2pt）が実施済、「専門部署の設置」は43.6%（前年度調査比+1.2pt）が実施済であった。

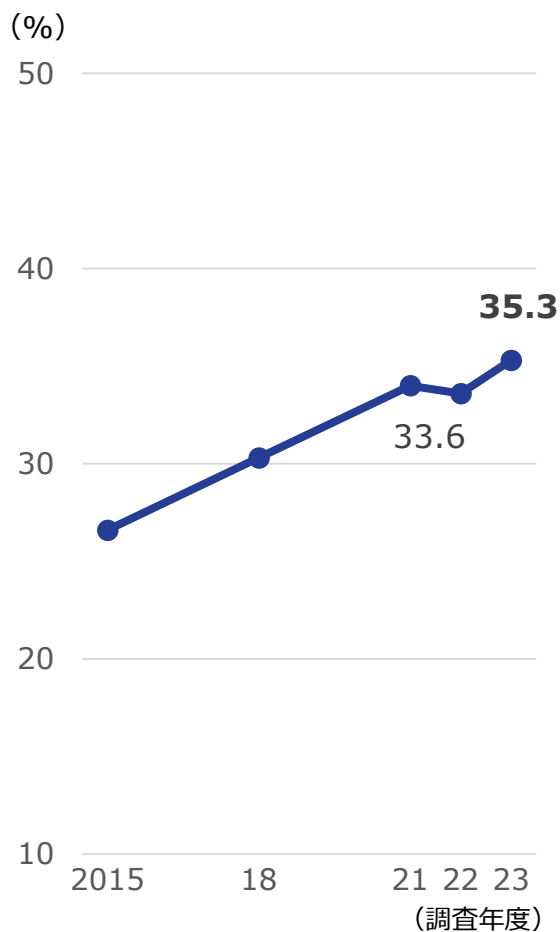
【関西D & I ビジョン】

目指すべき企業の姿		(アンケート項目)	2023年度調査		2022年度調査
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 ＜直近3年間＞	35.3%	← +1.7pt	33.6%
		女性管理職比率	9.0%	← +0.2pt	8.8%
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	男性の育休取得率	32.6%	← +8.7pt	23.9%
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	56.9%	← +4.2pt	52.7%
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	専門部署等の設置	43.6%	← +1.2pt	42.4%

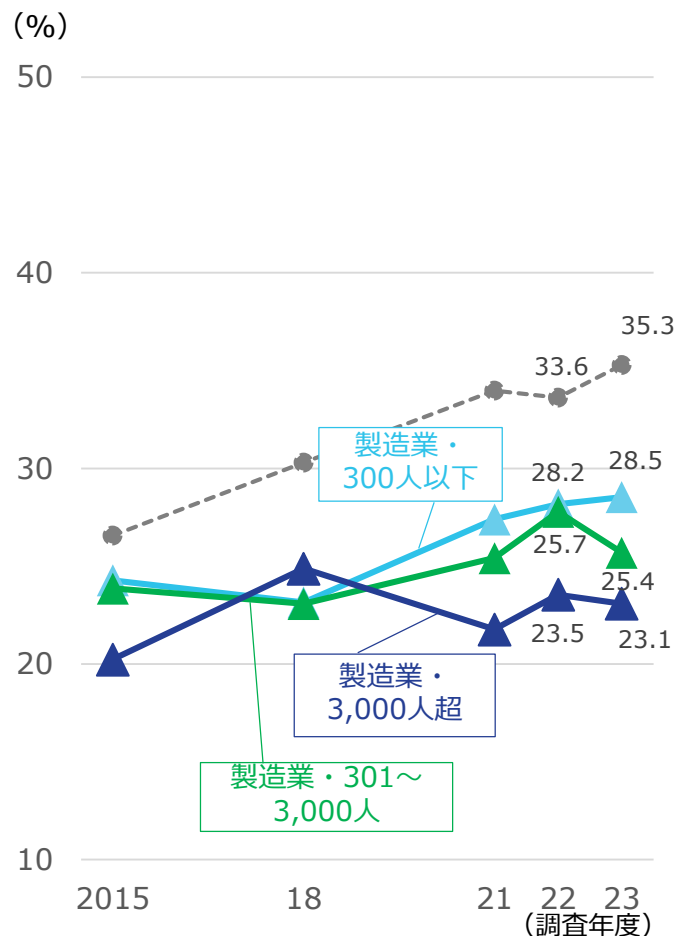
直近3年間の女性採用比率（全回答平均、業種・従業員規模別）

- 直近3年間の「女性採用比率」は、前年度調査より1.7pt増加し、上昇に転じた。
- 特に、非製造業では、従業員規模300人以下の企業と3,000人超の企業で関西D & I ビジョンで示した40%を上回った。

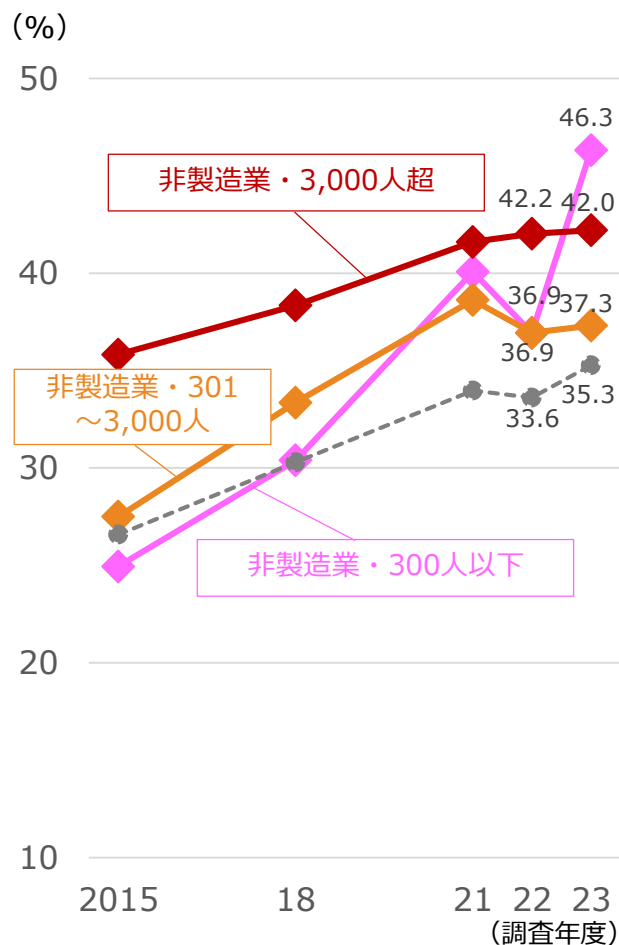
全回答平均



製造業

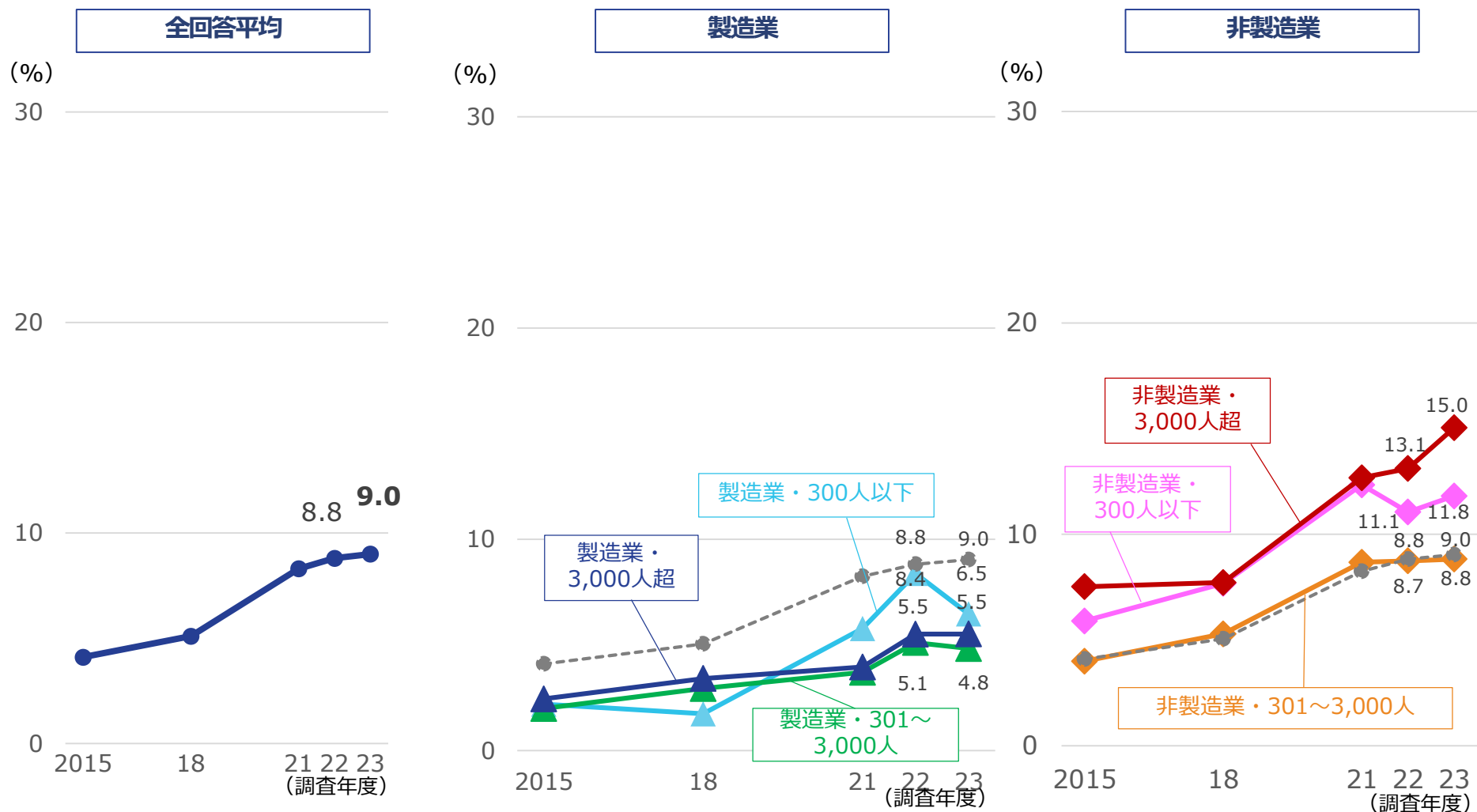


非製造業



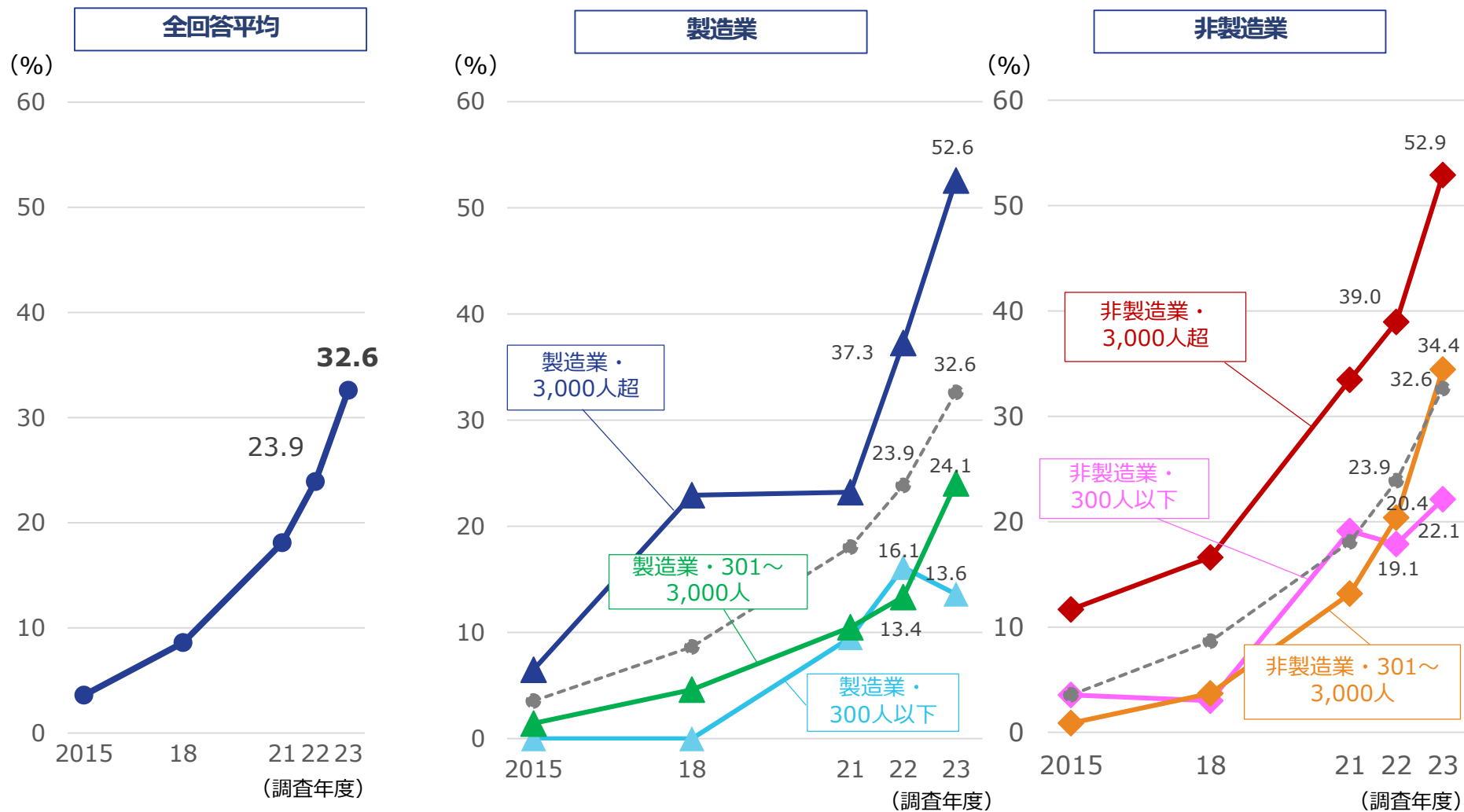
女性管理職比率（全回答平均、業種・従業員規模別）

- 「女性管理職比率（管理職に占める女性の割合）」は、前年度調査より0.2pt増加し、緩やかな上昇傾向が続いている。
- 特に、非製造業の従業員規模3,000人超企業は15.0%と最も比率が高く、上昇が続いている。



男性育児休業取得率（全回答平均、業種・従業員規模別）

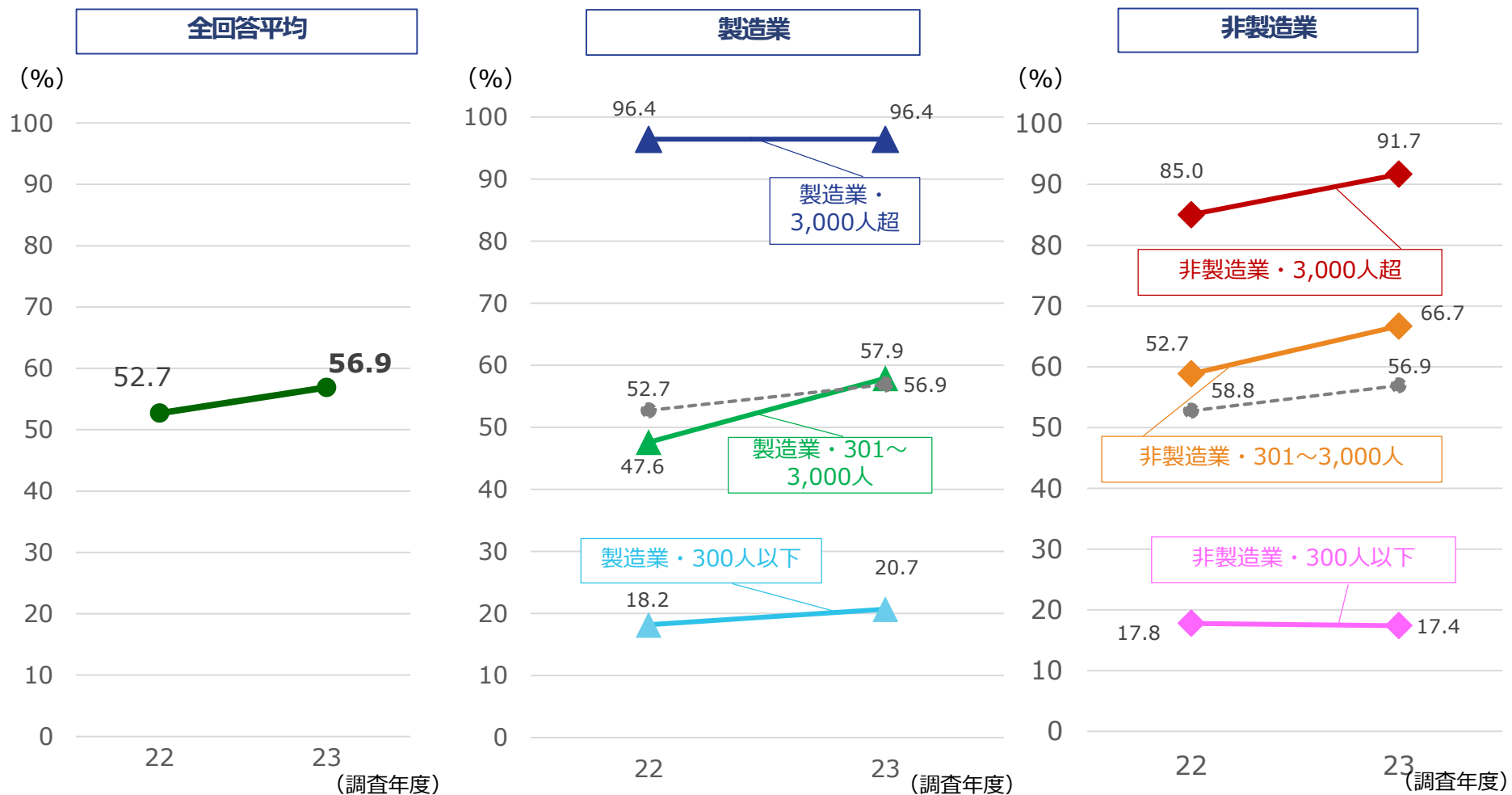
- 男性の育児休業取得率の全回答平均は前年度調査比8.7pt上昇の32.6%となり、全国平均17.13%（厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」）を上回った。
- 従業員規模3,000人超の企業では、製造業、非製造業ともに取得率が50%を超え、大幅に上昇している。



従業員意識実態調査の実施（全回答平均、業種・従業員規模別）

- 従業員意識実態調査の実施率の全回答平均は、前年度調査比+4.2pt上昇。
- 従業員規模3,000人超の企業では製造業、非製造業いずれも9割以上が実施している。一方、300人以下企業では実施率が2割程度にとどまっており、実施率に従業員規模による差がみられる。

〔設問〕「貴社における、アンコンシャス・バイアスがなく風通しのよい風土の醸成に向けた取り組みの実施状況について、あてはまるものを1つずつ選び✓をつけてください。」④エンゲージメントサーベイ、アンケート等による社員の働きやすさなどに関する意識調査の実施
→「実施している」の企業数／全回答数を事務局にて計算

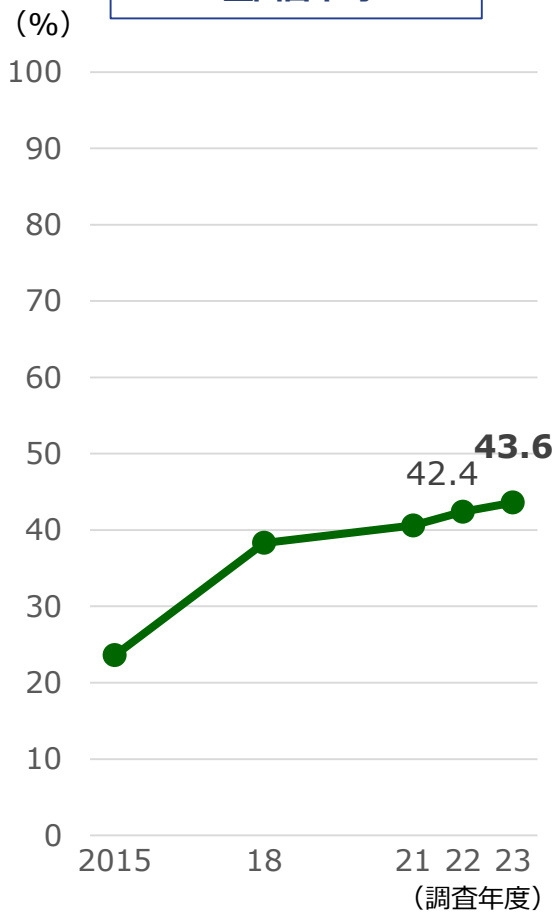


専門部署等の設置（全回答平均、業種・従業員規模別）

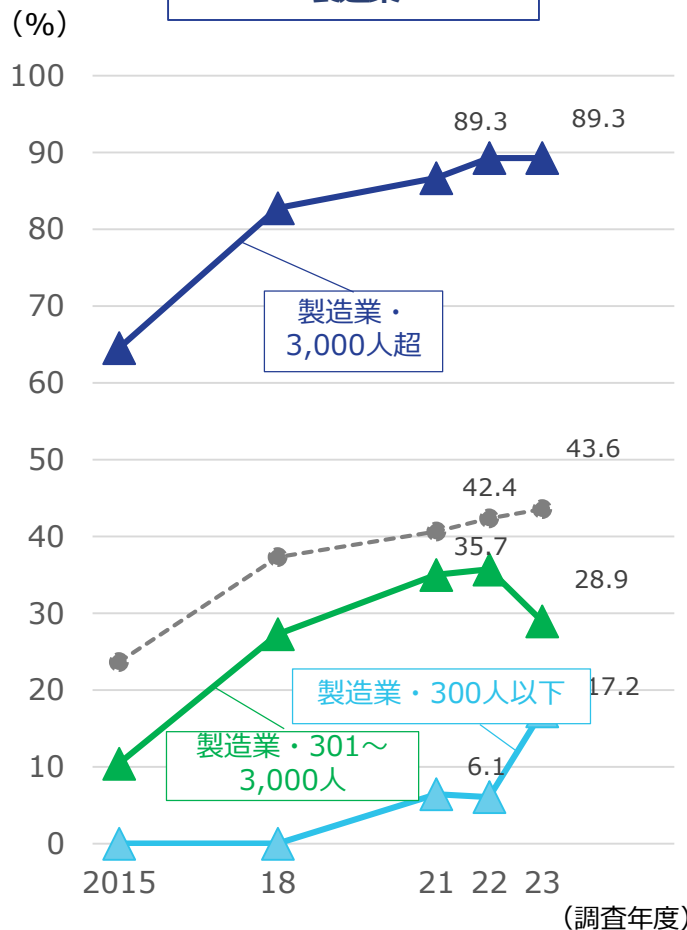
- D & I 推進の専門部署等の設置割合は、全回答平均は43.6%と着実な上昇がみられる。
- 従業員規模3,000人超の企業では製造業、非製造業いずれも8割以上が設置している。一方、300人以下企業では前年度調査より上昇したものの、低い値が続く。

〔設問〕「貴社におけるトップコミットメントの浸透に向けた取り組みの実施状況について、あてはまるものを1つずつ選び✓をつけてください。」③D & Iに関する専門部署の設置、④タスクフォースの設置など、D & Iに関する全社横断型の取り組み、⑤経営層で構成するD & Iに関する委員会やチーフ・ダイバーシティ・オフィサー（CDO）の設置
→ ③～⑤1つでも「実施している」の企業数/全回答数を事務局にて計算

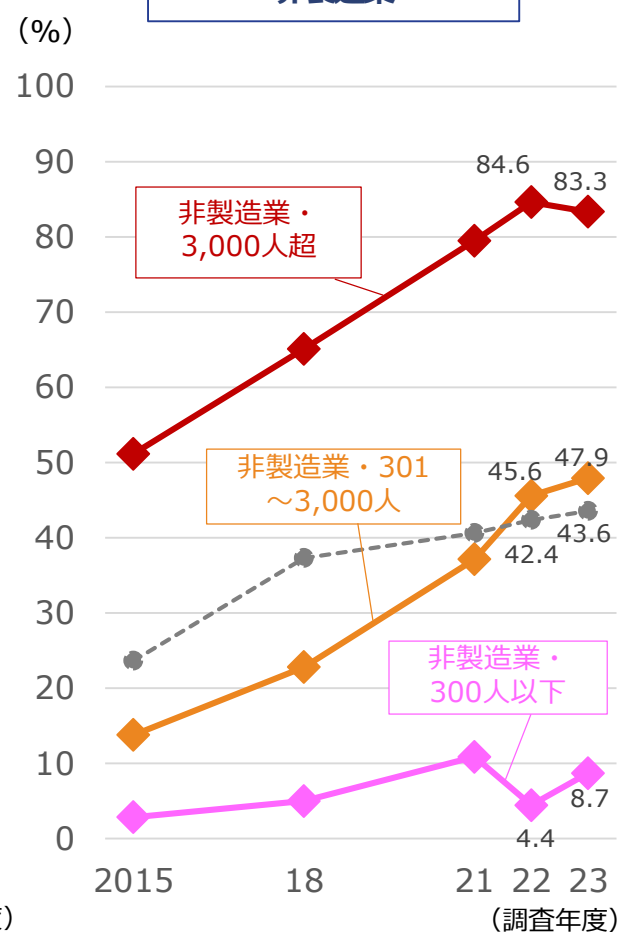
全回答平均



製造業



非製造業

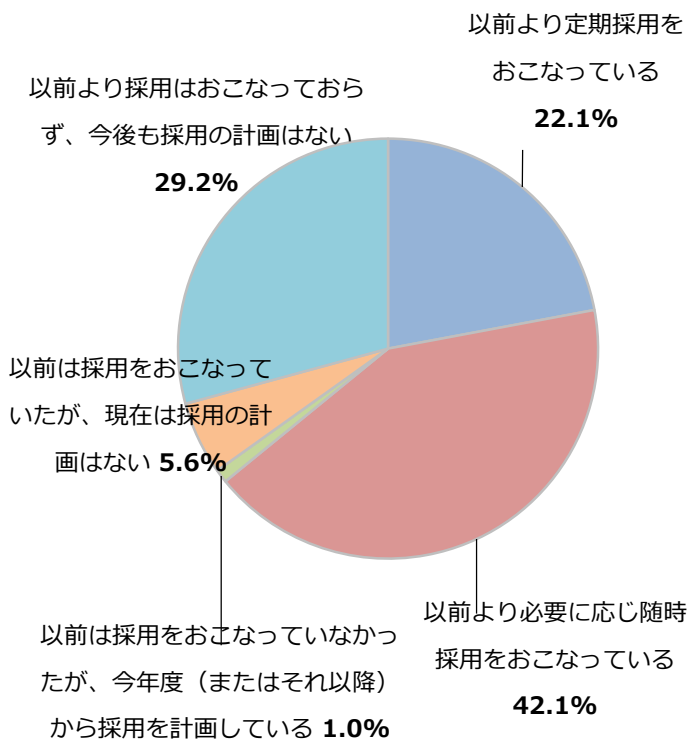


外国人従業員の採用計画、採用する計画がない主な理由

- 外国人従業員の採用計画について尋ねたところ、「以前より必要に応じ随時採用をおこなっている」が42.1%で最多。「以前より採用はおこなっておらず、今後も採用の計画はない（29.2%）」が続いた。
- 外国人従業員を採用する計画がない主な理由について尋ねたところ、「コミュニケーションに懸念がある」が36.8%で最多。「外国人を採用する職種・業種がない（27.9%）」が続く。

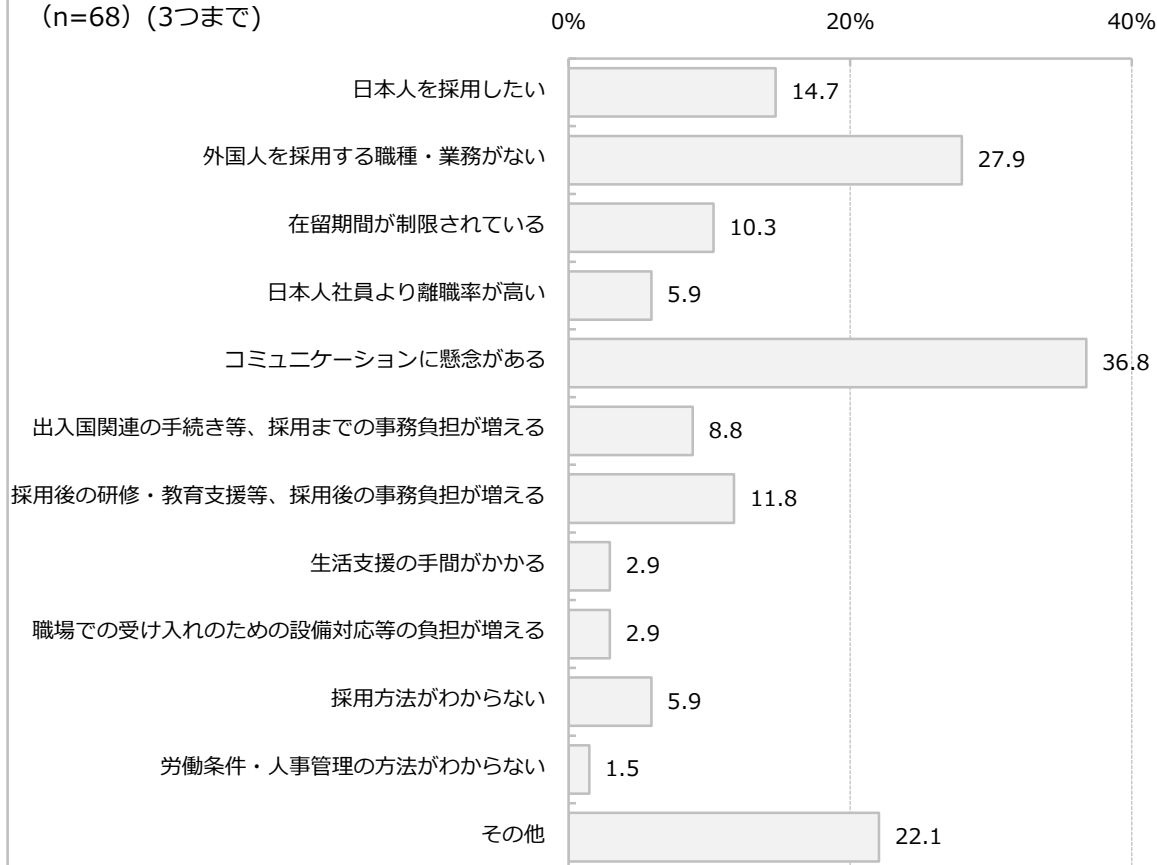
外国人従業員の採用計画

(n=195)



外国人従業員を採用する計画がない主な理由

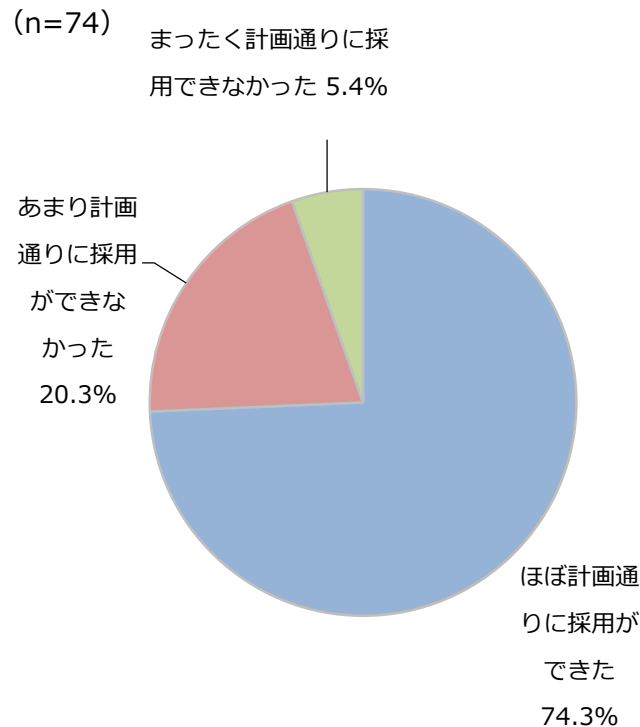
(n=68) (3つまで)



採用計画に対する実績、計画通りに採用できなかった主な理由

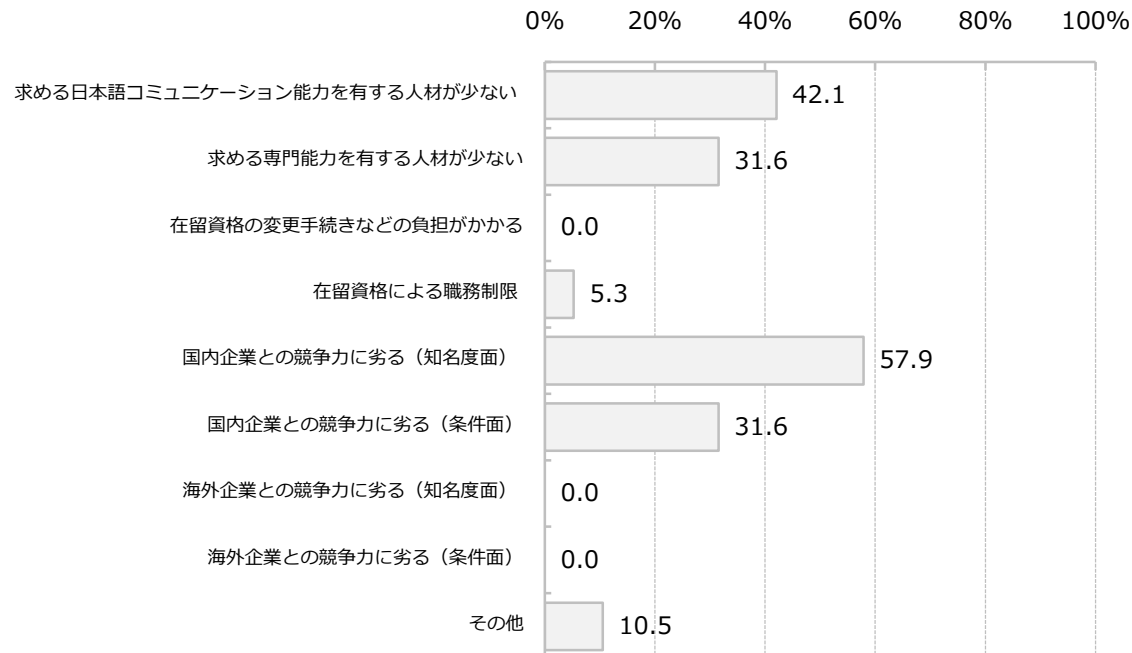
- 外国人従業員の採用計画に対する実績について尋ねたところ、「ほぼ計画通りに採用できた」と回答した企業が約75%であった。
- 計画通りに採用できなかったと回答した企業に理由について尋ねたところ、「国内企業との競争力に劣る（知名度面）」が57.9%で最多。「求める日本語コミュニケーション能力を有する人材が少ない（42.1%）」が続く。

採用計画に対する実績



計画通りに採用できなかった主な理由

(n=17) (3つまで)



「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