

(軽金属関連) 企業におけるダイバーシティに関する 緊急アンケート概要

調査対象:

軽金属学会維持会員 (138社)

調査期間:

2021年 8月18日～9月6日

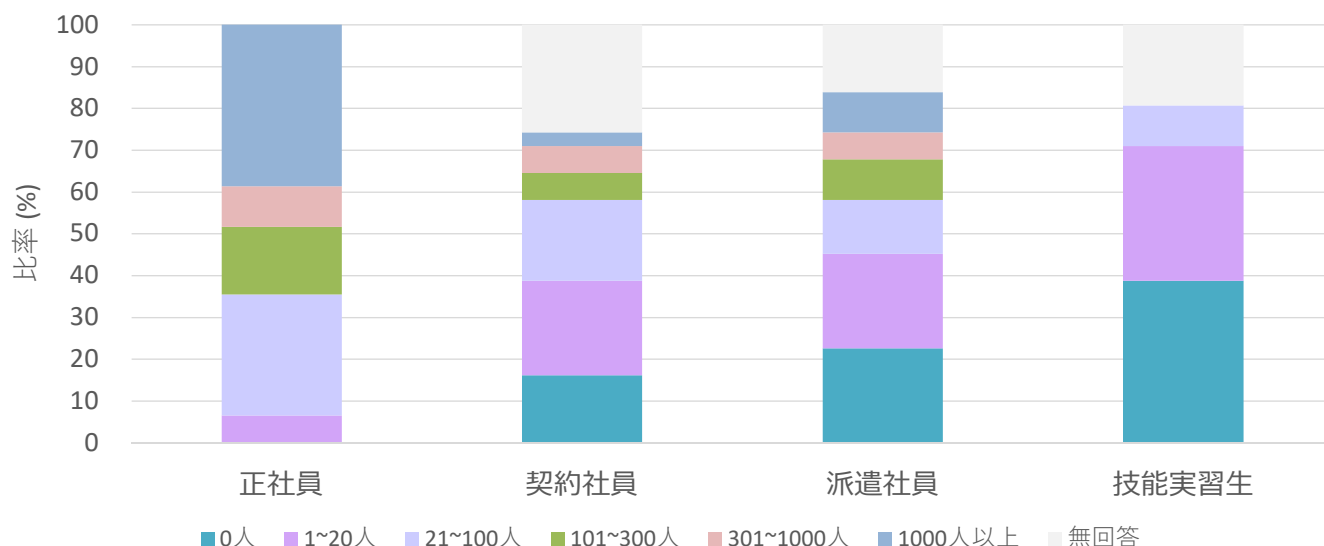
10月8日～10月30日

有効回答企業数:

31社 (回答率22.5%)

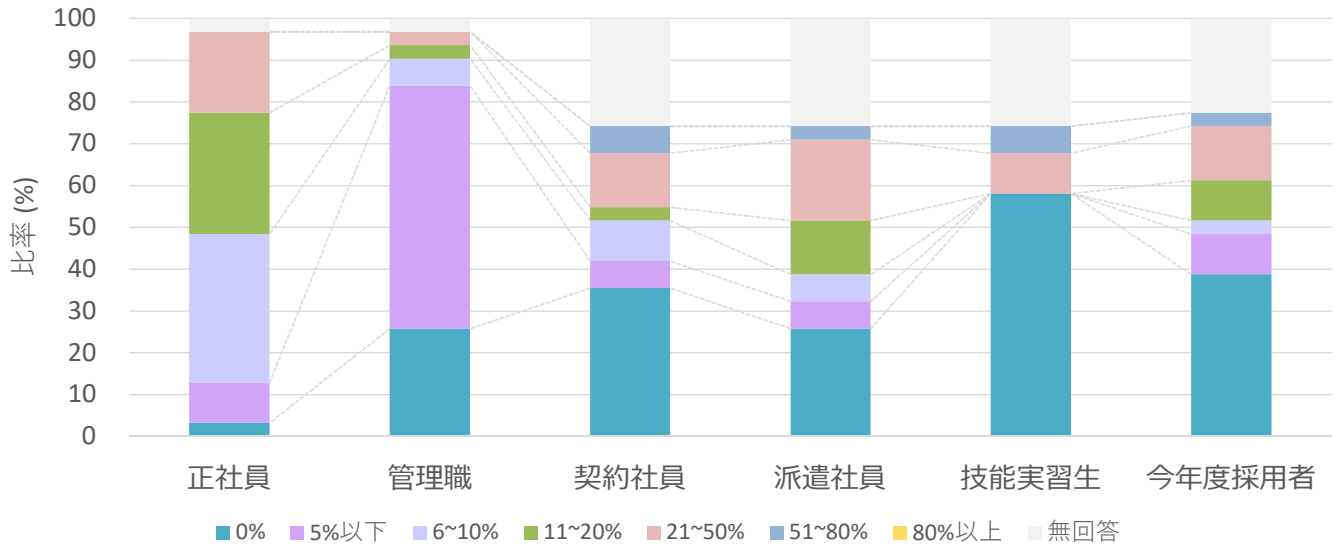
- アンケート回答数は31社 (回答率22.5%) であった。
- 学会維持会員は軽金属製造メーカー, 利用ユーザー企業などが混在しており, 軽金属業界の傾向と一括りにはできない。
- 全ての設問を任意回答としている

正社員, 契約社員, 派遣社員, 技能実習生の人数



- 正社員数が1000人を超える企業が39%。
 - 派遣社員や契約社員数が1000人を超える企業も存在する。
 - 技能実習生を雇用していると回答した企業は約4割。
 - 契約・派遣社員, 技能実習生のいずれも0名と回答した企業は1割 (3社*).
- *無回答をカウントしない場合

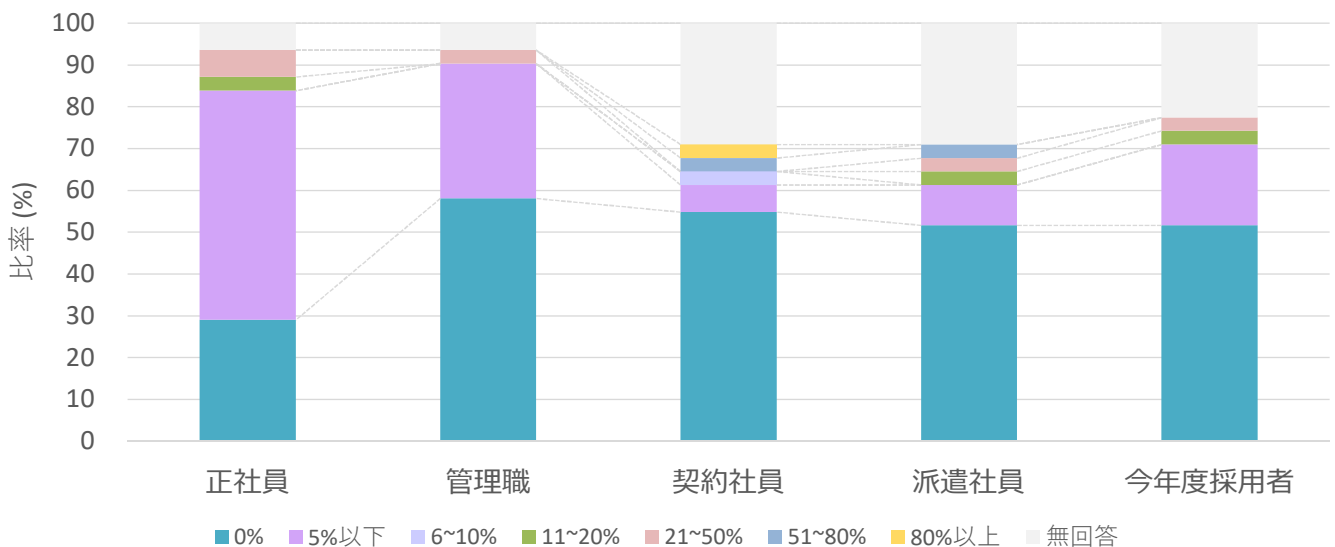
従業員等の女性比率



- 女性正社員比率が6~10%と回答した企業は36%と最も多く、次いで11~20% (全体の29%) .
- 女性管理職比率が5%以下と回答した企業が59%, 0% (全員男性) の回答が26%.
- 契約社員・派遣社員に関しては0%の回答が最も多いが21~50%, 50~80%と答えた企業も複数あり
- 技能実習生については0%が最も多い (全体の58%) .
- 今年度採用 (予定) 者の女性比率は0%と回答した企業が39%.

女性正社員の割合に対し、女性管理職の割合は明らかに低い

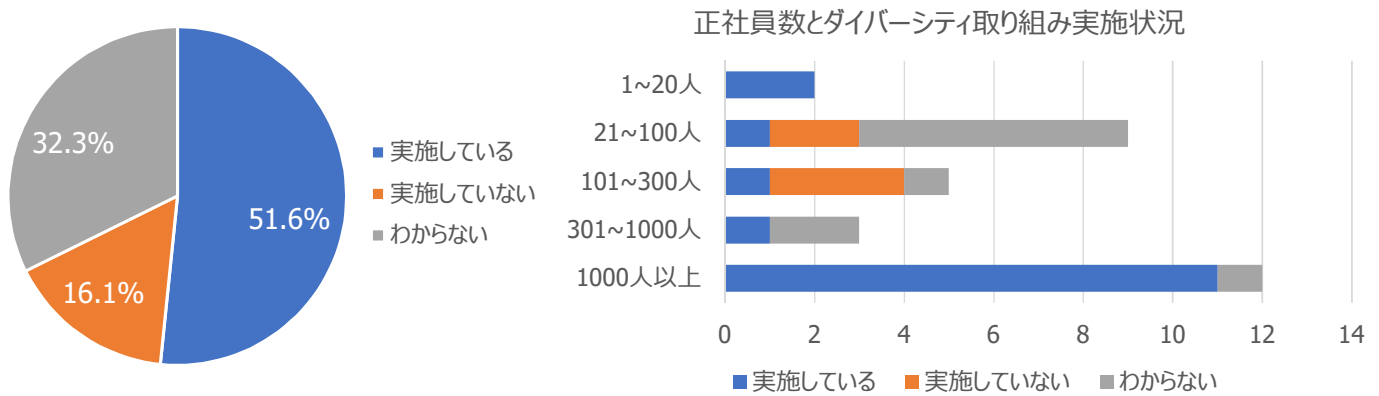
従業員等の外国人比率



- 外国人正社員比率は5%以下と回答した企業が最も多く55%.
- 外国人管理職比率が5%以下と回答した企業が32%, 0%との回答は58%.
- 契約社員・派遣社員に関しては0%の回答が最も多い (それぞれ55%, 52%)
- 今年度採用 (予定) 者の外国人比率が0%と回答した企業は約半数.

外国人正社員の割合に対し、外国人管理職の割合は明らかに低い

ダイバーシティの取り組みの実施状況

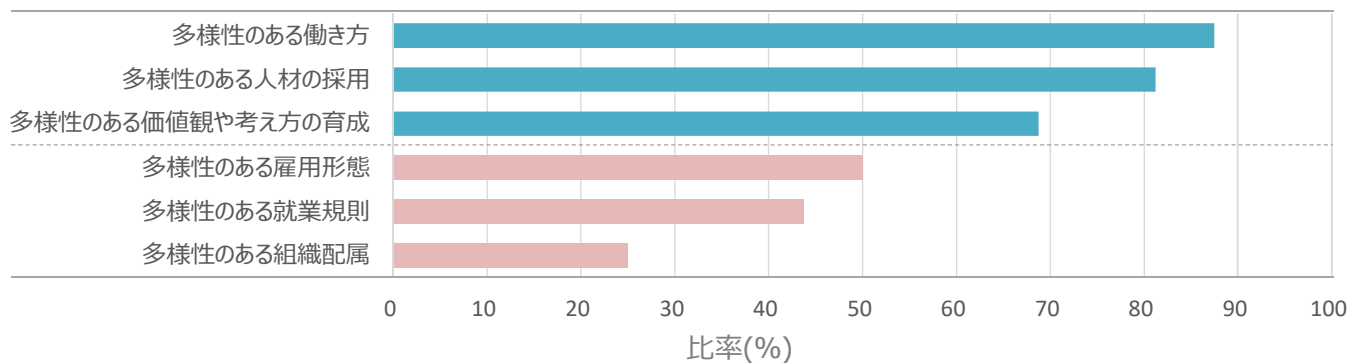


- ダイバーシティの取り組みを実施している企業が約半数(16社)
- わからない, と答えた企業が32.3%. 理由は問わなかったため, 不明.
- 実施していないと答えた企業は16.1%.
- 取り組みを実施していない企業は16.1%. 社員数21~100名と101~300名の企業.

ダイバーシティの取り組み状況は企業規模によって異なる

ダイバーシティの取り組みを「実施している」と回答した企業を対象とした設問 (16社)

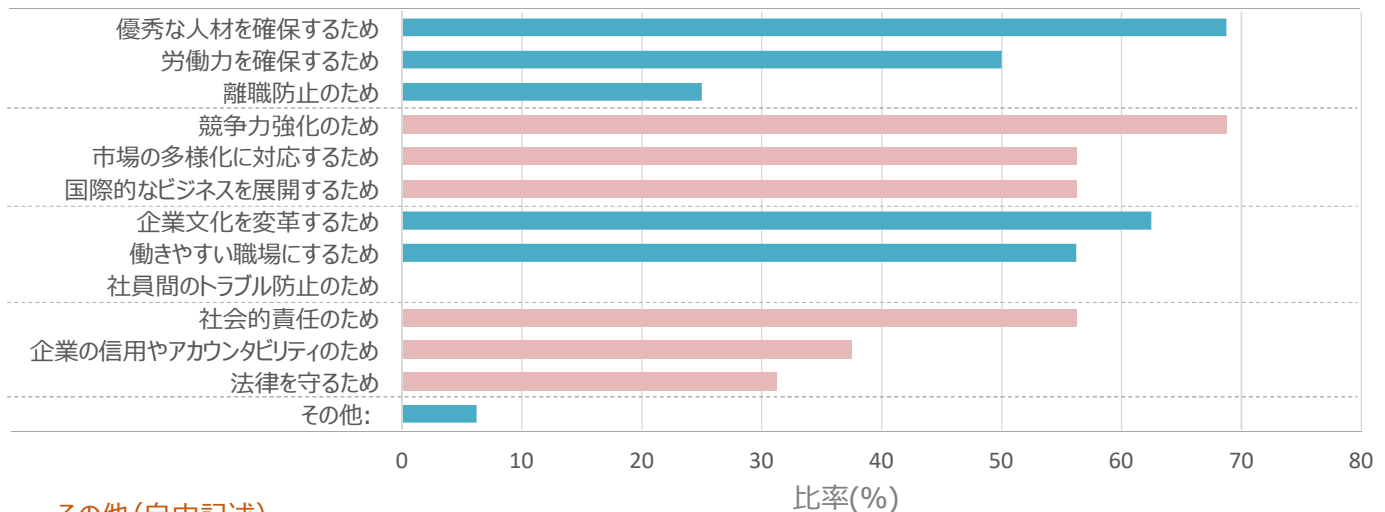
ダイバーシティの取り組み内容 (複数選択可能)



- 回答した企業の多くは複数(3~4点)の取り組みを実施している.
- 多様性のある人材の採用, 多様性のある働き方, 多様性のある価値観や考え方の育成と答えた企業が多い.

ダイバーシティの取り組みを「実施している」と回答した企業を対象とした設問 (16社)

ダイバーシティ推進に取り組んでいる理由 (複数選択可能)

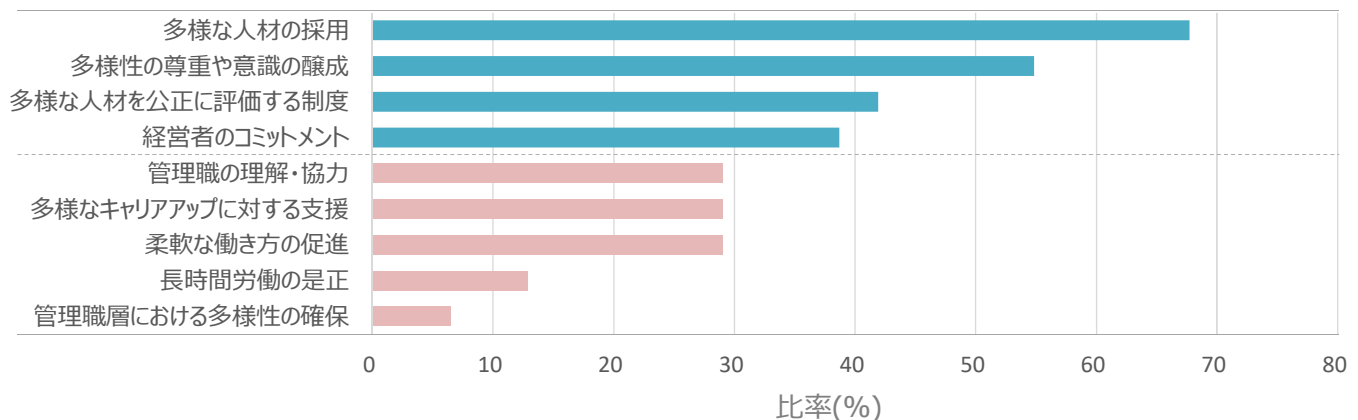


その他 (自由記述)

多様な個性・価値観を有する一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮できる職場をつくることで、多様な考え方を結びつけ、創造と革新を生み出す組織風土を醸成することにあります。

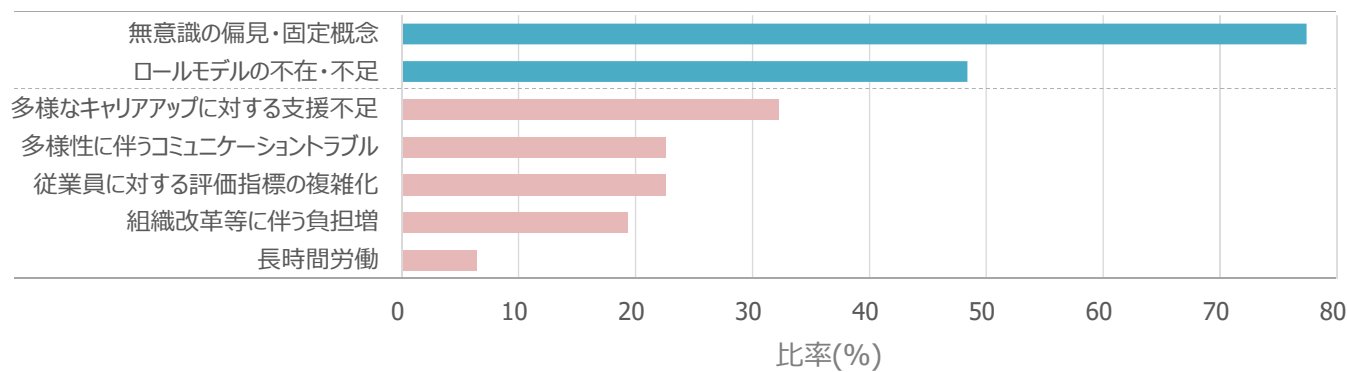
- 人材の確保や競争力強化, 市場の多様化への対応, 国際的なビジネス展開など, 企業力の強化を目的としてダイバーシティを進めている.
- 企業文化の変革や社会的責任を理由として取り組む事例も多い.
- 離職防止や社員間のトラブル防止を選択した企業は比較的少なかった.

ダイバーシティの推進において重要と考えられる項目 (3点まで選択)



- 多様な人材の採用を重要視する意見が多い (約7割)
- 多様性の尊重や意識の醸成も重要と考えている (55%)
- 経営者のコミットメントを重要とする意見が多い一方, 長時間労働の是正や管理職層における多様性の確保や長時間労働の是正の優先度は比較的低い

ダイバーシティの取り組みを阻む要因と考えられる項目 (3点まで選択)



- 無意識の偏見や固定概念を挙げる企業が多かった(8割弱)
- ロールモデルの不在や不足を挙げる回答も多い(半数強)

その他のご意見(自由記述)

本業が※※にて※※開始から成果までのスピードを最も重視している。研究開発やダイバーシティ推進の観点を持つための土壌づくりからスタートせねばならない。