

平成30年度 第2回ダイバーシティ「経営」アンケート調査結果 【従業員規模別クロス集計】

■調査期間 平成30年8月1日～10月31日
 ■組合員数 4,560社 平成30年10月1日現在)
 ■回答企業数 1,244社
 ■回収率 26.8%

平成30年11月15日
 全日本印刷工業組合連合会
 ダイバーシティ推進委員会

設問3. 貴社では現在、ダイバーシティ経営に既に着手していますか？

回答項目	従業員規模別								合計	
	10人未満		10～49人		50～99人		100人以上			
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
① 着手している	58	12.8%	136	26.3%	44	37.6%	44	38.9%	282	23.5%
② 着手していないが、今後取り組む予定	83	18.3%	154	29.7%	36	30.8%	38	33.6%	311	25.9%
③ 着手していないし、取り組む予定もない	313	68.9%	228	44.0%	37	31.6%	31	27.4%	609	50.7%

設問4. 設問3で①または②と回答した方にお尋ねします。具体的な内容を教えてください。 (社で複数回答の場合あり)

回答項目	従業員規模別								合計	
	10人未満		10～49人		50～99人		100人以上			
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
① 高齢者・障がい者・外国人雇用	38	35.8%	90	36.0%	35	38.0%	34	37.4%	197	36.5%
② 女性の活用	23	21.7%	44	17.6%	22	23.9%	17	18.7%	106	19.7%
③ 在宅勤務・短時間労働	11	10.4%	28	11.2%	4	4.3%	13	14.3%	56	10.4%
④ 育児休業・介護休業	10	9.4%	13	5.2%	9	9.8%	10	11.0%	42	7.8%
⑤ 再雇用・定年延長	4	3.8%	27	10.8%	3	3.3%	6	6.6%	40	7.4%
⑥ 働きやすい職場環境	8	7.5%	13	5.2%	4	4.3%	3	3.3%	28	5.2%
⑦ 就業規則・人事考課制度	2	1.9%	10	4.0%	7	7.6%	5	5.5%	24	4.5%
⑧ 多様な人材活用	10	9.4%	15	6.0%	4	4.3%	1	1.1%	30	5.6%
⑨ 職場環境(ハード面)の改善		0.0%	4	1.6%	3	3.3%		0.0%	7	1.3%
⑩ 介護などと仕事の両立		0.0%	6	2.4%	1	1.1%	2	2.2%	9	1.7%

設問4. ダイバーシティ経営の具体的な取り組み事例(その他、主なコメント)

1. 従業員10人未満

会社目的の変更や展開をし、印刷の外の事業を勧めつつある
 製造や検品の部での活用
 取り組み方を組合で教えてほしい
 業態の変革を迫られている今、働き手を代えずに新しいことにも取り組んでいる
 病欠者の在宅勤務
 長期ビジョンの中で考えています
 業務の区分け作業での分類化
 女性活躍推進委員会、フレックス・サマータイムの導入、テレワーク、外国人労働者の採用 など
 既存の印刷業、広告業にプラスして動画制作、その他付加価値のあるサービスを取り込む
 印刷に関連した製品開発「パンフレット・封筒etc」
 福祉作業所の仕事の外注や障がい者(適応障害)などのアルバイトの活用。廃業した商店とコラボした弁当業。人口減少の中で町外からの花嫁募集活動など
 障がい者就職支援センターと連携
 フレックスタイム制度の拡充やテレワークなど
 女性の製造現場への配置等
 障害をもたれている方(難聴者・発達障害者)、LGBTの方を雇用して多岐に亘り活躍してもらっている

資源(人・物・設備・資金等)の有効活用により、新しいシステムを構築し、働く意欲を醸成することで競争力を強化する

平休制度

ワークフローを教え、工程を考える

勤務体制の多様化

3つの「目」を活用している。組織強化を図っている。同業者の気づいていない点を探し出し、自社の柱にある。即ち社員満足度を高め、顧客満足度をアップ。

育児世代の女性の子連れ出勤

一人多能職を実施し、多部署も仕事ができるように10年前から取り組んでいる

社会保険労務士さんと相談して取り組む。従業員と社労士と話してもらうなど。

子育て中の主婦の採用

変則時間帯労働、最終的には障がい者雇用

社内設備を利用してクリエイタを呼び込む民泊経営を始めた

10年以上前から女性メインで雇用している。また、結婚などで退職する際に出来る人材に対しては在宅ワーカーとして必要な機材を提供して仕事をしていただいている

2. 従業員10～49人

部門やキャリア、年齢を超えて新規事業のアイデアをブレインストーミング形式で呼び出すディスカッションの時間を社内で定期的に持つこと

一つの部署だけではなく、別の部署を経験させ仕事の流れを把握して生産性をあげる

年齢の枠を撤廃した雇用

LGBTフレンドリー企業登録(札幌市)

事業領域の拡大、多様な雇用形態への対応

埼玉県多様な働き方実践企業の認定取得

校正部門などパート(3～4h)2人を採用し試験運用。障がい者インターンシップの積極的受入れ。

働きたいという希望の社員には雇用の延長をしている。子供がまだ小さい社員は希望出勤、希望時間退社、希望休暇。産休3年再雇用促進。個人の希望はほぼ聞き入れる。

有給の柔軟な取得、労働契約の多様化、人事考課制度(着手済)

労働時間の配分、多能工員の育成

定時退社の推進、半日有休の活用

障がい者雇用、在宅勤務、施設の職業訓練の場提供

直行・直帰で働いている人を雇っている

一つの仕事にこだわらず、他の部署の仕事を経験させ、今の仕事を別の角度から見直すなど

誕生日の複数日有給取得

能力に応じて定年の撤廃

計画的有給休暇制度の導入(年間3～5日)

性別、年齢、キャリアに捉われない部署の配置決定や人事評価を行い、既成概念とは異なる業務推進を活性化させる

要介護の家族を持つ社員の短時間勤務

キッズルームの設置

テレワーク、フレックスタイム、短時間勤務、多様な休暇制度

介護休暇を誰もが取得しやすい環境作り。孫のための育児休暇の新設。

主婦層に働きやすい柔軟な勤務形態

健康経営への取り組み(食育の推進、スポーツの推進、残業時間削減、有給休暇消化率目標設定(80%/現状は68%程度)、ハラスメント対策等)、女性管理職の育成、子育て支援

業務の細分化により作業をシェアする。パート勤務者の作業拡大

CTP用スタッカーの開発特許取得。数百台のスタッカーを発売している。

3. 従業員50～99人

ライフイベント時研修、在宅勤務(妊娠中の女性社員)現在トライ中
 男女間の労働条件の差別廃止
 ワークライフバランス推進、エクセレント企業認定に取り組む
 多様な人材の確保、勤務形態の増加など
 育児休業から復帰後も待遇を変えない
 育児中の働き方で社員の要望に沿える出勤シフトを取っている
 温浴施設他楽しめる場所づくり。中心街でのカフェを通じて音楽等発表の場。地場観光への応援。
 人材採用難の中、戦力になりそうなら人種や高齢者、性別など差別はしない
 女性、高齢者、障がい者を意識した仕事の分担
 従来働き方に拘らず、新しい仕事の取り組み方に柔軟に権限を与えている
 年間休日数の増加

4. 従業員100人以上

昨年から女性社員を中心にダイバーシティ推進プロジェクト活動を行い、意見を規定や施策に反映している
 適材適所における必要な人材の見直し
 やまぐち女性活躍推進事業への登録(30年2月)、65歳定年ですが雇用延長を実施している
 産休・育休、育休は法の求めにより2歳までの規程整備中
 障がい者雇用、女性社員の活用(管理職登用、育児との両立100%)、高齢者(定年後再雇用しているが賃金は5～6割に、外国人は×)
 総労働時間削減、年休取得促進
 育児や介護等を理由として退職した社員に対する再雇用優遇
 多様な働き方実践企業、シニア活躍推進企業として認定を受けている
 時差出勤
 在宅勤務制度、コース別役割等級制度など
 女性活躍推進:新卒採用の女性比率UP、仕事と子育て両立のための取り組み:育児休業制度周知
 女性社員の積極的な採用、病気療養中の社員の職種変更、子育て中の社員の勤務時間短縮、入社時間の変更(希望がある場合)など
 女性活躍推進(管理職比率向上)、男性育児休暇推進、LGBTセミナー他
 プロジェクトを作る

設問20. 全管理職における女性管理職の割合はどれくらいですか？

回答項目	従業員規模別								合計	
	10人未満		10～49人		50～99人		100人以上			
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
① 0%	234	51.9%	200	38.1%	28	23.9%	25	21.9%	487	40.3%
② 1～20%	146	32.4%	274	52.2%	79	67.5%	85	74.6%	584	48.4%
③ 21～40%	30	6.7%	31	5.9%	9	7.7%	4	3.5%	74	6.1%
④ 41～60%	25	5.5%	16	3.0%	1	0.9%	0	0.0%	42	3.5%
⑤ 61～80%	9	2.0%	2	0.4%	0	0.0%	0	0.0%	11	0.9%
⑥ 81%以上	7	1.6%	2	0.4%	0	0.0%	0	0.0%	9	0.7%

平成30年度 第2回ダイバーシティ経営アンケート調査結果 【地区別×従業員規模別クロス集計】

設問3. 貴社では現在、ダイバーシティ経営に既に着手していますか？

回答項目	従業員規模別											
	10人未満						10～49人					
	東京・大阪・愛知		地方		合計		東京・大阪・愛知		地方		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
① 着手している	25	17.2%	33	10.7%	58	12.8%	48	34.5%	88	23.2%	136	26.3%
② 着手していないが、今後取り組む予定	23	15.9%	60	19.4%	83	18.3%	40	28.8%	114	30.1%	154	29.7%
③ 着手していないし、取り組む予定もない	97	66.9%	216	69.9%	313	68.9%	51	36.7%	177	46.7%	228	44.0%

設問3. 貴社では現在、ダイバーシティ経営に既に着手していますか？

回答項目	従業員規模別											
	50～99人						100人以上					
	東京・大阪・愛知		地方		合計		東京・大阪・愛知		地方		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
① 着手している	16	43.2%	28	35.0%	44	37.6%	14	38.9%	30	39.0%	44	38.9%
② 着手していないが、今後取り組む予定	12	32.4%	24	30.0%	36	30.8%	13	36.1%	25	32.5%	38	33.6%
③ 着手していないし、取り組む予定もない	9	24.3%	28	35.0%	37	31.6%	9	25.0%	22	28.6%	31	27.4%

設問3. 貴社では現在、ダイバーシティ経営に既に着手していますか？

回答項目	全体					
	東京・大阪・愛知		地方		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
① 着手している	103	28.9%	179	21.2%	282	23.5%
② 着手していないが、今後取り組む予定	88	24.6%	223	26.4%	311	25.9%
③ 着手していないし、取り組む予定もない	166	46.5%	443	52.4%	609	50.7%

設問20. 全管理職における女性管理職の割合はどれくらいですか？

回答項目	従業員規模別											
	10人未満						10～49人					
	東京・大阪・愛知		地方		合計		東京・大阪・愛知		地方		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
① 0%	85	58.6%	149	48.7%	234	51.9%	61	43.6%	139	36.1%	200	38.1%
② 1～20%	42	29.0%	104	34.0%	146	32.4%	72	51.4%	202	52.5%	274	52.2%
③ 21～40%	8	5.5%	22	7.2%	30	6.7%	4	2.9%	27	7.0%	31	5.9%
④ 41～60%	4	2.8%	21	6.9%	25	5.5%	2	1.4%	14	3.6%	16	3.0%
⑤ 61～80%	2	1.4%	7	2.3%	9	2.0%	0	0.0%	2	0.5%	2	0.4%
⑥ 81%以上	4	2.8%	3	1.0%	7	1.6%	1	0.7%	1	0.3%	2	0.4%

設問20. 全管理職における女性管理職の割合はどれくらいですか？

回答項目	従業員規模別											
	50～99人						100人以上					
	東京・大阪・愛知		地方		合計		東京・大阪・愛知		地方		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
① 0%	11	30.6%	17	21.0%	28	23.9%	10	27.8%	15	19.2%	25	21.9%
② 1～20%	24	66.7%	55	67.9%	79	67.5%	25	69.4%	60	76.9%	85	74.6%
③ 21～40%	1	2.8%	8	9.9%	9	7.7%	1	2.8%	3	3.8%	4	3.5%
④ 41～60%	0	0.0%	1	1.2%	1	0.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
⑤ 61～80%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
⑥ 81%以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

設問20. 全管理職における女性管理職の割合はどれくらいですか？

回答項目	全体					
	東京・大阪・愛知		地方		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
① 0%	167	46.8%	320	37.6%	487	40.3%
② 1～20%	163	45.7%	421	49.5%	584	48.4%
③ 21～40%	14	3.9%	60	7.1%	74	6.1%
④ 41～60%	6	1.7%	36	4.2%	42	3.5%
⑤ 61～80%	2	0.6%	9	1.1%	11	0.9%
⑥ 81%以上	5	1.4%	4	0.5%	9	0.7%

設問21 ダイバーシティ経営を行う上での課題 全回答

- 1 売上と利益率のバランス
- 2 職場環境の整備、一般社員の理解、教育
- 3 人手不足と短納期で人を育てる余裕がない
- 4 多様な人材を雇用することにより従来の正社員が負担を増さないようにする(例 時短勤務のパートの残りの業務をいつも手伝うことになる など)
- 5 障がい者と外国人雇用のノウハウ
- 6 売上の減少
- 7 外国人の活用による言語の問題
- 8 時間がかかる
- 9 ①少子化対策 育児休業後に保育園に入れず戻ってこなかった女性社員2名、現在戻ってきた社員1名在籍、②介護離職 北欧では原則親の面倒は子供はみない、Facebookで外国の友人に驚かされた
- 10 女性活躍に関しては、女性自身の意識改革が必要、育児休暇に関しては子供がいない人への公平性確保が重要
- 11 育児休業を取得するが1年後復帰するかどうか分からない。保育所に入れない場合は復帰できない(保育所を探して引越した社員もいる)。介護休暇が今後深刻な問題になる
- 12 東京都内の狭いオフィスという立地的な問題で障がい者雇用の場合のエレベータやトイレの設置スペースが無い、誰でもトイレも同じ
- 13 スピード感
- 14 外国人労働者や障がい者を受け入れるには、ある程度規模があり仕事内容も多様であれば可能と思うが、小規模少人数の企業では難しいと思う
- 15 高齢者には経験値、障がい者の場合には労働効率といった事物に対する給与の問題。育児・介護・病気といった場合には企業として加入可能な保険の整備があると思う。
- 16 仕事量と人数のバランス
- 17 働き方に関する更なる情報周知、不安を取り除く面談方法の検討
- 18 家内工業なのでできるわけがない
- 19 工場現場なので女性や障がい者は難しいと思うが高齢者はこれから考えていかないとと思う
- 20 喫緊の必要性がないものと思う
- 21 個人それぞれが自分のビジョンを明確に持つようになれるといいのかなと思う、意外とみんな考えている
- 22 企業側の体制もそうだが働く側の意志が弱いと感じる
- 23 業界の体質(過当競争及びブラック企業の多さ)
- 24 多様な人材の活用を今いる人達が受け入れられるか、という新たな問題が起きると思う
- 25 恩恵を受ける人は良いが周囲の人が僻むことがある
- 26 他社員の負担にならない施策が必要
- 27 リーマン後のリストラで業務の俗人化が極まっている、実務の標準化、見える化を進めないと多様な人材に実務の割り当てが出来ず、そこから着手している
- 28 メリットは何なのかを全員で確認し、共有することが大事だと思う
- 29 社員数が少ないと取り組みが進まない、理由としては一般的に生産性が落ちる
- 30 求人しても人がいない
- 31 寿退社
- 32 品質が第一なので多様な性格を持つ方々を品質に関わる部署にはなかなか配置できない
- 33 過去、女性の管理職登用を実施し、管理職教育を施し権限も与えたが、結局プレイヤーから変わることなく、また部門統率も出来ないまま、結果退職した。当然本人の適性もあろうが女性自身の仕事への意欲、業績向上への意欲がなければ名目上での管理職ではない。
- 34 余力はあるか？
- 35 従業員の理解
- 36 従業員の周知・理解
- 37 印刷業が不人気業種であり、大手以外は募集に対して応募が少ないのが現状。望む望まないに関わらず門戸を広げないと事業存続が危ぶまれる
- 38 日本では古来から普通にやっていたこと、日本型経営をしたいと思う
- 39 当社には現在、外国人、障がい者、LGBTの当事者など様々な人が就労しているが、より一層の理解推進と法的整備を望んでいる。しかし周囲の理解度はまだまだだと思う
- 40 「なぜダイバーシティなのか」。この辺りの目的を明確にする必要がある。ダイバーシティは必然なのでは？
- 41 今の時代に合った人材確保を目標に掲げているがポジション的に男性、若手育成、企業の高齢化人材が多いため、なかなか難しい状況下ではある
- 42 今はなし。ダイバーシティありきではなく、その必要性が生じたとき初めて考えてみたい
- 43 業界が伸び悩むなか、拡大蒼洞での経営ができないこと
- 44 他の社員との関係性悪化を防ぐ施策が難しい
- 45 社員との信頼関係をどう築いていくか、育児休暇についての長期の休みなど
- 46 社内環境整備
- 47 何から始めていいのかわからない
- 48 障がい者の方の雇用が実現していないこと

- 49 育児休業復帰後の不安を取り除くための社内の制度整備
- 50 各企業の経営理念や歴史が異なることと、国が進めている労働法との乖離をどう埋めていくかが課題。組織として取り上げる事柄ではないように感じる。心で取り組む事柄である。
- 51 まだまだ労働集約型産業であり、かつ小規模事業所につき、働き方改革は難しい
- 52 業務の平準化、標準化が出来ないと中々代わりの人が当てがえることができない
- 53 区別していないという意味で特に意識していない
- 54 人員、コスト的にも余裕が無ければ受入れするのは現状難しい
- 55 女性社員の更なる活用、管理職登用
- 56 障がい者雇用納付金が邪魔である
- 57 全社的な情報を共有していくための時間を作る必要がある
- 58 従業員数の少ない中小零細では導入に関し、かなり厳しいものがある(限定的には可能かも)
- 59 ダイバーシティ経営に関する認知度がだいぶ低いと思われることから具体的に取組んで行くための道筋を示してってもらいたいと感じている
- 60 面接で宗教、思想信条、尊敬する人物、親の職業などを聞いてはいけないというのだから、それらを理由に不採用にすることはない。ダイバーシティ経営を推進するというのなら面接で質問しても良いことにしないと。
- 61 本人の能力と必要な業務が上手くかみ合えばよいが、中々都合よくいくことが少ないと感じる。他人は他人と考えてくれる社員ばかりであれば良いが、公平さなどを求められると難しいし、社員の士気が下がらないよう意識改革が必要と思う。
- 62 勉強の仕方がわからない
- 63 少子高齢化の時代に必要な対策です
- 64 中小企業は継続可能な企業経営のために苦慮しているので、多様な就労を管理する管理者もまたプレイヤー(作業員)を兼ねている。育児休業復帰者は計画的な休業のみの取得とは違い、常に突発的な休みが多いので、大企業のようなバックアップ体制は無理なことで都合の良いことだけ福祉先進国と比べるのであれば解雇の柔軟性も容認すべきと思う。
- 65 社員の理解、受入れ体制の整備
- 66 女性管理職の育成(過去に実績はあるが続いていない)、リーダークラス(主任クラス)までは複数育てているが。
- 67 内容をよく理解していない
- 68 進める中で直接生産力の低下が予測される場合、生産効率の向上で補えるかが課題
- 69 育児、介護の休業制度の法を上回る事例、障がい者、高齢者(65歳超)の雇用
- 70 規模の有る企業なら出来るが小規模の少人数の会社にはダイバーシティ経営は出来ない
- 71 ①ノー残業、有給休暇などなど、従業員から権利ばかり主張されてしまう。②単発でない恒久的な支援(補助金等)が国からしてほしい。
- 72 人手不足が見えている先に各企業が同様の働き方をすれば人手不足の解消にはならないので同時に生産性の効率化を図らなければいけない
- 73 人材の確保
- 74 経営指針の充実と社員への浸透
- 75 人数の制約を常に感じる
- 76 高齢者の方でまだまだ十分に働ける人材については率先して雇用したいと考えている
- 77 製造現場での多様化雇用は労働環境的にかえって危険を伴う場合があり難しいと考えている
- 78 外国人技能実習生の受入検討、高齢者の技能伝承など
- 79 外国人の雇用に不安がある
- 80 雇用する側とされる側のニーズの相違等
- 81 自社では工業用刃物を扱っているため、障がい者雇用が難しい
- 82 国、地方公共団体がダイバーシティ経営を進めている企業に対し明確な評価をしていくべき(優先発注など)
- 83 状況をチェックしながら導入できるところから
- 84 経営者がやろうと思っても対象者がいなくなったり、初めから取り組んでいるので今更と思うところも
- 85 小規模企業であり柔軟に対応できるので特に課題はない
- 86 「転勤」「長時間労働」「長期出張」に対応できる人材と対応できないが優秀な人材をどう処遇するか
- 87 管理職登用に関する女性従業員の理解
- 88 障がい者雇用に必要なレベルの社屋改修等、現在の会社規模では補助金を利用しても難しい
- 89 研修や資格を取得させた後に退職されること
- 90 女性の昇進意欲が低い
- 91 法律上の問題をもっと調べる必要がある
- 92 従業員からコンセンサスを得ること
- 93 工場なので危険性が伴い、障がい者の雇用に到っていない
- 94 競争が激化するので、障がい者、育休取得者に対しては国の方で全額資金援助すべき
- 95 パソコンに精通し、資格の育成・雇用。求める報酬に届かない

- 96 業務の見える化
- 97 まだ、はっきりと分からない
- 98 社員の意識改革(多能工を育成していく必要があるが、新しい仕事を進んでやろうとしない人が多い。社歴の長い面子が古い社風を変えようとするなど。人事評価制度を小さい会社が独自に見直していくことは費用面で困難だ。
- 99 詳しく理解していない
- 100 現在、目に障害のある方が勤務しているが、ハンディがあるために技術習得に時間がかかっている。即戦力としては難しいところがあるが人柄も良く、やる気もあるので、会社としては期待している。採用に対して何らかの補助金があれば本人の励みになるし、能率も回復するのに補填できると思う。
- 101 障がい者雇用のための社内環境整備補助
- 102 従業員間の理解と対象者の配慮が必要
- 103 まず、経営の知識・情報の取得と理解が必要ではないか
- 104 業況の悪化及び人材不足で募集しても応募がない。今後、益々経営環境が悪化し雇用する余裕がない。
- 105 具体的にどのような取り組みが効果があるのか分からない
- 106 コミュニケーション、公正な評価体制
- 107 障がい者雇用に組みはじめて1年以上が経つが条件等のマッチングに難しさを感じている
- 108 不公平感が起こらないようにする。肩身の狭い思いをさせない工夫。
- 109 新たに生じる多様な課題を解決するために受け入れる企業側も多くの知識を有し、かつ一般従業者と仲介できる担当者の育成が必要。
- 110 設備などの費用の準備
- 111 女性の活用(管理職登用の推進)、高齢者(嘱託者)の雇用
- 112 育児休業等があった場合、人的余裕がないので他の社員が負担になる
- 113 特に女性活用に積極性を求められるが、テレワークのシステムのあり方や外国人雇用の方法、注意点、問題点(会話など)も情報がほしい
- 114 育児休業、介護休業を可能にするために一定規模以下の企業が受けられる助成金制度があると寄り進むのではないか
- 115 BCP及び後継者育成、経営の向上に注力していく必要がある
- 116 情報セキュリティ面
- 117 職場環境を改善することが個々人のためということを中々認識させられない。受動的な考えを教育しなおす必要性。
- 118 公的支援の更なる拡大と優遇措置
- 119 義務、努力義務、認意の詳細が一覧になっていれば取り組みやすい
- 120 作業のマニュアル化、自動化(機械化)
- 121 個々の人材の能力を引き出すための明確な評価軸の設定と人事処遇制度の構築、また、その後の多様な人材のマネージメント能力の研究等。必要性を感じつつも経営側がリード仕切れない状況
- 122 体力的負担が少ない設備導入。社員の理解(仕事上)
- 123 言語、文化の違い、性差特性、就労環境……、と言っていますが、特別に意識していないので「ダイバーシティ」としての課題とは認識していない
- 124 一般企業の方の障がい者雇用についての理解が乏しい
- 125 ダイバーシティ経営をまずは理解すること
- 126 処遇の問題、適正な評価方法
- 127 環境の整備
- 128 高い生産性や仕事の質は約束されない
- 129 外国人や障がい者を雇う上で言葉の壁やニュアンスの表現の仕方等で問題。技術はあっても指導できる社員がいない。
- 130 LGBTなどまでには対応すべきか検討中
- 131 元々女性の多い職場で、子育て世代の有給取得は多いが高齢の方、男性の有給取得が少ない
- 132 給与体系等の制度設計を参考に教えてほしい
- 133 職種により課題が違うと思うので、掘り下げが必要と考えます
- 134 経営者は日々、自分の目線で経営判断をしており、そもそもその自分の目線で判断する事自体がダイバーシティ経営の足かせになっているような気がする。とはいえ会社の経営判断に従業員皆で行うというのも非現実的な話である。最終的には経営者が常に広い目線と些細なことに敏感に気がつく耳を持ち、自分の経営判断に生かすことが重要だと思う。ということも改めたときには発言できるものの日々目まぐるしく経営判断を求められるときには如何にしても忘れてしまう。
- 135 製造業なので支援できる工程が限られている。余剰人員を割くことができないので、フォロー体制が整わない。
- 136 管理職就任はあくまでも実力であり、無理な女性登用にこだわる必要はないと思う。数値目標の設定はある意味ナンセンスだと思う。
- 137 働き方の改革と仕事量のバランスをどのように取っていくか
- 138 経営者も含めた会社全体の理解を得ていく必要がある。
- 139 人材の多様性に対応し得る管理者教育と内規の整備、受入環境の整備は蓄積された企業文化の破壊を伴うため時間を要す
- 140 仕事の平準化。一般社員にしわ寄せが行っている。その不満を解消していけるよう説明を頻繁に行う。
- 141 若手人材及び業界に専門特化した能力を有する人材の確保。従業員の高齢化。教育研修の拡充。

- 142 一部の人に負担のしわ寄せがかかる。人件費の負担が増す。
- 143 求人不足になっている。募集しても中々良い人材が見当たらない
- 144 経営層、管理職の意識改革
- 145 人数が少ない
- 146 100%の能力が発揮できていれば良いが、イノベーションは生まれるのが能力内20%だと人件費が高つく
- 147 従業員の理解
- 148 考えが合う人と仕事を進めていくことが出来ればダイバーシティ経営という概念がなくなるのではないかと思う。
- 149 零細企業では足りない分をカバーする人材がいないので難しい
- 150 障がい者雇用が進まない。外国人雇用に関するノウハウがない。
- 151 平均年齢が上がっている(若手の採用が難しい)
- 152 どこまで、どのように進めてよいか悩む
- 153 人数が少ないし、機械が大きいので女の人や年配者には無理。雑用は別の会社に頼んでいる。
- 154 小さい会社は難しい
- 155 期待する人材がどこにいるのか、又どこまでの能力があるのか、活用形態は？など、情報がない。
- 156 高齢者の従業員が考える給料と会社が提示する給料のギャップが見られる
- 157 多様な人材のマネジメントは高度な能力が要求される。そこまでの人材確保が大きなハードル
- 158 働きやすい環境の整備は必要であり、ダイバーシティと横文字を並べなくても当たり前ではないのか。
- 159 利益が確保できない
- 160 制度としては休業であるが、実質的には個別の業務に応じてその都度可能な範囲で話し合っただけで対応しているのが現状です。あるか、ないか、しか選択肢がないので冷たい回答になってしまいますが。
- 161 経費がかかる
- 162 人材確保が難しい、設備投資が難しい
- 163 沢山あるが、中でも外国人雇用は今の国の法整備はまだ不完全で問題が沢山あるので、特に印刷業界においては絶対に今はやるべきではない。既に数社の事例があり、当事者も国も損害を受けている。給与が上がらない、治安の問題、国体が弱くなる。全ての国の外国人雇用がダメだと言うことではない。民主主義国、資本主義国、自由が保障されている国ならば考えても良いと思う。
- 164 高齢者、障がい者の雇用はなかなか難しい。働く意欲と能力のある人であれば雇用したい。
- 165 自己責任の欠如
- 166 人材不足
- 167 規模が小さいので相談があればほとんど受け入れます。フリーです。
- 168 働き方が多様になると勤怠管理が複雑化し、総務の業務量が増える
- 169 印刷業界におけるダイバーシティ経営の具体的な事例を組合員に周知願いたい
- 170 外国人の場合の寮や賃金の問題。他スタッフとの平等なバランス(作業量や賃金、責任範囲での格差)
- 171 印刷現場は特にハードルが高いと感じる
- 172 どうしても残業できないなどのことが起こり、その分を他の人が担うので不満が出ている
- 173 障がい者に怪我があってはいけない事。外国人の雇用(言葉、習慣、宗教などの違い)
- 174 社員同士が多様性を受け入れる意識と風土の改革
- 175 設備の見直しなどの費用
- 176 女性従業員に管理職登用意欲が見られない
- 177 受け入れる側の教育、意識向上
- 178 社員の意識の多様性
- 179 意識改革(中間管理層)
- 180 当然、高コストとなるが、売上金額に反映できない
- 181 業務の合理化も同時に進める必要がある。
- 182 用紙代を割った価格でネット受注、広告宣伝しているので何をしても難しい。例)A4コー 190kg、10,000円 4/D9,900円(税込・送料込)プリントパック
- 183 職場全体に理解・納得をしっかりとしないといけないと組織力が低下すると思われるので、議論をして進める方向を考えたい
- 184 工場なので、危険性も伴い、障がい者雇用に至っていない
- 185 分からない
- 186 設備などの費用の準備
- 187 人手不足な環境なので、社員1人ひとりのダイバーシティ経営の理解を得るのが難しい
- 188 会社理念の会社全体社員間の共有
- 189 小規模事業所ではかなりハードルが高い
- 190 権利意識の高い使えない人材は不要。対応力のある人材なら誰でも採用します。

- 191 自覚と努力
- 192 印刷事業の付加価値が求められるが、年々厳しくなっている中で、生産性のマイナスとなる取り組みは難しい。
- 193 労働基準法
- 194 何で難しい名前にするのか分からない
- 195 ダイバーシティという言葉がハードルを高くしている。普通に社員が働きやすい環境を考えていけばいい。
- 196 自社に合う人材の確保
- 197 ダイバーシティ経営自体十分に理解していないこと
- 198 他の社員同意、体制作り
- 199 具体例におけるメリット・デメリットを教えてください
- 200 小規模事業所にとって長期休暇中の給与保障等のハードルが高い
- 201 まだまだ本質を理解できていないかも知れない
- 202 現在は家族経営なので特にない
- 203 小規模運営の為、従前より高齢者雇用を進めざるを得ない
- 204 その方の治術的な事とか？
- 205 人数を雇えない場合、努力はするが現実には出来ないことが多すぎる
- 206 ダイバーシティ経営を積極的に採るほど売り上げがない
- 207 障がい者を雇う場合、会社内の設備等思った以上の改善が必要と市役所から指摘され、現状取組みないと判断。
- 208 元々ダイバーシティという言葉もいらないほど人材をカテゴリーで分けていません
- 209 社員の理解、当事者の姿勢-攻撃的で困っている
- 210 勤務評価基準の確立(一般社員と同じで良いか否かを含めて)
- 211 仕事への意欲、意識改革
- 212 3年前から障がい者が雇用できていません。又、介護に関しての明確な規定を設けていないのも課題です。
- 213 個人個人で状況が違う。個人事情に対応し相談をしていくつもりです。
- 214 余剰人員まで確保する余裕がない
- 215 会社に余裕がない
- 216 求人で応募が少ない
- 217 出来る範囲で取り組んでいるので特にないが、ステップアップした取り組みになっていく段階では課題が出てくるだろう
- 218 売上が減少する中、従業員の昇給も難しく、こういった取り組みを積極的に行い、少しでも従業員が働きやすい環境作りに取り組みたい
- 219 家庭との両立を上手く考慮する
- 220 時間的な融通は認めるが、本人も権利意識を振りかざさない。お互いを尊重しあう心が前提である。
- 221 人材の多様性を認めても会社組織の価値観は同じであるべき。共通の目的を組織内で共有できるかが一番の課題と考える
- 222 障がい者の長期突発的休み、高齢者の時短勤務
- 223 職種や仕事の内容によっては何でも当てはまるわけではないので、簡単にはいかないと思われる
- 224 取組み方法など、どのようにどんなことをすればよいか分からない
- 225 小規模企業に対し、大企業と同等の基準を当て嵌めることは不可能であることを前提に法規制をしてほしい
- 226 業界の競争が激しい中、効果のある「ダイバーシティ取組み」でなければ続けていくことは出来ない
- 227 地方の零細企業にはまだまだ現実には厳しい部分が多くあるように思えます
- 228 コミュニケーション、公正な評価体制
- 229 製造業として多様な人材における3障がい者の方を使用するのには少し無理ある。就業場所がない。

設問16 直近3年間の育児休業の県別取得者

地区	工組	女	男	地区	工組	女	男	地区	工組	女	男	
北海道	北海道	11		中 部	愛知県	49	2	四 国	徳島県	9		
東 北	青森県	3			三重県	6	3		香川県	13		
	岩手県	11	1		岐阜県	43			愛媛県	5		
	宮城県	10	2		富山県	42			高知県	6	1	
	秋田県	4	3		石川県	31			福岡県	23		
	山形県	33	3		近 畿	福井県	3		1	佐賀県	5	
	福島県	17	1	滋賀県		9		長崎県	2			
関東甲信 越 静	茨城県		1	京都府		19	2	九 州	熊本県			
	栃木県	6		大阪府		58	2		大分県	2	1	
	群馬県	8		兵庫県		27	1		宮崎県	5		
	埼玉県	10		奈良県		8			鹿児島県	4	3	
	千葉県	3		和歌山県	9		沖縄県		16			
	神奈川県	25	4	中 国	鳥取県	7			合 計		0	0
	新潟県	52	12		島根県	10			合 計		0	0
	長野県	24			岡山県	9	1					
	山梨県	3			広島県	37	3					
	静岡県	19	8		山口県	11	1					
東 京	東京都	98	7									

設問4 具体的な内容

	三大都市					地方		全国計	
	東京 回答数	大阪 回答数	愛知 回答数	三大都市計 回答数 %		回答数	%	回答数	%
① 再雇用・定年延長	7	2	2	11	3.0%	25	2.8%	36	2.9%
② 高齢者・障がい者・外国人雇用	21	22	7	50	13.7%	111	12.6%	161	12.9%
③ 育児休業・介護休業	6	3	4	13	3.6%	26	3.0%	39	3.1%
④ 在宅・時短	9	4	6	19	5.2%	36	4.1%	55	4.4%
⑤ 女性の活用	11	6	5	22	6.0%	46	5.2%	68	5.5%
⑥ 就業規則・人事考課制度	6	0	1	7	1.9%	17	1.9%	24	1.9%
⑦ 働きやすい職場環境	6	3	2	11	3.0%	16	1.8%	27	2.2%
⑧ 職場環境(ハート)の改善	3	0	0	3	0.8%	4	0.5%	7	0.6%
⑨ 多様な人材活用	2	2	2	6	1.6%	16	1.8%	22	1.8%
⑩ 介護などと仕事の両立	1	0	1	2	0.5%	5	0.6%	7	0.6%
⑪ その他(上記に分類されない内容)	27	13	2	42	11.5%	73	8.3%	115	9.2%
				365		879		1244	

「多様な人材(ダイバーシティ)の活用」についてのアンケート提出状況

2018.11.12現在

工組名	組合員数	提出数	提出率	前回(H28年)提出率
01 北海道	96	27	28.1%	25.9%
02 青森県	47	9	19.1%	28.3%
03 岩手県	47	26	55.3%	33.3%
04 宮城県	109	63	57.8%	66.7%
05 秋田県	30	9	30.0%	48.4%
06 山形県	60	38	63.3%	46.2%
07 福島県	83	23	27.7%	44.0%
08 茨城県	41	13	31.7%	28.9%
09 栃木県	51	14	27.5%	27.6%
10 群馬県	37	17	45.9%	41.3%
11 埼玉県	55	15	27.3%	20.0%
12 千葉県	40	8	20.0%	44.1%
13 神奈川県	181	39	21.5%	20.7%
14 新潟県	81	46	56.8%	56.6%
15 長野県	131	24	18.3%	21.2%
16 山梨県	40	6	15.0%	17.1%
17 静岡県	103	41	39.8%	40.0%
18 東京都	1,143	209	18.3%	17.1%
19 愛知県	213	41	19.2%	36.9%
20 三重県	64	26	40.6%	32.8%
21 岐阜県	99	23	23.2%	34.3%
22 富山県	60	26	43.3%	31.9%
23 石川県	79	24	30.4%	25.3%
24 福井県	39	10	25.6%	33.3%

工組名	組合員数	提出数	提出率	前回(H28年)提出率
25 滋賀県	17	8	47.1%	41.2%
26 京都府	133	16	12.0%	23.2%
27 大阪府	449	115	25.6%	27.1%
28 兵庫県	114	29	25.4%	10.6%
29 奈良県	41	5	12.2%	33.3%
30 和歌山県	48	11	22.9%	22.9%
31 鳥取県	17	5	29.4%	55.6%
32 島根県	36	22	61.1%	70.3%
33 岡山県	70	22	31.4%	14.9%
34 広島県	131	78	59.5%	50.0%
35 山口県	22	12	54.5%	36.4%
36 徳島県	22	11	50.0%	59.1%
37 香川県	20	14	70.0%	70.0%
38 愛媛県	39	9	23.1%	23.4%
39 高知県	26	6	23.1%	48.1%
40 福岡県	111	23	20.7%	33.9%
41 佐賀県	21	7	33.3%	18.2%
42 長崎県	59	13	22.0%	38.1%
43 熊本県	41	7	17.1%	36.8%
44 大分県	27	4	14.8%	27.6%
45 宮崎県	42	22	52.4%	40.5%
46 鹿児島県	55	11	20.0%	30.4%
47 沖縄県	108	17	15.7%	5.3%
48 工組不明				
合計	4,578	1,244	27.2%	28.4%

「多様な人材(ダイバーシティ)の活用」についてのアンケート提出状況(東京工組)

2018.11.12現在

支部名	組合員数	提出数	提出率	前回(H28年)提出率
01 千代田	82	7	8.5%	12.3%
02 日本橋	30	6	20.0%	12.1%
03 京橋	106	19	17.9%	27.0%
04 港	51	12	23.5%	12.3%
05 新宿	74	12	16.2%	21.6%
06 文京	75	11	14.7%	5.2%
07 上野	26	9	34.6%	11.5%
08 浅草	61	7	11.5%	13.3%
09 墨田	61	13	21.3%	25.0%
10 江東	109	21	19.3%	27.7%
11 城南	48	18	37.5%	18.9%

支部名	組合員数	提出数	提出率	前回(H28年)提出率
12 山之手	36	2	5.6%	5.4%
13 城西	34	7	20.6%	27.8%
14 杉並	26	0	0.0%	11.5%
15 豊島	49	4	8.2%	4.0%
16 板橋	35	6	17.1%	18.9%
17 練馬	31	18	58.1%	20.6%
18 北	34	3	8.8%	17.1%
19 荒川	51	7	13.7%	14.8%
20 足立	50	5	10.0%	18.4%
21 墨東	34	8	23.5%	16.2%
22 三多摩	40	11	27.5%	9.3%
23 不明		3		
合計	1,143	209	18.3%	17.1%