

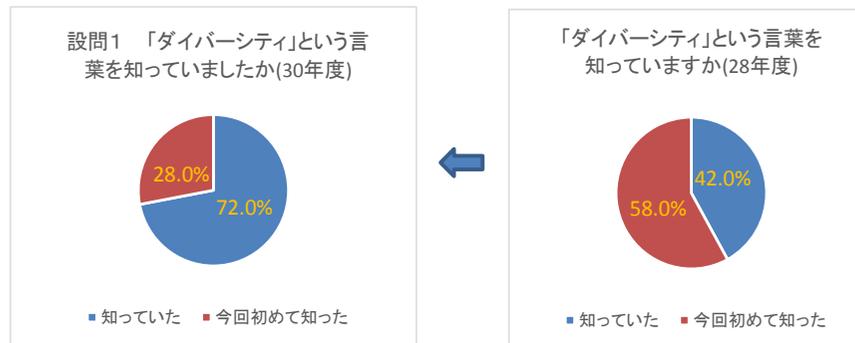
平成30年度 「第2回ダイバーシティ経営」 アンケート調査 全回答

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

- 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%

設問1. 「ダイバーシティ」という言葉を知っていましたか？

回答項目	合計		地区別								
			北海道	東北	関東甲信越静	東京	中部	近畿	中国	四国	九州
	回答数	割合	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	
① 知っていた	889	72.0%	19	120	148	179	107	127	96	29	64
② 今回初めて知った	346	28.0%	9	47	74	26	33	66	42	10	39



設問2. 「ダイバーシティ経営」という言葉を聞いて、具体的な内容が思い浮かびますか？

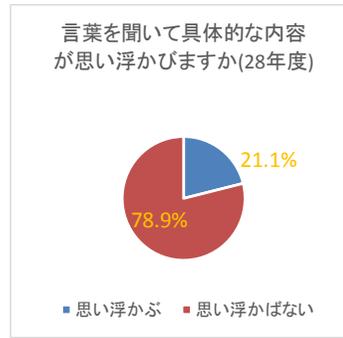
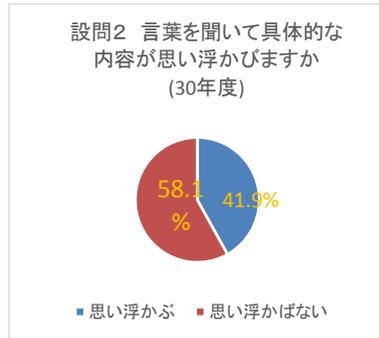
回答項目	合計		地区別								
			北海道	東北	関東甲信越静	東京	中部	近畿	中国	四国	九州
	回答数	割合	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数
① 思い浮かぶ	512	41.9%	12	69	81	104	65	65	53	20	43
② 思い浮かばない	711	58.1%	16	97	139	102	72	124	84	20	57

<①具体的な内容>

雇用・就労関係 105件
多様性活用 80件
62件

経営 53件 女性活躍
働きやすい職場環境 47件 労働条件
働き方改革 30件 登用

26件 平等
12件 その他 9件
8件 58件



設問2の主な回答内容

(雇用・就労関係)

女性活用、障がい者雇用、外国人雇用、高齢者雇用など
LGBT、退職年齢変更、障がい者受け入れ
外国人技能実習生
様々な属性の人を雇用することにより会社の向上を目指す
差別、偏見のない雇用
多彩な人材を雇用し、会社同士も連携して創造経営していく
障がい者雇用、従業員の子育て支援、外国籍・性的少数者への差別禁止、受入制度の充実
様々な属性を持つ方々を雇用し、適所に配すること
上記以外97件

(活用)

女性の活用、外国人の活用、障がい者の活用など
女性人材の活用、ワークライフバランス
障がい者の活躍の場の拡充、女性活躍推進等
多様な人材を活用して生産性向上と価値創造につなげる
多様な働き手の活用
多様な人材の能力を活かしてイノベーションする
人材育成、人の有効活用
多能職の活用
上記以外54件

(多様性)

多様性を積極的に理解し、優秀な人材を雇用する
女性、高齢者、外国人などの活用、そのために多様性を認める
言葉の意味は多様性。経営の多様性、方法の多様性、労働の多様性
人種、国、障害の有無の多様性
多様な人材の活用(性別・年齢・障害・国籍)
多様な働き方を認め、人材の多様化を進めること
外国人労働者活用など多様な労働力確保
上記以外73件

(経営)

多様な人材が様々な価値を創造可能にする経営
多様な人材を採用、若しくは雇用維持し、異なった才能を融合して新規事業など革新的なビジネスが生まれる
社員、社外に関わらず人間の多様性、個性を尊重した経営
民族・性別、生活スタイル、考え方、思想などの区別を越えた多様性を活かした経営
性別やハンデを持つ方等によって差が出ない経営
女性、障がい者、高齢者を含むミックス経営
多様な人材がそれぞれの能力を十分発揮できる会社・組織作り
婚活、弁当業の別事業で仕事の幅を広げることなど周囲の事業者との協働で
上記以外45件

(働きやすい職場環境)

女性登用、多様な人材が働きやすい職場作り
多様な働き方を認め、受入れ体制を作ること
人材の多様化、能力を最大限発揮できる職場環境作り
知識や経験がある人が子育てや介護により時間の制約はあるが従業員として働ける環境を作る
多種多様な人々が自分の都合に合わせて勤務する職場を作る
時差出勤、フレックスタイム、在宅勤務
多様な働き方(ワークライフバランス、雇用条件)
障がい者・高齢者・人種などユニバーサルに働ける職場
上記以外39件

(女性活躍)

女性活用
積極的な女性、人材の活用など
女性活躍推進、仕事と子育て両立の取り組み
女性の能力の活用
女性活躍、シルバー人材活用
子育て中の女性の雇用等
上記以外20件

(登用)

女性、障がい者、外国人の登用
広く人材を登用する
多種多様な人材の登用
女性管理職の登用
上記以外4件

(働き方改革)

働き方改革
女性総活躍会社、高齢者雇用
女性社員の出産育児支援等多様な働き方
社員に優しい、多様な働き方
女性の活躍機会の提供、社員個々の事情に合わせた働き方の推進など
上記以外25件

(労働条件)

人種平等、男女平等等の労働条件
性別や人種間での労働条件統一など
時短、育児休業、介護休業、高齢者雇用
人材の多様性に伴う労働形態の自由度も経営に組み込む等
多様な労働条件を受け入れる
人事評価システム
上記以外6件

(平等)

多様性の人材およびその平等概念
全ての人が平等に
誰もが平等に仕事ができる
男女参画、格差是正
上記以外5件

(その他)

58件

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	合計		地区別								
			北海道	東北	関東甲信越静	東京	中部	近畿	中国	四国	九州
	回答数	割合	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数
① 着手している	283	23.4%	9	25	49	52	38	53	31	12	14
② 着手していないが、今後取り組む予定	312	25.8%	5	55	47	48	44	40	29	11	33
③ 着手していないし、取り組む予定もない	616	50.9%	13	83	119	103	56	97	75	16	54

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(30年度)



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(28年度)



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。

高齢者・障がい者・外国人雇用	161件	再雇用・定年延長	3	職場環境(ハード面)の改善	7件
女性の活用		働きやすい職場環境	27	介護などと仕事の両立	7件
在宅勤務・短時間労働	55	就業規則・人事考課制度	24	その他	115件
育児休業・介護休業		多様な人材活用	22		

設問4の主な回答内容

(高齢者・障がい者・外国人雇用)

高齢者(65~75歳)の採用、継続雇用
 女性、高齢者、障がい者雇用、再雇用、勤務時間のフレックシ化
 人手不足のため、女性社員、高齢社員の活用を図る
 障がい者の活躍の場の拡充、女性活躍推進等
 外国人技能実習生および技術者の受け入れ
 育児休業の完備、フレキシブルのパート採用、障がい者雇用
 障がい者雇用、在宅勤務、施設の職業訓練の場提供
 Web分野における外国人採用、登用。テレワークの導入
 女性従業員の幹部起用、定年年齢引き上げ
 上記以外152件

(育児休業・介護休業)

特に女性に対して育休・時短勤務
 育児休業・育児休業後の短時間勤務
 育児休暇や子育て後の復帰
 産休・育休、育休は法の定めにより2歳までの規程整備中
 育児・介護に対応できる組織の見直し
 女性社員が産休を取りやすい環境を作る
 上記以外33件

(再雇用・定年延長)

女性社員の結婚後のリモートワーク
 女性が出産した後、職場復帰への環境整備
 退職者の再雇用、雇用の延長
 女性社員に対しての休暇や高齢者の定年延長
 育児休業から復帰した社員への配慮、高齢者の雇用
 65歳以上の社員の継続雇用、定時退社の推進、半日有休の活用
 定年後や出産後の再雇用
 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
 再雇用制度の見直し(雇用延長65⇒70歳)、働き方改革への対応
 能力に応じて定年の撤廃
 上記以外26件

(就業規則・人事考課制度)

男女間の労働条件の差別廃止
 必要に応じて採用時、昇給時等の機会を平等に、能力に応じて
 年齢の枠を撤廃した雇用
 採用時に性別・国籍・宗教・性的指向障がいによる区別の完全撤廃及びその旨の取り組みを公示
 多種多様(フレキシブル)な勤務体制
 有給の柔軟な取得、労働契約の多様化、人事考課制度(着手済み)
 フレックスタイム制度の拡充やテレワークなど
 計画的有給休暇制度の導入(年間3~5日)
 労働環境、賃金体系等雇用環境の整備が優先
 女性、障がい者の雇用と労働条件の見直し、福利厚生も含めて手当て等の見直し
 上記以外14件

(介護などと仕事の両立)

介護・病気・育児と仕事の両立
 病気で治療している社員、親の介護をしている社員がフレックスを活用
 仕事と子育て両立のための取り組み(育児休業制度の周知)
 上記以外4件

(女性の活用)

女性スタッフの割合が増加、女性リーダーの育成に努める
 女性社員の増大、外国人採用、短時間勤務
 昨年からの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、意見を規程や施策に反映している
 女性雇用が多く、時差出勤等認めている
 女性社員の能力開発
 女性管理職の登用
 女性の印刷現場への登用
 女性が活躍している職場であり、両立支援を進めている
 育児・出産に関する雇用、外国人技能研修の雇用
 育児世代の女性の子連れ出勤
 上記以外58件

(在宅・時短)

主婦の在宅、リモート勤務、女子トイレの改装
 ライフイベント研修、在宅勤務(妊娠中の女性社員)現在トライ中
 育児中の社員の時短勤務、ノー残業デー(ワークライフバランス)
 テレワーク、副業等
 高齢者による早朝、短時間勤務
 病欠者の在宅勤務
 育児中の働き方で社員の要望に添える出勤シフトを採っている
 年齢制限なしの雇用、女性社員の在宅勤務
 在宅勤務制度、コース別役割等級制度など
 上記以外46件

(働きやすい職場環境)

高齢者(65歳から)が働ける職場作りと勤務体制作り、女性(子育て中)が両立できる仕組み作り
 多様な勤務体制・時間を就業規則に定め、従業員の働きやすい環境作りに努めている
 高齢者継続雇用、シングルマザー若しくは児童育児者の働きやすい職場
 一つの仕事に拘らず、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
 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
 主婦層に働きやすい柔軟な勤務形態
 上記以外21件

(多様な人材活用)

多様な人材採用
 経営の多角化のためにこれまでのような「規定」に捉われない人材登用や人材配置を考えていきたい
 高齢者の活用、外国人実習生の活用、障がい者の活用
 女性の重要ポストへの登用とベトナム研修生の受入を行っている
 人材採用難の中、戦力になりそうなら差別しない
 女性・高齢者の積極的採用と活用場の提供
 上記以外16件

(職場環境(ハード面)の改善)

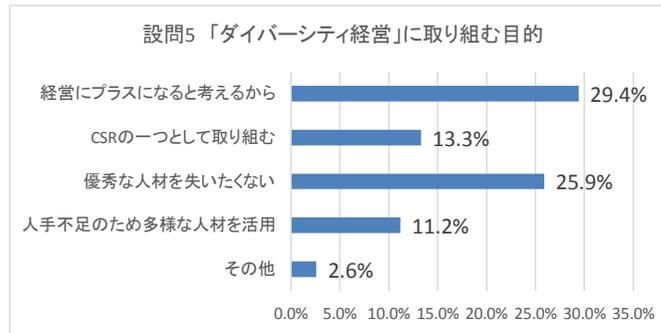
人手不足の折、環境を整えて障がい者も採用したい
 キッズルームの設置
 温浴施設他楽しめる場所作り、中心街でのカフェを通じて音楽等発表の場。地場観光への応援
 設備などの準備(トイレなど)
 上記以外3件

(その他)

115件

設問5. 設問3で①または②と回答した方にお尋ねします。取り組みの目的を下記よりお選びください（複数回答可）。

回答項目	合計		地区別								
			北海道	東北	関東甲信越静	東京	中部	近畿	中国	四国	九州
	回答数	割合	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	
① 経営にプラスになると考えるから	366	29.4%	9	51	52	73	42	56	41	13	29
② CSRの一つとして取り組む	166	13.3%	6	15	29	26	29	23	14	7	17
③ 優秀な人材を出産・育児・介護・病氣などで失いたくないから	322	25.9%	5	44	48	53	57	50	33	13	19
④ 人手が不足してやむを得ず多様な人材を活用している	139	11.2%	2	22	13	29	18	31	11	6	7
⑤ その他	32	2.6%	1	2	7	6	5	4	2	3	2



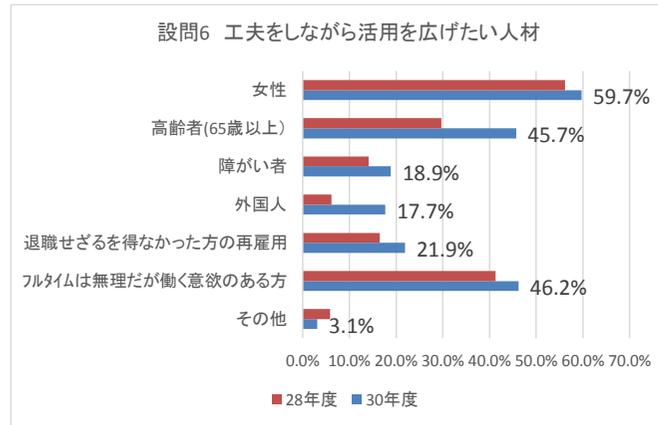
設問5のその他のコメント

個の発揮
 海外の仕事受注のため
 中堅中小企業だからこそ出来る経営手法の一つと考えている
 年金との兼ね合い
 人として当然だと思う
 先代、先々代から働いている方で目的などはない
 ④のような状況になる可能性が高い
 当人の能力を「普通」という括りで計るのは無理があるため多様性を重視している
 社会貢献
 地域社会の問題を解決できる行動
 良く分からないから
 社員は家族という考えから対応している
 ひとたび雇った側の責任として
 人手不足を見越して長期的な人材確保を目的としている
 人材を求めている
 本人の希望により
 人材確保、社会貢献
 障害を持った方の活躍の場と収入を増やしたい
 ダイバーシティに取り組もうと考えて経営したことはありませんが、従業員の幸せを実現するための経営を目指していれば自然にダイバーシティ経営になると思う

働きやすい環境づくりにより社員の能力を十分に発揮させる
 取り組むとかいう話ではなく、必要か必要じゃないかと思う。仕事上
 印刷業界本来の仕事が新しい時代変換に
 昔からの社風のため
 家族での経営なので今のところ考えていません
 新たな営業品目の創出
 生きがいとして働いてほしい
 社員・会社のため設問13のその他の内容「高収入」
 将来必ず必要になる
 現在のところ実現していない設問12のその他の内容「自己の趣味」

設問6. これから先、工夫をしながら活用を広げたいと考えている人材を下記よりお選びください（複数回答可）

回答項目	合計		地区別								
			北海道	東北	関東甲信越静	東京	中部	近畿	中国	四国	九州
	回答数	割合	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数
① 女性	743	59.7%	12	93	128	130	92	120	88	26	54
② 高齢者(65歳以上)	569	45.7%	16	70	101	89	66	91	66	19	51
③ 障がい者	235	18.9%	6	33	42	34	27	34	27	10	22
④ 外国人	220	17.7%	3	17	31	48	28	50	26	4	13
⑤ 事情により退職せざるを得なかった方の再雇用	272	21.9%	4	41	49	41	32	41	31	11	22
⑥ 子育て・介護等でフルタイムでは働けないが、働く意欲のある方	575	46.2%	9	78	94	86	79	99	75	20	35
⑦ その他	39	3.1%	1	8	9	5	5	5	3	0	3



設問6のその他のコメント

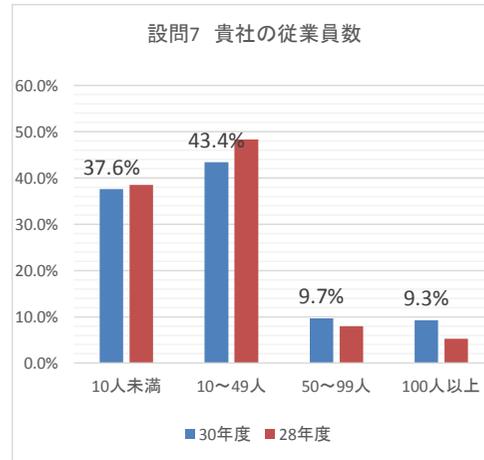
LGBT
 臨機応変に対応
 ロボット
 1人の会社なので
 他業種からのキャリア採用
 個人事業で厳しい
 必要であれば①～⑥すべて
 どなたでも良い
 専門技術者
 特に新規採用は考えていない
 特別に意識していない

異業種からの転入
 専門特化した能力を有する人材
 他の職の経験者
 60歳以上の方
 個人企業で厳しい
 遠方にいる人材
 在宅勤務者

本来の意味のダイバーシティは「女性」とか「高齢者」という表面的な部分で区別するのではないと考えているので、もっと内面的な部分を重視します(年齢、性別、立場に関係なく様々な視点を持つ社員たちを雇用しようと考えている)

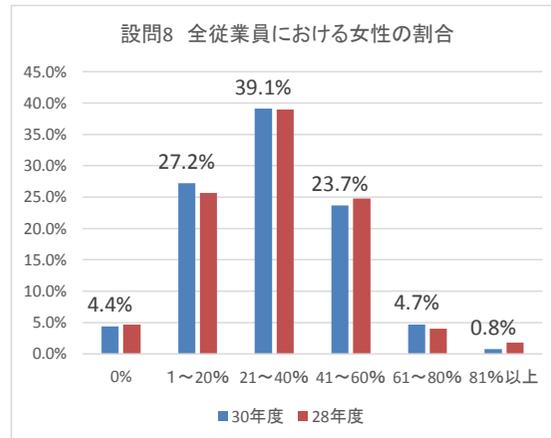
設問7. 貴社の従業員数(パート・アルバイトを含む)についてご回答ください

回答項目	合計		地区別								
			北海道	東北	関東甲信越静	東京	中部	近畿	中国	四国	九州
	回答数	割合	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数
① 10人未満	463	37.6%	7	64	75	103	38	66	55	10	45
② 10~49人	534	43.4%	17	79	105	67	61	87	58	19	41
③ 50~99人	119	9.7%	2	13	21	18	16	22	12	6	9
④ 100人以上	114	9.3%	2	10	20	18	24	18	11	5	6



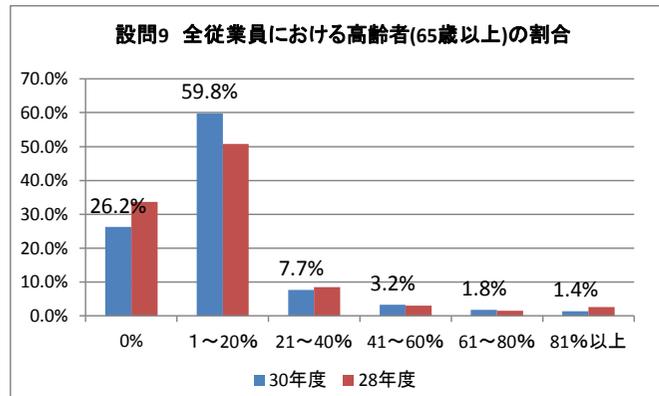
設問8. 全従業員における女性の割合はどれくらいですか？

回答項目	合計		地区別								
			北海道	東北	関東甲信越静	東京	中部	近畿	中国	四国	九州
	回答数	割合	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数
① 0%	54	4.4%	1	2	10	21	2	8	3	1	6
② 1～20%	332	27.2%	5	34	51	97	25	52	33	6	29
③ 21～40%	478	39.1%	13	69	93	48	64	79	56	25	31
④ 41～60%	290	23.7%	8	51	53	30	36	45	35	5	27
⑤ 61～80%	58	4.7%	1	9	10	6	9	5	10	2	6
⑥ 81%以上	10	0.8%	0	0	2	3	0	3	0	1	1



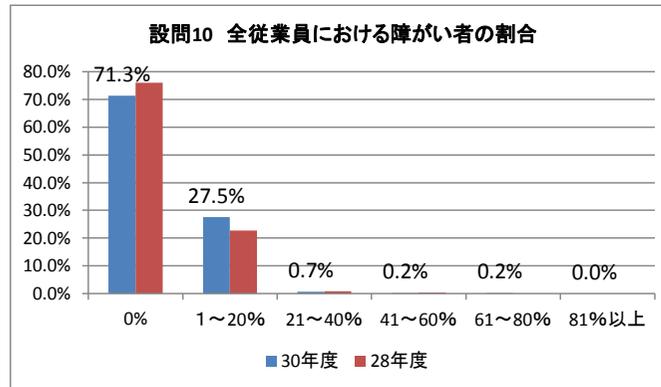
設問9. 全従業員における高齢者(65歳以上)の割合はどれくらいですか？

回答項目	合計		地区別								
			北海道	東北	関東甲信越静	東京	中部	近畿	中国	四国	九州
	回答数	割合	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	
① 0%	320	26.2%	7	51	59	49	33	48	42	5	26
② 1～20%	731	59.8%	19	92	124	112	88	126	81	29	60
③ 21～40%	94	7.7%	2	14	19	22	11	10	7	3	6
④ 41～60%	39	3.2%	0	6	6	11	5	3	3	0	5
⑤ 61～80%	22	1.8%	0	1	5	7	2	2	0	2	3
⑥ 81%以上	17	1.4%	0	1	4	4	0	3	3	1	1



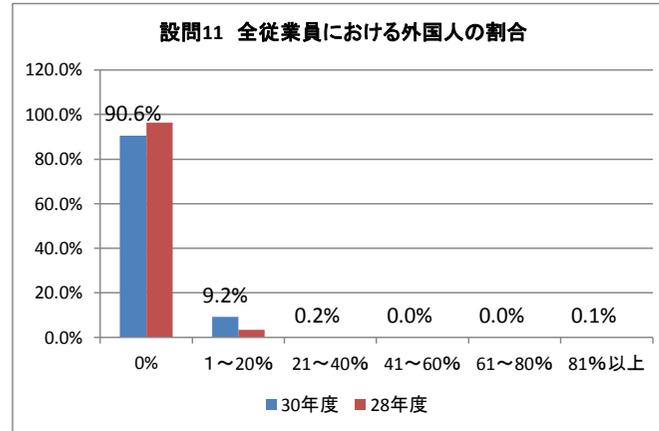
設問10. 全従業員における障がい者の割合はどれくらいですか？

回答項目	合計		地区別								
			北海道	東北	関東甲信越静	東京	中部	近畿	中国	四国	九州
	回答数	割合	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数
① 0%	875	71.3%	19	116	161	163	94	130	96	27	69
② 1～20%	338	27.5%	8	48	56	41	44	60	38	12	31
③ 21～40%	9	0.7%	0	0	2	0	1	2	3	1	0
④ 41～60%	3	0.2%	0	0	1	1	0	1	0	0	0
⑤ 61～80%	3	0.2%	1	1	0	0	0	0	0	0	1
⑥ 81%以上	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0



設問11. 全従業員における外国人の割合はどれくらいですか？

回答項目	合計		地区別								
			北海道	東北	関東甲信越静	東京	中部	近畿	中国	四国	九州
	回答数	割合	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数
① 0%	1113	90.6%	26	161	201	178	119	167	128	34	99
② 1～20%	113	9.2%	2	3	19	26	20	27	8	6	2
③ 21～40%	2	0.2%	0	0	0	1	0	0	1	0	0
④ 41～60%	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑤ 61～80%	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑥ 81%以上	1	0.1%	0	1	0	0	0	0	0	0	0



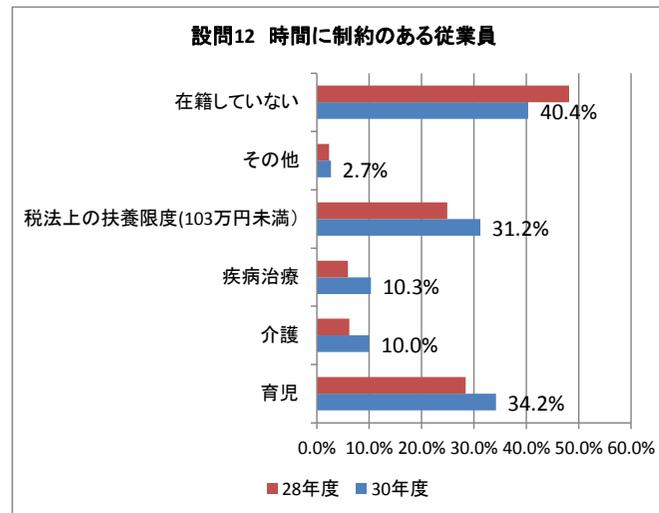
設問12. 貴社では働く時間に制約のある従業員は在籍されていますか？（複数回答可）

回答項目	合計		地区別								
			北海道	東北	関東甲信越静	東京	中部	近畿	中国	四国	九州
	回答数	割合	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数
① 育児	425	34.2%	8	49	73	51	68	76	50	22	28
② 介護	124	10.0%	2	16	25	18	17	14	20	1	11
③ 疾病治療	128	10.3%	5	14	35	17	19	13	14	4	7
④ 税法上の扶養限度(103万円未満)	388	31.2%	9	43	71	50	67	55	52	13	28
⑤ その他	34	2.7%	0	6	7	4	4	9	4	0	0
⑥ 在籍していない	502	40.4%	13	80	81	105	33	75	51	13	51

設問12のその他のコメント

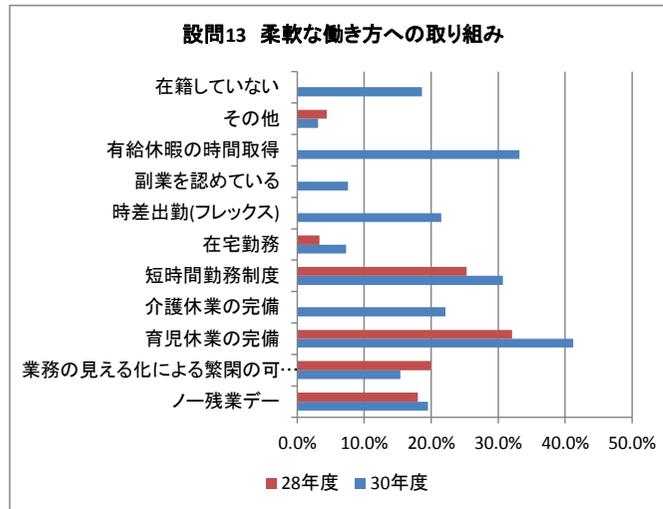
シニア
小学生
60歳以上社保未加入者
高齢者
療育、障がい者雇用
年金の関係
家事
考えていない
個人の希望により
契約社員
家業との兼業
定年延長

身体的理由
60歳以上の再雇用者
契約社員
健保上の扶養限度130万円未満
身体的理由
週休2日 実家援助
子供が障がい者のため
高齢者
65歳以上の高齢者
障がいをもたれているので短時間
障がい者
自己の趣味



設問13. 柔軟な働き方として貴社が行っている取り組みを下記よりお選びください（複数回答可）

回答項目	合計		地区別								
			北海道	東北	関東甲信越静	東京	中部	近畿	中国	四国	九州
	回答数	割合	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	
① ノー残業デー	242	19.5%	6	29	40	35	31	37	28	9	27
② 業務の見える化による繁閑の可視化	192	15.4%	7	23	36	29	21	29	21	12	14
③ 育児休業の完備	513	41.2%	13	68	97	63	68	76	64	26	38
④ 介護休業の完備	275	22.1%	4	40	60	37	30	41	35	11	17
⑤ 短時間勤務制度	382	30.7%	4	43	69	61	65	55	44	15	26
⑥ 在宅勤務	91	7.3%	1	7	22	16	14	13	11	3	4
⑦ 時差出勤(フレックス)	267	21.5%	6	26	42	45	46	44	31	8	19
⑧ 副業を認めている	94	7.6%	2	13	16	24	12	12	8	1	6
⑨ 有給休暇の時間取得	413	33.2%	9	72	70	52	41	57	58	13	41
⑩ その他	39	3.1%	1	2	10	9	3	5	6	0	3
⑪ 在籍していない	232	18.6%	8	30	35	46	22	43	23	3	22



設問13のその他のコメント

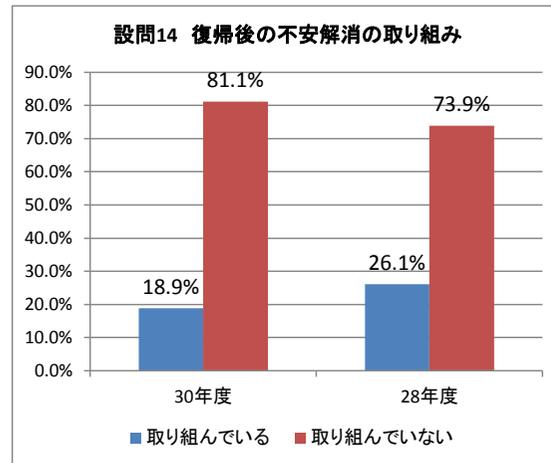
現在必要性がない
 定時以外でも仕事が終われば帰っても良い
 中抜け
 ローテーションで休む
 残業する日がほとんどない
 土曜日の短時間勤務(不定期)
 有給の計画付与、無期転換制度
 時間有休
 誕生日休暇
 半月休暇制度
 裁量労働制

フレックスタイムに対応している
 休日を曜日で取得
 シフト出勤
 年次有給休暇の計画的付与制度
 リフレッシュ休暇
 変形労働時間制
 ノー残業、ほぼ残業なし
 早く仕事が終われば早く終業にする
 有給休暇の半日取得可
 シフト化
 計画有休

曜日出勤
 ローテーションで全体行っている
 有給休暇
 特定した曜日を休日としている
 話し合いで決める
 予定優先
 高収入
 有給休日

設問14. 貴社では育児休業中・復帰後の不安を取り除くために何らかの取り組みを行っていますか？

回答項目	合計		地区別								
			北海道	東北	関東甲信越静	東京	中部	近畿	中国	四国	九州
	回答数	割合	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数
① 取り組んでいる	227	18.9%	6	25	40	39	29	44	25	7	12
② 取り組んでいない	971	81.1%	22	136	171	162	107	144	108	32	89



設問15. 上記で①と回答した方にお尋ねします。具体的な取組みを行っていますか？

面談・定期的な連絡	55	メールの遣り取り、社内報など	14件	社内行事への参加	6件
休業前のポジション確保	39	就業規則の整備(完備)	15件	教育訓練	2件
時差出勤・短時間勤務	31	相談窓口	8件	その他	39件

設問15の主な回答内容

(面談、定期的な連絡)

対象者への説明及び面談(対象期間前、期中、復帰前)

電話等によるカウンセリング(面談)

復職面談等を実施し、適宜、情報の共有をしている

常に連絡を取り合って仕事の流れを透明化している(育休者へ)

面談シートを使用して面談を行っている

育児休業者との定期連絡、復帰に向けたプログラムの実行

休業中の個人面談、休業前と同一部署配属

休暇取得前に規程の説明や支給額を提示して納得してもらう

上記以外47件

(時差出勤、短時間勤務)

時差出勤や短時間勤務取得の容認

短時間勤務制度の利用(職制は従来のまま)

事例が多く存在。子連れ出勤・時差出勤・時間有給休暇などの制度

短時間勤務、勤務地の変更等

就業時間のフレキシブルな対応

育児休業後の残業時間の負担をなるべく軽減

上記以外25件

(就業規則の整備(完備))

就業規則の整備、本人への説明義務

就業規則の完備により育児休業の周知

社員全員に育児休暇や傷病手当などの所得条件や方法を記載したマニュアルを配布

上記以外12件

(行事への参加)

社内行事への参加案内等、機会を捉えた定期連絡

休業中でも数カ月に一度は会社遊びに来てもらっている(子連れ)

休暇中も社内のイベントに誘う

学生向けの会社説明会に先輩社員として参加してもらう等、会社に来るきっかけ作りをしている

上記以外2件

(休業前のポジション確保)

休業前のポジション、役職を確保している

復帰前に復帰直前講習を行っている

復帰後も同じ仕事に従事してもらう

復帰後も同じ仕事に従事できることを明文化

復帰前、職場復帰プログラムの実施

復帰後も賃金及び職種も休業前と変わらない

本人と話し、復帰後も元の場所で働き、できるだけ出勤シフトも考慮している

上記以外32件

(メールの遣り取り、社内報など)

手紙、メールによる継続的コンタクト、グループウェアへの接続も許可

メールでの遣り取り、社内報案内

毎月、会社状況を休業中の社員に1,500字ぐらいで文字通信を行っている

社内報、新技術、環境変化情報の提供

年2回産休前、産育休中、復帰後の女性社員が集まる座談会を開催。社内行事や情報のメール配信等

SNSを活用した情報提供

上記以外8件

(相談窓口)

相談窓口の設置

相談できる者を配置

相談窓口設置(外部機関と契約)

キャリアコンサルタントによる相談

社労士と相談してもらう

上記以外3件

(教育訓練)

教育訓練(職場復帰プログラム)

復帰支援セミナー、育児休業中の社員向けコミュニケーションツール導入

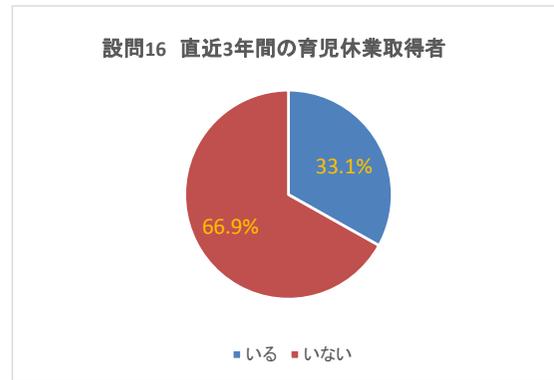
(その他)

39件

設問16. 貴社では直近の3年間で育児休業取得者はいますか？

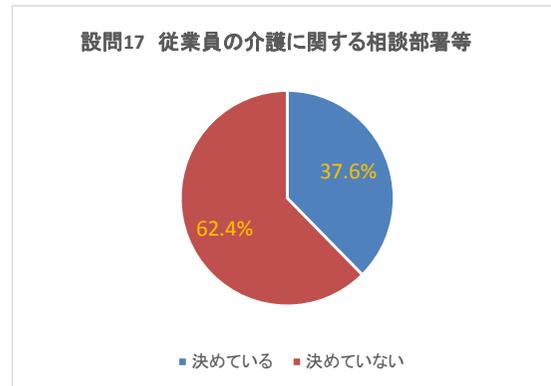
回答項目	合計		地区別								
			北海道	東北	関東甲信越静	東京	中部	近畿	中国	四国	九州
	回答数	割合	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数
① いる	408	33.1%	7	48	77	48	70	67	47	16	28
② いない	825	66.9%	21	117	142	159	69	127	91	24	75

※県別取得数データ別紙



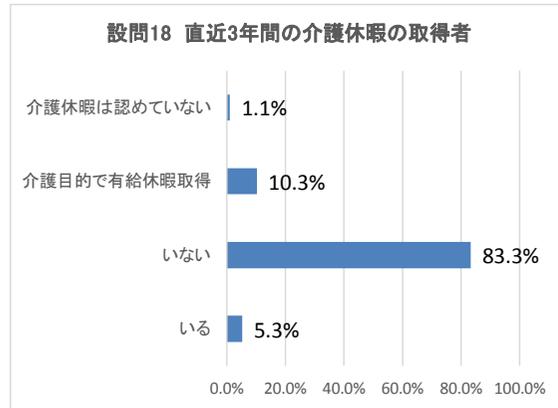
設問17. 貴社では従業員の介護に関して、相談する部署または担当者を決めていますか？

回答項目	合計		地区別								
			北海道	東北	関東甲信越静	東京	中部	近畿	中国	四国	九州
	回答数	割合	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数
① 決めている	459	37.6%	11	62	98	74	56	62	51	15	30
② 決めていない	763	62.4%	17	102	118	133	82	130	85	25	71



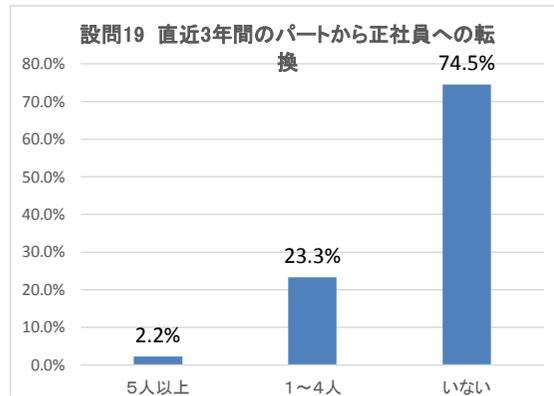
設問18. 貴社では直近の3年間で介護休暇の取得者はいますか？

回答項目	合計		地区別								
			北海道	東北	関東甲信越静	東京	中部	近畿	中国	四国	九州
	回答数	割合	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	
① いる	66	5.3%	3	5	19	12	10	4	6	3	4
② いない	1031	83.3%	24	142	176	176	115	168	113	30	87
③ 介護目的で有給休暇を取得している	127	10.3%	1	17	26	15	14	19	19	6	10
④ 介護休暇は認めていない	14	1.1%	0	1	2	7	1	1	0	1	1



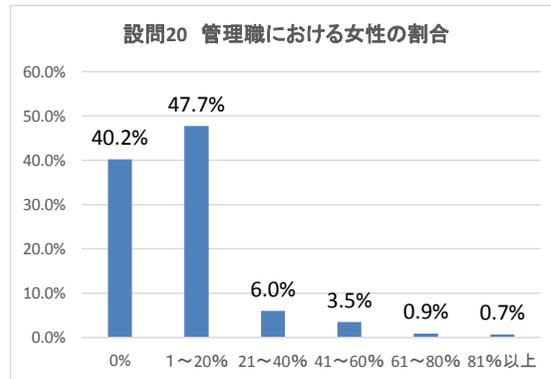
設問19. 貴社では直近の3年間でパートから正社員へ転換した方は何名いますか？

回答項目	合計		地区別								
			北海道	東北	関東甲信越静	東京	中部	近畿	中国	四国	九州
	回答数	割合	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数
① 5人以上	27	2.2%	2	2	5	4	2	6	3	2	1
② 1～4人	285	23.3%	7	26	54	44	33	64	26	11	20
③ いない	913	74.5%	19	136	160	160	104	120	108	26	80



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	合計		地区別								
			北海道	東北	関東甲信越静	東京	中部	近畿	中国	四国	九州
	回答数	割合	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数
① 0%	494	40.2%	9	56	87	96	45	91	51	15	44
② 1～20%	586	47.7%	13	86	108	89	78	87	67	19	39
③ 21～40%	74	6.0%	4	13	11	12	8	6	7	4	9
④ 41～60%	43	3.5%	1	5	8	6	4	4	5	1	9
⑤ 61～80%	11	0.9%	0	1	1	0	3	1	4	0	1
⑥ 81%以上	9	0.7%	0	1	1	4	0	3	0	0	0



設問21. ダイバーシティ経営を進めるうえで課題がありましたらご記入ください。

(社員への周知・啓発)

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
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
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
社員への理解、受け入れ体制の整備
管理職登用に関する女性従業員の理解
従業員間の理解と対象者の配慮が必要
ダイバーシティ経営をまずは理解すること
経営層、管理職の意識改革
社員同士が多様性を受け入れる意識と風土の改革
上記以外に19件

(公平感(性)の確保)

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やさないようにする
恩恵を受ける人は良いが、周囲の人が僻むことがある
他社員の負担にならない施策が必要
業務の平準化、標準化ができないと中々代わりの人が当てがえることができない
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
コミュニケーション、公正な評価体制
上記以外8件

(社内制度の整備)

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
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
処遇の問題、適正な評価方法
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
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)
上記以外4件

(助成金・補助金)

障がい者雇用納付金が邪魔である
単発でない恒久的な支援(補助金等)が国からしてほしい
国、地方自治体は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
競争が激化するので、障がい者、育児取得者に大しては国の方で全額資金援助すべき
育児休業、介護休業を可能にするため、一定規模以下の企業が受けられる助成金制度があれば(その他)
公的支援の更なる拡大と優遇措置
上記以外1件

(職場環境の整備)

職場環境の整備、一般社員の理解、教育
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難しい
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る
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ある
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、現状取り組めない
上記以外に14件

(社員の理解)

経営者も含めた会社全体の理解を得ていく必要がある
職場全体に理解・納得をしっかりとしていけないと組織力が低下すると思われる。議論して進める方向を
他の社員同意、体制作り
社員の理解、当事者の姿勢一攻撃的で困っている
上記以外6件

(外国人・障がい者雇用の不安)

障がい者と外国人雇用のノウハウ
外国人の雇用に不安がある
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)
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。
上記以外4件

(言語)

外国人の活用による言語の問題
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

141件

※設問21全回答別紙

設問22. 全印工連・ダイバーシティ事業へのご意見・ご要望がございましたらご記入ください。

<ダイバーシティ推進委員会への期待・エール>

小野さん、がんばって

難しい課題だと思いますが、頑張ってください。

県工組の取り組みに触発され、弊社でも積極的に進めています。更なる活動に期待しています。

積極的情報発信に感謝している

アンケートの取りまとめありがとうございます。結果を楽しみにしています。

<全印工でのダイバーシティ推進委員会の目的と存在意義を明確にしてほしい>

全印工連のダイバーシティ委員会の目的・手段を教えてください。

この事業は印刷業だけでなく、一般企業として当たり前の事業で、この業界が声を大きく挙げる問題かどうか不安がある

これから本当に必要となっていくことは沢山の人が感じていることだと思う。どう進めていくかは核となるものが大事だが是非取り組んでほしいと思う。

名称のみが先行し、取り組み姿勢は共感しますが、何をたく何を目的としているかが抜けている。せめて目的と着地点を明確にすべきです。

日頃から精力的な活動をしてくださり、感謝している。組合員の中ではまだまだダイバーシティ=女性や障がい者の雇用というイメージが強いので、ダイバーシティの本質的な意味である多様性のある経営の理解をしてもらえるような啓発活動を期待している。

ダイバーシティ経営の本質は、全ての多様な人たちが組織の中でそれぞれの能力を発揮し、生き生きと仕事ができる環境づくりであり、そのためには経営の意思決定のプロセスの中に多様な意見を積極的に取り入れていくことにあると思う。大事なことは組織としての柔軟性を育てつつ、付加価値や生産性を高めていくことで、「企業風土改革という数値化できない価値」にこそ、ダイバーシティ経営の本質があるのだと思う。そのことをよく理解したうえで業界のダイバーシティを進めてほしい。

必要であれば取り組みれば良いし、そうでなければ無理をする必要はない。「女性管理職の割合」といった問いを良く見かけるが取り組み度合いに勝手な尺度をつけて数値化するようなことではないと思っている

<ダイバーシティよりも・・・>

ダイバーシティ経営も重要な課題であるが、働き方改革法案への対応が直近の課題として大きいので、その部分のフォローをお願いしたい

業界の売上が縮小傾向にある中でダイバーシティ経営のことも重要ですが、片方で健康経営+IoTの積極活用の研究、情報提供も併行する必要あり

ダイバーシティは終了、SDGsではないか。

<ダイバーシティ経営には懐疑的>

大企業の取り組みで中小企業に値するか疑問

やはり中小零細は厳しいと思う。何らかの制度が必要。

ダイバーシティを少数精鋭で頑張る零細企業にアドバイスができるのか疑問に思う

企業環境を無視したお題目のダイバーシティ推進は大人版「ゆとり教育」になりかねないと思う

就労者保護を重視するのは当然であるが、休業・休暇の充実を強いておきながら副業を容認する矛盾には明確な見解を持つべきだと思う。

ダイバーシティ経営の理念・理想は素晴らしく尊いが、もし、実行する場合は、会社経営側と雇用者側で慎重に且つ互いに納得するまで話し合い、契約を結ばなければ二者とも不幸になる。

<ダイバーシティ経営には懐疑的 先日不正発覚を受けて>

日本は税・社保等負担率42%で低福祉、北欧は70%だが国を信じ貯金しない、高プロや杉田議員の件をスルーして何がダイバーシティ経営か？

理想-国だって障がい者雇用を増やしたのに

過日、全国民への見本を示すべき官公庁、省庁における採用不正が発覚したが、その後、関係する報道はすべて止められている。大いに不信感が募る。

質問してはいけないような「変なこと」としている方が差別的発想だと思う。「聞いてはいけないこと」にしている役所から聞いてもいいですと通達を出してこそ多様性を理解したと言える。

法律でもっときつくした方が良い

<ダイバーシティという名称がわかりづらい>

名前先行になりがちになっている。本質的な告知がもっと重要。

そんな名称をつけなくても日本の企業は昔からやるべき事はやっている

外国語を使わないでほしい、判らない、日本語を使ってほしい
何かわざわざ難しくしているような気がしてならない。

<具体的な取り組み方法を提示してほしい。事例集やセミナーを希望>

これからの時代はダイバーシティを考え、推進し、働きやすい環境づくりは必至、特に女性にとっては大事、ダイバーシティを推進し優秀な女性を確保したい
女性経営者の割合や新しいことへの取り組みの状況が知りたい
実向けるには障がい者雇用が必要なので、そこにフォーカスしてもらいたい
障がい者雇用についての研修会などを開催してほしい
障がい者、外国人雇用について雇用側としての留意点、対策などを情報提供してはどうか
外国人の雇用推進に印刷に特化した研修を組合でプログラムしてほしい
例えば外国人雇用のための道筋を案内してほしい
もっと多様な人材が活躍できる業界となるベースを作っていただくよう要望する

CSR関連以外の導入メリットを具体的に説明してほしい

取り組み事例の紹介を希望する

他社の事例を知り、更に取り組みを進めていきたい

印刷業界では既に行っていることも分かるようにしてほしい

今後も事例を含め情報発信(配信)をお願いしたい

成功事例の公開

好事例の発信をお願いします

実践している所の事例を分かり易く紹介してほしい

設問21に記載した内容を提示提案していただきたい

分かり易い事例集等を組合負担で作成、配布してほしい

モデルケース等を全国から集めて冊子にほしい

Q&Aや実例を出来るだけ沢山集めてほしい

中小企業には人員や資金に余力がないのでどうしても少数精鋭を目指すことになる。ダイバーシティについても1社でルールとなる程のケースは少なく、都度臨機応変に対応しているのが現状である。他社での対応や経験を共有することが役立つと思いますので、事例集等作成してはどうかと思う。

具体的な企業紹介やその会社の本音を聞けるセミナーなどがあると取り組むきっかけになると思う。

成功・失敗事例の説明会実施

地方でのセミナー開催

無償の学習機会を積極的に作ってほしい

<その他希望する情報>

①育児休業や介護休業など就業規則を変更するにあたっての指導や見本の提示、②いろいろな奨励金や補助金の情報提供、③中小の印刷業者の経営改善への具体的な提案、④組合員であることのメリットがあまり感じられない。

法律的な情報提供

印刷業に適した人事評価制度の雛形を開発し、安価で組合員に提供してほしい

補助金制度があれば教えてほしい

公的支援獲得のためのPR

<やれたらやりますが、状況が整ってません 規模や地域格差による>

必要に応じて適用していきたい

個人の状況、個人の対応に相談していく

お互いに相手に慣れる機会を作ることから始めることだと思う

我社には当てはまらない事業ですが、社会全体での取り組みで多様化される働き方に賛成します。

家族のみで従業員がいないので当社は当面新たな取り組みは考えていない

家族経営が中心のため何かあればその都度検討したい

印刷代金を上げるか、オールオート化しないと2~3人では難しい
従業員は0人、アルバイト(1人73歳)仕事がある時だけ、月平均2日~3日
高齢のため近年中に廃業する予定

そもそも人材及び人口の違いが地方と大都市に違いが有り過ぎる
若年者の定着率が悪く、大都市に流出する傾向が見られる