|  |
| --- |
| ダイバーシティのこれから～多様な人材の活躍に向けて～アンケート調査票 |
| **2020年8月** |
| **一般社団法人情報サービス産業協会****人材革新委員会　ダイバーシティ2020部会** |

**アンケートの趣旨**

JISAは、2020年までに指導的地位（管理職、ITスキル標準レベル5以上の高度専門職等）における女性比率30％を目指す「JISAダイバーシティ戦略」を2012年に策定し、推進してきました。今日では、当初の女性活躍推進を中心とするダイバーシティの取組は、高齢者、障がい者、外国人等を含めた多様な人材が活き活きと活躍できる環境を整えることに発展しています。今後、社会や環境の持続性を志向するためには、企業におけるダイバーシティ＆インクルージョンの取組はより重要になります。

一方、新型コロナウイルス感染症の拡大は、個人の行動様式をはじめ企業のビジネス活動に大きく影響しています。特にテレワークの普及・拡大による働き方の変化は、ダイバーシティを大きく躍進させ、企業経営をダイナミックに変革する契機となると考えております。

そこで、本調査では、「JISAダイバーシティ戦略」の検証、コロナ禍による雇用やダイバーシティへの影響、新たな時代のダイバーシティ施策の3点について現状と課題を把握し、これからのあり方を展望したいと存じます。本趣旨をご賢察の上、ご回答いただければ幸いです。

**ご記入にあたってのお願い**

1. ご回答いただいた内容は、すべて統計的に分析・処理されます。本調査へのご回答により、貴社にご迷惑がかかることは一切ありません。
2. 回答内容によっては確認、ヒアリング依頼を行わせていただく可能性がございます。その際は以下にご記入いただいたご連絡先へ照会致します。
3. ご回答者の個人情報や回答内容については、当協会事務局において厳重に管理いたします。
4. 回答は、9月18日（金）までに、下記お問い合わせ先までメールまたはFAXにてご提出下さい。

■お問い合わせ先

一般社団法人　情報サービス産業協会　増田

　　　TEL：03-5289-7652（内線271）　FAX：03-5289-7653

E-mail：nmasuda@jisa.or.jp

**ご回答者（ご回答内容についての照会先）**

|  |  |
| --- | --- |
| 貴社名 |       |
| ご担当者 | お名前 |       |
| 部署/役職 |       |
| E-mail |       |
| TEL |       |

# １．ダイバーシティ経営の現状と今後について

1. 貴社では、女性、高齢者（※以下調査票内の「高齢者」は61歳以上の従業員を指します）、外国人、障がい者の方々が活躍されていますか。該当箇所のあてはまる数字の欄にチェックをしてください。また、「活躍している」とお答えいただいた場合、その方々が担当している業務内容を選択肢から選んで記入してください。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 活躍している | 概ね活躍している | あまり活躍していない | 活躍していない |
| (a)女性 | [ ] 1 | [ ] 2 | [ ] 3 | [ ] 4 |
| (b)高齢者 | [ ] 1 | [ ] 2 | [ ] 3 | [ ] 4 |
| (c)外国人 | [ ] 1 | [ ] 2 | [ ] 3 | [ ] 4 |
| (d)障がい者 | [ ] 1 | [ ] 2 | [ ] 3 | [ ] 4 |

　　　　　　　　　　　　**1もしくは2を選んだ場合（複数選択）**

|  |  |
| --- | --- |
|  | 担当業務（下の選択肢から選んで、その数字を記入してください。 |
| 女性 |        |
| 高齢者 |        |
| 外国人 |        |
| 障がい者 |        |

選択肢（該当者が担当している業務）

１．経営者、２経営戦略系マネジャー、３．業務系マネジャー、４．コンサルタント

５．PM、６．SE、７．PG、８．OP、９．営業、１０．研究、

１１．管理スタッフ（経営、人事、会計、総務）、１２．その他

1. 貴社において、女性、高齢者、外国人、障がい者の活躍状況がQ1の回答となっている、重要な要因・背景はどのようなことですか。あてはまる数字の欄にチェックをしてください（複数回答）。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 女性 | 高齢者 | 外国人 | 障がい者 |
| ユーザの理解度 | [ ] 1 | [ ] 1 | [ ] 1 | [ ] 1 |
| 経営者の積極的関与、コミットメント | [ ] 2 | [ ] 2 | [ ] 2 | [ ] 2 |
| 管理監督者・PMの理解度 | [ ] 3 | [ ] 3 | [ ] 3 | [ ] 3 |
| 職場の同僚の理解度 | [ ] 4 | [ ] 4 | [ ] 4 | [ ] 4 |
| 本人のモチベーション | [ ] 5 | [ ] 5 | [ ] 5 | [ ] 5 |
| 労働時間に関する規定など | [ ] 6 | [ ] 6 | [ ] 6 | [ ] 6 |
| 職場の風土（平等） | [ ] 7 | [ ] 7 | [ ] 7 | [ ] 7 |
| その他       | [ ] 8 | [ ] 8 | [ ] 8 | [ ] 8 |

1. 貴社では、ダイバーシティ（女性、高齢者、外国人、障がい者等の活躍）を進めるにあたって、どのような制度を導入していますか。該当の数字にチェックをしてください（複数回答）。

　　　 [ ] １．短時間勤務

　　　 [ ] ２．短日勤務

　　　 [ ] ３．フレックスタイム

　　　 [ ] ４．裁量労働

　　　 [ ] ５．在宅勤務

　　　 [ ] ６．退職後の再雇用制度

　　 　[ ] ７．定年後の継続雇用制度

　　　 [ ] ８．休職後の復帰支援制度

　　　 [ ] ９．定年制度の廃止

　　　 [ ] １０．特例子会社の設立・経営

　　　 [ ] １１．生活習慣や文化の違いに対するフォロー（就業規則を外国語で配布、お祈りの時間など）

[ ] １２．その他（      ）

　　　 [ ] １３．特になし

◆職場におけるダイバーシティの拡大に向けて、貴社の考えや施策をご記入ください（自由記述）。

|  |
| --- |
|       |

# ２．コロナ禍の雇用やダイバーシティへの影響について

1. 2020年の新型コロナウイルス感染症拡大の影響は、雇用にも大きな影響を与えています。貴社では、働き方などにどのような変化が生じましたか。また、今後、中長期的にみて、働き方に関してどのような改革を予定していますか。あてはまる数字の欄にチェックをしてください（複数回答）。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 現在 | 今後の予定 |
| 採用数を減らす | [ ] 1 | [ ] 1 |
| 採用数を増やす | [ ] 2 | [ ] 2 |
| 全体の労働時間が短くする | [ ] 3 | [ ] 3 |
| テレワークなど働く場所を工夫する | [ ] 4 | [ ] 4 |
| 客先常駐を減らす | [ ] 5 | [ ] 5 |
| 通勤手当を見直す | [ ] 6 | [ ] 6 |
| オフィスを減らす等職場環境を見直す | [ ] 7 | [ ] 7 |
| 給与の仕組みを見直す | [ ] 8 | [ ] 8 |
| その他（      ） | [ ] 9 | [ ] 9 |
| 特に、目立った変化はしない。 | [ ] 10 | [ ] 10 |

1. ダイバーシティには、働き方の多様性という意味も含まれます。下の図は、縦軸に「時間軸」、横軸に「空間軸」をとっています。時間軸では、残業を伴うハードワーク、比較的定時で帰社、短時間勤務、空間軸では、本社勤務メイン、客先常駐メイン、自宅メインに分けています。現在のコロナ禍における働き方の状態、そして、今後将来を見据えて貴社で考えられている望ましい働き方の状態について、当てはまる従業員の割合を示してください（おおよそで可）。

|  |
| --- |
|  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2020年7月の状況　 　10年後目指す姿

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| A | 　（     ）割 | 　（     ）割 |
| B | 　（     ）割 | 　（     ）割 |
| C | 　（     ）割 | 　（     ）割 |
| D | 　（     ）割 | 　（     ）割 |
| E | 　（     ）割 | 　（     ）割 |
| F | 　（     ）割 | 　（     ）割 |
| G | 　（     ）割 | 　（     ）割 |
| H | 　（     ）割 | 　（     ）割 |
| I | 　（     ）割 | 　（     ）割 |
|  | １０割 | １０割 |

 |

◆新型コロナウイルスがダイバーシティに与えた影響について、自由にご記入ください（自由記述）。

|  |
| --- |
|       |

# ３．ダイバーシティ時代における経営の在り方とエンゲージメントについて

1. 企業におけるESG（環境、社会、ガバナンス）やSDGｓ（持続可能な開発目標）に関する意識は、ダイバーシティ＆インクルージョンの拡大と強く関係していると思われます。貴社におけるESGやSDGSの考え方や実践について、あてはまる数字にチェックをしてください（複数回答）。

[ ] １．CO2の削減を意識し、実践している

[ ] ２．人材の多様性を推進している

[ ] ３．資本効率を重視している

[ ] ４．イノベーションを追求している

[ ] ５．持続可能性を意識して経営している

[ ] ６．健康経営を実践している

[ ] ７．世代間をつなぐビジネスを実践している

[ ] ８．地球環境を意識したビジネスを実践している

[ ] ９．地域社会や投資家などのステークホルダーとの結びつきを重視している

[ ] １０．低所得者層を意識したビジネスを実践している

[ ] １１．災害対策を準備、実践している

[ ] １２．コンプライアンス相談窓口を設置している

[ ] １３．リスクマネジメント委員会を設置している

[ ] １４．経営目標に、CSRのテーマを入れている

[ ] １５．障がい者を支援している、積極的に雇用している

[ ] １６．都市以外における雇用を増大している

[ ] １７．その他（      ）

1. ダイバーシティとともに、企業に求められる考えに、『現在働いている企業を信頼し、貢献したいと考える』エンゲージメントが挙げられます。貴社では、従業員のエンゲージメントを高めるためにどのような施策を行っていますか。あてはまる数字にチェックをしてください（複数回答）。

[ ] １．会社のビジョンを従業員に周知し、理解してもらう

[ ] ２．自社の社会への価値を示している

[ ] ３．社内のコミュニケーションを活性化する工夫をしている

[ ] ４．人事考課の透明性を高めている

[ ] ５．評価のフィードバックを行う

[ ] ６．個々の従業員に合わせたキャリア形成を志している

[ ] ７．よりレベルの高いマネジャー教育をしている

[ ] ８．従業員の自主性を尊重している

[ ] ９．従業員の家族を意識した施策をしている

[ ] １０．家庭の事情を考慮した働き方を導入している

[ ] １１．さまざまなインセンティブ制度を充実している

[ ] １２．その他（      ）

◆Q6やQ7について、貴社が特に力を入れているものがあれば、具合的に教えてください

|  |
| --- |
|       |

# ４．貴社について

1. 貴社の売上規模についてあてはまる数字にチェックをしてください。

[ ] １．　　　　　 ～10億円

　　[ ] ２．10億円超 ～50億円

　　[ ] ３．50億円超 ～100億円

　　[ ] ４．100億円超 ～500億円

　　[ ] ５．500億円超 ～1000億円

　　[ ] ６．1000億円超～

1. 貴社での経営課題に関する状況について、あてはまる数字にチェックをしてください（複数回答）。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 問題なし | 概ね問題なし | やや問題あり | 問題あり |
| 売上の拡大 | [ ] 1 | [ ] 2 | [ ] 3 | [ ] 4 |
| 人材の確保・定着 | [ ] 1 | [ ] 2 | [ ] 3 | [ ] 4 |
| 社内制度の改革・改善 | [ ] 1 | [ ] 2 | [ ] 3 | [ ] 4 |
| 人材育成 | [ ] 1 | [ ] 2 | [ ] 3 | [ ]  |
| 従業員から見た課題(長時間労働等） | [ ] 1 | [ ] 2 | [ ] 3 | [ ] 4 |
| 社会的要請への対応(障がい者雇用等)　 | [ ] 1 | [ ] 2 | [ ] 3 | [ ] 4 |

1. 貴社の従業員数およびその構成状況についてお答え下さい。

　(1)従業員（直近の決算期）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 正規従業員数 |       | 名名名 |
|  | 男性 |       |
| 女性 |       |

　　 ※正規従業員とは、臨時雇い・派遣労働者を除く「全ての常用雇用者」とします。

 親会社・関係会社からの出向でも実質上の常用雇用者であれば含めて下さい。

　(2)管理職（おおよそでも可）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 管理職数 |       | 名名名 |
|  | 男性 |       |
| 女性 |       |

(3) ITスキル標準(ITSS、ETSS)レベル5相当以上の高度専門職等（おおよそでも可）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ITSS、ETSS　レベル5相当以上の高度専門職等 |       | 名名名 |
|  | 男性 |       |
| 女性 |       |

　(4)ダイバーシティ関連（おおよそでも可）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |       | 名名名名 |
|  | 高齢者（60歳以上、雇用延長等問わず） |       |
| 外国籍の社員 |       |
| 障がい者（障害者雇用率におけるカウント数） |       |

1. 貴社の新卒採用の状況についてお答え下さい。

　　2020.4月入社の新規採用者数（     ）名 → 内訳：男性（     ）名　女性（     ）名

1. 貴社の10年前（2010.4月入社）の新卒採用者数と現在まで残っている在籍者数をお答え下さい。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 新卒採用者数 |       | 名名名 | 現在の在籍者数 |       | 名名名 |
|  | 男性 |       |  | 男性 |       |
| 女性 |       | 女性 |       |

**ありがとうございました**