

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生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）

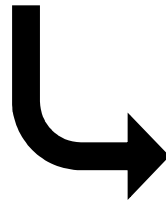
貴社名		
ご担当者	お名前	
	部署/役職	
	E-mail	
	TEL	

1. ダイバーシティ経営の現状と今後について

Q1. 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を○で囲んでください。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

Q2. 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。あてはまる数字を○で囲んでください（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

Q3. 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。該当の数字を○で囲んでください（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）。

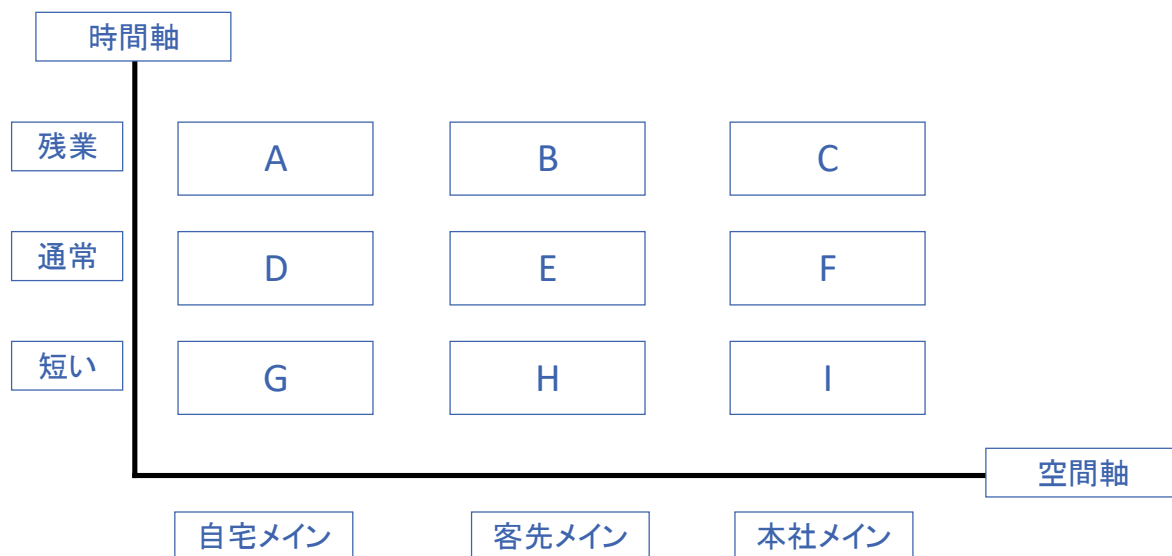
--

2. コロナ禍の雇用やダイバーシティへの影響について

Q4. 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。あてはまる数字を○で囲んでください（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

Q5. 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）。

◆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、具体的に教えてください

--

4. 貴社について

Q8. 貴社の売上規模についてあてはまる数字を○で囲んでください。

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～

Q9. 貴社での経営課題に関する状況について、あてはまる数字を○で囲んでください（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	4
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

Q10. 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
男性					名
女性					名

※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
男性					名
女性					名

(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
男性						名
女性						名

(4) ダイバーシティ関連 (おおよそでも可)


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

Q11. 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

Q12. 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
男性						名
女性						名



現在の在籍者数						名
男性						名
女性						名

ありがとうございました