



Kansai Vision
2030

2025年3月28日
労働政策部

Kansai Economic Federation

Diversity
& Inclusion

「D & I に関するアンケート調査結果」 について



公益社団法人
関西経済連合会

調査概要

- 調査趣旨 : 会員企業におけるD & I（主に女性活躍推進）の状況を毎年確認し、D & I 推進の現状や伸び率などを提示して取り組みの参考としてもらう。
- 調査期間 : 2024年7月26日～9月30日
- 調査対象 : 関経連会員の全企業・団体（約1,110社・団体）
- 回答数 : 212社（前回・今回ともに回答あり：178社）
- 回答企業の属性

			300人 以下			301～ 3,000 人	3,000人 超	合計	(%)	前回 (2023)		
	100人 以下	101～ 300人		301～ 1,000人	1,001～ 3,000人							
製造業 計	6	16	22	20	12	32	23	77	36.3%	95	42.2%	
非製造業 計	29	19	48	19	28	47	40	135	63.7%	130	57.8%	
(内訳)	卸売・小売	5	6	11	5	6	11	7	29	13.7%	16	7.1%
	建設	0	2	2	0	6	6	5	13	6.1%	4	1.8%
	電気・ガス	0	0	0	0	1	1	3	4	1.9%	7	3.1%
	情報通信	1	2	3	3	1	4	1	8	3.8%	16	7.1%
	運輸	2	2	4	0	3	3	7	14	6.6%	26	11.6%
	金融・保険	0	0	0	1	0	1	9	10	4.7%	13	5.8%
	不動産	3	1	4	3	1	4	0	8	3.8%	5	2.2%
	その他	18	6	24	7	10	17	8	49	23.1%	43	19.1%
合計	35	35	70	39	40	79	63	212	100.0%	225	100.0%	
(%)	16.5%	16.5%	33.0%	18.4%	18.9%	37.3%	29.7%	100.0%				
前回	36	39	75	43	43	86	64	225				
(%)	16.0%	17.3%	33.3%	19.1%	19.1%	38.2%	28.4%	100.0%				

基本理念

多様な人材の活躍の場をひろげる

Action

1

適材適所の人材配置と
複線的なキャリア選択



2

多様なワークスタイル
への対応と適正な評価

Action

基本理念

多様な価値観を企業の成長に取り込む

Action

3

アンコンシャス・バイアス
が無く風通しのよい
風土の醸成



4

トップコミットメント
の浸透

Action

※あえて年限を示さず、望ましい姿を掲げる

目指すべき企業の姿

1

幅広い職種や、管理的立場で多くの女性が
いきいきと活躍している



女性採用比率

40%以上



女性管理職比率

30~40%

あるべき姿という観点から、一般的に
公平・均等な状態といわれる40%以上を
一つの基準として意識して設定

2

男女ともに仕事と家庭の両立をしやすい制度や
環境が整っている

社内の意識や風土の改革を
意図したシンボリックな
目標として位置づけ



男性の育休取得率

100%

3

業務推進や意思決定など、さまざまな場面
において多様性が尊重されている



従業員意識実態調査
等の実施と課題改善

4

トップ主導で、役員や幹部、管理職層が一体となった
アクションを進めている



方針に基づく行動計画の策定、
女性活躍専門部署の設置

調査結果概要

【関西D&Iビジョン】に目指すべき姿として掲げた項目をみると、回答平均は「**女性採用比率**」が**34.8%**（前年度比-0.5pt）、「**女性管理職比率**」が**10.2%**（前年度比+1.1pt）、「**男性の育休取得率**」が**45.4%**（前年度比+12.8pt）。「**従業員意識実態調査**」は回答企業のうち**66.5%**（前年度比+9.6pt）が実施済、「**専門部署等の設置**」は**46.2%**（前年度比+2.7pt）が実施済であった。

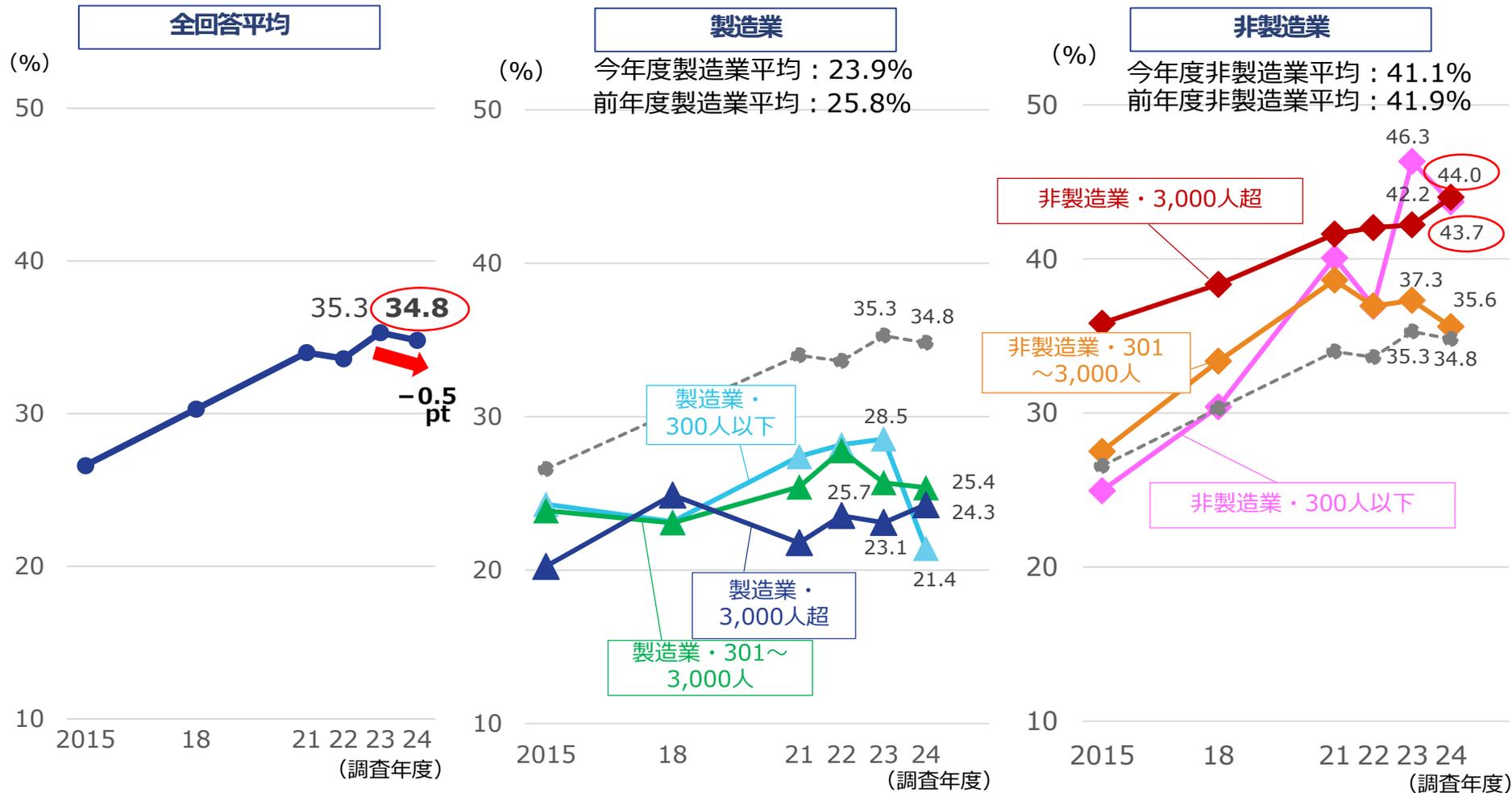
【関西D&Iビジョン】

目指すべき企業の姿	(アンケート項目)	2024年度調査	2023年度調査
1 幅広い職種や、管理的立場で多くの女性がいきいきと活躍している	女性採用比率 ＜直近3年間＞	34.8%	← -0.5pt 35.3%
	女性管理職比率	10.2%	← +1.1pt 9.0%
2 男女ともに仕事と家庭の両立をしやすい制度や環境が整っている	男性の育休取得率	45.4%	← +12.8pt 32.6%
3 業務推進や意思決定など、さまざまな場面において多様性が尊重されている	従業員意識実態調査	66.5%	← +9.6pt 56.9%
4 トップ主導で、役員や幹部、管理職層が一体となったアクションを進めている	専門部署等の設置	46.2%	← +2.7pt 43.6%

※各数値は小数点第二位で四捨五入。前年度調査との差異は四捨五入前の数値で算出しており、図中の数値での計算とは一致しない場合がある。

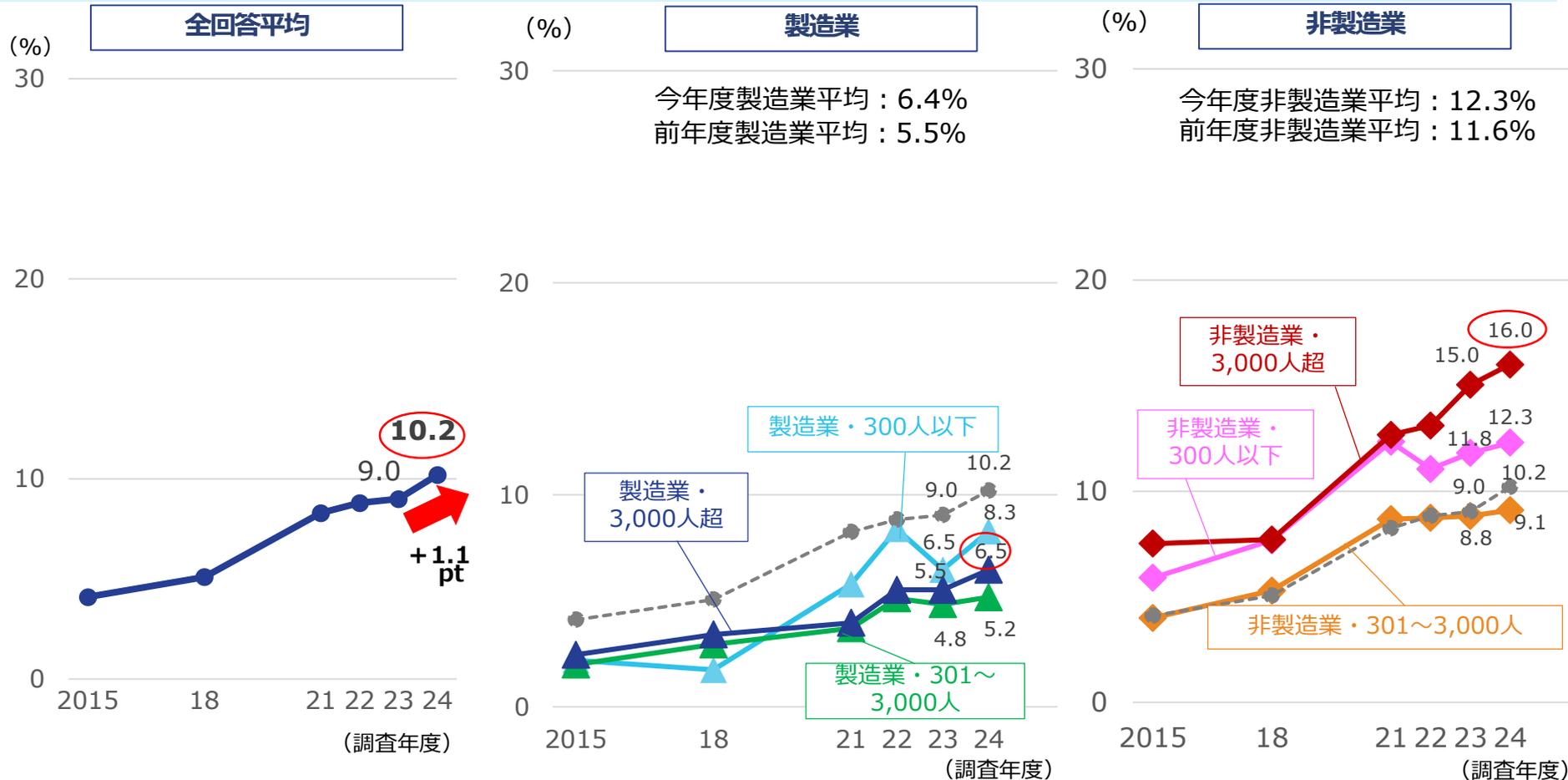
直近3年間の女性採用比率（全回答平均、業種・従業員規模別）

- 直近3年間の女性採用比率は、34.8%と**横ばいで推移**（前年度比-0.5pt）。
- 製造業では、全ての従業員規模において全回答平均を下回り、非製造業では、全規模で全回答平均を上回った。
- 製造業では従業員数300人以下企業が最も女性採用比率が低い結果となった。**非製造業では、3,000人超企業と300人以下の企業で、関西D & I ビジョンに掲げた40%を達成している。**



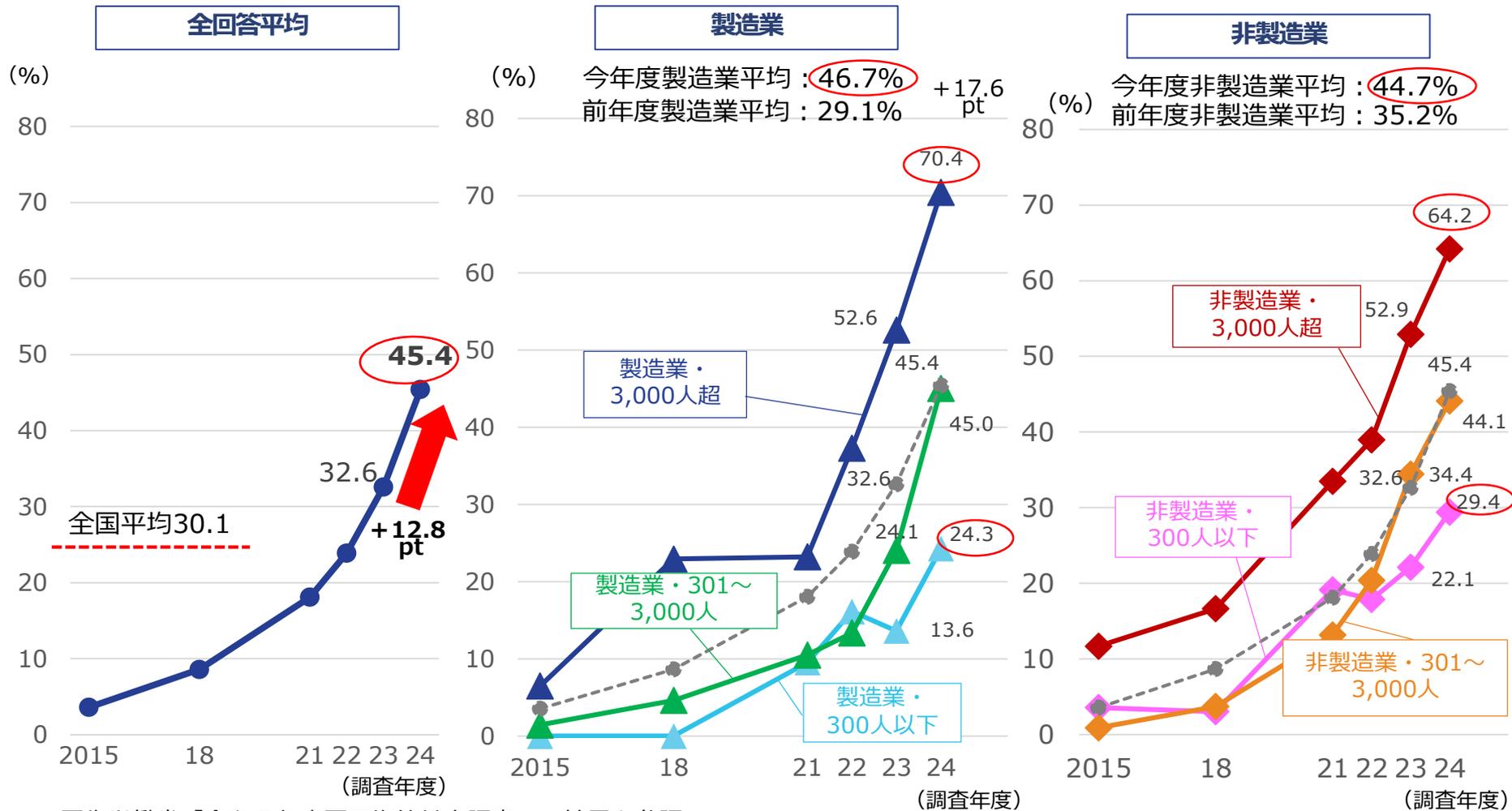
女性管理職比率（全回答平均、業種・従業員規模別）

- 女性管理職比率（管理職に占める女性の割合）は、10.2%と前年度より1.1pt上昇し、**上昇傾向が続いている**。
- 製造業、非製造業ともに、全ての従業員規模の企業で前年度調査を上回った。**従業員数3,000人超企業では、いずれも前年度比で1.0pt上昇し、非製造業は16%まで上昇した**。一方、301人～3,000人企業に伸び悩みの傾向が続いている。
- 製造業は全ての従業員規模の企業において全回答平均を下回り、非製造業に比べ相対的に低い状況が続く。



男性育休取得率（全回答平均、業種・従業員規模別）

- 男性の育児休業取得率は45.4%と前年度比12.8pt上昇。全国平均30.1%※を上回った。
- 製造業、非製造業ともに全ての従業員規模企業で前年度を大きく上回る。特に製造業は大幅に上昇し、取得率平均は非製造業を上回った。
- 製造業・非製造業いずれも、従業員数3,000人超の企業では取得率6割を超えた。一方、300人以下の企業の取得率は、他規模の企業と比較すると低い状況が続く。

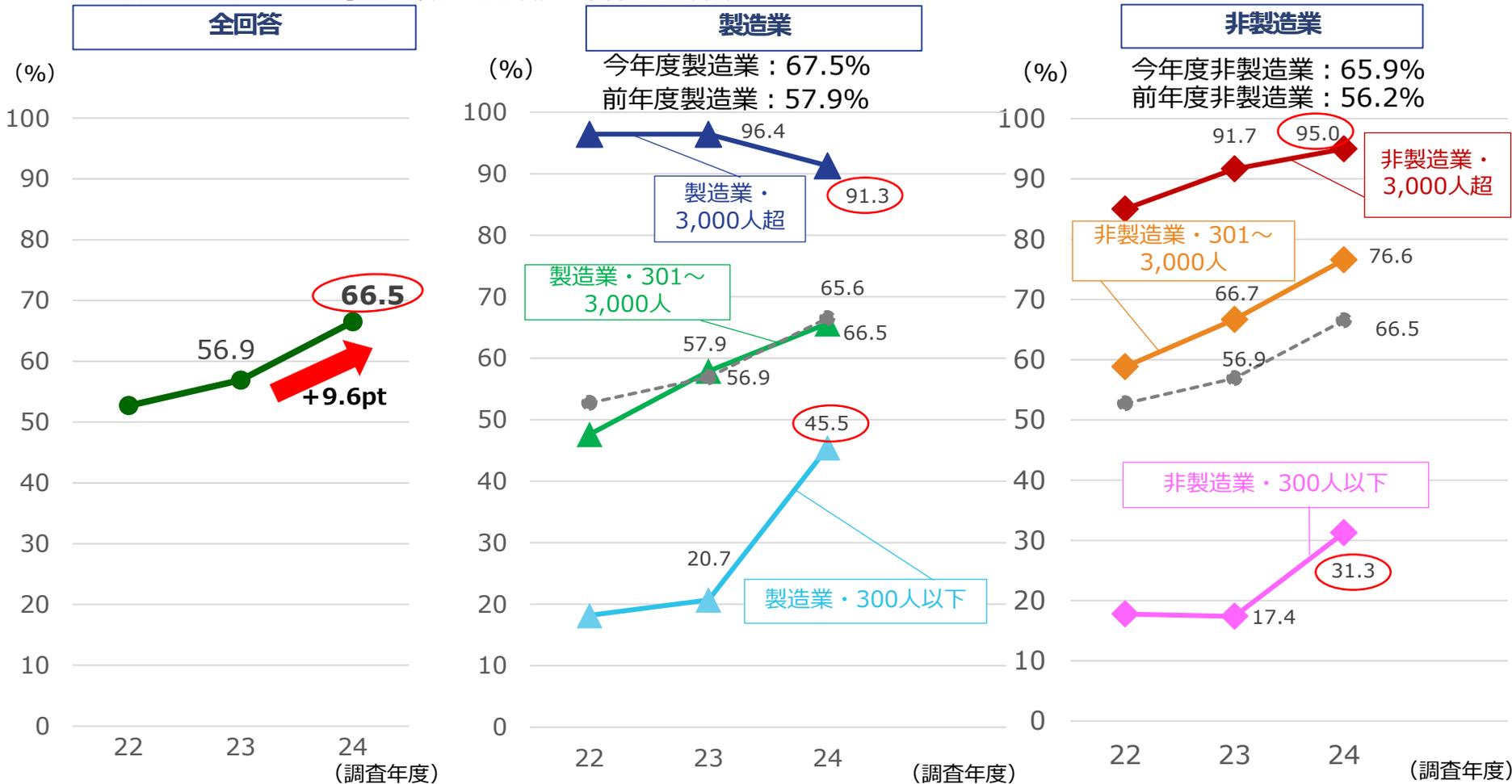


※…厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」の結果を参照

従業員意識実態調査の実施（全回答、業種・従業員規模別）

- 従業員意識実態調査の実施率は、66.5%と、前年度比+9.6pt上昇。
- 製造業、非製造業いずれも従業員数**3,000人超企業の実施率が高く、9割を超えている**。
300人以下企業の実施率は前年度と比較し、製造業、非製造業いずれも10.0pt以上上昇している。

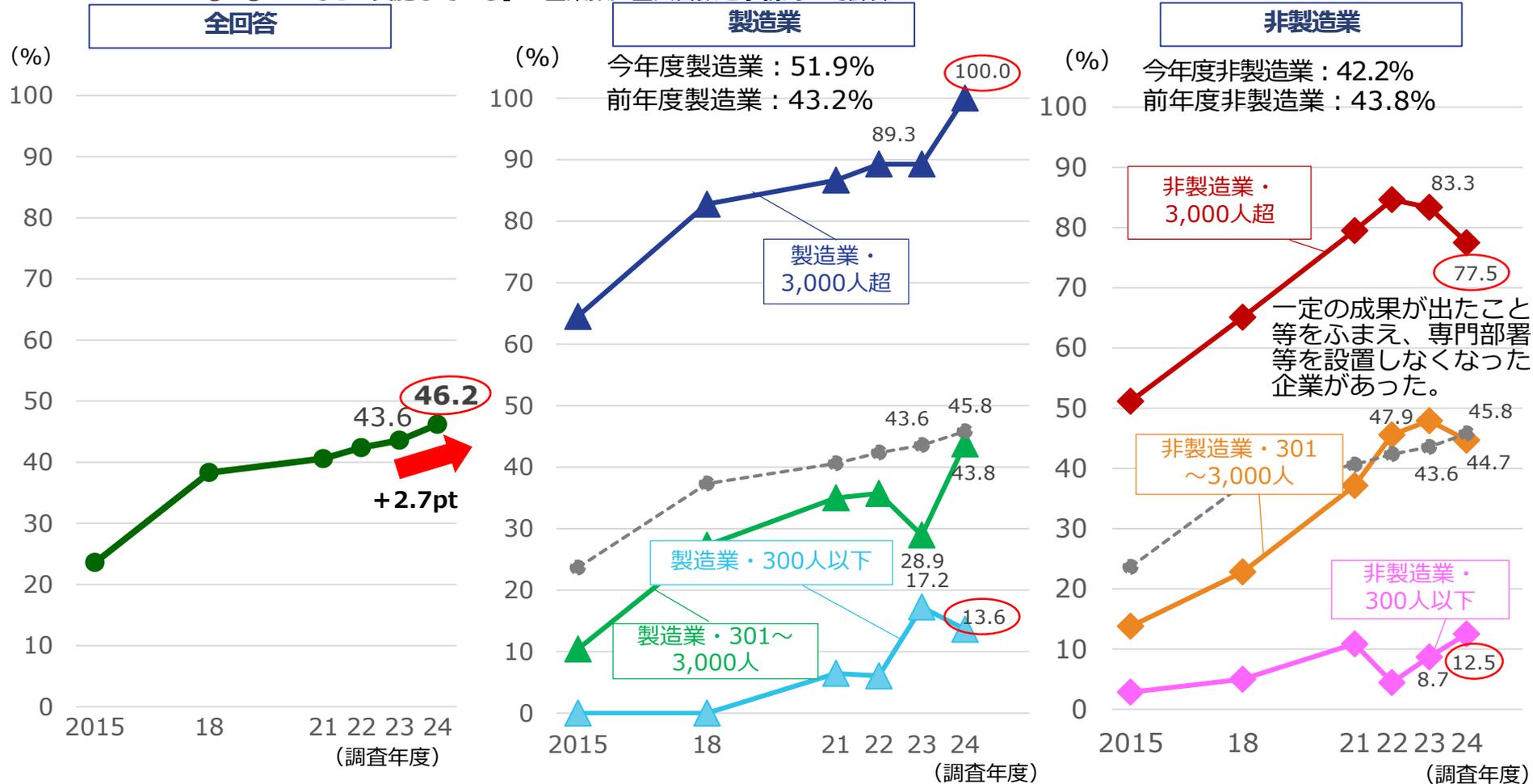
〔設問〕「貴社における、アンコンシャス・バイアスがなく風通しのよい風土の醸成に向けた取り組みの実施状況について、あてはまるものを1つずつ選び✓をつけてください。」④エンゲージメントサーベイ、アンケート等による社員の働きやすさなどに関する意識調査の実施→「実施している」の企業数/全回答数を事務局にて計算



専門部署等の設置（全回答、業種・従業員規模別）

- D & I 推進の専門部署等の設置率は、46.2%と前年度から2.7pt上昇。
- 製造業・非製造業いずれも、**従業員数3,000人超の企業では4分の3以上が設置済**。ただし、非製造業の3,000人超企業の設置率は2年連続で減少し下降傾向にある。300人以下企業では低い値が続く。

〔設問〕「貴社におけるトップコミットメントの浸透に向けた取り組みの実施状況について、あてはまるものを1つずつ選び✓をつけてください。」③D & Iに関する専門部署の設置、④タスクフォースの設置など、D & Iに関する全社横断型の取り組み、⑤経営層で構成するD & Iに関する委員会やチーフ・ダイバーシティ・オフィサー（CDO）の設置
→ ③~⑤ 1つでも「実施している」の企業数/全回答数を事務局にて計算



「先駆ける関西、
ファーストペンギンの心意気」



公益社団法人
関西経済連合会