



GLOBAL RESEARCH
BUSINESS NETWORK

APRC • EFAMRO • ARIA • AMRA

多様性・公平性・包括性
Diversity, Equity & Inclusion
**DEIグローバル調査結果に見る
日本市場の特徴と課題**

JMRAインターネット調査品質委員
リサーチコンサルタント
岸田 典子



なぜ職場に多様性・公平性・包括性が必要なのか？

■ 多様性 (Diversity)

新しい価値は異なるものとの摩擦から生まれる
多様性のない組織からは新しい知は生まれない
自分と違う**異質な存在と触れ合い学ぶ**ことから
スタートする

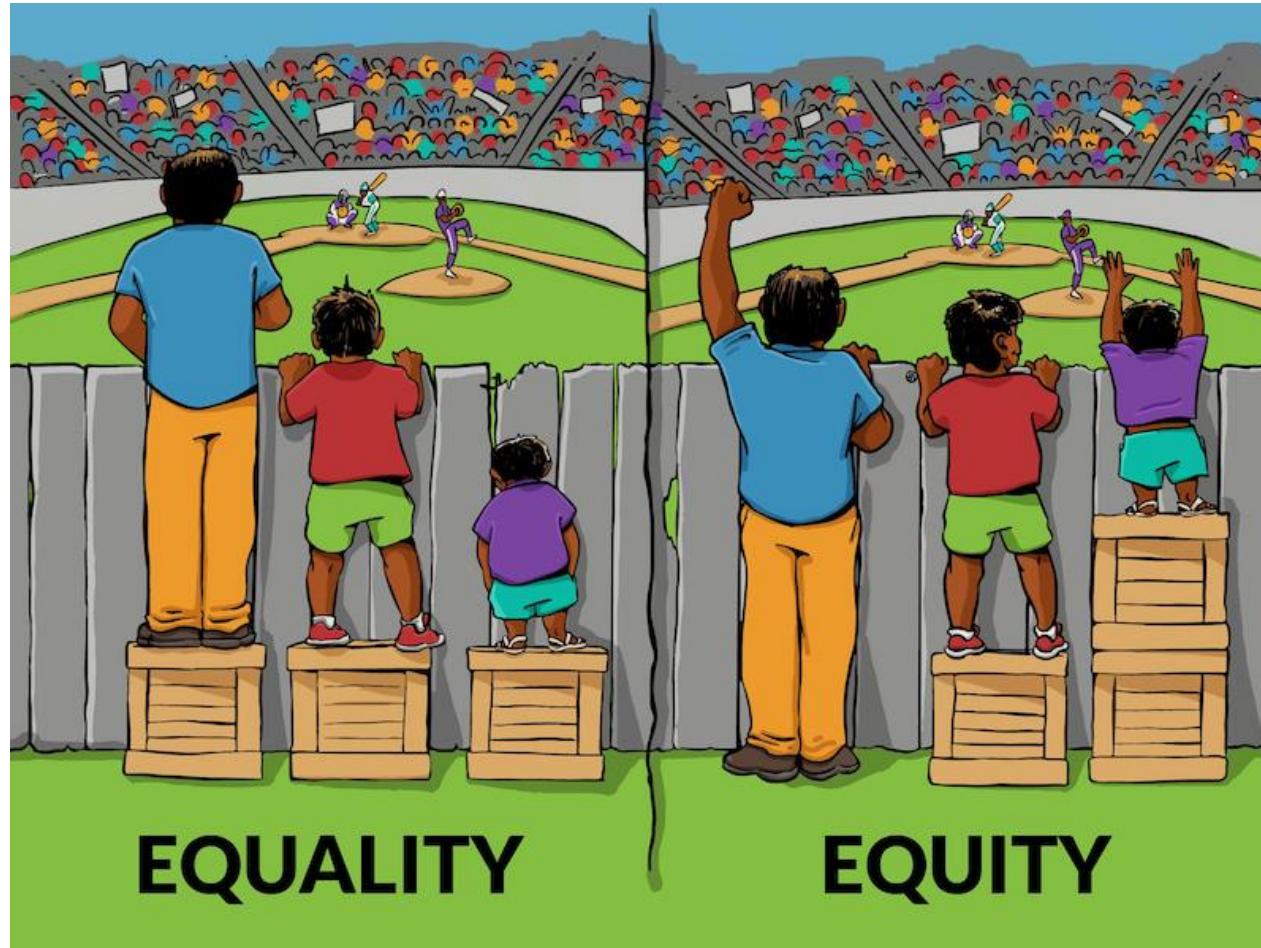


ものごとを多面的にとらえる

ダイバーシティであることは、財務的にもリターンがある



■ 平等性 (Equality) と公平性 (Equity) の違い



ニーズに合わせて
提供する

■ 包括性 (Inclusion)

異なるものがただそこにいるだけではなく、
公平に扱われ、
違いや個性を受け入れて活かすことで
相乗効果を生む



心理的安全性

恐れや不安なく、本音で話したり行動できる状態



創造性の発揮

日本に対する評価

一人当たり労働生産性 (2020年)

OECD

38カ国中 28位

ジェンダーギャップ指数 (2021年)

世界経済フォーラム (WEF)

156カ国中 121位

各国駐在員が働きたい国ランキング (2019年)

HSBC

33カ国中 32位

熱意のある社員比率ランキング (2017年)

Gallup

139カ国中 132位

日本の平均賃金の長期低迷・企業売上高の低迷・IT投資額の減少 . . .

SDGsとは

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



SDGs と DEI



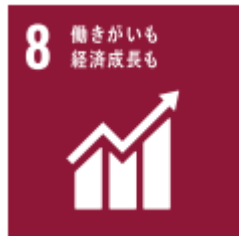
目標5 ジェンダー

ジェンダー平等を達成し、
すべての女性及び女兒のエン
パワーメントを行う



目標10 不平等

国内および各国家間の**不平等**
を是正する



目標8 経済成長と雇用

包括的かつ持続可能な経済成
長 生産的な雇用と**働き甲斐**
のある人間らしい雇用
「ディーセントワーク」を促
進



目標16 平和

持続可能な開発のための平和
で**包括的な社会**を促進し、す
べての人々に司法へのアクセ
スを提供し、あらゆるレベル
において効果的で説明責任の
ある**包括的な制度**を構築する

調査の目的

■ 職場における多様性・公平性・包括性の重要性の理解促進

- ・ 世界10カ国の比較
- ・ MR業界と一般勤労者の比較

から捉える



職場における多様性・公平性・包括性に関する意識調査

■ 調査対象者

調査1 市場調査（MR）業界

18歳以上の市場調査（MR）部門（市場調査、インサイト、データ分析など）で現在働いている、もしくは最近働いたことがある人

調査2 一般勤労者

18歳から64歳までの、現在被雇用者、自営業者、最近一時解雇された人、退職した人、自主的に仕事をやめたを含む一般の勤労者

■ 対象国 10カ国

	対象国		欧州			北米		オーストラリア	南米		
	全体	日本	イギリス	ドイツ	ノルウェー	アメリカ	カナダ		ブラジル	アルゼンチン	ペルー
調査1：MR業界	1,995	313	470	167	53	219	223	164	158	107	121
調査2：一般勤労者	10,447	1,037	1,099	1,095	1,488	1,101	1,025	1,006	1,088	1,070	438

実施： 2021年10月20日～11月22日

職場における多様性・公平性・包括性に関する意識調査〈補足〉

〈調査設計〉

調査主体： GRBN

調査企画・実施・集計・分析： InnovateMR社

- ・ サンプル設計・抽出・依頼には10カ国の市場調査協会とパートナー企業が協力
- ・ 調査票は2020年の英国版がベース、日本からは2つの質問を追加依頼
- ・ 集計・分析完了後、各国協会は全体+自国のデータをExcelで受け取り、独自に追加分析実施

サンプル設計：

- ・ 一般勤労者は、各国の母集団に比例させた割付を要請（各国1,000s以上の回収目標）
（日本では総務省の「労働力調査（2020年）」に基づいて性・年齢別に割付実施）
- ・ リサーチャーは、日本ではJMRA正会員各社にランダム抽出を依頼

※今回は日本からは各国のサンプル特性を検証できないことから、データの補正は行わず、単純集計データを用いた。調査対象国の平均は、参考値として比較する。

パートナー企業

Gold Partner



Silver Partners



Bronze Partners



グローバル実施パートナー

Innovate MR	E-Tabs	
Market Vision	RTI Research	Empower Translate

各国の調査実施パートナー

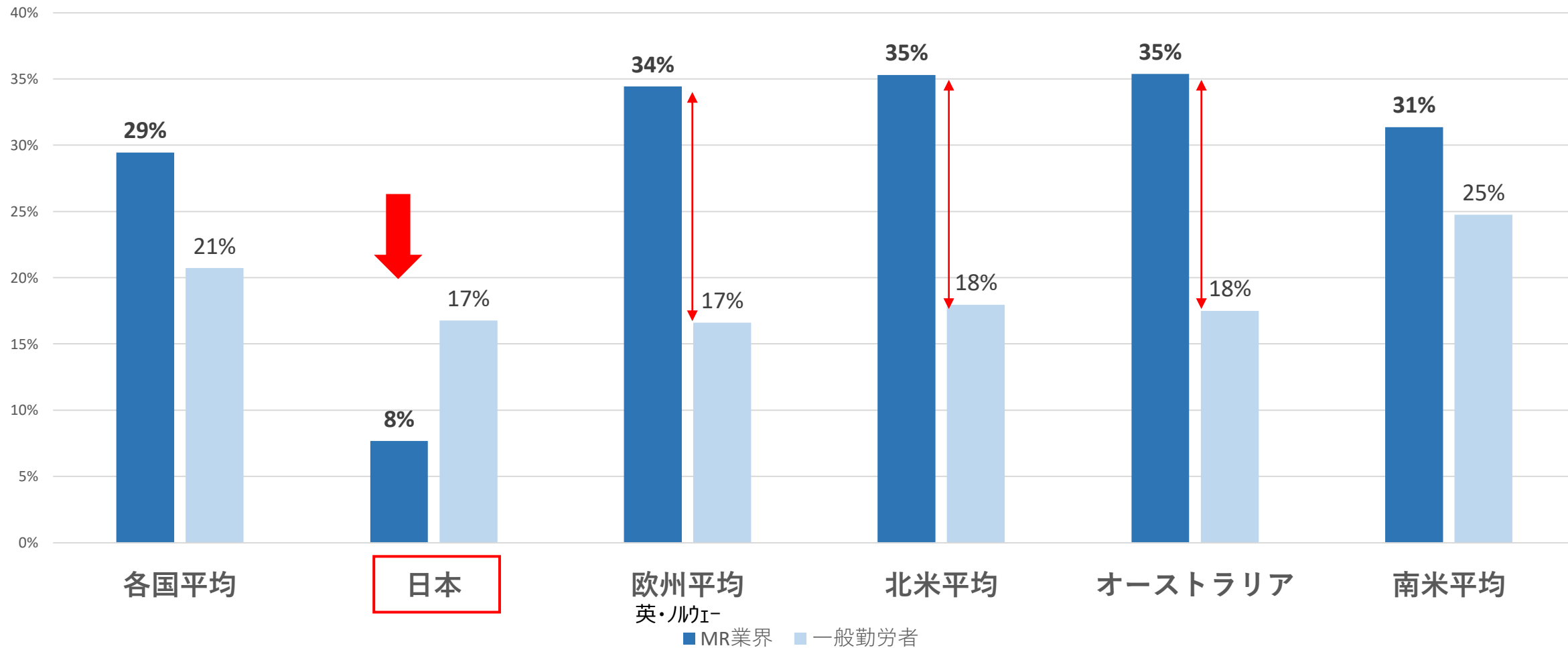
	国	各国リサーチ協会	フィールドワークパートナー
	日本	JMRA	★ Rakuten Insight
欧州	イギリス	MRS	Innovate MR / Lucid
	ドイツ	ADM	Innovate MR / Quest Mindshare
	ノルウェー	Virke	Respons Analyse
北米	アメリカ	IA	Innovate MR
	カナダ	CRIC	Canadian Viewpoint / Quest Mindshare
	オーストラリア	TRS	Ovation
南米	ブラジル	ABEP	Offerwise
	アルゼンチン	CEIM	Lucid / Opinala
	ペルー	APEIM	Netquest
統括	GRBN	Global Research Business Network	APRC/ EFAMEO/ ARIA/ AMRA



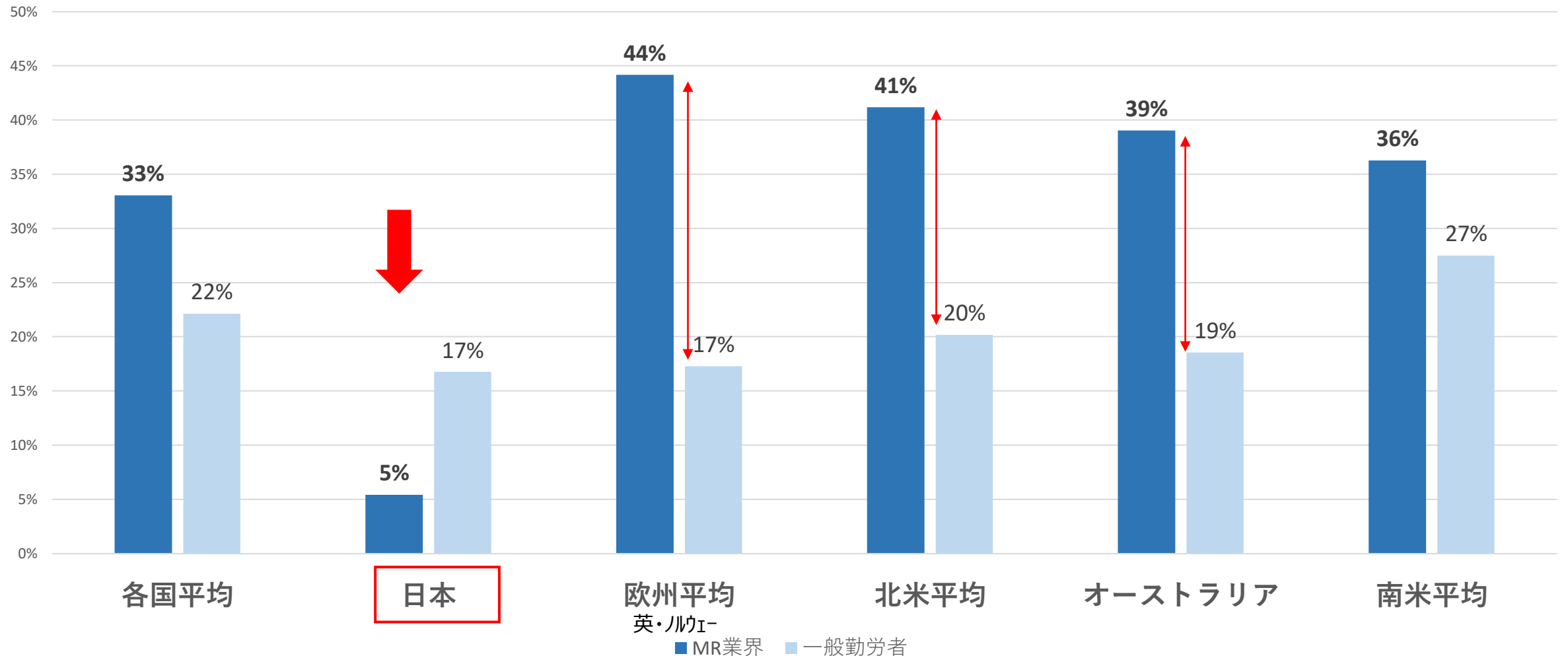
昇進や報酬の機会の公平性

- 出身国
- 障がいの状況
- 民族・人種
- 年齢
- 宗教
- 性別
- 性的指向・性の自認
- 家族の状況・扶養責任

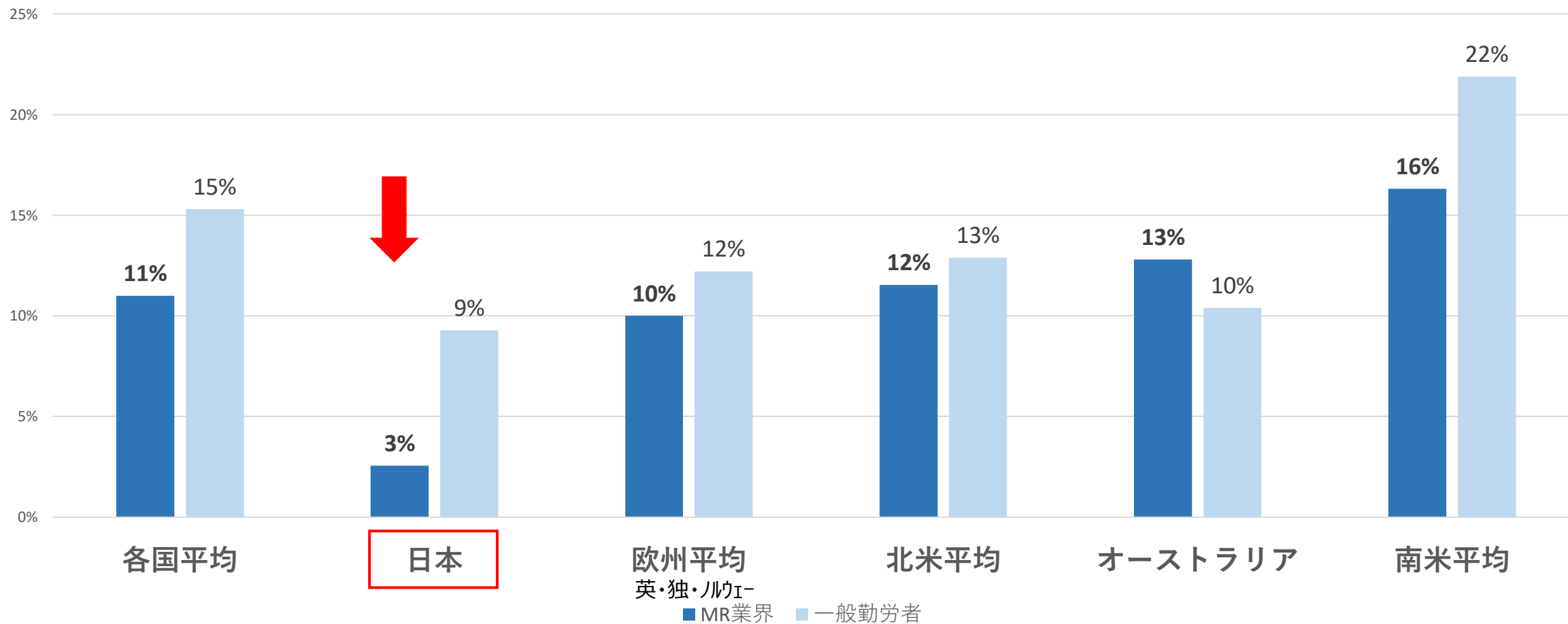
昇進や報酬の機会の公平性 公平ではない : 出身国



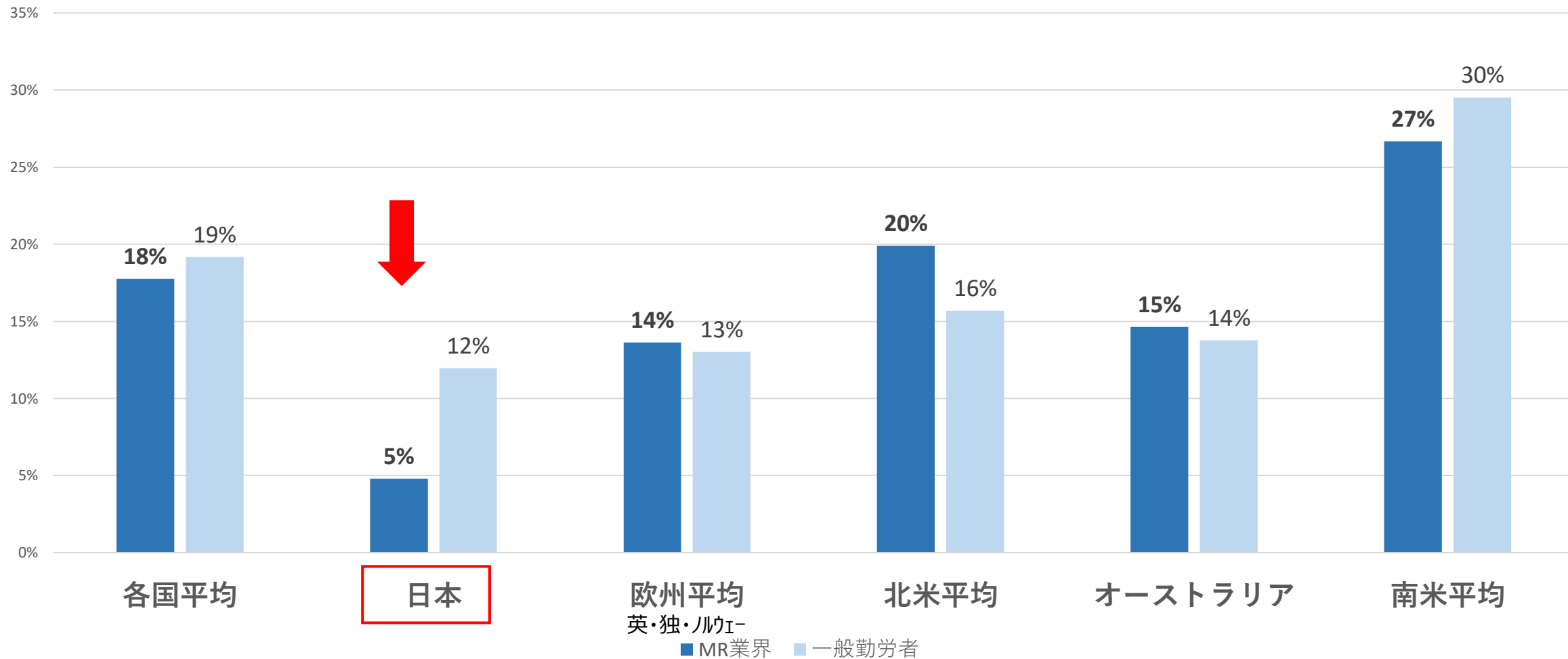
昇進や報酬の機会の公平性 公平ではない : 民族・人種



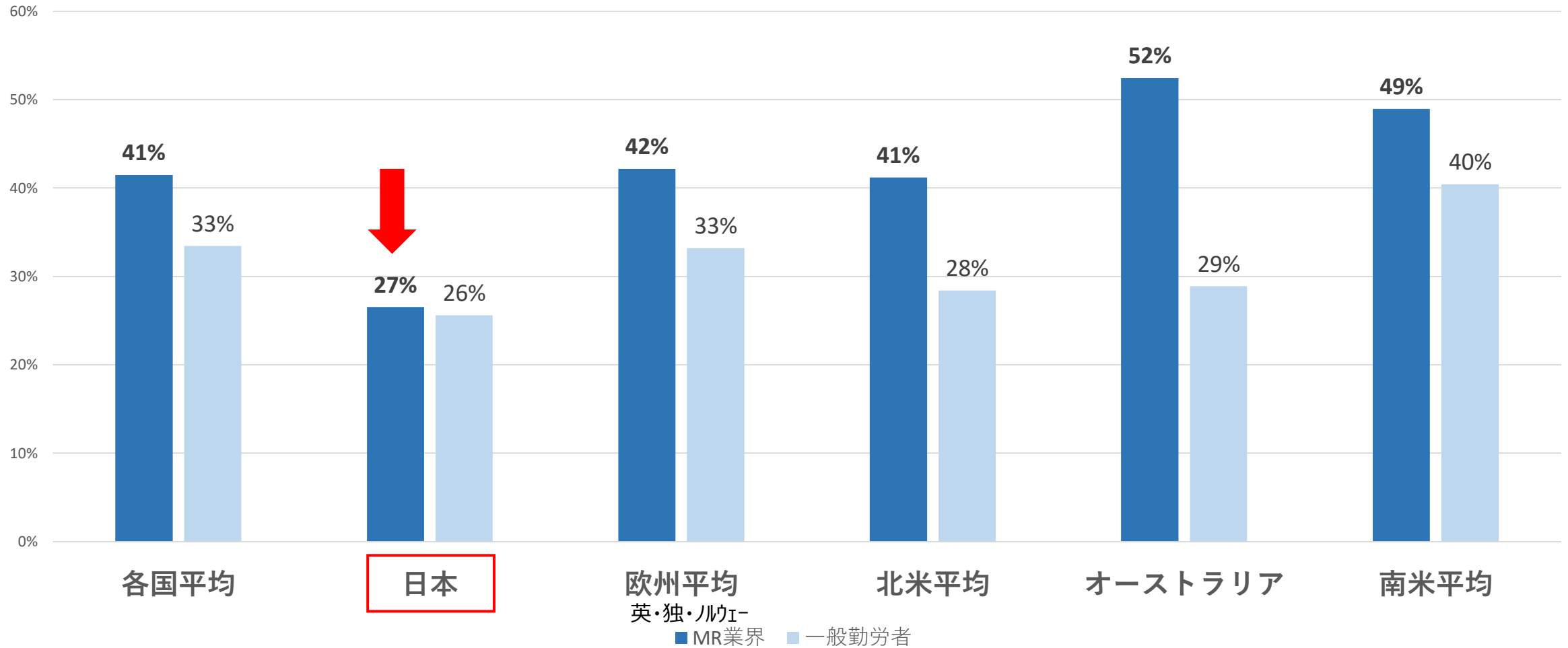
昇進や報酬の機会の公平性 公平ではない : 宗教



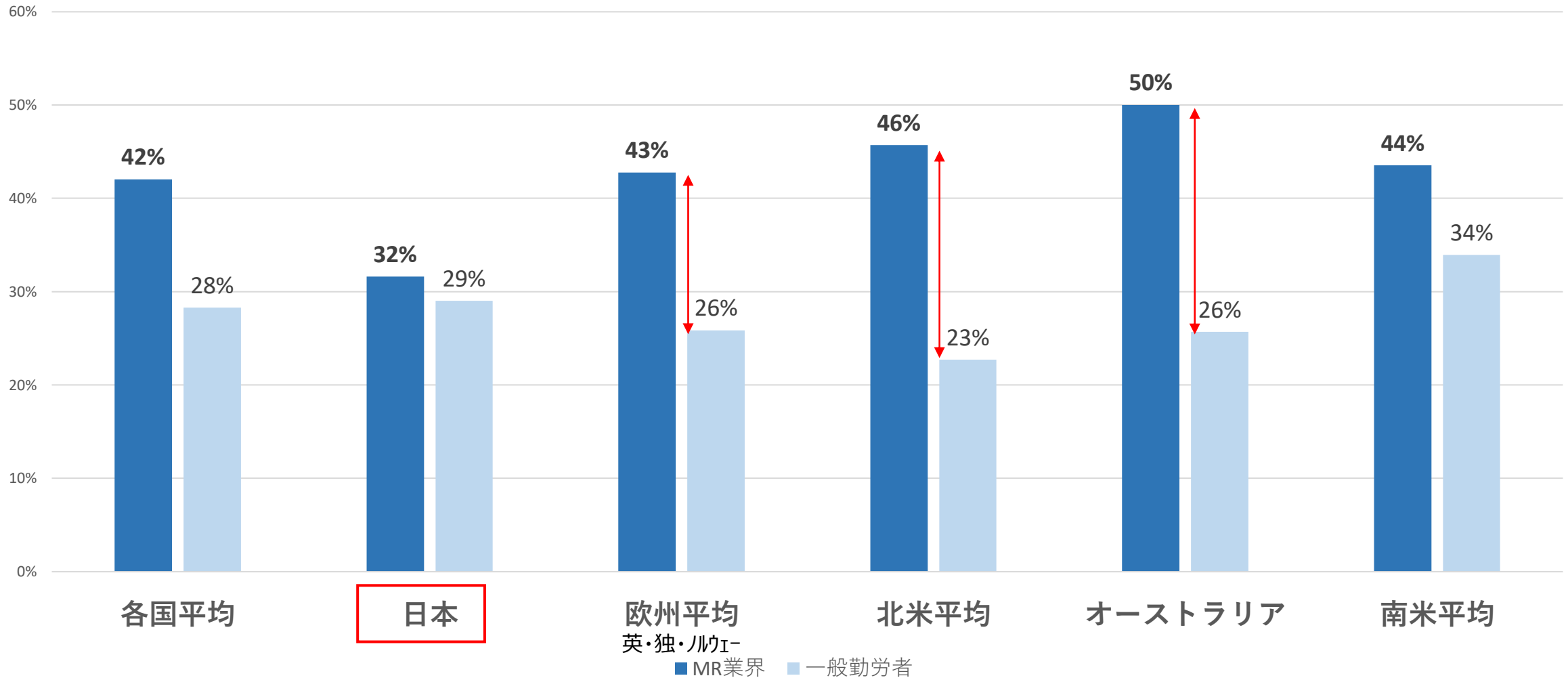
昇進や報酬の機会の公平性 公平ではない : 性的指向・性の自認



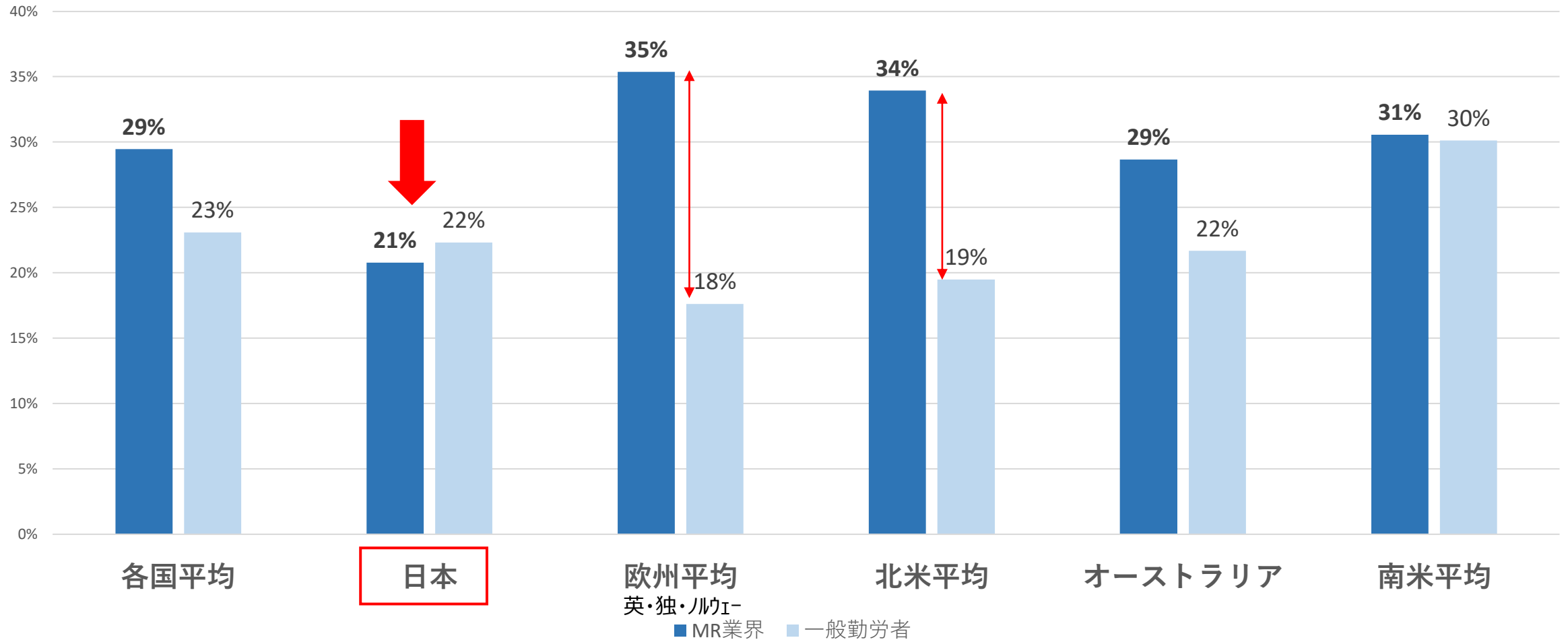
昇進や報酬の機会の公平性 公平ではない : 障がいの状態



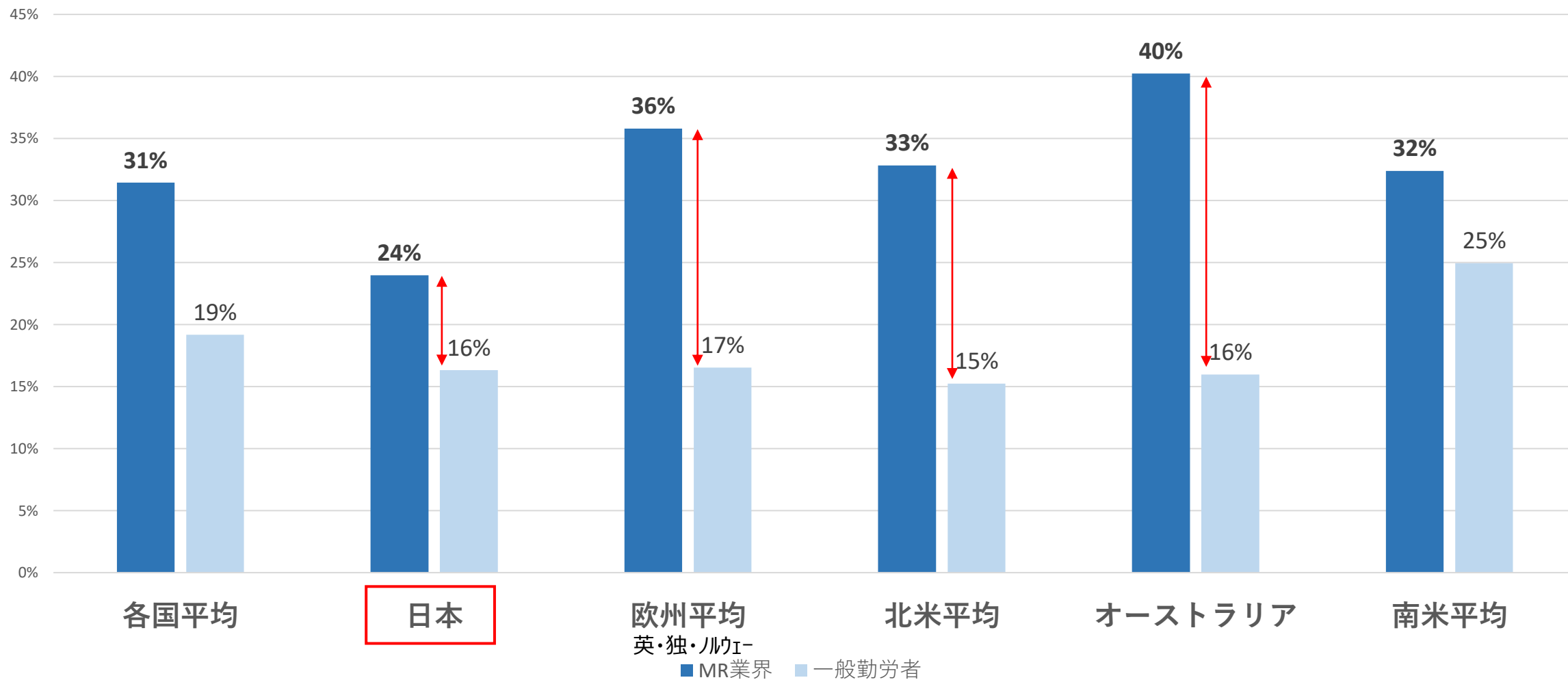
昇進や報酬の機会の公平性 公平ではない : 年齢



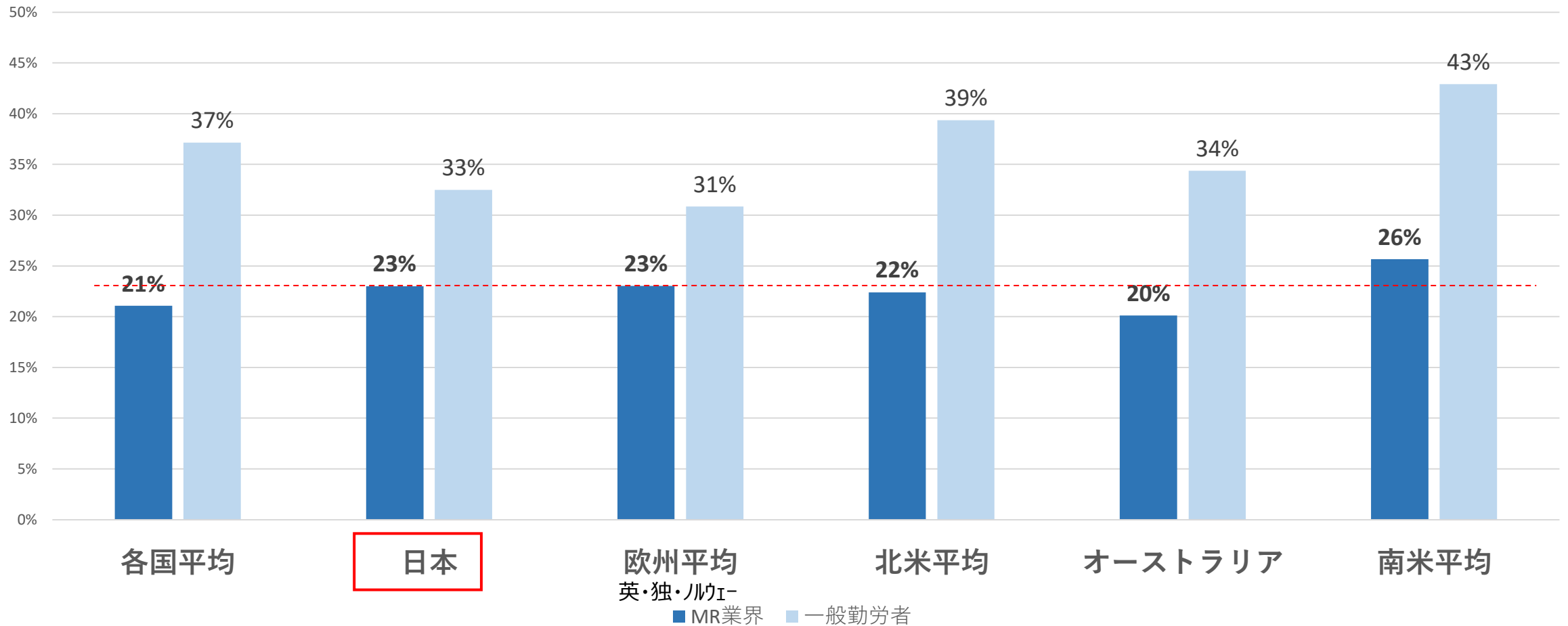
昇進や報酬の機会の公平性 公平ではない : 性別



昇進や報酬の機会の公平性 公平ではない : 家族の状況・扶養責任



DEIの懸念から、組織・役職を離れることを検討した経験



日本の結果：

「不公平がある」という比率は他の調査対象国より低い。

しかし、DEIの懸念から職場や役職を辞めることを検討したレベルはほぼ同じ。（MR業界）

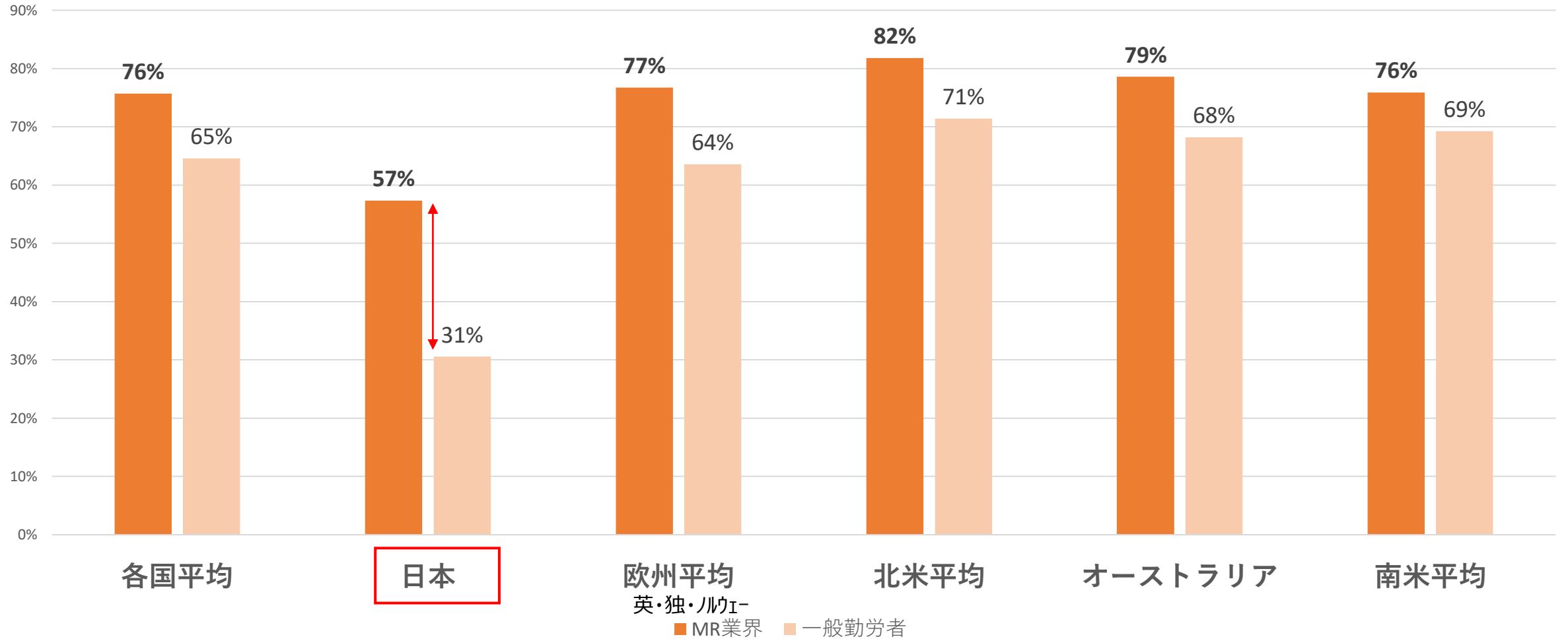




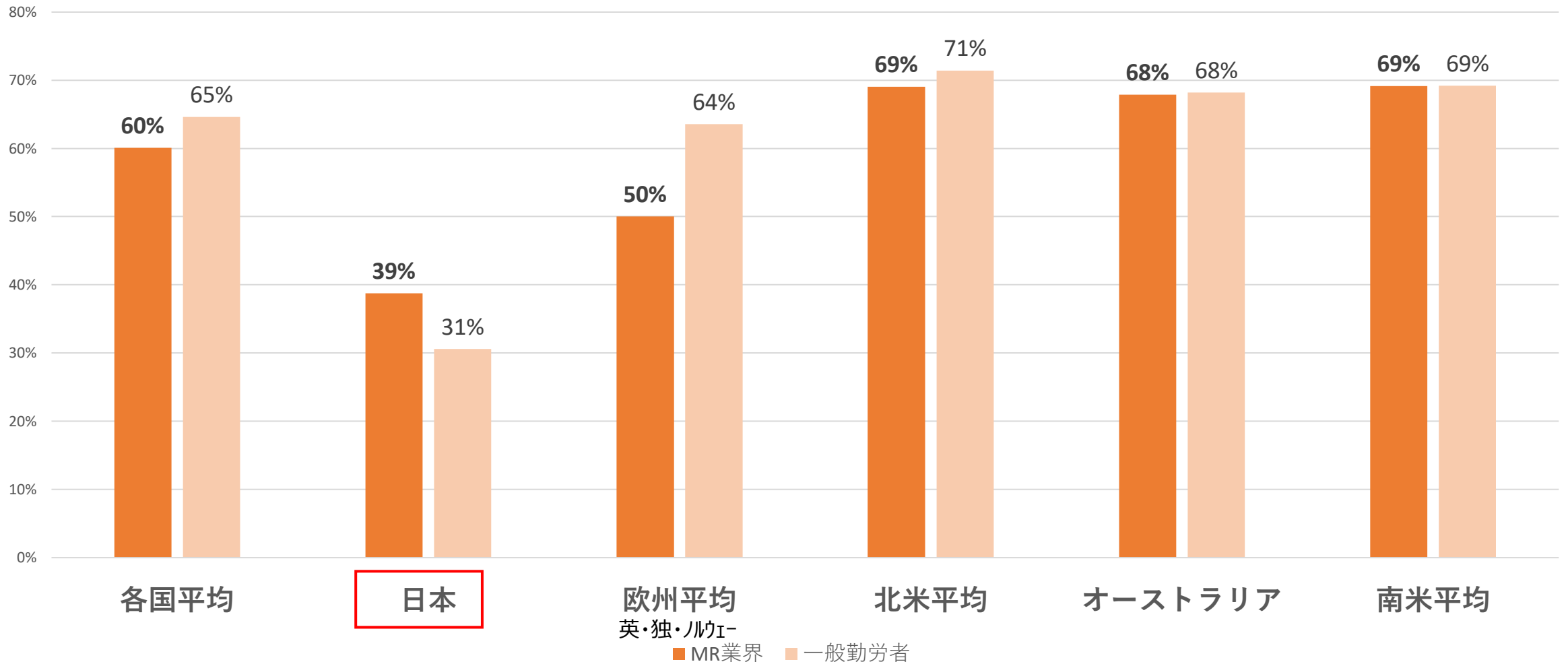
会社の構成員の多様性

- 従業員構成に性別の多様性がある
- 従業員構成に文化的多様性がある
- 組織の経営陣には多様性がある

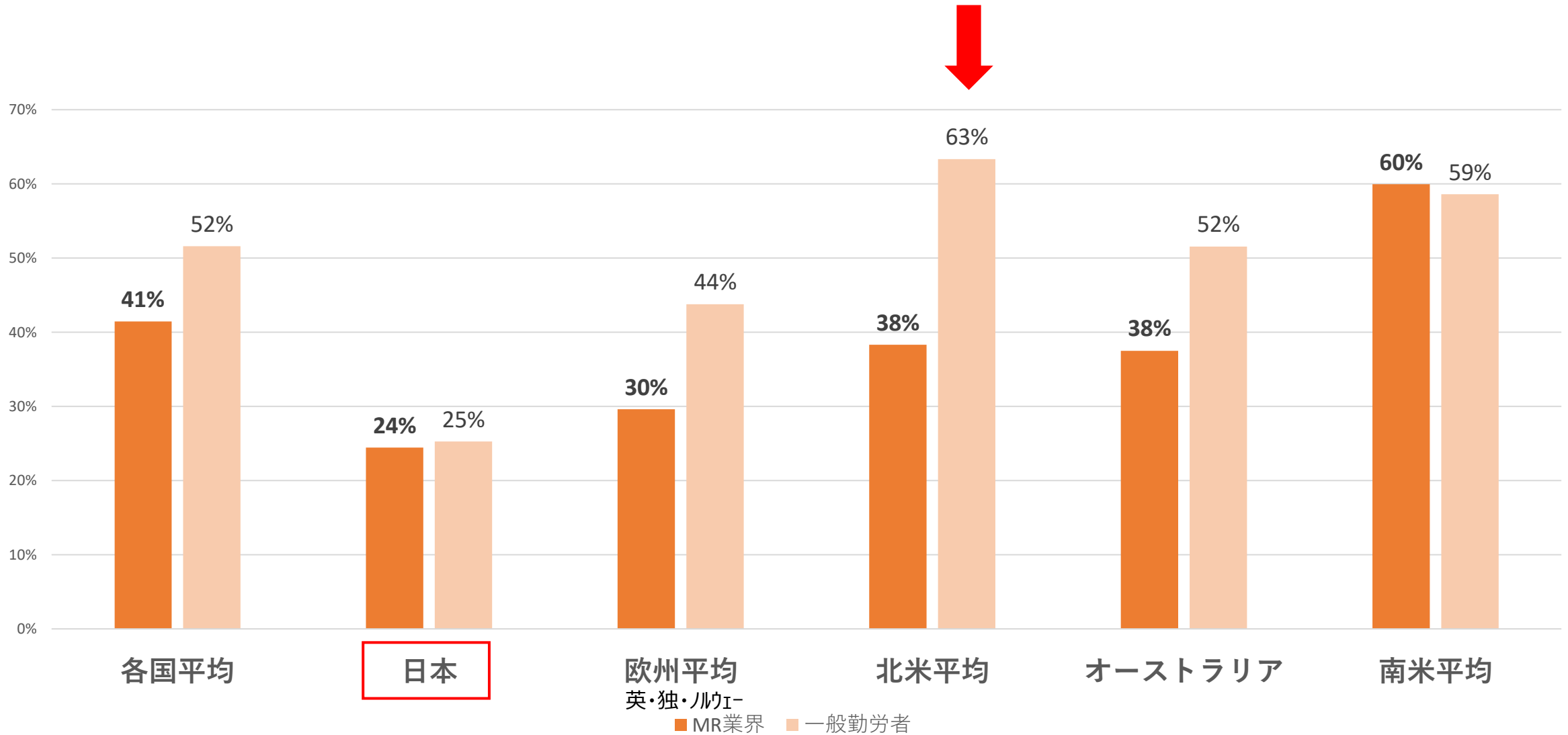
従業員の構成に性別の多様性がある



従業員の構成に文化的多様性がある



組織の経営陣には多様性がある

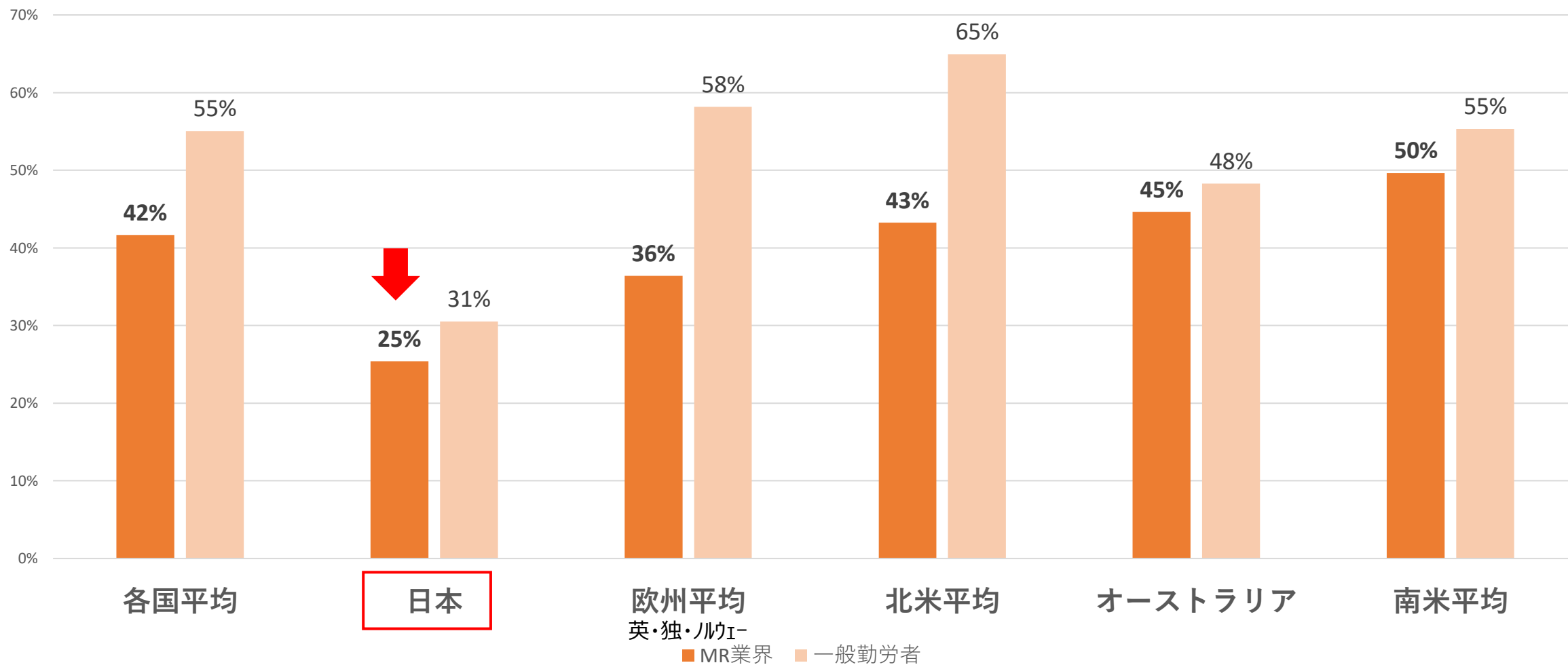




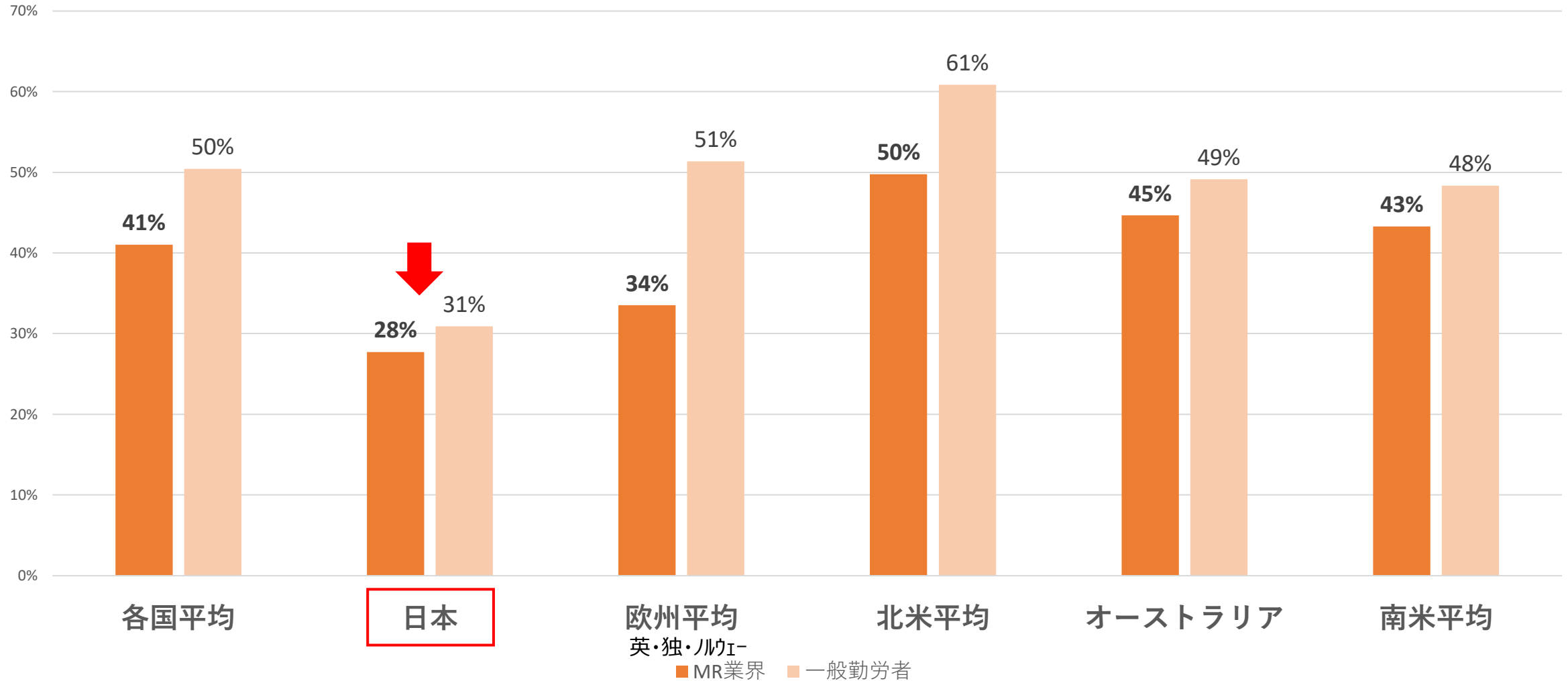
DEIの推進に向けた 組織の取り組みへの評価

- 経営陣は、障がいのある従業員のニーズに応える取り組みを実際に行っている
- DEIの推進にむけ、正式なプログラムを用意・努力している。
- DEIの促進に向けた会社の努力は、効果的で成功している

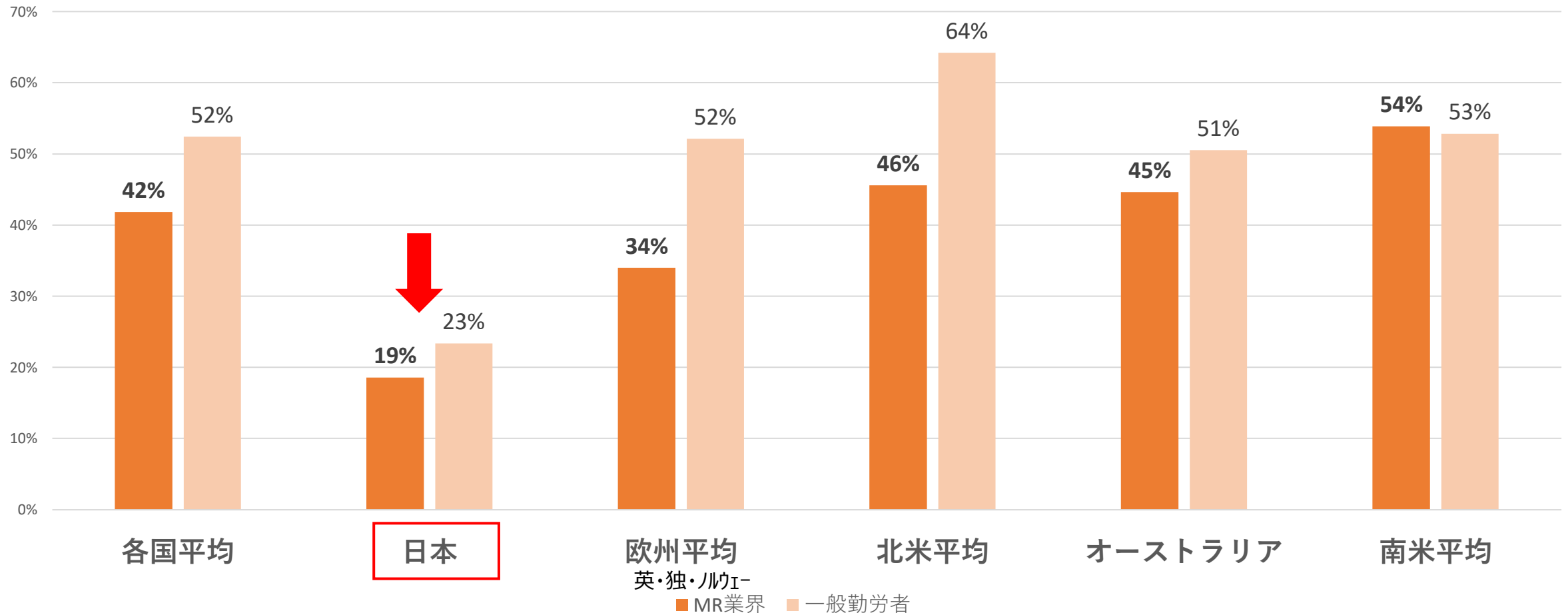
経営陣は障がいのある従業員のニーズに応える取り組みを 実際に行っている



会社は、DEIの促進に向け、正式なプログラムを用意している または努力している



DEIの促進に向けた会社の努力は、効果的であり成功している





日本の結果：

以下の点で調査対象国中で最も低い。

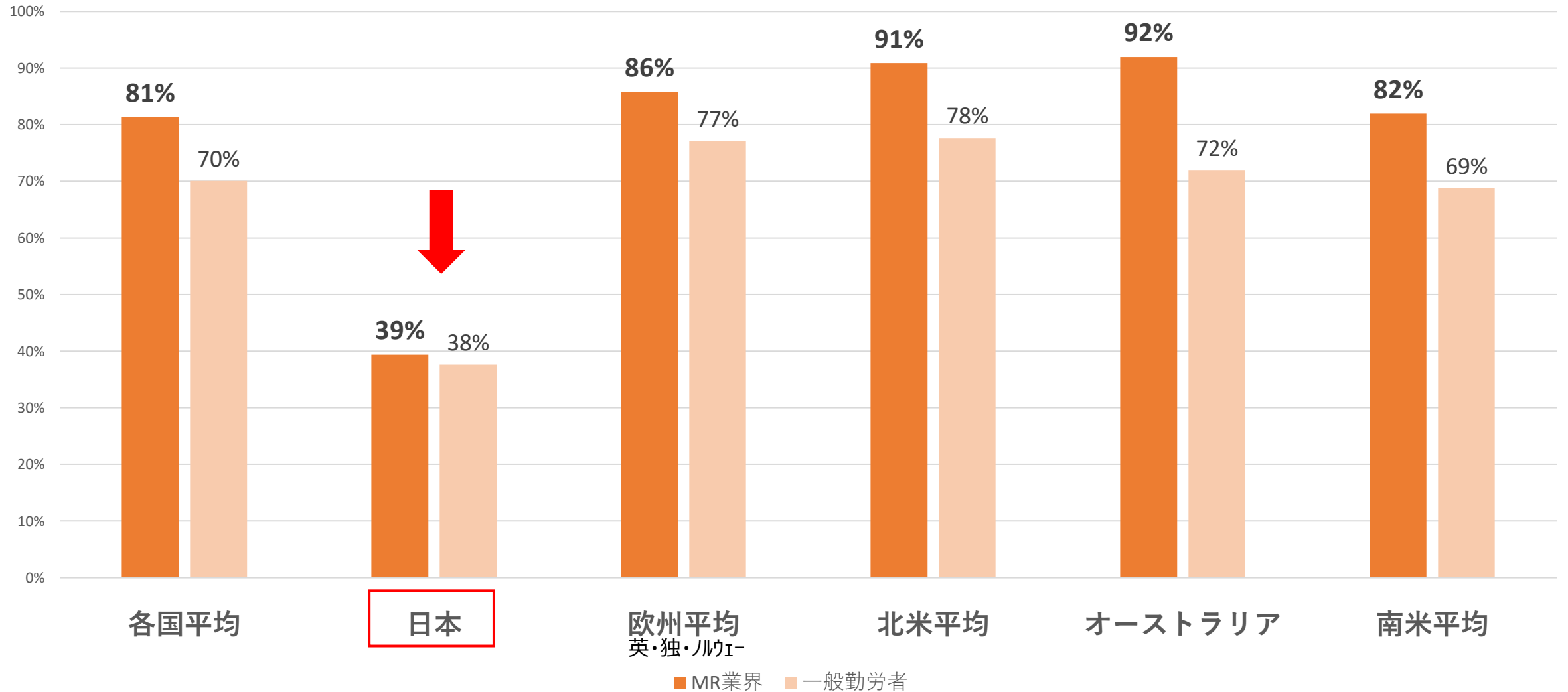
- ・ 組織の構成員や経営陣の多様性
- ・ 組織のDEIの推進に向けた取り組み



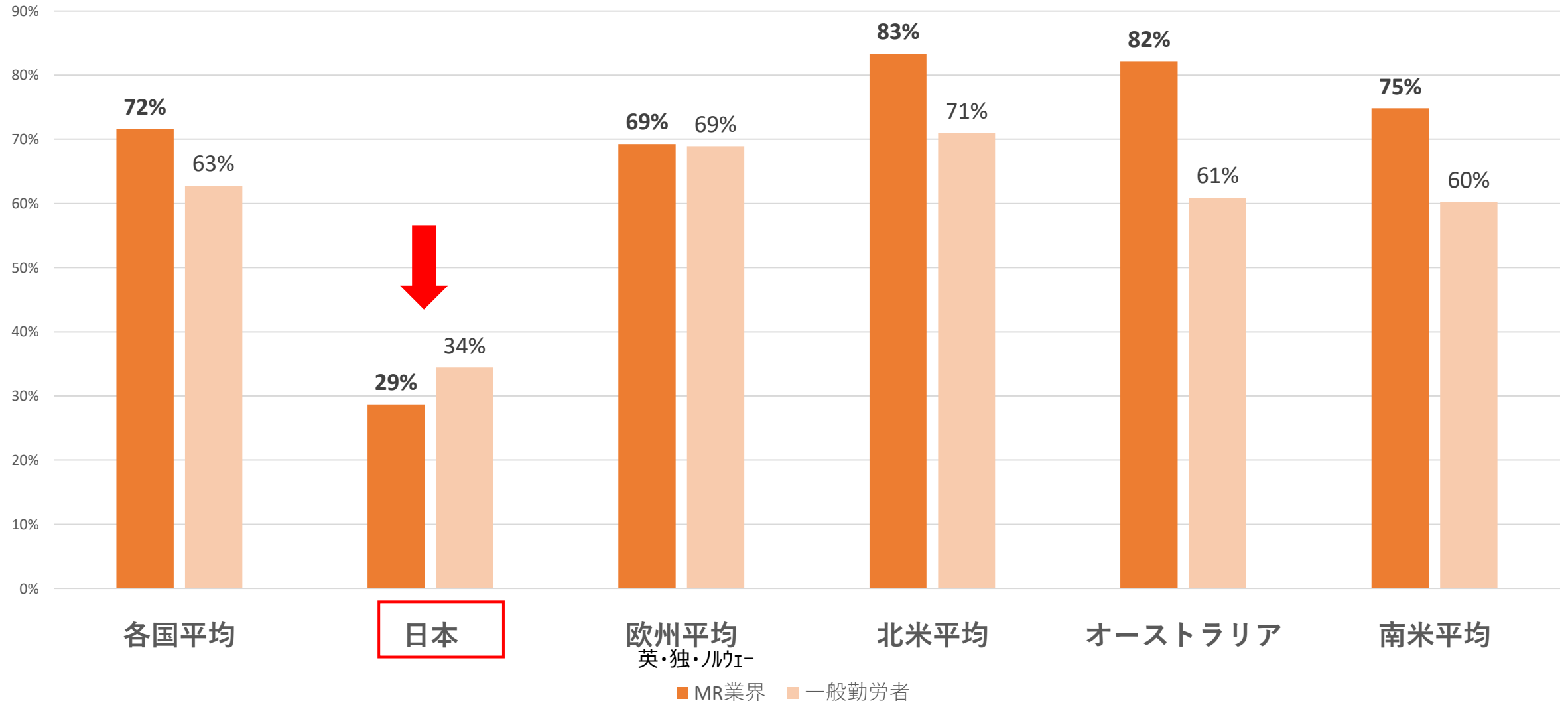
職場での包括性

- 自分は、所属部門にとって評価され不可欠な存在である
- 自分は、会社にとって評価され不可欠な存在である
- 自分の独自性（特性、性格、スキル、経験、背景）は、会社で評価されている
- どの従業員も、帰属意識を感じている

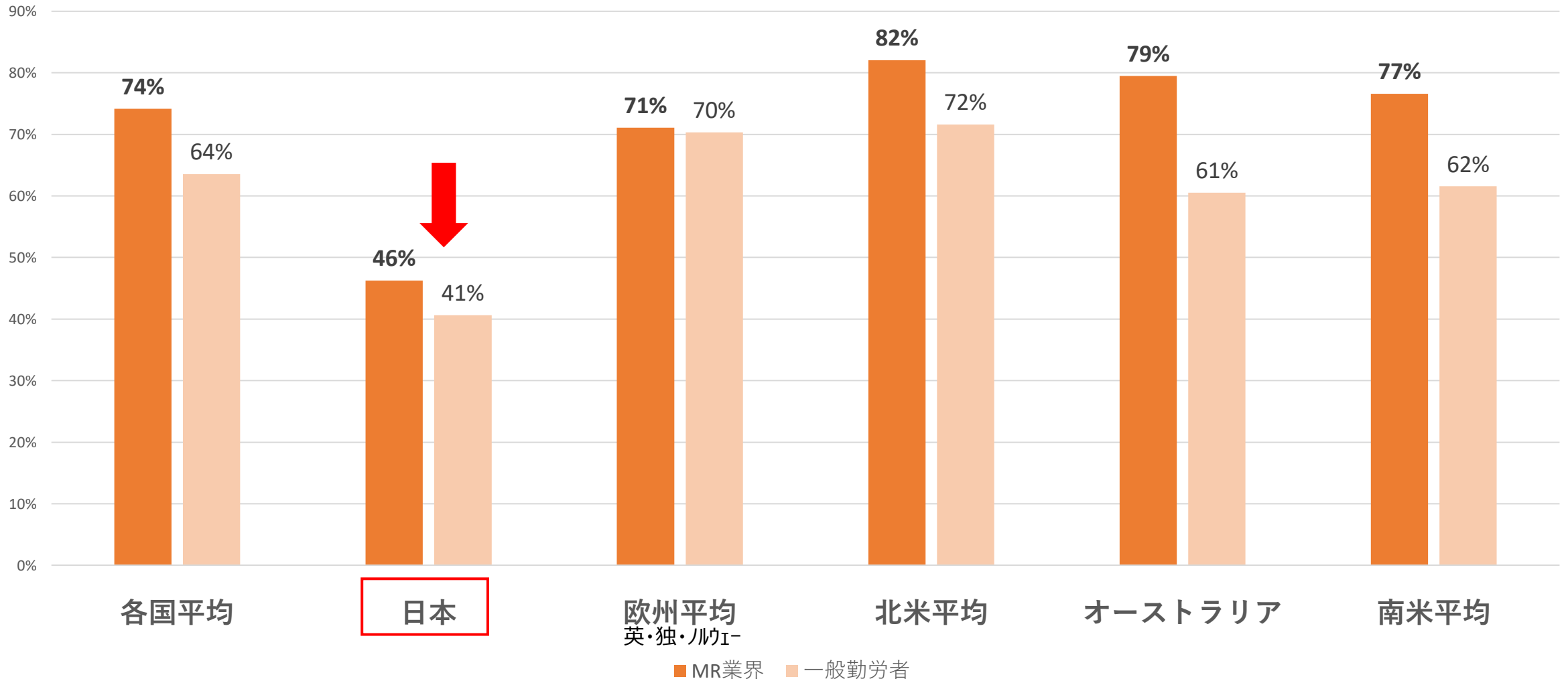
自分は、所属部門にとって評価され、不可欠な存在である



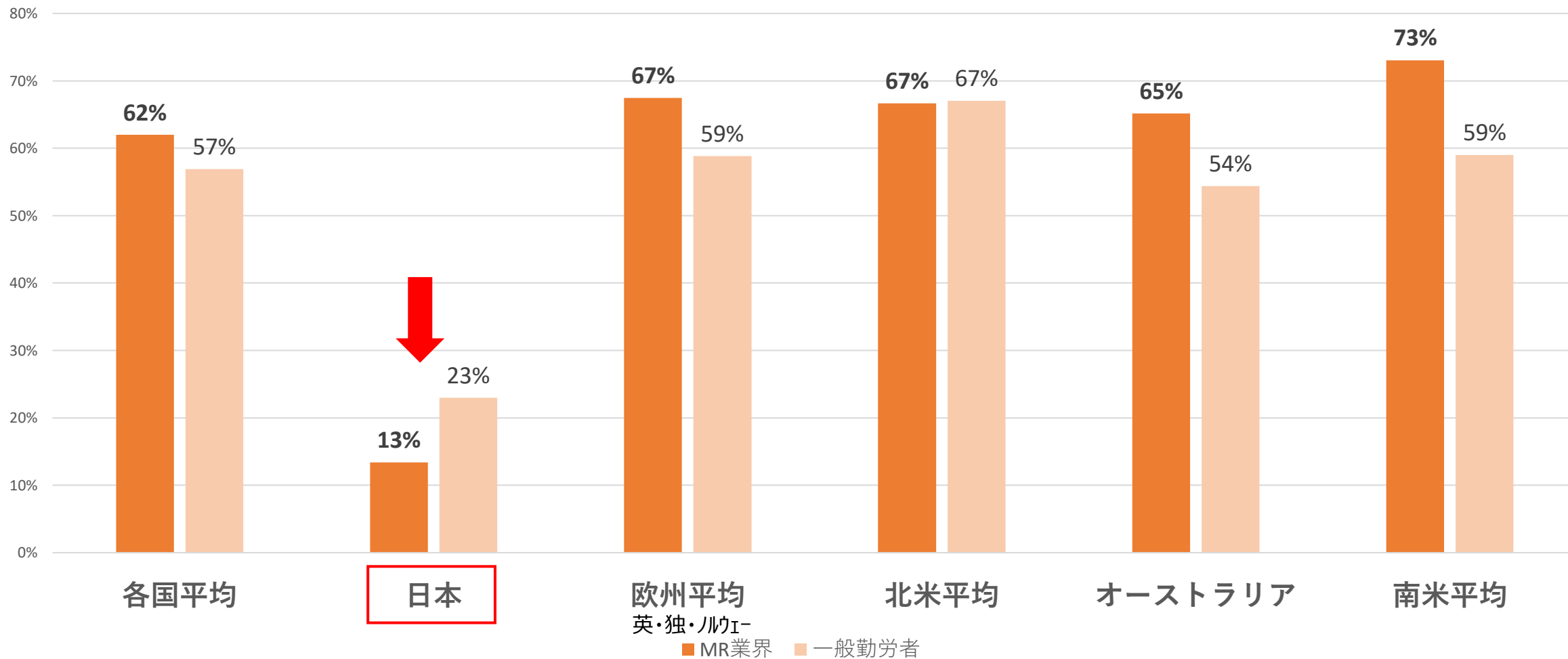
自分は、会社にとって評価され、不可欠な存在である



自分の独自性（特性、性格、スキル、経験、背景）は、 会社で評価されている



どの従業員も帰属意識を感じている





日本の結果：

- ・ 自分が**不可欠な存在だ**と感じられない。
- ・ 自分の**個性が評価**されていると感じられない。
- ・ **組織の一員だ**と感じられない

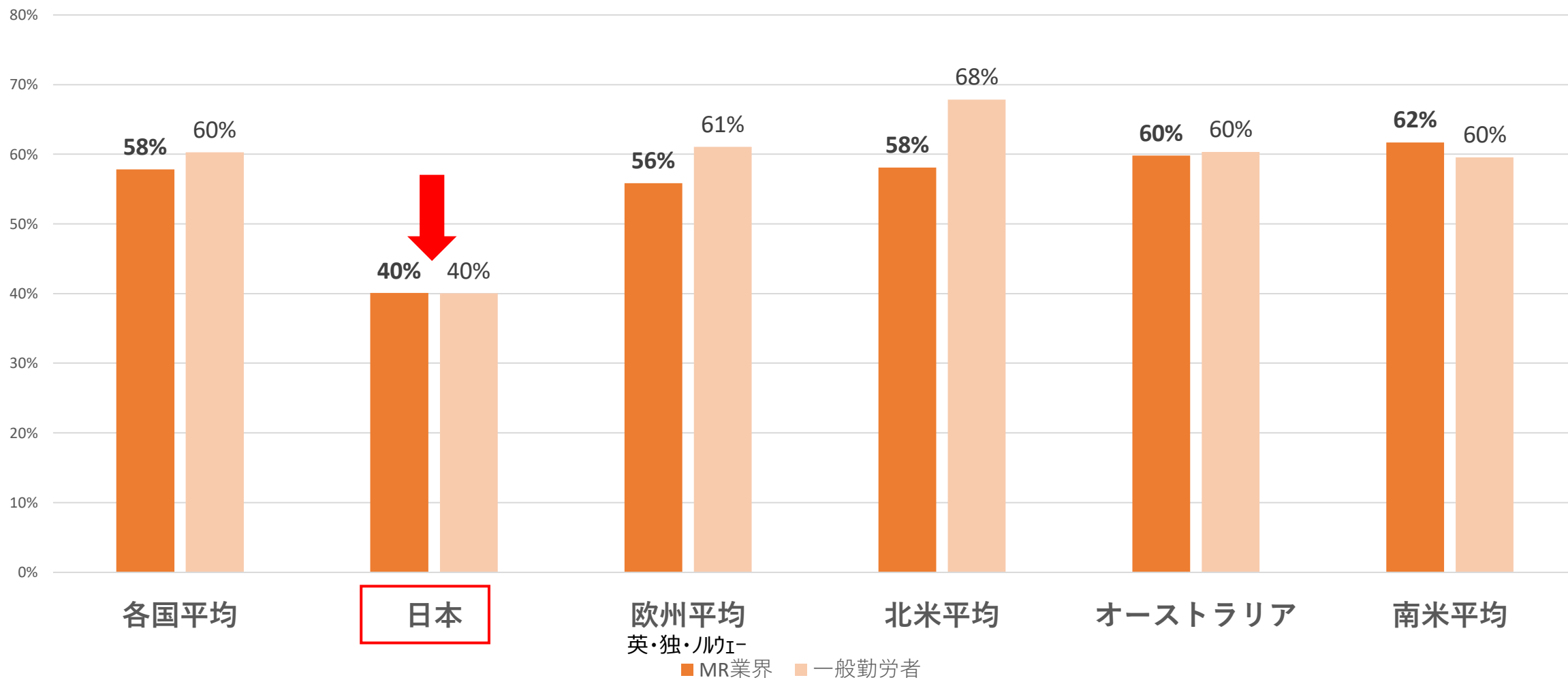
他の調査対象国と比べ、自己肯定感が低く、疎外感をもっている。

組織の平等性や支援 に対する評価

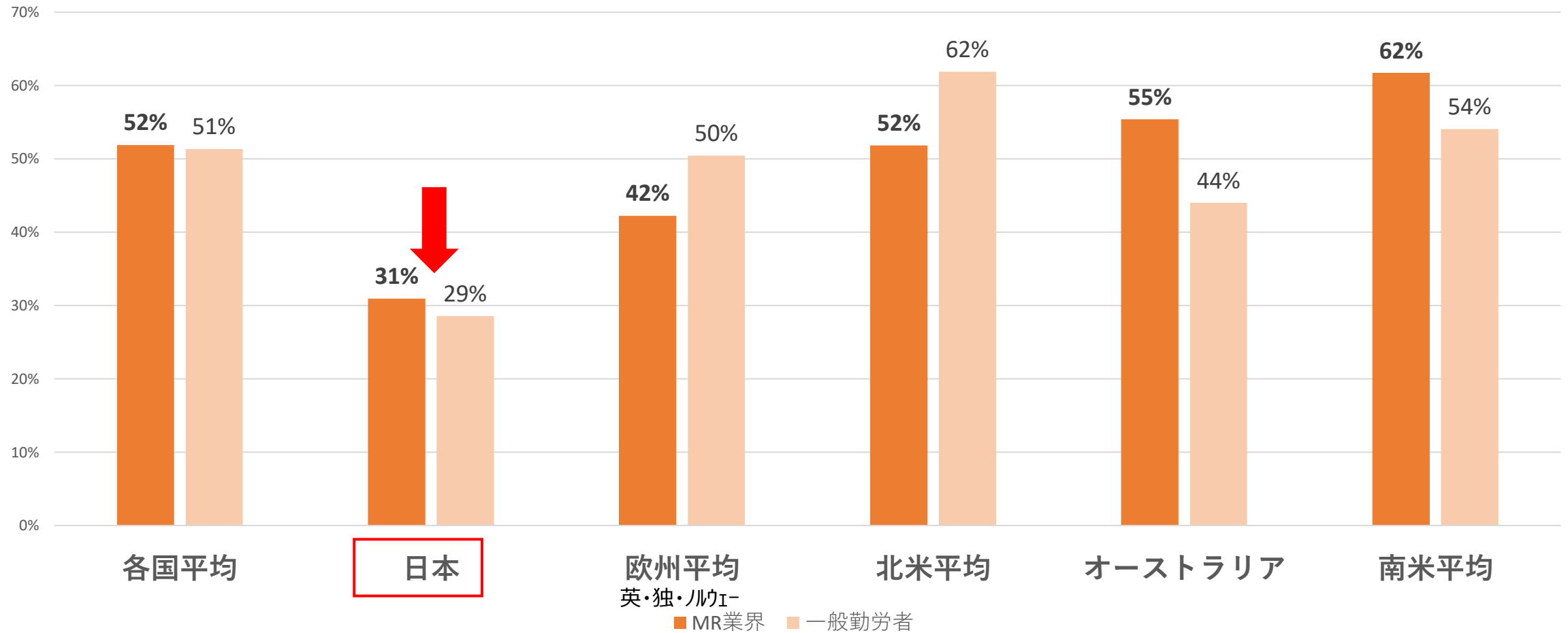
- どの従業員にも平等に機会が与えられている
- 昇進の決定は公正に行われている
- 学習し昇進する機会と支援が与えられている
- フレキシブルに働く機会とリソースが与えられている



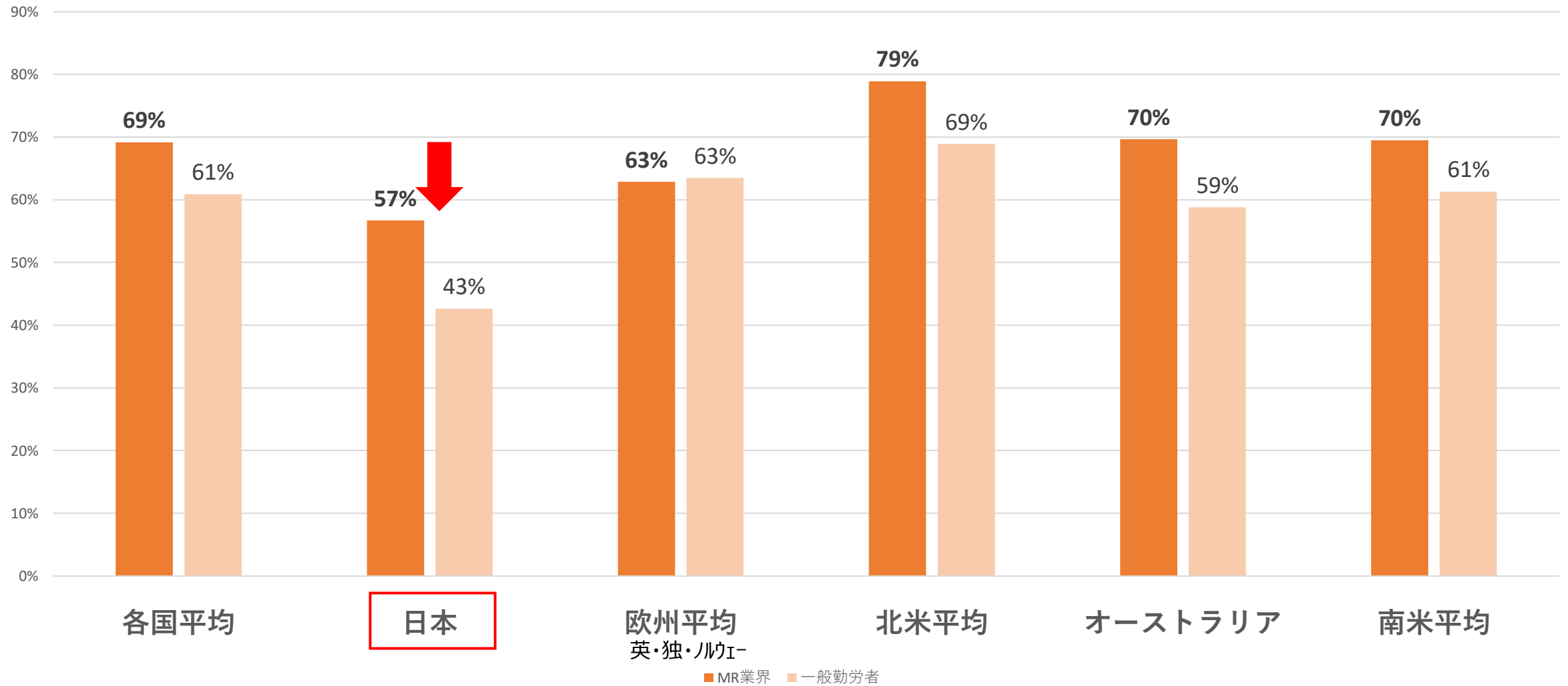
どの従業員にも平等に機会が与えられている



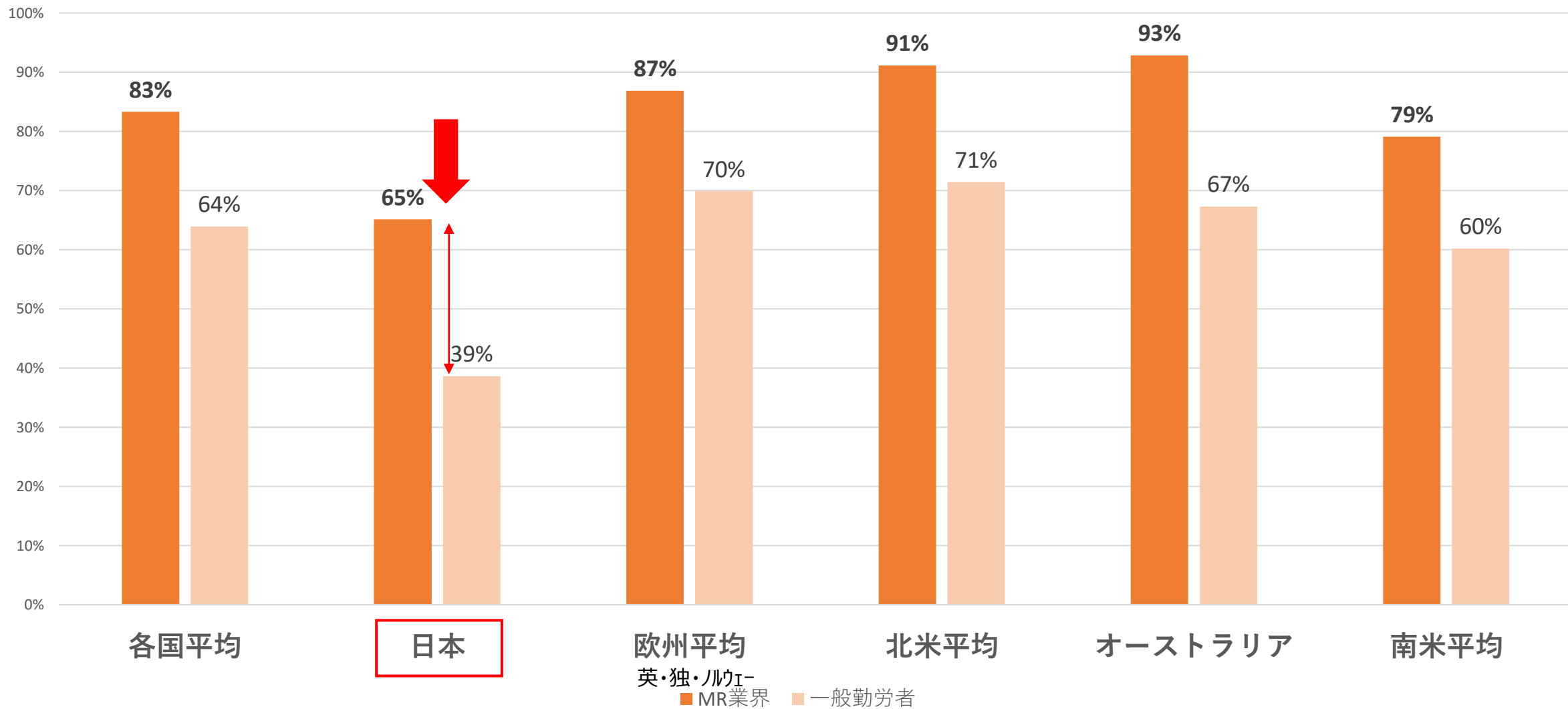
昇進の決定は公正に行われている



学習し昇進する機会と支援が与えられている



フレキシブルに働く機会とリソースが与えられている



日本の結果：

- ・ 平等の機会、昇進の公正さ
**組織による学習や昇進機会、
働き方へ支援**に対する評価が低い

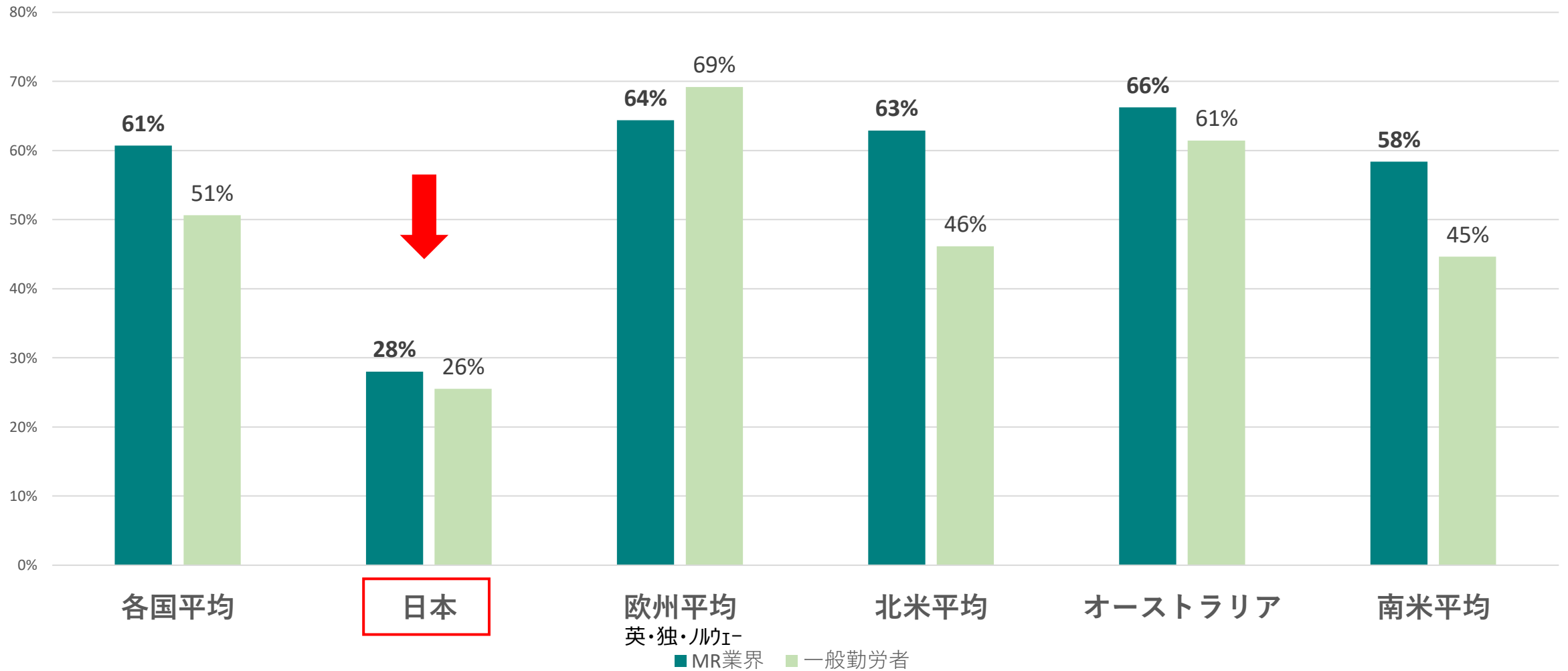


具体的な取り組み への評価

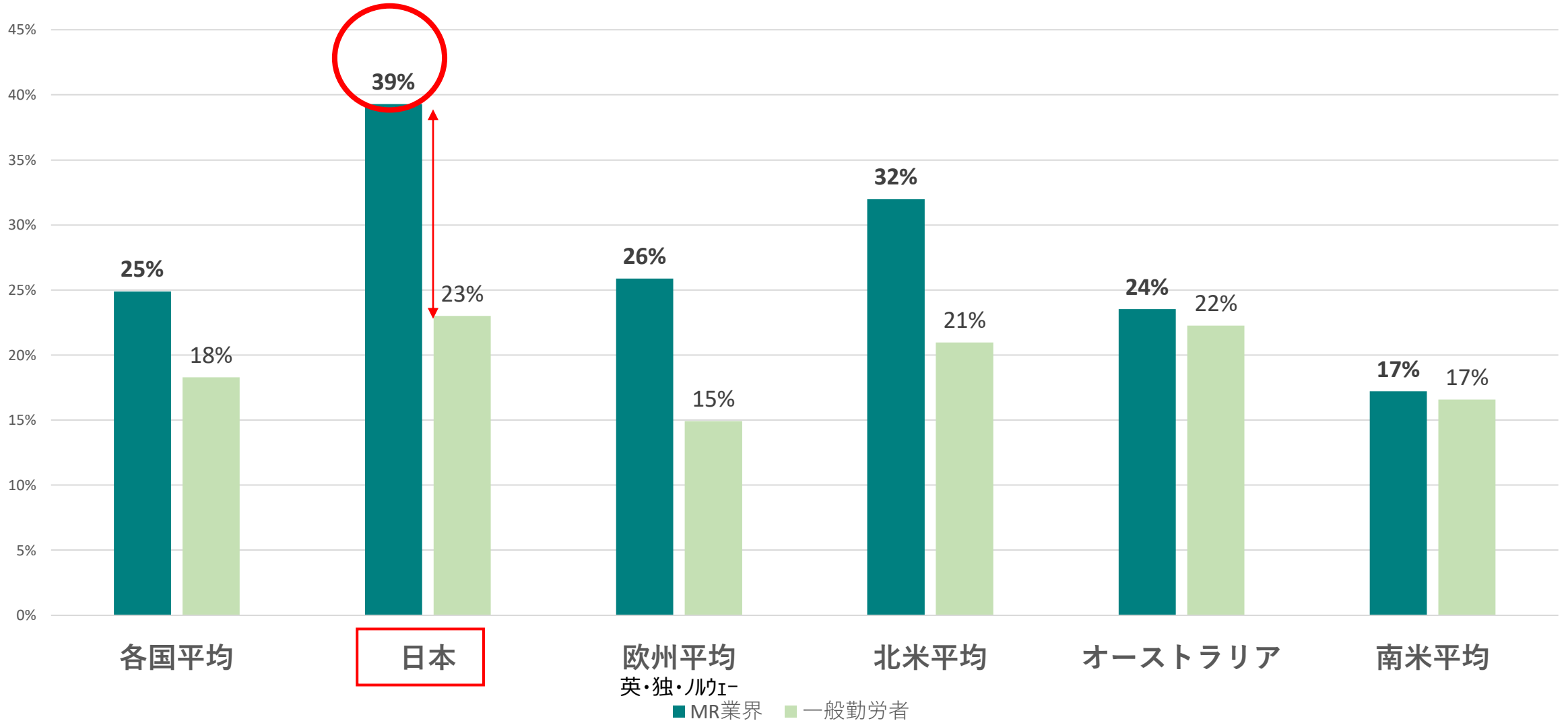
- 育児休業
- 女性の地位の向上
- 心身の不調
- 問題を提起しにくい空気



育児休業の取得率（子供のいる人）

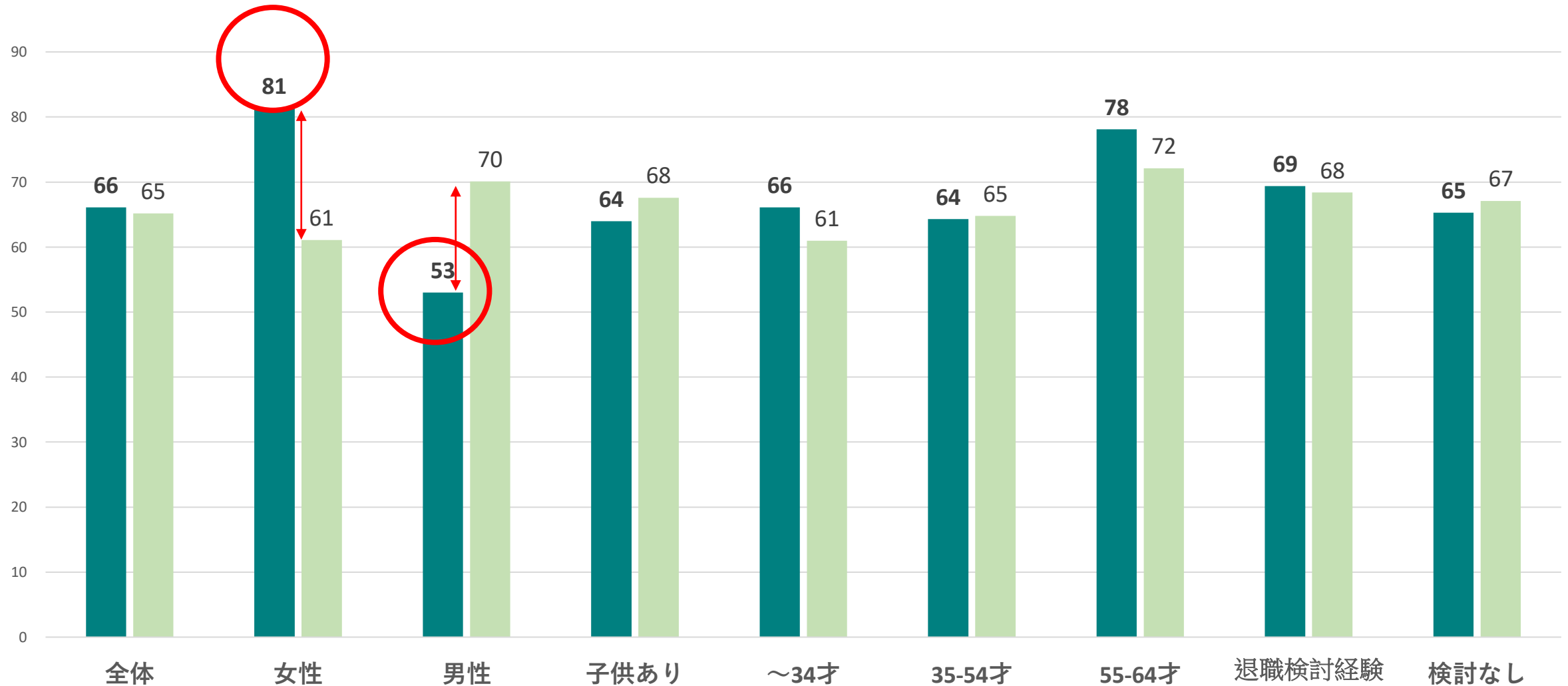


【参考】 育児休業によるキャリア上の不利益があった (対象：育児休業取得者)

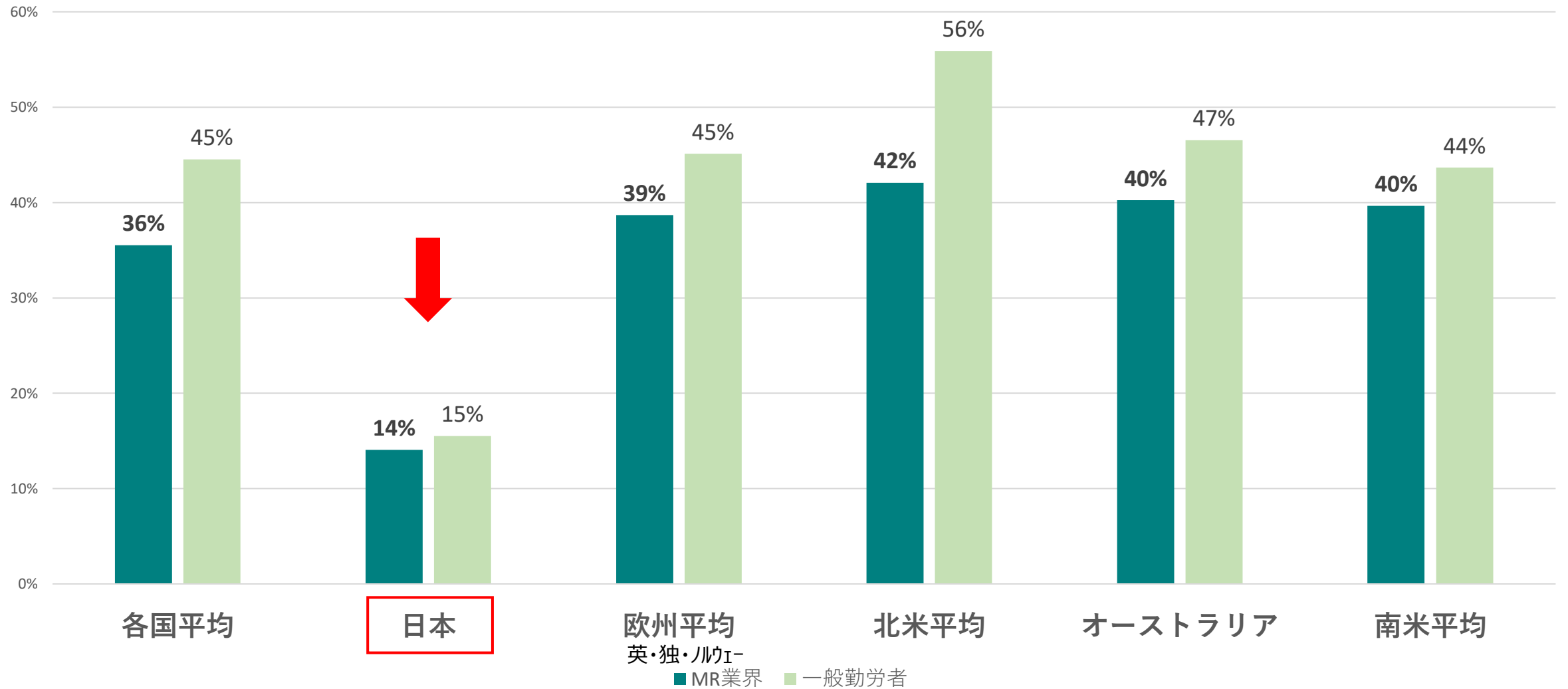


※基数が少ないため参考

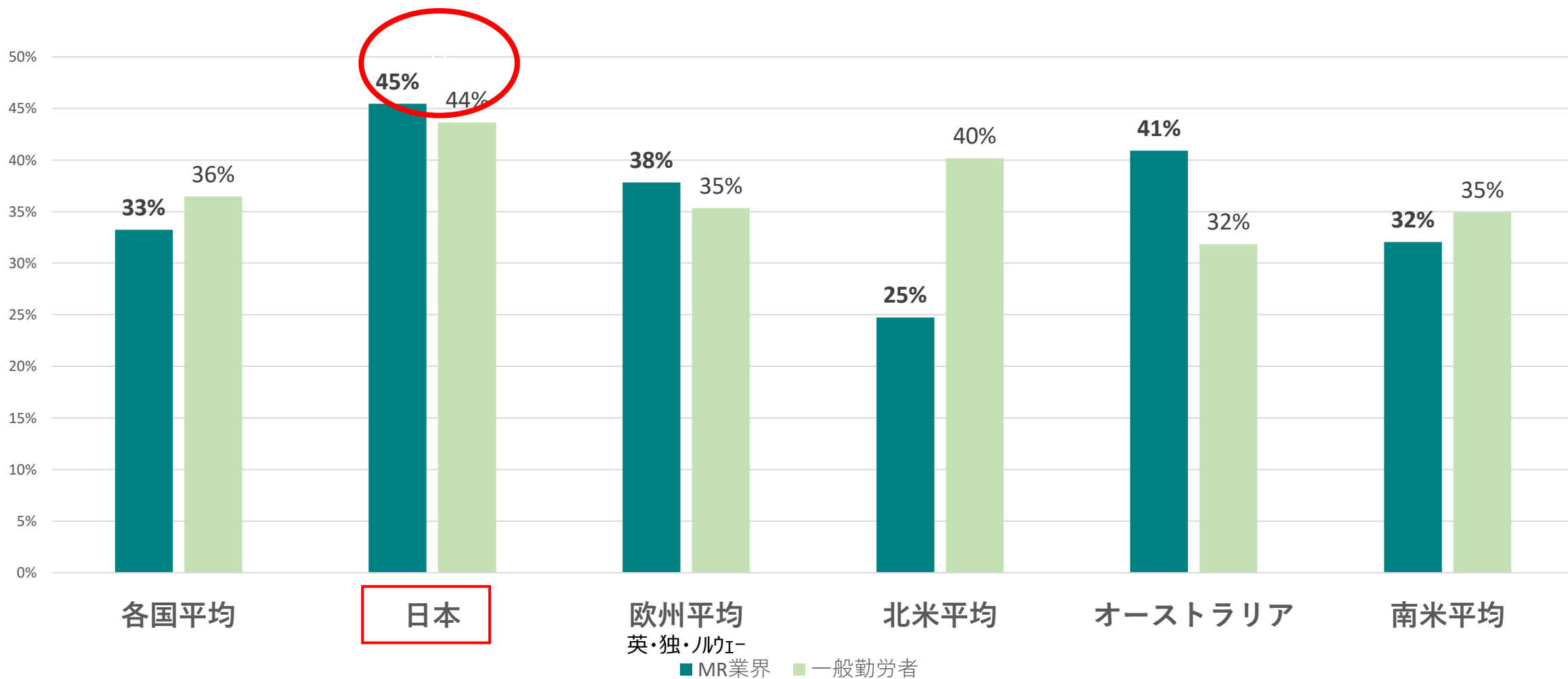
女性の地位を向上させる必要があると思う（日本）



心身の不調がある（計）

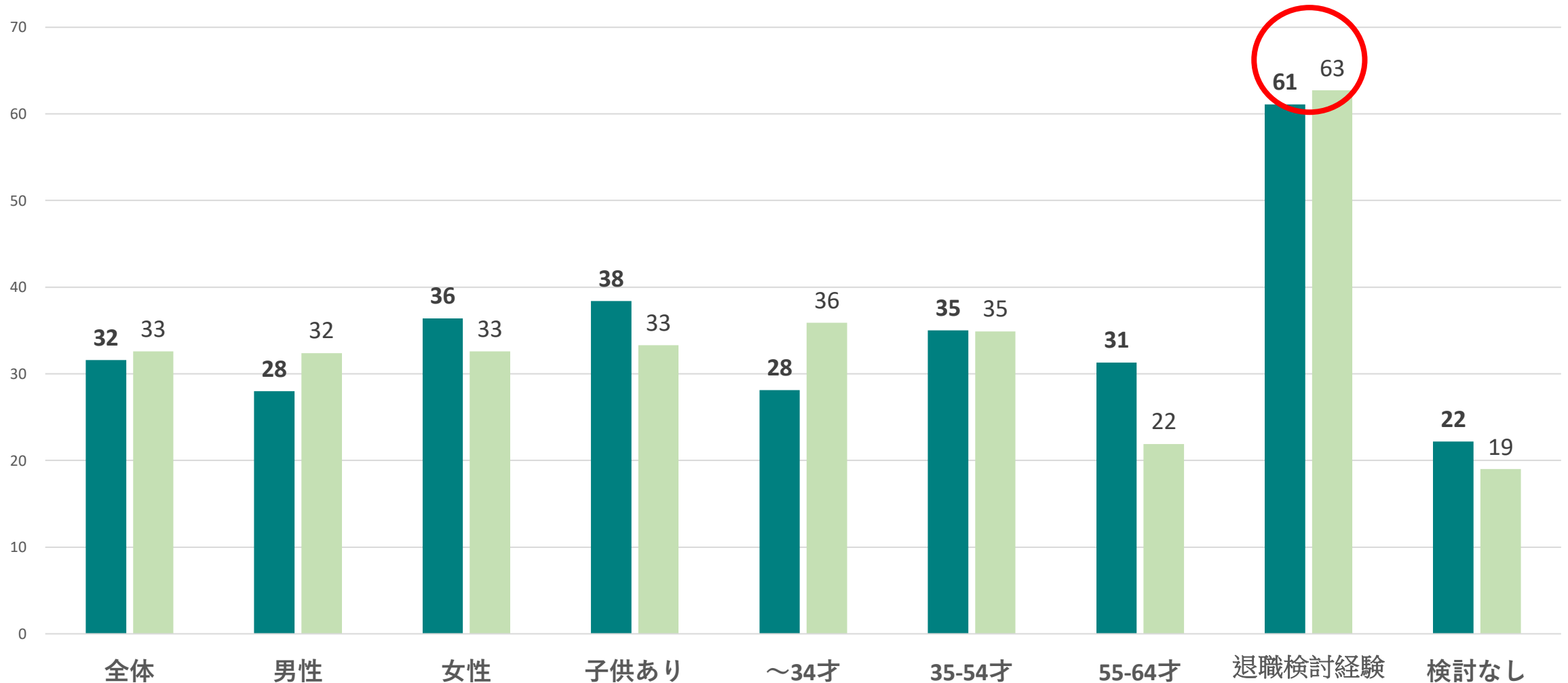


【参考】心身の不調によりキャリア上の不利益があった (対象：不調のある人)



※基数が少ないため参考

DEIの欠如に関連した懸念を抱えた人が、問題を提起しにくい空気があると思う（日本）





一見差別が少なそうに見えるが、
実は大きな問題を抱えている日本

マイノリティが声をあげにくい
差別に気づきにくい社会
社員が、自分の価値に自信がもてない
組織に帰属意識をもてない
組織のDEIへの取り組みへの評価が低い

何ができるかを 考えてみましょう

- **ALLY (アライ)** とは、英語で「同盟・支援」を表す。
- ジェンダーやセクシュアリティ、人種・エスニシティ、障害、年齢、宗教による差別や不平等を受ける**マイノリティ**を理解し、支援すること
- マジョリティが変わらなければ、問題の解決は難しい



ありがとうございました