

# いばらきネットモニター ダイバーシティに関する意識調査アンケート結果

## 1 調査目的

茨城県では、令和3年7月に始めた「いばらきダイバーシティ宣言」を機に、ダイバーシティ社会の実現に向けた取組を進めています。ダイバーシティに関する認知度や理解度等を調査し、今後の県施策に生かすことを目的としてアンケートを実施しました。

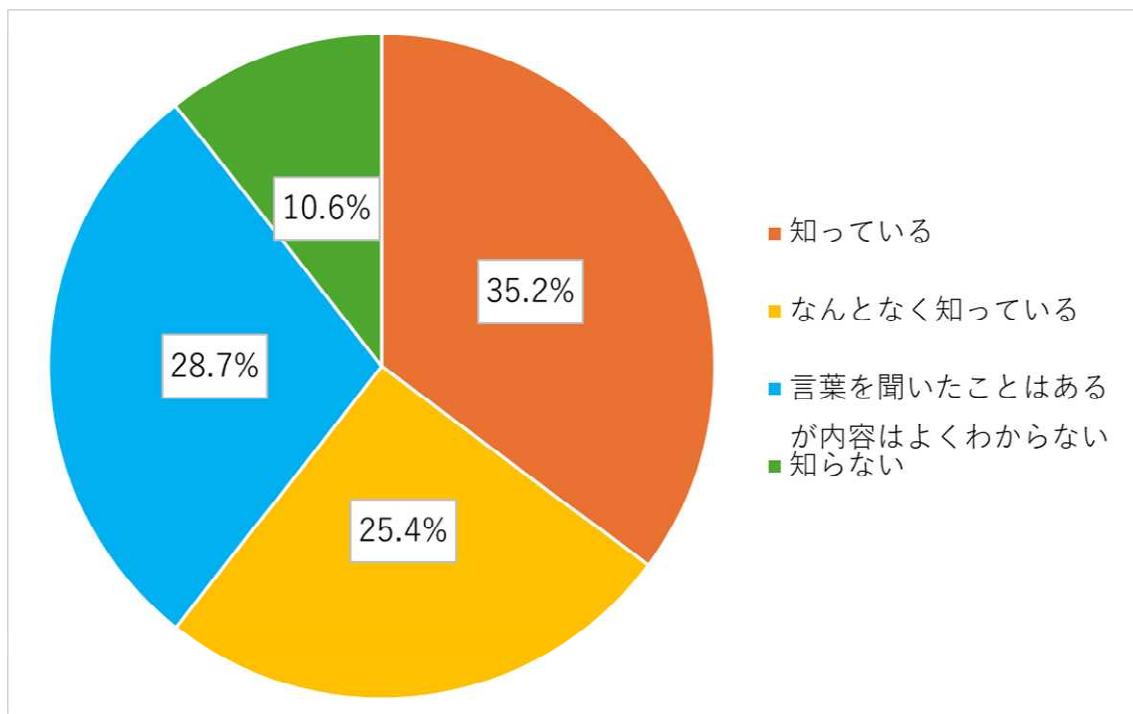
## 2 結果の概要

- ・ダイバーシティの認知度について、「知っている」「なんとなく知っている」は60.6%である一方、ダイバーシティ宣言は、「知っている」、「なんとなく知っている」は16.2%である。今後も県施策について広く県民に周知を図っていく。
- ・ダイバーシティに当てはまると考えるものについては、「性別」「国籍・人種」「障がい」「LGBTQ」の順に回答が多く、「キャリア」「学歴」「育児・介護」「経験」は少なかった。表面的な多様性の違いは認識されやすいが、内面の多様性は目に見えづらいため認識されにくい。見えない違いや無意識の思い込みに気付き、お互いに尊重していけるダイバーシティ社会の推進に向け、より一層の意識啓発が必要である。
- ・行政によるダイバーシティ推進のための取組として、「若年層（児童・生徒・学生）への教育」「ダイバーシティ推進に取り組む企業・事例等の紹介」を期待する声が多かった。今後も、企業・一般県民、市町村職員、学校等への事業を計画的に展開していく。

### 【問1】（「ダイバーシティ」の認知度）

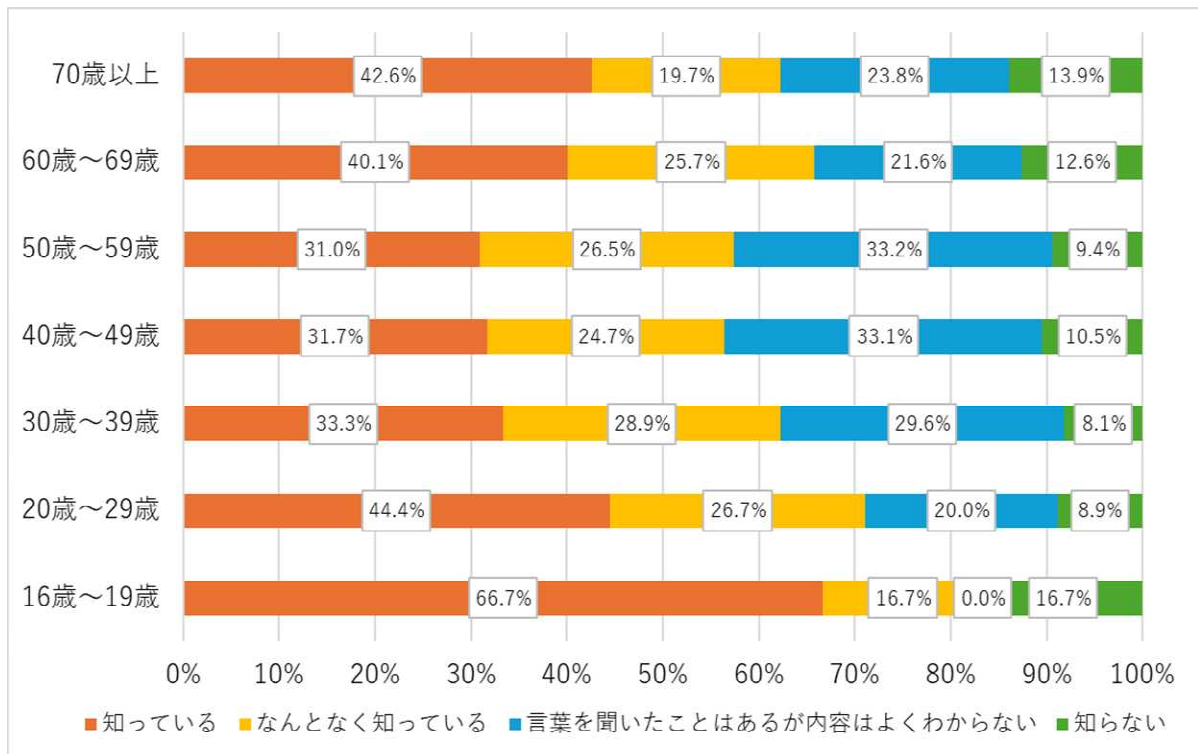
あなたは、「ダイバーシティ」という言葉を知っていますか。

(n = 1,127)



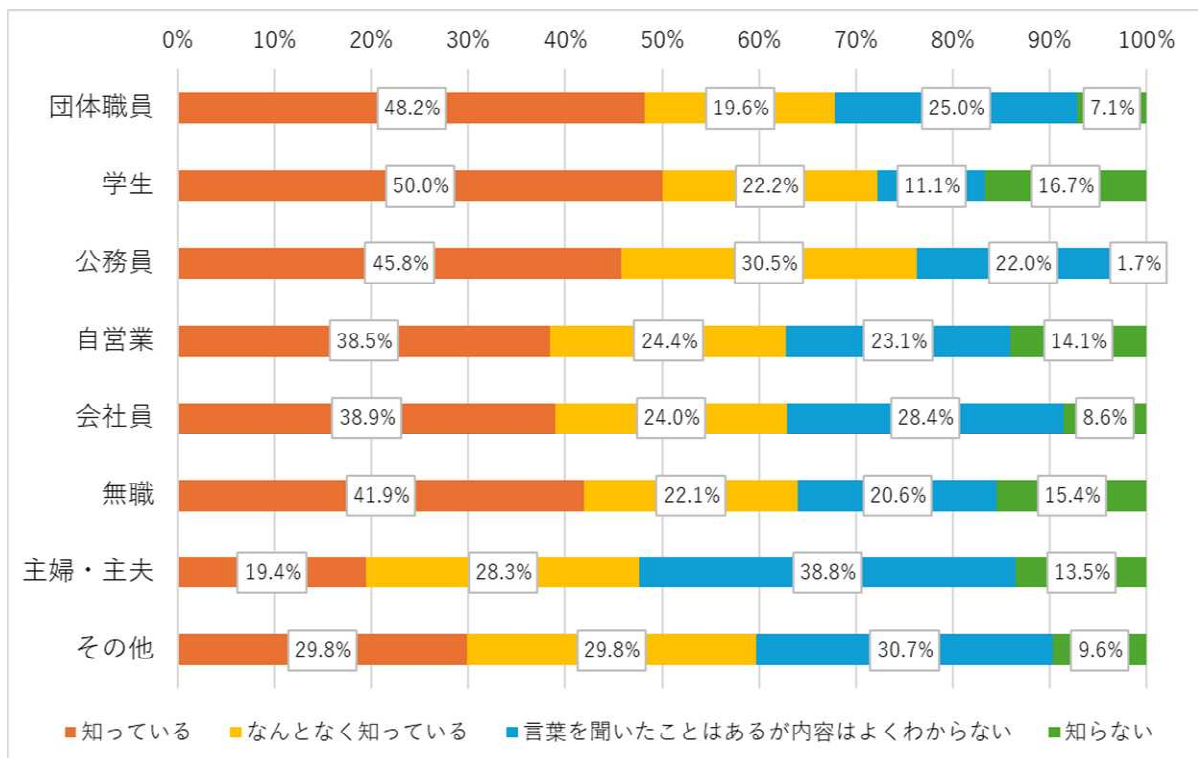
○「知っている」、「なんとなく知っている」と答えた回答者は60.6%だった。

(年代別割合) (n=1,127)



○年代別にみると、「16～19歳」「20～29歳」で「知っている」、「なんとなく知っている」の割合が高かった一方、「30～39歳」と「40～49歳」「50～59歳」の現役世代の認知度は比較的低い傾向となった。

(職業別割合) (n=1,127)

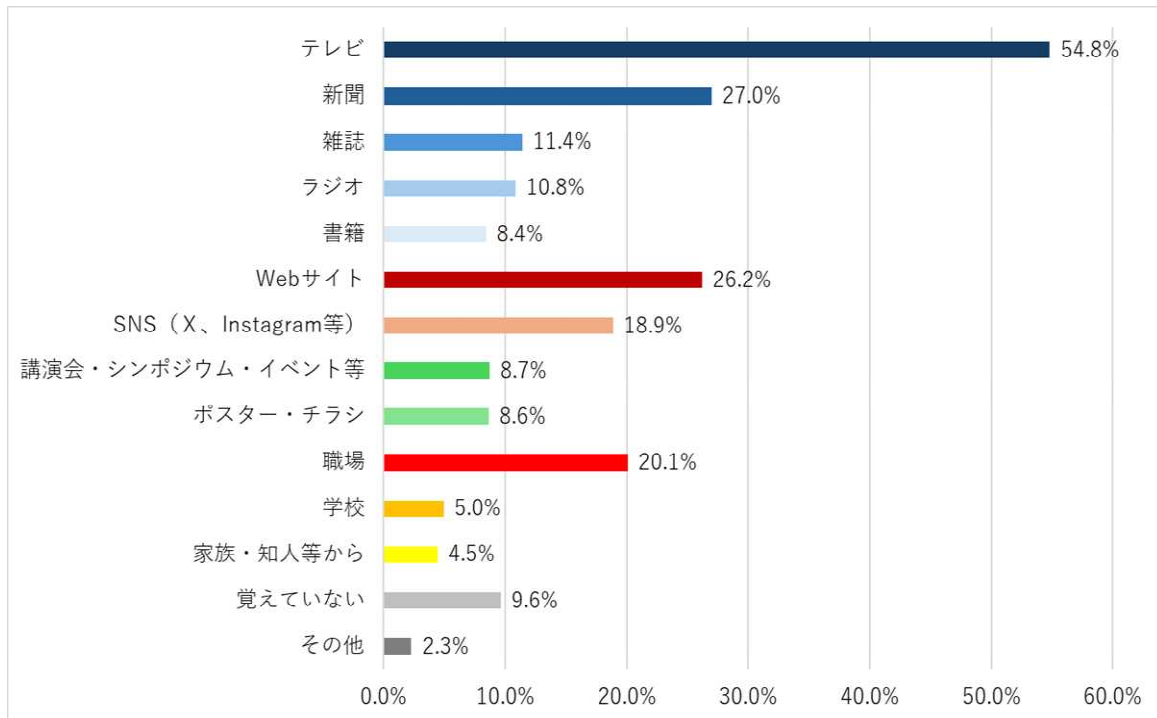


○一方、職業別にみると、「知っている」、「なんとなく知っている」の割合は、「公務員」、「学生」、「団体職員」の順に認知度が高く、「主婦・主夫」の認知度は比較的低い結果となった。

【問2】（「ダイバーシティ」を知ったきっかけ）

あなたが、「ダイバーシティ」という言葉を知った（または聞いた）きっかけは何ですか。次の中から、あてはまるものを全て選んでください。

(n = 1,007)



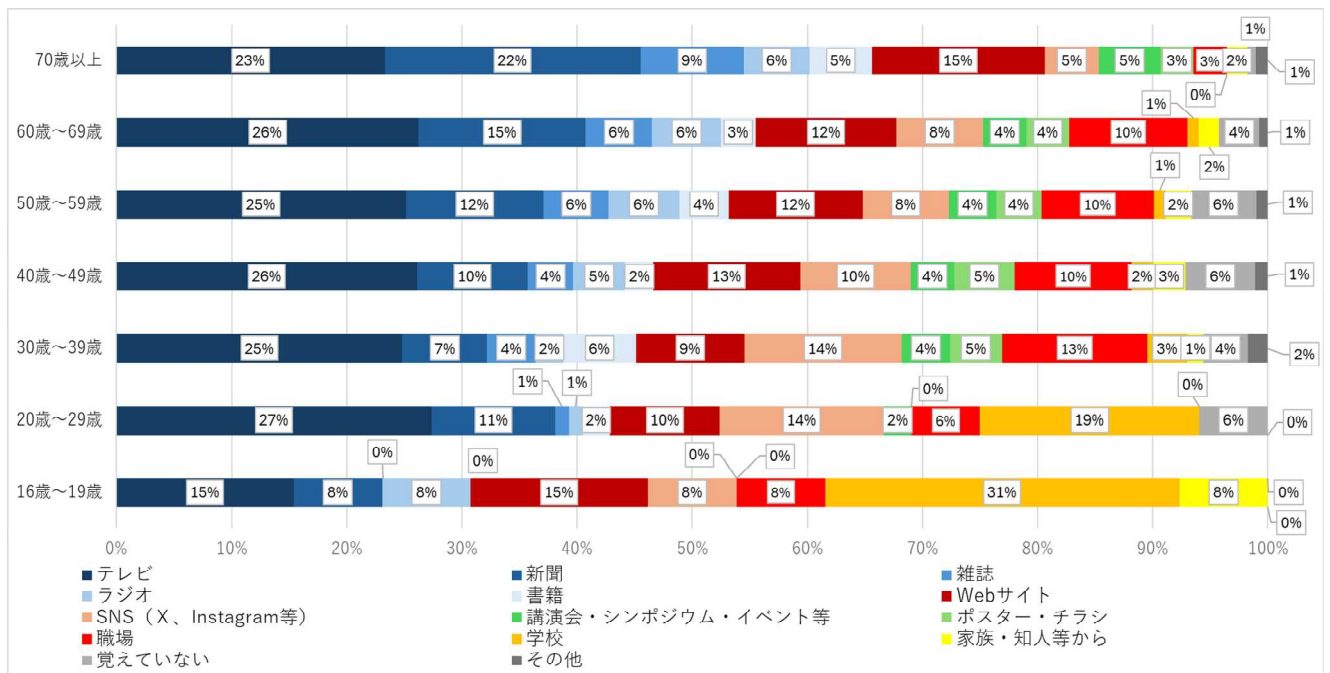
※問1で「4.知らない」以外を回答した人の人数（1,007人）を母数として割合を算出。複数選択可のため、各項目の割合の合計は100%とならない。

○全体の回答では、「テレビ」「新聞」「Webサイト」の順で知ったと回答した人が多かった。

○「その他」（2.3%）として、次のような意見が挙げられた。（計23件）

- ・英語学習 ・海外ドラマ ・ボランティア 等

（年代別回答構成比）（n = 2,179）



※回答した人の人数を母数として割合を算出。

○「テレビ」「新聞」「雑誌」「ラジオ」で知ったと回答した人の割合は、年代が上がるほど高くなる傾向が見られる。「学校」で知った人の割合は、若い世代が高い。

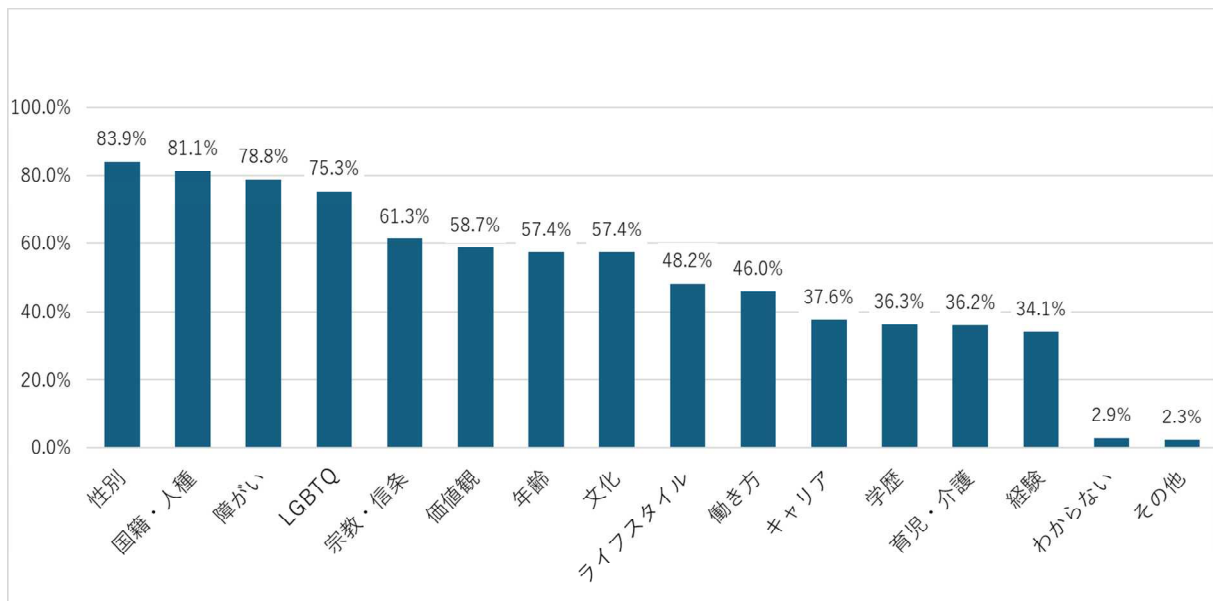
○「30～69歳」では、「職場」という回答が一定の割合を占めている。

【問3】（「ダイバーシティ」にあてはまると思うもの）

（問1で「1.知っている」「2.なんとなく知っている」と回答された方へ）

あなたが、次のうち、「ダイバーシティ」にあてはまると思う項目は何ですか。次の中からあてはまると思う項目を全て選んでください。

(n = 683)



※問1で「1.知っている」「2.なんとなく知っている」と回答した人の人数（683人）を母数として割合を算出。

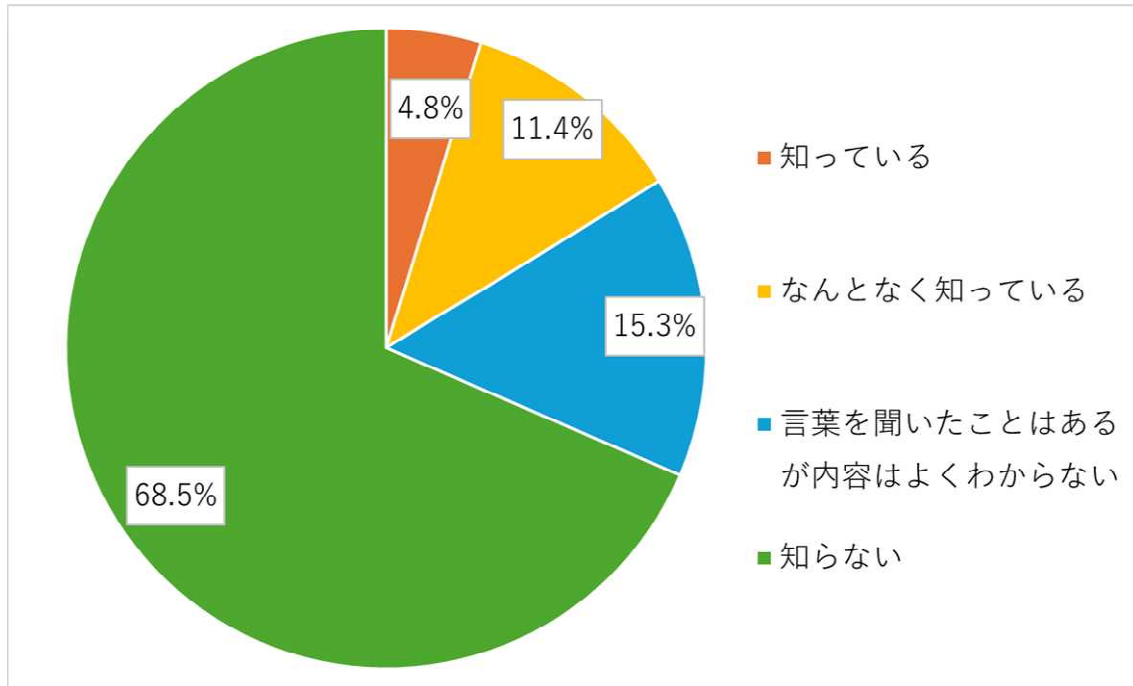
複数選択可のため、各項目の割合の合計は100%とならない。

- 「ダイバーシティ」にあてはまると考えるものについては、「性別」「国籍・人種」「障がい」「LGBTQ」の順に多く、反対に「キャリア」「学歴」「育児・介護」「経験」が少なかった。
- 「性別」「国籍・人種」「障がい」は、外見的・表面的な多様性であり、認識されやすい傾向がある。反対に、目に見えづらい「キャリア」「学歴」「育児・介護」「経験」などの内面の多様性に対する認識が低い傾向がみられた。
- その他（2.3%）として、次のような意見が挙げられた。（計16件）
  - ・出身地
  - ・居住地域
  - ・ファッション
  - 等

【問4】（「いばらきダイバーシティ宣言」の認知度）

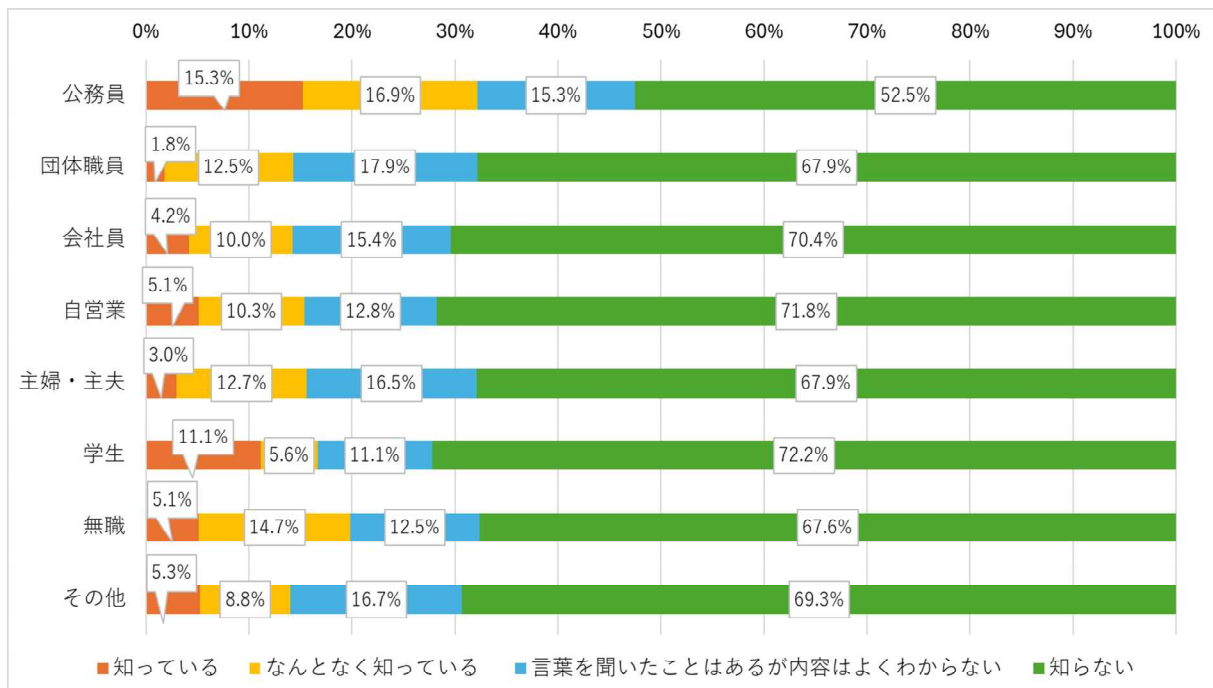
あなたは、茨城県が募集をおこなっている、「いばらきダイバーシティ宣言」（※1）を知っていますか。次の中からあてはまるものを1つ選んでください。

(n = 1,127)



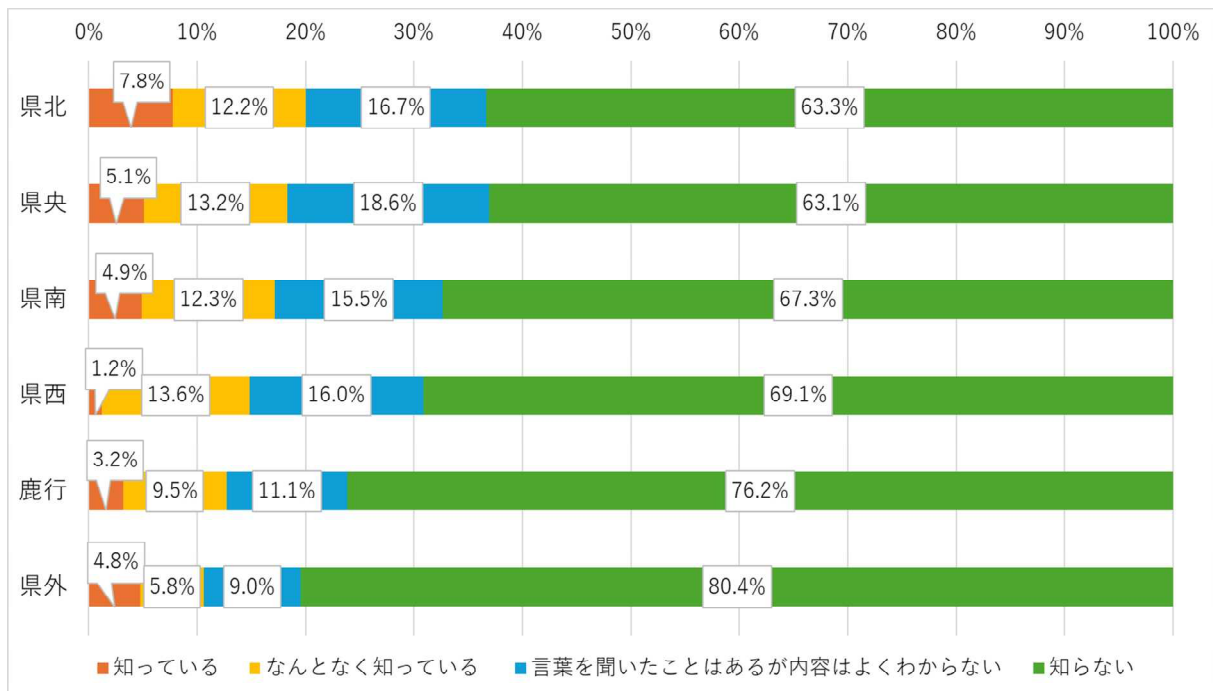
○「いばらきダイバーシティ宣言」を「知っている」、「なんとなく知っている」、「言葉を聞いたことはあるが内容はよくわからない」と回答した人の割合は、合わせて31.5%であった。

(職業別) (n = 1,127)



○職業別にみると、「知っている」「なんとなく知っている」と回答した割合が「公務員」で最も高いものの、「知らない」と回答した割合の方が52.5%と高かった。まずは、公務員から意識啓発を進めていきたい。次いで、「団体職員」「会社員」「自営業」も「知らない」の割合が高く、この層への周知が必要であるといえる。

(地域別) (n = 1,127)



○県内の地域別にみると、「県北地区」の「知っている」「なんとなく知っている」の割合が高く、「鹿行地区」の割合は比較的低い。

(※1) 「いばらきダイバーシティ宣言」とは

茨城県では、性別等にかかわらず、一人ひとりが尊重され、誰もが個々の能力を発揮できる社会、多様性が受容されるダイバーシティ社会の実現に取り組むため、令和3年7月に、県内の経済団体、業界団体等とともに「いばらきダイバーシティ宣言」を発表しました。

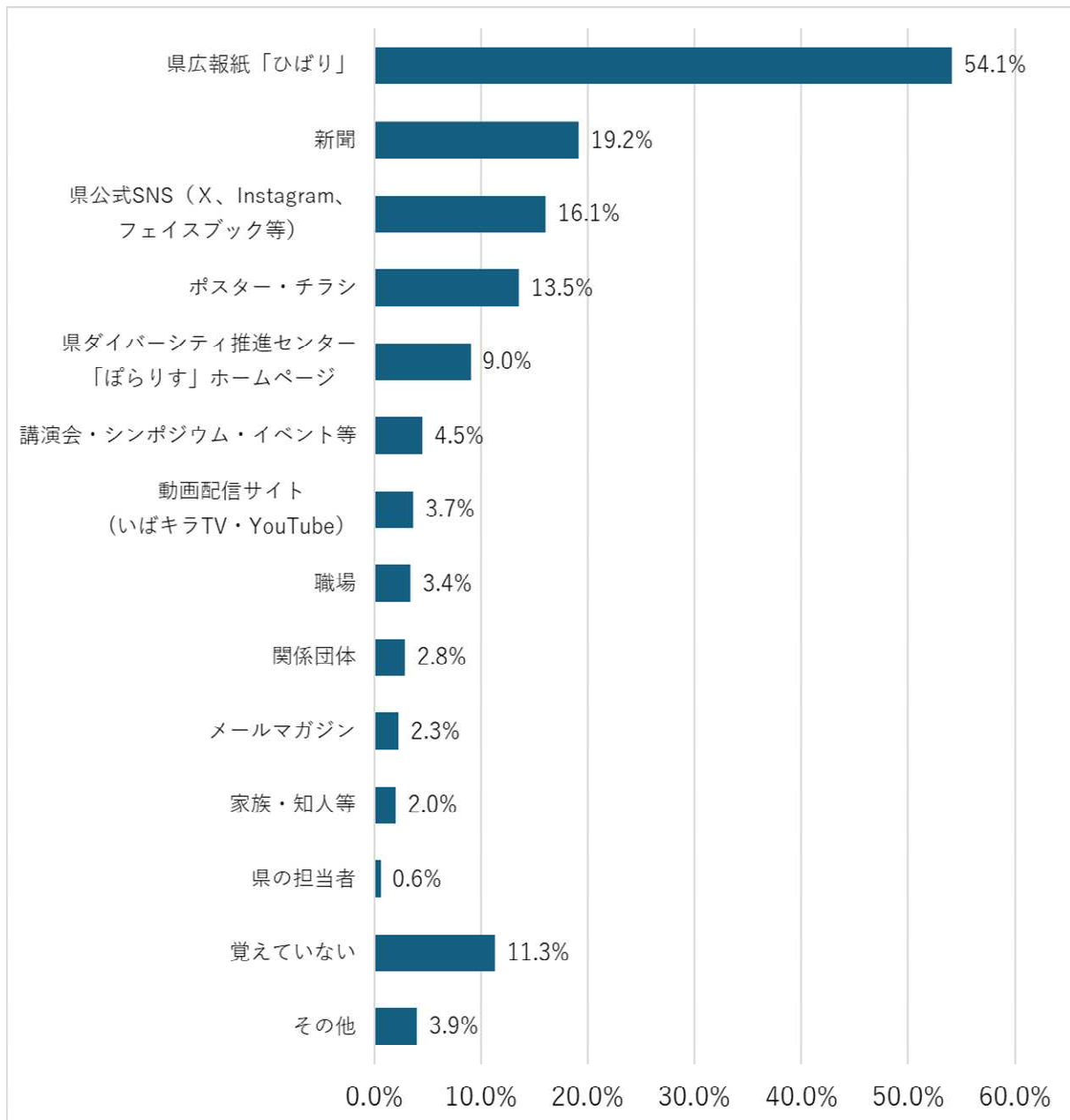
詳しくは、茨城県ダイバーシティ推進センター「ぼらりす」ホームページをご覧ください。  
茨城県ダイバーシティ推進センター「ぼらりす」HP：<https://www.diversity-ibaraki.jp/declaration.html>

【問5】（「いばらきダイバーシティ宣言」を知ったきっかけ）

（問4で「1.知っている」「2.なんとなく知っている」「3.聞いたことはあるが内容はよくわからない」と回答された方へ）

あなたが、「いばらきダイバーシティ宣言」を知った（または聞いた）きっかけは何ですか。

（n = 355）



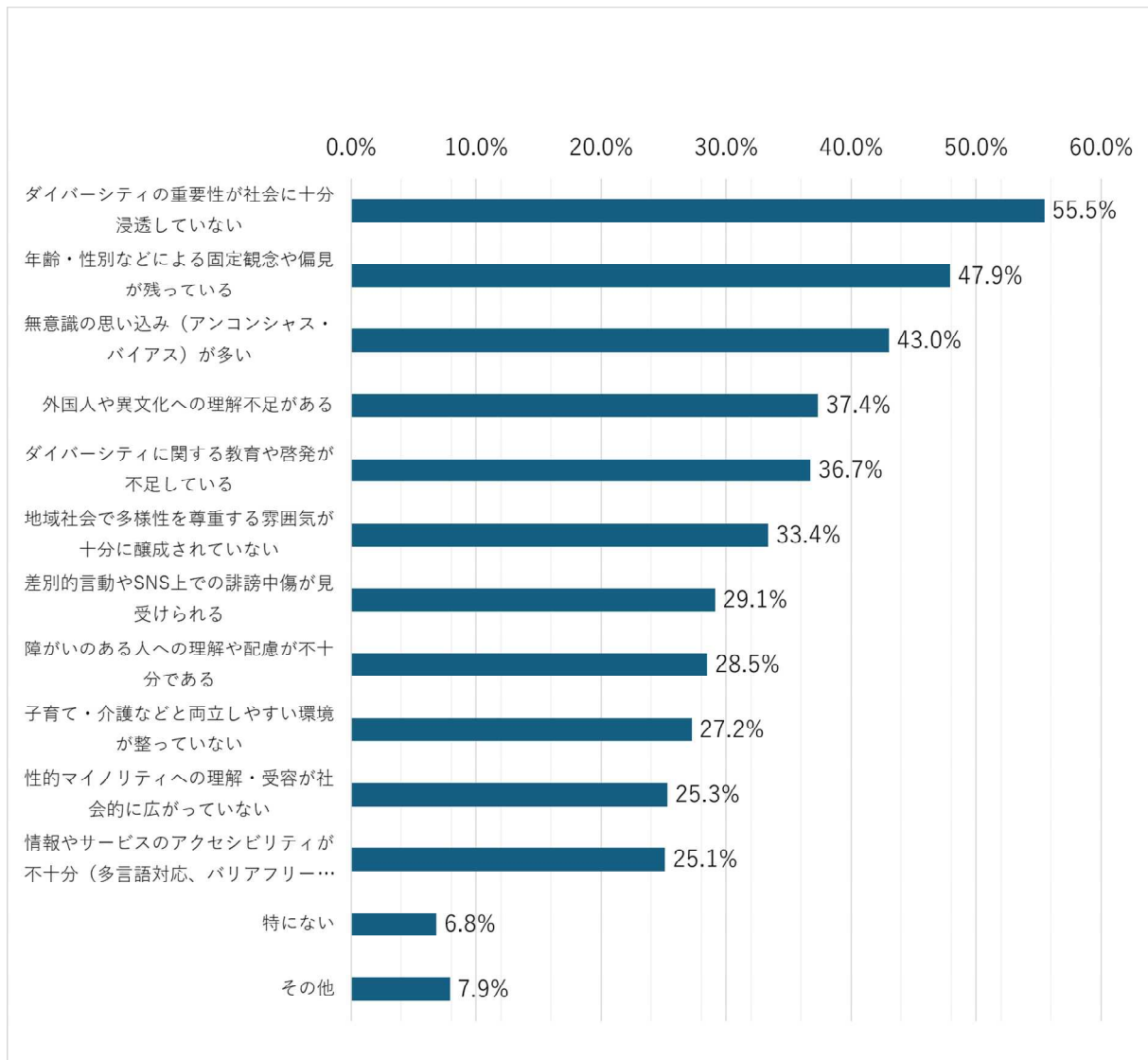
※問4で「1.知っている」「2.なんとなく知っている」「3.聞いたことはあるが内容はよくわからない」と回答した人の人数（355人）を母数として算出。複数選択可のため、各項目の割合の合計は100%とならない。

- 「いばらきダイバーシティ宣言」を知った（または聞いた）きっかけとして、県広報紙「ひばり」、次いで、「新聞」の回答が多かった。
- 「県公式 SNS」と回答した方は 16.1%で、「ポスター・チラシ」と回答した方は、13.5%であった。県広報紙を中心に据えながら、様々な媒体での頻度の高い広報に力を入れる必要がある。
- 「その他」（3.9%）として、次のような意見が挙げられた。（計 14 件）
  - ・ ラジオ ・ テレビ ・ ネットニュース ・ 大学主催のイベント
  - ・ 県公式ではない SNS 等

【問6】（ダイバーシティ推進における課題）

あなたは、ダイバーシティ（※2）推進において、どのような点が課題だと考えますか。次の中から、あてはまるものを全て選んでください。

(n = 1,127)



※回答した人の人数を母数として割合を算出。複数選択可のため、各項目の割合の合計は100%とならない。

（※2）「ダイバーシティ」

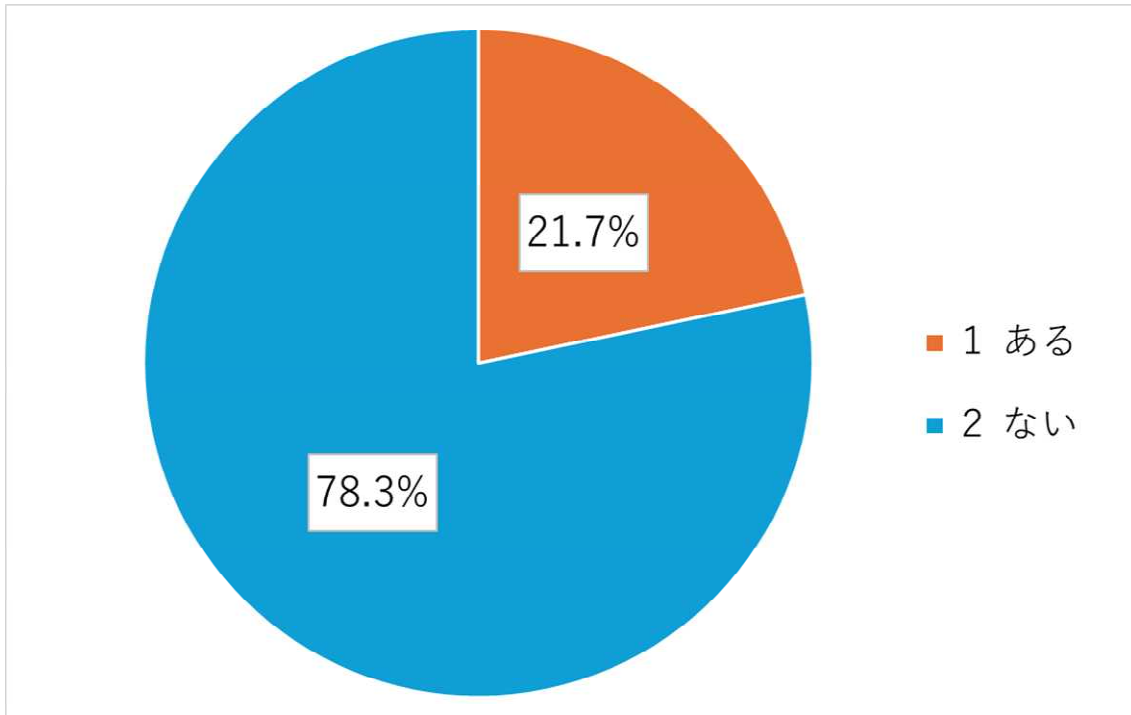
ダイバーシティ(Diversity)は、直訳すると多様性を意味します。近年、ダイバーシティの推進が重視されており、性別、年齢、人種や国籍、障害の有無、性的指向、宗教・信条、価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方なども含め、多様な人材の活躍に向けた取組が進められています。

- 「ダイバーシティの重要性が社会に十分浸透していない」「年齢・性別などによる固定観念や偏見が残っている」「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が多い」などの回答が多かった。
- 「その他」（7.9%）として、次のような意見が挙げられた。（計 89 件）
  - ・ カタカナではなく、もっとわかりやすい日本語を使うべき
  - ・ そもそも言葉の意味が浸透していない
  - ・ 日本文化を尊重した上での多様性が必要だと考える 等

【問7】（「多様性を尊重する取組」を実感した場面）

あなたが、職場や身近で、「多様性を尊重する取組」を実感した場面はありますか。

(n = 1,127)



○「ある」（21.7%）と回答した方の意見まとめ（245件）

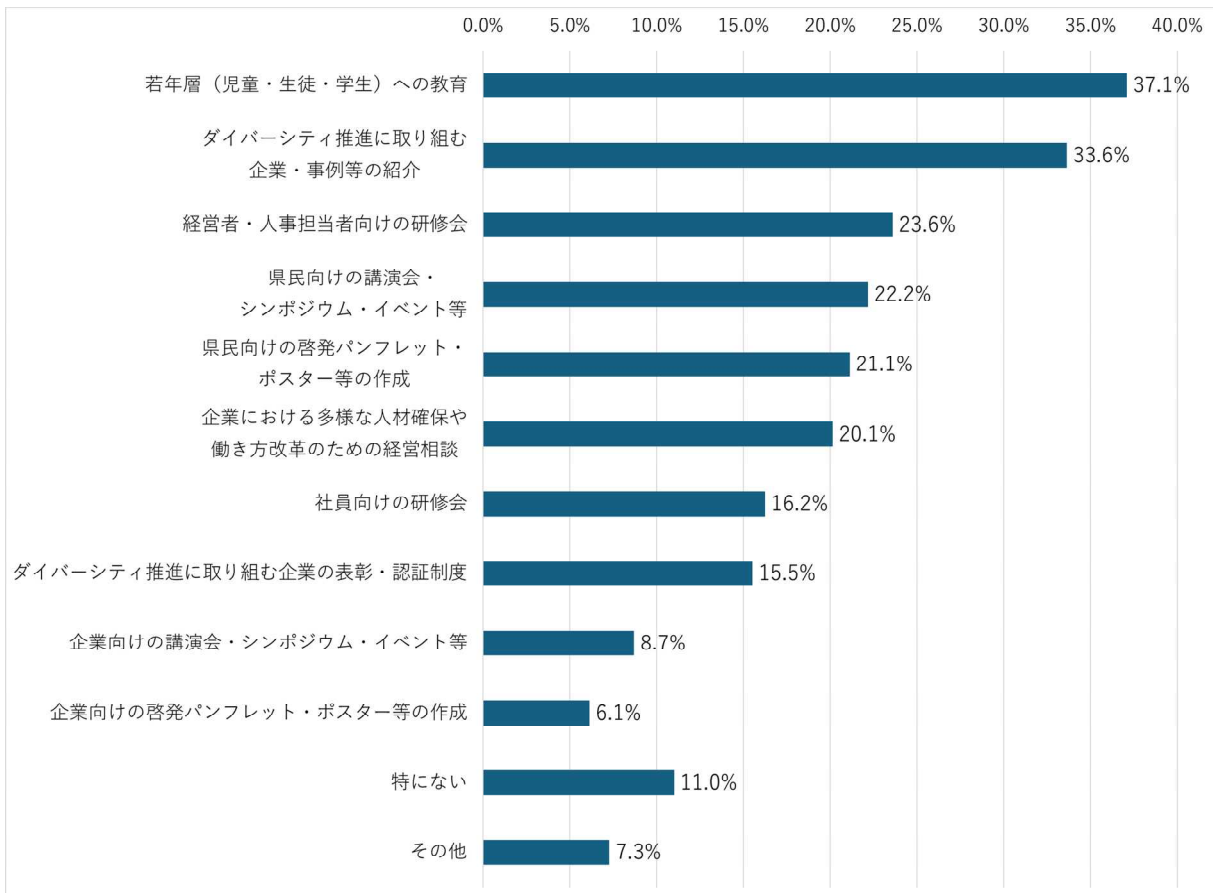
- 身体障害や知的障害のある方、外国の方、時短勤務の方など職場に色々な方がいたとき
- LGBTQの方が採用されて、意識するようになった
- 年齢制限がない、もしくは高齢者でも働ける職場が増えてきた
- フレックスタイムや在宅勤務の活用により、家庭と仕事の両立がさらに容易になった
- 性別、年齢、役職に関係なく『さん』づけで名前を呼んでいる
- 男性社員の育児休暇の取得率が高まった
- 職場の服装規定が見直された
- 女子中高生の制服でスラックスが選べるようになった
- 小学校の帽子のデザインが男女で統一された
- 学校では、男女で分けずに並んでいる、男女とも全て『さん』で呼んでいる
- 学校で、子どもたちが特別支援学級の子を全く特別視せずに接している姿を見た
- 車いすでは通りづらい段差のある通路がフラットに改装された
- 駅や車内のアナウンス、道路案内等に多言語表示が増えた
- 公共の場でのオストメイト対応トイレや点字ブロック等を見た
- 会食の席で食に関する嗜好に配慮してもらえるようになった
- 喫茶店で聴覚障害の方が働いており、黒板に簡単な手話の紹介があった
- アンケートなどで性別選択が男と女以外に「その他・回答しない」あること
- 宗教の違いから、歓送迎会を皆が楽しめるものに変更した
- カミングアウトがあっても、接し方を大きく変えず、困り事に寄り添っている 等

【問8】（ダイバーシティ推進のための取組）

あなたは、ダイバーシティ推進のために、今後行政がどのような施策に取り組んでいくべきだと考えますか。

次の中から、あてはまるものを最大3つまで選んでください。

(n = 1,127)



※回答した人の人数を母数として割合を算出。複数選択可のため、各項目の割合の合計は100%とならない。

○「若年層（児童・生徒・学生）への教育」「ダイバーシティ推進に取り組む企業・事例等の紹介」の回答が多かった。

○「その他」（7.3%）として、次のような意見が挙げられた。（計82件）

- テレビ・ラジオ・SNS等を使った周知活動
- テレビ等の特集で県の取組を紹介
- ダイバーシティを推進するような法律や条例の制定
- 基準を満たした企業に対するインセンティブ付与・優遇制度の導入
- 若者だけではなく、高齢者を含む幅広い層への周知・教育
- 県の広報紙へ地道に掲載し続ける 等

【問9】（自由記述）

ダイバーシティ推進に関する施策に対して期待することや、ご意見・ご要望等がありましたら、ご自由にお書きください。（200字以内）

（n = 375）

【推進への期待と前向きな提案】

1. 若年層への教育の徹底：子どものうちから多様性を認める環境作りが最も有効である。学校教育にダイバーシティの視点を組み込み、次世代の価値観を醸成すべきだ。
2. 行政の率先した実践：普及啓発だけでなく、行政自らが多様な人材を公務員として雇用し、体現者となるべきではないか。また、パートナーシップ制度などの先進的な取り組みをさらに拡大してほしい。
3. 具体的な事例と How to の周知：言葉だけが独り歩きしている。身近な場面で何をすべきか、具体的な成功事例や実践方法を分かりやすく提示し、自分事として捉えられる工夫が必要ではないか。
4. 組織トップの意識改革：経営者や管理職に古い固定観念や偏見が残っていると現場は変わらない。意思決定層の柔軟性を高めるための集中的なアプローチや研修を強化してほしい。
5. インクルーシブな環境の整備：障害の有無、性別、年齢、国籍に関わらず、誰もが能力を発揮し、自由に就職・活躍できるインフラや支援体制を構築してほしい。
6. 情報のアクセシビリティ向上：SNSでの代替テキスト（ALT）付与や、視覚・聴覚障害者への配慮など、情報伝達のバリアフリー化を徹底すべきである。
7. 多様な文化の交流促進：多国籍な食文化の導入や地域イベントを通じ、異なる背景を持つ人々が自然に混じり合える場を創出すべきだ。
8. 既存の成功例の共有：既に多様性を活かしている事業所のノウハウを共有し、マジョリティ側が感じる不安やコストについても丁寧な説明を行うことで理解を広げてほしい。

【表現や進め方に対する見直し・要望】

9. 日本語による分かりやすい表現：「ダイバーシティ」というカタカナ語は高齢者や子どもに馴染みが薄い。「多様性」など、誰もが直感的に理解できる日本語に変えてほしい。
10. 理念の再定義と広域化：「人材活用」という経済的側面だけでなく、人権の尊重や社会の不均衡是正という、より本質的で広範な視点から宣言や施策を再構成すべきである。
11. 世代・地域特性への配慮：都市部と地方、若者と高齢層では価値観に大きな開きがある。それぞれの実情に合わせた、押し付けにならない丁寧な啓発活動が求められるのではないか。

【懸念点・慎重な対応を求める意見】

12. 急激な変化への警戒：時代の流れを急ぎすぎると、県民の感情が置いていかれ反発を招く。地道な意識向上を優先し、時間をかけて浸透を図るべきである。

等

### 3 アンケート結果を受け、今後の事業展開・アンケートの活用方法等について

- ・外見的・表面的な多様性に理解が偏っている現状を踏まえ、今後は出前講座や講演会等を通じて、内面的な多様性を含む本質的なダイバーシティへの深い理解と浸透を図っていきたい。
- ・地域間での認知度の格差を解消するため、積極的に諸事業を実施・展開し、効果的な広報活動を展開する。
- ・ダイバーシティ経営に取り組む企業・事業所に対し、情報交換や研修機会の提供を軸とした支援を行い、各組織の実情に即したダイバーシティ経営を後押ししていきたい。

## 4 調査の概要

### (1) 調査形態

調査時期：2026年2月3日～2026年2月16日23時59分

調査方法：インターネット（アンケート専用フォームへの入力）による回答

モニター数：1,601名

回収率：70.4%（回収数1,127名）

回答者の属性：以下の通り

		人数（人）	比率（%）
全体（n）		1127	100.0
地域別	県北	90	8.0
	県央	355	31.5
	鹿行	63	5.6
	県南	349	31.0
	県西	81	7.2
	県外	189	16.8
性別	男性	491	43.6
	女性	627	55.6
	その他	2	0.2
	回答しない	7	0.6
年齢別	16～19歳	6	0.5
	20～29歳	45	4.0
	30～39歳	135	12.0
	40～49歳	287	25.5
	50～59歳	310	27.5
	60～69歳	222	19.7
	70歳以上	122	10.8
職業別	自営業	78	6.9
	会社員	429	38.1
	団体職員	56	5.0
	公務員	59	5.2
	主婦・主夫	237	21.0
	学生	18	1.6
	無職	136	12.1
	その他	114	10.1

### (2) 担当課

茨城県県民生活環境部 ダイバーシティ推進センター「ぼらりす」

電話：029-233-3982 E-mail：sankaku@pref.ibaraki.lg.jp

（注）割合を百分率で表示する場合は、小数点第2位を四捨五入した。四捨五入の結果、個々の割合の合計と全体を示す数値が一致しないことがある。

また、図表中の表記の語句は、短縮・簡略化している場合がある。