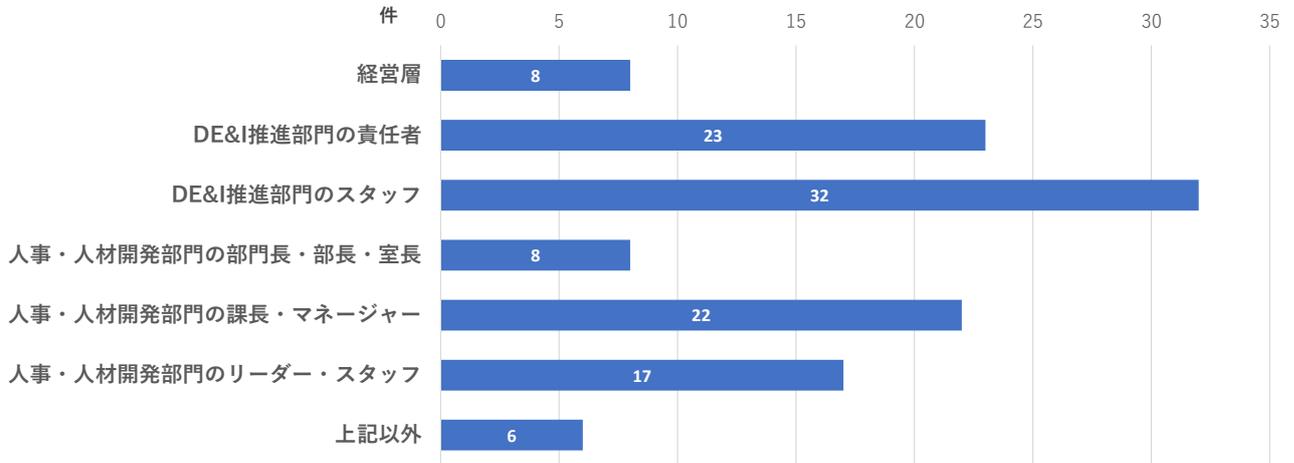


◆アンケート回答数：99件

回答期間：2024.11.6～2024.11.28

Q1. 貴方のお立場を教えてください（複数選択）

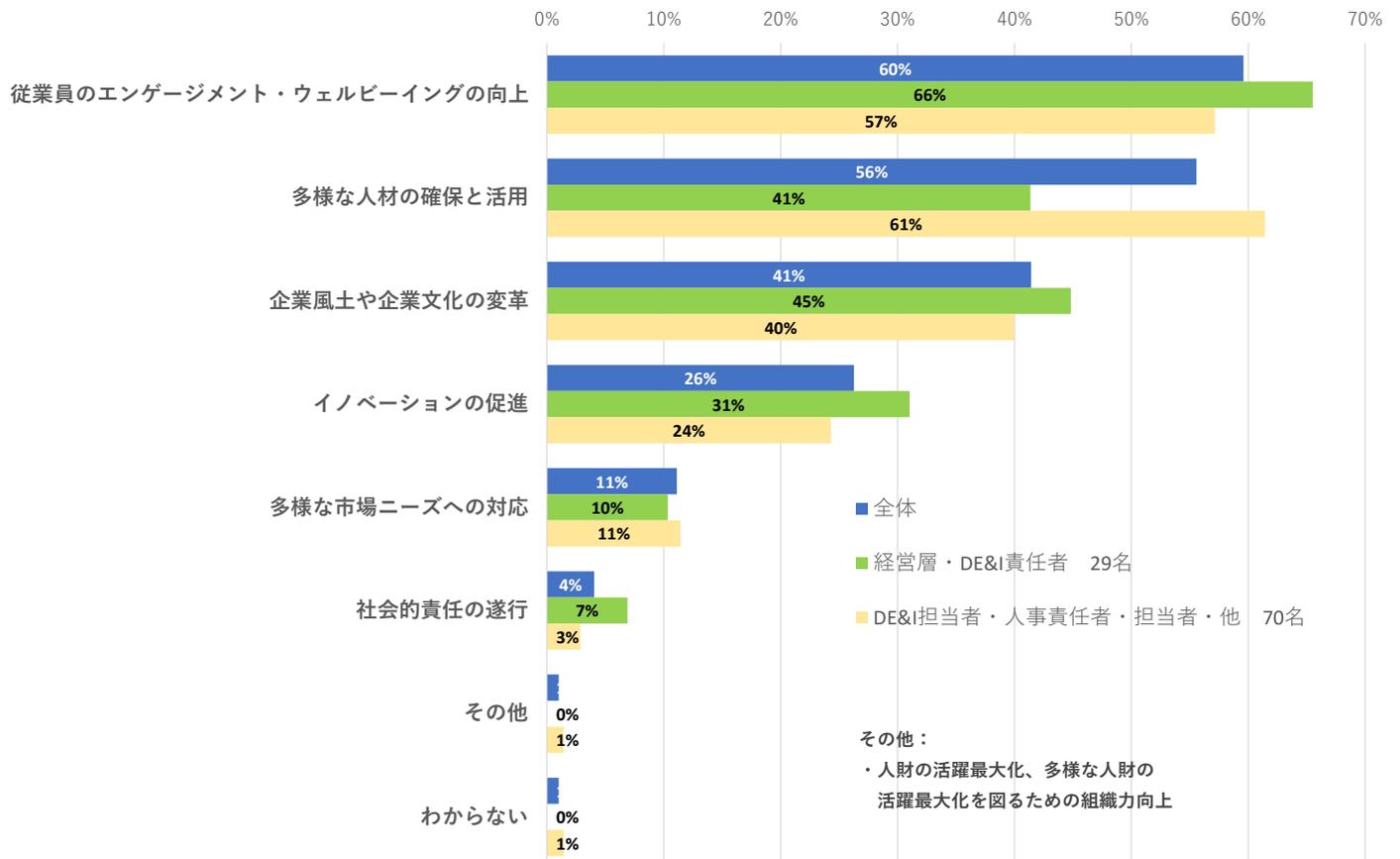


以下、Q2～4、6、10については役職層別でも集計（DE&I部門と人事部門を兼任される方は、DE&I部門の役職を優先）

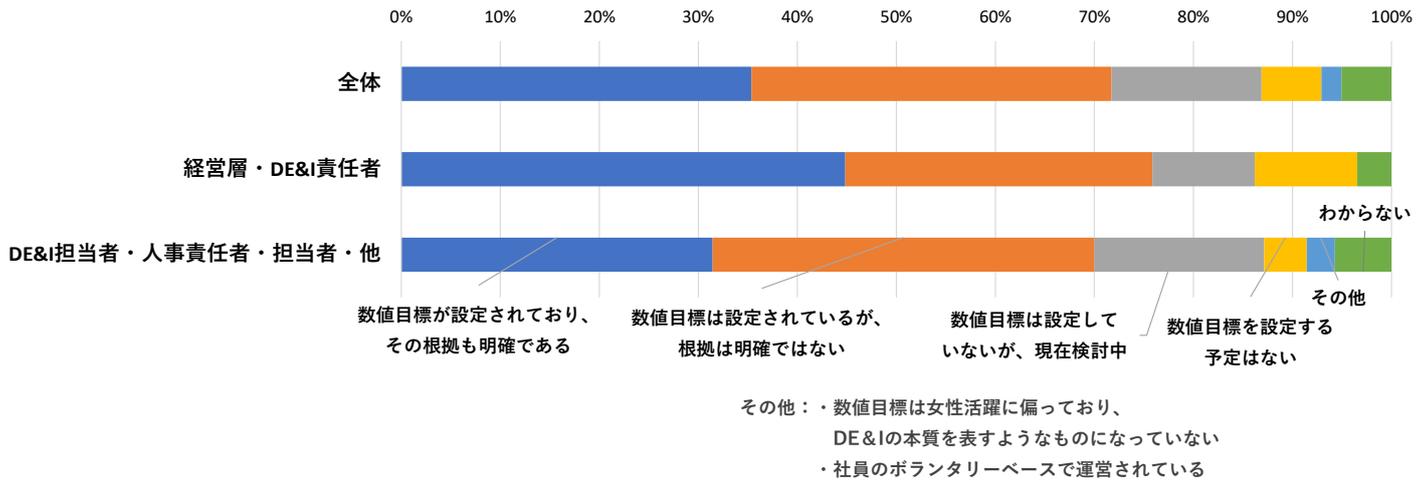
*経営層、DE&I責任者・・・29名

*DE&I担当者、人事部門長・課長・スタッフ、その他・・・70名

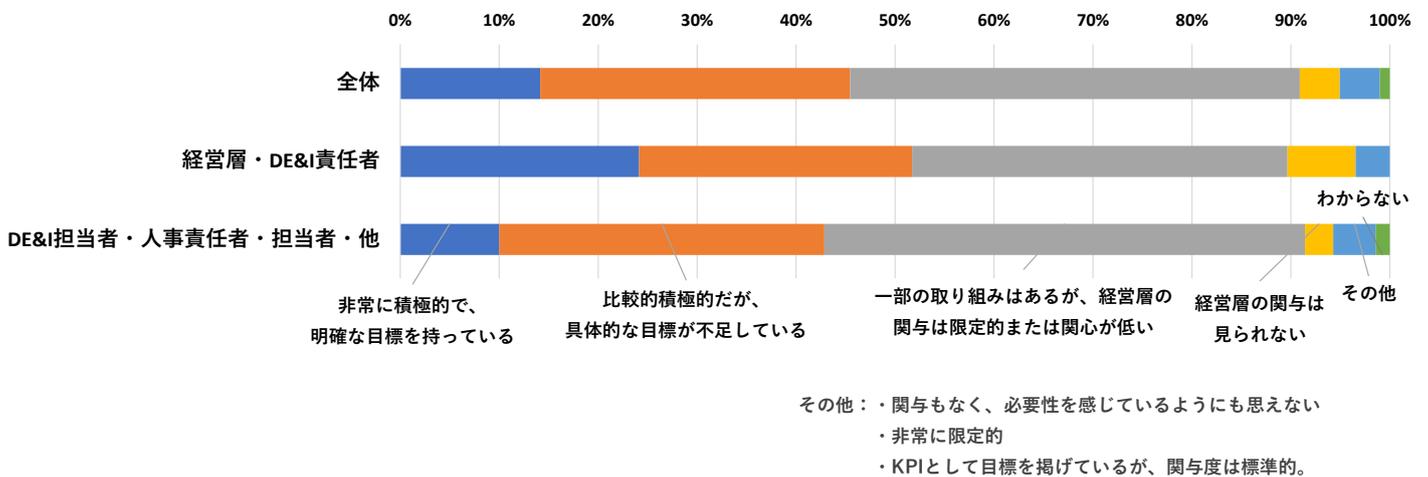
Q2. 貴社において、DE&Iに取り組む目的やゴールはどれでしょうか？（特に重要と思うものを2つ選択）



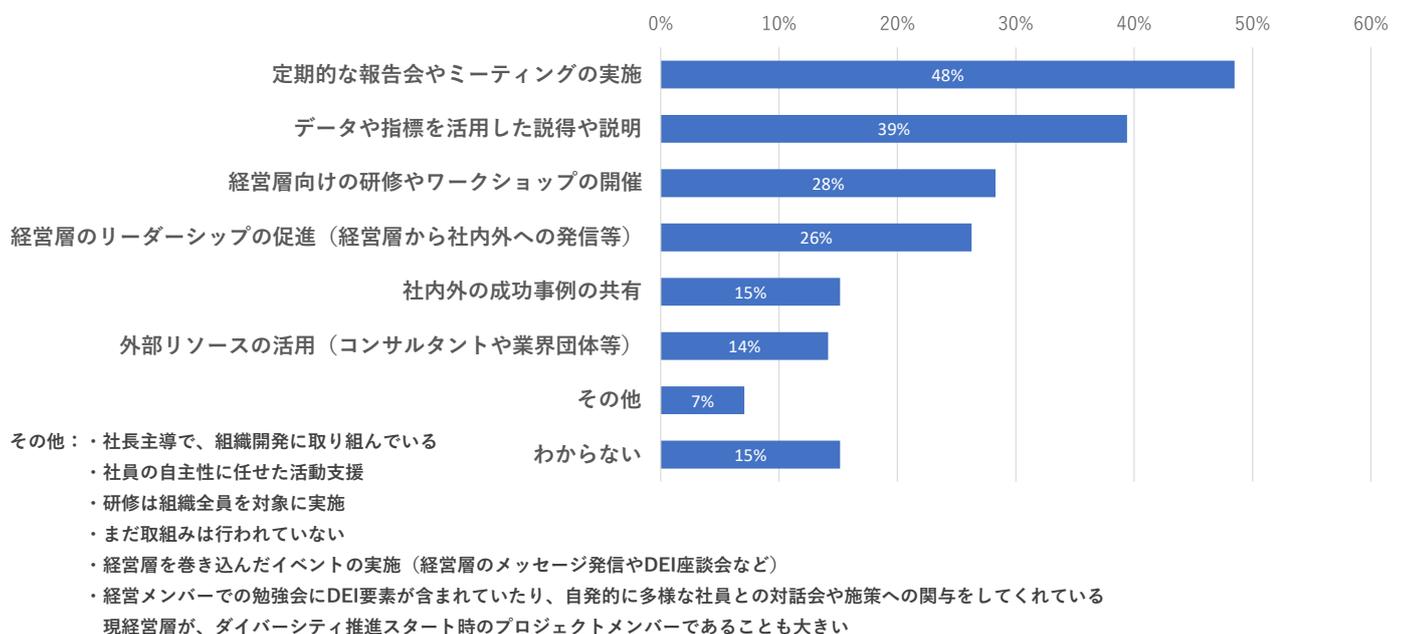
Q3. DE&I推進のための具体的な数値目標は設定され、その根拠が明確にされていますか？



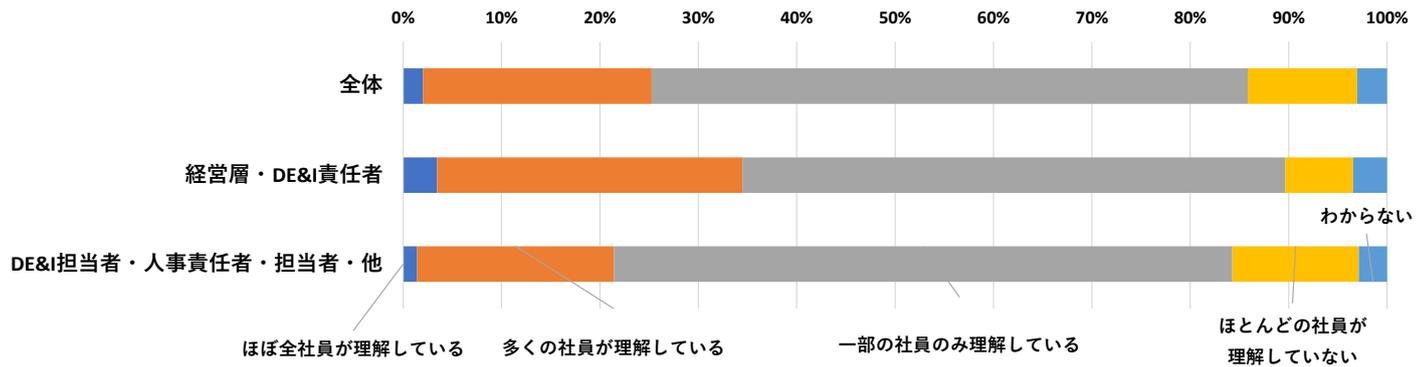
Q4. 貴方は、貴社の経営層がDE&I推進に対しどの程度関与し取り組んでいると思いますか？



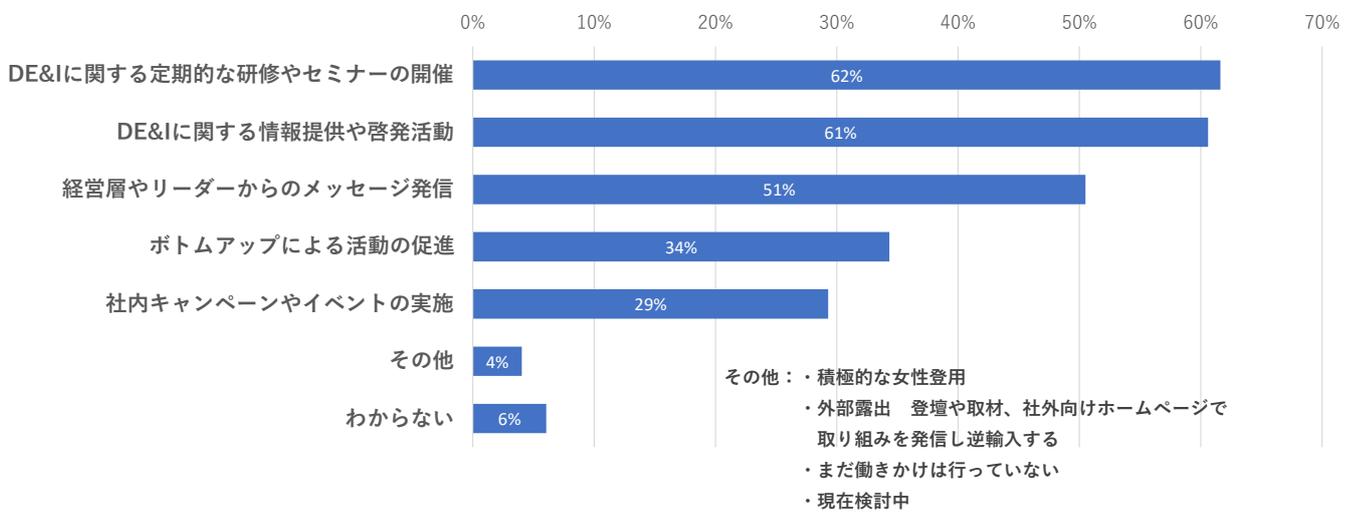
Q5. 貴社では、経営層のDE&I推進への理解と関与を促すために、どのような取り組みを行っていますか？（複数回答）



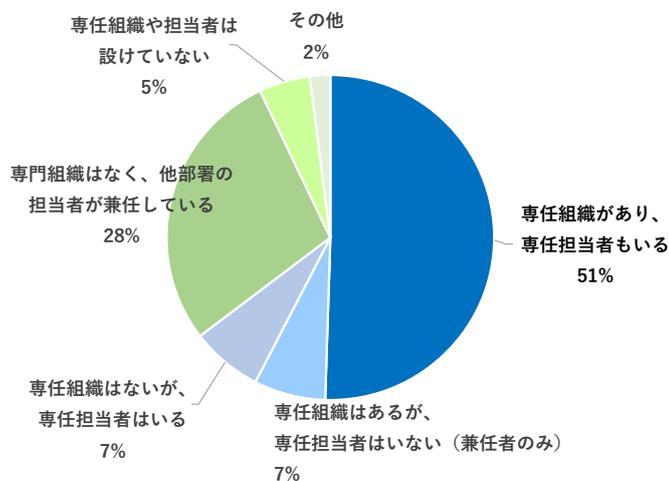
Q6. 貴社の従業員は、DE&I推進の目的をどの程度理解していると思いますか？



Q7. 貴社では、従業員のDE&Iに対する意識改革のために、どのような働きかけを行っていますか？（複数回答）



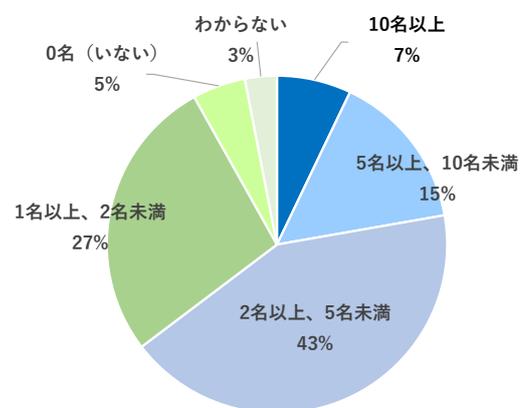
Q8. 貴社には、DE&I推進を担う専任組織または専任担当者がありますか？



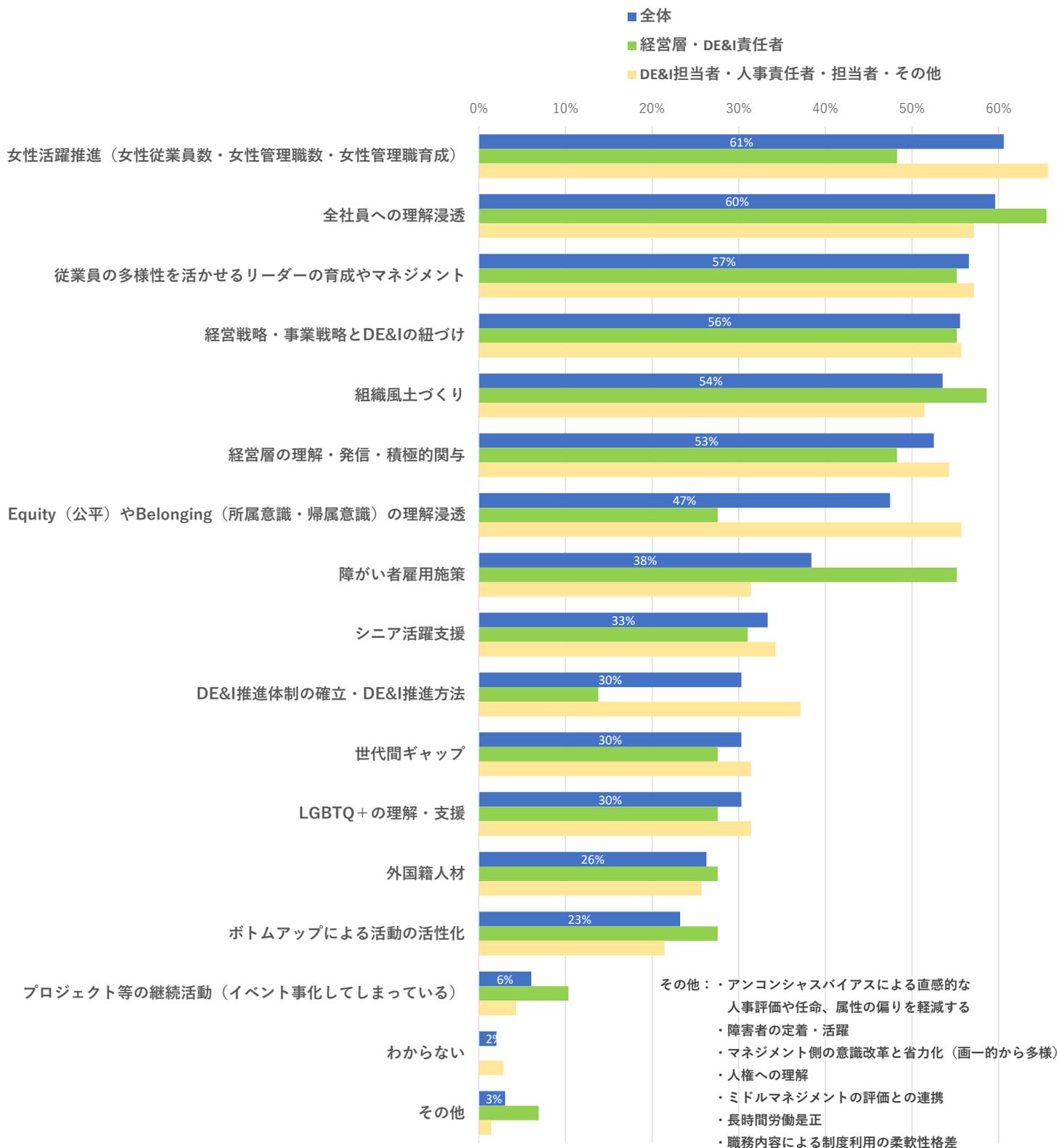
その他：・専任組織はあるが機能していない
 ・今後検討予定

Q9. 貴社のDE&I推進を担う担当者の人数は何名ですか？

※ただし兼任者は、その方の業務担当比率でカウントしてください。
 （例：DE&I業務を7割・それ以外を3割担当する場合は、0.7とカウント）



Q10. 貴社のDE&I推進に関する課題は何ですか（複数回答）



Q11. DE&I推進に関して、知りたい情報やご意見等がありましたらご記入ください（自由記述）

- ・ **経営層の積極的関与と全社員への理解浸透**について、他企業がどのようなことを実施しているのか知りたい。
- ・ 企業の経営層が、なぜ経営にDE&I推進が求められるのか、について発信が少ない。そもそも、経営層はDE&I推進に関して自らのナラティブなストーリーを持っていないから、サイレントマジョリティになっているからなのかもしれない。
DE&I推進の最大の壁は経営層にあると感じることがある（何も発信しない経営層という問題）。
- ・ どのようなテーマを置くと**全社員がDE&Iを意識**を向けるか。
社員一人ひとりが自分の言葉で「「ダイバーシティ推進」とはXXXだ。」と語れない。
- ・ **女性活躍推進**の施策の打ち方に悩んでいる。効果的な施策が知りたい。
- ・ **女性活躍推進**を逆差別と解釈されない進め方&伝え方に悩んでいる（男性社員の不満への対策）
- ・ **仕事と家庭を両立する女性**を支援する施策がないか考えている。
- ・ 男性社員の割合が多い企業のため、**"女性活躍推進"とすると不公平**であるとか、批判的な意見がどうしても発生してしまう。
そういった状況下でどのように女性の活躍推進を進めていくことがいいのか、また複数の社員区分があるせいで女性の中でもキャリアに対する考え方が大きく異なっており、一律に研修などを行っても効果が無いように感じている。
- ・ 女性があるポジションに就くとき、前任者のスキル・経験・長時間労働前提をしていた際の職務記述書となっており、女性では荷が重いのではないか、という声が出る。職務記述書の作り方と運用、長時間労働前提をなくすとポジションにつきやすくなるのではと感じているが、富士通社や他社ではどのように職務記述書を運用しているのかを知りたい。
- ・ いまだに女性の出産育児による離職など、子育てのためにキャリアをあきらめる例がある。
時短正規職員といった取り組みや**育児との両立支援**の実例があれば知りたい。
- ・ アンコンシャスバイアスは、マイノリティー側からは支持が高いが、マジョリティーが側の男性経営層からは支持が得られにくい。
男性目線でも納得を得られるアンコンシャスバイアスの事例やデータ、ストーリー。
- ・ **昭和的な風土**のままここまでできてしまった企業で、経営層も従業員もDE&I推進について、知識も情報もなく、その必要性を感じるまでに至っていない場合、**何から始めればよいか**。
- ・ 当社は20人+規模の小組織で、60歳超の**男子が過半数**を占める（女子5人は全員庶務）。伝統的にmale-dominantな業界のため自身は（定年まで一貫して人事畑を歩んできたので）強い問題意識を有するも、「How on earth?」と具体的な取り組みについては模索中。（今次例会に限らず）**小企業における成功事例**等の情報に接する機会があれば幸甚。
- ・ **製造現場**で取り組めるようなDE&Iの事例等。
- ・ **人材不足**の中、DE&Iをどう進めたかの事例等。
- ・ 転勤そのものを見直し、**極力転勤をしなくてよい体制・制度**を構築したい。同様の課題感がある企業や実際に導入したという企業の話。
- ・ 他社の事例を学びたい。
- ・ **海外**における潮流 **グローバル**での展開。
- ・ DEI推進にあたってよくある**QA問答集**（女性への逆差別ではないか？女性が苦勞するのではないかなど）。

アンケートにご協力いただきありがとうございました。