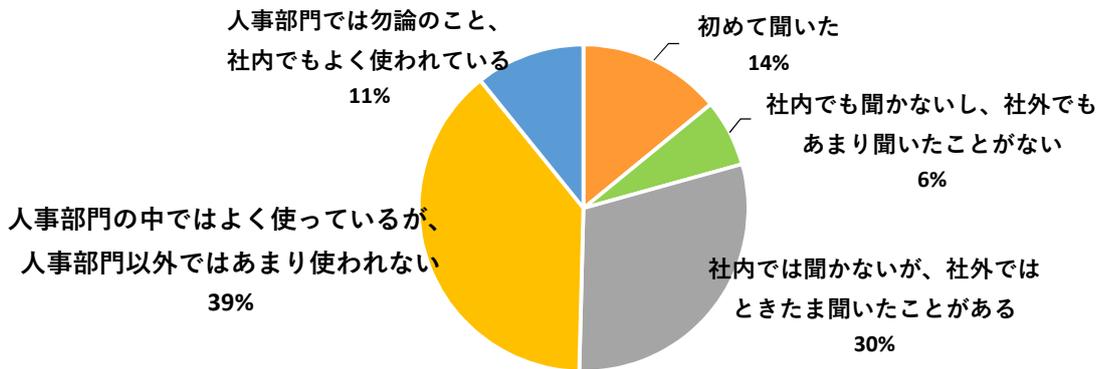


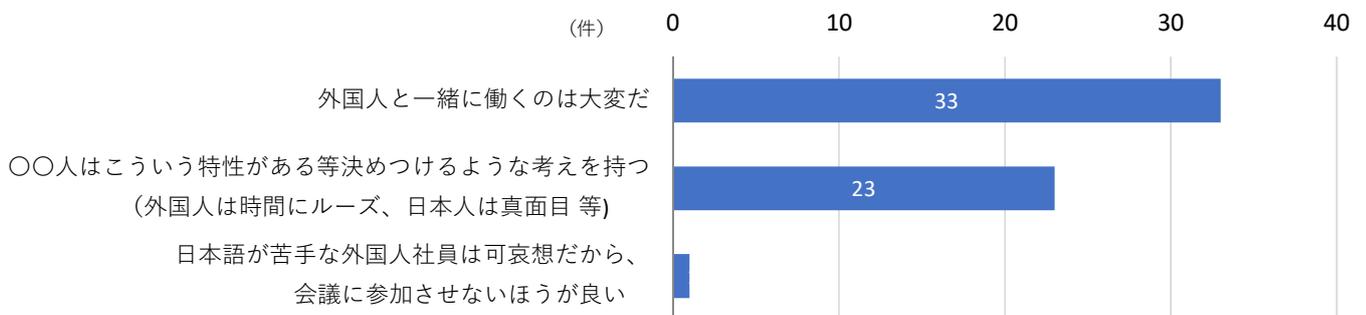
Q1. 「アンコンシャス・バイアス」という言葉を聞いたことがあるか



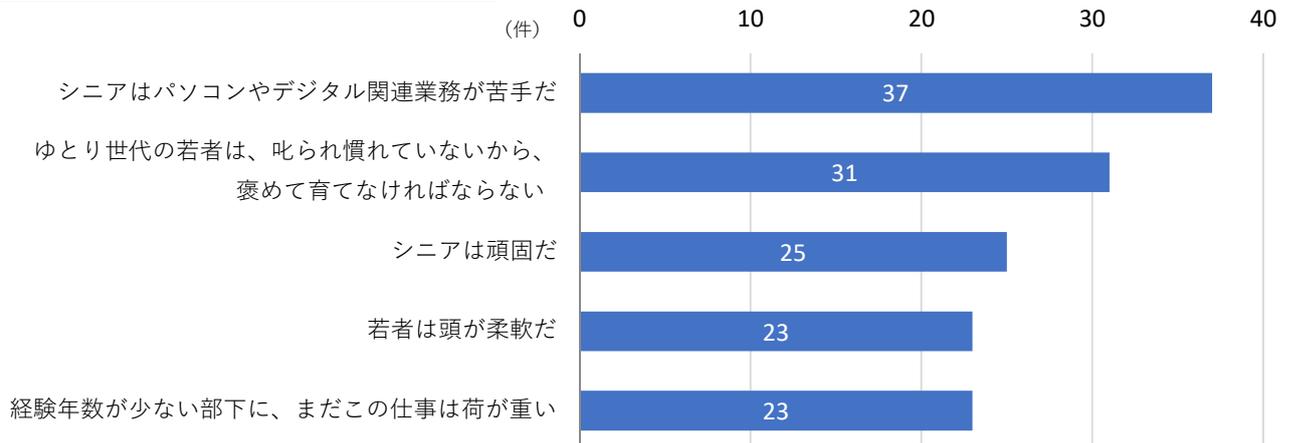
Q2. 自身の普段の考え方・価値観・意識として、思い当たる項目やあてはまる項目（複数回答）

Q2-1. 性別の違いによるもの → 次ページ

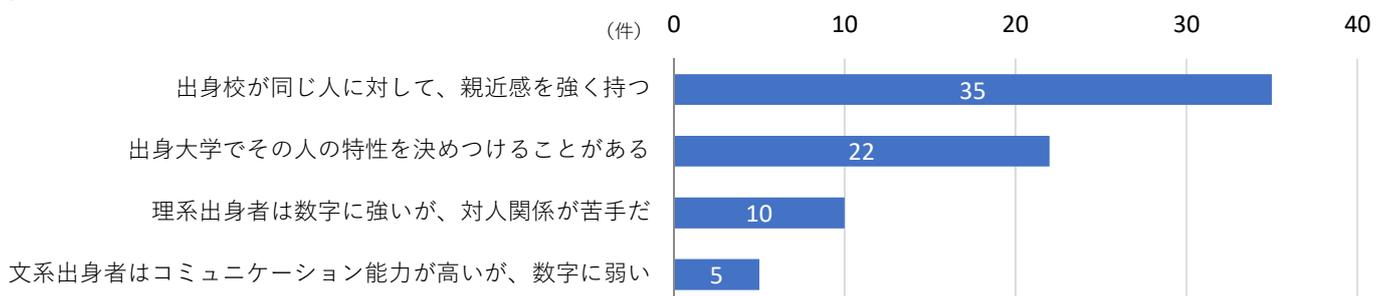
Q2-2. 日本人と外国人等、国籍の違いによるもの



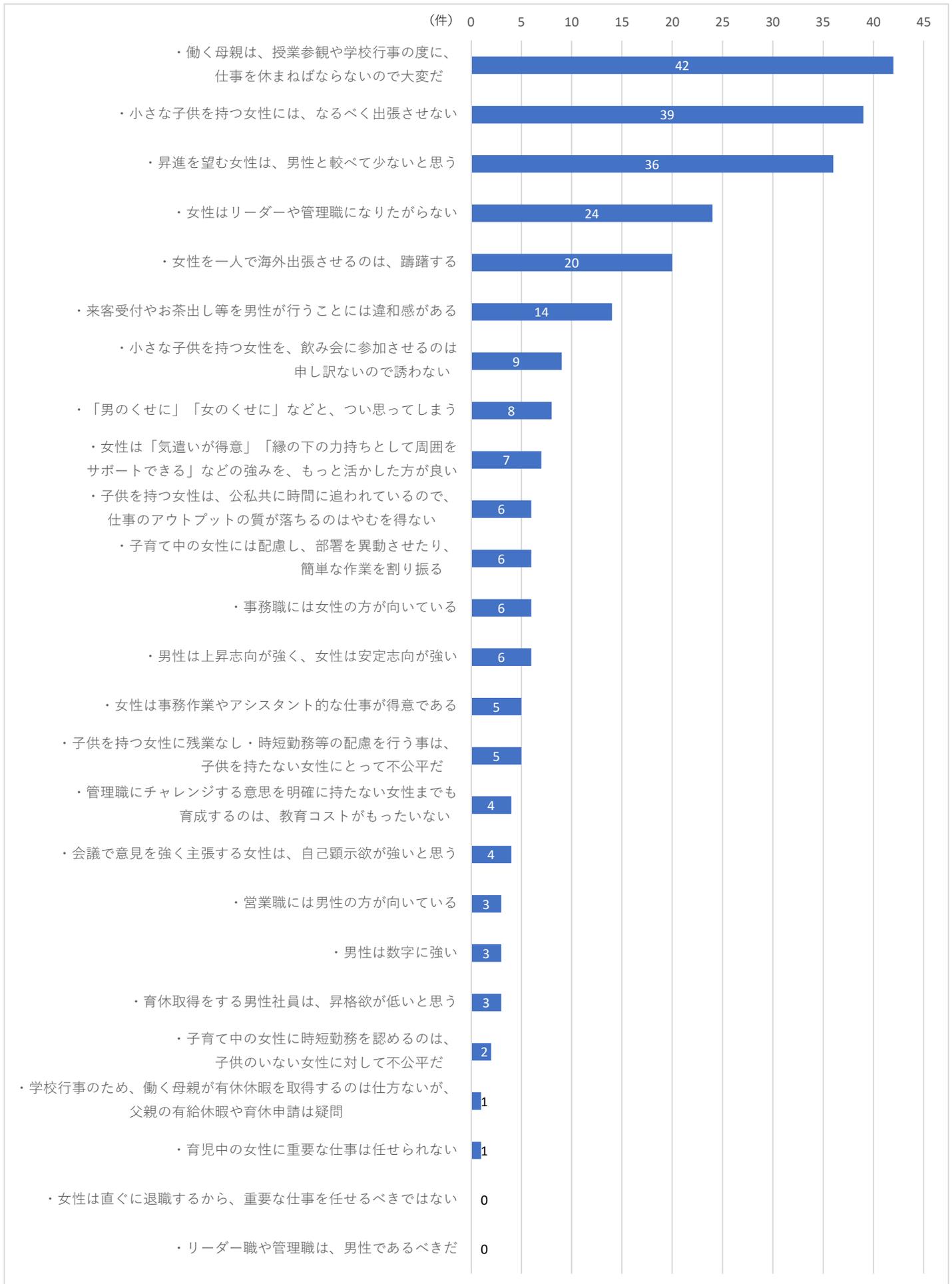
Q2-3. 若者とシニア等、年齢の違いによるもの



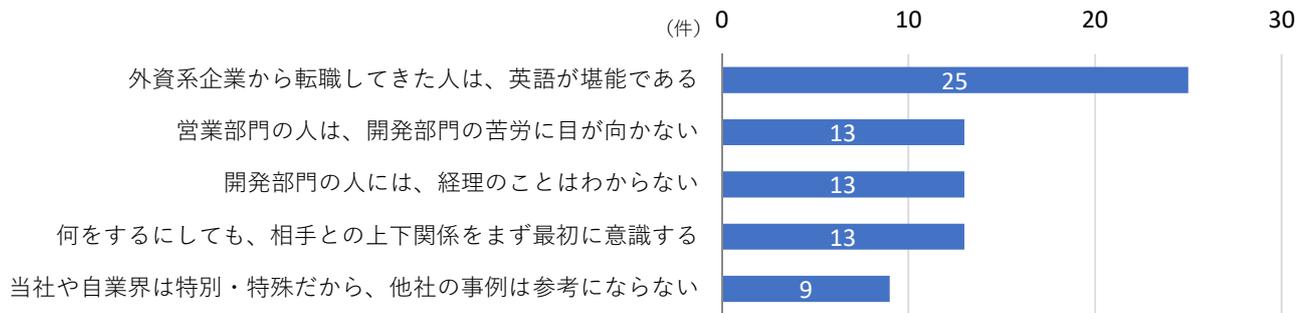
Q2-4. 学歴や出身校の違いによるもの



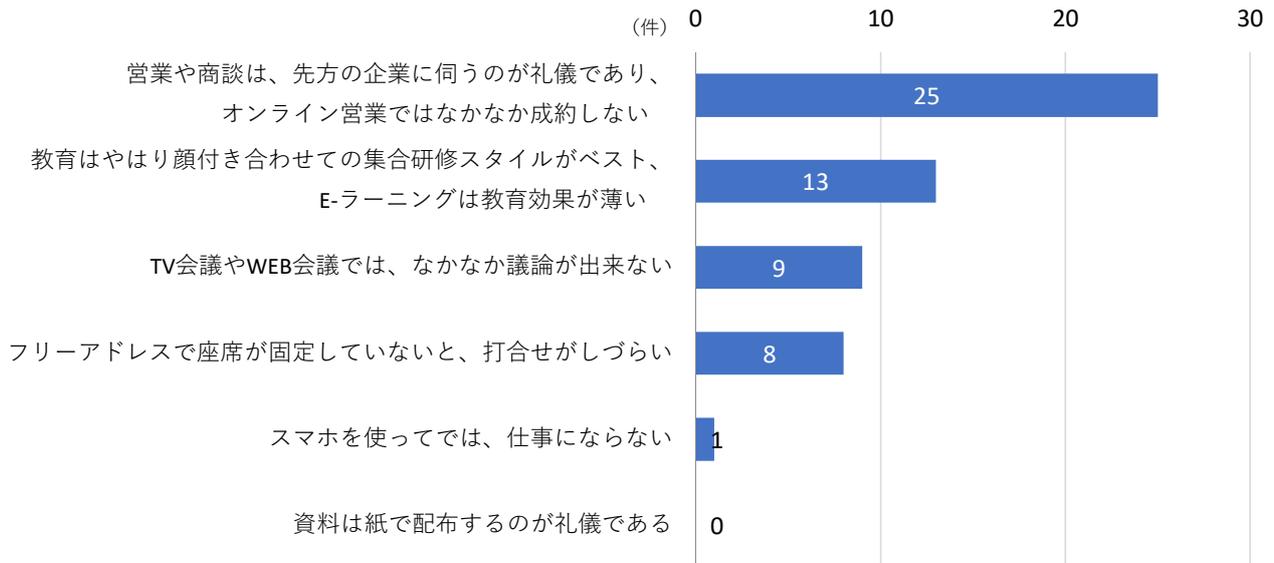
Q2-1. 性別の違いによるもの



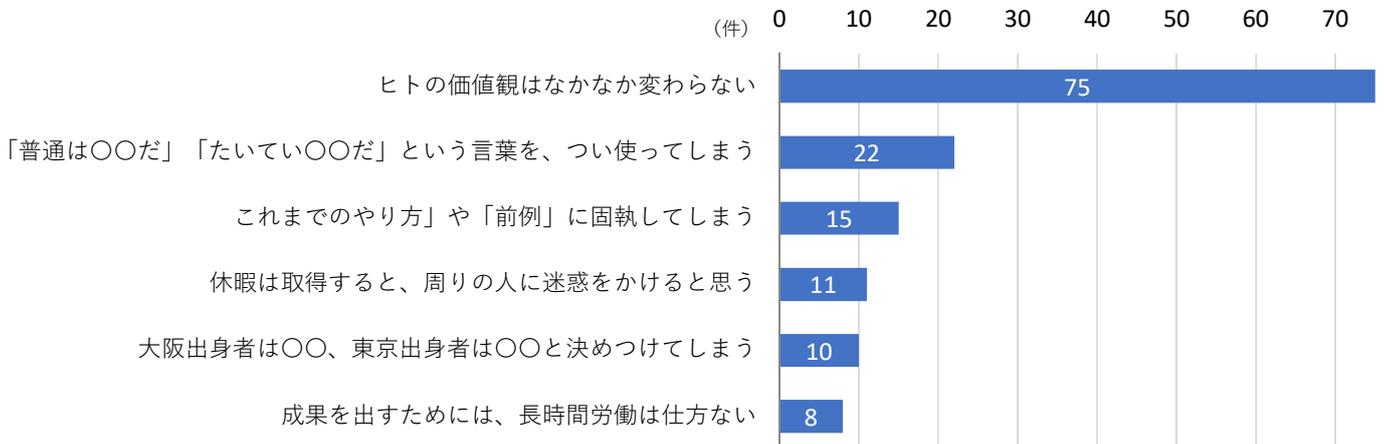
Q 2-5. 業界・職歴・職務・役職等の違いによるもの



Q 2-6. 仕事の進め方や価値観の違いによるもの

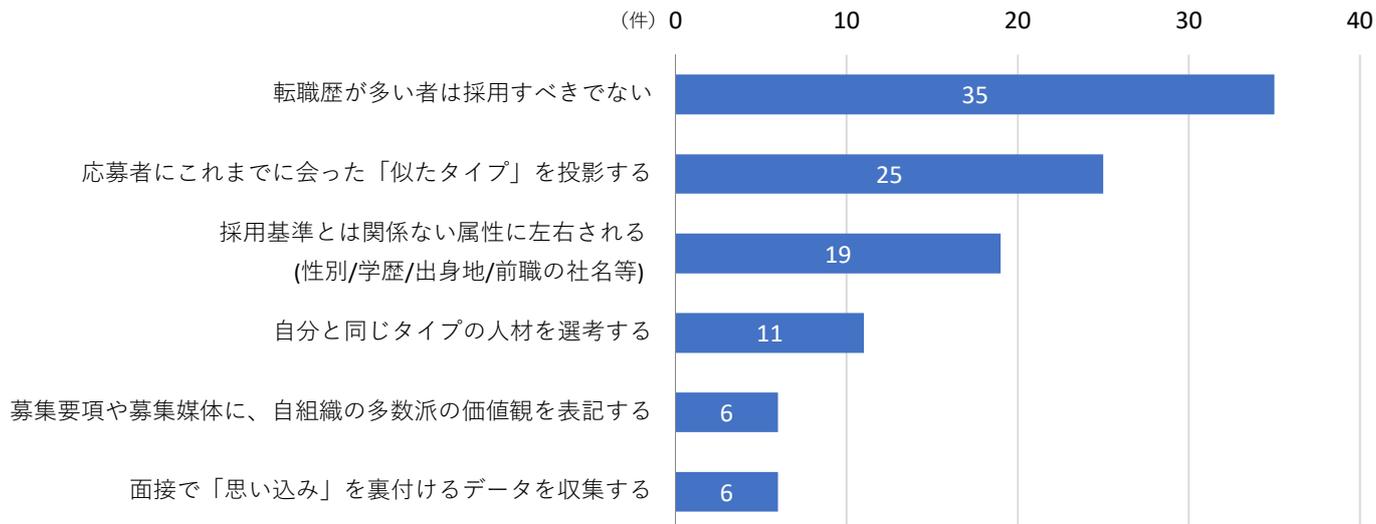


Q 2-7. その他

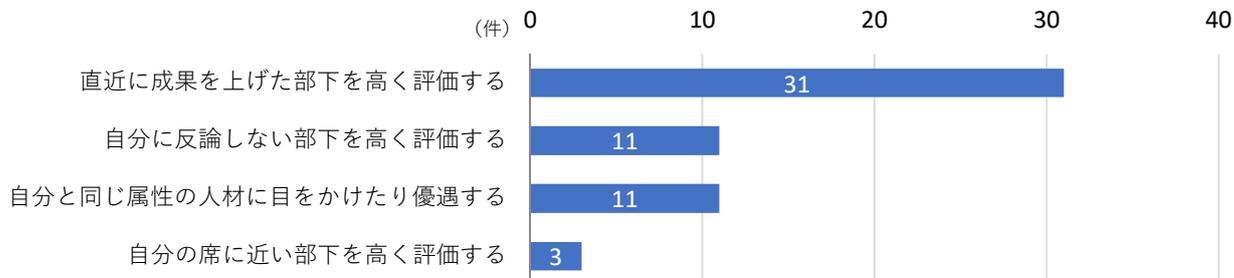


Q 3. 人事に関する現状として、自社によく当てはまると思うもの（複数回答）

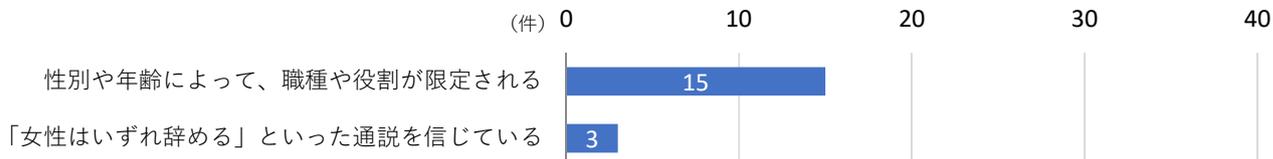
Q 3-1. 採用



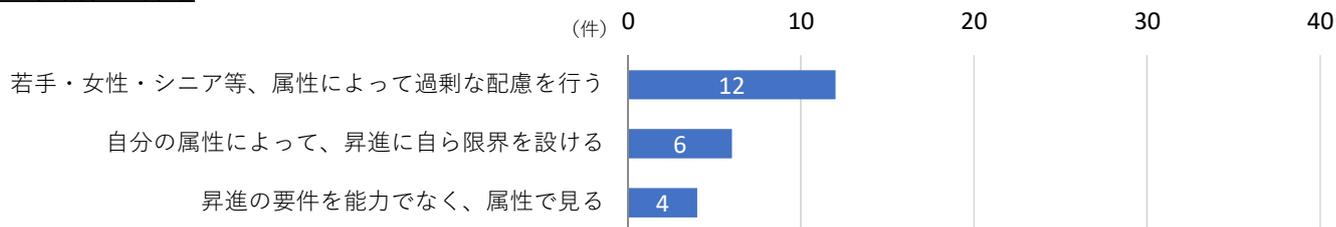
Q 3-2. 評価



Q 3-3. 育成



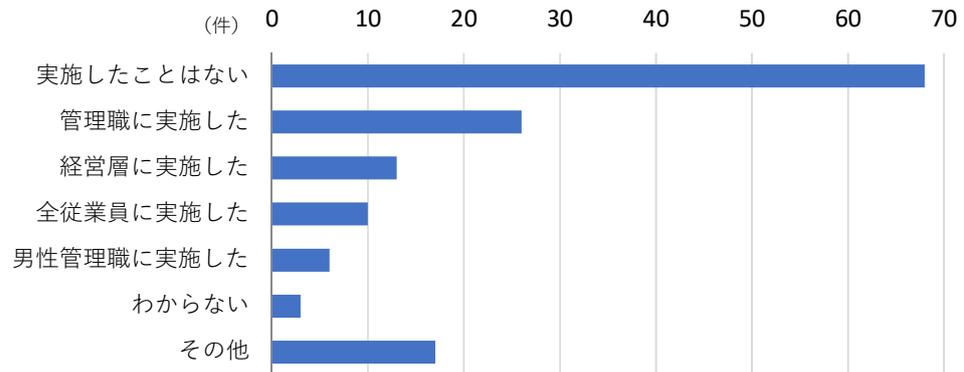
Q 3-4. 配置・昇進



Q 3-5. その他

- ・上記のチェックは弊社にはそういう傾向があるとして付けました。
- ・「アンコンシャス・バイアス」云々以前に自分自身の認識に対して理解ができていないことが問題。

Q4. 貴社では「アンコンシャス・バイアス」に関する教育研修を実施しているか（複数回答）



その他：

- ・新任ライン長に行っている
- ・女性総合職を部下にもつ管理職に実施した
- ・各部門ごとの責任で実施した。全部門が実施したのか否かは不明。
- ・育児中の女性社員を部下に持つ、一部管理職に対して実施した
- ・新入社員研修にて実施。
- ・階層別研修の一部として触れる場合がある。
- ・個別の研修の中で、取り上げることはある
- ・ダイバーシティの取組の中で、当社の課題であることをイントラで周知している。
- ・人権啓発面の職場学習会を実施している。
- ・現在実施検討中
- ・導入予定
- ・近日中に管理職へ実施予定
- ・次年度実施予定（全管理職対象）
- ・人事部内で勉強を進めている

Q5. 人事部門として、「アンコンシャス・バイアス」に関係する相談や苦情・トラブルに 対応したことがあるか。ある場合には、どんな内容だったか。

- ・アンコンシャス・バイアスというキーワードでは無いが、ダイバーシティ対策の中で（女性活躍推進、働き方改革等）阻害要因は抽出されていて、都度対策を取って来た。ただ、その方法ではいつも対症療法で後手後手にあるケースが多く、今回のように「アンコンシャス・バイアス」対策手法として確立し、全ての新規施策に予め事前対策することは大いに有意義と感じる。
- ・メイン担当だったにも関わらず、上司が勝手に配慮して、子育て中の女性を出張に行かせなかった。
- ・女性社員からの相談。小さい子供がいることが原因だと思うが仕事を縮小された、出張の際に声がかからなかった、ということで悔しいとの相談を受けた。是正のため上司に働きかけをした。
- ・女性の業務の限定、配属制限等への苦情対応を実施。
- ・女性に対する固定観念（女性はサポート業務が向いている、細かい作業が得意等）による仕事のアサインや、郵便物や給湯室当番などが慣例で女性に割り当てられている。
- ・昇格推薦で女性社員が不利な扱いを受けた。
- ・過去に、子供を持つ女性より管理者からのハラスメントを受けたとの相談有り。管理者への注意で収まったが、しばらくして女性は異動時に退職に至った。
- ・若手の女性社員から、「先輩から、女性は管理職にはなれないと言われた」という相談を受けたことはある。
- ・性差に関連する苦情は時々ある。
- ・家庭の事情等で短時間勤務の社員は、最終的に並べると良い評価をつけにくい。
- ・プレーヤーとして成功した社員がマネジメントに就くため、自身のやり方や方針を押しつけてしまう。