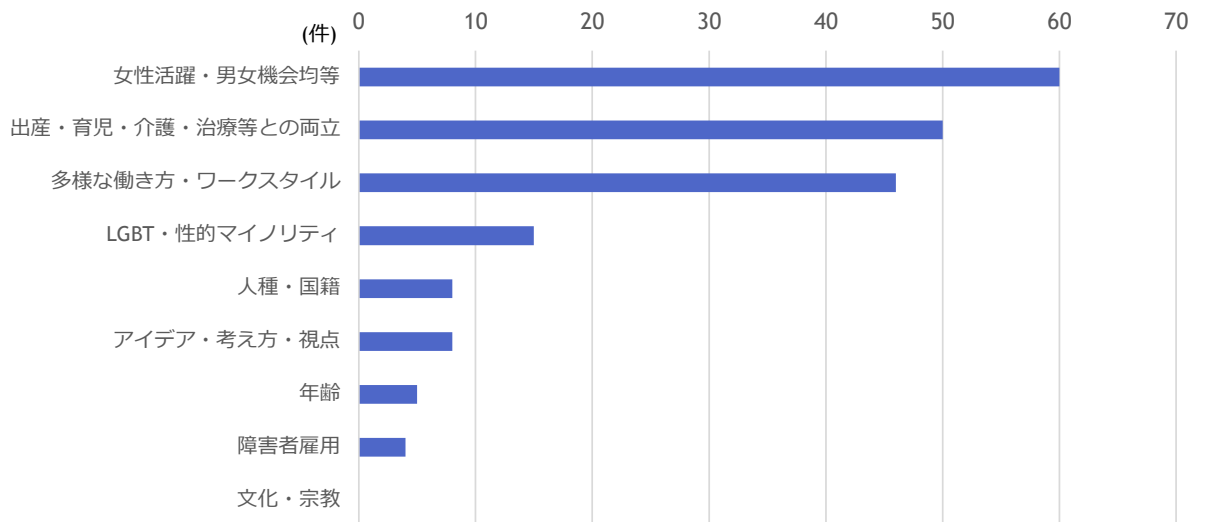
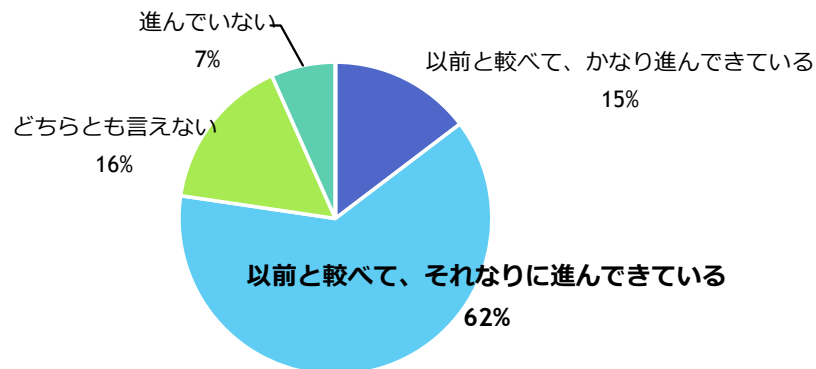


Part 1. ダイバーシティ推進の状況について

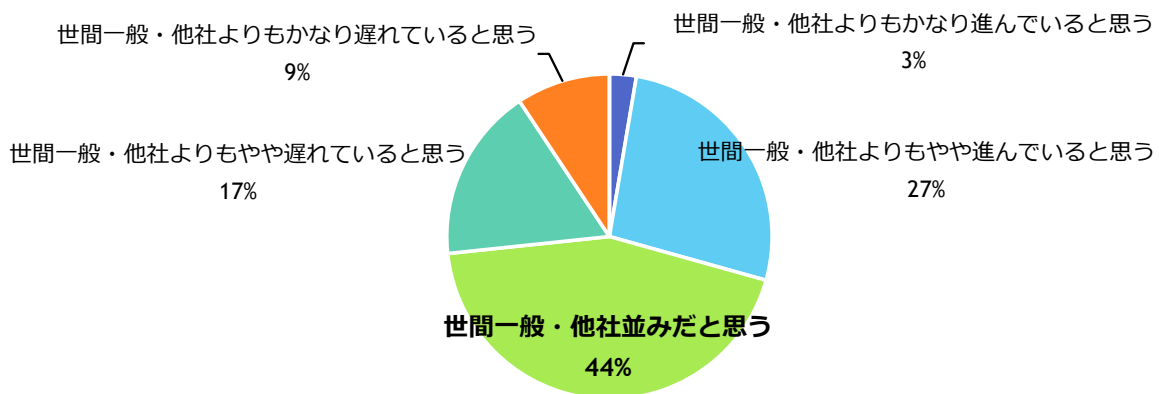
Q1. ダイバーシティ推進への取り組みは、どのようなテーマに力点を置いているか？（最大3つまで）



Q2. 自社のダイバーシティ推進は、以前と比べて進んでいるか？

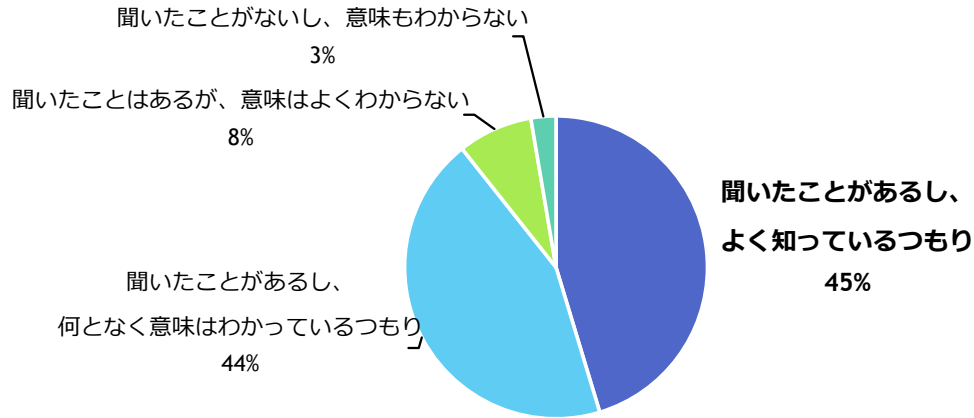


Q3. 自社のダイバーシティ推進への取り組みは、世間一般・他社と比べて進んでいるか？

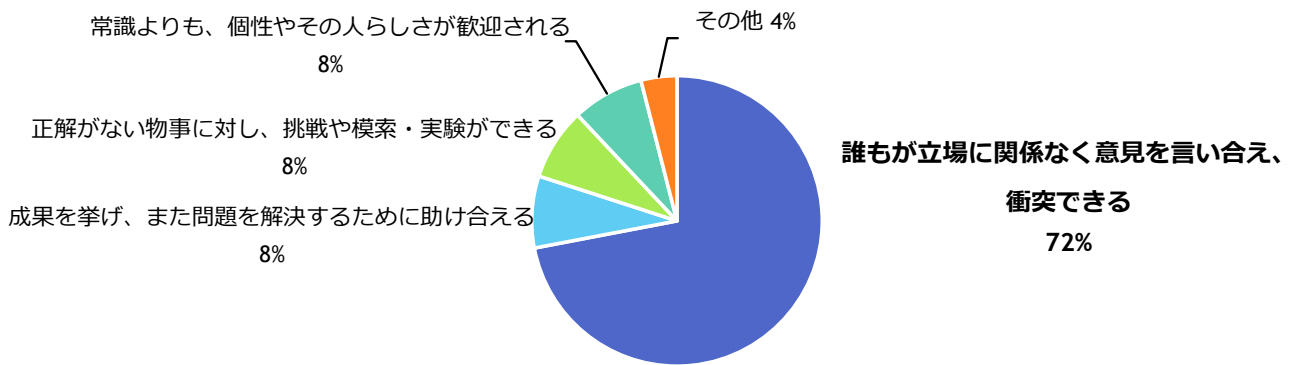


Part 2. 心理的安全性について

Q4. 「心理的安全性」という言葉を聞いたことがあるか？



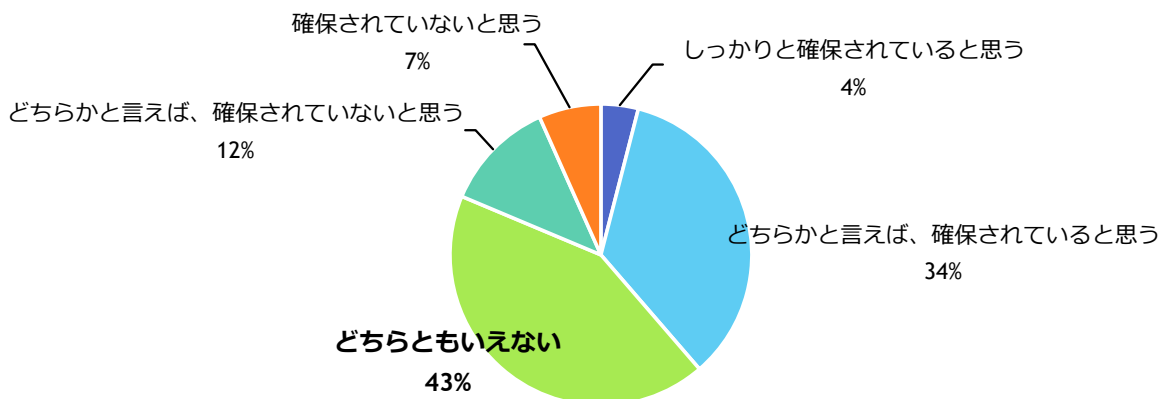
Q5. 「心理的安全性」という言葉から思い浮かぶイメージは、以下のうちどれが最も近いか？



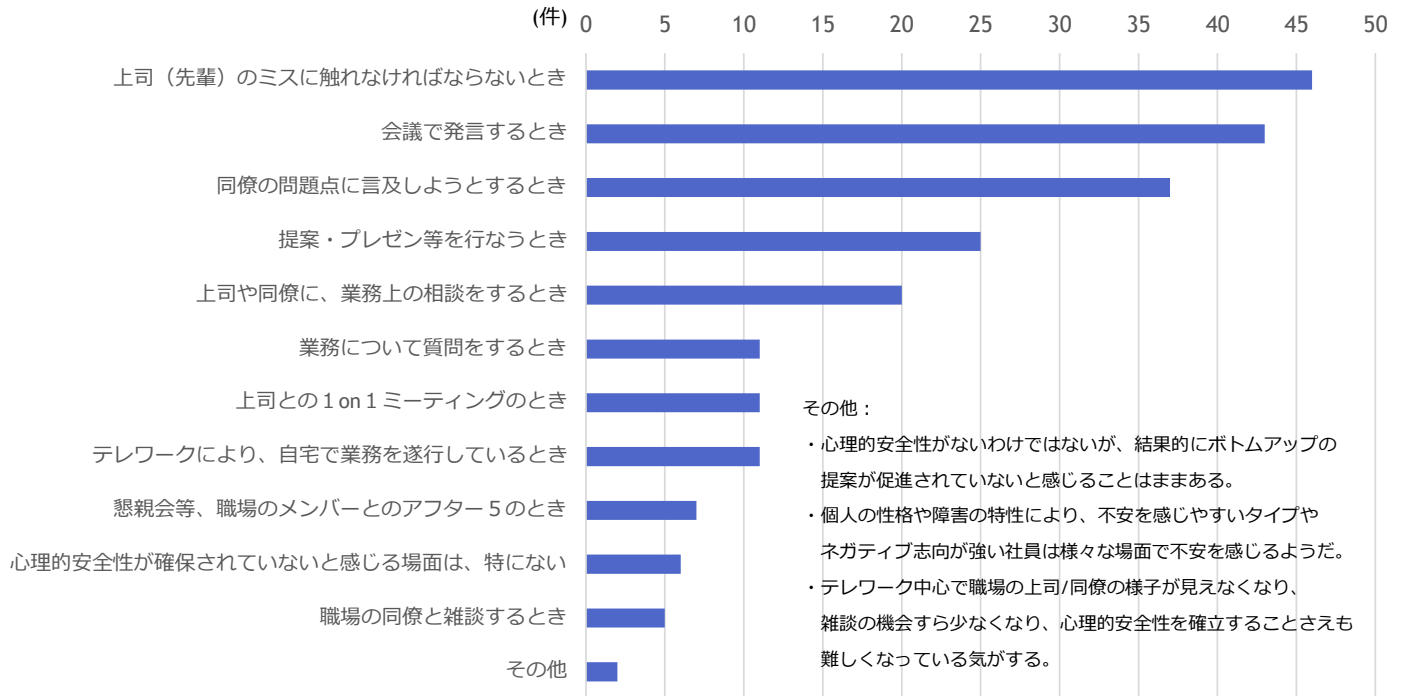
その他：

- ・誰もが尊重され、安心して仕事ができる環境・風土が構築されている。
- ・それぞれの価値観や多様性が尊重され、会社生活や職務遂行において不安を感じることがない状況。
- ・意見や新しいアイデアを出すことを糾弾されない。

Q6. 職場では、こうした「心理的安全性」は確保されていると思うか？



Q7. 職場で「心理的安全性が確保されていない」と感じる場面があるとしたら、どのような場面か？（複数回答）

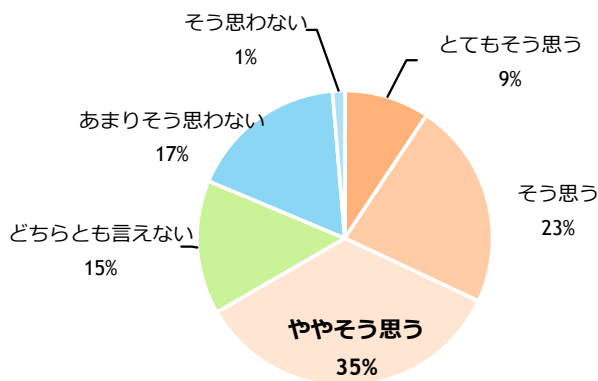


Q8. 自社の組織風土や社風として、以下の（1）～（12）についてどう感じるか？

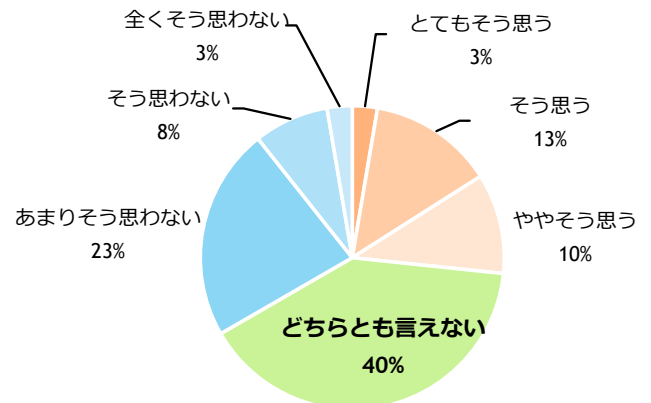
*ここでのチームとは、自社の組織内の多くのチームの傾向と考える。

(1) チームの中では、

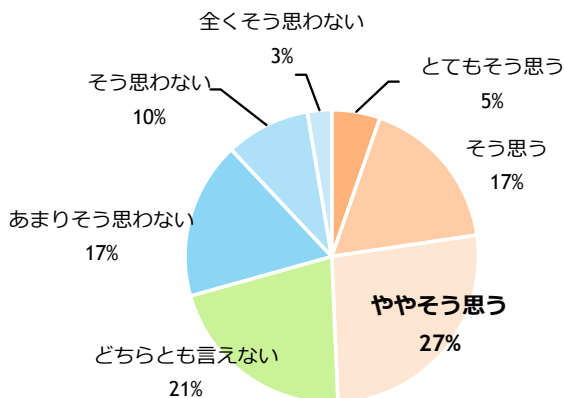
感じたことや気づいたことを自由にシェアできる



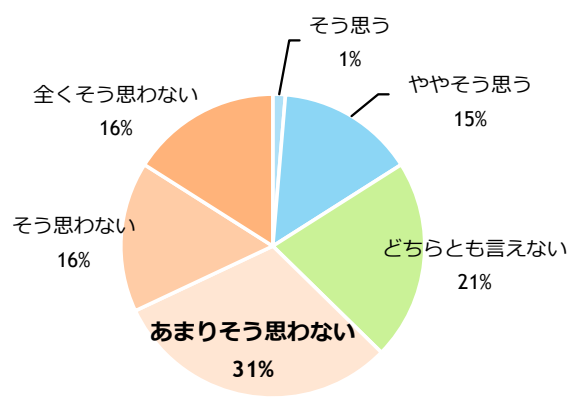
(2) チームは、減点主義ではなく、加点主義だ



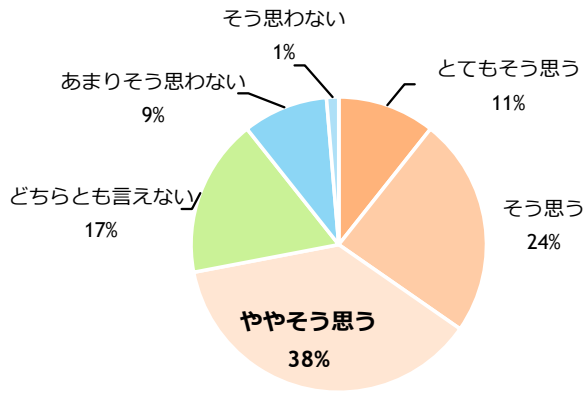
**(3) 多少非現実的でも、面白いアイデアを思いついたら
チームで共有してみよう・やってみようと思える**



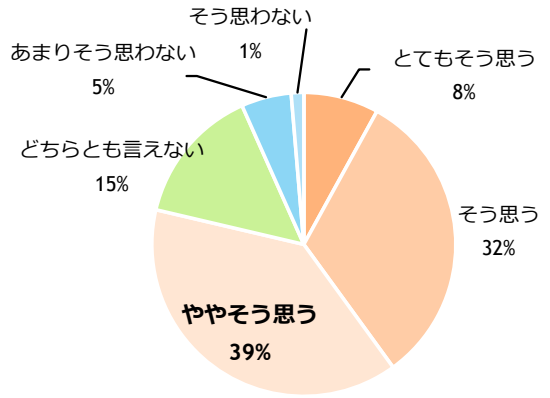
(4) チームの中で目立つことはリスクだと感じることもある



(5) チームの中では、知らないことを知らないと言える

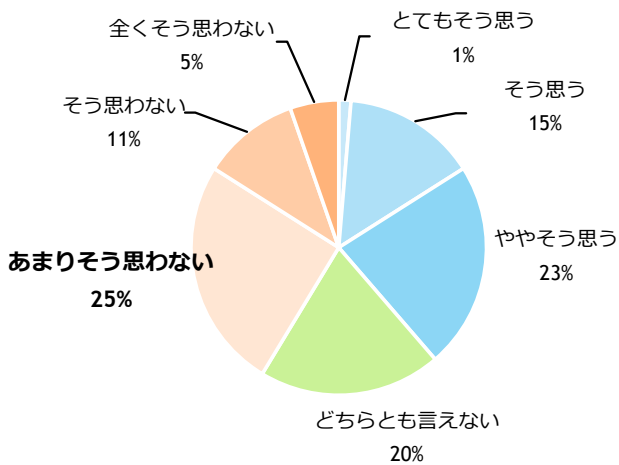


(6) チームメンバーやリーダーに相談に行ったら、いつでも相談に乗ってくれる雰囲気がある



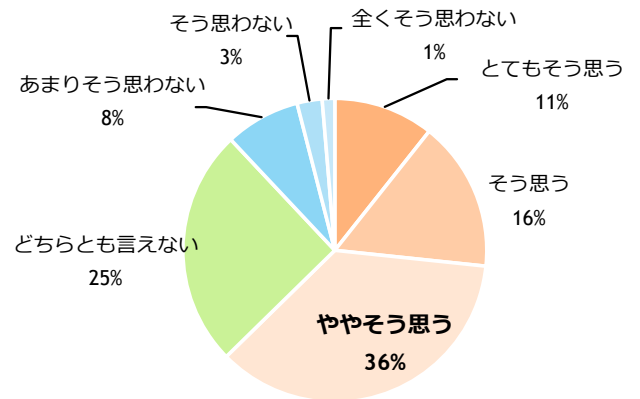
(7) チームでは、

前例や実績がないものを取り入れることは難しい



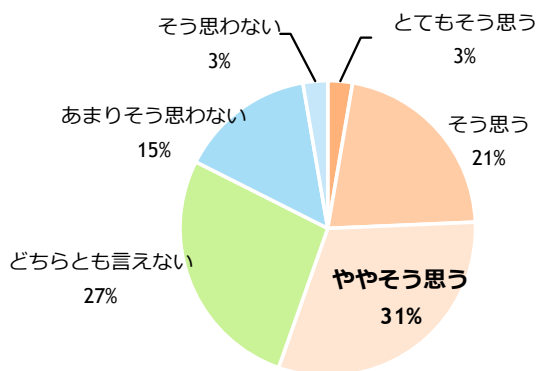
(8) チームでは、役割に応じて

強みや個性を発揮することを歓迎されている



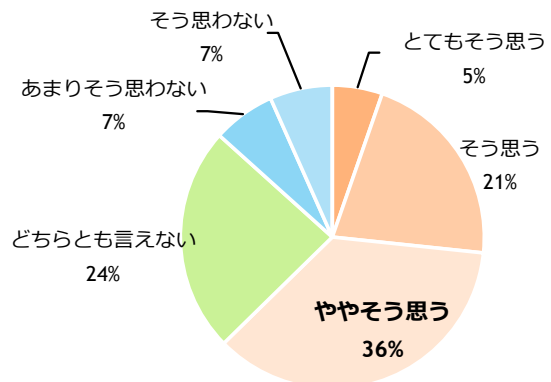
(9) チームメンバーの意見に

反対意見を述べることは、容易にできる

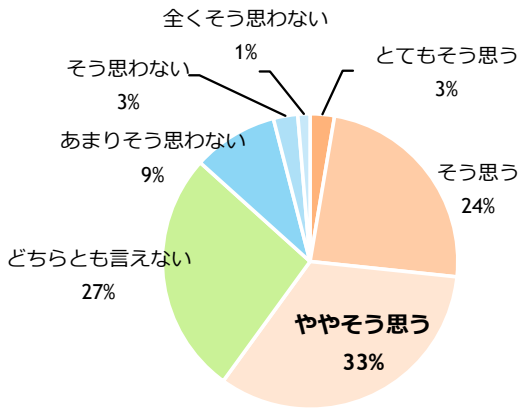


(10) チームでは、問題が起きたときに、他人を

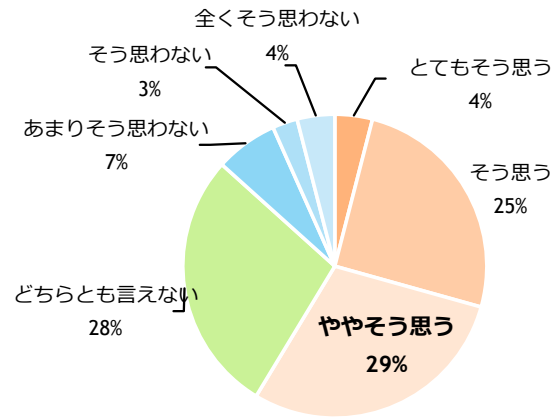
責めるのではなく、建設的に解決策を考える雰囲気がある



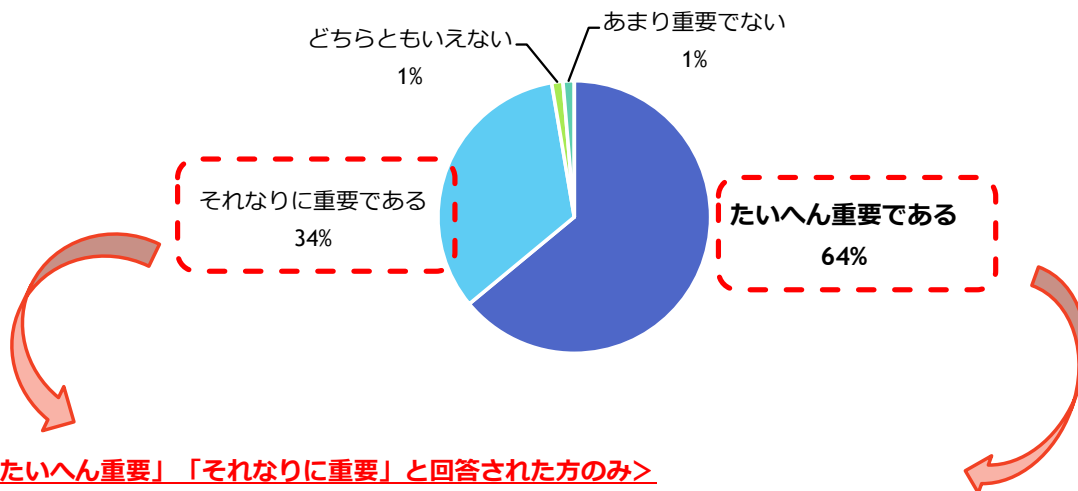
**(11)チームでは、チャレンジ・挑戦することは、
損なことではなく、得なことだと思える**



**(12)チームでは、常識に囚われず、さまざまな視点や
ものの観方を持ち込むことが歓迎される**

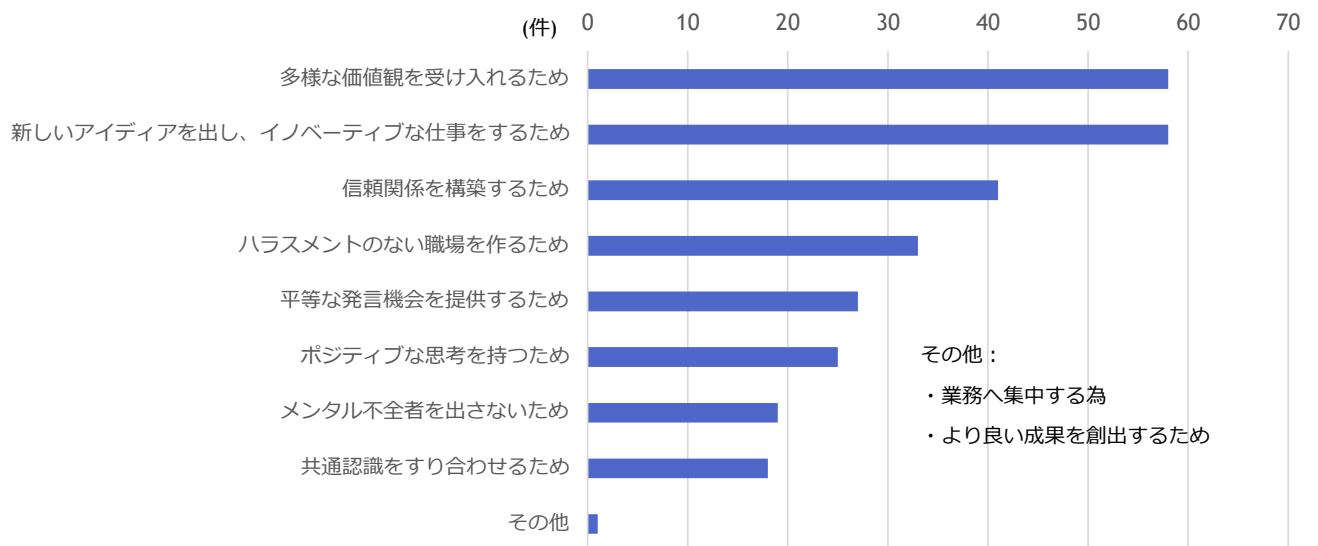


Q9. 組織風土や社風を考えた場合、業務遂行にあたり「心理的安全性の確保」は重要だと思うか？



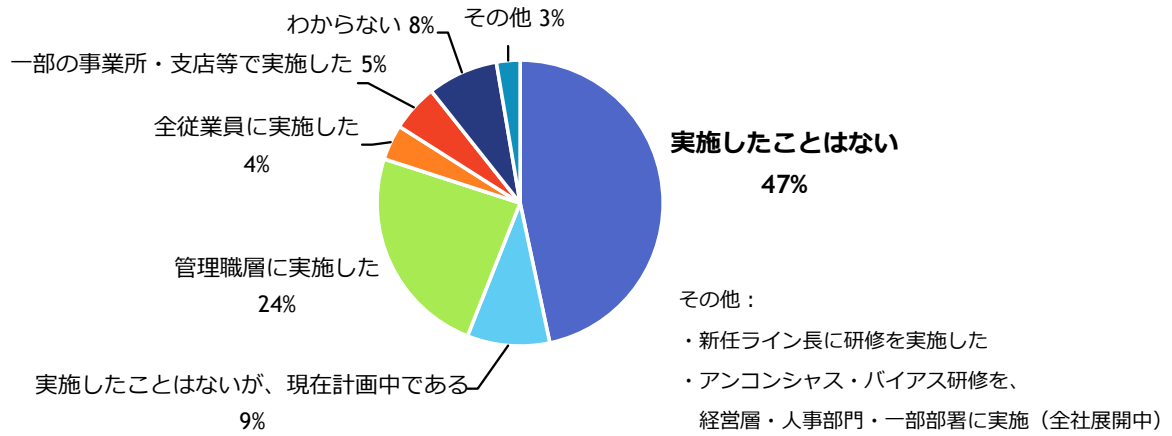
<Q9で「たいへん重要」「それなりに重要」と回答された方のみ>

Q9-2. 「心理的安全性の確保」は、なぜ必要だと思うか（複数回答）



<全員回答>

Q10. 「心理的安全性」の確保に繋がる何らかの教育研修（オンライン方式も含む）を実施しているか？



Q11. 教育研修も含め「心理的安全性」を確保するために、現在実施している具体的な取り組みや工夫

- ◆まだまだ、ダイバーシティやSDGsなどの単語すら認知されていない状況のため、社内報で連載コーナーをもち啓蒙活動をしている。
- ◆eラーニングにより、心理的安全性というワードへの反応をみている。たまたま「マイメッセージ」という意見発表の機会があり、論文を集めたところ、学習を終えている社員から多くの反応があった。
(その中の意見として、心理的安全性というワードを引用した職場改革について言及あり)。
- ◆心理的安全性の基盤となるD&Iに関して、当社の考え方および取り組み事例を共有するe-ラーニング研修を実施予定。
- ◆「心理的安全性」につながるテーマを設定して月1回の全社職場ミーティングを実施。
その他、社長メッセージ発信、役員研修、管理職研修をはじめとする研修の場で「心理的安全性」を取り上げている。
- ◆多様な意見の取入れやチームマネジメント研修を実施したが、職場・業務に戻ると研修内容を実行できていない傾向がある。
理論的な理解はあるが、行動しないまま現在に至っている可能性がある。
- ◆管理職(課長層)へマネジメントセミナーを実施中
- ◆全社横断のD&I推進プロジェクトの中のテーマとして取り上げたり、管理職・役員を対象とした講演会のテーマとして取り扱ったりしている。
- ◆アンコンシャス・バイアス研修を、経営層・人事部門・一部部署に実施（全社展開中）
- ◆1on1会議
- ◆360度評価やエンゲージメントサーベイを実施し、従業員が声を出せるようにしていることに加え、その結果を社内に公表している。
- ◆もともと社風が自由闊達、ボトムアップ重視なので、各職場である程度「心理的安全性」が確保されていることが当社の強み。