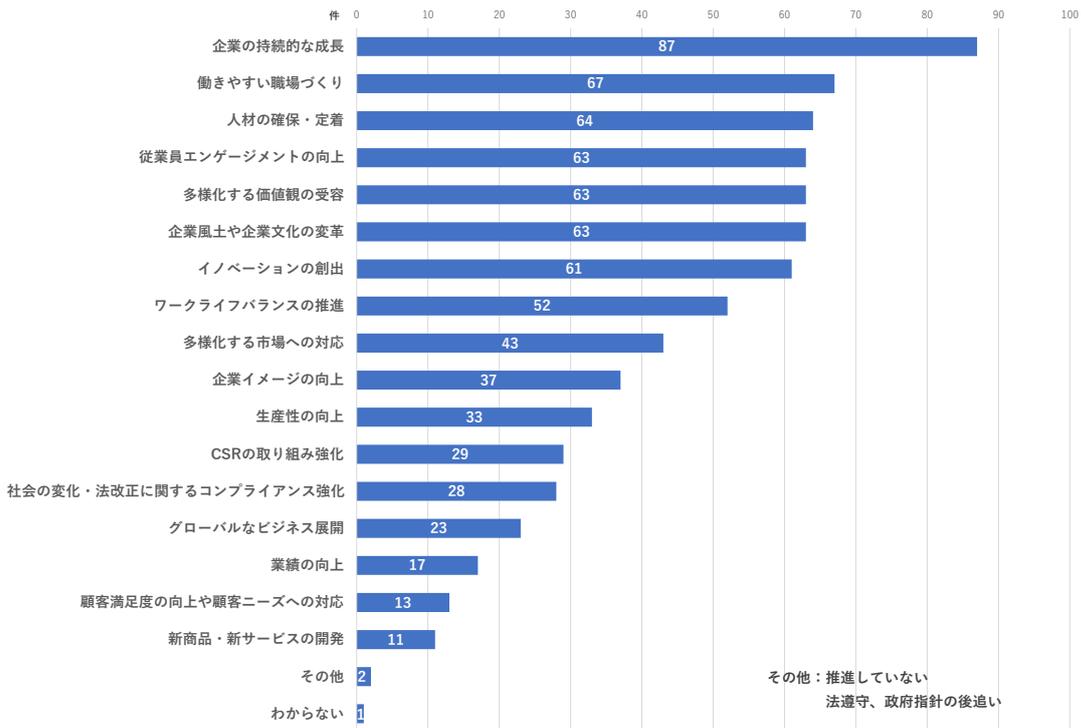
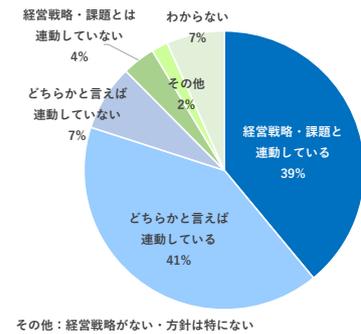


◆アンケート回答数：105件

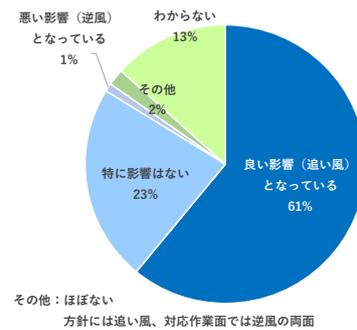
Q1. 御社にとって、DE&I推進の目的は、どれでしょうか（複数選択）



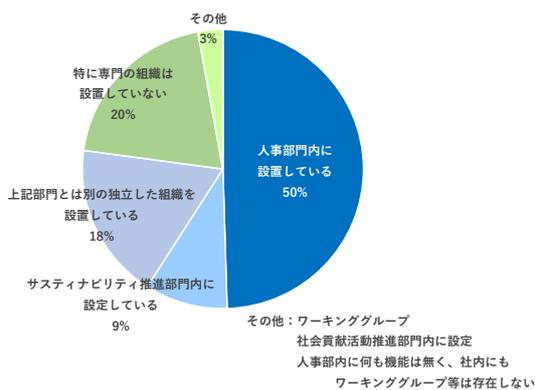
Q2. 御社のDE&Iの方針は、経営戦略や課題と連動していますか



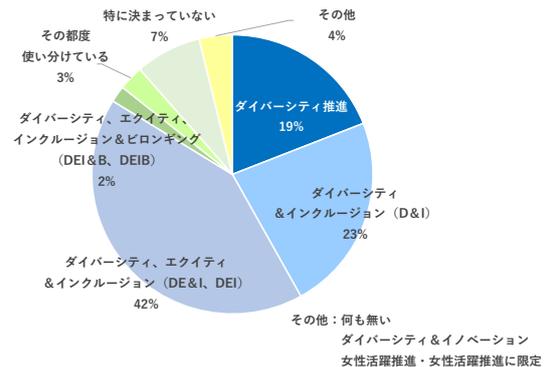
Q3. 昨今の「人的資本経営」の動きは、御社のDE&I推進に影響を与えていますか



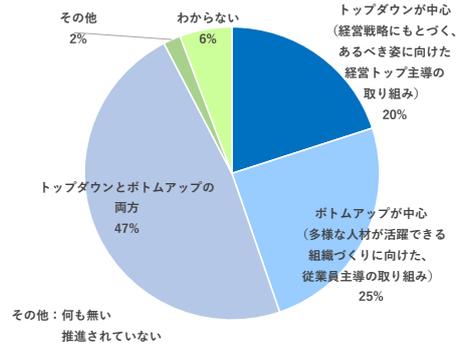
Q4. 御社のダイバーシティ推進組織は、どうなっていますか



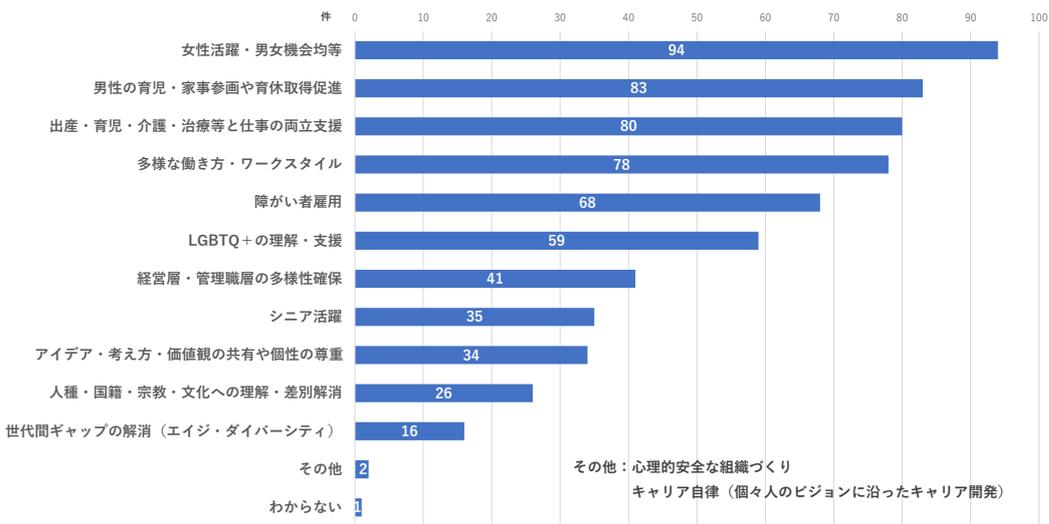
Q5. 御社でのダイバーシティ関連の活動の“呼称”は、以下のどれに最も近いでしょうか



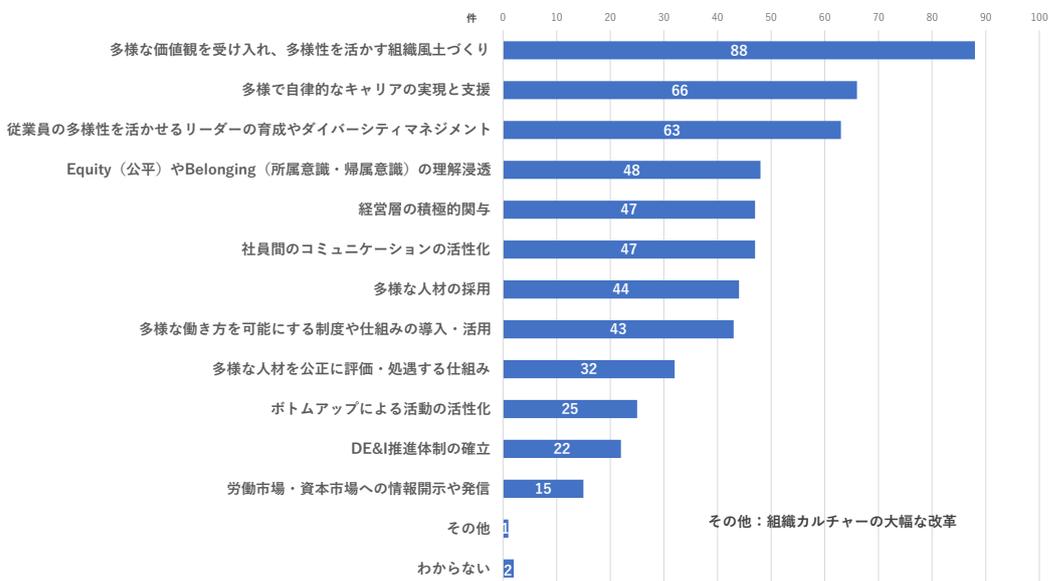
Q6. 御社でのDE&Iは、どのようなアプローチで推進していますか



Q7. 御社では現在、DE&I推進に関するどのようなテーマに取り組んでいますか (複数選択)



Q8. 御社ではDE&Iを推進する上で、現在および今後どのような活動を重視しますか (複数選択)



Q9. DE&I推進に関して知りたい情報や課題・ご意見等がありましたら、ご記入ください（自由記述）

- ・ 昭和的価値観を持ったワンマン経営者の元、どのようにDE&Iを進める事が出来るのかを知りたい
- ・ DE&Iを推進すること自体を仕事の成果とするのではなく、結果としてどう経営やビジネスにインパクトがあるのか、どのようにKPIを設定すれば良いのかを知りたいです。
- ・ E（エクイティ）の具体的な施策事例を知りたいです。
- ・ D&IからDE&Iへ取り組むタイミングやDE&Iの取り組み事例を知る機会があると大変ありがたいです。
- ・ 障がい者雇用に関して、特例子会社を設けずに取り組んでおられる（三井化学さんのような）企業の実態や手法について（メリットやデメリット（困難な点））も含めてお伺いしたいです。
- ・ ダイバーシティが進みやすい人事制度、組織のあり方・女性活躍先進国の企業の取り組み（特に製造業や建設業など日本において女性活躍の歩みが遅い会社の取り組み）
- ・ 日本では女性活躍が進んでいない製造業や建設業などの海外企業の進んでいる事例の紹介・組織のダイバーシティを後押しする人事制度
- ・ 先進企業では、トップの意志で強力で推進している例が多いが、当社ではまだまだ「女性活躍」のみにとどまった考えが多く、積極的に巻き込んで推進していくための伝え方の工夫、推進の仕組みなどが必要。苦勞して上を巻き込んで成功した事例があればご共有いただきたい。
- ・ 各社様におけるエクイティ施策の具体的な取組事例・意思決定層、管理職における女性登用推進の事例
- ・ 世代間ギャップの取り組みに力を入れていきだが、具体策が見つからない。
- ・ 会社としてどのように方針をつくり従業員に示せばよいか、プロセスや考え方など
- ・ D&Iを推進しておりますが、それを実現するうえでのEquityの重要性の理解が進んでいないのでどのように腹落ちしてもらえるのか有効な方法を知りたい。
- ・ 課題：エクイティの理解浸透