

DEI推進SLのこと

Diversity, Equity & Inclusion

- **ダイバーシティ（多様性）**とは、サイオスグループで働くすべての人が、多様性（人との違い）に気付き、得意なことで活躍すること。
- **イクイティ（公平性）**とは、不得意なこと・できないこと・何らかのハンディがあっても、公平に活動できるように互いに支援すること。
- **インクルージョン（受容）**とは、他の人の多様性（自分との違い）を受け入れ尊重すること。

DEI推進SLの考えるDEI

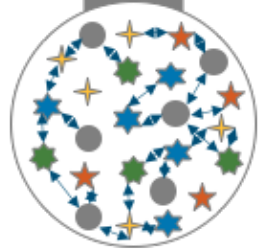
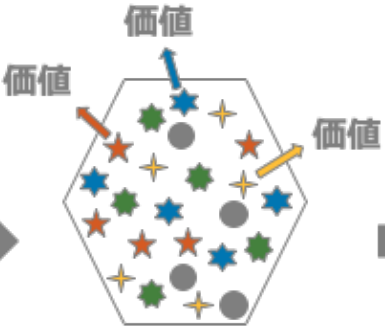
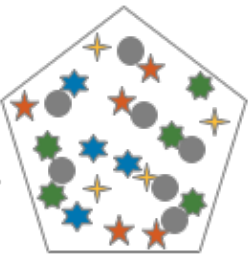
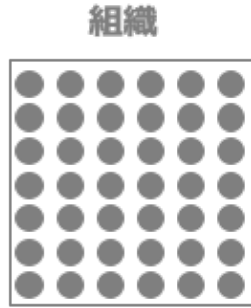
すべての人が多様性を持っています

多様性が相互補完し、不可能が可能に

多様性が存在しないように見える

多様性が顕在化

多様性が衝突



多様性レベル1
均質な状態
(モノカルチャー)

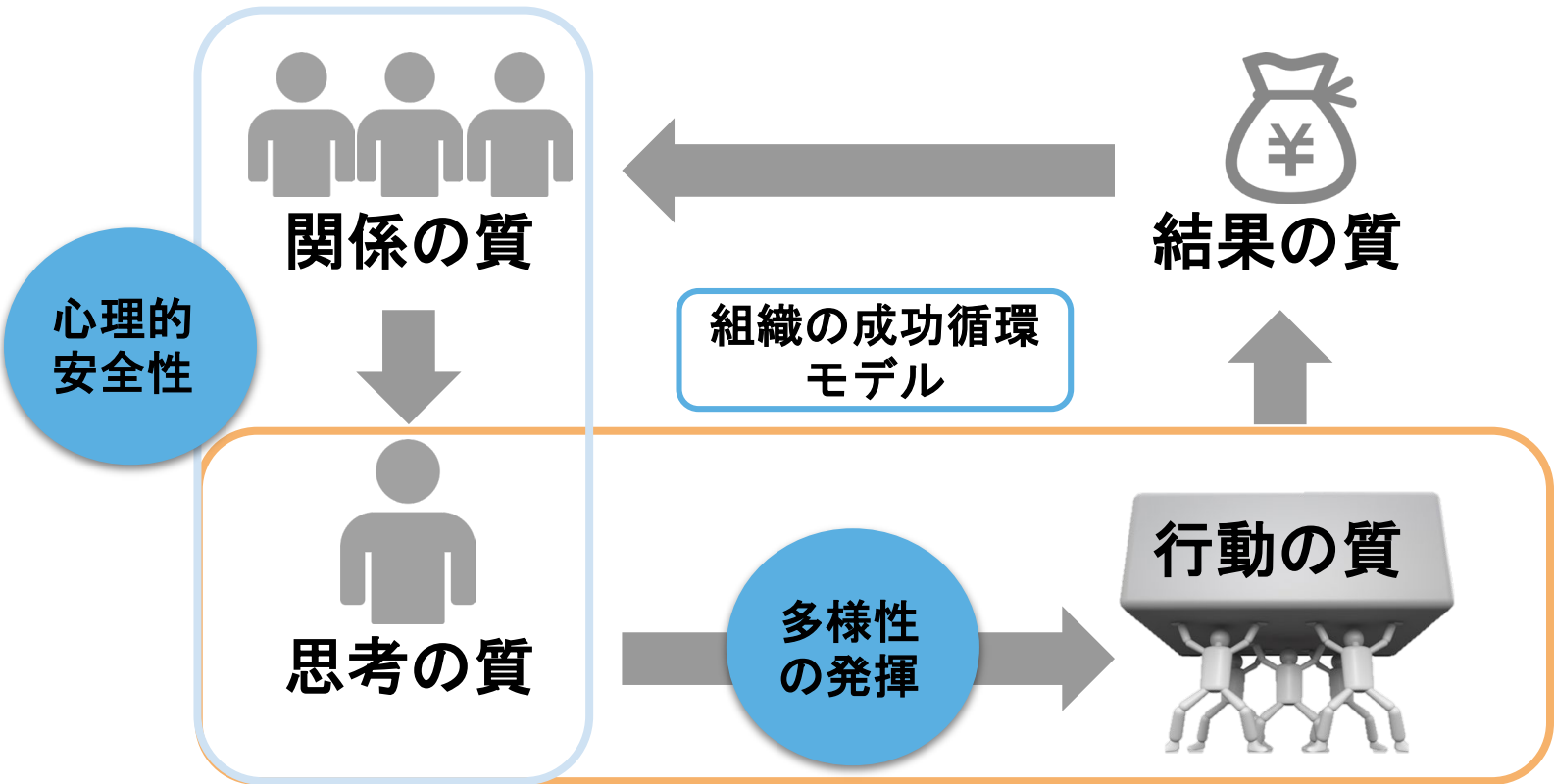
多様性レベル2
(多様性を内包)

多様性レベル3
(異質な「個」による
力の発揮)

多様性レベル4
(それぞれの「個」を活かし
シナジーが生まれる)

自律した多様な個による
有機的な組織

DEI推進に必要である要素のひとつ『心理的安全性』

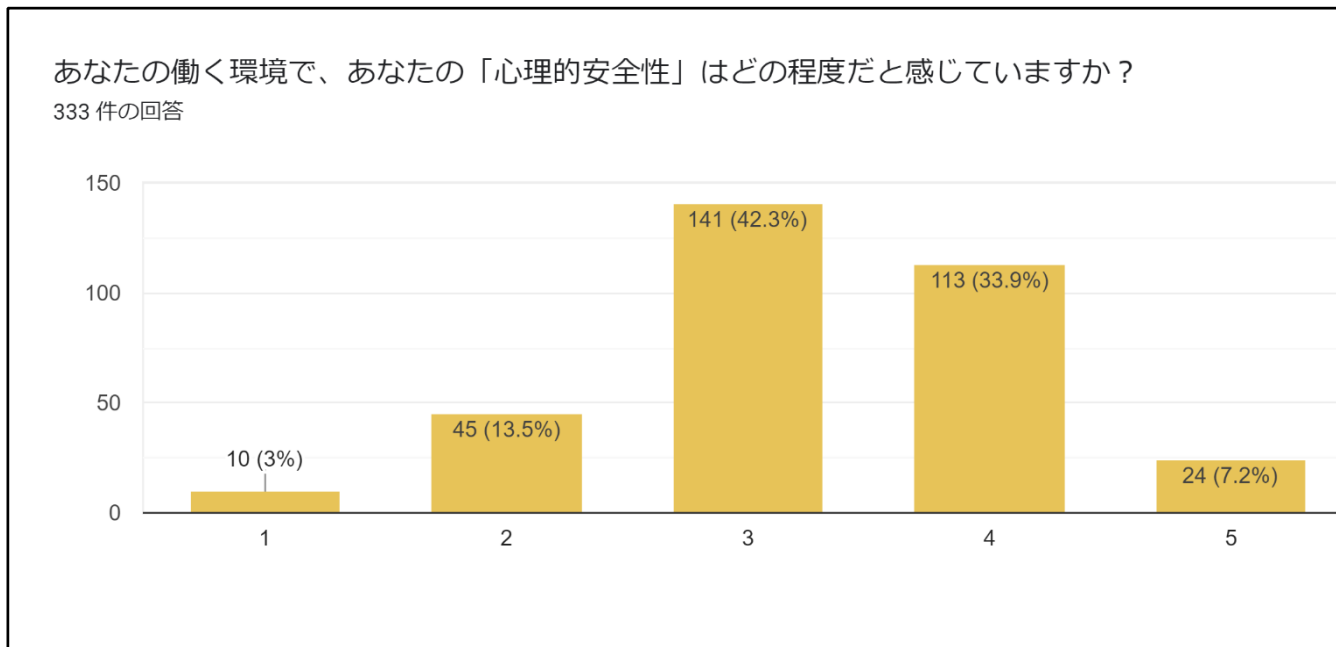


参考：組織の成功循環モデル：マサチューセッツ工科大学元教授ダニエル・キム氏

【参考】社員の心理的安全性について@2021/3Qのアンケート

・あなたの心理的安全性について教えてください。（5段階）

*心理的安全性とは？『対人関係のリスクをとっても安全だと信じられる職場環境である。』（エイミー・C・エドモンド氏）



・あなたが考える「心理的安全性が高い」とはどのような状態ですか？

※記載頂いた内容を大区分のカテゴリで分けています。

忖度することなく、自然体でいられる
頭ごなしに否定されない
自分の意見や考えを自由に発言できる
理不尽に追い詰められない
放置されることなく、お互いに支え、助け、協力し合える
相互理解があり、信頼できる人がいる
どのようなことでも相談でき、受け入れられる
物理的環境が整備されている
目標が明確、モチベーションが高い環境
情報隠蔽や、派閥、権力など閉じた集団意識がない
その他

関係の質に注目した各施策

- SIOS Channel（2022年9月末時点、計32回）
- 1on1の推進
 - 定期アンケート
 - 1on1運用ガイドライン更新
 - 情報発信 @Slack
 - 社員インタビュー『ワタシの1on1』、他ヒアリング
 - 1on1書籍頒布
- アンコンシャスバイアスワークショップ