

GLOSARIUM

A	
<i>Affirmative action</i>	Kebijakan untuk memberikan kesempatan yang setara bagi kelompok minoritas.
<i>Anmoku no ryokai</i>	Pemahaman implisit. Hal ini termasuk ke dalam <i>High Context Culture</i> .
<i>Asimilation</i>	Asimilasi. Pembauran satu kebudayaan yang disertai dengan hilangnya ciri khas kebudayaan asli sehingga membentuk kebudayaan baru.
B	
<i>Bi-ishiki</i>	Perilaku dan nilai-nilai yang dianggap indah dan menakutkan bagi orang Jepang. Dalam bahasa Indonesia disebut 'Kesadaran Estetika'
<i>Bushido Seishin</i>	Semangat yang dimiliki oleh samurai untuk melakukan tugas-tugasnya dengan menjunjung tinggi nilai-nilai seperti keadilan, keberanian, kebajikan, martabat, etiket, kejujuran, kehormatan, kesetiaan, kemandirian dan sebagainya.
<i>Bushido</i>	Kode etik atau serangkaian peraturan yang membentuk prinsip moral bagi samurai Jepang.
C	
<i>Choujikanroudo u</i>	Kondisi dimana waktu kerja melebihi jauh dari yang ditentukan di dalam peraturan.
<i>Corona Shocking</i>	Istilah yang menggambarkan situasi ekonomi memburuk secara drastis karena masa pandemi <i>Corona (Covid-19)</i> .
<i>Corporate Culture Division</i>	Divisi Budaya Perusahaan.
<i>Covid-19</i>	Singkatan <i>Corona Virus Disease 2019</i> merupakan wabah / penyakit menular yang disebabkan oleh jenis <i>coronavirus</i> yang baru ditemukan dan menyebabkan infeksi saluran nafas pada manusia mulai dari batuk pilek hingga yang lebih serius seperti <i>Middle East Respiratory Syndrome (MERS)</i> dan <i>Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS)</i>
D	
Demografi penduduk Jepang	Jumlah manusia yang tinggal di Jepang.
<i>Demographic Type</i>	Tipe keberagaman yang mengacu pada perbedaan karakteristik pada populasi.
<i>Differentiation</i>	Diferensiasi. Perbuatan membedakan, mengasingkan, dan menjauhkan.
Diskresi	Kebebasan mengambil keputusan sendiri dalam setiap situasi yang dihadapi.
Diversitas	keragaman atau perbedaan di antara anggota-anggota suatu kelompok yang umumnya mengarah pada keanekaragaman jenis
<i>Diversity</i>	Keberagaman. Kondisi di mana terdapat perbedaan dalam berbagai aspek di masyarakat.

<i>Diversity and Inclusion (D&I)</i>	Sebuah metode pengelolaan sumber daya manusia yang beragam dari berbagai latar belakang identitas seperti kebangsaan, suku, budaya, sudut pandang, gender, dan sebagainya untuk menciptakan lingkungan inklusif dan setara serta memanfaatkan keragaman tersebut untuk menghasilkan inovasi terhadap kemajuan perusahaan dan kesuksesan Individu.
<i>Diversity Management</i>	Sebutan lain dari <i>Diversity and Inclusion (D&I)</i>
E	
<i>Equal Employment Opportunity (EEO) Act</i>	Undang-undang yang bertujuan untuk menghapus diskriminasi dalam dunia kerja.
<i>Exclusion</i>	Eksklusi. Tindakan mengeluarkan atau menyingkirkan seseorang atau sesuatu.
F	
<i>Follow up</i>	Melakukan tindakan lanjutan atau menjaga hubungan setelah kegiatan selesai.
G	
<i>Galapagos</i>	Sebuah kepulauan yang masuk ke dalam wilayah Ekuador dan terletak di Samudera Pasifik. Tempat ini memiliki beragam spesies unik tumbuhan dan hewan yang tidak ada di tempat lain. Kondisi ini dikaitkan dengan Jepang karena negara Jepang menghasilkan budaya dan produk unik meskipun terisolasi dan tetap berkembang di dalam negeri yang disebut Sindrom Galapagos.
<i>Gelembung ekonomi (bubble economy)</i>	Situasi perekonomian Jepang dimana harga aset melambung tinggi dan peningkatannya lebih cepat dibandingkan pertumbuhan perekonomian yang sebenarnya.
<i>Genba kanrishoku</i>	Manajerial lapangan.
<i>Gengoka</i>	Verbalisasi. Pengungkapan menggunakan kata-kata.
<i>Gijutsu/Jinbunhishiki/Kokusaigyomu</i>	Jenis visa yang diperuntukkan kepada orang asing yang bekerja di bidang yang berhubungan dengan ilmu sosial umum dan budaya atau sains. Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, visa Teknologi / Humaniora / Urusan Internasional (<i>Gijinkoku</i>) masuk ke dalam kategori Tenaga Asing Berketerampilan Tinggi.
<i>Ginoujishuu</i>	Visa pelatihan yang dibuat untuk ‘pengembangan sumber daya manusia’ terhadap orang asing untuk memperoleh keterampilan dan kemampuan sambil bekerja dengan masa pelatihan maksimal 5 tahun dan diharapkan dapat diterapkan di negara-negara berkembang.
<i>Guideline</i>	Pedoman untuk sebuah upaya atau langkah-langkah.
H	
<i>Head office</i>	Kantor pusat
<i>High context culture</i>	Budaya konteks tinggi. Istilah yang menggambarkan suatu kebudayaan dimana memiliki cara berkomunikasi yang tersirat atau secara tidak

	langsung. Biasanya menggunakan raut wajah, intonasi suara, bahasa tubuh, dan sebagainya.
<i>Honne</i>	Perasaan sebenarnya yang dirasakan di dalam hati
<i>Houshi seishin</i>	Sikap atau perasaan tanpa pamrih melayani segenap hati untuk orang lain / organisasi / masyarakat.
<i>HRD (Human Resource Development)</i>	Pengembangan Sumber Daya Manusia.
<i>Hyousou Daibaashithi</i>	Jenis keberagaman yang terlihat di lapisan luar.
I	
<i>Ibunka komyunikeeshon</i>	Komunikasi antarbudaya. Yaitu sebuah cara komunikasi dengan mempertimbangkan latar belakang, sudut pandang dan nilai-nilai yang berbeda dari lawan bicara agar dapat membangun suatu kepercayaan.
<i>Ikuseishuurouseido</i>	Sistem pelatihan tenaga kerja yang
<i>Imi</i>	Makna. Arti. Hasil.
<i>Inclusion</i>	Inklusifitas. Suatu kondisi yang dirasakan mampu untuk menunjukkan keunikan dan kemampuan originalnya oleh masing-masing individual serta merasakan kebersamaan
J	
<i>JASSO</i>	<i>Japan Student Service Organization</i>
<i>JETRO</i>	<i>Japan External Trade Organization</i>
<i>JICE</i>	<i>Japan International Cooperation Center</i>
<i>Jikan ni kandai</i>	Longgar terhadap waktu
<i>Jikangenshu</i>	Budaya tepat waktu
<i>Jinji kanri</i>	Manajemen personalia (HRD)
<i>Jinji senryaku</i>	Strategi personalia (HRD)
<i>Jobugata</i>	sistem perekrutan karyawan yang tidak ada ambiguitas karena ruang lingkup dan deskripsi pekerjaan ditetapkan dengan jelas saat mengikat kontrak kerja.
<i>Jougekankei</i>	Sebuah ungkapan yang mengacu pada hubungan interaksi antara atasan dan bawahan yang didasari status seperti jabatan, usia dan sebagainya.
K	
<i>Kanridantai / Kumiai</i>	<i>Association Organization (AO)</i> atau lembaga pengawas yang berada di Jepang sebagai pengawas dan pendukung pekerja pelatihan teknis selama bekerja di Jepang sampai masa tertentu.
<i>Katayori</i>	Ketimpang, ketidakseimbangan.
<i>Keidanren</i>	Federasi Organisasi Ekonomi Jepang yang didirikan pada tahun 1946.

<i>Keizai hatten</i>	Periode dimana ekonomi Jepang lebih berkembang bertransformasi menjadi perekonomian industri modern dari perekonomian nasional berpendapatan rendah. Terjadi dari tahun 1973 hingga akhir tahun 1980an.
<i>Key Performance Indicator (KPI)</i>	Alat ukur yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa efektif perusahaan dalam meraih tujuan bisnisnya.
<i>Kinkyuujitaisen gen</i>	Deklarasi kondisi darurat merupakan tindakan yang diambil berdasarkan undang-undang pergerakan khusus yang disahkan pada 13 Maret 2020 untuk melawan penyebaran virus corona lebih meluas.
<i>Kinou</i>	Fungsi
<i>Kizokukan</i>	Perasaan atau kesadaran memiliki yang dirasakan tidak hanya layak berada di suatu organisasi atau perusahaan tersebut tetapi juga satu bagian sebagai anggotanya.
<i>Kosei o sonchou</i>	Menghargai individualitas (keunikan dari seorang individu).
<i>Koto</i>	Pemikiran. Peristiwa. Tindakan.
<i>Koudojinzaipoin sei</i>	Sistem poin untuk sumber daya manusia berketerampilan tinggi. Sistem yang diciptakan untuk mendorong penerimaan orang asing yang berbakat (sumber daya manusia berketerampilan tinggi). Ini adalah sistem yang mengklasifikasikan aktivitas profesional asing berketerampilan tinggi ke dalam tiga kategori berikut dan memberikan poin untuk setiap kategori, seperti catatan akademis, riwayat kerja, dan pendapatan tahunan, bergantung pada karakteristik masing-masing kategori. Batas minimal poin harus mencapai 70 poin agar dapat disertifikasi sebagai sumber daya manusia yang berketerampilan tinggi.
<i>Koudokeizaiseic houki</i>	Periode dimana ekonomi Jepang bertumbuh dengan pesat pasca kekalahan perang dunia 2 dari tahun 1954 – 1973.
<i>Koudosenmonsh oku</i>	Visa "Profesional Berketerampilan Tinggi" adalah status kependudukan yang dibuat dengan tujuan untuk menarik orang asing berbakat yang dikenal sebagai sumber daya manusia berketerampilan tinggi ke Jepang dan merevitalisasi Jepang.
<i>Koudougai kokuj inzai</i>	pekerja asing yang memiliki pengetahuan & keterampilan tinggi dengan latar belakang pendidikan dari lulusan universitas Jepang maupun luar negeri dan dipekerjakan pada sektor bisnis/manajemen atau bidang profesional lainnya.
<i>Kouseiroudoushou</i>	Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan
<i>Kuuki o yomu</i>	Membaca situasi dengan mempertimbangkan dan menyesuaikan kondisi / nuansa / perasaan lawan bicara, apa yang seharusnya dilakukan atau tidak boleh dilakukan.
<i>Kyariapasu</i>	Career path atau jenjang/tahapan karir
<i>Kyouiku chokugo</i>	Reskrip kekaisaran mengenai pendidikan rakyat dan standar moralitas nasional yang diumumkan secara resmi pada tanggal 30 Oktober 1890 (Meiji 23).
L	
<i>Leader</i>	Pemimpin, pembina

<i>Lifestyle</i>	Gaya hidup
<i>Lost decade</i>	Istilah atau gambaran merujuk pada periode stagnasi ekonomi di Jepang yang dimulai sekitar tahun 1990-an dan berlanjut hingga tahun 2000-an dan 2010-an.
<i>Low context culture</i>	Budaya konteks rendah. Istilah yang menggambarkan suatu kebudayaan dimana memiliki cara komunikasi dengan mengungkapkan secara langsung dan jelas.
M	
<i>Maskulinitas</i>	Seperangkat atribut, perilaku, dan peran pada umumnya dikaitkan dengan laki-laki dalam suatu masyarakat.
<i>Melting pot</i>	Suatu gambaran dimana banyak etnis yang berkumpul di suatu wadah dan melebur menjadi satu.
<i>Membership-type</i>	Sistem perekrutan berbasis tenaga kerja dimana kontrak kerja dibuat tanpa batasan deskripsi pekerjaan, lokasi kerja dan sebagainya
<i>Merger and Acquisition (M&A)</i>	Suatu proses penggabungan 2 perusahaan atau lebih dengan tujuan meningkatkan kinerja perusahaan
<i>METI</i>	Menteri Ekonomi, Perdagangan, dan Industri Jepang
<i>Mono</i>	Barang. Suatu bentuk. Produksi.
<i>Muishiki no henken</i>	Bias tak sadar. kecenderungan untuk membuat keputusan atau penilaian berdasarkan pengalaman, asumsi, atau pola pikir yang tidak disadari.
<i>Muishiki</i>	Tidak sadar / tanpa disadari.
N	
<i>Nanminnteihou</i>	Undang-Undang Pengendalian Imigrasi dan Pengakuan Pengungsi (<i>Immigration Control Act</i>), undang-undang yang bertujuan untuk memastikan kontrol imigrasi yang adil bagi semua orang yang memasuki atau meninggalkan Jepang, dan untuk menetapkan prosedur pengakuan pengungsi.
<i>Native</i>	Orang lokal, asli, warga asli.
<i>Native speaker</i>	Penutur bahasa asli
<i>Nenkou-chingin</i>	Kenaikan upah berdasarkan usia atau masa lamanya bekerja.
<i>Nenkoujoretsu</i>	Sistem personalia / kebiasaan menentukan/kenaikan upah ataupun jabatan di dalam organisasi berdasarkan hierarki usia atau lamanya bekerja.
<i>Nihongata Koyou-kankou</i>	Sistem Praktik Ketenagakerjaan. Sistem kerja yang mendukung kesuksesan Jepang setelah 'masa pertumbuhan ekonomi tinggi'. Sistem ini diciptakan untuk mencegah kekurangan pasokan tenaga kerja dengan merekrut dan melatih orang-orang muda yang baru lulus sekolah dengan upah yang rendah. Sistem ini memiliki 3 hal yang menonjol yaitu, 'kerja seumur hidup', 'senioritas/hierarki', dan 'serikat pekerja berdasarkan perusahaan'.
<i>Nomikai</i>	Budaya pesta minum Jepang. Biasanya dilaksanakan untuk bersosialisasi di dalam bisnis.

<i>Nyuukanhoukais ei</i>	Revisi undang-undang keimigrasian
O	
<i>Okuridashikikan</i>	<i>Sending organization</i> atau lembaga pengirim yang khusus mengirimkan pekerja pelatihan teknis ke Jepang
<i>Omatsuri</i>	Festival di Jepang yang merupakan perayaan dan cara berkumpul bagi komunitas lokal.
<i>On Job Training (OJT)</i>	Metode pelatihan memperoleh keahlian dan pengetahuan di tempat kerja dimana karyawan belajar sambil melakukan tugas pekerjaannya.
OECD	<i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i> . Sebuah organisasi internasional yang bekerja untuk menetapkan standar internasional berbasis bukti dan membangun kebijakan yang lebih baik demi mewujudkan kehidupan yang lebih baik.
P	
PDCA	<i>Plan</i> (perencanaan), <i>Do</i> (melakukan), <i>Check</i> (mengecek), <i>Act</i> (aksi). Metode manajemen yang menggambarkan proses perbaikan secara terus-menerus dan berkelanjutan atas suatu masalah
<i>Positive Action</i>	Tindakan yang diambil untuk membantu orang dari kelompok yang kurang terwakili mengatasi ketidakadilan
Asesor	Asesor adalah tenaga profesional yang berwenang untuk melakukan penilaian kompetensi seseorang atau organisasi. Asesor harus memiliki sertifikat kompeten dari institusi yang berwenang
R	
<i>Remote work</i>	Kata lain dari bekerja dari rumah atau disebut juga dengan Telework, Work from home.
<i>Resign</i>	Berhenti bekerja dari pengajuan sendiri atau mengundurkan diri dari pekerjaan.
Resiliensi	Kemampuan untuk beradaptasi dan bertahan dalam situasi sulit
<i>Ryuugakusei</i>	Sebutan untuk orang asing yang bersekolah di Jepang (luar negeri)
S	
<i>Sakoku</i>	Kebijakan penutupan negara dan pelarangan bagi orang-orang Jepang pergi ke luar negeri dan orang dari negara luar masuk ke dalam negara Jepang.
SDM	Sumber daya manusia.
<i>Senmonteki / Gijutsubunya</i>	Bidang teknis & spesialis. Pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus atau spesialisasi seperti dokter, hukum, pendidikan dan sebagainya
<i>Shigotochuushin</i>	Fokus mengutamakan pekerjaan.
<i>Shinsotsu ikkatsu saiyō</i>	Sistem perekrutan masal karyawan baru hanya untuk siswa yang baru lulus dari sekolah
<i>Shinsou Daibaashithi</i>	Jenis keberagaman yang ada di lapisan dalam.

<i>Shoushi-koureika</i>	Istilah menunjukkan kondisi masyarakat dengan populasi kelahiran yang semakin sedikit dan meningkatnya populasi masyarakat yang lanjut usia.
<i>Shutsunyukoku kanri</i>	Pengawasan Layanan Imigrasi Jepang. Yaitu pengelolaan, pemeriksaan, dan pemahaman orang yang masuk dan keluar dari berbagai negara, seperti di perbatasan negara, bandara, dan pelabuhan.
<i>Shuushin koyou</i>	Sistem kerja seumur hidup di sebuah perusahaan dari awal masuk kerja hingga pensiun selama perusahaan tidak mengalami kebangkrutan.
Sistem feodal	Sistem politik pada zaman Edo di Jepang yang membentuk 4 kasta pada masyarakat dengan kelas samurai berada di hierarki paling atas, diikuti petani, pengrajin, dan pedagang.
<i>Skill</i>	Kemampuan yang dimiliki seseorang dari berbagai proses pembelajaran atau pengalaman.
<i>Stakeholder</i>	Pemangku kepentingan atau pihak yang berkepentingan. Semua pihak di dalam masyarakat, baik itu individu, komunitas atau kelompok masyarakat yang memiliki sebuah hubungan dan kepentingan terhadap organisasi, perusahaan dan permasalahan yang sedang dibahas
<i>Start-up</i>	Perusahaan yang baru merintis.
T	
<i>Tanjunroudousha</i>	Pekerja tanpa memerlukan skil atau keahlian khusus dan biasanya melakukan pekerjaan yang berulang-ulang. <i>Ginoujissuusei</i> (pekerja pelatihan teknis) juga disebut sebagai <i>Tanjunroudousha</i>
<i>Tankitaizai</i>	Jalan-jalan, rekreasi, olah raga, mengunjungi kerabat, jalan-jalan, partisipasi dalam kelas atau pertemuan, komunikasi bisnis, dan kegiatan sejenis lainnya yang dilakukan selama tinggal di Jepang dalam waktu singkat
<i>Task Type</i>	Tipe keberagaman yang mengutamakan perbedaan keterampilan, pengetahuan, dan keahlian masing-masing individu yang berhubungan dengan pekerjaan spesifik.
Tata kelola perusahaan	Suatu sistem yang dirancang untuk mengarahkan pengelolaan perusahaan secara profesional berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independen, kewajaran dan kesetaraan.
<i>Tatemaie</i>	Perasaan yang ditunjukkan di luar dan menyembunyikan perasaan yang sebenarnya. Biasanya sering digunakan dalam dunia bisnis ataupun juga masyarakat untuk menjaga dan menghargai perasaan orang lain.
<i>Telework</i>	Bekerja dari rumah (<i>Remote Work / Work From Home</i>)
<i>Tokuteikatsudou</i>	Kegiatan yang khusus diperuntukkan bagi perseorangan warga negara asing oleh Menteri Kehakiman
<i>Top management</i>	Tingkatan paling tinggi dalam manajemen seperti CEO, manajemen direktur, presiden, dan lain-lain.
U	
<i>Unconscious bias</i>	Bias tak sadar. kecenderungan untuk membuat keputusan atau penilaian berdasarkan pengalaman, asumsi, atau pola pikir yang tidak disadari.

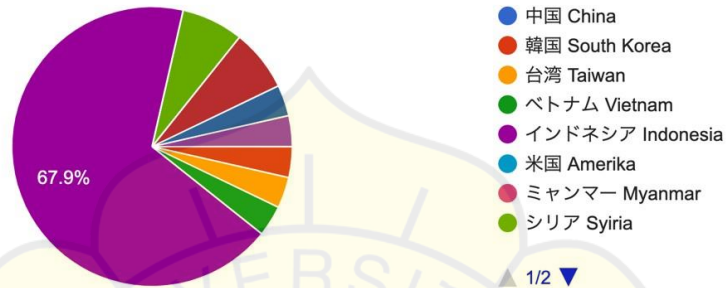
<i>Ushinawareta niyuunen</i>	Masa perekonomian Jepang yang mengalami kemerosotan sejak pecahnya gelembung ekonomi pada tahun 1990-an, masa ini disebut '20 tahun yang hilang'.
V	
<i>Valuing Diversity</i>	Penilaian terhadap kelompok atau seorang individu yang terutama didasarkan pada keanggotaan kelompok tersebut.
VUCA	Singkatan dari Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity. Sebuah kondisi ketika perubahan terjadi sangat cepat, tidak pasti, kompleks, dan ambigu yang disebabkan karena transformasi digital atau teknologi.
W	
<i>Wa</i>	Keharmonisan gaya Jepang berupa ketenangan, kerukunan, dan saling menghargai.
<i>White Anglo-Saxon</i>	kelompok sosial orang-orang berkulit putih keturunan Britania yang beragama Protestan dan tinggal di Amerika Serikat.
WNA	Warga Negara Asing.
<i>Work style</i>	Gaya kerja
<i>Work-Life Balance</i>	Suatu keadaan dimana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan keluarga.
<i>Workshop</i>	Pertemuan yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk berdiskusi, berbagi pengalaman, dan memecahkan masalah dalam bidang tertentu.
Z	
<i>Zaitakukinmu</i>	Kondisi dimana orang-orang melakukan tugas pekerjaan di rumah tanpa harus pergi ke tempat kerja.
<i>Zentaichouwa</i>	Keharmonisan secara menyeluruh. Merujuk pada keadaan yang menggabungkan keseimbangan dengan menyatukan berbagai elemen yang berbeda.

HASIL KUESIONER

Negara asal dari para responden

出身国 Country of origin

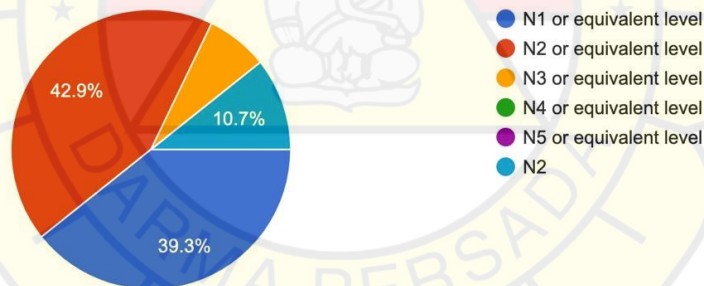
28 responses



Tingkat kemampuan bahasa Jepang para responden

日本語能力 Level of Japanese language

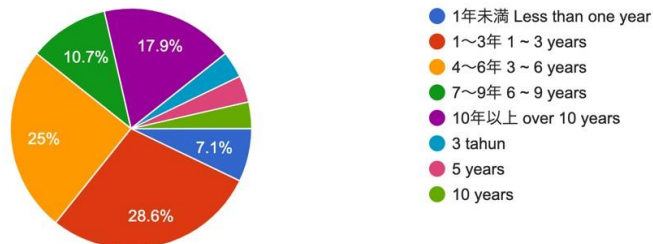
28 responses



Tahun lama bekerja

何年間ぐらい日本で働いていますか？ How long have you worked in Japan (*1 year, 3 years, 5 years, etc.)

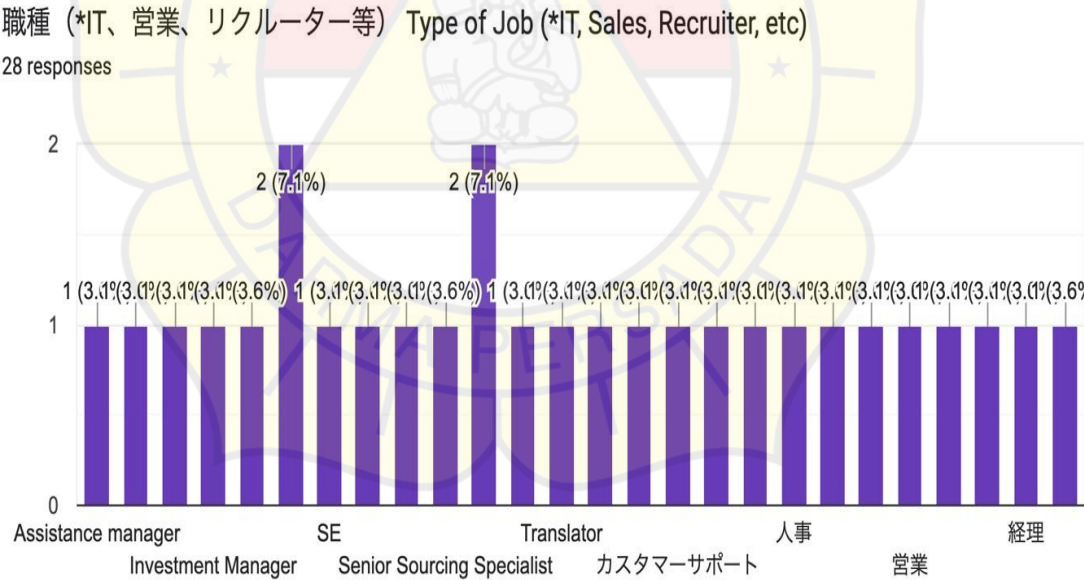
28 responses



Jenis visa para responden
 在留資格種類 (ビザ) Status of residence (Type of Visa)
 28 responses



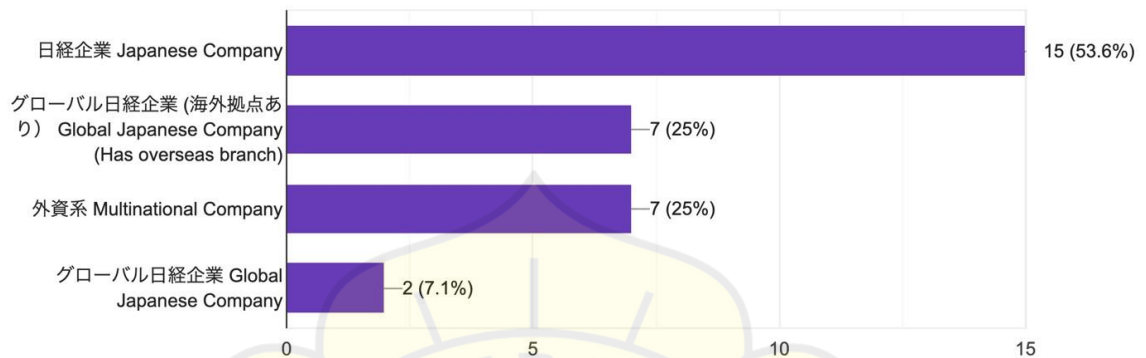
Industri perusahaan tempat para responden bekerja



Jenis perusahaan

会社の種類 The type of company

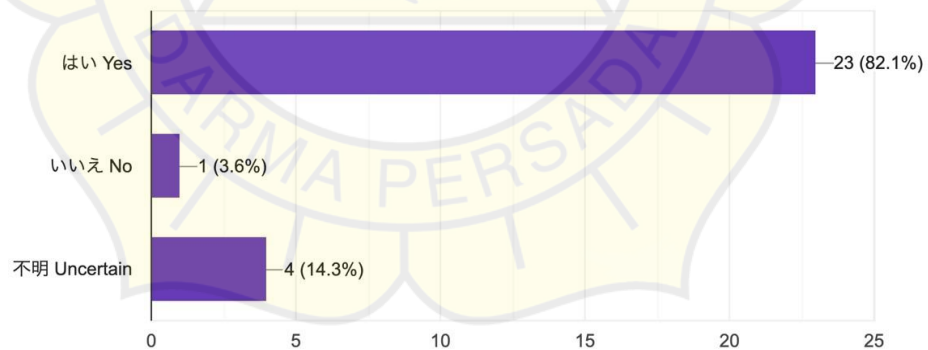
28 responses



Apakah di perusahaan anda bekerja menerapkan konsep D&I?

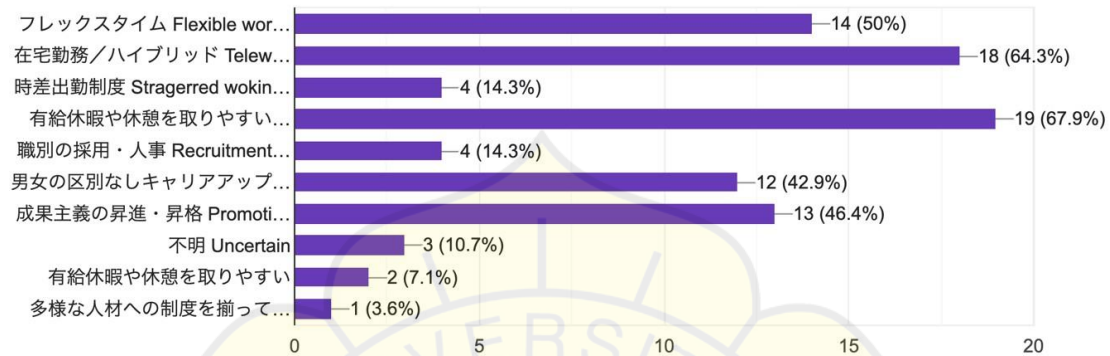
お務めの会社はダイバーシティとインクルージョン (D&I)等で多様な...ity and Inclusion (D&I) or etc.?

28 responses



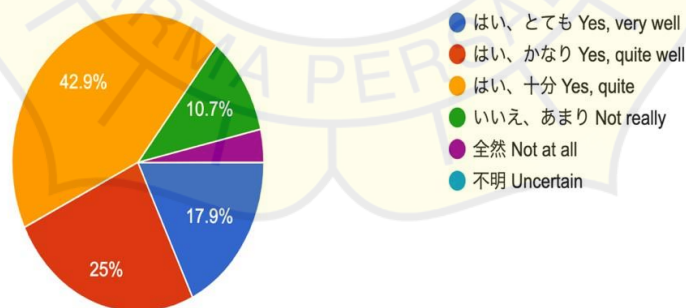
Upaya-upaya D&I apa saja yang dilakukan oleh perusahaan tempat anda bekerja?

どんな多様な働き方を推進されていますか。What kind of diverse work styles have been promoted? わからない場合、「不明」をお選びください。If y...know, please kindly answer 'Uncertain'
28 responses



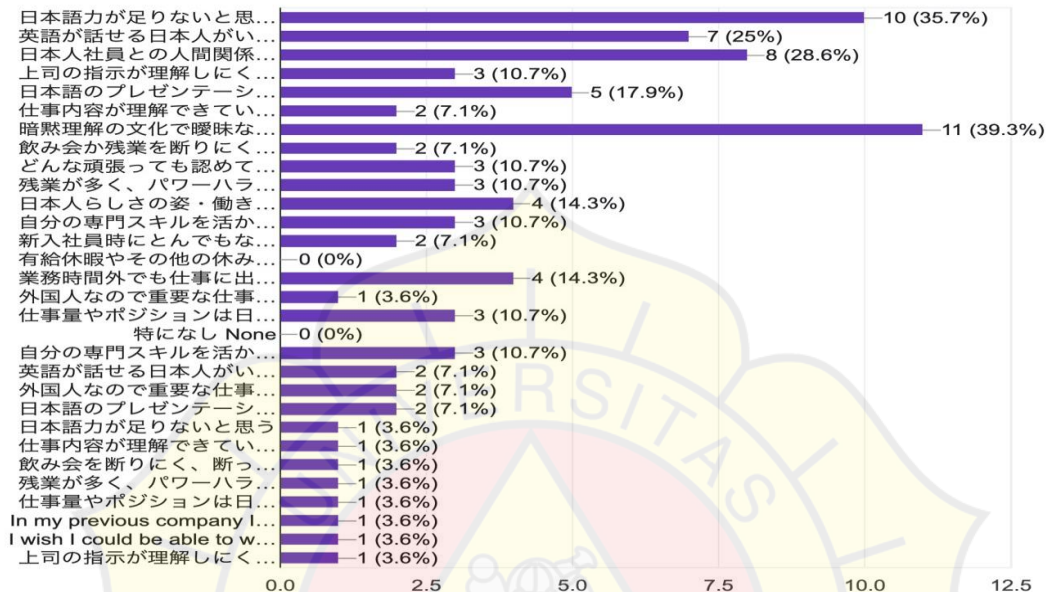
Apakah upaya D&I di perusahaan anda bekerja, diimplementasikan dengan baik?

推進中の働き方は社内できちんと実践されていると思いますか。Do you think the promoted working styles are implemented well by the compan...you do not know, please kindly answer 'Uncertain'
28 responses



Ada saia permasalahan yang sering anda hadapi sebagai pekerja asing di Jepang?

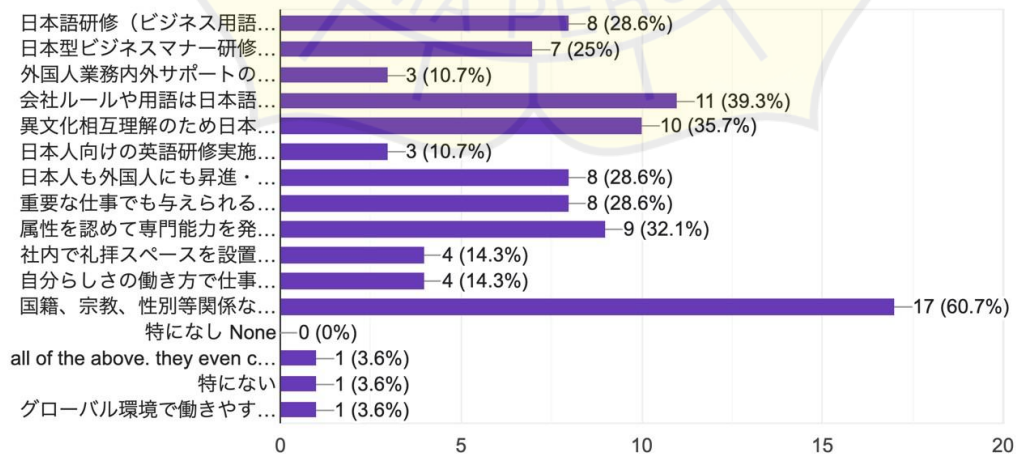
外国人材に対して社内の扱いについて伺わせて頂きます。 The question about the work systems to support foreigners inside the company 日本で働いて...blems that you have faced during work in Japan
28 responses



Apa saja perlakuan/dukungan terhadap pekerja asing di dalam perusahaan?

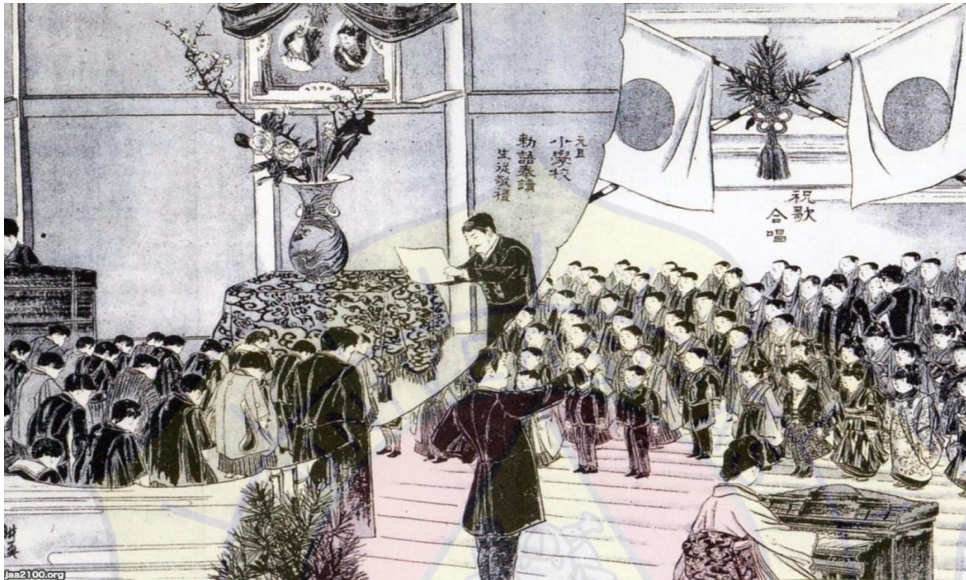
外国人に対して会社からどのような制度で対応されていますか。 What type of systems does the company provide for handling foreign workers?

28 responses



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Para guru mengajarkan moral dari Reskrip Kekaisaran pada Pendidikan Jepang (*Kyouiku Chokugo*) di sekolah tahun 1897 (Meiji 27)



<https://jaa2100.org/entry/detail/045982.html>

Gambar 2. Ilustrasi Praktik Ketenagakerjaan ala Jepang (*Nihongata Koyou-kankou*)



<https://mainichi.jp/articles/20230606/k00/00m/020/394000c>

Gambar 3. Seminar Perekrutan Tenaga Kerja Asing



<https://j-agce.org/concept/>

Gambar 4. Ilustrasi manajemen D&I di Rakuten Group



https://corp.rakuten.co.jp/innovation/rnn/2024/2410_019/

Gambar 5. Lembar Pengamatan Diversity Management dari METI

【改訂版】ダイバーシティ経営診断シート（表面）

作成： 年 月 日 作成者：

【記入方法】

- 経営方針…AとBのうちいずれに近いかを、現在の状況、今後目指したいものについてそれぞれ選
- びください。
- 企業モデル…実際の数字をご記入ください。
- 経営者の取組…成果…「当てはまる」～「当てはまらない」のうち一つを選び、数字を○で囲んでくだ
- さい。次に、○で囲んだ数字の平均を、カテゴリーごとに算出し、「平均点数」欄に記入ください。
- ※平均点数は他社等との比較でなく、貴社の中での強み・弱みを確認するためのものです。

設問	現在	将来	平均	点数
A.高付加価値製品・サービスによる競争力強化	現在	将来		
B.他社とのコスト面で優位に立つ	現在	将来		
A.新事業の開拓を重視	現在	将来		
B.既存事業の継続・強化を重視	現在	将来		
A.海外マーケットを重視	現在	将来		
B.国内マーケットを重視	現在	将来		
A.事業展開にあたってはスピードを重視	現在	将来		
B.事業展開は慎重に行う	現在	将来		

経営者（1）組

設問	当てはまる	やや当てはまる	当てはまらない	平均	点数
経営姿勢・経営理念					
1 多様な人材（属性・キャリア・経験・働き方など）が活躍し、価値を創出している	4	3	2	1	
2 多様な人材（属性・キャリア・経験・働き方など）が活躍する仕組みを構築している	4	3	2	1	
3 経営者（経営幹部）が社員と密接な関係を構築でき、経営者は社員が活躍している	4	3	2	1	
4 経営者（経営幹部）は、多様な属性、働き方、経験、価値観を尊重し、多様な人材の活躍を促している	4	3	2	1	
経営戦略					
5 多様な人材の活躍が明確になっている	4	3	2	1	
6 経営戦略と多様な人材の活躍が密接に関連し、経営戦略の達成に貢献している	4	3	2	1	
人材戦略					
7 経営方針を実現するために、必要な人材の確保が明確になっている	4	3	2	1	

※ 属性：ここで性別、国籍、中途採用、年齢、勤続年数等を指します。

ここで算出する平均点は、対象企業における各カテゴリーの強み・弱みを把握することや、過去と現在を比較し進捗度を見ることを目的としており、他社との相対比較をするものではありません。

【改訂版】ダイバーシティ経営診断シート（裏面）

ここで算出する平均点は、対象企業における各カテゴリーの強み・弱みを把握することや、過去と現在を比較し進捗度を見ることを目的としており、他社との相対比較をするものではありません。

設問	当てはまる	やや当てはまる	当てはまらない	平均	点数
多様な人材の活躍に資する人事管理制度の整備					
1 企業全体の人事政策を明確にし、多様な人材の活躍を促進している	4	3	2	1	
2 多様な人材（属性・キャリア・経験・働き方など）の採用・育成・評価を行っている	4	3	2	1	
3 社員が活躍する仕組みを構築し、多様な人材の活躍を促進している	4	3	2	1	
4 昇進・昇格の機会が明確になっている	4	3	2	1	
5 社員の働き方の柔軟性（多様性）を高めるための制度が整備されている	4	3	2	1	
多様な人材の活躍に資する職場環境					
1 部下が安心して働くことができるよう、多様な働き方を認め、働き方を支援している	4	3	2	1	
2 部下の働き方や生活スタイルに合わせて、柔軟な働き方を提供している	4	3	2	1	
3 部下が安心して働くことができるよう、多様な働き方を認め、働き方を支援している	4	3	2	1	
4 部下と業務の進捗状況を定期的に確認している	4	3	2	1	
5 部下が安心して働くことができるよう、多様な働き方を認め、働き方を支援している	4	3	2	1	
6 部下の働き方に合わせた柔軟な働き方を提供している	4	3	2	1	
多様な人材の活躍を促す組織風土					
1 社員の働き方や生活スタイルに合わせて、柔軟な働き方を提供している	4	3	2	1	
2 社員は自分の意見を気軽に発言できる環境である	4	3	2	1	
3 異なる意見や価値観・考え方を尊重し合える環境である	4	3	2	1	
4 業務内外で多様な人材と交流・協働の機会がある	4	3	2	1	
5 多様な人材が活躍できる環境を創出している	4	3	2	1	
経営上の成果					
1 個々の社員が活躍することによって経営上の成果が出ている	4	3	2	1	
2 この1-2年、必要な人材を採用できている	4	3	2	1	
3 この1-2年、離職者（定年退職以外）は比較的に少ない	4	3	2	1	

※ 属性：ここで性別、国籍、中途採用、年齢、勤続年数等を指します。

【改訂版】ダイバーシティ経営診断シートの手引き (METI 2021)

Gambar 6. Diversity Compass yang dibuat oleh METI



<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/compass/index.html>

Gambar 7. Para pemenang penghargaan sebagai perusahaan terbaik dalam mengupayakan konsep D&I tahun 2019



<https://www.tohobank.co.jp/company/diversity/evaluation.html>