

# 現場を動かすダイバーシティ・リーダーシップ研修

|      |                                                                                                                                                                                                             |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ねらい  | <p>多様性を「チームの成果を高める強み」として捉えていきます。</p> <p>年齢・国籍・キャリア等の属性に囚われず「個」の価値観や経験に向き合う意識を醸成します。</p> <p>自分とは異なる意見や自社の常識にない提案も歓迎する「心理的安全性」の重要性を学び、現場リーダーとして多様なメンバーの主体性を高め、それぞれの個性を掛け合わせることで、新しい価値と成果を生み出すチーム作りを目指します。</p> |
| 対象   | 管理職・リーダー                                                                                                                                                                                                    |
| 所要時間 | 3時間                                                                                                                                                                                                         |

## 【プログラム】

| プログラム             | 項目                                                                                                                                                           | 手法             |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 無意識の壁に気づく         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ダイバーシティの必要性</li> <li>・性格やキャリア、国籍に対するバイアスを知る（自己チェックリスト）</li> <li>・係長が多様性に向き合う重要性</li> <li>・「個」に視点を当てる3つの方法</li> </ul> | 講義<br>自己チェック   |
| ダイバーシティは「強みの相乗効果」 | <p>【ワーク】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自部署の強みと弱みを考える</li> <li>・弱みを補える人材像とは？</li> <li>・生まれる「負荷」をチーム全体で補う</li> <li>・心理的安全性の土台を作る</li> </ul>      | 講義<br>個人ワーク    |
| アンコンシャスバイアス       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・アンコンシャス・バイアスとは</li> <li>・自分と組織にあるバイアスについて気づく</li> <li>・バイアス対策を考える</li> </ul>                                         | 講義<br>ディスカッション |
| 「主体性」を高める仕事の任せ方   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・自己効力感を高める仕事の任せ方</li> <li>・「人は違う」</li> <li>・今後の行動計画</li> </ul>                                                        | 講義<br>アクションプラン |

※プログラムや項目は、貴社と打ち合わせしながら、変更してまいります。

# 現場を動かすダイバーシティ・リーダーシップ研修

## 【概要】

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 無意識の壁に気づく         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 企業におけるダイバーシティの必要性を知る</li> <li>■ 知らず知らずのうちに決めつけている自分の中の無意識の思考のクセをチェックリストで確認、性格やキャリア、国籍に対するバイアスを知る</li> <li>■ 管理職と現場の「結節点」である係長が多様性に向き合う重要性を認識（部下にとっての上司は「係長」であることが多い） また、係長の言動次第で組織の方向性が変わることを意識する</li> <li>■ 決めつけではなく、「個」のスキルや可能性に視点を当てる3つの手法               <ul style="list-style-type: none"> <li>・「役割・属性のラベル」を剥がす</li> <li>・「現在の業務」ではなく「日常の行動」に目を向ける</li> <li>・「CAN（今できること）」だけでなく「WILL（関心・やりたいこと）」を1on1で引き出す</li> </ul> </li> </ul> <p>この3手法を解説し、実践を促す</p> |                   |
| 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ダイバーシティは「強みの相乗効果」 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ワークシートに記入しながら自部署の事として捉え、学びを深める               <ol style="list-style-type: none"> <li>① 自部署の強みと弱みを見つける</li> <li>② その弱みを補える、または可能性のあるメンバーを見つける</li> <li>③ 生まれる「負荷」（その人に負担が掛かる）を、チーム全体でどう補うかを考える</li> </ol> </li> <li>■ 其々の個性に目を向け、存在意義を高めることがチームの心理的安全性を高めるベースになることを理解する</li> </ul>                                                                                                                                                                             |                   |
| 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | アンコンシャスバイアス       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 様々なアンコンシャス・バイアスについて学ぶ。</li> <li>■ 良くある職場の風景の動画を参考に、自分と組織にあるバイアスについてディスカッションしながら考える。</li> <li>■ バイアスがそのままだと起こる弊害がないか考える。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                   |
| 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 「主体性」を高める仕事の任せ方   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 主体性を育み、丸投げにならない仕事の任せ方として、達成体験・期待の伝達・言葉による説得の必要性を理解する</li> <li>■ 「人はそれぞれ違う」ことを改めて意識し、関わり方の工夫の必要性を再確認する</li> <li>■ 実際にワークで考えた強みの相乗効果を現実化するアクションプランを立てる</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                   |

# 現場を動かすダイバーシティ・リーダーシップ研修

## 【ワークイメージ】

### STEP1：自部署の強みと弱み特定

自部署の得意分野、誇れる点と逆に足りないスキルや今後強化すべき課題を書き出す（次ページにワークシート例あり）

- 人間関係が良好、和気藹々としている
- ×AIや新システムの活用が進まず、アナログ作業が多い

### STEP 2：強みを持つ人を探す

属性にとらわれず、その弱みを補える人、または後押しすれば化けそうな人を特定

- ・デジタルに強い若手A君を推進役に据える
- ・Bさんは、少しスキルは弱いが、他の人よりもできる可能性は高い  
学習すれば3か月位で上達しそう

### STEP 3：負荷のカバー & 好循環

新しい役割で増えるA君やBさんの負荷を他者（シニアCさんや実務得意なDさん）で補う

- ・A君の業務の中で、お客様への電話は対応の上手いCさんに、メール対応は文章力のあるDさんに振り分ける

全員の強みが生き、業務の効率化も図れ、お互いが感謝と尊重心を持てる関係に  
＝「強みの相乗効果」を目指す

# 現場を動かすダイバーシティ・リーダーシップ研修

## 【ワークシート例】

### STEP1：自部署の強みと弱み特定

| 分類                     | チェック項目（自部署の強み・弱みのヒント）              | ○× |
|------------------------|------------------------------------|----|
| 業務の<br>環境<br>進め方       | ■手配や入力スピードが早く、定型実務が安定している          |    |
|                        | ■新しいデジタルツール（AI、新システム等）の導入・活用が出来ている |    |
|                        | ■マニュアル化が進んでおり、業務の標準化が出来ている         |    |
|                        | ■その他（ ）                            |    |
| ケー<br>シ<br>ユ<br>ー<br>ン | ■人間関係が良好で、皆がイキイキしている               |    |
|                        | ■意見が活発で、若手の本音や、新しい提案が上がってきやすい      |    |
|                        | ■ベテラン・シニア層へも仕事を頼みやすい               |    |
|                        | ■その他（ ）                            |    |
| ・顧<br>客<br>対<br>応      | ■トラブル対応やイレギュラーなお客様への臨機応変な対応力が高い    |    |
|                        | ■企画力や文章力、SNS発信などのトレンドを掴むスキルが高い     |    |
|                        | ■一人一人が主体性を持って仕事に取り組んでいる            |    |
|                        | ■その他（ ）                            |    |

※ご要望に合わせて、内容の変更をいたします。