管理職・監督職向け「ダイバーシティ研修」カリキュラム (3h)

日 時	3h
会 場	指定会場
受講人数	対象者 管理職（執行役員、部長、次長、課長、補佐職） 20名程度
研修内容	ダイバーシティ&インクルージョンという考え方から、多様性を「活かす」ために、相手を理解した上で、一人ひとりと向き合うことが求められています。まずは自身ができることは何かというところから始まり、理解を深め視野を広げることができる研修です。
対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な人材の活用を考えている職場のメンバーやリーダーの方 ・様々な立場や状況にある優秀な人材に今後も活躍してもらうための人事制度運用に関わる方 ・育児や介護などとの両立を支援することで多くの社員が働きやすい環境を構築したい方
研 修	内 容
1. ダイバーシティ&インクルージョン	<p>ダイバーシティマネジメントの必要性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティマネジメントはなぜ必要か？ ・ダイバーシティとインクルージョンの違いとは ・職場に現れた新しいマジョリティ ・変わるモチベーションの源泉 <p>ダイバーシティからインクルージョンへ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「うまくいかない」には理由がある ・組織のフォルトラインをなくす ・インクルーシブな職場をつくる <p>ダイバーシティマネジメント3つのキーワード</p> <ul style="list-style-type: none"> ・成果を生み出すカギは「心理的安全性」にある ・関係性に影響するアンコンシャスバイアスについて ・対話から始める
2. 多様性を力に変えるマネジメント力	<p>多様な属性を活かすヒント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性特有のキャリアのカベを理解する ・外国人社員が困っていること ・年上の部下をもつことになったら ・育児・介護中社員に対するフェアとケア <p>評価者バイアスに気を付けよう</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インポスター症候群と慈悲的差別 ・思い込みを強化する確証バイアス ・ハロー効果の影響を最小限にする <p>インクルーシブリーダーになろう</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「受け入れて活かす」チームをつくる ・自分も多様性の一部と自覚する ・心理的柔軟性を身につける
3. 相互理解を深め多様性を楽しむ	<p>対話を楽しみ、相互理解を深めよう</p> <ul style="list-style-type: none"> ・違いは楽しむもの、理解することで深まる信頼 ・多様性を活かす6つの力を身につけよう ・対話の力で心理的安全性を高める
	アンケート記入

使用テキスト

・オリジナルテキスト

※研修の項目が状況により前後変更もあり