

インクルーシブ マネジメント研修



インクルーシブな職場マネジメントに必要な考えを学び、真のダイバーシティへ

対
象

- リーダー・管理職の方 ● 指導育成をする立場の方
- ダイバーシティ時代のマネジメントを学びたい方
- 自身のマネジメント手法をアップデートしたい方
- ダイバーシティ推進担当の方

開催日時

2025年12月19日金

【時間】13:00～17:00

形 式

Zoom によるオンラインセミナー

講師 (敬称略)

小倉 環 株式会社ハーモニーワークス
代表取締役

人材業界にて採用コンサルティング、転職支援に従事した後に 2015 年に株式会社ハーモニーワークスを設立。以来、民間企業、官公庁にダイバーシティマネジメント推進や働き方改革・テレワークに関する研修、コンサルティングを提供。企業内女性社員のキャリア支援は延べ10000人以上、女性活躍推進・働き方改革の企業コンサルティングは 200 社を超える。人材不足時代の採用～定着、育成と労働環境改善・育成コミュニケーションを併せてアドバイスできることが強み。性別や立場の違いによる価値観や心理に寄り添い、コーチング技術を活用したダイバーシティ推進研修は受講生から「意識が変わった」という声を多数得ている。昭和女子大学現代ビジネス研究所研究員。

参加料 (税込)

法人会員…38,500 円/1 名

会 員 外…44,000 円/1 名

セミナーのねらい

現代社会は、多様な背景や価値観を持つ人々が共存する時代となりました。企業もダイバーシティ経営を進めていますが、無意識の偏見をはじめ職場での課題は数多く、公正な環境づくりが求められます。

本セミナーは、職場のリーダーや管理職、指導育成をする方を対象に、多様性と包括性の重要性に着目し、ダイバーシティ経営を推進する上で不可欠な「インクルーシブマネジメント」について学びます。そして、多様なメンバーの事情を理解しながら円滑にチームを運営する方法を考えていきます。

セミナーの特長

- ✓ ダイバーシティ経営を進める上で、特権を持つマジョリティが自己のアンコンシャスバイアスを認識し、DE&I の E (公正) を進めるキーマンであることを理解する。
- ✓ 働くことに制約のある人材に対して、個人モデルではなく社会モデルの視点に立ち、マネジメントを行うことがインクルーシブにつながることを理解する。
- ✓ 自部門や職場のアンコンシャスバイアスの課題を検討し、解決策を探ることで職場環境の改善や新たな発想、価値創造のヒントを得る。

プログラム

【時間】13:00～17:00

オリエンテーション

- ① 経営トップより、ダイバーシティマネジメントについてメッセージ
- ② 講師自己紹介・研修の目的
- ③ 進行ルールの確認 / ウォーミングアップ / 自己紹介

1. インクルーシブを実現するためのマジョリティとしての行動とは

- ① ゲーム：マジョリティの特権を自覚する
- ② インクルーシブを実現する「社会モデル」
- ③ 再確認：ダイバーシティマネジメントが目指すところ
- ④ 再確認：ダイバーシティマネジメントの成果
- ⑤ Equity：公平・公正が求められる時代
- ⑥ セルフチェック・ディスカッション
：あなたはマジョリティ？マイノリティ？
- ⑦ マジョリティのアンコンシャスバイアスがリスクを生む
- ⑧ マイノリティ理解から生まれたイノベーション事例
- ⑨ マジョリティに求められる行動とは
- ⑩ ダイバーシティマネジメントが目指すところ

2. インクルーシブの土台となるアンコンシャスバイアス

- ① アンコンシャスバイアスとは
- ② アンコンシャスバイアスのメカニズム
- ③ 個人ワーク：職場や日常生活に潜むバイアス認識度テスト
- ④ パワーの差によるアンコンシャスバイアス
- ⑤ ケースワークディスカッション
：個人モデルと社会モデルで考える
- ⑥ 個人モデルによるアンコンシャスバイアスがもたらす影響
- ⑦ アンコンシャスバイアス防止策
- ⑧ アンコンシャスバイアスが発動されやすい言葉
- ⑨ 決めつけ・押し付けをなくすには

3. DE&I を進めるためのアクションプラン

- ① 自部門・職場に残っているアンコンシャスバイアスと改善方法を考える
個人ワーク・グループディスカッション
- ② DE&I を職場で進めるためのアクションプランを作成
個人ワーク・グループディスカッション

4. まとめ

- ① まとめ：質疑応答・感想共有
- ② 講師からのメッセージ

※プログラムは変更される場合があります。あらかじめご了承ください。

