

# 多様性を認める 職場環境づくりをめざす ダイバーシティ研修

主事 主任 主査 係長 課長補佐 課長

## 研修のねらい

- 職場のダイバーシティを推進する意義と効果を学び、多様な属性に対する理解を深めます。
- ダイバーシティの阻害要因となるアンコンシャス・バイアスについて学びます。
- 誰もが働きやすい職場環境をつくるための土台となる心理的安全性の高め方を習得します。

ダイバーシティが社会で求められている背景と職場でダイバーシティを推進する効果を学び、多様な属性(障がい者雇用、シニア活用、異文化理解、LGBTQ)に対する理解を深めます。

ダイバーシティの阻害要因はアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)にあります。無意識の偏見は誰もが有すると認識し、自身や他者の偏見に基づいた言動に敏感になるように促します。

ダイバーシティ&インクルージョンの土台は、心理的安全性の確保にあります。心理的安全性の特徴と心理的安全性を高める方法を学び、誰もが働きやすい職場づくりを行います。自分が重視する価値観の言葉を紹介しあう演習と、短所を長所に言い換える練習を行い、これらを通してチームの心理的安全性が高まることを体感します。

受講者が理想とする「誰もが働きやすい職場」を思い描いて表現するグループ演習を行い、ダイバーシティのある職場の実現に向けた手応えを得ます。

※ 下記の内容は一例です。ご要望にあわせてカリキュラムをご提案いたします。

## 半日コース

### ◎ オリエンテーション

◇ アイスブレイク「自己紹介ワーク」 ◇

### 1. ダイバーシティとは

- (1) ダイバーシティが必要とされる背景と効果
- (2) 多様な属性を理解する  
障がい者雇用、シニア、異文化、LGBTQ

◇ 討議「職場で感じるダイバーシティ」 ◇

### 2. 男性育休取得促進と女性活躍推進

- (1) 男性育休の現状と課題

◇ 討議「男性が育休を取得できない理由」 ◇

- (2) 女性の登用を進めるポイント
- (3) 性別役割分業意識について

### 3. アンコンシャス・バイアス

- (1) ダイバーシティの阻害要因は無意識の偏見

◇ 個人演習「無意識の偏見・セルフチェック」 ◇

- (2) 偏見に基づいた言動をしないために

### 4. 心理的安全性のある職場づくり

- (1) 心理的安全性とは

◇ 討議「これまで関わった職場の心理的安全性」 ◇

- (2) 心理的安全性を高める方法

◇ 個人演習「私の価値観を表す言葉」 ◇

◇ グループ演習「肯定的な表現で伝える練習」 ◇

### 5. 総合演習

◇ グループ演習「誰もが働きやすい理想の職場」 ◇

### ◎ まとめ

- ・「ありがとう」から始めよう

**講座料** 半日研修 160,000～200,000円(税別)

**時間** 9:00～12:00又は13:00～16:00 ※ ご相談に応じます。

**資料** テキスト使用1,500～2,000円/冊(税別)

お問合せ・申込先 株式会社 行政マネジメント研究所 〒136-0082 東京都江東区新木場1丁目18番11号  
TEL: 03-5534-6941 FAX: 03-5534-6942  
E-mail: info@amri.co.jp HP: http://www.amri.co.jp