

管理職強化



ダイバーシティマネジメント

多様性の理解と価値 | 世代間ギャップ・包摂的チーム運営

実施時間

最小: 40分～
推奨: 4時間程度

実施形式

オンライン / 対面 / ハイブリッド /
LMS / eラーニング

対象者

管理職 / リーダー候補

試作版です。掲載・カスタマイズに関するご相談はお気軽にどうぞ。

講座概要 / 対応可能形式

講座概要

多様性の理解と価値 | 世代間ギャップ・包摂的チーム運営

対応可能形式	カスタマイズ可能項目	受講環境
<ul style="list-style-type: none">オンライン対面ハイブリッドLMS / eラーニング	<ul style="list-style-type: none">対象者・階層に応じた内容調整研修時間（実施時間からの拡張・短縮）実施形式（オンライン / 対面 / ハイブリッド）業界別ユースケースの差し替え社内ルール・既存制度への反映演習データ・事例の差し替え	<ul style="list-style-type: none">オンラインツール: Zoom / Google WorkspacePC（カメラ・マイクが利用できる環境を推奨）詳細な受講環境は実案件のヒアリング後に調整します。

上記は講師として対応可能な共通条件です。講座個別の確定仕様ではなく、実案件ではヒアリング後に調整します。



カリキュラム概要

Unit 1

D&Iの重要性と企業価値

詳細カリキュラム: 後続ページに掲載

Unit 2

世代間ギャップへの対応

詳細カリキュラム: 後続ページに掲載

Unit 3

多様な働き方（時短・テレワーク）への対応

詳細カリキュラム: 後続ページに掲載

Unit 4

インクルーシブなチーム運営

詳細カリキュラム: 後続ページに掲載

本ページは各ユニットの見出しのみを掲載しています。ユニットごとの全項目は後続の「詳細カリキュラム Unit X」ページに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は実案件のヒアリング後に調整します。

詳細カリキュラム Unit 1

D&Iの重要性と企業価値

- ・ ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) とは
- ・ Diversity (多様性) : 違いを受け入れる
- ・ Inclusion (包摂) : 違いを活かす
- ・ 脳科学の「集団の知恵」: 多様性が創造性を高める
- ・ なぜD&Iが重要なのか: 社会・経営・法律の3つの理由
- ・ 理由1: 社会の変化 (人口減少・グローバル化)
- ・ 理由2: 経営の競争力 (イノベーション・人材確保)
- ・ 理由3: 法的義務 (女性活躍推進法・障害者雇用促進法)
- ・ 心理学の「同質性の罠」: 似た者同士は楽だが成長しない
- ・ D&Iの6つの側面: 属性・経験・価値観
- ・ 1. 性別 (男性・女性・LGBTQ+)
- ・ 2. 年齢 (若手・中堅・シニア)
- ・ 3. 国籍・文化 (外国籍・多文化)
- ・ 4. 障がい (身体・知的・精神)
- ・ 5. 働き方 (正社員・非正規・テレワーク)
- ・ 6. ライフステージ (独身・子育て・介護)
- ・ D&Iの効果: イノベーション・生産性・ESG
- ・ マッキンゼー調査: 多様性が高い企業は利益率が高い
- ・ 行動経済学の「多様性プレミアム」: 違いが価値を生む
- ・ D&Iの課題: 無意識のバイアス・制度の遅れ
- ・ 「みんな違って当たり前」の文化づくり
- ・ 実践ワーク: 自部門の多様性を6つの側面で確認しよう

Excel「計画書ver2」G列のスライドタイトルをもとに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は、ヒアリング後に調整します。

詳細カリキュラム Unit 2

世代間ギャップへの対応

- ・ 5世代が共存する職場：団塊～Z世代
- ・ 世代間ギャップとは：価値観・働き方の違い
- ・ 脳科学の「世代効果」：育った時代が脳を作る
- ・ 5つの世代の特徴
- ・ 団塊世代（1946-1954年生）：終身雇用・会社人間
- ・ バブル世代（1965-1970年生）：競争・出世志向
- ・ 氷河期世代（1970-1984年生）：就職難・現実主義
- ・ ゆとり世代（1987-1996年生）：ワークライフバランス
- ・ Z世代（1997年以降生）：デジタルネイティブ・多様性
- ・ 心理学の「世代ステレオタイプ」：決めつけは危険
- ・ 「最近の若者は〇〇だ」の誤解
- ・ 世代間のコンフリクト：よくある衝突
- ・ 「なぜ残業しないのか」 vs 「なぜ残業が当たり前なのか」
- ・ 「飲みニケーション」 vs 「プライベート重視」
- ・ 「報連相」 vs 「自律的に働きたい」
- ・ 行動経済学の「損失回避」：変化を嫌う上の世代
- ・ ギャップを埋める5つの対話
- ・ 1. なぜそう思うのか理由を聞く
- ・ 2. 自分の経験を押し付けない
- ・ 3. 良い点を認め合う
- ・ 4. 共通の目標を確認する
- ・ 5. お互いに学ぶ姿勢を持つ
- ・ 脳科学の「相互学習」：教え合うと脳が活性化
- ・ 世代を超えたチーム作り：強みの相互補完
- ・ 実践ワーク：他世代の良い点を3つ見つけよう

Excel「計画書ver2」G列のスライドタイトルをもとに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は、ヒアリング後に調整します。

詳細カリキュラム Unit 3

多様な働き方（時短・テレワーク）への対応

- ・ 働き方の多様化：時間・場所・雇用形態
- ・ 「9時-18時・オフィス・正社員」だけの時代は終わった
- ・ 脳科学の「柔軟性」：多様な働き方が生産性を高める
- ・ 時短勤務：育児・介護との両立
- ・ 1日6時間・週4日勤務など
- ・ 時短社員への対応：公平な評価・業務配分
- ・ 「時短=戦力外」ではない
- ・ 心理学の「マミートラック」：出産後のキャリア停滞を防ぐ
- ・ テレワーク：在宅・リモートワーク
- ・ コロナで一気に普及：ニューノーマル
- ・ テレワークのメリット：通勤時間削減・集中できる
- ・ テレワークの課題：コミュニケーション不足・孤立感
- ・ ハイブリッドワーク：入社とテレワークの組み合わせ
- ・ 行動経済学の「選択の自由」：選べることで満足度を高める
- ・ テレワークマネジメント：見えないからこそ信頼
- ・ 「監視」ではなく「成果」で評価
- ・ オンラインでの1on1・チームビルディング
- ・ フレックスタイム：柔軟な勤務時間
- ・ コアタイム・フレキシブルタイム
- ・ 副業・兼業：複数の仕事を持つ
- ・ 「一社専念」から「複業時代」へ
- ・ 脳科学の「マルチタスク」：複数の役割が脳を刺激
- ・ 多様な働き方を認める制度設計：就業規則の見直し
- ・ 実践ワーク：チームの働き方の多様性を確認しよう

Excel「計画書ver2」G列のスライドタイトルをもとに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は、ヒアリング後に調整します。

詳細カリキュラム Unit 4

インクルーシブなチーム運営

- ・ インクルージョンとは：誰もが居場所がある状態
- ・ 「多様性がある」だけでは不十分：活かすことが重要
- ・ 脳科学の「所属感」：居場所があると能力を発揮できる
- ・ インクルーシブな組織の特徴
- ・ 全員が発言できる・違いを尊重・公平な機会
- ・ 排除されがちな人：マイノリティ・時短・非正規
- ・ 心理学の「内集団バイアス」：似た人を優遇してしまう
- ・ インクルージョンを阻む3つの壁
- ・ 1. 無意識のバイアス：偏見に気づかない
- ・ 2. マイクロアグレッション：小さな差別
- ・ 3. 同質性の文化：「空気を読む」圧力
- ・ アンコンシャスバイアス：無意識の偏見
- ・ 「女性は〇〇」「若者は〇〇」の決めつけ
- ・ 行動経済学の「ステレオタイプ」：思い込みが判断を歪める
- ・ バイアスに気づく訓練：IAT（潜在連合テスト）
- ・ インクルーシブリーダーの5つの行動
- ・ 1. 積極的に聞く：「〇〇さん、どう思う？」
- ・ 2. 公平に扱う：えこひいきしない
- ・ 3. 違いを価値にする：「だから面白い」
- ・ 4. 弱さを見せる：完璧でなくていい
- ・ 5. アライ（味方）になる：マイノリティを支援
- ・ 脳科学の「心理的安全性」：違いを言える環境
- ・ インクルージョンの測定：エンゲージメント調査
- ・ 「このチームで自分らしくいられるか」の質問
- ・ 実践ワーク：チームのインクルージョン度をチェックしよう

Excel「計画書ver2」G列のスライドタイトルをもとに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は、ヒアリング後に調整します。

ユニット一覧

UNIT 1 D&Iの重要性と企業価値

- ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) とは
- 2. 年齢 (若手・中堅・シニア)
- 「みんな違って当たり前」の文化づくり

UNIT 2 世代間ギャップへの対応

- 5世代が共存する職場：団塊～Z世代
- 「なぜ残業しないのか」 vs 「なぜ残業が当たり前なのか」
- 世代を超えたチーム作り：強みの相互補完

UNIT 3 多様な働き方 (時短・テレワーク) への対応

- 働き方の多様化：時間・場所・雇用形態
- ハイブリッドワーク：出社とテレワークの組み合わせ
- 多様な働き方を認める制度設計：就業規則の見直し

UNIT 4 インクルーシブなチーム運営

- インクルージョンとは：誰もが居場所がある状態
- 「女性は〇〇」「若者は〇〇」の決めつけ
- 「このチームで自分らしくいられるか」の質問



研修スタイル / 講師 / 相談

講師として対応可能な範囲

実施形式: オンライン / 対面 / ハイブリッド / LMS / eラーニング 最小実施: 40分～（要点を絞った導入構成） 推奨実施: 4時間程度（1ユニット1時間目安 / 詳細カリキュラム・演習を含む構成）（カスタマイズ相談例）・ 対象者・階層に応じた内容調整・ 研修時間（実施時間からの拡張・短縮）・ 実施形式（オンライン / 対面 / ハイブリッド）・ 業界別ユースケースの差し替え・ 社内ルール・既存制度への反映・ 演習データ・事例の差し替え（実施前ヒアリングで調整する項目）・ 対象者の階層 / 前提知識・ 受講環境・ 配信ツール・ 演習データ・ 社内固有事例の差し替え※ 本資料はカリキュラム設計例です。最小実施では要点を絞って扱い、詳細カリキュラム・演習を含む場合は、1ユニット1時間を目安に、対象者・目的・実施形式に応じて時間配分を調整します。

講師プロフィール

氏名: 準備中 経歴サマリ: 準備中 強み: 準備中 登壇可能講座: 52 件 / 13 カテゴリ

この講座をベースに、貴社向けカスタマイズをご相談いただけます。

お問い合わせ / カスタマイズ相談はサイトのお問い合わせ欄からご連絡ください。