



# ダイバーシティ推進

性格タイプの理解を通じて、活かしあう組織へ

ダイバーシティは、組織の持続可能性（サステナビリティ）を測る尺度とまでいわれています。  
ひとりひとりがリーダーシップを発揮すること、他者との違いを受容し、  
相乗効果を生み出すには、深い人間理解が必要です。

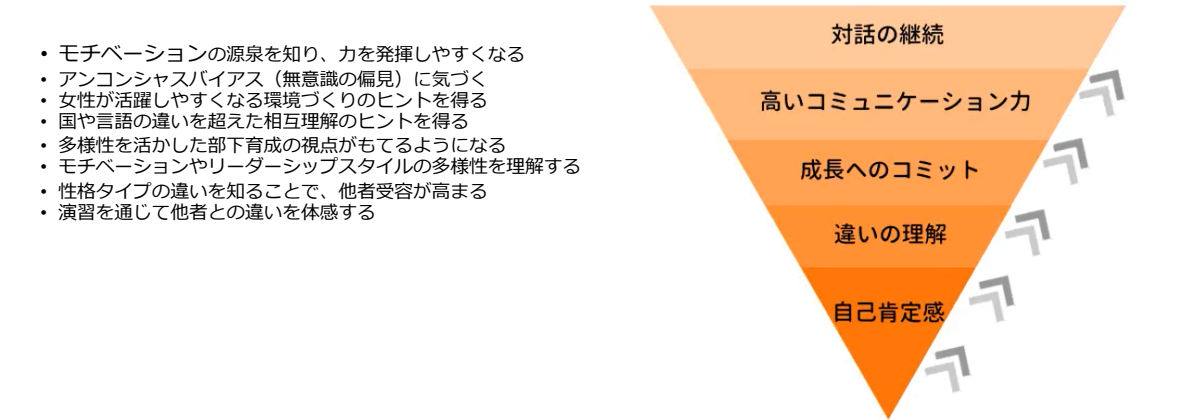
このプログラムでは、心理検査を用いることで無自覚な自分を理解し、同時に他者理解を進めます。  
特に、女性の活躍推進を加速したい組織において効果的なプログラムです。

## こんな状態を実現したい -What's your goal?-

- 女性の管理職を増やしたい
  - 女性のロールモデルを育成したい
  - キャリア開発について、前向きになってもらいたい
  - 女性社員のモチベーションを上げて、組織全体のパフォーマンスをあげたい
  - 今まで研修を実施していなかった女性にも能力を引き出す機会を与えていきたい
  - 女性の部下が増えている現状に追いついていない
  - 管理職に対して、マネジメントスキルとして学ぶ機会を設けたい
- 多様な人材に対応できるようにマネジャーの力をつけたい
  - リーダーシップ研修にダイバーシティの視点を取り入れたい
  - 海外赴任前に多様性の理解を進めておきたい
  - 外国人と働くために多様性を活かせるようになってほしい

### 効果

Outcome



## ダイバーシティ推進に注力している組織や、そのリーダーへ

### このプログラムの特徴 -Features of This Program-

- ミスコミュニケーションの原因が、性格タイプ（＝認知の 違い）であることを理解し、解決策を見出しやすくなります。
- 国籍や性別の違いではなく、性格タイプの違いによるミスコミュニケーションが生じることを知ることで、生産的な関係構築に繋がります。
- 自分の中の多様性に目覚めることで、他者の多様性を受容し、相互に活かしあうためのヒントを得られます。

### 弊社プログラム共通の特徴 -Our Program Features-

- 効果を高めるために、演習（エクササイズ）とディスカッションを中心に進めます。
- 相乗効果（ダイナミクス）の促進する 心理的アプローチでファシリテートします。
- 自己理解と他者理解が相互に進むことで、信頼関係が深まります。
- 心理的安全性を高め、受講者間の建設的な フィードバックを促します。
- 集合スタイルと1on1を組み合わせることで、行動変容に繋がります。

## 導入事例:アズビル株式会社様（別紙参照）

### プログラム受講者の声

Customer Voice

- タイプの違う人が集まることで多様性が生まれる気がした。  
自分が当たり前と思っていることは当たり前ではないことを再認識できた。
- 部門を越えたメンバーで受講することで、社内のネットワークが広がって有意義だった。
- 女性社員が活躍するには、もっと彼女達を知る努力から始めたい。
- プログラムが進むにつれ、受講者本人（女性社員）の自信とやる気が高まってきているのを感じた。
- 事前に自分たち管理職も同様の研修を受けることで、  
部下に対してどのようなフォローをしていけばよいか理解することができた。
- 2日間の研修とフォローアップ1日の2回に分けて実施したのは、とても効果的だった。
- 一度限りの研修ではなく、フォローアップ研修や事後課題があったので、  
研修で学んだことや気づいたことを実際に自分の生活に活かすことができるようになった。
- 同じ立場のメンバーでディスカッションする中で、モチベーションが上がった。
- フォローアップ研修で前回と同じメンバーと現場での成功体験を共有できたのがよかった。