

課長研修

組織のDE&I推進と アンコンシャスバイアス

Instructor Guide

REFERENCE NUMBER

K26_05



PROFESSIONAL TRAINING SERIES

組織のDE&I推進とアンコンシャスバイアス

～多様性を活かし、組織の力に変える管理職の実践～

- 対象: 新任課長・課長候補
- 研修時間: 3時間

1 / 30

【開始前の準備 / 所要5分】

- 受講者を4～5名のグループに分けておく（可能であれば、異なる部門・性別・年代が混ざるように編成する）
- A4用紙とペンを各テーブルに配布
- ワークシートを人数分印刷しておく
- ケーススタディ用のシナリオカード（3種類）を人数分準備
- 付箋（1人あたり10枚程度）を各テーブルに配布
- 本テーマはセンシティブな内容を含むため、安全な場であることを冒頭で宣言する
- 「今日は"組織のDE&I推進"をテーマに、管理職として何ができるかを一緒に考えていきます。誰かを批判したり、"正しさ"を押し付けたりする場ではありません。ご自身の中にある思考のクセに気づき、組織をより良くするためのヒントを見つける時間です。安心して率直にご参加ください」と声かけ

本日の目標

この研修を通じて、以下のことができるようになります

1. DE&I (Diversity, Equity & Inclusion : 多様性・公平性・包摂性) の本質と経営戦略上の意義を説明できる
2. アンコンシャスバイアス (無意識の偏見) が組織運営に与える影響を具体的に認識し、自身のバイアスに気づける
3. 管理職としてDE&Iを「制度」から「現場の実践」へ落とし込むための具体的手法を身につけられる
4. インクルーシブなチーム運営のための行動計画を策定できる

2 / 30

【時間: 3分】

- 「管理者の皆さんは、"ダイバーシティ"という言葉聞いたとき、どんなことを思い浮かべますか？」と問いかけ
- 挙手やチャットで反応を確認する。「女性活躍」「外国人採用」などの回答が多いことが予想されるが、それだけではないことをこの研修で体感してもらう
- 「今日の研修は"知識を学ぶ"だけでなく、"自分自身の無意識のクセに気づく"体験が中心です。管理職という立場だからこそ、組織に与える影響が大きい。だからこそ、自分のバイアスに向き合う意味があります」
- 全階層共通テーマ「アンコンシャスバイアス研修」を受講済みの方がいる場合は、「基礎編で学んだことを土台に、今日は"管理職として組織をどう変えるか"にフォーカスします」と位置づけを明確にする

アジェンダ

0. オープニング・アイスブレイク (15分)
1. DE&Iの基本理解 — D&IからDE&Iへ、経営戦略としての位置づけ (20分)
2. 日本企業のDE&Iの現在地 — データで見る現状と課題 (15分)
3. アンコンシャスバイアスと組織運営 — 管理職の判断に潜むバイアス (25分)
4. 多様な人材のマネジメント — 女性活躍・LGBTQ+・障がい者・外国籍社員への理解と対応 (25分)
5. インクルーシブなチーム運営の実践 — 会議・評価・育成のバイアスを減らす (20分)
6. 総合演習 — ケーススタディ (25分)
7. まとめとアクションプラン (15分)

※途中、10分間の休憩を1回はさみます (セクション3終了後を目安)

※研修時間: 約3時間 (休憩含む)

3 / 30

【時間: 2分】

- 全体の流れを簡潔に説明
- 「前半でDE&Iの"なぜ"と"何"を押さえ、後半では管理職として"どう実践するか"を演習を通じて身につけます。特に後半は、管理者の皆さんの日常の業務シーンに直結する内容です」
- リモート参加者がいる場合は、チャット機能やブレイクアウトルームの使い方案内
- 「今日の研修では"正解"を求めるのではなく、"気づき"を大切にしてください。わからないこと、もやもやすることがあって当然です。それ自体が学びの入口です」と期待感を高める

アイスブレイク「私のチームの"多様性"を考える」

【個人ワーク+グループワーク】（所要時間：8分 / 4~5名1組）

ステップ1（個人・2分）：

自分のチーム・部門のメンバーを思い浮かべて、以下の問いに答えてください。

- メンバーの中に、「年齢」「性別」「国籍」「働き方」「価値観」が自分と異なる人はいますか？
- その人と接するときに、何か意識していることはありますか？

ステップ2（グループ・4分）：

- グループ内で、「自分のチームにある多様性」と「日頃意識していること」を共有してください

→ 1人1分程度で共有。具体的な名前は出さず、状況のみ共有してください

4 / 30

【時間：10分（説明1分+ワーク6分+全体共有3分）】

- このワークで、「多様性は特別な話ではなく、自分のチームの中にすでにある」ことに気づいてもらう
- 「多様性というと大げさに感じるかもしれませんが、年齢が違う、育児中のメンバーがいる、リモートワーク中心の人がいる – これもすべて多様性です」と補足
- よくある回答例：「年齢差が20歳以上ある」「育児短時間勤務のメンバーがいる」「中途入社が増えた」「外国籍のメンバーがチームに加わった」
- 2~3グループに代表的な回答を共有してもらう
- 「管理者の皆さんのチームには、すでにさまざまな多様性が存在しています。問題は、その多様性を"活かしているか"です。今日はそこを一緒に考えていきましょう」とセクション1への橋渡しをする

組織の DE&I 推進とアンコンシャスバイアス

ワークシート

【個人ワーク】 自部門の DE&I 現状分析

ワークシート①

自分の部門・チームの DE&I の現状を振り返ってみましょう。

チェック項目（当てはまるものに○）

- メンバーの年齢層に偏りがある（同世代ばかり等）
- 女性メンバーの意見が会議で十分に反映されていないと感ずることがある
- 育児・介護中のメンバーへの配慮が「特別扱い」と見られることがある
- 外国籍メンバーが日本語の壁で情報から疎外されている場面がある
- 中途入社メンバーが「よそ者」扱いされることがある
- リモートワークのメンバーが会議や意思決定から取り残される場面がある
- チーム内で「暗黙の了解」「言わなくてもわかるだろう」が多い

【個人ワーク】 インクルーシブな会議運営チェックリスト

ワークシート②

自分が主催・参加する会議を1つ思い浮かべ、以下のチェックリストで確認してください。

チェック項目（当てはまるものに○）：

- 参加者全員に事前にアジェンダを共有している
- 全員に発言の機会がある（特定の人だけが話していない）
- リモート参加者が発言しやすい工夫をしている
- 「書記」「議事録係」を性別に関係なくローテーションしている
- 異論・反対意見を歓迎する雰囲気がある
- 結論を出す前に、少数意見を確認している
- 会議後に決定事項を文書で共有している（参加できなかった人も把握できる）

振り返り：

○が少なかった項目は、次回の会議から改善してみましょう。

【総合演習】

ワークシート③

問1：Bさんへの対応

- ・ A課長のBさんへの現在の仕事の振り方に、どんなバイアスが潜んでいるか？
- ・ Bさんの「もっと挑戦したい」という意向に、どう応えるべきか？

問2：Cさんへの対応