

プログラムの構成

①講座

～ワークショップ～



- ダイバーシティの理解
- 共働きの状況
- 子どもとの接し方
- 学びの振り返り

②体験

～子育て体験・
ヒアリング～



- 子育て体験
- 多様な状況の社員への
ヒアリング

③発信

～プレゼン・実践～



- 体験からの「気づき」の
プレゼン
- 多様な状況の社員が働ける
環境を社長にプレゼン

ダイバーシティを「体感」し、発信し、
自組織でアクションするプログラム

プログラムの要素

他者との違い(多様性)
を知る

①講座
~ワークショップ~

②体験
~子育て体験・
ヒアリング~

整理の仕方を知る

①講座
~ワークショップ~

②体験
~子育て体験・
ヒアリング~

マネジメントの
引き出しを増やす

①講座
~ワークショップ~

マネージャー
交流

関係性を作る

②体験
~子育て体験・
ヒアリング~

マネージャー
交流

アクションする

③発信
~プレゼン・実践~

他者との違いを知る

①講座

～ワークショップ～



他者理解の構造

仕事減らそう？

期待されていない

配慮

頑張りたいのにできてない

忙しい体調が悪い

相手も【背景・状況】×【価値観】で、自分のしている行動を判断していることを知る

【他】他者理解の価値観のフレーム（Aさん用シート）

「他者理解」の目的は、他者の行動や態度を理解し、その背景や状況、価値観を理解することです。これにより、他者の行動や態度をより深く理解し、自己の行動や態度を調整することができます。

「他者理解」の目的は、他者の行動や態度を理解し、その背景や状況、価値観を理解することです。これにより、他者の行動や態度をより深く理解し、自己の行動や態度を調整することができます。

台本を元に、交渉学ロープレを実施。
どれだけ相手に伝わらないかを体感する。

②体験

～子育て体験・
ヒアリング～

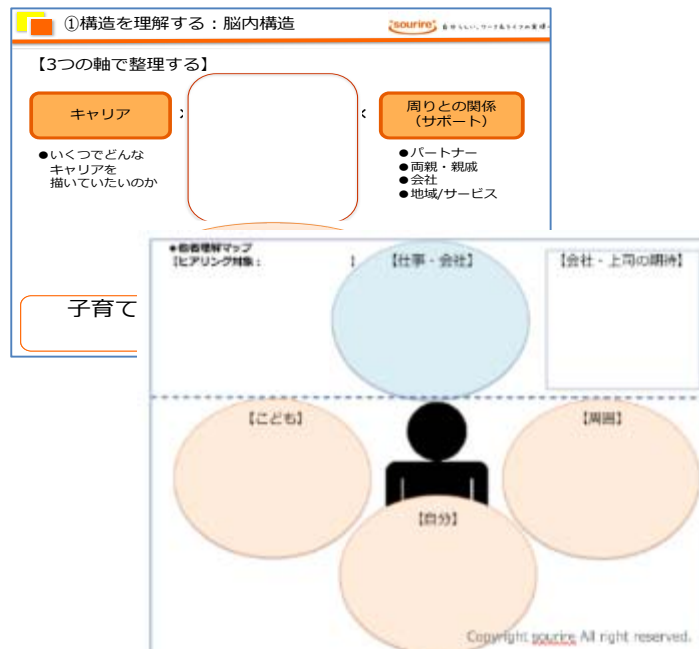


実際に体験をし、ヒアリングをすることで、「自分の想像と違う」ことや、全員の状況が多様であることを体感する。

整理の仕方を知る

①講座

～ワークショップ～



講座の中で、多様な状況をどのように整理するのか、フレームを伝える

②体験

～子育て体験・
ヒアリング～



※顧客理解マップ
【ヒアリング対象】

子育て	仕事	親の期待 【親の期待】 【親の期待】	周囲の期待 【周囲の期待】 【周囲の期待】
仕事に満足しているか 仕事に不満があるか 仕事に不満がある理由 仕事に不満がある理由 仕事に不満がある理由 仕事に不満がある理由 仕事に不満がある理由 仕事に不満がある理由 仕事に不満がある理由 仕事に不満がある理由			
子育てに満足しているか 子育てに不満があるか 子育てに不満がある理由 子育てに不満がある理由 子育てに不満がある理由 子育てに不満がある理由 子育てに不満がある理由 子育てに不満がある理由 子育てに不満がある理由 子育てに不満がある理由			
周囲に満足しているか 周囲に不満があるか 周囲に不満がある理由 周囲に不満がある理由 周囲に不満がある理由 周囲に不満がある理由 周囲に不満がある理由 周囲に不満がある理由 周囲に不満がある理由 周囲に不満がある理由			
自分自身に満足しているか 自分自身に不満があるか 自分自身に不満がある理由 自分自身に不満がある理由 自分自身に不満がある理由 自分自身に不満がある理由 自分自身に不満がある理由 自分自身に不満がある理由 自分自身に不満がある理由 自分自身に不満がある理由			

Copyright source All right reserved.

フレームに沿ってヒアリングをすることで、メンバーが話していることが整理でき、真意に近づくことができる。

マネジメントの引き出しを増やす

①講座 ~ワークショップ~



先輩マネージャーからのイクボス講座を通して、自分では考えられなかったマネジメントの実践方法を知る。

マネージャー 交流



多様な組織のマネジメント方法について議論をしながら、お互いのマネジメント方法を共有する仲間になる

関係性を作る

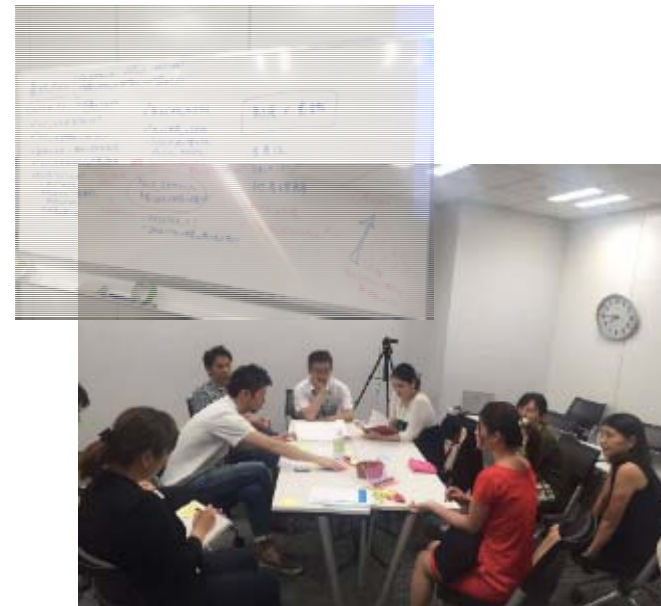
②体験

～子育て体験・
ヒアリング～



体験を通して出会った多様なメンバーとの関係が、その後のマネジメントに生きる（困った時の相談相手）

マネージャー 交流



本気でマネジメント・組織を考える仲間になる

アクションする

③発信 ～プレゼン・実践～

★アクションプラン設定シート		【名前: 】	
	アクション		実行した内容など
仕事効率	メンバーに休暇を共有する。	実行日: 他者協働: 方法:	
	仕事効率に高める取り組みをする。	実行日: 実施すること:	
メンバーと 関係	メンバーとの時間を作り、学生時代に知遇とお金を費やしてきたものを活かす。	●1期1で3人に実施する。 実行日: ① ② ③	●各メンバーについて
	メンバーに家での役割・時間を周知する。		
了れど らに るま ちえ	お前より前のお子さんとその子らしい3つのキーワードで書く。	実行日:	●お前さんのキーワード
	両手なものを楽しく実践する。	実行日: 実践すること: 来しする上:	
生活体験 から サービス	10年後のお子さんへの手紙を書く。	実行日:	
	設立～強い情～料理～片付け～勉強などを体験する。	実行日:	
サービス から サービス	この体験を元に自分の事業に役立つ新しいサービスの提案（アイデア）を考える。	実行日:	
	●8/8（月）の議題で決めるアクション	実行日:	



プログラム中に「仕事効率」「メンバーとの関わり」「子どもとの関わり」「サービス提案」の4項目9アクションを実践

社長に対して、「会社がダイバーシティになる」ために必要なことをプレゼンテーション&ディスカッション

「育ボスブートキャンプ」動画



【リクルートの若きマネージャーの実践例】

<https://youtu.be/DzCKz0jyOKo>

プログラム後の変化・アクション

- **仕事効率**

→ 17時に強制的に帰ることで、仕事効率を意識し、部下にも任せられるようになった。

- **マネジメント**

→ 子育て中の社員ではなくても、メンバーの背景や状況を想像することができ、配慮だけでなく、仕事の交渉もできるようになった。

- **マネジメント（部下との信頼関係）**

→ 部下との信頼関係ができていることを実感できるようになった。

- **マネジメント（相談相手）**

→ マネジメントについて一人で悩んでいたが、気軽に相談できるマネージャーの仲間や多様な状況の社員の繋がりができたことで、一人で抱え込まなくなった。

プログラム後の前後

Before

多様性なんて、
わからない

配慮をしていると
仕事が増大する

理解をしているつもりが
どこか表面的

多様性全部
受け止めるなんて無理



After

本当に
人のライフは多様

整理の仕方・任せ方がわか
り、仕事が楽になる

理解をするのではなく、
聞く・寄り添えばいい

自分が全部受け止めずに、
他の人にお願いすれば良い

全てを「理解」するのではなく、「聞き方・察し方」
、「任せ方」が分かることで**楽になる**

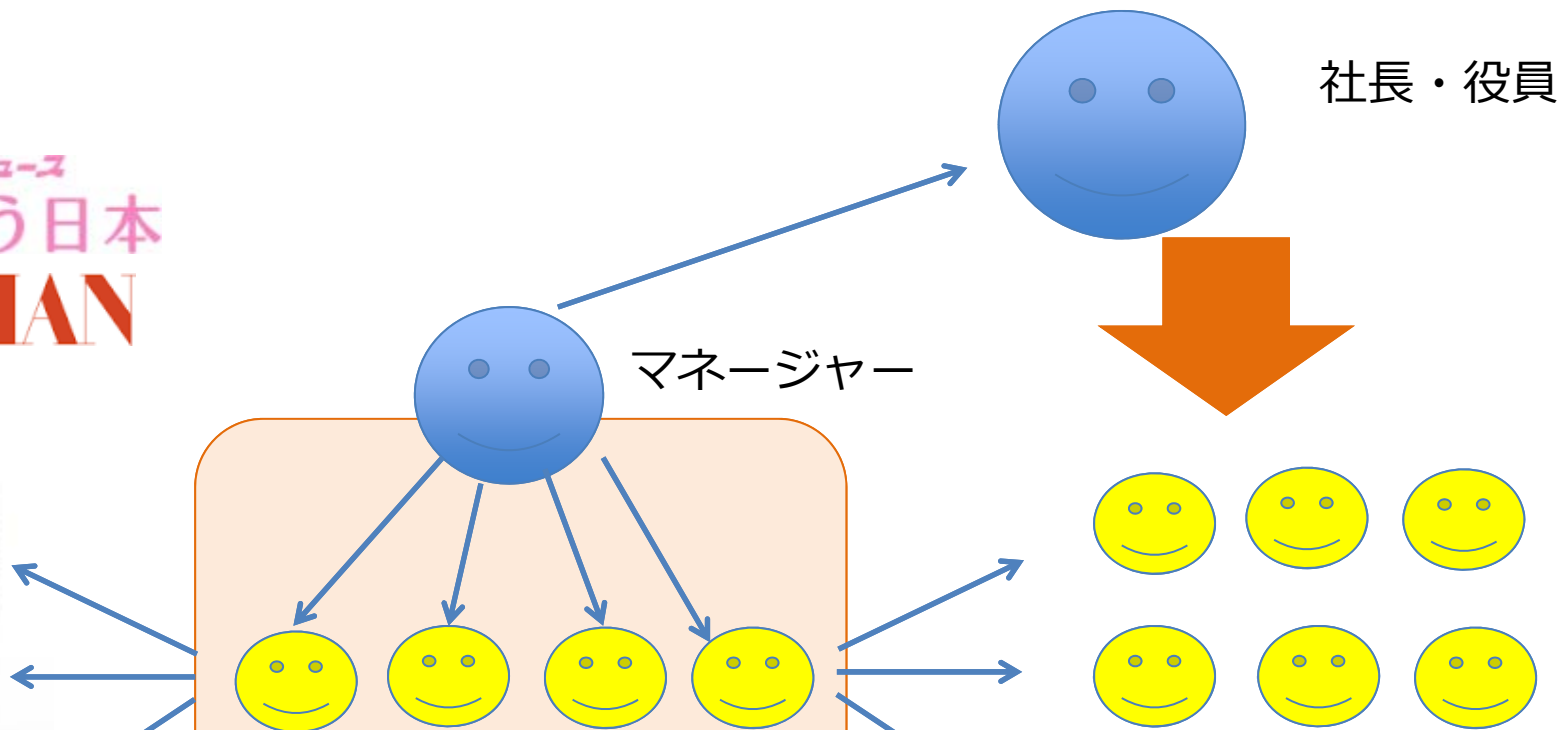
「育ボスブートキャンプ」を実施することの意義

個人のマネジメントだけでなく、
会社での理解が深まった



NHKニュース

おはよう日本
WOMAN
PRESIDENT



圧倒的な体験は、
口コミが生まれ、波及効果が広い

なぜスリールが行うの？：ワーク&ライフ・インターンについて

YAHOO!
JAPAN
NEC ANA

JAPAN AIRLINES

IBM Design Your Energy 夢ある明日を
大阪ガス

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry



【人生の先輩】
両立 家庭
(100家庭)



大学生
(約550名)

両立インターン

キャリア・子育ての話

力になり合う関係性

550名以上の体験、3000名以上のセミナー、
学生・実習家庭のコミュニティ

真の女性活躍推進への取り組み

マネージャー

両立不理解

両立不安



大学生



<就職>

目指したいキャリアに
チャレンジしなくなる

若手社員



<転職>

目指したいキャリアとは
異なる転職をしてしまう

妊娠中
育休中社員



<復職>

離職してしまう
活躍を諦めてしまう

育児中社員



<活躍>

昇進を諦めてしまう

「両立不安」を抱えた社員への連続的な施策と
周辺の「両立不理解」を払拭する
▶ 社内の仕掛けを変えるプログラムを提供