

育休後コンサルタントが提供する

## ダイバーシティ・マネジメント研修

ダイバーシティ・マネジメントは、すべての従業員が能力を発揮する組織作りを実現する経営戦略です。これを浸透させるためには一人一人の意識改革が必要であり、進み具合に合わせて全員を対象とする研修や階層別研修を実施するのが効果的です。受講対象者の視点に合わせた切り口で、最新の社会情勢や他社事例を取り込んだ内容の研修を提供いたします(下記は一例)。

経営層向け	経営戦略としてのダイバーシティ・マネジメント 経営戦略としてのワークライフバランス
人事・ダイバーシティ推進担当者向け	ダイバーシティ・マネジメントの推進 ～制度から運用へ～ ワークライフバランスの推進 ～制度から運用へ～ 育休後社員が活躍する組織作り
管理職向け	ワークライフバランスセミナー ダイバーシティ・マネジメントセミナー
女性社員向け	スキルアップセミナー ワークライフバランスセミナー リーダーシップセミナー (管理職、管理職候補者向け) マネジメントセミナー (管理職、管理職候補向け) ワークショップ：自分にぴったりのロールモデルを見つけよう (おもに若年層向け) ワークショップ：わたしのキャリアこれまでとここから (おもに中堅社員向け)
育休業得者向け	育休取得者支援セミナー (男性向け含む) 育休中社員向け復職支援セミナー
若年層向け	ダイバーシティ・マネジメント入門 ワークライフバランス入門

## ファシリテーション

組織の中には女性社員と男性社員、管理職と非管理職、育児/介護中社員とそうでない社員、総合職と一般職、正規社員と非正規社員などさまざまな立場の違いがあり、それぞれダイバーシティ・マネジメント推進についての見方が異なります。それらの違いをふまえ、互いに理解し合い同じ目標に向かって協力し合える雰囲気を作り出すことが組織改革のためには不可欠です。26年間組織で働いた経験からそれぞれの本音を知り尽くした**育休後コンサルタント**が、ファシリテーションを実施します(下記は一例)。

女性社員からのヒアリング	制度が十分整っている職場では、女性社員は「職場は理解があって恵まれていると思います」と満足しているようでいて、結婚や育児を理由に退職することがよくあります。真の退職理由は仕事内容や評価、待遇への不満であってもそれを訴えることなく辞めていくのです。聞く側が十分な経験と想像力を持っていれば、本当に必要な対応が何かを聞き出すことができます。
推進プロジェクト活性化	ダイバーシティ・マネジメントの推進は個人の意識改革を必要とするため浸透が困難で、メンバーのモチベーションが下がりがちです。またメンバー同士の目的意識の違いが活動の妨げになることもあります。それを防ぐため、活動の原点に戻ってメンバーの活性化を支援します。
社内イベント	管理職や仕事と育児を両立している女性社員、育休取得男性社員など社内のロールモデルによるパネルディスカッションや、子育て中の社員によるランチ懇談会などをファシリテートします。
コミュニティ作り	子育て中の社員によるコミュニティ、女性管理職のコミュニティ、社内SNSのコミュニティ、女性社員のコミュニティなど、社員の自助努力を促すためのコミュニティ作りを支援します。
管理職向けワークショップ	子育て中の女性社員を部下にもつ管理職に、出産前、育休中、育休復帰後それぞれに特有のポイントを理解してもらった上で、各フェーズでの日常のコミュニケーションや、キャリア面談のあり方を考えてもらうためのワークショップを企画し、ファシリテートします。

詳細は [info@1995consultant.com](mailto:info@1995consultant.com) または 090-4005-9878 (担当：山口) までお問合せください