

『グローバル化・ダイバーシティの推進』の決め手は、 人（心）と組織（風土）の土壌創り

組織のグローバル化・ダイバーシティ促進が求められる一方で、長年多くの企業で聞かれる声が、「社員の当事者意識やモチベーションが低く、研修を実施しても成果が出にくい」といった声です。それらを解決するカギは「マインドの壁の払拭」「組織風土の醸成」にあります。本研修では、「異文化」とは、国内・海外を問わず存在する「異なる価値観すべて」と考え、グローバル化、ダイバーシティを促進できる「人と組織の土壌創り」を行います。

◆研修のねらい◆

「自己力」「俯瞰力」「融合力」を強化することにより、社員のマインドの壁を払拭し、「ビジョン共有」をベースに「異なる価値観」を「強み」にできる 組織風土を創ります。



◆実施目的の事例◆

- グローバル化や英語への抵抗感を払拭し、グローバル人材育成においてモチベーションを上げたい。
- 英語研修、海外研修などのスキル研修の研修成果をさらに上げたい。
- 外国籍社員がやる気と能力を発揮できる組織風土を醸成したい。
- 国内のダイバーシティマネジメントへの関心と能力を上げたい。
- 日本人同士の職場間、個人間のコミュニケーションを活性化したい。

◆スケジュール（例：グローバル化の促進）◆

※自己力：◆、俯瞰力：◆、融合力：◆ のマークにて「強化する力」をご確認いただけます。

午前	1.日本企業のグローバル化のトレンド◆ 過去のグローバル化と今加速しているグローバル化の違い 日本企業が遭遇している問題・障害のトレンド	午後	5.グローバルビジネスで起こる問題と原因◆ 現場の外国人・日本人から聞こえる生の声 疑問や不満を感じる相手の話し方、仕事・意思決定の仕方
	2.理想のグローバル人材とは◆ グローバルに活躍する上で、必要な能力とは？ 理想のグローバル人材に近づくための準備方法（国内でやるべき事）		6.自文化（日本の文化・ビジネス文化）を説明できるか？◆◆ 日本人の考え方、仕事・企業運営の仕方などの特徴 現代の日本文化・ビジネス文化がつけられてきたルーツ・歴史
	3.異文化と遭遇した時に起こりやすい心理・行動傾向◆ 異文化交渉シミュレーションでの体験と振り返り 人が陥りやすい「無意識の罠」「負のスパイラル」からの脱出方法		7.ブレない自分軸と強固な信頼関係の構築方法◆◆ ビジョンの明確化とエンパワーメント 信頼関係構築のメカニズム
	4.理想のグローバル組織のつくり方◆◆ 異文化理解、異文化適応だけでは理想の組織は作れない 理想の組織をつくる「6つのステップ」		8.組織ビジョンづくりの体験◆ 個々のビジョンを融合させ、チームビジョンを創る お互いを支え合い、高め合えるアクションプランを立てる

◆講師/ファシリテーター◆

株式会社ビジョンクリエイション
 代表取締役 人財/組織開発コンサルタント
 日本国内・外で人材育成・組織開発の教育・コンサルティング活動において、25年以上の経験を持つ。グローバルビジネスでの実績を基に、現地法人社員向け教育に携わり、現在は日本人向けグローバル人材育成、外国籍社員と日本人社員のチームビルディングなどの教育活動を展開中。
 同時に、「日本人同士に起こる異文化摩擦」をコンセプトに、部署間、役職間、世代間、個人間などで起こる人間関係やコミュニケーションの問題を紐解き、人と組織の活性化、ダイバーシティマネジメントを多数手掛けている。



坂本 欣也

◆ALC Education Approach（3つの原則）◆

- ① Facilitative:**
 受講生自身に内在する「答え」や「ビジョン」を自然に引き出すサポートをする、プロのファシリテーション。研修を通して、「本気のやる気」「マインド」を醸成します。
- ② Goal-Oriented:**
 従来の異文化研修では「文化の違いへの気づき～異文化理解」がゴールになりがちでしたが、当研修では、「文化の融合」を最終ゴールとし、そのプロセスを体感・体得します。
- ③ Learner-Centered:**
 事前課題及び研修内で、受講者個人が「個人ビジョンマップ」（理想のゴールイメージ、信念、行動指針）を描き、受講者同士の「エンパワーメント」でお互いのビジョンを高め合います。

◆実施形態◆

人数
 4名～100人規模まで対応

使用言語
 日本語/英語

形態
 7時間×1日～4日で構成
 ※時間数、日数は、カスタマイズ可能。
 ※目的とご要望に応じ、トピックスを組み合わせずプログラムを作成します。