



対話型AIで無意識のバイアスに気づく ジェンダーエクイティ・DE&I促進に向けた アンコンシャス・バイアスチェックソリューション新発売セミナー

2024年9月 26日 (木曜日)・14:00～15:30

株式会社クオリア

本日のスケジュール

時間	テーマ	内容
14:00-14:10	「karafuru AI」ってなに？ ■ karafuru AIの概要	- 基本的な使い方 - クオリア監修箇所について
14:10-14:20	AIで何ができる？開発者がめざしたこと ■ karafuru AIの開発について (NTTビジネスソリューションズ株式会社 森崎様)	めざしたいこと／アプローチしたい課題
14:20-14:50	ケースを活用し、AI評価・アドバイスをチェック ■ karafuru AI デモ体験	実際に2問実施
14:50-15:05	■ karafuru AI導入事例 (NTTビジネスソリューションズ株式会社 森崎様)	導入事例
15:05-15:15	研修/eラーニングと組み合わせた活用方法 ■ karafuru AI活用法について (株式会社クオリア 代表取締役 荒金雅子)	- karafuru AIとクオリア研修の活用法 - 研修別活用パターンについて
15:15-15:30	■ Q&A ■ クオリアのその他ソリューション案内	
15:30-15:45	【セミナー終了後】個別相談（希望者のみ）	

アンコンシャス・バイアスチェックソリューション karafuru AIについて

karafuru AI（カラフル エイアイ）とは

生成AIを活用したアンコンシャス・バイアスチェックツール



「アンコンシャス・バイアスにとらわれた言動をしていないか。

相手を尊重した関わりをしているか」に気づき、部下との対話を深め、
よりよい関係を築いていくための対話型AIコミュニケーショントレーニングツール

さまざまなケースを想定した設問による、多角的な分析が可能

- ✓ 女性活躍
- ✓ ジェンダー平等
- ✓ エイジダイバーシティ（シニア）
- ✓ 障がい者
- ✓ 働き方の多様性
- ✓ エイジダイバーシティ（若手社員）
- ✓ ハラスメント
- ✓ 意見の多様性
- ✓ グローバルダイバーシティ
- ✓ LGBTQ



テーマ一覧 10テーマ 50問

	テーマ 【】内は設問数	設問例	
		登場人物と関係性	設問シチュエーション（一部）
1	女性活躍【9】	上司／ 管理職候補女性社員	【管理職候補女性社員との面談】 上司は能力も経験も豊富な女性社員に管理職になってほしいと考えているが本人は消極的である女性社員への面談での対応。
2	ジェンダー平等 （男性の家庭参画）【6】	上司／ 育休取得する男性社員	【育休取得希望の男性社員との面談】 二人目の子どもの出産をきっかけに、半年間の育児休業を取りたい社員からの相談に対する対応。
3	エイジダイバーシティ （若手社員）【5】	上司／ 入社5年目の社員	【入社5年目の社員との面談】 学生時代からのボランティア活動を行う入社5年目の部下から、団体の代表になったことを伝えられた面談での対応。
4	エイジダイバーシティ （シニア）【5】	上司／ 中堅女性社員	【中堅女性社員との面談】 退職再雇用で配属されたシニア社員（Aさん）と一緒に働く社員からの相談に対する対応。
5	グローバルダイバーシティ 【3】	上司／ 外国人社員	【中途入社の外国人社員との面談】 日本の大学に留学し、日本語が堪能な外国人社員との定期面談において、職場の人間関係についての相談に対する対応。

テーマ一覧 10テーマ 50問

	テーマ 【】内は設問数	設問例	
		登場人物と関係性	設問シチュエーション（一部）
6	障がい者【3】	上司／ 障がい者社員	【内部障がいのある社員との面談】 内部障がいのある社員は、疲れやすく体調に波があるため、頻繁に休憩をとったり突然休むこともある。障がいのことをメンバーに伝えることを打診しているが、本人は躊躇している。
7	LGBTQ【3】	上司／ トランスジェンダー社員	【中途入社社員からの相談】 昨年中途入社した社員に、1泊2日の宿泊研修への参加を打診したところ、トランスジェンダーである旨告白され、相談をうけた。
8	働き方の多様性【5】	上司／ 仕事を抱え込む男性社員	【入社7年目の男性社員との面談】 職場として残業削減を掲げて効率化に取り組んでいる。 入社7年目の男性社員はここ数か月残業時間が増加していることから、面談を実施した際の対応。
9	ハラスメント【6】	上司／ 女性社員	【中堅女性社員との面談】 得意先から気に入られ個人の携帯にメールがきたり勤務時間外の対応を迫られ困っている女性部下への対応。
10	意見の多様性【5】	上司／ 若手社員	【若手社員との面談】 新規事業開発のプロジェクトで若手から斬新なアイデアが、役員からは却下された。納得いかない若手は再度提案してほしいとあなたに迫ってきたときの対応。

karafuru AIのポイント



NTTビジネスソリューションズの開発力・技術力と長年企業のDE&I推進を支援してきたクオリアの知見が生み出したサービス



**研修のフォローアップツールとして活用することで、
継続的な「気づき」と「学び」の機会を提供、行動変容を促進**



さまざまなケースが搭載されており、DE&I推進を幅広くサポート

受講イメージ：ステップ①

* 本サービスは、ブラウザでご利用可能です

ステップ1 問いに対する自身の回答を記述式で入力

- ✓ **回答時間：3～5分に設定可能(※)**
※制限時間の有無、時間変更の設定も可能です。
- ✓ **文字数：40文字～1000文字で回答**

さまざまなケースにおける部下からの相談に対し
「自分だったらどう答えるか」を考え、
部下と対話をするように自身の回答を入力

目的に応じて
設定することで
より効果的に



【サンプル】回答欄

残り時間: 2分 51秒

あなたの回答を入力してください

回答

40文字以上、1000文字以下、個人情報や機密情報は記載しないでください。

**管理者と部下との1on1ミーティングを想定し、
管理職自身のアンコンシャス・バイアスやフィードバックの課題をチェック**

＊ 受講イメージ：ステップ②

ステップ②

AIによる診断 専門家によるアドバイス確認

記述内容に対する診断項目

①アンコンシャス・バイアス発言

②尊重・傾聴・共感

③ポジティブフィードバック

④問題解決のための提案や指摘

対話の際に気をつけたいこと

行動変容に向けたアドバイス

問いの監修者
クオリアが
各項目を提示

+

AI回答例

AIが4つの軸で
5段階評価

瞬時にAIが
回答例を提示

部下の多様な悩みや問題に対する適切な関わり方を強化する

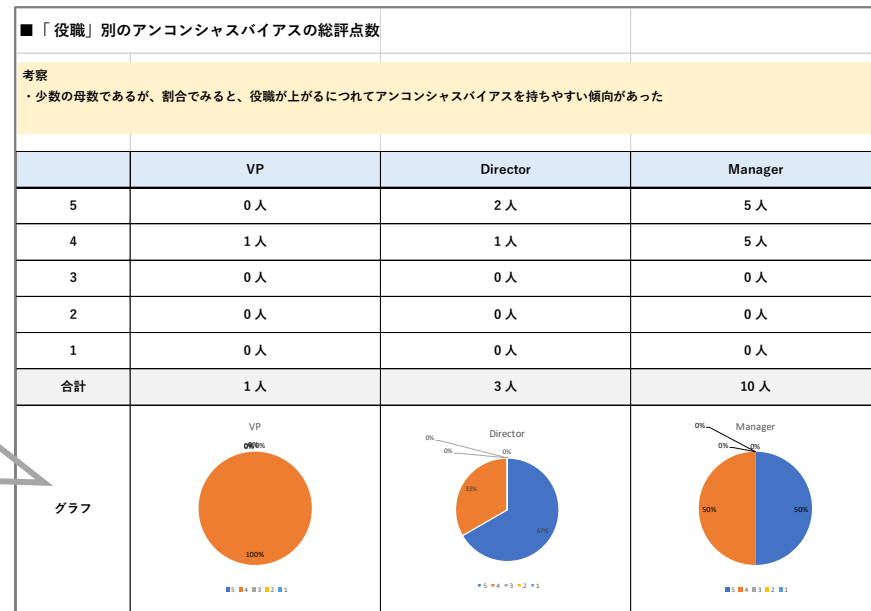
事務局様向けサービス

ステップ3

組織全体の傾向を確認

人事部・DEI推進室のご担当者様向け

組織全体の回答状況・
傾向を見える化



画面はイメージとなります。

対話型アンコンシャス・バイアスチェックソリューション



NTTビジネスソリューションズ株式会社
バリューデザイン部 ソーシャルイノベーション部門

森崎 彩音

本件に関するお問い合わせ窓口: バリューデザイン部
info.karafuru-ai@west.ntt.co.jp

新規ビジネスを推進する主なグループ会社

NTT西日本グループ（従業員数：約5.7万人 売上高：約1兆5,016億円）

社会課題解決・新規ビジネス

 **NTTビジネスソリューションズ**
ビジネスユーザーに対する情報通信システムの提供、サポート等業務

(出資比率)

100%

 **NTT Smart Connect**
ハウジング事業、クラウド事業、ストリーミング事業 等

100%

 **JAPAN INFRA WAYMARK** 2019.4設立
ドローンを活用したインフラメンテナンス 等

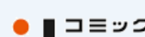
50%超

 **NTT PARAVITA** 2021.7設立
未病早期発見/健康促進支援を目的としたヘルスケア事業

50%超

 **Actibase ふくい** 2023.2設立
福井県坂井市(通称:三国湊地区)における「まちづくり事業」

50%超

 **solmare**  **業界トップシェア 北米NO1**
電子書籍、ゲーム事業 等

(出資比率)

100%

 **NTTマーケティングアクトProCX** 業界4位
コンタクトセンター業務 等

100%

 **NTTEDX** 2021.10設立
電子教科書・教材配信事業、教科書の電子化・流通支援事業 等

50%未満

 **NTT Sportict** 2020.4設立
AIカメラを活用したアマチュアスポーツの映像配信事業 等

50%超

コンサルティング

 **地域創生Coデザイン研究所** 2021.7設立
地域課題解決コンサルティング、自治体・国に対する政策策定支援 等

100%

リソース活用事業

 **NTT西日本AP**
土地の有効利活用、建物の有効利活用、不動産物件の仲介等

50%超

テルウェル西日本
スマートビルメンテナンス/スマートオフィス・ハウス 等

50%超

NTT西日本グループのダイバーシティ推進のために
何か開発側で支援できないか

NTT西日本グループのダイバーシティ推進

「ちがひ」を価値として
一人ひとりが“自分らしく”チャレンジできる会社づくり

多様な人材の活躍

多様な働き方の実現

組織風土作り



D&Iの推進は会社にとって重要な“経営戦略”の1つ

大阪市女性活躍リーディングカンパニー市長表彰 最優秀賞 (大規模企業部門/2024年度)



男性社員の育休取得率が高い会社 1位 (東洋経済「CRM企業総覧」)



D&I推進の主な施策

制度の充実

- ✓ 多様な働き方/リモートワーク
- ✓ 人事・評価制度の見直し
- ✓ 育児・介護の両立支援制度
- ✓ キャリアアップ支援



運用（組織風土づくり）

- ✓ トップメッセージ/コミットメント
- ✓ 教育・研修
- ✓ 社内外のイベント開催
- ✓ コミュニケーションの促進

D&I推進は、「**制度**」と「**運用**」がリンクしながら進めていくことが重要

でも、まだまだ!!

- ④ イベントが終わったら忘れてしまう
- ④ 行動変容につながらない
- ④ ジブンゴト化しない

こんなサービスがあったらいいのでは・・・？

いかに、**効率的に個人へアプローチ**をできるか

他人事ではなく、**ジブンゴト**であると考えさせられるか

継続的に「**気づき**」と「**行動変容**」の機会を提供できるか



AIを活用することで、
これらを満たしたツールがつくれるのではないか

karafuru AI

で実現したいこと、めざしたいこと

- ・個々人が自身の行動を見直しつづける環境、習慣をつくる
- ・誰もが働きやすい、活躍できる組織風土の醸成
- ・AIを活用した業務が当たり前になっていくように

アンコンシャス・バイアスチェックソリューションを体感
karafuru AIデモ体験

まずは、どんな回答が出るか見てみましょう

1問目：管理職候補女性社員からの相談

会社の方針として女性管理職を増やすことになりました。
上司であるあなたが能力も経験も豊富な女性部下に管理職になってほしいと考えていますが、本人は消極的です。
面談で以下のような発言をする女性部下にとって、もっともよいと思われる回答を記載してください。

「管理職に推薦頂くのはありがたいですが、私には無理です。人前で話すのは苦手ですし、指導力也没有せん。今の仕事に不満はないし、慣れた仕事を続けたいと思っています。私なんかよりもAさんのほうが優秀ですので向いていると思います。正直、管理職にはなりたくないのです。」

入力された回答

あなたの気持ちはわかりました。ですが、あなたは指示の仕方もう上手だし、業務も良くやってくれているのでもっと活かしてほしいと思っています。それに、管理職になりたいと思う女性がいないので困っています。後続く女性のためにも挑戦してみませんか？

回答

40文字以上、1000文字以下、個人情報や機密情報は記載しないでください。

【デモ体験】実際にやってみよう

1. 画面上に問いが表示されます。自身の回答を考えてください。
2. 回答時間は3分 文字数は40文字～300文字程度でお願いします。
3. 回答をチャットに入力し、送信。**送信先は「全員」**でお願いします。
4. チャットで送られた回答の中から1つの回答を事務局が選定します。
5. 選定された回答へのAI判定を見ていきます。

【チャット入力方法】

回答例

率直に話してくれてありがとうございます。～・・・

【留意点】

- 入力してEnterキーを押すと、全体に流れます
- 回答は1問あたり1回とさせていただきます。
同じ方が2回回答された場合、最新の回答を受け付けます。



気づきや質問

下記について、チャットにてお送りください。
送る際は冒頭に【質問】 or 【感想】と書いてください。

- ① 設問内容やAI回答やアドバイスについて感想や気づき
- ② ご質問（後ほどのQ&Aで回答いたします。）

【チャット入力方法】

回答例

【感想】

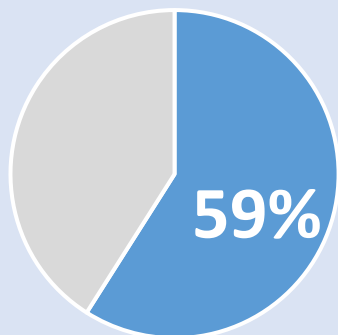
AI回答が面白いと思いました。……

利用企業の声

実用化に向け、様々な業界・業種の企業10社・約200名へ実施

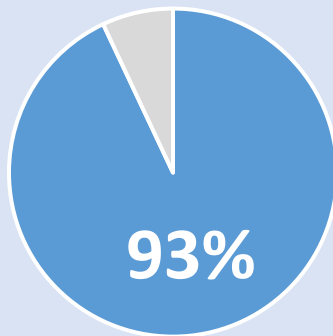
Q1

設問と同様のケースを経験したことがあるか？



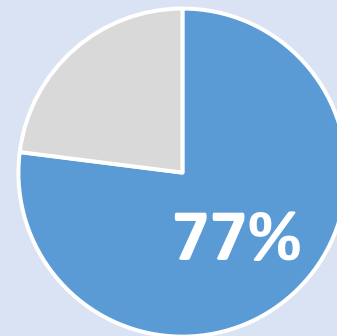
Q2

設問と同様の場面に直面した場合、このツールがご自身にとって役立つか？



Q3

会社施策として本ツールを継続利用したいか？



Q4

AIによる診断結果や回答例の妥当性はどのように感じたか？

- ✓ AIによる診断が、**自分の回答に即したもので驚いた**
- ✓ **自分の不足、苦手部分**が良く理解できた
- ✓ AIの回答例から、**自分とは違う考え方に気づけた**
- ✓ AIからの指摘ということで、**フラットに受け止めることができた**

karafuru AI の活用事例① 集合研修やeラーニングとの棲み分け

課題

✓ 年間に実施する研修カリキュラムが多く、D&Iに関する様々なテーマを実施するのが難しい



実施 施策

karafuru AIの設問テーマから、集合研修やeラーニングで補えていないテーマをピックアップしてkarafuruAIを活用。網羅性の高いカリキュラムを実現

女性活躍推進

ジェンダー平等

エイジダイバーシティ(シニア)

エイジダイバーシティ(若手)

グローバルダイバーシティ

障がい者

LGBTQ

働き方の多様性

ハラスメント

意見の多様性

karafuru AI

集合研修等でサポートできないテーマについて、空き時間でトレーニングを実施

課題

- ✓ アンコンシャス・バイアス研修を実施しているが、講師による説明が中心のため、よりジブンゴトとして捉えてもらうために施策を強化したい
- ✓ 現在の社内で実施している集合型研修をうまく活用したい



実施 施策

- ✓ グループワークのチーム内でkarafuruAIの設問を検討することにより、参加者の様々な意見の多様性を理解する
- ✓ karafuruAIの回答結果を受けて、グループワークをディスカッションすることにより、具体的な会社での実践に関する意見交換や、今後のアクション促進につなげる

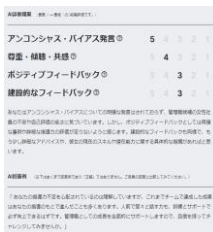
設定された設問を
チームで検討し、回答を検討

回答karafuruAIに入力し、
回答内容を確認する

回答内容を社内環境に
置き換えてディスカッション



多様な対応
方法に関する
理解



診断や回答
からの
気づきの共有



社内環境に
置き換えて
理解を深める

karafuru AI の活用事例③ 複数の設問の比較分析

課題

✓ D&Iを促進したいが、何が優先度が高い課題で、どこから手を付ければいいのかわからない

実施施策

✓ karafuru AIで複数の設問テーマを受講し結果を比較することにより、課題をさらに具体化

設問テーマ：女性活躍

シーン：女性管理職候補との1on1

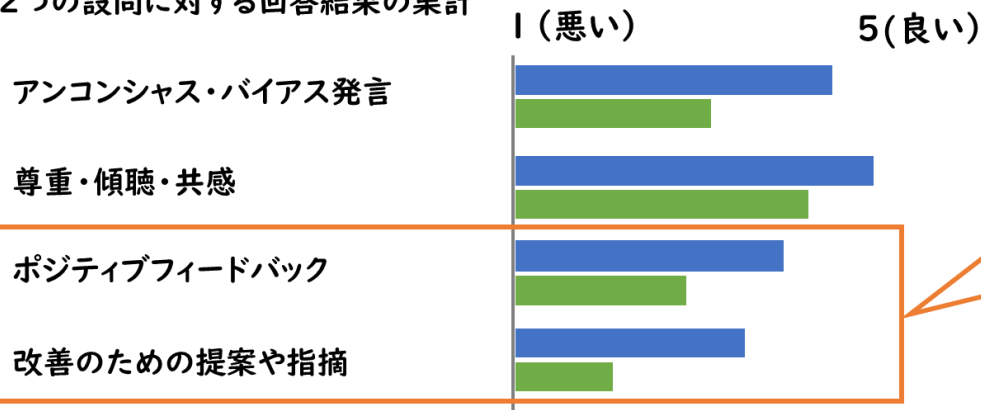
家庭との両立や自分の能力に不安があり、今後のキャリアについての相談について

設問テーマ：ジェンダー平等

シーン：男性社員との1on1

女性管理職比率の目標や、女性向け施策に対しての部下からの意見について

■ 2つの設問に対する回答結果の集計



○ 良い点

管理者研修で実施していた研修の成果がでている（アンコンシャスバイアス・傾聴等）

× 改善点

施策の目的や具体的な対策内容について、現場の理解度を更に高める必要がある（ジェンダー平等）

karafuru AI活用法について

(株式会社クオリア 代表取締役 荒金雅子)

多様性のある職場で起こりがちなこと



多様な人が抱える問題や特徴的な課題に気づけない
育児中・介護中・治療中・高齢者・障がいの有無・LGBTQ+等



お互いに対するアンコンシャス・バイアスが生まれやすい
確証バイアス、ハロー効果、慈悲的差別、インポスター症候群等
思い込み・きめつけ・押し付けに気づかず、間違った対応で関係性が悪化



自分を正当化、相手に問題があると考えがちになる

karafuruAIの活用



AI診断を参考に、留意点と関わり方のポイントを知る



答えは1つではない。多様な切り口から対応策を検討できる



起こりやすいアンコンシャス・バイアスや対応の留意点を学び実践に活かす

* カギは想像力・共感力・柔軟性

アンコンシャス・バイアスに気づいていない人の特徴

- 見方が一面的、想像力が足りない
- 内省がない・自他への共感が低い
- 高速思考・硬直した思考

- ・ 自分の言動に気づかない
- ・ 悪影響が分からない
- ・ 繰り返す
- ・ 修正できず関係性が悪化

アンコンシャス・バイアスに気づいている人の特徴

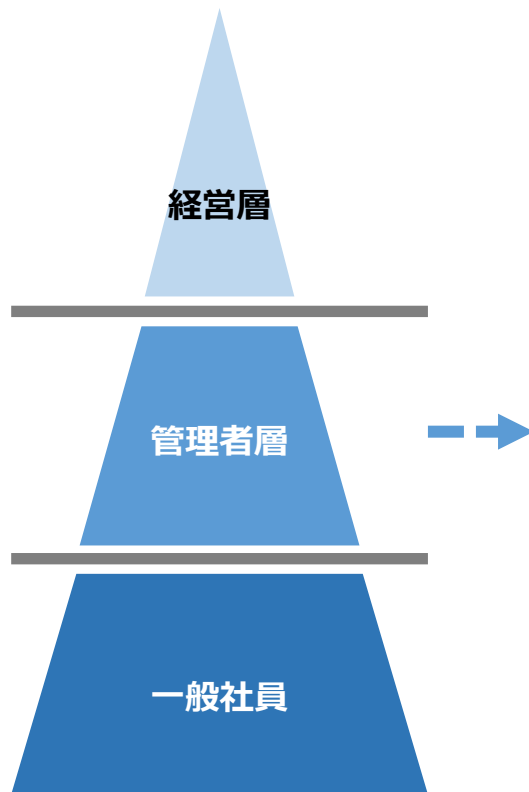
- 物事を多面的にとらえ、想像力がある
- 内省的・他者に対する共感力が高い
- スロー思考・柔軟な思考

- ・ やってもすぐに気づける
- ・ 及ばず影響に自覚的になる
- ・ 繰り返さない
- ・ 修正し適切な対応ができる

繰り返し訓練することで、アンコンシャス・バイアスに対処できる

対象別導入イメージ

karafuru AIは、管理職の抱える様々な悩みにアプローチすることができます。



管理職層をターゲットとして、こんな悩みを解決できます！

新任管理職・中堅管理職

「経験値の浅さ・バリエーションの少なさ」による部下との対話への不安

様々なシチュエーションを事前に訓練することで不安の解消、自信UP

ベテラン管理職・エグゼクティブ層

これまでの経験や成功体験が影響する無意識の押しつけ・思い込み

自身を客観的にふりかえり、コミュニケーションの見直しに繋がられる

※一般社員に導入することで、疑似的に管理職の悩みや対応方法を知ることにも期待できます

* 研修の事前・事後での活用パターン

研修前後にkarafuru AIを導入

- 事前にセルフチェックを行い
karafuru AIで自身の課題や
傾向をチェックできる
- 自身の課題を自覚し、その改善を意識しながら研修を受ける
- 研修後に再度セルフチェックを行い
研修前後の自身の変化を確認することができる

研修後にkarafuru AIを導入

- 研修後、定期的または一定期間後に活用する
- 研修で得た知識をアウトプットする機会を通し、定着までをサポート
- 研修のフォローアップとして、理解度の確認や研修の復習になる
- 繰り返し活用することで、学びの定着や行動変容につなげることができる

🌸 様々なテーマと組み合わせ実践力を強化します

アンコンシャス・バイアス 研修

アンコンシャス・バイアスについて研修で学び、幅広いテーマを通して何度もトレーニングし、日常的にアンテナが立つようにする

コミュニケーション研修

コミュニケーションスキルを研修で学び、ジェンダー平等やハラスメントなどのテーマを通してアンコンシャス・バイアスに留意したコミュニケーション力を身に着ける

1on1ミーティング力 向上研修

1on1における重要なポイントを研修で学び、働き方の多様性などのテーマを通してより効果的な1on1実践につなげる

DEI推進・ダイバーシティ マネジメント研修

多様な属性(育児介護・闘病・障がい者・LGBTQ等)のメンバーのマネジメントについて研修で学び、幅広いテーマを通して知識の習得と基本の対応方法を知る

部下育成力向上研修 (部下＝主に若手男女部下)

若手社員の傾向や具体的な関わり方を研修で学び、エイジダイバーシティや意見の多様性などのテーマを通して視点を広げる

女性管理職育成研修 (上司向け)

モチベーションを強化する支援方法を研修で学び、女性活躍テーマを通して、より適切な関わりや支援方法を身に着ける

Q&A

先ほどいただいたご質問について、回答いたします。

*** 回答可能な質問数には限りがございますことご了承ください。**

クオリアのその他サービス案内

DE&I推進を加速するためのその他のソリューション

女性リーダー 育成プログラム



女性部下を育成支援する上司を増やすための部下育成能力強化eラーニングプログラム

商品URL



アンコンシャス・バイアス トレーニング

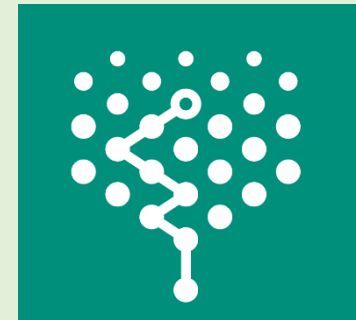


誰もがもつバイアスに気づきインクルーシブな組織をつくるトレーニング

資料ダウンロード



クロスロード ダイバーシティゲーム



ダイバーシティ&インクルージョンについて楽しみながら考える対話型カードゲーム

商品URL



「アンコンシャス・バイアス」の基礎知識が徹底的に学べる アンコンシャス・バイアス eラーニング

1 本3分程度の動画を好きな時に視聴可能

【全コンテンツ一覧】

テーマ	内容
I. アンコンシャス・バイアスを知る	1. アンコンシャス・バイアストレーニングの全体像 2. あなたをチェック 3. アンコンシャス・バイアスとは 4. どこにでもあるバイアス 5. 企業倫理とアンコンシャス・バイアス 6. 対策が必要な3つの理由
II. アンコンシャス・バイアスに気づく	7. キャリアに影響を与えるバイアス 8. 仕事に影響を与えるバイアス 9. 評価者バイアスに注意！ 10. マイクロメッセージに注意
III. 職場のバイアスを考える	11. あなたの職場のバイアスは？ 12. 炭鉱のカナリアを救え 13. バイアスが生まれる3つの理由
IV. バイアスに対処する	14. 自己認知から始める 15. 成果を生み出す8つのスキル 16. 鍛えたい3つのスキル①聴く力 17. 鍛えたい3つのスキル②肯定する力 18. 鍛えたい3つのスキル③質問力 19. まず自ら変わる 20. チームとして対処する 21. アンコンを合言葉に



- ✓ 専門的なアンコンシャス・バイアストレーニングを、すきま時間に効率よく学習ができる
- ✓ 視聴層に合わせたコンテンツ構成
- ✓ ドラマ仕立ての動画でアンコンシャス・バイアスを体感

	対象	目的	分数	コンテンツ販売	個別視聴
①	一般社員向け	基礎知識を習得する	18分	1,980,000円 (税込)	①②③ いずれか1つ 9,900円 (税込)
②	管理職向け	職場のマネジメントに活かす	35分	①②の2本セット	
③	完全版	基礎知識からマネジメント基礎・応用まで習得する	65分	2,200,000円 (税込) ①②③の3本セット	3か月視聴

* 対象により視聴範囲が異なります。

【一般職向け】Ⅰ-1・2・3、Ⅱ-1、Ⅲ-1、Ⅳ-8

【管理職向け】Ⅰ-1・2・3・4、Ⅱ-1・2、Ⅲ-1・2、Ⅳ-1・2・8

【完全版】Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ全て

【個別視聴】Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ全て

* コンテンツ販売の場合、mp4ファイル形式での納品になります

* 個人視聴は動画提供プラットフォームenfacc社のサイトにアクセスして頂きます。
10名様より申し込みを受け付けております。

* 構成や価格は予告なく変更の可能性があります

アンコンシャス・バイアスの及ぼす影響について考える 「マイクロアグレッションとその対処法を知る」eラーニング

アンコンシャス・バイアス研修の次のステップに最適！
無意識の思い込みがもたらすネガティブな影響（自覚なき差別）に
気づき、適切な対処法を学ぶ

資料ダウンロード



【全コンテンツ一覧】＊総再生時間 約30分

テーマ	内容
I. アンコンシャス・バイアスとマイクロアグレッション	- アンコンシャス・バイアスとは - マイクロアグレッションとは - 知る・気づく・対処する
II. マイクロアグレッションの事例	- ケース① ジェンダー編 「その面接、大丈夫ですか？」 - ケース② 年齢編 「年齢で決めつけていませんか？」 - ケース③ 外国人編 「外国人をひとくりにしていませんか？」 - ケース④ LGBTQ編 「LGBTQ理解していますか？」
III. マイクロアグレッションの対処法	- 対処法①「会議中の携帯使用」 - 対処法②「若手への厳しすぎる注意」
IV. 相互尊重の職場を作ろう	マイクロアグレッションのない相互尊重の職場を作るために

- ✓ 短時間でマイクロアグレッションを理解し、対処法まで学習できる
- ✓ ドラマ視聴を通して日常に潜む自覚なき差別を可視化

形式	価格
ID視聴型	2,200円（税込）/1ヶ月/人 ＊最低視聴数10人～
コンテンツ販売型	165万円（税込）

＊ ID視聴型は弊社と提携している外部の動画提供プラットフォームサイトにアクセス、（ログインIDとパスワードをお渡しします）、視聴していただきます。
＊ コンテンツ販売型はMP4データでの納品となります。弊社の指定するURLよりダウンロード頂くことで納品完了となります。

Chapter1
アンコンシャス・バイアスとは

マイクロアグレッション（自覚なき差別）とは

アンコンシャス・バイアス

自分の中にある
思い込み・偏見

思い込み
を自分の
言葉に

マイクロアグレッション
（自覚なき差別）
言葉や態度となって
相手に伝わる
（意識的・無意識的）

アンコンシャス・バイアスとは

意図せずに言動となつて表れ
結果として
他者を傷つけてしまうこと

相手は、
ストレスや精神的な苦痛を感じる

Chapter 2
アンコンシャス・バイアス
トレーニング
VOL.2

マイクロアグレッションの事例

- ケース① ジェンダー編
- ケース② 年齢編
- ケース③ 外国人編
- ケース④ LGBTQ編

＊ 日本語字幕版・英語版字幕もございます。ID視聴型：2,420円（税込）/1ヶ月/人（10人～）
コンテンツ販売型：176万円（税込）/1ヶ月/人

対話の質を向上、1on1など部下との面談の課題を解決！ 「オーセンティック・コミュニケーション 共感的に聴き、率直に伝える」

自分自身や相手が心の底で思っていることに耳を傾け、職場のすれ違いを防ぐ

【全コンテンツ一覧】＊総再生時間 約40分

テーマ	内容
I. 多様な人がつくる組織におけるコミュニケーション	
II. オーセンティック・コミュニケーション	共感的に聴き、率直に伝えるコミュニケーションとは
III. ステップ1 共感的に聴く	相手の言葉の奥にあるものに耳を傾ける（事例ドラマ）
IV. ステップ2 自己共感する	自分の真意に気づく（事例ドラマ）
IV. ステップ3・4 率直に伝える	率直に伝える・伝え合う（事例ドラマ）

- ✓ 短時間で心理的安全性の高い職場づくりに役立つコミュニケーション方法を学べる
- ✓ 「相手が何を考えているのかわからない」を解消
- ✓ 相手だけでなく自身とも向き合い、双方の真意に気づくことができる

形式	価格
ID視聴型	2,200円（税込）/1ヶ月/人 ＊最低視聴数10人～
コンテンツ販売型	150万円（税込）

＊ID視聴型は弊社と提携している外部の動画提供プラットフォームサイトにアクセス、（ログインIDとパスワードをお渡しします）、視聴していただきます。

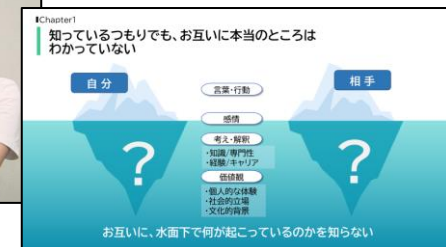
＊コンテンツ販売型はMP4データでの納品となります。弊社の指定するURLよりダウンロード頂くことで納品完了となります。

導入イメージ

アンコンシャス・バイアス研修の次のステップとして

1on1での部下へのフィードバック改善として

管理職登用研修などの事前課題として





確かな知識が行動・変化を生む！DEI推進“はじめの一步”として DEI推進のためのエクイティ入門eラーニング

資料ダウンロード

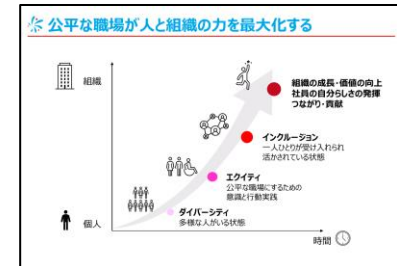
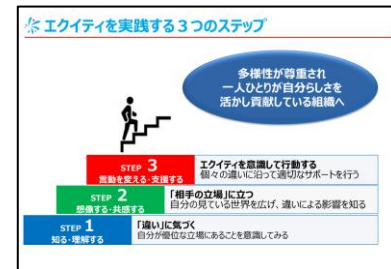
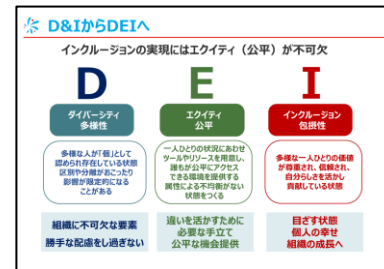


エクイティ（公平性）の理解を深め、実践のヒントを手に入れる

【全コンテンツ一覧】＊総再生時間 約20分

テーマ	内容
I. DEIの基礎知識	- 多様性を活かすマネジメントが不可欠 - DEIとはなにか 「インクルーシブな組織」を作るための4つの要素
II. エクイティって何だろう	- イコリティ（平等）とエクイティの関係性 - エクイティはなぜ重要か - エクイティの考え方を理解する
III. エクイティとマジョリティ	- マジョリティは優位な立場にある - マジョリティ・マイノリティの関係 - 職場の中に不公平・不均衡がないか考えてみよう
IV. エクイティを実践する	- エクイティを実践する3つのステップ - 自分と相手は違って、その間に不均衡があることを理解する - 相手の立場に立ってみる

形式	価格
ID視聴型	2,200円（税込）/1ヶ月/人 ＊最低視聴数10人～
コンテンツ販売型	165万円（税込）



導入イメージ

全社員に対して
エクイティの理解
促進、組織の
共有認識と
するためのツール
として

役員・管理職
層にエクイティの
考え方をふまえた
マネジメント変
革を促すツール
として

＊ID視聴型は弊社と提携している外部の動画提供プラットフォームサイトにアクセスし（ログインIDとパスワードをお渡しします）、視聴していただきます。

＊コンテンツ販売型はMP4データでの納品となります。弊社の指定するURLよりダウンロード頂くことで納品完了となります。

その他クオリアの主なサービス

ジェンダー平等・ 女性活躍推進事業	① 長期プロジェクト型研修 ・女性リーダーシップ開発プログラム（女性管理職・役員育成） ② 上司・管理職向け「女性部下育成研修」・ダイバーシティマネジメント研修 ③ オンライントレーニング「アクションフォー」 ④ メンタリング制度導入支援 ⑤ eラーニング ・女性のキャリア開発・リーダーシップ開発 ・上司向け「女性部下育成能力向上」
DE&I推進・コンサルティング事業	① DEI方針策定コンサルティング ② DEIに関する各種調査 ③ イベント運営・企画制作 ④ クロスロードダイバーシティゲーム ⑤ エクイティ入門eラーニング
アンコンシャス・バイアス事業	① アンコンシャス・バイアス講演・研修・ワークショップ ② 動画研修 ・アンコンシャス・バイアス動画研修セット ・アンコンシャス・バイアスマイクロラーニング ・マイクロアグレッションeラーニング ・オーセンティックコミュニケーションeラーニング ③ アンコンシャス・バイアスチェックソリューション「karafuru AI」
組織開発事業	① ファシリテーション研修 ② ファシリテーター派遣
働き方・働きがい改革事業	① ワークライフバランス研修 ② 働き方改革コンサルティング

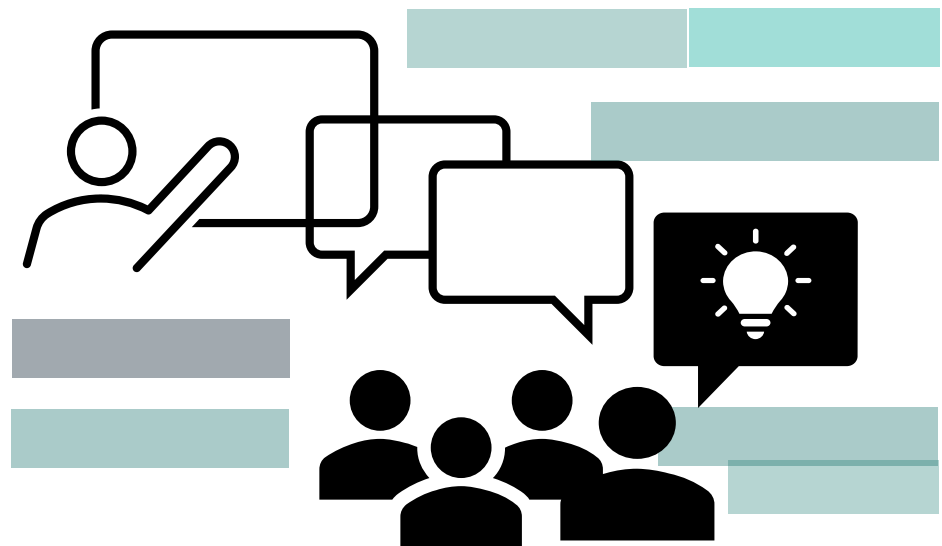
クオリアが提供するダイバーシティ研修 5つの特徴

- ① 20年以上にわたる、ダイバーシティ&インクルージョンのトップランナーとしての豊富な経験と知見をベースとした研修を提供
- ② アンコンシャス・バイアスやインクルージョン研修、カードゲーム等、わかりやすく使いやすい独自のツールを開発・活用
- ③ 金融、IT、製薬、電気、土木、精密機器メーカーなど多様な業界で導入
- ④ 経営トップから管理職、一般社員まで、ニーズにあわせて多様なプログラムを提供
- ⑤ ダイバーシティの専門家監修！よくある事例をふんだんに取り入れた教材、誰もが利用できるトレーニングセットを開発
(カードゲーム、ワークシート、e-ラーニングなど大規模展開にも対応可能)



アンケートのご回答はQRコード もしくはチャット欄のURLから

対話型AIで無意識のバイアスに気づく
ジェンダーエクイティ・DE&I促進に向けた
アンコンシャス・バイアスチェック ソリューシ



本日はご参加いただき、誠にありがとうございました。アンケート回答の上、このままご退室ください。
ご質問がある方は、セミナー後（15分程度）講師が個別の質問にお答えいたします！

プロフィール

名前 : 荒金雅子（あらかねまさこ）株式会社クオリア 代表取締役

略歴 : 国際ファシリテーターズ協会認定プロフェッショナルファシリテーター（CPF）
日本心理的資本協会認定 PsyCap® Master（心理的資本開発指導士）
Standing in the fire認定ダイバーシティスペシャリスト
イノベーションファシリテーター

都市計画コンサルタント会社、NPO法人理事、会社経営等を経て、株式会社クオリアを設立、代表取締役に就任。

1996年にD&Iのコンセプトに出会い、以降一貫して組織のD&I推進や女性の能力開発、リーダーシップ開発、組織活性化などのコンサルティングに取り組む。

意識や行動変容を促進するプログラムには定評があり、特にアンコンシャス・バイアストレーニングやインクルージョン推進プログラムは高い評価を得ている。

2007年より世界80ヶ国1000人の女性リーダーが集うグローバル・サミット・オブ・ウィメン（GSW）に毎年出席。

2017年に開催されたグローバルサミットオブウィメン日本大会実行委員コアメンバー、2018年国際ファシリテーター協会（IAF）

アジア大会実行委員会メンバー、2019G20大阪の公式エンゲージメントグループW20（Women 20）運営委員会委員も務めた。

著書 : 「ダイバーシティ&インクルージョン経営－これからの経営戦略と働き方」（日本規格協会）

執筆 「プロフェッショナルファシリテーター」（ダイヤモンド社）（原題「Standing in the Fire」Larry Dressler著）翻訳協力

「多様性を活かすダイバーシティ経営～基礎編」、「（同左）～実践編」（日本規格協会）

「働き方の変革『ワーク・ライフ・バランス』を考える」労政時報 第3729号

「ワークライフバランス・レッスンノート マインド編」（クオリア）

「ワーク・ライフ・バランス入門」（ミネルヴァ書房）共著

「なぜあの人には『イキイキ』としているのか」（プレジデント社）共著

「地域リーダーカ～女性リーダーの育ち方・育て方」（パド・ウィメンズ・オフィス）共著

「できる人の会議に出る技術」（日本能率協会マネジメントセンター）共著 他多数

活動 : 内閣府「令和 3・4年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」調査検討委員会委員／内閣官房内閣人事局「令和 5 年度幹部候補育成課程中央研修（課長補佐級）」担当講師（ダイバーシティマネジメント）／大阪府男女共同参画審議会委員（令和2年9月1日～令和6年8月31日）／日本ファシリテーション協会フェロー／IAF（インターナショナルファシリテーターズ）協会グローバル会員／一般社団法人ビジネスエニアグラム協会会員／経営行動科学学会会員／日本キャリアデザイン学会会員／昭和女子大学「キャリアカレッジ」講師（2015年～）

連絡先 : 大阪市中央区伏見町三丁目2番6号 伏見町KYビル10階 TEL) 06-6282-7400 FAX) 06-6282-7444

<http://www.qualia.vc> info@qualia.vc Facebook <http://www.facebook.com/qualia.vc>