



人事・人材育成担当者向け

ディグラム式 行動変容研修 体験セミナー

～タイプ診断 × 実践研修 × AIフォローで、
「研修して終わり」にしない人材育成へ～

自分を知る
相手を知る
職場で活かす

1 診断する
自分のタイプ・
行動パターンを知る

2 研修で体験する
相手との違いを理解し
伝え方・聞き方を試す

3 職場で実践する
明日から変える行動を
一つ決める

4 AIと続ける
ディグラムGPTが
30～90日間 伴走

20 問の診断から、職場のコミュニケーションが変わる?

今回は、11 月 6 日（金）15 時より開催予定の『ディグラム式行動変容研修体験セミナー ～タイプ診断 × 実践研修 × AI フォローで、「研修して終わり」にしない人材育成へ～』についてご紹介をさせて頂ければと思います。

今回は、職場のコミュニケーションについて考えてみたいと思います。

「同じように伝えているのに、部下によって反応が違う」

「こちらは普通に話しているつもりなのに、なぜか伝わらない」

「もっと早く相談してほしいのに、ギリギリまで相談してこない」

管理職や人事担当者の皆様から、このような悩みを伺うことがあります。

その原因の一つが、人によって「考え方」「受け取り方」「行動の仕方」が違うことです。

責任感が強く、きちんと進めたい人。
人への気配りを大切にする人。
数字や根拠をもとに冷静に考える人。
好奇心が強く、まず行動してみる人。
周囲との調和を大切にする人。

どれが良い、悪いということではありません。

しかし私たちは、つい「自分にとっての当たり前は、相手にとっても当たり前」だと思ってしまう。

そこで今回ご紹介するのが、「ディグラム式行動変容研修」です。

ディグラムでは、まず 20 問の診断を通じて自分自身の特徴を知ります。

そして、「相手とは何が違うのか」「なぜそれ違うのか」「相手に合わせて、どう伝え方を換えればいいのか」まで考えていきます。
例えば、責任感が強く「正しいことをきちんと伝えたい」と考える上司。一方で、周囲との調和を大切にし、強く言われると萎縮してしまう部下。

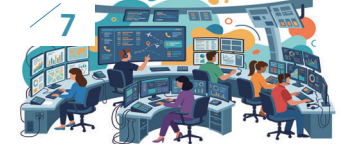
上司は必要なことを普通に指示しているつもりでも、部下は「怒られた」と感じてしまう。

その結果、質問や相談がしにくくなり、報告も遅くなる。すると上司は「なぜもっと早く報告しないんだ」と、さらに強く伝えてしまう。

（裏面へつづく）

Next Seminar

10 WED



Oct, 7, 2026

想定外に強い組織をつくる「危機対応演習」体験セミナー～危機対応力・リーダーシップ・チームワークを実践で鍛える～

本体験セミナーでは、参加者が模擬の「災害対策本部」のメンバーとなり、次々と報告される状況を整理しながら、チームで対応策を考える「危機対応演習」を体験いただきます。

詳細はこちらです。

<https://entrelabo.co.jp/public>

10 TUE 行動に変える

13 づけ思考 体験セミナー

～自ら考え、判断・行動する「自律型人材」が育つ組織へ理念を行動に変える～

13 づけ思考
自律型人材
判断・行動
理念を行動に変える

Oct, 13, 2026

～自ら考え、判断・行動する「自律型人材」が育つ組織へ理念を行動に変える～「かたづけ思考」体験セミナー

セミナーでは、小松氏がこれまで実際に支援してきたお客様の事例をもとに、日々の片づけ・環境整備を通じて「気づく・考える・行動する」力がどのように育ち、理念浸透や社員の行動変容につながっていくのかを分かりやすく紹介します。

詳細はこちらです。

<https://entrelabo.co.jp/public>

11 FRI

ディグラム式 行動変容研修 体験セミナー

～タイプ診断 × 実践研修 × AIフォローで、「研修して終わり」にしない人材育成へ～

ディグラム式
行動変容研修
体験セミナー
タイプ診断 × 実践研修 × AIフォローで、
「研修して終わり」にしない人材育成へ～

Nov, 6, 2026

ディグラム式行動変容研修体験セミナー～タイプ診断 × 実践研修 × AI フォローで、「研修して終わり」にしない人材育成へ～

本体験セミナーでは、20 問の「ディグラム診断」を通じて自分のタイプを知り、タイプの違いによって生まれるコミュニケーションの「すれ違い」を、ケースやワークを通じて体験します。

詳細はこちらです。

<https://entrelabo.co.jp/public>

こうした職場の“すれ違い”を、「上司が悪い」「部下が悪い」と考えるのではなく、お互いの特徴や受け取り方の違いから考えるのがディグラム式研修です。

研修では「なるほど」と理解できても、職場に戻ると、
「この部下には、どう伝えればいい？」
「次の1on1では、何を聞けばいい？」
「今日の商談を振り返りたい」

大切なのは、診断して「私はこのタイプなんだ」「当たっている！」で終わらせないこと。

といった、具体的な悩みが出てきます。

研修では、自分の特徴を知るだけでなく、「私の取扱説明書」の作成や、相手との違いを考えるワーク、相手に合わせて伝え方を変えるロールプレイなどを行います。

そんなとき、自分の診断結果や研修内容を踏まえてAIに相談する。

診断する→考える→話す→試してみる→気づく。

さらに、復習や振り返り、会話のシミュレーションなどを行いながら、研修後30～90日間の職場実践をAIがサポートします。

講師から知識を教えてもらうだけでなく、参加者自身が考え、話し、実践する研修です。

研修で大切なのは、「分かった」で終わることではありません。

そして、ディグラムはさまざまな企業研修に活用できます。

自分を知る。
相手を知る。
違いに気づく。
伝え方を変えてみる。

営業であれば、お客様の特征に合わせて、聞き方や提案方法を変える。

そして、職場で続けてみる。

マネジメントであれば、部下に合わせて、指示・任せ方・褒め方・フィードバックを変える。

「あなたはこのタイプ」で終わる診断から、「だから明日、こうしてみよう」につながる診断へ。

チームビルディングであれば、「自分の当たり前」と「相手の当たり前」の違いを知り、その違いをチームの強みに変える。

「研修して終わり」から、「職場でやってみる、そして続ける研修」へ。

新入社員研修であれば、上司や先輩との違いを理解し、報告・連絡・相談や質問の仕方を身につける。

今回の体験セミナーでは、実際に20問の診断を体験しながら、自分と相手の違い、職場で起こるコミュニケーションの“すれ違い”、そしてAIを活用した研修後のフォローまでをご体験いただきます。

営業、マネジメント、チームビルディング、新入社員をはじめ、さまざまな人材育成テーマに展開できるのも特徴です。

まずは自分を知ることから、職場のコミュニケーションを見直してみませんか？

そして、今回のもう一つのポイントが、研修後のAIフォロー「ディグラムGPT」です。

詳細はこちらです。

<https://entrelabo.co.jp/public>



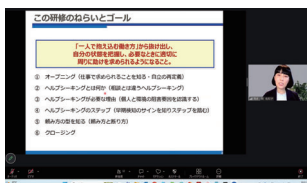
【コラム執筆】

人と人、人とコトの仲をつなぐ
仲津定宏

講師は、株式会社ディグラムラボ代表取締役・リサーチプロデューサーの木原誠太郎氏。電通やミクシィでマーケティングを担当し、2013年にディグラム・ラボを設立。
現在は心理学 × 統計学で人間の本質を分析する「ディグラム」の研究を進めています。京都芸術大学客員教授を務め、テレビ出演も多数あります。

研修実施報告

ヘルプシーキング研修実施報告



先日、とある企業様にて「ヘルプシーキング研修」を実施いたしました。講師には岡佐紀子氏をお迎えし、「一人で抱え込む働き方」から抜け出し、自分の状態を把握したうえで、必要なときに周囲へ適切に助けを求めるための考え方やスキルについて学びました。

研修では、まず「自立＝何でも一人で解決すること」ではなく、自分でできることと他者の力を借りることを判断し、必要な人や情報につながりながら目的に向かって行動することであると、自立の意味を改めて捉え直しました。そのうえで、ヘルプシーキングを単なる「相談」ではなく、自分だけでは解決が難しい状況に気づき、必要な支援を整理して、適切な相手へ具体的な支援を求める「仕事のスキル」として学んで頂きました。

今回の研修を通じて、「困ったときに一人で抱え込まない」「早めに周囲へ声を上げる」「お互いに助けを求め、支え合える関係をつくる」ことの大切さを改めて考える機会になればと思います。