

# 「世代間ギャップマネジメント研修」 研修プログラム（指導者・管理職向け）



※ご相談の上、オーダーメイドで構築するため実際の内容とは異なります。

## ▶ 内容

### 1. 世代別行動特性と動機付け

▷目的：各世代の行動特性、働きがい、モチベーションの源泉を理解する。  
▷内容：新人類世代からZ世代まで、各世代の背景、価値観、職場での期待を学ぶ。世代ごとの動機付け戦略を議論し、管理職がチームの多様性を強みに変える方法を探る。

### 2. 効果的な世代間コミュニケーション

▷目的：管理職が異なる世代の社員と効果的にコミュニケーションをとるための技術を習得する。  
▷内容：世代ごとのコミュニケーションの好みを理解し、適切な方法で情報を伝える技術。フィードバックの与え方、励まし方、指導法についての実践的なセッション。

### 3. 世代間ギャップによる課題とその解決策

▷目的：世代間のギャップに起因する職場内の課題を特定し、解決策を模索する。  
▷内容：実際の職場からの事例研究、グループディスカッションを通じて、世代間の誤解や衝突の事例を共有。解決のためのアプローチや戦略を学ぶ。

### 4. チームビルディングと世代間シナジー

▷目的：管理職が異なる世代の社員を統合し、チームとしての協力とシナジーを最大化する方法を学ぶ。  
▷内容：世代間の強みを活かすチーム編成法、異なる世代が協力するためのチームビルディング活動。世代間の相違をシナジーに変えるリーダーシップの展開方法。

### 5. 世代間ギャップを超えたメンタリングとコーチング

▷目的：管理職が若手社員の成長を支援し、同時に年長社員から学ぶリバースメンタリングの価値を理解する。  
▷内容：効果的なメンタリングとコーチングの技術、世代間の知識とスキルの交流を促進する方法。リバースメンタリングプログラムの設計と実施。

### 6. 世代間ギャップマネジメントの戦略計画

▷目的：管理職が自部署やチーム内で世代間ギャップを管理するための具体的な戦略を立案し、実行する。  
▷内容：世代間ギャップに関する課題を特定し、それを解決するための短期・長期戦略の策定。実践的なアクションプランの作成と実施方法。

このプログラムは、管理職が世代間ギャップに対する深い理解を持ち、異なる世代の社員が協力して働く職場環境を創造するためのスキルを身に付けることを目指しています。エナジーソースは、管理職がこの研修を通じて得た知識とスキルを活用し、職場の生産性向上、社員の満足度向上、そして組織全体の成長を実現できることを期待しています。

## ▶ 『お客様の声』

・世代間ギャップ研修後、社員間の意見の食い違いが明らかに減少しました。互いの視点を理解し合うことで、積極的な協力関係が築かれ、職場には新たな組織文化が根付きました。この変化は、社員同士が互いを尊重し合い、一致団結して業務に取り組む姿勢を見せるようになったことから明らかです。

・世代間ギャップマネジメント研修を受けてから、異なる世代の社員がそれぞれの強みを活かし合うことで、プロジェクトの進捗が以前より速くなりました。新しいアイデアの創出が活発化し、これまでにない協力体制が構築されたことで、全体の生産性が大幅に向上しました。