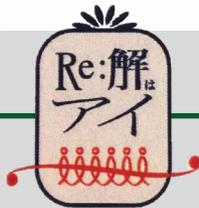


世代を越えたチーム作り 多様性時代を生き抜くリーダーシップ

～多様性を力に変える、現代の必須マネジメント講座～

若手の価値とベテランの価値 その組み合わせ

そこから
新たな価値の創出



若手マネージャーはベテランランシニアの部下と
向き合うことを **請**めていませんか？

ベテラン人財や継続雇用社員を「保守的」「意欲が低い」と決めつけたり、「過度な気遣い」をしてはいませんか？あるいは年上部下との向き合いを諦めてマネジメントに対する責任を果たせていない状況ではありませんか？同じ職場で日々顔を合わせていても、年齢や入社時代、経験の違いから価値観は大きく異なります。まずは相手を理解することから、全員が活躍するチーム作りが始まります。

【今、組織が取り組む課題】

1. 価値観の違いが生む摩擦を解消
 - ・年齢や経験の違いから生じる「固定観念」や「対立」を、信頼と対話で乗り越える
 - ・年上部下への遠慮やコミュニケーション不足を改善し、相互理解を深める。
2. 多様性を活かしたチーム力の向上
 - ・シニア人材のスキルや経験を最大限に活かす仕組み作り。
 - ・若手リーダーが持つ柔軟性や新しい発想を融合し、チーム全体の相乗効果を高める
3. リーダーシップの再構築
 - ・「指示・命令型」ではなく、「対話・共創型」のリーダーシップを身につける。
 - ・部下の個性や強みを理解し、それを活かすマネジメントスタイルの確立。
4. 組織全体の課題
 - ・高齢化する労働市場の中で、多世代の協働が不可欠な時代背景に対応する。
 - ・年齢・立場を超えた協働が組織の成長と競争力向上に不可欠であることを周知。

世代を越えたチーム作り 多様性時代を生き抜くリーダーシップ

～多様性を力に変える、現代の必須マネジメント講座～

幅広い世代が共に働く職場では、若手管理職が「年上の部下」や「元上司」をマネジメントする場面が増えています。その上で生じる課題を属人化したまま放置すれば、組織の成長を妨げることに繋がります。しかし乗り越えることで大きな飛躍が可能です。高い能力を持つベテラン人材の活躍を最大化するためには、優秀な若手マネージャーとの相互理解と歩み寄りが欠かせません。本研修では、この課題に向き合うための実践的具体的なスキルを学び、年齢や経験を超えて支え合うチーム作りを目指します。

■ 対象

新任若手管理職（元上司・年上部下を持つ方）

■ 所要時間

- ・ 3～6時間（個人グループワークあり）
- ・ 60分講演形式可（ワークテキスト無し）

■ プログラム例（次ページ参照）

■ 想定される効果

1. 世代間の壁を取り除き、相互尊重の関係を構築
→ 価値観の違いを理解し、職場全体の信頼感と一体感を向上させる基盤を作る。
2. 組織の生産性とイノベーションの向上
→ 多様な視点と経験を活かして、新しいアイデアや効率的な業務プロセスを生み出す。
3. 心理的安全性の向上
→ メンバーが安心して意見を出せる環境を整備し、協力しやすい職場を実現する。
4. 離職率の低下と成長意欲の向上
→ 働きやすい環境を作ることで、社員のモチベーションを高め、長期的な雇用を促進する。
5. 次世代リーダーの育成
→ 多様性マネジメントの経験を通じて、柔軟で適応力のあるリーダーを育て、組織の未来を支える基盤を構築する

当社の研修は、

※お客様の業種や業務内容に合わせてカスタマイズいたします

※40代～社員のライフキャリア「～KARANO(カラノ)研修もご提供しています

※オンライン研修・講演もご利用いただけます。ぜひお問い合わせください

世代を越えたチーム作り

多様性時代を生き抜くリーダーシップ(例)

～多様性を力に変える、現代の必須マネジメント講座～

項目	内容
現代マネジメントの基本	令和時代の多様性対応力がカギ 多様なバックグラウンドを持つ社員をどれだけ理解し、受け入れられる世代間だけでなく価値観間の違いを理解し、強みを引き出すマネジメント
ギャップを埋めるには「理解と関心」が出发点	世代ごとの特徴を認め、尊重する (1) 団塊の世代 (2) バブル世代 (3) ロスジェネ世代 (4) ゆとり世代 世代特有の価値観や働き方の違いを理解する
多様性時代の信頼関係は成功の鍵	(1) スキルと経験を正しく把握する ・何が得意で、どんな経験を持っているのかを把握。 ・強みを活かし、足りないスキルは学びの機会を提供する。 (2) 日常的なコミュニケーションを重視する ・「どう接していいかわからない」のはお互い同じ。 ・相手の反応を怖がらず、まずはこちらから歩み寄る。 (3) 観察力を磨き、関係性を築く ・相手の仕事ぶりを観察し、適切なアプローチを。 ・わからないことは率直に尋ねる。
年上部下との関係が難しい理由とその解決法	課題：プライドとコミュニケーション不足 ・遠慮や反発、素直になれないなど、 双方が持つ「なめられたくない」という意識 解決策：共通点を活かす ・率直な対話と信頼の積み重ねで、互いの距離を縮める。 ・「共に働く仲間」としての意識を共有する。
多様性時代のマネジメントの基本」 守るべき姿勢	「信頼」こそ、責任感を引き出す最大の要因 (1) 反発されても感情的にならない。 (2) 敬語を崩さない(3) 評価よりも感謝を・・・等
注意する(叱る)際の鉄則	「あなたと共にチームを成功させたい」というメッセージを軸に。 目的を共有する ・「●●のために」という説明を丁寧に行い、理解を促す。 あきらめない姿勢を示す ・「もう無理だろう」と思わず、熱意を持って接する。
コミュニケーションの基本は「双方の歩み寄り」	一方通行ではなく、対話を通じてお互いの立場を理解し、信頼関係を築く まずは歩み寄り「上のもの」から積極的な関係構築を行いましょう

「理解はアイ」のコンセプト



「歩み寄り」と語り合い

たとえ共感できなくても

「相手の考え方や感じ方を理解しようとする」

その姿勢は愛に繋がる

それが多様性社会の一步

講師紹介



「伝わる表現」で「伝える研修」会社

可能性は無限大、あなたと共に未来を描く

- ・交流分析士インストラクター
- ・DISC®コンサルタント
- ・キャリア・トランプファシリテーター
- ・ダイバシティーコミュニケーションインストラクター
- ・NLPプラクティショナー資格
- ・ライフデザインアドバイザー
- ・CSスペシャリスト資格
- ・秘書検定1級
- ・ビジネスマナー検定1級
- ・話しことば検定1級

WINTH代表 西川 由喜

大手ハウスメーカーのグループ会社で14年間にわたり社内・社外の様々な階層を対象としたビジネス研修をご提供。

全国各地で延べ500回以上の登壇実績があります。

研修スタイルは、心理学を使った効果的な「言葉」と、役者経験で鍛えられた「表現法」を駆使し、熱意を持って受講生を「その気」にさせます。

神戸生まれ大阪育ち、現在は奈良在住。年1回のフルマラソンがライフワーク。

また、劇団に所属し、現役舞台女優として活動しています。

2016年8月、研修会社WINTHを設立。

研修会社 WINTH (ウインズ)

〒530-0001

大阪市北区梅田1丁目11-4-1000番 大阪駅前第4ビル10階

TEL : 06-6136-5361 FAX : 06-6131-6199

e-Mail : winth@kcn.jp Mobil : 090-1245-2575

HP <http://www.winth.biz/>



WINTH