

Z世代・多様な 部下の育成技術

—— 指導用マニュアル



Z世代・多様な部下の育成技術

～一人ひとりの強みを活かす、これからの育成マネジメント～

- 対象: 新任チームリーダー・主任クラス
- 研修時間: 3時間

1 / 30

【開始前の準備 / 所要5分】

- 受講者を4～5名のグループに分けておく（可能であれば、チームメンバーの年齢構成が異なるリーダー同士が同じグループになるよう編成する）
- A4用紙とペンを各テーブルに配布
- ワークシートを人数分印刷しておく
- ケーススタディ用のシナリオカード（4種類）を人数分準備
- 付箋（1人あたり10枚程度）を各テーブルに配布
- 「今日は"Z世代や多様なバックグラウンドを持つ部下をどう育てるか"をテーマに学んでいきます。正解は1つではありません。皆さんの現場の経験も活かしながら、一緒に考えていきましょう」と声かけ

本日の目標

この研修を通じて、以下のことができるようになります

1. Z世代の価値観や特性を理解し、ステレオタイプに陥らない視点を持つ
2. 多様なバックグラウンドを持つ部下一人ひとりに合わせた育成アプローチを設計できる
3. アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）に気づき、公平な育成行動をとれる
4. 1on1ミーティングやフィードバックを活用した具体的な育成スキルを実践できる

2 / 30

【時間: 3分】

- 「リーダーの皆さんのチームには、どんなメンバーがいますか？ 年齢、経験、バックグラウンドが異なるメンバーを抱えるのが当たり前の時代です」と問いかけ
- 挙手やチャットで「チームに20代のメンバーがいる方は？」と確認し、受講者の状況を把握する
- 4つの目標は段階的に積み上がる構造であることを伝える：「まず"相手を知る"ことから始め、次に"自分の偏見に気づく"、そして"一人ひとりに合った育成を実践する"という流れで進めます」
- 「Z世代をひとくくりにしないこと」を最初に宣言する：「今日の研修では、"Z世代は〇〇だ"という決めつけではなく、"こういう傾向がある人が増えている"という視点で話を進めます。大切なのは個人を見ることです」

アジェンダ

0. オープニング・アイスブレイク (15分)
1. Z世代の特性理解 — 環境が生み出した価値観を知る (20分)
2. 世代間ギャップの本質 — 「甘え」ではなく「環境の違い」 (15分)
3. アンコンシャスバイアスと育成への影響 (20分)
4. 多様な部下への個別育成アプローチ (25分)
5. 育成のための実践スキル — 1on1ミーティング・フィードバック・OJT (25分)
6. 総合演習・ケーススタディ (25分)
7. まとめとアクションプラン (15分)

※途中、10分間の休憩を1回はさみます（セクション3終了後を目安）

※研修時間：約3時間（休憩含む）

3 / 30

【時間: 2分】

- 全体の流れを簡潔に説明
- 「前半ではZ世代の特性理解と自分自身のバイアスへの気づきを深め、後半では具体的な育成スキルとケーススタディで実践力を身につけます」
- リモート参加者がいる場合は、チャット機能やブレイクアウトルームの使い方を案内
- 「今日は"教わる"研修ではなく、"気づく"研修です。グループワークやロールプレイを通じて、皆さん自身の育成スタイルを見つめ直す時間にしてください」と期待感を高める

アイスブレイク「私の"育成あるある"」

【グループワーク】（所要時間：6分 / 4～5名1組）

テーマ：「部下・後輩の育成で経験した"あるある"」

- 若手メンバーとの関わりで、うまくいった経験は？
- 逆に、「伝わらなかった」「かみ合わなかった」経験は？
- 「自分が若手だった頃」と「今の若手」で、一番違うと感じることは？

→ 1人1～2分ずつ、グループ内で共有してください

4 / 30

【時間：10分（説明1分+ワーク6分+共有3分）】

- 「育成する側」の悩みや成功体験を共有することで、研修への当事者意識を高める
- 若手メンバーがいないリーダーには、「同僚や中途入社メンバーとのコミュニケーションでの経験でもかまいません」と補足する
- 2～3グループに代表的なエピソードを発表してもらう
- よくある回答例：「注意したら翌日から態度が変わった」「報連相がチャットだけで対面で話してくれない」「"やりがい"について聞いてきて驚いた」「以前より成長意欲が高い人が多い気がする」
- 「皆さんの経験の中に、今日の研修のテーマがすべて詰まっています。これから一つひとつ紐解いていきましょう」とセクション1への橋渡しをする

セクション1 — Z世代とは

Z世代の基本プロフィール：

- **生まれ:** おおむね1995～2012年頃（2026年時点で14～31歳）
 - **別名:** デジタルネイティブ世代、ジェネレーションZ
 - **成長環境の特徴**
 1. **生まれたときからインターネットがある**
 - 情報収集・コミュニケーションがデジタル前提
 2. **SNSとともに育った** — 自己表現・承認欲求・多様性への感度が高い
 3. **経済的不確実性の中で育った**
 - リーマンショック、コロナ禍を経験。安定志向と挑戦志向が共存
 4. **多様性が「当たり前」の世代**
 - ジェンダー、国籍、障がいなどへの偏見が相対的に少ない
 5. **教育改革の影響** — アクティブラーニング、探究学習を経験した世代
- **重要：これらは「傾向」であり、個人差があります**

5 / 30

【時間：5分】

- 「Z世代」という括り方自体が大まかであることを前提として説明する：「世代論はあくまで"大きな傾向"を把握するためのツールです。リーダーの皆さんに求められるのは、この傾向を踏まえつつ、目の前の一人ひとりと向き合うことです」

- 各特徴について補足：

- デジタルネイティブについて：「スマートフォンが物心ついた頃からあり、「調べればわかる」が当然の世代です。これは"考えない"のではなく、「情報へのアクセス方法が違う」ということです」

- SNSについて：「SNSでの"いいね"文化で育っているため、即時フィードバックを求める傾向があります。半年に1回の評価面談だけでは不十分と感じる方が多いです」

- 想定される質問：「ゆとり世代とZ世代は違うのですか？」→「明確な線引きはありませんが、Z世代はスマートフォンとSNSの影響がより大きい点が特徴です。ただし、世代の名称に過度にこだわる必要はありません」

Z世代・多様な部下の育成技術

【個人ワーク】部下の特性マッピング

ワークシート①

あなたのチームメンバーを1人思い浮かべて、以下を記入してください。

- その人が仕事で大切にしていること（わかる範囲で）： _____
- その人の強み： _____
- その人のコミュニケーションスタイル（チャット派？対面派？）： _____
- 今、その人が一番必要としているサポート（あなたの推測）： _____
- あなたとその人の間に感じる「ギャップ」（もしあれば）： _____

【個人ワーク】アンコンシャスバイアス・セルフチェック

ワークシート②

以下の問いに正直に回答してください（はい・いいえで回答）

チェック項目	
1. 特定の部下に対して「この人は〇〇世代だから」と一括りにして考えたことがある	はい いいえ
2. チャレンジングな仕事を任せる部下が、いつも同じタイプになっている	はい いいえ
3. 「この人には無理だろう」と、本人に確認せず判断したことがある	はい いいえ
4. 自分と似た経歴・価値観の部下の方が、話しやすいと感じる	はい いいえ
5. 部下の失敗を「やっぱりあの人は…」と属性に結びつけて考えたことがある	はい いいえ
6. 育児・介護中の部下に、本人の希望を聞かずに業務量を調整したことがある	はい いいえ
7. リモートワーク中心の部下の様子が「見えにくい」と感じている	はい いいえ

【グループワーク】個別育成計画の作成

ワークシート③

以下のケースについて、グループで「個別育成計画」を作成してください

ケース：5名のチームメンバーへの育成方針

あなたは新任チームリーダー。以下の5名を担当しています

- **Mさん**（22歳・新卒1年目）
Z世代。デジタルスキルは高いが、対面コミュニケーションに苦手意識。
リモートワーク希望
- **Nさん**（28歳・中途入社半年）
前職は外資系企業。日本企業の「暗黙のルール」に戸惑い気味
- **Oさん**（35歳・育休復帰1年目）