

# 若手とベテランの活発な対話へ



全体研修の様子



## 長大がコーチング付き研修導入

長大は、組織活性化を目的に個別コーチング付きの管理職研修「長大リーダー・ミートアップ」を導入した。座学中心の従来の研修とは異なり、実践を重視したコーチング手法を取り入れたのが特徴だ。参加型の研修や対話で管理職の意識改革と行動変容を促し、若手の離職防止や組織の円滑な意思伝達につなげる。

こうした課題を踏まえた今回の研修は全部門長が対象。グループワークを中心とした全体研修で、若者の価値観や現代のビジネス環境で管理職に求められる役割やスキルを学び、その後、半年間にわたりて外部専門家による個別コーチングを実施する。1回で終わってしまう研修ではなく、学んだ知識やスキルを日々の業務に生かし、新しい習慣にしていくための継続的サポートが新たな研修の特徴だ。

研修の全体設計は、企業の人材育成支援などを手掛けるA&CO（東京都千代田区、三竹麻子社長）が担つた。三竹社長は「良質なコミュニケーションは、離職防止のほかにもメリットがある。管理職



加藤取締役兼上席執行役員

2000年代に厳しい経営環境にさしかかれ新規採用を抑制している同社を含む建設コンサルタント業界では、30代後半から40代前半の中堅社員の人材不足感が強い。それだけに、長大の加藤聰取締役兼上席執行役員経営管理本部長は「企業の年齢構成バランスを改善することが難しい以上、新卒採用に注力しつつ、若手の離職者を減らすことが必要だ」と指摘する。そのためにも「世代が異なる社員の対話を促すことで、若手が挑戦しやすく生き生きと働く環境づくりを進め、中長期的な企業の成長につなげたい」と語る。

の豊富な経験をうまく言語化して伝えることができれば、組織の力が異なるほか、ハラスメントに対する意識の高まりで管理職が部下への指導をためらうなど、円滑なコミュニケーションが取りにくいう現状がある。

ベテラン社員と若手の間では指導や業務遂行に対する価値観が大きく異なるほか、ハラスメントに対する意識の高まりで管理職が部下への指導をためらうなど、円滑なコミュニケーションが取りにくいう現状がある。

の豊富な経験をうまく言語化して伝えることができれば、組織の力が異なるほか、ハラスメントに対する意識の高まりで管理職が部下への指導をためらうなど、円滑なコミュニケーションが取りにくいう現状がある。