

長大が、管理職の意識変革やコミュニケーション強化に向けてコーチングを交えた研修を行っている。部長級社員が座学にて、半年にわたるコーチングを受ける取り組みで、業界初と見られる。ベテランが若手社員に寄り添つような意識を醸成することで、働き方やキャリア形

長大の加藤聰取締役兼上席執行役員経営管理本部長は、「建設コンサルタントは人が資産の業界」と強調。「人手不足の深刻化と、30代半ば～40代後半の中堅層が少ない人口構成になつて

いることは一朝一夕に解決できない問題だ」と重く捉えている。その上で、「部門長が世代を一つ飛び越えて若い部下を指導する構図を前提に、人材や組織のマネジメントを考える必要がある」と見る。

今回の研修のポイントは、

「個別コーチングまで行って、各部長には研修コーチがついて、1カ月に1時間のコーチングを半年かけて受講する。目標を記したチェックシートを埋め、座学とコーチングを通じて「知るだけでなく行動に移して行動を習慣化してほしい」と求めている。

長大は座学研修「長大リーダー・ミートアップ」を2024年11月27日に開いた（写真）。入

・夢・技術グループ提供）。A & C O（東京都千代田区、三竹麻子代表）が研修プログラムの作成や講習などを担当し、部長級職員60人が参加した。

このままではいけないと感じているが、何が課題か分かっていない」という点もあると指摘した。同社は今後、受講対象の拡大

意識変革や「ミートアップ」強化へ

参加した部長からは「コーチからいろいろ質問してもらい、自分を理解してくれていると感じた」「部門長としての自身の振り返りと、今後の取り組み方を考える機会となつた」など好意的な意見が寄せられた。コーチは「自分はどうすべきかの想像度を上げていくプロセスに入っている」と評価しつつも、「このままではいけないと感じているが、何が課題か分かっていない」という点もあると指摘した。同社は今後、受講対象の拡大



成について考え方の隔たりをなすこと」と説明。「コミュニケーションにフォーカスし、風通

していいる」という。部長級職員には、座学とコーチングを通じて「知るだけでなく行動に移して行動を習慣化してほしい」と求めている。

その理由や今後目指す方向性をてもらい、できなかつた部分は、コーチと話し合い、達成につなげていく。