MUFG

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

コンサルティングサービスのご提案

2025年5月

若手の離職が止まらないと嘆いている貴社へのご案内
Z世代リテンションプログラム

世代間ギャップを踏まえ、実態に即したコミュニケーションアプローチをご提供します

貴社の若手社員について、このようなお悩みはありませんか？

- 期待の若手が突然退職届を出してきた。そんな素振りはなかったのに…
- 上司がちょっと厳しく注意した途端に来なくなった。打たれ弱すぎない？
- 若手とのコミュニケーションが大事なのは分かってる。1on1も取り入れた。でも彼らが何を考えているのか、イマイチつかみ切れない…

若手の離職理由を調べた多くの調査では、人間関係を中心とした労働環境への不満や、仕事内容のミスマッチが上位に挙がります。みなさまもこうした傾向を把握した上で、「現場のコミュニケーションを改善しよう！」、「面談を通じて彼らの不満を早めに解消しよう！」と努めておられることでしょう。しかし、それでもうまくいかないとお困りではないでしょうか

若手との間には、想像以上に大きな世代間ギャップが存在し、それを踏まえたコミュニケーションアプローチを実践しない限り、若手の離職は止まらないでしょう。そこで、さまざまな面談スキルに精通し、若手育成の経験も豊富なコンサルタントが貴社のお悩みを解決します

よくあるコミュニケーションアプローチと本プログラムの違い

現場のコミュニケーションを変えるべく、多くの会社様で導入されるのがコーチングですが、コーチングが効果を発揮する対象者が限定的であることをご存じですか？本プログラムは、コーチングの前段階で実践すべきスキルである動機づけ面接を基盤としたサービスです

コーチングの対象者

- 自社での目標がある、あるいは少しの手助けで目標を言語化できる
- 解決策を聴き入れる準備がある
- それなりのパフォーマンスレベル
- 心理的に健康

動機づけ面接の対象者

- やる気が見えない
- 何がしたいか分からない
- 解決策の話ができる段階にない

※パフォーマンスレベル、心理的な健康度合いは問わない

本プログラムの各ステップと目指す姿

本プログラムは、若手層・リーダー層両方へのアプローチを想定しています

	目的	有効な打ち手
フェーズⅠ **自分を深く知る**	■ 自分のコミュニケーションのクセを認識する ■ 労働環境（人間関係を含む）や仕事内容の不満等を言語化する	■ 1on1面談 ■ アセスメントツール
フェーズⅡ **知識・スキルの習得**	■ 世代間ギャップについて詳しく理解する ■ その実態に応じたコミュニケーションスキルを身に付ける	■ 階層別研修 ※リーダー層には、動機づけ面接技法をしっかりと習得していただきます
フェーズⅢ **フォローアップ**	■ 研修で学んだスキルの習得・実践状況を確認し、足りない点を補う ■ 新たに生じた問題や悩みを整理し、解消する	■ 1on1面談 ■ アセスメントツールを活用した三者面談 ※三者＝コンサルタント、上司、部下

心理的安全が醸成され、若手層・リーダー層両方のエンゲージメントが高い組織へ

プログラム内容は、貴社の課題に応じてオーダーメイドでカスタマイズいたします

ご相談から企画提案のご依頼までお気軽にお問い合わせください

お問い合わせはこちら

※上記ボタンをクリックすると、当社問い合わせフォームに遷移します。
※紙でご覧の方はQRコードをお使いください。

当社は三菱UFJフィナンシャル・グループの一員としてMUFG行動規範に基づき活動しています