

# 「働き方改革」の今 組織の力を高める「コーチング」を

4月は企業でも新入社員や人事異動による配置換えによって、あらたな人々と出会う機会が増える時期です。組織づくりや人間関係の構築に大きな効果を与えてくれる「コーチング」。

平野順子さん（Coaching Office 代表）は、10年以上前から盛岡を拠点としてコーチングの仕事を行なってきました。現在ではコーチングを中心とした人材育成やコミュニケーション関連の研修やセミナーを手がけ、首都圏でも活躍されています。

「コーチング」とはどのようなものなのか、新しい組織づくりや職場内のより良い人間関係を築くためのコツ、社員の自発的な行動を引き出すポイントなどについて伺いました。

## 「コーチングとの出会い」

大学卒業後、岩手医科大学の研究室に勤務したことで、たまたま学生の教育に関わることになり、人の成長に関わる仕事の面白さ、魅力を感じ始めました。当時、私の父が「コーチング」を学んでいまして、そのときに初めて「コーチング」を知ったのですが、私が学生教育に対して思っていたスタンスが「コーチング」に近いと感じました。そして、本格的に人の成長に関わる仕事がしたいと思って、コーチングを中心としたコミュニケーションに関する勉強を始めました。

## 「コーチングを学んでの自身の変化は？」

コーチングでは、今、自分の現状はどういう状態で、未来はどうなりたいかを明確にし、その未来に近づくために何をしたらよいかを考えます。このアプローチをトレーニングし続けていくと、上手いかななかった過去を悔やむのではなく、上手いように自然と意識がいくようになってきました。自分の内側の思考がポジティブに変化していったと思います。

「コーチングによってもたらされるメリットは？」

「コーチング」での1対1のサポートという観点では、先ほど話したように、コーチは未来に行動を引き出す方向にリードをします。自分一人で頑張るより効率よく理想的な未来に

## 「新年度、新しい人間関係を築くためのポイントは？」

今、若い世代のコミュニケーション能力が低下していると言われ、職場内の人間関係の構築がどの業界でも課題になっています。そのために、まず話を「聴く」ことを大事にしてほしいです。相手の話を頭ごなしに否定したり、話の途中で遮って指示を出したりすると、話す意欲がなくなってしまう。相手が困ったとき、悩んだときにも相談しやすいように、話をじっくりと聴く姿勢を大切にしてみてください。



平野さんの研修は論理的でわかりやすく、体験型のスタイルで実践的な内容が、受講生から高い評価を得ています。

## 「コーチングとは…」

相手の能力や可能性を引き出し、自発的な行動を促進する、人材育成・人材開発の関わり方とコミュニケーションスキルです。

相手の話に耳を傾け、相手の考えや行動を認めるコミュニケーションを通して、相手との信頼関係を構築し、自己肯定感を高めます。さらに、問いかけをして相手の思考の手助けもしながら、こちらから答えを与えるのではなく、相手の考える力を培い行動への意欲を引き出します。

自ら考えて動く、自律した人材を育成する手法として、様々な分野の企業・組織に取り入れられています。

また、ついつい「できていないこと」に目が向けられがちですが、「できていること」にも声かけすることが大切です。特に、若い人はちょっと叱っただけで落ち込んでしまう傾向があるので、できていることに目を向けて、「認める」メッセージをたくさん伝えるといいと思います。一方で、部下を「叱る」ことを避けてしまいがちという方もいらっしゃるようです。でも、人材育成の役割を考えると、時として上司が部下を叱ることも必要なことだと思います。日頃から部下の話や聞き、認める姿勢で関わることで信頼関係を築いていけば、叱ったときも真っ直ぐ受け止めやすいのではないのでしょうか。

加えて、自分自身で考えるアプローチを少しずつでも取り入れてみるといいと思います。た



平野 順子（ひらの じゅんこ）さん

Coaching Office 代表  
2005年からコーチングの活動をスタート。コーチ養成機関であるCoach21やPHP研究所で体系的にコーチングを学び、実践を積む。  
現在は、東日本を中心にプロのビジネスコーチ、研修講師として活躍中。企業や組織に対して、人材開発や組織マネジメントのコンサルティングや、コーチングを中心とした人材育成やコミュニケーションなどのビジネス関連スキルの研修・セミナーを提供している。

近づくことができると思います。さらに企業や組織の中で、社内のコミュニケーションや部下指導に「コーチング」を取り入れることで、「自分で考えて自分で動ける人材」の育成につながると思います。これまでの日本の教育は「ティーチング（教える）」が主流で、組織内の人を育成するときも答えを与える一方的な指導になりがちでした。そうすると、本人の考える力や行動する意欲が培われにくいですよね。

コーチングで重要なのは、相手との信頼関係を構築することと、相手の自己肯定感を高める

とえば、何かの仕事の作業手順をただ教えるのではなく、その作業を行う目的や、なぜその作業手順になっているかの理由に意識が向くようにするということです。その目的や理由も合わせて伝えたり、場合によってはそれを問いかけて考えさせると、少しずつ考える力や自主的に動く意欲が培われていくと思います。

「今後はどんな研修を？」

働き方改革の流れと人手不足に拍車がかかり、組織では一人一人のパフォーマンスをあげるものが急務です。まさに「コーチング」のアプローチを使った人材育成が必要だと感じています。そこで、よりその組織の現状に合わせた形での人材育成の研修に力を入れて行っていきたいと思っています。さらに、会議やミーティングを効率よく行うための「会議の進め方」についての研修などもニーズがあるのかなと感じています。研修に時間を取れないという会社には、直接、現場に入ってアドバイスをしていく方法なども考えています。

ぜひ多くの組織で「コーチング」を取り入れていただき、社員一人ひとりが活躍し、より生産性の高い組織になっていくといいなと思います。

（※本号Members INDEX および折込チラシにて平野さんの講座のご案内をしております。是非ご参加ください）

インタビュー／株パネット 太田由美子