

コーチングを通して、人だけでなく自分の成長も実感できる

■部下指導の失敗がコーチングを学ぶきっかけに

ドールといえば、バナナ、パイナップル、オレンジなど、フルーツや加工食品のブランドとして誰もが知る世界的な企業。東京マラソンで6万本以上の低糖度バナナを無償提供するなど、社会貢献や子供の食育にも力を入れている。そのドールの人事総務本部本部長である利根川護^{まもる}さんが、社員を成長させその能力を引き出すための、重要なキーマンとして活用しているのが認定コーチだ。

もともと自分の成長や企業の人材育成に興味があった利根川さんは、以前の会社でも部下の指導・育成に当たり、かなりの手応えを感じていた。ドールに移籍した後、1年半振りに元部下に会った時のこと、その彼は1年半前から成長が止まったままだった。しかも当時の自分のコピーロボットを見るようだった。1から10までこと細かく教えるのではその人の成長につながらないことを痛感し、反省したことがコーチングを学ぶきっかけとなった。

■受験までの準備が自分を成長させる

認定コーチになるには、コーチングの概念や基礎を履修すると同時に、実際にコーチングを実践していることが求められる。上位資格の認定プロフェッショナルコーチの場合は、100時間以上のコーチ実績が要件となる。試験内容も、自身のコーチングを振り返りながらレポート作成や記述問題となり、そのプロセスからもコーチ力が磨かれる内容だ。利根川さん自身も、コーチングを学んだことで、思考が演繹的になり、目的のために今何をすべきかが明確になったそうだ。また、コーチングのトレーニングは電話で行う

株式会社ドール 人事総務本部 本部長

利根川 護さん

利根川さんのドールの名刺には、「生涯学習開発財団認定プロフェッショナルコーチ」と記載。育てた社内のコーチが約30名で、各人が5名のコーチをしたとするともう180名になり、200名強の社内でコーチングという言葉を知らない人がいないくらい、ドールではコーチングが定着している。



ため、「聴く力」が大きく養われるという。

■ドール社内で成果を積み重ねる認定コーチ

実際にドールの社内ではコーチングによってどんな成果が現れているのだろうか。

「まず会議が短くなり生産性が上がりました。それから、新しい教材を扱うとかその販売先の新規開拓といった場面では、マニュアルが存在しないこともあるため、コーチングが力を発揮しています。5年前から全社員に、コーチングとは何かが認知されるようになり、年1回行われる成果報告会でも着実

に成果が上がっているのが確認できます。

社内で認定コーチをめざす場合の費用は会社持ちです。でも簡単ではないですよ。手を挙げた人は論文を提出し、心構えや組織への影響度をインタビューにより審査されます。それに合格して学び始めても、学習評価がアップするのはもちろん、業務上の成果も1つ以上出すことが条件になっています。審査に当たって人事部はそれをコミットするわけですから必死ですよ。幸いこの5年でクリアできなかった人間はいませんが」

■自発的とやらざれ感では大きな差が出る

利根川さんがコーチングを成功させるために一番大切にしているのは、コーチングとは何かを、時間をかけて相手にしっかりと理解してもらうことだ。「あなたが目的達成するためにどう行動を変えるか? そのためにコーチは何をするか? 具体的なアドバイスはしません。あなたが何をするか自分で考え自分で決めるんですよ」。かつての失敗のように、上司と部下という関係だと、ついアドバイスをしてしまう。その場では早い解決に思えるが、部下の成長にはむしろ妨げになる。

「コーチングを自発的に受けている人とやらざれ感がある人とは、これほどかかと驚くくらいの差が出るんです。自発的な人はハードルを高めに設定する決断力、そして絶対やりとげようとする行動力が生まれます。私が認定コーチを高く評価する理由は、自分自身が変わったという体感があるからです。人の成長に寄り添える喜びと同時に、自分の成長も確認できるスキルです」

●資格の認定元

株式会社コーチ・エイ 〒102-0074 東京都千代田区九段南2-1-30 イタリア文化会館ビル10階 TEL 03-3237-9779 <http://www.coacha.com/certification>