

# 斎藤日登美のコーチング魂

発行元: Quality Time Corporation

2012年 6月号



## 6月——今年も入梅した。

なるべく休週2日にしたいが、大抵なんだかんだで1日は出かけることになるので、1日は家にいるようにしている。そんな日は雨も悪くない。ときに前のめりすぎる私の、たまのゆるりとした日になる。立ち止まったり振り返ったり…。こんな時間はとても大切だと思う。

家にいる日は両親のためにお抹茶を点ててあげることが日課になっている。私はこう見えても裏千家の入門生だ(笑) 前日に必ずながしかの和菓子を調達し、両親にふるまうのが両親にとっても私にとっても楽しみの1つになっている。今日からお茶碗も青磁の夏茶碗に替え、鶴屋吉信のなんとかいうお菓子をお供に。…が、基本何を出しても喜ぶ両親。普段「バカ息子」呼ばわりされるほど勝手気ままな私の、週に1回だけの親孝行と言ってもいい。

それにしてもバカ娘でなくバカ息子って…あんまりだろ。

先日、今年も両親を伴い親友とサクランボ狩りに出かけた。親友との毎年の恒例行事だったが、去年はじめて両親を連れて行ったら本当に喜んでくれて、親友ももう今年うちの両親込みで計画をしていてくれた。ささやかな親孝行の1つだと思っているが、わかりやすく両親が幸せそうにしてくれるのは本当にうれしい。サクランボ狩りの後は、庭園も素晴らしい古民家で営まれているほうとう屋さんへ行くのがいつものルート。サクランボ狩りの予約も含めて、そういう段取りは彼女がすべてやってくれる。私は彼女の車に乗り込むだけ。彼女と旅行に行くときはいつもそうだ。私は何もしない。食事、観光先、全てが彼女によって完璧にプランニングされている。私は彼女の言う時間に待ち合わせ場所に行き(または迎えの車に乗って)、ちょこんと座って隣でポリポリおやつを食べていると目的地に着く。楽しい旅が始まっている。

彼女は25年来の親友。私が地球上でもっとも頼りにし、愛している人の一人。私がアメリカに行っている間も、帰ってきてからも、私がどこにいても、何をしても助けてくれた友。アメリカにいる間も1週間に1度はハガキをくれた。当時はインターネットなどない時代。超アナログなやりとりだった。アメリカの田舎町で大学に通う私が欲しがらざるさまな物資を送ってくれた。気に入っていたヘアトリートメントからシャービックに至るまで…(笑)

そういえば、冬にシャービックを欲しがった私のために、彼女はわざわざハウス食品に電話をしてくれたりもしたっけ…。

既に輸入業で広い人脈を得ていた彼女は、私が32歳で今度はフランスに留学して日本に戻った時には、よく知人を紹介してくれた。ある業界で権威のある方に私を紹介するためにリッチな食事をごちそうしてくれたこともあった。後で聞いたが、彼女がその方に「あんなにいい子はいません。どうか力になってあげてください」と彼を接待し、陰で頭を下げてくれたのだという。私は泣きそうになった。どこか破天荒なことをしてしまう私をこっそり彼女は心配してくれていたのだろうか。私はいったいどれくらいこの人に助けられてきたのだろう。

私のアメリカ留学費用のために定年を伸ばして働いてくれた父。「よくスネをかじられるとは言うが、パパは太モモからかじられました」と笑った父。

大学卒業後、アメリカで仕事をしていて「つらいよ」と最後に弱音を吐いた私に、すぐさま手紙で「今すぐ帰っておいで」と言ってくれた母。アメリカから戻って姉の家に転がり込んで、なかなか就職先が決まらなかった私に、当時は元気だった姉が「気に入る仕事が見つかるまで好きなだけ探せばいい。いつまでいてもいいから」と力づけてくれた。そんなこと、あんなことを思い出す。

独立して開業届なるものを出して、もうすぐ丸五年が経つ。親友、両親、姉、いろいろな人に支えられての5年だった。独立する前も、独立してからも、ずっと、ずっと助けられてきたのだ。雨の静かな休日。あれやこれやを思い出す。感謝が止まらない。

## 一分で行動が変わる！？ 今月の“ワンポイントコーチング”

### 「怒り」というのは相手の問題でなく、自分の側の問題だということをご存じだろうか？

「どう怒りをコントロールしたいですか？」いわゆる「アンガーマネジメント」=怒りのマネジメントに課題を持つ人は多い。

では、「怒り」が相手の問題でなく自分の側の問題だというのは一体どういう意味だろうか？ 例えば、こんな状況を考えてみてほしい。

その日あなたは上司にささいなミスをけちよんけちよんにけなされ、クライアントには怒鳴られ、最悪の気分だった。ようやく会社を出て、横断歩道を渡っていたあなたのほうへ、向こうから子供が棒のようなものを振り回して走ってきた。1人の振りかざすその棒のようなものは見事にあなたの肩口に当たり、顔には当たらなかったが危なかった。子供は前を行く子供らと棒を振り回しながら道の上でじゃれあい、後ろから来る茶髪の母親達は見て見ぬふりで注意もしない。…ムカー…。なんて親子だ。当たり所が悪かったらどうするつもりだ。普通母親なら注意するべきだろ。しつげがなっとらん、全く最近の若い母親は…。いっそ母親らに歩み寄って文句を言ってやろうか…。あなたはそんなふうにおもつかもれない。

しかしどうだろう。もしもあなたが30分後に大好きな彼(彼女)とデートの約束をしていたら？ ぶつかられるまでの状況は同じ。でもぶつかられた途端、あなたは思うだろう。「なんて失礼な親子！ でもま、当たり所が悪くなくてよかった。これからデートだもんっ」

そんなものである。同じ出来事でも怒りを感じる場合も、感じない場合もある。感じる人も、感じない人もいろいろ。

怒りには、『①出来事に遭遇し、②出来事の意味付けをし、③怒りが発生する』という3段階あると言われる。

多くの場合、②で、いかに意味づけをするかが問題なのである。先の場合のように、私たちは自分の置かれた状況が違えば簡単に意味づけを変えることができる。しかし実は、状況が変わらなくても私たちは「意味づけ」を変えることができれば、怒りはある程度コントロールできると言えるのだ。

ではその意味づけは何をベースに行われるのか。人は「コアビリーブ」とよばれる自分が常に信じているもの、判断の基準になっているものを持っている。私たちは日々の出来事をそのコアビリーブに照らして、意味づけをする。誰にとっても、その人個人のコアビリーブは、自分にとっては正しい事であり真実なのだ。だからその基準に照らし合わせてすんなりこないことには腹が立つ。もしもあまりに頻繁に怒りを感じて誰かと衝突したりイライラが募るようならば、自分のコアビリーブそのものを見直していく必要がある。外的要因ではなく、内的要因であるコアビリーブこそが怒りの原因であると言えるのだから。

怒りをコントロールしたかったら、自分がどんなコアビリーブを持っているか、知ることが大切である。コアビリーブは自分の頭の中の癖のようなものである。その癖を直したかったら自分がどんな癖を持っているのか知るのだから前だろう。ということで…今回はコアビリーブを見つけ、修正する方法を伝授したい。

# 「人のふり見て、我がふりを最適化！」今月のコーチング・ショット

前回遅刻をした部下へのフィードバックについて取り上げた。

原因と人を分ける方法論をお話したと思う。

お約束通り、今回はフィードバックについてもう少し詳しく。もちろんコーチングという方法論を使って。

「斎藤さん、『もうちょっとちゃんとやってほしいんだよね〜』と思う部下がいるんですけど、“コーチング”って自分で気づかせないといけないんですよね？だめなところがいっぱいあるのに、こっちからダメだししないって結構難しいですよね」

真面目な顔をしてS氏がおっしゃいます。IT企業の部長さんだった、もともと体育会系だったこともあって、コーチング的な関わり方がなかなかなじまないらしい。

例えば、S氏が部下のAさんに、前回任せたプロジェクトについてフィードバックをしたら、どんなふうに行えばいいのか。上司の目から見ると、出来は「今3くらい」だとした場合などは特に？以下が私のすすめる王道のフィードバック方法だ。

## 1. まずねぎらう

「今回のプロジェクト、本当にお疲れ様だったね。ありがとう」

※どんな状態であってもねぎらって、承認します。これは絶対に必要なプロセス！

## 2. 自己評価をさせる

「今回のプロジェクト、自分の仕事について振り返ると、もし100点が申し分ない自分の仕事ぶりだとすると自己採点で何点くらいだと思う？」

※「え？点数ですか？」と慌てる部下もいる。しかし定性的なものを定量化・数値化しておく、継続的な面談時に成長や調子の良さ・悪さを明確化するうえで必ず役に立つ。自己評価の高い部下、低い部下、それぞれの性格が明確に出る。

## 3. 受け止める

「そうか、〇点だったと思うんだね」

※上司側の評価に比べ、意外に高い自己評価を言う部下は多い。それでもそれを否定しないで受け止めよう。だってそれが部下にとっての事実なのだから。

## 4. 良かった点を聴く

「〇点ということだけど、その中でよかった点や自分が努力できた点というのはどういうところだった？」

## 5. 繰り返し、他の良かった点をなるべくたくさん引き出す

「そうか、△△という点ね。他には？」

挙げてくれた点に同意できてもできなくても、それを繰り返してあげて受け止め、他の点をもっと促してなるべくたくさん聴きだしていく。

## 6. 自分から見て良かった点をなるべくたくさん伝える

「あと、私から見ると◎◎という点もすごく頑張ってくれていたと思ったよ」

## 7. 改善できる点は何か聞く

「ではあと●●点で100点だったわけでしょ。それはどういう点をもう少し改善できたと思う？もしやり直したらどうする？」

※あくまで、「何が悪かったか？」という聞き方ではなく、「どうすれば改善できたか？」「どうすれば100点を取れたか？」に焦点を当てて聴くように心がけよう。

## 8. 繰り返し、他の改善できそうな点を引き出す

「そうか、xxね。確かにそうすればもっと・・・できたよね。他にはどうだろう？」

さあ、自分が思っている改善してほしい点が出てくるか？！出てこない時もあります・・・自覚されていないなんてことが・・・。そうしたら、次↓。

## 9. YES、AND方式で自分の「こうしたらよかったのではないか」を付け足す

「うんうん、xxxね。それでね、今話を聴いていて思ったんだけど〇〇〇するようにすると、もっと成果にダイレクトにつながるように思ったんだけどどうだろう？」

※正直これはテクニック！部下の言っている“こうしたらよかった”ではまだまだ生ぬるい！そんなときは、「YES、BUT方式(そうか、でもねと否定する形)」ではなく、文章的におかしくともなんでも、否定しないで、「YES、AND方式(そうだよ、それでね、と続ける)」で受けて、自分の改善点をあげてほしいのだ。びっくりするほどすんなり部下が受け入れること請け合い。

## 10. まとめて繰り返し、納得を得る

「次回もまた君には同様のプロジェクトをお願いしたいんだ。今いろいろ話し合ったわけだけど、xxをし、●●に注意し、〇〇〇するようにすれば、次は100点取れるということだよ？」

## 11. 上司として何か協力できることがあるか聴き、握手をする

「今後もあなたにはもっと伸びてほしいと思っているよ。もし上司である私に何かできることがあったら言ってね」

まあこれはオプションかな〜。できればナイスです。

Sさんにも手取り足取りこんなことを教えてみた。一生懸命メモを取り、目を白黒させて、「やってみます」と頭をかくSさんがひどく素直な少年に見えた。最初は慣れないもの。でも訓練すれば必ずできるようになることは私が保証する。頑張れ〜！

※守秘義務契約に基づき、一部情報を改変してお届けしています。

## 60分間 5000円の“お試しコーチング実施中”

時間管理の問題、組織の問題でお悩みの方は、お気軽に斎藤日登美の“お試しコーチング”をご利用ください。ちょっとしたポイントに気付き、改善するだけで、今まで延々悩み続けていた問題がウソのように解決することも良くあることです。お申し込みは下記お電話番号にご連絡をいただくか、ホームページよりお申し込みください。

お申込み＆お問い合わせは、080-1353-0791（斎藤）まで

発行元: Quality Time Corporation  
〒156-0054 東京都世田谷区桜丘1-2-20-311

“時間”と“組織”のプロフェッショナル。斎藤日登美のホームページ  
<http://www.qt-corp.jp/>