



諸説あるようだが、

文月とは短冊に歌や字を書いて書道の上達を祈った七夕の行事にちなんだことが由来とも言われる、7月。

数年前だったか・・・夏に短歌を作る会に参加したとき、「七夕の短冊に書く願い事。相手変われど願い変わらず」というふざけた作品を作って失笑を買ったことがあった。意外に支持票が集まり、先生にはそれなりに褒められましたが、ふとそんなことを思い出す。

今年は雨の七夕だった。もう短冊に願い事など書くこともすっかりなくなってしまった私だが、今年の願いは何だろう。

さて、私は「コーチング」などということを生業とさせていただいている。多いときは1日7、8人と1対1で対話させていただくこともある。コーチングというのは、「相手に適切な質問をすることで、気づきや学びを促すこと」であると言われることもある。言いかえると、コーチという客観的立場から別の視点を与えることで気づきを促進することであると言える。確かにそういう一面はある。コーチという仕事を長年していると、人にはつくづくそれぞれに学ぶタイミングというものがあるな、と思う。自分自身も振り返ると経験がある。OLだった時代、自分に会社を辞めるなど言ってくれた人、苦言を呈してくれた人。彼らは自分には何の得もないのに私によかれと思って、愛あるおせっかいを焼いてくださったのだと思う。言われたあんなことこんなことが、今はすっと腑に落ちることがある。しかしあの時の自分は受け取れなかった。あんなに事象は明確に語ってくれていたのに、その背後にある真の問題に気づけなかった。言ってくれなかった、もう縁も切れてしまった方々。もうお礼を言う機会もないかもしれない。そう思うと切なく、ひっそり頭を下げたい気持ちになるが、それもタイミングだったのだろうとつくづく思う。人にはその人の人生において適切なタイミングで、「学ぶべきタイミング」がやってくる。真の問題は目の前に手を変え品を変え、わかるまで事象を変えながら、学びなされと繰り返しやってくる。コーチングという手法は、その気づきのための一助となることは確かにあるが、もちろん万能選手であるはずもない。目の前の人、その事象の背後にある共通の真の問題に一刻も早く気づいてほしい。コーチを生業とした今も、それはひどく傲慢な願いなのかもしれないが、そんな思いでクライアントさんに言葉の球を投げ続ける。「どうか受け取ってください」と願いながら。

クライアントさんと向き合うとき、いつもこんな自身の体験を思い出す。

もう何年前の事。私が尊敬するコンサルタントの方がいて、その方に会えて嬉しくて、私はアドバイスを求めた。そうして、そのコンサルタントの方がアドバイスをくださったのだが、そのアドバイスはあまりにも当たり前のことのように思えた。私は当惑して言った。「先生、それはわかっているつもりですが・・・」すると先生は厳しい表情で言った。「斎藤さん、私はあなたがわかっていないと思うから言いました。“わかっている”と言われたら、もう私は何もあなたに教えることができません」と。目からうろこが落ちる気がした。成長する人、しない人。気づく人、気づかない人。成長する人、気づく人とは、自分なりの“わかっている”を見つめなおすことが出来る人ではないかと。目の前に起こる事象の数々を、「そういうことであるよね」だけで流してしまわず、視点を変えて、きちんと向き合うこと。自分の“わかっています”を疑ってみること。「わかっています」をやめること。もしも人から、自分では「わかっています」と思っていることを言われたら、それはたぶん気づくチャンスなのだ。それは自分が本当にはわかっていない可能性があることを示唆している。「わかっています」は今すぐやめよう、と身に染みて思った。

人にはそれぞれ学ぶタイミングがある。それを百も承知の上で、それでも縁あって巡り合った目の前のクライアントさんの気づきと学びのプロセスに少しでも役に立つことを、私はコーチとして願ってやまない。短冊には書かない、少しだけ高尚な今の私の願いというところであろうか。

## 一分で行動が変わる！？ 今月の“ワンポイントコーチング”

### 怒りをマネジメントする・・・アンガーマネジメントってなんだろう？

前回は「怒りというのは相手の問題ではなく、自分の側の問題だ」という話をした。怒りには、①出来事に遭遇し、②出来事の意味づけをし、③怒りが発生する、という3段階のメカニズムがあり、②の「意味づけ」は、各人が持つ「コアビリーフ」と言われるその人個人が常に信じているもの・判断の基準にしているものによって行われるとされる。要するに腹が立つときというのは、その基準に照らし合わせてしっくりこないときであると書いた。

さて、怒りをマネジメントする方法は、大きく2つに大別される。1つめは認識の修正、2つめは行動の修正である。今日は認識を修正する方法論を1つご紹介したい。3コラムテクニックと言われるものだ。これは自分のコアビリーフのゆがみやエラーをチェックし、認識するやり方論である。

#### <3コラムテクニック>

何か怒りを感じた出来事が起きたことを思い出し(出来事の直後でないほうがより冷静にとらえられるのでよい)、以下の3つについて段階を追って考えてみよう。

1. **はじめに思ったことはなにか:** その出来事に対し最初に怒りを感じたことは何か。
2. **認識のエラーはなにか:** そう思ったことに認識のエラーがあるかをチェックする。自分はどのようなコアビリーフ(固有の考えや判断基準)を持っているのかを考える。
3. **リフレーム(言い換え):** できるだけプラスに(ニュートラルに)とらえるにはコアビリーフをどのように変えたいのか、必要なアクションを考えてみる。

例えば、前回の例でいえば、棒のようなものを振り回しながらこちらへ走ってくる子供。その子供の持っている棒が自分に当たり危なかった。が、子供は走り去り、まだじゃれている。後ろから来ている茶髪の母親は注意も謝りもしない。正直むっとした。その事に対して考えてみよう。

1. **はじめに思ったことは・・・**「ふつう親なら注意するだろ！」「だいたいいまどきの茶髪なんかかしている若い母親ときたら子供を育てる態度がなってない」
2. **認識のエラーという点・・・**確かに親なら注意すべきだろうが、単純に気づかなかっただけなのかも。いまどきの若い母親といっても、皆が子育てをちゃんとやっていないわけではないかも。若くてもきちんとやっている母親はいるし、この母親がそうではないとどうしてこの一面から言えるのか。
3. **できるだけプラス(ニュートラル)にとらえるにはどうしたらいいだろう？何ができるだろう？**・・・まず見て見ぬふりをしたと思っ腹を立てるのはやめよう。見えなかったかもしれないのだから、向こうが気づかないことや自発的に謝ってこないことに勝手にいらだつのはやめよう。それに、「いまどきの若い母親は」と外見やたった1つの出来事で決めつけてダメな親のようにひとくりに決めつけて考えるのはやめよう。

3コラムテクニックは、自分自身の考え方を視点を変えて考えてみるという1つのやり方論である。私は、「事実は解釈によって異なる」という考え方を支持している。人の数だけ解釈があり、その解釈の仕方によってその人の認識する事実はそれぞれ異なる。腹が立つということは、自分のコアビリーフという自分の物事に対する解釈の仕方に照らした事実と他者の事実の認識の違いをまざまざと見せつけられた時に起こる反応だと私は思っている。だからこそアンガーマネジメントの試みは価値がある。自身の事実認識に目を向け、自分の解釈の幅を広げる。それは器を広げる体験そのものであるからだ。

出典:「アンガーマネジメント イライラ、ムカムカを一瞬で変える技術」安藤俊介著 株式会社大和出版

# 「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

「齋藤さん、ようやく部下がね、いい会議をしてくれるようになってるんですよ」

コーチングをはじめて3か月近く。

コーチング開始時の目標の1つに、部下の自律性を引き出し、願わくば組織を階層化したいということを掲げていたSさん。

製造業の課長さんが目を細くして笑う。

「へえ…いい会議って、具体的にどんな会議になってきてるんですか？」と私。

「いや～、なんかね、こちらが無理に司会進行しなくても、スムーズに進んで意見がでてるんですよ。後ろで見てて、いいな～ってニヤニヤしちゃいました」とまた笑う。

「それって何が功を奏したんだと思います？」私が尋ねる。

「いや～…やっぱり、任されて、イキイキしてきたんだと思います。自信も出てきたんじゃないかな。だからこのまま、もうちょっと見守ってあげようって思ってます」Sさん。

「なるほど。任されて、ですね」私にもやりと笑う。

このSさん、コーチングを行う前の最初の性格診断テストでも、素直で屈託のない性格が見て取れた。おおざっぱで、自他ともに優しく、細かな管理や緻密な思考は苦手なタイプ。

優しいので人望があり、アイデアマンでもあるため、会議は自分ひとりの独壇場になってしまうというのが悩みの1つだった。

厳しさが足りないことも自分の欠点としてあげていた。部下のみんなは性格もいし素直で、こちらが言ったことを、「ハイイやってみます」とやってくるのだが、もう少し自発的に活発な意見が出てくれるような会議になってほしいというのが願いの1つだった。

何か月か前のコーチングショットに戻ろう。

「書類のミスが減らないんですよ。一応本人たちも気を付けているとは思いますが、注意すると“すみません”って申し訳なさそう～に、皆反省してるように見えるんですけどね、でもやり直させるとまたあつたりするんです」Sさんが眉をひそめるように言う。

私 「ダブルチェックのしくみはできているのかしら？」

Sさん 「ダブルチェックかあ～…しくみか～…、あるような、ないような、なんだろうなあ～…それなりに自分たちなりにはあるのかもしれないけど…機能はしてないですね」

私 「そうですね。だったら、この1～2週間はまずは各人のミスの数をチェックしておいてくださいますか。そうして、データが少しまとまったら、今度の会議の議題として“どうやったらミスをなくせるか？”をあげて、みんなから意見を出させたらどうでしょう？」

Sさん 「その場で言われて、意見みんなちゃんとと言えるかな～」

私 「提案してもいいですか？意見が出にくいな～と予想されるようなら、会議内に少し時間を取って意見を各人に紙に書かせるか、事前に意見をまとめさせてこさせるなどして、それを全員から発表させるような形もいいですよ。そうすればおとなしい人でも必ず発表せねばなりませんしね。これは会議の1つの方法論でもあるんですよ」

Sさん 「それはよさそうですね。やってみます」

私 「あとどんなことに注意したらいいと思いますか？」

Sさん 「自分が仕切りすぎるので、仕切り役を任そうと思います。後ろで見ていくくらいがいいのかな、と」

私 「いいですね、よく会議で部下が発言しないと不満をおっしゃる上司の多くは大抵その上司ご自身に問題があるケースが多いです。“待つ”こともとても大切です、任せてみることははじめはイライラしたり心配もあると思いますが、やってみる価値はあると思います。それから、大事なことは、“なぜミスが起きるのか？”という観点ではなく、“どうやったらミスゼロにできるか？”というところに議論の焦点をあてることです。原因を追究すると、過去の経緯や悪者や言い訳探しになってしまいます。どうやったらできるか？を問えば、前向きな答えが引き出せます」

やってみます、とSさんが言い、会議をやってみたそうだ。初めての会議の感触は70点くらい。

「いや～なかなか難しいですね」開口一番彼が言った言葉を今でも覚えている。それから数か月。

彼は、徐々に自分のマネジメント法を見直しながら、私の提案する新しいマネジメント手法を取り入れ、徐々に成果をあげていった。

自部署の部下の能力開発のための評価システムも簡易ながら自分で作り上げ、部下に自己評価もさせて、今後の能力開発の方向性についてすりあわせの面談も行った。先日役員に相談し、新たな組織体制についても了承を得たという。

「やっとな、齋藤さん、“夢の”自分の下の層の階層化が見えてきました！夢の、ですよ」

そう晴れやかに笑うSさんの笑顔がまぶしい。

人間に最も必要な資質は「素直さ」だ、と言ったのは松下幸之助氏だったか。素直に、ただただ素直に、新しい提案を受け入れながら果敢に行動を変えていく彼を見て、本当にそうだなあと思った。

※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”

部下・右腕の育成や組織・時間管理の問題などでお悩みの方は、お気軽に齋藤日登美の“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（齋藤）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。齋藤日登美のホームページ

<http://www.qt-corp.jp/>