

齋藤日登美のコーチング魂

発行元: Quality Time Corporation 2012年 3月号



「人生は何かを成し遂げるにはあまりにも短く、何もなさないにはあまりにも長い」

みなさんこんにちは。コーチの齋藤日登美です。

まだまだ寒い！でも街のショーウィンドウはすっかり春色で、普段黒やグレーばかり来ている私も、さすがに春色のお洋服が着たくになります～。

もうすぐ春。3月ですもの。

今月は私の誕生日です。実は、3月11日、震災日が私の誕生日。

あの日はクライアントさんと一緒にいて、地震のあと、「きっと電車がすぐ走るよ。ほんとうに歩くの？」止めるクライアントさんの言葉に全く耳を貸さず（傾聴してませ～ん、笑）、上野から、わき目もふらずにただ歩いた。母と姉は別々の病院に入院していた。父だけが家にいて、まずは父のもとへ、とにかく一刻も早く歩こうと思った。上野で早々にお金をおろし、地図、スニーカー、ソックス、電池、お水とお菓子を買って、準備万端。歩き始めたのは夜7時を少し過ぎていたと思う。方向音痴だから、近道なんて欲は出さず、昭和通り、六本木通り、246と、目抜き通りだけを黙々と歩いた。三軒茶屋あたりですすがにへたれたとき、電車が走る音を聞いた。慌てて用賀まで3駅か、電車に乗って、用賀からまたひとしきり歩いて、家に着いた時には12時になっていた。父の顔を見てほっとして、そうして自分の部屋でTVをつけ、東北の惨状を見たときのあの衝撃。

この人たちは、そうして日本はいったいどうなってしまうんだろうと、途方もない暗闇に落ちていくような気持ちになったことを覚えている。その暗闇は今でもまだ消え去ったとは言えない。あれからもう1年が経った…。あつという間だったような、ずいぶんゆっくりと時間が流れたような…。

「人生は何かを成し遂げるにはあまりにも短く、何もなさないにはあまりにも長い」

そう言ったのは、「山月記」の中島敦だったと思う。

先行き不透明な時代、自分のため、大切な人のため、自分は何を成し、何を成さざるか。

命が、そして時間が有限であるということをまざまざと思い知らされた1年前。

そのことを身に染みて、優先順位をしっかりと見極め、自分の「あるべき姿」に向かって行動をシフトしていきたいと思う。

皆さんは命と、そして時間が有限だと思って日々大切に、生きていますか？

一分で行動が変わる！？ 今月の“ワンポイントコーチング”

「どうしたら多角的にものを考えられるのですか？」

クライアントさんからたまにそんな質問を受けることがある。

振り返りで自分のうまくいかなかった行動の要因が、「決めつけて取り組んでしまっていた」とか、「リスクに気づけなかった」などというわけである。

そんなとき、いつも私は、「6色ハット発想法」という思考方法を教える。

6色ハット発想法とは、ものを考えるとき、自分の中に6つの色違いの帽子をかぶった人を作る（＝自分が6色の帽子別の思考する）ということをやってみようという試みである。

デボノ博士という方がだいぶ前に提唱した方法である。本当はもっと複雑だが、ものすごくおおざっぱだが説明すると、こんな感じ。

1. 赤い帽子思考: 率直な感情は何か。ぶっちゃけどう感じているか？
2. 白い帽子思考: その件に関する「客観的」事実は何か？
3. 黄色い帽子思考: ポジティブな意見や楽観的予測、メリットは何か？（論理的でなくてよい）
4. 黒い帽子思考: デメリットは何か？論理的な反対の根拠、ネガティブな意見は何か？
5. 緑の帽子思考: 代替案や、全く別の、枠組みを変えた創造的なアイデアは何か？
6. 青い帽子思考: これらの意見を統合するとどうか？
（&それぞれの帽子をかぶった意見がそれぞれ、ちゃんとその帽子のルールを守っているかの監視役・統制役でもある）

何かを考えるとき、人はやはり視点が偏るものである。

コーチングはそのような視点の偏りに客観的な視点を加える1つの方法論でもあるが、この六色の帽子をかぶった人を自分の中に置き、常に物事をこの6つの視点（帽子色別の思考）を意識して思考することは大きな助けになると思っている。

感情、事実、論理、情報、創造性などを分け、短絡的な思考に陥らないよう、ぜひ自分の思考を多角的に検証しましょう！

～参考図書: ダイヤモンド社「デボノ博士の6色ハット発想法」E. デボノ著～

「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

「いや～・・・私、こういう性格なんで、そういうことは苦手なんですよね・・・」

コーチングを受けはじめたばかりのメーカーの営業部長Mさんが人のよさそうな笑顔で頭をかきながら言う。

マネジメントに携わって比較的長い彼。人柄も良いし、社内での人間関係も良い。部下からもそこそこ慕われていることは聞いている。しかし、明らかに厳しさが足りない。

部下に仕事が振れない。部下にチャレンジさせていない。間違いなく職場はぬるま湯だ。自分でもわかってはいるのだが、そこを変えることができないジレンマを抱えている。最初の言葉は、私が彼にちょっとしたマネジメント手法の提案をしたときの言葉だ。

それはドラスティックに成果を上げることができる方法だが、ちょっとだけ、いつもの行動様式を変える必要があったが、私も思い切って提案してみた。彼がそう言ったのだ。

「こういう性格なので」「苦手なので」

私はキャリアの中で、そういう言い訳を許さない。自分の性格を知ることはものすごく大事。もちろん得手不得手はある。しかし、マネジメントに関して言えば、ドロッカーも言ったように、「仕事」であるのだ。できないのは性格ではない。やっていないからだ。できないのは苦手だからじゃない。練習していないからだ。

私は彼を見据えて言った。

「本橋さん、あなたは部長ですね。もし自分が部長として、部下の改善すべき点がわかっており、そこはこうしたらいいんじゃないか？と提案したときに、部下が今のあなたが言った言葉と同じ言葉を言ったらどう思いますか？“いや～、自分、こういう性格なんで、そういうの苦手なんで、できません”と言ったら？」

彼が「いや～・・・そうっすね・・・それはだめな部下ですね・・・」
そうして、彼は何度もうなづきながら続けた。すこし、苦笑いで。
「そうですね、やってみます！」

人はキャリアを重ねる中で、得意なことだけをやっていられる時期は短い。

キャリアを積み、マネジメントを求められるようになれば、性格的に社会的だろうがなかろうが、社会性を求められ、たとえ根暗だろうが前向きであることを求められる。

人を好きでも嫌いでも、部下を育成するのが仕事になり、それが苦手だろうがなんだろうが、うまくやらねばならないのだ。そういうことを、「苦手だ」と言って逃げ回る大人は、そこでマネージャーとしての成長は止まってしまう。

苦手だと思うからこそ練習をし、自分を変える努力をする。それこそが自分と向き合い、器を広げるプロセスである。このプロセスはなかなか一人では厳しい。さまざまな代替案も、洞察も必要になる。だからこそコーチングが機能する。コーチングはそのプロセスを強力に援助する。だから人が伸びるのだ。

まあ、なんだか苦手に向き合わされる時期というのがある。そういうとき、「エエからまずは向き合ってみんしゃい。1つ階段上れるから」という神様のあつたかい思召しだと思って四の五の言わずに、まずはやってみたらええのとちやいますか。私はそう思っています。

※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づき、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/>