

# コーチング解体新書

～やる気を引き出す源泉を探る～

その40 あなたが部下の目標達成を  
軽やかにサポートするために



猪俣 恭子  
中央大学文学部卒  
卒業後足利銀行に7年間勤務。窓口業務を経て、人事部研修グループで内研修の企画・運営および講師を担当。退職後は家業の印刷会社に従事。2004年からはコーチングを用いた社内の人材育成を手掛け、「良質なコミュニケーションが実現されている現場こそがビジネスの成功をうむ」と実感し、2006年 Coaching Press 株式会社を設立、代表取締役として現在に至る。  
国際コーチ連盟プロフェッショナル認定コーチ  
財生涯学習開発財団認定マスターコーチ  
コーチエィCTPクラスコーチ  
米国CCE,Inc.認定 GCDF-Japanキャリアカウンセラー

先日、こんな会話のやりとりを目の当たりにしました。

上司「今月の目標はいくらだ？」

部下「そうですね。今月も先月同様でしょうかね。」

上司「そうか。今月は厳しいぞ。どうやってやるつもりだ？」

部下「まあ…。とにかくやるしかないですね。」

そう言った瞬間、その部下はきりっと口を一文字にひきしめ、かなりプレッシャーを自分自身にかけているように見えました。ある意味頼もしくもありますが、同時に疲れ果てていきそうにも見えました。最後の一言からは悲壮感も伝わってきて、その場において私は少し息苦しくなってきました。

目標を話したそばからアクションプランについて質問されても、唐突感があってアイデアはなかなかでてこないでしょう。せめてできるのは、上司が納得する答えは何か、いかにこの場から逃げるかと考えをめぐらすことではないでしょうか。

仕事で目標に向かう道のりは山登りにも例えられます。山道を登るのはとてもしんどい。傾斜があればあるほどまた苦しい。けれども、山頂に立ったとき、どんな風景が目の前に広がって、そのとき自分はどんな気分になるのか、そういうことがはっきりしていればいるほど、わずかな一歩にも力が入るはずです。

ならば、この会話はどうしたらいいのでしょうか。たとえば、私だったら次のように問いかけます。

「おー、先月と同じ目標なんだね。どんな考えがあってそうしたの？」

「その目標が達成したらどんな気分？」

「その目標を達成したらあなたにとってどんないいことがある？」

「会社にとってはどんないいことがあるだろう？  
職場にとっては？ またお客様にとっては、家族にとってはどうだろう？」

「目標を達成したとき、誰が喜んでくれる？」

「目標を達成したらどんなお祝いをする？」

「どんなサポートが必要？」

「今できていることと、できていないことは何だろう？」

「あなたの過去の成功体験や失敗体験から今回に活かせるものは何だろうか？」

「あなたがモデルにしている〇〇さんだったら、どうすると思う？」

「その目標にとりくむ過程であなたは何を学んでいくと思う？」

「ここで活かされるあなたの強みは何だろうか？」

「目標に向かう過程で障害があるとしたら何だろうか？」

「その目標を達成したら、次に何にチャレンジする？」

「もしもその目標を一ヶ月ではなく二週間で達成するとしたら？」

これらの質問から2つか3つくらいを問いかけて、会話の時間は3分ほどで十分です。

ポイントは、目標について話してもらうのではなく、目標が達成したときの状態を生き活きと語ってもらうことです。そうすれば必ずアクションプランのアイデアは浮かんできます。そうして自ら気づいたアクションプランは、上司から「やれ」と言われるよりも、実際に行動にうつす可能性はとて高い。何せ自分で「やる」と言ったことなのですから。

上司の役割は、部下の「目標を達成させる」ことではなく、「目標達成をサポートする」こと。部下の「問題を解決する」のではなく、部下が「問題を解決できるようにサポートする」こと。

今日お伝えした質問リストは、あなたがその役割を果たすときの助けになると思います。

是非、活用してみてください。



コーチングプレス株式会社

〒336-0021 埼玉県さいたま市南区別所6-17-310 電話 048-863-8914 FAX 020-4665-3162

<http://www.coaching-press.com/> (「コーチング解体新書」バックナンバーも掲載中!!)