

コーチング解体新書

～やる気を引き出す源泉を探る～

その56 どうやら「若い人」は年上が語る
「ビジョン」にしびれるらしい



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行内研修の企画・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、新入社員を対象にコミュニケーション研修を担当しました。研修もあと二時間ほどで終了という時に必ずコンテンツとして入れているのが「ビジョンメイキング」です。

今回は少し趣向を変えた方法をとってみました。それは「モチベーションカーブ」なるものの活用です。横軸は時間の推移、縦軸はモチベーションの程度を表す0%から100%の数値の目盛。過去を振り返り、自分のモチベーションがどれくらいだったのか、曲線で描いてもらいます。そうすると高かったり、低かったり、波長のような波ができます。モチベーションが高かったときには、そして低かったときには、果たしてどんな出来事が自分にあったのか、それも合わせてその表に記入します。このツールの目的は、自分のモチベーションに影響する要因は何かを探ること、たとえば人によっては「自分にとって望ましい人間関係」かもしれませんし、「メンターの存在の人が近くにいた」「何かしら夢中になれる目標があった」「やっていて面白いと思えた仕事をしていた」などなど、本当に人によって様々です。そして、自分が描いたモチベーションカーブを見ながら、ペアの相手から次のような質問を受けつつ、自分の考えや気づきを自ら引き出していくわけです。その質問とは、

- ・何がそのときのあなたのモチベーションを上げたのですか？
- ・その間、モチベーションが高い状態で維持できたのは何があったからでしょうか？
- ・何がそのときのあなたのモチベーションを下げたのですか？
- ・今のあなたが、モチベーションが下がっていたときのあなた自身に声をかけるとしたら、何て声をかけますか？
- ・数年もの間、あなたのモチベーションが低く、高くなかったのは何が原因でしょうか。

さて、話が研修の場面に戻りますが、参加者が奇数のために一人の参加者には私がペアを組みました。私のモチベーションカーブたるものや、アップダウンが激しいこと、大学を卒業して社会人となった途端、カーブは急降下！ 約二年間低空飛行、次の転職の場面になると今度はぐぐぐと急上昇します。それをしばらく眺めていたペアの相手の新人君、率直な質問を私に投げかけました。

「ここまでモチベーションが低かったのに、どうして会社を辞めなかったんですか？」

「んー、辞めたいってすごく思って、高校の先生にも相談したくらいだけど…。」

と、そこまで話して気づいたのです。なぜ私が辞めなかったのか、その理由を！ そうだ、そのときは確かに仕事や職場環境も辛かった。周りの人も辞めたいって言っている人が多かった。けれどもそういう職場環境を変えたいと思っていたんだ。会社に行くのが楽しい、仕事って面白い、大変だけど充実感が感じられる、そんな社員であふれる会社になりたいと思っていたんだ。そのためにとにかく今は我慢の時、仕事で成果をだして周囲から実力で認められなければ、職場での発言権もない、だから今は目の前の仕事を一日でも早く吸収するとき…。そんなことを語っているうちに、目の前の新人君の目がだんだんと輝いてくるのが見えました。その新人君は先輩が尊敬できず、モチベーションが低いと語っていたばかり。「すごいですね。なんか…、自分ももっと頑張ろうって気になりました。」とぼつり。でもその表情のすがすがしさたるものや、私の体験から何かしら影響を受けたようでした。

そういえば、6月にも似たようなことがありました。同様に新人研修でビジョンメイキングをしていたときのこと。「私のビジョンは働いている大人が仕事を生き活きと楽しんでいる社会をつくること。そういう大人が増えれば、若い人たちが『ああ、自分も早くあんな大人になって働きたい！』って思うでしょ！ 若者が早く働きたいって、うずうずしている社会っていいと思わない？」などなど。聞き手だったその時の新人君、「猪俣さんのビジョン、いいですね！ 刺激受けました。自分ももっと広く社会を考えようって思いました。」と。

どうやら、「若い人は年上が語る『ビジョン』にしびれる」らしい。

若手をいち早く育てたいのなら、「急がばまわれ」で若手自身にビジョンを芽生えさせること、それだけで若手は自立した人材になっていくようです。といっても、これは私なりのセオリー。はてさて、若手育成のあなたのセオリーは何でしょうか？ きっと、あなたなりの答えがあります。



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6-17-17-310 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!!)