

コーチング解体新書

～やる気を引き出す源泉を探る～

その78 部下を「一人の人」として
関心を持つって？



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行研修の企画・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（現 株式会社 story 1）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

世界150ヶ国で世論調査やコンサルティングを行うギャラップ社は、「仕事の幸福」に関する調査結果について、『幸福の習慣』（ディスカバー社）で、次のように述べている。

マネジャーが「部下の発言にまったく関心がなく、部下がどんな状態にあるか気にしない」と思われている場合、そのチームメンバーの40%以上が職場に強い不満を感じ、仕事に熱意が持てず、仕事に何らかの実害を持たらす可能性がある。逆に、マネジャーが「部下の強みに意識を向けている人」だと思われている場合、そのチームで職場に不満を持つ人の割合は、全体の1%まで下がる。

つまり、部下を「一人の人」としてどれくらい関心を持っているか、それが職場の生産性にまで影響する、ということだ。

今から4年前のこと。あるチームのリーダーを任されたことがある。メンバーは、ほぼ初対面同士。5人のうち、どうしても苦手意識がぬぐいきれない人がいた。Tさんという男性だ。何が苦手かというと、「本当のところはどう思っているのかわからない」「会話が続かない」「プライドが高そうに見えてフィードバックがしづらい」ところだった。私がそう思っているれば、彼も同じように「居心地の悪さ」を感じているのは想像に難くない。Tさんが私に働きかけるコミュニケーションの量も、他の人に比べて少なかった。

さて、どうしたものか？ 職場での彼の様子を気にして見てみると、わかったことがあった。彼は漫画の「ONE PIECE」の世界がとてつもなく好きなのだ。ルフィーがどうの、ゾロがどうの、あの場面には感動した、など話題がONE PIECEになると、人が変わったように情熱的に「仲間論」を語り始め、そんなチームをともに創りたいと言う。一緒にそれについて語り合

えるメンバーとは、日ごろから心を開いているようにも見えた。

じゃ、私も…、といきたいところだが、問題があった。実は、ONE PIECEを一度も読んだことがなかったのだ！「猪俣さん、ONE PIECE知っています？」「知っているけど、読んだことないよ。」「ああ…。そうなんですか…。」彼の表情は陰り、会話はそこで終了、後味の悪さが残ることもあった。意を決した。ならばこれを機会に読んでみよう！ ONE PIECEを！帰宅後、早速アマゾンで注文。既に発刊されている数、50巻ほど。それをまとめて買った。数日後、大きな段ボール箱が我が家に到着。ぱりっと開けて、最初の一巻を取り出した。ようやくこれで彼とも話ができる！

期待どおりになった。私が大人買いをしたことを知った彼は、驚いたのはもちろんのこと、親近感を持ってくれたようだ。「私はボンちゃんが好きだけどね。それにあのシーン、感動して涙がでたよ。」「ああ、わかります。僕もぐっときました。」など。彼が情熱を傾ける世界の話から、少しずつ二人の間の堅苦しい雰囲気も緩やかになり、気づけば彼への苦手意識も消えていった。それだけが要因でもなからうが、おかげ様で私たちチームは過去最高の結果を収めることができた。

部下がどんな状態にあるのか、好きなことは何か、こだわっていることは何か、強みは何か。それは仕事の内容とは直接関係ないことも多いだろう。しかし、そこに意識を向けて、自分という「人」にちゃんと関心を寄せてくれる人に対して、やはり人は安心感を得て能力を発揮していくことを実感した。

今のあなたは、目の前の部下に「一人の人」としてどれくらい関心を持って関わっているだろうか？

◆好評発売中 『女性のためのリーダーシップ術』（幻冬舎経営者新書より）

※部下や後輩の意欲や行動の引きだし方、育て方がわかる、コーチングの本です※



株式会社 story 1

〒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.storyone.com/（「コーチング解体新書」バックナンバーも掲載中!!）