

<参考資料>

アイマムのエグゼクティブコーチングとは

<特徴>

コーチングとは人材開発手法の1つで、対話によって自己実現や目標達成を図る技術。コーチングの基本は、「傾聴」「質問」「フィードバック」の3つであり、「傾聴」のポイントは「相手に意識を向けること」。質問のポイントは「単純に回答できる具体的すぎる質問はせず、相手が発展的に考えることができる大枠の質問をすること」。フィードバックは「今の話し合いはどうだった」と振り返ること。経営者向けコーチングにおいては、まず安心して話せる環境を作り、経営者の考え方の前提となっている経営の軸を明確にし、方針を打ち出す支援をすること。

アイマムが180日間会社変革プロジェクトで実施するエグゼクティブコーチングは、経営者個人だけでなく、経営陣の意思統一までを支援し、その後の部門別目標とプロセス管理と連動させている点が特徴となっている。

エグゼクティブコーチング会話例

* () はコーチング会話の解説

コーチ：新しい年を迎えましたが今の気持ちはどうですか
(チェックインとしてのアイスブレイク、つまり話しやすい雰囲気を作りスタートさせることがポイント)

社長 (ある食品販売大手)：いいスタートだと思う。

コーチ：今日は経営課題について話しましょう。直近の経営課題は？

社長：売上50億、経常利益5億。

コーチ：内容はどんな配分ですか (より具体化することで、課題を明確にする流れを作る)

社長：既存で3分の1、新規で3分の1、残りの3分の1は見えていない

コーチ：見えていない3分の1とはどうゆう意味ですか。(さらに具体化することで、課題を明確にする流れを作る)

社長：このままだと面白くないからね。今後の10年後を作るためのもの。発展的なものを意味する。

コーチ：何がそうさせているのですか (思いの源泉、エネルギーの源を浮き彫りにする質問。自分のエネルギー、ホットボタンを顕在化する)

社長：常に新しいことにチャレンジして発展して成長していかないと会社の将来はないという強い気持ちがある。



コーチ：今話をしてみて感じたことは何ですか（メタコミュニケーション。この状況を俯瞰してみることで、自分自身への気づきを誘発しています）

社長：ぼやっと思っていたことが、話せていなかったと思う。

コーチ：方向性を加速するために必要なことは何ですか。今年のテーマとしては。（課題をより良いものに昇華するための打ち手を引き出す）

社長：6月までに売上は前年比30%アップ。

コーチ：今のままで達成できそうですか（気持ちから課題を浮き彫りにする）

社長：今のままだと無理。

コーチ：なぜですか

社長：営業メンバーがみなばらばらで個人プレーになっている。メンバー間の情報共有も、部門間の情報共有もできていない。顧客が本当に必要とするサービスを提供できていない。顧客のニーズを聞き出せていない。

コーチ：整理できてきましたか

社長：個人プレーからチームプレーに変えていかなくてはいけないということだ。顧客のために何ができるかみなで知恵を絞らないといけない。顧客のために時間を使って、顧客が「おっ！今回はちょっと違うね?!」と感じてもらい、喜んでもらえる一手が打てるようにしないとイケないだろう。

コーチ：何を決めたらいいのですか（意思決定、アクションへの誘導）

社長：チーム力をつけるにはどうしたらいいのだろうか。営業部門の責任者を集めてまず意見を聞こう。

以上