



CDCTM Executive Program

Ⅱ. 幸せな職場を創る

2. 人の真の存在を育む組織

b. ビジネスコーチングの手順

～勇気と情熱が蘇り革新が起こる～

コーポレートダイナミクスコーチングTM
エグゼクティブ・プログラム

Vd.16

Ⅱ. 幸せな職場を創る

2. 人の真の存在を育む組織

a. 「自分軸」を生かす

b. ビジネスコーチングの手順

c. 私の履歴書(現職史から「自分軸」を振り返る)

d. 人間関係図(ソシオメトリー)

e. 立場力 – ポジションチェンジ他

f. 伝える力 – 4つの頼み方他



「リーダーシップ」とは？（参考）

リーダーとしての
自分軸

- ❑ 今、自分が何かをしなければならないと思ったときに、みずから周囲に働きかけていくことである。
- ❑ リーダーシップにふさわしい地位や立場があるわけではない。
- ❑ リーダーシップにふさわしいパーソナリティがあるわけではない。
だれでも人を動かせる。
- ❑ 何とかしなくてはならないという思いが、自分だけのものではないと確信し
関係する人に必要な変化を引き起こし、定着させる影響力である。
- ❑ 必要なのは、自分自身への確信である。それは自分を動かすものだ。
それが人を動かす。
- ❑ リーダーシップは他人への影響力である前に、自分への影響力である。

出典：高沢公信氏によるリーダーシップ論より抜粋



マネージャーとしての自分を知る

マネージャーとしての
自分軸

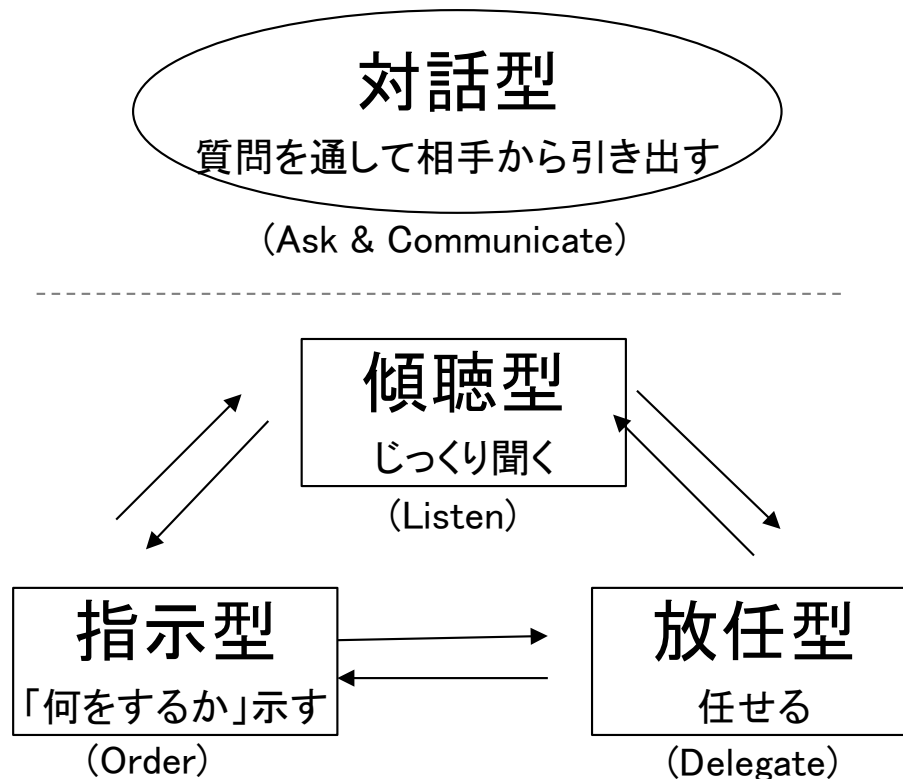
1. 自分にとってマネージャーは何をする人ですか？（自分の役割は？）
2. もし自分が部下だったら、どんな上司（自分）がほしいですか？
3. もし自分が上司だったら、どんな部下がほしいですか？
4. どんな時、部下との関係がいいと思いますか？
5. どんな時、部下の立場に立って、ものが見られますか？
6. マネージャーとしてのつらさや大変さは、何だと思いますか？
7. マネージャーとしての喜びややりがいは、何だと思いますか？
8. あなたがマネージャーとして大切にしているもの、重要なことを3つ挙げて下さい
9. 自分がマネージャーであることで、どんな職場になればいいですか？
10. 偉人・有名人・スポーツ選手・芸能人・歴史上の人物・架空の人物に例えると、誰が理想のマネージャーになるでしょうか？ その理由はどうしてですか？



対話型マネジメント他

人を育てるスキル！

4つのマネジメントスタイル



出典: Teamflow Inc.

プレイヤーとマネージャー

●「結果を出せる」プレイヤー (自分が成果を出す人)

自分の意見に
「Yes」を言わせる

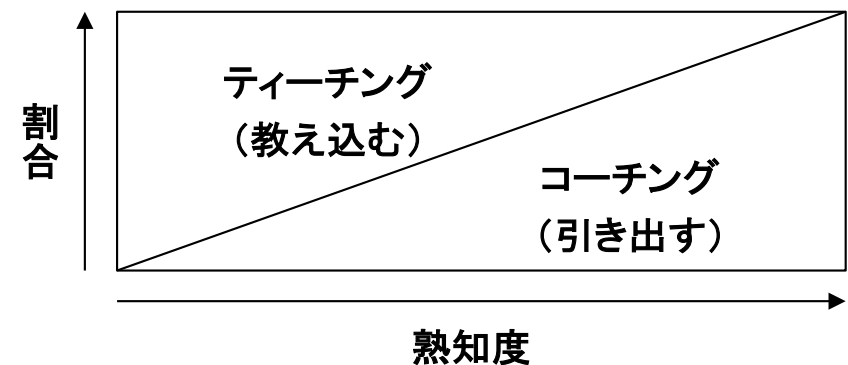
ソフトな説得スキル

●「結果を出させる」マネージャー (プレイヤー達をマネジメントする人)

相手がまだ気づいて
いないことを引き出す

引き出すスキル

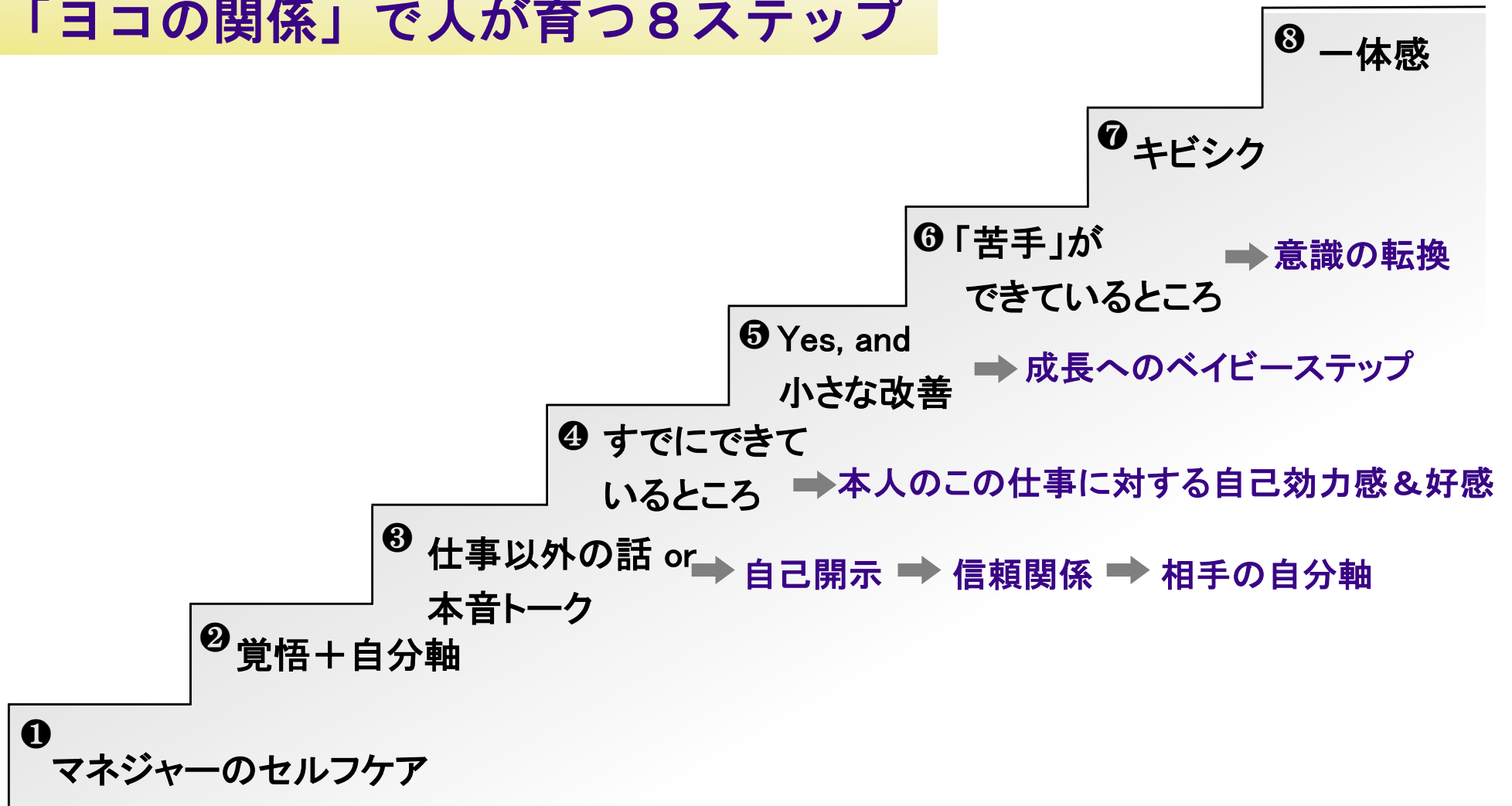
ティーチングとコーチングのバランス



部下指導の8ステップ

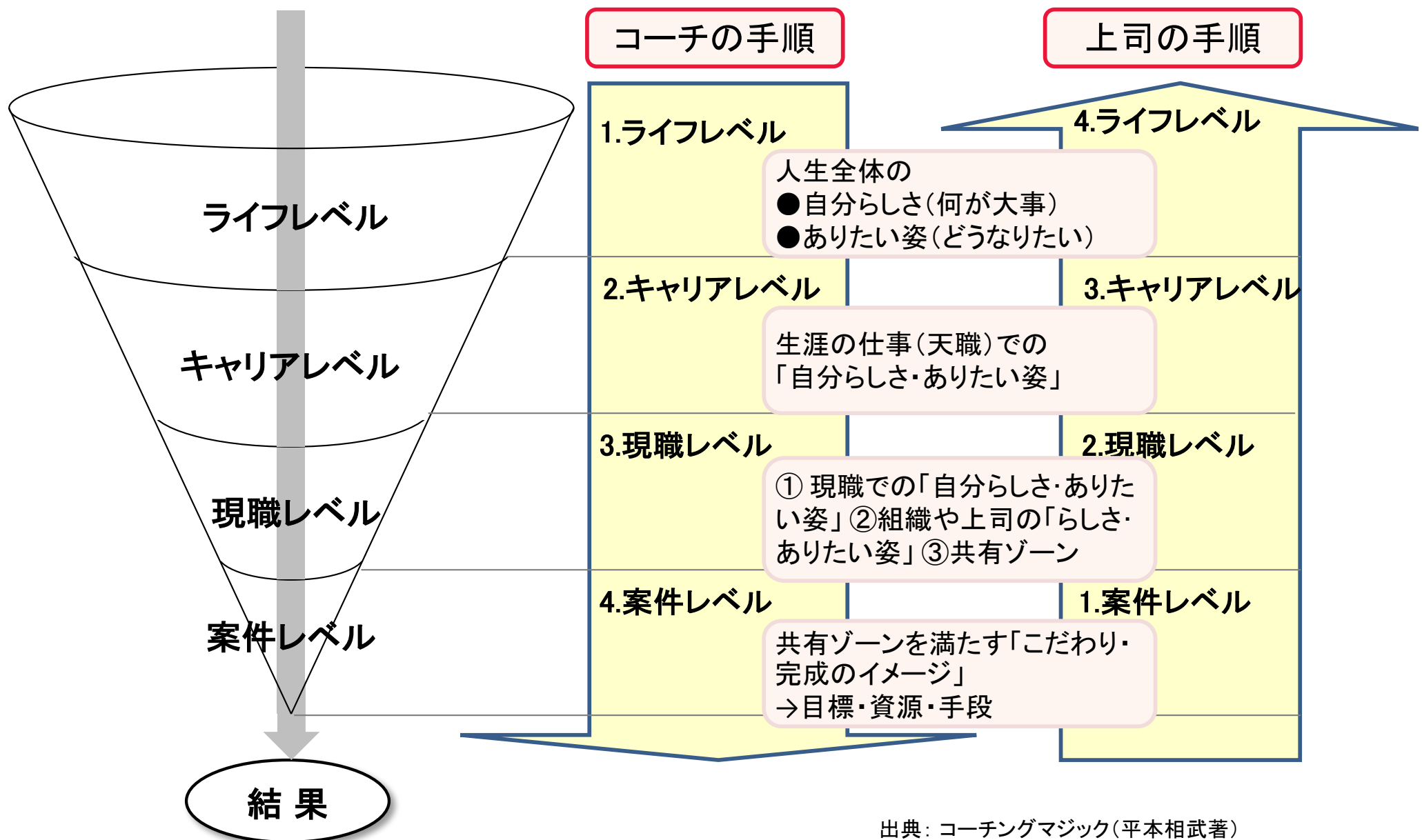
人を育てるスキル！

「ヨコの関係」で人が育つ8ステップ



出典: Teamflow Inc.

4つの自分軸とビジネスコーチングの手順

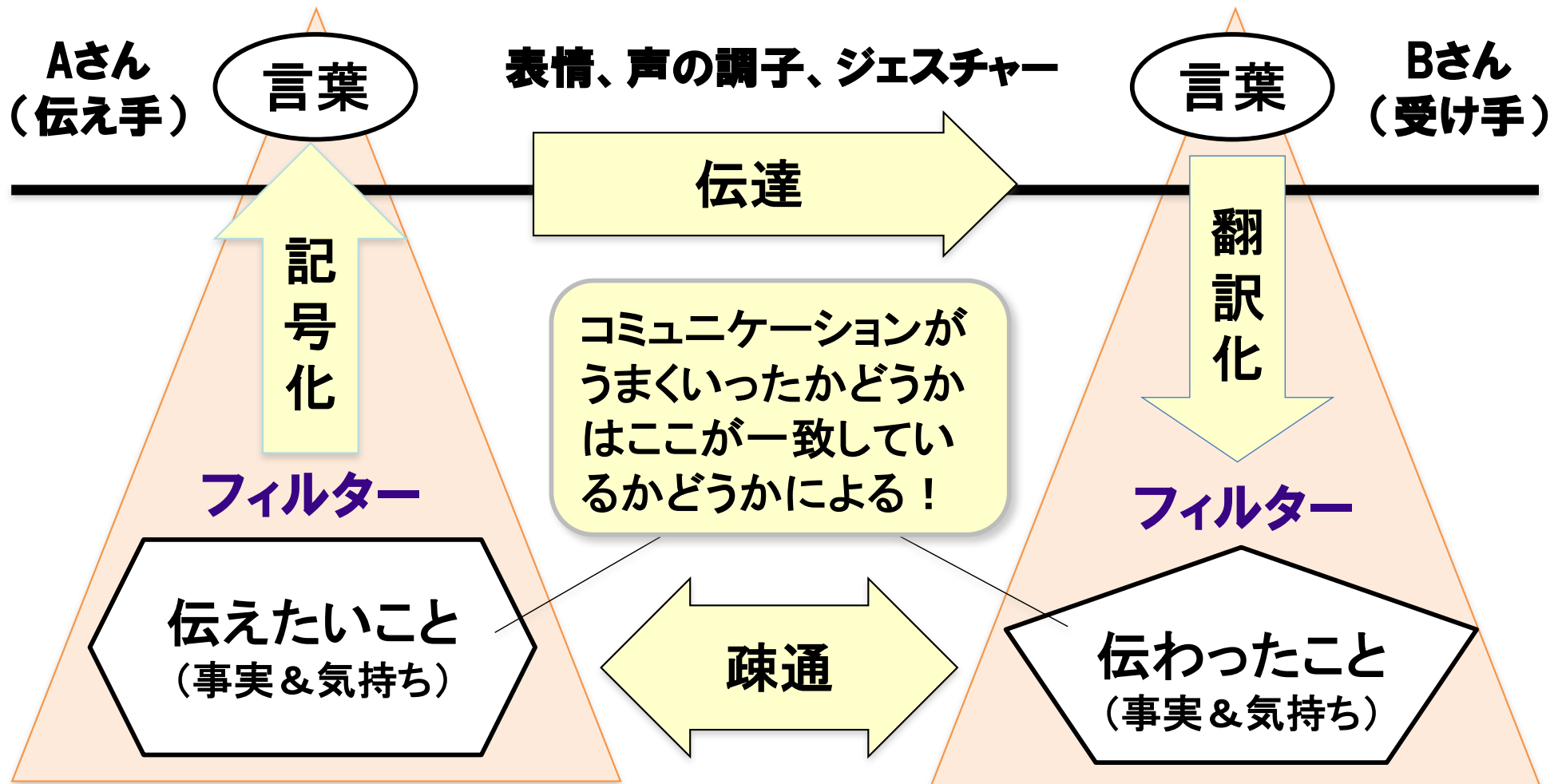


出典：コーチングマジック(平本相武著)



コミュニケーションの構造

コミュニケーションとは、メッセージ(事実&気持ち)を共有し交換するプロセス



メラビアンの法則

■メラビアンの実験結果

「好意や反感などの感情を伝えるコミュニケーション」
において(言語情報と聴覚情報と視覚情報が矛盾した場合)
相手が重視するのは:

- 言語情報(メッセージの内容) 7 %
- 聴覚情報(声のトーンや口調) 38 %
- 視覚情報(ボディランゲージや見た目) ... 55 %

コーチングの基礎

1. 人間スポットライト(+1ステイト)

- ✓ 相手の世界に関心を持つ
「この人らしさって何だろう?」「何を大事にしているんだろう?」 × 自分の見かたで○評価、判断
- ✓ 相手よりも ちょっとだけいい状態
笑顔、穏やかな表情。明るい声のトーン。オープンな姿勢 ! 真剣すぎると、怖い表情になっているかも
- ✓ 相手よりもちょっとだけオーバーなリアクション
あいづち :「うんうん」「なるほど」「すごい」「いいですね」「それでどうしたんですか?」 ◎ 身振り手振りも使って

2. 「具体的には?」で深め (・っていうのは? ・例えば? ・についてもう少し教えて? ・という?) 「他には?」で広げる (・とか? ・それ以外には何がある?)

3. 誰もが「人生の主人公」

- ✓ 人生の主人公(ヒーロー・ヒロイン)
- ✓ その人の人生のエキスパート
- ✓ 必要なリソース(資源を持っている)

4. 共有ゾーン

- ✓ 全ての人は人間関係をもっていて自分ひとりだけで幸せになることはできない
- ✓ 自分の幸せや自分らしさを大切にし、相手の幸せや自分らしさも大切にする
- ✓ 自分の幸せと相手の幸せに関する理解を深めることで、お互いの幸せの「共有ゾーン」を発見
(幸せの「共有ゾーン」があるからこそお互いに自分らしく協力しあえる職場ができる)



「自分軸」を引き出す

現場で実践！

「ヨコの関係」で人が育つ8ステップ

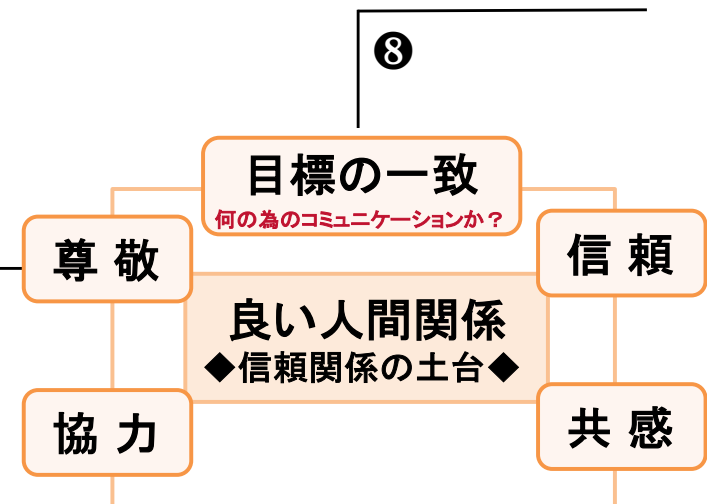
③ 仕事以外の話 or 本音トーク → 相手の自分軸

✓ 「**信頼関係**」を築く

良い機嫌(非言語コミュニケーション)、挨拶

趣味、共通点、自己開示、本音トーク

✓ 相手の自分軸(価値観やありたい姿)を聞く



③ 仕事以外の話 or 本音トーク → 自己開示 → 信頼関係 → 相手の自分軸

② 覚悟 + 自分軸

① マネジャーのセルフケア

出典: Teamflow Inc.

____さんの「自分軸」

「自分軸」インタビュー

■ ____レベルの自分軸

● 何が大事？（価値観）

● どうなりたい？（ビジョン）

【気づき/感想】

