



CDCTM Executive Program

Ⅱ. 幸せな職場を創る

2. 人の真の存在を育む組織

c. 私の履歴書(現職史から「自分軸」を振り返る)

～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.17

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

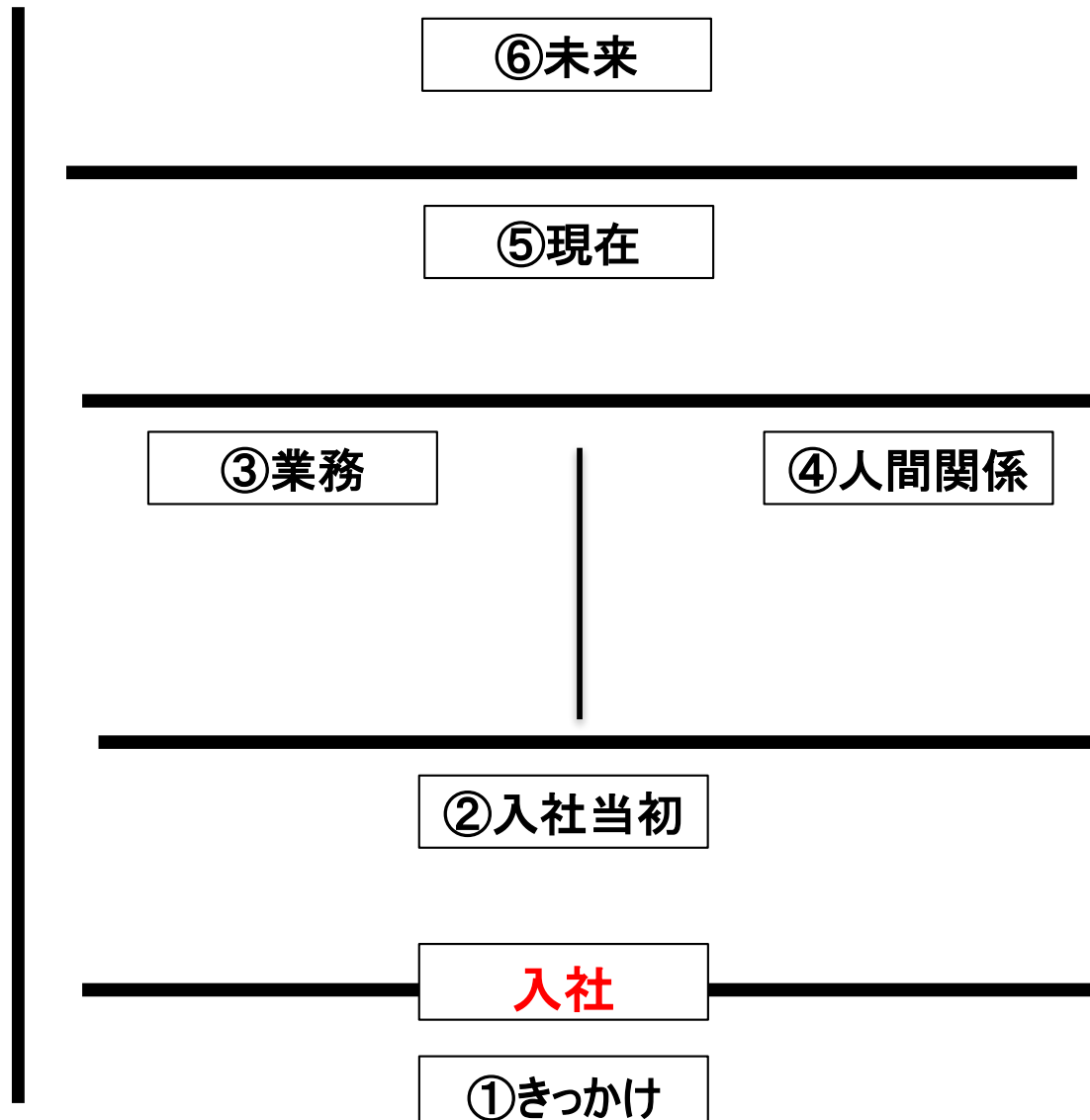
f. 伝える力 - 4つの頼み方他



私の履歴書 - 現職レベルの「自分軸」を引き出す -

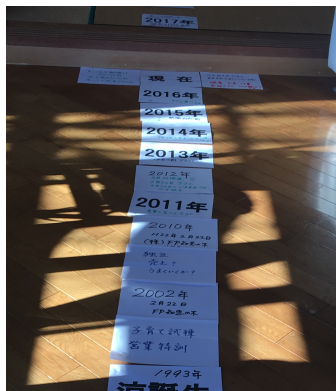
企業研修の一コマ

時空間を歩き回りながら蘇ったあの時のことを語り合います。



タイムライン

結婚記念日や年末毎年、過去を振り返り将来を展望します。



① きっかけ

1. 入社のきっかけは？

② 入社当初

1. 業務や人間関係でよかったこと、期待通り(期待以上)だったことは？
2. 業務や人間関係でイヤだったこと、期待と違っていたことは？

③ 入社から現在までの『業務』

1. どんな案件が好きだった？ どんなところが？
2. どんな案件が好きじゃなかった？ どんなところが？
3. どんな案件がまくいった？ どんなふう？
4. どんな案件がうまくいかなかった？ どうして？

④ 入社から現在までの『人間関係』

1. どんな人が好きだった？ どんなところが？
2. どんな人が好きじゃなかった？ どんなところが？
3. うまくいった『人間関係』は？ どうして？
4. うまくいかなかった『人間関係』は？ どうして？

⑤ 現在

1. 会社や自分の部署での『業務』の現状は？ (うまくいってる場所は？ いってないところは？)
2. 会社や自分の部署での『人間関係』の現状は？ (うまくいってる場所は？ いってないところは？)
3. 自分が仕事で大切にしているものは？ どうしてそれが大切？
4. 今の仕事でないがしろにされている自分の価値観は？ どんな時それを感じる？

⑥ 未来

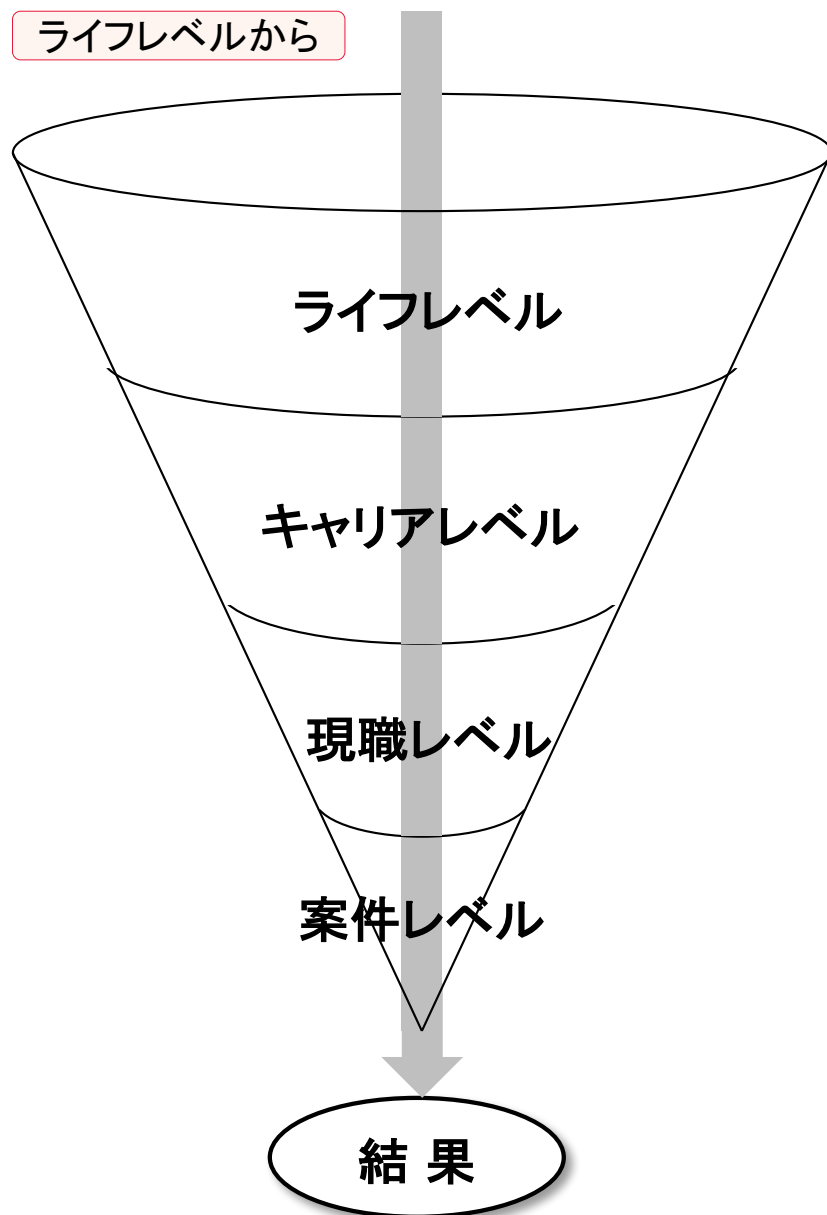
1. どんな自分になりたい？ どんな会社になってほしい？
2. 今の『業務』や『人間関係』が、何の制約もなかったら、本当はどうなればいい？
3. 3年後 or 5年後 or 10年後、今の仕事はどうなればいい？
4. 3ヶ月後 or 半年後 or 1年後、今の仕事はどうなればいい？



4つのレベルと対話スキル

案件レベルから

ライフレベルから



| | 4つのレベルの結果 | どんな人に有効? |
|---------|--|---|
| ライフレベル | <p>仕事以外のワクワクを発見する</p> <p>人は、本当に充実している時/安心している時/楽しい時/自分らしい時/感謝している時に、いきいきと元気になる。その様な「至福の瞬間」をほんの少しでも今の会社で味わうためのレベル。</p> <p>質問例「生きがいやライフワークは?自分の人生で何が大事?」「プライベートがどうなればいい?どんな人生を送りたい?」</p> | <p>① 案件/現職/キャリアレベルで成果が上がらない場合</p> <p>② 仕事以外のことで気をとられて仕事に集中できない場合</p> <p>③ 生活全体の充実度を上げたい場合</p> <p>④ 今現在、仕事以外のことでしかやりがいを感じられない場合</p> |
| キャリアレベル | <p>天職を見つける</p> <p>この世の中に生まれてきて、心から本当にやりたいことだと自分自身が実感できる「天職」を見つけるためのレベル。天職への情熱ややる気を今の会社でも発揮させるためのレベル。</p> <p>質問例「キャリアで何が大事?自分のキャリアに一貫するものは?」「キャリアでどうなればいい?最終的にどんなキャリアを持ちたい?」</p> | <p>① 案件レベル、現職レベルで成果が上がらない場合</p> <p>② 今の会社では、自分の価値観(自分らしさ)が満たされないと感じている場合</p> <p>③ 今とは違うキャリアを望んでいる場合</p> <p>④ どんな仕事をしたいのか、どんなキャリアを持ちたいのか模索している場合</p> |
| 現職レベル | <p>会社でオンリーワンになる</p> <p>自分自身が今の会社で何を大事にしてどうなりたいのか、この会社での自分らしさや、この会社で本当にしたいことを引き出すためのレベル。単に本人がこの会社でやりたいことを見出すばかりでなく、会社の業績に貢献する形で自分らしさやありたい姿を実現させるためのレベル。</p> <p>質問例「今の会社でのこだわりは?今の仕事で何が大事?」「今の会社で何がしたい?今の仕事でどうなればいい?」</p> | <p>① 案件レベルで成果が上がらない場合</p> <p>② 今関わっている仕事に、やる気が感じられない場合</p> <p>③ 会社/上司に指示される仕事に、積極性を感じられない場合</p> <p>④ 会社/上司に指示される仕事と、自分がやりたい仕事の違いが大きい場合</p> <p>⑤ この会社で「どうなりたいか、何がしたいか」が分からない場合</p> |
| 案件レベル | <p>パフォーマンスをあげる</p> <p>より効率よく効果的に、今抱えている問題を解決する、課題を達成する、プロジェクトを進行するためのレベル。進行中の案件に対しやる気のある人の能力(まだ発揮しきれていない)を引き出した、最善のやり方を見出す。</p> <p>質問例「この案件に取り組む際のこだわりは?」「この案件での最終的な完成のイメージは?」</p> | <p>仕事や会社・上司に対して不満はないけれども、</p> <p>① 今取り組んでいる案件に、自分の能力を發揮しきれていない場合</p> <p>② 今取り組んでいる案件で、いいやり方を見出せていない場合</p> <p>③ やる気はあるが、結果が伴っていない場合</p> |

現職レベルの対話スキル

部下自身が今の会社で何を大事にしてどうなりたいのか。この会社での自分らしさやこの会社で本当にしたいことを引き出す対話スキルです。本人がこの会社でやりたいことを見出すだけでなく会社の業績に貢献するかたちで自身の成長や自己実現を導きます。部下の自分軸が広がることで、本人・上司・会社の3者の共有ゾーンを見出すことができ、現状を変えていきます。

こんな場合に有効です

- ① 案件レベルのコーチングで成果が上がらない
- ② 今関わっている仕事に、積極性が感じられない
- ③ 会社・上司が求めている仕事に積極性が感じられない
- ④ 会社・上司が求めている仕事と本人がやりたい仕事が食い違っている
- ⑤ この会社で「どうなりたいか・何がしたいか」がわからない



現職レベルの5ステップ

Step 0 「いま話ができますか？」
自分と相手の状態に配慮し、対話しやすい環境をつくる

Step 1 「今の仕事で何が不満？」
部下の不満を徹底的に聞いて、本音を探り出す

Step 2 「じゃあ、それがどうなればいい？」
部下の「どうなりたい」(自分軸)を引き出す

Step 3 「ところで、会社は何を目指し、君に何を期待していると思う？」
会社の「どうなりたい」を部下の口から語ってもらう

Step 4 「私(上司)にとって～が大事、君(部下には)～～になってほしい」
上司自身が「どうなりたい」(自分軸)を語る

Step 5 「三者(部下・上司・会社)の接点は？そのためになにができる？」
共有できる「どうなりたい」(共有ゾーン)を見つける



現職レベルの5ステップ

Step 0 心構え/環境設定

1. 心構え

- 1) 上司の心の状態、体の状態 → 自問自答「自分は、話せる状態にいるか？」
- 2) 部下の心の状態、体の状態 → 「ちょっと、いま話ができますか？」
- 3) お互いが「話し合える状態」にいることに合意
部下「今、ちょっと手が離せないなので、20分後なら…」 上司「分かった。じゃあ20分後に」

2. 環境設定

- 1) 場所、環境(二人にとって話しやすかったら OK)
上司「ここで、話そうか？」 部下「はい」
- 2) スモール・トーク(天気、スポーツ)
上司「最近は、暖かくなってきたね」 部下「そうですね」
- 3) 部下に関して(状況に応じて、どれか)
 - ① 部下の現状、調子：「最近、調子はどう？」「最近はどんな感じ？」
 - ② 部下の興味、趣味：「〇〇さん、つりが好きだったね、たしか？」
 - ③ 部下のちょっとした不満：「なるほど、〇〇さんにとって、ちょっとそこが不満なんだね」
 - ④ 部下の気持ち、部下の長所：「それは、大変だったねえ…」「〇〇さんの～の点はいいですね」
 - ⑤ 部下を受けとめる、認める：
「それでも、よくがんばってるねえ」
「〇〇さんが～してくれたので、非常に助かりますよ、ありがたいね」
「一緒にやっ行ってこうか」



現職レベルの5ステップ

Step 1 不満

必要があれば徹底的に部下の不満を聞く

部下にとって、今の仕事で何が不満か？

「今の仕事の不満があるとしたら・・・？」 or 「もし、会社にはできないことがあるとしたら・・・？」 or 「もし、上司である私に言いたいことがあるとしたら・・・？」

「どうしてそこが不満かな？」 「特にどういう点が不満？」 「他には？」
「それ以外にも気になることや納得できないことはある？」

Step 2 部下の「どうなりたい？」

部下の自分軸

部下は、自分や会社や上司がどうなることを望んでいるか？

1. 部下にとって、今の仕事で何が大事か？

「〇〇さんにとって今の仕事で何が大事？」 or 「どうして今の仕事を選んだの？」 or 「今の仕事をやっていて、どんな時自分らしいと感じる？」 or 「今の仕事で、喜びややりがいは何？」 or 「今の仕事で、つらさや大変さは何？ ないがしろにされている君の『自分らしさ』は？」

2. 部下は、今の仕事がどうなればいいのか？

「今の仕事で、自分がどうなればいいのか？」 or 「1年後(or 3 or 5年後)、今の仕事がどうなればいいのかと思う？」

3. 部下は、会社にどうなってほしい？

「それじゃ、会社にどうなってほしい？」 or 「会社に何を期待する？」

4. 部下は、上司としてのあなたにどうなってほしい？

「上司としての私にどうなってほしい？」 or 「私に何かできることはあるかい？」

5. 2~4の中から、まずどれが変わってほしい？ 具体的にどうなればいいのか？

「何よりもまず、これが変わって欲しいとしたら、どれかな？」 「もう少し、具体的にどうなって欲しいか、説明してくれますか？」



現職レベルの5ステップ

Step 3 会社の「どうなりたい？」

組織の軸

部下は、自分や会社や上司がどうなることを望んでいるか？

1. 部下の主観で、会社にとって何が大事だと思うか？

「会社にとって何が大事だと思う？」 or 「君の周りの同僚や他の社員からみて、会社の雰囲気は？」 or 「みんなは会社で、何が大事だと思っていると思う？」

2. 部下の主観で、会社は何を目指していると思うか？

「会社は何を目指していると思う？」 or 「会社の目標や『ありたい姿』は何だと思う？」

3. 部下の主観で、会社は社員にどうなってほしいと思うか？

「そうすると、会社が社員に求めることは？」 or 「みんながどうなれば会社はその方向に行くと思う？」

4. 部下の主観で、会社の部下自身への期待は何だと思うか？

「会社は君に何を期待していると思う？」

現職レベルの5ステップ

Step 4 上司の「どうなりたい？」

上司の自分軸

部下は、自分や会社や上司がどうなることを望んでいるか？

1. あなた(上司)にとって、今の仕事で何が大事か？

上司自身を語る「オレ自身 ~ だから、今の仕事で ~ が大事なんだ」

2. あなた(上司)は、今の仕事がどうなればいいのか？

上司自身を語る「今の仕事が ~ になってほしい。どうしてかって言うと、~」

3. あなた(上司)は、会社にどうなってほしい？

上司自身を語る「オレは、こんな会社になってほしい」

4. あなた(上司)は、部下にどうなってほしい？

部下に協力要請「ぜひ君に、こういった形で協力してもらいたい」



現職レベルの5ステップ

Step 5 共有の「どうなりたい？」

共有ゾーン

それらの接点は何か？ そのために部下自身に何ができるか？

1. 三者が共有できるものは何か？ どうなっていれば三者が満たされるか？

「君はこうなればいいと思っている。会社はこれを望んでいる。そして、私は君にこれを期待する。
もし何か接点があるとしたら、一体何だろうか？」

「まあ、そう簡単に接点を見つけるのは難しいと言わないで、もしあるとしたら接点は何だと思う？」
「どうなれば、ほんの少しずつでも、みんなが満たされるだろうか？」

2. そのために、何ができるか？

「そのために、君に何ができそうかい？何か今すぐできる小さな第一歩って何だろう？」
「そのためにまず、何が必要だろう？どんなリソースが要求されるだろう？」

