

# チームをやる気にさせる技術

実践的なコーチング講習



有限会社テクノセンス

# チームをやる気にさせる技術

## 現場のケースに応じての実践的な学習

### ★盛り上がらない現場

複数人のプロジェクトで、自分の抱えている現場の活気がない、メンバーがばらばらでチームになっていない、という悩みを抱えているリーダーも多いと思います。

言われたことしかやらない部下、ぜんぜん盛り上がらなくて何も決まらない会議、終盤になると体調を崩すメンバー、トラブルの多発と上がってこないトラブル報告、生産性の低下、組織内の対立など、「盛り上がらない現場」にはさまざまな症状が現れます。

自発的な活動も望めず、新しいアイデアが出てくることも期待できません。

考えられる原因には様々なものがありますが、リーダーのヒューマンスキルにより解決できる問題も少なくありません。

### ★やる気にさせるために

やる気を引き出すために、成果主義を導入してきた組織も多くありますが、それらがすべて成功しているとは言えない状況にあります。一部の人だけが成果を上げることができ、それ以外の人はやる気をなくしてしまう、また、評価が正しくなされないことによる不公平感もやる気を無くす大きな原因になっています。これらにより、報酬だけ

ではチームとしての本当の「やる気」を引き出すことはできません。

人間のやる気を引き出すために必要なのは「やりがい」であり、それは報酬によってのみ満たされるものではないのです。

チームのやる気を引き出すためには、報酬だけではなく、メンバーがそれぞれやりがいを感じながら働けるようにすることが大切なのです。

チームのメンバーにやりがいを与えてやる気を引きだし、やる気のあるチーム運営をするためには、チームを管理する管理職のヒューマンスキルがどうしても必要になります。

そのヒューマンスキルのうち、個人のやる気とスキルを高め、チームの力を高められるものが「コーチングスキル」なのです。

### ★やる気のあるチームの姿

では、やる気のあるチームどのようなものなのでしょうか。

まず、それぞれのメンバーが自立的に行動するために問題点も見つけやすくなり、メンバー間のコミュニケーションができていることにより、メンバーからの提案が多くなり、リーダーだけでは気づかないような問題の解決がはかれるようになります。

また、メンバーがよりスキルを身につけたいようになるために自発的な学習を行い、成長していき、結果

的に高い品質、高い生産性が実現されていきます。もちろん、チーム、チームのメンバーがそれぞれ力を発揮することが、トータルのコスト削減につながることも言うまでもありません。



## ★やる気にさせるヒューマンスキル

やる気のあるメンバーから構成される、やる気のあるチームは一朝一夕にできるものではありません。

リーダーに対する信頼、メンバー相互の信頼、相互の密なコミュニケーションなどさまざまな要素を、時間をかけて確立していく必要があります。

その際にとっても役に立つのが、「コーチングスキル」です。

管理職の方が「コーチングスキル」を身につけることが、やる気のあるチームを作るためにとても有効なのです。

「コーチング」と聞くと「スポーツの鬼コーチ」のようなものを想像される方もいるかもしれませんが、コーチとは本来のそういうものではなく、語源の「ともに歩く者」という言葉からも判るように、コーチというのは、対象となる人のやる気を引きだし成長を助ける存在であり、コーチング

スキルとはコーチとなるための「コミュニケーション技術」なのです。

コーチングによりメンバーのやる気を効率的に引きだし、自発的な行動を引きだしていくことで、やる気のあるチームを作ることが出来るのです。

## ★コーチングスキルの習得

コーチングスキルが「部下のやる気を育てる」ために有効なことから、すでに多くの「コーチング講習」が存在します。ほとんどのコーチング講習では、「傾聴」「質問」「承認」のスキルを学ぶことを目指したカリキュラムとなっていますが、基本的な手法の理解はできても、現場で実践するための方法が分からないという声も多く聞きます。

一般的な考え方を理解できたとしても、具体的な現場での問題にはさまざまなケースがあり、コーチングをさまざまな問題の解決に適用する「応用」技術を身につけていないと、具体的な実行は難しいからです。

3日ぐらいの講習では、本来のコーチングスキルを身につけることは困難なのです。

しかし、コーチングスキルを必要とする管理職の方はご多忙だと思います。

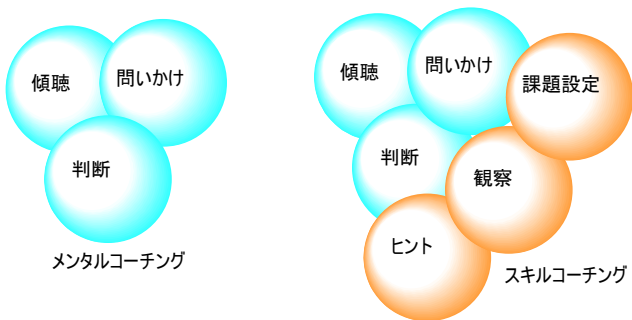
コーチングスキルを身につけるために、長期間、現場を空けることも現実的ではありません。また、実際にスキルを身につけるためには、多くの練習をする必要があります。

そのために当社では受講される方のスケジュールに合わせ、週に1度～2週に1度、半日～1日の講習を、1ヶ月～半年の間、継続的な講習を行います。講習では、受講される方の職場での種々の問題を解決することを通して、本当のコーチング力を身につけることを目指します。

さらに、コーチングを適用したグループ学習を通して講習を行いますので、コーチングの効果を実感しながら学ぶことができ、グループ学習により、結果的に組織全体の風通しが良くなるという副次的な効果も生まれます。

通り一遍のコーチング理論の解説ではなく、具体的な問題の解決を図ることを通して学ぶ講習を実施するには、本質的なコーチングスキルが講習実施側にも要求されますが、そのような講習ができることが当社の強みです。

また当社では通常のコーチング（メンタルコーチング）だけではなく、人の成長を促すために効果的な学びを促すスキルコーチングの要素も含めたコーチング講習を行いますので、チームを育てるコーチングスキルとして、とても有用です。



当社の講習は、学習効果を高める目的で講習中にワークショップを行いますので、5人以上20人までで受講していただきますと効果的です。

## ★コーチングの本質

コーチングスキルとは人のやる気を引きだし成長を促す技術です。

ですが、その本質は、コミュニケーションスキルであり、コミュニケーションを通して人のやる気を引き出すことになります。

そのためコーチングスキルを学ぶことで、必然的にコミュニケーション能力が向上していきます。

コーチングスキルとともにコミュニケーションスキルが向上することにより、対外的な交渉力も向上し、組織としての生産性の向上にもつながります。

他にも、大きな問題となりつつあるメンタルヘルスに対する対応力の向上、クライアントに対するコミュニケーション力の向上など、さまざまなメリットが生まれてきます。



## ★講習カリキュラム

当社の講習においては、以下のようなコーチングスキルを現場の問題を解決することを通して学んでいただくことになります。

心を開く	傾聴	姿勢 相槌 繰り返し	
	承認	認める言葉	
感情と脳	前向きの感情	プラス思考 学習効率	
	後ろ向きの感情	マイナス思考 心理的な抵抗	
		クローズクエスション オープンクエスション ファシリテーション	
話を聞く	質問	現状の観察 変化の把握	
	観察		
伝える	言語	使う言葉 間の使い方	
	非言語	視線	
		表情	
		仕草	
		位置 語調	
律する	感情	怒る 叱る ほめる 信じる	
		課題の提示	育てるための課題 課題の目的 課題の何度
			失敗から学ぶ
		手法	

実際の講習は、現場での問題を解決することを通して行いますので、カリキュラムの順序が異なることがあります。



## ★コーチングの効果

### コーチングの倫理規定とその必要性

国際コーチ連盟という組織があり、そこではコーチングを実施する際の「倫理規定」を定めています（巻末に添付）。

その中で「クライアントに対する職業上の行為について」という項目があり、そこには、なぜこのようなことまで倫理規定で規定しなければならないのか、と思われる項目があることと思います。

これは、コーチングの大きな柱である「コミュニケーション」が効果的になされたときには、コーチングされる側に、コーチに対しての強い信頼感が形成されることが原因です。

このように、あらかじめ規定しなければならないほどの強い信頼感ができあがるということからも、コーチングの威力を理解していただけると思います。

また、そのような強い信頼感で結ばれた組織が、どのような力を発揮するか、ということ想像していただければ、コーチングの威力がどれほど現場を変えていくものかを、感じていただけるのではないのでしょうか。

コーチングとは、このような信頼関係をコミュニケーションにより築き、コーチングを受ける側の気づきや発想の転換を促したり、モチベーションを高めたりしつつ、必要なスキルを身につけさせて、個人と組織の生産性を高めていくための技術なのです。

そして、それは多くの場合、報酬によりやる気を出させるよりも、はるかに有効な手段となります。



## ★講習費用

以下のように基本料金の設定をさせていただいております。

10人までは15万円/日

それを越える人数については5千円/人日を追加。

交通、宿泊費など別途実費

例) 20人の場合 15万円 + (5千円x10) = 20万円/日

実施の内容については、事前にご相談の上、ご希望に沿うように調整させていただきます。  
まずはご相談ください。



## 問い合わせ先

(有) テクノセンス

長谷川貴則

[hasegawa@technosense.co.jp](mailto:hasegawa@technosense.co.jp)

090-3068-7398

## 参考) 国際コーチ連盟の定めるコーチの倫理規定

### Part One: ICFのコーチングの理念

国際コーチ連盟は、クライアントが自らの私生活および職業生活のエキスパートであることを尊重したコーチングを支持し、どのクライアントも創造的で機知に富み、必要な資質をすべて備えていると信じています。この観点に基づき、コーチの役割は以下のとおりであると考えます。

- ・クライアントが達成しようとする目的を発見し、明確にし、協力する
- ・クライアントの自己発見を促す
- ・クライアント自らが解決策や戦略を生み出すよう導く
- ・クライアントに責任を持たせる

### Part Two: ICFのコーチングの定義

職業としてのコーチングは、クライアントが生活、キャリア、仕事、組織において素晴らしい成果を生み出す手助けをする、継続的な職業上の関係です。コーチングのプロセスを通じて、クライアントは知識を深め、能力を高め、生活の質を向上させていきます。

セッションでは毎回、クライアントが会話のテーマを選び、コーチは耳を傾け、意見や質問を与えます。この相互交流によって、物事が明確となり、クライアントに行動を起こさせるようになります。コーチングは、選択肢に焦点を合わせて意識させることにより、クライアントの進歩を促進させる働きをします。また、クライアントが現在どの状態にあり、将来到達したい状態に至るために何をしようとしているのかという点に集中します。それは、その成果が、クライアント自身の意志、選択、行動にかかっており、コーチは自らの努力とコーチング・プロセスの活用がそれを支えていると認識しているからです。

### Part Three: ICFの行動規範

#### 職業上の行為全般について

コーチとして：

1. 私は、コーチという職業にふさわしい振る舞いをし、職業としてのコーチに対する一般の理解や支持を損なう行為は一切いたしません。
2. 私は、職業としてのコーチに関し、意図的に虚偽や誤解を招く恐れがあるコメントを公に発表したり、または不当な主張を書面で行うことはいたしません。
3. 私は、多様なコーチングのアプローチを尊重します。私は、他の人々の努力や貢献を尊重し、私自身の努力や貢献であると偽ることはいたしません。
4. 私は、コーチングの本質、およびコーチングが人の生活に与える影響を認識し、自分の影響力の誤用につながる課題を把握しています。
5. 私は、私自身のコーチング能力、または仕事上の関係に損傷、対立、妨害を与える個人的な問題を認識するよう常に努めます。私は、如何なる時も必要に応じて、速やかに専門的助言を求め、コーチングの一時中断または終了が適切かどうかを含め私の取るべき行動を決定します。
6. 私は、現役のコーチおよびコーチ候補者のトレーナーまたはスーパーバイザーとして、全ての研修や監督を行うにあたり、ICFの倫理規定に則って行動します。
7. 私は、専門的能力に基づいて、正直に、認められている科学的基準の範囲内で研究を行い、報告します。研究を実施する際は、関係者から必要な許可を得るか、または同意を得た上で、またあらゆる損害から参加者が十分に保護される形で研究を行います。全ての研究活動は、研究を行う国の法律に則って行われます。
8. 私は、守秘義務を遵守し、あらゆる適用される法に従って、コーチングの実施に関する全ての作業記録を的確に作成、保存、保管、破棄いたします。
9. 私は、ICF会員の連絡先情報（電子メールアドレス、電話番号など）をICFに認められている使用範囲でのみ使用します。

#### クライアントに対する職業上の行為について

10. 私は、私のクライアントとの物理的接触を決定する明確かつ適切で文化的に慎重な境界を引く責任を負います。
11. 私は、自分のクライアントと性的関係を持ちません。
12. 私は、自分のクライアントと明確に取り決めを行い、職業上のコーチングの関係で成立した全ての取り決めを尊重します。
13. 私は、最初のセッションかそれ以前に、コーチングの本質、守秘義務の範囲、金銭条件、およびその他のコーチングの契約条件を確実に理解するようにします。
14. 私は、コーチとしての自分の能力、技術、経験を正確に提示します。
15. 私は、コーチングのプロセスまたはコーチとしての私から得られる成果について、意図的に欺いたり、不当な主張を行ったりしません。
16. 私は、自分のクライアントまたはクライアント候補者に対し、誤解を招く恐れがある情報やアドバイスを与えません。

17. 私は、コーチとクライアントとしての関係を、私の個人的、職業的、金銭的な利益として意図的に利用することはありません。
18. 私は、クライアントがどの時点においてもコーチングを終了できる権利を尊重します。私は、クライアントが私とのコーチングから、これ以上得るものがないということを認識できるように気を配ります。
19. 私は、クライアントが私以外のコーチまたは別の手段に頼ったほうが良いと思われる場合、クライアントにその変更を行うよう促します。
20. 私は、クライアントにとって適切または必要と判断される場合、コーチ以外の専門家の力を求めることを提案します。
21. 私は、クライアントがクライアント自身や他人に危険を及ぼす意思を明らかにした場合、関係当局に連絡するための必要な手順を取ります。

#### **守秘義務・プライバシー**

22. 私は、クライアントが認めた場合、または法によって求められる場合を除き、クライアント情報の秘密を守ります。
23. 私は、クライアントとしてもしくは照会先として、クライアントの氏名やその他のクライアント特定情報を公表する前に、クライアントの同意を得ます。
24. 私は、私に報酬を支払う人に、クライアントの情報を伝える前に、クライアントの同意を得ます。

#### **利害の対立**

25. 私は、私自身の利害とクライアントの利害が対立しないよう努めます。
26. 実際に利害の対立が生じたり、その恐れが生じた場合は、私はそれを隠さず明らかにして、クライアントにとって一番よい対処の方法をクライアントと検討します。
27. 私は、クライアントに関する照会やアドバイスに対して私が第三者から受けると予想される報酬を、そのクライアントに明らかにします。
28. 私は、コーチングの関係を損なわない範囲でのみ、サービス、物品または他の非金銭的な手段での報酬に応じます。

#### **Part Four : ICFの倫理規定**

プロのコーチとして、私はコーチングのクライアントや同僚、一般の人々に対する私自身の倫理的義務を認め、それを守ります。私は、ICFの倫理規定に従い、人々を独立した平等な人間として尊厳を持って接し、私がコーチングを行う人に対しこの規定を応用することを誓います。もし私がこの倫理規定もしくはその他のICFの倫理規定に違反した場合、ICFが自己の裁量で私にその行いの責任を負わせることに同意します。また、違反した場合のICFに対する私の責任には、ICFの会員資格や認定資格の取り消しが含まれることがあることも承知しています。

[http://www.coach.or.jp/about/pdf/international\\_coach.pdf](http://www.coach.or.jp/about/pdf/international_coach.pdf)

当社は国際コーチ連盟に加盟してはいませんが、同倫理規定に準拠いたします。