

# 社員が自分から動くようになる コーチングのやり方

2019.7.30 東京商工会議所 練馬支部

# 講師紹介

## 中城 卓哉（なかしろ たくや）

パワーコーチ株式会社 代表取締役

成蹊大学経済学部経営学科卒

住商情報システム株式会社（現 S C S K 株式会社）にて S E 職・新人研修を経験  
（テクニカルエンジニア・ソフトウェア開発技術者）

コーチングスクールのコンテンツ作成の責任者を経て、プロコーチとして独立  
個人のプロコーチでの活動を経て、2014年にパワーコーチ株式会社を設立



## コーチング実績

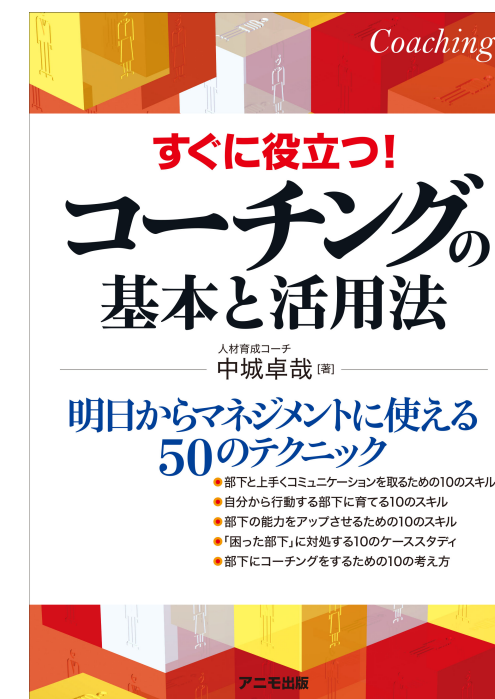
大手銀行 大手電機メーカー 大手自動車メーカー 大手鉄鋼メーカー 大手生保  
大手コンピュータメーカー 大手コンサルティング会社 大手ホテルチェーン  
大手通信会社 国立大学 有名私立大学等多数

## 講師実績

東京商工会議所 武蔵野商工会議所 三鷹商工会 調布市 日経 B P 社 マセラティ・ジャパン株式会社  
エドワーズ・ライフサイエンス株式会社 西武信用金庫 上智大学 千葉大学 大妻女子大学  
城北学園中学・高等学校 町田理容組合 東京皮革青年会 東京都靴卸協同組合 他多数

## 著書

『すぐに役立つ！ コーチングの基本と活用法』（アニモ出版）



# 今日のセミナーで得られるもの

## ★社員が前向きに仕事をできるようにする方法

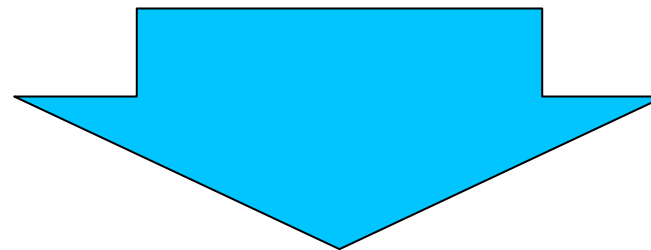
やる気やモチベーションは、単なる気分の上下ではありません。  
やる気を引き出すメカニズムと技術をお伝えします。

## ★仕事に使えるコーチングの技術

部下や社員のマネジメントに明日から使える、基本的なコーチングスキルをご紹介します。

# 多くの会社で抱える「人材」の問題

- ☑ 社員に自主性がない
- ☑ こちらが指示しないと行動しない
- ☑ 言われたことしかやらない
- ☑ 積極性がなく、受け身



社員が同じ方向を向いて、積極的に行動するようになる

# 1. なぜ、「指示待ち社員」 になってしまうのか

# 社員が指示待ちになってしまう理由

## ☑ 「やるだけ無駄」 「黙っていたほうがいい」

頑張っても認めてもらえない

積極的に関わっても、否定される

## ☑ 「自分には関係ない」

多くの社員が、会社の発展に無関心

働く理由が「給料のため」「生活のため」

➡給料がもらえて、生活できればよい

➡クビにならない程度にしか働かない

# 「やるだけ無駄」と思わせない

社員の頑張り、積極的な姿勢を承認する

「承認」のスキル

社員の考えを、最後まで聴く

「傾聴」のスキル

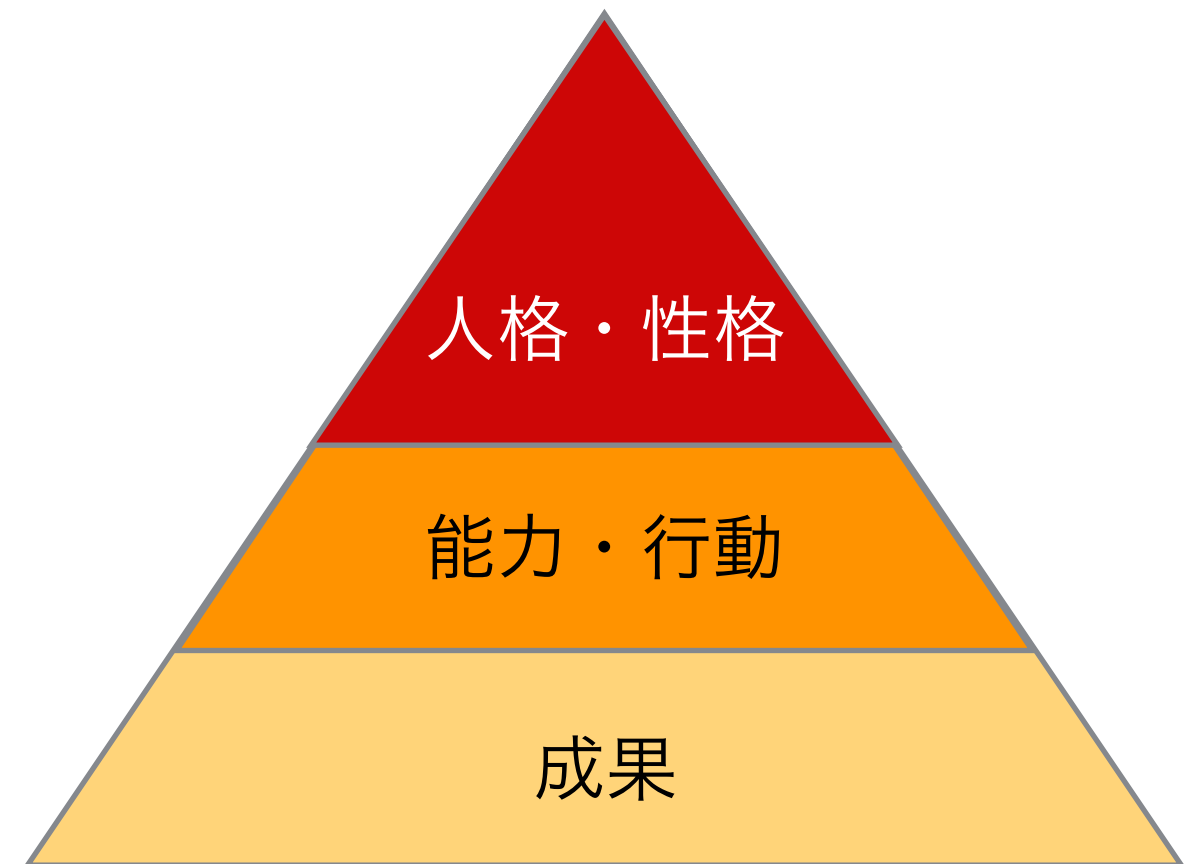
# 承認の3レベル

承認（ほめ方）には、3つのレベルがある。

レベル1：成果をほめる

レベル2：能力や行動をほめる

レベル3：人格や性格をほめる



## 承認の例

### レベル1：成果をほめる

「営業目標をクリアできて、すごいね」

「〇〇社のクレームにうまく対応できたのは、素晴らしいね」

### レベル2：能力や行動をほめる

「最近、よく勉強しているね」

「君はパソコンの操作が上手だね」

### レベル3：人格や性格をほめる

「君は明るくて前向きなところが素晴らしいね」

「君の気配りのおかげで、助かっているよ」

## コーチング的話の聴き方

アクラ

繰り返

要約す

気持ち



## 2. 社員の意欲を引き出す 「2つの感情」

# 人間の行動原理

「痛み」を避けたい

嫌なこと、不快感

「快感」を得たい

好きなこと、快感



# 「痛み」を避け、「快感」を求める

| 痛みを避けたい | 快感を得たい |
|---------|--------|
| 失敗      | 所属     |
| 否定      | 承認     |
| 叱責      | 成長     |
| 恥       | 貢献     |
| 劣等感     | 楽しみ    |
| 孤独      | 夢      |

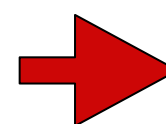
## 2つの感情の使い方

### 「痛み」を避けた感情

短期的な行動を促すときに使う

長期的には持続しない（疲弊する）

使いすぎると効果がなくなる



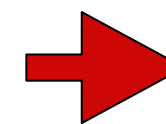
ノルマ

達成しないと痛い目にあう

### 「快感」を得たい感情

長期的な効果を促すときに使う

瞬発力は弱め。持続力が強い



目標

達成するといいいことがある

# 3. 思いを共有する伝え方

# 社員が指示待ちになってしまう理由

☑ 「やるだけ無駄」 「黙っていたほうがいい」

頑張っても認めてもらえない

積極的に関わっても、否定される

☑ 「自分には関係ない」

多くの社員が、会社の発展に無関心

働く理由が「給料のため」「生活のため」

➡給料がもらえて、生活できればよい

➡クビにならない程度にしか働かない

# 「自分には関係ない」 → 「自分ごと」

仕事を頑張ると、自分が幸せになる

仕事の成果が、自分の利益につながる

仕事を通して、自分が喜びを感じられる

会社が発展すると、

社員にとってどんないいことがありますか？

## 4. 最短で社員の生産性を 倍増する方法

# 生産性の公式

成果＝能力 × 熱意 × 考え方（稻盛和夫）

能力：業務スキルや知性、健康など

熱意：情熱、やる気など

考え方：思考パターン、価値観など

能力や考え方を育成するには時間がかかるが、  
熱意を持たせるのは一瞬

「電球を磨く仕事」に、やりがいを感じますか？



松下電器がまだ、  
創業間もないころの話です。

まだ電球が普及してなかった時代、  
電球をつくっている工場で、  
電球を布で磨くだけという、  
つまらない仕事があったそうです。



つまらなさそうに電球磨きをしている従業員に向かって、  
松下幸之助さんは言いました。

「君、ええ仕事しとるな～」

それを言われた従業員のほうは、

「は？電球磨いてるだけやる？

こんなの誰でもできる仕事やし、

もっとすごい仕事あるやないですか…」

と言ったそうです。



すると幸之助さんは、

「君が電球磨く。

その電球で、町の街灯に明かりがつく。

夜遅くに、怖い思いして、

駅から家に帰らなあかん、女の人がおる。

君の磨いた電球のおかげで、

いつも怖い思いして帰ってたのに、

今日からは、安心して家に帰られる…。



おかあちゃんが帰ってくるのが遅くて、  
もう暗くなってもうて、ウルトラマンの絵本、  
読んでもらわれへん子供がおる。

そんな子供の家に、君の磨いた電球一個灯るだけで、  
その子はおかあちゃんに、  
絵本読んでもらえる。

ウルトラマンは続行や！！！！

君、ほんまええ仕事してるな～。」

と言ったそうです。



これをいわれた従業員は、  
自分の仕事に自信と誇りを持ち、  
電球を磨くだけの仕事でも、  
やりがいを感じるようになりました。

「すべての人間は無意味な仕事より、  
有意義な仕事を好むものである。」



# 社長のすべきこととは・・・？

会社の理念・ミッションを示すこと

社員に、仕事の意義や夢を与えること



★ あなたの会社は、何のためにあるのでしょうか？

どんな人の助けになるのでしょうか？

どんな問題・課題を解決するのでしょうか？

世の中のどんなことに貢献するのでしょうか？

## 5. まとめ

今日のセミナーで、気づいたことは何ですか？

明日から、具体的にやってみたいことは何ですか？

ご質問など、お気軽にどうぞ

メール：[charlie4690@180-0004.com](mailto:charlie4690@180-0004.com)

Facebook：<https://www.facebook.com/TakuyaNakashiro>