

- ・ 今回は陽子さんの提案で、陽子さんの職場で対面開催してもらおうという特別な会になりました。

私たちも、陽子さんや陽子さんの職場の方々に聞きながら荷下ろしを手伝うという貴重な機会になりました。

陽子さんの職場のブルーカラーの一面を見せてもらったと感じています。

セッション前には、私からオンとオフの切り替えについて質問しましたが、陽子さんは自然とやりたいことに収斂されていくので、どうして切り替えを意識する必要があるのかと、私と他のメンバーの中にある「ねば、べき」の言葉について突っ込みがありました。

陽子さんから、この職場見学に何を求めてきたかという問いで、単に陽子さんの働く職場を見たいからという解像度ではなく、求めるものを明確にして臨んだ方が得られるものが多いのではという言葉頂きました。

陽子さんは皆に「1足す1は2のものづくりの現場を見てもらいたい」という思いがあって設定したと明確な思いがありました。

単なる「知ってもらいたい」をもっと明確にした目標を聞き、荒い解像度で置きっぱなしにしている私の現状との差を認識しました。

後日、陽子さんから陽子さんの職場以外の環境を知っている私たちだからこそ出せるアウトプットがあるのではと問われて出したアウトプットを、本当はその場で出せる瞬発力（のための日頃の思考）が必要なのだとふり返って思いました。

5分間セッションでは、クライアントからコーチに指名頂きましたが、基本的なルールである「5分で終わる」ということを守れずに終わってしまいました。

私の話し方(というより人とのコミュニケーション)の根本的な部分に原因があるのだと思っています。

時間が押しただけではなく、クライアントの課題は話題に出した子供のことのようで、実は自分に対する評価への恐れなのだとすることを時間内に明確に出来ずに終わってしまいました。

後からオーディエンスだったメンバーに最初からその部分をストレートに問えばよかったのではというコメントを頂き、まだ私にはコーチングセッションで撒き餌のような情報に引っかかっている初心者なのだとすることを改めて思い知りました。

もう一つのセッションは、「一生懸命な人をバカにするのが嫌だ」という思いが、自分の中の過去の経験からの偏りなのではというテーマでした。

コーチからは、クライアントの頑張りを重視する思いで形成された部分を尊重したい思いもあって、偏りとは何なのか、悪いことなのかを解き解こうとしているようなセッションだったと思いました。

陽子さんからは、職場で皆が成果のみで評価していたら厳しい環境だろうという話があり、職場で他の人から良い人と思われたいという思い(これを「いい人ポイント稼ぎたい」ということで陽子さんは表現していました)にも通ずる話で、ある程度持ち回りでいい人の行動をすることが職場の塔滑油になるのだと説明がありました。

職場の中でストレートに業績につながらないことを引き受ける場合もあるけれど、それが誰か一人に偏ってはいけないのだという話が、「いい人ポイント」の例えですごく腑に落ちる話として受け止められました。

対面でのセッションは、自然にディスカッション出来る環境があり、昼食を共にしながら感想を話したり、それぞれの人の持ち物に着目したりという、中心となるセッション以外の部分にも学びが多いと感じました。

こうやって定期的な学びと、非日常を組み合わせて、コーチングを上達させていきたいと改めて思った会でした。

今回、職場を会場とした会を開催してくれた陽子さん、そしてご一緒した皆さん、本当にありがとうございました！

(A.S 40代女性 大阪府)