

・今回は最初の勉強会なしで、セッションを繰り返す、まさにコーチングの「練習」となる会でした。

最初のセッションは「人の力を会社の中で借りるには」というテーマでした。

クライアントから他部署の人であれば自然と借りることが出来るが、同じ部署の中では出来ていないのでやりたいという話の流れで始まりました。

コーチからは、どうして人の力を借りたいと思っているのか、同じ部署のメンバーがどういった強みを持っているのか、力を借りられる可能性がありそうかななどの具体化を試みていました。

営業の数字を取りに行くために先輩の力を借りるという方向性が示されたところでセッションは終わりました。

セッションの振り返りでは、現時点でやっていないこと(必要性がないこと)に対して必要性を感じて限界突破するには「必然性」を明確にすることが必要と話されました。

私からはクライアントに力を借りたいという強い気持ちを感じられなかったので、そのことも伝えました。

それは根本に「自分が格下に思っている相手から力を借りることがしゃくだ」という原始的な感情に由来していたことも分かりましたが、この感情は5分間のコーチングセッションの中で解決しないので、別の場で処理することが必要という話になりました。

今回だけではないのですが、クライアントの本音と口にしている希望とがずれていた時にコーチとしてどうセッションを着地させるかというのは今の自分には正直難しいと感じました。

次のセッションでは、陽子さんにコーチを依頼して、女性活躍推進の中、役職者になる外堀を埋められているように感じているという内容でした。

陽子さんからは、管理職になってどうしたいのという問いが投げかけられました。

クライアントからは地元に長くいる人が役職者になることで支店をもっとよく出来るという思いがあるからという言葉があり、意外に思ったのですが、コーチと話す中で、支店で女性の役職者から聞いた、「女性管理職の人数が増えたら、もっと意見を通すことができる」という言葉が心に残っていたことが分かりました。

陽子さんからは、クライアントが男性からの都合の良い引き上げを利用して管理職になることは野心的な行動になっていることで、いざ管理職になって自分のやりたいことを押し通した時の男性からの不信感をかう可能性があることが伝えられました。

私からはクライアントの元々の希望であった「故郷に帰る」という気持ちと、管理職になって支店をよくする活動とがバッティングしないかということを確認しました。今のところは、支店の役職者になってずっと支店にいるのではなく、どこかのタイミングで故郷に帰ることを想定しているという話でしたが、私はクライアントが仕事でもプライベートでもやりたいことを実現できるといいなと思っているので、今後も進捗を見ていきたいと思いました。

最後は、私がクライアントとして、似た業界にいるメンバーにコーチを依頼し、これまであまりやっていなかった分野へ

の営業活動や技術開発をしようとした途端、周りの皆が後ろ向きになっているという話をしました。

コーチからは「自分たちの会社でも嫌々やっている人もいる」という話を聞き、純粋なコーチングというよりは他社の状況調査的な「ティーチング」の時間になっていたと思いました。が、必ずしも前向き100%でなくても、プロジェクトを進めることが出来るという、一つのヒントになりました。

陽子さんからは会社を巨大な象に例えて、姿が見えない大きなものの中で、そこに乗っかる人が多数いる中でどう生きるのかということも伝えられました。

そんな中で離職していく若手を見ている中で、まともに立ち向かった時の離職の可能性もコーチから伝えられたらよかったという話になりました。

今回は、勉強会がなかった分、たくさんセッションを回せるかと思いましたが、ひとつひとつのセッションやそのテーマを参加者全員で深堀するような時間になりました。

5分でどこまで到達するか、テーマの背後に何が隠れているかなどを深める時間が持てたので、この形式も良かったと思いました。

また陽子さんがコーチならこれを伝えるという視点もいつも以上に聞くことができたと思っています。

今回も陽子さん、参加者の皆さん、どうもありがとうございました！

(A.S 40代女性 大阪府)