

事務所通信

令和4年9月号

よしかわ税理士事務所

税理士・ファイナンシャルプランナー 吉川 るみ子
〒604-8123 京都市中京区堺町通
四条上る八百屋町 555 番地 303

TEL : 075-366-5944

FAX : 075-744-1600

E-mail : mail@yoshikawa-zei.com

【今月の一言】

みなさん、こんにちは。最近の京都市内では、外国人旅行者もちらほら見られるようになってきました。以前は旗をもった団体客が中心でしたが、今はキャリーバッグを押す個人客の姿もみられます。外国人旅行者の経済効果と言えるほどの人数には思えません、円安を味方につける前向きな効果として、早く観光都市京都にも賑わいが蘇ってほしいものです。

今月のテーマ：コーチング

こんにちは。今回の事務所通信は「コーチング」をテーマにしてみました。税理士事務所は、主に会計・経理・税金等といった「数値化」されるものをメインに取り扱っていますが、会社経営をするにあたって、会社内でどのようなコミュニケーションがとられているかという事も、会社が成長・発展していく上での重要な課題の一つではないかと思えます。よって、今回は趣を変えて「コーチング」の基本的なところをご説明しておりますので、ぜひご一読ください。

I. コーチングの歴史

「コーチ」という言葉が最初に登場したのは1500年代と言われております。もともとは、「大切な人をその人が望むところまで送り届ける」という意味で使われていたようです。それが時代とともに変化し、「人の目標達成を支援する」という意味で使われるようになりました。その後、「コーチ」は個人や組織の目標達成を支援する存在として、教育・スポーツ・ビジネスなど、様々な分野で活用されるようになりました。

現在では、ビジネスにおいても「コーチング」を取り入れる会社が増えていますが、それは「価値観の多様化」が背景にあるのではないかと思います。一昔前であれば、「右向け、右！」で会社の指示に対して、皆が当たり前のように従うという時代でした。しかし、今は画一的な情報やスキルの伝達では、人の能力を開発する事が難しくなっており、そのような社会的背景の変化が、コーチングをビジネスに取り入れる会社が増えてきている要因の1つではないかと思えます。

II. コーチングのフロー

さて、この事務所通信を読まれている皆様は、誰かと会話をする際に自分なりの「会話のフロー（型）」をお持ちでしょうか？もちろん、人と人との会話ですので、常に「型」にあてはめて会話をしてしまうと、相手が堅苦しく感じることもありますので、どのようなケースにおいても「型」にあてはめて会話するのが望ましいわけではありません。ただ、ビジネス上では、会話自体に一定の目的を持たせる「型」をもって会話を行うことにより、お互いにとって効果的な会話を作り出すことができます。ここでは、コーチングの場で用いられる代表的な会話のフローをご説明させていただきます。なお、下記のフローについては、ご自身がコーチという立場で相手の話を聞き、相手の成長を支援するというシチュエーションをイメージしてお読み頂ければと思います。

- ステップ1：会話のテーマを明確にする
- ステップ2：現状と理想を明確にする
- ステップ3：現状と理想の乖離（ギャップ）を明確にする
- ステップ4：ギャップを埋めるための行動を決定する

それでは、上記についてそれぞれの内容をご説明させていただきます。

会話のテーマを明確にする

誰かと話をしている、気がついたら全く別のテーマに変わっていたということはないでしょうか。もちろん、雑談などではその場の雰囲気やお互いが話したいことを話すというスタンスで全く問題ないかと思います。しかし、ビジネスにおける打合せや個別ミーティングでは「テーマを明確」にして「お互い」が共通のテーマを意識しなければ、話があらぬ方向に向かって進んでしまっても、誰もその事に気づかず、後戻りが出来なくなってしまう、ということになってしまいます。ここでのポイントは、単に「テーマを決める」のではなく「テーマを明確」にするということです。

現状と理想を明確にする

「明確にしたテーマ」に対して、相手自身が考えている現状と理想の状態について質問をします。相手自身がそのテーマに対して、現時点で考えている自分自身の現状、そして相手が考える目標到達地点（理想）を相手の言葉で確認します。ポイントは、「こちらの言葉」で確認するのではなく、「相手の言葉」で現状と理想を確認することです。

現状と理想の乖離（ギャップ）を明確にする

現状と理想の間に存在している「ギャップ」を明確にしていきます。具体的には、相手の内側で生じているギャップへの意識を次のような質問で明確にしていきます。

質問例

- 「目標と現状の間にギャップが生じている原因は何だと思いますか？」
- 「目標達成を妨げているあなた自身の課題は何でしょうか？」
- 「やった方が良いのにやっていないこと、やらなくてよいのにやっちゃっていることは何だと思いますか？」

ギャップを埋めるための行動を決定する

コーチングにおける成果の一つは相手に行動変容が起こることです。つまり、相手が今までの行動の延長線上にはない「行動の変化」を起こすことがコーチングの目的となります。なお、行動の変化とは次のいずれかが実行されることを意味します。

- ①スタート（新しい行動を起こす）
- ②チェンジ（今までのやり方を変える）
- ③ストップ（今までやっていたことをやめる）

事務所通信をお読み頂きました皆様、仕事上・プライベート上でのコミュニケーションの取り方において参考となる点がありましたら幸いです。