

平成 19 年 11 月 15 日

報道関係者各位

株式会社コーチ・エイ

企業理念(ウェイ)を現場まで！その方法とは。
「対話によるウェイの浸透～答えでなく、“問い”を共有～」を提言！
～今注目される「理念重視型経営」の実現に向けて、ウェイを浸透・共有させる組織、人づくり～

日本におけるコーチングのリーディングカンパニーである株式会社コーチ・エイ（東京都千代田区、03-3237-8815）の取締役社長 鈴木義幸は、11 月 13 日（火）に開催されたウェイ・マネジメント・セミナー（主催：ビジネスフォーラム事務局、協賛：東洋経済新報社）の基調講演において、“ウェイ”浸透のための具体的方法について、コーチングを軸にした様々な企業における実践例の紹介と共に、そのソリューションを提言致しました。

今、「理念重視型経営」が注目されています。好業績を背景に多くの企業が新卒者採用を拡大しつつも、その一方で、三人に一人が非正社員といわれる日本社会の雇用問題。企業を取り巻く環境は多様化（年齢、性別、国籍等）し、“持続的企業成長の源泉＝人”という認識が定着する中、「経営理念や企業文化」の確立に注力する企業が多くなってきました。企業不祥事や事故発生の確立を低減させ、人と組織を活性化させる、企業の持つ潜在的な能力を最大限に発揮させることを目的に、“理念重視型経営＝ウェイの現場への浸透”が求められています。

“ウェイ”を現場に浸透させる方策として、鈴木は組織における「問い」の共有による解決策を提言しました。“ウェイ”の浸透には、経営トップが決めた理念＝「答え」を社員に一方的に伝達するのではなく、一人一人に「問い」の形で意識化させ、自分で考える余地を与えること。そして、この「問い」を日常化し、常に考え続ける仕組みづくりが組織として必要であることを提言しました。

企業の取り組みの中でコーチングが果たす役割については、当社が実施した“日産ウェイ”を推進する日産自動車でのワークショップや、“人を機軸においた経営”を社内外に提示するダイキン工業でのプログラム内容を紹介。ダイバーシティの意識が進む環境下では、理念の一方的な指示ではなく、それが自分にとってどのような意味を持つのか、自分で意味を探り、自分の言葉で表現していくプロセスを踏むことで各人の中に“ウェイ”が内在化し、応用化されていく、と締めくくりました。

■「問い」による“ウェイ”浸透の条件と解決策

1. 経営トップによるコミットメント
 - 経営トップが“ウェイ”の社内浸透についてコミットしている
 - その事実を社員に確実に伝える
2. 「問い」として社員に発信する
 - 理念を言葉として伝承するのではなく、「問い」の形で問題提起する
 - 「問い」を日常化し自ら考えさせる仕組みをつくる
 - 共通の「問い」を社員間に内在させる
3. “ウェイ”のストーリーを社員間で語りつぐ風土をつくる
 - 上司の自慢話でなく、相手のために語る会社の物語（ストーリー）として語りつぐ風土をつくる

【上記の件に関するお問合せは】

株式会社コーチ・エイ 広報担当 大谷恵、田上誠司

TEL:03-3237-8815 FAX:03-3237-8817 E-mail:kei.ohitani@coachA.com tagami@coachA.com

会社概要

社名:	株式会社コーチ・エイ
本社所在地:	〒102-0074 東京都千代田区九段南 2-1-30 イタリア文化会館ビル 10 階
URL:	http://www.coachA.com/
設立:	2001 年 10 月
代表者:	代表取締役会長 伊藤 守 取締役社長 鈴木 義幸
資本金:	1 億円
事業内容:	<ul style="list-style-type: none">・ パフォーマンス・インプルーブメント・コーチング・ エグゼクティブ・コーチング・ インタラクティブ・コーチ・トレーニング・ コーチング・アセスメント

鈴木義幸

株式会社コーチ・エイ 取締役社長

慶應義塾大学文学部卒。(株)マッキンゼーエリクソン博報堂にメディアプランナーとして勤務後、渡米。ミドルテネシー州立大学大学院臨床心理学専攻修士課程を修了し、テネシー州の公的機関でセラピストを務める。帰国後、コーチ・トゥエンティワンの設立に参画。延べ200社以上の企業において管理職を対象とするコーチング研修を行う。また150人を超える経営者、管理職のマンツーマンコーチングを実施。企業におけるコーチング・カルチャーの構築を手がける。著書に「コーチングが人を活かす」(ディスカヴァー)「ほめる技術」(実業出版)「プレゼンスマネジメント」(日経 BP)「決断の法則」(講談社)など。

