

「システミック・コーチングが、組織変革に有効」と示唆 コロンビア大学にて、コーチングに関する最新研究結果を発表

株式会社コーチ・エイ(東京都千代田区、取締役社長:鈴木義幸)は、2014年10月22日(水)、23日(木)にコロンビア大学(米国、ニューヨーク州)で開催された第一回“International Columbia Coaching Program Conference”にて、「システミック・コーチング⁽¹⁾が、クライアントとステークホルダー⁽²⁾にもたらす効果」(Systemic Coaching's Impact on Clients' Managerial Coaching Skills and Stakeholders' Engagement Behaviors in Their Work)について研究発表を行いました。

■コロンビア大学での発表

コーチングは長年にわたり、経営層を対象としたエグゼクティブ・コーチングやリーダー個人のパフォーマンスにフォーカスされてきました。コーチ・エイでは、組織全体にインパクトを与えて変革を促進する、組織変革型の「システミック・コーチング」を多言語で展開、多くのグローバル企業で導入されています。

今回の発表は、コーチ・エイが、コーチングを受けた「個人」だけでなく、その「周囲」の変化や効果も視野に入れた、「組織へのインパクト」について、今までにない規模で定量調査したことが特徴的であるとされ、同カンファレンスでの発表が実現しました。

カンファレンスには、2日間で17カ国以上から300名以上が参加しました。コーチ・エイの発表会場は満席となり、観客からは「システミック・コーチング」の構造、研究対象のデータ量や収集方法が注目され、「このような量のデータを収集できたことに驚いた」などの感想が寄せられました。

■研究発表について (詳細は別紙)

コーチ・エイが提供する「システミック・コーチング」は、プロコーチからコーチングを受ける個人(クライアント)のみならず、周囲(ステークホルダー)にまで影響を与えることが確認されました。このことから、企業へのシステミック・コーチングの導入においては、「個人」だけでなく、組織全体に影響を与える事が示唆されます。

本研究では、コーチ・エイの「システミック・コーチング」が、クライアントとステークホルダーにもたらす効果として、下記の2項目が確認されました。

1. コーチングを受けるクライアント自身のコーチングスキルが向上する
2. クライアントからコーチングを受けるステークホルダーの職場の活性度が向上する

また、ステークホルダーの変化は、クライアントの行動変容の度合いに左右されており、「リーダーが組織をドライブする」ことの一環が示されています。

■調査期間と対象

<2012年~2014年> コーチ 67名、クライアント 567名、ステークホルダー 3,170名 計 3,804名

■コーチングは個人から、組織へ

コーチ・エイは、「組織と企業のリーダーの開発」を通して、これまで多くの組織や企業の価値創造に向けた活動を支援してきました。

今回の調査結果を受け、コーチ・エイは、米国での「組織・企業における組織変革」にむけた事業を本格的に開始するとともに、今後更なるグローバル展開を目指します。

注

- (1) システミック・コーチング: リーダーを起点として、組織全体の能力開発を可能とする、コーチ・エイ独自のコーチング。その成果は、リーダー自身の変化、その周囲への波及効果、その結果としての組織の生産性の変化として具体的に測定され、定期的にフィードバックされます。組織内の誰か一人がコーチングの影響を受けるのではなく、その人の周りにいる人全員がコーチングの影響を受けることで組織全体にインパクトを与え、これまでに多くの企業・組織で実績を生み出しています。
- (2) ステークホルダー: コーチングを受けるクライアントの上司や部下、同僚などの関係者。

■株式会社コーチ・エイ

社名: 株式会社コーチ・エイ(英文表記: COACH A Co., Ltd.)
所在地: 東京都千代田区九段南 2-1-30
海外事業拠点: ニューヨーク、上海、シンガポール、香港、バンコク
取締役社長: 鈴木義幸
ホームページ: <http://www.coacha.com>

■株式会社コーチ・エイについて

コーチ・エイは、「自ら変革を生み出し、変革を推進するリーダーの開発」を通して、1,700社以上の組織や企業の価値創造に向けた活動を支援するグローバル・コーチング・ファーム。ニューヨーク、上海、シンガポール、香港、バンコクに海外拠点を置き、「組織変革型」のコーチングである独自の「システミック・コーチング」を多言語で提供。IT技術を駆使した最先端のコーチングや、コーチング研究所(CRI)が設計、蓄積するアセスメントやデータをもとに、コーチングのプロセスにおける変化や成果をリアルタイムに検証する「エビデンス・ベースド・コーチング」が大きな特徴。

■コーチング研究所 LLP (CRI)について

コーチング研究所 LLP(CRI)は、株式会社コーチ・エイの出資によって発足した、組織の「人と人」との関係性に着目したリサーチ機関。約 800社 12 万名以上を対象に、リーダーシップや組織の状態を可視化するリサーチから蓄積された大量のデータをもとに、コーチングの効果を高める研究やコーチ・エイのプログラム開発を行う。

本件に関するお問い合わせ

株式会社コーチ・エイ 広報: 安岡/大谷
TEL: 03-3237-8050 FAX: 03-3237-8817
E-Mail: tm_pr@coacha.com URL: <http://www.coacha.com/>

コロンビア大学にて研究結果を発表

「システミック・コーチング」は、個人だけでなく、組織全体に影響を与えるか

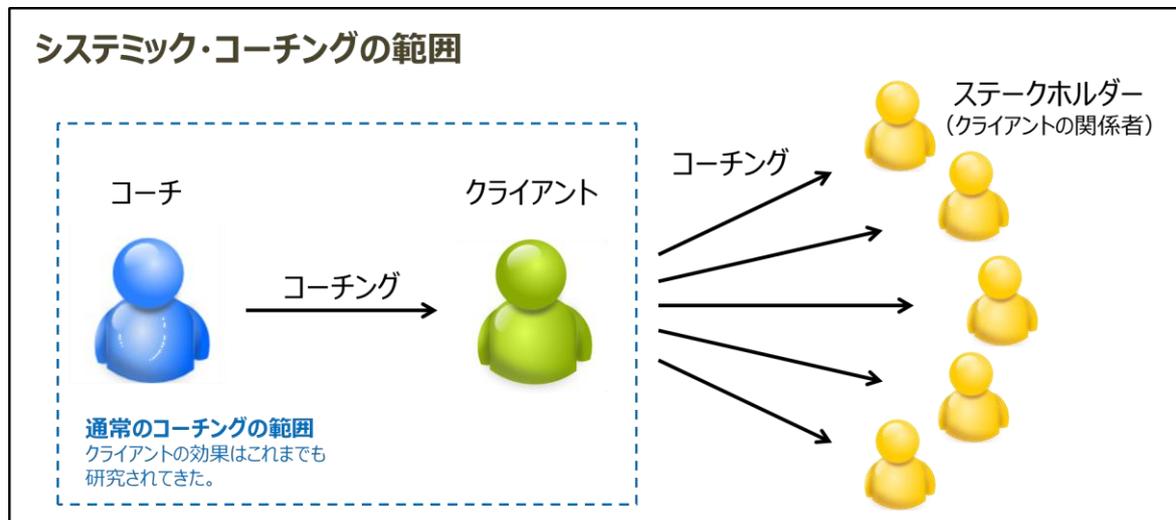
2014年10月22日～23日、コロンビア大学(アメリカ・ニューヨーク州)で第1回“International Columbia Coaching Program Conference”が開催され、コーチ・エイはコーチングに関する研究発表を行いました。

発表タイトルは「システミック・コーチングが、クライアントとステークホルダーにもたらす効果」(Systemic Coaching's Impact on Clients' Managerial Coaching Skills and Stakeholders' Engagement Behaviors in Their Work)。世界中の教育・研究機関や企業、組織から80件以上のエントリーがあり、その中から選抜された約15件について、発表が行われました。

■システミック・コーチングを用いて、クライアントの周辺にも影響を与えていく

コーチングにおける関係者は、通常「コーチ」と「クライアント(コーチングを受ける人)」の二者とされています。そのため、コーチングに関する研究では、「クライアントにどのような効果があるのか」に焦点が当てられてきました。しかし、コーチ・エイが独自開発した「システミック・コーチング」では、クライアントだけではなく、クライアントの周囲にいる人々にもコーチングの影響を与えることで、組織全体にインパクトを与えることを目的としています。そこで、クライアントだけでなく、その周囲の「ステークホルダー」に、どれくらいコーチングの効果があるのかについて、調査を実施しました。これは、「1対1のコーチングは、クライアント個人に効果がある」という従来の考え方を越えた領域において、定量的なエビデンスを示した発表となります。

分析結果としては、①クライアントのコーチングスキルが向上すること、②ステークホルダーの職場活性度が向上することが分かりました。



■調査概要

2012年から2014年にかけて、67名のコーチ、567名のクライアント、3,170名のステークホルダーから採取したデータを、分析対象としました。コーチは、ICF(国際コーチ連盟)の認定トレーニングプログラムを受講したコーチ・エイのプロコーチ。主なクライアントは企業の管理職、ステークホルダーは彼らと仕事を進めている同じ会社の人々(主に部下)です。

■測定指標

(1)クライアントのコーチングスキル

クライアントに対するステークホルダーからのフィードバックによるアンケート調査 CSAPlus を実施。回答項目は、24 のコーチングスキルをもとに構成し、コーチングの実施前と後の計 2 回実施しました。

<項目例>

- ・相手に気付かせたり、自発的に考えさせたりする質問をしている
- ・自分の考えを伝える前に、まず相手の考えを尋ねている



(2)ステークホルダーの職場活性化度

ステークホルダーが自身の状態について回答する、という形式のアンケートを実施。

9項目で構成され、コーチングの実施前と実施後の計2回、同調査を行いました。

<項目例>

- ・自分から積極的に目標を立てて行動をおこなっている
- ・仕事を通して自分の成長を実感している

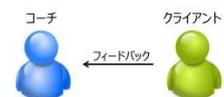


(3)コーチのコーチングスキル

コーチに対する複数のクライアントからのフィードバック形式によるアンケートを実施。回答項目は、18のコーチングスキルをもとに構成され、コーチング実施後に同調査を行いました。コーチングの効果を数値化する評価システム「コーチング・スキル・エバリュエーション・システム (CSSES)」を利用しています。

<項目例>

- ・コーチは、私の話をさえぎることなく最後まで聞いていた
- ・私は、コーチの質問によって新しい気づきを得た

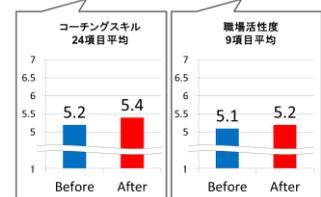


■クライアントのスキルに加えて、職場の活性化度にも影響が及んでいる

調査データの分析により、いくつかのことが明らかになりました。代表的なものは次の二つです。

①クライアントのコーチングスキルが上昇する

コーチングの実施前後で、指標(1)の24項目すべてが上昇し、全項目で統計的有意差($p < 0.01$)が認められました。



②ステークホルダーの職場活性化度が向上する

コーチングの実施前後で、指標(2)の9項目すべてが上昇し、全項目で統計的有意差($p < 0.01$)が認められました。

また、このほかに、「コーチのスキルが高い方が、クライアントの変化が大きい」「クライアントの変化が大きい方が、ステークホルダーの変化も大きい」という傾向も確認できました。

■クライアント、ステークホルダー、そして、組織全体へ

今回の結果から、システムック・コーチングは、クライアントのみならずステークホルダーにまで影響を及ぼすことを確認できました。また、ステークホルダーの変化は、クライアントの行動変容の度合いに左右されており、「リーダーが組織をドライブする」ことの一端が示されています。

今後は、組織全体を変革するコーチングを立証するため、ステークホルダー以外のスタッフへの影響についても調査の対象を広げていきます。

■大会開催概要

カンファレンス名: The First International Columbia Coaching Program Conference
テーマ: "Space as Context" for Executive and Organizational Coaching
会期: 2014年10月22日(水)、23日(木)
会場: Teachers College on the Campus、コロンビア大学

■発表概要

発表日時: 2014年10月23日(木) 13:00~ Concurrent Sessions - Round 2
発表タイトル: "Systemic Coaching's Impact on Clients' Managerial Coaching Skills and Stakeholders' Engagement Behaviors in Their Work"
発表者: 株式会社コーチ・エイ 執行役員 塚本弦エイドリアン
株式会社コーチ・エイ / コーチング研究所 LLP 番匠武蔵

■発表者



塚本 弦 エイドリアン

株式会社 コーチ・エイ 執行役員

次世代リーダー育成に加えて、M&A後の組織風土改革や、経営計画のビジョンおよび成果指標などの戦略立案と実行、などにミッションとした日英2言語によるエグゼクティブ・コーチングを多数経験。エグゼクティブが、目標達成に向けて継続的にリーダーシップを発揮できる環境の構築と浸透を図っている。



番匠 武蔵

コーチング研究所LLP

主な担当領域は、組織におけるコーチングの効果とそのメカニズム、ネットワーク分析。組織全体に影響を及ぼす「システムミック・コーチング」の効果測定方法を開発、測定結果を用いてアメリカ経営学会 (Academy of Management) で発表を行った。その他に、コーチング・スキル・エバリュエーション・システム (CSES) の開発にも携わる。

International Columbia Coaching Program Conference

今回、初開催となる同大会は、コロンビア大学に帰属する The Columbia Coaching Certification Program と Teachers College Columbia University が後援するカンファレンス。

世界中の教育・研究機関や企業・組織から80件以上のエントリーがあり、その中から選抜された約15件が、ペーパー、学習セッション、パネルディスカッション、ライブ・デモンストレーションなどの形で発表されました。

マサチューセッツ工科大学 (MIT) スローン校経済学部の名誉教授であるエドガー・シャイン (E. Henry Schein) 氏や、米国有数のマネジメント・コンサルタントでコロンビア大学大学院組織リーダーシップ研究学科教授である W.ウォーナー・バーク (W. Warner Burk) 教授らが基調講演を行うなど、コーチングの有効性についてさまざまな発表がなされました

