

エニアグラムコーチングのすすめ

第1回

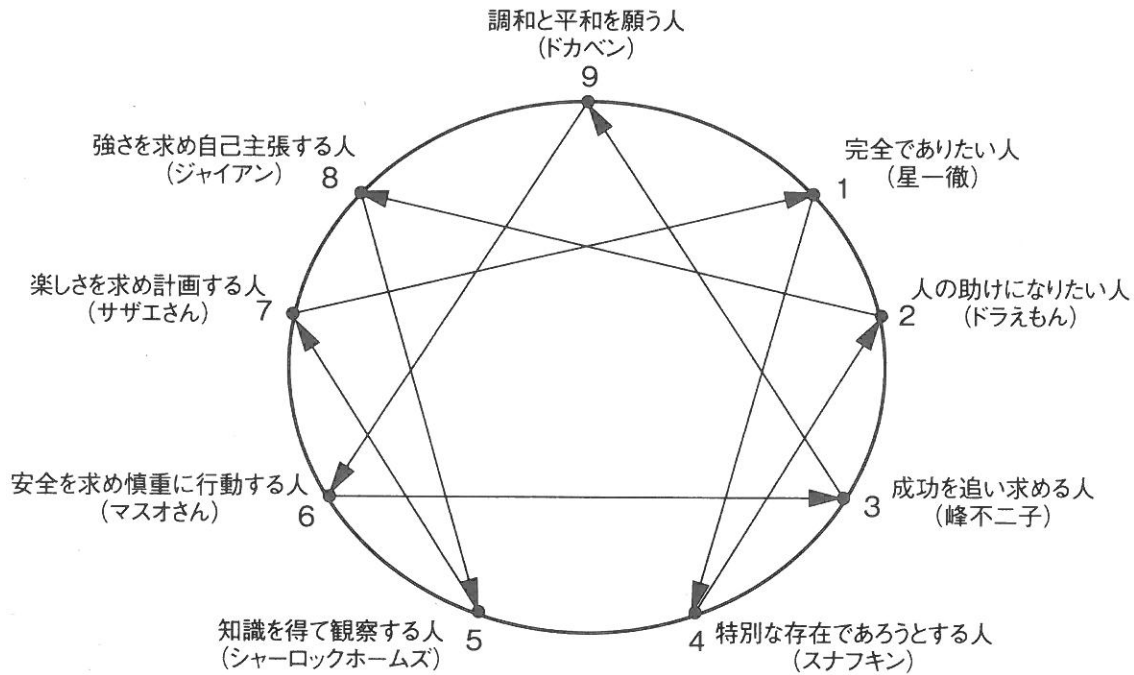
過去、多くのリーダーからこんな声を聞いたことがありました。「自分は、リーダーとして様々なマネジメントの勉強をしてきた。また人一倍実践もしてきたつもりだ。しかし、部下、組織のロイヤリティー、情熱の高まりはこちらが望むほどには感じられない。部下、および組織全体に主体性とやる気を持たせるためにはどうすればよいのか？ それを知りたい」また、ある研修担当者からは「なぜ、これほどまでに社員に研修を繰り返しても、社員のスキルの定着、継続は難しいのだろうか」また、ある上司からは「なぜ、部下に、自分の話が通じないのだろうか。なぜ、ピンと打てば響くようなコミュニケーションにならないのだろうか？」これらは皆さんも、それぞれの立場、場面で感じてこられた課題では無かったですでしょうか？

今回ご紹介させていただきますエニアグラムコーチングをご存知でしょうか？ エニアグラムは都市部に働くビジネスパーソンの5%しかその名を知らないという調査結果があるほど、まだ日本では認知されていません。しかしエニアグラムは、スタンフォード大学MBAコースに採用されたのを始め、欧米ではCIA、モトローラ、ディズニー、ヒューレットパッカード、ファイザー、サンマイクロシステムズなどが導入しています。国内では財務省の上級職研修に4年間連続で採用され、またソニーがダイバーシティの研修プログラムとして、また大手病院が職員の人間力向上のツールとして活用しています。

エニアグラムコーチング代表取締役
一般社団法人日本コミュニケーション協会副理事長

安村 明史

(図-1) 各タイプの全体図



エニアグラムコーチングのプログラムを導入した某大手コールセンターの例では、チームリーダーが当プログラムを6カ月間学習した結果、下記のような効果が得られました。

- ・ 離職者が減り、トレーニング費用として毎月90万のコスト削減ができた。
- ・ 20名いたスタッフが17名で業務をこなせるようになり、給与の20%が削減できた。
- ・ お客様やスタッフ間のコミュニケーションがスムーズになり、お客様アンケートによる満足調査の数値が上昇した。
- ・ 離職率は約半年で最高28%から0%に低減し、現在も続いている。
- ・ 目標達成率はエニアグラムコーチング導入後、100%以上を維持している。

ではなぜ、このような著しい効果がエニアグラムコーチングにはあるのか？ その理由を一言で言うならば、「自分の気質を知るこ

とによる根源的な気づきがある」からです。気づきにも浅い気づきと深い気づきがあります。その深い気づきの第一は、自分が他者と価値観の全く異なる9種類の人間の一人であるということ、「己の根源的な気質を知る」ということです。エニアグラムは、人間の本质(=気質)は、人間は生まれながらにして9つのタイプに分けられるという考えに基づいています(図-1参照)。また、それらの気質に応じてコーチングし、意識を変容させ、行動を変えるツールがエニアグラムコーチングです。これから数回に渡り、エニアグラムコーチングの実例と使用方法について解説していきます。まず、ご自分の気質は何タイプであるのか、検索エンジンに gca.jp と入力し、エニアグラムタイプ診断(無料)を行ってみてください。

(やすむら・めいし)