

阿久根 謙司 氏 講演会

木の上に立って見ましよう

― 自立を促すコーチングによる人材育成 ―

阿久根氏は、王貞治氏などを輩出した早稲田実業高校野球部で活躍。その後サッカーチームの社長になられたという異色の経歴の持ち主。そのでの経験を基にした人材育成についてのお話が語られた。さらにONE to ONEセッションと称するコーチングを実践する場面が設けられ、お互い知らぬ者同士が語り合い、会場は大きな盛り上がりを見せた。

● ティーチングとコーチングの違い

近頃の若い人は、「指示待ち族」が大半。これは、学校並びに職場で教師・上司がやたらと教え込み過ぎて自ら考える力が少なくなったと指摘。

現在の世界情勢は、混沌とした様相を呈している。そして国内に目を転じると、少子化・人口減少社会など先の見えない不透明な時代の到来を予感させる。そのような時代においては、自ら考え変革していく人材が求められる。しかし、入社してくる大半の若者は残念ながら「指示待ち族」が多く、この溝をどう埋めてゆけばいいのか。

阿久根氏はJリーグのFC東京においての経験が大変いい教訓になったと言ふ。当時のチームは低迷しており、敗因を分析すれば「自立」というキーワードがでてくる。そこで必要となる武器が「コーチング」である。上から下への指示・命令がコーチングであるのに対し、



ONE to ONE セッション

自発性（やる気）を引き出すことの重要性として、高い自発性からは創造性・積極性・個性などが発揮される。阿久根氏自身の経験から野球教室にて、1〜10までやらされるよりも10のうち1つでも自発的にやることの方がより身につく。

● 自ら考え工夫する環境を作つてあげること

上が下に質問し考えさせるのがコーチングとなる。最近の大手企業の不祥事をつぶさに見ていくと、どうやら一方的な指示命令型に起因するものが多いように思われる。独りよがりな上司、自分の価値観を押し付けるなど、自立性を奪ってしまうことになりかねない。ここは、部下の失敗を認めたくなくて、部下自らに考えさせ失敗を成功に導くことが重要である。

コーチングとは、考え工夫する環境を作つてあげ、自発的な行動を起こさせること。阿久根氏自身の経験では小学校1年生に対してもノーティーティングで、地道に「1年生でも考え答えることができると、良い質問」を繰り返すことで、6年生になるころにはその日の試合の振り返りを自分たちだけで出来るようになるそうだ。

を引出すにはどのような方法にしたらいいのか。まずは、違った個性を認め、お互いの立場（上司・部下）を尊重する。上司の態度は、部下のどんな話であっても根気よく耳を傾けて、部下の気持ちに共感してみる。そして決して頭ごなしに否定せず最後まで聞く事。しかし、これには忍耐が必要。実践していくには、日々の反復トレーニングが効果的。反復トレーニングにおけるコーチングスキルにも様々な段階（質問、あいづち、沈黙など）があるが、大切なことはスキルではなく上の立場の者のマインドが大切。上に立つ者の下の者との立ち位置は、下の者に教え込む過保護でも、下の者から離れて放任になるのでもなく、「木の上」に立って常に見ている」ことが大切。FC東京では、やがて選手個々が意思を持つようになり、阿久根氏は自分の考えが浸透したとして、トップの立場を勇退する事に。そしてある意味、社長のいら



あくね けんじ 氏
●略歴／早稲田実業高校時代、甲子園に2度出場。早稲田大学時代は主将を務め、東京六大学野球に2度選ばれる。1984年東京ガス

株式会社に入社。社会人野球で活躍、その後コーチ・監督を歴任。2011年よりFC東京社長。2015年退任。現在、東京ガスケミカル株式会社常務取締役。

ない社会が理想だとして講演を終えられた。令和元年6月11日
於／さらばし銀行町田支店5階ホール講演会の後、多くの感想をいただきました。以下に抜粋して掲載いたします。
・部下に一方的に教えてしまう事が多く、丹念にコーチングしてみようと思う。こちらもがまんする力をつけようかと思う。
・実際に実践する時間もあり、自分の成すべき課題を見つける事ができた。
・ジョークを交え、またスポーツの話も取り入れ、声の強弱もあり飽きることなく最後まで楽しく受講できました。
・話が実例・実績に裏打ちされていて説得力がありました。
・スキルも大切だが、まず第一に「マインド」を持つことが大切というワードが心に残りました。
・職場だけでなく、子供にも実践したいと思えます。
・実際にコーチングを受けて、自立した大人になれた人がうらやましい。