



# エグゼクティブシステムコーチング

## 成果を出す組織は問題解決視点ではなく 部下活性視点から創られます

意思疎通ができない組織で業績を上げることはできません。部下がなにを考えているのか、なぜ動かないのか、まずは幹部と社員のギャップに気づくことが重要です。部下活性視点は「人」にフォーカスし、部下の強みや特長、できることを見て、その力を引き出し役割に気づかせます。視点を変えて、伝え方が変わることによって部下の自発性が育ち、成果を出す組織が創られていきます。他責思考を自責思考に変換し、行動変容を行うことで部下は育ち、成果を出す組織へと変えていきます。



## 部下の自発性を育て、成果を出す組織創り

# エグゼクティブシステムコーチング

問題と理想のギャップを明確にする  
**組織診断**



新たな視点・思考を身につける  
**行動変容**



成果を出す  
**組織創り**

## エグゼクティブシステムコーチング 3つの特長

### 特長1. 幹部と社員のギャップを明確にする組織診断

思うように動いてくれない部下。それは経営者・幹部と社員の間ギャップがあるからです。組織診断では、経営者・幹部の思考と社員の思考のギャップを明確にします。組織診断を行うと、組織風土がわかります。

### 特長2. 視点の転換、行動変容による部下育成法

思うように動かない、成果があがらない部下をどのように育成していけばよいのか、新たな視点の転換を行います。経営幹部が行動変容することで部下の思考・特性にあった育成ができるようになります。そして言われたことしかしなかった部下は自発的に行動をするようになります。

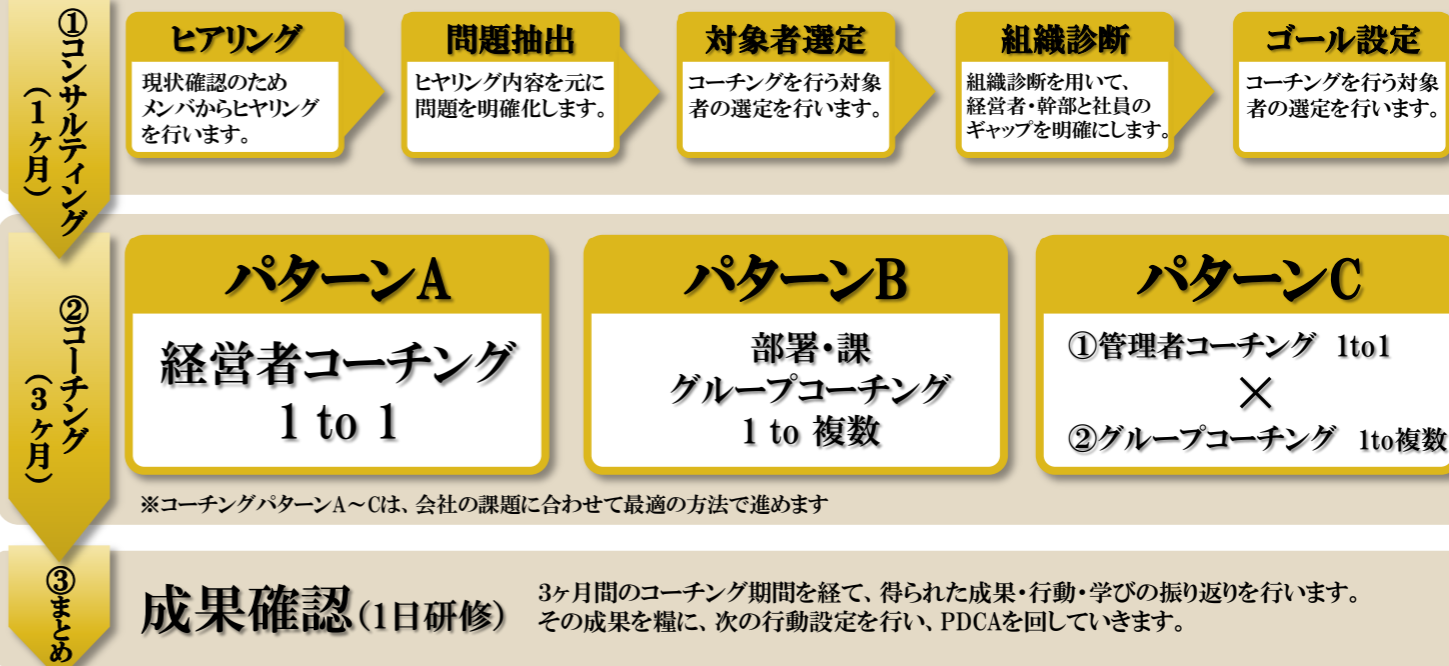
### 特長3. 社員が自発的に行動し、成果を出し続ける組織創り

課題に対し、どのように行動すれば良いのか考え、社員一人ひとりが自発的に動く組織を創ります。お互いの強みを認識し、組織の信頼関係が高まることで、他責から自責へと変わり成果を出し続ける組織へと生まれ変わります。

## エグゼクティブシステムコーチングで得られる効果

- 部下から孫権を得る管理者が育ちます。
- 自発的に動く部下が育ち、幹部としての自信が付きます。
- 行動目標が明確になり、成果達成に向けて行動が加速します。
- 上司と部下、縦と横の繋がりが強くなり、組織内の風通しが良くなります。
- 上司と部下の間にあるギャップが明確になり、行動変容が行われることで、信頼感が高まります。
- 組織としての成果が明確になり、達成に向けた行動が明確になります。
- 一人ひとりの強みが明確になり、組織の中で自身の力が最大限発揮できる役割が明確になります。
- 世の中の情勢や、組織変革の変化に強くなり、対応力が付きます。
- 社員が自発的に動き、強い信頼関係で結ばれた組織へと変わります。
- 成果を出し続けられる人の行動様式が身につきます。

## エグゼクティブシステムコーチング導入事例



## 費用

＜モデルケース対象者部長クラス15名／コーチング期間3カ月の場合＞合計340万円(税別)  
 ■ 事前ヒアリング20万円(1日:10名迄)／ヒアリング結果報告書5万円／＜キックオフ＞目標設定とコーチング研修60万円(2日)  
 ■ グループコーチング半日/グループ(15万円×3グループ) 45万円+One to Oneコーチング15名分(2万円×15名) 30万円×3か月=225万円  
 ■ 振り返りセッション1日30万円  
 ※契約期間やコンサルティング内容は、会社ごとの課題の状況に応じてカスタマイズいたします

## 選ばれる理由＜実績＞

- 組織活性化のプロセスであるコミュニケーションの課題に対し、コーチングを軸にしたプログラムをマネジメント層へ幅広く提供
- SMBCコンサルティング様、大阪府工業協会様 セミナー講師(2006年～現在)
- 6000時間以上の1 to 1コーチングセッション実績(2014年3月現在)
- <経営者向けエグゼクティブコーチング> 瀬戸内海放送 / イワタニ産業営業所長 / 中国警備保障 / マーケティング会社CEO / コンサルティング会社代表取締役 / 製薬会社取締役 / 産業用機械輸入商社経営者 / 小売業役員 / 大手警備会社経営者 / 化学品製造メーカー副社長 / 他多数
- <幹部向けコーチング> パナソニック株式会社 / 堀場製作所 / 三井住友銀行 / 株式会社ダイセル / エスパイエル株式会社 / 株式会社シマノ / 日本総研株式会社 / 積水ハウス株式会社 / 三洋化成工業研究 / 大手広告代理店 / 不動産営業部 / 他200名以上
- 2012年12月「すぐやる部下が育つ面談の極意」(同友館) 上梓
- 経営者と組織開発実績 / 5年以上10年間継続サポート3社、すべて売上、利益とも伸び。
- 経営幹部コーチングプロジェクトリピートオーダー / 10年間で約20回(年間平均2社リピート含む)

## 社員一丸となってお客さまから信頼される組織へ

社員一人ひとりの自発性が高まり、成果を出し続ける組織となることで組織文化は大きく変わります。建設的な発想、前向きな行動ができる組織はお客さまから信頼され企業価値が高まります。

## プロフィール

Chief Consultant

**小林 芳子** Kobayashi Yoshiko

『良き戦略、良き人財、良き制度』があっても、これらを動かしていく「ひと」がイキイキ動くことなくしては、目標を達成しても、長く続くことはありません。今いる人財を活かしながら、組織ビジョン・組織目標を達成していくことが、真の成長、成果を手に行うことができると私は信じています。

大阪体育大学体育学部体育学科卒業。  
財団法人生涯学習開発財団認定コーチ、CDA認定キャリア開発アドバイザー、産業カウンセラー、経営士。

1989年ダイセル化学工業(現㈱ダイセル)入社。人事部門において、人事制度、人事情報システム、人材開発プログラム等を手掛け、企画立案からオペレーション設計に従事。2000年12月同社退職後、コーチングと出会い2002年に独立。6,000時間以上の経営者・経営幹部とのエグゼクティブコーチングの実績を持つ。一部上場企業トップから中小企業を顧客に持ち、経営の視点から見た、研修とコーチングを組み合わせた継続的プロジェクト運営を数多く手掛けている。コア人材の「成長」を促し、「成果」を出し続ける手腕は定評が高い。

