



COACH A Co., Ltd.



株式会社コーチ・エイ 執行役員  
(一財)生涯学習開発財団認定コーチ  
有吉 祐介

## コーチングは一期一会

「コーチングは一期一会なのよ」

コーチ・エイに入社した頃の頃、社内でコーチングを受けていた時にコーチから言われた言葉ですが、今でも印象に残っています。

「一期」とは仏教語で「一生涯」を表し、「一会」は「ただ一度の出会い」を意味します。「一期一会」は茶道の心得を表した言葉で、お茶会に臨む際には、全く同じものを繰り返すことはできないので、常に人生で一度きりと心得て、相手に対して精一杯の誠意をつくしましょう、という意味があります。つまり、「一期一会」とは、旅先などでの一度きりの出会いのことを指すのではなく、たとえ毎日顔を合わせている家族や友人、仕事の仲間でも、「その日その時の出会いは一生に一度だけである」というのが本来の意味のようです。

そのベテランコーチは、「これから何回かコーチング・セッションはあるけれど、今この瞬間の私たち二人でしか生まれない問いを一緒に作りましょう」と言ってくれました。そのセッションの最後に一緒に創り出した問いを二人で振り返りましたが、その時間やその問いがとても大切なものを感じられました。

国際コーチング連盟 (ICF) の定めるコーチのコア・コンピテンシーに、「今ここに在り続ける」という項目があります。つまり、一期一会のいう、一度きりしかない「今この瞬間を大事にする」という考え方は、コーチングにおいても、とても大切な概念なのです。

「今ここ」を扱う、とは、具体的に、どういうことなのでしょう？

### 今ここに在り続ける

「ゾーン」という言葉があります。たとえば、アスリートが「ゾー

ンに入る」といった表現を使うのを耳にしたことがあるのではないのでしょうか。コーチングでも「ゾーンに入った」と思う瞬間があります。

その時は「次にどんな問いをしようか」とか、「残り時間でここまで進めないと」といった余計なことは一切考えずに、ただ「今ここ」で感じることに集中する。クライアントと共通の問いに対して対話を重ね、二人の間に新しい考えが生まれる、そんな一種の高揚感を感じます。頭で考えているだけではない、「体験」が起こります。このときのクライアントとの関係性に着目すると、「あなた」と「私」ではなく、二人で一緒に場を創り出す「私たち」の関係になっていると感じます。

コーチになりたての頃、前職の上司にコーチングしていたことがあります。前職時代に大変お世話になった上司なので、その上司のコーチになるのは、私にとってチャレンジでした。

実際に、最初はなかなかうまくいきませんでした。コーチングということで、上司は「気づき」のある質問を期待していましたし、私もなんとか「気づき」のある質問をしなくてはと、必死に問いを考えながらセッションをしていました。

そんなセッションが何度か続いた後、あるセッションで、私は意を決して上司に言いました。

「ここまでのコーチングはうまくいっていないと感じている。私がどんな質問をするのだろうと評価されている感じがする。あなたはどのように感じているか？どうしたらもっとよい場に行けるのかを一緒に考えたい」

そのセッションは、上司が「自分の目指したいことや、自分が何を大事にしているのかについて、次までに改めて考えてくる」と言って終わりました。そして、コーチングをお互いにとって価値のある場にしたいという私の真剣さが伝わり、次の

セッションで「自分自身も真剣になった」と話してくれました。

そのタイミングをきっかけに、「評価する」「評価される」という「あなた」と「私」の関係性から「私たち」の関係になったのだと思います。

## コーチとしての「在り方」とは？

コーチングは一期一会なので、毎回全力勝負です。少しずつ経験を積んでいく中で「こうすればうまくいく」という、自分なりのセオリーや方法論ができてきますが、その方法論に頼り過ぎると、知らず知らずのうちにコーチングがパターン化していきます。そうすると、「今ここ」での「体験」が、生まれなくなりますし、実際に、クライアントから「コーチングが型にはまっている」「面白くない」とフィードバックをいただくこともあります。毎回全力勝負なので、正直しんどい仕事だなと思いますが、それが面白いのだと思います。

コーチングでは、スキルやノウハウももちろん大事ですが、何より大切なのはBeing(在り方)です。クライアントとの対話において、一度しかない「今ここ」に集中し、「私たち」の関係で、新しい考え・解釈、新しい未来を共に創っていく。「在り方」とは、こうした、相手との対話に向き合う姿勢やスタンスのことです。

## リーダーシップにコーチングを活かすとは？

Googleは「プロジェクト Oxygen」による調査結果から、最高のマネージャーになるための第一の習慣は「よいコーチであること」と発表しました。それも手伝って、現在、多くのリーダーがコーチング型マネジメントを学ばれています。

コーチング型マネジメントの実践にあたって、何より大切なのはコーチとしての「在り方」なのかもしれません。

先の見えない、正解のない世の中で、それでもリーダーは一步踏み出していくことが求められています。そのような状況では、「今ここ」での誰かとの対話が新しい未来を創り出すかもしれない、というスタンス、「在り方」で周囲の人と関わるのとそうでないのでは、未来に大きな違いを生むのではないのでしょうか。

あなたの今のリーダーとしての「在り方」は、どのようなものですか？

あなたはリーダーとしてどのような「在り方」を目指しますか？

### 【参考資料】

竹田理絵、『世界のビジネスエリートが知っている教養としての茶道』、自由国民社、2021年

【WEEKLY GLOBAL COACH Vol.1098 2021年10月27日配信】

### ■有吉 祐介

株式会社コーチ・エイ 執行役員  
一般財団法人 生涯学習開発財団認定コーチ

東京大学経済学部経済学科卒業。アクセンチュア株式会社に入社し、製造・小売企業を中心にマーケティング・営業・SCMなど幅広い領域で、戦略策定から、業務変革・システム構築・変革実行支援まで、全社的なトランスフォーメーションに従事。戦略からシステム構築まで一連のフェーズでプロジェクトリーダーとしての実績あり。デジタル、データ分析領域におけるプロジェクトの経験も多数。コンサルタントとして数多くの全社改革に携わる中で、社員自身が主体化することの重要性を痛感し、人と人との関わり・意識改革を通じて、組織の変革を支援したいと考え、コーチ・エイに入社。

