

組織の躍進へ確信。転職し、企業コーチングへ

ワールドユニアカデミー組織開発主席研究員
羽谷 朋晃さん



PROFILE

羽谷朋晃さん(51)

関西学院大理学部を卒業後、大手外資系薬品会社や医療機器メーカーに勤務。会社では営業総括のポストを任せられ、企業変革プロジェクトに携わる。その中で知ったNLPの手法に可能性を感じWUAで受講。現在WUA所属の組織開発主席研究員。堺市在住、2児の父。

組織は必ず成長できる

心理学と言語学を統合して体系化したNLP(神経言語プログラミング)を実践化したワールドユニアカデミー(WUA)のCOREトレーニングに可能性を感じ、門をたたいたのが元外資系企業の戦略家 羽谷朋晃さん。受講生から同アカデミーの組織開発主席研究員となり、活動する羽谷さんに組織活動におけるNLPの効力を聞いた。

—組織というのは変わるのか

よく経営者や重役の人から聞くのは「社員に自発性を持たせたい」という言葉です。言うことは

よく聞かざれば以上の「何か」は出てこない。世の中が不況になると売上は自然低下し、社長は一人

悩む。すると社員は不安になり組織が硬直し、売

上はさらに低下する。組織というのは人が作っているので生きものなんです。組織にも心があるんです。つまり言い換えると組織づくりで大切なことは、リーダーがこの組織の「心」をどこに持っていくたいかをしっかりと定める事だと思えます。

—共感する部分は多いです

会社だと「顧客のため」におのおのが創意工夫できる組織文化をつくらなければならぬ。各社員が社の方向性に沿いながら、社の外へと意欲を向かせるようにするべき。部下が上司の顔をうかがっている「内向き」の職場では駄目。それでは社の目指すビジョンが個々人の意欲と一致しない。

リーダーの人たちは分かっている「自分のやり方が正しい」と、無意識に他を押さえ付けていることが多い。社を変えするために「自由に意見を聞かす」という雰囲気は、リーダー自身が己を知って変わらなければならない。その心の持ちようや相手に理解者であることを伝える行動などがNLPにはしっかりシステム化さ

れている。

—それでWUAへ

WUAは人の行動の源泉に焦点を当てている。ものの見方やとらえ方や言葉の発し方などで自身や周りが変わることができるとNLPをもっと専門的に学ぼうと前職をやめ、研究員となることにしました。転職して近場(二妻)から非難の声もありますが(笑)、組織変革のノウハウに人の心、組織の心を大切にするとNLPのノウハウを加えることで企業が変化し、躍進する姿を見ることにも魅力を感じます。

—今後の活動は

私は外資系医療機器メーカーの営業総括を長年やってきました。会社で事業成長のため「変革」をすることになり、プロジェクトに携わって力を尽くした。コンサルタント社員とは違って現場の雰囲気や細かな配慮、主導の仕方を肌で知っている。組織の運営プロセスを知ると知らないとは大きなパフォーマンスの違いがあることを確認しています。今後は各企業に入り込んで、各社の発展に貢献したいと考えています。