



ビジネス・エニアグラム活用研修 導入事例

2020年版



株式会社CAP総研

禁複写転載
Copyright © CAP-SOHKEN

《研修導入インタビュー①》 経営層からの導入事例

受講者さまの声をいただきました。一部をご紹介します。

IT企業 代表取締役社長A様にお話を伺いました。（＊2015年より研修導入～継続中）

〔Q〕研修導入を決めたきっかけはどんなことからでしょうか？

〔A〕懇意にしている会社社長より、すごい研修があると伺いました。早速開催予定のミニセミナーに我が社の担当役員を参加させました。その担当役員から報告を受け、技術研修だけでなく、人にフォーカスした研修が必要だと思っていましたのでまず、自ら受講しようと思ったのです。

〔Q〕ご自身で受けられたご感想はいかがですか？

〔A〕社員に研修を受けさせるのに、自分が知らないのにやれとは言えないので役員全員で受講してみました。人の性格はそれなりに掴んでいるつもりでしたのでやっぱり思うこともありましたが、しかし一番驚いたのは、同じ行動の奥にある“なぜそう行動するのか”がタイプによって違うということでした。人によって全く違う価値観があること、その違いの大きさにびっくりしました。社員の話に耳を傾けようと思っていましたが、自分のタイプは恥ずかしながらほとんど聞けていなかったんだと分かり、何でうまくいかないのだろうと思ったりしてきた理由がよく分かるようになりました。内省とはよく口にしますが、本当に内省するにはこのエニアグラムはすごいと思いましたよ。

〔Q〕プログラムはいかがでしたか？

〔A〕エニアグラムはもちろん、マネジメントの大罪はパンチを食らったような内容でした。特にエニアグラムでタイプを理解してからのOpen-Meetingは良かったですね。これが本来あるべきミーティングの姿だと思いました。研修後のPersonal Consultingは役員一人ひとりが、外からの刺激を受けて自己変革への支援を受けることができた重要なポイントだと思いましたね。私をもっと意見を言って欲しいと思っていた優秀な役員は無口で、なかなか意見を言って来なかったのですが、研修に取り組み始めてから直接社長室を訪ねてくるようになって、ちょっとした時間にも意見交換できるようになって、変化にびっくりしています。彼の意見は我が社にとって、とても貴重です。

〔Q〕その後、様々なプログラムを導入いただいていますがいかがでしょうか？

〔A〕そうですね。各部門がどうしても個人商店的になり、連携不足という部分を目的としたプログラムを作成してもらいました。部門の連携と組織の強化に向けて部門長20名を受講させました。もう一つは、研修を受けた役員の中で猛省し自己変革に臨んだ役員が、自分の担当事業所へ導入を切望してきたので事業所全体38名で取り組ませました。そこは人間関係が希薄で、優秀なのに成果が出にくいということが大きな問題でした。この時、研修の成果発表会に出席したのですが、これは良かったですね。上司、部下で相互成長のための対話をして、最後の手紙交換は人の成長と思いやりを感じてジンと涙が出そうになりました。上下のいい人間関係ができたなあと本当に感謝しています。研修は一過性になりやすいとよく聞きますが、この研修は継続性があるのがすごいと思っています。エニアグラムを浸透させて成果のなる組織にしていきたいと思っています。今後とも宜しくお願いいたします。

（株）CAP総研 代表からひとこと

A社長自ら、大変熱心にエニアグラムを学んでくださっています。実際に社員への声かけや配慮も成長の方向を意識しておられます。プログラムでは、Open-Meetingが上下間、連携、チーム力のアップに効果をあげることに成功しました。職場での問題を研修に取り入れ実際に取り組むプログラムなので、研修後も高い継続性があるのだと思います。また振り返りや、支援していく時間としてPersonal-Consultingは受講者様の内省を深め自己変革に向けた気づきの時間となりました。これからもお役に立てるよう貢献していきたいと考えております。

〈導入事例のコースプログラム〉

①経営層からの導入事例

エグゼクティブコース:研修1日+Personal-Consulting 1～3回

プログラム:エニアグラム基礎+(組織強化、マネジメントの大罪、部下育成)+Open-Meeting、練習ワーク

Personal-Consulting:研修受講後2週間～3週間後に各人一人ひとりと講師2名による一時間の面談

《研修導入インタビュー②》 管理者の部署間連携強化事例

受講者さまの声をいただきました。一部をご紹介します。

マーケティング企業 本部長B様にお話を伺いました。（＊2015年～2016年研修導入）

【Q】研修導入を決めたきっかけはどんなことからでしょうか？

【A】”自己変革”、”行動変容”と検索して、一番上に出てきたのがCAP総研のホームページだったのです。これまでさまざまな研修を導入してきましたが全く効果が出ませんでした。恥ずかしながら、相当なお金を投入してきました。環境やシステムを変えても効果がないのは”人”そのものにあるのだとやっと気がつきました。人そのものが成長するしかない、変わらないとダメだということに行き着いたのです。

【Q】研修導入までいかがでしたか？

【A】私たち担当者以外に、現場担当者、課長、リーダークラスに30分ほど個別に事前ヒアリングして頂きました。生の声を研修の課題とし、私たち事務局側と密に打ち合わせして頂いたことが安心でした。事前の組織活性化度調査は360度評価と違って、過去と現在の変化がづばに見ることができ、とても貴重な調査でした。個人、個人とチームの関係、組織全体の状態がよく分かり、それぞれ一般社員の生の声が聞こえてきました。結果はひどいものでしたが、それが却って現実をしっかりと受け止めて取り組むきっかけになったと思います。

【Q】プログラムはいかがでしたか？

【A】相互理解の上下対話を通して自己変革に取り組むプログラムと、組織連携に向けたOpen-Meetingを同時に進めました。”手を挙げた者が損をする”という風土が出来上がっており、我が社に最も必要な「イノベーション」が起きにくい風土でした。業務連絡も一方通行型でした。「意見はどんどん言ってこい」と言いながら、実際の行動は違っている上司、どうせ言っても無駄だと諦めモードの部下という構図が出来上がっていたのです。ヒアリング、活性化調査、エニアグラムという3つの裏付けを持って、プログラムに取り組むことができました。

【Q】研修を振り返ってどのような感想をお持ちでしょうか？

【A】3ヶ月の研修は長いと思っていましたが、却ってその位の期間は必要だと実感しています。エニアグラムで自分を知って、今までの人間関係のこじれや仕事での失敗などの原因がなるほどと紐解きました。受講者の中には、本当に自分はダメだと思っていたものが、本当の自分を知り救われたという者もありました。また本人以外の他者への理解も深まり、対話の仕方、連絡の仕方も変化しています。上下の関係が『仲間』という関係になってきていると見ています。厳しくも思いやりがある関係というのでしょうか。叱れない・注意できない上司がOpen-Meetingで共有した”あるべき姿”に則って指導する姿も見かけます。会議の形もトップダウンがなくなり、工夫しながら意見交換、提案、提議の時間になってきています。イノベーションはこういう場から生まれるのだと実感しています。上司も部下も互いに刺激し合う関係が出来つつあります。他部署や、一般社員にもエニアグラムを知ってほしいと受講者から要望も出ています。Open-Meetingの精神も忘れないでいきたいと思っています。ありがとうございました。

（株）CAP総研 代表からひとこと

組織の風土を変えていくという大きな課題にチャレンジされました。自己認知の時間を十分にとることで内省を深めていただきました。Personal-Consultingも回を追うごとに相互理解が深まる支援をさせていただきました。人間の本質を学ぶこと、そして職場で起きている問題を課題として積極的に自ら実践していただいたことが風土に風穴を開けることにつながったと拝見しています。研修をきっかけに自らチャンスとして取り組まれたことが素晴らしく、この研修受講者の皆さんが継続に向けたコアな存在になっていただけると信じています。

〈導入事例のコースプログラム〉

②管理者の部署間連携強化事例

コース：組織活性化度調査＋研修2日＋Open-Meeting半日＋Personal-Consulting3回＋発表会

プログラム：エニアグラム基礎＋（組織強化、マネジメントの大罪、相互成長）＋Open-Meeting練習ワーク

Open-Meeting：実践ワーク

Personal-Consulting：研修受講後2週間～3週間後に各人一人ひとりと講師2名による1時間の面談

発表会：社長、役員に向けてOpen-Meeting成果発表、各人が研修の成果、今後に向けての目標を発表

《研修導入インタビュー③》 管理者層の自己変革導入事例

受講者さまの声をいただきました。一部をご紹介します。

IT企業 人事担当課長C様にお話を伺いました。(※2018年研修導入～継続中)

〔Q〕研修導入を決めたきっかけはどんなことからでしょうか？

〔A〕取引先からの紹介です。弊社はベンチャー企業で創業メンバーが20代の時に起業した会社ですので代表を始め、役員、幹部は40代、30代と若い世代です。今までは企業を成長させるために必死で走ってきましたが、少しずつ会社の規模が拡大し組織的な動きをしていこうとした時に、個人商店的なあり方、自己流マネジメントが目立つようになってきました。離職率の高さ、メンタルヘルス系の休職者の増加も課題でした。

〔Q〕どのようなプログラムを導入されたのですか？

〔A〕まずは役員と部門長計8名を対象にエニアグラムと相互理解、部下育成の座学研修を受講してもらいました。自分のタイプを受け入れず激しく抵抗する者もありましたし、人からそう見られていたのかと驚く者、納得する者など反応が様々で、これこそエニアグラム人間学の真髄だと実感しました。自分の価値観が自己流を生んでいることを研修ワークを通じて実感していきました。受講者が部下との対話を繰り返しながら2週間ごとに1時間のPersonal- Consultingで支援と解決に向けたアドバイスの時間をとっていただきました。またその内容や受講者の状態を回ごとに報告いただき、社内でも支援や理解のできる環境作りを取ることができました。

〔Q〕研修効果はいかがでしたか？

〔A〕人は変わらないのではと思っていましたが、変わることがわかりました。こだわりや執着を減らすと違う良いところが出て変わったと感じるのでしょうか。激しく、ややパワハラ気味な役員は感情的に怒鳴ることがなくなり、「どうしてそうってしまったのか、どこがまずかったのか」など一緒に解決に向けて考えようとしています。上下の関係性は大きく変化しています。その部署全体の不必要な緊迫感も激減しています。大人しく何を考えているのか分からず、行動力も弱かった者は、エニアグラムで彼の可能性や本来の持ち味を皆が知ること、彼が話しやすい環境作りと、積極的な会話を見る機会が増えました。大人しい彼もセルフヒーリングになり、自信を持って組織に貢献しようとしています。

〔Q〕その後、様々なプログラムを導入いただいていますか？

〔A〕一人ひとりが変化し、離職者も減り社員も増えてきています。そこで人材育成・部下育成を目的とした各部署の課長職に受講させました。受講者が部下との対話を通して、思い込みや事実とのギャップを知ることができ、上下の関係性が良くなっています。今後、部署ごとに一般社員も含めて部署全体でチームビルディングや下からの意見が上がりやすい風通しの良い組織を目的に導入予定です。仕事のやり方や方法は、誰かに聞けば分かることですが、自分の内面に関しては自分で答えを導き出していくことなので、外からの刺激が必要でこのような研修に出会って良かったと思っています。引き続き宜しくお願いします。ありがとうございました。

〔株〕CAP総研 代表からひとこと

起業して邁進してきた若い世代のベンチャー企業にありがちな”自己流マネジメントの横行”が課題でした。それぞれの偏りを知ることは重要なポイントでした。短所を直すのではない自己変革、また長所を伸ばすのではない自己成長へ向けた取り組みは効果が上がりました。繰り返し継続することで、互が鏡になり刺激し合う仲間となり人間関係が構築されました。人間関係が基盤となり組織運営が活性化され、成果が上がっています。益々のご活躍に向けて一助になればと思います。

〈導入事例のコースプログラム〉

③管理者層の自己変革導入事例

コース：多面評価＋研修1.5日＋Personal-Consulting 3回＋発表会

プログラム：エニアグラム基礎＋（組織強化、相互成長、部下育成）1.5日

Personal-Consulting：研修受講後2週間～3週間後に各人一人ひとりと講師2名による1時間の面談

発表会：社長、担当役員に向けて各人が研修の成果、今後に向けての目標を発表

《研修導入インタビュー④》 全社員で相互理解導入事例

受講者さまの声をいただきました。一部をご紹介します。

医療・コスメ輸入販売企業 代表取締役社長D様にお話を伺いました。(※2019年研修導入)

〔Q〕研修導入を決めたきっかけはどんなことからでしょうか？

〔A〕CAP総研主催のミニセミナーにお誘いいただき参加したのがきっかけで大変面白いと興味を持ちました。弊社は小さな会社で社員10名しかおりません。私どもでは、少数精鋭でひとりひとは優秀ですが関係性が良くないことに気を揉んでいました。上下間の問題もありますが、女性同士のこじれた関係が業務に支障をきたし始めストレス過多の社員も出てきている状態だったのです。

〔Q〕どのようなプログラムを導入されたのですか？

〔A〕全員でエニアグラムと人間関係の座学研修を受けました。部門長2名と部下2名、女性同士のこじれている2名を追加でPersonal-Consultingを依頼しました。座学を受けるだけではなかなか内省が深まらずにいましたので個別の面談の時間はとても有効だったと実感しています。こじれていることを見て見ぬふりをせず、その問題をみんなで解決していくという雰囲気徐々に出来上がりました。受講者個人の内省とともに会社としてできる体制づくりや、環境づくりに私自身も積極的に関わりました。なにより講師の方々との連携がとても重要でした。

〔Q〕研修効果はいかがでしたか？

〔A〕こじれた上下の関係も、あえて対話をすることで価値観の違いからくる誤解や思い込みがあることをお互いに確認することができたので、現在は相手を考えた会話や業務連絡の工夫をしていることがよくわかります。表面的にはうまくいっていると思っていましたが、実は人間関係の問題が多くあったことに私自身代表として気づくことができていませんでした。これも私自身のタイプの偏りだと気づかされましたよ。現在は企画部の内部の関係も改善し精力的に企画開発をしていますし、営業部門との連携も良く活気が出てきています。事務方の女性同士の問題も役割分担を明確にし、情報を共有し合うことでストレスフルな状態も減り、元気な出社が見られます。

〔Q〕研修を振り返ってどのような感想をお持ちでしょうか？

〔A〕弊社のような小さな所帯は家族のような一面もあります。そこも良さもありますが、その分厳しいことを言うと仲良し感がなくなってしまう気がしていました。また、切磋琢磨する相手が少ないこともあって自己流、わがままに流れてしまいがちでした。社長の私自身も解決に向けて努力してきたけれど性格の偏りによってうまくいかなかったという状態でした。第三者に入って見ていただくことの大切さを実感しています。何よりもエニアグラムという人間学が客観的な目を養ってくれました。いまでは「部長、その言い方囚われていますよ」と社員からジョーク交じりに飛び交っている様子を嬉しく見ています。社員間で休日をもとに過ごしたり、日々の雑談が増えたり明るい職場になっています。本当の仲間とはただの仲良しではないということを身をもって知ることができました。ありがとうございました。

〔株〕CAP総研 代表からひとこと

少数精鋭だからこそ起きやすい課題を抱えておられました。少人数でありながら、ジェンダー問題、ダイバシティ問題、女性の産休明けなど働き方理解の壁など現代社会で組織が抱える問題が大きく反映されていました。皆それぞれが独自の成功パターンを持っていますので自己流をしがちです。また成果が出ていることが、自己流のわがままさを後押ししていた状態でした。エニアグラムを全員で学び自己認識を深め自己変革に積極的にお取り組みいただいたことが相手を思いやる謙虚な気持ちを育て「仲間」作りに成功されたのだと思います。

〈導入事例のコースプログラム〉

④全社員でエニアグラム導入事例

コース:研修1日+Personal-Consulting 3回(選抜)+発表会

プログラム:エニアグラム基礎+(組織強化、マネジメントの大罪、部下育成)+Open-Meeting 練習ワーク

Personal-Consulting:研修受講後2週間～3週間後に各人一人ひとりと講師2名による1時間の面談

発表会:社長、全員に向けて各人が研修の成果、今後に向けての目標を発表

《研修導入インタビュー⑤》 課長層の自己認識導入事例

受講者さまの声をいただきました。一部をご紹介します。
IT企業 部長E様にお話を伺いました。(※2020年研修導入)

〔Q〕研修導入を決めたきっかけはどんなことからでしょうか？

〔A〕自分自身が10年ほど前に受講し、今回部門長として着任したのでぜひ部下に受けてもらいたいと思ったからです。組織が新しくなったきっかけもあり、課長職の新任移動や次期課長職の育成も含めて共通理解として持っておきたいと考えたからです。自分自身が受講して本当に良かったと思っていますし、今でも当時の受講仲間と時々呑んではエニアグラム談義に花を咲かせています。部下育成には絶対必要だと信じています。

〔Q〕どのようなプログラムを導入されたのですか？

〔A〕課長、次期課長候補含めて7名で受講しました。エニアグラムを中心に1日分のコースを半日に分けて2回行いました。全くの初めてではなかったということもありますが、間置いて内省時間をとって自分を見つめて欲しかったというのがあります。繁忙期でもあったので1日拘束は難しいかなという業務上の事も考えました。予算も限られていたので、Personal-Consultingは各人1時間1回としました。私自身、感じていることや課題、またひとりひとりに期待することなどを十分にヒアリングしてもらい、座学研修とPersonal-Consultingを実効果が上がるよう組んでいただきました。

〔Q〕研修効果はいかがでしたか？

〔A〕課長の上の部長には座学研修では半日オブザーブしてもらいました。すでにこの研修を受けている者もありました。部長が課長の直接的な環境になるので改めて学び直しをしてもらいたかったのです。私自身も改めて受講することで学びが深まりました。また受講者のタイプや本質を知ること、成長させていくための方向性が見えました。半日の研修後は、講師からの感想や各人一人ひとりにおける注意点を何う連携に力を入れました。Personal-Consulting後もフォローアップのアドバイスもいただきました。受講者それぞれの内省とともに育成していくのは自分なのだと気を引き締めました。受講者からはぜひ部下全員にエニアグラムを受けさせて欲しいと要望が出ています。次年度また予算をとってお願いしたいと思います。

〔Q〕研修を振り返ってどのようなご感想をお持ちでしょうか？

〔A〕髭先生にいつも言われていたことが、最近特に身にしみるようになっていきます。部下育成は管理者の責務ではありますが、プレイングマネージャーとしての自分は業務遂行に偏りがちになってしまっていました。この研修を受けたことで自分にも客観性が出ましたし、なにより課長職の部下たちが業務の枠を超えて連携し始めていることにびっくりしています。部下の指導や支援も課長同士で相談し合ったり、提案事項が増えてきたり活性化してきています。自己認識が他者認識のスタートだと改めて実感しています。研修を受けたら終わりではなく、ここからが始まりだと気を引き締めています。引き続きご指導よろしくお願いします。ありがとうございました。

〔株〕CAP総研 代表からひとこと

新しい組織運営に向けて、人材把握、育成にエニアグラムが必須と捉えて頂いておりました。限られた時間の中でより有効な研修となるよう連携を密に取ることで、フォローがきめ細やかにできたと思います。すでに受講頂いている部長様でしたので要点を的確に掴んでいただくことができました。自己認識までしか携われませんでしたのでぜひ機会があれば変革まで取り組まれると益々成長を感じることもできる組織となっていくことと存じます。こちらこそ引き続きよろしくお願いします。

〈導入事例のコースプログラム〉

⑤課長層からの自己認識導入事例

コース:研修半日×2+Personal-Consulting 1回

プログラム:エニアグラム基礎+(組織強化、部下育成、相互理解)

Personal-Consulting:研修受講後3週間後に各人一人ひとりと講師2名による1時間の面談

《行動変容レポート①》 実際にあった成長事例

■マネジメント行動変革研修の受講者

コース:多面評価+研修2日+Personal-Consulting 3回+発表会 期間:約10週間

【夕方5時に部下が列を作るリーダー(タイプ7)】 大手IT企業

- ・30名ほどのプロジェクトのリーダーだが、毎日夕方5時ごろになると3名のサブリーダーが、その日に分かった問題に対する策を相談に来る状況だった。経験の長いこのリーダーは、相談内容を最後まで聞かずとも答えが解るため自分の考えでどんどん解決し、「俺が指示しないと前に進まないんです」と言い「毎日忙しく仕事に追われてます」と自慢げな顔をしていた。
- ・講師から「あなたはマネジメントしていませんね。頭が先走りすぎるのを止めなさい。」と言われ、頭だけ止められないからと言い全部止めることにした。状況と方向だけを示して具体策は自分で考えるように伝えるようにした。
- ・1週間我慢していたら、サブリーダーたちが何やらこそこそ相談している様子が見えた。そして、次の月曜にはサブリーダーたちが方策案をもってくるようになり、主体的に考え始める兆しが見えてきた。
- ・このことから、メンバーの相談話を途中で遮って自分のアイデアを押しつけてしまい、育てていなかったと気づけたばかりか、リーダー本来の仕事に時間を割けられるようになった。
(研修後、「自分が自己中心的になっていたことを皆に謝りたい」と、目に涙をにじませて話してくれた。)

【変わった理由】

タイプ7のリーダーは、思考が先走り先に行きたがる潜在欲求によって、部下の話を聞かず、自分のアイデアで部下を振り回す傾向があるが、ゆっくりと思考することで潜在力である自制心をもって物事の大切なことに目が向くように成長する。その好例といえる。

【納期達成率を23%改善した副工場長(タイプ9)】 小規模自動車部品メーカー

- ・半年前に妻を亡くし、毎日仏壇と話すだけで、会社では無為に過ごす副工場長だった。作業の注意事項なども連絡ボードに張り出すだけで徹底されていなかった。
- ・講師から「こんな状況を天国の奥さんが喜びますか？」と問われて仕事を放任していたことに気づいた。
- ・現場の班長と協力して、工員(パート含む)たちと5Sの徹底や困っていることなどを対話するように続けたら、みんながアイドルタイムに他の人を手伝うようになり、毎月の納期達成率が23%もアップした。
(国内シエアー100%の部品なので納期管理がずさんだったが、工場長がニコニコして言ってくれた)
(社長からは「ほんまに効果の出た研修は始めてや〜!」と、お褒めの言葉を頂けた。)

【変わった理由】

タイプ9は自己卑下や葛藤を避けるという潜在欲求のために自分を出さない傾向があるが、誰れかのためなら頑張れるという才能を発揮できる。この誰かを亡くなられた奥様と見なした効果だろう。

【思いを伝えてチームを元気にしたリーダー(タイプ5)】 中堅IT企業

- ・自社製品のアプリ開発チームだが、メンバー間の情報共有が進まず、属人的な仕事のやり方が続いていた。冷たい感じのリーダーが忙しくしていて近寄り難く、メンバーが質問しずらく沈滞ムードだった。
- ・講師から「メンバーへの思いは何ですか？」と問われ、しばらく考えたが「みんなをハッピーにしたい」思いがあると絞るように言った。そして、メンバーひとり一人にその思いを伝える対話を始めた。
- ・同時に、毎日10時と3時に15分間のフリートーキング・タイムを設けたところ、細かな情報共有や技術伝承が進み、仕事の話だけではなくプライベートな親しい会話が弾むようになっていった。その後はチャットの発言者が倍増し、ワイガヤムードのチームに変わって来た。
(人事の研修担当者が、研修を受ける前と比べてチームのムードが明るくなっていることに驚いていた。)

【変わった理由】

タイプ5は、溜め込みという潜在欲求のために口数が少なく、気持ちを出さないのが近寄り難いリーダーになりがちだが、内面の深いところにある思いを表現すること、皆に貢献したい才能を発揮することで、周りをリードできるようになる。素晴らしい成長ぶりと言える。

《行動変容レポート②》 実際にあった成長事例

■自己成長研修の受講者

コース:多面評価+研修1日+Personal-Consulting 2回+報告会 期間:約6週間

【残業が減り腰痛も治った主任(タイプ1)】 中堅IT企業

- ・営業企画部門の主任だが、人に任せられずに自分で多くのタスクを抱え込んでおり、提出資料の細かな部分まで完璧に仕上げようとするため時間がいくらあっても足りない状況だった。さらには慢性的な肩こりと腰痛に悩まされていた。
- ・講師から深呼吸と身体のストレッチを1日に何度も行うように言われたが、最初は半信半疑だったが、やってみたら1ヶ月ほど経った頃には肩こりと腰痛も治っていたことに気づいて驚きの表情を見せた。同時に、細かな事に拘り過ぎることも減り、柔軟にケースバイケースで処理できるようになっている自分にも気が付いた。
- ・それまでは日曜に出ることもあるほどだったが、「残業が減って家族との時間をもてるようになった」と満面の笑顔で嬉しそうに語り、「もっと人生を楽しみたい」と嘯みしめるように話してくれた。

【変わった理由】

タイプ1は何事もキチンとやろうとして無意識に身体が緊張しすぎる傾向があり、肩こりや腰痛を抱える人が多い。故に、まず体の緊張をほぐすようにすれば精神もリラックスできて柔軟な思考をもてるようになる。この心理メカニズムを実践した成長事例と言える。

【部下を怖がらせていた課長(タイプ8)】 テレマーケティング企業

- ・毎日起きる大小様々な問題に部下の動きが遅く、イライラして周りに聞こえる大声で注意するありさまで、部下から怖い人だとレッテルを貼られていた。それでも「優しくなれないし、甘くなっちゃいけない」と思っていた。自分では普通に指摘しているつもりでも、電話の向こうで部下の声が震えているのを何度も経験した。飲み会でも、大人しい部下は近くに座らないしビールを注ぎにも来ない状態のチームだった。
- ・講師から「人を受け入れる度量が本当の強さだ」と教えられ、意を決して自分の悪さを公言し、やさしい声をかけたり、できるだけ意見を全部聞くように自分をコントロールした。そうしたらなんと部下が相談に来るようになり、ある部下が問題を3ヶ月も抱え込んでいたことが判明した。それほど怖かったのだとつくづく感じてしまった。
- ・はじめは我慢だったが、慣れて来ると自然に受け止めることができる感覚を覚えた。「自分が部下の不幸を作っていた、もっと働きやすいチームをつくるべきだ」と、穏やかに柔らかい口調で言われたのが印象的だった。

【変わった理由】

タイプ8は自分で決めて激しく行動・発言する性向の人だが、本来は愛情をもって人を受け入れるという素晴らしい才能をもっており、力を人々の幸せのために使う方向に成長を遂げる。その通りの変化が起きた事例であろう。

【ジョギングで奮起した営業主任(タイプ6)】 大手IT企業

- ・地方の小さな営業所勤務を命じられ、その1年後には同期入社の人が課長に昇進したが、「どうせ俺の評価は大したことないし、そこそこやって行くのが自分の人生なのかも」と自分を慰めていた。
- ・研修で、自分にも自信と勇気を発揮できる潜在力があるが、保守的に安全な道を歩もうとする潜在欲求が蓋をしていると知らされた。しかし、「弱点を直せたら苦労はない、どうすればいいのか」と講師に詰め寄る始末だった。
- ・講師に言われて毎朝ジョギングを始めたら、まず自分の考えがスッキリしていることに気づいた。講師と話すうちに、人に頼りたくなる傾向も減り、未来の自分を展望している自分にも気づかされた。
- ・発言も主体的になり、初めてのことにチャレンジするようになったこともあって、営業本部長から褒められることが多くなった。(何よりも、顔色が良くなり表情が明るくなったことが嬉しい印象として残った。)

【変わった理由】

タイプ6はノルアドレナリンが多くセロトニンが少ない特徴から、未来への不安に思考が混乱し、反対される恐れから自分を小さく見てしまう傾向がある。一つの方法だが、運動すればセロトニンを増やして不安を減らせるし、冷静かつシンプルに思考できるようになる。さらに未来のビジョンを明確にもつことで依存と自律の迷いから脱却できエネルギーを発散し始める。これを実践した素晴らしい変化事例である。