



2023-02-27

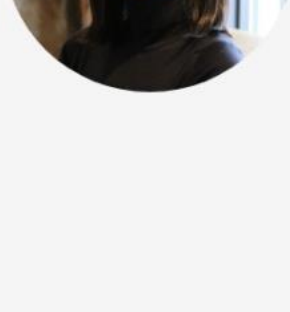
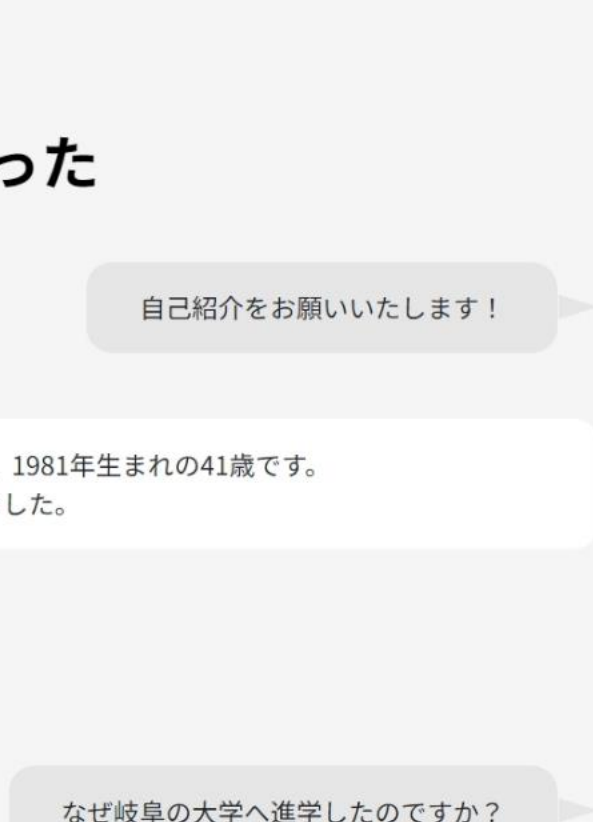
カラフルでパワフルな世界に！願う未来は自分でつくる

サンワード・ラボ株式会社 代表取締役社長
&PUBLIC株式会社 共同代表

長友 まさ美さん



対話を通してその人の持つ願いや価値観を言語化し、行動意欲をサポートし、ありたい現実を創り出す「コーチング」。元スポーツの世界で使われていたものが、1950年代にアメリカでビジネス領域にも広がり、2000年代には日本でも認知度が向上。現在、経営や教育現場でも重視されるスキルとなっています。そんなコーチング技術を活かしたサービスを展開する、長友まさ美さん。そんな長友さんのこれからと未来を伺いました。



宮崎を出て、できるだけ遠くに行きたかった

自己紹介をお願いします！

長友 まさ美（ながとも まさみ）と申します。宮崎市出身、1981年生まれの41歳です。宮崎南高等学校に進学し、卒業後は岐阜県の大学へ行きまして。

なぜ岐阜の大学へ進学したのですか？

当時は、宮崎が嫌で家の中心地も嫌だったので、できるだけ宮崎から離れたかった。また、海外への憧れがあったのですが英語力がなく（笑）、「日本語教師ならいけるかも！」と安易な考えで外国語学部日本語学科に行きました。

奨学金を使って進学し、仕送りもなかったこともあり、とにかくアルバイト三昧な日々でした。第時3〜4つかけもちしながら、夜ごはんはまかないがでるところを選んで生活費を少しでも抑えることを考えていました（笑）

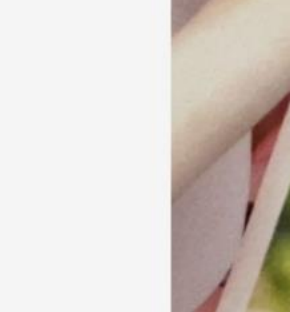
3〜4つ！すごいですね。どういったアルバイトをされたのですか？

飲食店やバスガイド、コールセンターのクレーム処理、教育系の教材販売など、時給単価の高いものや歩合で給料があるものなど、少しでも多く稼げるようなアルバイトをしていました。

でもそんな中で、時給で稼ぐには限界があるなと感じました。1日は24時間で、365日しかない。今は、若さと体力があるからいいけれど、この先ずっと同じようなことをずっと提供できる人になりたいと思い、まずは会社の事業の仕組みを知りたいなと思うようになりました。

当時、父が入院していたこともあり、車で帰れる距離感の九州で働きたいと思いました。福岡県の映像制作や事業開発を行う企業とご縁をいただき、入社を決めました。

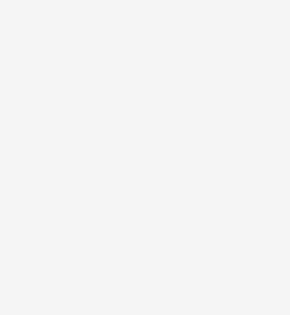
マネジメントの失敗とコーチングとの出会い。自分の強みがクリアに



まずはモデルとして所属をしながら営業アシスタントをするという、アルバイトのような位置付けでした。



モデルとしての活動、イベントスタッフの育成も行っていたという長友さん



まだ組織が小さく若い会社だったこともあり、「こんなことをすると営業の人たちは仕事がやりやすくなるかな」と考えて、小さな工夫をするようにしていました。どんな仕事でも返事は「はい」か「Yes」と。積極的にチャレンジをしてきたらね。あとは、上司の期待を1mmでも超えることをいつも大事にしていました。

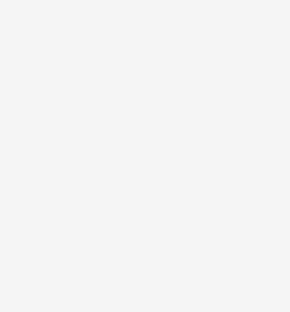
例えば、スピード感をもって予定より早く仕事を終わらせる、空いた時間で必要になるであろう資料を作成したり、マニュアルを作ったり。指示はされていなくても、先回りして動いていました。

その後、会社は一気に拡大。スタッフを大量採用するフェーズに移行しました。しかし、社内は忙しすぎて面接をする人がいないほど。そこで自らの失敗から「長友ちゃん、面接できる？」と聞かれました。もちろんやらないことはないけれど、1秒後には「やります！」と答えていました（笑）

その足で本屋に直行。「面接官の極意」といった本を片っ端から買って読み、面接リストを作成して、あたかもたくさん面接をしたかのように面接官として挑んだことを昨日のように覚えていました。次第に、社内で評価いただけるようになり、採用から人材育成、組織開発まで任せていただけるようになりました。

そして、事業部マネージャーとして働くなかで、大きな失敗を経験しました。

大きな失敗とは、どんなことだったのでしょうか？

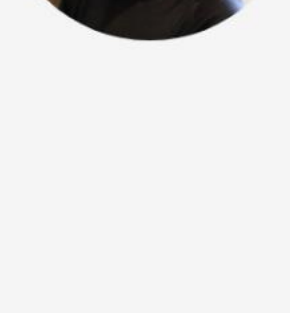


私がリーダーを務めるチームの人がすぐに辞めていったんです。

自分がされてきた教育スタイルで、良かれと思って、厳しく理詰めをしながら指導していたのですが、関係性もできていないなかで響くわけもなく、優秀な人が離職してしま。そんなことが続き、自分を責めて、とても落ち込みました。

せっかく緑あふ採用した人が簡単に離職するのは、その人の人生にとっても会社にとっても不幸。どうしたら思える人になるのか、自分自身で考えるようになりました。一人のリーダーとして同じ人生を送るのではなく、リーダーシップやマネジメント、チームビルディングを学びました。そのなかで出会ったのが「コーチング」でした。

コーチングはまだメジャーではなかったかと思いますが。どのように出会ったのでしょうか？



偶然知り合った方が、プロコーチだったんです。

その方と話しているうちに、自分の正しい立ち振る舞いという苦悩など、初対面の方には決して話さないようなことを話しながら話していました。はっと冷静になって、なぜこんな風に心を閉鎖するのだらうと思ったり尋ねると「私、プロコーチなの」とチャミングに笑い、コーチングスキルがどんなものかを教えてくださいました。

それがかきつけて興味を持ち、本を数冊読んでプロコーチ養成期間のトレーニングを受け、コーチングスキルを身に付けていきました。

実務でもすぐに活きて、私自身の考え方や在り方、行動が変わることで、メンバーとの関係性が変わり、仕事でもチームで結果を出すことができるようになりました。プライベートでも、過去に起きたことは変えられないけれど、捉え方は変えられることを知り、自分は自分でOKと心からいえることで、より生きやすくなりましたね。

具体的にコーチングとはどんなことをするのでしょうか？



対話を通して人の「真（しん）」を見つけ、発揮する方法を見出していきます。

ひまわりの種のような質を持った人がバラに像れてバラになろうとしてもならない、理想とのギャップに苦しんでしまいます。それよりも、ひまわりはひまわりとして思い切り生きることのほうが、本人もハッピー。その人ならではの個性を生かせるようになります。一人のリーダーが振りをしながら、対話型研修やマネージメント、チームビルディングなど企業をサポートすることが増えていきました。

また、宮崎で仕事をしながら魅力的な人や場所がたくさんあることに気がつき、何もないと思って飛び出した宮崎が、実は宝の宝庫だと感じようになりました。そこで、ローカルメディア「宮崎でてげ通信（テゲツ〜）」を仲間と立ち上げ、宮崎の魅力を発信しました。



東京で開催したテゲツ〜イベント



ローカルメディアの編集長を務めたことから、県内外のテレビ番組にも多数出演

チームや夫婦の関係性向上、そして「公共の智慧（ちえ）」があふれる国へ

コーチングも一般化し、活躍の幅も広がっていらっしゃいます。今後はどのような展開をされるのでしょうか？



弊社では、パーソナルコーチングだけでなく、関係性を取り扱う「システムコーチング」も実施しています。システムコーチングとは、チーム（2人以上の集団）全体の「関係性」が望ましい形になることをサポートするコーチングです。

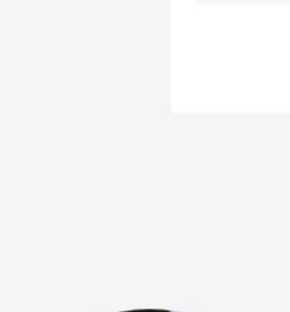
様々な企業やチームでシステムコーチとして伴走していくなかで、ダイナミックに変化するなかでうまく見させていたたいです。大きな時代の転換期である今、一人のリーダーが振りをしながら、対話型研修やマネージメント、チームビルディングなど企業をサポートすることが増えていきました。

また、最小単位のチームであるご夫婦向けのセッションも開始し、ほほこみでできて依頼をいただいております。自分自身を大切に、そして関わる人たちのために豊かな関係性を実現をつくり出すお手伝いを、これからも頑張っていきたいです。

私自身も、多様な仲間と共にありたい未来を創り出すチャレンジもしたいと思っています。今年の2月1日には、世界で最も課題解決のある「公共の智慧」あふれる国をつくらうと「&PUBLIC株式会社」を仲間と創業しました。

組織の存在意義や社会価値を可視化するマネジメントツール「パーパスボード」の開発と、組織の生み出す社会価値を可視化し、最大化する研修プログラムの提供を行っています。

「パーパスボード」とはどんなものなのでしょうか？



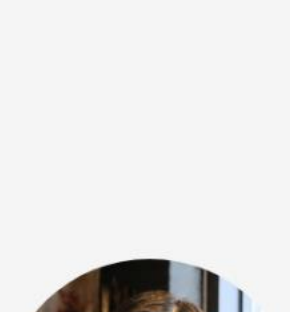
世の中では、経済的な利益だけでなく、事業や活動が「社会の中でどんな成果をもたらしているか」が重視されるようになってきました。環境や社会への配慮のある企業への「ESG投資」も急増しています。

私たちは、ロジックモデル（※）の枠組みを使いながら、「めざまし社会的な成果の言語化」を行い、「成果と打ち手手の整理」をします。指標の設定を行い、事業がどんな未来に繋がっているのかを1枚に整理していきます。

※施策がその目的を達成するに至るまでの論理的な因果関係を示したものと



引用：&PUBLIC「THE IMPACT」



ただ、ロジックモデルは一度作成して終わりではありません。現場での実践と得られた気づきをもって、定期的にロジックモデルを繰り返していくことが大切です。

社会課題解決や社会価値創造のための改善サイクルを「社会的インパクト・マネジメント」とよみますが、「パーパスボード」では、実行と測定、検証と改善を行いやすくすることで、社会価値を最大化するインパクトマネジメントツールです。



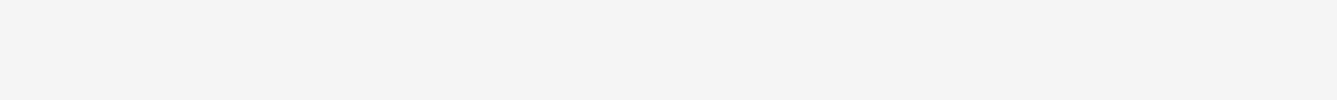
「パーパスボード」のイメージ画面

長友さんはこういった役割を担うのでしょうか？



私は、代表取締役CHRO（Chief Human Resource Officer）として、研修開発やインパクトマネジメントのできる人材やファシリテーターを含めた組織づくりを担っています。

楽しくヘルシーな企業を作りながら、世界にとって存在意義のある会社を仲間と共に作りたいです。まずはインパクト投資を受けている企業やNPOを中心に使っていたり、自治体にもすでに導入していただける未来を目指して、目の前にあることを一つ一つクリアしていきたいですね。



5歳の娘さんと、仕事も子育てでもバランスを大事にしながら楽しんでいる

最後に、宮崎の若者へメッセージをお願いします。

人生には、光と影とどちらもあります。嫌なことが続くけど「なんで私ばかり」と、暗黒がずっと続くような感覚にもなります。けれど、闇はいつか明けるとし、そんな影があるから光が輝くんです。

私自身、20代や30代（もちろん今も）、たくさんの失敗や悩みがありました。人を傷つけてしまったり不義理をした後悔や罪悪感もありました。ただ、当時の私も迷いを抱いていたのではなく、不器用なりに精一杯に生きていたんだと認めて、教訓としてあげること、愛からの行動を起こせるようになります。私自身は、その積み重ねで少しずつ人生が豊かになりました。人生は面白く、振り返ってみると点と点が繋がり、豊かな人生の物語になっています。願う未来は、一足飛びには実現しないけれど、一歩踏み出した足跡の延長線上にはきっとあるはず。

最後に、みなさんへ質問をプレゼントして終わりにします。

「なりゆきの未来ではなく、あなたが心から願う未来はどんな姿ですか？」