



5年目を迎えたオンラインコーチング。 事業環境が大きく変わる時代に、 Hondaが立ち止まる時間をつくり続ける理由

お客様

本田技研工業株式会社 様

「自らが夢みるモビリティの創造を通して、より多くの人の夢の力となり、人と社会を前進させる原動力となること」を目指す本田技研工業株式会社（以下、Honda）。2021年、Hondaは人材育成体系を見直し、階層別研修を廃止して、従業員が自ら手を挙げて学ぶ「完全手上げ制」へと転換しました。その柱の一つとして始まったのがオンラインコーチング。弊社はPit in Coachingというサービス名で企画から参画してきました。当初は労働組合の施策でしたが、その後人事施策へと移行。現在は業務時間内に受講できる制度として運用され、この10月で5年目を迎えます。

Interview

「自己啓発の一つ」から、人材育成の柱へ。
一人ひとりの主体性が、変化の時代を進む力になる。

人事部 人材開発課 主任 糸原様（左）／宮本様（右）



5年で変わったのは、施策の位置づけと受け手の主体性

糸原：当初期待していたのは、従業員が自ら内省しながらキャリアを考え、自律的な成長につなげていくことでした。この5年で大きく変わったのは、施策の位置づけです。以前は自己啓発の一つという印象が強かったのですが、個人が自主的に取り組むものから、**会社として成長を支援する仕組みへと進化**してきたと感じ

ています。

宮本：手応えを感じているのはリピート率の高さです。昨年は**受講者の半数以上が2年連続の受講**で、中には毎年の方もいらっしゃいます。自ら必要性を感じ、主体的に取り組む方が増えている証だと受け止めています。

変化の時代に必要なのは、スキル以前に「何に挑戦したいか」

宮本：大きな変化の中では、新しい知識やスキルを身につけることも大切ですが、それ以前に「自分は何に挑戦したいのか」「どんな価値を発揮したいのか」を考え続けることが重要だと思っています。

糸原：事業の方向性が大きく変わる局面では、これまでの取り組

みを見直すことになったり、進むべき方向に迷いが生じたりする方もいらっしゃいます。そうした時期だからこそ、自分がHondaで働く意義や、何を成し遂げたいのかを問い直す機会が必要になります。**コーチングはそうした自分と向き合う時間をつくり、次の行動につなげるきっかけ**になります。

受講者からの高い評価と、施策継続の要望

宮本：優先順位や投資対効果が問われる中でも続けている理由の一つは、受講した従業員から「**この施策はぜひ継続して欲しい**」という声が寄せられていることです。

糸原：私自身も過去に受講し、考え方や行動が変わった経験があります。

だからこそ、効果を数値だけで測ることは難しくても、**一人ひとりの成長や挑戦を後押しする価値ある施策**だと感じています。継続の判断では、アンケートに加え利用率やリピーター率など複数の指標、人材育成施策全体の中での位置づけも踏まえています。

せかはじは、Hondaを理解し同じ目線で伴走してくれるパートナー

宮本：せかはじさんは定期的にホンダコレクションホール（Hondaの歴代製品や挑戦の歩みを展示する施設）にお越しいただくなど、Hondaの事業や社風を深く理解し、心から応援してくださっていると感じます。単にサービスをご提供いただくだけではなく、運営面でも柔軟に対応いただき、その都度一緒に考えながら進めていただけるパートナーであることも大きな魅力です。

糸原：また、コーチの皆さんが全員PCC（国際コーチング連盟認

定Professional Certified Coach）でありCPCC（Certified Professional Co-Active Coach）であるという質の高さも魅力です。Hondaには「なぜそれをやりたいのか」「それは本当に必要なのか」と、常に「なぜ」を問う文化があります。人生全体を扱いながら「なぜ」を問うコーチングのスタイルは、その文化と親和性が高かったのではないのでしょうか。同じ目線で伴走していただけることは、担当として本当に心強く感じています。



参加者の声

四輪研究開発センター 李様

コーチングを受けようと思った
きっかけは何ですか？
また、実際に受けてみて
どんな変化がありましたか？

株式会社ホンダセールスオペレーションジャパン
主幹 神田様



成果が出せない焦りの中で。「受かる前提で話しましょう」の一言が、扉を開いた。

当時の私は、キャリアに不安と手詰まり感を抱えていました。成果を残したい気持ちはあるものの、アサインされる業務を選べないことも多く、「実績を残せるかは運とタイミング次第ではないか」と。活躍する先輩と自分を比べては落ち込んでいました。

実際に受けて一番良かったのは、**答えを教えられるのではなく「なぜそう思ったのか？」**と問いかけられ、自分の中から答えを引き出してもらえたことです。1回45分×4回で実行と振り返りのサイクルを何度も回せたことで、前進している実感がありました。

実は受講を始めた時点で、すでに「社内チャレンジ公募制度」で開発部署への異動に応募していました。でも自信がなくて、それをコーチには言えずにいたんです。だから「落ちてでも前向きでいられる方法」ばかり相談していました。

2回目のセッションで、思い切って応募のことを打ち明けたんです。すると「よかったら今まで話してきたことは一旦脇に置いて、新しいところへの挑戦だけに絞って話しませんか？ 受かる前提で話をしましょう！」と言っていただきました。**その瞬間、気持ちがパッと整理されて「本当はエンジン開発を本気でやりたいんだ」という本音に気づけました。**落ちるのが怖くて、逃げていただけだったんだと。

そこからは吹っ切れました。「なぜ異動したいのか」「自分のどんな強みが生かせるか」など、第三者の視点からも整理できたことで、結果として自信を持って面接に臨むことができました。「専門知識や経験よりも、あなたの前向きさや笑顔が強みなのは」とコーチに言っていたいただいたことも、自分の武器を自覚するきっかけになりました。

今は覚えることが多くて、毎日が苦勞の連続です。それでも希望していた業務に携われているのでモチベーションは高く、生き生きと働くことができている感じがします。

やりたいことがあるのに動けない、という方には、コーチングを利用してまず小さな一歩を踏み出してほしいです。**どんなに小さくても一歩を踏み出すことで未来は変えることができます。**

管理職になる前に、自分の「軸足」を見つけた。
今度は自分が、メンバーの背中を押す番。

きっかけは、同じ部門の後輩でした。仕事だけでなく家庭のことも含めて人生の広い範囲で相談できると聞いて、面白そうだなと。ちょうど「いろいろチャレンジしてみよう」と思い始めた時期でもあり、申し込みました。

コーチングを受けた経験は、**率直に言うとかかなりハードでした(笑)。**簡単には答えられない問いを毎回投げかけられて、自分のことなのに意外と喋れないんですね。しかも考えるだけで終わらず、「次回までにどう行動するか」までがセットなんです。そのプロセスを重ねる中で、曖昧だった**「大事にしたいこと」の解像度が上がっていききました。**

社内にも上司との2way (1on1) やメンター制度があり、そこで得られるものももちろんあります。ただ、どうしても業務の話が中心になりますよね。上司の立場からすれば伝えなければいけないことがありますから、それは当然だと思います。コーチングは、そこから少し離れた**「人生の目的」のような、キャリアだけではないもっと広いスコープでの対話ができる。**そこが違いなのかなと思います。

管理職になった今は、メンバーに仕事を任せる際、すぐに答えを伝えるのではなく、まず「**どういう考えでこれをやっているの？**」と問いかけます。**問われて考えることの価値は、自分が受ける側を経験したからこそ実感しています。**

特に何かにチャレンジしているメンバーには、コーチングを勧めています。もがいている時ほど、一度立ち止まって「自分は何を大事にしたいのか」を見つめる意味があると思うんです。本田宗一郎の言葉に「自分のために働け」というものがありますが、「自分とは何か」に向き合い、見つけていく作業がコーチングだと感じています。

コーチングは「自分の軸足」を見つける機会だと思います。迷わなくなるのではなく、迷っても戻る場所ができる。だから安心してチャレンジできるようになる。グループ全体の管理職にも、さらに広がっていくといいと思っています。