

教育実践コーチング研究会 会報

PEACS コミュニケーション

— Practical Education and Coaching Society —

No. 4, June 2026

【目次】

1. 【お知らせ】 PEACS のロゴマーク、キャッチコピー決定！
2. コアメンバー対象のグループコーチングが始まりました
3. 特別企画: 社会長インタビュー
4. 今後の活動予定

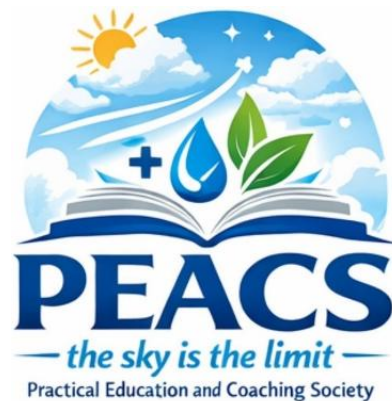


1. 【お知らせ】 ロゴマーク、キャッチコピー決定！

教育実践コーチング研究会 (PEACS) のロゴマークが決定しました。ロゴマーク案は、コアメンバーの西島南美様 (日本中国料理協会 南東京支部 事務局長/日本エアポートデリカ(株)品質保証部 外部食品アドバイザー) に候補を作成いただき、投票を経て決定いたしました。

キャッチコピーの「**The sky is the limit**」は、「限界はない」「可能性は無限大」という意味です。PEACS コアメンバー (事務局) の鈴木康之様 (日本エアポートデリカ株式会社) に考案していただきました。コーチングを学ぶ皆様の、今後の無限の可能性を表現しました。投票いただいた皆様、誠にありがとうございました。

なお、PEACS では現在、ホームページを準備中です。皆様の交流の場としてご活用ください。



2. コアメンバー対象のグループコーチングが始まりました

5 月からコアメンバーを対象とした「グループコーチング」が始まり、第 1 回が26年 5 月 13 日に株式会社静環検査センター様の会議室で開催されました。グループコーチングでは、年間を通して「食品安全文化構築と主体性のある組織づくり」をテーマに「対話」をしていきます。



5 月開催では、志の共有と現場の棚卸しをテーマに、「私たちが守りたい『品質』とは何か?」「現在の業務上の最大の壁は?」などの切り口で対話を行いました。6 月開催では、「『伝える教育』から『伝わる教育』へ」をテーマに、例えば「現場の行動変容を促すためにコーチングをどう活かす

か?」「『なぜマニュアル通り動かないのか?』の深掘り」などの切り口で、対話をしていきます。

グループコーチングは、原則、毎月第1月曜の19時から1時間ほど開催します。対話の後は交流会(1時間程度)も予定しておりますので、ご興味のある方はご連絡ください。次回は6月1日に開催予定です。

※注:グループコーチングは守秘義務があるため、参加希望の方はコアメンバー登録をお願いします。交流会からの見学参加も可能です。雰囲気味わいたい方は、気軽にお問い合わせください。

3. 特別企画:社会長インタビュー

当会の社会長は、10年以上にわたり「プロコーチ」としてのトレーニングを学び、実践を続け、その知見や経験を、食品業界、ひいては異業種にも伝えるべく、2025年に教育実践研究会(26年1月に教育実践コーチング研究会※に改称)を設立しました。

今回は、社会長がコーチングに出会ったきっかけ、コーチングを通じて現在進行形で感じていることなどを伺いました。

(聞き手:PEACS事務局)

※通称 PEACS(Practical Education and Coaching Society)

「コーチング」の考え方が組織を変え・組織文化を築く
～「教えるだけ」「質問するだけ」は教育ではない、問いの共有が新たな世界を開く～

●品管担当の悩み——どうすれば現場教育の効果が上がるか?

——はじめに、社会長がコーチングを学び始めたきっかけを教えてください。

辻 今から20年ほど前、前職(総合給食会社)で品質管理を担当していた時、従事者への教育や研修も任されていました。その際、熱心には話を聞いてくれる人がいる一方で、特にベテランや職人と呼ばれる人の中には、あまり耳を傾けてくれない人もいました。「どうすれば相手の興味を惹けるだろう?」「熱心に聞く人とそうでない人は何が違うのだろう?」と悩み、心理学やコーチングに興味を持つようになりました。

心理学については、米国でNLP(神経言語プログラミング、Neuro Linguistic Programing)のトレーナーを養成する講座にも参加しました。NLPとは、1970年代にカリフォルニア大学のリチャード・バンドラー(心理学徒・数学者)とジョン・グリンダー(言語学助教授)が体系化した、心理学と言語学をコミュニケーションに応用する学問領域です。私自身、2011年にアメリカのフロリダに行き、リチャード・バンドラー博士から直接、トレーナー・トレーニングを学びました。しかしながら、NLPは心理療法など医療やセラピーの分野で有用性が高いとされて発展した経緯もあり、個人的には、ビジネス分野での活用においても成果は実感できましたが、今一つ十分な満足感が得られませんでした。

そこでコーチングの領域にも本格的に挑戦しようと決意し、2013年、国内のビジネスにフォーカスしたコーチ養成機関が行うコーチ・エイ社のCTP(コーチトレーニングプログラム)国際コーチング連盟(ICF)が認証したコースで学ぶことにしました。ICFは世界157の国と地域で約56,000人以上の会員を持つ、世界最大級のコーチングの団体です。世界共通のカリキュラムを使っており、私の目にはコーチングにおける「世界の王道」に映り、そこにも大きな魅力を感じました。

●教育を通じて「自らの成長を、自ら促す能力」を育む

——そこでは、どのようなことを学びましたか?

辻 私がコーチングを学び始めた当初は、1回の授業は60分間で、履修すべき125時間のクラス



を1年半の履修期間の間に履修するものでした。1回のクラスは月4回のクラス構成で、最大20人くらいが電話会議システム(現在はZoomを利用)で音声のみで対話します。

その後、対話で学んだことを(各々の職場やビジネスの現場)で実践し、実践した結果を週1回行われるクラスで参加者同士フィードバックする、新しいことを学ぶ、参加者同士気づきを促す——これを繰り返します。

当時は当該授業を受けながら「5人に対してコーチングを実践する」「コーチを自分につけコーチングを受ける」というルールがあり、私も同僚などをお願いしてコーチングをやらせてもらったり、誰かにコーチングをしたり、自分もプロのコーチから毎月コーチングを受けることで、少しずつ自身の変化を感じるようになってきました。

具体的には「相手との関係性を構築し」、相手の「自主的な考える姿勢」を共に創ることを重視するように、つまり「相手が抱える問題の本質」を見られるようになってきました。今は、教育とは「教えること」でも「引き出すこと」でもなく、「自らの成長を、自ら促し続ける能力に気づき、そのサイクルを促すこと」と考えています。

——国際的なコーチの資格について教えてください。

辻 ICFでは、コーチングセッションの実績で100時間以上、トレーニング60時間以上でACC(アソシエイト・サーティファイド・コーチ)、実績時間数500時間以上、トレーニング時間数125時間以上でPCC(プロフェッショナル・サーティファイド・コーチ)、トレーニング時間数200時間以上、コーチング実績2,500時間以上でMCC(マスター・サーティファイド・コーチ)を受験する資格が得られます。すべてのライセンスに共通する前提として、ICFの資格を保有するコーチからメンターコーチングを3ヶ月以上、かつ10時間以上受けていなければなりません。

資格取得後は、3年ごとの資格更新があります。更新時には、コーチングセッションの実績、自らがメンターコーチングを受けている証明、専門的なICFの認定された継続学習を継続して受け、単位取得を証明しなければと、資格の更新ができない仕組みです。

私は、現時点でコーチングの累積時間数は約1,450時間以上です。ACCと呼ばれるライセンスと、国内コーチライセンスの最上位である(一財)生涯学習開発財団認定マスターコーチのライセンスを保有しています。

●「エクステンジ研修」など画期的な試みも

——コーチとして大事なことは何でしょうか？

辻 「コーチングを受ける」「コーチングを実践する」「専門的継続学習を受ける」ということをやり続け、実際のビジネスや仕事、自分の日常などでコーチングを通じた自己実現や自らの成長の殻を超えていくことが、コーチとしてのチャレンジだと思っています。

コーチングは50時間、100時間、1,000時間と積み重ねる中で、「見えるもの、聴こえるものが変わってきた」と感じる瞬間が何度か訪れます。それと同時に「自らの行動や思考、物事の捉え方など、あらゆるものが変化をしていく」ということを、私は体験として実感しています。日常の仕事の中での組織改革や、自部門の自律性を高めてきた実績、PEACSの立ち上げなど、これらはコーチングを受けていなければ実現していなかったことでしょう。

——コーチングの経験を共有する研究会として、PEACSを立ち上げました。

辻 コーチングの考え方を活かして、自分が所属する会社(日本エアポートデリカ株式会社)の品質保証部や製造現場を大きく変えてきました。また、私がプロのコーチとして携わっているクライアントに対しても、しっかりと貢献できているという自負心もあります。

そうした実体験を踏まえて「コーチングの考え方は、さまざまな業種・業態の組織で生かせる」という確信を持つに至り、研究会の設立を考えました。

——実際に食品現場で取り組んだ改革の事例を教えてください。

辻 例えば、日本人の社員、外国籍社員を対象に「エクステンジ研修」を考案し、実践しています。従業員は「自分の仕事のやり方は正しいのか？」と自信が持てない時もあります。社員であれば

「他社の教育や仕組みを知り、自社に取り入れていきたい」というニーズもあります。エクスチェンジ研修は、その名の通り、自社と他社の人員を一定期間入れ替え、互いの製造現場を経験します。人材交流にもなりますし、現場の仕事を客観的に見ることができます。

メリットとして、自らの仕事に対する自信を持つようになり、自らの現在地を知ることができます。自らの良い部分に気づき、足りない部分や他者の参考になる部分を取り入れるきっかけにもなります。また、人は仮に意欲があっても「心理的負担」があると行動が止まってしまうものです。心理的負担は業務に関する課題や悩み、不安など様々ですが、他社との人材交流(エクスチェンジ研修)を通じて対話することで軽減されます。心理的負担の軽減は「行動を促進させる引き金」にもなります。

また、外国人スタッフの派遣会社に対し「当社が求める人材を理解してほしい」と考え、(派遣会社が)月1回タイムカードを回収に来るタイミングを利用し、派遣会社との定期ミーティングを設ける取り組みも始めました。

●「質問するだけ」はコーチングではない

——大胆な、画期的な取り組みですね。

辻 そのほかにも、様々なアイデアを実行に移しています。これらは私自身がプロのコーチからコーチングセッションを受ける中で、自分自身と対話し、効果や実現の可能性を精査した上で「会社にメリットをもたらす」という確信を持って実施しています。しかも、エクスチェンジ研修や人材派遣会社とのミーティングは、コストをかけずに実施でき、その成果はプライスレスです。

私は「実現可能で『やる意義がある』と判断したら、それをやらない方がリスク」と考えています。自分自身がそういうスタンスなので、社員からも面白い発想があれば、恐れずにやってみることを容認しています。そのスタンスは、品質保証部、さらには組織全体の「文化」を促します。そして、そうした文化を促すことは、管理職(品質保証部長)である私が支えなければならないことだと思います。



——コーチのあるべき姿とは、どのようなものでしょう？

辻 「ただ質問するだけ」であれば、それはコーチングとは呼べません。プロのコーチとは、教育や指導のテクニックやノウハウを身につけている人を指すものではありません。

コーチングとは、すなわち「現在進行形の対話」です。対話を始める時、コーチ側は何かしらの答えを持っているわけではありません。クライアント側も答えを持っていません。そこから対話が始まり、両者(コーチとクライアント)の間で「問い」を共有する中で、問いを探索します。

つまりは自己対話であり、自己探索を促すことです。クライアントが気づいていないこと、気づいているが言語化できていないこと、心の中でモヤモヤしたもの(コーチングでは「未消化」「未完了」と呼びます)など、そうした「まだ形になっていない問い」を表面に出して、(コーチングを受ける側が)自らの意思で言語化していくこと——それがコーチングの基本姿勢です。

そして、対話によってクライアントの成果や結果につなげていきます。クライアント自身の自己探索、自己成長、結果を導く能力を身に付けることを促すのが「プロのコーチ」ということです。

●自主性を「組織の文化」に

——「組織を変革したい」と思いながら、はじめの一步が踏み出せない、ということはあると思います。

辻 例えば、よく「組織を変えたいが、人や予算が足りない」といった声を聞くことがあります。しかし、そうした状況は、意外と創意工夫やアイデア、あるいは人とのつながりでクリアできることも多いのです。エクスチェンジ研修は、その典型といえるかもしれません。

この発想を閃いたのも、自分自身がプロのコーチをつけて毎月コーチングセッションを自ら受け続けた結果です。仮に新しいアイデアが閃いても、一人で悶々と考えるだけでは「誰に交渉し、どのようにステークホルダー(利害関係者)への同意をとり、何をすればいいのか？」など、多くの場

合は、やってもいけないことや、初めての事象で「難しそう」「前例がない」という思考になり、実際に行動へ促すことができないこともあるでしょう。

私が、様々な方法を模索し、そこから数手先を考えながら実際に行動しながら準備を固め、現実にしていくための協力を得ることができたのは、毎月のコーチングセッションでプロコーチとの対話をし続けてきたからにほかなりません。そういった意味でも、PEACS が、皆さんにとって対話の促進や、新たな人脈づくりのきっかけになれば、と思っています。

——現場で新しいことを試みる時、意識していることはありますか？

辻 現場で課題が見つかった時、自ら現場に入って改善活動を牽引しようとする管理職は多いと思います。もちろん、そうした行為を否定はしませんが、管理職がいつまでも現場の仕事をやるわけにもいかないことも事実です。私が現場で改善活動を進める時は、基本的に社員やパートリーダーを中心に進めるように仕向けています。

「現場が自主的に改善を進める」という組織文化が理想です。そして、そうした組織文化を確立するには、まずは経営者や管理職が規範を示さなければなりません。組織を一つの人格として捉えると、トップや管理者は「頭脳」に当たります。まずは経営陣、管理者のマインドが「組織文化を作る」という方向性にコミットしていなければなりません。食品業界の場合、この「文化」には「食品安全文化」も当然、視野に入れなければなりません。

——最後に、PEACS が目指すところを一言お願いします。

辻 PEACS のコーチングの考え方は、「コーチングを管理者が実践で取り入れるのもよいが、コーチングの本質——すなわち『対話』の力を管理者自身が実際に感じてほしい」というところにあります。ぜひ ICF ライセンスホルダーによる、世界潮流のコーチングを受け、自らの思考、感情、行動に刺激を与え実感してみてほしいと思います。

とはいえ、いきなり自らにコーチをつけるのは敷居と思われるかもしれません。ですから、まずは同じ志を持つ仲間が集まるコミュニティとして、双方向の対話を促せる場として「PEACS／教育実践コーチング研究会」を活用してください。心理的安全を担保した双方向の対話が、組織を変える力になるはずです。

食品業界に一石を投じて、「さざ波」を起こしたいと思っています。そして、将来的には業種を超えて PEACS の活動を知ってもらい、業界を超えて教育実践に関わる「唯一無二のコーチングコミュニティ」を目指して活動していきたいと思っています。

4. 今後の活動予定

●6月1日 第2回グループコーチング(コアメンバー対象) (毎月第1月曜に開催)

●現在、全カテゴリーのメンバー(コア／アクティブ／コミュニティ／サポーター／フォロワー)が参加可能な「PEACS レク活動」として、暑気払い&BBQを計画しています。

詳細は決まり次第、LINE や E メールでお知らせいたします。どうぞ楽しみに！

●現在、PEACS 事務局では、ホームページ開設に向けて準備中です。会員の皆様の交流の場としてご活用いただけたら幸いです！

私たちの合言葉「対話という従来からあるツールを使い、コーチングで業界を変える」

対話を変えることが個人も、組織も変わる、この実践を通じて、あらゆる業界に一石を投じ、波紋を拡げ、小波を起こし続ける。

※本研究会は、安心して語り、試し、学び合う場です。

立場や会社の違いを越え、互いの実践から学ぶことを大切にします。

※会員の皆様の活動も、会報にて掲載させていただきます。ぜひ情報をお寄せください！

発行:2026年6月 発行人:辻剛 写真提供:立石亘