

コーチング・フォーラム有限責任事業組合

さまざまなニーズに柔軟に応えられるプロコーチの連携組織

1 事業内容	教育研究セミナー、コーチング、コンサルティング事業
2 設立の目的	事業連携
3 LLP名	コーチング・フォーラム有限責任事業組合
4 設立	平成19年10月

組織の人材育成活動には必要不可欠なコーチング

概要

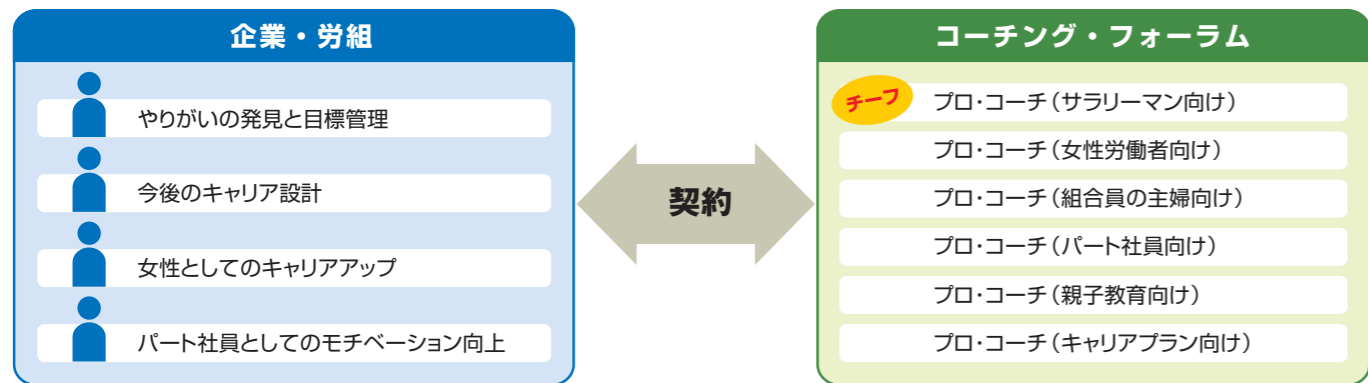
コーチング・フォーラム有限責任事業組合（以下、コーチング・フォーラム）は、独立事業主であるさまざまなプロコーチ、コンサルタント、セミナー講師たちによって設立されたLLPである。現在のメンバーは9名。それぞれ専門分野を別々に持つバラエティ豊かなコーチであり、顧客のコーチングニーズに柔軟に応えられる組織となっている。たとえば、サラリーマン向け、女性労働者向け、組合員の主婦向け、パート社員向け、親子教育向け、キャリアプラン向け…というように、メンバーの得意分野はまったく異なっている。この多彩さによって、どんなコーチング依頼が来た場合でも専門のコーチを派遣することができるわけだ。

コーチングとは、人材開発のための技法の一つである。人を育てるための手段であり、専門技術を受けたスタッフによるコーチングを施すことで個々の持つ能力が最大限引き出されていくことになる。さまざまな研修を受けても刺激を受けるだけで終わってしまうことが多いが、そこにフォローアップとしてコーチングを絡めることで人材育成効果は格段に上昇するのだという。



企業における競争激化がもたらす労働環境の変化が問題になっている現在。派遣社員の増加による人員削減。成果主義の導入。年功序列制の廃止。管理職による部下管理能力の低下…等々。こうした問題を重視した企業側は、人材育成のための教育研修を多数実施するようになってきているが、なかなか成果が上がらない場合が多い。コーチング・フォーラムでは、単にセミナーや個別のコーチングを提供を行うのではなく、それらを通じて得た気づきを、組織や個人の変容につながるまでのフォローを行うための仕組み提供まで含めた総合的な教育・人材育成サービスを企画提案しているのである。

【組織内の多様なニーズに応えるスキーム】



※コーチングの他各種教育研修セミナーにも対応

コーチ仲間の勉強会が、LLP を立ち上げるきっかけとなった

経緯

コーチング・フォーラム代表の森浩介がLLP を立ち上げたのは、平成19年10月のことだ。もともと株式会社ユアプラン・アシストをしてコーチングや企画コンサルティング事業を行っていた森だが、同業者の勉強会に参加するなかで友人や先輩たちと交流を深めるようになる。同業者といっても専門分野はまちまちであり、せっかく知り合ったこれらバラエティ豊かなメンバーと一緒に組織で仕事ができないかと模索し始めた。「個人でコーチ業をしていると、自分の分野の仕事しか対応できませんが、団円でやると専門外の仕事でも仲間に依頼できる。ジョイントすることで、別の顧客にもアピールできる。みんながWin-Winの関係になれると思いました」と森。

LLP という組織形態を選んだのは、それぞれが行っている事業内容を大きく変えることなく一緒に事業化できる最善の方法であると考えたからだ。パススルー課税の問題も、有限責任のメリットも大きかった。これまで株式会社として動いてきた森が、LLP という組織を前面に出すとその効果の大きさに驚いたという。有限責任事業組合という組織名称が決って知れ渡っているわけではないのだが、複数のコーチが参加する組合というイメージが顧客に好印象を与えるらしい。最近では森はLLP として活動する機会の方が増えているほどなのだ。「法人と契約するために株式会社を作ったのですが、LLP をもっと前に知っていたら会社は作らなかったかもしれません(笑)」。

拠点が散在するメンバーとのやりとりは、基本的にSkype と呼ばれるIP 電話を通じて週一回定期的に行っている。WEB カメラやヘッドフォンを装着することによって簡単にネット会議システムとして活用できるのだ。コーチング・フォーラムではSkype を積極的に活用し、個別のコーチングにおいてもこの無料システムを有効に利用しているのである。

テーマごとに細分化され、LLP がどんどん増えていく!?

課題と今後の展開

LLP の問題としては、出資者が対等な関係にあるという原則が実態に合わない部分があるということだろうか。メンバーが対等な関係なのはいいことだが、利益配分まで対等にするとすると話は別である。コーチング・フォーラムの仕事では、顧客のニーズにあわせてセミナーやコーチングを企画し、その専門分野のコーチが仕事をメインに請け負うことになるからだ。当然、利益は担当者が中心に受け取ってしかるべきである。現在は税理士と相談の上、外注費という名目で支払うことでこの問題を解決している。しかし出資者に対する外注費が特定の出資者への利益配分と見なされる危険性をさけるために、現状ではプロジェクトごとに細かい原価計算書を証拠資料として作成しているのだ。出資比率にしばられず、仕事をした人が自分の収入を確保するのは当然のことであり、「配当」ではなく「工賃」という考え方も導入されて当然ではないだろうか。

時限は10年としたが、問題がない場合には自動継続としているので基本的にそのまま続くと思われる。株式会社にするといった発想はまったくない。そのためのメリットはほとんど感じていない。なぜなら、株式会社では、新事業を展開する場合、構成員のリソースが制約になることが多いが、LLP では新事業に応じて、最適なメンバーでの組み合わせですぐに立ち上げることができるからだ。市場の成長サイクルに合わせてLLP の設立、撤退も無理なく行える点が何より良い。むしろ今後は、組合向け教育プランとか、大学教育とか、特定のテーマのコーチングをブランド化していき、それに特化したメンバーだけを集めた別のLLP が生まれるというスタイルになるような気がしている。どんどん組織が生まれていってかまわない。コーチング・フォーラムがそれら複数のLLP を束ねる組織になる可能性もある。こうした自由さこそが、会社にはないLLP 独特の利点ではないだろうか。