

HRガイド

人事担当者のための「1 on 1」入門

～上司と部下の新しいミーティング制度の運用法～

株式会社サーバントコーチ 代表取締役 世古 詞一

■上司・部下間の頻繁な面談に注目

海外主要企業が軒並み取り入れているという「ノーレイティング」とセットでにわかに注目される「1 on 1」。年度末、あるいは半期単位で「あなたは今期ダメでしたのでB評価です」などと言われてもモチベーション効果はないに等しく、従業員個人としては上司や会社に対して不信感しか抱かない。そこで、多頻度で上司・部下間の面談を重ねて、信頼関係の上に実のあるコミュニケーションを図っている

こうというのが「1 on 1」の趣旨だ。とはいえ、「では皆さん、どうぞ面談を進めてください」と丸投げしても機能するはずもなく、会社組織の面談制度を人事部門がいかにかコントロールするかが最大の課題だと推察される。そこで、全体設計をどうするか、どのようなステップで推進していくか、を中心に、専門家による推進ガイドを企画した。制度の意図、浸透手順に加え、上司・部下の皆さんを支援する仕組みや帳票シートも参考になるはずだ。（編集部）

CONTENTS

■「1 on 1 ミーティング」とは？

■1 on 1 で上司が行うこと

■現在組織で行われている2つのコミュニケーション

■対話が減っている社会的背景

■なぜ今「1 on 1 ミーティング」が組織に必要なのか？

【個人で対話する必要のある社会的変化】

■「1 on 1 ミーティング」が行われていない理由と対策

【1 on 1 ミーティングを行わない上司の理由】

【1 on 1 ミーティングを実施することで得られるメリット】

■「1 on 1」の全体設計とスケジュール

Step 1. 全体設計～ビジョンやバリューと1 on 1

ミーティングとのつながり～

●人事担当者の役割／●強制的な一律の制度にしない

Step 2. 社内オリエンテーションの開催

①プライベート相互理解／②心身の健康チェック／③モチベーションアップ／④業務・組織課題の改善／⑤目標設定・評価／⑥能力開発・キャリア支援／⑦戦略・方針の伝達

Step 3. 1 on 1 トレーニングの実施～「1 on 1 に必要な能力」を鍛える～

●「雑談」の能力／●「相談」の能力／●「面談」の能力／●「対話」の能力

Step 4. 1 on 1 ミーティングの実践

●ミーティングの空間を演出する／●人事が用意する「上司のための面談ツール」

Step 5. フォローアップ研修／共有会の実施

Step 6. サーベイによる現状分析

【アンケート項目例】

■1 on 1 ミーティングが機能した後に起こること

■世古 詞一（せこのりかず）：

1973年生まれ。千葉県出身。組織人事コンサルタント。1 on 1 マネジメントのプロフェッショナル。早稲田大学政治経済学部卒。Great Place to Work® Institute Japanによる「働きがいのある会社」2015、2016、2017中規模部門第1位の株式会社VOYAGE GROUPの創業期より参画。営業本部長、人事本部長、子会社役員を務め2008年独立。現在は、VOYAGE GROUPフェローを兼務。コーチング、エニアグラム、NLP、MBTI、EQ、ポジティブ心理学、マインドフルネス、催眠療法など、10以上の心理メソッドのマスター。個人の意識変革から、組織全体の改革までのサポートを行う。クライアントは、一部上場企業から五輪・プロ野球選手など一流アスリートまで幅広く、コーチ・コンサルタントとして様々な人の人生とキャリアの充実、目標実現をサポートしている。近著『シリコンバレー式最強の育て方』（かんき出版）はベストセラー。



■株式会社サーバントコーチ：

●住所：東京都渋谷区渋谷1-8-3 TOC第1ビル 8F ●URL：https://servantcoach.jp/