

近年、ICT（情報通信技術）の発達、働き方の多様化、組織のフラット化などを背景に、「1on1ミーティング」が注目を集めています。特に、リモートワークや在宅勤務など、出社せずに働くスタイルへの移行、また、IT技術の発展で取り巻く環境変化が加速化する中で企業の

「ナビゲーター」

「自分で考える社員を育成したい」という思惑が、1on1ミーティングの導入を促進させています。

現在、メディアで1on1ミーティングを先駆的に取り入れてきたヤフーの取り組みが大きく取り上げられ、「上

◆ 26 ◆

働く人と組織

働きやすさの獲得と働きがいの創出

司が部下の主體的な内省を促す目的で行う人材育成の手法と位置付けられています。その後、パナソニック、ソニー、楽天など、日本の大手・上場企業でも続々とその手法が導入されています。

では、1on1ミーティングとはどんなものなのでしょうか。

1on1ミーティングは、上司と部下が1対1で定期的に行う個人面接のことです。一般的に企業で行う個人面接では、期首に立てた目標や成果の達成度合いを評価するMBO（目標管理）面接が知られていますが、1on1ミーティングは以下の点で異なります。

- ①社員の成長を促すことを目的としている

傾聴力高め部下と信頼関係築く

②毎月、毎週など定期的に行われる

③ミーティング時間は30〜60分程度

ここで重要なことは、上司が部下に現状の問題の解決策を考えさせること。そのためには「部下に話してもら

う」「上司は傾聴を主とし、自分の考えや答えを言わない」「上司は部下に依存させない」ことを意識します。そして、問題解決に向かわせるよう、実際に部下の行動化につなげていくことが大切です。

この流れは、カウンセリン

グにおける信頼関係の構築、問題の把握、目標の設定および目標の達成というプロセスと同じとも言えます。

⑤上司と部下の信頼関係の醸成による働きやすい職場環境の実現

特に、部下が主體的、自律的に動いていくことは、働き

がよい、生きがいある生活（ワークライフバランス）の推進につながります。その結果、本人のパフォーマンスの向上とともに会社の生産性の向上にもつながっていきます。

1on1ミーティングを行う上での留意点としては、雑談や進捗確認だけで終わらない（本来の目的を見失わない）、上司は部下の話を忍耐強く聴く（成長のために待

つ）、効果を上げるために次の課題を決める等を常に意識しておくことが大切です。

最後に、1on1ミーティングを成功させる上で一番重要なことは、傾聴力を高めて部下との信頼関係を築くことです。傾聴力を高める上では、セミナー、研修を受講することが効果的です。特に、傾聴を体系的に学べる産業カウンセラー養成講座は、その知識とスキルがしっかりと習得できる講座としてお勧めできるものです。

【日本産業カウンセラー協会 中部支部 養成講座部長 シニア産業カウンセラー キヤリアンサルトアント 水谷秀和】
(火曜日に掲載)

