

元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける
みんなが笑顔で暮らせる社会をつくろう

特定社労士・人事コンサルタント 深川順次
福岡市博多区比恵町 11-7-701
深川経営労務事務所・(株)グッジョブ
TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) 上司と部下との1対1の対話を促進する

- ①1on1 のメリット
- ②1on1 は信頼関係づくり
- ③1on1 は成長支援

2017年12月号(第172号)

「大学生の就職内定率は75.2%と、調査開始以降同時期(10月1日現在)で過去最高」(11月17日厚生労働省) 人手不足を背景に、新卒就職状況はますます売り手市場になっています。

また、平成29年の新卒初任給は、大学卒206.1千円、高専・短大卒179.2千円、高校卒162.1千円となっており、前年よりも約1%増加しています。

人材確保が大きな経営課題となっています。そのためには、労働条件(賃金、労働時間、休日・休暇など)を改善すべきところは、改善していくことが求められています。同時に「働きがいのある職場」を地道に作り上げていくことです。それが、既存社員の定着を促し、同時に新入社員の確保につながるのです。

「働きがいのある職場」づくりにとって大切なのが、「上司と部下による1対1の対話」です。ベンチャー企業が集積するシリコンバレーでは、「1on1 ミーティング」を導入し、社員の育成と企業の活性化を図っています。

今回は、この「1on1 ミーティング」(以下1on1 という)を「シリコンバレー式最強の育て方」(世古詞一)から学んでいきたいと思えます。

上司と部下との1対1の対話を促進する

■1on1 のメリット■

「1on1」とは、上司と部下による1対1の定期的な対話です。シリコンバレーでは、この1on1 が当たり前の文化となっています。上司と部下が週に1回30分~1時間程度、1対1の対話を行うのです。自由に話し合うことによって、上司が部下の考えや今の状態を把握して関係構築を図る、このことがマネジャーの重要な役割となっています。

では、1on1 のメリットはなんでしょうか。ここでは主なものを3つ取り上げます。

【上司と部下の間にゆるぎない信頼関係が生まれる】

企業は人と人の集まりです。そして人と人の関係で最も大切なのは、信頼関係です。上司と部下の間もしかりです。その信頼関係は対話なしにつくれません。そのためには1on1 の回数をできるだけ増やすことです。1on1 は、なによりも「部下を知ること」です。1on1 を行うことで、「相手をもっと知ろう」という意識や姿勢が高まります。

【やる気のなかった部下が自発的に働くようになる】

「やる気」には、3つの基本的欲求(内発的動機付け)が満たされることが必要です。

- ①「関係性への欲求」— 相手に受け入れられていると感じていること
- ②「有能さへの欲求」— 「自分にはできる」という自己効力感を持つこと
- ③「自立性への欲求」— 物事を自分で決めた実感を持って取り組むこと

この3つの欲求を満たせる場が、1on1 なのです。

【「びっくり退職」がなくなる】

期待していた社員が突然辞める。これほどつらいことはありません。1on1 で常日頃から会社の方向性を踏まえた対話と信頼関係づくりが行われていれば、離職率は確実に下がります。同時に退職する人の辞め方が変わります。寝耳に水の退職申出がなくなるのです。

■ 1on1 は信頼関係づくり ■

1on1の主要な目的は2つです。信頼関係づくりと成長支援。まず信頼関係づくりですが、この信頼関係なしには上司と部下との強固な関係は築けません。伝えたいことも伝わりません。部下のパフォーマンスにも影響が出ます。それゆえなによりも以下の3点からの信頼関係づくりが不可欠です。

【プライベート相互理解】

部下の仕事以外の顔をどのくらい知っているのか？話してもらえるのか？ということは、信頼関係に影響を与えます。例えば、相手の趣味や現在はまっていることなどを知っていればそこから和やかな会話が生まれます。これは相手の世界観を大切に、一個人として尊重していることを示しています。

ただ、部下から一方的に聞き出すのではなく、結果として話してもらえる関係をコツコツつくっていくことが重要です。そのためには上司自身が「自己開示」することも大切です。

【心身の健康チェック】

健康が大きな経営課題となっています。政府や東京証券取引所は「健康経営優良法人認定制度」や「健康経営銘柄」を設けて、健康経営を後押ししています。

1年に1回、定期健康診断を行っていればいい、あとは本人の自己責任ということではなく、企業が社員の健康に意識的に関わるのが求められています。

いま部下がどのような状態で仕事に取り組んでいるのかを知ることが、管理者、上司の重要な役割だと思えます。1on1で体調の確認や業務量(業務量が適切かどうか)の確認を行いましょう。

【モチベーションアップ】

モチベーションをアップするためには、下げる要因を取り除き、上げる要因を高めることです。

下げる要因を取り除くためには、部下の話を「聴ききる」ことが大切です。上司は「説得」ではなく「共感」しながら聴くことに徹して、部下の話を聴ききることです。

上げる要因は、ほめること、承認することです。前回から今回までの間で発見した部下の良い言動や結果について伝えることです。「あの発言はよかったね」「前回言ったことがやれてるね。いいね」この「いいね」の部分でドンドン発見し、1on1で伝えるのです。

■ 1on1 は成長支援 ■

大事なことは、部下の「仕事」のサポートではなく、部下の「成長」をサポートすることです。業務を自律的に行い、自ら改善を繰り返しながら中長期的に結果を出し続ける社員を育成すること、これがマネジメントであり、それを1on1で実現するのです。

1on1で取り上げるテーマは次の4つです。

- ①業務・組織課題の改善
- ②目標設定・評価
- ③能力開発・キャリア支援
- ④戦略・方針の伝達

1on1では状況に応じてどれか実施することです。

今回は、「目標設定・評価」を取り上げます。

【目標設定・評価】

目標設定も評価も社員の成長支援、育成のために行うものです。

評価で最も大切なのは、「正しい評価」ではなく、「評価される側の納得感」です。部下は、評価に納得してはじめて、自分の課題を受け入れて、次に進もうとします。同時に設定した目標に納得感を持ってはじめて、その実現に向かおうとします。

そのために、日ごろから短い期間で1on1を行うのです。

この1on1を当社がサポートしている成長塾人事制度ー成長支援制度に積極的に位置付ければ、成長支援は倍化し、業績向上に大きく寄与することになります。