

1on1 ミーティングのススメ

- ENOG56 Meeting -

2019年4月19日

金子 康行

<yasuyuki.kaneko@global-netcore.jp>

皆さんに質問

1on1ミーティング、実施していますか？

1. やってる
2. やってない
3. なにそれ？



1on1ミーティングとは

“わざわざ定期的に”
上司と部下との間で行う
1対1の対話

(「ヤフーの1on1」より)



「対話」を通じて **「気づき」**を促し、さらなる **「成長」**に繋げる

ヤフーの1on1

私はこの本を読んで参考にしました

わかりやすくサクッと読める
実践的かつ基本的な技術の解説

これ一冊読んでおけば、大丈夫！



「ヤフーの1on1」 内容紹介

2012年、社長交代による新体制発足と同時に始まった「**1on1ミーティング**」は、**ヤフーの組織を活性化**させた。

毎週1回、原則30分を部下とのコミュニケーションに充てる。
たったそれだけのことが、実は難しい。では、ヤフーはどうやって制度として定着させ、風土を変えたのか。

本書は**部下の「才能と情熱を解き放つ」**ことを目的とする「**1on1ミーティング**」のメソッドを公開するだけでなく、実際の「1on1ミーティング」のやりとりをスクリプトとして見せ、読んで実践できる内容である。



部下の才能と情熱
を解放つ！



1on1ミーティングのポイント

1on1は部下のための時間である

業務報告を受ける場ではなく、部下が成長するための場

部下の話をしっかりと最後まで聞く

上司は話を遮ったり、先回りして話してはならない

部下自身の内省・気づきへ誘導し、次の行動を促す

上司が答えを与えるのではなく、部下に答えを見つけさせる



1on1ミーティングの技術

- 信頼関係の構築（心理的安全性）
- アクティブリスニング（相槌）
- レコグニション（承認）
- コーチング（質問）
- ティーチング（指導）
- フィードバック（伝達）
- 学びの確認（言語化による思考の定着）
- 行動の宣言（コミットメント）



詳しくは、「ヤフーの1on1」を読んでください・・・

1on1を実施してみる

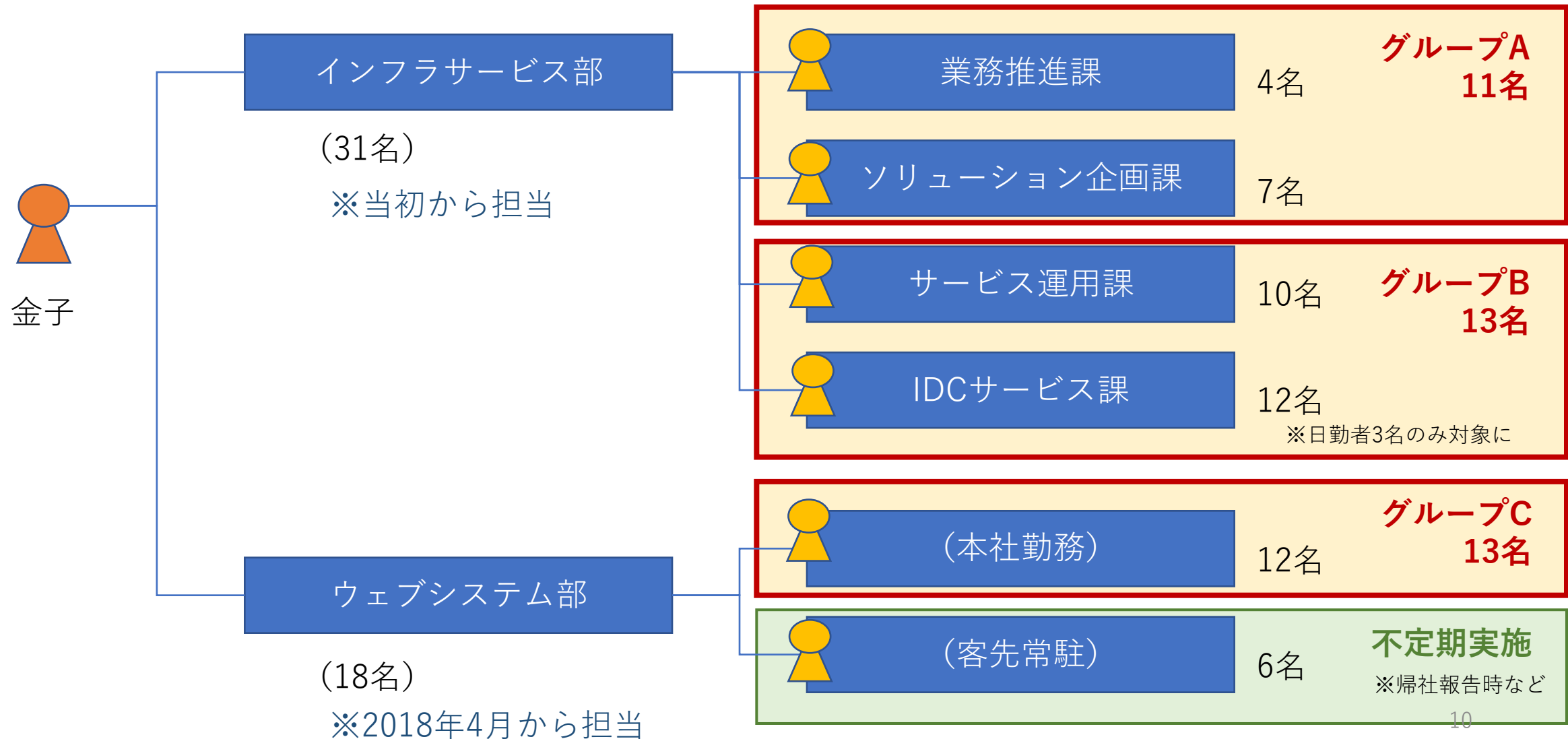
早速実践してみよう！

金子自身が、「直接」「部門の社員と」「定期的に」1on1を行う

2017年6月から毎月スケジュールを組んで実施

対象社員からみると、2～3ヶ月に一度程度の頻度に

組織体制と1on1対象（2019年3月時点）



1on1実施要領（対象者へ事前に伝達）

目的

コミュニケーションの量を増やし意識や情報のギャップを減らす
対話により各個人に「気づき」や「内省」の機会をもたらす
個人の成長を支援し、組織全体のパフォーマンスを向上させる

やり方

金子と各社員が20分間の一対一面談を行う
金子は聞き役・アドバイス役であり、話題は社員側から提供してもらう
対話が時間内に収まるよう、できるだけ事前に話題の整理をしておく

実際に
やってみて



やってみての感想

各社員と直接向き合う機会が得られた

互いに何を感じ、何を考えているのか、話し合える
提案やアドバイスを相互に行い、行動を促せる
定期的に実施するので、「振り返り」や「自省」の機会が得られる
結果的に、職場の雰囲気が変わった（気がする）

部下のためというより、自分のためになっている

部下と話す機会が増えたことで、相互理解が深まる
一対一なので、普段なかなか言えない「本音」を言ってもらえる

やってみての感想

難しいこともある

自分が話さず、相手に話させ、気づきを与えるのは、とても難しい人によって会話の密度（深さ・濃さ）がまったく違う

どんな場合でも、うまく誘導し引き出せる技術を手に入れたい！

効果測定が難しい

1on1効果を、どのように測定・評価すればいいのか

自分の感覚的では非常に効果が出ていると思うが、実態はいかに？

定性的ではなく、定量的に測ることはできないのか？

アンケートを実施してみる

果たして各社員はどう受け止めているのか？

対象社員に無記名式でアンケートを実施してみました

実施日 2019年2月

回答率 91%



**この先のスライドのアンケートデータは当日限定公開です
(公開資料には掲載しません)**

アンケート結果

非公開

アンケートから見えること

概ねうまくいっている模様

1on1が役に立っていると感じている人は **8割超**

1on1を通して変化を感じている人は **4割超**



具体的な効果は

1on1で話す機会が、個人個人が**考える機会**、**気持ちを整理する機会**になっている
心理的な変化（前向きになれる、気持ちが切り替えられる）を感じている人が多い

意義が感じられていない人も存在する

理由は、**本音で話しづらい**、**話をしても職場や業務が変化しない**、など

今後の課題



継続と改善

継続は力なり、やり続けること（常に場が存在すること）が大事
マンネリ・慣れは禁物、初心を忘れず、常に反省と改善を心がける
1on1の効果をより発揮するために、自分の対話スキルを向上させる必要がある！

組織的な取り組み

今は自分がやりたいからやっているだけで、会社全体の取り組みではない
直接の上司（課長）ではないからこそ、話しやすいという側面もある？
上司の性格やスキルの違い、階層化した時の影響と対策は、現時点では未経験

最後に

1on1ミーティングはやるべき！

やってみて効果を実感、やって損することはない
部下と向き合うことで、自分自身も成長する



対象人数・頻度が多いと確かに時間が取られて大変だけど・・・

**「マネージャーにとって、部下と話をする以上に
大切な仕事なんてあるの？」**

まだ1on1を導入していない方は、ぜひお試しを！

A bright sun is shining in a clear blue sky, creating a starburst effect. Below the sun, there are large, fluffy white clouds. The overall scene is bright and cheerful.

1on1は、いいぞ！