
1 on 1 面談実施法セミナー

- 1. 1on1面談が注目されている背景**
- 2. 1on1面談が効果的な理由、実施ポイント**
- 3. 目的、対象者に合わせた3つの1on1面談事例紹介**

1on1面談が注目 されている背景

■ どんな人材になって欲しいか？

当事者意識

自立・自律

考える力

リーダーシップ

柔軟性

主体性

課題発見力

巻き込み力

先見性

実行力

創造力



■ 人が育つために欠かせない要素

1. 与えられるものではなく、求めるものでないと効果は出ない

厚生労働省が実施した「グッドキャリア企業アワード」を盛り上げるためのシンポジウムにて、キャリア形成支援をテーマに法政大学経営大学院の藤村博之教授が行った講演

⇒ 本人の「育ちたい」を醸成することが大切

■ 成長に影響を及ぼす要素

1. 70:20:10の法則 ⇒

10%: 研修(教室型の学習によるもの)

20%:

70%:

2. 進捗の法則

小さなスタートアップから、広く名の知れた企業まで、26チーム・238人に数か月間リアルタイムの日誌調査を実施

、マネジャーが支援すると、

メンバーの創造性や生産性、モチベーションが最も高まるということが明らかになった。

が

1on1面談が効果的な理由、 実施ポイント

■ 1on1面談の鉄則

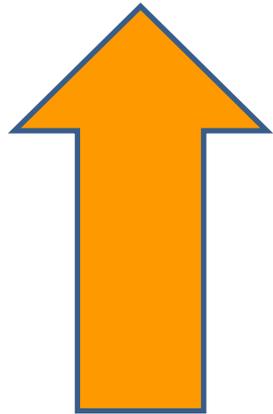
1.

2.

■ 人の成長

■ 1on1実施により

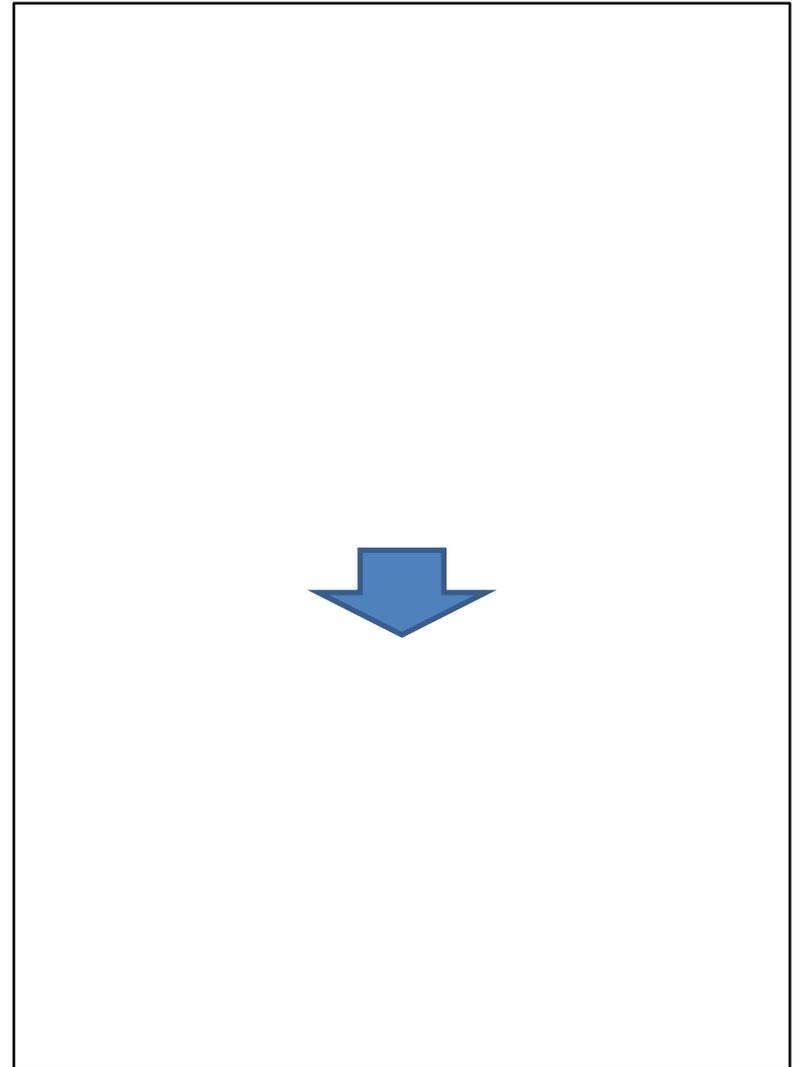
**ありたい姿
目指す状態**



**ギャップ
進捗状況**



現状



■ 意識が変われば

定例・継続1on1で

を促す

継続的

意識が変わる

ま

る

官

る

人

■ 効果的な理由

- ・行動と継続の適切な支援 with
- ・自発的な気づきを生み出す =
- ・
- ・

■ 実施ポイント

- ・数字や行動確認
- ・主役は、
- ・延期する場合は、**を徹底**
- ・よくある間違い、勘違い
 1. ⇒
 2. ⇒

目的、対象者に合わせた 3つの1on1面談事例紹介

■ 目的、対象者に応じて頻度や内容を変化させる必要性

理由:レベルに応じて、対象者が1on1面談に求めるものや効果は変わる

■ 知識・スキル・経験の浅い新人や若手

■ 知識・スキル・経験豊富な中堅以上

→ 一律ではなく、目的や相手の知識・スキル・経験といったレベルに応じた面談を取り入れることで、1on1面談を受ける対象者の納得度も高まり、会社側も要求する内容を変えることができるため、組織全体として効果的なものにつながる。

Daily 1on1面談

■ 実施概要

【目的】

成果の出せる行動の習慣化 ⇒ 自立・自律、主体性

【対象者】

新人・若手（知識・スキル・経験が無いもしくは浅い、停滞している）

【実施概要】

2ヶ月間限定

導入前に、2ヶ月間実施する目的、2ヶ月後の目標・ゴールを設定

朝30分、夕方30分、毎日実施

メンバーと話した内容を育成側がメールに記載し、面談終了後に双方に配信

.....
件名:【其の参】 **当たり前前**の**ことを当たり前**に**できるようになる!**
.....

●ヶ月後のゴール

【定性】

【定量】

本日のミッション:

本日の目標、注力ポイント:

<成長確認>

- ・
- ・
- ・

<振り返り>

■ミッション、目標に対して:



■気付き:

■成果(できたこと)、良かったこと、嬉しかったこと:



■明日の目標:

■ 効果的な理由

- ★「
」、 「
」がメンバーの本気の努力につながる
- ★「
」が行動・継続へのモチベーションにつながる
- ★「
」で自己効力感を高め、モチベーションを高い状態で維持できる
- ★一日単位の最速PDCAで改善のクセづけを行う
- ★毎日、自分で考える機会を設けることで考える力を養い、自立につなげる
- ★一日を前向きに締めくくることでモチベーションの回復・維持・向上