

1on1 とは？

1on1 ミーティング（以下 1on1）とは、上司と部下が 1 対 1 で行う対話のことです。

1 対 1 の対話というと、評価面談を想像する方も多いかもかもしれませんが、目的や実施方法に大きな違いがあります。1on1 は、たいていの場合、週に 1 回、最低でも月に 1 回実施します。

また、1 回の実施時間は 30 分程度で設定している企業が多いようです。もちろん会社やチーム、職種によっても異なりますが、「短いサイクルで定期的に実施する」ことが通常の面談と 1on1 の大きな違いです。

### 1on1 の実施目的

これまで上司・部下の間での 1 対 1 のコミュニケーションといえば、目標管理制度（MBO）における、半年に 1 回の人事評価面談が主流でした。

そのほかで上司と部下が 1 対 1 で話す機会というと、上司からネガティブな指摘事項を伝える時など、あまり良い印象を持っていない方も多いかもかもしれません。それはこれまで上司と部下の関係性が「上司が一方向的に指示・指摘する関係」であったからに他なりません。一方 1on1 は、部下の成長を促進することが目的です。

上司が報告を求め、指摘するような「管理のための時間」ではありません。部下の現状や悩みに寄り添いながら部下の能力を引き出す「部下の育成のための時間」なのです。

そのため 1on1 が終わったあとに、部下が「話してよかった」と思えることが、まず第一のゴールになります。

### 具体的な 1on1 の実施方法

では、実際に 1on1 はどのように行っていくのかを 4 ステップでご紹介します。

#### ステップ 1：目的を定め、周知する

いきなり 1on1 を実施する、と言われただけでは、何をどこまで話せばいいのか、評価に影響するのではないかなど不安になる部下もいるでしょう。そのためはじめに「1on1 は部下の成長のための時間である」ことを伝えることが大切です。また、意欲的に取り組んでくれる部下がいる一方で、「忙しいから時間が取れない」「面倒だ」「何も分かっていない」などと反発をする部下もいます。確かに短期的にみると、時間をとられる活動であり、効果が分かりづらい面もあるでしょう。そのためにも、中長期的な視点で意義があり、部下にどのように成長してほしいのか、と伝える必要があります。

#### ステップ 2：会議を設定する

会議は上司が自ら設定しても、部下に設定してもらうようにしてもどちらでも構いません。ただし、都度設定する形にすると、どうしても業務の関係で優先度が下がりがちになります。

やると決めたら、定期的な予定として組み込み、どうしても都合がつかない場合は必ず日程変更するというルールを徹底することをおすすめします。

#### ステップ 3：1on1 の実施と記録

人の成長には、継続性・連続性があることが大切です。毎回同じ話題を話す必要はありませんが、一度話した内容に対して、上司がその内容を忘れてしまえば、信頼関係の構築することはできません。

そのため、1on1 で話した内容を記録し、忘れないようにすることが大切です。上司が自分用のメモを取るだけでも良いですが、上司・部下お互いが見ることができるようメモを残す方が、認識の齟齬を防げるため効果的です。

#### ステップ4：継続的な1on1の実施

最初は1on1の効果を上司側も疑問を持つことがあるかもしれませんが、しかし続けていくことで、日常のコミュニケーションの量や質が変わってくることを実感できるはずです。継続させるためにも、必ず1on1の最後には1on1を振り返る時間を持ち、有意義な時間にするのを心がけましょう。また、わざわざ時間を決めなくても「何かあったら声をかけてくれるはず」と上司は思いがちですが、部下からすると忙しい上司に気軽に声をかけられない場合も多くあります。1on1を継続的に行うことで、部下から上司へのコミュニケーションがしやすくなり、なにか問題が起こった際にすぐに対処することができるというメリットもあります。

#### 1on1のアジェンダ例(議題、課題項目)

緊急ではないが課題や困っていること

小さなことでも気づきや学び

よかったこと

次にチャレンジしたいこと

より専門性を高めたり、自身の目指すことへの壁となる事象を取り除いてあげたい

専門性が高くスキルによっては上司よりも優れたものを持っている部下の場合、上司もどのように部下の成長に貢献できるか不安になると思います。優れたスキルや経験を持った部下も自分なりの答えを探しているものなので、上司の経験や立場だからこそできる「壁打ち相手」になれるように傾聴、相槌、質問をしましょう。

隔週か少なくとも月次では実施することをおすすめします。

#### まとめ

ビジネスのスピードや上司・部下の関係性が変化している中で、1on1は部下が本来持っている能力を開花させてあげる手段のひとつです。

短期的に見れば効果が見えづらいかもかもしれませんが、中長期的な視点で見ると、上司・部下双方にとって、メリットがあると言えます。すぐに完璧なものを目指さなくてよいので、「まずはやってみる」くらいの気持ちで、徐々に質の高いコミュニケーションを実現していきましょう。

[https://www.hito-link.jp/media/column/about\\_1on1](https://www.hito-link.jp/media/column/about_1on1)