

1 on 1 で話すべき 7つのテーマ



1 on 1 とは？

上司と部下で行う定期的な面談のこと

従来の面談

上司のための時間

- 上司の役割
部下の評価・指導
相談に対し解決策を提示すること
- 実施頻度
半年・年に一度
問題が生じた際の実施等

1 on 1

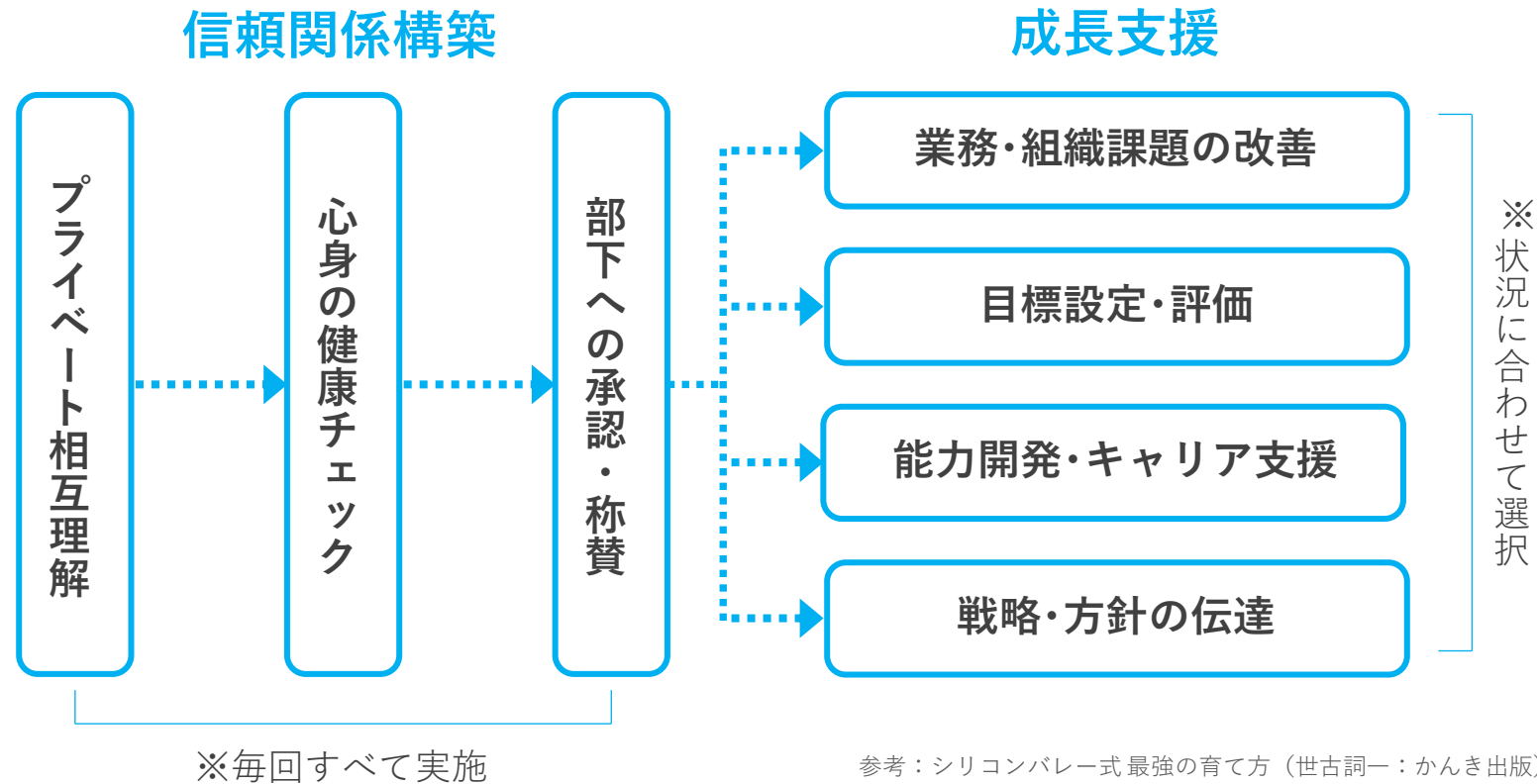
部下のための時間

- 上司の役割
部下の話を傾聴し、キャリア・
仕事に関する内省を支援すること
- 実施頻度
隔週、または月に一度
30分～1時間かけて実施

優秀人材の離職理由の一つである「上司とのコミュニケーション不足」
を解消する打ち手として、いま注目されています。

1 on 1 で話す 7 つのテーマ

1 on 1 の土台は部下との信頼関係



信頼関係構築の3テーマには毎回必ず触れます。
その後、部下の状況に合わせた成長支援のテーマで対話します。

1 on 1 の 6 つのレベル

1 on 1 は完璧に行おうとしすぎないことがポイント

6 チャレンジ	部下が成果への貢献と能力の向上を自覚する
5 気付きや学び	部下が新たな行動やチャレンジをする
4 質問・フィードバック	部下が業務から気付きや学びを獲得する
3 承認	部下のモチベーションが向上する
2 傾聴	部下理解が深まる。上司と部下の相互理解が深まる
1 コミュニケーション量	上司と部下の信頼関係ができる

参考：シリコンバレー式 最強の育て方（世古詞一：かんき出版）

慣れるまでは、**レベル 1～3** を徹底して行います。

エン・ジャパンでできること

パルスサーベイでコンディションを可視化 HR OnBoard / HR OnBoard NEXT

上司との関係性次第では1 on 1 が逆効果に…
上司との関係性など、社員の悩みやコンディションを可視化することができます。



部下マネジメントを学べる エンカレッジオンライン

1 on 1 の手法、部下の正しい叱り方など、
マネジメント手法を幅広く学ぶことができます。



WEBセミナーのご案内

離職防止、人材育成に関するWEBセミナーを開催しています。
ぜひご参加くださいませ。

↓セミナー詳細はこちら↓

Discover HR HR OnBoard NEXT 紹介セミナー

活躍社員の“びっくり退職”防止
今注目の「リテンション・マネジメント」とは



エンカレッジオンライン紹介セミナー

これからの時代に必要な
“個”を活かし、“企業”を成長させる社員教育とは
—構築・運用の事例紹介—

