メンバーの成長を引き出す 1 on 1コミュニケーション 実践コース

CONTENTS

第1章 1on1の目的と効果

第1節 チームに応援文化をつくる1on1コミュニケーション …… 2
第2節 1on1ミーティングとは …… 4
第3節 なぜ1on1コミュニケーションへの注目が集まっているのか …… 14
第4節 1on1の実施目的と効果 …… 16
第5節 企業経営の視点 …… 21

第2章 1on1導入に向けておさえておきたいポイント

第1節 1on1ミーティングと従来の面談との違い …… 24
第2節 うまくいくvsうまくいかない1on1の違い …… 27
第3節 うまくいく1on1にするために乗り越えたい4つの壁 …… 29

第3章 1on1成功の鍵① ～1on1実施目的の理解～

第1節 1on1ミーティングの実施目的 …… 36
第2節 1on1ミーティング実施のメリット …… 37

第4章 1on1成功の鍵② ～信頼と応援～

第1節 信頼関係構築力 …… 42
第2節 応援文化構築力 …… 45

第5章 1on1成功の鍵③ ～コミュニケーションスキル～

第1節 言葉がけの基本ペップトーク …… 52
第2節 コーチングとは …… 66

第6章 1on1成功の鍵④ ～再現性を生み出す3つの武器～

第1節 再現性を阻む3つの壁を突破する3つの武器 …… 78
第2節 PC版マインドマップ …… 82
第3節 コミュニケーションカード …… 89

第7章 1on1実践プロセスの見取り図(全体像)

第1節 1on1ミーティングの導入・継続のポイント …… 92
第2節 1on1ミーティングの流れ …… 95

第8章 目標達成セッションの進め方

第1節 テーマ設定の進め方 …… 102
第2節 ブレイクスルーパートの進め方 …… 108
第3節 アクションパートの進め方 …… 114
第4節 コンコミットパートの進め方 …… 117
第5節 目標達成セッション ～事例～ …… 120

第9章 課題解決セッションの進め方

第1節 テーマ設定の進め方 …… 128
第2節 ブレイクスルーパートの進め方 …… 132
第3節 アクションパートの進め方 …… 136
第4節 コンコミットパートの進め方 …… 138
第5節 課題解決セッション ～事例～ …… 140

巻末付録　コミュニケーションカード

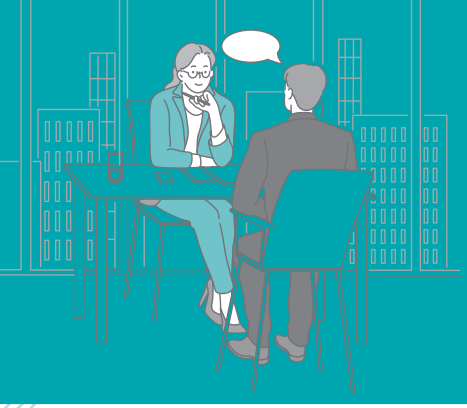
【執筆者紹介】

浦上 大輔　（うらかみ だいすけ）

一般財団法人日本ペップトーク普及協会専務理事
株式会社ペップアップカンパニー代表取締役
1969 年東京都生まれ。北海道大学で運動生理学、理学療法学を学び、体育、医療、介護の現場で活躍。Strechpole® の株式会社 LPN 代表取締役、（一財）日本コアコンディショニング協会理事長を経て、(一財)日本ペップトーク普及協会を設立。人をやる気にさせるペップトークの講演・研修を企業、学校、各種団体で行い全国を飛び回る。またペップトークとコーチングを組み合わせた独自のコンコミットコーチングを考案し、コーチ養成スクールも運営。
著書：『たった 1 分で相手をやる気にさせる話術ペップトーク』（フォレスト出版）、『実践！ペップトーク』（フォレスト出版）

中越 味子 (なかごし ちかこ)

アビリート株式会社　代表取締役
（一財）日本ペップトーク普及協会　認定講師
（一社）日本アンガーマネジメント協会認定　アンガーマネジメントコンサルタント
証券会社のトップセールスとして勤務した後、航空会社の旅客業務において、CS サービスリーダーを務める。それらの経験をもとに、海上保安庁などの官庁や銀行・JA・一般企業・商工会議所・学校法人などで幅広く研修を通して人材育成を行う。コミュニケーション、やる気を引き出す言葉がけペップトーク、アンガーマネジメント、ハラスメント防止等をテーマに、「意識を変え、気づき、即実践できる研修」と定評がある。
著書：通信講座『働きやすい職場を実現するための ハラスメント防止コース』(経済法令研究会・共著)



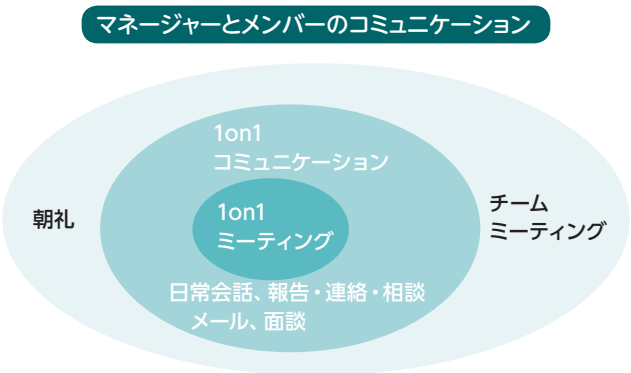
第2節 1on1ミーティングとは

1. 1on1 ミーティング

1. なぜ 1on1 ミーティングが必要なのか

第1章では、1on1 ミーティングの定義と注目される背景に触れたうえで、導入の目的と期待される効果、企業経営の視点について解説します。

マネージャーとメンバーが1対1（以下、「1on1」という）で行うコミュニケーションは、ちょっとした日常会話から、業務に関する報告・連絡・相談、メール、さらに定期的な面談も含めて様々です。近年では対面だけではなく、オンラインのコミュニケーションなど場所も時間も形態も多種多様になりました。このような1on1コミュニケーションの中で、本テキストでは、近年、特に注目されている「1on1 ミーティング」について中心に取り上げます。



2. 1on1 ミーティングとは

1on1 ミーティングとは、メンバーの自己成長と自己発揮の促進を目的とし、マネージャーがメンバーに対して定期的に行う1対1のコミュニケーションです。

一般的には1セッションを30分～1時間程度、週1回～月1回程度の頻度で行います。スタイルはコーチングを中心としたカジュアルなコミュニケーションであり、テーマはメンバーのプライベートから業務に関することまで幅広く取り扱います。Google社では、マネジメントの重要施策の1つとして位置づけ、また日本でもヤフー株式会社をはじめ、業種を問わず数多くの企業が導入し、成果をあげています。

2. パフォーマンス

1. パフォーマンスをあげるには

なぜ業務に関係ないプライベートの話までする必要があるのかとお思いの方もいらっしゃると思います。しかし仕事とプライベートは別ではなく、プライベートが充実するからこそ仕事も充実し、仕事が充実するからこそプライベートも充実する好循環をつくっていくことで人は能力を発揮します。

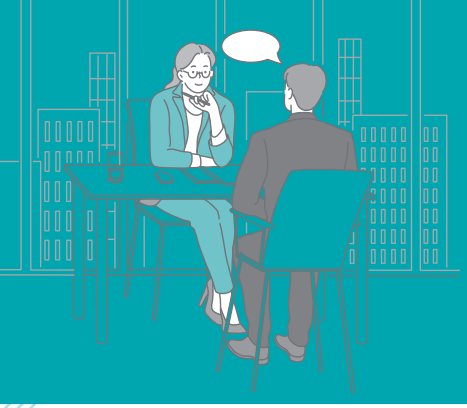
これからは今まで以上に企業における「人」の価値をあげていく必要があります。なぜなら**企業の業績をあげるにはチームのパフォーマンスをあげることが重要で、チームのパフォーマンスをあげるためには個々のメンバーのパフォーマンスをあげることが重要だからです。**

2. 個のパフォーマンスとは

個のパフォーマンスは以下のように定義されます。

「個のパフォーマンス＝能力×発揮率」

1on1ミーティングは、自己成長（メンバーの能力＝考え方、価値観、知識、技術などが高まること）と自己発揮（メンバーの能力をその人らしく発揮すること）を促進するコミュニケーションです。



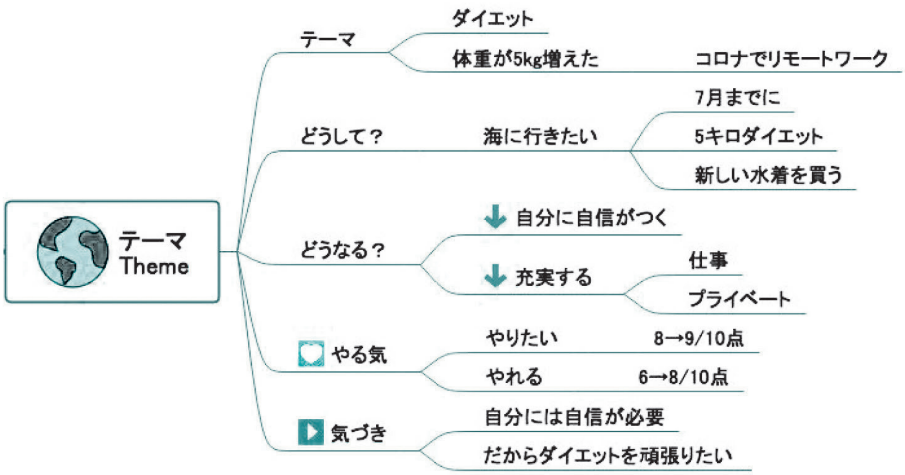
第5節 目標達成セッション ～事例～

1. テーマ設定

本節では、「ダイエットしたい」という目標達成のテーマをもとに1on1ミーティングの流れをつかんでいきましょう。

①テーマの概要	マネージャー：「今日はどんなテーマについて話したいですか？」 メンバー　：「ダイエットです」 マネージャー：「現状についてもう少し詳しく教えてもらえますか？」 メンバー　：「コロナでリモートワークになって体重が5kgも増えたんです」 マネージャー：「ではダイエットをやりたいという気持ちは10点満点で何点ですか？」 メンバー　：「8点です」 マネージャー：「ではやれる・できるという気持ちは？」 メンバー　：「6点です」
②本当の目的と未来のイメージ	マネージャー：「そもそもどんな目的でダイエットしたいのですか？」 メンバー　：「せっかくだから7月までに5キロダイエットして新しい水着を買って海に行きたいからです」 マネージャー：「目標が明確ですね。達成したらどうなりそうですか？」 メンバー　：「やり切った感というか…自分に自信がつきそうです」 マネージャー：「自分に自信がついたらさらにどうなりそうですか？」 メンバー　：「仕事もプライベートももっと充実すると思います」
③テーマ再設定	マネージャー：「あらためて今日は何について話したいですか？」 ①　最初のテーマの場合 メンバー　：「ダイエットについて話したいです」 ②　テーマが再設定される場合 メンバー　：「自分にもっと自信をつけたいです」 ①について マネージャー：「ではダイエットをやりたいという気持ちは10点満点で何点ですか？」 メンバー　：「9点です」 マネージャー：「ではやれる・できるという気持ちは？」

	メンバー　：「８点です」 マネージャー：「点数があがりましたね」 メンバー　：「何のためにダイエットするかわかって、やる気があがりました」
④気づき	マネージャー：「そうなんですね。ここまで話してみて気づいたことはありますか？」 メンバー　：「自分には本当は自信をつけたいんだなと思いました。だからダイエットを頑張りたいです」



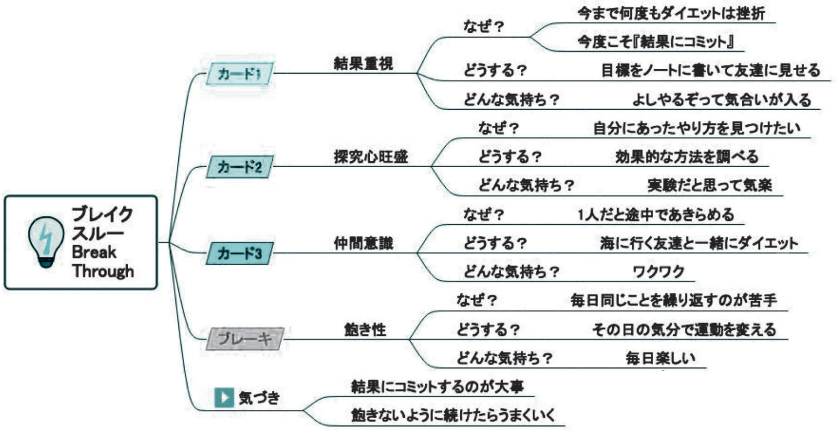
2. ブレイクスルー

①カード選択	マネージャー：「この目標を達成するために必要だと思うカードを３枚選んでください。カードには説明、イラスト、キーワードが書かれていますが、すべてに当てはまらなくても大丈夫です。ピンときたものを選びましょう」 メンバー　：「（カードを選択）終わりました」 マネージャー：「では、重要度が高いと思う順番に選んだカードを教えてください。その時『赤の13番、有言実行』のように、色、番号、囲みの内側のキーワードをお伝えください」 メンバー　：「選びました！１番目が赤の11番『結果重視』、２番目が青の12番『探究心旺盛』、３番目が緑の10番『仲間意識』です」

<table>
<tr><td></td><td>
</td></tr>
<tr><td>②プログラムの書き換え</td><td>マネージャー：「そうなんですね。じゃあ、1番目の赤の『結果重視』を選んだ理由を教えてください」
メンバー　：「今まで何度もダイエットは挫折しているんで今度こそ『結果にコミット』してやるぞという気持ちでいこうと思います」
マネージャー：「その結果重視を実践するためには、具体的にどんな行動をしたらよいですか？」
メンバー　：「目標をノートに書いて、友達に見せます！」
マネージャー：「おお、すごい！その行動ができたらどんな気持ちになりますか？」
メンバー　：「よしやるぞって気合いが入ります」
マネージャー：「山田さんは、結果にコミットするために（思考）、目標をノートに書いて、友達に見せると（行動）、よしやるぞって気合いが入るんですね（感情）」
メンバー　：「そのとおりです」
（注）2番目、3番目のカードについても同様に行う。</td></tr>
<tr><td>③ブレーキを見つけ備える</td><td>マネージャー：「目標を達成するためにブレーキをかけるカードがあるとすればどれですか？1枚選んでください」
メンバー　：「黄色の1番『飽き性』です」

マネージャー：「なぜそのカードを選んだんですか？」
メンバー　：「毎日同じことを繰り返すのが苦手なんです」
マネージャー：「ではブレーキがかからないようにするためにどんな行動をしますか？」
メンバー　：「その日の気分でどんな運動をするか変えてみます」
マネージャー：「その行動ができたらどんな気持ちになりますか？」
メンバー　：「毎日楽しいって思えます」</td></tr>
</table>

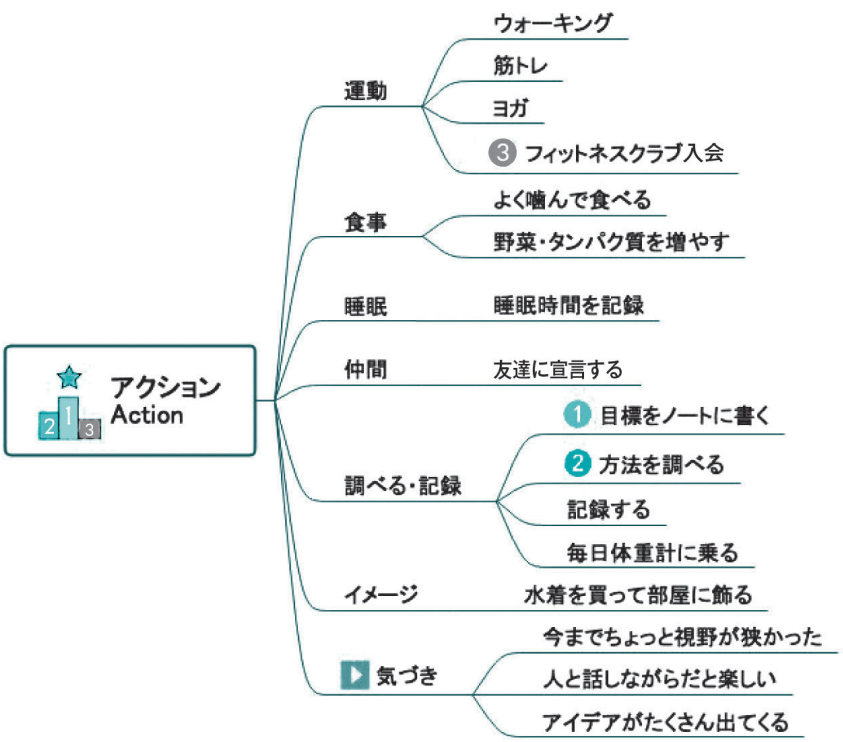
	マネージャー：「山田さんは、毎日同じことを繰り返すのが苦手なので（思考）、その日の気分でどんな運動をするか変えて取り組むことで（行動）、毎日楽しいって思えるんですね（感情）」 メンバー　：「そのとおりです」
④気づき	マネージャー：「ここまで話して、どんなことに気づきましたか？」 メンバー　：「結果にコミットするのが大事で、あとは飽きないように続けたらうまくいくと思いました」



3. アクション

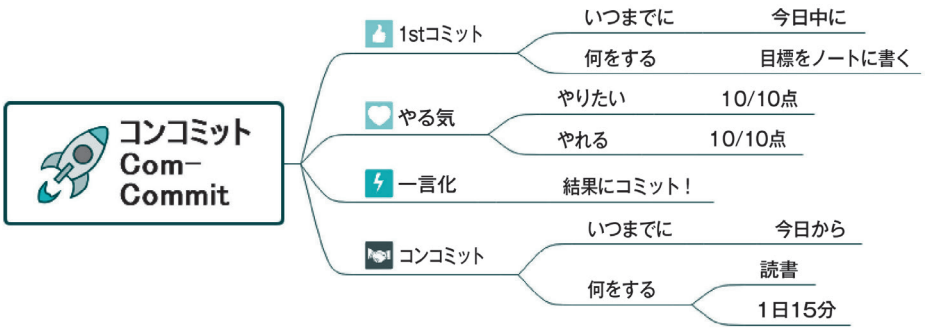
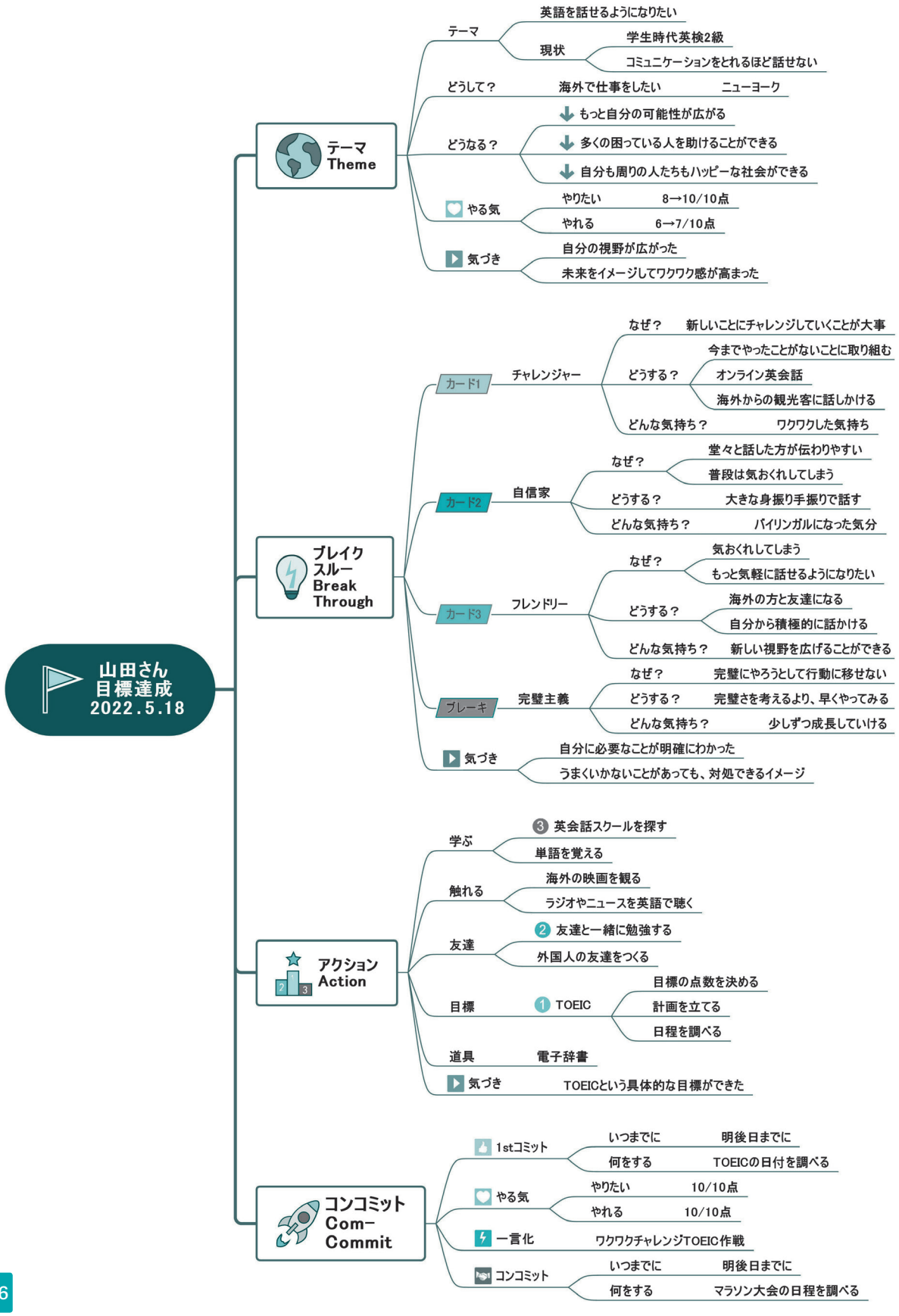
①アイデアの幅を広げる	マネージャー：「では実際にどんなことができそうか、実際にやるかやらないかは一旦置いておいて、なるべくたくさんあげてみましょう。私も気づいたら提案させてもらいます」 メンバー　：「はい、まずはダイエットの方法を調べる、目標をノートに書く」 マネージャー：「うん、それから」 メンバー　：「毎日体重計に乗る、友達に宣言する、ウォーキング…」 マネージャー：「レコーディングダイエットってありますが、記録するのはどうですか？」 メンバー　：「いいですね、私意外とマメなんです（笑）」 マネージャー：「運動についてはどうですか？」 メンバー　：「筋トレとかヨガ、フィットネスクラブに入会とか」 マネージャー：「いいですね、睡眠もダイエットには大事らしいです。睡眠時間を記録してもいいかも…食事についてはどうですか？」

	メンバー　：「食べるのが速いのでよく噛んで食べるとか、野菜やタンパク質を増やしたほうがいいって聞きました」 マネージャー：「夏に海に行くって言ってたけど何かそれに関してありますか？」 メンバー　：「新しい水着を先に買っちゃおうかな。部屋に飾っておいたらやる気出そうです」
②アイデアをまとめる	マネージャー：「ナイスアイデア！じゃあ、ここまで出たアクションを少し整理してみましょう。運動は、ウォーキング、筋トレ、ヨガ、フィットネスクラブ入会、食事は…」
③優先順位をつける	マネージャー：「これらのアクションから３つ選んで、ホップ、ステップ、ジャンプのように優先順位をつけるとしたらどうなりますか？」 メンバー　：「目標をノートに書く、ダイエットの方法を調べる、フィットネスクラブ入会です」
④気づき	マネージャー：「ここまで話して、どんなことに気づきましたか？」 メンバー　：「今までちょっと視野が狭かったなと気づきました」 マネージャー：「ほかにはありますか？」 メンバー　：「人と話しながらだと楽しいし、アイデアがたくさん出てきます」



4. コンコミット

①ファーストコミット	マネージャー：「アクションの中から２、３日中に始められる最初の１歩の行動を決めましょう。簡単なことで構いません。いつまでに何をしますか？」 メンバー　：「まずは今日中に目標をノートに書きます」
②やりたい・やれるを数値化	マネージャー：「ここまで話して、あらためてダイエットをやりたいという気持ちは10点満点で何点ですか？」 メンバー　：「10点です！」 マネージャー：「ではやれる・できるという気持ちは？」 メンバー　：「10点です！！」
③セッションのまとめ	マネージャー：「今日のセッションを一言でまとめるとしたらどんな言葉になりそう？」 メンバー　：「結果にコミット！です」 マネージャー：「山田さんがコミットしてくれたので、僕も応援の意味でコンコミットします。そうですね、じゃあ読んでいない本が山積みなので、今日から１日15分ずつ読みます」 メンバー　：「本当ですか、やる気がさらに増しました」 マネージャー：「嬉しいですね！じゃあ、最初のアクションを実行したら報告してくださいね。私も報告します」 メンバー　：「わかりました」



目標達成セッションのマインドマップ全体図