

組織成長を促す 1on1面談実施ワーク

1

【組織成長を促す1on1面談実施ワーク】

1.解説

「これからご紹介するのは、四半期に1回、定期的にメンバーと面談を行うことで、確実に組織成長を実現できる面談ツールです。効果を確認頂くためにも、実際に面談を実施した上で、ポイントを共有し、皆さんが現場でメンバーと実施できるようにします」

個人と組織の成長を促す面談ツール活用ワーク

■ 個人と組織の成長を促す面談ツール

<実施方法>

1回目: A B
 ヒアリング+記入 話す
2回目: 話す ヒアリング+記入

終了したら、記入したシートを相手に渡す

ステップアップシート		
部門:		
氏名:		
※意見聴取の		
相手側	A ()	そう来た感聴取
日本の状況		
担当エリアの状況		
業界の状況		
自社の状況		
※話し手(聴取)を上げる、聴取を受ける人のため(聴取、止め、改善する)		
聴取		
止め		
改善する		
※話し手(聴取)を上げる、自由に話す、聴取(聴取、止め)		
自由に話す事		
聴取(聴取、止め)		
※話し手(聴取)を上げる、自由に話す、聴取(聴取、止め)		
自由に話す事		
聴取(聴取、止め)		

2

【ステップアップシート】

1. 解説

「ステップアップシートというシートを活用します。部下やメンバーと1対1でコミュニケーションを取りながら、部下が話す内容を皆さんが書きとっていくシートです。簡単なシートですが、普段皆さんが聞き取れない貴重な意見やアイデア、メンバーの声を拾うことができ、組織の人間関係や仕組み、取り組みなどの改善につなげることで組織成長につながります。

やり方は、最低でも四半期に1回は実施します。景気動向の欄については、

確認し、横に記入します。

その下は、それぞれの項目について部下・メンバーが話すことを書いていきます。営業部門でなくても視点・視座を引き上げるという観点で考えてもらいます。事務方などでも意外に色々考えていることがわかり、取り入れることでモチベーション向上や組織改善につながることも多々あります。

ポイントは、その場でコミュニケーションを取りながら相手の話すことを皆さんが掘り下げながら書くことです

になります」

含め色んなことが明確

個人と組織の成長を促す面談ツール活用ワーク

■ 仕組化

<効果>

- ・暗黙知の形式知化
 - ・ **の引き上げ**
- ・改善点抽出→
- ・逸材発掘

<ポイント>

- ① **見極めること**
- ②
- ③ **シンプルかつ分かり易いこと**
(**、が基本**)
- ④ **(事実の共有)**

ステップアップシート

部門:
氏名:

※意見交換の

改善点	ア()	どう考えたいか
日本の現状		
担当エリアの現状		
業界の現状		
自社の現状		

※向上(課題)を上げる、改善点(課題)を定める(課題)、止める、改善する

継続	
止める	
改善する	

※向上(課題)を上げる(課題)、自決(改善)する(課題)、誰かに依頼(課題)

自決(改善)する	
誰かに依頼(課題)	

※改善点(課題)を定める(課題)、自決(改善)する(課題)、誰かに依頼(課題)

自決(改善)する	
誰かに依頼(課題)	

4

【ステップアップシート】

1. ワーク後の解説<効果>

「組織成長を促すことができる、ということがお分かり頂けたでしょうか。景気の動向は面白くて、同じ部門なのに、メンバーによって捉え方が異なります。色々分かることがあります」

- ・暗黙知の形式知化: **の引き上げにつながります。**
- ・ **の引き上げ: 四半期毎に実施していると景気や組織のことに対して気を配るようになり**
もレベルがあがってきます。
- ・改善点⇒ **: 一人一人と実施する中で共通項が多いものについては、改善することで組織成長につながります。**
確実な変化・成長につながります。
- ・逸材発掘: 1対1の面談だから拾える声があります。普段 **分かたりします。**

「最初にお伝えしたように、事前準備ではなくその場でやるからこそ分かることが多々あります」

2. ポイント解説

- 「①必要だから全てやるのがいい訳ではありません。 **実施しましょう**
- ②数名にはメリットがあるが、 **考える必要があります。**
- ③システム切り替えや制度の導入で、 **シンプルで分かりやすいことが重要です。**
- ④フィードバックが重要: **一番重要なことです。**

どう捉え、どうするのかを共有しましょう。

可能であれば正社員のみならず組織にいる非正規社員にも実施することをお勧めします。
すごく喜ばれるし、一体感・モチベーションが高まります」