

経営トピックス

Management topics



社員の成長を促し生産性向上を！
～lon1ミーティングの効果的な実践法～

町田市経営診断協会 西本 哲(中小企業診断士)

lon1(ワン・オン・ワン)ミーティング(以下、lon1と略す)をご存じでしょうか？これは「部下の成長を目的とした上司と部下の1対1の、定期的、継続的な面談」です。世界中の多くの企業で導入が進んでいいます。様々な効果のあるlon1、以下では私の数百回のlon1の経験から効果的だった実践法を紹介いたします。

●**こんな悩みはございませんか？**

(1)成長…「折角採用した人材が期待通り成長していない」。多くの経営者が悩まれているのではないのでしょうか。lon1では、定期的、継続的な面談を通して短サイクルでPDCA(行動の軌道修正)を回し、部下の経験・学習による成長を促します。

(2)人間関係…「社員どうしの人間関

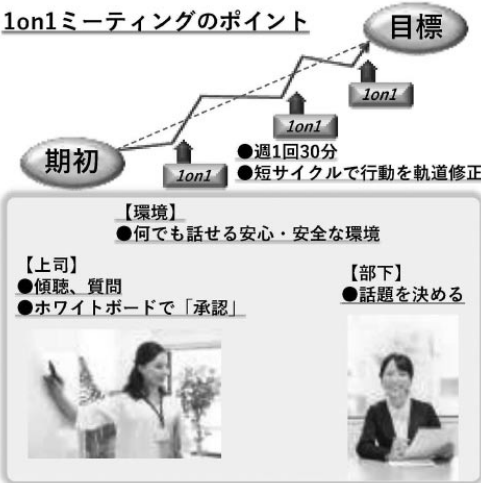
係が悪く、情報伝達が滞り、問題発覚の遅延やメンタル問題等が発生している」。lon1では、対話を通じて信頼関係を醸成することで、人間関係が改善します。

(3)突然の離職…「優秀な社員が突然辞めてしまう」。こちらも経営者にとって頭の痛い問題です。lon1で、部下の悩みや将来のキャリアについて話し合うことで、部下自身が会社で成長できることを認識します。これにより突然の離職を抑止できます。

以上のように、社員の成長による仕事の質の向上や、人間関係改善による仕事の効率改善により、会社全体の生産性を向上することができます。

●**まずは実践してみましよう！**

「lon1の効果は分かった。でも忙しくて時間もないし、やり方も分か



らない」という声をよく聞きます。ここでは明日からできる実践法を紹介いたします。

(1)具体的実践法

- ①頻度・時間…1人週に1回30分。
- ②環境…何でも話せるよう、プライベートの保てる会議室等で実施します。
- ③話す割合…部下が8割、上司が2割。この時間は部下のための時間、部下に話してもらう時間と考え、上司は聴き役に徹します。
- ④話す内容…主に、(a)プライベートな話等で信頼関係を醸成、(b)期初の目標設定、(c)日常業務の状況、課題、悩み等、(d)会社の方針の共有、(e)部下の長期的なキャリア等について話をします。
- ⑤進め方…最初の5分は、信頼関係構築を主眼に、心身の健康状態の確認(毎回必須)と、プライベートな出来事等を部下に話してもらいます。部下の知らない一面に驚く事も。次の5分で、前回の内容をおさらいします。そして次の15分が、メインの「今日の話題」。ここでは、④の(b)(c)(d)(e)の話をします。最後の5分で、振り返りや宿題を確認します。

なお、「今日の話題」は、部下が決めます。上司は「今日は何について話しますか？」と問いかけて、部下の自由な発言を促します。

⑥上司の聴き方…大切なのは「傾聴」。私が実践し大変有効だったのが、「ホワイトボード」の活用です。上司は部下の話ホワイトボードに書きます。

部下は書かれることで、「発言を聞いてもらえた、承認された」と、感じます。また、発言の見える化で、考えを整理できます。上司は、ホワイトボードのキーワードを指して「具体的には？」とか、「これは今後どうしていきたいの？」といった深掘り質問をします。

最後に、スマホでホワイトボードの写真を撮り、部下と共有します。

(2)ポイント

ポイントは傾聴と質問です。ホワイトボードに書くことで傾聴を表現します。また、短サイクルでPDCAが回るよう適切な質問をしていきます。例えば、「目標に対してはどんな状況？」という質問で目標を常に意識させます。また、実行して失敗したなら、振り返りにより次のアクションを促し、経験・学習による成長に繋がります。

●**こんな効果も！**

部下の成長を目的とするlon1ですが、同時にlon1を通じて上司の成長も期待できます。例えば「コーチングのリーダーシップ」の習得や、商談等の様々な業務で使える「質問力」の向上は、その一例です。

会社全体の生産性向上に繋がるlon1。是非、試してみてください。

【参考】世古詞一 シリコンバレー式最強の育て方―人材マネジメントの新しい常識lon1ミーティング―かんき出版(2017年9月)。