

主催：(株)人材研究所 人事心理塾(第3期):No6

個別対応による部下指導の“1on1ミーティング”の方法とは？

会議方式を改めて、部下との1on1ミーティングを人材育成の視点 から



2019年6月21日

担当講師：匠 英一

(株)人材研究所 顧問研究員

日本ビジネス心理学会：副会長

担当:匠英一の紹介

匠 英一（タクミ エイチ）

所属（株）人材研究所 顧問研究員

デジタルはリッド大学 教授

日本ビジネス心理学会 副会長

専門は心理学・認知科学を軸にしたコンサル、人材開発、マーケティングなど。

1990年に東大の研究者らと（株）認知科学研究所を創設し、主に心理学を応用したコンサル業、とくにアップル社、住友3M、SANKYO、NEC、中央職業能力開発協会などメーカ中心に行く。

95年より通信機器販売企業に就職し、事業企画責任者として、これまでにビジネス心理学会や業界団体の役員を兼任し、検定の団体など15団体創設。著作には、「ビジネス心理学」、「最強の仕事力」、「顧客見える化」、ほか計50冊ほどあり。

このイメージは、現在表示できません。



今回のねらい

▼ポイント

部下とのプライベートでホットな対話の時間を週に一度行う方法には、どんな効果があるのか。

IT系企業でコーチング心理学がブームになってきた米国での実践例も参考にしながら、ロープレしながらフィードバックや質問の仕方も学ぶ。

＊ 推薦図書＝世古詞一著『シリコンバレー式 最強の育て方』



● 1on1ミーティングの目的と原理は何か？

1on1ミーティングの目的と原理

■1on1ミーティングの軸となるもの

1) 経験を振り返る“内省”と“在りたい姿”を描くことを軸にする

⇒⇒価値観や“志し”といった当人の“想い”を大事にする

2) 当人の自律心と“内発的動機づけ”を軸にする

⇒⇒上司は「教える」のではなく、傾聴して問題解決を援助する

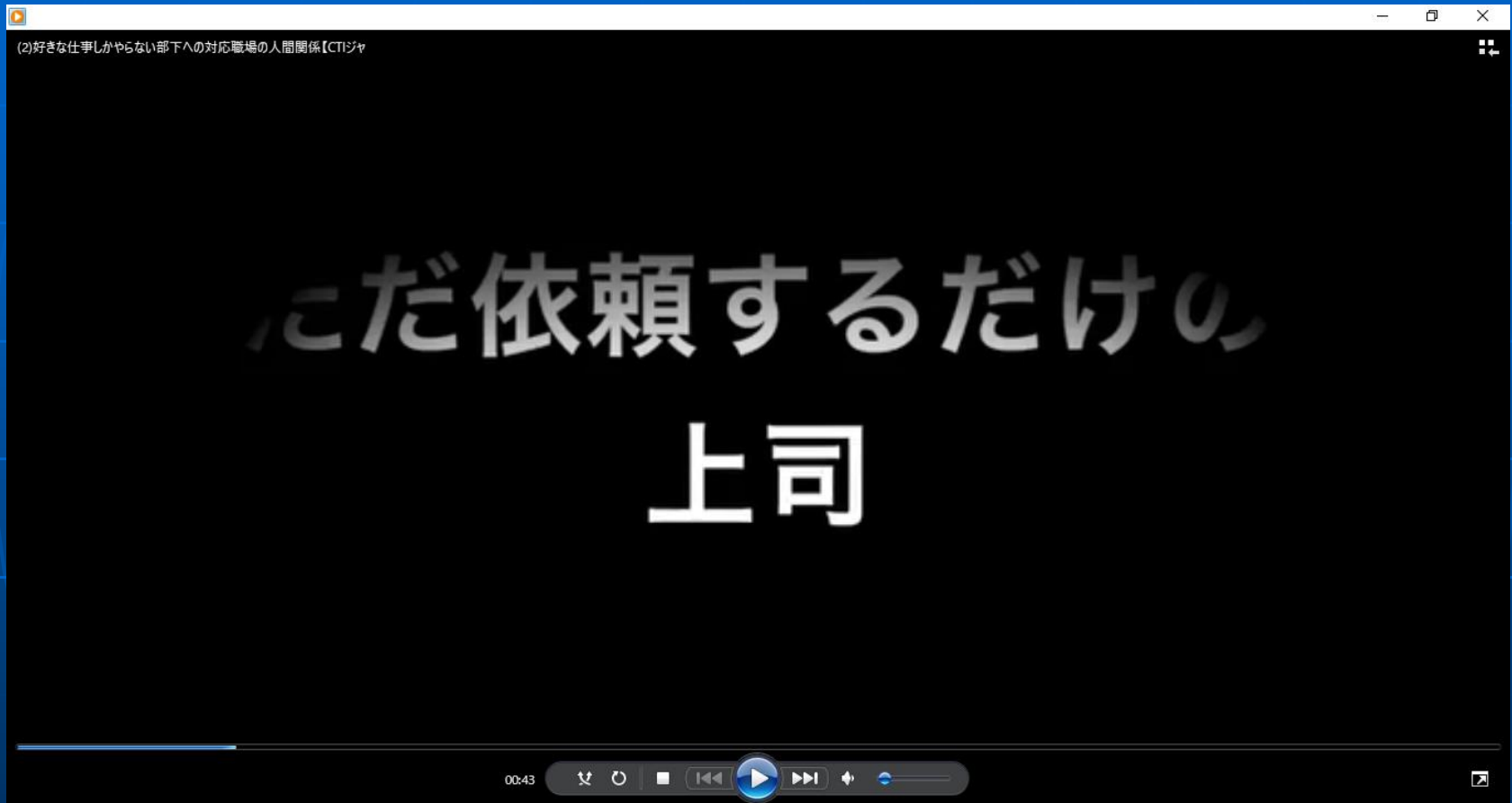
3) 当人が自己の弱みを出せて本音と言える“場”を軸にする

⇒⇒弱みを出せることが自己信頼性につながることを理解する

1on1ミーティングの目的と原理



1on1ミーティングの目的と原理





● 1on1ミーティングの実践法と課題

ビジネス心理からみた1on1ミーティングの課題

■ビジネス心理からみた1on1ミーティングの実践ポイント

- ✓EQ: 劣等感は「ネガティブ要因」でなく、「ポジティブ要因」にできる
- ✓AQ: 「できない原因探し」ではなく、「できる行動探し」をする
- ✓OQ: 「課題の達成」ではなく、「心の達成」(マインドフル)をめざす
- ✓IQ: 「知識学習」ではなく、「経験学習」を軸にする
- ✓SQ: 人の助けを「要求」のではなく、人の違う見方を「共有」する

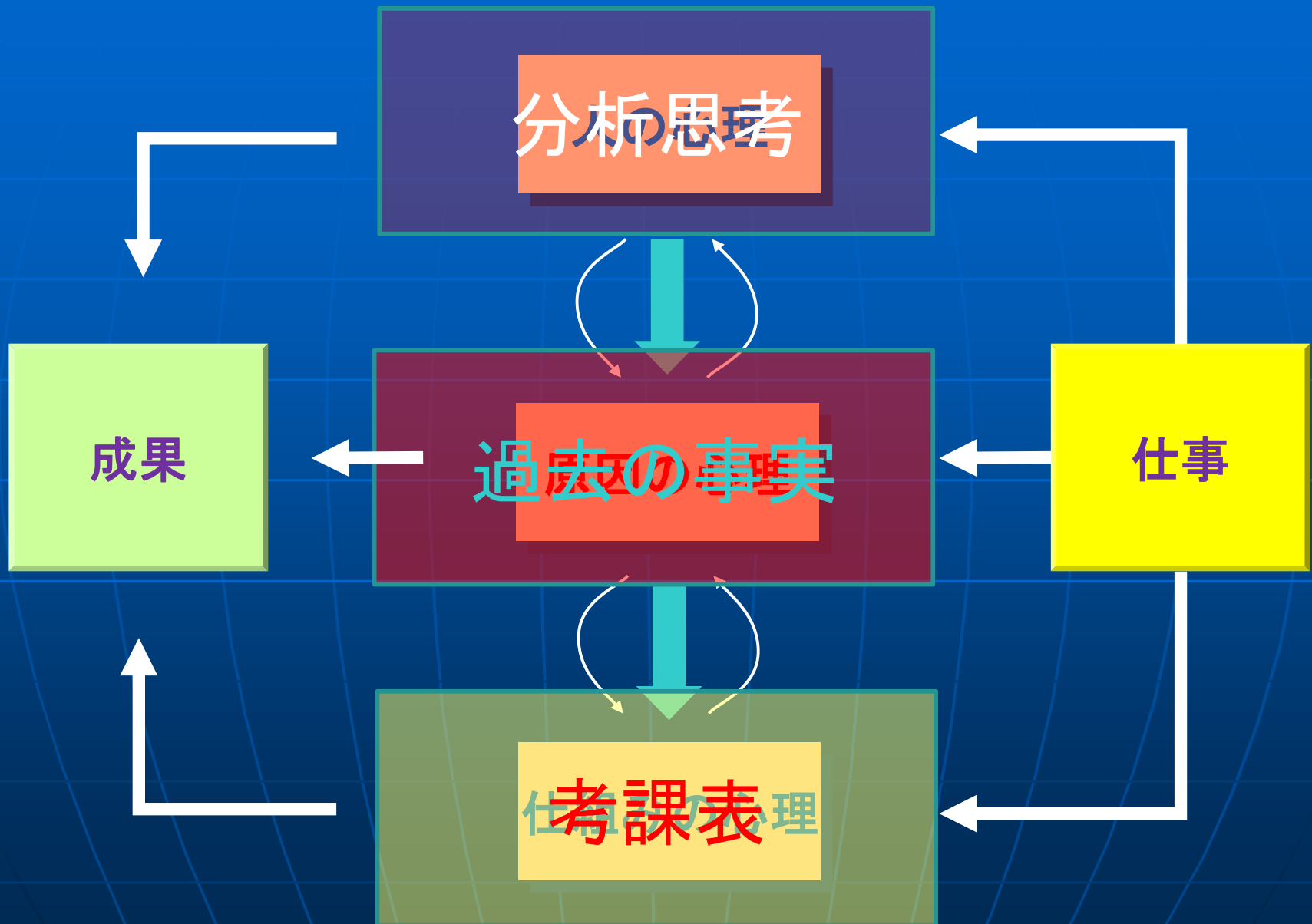
ビジネス心理からみた1on1ミーティングの課題

■ EQ: 劣等感は「ネガティブ要因」でなく「ポジティブ要因」にできる

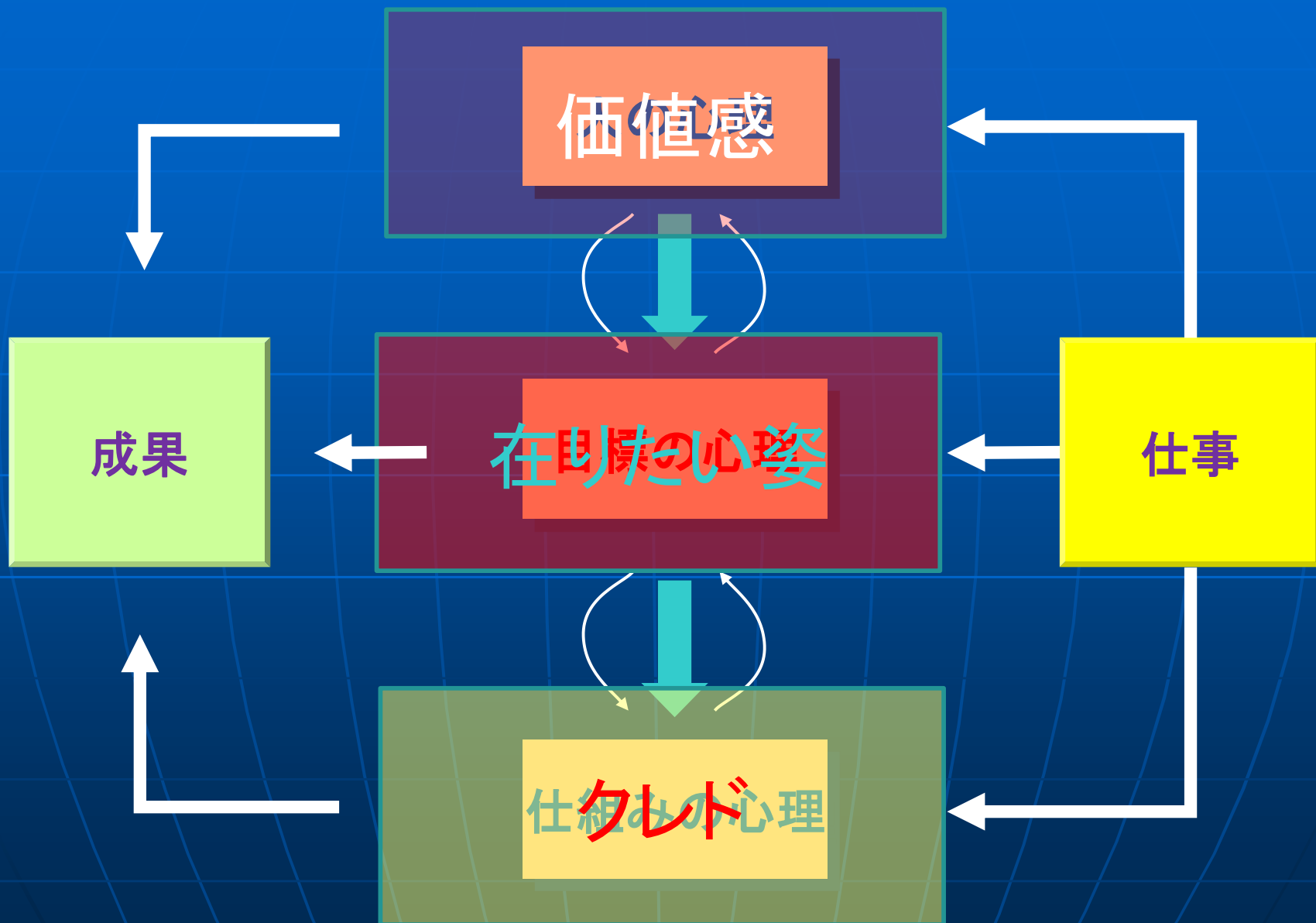
⇒劣等感を”ネガティブ要因”とみなしてしまう理由は？

- ✓できない自分やダメな自分を認めたくない
- ✓現状維持バイアスが働いて自分は変わらないと思い込む

参考／対話プロセス：従来のやり方



参考／対話プロセス:ビジネス心理のやり方



今後の課題

■コーチング心理法としての1on1ミーティングに向けて

1: 心理的内容の科学的根拠を示す

5Qのレベルに対応したを1on1ミーティングの方法を確立する

2: 省察(リフレクション)の実践的な対話ツールを開発する

当人の経験・思考を見直し教訓を得ることを仕組み化する

3: 会議の場以外でも成長マインドの育成に役立つ場を創る

自己成長を軸にした評価とそのための仕組みを構築する

参考文献



松丘 啓司



小倉 広

人事心理塾（第3期第7回）のご案内

■人事心理塾第7回：2019年07月19日(木)／時間：19:00～21:15

▼テーマ

“理念”を軸とした経営戦略としての人事の役割・仕事とは何か？

▼ポイント

“理念”とはミッション、ビジョン、バリューの総合したもの、それを経営に活かす視点をロープレしながら理解する。自社の理念を出し合いながら、その活用の仕方や意義が何か、さらにどんな表現の仕方や仕組みが企業成長の要因となるかを実践例と併せて検討する。

* 推薦図書＝坂本光司著

『いい理念経営が会社を変える』（ラグーナ出版）