

特集

スタッフの自律的な成長を促す

1on1

ミーティング

「経験学習」を日常化する人財育成の仕組み

週に一度、短時間、上司と部下が対話の時間を持ち、社員の内省と経験学習^{ワン・オン・ワン}を促す「1on1ミーティング」。

ヤフーでは「社員1人ひとりの才能と情熱を解き放つ」というテーマのもと、「1on1」を正式な人事制度として社内に導入し、6000人の社員を対象に全社で実施。人財育成と組織マネジメントの手法として成果を挙げており、現在では多くの企業が「1on1」を導入しています。

上司が良質な問いを投げかけることで、部下は、経験を振り返り、課題を掘り下げて考え、自ら気づく自律型の人財に成長していきます。つまり、「1on1」とは、職場における「経験学習サイクル」を日常的に回すための仕組みなのです。また、部下とのコミュニケーションが活発になるため、組織マネジメントにも相乗的な効果をもたらします。

本特集では、ヤフーで1on1ミーティングの導入を推進し、『ヤフーの1on1—部下を成長させるコミュニケーションの技法』（ダイヤモンド社）の著書もある本間浩輔氏監修のもと、1on1ミーティングの基本から看護管理者が実践する際のポイントまでを解説します。