

「1on1」という言葉聞いたことがあるだろうか。上司と部下による1対1の定期的なミーティングのことで、2012年にヤフーが導入して注目を集めた。同社は1on1を「社員の経験学習の促進」と「社員の才能と情熱を解き放つ」ための手段と位置付けている。

このように、業務遂行や成果創出ではなく、人材育成を目的とするのが1on1の最大の特徴だ。近年、職場のコミュニケーションの低下を危惧する声も多いが、1on1を通じて上司と部下が信頼関係を醸成し、相互理解を深めたうえで効果的な人材育成につながるというのが本質的な狙いといえる。

1on1の目的である「経験学習の促進」だが、組織行動学者のコルブ氏が提唱する経験学習

## 注目の「1on1」

### HR Human Resources マネジメントを考える



早大卒。2006年三菱UFJリサーチ&コンサルティング入社。企業の人事制度改革、グループ再編など、組織人事のコンサルティングに従事。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング  
シニアエキスパート

祖父江 万里子氏

モデルと通じるところがから営業訪問する。コルブ氏によれば、経験から学ぶ学習プロセスは以下の要素の循環によるとされている。一例を挙げよう。

- ① 具体的経験（営業で失敗した）
- ② 経験を振り返る内省的観察（営業先の情報を調べていなかった）
- ③ 経験から得た教訓の抽象的概念化（相手のことを研究・理解していない）
- ④ 教訓による能動的実践（次はIR情報を見てた内省となり、外部から

## 個性生かす育成に活用

の刺激を得た振り返りが可能となる。すかったと思われる。しかし、キャリアやラ

そして、上司がより重要な役割を果たすことになるのが③のステップ。経験から学びを得る急激に変化していて、画

には客観的で分析的な思考が必要だ。時には批判的な視点も求められる。求められるようになってきた。1on1は部下を

対話者になる。最もよく知る上司がパー

上司は部下の能力や個性に応じた問いかけを通じて、より効率的な成長を促せる。これこそが1on1の核となる狙いであり、人材育成に有効だとされる理由だ。

近年、1on1が注目されている背景には、社員と業務の多様化がある。1の導入を検討する企業では、特に上司に目的を

理解してもらうことが重要だ。また、面談の進め方といった必要なスキルを身につける機会を設けるなど万全の準備も欠かせない。