

# 続・心理的安全性のつくりかた interview

vol.1



外商部 営業第1部営業2課  
マネージャー  
長谷田 皓平さん

面談はマイナスな時間ではない。  
みなさんにとっていい明日になるために、  
一緒に向き合う時間にしていきたい。

継続的な1on1を通じて、個人の成長と組織の成果を結び付ける取り組みを実践している、外商部マネージャーの長谷田さんに、メンバーとの対話に込められた想いを伺いました。

## 外商部は1on1の実施率が高いことが印象的です。長谷田さんが捉えている1on1の重要性は？

- 1on1や面談は、「個人の成長と組織の成果をつなぐ場」であると捉えています。メンバーにとって自分自身の働きが会社全体の為になっていることを実感するためにも、日々の面談で5つの効果が得られるように取り組んでいます。

### ①コミュニケーションの土台づくり

…業務報告だけでは見えにくい気持ちや課題を引き出せる。

### ②業務の進捗・課題の共有

…チームや個人の目標に対して、今どこにいるかを確認。

### ③成長支援

…本人のキャリア希望や強み/弱みを理解。

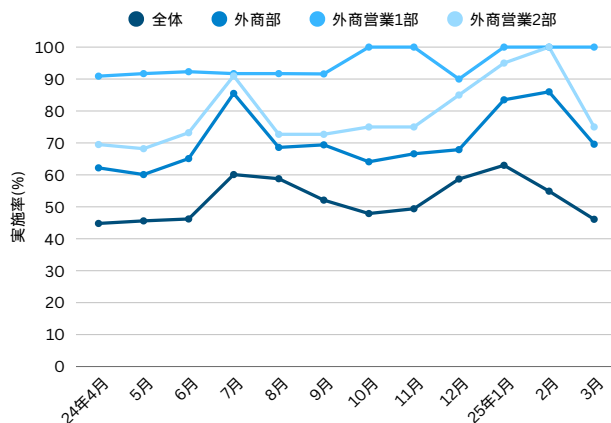
### ④モチベーションの維持・向上

…頑張りや成果を直接承認してもらえ、モチベーション向上。

### ⑤組織の健全性把握

…現場の温度感や課題を見つける「センサー」の役割。

24年度1on1実施率推移 (IMGU調べ)



## “対話”をする時の工夫を教えてください。

- 「アジェンダの開示」「結論から話しその詳細を伝える話し方」「相手が使う言葉の定義を引き出す」3点を意識しています。

### ①「アジェンダの開示」

…事前の日程設定と話す内容（アジェンダ）の開示。

### ②「結論から話し、その詳細を伝える話し方（PREP法）」

…限られた時間内で、話す時間を作るために意識的に用いる。

### ③「相手が使う言葉の定義を引き出す」

…「それは自身にとってどういう状態」が明確にする。

## どのくらいの頻度で1on1を実施していますか？

- 週に1回実施しています。他の部署からすると週1回は多く感じると思いますが、習慣になれば難しくありません。1ヶ月分をまとめてスケジュールを組み立てています。
- メリットは、お互いの記憶が新しいうちに進捗を確認できる点です。自分の部署では週に1回が適切だと思いますが、部署により必要な頻度は様々です。上司部下間で「無理なく対話できる状態」を続けることが何より大切です。

## 「より良い1on1(面談)になる」ために、メンバーができることは？

- 「もっと前向き」に臨んでほしいですね。1on1では予算や目標に対して「できなかった理由」が話題になることが多いです。実際、目標のハードルは高く、メンバーには難しいことに取り組んでいただいています。しかし、そのハードルを乗り越える方法を一緒に考える場が1on1です。失敗や成果が出なかったとしても、「努力をしてきた事実」はあります。大小関わらず自分の日々の取り組みに対して、向き合って臨んでほしいです。