

修士論文

管理職のための 1on1 ミーティングジョブエイドの開発

プランナーとサイドキックの併用で高い研修効果を目指して

Development of 1on1 meeting job aids for managers
Aiming for high training effectiveness with planner and sidekick

熊本大学大学院 社会文化科学教育部 博士前期課程 教授システム学専攻

218-G8805

小野晃裕

主指導：合田 美子 准教授

副指導：鈴木 克明 教授

副指導：戸田 真志 教授

要旨（日本語）

企業をはじめとした様々な組織内で 1on1 ミーティングと呼ばれる面談が行われるようになってきた。これは効果的に人材育成することを目的に管理職である上司と部下の間で行われているものである。

関連したテーマの研修サービスを提供する業者も増えており、筆者が現在所属している企業内においても数年前より外部業者による研修を提供してきた。しかしながら一定の割合でそのスキルを身に着けられない層がある。他社においても一定の割合でこれがうまくできず、機能しないという声を複数の研修提供業者から耳にしていた。

これには以下の 2 つが原因ではないかと考えられた。

- 1) 研修で取り扱うテーマが課題を解決するための内容と合致していないのではないかと
- 2) 研修方法が管理職にとって効果的にスキルを身に着けるアプローチになっていないのではないかと

先行研究において 1on1 ミーティングの構造や一部スキルについては報告されている。しかし具体的な面談プロセスや面談の各ステップで必要なスキルについて特定された報告はない。また面談の質を向上させるために研究者が直接的に介入し、効果を測定した研究事例も報告がない。

そこで本研究では、1on1 ミーティングの全体像や面談プロセス、各ステップで必要なスキルを明らかにし、その上でこれまでに実施してきた研修内容、研修方法は適切だったのかを検証する。

自組織内の管理職へのアンケート結果から、部下の現状分析を行い、目標を立てさせ、現状と目標の間にあるギャップを埋める際に使用する質問スキルがうまく使えていないことがわかった。そこで特に質問をテーマにしたジョブエイドの開発を行った。

ジョブエイドは SME、ID 専門家によるレビューとハイパフォーマーの上司によるレビューを受けて妥当性、有効性があるとの評価を得た。その後、これまでに研修を受けてきたが社内サーベイのスコア結果からスキルが身に着いていないと考えられる上司に実際の面談でこれを使用してもらった。

ジョブエイドを使用した 1on1 ミーティングを評価した結果、当初の目的通り、部下の日常業務の課題に対して気づきを与える質問を投げかける支援に有効であることが明らかになった。

要旨（英語）

Interviews called "one-on-one meetings" are now being conducted within various organizations, including companies. These meetings are held between managers and their subordinates for the purpose of effective human resource development.

There is a growing number of companies that provide training services on related topics, and the company to which the author currently belongs has been providing training by an outside vendor for several years. However, there is a certain percentage of employees who are unable to acquire such skills. Several training providers have told the author that a certain percentage of their clients are also unable to acquire these skills, and that their skills do not work.

We believe that this is due to the following two reasons.

- (1) The topics covered in the training may not match the content to solve problems.
- (2) The training method may not be an effective approach for managers to acquire skills.

Prior studies have reported on the structure of one-on-one meetings and some of the skills involved. However, there are no reports that specify the specific interview process or the skills required for each step of the interview process. There are also no reports of studies in which researchers directly intervened to improve the quality of the meeting and measured the effects.

Therefore, this study aims to clarify the overall picture of one-on-one meetings, the interview process, and the skills required for each step, and then to examine whether the training content and methods used to date have been appropriate.

From the results of a survey of managers in their own organizations, it was found that the questioning skills used in analyzing the current status of subordinates, having them set goals, and closing the gap between the current status and goals were not being used well. Therefore, a job aid was developed specifically on the topic of questioning.

The job aids were reviewed by SMEs, ID specialists, and by high-performing supervisors and found to be valid and effective. It was then used in actual

interviews with supervisors who had received training to date but whose skills were not considered to have been acquired based on internal survey score results.

The results of the evaluation of the one-on-one meetings using the Job Aid revealed that it was effective in supporting the subordinates in asking questions to bring awareness to their daily work issues, as was the original purpose of the program.