

部下の成長につながる

ダイセーグループの 1on1ミーティング

DAISEI GROUP 1on1 MEETING



孝昌社長からのメッセージ

日々の業務大変お疲れさまです。

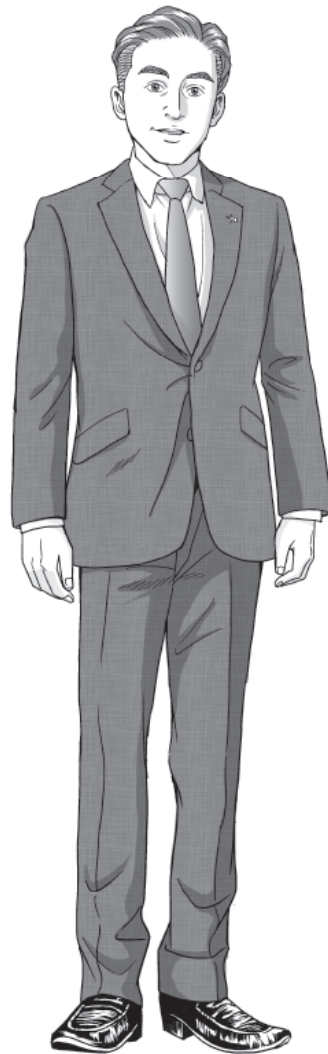
さて、2020年に突然発生したコロナ禍において、私たちの事業環境と生活環境は激変し「1万年に一度の変化」とも言われるほどの時代に突入しました。このような厳しい困難を克服するためには、私たち一人一人の「知恵と力と勇気」を一致させなければなりません。

その時に鍵となるのがone on one meeting です。しかしながら、one on one meeting とは実に奥が深いです。

あなたのチームの相互理解を深めつつ、一人一人の潜在的な強みを引き出すことがone on one meeting の目的なのですが、そのためには正しい論理と正しい手法を身に付ける必要があります。

それが、このたびのマニュアルを発行することに至った背景と理由です。そして、これをキッカケにone on one meeting というダイセーグループの文化が進化向上し、厳しい困難の克服を通じて、一人一人の成長の一助になれば幸いです。

ダイセーホールディングス株式会社
ダイセーエブリー二十四株式会社
代表取締役社長 田中 孝昌

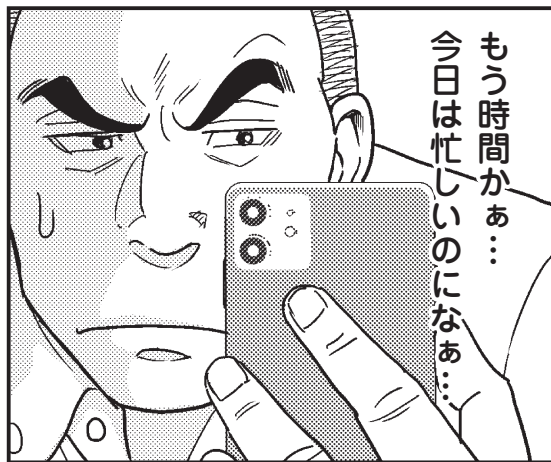


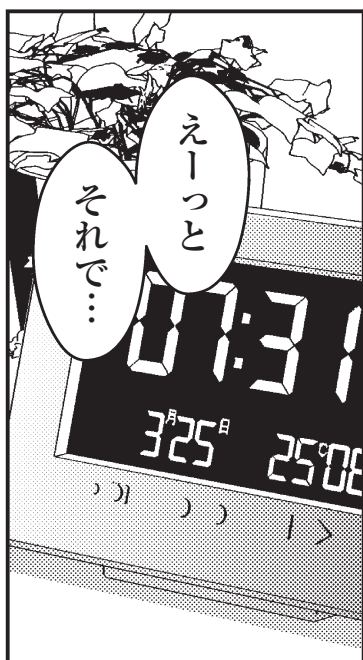
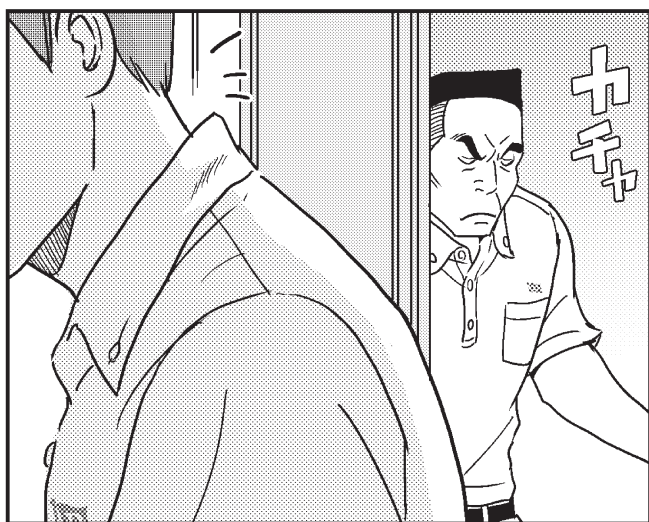
目次

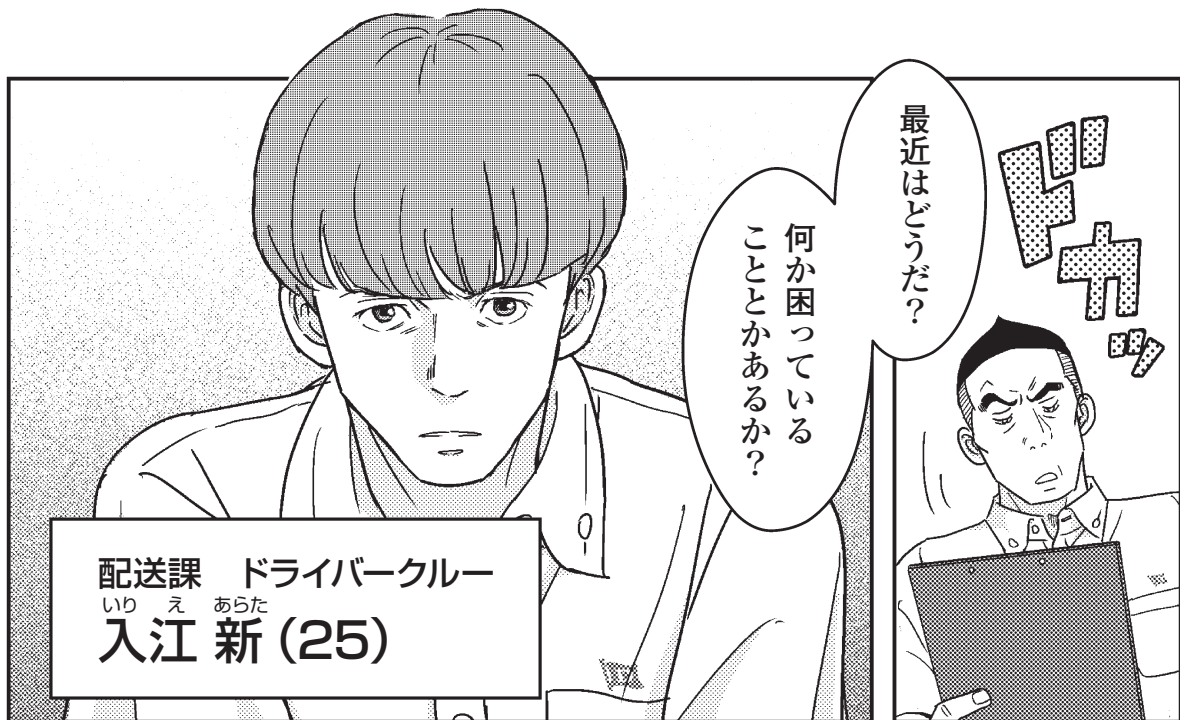
| | |
|---------------------------------------|----|
| 部下の成長につながる ダイセーグループの1on1 ミーティング | 3 |
| マンガでわかる 1on1 ミーティング ケーススタディ | |
| CASE1 ミーティング時の姿勢 | 26 |
| CASE2 話の聴き方 | 28 |
| CASE3 ミーティングの主役 | 30 |



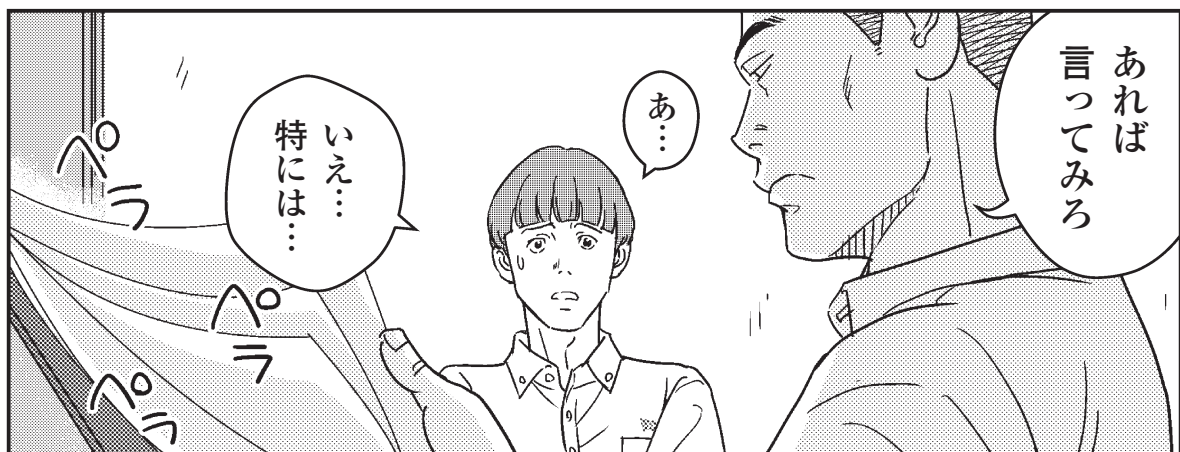
配送課 班長
やす い しん べい
安井 心平 (38)

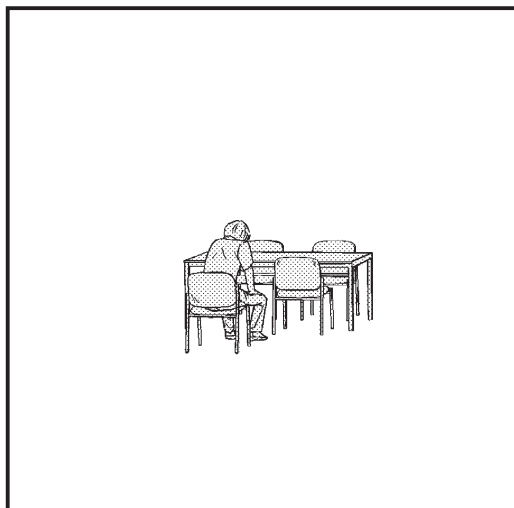


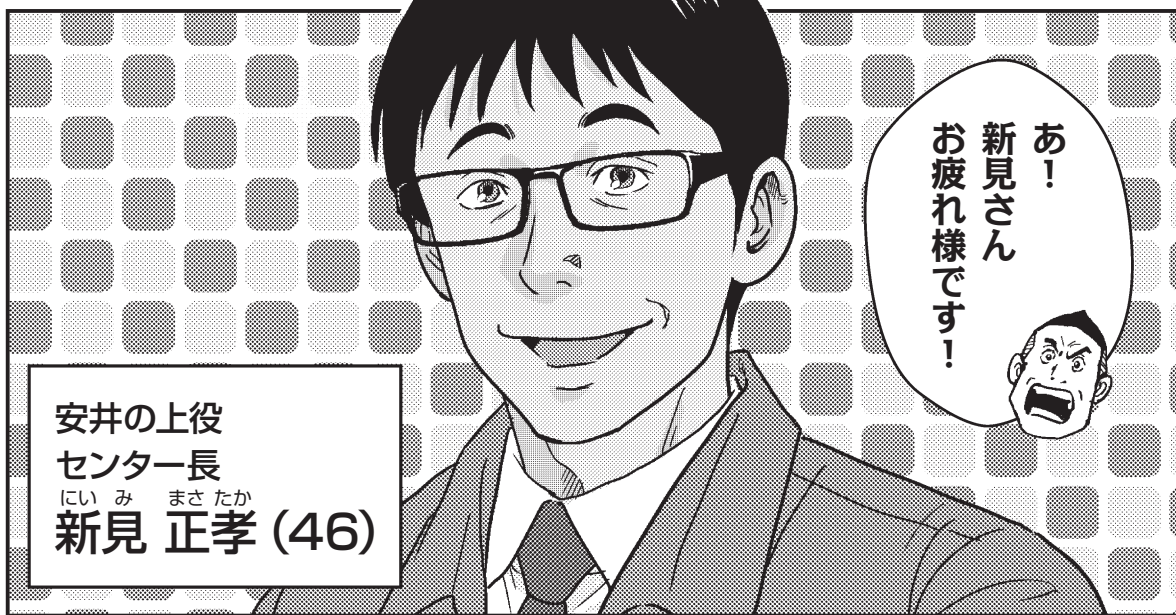




配送課 ドライバークルー
いり え あらた
入江 新 (25)









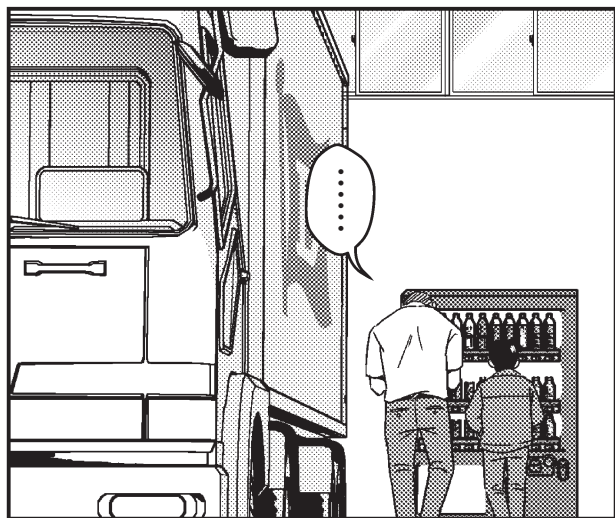
なんでいつもわかるんだ！
この人は……!?

!!



部下との
コミュニケーションで
何か悩まれて
いますか？

もしかして…



……



そうですか…
少し悩んで
いるんですね

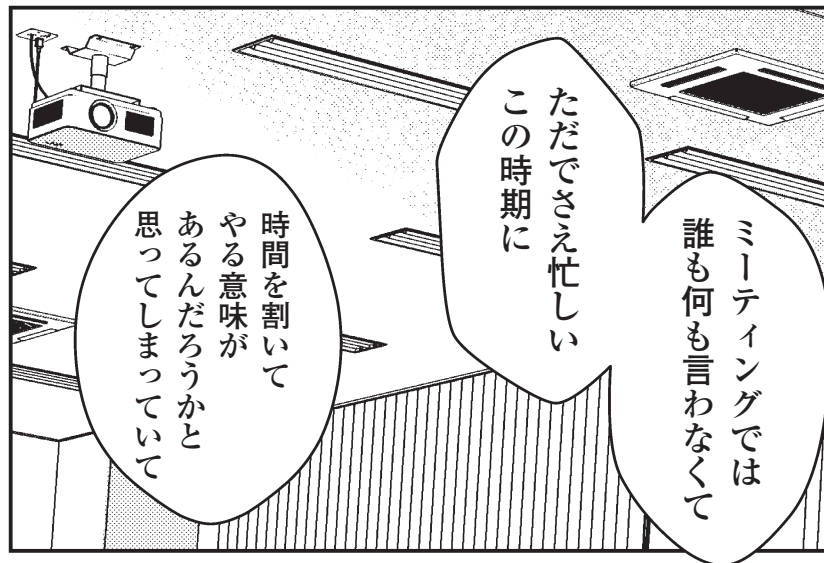
ま、まあ…
多少…

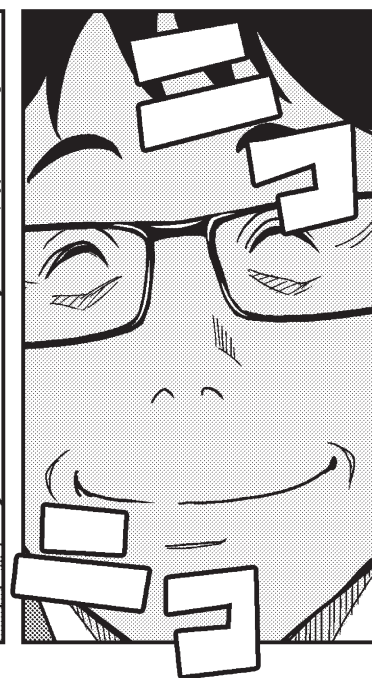
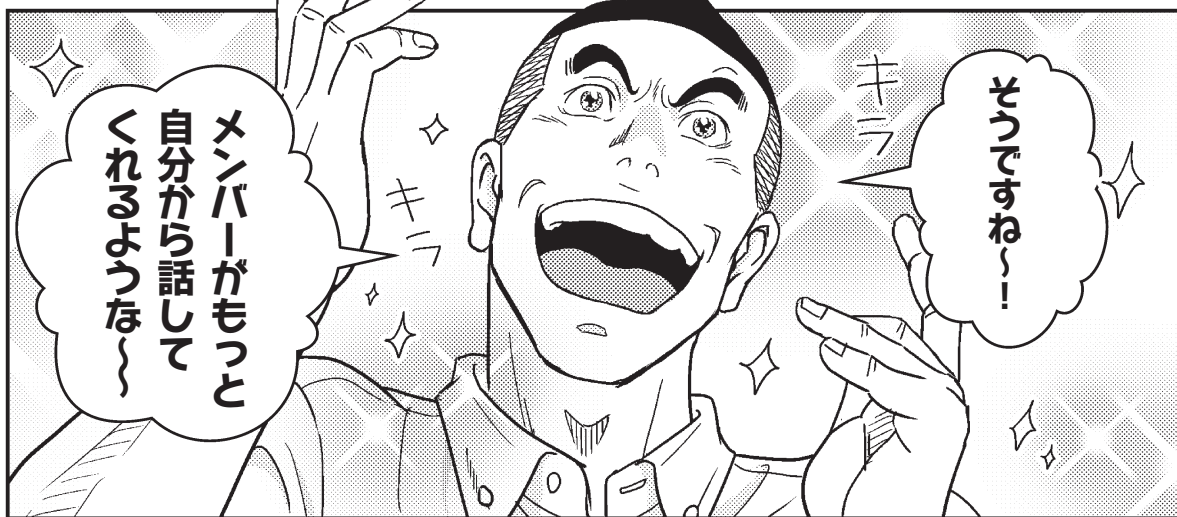


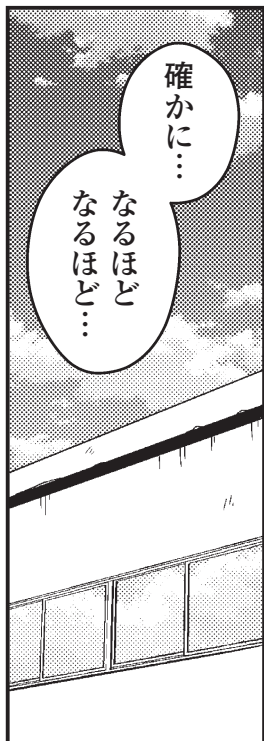
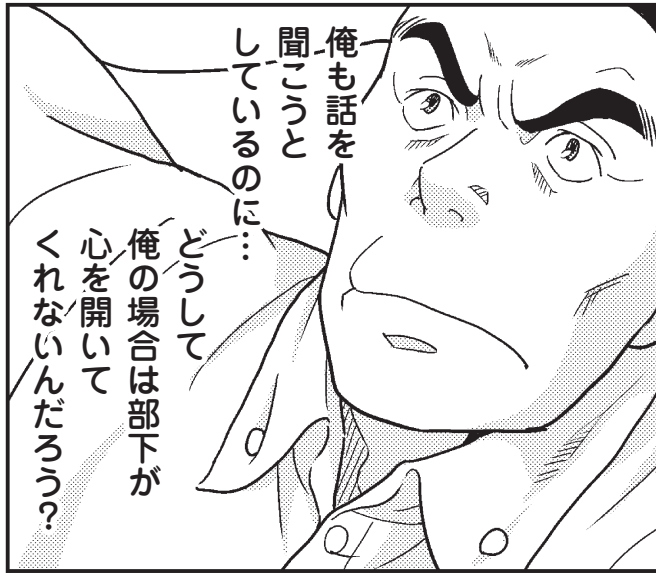
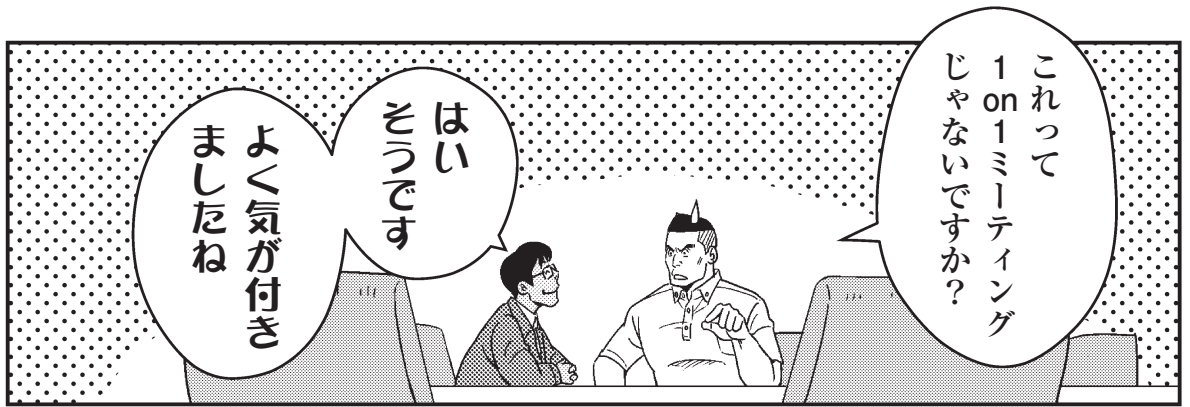
ええ
もちろん

ちょっと
相談に乗って
もらえますか？

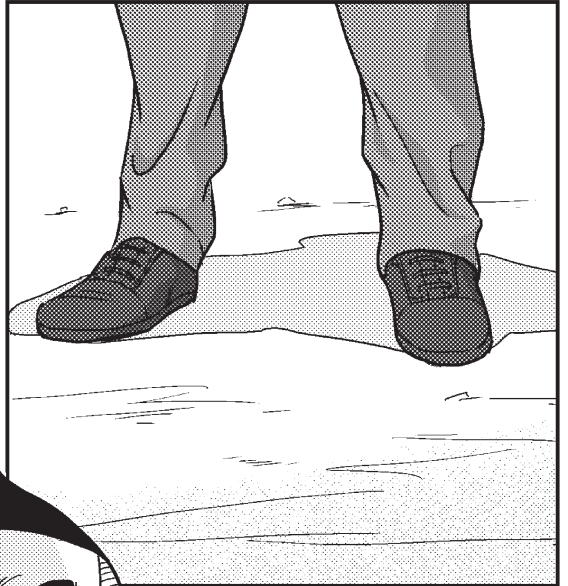
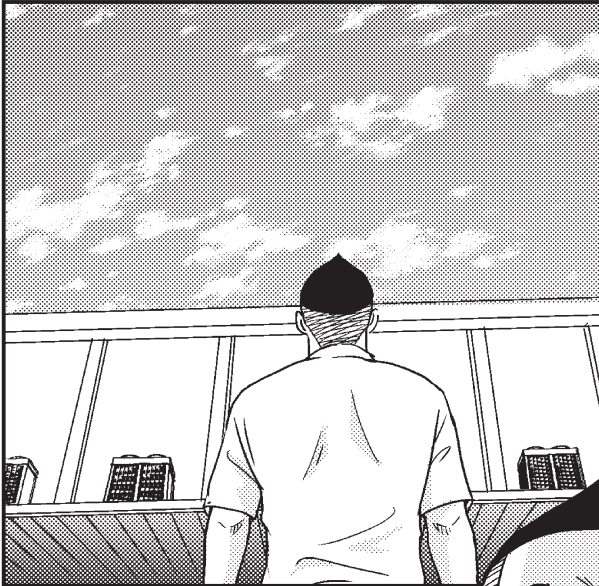
新見さん…

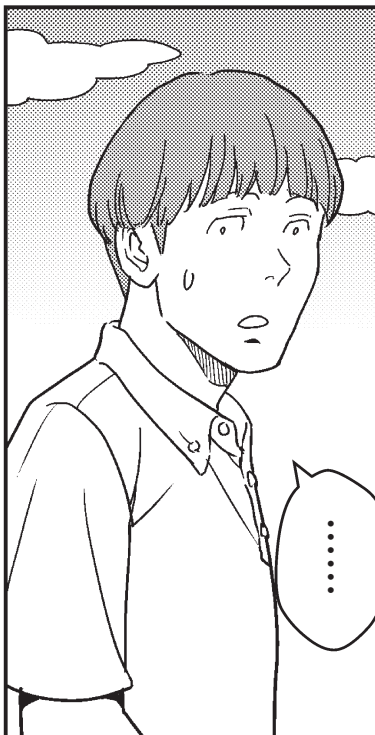
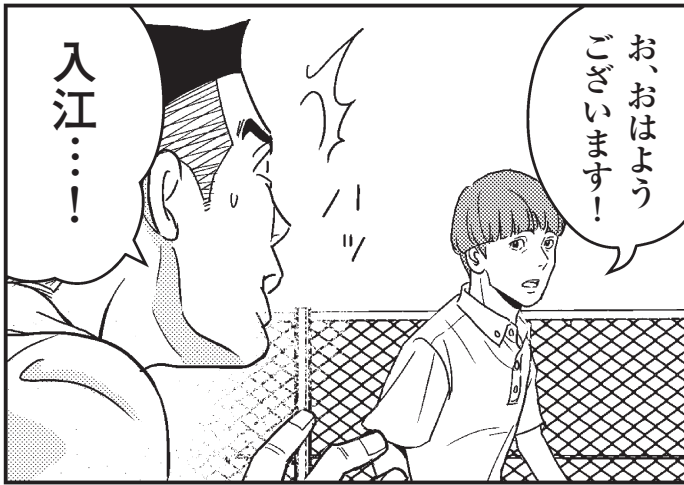
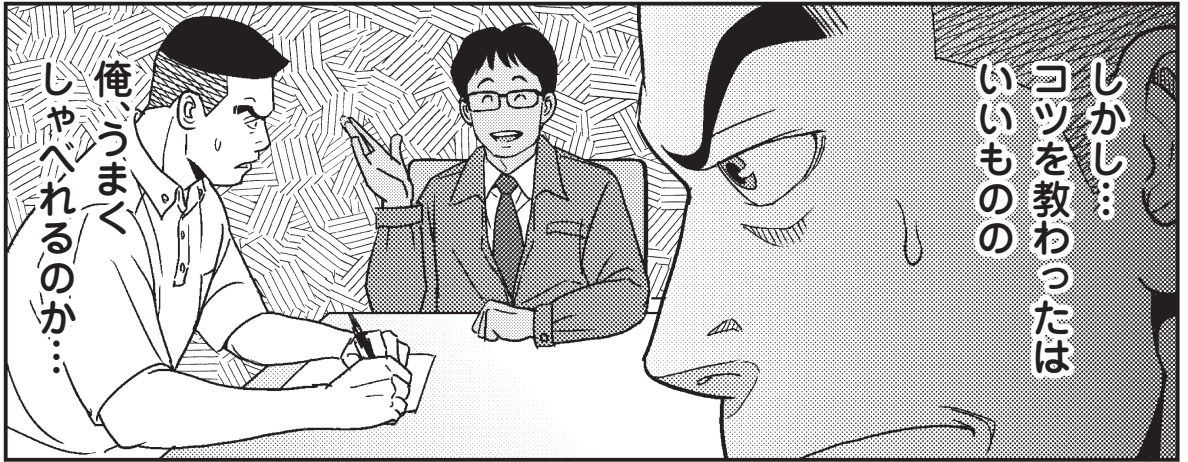


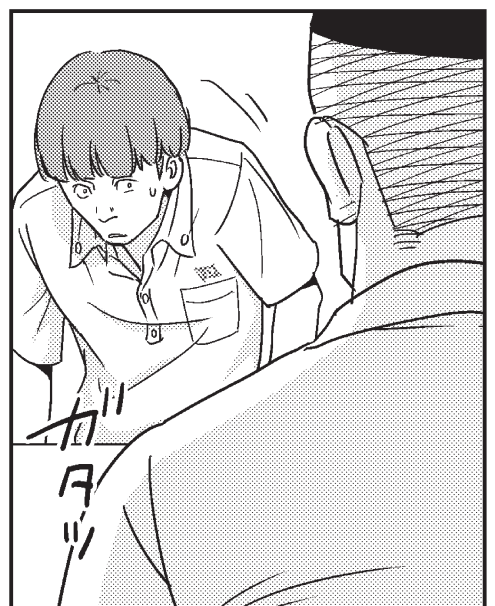
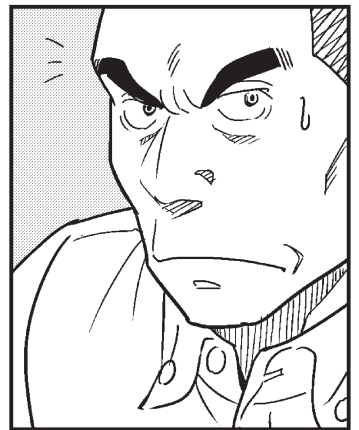
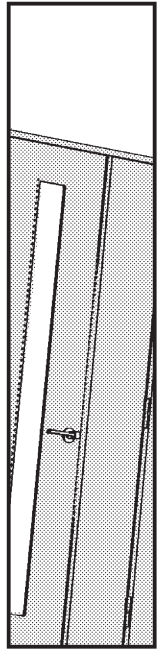


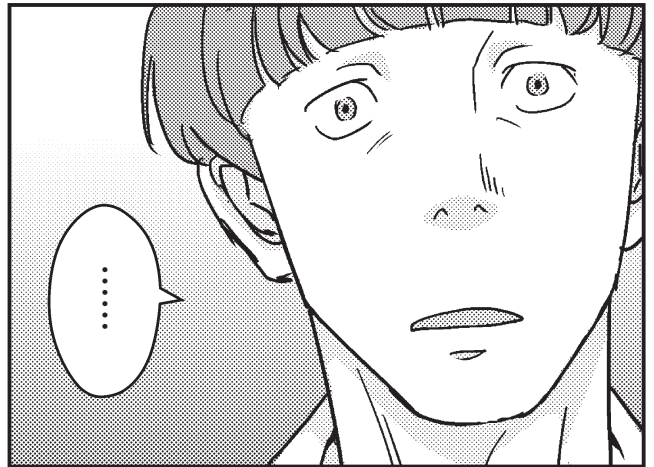
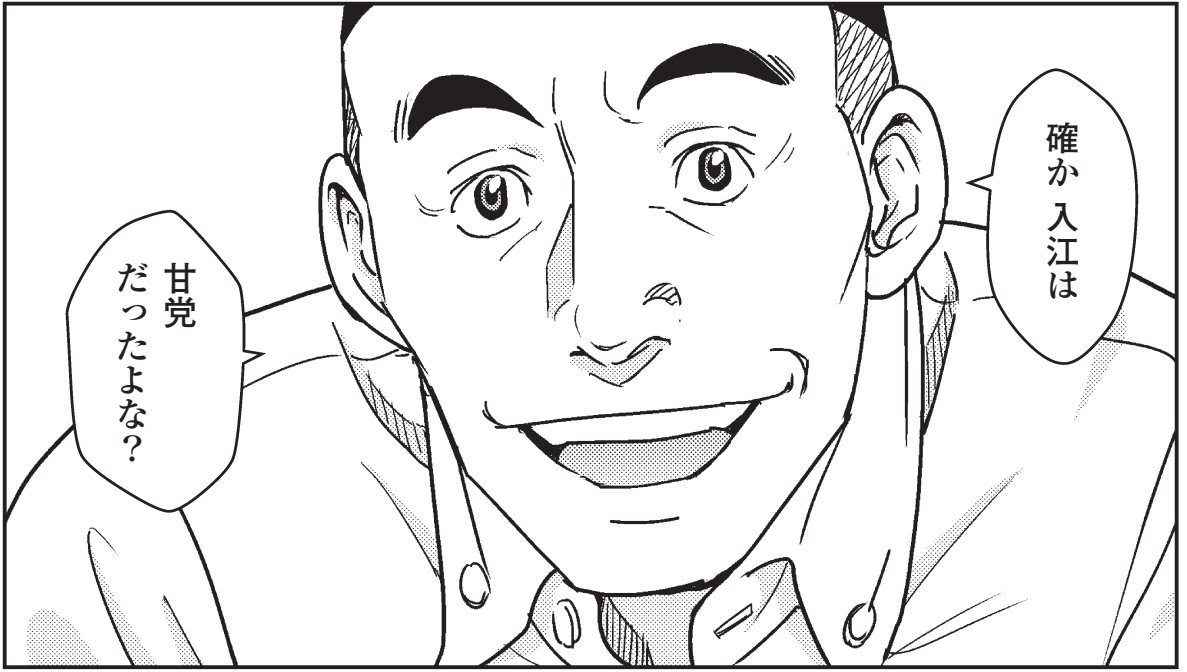


1ヵ月後—
1on1ミーティングの日





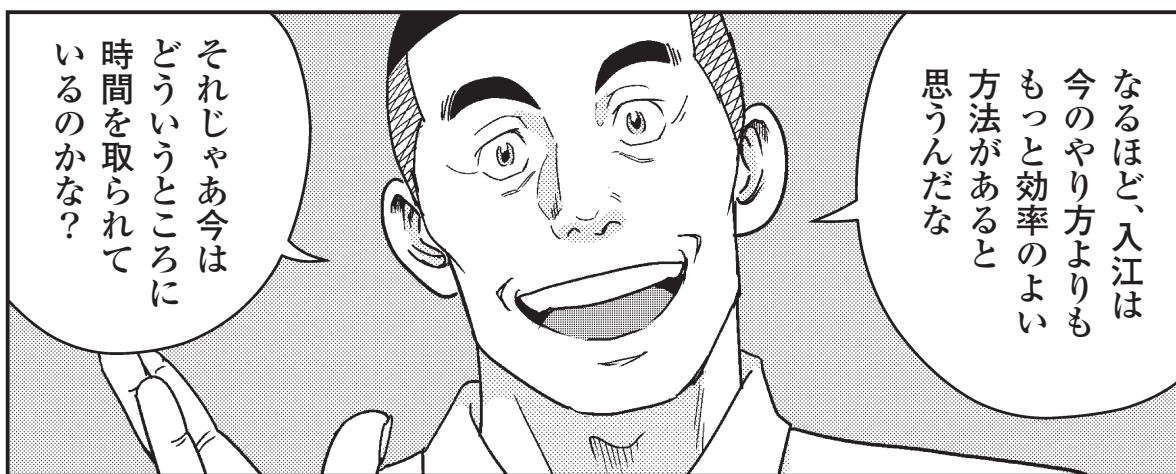
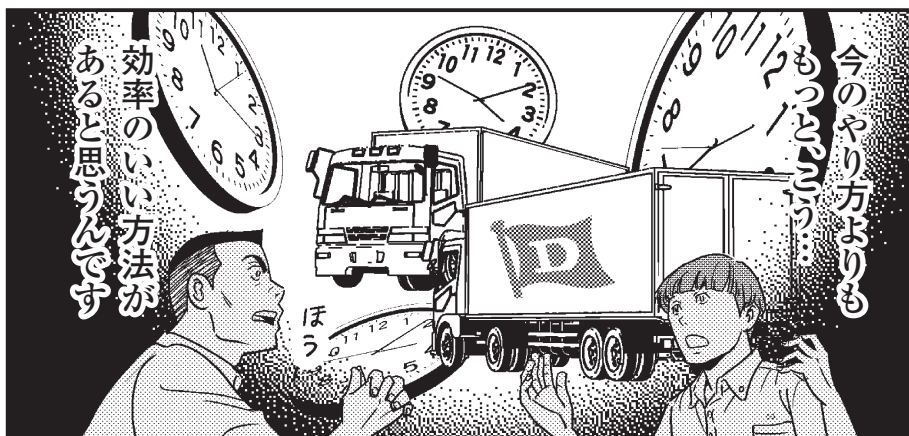




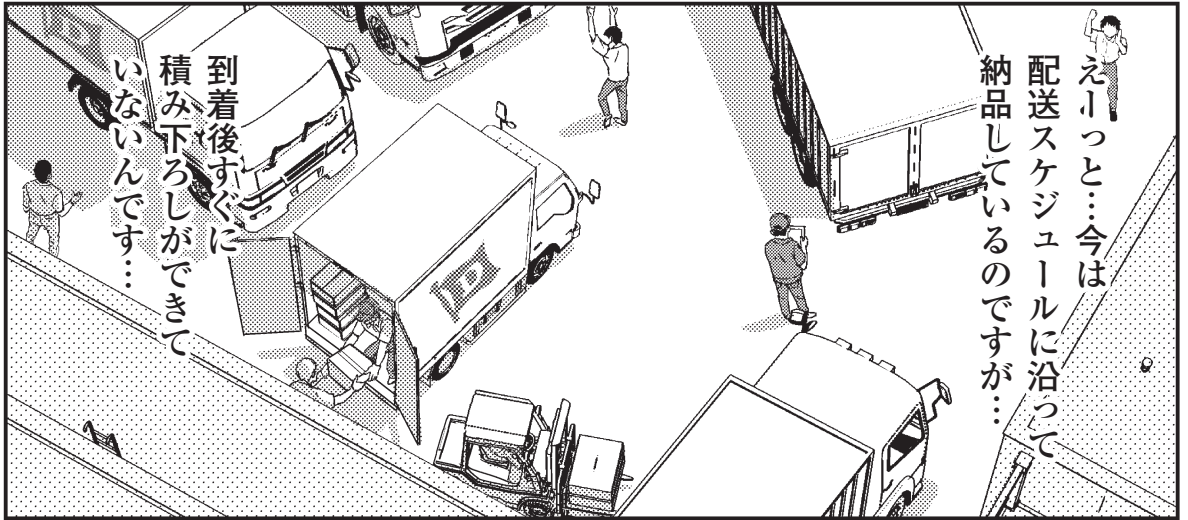


ポイント1

体全体で部下の方を向いて、
穏やかに目を見ながら話しましょう。



ポイント2 相手の言葉を引用しながら、考えを聞き出しましょう。



えいっと…今は
配送スケジュールに沿って
納品しているのですが…

到着後すぐに
積み下ろしができて
いないんです…



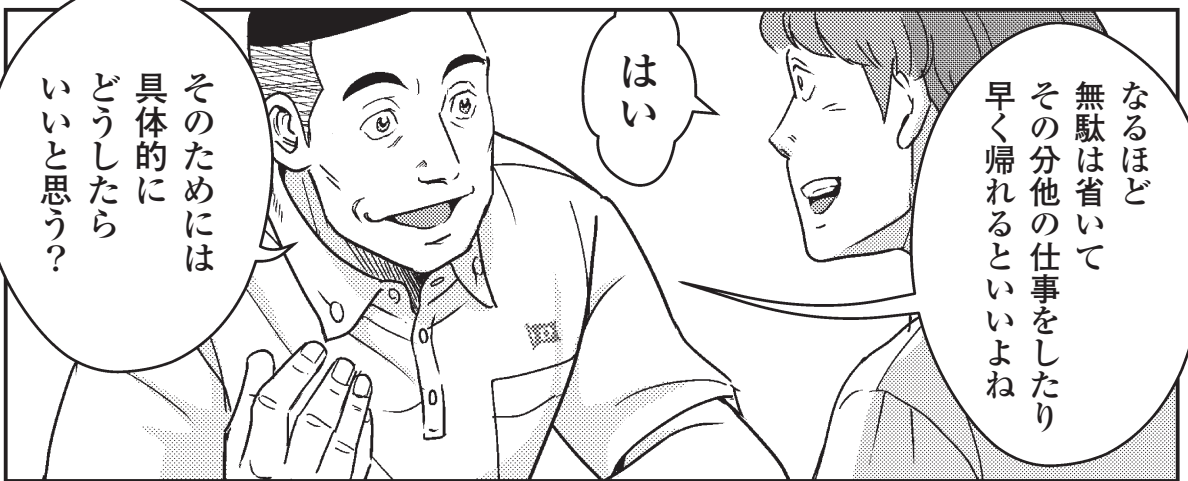
これを効率化
できたとしたら

もっとみんな
他の業務ができると
思うんです



うん
それで？

時間を計ってみたら
1日トータルで
何時間にもなってる…



なるほど

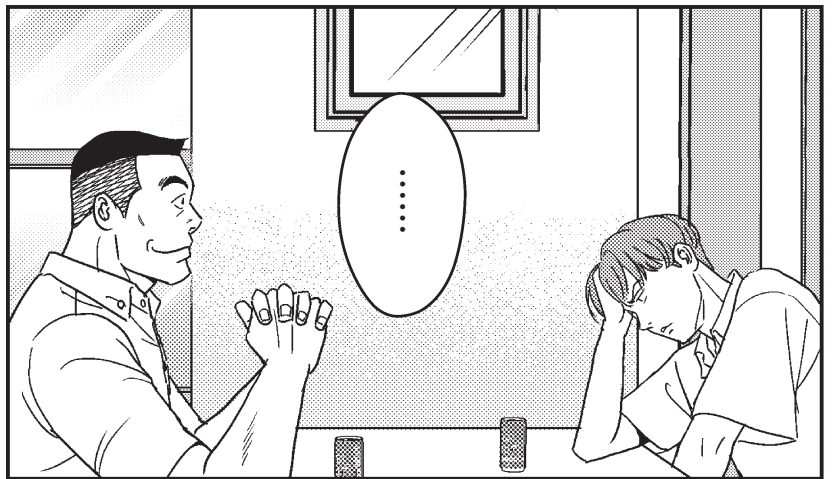
無駄は省いて
その分他の仕事をしたり
早く帰れるといいよね

はい

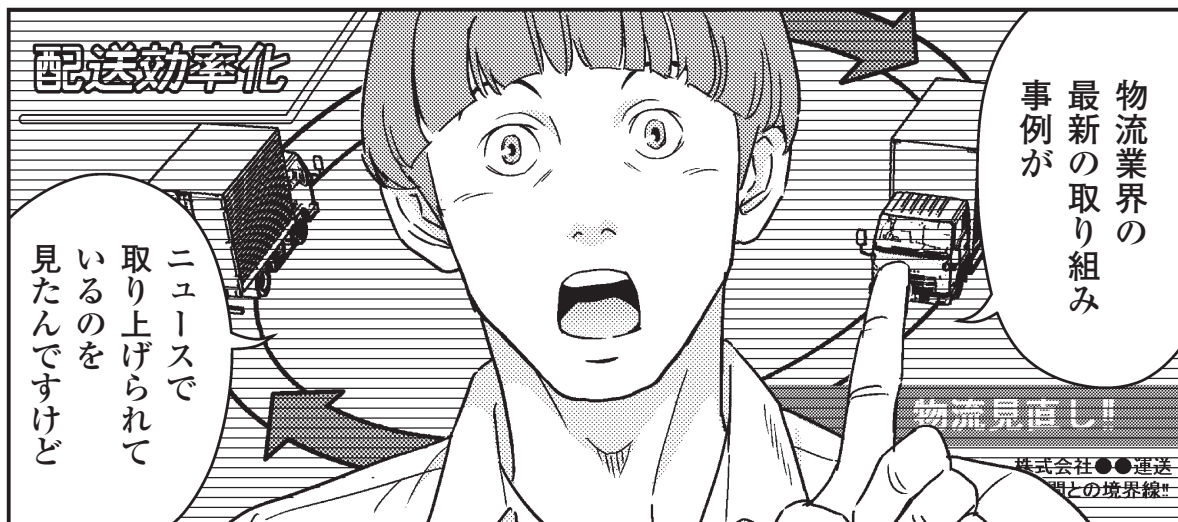
そのためには
具体的に
どうしたら
いいと思う？

ポイント3

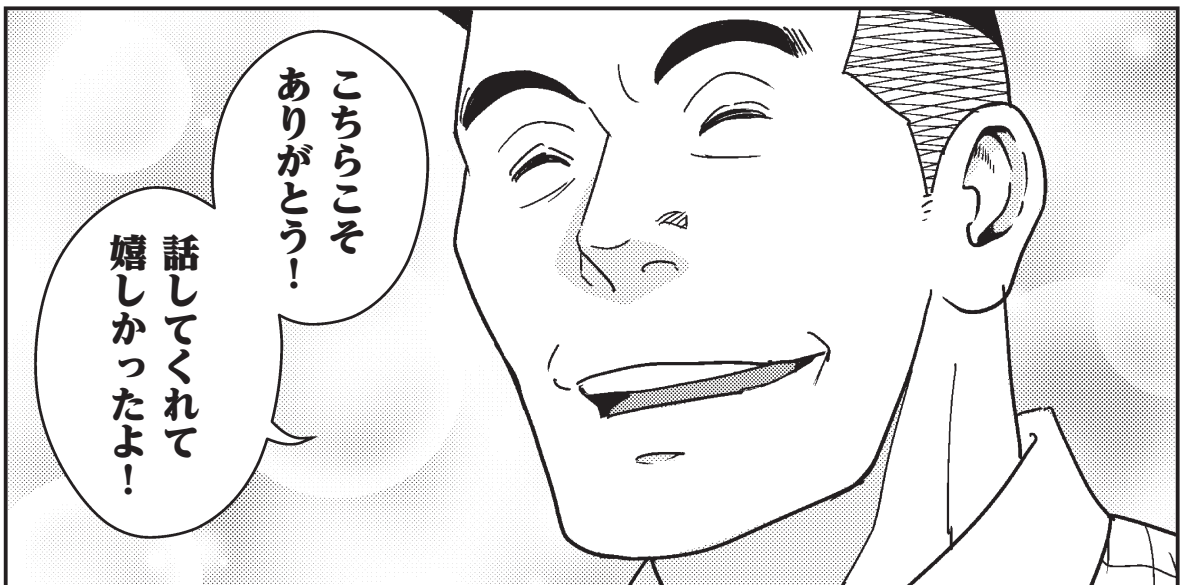
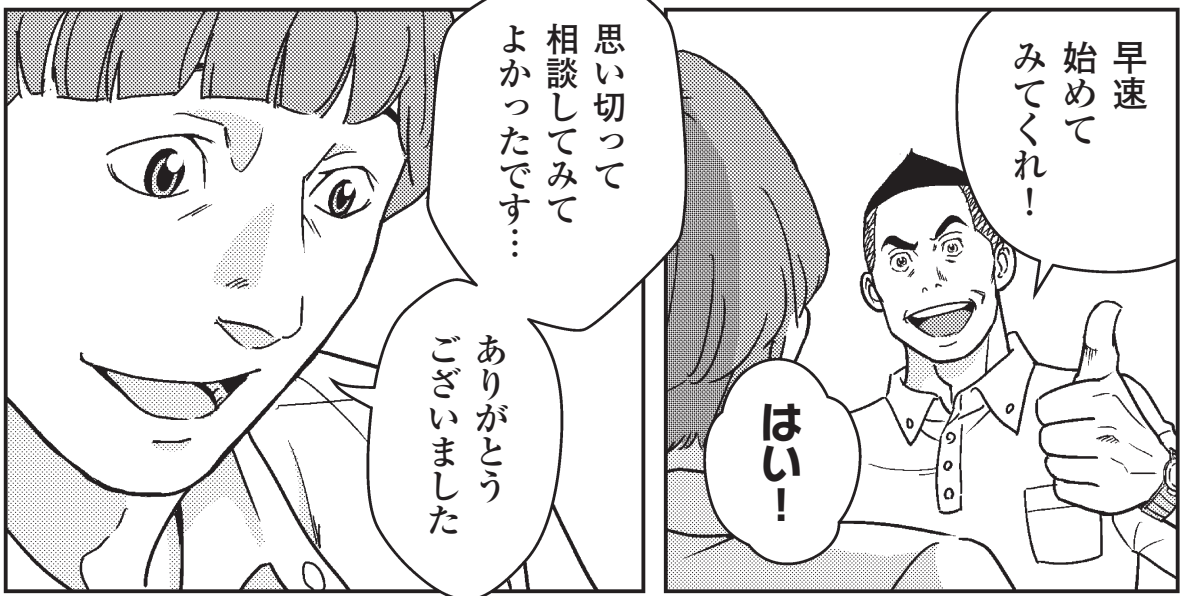
1on1ミーティングの主演は部下です。
悩みに対する解決策を部下に考えさせましょう。

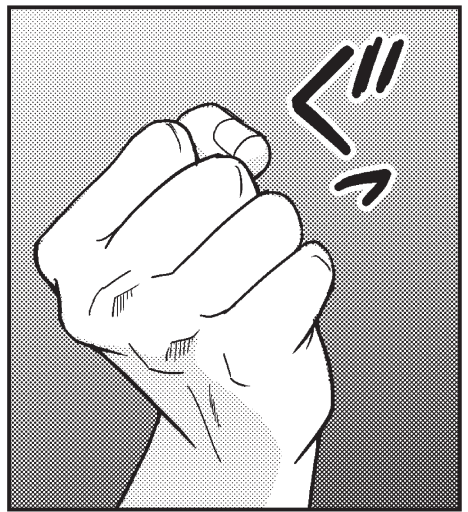
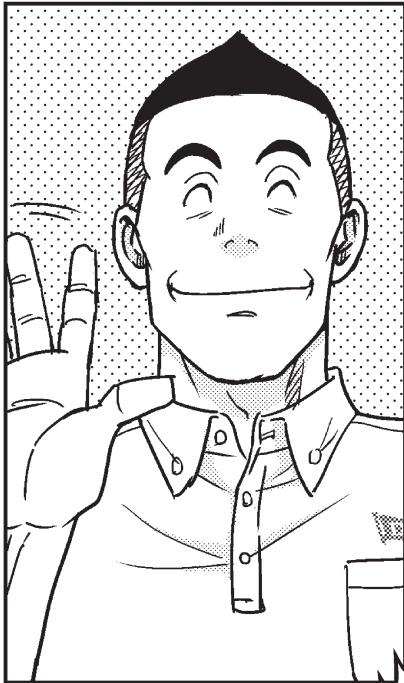


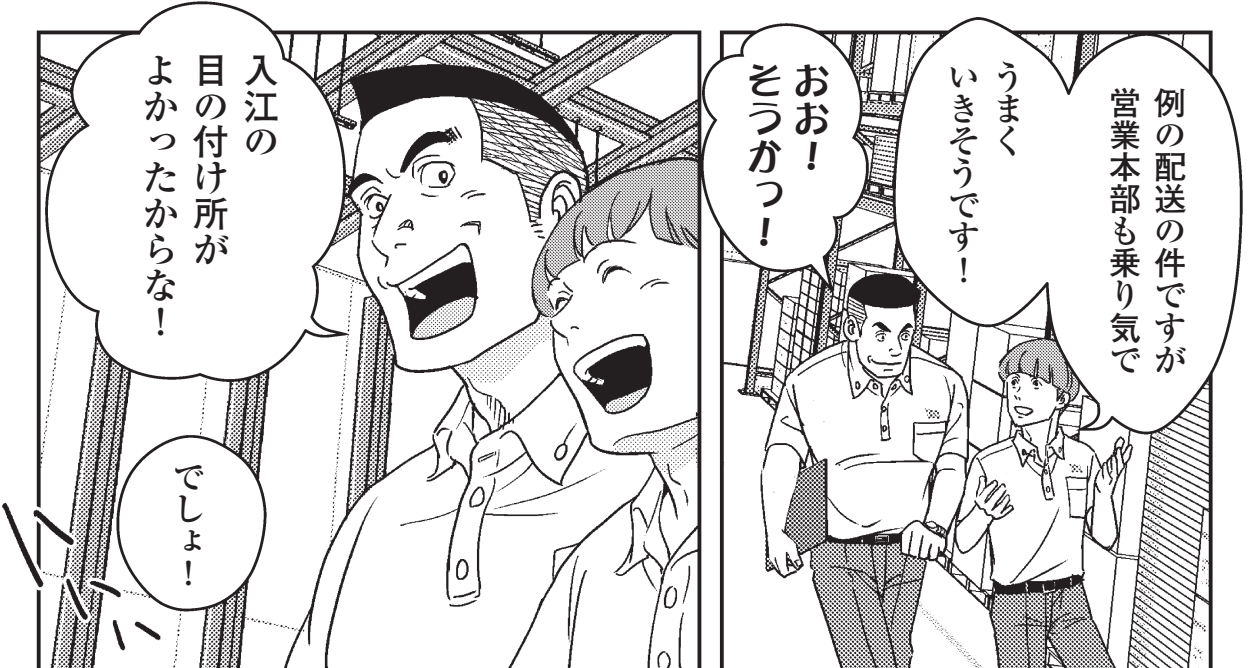
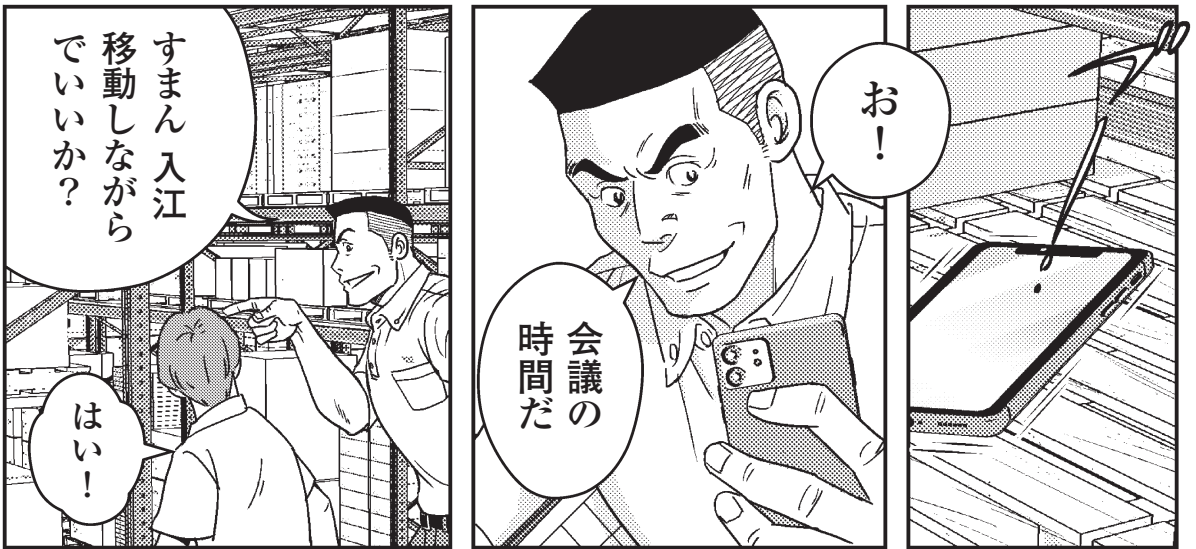
ポイント4 部下が自分の意見を言えるだけの間を作りましょう。

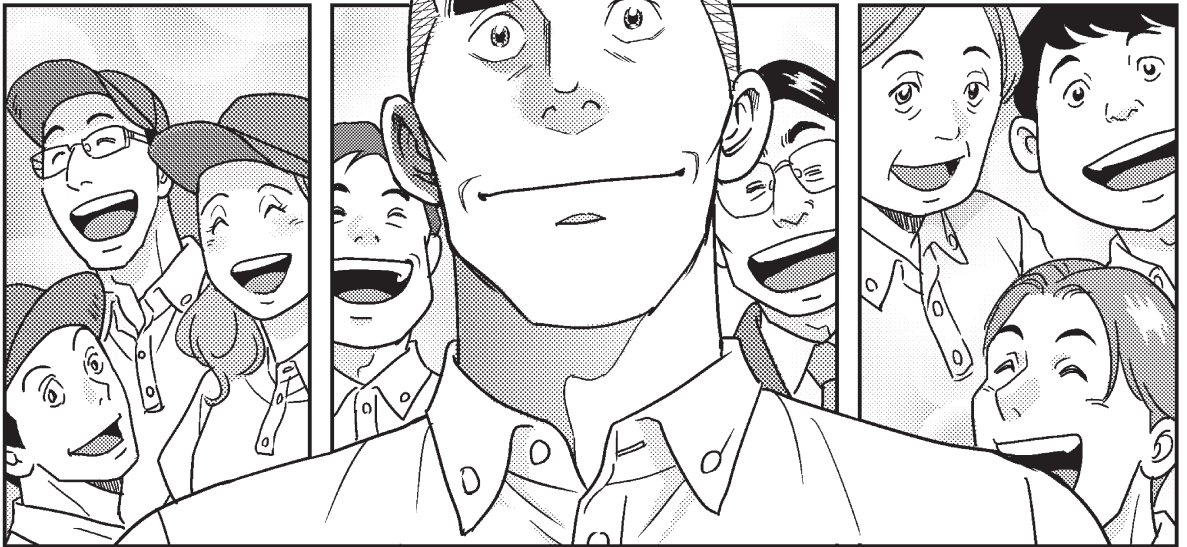


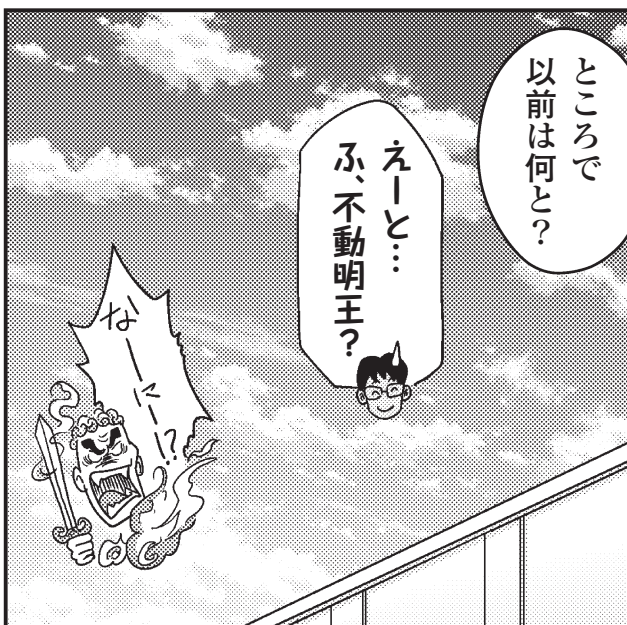
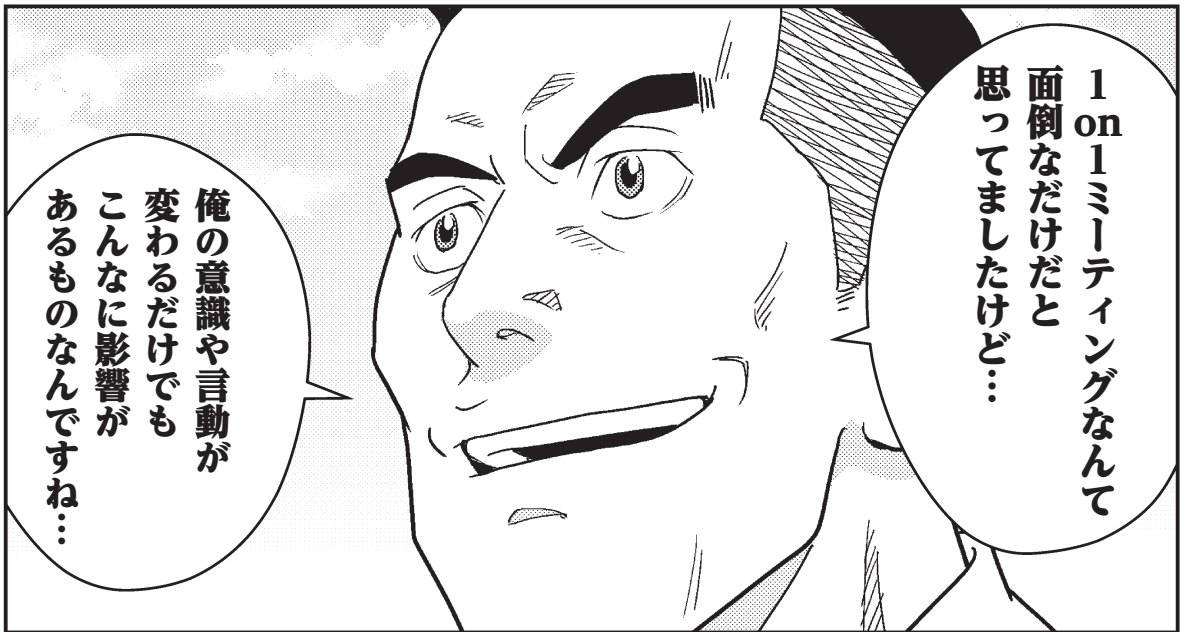
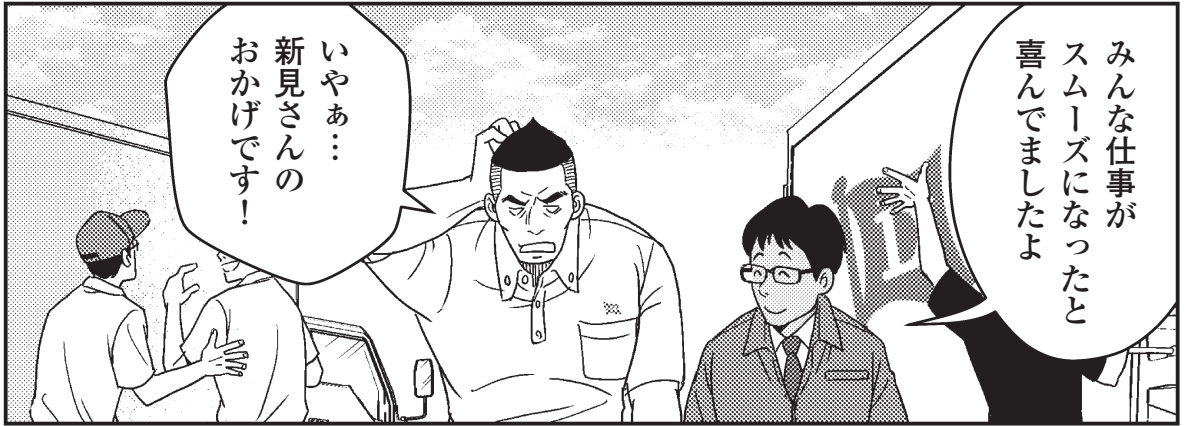
ポイント5 対処法やアクションプランを具体化させましょう。











おわり

ミーティング時の姿勢

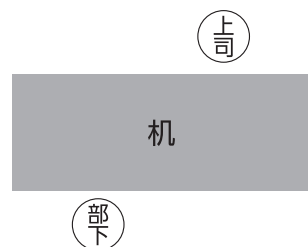
ミーティング時、実はとても大切な「姿勢」。

上司の姿勢が改善されると部下はリラックスして会話ができるようになります。ほんのちょっとしたコツを身に付けて、きちんと意見が出る環境を作りましょう。

1. 座る位置

座る位置が悪いと、部下に威圧感を与えてしまいます。部下が安心できる距離感でミーティングを始めましょう。

- 真正面より、やや角度を取ると相手はリラックスできます。
- パーソナルスペースを考慮した距離を取りましょう。



2. かかわり行動

話術だけがミーティングのテクニックではありません。「あなたに関心がある」「あなたの話に興味がある」と伝えるための身体的動作「かかわり行動」を実践してみましょう。

- 姿勢・態度
 - ・リラックスしてゆったりと座りましょう。
 - ・体全体を相手に向けましょう。
- 表情
 - ・やさしく自然な表情で話しましょう。
- 目線 (アイコンタクト)
 - ・視線を向け、相手に関心を持っていることを伝えましょう。

💡 1 ポイントアドバイス

歓迎の気持ちを伝えるには、開放姿勢が効果的です。胸を開き、てのひらを上に向けましょう。

OK例



NG例



話の聴き方

部下が話しているのをただ耳にすることと「聴く」ことは全く違うものです。相手の悩みの本質や価値観を尊重し、信頼関係を築くための「傾聴のスキル」を身に付けましょう！

1. 「聴く」とは

「聴く」とは相手の不満や個人的な問題を単に「聞いてあげる」ことではありません。「聴く」とは、相手の持っている本質的な価値を心から認め、相手を独自の存在として尊重することです。直感を含んだすべての感覚を使い、相手の表情や動作などから情報を受け取りましょう。

2. 聴くことの効用と効果

話を「聴く」ことで、相手は「この人になら悩みを打ち明けられる」「この人なら理解してくれる」と安心することができます。そうして信頼関係ができると、相手の話から「真の課題」を聞き取ることができるだけでなく、自分の話にも心から耳を傾けてくれるようになるのです。

3. やっていませんか？ NG行動

相手を理解しようとしていても、ちょっとしたNG行動で信頼を失ってしまう可能性があります。

- すぐ否定する
「この人に話しても無駄だ」と思われてしまうかも。
- すぐ話の腰を折る
話の続きに、大事な課題が潜んでいるかもしれません。
- 評価的に聞く
目的は評価ではなく、課題の解決です。
- うわの空でいる
生返事や適当な相槌は、「自分は尊重されていない」と相手に感じさせてしまいます。

1 ポイントアドバイス

相手の気持ちを理解することが最優先です。
感情の言葉は必ず拾いましょう。

OK例



NG例



ミーティングの主役

アドバイスをしよう、部下のためになる話をしよう…そう思って相手よりたくさん話していた、なんてことはありませんか？上司が話せなくて「物足りない」と思うぐらいが実はちょうど良いのです。

1. ミーティング時の役割

ミーティングでは、「自分が話す」のではなく相手の話を「聴く」ことに集中しましょう。部下が8割ほど話しているのが理想のミーティングです。

上司のアドバイス・叱咤激励や、業務・進捗の確認だけで終わらないようにしなければいけません。

2. 部下が話せる環境づくりのために

部下が自分から話してくれる環境を作るために必要なコツは、たった3つです。

- ① 傾聴のスキルで「言っても大丈夫だ」と信頼される相手になる。
- ② 話の腰を折らず、部下が発言できるチャンスや環境を作る。
- ③ 少しの沈黙は1on1のつきもの。部下が話し出すまで待つことで、思いもよらない素晴らしい意見や課題を聞き出すことができるかもしれません。

3. やっていませんか？ NG行動

相手を理解しようとしていても、ちょっとしたNG行動で信頼を失ってしまう可能性があります。

- 途中で自分の話にもっていく
「話す」のは部下の役目です。
- 叱咤激励をする
「頑張らなきゃ」と誰よりも思っているのは部下本人。課題解決へと導くのが上司の仕事です。
- アドバイスをする
回答を上司から与えるのではなく、部下自身から出てくるように聞き出してあげましょう。

1 ポイントアドバイス

ミーティングの主役は部下です。
自分の話にすり替わらないように注意！

OK例



NG例

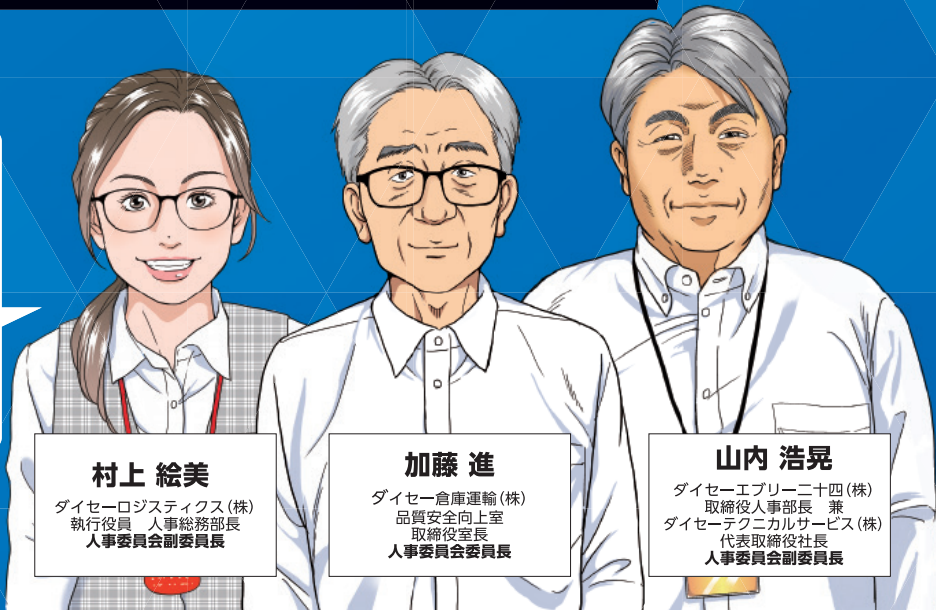


1on1 ミーティング ポイントチェックリスト

- 笑顔で挨拶をする
- 短い言葉でよいので、頻繁に声掛けをする
- 明るい表情、言葉遣いを心掛ける
- よく観察し、長所を見つけてほめる
- 話は最後まで聞く
- 先に自分の考えを言わない
- 結果だけではなく、プロセスや成長をみる
- 一人一人の状況に合わせ、ゴールを個別に設定する
- 話を聞いた限りは放りっぱなしにしない
- 聞いた話を、本人の許可なく他言しない
- 1on1ミーティングの価値を信じる
- 自分の精神状態を安定させておく
- 深刻な問題は自分一人で抱え込まず、相談する

ダイセーグループ人事委員会からのメッセージ

是非ともこの教材を活用して
みてください。
また、1on1ミーティングは
ダイセーグループの文化に
したいと考えています。
このマンガを読んだの感想
やご意見などもお待ちしております。



マンガ制作：ad-manga.com

発行：ダイセーホールディングス株式会社
監修：中京大学経営学部非常勤講師
C&C パートナー 代表
鈴木一恵

本社 〒102-0093 東京都千代田区平河町 1-7-10 大盛丸平河町ビル 2 階
TEL:03-5212-8988 FAX:03-5212-8989
名古屋支社 〒450-6314 愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 J P タワー名古屋 1409
TEL:052-589-2429 FAX:052-589-2431

