

# 1:1:2 部下とのコミュニケーション

皆様の会社で上司と部下のコミュニケーションどのよう  
にとっておられるでしょうか。

コロナ禍の中、なかなか顔を合わせられず仕事の進捗  
状況の報告や、指導・アドバイスを受けないこと、気にな  
ることの相談や悩みなど、どんなタイミングでどんなコミュニケーションをとって  
おられますか？



このコミュニケーションのあり方の一つについて、私が研修やセミナーでよくお  
話する事例として「1:1:2 (イチイチニ)面接」というのがあります。

「1:1:2面接」は私が松下電工(現パナソニック)に入社した1960年代後半には既に  
定着していたもので、松下幸之助創業者が始められたものだと言っており、現在も上司と  
部下をつなぐ仕組みとして続いていると思います。

「1:1:2面接」は、上司と部下が1対1で年2回(上期と下期)、1時間以上時間をかけて  
仕事上の目標(部署目標や個人目標等)や仕事の進み具合、達成状況や悩み、場合によっては  
プライベートの悩み等相談をしたり、指導・アドバイスを受けたり、話し合う時間を持つこ  
とです。これが高じて悩んだり、困ったりしている部下を見かけたら、声をかけて5分でも  
10分でもいいから1:1:2 (イチイチニ)しようかと云って、話をしたり聞いたりする時  
間を持つようになっていました。

今はコロナ禍で難しいですが、当時は仕事が終わってから「飲みニケーションで1:1:  
2しようか」と声がかかったり、かけたりしたものです。こうした時間で私自身も随分救わ  
れた記憶があります。上司と部下お互いに発したい信号(聞いて欲しい、分かってほしい、  
教えて欲しい、注意したい、助言の必要等)が感じられ、良い雰囲気の中で対話が出来たも  
のです。

高齢者住宅業界で開催されている、リビング・オブ・ザ・イヤー入賞施設に、入賞になった  
ポイントの一つに、全職員が上司と部下で1か月に1回30分以上面談を行っているとい  
うものがあり、職場の雰囲気の良さが感じられました。素晴らしい取り組みだと思います。

人間は会話をする回数・時間が多いほど、親しみをもち距離感も近くなります。先の1:  
1:2面接と同じで、これによって信頼関係が生まれ、良好なコミュニケーションが図れ、  
お互いのスキルが上がり、モチベーションが保て、組織として仕事が円滑に回っていくの  
ではないかと考えます。

上司と部下、互いに忙しく仕事をしていますが、こうした先例や事例  
を取入れて、仕組みとして声の掛けやすい合言葉的なものを作り上げ、  
社内でムード作りをしていけば様々な問題解決が行われ、働きやすい  
気持ちの良い職場になっていくのではないかと思います。  
コロナ禍の中だからこそ、あらためてこうした手法を考えてみてよ  
いのではないのでしょうか。



長嶺 堅二郎