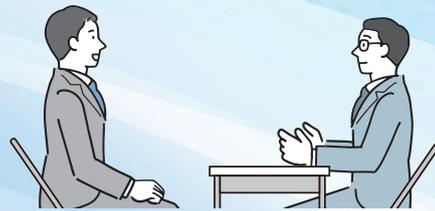


1:1:2 部下とのコミュニケーション

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・アドバイスを受けて、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。

