

セミナー企画書

山田真由子/山田真由子社会保険労務士事務所 代表

(電話) 090-8446-5514

(メール)officeyamada@nifty.com

【タイトル】

成果が上がる「1on1・評価面談」の進め方

～信頼・納得・成長につながる面談スキルを体系的に学ぶ～

【参加者対象】

- 管理職として面談に苦手意識のある方
- 部下育成、評価、コミュニケーションに課題を感じている方
- 1on1 や評価面談の“質”を高めたい経営者・リーダー層
- 誤解・不信を生みにくい伝え方を身につけたい管理職

【参加者が得られるメリット】

- ▶ 面談の目的が明確になり、“評価を伝えるだけ”から卒業できます。
- ▶ 部下の納得感・モチベーションが高まり、離職リスクを減らせます。
- ▶ あいまいな指摘を「事実に基づくフィードバック」に変換できます。
- ▶ どの部下・どの場面にも使える「5ステップ面談の型」を再現できます。
- ▶ 面談が“信頼を蓄積する機会”となり、チームの成果向上につながります。

【コンセプト・概要】

多くの企業で、評価面談や1on1が「点数を伝えるだけ」「形式的に実施するだけ」になっています。しかし本来の面談は、①信頼構築 ②成長支援 ③離職防止 ④組織成果の向上を同時に実現するマネジメントの中核です。

本研修では、添付資料を土台に、1) 信頼形成の前提、2) 事実に基づくフィードバック、3) 反発されにくい対話構造、4) 成長につながる目標設定（SMART）を、管理職がそのまま職場で再現できる形で学びます。

管理職が「自信を持って面談できる状態」をつくることがゴールです。

【内容】

面談を“準備 → 対話 → 行動”の流れで体系的に学びます。

（１）面談の質を決める“信頼残高”

- ▶ なぜ信頼がないと面談がうまくいかないのか
- ▶ 日常の関わりが面談に直結する理由
- ▶ 面談が“非金銭的報酬”になる理由
- ▶ 【演習】「自分が報われた面談経験」を振り返る

（２）面談の前提：観察と記録

- ▶ 印象評価がなぜ危険か
- ▶ 事実で語るための観察方法
- ▶ 記録がないと起きるズレ
- ▶ 【演習】印象 → 事実への書き換え演習

（３）評価を伝える前に必要な３つの視点

- ▶ 目標・業務・意欲のバランス
- ▶ 評価制度の読み解き方
- ▶ 面談で伝えるべき“４つの F”
- ▶ 【ワーク】評価項目を行動に落とす

（４）面談の流れをつくる「５ステップ」

- ▶ ステップ１：信頼の土台
- ▶ ステップ２：振り返り
- ▶ ステップ３：対話（フィードバック）
- ▶ ステップ４：確認
- ▶ ステップ５：目標設定（SMART）
- ▶ なぜ構造が必要なのか
- ▶ 部下が前向きになる質問の仕方
- ▶ 【演習】５ステップでの面談設計

（５）ハラスメントにならない指導と伝え方

- ▶ 否定的・抽象的な指摘が生む問題
- ▶ Iメッセージ／DESC法の活用
- ▶ 支援的なフィードバックの型
- ▶ 感情に配慮した伝え方

（６）５ステップを実務に落とし込むワーク

- ▶ ケースを使ったロールプレイ
- ▶ 上司役・部下役・観察者で実践
- ▶ 明日から使える「自分用チェックリスト」作成

所要時間：90 分～180 分程度（ご要望時間にあわせカスタマイズ可能）

参加特典：当日のセミナー資料（PDF 版）を希望者に進呈