

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】

部下が動き出す「評価面談」の技術

～信頼を築き、納得と成長を引き出す面談の型～

【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】

- ▶ 部下が安心して話せる“信頼を生む面談構造”が理解できます。
- ▶ 抽象的な指摘を「事実→配慮→提案」に変換し、納得感の高いフィードバックができます。
- ▶ 部下の不満・誤解・感情に適切に向き合うための傾聴・質問・Iメッセージ・DESC法が身につきます。
- ▶ SMART目標を用いて、行動につながる目標設定を行えるようになります。
- ▶ 面談が「点数を伝える場」ではなく、「成長と信頼を生む場」に変わります。

【コンセプト・概要】

多くの企業で、評価面談や1on1が「評価を伝えるだけ」「決まったことを聞くだけ」という“形式的な時間”になっています。しかし本来の面談は、①信頼形成 ②成長支援 ③離職防止 ④目標達成の伴走を同時に実現するマネジメントの中心機能です。

本セミナーでは、添付資料の内容を踏まえ、聞き方の技術（傾聴・質問）、伝え方の技術（Iメッセージ・DESC法・3つの柱）、面談の構造（5ステップ）、目標設定（SMART）を体系的に組み合わせ、管理職が“そのまま職場で再現できる面談技術”として整理します。

面談の質は、そのまま離職率・エンゲージメント・成果に直結します。

「伝わる・伝わる・動き出す」面談を実現するための、実践型研修です。

【内容】

（１）面談の質を決める“信頼のつくり方”

- ▶ 面談がうまくいかない本当の原因
- ▶ 上司が知らない“信頼残高”の仕組み
- ▶ 日常の声かけが面談に与える影響
- ▶ 【演習】自分が“報われた面談”を振り返る

（２）面談の土台となる「観察」と「記録」

- ▶ 印象評価のリスク
- ▶ 行動・数字・場面で“事実”を捉える方法
- ▶ 記録がない面談が失敗する理由
- ▶ 【演習】印象 → 事実への書き換え

（３）伝わるフィードバック：３つの柱

- ▶ フィードバックの３つの柱（事実 → 配慮 → 提案）
- ▶ 抽象的・否定的な表現の改善方法
- ▶ 【演習】NG 発言→３つの柱で改善

（４）避けたい上司の NG 対応と改善法

- ▶ 一方的・圧的・抽象的な伝え方が招く問題
- ▶ “伝えるひと言”の選び方
- ▶ 【ロールプレイ】NG スクリプト→OK スクリプト

（５）部下の不満・誤解に向き合う面談スキル

- ▶ 傾聴の基本（うなずき／相づち／オウム返し／共感）
- ▶ 自分の感情を伝える I メッセージ
- ▶ 要望を伝える DESC 法
- ▶ 状況別の使い分け
- ▶ 【演習】感情に寄り添いながら建設的に前へ進む対話

（６）行動につながる SMART 目標設定

- ▶ SMART の５要素
- ▶ 行動が変わる目標のつくり方
- ▶ 業種別の SMART 例（事務／営業／サービス／技術職）
- ▶ 【ワーク】自部署の目標を SMART 化

（７）面談の流れを再現する「５ステップ」

①安心感づくり②振り返り③対話（事実→配慮→提案）④確認⑤目標設定

- ▶ ステップを外すと何が起きるか
- ▶ 【演習】５ステップを使った面談ロールプレイ

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