

# 人材育成の切り札 1on1

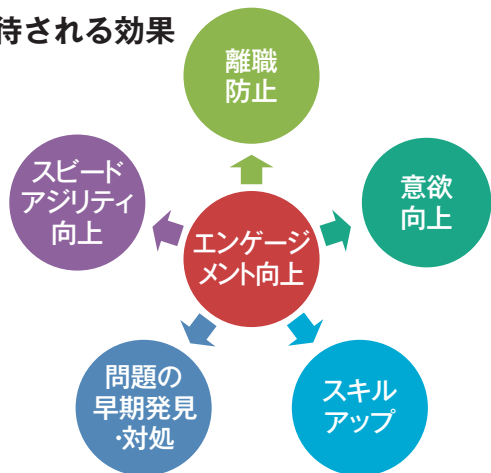
## アドラー式対話で離職率を下げながら社員の能力を向上

人材紹介業と求人サイト運営など、ホール業界に特化して採用支援を行っているバックエックスは、離職防止支援を強化するために、元フェリス総研代表で組織人事コンサルタントの小倉広氏とタッグを組んだ。小倉氏が「離職防止、人材育成の切り札」というのが、「アドラー式1on1(ワン・オン・ワン)ミーティング」だ。

バックエックスの採用支援サービスは、人材紹介、若手正社員を募集するための公開求人サイト「パチンコの求人」、アルバイト求人サイト「パチンコバイト」、ホール企業の採用担当者が集まり情報交換する人事交流会「アミューズメントナレッジバンク」、ホール企業限定の新卒向け会社説明会「アミ

ューズメントサミット」など幅広い。だが、かねてより支援先のホール企業から「離職率が高い」という悩みを聞いていた同社は、本格的に離職防止の支援に乗り出すことにした。そこでパートナーに選んだのが、かつてフェリス総研の代表として、ホール業界で多くの風土改革・人材育成を支援したアドラー派心理カウンセラーの小倉広氏。

期待される効果



その小倉氏が「離職防止、人材育成の切り札」になると言う「アドラー式1on1(ワン・オン・ワン)ミーティング」は、上司と部下による週1回から隔週程度の定期的な1対1の対話で、シリコンバレーで広がった人材育成手法だ。グローバルやインテルなどが採用した後、日本国内ではヤフージャパンが先駆けて取り組んでおり、「意思決定から実行までのスピードが格段にあがった」「メンタルヘルスの相談があ

激減した」と高く評価されている。

1on1の最大の特徴は、短期的な問題解決ではなく、中長期的な教育、組織力強化を目指している点。ミーティングでは、話をする比率は部下が9割、上司が1割といった特徴がある。上司によるティーチングではなく、コーチングもしくはカウンセリングといえる。

小倉氏は、「あらゆる業界に共通する最も多い退職理由は、上司との人間関係。上司が1on1の対話方法を学ぶことで、上司と部下のコミュニケーションを劇的に改善させますから、離職防止に大きな威力を発揮することが期待できます」と言う。

バックエックスの松林孝征CEOは、「採用の労力、コストを減らす最も効果的な方法は、離職を減らすこと。また、どんなスキルアップ研修も、その社員が辞めてしまつては費用の無駄。コミュニケーションを改善することが



小倉広氏(小倉広事務所代表)は現在、様々な業種からの依頼で年間100回以上の講演や企業研修をこなす。その傍ら2013年のベストセラー、著書は40冊以上、累計100万部。

最優先ではないでしょうか」と言う。

小倉氏は1on1の中に、部下の定期的な能力向上を促す「経験学習サイクル」、部下との関係向上につながる「組織の成功循環モデル」を組み入れているので、店長や部長に対して「部下の学ぶ力を育成してほしい」と期待している企業に適している。

導入研修では、①傾聴、②勇気づけ、③質問、④フィードバック、⑤委任と参加の5つの基本スキルを、テーマに応じて活用できるよう指導する。

「アドラー式1on1ミーティング」の制度設計コンサルティングと導入研修は、バックエックスが窓口となってホール企業に提供している。

▲