



信金中央金庫

SCB SHINKIN CENTRAL BANK

地域・中小企業研究所

ニュース&トピックス No. 2021-74

(2022. 2. 1)

〒103-0028 東京都中央区八重洲 1-3-7 TEL. 03-5202-7671 FAX. 03-3278-7048
URL <https://www.scbri.jp> e-mail : s1000790@FaceToFace.ne.jp

Unipos 株式会社の「月一面談」の実施

とね かずゆき
力禰 和之

ポイント

- 1 on 1 ミーティング（以下「1 on 1」という。）を導入する企業が増える一方で、上司・部下双方の対話スキルの不足などに起因した問題発生を指摘する声も多い。
- Unipos 株式会社は、部下（若手）社員の成長支援やモチベーション向上、きめ細かい進捗管理などを目的に「月一面談」を実施している。
- 月一面談の実効性を高めるため、同社はグランドルール設定などの工夫を凝らす。また新しい対話方法である「2 on 2 ミーティング」（以下「2 on 2」という。）を試行的に実施した。
- これらのコミュニケーション策の効果もあり、同社では社内組織の活性化やイノベーションの創出、一人ひとりの社員の成長などがみられる。

1. 1 on 1 実施の課題

社内コミュニケーションの活発化や上司・部下の信頼関係の構築、部下の成長支援などを目的に 1 on 1 を導入する企業は多い。

その一方で、上司・部下の双方より『期待された効果を実感できない』などの声も聞かれる。この背景には、①上司・部下ともに対話スキルが不足、②導入目的が不明瞭または社内未共有、③過剰な進捗管理またはフォローの未実施などがあると考えられる。

2. Unipos 株式会社の概要

2012年に設立のUnipos株式会社は、『感情報酬を社会基盤に』をコーポレートミッションに掲げ、HR (Human Resources) 領域のソフトウェア「ピアボーナス®Unipos」の開発・提供を行う（図表1）。

同社は、部下社員の成長支援やモチベーション向上、きめ細かい進捗管理などを目的に「月一面談」^注を制度化している。

同社は月一面談の実効性を高めるため、様々

な工夫を凝らす。今後、信用金庫が1 on 1を導入する際のヒントになると考えられるので、今回ニュース&トピックスに取り上げた。

（図表1）同社の概要

会社名	Unipos 株式会社※1
設立	2012年11月
本社所在地	東京都港区※2
従業員数	165人（2021年9月末）
事業内容	HR領域のソフトウェア「ピアボーナス®Unipos」の開発・提供

※1 2021年10月にFringe81株式会社より会社名を変更

※2 2022年2月15日に渋谷区へ移転予定

3. 月一面談の内容

同社の実施する月一面談の内容は、以下のとおりである。

（1）実施頻度・時間

面談の実施頻度・時間は、部下1人あたり月1回60分を基本とする。別途、同社では上司の判断により任意の面談も行われている。例えば、

^注 同社では1 on 1を月一面談と呼ぶ。

月一面談のある週以外は、週 1 回 30 分の面談などが行われている。

(2) 組合せ

面談の組合せは、部長（管理職）は直属のマネージャー（管理職）と、マネージャーは直属の一般社員と実施する。1 人のマネージャーが管理する部下社員数は 5 人程度なので、月一面談の実施を直接の理由とする業務負荷は限定的である。

(3) 面談方法

面談方法は、オフライン（対面）とオンライン（非対面）のどちらでも構わない。運用面では、人間関係を構築途上の新入社員とは対面で行い、気心の知れたベテラン社員とはオンラインで行うなどの工夫がみられる。

(4) 人事部門への報告

面談内容は、実施の都度、人事部門に報告する必要がある。ただし同社は詳細な報告まで求めておらず、上司が単独では解決できない相談案件や会社として共有すべき案件を報告すれば事足りる。

(5) 工夫の例

全ての上司が高度な対話スキルを有するとは限らない。そこで同社は、面談の進め方や対話方法をグランドルール化するなどし、月一面談の実効性を担保している。グランドルールの例を挙げると、『面談中、上司は部下の話を遮ってはならない』などがある。また、上司・部下に対し『今回の月一面談では〇〇について話合ってください』のようにテーマを提示（誘導）することもある。

4. 「2on2」の試行実施

(1) 経緯

月一面談は、上司と部下が 1 対 1 で対話するため、どうしても上司の主観が反映されやすく、

一方通行の関係に陥るケースもみられた。

こうしたなか同社は、新しい対話方法である 2on2 を知り、浮上した問題の解決に向け試行実施した。

(2) 内容・位置付け

2on2 は 4 人での実施を基本とし、必要に応じてファシリテーターを配置する。参加者は上司・部下などに拘る必要はない。また 1 回の実施時間は 60 分程度となる。

参加者の 1 人が問題意識などを皆に伝える間、他の 3 人は聞き役に徹する。その後、3 人はそれぞれの立場から自身の感じた意見などを発する。

2on2 は、上司から部下への一方通行（1 対 1）ではなく、双方向（1 対 3）の対話となるため、多様な意見・問題提起などがなされる。そのため参加者は自身を客観視でき、組織・個人の抱える潜在的な問題などを皆で共有することも可能とされる。

(3) 実施後の感想等

同社では、2on2 を通じて参加者は自身を客観視するとともに、組織改革や個人成長のヒントを得られると評価する。また 2on2 は月一面談の発展形ではなく、それぞれの対話手法の長所・短所を十分に理解したうえで、柔軟に使い分けることが重要だとする。

これらのコミュニケーション策の効果もあり、同社では若手社員の成長やエンゲージメント向上がみられ、また、社内組織の活性化、さらにはイノベーションの創出にも効果を発揮すると評価している。

以上

2on2（ミーティング）についてより詳しく知りたい場合は、「組織が変わる 行き詰まりから一歩抜け出す対話の方法 2on2」（ダイヤモンド社/2021 年 4 月）を一読願います。