

1対1面談研修 ～部下のキャリア開発支援編

■ねらい

社員の価値観が多様化したことにより、現場では社員1人ひとりの価値観を尊重しながらキャリア開発を支援することが求められてきています。それを実現させるためには、まずは部下の特徴・キャリア志向をよく理解することが不可欠です。本研修は、実際に面談をする管理職・リーダーが、1対1面談でどのように部下の特徴・キャリア志向を把握していくか、フレームワークをお伝えしていきます。さらに、ワーク、ケーススタディでの実践を通して、部下のキャリア開発を促す1対1面談ができるようになることを目指します。研修では、実際に起きた事例に基づきながら、コンプライアンスの本質とコンプライアンス違反を防止するための体制づくりを学びます。

■テーマ概要

対象：店長・マネージャー・本部管理職

時間：1日

人数：20名

■カリキュラム一例

内 容

1. 1対1面談とは

【ワーク】普段、部下と面談する中で課題に感じていることを共有する

(1) 1対1面談実施が求められる背景 (2) 1対1面談実施の意義

2. 1対1面談のプロセス

(1) 1対1面談のプロセス (2) プロセス① 事前準備をする

(3) プロセス② 部下の働きぶりを認める

【ワーク】部下1人を想定し、面談を始める時に伝えたいセリフを書く

(4) プロセス③ 雑談をする

【ワーク】部下との雑談の中で、今まで話したことのある内容とその時に得た情報を書く

【ワーク】部下と話したことがない・話したけれど記憶にない内容から3つ選び、面談の時に聞いてみたいことを書く

(5) プロセス④ 面談の本題に入る

(6) プロセス⑤ 次回の面談までにやるべきことを決める (7) プロセス⑥ 次回の面談は振り返りから始める

3. 面談のフレームワーク① ～スキル・経験・強み・課題を整理とキャリアサポート

【ワーク①】実際に面談で部下に説明できるように、フレームワークを使ってこれまでの自分のスキル・経験を整理する

【ワーク②】これまでの部下（あるいは、自分）の仕事ぶりを振り返り、①強みが発揮された点②課題だと感じた点を書き出す

【ワーク③】【ワーク②】を踏まえて、①今後、強みをさらに業務にどう生かすか②弱み（課題）をどう克服するかを考える

【ワーク④】1対1面談で、部下に伝えられるように自分の言葉で整理する。整理したら、ペアになり、部下を想定して2～3分で話す

4. 面談のフレームワーク② ～キャリア・アンカーとキャリア志向を把握する

(1) キャリア・アンカーとは ～こだわり・やりがいと行動指針

(2) モチベーションの動因（こだわり・やりがい）を確かめるフレーム

①主な動機、欲求、動因、価値をおいていること 【ワーク】自分が重要視する、大切に思うワードを選ぶ

②「こだわり」「やりがい」を知る 【ワーク】自己分析の結果の感想と今後それをどう生かしていくかをまとめる

(3) 自分の重要視する行動指針を考える

【ワーク】8つの行動指針の中で、あなたが重要視するのはどれかを考える

(4) キャリア志向（キャリアオプション）を確認する

【ワーク】部下に今後どのような道を歩んでもらいたいかを考える

5. 面談のフレームワーク③ ～部下の自己効力感を高める問いかけ

(1) 部下を動機づけるための質問話法 ～肯定質問

【ワーク】つい言ってしまうがちな否定質問を書き、なぜそのような質問をするに至ったかを考え、肯定的な表現に言い換える

(2) 基本的な質問話法①～オープン・クローズド質問

(3) 基本的な質問話法②～未来質問・過去質問

6. ケーススタディ

【ケース1】キャリアに悩んでいる部下との面談 【ケース2】チャレンジすることに後ろ向きな部下との面談

7. まとめ

【ワーク】研修を踏まえて、今後、部下との面談で実践することを書き出す