

建設未来フォーラム

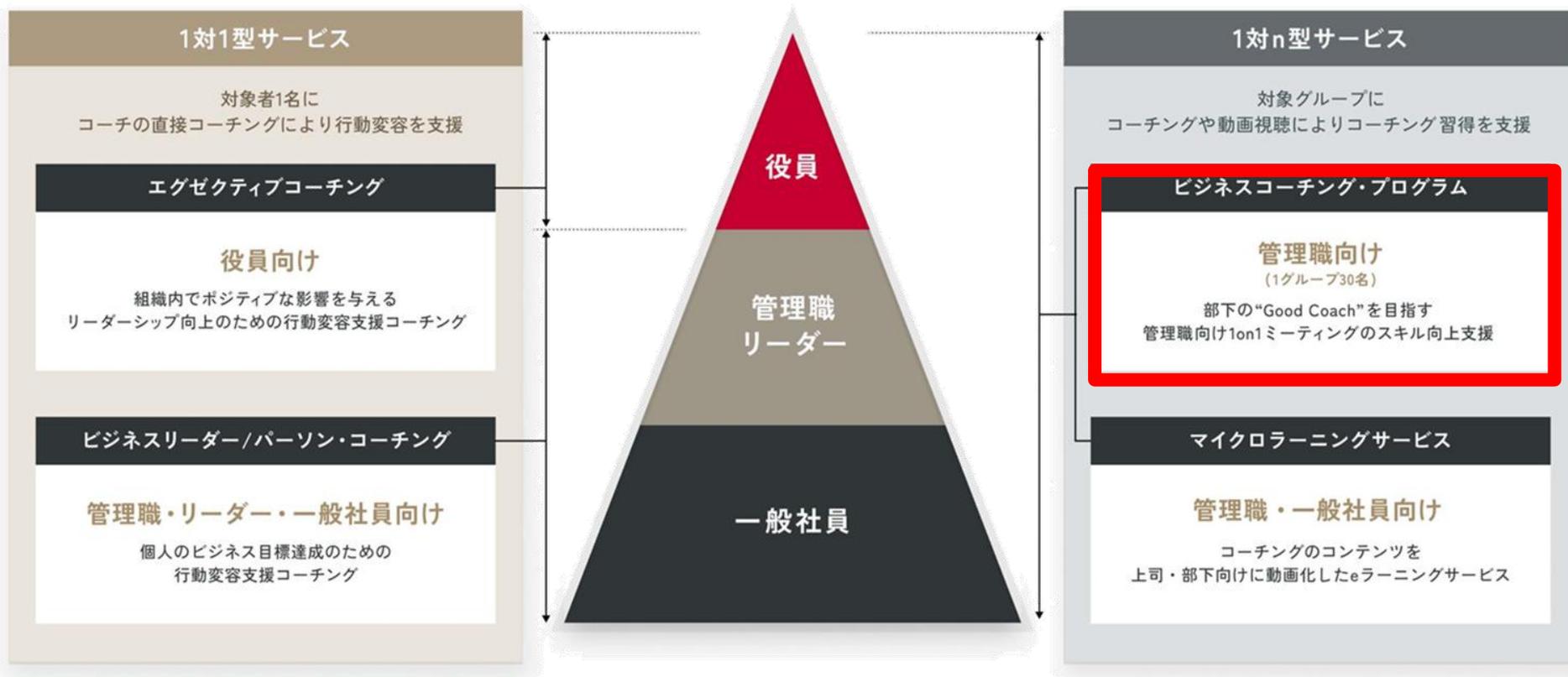
建設業界の生産性向上・離職率減少に向け、
建設業界の方に効果的な施策、現場で役立つ
「1on1ミーティング」の具体例をご紹介します

20250326
ビジネスコーチ株式会社



人的資本経営の総合プロデューサー

事業内容：コーチングサービス、コーチング資格取得サービス
人事コンサルティングサービス、マイクロラーニングサービス



カテゴリー	ソリューション	概要
コーチング	エグゼクティブコーチング	エグゼクティブクラス向けビジネスコーチング
	ビジネスリーダー/パーソンコーチング	行動変容支援
	クラウドコーチング	内省の習慣化支援、研修定着支援
1on1導入支援	1on1ミーティング導入研修	1on1ミーティング導入支援
	1on1浸透アドバイザリー	1on1ミーティング浸透定着支援
	1on1動画	1on1に必要なマインド、スキルを短時間で学習
管理職育成	コーチングスキル動画 他	コーチングの4つのスキルや評価面談スキルの学習
	管理職研修（オーダーメイド）	リーダーシップ・マネジメント研修などご要望の研修を実施
コーチ育成	社内コーチ養成プログラム	社内コーチを養成するプログラム（1on1の内製化など）
	エグゼクティブコーチプログラム	エグゼクティブコーチの育成プログラム
人事制度	人事制度コンサルティング	人事制度構築のコンサルティング
	管理職研修・9ブロック研修	9ブロックに関する研修の実施
HRテックソリューション	Profile XT	個人の潜在特性を測定し、Jobフィット図るアセスメント
	CheckPoint360	リーダーシップに特化した360度サーベイ
	スマレビ for 360	360度サーベイ
	DiSC	行動特性を測定するアセスメント
	wevox	組織のエンゲージメントを可視化するパルスサーベイ

HITACHI
Inspire the Next



住友商事株式会社

RICOH



日清食品ホールディングス



Tomorrow, Together
KDDI


SEKISUI HOUSE

人を想い、場を創る。
OKamura

思う 誰かを 今日も
 **odakyu**




MARUHA NICHIRO
海といのちの未来をつくる

 **idemitsu**

SONY


AJINOMOTO

一生涯のパートナー
第一生命
 Dai-ichi Life Group

いっしょに、明日のこと。
Share the Future
 **SMBC日興証券**

ゼネコン、サブコン、マリコン、ディベロッパー、
ハウスメーカーへのご支援実績も多数。

1on1ミーティング

導入が進められている訳

離職率減少

働き方改革

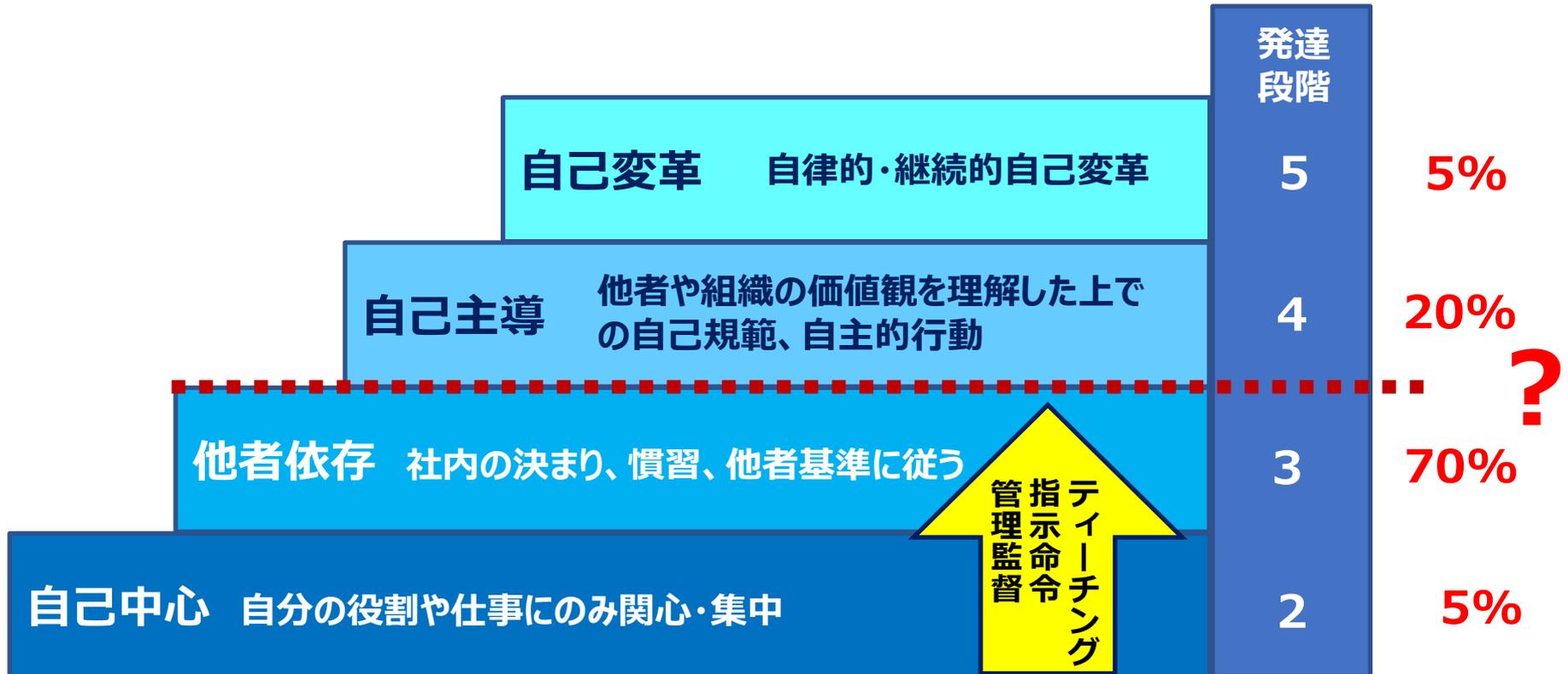
生産性向上

風土改革



1on1ミーティング

成人発達理論のステージ



『なぜ部下とうまくいかないのか -「自他変革の発達心理学 組織も人も変わることができる!」』
加藤洋平著 日本マネジメントセンター を基にBC社において加工

メンバーに見られる傾向

仕事はまじめだが、指示待ち、受け身のメンバーが多い

会議では多くのメンバーが聞き役で、発言をほぼしない

皆が同じように振舞うようになり、感応度が低い

仕事のミスや不手際が繰り返されてしまう

メンバーにどのような考えがあるのか、深く理解できない

状況に対して、後手後手に回るメンバーが少なくない

新たなことに挑戦することに尻込みするメンバーがいる

休職や退職がなかなか減らせない



**指示命令、管理監督
安全確保、規律徹底**



**自律・自由発言等の力が
育たない傾向を生む**



**心理的安全性が低い
共有共感不足・忖度
キャリア不安**



**エンゲージメント上がらず
離職につながる**

メンバーの気持ちに起きていること

上司の圧力が強くて、空気を読んで行動している

余計なことを言えない、言える雰囲気じゃない

上司は仕事を進めることばかりで、部下に関心がない

意見や考えを訊いてもらえないので、話す機会がない

業務改善策を思いついても、上司に遠慮して言えない

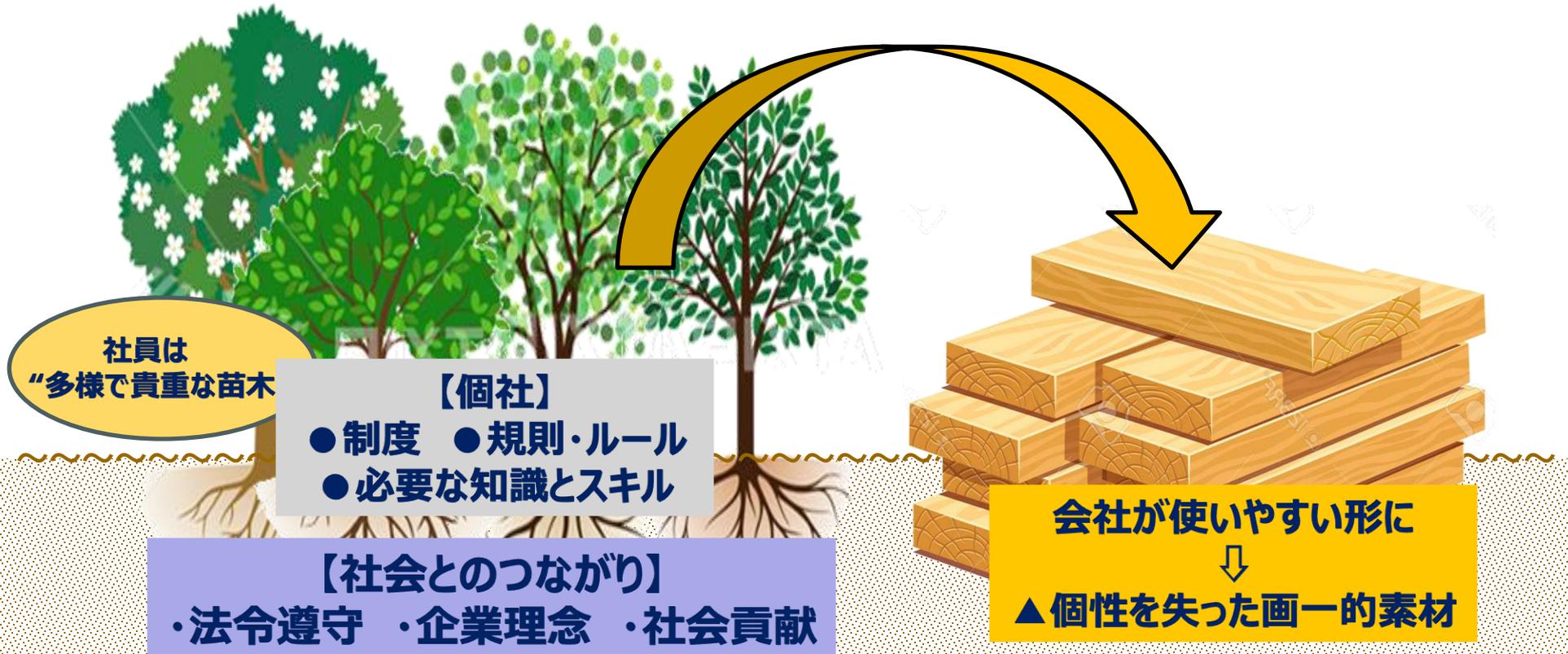
現場でリスクを予知しても、相手にされないから言わない

貢献実感が湧かず、自分の役割の大切さが分からない

成長やキャリアが築けているのか不安になってしまう

今一度...

1on1 Mtgとはどういうものか？



今一度...

1on1 Mtgとはどういうものか？

◎ 多様性を活かした最も美しい調和



組織の全体価値を向上



会社が使いやすい形に



▲ 個性を失った画一的素材

社員は
"多様で貴重な苗木"

【個社】

● 制度 ● 規則・ルール

「土台＝統制/画一化」

【社会に「教える」がり】

・法令遵守 ・企業理念 ・社会貢献

今一度...

1on1 Mtgとはどういうものか？

★育成環境

- ・個性、多彩を活かす最適な育成
- ・育てる環境

◎多様性を活かした最も美しい調和

↓
組織の全体価値を向上

一人ひとりの
“強み、魅力”領域

決断力

想像力

協調性

分析力

統率力

柔軟性

社員は
“多様で貴重な苗木”

【個社】

- 制度 ●規則・ルール

「土台＝統制/画一化」

【社会に“教える”がり】

- ・法令遵守 ・企業理念 ・社会貢献

会社が使いやすい形に

↓
▲個性を失った画一的素材

今一度...

1on1 Mtgとはどういうものか？

◎多様性を活かした最も美しい調和



組織の全体価値を向上

★育成環境

- ・個性、多彩を活かす最適な育成
- ・育てる環境

「多様性発揮」

“育む”

協調性

想像力

分析力

一人ひとりの
強み、魅力

【1on1 Mtg】
Coaching
Feedback

「多様性発揮」と「統制」の明確化

⇒「教える」と「育む」ことを明確に分けること

社員は
“多様で貴重な苗木”

【個社】

- 制度 ●規則・ルール

「土台＝統制/画一化」

【社“教える”がり】

- ・法令遵守 ・企業理念 ・社会貢献

【通常のMtg】
Teaching
Feedback

「多様性」への取り組みとは何か？



企業における主な多様性への取り組み
女性活躍推進
身障者雇用
外国人採用
キャリア採用
年齢構成の是正 ……など



「表層的ダイバーシティ」

「多様性」の二面性

目に見えるもの

目に見えるもの (氷の頂上):
職位、スキル、キャリア、国籍言語、働き方、振舞い、スタイル、外見

表層的ダイバーシティ:
「性別」「国籍」「人種」「障がいの有無」など、外形的な属性に関する多様性 ※LGBTQ+の表面化

生産性やイノベーションにはあまり大きな影響を及ぼさない

目に見えないもの

目に見えないもの (氷の底):
宗教、習慣、コミュニケーションの好み、精神的・身体的潜在能力、好き嫌い、性自認、性的指向、信条、価値観、人格、意思決定、性格性質

深層的ダイバーシティ:
「ものの考え方、見方・感じ方」「判断の軸」や「価値観」などに関する多様性

生産性やイノベーションに大きな影響を及ぼす

「多様性」の二面性

目に見えるもの

風格
外形



表層的ダイバーシティ：
「性別」「国籍」「人種」「障がいの有無」など、外形的な属性に関する多様性 ※LGBTQ+の表面化

生産性やイノベーションにはあまり大きな影響を及ぼさない

目に見えない

【新たな留意点】

「米政府のDEI施策廃止」をどう理解するか？

「国籍」「人種」「性自認」などを理由に優遇するという「Equity（公正さ）」は逆に不公平である。多くの「表層的ダイバーシティ」において、「差別しないこと」が必要なのであって、優遇施策が優越的過ぎることを指摘。

性質 人格 決定

ダイバーシティ：
「考え方・見方・感じ方」や「価値観」などに
多様性

生産性やイノベーションに大きな影響を及ぼす

**1on1ミーティングとは、
上司と部下とが1対1で定期的に行う対話。**

**日常の業務テーマとは一線を画し、部下の能力や
可能性を引き出し、生産効率に結び付けたり、
成長支援やキャリア開発などに繋がります。**

**1on1ミーティングを効果的に行うためには、
コーチングやティーチング、フィードバックなどを
効果的に組み合わせることが大切になります。**

業務における日常の会話



上司



仕事



部下 (たち)

仕事ありきで部下と話す・・・上司の関心、都合、確認、指示命令・・・【コト会話】

『安全確保のための手順は必ず守って下さい』

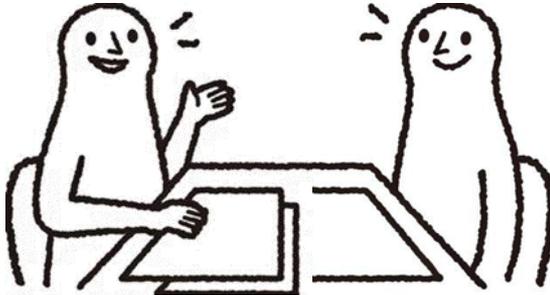
『工期の管理はうまくいっていますか？』

『報告書は今週中に仕上がりますか？』

『原材料費が高騰しています、コスト管理を徹底して下さい。』

上司にとって、
相手が一人か
複数かは
特に関係ない

1on1ミーティングにおける対話



上司

部下



仕事

日々の直接的業務とは
いったん切り離す

部下を通じて理解を広げる・・・部下の意見、関心、希望、不安・・・【ヒト対話】

『計画中のプロジェクトの改善点やリスクとは何でしょう？』

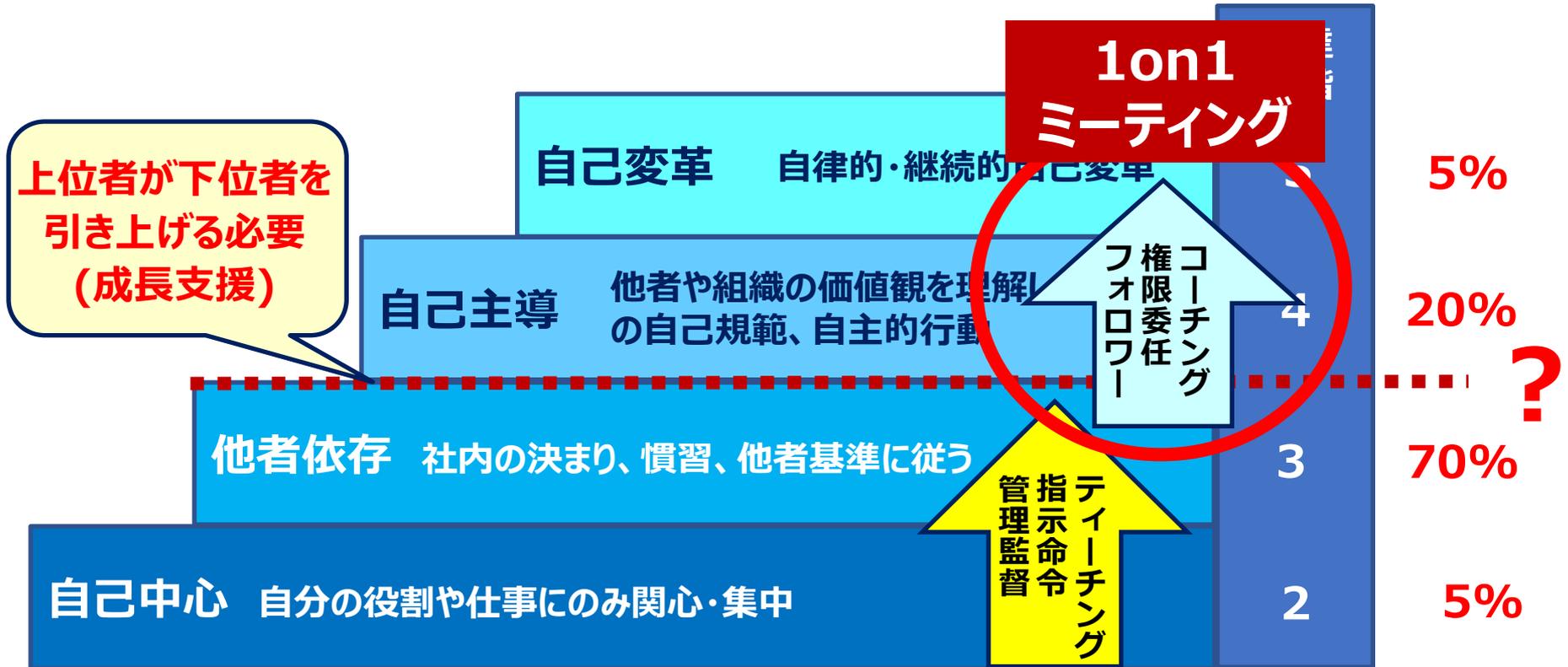
『仕事の効果効率的な進め方について意見交換しましょう』

『ぜひ一緒に、あなたのこれからのキャリアを考えましょう』

『人間関係などで悩みや不安はないですか？』

一人ひとり違う部下
として理解する
考えや感情、期待や
不安などを共有・共感

成人発達理論のステージ



『なぜ部下とうまくいかないのか -「自己変革の発達心理学 組織も人も変わることができる!」』
加藤洋平著 日本マネジメントセンター を基にBC社において加工

1on1ミーティングがもたらす成果・メリット

メンバーにとって	上司にとって
上司との距離が縮まる	部下一人ひとりをより理解できる
上司との信頼関係が高まる	部下の強み、魅力を発見できる
自分の思考が整理される	部下の意思や悩み、課題を共有できる
自分の考え、意思などを共有できる	部下の内省が進み、育成につながる
思わぬ気づき、ヒラメキを得られる	部下が積極的、自発的になる
自分が承認、尊重され、自信が増す	部下のやる気が増すので活気が出る
問題・課題に対する次の一手が分かる	心理的安全性が高まり、チームが育つ
モヤモヤが晴れ、元気になれる	上司から部下への権限委譲が進む
思考にゆとりができ、未来志向になる	上司にゆとりができ、未来思考時間が出来る

1on1ミーティング

導入効果実績

■ 離職率の減少

離職の要因は、人間関係の悩み、キャリアへの不安など…

- ▶ 定期的なメンバーのための対話の機会の設定により、
▶ **不満や悩みを早めにキャッチ**でき、解決に向けて支援可能。

■ 生産性の向上

「背中を見て学ぶ」が通用しなくなっている、成長の方向性が分からず、モチベーションが下がるなど…

- ▶ 一人別の関りをする事で、**一人ひとりに最適な育成**が可能に。
- ▶ 対話の中で成長目標を立てて、**モチベーションの向上**を図る。

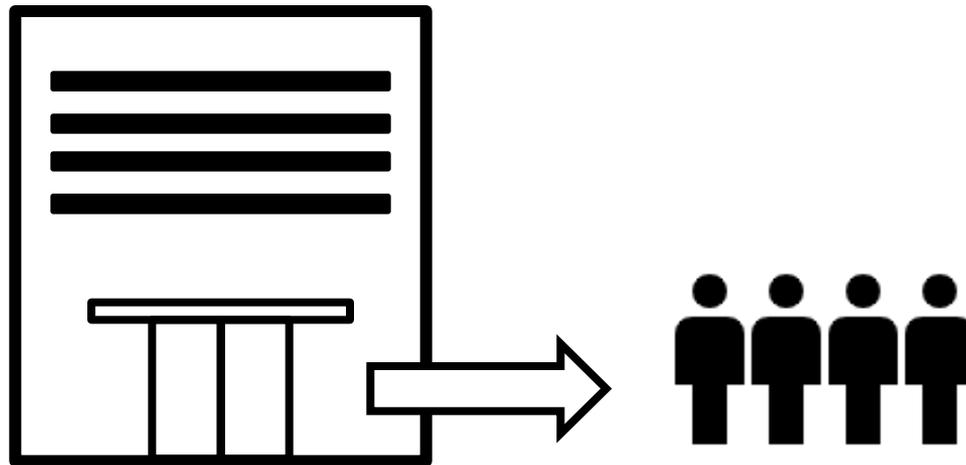
■ 組織風土改革

上意下達の風土で、上司がメンバーに指示を出し続けているが、人手不足の中で限界がある

- ▶ メンバーも**自律的に考え行動**する。業務改善のアイデアがメンバーから発信されるなど、上意下達から**相互に対話する風土**になる。

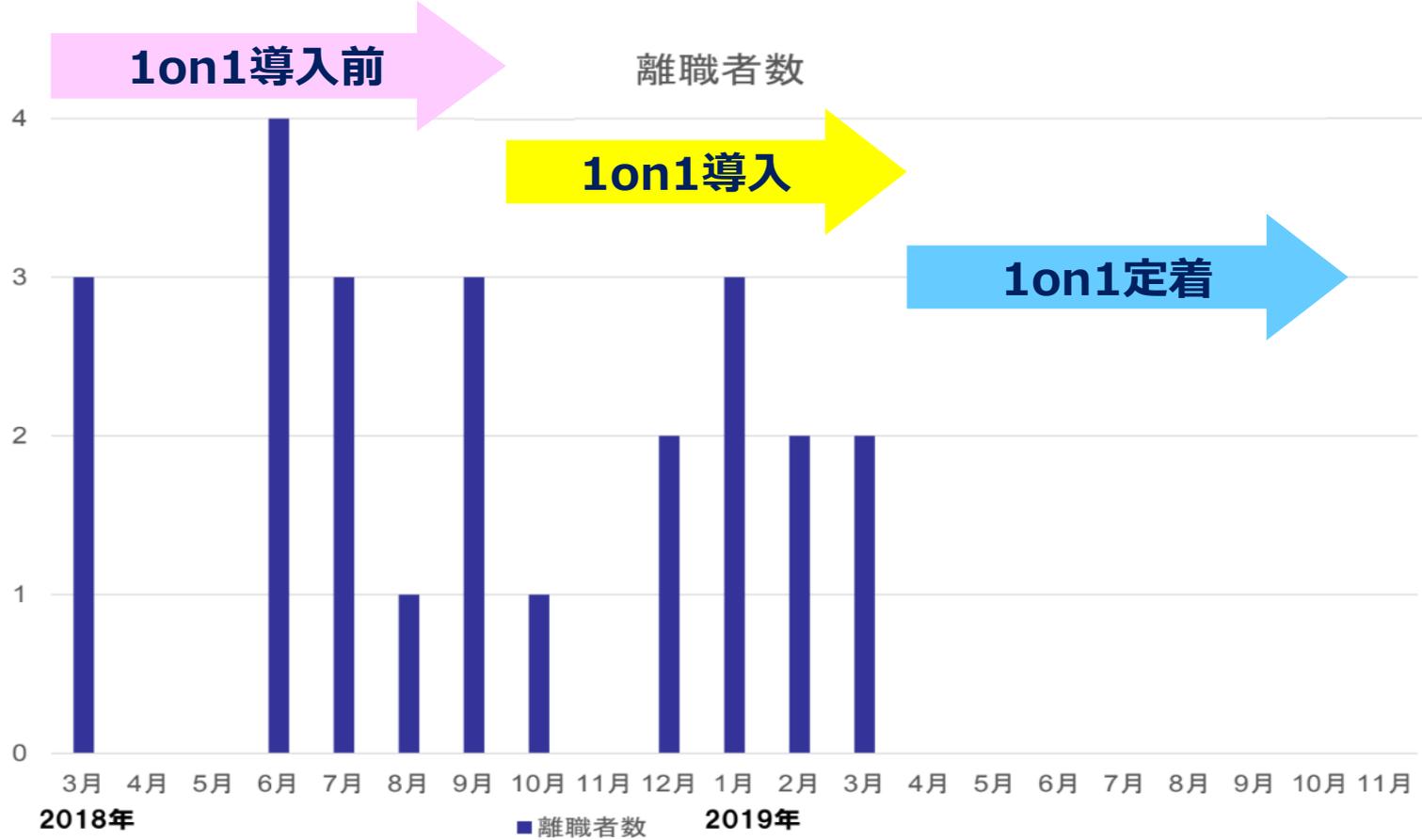
■ 課題

- ・100名程度の事業所で、毎月離職者があり、多い月で3~4名の離職。
恒常的な離職を解決したい。



従業員のモチベーション停滞による離職率の高さを解決したい！

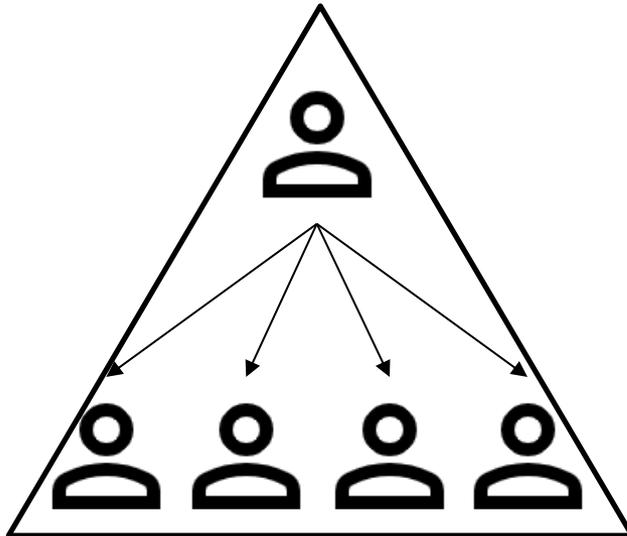
該当事業所に、**1on1導入支援**を実施



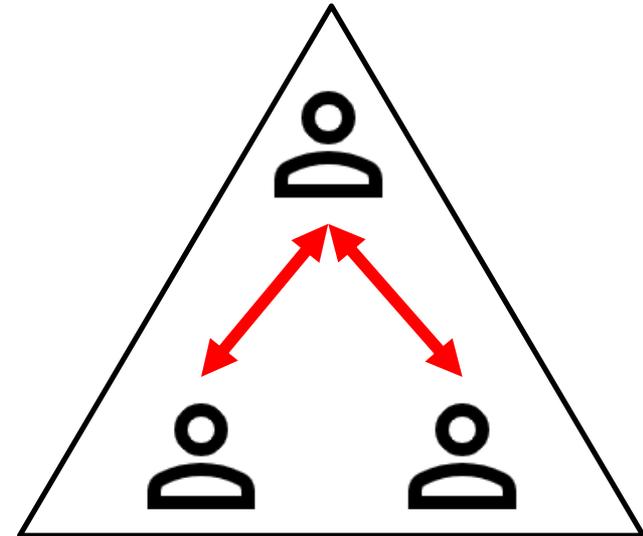
これまで上司が自身のこと、キャリアなどを気にかけてくれなかったが
まずは話す時間を確保してくれて、気にかけてくれる。それだけで違った。

■ 課題

- ・これまでの上意下達ではなく、対話する文化を作り自発的な部下を増やしたい。



【従来】
時間の制限もなく問題なく業務が回る。
上意下達で指示を出していた。



【現在】
人が減る中で既存業務を回す必要がある。
部下が自ら考え、動いてもらう必要あり。



全管理職を対象に、1on1導入研修を実施

※グループ全管理職実施完了まで継続予定

■ 課題

- ・「背中を見て学んできた傾向の強い上司」と、「対話を求める部下」との間のギャップを埋めたい。



背中を見て学んできた上司



対話をしながら学びたい部下

**管理職を対象に、信頼関係や対話の重要性をインプットし、
1on1のトレーニングを実施**



「相手の目を見て会話すること」「話を聴いていることをきちんと表現したこと」で、
これまでより報告や相談がくる回数が増えた！ミスも減った！

1on1ミーティング

実施のポイント

◆メンバーが主役、上司は支援者

- ▲ 陳情の場ではない
- ▲ 質疑応答の場ではない
- ▲ 業務確認の場ではない
- ▲ 雑談の場ではない
- ▲ 上司の説教の場ではない

- メンバーの成長課題メイン
- 多面的な視点を模索する
- 思考の枠を外す
- 意志や思いを共有する
- メンバーが元気になる



業務ミーティングと1on1ミーティング

教える = 統制/画一化

育む = 多様性発揮

業務ミーティング	1on1ミーティング
上司が主体の対話（業務進捗管理、報連相等）	部下が主体の対話（1～2回/月・30分）
上司が優位の関係性（指導者、指示者）	上司と部下がフラットな関係性（上司は支援者）
上司のスキル = ティーチング・判断・指示	上司のスキル = コーチング・ティーチング・支援
テーマ = 緊急である重要事項（have to do）	テーマ = 緊急でない重要事項 （will be/want to be/want to do）
上司が方針・戦略を伝える	部下が本当のありたい姿を描く・語る
上司が問題の原因を分析して対策を伝える	部下が理想の状態を描き、何があったら可能かを考える
上司がやるべきことを判断して指示する	部下がありたい姿に向かうやりたいことを明確にする
緊張感・プレッシャーがある	上司が部下のやりたいこと、やるべきことのエンゲージメントを支援する
制約が多くストレスレベルが高い	自由度が高くモチベーションが上がる

2つのステージで関係性強化を図る



資料：世古詞一『シリコンバレー式最強の育て方』
(かんき出版) を参考に作成

▶ 頻度、時間について

- ◎ デフォルトは、隔週～1か月に30分
- ◎ 予めアポイントを取ること（時間が出来たらやろう、はNG）
- ◎ 1回の時間の長さよりも、頻度の多さ
⇒ 30分取れない場合15分でも実施することを優先

▶ 対象者が多い場合（時間が取り切れない場合）

- ◎ 育成対象者、自発自律を促したい人、もっと自分の強みや魅力に気付いて欲しい人等から機会確保 ※自走している人の頻度を下げる
⇒ 「忙しい」から脱却して、機会均等を目指すのが理想

▶ 慣れてきたら・・・時間・機会の有効活用を検討

- ◎ 1on1の時間をプラスで取らなくても良い
⇒ 3時の休憩などのちょっとした時間の対話の質を変えてみる（少し仕事を離れた“ヒト対話”を試してみる）

Wrap up

建設現場でモノを造る

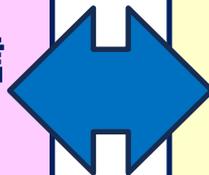
- 安全確保（早期リスク発見）
- 工期を守る
- 労働時間を管理する…



これらはすべて、「人」の仕業



- ▶ 一人ひとりを活かすことの重要性を経営トップが理解・発信
- ▶ 人事が施策設計・導入支援



- ★ 一人ひとりを理解し活かすことを現場実装するのは、現場を預かる管理監督者であり人材育成者であるリーダーの方々

▼ビジネスコーチ 営業担当 吉田貴音
電話番号 : 080-3738-6850
メールアドレス : takane.yoshida@businesscoach.co.jp

▼HO株式会社代表取締役 建設会社OB 大堀英明
電話番号 : 090-6659-0340
メールアドレス : ohori-h@outlook.jp



人的資本経営の総合プロデューサー