



新型コロナの影響によりリモートワークを導入する企業が増える中で、どうやってコミュニケーションをとっていくかお悩みの方は多いのではと思います。今回は弊社人事コンサルタントより「1on1」についてのお話と、そして、来年、改正が予定されている育児介護休業法の改正概要のお話となります。

今さら聞けない「1on1」とは？主なメリット

■ 人事評価

1on1とはアメリカのシリコンバレーで人材育成を目的として確立された手法で、「定期的に上司と部下の1対1で行われる対話」を指します。日本でもヤフーが1on1を導入し、書籍「ヤフーの1on1——部下を成長させるコミュニケーションの技法」により注目を集めました。1on1を実施することによる主なメリットとして、以下が挙げられます。

①部下/上司共通のメリット：コミュニケーション機会の確保

以前と比較し、会社と個人の関係は希薄化しつつあります。特に最近ではリモートワークが広がったことで、上司/部下間のコミュニケーション機会はより減少していると考えられます。

②上司のメリット：部下の情報を得やすくなる

信頼関係構築の基本は相互理解です。「上司は自分の状況/悩みを理解してくれている」という実感や安心感があってこそ、指導や指摘、フィードバックといった育成の基本行動が効果を発揮します。1on1という機会を活用し、これまでどのような経験をしてきたのか、どんな価値観/考え方を持っているのか、今何に悩んでいるのかといった情報を引き出すことが期待できます。

③部下のメリット：タイムリーに相談したり現時点での評価を受けられる

現代はプレイングマネージャーが多く、部下が上司に相談する機会そのものが減少傾向です。部下からすると日々の悩みを上司に打ち明けて解消を試みたり、期初や期中で現時点の評価を聞くことで「現在地」を確認し、期末評価前に軌道修正を取れる事は大きなメリットとして働くでしょう。主なメリットとしては上記のような点ですが、1on1はただ実施すればいいというものではありません。1on1の場における、上司の方の部下の方に対する関わり方も重要になってきます。単なる雑談の場で終始してしまったり、「傾聴」が求められるにも関わらず一方的に上司が話してしまったり、上司が部下を一方的に詰めるだけの場になってしまえば本来の期待効果は得られません（むしろ逆効果です）。目的や留意点を押さえた上で導入したいところです。

【参考】 [ヤフーの1on1——部下を成長させるコミュニケーションの技法](#)

令和4年4月改正予定、育児介護休業法の概要 社労士法人ミナジン

男性の育児休業の取得推進のため、子供の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みが創設されます。



1. 休業の申し出期限については、原則休業の2週間前までとする。
2. 分割して取得できる回数は2回とする。
3. 労使協定を締結している場合に、社員と会社の合意によって、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

■社員が育児休業を取得することを、会社側が積極的に働きかけることが義務となります。

■育児休業の申し出や取得をしやすい雇用環境の整備に関する措置

妊娠、出産の申し出をした社員（本人および配偶者）に対して、会社から制度の説明や取得意向を確認する措置

■育休の分割取得

育児休業について、分割して2回まで取得することが可能となります。

■育休の取得状況の公表を義務付け

常時雇用する労働者が1000人以上の事業主に対し、育児休業の取得状況について公表を義務付けられます。

■有期雇用労働者の育児休業および介護休業の取得要件から、次の要件が廃止されます。

「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」

ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に「事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である者」を対象から除外することを可能とする。

MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジン 顧問サービス部

住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F

[TEL] 050-5490-1329 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] roumu@minagine.co.jp [Web] <https://minagine.co.jp>