

【成功事例】社員の内面に触れる対話で信頼関係を構築

etikaが実践する1on1とその効果

企業プロフィール
etika株式会社
Zoho認定パートナー
営業DXコンサルティング



インタビューー
森 智寛 氏
メント

💡 1on1導入の背景

- ✓ 組織の拡大に伴い、社員一人ひとりの状況把握が必要に
- ✓ 若手社員の考えや内面に十分触れる機会が不足
- ✓ 管理職自身の「対話の引き出し」不足という課題

“ これまでは少人数の組織だったので日々のやり取りだけで十分だと思っていました。しかし組織のフェーズが変わる中で、より意図的に社員と向き合う時間の必要性を感じていました。

📈 1on1で得られた効果



社員の不安ベクトルの理解



早期相談文化の形成



心理的安全性の向上



信頼関係の深化



インタビューイー
宮村 佳祐 氏
etika株式会社 代表取締役

✂ 導入時の工夫

- ガイドラインの作成・共有
「1on1は評価の場ではない」「沈黙が悪いわけではない」といった基本スタンスを明確化
- 感情面の引き出し方
「なぜそう思うの?」「その時どんな気持ちだった?」など、内面を深掘りする質問を意識
- 上司からの自己開示
社長自身が先に自己開示し、社員が安心して話せる環境づくり

成功の鍵となった3つのポイント

- 1 非評価の場づくり：評価や否定をしない安全な対話環境
- 2 内面への質問：「なぜ」「どう感じた」と感情面を深掘り
- 3 継続的な実施：信頼は一朝一夕に構築できない

"1on1は単なる業務報告や課題解決のための時間ではなく、社員が自分の内面を安心して語り、普段は話せないような本音を共有できる「**心理的に安全な空間**」を作り出すための時間です"