

なぜ個人面談をするのか

思いを整える

アンリミテッドではクライアントに対し、スタッフとの一対一の面談や対話を促すことが少なくありません。一般的にも、社員の目標管理や実態把握などのために個人面談がなされていることが多いようです。そこで、なぜ一対一の面談や対話をするのか、また、どういう面談・対話をするとういのか、改めて確認したいと思います。

さて、会社組織は、考えも価値観も一人ひとり違う様々な人間の集まりです。ですから、多くの企業では、大小の会議を通じ、目標や施策を共有し同じ方向へと向かうようにしていると思います。けれども実状は、会議が終われば、本当は反対だった人、意見を言えずにいた人、やる気を失った人、あるいは、勘違いや捉え違いをした人など様々あるのではないのでしょうか。

そこで大切なことは、そうしたバラバラな思いを拾い集めて、思いを整えていくことです。仮に、「会議で決めたことだから」と一方的に押し付けたのでは、表面的には決めた通りに動いたとしても内実は上手くいかないものです。

思いを整えるとは、会社の意向に従わせるためということではなく、スタッフの思いや捉え違いをしっかりと受け止めたうえでスッキリした状態にすることです。それには、個別の対応がどうしても必要になってくるのではないのでしょうか。

要するに、会社の方針やリーダーの思いを一方的に伝えるばかりでなく、スタッフ一人ひとりが何をどう考え、どう思っているのか等々、様々な対話をするのがとても大切なことだと思うのです。

同じ仲間として

個人面談をする際のテーマは、意思の統一の他にも、スタッフ育成、スタッフを知る、信頼関係づくり、様々あると思います。そこで思うことは、日頃の会話も少ない状態で個人面談をしても、どれだけ本当の思いを語ってくれるのでしょうか。あるいは、思いを伝えたところで、どれだけ本気で受け止めてくれるのでしょうか。

実は、面談をするからスタッフのことをよく知るのではなく、仲間としてもっとよく知りたいという一人の人間に対する関心があるから、知ることに繋がるのではないのでしょうか。また、仲間として一緒に頑張ろうという思いがあるから、思いが伝わるのではないのでしょうか。

危惧するのは、興味も関心もない状態で形ばかりの個人面談をすることです。話しやすい表面的なことだけを聞いてスタッフを知ったつもりになったり、要望や現状を聞くふりをして最後には思っていることを押し付けたり、あるいは、目標や課題に対する正論を説いて自分一人だけが満足したりと、無意識ながらも、そうしたことが往々にしてあるように思います。共に働く仲間を、商品をつくる技術力、販売やサービスをする労働力、売上を上げる人員、要は会社組織の歯車と見てはいないのでしょうか。一人ひとりを生身の人間として見るのがとても大切なことだと思います。

改めて言いますと、個人面談という形式が大切なのではなく、同じ仲間としての対話が大切なのです。問題を抱えているようならば話を聞き、行き違いがあるようならば話し合うというような、常日頃の対話です。

チームワークや組織力が大切なことはみんなわかっています。しかし、お互いのことを理解せずにチームワークを発揮できるのでしょうか。業務上の連携や報連相だけでチーム力を発揮できるのでしょうか？

ともすると、業務優先になりスタッフとの対話が不足するものです。お互いに理解し合う対話や思いのギャップを埋めるような対話が日常的になされるのが大切だと思います。