

スタッフが成長する！伸びる！意識が変わる！

# 個人面談(1on1)のポイント



# 目次

個人面談は必要なのか？・フィードバックとは？	・・・ 3
大前提としてコアバリュー（行動指針）が伝わっているか	・・・ 9
フィードバックすることによるメリット	・・・ 14
正しくフィードバックを実施する	・・・ 19
フィードバックで絶対にしてはいけないこと	・・・ 22
個人面談(1on1)に備える事前準備	・・・ 24
まとめ	・・・ 29

# 01 フィードバックについて

---



スタッフが正しく成長するための3つのキーワード

対話

×

フィードバック

×

承認



医院が目指す  
視点



スタッフ個人が  
目指す視点



基盤

## 対話

スタッフさん1人1人に向き合う時間を設けること

## フィードバック

具体的目標や本人の強みや成長課題を丁寧に伝え、本人の方向性を聴くこと

## 承認

スタッフさん1人1人の組織としての役割や存在価値をしっかりと認めること

## フィードバックとは

行動した結果やその評価について 行動した主体者に  
具体的な言葉で伝え、次の行動に反映させること



**最大の目的はここ！**



## 次の行動を引き起こす成長意欲に繋がるか

行動評価だけが目的のフィードバックは不完全です。。  
本人の現段階での思考を次回以降、更に良い方法に繋げことへ促せるところまで  
丁寧にフィードバックしてあげましょう。

成長へ向けた行動変化

成果

- ✓ 成長変化
- ✓ 目標設定と達成

計画

- ✓ 現状の仕事への姿勢
- ✓ 目標づくり
- ✓ 長所や成長課題
- ✓ 求める役割

フィードバック

## 成長支援の場＝フィードバック（個人面談）

計画と成果の両軸をお互いに認識があった状態で  
ポジティブ面（長所や目標達成、成果）とネガティブ面（成長課題）  
を評価・指摘することが目的



否定する場ではないこと



**現状を肯定し  
成長を促すための場であること**



自分を客観視すること



**自分を主観的に見てしまうと  
相手側が味方に見えず  
アドバイスが耳に入らなくなる**

# 02 行動指針の共有

---





## 成長する人・しない人の定義を決める

成長する人	成長しない人



より深く言語化することがバリュー（行動指針）



## 成長する人・しない人の定義を決める

例) 私の経営者仲間の例

成長する人（陽）	成長しない人（陰）
ポジティブ・前向き	ネガティブ・否定的
行動的	評論家
できる理由を探す	できない理由を探す
学習意欲	時間の浪費
謙虚	横柄
主体的	客観的
中長期的	目先の利益のみ

例) 当社の理念・使命感・企業ロゴの想い

corporate philosophy

企業理念

変化に順応できる社会を創る

mission

使命感

”らしさ”を実現する日本一のtrigger集団になる

mission

企業ロゴの想い

Tobe（あるべき姿 = 自分らしさ）を  
Ru（～する）種のような存在でありたい

## 例) 当社の組織コンセプトと行動指針

organization concept  
組織コンセプト

夢ある凡人を羽ばたかせる

action core value  
行動指針

01 挑戦心 - Try  
どんな偉人でも最初は未経験から始まる。挑戦するからこそ、仲間が増え、応援者が増え、自分自身の存在価値が高まる。

02 機会・出逢い - Opportunity  
成長機会や出逢いは自ら発信し、自らが創るもの。そして今のいる場所で一流になるために何をすべきであるのか、自問自答しよう。

03 信念 - Belief  
自分が決めた目標や信念がないと、ぶつかった壁や失敗を乗り越えることはできない。そして自らが決めた定めだからこそ、行動を興すことができる。

04 永続 - Enduring/熱中 - Enthusiasm  
目標や信念が一度見つかっても永続しないと意味を成さない。そして、永続には熱中が不可欠である。仕事を通じて熱中できるものを見つけよう。

05 気づき - Realize ※realize (気づき) → reality (現実) → realization (実現)  
自分の強みや弱みに気づけるかどうかで成長速度は変わる。そのために、周りからの助言を真摯に受け止め、謙虚な姿勢で、素直に向き合おう。

06 最新・更新 - Update  
たとえ成功しても失敗しても同じことを繰り返しては成長は止まる。常に自分磨きの旅に出よう。成長が止まった瞬間にヒトはつまらなくなる。

03

# フィードバックの メリット

---





## 相互理解力が高まる

君には●●な長所があるから■■を来年任せたいんだが！



●●さんはそういうこと考えてたのか！

先生は私に●●を求めているのね！



私は●●を  
来年は  
チャレンジ  
したいんです



# 目標の合意形成が取れる



認定歯科衛生士を取得



ゴールの定義を  
すり合わせする



認定歯科衛生士になるための  
勉強





## 成長に繋がる(人材育成の力の向上)

自分の長所・強みが  
分かってきた！

自分が当院で活躍するための  
役割が見えてきた！



自分が本来やりたいことが  
見えてきた！

自分に足りていないことも  
理解できた！



# 自己肯定感を高めることができる

自分には長所が  
たくさんあるんだ！

自分は期待されているんだ！

先生もみんなも  
私に関心を持ってしてくれて  
いるんだ！

もっと成功体験を  
積んでいきたい！



04

# 正しいフィードバック の方法

---



## サンドイッチ型フィードバック

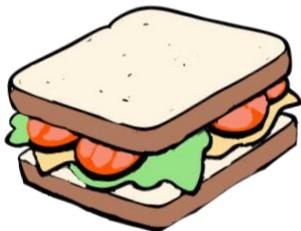
ポジティブ



ネガティブ



ポジティブ



フィードバックの中でも一番知られている方法。

『**肯定（褒める）** → **否定（改善点の指摘）** → **肯定（褒める）**』

の順におこないます。

ここで、行動の主体に最も伝えたいことは

否定（改善点の指摘）となりますが、否定から入ってしまうとモチベーションが低下する恐れがあります。

悪影響を最小限に抑えるために、否定の間に肯定をおこなうことで納得感を持たせやすくなります。

### SBI法

状況を説明したうえで  
**具体的な行動をピックアップ**  
**アップ**し、その行動に対して感想を述べる手法

※「S」は相手の置かれていた状況を意味する「Situation」、「B」は相手の取った行動を意味する「Behavior」、「I」はそれによって生じた影響を意味する「Impact」

### ペンドルトンルール法

フィードバックを受ける相手に**自分自身の改善点を考えてもらう**手法

フィードバックを受けた相手は上司に改善点を共有し、話し合いながら課題を解決するための方法をお互いに探っていく

05

フィードバックで  
してはいけないこと

---



- ① 否定・批判ばかりする
- ② オープンクエスチョンだらけ 例) 最近どう？
- ③ 相手の話を聴かず、一方的に伝え続ける
- ④ 具体性がなく抽象的な指摘で終わらせる
- ⑤ 主観だらけ



06

フィードバックで  
してはいけないこと

---



## 個人目標シート

曼荼羅チャート

達成完了印  
無事達成したら花丸描こう！

記入日: 年 月 日

	■			■			■
		←		↑			→
	■	←	■	■	■	→	■
			■	■	■		
	■			■			■
		←		↓			→
	■			■			■

取り組み期間 / 目標達成予定日

Action

## 組織評価結果



## スキルチェックシート



2024年1～3月の目標期間

2024年4～6月の目標期間

個人目標  
設定自分自身で  
振り返り院長から  
フィードバック個人面談  
(1on1)個人目標  
設定

...

<input type="checkbox"/>	対象者 ◆	目標フォーム ◆	タグ ◆	締切日 ◆	目標概要	フィードバック担当者 ◆
<input type="checkbox"/>	山本亜美	3カ月間目標	2024年1-3月	2024-03-31	目標テーマ： インプラントアシスト力を向上させる	田中一郎
<input type="checkbox"/>	中川瑠奈	3カ月間目標	2024年1-3月	2024-03-31	目標テーマ： SRPの上達を目指す	田中一郎
<input type="checkbox"/>	大浦美優	3カ月間目標	2024年1-3月	2024-03-31	目標テーマ： キャンセル率の低下	田中一郎
<input type="checkbox"/>	佐々木茜	3カ月間目標	2024年1-3月	2024-03-31	目標テーマ： Google口コミ数、高評価を獲得する 補綴コンサル成約率を高める	田中一郎



※詳しくは実践デモンストレーションで詳細はふれていきます

スタッフ一人一人のスキル状況をチェックできる！

The screenshot displays a web-based skill check system interface. It is organized into three vertical columns, each representing a different staff member's profile. The central column is highlighted with a red border, and red arrows point from it to the left and right columns, indicating navigation or comparison.

**Column 1 (Left):** Staff member 池田千尋 (Ikeda Chikazu). Evaluation by 木下由紀 (Kiyoshige Yuki) and 森明子 (Morimiko). Skill acquisition rate: 82% (249/305 items). Start date: 2024年01月13日. Last update: 2023年08月03日. Includes a section for 'ハンフリー視野計での視野検査' (Humphrey visual field test) with a 5-star rating and '眼底造影検査の介助' (Assistance with fundus fluorescein angiography) with a 'CLEAR' status.

**Column 2 (Center, highlighted):** Staff member 池田千尋 (Ikeda Chikazu). Evaluation by 森明子 (Morimiko). Skill acquisition rate: 82% (249/305 items). Start date: 2024年01月13日. Last update: 2023年08月03日. Includes a section for 'ハンフリー視野計での視野検査' (Humphrey visual field test) with a 5-star rating and '眼底造影検査の介助' (Assistance with fundus fluorescein angiography) with a 5-star rating.

**Column 3 (Right):** Staff member 江川あかり (Egawa Akari). Evaluation by 森明子 (Morimiko) and 森明子 (Morimiko). Skill acquisition rate: 44% (134/305 items). Start date: 2024年01月13日. Last update: 2023年08月03日. Includes a section for 'ハンフリー視野計での視野検査' (Humphrey visual field test) with a 3-star rating and '眼底造影検査の介助' (Assistance with fundus fluorescein angiography) with a 5-star rating.

07

まとめ

---





# フィードバックは最大の成長機会

パフォーマンスの量も質も人それぞれバラバラです。  
量も質も高めていくためには、フィードバックが適切に行われているかどうか大きな鍵を握ります！



個人面談（1on1）の実践方法は  
理解いただけただかと思えます

ただし、実践するには、大きなネックが…

それは

**「運用」が大変であること**



**評価制度専用のシステム「Doctor HR」で解決できます！**

08



# DoctoriMR ご紹介

医療人に頑張る理由を創る



# DoctorHRの価値 — 機能一覧

貴院の目的に合わせて  
必要な機能を絞って  
組み合わせて活用  
スタート！

01

## 実績管理



売上、個人別の実績、生産性や各種 KPI など法人で大切にしている各実績指標を設定し、評価に連動させていくことができます。

02

## 360 度評価



スタッフ同士で評価できる機能です。スタッフに抵抗なく行っていただける内容をご準備しております。

03

## 相互評価



自己評価と上長評価ができる機能です。お互いの乖離を見つけ、次に活かすことができます。

04

## ポイント制度



スタッフに診療以外で取り組んでほしい内容をまとめ、各自実施してもらい、登録をするとポイントがたまる機能です。

05

## スキル管理



新人だけではなく、2年目、3年目以降のスキル管理も可能です。数値として各自の状況が把握できます。

06

## 個人目標



個人目標管理ができます。自己での振り返りや上長評価も可能ですので達成度なども数値化しやすいです。

07

## 賞与査定 昇給査定



それぞれ、反映させる基準を入力し、自動計算で賞与額や昇給額が表示される機能です。

08

## 面談記録



売上、個人別の実績、生産性や各種 KPI など法人で大切にしている各実績指標を設定し、評価に連動させていくことができます。

手間がほぼかからないから  
忙しい院長でも  
運用可能！  
スタッフさんも楽に  
実践可能！



# DoctorHRの価値 — 特徴一覧

01

賞与査定・昇給査定の自動化



等級・役職管理も可能！

02

クラウドで運用するので Excel や紙で運用する  
工数の 1/10 以下



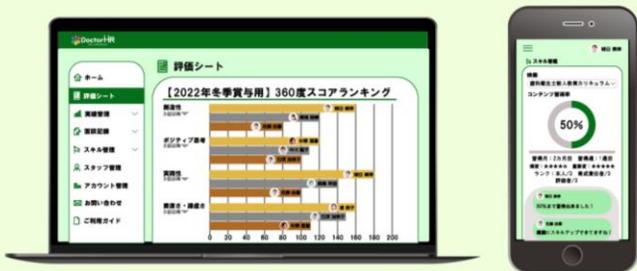
管理者の負担が大幅カット



スタッフさんもスマホで楽に回答

03

1人1人のマインドやスキルが可視化される



教育カリキュラム作成と管理が可能！

04

査定だけではなく、成長支援ツールとして最適



承認欲求が満たされ、個々の課題が可視化できる

## DoctorHRの価値 — 安心サポート

医療に特化したコンサルタントやサポーターがいるので  
未経験の方やITが苦手な方も安心



代表取締役  
戸澤 良親



評価制度構築アドバイザー  
福島 泰史



評価制度構築アドバイザー  
辻 建三



評価制度構築アドバイザー  
寺寄 孔希



カスタマーサクセス  
田所知恵



カスタマーサクセス  
重盛 千穂美



カスタマーサクセス  
岡 亜由美

万全なサポート体制！

# 会社概要



会社名

株式会社Tobe-Ru



代表取締役

戸澤 良親



設立年月日

2021年1月8日



資本金

2,285万円 (2023年1月現在)



事業内容



HRテック事業



組織開発アドバイザー事業



研修事業 (DiSCコーティング等)

某大手コンサルティングファームにて15年間、医療機関のコンサルティングに従事し、2021年1月に当社を設立しました。

経営資源は一般的にはヒト・モノ・カネ・情報・時間と呼ばれておりますが、医療業界における経営資源はヒト・ヒト・ヒト・ヒト・ヒトだと確信しております。

“ヒト”の潜在能力が発揮される、志が芽生える医療機関を日本国内に1件でも多く創りたい  
そんな思いから創業に至りました。





# Tobe-Ru

## お問い合わせ



info@doctor-hr.com

担当者：重盛



オンライン個別無料相談の  
ご予約はこちらから→

