

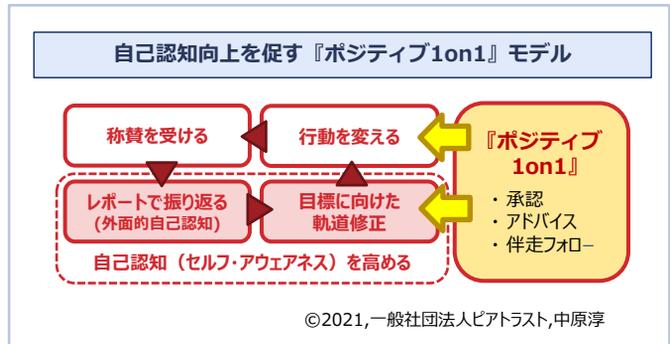
強みの自己認知と意欲を高める『ポジティブ1on1』

相互称賛によるセルフ・アウェアネス向上の実証研究

一般社団法人ピアトラスト（東京都新宿区／代表：入江健一郎、以下「当社」）は、立教大学経営学部 中原淳教授との共同研究として、弊社が提供する相互称賛サービス『Peer-Trust』導入企業を対象に、相互称賛によるセルフ・アウェアネス向上の実証研究を行ってまいりました。

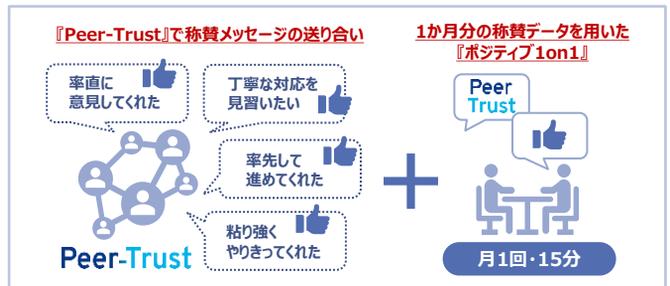
部下のセルフ・アウェアネスを高める『ポジティブ1on1』モデル

『Peer-Trust』は、職場の仲間（上司・部下・同僚）同士が、アプリ上のメッセージカードでお互いの仕事を称賛しあう相互称賛サービスです。
本研究では、「他者から受け取った称賛により、外面的自己認知を得ることが、社員のセルフ・アウェアネス向上に役立てられる」という仮説を立てました。このなかで、**称賛データを業務目標・成長目標と結びつけ、実際の行動につなげるには、上司による支援が不可欠**と捉え、称賛データを用いた『ポジティブ1on1』モデルを設計しました。



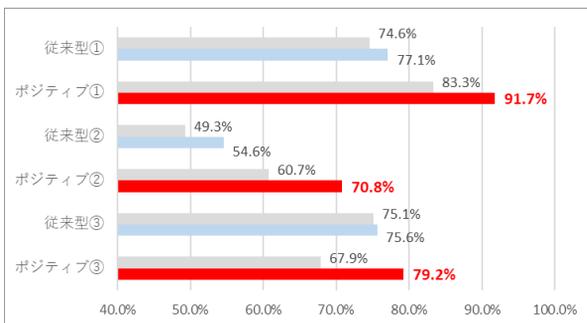
称賛データを用いた『ポジティブ1on1』の効果

対象企業では『Peer-Trust』を用い、日常業務の中で称賛メッセージの送り合いを行ってまいりました（対象者合計:416名）。
このうち一部の上司・部下ペア（31組）には、1か月分の称賛データをまとめた個人レポートと『Peer-Trust 1on1 ガイド』を用いて、「月1回・15分の1on1ミーティング」を2か月間にわたって実施してまいりました。



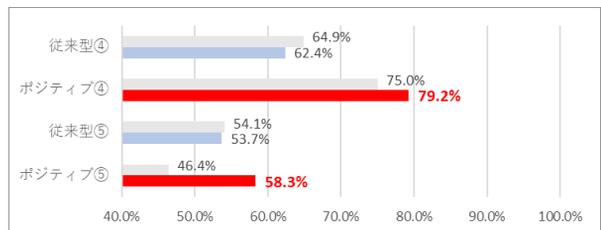
事前・事後の意識調査の回答を比較した結果、称賛データに言及しない一般的な1on1を行った群（従来型1on1群）に比べ、**「ポジティブ1on1モデル」を用いた群（ポジティブ1on1群）は「自身の強みに対する自己認知」のほか、「仕事への熱意」がより高まったことがわかりました。また、従来型1on1群では低下した「フィードバックに対する積極性」「仕事上のポジティブ思考」も高まったことがわかりました。**

- ① 私は、自分の仕事上の強みをよく知っている。+8.4pt
- ② 私は、自分の強みを最大限に発揮できる方法を知っている。+10.1pt
- ③ 私は、仕事に対して熱意をもっている。+11.3pt



- 「フィードバックへの積極性」「ポジティブ思考」
▶ 『ポジティブ1on1』では向上、従来型1on1では低下

- ④ 私は、他の人からのフィードバックを積極的にもらおうとしている。+4.2pt
- ⑤ 私は、自分の仕事に関して、いつもポジティブ思考である。+11.9pt



称賛データを用いた『ポジティブ1on1』3つのポイント

今回実施した『ポジティブ1on1』では、日常業務の中で送り合った『Peer-Trust』の1か月分の個人レポートを用いています。『ポジティブ1on1』を実施した群は、対象期間中に一人あたり月平均8.4件/月の称賛メッセージを受け取っており、上司・部下の双方が個人レポートを確認した上で、3つのポイントに添った対話を行いました。

《1. データに基づいて：Evidence-based》

- 相互称賛を通じて、上司の視点のみならず、職場での多面的な反響が『Peer-Trust』上に集まります。
- 可視化されたレポートを上司と部下が共有することで、実際の行動とその影響や結果について、より具体的に会話できるようになります。

《2. 前向きな対話をして：Positive dialogue》

- 『Peer-Trust』では、相手の行動の良い点に着目したメッセージが送られるため、継続的に発揮している強みや、成長課題の面で良い変化があったかを、事実に即して確認することができます。
- 称賛メッセージを話題に、強みや成長に着目した前向きな会話がなされ、部下が自身の課題を適切に認識するためのポジティブな心理状態をつくることができます。

《3. 目標に向けて伴走する：Accompany to the goal》

- 部下が次の月に注力する行動目標に対して、上司は実際に行動がみられた際に『Peer-Trust』で称賛メッセージを送ると約束をします。心理面でもサポートを得られることで、上司への信頼感をもちます。
- 上司からの称賛メッセージを受け取ることで、部下は見守られている安心感と、自身の行動への自信を持ちます。行動と称賛のサイクルの繰り返して、部下は貢献と成長への意欲をもち続けることができます。



『ポジティブ1on1』は、従来型の1on1の一部を置き換えたり、評価期間の合間に月1回・15分の機会を設けることで、大きな負担感を伴わずに取り入れることができます。上司との面談そのものや、フィードバックを受けることへの部下の抵抗感を払拭し、部下の能力と意欲をさらに引き出すことが期待できます。

今回の研究結果と、『Peer-Trust』の称賛データを用いた『ポジティブ1on1』の手法をまとめた動画を、弊社サイト (<https://www.peer-trust.com/research/2020>) にて公開いたします。職場での相互称賛とマネジメント層の1on1スキル向上を通じて、社員の能力発揮・能力開発を促すため、広くご覧いただき、ご活用ください。

相互称賛サービス『Peer-Trust』無料トライアル受付中

「Peer-Trust」のすべての機能を1か月間無料でお試しいただけるトライアルアカウントをご用意しています。社内導入を検討中の企業担当者様は、オフィシャルサイト「お問い合わせ」フォームよりお気軽にお申込みください。

一般社団法人ピアトラスト

事務局：東京都新宿区西新宿6丁目5番1号

代表者：入江健一郎

設立：2020年6月1日

事業内容：相互称賛サービスの提供／相互称賛データの分析に基づく実証研究／仕事価値観に関する情報発信

URL：<https://www.peer-trust.com/>

【本リリースに関するお問い合わせ】一般社団法人ピアトラスト 広報担当：川原 info@peer-trust.com