

施策の強化ポイント

- 「本部内の信頼関係強化、組織の活性化、成長支援の実現に繋げる」(本部長発信より) ことを1on1の目的であることを掲げ続けながら具体的な変化の実態を組織内に生み出していきます
- そのために以下のような施策に取り組んでいきます

対象者		実施概要	目的・背景	検討事項
1	異動者・編入者	基礎的な内容を中心とした説明会 ①本部方針 ②1on1とは ③Kakeaiの使い方	1on1に取り組む土台作りとして、1on1の目的の理解と基本的なKakeaiの使い方を理解する場を提供する	5月の開催日程(1時間程度、2,3回) ①、②の内容
2	マネジャー	1on1にでの対応力向上を主眼とした実践的セッション ※1on1をその場で終わらせない日常のマネジメントに生かす方法、話の聞き方、引き出し方、1on1の終わり方と日常への効果的な接続方法 等	目的にかなう1on1の実践に向けて、マネジャーとしての具体的な対応の引き出しを増やす	- 開催時期、頻度 - 具体的な習得テーマ - 各セッションの内容
3	メンバー	特定のグループにおける座談会 ※実施頻度別/業務内容別(元事務職等)/年代別(若手・ミドルシニア) 等	メンバー起点で1on1推進し、具体的なメンバーの声から上司へのフィードバックサイクル回すためにメンバーの声を収集・発信する	- 開催時期、頻度 - 対象者(課題別) - 座談会テーマ
4	部門全体	インタビューでマネジャー、メンバーもしくはマネジャーとメンバーのペア、チームなどの単位でのインタビューを実施し、好事例を発信する	まだ捉えきれていない、既に起こっているであろう“変化”を本部内で共有し、1on1を推進する	- 開催時期頻度 - 対象者の選定 - インタビュー項目
5	部門全体	エンゲージメントサーベイとKakeaiで取得可能な1on1の満足度やテーマ選択状況とのクロス分析	エンゲージメントを高めていくために貴本部においてどのような対話が有効かを特定し、1on1の質向上につなげる	- エンゲージメントサーベイ結果の共有可否 - 検証する仮説

1on1の定着・質向上に向けた年間施策スケジュール案

- 1on1を通じて「本部内の信頼関係強化、組織の活性化、成長支援の実現に繋げる」ために異動者・編入者、マネジャー、メンバー、本部全体の4つの視点で継続的に組織の変化を生み出すための働きかけを行います

緑字：貴社の取り組みをお伺いしたい点

対象	2023年										2024年	
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1 異動者・編入者		説明会 (3回程度)					説明会 (2回程度)					
2 既存マネジャー		研修①		研修②			研修③		研修④		研修⑤	
3 既存メンバー			座談会①		座談会②			座談会③		座談会④		座談会⑤
4 部門全体 (内部発信)		インタビュー ①	事例発信	インタビュー ②	事例発信	インタビュー ③	事例発信	インタビュー ④	事例発信	インタビュー ⑤	事例発信	インタビュー ⑥
5 部門全体 (ES分析)		ES結果(2022年)とKakeaiデータを 組み合わせた分析				ES実施(2023年)		ES結果(2023年)とKakeaiデータを 組み合わせた分析				
6 人事	目標設定 面談		中間 レビュー			評価面談 (半期)			中間 レビュー			評価面談 (年間)

【2.既存マネジャー】1on1にでの対応力向上を主眼とした実践的セッション

- 目的にかなう1on1の実践に向けて、マネジャーとしての具体的な対応の引き出しを増やすために、1時間程度のセッションを行います。自主参加もしくは部長からの推薦でご参加いただけます。
 - テーマについては事務局の皆さんと目線合わせの上、企画設計いたします。
- * 実践的な場とするためにいずれもロープレの時間を設けます。

カテゴリー	テーマ	概要
マネジメント全般	1on1をその場で終わらせない 日常のマネジメントに生かす方法	1on1で仕事を進めている中で感じていることやプライベートなど話を聞いた上で、日常の関わりの中でどのように活かすのか、部下の成長支援を行うことでマネジメントをどのように効果的に行うのか
対話の基本	傾聴と話の引き出し方	相手が話をしっかり聞いてもらったと実感できる話の聞き方 なかなか話をしてくれない、言語化が進まない部下に対してどのようにアプローチするか
	1on1の終わり方と 日常への効果的な接続方法	1回の1on1がその場に限った対話にならないように、次の1on1に向けて日常でどのようなことを意識してほしいことをどのように伝えるか、また次回に話したいことをどのように提案するとよいのか
対話の質向上	今の仕事に関する想いや違和感を 日常の変化につなげる方法	部下個人やチームの状況に対して感じていることを起点に、日常で小さなことでも新しいチャレンジやチームで改善できることにつなげていくことで変化の実態をどう生み出したらよいのか
	キャリアに関する考えを引き出す サポートとなる対話方法	日常業務に取り組む上での想いややりがいをどのような点に感じているかを確認し、今できていることと今後やっていきたいことを聞き出した上で、次のチャレンジをどのように明確にしたら良いか

【3.既存メンバー】特定のグループにおける座談会

- ・メンバー起点で1on1推進し、具体的なメンバーの声から上司へのフィードバックサイクル回すためにメンバーの声を収集・発信するために、1on1に限らず上司一部下やチーム関係性や自チームの状況などについてもざくばらんに感じていることを発する機会を設けます。
- ・1回、1時間5名程度で座談会を実施。

カテゴリー	テーマ	概要
共通	1on1に関すること	1on1の実施頻度や話をしている内容、上司への期待、自身の1on1への活用意向
実施頻度別	定期的かつ継続的に実施している方	1on1継続していることで感じている意義、1on1を通じて生じた変化（個人・上司との関係性等）
	不定期もしくは未実施の方	1on1に対してネガティブに感じている点や困っていること、上司への期待
属性別	若手	仕事のやりがいや担当業務に関する意向、上司との関係性
	ミドル・シニア	組織への期待と自己の役割認識のギャップ、組織に貢献するために有効な働きかけ
	元事務職等	組織からの期待の理解と自己認識のギャップ、組織に貢献するためにできること

【4.部門全体 内部発信】好事例発信の事例

- 1人20分程度でオンラインでインタビューを実施。
- 形式は、貴社の展開がスムーズな形でテキスト+画像、パワーポイントなどで作成いたします。

▼インタビュー項目例

Q1：あなたの業務について教えてください。

【伺いたいポイント】

- 現在の業務と働き方について
(フルリモートワークか、リモートワークと出社の比率)

Q2：現在1on1をどのように行っているか教えてください。

【伺いたいポイント】

- 1on1の頻度や実施時間はどれくらいか
- どのようなテーマで1on1を実施しているか
- ご自身として、1on1をどのような位置づけ・場として捉えているか

Q3：1on1の意義・目的をどのように捉えていますか？

【伺いたいポイント】

- 1on1を実施して良かったと思える変化や実感している効果
- 1on1を行う中で困ったことやネガティブに感じられたこと
- 1on1にKakeaiを使ってみて良かった点・改善して欲しい点

Q4：今後、1on1をどのように活用していきたいか

「聞くに徹して、提案されたら応える」 こんな時代だからこそ、メンバーの想いが知りたい

マネジャー



今までは2週間に1回業務進捗会議をしていましたが、それに代わる形で毎月1時間の1on1を実施しています。業務の話題と自由にメンバーが気になるトピックを話すスタイルです。メンバー同士でも1on1を実施するよう声掛けしています。

話題としては、国際協力やキャリアの話題など、幅広いトピックで対話できています。有期雇用のメンバーは、就業先やキャリアの不安定さを感じていて、**お互いの知らないこと**を共有し、お互いの成長を促すことができています。

在宅勤務で一人ひとりの働き方や生活リズムが異なっており、**することはマネジャーが把握し、聞くに徹し、提案する**ことが大切だと感じています。

短くても充実した時間に まだまだ1on1には可能性を感じる

マネジャー



対面で話せていない人が多かったので、コミュニケーションの1つの手段として1on1を始めています。

続けていると、課内会議で中々発言しづらい方も、1on1の場では色々と話してくれるようになりました。メンバーが多いので一人当たり月1回20分ですが、とても充実しています。

特にマネジャーとしては、プライベートの介護や育児のことなども把握し、それを踏まえた業務の割り振り等ができるため、1on1を非常に良い機会だと捉えています。

あとは、**斜めメンターでも1on1は活用できる**と思っています。まだまだ1on1やKakeaiの可能性はあると思うので、色々と試しながらより良い活用に向けていきたいです。

限られた空間で「心のゆとり」



指導員の立場で、メンバーの話を聞きながら、**1on1がきっかけで、心にゆとりが生まれる**と感じています。

普通の1on1だとルーティンになりがちですが、Kakeaiはトピックと対応のバリエーションがあるので、「**今日は○○の話を聞いてみよう**」という形で**話題の幅が広がります。**

近くに誰かがいると話せないこともあるので、「**1on1という限られた空間**」が大切だと思います。メンバーの方に「**これは○○さんと1on1で話してみよう**」と思ってもらえるようにしたいです。