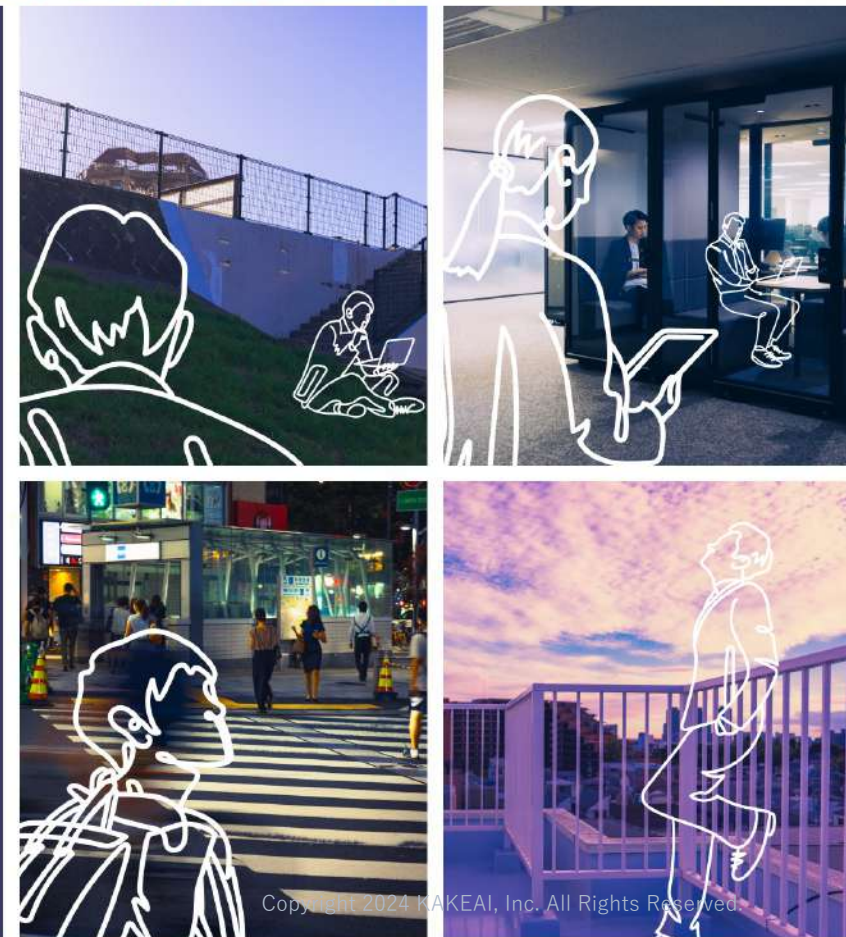




ランチタイム勉強会

「忙しくて時間が取れない」
「何を話して良いかわからない」という
マネジャー・メンバーに1on1の意義や
Kakeaiの利用法をどう伝えるか

Kakeai
このとき、これから変わるとき。



Copyright 2024 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

1on1ミーティングとは？ 業務ミーティング とは別のもの

1on1ミーティングとは、業務の指示・判断を目的とした会議ではなく、部下の成長を支援するための定期的な面談です。

企業と個人を強くつなぎ、互いの成長・成果へ繋げる場です。

Kakeai
このとき、これから変わるとき。

	業務のミーティング	1on1ミーティング
主体	上司	部下
頻度	随時	定期 + 自由にいつでも (月1~2回・30分~60分)
状態	上司 > 部下	上司 = 部下 上司というよりも「先輩」というイメージ
意識されるポイント	適切な、指示・判断・調整	支援・共に考える・ 気づききっかけの提供・ 相互理解や信頼関係の醸成
会話のテーマ	業務	業務・キャリア・プライベート・ 人間関係・スキルや力の向上 ...etc.



時間がなくて1on1ができない

1on1に関する上司側のよくある悩み



You

上司が部下との定期的な1on1をしたくないと言っている場合、どのような理由が考えられるでしょうか？



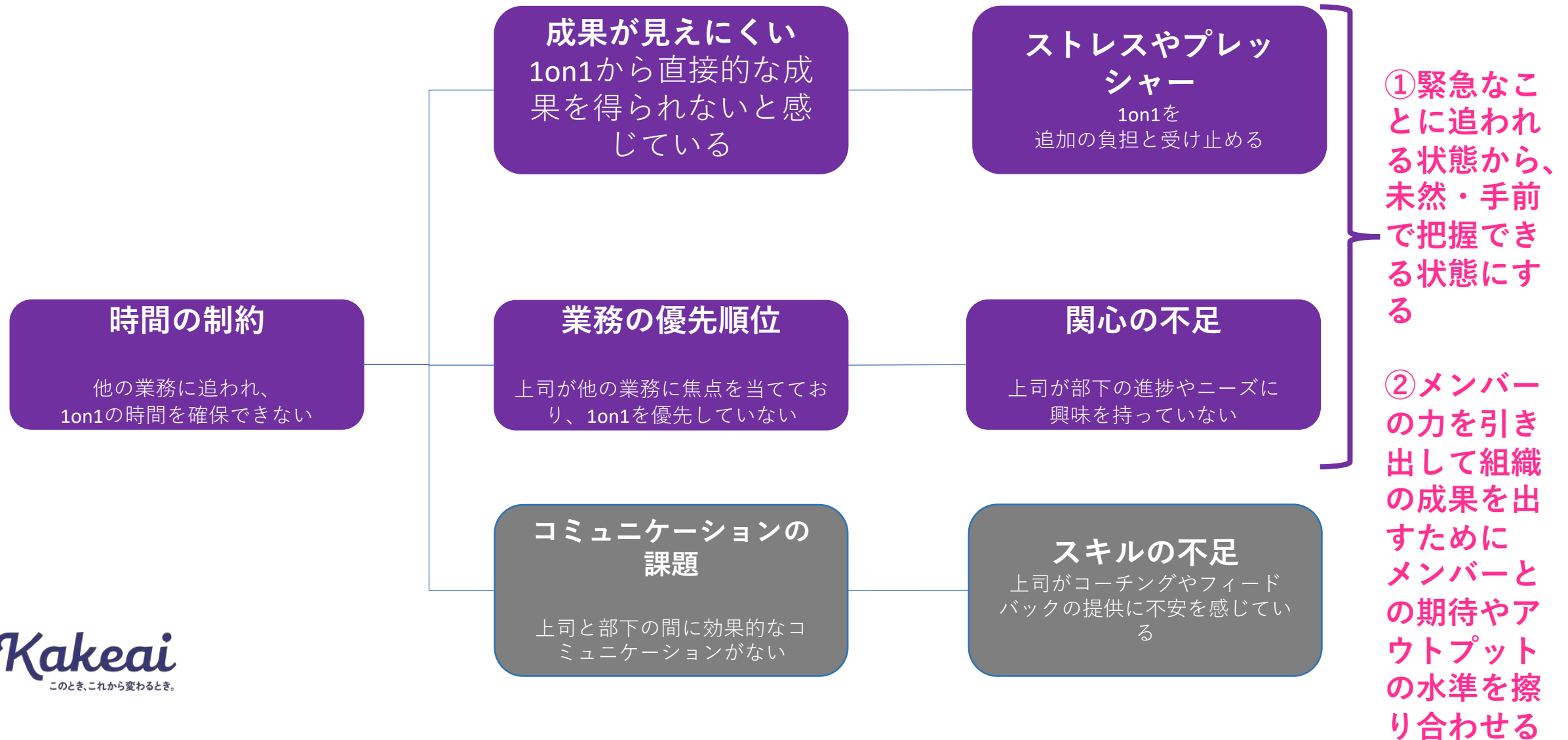
ChatGPT

上司が部下との定期的な1on1を避ける理由は様々ですが、以下はいくつかの一般的な理由です：

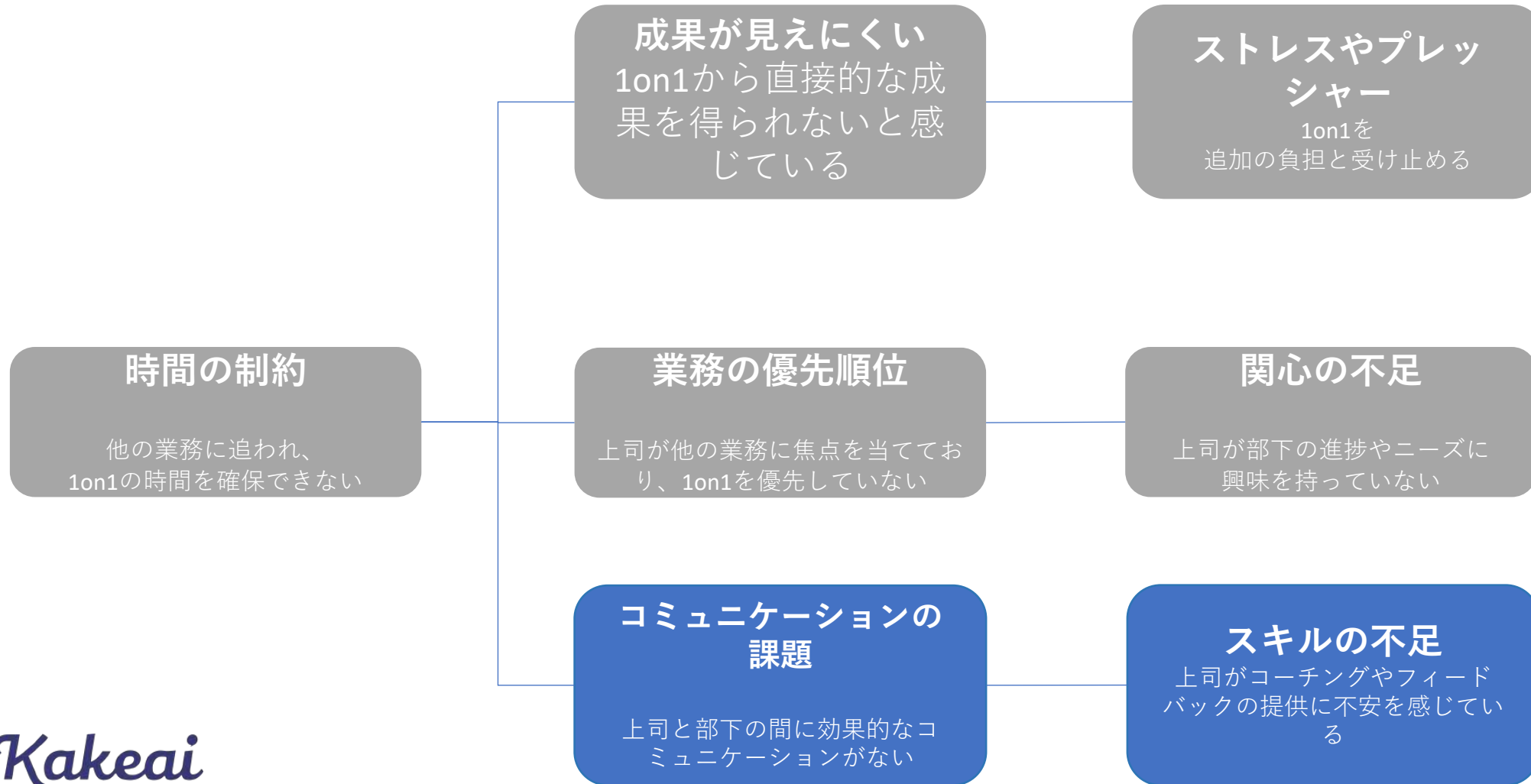
1. **時間の制約:** 上司が多忙で、他の業務に追われているため、1on1のための時間を確保することが難しい場合。
2. **業務の優先順位:** 上司が他の業務に焦点を当てており、部下との1on1を優先していない場合。
3. **スキルの不足:** 上司がコーチングやフィードバックの提供に不安を感じており、1on1を避けている可能性。
4. **関心の不足:** 上司が部下の進捗やニーズに興味を持っていない場合、1on1を回避する可能性がある。
5. **コミュニケーションの課題:** 上司と部下の間に効果的なコミュニケーションがない場合、1on1が避けられることがあります。
6. **ストレスやプレッシャー:** 上司がストレスやプレッシャーに直面しており、1on1が追加の負担となる可能性。
7. **成果が見えにくい:** 上司が部下の1on1から直接的な成果を得られないと感じている場合、モチベーションが低い可能性。

これらの理由は状況によって異なりますが、上司にとって1on1がなぜ重要であるかを理解し、協力的な環境を促進する方法を模索することが重要です。

1on1に関する上司側のよくある悩み



1on1に関する上司側のよくある悩み



①まずは上司側からどう関わっていきたいのかを伝える

②上司側からの投げかけの仕方の引き出しを伝える

1on1は、
一足飛びには
いかない



このとき、これから変わるとき

1on1の段階

〈信頼〉	相手を信頼し、内容を よらず本音で話せてい る状態	13. 相手との関係や継続的な対話が基となり、新たなチャレンジや行動が生まれている
		12. 相手との継続的な対話から、学びや新たな気づきが得られることを実感できている
〈信用〉	相手を信用し、内容に よっては本音で話せて いる状態	11. 相手と、自分自身のために継続的に対話したいと思っている
		10. 相手に本音を伝えることで、自分の気持ちや考えが前に進むことを実感できている
		9. 相手に、自分の困っていることや悩んでいることを溜め込まずに伝えられている
		8. 相手に、自分の人となりを理解してもらえていると感じられている
		7. 相手の人となりを理解できている
〈開襟〉	相手とより親しくなり たいと思っている状態	6. 相手が、自分のために行動してくれることを実感できている
		5. 相手に、直接的に業務に関係のないことでも話せている
		4. 相手の人となりを理解したいと思っている
〈緩和〉	相手を自分の敵ではな いと認識できている状 態	3. 相手から、自分のために行動しようとする姿勢を感じられている
		2. 相手と二人で会話することを避けたいと思っているわけではない
〈疑心〉	相手の言動を信じきれ ず、疑っている状態	1. 相手は自分に害を与えようとしていると感じているわけではない
〈警戒〉	相手から危害を加えら れると感じている状態	0. 1をクリアしていない

参考

1on1は、
一足飛びには
いかない



1on1の段階

〈信頼〉	相手を信頼し、内容を よらず本音で話せてい る状態	13. 相手との関係や継続的な対話が基となり、新たなチャレンジや行動が生まれている
		12. 相手との継続的な対話から、学びや新たな気づきが得られることを実感できている
〈信用〉	相手を信用し、内容に よっては本音で話せて いる状態	11. 相手と、自分自身のために継続的に対話したいと思っている
		10. 相手に本音を伝えることで、自分の気持ちや考えが前に進むことを実感できている
		9. 相手に、自分の困っていることや悩んでいることを溜め込まずに伝えられている
		8. 相手に、自分の人となりを理解してもらえていると感じられている
		7. 相手の人となりを理解できている
〈開襟〉	相手とより親しくなり たいと思っている状態	6. 相手が、自分のために行動してくれることを実感できている
		5. 相手に、直接的に業務に関係のないことでも話せている
		4. 相手の人となりを理解したいと思っている
〈緩和〉	相手を自分の敵ではな いと認識できている状 態	3. 相手から、自分のために行動しようとする姿勢を感じられている
		2. 相手と二人で会話することを避けたいと思っているわけではない
〈疑心〉	相手の言動を信じきれ ず、疑っている状態	1. 相手は自分に害を与えようとしていると感じているわけではない
〈警戒〉	相手から危害を加えら れると感じている状態	0. 1をクリアしていない

本音ライン

参考

1on1は、
一足飛びには
いかない

Kakeai

このとき、これから変わるとき

1on1の段階

〈信頼〉	相手を信頼し、内容を よらず本音で話せてい る状態	13. 相手との関係や継続的な対話が基となり、新たなチャレンジや行動が生まれている	30 %
		12. 相手との継続的な対話から、学びや新たな気づきが得られることを実感できている	
〈信用〉	相手を信用し、内容に よっては本音で話せて いる状態	11. 相手と、自分自身のために継続的に対話したいと思っている	70 %
		10. 相手に本音を伝えることで、自分の気持ちや考えが前に進むことを実感できている	
		9. 相手に、自分の困っていることや悩んでいることを溜め込まずに伝えられている	
		8. 相手に、自分の人となりを理解してもらえていると感じられている	
		7. 相手の人となりを理解できている	
〈開襟〉	相手とより親しくなり たいと思っている状態	6. 相手が、自分のために行動してくれることを実感できている	
		5. 相手に、直接的に業務に関係のないことでも話せている	
		4. 相手の人となりを理解したいと思っている	
〈緩和〉	相手を自分の敵ではな いと認識できている状 態	3. 相手から、自分のために行動しようとする姿勢を感じられている	
		2. 相手と二人で会話することを避けたいと思っているわけではない	
〈疑心〉	相手の言動を信じきれ ず、疑っている状態	1. 相手は自分に害を与えようとしていると感じているわけではない	
〈警戒〉	相手から危害を加えら れると感じている状態	0. 1をクリアしていない	

本音ライン

1on1をマネジメントツールとして活用している マネジャーの声



1on1の意義は大きく2つ位置づけています。
1つはコミュニケーションコストの削減です。
1on1を毎週設定していると、
マネジャーとメンバー双方が貯めていた話題を定期的に掃き出せます。
お互いの心理的な負荷（≡コミュニケーションコスト）が下がっていると実感しています。

2つ目はコミュニケーションの幅が広がることです。
メンバーにテーマを自由に設定してもらうことで、私自身が想定していない課題や悩みが上がってきやすくなりました。
私が意外と気付いていない観点や、重要度の高い話題を話せることがあります。

私自身、「一人ひとりが楽しく成長でき、様々なチャレンジができる環境を作りたい」といった志があり、
それを達成するための手段として1on1を位置づけています

業務に関して



業務の進捗管理ではなく、1on1で
本人のパフォーマンス発揮の状況を確認し、日常のマネジメント行動を修正する



自分の中で、最近これは
「うまくできた」ということは？



最適な
役割分担と目標
設計

本人の希望につながる
分担や係のアサイン

最近時間がかかっていることは？
もっとうまくできるように
なりたいことは？

すり合わせと
動機付け

その仕事を通じて何
を得て欲しいのか
と得たことで進める
ステージ

〇〇の案件でXXXの対応していた
意図は何かあった？

達成と成長の
支援

本人の意図や想いを
確認した上での
フィードバック

1on1で目指すこと

- ・ 部門、部署の事業環境や組織課題に応じて「エンゲージメント向上」や「生産性向上」等の1on1の狙いをより具体化し、部門としての狙いを明確化。また、管理職には部下に対して自身の言葉で「なぜ、1on1をしたいのか」を伝えるように促します。

1on1を行う狙い

信頼関係強化

意思疎通の強化

キャリア形成支援

1on1の目的については

「相互理解を経て、メンバー全員が前向きに業務に取り組むこと！
コミュニケーションの場！」とし

当チームでは、第一ステップでは「**信頼関係の構築**」、具体的には「**職場における心理的安全性の確立**」と「**エンゲージメント(絆・愛着)の形成**」が目的です。

私もプレイヤーの面もあるので、なかなか状況を掴めず、メンバーが何をしているかを把握しにくいことも多いです。
1on1の場を活用してメンバーと密にコミュニケーションをとりつつ、メンバーの心理的安全性を担保できるようにしたい。



課長の方

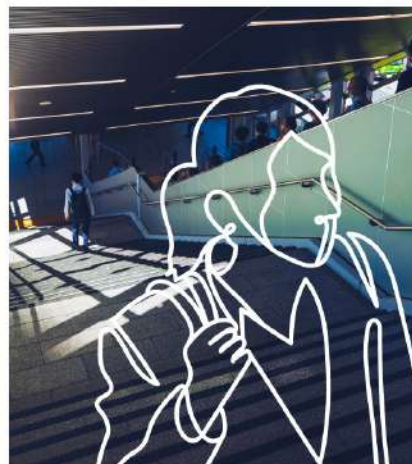
Kakeai
このとき、これから変わるとき。

話すことがない・・・
部下が話してくれない

部下が 話をしないの はなぜか

Kakeai

このとき、これから変わるとき。



アイスブレイク

1on1を実施する際にKakeai上でお互いがサイコロを振り、出た目の数に応じたトークテーマでアイスブレイクすることができます。
「業務から1on1への切り替えが難しい」「お互いの理解を深める話のテーマがほしい」という場合にぜひご活用ください！

安藤多香子さんとの1on1実施中

1on1終了

実施中の1on11on1履歴ToDo管理メッセージプロフィール

2023/12/19(火) 18:00 - 18:30
この1on1は繰り返し予定として設定されています：1ヶ月ごと 第3 火曜日

オンライン中（安藤多香子さんは現在、別の画面にいます）

文字起こしアイスブレイクホワイトボードカレンダー

アイスブレイクを終了する

アイスブレイクのテーマを決めましょう！

60回目のアイスブレイクです。テーマを決めましょう！

課長太郎さん

サイコロを止めてください！

安藤多香子さんがサイコロを止めるのをお待ちください。

合計 2

先週の印象に残っている出来事は？

合計 3

ストレス発散方法は？

合計 4

ここ1週間であった、いいことは？

合計 5

最近印象に残ったニュースは？

合計 6

苦しい時の自分なりの乗り越え方は？

合計 7

いまの職場で印象的だったことは？

合計 8

この1on1で、学びたいことは？

合計 9

したいと思いつながらまだできていないことは？

このとき、これから変わるとき。

課長太郎さんとの1on1実施中

1on1終了

実施中の1on11on1履歴ToDo管理メッセージプロフィール

2023/12/19(火) 18:00 - 18:30
この1on1は繰り返し予定として設定されています：1ヶ月ごと 第3 火曜日

オンライン中（課長太郎さんは現在、別の画面にいます）

文字起こしアイスブレイクホワイトボードカレンダー

アイスブレイクを終了する

アイスブレイクのテーマについてお互いに話し合いましょう！

最近悔しかったことは？

アイスブレイクが終了したら押してください！

開始から 20 秒経過

これまでのアイスブレイクを取り戻す

お互いのことをどの程度理解している実感が持てるか

Kakeaiの トピック	過去	現在	未来
業務の進捗や進め方	・ 一番やりがいを感じた業務とその理由	・ 得意なことや苦手なこと ・ 最近うまくいったこと	・ 本人やチームの業務を「もっとこうできたら良い」
人間関係	・ 人間関係で大変だった経験や学び	・ 人間関係やコミュニケーションの不安や要望	・ (社内外を問わず)築きたい、広げたい交友関係
心身の状態	・ 過去に状態が悪くなった時やその原因	・ 良い時を100%とした時の今の状態 ・ 良い状態を保つために大切なこと	・ どんな状態で働けていることが自分にとっての幸せか
今後のキャリア	・ 入社前～入社時、やってみたかったこと	・ 今一番興味があるキャリア	・ いつかやってみたい業務や役割 ・ 仕事を通じて成し遂げたいこと
スキルや力の向上	・ 入社してから一番伸びたスキル	・ 自分が一番伸ばしたいスキルとその理由	・ 社会人としての自分の理想の姿
プライベート	・ 今の価値観に影響している大きな原体験	・ 趣味や特技 ・ 勤務にあたり気にかけるべき事情	・ 仕事以外の夢や目標
会社や部署の方針	 ・ 一番やる気が出た役割や目標とその理由	・ 取り組んでいる役割や目標に納得感や使命感を持てているか	・ こんな会社や部署にしたい、なってほしいという理想

上司から初期に伝えておきたいこと

Kakeaiの トピック	過去	現在	未来
業務の進捗や進め方	・ 一番やりがいを感じた業務とその理由	・ 得意なことや苦手なこと ・ 最近うまくいったこと	・ 本人やチームの業務を「もっとこうできたら良い」
人間関係	・ 人間関係で大変だった経験や学び	・ 人間関係やコミュニケーションの不安や要望	・ (社内外を問わず)築きたい、広げたい交友関係
心身の状態	・ 過去に状態が悪くなった時やその原因	・ 良い時を100%とした時の今の状態 ・ 良い状態を保つために大切なこと	・ どんな状態で働けていることが自分にとっての幸せか
今後のキャリア	・ 入社前～入社時、やってみたかったこと	・ 今一番興味があるキャリア	・ いつかやってみたい業務や役割 ・ 仕事を通じて成し遂げたいこと
スキルや力の向上	・ 入社してから一番伸びたスキル	・ 自分が一番伸ばしたいスキルとその理由	・ 社会人としての自分の理想の姿
プライベート	・ 今の価値観に影響している大きな原体験	・ 趣味や特技 ・ 勤務にあたり気にかけるべき事情	・ 仕事以外の夢や目標
会社や部署の方針	 ・ 一番やる気が出た役割や目標とその理由	・ 取り組んでいる役割や目標に納得感や使命感を持てているか	・ こんな会社や部署にしたい、なってほしいという理想

早めに会話しておきたいこと

Kakeaiの トピック	過去	現在	未来
業務の進捗や進め方	・ 一番やりがいを感じた業務とその理由	・ 得意なことや苦手なこと ・ 最近うまくいったこと	・ 本人やチームの業務を「もっとこうできたら良い」
人間関係	・ 人間関係で大変だった経験や学び	・ 人間関係やコミュニケーションの不安や要望	・ (社内外を問わず)築きたい、広げたい交友関係
心身の状態	・ 過去に状態が悪くなった時やその原因	・ 良い時を100%とした時の今の状態 ・ 良い状態を保つために大切なこと	・ どんな状態で働けていることが自分にとっての幸せか
今後のキャリア	・ 入社前～入社時、やってみたかったこと	・ 今一番興味があるキャリア	・ いつかやってみたい業務や役割 ・ 仕事を通じて成し遂げたいこと
スキルや力の向上	・ 入社してから一番伸びたスキル	・ 自分が一番伸ばしたいスキルとその理由	・ 社会人としての自分の理想の姿
プライベート	・ 今の価値観に影響している大きな原体験	・ 趣味や特技 ・ 勤務にあたり気にかけるべき事情	・ 仕事以外の夢や目標
会社や部署の方針	 ・ 一番やる気が出た役割や目標とその理由	・ 取り組んでいる役割や目標に納得感や使命感を持てているか	・ こんな会社や部署にしたい、なってほしいという理想



BRAND STATEMENT

このとき、 これから変わるとき。

1on1、
この瞬間が、あなたの節目であるように。
この時から、あなた自身を肯定できるように。
このドキメキが、明日もあなたを輝かせるように。
この時間が、人生の分岐点に出会ったと感じられるように。

Kakeai の1on1 は、継続的に対話の質を高めます。

Kakeai