

〇〇様

マネジャー向けセッション

株式会社KAKEAI
20XX年XX月XX日

1on1の意義・目的を 再確認しましょう

Q： 1on1は何のためにやるのですか？

メンバーが自律的に動きたいと思える状態を作り
個人の成長と組織力を最大化する

メンバーのための時間ということ意識する。

メンバーに今の自分の状態や、なんとなく気になっていること、
腑に落ちていないこと、違和感をオープンにしてもらうような環境を作る

対話を継続することで、上司とメンバーの「協働」レベルが高まる

過去の経験や価値観を
お互いに理解して
「話せる関係」を作る

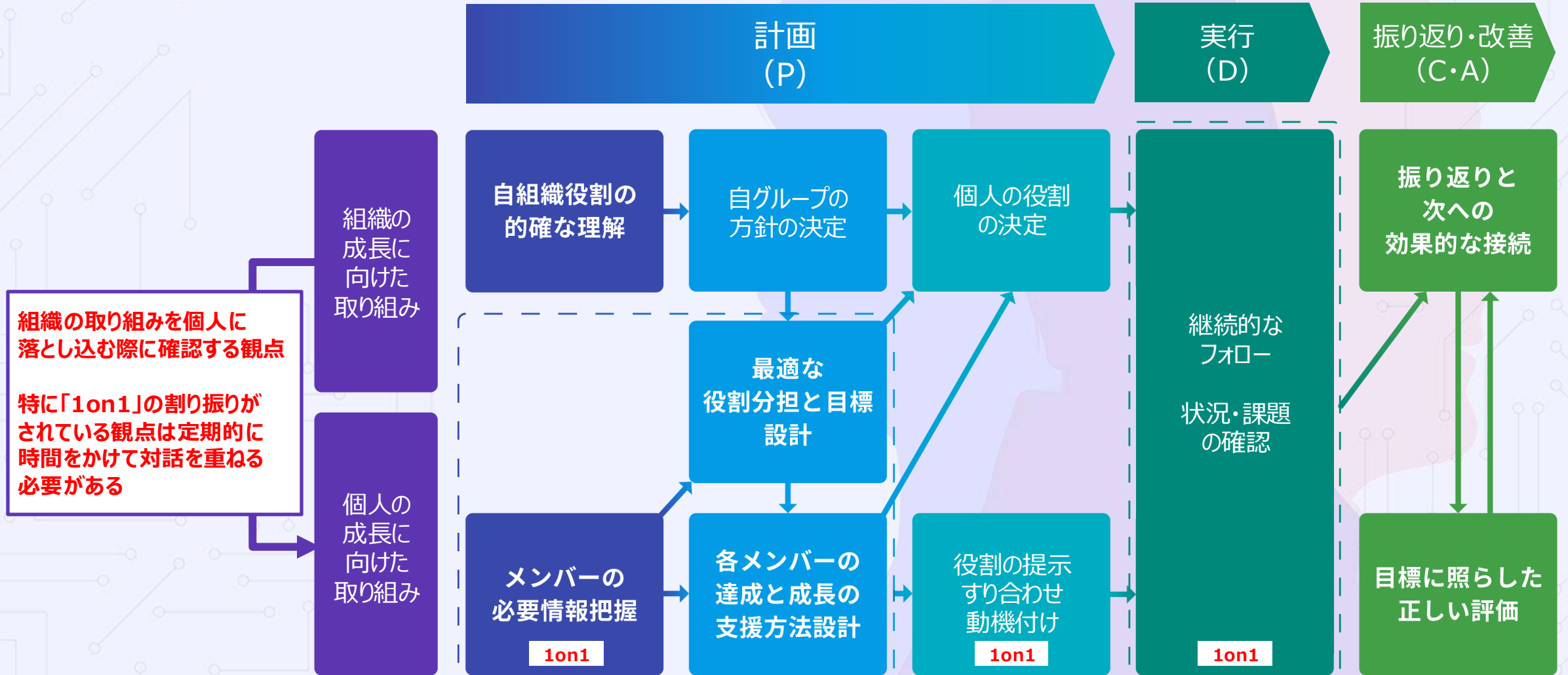
業務の背景や意図や
中長期の狙いを
共有して
効果的な手を打つ

今の仕事から
培える力や得られることが
何かを明確にして伸び代
を最大化する



Q：組織の成長に1on1はどう活かしますか？

組織の成長に向け、個人の成長を促すための対話が重要になる



Q：個人の成長に向けて1on1で話せる具体的な内容とは？

例）今後のキャリアについて

6ヶ月、1年先の時間軸もしくは、1つ上のステージに関する
想いを言葉を引き出すために一緒に考える。それを実現&支援する関係を作る

* ない場合は、「本人の文脈で」期待を伝える



これからやってみたいこととか、
これは向かないと思ってること
ってある？

〇〇はだいたいできているんで
XXXができるようになったら
いいなーと思っているけど、
どう思う？

〇〇〇に向けては、
XXXを意識するといいよ。
具体的には・・・やってみたら教えて



メンバーの
必要情報把握

本人の興味や
関心に沿う、
リソースの提供

すり合わせと
動機付け

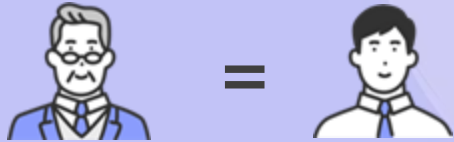
仕事を進める上での
視野、観点などの
提供と本人にとっての
意味づけ

達成と成長の
支援

期待値と実態の差分
(において、出来ている
ラインと埋めるべき
ギャップのフィードバック)

Q：業務ミーティングで普段話せていても1on1は必要ですか？

業務ミーティングと1on1を組み合わせ対話することで組織・個人の成長に繋がる

	業務のミーティング (組織の成長に向けた対話)	1on1ミーティング (個人の成長に向けた対話)
主体	マネジャー主体	メンバー主体
テーマ	企業・事業視点でいえば、 緊急・重要事項。つまり業務。	メンバーにとって「今」重要な事項 例えば、今なんとなく気になっていること 普段は話さない本人のキャリアや成長支援。
状態	 マネジャー > メンバー	 マネジャー = メンバー
意識すべきポイント	適切な指示・判断・ ティーチングを受ける	お互いに自己開示・共感する 共に考える・フィードバックを受ける

Q. メンバーのことを どのくらい 知っていますか？

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

Q. メンバーのことを どのくらい 知っていますか？

1. 全く知らない
2. 知っているメンバーや内容に偏りがある
3. 全メンバーのことを知っているが、
今聞いたら回答が変わっているかもしれない
4. 全メンバーのことを知っていて、
今聞いても同じ回答だと自信を持って言える

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かるべき事情	・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

Q. メンバーのどの観点を 特に知りたいですか？

メンバーのことを
さらに理解するための
対話を進める上で、
何か懸念点があります
か？（この観点は聞きに
くい・・・等）

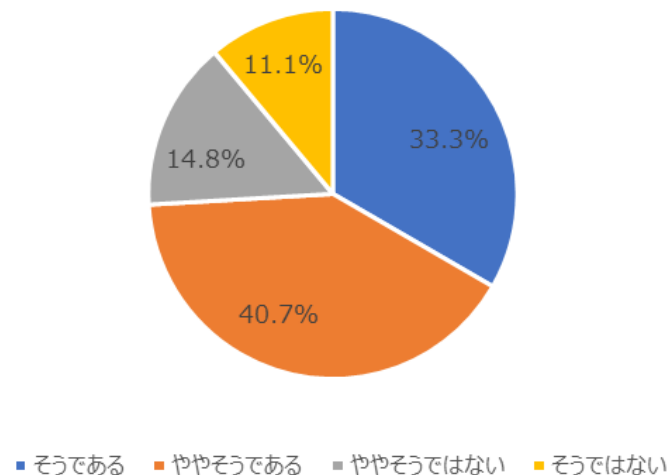
Kakeaiの トピック	過去	現在	未来
業務の進捗 や進め方	・一番やりがいを感じた 業務とその理由	・得意なことや苦手なこと ・最近うまくいったこと	・本人やチームの業務を 「もっとこうできたら良い」
人間関係	・人間関係で大変だった 経験や学び	・人間関係やコミュニケーションの 不安や要望	・(社内外を問わず)築きたい、 広げたい交友関係
心身の状態	・過去に状態が悪くなった時や その原因	・良い時を100%とした時の今の状態 ・良い状態を保つために大切なこと	・どんな状態で働けていること が自分にとっての幸せか
今後の キャリア	・入社前～入社時、 やってみたかったこと	・今一番興味があるキャリア	・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かるべき事情	・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

現時点における1on1の実態は？ (アンケート結果、Kakeai Hintより)

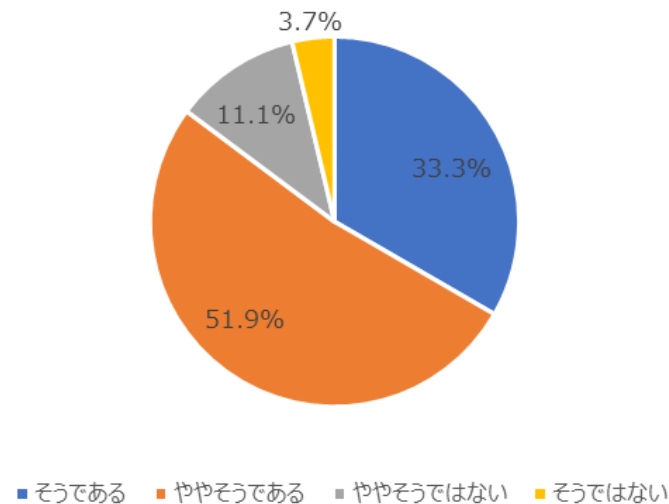
1on1の現状

アンケート 結果

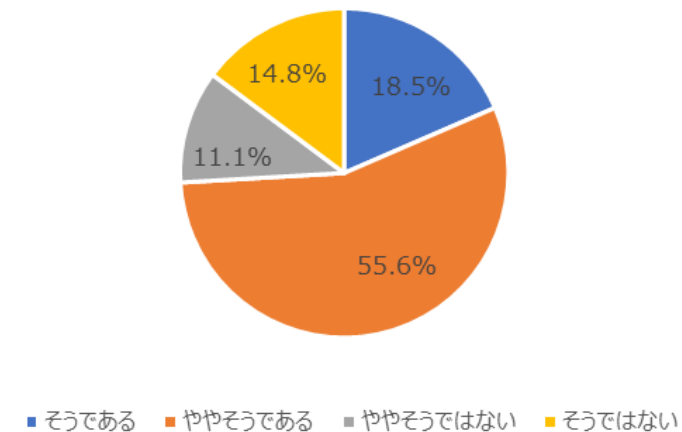
Q1.メンバー全員と定期的な1on1が実施できている



Q2.メンバーが遠慮しないで話せる1on1となっている



Q3.1on1の対話内容が日常や次回の1on1にもつながっている
(その場限り・世間話で終わっていない)



困っている こと

- メンバーにスケジュールを任せると、マネジャーの時間を抑えることが難しく感じている
- 部下からの1on1登録を待っていても部下から中々行動をしてくれない
- 事前にテーマを準備してね。とお願いしているがなかなか準備してもらえない。

- 将来のキャリアなどまで踏み込めて会話できていない。
- 今後各担当者と1on1を実施する場合、彼らの成長機会や能力開発につながるような話ができるか、心配である。

- もっと日常的な会話から、不満や課題などがあれば吸い上げていくことが重要だと感じる。

Q : みなさんが取り組んでいる工夫を教えてください

自分自身の 心掛け

- 1on1で**要望として出たものは、なるべく拾う**ようにしている。
- **自分から話してもらえない場合は、こちらから話のきっかけを作るよう心掛けている**が、そうすると、メンバーが聞き手に回ってしまうこともあるため**きっかけづくり以外は話を聞くように心がけている**

話しやすい 場作りをする

- **飲み物を準備**して、お互いに飲みながら会話
- **場所を色々と変えて**雰囲気を変化させている。
- 閉鎖的ではない**カフェなどを利用**する。

定例で話すテーマ を決める

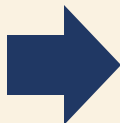
- 1on1の**目的をメンバ周知**し、まず**最初に、職場環境・周りで気になる人がいないかを確認**をしている。
- 毎回、**業務関係のないテーマを1つだけ決めて、それについては必ず話してもらう事**にしている。

メンバーが感じた「マネジャーのここがよかった！」（Hintより） Kakeai このとき、これから変わるとき。

※メンバーが入力したHintを一部抜粋

メンバー

マネジャー



凡例

＜マネジャーに期待する対応＞

- ・ マネジャーのここがよかった！と感じたこと

＜具体的なアドバイスがほしい＞

- ・ 回答を**口頭と文書両方**でいただけたので、聞きそびれた内容がなかった。
- ・ ご自身の経験を交えながら**じっくりと考えて**いただけた。

＜一緒に考えてほしい＞

- ・ **全ての話を聞いて**もらえ、**問題点の共有**ができた。また**改善に向けた動き**を確認できた。
- ・ 話したことに対し、**ご理解いただき、歩み寄って**いただいた。

＜話を聞いてほしい＞

- ・ **終始話しやすい雰囲気**を作っていただいた。**ご自身のことも共有**いただけた。
- ・ **興味を示して会話を膨らませて**いただいたこと
- ・ 異動に関して聞いたこと、**私のことを考えて答えて**くれていると感じたこと

＜意見を聞きたい＞

- ・ **真剣に**現状のチャレンジや、今後のキャリアなどを聞き考えていただけた
- ・ **今後についてイメージがしやすい**ように話してもらえたので理解ができました。
- ・ **今の思い**を話してくれた

＜報告したい＞

- ・ **柔らかい表情でうなづきながら**話を聞いてくださって安心した。
- ・ **本音**でしゃべってくれる
- ・ **心配してくれていた様子**を感じることができた

（特に初期の）1on1を実施する上で マネジャーが意識すべきことは？

Q： 1on1で何を意識したら良いですか？

**マネジャーとメンバー双方の成長に繋がる対話を続けることが理想
現状を踏まえて、少しずつメンバーの主体性を高める**

1on1を主導する
度合いのイメージ

マネジャー

メンバー

0	コミュニケーションが十分に取れていない状態
1	「コミュニケーション量増加」で信頼関係を構築中
2	「自己開示」によって、相互理解を進展中
3	「うまくいっている点」を確認して、モチベーション向上中
4	「問いやフィードバック」を通じて、新しい学び・気づきを獲得中
5	「学びや気づき」からの新たな行動をチャレンジ中
6	「成果と成長の実感」ができ、上長とも共有中

Q : メンバーが1on1を主体的に取り組めるよう、 まずマネジャーから出来ることはありますか？

1 最初のうちはマネジャー主導で1on1を設定する

最初は**何を話したら良いか**困っているメンバーも多く
いらっしゃいます！

2 自分自身のことや
1on1に対する自身の考えを言葉にして伝える

まずは自分から開示して、メンバーが話しやすい状態
を作りましょう！

3 1on1や業務で気付いたことを対話のカツカケにする

これまで以上に「**メンバーを観察する**」「**メンバーの小さな変化・違和感を探す**」ことに意識を向けてみましょう！

4 1on1終了後に共有メモを残して、
お互い振り返りができる状態を作る

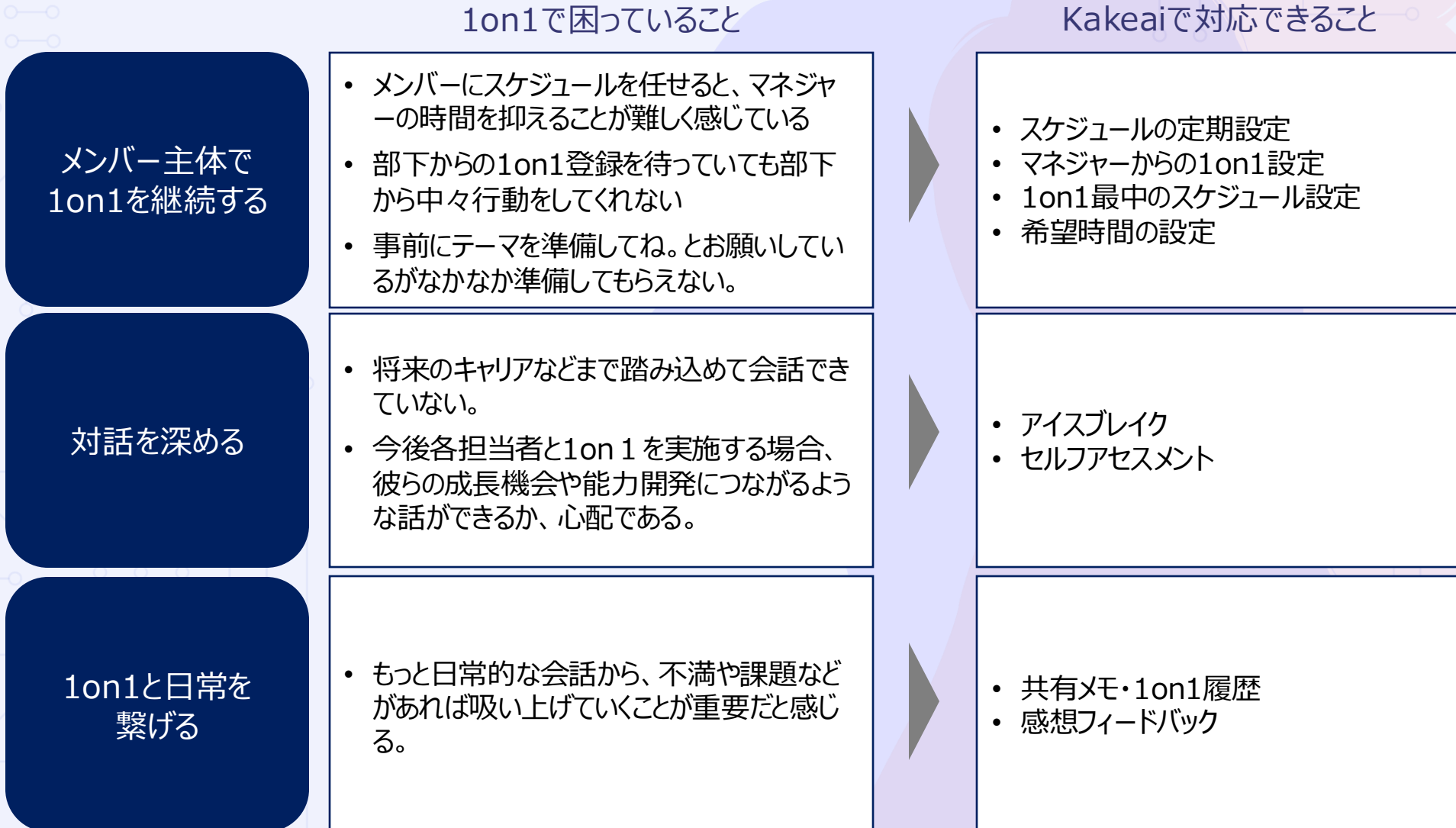
数行のメモを残すだけでも「**一緒に取り組んでくれている**」とメンバーが感じやすくなります！

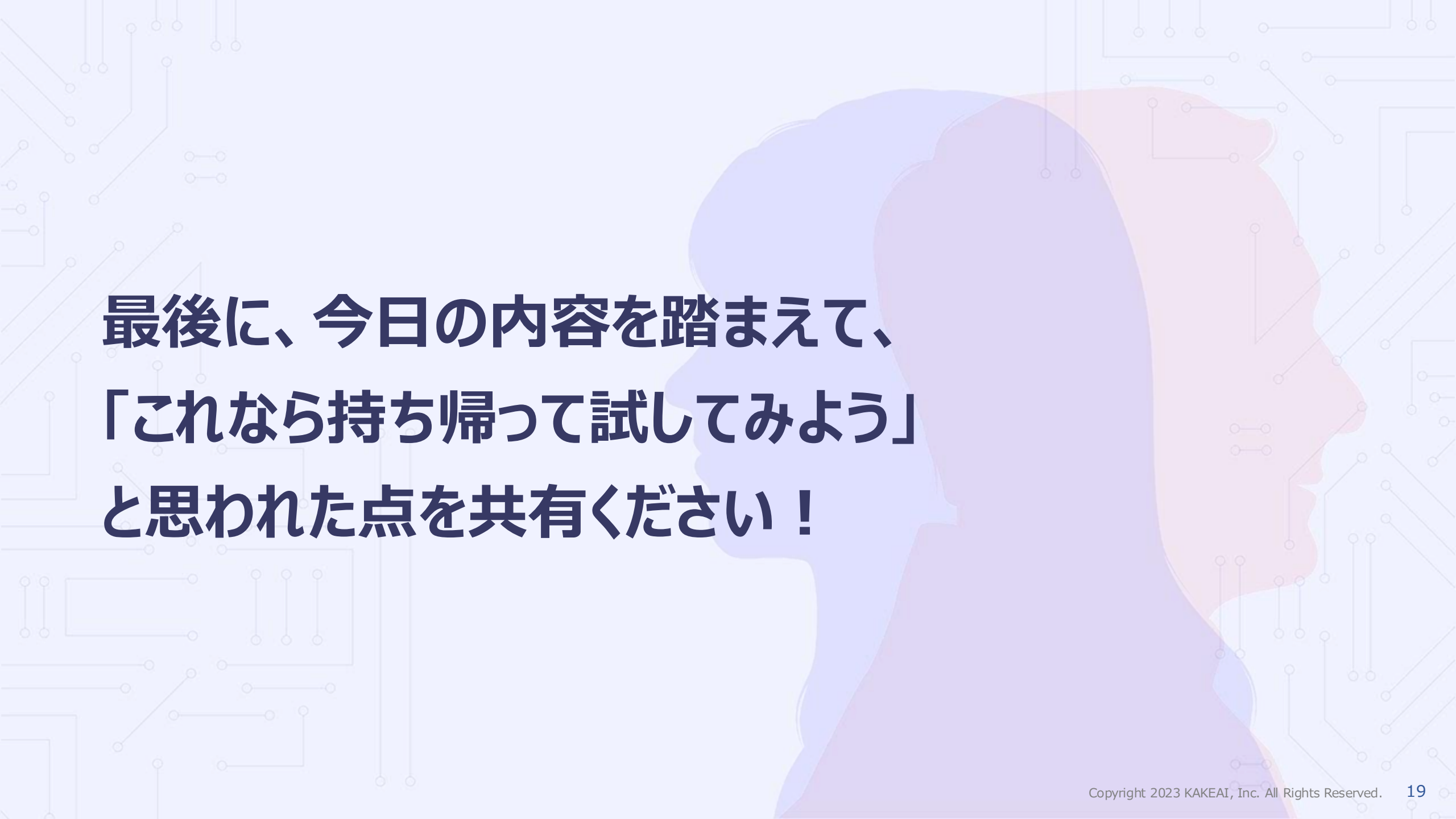
Q. みなさんのことを メンバーに 話していますか？

どの観点を話してみたい と思いますか？

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かるべき事情	・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

Q. Kakeaiを使って、困りごとにどう対応できますか？





**最後に、今日の内容を踏まえて、
「これなら持ち帰って試してみよう」
と思われた点を共有ください！**