

1on1の段階

≡ 上司部下関係の段階

大きく捉えると、
上司を警戒しているという底辺の
レベルから、疑心→緩和→開襟→
信用→信頼→意欲の維持・向上→
気づきや学びの獲得→アウトプッ
ト改善→アウトカム向上 という
区分です。

16	上司との対話が、自分自身の成果の向上につながっていると感じている	アウトカム向上
15	上司との対話から、自分自身が得た気づきや学びによって、実際に、仕事の進め方・活動・プロセスの改善につながっていると感じている	アウトプット改善
14	上司との対話が、仕事への意欲の維持・向上に加え、気づきや学びの獲得につながっていると感じている	気づきや学びの獲得
13	上司との対話が、仕事への意欲の維持・向上につながっていると感じている	意欲の維持・向上
12	自分自身のために継続的に上司と対話していきたいと思っている	信頼
11	上司に本音を伝えることが、自分自身の成長や進化につながることを実感できている	
10	上司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	上司に、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本音を伝えられている	信用
8	上司に、自分の人となりを理解してもらっていると感じられている	
7	上司の人となりについて、自分なりに理解できている	
6	上司が、自分のために行動してくれることを実感できている	開襟
5	上司に、直接的に業務に関係のないことでも話せている	
4	上司の人となりを理解したいと思っている	
3	上司から、自分のために行動しようとする姿勢を感じられている	緩和
2	できれば上司と二人で会話することは避けたいと思っている	疑心
1	上司は自分に害を与えようとしていると感じている	警戒
0	1未満	

段階を引き上げるために

			段階を引き上げるためのキーワード
16	上司との対話が、自分自身の成果の向上につながっていると感じている	アウトカム向上	—
15	上司との対話から、自分自身が得た気づきや学びによって、実際に、仕事の進め方・活動・プロセスの改善につながっていると感じている	アウトプット改善	期待する成果の明示
14	上司との対話が、仕事への意欲の維持・向上に加え、気づきや学びの獲得につながっていると感じている	気づきや学びの獲得	具体的な進化点の認識や抽象化の補助
13	上司との対話が、仕事への意欲の維持・向上につながっていると感じている	意欲の維持・向上	課題も含めた積極的なフィードバック
12	自分自身のために継続的に上司と対話していきたいと思えている	信頼	業務についての思い切ったコミュニケーション、部下本人の変化の認識を補助するフィードバック、中長期の目標設定
11	上司に本音を伝えることが、自分自身の成長や進化につながることを実感できている		
10	上司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	上司に、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本音を伝えられている	信用	小さくとも良い変化を率直に称賛・本音の開示に対する感謝・次回1on1へ向けた小さい目標や宿題の設定
8	上司に、自分の人となりを理解してもらっていると感じられている		
7	上司の人となりについて、自分なりに理解できている		
6	上司が、自分のために行動してくれることを実感できている	開襟	上司の自己開示・1on1での小さい約束づくりと、その厳守（上司が）・相互理解が進む対話のテーマ提供・部下が話したことを忘れない
5	上司に、直接的に業務に関係のないことでも話せている		
4	上司の人となりを理解したいと思えている		
3	上司から、自分のために行動しようとする姿勢を感じられている	緩和	役に立ちたいという上司の率直な表明
2	できれば上司と二人で会話することは避けたいと思っている	疑心	きっかけを周囲（部門・会社）がつくる
1	上司は自分に害を与えようとしていると感じている	警戒	ふたり任せにしない第三者の介入
0	1未満		

補足データ

〈1on1実施状況〉

1on1実施率		97%
	メンバーからの日程設定率	68%
	マネジャーからの日程設定率	32%
トピック設定率		49%
	メンバーのトピック設定率	82%
	マネジャーのトピック設定率	18%

1on1の実施率は、Kakeaiの利用企業で実施率を徹底している企業と同水準で高い。また、メンバーからの日程設定率、メンバーのトピック設定率も他企業よりは高くこの2年間の推進の成果を確認できる状態。

〈トピック選択傾向〉

業務の進捗や進め方	49%
今後のキャリア	14%
会社や部署の方針	13%
スキルや力の向上	7%
プライベート	7%
心身の状態	6%
人間関係	3%
カスタムトピック	5%

当初は、「業務の進捗や進め方」が70割弱だったが、「今後のキャリア」「会社や部署の方針」「スキルや力の向上」などのトピック選択に広がってきている。

〈期待する対応選択傾向〉

一緒に考えてほしい	19%
意見を聞きたい	15%
報告したい	14%
具体的なアドバイスがほしい	10%
話を聞いてほしい	9%
その他	34%

「一緒に考えてほしい」「意見を聞きたい」というメンバーが主体的に上司に協力を求める対応の比率が高くなっている。