

個人と組織の成長を加速させる

マネジャーのための
1on1 完全ガイド



1on1について

こんな悩みを感じている管理職の方が多いのではないのでしょうか

会社で1on1を
始めることになったが、
**正直どうやって
進めたらいいか
わからない**

忙しい日常業務に
追われ、
気がつけば1on1が
**ただの報告会に
なっている**

部署ごと、
マネジャーごとに
やり方が違っていて、
**何が正解なのか
わからない**



私たちを取り巻く経営環境や働き方が急速に変化する中、従来のような画一的な指示や管理だけでは、社員一人ひとりのやる気や力を引き出しにくくなっています。社員がもっと活躍できるように、チームとして結果を出せるように、何かを変えなければならない——そう感じている方も多いと思います。こうした変化に対応するためには、近道はなく、**メンバーと丁寧な対話を重ねていくことが必要**です。その機会として「**1on1ミーティング**」が求められています。

しかし、実際には「形だけの導入」や「やり方が定着しない」「手応えを感じられない」といった声も少なくありません。

本マニュアルは、マネジャーの皆さんが今日からすぐ使えるように、**1on1の取り組む前から実施後の振り返りまでのポイントと、1on1でメンバーの言葉を引き出す質問テンプレート、1on1で生まれた「変化」——マネジャー・メンバーの声、マネジャーからの1on1に関するよくある質問など、活用しやすい具体的な内容をまとめました。**

皆さんにとって、このガイドがメンバーがより良くなるための時間をつくるきっかけになり、メンバー自身もマネジャーも、日々の業務の中で小さな進化や手応えを感じられるようなヒントになっていたら幸いです。ぜひ今日から、できるところから、取り組んでみてください。

なぜ今1on1が必要なのか？

雇用環境の変化

労働力人口の減少

少子高齢化の影響で労働人口が減少し、一人ひとりの生産性向上が求められる。

多様化

価値観やキャリアの考え方が多様になり、画一的なマネジメントでは対応が難しい。

流動化

転職が一般化し、企業に長く留まることが前提ではなくなっている。

従業員一人ひとりの視点に立った、個別マネジメントの重要性が高まる。

事業環境の変化

変動性・不確実性の増加

市場や顧客のニーズが急速に変化し、従来の計画型経営では対応が難しい。

複雑性・曖昧性の増大

組織が抱える課題が複雑になり、意思決定には現場レベルでの迅速な対応が必要。

組織の最前線で働く従業員が、適切な情報をもとに自律的に判断し、行動できる環境が必要。

会社と個人の関係の変化

組織や人の理解が難しくなっている

多様なワークスタイル・雇用形態の増加により、従来のコミュニケーションが取りづらくなっている。

従業員のロイヤルティの低下

従業員が「この会社で働く意味」を感じにくくなり、エンゲージメントの維持が難しくなっている。

企業と従業員の関係を強化するために、マネジャーとメンバーのコミュニケーションの質を高める必要がある。

「一律・管理」「指示命令」から、
従業員の「個別の状態」に合わせ、「支援」するスタイルへ

この変化に対応するため、多くの企業が「1on1ミーティング」を導入・強化し、マネジャーとメンバーの対話を通じて、個別に支援し、成長を促す取り組みことが求められています

1on1に取り組む前に

1 マネジャー自身の言葉で、 1on1の目的や意義を伝える

組織の目的や一般的な意義だけでなく、**マネジャー自身がなぜ1on1をやりたいと思ったのか、自分の言葉でメンバーに伝えることが重要**です。
マネジャー自身の言葉で伝えることで、「**1on1は単なる会社の方針ではなく、自分の成長や活躍を願うマネジャーからの具体的なメッセージ**」とメンバーに伝わり、前向きな取り組みにつながります。
マネジャーが自分なりの言葉で1on1の必要性を語ることで、相手に納得感や安心感を与えることができます。

2 1on1の頻度・時間・進め方の説明

1on1を始める前に、**メンバーに頻度・時間・進め方を具体的に伝え、安心して臨めるようにすることが重要**です。頻度は基本的に「2週間に1回～月に1回」、時間は「30分～60分程度」を基準としてメンバーに伝えます。
成長支援が必要なメンバーや経験の浅いメンバーとは「週に1回、30分程度」など頻度を上げ、経験が豊富で自律的なメンバーとは「月に1回、45分程度」など頻度を下げる場合もあることを具体例として説明しましょう。
「毎回、最初にテーマを確認して話し合い、最後に次回までの行動やテーマを決める」というように、簡単な流れを伝えておくことで、メンバーの事前準備がしやすくなります。

1on1の目的や意義

どんな言葉で伝えた？

**実際の
マネジャーの声**



これまでは忙しさを理由に個々のメンバーをちゃんと見る余裕がなかった。でも、チームの力を上げるには、一人ひとりにちゃんと向き合う必要があるから、1on1をやりたい。



過去にメンバーの退職に気付かず、後悔したことがあった。だからこそ、普段言いづらい本音や、悩みを早めに聞ける関係を1on1で作りたいと思っている。



自分が若手のときに、マネジャーから定期的なフィードバックを受けたことで成長できた。今度は自分がメンバーの成長をサポートしたいと考えている。



評価面談だけでは、本当の頑張りや成果は見えにくい。普段の頑張りをもっと理解して、正當に評価したり支援したりできるように、1on1をやっていききたい。

1on1の事前準備

1 定期的な日程設定

1on1は「**とにかく習慣化する**」ことが**重要**です。実施日を決めたら必ずカレンダーに繰り返し予定として登録しましょう。
お互いが「このタイミングで1on1がある」と意識できるよう、**事前にスケジュールを押さえておくことがポイント**です。

2 メンバーが話したい内容・マネジャーに期待する対応の把握

1on1を効果的な時間にするために、メンバーが話したい「テーマ」とマネジャーに期待する「対応」を、事前に把握しましょう。
事前にテーマと期待を把握することで、**メンバーが満足感や納得感を得られる質の高い対話**になります。

メンバーがマネジャーに期待する対応の例

- ・ 具体的なアドバイスが欲しい
- ・ 状況や進捗を報告したい
- ・ とにかく話を聞いてほしい(共感してほしい)
- ・ 解決策と一緒に考えてほしい
- ・ マネジャーの意見や考えを聞きたい

3 マネジャー側のテーマ提案の準備

メンバーがテーマを選んでこなかった場合、マネジャー側が話しやすいテーマを提案できるよう、事前に準備しましょう。
また、**日常の業務やコミュニケーションで気づいたことをメモしておき、メンバーが自覚していない課題や変化を伝えるのも効果的**です。
普段から、メンバーの業務状況や関心ごと、最近の様子についてよく観察し、テーマをいくつかストックしておくことで、対話がスムーズに始められます。

1on1のテーマの例

- ・ 業務の進捗や進め方についての相談
- ・ 職場の人間関係に関する悩み
- ・ 自分の心身の状態(メンタルや体調)についての共有
- ・ キャリアの希望や、将来のことについての話し合い
- ・ 身につけたいスキルや能力向上の方法について
- ・ プライベートな話題(家庭や趣味など)の共有
- ・ 会社や部署の方針、組織への要望についての相談や意見



1on1の実施

1 始め方（安心して話せる空気づくり）

いきなり本題に入るのではなく、「最近どう？」「この前の仕事はどんな感じだった？」など、**身近な話題から会話を始め、自然で話しやすい雰囲気**をつくれます。

はじめにメンバーが話したいテーマとマネジャーに期待する対応を確認し、相手が安心して会話をスタートできるように工夫します。

2 対話中（深い対話のためのポイント）

マネジャーは聞き役に徹し、メンバーが安心して話せるよう、適切な相槌やリアクションを心がけます。メンバーがじっくり考えられるよう、沈黙を恐れずに待つ時間をつくれます。

また、「なぜそう思ったんですか？」「もう少し詳しく教えてください」などの問いかけをしながら、**メンバーが自分の考えを深められるように対話を進めます**。

さらに、話した内容や気づきを**毎回メモに残し、次回以降も継続的**に話が深まるようにします。前回の話をきちんと覚えておくことで、メンバーとの信頼関係が深まり、安心して話せる環境につながります。

3 終わり方（次につながるアクションを設定）

1on1の終わりには、必ず次回の日程を確認・設定します。

話した内容を振り返り、「**次回までに具体的に何をするのか**」を**明確に決め**、必要なアクションを互いに確認します。

「次回はどんな話をしたいですか？」とメンバーに問いかけ、対話の継続性を高めます。

1on1で話す量は、メンバー8：マネジャー2

1on1で話しすぎないために
マネジャーが意識していること



自分が話しすぎないように、メンバーの話をメモすることに徹しています。メモに集中すると、自分の発言を控えることができます。

メンバーの話を引き出すため、『もう少し詳しく教えてください』『それは具体的に言うとどんなことかな？』など、メンバー自身が話を具体化できる質問を準備して使っています。



自分がアドバイスしたくなったときも、『今、自分が話すべき？』と一度自問し、『あなたならどうしたい？』とメンバーに問い返すことを心がけています。

1on1の実施後の振り返り

1 メンバーの1on1への要望を定期的に聞く

メンバーが1on1に対して持っている要望や、「こんなテーマで話したい」という希望を定期的に聞き取ります。

「最近の1on1で話したいことはカバーできていますか?」「他に話したいことや、1on1に期待することはありますか?」などの質問をすると、メンバーの希望を自然に確認できます。

メンバーは1on1をどのような場にしたい?



日頃感じている“なんとなくのモヤモヤ”を整理して、スッキリできる場



業務とは別に、普段話せないことも共有して、上司との関係・繋がりを深める場



今進んでいる方向性が合っているかどうか、上司と定期的に確認する場



自分のアイデアや考えを遠慮なく話し、上司に壁打ち相手になってもらう場



自分では気づいていない仕事やキャリアについての着眼点をもらい、自分を進化させる場

2 マネジャー自身の振り返りと改善

「1on1が本当にメンバーのための時間になっているか」「メンバーとの関係性は深まっているか」「日常の行動やメンバーのパフォーマンスに良い変化が生まれているか」「メンバーの成長をサポートできているか」などの観点から、1on1の進め方を定期的に振り返ります。

具体的には、「毎回のテーマがメンバーにとって意味があり、行動や意識の変化につながるものになっているか」を確認し、メンバーの期待により応えられるよう改善を図ります。

3 継続的なテーマの整理

対話の記録を見直し、「そのとき話したいこと(短期的なテーマ)」と「今後も継続的に話した方がよいこと(中長期的なテーマ)」を具体的に整理します。継続的に扱うテーマは、キャリアや成長に関するものや、時間をかけて解決した方がよい課題などが該当します。

テーマを整理しておくことで、次回以降の1on1の質を向上させ、よりメンバーの役に立つ対話が可能になります。

1on1でメンバーの言葉を引き出す質問テンプレート

メンバーの言葉を引き出す質問を効果的に活用することで、メンバーとの信頼関係を深め、1on1の効果をより高めることができます。

話したいことを引き出す質問

- ・何か気になってることとか、話したいことある？
- ・今日、特に相談したいことあるかな？
- ・今、一番気にかけてることって何だろう？

心理的安全性を高める質問

- ・最近感じた不安や心配なことがあれば教えてください。
- ・普段職場で言いにくいことはありませんか？
- ・何か本音で話しておきたいことがありますか？

具体的な行動を引き出す質問

- ・次にどんなアクションを取ろうと考えていますか？
- ・具体的に何を変えると、目標に近づけると思いますか？
- ・その行動をいつまでにやりますか？

問題を自然に探る質問

- ・何か引っかかってることとかある？
- ・最近の仕事で「難しいな…」と感じてることある？
- ・これだけは解決したい、ってことあるかな？

気づきや内省を促す質問

- ・最近やってみて「うまくいった!」って思ったことある？
- ・逆に「ああすればよかったな」とかって感じたことあった？
- ・次やるときは、何を変えてみようと思う？

キャリアや成長を意識する質問

- ・最近、「こんなことできたらいいな」とか考えることある？
- ・今の仕事で、「ちょっと自分、成長したかも!」って思えた瞬間あった？
- ・今の仕事が少しでも自分の将来につながりそうだなって感じられる部分ある？
- ・例えば半年後とか1年後、こんなことができるようになりたいってイメージ、何かある？



1on1で生まれた「変化」 — マネジャー・メンバーの声

メンバーの言葉を引き出す質問を効果的に活用することで、メンバーとの信頼関係を深め、1on1の効果をより高めることができます。

マネージャーの声



1on1をやってから、メンバーが今まで言いづらかった本音を自然に話してくれるようになり、業務の生産性もあがったと感じます。



定期的に1on1をするようになって、メンバー一人ひとりの考えや価値観が理解でき、信頼関係がぐっと深まりました。



1on1で細かい課題をキャッチアップすることで、大きなトラブルになる前に対処でき、チームとして成果が安定しました。



1on1で個々の希望やキャリアを理解できるようになったことで、本人の成長に合った仕事を任せやすくなり、チームの底上げにもつながっています。

メンバーの声

マネージャーと気軽に話せる場ができて、以前より仕事の悩みや本音を伝えやすくなりました。困ったら1on1で話せば良いという安心感ができました。



1on1で自分の考えや価値観を話せるようになって、マネージャーとの距離感が縮まり、普段の業務でも相談しやすくなりました。



1on1で具体的に目標や課題を話せるので、自分の仕事が明確になり、プロセス面でのフィードバックも得られるようになったと感じています。



マネージャーが自分のやりたいことや得意なことを聞いてくれるので、以前より成長している実感が強くなりました。仕事が楽しくなりました。



1on1を効果的な時間にするためのスキル

1on1ミーティングでは、メンバーの成長支援や関係構築のために、適切なコミュニケーション手法を使い分けることが重要です。

コミュニケーション手法	特徴	1on1での活かし方
ティーチング Teaching	- 知識やスキルを教えることに重点を置く。 - 具体的な方法や手順を伝え、メンバーができるようになることを目的とする。 - 質問を活用して、相手の考えを引き出す。 - 指示するのではなく、自ら答えを見つけられるように支援する。	「こうするともっと効率的にできるよ」と実践的なアドバイスを行う。 - メンバーがつまずいている場合、「まずはこのステップを試してみて」と導く。 - 質問を活用して、相手の考えを引き出す。 - 指示するのではなく、自ら答えを見つけられるように支援する。
アサーティブ・コミュニケーション Assertive Communication	- 相手を尊重しながら、自分の意見も率直に伝える。 - 攻撃的でも受け身でもなく、バランスの取れた自己表現を行う。	- 意見を否定せず「あなたの考えも大切だけど、私はこう思う」と伝える。 「そのアイデアはいいね。でも△△の視点も考えてみてほしい」と伝える。
フィードバック Feedback	- 相手の行動や成果に対し、具体的な評価を伝える。 - 成長を促すための建設的なアドバイスを行う。 - 過去の失敗を責めるのではなく、「未来に向けたアドバイス」を行う。 - 前向きな視点で改善点を伝え、メンバーの成長を促す。	「この部分はすごく良かったね」と良い点を明確に。 「次はこうするともっと良くなるよ」と改善点を具体的に。 「次回はこうしたらもっと良くなるね」と未来志向で話す。 「前回より成長しているね」と、ポジティブな変化を認める。

マネジャーからの1on1に関するよくある8つの質問

1

Q. 1on1の時間と頻度は、どのくらいが適切ですか？

A. 基本は30分～60分程度、頻度は2週間に1回～月に1回のペースで、**とにかく定期的に実施することが大切です。**
特に成長支援が必要なメンバーや経験の浅いメンバーとは週に1回など頻度を高め、密に対話を重ねるのがおすすめです。
一方、経験豊富で自律しているメンバーの場合は月に1回程度など頻度を下げても問題ありません。
ねらいは、定期的に向き合い対話する時間を「習慣化」することです。

2

Q. 毎回話題が尽きそうで不安です。どうしたら良いですか？

A. 1on1の初期、関係づくりの段階では、**お互いが自己開示しながら、まずは「過去・現在・将来」の視点で話してみましょう。**
慣れてきたら、以下のようなテーマを準備しておくで話題が尽きません。

- ・業務の進捗や進め方、人間関係について
- ・心身の状態(体調やメンタル面)について
- ・キャリアについての考えや希望
- ・スキルや能力向上のために取り組んでいること
- ・プライベートな話題(趣味や家庭のことなど)
- ・会社や部署の方針、働く環境への意見や疑問

幅広いテーマを持ち込むことで、自然と会話が深まり、話題が尽きる不安は徐々になくなっていきます。

3

Q. メンバーが本音を話してくれません。どうしたら引き出せますか？

A. メンバーの本音を引き出したい時は、**まずマネジャー自身が先に自己開示をすることが効果的です。**
マネジャーが自分の本音を話すことで、「どこまで話しても大丈夫か」のラインが相手に伝わり、話しやすくなります。
「相手の本音だけ」を引き出そうとすると、警戒されてしまうものです。
お互いが安心して話せる関係を作るためには、自分からも積極的に本音を伝える姿勢が必要です。
また、他のメンバーとの会話例を紹介して、「こんな話もよくしてるよ」と具体例を示すことも効果的です。

4

Q. 話は盛り上がるけど、成果につながる感じがしません。改善のコツは？

A. **1on1の最後に「次回までに具体的に何をするか」を、メンバー自身に言葉にしてもらい、実際に取り組んでももらいましょう。**
次回の冒頭で必ずその振り返りを行うことで、日々の業務に具体的な成果が現れやすくなります。
「次回までにやること」は、新しいチャレンジはもちろん、普段の業務の中で意識したり、こだわったりすることでも構いません。
どんな小さなことでも、「少しチャレンジを盛り込んだ内容」にすると、日常業務の中で変化や成長が生まれやすくなります。

5

Q. 1on1で愚痴などネガティブな話題ばかりをメンバーが話すので困っています。どう対応すればよいですか？

A. ネガティブな話題や愚痴が出たら、**まずは否定せずに一旦きちんと聞いて受け止めましょう。**
その後、少し視点を変えて「その状況を別の角度から見るとどうだろう？」と捉え方を変えるきっかけを与えると、前向きな話につなげやすくなります。
最終的には、「じゃあ具体的にどうしていこうか？」と、今後の行動や改善方法についてメンバーと一緒に考えることで、単なる愚痴に終わらせず前向きな時間に変えることができます。

6

Q. 「1on1はメンバーのための時間」といいますが、メンバーが主体的になってくれませんか。どうしたら良いのでしょうか？

A. 最初からメンバーに主体性を求めるのが難しい場合は、**まずマネジャー主導で1on1の設定を行い、「定期的に対話する習慣」を作ることから始めましょう。**
初期の段階ではマネジャーが事前にテーマを決め、「次回までに考えてきてほしいこと」を具体的にメンバーへ伝えることで、メンバーも準備や意識を持ちやすくなります。
徐々に回数を重ねていく中で、メンバーが自分からテーマを設定したり、話したい内容を持ってくるように、少しずつ主導権を移行していくと効果的です。

7

Q. 1on1での会話は他の人に言って良いものでしょうか？

A. **基本的に1on1での会話は守秘義務が原則です。**話した内容が本人の許可なく外に漏れてしまうと、「ここで話したことは他の人に知られてしまう」という不安が生まれ、信頼関係が崩れてしまいます。その結果、メンバーが安心して本音を話せなくなります。ただし、部長など第三者にメンバーの成長支援やサポートを依頼する際には、「どのような趣旨で話したか」という要点のみを伝え、詳細や具体的な発言内容については本人の許可を得てから共有しているケースが多いです。

8

Q. 年上のメンバーから「成長というフェーズでもないのに、1on1は不要」と言われました。どうしたら良いのでしょうか？

A. **「成長支援」だけが1on1の目的ではありません。**むしろ経験者だからこそ、客観的なフィードバックが少なくなりがちで、**パフォーマンスを維持・向上するための「活躍支援」の意味合いが重要になります。**「業務上の課題の解消」「お互いの状況共有」「安心して仕事ができる環境づくり」など、相手が納得しやすい目的を伝え、1on1の意義を感じてもらいましょう。また、経験豊富なメンバーの場合、「貢献の仕方が画一的になっている」「期待がうまく伝わっていない」「本当は問題があるが本人が言わなくなっている」などの状況はよくあることです。実は対話すべきことは多くあるため、「年上だから」と遠慮しすぎずに積極的にコミュニケーションをとることが大切です。

実証実験

支援ツールを用いた1on1 & 通常の1on1

5 効果的な1on1 5つの違い

ある企業の500名の営業部門を、無作為に2つのグループに分割。両グループに、約8ヶ月に渡って異なるスタイルでの1on1を実施。グループAが1on1支援ツールを用いて1on1を実施した一方で、グループBは実証実験前と変わらず、現場の管理職に任せて1on1を行った。1on1支援ツールにはさまざまな機能が存在するが、中でも5つの点において両者間に違いがあった。

グループ
A

1on1支援ツールを用いて1on1

グループ
B

管理職に任せた通常の1on1を実施

- 1 部下が、1on1で「話したいと思っていること」を選択した上で1on1に望んでいた。
- 2 部下が、上司に期待している対応（アドバイスが欲しい、一緒に考えてほしい、話をきいてほしい...など）を選択した上で1on1に望んでいた。
- 3 上司が、1on1の事前に、部下が「話したいと思っていること」と「自分に期待している対応」を確認した上で1on1に望んでいた。
- 4 お互いがいつでも確認できる場所にメモを残していた（メモは、会話した全てをメモするのではなく、ポイントとなる部分や、次回の1on1へ向けて日常的に意識しておくことなどをメモ）
- 5 上司が「自分の得意や苦手」を把握し、さらに、他の上司の「こうやったらうまくいった!」というヒントをいつでも確認できる状態がつけられていた。

1

部下が、1on1で「話したい
と思っていること」を選択し
た上で1on1に望んでいた。

今後の1on1

課長太郎

日程

設定

日程未設定

その他に話したいテーマ

☐ 業務の進捗や進め方
 ☐ 人間関係
 ☐ 心身の状態
 ☐ 今後のキャリア
 ☐ スキルや力の向上
 ☐ プライベート
 ☐ 会社や部署の方針

+ 他のテーマをつくる

グループ A 「部下」の声



「何でも話していいよ」と言われたところで、切り出すのは難しい。**選択肢があるのと無いのでは全く違った。**



選択肢があることで、こういうことも話していいんだと思えて、**安心して話せた。**



これまでは“出たところ勝負”だったが、**時間の使い方を考えてから**1on1に臨むようになった。



業務の話ばかりになりがちだったが、ずっと話したかった「今後のキャリア」や、伝えておきたい「プライベート」の話を**遠慮なくできた。**

2

部下が、上司に期待している対応（アドバイスが欲しい、一緒に考えてほしい、話をきいてほしい...など）を選択した上で1on1に望んでいた。

← 今後の1on1

☐ 業務の進捗や進め方

☐ 人間関係

☐ 心身の状態

☒ 今後のキャリア

期待する対応

☐ 具体的なアドバイスが欲しい

☐ 一緒に考えてほしい

☐ 話を聞いてほしい

☐ 意見を聞きたい

☐ 報告したい

☐ その他

 課長太郎

 安藤多...

このスペースに書いた内容は相手も事前を確認できます。どのようなことを話したいかなどを入力しましょう！1on1までの間も、1on1中も、1on1後も編集できます。

グループ A 「部下」の声



アドバイスが欲しいのに、話を聞かれているばかりだったが、そういうことがなくなって **1on1の価値が高まった**。

上司がどう考えているのかについても聞くことができ、**普段のコミュニケーションが円滑になった**。



まだ考えが生煮えの時は、**遠慮なく「一緒に考えて欲しい」を選択して胸を借りてみた**。



「ひとまず伝えたい」ということも多々あるので、そういう場合は**「話を聞いてほしい」を選択している**。



とにかく1on1が **自分の時間** になった。

3

上司が、1on1の事前に、部下が「話したいと思っていること」と「自分に期待している対応」を確認した上で1on1に望んでいた。

←

今後の1on1

⋮

☐ 人間関係
 ☐ 心身の状態
 ☒ 今後のキャリア

期待する対応

☒ 具体的なアドバイスが欲しい
 ☐ 一緒に考えてほしい
 ☐ 話を聞いてほしい
 ☐ 意見を聞きたい
 ☐ 報告したい
 ☐ その他

課長太郎

安藤多...

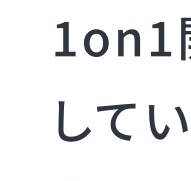
このスペースに書いた内容は相手も事前に確認できます。どのようなことを話したいかなどを入力しましょう！1on1までの間も、1on1中も、1on1後も編集できます。

グループ A

「上司」の声



これまでは自分が話をし過ぎないことを強く意識していたが、どうもしっくりきていなかった。**相手が期待している対応に合わせたら、どんどん深い話しになった。**



1on1開始の直前にほんの数秒だけ確認していた。それだけでも**心の準備が全く違う**。1on1は上司側にも心理的なストレスがかかるものだと思うが、それがなく**1on1が楽しく、かつ噛み合うようになった。**



私の場合、まだ管理職としての経験が浅いこともあり、特に「会社や部署の方針×意見を聞きたい」に対しては、**あらかじめ部長にアドバイスをもらってから当該メンバーとの1on1に望んだ。**



これほどまでに、部下や、部下が選択するトピックに応じて、**自分自身が期待されていることが違うということに驚いた。**いかに自分が表面的な情報や、自分の解釈でそれぞれの部下を捉えていたかに気づく。

メモは、会話した全てをメモするのではなく、ポイントとなる部分や、次回の1on1へ向けて日常的に意識しておくことなどをメモ

1on1支援ツール「Kakeai (カケアイ)」

次回の準備をする

1on1を終了する

...

☐ 意見を聞きたい

☐ 報告したい

☐ その他

 課長太郎

 安藤多...

ナレッジプロジェクトの事務局業務で、人を巻き込むことを意識してやってみましょう。おそらく苦勞するところもあると思います。ただ、そこに大きなヒントがあると思います。

どんな細かいことでもいいので、気づいたことをメモしておいて欲しいです。

次回の1on1で会話しましょう！

Aa





この1on1全体についてのメモ

 課長太郎

 安藤多...

このスペースに書いた内容は相手も事前に確認できます。どのようなことを話したいかなどを入力



少しだけの工夫だが“1on1のための1on1”ではなくて、1on1が起点となり、日常の部下の行動に繋がることで**本質的なマネジメントのサイクルが回せるようになった実感**がある。

これまで「話したことを忘れる」「メモした場所が見つけれない」ということがあったが、一元管理されて非常に効率がよくなった。



グループ A 「部下」の声



これまでは“1on1で生まれるのは仕事”という感覚だったが、“自分自身の人生にとって今の仕事を活かすか”という観点で次回1on1までに意識したいことなどが生まれ、仕事の質がとても高まった。

やはりきちんと話せば**気づきや学びがあることを知った**。そうした内容をメモに残している(同期されている部分に記載しながら、ニュアンスが違えば指摘ももらっている)**1on1で自分の力が積み上がっているように感じる**。



5 上司が「自分の得意や苦手」を把握し、さらに、他の上司の「こうやったらうまくいった!」というヒントをいつでも確認できる状態がつくられていた。

1on1支援ツール「Kakeai（カケアイ）」



グループ A 「上司」の声



自分の得意なことと苦手なことがわかり、改善に効く。自分の場合苦手なことは割と認識していたが、得意なことがわかったのはとても自信に繋がった。気が楽になった。

他社のマネジャーの皆さんのコメントを見てとても刺激を受ける。皆さん頑張っているな、自分も頑張らなくてはと励まされた。



現場の上司部下の皆様に支持されるサービス 事実、人事以外からのお問合せが82%

1on1支援クラウドKakeaiの基本である「1on1」機能。1on1特有の問題をテクノロジー・UX・特許で解決します。

より良い1on1を追求し
設計されたUX

1on1の負担を取り除く、
便利で楽な仕組み



日本企業で初めて世界のHRtechサービスTOP30に選出されるなど、
国内外からの高い評価

1on1の質を高める、
社会のナレッジ展開やAI

1on1専用で発明された
複数の特許

特許:
二者間のコミュニケーションにおいて個々人への関わり方を改善するためのコンピュータシステム、方法、およびプログラム 他
(特許 6534179号、6602996号、6602997号、6651175号、6813219号、7057011号、7057029号、7084665号、米国特許第11461724号)



あらゆる1on1を支える、その他の機能(一部)



すり合わせ

中長期的でのプランを作成し、1on1につなげる「すり合わせ」機能



サーベイ統合

各種サーベイをKakeaiに統合し、ツールを減らしながら、1on1を通じた具体的な改善に接続する「サーベイ」機能



特性の相互理解

脳科学に基づくセルフアセスメントで個の特性に合わせた最適なコミュニケーションを生み出す「特性相互理解」機能



TODO

1on1をその場限りにすることなく、具体的に日常につなげる「TODO」機能



メンター・メンティー

Kakeai上でメンター・メンティーと繋がる、活性化する「メンター・メンティー」機能



データ連携

ユーザー管理のための他システムとの連携や、タレントマネジメントシステム等での1on1データの取り込みを可能にする「データ連携」機能

株式会社 KAKEAI (KAKEAI, Inc.)

設 立 | 2018年4月

資 本 金 | 16億5,818万円(資本準備金含む)

所 在 地 | 東京都港区北青山2-13-5 青山サンクレストビル8F

パーパス | あなたがどこで誰と共に生きようとも、
あなたの持つ人生の可能性を絶対に毀損させない。

事業内容 | 1on1クラウドKakeai(カケアイ)の開発・運営

特 許 | 属人的なコミュニケーションによる非生産的な状況を変える複数の特許保有
二者間のコミュニケーションにおいて個々人への関わり方を改善するためのコンピュータシステム、方法、およびプログラム 他(特許6534179号、6602996号、6602997号、6651175号、6813219号、7057011号、7057029号、7084665号、米国特許第11461724号)

受 賞 | 日本企業で初めて世界のHR テクノロジースタートアップ30社に選出
(その他、国内外のHRテクノロジー関連アワード受賞多数)

代表著書 | 上司と部下は、なぜすれちがうのか
(2022.8月、ダイヤモンド社 ※ダイヤモンド・ビジネス企画50周年記念)

株式会社 KAKEAI

東京都港区北青山2-13-5 青山サンクレストビル8F

お問い合わせ先 contact@kakeai.co.jp

03-6721-1176

マーケティング本部 担当 | 白石・川端



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。

このトキメキが、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