



KAKAWARU

2022年6月版 無料配布資料

## 1on1ミーティングの質が上がる 対話の基本

KAKAWARU, LLC





# もくじ

1. 1on1ミーティングとは何か？
2. 1on1の質を上げるリーダーの対話スキルの基本
3. 共創の場としての1on1のポイント
4. 【ご案内】KAKAWARUの1on1レベルアッププログラム

# 1on1ミーティングとは何か？



# 1on1ミーティングとは

上司と部下が「1対1」で行う定期的な対話の場

## 【1on1の発祥】

- ・発祥はシリコンバレーとされる
- ・1on1をマネジメントの重要項目に取り入れたのはインテルが最初と言われている
- ・2010年代にヤフーが取り入れて話題に



# 1on1ミーティングに期待できること

上司と部下の  
信頼関係づくり

経験学習の促進



創造的でチャレンジ精神にあふれ、生産性の高い組織・チーム



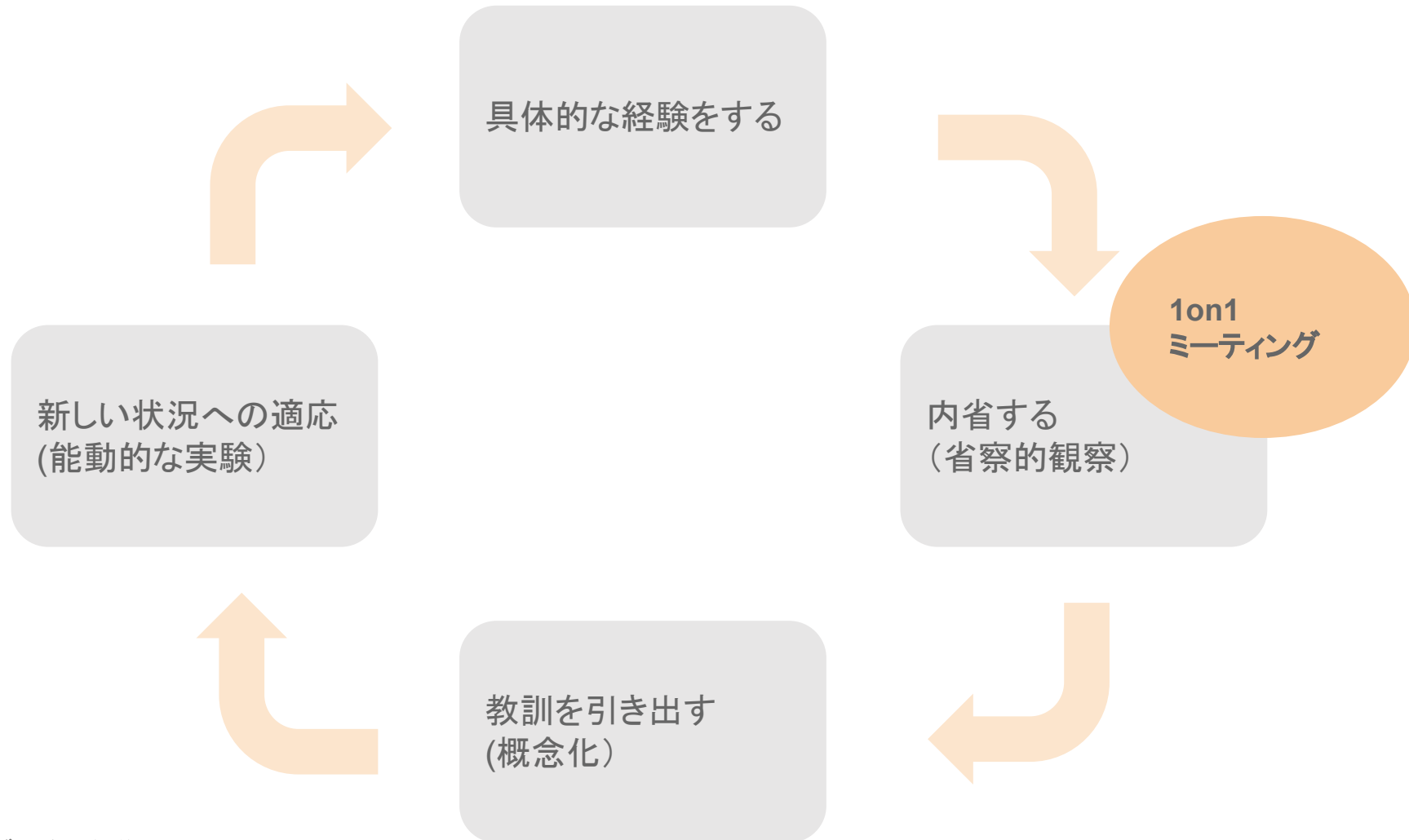
# 1on1ミーティングを導入している企業の導入目的

成長企業では、1on1によるチームメンバーとの信頼関係づくりを通じて  
①部下の育成、②チャレンジできる環境づくりとして活用している

企業名	頻度	1on1のねらい
ヤフー株式会社	隔週1回以上、30分	部下の才能と情熱を解き放つ
株式会社スペースマーケット	週1回、30分	PDCAの高速回転
クックパッド株式会社	1週間に15分	チームメンバーが互いの抱えている課題を発見する
ソフトバンク・テクノロジー株式会社	1ヵ月に1回、30分以上	「風通しのいい社風」の実現に向けて
グリー株式会社	定期的に実施	チャレンジできる環境を整える



# 1on1は経験学習を促す場になる



コルブの経験学習サイクルより



# 1on1ミーティングに必要な要素

個人によりスキルの  
バラツキがある

個人(リーダー)の  
対話技術



対話の場・仕組み

- ・対話技術  
傾聴、質問、フィードバック
- ・尊重と共感の姿勢

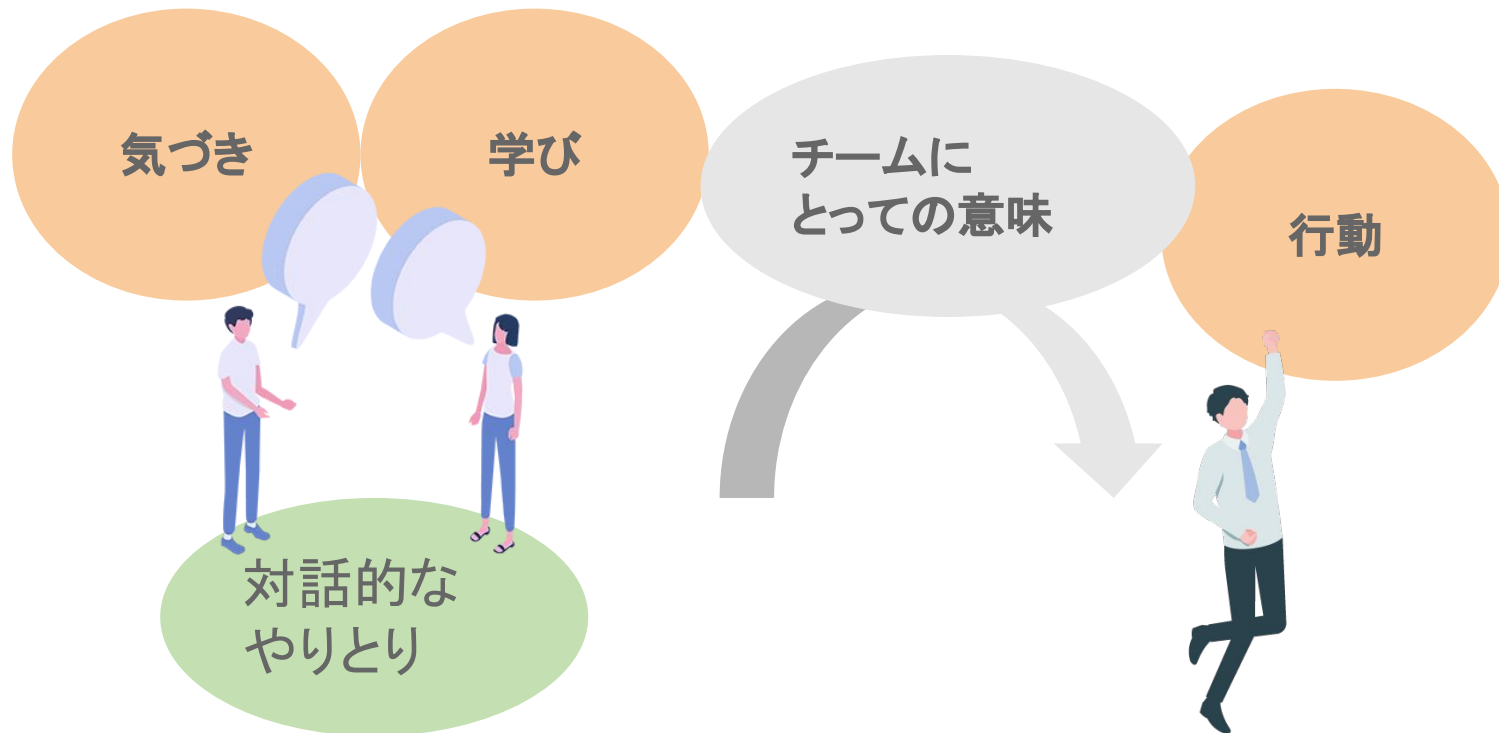
- ・1on1の目的やねらいの設定と周知
- ・実施頻度、時間
- ・記録の方法





# 対話とは

- 話し手に対する尊敬を前提にした関わり
- 話される内容の意味を大切にた関わり
- 信頼関係づくり



対話的なやりとりは、チームの内で起きていること、やろうとしていることの意味の言語化が促されます。目の前の出来事の意味がわかれば個人のやるべきことに気づき、行動につながります。

# 1on1の質を上げる リーダーの対話スキルの基本



# よい1on1とは

- 上司は「聴く」ことが中心。部下が主体的に話せる関わり
- 部下(メンバー)が自分を振り返り、気づきを得られる
- 適切なフィードバックで部下の成長を促せる

- ✕ 一方的な指示
- ✕ 雑談
- ✕ 説得の場

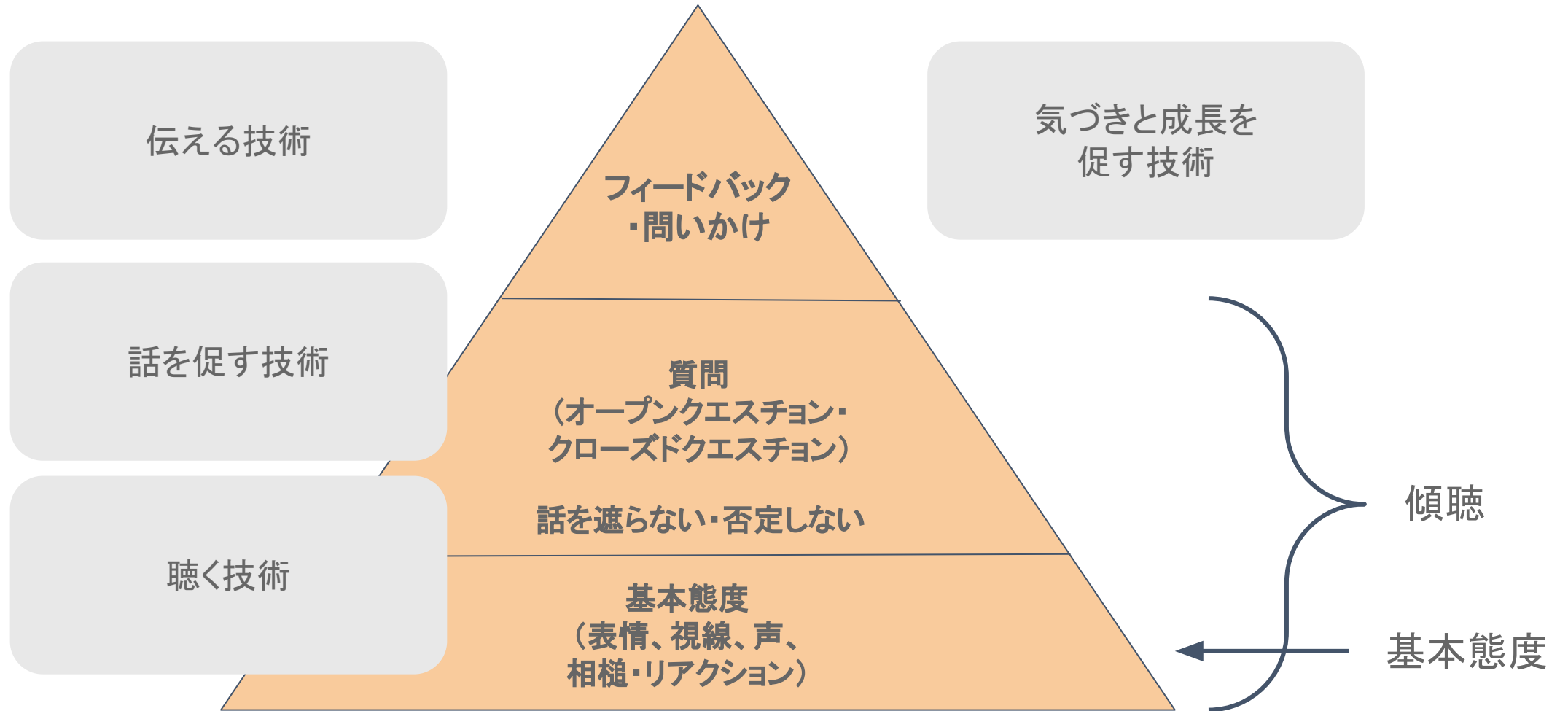


- 部下が主体的に話す
- 内省し気づきを得る
- 共創の場

一方的な指示の場になってしまっ  
ては、学びにつながる1on1の時  
間にはなりません。部下との対話  
を重視した時間を心がけましょ  
う。



# 1on1のスキル体系





# 1on1のためのリーダーの基本スキル

傾聴の基本	<ul style="list-style-type: none"><li>・表情、視線、声のトーン、相槌</li><li>・遮らない(反論、否定しない)</li></ul>
質問	<ul style="list-style-type: none"><li>・オープンクエスチョン</li><li>・クローズドクエスチョン</li></ul>
問いかけ	<ul style="list-style-type: none"><li>・話の意味をきく、フカボリする</li></ul>
フィードバック	<ul style="list-style-type: none"><li>・伝える順番(ポジティブ⇒ネガティブ)</li><li>・I(アイ)メッセージ</li><li>・フィードバックについてどう思ったかを聞く</li></ul>



# 傾聴の基本態度

- 表情はやわらかく(真顔は怖く見える)
- やわらかい声(トーン)で
- 適度にアイコンタクト(カメラを見る)
- 相槌、リアクションをする(※オンラインは3倍で！)
  - そうなんだ～
  - うんうん
  - なるほど
  - ○○と思ったんだね。(相手の気持ちを反復)

傾聴の基本は表情・声・視線・リアクションです。相手に「聴いている」ことを伝え、安心して話してもらうようにする態度が見えるようにしましょう。

ナンバーバルなコミュニケーションを積極的に



# 話を遮らない

- 間違ってると思うことを言っても我慢
- 話を遮らない、反論や否定をしない
  - ✖ うんうん分かるよ、俺も昔さ～○○でさ～…
  - ✖ いや、君の考えはちょっと違っているね。○○は…
- 反論を伝える場合は「相手の話を聴ききって」から
  - 反論は相手の言い分を聴き終えてから
  - ✖ まだ言いたいことがあるそううちはもっと聴く
- 話題を途中で変えない
  - ✖ 相手が話終えたあと、話題を変える質問をする
  - 相手が話した内容についての質問をする→問いかけ  
「そのとき何があったの?」「他には?」

話を遮らないことは傾聴にとって非常に大切です。

## <ポイント>

- ・自分が話を主導しようと思わない
- ・相手の話を聴いていて、何か言いたくなってきてもすぐに発言しない。

# 面談の発話量

面談の発話量は上司3:部下7が望ましい。

1on1は部下が話す時間。







# 質問～話しを促す技術～

クローズドクエスチョン	YES/NOで答えられる質問	<ul style="list-style-type: none"><li>明日までにこの仕事ができますか？(YES/NO)</li></ul>
オープンクエスチョン	選択肢で選ばせる質問	<ul style="list-style-type: none"><li>この仕事が出来そうなのは誰がいるかな？例えばAさん、Bさん、他は？</li></ul>
	数字で答える質問	<ul style="list-style-type: none"><li>10点満点で自己採点するとどれくらい？</li></ul>
	自由回答で事実・意見を聞く	<ul style="list-style-type: none"><li>5W2H</li><li>やってみたい仕事について教えてくれる？</li></ul>

答えにくい質問は、安心感のある1on1になっているか相手の反応をみながら



# オープン・クローズドクエスチョンの例

上司A:今日はどこから話そうか？今日話しておきたいことはある？

部下B:そうですね。。。今は特に無いと思います。

上司A:そうか～、じゃあ部品Bの開発状況についてはどう？

部下B:そうですね、、、Bについては特に問題ないと思います。

上司A:うん、そうか。それは安心だね。どうだろう、スケジュールどおり進んでいる？

部下B:はい、、、まあだいたいスケジュールどおりです。

上司A:そう。それは安心だよ。上手くいっているところはどこだろう？

部下B:そうですね～、、、C先輩がうまくベンダーAと調整してくれているのが助かりますね。

上司A:そうなんだ。ベンダーAは何か問題があったの？

部下B:はい、ベンダーAは後輩Dに窓口をお願いしていたんですけど、けっこう大変で。。

上司A:うんうん、何があったの？

部下B:実は、打合せでDがベンダーAの担当を怒らせてしまって・・・

- オープンクエスチョンだけでは対話が進まない場合は、答えやすいクローズドクエスチョンから投げかけていくことが有効な場合も
- 「なぜ？」は圧迫感のある質問なので言い回しを工夫する



# 問いかけ

- 相手の話をフカボリする ⇒ 問いかけ
- 自分が知りたいことをきく ⇒ 質問

問いかけの例:

うん、もう少し  
詳しく教えて

そのときどう感  
じたの？



そのとき何が  
あったの？

うんうん、  
他には？

問いかけは「話を遮らずに傾聴する」ために非常に有効です。相手の話していることに関心に向け、相手の話を促すように関わりましょう。



# フィードバック

相手にとって耳の痛いことや、自身が感じたことを伝える必要がある場面は伝え方に注意しましょう。相手の話を傾聴したうえで、安心感をもってフィードバックを受け止められるように心がけましょう。

## フィードバックのポイント:

- ネガティブなことを伝える場合、最初にポジティブなことを伝えた後にネガティブなことを伝える
- I(アイ)メッセージで伝える  
OK:「**私は**あなたか会議に遅れて心配しました」  
「**私には**あなたが少し困っているように**見えます**。なにか手伝えますか？」  
NG:「会議に遅刻しないでください」  
「わからないことがあるなら、ちゃんと聞いてください」
- フォードバックについて「あなたは思うか？」をきく
- 傾聴、信頼感、安心感があることが前提



# 共創の場としての1on1にするポイント



# 共創の場としての1on1のポイント

- **まずは目の前の相手(部下)を知ろうとする**
  - 相手の表情や声を観察する
  - 相手の話を聴く。人は自分のこと話すと安心する
- **上司からも自己開示する**
  - 上司自身も肩の力が抜ける
  - 時にはプライベートなことも
    - NG: 自慢話
- **承認と感謝**
  - 良いところを伝える
  - 日頃の仕事に対して感謝を伝える
- **相手の「想い・こうしたい」を尊重**
  - 指示・命令にならないように
  - 目標や解決策は一緒に考える
  - 自分で決めたという実感を持ってもらう



# KAKAWARU

## 1on1レベルアッププログラム



# 対話のスキルと仕組み化で ワンランク上の1on1の実現をご支援いたします

対話型1on1は組織の課題解決に

自律人材  
育成

離職防止



創造性・意欲  
が高まる

心理的  
安全性

対話型1on1は組織と個人の成長を促し  
組織の風土とカルチャーを醸成する場になります





# 1on1レベルアッププログラムの特徴

## 会社の課題に合わせた 1on1の設計・導入支援

組織風土づくり・評価制度・OKRなど、目的にあわせた1on1制度の設計をご支援いたします



## カウンセラーの対話スキルを 学ぶトレーニング

カウンセラーも使っているトレーニングで対話に必要なスキルを身に着けます



## コンサルタントによる フィードバック

コミュニケーション・カウンセリングの専門家が改善点をお伝えします



# 参考価格

2022年6月現在



KAKAWARU

プログラム	課題の設定・確認 現状把握	1on1レベルアップ トレーニング研修	1on1フォローアップ ※オプション	制度設計支援 ・コンサルティング
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>■お打ち合わせ 1on1効果ヒアリング</li> <li>■1on1の現状サーベイ (オプション)</li> <li>■課題に合わせたトレーニング研修をご提案いたします</li> <li>■実施方法 リアル or オンライン</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■研修プログラム</li> <li>・1on1トレーニング (講義+ロールプレイ)</li> <li>■実施方法</li> <li>・リアル or オンライン</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■1on1効果ヒアリング</li> <li>■1on1コーチング</li> <li>・カウンセリング</li> <li>・個別ロールプレイ</li> <li>■効果サーベイ(オプション)</li> <li>■実施方法</li> <li>・リアル or オンライン</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■制度設計支援</li> <li>■ガイドライン作成支援</li> <li>■その他</li> <li>■実施方法 リアル or オンライン</li> </ul>
所要時間	1時間～3時間	2時間～	1時間～	—
定員	—	～10名/回 ※10名様以上は要相談	—	—
参考価格 (税込)	9.9万円～ 講義のみ:5.5万円～		5.5万円/月～ ※詳細はお問合せください	5.5万円/月～ ※詳細はお問合せください

**1時間の無料相談もお受けしております。お気軽にお問合せください。**

## 会社概要

会社名 : KAKAWARU(カカワル)合同会社

所在地 : 東京都台東区上野3-15-7

事業内容: 人材育成、採用支援、キャリア形成支援、事業開発支援

資本金 : 300万円

設立 : 2020年8月13日

## お問い合わせ

メール: [info@kakawaru.co.jp](mailto:info@kakawaru.co.jp)

HP : <https://kakawaru.co.jp/>



KAKAWARU

