

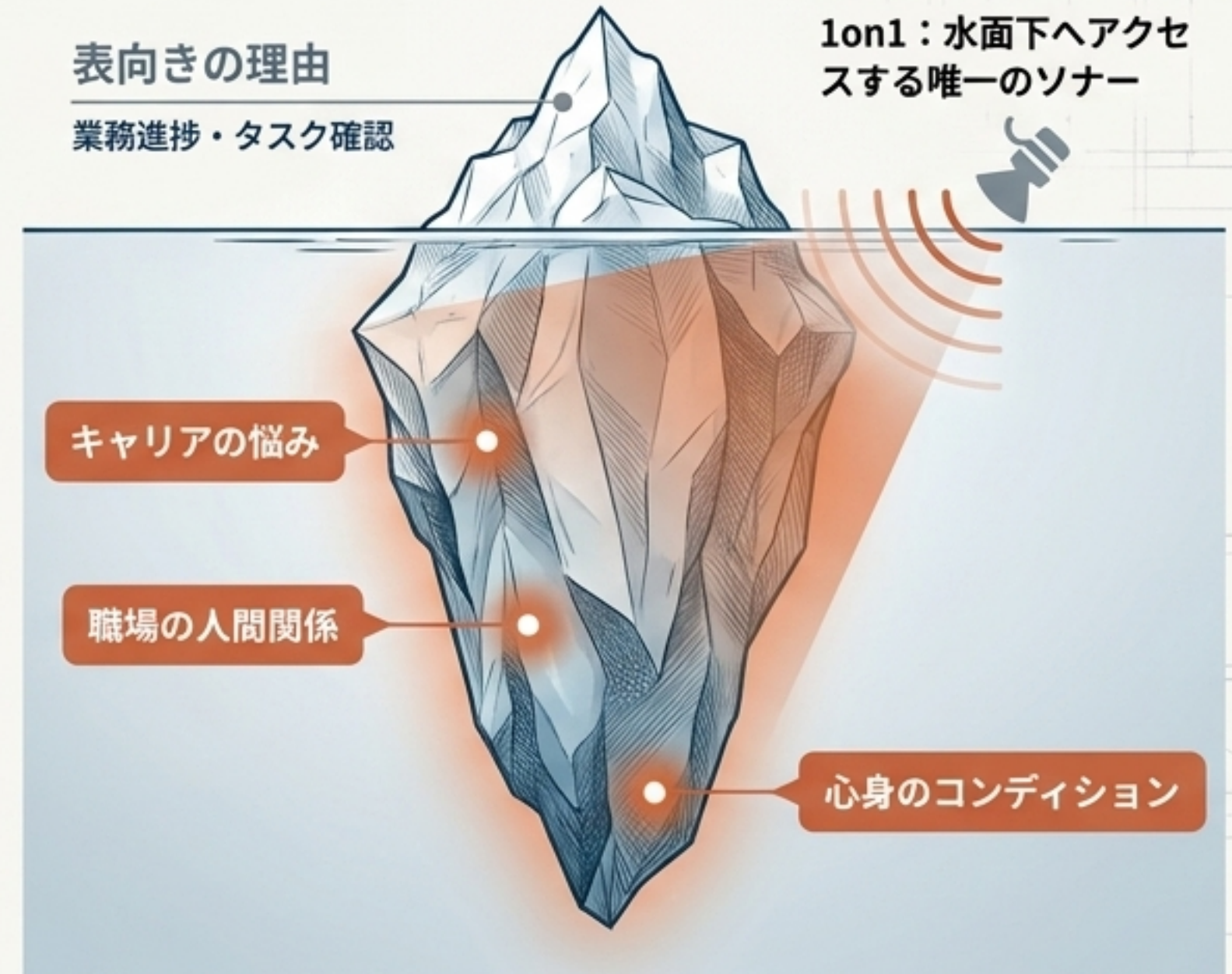
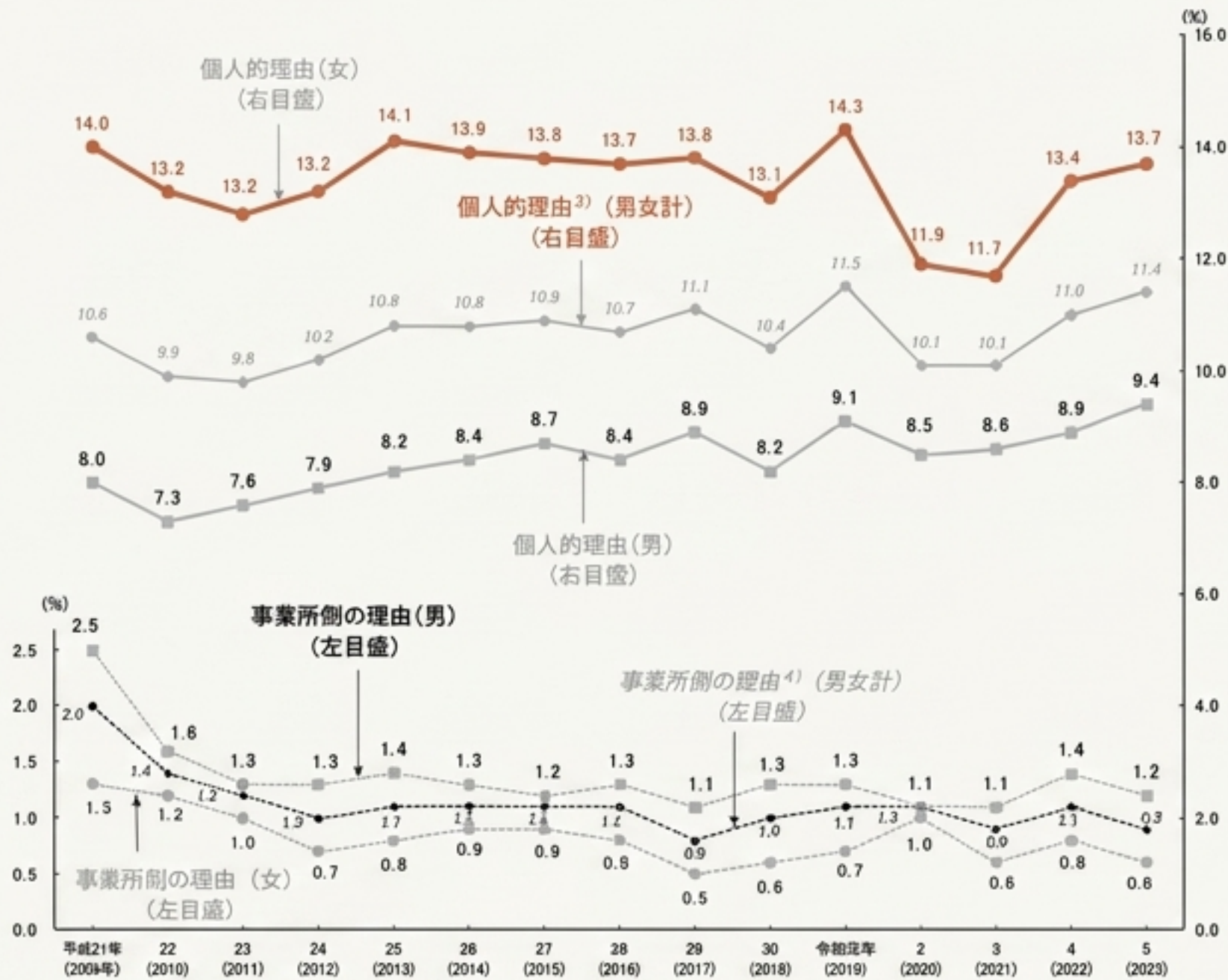
人材定着を科学する「1on1ミーティング」実践マニュアル

離職を防ぎ、自律的な成長を促す「対話の設計図」

人材の定着に悩む人事担当者・マネジメント層へ

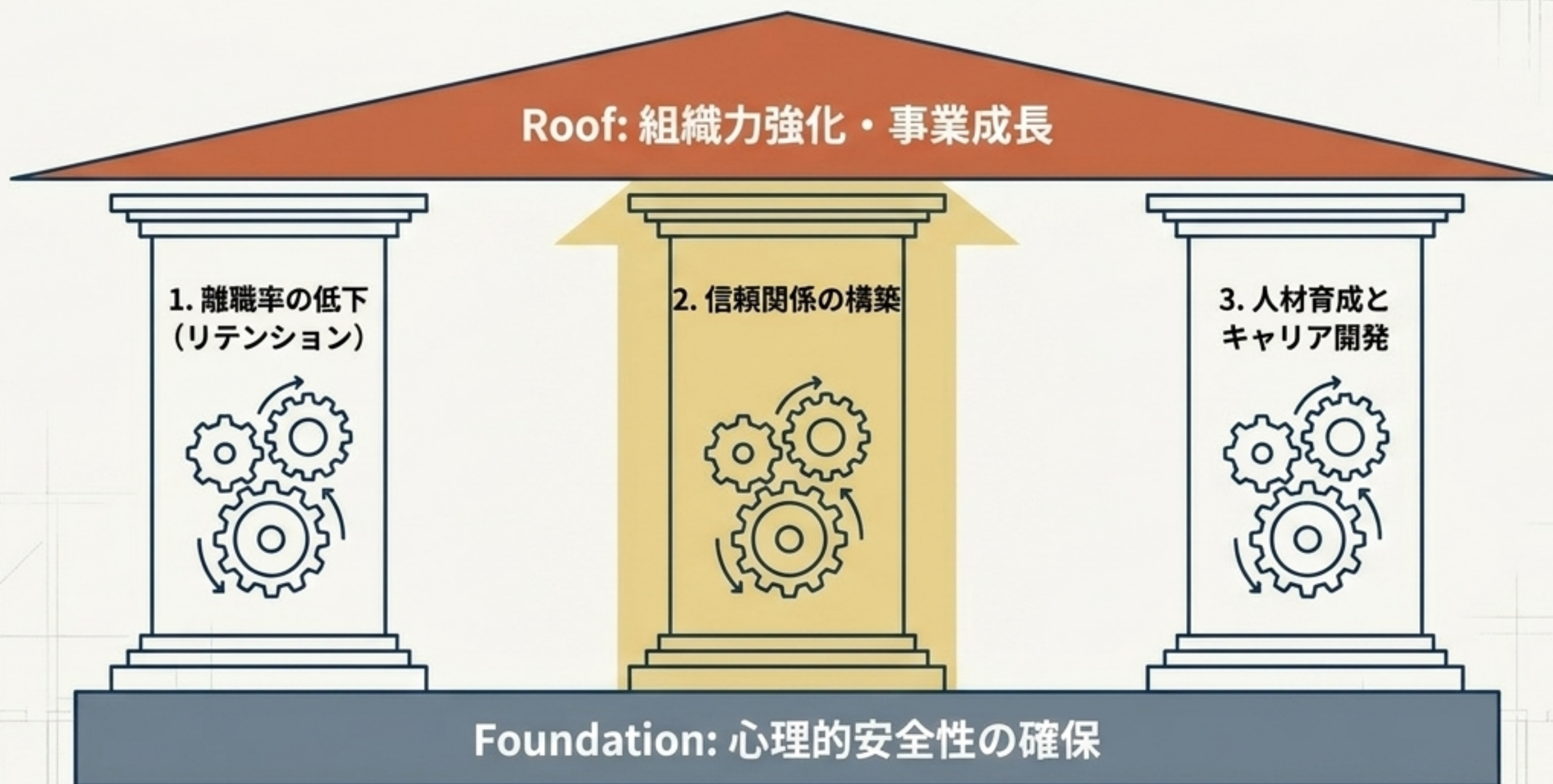
なぜ今、1on1が急務なのか？：見えない「個人的理由」によるサイレント離職

離職理由のトップは常に「個人的な理由」。日々の業務連絡だけでは、水面下で進行する不満やキャリアへの不安（退職の芽）を察知することは不可能です。



1on1の真の目的：評価ではなく「成長支援とリテンション」

1on1とは、上司と部下が定期的に行うマンツーマンの対話。主役は「部下」であり、彼らの内省を促し、組織への定着を強固にするための戦略的投資です。



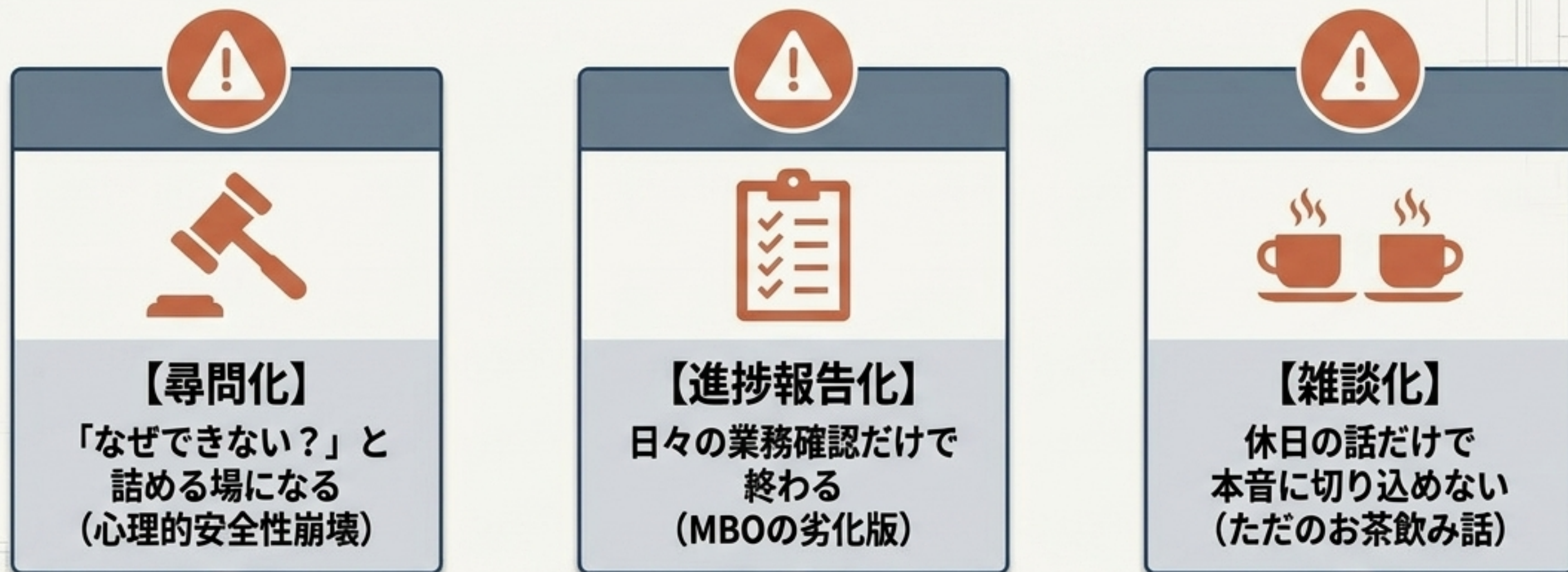
決定的な違い：「1on1」は「人事評価面談（MBO）」ではない

1on1の主役は部下。過去の評価を下す場ではなく、未来の成長に向けた「壁打ち」の場です。

	人事評価面談（MBO）	1on1ミーティング
目的	評価と目標設定	成長支援と信頼構築
主役と方向	 上司 → 部下	 部下 → 上司（傾聴）
頻度	半期・四半期に1回	週1回～月1回（約25分）
扱うテーマ	業績・目標進捗	業務の悩みからプライベートまで
視点	過去～現在（ジャッジ）	現在～未来（コーチング）

1on1が「意味ない」と形骸化する3つの罠

目的が共有されず、上司のスキル不足のまま実施されると、1on1は部下にとって「苦痛な時間」へと変質します。



結果：部下は『話しても無駄だ』と心を閉ざす

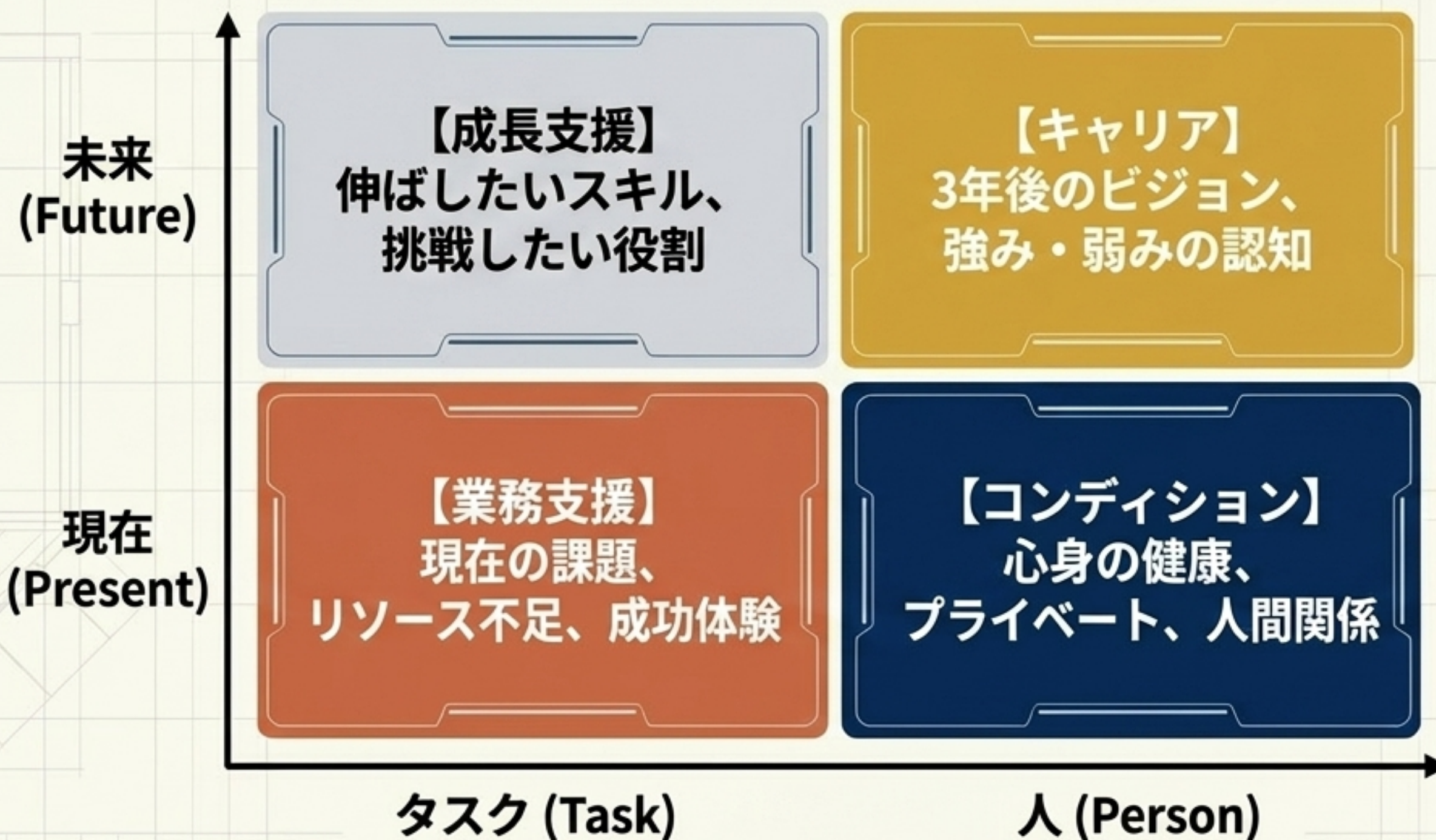
全体像：成功を再生産する「4ステップ・サイクル」

1on1は「準備」から「振り返り」までの仕組み化がすべて。このサイクルを回すことで、属人的な面談が「組織の資産」へと昇華します。



Step 1 準備：部下の本音を引き出す「4象限アジェンダ・ダッシュボード」

「何か話したいことはある？」という漠然とした質問はNG。事前に4つのカテゴリからテーマを選択させることで、対話の解像度が劇的に上がります。



Tips:
事前にチャット等で
テーマを提出させる
ルール化が有効

Step 2 傾聴：対話の質を決める黄金比率「部下7：上司3」

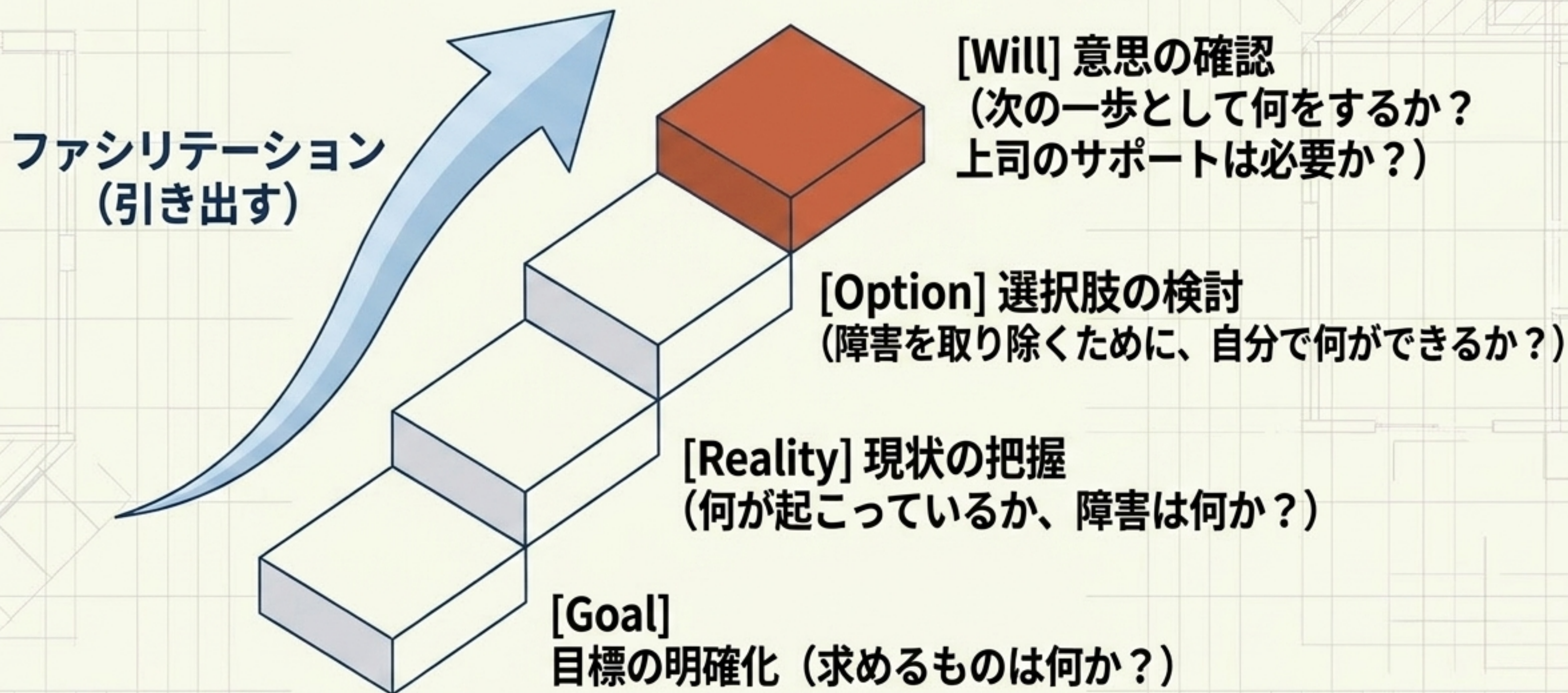
1on1の主役は部下です。上司は「アドバイスしたい」衝動を抑え、アクティブ・リスニング（傾聴）と自由回答式の質問に徹してください。



NG行動：沈黙に耐えきれず、上司が答えを教えてしまう（ティーチングの乱用）

Step 3 対話の型：自律的思考を促す「GROWモデル」

質問の順序が対話の質を左右します。「自分で何ができるか」を先に問い、必要な支援を後から聞くことで、部下の当事者意識（Will）を育みます。



実践テンプレート①：「コンディション」と「成長」を深掘りする問い

抽象的な「大丈夫？」ではなく、数字や比較を用いた質問で具体的な対話の糸口を掴みます。

【コンディション・信頼構築】

- ・「最近の仕事の調子を10点満点で表すと何点？」
- ・「あと1点上げるために、何があるとよさそう？」
- ・「私（マネージャー）のコミュニケーションで、改善した方がいいことはある？」

【成長・スキル開発】

- ・「3ヶ月前の自分と比べて、一番変わった（成長した）ことは何？」
- ・「今、一番伸ばしたいスキルは何？」

Advice:
沈黙を恐れず
待つこと

実践テンプレート②：「業務課題」と「キャリア」の解像度を上げる問い

「何をやったか」の報告ではなく、「何を考えているか」「どこに困っているか」にフォーカスします。

【業務進捗・課題解決】

- ・「進捗を妨げている一番大きな障害は何だと感じている？」
- ・「その障害を取り除くために、自分でできることは何かある？」
- ・「私（上司）が手助けできることはある？」

【キャリア・将来】

- ・「今の仕事を通じて、どんな能力が伸びたと感じる？」
- ・「将来的に、どのような役割やプロジェクトに挑戦してみたい？」

自分でできること

上司の支援

※この順序を守ることが極めて重要

Step 4 記録と継続：対話を「線」にするフォーマット

1on1は1回で完結しません。クラウドツールや専用シートを用いて記録を共有し、前回の内容から対話をスタートさせることが信頼関係に直結します。



記録すべき3項目

- ☐ 今回気づいたこと・合意したこと
- ☐ 部下の次回までのアクション
- ☐ 上司が約束したサポート

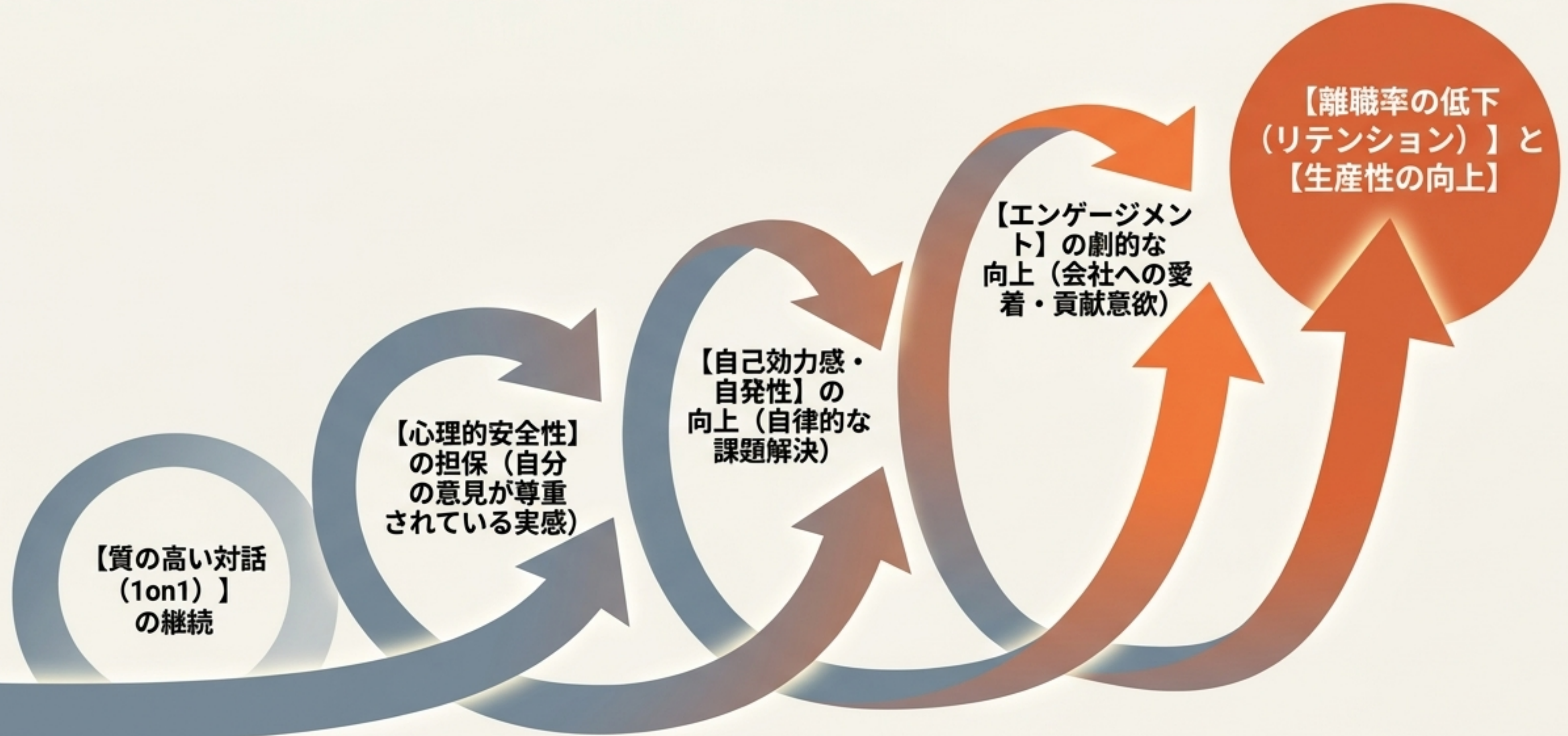
人事・推進者の役割：属人的な面談から「組織の仕組み」へ

1on1は「制度」ではなく「関係性」の構築です。最低限のルールを敷きつつ、上司のスキルアップを人事が伴走支援することが成功の鍵です。



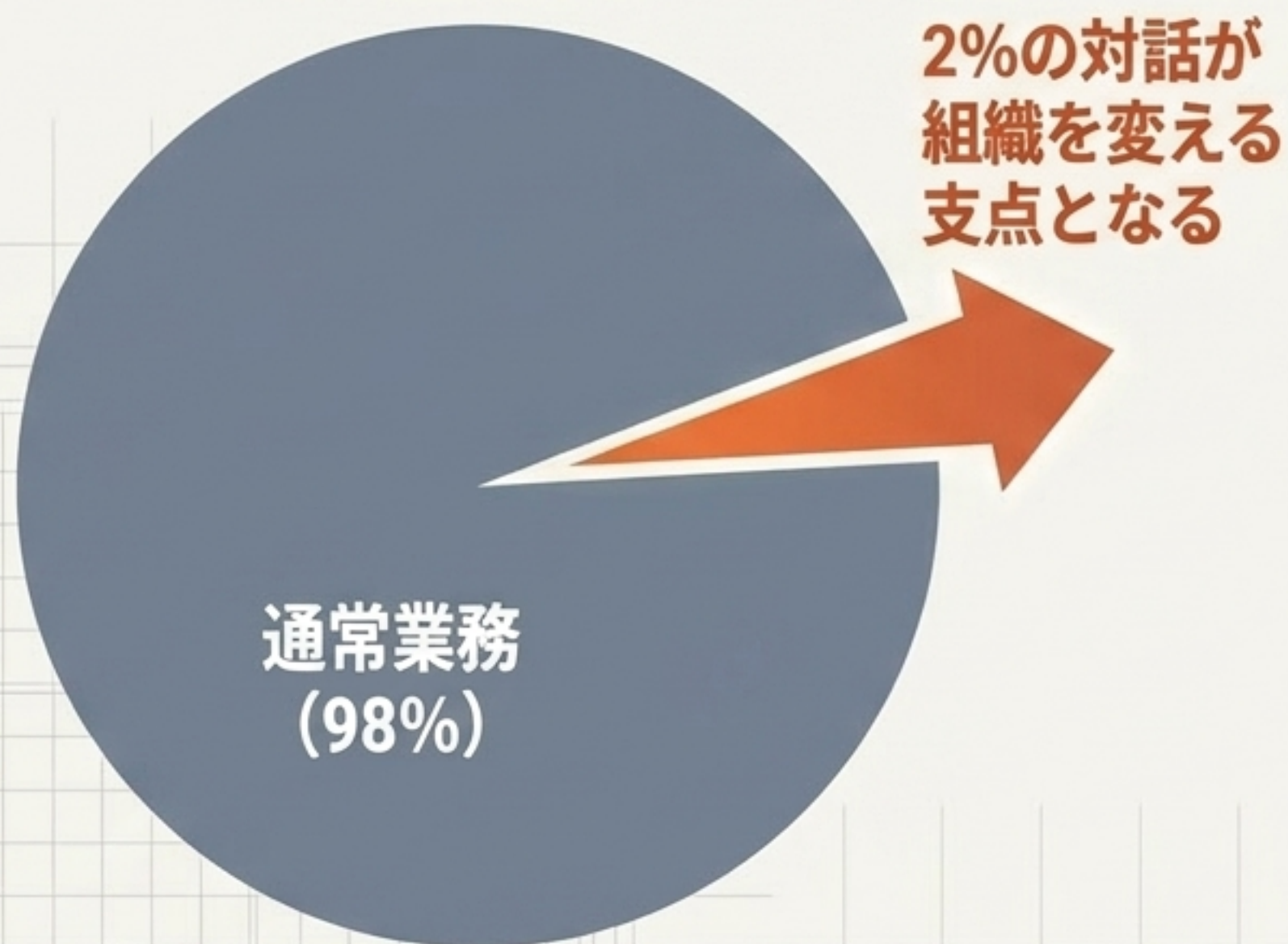
エンゲージメントの連鎖メカニズム (The Engagement Chain)

質の高い1on1の継続は、心理的契約を育み、最終的に最強の「リテンション」と「組織競争力」を生み出します。



完璧さよりも「継続」を。明日からの2%の投資

2週間に1回・15分の1on1は、全勤務時間のわずか「2%」の投資です。形からでも、まずはカレンダーに枠を 押さえることから始めましょう。



Action Plan

- ☑ まずは次回の1on1の目的を部下とすり合わせる
- ☑ 冒頭5分の「雑談」で自己開示をする
- ☑ カレンダーに「毎週・隔週の固定枠」を確保する

対話の連鎖が、組織を変える。