

1on1ミーティング研修

SAMPLE

～若手社員と上司の信頼関係を深める～

講師名 (〇〇株式会社 人事部)



研修の目的

本研修の4つのゴール

1

1on1の目的と意義を理解する

なぜ今1on1が必要とされているのかを押さえる

2

効果的な1on1の進め方を学ぶ

黄金フォーマットと適切な頻度を理解する

3

明日から使える質問スキルを身につける

部下の本音を引き出すオープンクエスチョンを習得

4

自分の1on1の課題を見つけ、改善策を持ち帰る

NG行動を避け、フィードフォワードで未来志向に

管理職の負担を減らしつつ、若手の成長と定着を促進する60分

研修の流れ

4つのパート構成（全60分・休憩なし）

1

なぜ今1on1なのか

12分

- 1on1が求められる理由
- ワーク①：現状を自己診断

3

効果を出す質問スキル

10分

- オープンクエスチョン
- ワーク②：明日使う質問3つ

4

1on1の基本設計

7分

- 黄金フォーマット（3つの使い方）
- 最適な頻度

NG行動と改善策

13分

- 5つのNG行動
- ワーク③：改善ポイント

講義+3つのワークで、自分の1on1を振り返り・改善する

PART 1

SAMPLE 1

なぜ今1on1なのか



1on1が求められる背景

なぜ今、1on1ミーティングが注目されているのか

01

本音を言える場の欠如

日常業務では若手社員に本音を言える場がほとんどない

02

成長支援の必要性

業務支援だけでなく、社員の成長支援が上司の重要な役割に

03

エンゲージメント・離職対策

会社への愛着を高め、早期離職を防ぐ打ち手が必要

04

モチベーション変化の早期発見

定期対話で、やる気の低下をいち早く察知・対処できる

1on1は「流行り」ではなく、組織の課題を解決する実践的な打ち手

機能しない1on1の4つの失敗

「形だけ1on1」はかえって部下のやる気を下げる

× **S** 確認だけ終わる
「順調？」「はい」で終わる 部下の本音は出ない

× **A** 上司が一方的に話
部下の話を聞かず、自分の武勇伝で時間が過ぎる

× **M**

× **P**

× **L**

× **E**

× **意見を否定し押し付ける**
「それは違う」「こうすべき」で部下が主体性を失う

× **不定期で気まぐれ**
忙しさを理由に開催が飛び、信頼関係が続かない

心当たりがあれば、この研修の60分で改善の糸口をつかもう

ワーク① 自己診断

あなたの1on1は、今どの状態？

次の5項目に Yes/No で自己チェック (2分)

 Y N

Q1. 1on1は月1回以上、定期的に実施している

 Y N

Q2. 業務の話だけでなく、キャリアアップの話題も出ている

 Y N

Q3. 1on1時は、部下7割以上が会社バランスになっている

 Y N

Q4. 「最近どう？」以外の具体的な質問を複数持っている

 Y N

Q5. 前回決めたアクションを、今回の冒頭で確認している

Yes が 4～5個：良好 / 2～3個：改善余地あり / 0～1個：要リセット

