

# 1on1 が「ただの雑談」で終わる 職場のチェックリスト

## 部下の本音を引き出し、成長支援につなげるための確認項目

「1on1 は実施しているけれど、毎回なんとなく雑談で終わってしまう」

「部下の本音や悩みが見えてこない」

「管理職によって面談の質にばらつきがある」

そんな状態が続くと、1on1 は“やっているだけ”になり、部下の成長支援や離職防止につながりにくくなります。以下の項目にどれくらい当てはまるかを確認し、自社の 1on1 の状態をチェックしてみましょう。

### 1. 1on1 の目的があいまいになっている

|                          |                                |
|--------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1on1 の目的を、管理職・部下の双方が理解していない    |
| <input type="checkbox"/> | 「何を話す場なのか」が毎回その場任せになっている       |
| <input type="checkbox"/> | 雑談、業務確認、進捗報告の違いが整理されていない       |
| <input type="checkbox"/> | 1on1 が評価面談や指導面談のようにになっている      |
| <input type="checkbox"/> | 部下の成長支援よりも、上司からの確認・指示が中心になっている |

### 2. 話題がいつも表面的になっている

|                          |                             |
|--------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 「最近どう？」で始まり、「最近どう？」で終わっている  |
| <input type="checkbox"/> | 業務の進捗確認だけで時間が終わる            |
| <input type="checkbox"/> | 困っていることを聞いても「大丈夫です」で終わってしまう |
| <input type="checkbox"/> | 部下の本音・不安・キャリア観まで話が深まらない     |
| <input type="checkbox"/> | 上司が聞きたいことだけを聞いている           |

# チェック項目

当てはまる項目にチェックを入れてください。合計数を最後に確認すると、1on1 の形骸化リスクを把握できます。

| 3. 管理職側の質問力にばらつきがある      |                          |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 管理職によって 1on1 の進め方が大きく異なる |
| <input type="checkbox"/> | 質問の型や進行の目安が決まっていない       |
| <input type="checkbox"/> | 部下の話を深掘りする質問が少ない         |
| <input type="checkbox"/> | 沈黙が苦手で、上司がすぐ話してしまう       |
| <input type="checkbox"/> | アドバイスや解決策を急ぎすぎてしまう       |

| 4. 部下が安心して話せる状態になっていない   |                             |
|--------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 部下が「本音を言うと評価に影響するのでは」と感じている |
| <input type="checkbox"/> | 上司が否定・説得・正論で返してしまうことがある     |
| <input type="checkbox"/> | 1on1 で話した内容の扱い方が明確になっていない   |
| <input type="checkbox"/> | 部下が「言っても変わらない」と感じている        |
| <input type="checkbox"/> | 上司と部下の関係性によって、話せる内容に差がある    |

| 5. 1on1 の後に行動が変わっていない    |                          |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1on1 で話した内容が次回に引き継がれていない |
| <input type="checkbox"/> | 話して終わり、具体的な行動につながっていない   |
| <input type="checkbox"/> | 部下の成長課題や目標が更新されていない      |
| <input type="checkbox"/> | 管理職が部下の変化を継続的に見ていない      |
| <input type="checkbox"/> | 1on1 の成果を組織として振り返る機会がない  |

|          |   |
|----------|---|
| 合計チェック数： | 個 |
|----------|---|

# 診断結果

|        |                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------|
| 0～5 個  | 1on1 は比較的うまく運用できている可能性があります。管理職ごとの進め方や、部下の本音の引き出し方に差がないかを定期的に確認しましょう。   |
| 6～12 個 | 1on1 が一部で形骸化している可能性があります。目的、質問設計、次回への引き継ぎを整理すると、面談の質を高めやすくなります。         |
| 13 個以上 | 1on1 が“実施すること自体”目的になっている可能性があります。管理職任せにせず、目的・対話スキル・振り返りの仕組みを整えることが重要です。 |

## 1on1 を「雑談」で終わらせないための 3 つのポイント

### 1. 目的を明確にする

1on1 は、単なる雑談や進捗確認の場ではありません。部下の状態を理解し、成長を支援し、必要な行動につなげるための対話の場です。

### 2. 質問の質を高める

「最近どう？」だけでは話は深まりにくくなります。やりがい、負担、挑戦したいこと、伸ばしたい力、上司に期待する支援などを問います。

### 3. 話した内容を次につなげる

前回の内容を次回で振り返り、変化や行動を確認します。部下は「ちゃんと見てもらえている」と感じやすくなります。

## こんな状態がある企業様は、一度ご相談ください

- ☐ 1on1 を導入したが、現場でうまく機能していない
- ☐ 管理職によって面談の質にばらつきがある
- ☐ 部下の本音やキャリアの悩みを引き出せていない
- ☐ 若手社員の離職やモチベーション低下が気になっている

### 管理職の対話力・育成力を高めたい企業様へ

キャリアチアーズでは、ケースワークや実践型ワークを通じて、現場で使える 1on1 の進め方を身につけていただける研修をご提供しています。

まずはお気軽にご相談ください