

ステップ	アクション内容
1on1のスキルUP	自己分析をする
1on1のスキルUP	第三者からの1on1のフィードバックをもらう
1on1のスキルUP	録音→自己認知→改善
1on1のスキルUP	自身の上司に同席してもらい、1on1の仕方をチェックしてもらう
事前準備	始まる前に話す内容をテキストでもらう
事前準備	ネタはメンバーに用意してもらう
事前準備	前回のセッションまでのデータを確認してからセッションにのぞむ
事前準備	裏トピックを持っておく
事前準備	飲み物/食べ物 は自由に！（ランチ/ディナーも有）
事前準備	メンバーの状況を振り返る(1on1の前に)
事前準備	事前に多面的に情報収集
事前準備	話したい内容は資料を準備しておく
Step① 心理的安全性の確保	部下が興味のある話をする
Step① 心理的安全性の確保	（導入時に）1on1に対する疑問解消を行う
Step① 心理的安全性の確保	部下から1o1n1に対するフィードバックをもらう
Step① 心理的安全性の確保	高圧的にならないようにする
Step① 心理的安全性の確保	直近1週間のGood Newsを聞く
Step① 心理的安全性の確保	基本敬語
Step① 心理的安全性の確保	ラストで話すことはポジティブ/ハピネスなワードで締めくくる
Step① 心理的安全性の確保	はじめに他言をしないことを伝える（ただし伝えた方が良ければ教えてくださいと伝達）
Step① 心理的安全性の確保	自身の失敗談をして、場を和ませる
Step① 心理的安全性の確保	自ら自己開示をする（弱みを見せる/失敗した事を話す/自身が悩んだことや怒られたことを話す）
Step① 心理的安全性の確保	相手が話した内容を否定しない
Step① 心理的安全性の確保	傾聴する/聞く&聞ききることを意識する/じっくり聞く
Step① 心理的安全性の確保	最近の喜怒哀楽の経験を聞く/内容に対する共感ポイントを伝える
Step① 心理的安全性の確保	褒める/しからない（具体的なエピソードや理由を添える）
Step① 心理的安全性の確保	否定する/下げるワードをポジティブワードに言い換える/“でも”“しかし”など否定をしない
Step① 心理的安全性の確保	最初に具体的なメンバーの行動に対して感謝する
Step① 心理的安全性の確保	伝え方を相手の思考方法に合わせる(論理/感情)
Step① 心理的安全性の確保	仕事の話は自分からしない
Step① 心理的安全性の確保	相手の椅子の高さを意識し相手より自分が高くないようにする
Step① 心理的安全性の確保	30分のセッションの中で最後の5分は必ずこのふりかえりをする
Step① 心理的安全性の確保	3分間程度のアイスブレイクを必ず入れる
Step① 心理的安全性の確保	こちらから話題は振らない
Step① 心理的安全性の確保	敬語はなるべく使わない
Step① 心理的安全性の確保	相手が話すまで話さない
Step① 心理的安全性の確保	働き方について気遣う
Step① 心理的安全性の確保	オープンクエスチョンで質問する
Step① 心理的安全性の確保	メンバーの体調面を気にする
Step① 心理的安全性の確保	共感する/感嘆符（へー/なるほど）を使う
Step① 心理的安全性の確保	100%あなたに使う時間と伝える/FBの場ではないことを伝える
Step① 心理的安全性の確保	目を見て、深く相槌を打つ
Step① 心理的安全性の確保	リアクションを大きめにする
Step① 心理的安全性の確保	正面に座らない(45度)
Step① 心理的安全性の確保	対面ではなく資料やホワイトボードに向き合う
Step① 心理的安全性の確保	第三者がメンバーのことを褒めていたら、本人にもしっかり共有する
Step① 心理的安全性の確保	まず笑ってもらう工夫をする
Step① 心理的安全性の確保	上司と部下ではなく、仲間であると伝える
Step① 心理的安全性の確保	周囲の話をする
Step① 心理的安全性の確保	共通の話題を事前に作る

Step① 心理的安全性の確保	指摘ではなく、期待することを話す
Step① 心理的安全性の確保	最初は雑談(例:休日の過ごし方/趣味/子供/家族)
Step① 心理的安全性の確保	相手が最も興味があることの話話を振る
Step① 心理的安全性の確保	前回の1on1から公私変化を聞く
Step① 心理的安全性の確保	wevox values cardの活用
Step① 心理的安全性の確保	その場ではメモを取らない
Step① 心理的安全性の確保	仕事の話は短く(進捗などの仕事の話は出来るだけしない)
Step① 心理的安全性の確保	過去の話(子供の頃の楽しかった話)をする
Step① 心理的安全性の確保	頑張っていることを認める
Step① 心理的安全性の確保	第三者を登場させる(誰かがこう言っていたetc)
Step① 心理的安全性の確保	感謝の気持ちを伝える
Step① 心理的安全性の確保	組織・上司に対して思うことを聞く
Step① 心理的安全性の確保	KPTのフレームワークのKを感謝にして、振り返る
Step① 心理的安全性の確保	前回話した内容のおさらいから始める
Step① 心理的安全性の確保	喜怒哀楽の原体験を知る
Step① 心理的安全性の確保	1on1で話した内容の情報管理を徹底する
Step① 心理的安全性の確保	1on1以外の普段からコミュニケーションを取って信頼関係を築く
Step① 心理的安全性の確保	前半は聞き役に徹する
Step① 心理的安全性の確保	相手の話を遮らない
Step① 心理的安全性の確保	相手を上座に座らせる
Step① 心理的安全性の確保	良いこと8割、課題2割の配分にする
Step① 心理的安全性の確保	最初に話すお題を決めておく
Step① 心理的安全性の確保	あえて自分の悩み相談をしてみる
Step② 相談ができる環境	相手のタイプに合わせた対話を行う
Step② 相談ができる環境	やりたいことを聞く
Step② 相談ができる環境	部下が関わる業務(案件/PJ)に対して理解する
Step② 相談ができる環境	テーマを上司が準備する
Step② 相談ができる環境	感情を聞く
Step② 相談ができる環境	何を話して良いか戸惑っている時に成功した施策のポイントを聞いてみる
Step② 相談ができる環境	リーダーとして大きい目標を宣言する/実際にメンバーよりも2倍実行する
Step② 相談ができる環境	FB時に沈黙を恐れない
Step② 相談ができる環境	チャレンジしてみたい領域を確認し、良い仕事があれば積極的にお願いしたいということを伝える
Step② 相談ができる環境	話すことを部下に決めてもらう
Step② 相談ができる環境	最初に話したいことを確認する
Step② 相談ができる環境	最近気になる事3つ挙げた上で、さらにそのほかにないかを確認する
Step② 相談ができる環境	相手がモヤモヤしてそうだったら、「何かあるでしょ？」と問い掛ける
Step② 相談ができる環境	チームに対して感じることはないかを聞く
Step② 相談ができる環境	パフォーマンスを妨げるものや障害があるかを聞く/気づいてもらうように投げかける
Step② 相談ができる環境	共通の課題を設定する
Step③ 気づき/学びの支援	チームの目標は何かを問いかける
Step③ 気づき/学びの支援	悩み事へのアドバイスをを行う
Step③ 気づき/学びの支援	視点を変える質問を問う
Step③ 気づき/学びの支援	メンバー同士で1on1をやってもらう
Step③ 気づき/学びの支援	相手が話した考えをまとめる手伝いをする
Step③ 気づき/学びの支援	相手が話した内容をそのままおうむ返しではなく、言い換えて確認する
Step③ 気づき/学びの支援	アドバイスを(もっとこうしてみては?)
Step③ 気づき/学びの支援	プロジェクト達成後のフィードバックを行う
Step③ 気づき/学びの支援	答えを求められる時に「どうしたら良いと思う?」と問いかける
Step③ 気づき/学びの支援	嬉しかった仕事を毎回聞く
Step③ 気づき/学びの支援	入社動機やどうなりたいかを事前アンケートで作り、それを元に今何を頑張るかアクションを選定する
Step③ 気づき/学びの支援	自身の経験だけではなく、一般論を用いる

Step③ 気づき/学びの支援	自身から見たメンバーの成長を言葉で伝える
Step③ 気づき/学びの支援	最後の5～10分アクションや論点の整理をする
Step③ 気づき/学びの支援	感情面を切り離させる
Step③ 気づき/学びの支援	ほめるポイントを持つておく
Step③ 気づき/学びの支援	未来の話をするようにする
Step③ 気づき/学びの支援	メンバーによって求められるものが違うことを忘れない
Step③ 気づき/学びの支援	「なぜ思ったのか」「なぜそうしたのか」など、内省してもらうワード使う
Step③ 気づき/学びの支援	過去/現在/未来について聞く
Step③ 気づき/学びの支援	目的(人生、キャリア、価値観)やビジョンを定期的に確認する
Step③ 気づき/学びの支援	日々の業務で工夫したこと、成長したことを聞き、承認する
Step③ 気づき/学びの支援	FBやアドバイスする時は1回のセッションで必ず1つにする
Step③ 気づき/学びの支援	セッションの80%以上は相手に話してもらう
Step③ 気づき/学びの支援	宿題を出してみる
Step③ 気づき/学びの支援	支援できることがあるか聞く
Step③ 気づき/学びの支援	前回の1on1の話を振り返る
Step③ 気づき/学びの支援	1on1の5分で最後振り返りを行う
Step③ 気づき/学びの支援	将来の目標についての話をする
Step③ 気づき/学びの支援	Will/Can/Mustを使ってコミュニケーションをする
Step③ 気づき/学びの支援	「YES」「NO」で答えられない問いをする
Step③ 気づき/学びの支援	答えを与えない/結論を先に言わない
Step③ 気づき/学びの支援	ティーチングを控える
Step③ 気づき/学びの支援	前回の振り返りと変化を確認する
Step③ 気づき/学びの支援	答えではなく、ヒントを与える
Step③ 気づき/学びの支援	期待と要望を伝える
Step③ 気づき/学びの支援	ホワイトボードを使って図で書く(共通の認識を持つ)
Step③ 気づき/学びの支援	相手が話した内容を要約して、自分が話したことに気づかせる
Step③ 気づき/学びの支援	どうしたら良いかを相手に考えさせる
環境/実施タイミング	社外で実施する
環境/実施タイミング	1on1をランチで行う
環境/実施タイミング	ランチや飲みに誘って悩みを聞く
環境/実施タイミング	朝にやる
環境/実施タイミング	飲み物を買って、話しやすくなる場を作る
環境/実施タイミング	場所を変える(カフェ/フリースペース/ラウンジ)
環境/実施タイミング	気づくと1on1になるよう、日常にする
環境/実施タイミング	時間を切らない
環境/実施タイミング	なるべく周りの人がいないところでやる
環境/実施タイミング	深い話をしたい時にはランチへ
環境/実施タイミング	好きな場所(お店)でランチまたはお茶
環境/実施タイミング	一緒に歩きながら会話する
環境/実施タイミング	月ごとにリーダー陣で1on1のメンバーを変える
環境/実施タイミング	定期的に1on1を実施する
事後対応	話した内容を記入する
事後対応	議事録の共有と活用