

1on1形骸化チェックリスト

部下の課題が見えていない状態を確認する10項目

1on1は「実施しているか」ではなく、部下の違和感・支援ニーズ・次の行動が見えているかが重要です。

チェックが入るほど、1on1が「形だけ」になっている可能性があります。自社の1on1がどこで止まっているのか、管理職がどこで詰まっているのかを確認するためにご活用ください。

インサーネ株式会社

1on1再設計研修



01

1on1の目的が、管理職ごとに違っている

見えてくる課題

1on1が育成支援ではなく、管理職ごとの経験や感覚に依存している可能性があります。



02

面談が、上司の確認したいことから始まっている

見えてくる課題

部下のための対話ではなく、進捗や数値を確認する上司都合の時間になっている可能性があります。



03

「大丈夫です」「特にないです」の後に、次の一言が決まっていない

見えてくる課題

問題がないのではなく、部下の違和感や支援ニーズが出てこない聞き方になっている可能性があります。



04

「何か困っている？」と聞いているのに、具体的な課題まで分解できていない

見えてくる課題

質問が広すぎて、部下が迷い・不安・行動を止めている要因を言語化しにくくなっています。

1on1の運用品質を確認する項目



05

管理職の意図と、部下の受け取り方がズレている

見えてくる課題

上司は支援のつもりでも、部下には評価・指摘・詰められている感覚として届いている可能性があります。



06

管理職が沈黙を待てず、すぐに助言や正解を出してしまう

見えてくる課題

部下が自分の言葉で考える前に会話が終わり、自律的な行動につながりにくくなっています。



07

1on1後、部下が「次に何をするか」を自分の言葉で説明できない

見えてくる課題

面談後の行動・上司の支援・確認ポイントが曖昧で、「話して終わり」の1on1になっています。



08

面談記録に「話した内容」は残っているが、「何が止まっているか」は残っていない

見えてくる課題

記録はあるのに、育成や支援に使える情報が残らず、次の面談につながりにくくなっています。



09

部下の不満や退職意向を、1on1ではなく別ルートで初めて知る

見えてくる課題

1on1が違和感を早期に拾う場として機能せず、問題が表面化してから対応する状態になっています。



10

人事や経営側が、1on1の効果を説明できない

見えてくる課題

実施率は追えていても、面談品質・行動変化・管理職ごとのばらつきが見えていない可能性があります。

チェック数の目安

0～2個

1on1は比較的機能している可能性があります。ただし、管理職ごとの差や面談後の行動合意が見えているかは、定期的に確認することをおすすめします。

3～5個

一部の1on1が、進捗確認や雑談に寄っている可能性があります。特に、管理職ごとの聞き方・返し方・終わり方にはばらつきが出ていないか確認が必要です。

6～8個

1on1が「実施しているだけ」になっている可能性があります。制度や回数ではなく、現場で交わされている対話の中身を見直す段階です。

9～10個

1on1の運用品質を早急に見直す必要があります。部下の違和感・支援ニーズ・次の行動が見えているか、管理職の対話の型から再設計することをおすすめします。

PDF上でチェックすると、対応ビューアではチェック数が自動集計されます。

0 / 10

チェックが3つ以上入った企業様へ

1on1を実施していても、部下の課題や次の行動が見えていない場合、見直すべきは制度そのものではなく、現場で交わされている対話の中身かもしれません。

インサーネでは、管理職ごとにバラつく1on1を、部下の違和感・支援ニーズ・次の行動が見える面談へ再設計する研修を行っています。

まずは現在の1on1運用状況を整理し、どこから改善できるかを一緒に確認しましょう。

自社の1on1課題を整理する