

# 10N1ミーティング

## 目的

心理的安全性の確立

エンゲージメント(絆、愛着、関係性)の形成

経験学習支援

# 10N1のテーマ

中長期的な深い話  
(緊急ではない重要事項)

キャリア形成

業務における成功体験/失敗体験の振り返りと内省

概念化(経験学習)

上司にサポートしてほしいこと

どこから手をつけていいのかわからない仕事の悩み

同僚や他部署との人間関係やコミュニケーションの問題

経営の方向性/戦略に対する疑問や意見

中長期的な業務の改善/改革

プライベートの悩み

上司に知っておいてほしいこと

# 心理的安全性

誰もが均等に話す機会がある

心理的安全性

否定されない

自由に意見が言える

アジリティ(俊敏性)とスピード向上

- 無駄な会議をなくし、意思決定と実行スピードを高める

理念/戦略へのアライメント(方向調整)

スキルアップ

- 真の学習とは座学ではなく経験から学ぶことにある

意欲向上

問題の早期発見/対処

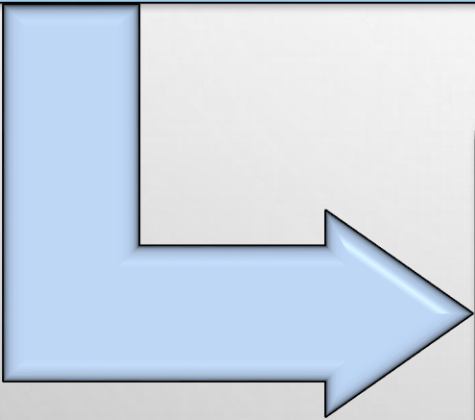
人材の維持/離職防止

社員のメンタルヘルス向上

# エンゲージメント

社員の会社に対する

「愛着心」や「思い入れ」を表すものと解釈される

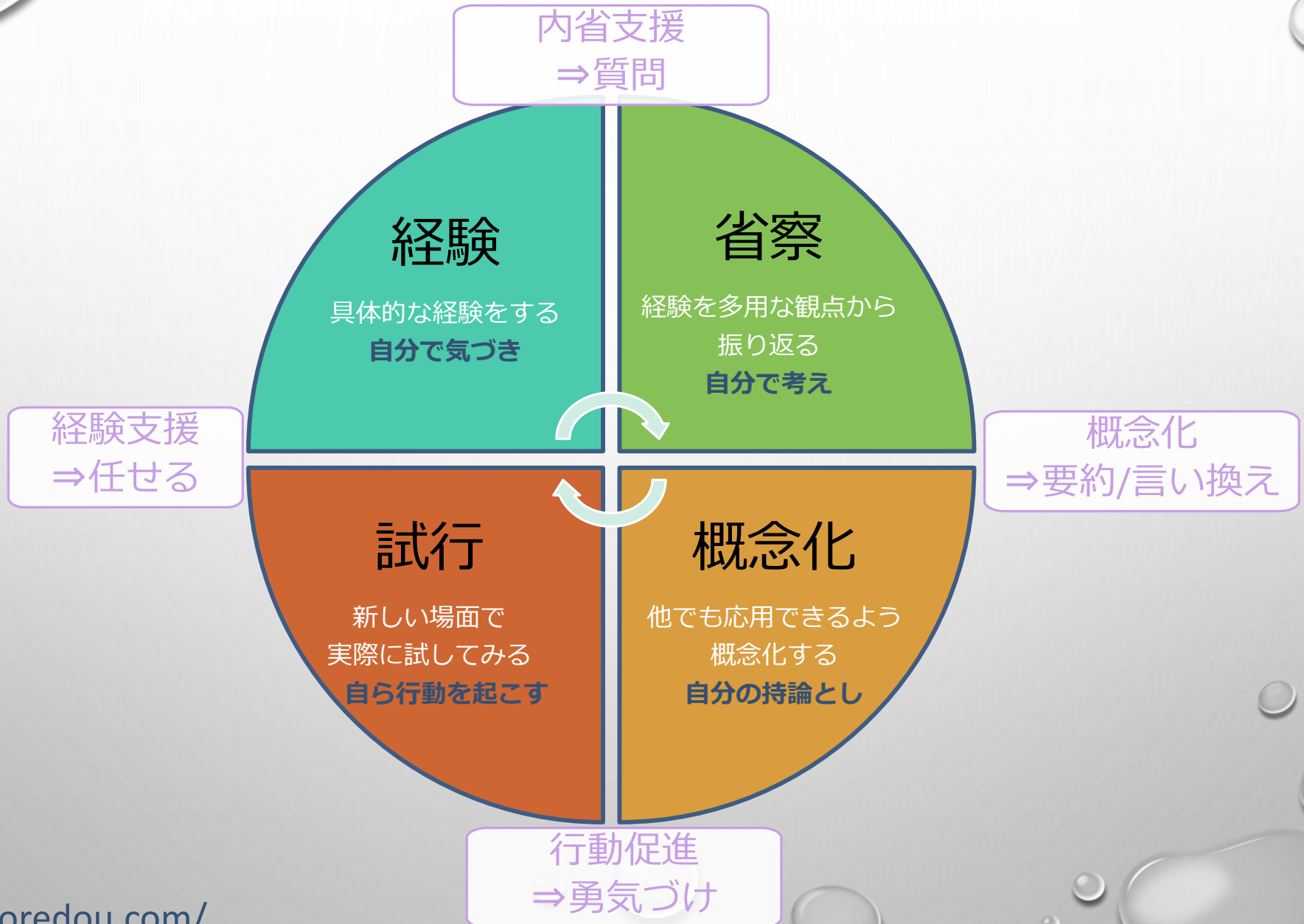


個人と組織が一体となり

双方の成長に貢献しあう関係

# 経験学習

上司のサポート



# 失敗パターンと対処法

時間が取れない

1on1の優先度を上げる

話のネタが尽きる

エンゲージメントの向上と  
経験学習サイクルを回すことを徹底して共有

最初は相互理解の場とし、  
安心/安全の信頼関係を築く

成果の定義をきちんとする

- ×売上や利益の数字が上がらない、部下の成長が見えない
- ○関係の質向上、経験から学べているか

上司に「傾聴」「勇気づけ」「フィードバック」  
といったスキルが不足

# 「関係の質」と「心理的安全性」の効果

## 目的論で 考える

- 人間が繰り返す行動や感情は「支配・コントロール」「優越地位の獲得」を目的としている
- 人間の究極目的は社会への所属である

## 良い所属

- 良い所属ができている⇒行動は穏やか
- 良い所属できていない⇒叱責や否定的な意見に対して過剰反応。攻撃もしくは回避

## 10N1の 積み重ね

- エンゲージメントを向上させて過剰な行動に「ゆとりと落ち着き」をもたらす
- 「傾聴」「勇気づけ」などにより部下は「所属を実感」

# 必要な5つのスキル

## 傾聴

- 相手の話を注意深く共感して丁寧に聴く

## 勇気づけ

- 「自分には能力があり、周囲の人は仲間である」という感覚

## 質問

- 効果的な質問を投げかけることで部下の頭の中に空白が生まれ、部下は空白を埋めようと思いを深める

## フィードバック

- 目標と部下の行動とのギャップを部下に伝える

## 結末を体験させる

- 「失敗も含めた体験」をしてもらい、そこから学んでもらう



# 10N 1 の共通ステップ

## チェックイン (5分)

- 前回の振り返り
- 定例エクササイズ  
(良い面探し)

## 本論 (20分)

- 10N1テーマシートを部下に見てもらいながらテーマを決定
- テーマに紐づく5つのメソッドのうちどれを使うかを決定する。

## チェックアウト (5分)

- アクションプランの候補出しと自己決定を行う
- 「何を学びましたか？」と確認し、次回のスケジュールを決める

# あると便利な5つのメソッド

## 傾聴

- エンゲージメントと気づきをもたらす

## 経験学習サイクル

- 組織底上げのための習慣

## 課題の分離

- 対人関係を解決する

## 協力と目標の一致

- 部下を適切にサポートする

## 解決志向ブリーフセラピー

- 効果があることを片っ端から試し、ダメだと思ったら変更していく

# 欠かせない5つのマインド

## 尊敬・・行為と人格を分離する

- 相手の能力や行為ではなく、人格を善であると認めること。
- 「行為は間違っていたかもしれないが、一生懸命やったのだ。人格は善であり、能力と経験が足りなかっただけ」

## 信頼・・根拠なく白紙委任状を出す

- 根拠も実績もなく、無条件で部下の可能性を信じる
- 裏切られても、裏切られてもいつか相手が必ず成長することを信じる

## 協力・・過干渉せず、放任せず

- 上司と部下が手を携えて一緒に課題を解決していく。
- 突き放しや放任をしない。頼まれてもいないのに手や口を出す世話焼きをしない(勇気くじき)。

## 目標の一致・・競合的態度を排除する

- 部下が実現したいゴールを理解する。
- ひとりよがりのゴールではなく、顧客やチーム、共同体全体にとってもハッピーは協力的なゴールであることを確認してから次のステップへ向かう

## 共同体感覚・・他者を助け、喜ばせることを喜ぶ

- 「あらゆる問題の原因は共同体感覚の欠如にある」
- 「自分自身さえ良ければいい」と他者に迷惑をかけるのではなく「私だけでなく、周囲の人たちも一緒に幸せになる」協力的な方法を探す態度