

チームが自ら動き出す!

ワークシートで進める実践型1on1ガイド

伊藤コンサルティングオフィス 代表 伊藤じんせい

第2回 社員が自然に成長する!ワークシートを使った1on1の進行法

第3回 1on1が楽しくなる!前向きな空気をつくる簡単なコツ

第4回 自己採点×質問で仕事以外の部下の状態を知るワーク

第5回「嫌い」をリストアップして生産性を上げよう!

社員の仕事ぶりを正しく理解するには、その人が「仕事以外でどんな状態にあるのか」を把握することが欠かせません。健康状態や家庭環境、人間関係や趣味から得られるエネルギーが、仕事の成果に直結しているからです。

職場だけを見ていては、本当のパフォーマンスの背景を理解できません。

社員の考えを可視化できる「ライフバランスシート」とは?

社員の仕事以外の状態をどう把握すればよいのでしょうか。その答えの1つが「ライフバランスシート」です。

ライフバランスシートは、仕事・キャリア/お金/健康/家族/友情/自己成長/娯楽・趣味/環境といった8分野を10点満点で自己採点し、可視化するためのツールです。点数をグラフに記入することで、本人も上司も「どの領域に課題や不足があるのか」を客観的に捉えられるようになります。結果として表れるのは、個々人の「人生のバランスの地図」です。

このシートの大きな特徴は「主観を尊重する」ことです。外部評価ではなく、本人の感じ方を点数化するため、普段は言葉にしづらい課題や満足感が自然と浮かび上

がってきます。

仕事とプライベートのバランスを把握する!自己採点をするメリット

ライフバランスシートの利点は、社員自身が自ら気づきを得られる点にあります。

例えば「仕事は順調だが、健康が5点で家庭も6点。自分では無理していないつもりだが、実はプライベートで疲労や摩擦を抱えているのかもしれない」と気づきます。あるいは「お金や環境に不満はあるけれど、友情と趣味は充実している」といった強みを再確認できます。

自己採点を通じて「見過ごしていた生活の偏り」や「無意識に満たされている要素」が明確になり、社員は主体的に改善の行動を選びやすくなります。さらに会社にとっても、社員の本音に基づいた支援や配置が可能になります。

メリットをまとめると、まず仕事以外の領域が自分のパフォーマンスにどのように影響しているかを理解できることで自己認識が高まります。

次に、健康や家族関係などの不調を早期に発見し、深刻化する前に対応することが可能になります。

そして最後に、上司との対話を

通じて「自分の人生を大切にしてくれている」と社員が感じられることで信頼関係が強まり、心理的安全性が高まります。

社員が自ら気づくライフバランスシートを活用した1on1の進め方

このシートを使った1on1面談では、上司は「評価する人」ではなく「伴走者」として関わるのが重要です。

進め方としては、まず本人にシートを記入してもらいます。点数は直感で答えてもらい、深く考えすぎないことが大切です。

その後、グラフを一緒に眺めながら全体の感想を尋ね、「ワークをしてみてどんな気づきがありましたか?」といった問いかけを通じて本人の認識を確認します。

さらに掘り下げは上司が主導するのではなく、本人の意思を尊重することがポイントです。「なぜこの点数なのか」と追及するのではなく、「どの項目を特に高めたいと思うか」「どうすれば点数を上げられそうか」といった質問を投げかけることで、社員自身に考えてもらいます。

そして「健康を7点にしたいなら、どんなことから始められそうか」といった形で具体策を言語化



【誰もが主体的に動けるチームづくりを支援する専門家】

チームビルディングコンサルタントとして、単なる理論ではなく、現場での実践経験をもとに、企業が抱える課題を早期に見抜き、解決へと導くサポートを行っています。「チームを変えれば、会社の未来が変わる」をモットーに、主体性を引き出すアプローチと心理的安全性の確立を軸に、チーム全体で成果を上げられる環境を提供。著書に『自走するチームの作り方』（つた書房）があり、全国の経営者から高い評価を得ています。

●ホームページ: <https://ito-office.net/>

●公式メルマガ: <https://www.mag2.com/m/0001039942>



してもらい、「週2回ジムに通う」といった行動に落とし込むのです。

この過程を通じて、社員は「自分の人生にとって何が優先度が高いのか」を再認識できます。上司は同時に「どこで支援できるのか」を把握でき、双方にとって意味のある対話となります。

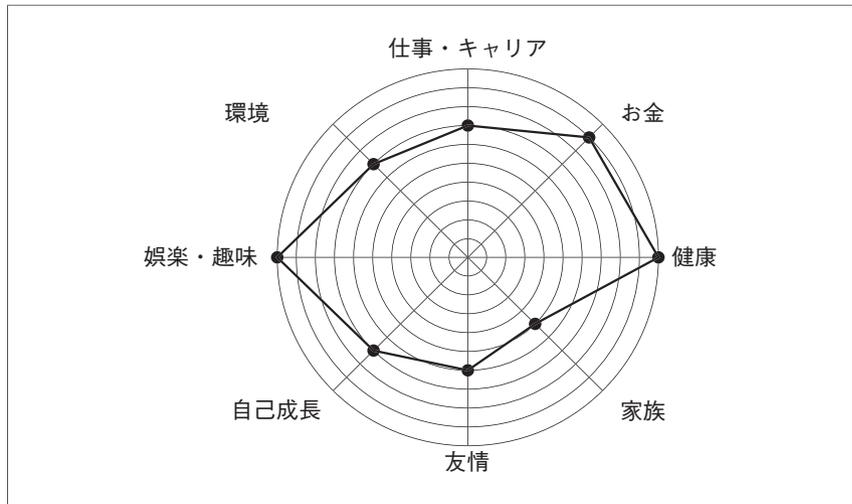
事例：ワークライフバランスを改善して生産性が向上した社員のケース

ある若手社員Bさんは、仕事の自己評価を7点と付けましたが、健康は5点、自己成長は4点と低めの結果になりました。理由を尋ねると「昼休みもデスクで簡単に済ませてしまい、気分転換ができていない」と話してくれました。上司はその結果を受け、「昼休みには外の空気を吸ってリフレッシュするといいよ」と声をかけました。

Bさんはそれをきっかけに、昼休みに同僚と一緒に散歩する習慣を取り入れました。すると気分が切り替わりやすくなり、午後の集中力が増しました。本人も「自分を整える時間を持つだけで違う」と実感し、チームへの発言も前向きになりました。

このようにワークライフバランスシートは、特別な制度や大きなコストをかけなくても、社員が日常の過ごし方を見直すきっかけとなり、自然にエンゲージメントが高まり

■ ライフバランスシートの記載例



● ライフバランスシート活用のポイント

〈ライフバランスシートのワークの進め方とコツ〉

- 点数は直感で記入
- 本人に気づきや感想を言ってもらう
- 上司はアドバイスより質問中心
- 本人が点数を高めたい分野について具体化するサポートをする

〈ライフバランスシートのメリット〉

1. 自己認識を向上させることができる：仕事以外の領域が及ぼす影響を本人が理解できる。
2. 早期に課題を発見することができる：健康や家族関係などの不調が深刻化する前に把握できる。
3. 信頼関係を強化することができる：上司との対話で「自分の人生を大切にしてくれている」と感じ、心理的安全性が高まる。

〈ライフバランスシートの会社での活用方法〉

- 定期的な1on1面談の材料にする
- 組織全体の傾向を分析し、福利厚生や制度設計に反映
- チーム内で共有する場合は、任意とし「安心できる場」でのみ行う

ます。

まとめ

ライフバランスシートは、社員の「仕事以外の側面」に目を向けることで、自己理解を深め、職場での信頼関係を築くためのシンプルかつ強力なツールです。社員自身が気づきを得て行動に移すき

かけとなり、結果として生産性の向上や定着率アップにつながります。

大切なのは、仕事の成果だけを評価するのではなく、社員の人生全体を尊重する姿勢です。その姿勢が心理的安全性を高め、社員が主体的に動き出す「自走型」へと成長する第一歩になります。