

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!

第6回「好き」をリストアップして部下のやる気に火をつける!

## なぜ「嫌い」をリスト化することが効果的なのか?

1on1の場で社員の本音を引き出すためには、「好きなこと」だけでなく「嫌いなこと」にも目を向けることが大切です。なぜなら、「嫌い」の中には、その人が無意識に感じているストレスの原因や、仕事のエネルギーを奪っている要素が隠されているからです。

実際、多くの社員は、自分がどんな業務や環境を嫌いと感じているのかを明確に言語化できていません。しかし、上司が「どんな仕事のときに気が重く感じる?」「会議で疲れるのはどんなとき?」「やる気が出ないとき、どんな気持ちが浮かんでいる?」といった問いを投げかけることで、本人も気づいていなかった違和感やモヤモヤの正体が少しずつ見えてきます。

この“嫌いを言語化する1on1”は、単なる愚痴を聞く時間ではなく、社員の価値観やモチベーションの源を理解するための重要なプロセスです。例えば、「時間にルーズな人が嫌い」と話す社員は、約束や信頼を大切にしている傾向があります。「細かい確認が嫌い」と言う社員は、創造的に考え自由に進めたいタイプです。また、「人

の顔をうかがう雰囲気が嫌だ」と感じる社員は、誠実で対等な関係を求めている可能性があります。つまり、「嫌いの裏側」には、その人が大切にしている価値観が隠されています。上司がそこに気づくことで、よりの確なサポートや配置ができるようになります。

## 「嫌いなこと」からリストアップする理由

自己理解を促すワークという点、「好きなこと」や「得意なこと」から書き出すのが一般的です。しかし、実際には「好き」よりも「嫌い」を書くほうが心理的ハードルが低く、自然に本音を引き出すことができます。特に最近の若手社員は、自分の「嫌い」が分からないまま働いているケースが少なくありません。

そのため、1on1で上司が体感ベースの質問を投げかけることが効果的です。例えば「1日の中で時間が長く感じる瞬間は?」「最近もう少しこうだったらと思う場面はある?」など、感情に焦点を当てた問いかけを行うと、社員は自分でも気づいていなかった“違和感”を見つけやすくなります。

このプロセスの中で特に意識したいのは、「書き続けること」です。最初の数個は表面的な愚痴のよう

に見えても、書き進めていくうちに本音が表れ始めます。多くの場合、後半に書かれた内容こそが、その人の価値観や行動のブレーキになっている要素です。

## エネルギーを奪う原因を特定する

現実的に、会社という組織では「嫌いなことをすべて避ける」ことはできません。大切なのは、「嫌いによる損失を減らす」という考え方です。もし社員が嫌いな業務を我慢し続けると、モチベーションが下がり、やがて離職やメンタル不調のリスクにつながります。嫌いな業務を“努力不足”と捉えるのではなく、“配置や支援の調整が必要なサイン”と受け止めることが重要です。

1on1では、次のような観点で社員の「嫌い」を扱うとよいでしょう。まず、嫌いな業務や場面を一緒に整理し、その理由を掘り下げてみます。次に、代替方法や分担の調整を検討し、必要に応じて得意分野とのバランスを取ります。また、嫌いな業務を“練習課題”として設定し、サポート体制を整えることも効果的です。

そして何より、社員が安心して“嫌い”を話せる雰囲気をつくるのが、チームの生産性を高める最大のポイントです。心理的安全性

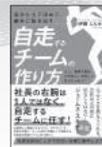


【誰もが主体的に動けるチームづくりを支援する専門家】

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>



が低い職場では、「こんなことを言ったら評価が下がるのでは」と社員が不安を抱き、本音を出せなくなります。上司が否定せずを受け止める姿勢を示し、「ここでは正直に話していい」と伝えることで、社員は安心して自分の感じている“嫌い”を言葉にできるようになります。上司が社員の「嫌い」に耳を傾け、エネルギーを奪う原因を見極め、チームの活力を守ることに繋がります。

**事例：嫌いリストから社員の価値観を明らかにし職場の活性化につなげる**

クライアントの製造業のチームでは、中堅社員のAさんが「最近なんとなく疲れる」と話していました。1on1の場で“嫌いリスト”を作成してみたところ、「確認作業」「曖昧な指示」「他部署との調整」といった項目が挙がりました。さらに掘り下げていくうちに、「責任の所在が不明確だと落ち着かない」という価値観が明らかになりました。

上司は業務ごとに担当範囲を明確にし、Aさん自身が最終判断を下せるようにサポートしました。その結果、Aさんは安心して業務を進められるようになり、生産性が10%強向上しました。チーム全体にも前向きな雰囲気が広がり、メンバー同士のやり取りも活発になっていきました。上司自身も「社員が安心して嫌いなことを

**●嫌いを明確にするワークの手順とリストアップのヒント**

STEP	上司が行うサポートのポイント
1	「第三者には開示しない」「どんな小さなことを書き出しても構わない」などを伝え、社員が安心して書き出せる雰囲気をつくる
2	「仕事」だけでなく「生活・人間関係・趣味・健康」など、幅広い分野から考えてみるよう促す
3	社員が書き出した内容に対して、「どうして、そう感じたのですか？」と穏やかに掘り下げ、本音を引き出す
4	リストを一緒に見ながら、「どんな傾向がありそうですか？」などと問いかけ、気づきを整理する
5	「書き進めていくうちに本音が出てくることが多い」と伝え、焦らず続けるよう励ます
6	定期的に追記を促し、「前回と比べてどう感じますか？」と変化を確認する

**●嫌いのリストアップから見える傾向の例**

嫌いなこと	裏にある価値観・特徴
時間にルーズな人	約束や信頼を大切にするタイプ
細かい確認作業	創造的に考え、自由に進めたいタイプ
空気を読む文化	対等で誠実な関係を求めるタイプ
曖昧な指示や判断	責任の所在を明確にしたいタイプ
結論が出ない会議	生産性や効率を重視するタイプ
感情的に叱る上司	冷静で公正な対話を望むタイプ
ルールや前例に縛られる職場	柔軟さやチャレンジを重んじるタイプ
無反応・無関心な同僚	協力や共感を大切にしているタイプ
雑談が少ない職場	人とのつながりを重視するタイプ
ミスを責める雰囲気	学び合いと成長を重んじるタイプ

話せる雰囲気をつくるのが大切だ」という気づきが生まれました。

**ワーク：「嫌い」を最低100個目標にリストアップしよう！**

1on1を行う前に、まずは自分自身で“嫌いを見つける”体験を試してみましょう。ワークシートに「嫌い」「苦手」「イラッとすること」などネガティブな内容を制限なく、思いつくまま書き出しま

す。仕事に限らず、生活・人間関係・健康など幅広い分野から挙げるのがポイントです。

最初は表面的な内容でも構いません。書き進めるうちに、本音や価値観が見えてきます。100個ほど書いたら分類して、「どんな場面で嫌いが出やすいか」「共通する価値観は何か」を振り返ります。定期的に見返すと、変化や成長にも気づけます。