

報道関係者各位  
プレスリリース

2022年10月3日  
株式会社チームスピリット

**【大企業と成長ベンチャーの1on1ミーティングを比較調査】**  
**大企業より成長ベンチャーの方が「1on1の効果を実感している」**  
**割合が16.5ポイント高い結果に**  
**～効果を実感できる1on1ミーティングの内容とは？～**

働き方改革プラットフォーム「TeamSpirit」シリーズを開発・提供する株式会社チームスピリット（本社：東京都中央区、代表取締役：荻島 浩司）は、大企業（従業員数1000名以上）の経営者・CHRO、人事担当者108名と成長ベンチャー企業（3期連続で増収を達成している、かつ設立年数3～10年の企業）の経営者・CHRO、人事担当者107名を対象に、大企業・成長ベンチャーの1on1意識調査を実施いたしましたので、お知らせいたします。


## ■調査サマリー

### 大企業・成長ベンチャーの1on1意識調査

TOPIC 01 成長ベンチャーの**89.7%**が「1on1ミーティングの効果」を実感、大企業と比較して**16.5ポイント**高い結果に

TOPIC 02 実感している1on1の効果、大企業は「上司と部下の間でのコミュニケーションの回数が増えた」が最多、一方でベンチャー企業は「事業に対する理解度の向上」が最多に

TOPIC 03 今後「1on1を強化していきたい」割合、ベンチャー企業は**92.6%**、一方の大企業は**84.3%**に

 TeamSpirit

SUMMARY

## ■調査概要

調査概要：大企業・成長ベンチャーの1on1意識調査

調査方法：IDEATECHが提供するリサーチPR「リサピー®」の企画によるインターネット調査

調査期間：2022年9月12日～同年9月13日

有効回答：大企業（従業員数1000名以上）の経営者・CHRO、人事担当者108名と成長ベンチャー企業（3期連続で増収を達成している、かつ設立年数3～10年の企業）の経営者・CHRO、人事担当者107名

※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはなりません。

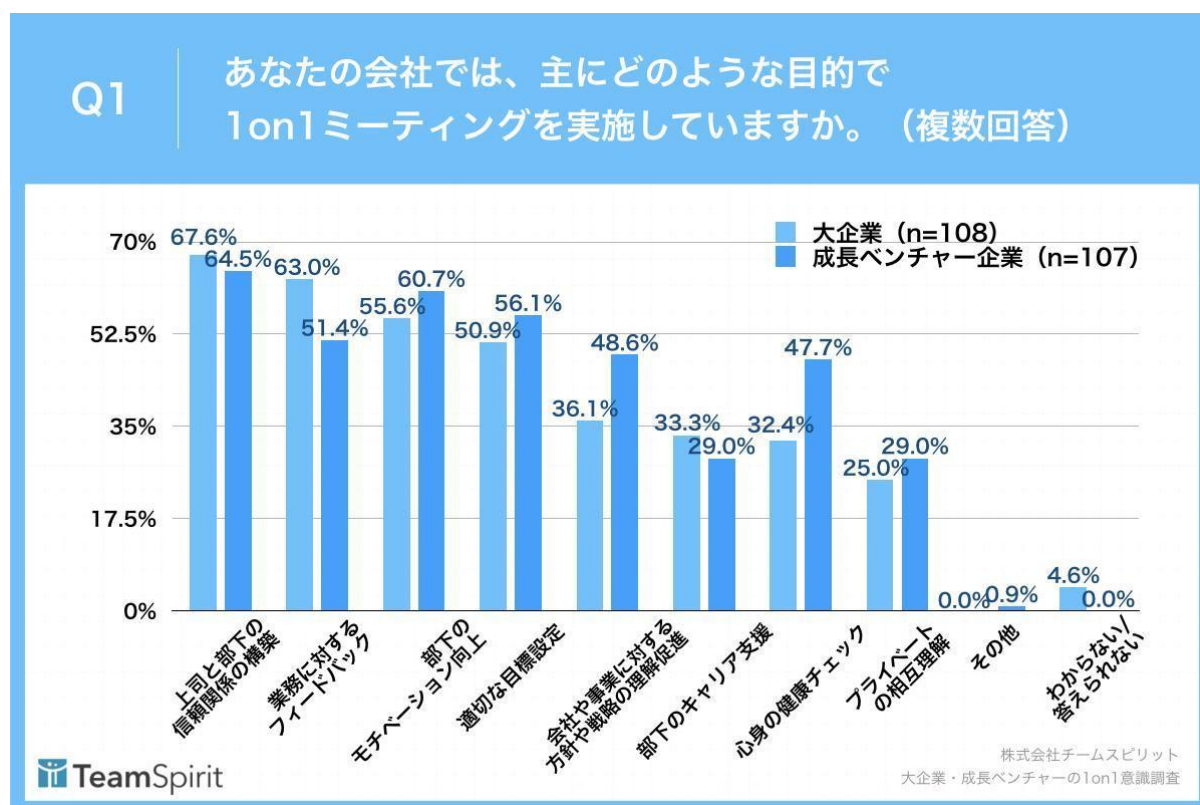
《利用条件》

- 1 情報の出典元として「TeamSpirit」の名前を明記してください。
- 2 ウェブサイトで使用する場合は、出典元として、下記リンクを設置してください。

URL：<https://www.teamspirit.com/ja-jp/>

## ■1on1ミーティングの主な目的は、大企業・成長ベンチャーのどちらも「上司と部下の信頼関係の構築」が6割以上で最多

「Q1.あなたの会社では、主にどのような目的で1on1ミーティングを実施していますか。（複数回答）」と質問したところ、大企業（n=108）からは「上司と部下の信頼関係の構築」が67.6%、「業務に対するフィードバック」が63.0%、成長ベンチャー企業（n=107）からは「上司と部下の信頼関係の構築」が64.5%、「部下のモチベーション向上」が60.7%という回答となりました。



### <大企業 (n=108)>

- ・上司と部下の信頼関係の構築：67.6%
- ・業務に対するフィードバック：63.0%
- ・部下のモチベーション向上：55.6%
- ・適切な目標設定：50.9%

- ・会社や事業に対する方針や戦略の理解促進：36.1%
- ・部下のキャリア支援：33.3%
- ・心身の健康チェック：32.4%
- ・プライベートの相互理解：25.0%
- ・その他：0.0%
- ・わからない/答えられない：4.6%

#### <成長ベンチャー企業 (n=107) >

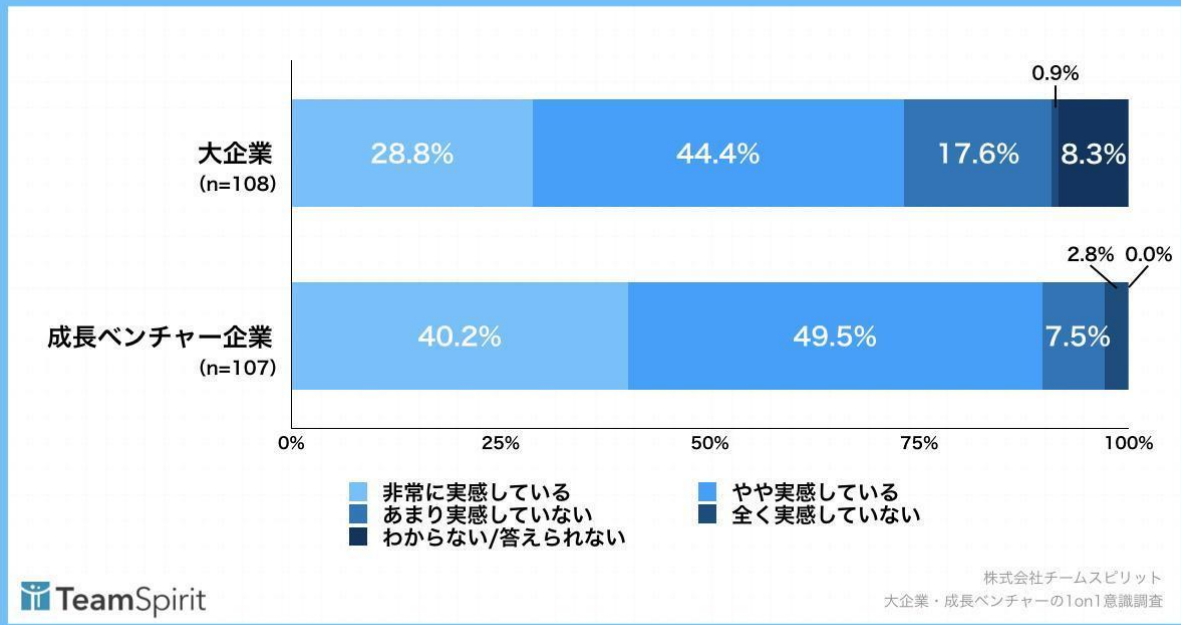
- ・上司と部下の信頼関係の構築：64.5%
- ・部下のモチベーション向上：60.7%
- ・適切な目標設定：56.1%
- ・業務に対するフィードバック：51.4%
- ・会社や事業に対する方針や戦略の理解促進：48.6%
- ・心身の健康チェック：47.7%
- ・プライベートの相互理解：29.0%
- ・部下のキャリア支援：29.0%
- ・その他：0.9%
- ・わからない/答えられない：0.0%

#### ■成長ベンチャーの89.7%が「1on1ミーティングの効果」を実感、大企業と比較して16.5ポイント高い結果に

「Q2.自社で行っている1on1ミーティングに対して、施策の効果を実感していますか。」と質問したところ、大企業 (n=108) からは「非常に実感している」が28.8%、「やや実感している」が44.4%、成長ベンチャー企業 (n=107) からは「非常に実感している」が40.2%、「やや実感している」が49.5%という回答となりました。

Q2

自社で行っている1on1ミーティングに対して、  
施策の効果を実感していますか。



<大企業 (n=108) >

- ・非常に実感している：28.8%
- ・やや実感している：44.4%
- ・あまり実感していない：17.6%
- ・全く実感していない：0.9%
- ・わからない/答えられない：8.3%

<成長ベンチャー企業 (n=107) >

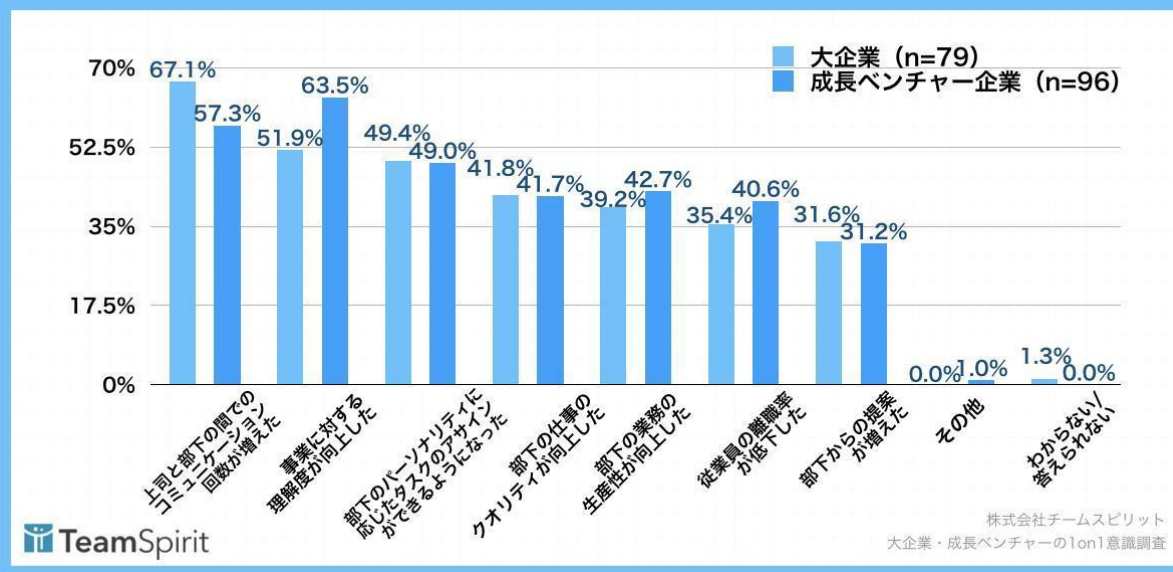
- ・非常に実感している：40.2%
- ・やや実感している：49.5%
- ・あまり実感していない：7.5%
- ・全く実感していない：2.8%
- ・わからない/答えられない：0.0%

■1on1の効果、大企業は「上司と部下の間でのコミュニケーションの回数が増えた」が最多、一方でベンチャー企業は「事業に対する理解度の向上」が最多に

Q2で「非常に実感している」「やや実感している」と回答した方に、「Q3.自社で行っている1on1ミーティングに対して、どのような効果を実感していますか。（複数回答）」と質問したところ、大企業（n=79）からは「上司と部下の間でのコミュニケーション回数が増えた」が67.1%、「事業に対する理解度が向上した」が51.9%、成長ベンチャー企業（n=96）からは「事業に対する理解度が向上した」が63.5%、「上司と部下の間でのコミュニケーション回数が増えた」が57.3%、「部下のパーソナリティに応じたタスクのアサインができるようになった」が49.0%という回答となりました。

### Q3

Q2で「非常に実感している」「やや実感している」と回答した方にお聞きします。自社で行っている1on1ミーティングに対して、どのような効果を実感していますか。（複数回答）



#### <大企業 (n=79) >

- ・上司と部下の間でのコミュニケーション回数が増えた：67.1%
- ・事業に対する理解度が向上した：51.9%
- ・部下のパーソナリティに応じたタスクのアサインができるようになった：49.4%
- ・部下の仕事のクオリティが向上した：41.8%
- ・部下の業務の生産性が向上した：39.2%
- ・従業員の離職率が低下した：35.4%
- ・部下からの提案が増えた：31.6%
- ・その他：0.0%
- ・わからない/答えられない：1.3%

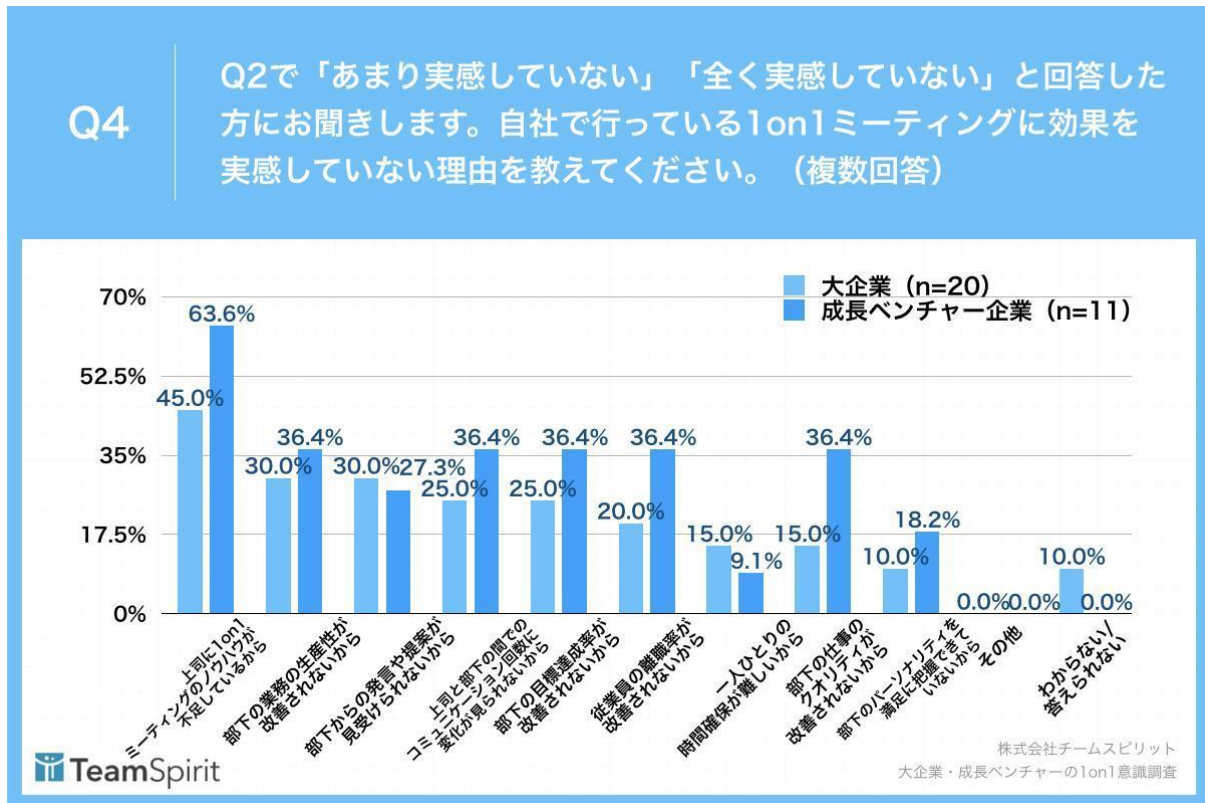
#### <成長ベンチャー企業 (n=96) >

- ・事業に対する理解度が向上した：63.5%
- ・上司と部下の間でのコミュニケーション回数が増えた：57.3%
- ・部下のパーソナリティに応じたタスクのアサインができるようになった：49.0%
- ・部下の業務の生産性が向上した：42.7%
- ・部下の仕事のクオリティが向上した：41.7%
- ・従業員の離職率が低下した：40.6%
- ・部下からの提案が増えた：31.2%
- ・その他：1.0%
- ・わからない/答えられない：0.0%



## ■1on1の効果を実感していない理由は、大企業・成長ベンチャーのどちらも「上司の1on1ミーティングのノウハウが不足」が最多

Q2で「あまり実感していない」「全く実感していない」と回答した方に、「Q4.自社で行っている1on1ミーティングに効果を実感していない理由を教えてください。（複数回答）」と質問したところ、大企業（n=20）からは「上司に1on1ミーティングのノウハウが不足しているから」が45.0%、「部下の業務の生産性が改善されないから」が30.0%、成長ベンチャー企業（n=11）からは「上司に1on1ミーティングのノウハウが不足しているから」が63.6%、「上司と部下の間でのコミュニケーション回数に変化が見られないから」が36.4%という回答となりました。



### <大企業 (n=20) >

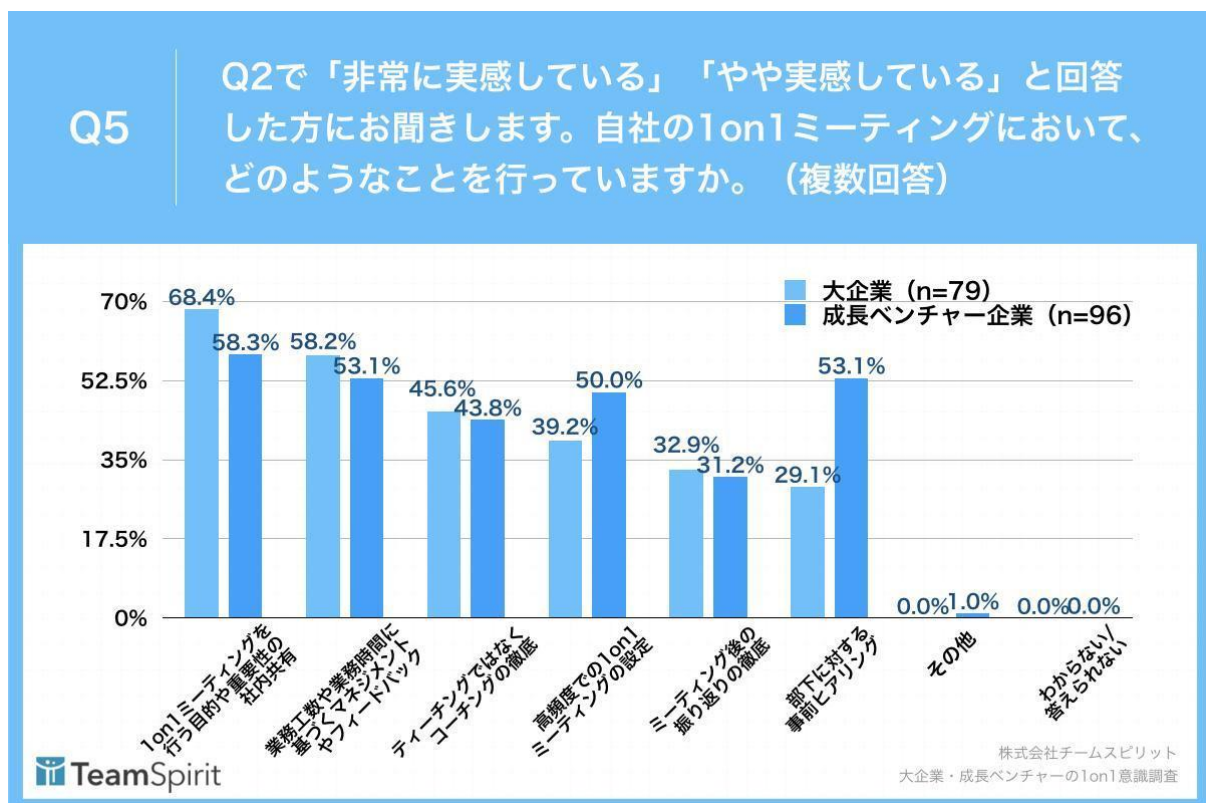
- ・上司に1on1ミーティングのノウハウが不足しているから：45.0%
- ・部下の業務の生産性が改善されないから：30.0%
- ・部下からの発言や提案が見受けられないから：30.0%
- ・上司と部下の間でのコミュニケーション回数に変化が見られないから：25.0%
- ・部下の目標達成率が改善されないから：25.0%
- ・従業員の離職率が改善されないから：20.0%
- ・一人ひとりの時間確保が難しいから：15.0%
- ・部下の仕事のクオリティが改善されないから：15.0%
- ・部下のパーソナリティを満足に把握できていないから：10.0%
- ・その他：0.0%
- ・わからない/答えられない：10.0%

### <成長ベンチャー企業 (n=11) >

- ・上司に1on1ミーティングのノウハウが不足しているから：63.6%
- ・上司と部下の間でのコミュニケーション回数に変化が見られないから：36.4%
- ・従業員の離職率が改善されないから：36.4%
- ・部下の業務の生産性が改善されないから：36.4%
- ・部下の仕事のクオリティが改善されないから：36.4%
- ・部下の目標達成率が改善されないから：36.4%
- ・部下からの発言や提案が見受けられないから：27.3%
- ・部下のパーソナリティを満足に把握できていないから：18.2%
- ・一人ひとりの時間確保が難しいから：9.1%
- ・その他：0.0%
- ・わからない/答えられない：0.0%

## ■1on1では、企業の半数以上が「ミーティングの目的や重要性の社内共有」、「業務工数や業務時間に基づくマネジメントやフィードバック」を実施

Q2で「非常に実感している」「やや実感している」と回答した方に、「Q5.自社の1on1ミーティングにおいて、どのようなことを行っていますか。（複数回答）」と質問したところ、大企業（n=79）からは「1on1ミーティングを行う目的や重要性の社内共有」が68.4%、「業務工数や業務時間に基づくマネジメントやフィードバック」が58.2%、成長ベンチャー企業（n=96）からは「1on1ミーティングを行う目的や重要性の社内共有」が58.3%、「業務工数や業務時間に基づくマネジメントやフィードバック」が53.1%という回答となりました。



### <大企業 (n=79) >

- ・1on1ミーティングを行う目的や重要性の社内共有：68.4%
- ・業務工数や業務時間に基づくマネジメントやフィードバック：58.2%

- ・ティーチングではなくコーチングの徹底：45.6%
- ・高頻度での1on1ミーティングの設定：39.2%
- ・ミーティング後の振り返りの徹底：32.9%
- ・部下に対する事前ヒアリング：29.1%
- ・その他：0.0%
- ・わからない/答えられない：0.0%

#### <成長ベンチャー企業 (n=96) >

- ・1on1ミーティングを行う目的や重要性の社内共有：58.3%
- ・業務工数や業務時間に基づくマネジメントやフィードバック：53.1%
- ・部下に対する事前ヒアリング：53.1%
- ・高頻度での1on1ミーティングの設定：50.0%
- ・ティーチングではなくコーチングの徹底：43.8%
- ・ミーティング後の振り返りの徹底：31.2%
- ・その他：1.0%
- ・わからない/答えられない：0.0%

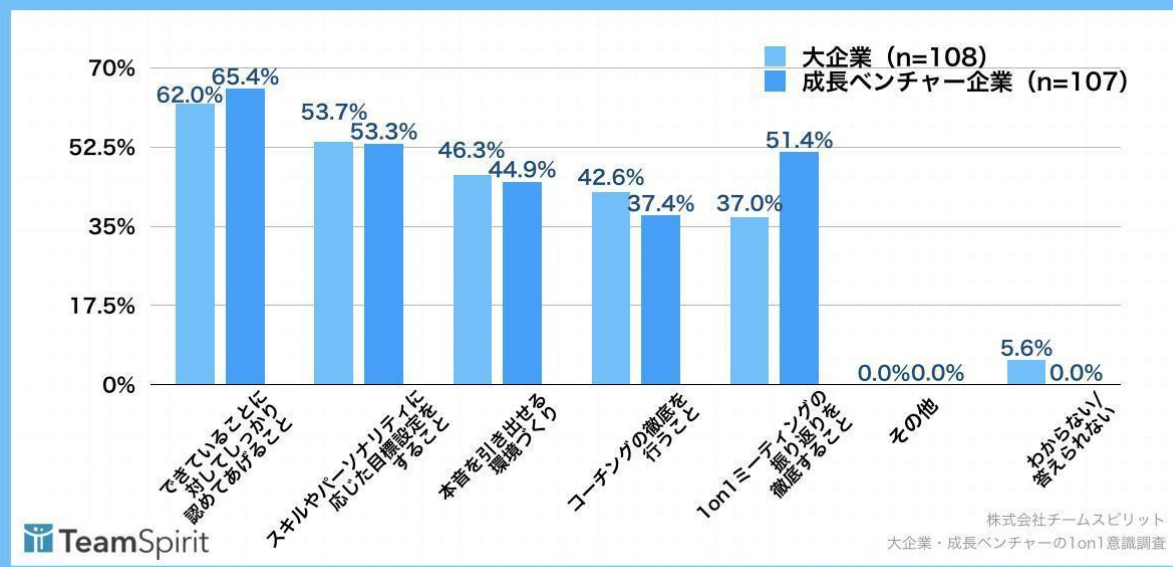
#### **■1on1において、6割以上が「できていることに対してしっかり認めてあげること」が部下や従業員の成長促進のために必要だと実感**

「Q6.あなたは、自社における1on1ミーティングにおいて、どのような要素が部下や従業員の成長を促進させるために必要だと思いますか。（複数回答）」と質問したところ、大企業（n=108）からは「できていることに対してしっかり認めてあげること」が62.0%、「スキルやパーソナリティに応じた目標設定をすること」が53.7%、成長ベンチャー企業（n=107）からは「できていることに対してしっかり認めてあげること」が65.4%、「スキルやパーソナリティに応じた目標設定をすること」が53.3%という回答となりました。



## Q6

あなたは、自社における1on1ミーティングにおいて、どのような要素が部下や従業員の成長を促進させるために必要だと思いますか。（複数回答）



### <大企業 (n=108) >

- ・できていることに対してしっかり認めてあげること：62.0%
- ・スキルやパーソナリティに応じた目標設定をすること：53.7%
- ・本音を引き出せる環境づくり：46.3%
- ・コーチングの徹底を行うこと：42.6%
- ・1on1ミーティングの振り返りを徹底すること：37.0%
- ・その他：0.0%
- ・わからない/答えられない：5.6%

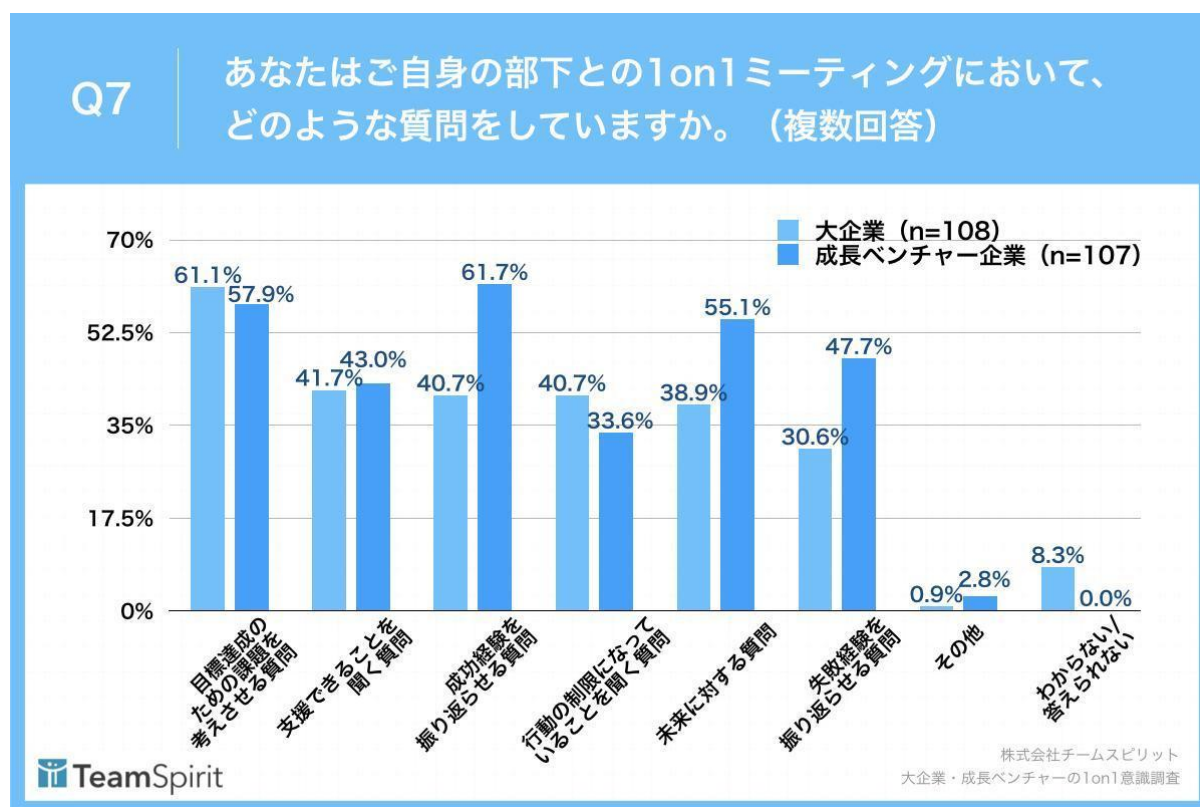
### <成長ベンチャー企業 (n=107) >

- ・できていることに対してしっかり認めてあげること：65.4%
- ・スキルやパーソナリティに応じた目標設定をすること：53.3%
- ・1on1ミーティングの振り返りを徹底すること：51.4%
- ・本音を引き出せる環境づくり：44.9%
- ・コーチングの徹底を行うこと：37.4%
- ・その他：0.0%
- ・わからない/答えられない：0.0%

■1on1で投げかける質問、成長ベンチャーは「成功経験を振り返らせる質問」が最多、一方で大企業は「目標達成のための課題を考えさせる質問」が最多

「Q7.あなたはご自身の部下との1on1ミーティングにおいて、どのような質問をしていますか。（複数回答）」と質問したところ、大企業 (n=108) からは「目標達成のための課題を考えさせる質問」が61.1%、「支援できることを聞く質問」が41.7%、成長ベンチャー企業 (n=10

7)からは「成功経験を振り返らせる質問」が61.7%、「目標達成のための課題を考えさせる質問」が57.9%という回答となりました。



#### <大企業 (n=108) >

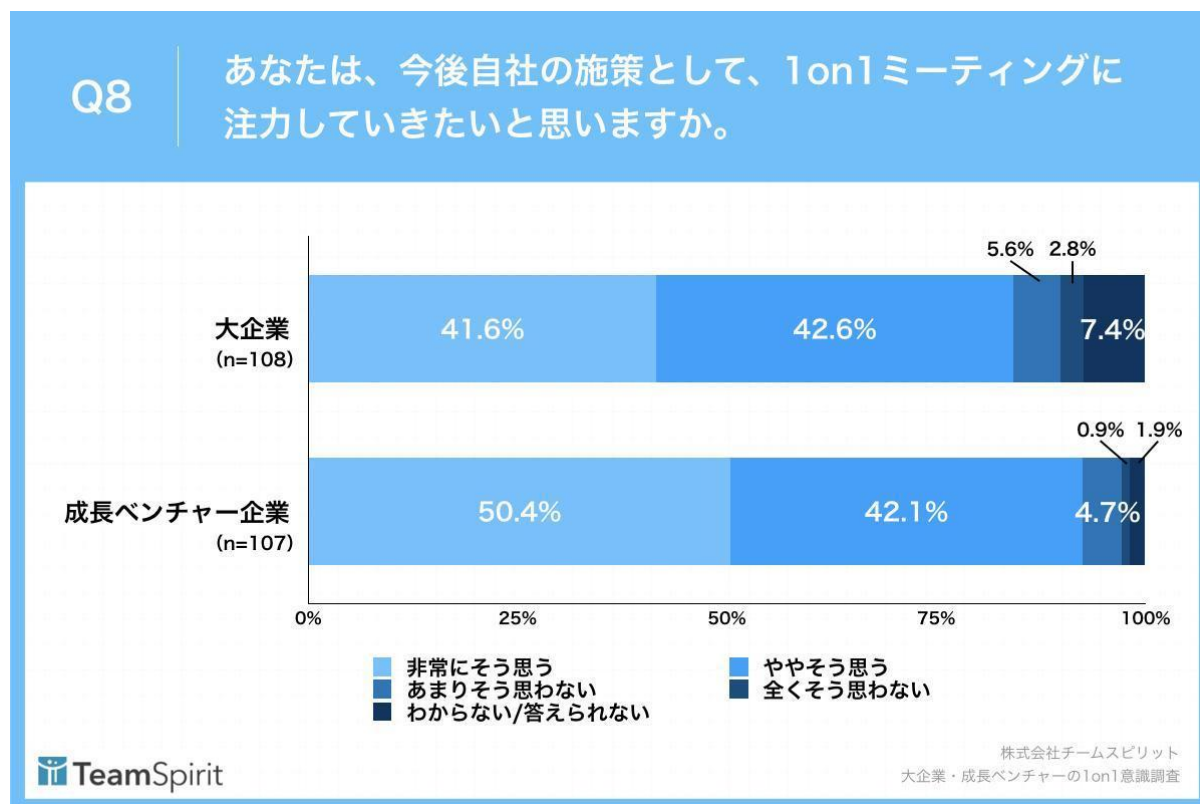
- ・ 目標達成のための課題を考えさせる質問：61.1%
- ・ 支援できることを聞く質問：41.7%
- ・ 成功経験を振り返らせる質問：40.7%
- ・ 行動の制限になっていることを聞く質問：40.7%
- ・ 未来に対する質問：38.9%
- ・ 失敗経験を振り返らせる質問：30.6%
- ・ その他：0.9%  
—53歳：仕事以外、プライベートな話題
- ・ わからない/答えられない：8.3%

#### <成長ベンチャー企業 (n=107) >

- ・ 成功経験を振り返らせる質問：61.7%
- ・ 目標達成のための課題を考えさせる質問：57.9%
- ・ 未来に対する質問：55.1%
- ・ 失敗経験を振り返らせる質問：47.7%
- ・ 支援できることを聞く質問：43.0%
- ・ 行動の制限になっていることを聞く質問：33.6%
- ・ その他：2.8%
- ・ わからない/答えられない：0.0%

## ■ベンチャー企業の92.5%が「今後1on1を強化していきたい」と回答、一方の大企業はベンチャー企業より8.3ポイント低い結果に

「Q8.あなたは、今後自社の施策として、1on1ミーティングに注力していきたいと思いますか。」と質問したところ、大企業（n=108）からは「非常にそう思う」が41.6%、「ややそう思う」が42.6%、成長ベンチャー企業（n=107）からは「非常にそう思う」が50.4%、「ややそう思う」が42.1%という回答となりました。



### <大企業（n=108）>

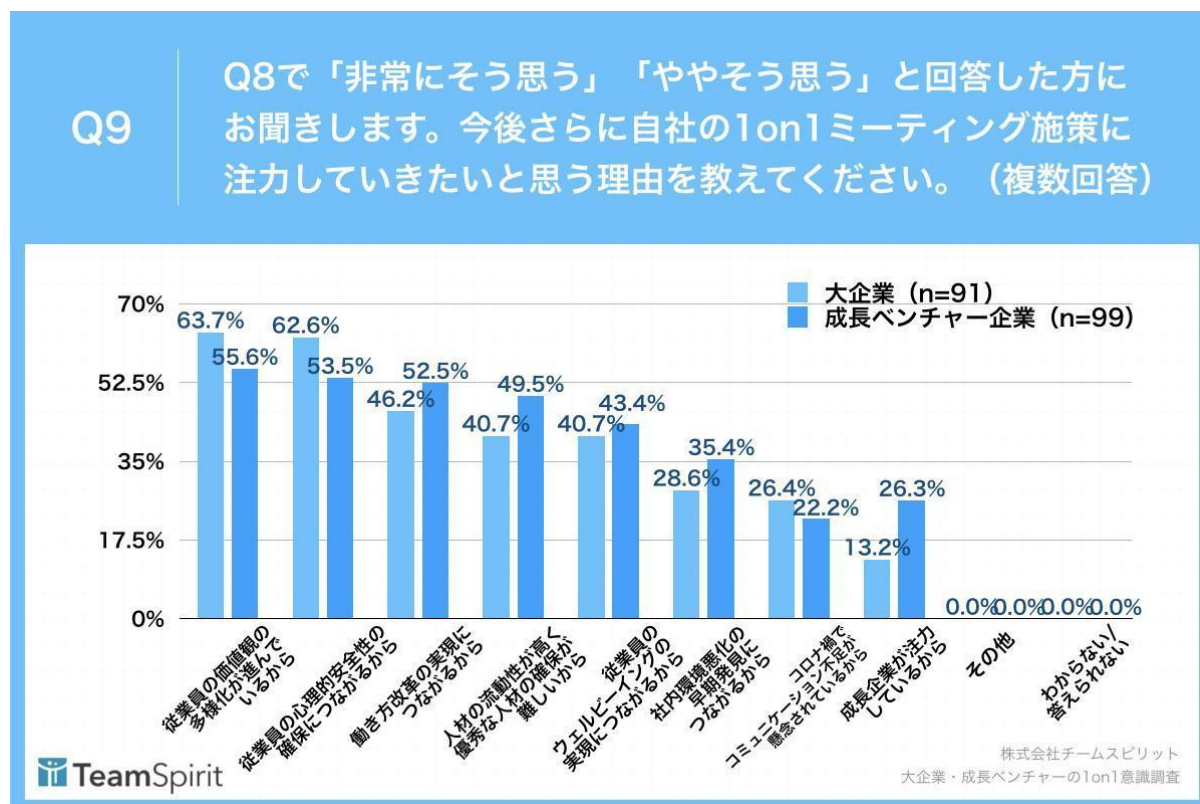
- ・非常にそう思う：41.6%
- ・ややそう思う：42.6%
- ・あまりそう思わない：5.6%
- ・全くそう思わない：2.8%
- ・わからない/答えられない：7.4%

### <成長ベンチャー企業（n=107）>

- ・非常にそう思う：50.4%
- ・ややそう思う：42.1%
- ・あまりそう思わない：4.7%
- ・全くそう思わない：0.9%
- ・わからない/答えられない：1.9%

■さらに1on1に注力したい理由として、「従業員の価値観の多様化」や「心理的安全性の確保」などの声

Q8で「非常にそう思う」「ややそう思う」と回答した方に、「Q9.今後さらに自社の1on1ミーティング施策に注力していきたいと思う理由を教えてください。（複数回答）」と質問したところ、大企業（n=91）からは「従業員の価値観の多様化が進んでいるから」が63.7%、「従業員の心理的安全性の確保につながるから」が62.6%、成長ベンチャー企業（n=99）からは「従業員の価値観の多様化が進んでいるから」が55.6%、「従業員の心理的安全性の確保につながるから」が53.5%という回答となりました。



#### <大企業 (n=91) >

- ・従業員の価値観の多様化が進んでいるから：63.7%
- ・従業員の心理的安全性の確保につながるから：62.6%
- ・働き方改革の実現につながるから：46.2%
- ・人材の流動性が高く優秀な人材の確保が難しいから：40.7%
- ・従業員のウェルビーイングの実現につながるから：40.7%
- ・社内環境悪化の早期発見につながるから：28.6%
- ・コロナ禍でコミュニケーション不足が懸念されているから：26.4%
- ・成長企業が注力しているから：13.2%
- ・その他：0.0%
- ・わからない/答えられない：0.0%

#### <成長ベンチャー企業 (n=99) >

- ・従業員の価値観の多様化が進んでいるから：55.6%
- ・従業員の心理的安全性の確保につながるから：53.5%
- ・働き方改革の実現につながるから：52.5%
- ・人材の流動性が高く優秀な人材の確保が難しいから：49.5%

- ・従業員のウェルビーイングの実現につながるから：43.4%
- ・社内環境悪化の早期発見につながるから：35.4%
- ・成長企業が注力しているから：26.3%
- ・コロナ禍でコミュニケーション不足が懸念されているから：22.2%
- ・その他：0.0%
- ・わからない/答えられない：0.0%

## **■1on1の「信頼関係の構築」の他にもベンチャー企業においては「新規事業やアイデアの掘り起こし」という声も**

Q9で「わからない/答えられない」以外を回答した方に、「Q10.Q9で回答した以外に、今後さらに自社の1on1ミーティング施策に注力していきたいと思う理由があれば、自由に教えてください。（自由回答）」と質問したところ、大企業（n=91）からは「人材の効率的な育成や離職率低下防止に有効だと思うから」や「本音で話せる機会を増やしていき、信頼関係を築く」、成長ベンチャー企業（n=99）からは「新規事業やアイデアの掘り起こし」や「信頼関係の構築」などの回答を得ることができました。

### **<大企業：自由回答・一部抜粋（n=91）>**

- ・57歳：人材の効率的な育成や離職率低下防止に有効だと思うから。
- ・43歳：本音で話せる機会を増やしていき、信頼関係を築く。
- ・53歳：社員の帰属意識の向上、仲間意識の醸成、孤独感の排除。
- ・71歳：目標設定と達成実績を具体化して個々のモチベーションにつなげたい。
- ・60歳：社員の能力開発。
- ・59歳：事業計画を立案できる部下を育てたい。
- ・65歳：押し付けない。自主性の尊重と協力体制。
- ・62歳：とにかくコミュニケーションの場をとることが重要。

### **<成長ベンチャー企業：自由回答・一部抜粋（n=99）>**

- ・43歳：新規事業やアイデアの掘り起こし。
- ・41歳：信頼関係の構築。
- ・57歳：従業員の働きがいと生産性向上。
- ・35歳：従業員のメンタルヘルスを改善する事に一定以上の効果があるため。
- ・45歳：働きやすい職場環境。
- ・45歳：具体的な課題発見。
- ・42歳：社内のコミュニケーション量が会社の業績と比例していると思うから。

## **■まとめ**

今回は、大企業（従業員数1000名以上）の経営者・CHRO、人事担当者108名と成長ベンチャー企業（3期連続で増収を達成している、かつ設立年数3～10年の企業）の経営者・CHRO、人事担当者107名を対象に、大企業・成長ベンチャーの1on1意識調査を実施しました。



成長ベンチャーの89.7%が「1on1ミーティングの効果」を実感していることが明らかに。大企業においても効果を実感しているものの、成長ベンチャーと比較すると成長ベンチャーが16.5ポイント高い結果になりました。実感している1on1の効果を伺うと、大企業は「上司と部下の間でのコミュニケーションの回数が増えた」が最多、一方でベンチャー企業は「事業に対する理解度の向上」が最多となりました。また、実際の1on1で投げかける質問においても違いがあり、成長ベンチャーは「成功経験を振り返らせる質問」が最多、一方で大企業は「目標達成のための課題を考えさせる質問」が最多でした。しかし、大企業もベンチャー企業も多くの経営者が、従業員の成長を促進させるために「できていることに対してしっかり認めてあげること」が必要であると考えていることがわかりました。

今後は、ベンチャー企業の92.5%が「従業員の価値観の多様化が進んでいることや従業員の心理的安全性の確保のため、さらに1on1を強化していきたい」と回答しており、一方の大企業はベンチャー企業より8.3ポイント低い結果となりました。

## 【株式会社チームスピリット コーポレートコミュニケーションチーム・マネージャー エバンジェリスト 荻島 将平コメント】

今回の調査により、大企業と成長ベンチャー企業とでは1on1ミーティングの目的に違いがあることがわかりました。大企業においては、従業員の「帰属意識の向上」や「モチベーション向上」が主な目的であり、部署や個人における目標の課題解決を考える場として設けられており、成長ベンチャー企業においては、企業の「新たな事業のアイデア発掘」や「事業に対する理解度を高める」ために設けられている傾向にあるようです。このことから、1on1の有り方は、企業の規模によって変化させる必要があると考えられ、上司の1on1のスキルも求められることが違うのではないのでしょうか。目的に違いはあるものの、現代における価値観の多様化が進んでいることやコロナ禍における心理的安全性の確保が求められていることから、上司と従業員のコミュニケーションの場である1on1は、双方の信頼関係を築きながら仕事をするためには必要不可欠であるという認識は多くの企業において共通しているようです。

チームスピリットは今後も、あらゆる業界・企業におけるイノベーションの創造を推進するために「TeamSpirit」及び「TeamSpirit EX」の開発・提供を通じ、従業員一人ひとりのウェルビーイングの実現と企業の人的資本経営を支援してまいります。

### 【TeamSpiritとは】

働き方改革プラットフォーム「TeamSpirit」は勤怠管理、工数管理、経費精算、電子稟議、社内SNS、カレンダーなど、社員が毎日使う社内業務を一元化したクラウドサービスです。複数の機能が連携して動くことで入社から退社までの働く人に関する活動情報が自然に集まる仕組みとなっており、収集したデータの分析により働き方の可視化をすることで、社員が取り組むべき重要な活動を洗い出し、生産性の向上につながる効果的なタイムマネジメントが可能になります。

モバイルにも対応し場所を問わずどこでも利用することができますので、近年増加しているテレワークなど多様な働き方にも最適なサービスです。

サービス紹介ページ：<https://www.teamspirit.com/ja-jp/>



## 【株式会社チームスピリットについて】

株式会社チームスピリットは、働き方改革プラットフォームTeamSpiritを提供するB2B SaaS専門企業です。「すべての人を、創造する人に。」というミッションのもと、一人ひとりのプロフェッショナルな力を引き出す「イノベーションを創造させる働き方改革」に貢献し、強いチームを作ることで、あらゆる人が変化を巻き起こす世界を目指します。

コーポレートホームページ：<https://corp.teamspirit.com/ja-jp/>

- ・「チームスピリット」、「TeamSpirit」は株式会社チームスピリットの登録商標です
- ・その他各種サービス名は、各社のサービス名称、商標または登録商標です

---

### 【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社チームスピリット PR事務局

ビルコム株式会社 担当：福本

TEL：03-5413-2411／FAX：03-5413-2412／Mail：[teamspirit@bil.jp](mailto:teamspirit@bil.jp)

---

■株式会社チームスピリット Twitter公式アカウント (@teams\_staff)

[https://twitter.com/teams\\_staff](https://twitter.com/teams_staff)

■株式会社チームスピリット Facebook公式アカウント (@teamspirit.jp)

<https://www.facebook.com/teamspirit.jp/>

■株式会社チームスピリット 公式note

<https://note.teamspirit.com/>

■イノベーション総合研究所「WITH」

<https://with.teamspirit.com/>