

A young woman with dark hair in a bun on the left and an older woman with grey hair on the right, both in profile and smiling. The background is white with faint circular patterns.

1対1コミュニケーションの質を高める。

*Kakeai*

# 私たちKAKEAIのPurpose

あなたがどこで誰と共に生きようとも、  
あなたの持つ人生の可能性を絶対に毀損させない。

No matter where you are,

No matter who you interact with,

Your life's potential shall never be suppressed.

属人的なまま放置され続けてきた「人への関わり方」

それにより、今この瞬間も世界中で発生している不幸。

私たちは「働く」における、1対1のコミュニケーションの掛け違いを世界中から無くし、

今とこれからを生きる一人ひとりの現実を変えます。

# Contents

1. なぜ今1on1なのか、背景とその重要性
2. 1on1と業務のミーティングの違い
3. 対話の進め方のコツ
4. 1on1で意識すると良いポイント
5. KAKEAIのご説明
6. よくあるお悩み3選
7. 質疑応答



# なぜ1on1が大事なのか

# なぜ今、1on1が重要だと言われているのか？

- ✓ 普段から話をしているが本音が掴めない・適切なタイミングで声をかけられない、働き方や価値観が多様化している中で、これまでのマネジメントのやり方では成立しない、なんとかせねば。
- ✓ 不安や不調を訴える声が増えている。早く気づき、対応したい。
- ✓ 方針や戦略・戦術がきちんと行き渡らない。ただ業務をこなしているだけでは、経営が持たない。しっかりと力を引き出す関わり方ができるようにしたい。

事業環境と働き方が同時に変わる今、上司部下の1対1コミュニケーションの重要性が高まっている。  
同時に、企業と従業員一人ひとりの結節点として1on1の重要性も急激に高まっている。

# 1on1と業務のミーティングの違い

	業務のミーティング (業務マネジメント)	1on1ミーティング (ピープルマネジメント)
主体	マネジャー主体	メンバー主体
テーマ	企業・事業視点でいえば、 緊急・重要事項。つまり業務。	メンバーにとって「今」重要な事項 例えば、今なんとなく気になっていること 普段は話さない本人のキャリアや成長支援。
状態	 >  マネジャー > メンバー	 =  マネジャー = メンバー
意識すべきポイント	適切な指示・判断・ ティーチングを受ける	自己開示・共感・共に考える・ フィードバック

# 【参考】対話の進め方のコツ

求められていることにこたえる（その上で、不足があればこちらから振り出す）。



- キャリア
- スキルや力の向上
- プライベート
- 人間関係
- 心身の状態
- 業務
- 会社や部署の方針

- (1)具体的なアドバイスが欲しい！
- (2)一緒に考えて欲しい！
- (3)話をきいてほしい！
- (4)意見を聞きたい！
- (5)報告したい！

- しっかりこたえる。
- 求られていることを捉え間違わなければ、お互いにとってとても有効な時間になる。



つまり

アドバイスが欲しい  
→ティーチング

一緒に考えて欲しい  
→コーチング (問い)

話を聞いて欲しい  
→コーチング (傾聴)

意見を聞きたい  
→フィードバック

なんと、カケアイでは1on1の事前にトピックと対応をメンバーが選んでくれています！

# 1on1で意識するとよいポイントは？(基礎編)

『いまどの段階か？』を意識すると話すことが見えてくる

- |     |                             |
|-----|-----------------------------|
| Lv1 | 「コミュニケーション量増加」で信頼関係を構築中     |
| Lv2 | 「自己開示」によって、相互理解を進展中         |
| Lv3 | 「うまくいっている点」を確認して、モチベーション向上中 |
| Lv4 | 「問いやFB」を通じて、新しい学び・気づきを獲得中   |
| Lv5 | 「学びや気づき」からの新たな行動をチャレンジ中     |
| Lv6 | 「成果と成長の実感」ができ、上長とも共有中       |

## Tips

- 「自己開示、困っていること、感じている違和感」
- 「チームで気になっていること」
- 「答えは出ないけどモヤモヤしていること」
- 「嬉しかったこと、安心したこと」
- 「暗黙知、振る舞い方・仕事の進め方」
- 「腑に落ちなかったこと」



# 1on1で意識するとよいポイントは？(応用編)

『いまどの段階か？』を意識すると話すことが見えてくる

- |     |                             |
|-----|-----------------------------|
| Lv1 | 「コミュニケーション量増加」で信頼関係を構築中     |
| Lv2 | 「自己開示」によって、相互理解を進展中         |
| Lv3 | 「うまくいっている点」を確認して、モチベーション向上中 |
| Lv4 | 「問いやFB」を通じて、新しい学び・気づきを獲得中   |
| Lv5 | 「学びや気づき」からの新たな行動をチャレンジ中     |
| Lv6 | 「成果と成長の実感」ができ、上長とも共有中       |

## Tips

- 「方向性のズレの修正、今の仕事をどう活かしていきたいのか」
- 「実はこんなことを考えている」
- 「あえて失敗経験や成長につながった仕事を聴く」
- 「率直にフィードバックをもらう」
- 「次の面談までに明確にしておくことを約束する」



# Kakeaiのご説明



分かりやすく動画でご説明します



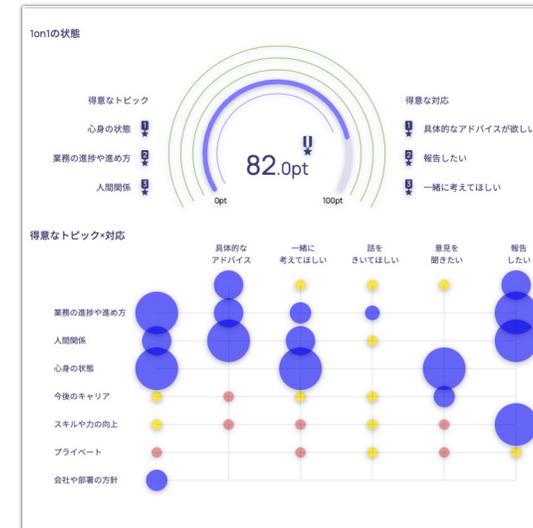
# Kakeai サービス概要

1on1の前

1on1の最中

1on1の直後

1ヶ月に一度



メンバーの事前準備は選ぶだけ。  
言葉で伝えるのが難しく面倒なことを遠慮なく簡単に伝えられる。

マネジャーの事前準備はトピックと対応の確認だけ。これによりズレない・本音が聞ける・話せる1on1が実現できる。

メンバーは「すっきり」を押すだけ。忖度せずにマネジャーにFBできる。  
マネジャーは余計なストレスなく事実を受け止められる。

# 利用されているメンバーの皆様のお声



キャリアや部署の方針など、これまでは話しづらかったテーマも、**事前**に選択肢があるので、何もない状態よりも**選びやすい**、**そういうテーマ**で対話を繰り返すと自然と本音で話しやすくなった。

上司の視点でフィードバックをもらうことが増え、**以前よりも自分の成長を感じやすくなった**。  
並行して、モチベーションも少しずつ上がっている。

テーマや求める対応を**事前**に選べることで、**何を話したいか考えるようになり**、結果的に内省する機会が増えた。

**Kakeaiを使うと事前**に話したいことがまとまっているので、**思い出す時間も必要なく**、集中モードに入りやすくなる。  
認識違いや、ズレが減って**仕事が進めやすくなった**。



# よくあるお悩み3選

# よくあるお悩み3選

業務負荷になる中でなぜ  
対話の時間をとるのか



普段から話しているが  
1on1は必要なのか



1on1にかかる時間と頻  
度、どちらが重要なのか  
(やりたい気持ちはあるが時間  
が取れない)



## 本日の内容をまとめると... ..

1on1の定義を目線合わせする事が価値ある1on1への第一歩

1

部下の事前準備と上司へのフィードバックがとにかく大事

2

Kekeaiを使うと皆様のお悩みが全部解決できます！！！！

3

# 質疑応答

(Kakeaiの使い方でも1on1についてもなんでも承ります！)

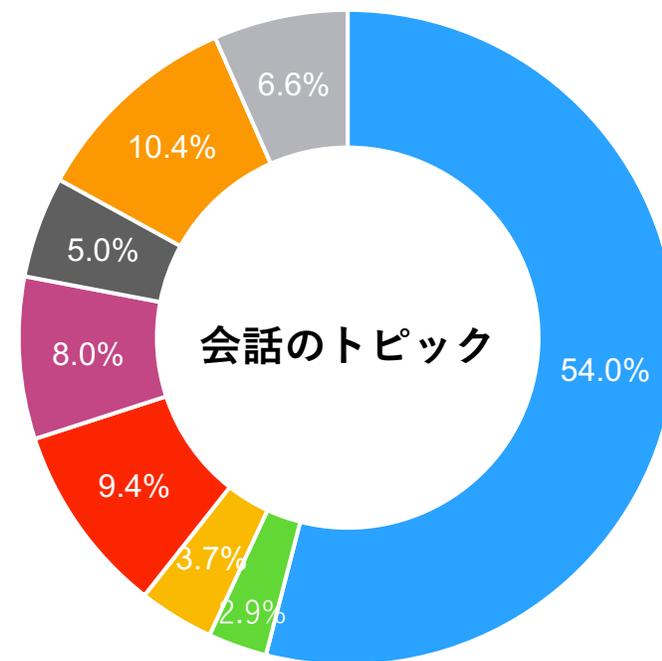
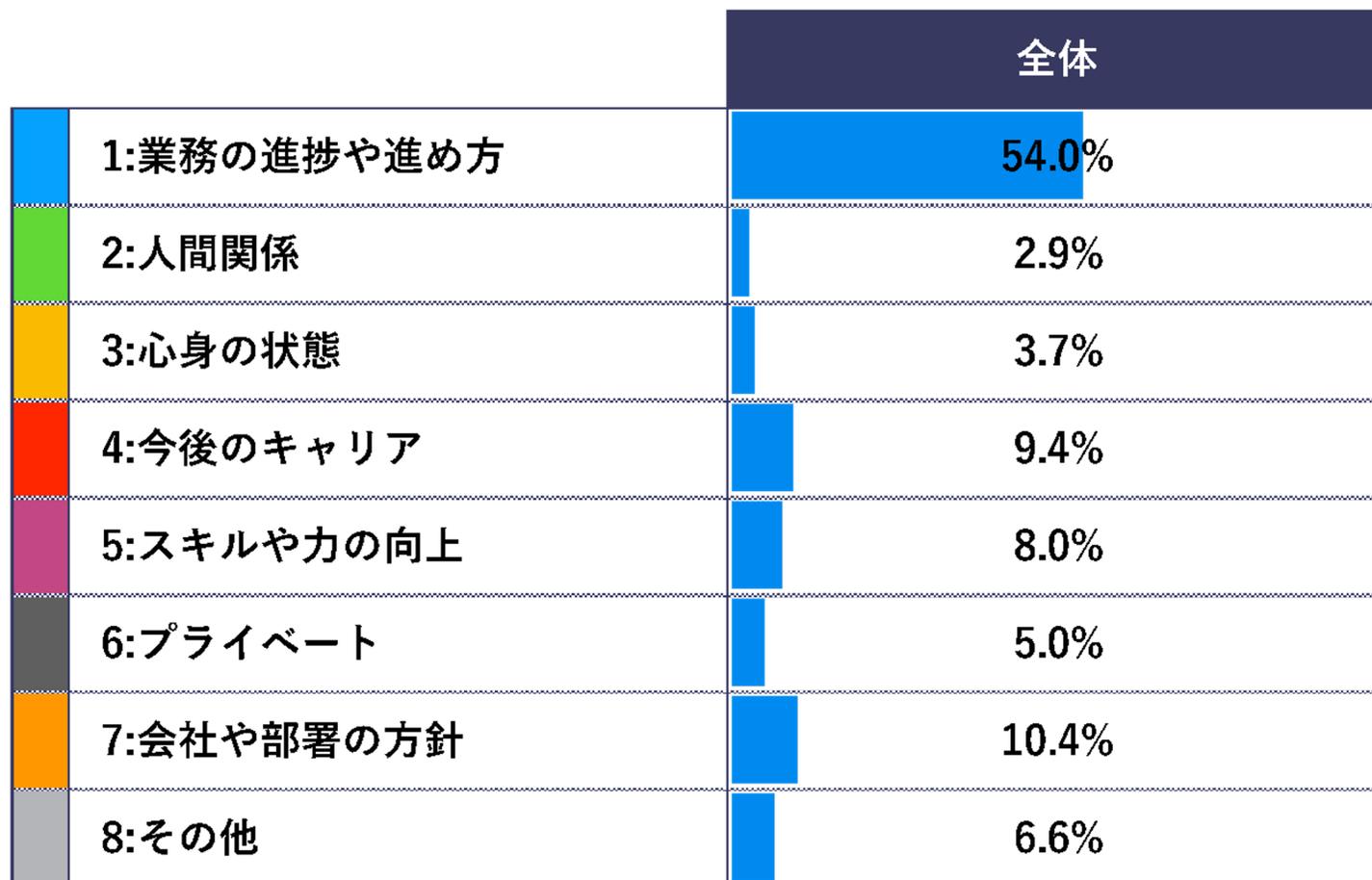
A young woman with dark hair in a bun on the left and an older woman with grey hair on the right, both smiling and looking towards each other. In the center, the Japanese text '本日はどうもありがとうございました' is displayed in a dark blue font. The background is white with faint, overlapping circular lines.

本日はどうもありがとうございました

# APPENDIX

# APPENDIX：みんな何を話しているの？

- 1on1で会話されている「トピック」は業務の話が過半を占めるものの、キャリア・スキル・会社や部署の方針に関してもそれぞれ約8~10%会話されている。テーマの連続性はある場合も、ない人も様々。



# APPENDIX：みんな相手にどんな対応を求めているの？

- 相手（上司やメンター）に「求める対応」には多少の偏りはあるがばらけており、1on1についてよくいわれる「単なる報告の場」になっているわけではない。

	全体
1:具体的なアドバイスがほしい	15.6%
2:一緒に考えてほしい	20.6%
3:話をきいてほしい	10.8%
4:意見を聞きたい	22.1%
5:報告したい	17.6%
6:その他	13.3%

