

ご活用支援の全体像

- 1on1の定着と対話の質向上に向けて、下記施策を適時かつ包括的にご支援いたします

個別
課題

スポットのHow/Tips/アテンション不足
※本メール送付やセミナー等での解消を想定

共通
課題

全社的な認知/活用機運の不足

A



KAKEAIの認知向上
ユーザーごとの
スタックポイントの解消

- メール
- KAKEAI内ポップアップ

B



1on1への興味喚起と
KAKEAI活用メリット
の理解促進

- オンラインセミナー

C



組織全体での
1on1の
浸透・空気感の醸成

- 好事例インタビュー
の社内報展開
- キャンペーン企画

D



事業・組織特性に
応じた
対話の推進支援

- アドバイザー権限の
設定と事業部長
HRBPとデータ共有と連携

事務局の皆様と方向性を確認の上、弊社にて実行

事務局の皆様と弊社にて他部門の方を巻き込み、企画・実行

B 1on1への興味喚起とKAKEAI活用メリットの理解促進：オンラインセミナー

- 1on1やKAKEAIについて、情報入手できる場を定期的に複数回、用意します。
- 説明会の後半でアンケートを実施し「今、知りたいこと」を受け付けて、次回の企画や情報発信に繋がります。

- 時間：30分（25分説明＋5分質疑応答）
- 録画：セミナー動画は別途掲載

- 進行：ポイントの説明後に、KAKEAIを使った1on1のデモ（ロールプレイング）を実施

Month1

1on1をみんなどうやっているの？

- ✓ KAKEAIの基本的な使い方：
ペア招待、1on1の事前準備、1on1の始め方・終わり方、スッキリ度

Month2

他の人は1on1でどんな話をしているの？

- ✓ KAKEAIで事前準備をスムーズにトピックの選び方
参考：部下の方向けのトピックと対応のテーマの選び方

Month3

1on1の時間をもっと有効活用！KAKEAI応用編

- ✓ 効果的なメモの活用方法
- ✓ 1on1を繰り返し設定する方法の説明

Month4

上司の方向け：データから紐解く！メンバーとの効果的な1on1を行うコツ

- ✓ 1on1満足度、成長実感、トピックと対応ごとの得意、不得意のデータの見方と活用

【参考】 部下の方の方向けのトピックと対応のテーマの選び方

① トピックで何を選べば良いのかわからない人に対して、具体的に何を話せば良いのかを例示する

トピック	内容例
業務の進捗や進め方	<ul style="list-style-type: none"> ・今担当している仕事で楽しかったことや困っていること ・これから仕事を進めるにあたって事前に目線合わせしておきたいこと
業績目標の進捗	<ul style="list-style-type: none"> ・現状の目標に対する進捗度合いと今後の見通し ・目標達成に向けて作戦会議したいこと（支援してほしいこと、一緒に考えてほしいこと）
人間関係	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事をやるうえでスムーズにコミュニケーションが取れなくて困っている人がいる ・チーム内のコミュニケーションで気になっていることがある
心身の状態	<ul style="list-style-type: none"> ・最近のモチベーション、睡眠、その他体調全般 ・テレワーク中でストレスに感じていること、最近仕事に集中するために取り組んでいる工夫
今後のキャリア	<ul style="list-style-type: none"> ・組織で活躍し、貢献していくために自分がどのような方向を目指していけばいいのか ・今後のステップアップを見越して自分が何を意識して仕事に取り組めばいいのか
スキルや力の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・日常業務の中で不足感を感じているポイントや自分が伸ばしていきたいスキルや力について ・日頃の業務で意識をした方がいい点や改善できる点について
プライベート	<ul style="list-style-type: none"> ・自分自身や家族の最近の状況の変化 ・最近の週末の過ごし方、新しく始めた趣味や気分転換について
会社や部署の方針	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の大方針と自分のチームや業務との接続を具体化してすり合わせたい ・会社・部署から発信された内容について理解を確認したい

② 上司とのコミュニケーションの段階に応じて、トピックと対応を例示する

上司とのコミュニケーションの段階	トピック/対応例	対話で重視したいこと
「コミュニケーション量増加」で信頼関係を構築中	今後のキャリア/一緒に考えて欲しい	今後の活躍のイメージ・報告性を伝えて、上長のイメージとの共通点、相違点を知る
「自己開示」によって、相互理解を進展中	プライベート/話を聞いてほしい	業務以外での関心事や興味を情報交換することで、お互いの知っている範囲を広げてみる
「うまくいっている点」を確認し、モチベーション向上中	業務の進捗や進め方/意見を聞きたい	細かく確認していないが気になる点やこれから業務を進める方向性を確認することで、注力するポイントを明確に
「問いやFB」を通じて、新しい学び・気づきを獲得中	スキルや力の向上/一緒に考えて欲しい	新しい取り組みやできることをどのように増やすのか小さなことでも目標や目指す水準を上長とすり合わせる
「学びや気づき」からの新たな行動をチャレンジ中	業務の進捗や進め方/具体的なアドバイスが欲しい	1ヶ月間で意識することや考えておくことを明確にして、次の面談の機会でも報告できるようなサイクルを作る
「成果と成長の実感」をでき、上長とも共有中	今後のキャリア/報告したい	前回の面談から変えたこと、チャレンジしたことを共有して、小さなことでも変化の兆しを共有し次につなげる

③ 部下の方の状態に応じて、向こう3回のトピックと対応を例示する

回数	今の自分の「行動」を進化させたい場合	上司と考え方や今後の方向性をすり合わせたい場合
1回目	業務の進捗や進め方/意見を聞きたい →細かく確認していないが気になる点やこれから業務を進める方向性を確認することで、注力するポイントを明確にする	スキルや力の向上/意見を聞きたい →担当業務を進める上で自分自身が重視している点やもっと強化したいポイントを伝えて、上長から客観的な意見（良い点・改善点）を伝えてもらう
2回目	スキルや力の向上/一緒に考えて欲しい →日々業務を進める中で、強化・改善すると良い点について上司からフィードバックをもらい、自分自身もコミットできるテーマを見つける	今後のキャリア/一緒に考えて欲しい →自分なりに強化したいスキルや力を高めることで、今担当している業務でどのような成果が期待できるのか、また中長期的にどのような可能性が広がるのかを一緒考える
3回目	今後のキャリア/話を聞いて欲しい →今後の活躍のイメージ・報告性を伝えて、上長のイメージとの共通点、相違点を知る。その上で、今後の自分自身のキャリアを意識して、日々どのようなことに取り組めそうかのイメージを伝える	業務の進捗や進め方/具体的なアドバイスが欲しい →今後のキャリアや伸ばす力を踏まえた上で、どのような工夫ができそうか、日々業務の中で自分が気づいていない「工夫や改善できること」のアドバイスをもらう

C 組織全体での1on1の浸透・空気感の醸成：好事例インタビューの社内報展開

- 1on1の実施状況、トピックの選定傾向、職種、年代などの要素からインタビュー対象者を選定し、弊社にて、インタビュー及び記事の作成をいたします

＊みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社様 インタビュー事例

「ちょっと聞いて欲しい」を、きちんと話せる1on1がいつもある
第6事業部第5部 天王寺基裕さん、岡戸可奈さん



早め早めの1on1で「今」を共有 心穏やかに意欲的に業務に向き合える
社会政策コンサルティング部 田中宗明さん、小松紗代子さん



学びの起点として1on1が、メンバーの未来を創る
コンサルティング第2部 小宮一真さん、渡邊武瑠さん



「ちょっと聞いて欲しい」を、きちんと話せる1on1がいつもある
写真: Genichirou Nagahara
1週間以上前に更新



Profile
写真右: 天王寺基裕さん/上長 みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 第6事業部第5部
写真左: 岡戸可奈さん/メンバー みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 第6事業部第5部

Q：現在の1on1実施方法や位置付けについて教えてください。

雑談を含めたコミュニケーションの場として。

岡戸さん：1on1は報告と、情報共有の場として捉えています。また、頻度としては週に1回で、その週の中で起こった出来ことや、直近抱えているタスクの状況を話すようにしています。前日または当日の1on1の前までにトピックと対応を選び、「今こういう業務をやっていて、これについて悩んでいるんです」ということをKAKEAI上で簡潔書き添えて送るようにしています。

天王寺さん：ただ、そんなにきちっとかきこまなかった形ではないよね？「雑談を含めたコミュニケーションの場」みたいになっていると思います。

岡戸さん：そうですね。業務の話でトピックを設定しても、実際はそれに縛られることなく、いろんな話をしていますね。

Q：週1回で1on1を行っている意義についてはどのように感じていますか？

ちょっと聞いてほしいという時間を、定期的に設ける。

岡戸さん：同じフロアにいれば気軽に会話できますが、テレワークになったことで

早め早めの1on1で「今」を共有 心穏やかに意欲的に業務に向き合える
写真: Genichirou Nagahara
1週間以上前に更新



写真左: 田中宗明さん/上長 社会政策コンサルティング部
写真右: 小松紗代子さん/メンバー 社会政策コンサルティング部

Q：1on1をどのように行われているか教えてください

課長の1on1対応時間を公開。メンバー起点で設定

田中さん：メンバーの年次によって頻度や、タイミングは異なっていますが、基本的には常に毎週決まった曜日と時間帯を、1on1の候補時間として私の予定を確保して公開しています。メンバーには私の設定した時間の枠内で都合の良い時間に予定を入れてもらうようにしています。小松さんはリモートワークということもあり、2週間に1回程度で行っています。

また、基本的には1on1は1コマを30分に設定し、定期的な1on1をやることに抵抗感が出ないようにしています。もちろん、話が盛り上がる時間が延長になることもあります。話す内容については、メンバーに任せています。今の業務の状況や、キャリアの話など様々です。1on1がしばらく設定されていないメンバーに対して、私から次の予定を設定するように声掛けをすることもあります。

小松さん：田中課長のスケジュールを見ると1on1の候補時間が設定されているので、都合の良い時間枠を見つけて「1on1（小松）」として上書き、私の面談時間として確保しています。短時間勤務なうえに、今私が妊娠中ということもあり、在宅勤務を多めに取っています。そのため、「今、なんとなく感じていること」の雑談や田中課長が直接関わっていないプロジェクトのちょっとした情報交換、今困っている事を話す時間として1on1を活用しています。

C 組織全体での1on1の浸透・空気感の醸成：キャンペーン企画

- 貴社の規模感に鑑み、さらに抜本的な認知拡大&活用機運の醸成策もまた必要と考えます
- 下記アイデア例も参照しつつ、貴社のコンテクストに合わせた“ならでは”の抜本施策を共に検討させてください

トップマネジメント/ 有名人との1on1権付与

- 応募条件（例：3か月連続毎週1on1）を満たした社員の方を対象に経営層や、会社でつながりがある有名人との1on1権をプレゼント
有名人例：貴社実業団等、スポーツでご活躍の方、異業種の経営層、芸能タレント、芸術領域で活躍されている方

社長/役員による公開1on1

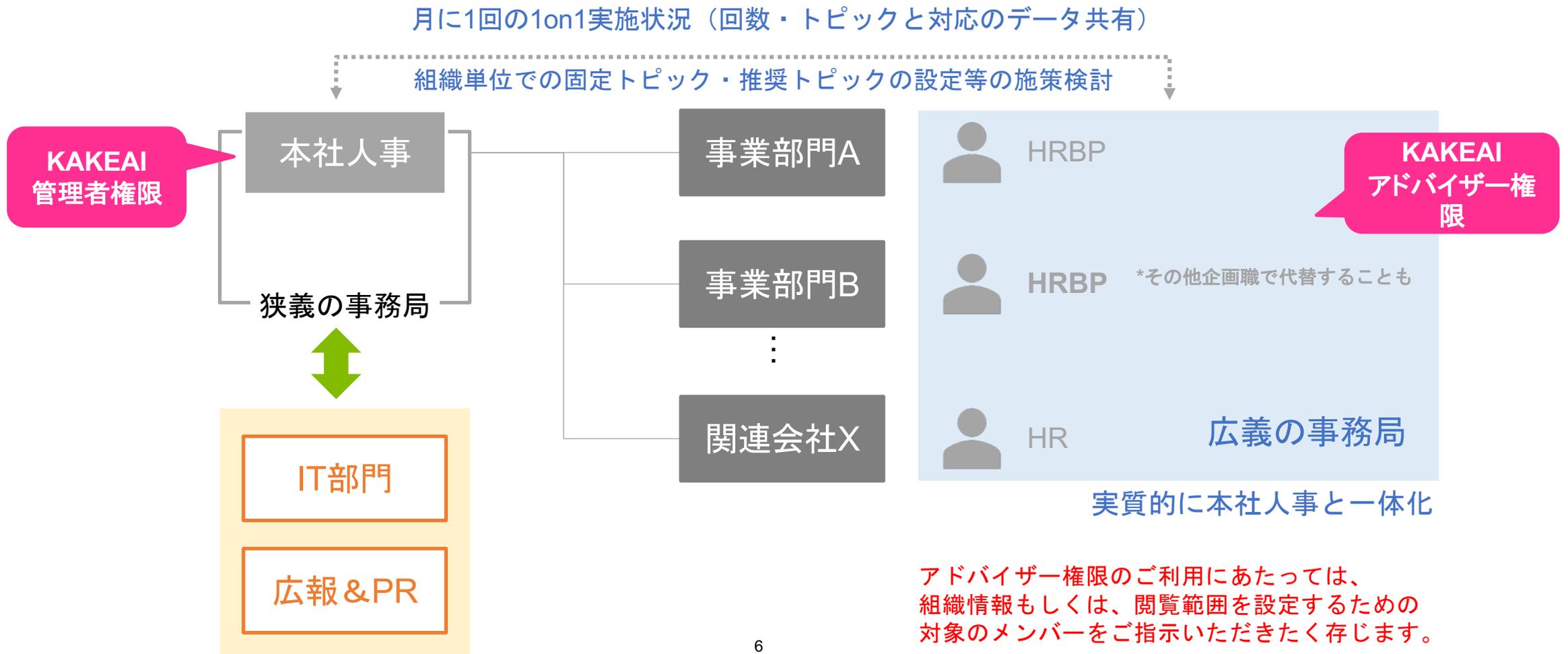
- KAKEAIで選択可能なトピックにあえて絞った対談企画として実施
※1on1自体のPRだけでなく、会社として社員に伝えていきたいメッセージを一風変わった形式で新鮮に伝えられる

1on1実施回数に応じた ナレッジの共有

- 1on1の実施回数が増えるごとに、KAKEAI内のポップアップ画面にて上司・部下別に対話の質向上に向けたナレッジを紹介
※経営層からの動画メッセージや対話をより良いものにするためのTips 等

D 事業・組織特性に応じた対話の推進支援：アドバイザー権限の設定と事業部長・HRBPとデータ共有と連携

- 本社人事を中心に、事業部/関連会社の人事/企画職を推進チームに巻き込んでいるケースが多くみられます
- IT部門はもちろん、認知拡大や機運盛り上げのために広報&PR部門と積極連携できるかがカギになってきます



アドバイザー権限のご利用にあたっては、組織情報もしくは、閲覧範囲を設定するための対象のメンバーをご指示いただきたく存じます。