トムス × Kakeai カケアイ

地方中小企業に必要なビジョン経営

ビジョンの作り方と1on1による浸透方法

中川 豊章
株式会社トムス 取締役COO

一見（いちみ） 卓矢
株式会社KAKEAI
マーケティング部 エグゼクティブマネジャー

本日は、ご参加いただき誠にありがとうございます。
Zoomのウェビナー形式での開催となります。開始までしばらくお待ちください。

本日のアジェンダ

1部 (25分) 株式会社トムス様

2部 (25分) 株式会社KAKEAI

質疑応答 (10分)

注意・お願い事項

・ご質問方法 zoomメニューの「Q&A」をご利用下さい

・アンケート アンケートにご協力下さい。本日の資料をお送り致します。

Copyright 2023 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

1on1を活用したビジョン浸透

Kakeai
カケアイ

株式会社KAKEAI　マーケティング部　部長　一見(いちみ)卓矢

株式会社KAKEAI

- 2018年4月創業
- パーパス

  「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。」
- 資本金：12億3,824万円（資本準備金含む）
- 1on1改善クラウド「Kakeai（カケアイ）」の開発・運営
- 日本のみならず、ニューヨーク・ロンドン・シンガポール・香港等でも利用されています。
- 属人的なコミュニケーションによる非生産的な状況を変える複数の特許保有。

Kakeai
カケアイ

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

ご支援先

- 従業員数名の企業から数万人の企業、病院、学校、保育園、介護施設、飲食店、研究施設 ...あらゆる組織、あらゆる職種の皆様にご利用いただいています。
- 日々、数千回の1on1が、1on1改善クラウド「Kakeai（カケアイ）」上で実施されています。

ご支援先企業（一部）

伊藤忠商事	富士通
日本電気	朝日生命
朝日新聞社	農林中央金庫
三菱電機	リコージャパン
みずほリサーチ&テクノロジーズ	NTTコミュニケーションズ
三井住友DSアセットマネジメント	Toyota Tsusho Asia Pacific
オムロングループ	アサヒグループホールディングス
日立ハイテク	大日本印刷
三井物産	保育園
住友商事	学校
NTTドコモ	動物園
JT	アミューズメント施設
INPEX	医療機関
日本郵船	介護施設
INTEC	建設業
BASE	従業員10名未満の企業

…etc.

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

ご利用の規模

- ご利用の規模は「上司と部下の 2人」「ひとつの部署」「会社・組織全体」とさまざまです。
- また「1on1に問題意識を持っている管理職を、主体性を尊重して募る」ケースや、「上司や部下以外の、メンターやメンティーとの1on1に使う」というケースも増えています。

Kakeai
カケアイ

ご利用の規模やパターン

- 2人
- ひとつの部署
- 全体
- 利用者を募る
- 上司部下以外のペア

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

本日の流れ

1. ビジョンを浸透させる1on1とは？

   10万回のデータから見えてきた上司と部下のすれ違い

2. 蓄積されたデータからわかること

   1. 1on1では何について会話されているのか

   2. 1on1で、上司は部下から何を期待されているのか

   3. 何が部下にとっての1on1の満足度を左右するのか

   参考｜上司の得意・苦手な1on1テーマ

3. 管理職に求められている対応とは

4. 組織全体で取り組んだ場合の売上・離職率への影響

Kakeai
カケアイ

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

上司
Kakeai
カケアイ

1. データが蓄積される仕組み

Kakeai
カケアイ

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

2. 蓄積されたデータからわかること

1. 1on1では何について会話されているのか

2. 1on1で、上司は部下から何を期待されているのか

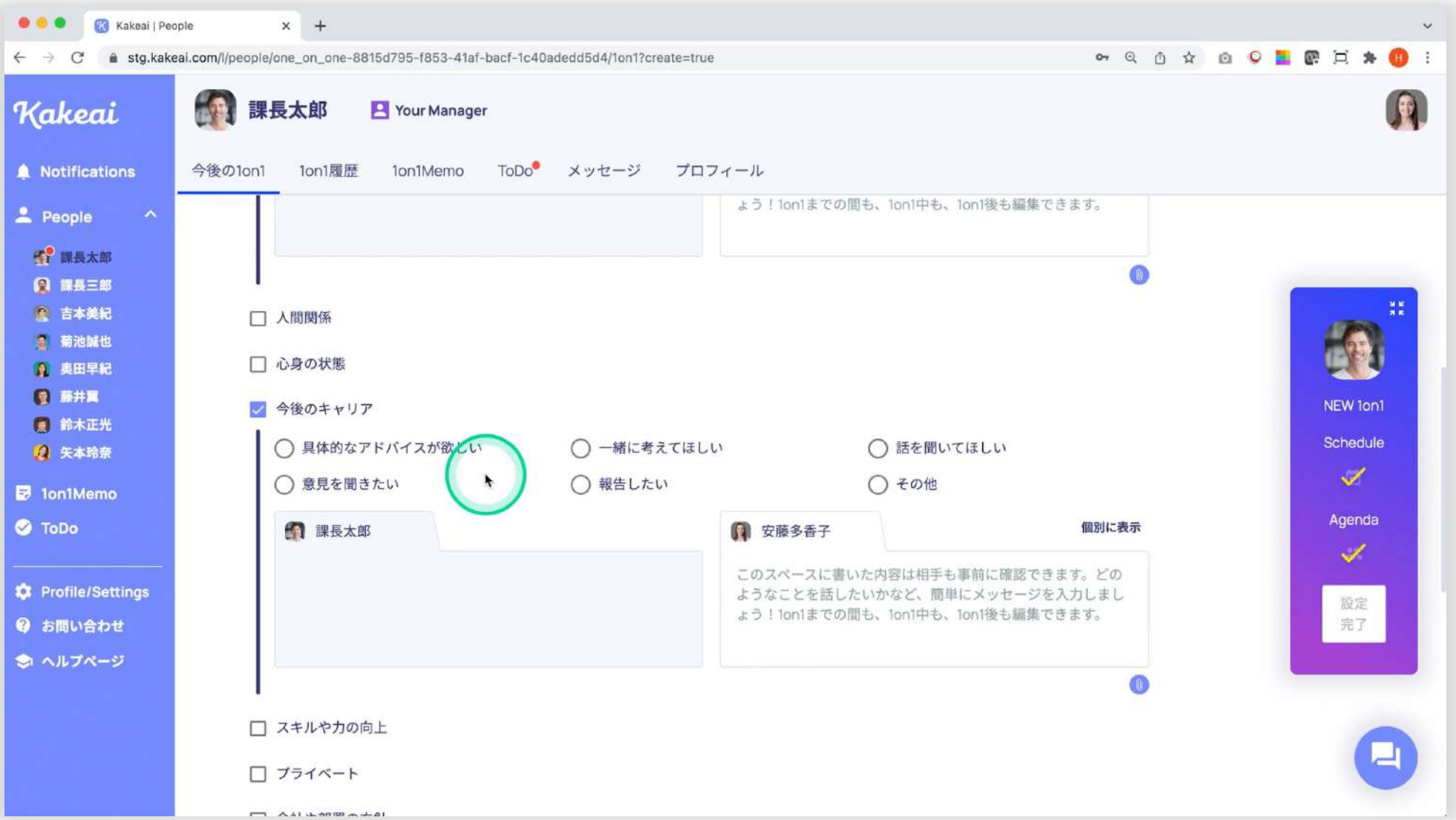
3. 何が部下にとっての1on1の満足度を左右するのか

参考｜上司の得意・苦手な1on1テーマとは

Kakeai
カケアイ

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

①1on1では何について会話されているのか

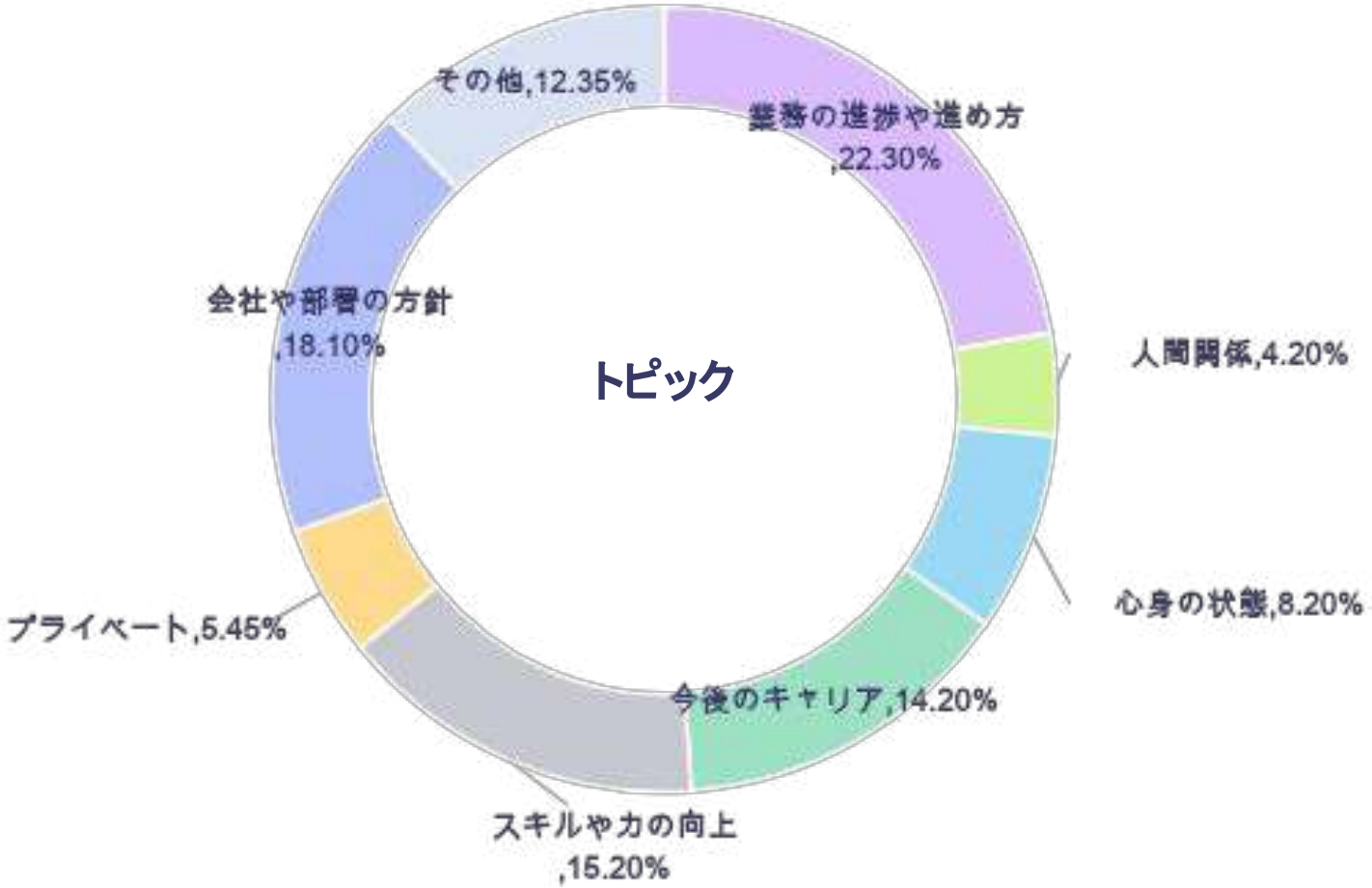


Kakeai
カケアイ

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

①1on1では何について会話されているのか

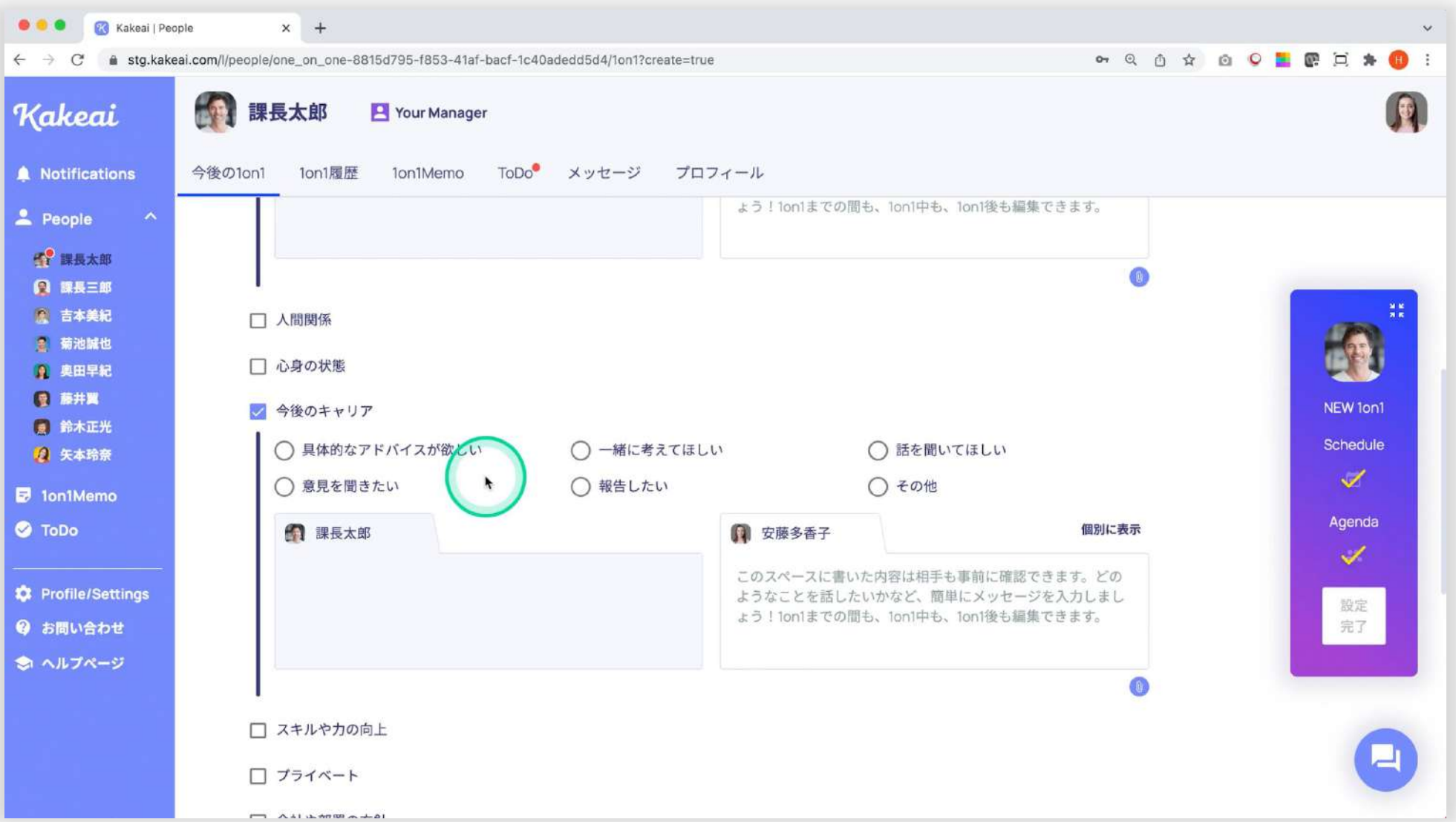
- 「業務」の件も会話されている。ただし約25%
- 「会社や部署の方針」は約 20%
- 「今後のキャリア」や「スキルや力の向上」はそれぞれ約15%
- カケアイの仕組み（業務以外を話しやすい）も影響していると推察されるものの、1on1が所謂「業務ミーティング」とは異なるミーティングとして機能していることがうかがえる。



Kakeai
カケアイ

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

②1on1で、上司は部下から何を期待されているのか

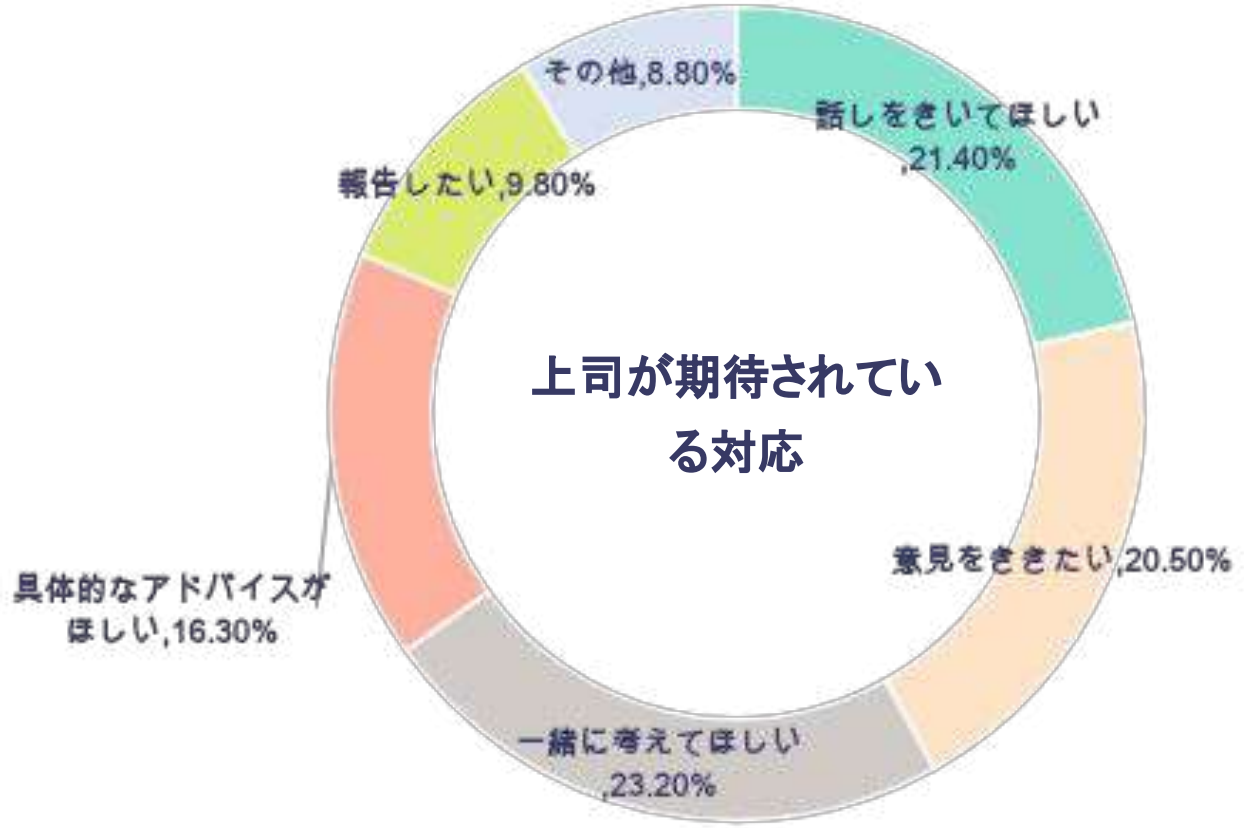


Kakeai
カケアイ

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

②1on1で、上司は部下から何を期待されているのか

- 「話をきいてほしい」「意見をききたい」「一緒に考えてほしい」「具体的なアドバイスがほしい」はそれぞれ約20%ずつ。
- 上司は1on1において、幅広い対応を期待されている。
- カケアイであらかじめ選んでもらっているからこそデータとして確認できているものの、仕組み組みを使わなくとも、部下には幅広い期待が内在していると考えるのが妥当。



Kakeai
カケアイ

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

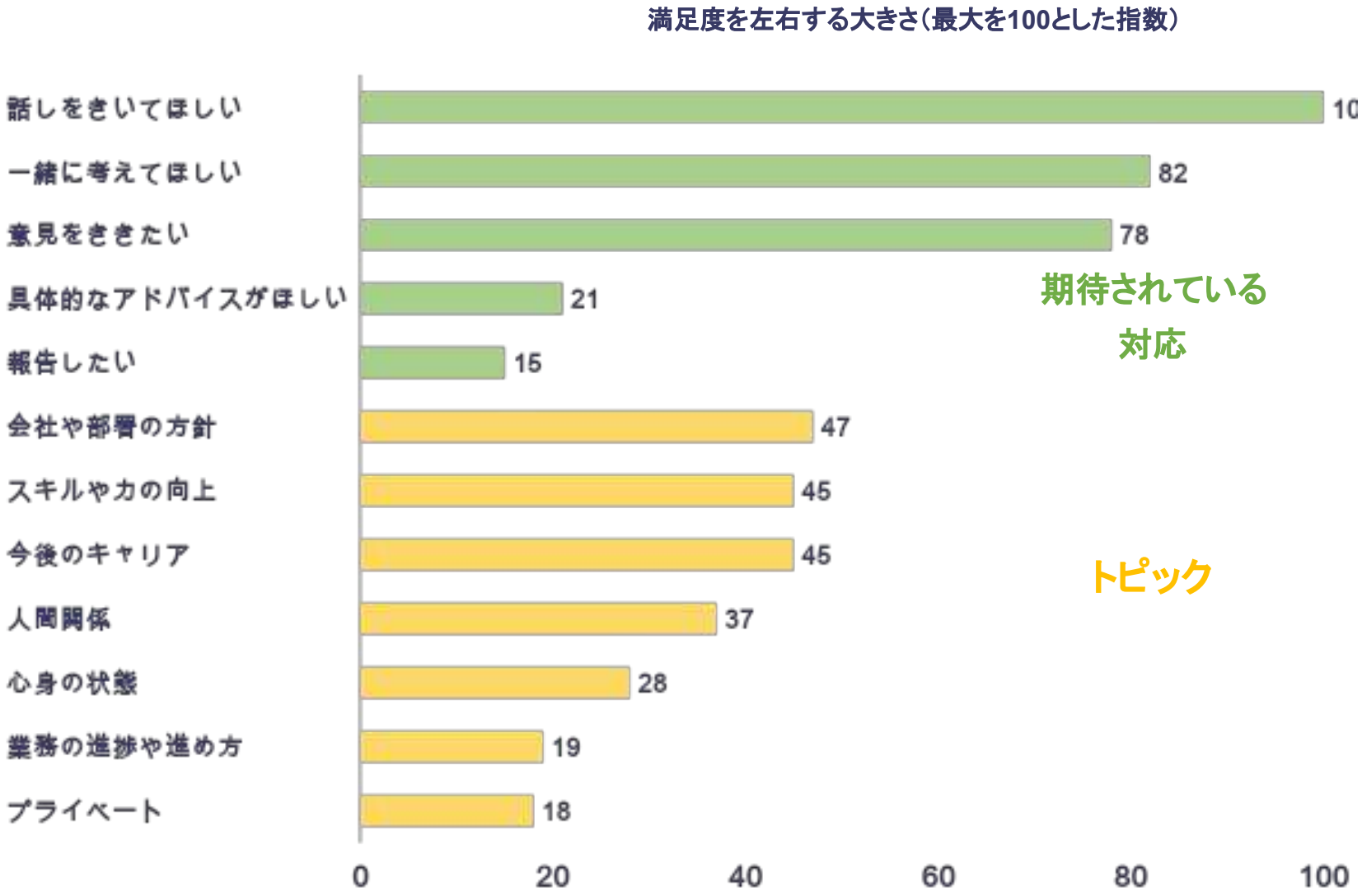
③何が部下にとっての1on1の満足度を左右するのか

Kakeai
カケアイ

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

③何が部下にとっての1on1の満足度を左右するのか

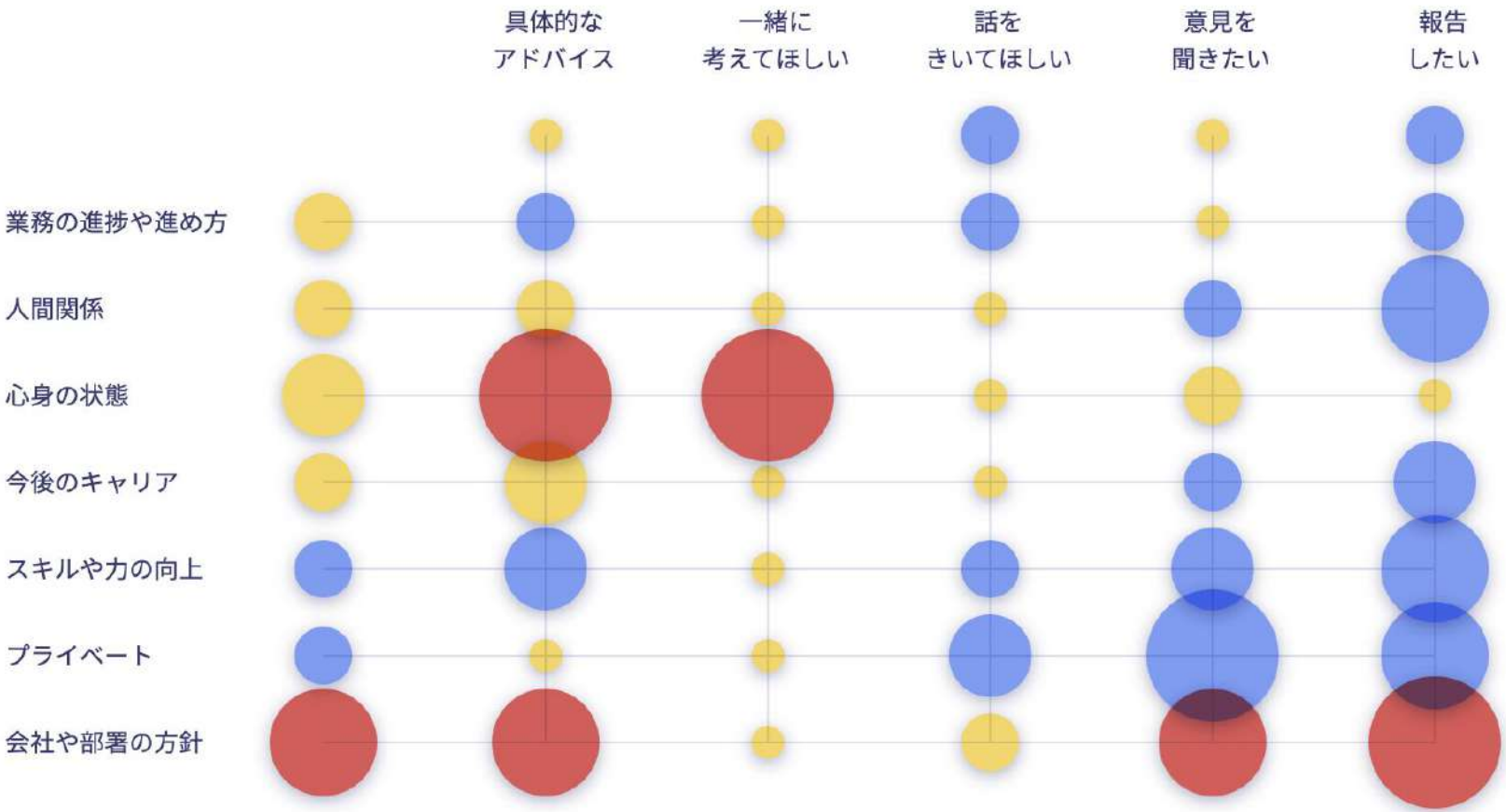
- 満足度を左右するトップ3は、期待されている対応の「話をきいてほしい」「一緒に考えて欲しい」、「意見を聞きたい」
- 現場管理職を効率的に支援するには上記へのてこ入れが有効（当然、組織や個人により異なる前提）
- “何を期待されているか”の方が、“トピック”よりも、満足度を左右する。
  相手が何を求めているかに意識を向けることが重要。



Kakeai カケアイ

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

参考）上司の得意・苦手な1on1テーマとは



Kakeai
カケアイ

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

管理職に求められる対応とは

i. **部下が「話したいこと」を、気兼ねなく話せる状態の創出**

オープン、相互理解、信頼、フラット…

ii. **部下が上司に「期待する対応」をしっかりと掴む**

アドバイス？、一緒に考える？、話をきいてほしい？、意見をききたい？…

iii. **（1on1を行うのであれば）お互いに、事前にきちんとイメージして臨む**

部下は「何について、どういう期待をしているのか」を考える、上司は事前にそれを知っておく

iv. **自らの感覚や経験を疑い、周囲の知見を取り入れる**

そもそもうまくいってるのか否か、苦手や得意は何か、他者はどうしているのか。

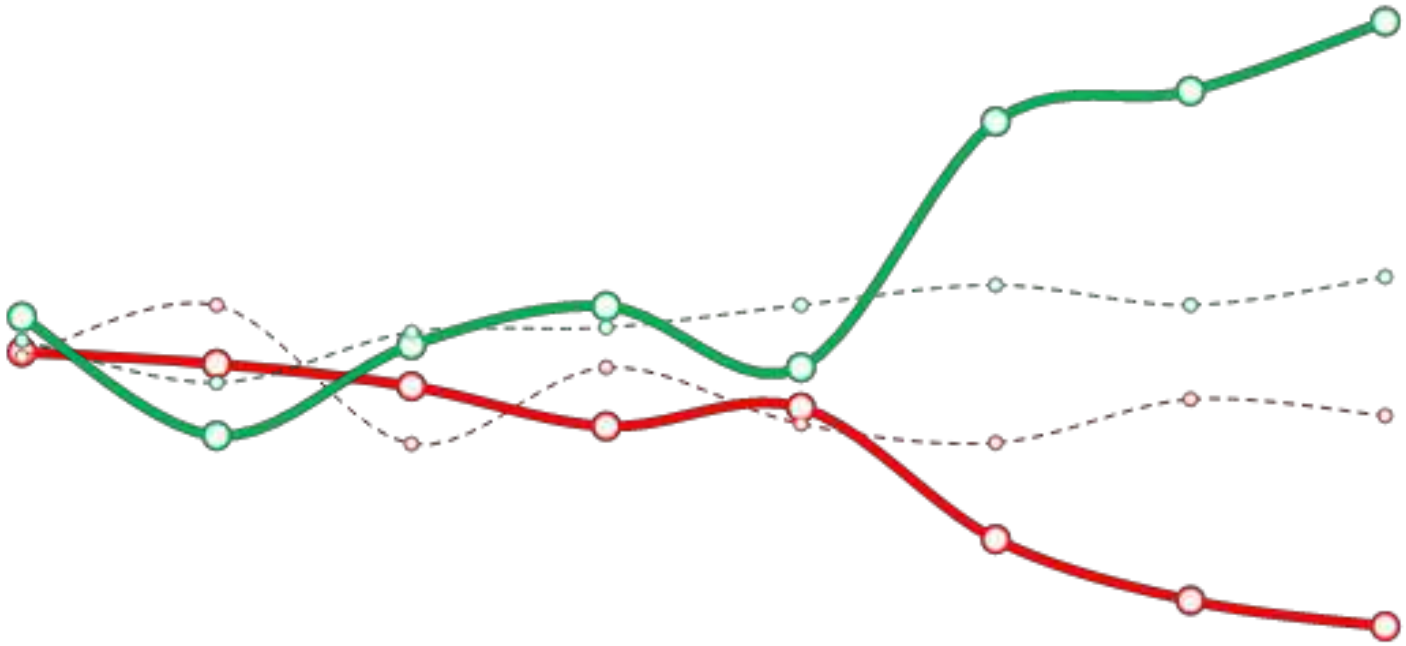
v. **マネジメントにおいても、ファクトに基づく自律的な行動改善のサイクルをつくる**

測るだけではなく、変えられる状態をセットして。

Kakeai
カケアイ

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

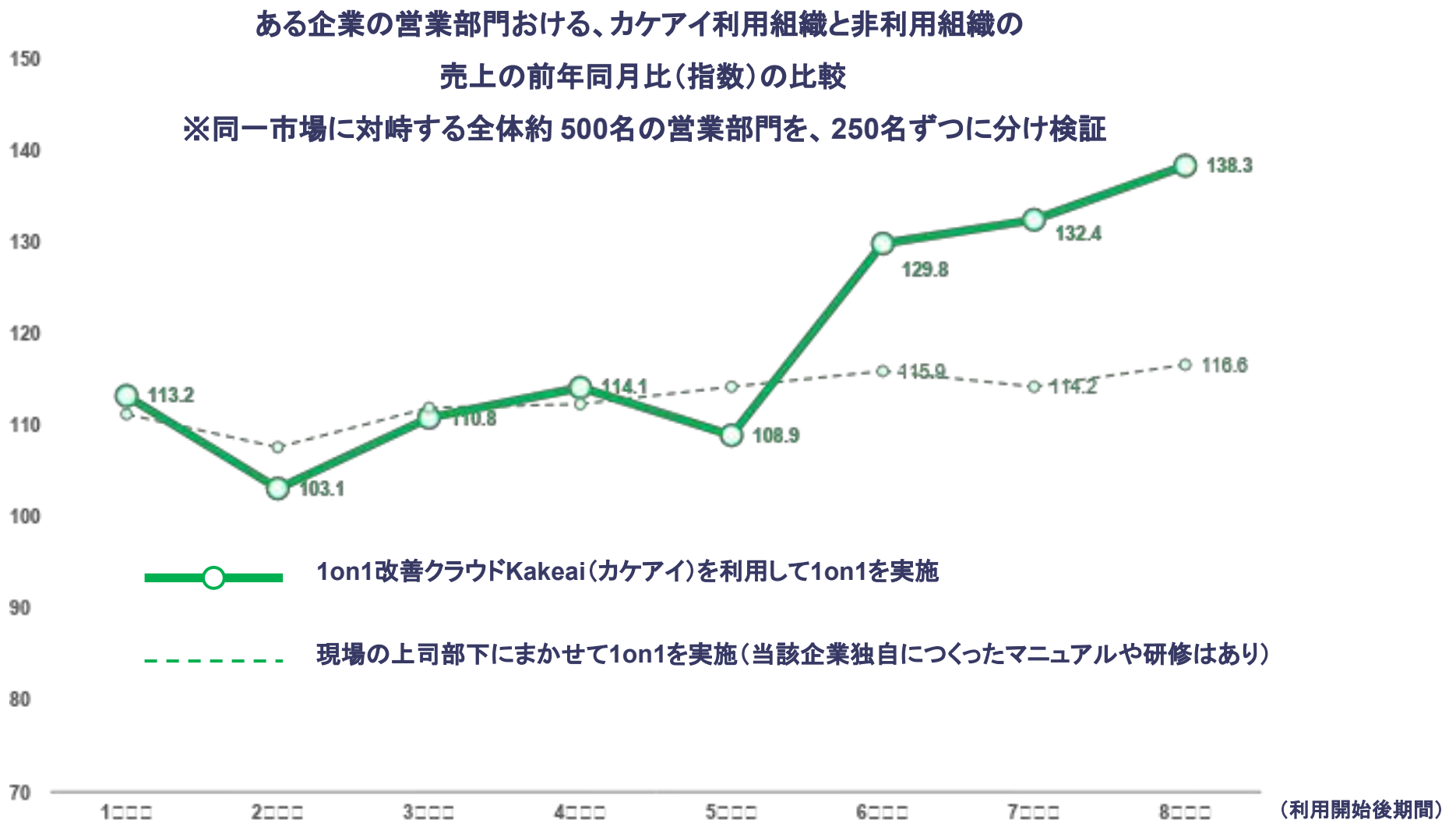
売上・離職率、
2〜3割の改善が確認できたケースからわかること



Kakeai
カケアイ

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

売上への影響

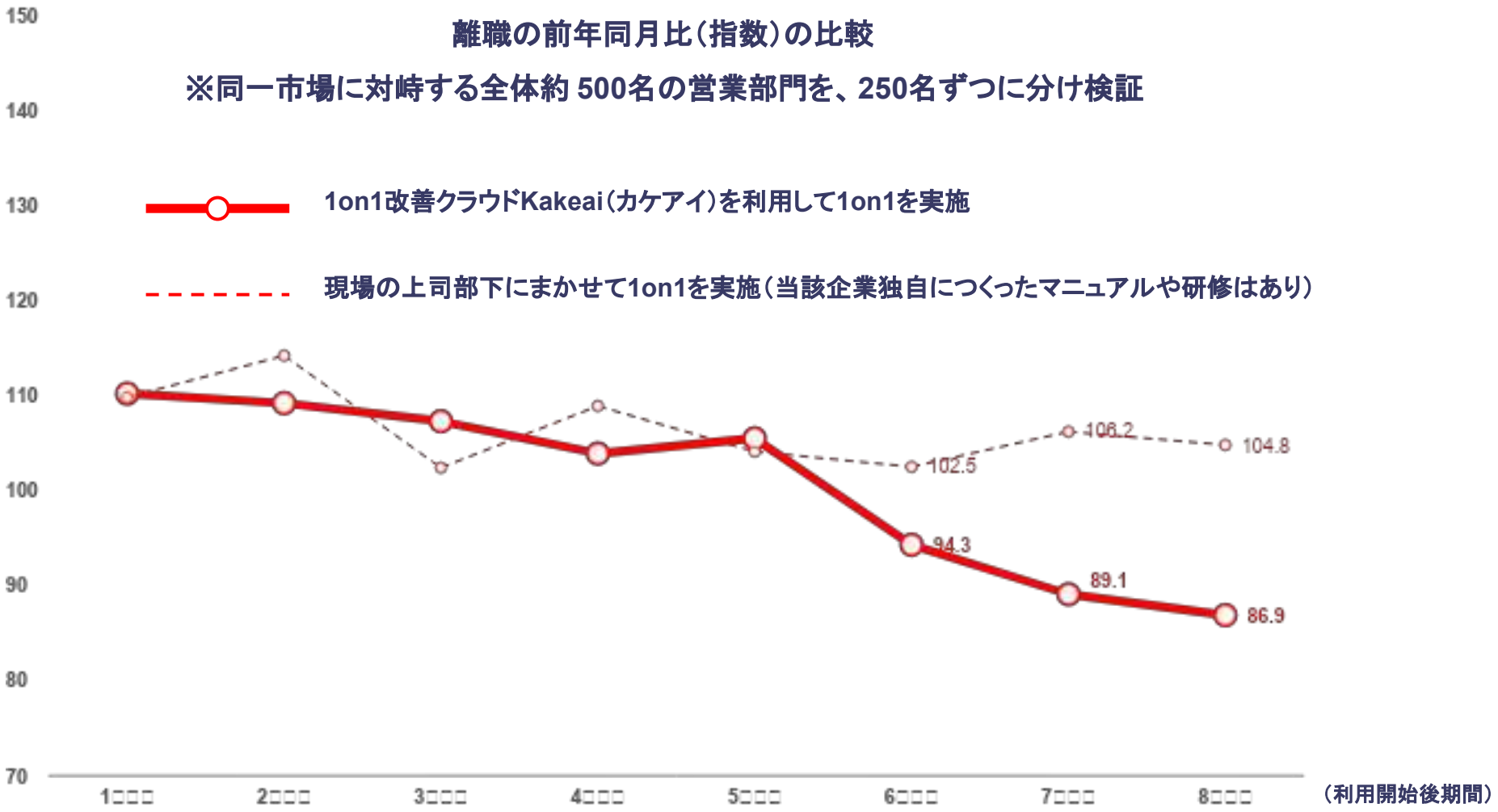


Kakeai
カケアイ

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

離職への影響

ある企業の営業部門おける、Kakeai利用組織と非利用組織の
離職の前年同月比（指数）の比較
※同一市場に対峙する全体約 500名の営業部門を、250名ずつに分け検証

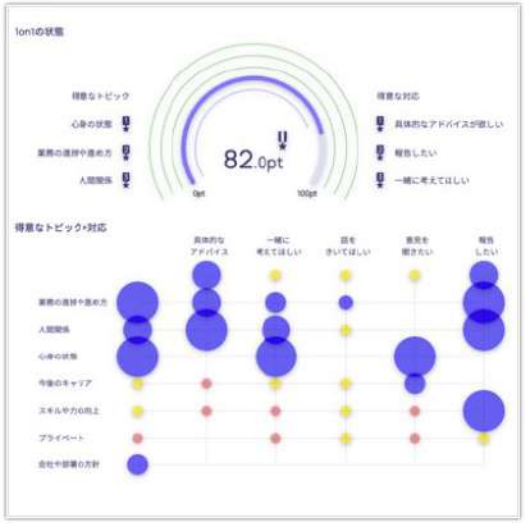


Kakeai
カケアイ

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

両者の違い:Kakeai の 1on1フロー概要

1on1の設定 → 1on1の直前 → 1on1の直後 → 1on1の振り返り



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。

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

両者の違い

1. 部下が「話したいこと」を、気兼ねなく話せる状態がつくられていた。
2. 部下が上司に「期待する対応」をしっかりと掴める状態がつくられていた。
3. 上司が、次の1on1で意識すべき点を知った上で1on1を迎えられる状態がつくられていた。
4. お互いが1on1の場を具体的にイメージできているからこそ、1on1が始まった時点で、スムーズさや、高い質を生み出せる状態がすでに整っていた。
5. 必要に応じてメモや約束事を残し合い、対話を積み上げられる状態がつくられていた。
6. 部下の匿名性を担保しながら、上司の自律的な行動改善を促す状態がつくられていた。

Kakeai
カケアイ

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

雇用を取り巻く環境の変化

労働力人口減少 | 多様化 | 雇用の流動化

従業員一人ひとりの視点に立った「個」のマネジメントの重要性向上

利用背景：エンゲージメント、ダイバーシティ&インクルージョン...

事業環境の変化

変動性・不確実性・複雑性・曖昧性

タイムリーに正しい情報を掴み、俊敏に組織・個人を軌道修正し続けることの重要性向上。

利用背景：現場マネジメント力強化、自立的・自律的な現場組織...

変化を強いられる上司部下コミュニケーション

一律、管理、指示命令... ▶ 個別、高頻度、連続的、本音、支援、自律的...

1on1

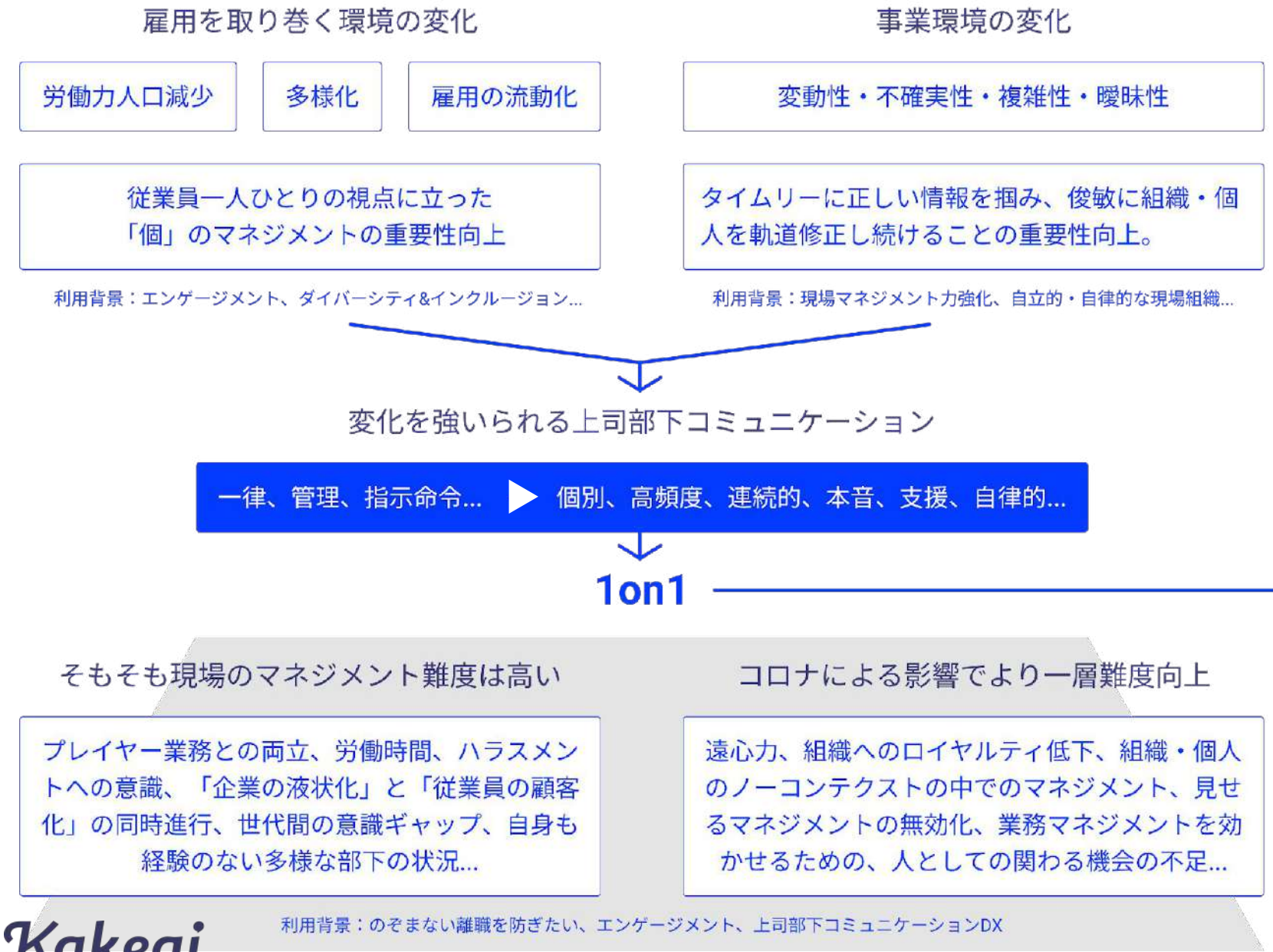
そもそも現場のマネジメント難度は高い

プレイヤー業務との両立、労働時間、ハラスメントへの意識、「企業の液状化」と「従業員の顧客化」の同時進行、世代間の意識ギャップ、自身も経験のない多様な部下の状況...

コロナによる影響でより一層難度向上

遠心力、組織へのロイヤルティ低下、組織・個人のノーコンテクストの中でのマネジメント、見せるマネジメントの無効化、業務マネジメントを効かせるための、人としての関わる機会の不足...

利用背景：のぞまない離職を防ぎたい、エンゲージメント、上司部下コミュニケーションDX



1on1「支援の仕組み」がないとこうなる

- 本音が聞けない／話せない
- ただの雑談
- その場限りで、連続性がない
- 負担が大きく続かない
- 型だけの実施
- かけている時間に対して、効果が低い
- 研修や学習の提供では、なかなか変わらない
- 質がばらばらで危険（個人力の差が露呈）
- 実態がわからず改善の手がとれない

...etc.

Kakeai
カケアイ

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

本日のまとめ

1. ビジョン浸透に1on1が有効
2. 1on1のフローと仕組みが重要
3. 管理職、個々人に任せるのではなく組織全体として取り組む事が重要
4. 上記取り組みで大きな成果へと繋がる

Kakeai
カケアイ

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

参考）カケアイ×1on1に期待できる効果

エンゲージメント強化
モチベーションアップ

人材育成の推進
成長実感の醸成

組織風土の改善
ハラスメント・不祥事・不正対策

企業理念の浸透
カルチャーの浸透

離職防止・対策
定着率の改善

組織・事業変革の推進
組織融合の円滑化

メンタルヘルス対策
健康経営の推進

生産性の向上
DX推進

管理職の育成
マネジメント力強化

Kakeai
カケアイ

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

本日、ご紹介しきれなかったKakeaiの特徴

1. 「見える化」で終わらせない、改善の「打ち手」となるhintの表示
2. 週600件入力される、kakeaiユーザーの1on1に関する知見・hint
3. 何を話せばいいんだっけ？をなくすアイスブレイク機能
4. 自社の1on1はどういう話題なのか？満足度は？がわかる管理者機能

その他、上司と部下の掛け違いをなくす機能多数

↓

アンケートの「デモを見たい」にチェック

Kakeai
カケアイ

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.