1on1支援ツール

Kakeai
カケアイ

User's Interview

導入事例インタビュー

Contents

社名	業種	従業員規模
■ アサヒ飲料株式会社	食品	1,000名〜
■ 伊藤忠テクノソリューションズ株式会社	IT	1,000名〜
■ 株式会社オーツー・パートナーズ	IT	50〜100名
■ 日本電気株式会社	IT	10,000名〜
■ 株式会社国貞商店	お弁当配達	20〜49名
■ 神戸大学医学部附属病院　検査部	病院	50〜99名
■ 杉の子保育園(社会福祉法人 信和会)	保育園	1〜19名
■ 株式会社ミック	自動車整備	100〜499名

アサヒ飲料

アサヒ飲料株式会社

人事総務部　人事企画G
長谷川 千浩 様
業種：食品　｜　従業員数：1,000～

1on1で成長とキャリア形成支援の標準化を推進

Q　1on1の導入の背景を教えてください
A　質の高いコミュニケーションを取れる環境を

アサヒ飲料では、21年から1on1制度を導入しています。働き方が多様化するなかで、業務だけでなく、関係作りのコミュニケーションを意識的に作っていく必要がありました。実態として、コロナ禍で入社している新入社員はリモートワークが導入された環境で仕事をしている状況です。そして、リモートワークの同じ組織に属する社員とも会いづらい環境で、成長やキャリアを描くことが求められています。だからこそ、1on1を制度として導入し、コミュニケーションの環境を整備していくことが重要だと考えました。現状のスナップショットから見えてくる課題だけでなく、例えば5年後、10年後にもっと働き方が多様化することが想定されます。今後の変化も見据えると、この21年のタイミングで1on1を導入した意義があると考えています。

Q『Kakeai』に着目した理由を教えてください
A　業務以外のテーマを話せる場が個々人の成長に繋がる

1on1の推進にあたり、前提として社員一人ひとりが関係構築しやすい環境をつくり、働きやすい組織風土を醸成することを目指しています。また部署毎にコミュニケーションの量・質ともに差が生まれないように、高いレベルで標準化され、どこの部署に配属されても、成長できる環境を整えることが必要です。そのような背景もあり、アサヒ飲料としては、成長支援を目的とした1on1を通して、個々人の成長を加速させるためにコミュニケーションの質を高めるサポートツールが必要だと考えました。『Kakeai』で着目したのは、業務の進捗管理のみならず、今後のキャリアや悩んでいること、そして他愛ない話等、業務以外の話がしやすい環境となる機能が充実しているからです。また、人事としても、「今、1on1でどのようなトピックが話されているのか」、「部下側はどのような対応を上司に求めているのか」、「上司は部下の求めることに対応できているのか」等の観点でデータから現状を捉え、より最適な支援環境を整えたいとの狙いもありました。

Q『Kakeai』の導入による変化はありましたか
A　部下が主体的に1on1の場を活用できるように

現場のメンバーから「これまでは、場当たり的に1on1を実施していたけれど、『Kakeai』でトピックや対応を選ぶことで、何を話そうか考えるようになった」という声がありました。部下が主体的に、話したいことを選んで1on1の時間をどう使うかを考えるということは目指したい状態の1つでしたので、手応えを感じています。『Kakeai』を使うことで、1on1の型は一定ありますので、アサヒ飲料の1on1のカラーを踏まえた活用をしていけたらと思っています。現状は、システムを活用した1on1の実施促進を定着させていくフェーズですが、その先に『Kakeai』が持つ支援機能を少しずつ取り入れながら、組織全体として1on1の創意工夫が生まれ、皆の顔つきが変わってくるような段階に進めていきたいですね。1on1で部下から「こんなことにチャレンジしたいので、サポートしてほしい」という話がでてきて、上司がその実現をサポートするようなサイクルを作っていければ、組織の中で様々な成長機会を提供できるようになると思います。そうした積み重ねを通じて、エンゲージメントも向上していくのではないかと考えています。

全文インタビュー掲載中

https://kakeai.co.jp/case/asahiinryo/

CTC
Challenging Tomorrow's Changes

伊藤忠テクノソリューションズ株式会社

東日本統括本部　東日本営業第3部　部長
佐藤 博 様
業種：IT　｜　従業員数：1,000〜

「予期せぬ退職」を防ぎたい。長期的なキャリア形成を相談できる、信頼関係づくりのための1on1

Q　1on1の導入の背景を教えてください
A　長期的なキャリア形成を相談できる、信頼関係づくりを目指して

コロナによる働く環境の変化で、マネジャーからすると「突然の退職」というケースが発生したことです。部長に話が来た時には、辞める意志が固まっている状態で、手の打ちようがない場合も多いです。また、さまざまな事業展開をしている弊社にはキャリアの選択肢がたくさんあります。その魅力を伝えきれていないのではないかと感じました。現在、リモートワークが基本になっています。本来、オフィスは社員の6割〜7割が出社できるように設計されているのですが、実際、私の営業チームの出社率は2割程度です。もちろん、働き方の変化には対応していきたいと思っているのですが、直接コミュニケーションをとる機会が減っていることが原因の一つだと感じています。以前は、目の行き届く範囲で、同じテーブルを囲って、雰囲気が悪かったら「みんなで飲みに行くか！」なんて声をかけられたものです。しかし、最近ではそうしたコミュニケーションをとることも難しくなっています。また、2年ほど前から従業員のエンゲージメントを可視化しようとパルスサーベイを行っているのですが、その結果から、コミュニケーション不足が明らかになったんです。そこで、全社的に対策をとらないといけない。「事業部ごとに積極的に1on1をやっていこう！」ということだけが決まったんです。

Q　『Kakeai』導入前の1on1はどのような状態でしたか
A　「やり方があっているか不安・・」自己流1on1で試行錯誤する日々

「部下の不安を解消し、キャリア形成の支援をしよう」と、会社も本気モードで支援してくれていて、e-ラーニングの提供や、1on1のセミナーなども豊富に開催されています。しかし、1on1の経験が豊富なプロは出来ても、素人には研修を受けてすぐに実践というのは難しいんですよね。当時は、約20人に対して1人ずつパワーポイントを作って、1on1の準備をしていました。まず、テーマから迷ってしまい「何を話す？」なんて言って、お互いに目を合わせて「話すことが特に無いですね」なんてこともありました。無ければないで良いんですけどね。心の奥底で相談したいことがある人もきっと居るんだろうなと思っていて、どうやって進めていけばいいか試行錯誤していました。

Q　『Kakeai』の導入による変化はありましたか
A　部下もマネジャーも、積極的に1on1に取り組める

1on1について検索していたら『Kakeai』を見つけて、資料請求をしたことがきっかけです。最初は、正直使ってみなきゃ分からないという印象でしたけど、『Kakeai』を使っていくうちに、事前のテーマ設定やアイスブレイクの重要性を実感しています。他にも「かゆいところに手が届く仕掛け」がたくさんあって、現場のニーズが盛り込まれていて感心しました。例えば「部下側からテーマを設定するから、部下側も1on1に前向きになる」「ヒントがあるからこそ、気軽に話してみようという気持ちになれる」「テーマについての得意・不得意や、部下の満足度がデータで見られるから、マネジャーの改善に繋がる」など、1on1の実施・改善のサイクルがきちんと出来上がっています。結果、義務ではなく、部下のために1on1をしようという気持ちになりますし、部下からの評判も良いですよ。

全文インタビュー掲載中

https://kakeai.co.jp/case/ctc/

O2 partners

株式会社オーツー・パートナーズ

取締役
勝見 靖英 様
業種：IT　｜　従業員数：50〜100

急成長ベンチャー企業の人材育成・組織力強化のための1on1事例

Q　1on1の導入の背景を教えてください
A　組織の再統合、そして事業拡大に伴いコミュニケーションが希薄に

私たちはエンジニア視点をもった、製造業特化のコンサルティング会社です。オーツー・パートナーズに在籍するコンサルタントは80%以上が製造業のエンジニア出身で、技術に裏付けされた発想で日本の製造業を元気にするために、様々なお悩みの本質的な解決をしています。以前は4つの法人をもっていたのですが、コロナをきっかけに事業の選択と集中を進めました。そして「技術力に強いコンサルティング会社」として、オーツー・パートナーズの1社に再統合。ロゴも刷新しリブランディングしました。その後、業績としても年間160%を超える成長をしています。その中で大きく3つの課題がありました。

①複数の法人から再統合、事業を拡大のなかコミュニケーションが希薄に

チームとしてサポート体制が課題になっていました。「約50%が入社2年以内のメンバー」「約30%が首都圏以外に居住」「客先常駐または自宅リモート勤務」という状況の中で、メンバーを孤独にさせないような工夫が必要でした。

②事業としての強みを発揮するためのシナジー不足

弊社の特徴である「製造業出身エンジニア」と一括りに言っても、自動車、ゲーム、クレーンなどの機械装置等、モノづくりの世界でもAIやデジタルの世界でも、様々な領域で尖った知見をもっている人が在籍しています。より直接的に会話をする機会をつくることで、各々のプロフェッショナルと深く知り合い、シナジーを生み出していけるようになるのではないかと考えていました。

③自己実現のための成長支援

オーツー・パートナーズに入社いただく方は、製造業の課題解決に関心があり「こういう事をやりたい、成し遂げたい」という想いを強く持っている人ばかりで、成長意欲が非常に高いです。だからこそ「本当はしたかった仕事が、入社後やれてない」というギャップが発生しそうな状況があることに危機感を覚えていました。このように、コミュニケーション不足によって起こる、人材育成や組織力強化という課題が顕在化しておりました。

そもそも、コンサルティング会社出身でプロジェクト型の仕事で成果を出してきたメンバーが幹部になっているので、組織開発や人材開発の知見に基づいたマネジメント力が弱いという課題もありました。ただ、いわゆる「階層級研修」のような型にはまることはしたくないと思っています。そこで、改めて考えたときに、私たちに必要なのは「会社としてのコミュニケーションの土台」であり、有機的に各々が成長、変化していくような施策を実施する必要がある」と考えました。そこで、より深いコミュニケーションの場（1対1）として『Kakeai』の導入を決めました。

Q　『Kakeai』の導入による変化はありましたか
A　継続しやすい仕組みで全社導入へ

会社として「コミュニケーションが大切である」というメッセージを伝えるだけではなく、そのコミュニケーションを推進する仕組みである『Kakeai』を導入することで、誰もが「もっとこうしたい」「今、こんなことで悩んでいる」等とリアクションを取る場をつくれたと思っています。

全文インタビュー掲載中

https://kakeai.co.jp/case/o2partners/

日本電気株式会社

社会公共インテグレーション統括部　統括部長
髙橋和寛 様
業種：IT　｜　従業員数：10,000～

1on1で社員のメンタルケア&エンゲージメント強化を同時に実現

Q 1on1の導入の目的を教えてください
A 上司が最も知っておくべきことは、「部下のモチベーションのありか」であり、それは部下との対話で知ることができると考えるからです

当然、コロナ禍でリモートワークが普及したことによって、コミュニケーション量を増やす必要はありましたし、会社としても、リモートワークがしやすくなるような環境整備を急ピッチで進めました。これは、会社として事業のパフォーマンスを上げていく上では非常に重要なことです。実を言うとその頃、コロナ禍で顕在化しつつある若手社員のメンタル不安に、危機感を感じていました。僕らの世代からすると、リモートというある意味自由な働き方ができるというのは、若い世代に非常にマッチしていると思っていたんです。でも、実際はそうじゃなかった。彼らは上司とのコミュニケーションの時間をとても重要視していたんですね。このように、コミュニケーションの機会や量が減ることによって、不安を抱える若手社員が少なくないことに改めて気付かされたコロナ禍でした。しかし、僕が対話を重視する背景にあるのは、コミュニケーション量を増やしたいということだけではありません。対話において、「個人のモチベーションがどこにあるか」を、正しく把握することができると思うからです。昔は、あの部下は〇〇が得意だからこの仕事をさせてみよう、とか、□□が強みだから、この部署のこの仕事が向いているんじゃないか、とか、そういう風に業務のアサインを考えることが習いでした。でも今は違う。どこで働くにせよ、部下が、その仕事に前向きに取り組むことができているかがとにかく重要なのです。その、個人のモチベーションが何かを、対話においてつかむことができると考えているからこそ、1on1を重視しているわけです。

Q 『Kakeai』の導入による変化はありましたか
A 組織視点では、1on1を実施している組織のエンゲージメントが高まっています

『Kakeai』では、1on1の事前に部下が話したいトピックスを選択するのですが、そこには、業務に関すること以外にも「キャリア」や「人間関係」「力やスキルの向上」など、様々な選択肢があった。ここで、業績面談と、本来の1on1との違いを認識しました。
これまでも、営業同行中の車内や飲み会など、部下と上司が業務以外の会話をする機会は確かにありました。とはいえ、それらの時間は、偶然生み出された時間に過ぎず、あえて業務以外の話をするには、互いに少し憚られるところもあったと思います。部下としても、「自分のプライベートなことを話していいのか？」と。1on1という場をあえて設定することの価値はここにあるのかもしれません。部下にとって、業務の話以外をしてもいい安心感が芽生え、将来の話や家庭の話をしてもいいんだなと感じられる。最近、あるグループ長が、部下から「こんなに自分と向き合ってくれた上司は初めてです」と言われたそうです。これは、心理的安全性が高まっているがゆえの結果だと思いますし、実際に、1on1を適切に実施しているグループのエンゲージメントサーベイは、そうでないグループと比較した時に、スコアが高く出る傾向があることがわかりました。1on1を通じて、上司と部下の信頼関係の構築、部下の成長加速など、経験学習の促進、心理的安全性の醸成等、今後も統括部としての1on1の目的を踏まえ、推進していきたいと思います。

全文インタビュー掲載中

https://kakeai.co.jp/case/nec/

株式会社国貞商店

専務取締役
國貞 幸司 様
業種：お弁当配達 ｜ 従業員規模：20〜49

全文インタビュー掲載中
https://kakeai.co.jp/case/kunisadasyouten/

離職率50%から20%へ。
お弁当配達員のモチベーション向上とチームづくりのための1on1

Q 1on1の導入の背景を教えてください
A 離職率を改善したい

高齢者のためのお弁当配達をしています。離職率が50〜60%と高かったものの、正直、人が辞めるのは仕方がないことだと思っていました。配達員の仕事は、ひとりで仕事が完結することが多いので孤独になりやすくモチベーションが保ちづらいんです。そして、ミスがでたときに自分で背負い込んでしまい、そのまま辞めるケースがよく見られました。

Q 『Kakeai』の導入による変化はありましたか
A 離職率が改善され、メンバーの声を聞けるようになった

離職率が50%から約20%に改善しました。普段の会話ではなかなか話す機会がないですが、1on1の場があるからこそ「この場だから言わせてもらうんですけど」って色んな話がでてくるんです。「一人ひとりが抱えている不満や不安を取り除く」ことで離職率を減らすことに繋がったと思います。『Kakeai』は、部下のタイミングで、困ったときや相談したいときに気軽にスケジュール調整ができるので現場仕事にはフィットすると感じました。スタッフからは「いつでも相談できる安心感がある」と言ってもらえています。

神戸大学医学部附属病院 検査部

臨床検査技師長
今西 孝充 様
業種：病院 ｜ 従業員規模：50〜99

全文インタビュー掲載中
https://kakeai.co.jp/case/kobe-u-hospital/

1on1を活用し、医療エラー防止へ。
データによる検証を見据えた導入事例

Q 1on1の導入の背景を教えてください
A 医療エラー防止のためのコミュニケーション質向上

1件の大きな医療エラーの裏には、29件の小さな事故があり、さらにその背後には300件の軽微なミスがある（ハインリッヒの法則）と言われています。医療安全上では、重大なトラブルを防ぐためには、日々の軽微なミスを防ぐことが重要と言われています。そして、軽微なミスの背後には、システム的なエラーもありますが「人と人とのコミュニケーション」も原因の一つだと考えています。気軽に相談できる機会を提供し、また「一人ひとりとの関係の質を良くしたい」という想いがあります。

Q 『Kakeai』に着目した理由を教えてください
A 上司の成長のきっかけがあること

医療現場においてリーダーシップやマネジメントについて学ぶ機会がないまま、部下の育成や組織の成長を考える立場になってしまうので、不安を感じる人が多いです。だからこそ、上司側には1on1という場を通してマネジメントの基本である「聞く姿勢」や「一緒に考えるスタンス」を身につけてほしいです。『Kakeai』は、部下側が1on1でどのような対応を求めているか分かるため、上司の成長のきっかけになると感じています。

杉の子保育園（社会福祉法人 信和会）

事務長
伊藤 美代子 様
業種：保育園　｜　従業員規模：1〜19

全文インタビュー掲載中
https://kakeai.co.jp/case/suginokohoikuen/

「スキルアップを目指すメンバーを支援したい」キャリア形成と信頼づくりのための1on1事例

Q　1on1の導入の背景を教えてください
A　上司の成長のきっかけがあること

母体の信和会全体で導入することが決まったので、私たちもスタートさせました。導入前は、特に組織課題を感じていなかったんです。ただ、365日運営している保育園ということもあり、一人ひとり対面で時間をとって話をしたり、プライベートな話をする場をもつ機会もなかなか作れていない状態でした。

Q　『Kakeai』の導入による変化はありましたか
A　資格取得などを目指すメンバーへの支援策が具体的に

今回、『Kakeai』を導入したことで、業務以外の話をすることが予想以上にメンバーのキャリア支援に繋がることに気づきました。特に、スキル向上のトピックを選択する人が多く、「業務面でこういう研修を受けてみたい」「資格取得をしたい」など、1対1じゃないとできないような深い話をするきっかけになって良かったなと思っています。スキルアップに前向きなのは嬉しいことなので、今後それぞれの目標に向けて支援していきたいと思っています。また、行政から研修のお知らせがくることもあるのですが、1on1の時間で個別に案内しやすくなりました。

株式会社ミック

取締役副社長
池田 高之 様
業種：自動車整備　｜　従業員規模：100〜499

全文インタビュー掲載中
https://kakeai.co.jp/case/mic/

整備士の離職を防止したい。150名全社員と行っていた1on1を『Kakeai』でバトンタッチ

Q　1on1の導入の背景を教えてください
A　中間層の離職を防ぎたい

「離職」を未然に防ぎたいという想いはすごく大きいです。10年以上勤めてくれた「中間層」のメンバーから急な退職の申し出があったことで問題意識が高まりました。また、退職理由は千差万別ですが、退職を決断する前に対話をして、フォローできたことも多かったのではないかと強く反省しています。
目が届く規模の頃は、メンバーの顔色を見ながら「飯でも行こうよ」と声がけが出来ていましたが、現在は150名の組織になっているので私の独力だけではどうにもなりません。
また、コロナ禍で皆で集まる場を設けることも難しい状況になっていました。

Q　『Kakeai』に着目した理由を教えてください
A　誰でも運用しやすい仕組み

当初は私が1〜2ヶ月間をかけて全メンバーとの1on1を実施していましたが、継続するために、仕組み化するツールが必要でした。また、『Kakeai』は、1on1について知識がない各店舗の責任者でも運用しやすい仕組みと、組織長としての成長のきっかけがあることが決め手でした。

1on1支援ツール「Kakeai」

100万回の1on1データが
コミュニケーションを助ける

労働力人口減少・多様化・雇用流動化、重要性が高まり続ける最前線のマネジメント支援・強化に対応する「次のHR tech」「Work tech」として日本企業で初めて世界のHRtechスタートアップTOP30に選出されるなど、国内外からご評価いただいています。

1on1支援ツール「Kakeai」について

1on1支援ツールKakeai（カケアイ）は、複数の特許やAI、またKakeai（カケアイ）に蓄積する100万回の1on1データを活かし「現場の上司部下および経営・人事の1on1にかかる負担を減らしつつ、質の高いコミュニケーションを生み出すツール」です。

あらゆる組織、あらゆる職種の、上司と部下の皆様にご利用いただいています。

数名の企業 | 数万人の企業 | 病院 | 学校 | 介護施設 | 保育園 | 飲食店 | 研究施設 など

ご利用企業（一部）

FUJITSU / Asahi / OMRON / ITOCHU / 日本郵便 / NTT Communications / RICOH / MIZUHO みずほリサーチ&テクノロジーズ / 朝日生命 / TOYOTA TSUSHO ASIA PACIFIC / 朝日新聞 / PERSOL / DNP 大日本印刷 / INPEX / 三機工業 / JICA / kuraray / 三井住友DSアセットマネジメント / N-PRIME / BASE

ご利用規模はさまざまです。
2人でも、ひとつの部署でも、全体でも

Kakeai
カケアイ
株式会社 KAKEAI
TEL ：03-6721-1176
Mail：contact@kakeai.co.jp

無料体験版の始め方、サービス資料のご請求、デモの希望など
お気軽にお問合せください。

無料体験版の申し込みはこちらから！

カケアイ　検索　スマートフォンから

https://x.gd/hRe5e