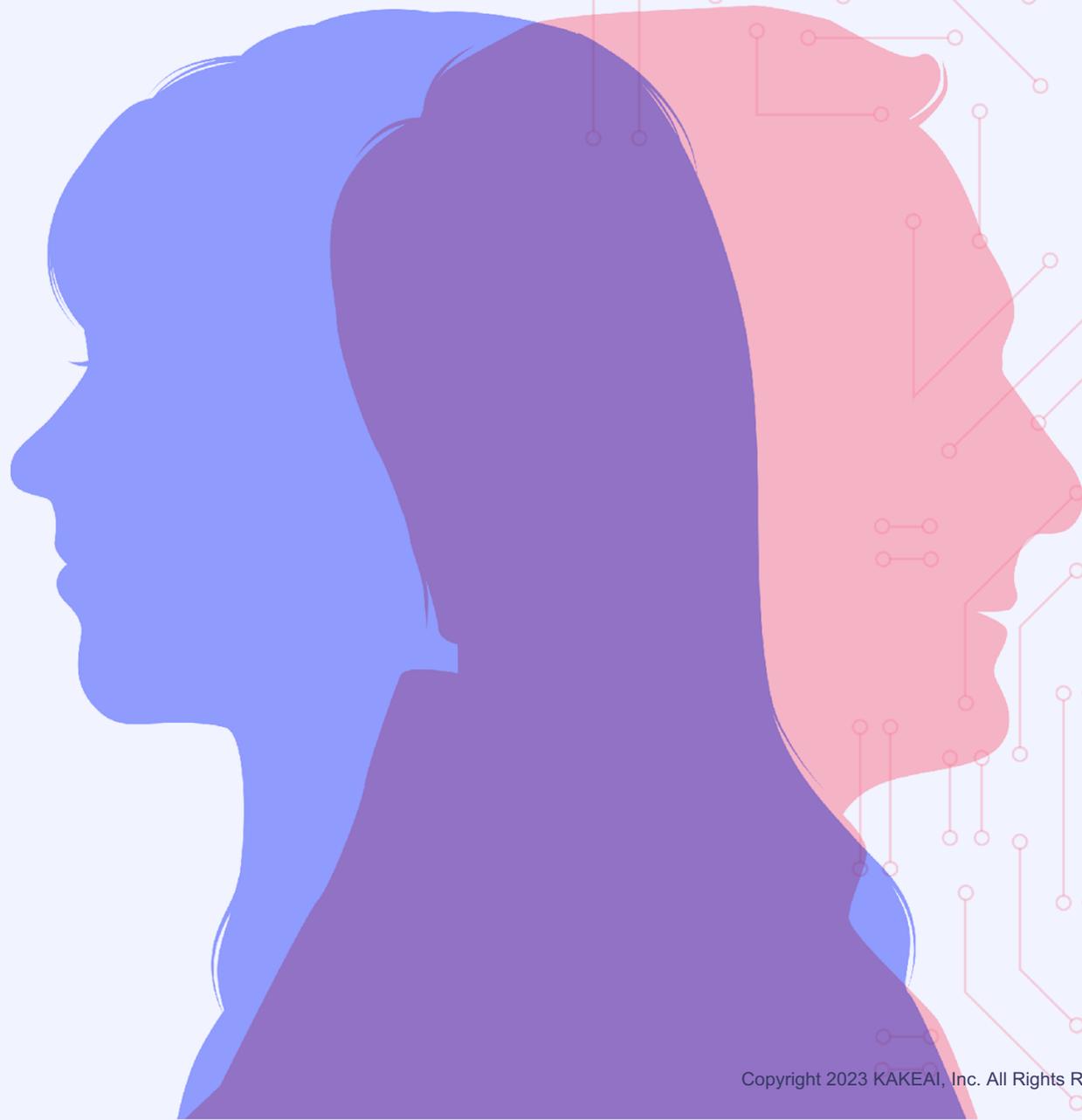
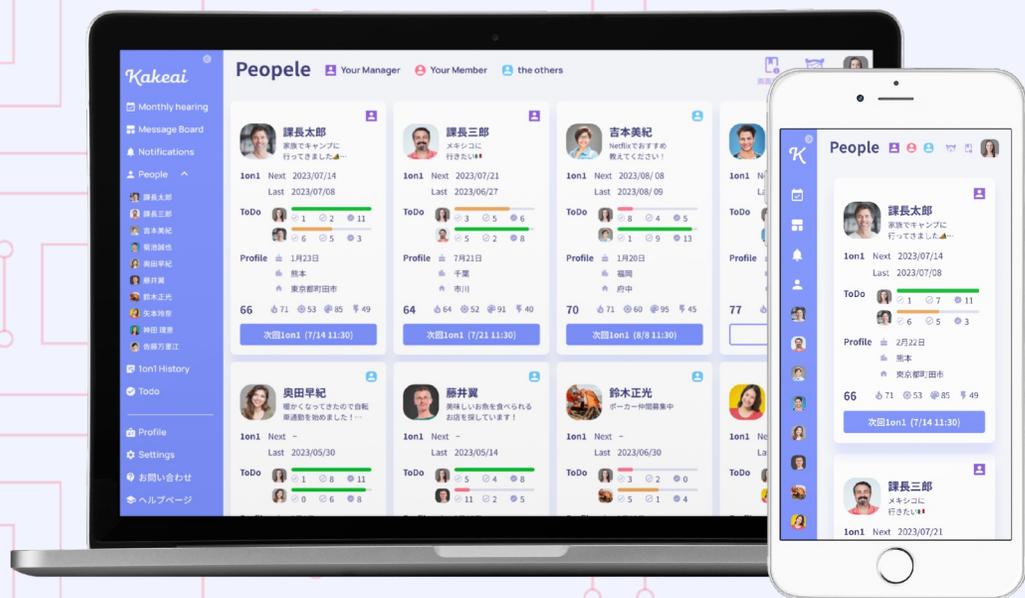


負担を減らし、質を高める。Ion1支援クラウド。

Kakeai

カケアイ



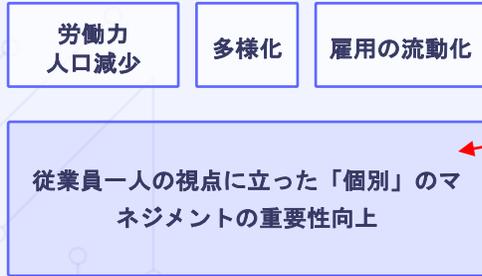
1on1は特定業務の ミーティングとは別のもの

- 1on1ミーティングとは、業務の指示・判断を目的とした会議ではなく、部下の成長やモチベーションを支援するための定期的な面談。

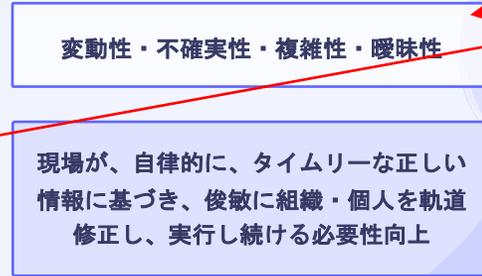
	業務のミーティング	1on1ミーティング
主体	上司	部下
頻度	随時	定期+自由にいつでも (月1~2回・30分~60分)
状態	上司 > 部下	上司 = 部下 上司というよりも「先輩」 のイメージ
意識すべき ポイント	適切な、指示・判断・調整	支援・共に考える・ 気づききっかけの提供・ 相互理解や信頼関係の醸成
会話のテーマ	業務	業務・キャリア・プライ ベート・人間関係・ ...etc.

企業と従業員の関係の変化 → 1on1実施・強化

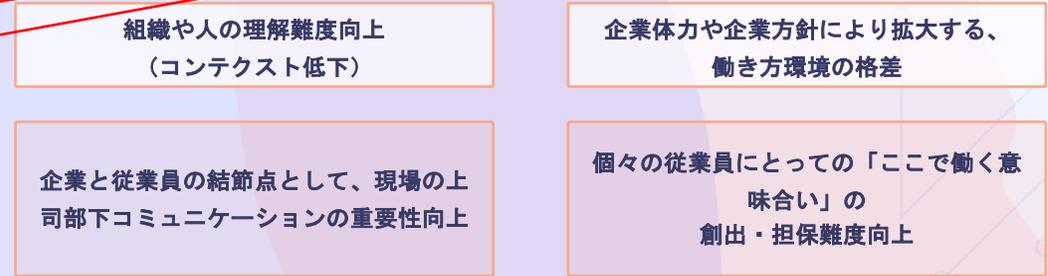
雇用を取り巻く環境の変化



事業環境の変化



働き方の激変



〈 企業-従業員のコミュニケーションは変化せざるを得ない 〉

上意下達で、従業員一律に、管理し、指示命令で動かす → フラットに、従業員個別の状態に合わせ、対話・支援で動かす



1on1実施や強化の大きな背景

エンゲージメント、ダイバーシティ&インクルージョン、離職、育成、ジョブ型...

風土改革、現場マネジメント力強化、育成、自立的・自律的な現場組織づくり、業績改善、イノベーション創出...

中期経営計画の落とし込みや、解釈支援、実行力強化、パーパスやミッション・ビジョンの理解浸透、エンゲージメント、離職、ジョブ型...

離職、エンゲージメント...

個人の成長支援と組織の進化に 1on1を活用する管理職の声

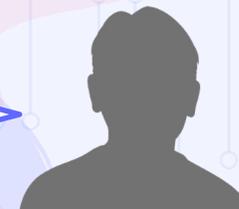


・どんなに忙しくても他の業務より、1on1に時間を使う方が組織の生産性が上がると思っている。色んな問題が数ヶ月後に見つかり手遅れになり対処に時間が掛かる。手前で解決することや、解決に向けた相談ができるのは、時間的負担を十分に上回るメリットがある。

・これまでの経験上、メンバーとの接触頻度が多いと信頼関係があるため、問題の早期発見に繋がる話がメンバー出てきやすいので、メリットはより大きくなる。

・1on1は上司部下の双方でメリットがある。上司としては常に部下の状態を知ることができる。普段顔色は見るが、考えていることや気持ちは改めて場を設定しないと分からない。何もなければ、何もなかったことが確認できたこともメリット。

・個人の活躍や組織運営にプラスに働くことも1on1の場で伝えている。例えば組織課題があった時に、相手を知っていれば「この人は普段こう考えているからこう伝えたほうが良い」となり、結果受け止めてもらいやすく物事が前に進む。



1on1による個人の成長と組織の進化

3ステップ

Step.1

部下に今の自分の状態や、なんとなく気になっていること、腑に落ちていないこと、違和感をオープンにしてもらうような環境を作る

Step.2

対話を継続することで、上司とメンバーの「協働」レベルが高まる

過去の経験や価値観を
お互いに理解して
「話せる関係」を作る

業務の背景や意図や
中長期の狙いを
共有して効果的な手を打つ

今の仕事から培える力や
得られることが何かを明確に
して伸び代を最大化する

Step.3

メンバーが自律的に動きたいと思える状態から個人の成長と組織力を最大化する

1on1

【事例】1on1を最大限に活用した組織の進事例

- 1on1を「業務で変えた方がよいこと」を話す場として位置付けて、メンバーと課長間で対話し、課長の判断で変更可能なことは明確にメンバーに伝える
- 課長のみでは変更しにくい点については部門内の管理職定例会議に持ち込み、管理職間で意思決定する



- **業務で変えた方がよいこと**
- 業務を進めるにあたって感じている違和感やモヤモヤ
- 今の仕事で感じているやりがいや良い経験になっていると感じられること

- **担当業務の意味づけを確認する**
「その業務の生じている背景」
「タスクの狙いや目的」
「本人が得られる経験やスキル」
- 個人の業務のチーム内のアサイン調整
- **個人の業務の進め方の改善策と「やらないこと」を決める**
- **他メンバー、他チームとの連携の調整**



- 部門内での方針の確認
- 業務分掌や連携の改善
- 部内での業務アサインの調整

話を聴く
一緒に考える
意見を伝える
アドバイスする

- **チーム間の役割範囲の調整**
- **チーム間の連携方法の変更**
- **部門内での業務プロセス改善と「やらないこと」の決定**
- チーム間でのアサイン調整



話を聴く
一緒に考える
意見を伝える
アドバイスする

しかし、なかなか うまくいかない

- 現場の上司部下の個人力に任せても、なかなか上手くいかない。
- 目的に対し、遠く及ばないところでつまづく。

本音がきけない／話せない

上司が話したいことを話し、部下主体の時間にならない

その場限りになって、連続性がない

心理的にも、物理的にも負担が大きく継続できない

上司が、部下が話したことを忘れ、信頼関係にすら影響

かけている時間に対して、効果が低い

質がばらばらで危険（上司の個人力の差が露呈）

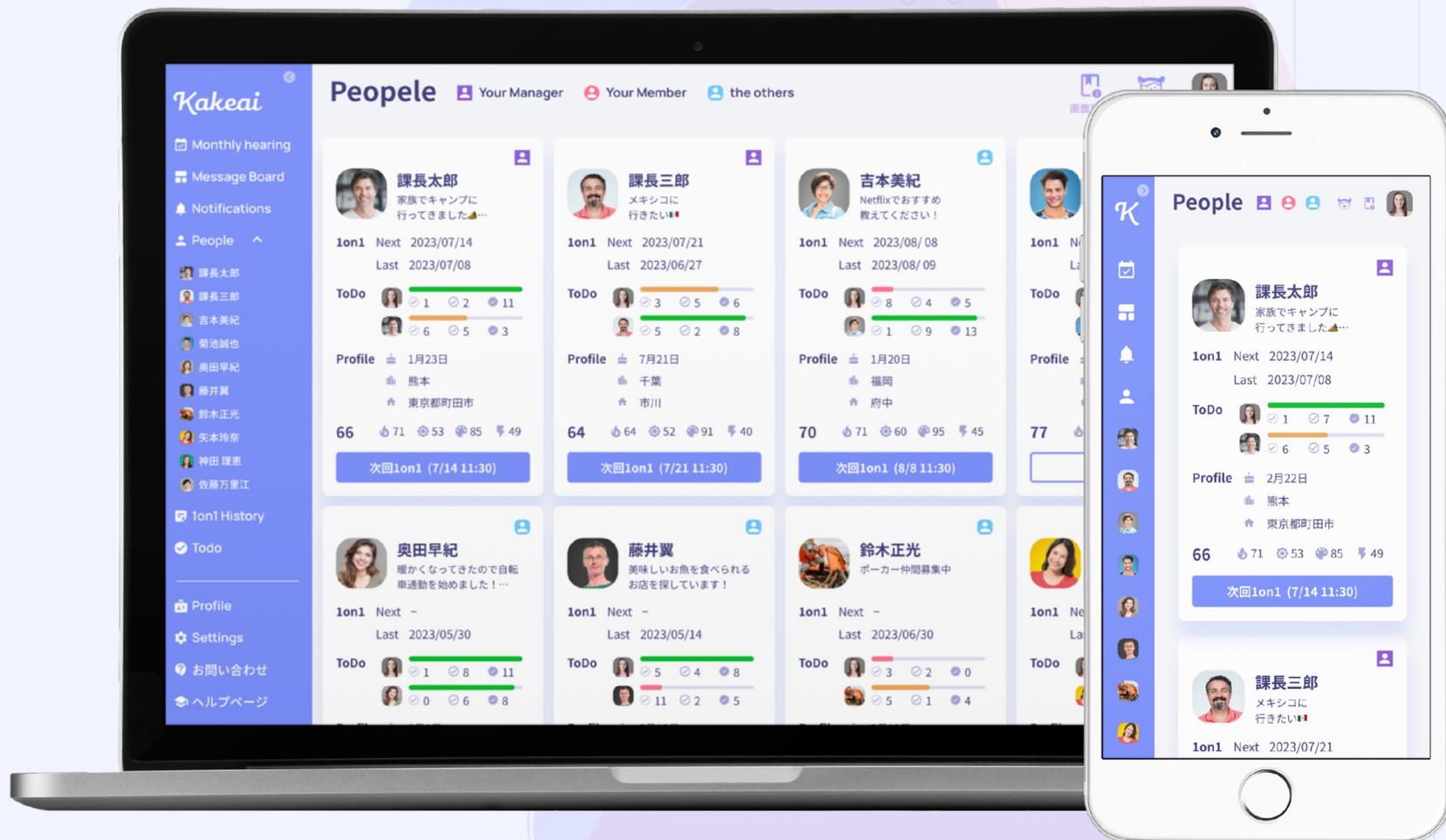
上司自身が、どこをどう改善したらよいかわからない

定着や推進の負担が高い

負担を減らし、質を高める。1on1支援クラウド。

Kakeai

カケアイ



あらゆる業種・職種・規模の組織にご提供

1on1支援クラウドKakeai（カケアイ）をご利用中の企業 ※一部

旭化成電子

アサヒグループジャパン

朝日新聞社

朝日生命

アシックス

イーデザイン損害保険

伊藤忠商事

伊藤忠テクノソリューションズ

INPEX

ウルシステムズ

エーザイ

エス・エム・エス

SCSK

NTTコミュニケーションズ

NTTコムウェア

NTTデータ

オムロングループ

クラウドサーカス

クラレ

KDDI

神戸大学

Cygames（サイゲームス）

サミー

三機工業

Sansan

JX石油開発

資生堂

JICA - 国際協力機構

スズキ

スタッフサービス

住友商事

大日本印刷

D2C

TDK

デジタルガレージ

豊田自動織機

豊田自動織機ITソリューションズ

トランスコスモス

日本電気（NEC）

日本郵便

ネオキャリア

農林中央金庫

パーソルイノベーション

日立ハイテク

日野自動車

藤沢湘南台病院

富士通

フジヤカメラ店

ブックオフコーポレーション

ポーラ・オルビスホールディングス

みずほリサーチ&テクノロジーズ

三井住友DSアセットマネジメント

三井物産

三菱地所投資顧問

三菱電機インフォメーションシステムズ

ミロク情報サービス

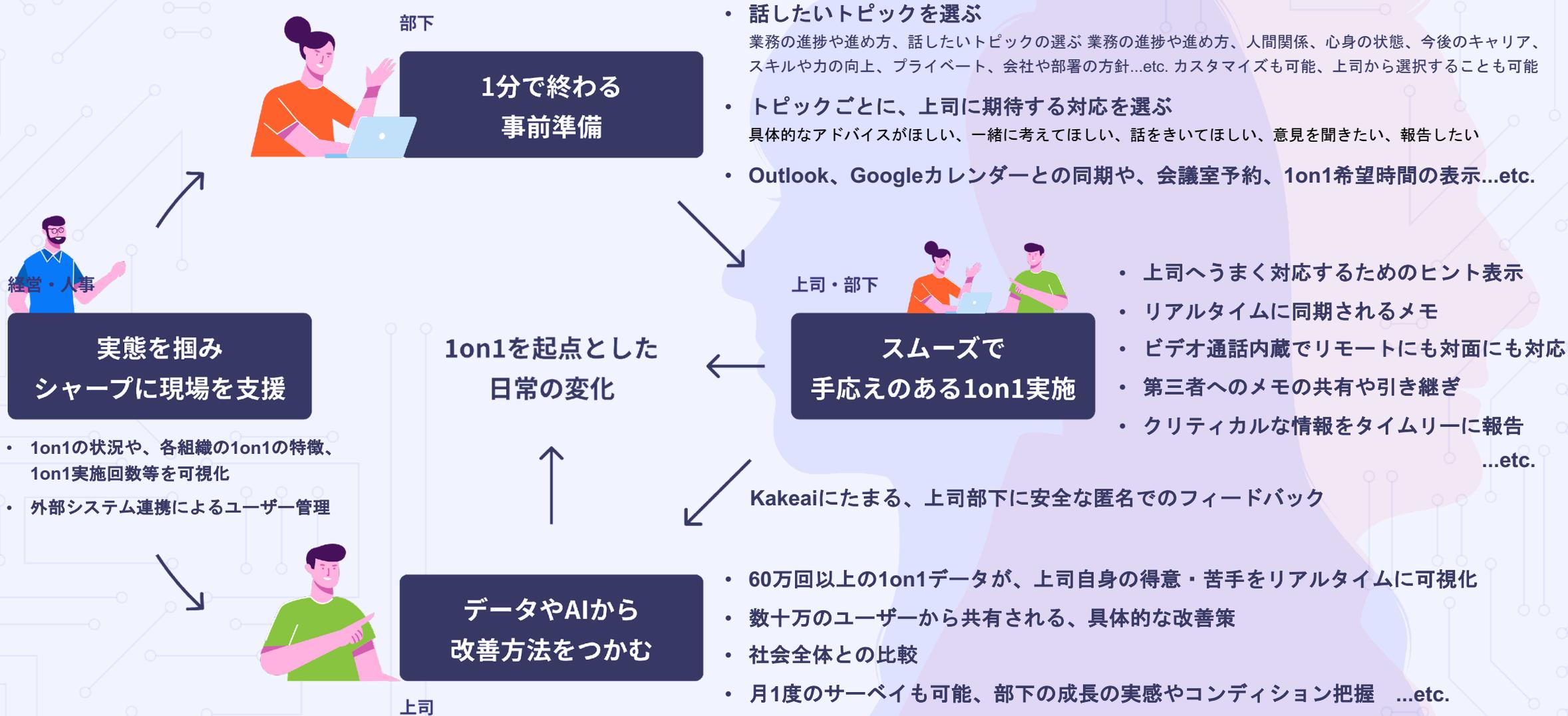
ヤンマー情報システムサービス

楽天グループ

リコージャパン

...その他、あらゆる規模・職種の企業や団体

1on1ならではの問題をテクノロジーと特許で解決



さまざまなご利用パターン

ご利用のパターン



2人



1つの部署



全体



利用者を募る



上司部下以外

効果-売上で20~30%の差が発生-

ある企業の営業部門における、Kakeai利用組織と非利用組織の
売上の前年同月比（指数）の比較

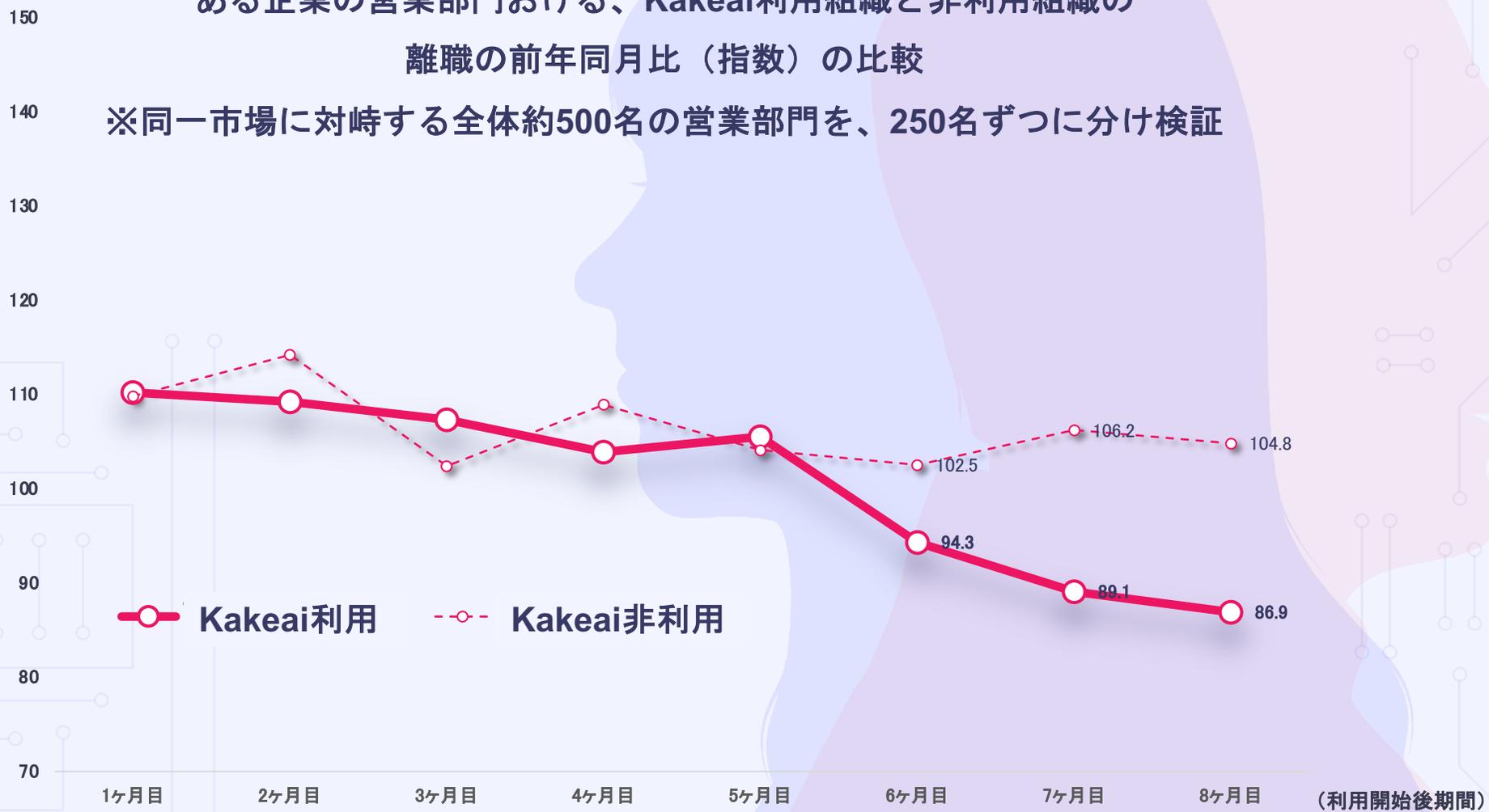
※同一市場に対峙する全体約500名の営業部門を、250名ずつに分け検証



効果-離職率でも20~30%の差が発生-

ある企業の営業部門における、Takeai利用組織と非利用組織の
離職の前年同月比（指数）の比較

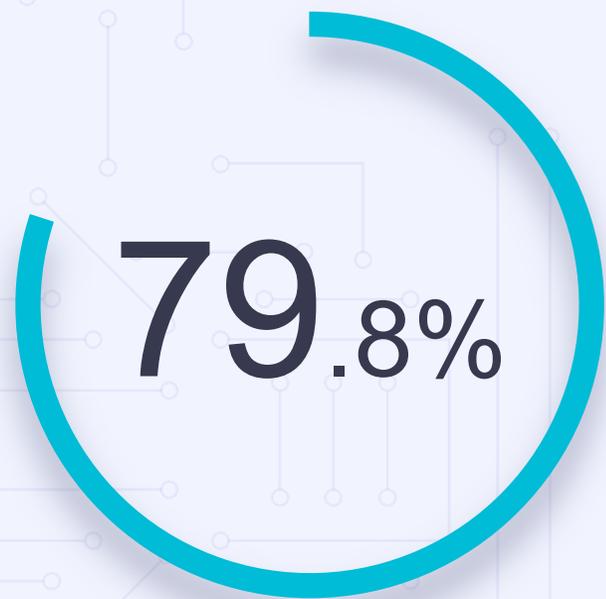
※同一市場に対峙する全体約500名の営業部門を、250名ずつに分け検証



効果-コミュニケーションの感じ方に大きな変化-

ユーザーアンケート結果

対話がスムーズになった



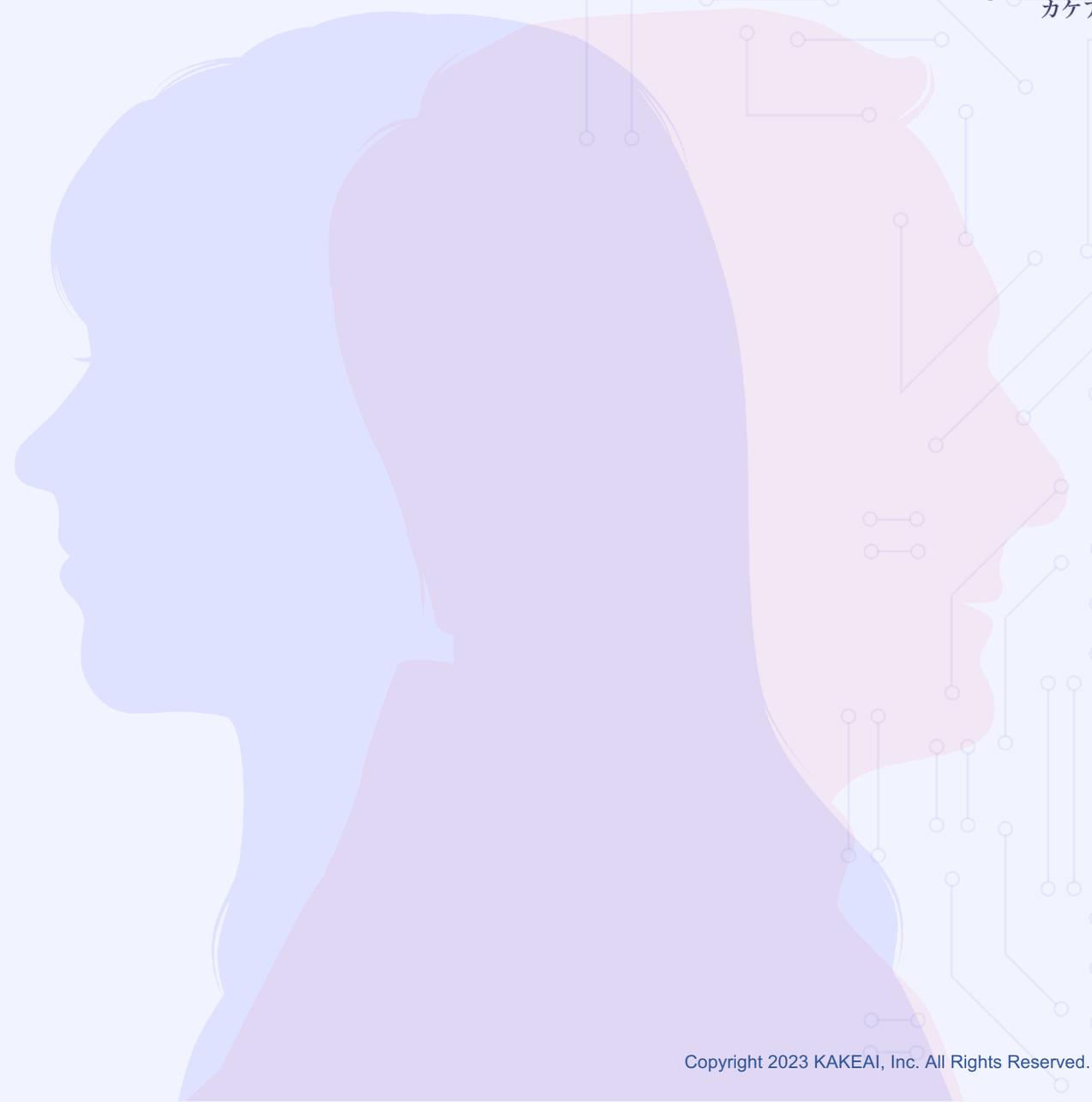
対話の質の向上を感じる



心理的・物理的な負担が減った



Appendix



株式会社KAKEAI -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。

上司の個人力に依存し続けている、部下とのコミュニケーション。
それにより、今、この瞬間も、不幸が生まれています。

あの人が上司でなければ、もっと力を発揮できていたかもしれない。
会社を辞めずにすんだかもしれない。命を絶たずにすんだかもしれない。家族を幸せにできていたかもしれない。もっと違う、今があったかもしれない...

何とか部下の役に立ちたいとは思っていた。
悪気があったわけではなかった。よかれと思ってやっていた。どうすればよいのか、誰も教えてくれなかった。本当に困っていた...

私たちは、現場の皆様の視点に立ち、1on1や面談をはじめとする、
職場の1対1コミュニケーションの掛け違いを無くすことに全力で取り組んでいます。

株式会社KAKEAI -企業概要-

- 株式会社KAKEAI (KAKEAI, Inc.)
- 設立：2018年4月
- 資本金：12億3,824万円（資本準備金含む）
- 1on1支援ツールKakeai（カケアイ）の開発・運営
- 日本企業で初めて世界のHRテクノロジースタートアップ30社に選出（その他、国内外のHRテクノロジー関連アワード受賞多数）
- 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。
- 代表著書：上司と部下は、なぜすれちがうのか（2022.8月、ダイヤモンド社 ※ダイヤモンド・ビジネス企画50周年記念）



上司と部下 は、なぜ すれちがう のか

本音を伝え/引き出す
仕組みと方法

*Method of Dialogue
to convey and draw out
the intentions*



本田英貴

KAKEAI 代表取締役兼CEO

「組織を強くする
コミュニケーション」
の真実とは？

ダイヤモンド社

1on1ミーティングを支える
「Kakeaiシステム」で急成長する
スタートアップCEOが、すべてを語る

もはや属人的な
マネジメントでは
勝てない!

株式会社KAKEAI -顧問・アドバイザー-

顧問（経済学）

小島 武仁

東京大学大学院経済学研究科 教授／
東京大学マーケットデザインセンター所長



東京大学卒業後（経済学部総代）、2008年ハーバード大学経済学部博士。イェール大学、スタンフォード大学 教授などを経て2020年より東京大学経済学部教授、東京大学マーケットデザインセンター所長。
専門分野は人と人や、人とモノ・サービスを適材適所に引き合わせる「マッチング理論」と、それを応用し社会制度の設計や実装につなげる「マーケットデザイン」

アドバイザー

鬼頭 秀彰

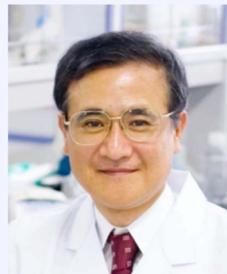


慶應義塾大学卒業後 1985年(株)リクルート入社。人材系事業の責任者等を経て2012年(株)リクルートホールディングス常務執行役員・(株)リクルートマーケティングパートナーズ代表取締役社長、2013年(株)スタッフサービス・ホールディングス・(株)スタッフサービス、(株)テクノ・サービス代表取締役社長、2018年(株)リクルートホールディングス顧問・(株)スタッフサービス・ホールディングス顧問

顧問（脳神経科学）

駒野 宏人

北海道大学大学院
客員教授



東京大学薬学部卒業後、同大学助手、米国スタンフォード大学・ミシガン大学医学部研究員、国立長寿医療研究センター室長、岩手医科大学薬学部神経科学分野教授を歴任。
アルツハイマー病の発症や予防に関与する分子の解析を主な研究テーマとし、神経科学・脳科学分野の教育活動に従事。生きがいや意欲を引き出すコーチング活動も主催。

アドバイザー（AI・Data science）

William Laurent



ニューヨーク大学、コロンビア大学、パルーク大学講師（データサイエンス・インフォメーションアナリティクス）
データアナリティクスとビジネスアーキテクチャーに関する多数の記事 Dashboard Insight Magazineに寄稿する他、Data Management Review Magazine、Information Management Magazineのレギュラーコラムニストとして執筆。

共同研究（HR tech）

岩本 隆

慶應義塾大学大学院
経営管理研究科 特任教授



東京大学卒業後、カリフォルニア大学ロサンゼルス校(UCLA)工学・応用科学研究科材料学・材料工学専攻Ph.D。
日本モトローラ(株)、日本ルーセント・テクノロジー(株)、ノキア・ジャパン(株)、(株)ドリームインキュベータを経て、2012年より現職。
「産業プロデュース論」を専門領域として新産業創出に関わる研究を実施。
(株)ドリームインキュベータ特別顧問等。

アドバイザー

武井 章敏



早稲田大学卒業後、マツダ(株)にて、営業・海外での生産工場の立ち上げ・人材開発・人事制度の改革をリード。
その後、アップルジャパン合同会社、(株)ファーストリテイリングにて人事部長を歴任。
2012年から2020年3月末までアクセンチュア執行役員人事本部長 兼 グローバルHRマネジメントコミティメンバー。
コラボレーション&イノベーションを主軸にデジタル&ヒューマンな”働き方改革”を促進。
株式会社 Interaction Pro 代表取締役。

負担を減らし、質を高める。1on1支援クラウド。

Kakeai

カケアイ

Kakeaiは、
1on1ツールの検討をされている企業において、
他の1on1支援ツールとの比較検討になった場合、
100%選定されています。

(2023年9月現在)

お問い合わせ先

メール：contact@kakeai.co.jp

お電話：03-6721-1176

