

負担を減らし、質を高める。lon1支援クラウド。

Kakeai

カケアイ



多様な組織へ提供

- 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、Kakeai（カケアイ）上で実施されています。

ご利用企業（一部）



- 建設業
- 飲食業
- 医療施設
- 介護施設
- テーマパーク
- 学習塾
- 保育園
- 製造業
- 研究施設
- スタートアップ

ご利用の規模もさまざま

- 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。

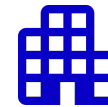
ご利用の規模やパターン



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

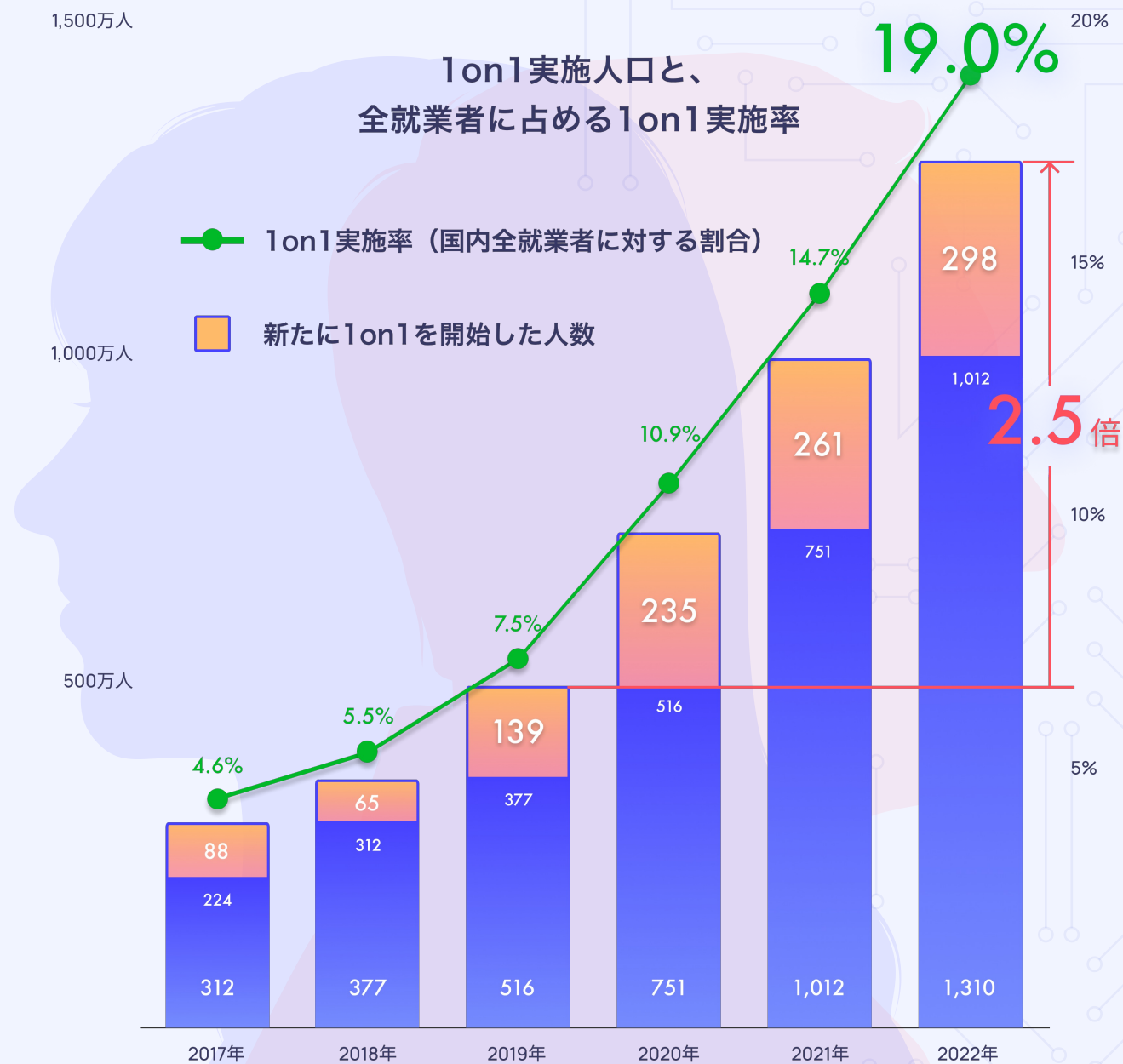
そもそも1on1とは、どのようなミーティングなのか

- 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.

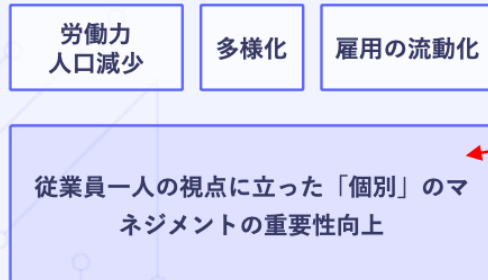
コロナ禍で 1on1人口は増加

- 2023年現在、国内の全就業者の約20%が1on1実施
- 1on1実施人口はコロナ禍に増加し、2019年の2.5倍

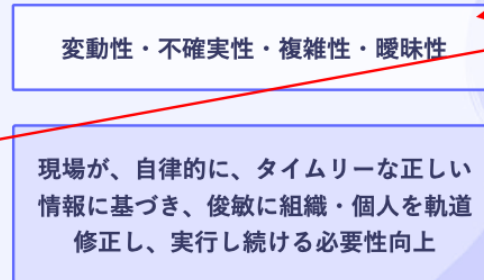


企業と従業員の関係の変化 → 1on1実施・強化

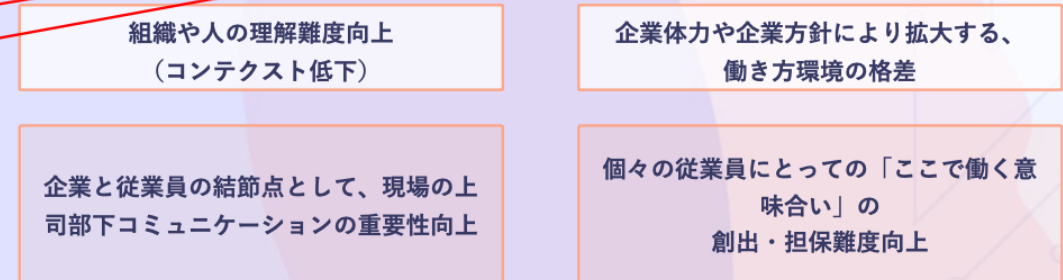
雇用を取り巻く環境の変化



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

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こみや、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…

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

しかし、 現場任せでは難しい

- 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。

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）

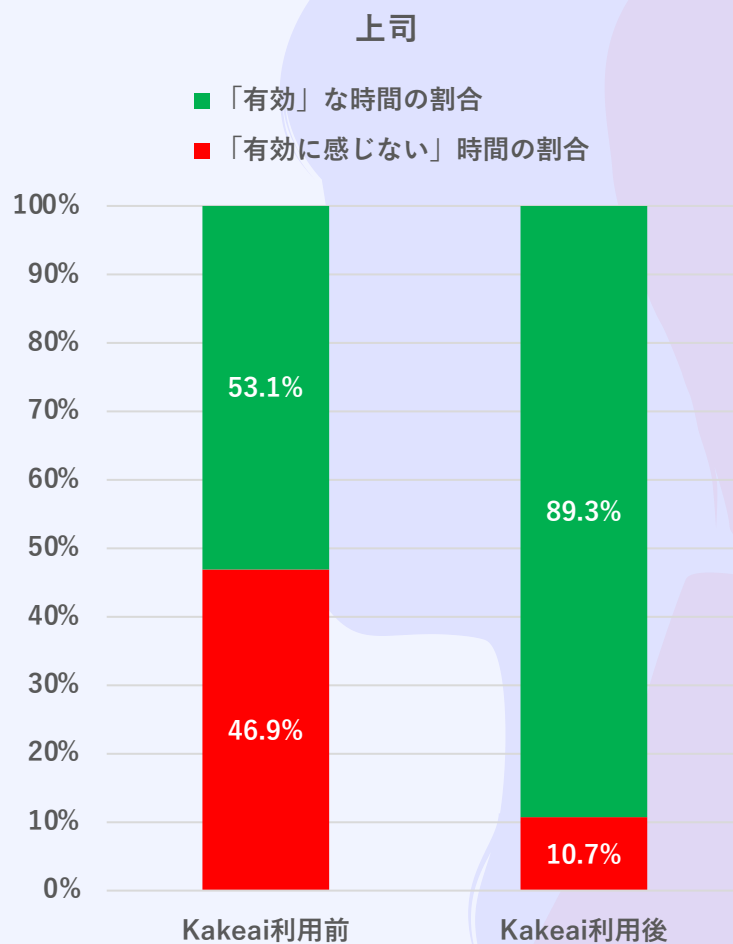
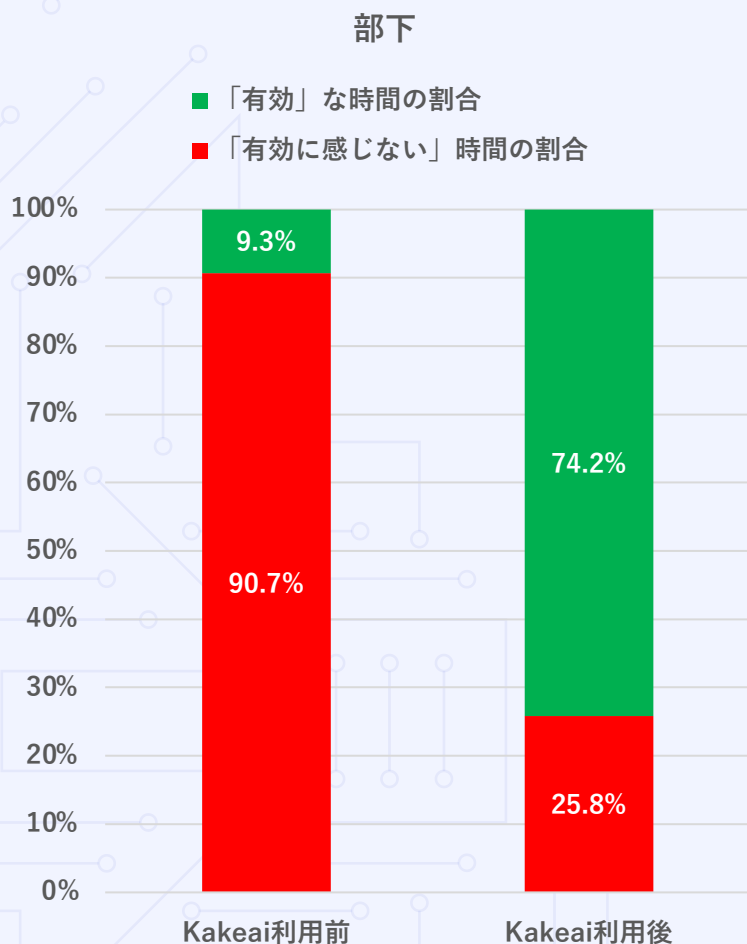
上司自身が、どこをどう改善したらよいかわからない

定着や推進の負担が高い

弊社製品ご利用による効果

「有効に感じない時間」を「有効な時間」に変える

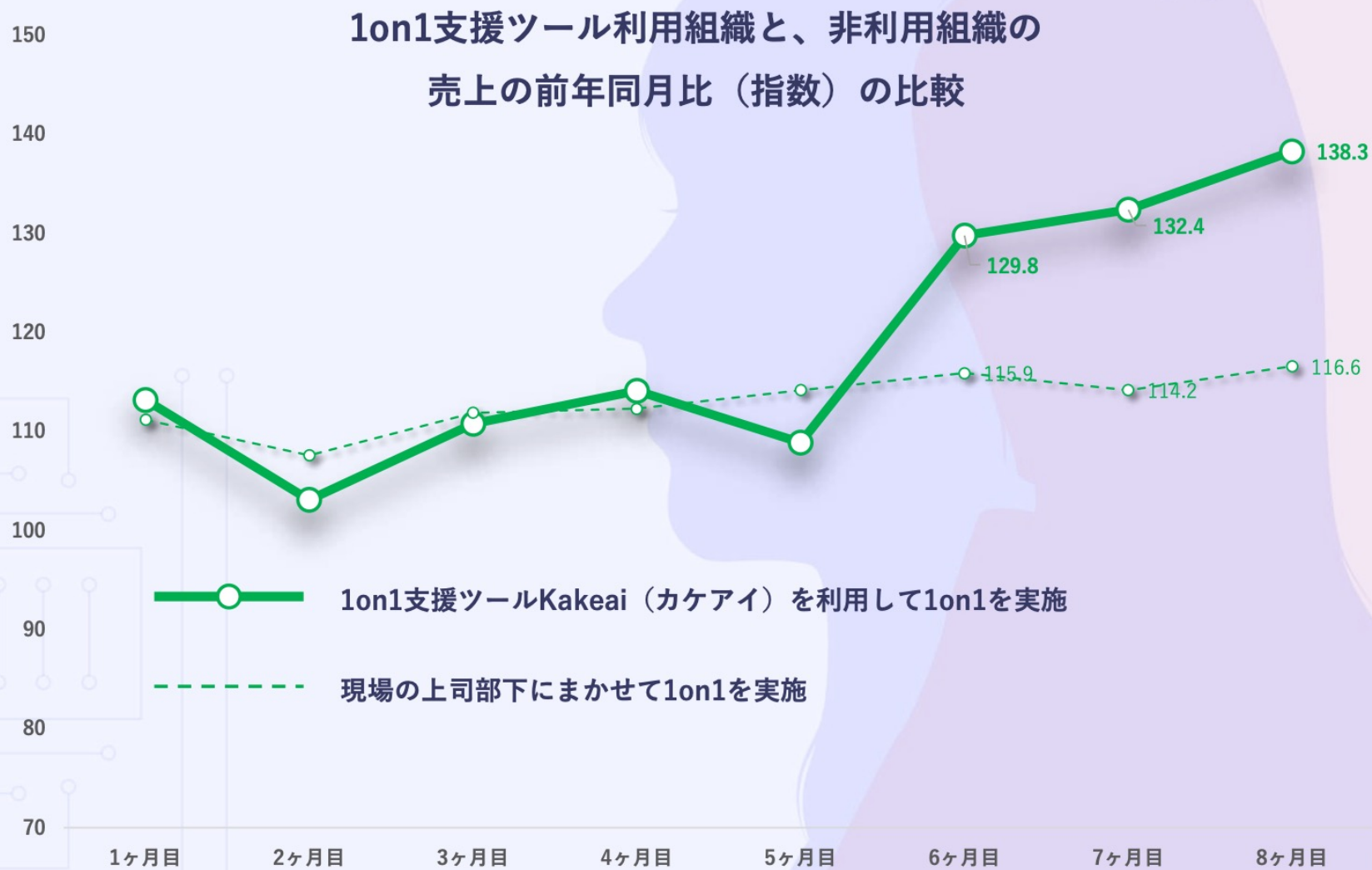
Takeai使用前後の「有効ではない時間」



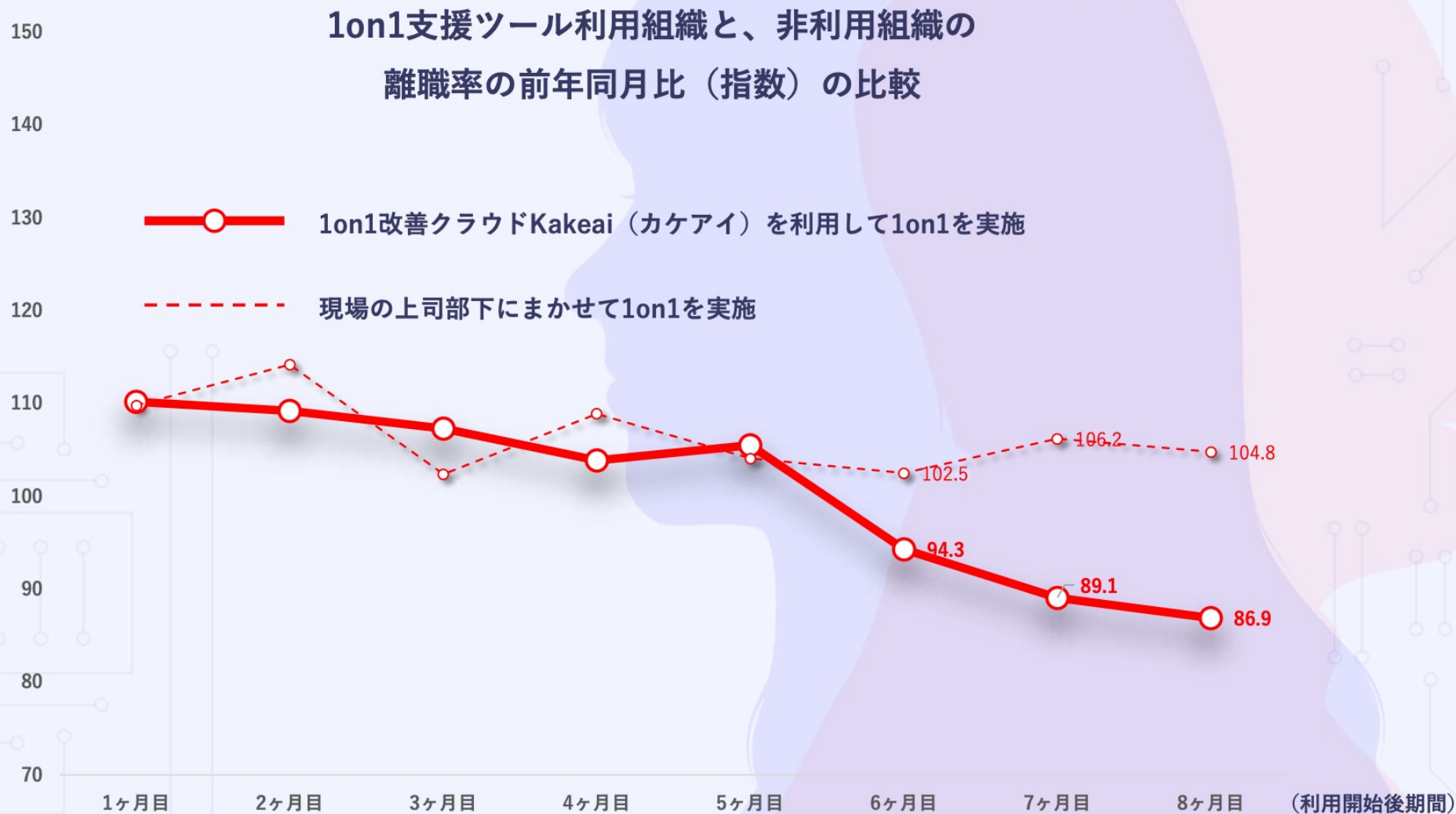
仮に上司655名、部下3,000名で、
月1回、1回あたり60分の
1on1を実施した場合。

上司全体で年間13,032時間、
部下全体で年間23,364時間、
合計36,396時間の「有効に感じない」
時間が削減され、「有効な時間」
に変わる。

実証実験 - 売上への影響 -



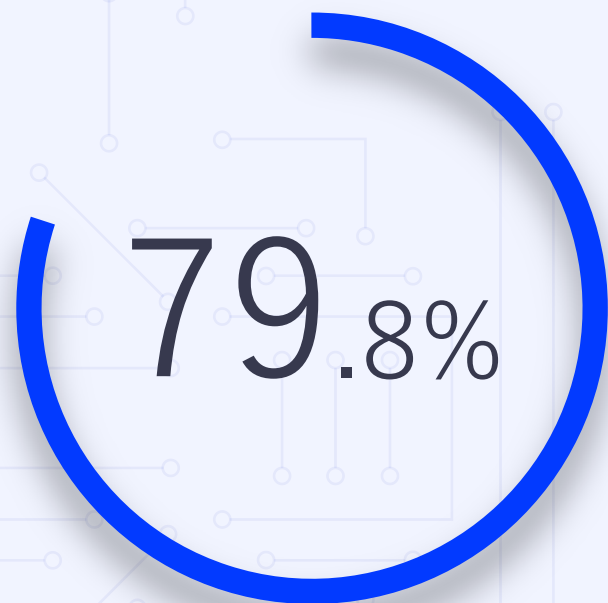
実証実験 - 離職への影響 -



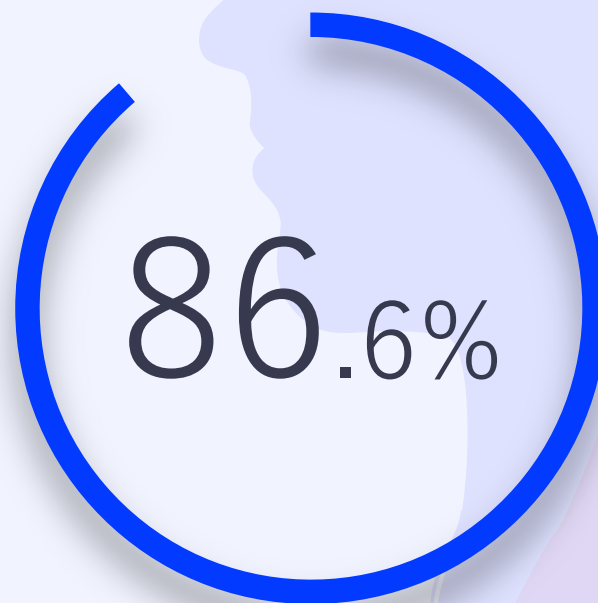
効果（コミュニケーションの感じ方大幅改善）

ユーザーアンケート結果

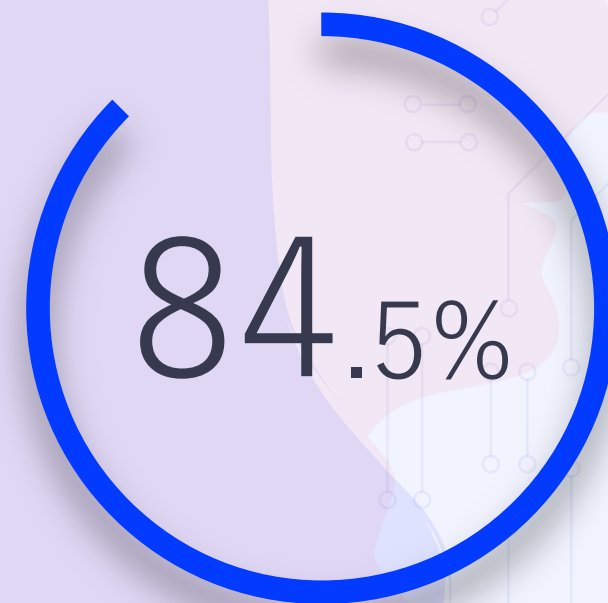
対話がスムーズになった



対話の質の向上を感じる



心理的・物理的な負担が減った



エンゲージメントへの影響

〈エンゲージメントスコアに対して、1on1トピックごとの満足度が与える影響〉

エンゲージメントスコアを目的変数、各トピックの1on1満足度を説明変数とした回帰分析結果

		エンゲージメントスコアへの影響	
1on1全体		++++	(強い影響が認められる)
1on1のトピックごと	1. 業務の進捗や進め方について	+	(弱い影響が認められる)
	2. 人間関係について	なし	
	3. 心身の状態について	なし	
	4. 今後のキャリアについて	++++	(強い影響が認められる)
	5. スキルや力の向上について	++	(影響が認められる)
	6. プライベートについて	なし	
	7. 会社や部署の方針について	+++++	(強い影響が認められる)

効果（定性 | 代表的な声）

「部下」としての利用について

- 上司にはっきり言いにくい「期待している対応」を選ぶだけで伝えられて**本音が話せる**。
- **こんなことも上司に話していいんだ／いつでも話せるんだ、という安心感がある**。
- 仕組みによって、**1on1をどう活かすか考えるようになり、1on1が自分の時間に変わった。ミーティングも生産的になった**。
- 1on1の前に自分自身が選んだ「トピック」や「上司に期待する対応」次第で、上司の対応が変わり、**ミーティングを自分の責任としてコントロール**できている感覚がある。
- 心理的にも、物理的にも**負担が減った**。

効果（定性 | 代表的な声）

「上司」としての利用について

- 本音が掴める。
- 部下が考えて1on1に臨むようになり、早く核心に到達できている。
- 部下が何を選んでいるか事前に一瞬目を通すだけで1on1の場の作り方が変わる。
- 1on1以外の日常のマネジメントに活かしていることが大きな価値。
- 業務の管理や数字達成のための指示が減った。
- 結果を振り返り、自分の想定や感覚とのギャップを確認し、次月に活かしている。
- 心理的にも、物理的にも負担が減った。

効果（定性 | 代表的な声）

「人事や、エグゼクティブ」としての利用について

- 現場の実態が掴める。
自分の想定との乖離を確認し、組織状態やマネジャー個々の課題について、自身
の見立ての調整に活かしている。
したがって、当然、組織や個人に対する支援や関わり方がシャープになった。

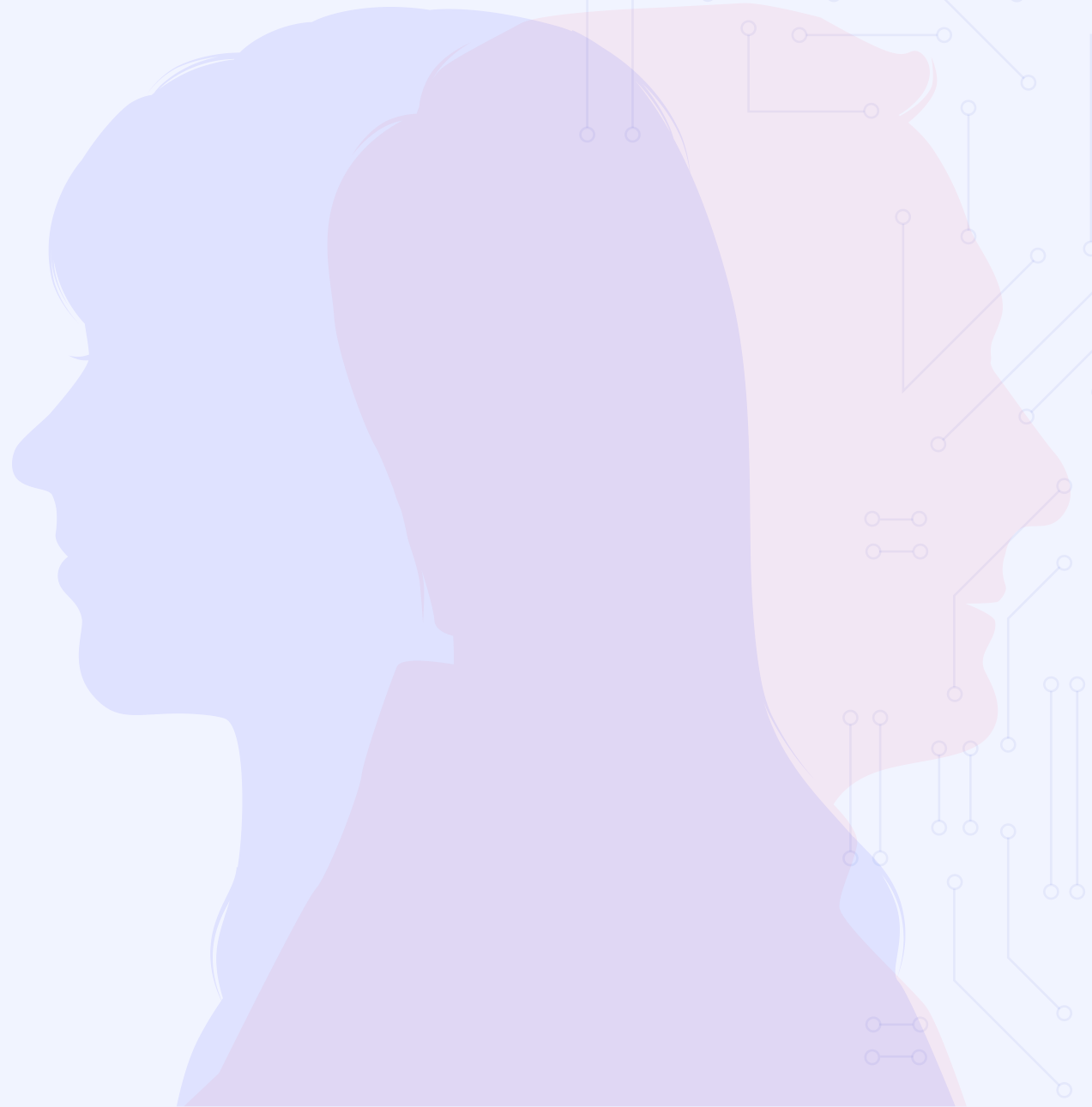
1on1支援ツールを検討される企業のツール評価観点

1on1支援ツールを検討される企業のツール評価観点

- 1on1支援ツールを検討される企業がツール選定において評価観点とされる項目は大きく4つです。

観点			概要
①	「継続的なメンバー主体の1対1コミュニケーション」を成立させ、一定のクオリティを生み出す仕組みが備わっているか。	(基礎的なクオリティ) 上下という関係が背景となって生じがちな、建前や勘違いや心理的なストレスを減らす仕組みが備わっているか。	1on1実施フローの工夫などにより、部下自身が話したいことを本音で話せて、上司が部下の期待を掴み、応えられる仕組みが備わっているか。
		(継続できる楽しさ・便利さ) 継続的・連続的なミーティングに耐える便利で楽な仕組みか。	日程調整やテーマ準備等の事前準備の簡便さ、実施時におけるビデオ通話内蔵・発生したToDoの管理・メモの管理等の負担を最小に抑える仕組みが備わっているか（日常的に仕様するOutlook・Teams、またはGoogle・Slackと連携できることは必須）
②	個々人の対人力やコミュニケーション力に依存することなく、継続的に対話の質を高める仕組みが備わっているか。		1on1のヒント提示・マネジャーへのフィードバック・マネジャー間のナレッジ共有等により、1on1の質を個々人の対人力やコミュニケーション力まかせすることなく継続的に改善していける仕組みが備わっているか。
③	多様な狙いや状況にフィットさせられる柔軟性があるか。		1on1実施の狙いや状況に合わせて、例えば、マネジャーからの日程設定・トピックの提案、必須や推奨トピックの設定、中長期視点での成長支援補助、他のシステムとのデータ連携等の柔軟性があるか。
④	1on1の推進を支える仕組みが備わっているか。		人事・HRBP・エグゼクティブが、各組織やマネジャーごとの1on1の実施状況や傾向を把握したり、現場への情報提供を一元管理できる仕組みが備わっているか。

製品のご紹介



1on1ならではの問題をテクノロジーや特許で解決

