

1on1ランチタイム勉強会

23年11月

12:05-12:50

Kakeai
カケアイ

株式会社KAKEAI

- 2018年4月創業
- 資本金：12億3,824万円（資本準備金含む）
- 1on1・1対1コミュニケーション支援クラウド「Kakeai（カケアイ）」の開発・運営
- “次のHRテクノロジー”、“Work tech”として、実績・新規性を国内外から高くご評価いただいています。
 - 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
 - アジア太平洋地域における2019・2020・2021 HR テクノロジーサービス TOP10 選出
 - 国内HRテクノロジー関連アワード受賞多数
- 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。



私たちKAKEAIのPurpose

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。

No matter where you are,

No matter who you interact with,

Your life's potential shall never be suppressed.

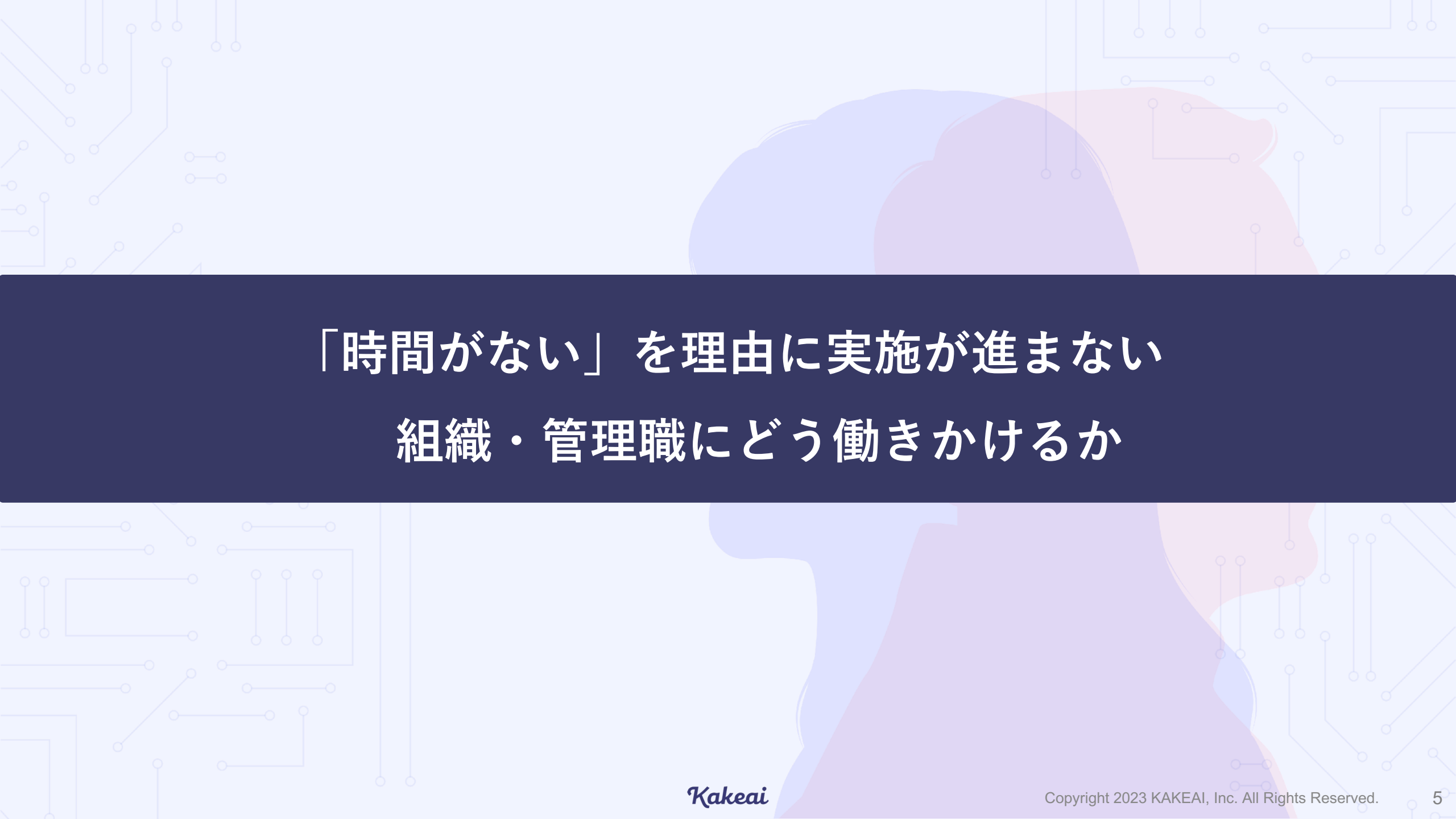
属人的なまま放置され続けてきた「人への関わり方」

それにより、今この瞬間も世界中で発生している不幸。

私たちは「働く」における、1対1のコミュニケーションの掛け違いを世界中から無くし、

今とこれからを生きる一人ひとりの現実を変えます。

- 「時間がない」を理由に実施が進まない
組織・管理職にどう働きかけるか
- 来期の施策検討に向けた1on1の定着と進化のステップの描き方

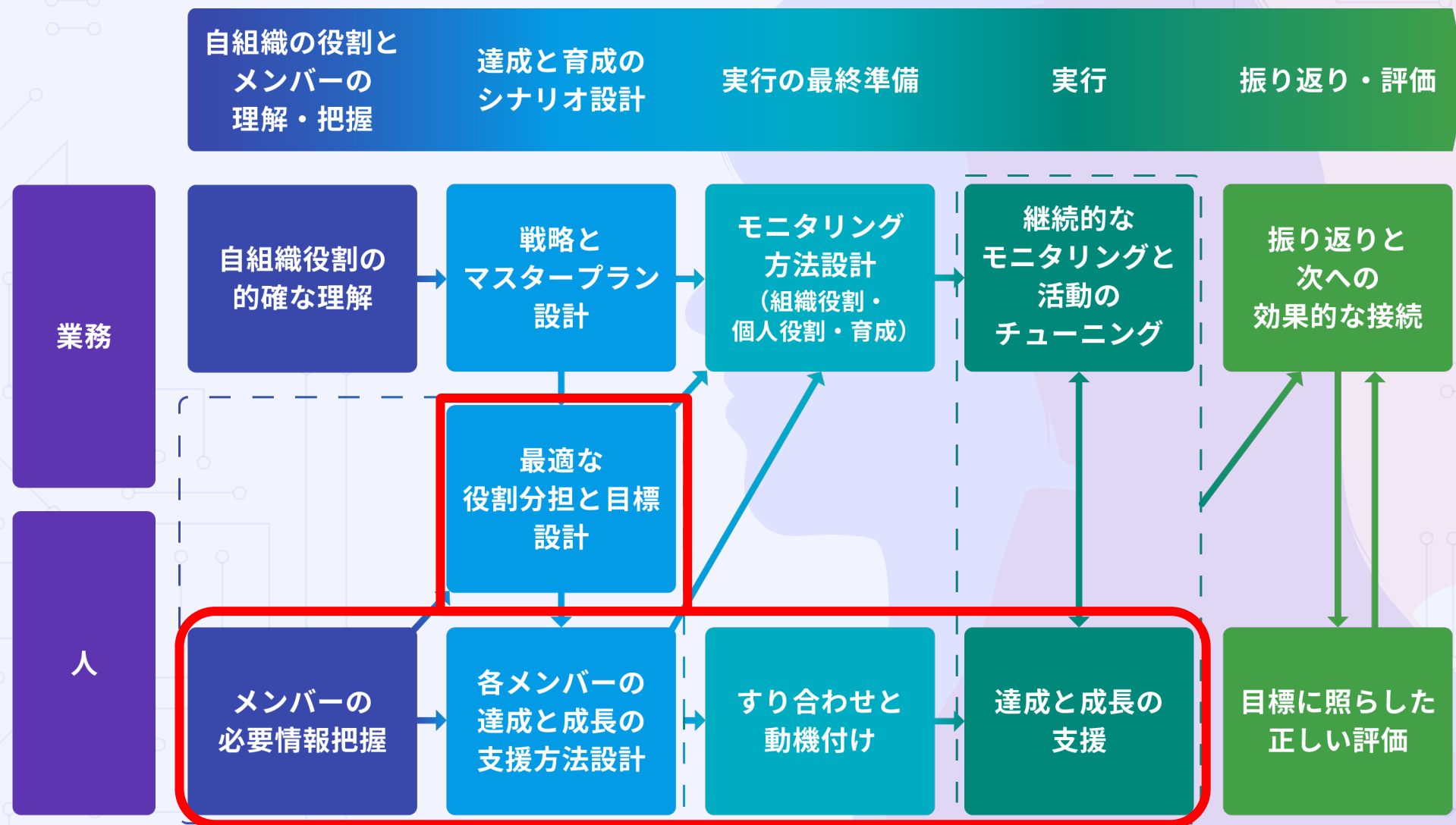


「時間がない」を理由に実施が進まない 組織・管理職にどう働きかけるか

1on1に関する上司側のよくある悩み

1on1の目的・位置付け	1on1の必要性は頭では理解しているが、成果につなげるイメージが湧かない
	部下が非協力的、1on1に即した対話に対して前向きになってもらえない
	1on1のために時間が割けない
場の進行	何を質問して良いかがわからない
	本音が聞き出せない
	話を聞いたところで、部下を導く適切な質問が難しい
	部下の話や価値観に共感・理解できない
	聞いた内容に対して、自分の権限では対応しきれない
	方針などのメッセージを咀嚼して自分の言葉で伝えるのが難しい
テーマの設定	雑談や業務確認など場当たりの話になっている
	業務以外の話をしたいが、いつも業務の話になっている
	メンバーから意義のあるテーマが上がってこない
	次回考えてきて欲しいと言ったことが、深まらない
	キャリアの話などは自分も不安で部下に対して何かを伝えるのが難しい
1on1の継続性・質向上	1on1をいつ、誰とやったかなどの履歴を管理して定期的な実施を管理するのが大変
	1on1のメモをとっても情報を管理するのに手間がかかる
	1on1で話をしたことが結局そのまま放置されている
	自分の1on1のやり方が良いのかわからない
	1on1の時間が部下のためになっているのか手応えがない

マネジメントフロー



1on1をマネジメントツールとして活用している マネジャーの声



1on1の意義は大きく2つ位置づけています。
1つはコミュニケーションコストの削減です。
1on1を毎週設定していると、
マネジャーとメンバー双方が貯めていた話題を定期的に掃き出せます。
お互いの心理的な負荷（≡コミュニケーションコスト）が下がっていると実感しています。

2つ目はコミュニケーションの幅が広がることです。
メンバーにテーマを自由に設定してもらうことで、私自身が想定していない課題や悩みが上がってきやすくなりました。
私が意外と気付いていない観点や、重要度の高い話題を話せることがあります。
私自身、「一人ひとりが楽しく成長でき、様々なチャレンジができる環境を作りたい」といった志があり、
それを達成するための手段として1on1を位置づけています

1on1に関する上司側のよくある悩み



You

上司が部下との定期的な1on1をしたくないと言っている場合、どのような理由が考えられるでしょうか？



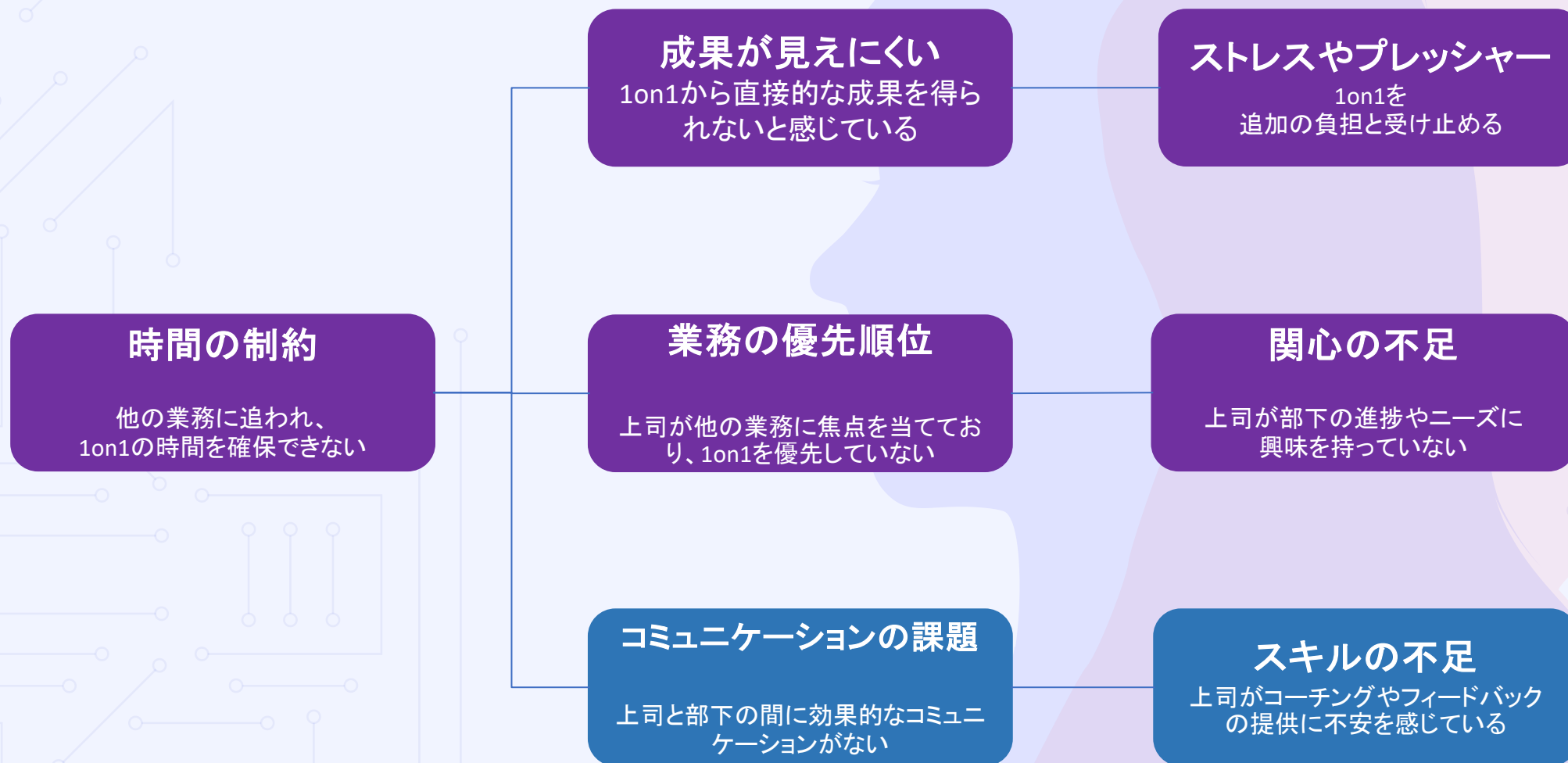
ChatGPT

上司が部下との定期的な1on1を避ける理由は様々ですが、以下はいくつかの一般的な理由です：

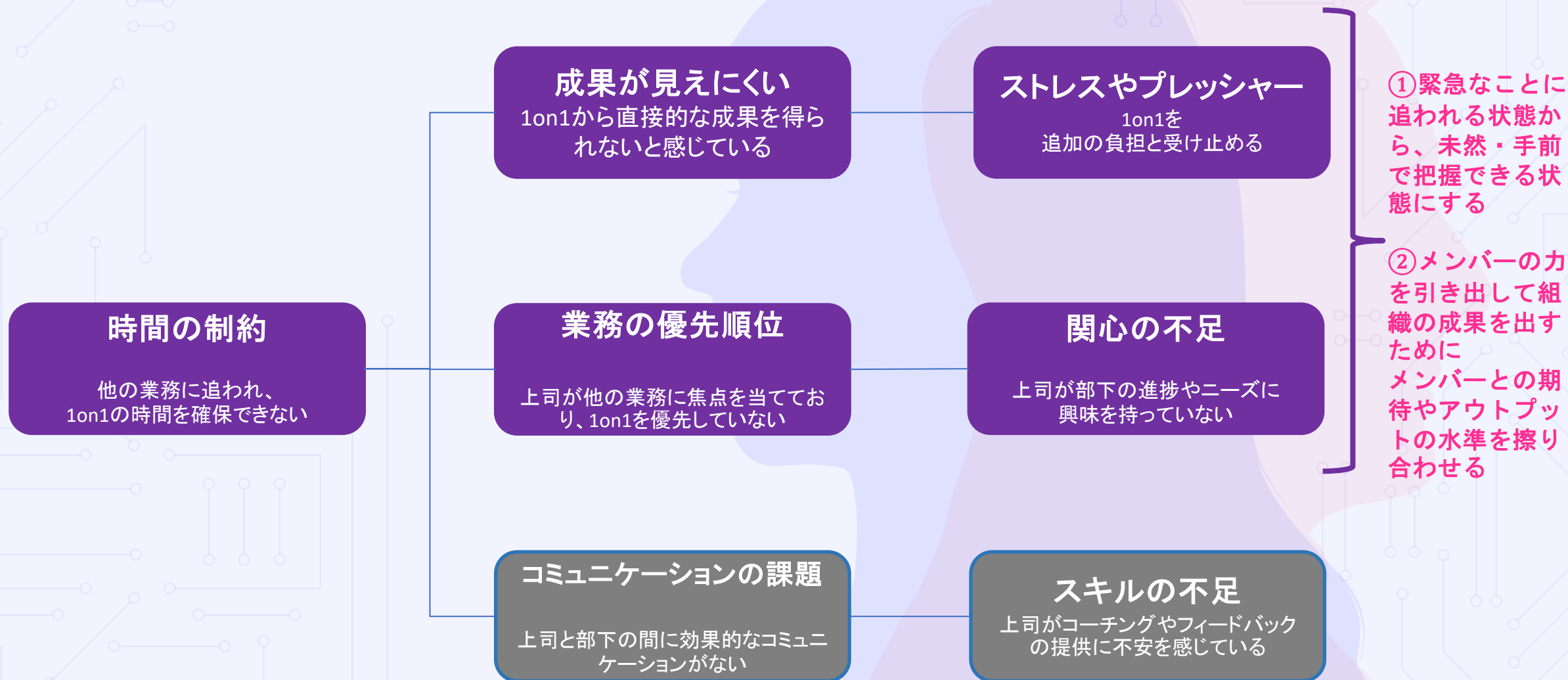
1. **時間の制約:** 上司が多忙で、他の業務に追われているため、1on1のための時間を確保することが難しい場合。
2. **業務の優先順位:** 上司が他の業務に焦点を当てており、部下との1on1を優先していない場合。
3. **スキルの不足:** 上司がコーチングやフィードバックの提供に不安を感じており、1on1を避けている可能性。
4. **関心の不足:** 上司が部下の進捗やニーズに興味を持っていない場合、1on1を回避する可能性がある。
5. **コミュニケーションの課題:** 上司と部下の間に効果的なコミュニケーションがない場合、1on1が避けられることがあります。
6. **ストレスやプレッシャー:** 上司がストレスやプレッシャーに直面しており、1on1が追加の負担となる可能性。
7. **成果が見えにくい:** 上司が部下の1on1から直接的な成果を得られないと感じている場合、モチベーションが低い可能性。

これらの理由は状況によって異なりますが、上司にとって1on1がなぜ重要であるかを理解し、協力的な環境を促進する方法を模索することが重要です。

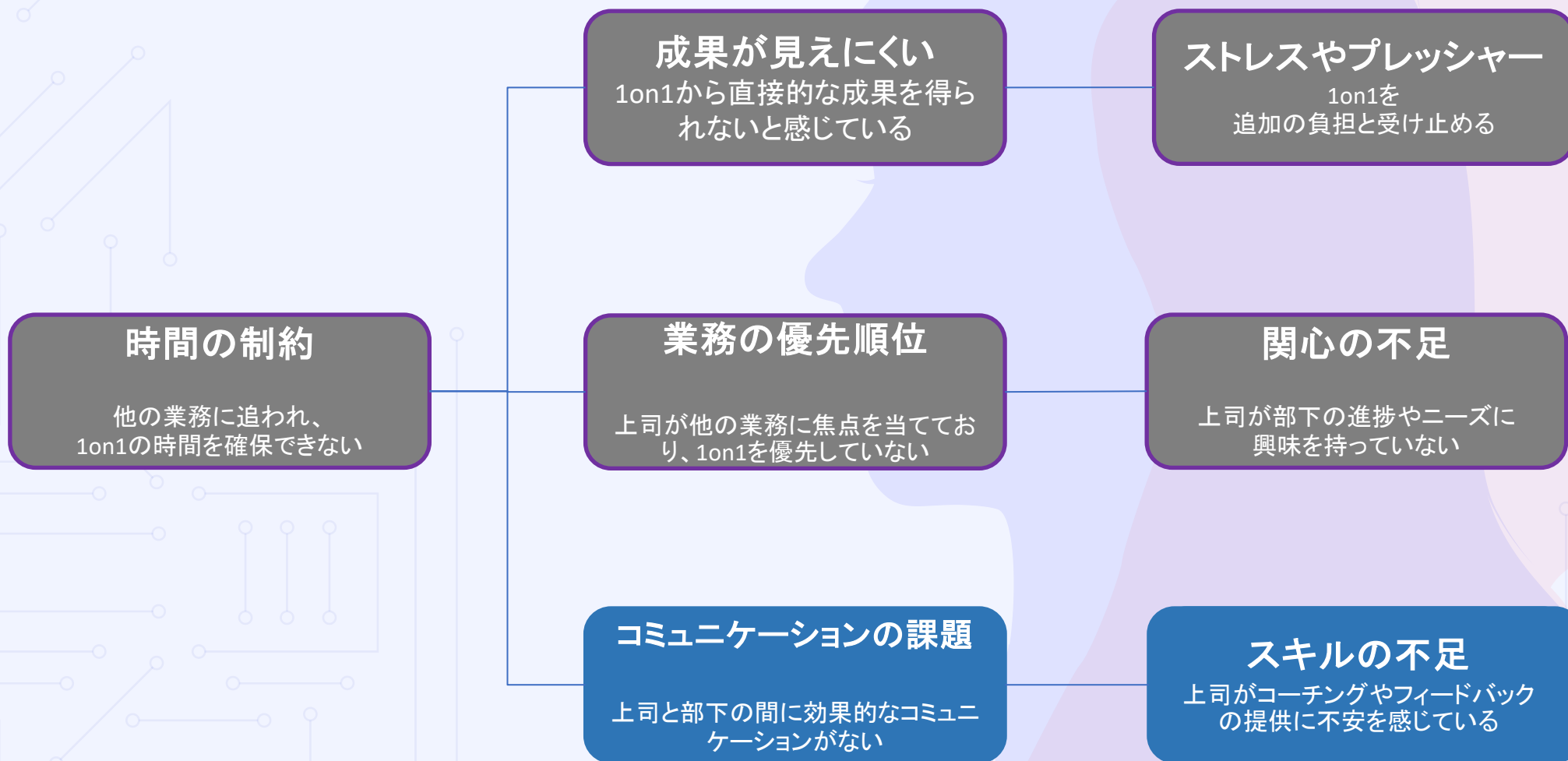
1on1に関する上司側のよくある悩み



1on1に関する上司側のよくある悩み



1on1に関する上司側のよくある悩み



①まずは上司側からどう関わっていきたいのかを伝える

②上司側からの投げかけの仕方の引き出しを伝える

業務に関して



業務の進捗管理ではなく、1on1で
本人のパフォーマンス発揮の状況を確認し、日常のマネジメント行動を修正する



自分の中で、最近これは
「うまくできた」ということは？

最近時間がかかっていることは？
もっとうまくできるように
なりたいことは？

〇〇の案件でXXXの対応していた
意図は何かあった？



最適な
役割分担と目標
設計

本人の希望につながる
分担や係のアサイン

すり合わせと
動機付け

その仕事を通じて
何を得て欲しいのか
と得たことで進め
るステージ

達成と成長の
支援

本人の意図や想い
を確認した上での
フィードバック

マネジャーに自分の言葉で1on1の意義をメンバーに語ってもらう

- 部門、部署の事業環境や組織課題に応じて「エンゲージメント向上」や「生産性向上」等の1on1の狙いをより具体化し、部門としての狙いを明確化。また、管理職には部下に対して自身の言葉で「なぜ、1on1をしたいのか」を伝えるように促します。

〇〇として1on1を行う狙い

信頼関係強化

意思疎通の強化

キャリア形成支援

1on1の目的については

「相互理解を経て、メンバー全員が前向きに業務に取り組むこと！
コミュニケーションの場！」とし

当チームでは、第一ステップでは「**信頼関係の構築**」、具体的には「**職場における心理的安全性の確立**」と「**エンゲージメント(絆・愛着)の形成**」が目的です。

私もプレイヤーの面もあるので、なかなか状況を掴めず、メンバーが何をしているかを把握しにくいことも多いです。
1on1の場を活用してメンバーと密にコミュニケーションをとりつつ、メンバーの心理的安全性を担保できるようにしたい。



1on1を起点に情報を吸い上げ職場の問題を解決する

- 1on1を「業務で変えた方が良いこと」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



1on1

- 業務で変えた方が良いこと
- 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



話を聴く
一緒に考える
意見を伝える
アドバイスする

- 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

定例会議

- 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

トップページの切り替え（リスト表示）

- これまでの1on1の実施回数、前回の1on1の日程、次回の1on1の日程等で並びを変更することで、1on1の設定や事前準備の漏れをなくします
- また、1on1の相手が多数の方は、それぞれの相手と必要な設定ができているかを確認しやすくなります

▼1on1ペア画面

Kakeai

株式会社ABCDEF...

お知らせ

1on1 ペア

安藤多香子

奥田早紀

菊池誠也

藤井翼

岡本百合

1on1 履歴

1on1 データ

サーベイデータ

ToDo 管理

設定・お問い合わせ

Profile

便利にする設定

お問い合わせ

ヘルプページ

1on1 ペア

Your Manager Your Member The Others

画面説明 ガイド

ペアの一覧ページをカード表示とリスト表示で切り替え可能に

氏名・メールアドレスでペアを検索

ユーザー	1on1	前回	ステータス	次回1on1
岡本百合 そろそろ海外旅行に ? 特性の違いスコア ? ? ? ? トピックの分布	10 回	2023/07/11	1on1の準備完了!	次回1on1 (07/13 09:30)
藤井翼 家族でキャンプに行ってきました 67 特性の違いスコア 77 13 85 57 トピックの分布	2 回	2023/06/27	対応が未設定	次回1on1 (07/13 11:00)
安藤多香子 最近、空の写真を撮っています 81 特性の違いスコア 86 87 85 60 トピックの分布	61 回	2023/07/12	日時を設定しましょう!	次回の1on1未設定
菊池誠也 週2でサウナに通っています笑 67 特性の違いスコア 94 55 76 50 トピックの分布	12 回	2023/07/12	日時を設定しましょう!	次回の1on1未設定
奥田早紀 運動不足解消のために自転車通勤を始めました!...				

- 1on1の実施回数
 - 前回の1on1の日程
 - 事前準備のステータス
 - 次回の1on1日程
- で並び順を変更できます

「プロフィール」画面から回答する
セルフアセスメントの結果を確認できます



アイスブレイク

1on1を実施する際にKakeai上でお互いがサイコロを振り、出た目の数に応じたトークテーマでアイスブレイクすることができます。
「業務から1on1への切り替えが難しい」「お互いの理解を深める話のテーマがほしい」という場合にぜひご活用ください！

安藤多香子さんとの1on1実施中

1on1終了

実施中の1on11on1履歴ToDo管理メッセージプロフィール

2023/12/19(火) 18:00 - 18:30
この1on1は繰り返し予定として設定されています：1ヶ月ごと 第3 火曜日

オンライン中（安藤多香子さんは現在、別の画面にいます）

文字起こしアイスブレイクホワイトボードカレンダー

アイスブレイクを終了する

アイスブレイクのテーマを決めましょう！

60回目のアイスブレイクです。テーマを決めましょう！

課長太郎さん
サイコロを止めてください！

安藤多香子さんが
サイコロを止めるのを
お待ちください。

合計 2
先週の印象に残っている出来事は？

合計 3
ストレス発散方法は？

合計 4
ここ1週間であった、いいことは？

合計 5
最近印象に残ったニュースは？

合計 6
苦しい時の自分なりの乗り越え方は？

合計 7
いまの職場で印象的だったことは？

合計 8
ここ1週間であった、いいことは？

合計 9
最近印象に残ったニュースは？

課長太郎さんとの1on1実施中

1on1終了

実施中の1on11on1履歴ToDo管理メッセージプロフィール

2023/12/19(火) 18:00 - 18:30
この1on1は繰り返し予定として設定されています：1ヶ月ごと 第3 火曜日

オンライン中（課長太郎さんは現在、別の画面にいます）

文字起こしアイスブレイクホワイトボードカレンダー

アイスブレイクを終了する

アイスブレイクのテーマについて
お互いに話し合いましょう！

最近悔しかったことは？

アイスブレイクが終了したら押してください！

開始から 20 秒経過

これまでのアイスブレイクを振り返る

1on1の対話の自動文字起こし

- 1on1を開始後どちらかが文字起こしを開始すると1on1実施中の画面の上部に会話の内容が文字起こしされます。
- また、5分に1回ほどのペースで1on1で話した内容のダイジェストが表示されます。1on1中に文字起こしを停止、再開することもできます

The screenshot shows a 1on1 meeting interface. At the top, there's a header with the user's name '課長太郎さんとの1on1実施中' and a status '1on1終了(10:20経過)'. Below this is a navigation bar with tabs: '今後の1on1', '1on1履歴', 'ToDo', 'メッセージ', 'すり合わせ', and 'プロフィール'. The main area displays the meeting details for '2023/05/19(Fri) 15:30 - 16:00' at '東京本社ビル 12F・第三会議室'. A green status bar indicates 'お互いオンライン中'. The interface includes controls for 'アイズブレイク', '画面共有', 'ホワイトボード', 'カレンダー', and '文字起こし'. A '文字起こしを停止' button is visible. A red box highlights the 'この1on1で話した内容のダイジェスト' section, which shows a summary of the meeting content. Below this, the '文字起こし中' section shows a transcript of the conversation between '課長太郎' and '安藤多香子'. The transcript includes the following text:

15:30
 課長太郎
 では、今後の目標について教えてください。

15:36
 安藤多香子
 はい、今年の目標は、売上を前年比で20%増加させることです。

15:36
 課長太郎
 とても意欲的な目標ですね。応援しています。

15:36
 安藤多香子

The interface also features a 'この1on1のテーマ' section with a selected theme '業務の進捗や進め方' and a 'Hint' button. At the bottom, there's a '個別に表示' section showing individual notes for each participant.

文字起こしを開始後、300文字以上話されると初回のダイジェストが表示されます

その後、5分おきにダイジェストの内容が更新されていきます

Kakeaiのビデオ通話はもちろんのこと、TeamsやZoomなどの他のオンライン会議ツールをご利用の場合、対面での実施の場合でも、文字起こしはご利用いただけます。

* ご利用の端末のマイクから音声を取得しますので、静かな環境で会話いただくと文字起こしの精度が向上します。また、可能な場合はイヤホンマイクをご利用いただくと精度が上がりやすくなります

* 対面の場合は、発言者の特定ができない場合やご利用の端末のマイクの指向性によってお二人の会話の音声を拾いきれない場合もあります点をご了承ください

1on1の対話の自動文字起こし後の要約

- 文字起こしされた内容は、1on1終了後すぐに「1on1履歴」でご確認し、編集・要約ができます

要約したい範囲の起点と終点を選択し、「要約開始」を押します

Kakeai

課長太郎

今後の1on1 1on1履歴

プロダクト開発部...

サーベイ回答

掲示板

お知らせ

1on1ペア

1on1履歴

1on1データ

サーベイデータ

ToDo管理

設定・お問い合わせ

プロフィール

便利にする設定

お問い合わせ

ヘルプページ

2022 15件

ユーザーで絞り込む

全選択 選択解除 要約開始

要約したい 起点と 終点を選択してください

課長太郎
早速ですが、最近の業務状況はどうですか？

安藤多香子
はい、順調に進んでいます。先月、新しい取引先を開拓することができ、売上も前月比で10%増加しました。

課長太郎
それは素晴らしいですね。今後も、この調子で頑張ってください。

安藤多香子
はい、頑張ります。

課長太郎
では、今後の目標について教えてください。

安藤多香子
はい、今年の目標は、売上を前年比で20%増加させることです。また、新規事業の立ち上げにも取り組みたいと思っています。

課長太郎
とても意欲的な目標ですね。応援しています。

安藤多香子
ありがとうございます。

課長太郎
それ、最後に、何か質問はありますか？

1on1文字起こし要約

☒ 簡条書き ☐ 短く要約 ☐ 長く要約

☐ オリジナルテキスト

1. 業務状況は順調で前月比で10%増加し新規事業を立ち上げたいと考えている。

2. 今年の目標は前年比で20%の売上増加。

3. 会社の将来性については、資源調達で国内トップクラスのシェアを誇り、新規事業にも積極的に取り組むことで将来性を高めている。

Powered by ChatGPT

上のテキストを書き込むメモ欄を選択してください

この1on1全体についてのメモ

メモ欄に挿入する

要約が完了すると4種類の要約形式から選択して内容を表示できます

- ・簡条書き
- ・短く要約（約200文字）
- ・長く要約（約500文字）
- ・オリジナルテキスト

要約された内容に、手動で修正・追加の編集も可能です

1on1全体、トピックごと等で要約を書き込むメモを選択します

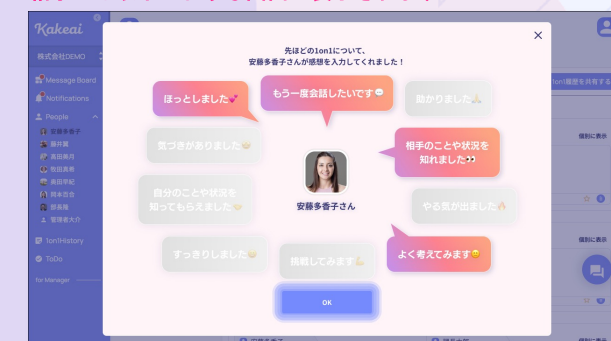
メンバー：1on1終了後の入力

- メンバーがより安心して入力できるように、相手に直接感想を伝える部分と完全匿名で満足度を入力する部分を明確にします
- マネジャーは、感想から個別の1on1を通じた手応えを確認しながら、メンバー全体の満足度やトピックと対応別の得意・苦手などの1on1のデータを元により良い対話や関わり方に向けたサイクルを生み出していけるようにします

▼ 満足度入力画面

1on1の感想を相手に伝えることができます
(入力は任意です)

感想が入力されたタイミングで相手には通知が届き内容を確認できます
相手には以下のような画面が表示されます



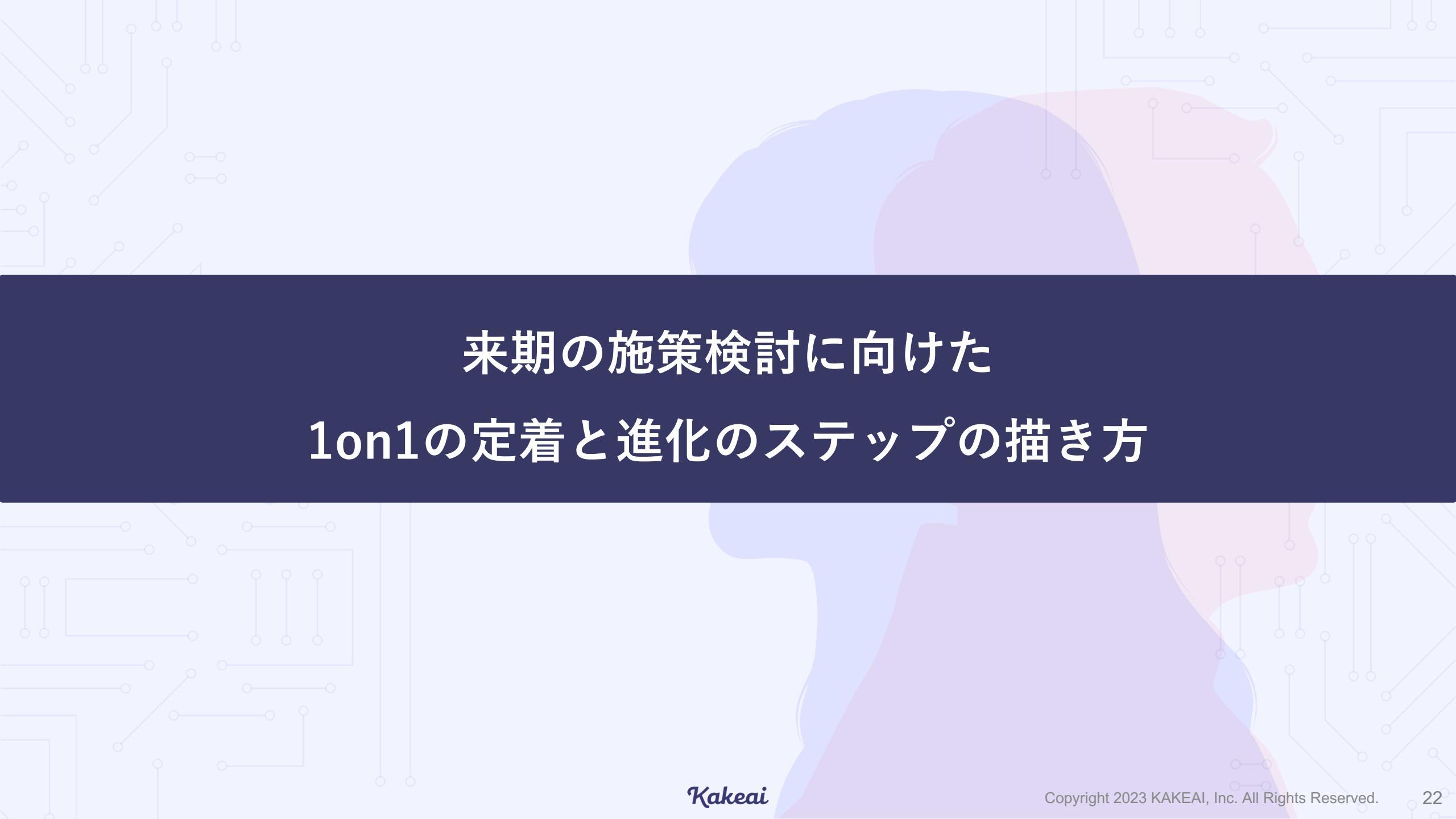
【匿名】
1on1の時間に対して満足度を★をクリックして入力します

入力されたデータは匿名で扱い、各メンバーの方がどのように答えたかという情報は、誰にも一切伝わりません。

Kakeaiがメンバーユーザーの皆さまの匿名の満足度をもとに、世の中全体の傾向などから、マネジャーユーザーの皆さまに対して、マネジャー自身の苦手なトピック・対応を伝えたり、メンバーへの関わり方への改善を促します

「時間がない」を理由に実施が進まない 組織・管理職にどう働きかけるか

- 緊急なタスクに追われる状態から
未然・手前のメンバーとのコミュニケーションで先回りのサイクルを作る
- その際の1on1では業務の進捗管理ではなく、業務で感じていることや気になっていることをテーマに。キャリアやスキルの向上の話はネクストステップとして対話の継続を重視
- メンバー数が多い時は、成長・活躍余地の大きいメンバーから1on1をスタートすることや頻度を調整することもOKとするかを明示する
- 1on1で話したことを管理職で持ち寄り、メンバーも1on1で話せば物事が進む状態に。組織としても現場の問題を吸い上げてタイムリーに対応が進められるようになる。



来期の施策検討に向けた 1on1の定着と進化のステップの描き方

1on1は何のためにやるのですか？

メンバーが自律的に動きたいと思える状態を作り

個人の成長と組織力を最大化する

『部下のための時間』ということを意識する。

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

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

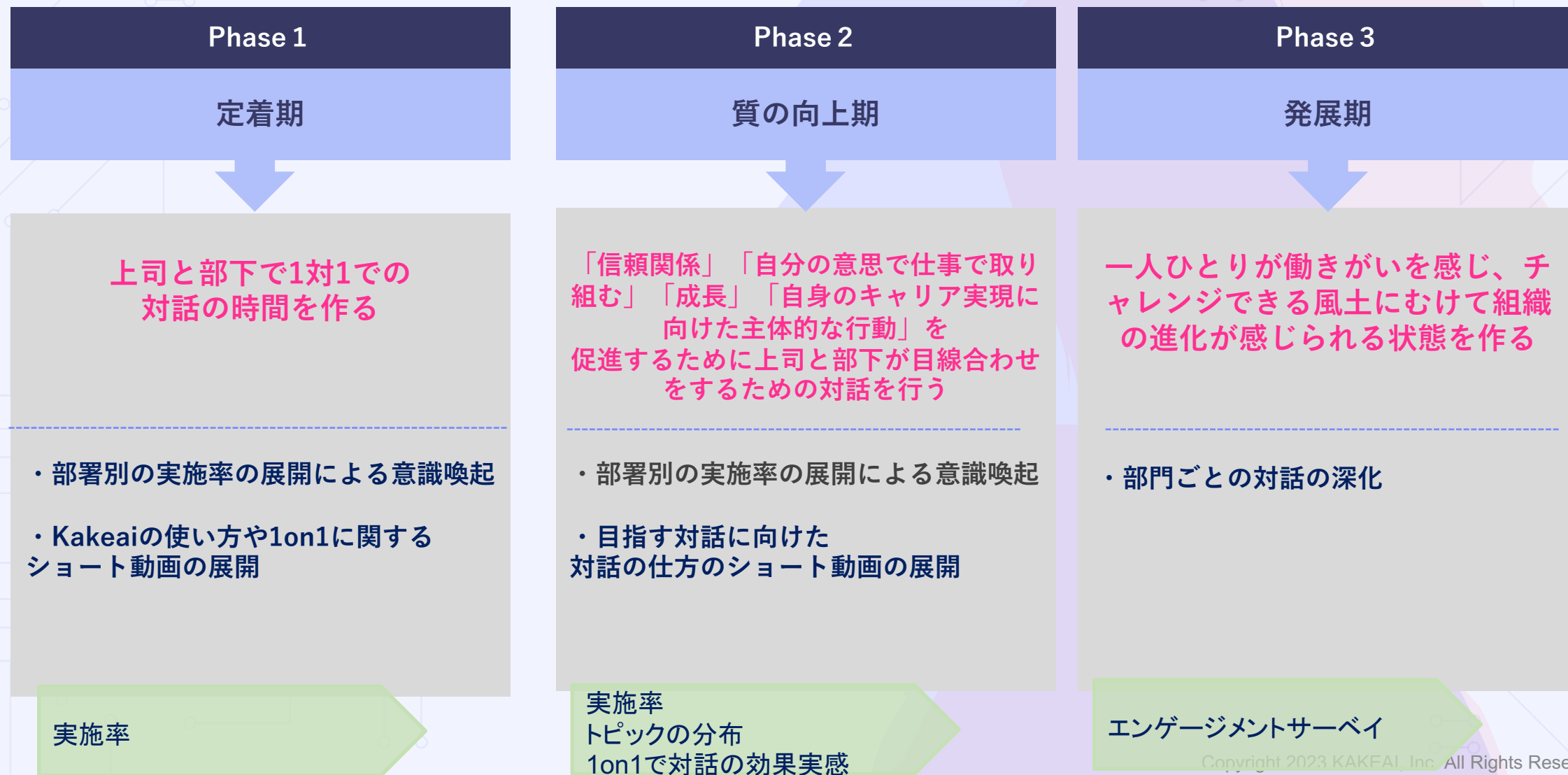
今の仕事から
培える力や得られるこ
とが何かを明確にして
伸び代を最大化する



事例 1 : エンゲージメント向上の目的



事例 2 : エンゲージメント向上の目的



事例 2 : エンゲージメント向上の目的

1on1の質の向上に向けて対話を強化していきたい観点

		A部署	B部署	C部署	D部署	E部署
心理的安全性	【相互の場づくり】 1on1では、率直に自分の意見や気持ちを安心して表現できる	◎	◎	◎	◎	◎
信頼関係	【相互理解】 仕事で大切にしたいこと、嫌なこと、過去の経験 今の仕事への想い	◎	◎	◎	◎	◎
主体的に仕事に取り組む	【業務の進捗や進め方】 業務を進めるにあたってこだわりたいこと、 変えていきたいこと		◎	◎		◎
成長	【スキルや力の向上】 成果の出し方、貢献の仕方を今の仕事を使って どのようにレベルアップしていけるか	◎		◎	◎	
キャリア実現	【今後のキャリア】 今の仕事や将来の仕事を通じて、自分が実現したい ことややりたい状態にどう近づくか	◎	◎		◎	◎

事例 3 : 評価の納得感醸成のための1on1

Phase 1

徹底期

1on1ミーティングを重要な社内コミュニケーション施策と位置づける

- 各職場での優先順位を高めながら実施頻度の面での改善

実施率
1on1で対話の効果実感

コミュニケーションの質の面での充実

- 信頼関係の構築、業務の成果、キャリア形成、ビジョン実現に向けた対話の促進

実施率
1on1で対話の効果実感

1on1をより有益な時間にするための進化

- 信頼関係の構築、業務の成果、キャリア形成、ビジョン実現に向けた対話の質の向上

実施率
1on1で対話の効果実感

来期の施策検討に向けた 1on1の定着と進化のステップの描き方

- 1つの分岐点は日常に根ざした活動として位置付けるか、エンゲージメント向上などの目的の1施策として位置付けているか
- 全体としての取り組みステップを描く場合は、1on1の定着と質の向上のサイクルのステップを全体・部署の状況を踏まえながら、現状での好事例となる部署・ペアと定着が進んでいない部署のいずれも進化するように設計
- 対話の質の向上に向けてはKakeaiでのトピックの変更やサーベイの活用も効果的
- メンター、斜めの1on1などは狙いに応じて設定