

1on1ランチタイム勉強会

23年12月

12:05-12:50

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。

- ・ エンゲージメント向上に向けて1on1をどのように推進するのか

1on1ミーティング実施後の従業員の反応

(2022年12月に実施した従業員へのアンケート結果)

※質問の回答者は従業員（営業職員を除く）のうち、1on1ミーティングを実施したことがある者

Q1 1on1ミーティングの場を通じて、新しい行動につながる気づきが得られた。

	2022年4月～12月 1on1ミーティング実施回数※			
	1回の従業員	2回の従業員	3回の従業員	4回以上の従業員
「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した従業員の割合	43%	57%	66%	68%

Q2 1on1ミーティングの場を通じて、信頼関係が高まった。

	2022年4月～12月 1on1ミーティング実施回数※			
	1回の従業員	2回の従業員	3回の従業員	4回以上の従業員
「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した従業員の割合	43%	56%	68%	71%

Q3 1on1ミーティングの場を通じて、自身の成長を実感した。

	2022年4月～12月 1on1ミーティング実施回数※			
	1回の従業員	2回の従業員	3回の従業員	4回以上の従業員
「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した従業員の割合	30%	42%	47%	51%

Q4 1on1ミーティングの場を通じて、自身の生産性向上を実感した。

	2022年4月～12月 1on1ミーティング実施回数※			
	1回の従業員	2回の従業員	3回の従業員	4回以上の従業員
「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した従業員の割合	30%	40%	47%	50%

1on1ミーティングを実施した回数の多い従業員ほど、
新しい行動につながる気づきが得られるなど、肯定回答が増加傾向。

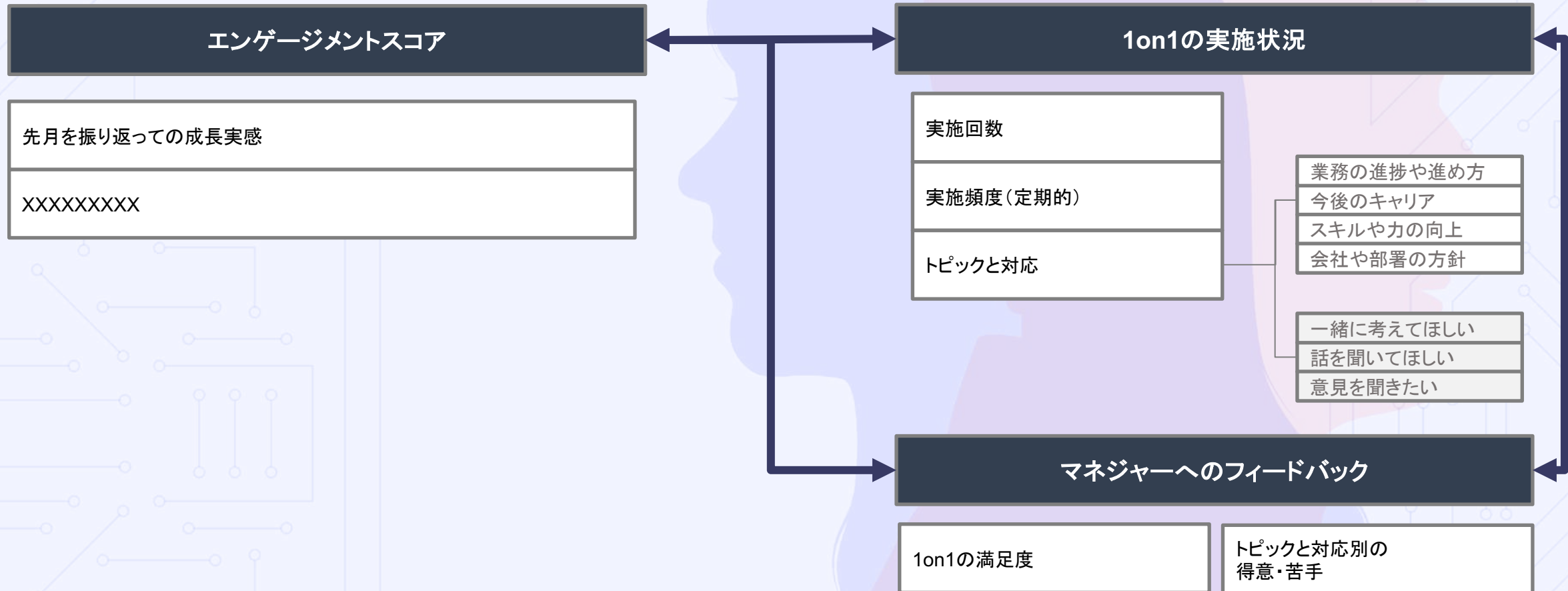
エンゲージメントへの影響

〈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)

エンゲージメント向上と1on1の改善サイクル（仮説）

- 1on1の定期的な実施と効果的なトピックでの対話により、1on1の満足度が改善するとエンゲージメントが向上する
- マネジャーの対応の改善とメンバーとの認識のズレのギャップの解消により1on1の満足度が向上する



事例 1 : エンゲージメント向上の目的



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



Q：業務で話をしているけれど1on1は必要ですか？

1on1と業務ミーティングを組み合わせ対話することで生産性が高まる

	業務のミーティング (業務マネジメント)	1on1ミーティング (ピープルマネジメント)
主体	マネジャー主体	メンバー主体
テーマ	企業・事業視点でいえば、 緊急・重要事項。つまり業務。	メンバーにとって「今」重要な事項 例えば、今なんとなく気になっていること 普段は話さない本人のキャリアや成長支援。
状態	 マネジャー > メンバー	 マネジャー = メンバー
意識すべき ポイント	適切な指示・判断・ ティーチングを受ける	お互いに自己開示・共感する 共に考える・フィードバックを受ける

Q：コミュニケーションは日常的に取れています。 より良くするためには何を意識したら良いですか？

コミュニケーションのレベルを6段階で捉えてみると、新しい学びや気づきから新しいチャレンジをして
成果を共有できるレベルに分けられます。

部下の成長を支援するという観点では、5・6のレベルまで引き上げていくことがマネジャーには期待されます。

1	「コミュニケーション量増加」で信頼関係を構築中
2	「自己開示」によって、相互理解を進展中
3	「うまくいっている点」を確認して、モチベーション向上中
4	「問いやFB」を通じて、新しい学び・気づきを獲得中
5	「学びや気づき」からの新たな行動をチャレンジ中
6	「成果と成長の実感」ができ、上長とも共有中

・チームの平均と
・メンバー個々人
2つの視点で、どのレベルでの
コミュニケーションが
取れているかを確認しましょう。



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	◎	◎		◎	◎

エンゲージメント、働きがい高める対話

【未来に向けて】
次に○○の仕事がしたい、○○で貢献したい
自分を主語に仕事が進められている状態

NG：「○○さんがこう言っていたから」「XXしとけば進められる」



【明日からの仕事】
ここが足りないから、
逆にこうしないと間に合わないから
→今の仕事をこう活かそう！

エンゲージメント、働きがい高める対話

【過去・今の仕事】
何がやりがい
何が嫌だったか

【未来に向けて】
次に○○の仕事がしたい、○○で貢献したい
自分を主語に仕事が進められている状態

NG: 「○○さんがこう言っていたから」「XXしとけば進められる」

【明日からの仕事】
ここが足りないから、
逆にこうしないと間に合わないから
→今の仕事をこう活かそう！
→次の1on1までに○○をやってみて、また話そう

エンゲージメント向上のための1on1

<Kakeaiで実践すること>

メンバー

- ・キャリアや会社や部署の方針のトピックを選択し、どのような関わり方をしてもらえると良いかを想像して対応を選択
- ・不安なことがあればメモで整理しつつ、ヒントにも目を通し、どれか一つでも意識してみる
- ・次回同じテーマで話す日を決めて設定しておく

<その他で意識すること>

- ・不安ややりたいことを自覚して本音を正直に伝える
- ・個人のキャリアと、部署のMVVの両立、親和性を考えてみる
- ・上司の考えや、その上の上司の考えも聞いてみる。
- ・少し時間軸を未来に置いてみる

マネジャー

- ・メンバーが選んだトピックと対応にしっかり目を通し、その背景を想像する
- ・得意な場合もより良くするためにヒントに目を通す
- ・選んでもらうように促しつつ、たまにマネジャーから設定
- ・感想や満足度で振り返り、次回意識することを決める

- ・解決ができなくても、まず本人の不安を親身に受け止め、意向を最大限尊重する。
- ・会社ニーズとの親和性を考え、相手のことを思っていると伝え、自分の期待値も伝える
- ・パーパスや方針を自分なりに咀嚼し、想いも含めて伝える

<どんな1on1をするか>

- ・解決ができないとしても、まずお互いの考えていることを話してみる（話すことが無いことも一つの発見）
- ・上司、部下、会社と一緒に同じ方向を向ける状態を1on1の場で模索する
- ・MVVに関してはマネジャー×部長×本部長との1on1でも話してみる（必要に応じて発信する）

1on1プラットフォームKakeai (プロダクトのコアである日常の1on1を支える機能の概要)

