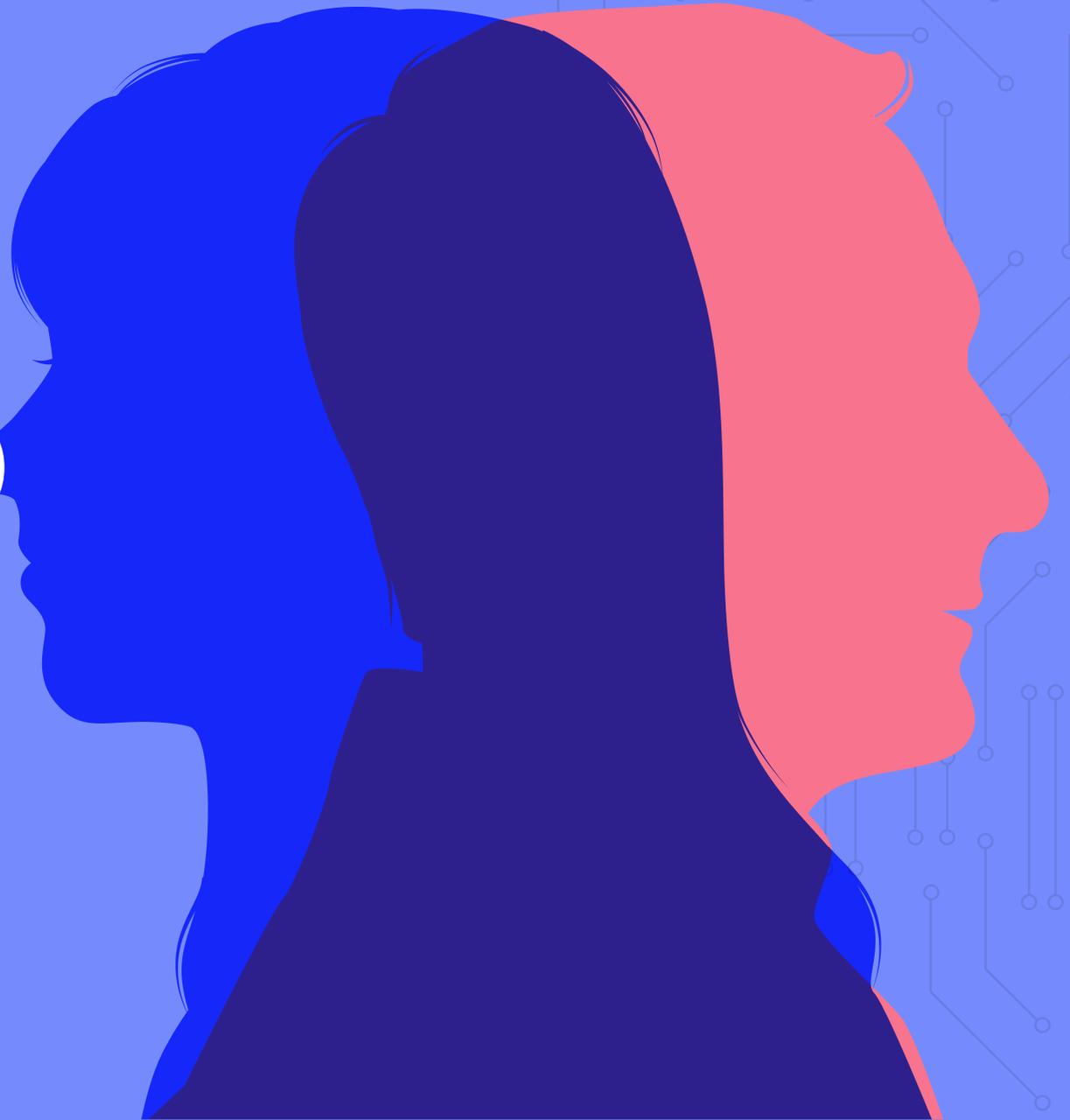


1on1支援ツール Kakeai(カケアイ)



Kakeai
カケアイ

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。

あらゆる業種・職種・規模の組織にご提供

1on1支援クラウドTakeai（カケアイ）をご利用中の企業 ※一部

アイ・リンクホールディングス

旭化成電子

旭化成ホームズ

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

IDOM

INPEX

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

キヤノンマーケティングジャパン

クラレ

KDDI

神戸大学

小林製薬

五洋建設

Cygames（サイゲームス）

サミー

三機工業

Sansan

サントリーコンシェルジュサービス

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

センコーグループホールディングス

大日本印刷

高砂熱学工業

宝ホールディングス

TDK

電源開発（J-POWER）

東京電力エナジーパートナー株式会社

TOHO animation STUDIO

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

日本毛織

日本電気（NEC）

日本郵便

ネオキャリア

農林中央金庫

パーソルキャリア

パン・パシフィック・インターナショナル

ホールディングス

日立ハイテク

日野自動車

藤沢湘南台病院

富士通

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

みずほりサーチ&テクノロジーズ

三井住友DSアセットマネジメント

三菱電機インフォメーションシステムズ

三井物産

三菱地所投資顧問

ミロク情報サービス

ヤマハ発動機

ヤンマー情報システムサービス

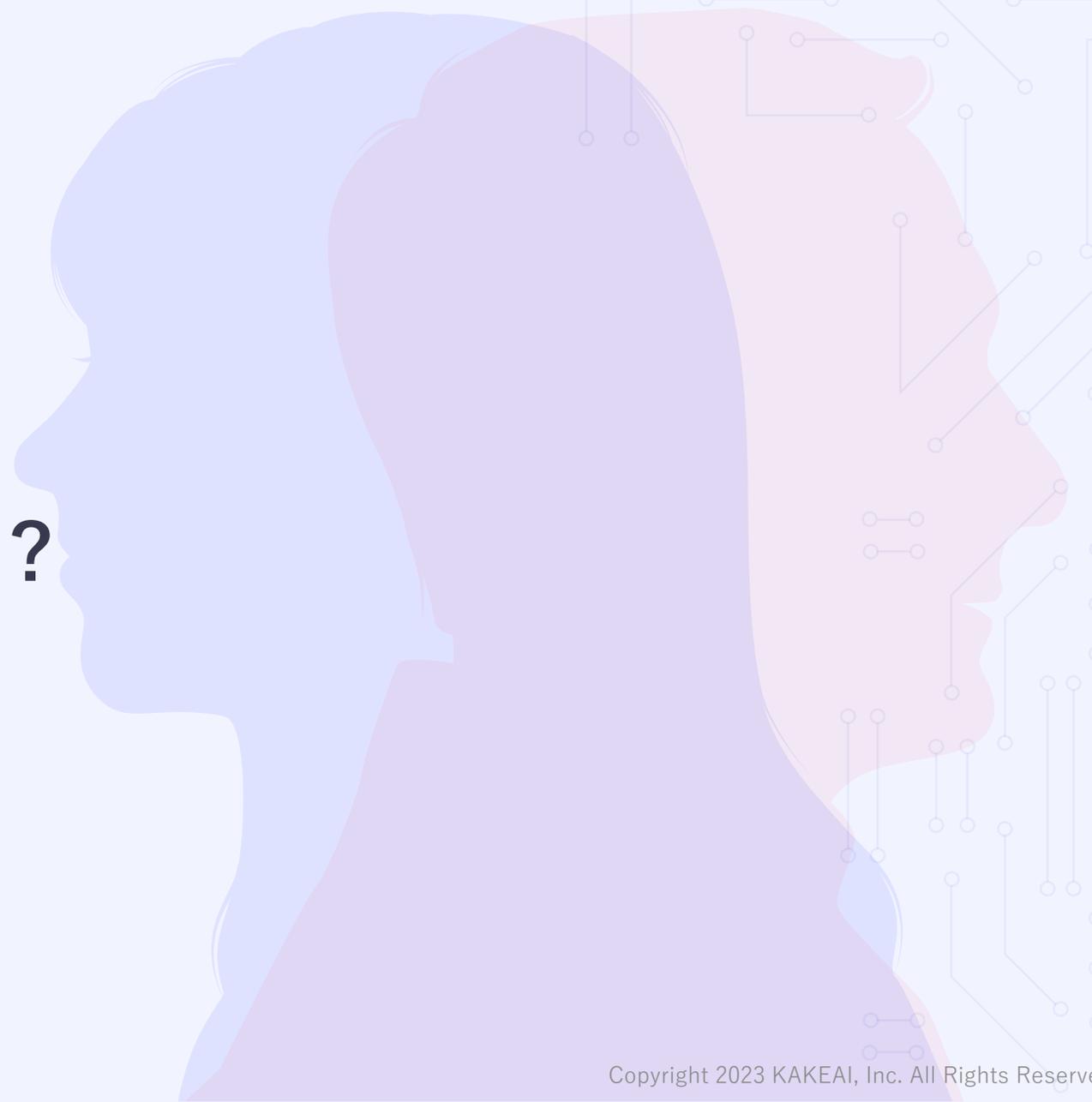
ユーグレナ

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

**そもそも、
1on1ミーティングとは？**



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.

1on1のお取り組みの背景はさまざま

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

1on1のお取り組みの背景はさまざま

対話の必要性

1on1のお取り組みの背景はさまざま



たしかに、**対話をしない**よりかは、
対話をした方がいいと思うが、
それがどのようなロジックで必要なのか？

対話の必要性

どういう会社であるべきか	エンゲージメントが高い状態	企業の方向性やビジョンに共感していることを示します。職務においてやるべきことを自発的に模索し、行動に移す意欲が十分にある状態といえます。組織への愛着も強まるため、事業課題に対して積極的に取り組む姿勢が生まれます。こうした一つひとつの行動が、生産性の向上をもたらします。
どういうチームであるべきか	心理的安全性が高い状態	質問やアイデアを提案しても受け止めてもらえると思えることができ、思いついたアイデアや考えを率直に発言することができます。例えば、旧来の手法への提言や革新的なアイデアについてオープンに話し合える雰囲気がある組織は、心理的安全性が高いといえるでしょう。
どういう上司部下であるべきか	信頼関係が構築されている状態	信頼は「信じて頼りにすること」「頼りにできると信じることを意味します。双方がこのように感じている状態を、信頼関係が築けている状態といえます。例えば、「部下のAさんに任せておけば安心」「先輩のBさんに相談すれば問題解決の糸口をつかめるはず」などと考えている状態が該当します。
何が必要か	対話をしている状態	必要なコミュニケーションが取れている状態、コミュニケーション量が足りている状態
そのために何をすべきか	1on1の推進	通常の話は、偶発的に行われます。定期的に1対1の対話の場を設けることにより、必然的に対話をする機会を組織として仕組みを用意すること

対話の必要性

しかし理想の対話があっても、
1on1の取り組みは効果を発揮する



1on1を支援する仕組みがないと、
対話をするにより、逆効果になることも

1on1を支援する仕組みがないと

1on1でどういう話を
すればいいかわからない



関わり方の工夫の仕方が
わからない



1on1をやったけど、
良かったか悪かったのか
わからない。



1on1を支援する仕組みがないと

- ・ その場限りの1on1になる。
- ・ かけている時間に対して効果が見えづらい
- ・ 上司が、どういう話をするか考えるので、負担感が大きい
- ・ メンバーは、受け身の状態となり、主体性が育まれない



1on1が定着しない

1on1支援クラウド「Kakeai」とは

特に1on1をやったことない、慣れてない管理職や企業に対して
誰でも質の高い1on1を実現する仕組みを提供するサービス



1on1ならではの問題をテクノロジーと特許で解決

部下



1分で終わる
事前準備

- 話したいトピックを選ぶ
業務の進捗や進め方、人間関係、心身の状態、今後のキャリア、スキルや力の向上、プライベート、会社や部署の方針...etc. カスタマイズも可能、上司から選択することも可能
- トピックごとに、上司に期待する対応を選ぶ
具体的なアドバイスがほしい、一緒に考えてほしい、話をきいてほしい、意見を聞きたい、報告したい
- Outlook、Googleカレンダーとの同期や、会議室予約、1on1希望時間の表示...etc.

経営・人事

実態を掴み
シャープに現場を支援

- 1on1の状況や、各組織の1on1の特徴、1on1実施回数等を可視化
- 外部システム連携によるユーザー管理

1on1を起点とした
日常の変化

上司・部下



スムーズで
手応えのある1on1実施

- 上司へうまく対応するためのヒント表示
- リアルタイムに同期されるメモ
- ビデオ通話内蔵でリモートにも対面にも対応
- 第三者へのメモの共有や引き継ぎ
- クリティカルな情報をタイムリーに報告...etc.

Kakeaiにたまる、上司部下に安全な匿名でのフィードバック

データやAIから
改善方法をつかむ

- 60万回以上の1on1データが、上司自身の得意・苦手をリアルタイムに可視化
- 数十万のユーザーから共有される、具体的な改善策
- 社会全体との比較
- 月1度のサーベイも可能、部下の成長の実感やコンディション把握...etc.

上司



Kakeai

カケアイ

Kakeai（カケアイ）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12月現在)

お問い合わせ先

Mail : contact@kakeai.co.jp

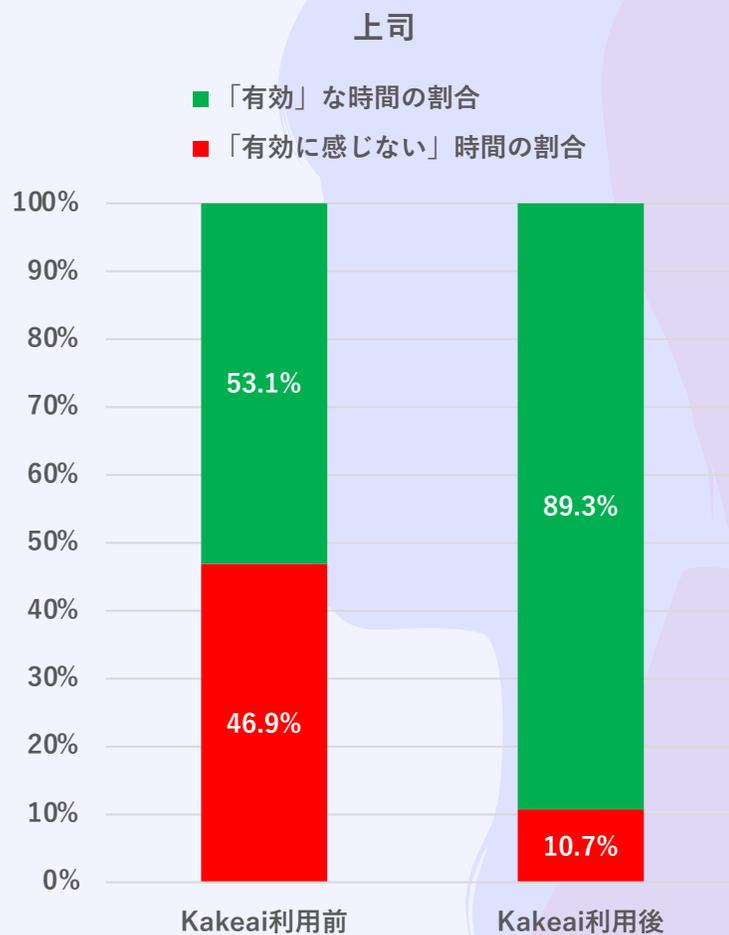
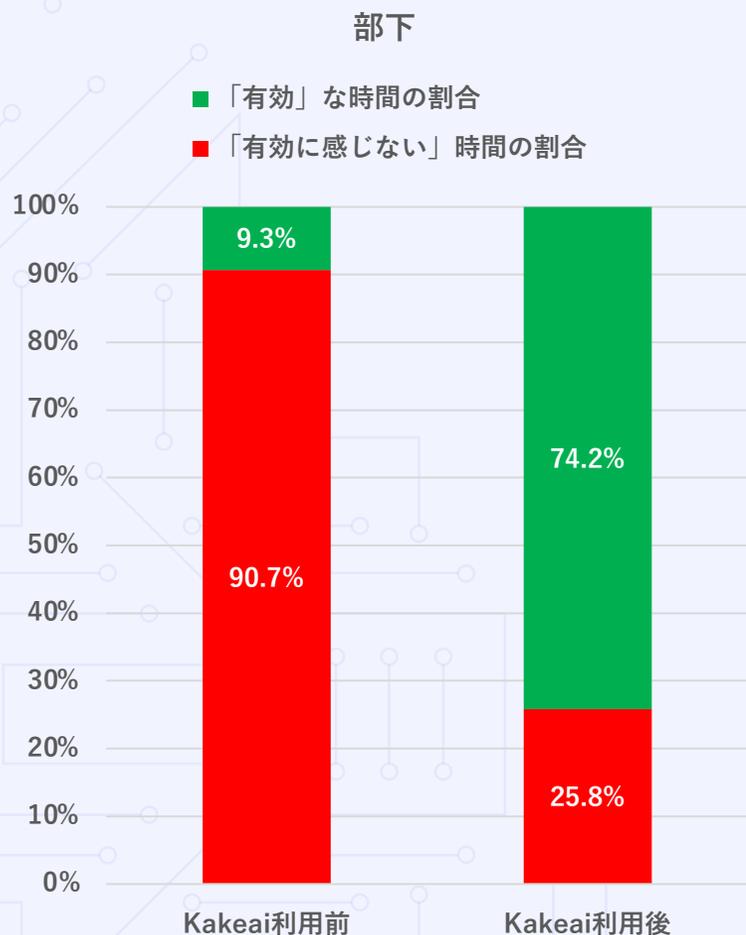
TEL. 03-6721-1176



Appendix

「有効に感じない時間」を「有効な時間」に変える

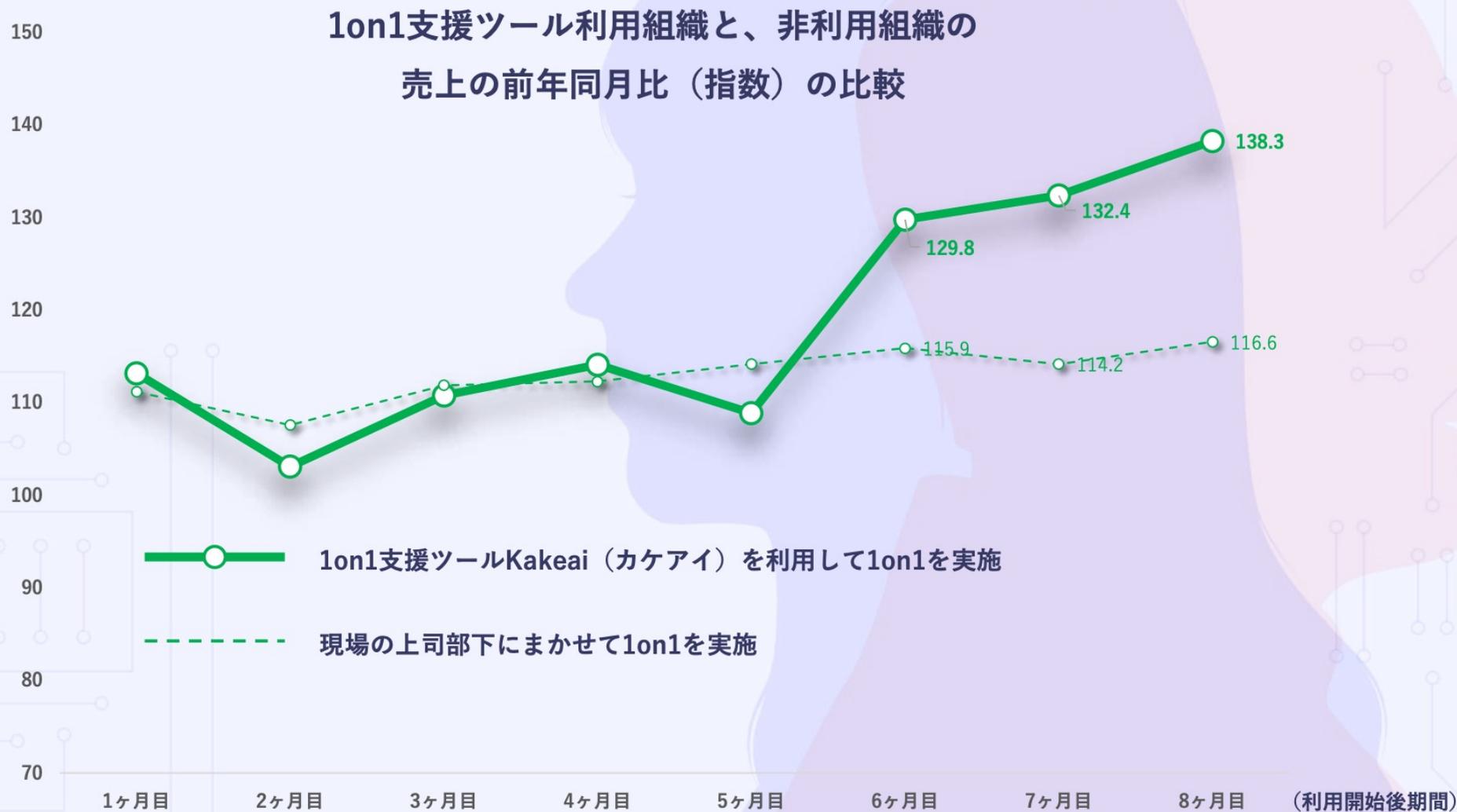
Takeai使用前後の「有効ではない時間」



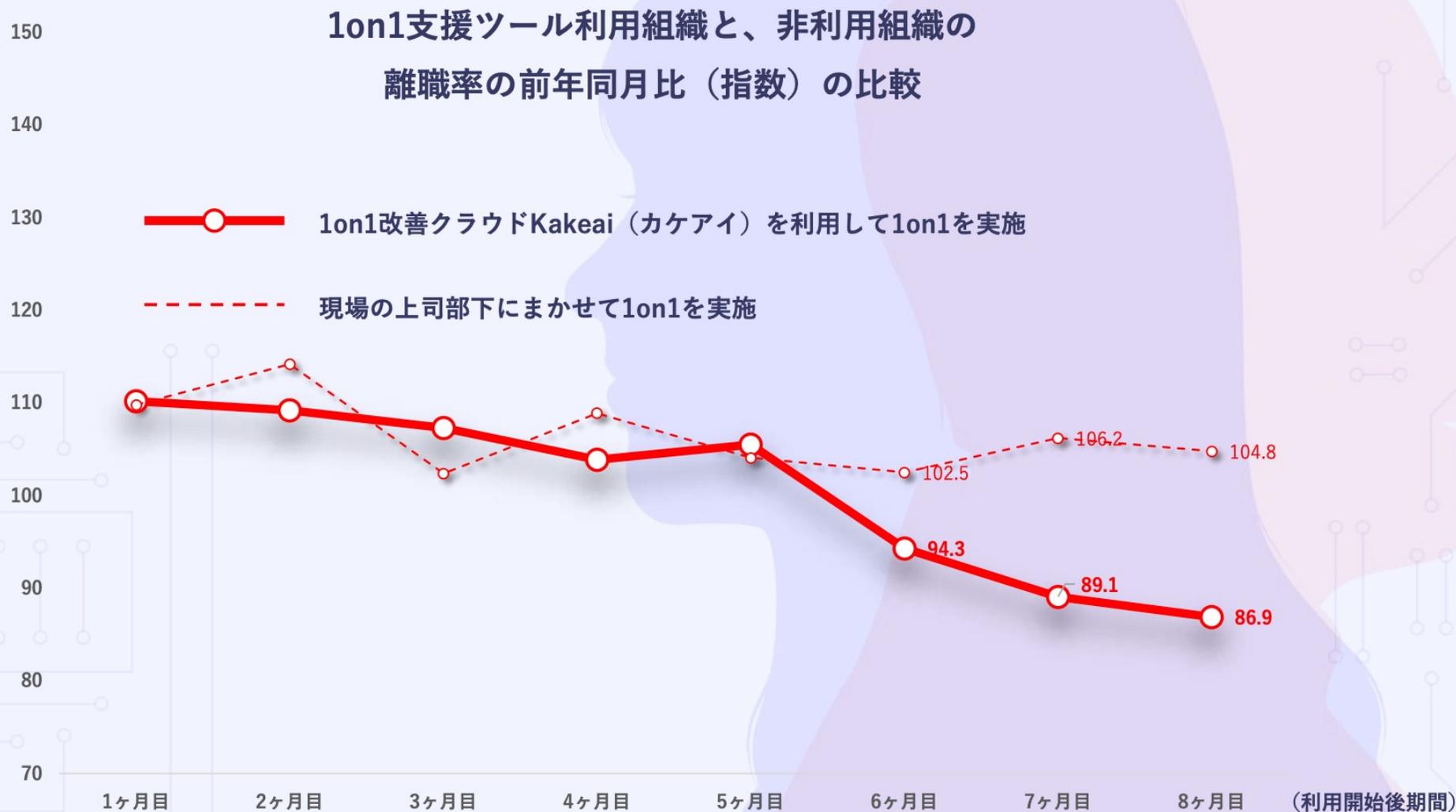
仮に上司655名、部下3,000名で、
月1回、1回あたり60分の
1on1を実施した場合。

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

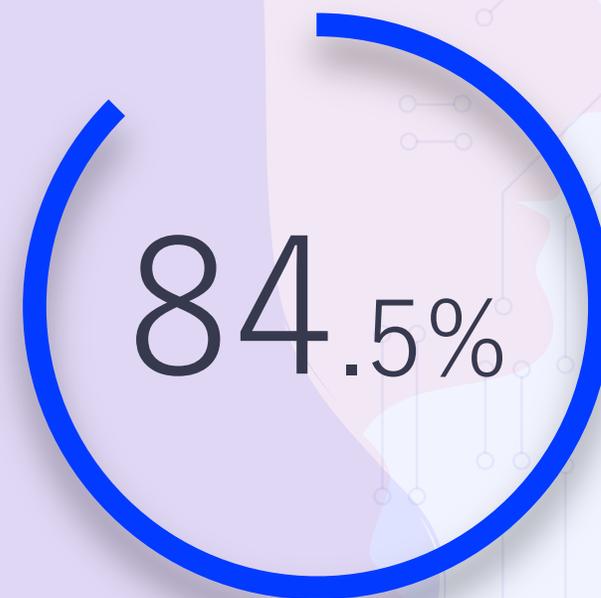
対話がスムーズになった



対話の質の向上を感じる



心理的・物理的な負担が減った



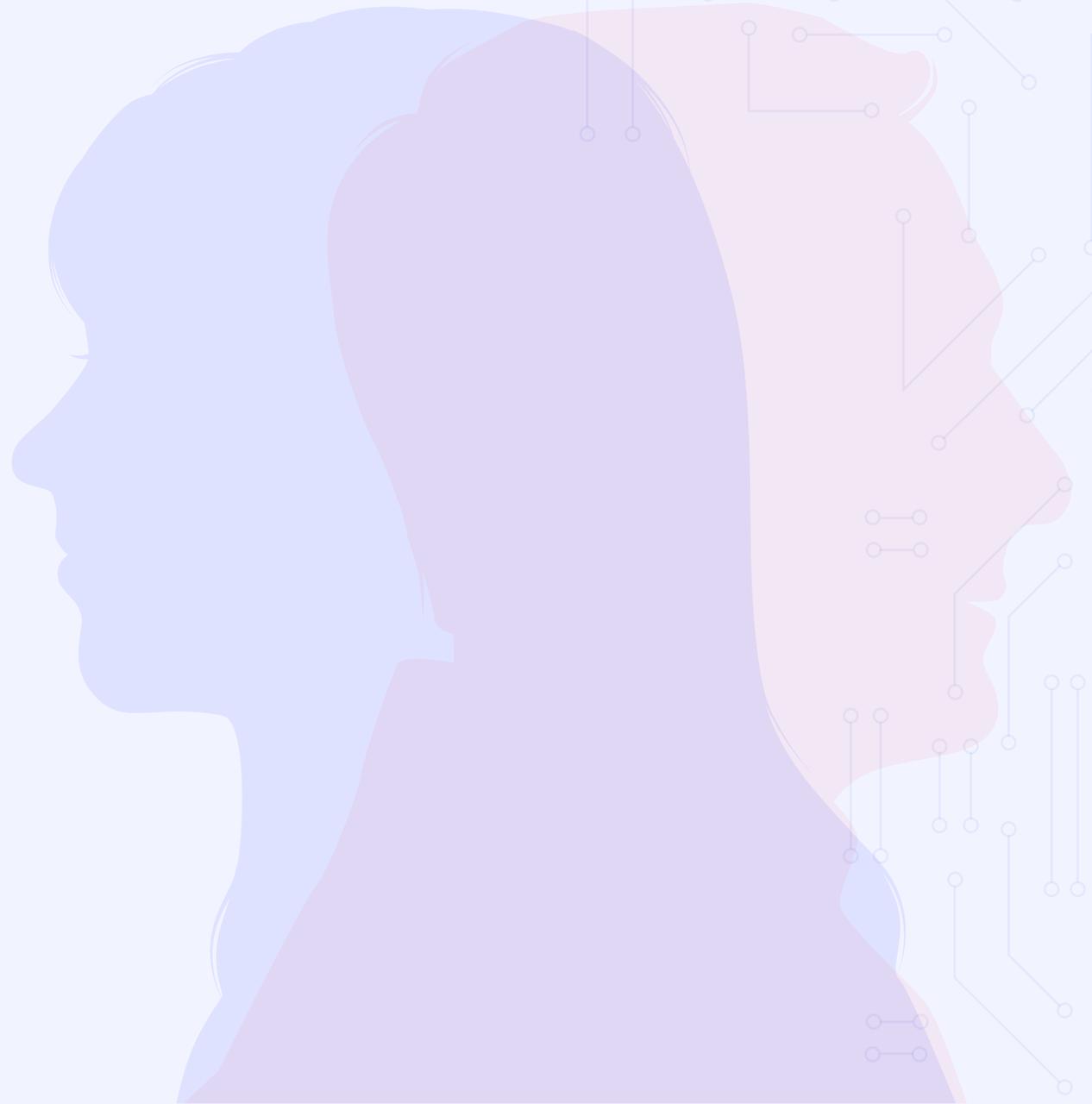
エンゲージメントへの影響

〈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)

ご利用ユーザーのお声



導入企業インタビュー（定性 | 代表的な声）

1) 日本電気株式会社様

本音で言える/聞ける、心理的安全性を高める1on1

詳細記事：<https://kakeai.co.jp/case/nec/>

2) 農林中央金庫様

業務の進捗管理を適切に管理し、評価の納得感を高める1on1

詳細記事：[https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000119.000041953.html](https://prt看imes.jp/main/html/rd/p/000000119.000041953.html)

3) KDDI株式会社様

能力を最大限発揮できる環境を提供し、社員の成長を支援する1on1

詳細記事：<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000118.000041953.html>

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。