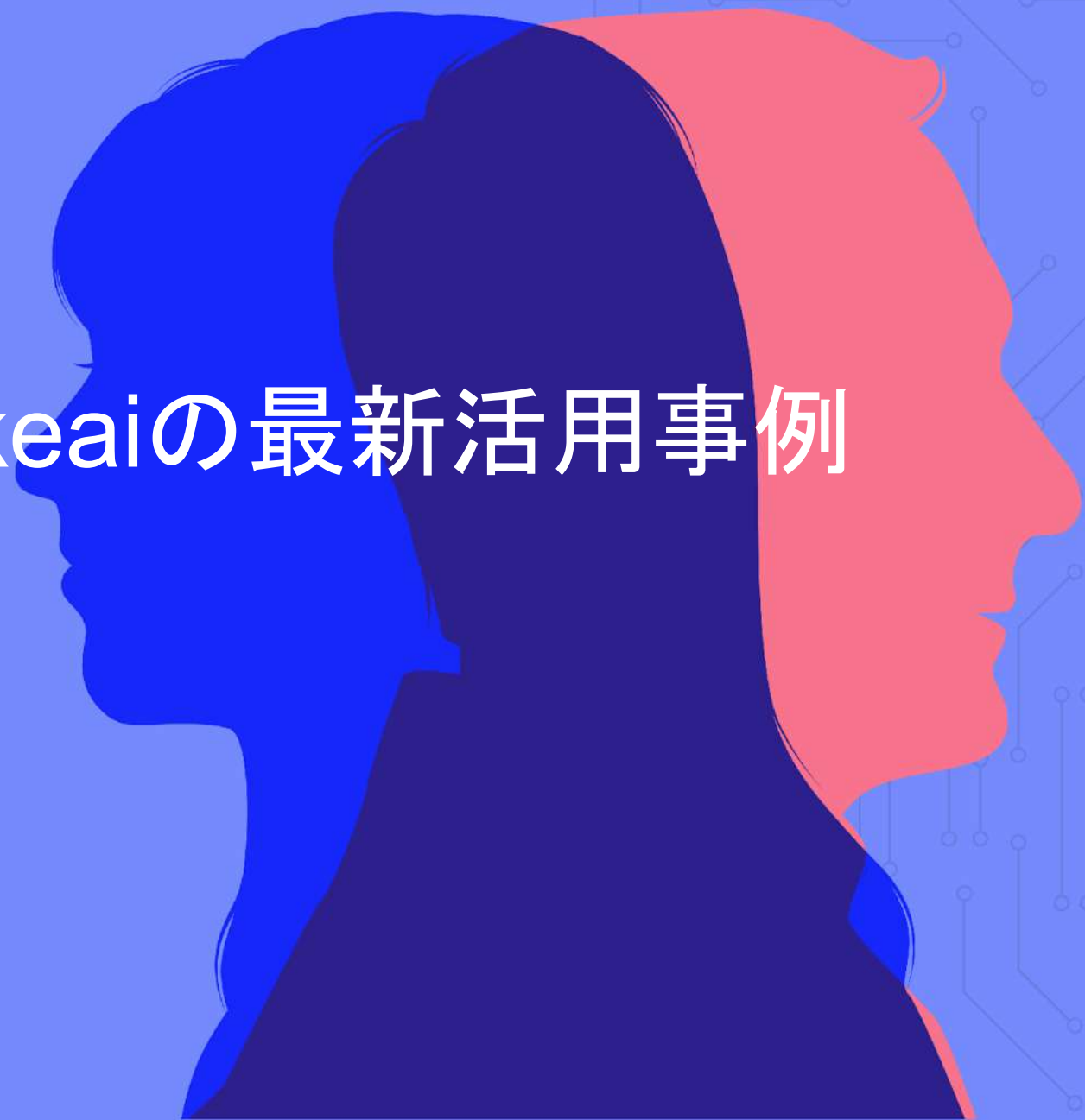


1on1支援ツールKakeaiの最新活用事例

2024年3月

12:10-12:50

Kakeai
カケアイ



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。

BRAND STATEMENT

このとき、 これから変わるとき。

1on1、

この瞬間が、あなたの節目であるように。

この時から、あなた自身を肯定できるように。

このトキメキが、明日もあなたを輝かせるように。

この時間が、人生の分岐点に出会ったと感じられるように。

Kakeai の1on1 は、継続的に対話の質を高めます。

株式会社 KAKEAI

Kakeai



ご利用いただいている方の声

メンバー	マネジャー
今までは特に公式に残していたものはなく個々人のメモベースでそれぞれ手元に残していただいだけ。Kakeaiは今までの内容を履歴で振り返ることができるので、1on1そのものの連続性が生まれた。 上司の目線からも、自分の部下がどういう悩みを抱えていたか、相談を抱えていたかが分かるのはとても良いと思う。	業務以外の話もしている、日ごろからコミュニケーションをとるようにしていたが差があるのは否めなかった。日頃コミュニケーションする機会が少なかった人とも話す機会が増えた。相談する機会やプライベートも話してくれる機会も増えた。家庭の困りごととか、誰にも話せなかったことを話す内容にもなった。
1on1を可視化できるのがKakeaiの大きな役割だと感じた。事前にメモを残しておけるし、自分用と相手との共有用のメモ欄に分かれているのも使いやすい。事前にテーマも選択できるのもコミュニケーションにとって大きな進歩。	いつでも話にきてね、といつも伝えているが、実際には部下からは来ない。なかなか行けるわけない、という話を直接聞けて、面談の必要性を実感した。Kakeaiで1on1をやったら離職率が減ったと聞いたが、その通りだろうと実感した。
1on1の場所で能動的に仕事をしたいんですよね〜と上司と話していた時に、上司から「なんでだろうね？」と言われて、内省した。その時に普段、意見とか疑問とか持たずに仕事してしまっていると気づきました。その時点から社内で自分の言葉を定期的に発信することを決めて、それを継続していたら意見を持てるようになった。	メンバーにとって1on1がすごく楽になるツールだと思う。一番優れていると思うのは、話題が事前に可視化されているところ。メンバーもマネジャーもある程度準備して臨めるのは、これまでの自分のやり方にはなかった点だと思う。
本当に良かったと感じるのは、キャリアのことを定期的に話す機会があること。正直、今の1on1も去年の1on1も、相手との距離はそこまで遠くないので、1on1じゃないと話せない、ということはない。 キャリアや将来については、1on1が無ければじっくり話すものでもないもので、それはありがたいと思っている。上司と一緒に中長期的なキャリアについて話したうえで、次の1on1ではこういうことを話そう、と進めている。	Kakeaiを使ってみて、以前より1on1の内容が濃くなったと感じた。お互いにどこの画面を見ているのかわかる。メモを共有できたり、文字起こしがあつたり、多岐に渡った機能がありながらも、すごくユーザービリティが良かった。迷うことなく使うことができた。本音です。



1on1の意味付け・意識醸成

1on1の運用ガイドラインについて

	Takeai利用開始後 ガイドライン	よくある失敗1on1
実施頻度	月2回 +自由にいつでも	不定期 (決めていない)
時間	30分	その都度決める
主体者	部下主体 (上司は部下を支援するスタイル)	上司主体で、業務に関するの指示や判断 (≒業務ミーティング)
話す内容	業務・キャリア・プライベート・ 人間関係...etc	業務について
その他	業務や評価のMTGとは 明確に切り分けて実施	評価や業務の面談との 立ち位置が曖昧

現場部門の状況に応じた1on1の実施

現場部門

- エンゲージメント向上に寄与する要因や組織構造、業務遂行状況に応じて現場部門ごとに柔軟に1on1を実施することを推奨している
- 部門全体に対して方針を示す企業もあれば、現場の管理職の自主的な活動から好事例として展開される場合もある

部下の人数が多くて 実施できない	• 1on1の実施対象となるメンバーが50名以上となるため、制度上は1次考課者を1on1を実施する上司としていたが、部門判断で一般職のリーダー層に権限を委譲することを推奨
管理職の時間が取れない シフト制で時間が合わない	• 本社、営業部門のメンバーは1ヶ月に30分から60分での実施を推奨しているが、部門によっては3ヶ月に1回、時間は15分から30分での実施でも可とする
話すテーマがない	• 1on1のテーマは業務以外のキャリアやスキルに関することを推奨しているが、メンバーや組織の状況に合わせて以下のようなテーマでも可として、定期的に1対1の対話を必ず実施するように推奨 例1)なんでも雑談 メンバーが気になっていることを何でも話してOKの場。 管理職は、メンバーとの対話から業務への集中度、前向き度、離職リスクを把握 例2)業務で気になっていることを話す場 管理職はチーム内の役割分担の見直しや連携のボトルネックを把握し改善につなげる

部門ごとの狙いの再定義と管理職の意識醸成

- 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。

本部として1on1を行う狙い

部内の
信頼関係強化

組織の活性化
意思疎通の強化

キャリア
再設計支援

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。



部門組織運営に1on1を取り組んでいる事例

- 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

- 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



話を聴く
一緒に考える
意見を伝える
アドバイスする

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

- 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

メンバーに対して目的意識を醸成した事例

状態	目的	1on1はどのような場か
〈警戒〉 相手から危害を加えられると感じている状態	上司が何を考えているのかを知る	上司ととにかく1対1で話してみる場
〈疑心〉 相手の言動を信じきれず、疑っている状態	上司が会社、部署、自分をどう受け止めているのかを知る	機会が無いと聞けないことを上司に確認する場
〈緩和〉 相手を自分の敵ではないと認識できている状態	普段は見えない上司の考えや思いを知る	報告・連絡・相談以外のざっくばらんな話をする場
〈開襟〉 相手とより親しくなりたいと思えている状態	相手の知らない点について知る	上司と方向性を確認するための場
	自分の状況を知ってもらう	普段言い切れていないことや自分の考えを伝える場
〈信用〉 相手を信用し、内容によっては本音で話せている状態	時間を取って相談するほどでもないことを相談する	「ちょっと聞いて欲しい」をきちんと話せる 場
	中長期の方向性を確認する	これからの業務について確認・アドバイスをもらう場
〈信頼〉 相手を信頼し、内容によらず本音で話せている状態	会社の方向性について意見交換して改善したいことを伝える	自分やチームのためにどうすれば良いのか議論する場
	キャリアや今後に向けたフィードバックをもらう場	伸び代や組織からの期待値を確認してチューニングする場

No	状態	目的	1on1はどのような場か
1	〈警戒〉相手から危害を加えられると感じている状態	上司が何を考えているのかを知る	上司ととにかく1対1で話してみる場

Kakeaiの トピック	過去	現在	未来
業務の進捗や進め方	・ 一番やりがいを感じた業務とその理由	・ 得意なことや苦手なこと ・ 最近うまくいったこと	・ 本人やチームの業務を「もっとこうできたら良い」
人間関係	・ 人間関係で大変だった経験や学び	・ 人間関係やコミュニケーションの不安や要望	・ (社内外を問わず)築きたい、広げたい交友関係
心身の状態	・ 過去に状態が悪くなった時やその原因	・ 良い時を100%とした時の今の状態 ・ 良い状態を保つために大切なこと	・ どんな状態で働けていることが自分にとっての幸せか
今後のキャリア	・ 入社前～入社時、やってみたかったこと	・ 今一番興味があるキャリア	・ いつかやってみたい業務や役割 ・ 仕事を通じて成し遂げたいこと
スキルや力の向上	・ 入社してから一番伸びたスキル	・ 自分が一番伸ばしたいスキルとその理由	・ 社会人としての自分の理想の姿
プライベート	・ 今の価値観に影響している大きな原体験	・ 趣味や特技 ・ 勤務にあたり気にかけるべき事情	・ 仕事以外の夢や目標
会社や部署の方針	・ 一番やる気が出た役割や目標とその理由	・ 取り組んでいる役割や目標に納得感や使命感を持っているか	・ こんな会社や部署にしたい、なってほしいという理想



1on1の実施・定着

	メンバー権限	マネジャー権限	アドバイザー権限	管理者権限
※1人のユーザーに対し、複数の権限を設定いただくことができます	メンバーとして1on1を実施いただくための権限です	マネジャーとして1on1を実施いただくための権限です データの閲覧も可能です*	特定の相手に限り、1on1に関するデータを閲覧いただくための権限です	全体の1on1に関するデータを閲覧いただくための権限です 自分以外のユーザーの登録やペアの設定も可能です
メンバーとして1on1を実施する	✓			
マネジャーとして1on1を実施する		✓		
The Othersとして1on1を実施する	✓	✓	✓	✓
Monthly hearing*に回答する	✓			
自分の1on1実施状況やMonthly hearing*のデータを閲覧する		✓		
特定のマネジャーや部署の1on1実施状況やMonthly hearing*のデータを閲覧する			✓	✓
全体の1on1実施状況やMonthly hearing*のデータを閲覧する				✓
ユーザーの登録やペアの設定をする				✓

一定の規模でご活用いただく場合は、コーポレート人事、部門人事、部署人事などHR及びHRBPの皆さんが、連携して現場の皆さんへの活用支援や組織ごとに1on1を推進する施策をとって実施率や対話の質向上に向けた推進をしているケースが多いです。





質の向上に向けたKakeaiの活用

1on1を設定する希望時間の設定

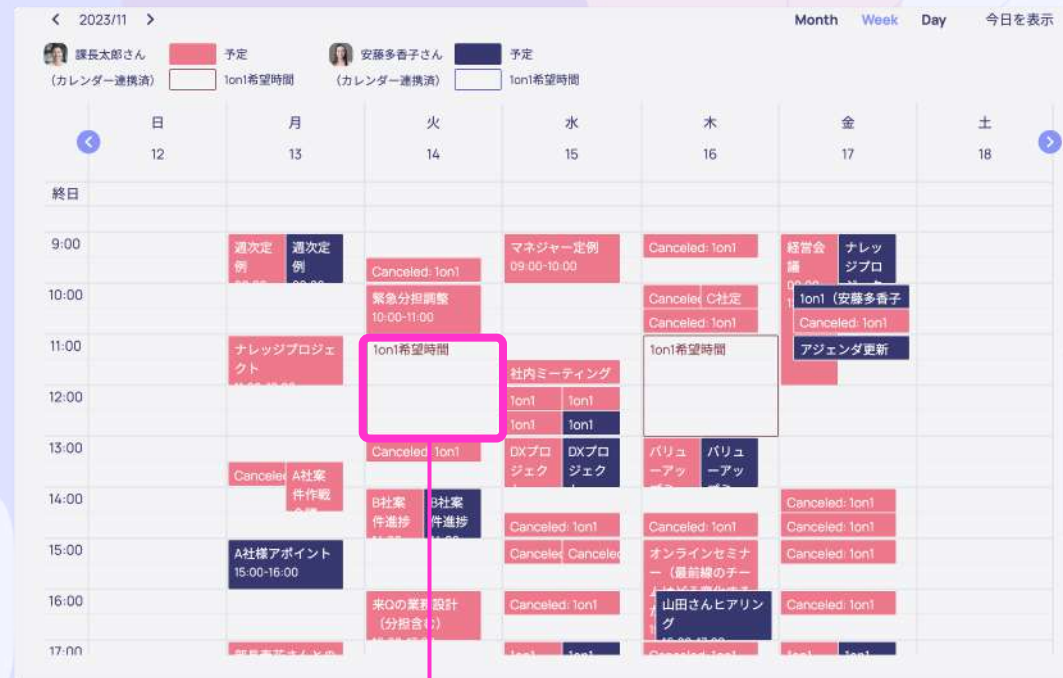
1on1の日程調整をスムーズに行えるよう、1on1を設定してほしい希望時間を予め設定し、ペアのユーザーのカレンダーに表示することができます。

▼管理者 必須トピックの設定画面



希望時間が自由に設定ができる

▼マネジャー・メンバー 1on1設定画面



ペアのお相手のKakeaiカレンダー上に表示される

1on1の会話内容を文字起こし・要約

メモ入力の手間を減らし対話に集中できるよう、1on1中に会話した内容を自動で文字起こしし、実施後に要約・メモへの書き込みができます。

* Azureを経由したOpenAIサービスの利用時は、入力した情報がOpenAIに記憶されたり、学習データに利用されることはありません

<https://learn.microsoft.com/ja-jp/azure/ai-services/openai/faq>

▼1on1中 会話内容を文字起こし

文字は自動的に起こされ、定期的にダイジェストが更新される

▼1on1履歴 要約

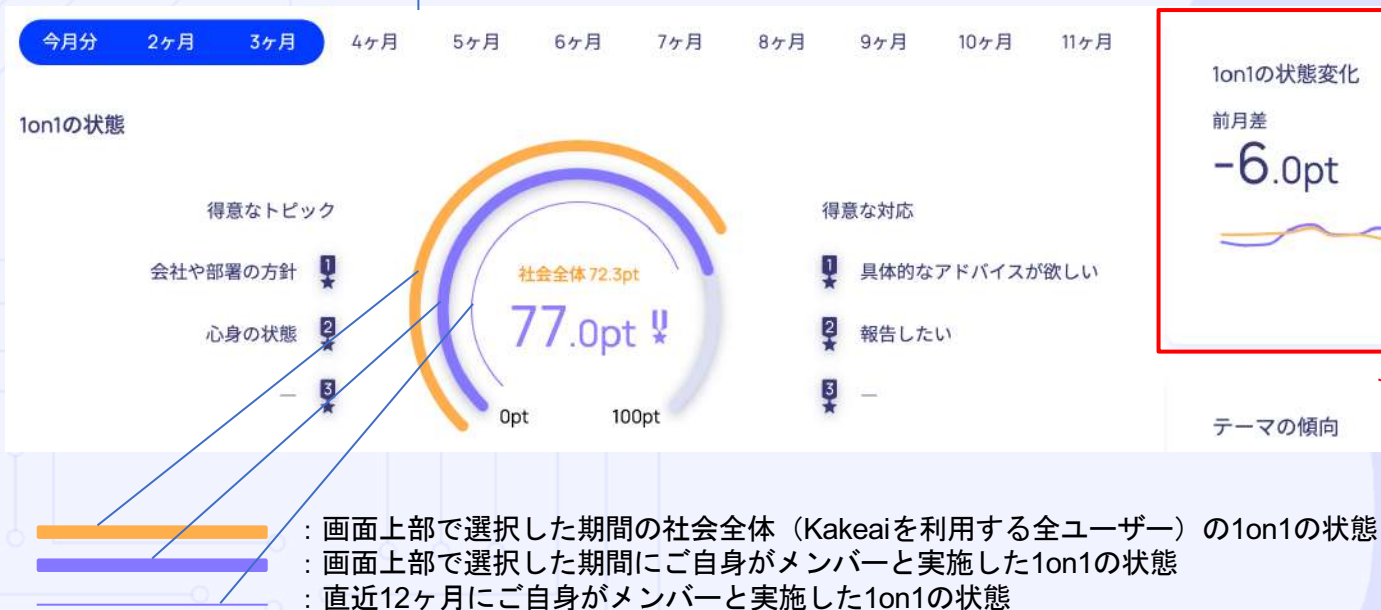
文字起こし内容を範囲選択し、要約タイプを選択して要約が実施できる。要約した内容はメモに挿入できる

【1on1の状態】と【1on1の状態変化】について

【1on1の状態】とは、1on1後にKakeaiがメンバーにヒアリングする匿名の「すっきりした度合い*」を用いております。
平均点ということではなく、メンバーの「厳しい、甘い」等の特徴も加味して、総合的な状態を00点満点で判別し表示します。
【1on1の状態変化】とは、ご自身の1on1状態の推移が表示されます。社会全体（Kakeaiを利用する全ユーザー）との比較もできます。

棒グラフは、ご自身がメンバーと実施した1on1の状態の前月差の推移を表しています。
0より上であれば、1on1の状態が改善したことを意味します。
折れ線グラフは社会全体（Kakeaiを利用する全ユーザー）の1on1の状態の前月差を表しています。

▼1on1の状態



* データは、1on1終了後にメンバーの方にご回答いただく「すっきりした度合い」の回答結果と、その方の入力傾向、また社会全体の傾向を基にしながら算出しております。

▼1on1の状態変化



テーマの傾向について

「テーマの傾向」では、画面上部で選択した期間における、ご自身のメンバーが1on1で選択するトピックやの傾向や、ご自身に期待している対応の傾向が表示されます。社会全体（Kakeaiを利用する全ユーザー）や、ご自身の所属する企業全体との比較もできます。

▼1on1のデータ画面



- 社会全体
- 貴社全体
- メンバー全体

▼テーマの傾向



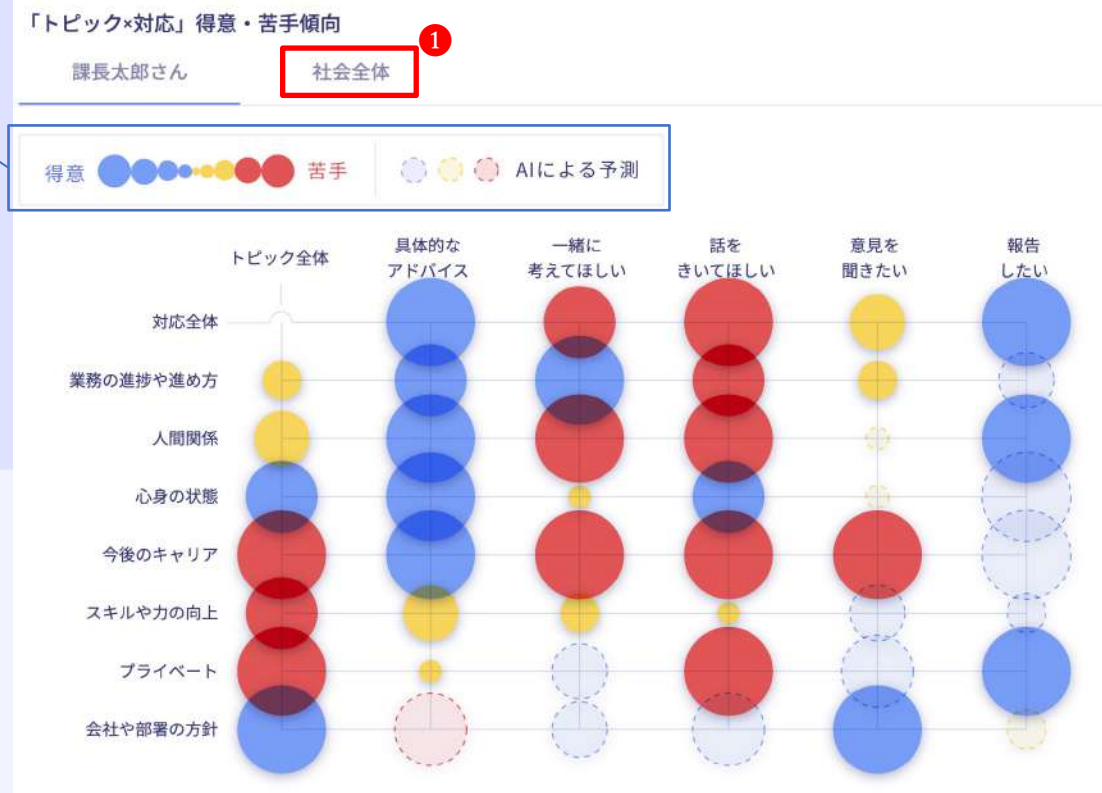
* データは、実施済みの1on1で選択されたトピックと期待する対応から算出されております。

「トピック×対応」得意・苦手傾向について

「トピック×対応」得意・苦手傾向では、ご自身の「トピック×対応」の得意・苦手傾向が表示されます。
1on1を実施していない「トピック」と「対応」の組み合わせにおいてもAIが予測します。（予測は点線の丸）
①の「社会全体」をクリックしタブを切り替えると、社会全体（Kakeaiを利用する全ユーザー）の、得意・苦手の傾向も表示されます。

青色は得意傾向、黄色は注意（気をつけたいポイント）、
赤は苦手傾向を表しております。丸の大きさはその度合いを示しております。
* 点線の丸については、ご自身の結果と似たユーザーの傾向と照らし合わせ、
AIが予測して得意・苦手傾向を示しております。

▼「トピック×対応」得意・苦手傾向



* データは、1on1終了後にメンバーの方に匿名でご回答いただく「1on1の感想」の回答結果と、
その方の入力傾向、また社会全体の傾向を基にしながら算出しております。

デフォルトの1on1のトピックの順番変更・名称変更・追加

デフォルトで表示されているトピックの表示順の変更や、デフォルトのトピック名の変更が可能です。
マネジャー・メンバー間で会話してほしいトピックを貴社独自のトピックとして常時追加して表示することができます。

▼デフォルトトピックの変更

2023/10/04 16:30 ~ 17:00 [日程を設定する](#)

この1on1は繰り返し予定ではありません。

この1on1のテーマ

- ☒ 業務の進捗や困りごと
- ☒ 1～3年後のキャリア
- ☐ 心身の状態
- ☐ 人間関係
- ☐ スキルや力の向上
- ☐ プライベート
- ☐ 会社や部署の方針

[他のトピックを作成](#)

デフォルトのトピック
の名称変更と順番変更

▼貴社独自トピックの追加

2023/10/04 16:30 ~ 17:00 [日程を設定する](#)

この1on1は繰り返し予定ではありません。

この1on1のテーマ

- ☐ 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
- ☒ 前回の1on1からの振り返り

[他のトピックを作成](#)

貴社独自のデフォルト
トピックを表示

1on1の推奨トピックの設定

現場で話してほしい個別テーマの対話推進のために、独自のトピックを推奨トピックとしてデフォルトのトピックの上部に表示することができます。

▼管理者 推奨トピックの設定画面

▼マネジャー・メンバー 1on1設定画面

マネジャーによる1on1でのメンバーヒアリング、 システム管理者・アドバイザーへのレポート

1on1実施時にマネジャーによるヒアリング項目をマネジャーの1on1実施画面内に表示し、ヒアリング内容を管理者やアドバイザーにレポートできます。管理者やアドバイザーはレポートをcsvでダウンロードできます。

▼マネジャー 1on1画面

マネジャーは1on1中にヒアリングした内容を入力し、提出

▼管理者・アドバイザー ヒアリング内容確認画面

期間や氏名、ヒアリング項目で絞り込みができ、
CSVでのダウンロードも可能

管理者が1on1推進のためのコンテンツを自由にアップできるメッセージボード

貴社独自の掲示板です。
1on1のガイドやインタビュー記事など、自由に編集と公開ができます。

▼管理者 掲示板への投稿作成・管理への画面

管理者メニュー - 掲示板設定

このページはKakeaiご利用企業独自のお知らせページです。

掲示板のTOPページへ 未公開の投稿一覧

公開停止 保存 公開時間予約 いますぐ公開

公開対象

☒ マネジャー・アドバイザー・管理者権限ユーザー ☒ メンバー権限ユーザー

一覧ページのプレビュー

記事のタイトルが表示されます (最大全角37文字)

公開日時が表示されます。投稿者の部署やお名前が表示されます (一行あたり全角12文字で最大三行まで)

一覧で表示されるリード文です (改行はできません。最大全角74文字です)

設定したタグです (最大3つ)

メイン画像が表示されます。画像上のテキストは表示されません。

記事詳細

公開日時が表示されます。投稿者の部署やお名前、編集 (必須)

投稿者からの一言メッセージの編集

メイン画像

この記事のタグ

タグ (Enterキーで入力完了)

タグを入力したり、既に存在するタグから選択をするスペースです。最大3つまで設定できます。

設定中のタグ

メイン画像を編集

記事のタイトルや写真、本文などを自由に編集できる
記事ごとの公開、非公開や公開範囲設定も柔軟に可能

▼マネジャー・メンバー 掲示板閲覧画面

掲示板 - 株式会社DEMO

このページはKakeaiご利用企業独自のお知らせページです。

掲示板のTOPページへ 未公開の投稿一覧

Kakeai

MAXIMIZING the VALUE of ONE-ON-ONE COMMUNICATION

1on1ガイド

1on1や対話についての情報をお知らせしていきます!

1on1のねらいや目的について

1on1に関する情報をKakeaiでもお届けしていきます。これまでメールや社内掲示板でお知らせしていた情報をkakeaiの中でもご確認いただけるようになりました。

2022/04/08 (金) 17:54 人事部 1on1事務局

2022/04/08 (金) 17:51 人事部 1on1事務局

サーベイのカスタム質問を 対象としたいメンバーにのみに設定可能に

毎月のサーベイに貴社独自の質問を設定できます。また、「新入社員だけに特定の質問を表示したい」などの場合には管理者が対象としたい対象のみにカスタマイズした質問を設定・回答でき、回答は管理者やアドバイザーがダッシュボードで確認できます

▼管理者 カスタム質問の設定画面

この画面はサーベイでの貴社独自の質問を作成する画面です。
全てのメンバー、または特定のグループに対して質問を設定できます。
質問に対して回答があった場合、回答方法の変更や選択肢の削除はできませんのでご注意ください。

言語
☒ 日本語 ☐ 英語 ☐ 日本語と英語

質問文
100文字以内

説明文・補足事項
200文字以内

回答方法
☒ フリーテキスト ☐ 選択式 (択一) ☐ 選択式 (複数可) ☐ 数値目盛

対象
☒ 全メンバー ☐ 特定のグループ
メンバーグループ
マネージャーグループ

☒ すぐに公開する

質問文と回答方法、必要に応じて説明文を設定する

▼メンバー カスタム質問の回答確認画面

先月を振り返って率直に教えてください！

Q2
リモートやテレワーク環境で、業務上気になっていることや困っていることがあれば教えてください

〈Q2についての補足〉

Q3
仕事に対するモチベーションは高い状態である
あくまで自分の感覚としては！

そう思わない あまりそう思わない どちらでもない そう思う とてもそう思う

〈Q3についての補足〉

Q4



メンバー

マネジャー*1

アドバイザー*2
管理者

Monthly hearingで
行動軸について回答

先月を振り返って率直に教えてください！

Q1
先月を振り返って、管理者大輔さん自身の成長の実感について教えてください。

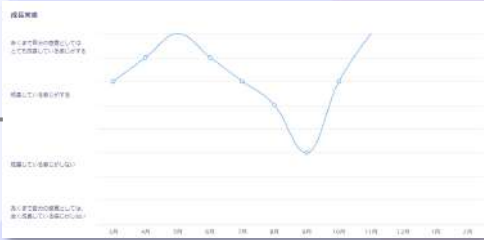
あくまで自分の感覚としては！

全く成長している感じがしない 成長している感じがしない 成長している感じがする どれも成長している感じがする

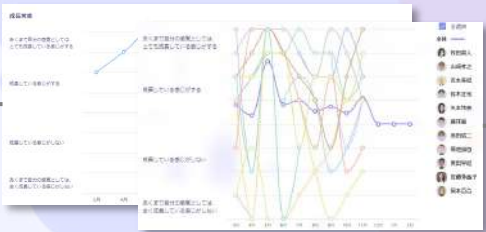
Q2
【自ら、高める】昨日よりできることが増えることを楽しみ、日々成長することを大切にできていますか？

☐ とてもできている ☐ できている ☐ どちらでもない ☐ あまりできていない ☐ できていない

自身の回答を確認



自身の回答・メンバーの回答を確認



結果を確認



対話を経て行動を明確化

行動軸をもとに1on1で対話を実施

A社：業務・仕事・職場に関する認識を確認する設問

No	設問	回答方式
1	自分の仕事にやりがいを感じていますか？	【択一】大変良い／良い／普通／悪い／大変悪い
2	仕事仲間とは信頼関係を構築できていますか？	
3	先月を振り返って、職場で期待されている役割を理解して、業務を進めることができましたか	【択一】数値8段階 
4	先月を振り返って、職場で共に働くメンバーを信頼し、お互いに協力できたと感じますか	
5	先月を振り返って、上司や同僚と適切にコミュニケーションをとって、業務を進めることができましたか	

カスタム質問は、管理者権限をお持ちの方に設定いただけます。

質問ごとにマネジャーへの結果の公開について以下の3つから選択できます。

①メンバー個別の回答を公開する、②匿名で公開する ③非公開

管理者の設定に準じて、カスタム質問の回答を確認できます。

▼カスタム質問の確認

Kakeai for Manager - Data

Kakeaiのデータ カスタマイズ質問

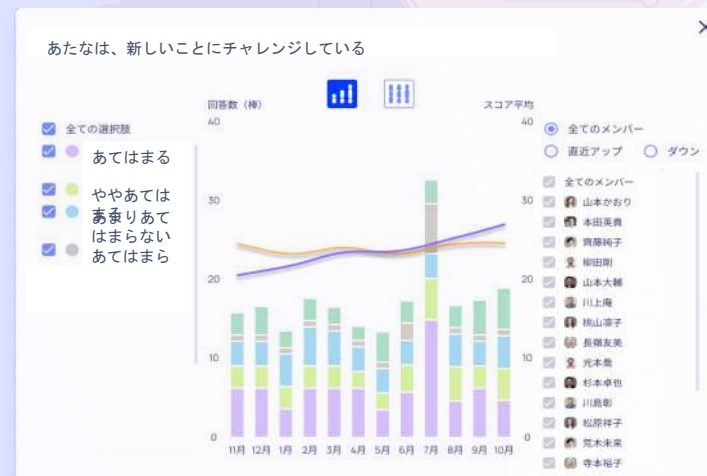
リモートやテレワーク環境で、業務上気...

- 他のメンバーの動きや反応を把握することが難しいので、もっとコミュニ...
- 在宅での勤務が増えたことで、これまで何気なく存在していたコミュニケ...
- 上司や同僚との接点が減ってしまい、自分だけが取り残されているよう...

現在のご自身のご状況に近いものを全て...

- 仕事が楽しい、興... 0 -4.9%
- 仕事にやりがいをも... -1 -8.2%
- 仕事を通じて成長... 0 -1.0%

▼設問毎の回答結果画面（択一式）



▼フリーテキスト回答結果画面

一年後どのような状態になってほしいですか？

2020/11 - 2021/10 頻出ワード リスト

山本かおり プロジェクトを自分の力でリードで来... 今はまだプロジェクトの... われていないので、全体に関わりたい。

本田英貴 担当顧客数20社。

齊藤純子 今のプロジェクトが丁度終わるタイミン... のプロジェクトではリーダーとしてジョ...

柳田剛 チーム目標の30%自分が達成している

山本大輔 プロジェクトを自分の力でリードで来... 今はまだプロジェクトの... われていないので、全体に関わりたい。

川上隆 担当顧客数20社。

橋山淳子 今のプロジェクトが丁度終わるタイミン... のプロジェクトではリーダーとしてジョ...

長瀬友美 チーム目標の30%自分が達成している

光本 プロジェクトを自分の力でリードで来... 今はまだプロジェクトの... われていないので、全体に関わりたい。

一年後どのような状態になってほしいですか？

2020/11 - 2021/10 頻出ワード リスト

リーダー 達成 目標 プロジェクト チーム メンバー 仕事 顧客

▼頻出ワード



Kakeaiの活用に向けて

メンバーが感じた「マネジャーのここがよかった！」

※ご利用中のメンバーが入力したHintを一部抜粋

メンバー



マネジャー



- 報告会等と違いフラットに「**人対人**」で**対話**ができた。完璧なアドバイスが貰えた事！
- ○○さん先行ではなく**私を主体に話を聞いてもらった**ので、話がしやすく、スッキリした。
- 疑問に向き合い、**先を見据えて正面から話をしてくれた**
- 経歴や得意な事**やりがいを感じる事を吸い上げていただき**、今の業務が適正か話せた
- **まちがっていたことを認めた**うえで会話する場にしてくれたこと
- **話を遮らない、発話が被ったら譲る、雑談は何でも笑う**、が徹底されていて緊張が解けた
- 相談者の実業務の進め方を上司の目線で見、**客観的なアドバイス**を頂けた。
- 取り組み方や継続方法など、**実際の体験談**をお聞き出来て良かったです。
- こちらの相談について**自分では気が付けない視点から具体的なアドバイス**を下さった。
- こちらの**弱点に対し否定をすることなく**、改めて改善に向けたアドバイスを頂けた。
- 仕事をどう進めていいか悩んでいることを**別途、時間を設けてくれるとおっしゃった**こと
- 興味を持てる内容だったので分かりやすかった。**雑談から意外なアドバイス**をいただいた
- 肯定的かつ明瞭な回答が頂けるので仕事やその為の学習に対して**大変意欲が湧きました**
- 肯定的に受け止め助言してくださったので**将来を明るく捉える事が出来ました**

参考) マネジャー・メンバーが共有・活用する“Hint”とは？

- Kakeaiユーザー全体（約450社）から、満足度の高い1on1終了後に「自身で意識・実践したこと」「マネジャーのここがよかった！」の任意コメントが蓄積されています。
- コメントは選択したトピック×対応ごとに“Hint”として表示され、1on1の設定時や振り返り時に活用されています。

<1on1設定時（事前準備）の画面>

Kakeai

課長太郎 Your Manager

画面説明 ガイド

株式会社DEMO.re

今後の1on1 1on1 履歴 ToDo 管理 メッセージ プロフィール

まだ課長太郎さんとの1on1は設定されていません。

2023/08/22 12:00 ~ 12:30 日程を設定する

この1on1は繰り返し予定ではありません。

この1on1のテーマ

☒ 業務の進捗や進め方 **Hint**

☒ 具体的なアドバイスが欲しい ☐ 一緒に考えてほしい ☐ 話を聞いてほしい

☐ 意見を聞きたい ☐ 報告したい ☐ その他

課長太郎

安藤多香子 個別に表示

このスペースに書いた内容は相手も事前に確認できます。どのようなことを話したいかなど、簡単にメッセージを入力しましょう！1on1までの間も、1on1中も、1on1後も編集できます。

話す内容を一緒に整理しましょう！

☐ 人間関係

☐ 心身の状態

☒ 今後のキャリア **Hint**

☐ 具体的なアドバイスが欲しい ☒ 一緒に考えてほしい ☐ 話を聞いてほしい

☐ 意見を聞きたい ☐ 報告したい ☐ その他

>> Hintを閉じる

世界のメンバーが1on1で意識しているTips

業務の進捗や進め方×具体的なアドバイスが欲しい

達成したい状態と現状の問題について、言語化しておく

133

「考え方だけでも構わないのでヒントをいただきたい」と伝えたら実りある時間になった

86

「上司だったらどうするか」を素直に聞いてみる

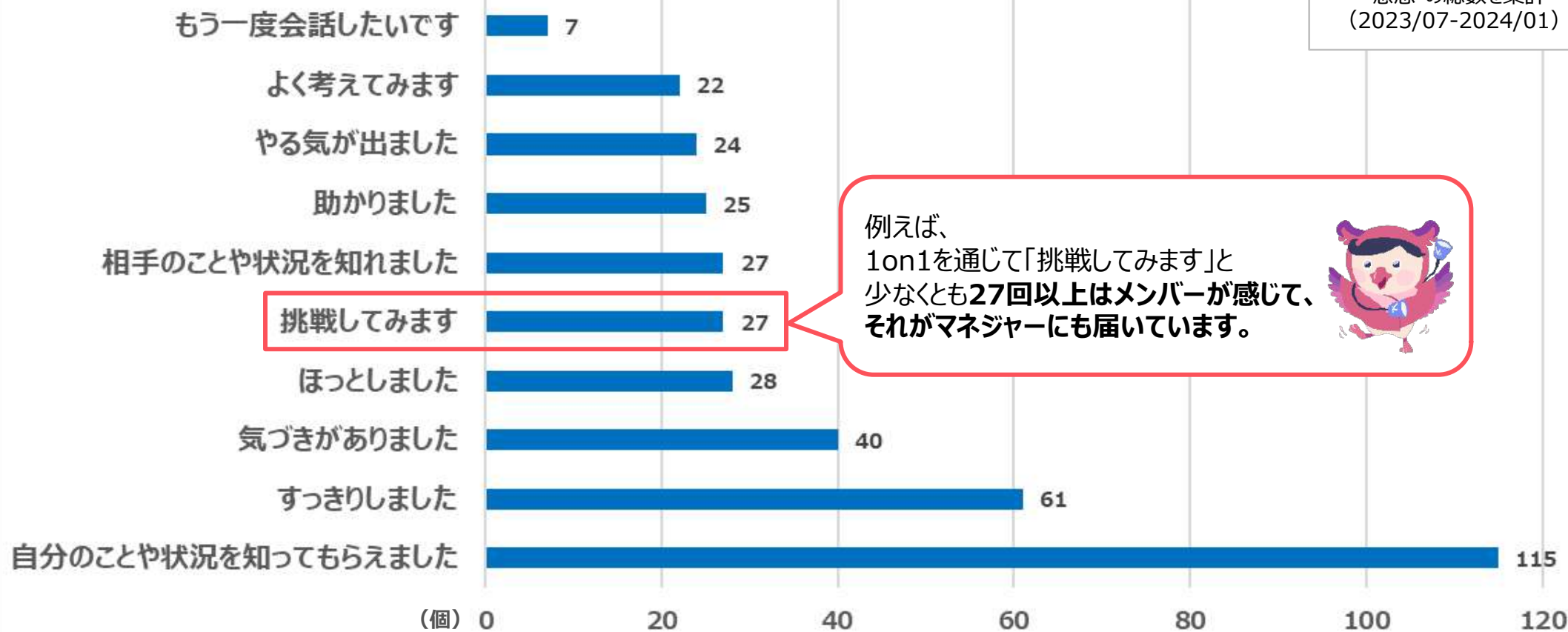
146

良いアドバイスを貰った時に、くことで自分も少しずつ成長で

98

メンバーが毎回の1on1で感じた想いは これまで**376個の“感想”**としてマネジャーに届いています

“感想”の総数を集計
(2023/07-2024/01)



例えば、
1on1を通じて「挑戦してみます」と
少なくとも27回以上はメンバーが感じて、
それがマネジャーにも届いています。



対象 ご利用部署全体

参考) メンバーからマネジャーに届く“感想”とは？

- 毎回の1on1終了後、メンバーは今回の1on1の感想について、任意でマネジャーに伝えることができます。
- 入力内容はマネジャーに即時届くので、1on1を通じて何を感じたか？ 次の1on1までに何ができるか？ 等をお互いが考えるキッカケになっています。

<1on1終了直後の画面（メンバー側）>

今回の1on1の感想と満足度を入力してください！

1on1の感想 お相手にお知らせします

自分のことや状況を知ってもらえました 🥰 相手のことや状況を知れました 🗨️

すっきりしました 😊 助かりました 🙏 やる気が出ました 🔥 ほっとしました 🍷

気づきがありました 🤔 よく考えてみます 😊 挑戦してみます 🚀

もう一度会話したいです 🗨️

1on1の満足度 匿名です [詳しくはこちら](#)

今回の1on1全体

★★★★★

業務の進捗や進め方 × 一緒に考えてほしい

★★★★☆ ☐ この話をしなかった

入力完了

<メンバーから届いた“感想”の画面（マネジャー側）>

先ほどの1on1について、
神田理恵さんが感想を入力してくれました！

ほっとしました 🍷 もう一度会話したいです 🗨️ 助かりました 🙏

気づきがありました 🤔 相手のことや状況を知れました 🗨️ やる気が出ました 🔥

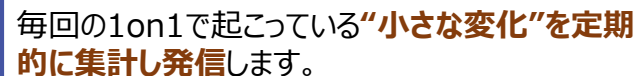
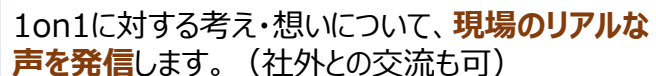
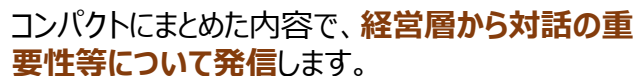
自分のことや状況を知ってもらえました 🥰

すっきりしました 😊 挑戦してみます 🚀 よく考えてみます 😊

神田理恵さん

OK

事務局からの発信



メンバーの主体性・自律性が変わった事例

1on1は相手の考えを知る、これ以上ない機会
言葉にして伝え、お互いの理解を深めながら「熱量のある組織」を

TS統括部 部長 望月貴司様



＜一部を抜粋＞

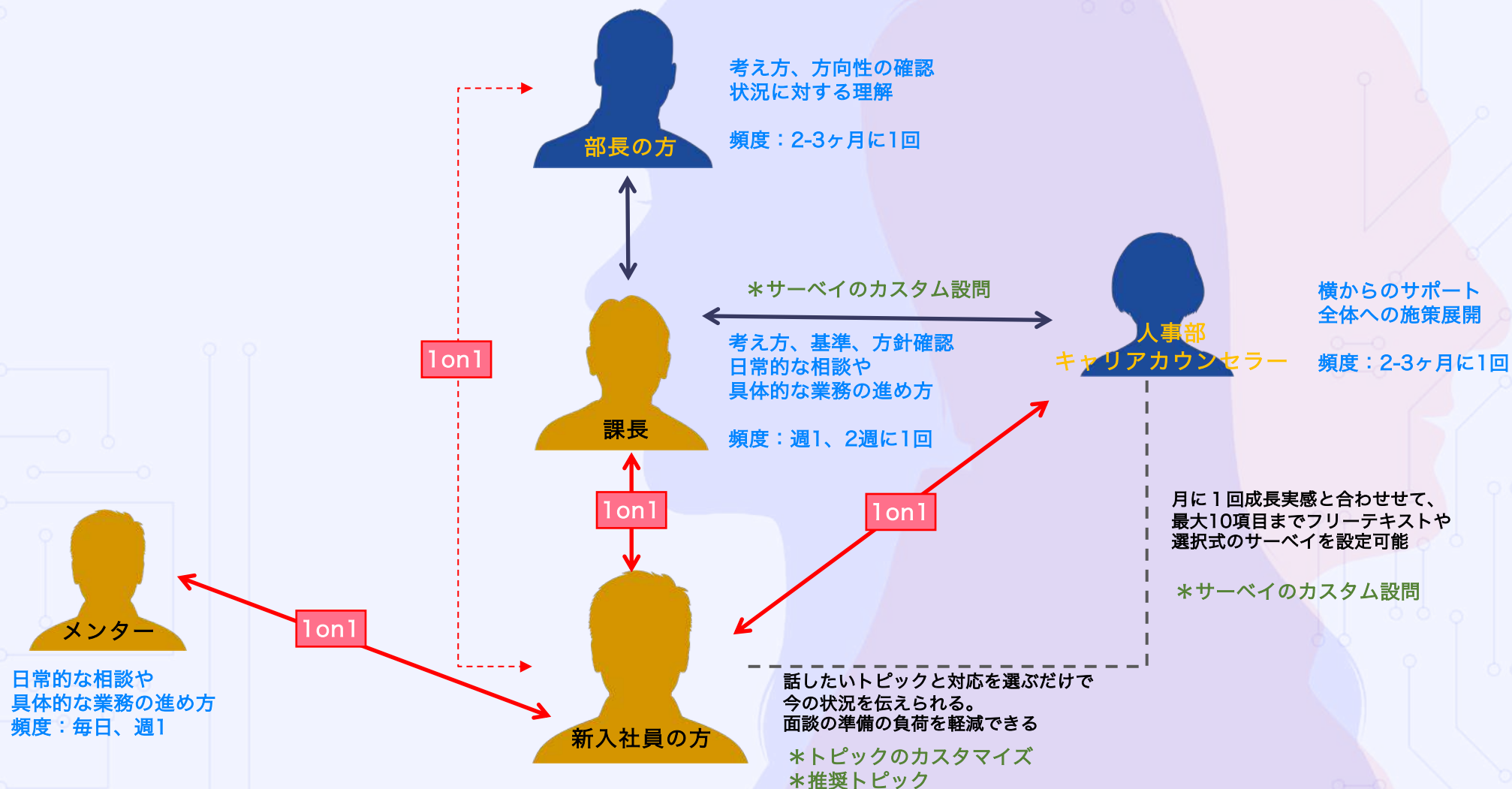
トピックを事前設定することで、**部下側の 1on1 に対する姿勢が変わったように感じます**。例えば、前回の1on1ではそんな素振りすらなかった方が、Kakeai導入後最初の 1on1 では**「普段は言えなかったのですが、こんなことを考えていました。会社の改善について、こんな取り組みはありますか？」**と資料を用意して切り出してくれました。これはすごい変化ですね。関連するグループ長を集めて打ち合わせをし、資料はこのまま提案をしようと考えています。**こうした変化はすごく嬉しかった**ですね。

KAKEAIができるサポート（一部）

No		項目	概要	備考
1	目的、進捗に応じたサポート	部長層以上（アドバイザー向け）説明会	・アドバイザー向けの1on1の実施状況、満足度、得意・不得意のデータの見方 ・マネジャー、メンバーへのフォローアップ方法	・貴社パートの有無 ・実施回数、実施日時、告知方法の確定 ・開催形式：オンライン（目的に応じて対面） ※Takeai導入開始から1～2ヶ月後に開催、1回の開催時間は30-60分を想定
2		勉強会	・実施状況や1on1の質の向上に向けて、 部署別、上司・部下別等での勉強会、座談会を実施	・貴社パートの有無 ・実施回数、実施日時、告知方法の確定 ・開催形式：オンライン（目的に応じて対面） ※Takeai導入開始から3ヶ月以降、1回の開催時間は30-60分を想定
3		Takeaiユーザーインタビュー/ヒアリング	・好事例の展開や1on1でのよくある悩みの解消の目的でインタビューを実施し、インタビュー記事コンテンツとして展開 L個別 弊社サポートメンバーから30分ほどインタビュー/ヒアリングを実施 L座談会 弊社サポートメンバーから30分～1時間ほどヒアリングを実施 （Takeai内のMessage Boardもしくは貴社掲示板等で掲載）	・インタビュー/ヒアリング対象者や人数、実施形式については、Takeaiご利用状況を踏まえ、関係者の皆様とご相談の上、決定いたします。 ・実施回数、実施日時、告知方法の確定 ・開催形式：オンライン（目的に応じて対面）
4		ショート動画案内	・Takeaiの使い方を説明資料 ・1on1のよくある悩みの解消、ロープレでわかる1on1のコツ （Takeai内のMessage Boardもしくは貴社掲示板等で掲載）	
6	ユーザーごとのサポート対応	ヘルプページ	・Takeaiでの基本的な1on1の流れ ・Takeaiに関する「よくある質問」	
7		チャットによるお問い合わせ	・Takeaiに関するお問い合わせ窓口を用意 ・Takeai上で24時間チャット投稿可能（お問い合わせ後、1営業日以内にご返信いたします）	
8		Zoomでの個別オンラインサポート	・チャットによるお問い合わせにて、個別事由（端末、ネットワーク等の要因）でTakeaiがスムーズに使用できない場合に、オンラインで画面を確認しながらのサポート実施（最大20分程度で設定の変更や問題の特定を行います）	

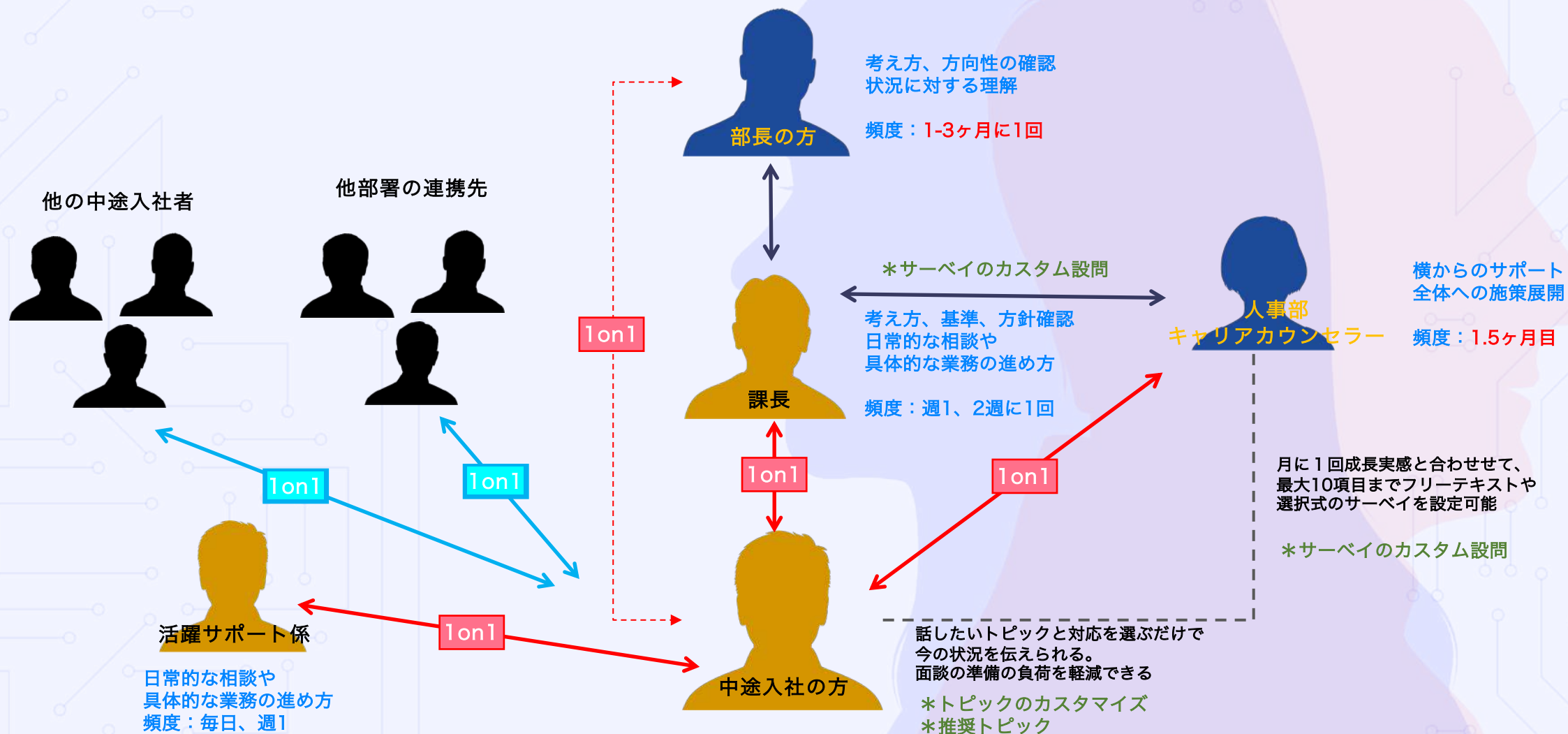
【新入社員】入社後活躍支援

- 組織での活躍支援として接点を可能な限り複数用意し、支援する側が情報連携する



【中途社員】入社後活躍支援②

- 中途入社者の活躍を促進するための繋がりを個人に依存せず接点を創出する



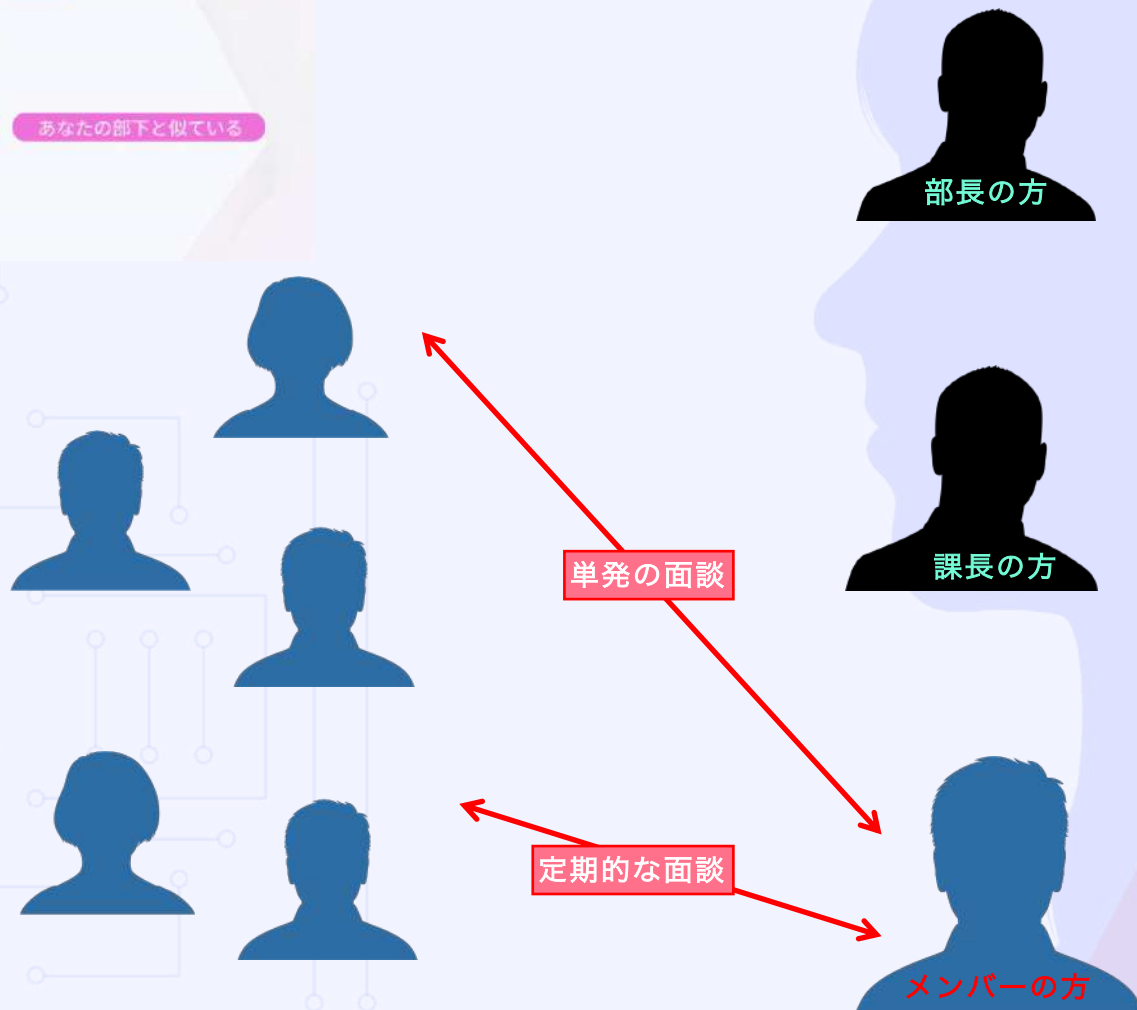
⑥風通しの良い組織風土の情勢

Kakeai

- 所属組織やエリアによらず会社と個人の距離を近づけるために、1対1の接点作りを行う

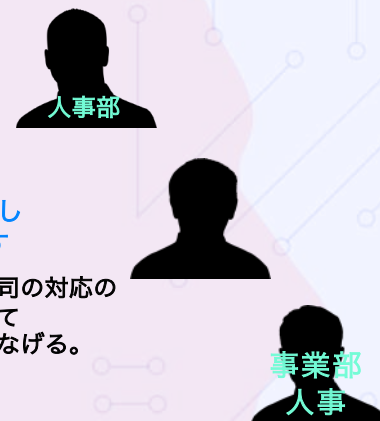
検討中のタグの例

年代が近い 先輩 後輩
同じ学校 同郷
同じ職種や部署を経験
1on1満足度が高い
あなたの上司と似ている あなたの部下と似ている
特性の相性良
中途



対話の状況を確認し
フォローに活かす

対話の実施状況や上司の対応の
得意不得意を確認して
フォローアップにつなげる。



Kakeaiメンター・メンティの1on1で目指す状態

- ・メンター制度を既に運用されている企業様から「メンターを選んだものの活性化しない」「メンターとメンティのマッチングや日程調整等、運営上の負担を最適化したい」といったお声を伺います。
- ・Kakeaiのメンター・メンティの1on1をご活用いただくことでメンター・メンティが気軽に、日常的に、話しあえる環境を用意することで、当初想定されていた接点強化の狙いの実現と定着を目指します。
- ・また、事務局の運用負担を軽減することで、好事例の発信などより運用の活性化につながる施策に注力いただけるようご支援いたします。

メンター・メンティ運用でのよくある課題

制度・企画が想定通り運用されない

メンティが依頼しにくい

メンティがメンターを選びにくい

メンターの質が担保できない

事務局の運用負担が高い

メンター・メンティ運用で目指す状態

より多くの機会を手軽に

プラットフォーム上で気兼ねなく日程を調整・1on1を依頼できる

メンティが「知りたいこと」や「聞きたいこと」起点でメンターを探すことができる

事務局がメンターのテーマを設定し、テーマごとに対象メンターを設定する

メンター情報の整備やマッチング、日程調整を主体者起点で運用可能な環境を整える



BRAND STATEMENT

このとき、 これから変わるとき。

1on1、
この瞬間が、あなたの節目であるように。
この時から、あなた自身を肯定できるように。
このドキメキが、明日もあなたを輝かせるように。
この時間が、人生の分岐点に出会ったと感じられるように。

Kakeai の1on1 は、継続的に対話の質を高めます。

Kakeai