

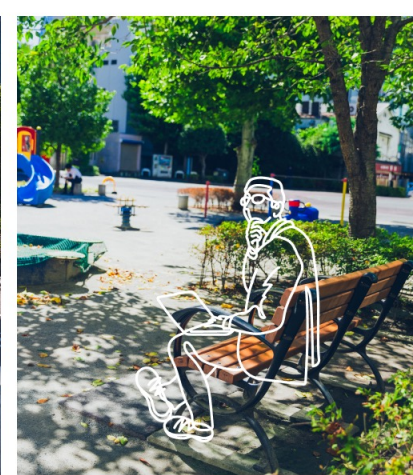


対話を深めてチームが進む lon1 マネジャーインタラクション

Kakeai
このとき、これから変わるとき。

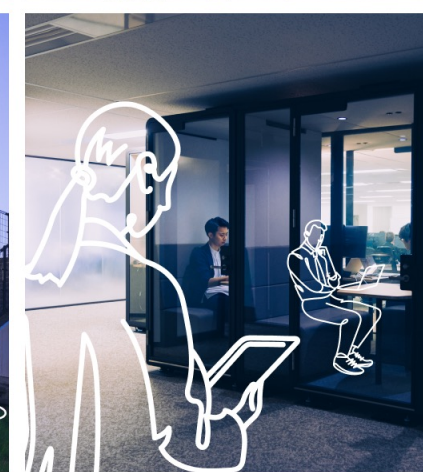


Copyright 2024 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.



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.



売上・離職・エンゲージメントが改善するメカニズムとは

なぜ、しっかりとlonlを実施することが、
売上や離職やエンゲージメントに効くのでしょうか？

話せていなかったことを話せるようになったからでしょうか？

関係の質(?)が変わるからでしょうか？

上司部下が親密になれたからでしょうか？

部下の様子をみようとするきっかけになったからでしょうか？

150万回を超えるlonlのデータや、
実際にlonlに取り組む300社を超える上司部下の皆様へのインタビューから、
lonlには段階があることがわかってきました。

lonlの段階

≡上司部下関係の段階

150万回を超えるlonlのデータや、実際にlonlに取り組む300社を超える上司部下の皆様へのインタビューから、lonlが成果につながるには「部下側の、上司との関係の認識」が存在し、またそこには段階があることがわかりました。

16	上司との対話が、自分自身の成果の向上につながっていると感じている
15	上司との対話から、自分自身が得た気づきや学びによって、実際に、仕事の進め方・活動・プロセスの改善につながっていると感じている
14	上司との対話が、仕事への意欲の維持・向上に加え、気づきや学びの獲得につながっていると感じている
13	上司との対話が、仕事への意欲の維持・向上につながっていると感じている
12	自分自身のために継続的に上司と対話していきたいと思っている
11	上司に本音を伝えることが、自分自身の成長や進化につながることを実感できている
10	上司に本音を伝えることで、自分の気持ちや考えが前に進むことを実感できている
9	上司に、自分の困っていることや悩んでいることを溜め込まずに本音を伝えられている
8	上司に、自分の人となりを理解してもらえていると感じられている
7	上司の人となりについて、自分なりに理解できている
6	上司が、自分のために行動してくれることを実感できている
5	上司に、直接的に業務に関係のないことでも話せている
4	上司の人となりを理解したいと思っている
3	上司から、自分のために行動しようとする姿勢を感じられている
2	できれば上司と二人で会話することは避けたいと思っている
1	上司は自分に害を与えようとしていると感じている
0	1未満

1on1の段階

≡上司部下関係の段階

大きく捉えると、
上司を警戒しているという底辺の
レベルから、疑心→緩和→開襟→
信用→信頼→意欲の維持・向上→
気づきや学びの獲得→アウトプッ
ト改善→アウトカム向上 という
区分です。

16	上司との対話が、自分自身の成果の向上につながっていると感じている	アウトカム向上
15	上司との対話から、自分自身が得た気づきや学びによって、 実際に、仕事の進め方・活動・プロセスの改善につながっていると感じている	アウトプット改善
14	上司との対話が、仕事への意欲の維持・向上に加え、 気づきや学びの獲得につながっていると感じている	気づきや学びの獲得
13	上司との対話が、仕事への意欲の維持・向上につながっていると感じている	意欲の維持・向上
12	自分自身のために継続的に上司と対話していきたいと思っている	信頼
11	上司に本音を伝えることが、自分自身の成長や進化につながることを実感できている	
10	上司に本音を伝えることで、自分の気持ちや考えが前に進むことを実感できている	
9	上司に、自分の困っていることや悩んでいることを溜め込まずに本音を伝えられている	信用
8	上司に、自分の人となりを理解してもらえていると感じられている	
7	上司の人となりについて、自分なりに理解できている	
6	上司が、自分のために行動してくれることを実感できている	開襟
5	上司に、直接的に業務に関係のないことでも話せている	
4	上司の人となりを理解したいと思っている	
3	上司から、自分のために行動しようとする姿勢を感じられている	緩和
2	できれば上司と二人で会話することは避けたいと思っている	疑心
1	上司は自分に害を与えようとしていると感じている	警戒
0	1未満	

段階を上げるために

			段階を上げるためのキーワード
16	上司との対話が、自分自身の成果の向上につながっていると感じている	アウトカム向上	ー
15	上司との対話から、自分自身が得た気づきや学びによって、実際に、仕事の進め方・活動・プロセスの改善につながっていると感じている	アウトプット改善	期待する成果の明示
14	上司との対話が、仕事への意欲の維持・向上に加え、気づきや学びの獲得につながっていると感じている	気づきや学びの獲得	具体的な進化点の認識や抽象化の補助
13	上司との対話が、仕事への意欲の維持・向上につながっていると感じている	意欲の維持・向上	課題も含めた積極的なフィードバック
12	自分自身のために継続的に上司と対話していきたいと思っている	信頼	業務についての思い切ったコミュニケーション、部下本人の変化の認識を補助するフィードバック、中長期の目標設定
11	上司に本音を伝えることが、自分自身の成長や進化につながることを実感できている		
10	上司に本音を伝えることで、自分の気持ちや考えが前に進むことを実感できている		
9	上司に、自分の困っていることや悩んでいることを溜め込まずに本音を伝えられている	信用	小さくとも良い変化を率直に称賛・本音の開示に対する感謝・次回lonlへ向けた小さい目標や宿題の設定
8	上司に、自分の人となりを理解してもらっていると感じられている		
7	上司の人となりについて、自分なりに理解できている		
6	上司が、自分のために行動してくれることを実感できている	開襟	上司の自己開示・lonlでの小さい約束づくりと、その厳守（上司が）・相互理解が進む対話のテーマ提供・部下が話したことを忘れない
5	上司に、直接的に業務に関係のないことでも話せている		
4	上司の人となりを理解したいと思っている		
3	上司から、自分のために行動しようとする姿勢を感じられている	緩和	役に立ちたいという上司の率直な表明
2	できれば上司と二人で会話することは避けたいと思っている	疑心	きっかけを周囲（部門・会社）がつくる
1	上司は自分に害を与えようとしていると感じている	警戒	ふたり任せにしない第三者の介入
0	1未満		



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。

株式会社 KAKEAI

Kakeai

Kakeai

このとき、これから変わるとき。

本日の流れ

大項目	開始	終了	時間	概要
開始にあたって	16:00	16:03	0:03	
Kakeaiよりご挨拶	16:03	16:08	0:05	
イントロダクション	16:08	16:28	0:20	自己紹介：疑問や困りごとのグループQ&A
グループワーク①	16:28	16:53	0:25	自分の部門や組織にとって、 <u>マネジャーやメンバーが個別に話す時間があるのとないのとは、</u> どのような違いが生じると思いますか？
休憩	16:53	17:03	0:10	
グループワーク②	17:03	17:48	0:45	部門全体の組織パフォーマンスを向上させるために、 今の部門の状況や実態を踏まえ、 <u>自分が部門長だとしたら、部門に対してどのような方針を発信しま</u> <u>すか？</u> 新しい部門長はこれまでの部門長と違う！と思わせるような発信に してください。
まとめ	17:48	18:00	0:10	
懇親会	18:10	20:00		

自己紹介・グループQ&A

20分

①自己紹介 会社名、部署、お名前

②グループQ&A

BOXから紙をひいて
その質問に答えてください。
同じテーブルのどなたかの質問が入っています。



グループワーク①



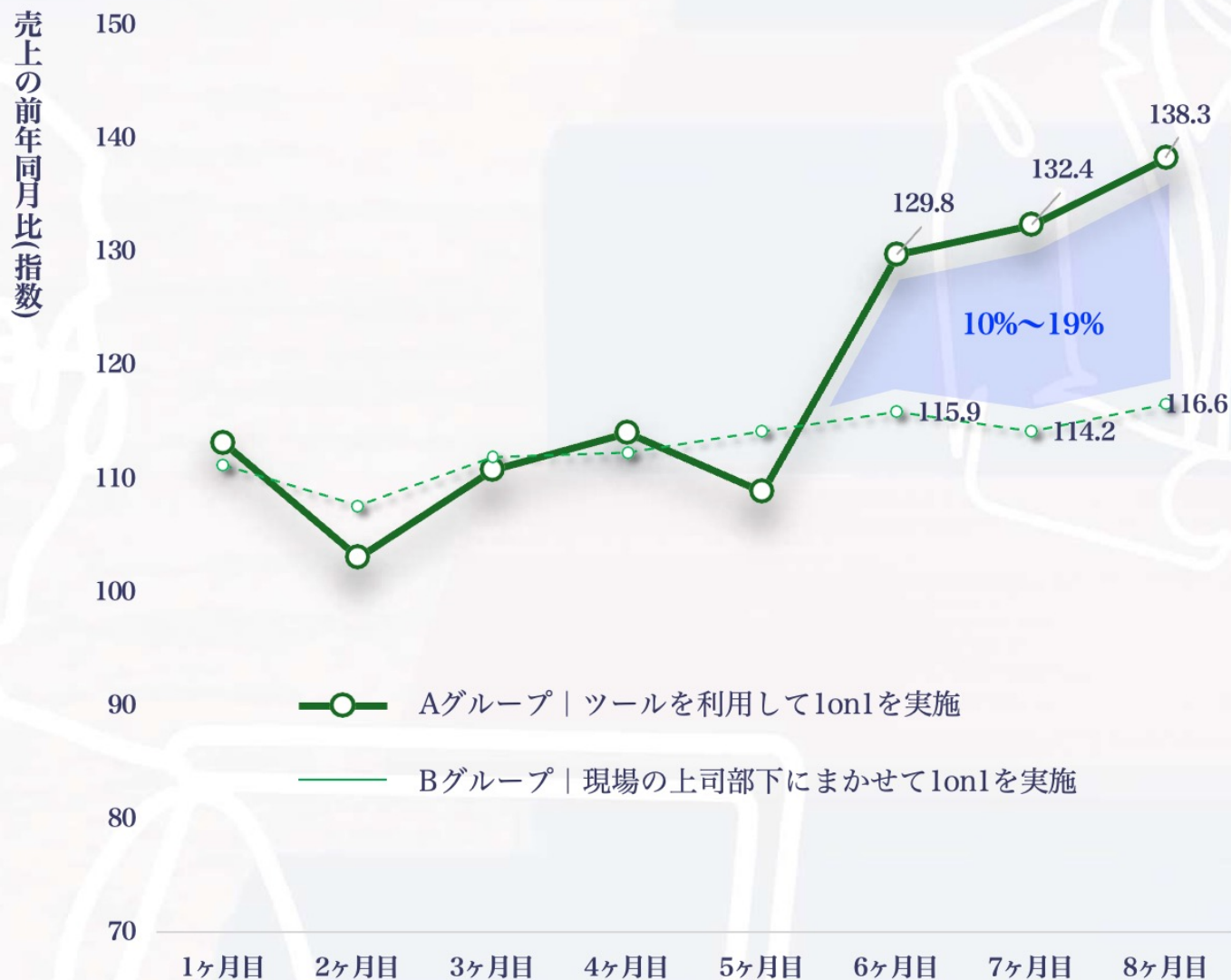
自分の部門や組織にとって、
マネジャーやメンバーが
個別に話す時間があるのとないのとでは、
どのような違いが生じると思いますか？

lonlが売上・離職・ エンゲージメントへど う影響するのか

ある企業の500名の営業部門を、
無作為に分割し、きちんとlonl
を実施したグループA（Kakeai
を使ってlonl実施）と、そうで
はないグループBでは、売上で約
2割の差が生まれました。

Kakeai
このとき、これから変わるとき。

売上の前年同月比（指数）の比較

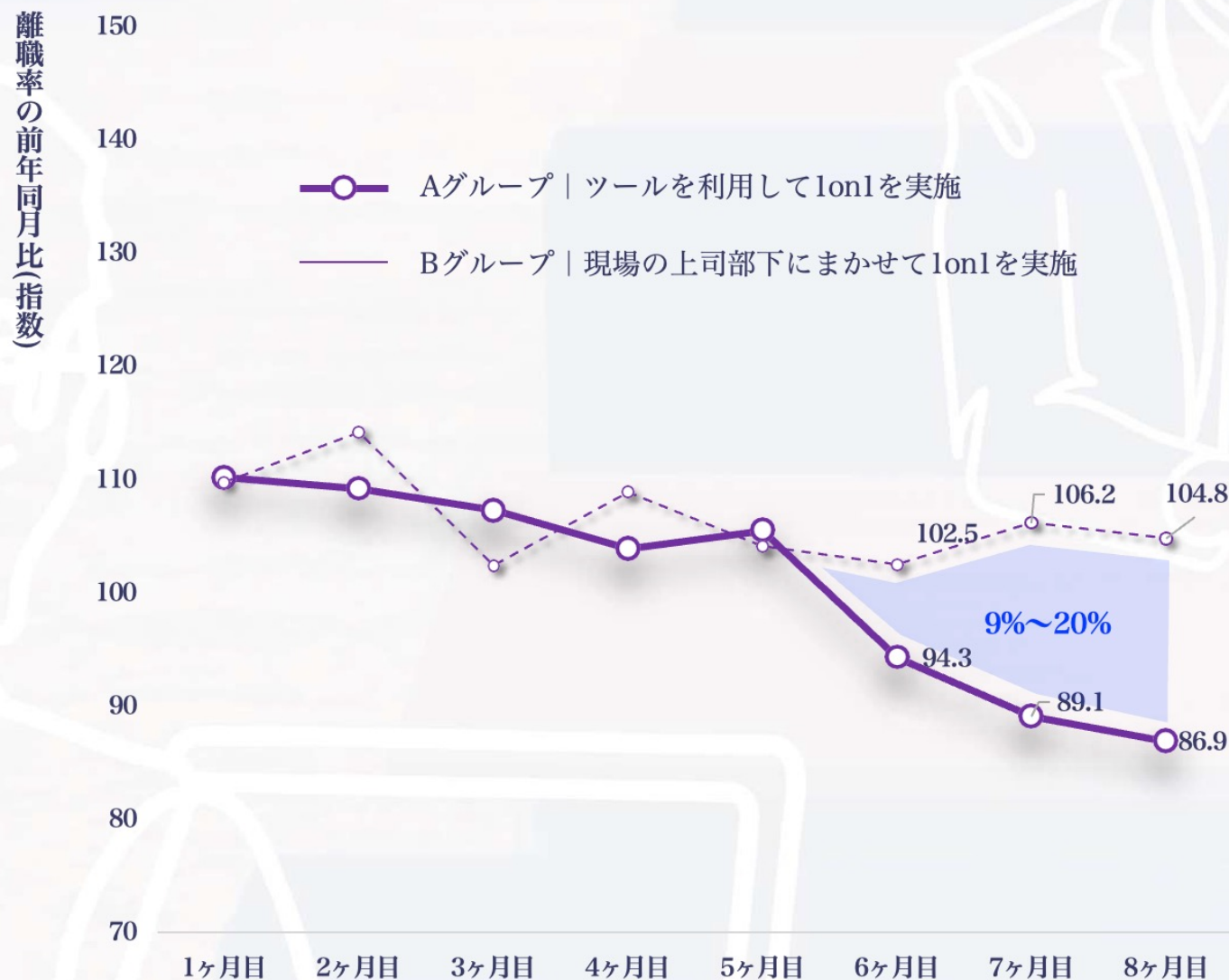


実証実験開始後の月数

lon1が売上・離職・ エンゲージメントへど う影響するのか

離職率においても約2割の差が生まれました。

離職率の前年同月比（指数）の比較



実証実験開始後の月数

lonlが売上・離職・ エンゲージメントへ どう影響するのか

150万回を超えるlonlデータから、
部下にとってのlonlの満足度は、
エンゲージメントスコアに強く影響
していることが確認されています。

参考：話題ごとで強い影響がある
のは「会社や部署の方針につい
て」「今後のキャリアについて」

lonlの満足度や、 lonlでの話題ごとの満足度が、 エンゲージメントスコアへ与える影響

※エンゲージメントスコアを目的変数、各トピックのlonl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	
部下にとっての、 lonlの満足度がエンゲージメントスコアへ与える影響		++++	(強い影響が認められる)
参考) 部下にとっての、 lonlでの「話題ごと」の満足度 がエンゲージメントスコアに与 える影響	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)

前進の速度と変化量が違う

lonl : ONのONの時間をより良くするためのONの中のOFFの時間

話すことが何かが前に進む。小さくても良いから日常の小さな変化に繋げていく。
何か：自己理解、協働レベル、部下の考え方や言動の進化、組織の変化など





グループワーク②

個人：10分+グループ35分

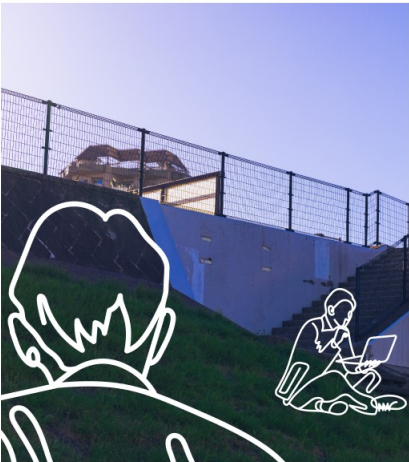
部門全体の組織パフォーマンスを向上させるために、
今の部門の状況や実態を踏まえ、
自分が部門長だとしたら、
部門に対してどのような方針を発信しますか？

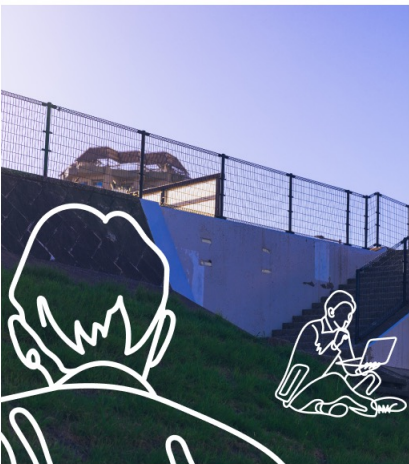
***新しい部門長はこれまでの部門長と違う！と
思わせるような発信にしてください**

***Kakeaiをこう使えるよ！という
メッセージがあれば盛り込んでください**

例えば・・・

- ・ 事業環境や組織状態の**変化**が大きい時期
- ・ そうした中でも **自分が面白いと感じる仕事を掴みにいくことを意識し、志を持って、自分を主語にビジネスを動かせる状態に**
- ・ 一人ひとりが「いつ、どのような仕事に取り組みたいかを具体的にイメージし、それを上司と共有しながら一緒に考え、そのために今の仕事を活かしていくことが必要
- ・ **対話を通じて2人で新しい解を見出す。
その経験が営業力や商談力の向上に繋がる**





- ・事業としても新たな挑戦をしていかなければならない時期
- ・チームでの挑戦を高める成果を最大化するためにも人間力を高める必要がある
- ・マネージャーとメンバーがコミュニケーションをとり、マネージャーはメンバーの成長を支援し、さらに組織の方向性も皆で共有して同じ方向に向かっていくことが必要

- ・Kakeaiは日程の設定の容易さ、メンバーが話しやすいテーマの選択、目標のすり合わせなど、一連の流れがスムーズに行え
マネージャーとメンバーの対話の組織文化醸成を支援してくれるのが、まさにKakeai

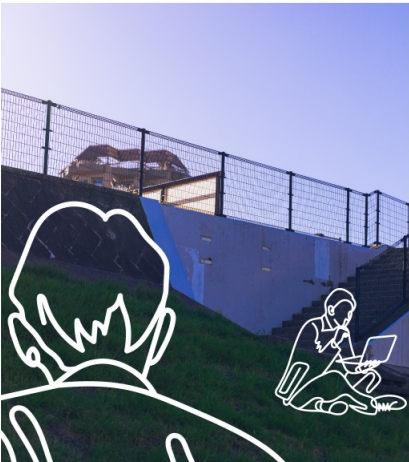
- ・サステナブルに事業が成長していくにはその人財の成長が必須

全員が成長するための手法の一つとして、

- 今、みなさんが感じていること、考えていること
- それらに対して、相対しているコミュニケーションを取る仲間たちがどのように受け止めていくのか。

といったことについて1on1を通じて組織のサイクルを作っていくことが重要

- ・Kakeaiで話したことのメモを残してサイクルをしっかりと回していく



- 対話することは普遍的に必要だと考えている。
- 統計的に証明したわけではないが、オープンでフラットなコミュニケーションの組織の方が、成果が出る。
- 50代のリーダーで従来型の役割認識を遵守する方もいるかもしれないが、組織がオープンでフラットなコミュニケーションを求めるようになる流れは変わらない
「あなたは良いけど、その次の世代は同じやり方ではできないから我々世代から変わる必要がある」と問題提起したい
- 組織の中には、多様な個性と家族環境のメンバーがいる。
しっかり状況を把握していないと人材配置も適切にできない。
- 1on1もKakeaiも自分たちがやっているると輪が広がっていく
- 成果を出すためには組織を強くする。そのためには、対話しかない。
- Kakeaiのデータを共通言語にしてマネジャーが対応を工夫する余地を考える。
管理職の会議でデータを全員で確認する



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