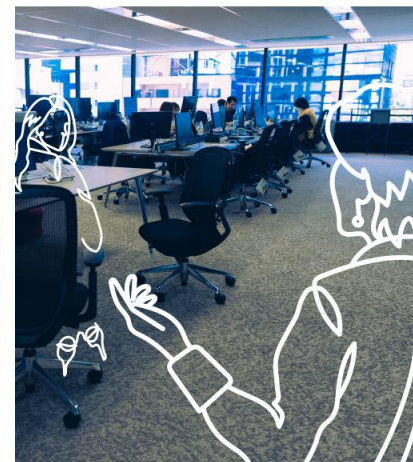
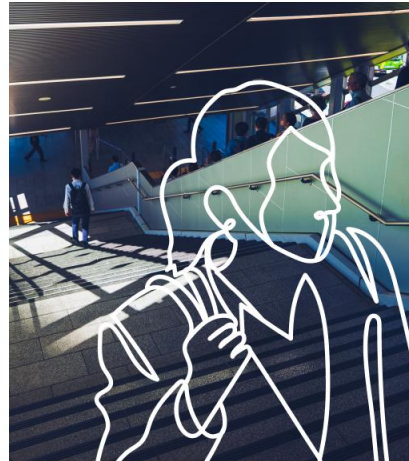


【事例集】

メンバーの生の声から考察

メンバーの成長や
組織の成果に
つながる1on1とは

Kakeai
このとき、これから変わるとき。



はじめに

1on1の時間を確保し、部下と向き合う。でも終わったあと、
「本当に意味があったのか？」
「何も引き出せなかった気がする…」
「ただの進捗確認で終わった…」
そんなモヤモヤを抱えながら、1on1を続けている方もいるかもしれません。

1on1はもっと良くなる。
部下にとって「意味のある1on1」になれば、
その手応えは上司にも返ってきます。
実は、気づいていないだけで、1on1は確実に積み重なっている。
実際に、1on1を通じて生まれたメンバーの変化のリアルな声紹介します。



仕事に追われる中で、自分の成長が実感できず、不安を抱えていた**若手社員**。
1on1を通じて、具体的なフィードバックや業務の進め方を相談することで、自分の強みに気づき、主体的に行動する意識が芽生えました。

Before

「目の前の業務をこなすことで精一杯でした。上司からの指示に従って動くばかりで、自分が成長しているのかもよくわからなくて……。先輩と比べて『自分はまだまだだな』と思うことばかりで、何を頑張ればいいのか分からず、漠然とした不安がありました。
1on1の時間があっても、正直、何を相談したらいいのか分かりませんでした。仕事の進め方について聞くべきなのか、キャリアのことを話してもいいのか、そもそも自分が何に悩んでいるのかもはっきりしなくて、ただ業務報告だけで終わってしまうことも多かったです。」

After

「1on1を重ねるうちに、以前は『言われたことをこなすだけ』だった自分が、『どうすればもっと良くできるか？』と考えられるようになりました。上司から具体的なフィードバックをもらうことで、『自分にも成長している部分があるんだ』と実感でき、不安よりも『次はこれに挑戦してみよう』という前向きな気持ちが生まれました。
もちろん課題はありますが、1on1で定期的に振り返ることで、『できることが増えている』と手応えを感じています。今は自信を持って仕事に向き合えるようになりました。」

実際にどのような1on1を行ったのか



上司の一言が
きっかけに



「最近、どんなことに手応えを感じる？逆に、難しいなって思うことは？」

この一言で、業務の話だけでなく、自分の成長や悩みについて話してもいいんだと気づきました。

1) テーマ「スキルや力の向上」*上司に期待する対応「一緒に考えてほしい」

- 上司と一緒に「自分が今できていること」「次に伸ばすべきスキル」を整理。小さな挑戦を決める。
- 上司が「前よりもこういう点が良くなったね」と具体的なフィードバックをくれるようになり、成長を実感できるようになった。

2) テーマ「業務の進捗や進め方」*上司に期待する対応「意見を聞きたい」

- 上司から「こういう考え方を取り入れてみたら？」と、具体的な業務改善のヒントをもらう。
- 「先輩たちはどういう進め方をしている？」と質問され、改めて周りのやり方を学ぶきっかけに。
- 実践したことを次回の1on1で振り返り、「自分の進め方が少しずつ洗練されてきた」と実感。



仕事をこなすことには慣れてきたものの、「このまま続けていいのか？」と漠然とした不安を抱えていた**中堅社員**。1on1を通じて、今の業務の意味やキャリアの方向性を整理し、「将来につながる経験を積んでいる」と納得感を持てるようになりました。

Before

「ある程度の経験を積み、日々の業務をこなせるようになりました。でも、ふとした時に『このまま今の仕事を続けていいのか？』『今後のキャリアをどう考えればいいのか？』と不安を感じるようになりました。」

仕事に追われる日々の中で、自分が成長している実感もなく、ただ目の前のタスクをこなすだけの毎日にモヤモヤしていました。1on1の時間も、結局は業務の進捗確認で終わり、自分のキャリアや今後の働き方について話す機会が持てずにいました。」

After

「1on1を通じて、自分がこの仕事を続ける意味が明確になりました。漠然とした不安が、『今の経験が将来につながる』という確信に変わり、目の前の業務にも納得感を持って取り組めるようになりました。」

以前は、ただ仕事をこなすだけでしたが、今は『この経験をどう活かすか？』と考えながら働いています。上司との1on1でキャリアのヒントを得られることで、長期的な視点で仕事に向き合えるようになりました。」

実際にどのような1on1を行ったのか



上司の一言が
きっかけに



「最近、自分の仕事で周りにいい影響を与えたと思うことはある？」→自分の仕事
が他者や組織に与える影響を考えることで、今の役割の意味や貢献実感を得るヒントにつながる。

1) テーマ「スキルや力の向上」*上司に期待する対応「一緒に考えてほしい」

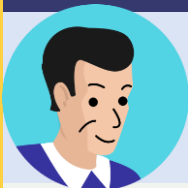
- 上司と一緒に、「今の仕事で得られているスキル」や「今後活かせる強み」を整理。
- 「今の業務をどう活かせばキャリアの選択肢が広がるのか？」を話し、将来のイメージが持てるようになった。

2) テーマ「業務の進捗や進め方」*上司に期待する対応「意見を聞きたい」

- 上司から、今後の事業の展望やチームの期待を聞くことで、自分の役割の意味を再確認。
- 「今の仕事組織全体にどう貢献しているのか」を知り、納得感が増した。

「年下の上司、変化する職場…これから自分はどう貢献すべきなのか？」というモヤモヤが、 「組織に貢献している」という実感に変わる

シニア社員



職場環境の変化により、年下の上司や若手・中堅との関わり方に悩んでいたシニア社員。1on1を通じて、自分の経験や強みをどう活かせるのかを整理し、関わり方を工夫することで、「組織に貢献できている」という実感を得られるようになりました。

Before

「これまで長く働いてきましたが、最近は職場の環境が大きく変わりました。上司が年下になり、チームの若手や中堅のメンバーとも考え方や働き方に違いを感じるようになりました。」

『自分の経験は本当に役に立つのか？』と迷う場面も増えました。積極的に関わるべきか、あまり口を出さない方がいいのかも分からず、結果として距離を取るようになっていました。

さらに、仕事自体も以前のようなやりがいを感じにくくなり、以前は挑戦的に取り組んでいたことも、最近は『自分の役割はこれでいいのか？』とモヤモヤした気持ちを抱えながらこなすようになっていました。」

After

「1on1を通じて、自分がこの組織の中でどう価値を発揮できるのかが見えてきました。年齢や立場の変化をネガティブに捉えていましたが、若手や中堅と関わる方法を工夫することで、自分の経験がチームの成長につながることを実感できるようになりました。」

また、以前は業務のルーチン化でやりがいを感じにくくなっていましたが、今は『この経験をどう活かすか？』と考えながら働けるようになりました。上司との1on1で得たヒントを活かし、より良い関わり方を実践しながら、自分の役割を前向きに捉えています。」

実際にどのような1on1を行ったのか



上司の一言が
きっかけに



「〇〇さんの視点って、チームの中ですごく貴重だと思うんですが、最近どんなことを感じていますか？」
この一言で、「自分の経験や意見を求められているんだ」と気づきました。ただ距離を取るのではなく、どう関われば価値を発揮できるのかを考えよう と思うようになりました。

1) テーマ「スキルや力の向上」*上司に期待する対応「一緒に考えてほしい」

- 上司と一緒に、「どの場面なら自分の経験が活きるのか」「どう関われば若手・中堅にとってもプラスになるのか」を整理。
- 「フィードバックではなく、経験談として伝えると受け入れられやすい」といった具体的なアプローチを話し合い、実践。

2) テーマ「業務の進捗や進め方」*上司に期待する対応「意見を聞きたい」

- 上司から「〇〇さんの強みはこういう部分だから、もっとこういう形で活かせるのでは？」と具体的な視点をもらう。
- 「今の業務の延長ではなく、組織にどう貢献するか？」という視点で考え直し、やりがいの再発見につながった。



Takeaiを使うようになってから、事前入力のリマインドが飛んでくるので、メモ欄に話す内容を打ち込むようにした。それをマネジャーも見てくれているので1on1時間が、大きく変わった。なんとなくの雑談の場から、私の話をする場になって質が良くなった。1on1で次何をすべきか明確になった。



Takeaiを使った1on1では、事前に話すテーマを上司伝えることができます。思いついた時にTakeaiにメモを残していくことで、お互いに何をメモしているかも見れるので、「伝え方の認識が違ったな」というすり合わせもすぐにできます。



上司が言ったことを残しておきたい人は若手が多いと思う。自分がこうやって教えてもらったから、こうやって頑張ろう、ということを残しておくツールとしてTakeaiはとても有効。



私はどちらかというとコミュニケーションが得意な方ではありません。
私の中では上司に対して、話してもいいのか、忙しそうだから話しかけない方がいいのか、という「壁」を感じてしまう。けれども、自分のことを知ってもらいたい。そんな中、Takeaiでの1on1という機会が「壁」を越え一歩踏み出す機会を与えてくれました。1on1を継続して実施してもらえることが、私が働く上での安心感を作ってくれています。



今までは特に公式に残していたもので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け。
Takeai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。



大型現場に配属されている人は上司と話す機会が作りづらいですが、そういう現場の人こそ人間関係が悩みだったり、業務の悩みがある人が多いのでTakeaiでの1on1がオススメです。

現場の上司部下の皆様に支持されるサービス 事実、人事“以外、からの問合せが82%

1on1支援クラウドKakeaiの基本である「1on1」機能。1on1特有の問題をテクノロジー・UX・特許で解決します。

よりよい1on1を追求し設計されたUX

1on1の質を高める、社会のナレッジ展開やAI

1on1の負担を取り除く、便利で楽な仕組み

1on1専用に発明された複数の特許

日本企業で初めて世界のHRtechサービスTOP30に
選出されるなど、国内外からの高い評価



特許：
二者間のコミュニケーションにおいて個々
人への関わり方を改善するためのコンピュ
タシステム、方法、およびプログラム 他
（特許6534179号、6602996号、6602997
号、6651175号、6813219号、7057011号、
7057029号、7084665号、米国特許第
11461724号）



あらゆる1on1を支える、その他の機能（一部）



すり合わせ

中長期視点での成長支援プランを作成し
1on1につなげる「すり合わせ」機能



サーベイ統合

各種サーベイをKakeaiに統合し、ツール
を減らしながら、1on1を通じた具体的な
改善に接続する「サーベイ」機能



特性の相互理解

脳科学に基づくセルフアセスメントで個
の特性に合わせた最適なコミュニケー
ションを生み出す「特性相互理解」機能



TODO

1on1をその場限りにすることなく、具体
的に日常につなげる「TODO」機能



メンター・メンティー

Kakeai上でメンター・メンティーと繋ぐ
る、活性化する「メンター・メンティ」
機能



データ連携

ユーザー管理のための他システムとの連
携や、タレントマネジメントシステム等
での1on1データの取り込みを可能にする
「データ連携」機能

Kakeai

このとき、これから変わるとき。

株式会社KAKEAI (KAKEAI, Inc.)

設立 | 2018年4月

資本金 | 12億3,824万円（資本準備金含む）

所在地 | 東京都港区北青山2-13-5 青山サンクレストビル8F

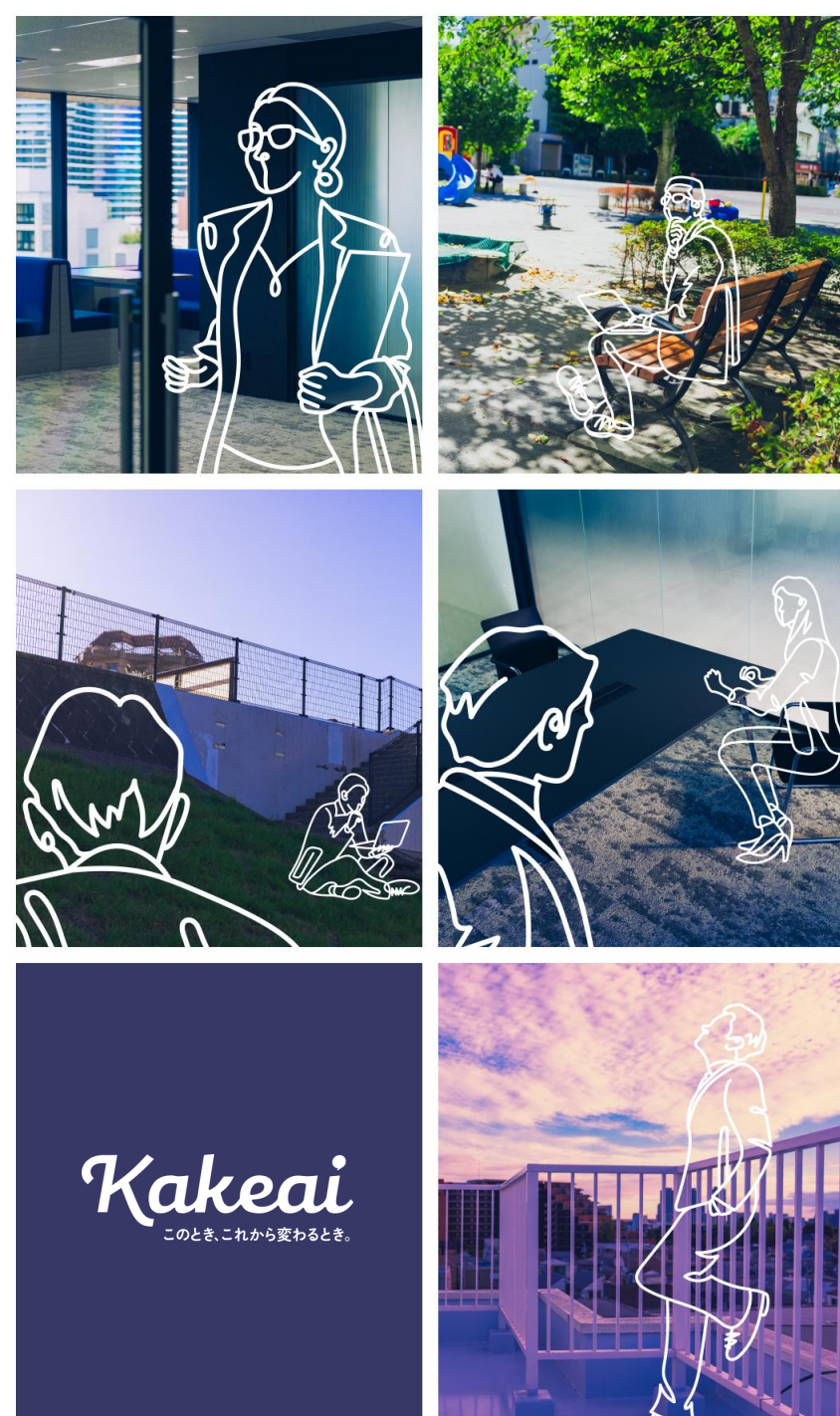
パーパス | あなたがどこで誰と共に生きようとも、
あなたの持つ人生の可能性を絶対に毀損させない。

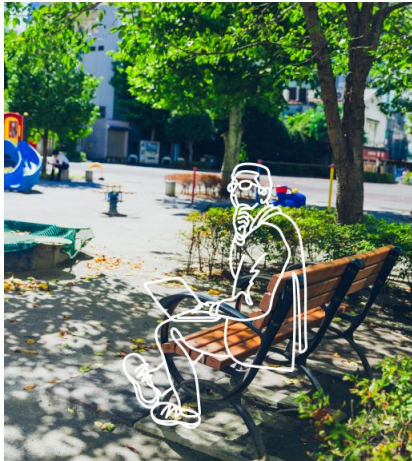
事業内容 | 1on1クラウドKakeai（カケアイ）の開発・運営

特許 | 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
二者間のコミュニケーションにおいて個々人への関わり方を改善するためのコンピュータシステム、方法、およびプログラム 他（特許6534179号、6602996号、6602997号、6651175号、6813219号、7057011号、7057029号、7084665号、米国特許第11461724号）

受賞 | 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
（その他、国内外のHRテクノロジー関連アワード受賞多数）

代表著書 | 上司と部下は、なぜすれちがうのか
（2022.8月、ダイヤモンド社 ※ダイヤモンド・ビジネス企画50周年記念）





Kakeai
このとき、これから変わるとき。

株式会社KAKEAI

東京都港区北青山2-13-5 青山サンクレストビル8F

お問い合わせ先

カスタマーリレーション本部 担当 | 川端・白石

contact@kakeai.co.jp

03-6721-1176



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