

〔「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。

①の〔社会全体〕では、相対感を掴んでいただくために社会全体（Kakeaiを利用する全ユーザー）の、得意・苦手の傾向が表示されます。

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。

「テーマ×対応」得意・苦手傾向

課長 四郎さん

社会全体

得意



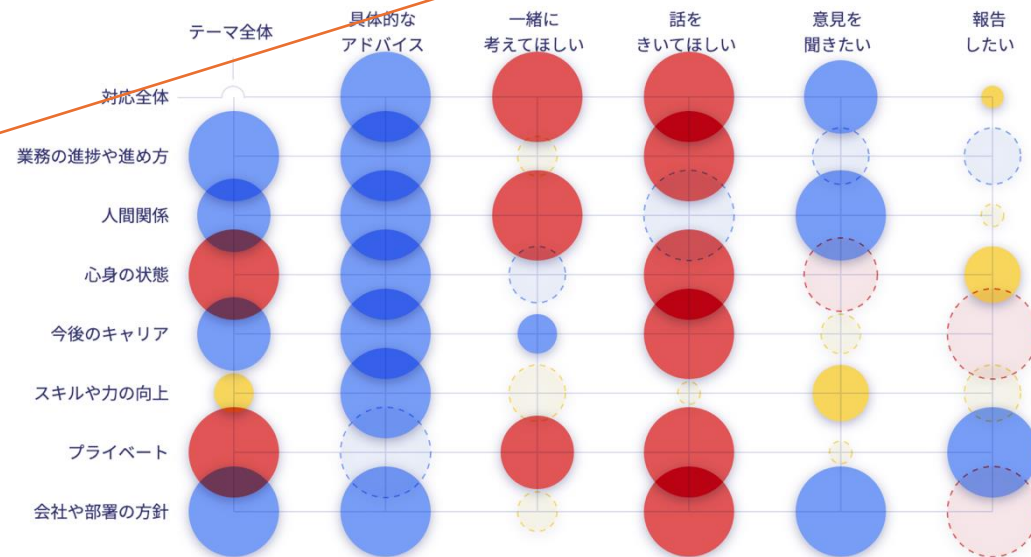
苦手

①

AIによる予測

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は、
実施された結果をもとにAIが予測します。（予測は点線の円）

* 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の満足度」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て算出しております。



テーマ別のヒント

得意な方向け



- メンバーが「この人と話すと仕事が整理される」と感じている状態です。次は「課題の背景」や「本人の感じているつまり」にも一歩踏み込んでみましょう。
- 具体と抽象を行き来しながら、相手と一緒に状況を図解したり、進め方の選択肢を言語化していくと効果的です。
- アドバイスが得意な場合は、まず「本人がどう考えているか」を聞いてから助言することで、納得感がより高まります。
- 相手の“進んだこと”を見逃さずに言葉にして承認することが、継続的な行動を引き出す力になります。

苦手な方向け



- 話が「報告の受け取り」で終わってしまっている可能性があります。次は「どこに困っている？」「進めづらさってどこにある？」と問いかけてみましょう。
- メンバーが話しやすくなるように、「順調そうに見えるけど、何かひっかかっていることある？」と軽く声をかけると入口が作れます。
- 内容に応じて明確に指示することと、解決を急ぐよりも、「一緒に状況を整理してみようか」と伴走スタンスをとることのメリハリをつけましょう。
- 業務の話は事実だけでなく、本人の“感情”や“意味づけ”（メンバーにとってどのような力をつける仕事になるか）もセットで話せると対話が深まります。

得意な方向け



- メンバーが「この人には人間関係の話をしても大丈夫」と感じている状態です。次は、「話せてよかった」で終わらず、「話してみてどう感じた?」と本人の気持ちを一緒に整理してみよう。
- 共感を示すだけでなく、「この人との関係、どうなっていったらいいと思う?」と未来に目を向けた問いを添えると、対話が前向きに進みます。
- トラブルの“事実”ではなく、相手が「何に困っているのか」「何を大切にしたいのか」に関心を向けてみてください。
- メンバーが関係性において“我慢していないか”“チームとしてより良くなるためにどうしたら良いか”に目を向けると、対話の質がさらに高まります。

苦手な方向け



- 人間関係の話題に対して「それは本人同士の問題だね」と距離を置きすぎてしまっていないかを振り返ってみましょう。次は、「何がしんどい?」と感情を言語化するサポートを意識してみてください。
- アドバイスよりも、まずは「そう感じるのも無理ないね」と共感・受容の姿勢を丁寧に見せることが第一歩です。
- 話を整理したり、“事実と気持ちを分けて聞く”だけでも、相手にとっては大きな支えになります。
- 「関係性の話は聞いてもらえるんだ」という安心感が積み重なると、他のテーマでも本音を話してもらいやすくなります。



得意な方向け

- メンバーがメンバーが「この人には体調や気持ちの波も話せる」と思っている状態です。次は、「調子どう？」に加えて「何か気になってることある？」と心の引っかかりに寄り添う問いかけを意識しましょう。
- 話を聞く際には、「無理してない？」「今週ちょっと負荷高かった？」など観察から生まれる言葉を添えると、さらに安心感が高まります。
- メンバーが話してくれたことに対しては、「話してくれてありがとう」「それ大事にしたいね」と肯定的に受け止める姿勢を意識しましょう。
- 状況だけでなく“感情”にラベリングしてあげる（例：「それ、焦ってたんだね」）ことで、相手の内省が深まりやすくなります。



苦手な方向け

- 心身の話題は「仕事とは関係ない」と線を引きすぎてしまっていないか、一度振り返ってみましょう。次は、「最近ちゃんと寝れてる？」など、ライトな入り口から始めてみてください。
- 相手が話してくれたら、アドバイスは後回しでまず「聞けてよかった」と感じた気持ちをしっかり伝えましょう。
- 話題が深刻そうに見えても、重たく受け止めすぎないことも大切です。構えすぎると、相手も言いづらくなってしまいます。
- 無理に聞き出すのではなく「話したくなったら、いつでも聞からね」と預ける関係性をつくることが、長い目で見て支えになります。

得意な方向け



- メンバーが「この人には将来のことを前向きに話せる」と感じている状態です。次は、「どうになりたい？」だけでなく「何がその考えの原動力になってる？」と価値観や動機に光を当てる問いを投げかけてみましょう。
- キャリアの話は、“実現性”よりも“方向性”を大切に受け止めると、対話の幅が広がります。メンバーの言葉の「何を大切にしたいか」「どんな自分になりたいか」といった価値観や意欲のヒントが隠れています。実現可能性よりも、まずは“その人が見ている方向”に目を向けることで、成長支援のきっかけが見えてきます。
- メンバーが言語化しきれていない思いを、「つまりこういうこと？」と翻訳して返す力が、信頼と気づきを深める鍵になります。

苦手な方向け



- キャリアの話題に対して「回答できる立場じゃない」「まだ早い」と思っていないか、少し立ち止まってみましょう。次は、「どんな働き方が心地いい？」「今、どんなことに手応え感じてる？」など、肩の力を抜いた問いから始めてみてください。
- 正解を探すのではなく、対話の中でメンバーの仕事に対する“過去の気持ち”、“今の気持ち”を整理することを目的にすると、自然と話しやすくなります。喜怒哀楽など感情が動いたタイミングについて聞くだけでも、そのメンバーの仕事で大切にしたい価値観を整理することができます。
- 「やりたいことがわからない」という声に対しては、「逆にやりたくないことは？」という問いかけがヒントになります。
- まとめようとせず、「今日は“もやもや”が言えただけでもOK」と捉える姿勢が、安心感を育てます。

得意な方向け



- メンバーが「この人と話すと、自分の成長を実感できる」と感じている状態です。次は、「最近どんな場面で手応えあった？」など、日々の成長を言語化する問いを投げかけてみましょう。フィードバックや承認を、“結果”だけでなく“取り組み方”や“変化”にも向けると、成長意欲がさらに引き出されます。
- スキルや力の向上を話すときは、「今できていること」と「これから伸ばせること」をセットで伝え、前向きな対話になります。「もっとこうしてほしい」だけでは、期待が伝わりにくいこともあります。まず「あなたのこういうところが強みだと思う」とできていることを具体的に伝え、「だからこそ、次はここを伸ばしていける」と期待に照らした伸びしろを示すと、納得感が高まります。
- また、メンバー自身が「何を伸ばしたいか」に主体的に向き合えるよう、「どんな力を身につけたい？」と内発的な動機を引き出す関わりを意識してみてください。

苦手な方向け



- 「スキルや成長ってどう聞けばいいのかわからない」と感じている場合は、まず「最近うまくいったことある？」という成功体験の棚卸しから始めてみましょう。
- 相手が言葉に詰まる場合、「この1ヶ月で少しでも“やれるようになった”と思えることってある？」など、小さな成長の発見を促す問いかけが効果的です。
- アドバイスが多くなりすぎると受け手は受け身になりやすいので、「他にやってみたい工夫ある？」と選択肢を広げる関わり方にシフトすると対話が変わります。
- 「成長＝不足の補填」ではなく、「すでにある力をどう活かすか？」という視点で話すことで、相手の自己肯定感を高めるきっかけになります。

得意な方向け



- メンバーが「この人とは仕事以外のことも自然に話せる」と感じている関係性だからこそ、対話の質をさらに育んでいけます。
- プライベートの話題には、その人の価値観や大切にしていることがにじみ出ます。だからこそ、ただ聞くだけでなく「それ、面白いですね」「意外でした!」といった共感や驚きのリアクションを返すことで、話した側に“受け取ってもらえた”という実感が残ります。
- また、相手の家族や趣味、日々の小さな出来事などに継続的な関心を寄せる姿勢は、「この人は自分を一人の人として見てくれている」という安心感につながります。さらに、前に聞いた話を覚えておき、「あの後どうなりましたか?」「最近も続けてるんですか?」とさりげなく声をかけることで、自分に本当に関心を持ってくれている”という実感に変わっていきます。

苦手な方向け



- 「プライベートな話に踏み込んでいいのか不安」という気持ちがある場合は、無理に聞き出そうとせず、話題を預かるような姿勢で臨むと安心です。「最近ゆっくり休めてる?」「最近ハマってることある?」など、軽めの質問から始めてみましょう。
- 相手が話してくれたら、内容にコメントするよりも「そうなんだ、楽しそうだね!」と、あたたかく受け止めるリアクションが効果的です。
- 「仕事と関係ない話もたまには大事だと思って」と、対話の意図をひと言添えるだけで、相手も構えずに話しやすくなります。関係のない話に見えても、相手の価値観や大切にしていること、行動の背景が自然とにじむことがあります。こうした対話は、お互いの理解を深める土台となり、日々のコミュニケーションや業務上のすれ違いも減らしてくれます。
- 休日の過ごし方や最近気になっていることなど、ちょっとしたやりとりの中に“その人らしさ”が見える時間を大切にしてみてください。

得意な方向け



- メンバーが「この人と話すと、方針が腹落ちする」と感じている状態です。次は、「どう解釈しているか」だけでなく「実際にどう動いてみるつもり？」など、行動への接続を意識した問いかけを試してみましょう。
- 方針の背景や狙いを自分の言葉でわかりやすく伝えることができます。メンバーの理解度に応じて、「たとえば自分だったらこう考える」と補足例を添えると、さらに伝わりやすくなります。
- 「納得したか？」だけでなく、「この方向性に対して、もやもやはある？」と違和感や疑問にも触れる余白を残しておくと対話が深まります。
- 方針を伝える場面で、「〇〇さんの今の業務だとうこう関わると思う」と個別具体への翻訳を意識すると、実感値が高まります。

苦手な方向け



- 会社や部署の方針に苦手意識があるときこそ、「受け売りになっていないか」「自分の言葉で語れているか」をふり返ってみましょう。メンバーにただ方針を“伝えるだけ”になっていないか、少し立ち止まってみてください。
- たとえば、「この話、どう受け取った？」と相手の解釈を先に聞くことで、伝える側にも思考の余白が生まれます。また、うなずいているからといって、納得しているとは限りません。「この方針、どう感じた？」と対話のきっかけをつくることで、メンバーのリアルな反応を引き出すことができます。
- 方針が抽象的に聞こえやすい場合は、「日々の業務にどうつながると思う？」と現場感覚に引き寄せて話せると、解像度がぐっと上がります。そして何より大切なのは、「自分はこの部分に共感している」と自分の視点や実感を添えること。方針そのものより、「上司がどう受け止めているか」にこそ、メンバーは耳を傾けています。

対応別のヒント

得意な方向け



- メンバーが「この人は、現実的で使えるヒントをくれる」と感じている状態です。次は、アドバイスを伝えた後に「どう活かそうですか？」と一步踏み込んで問いかけてみましょう。相手の理解や納得を確認することで、助言が“行動”につながりやすくなります。
- 相手の状況や性格に応じた言葉の選び方や、タイミングの工夫ができている点は強みです。「この伝え方だとすんなり届きそう」と自分なりの感覚を大切にしながら、丁寧に選んでいることが信頼につながっています。「これは一つの案ですが」と前置きを入れることで、押しつけにならず、相手が選択肢として受け取れる余白が生まれます。
- アドバイスのあとに「実際にやってみたらどうだったか」を、次回の1on1で一緒に振り返ることで、より意味のある対話になります。「アドバイス→確認→応援→振り返り」のサイクルを意識することで、成長を支えるリズムが自然と根づいていきます。

苦手な方向け



- 具体的なアドバイスに苦手意識があるときこそ、「的確にポイントを押さえられているか?」「一方的になっていないか?」を立ち止まって振り返ってみましょう。まずはアドバイスを伝える前に、「今どんな状況?」「どこで困っている?」と丁寧に確認することから始めてみてください。
- 状況を聞いたうえで、「こういうときは、こうしてください」と明確に伝えるべきポイントと、「こういう考え方もあるよ」と余地を残すポイントを使い分ける意識を持つと、相手に届きやすくなります。後者の場合は、「これは一つのやり方だけ」と前置きを添えることで、アドバイスが“正解”ではなく“選択肢”として伝わり、相手の自律的な判断を促せます。
- 伝えたあとには「どう思いましたか?」「どこなら取り入れられそう?」と問いかけることで、助言が対話になり、押しつけ感が和らぎます。

得意な方向け



- メンバーが「この人と話すと、整理されて前に進める」と感じている状態です。次は、「今の話を整理すると、こういうことかな？」と一度言葉にして返す力を意識してみましょう。思考のプロセスを言語化してもらえると安心感が、信頼をさらに深めます。
- 話がまとまらなそうなときこそ、「どこが一番引っかかってる？」と焦点を絞る問いが効果的です。すぐに答えを出すことよりも、「まだ決まってなくても大丈夫」と思考の余白を肯定する言葉が、安心して考え続けられる場づくりにつながります。
- 話を聞くだけで終わらず、「じゃあ何から手をつける？」」「もっと深めた方が良くないことは？」等、小さな一歩を一緒に見つける対話を加えることで、前に進む力をさらに引き出せます。

苦手な方向け



- 「話は聞いているけど、結局ヒントにならなかったかも」「つい答えを言ってしまう」と感じるときは、「整理してあげる」のではなく、「整理を手助けする」関わりを意識してみましょう。次は、「まずは思いついたことから話をしてもらって、少しずつ整理していこう」と声をかけてみてください。
- 話を受け止めたあと、「なぜそう思ったんですか？」「そこが気になるのはどうしてだと思いますか？」と、背景や感情の理由に目を向ける問いが、相手の考えを深めるきっかけになります。
- 明確な答えが出なくても、「今の話を聞いていて、こんなふうに感じたんですが、合ってますか？」と、自分の解釈を返すことで相手の思考の輪郭が見えてきます。
- 正解を提示するのではなく、「一緒に考えてくれている」という実感が、対話に安心感と手ごたえを生み出します。「聞くだけ」でも「答える」でもなく、「言葉になるプロセスを一緒につくる」ことが、一緒に考えるという支援です。

得意な方向け



- メンバーが「この人は話を遮らず、ちゃんと受け止めてくれる」と感じている状態です。ただ聞くだけでなく「聞いていて、こう感じたよ」と自分なりの気づきや感想を一言添えてみましょう。言葉にして返すことで、“ちゃんと受け止めてもらった”という実感が残り、対話の満足度がさらに高まります。
- 相手のペースや温度感を尊重しながら聴けることが大きな強みです。遮らずに最後まで聴く姿勢そのものが、安心感につながっています。「うん」「なるほどね」「そっか」など、温度のあるリアクションを挟み続けることで、話しやすい空気を保つことができます。
- 話が長くなるときも、「これは本人にとって整理の時間なんだ」と捉えられることで、余裕をもって受け止めることができます。終盤には「話してみて、少し整理できた？」と声をかけたうえで、「また話したくなったら、いつでも言ってね」と添えると、次回の対話への安心な橋渡しになります。

苦手な方向け



- 聞いているつもりでも、なぜ「ちゃんと聞いてくれていない」と受け取られてしまうのでしょうか。その多くは、“聞いている”ことが相手に伝わる形で表現されていないことにあります。次は、「なるほど、そう感じてたんですね」と一言添えることから始めてみてください。
- 話を遮らずに最後まで聴く姿勢自体が、相手にとっては安心の土台になります。沈黙や長い話も、「今は相手が考えを整理している時間」と捉えることで、構えずに受け止める余裕が生まれます。
- 表情や声のトーン、相づちなどのリアクションが薄いと、聞いていない印象につながりやすいため温度のある反応を意識しましょう。
- 話の終わりに「話してみてどうでしたか？」と問いかけることで、話すこと自体の価値を相手が実感しやすくなります。

得意な方向け



- メンバーが「この人の考え方には学びがある」「率直に言ってくれるからありがたい」と感じている状態です。次は、「自分の考えとしてはこう。でも正解かどうかはわからないよ」と余白を残した伝え方から相手の思考を進める支援を意識してみましよう。相手の主体性を保ちながら意見を伝えられます。
- 遠慮せず的確に自分の考えを伝え、「なぜそう考えたか」「どんな経験からそう思ったか」を添えると、単なる意見ではなく“考え方のヒント”として相手に届きやすくなります。
- 「否定するつもりはないんだけど」といった前置きや、「あくまで一つの視点としてね」といった一言が、率直さと配慮のバランスを支えます。
- 考えを伝え終わった後に「参考になった？」や「どう受け取った？」と相手の感触を聞くことで、対話が一方通行にならず、互いに思考を深める場になります。

苦手な方向け



- 「自分の意見を言っているのかわからない」「影響を与えてしまいそうで怖い」と感じるときは、「正解を出す」のではなく、「自分の考えや視点を共有する」というスタンスが、対話の入口になります。次は、「私だったらこう考えるかも」と一人称で伝えることで、相手の思考の余白を尊重しながら意見を届けられます。
- 意見を求められたときは、「どんな視点で聞きたい？」と確認してから話すと、相手の意図とのズレを防ぐことができます。すぐに答えが出ない場合でも、「少し考えてから返してもいい？」と誠実に伝えることで、信頼は損なわれません。「こういう状況なら、私はこう考える」と判断の背景や前提を添えることで、相手が自分の思考と照らし合わせやすくなります。
- 意見は“導く”ものではなく、“視野を広げるヒント”として届ける姿勢が、対話の納得感につながります。

得意な方向け



- メンバーが「この人に報告すれば、ちゃんと受け止めてもらえる」と感じ、安心して話せている状態です。報告の“結果”だけでなく「その結果を出すまでに、どんな工夫や判断があったのか？」「その経験を今後どう活かそうか？」と、プロセスと未来に関心を向けた問いかけを意識してみましょう。
- 「それはすごいね！」「ありがとう、それ助かる」といった即時かつ具体的なリアクションが、信頼の土台になっています。報告が習慣化されているからこそ、「最近気づいたことある？」「困っていることは出てきてない？」といった問いかけで、報告以外の会話にも自然に広げていくことができます。
- 小さな報告にも反応することで、「どんな内容でも受け止めてくれる」という安心感が生まれ、報告の“量”より“意味”が大切にされる関係が築かれます。
- 報告内容を覚えておき、後日の業務や次回の1on1で「そういえばこの前のあれ、どうだった？」と触れることで、継続的に見守られている感覚が信頼と対話の質を高めていきます。

苦手な方向け



- 「報告したい」が苦手と言われるとき、ただ「聞いていない」のではなく、「きちんと受け止めてもらえていない」と感じさせてしまっていることが多くあります。次は、「やってくれてたんですね」「それ、助かります」「それは成果だね」など、事実の認識・感謝・賞賛のいずれかを、まずは明確な言葉にして返してみてください。
- 報告を流してしまうと、メンバーは「自分の成果や価値をきちんと見てもらえていない」と受け取ることがあります。マネジャーにとっては当たり前の内容でも、メンバーにとっては“仕事としての手応え”を確かめる大事な瞬間です。
 - 結果だけでなく、「そこに至るまでにどんな工夫や判断があったのか？」とプロセスに関心を向けることで、行動そのものへの承認が伝わります。
 - 報告に対して関心を持ち続ける姿勢が、「この人は見てくれている」という信頼感を生み、報告が自然と続く関係性へとつながります。

マネジャー1on1画面詳細

マネジャー権限をお持ちの方が確認できるデータは下記の通りです。

1on1の状態	P2
1on1の状態変化	
テーマの傾向	P3
「トピック×対応」得意・苦手傾向	P4

1on1データよりご確認いただけます。



[1on1の状態] と [1on1の状態変化] について

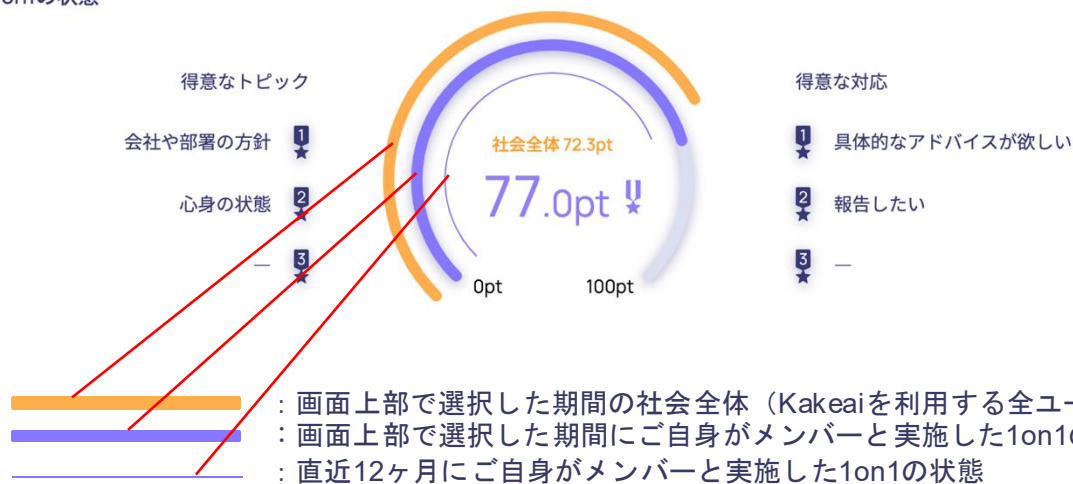
[1on1の状態] とは、1on1後にメンバーが入力する「満足度*」から算出しています。総合的な状態を00点満点で表示されます。
[1on1の状態変化] とは、ご自身の1on1状態の推移が表示されます。社会全体（Kakeaiを利用する全ユーザー）との比較もできます。

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

今月分 2ヶ月 3ヶ月 4ヶ月 5ヶ月 6ヶ月 7ヶ月 8ヶ月 9ヶ月 10ヶ月 11ヶ月

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「満足度」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

1on1の状態変化

前月差

-6.0pt

テーマの傾向

1on1の状態変化

1on1状態の変化 2023/12 → 2024/01

-6.0pt

1on1状態 2024/01

70.0pt



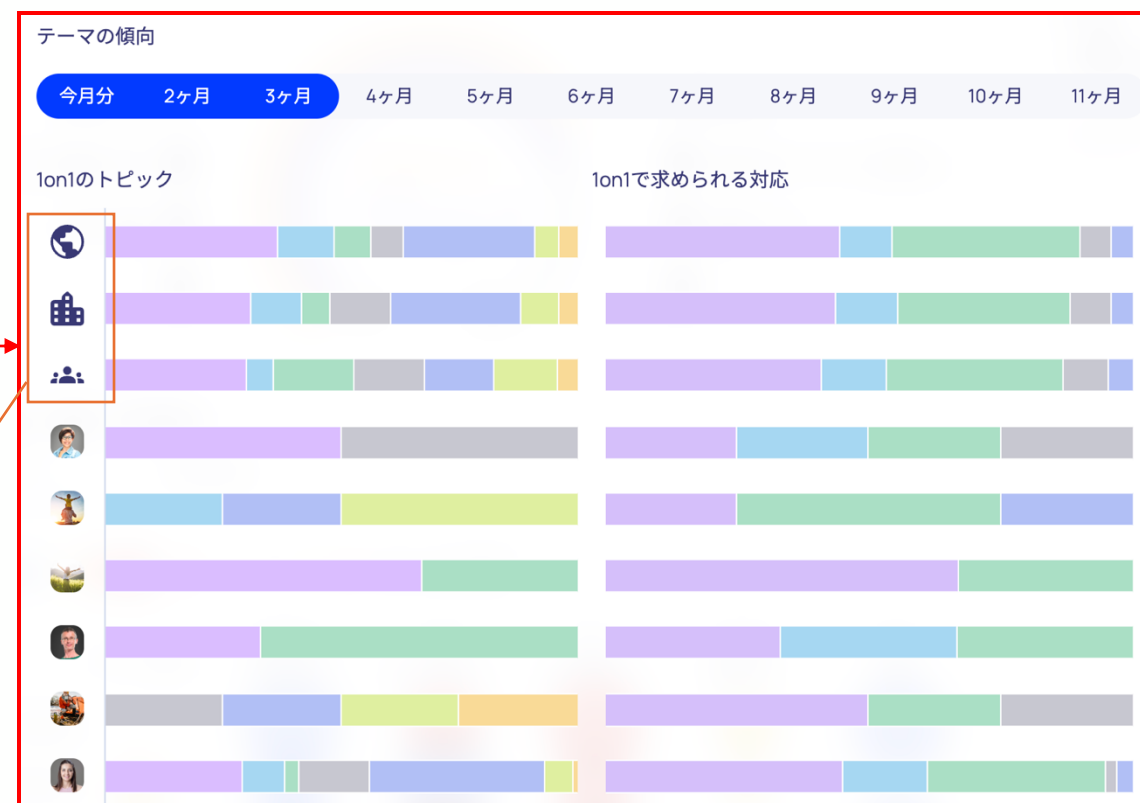
「テーマの傾向」では、画面上部で選択した期間における、ご自身のメンバーが1on1で選択するトピックやの傾向や、ご自身に期待している対応の傾向が表示されます。社会全体（Kakeaiを利用する全ユーザー）や、ご自身の所属する企業全体との比較もできます。

▼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集計したものです。

「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は、実施された結果をもとにAIが予測します。（予測は点線の円）

①の〔社会全体〕では、相対感を掴んでいただくために社会全体（Kakeaiを利用する全ユーザー）の、得意・苦手の傾向が表示されます。

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。

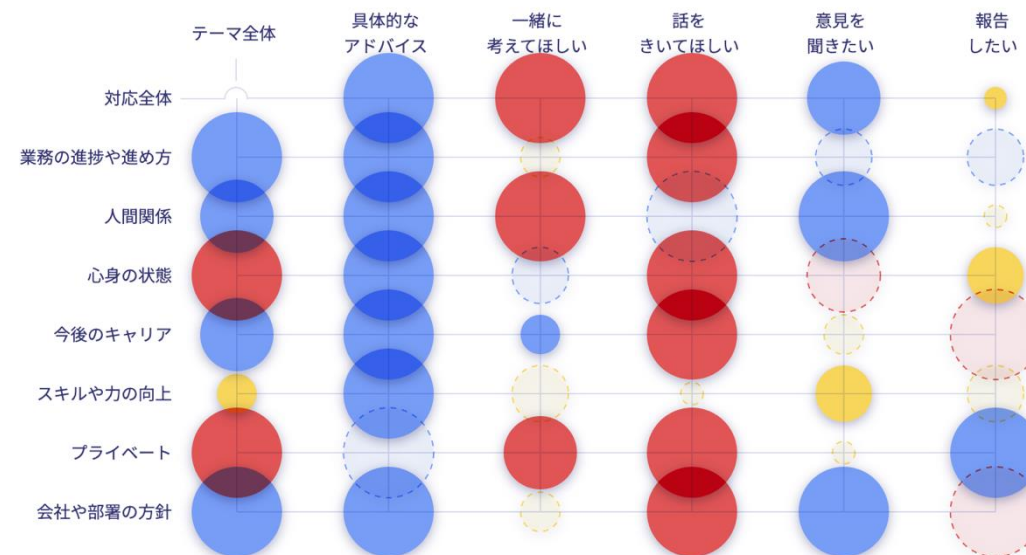
▼「テーマ×対応」得意・苦手傾向

「テーマ×対応」得意・苦手傾向

課長 四郎さん

社会全体

得意 苦手 AIによる予測



* 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の満足度」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て算出しております。

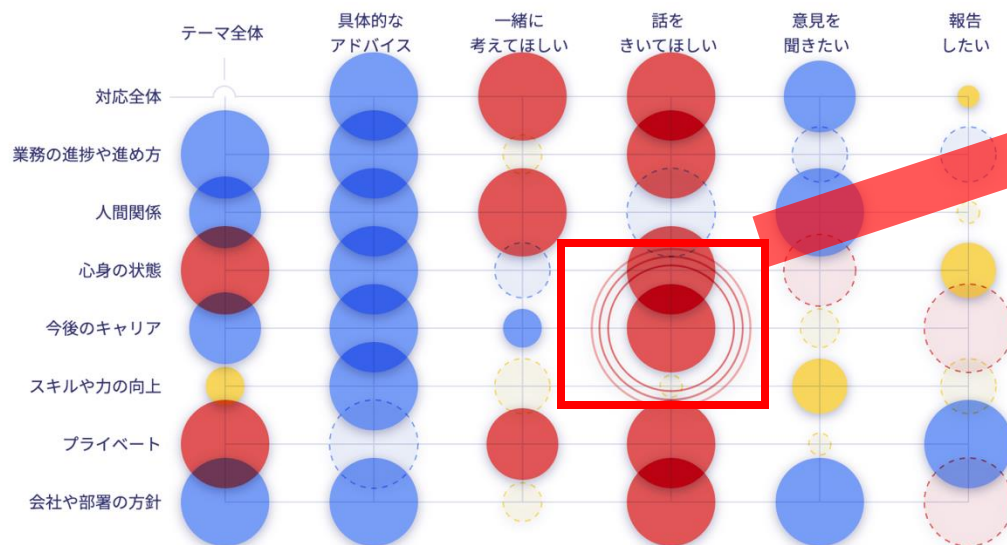
1on1 データ



「テーマ×対応」得意・苦手傾向

課長 四郎さん

社会全体



>> 閉じる

世界のマネジャーやメンターが投稿した、「このテーマの1on1は、こうしたらうまくいった！」

心身の状態
×
話を聞いてほしい

- とにかく相手の気持ちを理解！
♡ 169
- 自分の思い込みで話を理解しない！
♡ 311
- 焦らず、じっくり話を聞くように意識
♡ 137
- 共感を意識しつつも、明るく接した
♡ 285
- 相手にとって何がしんどいのかにアンテナを向ける
♡ 204
- 話を聞ききる！！アドバイスモードに入っていないか自分をコントロール

「トピック×対応」ごとに、世界中のマネジャーが投稿した「1on1で心がけたこと、意識したこと」がHintとして表示されます。

ご自身の振り返りおよびスキルアップのための情報としてご活用ください。



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