

メンター・横・斜めとの 1on1が注目される背景

上司との1on1だけでは届かない“対話の空白”を埋める仕組み



なぜ「多対話構造」を取り入れる企業が増えているのか

上司との1on1を当たり前に行う企業が増えた今、それだけでは支えきれない“対話の空白”が見え始めています。
評価や利害がある関係性の中では、本音や迷いを言葉にしづらい——そんな現場の声が、少しずつ可視化されてきました。
かつて“対話”といえば、上司との1on1に集約されることが一般的でした。

しかし今、多くの企業が、**上司との1on1を土台としながらも、他の関係性が対話の幅と深さを広げていく必要があると考えるようになっていきます。**

上司との対話は、業務の進捗や目標のすり合わせ、キャリア支援などにおいて重要な機会です。
けれど、こうした対話には「評価される立場との緊張」や「関係性の枠を超えづらい」といった構造的な限界もあります。
だからこそ今、**上司以外との関係性を通じて、対話の機会を補完し合う「多対話構造」に注目が集まっているのです。**
そしてこの“対話の拡張”は、単なる制度導入にとどまらず、組織の成長と持続性に深く関わる構造的な意味を持ち始めています。

本資料では、この「多対話構造」の背景・目的・実践のあり方について、具体的な事例とともに紐解いていきます。



「多対話構造」のねらい

企業が多対話構造を導入する背景には、**個人の成長と組織の成果をつなげるための戦略的な目的**があります。
 上司との1on1では届かない“対話の空白”を、**他の関係性で補い、個人の自律的な成長と、組織とのつながりを支える**。
 その実現のために、多対話構造は今、多くの企業で導入されつつあるのです。

視点の補完

「上司以外の視点」が、 成長を加速させる

- 他部署・他職種など、異なる立場からの対話が視野を広げ、自らの考えを言語化するきっかけになる
- 上司との対話は“自組織内の視点”に偏りやすい

関係性の補完

「評価される関係」では 話しきれないことがある

- メンターや斜めの関係性のような“中立的な立場”との対話が、安心して本音を語れる場となる
- 上司との1on1では、「本音」「不安」「迷い」がすべて出せるとは限らない

目的の補完

対話の目的ごとに、 関係性を設計する必要がある

- 「進捗の確認」「キャリアの探索」「価値観の言語化」など、テーマごとに適した対話相手は異なる
- 成長・自立・エンゲージメントの各軸に応じて、関係性を設計することが求められる

メンター制度と横・斜めの1on1の基本

上司との1on1を基盤としつつも、それだけでは補いきれない対話ニーズを支えるために、多くの企業が**メンター制度や横・斜めの1on1を取り入れ始めています**。これらの取り組みは単に「対話の回数を増やす」ものではなく、**目的や関係性に応じて“誰と話すか”を設計する**という考え方に基づいています。

メンター制度

評価や利害関係から離れた対話の土壌

メンター制度とは、評価関係にない立場の相手と定期的に対話を重ね、メンティが自身のキャリアや価値観、働き方を見つめ直すための支援制度です。メンターとの対話は、“すぐに答えの出ない問い”と一緒に考えてもらえる時間であり、内省と対話を通じた成長の土壌を育みます。

- メンターは、経験や視野を活かして、問いかけや共感を通じて成長を促す存在
- メンティにとっては、評価から離れた安心感のなかで、本音や迷いを開示できる貴重な関係性
- 組織内の中長期的なキャリア支援、自己認識の深化、働きがいの醸成にもつながる

横の1on1 (同僚)

等しい立場だからこそ得られる共感と知見

同じ職種や職位にある“横の関係”での1on1は、共通言語と対等な関係性を土台に、感情の共有と、業務のクオリティ向上の両方に寄与する対話です。横の1on1は、安心と気づき、そして実務知の循環が並行して起きる、組織の“横のつながり”を育む場でもあります。

- 業務に関わる迷いや葛藤を、気軽に言葉にできる場
- 立場の対等さが「言わなくても分かるけど、あえて話せる」関係をつくる
- 他チームの取り組みや工夫を知ること、自分の業務に活かせる視点や方法を学べる

斜めの1on1 (他部署の上司)

評価のない立場からの示唆と視座の拡張

他部署の上司や先輩との“斜めの1on1”では、直属の関係では得られにくい構造的な中立性と、視野の拡張がもたらされます。斜めの1on1は、想定外のフィードバック・組織内多様性との接点・学習と実務改善の促進に効果を発揮します。

- 「その考え方、うちの部署だとうちで捉えてるよ」といった相対化の機会
- 評価されない立場だからこそ、素直に挑戦や不安を話せる
- 自分の思考が“揺さぶられる”体験が、内省や視点の切り替えにつながる
- 他部署での成功事例や視点を知ること、業務の質を見直すきっかけにもなる

斜めや横の1on1が個人の成長を支える理由

メンターとの対話や横・斜めの1on1は、なぜ“話しやすく、成長につながる場”になるのか。
その有効性は、**感覚的な安心感だけでなく、心理学や行動経済学の知見によっても裏づけられています。**
ここでは、代表的な3つの理論からその構造的な価値を整理します。

1

自己開示理論 (Altman & Taylor)

人は、相手から評価される関係性では、自己開示——特に弱みや迷いを話すことを抑える傾向があります。

一方で、評価や利害が直結しない相手には、自分の考えや不安を言葉にしやすくなります。

▶ メンターや横・斜めの1on1では、「評価されるかもしれない」という緊張が少なく、本音や揺らぎを安心して言葉にできる関係性が育ちやすい。

2

弱い紐帯の強み (Granovetter)

日常的に接する“強い関係”よりも、少し距離のある“弱い紐帯”の相手から得られる情報や視点の方が、新しい気づきをもたらしやすいとされています。他部署の上司や別チームの同僚との対話は、自分の思考や行動に“揺さぶり”を与えるきっかけになります。

▶ 斜め・横の1on1は、業務の枠や思考の枠を越えて、自分を相対化し、新たな視座を得るための対話として機能します。

3

ピア効果と行動の後押し (行動経済学の視点)

行動経済学では、人の行動は合理的な判断よりも「他者の存在」や「社会的影響」によって変化することが知られています。斜め・横の1on1は、以下の3つの要素を通じて、個人の行動や思考に働きかけます。

■ピア効果：同僚や他部署の先輩の言葉や行動は、模倣や挑戦のきっかけになる

■意図と行動のギャップの解消：対話によって考えが言語化され、実行への一歩につながる

■新たな知見の獲得・イノベーションの促進：
異なる立場からの情報が刺激となり、発想や行動に変化をもたらす

多対話構造がもたらす効果と価値

多対話構造は、対話の機会を“分散”する仕組みではなく、上司との1on1だけでは補いきれない対話ニーズを多角的に支える構造です。

その効果は個人の成長支援にとどまらず、**組織全体の学習力・持続性・創造性にも波及していきます。**

構造的に、**上司との1on1だけでは届きにくいテーマや働きかけを補完し、成長と組織成果をつなぐ枠組み**になっているのです。

多対話構造は「**個人のための仕組み**」ではなく、**組織としてのレジリエンス、学習力、持続可能性を高める戦略的な構造設計**であることが見えてきます。

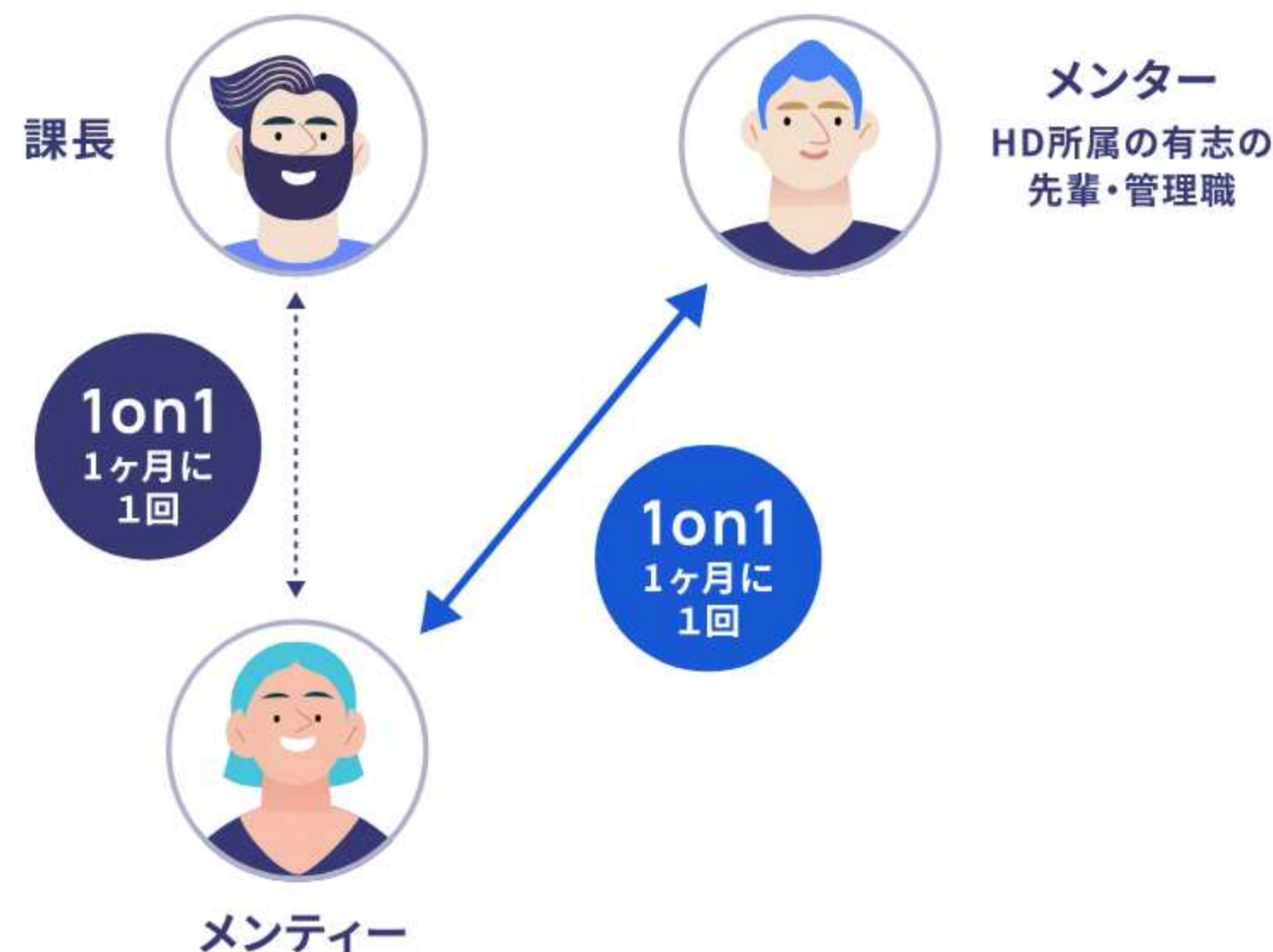
観点	多対話構造による価値	上司との1on1を補完するポイント
① 安心感の分散	評価関係に依存せず、誰かに話せる構造がある	上司だけに頼らず、“話せる相手が他にもいる”安心
② 視点と情報の拡張	他部署・他職種の相手から新しい見方や工夫を得られる	同質な視点に偏らず、視野が広がる
③ 内省と言語化の促進	多様な問いかけ・認知のズレから、気づきが深まる	共通理解の場から、あえて“違う反応”が返ることが思考を深める
④ 組織知の循環	現場の工夫や実践が、対話を通じて自然に共有される	縦の情報共有では拾いきれない「生のノウハウ」
⑤ 関係性の分散構造	上司との関係がうまくいなくても、他に信頼関係がある	信頼の“一極集中”を防ぐ
⑥ 成長のサイクル化	気づき→行動→問い直しが、関係性の交差で螺旋的に深まる	上司との直線的PDCAだけでなく、“意味の再構築”が起こる
⑦ 上司の負荷軽減	全ての相談や支援を背負わずに済み、安心して任せられる構造	上司の“万能感”を手放し、役割分担ができる

事例

1

メンター制度 人事部主導ーグループ各社の先輩との1on1

■ 1on1の実施イメージ



メンティーの声

「キャリアの選択肢が広がった。“他の働き方”に触れて、自分の将来像が明確になった」

「共感ベースの対話だったので、自然と本音が話せた」

「自分も何かを学ばなければと刺激を受けた。資格取得などに挑戦する同期に影響された」

「フィードバックを文章で残してもらい、後から何度も見返せたのがありがたかった」

🗣️ ねらい

キャリアの不安や帰属意識の希薄化を解消するため、ホールディングス (HD) 社員同士の「ナナメの対話」を設計
評価関係のない関係性を前提に、本音を話せる心理的安全な場を創出することを目的とした

📄 1on1のテーマ

キャリアの不安やモヤモヤの共有／専門職のキャリアのあり方・将来像
異なる価値観との出会い・視野拡張／社内ネットワークの広がり

🔧 実施上の工夫

メンターはHD所属の先輩・管理職の中から挙手制で選出し、自発性と意欲を担保
Kakeaiを活用し、事前情報の共有や希望対応を把握したうえでマッチングし、温度感のズレを軽減し、双方にとって意義のある対話になるよう設計

📄 アンケート結果

＜メンティーへの質問と肯定的回答率＞

他部署の知見や知識に触れられたか：86%

メンターとの信頼関係構築や社内ネットワークの拡大は実現したか：79%

メンターにキャリア相談に乗ってもらえたか：80%

＜メンターへの質問と肯定的回答率＞

他部署の知見や知識に触れられたか：85%

メンティーとの信頼関係構築や社内ネットワークの拡大は実現したか：82%

メンティーにキャリア相談をできたか：80%

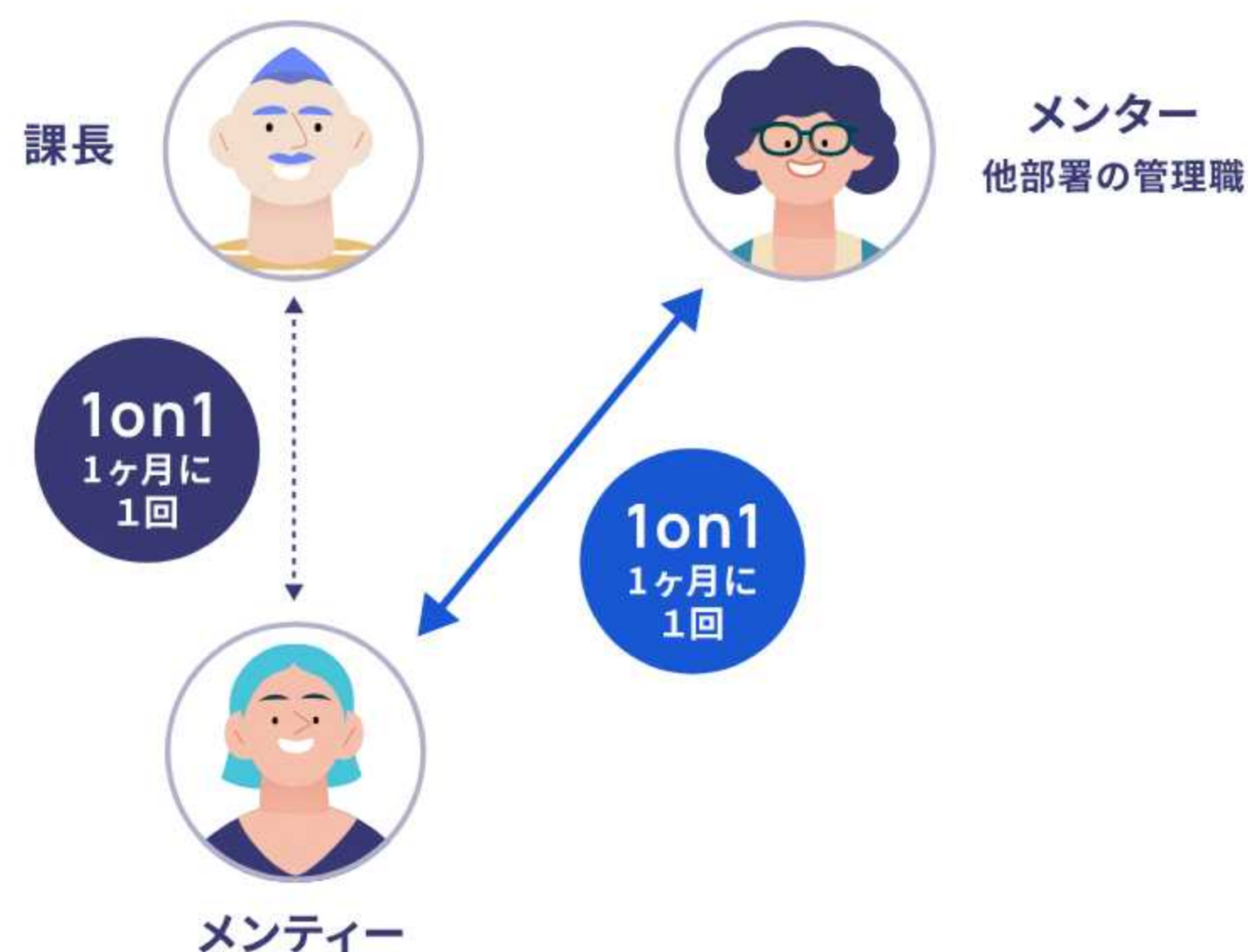
仕事やキャリアの悩みや課題を整理する機会になったか：75%

事例

2

メンター制度 人事部主導－他部署の管理職との1on1

■ 1on1の実施イメージ



👉 ねらい

1年目のOJT終了後、現場ごとの対応に任されていた2年目社員に対し、定期的な1on1を通じた継続的フォローを実現
他部署の管理職との対話を通じて、日々の悩みを話せる「相談相手」を増やし、職場への安心感と働きやすさを高める

📄 1on1のテーマ

社内制度やキャリアの考え方を知る／他部署や同期の取り組みを知って視野を広げる／「悩んでいるのは自分だけではない」と気づく／もやもやを言語化し、次の行動を整理する

🔧 実施上の工夫

メンターは“直属上司以外”の管理職から選定、評価関係のない関係性で安心して話せる設計。メンターとメンティの組み合わせにKakeaiのマッチングを活用



メンティーの声

「部署や役職が異なるメンターとの対話で視野が広がった。普段接点のない他エリア・職種の社員と話すことで、新しい視点が得られた」

「他部署の業務や考え方に触れて刺激になった。自部署だけでは気づかない工夫や姿勢を学ぶきっかけになった」

「メンターが話を聞いてくれたことで安心できた。自分の悩みが特別なことではないと感じられて気持ちが軽くなった」

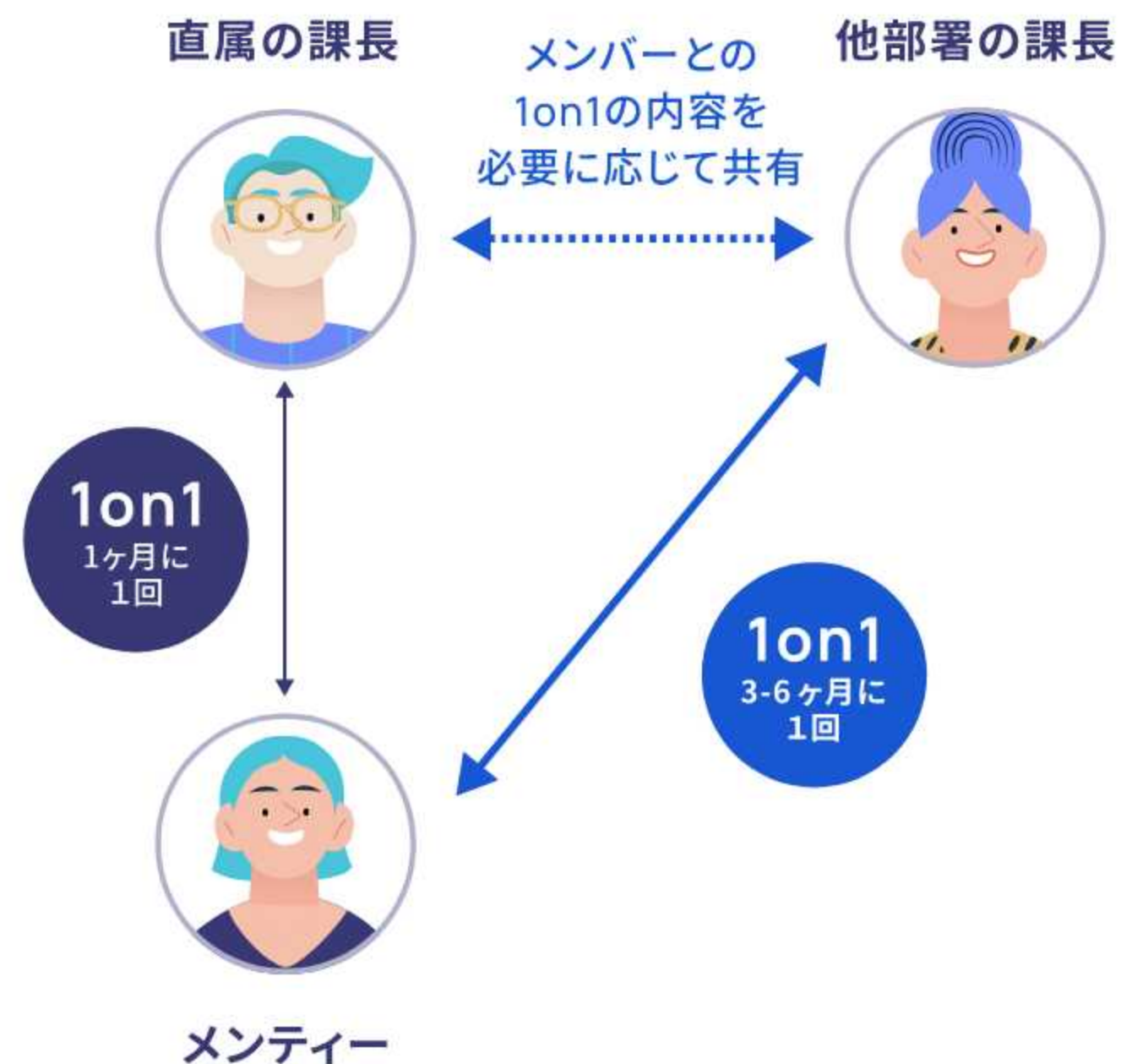
「自分も何かを学ばなければと思えた。資格取得などに取り組む同期のメンティーの話をメンター制度の振り返りの場で聞き、前向きな影響を受けた」

事例

3

斜めの1on1 他部署の課長との1on1

■ 1on1の実施イメージ



👉 ねらい

視野拡大と異なる視点からの気づき促進、部署間の連携強化、組織横断的な関係性づくり

🏠 1on1のテーマ

業務やキャリアに関するアドバイス／部署間連携の業務連携に関する課題整理

🔧 実施上の工夫

他部署の課長がメンバーとの1on1で直属の課長に連携した方が良かった点を直属の課長に共有する

👤 メンティーの声

「自分の業務を違う視点から見てもらい、予想外のアドバイスがもらえたので、新しいやり方に挑戦するきっかけになった」

「これまで接点が少なかった隣の部署の管理職が、自分の業務やキャリアに関心を持ってくれた。相談先が増えたように感じる」

「別視点のフィードバックをもらったことで、自分の部署内では気づけなかった強みに気づき、これまでとは違う貢献の仕方を考えたいと思った」

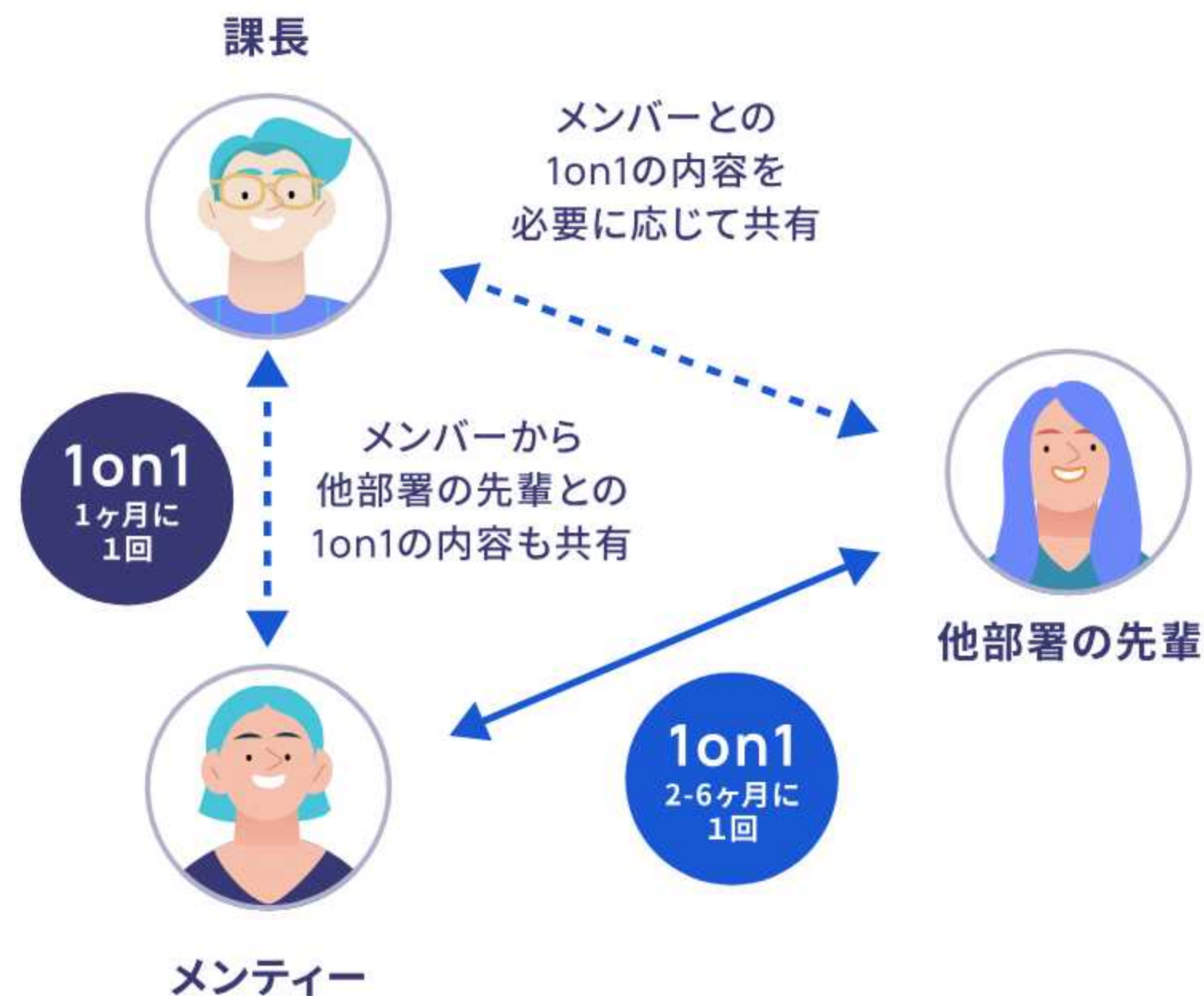
「普段は聞けないような別の部署の成功・失敗のエピソードを直接聞けて、自分の見えていなかった部分がわかり現状の理解が深まった」

事例

4

横の1on1 他部署の先輩との1on1

1on1の実施イメージ



ねらい

多様なキャリアや業務経験を学び、視野を広げる。部署を超えたネットワーク構築やキャリア形成に繋げる

1on1のテーマ

会社全体の中でのキャリアの可能性／他部署の効果的な仕事術／業務改善のアイデア／客観的なフィードバック、ネットワークの作り方

実施上の工夫

別の部署の先輩との1on1で出た気づきやアドバイスは、メンバーが自ら課長に共有する。先輩社員からも、必要に応じて課長に対して共有・フィードバックする

メンティーの声

「部署の枠を超えて相談できる先輩ができたことで、純粋に会社生活が楽しくなり、精神的にもゆとりが生まれた」

「自分の部署内では見つけにくかったロールモデルに出会え、キャリアの選択肢や可能性が具体的にイメージできるようになった」

「普段の業務では接点がない先輩に、『自分の意外な強み』を指摘してもらえたことで、新たなキャリアの可能性に気づけた」

「普段はなかなか聞けない、別部署ならではの仕事の工夫や成功事例を教えてもらい、自分の業務改善のアイデアが広がった」

メンター制度と斜め・横の1on1設計のヒント

多対話構造を設計する際、よく議論になるのが「どの程度の頻度で」「どのくらい継続して」対話を行うべきかという点です。

制度化を進める中でも、次のような悩みがよく挙げられます。

- ・「メンターは1年続けた方がいいのか、それとも3回で十分か？」
- ・「横の1on1って、何度もやる意味があるの？」
- ・「毎回同じ人と話す方がいいの？それとも相手を変えた方がいいの？」

これらの問いに対して、正解は一つではありません。

大切なのは、対話の目的に応じて「深める関係」と「広げる関係」を設計し分けることです。目的を分けて設計することで、1人の相手との関係性に依存せず、多層的かつ補完的に、成長や気づきの機会を支える構造が生まれます。

対話設計における2つの基本軸

関係のタイプ	特徴	設計の目安
深める関係	継続的に同じ相手と対話を重ね、信頼関係を深めていく	月1回など、半年～1年のスパンで複数回
広げる関係	相手を変えながら、多様な視点や刺激を得る	単発～1～2回で十分効果がある

メンター制度の設計ガイド

メンター制度は、評価関係から離れた関係性の中で、**自分の価値観やキャリア観、これからの働き方について安心して言葉にできるように設計されるべき対話の仕組み**です。

制度として形にする際は、以下の5つの観点を明確にすることで**形骸化を防ぎ、本質的な効果を引き出すことができます。**



1

目的をどう定義するか？

- メンター制度の目的は、単なる相談窓口ではなく、自分自身と向き合うための内省の機会を提供することです。
- 評価や指導の対象でない相手との対話を通じて、キャリアの棚卸し、価値観の整理、これからの方向性の再確認を支援します。
- 「答えを出す場」ではなく、「問いを持ち続けられる場」としての設計が重要です。

2

誰を対象に、どんな相手と組むのか？

- 対象は若手はもちろんのこと、中堅層・マネジャー層にも有効。成長のフェーズに応じて柔軟に設定します。
- 相手となるメンターは、直属上司ではなく、評価や利害関係から離れた安心できる存在であることが前提です。
- 希望制、相互選択、事前ヒアリングによるマッチングなど、関係性の“質”に配慮した組み方が求められます。

3

どのくらいの頻度・期間にするか？

- 月1回ペースで半年～1年程度を一区切りにするのが一般的です。
- 長期化に伴う形骸化を避けるため、目的を見直すタイミングや、途中の振り返り機会を設けることが有効です。

4

何を話してもらうのか？

- メンターとの対話では、以下のようなテーマの方向性が想定されます。
- これからのキャリアや働き方をどう描いているか
- いま感じている手応え・違和感・迷い
- これまでの経験から何を学び、どう意味づけてきたか
- 自身の強みや価値観の認識と、それをどう活かしたいか
- 今後の挑戦意欲や関心領域と、それを形にするための壁

5

組織としてどう位置づけるか

- メンター制度は、キャリア自律・エンゲージメント向上・リテンション強化といった文脈で制度化されるケースが増えています。

横の1on1の設計ガイド

横の1on1は、同じ職種・職位・役割をもつ同僚との対話を通じて、**共感・実務知の交換・日常的な安心感を育むための仕組み**です。形式ばらずに話せる関係性だからこそ、言葉になりづらい感情や小さな気づきが共有され、**個人の安定やチームの相互理解につながります。**



1

目的をどう定義するか？

- 横の1on1の目的は、等しい立場だからこそ話せることを言葉にする機会をつくることです。
- 日々の業務で感じている迷いや工夫、ちょっとした気持ちの揺らぎなど、上司には言いづらいけれど同僚には通じるテーマを共有する場として機能します。
- また、現場の知見を“人づてに循環させる”実務的な効果も大きく、属人化の防止やベストプラクティスの相互展開にもつながります。

2

誰を対象に、どんな相手と組むのか？

- 同じチーム内や、他部署でも同じ職種・類似業務を担当する人や業務の流れで関連する部署との組み合わせが有効です。
- 「立場が近く、似たような悩みをもっていそう」という距離感が安心を生みます。
- 固定ペアにこだわらず、任意の組み合わせやテーマ別の流動型で運用することも効果的です。

3

どのくらいの頻度・期間にするか？

- 月1回～3ヶ月に1回で30～60分程度の対話が基本です。
- 負荷をかけすぎず、「ちょっと話す」「少し相談する」ことを習慣化する設計が重要です。

4

何を話してもらうのか？

- 横の1on1では、次のようなテーマが自然に語られやすく、効果的です。
- いま困っていること／気になっていること（共感・相談）
 - 最近やってよかったこと・うまくいった工夫（知見共有）
 - 日々の仕事の中で感じたちょっとした違和感・疑問
 - チーム・組織で今起きている変化についてどう感じているか
 - 仕事の向き合い方・気持ちの切り替え方など“働き方の知恵”

5

組織としてどう位置づけるか？

- 横の1on1は、心理的安全性を支える“日常のネットワーク”としての機能を果たします。制度として強く位置づけるのではなく、軽やかに始められる場／対話習慣の土壌として認識されることが重要です。

斜めの1on1の設計ガイド

斜めの1on1は、直属の上司や同僚ではない他部署・異職種の先輩社員やリーダー層との対話を通じて、**自分の視点を揺さぶり、思考を広げるきっかけを得るための設計**です。
評価関係のない相手との対話だからこそ、**安心と刺激が同時に存在する“思考の対話”**が生まれます。



1

目的をどう定義するか？

- 斜めの1on1の目的は、異なる視点との対話を通じて、自分の考えや働き方を言語化・再構成することです。
- 組織や業務の枠を一度はみ出して「自分を相対化する」「思考をほぐす」時間を意図的につくります。
- 特に、上司との関係では話しづらい挑戦・違和感・展望などが開かれる場として効果的です。

2

誰を対象に、どんな相手と組むのか？

- 対象者は若手～中堅の一般メンバーを中心に全層対象とすることが可能です。
 - 相手となるのは、他部署のリーダー層・先輩社員・異なるキャリアや価値観をもつ“少し先を歩く人”。
- キャリアの交差・視点のずれ・刺激が期待できるように、ペアリングに意図を持たせることが重要です。

3

どのくらいの頻度・期間にするか？

- 基本は単発～2-3ヶ月に1回程度の“気づきの対話”として設計されることが多いです。
- 実施方法は、人事側が組み合わせを設定する“ペアリング制”、“この人と話してみたい”という希望を出せる“申し込み制”や、選択肢の中からテーマや相手を選ぶ“メニュー型”のように、柔軟な運用も可能です。

4

何を話してもらうのか？

- 斜めの1on1では、次のような問いやテーマが対話を深めるきっかけになります。
- 今の自分の仕事やスタンスを、他部署の人に説明してみる（再認識・言語化）
 - 過去の選択や挑戦に対する自分なりの解釈を話す（意味づけ）
 - 今後やってみたいことや感じている壁について、評価されない関係で素直に語る（展望・揺らぎ）
 - 「〇〇部署ではどうしているか？」を聞きながら、自分の職場の前提を見直す（視点の拡張）

5

組織としてどう位置づけるか？

- 斜めの1on1は、“内省の場”でありながら“組織を横断する刺激の場”として制度的に意義づけることが大切です。
- 「話して終わり」にしないよう、振り返り支援や学びの記録を補助する設計も有効です。

実証実験

支援ツールを用いた1on1 & 通常の1on1

5 効果的な1on1 5つの違い

ある企業の500名の営業部門を、無作為に2つのグループに分割。両グループに、約8ヶ月に渡って異なるスタイルでの1on1を実施。

グループAが1on1支援ツールを用いて1on1を実施した一方で、グループBは実証実験前と変わらず、現場の管理職に任せて1on1を行った。

1on1支援ツールにはさまざまな機能が存在するが、中でも5つの点において両者間に違いがあった。

グループ
A

1on1支援ツールを用いて1on1

グループ
B

管理職に任せた通常の1on1を実施

- 1 メンティーが、1on1で「話したいと思っていること」を選択した上で1on1に望んでいた。
- 2 メンティーが、メンターに期待している対応（アドバイスを欲しい、一緒に考えてほしい、話をきいてほしい...など）を選択した上で1on1に望んでいた。
- 3 メンターが、1on1の事前に、メンティーが「話したいと思っていること」と「自分に期待している対応」を確認した上で1on1に望んでいた。
- 4 お互いがいつでも確認できる場所にメモを残していた（メモは、会話した全てをメモするのではなく、ポイントとなる部分や、次回の1on1へ向けて日常的に意識しておくことなどをメモ）
- 5 メンターが「自分の得意や苦手」を把握し、さらに、他のメンターの「こうやったらうまくいった!」というヒントをいつでも確認できる状態がつけられていた。

1

メンティーが、1on1で「話したいと思っていること」を選択した上で1on1に望んでいた。

今後の1on1

課長太郎

日程

設定

日程未設定

その他に話したいテーマ

☐ 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

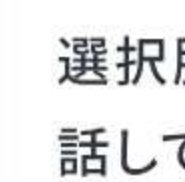
+ 他のテーマをつくる

グループ A

「メンティー」の声



「何でも話していいよ」と言われたところで、切り出すのは難しい。**選択肢があるのと無いのでは全く違った。**



選択肢があることで、こういうことも話していいんだと思えて、**安心して話せた。**



これまでは“出たところ勝負”だったが、**時間の使い方を考えてから**1on1に臨むようになった。



業務の話ばかりになりがちだったが、ずっと話したかった「今後のキャリア」や、伝えておきたい「プライベート」の話を**遠慮なくできた。**

2

メンティーが、メンターに期待している対応（アドバイスが欲しい、一緒に考えてほしい、話をきいてほしい...など）を選択した上で1on1に望んでいた。

←

今後の1on1

...

☐ 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

期待する対応

☐ 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...

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

グループ A

「メンティー」の声

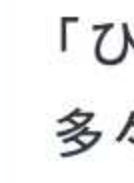


アドバイスが欲しいのに、話を聞かれているばかりだったが、そういうことがなくなって**1on1の価値が高まった**。

メンターがどう考えているのかについても聞くことができ、**普段のコミュニケーションが円滑になった**。



まだ考えが生煮えの時は、**遠慮なく「一緒に考えて欲しい」を選択して胸を借りてみた**。



「ひとまず伝えたい」ということも多々あるので、そういう場合は**「話を聞いてほしい」を選択している**。



とにかく1on1が**自分の時間**になった。

3

メンターが、1on1の事前に、メンティーが「話したい」と思っていることと「自分に期待している対応」を確認した上で1on1に望んでいた。

←

今後の1on1

...

☐ 人間関係

☐ 心身の状態

☒ 今後のキャリア

期待する対応

☒ 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...

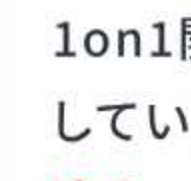
このスペースに書いた内容は相手も事前に確認できます。どのようなことを話したいかなどを入力しましょう！1on1までの間も、1on1中も、1on1後も編集できます。

1on1支援ツール「Kakeai (カケアイ)」

グループ A 「メンター」の声



これまでは自分が話をし過ぎないことを強く意識していたが、どうもしっくりきていなかった。**相手が期待している対応に合わせたら、どんどん深い話しになった。**



1on1開始の直前にほんの数秒だけ確認していた。それだけでも**心の準備が全く違う**。1on1はメンター側にも心理的なストレスがかかるものだと思うが、それがなく**1on1が楽しく、かつ噛み合うようになった**。



私の場合、まだ管理職としての経験が浅いこともあり、特に「会社や部署の方針×意見を聞きたい」に対しては、**あらかじめメンターにアドバイスをもらってから当該メンティーとの1on1に望んだ**。



これほどまでに、メンティーや、メンティーが選択するトピックに応じて、**自分自身が期待されていることが違うということに驚いた**。いかに自分が表面的な情報や、自分の解釈でそれぞれのメンティーを捉えていたかに気づく。

4

お互いがいつでも確認できる場所にメモを残していた

メモは、会話した全てをメモするのではなく、ポイントとなる部分や、次回の1on1へ向けて日常的に意識しておくことなどをメモ

※本実証実験以降のバージョンアップにより、音声自動文字起こしや、ChatGPTによる1on1の対話自動要約機能が実装されています。

次回の準備をする

1on1を終了する

...

☐ 意見を聞きたい
 ☐ 報告したい
 ☐ その他

課長太郎

安藤多...

ナレッジプロジェクトの事務局業務で、人を巻き込むことを意識してやってみましょう。おそらく苦労するところもあると思います。ただ、そこに大きなヒントがあると思います。

どんな細かいことでもいいので、気づいたことをメモしておいて欲しいです。

次回の1on1で会話しましょう！

Aa

📎

★

この1on1全体についてのメモ

課長太郎

安藤多...

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を入力

1on1支援ツール「Kakeai (カケアイ)」

グループ A 「メンター」の声



少しだけの工夫だが“1on1のための1on1”ではなくて、1on1が起点となり、日常のメンティーの行動に繋がることで**本質的なマネジメントのサイクルが回せるようになった**実感がある。

これまで「話したことを忘れる」「メモした場所が見つけれない」ということがあったが、**一元管理されて非常に効率がよくなった。**



グループ A 「メンティー」の声



これまでは“1on1で生まれるのは仕事”という感覚だったが、“自分自身の人生にとって今の仕事を活かすか”という観点で**次回1on1までに意識したいことなどが生まれ、仕事の質がとても高まった。**

やはりきちんと話せば**気づきや学びがあることを知った。**そうした内容をメモに残している（同期されている部分に記載しながら、ニュアンスが違えば指摘ももらっている）**1on1で自分の力が積み上がっているように感じる。**



5

メンターが「自分の得意や苦手」を把握し、さらに、他のメンターの「こうやったらうまくいった!」というヒントをいつでも確認できる状態がつくられていた。

1on1支援ツール「Kakeai（カケアイ）」



グループ A 「メンター」の声



自分の得意なことと苦手なことがわかり、改善に効く。自分の場合苦手なことは割と認識していたが、得意なことがわかったのはとても自信に繋がった。気が楽になった。

他社のマネジャーの皆さんのコメントを見てとても刺激を受ける。皆さん頑張っているな、自分も頑張らなくてはと励まされた。



現場の上司部下の皆様に支持されるサービス 事実、人事以外からののお問合せが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。

より良い1on1を追求し
設計されたUX

1on1の負担を取り除く、
便利で楽な仕組み

1on1の質を高める、
社会のナレッジ展開やAI

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人々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)

あらゆる1on1を支える、その他の機能(一部)



すり合わせ

中長期的でのプランを作成し、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・メンティーと繋がる、活性化する「メンター・メンティー」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

株式会社 KAKEAI (KAKEAI, Inc.)

設 立 | 2018年4月

資 本 金 | 16億5,818万円(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)

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 contact@kakeai.co.jp

03-6721-1176

マーケティング本部 担当 | 白石・川端



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。

Kakeai