

心理的安全性を高める 組織づくりと1on1の実践

— なぜ1on1が、心理的安全性を育てるのか？ —



はじめに

「なぜ本音を言ってくれないのか」

「雰囲気は悪くないのに、会議がどこか空回りする」

「頑張ってフィードバックしても、手応えがない」

心理的安全性の重要性は、多くの職場で認識されるようになりました。

けれど実際に高めようとする、何から手をつけていいのか分からず、“**声が出づらい**”“**挑戦が生まれない**”といったモヤモヤを抱えたまま、日々のコミュニケーションが続いています。

多くの組織がこの課題に直面し、**信頼や本音が育まれづらい背景には、無意識に積み重なる“静かな壁”の存在**があります。報われない経験の蓄積や、対話の設計不足が、気づかぬうちに声を遠ざけているのです。

こうした状況を少しずつ変えていくために、**1on1という“継続的な対話の仕組み”を取り入れる組織が増えていきます**。定期的に向き合い、安心して話せる関係性を育てていく営みは、**心理的安全性を再構築するための具体的な一歩**になります。

本資料では、心理的安全性がなぜ損なわれるのか、その“静かな壁”の正体と要因を整理したうえで、1on1が信頼をどう育み、対話を取り戻す仕組みとなるのかを、事例とともに紐解いていきます。

なぜ「心理的安全性」が大切なのか

心理的安全性とは、「チームのメンバーが、このチームでは、失敗や疑問、意見の表明をしても、非難されたり恥をかいったりすることがないと感じられる状態」を指します。これは、単に仲が良いということではなく、お互いを尊重し、非難を恐れることなく、建設的な議論や挑戦ができる状態を意味します。**心理的安全性は、組織が持続的に成長し、変化に対応していくための重要な基盤となります。**

▼ 具体的には

📖 学習と成長の促進

失敗を恐れずに新しいことに挑戦できるため、組織全体の学習速度が向上し、イノベーションが生まれやすくなる。

🗨️ 問題解決能力の向上

メンバーが遠慮なく意見を出し合うことで、多様な視点から問題の本質に迫り、より良い解決策を見つけ出すことができる。

📈 生産性の向上

コミュニケーションが活発になり、無駄な摩擦が減ることで、業務効率が向上し、生産性が高まる。

👥 エンゲージメントの向上

自分の意見が尊重されると感じることで、メンバーの組織への貢献意欲が高まり、エンゲージメントが高まる。

😊 離職率の低下

安心感のある環境は、メンバーの定着を促し、人材の流出を防ぐ土台ができる。



心理的安全性を阻む“静かな壁”

「心理的安全性が大切だ」という認識は広まりつつあります。
しかし実際には、「声をあげづらい」「様子を見てしまう」「言わなくてもいいことは言わない」
——そうした“静かな壁”に、多くの組織が直面しています。

表面的な対話が行われていても、メンバーが心の内を語れないまま、会議が終わる。挑戦的な提案が、気づかぬうちに押し戻されている。そうした場面の積み重ねが、心理的安全性の低下につながっていきます。

そこで、職場でよく見られる「心理的安全性を損なう要因」と、それが組織全体に与える影響を考えていきましょう。



無意識の壁はどう生まれるのか？

心理的安全性を損なう「空気」は、偶然ではなく3つの原因で形成されます。

原因	説明	結果としての行動
学習された慎重さ	過去の否定・スルー体験から「言わない方が安全」と学ぶ	発言を控える、自分を守る態度
構造的な抑制	評価制度や意思決定の暗黙ルールが発言を抑える	無難な行動を選ぶ、沈黙が増える
認知バイアス	「自分なんかが言っているのか」といった誤った思い込み	弱い立場ほど声を出しづらくなる

これらが積み重なることで、“何も言わない方が安全”という空気が定着していきます。心理的安全性は、ある日突然損なわれるわけではありません。日々の中で、「言っても意味がない」「どうせ変わらない」と感じる経験が繰り返されることで、徐々に声が失われていきます。これは、心理学でいう「学習的無力感」に近い状態です。

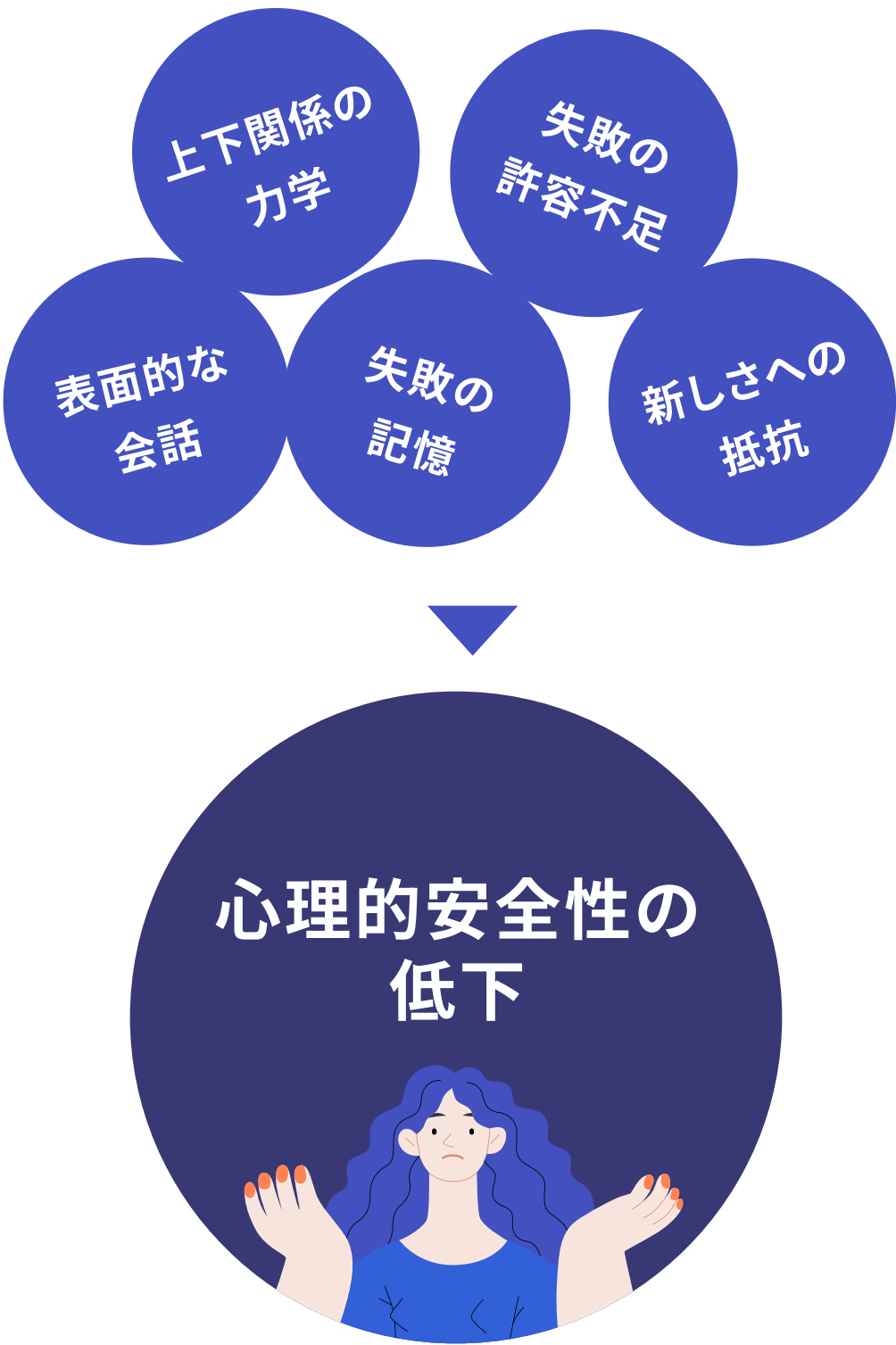
やがて上司も部下も、「話しても通じない」「聞いても変わらない」と感じるようになり、誰かが意図したわけでもない“無意識の壁”が、静かに、確実に組織内に積み上がっていくのです。

心理的安全性を妨げる“無意識のつまずき”

心理的安全性が低下していく過程には、劇的な出来事よりも、日々の小さな「つまずき」の積み重ねがあります。それらは多くの場合、意図されたものではなく、当たり前のように繰り返されている日常の中に潜んでいます。

無意識の壁	職場で見られる典型行動	結果として起きること
表面的な会話	業務連絡や進捗報告に終始。 雑談や本音が出づらい	対話が深まらず、信頼関係が築 かれない
上下関係の力学	上司が話すと場が静まる。意見が 通りづらい空気	アイデアが出づらく、議論が単 調になる
失敗の記憶	以前の挑戦で否定された、冷や やかに見られた	「また同じ目に遭うかも」と沈 黙を選ぶ
失敗の許容不足	ミスを共有すると評価が下がる と感じる	挑戦が避けられ、守りの姿勢 が強まる
新しさへの抵抗	新しい提案が「前例がない」と却 下される	発想が狭まり、形だけの改善 に終わる

日々の小さな「つまずき」の積み重ね



心理的安全性が“ある組織”との違いは何か？

こうした「無意識の壁」が積み重なると、次第に組織の行動や雰囲気にも明確な差が現れてきます。

観点	心理的安全性が低い組織 ♥ 低	心理的安全性が高い組織 ♥♥♥ 高
関係性	周囲に遠慮し、問題を抱え込みやすい	困ったときに「助けて」と言える安心感がある
対話の質	報告のみで終わる。本音が出づらい	自由に意見を出し合い、未完成な考えも共有される
フィードバック	否定・回避・沈黙になりがち	違いを尊重した上で、建設的な意見交換がされる
挑戦と失敗	ミスが怖くて挑戦できない	失敗を前提に試行錯誤し、学びとして活用される
雰囲気	緊張・閉塞・指示待ち	ポジティブで軽やか。自発的な行動が増える

心理的安全性が低い組織



心理的安全性が高い組織



心理的安全性を再構築するためのアプローチ

心理的安全性は、すぐに生まれるものではありません。信頼は日々のふるまいと環境の中で少しずつ育まれます。
だからこそ、**リーダーの姿勢と、組織の土壌づくり、その両面からの取り組みが欠かせません。**

① リーダーのふるまい 安心を育む日常の接し方

まずは、日々の対話の中で「ここでは本音を話せる」と感じてもらうことが出発点です。

- 率直な意見を歓迎する：
「ありがとう」「その視点いいね」と肯定的に返す
- 失敗を責めず、学びに変える：
「次はどうする？」を一緒に考える
- 建設的なフィードバックを意識する：
「違う」ではなく「もっと良くするには」へ
- 相談を歓迎する空気をつくる：
「何でも聞いて」「聞いてくれて嬉しい」で壁を下げる

② 組織の設計 対話が生まれ育つ環境を整える

場の設計

- 会議で自由発言の時間を設ける（例：3分発言、感想共有）
- 雑談や感情共有の余白を“許容される時間”として明示する

スキルの共有

- 傾聴・質問・フィードバックを全員で学び、共通言語にする
- 「遮らない」「急かさない」「否定しない」などの対話マナーを可視化

仕組みの変更

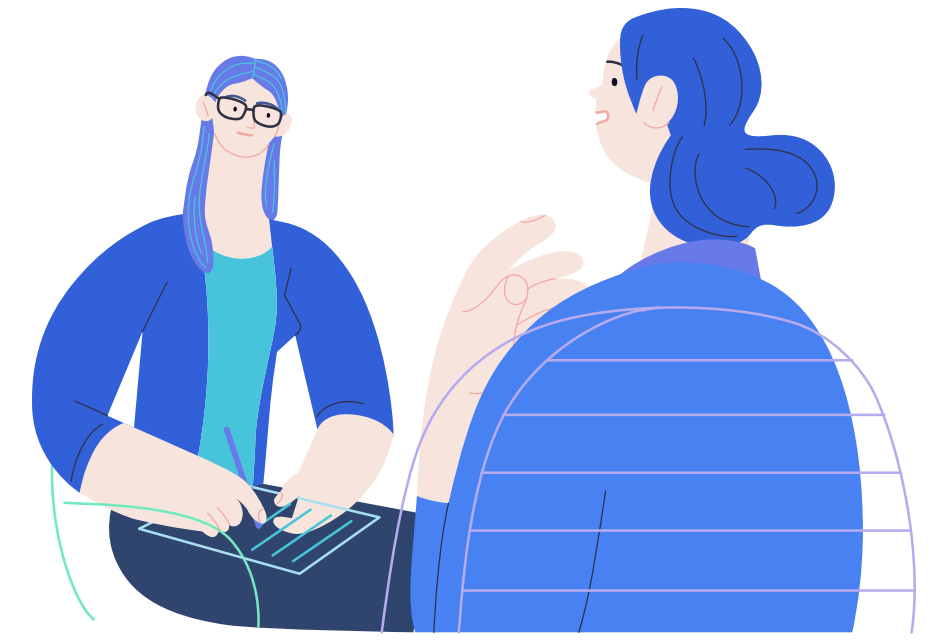
- 匿名アンケートやノートで声を拾う仕組みを整える
- 社内横断PJの対話タイムや、他部署とのランチトークなど、多様な関係性での対話機会をつくる

文化の転換

- 対話や関わりを“成果と同じくらい大切”に扱う姿勢を示す
- 印象的な対話や気づきを称賛・共有する文化を育てる

その上で、1on1という“継続の仕組み”が必要になる

こうした環境が整ったとしても、信頼や本音は一朝一夕に育つものではありません。
だからこそ、**上司と部下が定期的に向き合い、話し、関係を深め続ける「1on1」の存在が重要**になります。



なぜ1on1が心理的安全性を高めるのか？

信頼関係の構築

定期的な対話を通じて相互理解が深まり、安心して本音を話せる関係が生まれる

双方向の関係構築

上司の関与が一方通行でなくなり、共創の土壌が生まれる

率直な意見の表明

周囲を気にせず不安や考えを共有できる

個別対応の実現

一人ひとりの状況に応じたフィードバックが可能になり、承認感につながる

課題の早期発見と解決

問題を深刻化する前に手を打てる

成長機会の提供

キャリアの話題も扱うことで、挑戦意欲が高まる

1on1は、制度ではなく、信頼と対話を育む営みそのものであり、心理的安全性を実感として根づかせるための「継続の仕組み」です。

事例 1on1によって心理的安全性が高まったチームの変化

ある企業のチームでは、1on1を導入し、継続的に運用していくなかで、心理的安全性の状態が“低→中→高”へと段階的に変化していききました。それに伴い、**メンバーが1on1に求めること・価値を感じるポイントも大きく変化**していききました。

初期 ♥ 低

心理的安全性が低い状態

導入当初は、1on1を実施していること自体に意味がある段階。メンバーは「話を聞いてもらえるだけでもありがたい」と感じており、人間関係や安心感の確保が主なテーマ。

話を聞いてもらえるだけでもありがたい



中期 ♥♥ 中

心理的安全性が中程度に向上

1on1が一定のリズムで継続され、信頼感が醸成され始めると、対話の中身が業務に関する具体的な相談へとシフト。進捗管理やアドバイスを受ける場としての機能が強まり、「この時間で仕事が前に進む」と実感するメンバーが増加。

この時間で仕事が前に進む



現在 ♥♥♥ 高

心理的安全性が高まった状態

チームの信頼関係が深まると、1on1で話されるテーマはキャリアや成長、中長期的な挑戦へと進化。メンバーは「自分のことを理解してくれる時間」として1on1を捉えるようになった。

自分のことを理解してくれる時間



心理的安全性の段階によって変わる1on1の焦点

心理的安全性の状態によって、メンバーが1on1に求めることや、効果的な対話の焦点は変わってきます。ご自身のチームの状態に応じて、**どこに力点を置くとよいかを意識して臨むと、より実りある1on1につながります。**

♡ 低

心理的安全性が低いチーム

まずは「人間関係の安心感」を築くことが最優先です。

■ 信頼関係の構築

上司とメンバーとの良好な関係性そのものが1on1の目的になりやすい

■ 不安の軽減

フィードバックに対する緊張感が強く、「怒られないか」という不安を抱えやすい

■ 安心感の醸成

最初は雑談や日常会話など、“安心して話せる”空気づくりを意識すると効果的

♡♡ 中

心理的安全性が中程度のチーム

「業務の解像度を上げること」や「成果の認識」が求められる傾向があります。

■ 業務内容の具体化

進め方や優先順位など、タスクに対するアドバイスへのニーズが高い

■ 成果の共有と承認

努力や結果をきちんと見てくれているかに敏感で、承認されるとモチベーションが高まりやすい

■ 業務支援の明確化

業務の進め方を一緒に整理したり、「見ているよ」と伝えることが信頼につながる

♡♡♡ 高

心理的安全性が高いチーム

メンバーは、目の前の仕事だけでなく、自分の成長や、チーム・組織のこれからの視野を広げている状態です。1on1では、未来志向の対話に焦点を当てると効果的です。

■ 成長やキャリアの対話

中長期的にどんな力を伸ばしたいか、どんな挑戦を試みたいかといった話題が自然に出てくる

■ チームや組織の未来に関する対話

今の取り組みがどうつながっていくか、より良いチームづくりに向けた提案や視点が共有されやすくなる

心理的安全性を高める1on1の実践方法① 設計

心理的安全性を高める1on1を実現するためには、「**どう運営するか**」の前に、まず「**どのように設計するか**」が極めて重要です。適切な設計がなければ、対話は形骸化し、1on1は義務的な業務になってしまいます。

本質的な1on1を設計するうえで押さえるべきポイント

1 目的や位置づけを明確に伝える

「なぜ1on1を行うのか」「どんな変化を期待しているのか」を、上司・部下双方に明確に共有することが必要です。目的が曖昧なままでは、1on1は「何を話していいかわからない時間」になってしまいます。

2 組織全体での共通認識を持つ

Kakeaiなどのツールを活用して実施目的や頻度、テーマの幅を一定水準で統一することで、メンバー間での不公平感を防ぎ、継続的に1on1が機能する基盤をつくることができます。

3 話しやすいテーマを用意する

「最近のコンディション」「気になっていること」など、話しやすいテーマ例をあらかじめ示しておくことで、安心して話し始めやすくなります。テーマは複数用意し、自由に選べるようにすると効果的です。

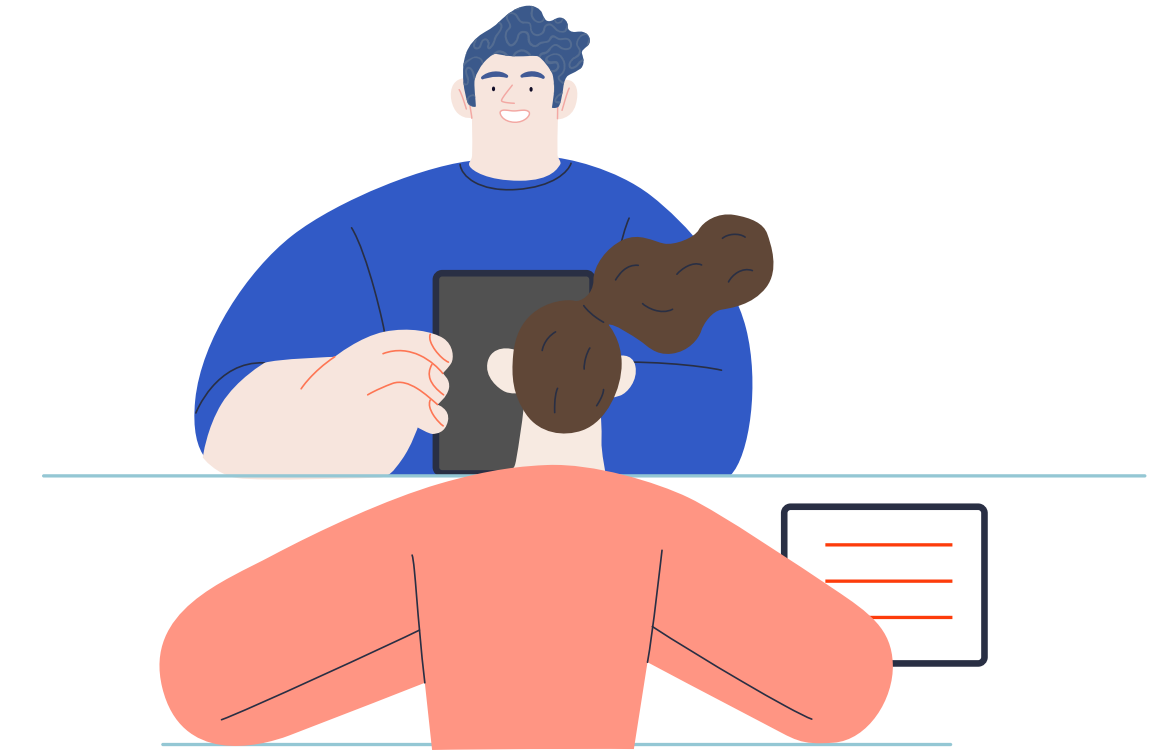
4 対話内容の蓄積と活用

Kakeaiなどのツールでメモやトピック履歴を共有し、“つながりのある対話”として継続する設計が重要です。



心理的安全性を高める1on1の実践方法② 運用

1on1の設計が整ったとしても、実際の場面でのふるまいや進め方によって、その効果は大きく左右されます。特に心理的安全性を高める1on1では、「話す内容」よりも「どう話すか」「どう受け止めるか」が鍵を握ります。



以下に、心理的安全性を支える1on1の運用上のポイントを4つに整理します。

1

安心感をつくる“はじまり”の工夫

- アイスブレイクや雑談を数分取り入れる
- 上司も自分の近況を開示して対等に話しやすくする

2

対話の質を高める“聴き方・問いかけ方”

- 遮らず、うなずきや相槌で「聴いている」ことを伝える
- 沈黙を恐れず、考える時間を待つ

3

感情や曖昧さも扱う

- 感情に係る言葉を投げかけ、言語化を支援する
- 解決に急がず「共に考える」スタンスを保つ

4

対話の終わりに次へつなぐ

- 「次回また聞かせてね」と自然につなぐ
- 対話後に感謝の一言を添える

心理的安全性を高める1on1の実践方法③ 定着

心理的安全性を高める1on1は、一度や数回の実施では十分な効果を発揮しません。信頼が育つには継続的な安心感が必要であり、**1on1自体が組織の“当たり前文化”になる必要があります。**



1 目的や意義を繰り返し伝える

- 「なぜやるのか」を繰り返し言葉にし、形骸化を防ぐ

2 組織全体での共有と浸透

- マネジャー間での良かった事例や問いかけを共有する
- 人事・企画部門がフィードバックや傾向を見える化する

3 成果指標や変化の見える化

- 単なる実施率ではなく、行動の変化や実感値を共有
- サーベイ結果やログで“気づき”を可視化

4 定期的なふりかえりとアップデート

- メンバーに「最近の1on1どうだった？」と尋ねる
- テーマや聞き方を柔軟に進化させる

+Q マネジャーが
“ひとりで抱え込まない”
ために

1on1では、ときに部下からの悩みや不安、重たい本音に直面することもあります。そのとき、マネジャーが「これを自分一人で解決しなければならない」と思ってしまうと、プレッシャーや負担が過剰になり、1on1そのものが“避けたい時間”になりかねません。だからこそ、**管理職同士で悩みや工夫を共有できる場を設けることが重要**です。

「こんなテーマで困った」「どう対応したらいいかわからなかった」「こういうとき、皆さんならどうする？」といった会話を通じて、マネジャー同士が学び合い、1on1の“継続的な質の向上”が図られていきます。**心理的安全性は、メンバーだけでなく、マネジャーにも必要**なのです。

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 部下が、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 部下が、上司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 上司が、1on1の事前に、部下が「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 上司が「自分の得意や苦手」を把握し、さらに、他の上司の「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

部下が、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

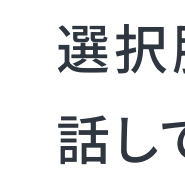
+ 他のテーマをつくる

グループ A

「部下」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とでは全く違った。**



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

部下が、上司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。

1on1支援ツール「Kakeai (カケアイ)」

グループ A

「部下」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**。



上司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

上司が、1on1の事前に、部下が「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...

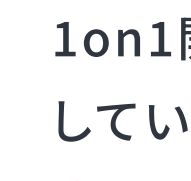
このスペースに書いた内容は相手も事前に確認できます。どのようなことを話したいかなどを入力しましょう！1on1までの間も、1on1中も、1on1後も編集できます。

グループ A

「上司」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は上司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、**あらかじめ部長にアドバイスをもらってから当該メンバーとの1on1に望んだ。**



これほどまでに、部下や、部下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部下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 「上司」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、日常の部下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 「部下」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 上司が「自分の得意や苦手」を把握し、さらに、他の上司の「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 「上司」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)

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