

このとき、 これから変わるとき。

lon1、

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。

Keikaiのlon1は、継続的に対話の質を高めます。

Keikai
このとき、これから変わるとき。

株式会社 研美社様 御中

Keikaiご利用状況（23年11月～24年1月）



本日のアジェンダ

1. 直近3ヶ月の実施状況について
2. マネジャーデータを振り返ってみよう
3. 今後に向けて
4. 1月のバージョンアップ



ご導入背景・目指したい組織状態について

ご導入背景

マクドナルドの話ちょっと聞いてもらえますか？

本当に話したい事、言えてますか？

前回話した内容、今回の面談で覚えていますか？



目指したい組織状態について

点から線へ。

キラリと輝くダイヤモンドのように。

Kakeai
このとき、これから変わるとき。



直近3ヶ月の実施状況について

ご利用状況サマリ（11月～1月）

✓メンバー起点の1on1実施率は、**79.3%**。

- ・月5回以上実施しているメンバーも一部あり

✓1on1で話されている**トピックのバランスが良い**

- ・（全体）通常70%が業務の話になるのに対し、50%前後という結果に。
1月は業務について73%と多く話された。
- ・（個別）業務の割合が多いマネジャーと、様々なトピックが選択されているマネジャーに分かれている

✓得意なトピックは「キャリア」や「プライベート」、苦手なトピックは「会社や部署の方針」

- ・会社や部署の方針は、有効な対話できていない可能性あり。

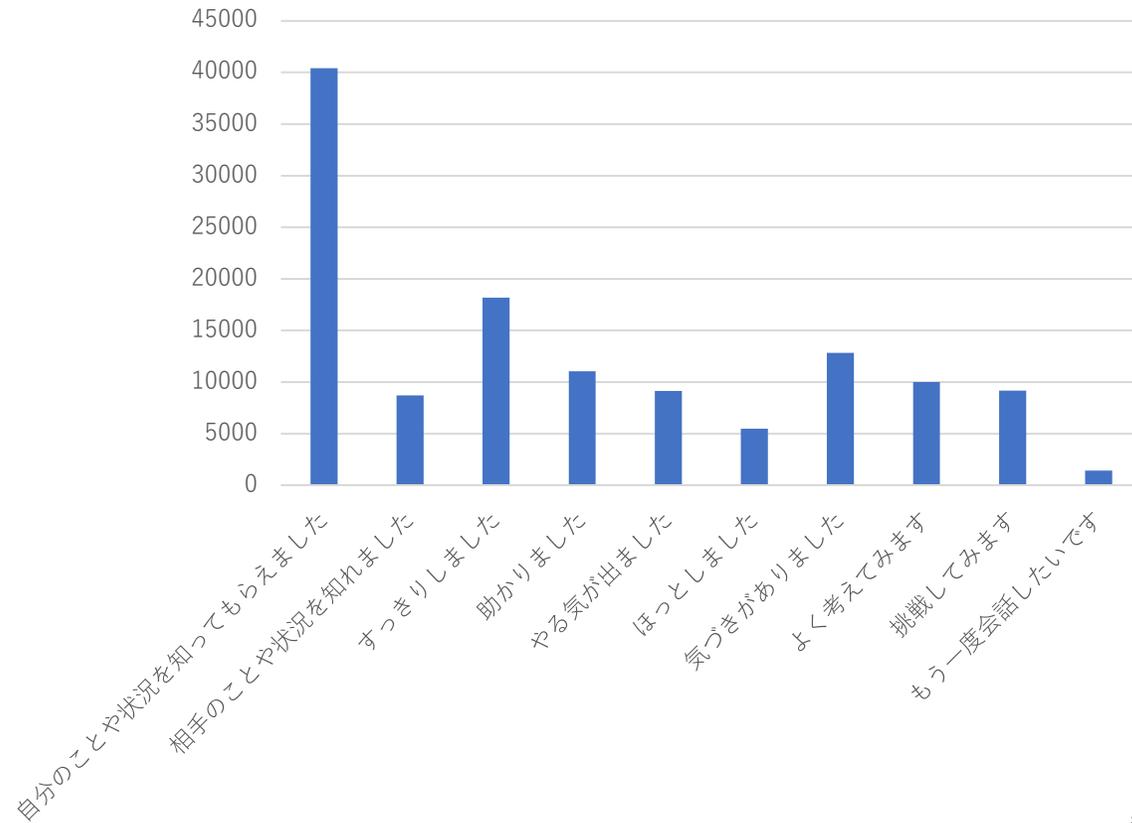
【番外編】1on1の感想

下記グラフは、メンバーが1on1終了後に回答するアンケートから算出された感想の選択比率。

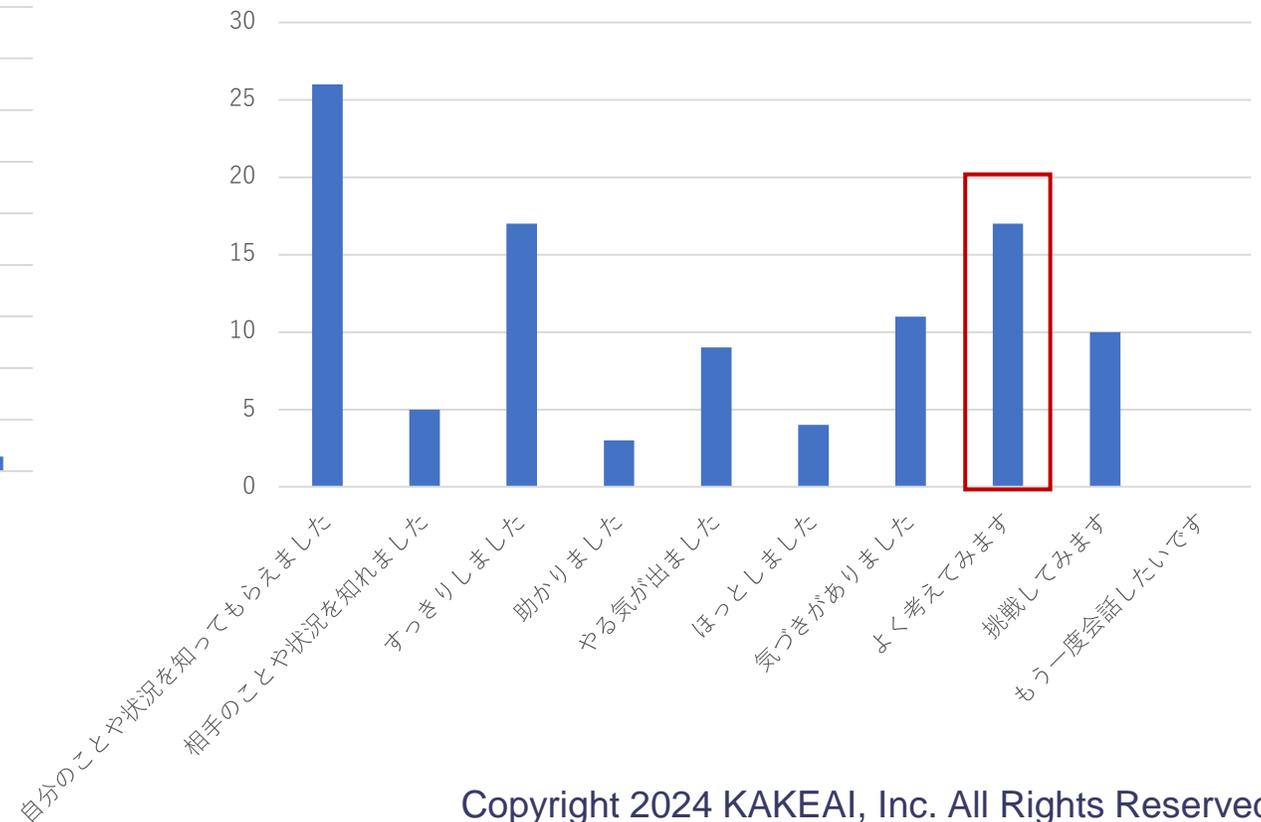
【自分のことや状況を知ってもらえました】という感想が多い中で、貴社は2番目に【よく考えてみます】が多い結果となった。

マネジャーからメンバーに対して内省させる問いを与えていると推察される。

▼社会全体の1on1感想比率



▼貴社の1on1感想比率



【番外編】Kakeaiに投稿された、マネジャーのこんなところが良かった！

- **成すべきことが明確になるアドバイス**を頂けた。
- **例え話を随所に入れて理解力を高めよう**とお話しされていたこと
- 心身になってアドバイスいただいた、それに応えられるよう頑張りたい。
- ちゃんと**相槌を打ってくれて**、しっかり話を聞いてくれた感じがした。
- 自分の話を**しっかり聞いてくれて**、やることが明確になった
- **わからなかったことに対してヒントを下さり**、導いてくれた。



各マネジャーデータを振り返りましょう！

1on1の実施状況を把握する（マネジャー毎）

各マネジャーに見えているマネジャーデータを確認することが可能です。

【確認方法】

①全体のデータ > 1on1データをクリックします。

②マネジャーごとをクリックします。

全体のデータ - 1on1データ (確認できるデータの範囲は、システム管理者により設定されています)

株式会社DEMOre... 1on1実施状況 1on1満足度 1on1得意・苦手傾向 カスタムヒアリング結果 **マネジャーごと**

集計期間: 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

課長太郎

1on1の状態

得意なトピック: 業務の進捗や進め方, 心身の状態, スキルや力の向上

得意な対応: 具体的なアドバイスが欲しい, 報告したい, 意見を聞きたい

社会全体 75.7pt

81.0pt

1on1の状態変化 前月差 -2.0pt

テーマの傾向

トピック×対応 得意・苦手傾向

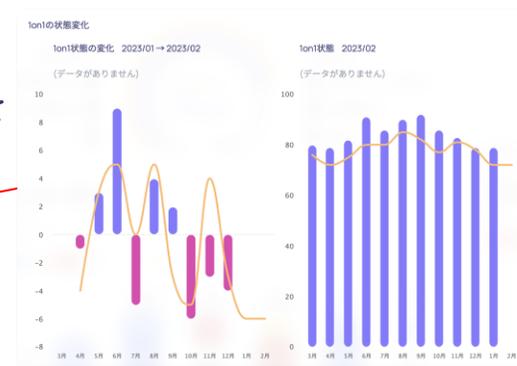
課長太郎さん 社会全体

得意 苦手 AIによる予測

トピック	得意	苦手	AIによる予測
トピック全体	●●●●●	●●●●●	●●●●●
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	●●●●●	●●●●●	●●●●●

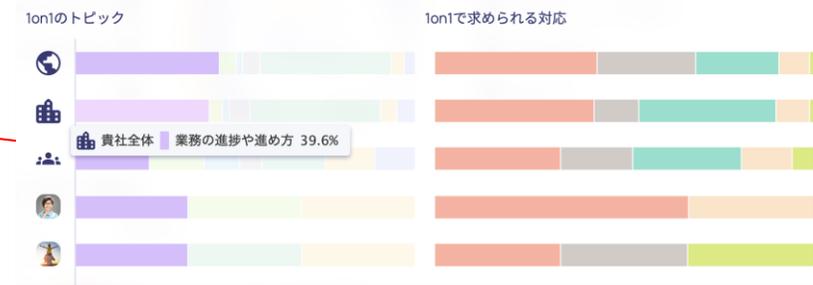
氏名で検索してマネジャーごとのData画面を表示します。

メンバー全体の傾向として1on1の満足度が確認できます。



1on1の満足度のプラス、マイナスの変化と各月の月末時点での満足度の推移を確認できます。

トピックと対応別の得意・苦手の傾向が確認できます。メンバーが1on1終了後に入力したすっきり度合いとKakeaiシステムの全体の傾向から得意・苦手が表示されます。濃い色は実際の結果、薄い色はまだ選択されていないトピックと対応についてAIによる予測を示します。また「社会全体」の傾向と比較して相対感をつかむこともできます。



各メンバーが選択したトピックと対応が確認できます。また、Kakeaiのシステム全体、貴社、紐づくメンバーの傾向とも比較してどのようなテーマで会話を継続してきているかを確認できます。

今後に向けて

今後に向けた目標を立てましょう！

研美社様_今後に向けた目標



- ① マネジャーデータを見て、来月までの目標を立ててみましょう！
- ② 1年後、メンバーにとって、あなたはどのようなマネジャーになっていたいですか？

<https://forms.office.com/r/F7WmWY4F1j>



皆さまが立てた目標

① マネジャーデータを見て、来月までの目標を立ててみましょう！

しっかり意見を聞いて、実践してみようと思えるようなアドバイスをする

自分の考えを伝えてもらえるような問いを出してもっと自発的な部署に変えていきたい。

会社や部署の方針のトピックについて青い状態にして行きたい。

部下が目標達成に向け明確な方針を持てるようにする。

想いを伝えすぎてしまうため、傾聴に徹することができるよう業務の進め方については別の会議でおさまるようにする。

「挑戦します！」 の 感想を30% UP

具体的な目標提示<面談者からの口から解を引き出せる進め方を意識し、
自立自走型出来るメンバー育成を目指す。

② 1年後、メンバーにとって、あなたはどのようなマネジャーになりたいですか？

自分の部下が、こちらから指示を出さなくても、自発的に考えて行動してくれるようになる

トピックに偏りがあるので、それを解消できるような関係性を築きたい。

メンバーの成長を促せるマネージャー

自分で決めた方針を宣言するだけの存在に。

解決し、成長機会を与えられる存在に。

指示や確認を都度しなくとも、任せて安心で「何も言わない人」になります。

そのため、マネージャーの自走を導けるよう会社の方針や、目標達成を共有できる環境、風土改善をします。

現状の1on1は正直、月一の通過儀式のようになってしまっている感があるので、

メンバーから自発的に面談の機会を持ちかけてもらえるような、マネージャーを目指したいです。

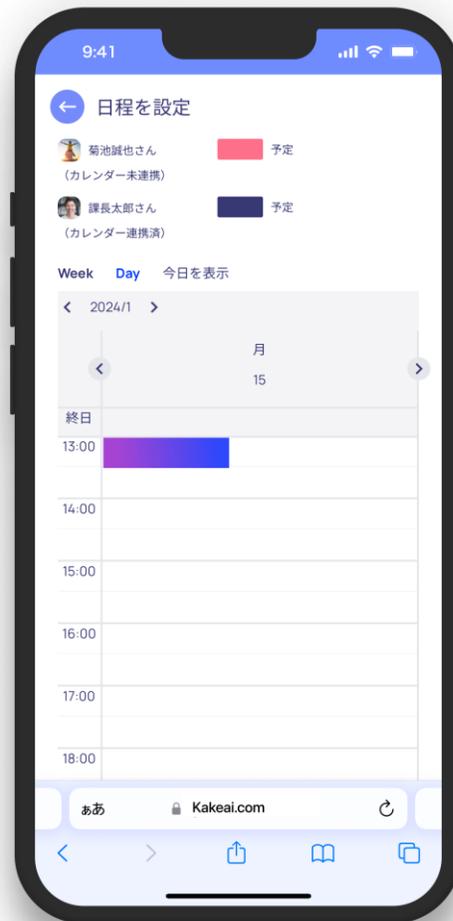
1月のバージョンアップ

モバイル・タブレット画面のリニューアル

▼モバイルトップ画面



▼モバイルトップ日程調整画面



▼モバイルトップ1on1実施画面

