

テーマのカスタマイズ

デフォルトのテーマ名の変更、テーマの追加、テーマの順番の変更で
目指す対話をデザイン

デフォルトの1on1のトピックの順番変更・名称変更 デフォルトで表示する1on1トピックの追加

デフォルトで表示されているトピックの表示順の変更や、デフォルトのトピック名の変更が可能です。
マネジャー・メンバー間で会話してほしいトピックを貴社独自のトピックとして常時追加して表示することができます。

▼デフォルトトピックの変更

2023/10/04 16:30 ~ 17:00 [日程を設定する](#)
この1on1は繰り返し予定ではありません。

この1on1のテーマ

- 業務の進捗や困りごと
- 1~3年後のキャリア
- 心身の状態
- 人間関係
- スキルや力の向上
- プライベート
- 会社や部署の方針

[他のトピックを作成](#)

デフォルトのトピック
の名称変更と順番変更

▼貴社独自トピックの追加

2023/10/04 16:30 ~ 17:00 [日程を設定する](#)
この1on1は繰り返し予定ではありません。

この1on1のテーマ

- 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
- 前回の1on1からの振り返り

[他のトピックを作成](#)

貴社独自のデフォルト
トピックを表示

現場で話してほしい個別テーマの対話推進のために、独自のトピックを推奨トピックとしてデフォルトのトピックの上部に表示することができます。

▼管理者 推奨トピックの設定画面



推奨トピックの作成

トピックの編集

言語

日本語 英語 日本語と英語

トピック

トピック名と説明文が設定できる

説明文・補足事項

200文字以内

対象

全ユーザー 特定のグループ

メンバーグループ


マネージャーグループ

ペアグループ

表示対象を設定する

削除 停止 保存

▼マネジャー・メンバー 1on1設定画面



2023/10/05 06:30 ~ 07:00 [日程を設定する](#)

この1on1は繰り返し予定ではありません。

この1on1のテーマ

必須トピック

最近チームの中で気になっていること

課長太郎

話したい内容や提案の理由などを相手に伝えましょう！メッセージを入力すると保存できます。1on1までの間も、1on1中も、1on1後も編集できます。

推奨トピック

推奨トピックは設定するかを選択できる

今月、仕事で特に意識していること

業務の進捗や進め方

人間関係

心身の状態

現場で話してほしい個別テーマの対話推進のために、独自のトピックを必須トピックとしてデフォルトのトピックの上部に表示し、必ず選択されるようにできます。

▼管理者 必須トピックの設定画面

必須トピックの作成

トピックの編集

言語

日本語 英語 日本語と英語

トピック

最近チームの中で気になっていること

説明文・補足事項

200文字以内

対象

全ユーザー 特定のグループ

メンバーグループ

マネージャーグループ

ペアグループ

削除 停止 保存

トピック名と説明文が設定できる

表示対象を設定する

▼マネジャー・メンバー 1on1設定画面

2023/10/05 09:00 ~ 09:30 [日程を設定する](#)

この1on1は繰り返し予定ではありません。

この1on1のテーマ

必須トピック ?

最近チームの中で気になっていること

課長太郎

必須トピックは予め選択された状態が表示

推奨トピック ?

今月、仕事で特に意識していること

業務の進捗や進め方

人間関係

心身の状態

1on1を活用してエンゲージメントとパフォーマンスの両立を図るためには、「どんな対話をするか」を意図的に設計することが重要です。本提案では、対話の目的に応じて1on1を以下の3層に分類し、それぞれのねらいとテーマを設計することで、単なるコミュニケーションにとどまらない“意味ある対話”を実現します。

対話のねらい

具体例

1

安心・関係構築

話せる関係が生まれ、1on1が続くようになる。心理的安全性の土台づくり

「話してもいい」「受け止めてもらえる」という感覚を育む。問いは“感情・近況・共感”が中心

- ・最近の出来事
- ・今のコンディション
- ・雑談ネタ
- ・プライベートの変化

2

観察・内省・
キャリア自律

自律的なキャリア形成が促され、納得感のある目標設定や挑戦に繋がる

「どうありたいか」「なぜそう思うか」を問う深めの対話。問いは“内省・探索”が中心

- ・今後やってみたいこと
- ・自分の強み／成長実感
- ・1～3年後のキャリア

3

成果・実行支援

実行力や生産性が高まり、成果につながる。マネジャーの伴走機能が強化される

「何をするか」「どうすればうまくいくか」にフォーカス。問いは“実行・進捗・改善”が中心

- ・案件のコンディション
- ・目標やOKRの進捗
- ・業務改善のアイデア
- ・達成に向けた不安の整理

テーマのカスタマイズの具体例

1

安心・関係構築

仕事への集中力・ワクワク度	最近あった嬉しかったこと・驚いたこと	職場環境のこと	今のコンディション（心・体・仕事）	プライベートでの変化（引越し・家族など）
雑談力を高めるネタ	モチベーション	週末や休日の過ごし方	最近あったモヤモヤした出来事	今すぐに話す

2

観察・内省・キャリア自律

最近うまくいったこと／うまくいかなかったこと	いま悩んでいること、立ち止まっていること	今後チャレンジしてみたい仕事やテーマ	1～3年後、どうなっていたいか	現時点で周囲から期待されていること
将来的に身につけていきたいスキル・専門性	今の仕事で伸ばしたいスキルや力	今の業務や役割に対して感じていること	評価やフィードバックを受けて感じたこと	昔もっと挑戦してみたかったこと

3

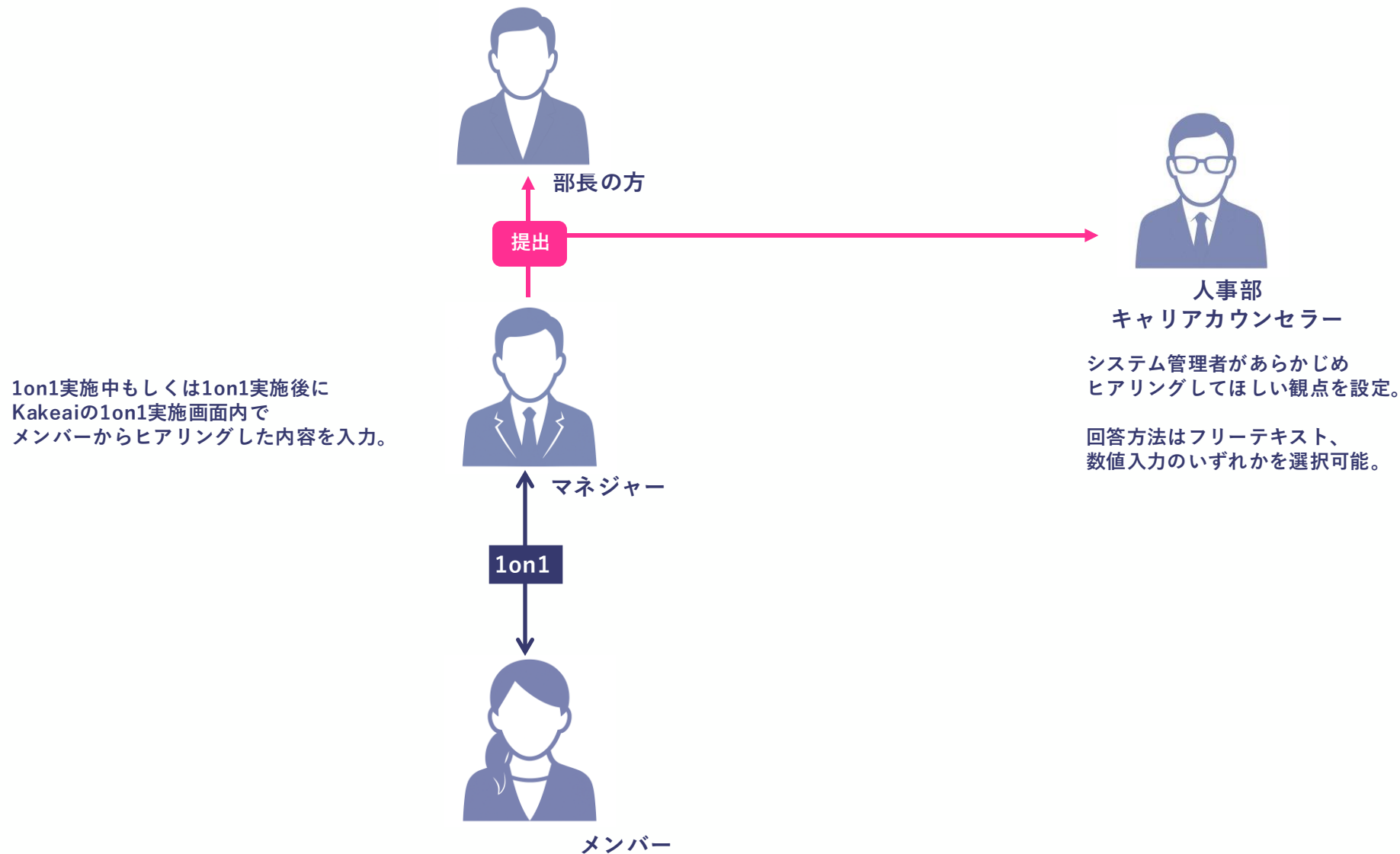
成果・実行支援

組織目標達成に向けた方針や方向性	未来の業務改善、提案	役割要件定義すり合わせ	目標の進捗確認、すり合わせ	今の仕事で感じる難しさや迷い
成果につながった工夫や判断	業務の中で感じた違和感やズレ	関係者とのやりとりで考えたこと	役割に対する期待とのギャップ	少し先を見据えて考えていること

カスタムヒアリング

アンケートでは収集できない生の声をマネジャーが対話から拾い上げ
第三者タイムリーに共有できる

マネジャーによる1on1でのメンバーヒアリングをシステム管理者・アドバイザーにレポート



1on1実施時にマネジャーによるヒアリング項目をマネジャーの1on1実施画面内に表示し、ヒアリング内容を管理者やアドバイザーにレポートできます。管理者やアドバイザーはレポートをcsvでダウンロードできます。

▼マネジャー 1on1画面

2023/10/05(木) 08:30 - 09:00
この1on1は繰り返し予定ではありません。

オンライン中 (安藤多香子さんもこの画面にいます)

文字起こしを始める

この1on1のテーマ

この1on1全体についてのメモ

提出

01 メンタル面
心理的な不安がなく、イキイキと働けているか。
<点数チェック基準>
1点：不良
3点：やや不良
5点：どちらとも言えない
7点：良好
10点：極めて良好

02 業務進捗
リモート環境でも仕事は思い通りに捗っているか
<点数チェック基準>
1点：進捗10%程度
5点：進捗50%程度
10点：進捗100%以上

マネジャーは1on1中にヒアリングした内容を入力し、提出

▼管理者・アドバイザー ヒアリング内容確認画面

全体のデータ - 1on1 データ

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
YYYYMMDD - YYYYMMDD
氏名・メールアドレスで検索
CSVダウンロード

項目ごとに絞り込む

テレワークコンディションチェック

メンタル面 心理的な不安がなく、イキイキと働けているか。 <点数チェック基準> 1点：不良 3点：やや不良 5点：どちらとも言えない 7点：良好 10点：極めて良好

業務進捗 リモート環境でも仕事は思い通りに捗っているか <点数チェック基準> 1点：進捗10%程度 5点：進捗50%程度 10点：進捗100%以上

仕事環境に関すること (働く環境に影響を与えていること)

課長太郎 x 奥田早紀
実施日時：2024/1/15 20:31

テレワークコンディションチェック

メンタル面 心理的な不安がなく、イキイキと働けているか。 <点数チェック基準> 1点：不良 3点：やや不良 5点：どちらとも言えない 7点：良好 10点：極めて良好
(入力されていません)

業務進捗 リモート環境でも仕事は思い通りに捗っているか <点数チェック基準> 1点：進捗10%程度 5点：進捗50%程度 10点：進捗100%以上
(入力されていません)

仕事環境に関すること (働く環境に影響を与えていること)
(入力されていません)

期間や氏名、ヒアリング項目で絞り込みができ、
CSVでのダウンロードも可能

カテゴリー	設問	入力形式
定着・心理的安全性のヒアリング	新入社員に表情や言動の不安は見られますか？ (0:見られない/1:少し気になる/2:明らかに気になる)	3段階 (数値入力)
	疲れている様子や体調面での懸念はありますか？ (0:なし/1:あり)	2段階 (数値入力)
	休憩時間や終業後にリラックスした様子が見られますか？ (0:見られない/1:どちらとも言えない/2:よく見られる)	3段階 (数値入力)
	周囲に相談できている様子はありますか？ (0:相談していない/1:相談している)	2段階 (数値入力)
	定着の観点で気になることがあれば自由に記入してください	フリーテキスト
人間関係・職場適応のヒアリング	チーム内での雑談やコミュニケーションは取れていますか？ (0:取れていない/1:一部取れている/2:自然に取れている)	3段階 (数値入力)
	直属の上司・先輩との関係性に問題はなさそうですか？ (0:懸念あり/1:問題なし)	2段階 (数値入力)
	ミーティング等での発言・反応の様子から馴染み度はどう感じますか？ (1:全く馴染んでいない~5:非常に馴染んでいる)	5段階 (数値入力)
	適応に関して何かサポートが必要だと感じた場面はありますか？ (0:ない/1:ある)	2段階 (数値入力)
	人間関係・適応に関して特にコメントがあればご記入ください	フリーテキスト
業務習得・学習進捗のヒアリング	業務の理解度は、本人にとって十分だと感じますか？ (0:不足している/1:おおむね理解している/2:十分に理解している)	3段階 (数値入力)
	インプットだけでなくアウトプット (実践) が進んでいますか？ (0:進んでいない/1:進んでいる)	2段階 (数値入力)
	フィードバックを受けた際の反応や吸収度はどうですか？ (1:受け止めていない~5:主体的に改善している)	5段階 (数値入力)
	業務の優先順位付けや進め方に成長の兆しがありますか？ (0:見られない/1:少しある/2:はっきりある)	3段階 (数値入力)
	学習・習得状況に関して気づいたことを記入してください	フリーテキスト

カテゴリー	設問	入力形式
カルチャーフィットと人間関係のヒアリング	業務内容や担当領域に対する理解度は十分だと感じますか？ (0:不十分/1:おおむね理解/2:十分に理解)	3段階 (数値入力)
	入社前の期待と現実のギャップがある様子は見られますか？ (0:ない/1:少しある/2:明確にある)	
	業務に対して自主的な提案や改善意識が見られますか？ (0:見られない/1:見られる)	2段階 (数値入力)
	周囲のメンバーとの業務連携に支障はなさそうですか？ (0:懸念あり/1:問題なし)	
	上長や関係者への報連相は適切にできていますか？ (0:不足している/1:やや不十分/2:適切)	3段階 (数値入力)
	業務上での困りごとやつまづきを感じる様子はありますか？ (0:ない/1:ある)	2段階 (数値入力)
	即戦力化・業務面で気になる点があれば自由に記入してください	フリーテキスト
早期戦力化と期待ギャップのヒアリング	職場の雰囲気や価値観に対して、違和感を持っている様子はありますか？ (0:ない/1:ある/2:強くある)	3段階 (数値入力)
	チーム内でのコミュニケーションはスムーズに行われていますか？ (0:不十分/1:十分)	2段階 (数値入力)
	会議やミーティングでの発言量や関与度に問題はありますか？ (0:積極的/1:やや控えめ/2:消極的)	3段階 (数値入力)
	適応に向けて職場で工夫している様子 (努力・調整など) は見られますか？ (0:見られない/1:見られる)	2段階 (数値入力)
	直属の上司・先輩との信頼関係の構築は順調に進んでいますか？ (0:進んでいない/1:やや進んでいる/2:十分に進んでいる)	3段階 (数値入力)
	周囲からのフィードバックをどう受け止めていると感じますか？ (1:受け止めていない~5:前向きに反映している)	5段階 (数値入力)

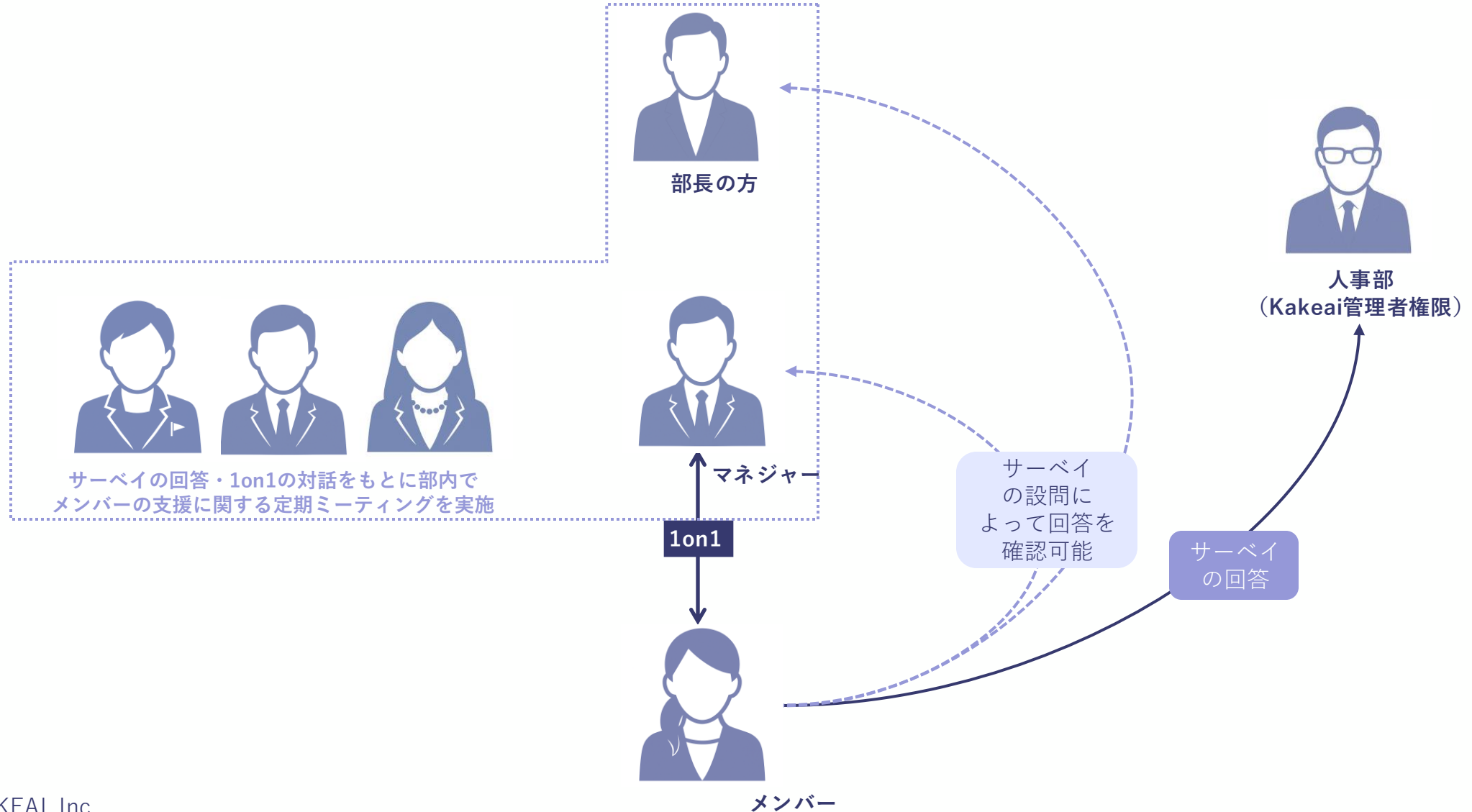
カテゴリー	設問	入力形式
会話の有無の ヒアリング	目標設定の状況について会話しましたか？ (0:なし/1:あり)	2段階 (数値入力)
	心身の状態について会話しましたか？ (0:なし/1:あり)	
	今後のキャリアについて会話しましたか？ (0:なし/1:あり)	
コンディションに 関するヒアリング	心理的な不安がなくイキイキと働いているか (1点:不良/2点:やや不良/3点:どちらとも言えない/4点:良好/5点:極めて良好)	5段階 (数値入力)
	業務に関すること (仕事が心理的な状況に影響を与えていること)	フリーテキスト
	業務外に関すること (プライベートが心理的な状況に影響を与えていること)	
コンディションに 関するヒアリング	心理状態 (1:特に問題なし/2:気になる事がある)	2段階 (数値入力)
	身体状態 (1:特に問題なし/2:気になる事がある)	

カテゴリー	設問	入力形式
繁忙度合い ヒアリング	現在の繁忙度合いについて教えてください	5段階（数値入力）
	Q1の回答状況に対して、上司に相談したいことがあれば教えてください	フリーテキスト
成長度合いの ヒアリング	マイナスの気付き	フリーテキスト
	プラスの気付き	
成長に向けた ヒアリング	日頃の業務で足りないと思っているスキルは何ですか？	フリーテキスト
	ステップアップするために足りないと思っているスキルは何ですか？	
	スキルアップ、ステップアップのために必要な知識や経験をイメージ出来ていますか？	
	必用だと思っている上司の支援は何ですか？	
	必用だと思っている会社の支援は何ですか？	
リーダー層向け	自部門の得意な事は何ですか？	フリーテキスト
	自部門の苦手な事は何ですか？	
	自部門が強化したい事業はなんですか？	
	強化する事業について具体的に必要なスキルは何ですか？	

サーベイ

月に1回メンバーが回答するサーベイでメンバーの最新の実感を把握。設問に応じて、人事、マネジャー等に回答の確認範囲も設定可能

月に1回のサーベイにメンバーが回答。設問によって回答内容を公開する範囲を設定可能



回答可能な権限	メンバー権限をお持ちの方（1on1をメンバーとして実施される状態にある方）	
回答期間	毎月、月初第1営業日から第5営業日	
結果反映タイミング	毎月、月初第6営業日	
Kakeaiで ご用意している設問 (任意設定)	設定	ワークスペース単位で設定（当社設定）
	設問	先月を振り返って、〇〇さん自身の成長の実感について教えてください。
	回答形式	【固定】8段階から選択
	結果確認	メンバー、マネジャー、管理者、アドバイザー
	設定	企業アカウント単位（当社設定）かつマネジャー単位で任意で設定（貴社設定）
	設問	〇〇さんに上司として適切に関わってもらえていると感じますか。
	回答形式	【固定】8段階から選択
	結果確認	管理者、アドバイザー
カスタム質問	設問	任意の設問を設定いただけます
	回答形式	選択式（択一、複数選択）、フリーテキスト
	結果確認	管理者、アドバイザー、結果を公開するに設定した場合はマネジャーも確認可能

サーベイは、『現場の日常の実態』を改善していくために月に一度実施する、とても大切な『実態把握』です。選択式ですので、回答に時間を要しません。*カスタム質問ではフリーテキストでの回答も可能です。

▼サーベイ期間のお知らせ



サーベイの期間になりました。
先月を振り返り率直に教えてください！
回答締め切りは12月7日 23:59です。

株式会社 DEMO

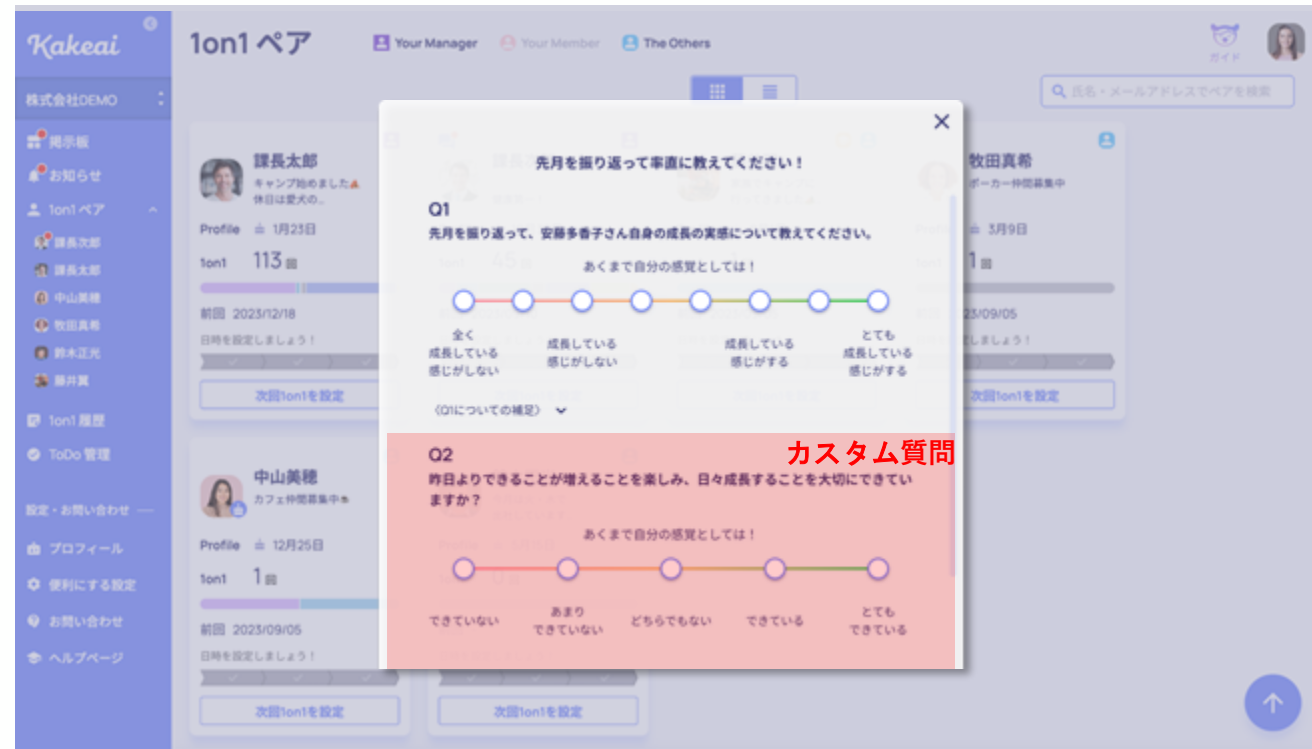
安藤 多香子さん

サーベイは、『現場の日常の実態』を改善していくために月に一度実施する、とても大切な『実態把握』です。
安藤 多香子さん自身のためにも、ここで働く多くの仲間のためにも率直に教えてください。
是非よろしくお祈いします！！

サーベイは月初5日間のみ回答可能です。
今月の回答締め切りは12月7日 23:59です。

サーベイへ

▼サーベイ回答



The screenshot shows the Kakeai app interface for a survey response. A modal window is open with two questions (Q1 and Q2) and a progress indicator. Q2 is highlighted in red and labeled "カスタム質問".

Q1
先月を振り返って、安藤多香子さん自身の成長の実感について教えてください。
あくまで自分の感覚としては！
全く成長していない 成長している感じがしない 成長している感じがする とても成長している感じがする

Q2 (カスタム質問)
昨日よりできることが増えることを楽しみ、日々成長することを大切にできていますか？
あくまで自分の感覚としては！
できていない あまりできていない どちらでもない できている とてもできている

ペアとして設定されているメンバーの成長実感の推移が確認できます。

カスタム質問は、システム管理者が設定した公開範囲

①メンバー個別の回答を公開する、②匿名で公開する ③非公開に準じて、回答を確認できます。

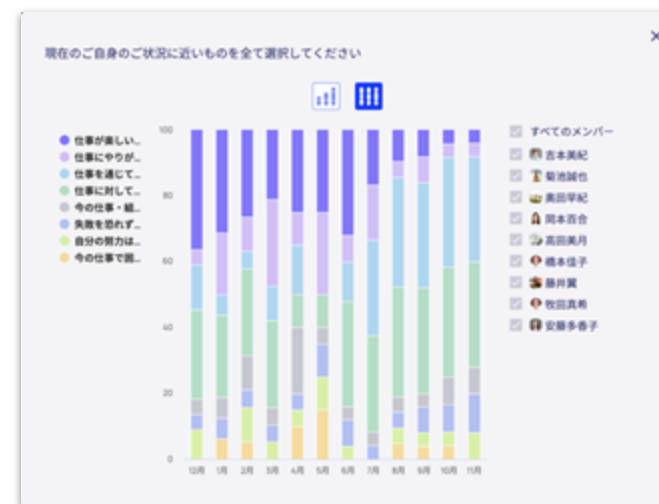
▼サーベイデータ



▼メンバーごとの月別の成長実感の推移



▼設問毎の回答結果画面（択一式）



マネジャー

▼フリーテキスト回答結果画面



管理者

アドバイザー

メンバーの成長実感のスコアを確認できます。

* 管理者：ご利用のアカウント全体のスコアが確認できます。

* アドバイザー：アドバイザーとして設定されている組織・メンバーのみのスコアが確認できます。



「各種ダウンロード」から、以下の項目をダウンロードできます。

成長実感の回答結果

関わり方実感の回答結果

前回のサーベイに未回答だったすべてのユーザー

現在実施中のサーベイに未回答のすべてのユーザー

サーベイ「カスタム質問」の確認

Kakeai

株式会社DEMO

- 🏠 掲示板
- 🔔 お知らせ
- 📅 1on1履歴
- 全体のデータ
- 1on1データ
- 📄 サーベイデータ
- 🔗 すり合わせデータ
- 📄 各種ダウンロード
- 管理者メニュー
- 👤 ユーザー管理
- ⚙️ 企業設定
- 🛠️ 掲示板設定
- 設定・お問い合わせ
- 👤 プロフィール
- ⚙️ 便利にする設定
- 📄 お問い合わせ

全体のデータ - サーベイデータ

メンバーの成長実感 カスタム質問

集計期間: 2023/06 - 2023/11

集計グループ: []

マネージャー: []

メンバー: []

設問: 仕事に対するモチベーションは高い状態である - 数値目盛

▼様々な形式にあわせてデータ閲覧可能

選択数ごとの回答数 平均

貴社全体のメンバーの結果

- そう思わない(-2)
- あまりそう思わない(-1)
- どちらでもない(0)
- そう思う(1)
- とてもそう思う(2)
- あてはまる
- ややあてはまる
- あまりあてはまらない
- あてはまらない

直近のアップリスト
直近のダウンリスト

- 📄 全期間のCSV
- 📄 指定期間のCSV
- 📄 このデータを画像で保存

管理者 アドバイザー

▼フリーテキスト回答結果画面

回答者	回答内容	回答日時
安藤多香子	リーダー業務が重要し、業務内容を理解しその業務や環境に合ったスキルを磨くことが大切だと感じています。そのためスキルアップの機会を積極的に活用してスキルを磨いていきたいと思います。	2023年04月
高田早紀	自分の成長やスキルアップを促していること、自分のスキルアップに合わせた研修やセミナーに参加できることが非常に重要です。	2023年04月
菊池誠也	上司や先輩からの指導やサポートが非常に重要だと感じています。また、業務の効率化や自動化による負担軽減も非常に重要です。	2023年04月
藤井真	仕事での成長やスキルアップは、日々の業務の中で実践しながらスキルアップすることが大切だと感じています。	2023年04月
矢本時奈	スキルアップの機会を積極的に活用し、自分のスキルを磨くことが大切だと感じています。	2023年04月
鈴木正光	スキルアップの機会を積極的に活用し、自分のスキルを磨くことが大切だと感じています。	2023年04月
吉本美紀	スキルアップの機会を積極的に活用し、自分のスキルを磨くことが大切だと感じています。	2023年04月
神田理恵	スキルアップの機会を積極的に活用し、自分のスキルを磨くことが大切だと感じています。	2023年04月
佐藤万里江	スキルアップの機会を積極的に活用し、自分のスキルを磨くことが大切だと感じています。	2023年04月
山崎真美	スキルアップの機会を積極的に活用し、自分のスキルを磨くことが大切だと感じています。	2023年04月

▼頻出ワード

サーベイを効果的に機能させるには、「何のために聞くのか」を明確にした設計が不可欠です。現場の実態を捉え、対話やマネジメントにつなげるための基本設計の視点としてご活用ください。

設問のねらい

1

コンディション
把握

メンバーの心理的・身体的・業務的な状態を把握し、
早期の気づきや支援につなげる

2

エンゲージメン
トの把握

働く実感（やりがい・信頼関係・貢献感など）の定点的なモニタ
リングにより、変化や兆しを見出す

3

成果・実行支援

実行に必要な役割理解、行動状況、チーム連携の状態を定期的に
振り返る

4

1on1の定着と質
の把握

1on1が実施され、意味のある対話になっているかを現場実感で
把握する

設問設計の方向性

・感情・業務負荷など“いまこの瞬間”の主観にフォーカ
スする・毎月など高頻度で回しても負担にならないシン
プルな設問にする

・曖昧さを許容しながらも、変化を捉えやすくする

・所属意識や関係性、やりがいなどの“実感”に基づく要
素を絞って設問化・選択肢や設問構造は統一し、時系列
比較しやすい形式にする

・役割理解、業務遂行、協働のプロセスを主語にした問
いを設計・結果ではなく“動いていたかどうか”のプロセ
スに注目する・1on1やチーム内ふりかえりと接続しや
すい内容にする

・形式（頻度・実施有無）と実感（話しやすさ・気づき）を
分けて問う・マネージャーとの関係性や内省・行動の変化も捉
える

No	設問	回答形式
1	最近、仕事に集中できていますか？	数値8段階（まったくできない～非常にできている）
2	この1ヶ月、気持ちよく仕事に取り組めていますか？	数値8段階（まったくそう思わない～非常にそう思う）
3	この1ヶ月、周囲とのやりとりでストレスを感じることはありませんでしたか？	数値8段階（まったく感じない～非常に感じる）
4	今の業務量は、自身にとって無理のない範囲だと感じますか？	数値8段階（まったくそう思わない～非常にそう思う）
5	最近、誰かに話を聞いてもらいたいと感じることがありましたか？	選択式（よくある／ときどきある／あまりない／まったくくない）

No	設問	回答形式
1	今の仕事にやりがいを感じていますか？	数値8段階（まったく感じない～とても感じる）
2	周囲の人と信頼関係を築けていると感じますか？	数値8段階（まったくそう思わない～非常にそう思う）
3	自分の仕事が、チームや組織に貢献できていると感じますか？	数値8段階（まったくそう思わない～非常にそう思う）
4	困ったとき、相談できる相手が社内にはいますか？	選択式（はい／どちらかといえばいる／あまりいない／いない）
5	この職場は、自分にとって働きやすい環境だと感じますか？	数値8段階（まったくそう思わない～非常にそう思う）
6	自分の意見や考えが職場で尊重されていると感じますか？	数値8段階（まったくそう思わない～非常にそう思う）
7	チームの中で、自分の役割を果たせていると感じますか？	数値8段階（まったくそう思わない～非常にそう思う）
8	仕事を通じて、自分の成長を実感できていますか？	数値8段階（まったくそう思わない～非常にそう思う）

No	設問	回答形式
1	先月を振り返って、XXXさん自身の成長の実感について教えてください。	数値8段階（まったく成長につながったと感じない～非常に成長につながったと感じる）
2	回答いただいた成長実感の理由を教えてください。	選択式 <ul style="list-style-type: none"> ・業務の手応えや進め方に納得感があった／納得感を持てなかった ・まわりとの関係や連携がスムーズだった／うまく噛み合わなかった ・気持ちや体調が安定していた／不安定に感じるが多かった ・キャリアについて考えたり動けた実感があった／あまり向き合えなかった ・自分の力やスキルが伸びたと感じられた／伸びていないと感じた ・プライベートの過ごし方が安定していた／落ち着かなかった ・会社や組織の方針に納得して仕事に向き合えた／納得しきれず迷いがあった ・特にあてはまるものはない
3	この1ヶ月間で、上司から適切なフォローや支援を受けられていると感じましたか？	数値8段階（まったく感じない～非常に感じる）

No	設問	回答形式
1	1on1は、適切な頻度で実施されていると感じますか？	数値8段階（まったくできていない～非常にできている）
2	1on1の時間は、十分に確保されていると感じますか？	数値8段階（まったくできていない～非常にできている）
3	1on1では、自分の考えや気持ちを率直に話せていますか？	数値8段階（まったくできていない～非常にできている）
4	1on1を通じて、新たな気づきや視点を得られることがありますか？	数値8段階（まったくできていない～非常にできている）
5	1on1は、自分の成長につながっていると感じますか？	数値8段階（まったくできていない～非常にできている）
6	1on1が、上司との信頼関係の構築に役立っていると感じますか？	数値8段階（まったくできていない～非常にできている）



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