



100%選ばれている1on1支援クラウド

Kakeai

私たちKAKEAIのPurpose

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。
No matter where you are,
No matter who you interact with,
Your life's potential shall never be suppressed.

属人的なまま放置され続けてきた「人への関わり方」
それにより、今この瞬間も世界中で発生している不幸。
私たちは「働く」における、1対1のコミュニケーションの掛け違いを世界中から無くし、
今とこれからを生きる一人ひとりの現実を変えます。

株式会社KAKEAI

- 2018年4月創業
- 資本金：12億3,824万円（資本準備金含む）
- 1on1・1対1コミュニケーション支援クラウド「Kakeai（カケアイ）」の開発・運営
- “次のHRテクノロジー”、“Work tech”として、実績・新規性を国内外から高くご評価いただいています。
 - 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
 - アジア太平洋地域における2019・2020・2021 HR テクノロジーサービス TOP10 選出
 - 国内HRテクノロジー関連アワード受賞多数
- 日本のみならず、ニューヨーク・ロンドン・シンガポール・香港等でも利用されています。
- 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。



株式会社KAKEAI（顧問・アドバイザー）

顧問（経済学）

小島 武仁

東京大学大学院経済学研究科 教授／

東京大学マーケットデザインセンター所長



東京大学卒業後（経済学部総代）、2008年ハーバード大学経済学部博士。イェール大学、スタンフォード大学 教授などを経て2020年より東京大学経済学部教授、東京大学マーケットデザインセンター所長。専門分野は人と人や、人とモノ・サービスを適材適所に引き合わせる「マッチング理論」と、それを応用し社会制度の設計や実装につなげる「マーケットデザイン」

アドバイザー

鬼頭 秀彰



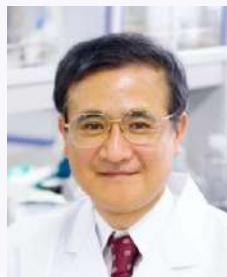
慶應義塾大学卒業後 1985年(株)リクルート入社。人材系事業の責任者等を経て2012年(株)リクルートホールディングス常務執行役員・(株)リクルートマーケティングパートナーズ代表取締役社長、2013年(株)スタッフサービス・ホールディングス・(株)スタッフサービス・(株)テクノ・サービス代表取締役社長、2018年(株)リクルートホールディングス顧問・(株)スタッフサービス・ホールディングス顧問

顧問（脳神経科学）

駒野 宏人

北海道大学大学院

客員教授



東京大学薬学部卒業後、同大学助手、米国スタンフォード大学・ミシガン大学医学部研究員、国立長寿医療研究センター室長、岩手医科大学薬学部神経科学分野教授を歴任。アルツハイマー病の発症や予防に関与する分子の解析を主な研究テーマとし、神経科学・脳科学分野の教育活動に従事。生きがいや意欲を引き出すコーチング活動も主催。

アドバイザー（AI・Data science）

William Laurent



ニューヨーク大学、コロンビア大学、バルーク大学講師（データサイエンス・インフォメーションアナリティクス）データアナリティクスとビジネスアーキテクチャーに関する多数の記事 Dashboard Insight Magazineに寄稿する他、Data Management Review Magazine、Information Management Magazineのレギュラーコラムニストとして執筆。

共同研究（HR tech）

岩本 隆

慶應義塾大学大学院

経営管理研究科 特任教授



東京大学卒業後、カリフォルニア大学ロサンゼルス校(UCLA)工学・応用科学研究科材料学・材料工学専攻Ph.D. 日本モトローラ(株)、日本ルーセント・テクノロジー(株)、ノキア・ジャパン(株)、(株)ドリームインキュベータを経て、2012年より現職。「産業プロデュース論」を専門領域として新産業創出に関わる研究を実施。(株)ドリームインキュベータ特別顧問等。

アドバイザー

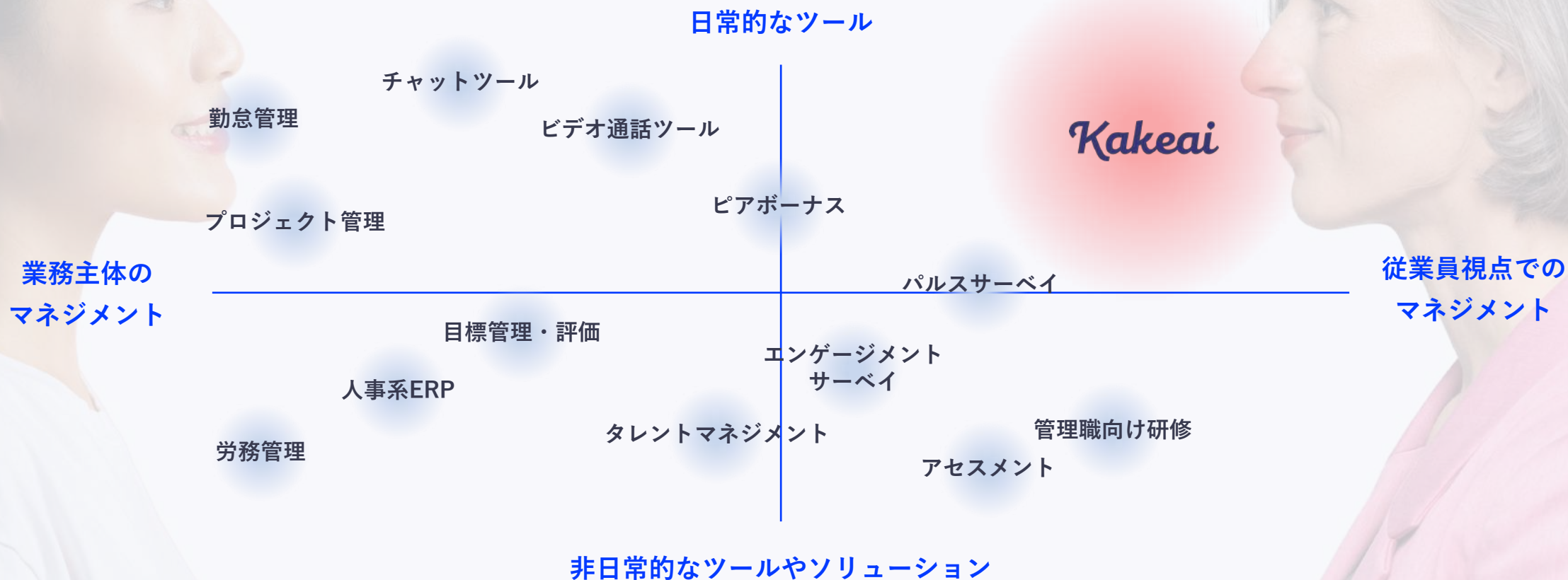
武井 章敏



早稲田大学卒業後、マツダ(株)にて、営業・海外での生産工場の立ち上げ・人材開発・人事制度の改革をリード。その後、アップルジャパン合同会社、(株)ファーストリテイリングにて人事部長を歴任。2012年から2020年3月末までアクセンチュア執行役員人事本部長 兼 グローバルHRマネジメントコミティメンバー。コラボレーション&イノベーションを主軸にデジタル&ヒューマンな”働き方改革”を促進。株式会社 Interaction Pro 代表取締役。

日常的な上司部下コミュニケーション

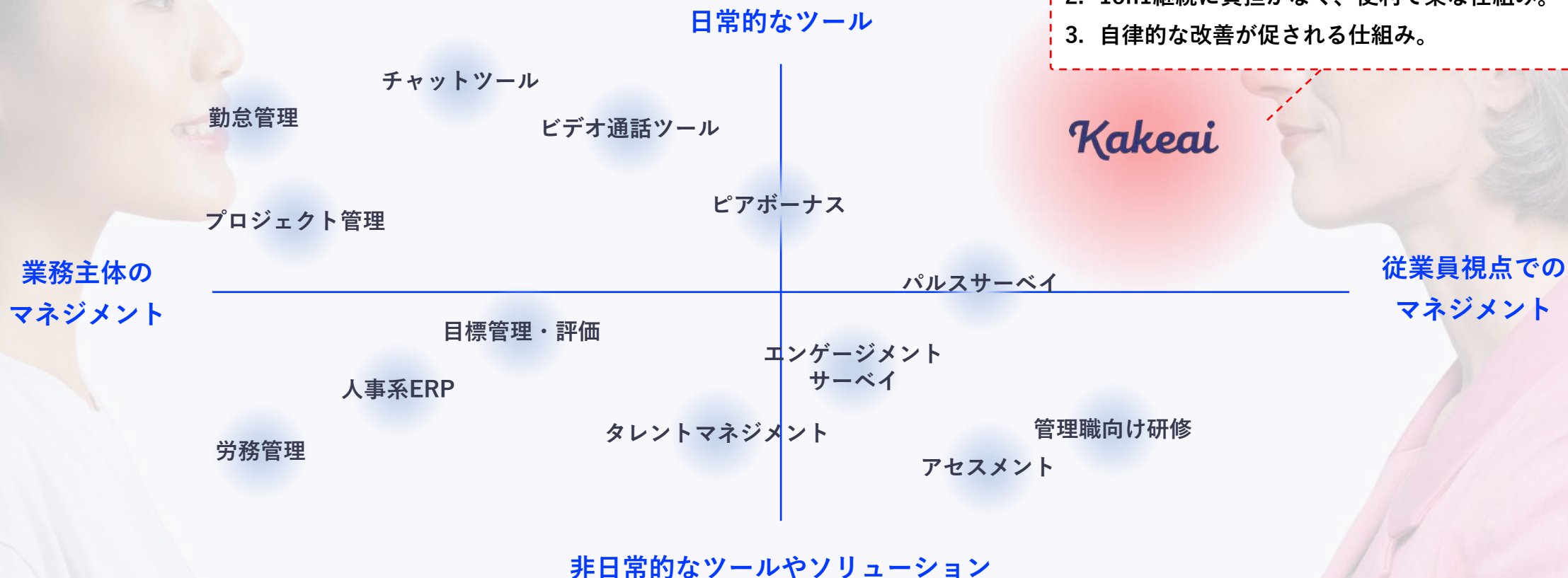
- 1on1支援クラウド「Kakeai」は、従業員視点でのマネジメントを日常的に支えるツールです。



日常的な上司部下コミュニケーション

- 他の1on1ツールや、タレントマネジメントシステムに付属している1on1機能と比較検討された場合、100%選定されている理由は3点です。

1. 本音と言える／聞ける、仕組み。
2. 1on1継続に負担がなく、便利で楽な仕組み。
3. 自律的な改善が促される仕組み。



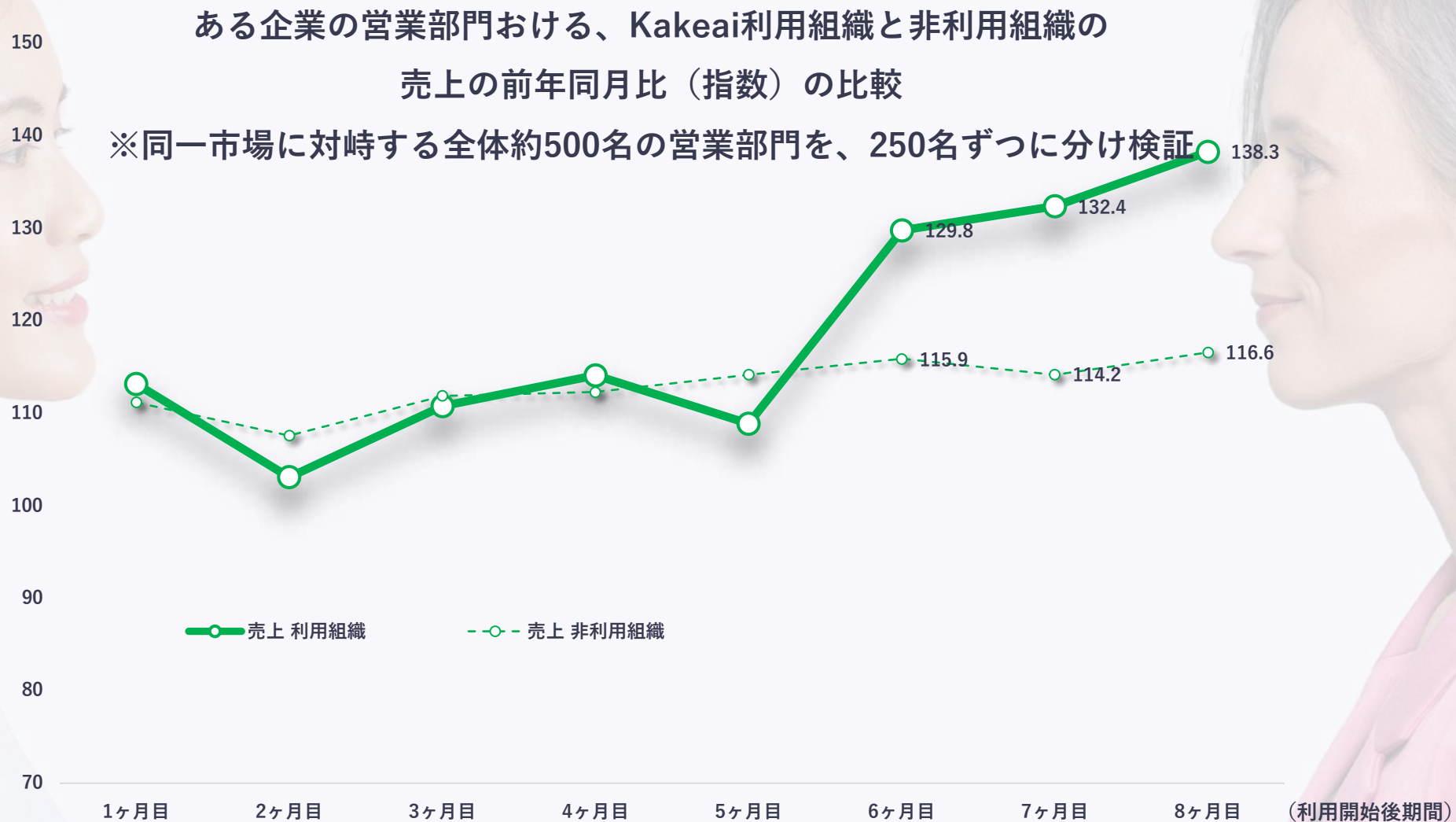
1on1支援クラウド「Kakeai」 | ご利用企業（一部）

- 他サービスとの比較検討になった場合100%選定。
- ご利用の背景はさまざま（事業環境変化への対応、マネジメント力強化、エンゲージメント、離職、1on1の効果アップ、生産性向上、ジョブ型移行、新しい働き方への対応、上司部下コミュニケーションのDX…）

ご利用中の企業（一部）

- 伊藤忠商事
- 日本電気
- 朝日新聞社
- みずほリサーチ&テクノロジーズ
- 三井住友DSアセットマネジメント
- オムロングループ
- 日立ハイテク
- GROOVE X
- 三井物産
- 住友商事
- NTTドコモ
- JT
- INPEX
- 日本郵船
- INTEC
- BASE
- 富士通
- 朝日生命
- 農林中央金庫
- リコージャパン
- NTTコミュニケーションズ
- Toyota Tsusho Asia Pacific
- アサヒグループホールディングス
- …etc.

効果（売上に対する影響）

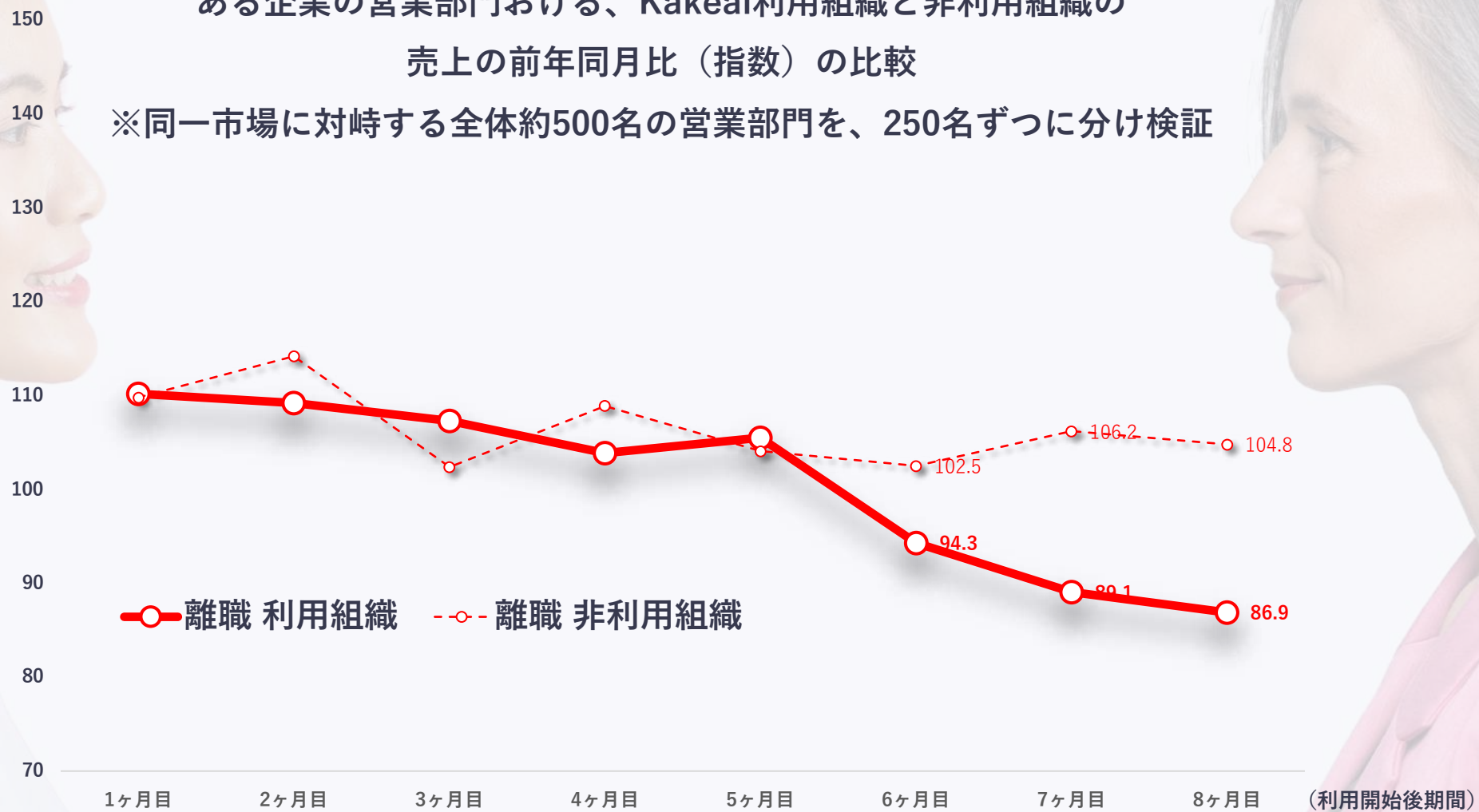


効果（離職に対する影響）

ある企業の営業部門における、Kakeai利用組織と非利用組織の

売上の前年同月比（指数）の比較

※同一市場に対峙する全体約500名の営業部門を、250名ずつに分け検証



効果（コミュニケーションの感じ方大幅改善）

ユーザーアンケート結果（回答323名）

対話がスムーズになった

79.8%

対話の質の向上を感じる

86.6%

心理的・物理的な負担が減った

84.5%

効果（定性 | 代表的な声）

「部下」としての利用について

- 上司にはっきり言いにくい「期待している対応」を選ぶだけで伝えられて**本音が話せる**。
- **こんなことも上司に話していいんだ／いつでも話せるんだ、という安心感がある**。
- 仕組みによって、**1on1をどう活かすか考えるようになり、1on1が自分の時間に変わった。ミーティングも生産的になった**。
- 1on1の前に自分自身が選んだ「トピック」や「上司に期待する対応」次第で、上司の対応が変わり、**ミーティングを自分の責任としてコントロール**できている感覚がある。
- 心理的にも、物理的にも**負担が減った**。

効果（定性 | 代表的な声）

「上司」としての利用について

- 本音が掴める。
- 部下が考えて1on1に臨むようになり、早く核心に到達できている。
- 部下が何を選んでいるか事前に一瞬目を通すだけで1on1の場の作り方が変わる。
- 1on1以外の日常のマネジメントに活かしていることが大きな価値。
- 業務の管理や数字達成のための指示が減った。
- 結果を振り返り、自分の想定や感覚とのギャップを確認し、次月に活かしている。
- 心理的にも、物理的にも負担が減った。

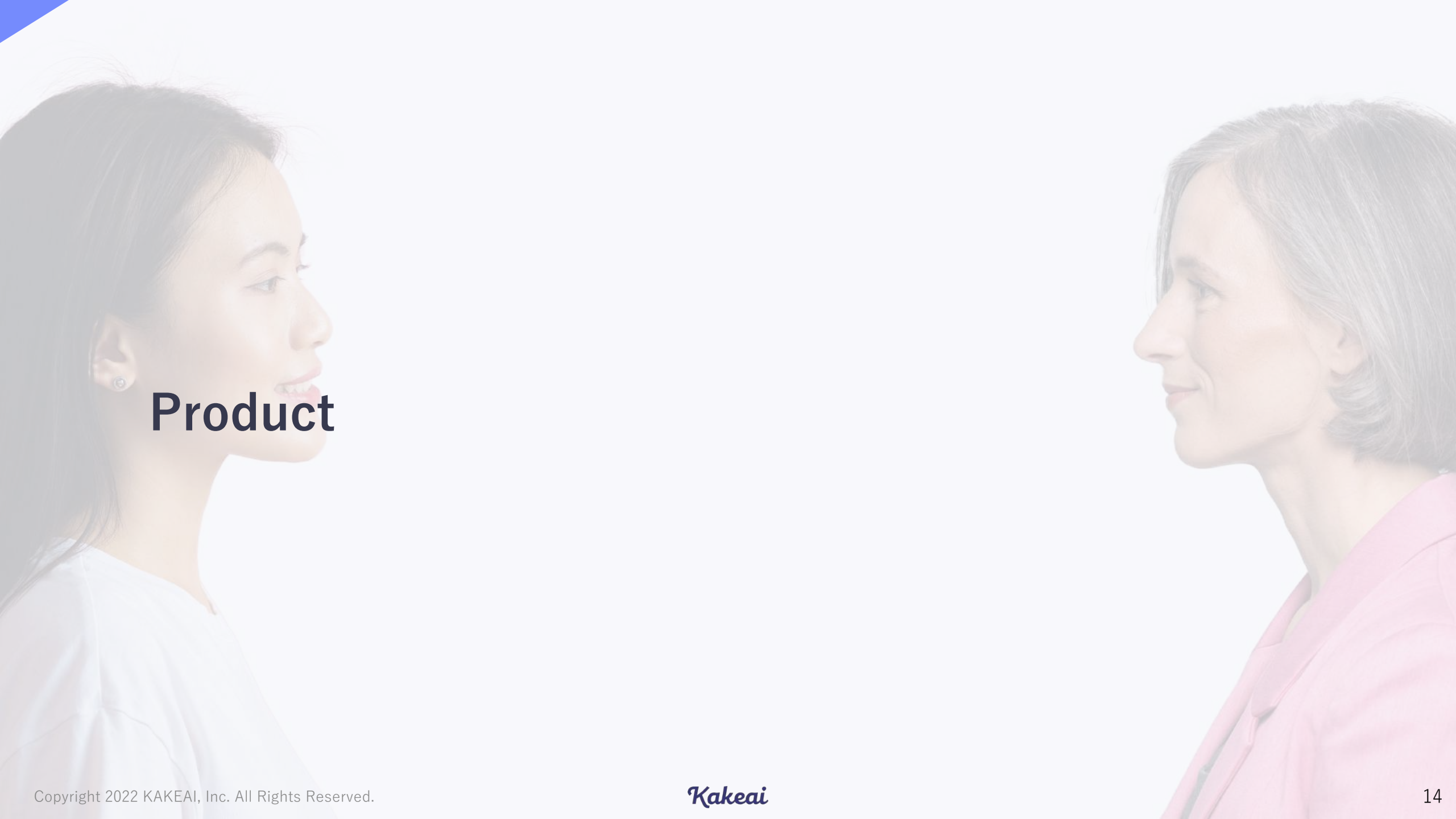
効果（定性 | 代表的な声）

「人事や、エグゼクティブ」としての利用について

- 現場の実態が掴める。

自分の想定との乖離を確認し、組織状態やマネジャー個々の課題について、自身の見立ての調整に活かしている。

したがって、当然、組織や個人に対する支援や関わり方がシャープになった。

A background image showing two women in profile, facing each other. The woman on the left is younger with dark hair, wearing a white shirt. The woman on the right is older with grey hair, wearing a pink jacket. They are both smiling slightly. The word 'Product' is overlaid on the left side.

Product

プロダクト | シンプルな仕組みで1対1コミュニケーションを支える

日常的な1on1を
十分に支える
Basic機能

負担を減らし
対話の質を高める

1on1

サーベイを
1on1に接続する

Monthly
hearing

マネジャーの持つ
ナレッジを活かし合う

ナレッジ

より深い1on1を
実現する
Option機能

個人を適切に捉え
関わり方を変える

アセスメント

成長支援の対話を
サポートする

すり合わせ

プロダクト | シンプルな仕組みで1対1コミュニケーションを支える

日常的な1on1を
十分に支える
Basic機能

負担を減らし
対話の質を高める

1on1

サーベイを
1on1に接続する

Monthly
hearing

マネジャーの持つ
ナレッジを活かし合う

ナレッジ

より深い1on1を
実現する
Option機能

個人を適切に捉え
関わり方を変える

アセスメント

成長支援の対話を
サポートする

すり合わせ

1on1 | 負担を減らし、対話の質を高める

1on1の前

1on1中

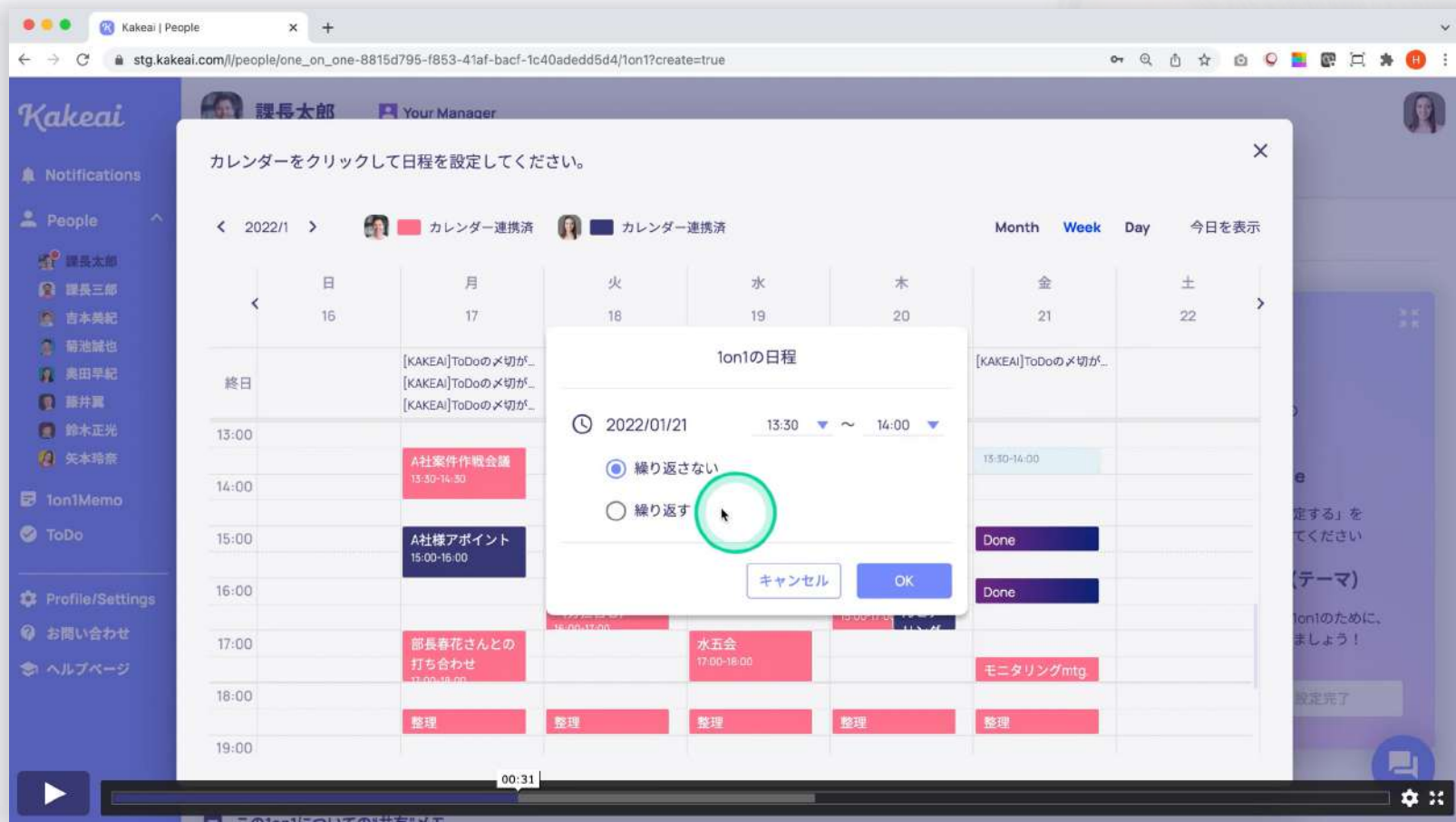
1on1の後

1ヶ月に1度

部下やメンティー

〈カレンダーをみて予定を入れる〉

- 依頼をする側は、OutlookやGoogleカレンダーと同期されたKAKEAI内の画面から、空いている時間をクリック。



1on1 | 負担を減らし、対話の質を高める

1on1の前

1on1中

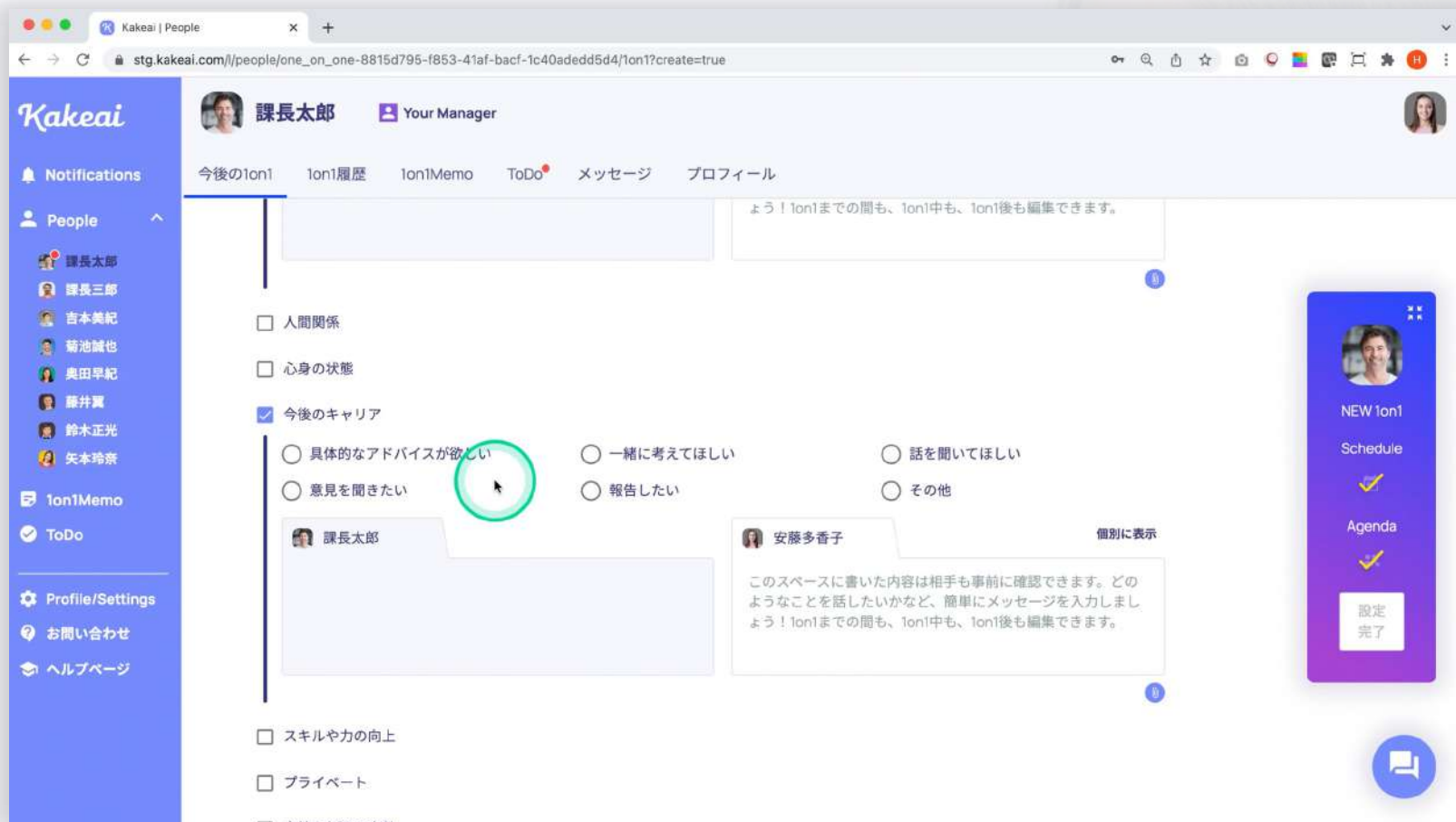
1on1の後

1ヶ月に1度

部下やメンティー

〈事前にトピックと求めている対応を選ぶだけ〉

- 依頼をする側は、ここで少し特徴的な事前準備をしてもらいます。自分が何を話したいのか（トピック）と、トピックごとに、相手にどんな対応をの求めているか？の2つの選択です。選ぶだけでOKです。
- 複数のトピックを選択できます。
- 企業単位で選択肢となるトピックのカスタマイズも可能です。
- とてもシンプルな仕組みですが、「相手にはっきり言えない要望を選ぶだけで伝えられる」「事前に少し考えることで、ミーティングの時間が生産的になる」「こんな話しをしていんだという安心感がある」このようなお声をいただきます。



1on1 | 負担を減らし、対話の質を高める

1on1の前

1on1中

1on1の後

1ヶ月に1度

上司やメンター

〈事前に軽く目を通すだけ〉

- 依頼ミーティングが設定されると、お互いのOutlookカレンダーやGoogleカレンダーに反映され、相手にはTeamsやSlackやメールでお知らせが届きます。
- 特に相手が部下の場合「ミーティングを入れられたはいけれど、何を話すんだろう。不安だな。うまく対応できるのか。辞めるとてもいうのか...」そんな気の重さもあるでしょう。
- ミーティングを申し込まれた側には、KAKEAIが3つのヒントを提示します。

The screenshot displays the Kakeai 1on1 interface. On the left is a sidebar with navigation options: Notifications, People (listing team members like 安藤多香子, 菊池誠也, etc.), 1on1Memo, ToDo, for Manager, Data, Knowledge, Profile/Settings, お問い合わせ, and ヘルプページ. The main content area shows a 1on1 session with 安藤多香子. It includes tabs for 今後の1on1, 1on1履歴, 1on1Memo, ToDo, メッセージ, and プロフィール. A section titled '心身の状態' (Mental/Physical State) has a checkbox for '今後のキャリア' (Future Career) which is checked. Below this are radio button options: '具体的なアドバイスが欲しい' (I want specific advice), '一緒に考えてほしい' (I want you to think with me), '話を聞いてほしい' (I want to be listened to), '意見を聞きたい' (I want to hear your opinion), '報告したい' (I want to report), and 'その他' (Other). A hint section follows, stating 'このテーマは課長太郎さんにとって得意なもの？ 苦手なもの？' (Is this theme something you're good at or bad at, Mr. Taro?). It provides tips like '相手の状況をイメージしながら、勝手に解釈をしないように気をつけた' (Be mindful not to interpret while imagining the other person's situation) and '「その年次なら・・・」「普通は・・・」といった発言をしないように注意した' (Be careful not to make statements like 'For that year level...' or 'Normally...'). At the bottom, there are text input fields for both participants, 安藤多香子 and 課長太郎, with a 'Meet' button and a '修正したことを相手に知らせ' (Notify the other person of corrections) button.

1on1 | 負担を減らし、対話の質を高める

1on1の前

1on1中

1on1の後

1ヶ月に1度

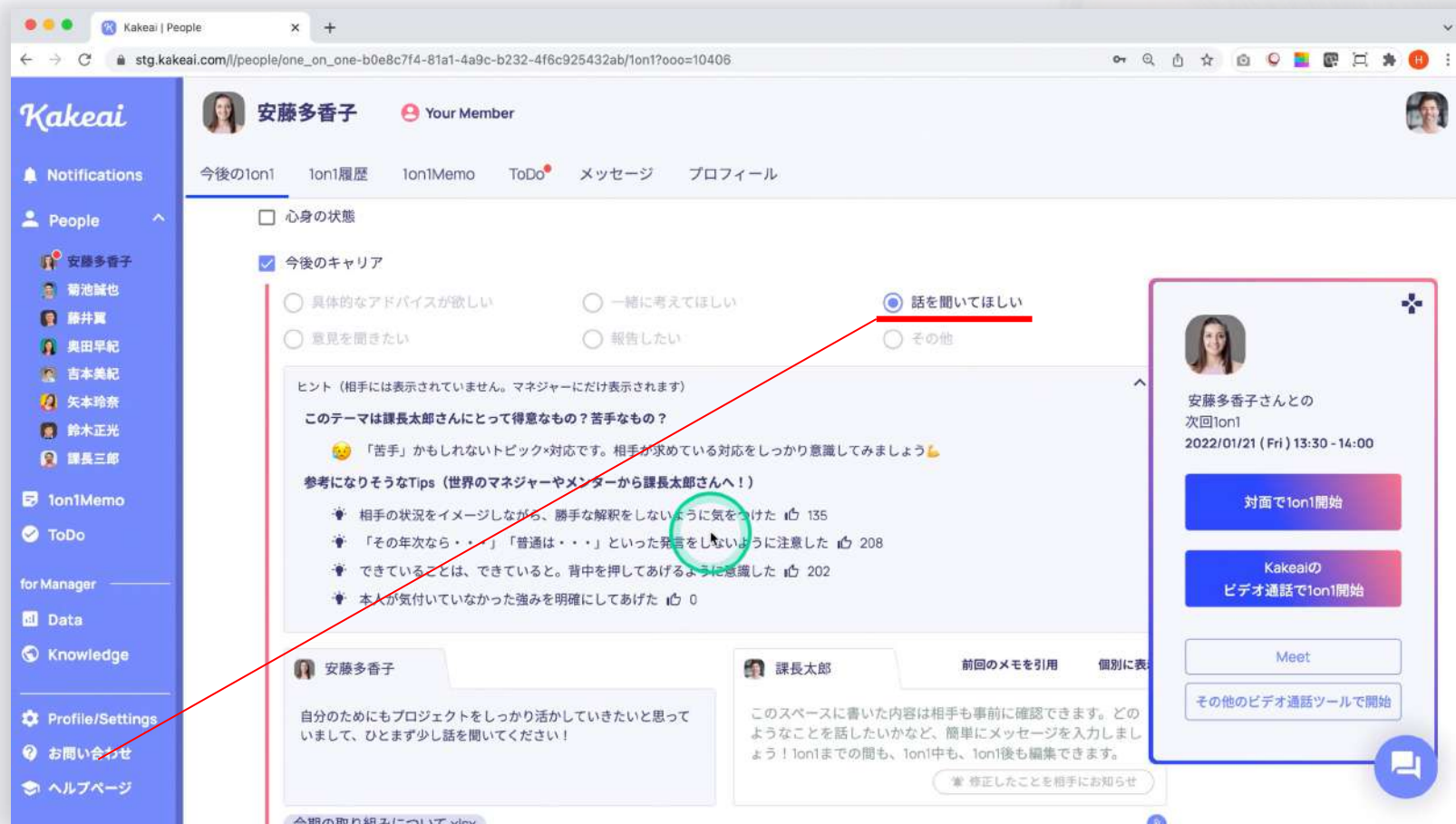
上司やメンター

〈事前に軽く目を通すだけ〉

- 依頼ミーティングが設定されると、お互いのOutlookカレンダーやGoogleカレンダーに反映され、相手にはTeamsやSlackやメールでお知らせが届きます。
- 特に相手が部下の場合「ミーティングを入れられたはいけれど、何を話すんだろう。不安だな。うまく対応できるのか。辞めるとてもいうのか...」そんな気の重さもあるでしょう。
- ミーティングを申し込まれた側には、KAKEAIが3つのヒントを提示します。

1

もちろん、
求められている対応がわかる。



1on1 | 負担を減らし、対話の質を高める

1on1の前

1on1中

1on1の後

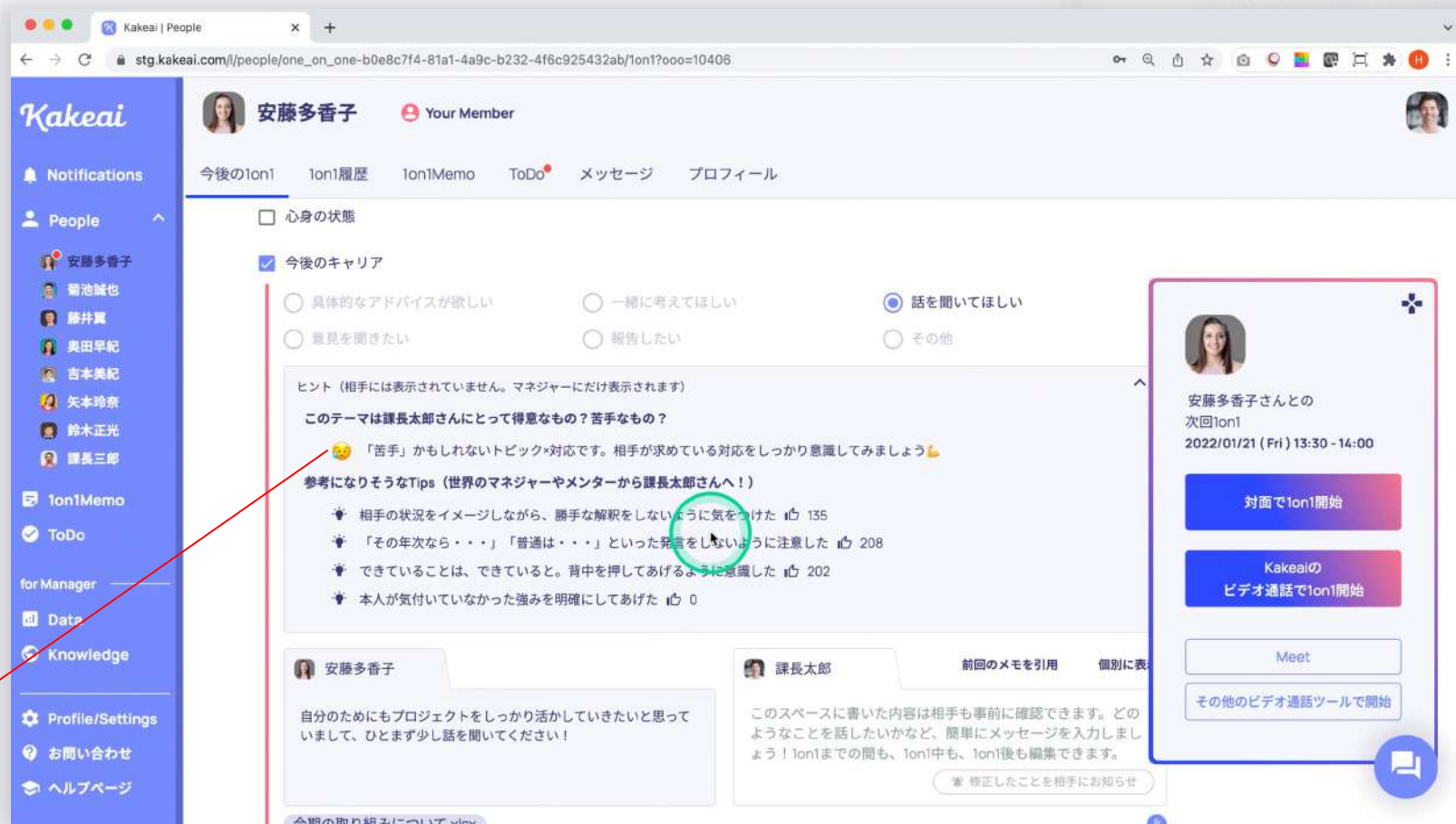
1ヶ月に1度

上司やメンター

〈事前に軽く目を通すだけ〉

- 依頼ミーティングが設定されると、お互いのOutlookカレンダーやGoogleカレンダーに反映され、相手にはTeamsやSlackやメールでお知らせが届きます。
- 特に相手が部下の場合「ミーティングを入れられたはいけれど、何を話すんだろう。不安だな。うまく対応できるのか。辞めるとてもいうのか...」そんな気の重さもあるでしょう。
- ミーティングを申し込まれた側には、KAKEAIが3つのヒントを提示します。

2 自分自身が得意なテーマか、苦手なテーマかがわかる！



1on1 | 負担を減らし、対話の質を高める

1on1の前

1on1中

1on1の後

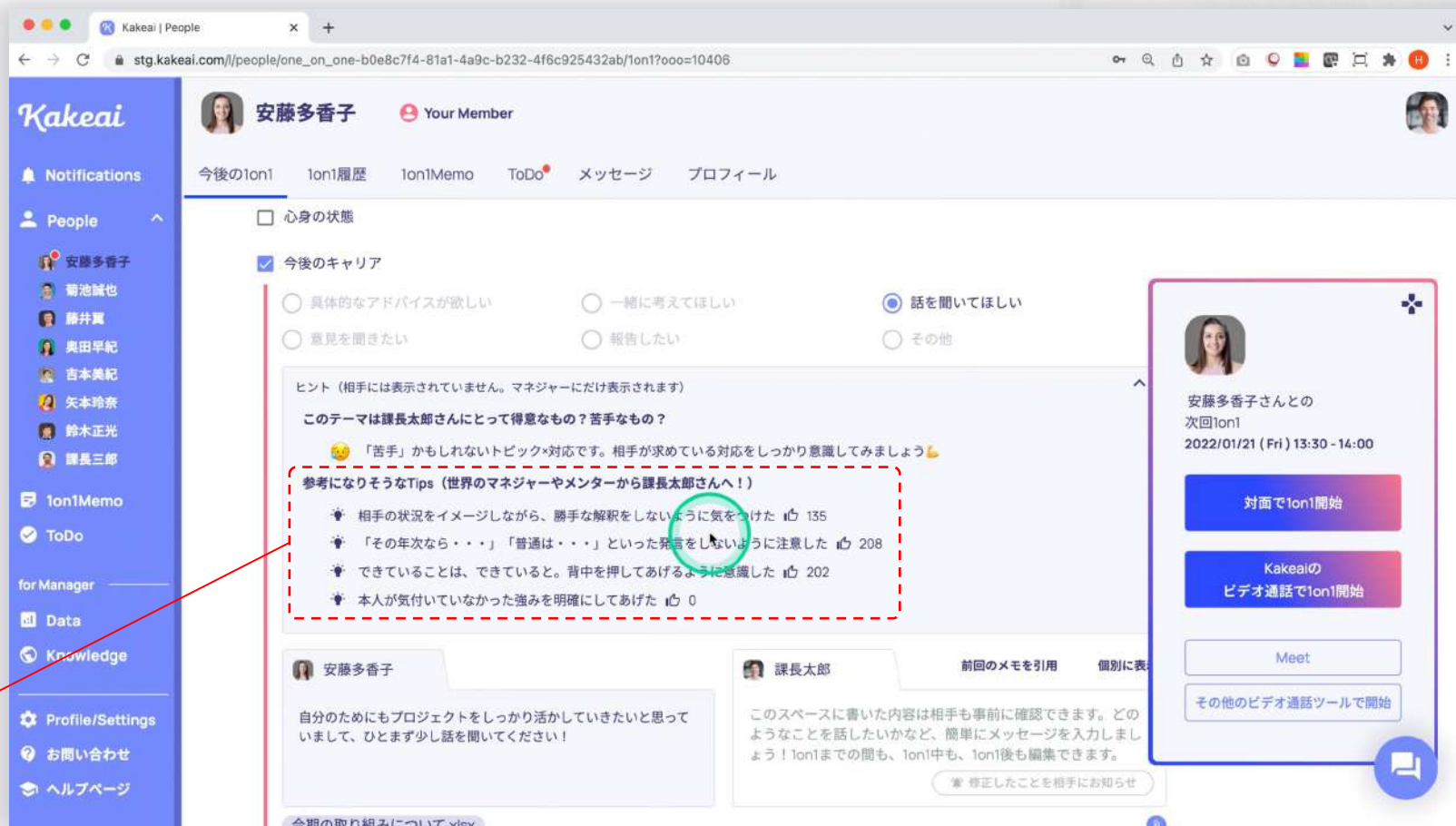
1ヶ月に1度

上司やメンター

〈事前に軽く目を通すだけ〉

- 依頼ミーティングが設定されると、お互いのOutlookカレンダーやGoogleカレンダーに反映され、相手にはTeamsやSlackやメールでお知らせが届きます。
- 特に相手が部下の場合「ミーティングを入れられたはいけれど、何を話すんだろう。不安だな。うまく対応できるのか。辞めるとでもいうのか...」そんな気の重さもあるでしょう。
- ミーティングを申し込まれた側には、KAKEAIが3つのヒントを提示します。

3 他の会社も含めた、社会のマネジャーのTipsがレコメンドされる！



1on1 | 負担を減らし、対話の質を高める

1on1の前

1on1中

1on1の後

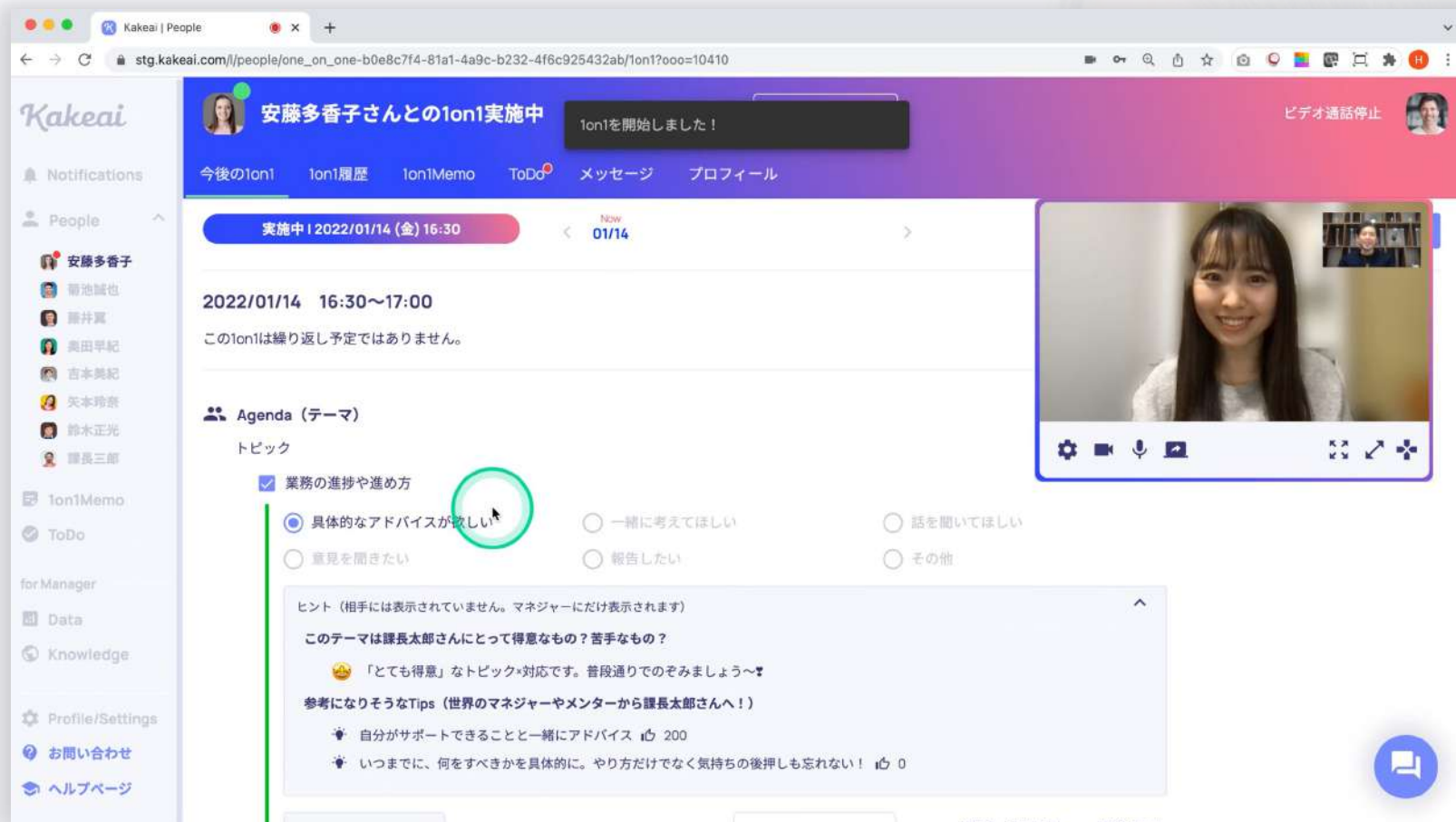
1ヶ月に1度

上司やメンター

部下やメンティー

〈効果的・効率的な1on1、積み上がる1on1〉

- 依頼ミーティングの時間が近づけば、TeamsやSlackやメールでお知らせ。
リンクをクリックすると、ミーティングが始まります。
- ビデオ通話機能も内蔵、設定されているトピック×対応に沿ってストレスフリーでスムーズな対話をしつつ、完全に同期されたメモスペースで必要なことを共同編集して次の1on1へ活かしたり、必要に応じて二人の間での宿題を設定したり、自分にしか見えないメモのスペースに備忘を残したり。
1on1が積み上がります。



1on1 | 負担を減らし、対話の質を高める

1on1の前

1on1中

1on1の後

1ヶ月に1度

部下やメンティー

〈付度せずに感じたままをクリック〉

- ミーティングを終了するボタンで終了。
ミーティングを申し込んだ相手には、終了後に「すっきりしたか？」をライトに聞きます。
- 誰がどう答えたかは、もちろんミーティングした相手にも、システムの管理者にも一切みえない仕組みです。
※ミーティングの事前のヒントとして、顔のマーク（得意や苦手を表す）をご紹介しました。このボタンの押された度合いが材料のひとつになっています。

5段階ですっきりした度合いを選択。
誰がどう答えたかは、誰にも一切非公開！



1on1 | 負担を減らし、対話の質を高める

1on1の前

1on1中

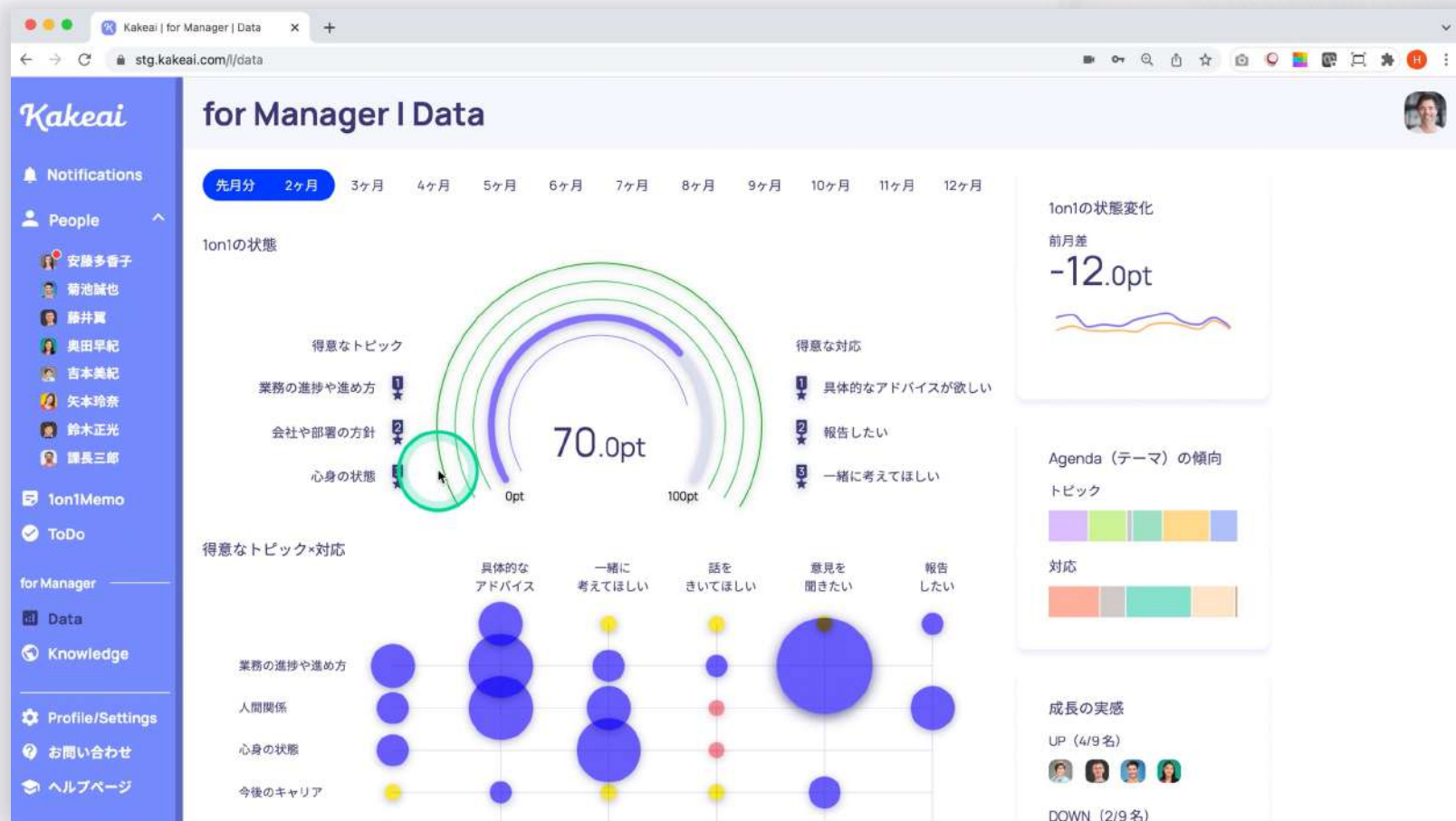
1on1の後

1ヶ月に1度

上司やメンター

〈上司自身が行動改善の材料を得る〉

- きちんと対話は相手に届いているのか？なんだか自分と会話してもいまいちだと思われているのではないかとどこをどう変えたらいいか？
こんな心配をされる方もいらっしゃるでしょう。
- KAKEAIからは、月に1度TeamsやSlackやメールへお知らせが届きます。
クリックすると、こんな画面が開きます。
- 部下全体の1on1の傾向や、得意や苦手を表しているグラフです。
- リモートワークでは、関わり方のズレに気づきにくく、関係の修復も難しいものです。
早め早めの関わり方の調整に活かします。



1on1 | 負担を減らし、対話の質を高める

1on1の前

1on1中

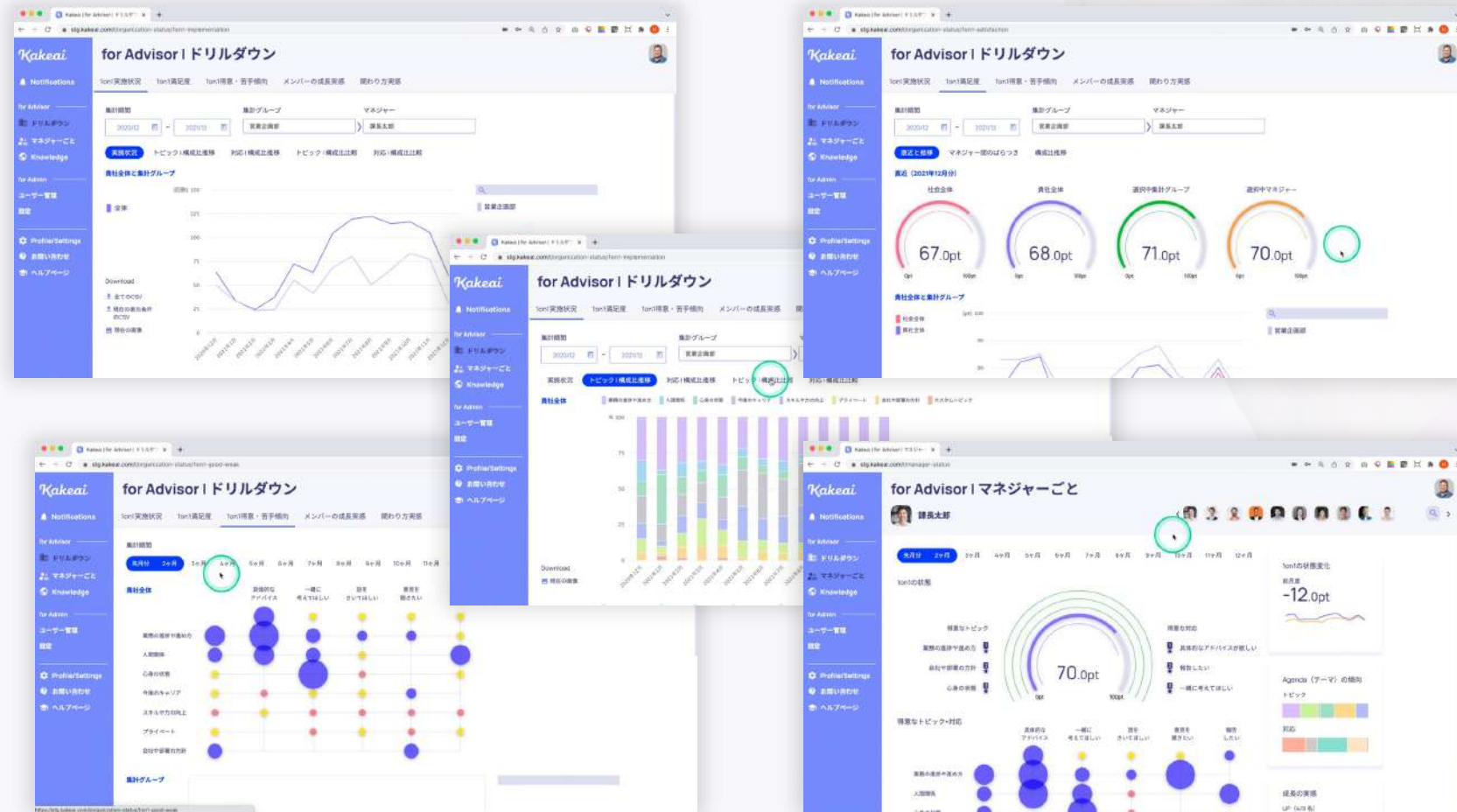
1on1の後

1ヶ月に1度

経営・人事・現場管理職の上司

〈現場管理職への具体的な支援や指導に活かす〉

- 例えば、経営や人事、また部長や事業部長の皆様、人にも、月に1度TeamsやSlackやOutlookでお知らせが届きます。
- 前月や過去の1on1実施の状況や、トピックや、求める対応の傾向を俯瞰的に確認することができます。
- 現場の実態を掴み、具体的で的確な現場管理職支援や、組織ごとの特徴を踏まえた施策検討へつなげられます。



プロダクト | シンプルな仕組みで1対1コミュニケーションを支える

日常的な1on1を
十分に支える
Basic機能

負担を減らし
対話の質を高める

1on1

サーベイを
1on1に接続する

Monthly
hearing

マネジャーの持つ
ナレッジを活かし合う

ナレッジ

より深い1on1を
実現する
Option機能

個人を適切に捉え
関わり方を変える

アセスメント

成長支援の対話を
サポートする

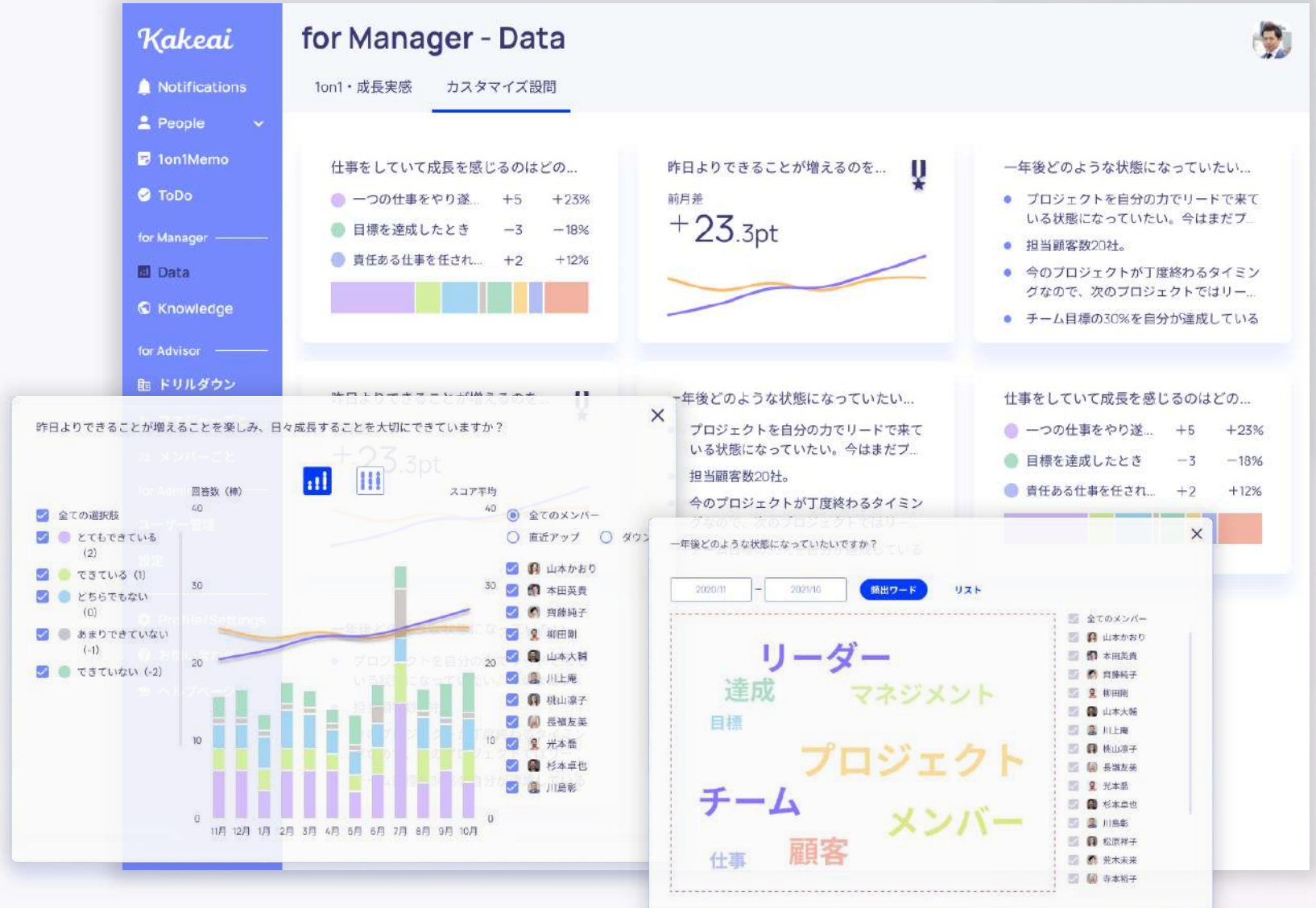
すり合わせ

Monthly hearing | サーベイを1on1に接続する

上司やメンター

部下やメンティー

- 月に1度のサーベイ機能があります。
- デフォルトでは、成長の実感を確認する1問が用意されています。
(先月を振り返って、どの程度成長を実感しますか? とても実感する～全く実感しない 8段階)
- 設問を追加することも可能です。
- 追加した設問は、マネジャーへ公開する／公開しないを設定できます。
- 別のツールで実施しているパルスサーベイ等を廃止し、従業員の負担やコストを下げつつ、サーベイを1on1やメンバーへの日常的な関わり方にしっかり接続することも可能です。



プロダクト | シンプルな仕組みで1対1コミュニケーションを支える

日常的な1on1を
十分に支える
Basic機能

負担を減らし
対話の質を高める

1on1

サーベイを
1on1に接続する

Monthly
hearing

マネジャーの持つ
ナレッジを活かす

ナレッジ

より深い1on1を
実現する
Option機能

個人を適切に捉え
関わり方を変える

アセスメント

成長支援の対話を
サポートする

すり合わせ

ナレッジ | マネジャーの持つナレッジを活かし合う

上司やメンター

マネジャー個人が持つ具体的な工夫を蓄積し、展開。

社内だけではなく、社外のマネジャーのナレッジも表示。

投稿は、社外まで公開／社内まで／社内の特定のグループ等の選択可能。

自社独自のタグ設定も可能。

プロダクト | シンプルな仕組みで1対1コミュニケーションを支える

日常的な1on1を
十分に支える
Basic機能

負担を減らし
対話の質を高める

1on1

サーベイを
1on1に接続する

Monthly
hearing

マネジャーの持つ
ナレッジを活かす

ナレッジ

より深い1on1を
実現する
Option機能

個人を適切に捉え
関わり方を変える

アセスメント

成長支援の対話を
サポートする

すり合わせ

アセスメント | 個人を適切に捉え、関わり方を変える

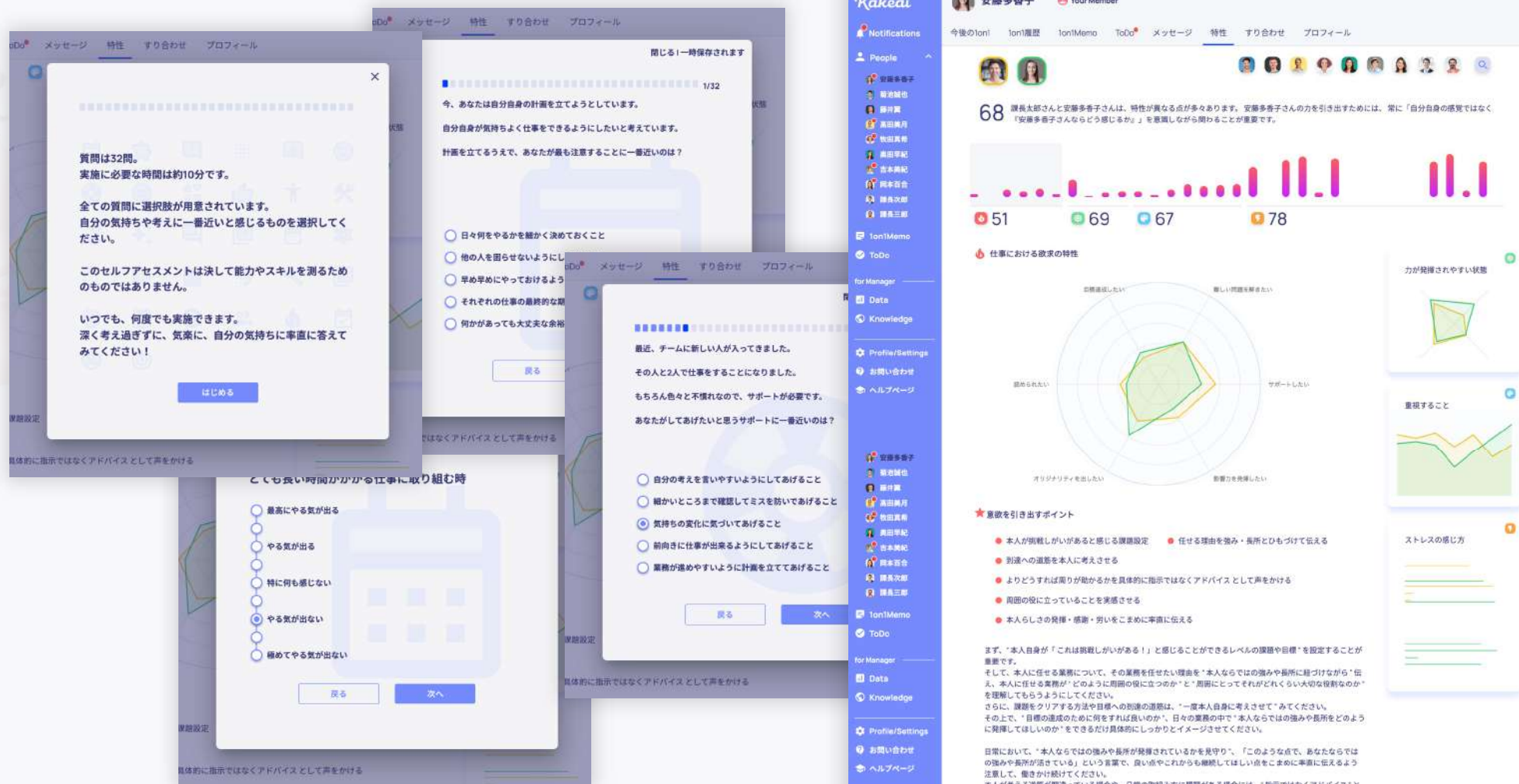
上司やメンター

部下やメンティー

脳科学に基づくセルフアセスメントで、それぞれのメンバーの特性と関わり方のポイントを掴む。相互理解を早める。

約10分で完了するセルフアセスメントにマネジャーとメンバー双方が回答することで、仕事における「欲求」「力を発揮しやすい状態」「重視すること」「ストレスの感じ方」の、お互いの違いを可視化。

マネジャーには各メンバーへの関わり方のポイントをサジェスト。



プロダクト | シンプルな仕組みで1対1コミュニケーションを支える

日常的な1on1を
十分に支える
Basic機能

負担を減らし
対話の質を高める

1on1

サーベイを
1on1に接続する

Monthly
hearing

マネジャーの持つ
ナレッジを活かす

ナレッジ

より深い1on1を
実現する
Option機能

個人を適切に捉え
関わり方を変える

アセスメント

成長支援の対話を
サポートする

すり合わせ

すり合わせ | 成長支援の対話をサポートする

ターゲット時期の入力

本人の意思の入力

力やスキルの認識合わせ

プラン設定

上司やメンター

〈考えて欲しい将来のターゲット時期を入力〉

- 部下自身に考えて欲しいターゲット時期を入力します（例えば、3年後や10年後。例えば、次の等級に上がって欲しいタイミング等）
- 部下にそのターゲット時期における「自分自身のありたい姿」を入力してもらうために、KAKEAIからメール等で部下ご本人へ自動的に依頼します。

The screenshot displays the Kakeai application interface. On the left is a blue sidebar with navigation links: People, ToDo, Memo, Data, and Knowledge. The main content area is titled '安藤幸子 Your Staff' and includes tabs for '今後の1on1', '1on1履歴', 'ToDo', 'メッセージ', 'Memo', '特性', 'すり合わせ' (selected), and '気づき'. A blue button labeled '未完成のすり合わせ' is visible. Below it, an information box explains Step 1: 'まずマネジャーの本田英貴さんが、安藤幸子さんにイメージして欲しい時期「〇年〇ヶ月後」を入力してください。」「入力完了ボタン」を押すと、Kakeaiから安藤幸子さんへお知らせのメール等を送り、「〇年〇ヶ月後のありたい姿」の入力を促します。'. The 'Step 1' section shows a form for '安藤幸子さんの' followed by input fields for years and months, with a '入力完了' button. 'Step 2' is '〇年〇ヶ月後のありたい姿' and 'Step 3' is '「現在の力・将来必要であると思う状態」と「支援プラン」'. Below the steps, there's a text box for 安藤幸子 to describe their desired future self. To the right, a 'グレード2' (Grade 2) radar chart is shown with eight axes: '意思形成力', '意き込む力', 'やり抜く姿勢', '計画を修正する力', '当事者意識', '顧客視点', '合意形成する力', and '衝突構築力'.

すり合わせ | 成長支援の対話をサポートする

ターゲット時期の入力

本人の意思の入力

力やスキルの認識合わせ

プラン設定

部下やメンティー

〈考えて欲しい将来のターゲット時期を入力〉

- 年○ヶ月後のありたい姿を記入してもらいます。

Kakeai

People ▼

- 山本かおり
- 本田英貴
- 齊藤純子
- 柳田剛
- 近藤大介
- 川上庵
- 桃山源子
- 長瀬友美

ToDo

Memo

Data

Knowledge

本田英貴 Your Manager

今後の1on1 1on1履歴 ToDo メッセージ Memo 特性 **すり合わせ** 気づき

未完成のすり合わせ

本田英貴さんが安藤幸子さんにイメージして欲しい時期「○年○ヶ月後」を入力しました。
安藤幸子さんの、「○年○ヶ月後のありたい姿」を入力してください。「入力を完了ボタン」を押すと、Kakeaiから本田英貴さんへお知らせのメール等を送り、Step3の入力を促します。

Step1 安藤幸子さんの 年 〈2024年11月〉へ向けて

Step2 3年0ヶ月後（2024年11月）のありたい姿

Step3 「現在の力・将来必要であると思う状態」と「支援プラン」

グレード2

安藤幸子

担当している仕事を着実に進めることや、より効率を高めるためのアイデアを出すことはできるようになってきたように感じているが、3年後は子供が小学校に上がることもあり、生活のパターンが変わると思うので、フレキシブルに家庭のことに対応できるような力をしっかりとつけておきたい。
まずは、しっかりとチームのメンバーに頼ってもらえる存在、一緒に働いていて助かると思ってもらえる存在になりたい。
仕事はずっと続けていきたいので、年齢や年次を考えても、できればチームを率いる立場でいたい。

合意形成する力 意思伝達力 巻き込む力 やり抜く姿勢 計画を修正する力 当事者意識 顧客視点

入力完了（いつでも修正できます）

すり合わせ | 成長支援の対話をサポートする

ターゲット時期の入力

本人の意思の入力

力やスキルの認識合わせ

プラン設定

部下やメンティー

上司やメンター

〈力やスキルの自己認識チェック／上司も部下についてチェック〉

- あらかじめ部下個人単位で設定されている、それぞれの力やスキルの項目をクリック。

The screenshot displays the Kakeai web application interface. On the left is a sidebar with navigation links: People, ToDo, Memo, Data, and Knowledge. The main content area shows the profile of '本田英貴' (Honda Eiki), labeled as 'Your Manager'. Below the profile, there are tabs for '今後の1on1', '1on1履歴', 'ToDo', 'メッセージ', 'Memo', '特性', 'すり合わせ' (selected), and '気づき'. A blue button labeled '未完成のすり合わせ' is visible. A message indicates 'Step3に進みました! 力やスキルの項目をクリックして、必須項目に回答してください。' (Completed Step 3! Click on the strength/skill items and answer the required items).

Below the message, there are three steps for a 1-on-1 session with '安藤幸子' (Ando Yuki):

- Step1: 安藤幸子さんの 3 年 0 月 (2024年11月) へ向けて
- Step2: 3年0ヶ月後 (2024年11月) の ありたい姿
- Step3: 「現在の力・将来必要であると思う状態」と「支援プラン」

The Step3 section shows a text input area for '安藤幸子' with a sample message about work efficiency and team support. To the right of the text is a radar chart titled 'グレード2' (Grade 2) with eight axes representing different skills: '合意形成する力' (Consensus-building ability), '巻き込む力' (Engaging ability), 'やり抜く姿勢' (Perseverance), '計画を修正する力' (Ability to revise plans), '当事者意識' (Ownership), '顧客視点' (Customer perspective), '観察力' (Observation), and '説明構築力' (Explanation/structuring ability). Each axis has a red dot indicating the current level of proficiency.

すり合わせ | 成長支援の対話をサポートする

ターゲット時期の入力

本人の意思の入力

力やスキルの認識合わせ

プラン設定

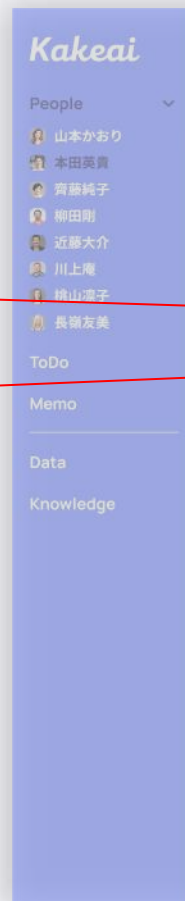
部下やメンティー

上司やメンター

〈力やスキルの自己認識チェック／上司も部下についてチェック〉

- 双方が個人ワークをします。
- 現在の力と、将来必要であると思う状態をチェックします。
- 部下は自己認識を選択。
上司は部下について選択します。

※数値は10段階までで企業ごとに設定可能。数値に対する定義があれば、それを表示（マウスをあてると表示される）することも可能です。



仮説構築力についての「認識合わせ」と「支援プラン」

必須項目に回答してください 保存

仮説構築力（グレード2）

課題の解決や短いの実現に向けて、適切な材料・経験・目の前の状況を踏まえ仮説を立てる力。

認識合わせ | 現在の力や将来必要であると思う力をお互いに入力します。「認識合わせ結果」は1on1実施時に入力できます。

安藤幸子さんの現在の力は？（必須）

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
自己認識										
マネジャー										
認識合わせ結果										

安藤幸子さんの意思を踏まえて、3年0ヶ月後（2024年11月）に必要なと思う状態は？（必須）

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
自己認識										
マネジャー										
認識合わせ結果										

仮説構築力についてのメモ（任意）

本田英貴

相手がメモを記入できるスペースです。

安藤幸子

自分がメモを記入できるスペースです。

ナレッジプロジェクト_議事録.xls

支援プラン（マネジャーが入力） | 現在と将来の差や、強みや課題を踏まえ支援プランを設定しましょう（任意）

本田英貴さんはどう関わりますか？

☐ してみせる ☐ 教える ☐ 考え抜くことを支援する ☐ 責任を持って思い切り任せろ ☐ その他

本田英貴さんは具体的にどのように関わりますか？

本田英貴

例えば、どういうシーンで、どのように関わる？

すり合わせ | 成長支援の対話をサポートする

ターゲット時期の入力

本人の意思の入力

力やスキルの認識合わせ

プラン設定

部下やメンティー

上司やメンター

〈力やスキルの自己認識チェック／上司も部下についてチェック〉

- それぞれが入力を終えたタイミングでメール等でお知らせします。また、1on1のトピックとして「認識合わせをする」を選択できるようになります。

Kakeai

People

山本かおり
本田英貴
齊藤純子
柳田剛
近藤大介
川上庵
桃山凜子
長嶺友美

ToDo

Memo

Data

Knowledge

本田英貴 Your Manager

今後の1on1 1on1履歴 ToDo メッセージ Memo 特性 **すり合わせ** 気づき

未完了のすり合わせ

おつかれさまでした。
本田英貴さんが入力を完了すると、1on1で認識合わせができます。
本田英貴さんが入力を完了したらメール等でお知らせします。しばらくお待ちください！

Step1

安藤幸子さんの 3 年 0 〈2024年11月〉 へ向けて

Step2

3年0ヶ月後（2024年11月）の
ありたい姿

Step3

「現在の力・将来必要であると思う状態」と「支援プラン」

安藤幸子

以前に比べ、担当している仕事を着実に進めることや、より効率を高めるためのアイデアを出すことができるようになってきたように感じている。
将来についてはしっかりとイメージしきれていない部分があるものの、アイデアを出すだけでなく主体的に実行をリードし、組織としてより大きな仕事にチャレンジできるようになっていた。
また、自分自身を見つめる意味でも社外のネットワークは大切だと感じており、業務をきちんと行いながら、これまで通り継続的に外と接点を持っていきたいと思っている。

書き方の例

グレード2

仮説構築力

巻き込む力

やり抜く姿勢

計画を修正する力

柔軟性

耳を傾ける姿勢

当事者意識

顧客視点

合意形成する力

すり合わせ | 成長支援の対話をサポートする

ターゲット時期の入力

本人の意思の入力

力やスキルの認識合わせ

プラン設定

部下やメンティー

上司やメンター

〈力やスキルの自己認識チェック／上司も部下についてチェック → 1on1で認識を合わせる〉

- 1on1ミーティングで対話により認識を合わせます。
- 必要に応じて、それぞれについてメモを残したり、ファイルを添付することもできます。

Kakeai

People

山本かおり
本田英貴
齊藤純子
柳田剛
近藤大介
川上庵
桃山凜子
長嶺友美

ToDo

Memo

Data

Knowledge

本田英貴 Your Manager

今後の1on1 1on1履歴 ToDo メッセージ Memo 特性 すり合わせ 気づき

最新のすり合わせ 履歴 < 2021/04/21 2020/10/31 2020/04/13 2019/10/15 > 新しいすり合わせを実施

力やスキルの認識を合わせが完了しました！
本田英貴さんは、ANDOH DOHAN HONDAさんの現在と将来の力やスキルの差や、強みや課題を踏まえ、必要に応じて支援プランを設定しました。支援プランが入力されている項目は1on1のトピックとしていつでも選択できる状態になり、継続的な成長支援に繋がります。

安藤幸子さんの 3 年 0 (2024年11月) へ向けて

3年0ヶ月後(2024年11月)のありたい姿

「現在の力・将来必要であると思う状態」と「支援プラン」

グレード2

仮説構築力

巻き込む力

やり抜く姿勢

計画を修正する力

柔軟性

耳を傾ける姿勢

顧客視点

合意形成する力

安藤幸子

以前に比べ、担当している仕事を着実に進めることや、より効率を高めるためのアイデアを出すことはできるようになってきたように感じている。
将来についてはしっかりとイメージできていない部分があるものの、アイデアを出すだけでなく主体的に実行をリードし、組織としてより大きな仕事にチャレンジできるようになりたい。
また、自分自身を見つめる意味でも社外のネットワークは大切だと感じており、業務をきちんと行いながら、これまで通り継続的に外と接点を持っていきたいと思っている。

書き方の例

皆が目標に向かって、お互いを理解しながら協力し合っているような組織にいたい。
部署でいえば、今と同じ企画系の部署。

Copyright 2022 KAKEAI, Inc. All Rights Reserved.

39

すり合わせ | 成長支援の対話をサポートする

ターゲット時期の入力

本人の意思の入力

力やスキルの認識合わせ

プラン設定

上司やメンター

〈プランを設定し、1on1につなげる〉

- ・ 認識合わせの途中や完了後に、支援プランを作成できます。
 - ・ 支援プランを設定した「力やスキル」の項目は、1on1のトピックとして、いつでも選択できる状態になります。
- 会話しっぱなしにせず、しっかりと日常的な支援につなげます。

仮説構築力についての「認識合わせ」と「支援プラン」

仮説構築力 (グレード2)

課題の解決や狙いの実現へ向けて、適切な材料・経験・目的の状況等を踏まえ仮説を立てる力。

認識合わせ | 現在の力や将来必要であると思う力をお互いが入力します。「認識合わせ結果」は1on1実施時に入力できます。

安藤幸子さんの現在の力は？ (必須)

自己認識: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

マネジャー: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

認識合わせ結果: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

安藤幸子さんの意思を踏まえて、3年0ヶ月後 (2024年11月) に必要であると思う状態は？ (必須)

自己認識: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

マネジャー: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

認識合わせ結果: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

仮説構築力についてのメモ

ANDOH DOHAN HO... | 本田英貴

相手がメモを記入できるスペースです。

自分がメモを記入できるスペースです。

ナレッジプロジェクト_議事録.xls

支援プラン (マネジャーが入力) | 現在と将来の差や、強みや課題を踏まえ支援プランを設定しましょう (任意)

本田英貴さんはどう関わりますか？

☐ してみせる ☐ 教える ☐ 考え抜くことを支援する ☒ 責任を持って思い切り任せる ☐ その他

本田英貴さんは具体的にどのように関わりますか？

本田英貴

ナレッジプロジェクトは成長支援の非常によいテーマであるため、関係者 (特に営業2部の山田課長や3部の高下部長) へきちんと説明をしておきつつ責任を持ってプロジェクトリーダーを思い切りまかせる。失敗もあるかもしれないが、1on1の中で常に振り返りながら進めていきたい。

ストレッチした業務であることはよく理解しているため、安藤さんも心配せずに思い切り望んで欲しい。

任せるといっても、私が何もしないというわけではないので、壁打ちや考えの整理や思考を深めるために私をどんどん使って欲しい。

すり合わせ | 成長支援の対話をサポートする

ターゲット時期の入力

本人の意思の入力

力やスキルの認識合わせ

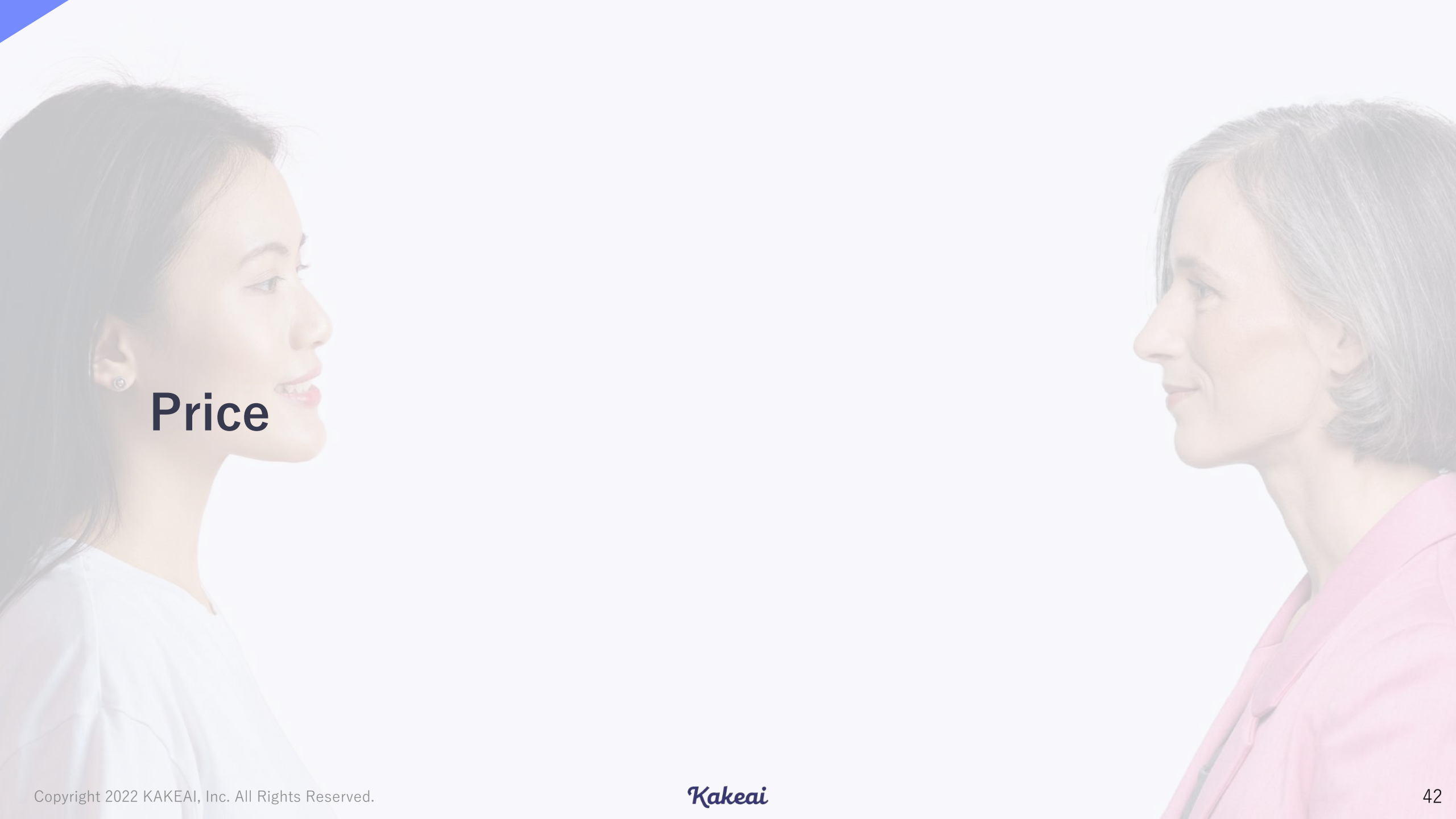
プラン設定

上司やメンター

〈プランを設定し、1on1につなげる〉

- 認識合わせの途中や完了後に、支援プランを作成できます。
 - 支援プランを設定した「力やスキル」の項目は、1on1のトピックとして、いつでも選択できる状態になります。
- 会話しっぱなしにせず、しっかりと日常的な支援につなげます。

The screenshot displays the Kakeai web application interface. On the left is a blue sidebar with navigation options: People, ToDo, Memo, Data, and Knowledge. The main content area shows a profile for '本田英貴' (Honda Eiki), labeled as 'Your Manager'. Below the profile are tabs for '今後の1on1', '1on1履歴', 'ToDo', 'メッセージ', 'Memo', '特性', 'すり合わせ' (selected), and '気づき'. The 'すり合わせ' tab shows a '最新のすり合わせ' (Latest Alignment) section with a timeline of dates from 2019 to 2021. Below this is a table with three rows of alignment items, each with a status icon, a title, and a description. The bottom section shows a '3年0ヶ月後 (2024年11月) へ向けて' (Towards 3 years 0 months later (November 2024)) goal setting area. It includes a text box for a message from '安藤幸子' (Ando Yuki) and a radar chart titled 'グレード2' (Grade 2) comparing '現在の力・将来必要であると思う状態' (Current strength / State I think is necessary in the future) with the '支援プラン' (Support Plan). The radar chart has six axes: '仮説構築力' (Hypothesis Building Power), '巻き込む力' (Power to involve), 'やり抜く姿勢' (Attitude to overcome), '計画を修正する力' (Power to revise plans), '当事者意識' (Ownership), and '顧客視点' (Customer perspective). The chart shows two overlapping polygons, one green and one purple, representing the current state and the target state respectively.

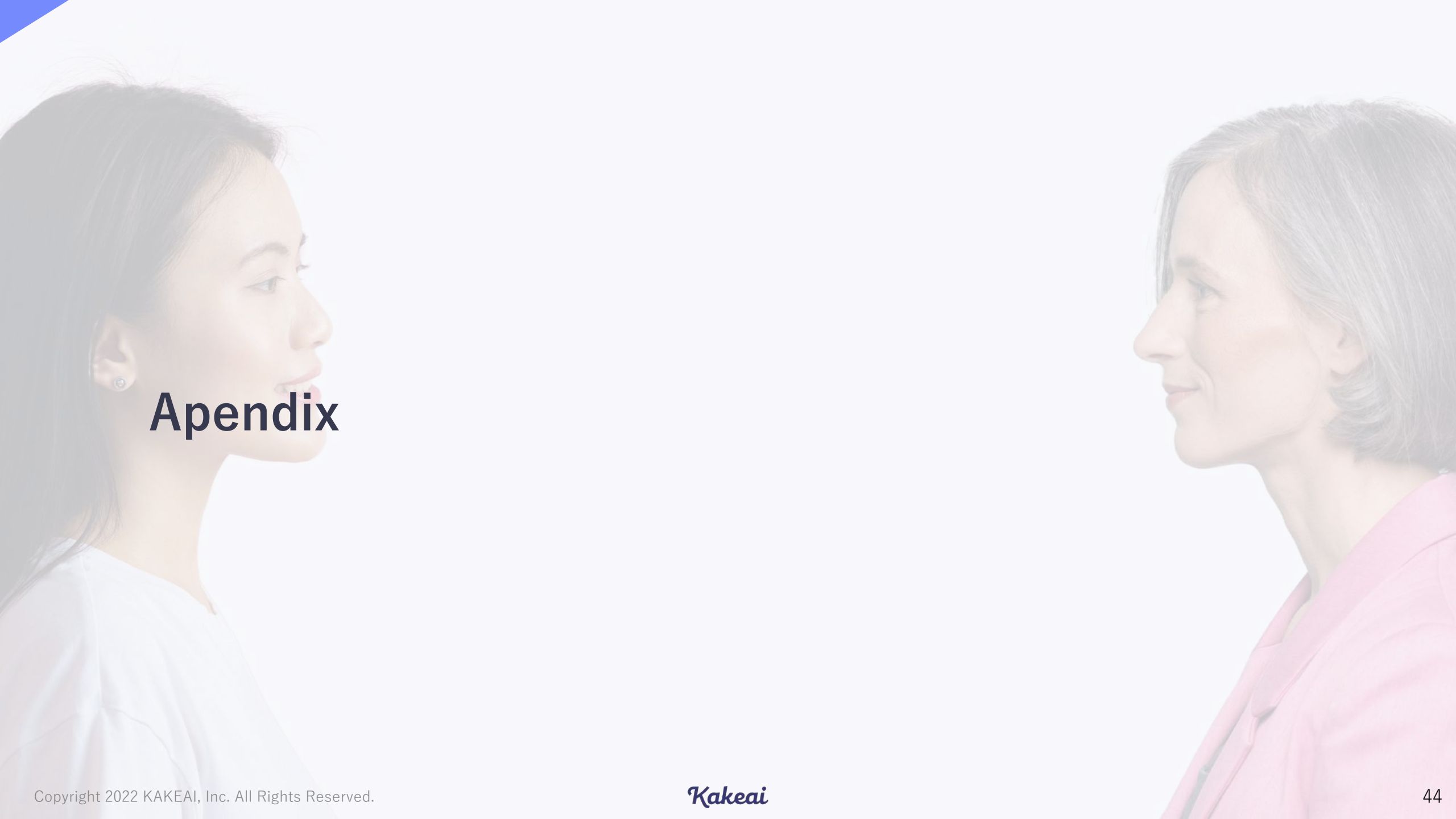
A background image showing two women from the chest up in profile, facing each other. The woman on the left is younger with dark hair, wearing a white shirt. The woman on the right is older with grey hair, wearing a pink blazer. The word 'Price' is overlaid on the left side.

Price

価格 | スモールプラン

状況や狙いに合わせてより便利に使えるミディウムプランや、エンタープライズプランもございます。
現在キャンペーン期間中につき初期費用は無料です。

マネジャー権限 ユーザー数 メンバーやシステム管理者など、マネジャーやメンターの立場で利用するユーザー以外は、人数無制限・無料です。		5名まで	6-10名まで	11-30名まで	31-100名まで	101名以上
初期費用		10万円	20万円	30万円	40万円	100万円
月額費用	固定	5万円	10万円	10万円	10万円	個別お見積り
	従量	なし	なし	マネジャーユーザー数11名以上は、1マネジャーあたり8,000円	マネジャーユーザー数11名以上は、1マネジャーあたり7,000円	個別お見積り
契約期間		月毎の更新	月毎の更新	12ヶ月	12ヶ月	12ヶ月

The background of the slide features a soft, out-of-focus image of two women in profile, facing each other. The woman on the left is younger with dark hair, wearing a white top. The woman on the right is older with grey hair, wearing a pink blazer. The word "Apendix" is overlaid on the left side of the image.

Apendix

1on1が重視される背景

雇用を取り巻く環境の変化

労働力人口減少

多様化

雇用の流動化

従業員一人ひとりの視点に立った
高頻度かつ連続的な接点の重要度向上

事業環境の変化

変動性・不確実性・複雑性・曖昧性

最前線の組織や管理職に求められる、
部下一人ひとりとの強固な接点と力の引き出し



× 〈COVID-19〉働き方の変化によるマネジメントの難度向上

「指示命令中心の業務ミーティング」や「複数人で実施するミーティング」とは別の、
「上司部下の継続的なミーティング（1on1）」の必要性が向上。



他の1on1ツールや
タレントマネジメントシステム等に備わっている1on1機能との
比較検討において、Kakeaiは100%選定されています。
(2022年6月現在)

