

カケアイは

新体験の

1
on
1

1on1 支援ツール

Kakeai
カケアイ

企業紹介



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。



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。

代表

- 本田英貴（ほんだひでたか）
- 株式会社KAKEAI代表取締役社長 兼 CEO
- 2002年に新卒で株式会社リクルートに入社。
営業、商品企画、新規事業開発室などを経て、電通とのJVにおける経営企画室長。
その後、リクルートホールディングス人事部マネジャー。人事では「マネジメント力強化・支援」や「Will,Can,Must・人材開発委員会・考課・配置等のデジタル化」を担当。
人事時代に自身の部下マネジメントに関する悩みが原因で発症した鬱をきっかけに、2018年にKAKEAIを創業。
- 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（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



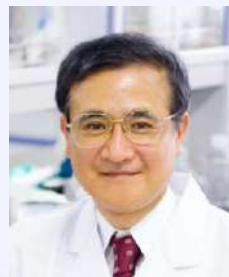
慶應義塾大学卒業後 1985年(株)リクルート入社。人材系事業の責任者等を経て2012年(株)リクルートホールディングス常務執行役員・(株)リクルートマーケティングパートナーズ代表取締役社長、2013年(株)スタッフサービス・ホールディングス・(株)スタッフサービス、(株)テクノ・サービス代表取締役社長、2018年(株)リクルートホールディングス顧問・(株)スタッフサービス・ホールディングス顧問

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。

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、ダイバーシティ&インクルージョン、ジョブ型移行、上司部下コミュニケーションのDX、1on1の時間対効果改善…）

ご利用中の企業（一部）

- | | | | |
|--------------------|----------|------------------------------|---------------|
| • 伊藤忠商事 | • 三井物産 | • 富士通 | • 保育園 |
| • 日本電気 | • 住友商事 | • 朝日生命 | • 学校 |
| • 朝日新聞社 | • NTTドコモ | • 農林中央金庫 | • 動物園 |
| • みずほリサーチ&テクノロジーズ | • JT | • リコージャパン | • アミューズメント施設 |
| • 三井住友DSアセットマネジメント | • INPEX | • NTTコミュニケーションズ | • 医療施設 |
| • オムロングループ | • 日本郵船 | • Toyota Tsusho Asia Pacific | • 介護施設 |
| • 日立ハイテク | • INTEC | • アサヒグループホールディングス | • 従業員10名未満の企業 |
| • GROOVE X | • BASE | • 大日本印刷 | • 建設業 |

…etc.

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、ダイバーシティ&インクルージョン、ジョブ型移行、上司部下コミュニケーションのDX、1on1の時間対効果改善…）

- お問い合わせは、経営や人事からが半数、事業部門からが半数

- 開始の仕方もさまざま。

全社一斉、部門単位、管理職の手上げ制、新任管理職、新入社員や若手の上司部下、上司以外のメンター・メンティーや斜めの上司との1on1など、さまざま

- 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D&A
- オムロングループ
- 日立ハイテク
- GROOVE X
- 三井物産
- 富士通
- 朝日生命
- NIPPON
- 日本郵船
- INTEC
- BASE
- アサヒグループホールディングス
- 大日本印刷
- 保育園
- 学校
- 介護施設
- 医療施設
- 介護施設
- 従業員10名未満の企業
- 建設業

…etc.

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
「個」のマネジメントの重要性向上

利用背景：エンゲージメント、ダイバーシティ&インクルージョン...

事業環境の変化

変動性・不確実性・複雑性・曖昧性

タイムリーに正しい情報を掴み、俊敏に組織・個人を軌道修正し続けることの重要性向上。

利用背景：現場マネジメント力強化、自立的・自律的な現場組織...

変化を強いられる上司部下コミュニケーション

一律、管理、指示命令... ▶ 個別、高頻度、連続的、本音、支援、自律的...

1on1

そもそも現場のマネジメント難度は高い

プレイヤー業務との両立、労働時間、ハラスメントへの意識、「企業の液状化」と「従業員の顧客化」の同時進行、世代間の意識ギャップ、自身も経験のない多様な部下の状況...

利用背景：のぞまない離職を防ぎたい、エンゲージメント、上司部下コミュニケーションDX

コロナによる影響でより一層難度向上

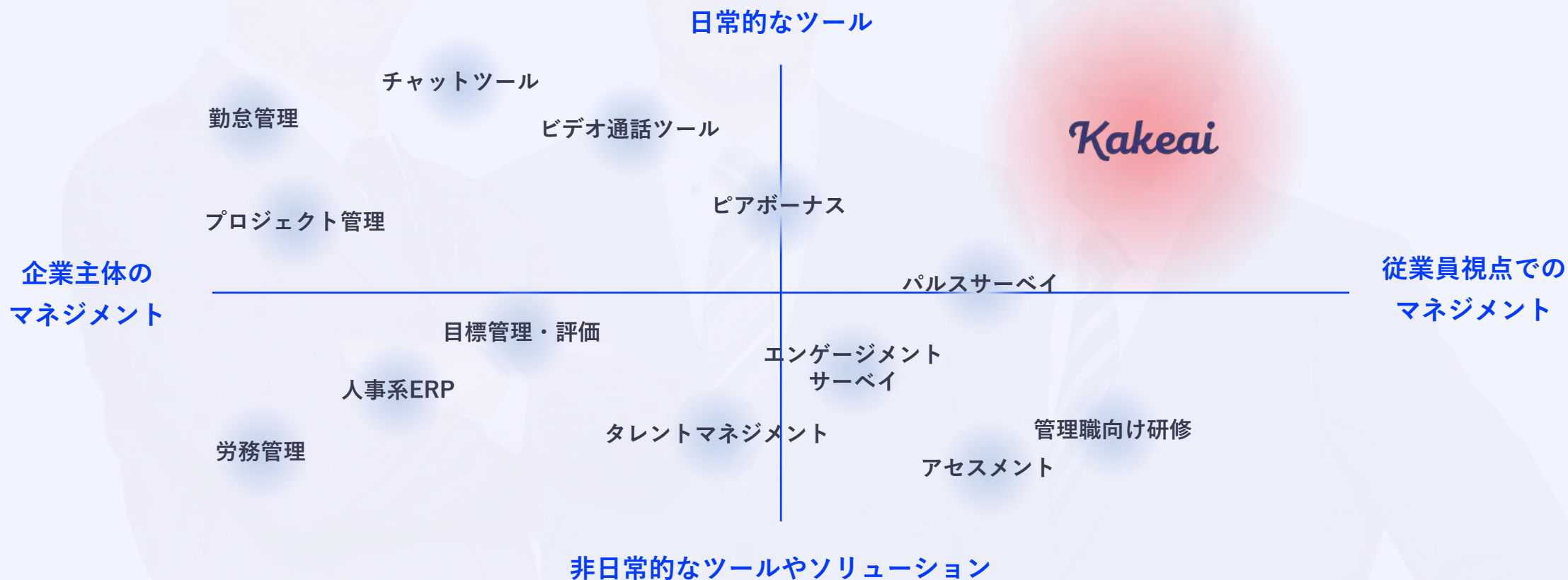
遠心力、組織へのロイヤルティ低下、組織・個人のノーコンテキストの中でのマネジメント、見せるマネジメントの無効化、業務マネジメントを効かせるための、人としての関わる機会の不足...

1on1「支援の仕組み」がないとこうなる

- 本音が聞けない／話せない
- ただの雑談
- その場限りで、連続性がない
- 負担が大きく続かない
- 型だけの実施
- かけている時間に対して、効果が低い
- 研修や学習の提供では、なかなか変わらない
- 質がばらばらで危険（個人力の差が露呈）
- 実態がわからず改善の手がとれない
- ...etc.

日常的な上司部下コミュニケーション

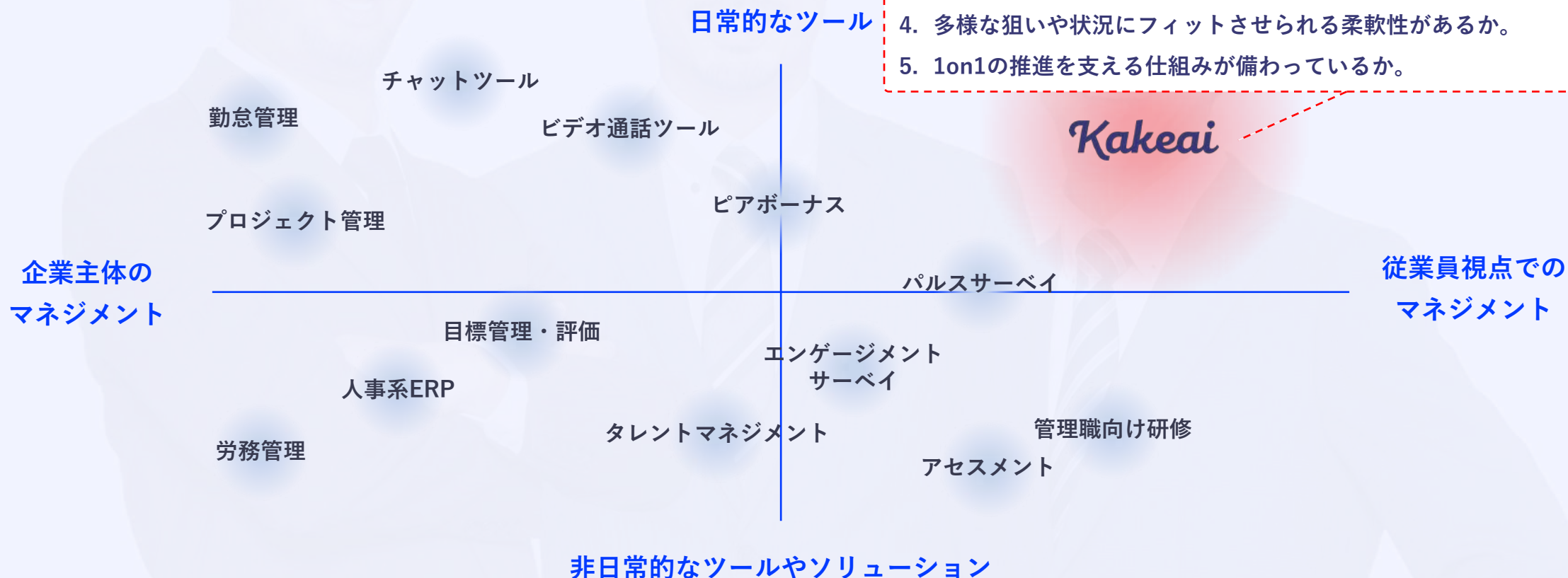
- 1on1支援クラウド「Kakeai」は、従業員視点でのマネジメントを日常的に支えるツールです。

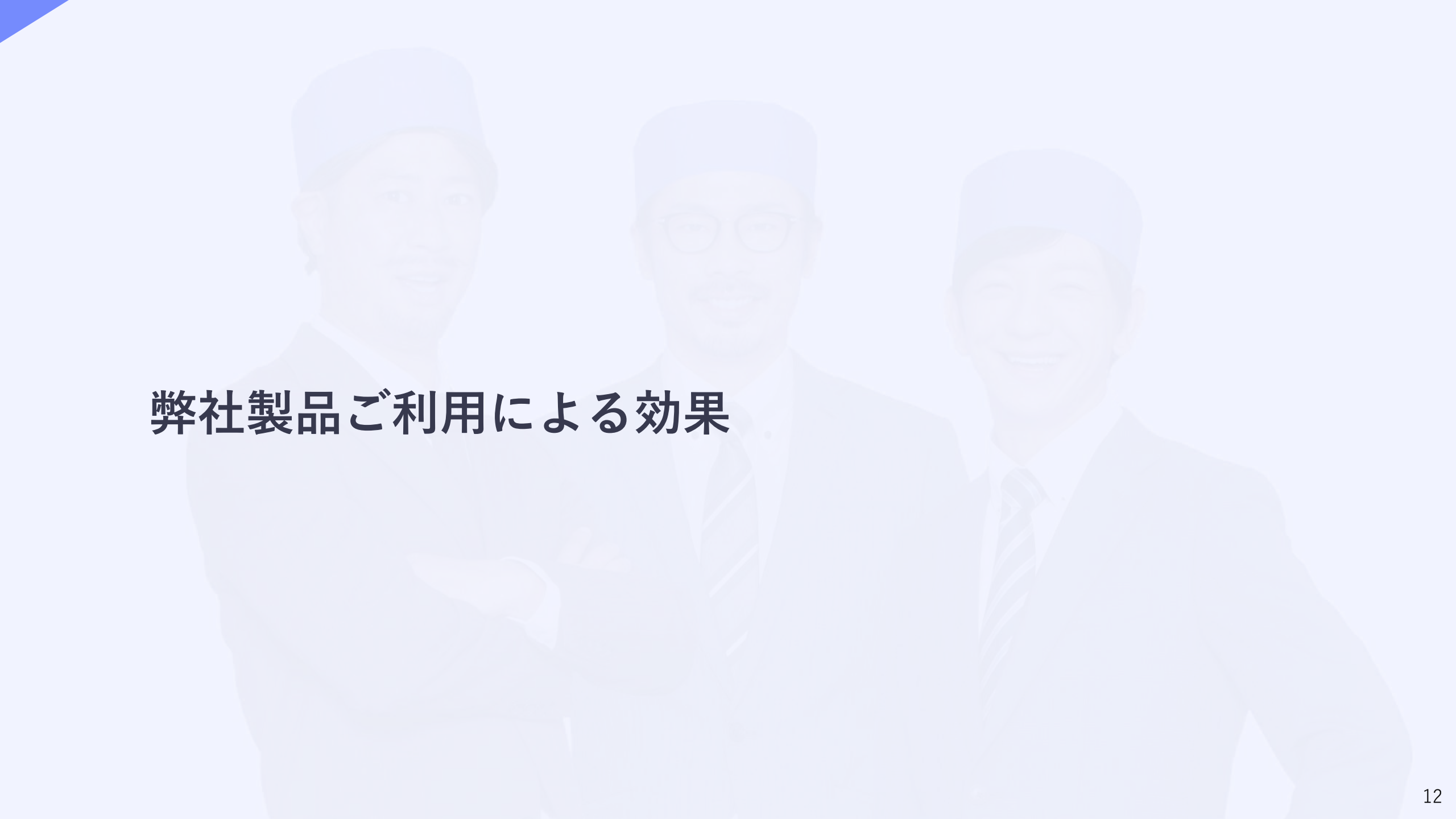


日常的な上司部下コミュニケーション

- 1on1ツールご検討における評価基準は主に5つです。
- Kakeaiは比較検討において100%選定されています。

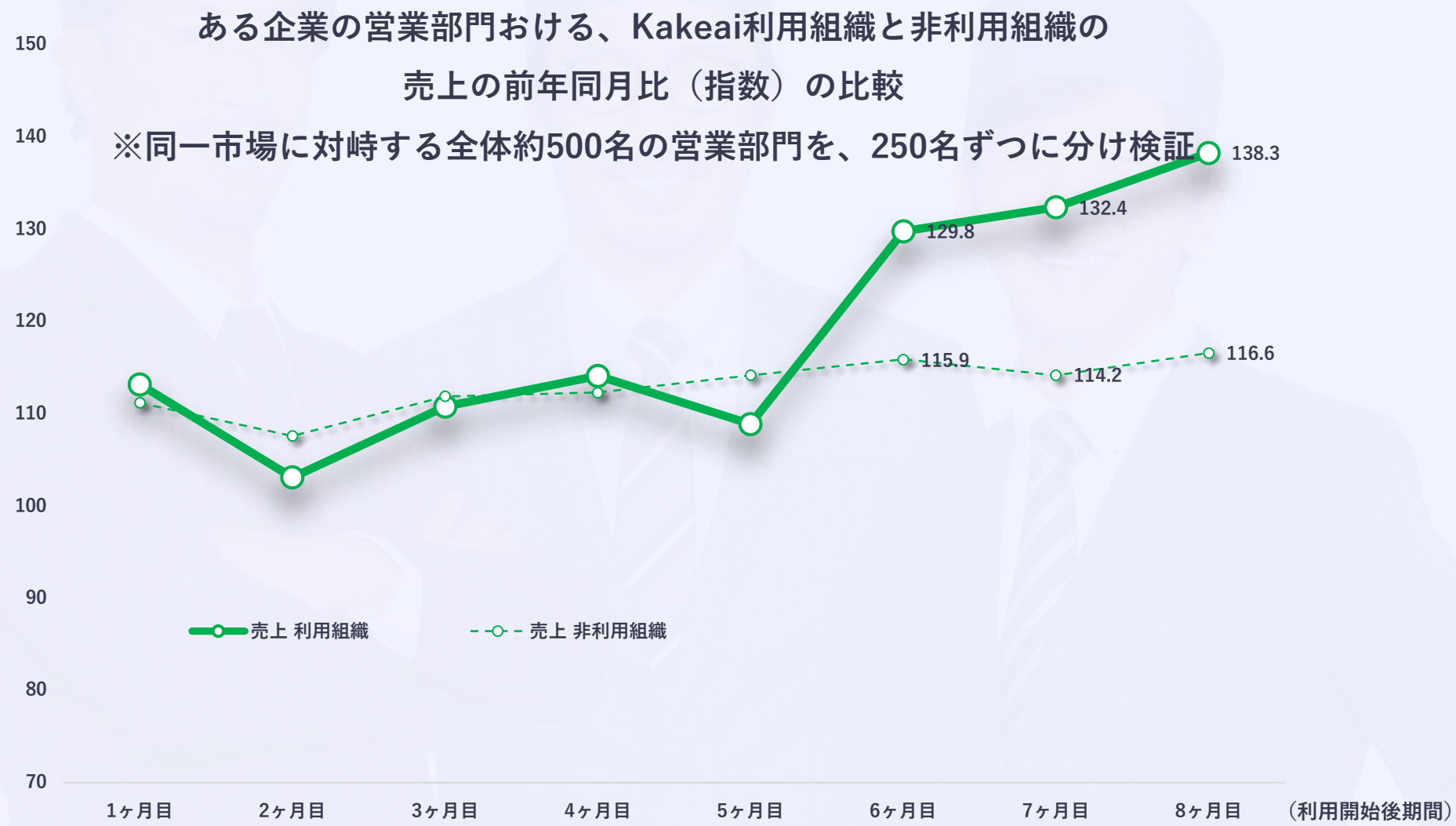
1. 上下という関係が背景となって生じがちな、建前や勘違いや心理的なストレスを減らす仕組みが備わっているか。
2. 継続的・連続的なミーティングに耐える便利で楽な仕組みか。
3. 個々人の対人力やコミュニケーション力に依存することなく、継続的に対話の質を高める仕組みが備わっているか。
4. 多様な狙いや状況にフィットさせられる柔軟性があるか。
5. 1on1の推進を支える仕組みが備わっているか。



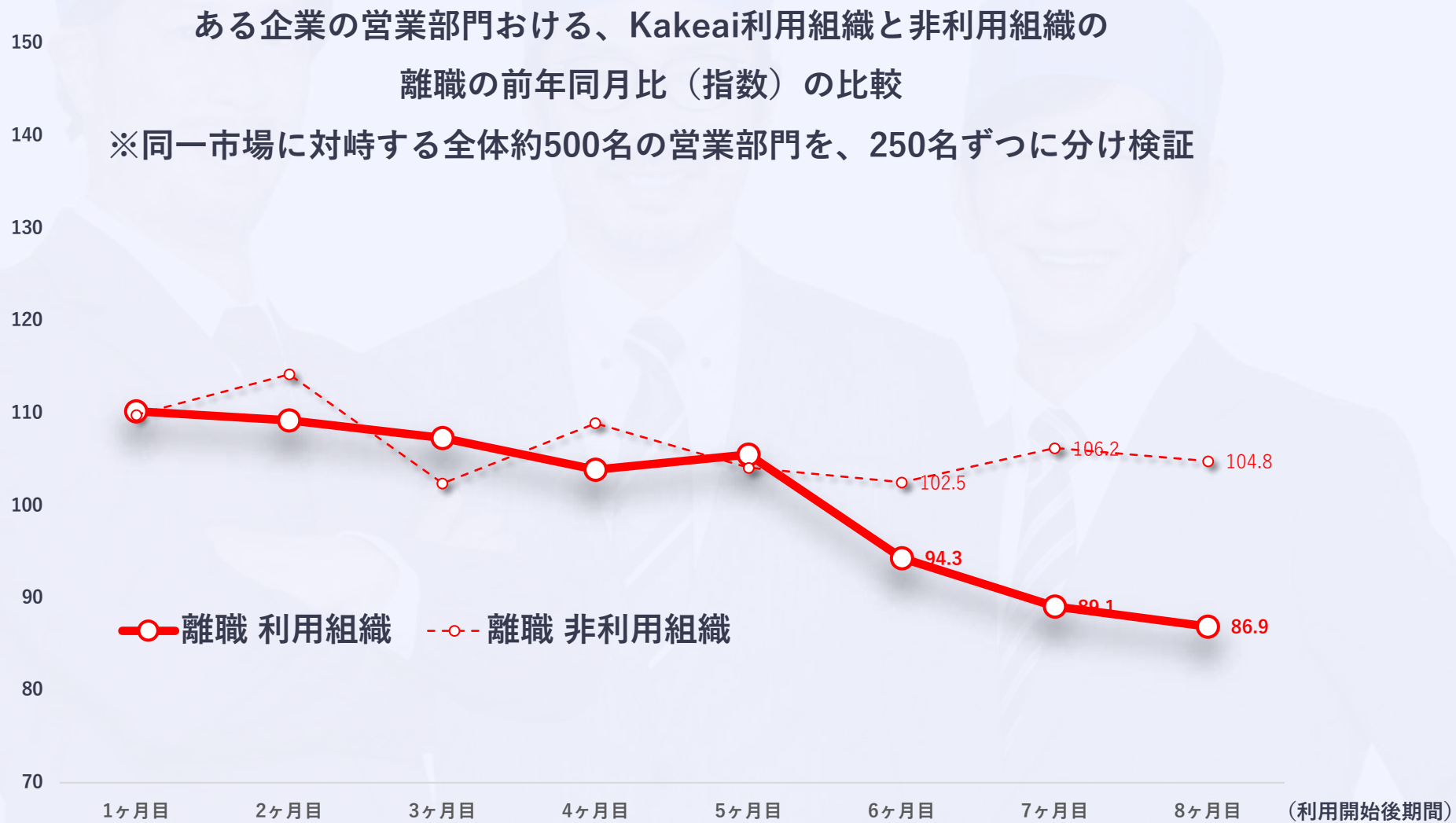
A faded background image of three men in business suits and blue caps. The man on the left has his arms crossed, the man in the middle wears glasses, and the man on the right is smiling. The text is overlaid on the left side of the image.

弊社製品ご利用による効果

効果（売上に対する影響）



効果（離職に対する影響）



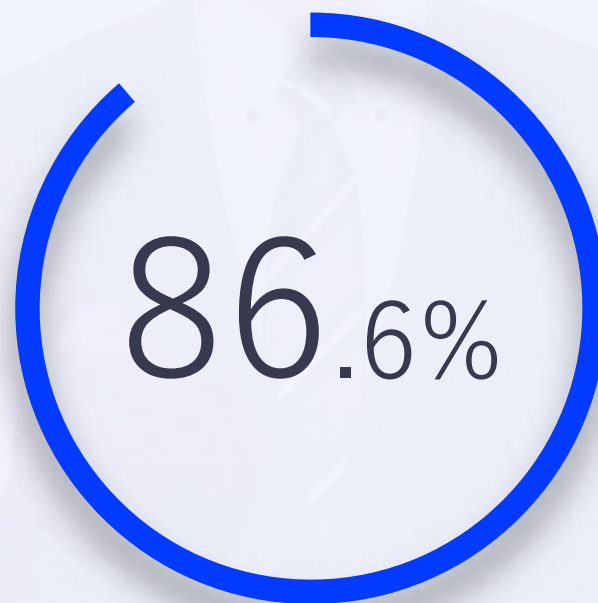
効果（コミュニケーションの感じ方大幅改善）

ユーザーアンケート結果

対話がスムーズになった



対話の質の向上を感じる



心理的・物理的な負担が減った



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。

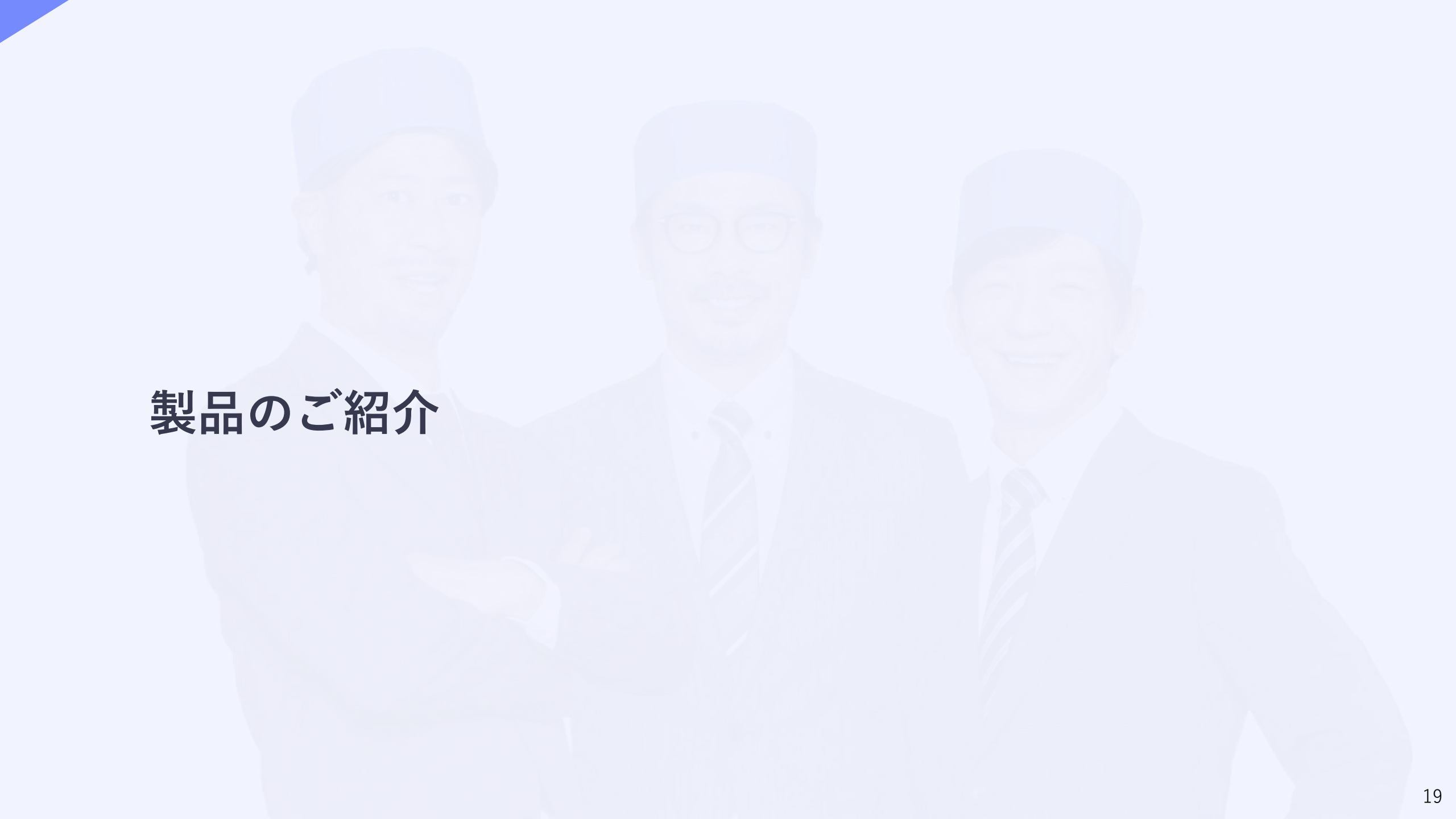
効果（定性 | 代表的な声）

「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 faded background image of three men in business suits and blue caps. The man on the left has his arms crossed, the man in the middle wears glasses, and the man on the right is smiling. The text '製品のご紹介' is overlaid on the left side of the image.

製品のご紹介

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

負担を減らし
対話の質を高める
〈基本機能〉

1on1

サーベイを
1on1に接続する
〈オプション〉

Monthly
hearing

成長支援の対話を
サポートする
〈オプション〉

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

負担を減らし
対話の質を高める
〈基本機能〉

1on1

サーベイを
1on1に接続する
〈オプション〉

Monthly
hearing

成長支援の対話を
サポートする
〈オプション〉

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

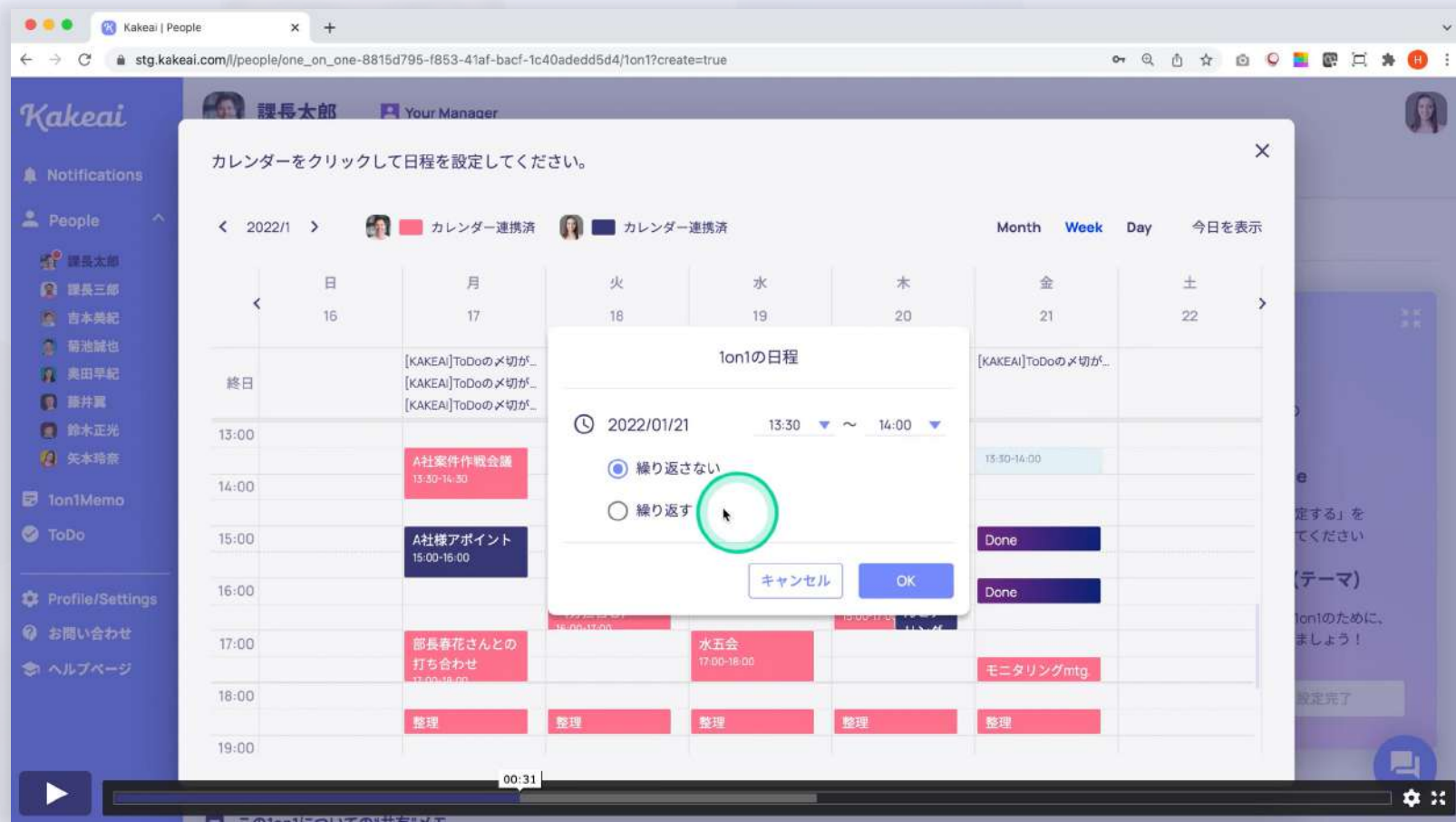
部下やメンティー

〈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内の画面からお互いの予定を確認し、空いている時間をクリックするだけです。
- 選択された日程は、普段お使いのカレンダーへも自動反映されます。
- 普段お使いのカレンダー上で日程を変更した場合も、Kakeaiのスケジュールも自動的に変更されます。
- 定期的な実施の場合、「繰り返し予定」も設定できます。
- 1on1が設定されていない場合など、Kakeaiが自動でリマインドします。

【頂戴する声】

- 別のカレンダーシステムをみて時間を確保するストレスや負担、無駄な時間が激的に削減された。



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〉

- 部下やメンティーは、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？（期待する対応）の2つを選択しておきます。
- 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。
- 事前にメモを書いたり、ファイルの添付も可能です。

【頂戴する声】

- 相手にはっきり言えない要望を選ぶだけで伝えられるので、本音で話しやすい。
- 1on1の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。

The screenshot shows the Kakeai 1on1 interface. The left sidebar contains navigation links: Notifications, People (with a list of names including 課長太郎, 課長三郎, 吉本美紀, 菊池誠也, 奥田早紀, 藤井翼, 鈴木正光, 矢本玲奈), 1on1Memo, ToDo, Profile/Settings, お問い合わせ, and ヘルプページ. The main content area is titled '課長太郎' and 'Your Manager'. It shows a form for selecting topics and expectations. The '今後のキャリア' (Future Career) section is selected, and the '具体的なアドバイスが欲しい' (I want specific advice) option is circled in green. Other options include '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 you to listen to me), '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). The bottom right corner has a '設定完了' (Settings Complete) 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いいけれど、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。

Kakeai | People

stg.kakeai.com/people/one_on_one-b0e8c7f4-81a1-4a9c-b232-4f6c925432ab/1on1?ooo=10406

Kakeai

安藤多香子 Your Member

今後の1on1 1on1履歴 1on1Memo ToDo メッセージ プロフィール

☐ 心身の状態

☒ 今後のキャリア

☐ 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

ヒント (相手には表示されていません。マネジャーにだけ表示されます)

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？

「苦手」かもしれないトピックへ対応です。相手が求めている対応をしっかりと意識してみましょう

参考になりそうなTips (世界のマネジャーやメンターから課長太郎さんへ！)

- 相手の状況をイメージしながら、勝手な解釈をしないように気を付けた 135
- 「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 208
- できていることは、できていると。背中を押してあげるように意識した 202
- 本人が気付いていなかった強みを明確にしてあげた 0

安藤多香子

自分のためにもプロジェクトをしっかりと活かしていきたいと思っていて、ひとまず少し話を聞いてください！

課長太郎

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、簡単にメッセージを入力しましょう！ 1on1までの間も、1on1中も、1on1後も編集できます。

修正したことを相手に知らせ

安藤多香子さんの次回1on1
2022/01/21 (Fri) 13:30 - 14:00

対面で1on1開始

Kakeaiのビデオ通話で1on1開始

Meet

その他のビデオ通話ツールで開始

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

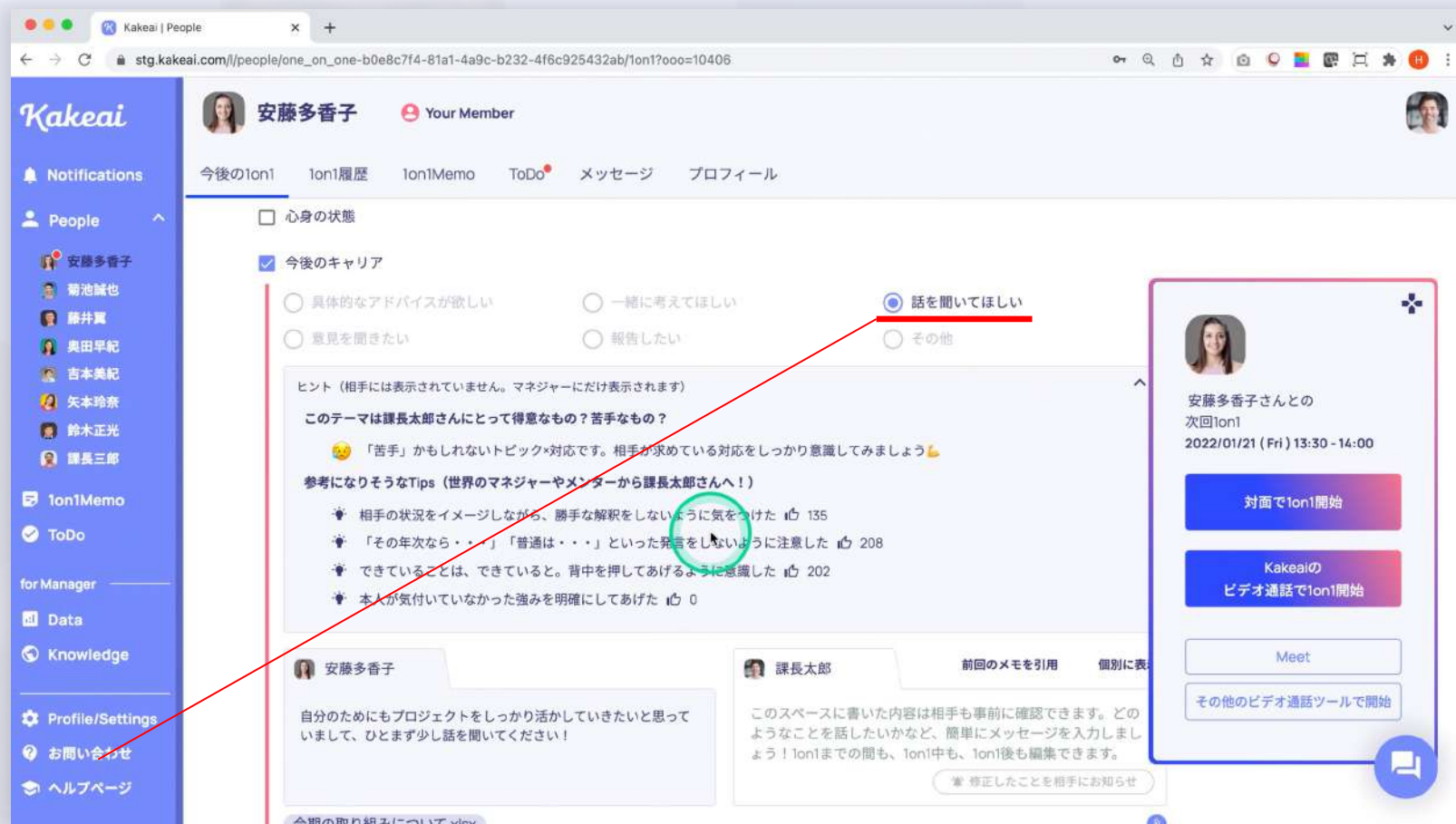
上司やメンター

〈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いいけれど、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。

1

求められている対応がわかる。
対応の間違いが減り、質が高まる。



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

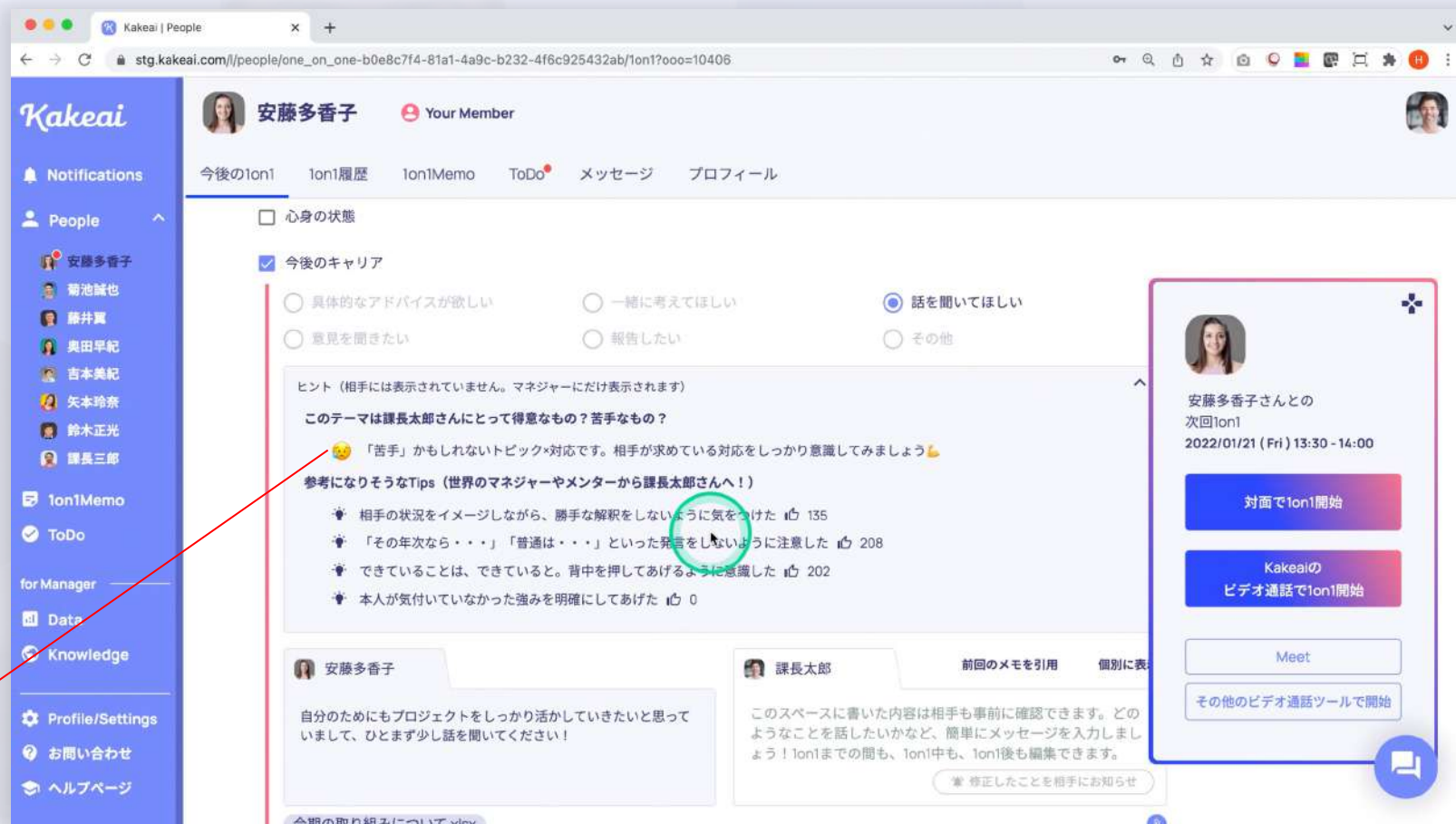
上司やメンター

〈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いいけれど、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。

2

自分自身が得意なテーマか、
苦手なテーマかがわかる。
上司としての力の入れどころがはっきりする。



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いいけれど、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！
自律的な1on1改善につながる。

Kakeai | People

stg.kakeai.com/people/one_on_one_b0e8c7f4-81a1-4a9c-b232-4f6c925432ab/1on1?ooo=10406

安藤多香子 Your Member

今後の1on1 1on1履歴 1on1Memo ToDo メッセージ プロフィール

☐ 心身の状態

☒ 今後のキャリア

☐ 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

ヒント (相手には表示されていません。マネジャーにだけ表示されます)

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？

「苦手」かもしれないトピック×対応です。相手が求めている対応をしっかりと意識してみましょう

参考になりそうなTips (世界のマネジャーやメンターから課長太郎さんへ！)

- 相手の状況をイメージしながら、勝手な解釈をしないように気を付けた 135
- 「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 208
- できていることは、できていると。背中を押してあげるように意識した 202
- 本人が気付いていなかった強みを明確にしてあげた 0

安藤多香子

自分のためにもプロジェクトをしっかり活かしていきたいと思って
いまして、ひとまず少し話を聞いてください！

課長太郎

前回のメモを引用 個別に表示

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、簡単にメッセージを入力しまし
よう！ 1on1までの間も、1on1中も、1on1後も編集できます。

※ 修正したことを相手にお知らせ

対面で1on1開始

Kakeaiの
ビデオ通話で1on1開始

Meet

その他のビデオ通話ツールで開始

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

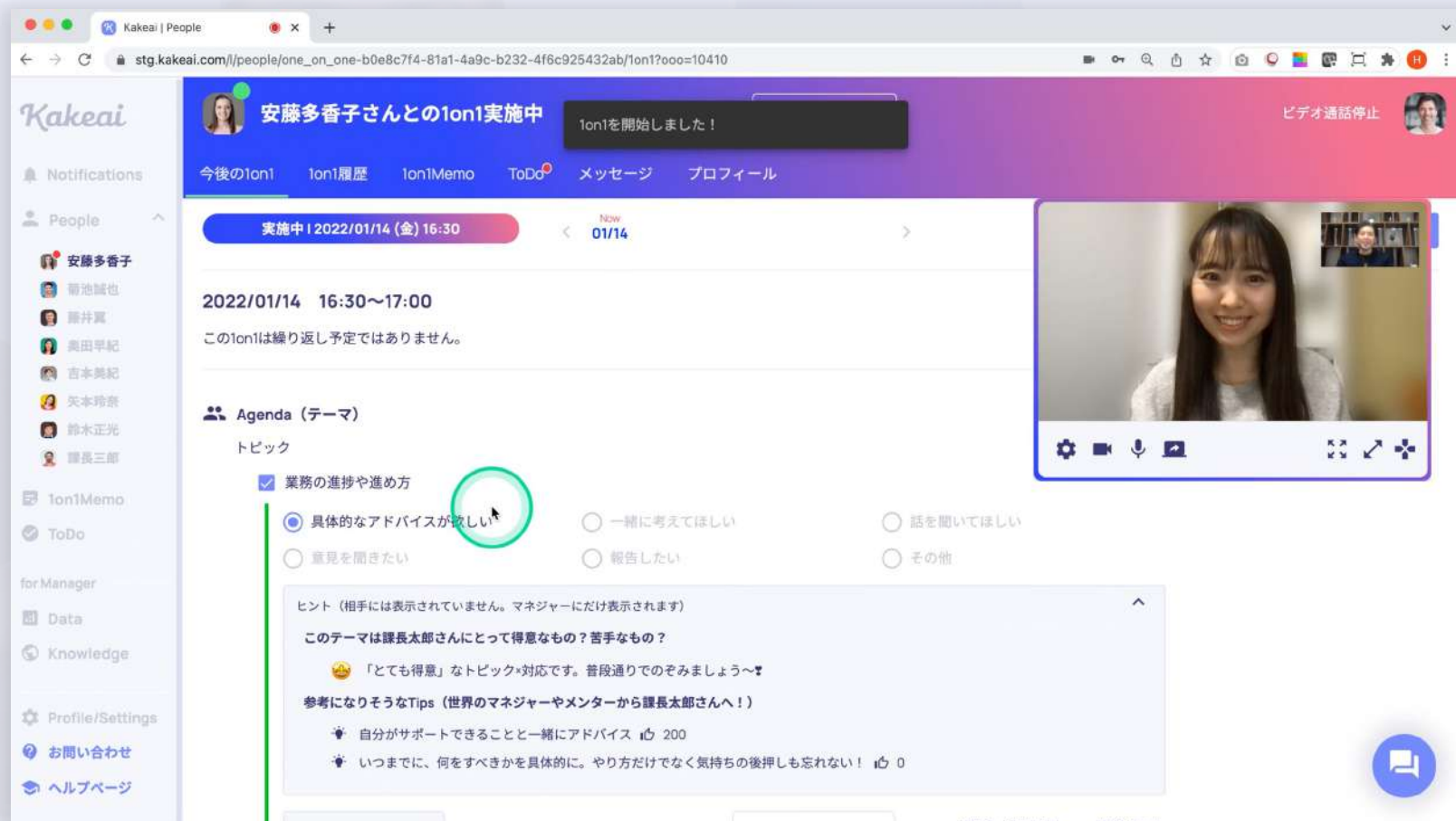
上司やメンター

部下やメンティー

- 1on1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。
- ビデオ通話機能内蔵
- 設定されているトピック×期待する対応に沿って
ストレスフリーでスムーズに対話
- リアルタイムに同期されるメモスペース
- 備忘に役立つ自分にしか見えないメモスペース
- 1on1中に発生する「二人の間での約束事」を管理・集約するToDo機能

【頂戴する声】

- メモにより認識が揃えられるし、毎回の1on1がその場限りにならない
- 他のマネジャーへの共有や、異動時の情報の引き継ぎが楽し漏れがない
- 話を忘れてしまい信頼を失うことがない
- 1対1のコミュニケーション情報が集約されていて管理の負担がない



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一切非公開！

蓄積データから、自律的・自立的な1on1改善を促す。



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

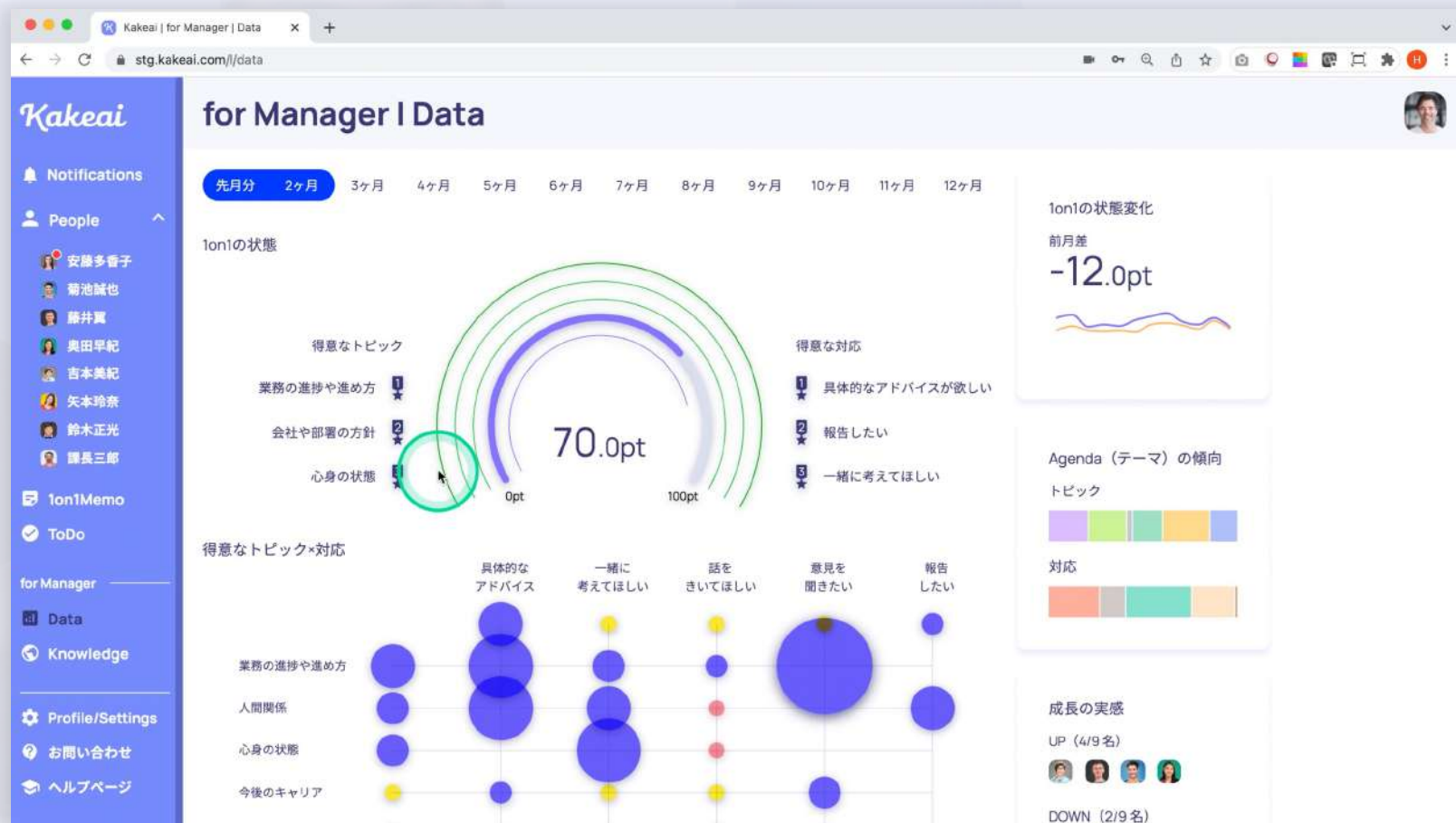
上司やメンター

〈上司自身が行動改善の材料を得る〉

- きちん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？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、上司やメンターに、月に1度TeamsやSlackやメールでデータ（右図）更新のお知らせが届きます。
- 部下全体の1on1の傾向や、マネジャーやメンター自身の「得意や苦手」を表しているグラフです。
- 社会全体の1on1の満足度と比較も可能です。

【頂戴する声】

- 上司として自信を持っていい点、改善しなければならない点が明確になり、1on1の改善や日常のマネジメントの改善に活かしている。
- 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が、早めに関わり方の調整に活かして助かる。



メンバー1on1後に押下した「すっきり度」に基づくデータは、前月にメンバー2人以上と1on1を実施していない場合表示されません。また、2人以上と実施している場合も、社会全体の傾向を踏まえて表示する等、匿名性を担保しています。

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

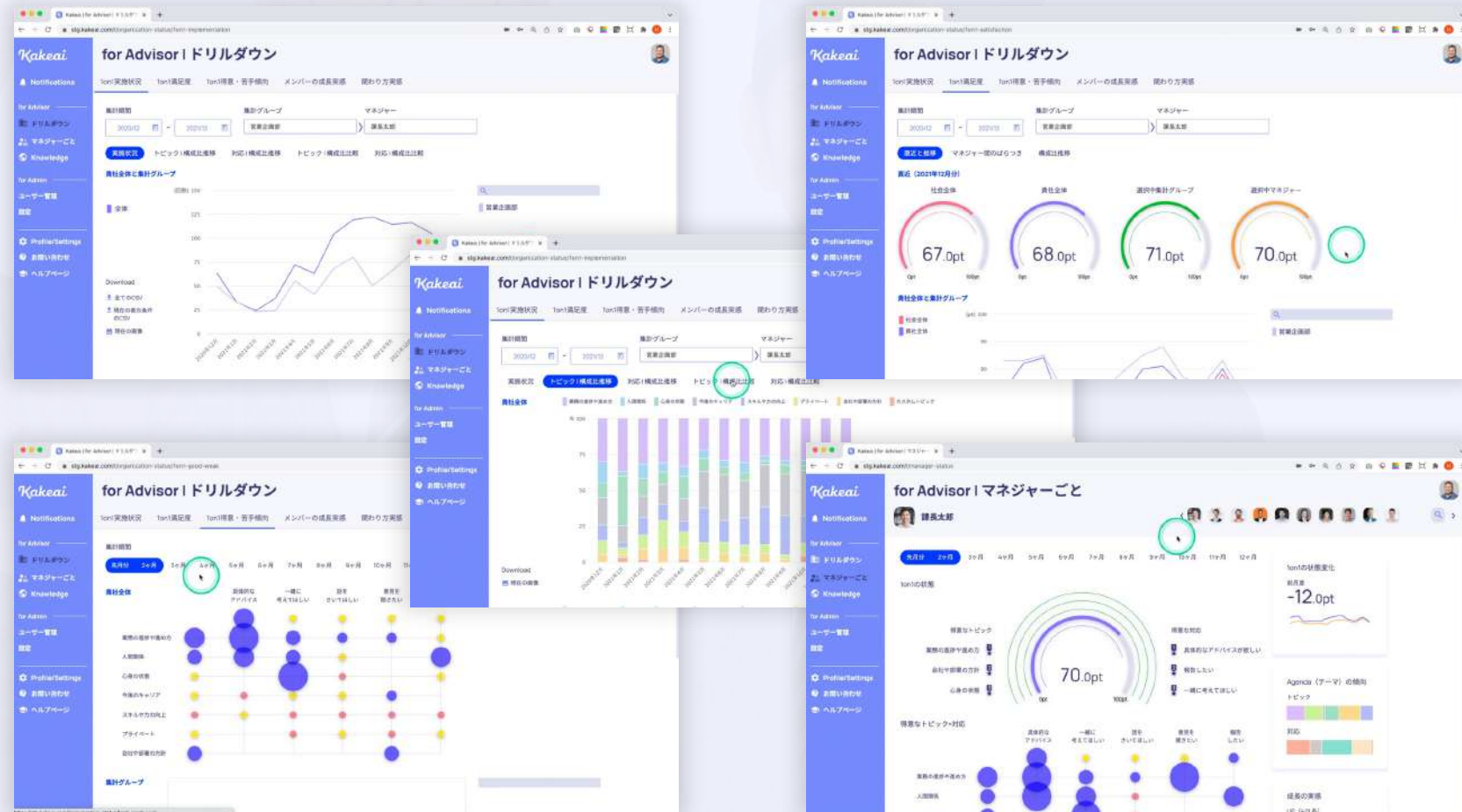
経営・人事・現場管理職の上司

〈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にも、月に1度TeamsやSlackやメールで、データ（右図）更新の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。
- 社会全体の傾向と比較することもできます。
- 全社、部門単位、マネジャー単位でドリルダウンして確認できます。

【頂戴する声】

- 現場の実態を掴み、具体的に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がられている。
- 1on1の状態の共有のためのファイルを展開する等のアナログな対応がなくなり、負担が減ると共に、改善促進が効果的になった。
- マネジメント層向けの研修を効果的に設計できるようになった。コストも減った。



1on1 | 負担を減らし、対話の質を高める

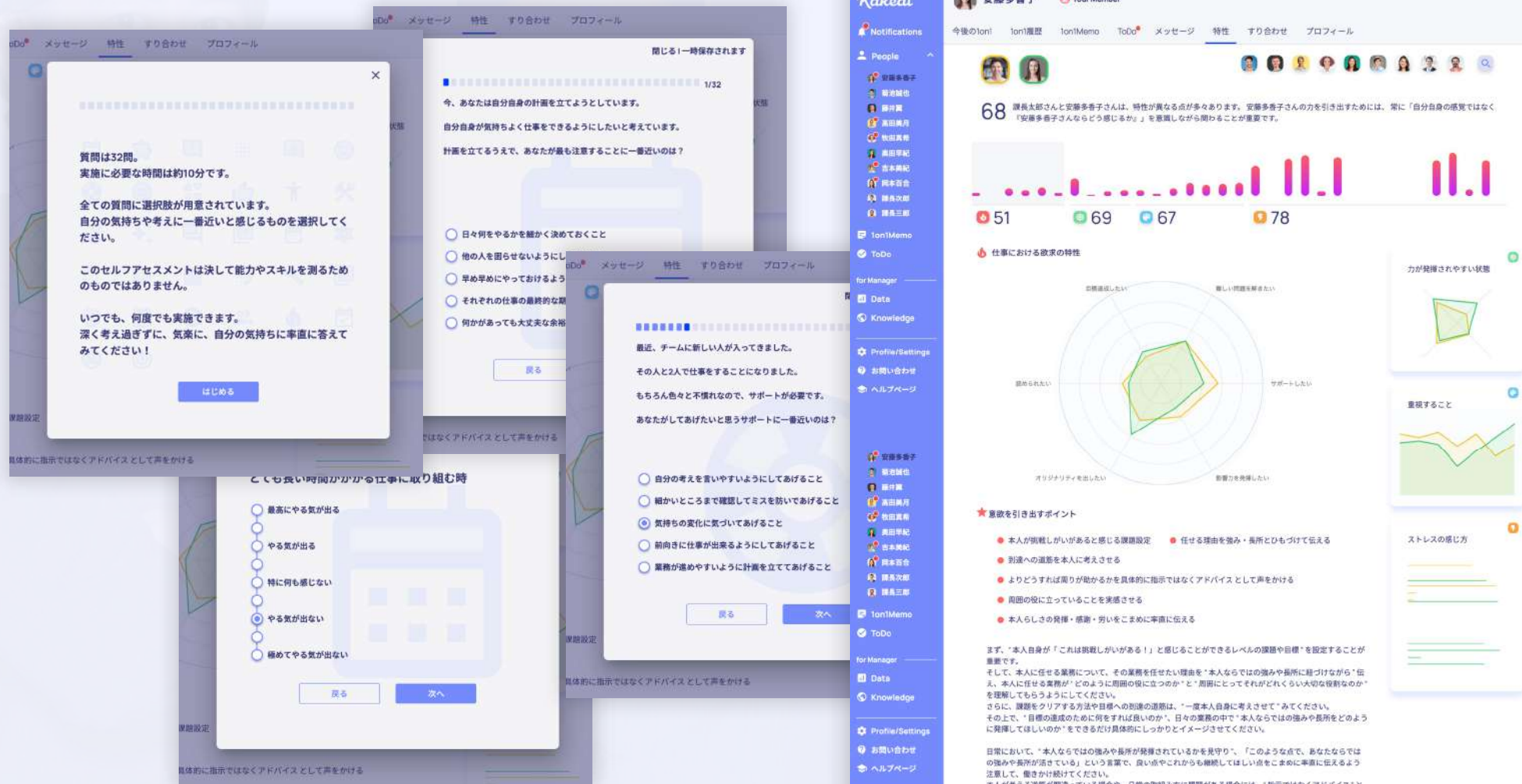
上司やメンター

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

負担を減らし
対話の質を高める
〈基本機能〉

1on1

サーベイを
1on1に接続する
〈オプション〉

Monthly
hearing

成長支援の対話を
サポートする
〈オプション〉

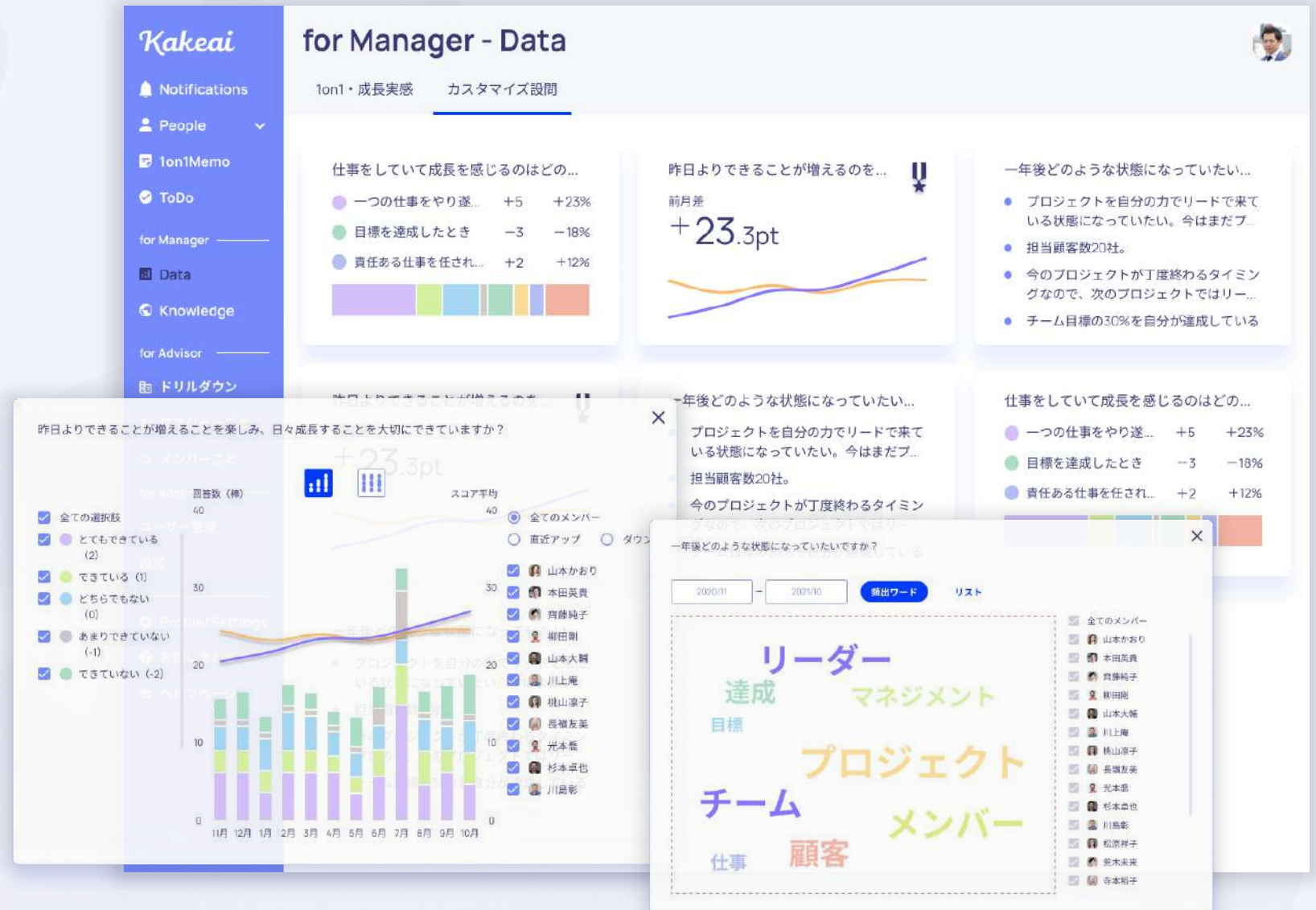
すり合わせ

(オプション)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

負担を減らし
対話の質を高める
〈基本機能〉

1on1

サーベイを
1on1に接続する
〈オプション〉

Monthly
hearing

成長支援の対話を
サポートする
〈オプション〉

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。

Kakeai

安藤幸子 Your Staff

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

Step1です。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。
「入力を完了ボタン」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。

Step1 安藤幸子さんの 年 月 月後へ向けて (マネジャーが 年 月 月を入力) 入力を完了

Step2 〇年〇ヶ月後のありたい姿

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

安藤幸子さんが、自分自身の〇年〇ヶ月後のありたい姿を、自由に記入するスペースです。
現時点での個人的な将来のイメージで大丈夫です。
気楽に自由に記入しましょう。
できる限り具体的に記入することで、マネジャーである本田英貴さんも安藤幸子さんへの支援方法をイメージしやすくなります！

意思決定力

意思込む力

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

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。

The screenshot displays the Kakeai web application interface. On the left is a blue sidebar with navigation links: People, ToDo, Memo, Data, and Knowledge. The main content area is titled 'すり合わせ' (Alignment) and shows a process for setting goals and plans. It includes a 'ToDo' list with items like '安藤幸子さんの 3 年 0 月 (2024年11月) へ向けて' and '3年0ヶ月後 (2024年11月) のありたい姿'. A red arrow points from the text '〇年〇ヶ月後のありたい姿を記入してもらいます。' to the 'Data' link in the sidebar. The interface also features a 'Memo' section with a text area for notes and a 'Knowledge' section with a circular diagram labeled 'グレード2' (Grade 2) showing various skills and competencies.

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 a blue header 'Kakeai' and a list of navigation items: 'People', 'ToDo', 'Memo', 'Data', and 'Knowledge'. The 'People' list includes names like 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, and 長嶺友美. The main content area shows the profile of '本田英貴' (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 '未完了のすり合わせ' is visible. A message states '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。'. Below this, there are steps for setting a target period (Step1: 安藤幸子さんの 3 年 0 <2024年11月> へ向けて) and a current state (Step2: 3年0ヶ月後(2024年11月)の ありたい姿). Step3 is titled '「現在の力・将来必要であると思う状態」と「支援プラン」'. A radar chart is shown with the title 'グレード2' and several skill categories: '合意形成する力', '巻き込む力', 'やり抜く姿勢', '計画を修正する力', '当事者意識', and '顧客視点'. A red line points from the text '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。' to the 'すり合わせ' tab and the radar chart.

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。



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
- 橋山淳子
- 長瀬友美

ToDo

Memo

Data

Knowledge

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）に必要なであると思う状態は？（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 ☐ 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は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

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ょう。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.

41

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・目の前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	マネジャー	認識合わせ結果
1	1	1
2	2	2
3	3	3
4	4	4
5	5	5
6	6	6
7	7	7
8	8	8
9	9	9
10	10	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	マネジャー	認識合わせ結果
1	1	1
2	2	2
3	3	3
4	4	4
5	5	5
6	6	6
7	7	7
8	8	8
9	9	9
10	10	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_読事録.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？

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ろ。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 application interface. On the left is a sidebar with a blue header 'Kakeai' and a list of 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. Below this are sections for 'ToDo', 'Memo', 'Data', and 'Knowledge'. The main area shows a 1on1 session with '本田英貴' (Your Manager). It 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 '最新のすり合わせ' section shows a history of sessions with dates and icons. Below this, there are three cards: '仮説構築力' (Hypothesis Building Ability), '計画を修正する力' (Ability to Revise Plans), and '信頼関係構築' (Building Trust Relationships). A section for '安藤幸子さんの 3 年 0 (2024年11月) へ向けて' (Towards Ms. Ando Yuki's 3 years 0 (November 2024)) shows a timeline and a radar chart. The radar chart is titled 'グレード2' and compares '現在の力・将来必要であると思う状態' (Current ability / State I think is necessary in the future) with '支援プラン' (Support Plan). The chart has six axes: '仮説構築力' (Hypothesis Building Ability), '巻き込む力' (Ability to Engage), 'やり抜く姿勢' (Attitude to Overcome), '計画を修正する力' (Ability to Revise Plans), '当事者意識' (Ownership), and '顧客視点' (Customer Perspective). A text box on the left of the radar chart contains a message from Ms. Ando Yuki about her growth and future goals.

A faded background image of three men in business suits and blue caps. The man on the left has his arms crossed, the man in the middle wears glasses, and the man on the right is smiling. The text 'プラン、価格' is overlaid on the left side of the image.

プラン、価格

プラン別の機能の違い 1/2

	ライト	ライト+	スタンダード	プレミアム
上司と部下の間で1on1を実施するうえでの基本的な全ての機能	○	○	○	○
マネジャーからの1on1日程設定や1on1おすすめ時間設定		○	○	○
マネジャーからトピック選択・依頼		○	○	○
会議室スケジュール連携（Outlook・Google）		○	○	○
管理者・アドバイザー権限ユーザーにさまざまな角度の1on1データを可視化		○	○	○
マネジャーやメンバー以外の同僚やメンターとの1on1		○	○	○
管理者が1on1推進のためのコンテンツを自由にアップできるメッセージボード		○	○	○
管理者によるトピックの名称変更・並び替え・追加・削除			○	○
管理者から特定のペアに対して推奨や必須のトピックを設定			○	○
1on1内容を他マネジャー等に共有・人事異動時などの引き継ぎ			○	○

プラン別の機能の違い 2/2

	ライト	ライト+	スタンダード	プレミアム
マネジャーに1on1実施後のレポートを設定			○	○
パルスサーベイ実施と1on1への接続・データ可視化				○
Will・Can・Mustの対話実施と1on1への接続				○
パスワード間違いの回数等でのロック				○
IPアドレス制限				○
パスワード記憶・入力負荷をゼロにするシングルサインオン（SSO）			○	○
ユーザー登録負荷をゼロにする、Azure AD連携による自動ユーザー生成				○
マネジャーやメンバーをユーザーが自ら招待				○
人事系システムとの連携による、ユーザー自動登録・修正やデータ集計設定				○

年間契約

契約は自動更新です。利用停止の場合は、2ヶ月前の月末までにご連絡ください。

		ライト	ライト+	スタンダード	プレミアム
初期費用	初期費用	10万円	20万円	40万円	50万円
月額費用	マネジャー権限5名まで (その他権限ユーザー数無制限)	3.5万円	5万円	7万円	10万円
	マネジャー権限6～10名まで (その他権限ユーザー数無制限)	7万円	10万円	14万円	20万円
	マネジャー権限11～100名まで (その他権限ユーザー数無制限)	7万円 +マネジャーユーザー 数11名以降分は、 1マネジャーあたり 5,600円	10万円 +マネジャーユーザー 数11名以降分は、 1マネジャーあたり 8,000円	14万円 +マネジャーユーザー 数11名以降分は、 1マネジャーあたり 11,200円	20万円 +マネジャーユーザー 数11名以降分は、 1マネジャーあたり 16,000円
	マネジャー権限101名以上 (その他権限ユーザー数無制限)	ボリュームディスカウントや、使い放題プランあり。個別お見積り。			

月毎の更新

契約は自動更新です。利用停止の場合は、2ヶ月前の月末までにご連絡ください。

		ライト	ライト+	スタンダード	プレミアム
初期費用	初期費用	10万円	20万円	40万円	50万円
月額費用	マネジャー権限5名まで (その他権限ユーザー数無制限)	5万円	7万円	10万円	15万円
	マネジャー権限6～10名まで (その他権限ユーザー数無制限)	10万円	14万円	20万円	30万円
	マネジャー権限11～100名まで (その他権限ユーザー数無制限)	10万円 +マネジャーユーザー 数11名以降分は、 1マネジャーあたり 8,000円	14万円 +マネジャーユーザー 数11名以降分は、 1マネジャーあたり 11,200円	20万円 +マネジャーユーザー 数11名以降分は、 1マネジャーあたり 16,000円	30万円 +マネジャーユーザー 数11名以降分は、 1マネジャーあたり 24,000円
	マネジャー権限101名以上 (その他権限ユーザー数無制限)	ボリュームディスカウントあり。個別お見積り。			

12月利用開始限定特別価格

初期費用をゼロへ。さらに、始めやすい「月ごと更新」へ「年間契約」の金額を適用（利用停止の場合は、2ヶ月前の月末までにご連絡）

		ライト	ライト+	スタンダード	プレミアム
初期費用	初期費用	10万円 0円	20万円 0円	40万円 0円	50万円 0円
月額費用	マネジャー権限5名まで （その他権限ユーザー数無制限）	5万円 3.5万円	7万円 5万円	10万円 7万円	15万円 10万円
	マネジャー権限6～10名まで （その他権限ユーザー数無制限）	10万円 7万円	14万円 10万円	20万円 14万円	30万円 20万円
	マネジャー権限11～100名まで （その他権限ユーザー数無制限）	10万円 7万円 +マネジャーユーザー数11名以降分は、 1マネジャーあたり 8,000円 5,600円	14万円 10万円 +マネジャーユーザー数11名以降分は、 1マネジャーあたり 11,200円 8,000円	20万円 14万円 +マネジャーユーザー数11名以降分は、 1マネジャーあたり 16,000円 11,200円	30万円 20万円 +マネジャーユーザー数11名以降分は、 1マネジャーあたり 24,000円 16,000円
	マネジャー権限101名以上 （その他権限ユーザー数無制限）	ボリュームディスカウントあり。個別お見積り。			

Three men in suits and blue caps are standing behind the text. The man on the left has a goatee and is smiling. The man in the middle wears glasses and has a mustache. The man on the right is smiling broadly. They are all wearing blue caps and suits with ties.

Kakeai

カケアイ

Kakeai（カケアイ）は、
1on1ツールの検討をされている企業において、
他の1on1支援ツールとの比較検討になった場合、100%選定されています。
(2022年12月現在)