

KAKEAI, Inc. 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。

上司の個人力に依存し続けている、部下とのコミュニケーション。
それにより、今、この瞬間も、不幸が生まれています。

あの人が上司でなければ、もっと力を発揮できていたかもしれない。
会社を辞めずにすんだかもしれない。
命を絶たずにすんだかもしれない。
家族を幸せにできていたかもしれない。
もっと違う、今があったかもしれない...

何とか部下の役に立ちたいとは思っていた。
悪気があったわけではなかった。
よかれと思ってやっていた。
どうすればよいのか、誰も教えてくれなかった。
本当に困っていた...

私たちは、日々最前線でもがく、現場の上司部下の皆様の視点に立ち、
1on1や面談をはじめとする、職場の1対1のコミュニケーションの掛け違いを無くすことに全力で取り組んでいます。

Kekeai
カケアイ



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。



現場の皆様のための、 1on1プラットフォーム

Kakeai
カケアイ



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
 - 熊本県出身。筑波大学卒業後、2002年に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。
 - その後、スタートアップ複数社での役員を経て、2018年4月に株式会社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）

Kakeai
カケアイ

上司と部下 は、なぜ すれちがう のか

本音を伝え/引き出す
仕組みと方法

*Method of Dialogue
to convey and draw out
the intentions*

本田英貴

KAKEAI 代表取締役兼CEO

「組織を強くする
コミュニケーション」
の真実とは？

ダイヤモンド社

1on1ミーティングを支える

「Kakeaiシステム」で急成長する

スタートアップCEOが、すべてを語る

もはや属人的な
マネジメントでは
勝てない!

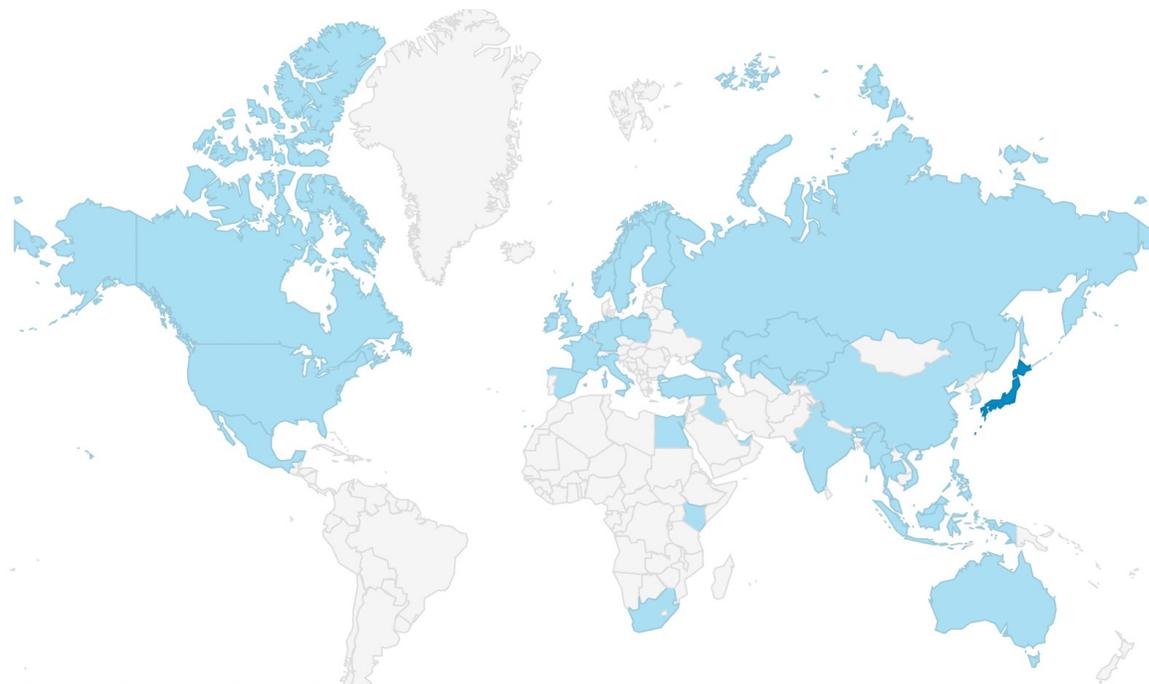


株式会社KAKEAI

- 2018年4月創業
- 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。」
- 資本金：12億3,824万円（資本準備金含む）
- 1on1プラットフォーム「Kakeai（カケアイ）」の
開発・運営
- 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）
- 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。

Kakeai
カケアイ

世界**41**カ国で利用



2022.11 ユーザー

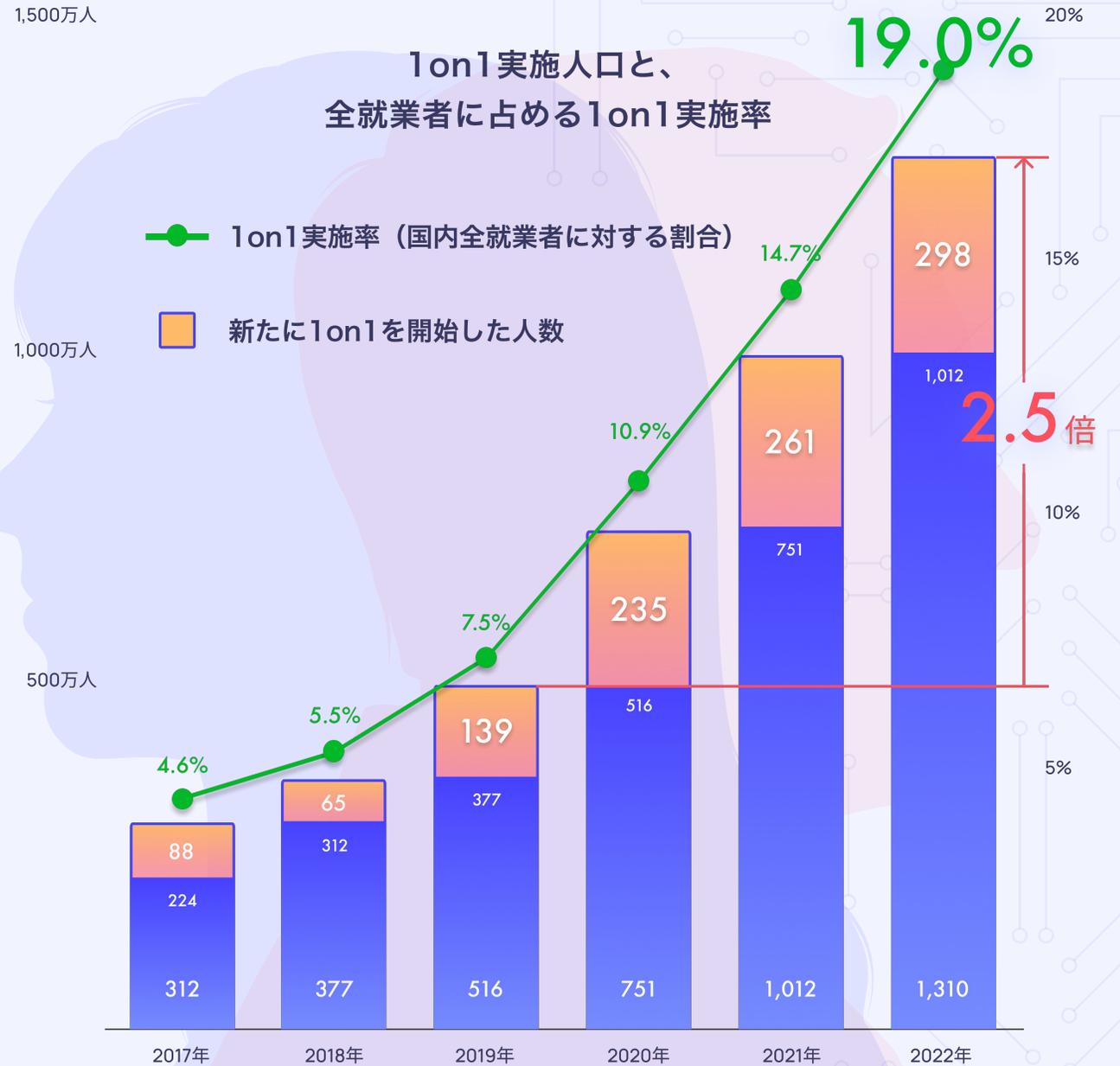
そもそも1on1とは、どのようなミーティングなのか

- 1on1ミーティングとは、業務の指示・判断を目的とした会議ではなく、部下の成長やモチベーションを支援するための定期的な面談

	業務のミーティング	1on1ミーティング
主体	上司	部下
頻度	随時	定期+自由にいつでも (月1~2回・30分~60分)
状態	上司 > 部下	上司 = 部下 上司というよりも「先輩」 のイメージ
意識すべきポイント	適切な、指示・判断・調整	支援・共に考える・ 気づききっかけの提供・ 相互理解や信頼関係の醸成
会話のテーマ	業務	業務・キャリア・プライベート・人間関係・ ...etc.

コロナ禍で 1on1人口は増加

- 2022年現在、国内の全就業者の約20%が1on1実施
- 1on1実施人口はコロナ禍に増加し、
2019年の2.5倍



しかし、 現場任せでは難しい

- 現場の上司部下の個人力に任せても、なかなか上手くいかない。

本音がきけない／話せない

上司が話したいことを話し、部下主体の時間にならない

その場限りになって、連続性がない

心理的にも、物理的にも負担が大きく継続できない

上司が、部下が話したことを忘れ、信頼関係にすら影響

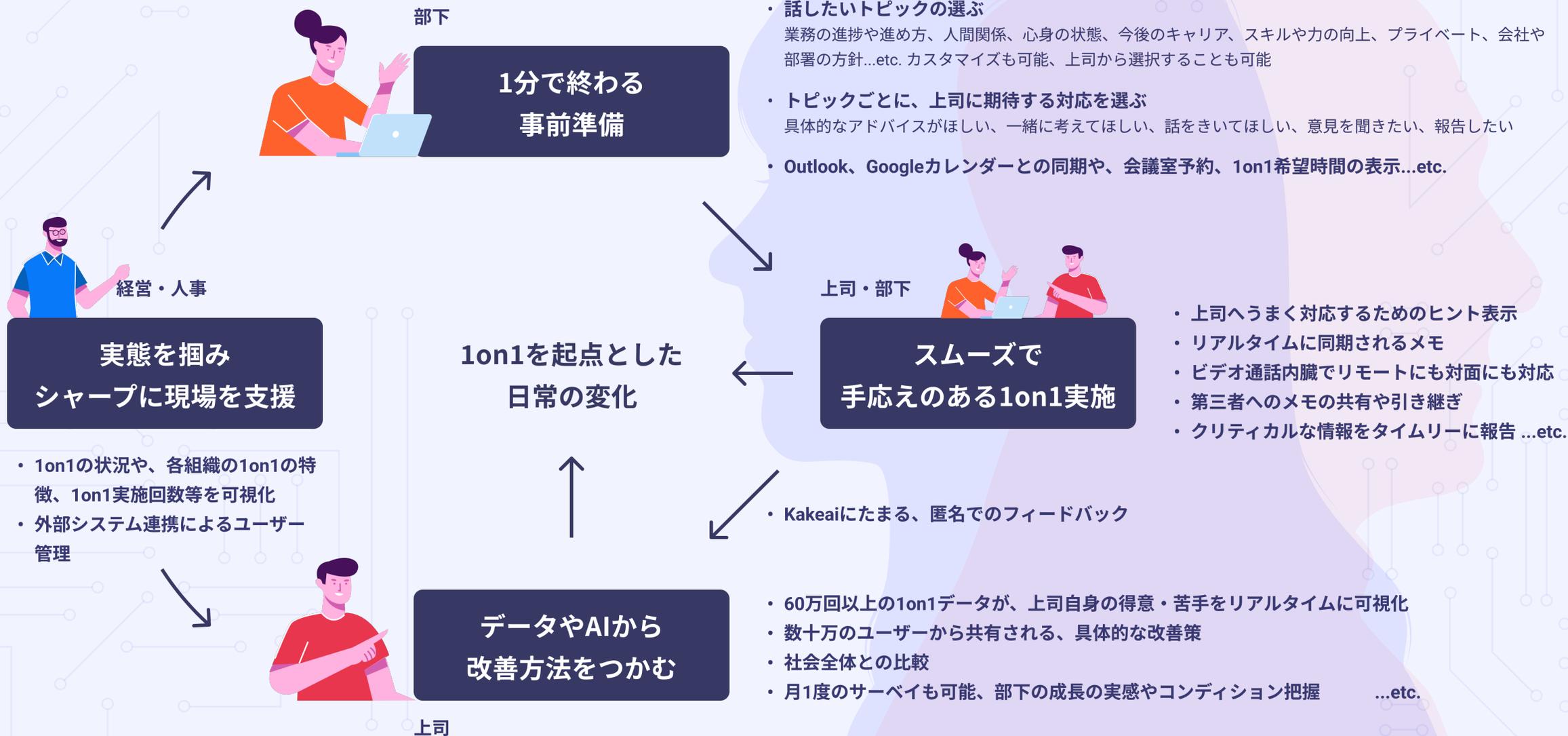
かけている時間に対して、効果が低い

質がばらばらで危険（上司の個人力の差が露呈）

上司自身が、どこをどう改善したらよいかわからない

定着や推進の負担が高い

1on1ならではの問題をテクノロジーや特許で解決



多様な組織へ提供

- 従業員数名の企業から数万人の企業、病院、学校、保育園、介護施設、飲食店、研究施設...あらゆる組織、あらゆる職種の皆様にご利用いただいています。
- 日々、数千回の1on1が、Kakeai（カケアイ）上で実施されています。

Kakeai
カケアイ

ご利用企業（一部）

- 三井物産
- 伊藤忠商事
- 住友商事
- 日本電気
- 富士通
- 三菱電機
- NTTコミュニケーションズ
- リコージャパン
- 朝日生命
- 農林中央金庫
- 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
- 日立ハイテク
- 朝日新聞社
- 日本郵船
- 日本郵便
- オムロングループ
- NTTドコモ
- JT
- INPEX
- INTEC
- アサヒグループジャパン
- 大日本印刷
- 保育園
- 学校
- 動物園
- アミューズメント施設
- 医療施設
- 介護施設
- 従業員10名未満の企業

...etc.

ご利用の規模もさまざま

- ご利用の規模は「上司と部下の2人」「ひとつの部署」「会社・組織全体」とさまざまです。
- また「1on1に問題意識を持っている管理職を、主体性を尊重して募る」ケースや、「上司や部下以外の、メンターやメンティーとの1on1に使う」というケースも増えています。

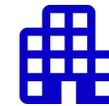
ご利用の規模やパターン



2人



ひとつの部署



全体



利用者を募る



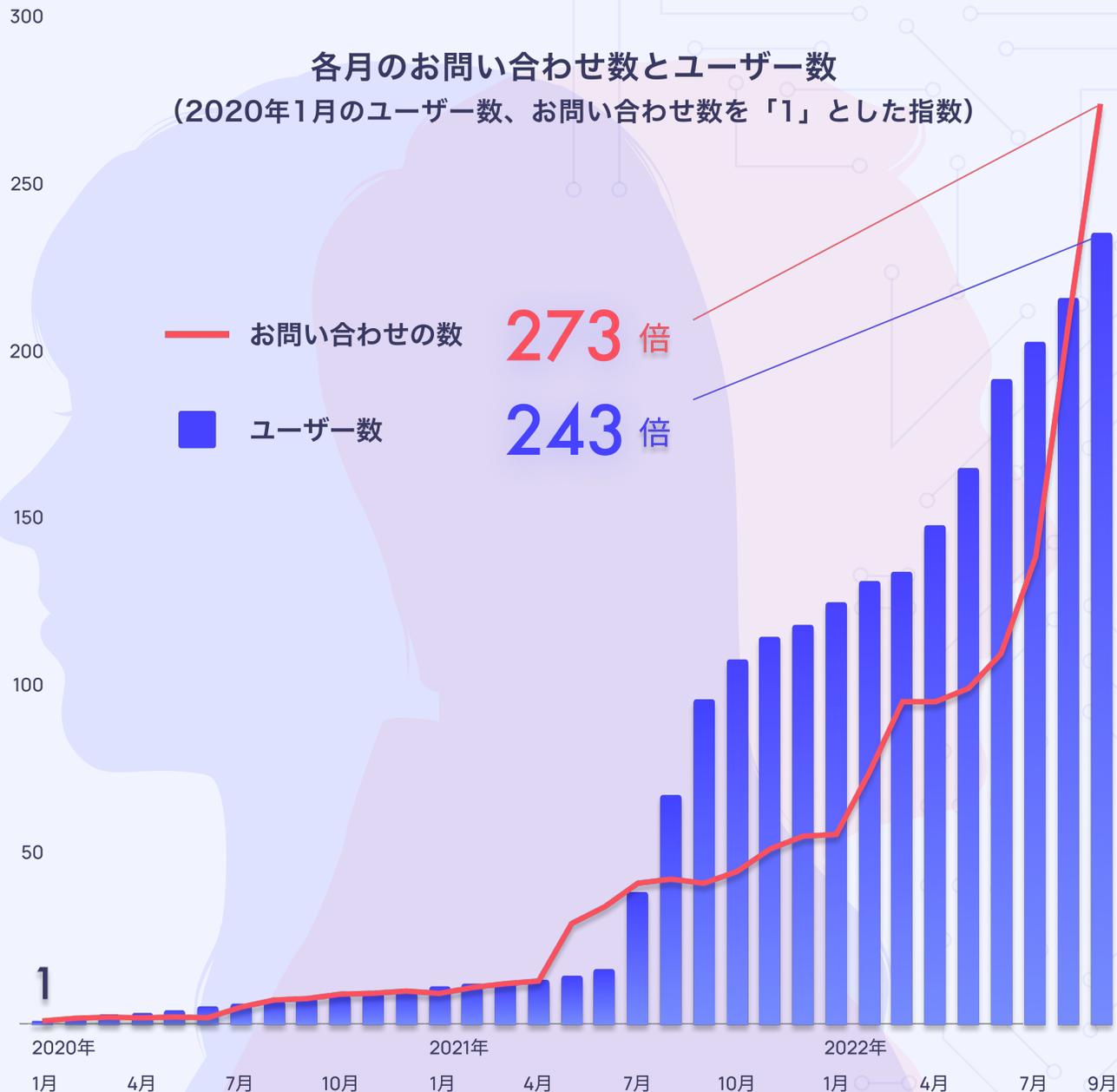
上司部下以外のペア

コロナ禍で急増

- コロナ前に比べ、1on1プラットフォーム「Kakeai（カケアイ）」の利用に関するお問い合わせは約270倍、ユーザー数は240倍

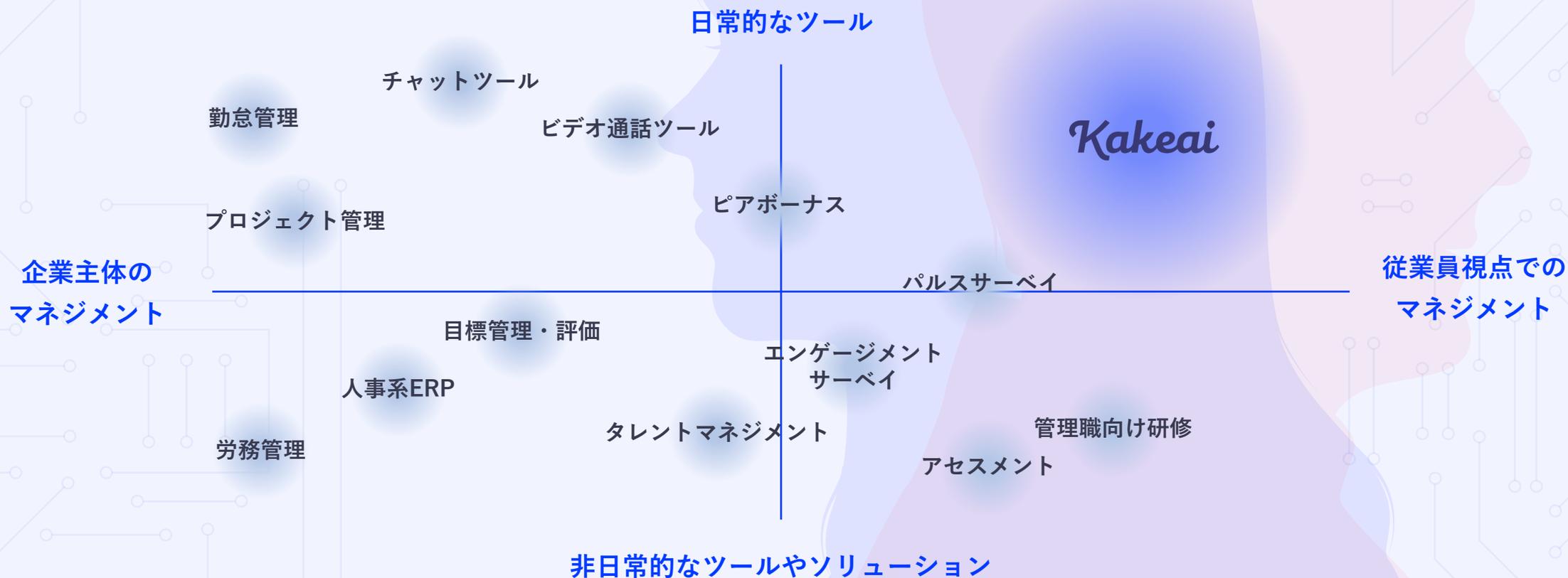
Kakeai
カケアイ

各月のお問い合わせ数とユーザー数
(2020年1月のユーザー数、お問い合わせ数を「1」とした指数)



1on1プラットフォームKakeaiの領域

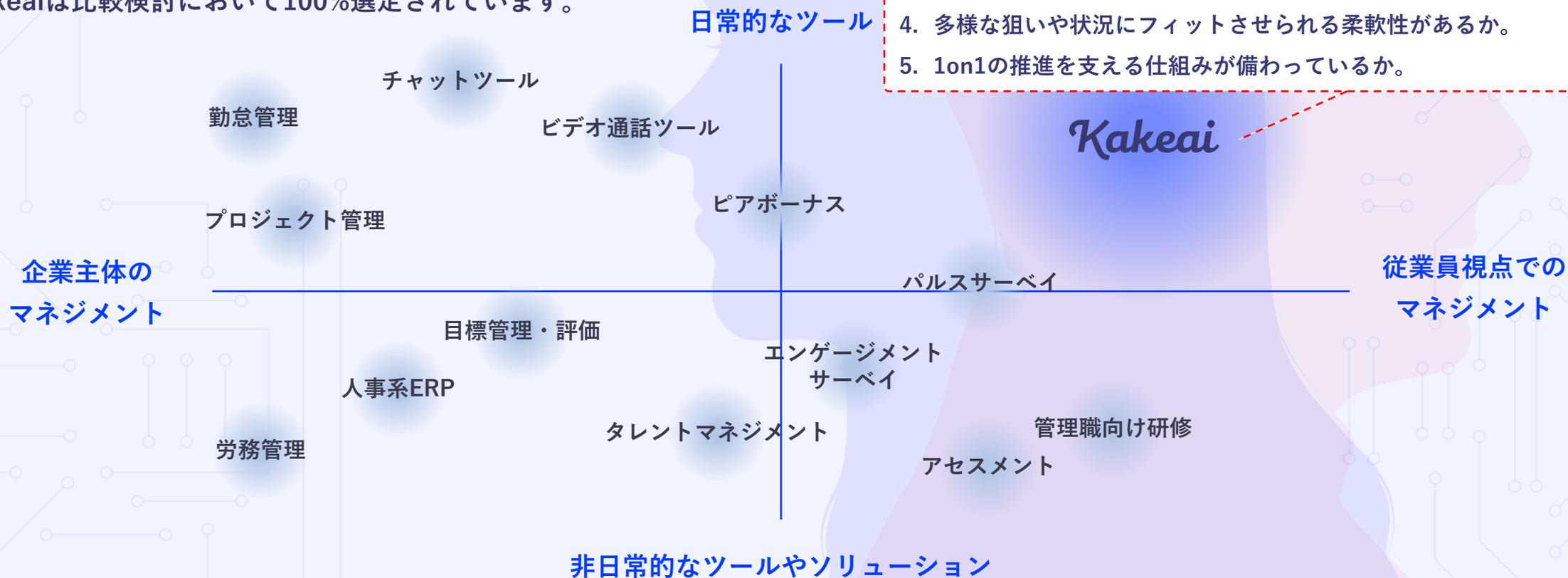
- 1on1プラットフォームKakeaiは、従業員視点でのマネジメントを日常的に支えるツールです。



1on1プラットフォームKakeaiが選定される理由

- 1on1を支えるためのソリューションをご検討される企業がツールに期待されることは主に5つです。
- Kakeaiは比較検討において100%選定されています。

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 1on1の推進を支える仕組みが備わっているか。



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

〈1on1に取り組む背景〉
エンゲージメント、ダイバーシティ&インクルージョン、離職...

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、実行し続けることの重要性向上

〈1on1に取り組む背景〉
業績改善、風土変革、現場マネジメント力強化、自立的・自律的な現場組織づくり...

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...から、
個別、高頻度、連続的、本音、支援、自律的...

→ 1on1

働き方変化による企業と従業員の距離拡大

組織・人の理解難度向上

企業と従業員の結節点として、現場の上司部下コミュニケーションの重要性向上

〈1on1に取り組む背景〉
パーパスやミッション・ビジョン、戦略の解釈支援、意図的な「場」の創出による現場支援、エンゲージメント、離職...

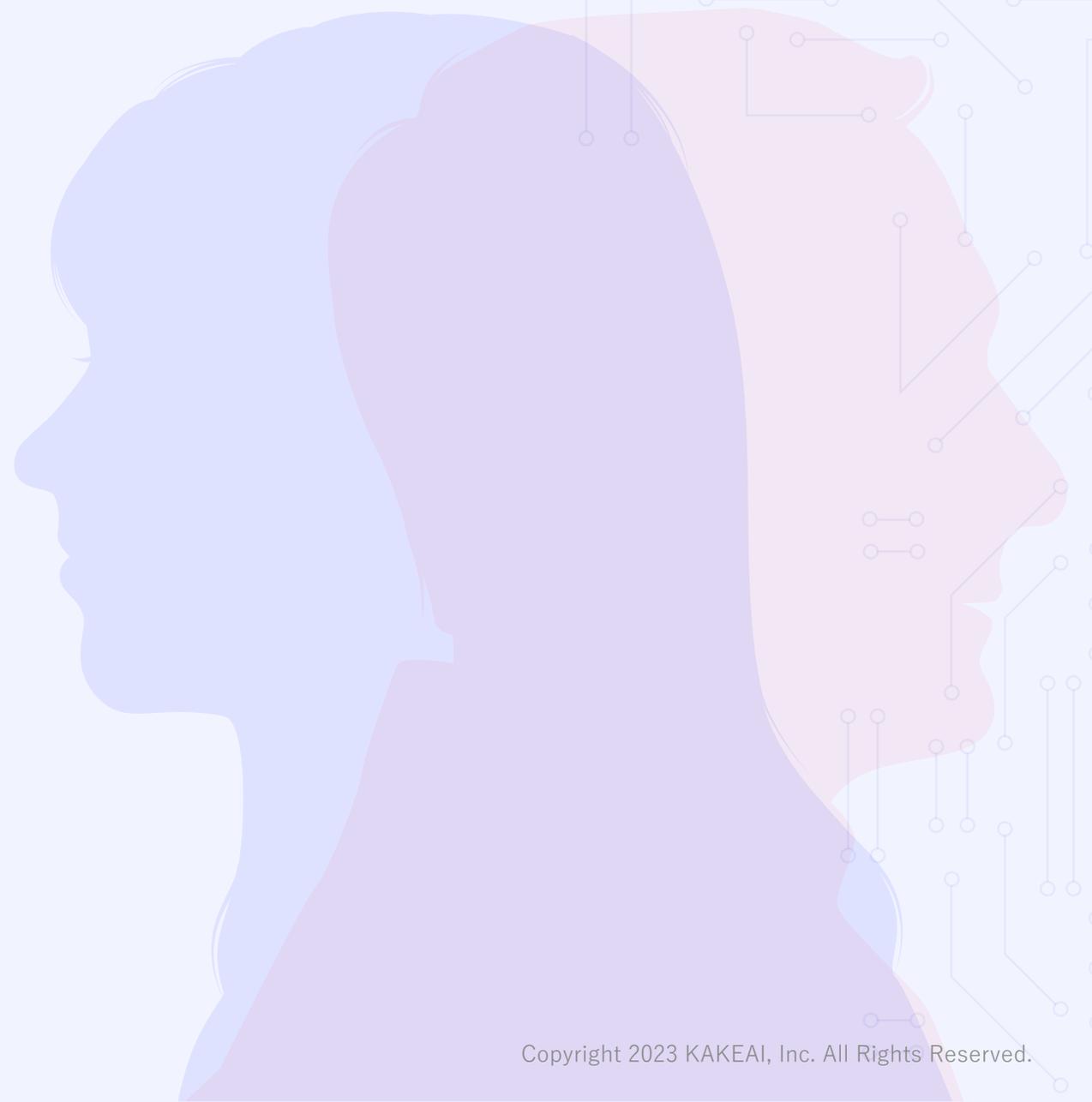
働き方環境の格差拡大

企業体力や考え方により拡大する働き方環境格差

従業員にとっての、「ここで働く意味合い」の担保難度向上

〈1on1に取り組む背景〉
離職、エンゲージメント...

| 1on1 の実態

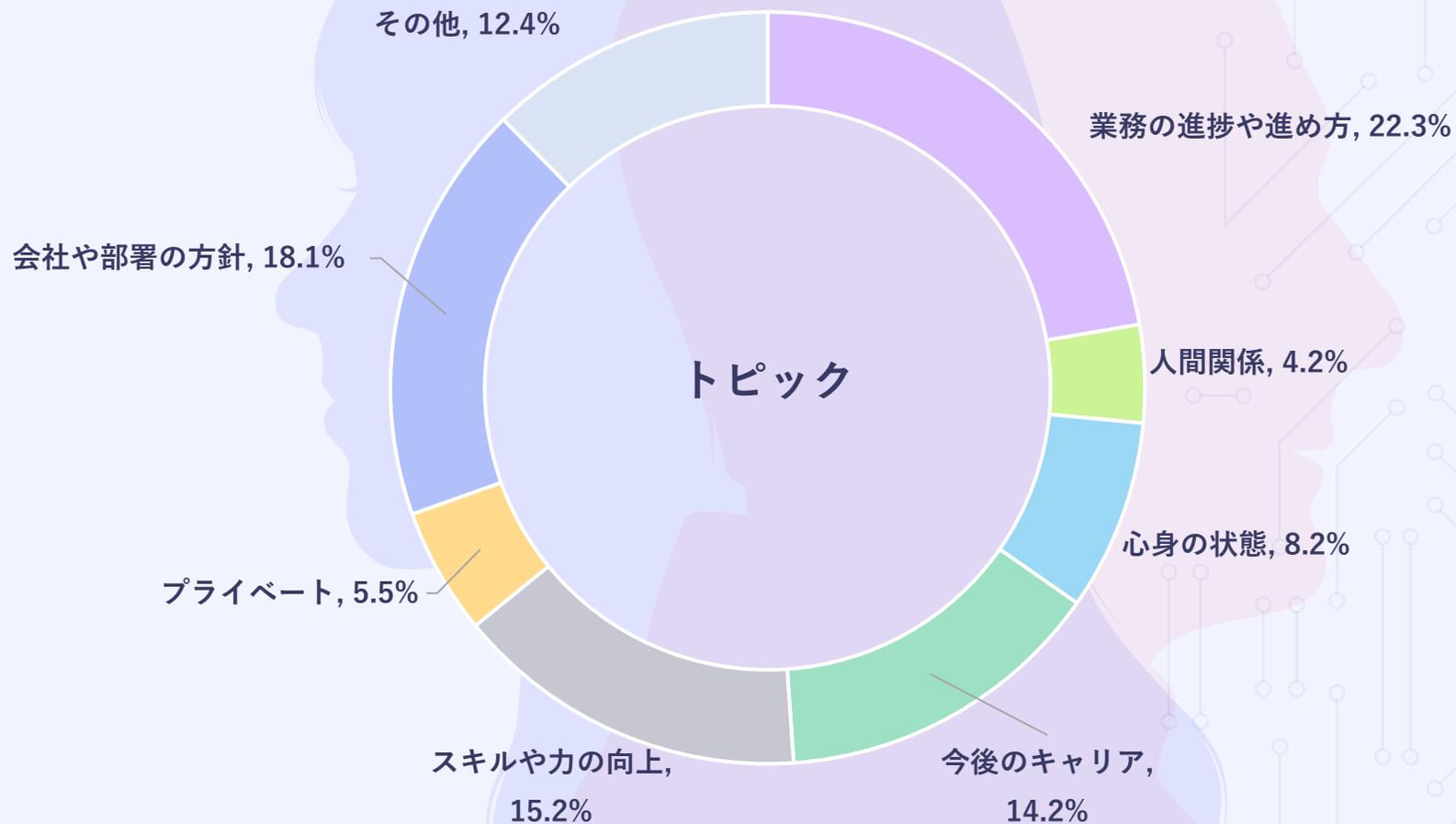


実施実態

- Kakeai上では、2022年の**1年間で約60万回**の1on1実施
(2023年に入ってから、1日あたり約5,300回の1on1実施)
- 1on1実施頻度は、平均**2.7週に1回**
- 1回あたりの実施時間は、平均**42分**
- リモート実施と対面実施の割合は、**2:3** (リモート40%、対面60%)
- 直接の上司以外との1on1は全体の**19.5%**
(自主的に実施11.2% + 会社が上司と以外との1on1を推奨で実施8.3%)

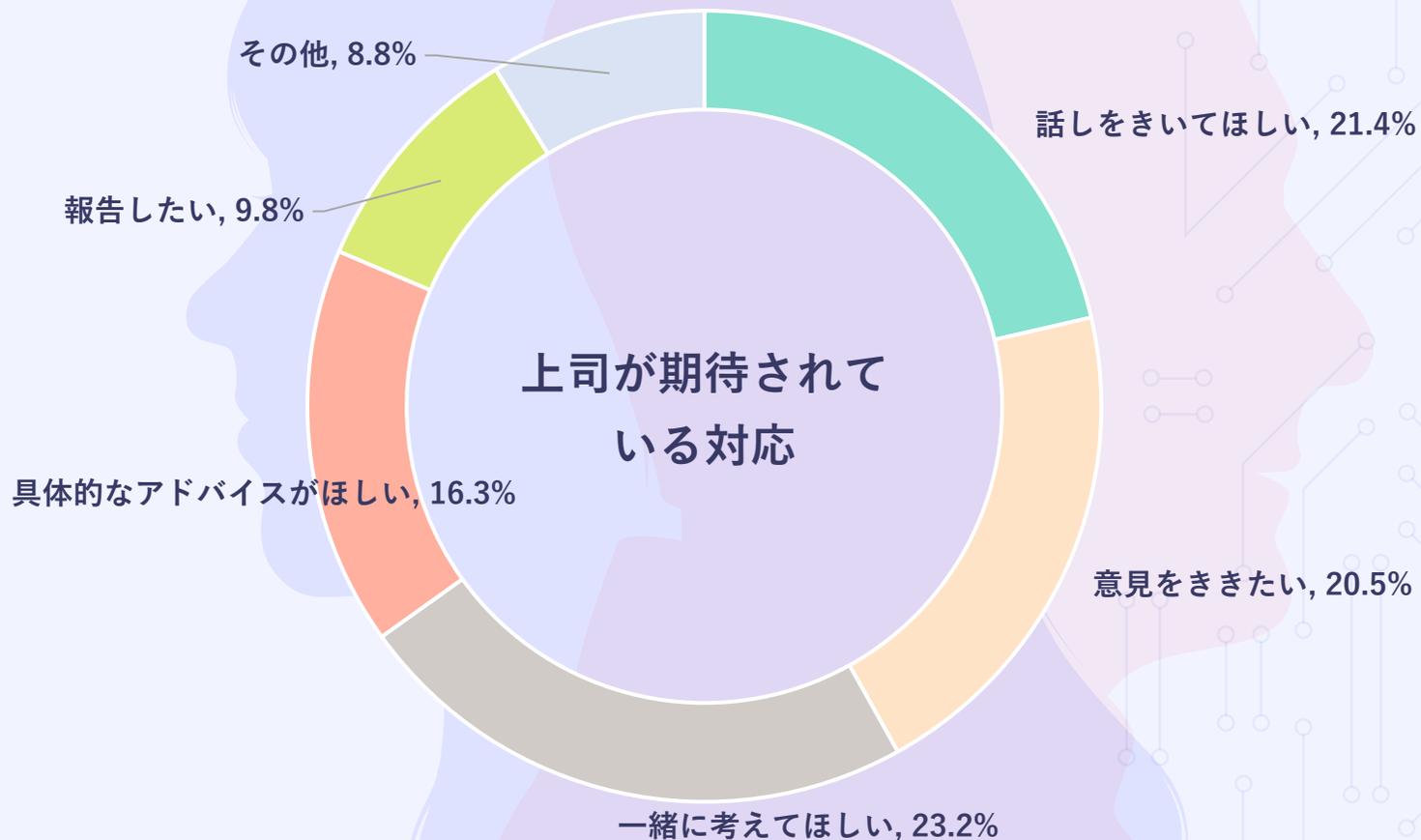
1on1では何について会話されているのか

- 「業務」の件も会話されている。ただし約25%
- 「会社や部署の方針」は約20%
- 「今後のキャリア」や「スキルや力の向上」はそれぞれ約15%
- カケアイの仕組み（業務以外を話しやすい）も影響していると推察されるものの、1on1が所謂「業務ミーティング」とは異なるミーティングとして機能していることがうかがえる。



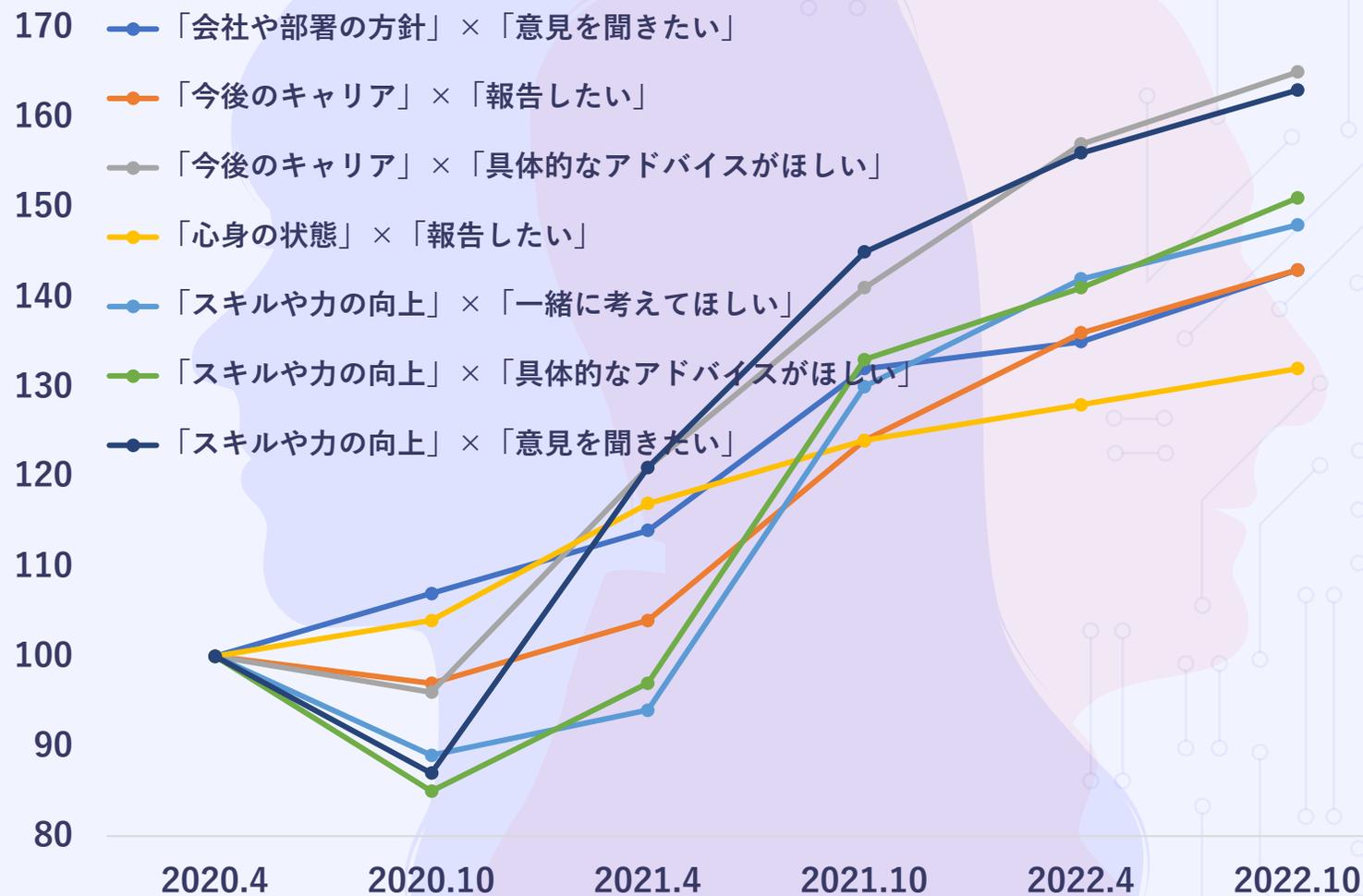
1on1で、上司は部下から何を期待されているのか

- 「話をきいてほしい」「意見をききたい」「一緒に考えてほしい」「具体的なアドバイスがほしい」はそれぞれ約20%ずつ。
- 上司は1on1において、幅広い対応を期待されている。
- ケケアイであらかじめ選んでもらっているからこそデータとして確認できているものの、仕組み組みを使わなくとも、部下には幅広い期待が内在していると考えるのが妥当。



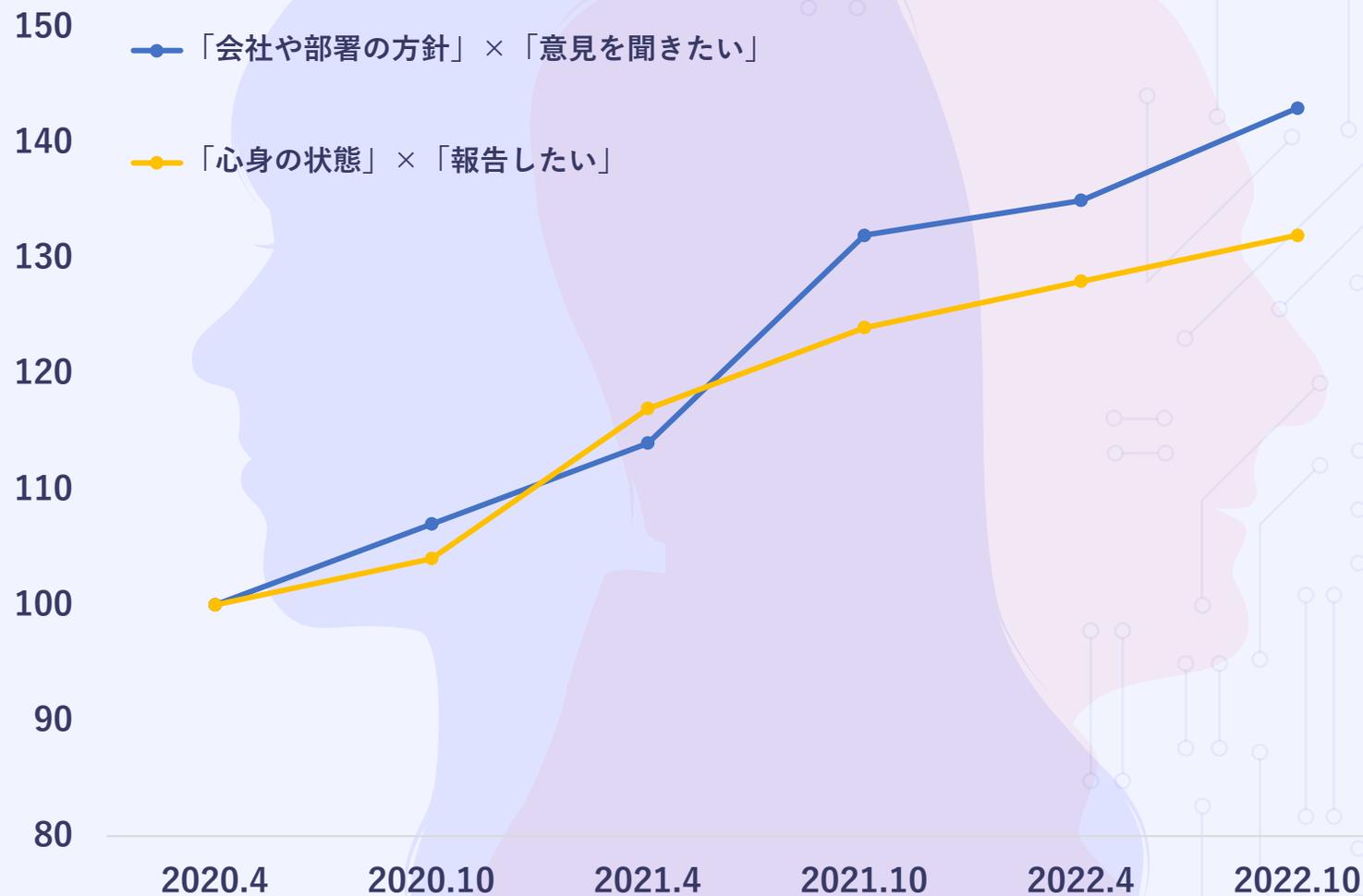
コロナ禍での変化

- コロナ禍の1on1で、会話される割合が増えたテーマ（トピック×期待する対応）



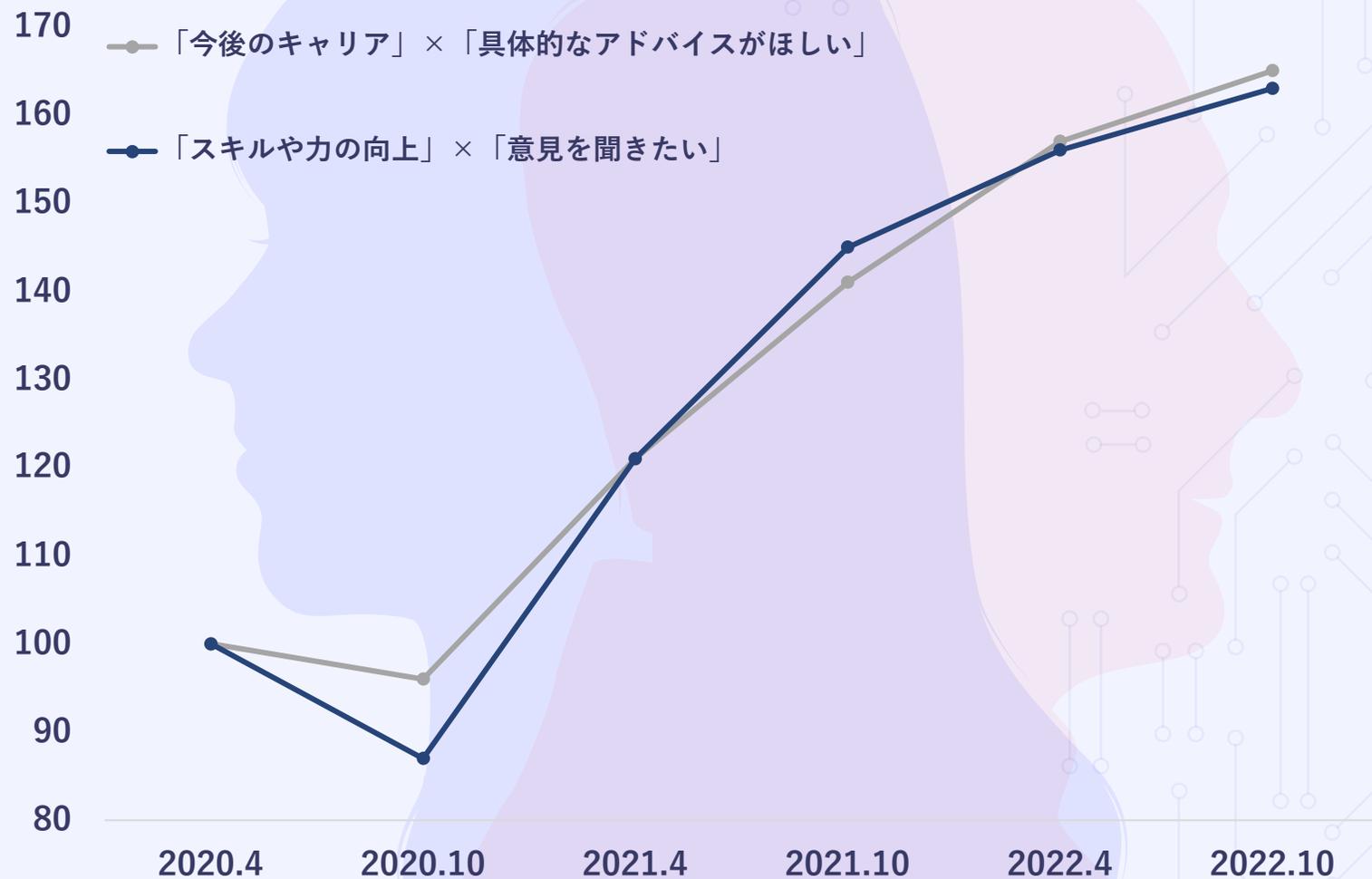
コロナ禍での変化

- コロナの初期から、一貫して増え続けているもの。



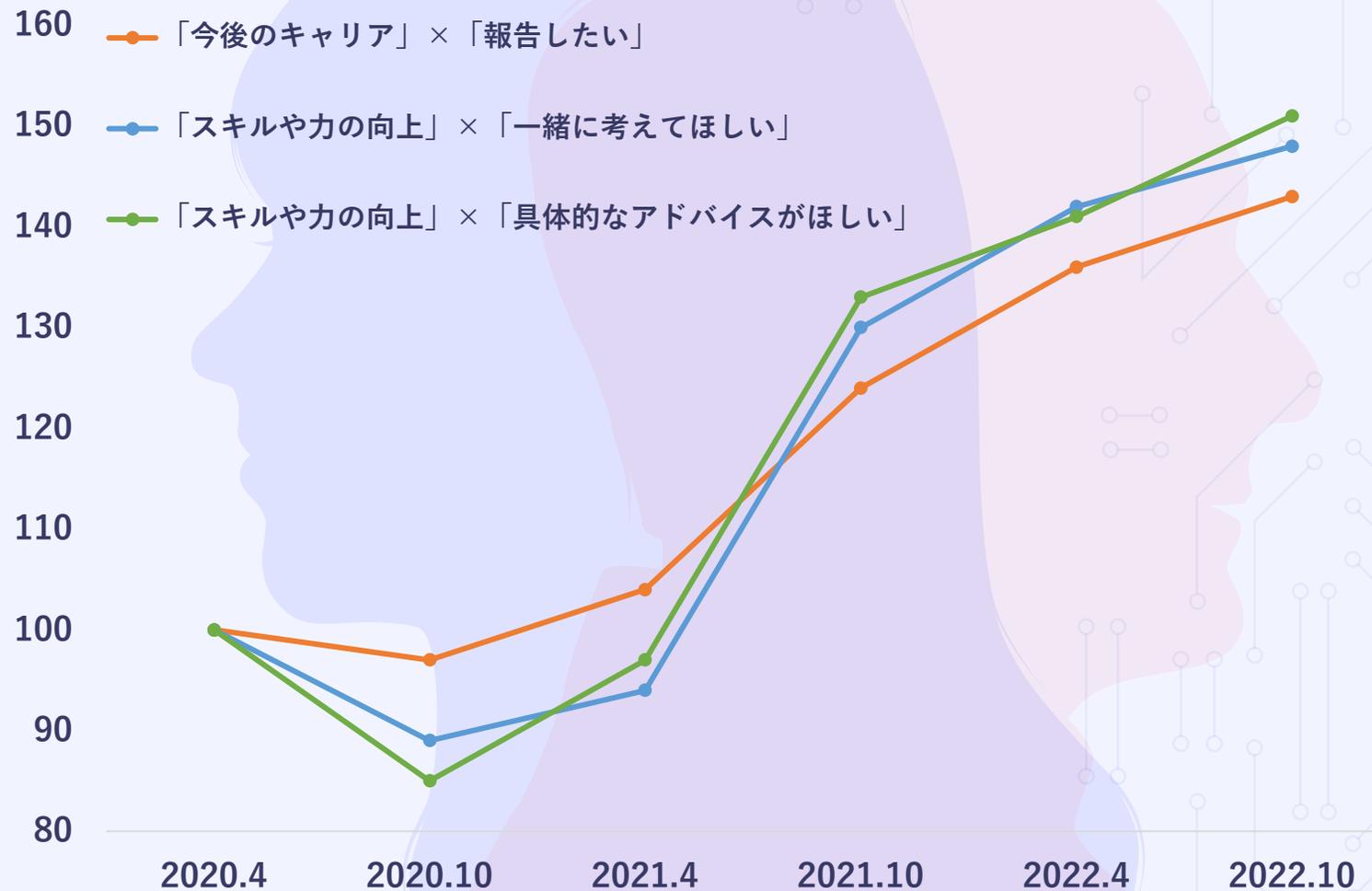
コロナ禍での変化

- ・ リモート中心の働き方が長期的なものであると見通しがつきはじめ、定常化していく中で、増え続けているもの。

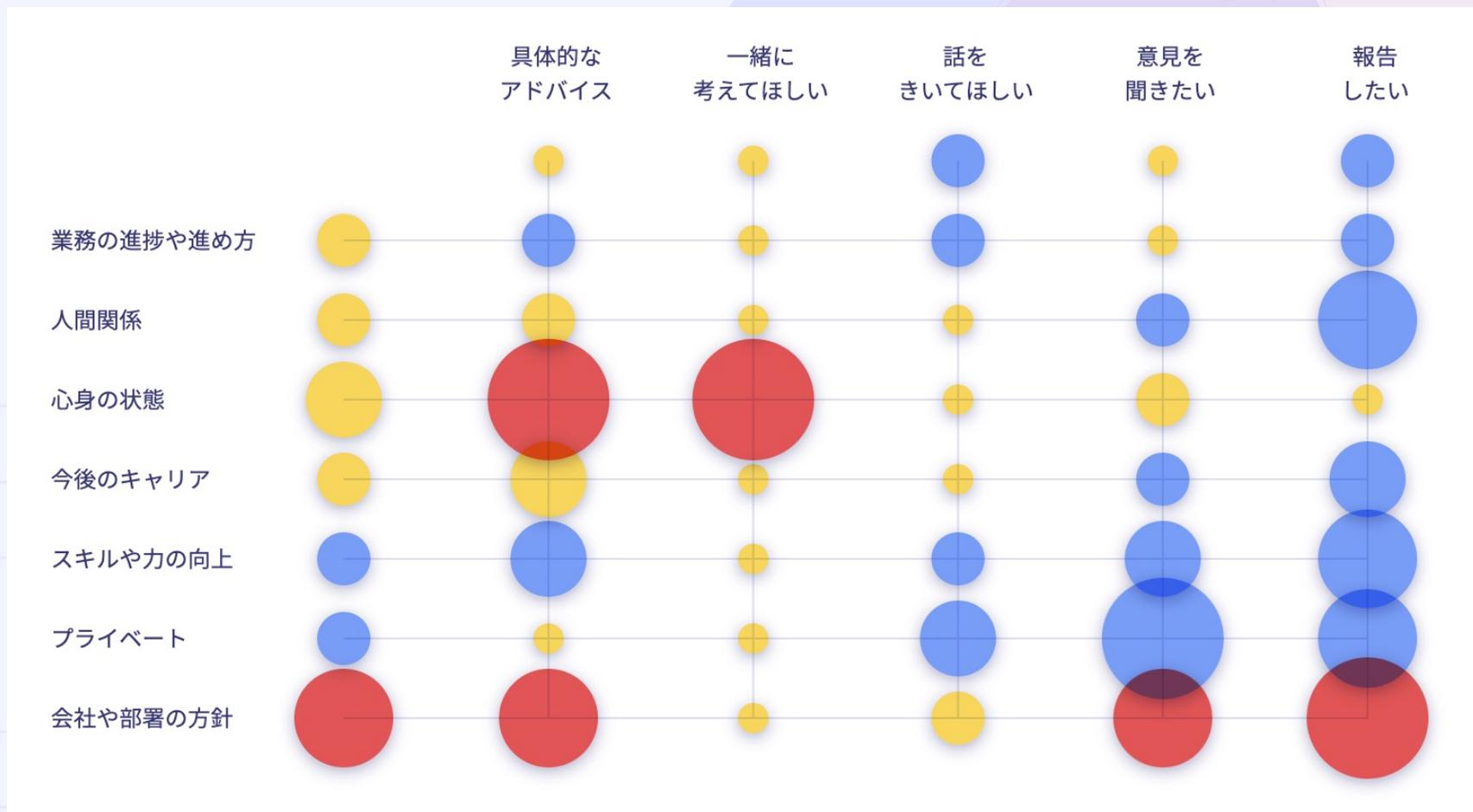


コロナ禍での変化

- コロナ以前と異なる働き方の定着とともに増えているもの。



上司の得意・苦手な1on1テーマとは



Kekeai上で、会社を超えて共有されている1on1のヒント

- 1on1終了後、部下の立場のユーザーに、匿名のアンケートに答えていただきます。
アンケートの結果、非常に良い変化があった場合のみ、「今回の1on1で意識したこと」の入力画面が表示されます。
- 上司が入力した内容は、同じ部下と同じテーマで1on1をする際に自分へのヒントとして表示されることはもちろん、会社を超えて、社会のマネージャーが活かし合えるヒントとして表示されます。
- どのような人（上司）が、どのような人（部下）へ、どのような状況で（1on1のテーマ）、何をしたからよかったのか（上記のヒント）というデータを用いて、個別にパーソナライズされたヒントをサジェストするのは株式会社KAKEAIの特許です。

The image displays two screenshots of the Kekeai 1on1 feedback interface. The top screenshot, labeled 'メンバー' (Member), shows a survey completion screen with a green progress indicator and a '入力完了' (Input completed) button. The bottom screenshot, labeled 'マネージャー' (Manager), shows a 'すっきりした理由を教えてください！' (Please tell us the reasons for feeling relieved!) screen with input fields for feedback. A red arrow points from the '非常に大きな変化があった場合等' (In cases of very large changes, etc.) text to the 'すっきりした理由' (Reasons for feeling relieved) section in the manager view.

メンバー

マネージャー

Kekeaiに今回の1on1のすっきりした度合いを教えてください！

これは匿名のアンケートです！
安藤多香子さんがどのように答えたかという情報は、誰にも一切伝わりません。ご安心ください！

もっと詳しく →

	すっきりした度合い	特にすっきりしなかった	この話をしなかった
今回の1on1全体	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
今後のキャリア × 意見を聞きたい	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

入力完了

非常に大きな変化があった場合等

すっきりした理由を教えてください！

これは、すっきりした度合いが高い時だけに表示される画面です。

安藤多香子さんの「心がけたこと！意識したこと！」に入力された内容は、安藤多香子さんが今後の1on1で同じテーマを選択した場合に表示します。
また、世界中のメンバーに参考してもらうために「匿名」で共有します。

課長太郎さんの「ここがよかった！」に入力された内容は、世界中のマネージャーやメンバーが、より良い1on1を行えるようにするために、同じく「匿名」で共有します。

1on1がうまくいかずに困っている人が大勢います。
Kekeaiが、安藤多香子さんの経験を世界中で活かします！！

今後のキャリア × 意見を聞きたい

安藤多香子さん自身が「心がけたこと！意識したこと！」

0/40

OK ?

課長太郎さんの行動や対応の「ここがよかった！」

0/40

OK ?

課長太郎さんにメッセージとして送信する

メンバーの満足度がぐっと上がりました！

このお知らせは非常にレアです！
ただ単にメンバーの満足度が高かっただけではありません。
社会全体の1on1の中でも特別に素晴らしいと感じたことを判断してお知らせしています。

課長太郎さんが
心掛けた行動をメモに残し次回も活かしましょう！
このTipsは世界のマネージャーやメンバーにも匿名で表示され、
社会にも大きく役立ちます！！

今後のキャリア × 意見を聞きたい

課長太郎さん自身が「心がけたこと！意識したこと！」

0/40

OK ?

プライベート × 話しをきいてほしい

課長太郎さん自身が「心がけたこと！意識したこと！」

0/40

OK ?

Kekeai上で、会社を超えて共有されている1on1のヒント

- 1on1終了後、部下の立場のユーザーに、匿名のアンケートに答えていただきます。
アンケートの結果、非常に良い変化があった場合のみ、「今回の1on1で意識したこと」の入力画面が表示されます。
- 上司が入力した内容は、同じ部下と同じテーマで1on1をする際に自分へのヒントとして表示されることはもちろん、会社を超えて、社会のマネージャーが活かし合えるヒントとして表示されます。
- どのような人（上司）が、どのような人（部下）へ、どのような状況で（1on1のテーマ）、何をしたからよかったのか（上記のヒント）というデータを用いて、個別にパーソナライズされたヒントをサジェストするのは株式会社KAKEAIの特許です。

メンバー

マネージャー

Kekeaiに今回の1on1のすっきりした度合いを教えてください！

これは匿名のアンケートです！
安藤多香子さんがどのように答えたかという情報は、誰にも一切伝わりません。ご安心ください！

もっと詳しく →

	すっきりした度合い	特にすっきりしなかった	この話をしなかった
今回の1on1全体		<input type="checkbox"/>	
今後のキャリア × 意見を聞きたい		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

入力完了

非常に大きな変化があった場合等

すっきりした理由を教えてください！

これは、すっきりした度合いが高い時にだけ表示される画面です。

安藤多香子さんの「心がけたこと！意識したこと！」に入力された内容は、安藤多香子さんが今後の1on1で同じテーマを選択した場合に表示します。
また、世界中のメンバーに参考してもらうために「匿名」で共有します。

課長太郎さんの「ここがよかった！」に入力された内容は、世界中のマネージャーやメンバーが、より良い1on1を行えるようにするために、同じく「匿名」で共有します。

1on1がうまくいわずに困っている人が大勢います。
Kekeaiが、安藤多香子さんの経験を世界中で活かします！！

今後のキャリア × 意見を聞きたい

安藤多香子さん自身が「心がけたこと！意識したこと！」

0/40 ?

課長太郎さんの行動や対応の「ここがよかった！」

?

課長太郎さんにメッセージとして送信する

メンバーの満足度がぐっと上がりました！

このお知らせは非常にレアです！
ただ単にメンバーの満足度が高かっただけではありません。
社会全体の1on1の中でも特別に素晴らしいと感じたことを判断してお知らせしています。

課長太郎さんが
心掛けた行動をメモに残し次回も活かしましょう！
このTipsは世界のマネージャーやメンバーにも匿名で表示され、
社会にも大きく役立ちます！！

今後のキャリア × 意見を聞きたい

課長太郎さん自身が「心がけたこと！意識したこと！」

?

0/40

プライベート × 話しをきいてほしい

課長太郎さん自身が「心がけたこと！意識したこと！」

?

0/40

Kakeai上で、会社を超えて共有されている1on1のヒント

マネジャー自身が「心掛けたこと！意識したこと！」

共起回数ランキング

1. 一緒 考える
2. 相手 聞く
3. 意見 聞く
4. 本人 聞く
5. 相手 考える
6. 聞く 話す
7. アドバイス 具体
8. もらう 話す
9. 相手 話す
10. 伝える 相手

メンバーが感じた「ここがよかった！」

共起回数ランキング

1. くれる 聞く
2. アドバイス 具体
3. くれる 話す
4. くれる アドバイス
5. くれる 考える
6. やすい 話す
7. くれる 具体
8. アドバイス 的確
9. くれる 意見
10. 聞く 親身

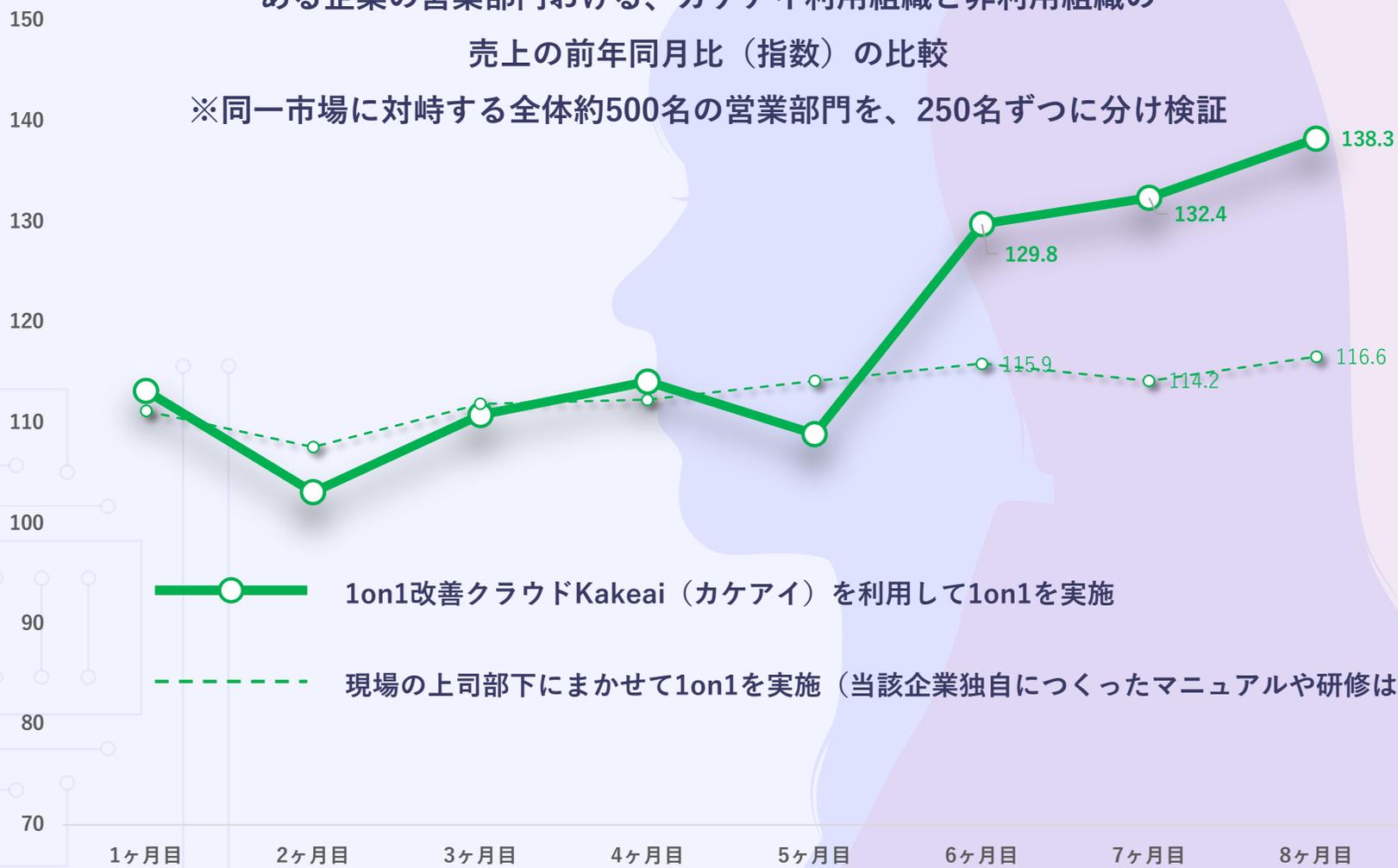
実証実験

- ある企業の営業部門
(部門全体が同一のマーケットに対峙している※中の組織ごとに市況等の影響の受け方に差がない)
- 全体約500名
- 管理職向けに、1on1に関する研修を定期的実施してきた。
- 無作為に分けた半数250名は、これまで通りの1on1を実施。
もう一方は、1on1支援の仕組み（ソフトウェア）を用いて実施。
- いずれも2週間に1回の1on1実施を推奨

実証実験 - 売上への影響 -

ある企業の営業部門における、カケアイ利用組織と非利用組織の
売上の前年同月比（指数）の比較

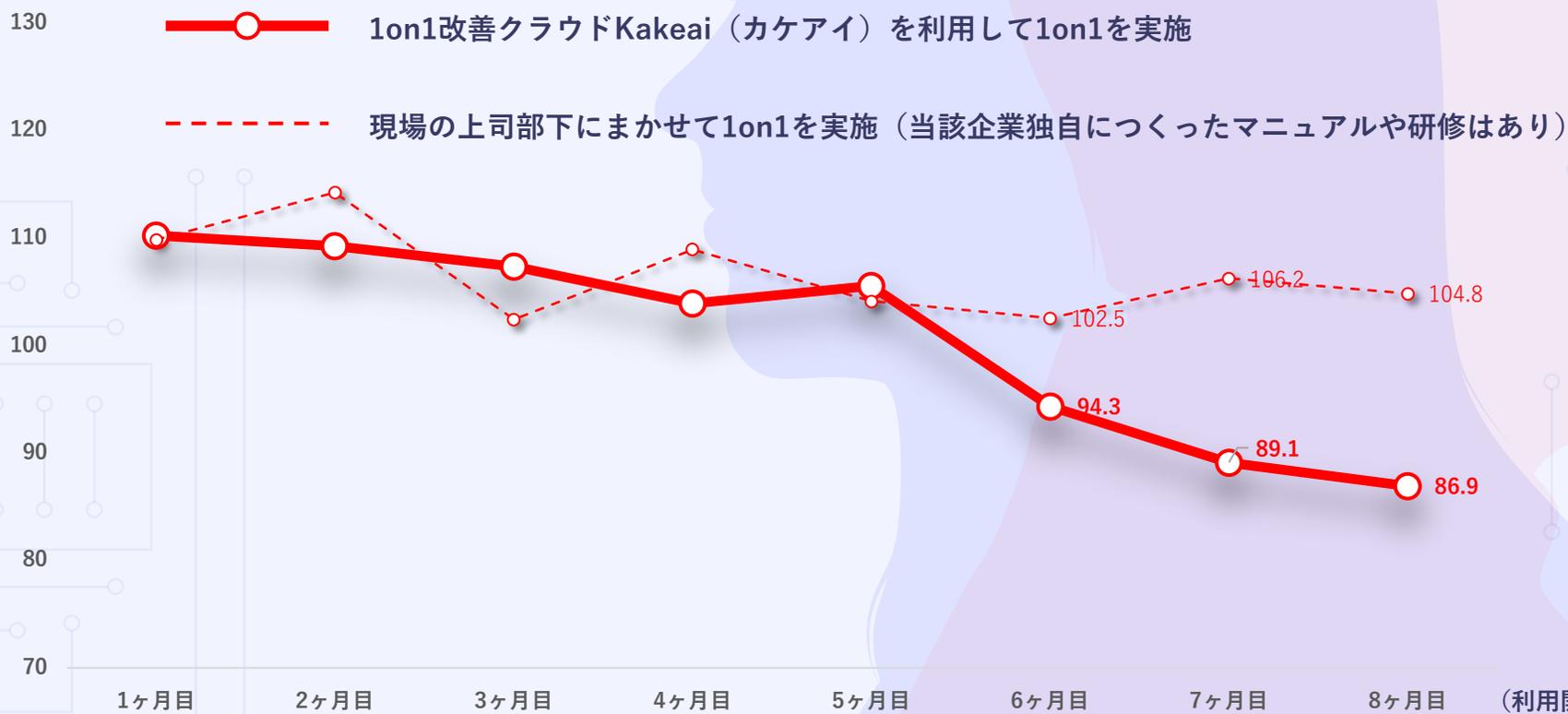
※同一市場に対峙する全体約500名の営業部門を、250名ずつに分け検証



実証実験 - 離職への影響 -

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
離職率の前年同月比（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



両者の違い

- ① 部下が、自分自身が「話したいと思っていること」を気兼ねなく話せる状態がつけられていた
- ② 部下が、「期待する対応（アドバイスがほしい、一緒に考えてほしい、話をきいてほしい、意見がききたい…など）」を率直に伝えられていた
- ③ 上司が、1on1の前に、部下が「話したいと思っていること」と「期待する対応」を確認していた
- 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！」や、部下の「こうしてくれたのがよかった！」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

エンゲージメントスコアへの影響

- 1on1の満足度は、エンゲージメントスコアへ強く影響。
- トピックごとにも違いがあり、最も影響が大きいのは「会社や部署の方針について」

〈エンゲージメントスコアに対して、1on1トピックごとの満足度が与える影響〉

エンゲージメントスコアを目的変数、各トピックの1on1満足度を説明変数とした回帰分析結果

		エンゲージメントスコアへの影響	
1on1全体		++++	(強い影響が認められる)
1on1で会話されるトピックごと	1. 業務の進捗や進め方について	+	(弱い影響が認められる)
	2. 人間関係について	なし	
	3. 心身の状態について	なし	
	4. 今後のキャリアについて	++++	(強い影響が認められる)
	5. スキルや力の向上について	++	(影響が認められる)
	6. プライベートについて	なし	
	7. 会社や部署の方針について	+++++	(強い影響が認められる)

KAKEAI, Inc. 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。

上司の個人力に依存し続けている、部下とのコミュニケーション。
それにより、今、この瞬間も、不幸が生まれています。

あの人が上司でなければ、もっと力を発揮できていたかもしれない。
会社を辞めずにすんだかもしれない。
命を絶たずにすんだかもしれない。
家族を幸せにできていたかもしれない。
もっと違う、今があったかもしれない...

何とか部下の役に立ちたいとは思っていた。
悪気があったわけではなかった。
よかれと思ってやっていた。
どうすればよいのか、誰も教えてくれなかった。
本当に困っていた...

私たちは、日々最前線でもがく、現場の上司部下の皆様の視点に立ち、
1on1や面談をはじめとする、職場の1対1のコミュニケーションの掛け違いを無くすことに全力で取り組んでいます。

Kekeai
カケアイ

