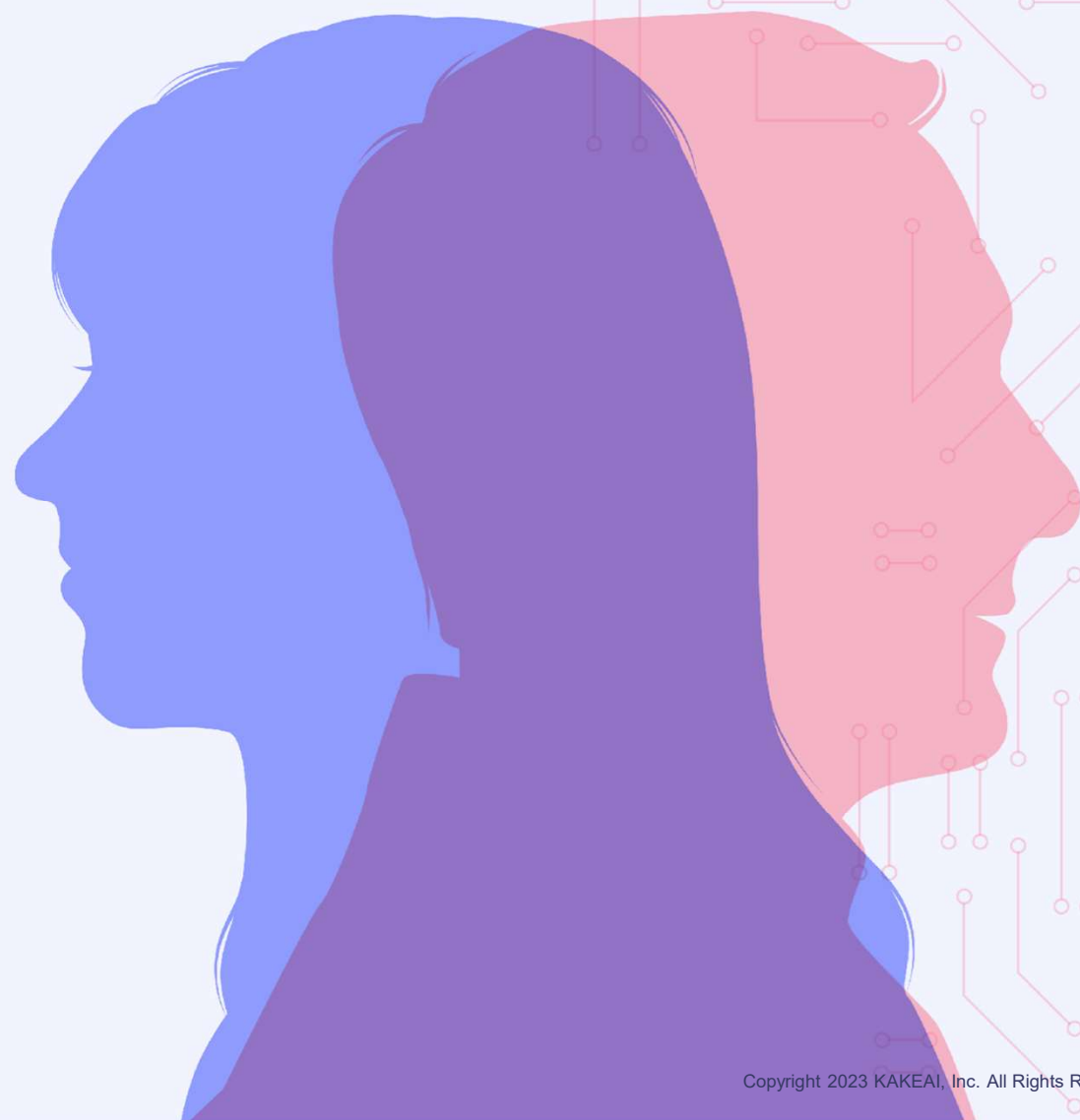
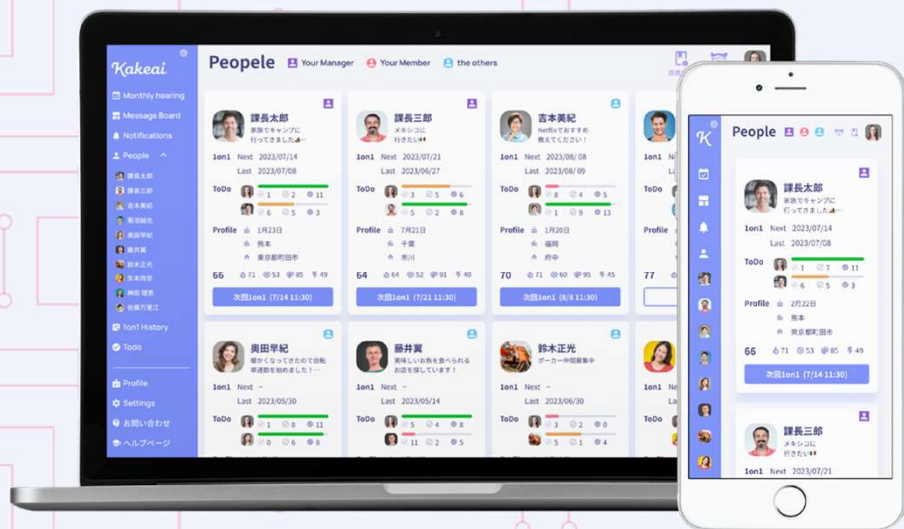


負担を減らし、質を高める。lon1支援クラウド。

Kakeai

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支援ツール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。
- 顧問

小島武仁 | 東京大学大学院 教授（経済学）

駒野宏人 | 北海道大学大学院 教授（脳神経科学）



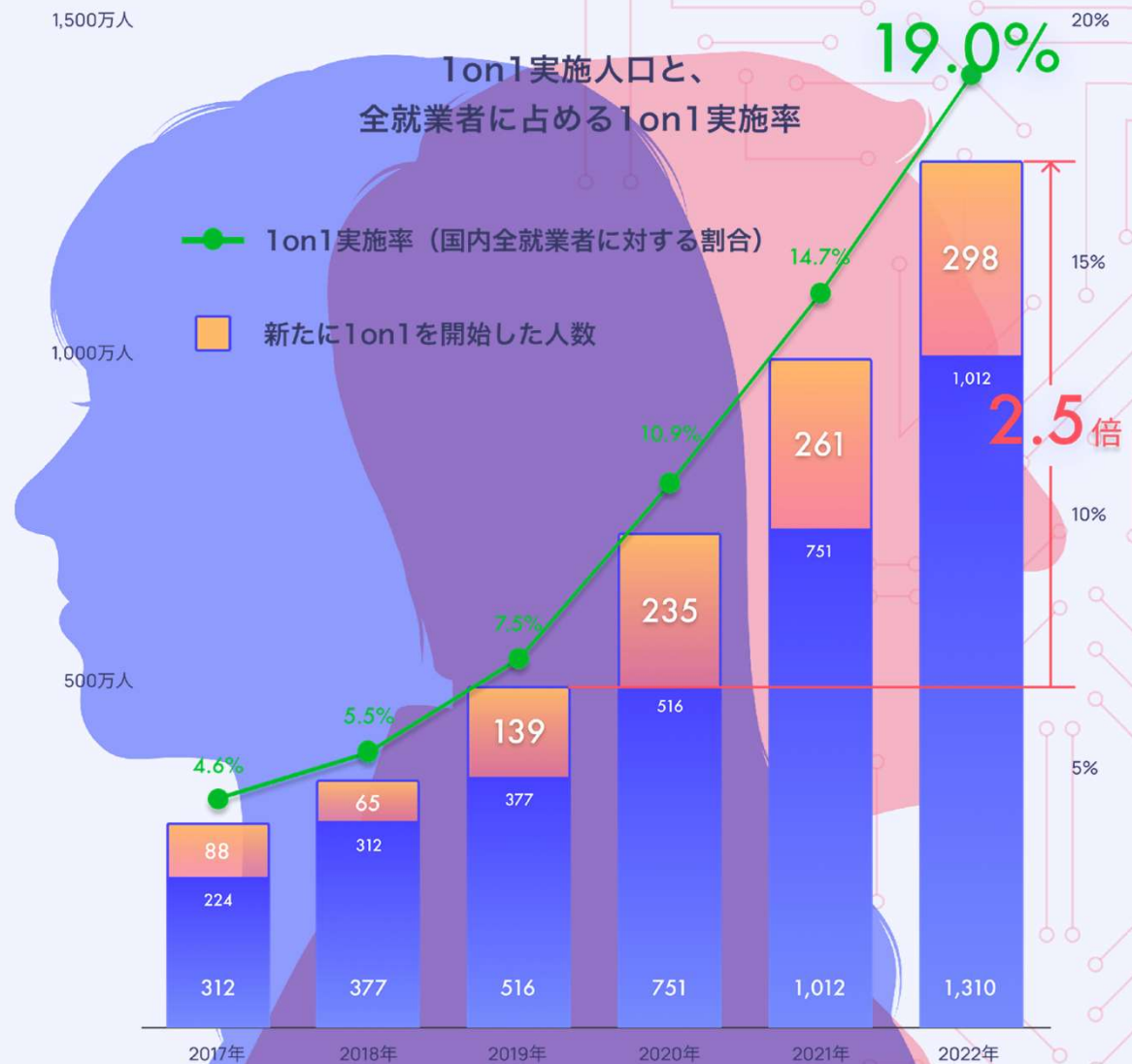
そもそも1on1とは、どのようなミーティングなのか

- 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支援クラウド

～ 負担を減らし、質を高める。～

Kakeai
カケアイ



あらゆる業種・職種・規模の組織にご提供

Kakeai
カケアイ

1on1支援クラウドKakeai（カケアイ）をご利用中の企業 ※一部

旭化成電子

アサヒグループジャパン

朝日新聞社

朝日生命

アシックス

イーデザイン損害保険

伊藤忠商事

伊藤忠テクノソリューションズ

INPEX

ウルシシステムズ

エーザイ

エス・エム・エス

SCSK

NTTコミュニケーションズ

NTTコムウェア

NTTデータ

オムロングループ

クラウドサーカス

クラレ

KDDI

神戸大学

Cygames（サイゲームス）

サミー

三機工業

Sansan

JX石油開発

資生堂

JICA - 国際協力機構

スズキ

スタッフサービス

住友商事

大日本印刷

D2C

TDK

デジタルガレージ

豊田自動織機

豊田自動織機ITソリューションズ

トランスコスモス

日本電気（NEC）

日本郵便

ネオキャリア

農林中央金庫

パーソルイノベーション

日立ハイテク

日野自動車

藤沢湘南台病院

富士通

フジヤカメラ店

ブックオフコーポレーション

ポーラ・オルビスホールディングス

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

三井物産

三菱地所投資顧問

三菱電機インフォメーションシステムズ

ミロク情報サービス

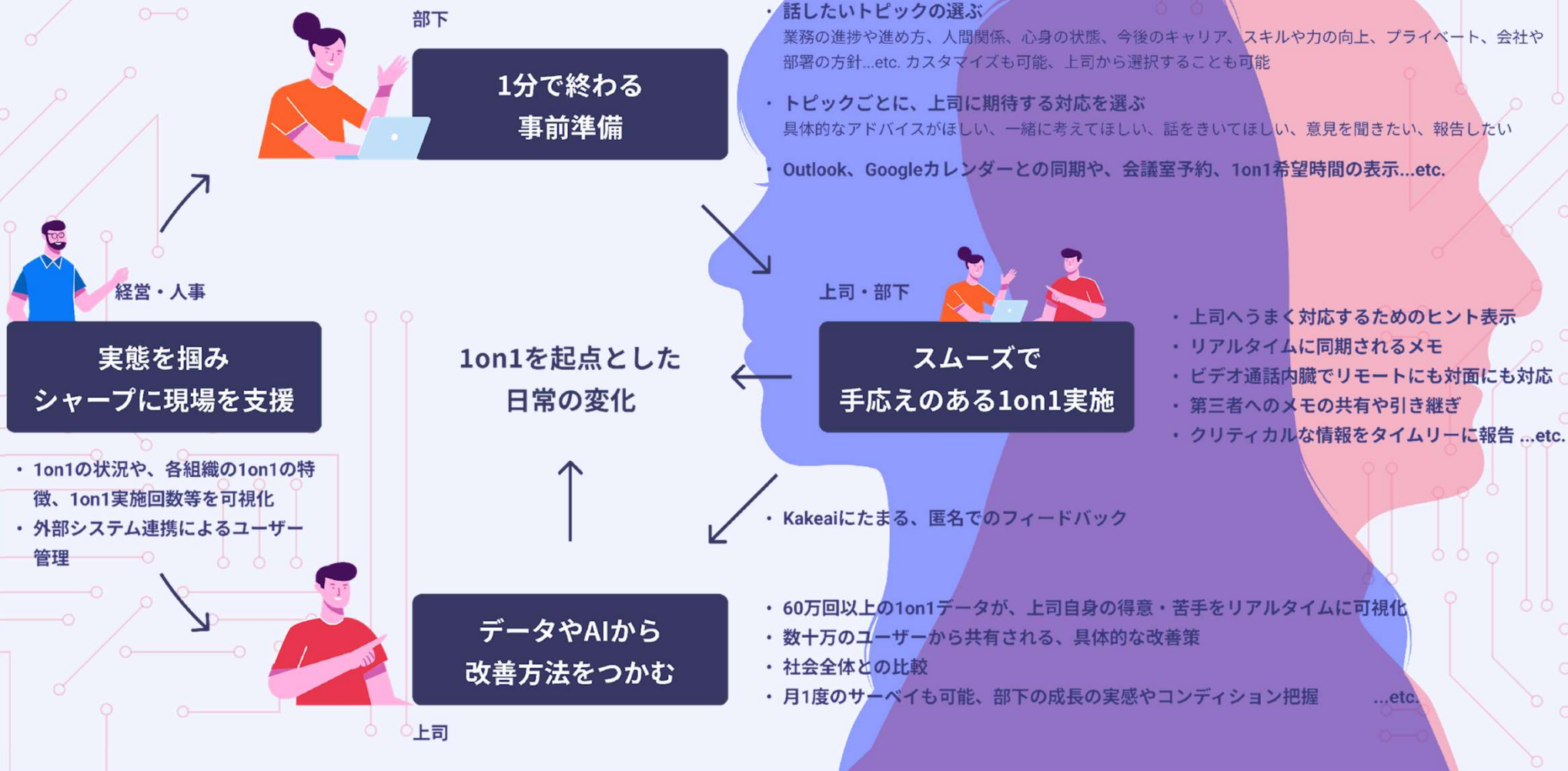
ヤンマー情報システムサービス

楽天グループ

リコージャパン

…その他、あらゆる規模・職種の企業や団体

1on1ならではの問題をテクノロジーや特許で解決



The Others による メンターとのマッチングと1on1の実施

メンター・メンティ機能の概要

- The othersとして上司以外の同僚との1on1を実施することができますが、より斜め・横の接点を増やして「知りたいこと」を聞ける1on1が実施できるように、また、所属組織を超えたメンター・メンティの1on1の定着と推進のためにメンター・メンティ機能をバージョンアップいたしました。

1. 管理者権限での設定

メンターの話せるテーマを設定し、テーマごとにメンターを登録する

2. メンターに登録されたユーザーによる承認

管理者からの登録を受けて、メンターを始める。テーマに話せることの必須項目がある場合は入力する

3. メンティがメンターを探し、1on1を依頼

テーマ等でメンティが1on1の相手となるメンターを見つけ、1on1を設定する

Kakeaiメンター・メンティの1on1で目指す状態

- Kakeaiのメンター・メンティの1on1をご活用いただくことで
メンター・メンティが気軽に、日常的に、話しあえる環境を用意することで、当初想定されていた接点強化の狙いの実現と定着を目指します。
- また、事務局の運用負荷を軽減することで、好事例の発信などより運用の活性化につながる施策に注力いただけるようご支援いたします。

メンター・メンティ運用でのよくある課題

制度・企画が想定通り運用されない

メンティが依頼しにくい

メンティがメンターを選びにくい

メンターの質が担保できない

事務局の運用負荷が高い

メンター・メンティ運用で目指す状態

より多くの機会を手軽に

プラットフォーム上で気兼ねなく日程を調整依頼できる

メンティが「知りたいこと」や「聞きたいこと」起点でメンターを探すことができる

事務局がメンターのテーマを設定し、テーマごとに対象メンターを設定する

メンター情報の整備やマッチング、日程調整を主体者起点で運用可能な環境を整える

【管理者】 テーマの設定 ・ メンターの認定

- 管理者（事務局）がメンターの話せる「テーマ」と「具体的にどのような話ができるかの項目」どなたにそのテーマのメンターを担っていただくかを予め設定します。

▼管理者権限：メンターの設定画面

Kakeai

Monthly hearing

Message Board

Notifications

People

菊池誠也

安藤多香子

吉本美紀

部長春花

佐藤万里江

1on1 History

Todo

Shared 1on1

forAdmin

ユーザー管理

企業設定

Board設定

Profile

ダウンロード

Settings

お問い合わせ

ヘルプページ

for Admin - ユーザー管理

画面説明

ガイド

メンター管理

追加・修正

ペア作成

1on1の共有一覧

ユーザー抽出

Menu8

メンターテーマの管理画面

メンターテーマの管理画面の説明文

メンターテーマの管理画面の説明文

メンターテーマの管理画面の説明文

新規メンターテーマの作成

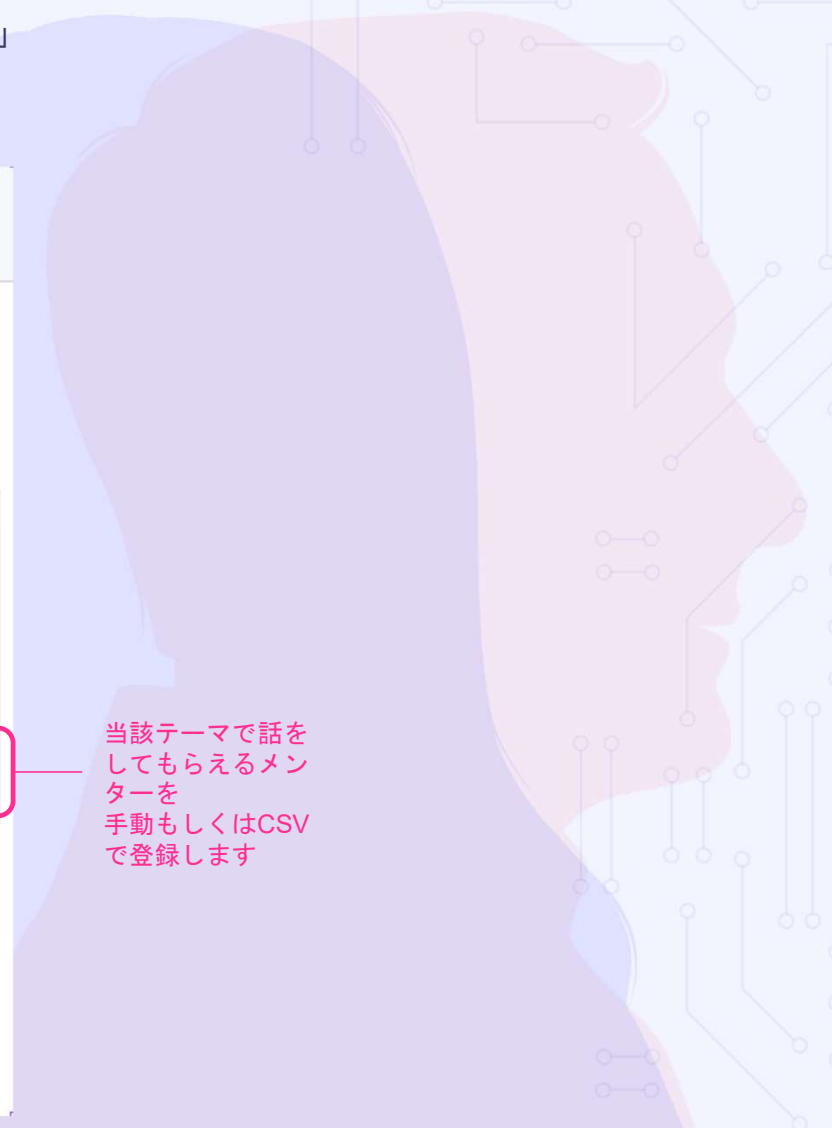
CSVで一括追加・削除・修正

テーマ名・色	修正・削除	追加プロフィール設定	メンター数 (承認済み)
育児取得経験		なし	8人 (8人)
福祉住環境コーディネーター検定		なし	3人 (1人)
関西営業経験		関西勤務時にお取引のあった企業について 必須項目	5人 (5人)
中途		なし	4人 (2人)
海外経験		赴任先の国名 必須項目 各赴任場所での業務内容 必須項目	3人 (0人)

管理者（事務局）が
予めメンターのテーマを
設定します

メンターのテーマごとに、
メンターに追加で話せることとしてプロフ
ィールに記載いただく項目の設定をします
* テーマによって「なし」の場合もあります

当該テーマで話を
してもらえるメン
ターを
手動もしくはCSV
で登録します



【メンター】メンターになる準備

- ・ 管理者（事務局）からメンターに認定された方には、通知・メールでお知らせが届きます。
- ・ テーマによって「具体的にどのような話ができるかの項目」が設定されている場合は、メンターご本人が話せる内容を入力いただきます。

▼メンター：メンター情報の入力画面

Kakeai

Monthly hearing
Message Board
Notifications
People
1on1 History
Todo
Shared 1on1
Profile
ダウンロード
Settings
お問い合わせ
ヘルプページ

Profile

個人プロフィール（公開） 成長実感 Menu8

佐藤万里江
最近、空の写真を
撮っています
福祉住環境コーディネーター検定

1on1 Next
Last 2525/02/25 | 未実施

To Do
Profile 2月22日
岐阜県関市
御茶ノ水

47 12 30 12 24
1on1設定

もっと知りたい！リクエスト送信

課長太郎 2022/4/28
課長四郎 2022/4/28

基本プロフィール メンター情報 セルフアセスメントを再実施する

福祉住環境コーディネーター検定 このテーマのメンターを始める

安藤多香子さんの特性

海外経験での赴任先（必須項目）
海外経験での赴任先を入力してください。

メンターテーマに関連するプロフィール情報を
入力しましょう。

仕事における欲求の特性

力が発揮されやすい状態

メンターとして話せる情報を入力いただきます。
*メンティはこの情報をもとに1on1を依頼することになります。

▼メンター：メンター認定のお知らせ

お知らせ

2022/05/26 12:30

メンター依頼が届いています。
あなたに「海外経験」「育児取得経験」のメンターテーマが紐づけられました。追加情報を記入してメンターになってみましょう。あなたの経験を参考にしたいと思うメンティたちから、1on1が申し込まれるかもしれません。

[メンター依頼はこちら](#)

*メンターのテーマで、「具体的にどのような話ができるかの項目」が設定されていない場合には、「このテーマのメンターを始める」ボタンを押すとメンターとして表示されます。

*必須項目が設定されている場合は、項目を入力すると「このテーマのメンターを始める」が押せるようになります

【メンティ】メンターを探す・話せることの表示

- ・メンターの情報はPeople画面の下部「メンター」のコーナーに表示されます。
- ・テーマによって絞り込みをすることも可能です。メンターのカード内からメンターが話せるテーマを確認できます。

▼メンティ：People画面



【メンティ】1on1の依頼

- 話を聞いてみたいメンターを見つけたら1on1を依頼します。Kakeaiのカレンダーが表示されますので、空いている時間がメンター設定している「1on1希望時間」の枠の中で1on1を依頼します。

▼メンティ：People画面

The screenshot shows the Kakeai People page. A modal window for '佐藤 万里江' (Sato Marie) is open, displaying her profile and a '1on1をお断りする' (Decline 1on1) button highlighted with a red box. The modal also shows her '海外経験' (Overseas Experience) and '育休取得経験' (Maternity Leave Acquisition Experience).

* 日時を選択した後に、トピックと対応を選択すると1on1の依頼が完了します。

The screenshot shows the Kakeai calendar interface. A modal window for selecting a date and time for a 1on1 session is open, showing a calendar view and a time selection dropdown. A red box highlights the '1on1希望時間' (1on1 Request Time) slot on the calendar.

* 安心して1on1を依頼できるように、Kakeaiの左メニュー「Settings」からメンターには1on1の希望時間を予め入力いただけるよう周知する予定です

メンターのテーマの設定例

- 全社、部門単位、新入社員・中途入社の活躍支援等の施策などご利用範囲に応じて、下記をご参考にメンターのテーマを設定ください。
- テーマごとにメンターを指定するため、対象のメンターをリストとして抽出可能か、別途アンケート等で取得するのも併せて検討させてください。

年次等、属性	業務経験	業務外経験	制度の利用	その他
20XX年入社	経験部署 例)直近の前部署	〇〇資格取得 TOEIC	社内公募制度	社内サークル・趣味 例)ゴルフ、グルメ、読書 等
19XX年入社	配属拠点 例)過去5年以内の配属拠点	〇〇研修 例)コーチング研修 プロジェクトマネジメント研修 等	育休・産休取得	スポーツ経験 例)サッカー、野球、バスケ 等
キャリア入社(1年以内)	プロジェクトテーマ 例)生産性向上、DX 等	自主勉強会の主催	介護休暇取得	アセスメント結果 例)〇〇診断のタイプ
キャリア入社(1-3年以内)	〇〇事例 例)共同提案事例 データ活用提案事例 等	〇〇推進担当	時短勤務	
キャリア入社(3年以上)	海外駐在	社内XXイベント登壇	遠隔地勤務	
出身エリア 例)北海道、東北、関東、海外 等	関連会社への出向	留学・大学院・ 副業		

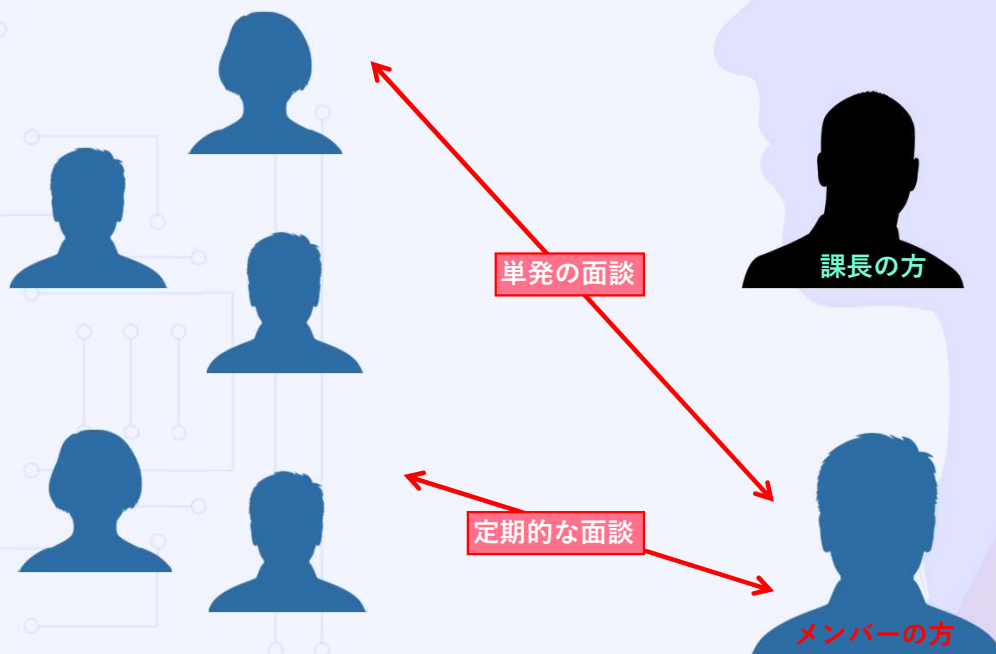
事例①風通しの良い組織風土の醸成

Kakeai

- 所属組織やエリアによらず会社と個人の距離を近づけるために、1対1の接点作りを行う

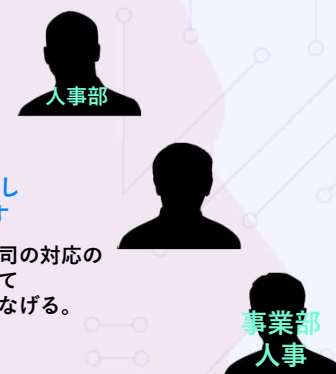
検討中のタグの例

年代が近い 先輩 後輩
同じ学校 同郷
同じ職種や部署を経験
1on1満足度が高い
あなたの上司と似ている あなたの部下と似ている
特性の相性良
中途



対話の状況を確認し
フォローに活かす

対話の実施状況や上司の対応の
得意不得意を確認して
フォローアップにつなげる。

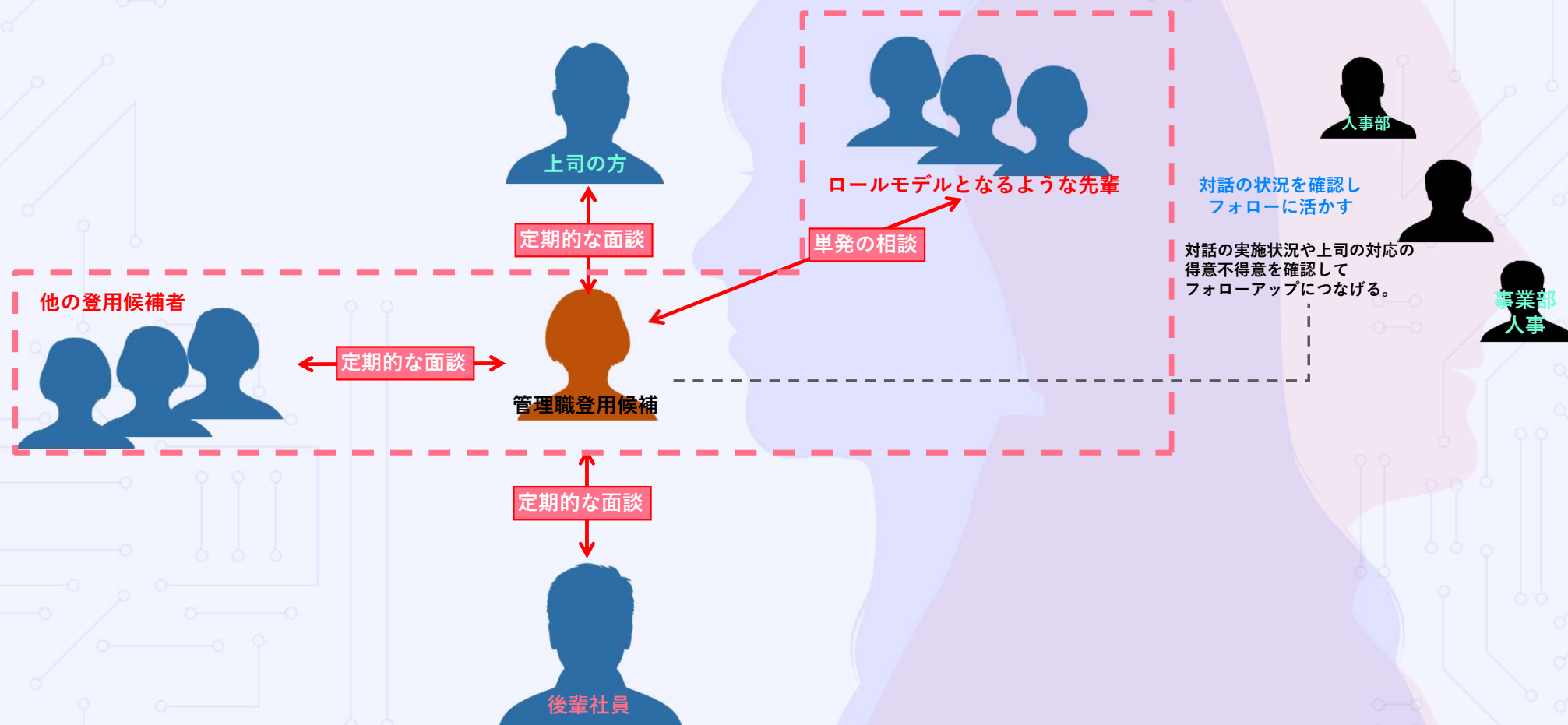


事例②女性を含めた管理職登用

Kakeai

- 研修で学んだことを後輩社員との対話で実践する
- OJTとOff-JTをつなぐために上司と面談する

- ロールモデルとなるような先輩との対話で目線を高める
- 他の登用候補者と面談しながら一緒に課題を解決する



事例③男性育休取得者等のコミュニティ

Kakeai

- 経験者から実践的な困りごとの解決策やアドバイスをもらう
- 同様の状況にいる人と一緒に問題解決をする

