

負担を減らし、質を高める。lon1支援クラウド。

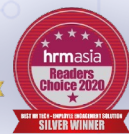
Kakeai

カケアイ



株式会社KAKEAI -企業概要-

- ・ 株式会社KAKEAI (KAKEAI, Inc.)
- ・ 設立：2018年4月
- ・ 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。
- ・ 代表著書：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）



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 -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。

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、現場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。

そもそも、 1on1ミーティングとは？

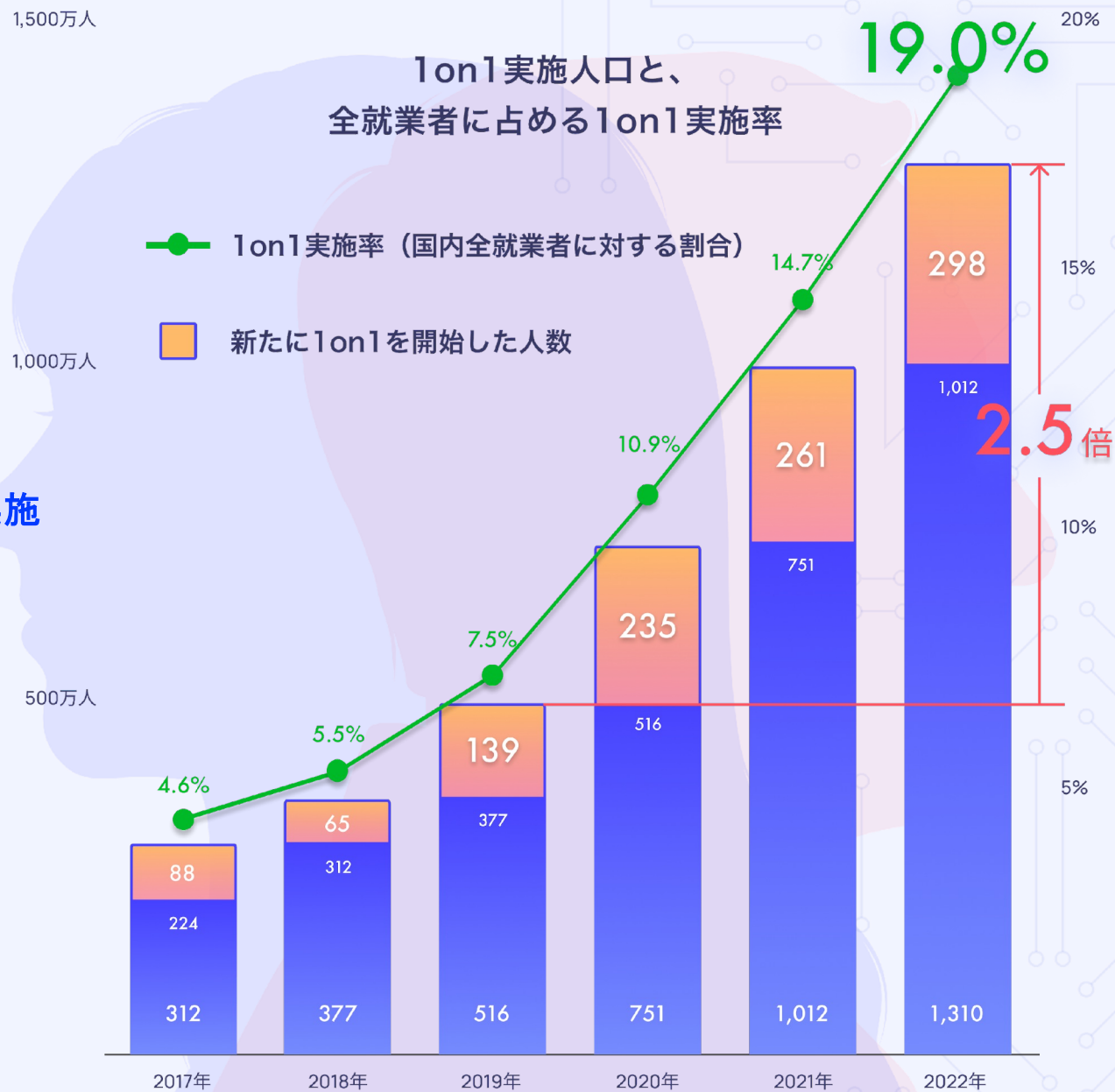
1on1は特定業務の ミーティングとは別のもの

- 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実施人口が増加

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



企業と従業員の関係の変化 → 1on1実施・強化

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

従業員一人の視点に立った「個別」のマ
ネジメントの重要性向上

事業環境の変化

変動性・不確実性・複雑性・曖昧性

現場が、自律的に、タイムリーな正しい
情報に基づき、俊敏に組織・個人を軌道
修正し、実行し続ける必要性向上

働き方の激変

組織や人の理解難度向上
(コンテキスト低下)

企業体力や企業方針により拡大する、
働き方環境の格差

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

個々の従業員にとっての「ここで働く意
味合い」の
創出・担保難度向上

〈 企業-従業員のコミュニケーションは変化せざるを得ない 〉

上意下達で、従業員一律に、管理し、指示命令で動かす → フラットに、従業員個別の状態に合わせ、対話・支援で動かす

1on1

1on1実施や強化の大きな背景

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、育成、ジョブ型...

風土改革、現場マネジメント
力強化、育成、自立的・自律
的な現場組織づくり、業績改
善、イノベーション創出...

中期経営計画の落とし込
みや、解釈支援、実行力強化、
パーパスやミッション・ビジ
ョンの理解浸透、エンゲー
ジメント、離職、ジョブ型...

離職、エンゲージメント...

しかし、なかなか うまくいかない

- 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。
- 目的に対し、遠く及ばないところでつまづく。

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）

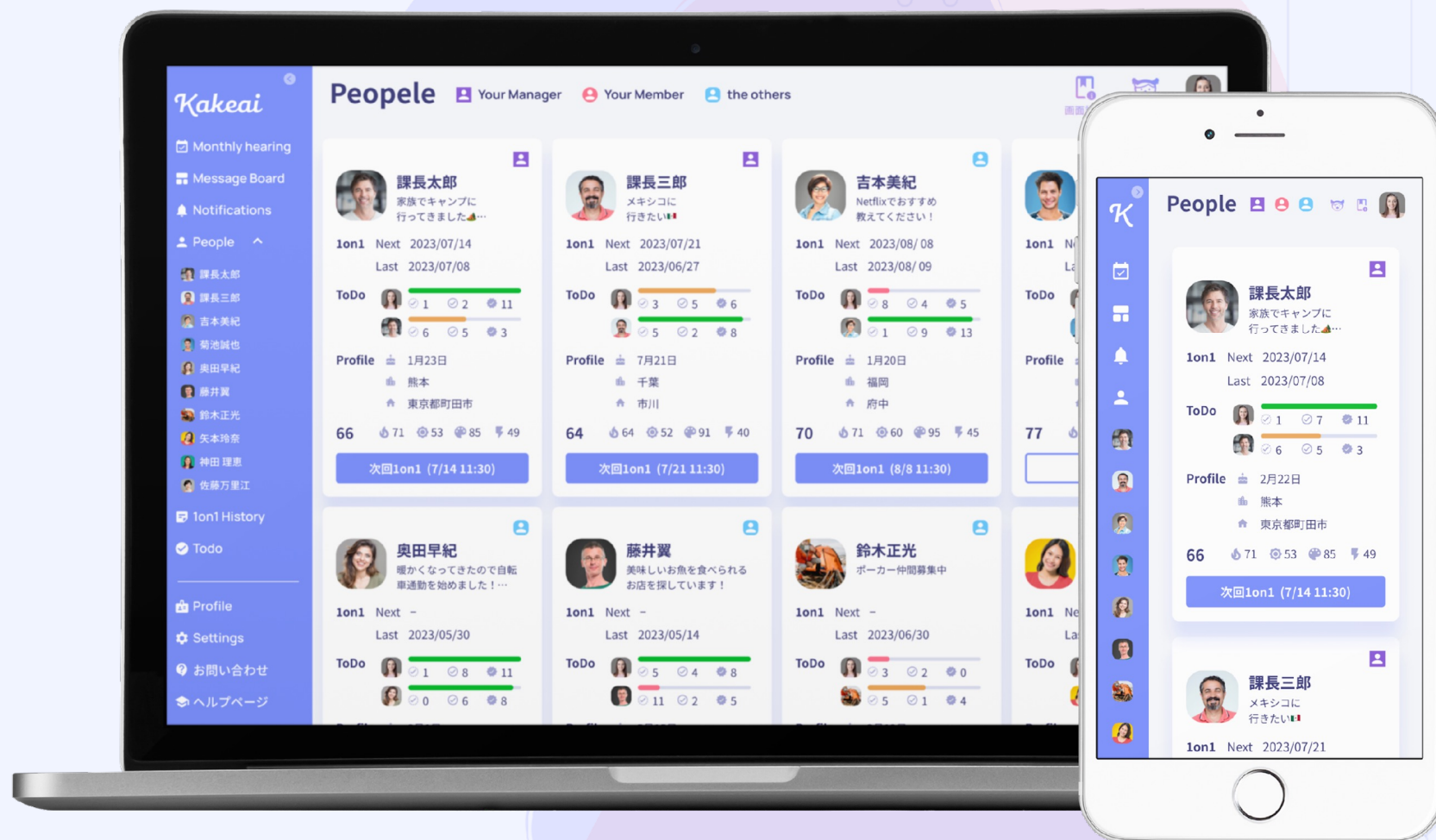
上司自身が、どこをどう改善したらよいかわからない

定着や推進の負担が高い

負担を減らし、質を高める。1on1支援クラウド。

Kakeai

カケアイ



あらゆる業種・職種・規模の組織にご提供

1on1支援クラウドKakeai（カケアイ）をご利用中の企業 ※一

アイ・リンクホールディングス
旭化成電子
旭化成ホームズ
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
IDOM
INPEX
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

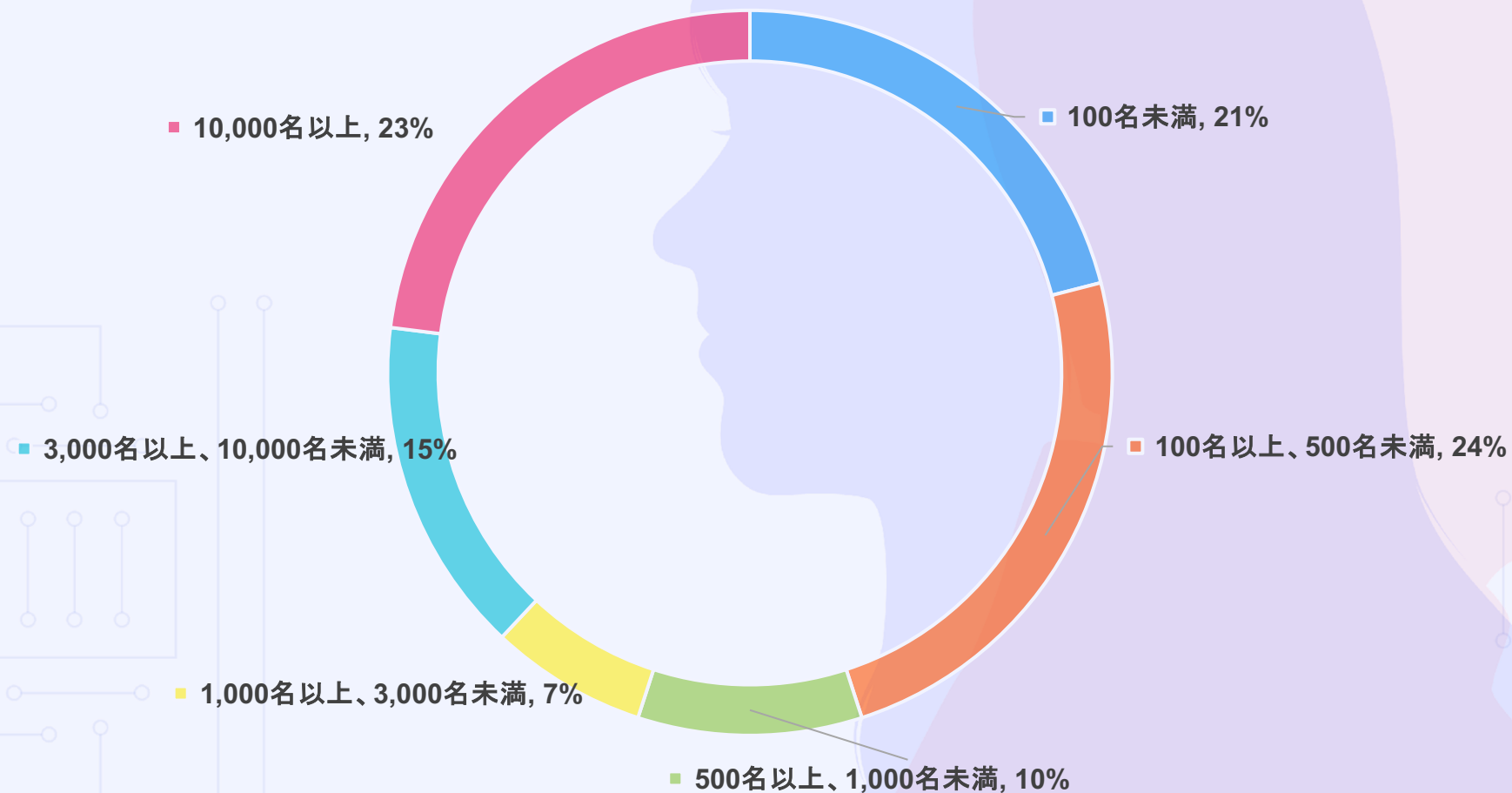
オムロングループ
キヤノンマーケティングジャパン
クラレ
KDDI
神戸大学
小林製薬
五洋建設
Cygames（サイゲームス）
サミー
三機工業
Sansan
サントリーコンシェルジュサービス
JX石油開発
資生堂
JICA - 国際協力機構
スズキ
スタッフサービス
住友商事

部
センコーグループホールディングス
大日本印刷
高砂熱学工業
宝ホールディングス
TDK
電源開発（J-POWER）
東京電力エナジーパートナー株式会社
TOHO animation STUDIO
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
日本毛織
日本電気（NEC）
日本郵便
ネオキャリア
農林中央金庫
パーソルキャリア
パン・パシフィック・インターナショナル
ホールディングス

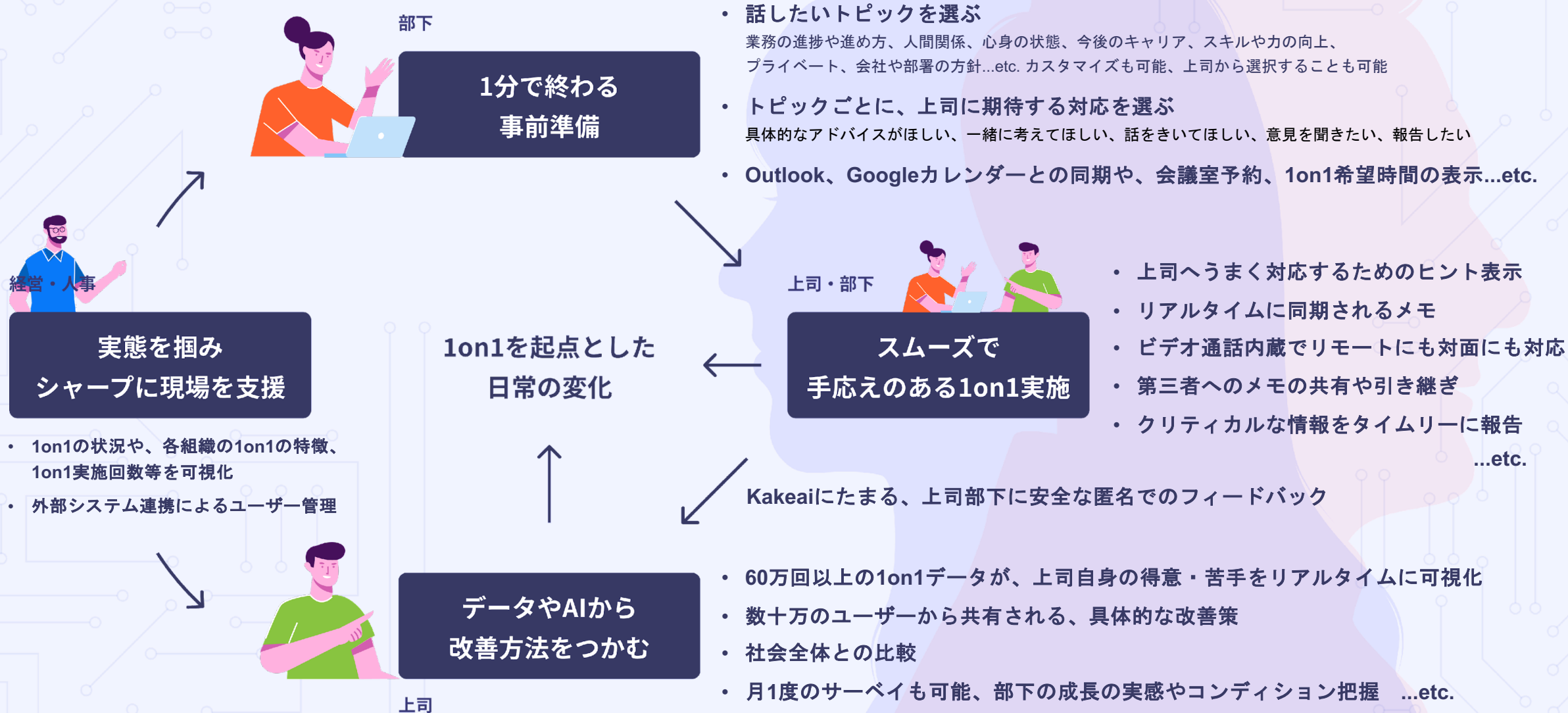
日立ハイテク
日野自動車
藤沢湘南台病院
富士通
ブックオフコーポレーション
ポーラ・オルビス ホールディングス
みずほリサーチ&テクノロジーズ
三井住友DSアセットマネジメント
三菱電機インフォメーションシステムズ
三井物産
三菱地所投資顧問
ミロク情報サービス
ヤマハ発動機
ヤンマー情報システムサービス
ユーグレナ
楽天グループ
リコージャパン
...その他、あらゆる規模・職種の企業や団体

あらゆる業種・職種・規模の組織にご提供

1on1支援クラウドKakeai（カケアイ）ご利用中企業の従業員規模



1on1ならではの問題をテクノロジーと特許で解決



さまざまなご利用パターン

ご利用のパターン



2人



1つの部署



全体



利用者を募る

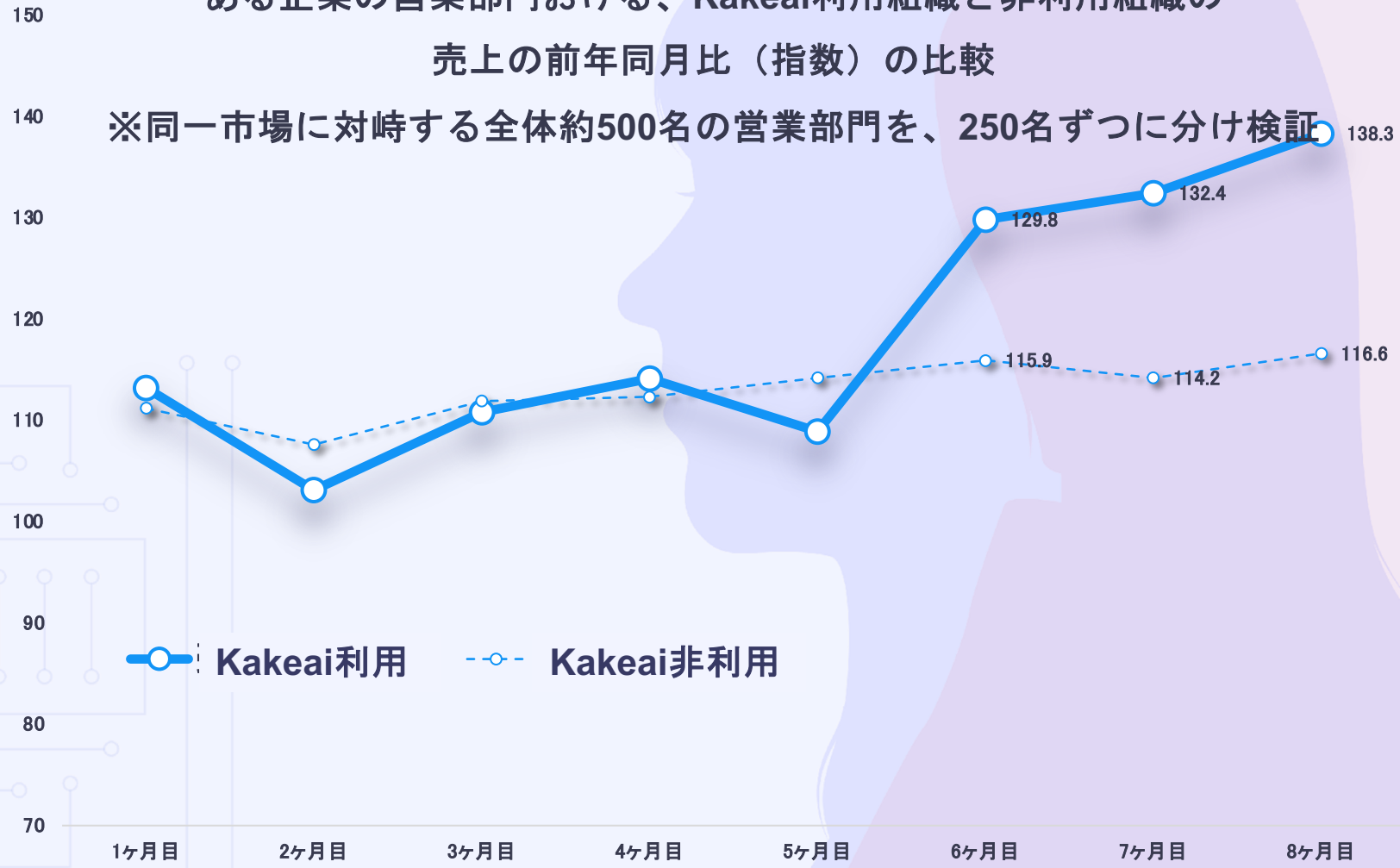


上司部下以外

効果-売上で20~30%の差が発生-

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

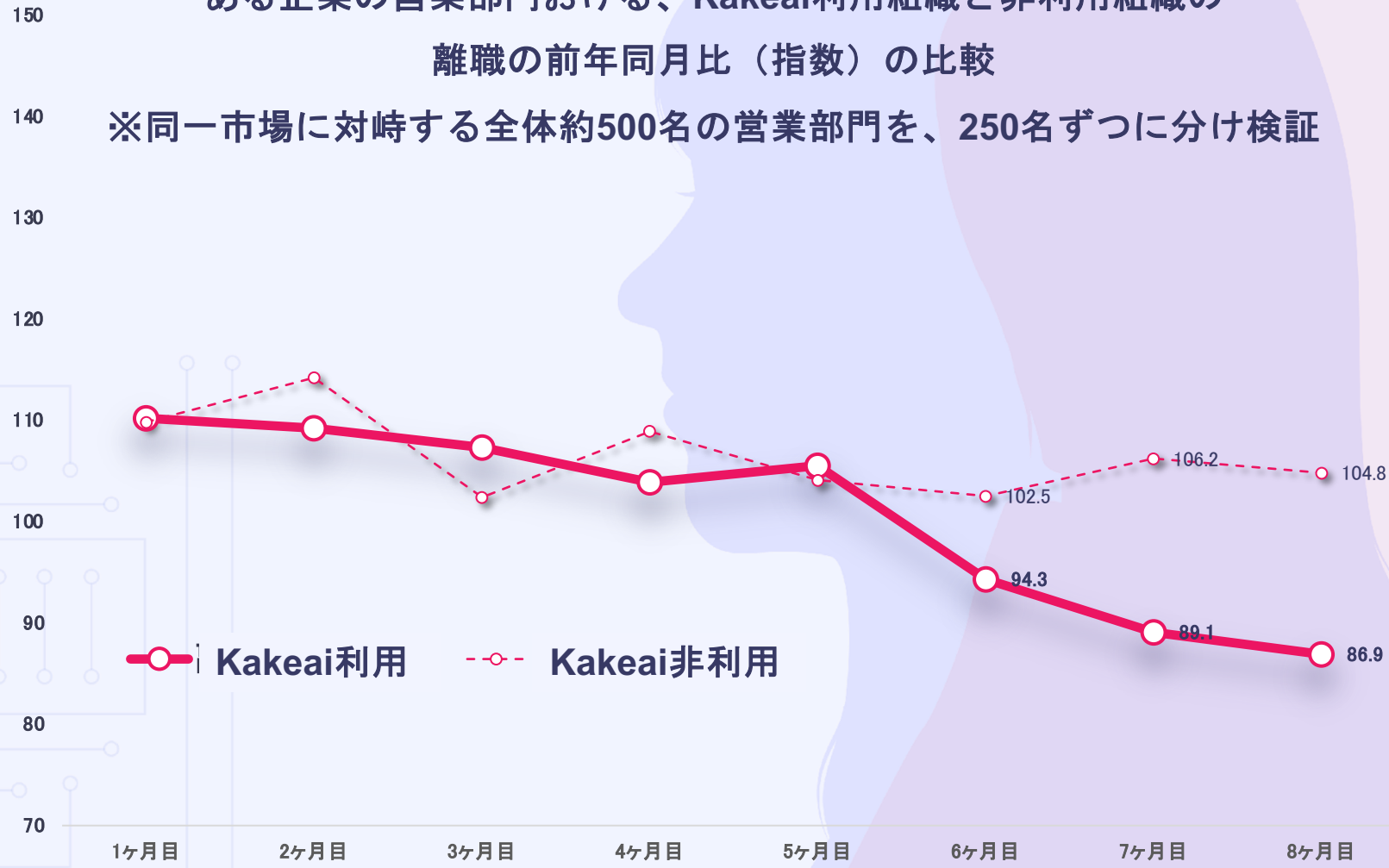
※同一市場に対峙する全体約500名の営業部門を、250名ずつに分け検証



効果-離職率でも20~30%の差が発生-

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



エンゲージメントへの影響

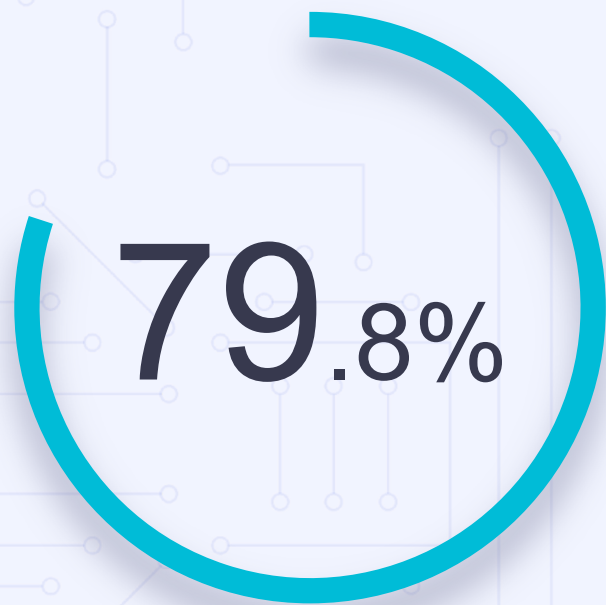
〈エンゲージメントスコアに対して、1on1トピックごとの満足度が与える影響〉
エンゲージメントスコアを目的変数、各トピックの1on1満足度を説明変数とした回帰分析結果

		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のトピックごと	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)

効果-コミュニケーションの感じ方に大きな変化-

ユーザーアンケート結果

対話がスムーズになった



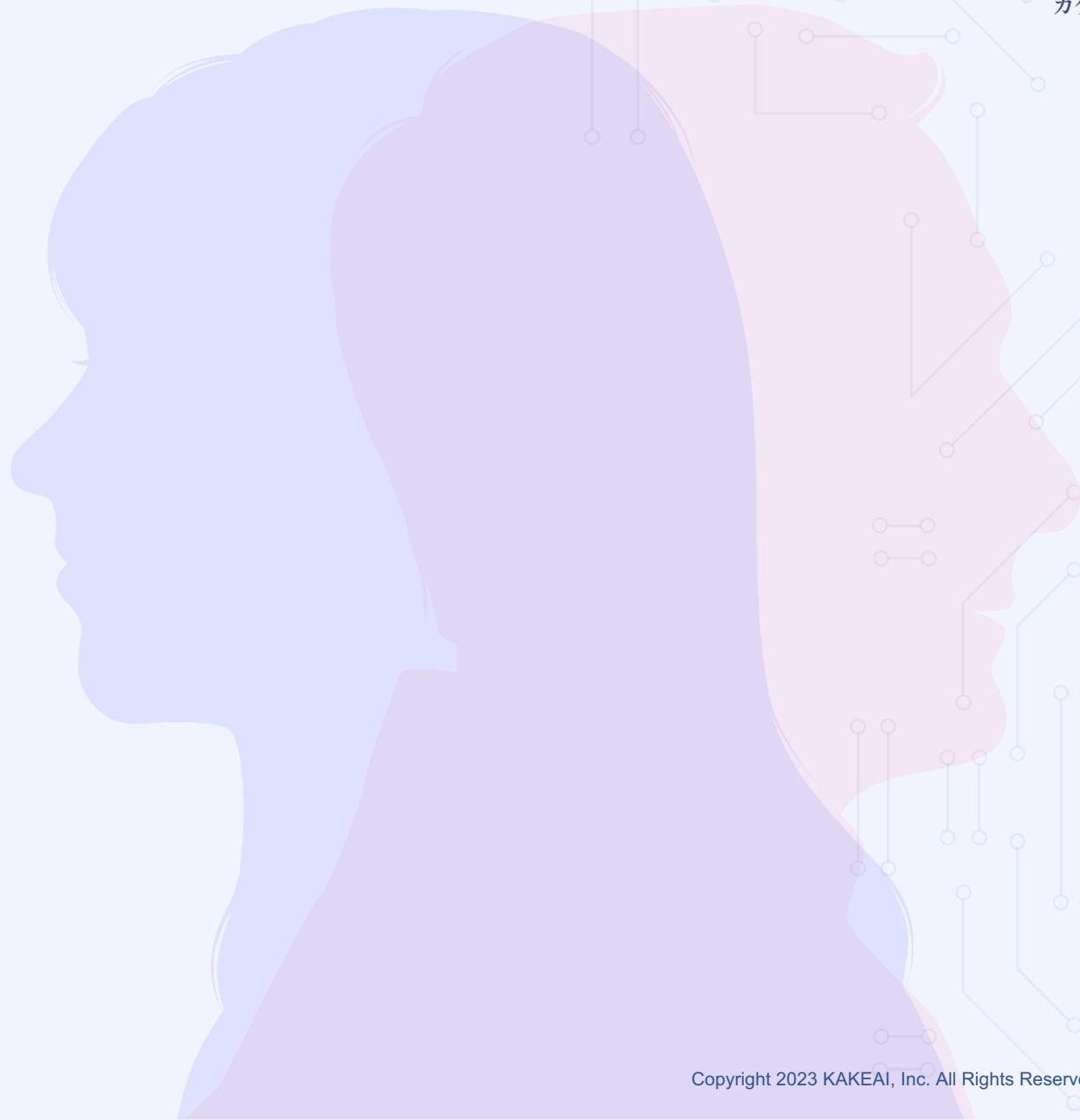
対話の質の向上を感じる



心理的・物理的な負担が減った



Appendix



株式会社KAKEAI -顧問・アドバイザー-

Kakeai
カケアイ

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。イエール大学、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

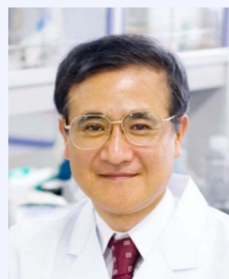


慶應義塾大学卒業後 1985年(株)リクルート入社。人材系事業の責任者等を経て2012年(株)リクルートホールディングス常務執行役員・(株)リクルートマーケティングパートナーズ代表取締役社長、2013年(株)スタッフサービス・ホールディングス・(株)スタッフサービス、(株)テクノ・サービス代表取締役社長、2018年(株)リクルートホールディングス顧問・(株)スタッフサービス・ホールディングス顧問

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。

負担を減らし、質を高める。1on1支援クラウド。

Kakeai

カケアイ

お問い合わせ先

メール：contact@kakeai.co.jp

お電話：03-6721-1176

