



介護医療界の
職場環境改善プラットフォーム

toHANAS

と は な す



きゃりこん.com®



補助金適用プランをお申込みの場合（補助金交付額最大のケース）

プラン詳細

25,000円 / 年間(1名)

- ✓ 組織風土チェック 2回
- ✓ toHANAS診断・面談 1回
- ✓ もっとはなす面談 2回
- ✓ ハラスメント検知機能付き

補助金適用

従業員60名様導入のケース（補助金利用枠最大）

通常価格：

25,000円/（年間）人×60名＝1,500,000円（税別）

このうち補助金交付額

25,000円/（年間）人×60名×4／5＝1,200,000円！

実質ご負担金 300,000円!!（税別）

- ・ 補助金交付額は、1法人上限120万円となります。
- ・ お申込後の人数変更は致しかねます。ご了承ください。
- ・ 系列法人内で複数事業所で導入の場合も合算で補助金対象となります。
- ・ 上記価格は税別表記です。上記の場合、税額15万円は別途お支払い頂きます。

補助金適用プランをお申込みの場合（補助金交付額最大のケース）

プラン詳細

25,000円 / 年間(1名)

- ✓ 組織風土チェック 2回
- ✓ toHANAS診断・面談 1回
- ✓ もっとはなす面談 2回
- ✓ ハラスメント検知機能付き

補助金適用

【訪問介護事業所のある法人様】

従業員75名様導入のケース（補助金利用枠最大）

通常価格：

25,000円/（年間）人×75名＝1,875,000円（税別）

このうち補助金交付額

25,000円/（年間）人×75名×4／5＝1,500,000円！

実質ご負担金 375,000円!!（税別）

※ご成約得点① さらに 25,000円/（年間）人×5名
＝125,000円分 をプレゼント！

- ・補助金交付額は、1法人上限150万円となります。
- ・お申込後の人数変更は致しかねます。ご了承ください。
- ・系列法人内で複数事業所で導入の場合も合算で補助金対象となります。
- ・上記価格は税別表記です。上記の場合、税額187,500円は別途お支払い頂きます。

創業者

代表 下平が15年以上、介護・医療業界に特化した転職支援で累計8,000人以上の転職に携わるなか“**繰り返される離職**”が続く業界の現状に疑問を感じ、人材紹介会社へ浪費し続ける構造を変えたいという思いから事業をスタート。

大手事業会社の人事労務出身で、キャリアカウンセリングに関する事業開発を行っていた上松が参画することで、現在の医療介護向け組織コンディションサポート事業の開発運用に至ります。

人手不足・ハラスメント・人間関係・管理者負担過多など様々な課題を抱える医療介護業界に対して、離職抑止だけに焦点を当てず、医療介護の職場の健全性を組織的に高めるサービスが必要だという思いの下、働きやすさ向上の基盤作りを実現するtoHANASのサービス提供を行っています。



下平 光明

医療介護領域

代表取締役CEO

大手百貨店人材紹介部門を経て、2009年1月～15年間にわたり(株)サン・シャイン代表取締役として医療介護業界に特化した転職を支援。



上松 恵実

キャリアコンサルティング領域

取締役COO

(国家資格キャリアコンサルタント)

2007年4月～2019年 大手で大手種苗メーカー 営業・人事総務を経験後、大手人材会社2社にて転職支援、キャリア形成講師担当。2018年 国家資格キャリアコンサルタント取得。

各地域の採択・受賞実績

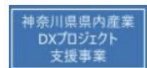
神奈川県



かながわ・スタートアップ・
アクセラレーション・プログラム
(KSAP) 2022 採択



ビジネス・アクセラレーター・かながわ
(BAK) 2023・2024 連続採択



令和5年度 県内産業DXプロジェクト
支援事業（改良プロジェクト）採択



第25回 湘南ビジネスコンテスト
ビジネス大賞 受賞



横浜市スタートアップ
YOXO ACCELERATOR PROGRAM
2023採択



神奈川県起業家支援拠点
SHINみなとみらい採択事業者
2023年6月～



神奈川県企業家支援プログラム
令和5年AGORA Hon-atsugi 支援導入
令和6年AGORA Hon-atsugi 支援導入



第5回 社会実装化助成金
はまぎん財団Frontiers
ベンチャービジネス型部門 大賞 受賞



スタートアップオーディション
in YOKOSUKA2023 2位入賞



かながわでしこブランド2024
認定



横浜市スタートアップ
社会実装推進事業（第一弾）採択



エール“ガバメント×ベンチャー”
アライアンスかながわ 2025 採択

静岡県



Shizuoka Innovation DRIVE
アクセラレート型共創支援プログラム
採択



第4回 牧之原市
チャレンジビジネスコンテスト
インフィック賞 受賞

山梨県



Mt.Fujiイノベーションキャンプ2023
Accel部門 優秀賞 受賞、
企業賞（1社）受賞

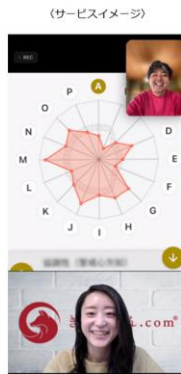
富山県



とやまスタートアッププログラムin東京
第4期 企業賞（3社）受賞



メディア出演・掲載実績



実証事業は、ベンチャー企業と大企業が連携して取り組むプロジェクトを神奈川県が支援する「ビジネスアクセラレーターかながわ(BAKU)」に採択されている。

2023年8月より、ニチイケアバレスが神奈川県内で運営する3つの施設でISHANASを導入。導入前後の感染発生率は13%。導入後では5%に低下した。中絶入職者の感染発生率についても、導入前後の感染発生率は13%であったが、導入後10月～12月は22%となった。(※サービス未提供前まで 24年1月31日時点)

施設後の施設職員の感染時の変化では、「スキルリマ」が0.3ポイント増の01.2%に、「不安・不満感満足」は17.5ポイント増の72.3%となり、多くの職員が効果を実感したという。

実証の一部の職員が施設を運営する経験もあったが、ホーム員からサービスへの賛同を得られたことで、実証の実施率は99%以上に高まった。

「ホーム員は現場の最前線に立ち、施設と職員などさまざまなことで悩まされることも多い。そうした負担の軽減にこのサービスがマッチすれば、と考えた」(ニチイケアバレス 木宮直樹代表)



ニチイケアバレスの鈴木宏樹取締役(右)と きやりこん、comの
下平光明社長(左)

✓ FM Fuji 『Start UP YAMANASHI』 (2023年9月出演)

✓ J-WAVE 『GLOWBAL BUSINESS CHARGE』
(2023年10月出演)

✓ FM BLUE SHONAN 『アフタヌーンブルー湘南』
(2023年11月出演)

✓ 神奈川県黒岩県知事定例記者会見 (2024年1月)

✓ 神奈川新聞 (2024年2月2日掲載)

✓ タウンニュース (2024年2月23日掲載)

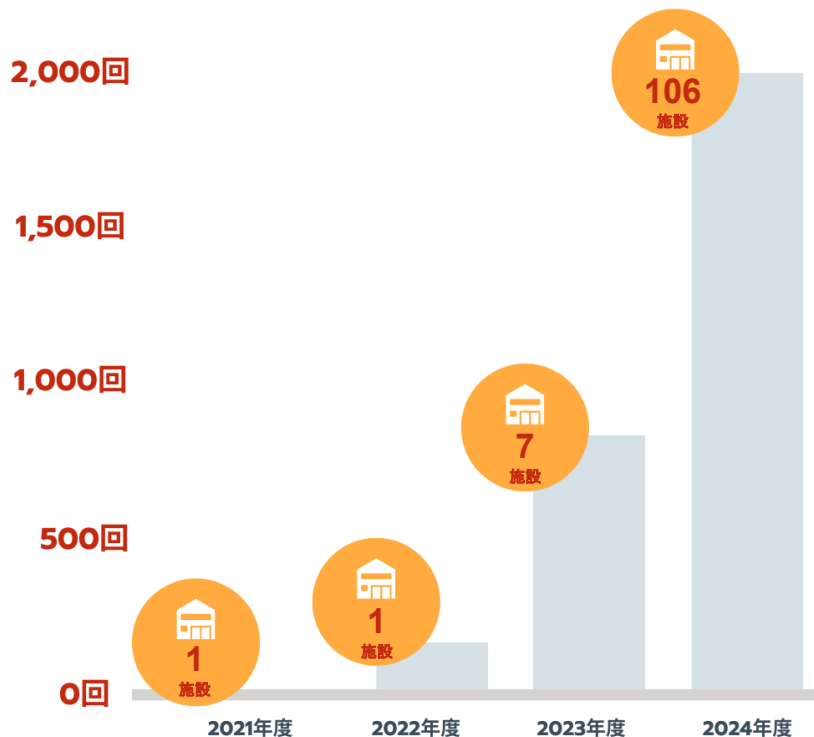
✓ 高齢者住宅新聞 (2024年3月20日掲載)

✓ 産経新聞 (2024年4月9日掲載)



toHANASのサービス成長推移

サービスローンチ約12ヶ月で大手介護・医療法人を中心に導入急拡大



2025年7月現在の面談回数

- ◆のべ面談件数約3000件
- ◆ひと月当たり約150名で推移

2025年7月現在の導入施設

- ◆ニチイケアパレス（102施設）
- ◆医療法人誠馨会（3施設）
 - ・新東京病院
 - ・新東京クリニック
 - ・新東京ハートクリニック
- ※医療法人売上ランキング5位の大手医療法人
- ※全看護職約440名で利用中
- ◆社会福祉法人恵徳会（1施設）

導入実績

サービスローンチ約12カ月で大手医療・介護法人を中心に導入急拡大
(2025年9月時点)

導入医療機関

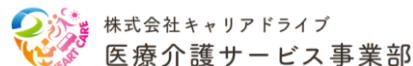
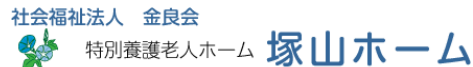
5施設

導入介護施設

111施設

累計面談実施数

約**3,372**回



「働く人のいってきますを明るく」

きやりこん. c o mは 働きやすさ向上の基盤作り実現に向けて
働く人を尊重した面談システムの構築
革新的な分析システムの創造、
介護医療現場に沿ったサービス設計を通じて、
「生き生きと働く」を実現します。

自身の職務に誇りをもち、
自身の業務に集中して働くことのできる環境で
自身の能力を最大限に発揮することをサポート。

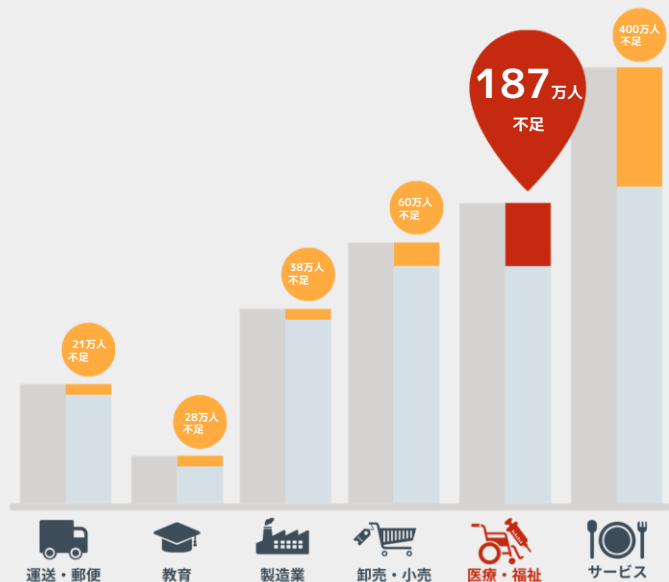
介護現場の質の高いサービス提供に貢献します。



医療介護業界を取り巻く現状

介護医療業界全体の職場環境改善に関する有効な打ち手不足

介護医療業界は2030年にかけて深刻な人材不足が懸念されており、病院や介護施設の閉鎖など、持続可能な介護医療インフラの構築が求められています。



2030年頃に深刻な人材不足が懸念される

- 📍 超高齢化社会の影響を受けて、介護・医療サービスの使用者数は増加
- 📍 一方で、サービスを提供する医師や介護職員、看護師といった医療従事者が不足

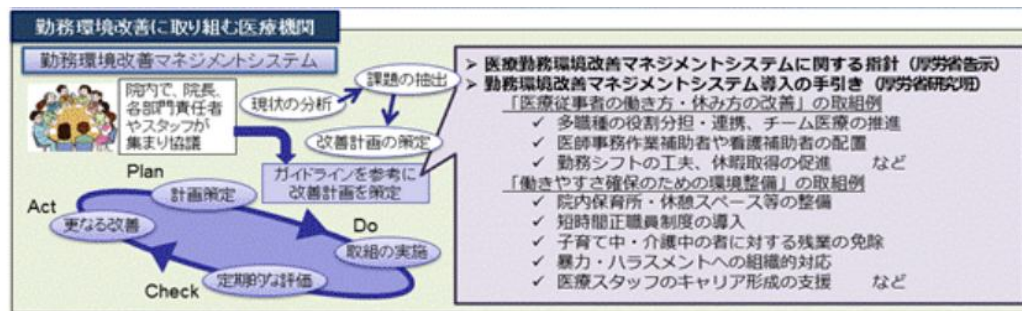


少子化の影響を受けて、こうした人材の増加の目処は立っていません

出展：厚生労働省【2019年度 勤務医不足と医師のはたらき方に関するアンケート調査】
パーソル総合研究所「労働市場の未来推計2030」より (<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/roudou2030/>)

働きやすさへの取り組みの遅れが顕著な医療業界

国は、医療機関の職場環境を整備し雇用の質を向上するため、勤務環境改善マネジメントシステムをガイドラインとして2014年に整備しているが、業界機運の高まりや、対応するための風土醸成は追い付いておらず、自助努力を促すだけでは限界を迎えています。



組織全体で働きやすさを
高めようとする風土醸成は
進んでいない

現場は職場環境改善・生産性向上に向き合う余力が乏しい

圧倒的な現場優先の職場環境に加え、シフト勤務・ノンデスクワーク・職種間ヒエラルキーなど、さまざまな医療介護現場特有の事情から**施設単体の自助努力で職場環境改善に向き合うことは困難**です。



急変・トラブル対応で職場全体や
個々人のフォローに気が回らない



ノンデスクワークで個別のメール
アドレスやデジタルツールを個人が
有していない



シフトの関係上職員との接点が
少なく対話の機会が持ちづらい



幅広い年齢層・未経験者が混在する
ため、現場を一律に整備しづらい



入居者・ご家族様対応などの
センシティブな話題で消耗しやすい



職種間ヒエラルキーの存在を払拭した
コミュニケーションがとりづらい

うまく運用できている施設の特徴って…？

共通して「対話の多さ」がある

一方で、それを支えているのは、
管理者の見えない“がんばり”

「頑張る管理者」だのみでは、持続しない

時間の限界

一人ひとりの職員と
じっくり向き合うには、
膨大な時間とエネルギーが必要

目が届く範囲の限界

声をあげない職員や
フロア、シフトの違いなど
状況把握はがんばっても偏る…

心の負担

対話が深まるほど、
プライベートな相談まで抱え込む…

管理者だけで
すべてに対応するのは、
もはや不可能



だから私たちは

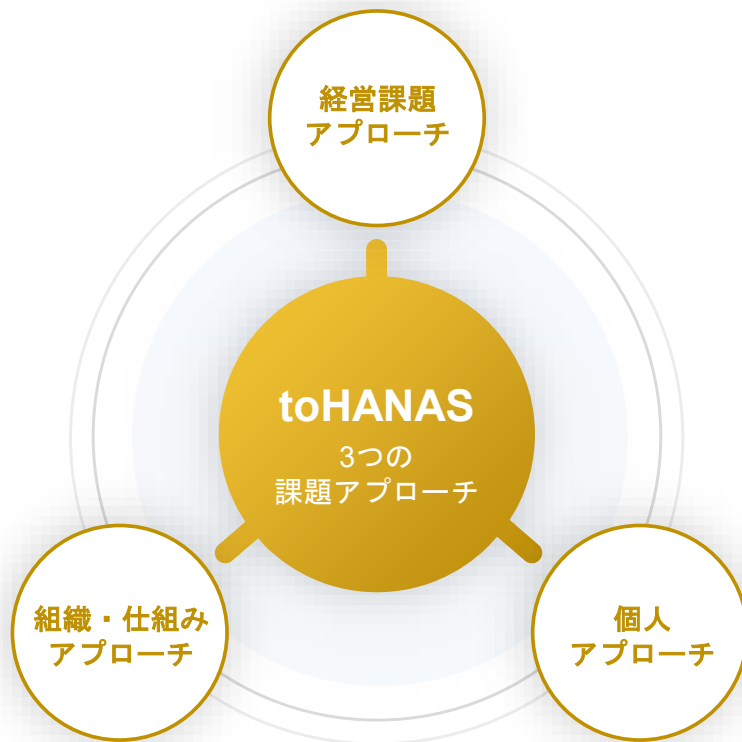
toHANAS

と は な す 印

を開発しました



無理なく続ける、偏らせないアプローチ



職場改善のよりどころを、
特定個人や管理者に委ね、
自己責任に偏らせないことが、
持続的な取組体制の肝。

**必要なのは、
経営・組織・個人すべてへ
の包括的なアプローチ。**



②職場を広く捉える・ふりかえる

【問診×分析】

- ・組織風土調査（サーベイ）
- ・生産性向上取り組み状況可視化
- ・ストレスチェック

経営課題
アプローチ

toHANAS
3つの
課題アプローチ

組織・仕組み
アプローチ

個人
アプローチ

①現場の考えから気づきを得る

【一律面談研修】



- ・1時間オンライン面談
- ・ふりかえりレポート

③こぼれる事象を受け止める

【第三者相談窓口】



- ・セーフティネット面談

toHANASご活用イメージ

職員

面談予約

アプリから
いつでも予約可能



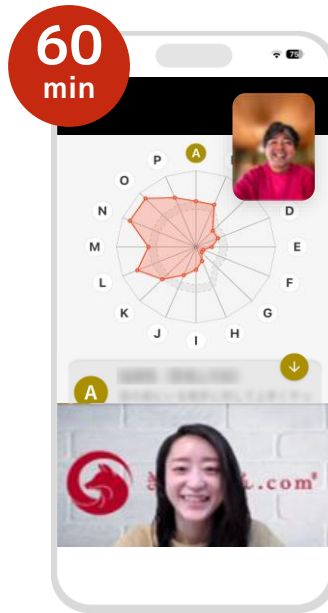
診断

面談前にコンディション
を視覚化



面談を実施

面談員とはなして
頭と感情を整理



気付きを記録

自分とはなして
気付きを記録・共有



AI要約で面談振り返り

STEP3 AI要約
面談振り返り

☐ 今回の面談内容 (AIによる自動要約)
※これはAIにより自動生成された面談要約文です。誤った表現や、当日の音声状況等により誤解にお話しされた内容との齟齬がある場合があります。ご確認ください。

面談で得た
気づきを
現場での
行動のヒントへ

経営層/管理者

組織風土レポートで 根拠のある現場改善

従業員満足/リスク兆候などの
データを基に組織とはなす



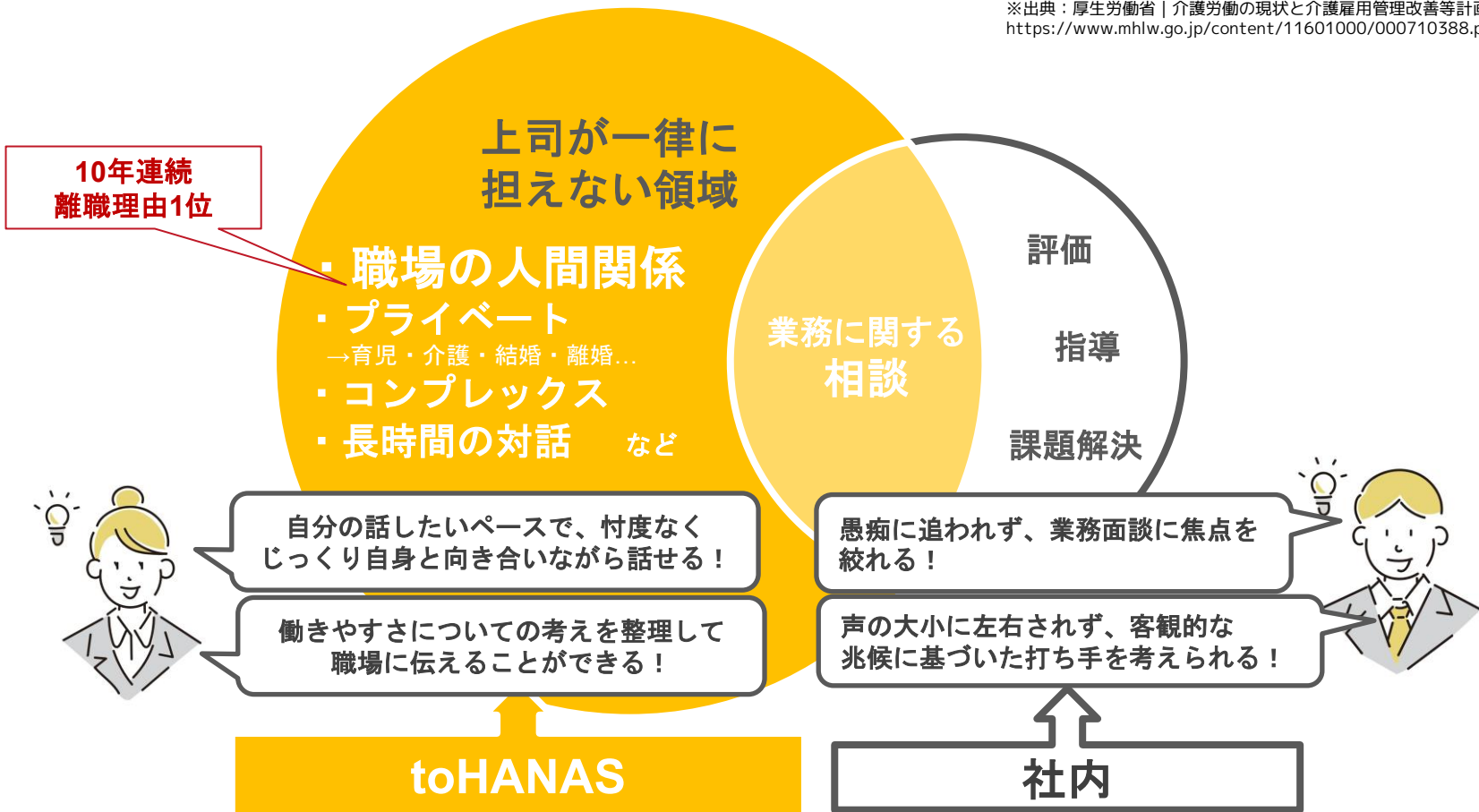
職員一人ひとりの「**気付き**」を組織の力へ変えることで、職場環境改善に繋げていく。



- ・ 職員の本音により近い率直な回答を、回収率高く集積。精緻な全数調査に基づく可視化データとしてお届け
- ・ ストレスチェックやサーベイと異なり、toHANASは、職員一人ひとりの“気づき”や“声”から始める、形式ではなく“文化として根づく”ための支援

toHANASが担う領域

※出典：厚生労働省 | 介護労働の現状と介護雇用管理改善等計画について
<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000710388.pdf>



管理者も職員も安心な2軸のサポートライン

研修扱い

(一律)

年1回、職員全員、
一律面談～振り返りまで一気通貫の体制



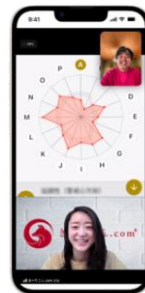
私用扱い

(希望制)

上司を介さず予約可能な仕組みで
セーフティーネットも構築



アプリチャット
予約

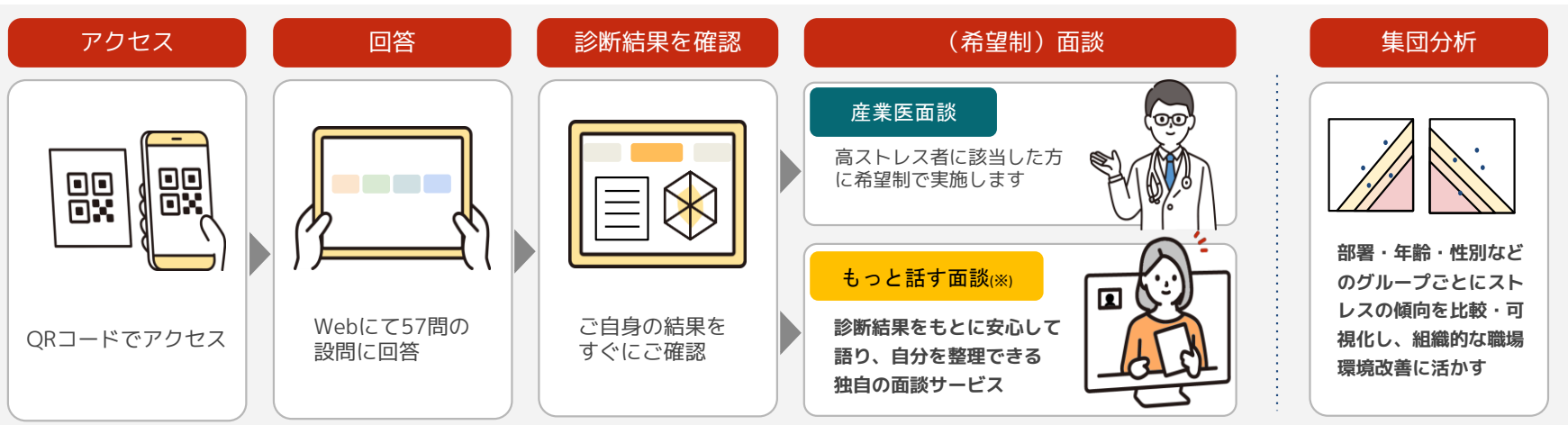


60分オンライン面談

ストレスチェックの運用の流れ

運用の流れ(一例)

QRを読み込んでから、社内でのやり取りなしに、回答までをすべてタブレット上で完結します。



安心な設計

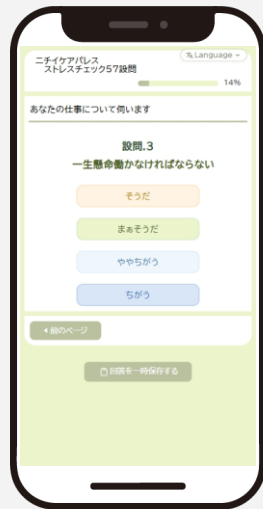
- 専門家監修のもと、職員が回答しやすく、集まったデータが見やすい設計。
- 面談サービスを運用するノウハウを活用し、企業へ個人を特定せずに、産業医へ繋ぐ仕組みを提供します。
- 回答フォームはご依頼により、ベトナム語や、ミャンマー語など10言語まで対応できます。

(※)ストレスチェック後のもっと話す面談の利用対象者はtoHANAS導入者様分とさせていただきます。

ストレスチェックの特徴

※本サービスお申込みいただいたお客様へは導入得点として、
ストレスチェックを無償でご提供させていただきます！

Webから受診・結果確認

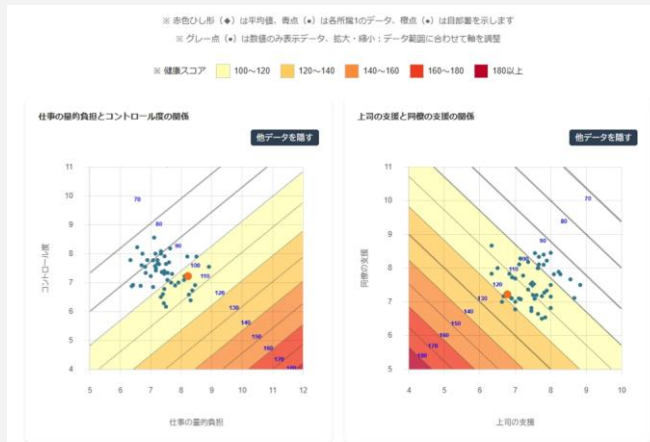


回答



個人結果

集団分析の提供



組織結果

回答から結果の確認、集団分析の結果の閲覧まで、すべてWebで完結させることができます。
また、デザインは大きなボタンを採用し、多言語にも対応しております。

厚生労働省準拠

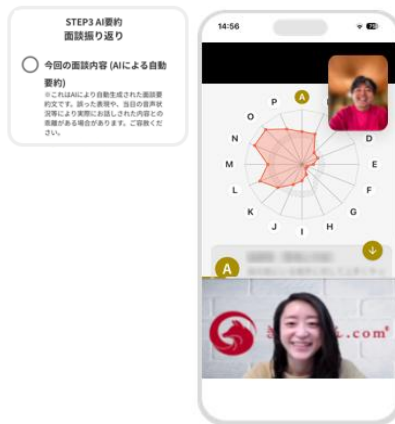
精神保健指定医監修のもと、厚生労働省が推奨する運用方法に準拠して実施するため、安心してご利用いただけます。

従業員機能UP

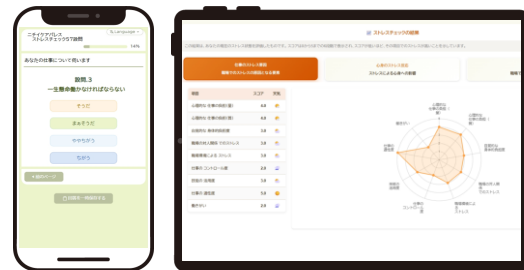
自分のコンディション・資質・ストレスチェックを把握



AI要約で面談振り返り



新機能 ストレスチェック



「コンディションデータ」、「AIによるオンライン面談の要約データ」、「ストレスチェックデータ」の3点が、いつでも持ち歩いているスマホに格納され、自分自身の特徴を日頃から振り返ることによって、自分の特色・特徴をご自身で把握して、**“働き続ける”を実現！**

他サービスなどとの違い

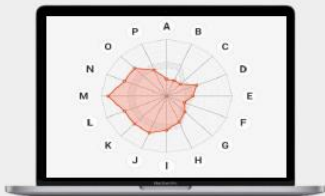
サービスの種類	取り組みの主体者	用途	話題	頻度	目的
エンゲージメント調査	経営層	従業員満足度やモチベーションの把握	対話無し	年1～2回	従業員満足度の向上
人事考課面談	上司	パフォーマンスの評価と昇進判断	業務意欲 達成度・指導	年1～2回	人事考課
相談室	面談希望者	福利厚生	悩みや問題	不定期 (希望制)	メンタルケア
toHANAS	全員	職場・経営改善 に向けた 全体研修	今の自分 職場の自分	年1～2回	働きやすさ向上 組織風土醸成

toHANASは 自社の力で職場環境改善に取り組む基盤に貢献します

Point 1

自身や職場の働きやすさを考えるきっかけづくり

- ・ 一律な組織課題の把握
- ・ 全従業員のフォローアップ
- ・ 組織傾向の視覚化・分析



Point2

ハラスメントリスクへの兆候把握・予防対応

- ・ 認識されにくいリスクの兆候把握
- ・ 管理職へ予兆や件数の共有
- ・ 自浄作用によるハラスメントゼロ意識の醸成



Point3

toHANASならではの“職員一人ひとりとの関わりから組織改善へ”

- ・ 職員の本音により近い率直な回答を、回収率高く集積。精緻な全数調査に基づく可視化データとしてお届け

・ ストレスチェックやサーベイと異なり、toHANASは、職員一人ひとりの“気づき”や“声”から始める、形式ではなく“文化として根づかせる”ための支援



toHANASを利用している職員の声

95.9 %の職員から面談に対してポジティブな感想 100 %の施設で面談によってスッキリ度向上を実感

— toHANAS面談についての感想フリーコメント(抜粋) —

1. 「振り返るまでの余裕がなかった。自分を見つめ直すことができた」
2. 「自分に**そんな一面があったのか**、と興味深かった」
3. 「少しずつ変えていけたら**生きやすくなるかな**と思えた」
4. 「自分が苦手なこと、こんな風にしたらいいかもと**自分で考えてたどり着く**ことができた」
5. 「考え方や伝え方で相手に対することも**変化する可能性**があるかもしれない」
6. 「看護師として**やってきてよかったんだ**と思いました。自己肯定感が上がりました」
7. 「日々の業務で**無意識に、楽しいと感じていることや嬉しいと思ったことを**知ることできた。」
8. 「自分のドロドロしたもののからの**解放感が半端ない**ですね。」
9. 「自分のことを表現できた。自分が思っていることを、**ありのままに話すことが**できました。」
10. 「退職を決める前であれば**もう少し改善に向けての話**ができたと思う。」
11. 「普段、口に出せなかった職場の問題点とその環境の中で**自分自身が頑張っていた**ことを聞いていただき、**すこし心が軽くなりました。**」
12. 「自分が**力を入れすぎて過ごしてた**と感じ、どうしたら自分を癒すことができるかを考えることが出来ました。
13. 「やるまでは憂鬱でしたが、**実際受けてみるととても良かった**です。
自分のことを話すことはほとんどないのでいい機会でした。」
14. 「周りを気にしてしまうのも自分なんですねと言ってくれて気にしてしまう**自分を受け入れられた**」
15. 「自己の看護師人生の振り返りをしながら、**今私自身の役割について考えるキッカケ**を頂いたと思います。」

お客様の声（経営層・管理者の声）

職場環境づくりのプラットフォーム活用効果を実感いただいています。



1on1の生産性向上

職員が 第三者とのtoHANAS面談で気持ちや考えを事前に整理できるため、管理職との1on1では「業務に直結する相談」にフォーカスできる。



管理職の負担軽減

管理者が全職員と十分な時間をかけて話を聞き尽くすことは物理的に不可能。管理職にしわ寄せがいき、負担を抱える仕組みからの脱却。



職員の定着促進・離職防止

toHANAS面談員は他社より技量が高く安心。従業員のスッキリ度が高まり、「話を聴いてもらえない」が解消され、働きやすさを維持できる。



面談後の気づきが定着

toHANASではAI要約を提供し、大事な気づきを後から振り返れる仕組みが整備されている、面談をやって満足、ではない仕組み。



管理者を守り、育てる仕組み

toHANASは「管理者を支え、皆とタッグを組んで職場を創る仕組み」で管理者の孤立を防ぐ。管理者も「安心して役割を担える」環境を実感。



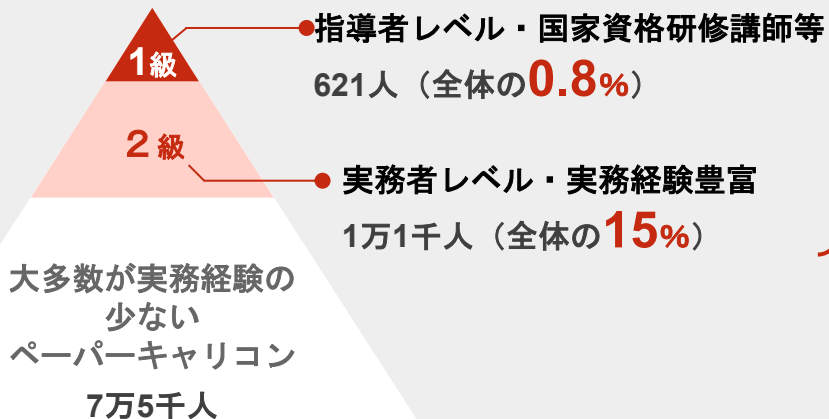
職員が自然に主体性を発揮

toHANAS独自の「診断」をきっかけに自然と自分に向き合える流れが細かく設計されている。「やらされ感」なく取り組める。

toHANAS面談： toHANASは国内最高品質の面談を提供します

toHANAS面談員は**100%**が国家資格キャリアコンサルタントを保有、
かつ実務経験豊富な方のみに限定しています。

国家資格キャリアコンサルタント全体の技術レベル分布



※他社ではスキルレベルが伴わないままの
サービス提供が多数

toHANASの面談員は..

100%が国家資格
キャリアコンサルタント

✓ **8割が上位資格保有者**

toHANAS面談員の8割は
1級・2級の上位資格保有者であり、役職・年齢を
問わず対応できるスキルレベルを有しております。

✓ **レベルを見極めて面談員を選考**

上位資格の検定委員を務める顧問とともに
**資格の有無のみで判断せず、toHANASの求める面談
が実施可能なレベルかを見極めて選考**しております。

導入サポート

「現場への徹底したオンボーディング支援」が弊社の強みです。
施設長・役職者の実行支援はもちろん、職員の皆さまのサポートもお任せください。

施設長、
役職者、職員



toHANAS

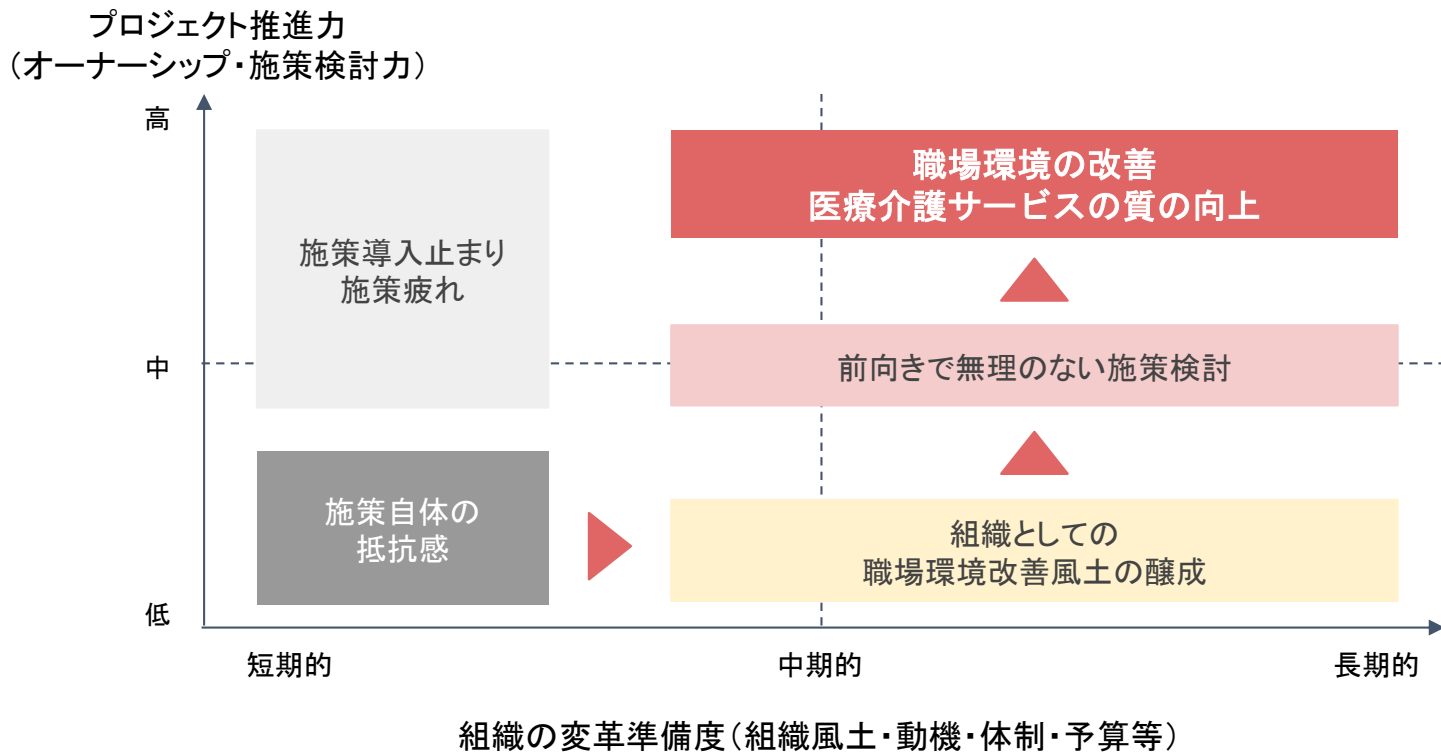


訪問説明

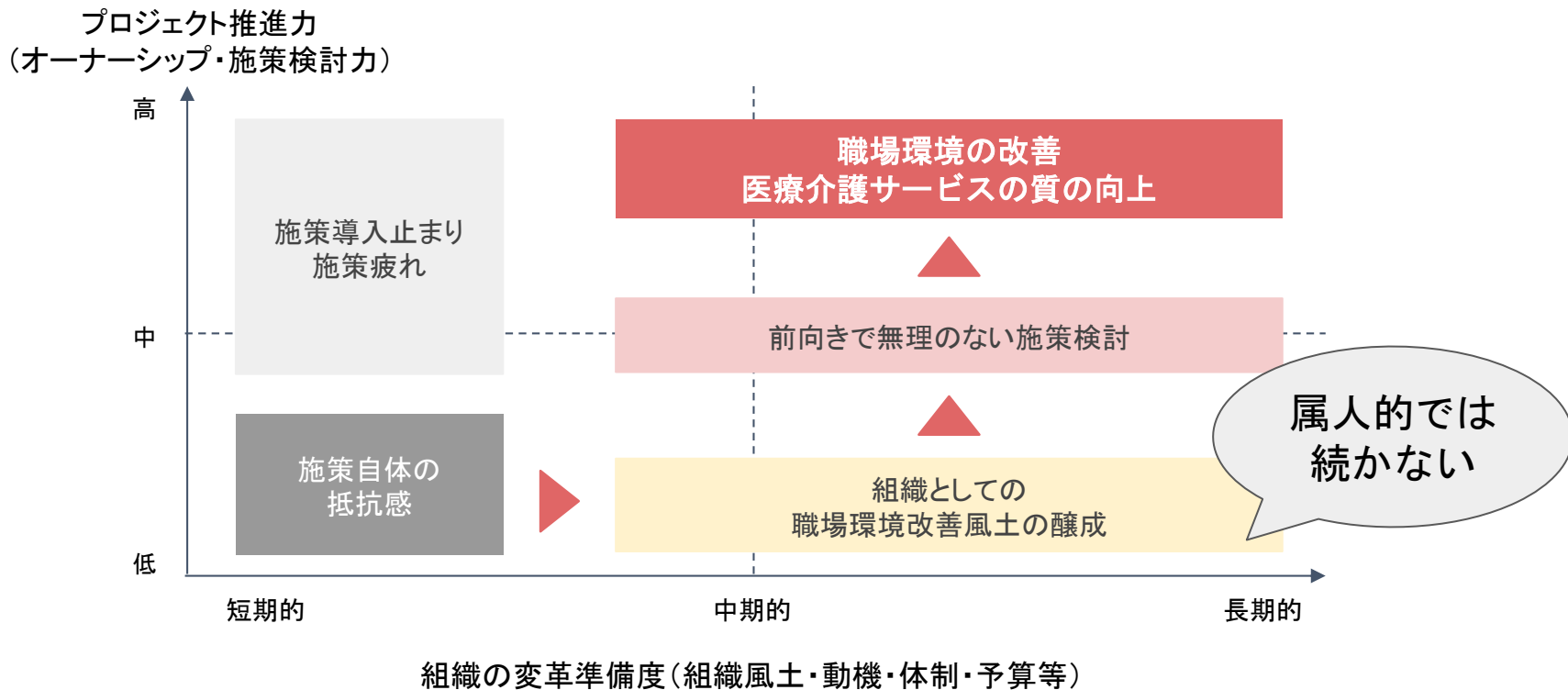
現場への個別フォロー
(電話メールチャット)

全体の進行管理
(面談→FB→分析)

toHANASが目指す「職場環境改善」と「医療介護サービスの質の向上」



toHANASが目指す「職場環境改善」と「医療介護サービスの質の向上」



円滑な運用に向けた、toHANASが経営層、管理者、従業員へのサポート内容

管理者・従業員への導入研修・アプリ利用支援、経営層へのFB・報告レポートまで実施します。

		Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4	Phase 5
		宣言発信 取り組み意識の醸成	職場一人一人の 取り組み意識の醸成	研修業務実施 としての旗振り	個人:自己の振り返り 組織:健全性の可視化	働きやすさ向上に 向けた健全な 議論・施策検討
toHANAS 支援内容		<ul style="list-style-type: none"> 管理者向け導入研修実施 職員向け導入動画配布 パンフレット配布 (導入経緯、取り組み目的・アプリ説明) 進捗管理・ 予約が見えるシステム管理 者アカウント(法人)付与 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員アカウント付与 作成・配付・管理 	面談日程調整 <ul style="list-style-type: none"> 候補日時の設定・提示 予約調整～確定 面談進捗DB管理 取り組み可視化 <ul style="list-style-type: none"> 面談進捗状況 当日キャンセル率 面談後の記録回答状況 	<ul style="list-style-type: none"> 面談接続サポート AI要約のFB 取り組み可視化 <ul style="list-style-type: none"> ハラスメント兆候の有無 セーフティネット面談 活用状況 	『面談後の記録』 <ul style="list-style-type: none"> 集計・分析 経営層FB 報告レポート提出 <ul style="list-style-type: none"> 取り組みの全体の 結果 働きやすさに関する 声の組織傾向
	経営層	宣言シート入力				報告レポートを元に 施策検討・実施
	管理者	導入研修 参加	社内 展開	対象者リスト作成、シフト反映		
	職員		アプリDL・ログイン（初期設定）	アプリ内で日程確認 ★診断開始★	面談の実施	「面談後の記録」回答

導入後の結果について

実績

きゃりこん. c o m × 介護・医療事業会社との共創

2024年2月22日 BAK参加①

ニチイケアパレス × きゃりこん. c o m

『KANAGAWA INNOVATION DAYS Meetup Fes
2024』登壇



2024年8月19日

『REGION JOIF in KANAGAWA』登壇



2025年2月27日 BAK参加②

セコム医療システム × きゃりこん. c o m

『KANAGAWA INNOVATION DAYS Meetup Fes
2025』登壇



BAKでの個社別の実証期間を経て、YAKでの社会実装へ

サービス導入前後の
離職人数の変化
(5施設合計)

導入前

33人

導入後

3人

(サービス未提供者除く)

A施設 (36名)

9人

1人

B施設 (59名)

10人

1人

C施設 (38名)

5人

1人

D施設 (38名)

7人

0人

E施設 (36名)

2人

0人

5施設合計

33人

3人

実績①-2

継続的なtoHANASによる働きやすさ支援を通じて、
離職人数と採用コストを大幅に削減！

サービス導入前後の
離職人数の変化
(5施設合計)

導入前

33人



導入後

3人

(サービス未提供者除く)

人材紹介支払い
コストの変化

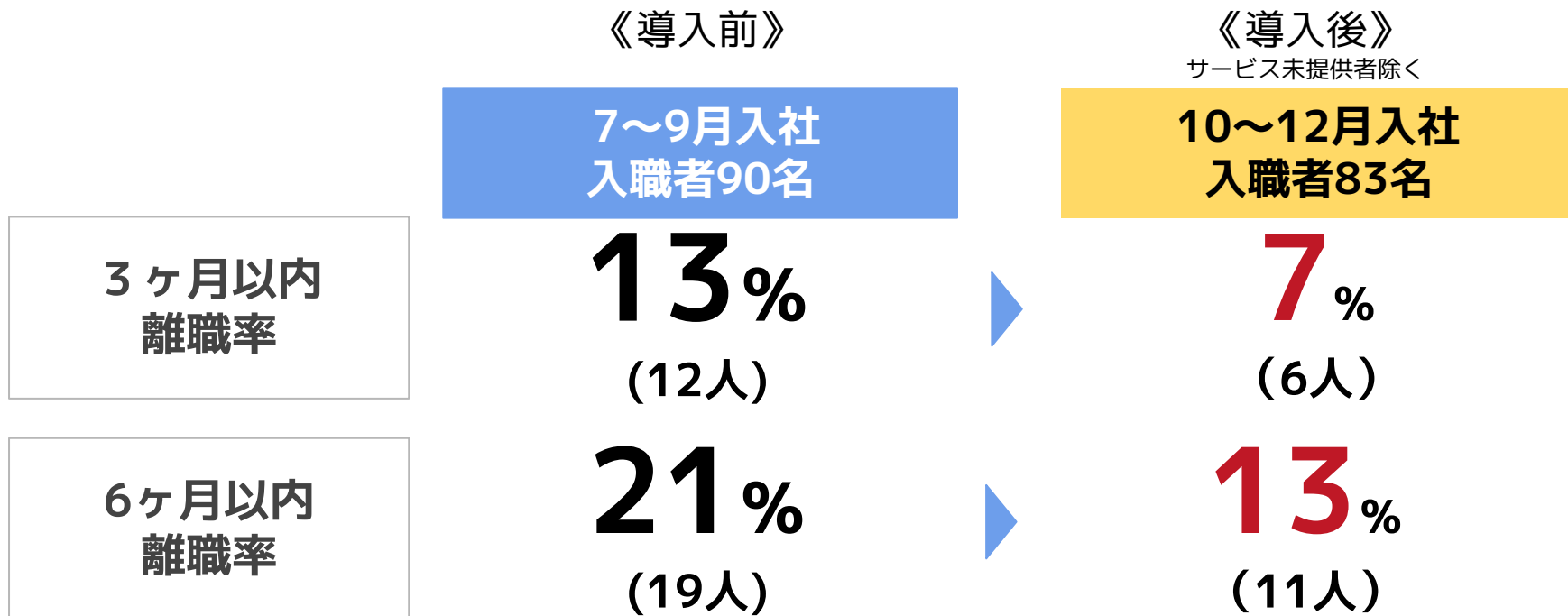
2,904万円



264万円

(紹介料1人あたり税込88万円想定)

5ヶ月間で▲2,640万円コスト削減を実現



中途入職者の早期離職率を **約半分** に抑制

6%

一般的なEAP利用率

99%

toHANAS面談実施率

希望制や不調者のみの個別対応ではなく、
toHANASは「組織変化の構造支援」「組織のリスク把握」を
サービス提供の大義とした、従業員一律の実施が可能

実績③

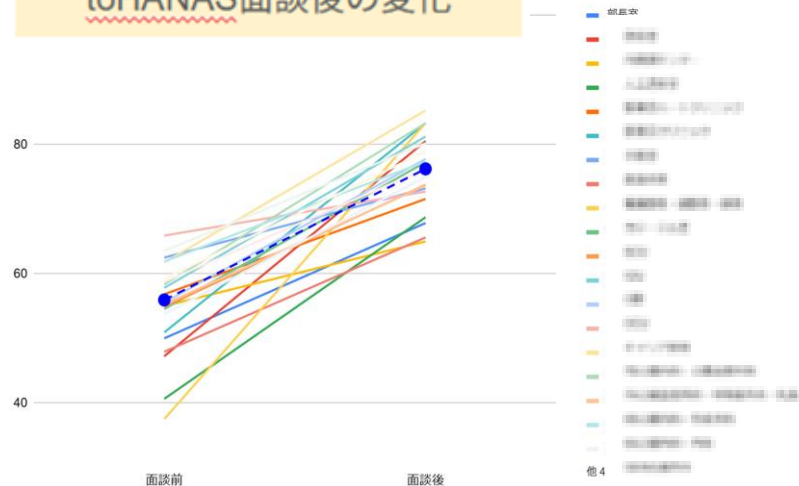
面談への抵抗感を払拭し、継続的な取組への機運醸成も達成

面談感想ポジティブ割合

実施職員数 : 395名
回答者数 : 362名
ポジティブ回答 : 347名(95.9%)
ネガティブ回答のみ : 15名(4.1%)



toHANAS面談後の変化



全体の約**96%**が面談の感想ポジティブ

すべての部署で自己効力感向上を実感
(職場でもっとできることがあるという感覚の向上)

競合他社との差別化ポイント

toHANASサービスの特徴



国内最上位のキャリアコンサルタント在籍率と教育体制の構築による高い面談品質

国内の国家資格キャリアコンサルタントの上位1%である1級技能士が主力構成員であり、面談時の会話量分析やNGワード分析、職員と面談者の感想ギャップ分析等をシステムチェックを行うことで、高水準の面談品質向上の体制を構築しており、国内最高水準の面談品質を実現。



匿名性を担保した安心・安全なサービス設計

匿名性を徹底的に担保した設計により、働く人々の心理的・物理的な安全に配慮。他者に言及したコメントがあった場合でも、不利益な取り扱いや報復行為が発生しないようサービス統制を構築。



全従業員を対象とした高いサービス利用率

全従業員にアプローチすることを前提とした設計で、コンディションが健全な方から不調な方まで網羅的にサービスを提供。これにより、利用率90%以上を実現し、不調者や自己申告者等を対象とした類似サービス（利用率2～3%が主）とは異なる幅広い対象者にサービスの活用が可能。



職員ひとり一人のセルフマネジメント力を高める診断×面談の設計

職員のコンディション視覚化にとどまらず、自身のメンタルヘルスや意欲の向上との向き合い方のヒントを得る面談を提供。診断結果を活用し専門面談員とともにまるで「自分とはなす」ような時間で自身を振り返ることで、自身の課題を捉え、上司のフォロー頻度やマネジメント経験に依存しない自己内省の時間を提供が可能。

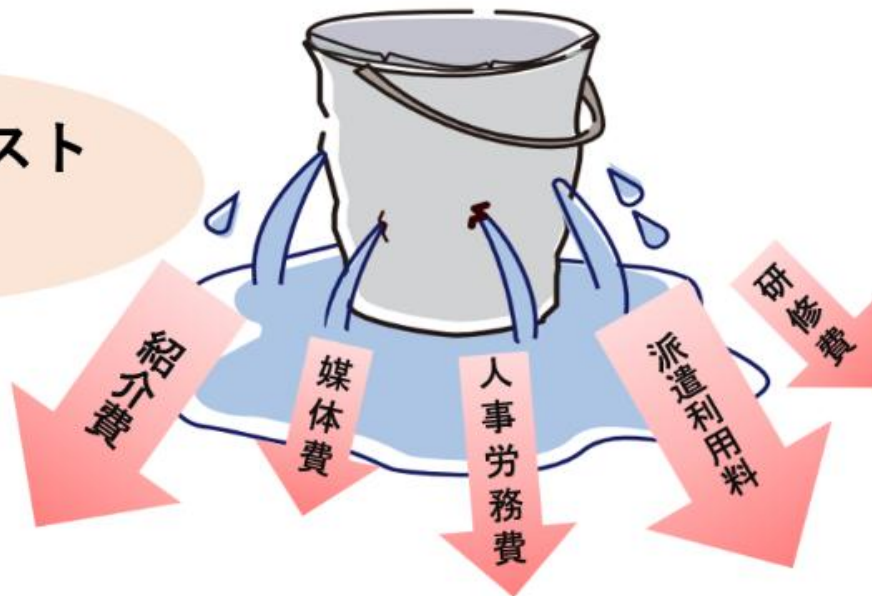


声にならない声を拾い上げる組織視点でのフィードバック提供

自発的な「相談」の枠を超え、業務の一環として定期的実施する「組織面談」を通じて、面談への意思が強い従業員の声や明確な声にならない潜在的な課題感も反映した組織フィードバックを実現。これにより、個人の意向に依存しない広範な視点で課題を浮き彫りにすることが可能。

人材紹介サービスとの利用料金比較

人材獲得コスト
の浪費



1施設あたり **約1,000万円** 浪費／年

(＊大手法人ヒアリング)

医療介護施設の大きな負担である人材獲得コスト

《浪費》

人材紹介
利用料金

1.5名分の人材紹介手数料



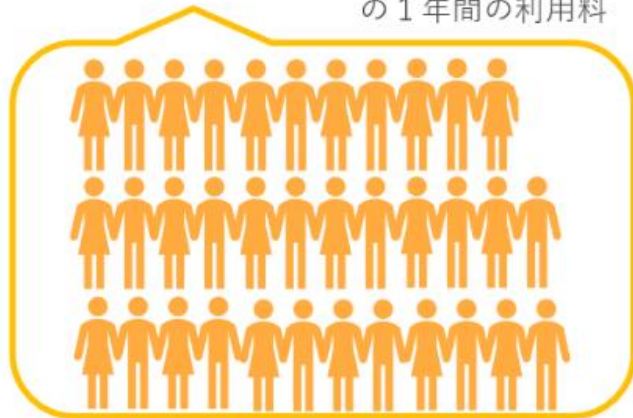
《投資》



toHANAS
とはなす

1ホームの全従業員35名分

の1年間の利用料



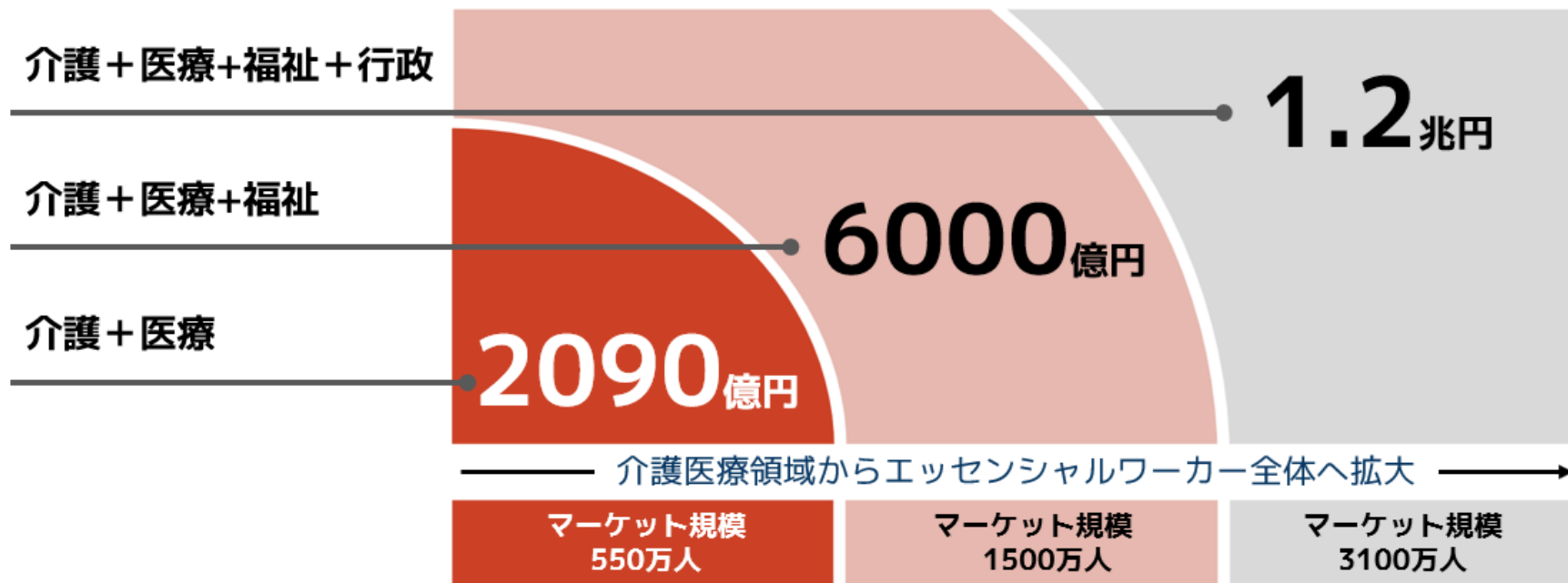
浪費しているコストを投資へ転じる施策



**採用費用を浪費し続けるより
圧倒的な低コストで人材も定着！**

マーケットの拡張の可能性

今後は介護医療領域からエッセンシャルワーカー向けに事業展開を検討しており
更なるTAM拡張の可能性を見込んでいます。



医療介護 one team 構想

事業会社、金融機関、自治体と一体となり、社会インフラである介護医療業界を支える枠組みを構築、持続可能な医療介護システムの実現を目指します。



医療介護業界



共同推進

大
企
業

N 日本生命 RICOH ELAN
PARAMOUNT BED



金
融
機
関



社会実装連携

自
治
体

自治体・地域コミュニティ・地域事業会社

(神奈川県・横須賀市・横浜市・茅ヶ崎市 etc)



下平 光明

医療介護領域

代表取締役CEO

大手百貨店人材紹介部門を経て、2009年1月～15年間にわたり、(株)サン・シャイン代表取締役として医療介護業界に特化した転職を支援



上松 恵美

キャリアコンサルティング領域

取締役COO
(国家資格キャリアコンサルタント)

2007年4月～2019年 大手で大手種苗メーカー 営業・人事総務を経験後、大手人材会社2社にて転職支援、キャリア形成講師担当
2018年 国家資格キャリアコンサルタント取得



データアナリティクス

宗宮 亮

社外取締役CAO (Chief Analytics Officer)

大手電機メーカー人事総務を経て、株式会社日本能率協会総合研究所 HRアナリティクス研究室 室長 主任研究員
現 株式会社KNOT DATA (日本能率協会グループ) CEO
一般社団法人ピープルアナリティクス&HRテクノロジー協会 研究員



スタートアップ経営戦略

下園 徹

CSO (Chief Strategy Officer)

メーカー系IT企業、コンサルティングファームを経て、ベンチャー系上場企業の経理財務部、CVC部門の新規立ち上げ、経営企画部、社長室に従事
その後、TWO Birds Consulting (株) を創業、
2024年4月～(株)eiicon QOO就任



キャリアコンサルティング領域

碓 明生

顧問

1級キャリアコンサルティング技能士
アンカレッジ・キャリア・コンサルティング 代表
国家資格キャリアコンサルタント試験 試験委員
キャリアコンサルティング技能検定 検定委員

会社概要

社名	株式会社きやりこん． c o m
代表者	下平 光明
創業	2021年6月15日
所在地	本社：神奈川県茅ヶ崎市美住町1-15 横浜オフィス：神奈川県横浜市西区みなとみらい3-7-1 オーシャンゲートみなとみらい8F 東京オフィス：東京都荒川区東日暮里1-22-4 サン・シャインビル1F
資本金	70,988,040円
株主	ニッセイ・キャピタル株式会社 株式会社リコー パラマウントベッド株式会社

連絡先

メール：shimodaira@careerfox615.com

下平携帯：090-4052-0751