



退職・対立・沈黙の前に、 会議構造の崩れを検知する。

会議を保存せずに、組織の対話不全を構造から見つけるプライバシー特化型 B2B
SaaS。

Founder Justine Acaylar

University 慶應義塾大学

Stage Pre-incorporation · Phase 0 discovery (Tokyo, Japan)

Contact justine.aufred@keio.jp · kashi.ai-labo.workers.dev

声が上がった時には、もう遅い。

サーベイ、1on1、内部通報は、信頼が崩れた後にしか動かない。

01

退職届が出る前

離脱の意思は、構造としてはずっと前から見えていた。

02

配置転換が必要になる前

同じ人の質問・提案が応答されなくなるパターンが先に出る。

03

対立が表面化する前

発言シェアの偏りが、対立より早く現れる。

組織課題は、本人が言語化した時点で、すでにコスト化している。

既存アプローチが見逃すもの

アプローチ	得意なこと	届かない範囲
サーベイ	全社の主観的気分	声を上げにくい層・遅延
1on1・内部通報	表面化後の記録	表面化前の構造的兆候
会議AI・要約	1会議の内容把握	複数会議の縦断的变化

「言語化された不満」しか拾えない。それが、既存ツールの限界。

組織の不調は、感情ではなく会話構造に先に出る。

発言シェアの急変

特定の人だけが急に話さなくなる、または話しすぎる。

黙殺される質問

同じ人の質問だけが、4 ターン以内に応答されない。

漂流する提案

同じ人の提案だけが「後で」「保留」と返され続ける。

単発会議ではノイズに見える変化が、30 / 90 / 180 日で見ると「発言偏り」「応答断絶」「意思決定停滞」として連続する。

会議本文を保存せず、会話構造だけを時系列で比較する。

- 1 入力 — 会議トランスクリプト / メタデータ
- 2 変換 — 構造特徴量に圧縮（発話・応答・遅延・類似度）
- 3 縦断比較 → 役割別レポート — 30 / 90 / 180 日のウィンドウで surface

会話を、組織の「健康診断データ」へ変換する。個人評価には用いず、チームの構造変化のみを surface する。

プロダクト（デモテナント稼働中）

EXEC · HR 横断ビュー

CHANNEL · 90D TREND · STATE

営業 1課		STABLE ●
開発チーム		STABLE ●
営業 2課		WATCH ●
バックオフィス		STABLE ●
PJ-α		WATCH ●

部署横断トレンド + 要観察チーム集約 (k≥5 匿名化)

MANAGER Manager Mirror

自チーム · 発話シェア推移 (90d)

A 3: C 2: B 9%

D01 OK D02 OK D03 注意 D04 注意

自チームの構造傾向 / 個人評価ではなく自己反省素材

MEMBER Member View

あなたの参加傾向 (90d)

直近 4 週で発話シェアが **緩やかに低下**

参考情報 — 他者評価ではありません

自分の参加傾向のみ / 他者比較・他者評価は見えない

スクリーンショットの代替として模式図。PoC 開始後にデモテナント実画面に置換。

見えるもの / 見せないもの

「監視ツール」と決定的に違う、3つの境界線。

Kashi が見せるもの	Kashi が見せないもの	なぜ見せないか
チーム単位の構造変化	会議本文・個別発言の中身	そもそも保存しない（No Payload 原則）
縦断的な会話不均衡	感情・心理状態の推定	EU AI Act で禁止される領域
役割に合わせた集約レポート	個人スコア・懲戒推奨	利用規約で人事評価への利用を禁止

境界は UI 設定ではなく、データベース層の物理制約で保証（Row-Level Security による役割分離）。

N=1 段階。しかし、検証可能な形は既にある。

あるもの

動くプロダクト

構造解析エンジン + 本番デモテナント稼働。検出器仕様・プライバシー設計の書面化進行中。

直近の活動

ディスカバリー進行中

DM Wave 1 (28 件配信)、Phase 0 候補面談を調整中。

これから検証

次の 6 ヶ月で潰す

有償 PoC・継続利用シグナル・初期販売導線を、今後 6 ヶ月で検証する。

6ヶ月で検証すること

検証ペア	仮説	成功基準
痛み + 買い手	HR・経営が課題として認識、予算所在が明確	50件ヒアリング → 10件 PoC 候補
データ + 出力	安全境界内で提供可、監視と感じない粒度	3~5件 PoC 合意、役割別レポート初期検証
価格	PoC 費用への支払い意思	3~5件有償 PoC 転換

採択後6ヶ月で、この順番を進める。

初期顧客 — 50～500 人の会議依存型 SMB

意思決定が速い

PoC を回しやすく、契約・データ取扱の同意も得やすい規模帯。

マネジメント層が痛みを直接感じる

経営者・HR・部長が、組織課題を自分の問題として認識している。

大企業 HR システムの空白地帯

SmartHR・Workday 等に完全には含まれない領域。

3 年目 ARR 7.2 億円。その背後に SAM 575 億・TAM 1,642 億。

¥7.2 億 ARR

SOM (3 年目到達目標)

250 社 × ARPA ¥2.88M (SAM 浸透 1.25%)

¥575 億

SAM

HR SaaS 予算所持率 35% × TAM

¥1,642 億

TAM

57,000 社 × ARPA ¥2.88M / 年

今後 6 ヶ月で **単価・浸透率・PoC 転換率** を顧客接点で検証する (詳細は Appendix A5)。

PoC → 年契約への転換設計

プラン	期間 / 規模	価格
Light Pilot	4 週間 / 1 チーム (経営者裁量、稟議不要)	¥100,000
Standard PoC	3 ヶ月 / 3 チーム (各 5~8 会議)	¥400,000
Enterprise Diagnostic	3 ヶ月 / 複数チーム (部署横断診断)	¥800,000+

PoC で 90 日比較・表示粒度・法務 / セキュリティ許容性 を確認し、年契約に転換する。

「監視」ではなく「構造」を。設計思想で勝負する。

DATA

会議本文を評価対象として保持しない

構造特徴量・集計値・監査ログのみ保存する設計。

TIME

単一会議ではなく、縦断パターンで判定

30 / 90 / 180 日のウィンドウで繰り返し現れた構造のみ surface。

ROLE

役割境界を DB 層で物理分離

UI 設定ではなく、SQL Row-Level Security で強制。

本文を持たない。個人を採点しない。役割ごとに見える情報を DB 層で分ける。だから、職場に入れられる。

なぜ今 — 3つの構造変化

01 損失

離職・心身不調コストの増加

採用難・退職代行の流行が「予兆の不可視化」を示す。

02 義務

職場の予防対応への圧力

中小企業も 2022 年 4 月から義務化（約 367 万社対象）。

03 規制

感情推定 AI への規制強化

規制時代に適した、より境界の明確な組織分析が求められる。

次の6ヶ月のロードマップ

M1 - M2 **立ち上げ + 痛みの検証** — 法人設立 / PoC 契約 / データ取扱方針 + 50 件ヒアリング

M3 - M4 **PoC 実行** — 3 件 PoC 開始 + 役割別レポートの初期検証

M5 - M6 **有償化 + Seed 準備** — 3~5 件有償 PoC 転換 + Seed 資料 / 初期事例

必要な伴走: 検証企業への接続 / AI ガバナンス・法務・プライバシー助言 / Seed 準備とフォローオン投資家ネットワーク。

単独でここまで作った。 次の6ヶ月で足りない部分を補う。

FOUNDER

Justine Acaylar

- 在日多国籍 SMB 取締役会 6 年（B2B SaaS 立ち上げは Kashi が初）
- プロダクト・コード・営業・オペレーションを単独実行
- 慶應義塾大学 / 東京・マニラ拠点

ASK

次の6ヶ月で求める接続

- 50~500 人組織で、会議起点の組織課題を持つ **検証企業**
- 職場データ・AI ガバナンス・労務法務の **実務助言者**
- 有償 PoC 後に Seed 議論できる **HR Tech / SaaS 投資家**

Justine Acaylar · Founder

justine.aufred@keio.jp

kashi.ai-labo.workers.dev

※ 初期株主・コンセプト協力者: Haseru Ida (ICU 理論言語学) — 非業務執行

Appendix

A1 - A7 / 質問対応用

4つの検出器の詳細

ID	検知項目	観測する構造データ
D01	議題コントロール	誰の発話後に議題が変わるか
D02	選択的先送り	同一者の提案だけ応答遅延が偏るか
D03	提案クレジット移動	Aの提案 → 別人の類似発言 → 承認の流れ（類似度判定）
D04	質問の無視	質問発話後4ターン以内に応答があるか

初期検出器はルールベース・決定論的に設計。**主要判定は再現性・監査可能性を優先する**。30 / 90 / 180 日の縦断ウィンドウで集計し、繰り返し現れたパターンのみ surface。

データ取扱 — No Payload 原則

会議本文は永続保存しない。必要な処理後、保存対象は構造特徴量・集計値・監査ログに限定する。

- 入力: 構造特徴量（発言タイミング、ターン、応答有無、類似度指標）
- 個別発言・感情ラベルは生成しない
- APPI / GDPR 整合の保持期間と削除権限
- 監査ログは保持、本文は保持しない

利用者ごとの可視範囲は別途 RLS で境界を担保（A3 参照）。

Row-Level Security による役割境界

役割	見えるもの	見えないもの
経営者	部署・チーム単位の構造変化	会議本文 / 個別発言
HR	縦断対話リスク / 要観察チーム集約	感情推定 / 断定判定
マネージャー	自チームの構造傾向 (Manager Mirror)	個人への断定評価
本人	自分の参加傾向のみ	他者評価

境界は UI 設定ではなく、データベース層で物理的に分離。

規制環境 — 職場 AI の境界

EU

EU AI Act Article 5 (2025 / 2 適用開始済)

職場・教育機関における感情推定 AI は、医療・安全目的等の例外を除き禁止対象。

JP

日本

改正個人情報保護法（越境移転・保持期間の規律強化） / 職場ハラスメント防止に関する法令（中小企業も義務化、約 367 万社対象）

Kashi は、感情推定に依存しない設計を前提に、法務レビュー可能な境界を明確化している。

市場規模の算出根拠

TAM

¥1,642 億

57,000 社 × ¥2.88M / 年

対象企業数: 令和 3 年経済センサス (50~500 人企業)

SAM

¥575 億

TAM × HR SaaS 予算所持率 35%

= ¥1,642 億 × 35%

SOM

¥7.2 億 ARR

250 社 × ARPA ¥2.88M

SAM 浸透率 1.25% (3 年目目標)

これは **仮説**。今後 6 ヶ月で「単価・浸透率・PoC 転換率」を検証する。

5ヶ年モデル（参考シナリオ）

項目	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
年末顧客数	20	80	250	500	900
ARR	¥48M	¥216M	¥720M	¥1,560M	¥2,970M
営業損益	-¥6M	-¥5M	+¥48M	+¥207M	+¥670M
営業利益率	-17%	-4%	+10%	+18%	+29%
獲得チャネル	創業者営業	社労士・産業医	パートナー販売	エンプラ営業	多拠点展開

Y3 黒字化目線。Y5はSMBの1.5%占有 = 過大設定ではない。Pre-Seed時点の参考モデル（顧客実績ゼロのためLTV/CACは提示しない）。

セキュリティ・法務・誤用リスク対策

DATA

データ取扱

- No Payload 原則 (A2)
- APPI 整合の保持期間
- 監査ログ常時保持

LEGAL

法務

- 利用規約・データ処理契約のテンプレ整備中
- 職場予防に関する法令・労使協定との整合

MISUSE

誤用リスク対策

- 出力を懲戒・解雇・評価に直結しない契約条項
- Manager Mirror は本人へのフィードバック前提
- 監視ツールではなく、自己反省・組織ガバナンス支援として物理設計を固定

今後6ヶ月で外部レビュー（法務メンター・産業医アドバイザー）を予定。