

マネジメントが自由なら、
会社はどこまでも成長できる。

 **KAKEAI**

Case Study

ご活用事例集

マネジャーをもっと、主役に。

現場のマネジャー次第で、
生産性 2 割・業績 5 割・エンゲージメント 3 割の
変動があるとも言われます。

退職理由の「本音」でも「上司との関係」は常に上位です。
現場マネジャーは企業とメンバーをつなぐキーパーソン。
それにも関わらず、
マネジャーのメンバーへのコミュニケーションの質は、
マネジャーの個人の力に依存し続けています。

マネジメントにおけるコミュニケーションの質を改善し、
個人と企業を「掛け合い」、人の持てる可能性を力に変える。

KAKEAI・カケアイ・掛け合い



KAKEAI

Solution

1on1・面談サポート

メンバーは気楽に簡単に話したいことを選ぶだけ。マネジャーは何を会話すればOKか理解して望め、納得感を測れる「すっきりボタン」で次につなげる。

成長のためのすり合わせ

メンバー本人が抱く将来のイメージ・それに向けて伸ばす力・だからこそ今の仕事をどう活かすか、という会話や設定をサポート。

気づきボタン

メンバー同士の〇〇さんが困っていそうという“気づき”を拾い上げ、タイムリーにマネジャー等へお知らせ。目を補い、手遅れを防ぐ。

セルフアセスメント

脳科学に基づくセズメントで、メンバーの人となりについての誤解を瞬時に補正。さらには一人ひとりに対する具体的な関わり方もアドバイス。

Monthly hearing

月に1度のカケアイからの自動でヒアリング。メンバー1人ひとりの成長実感やマネジメントに対する感じ方をキャッチ。改善へ接続。

アドバイスタイムライン

マネジャーが自身のメンバーに対して送ったアドバイスをリアルタイムにマネジャー間で共有。いいね！の励まし合いと刺激でミドルを繋ぐ。

ナレッジデータベース

マネジメントに関する知見をストック。職種・地域・時代を超えてナレッジを展開し、組織全体のマネジメント力を高め続ける。

ビジュアライゼーション

現場の実態を具体的かつ端的に可視化。ファクトをベースに、スピーディーかつシャープな現場フォローと状態改善をサポート。

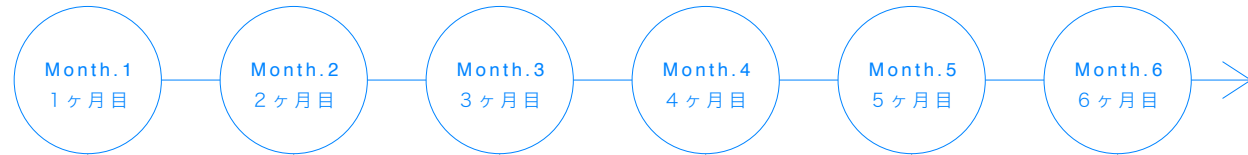
Case Study

1

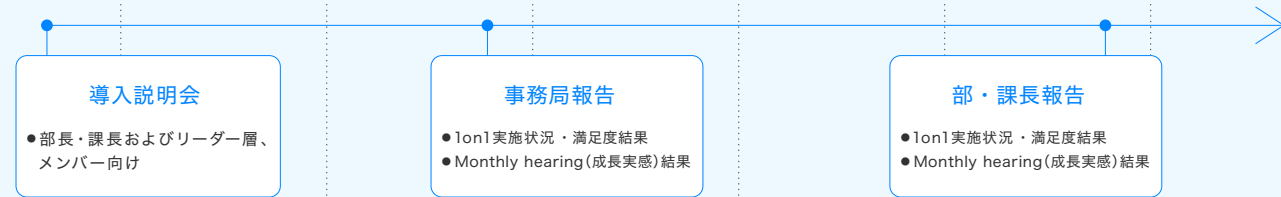
管理職手前のリーダー層向け 運用事例

プロジェクト型の業務が増える中で、リーダー層に対して後輩指導やチームで成果を出すための働きかけを強化する支援策としてKAKEAIを導入。

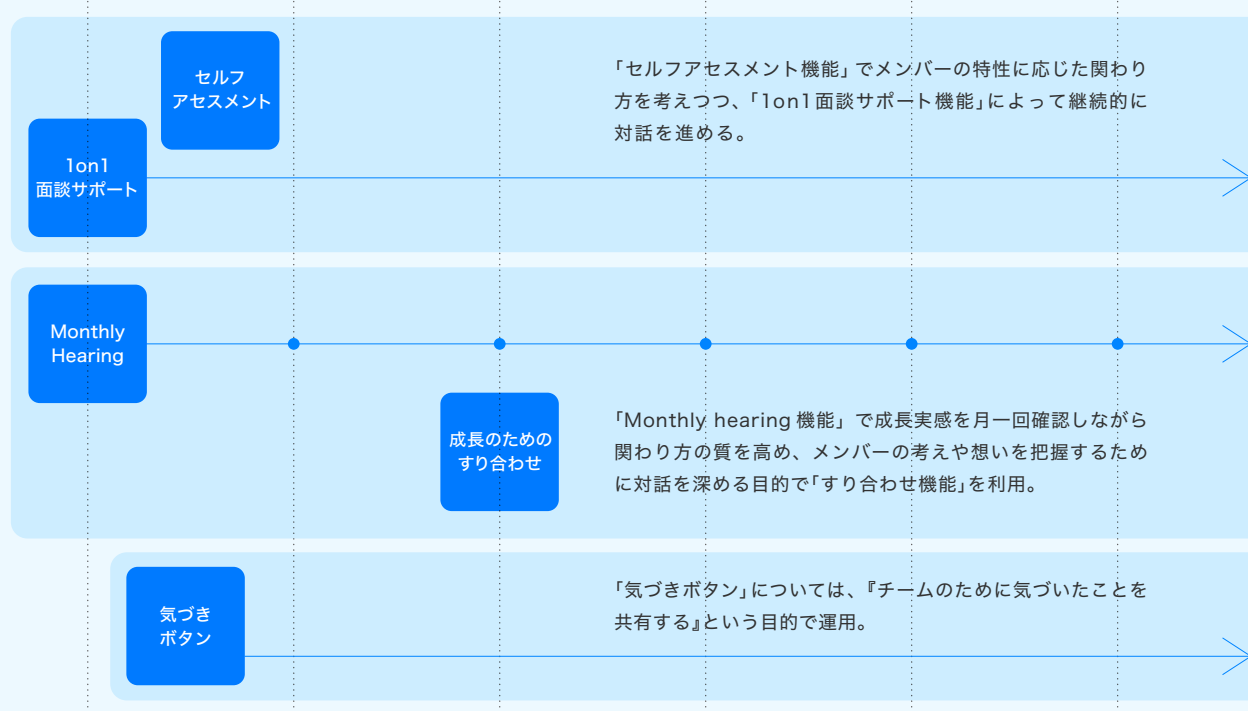
1on1の実施状況および満足度、部下の成長実感について事務局(部長・課長にも3ヶ月に1回レポーティング)に報告する必要があった。



KAKEAI カスタマーサポート



KAKEAI クラウドシステム



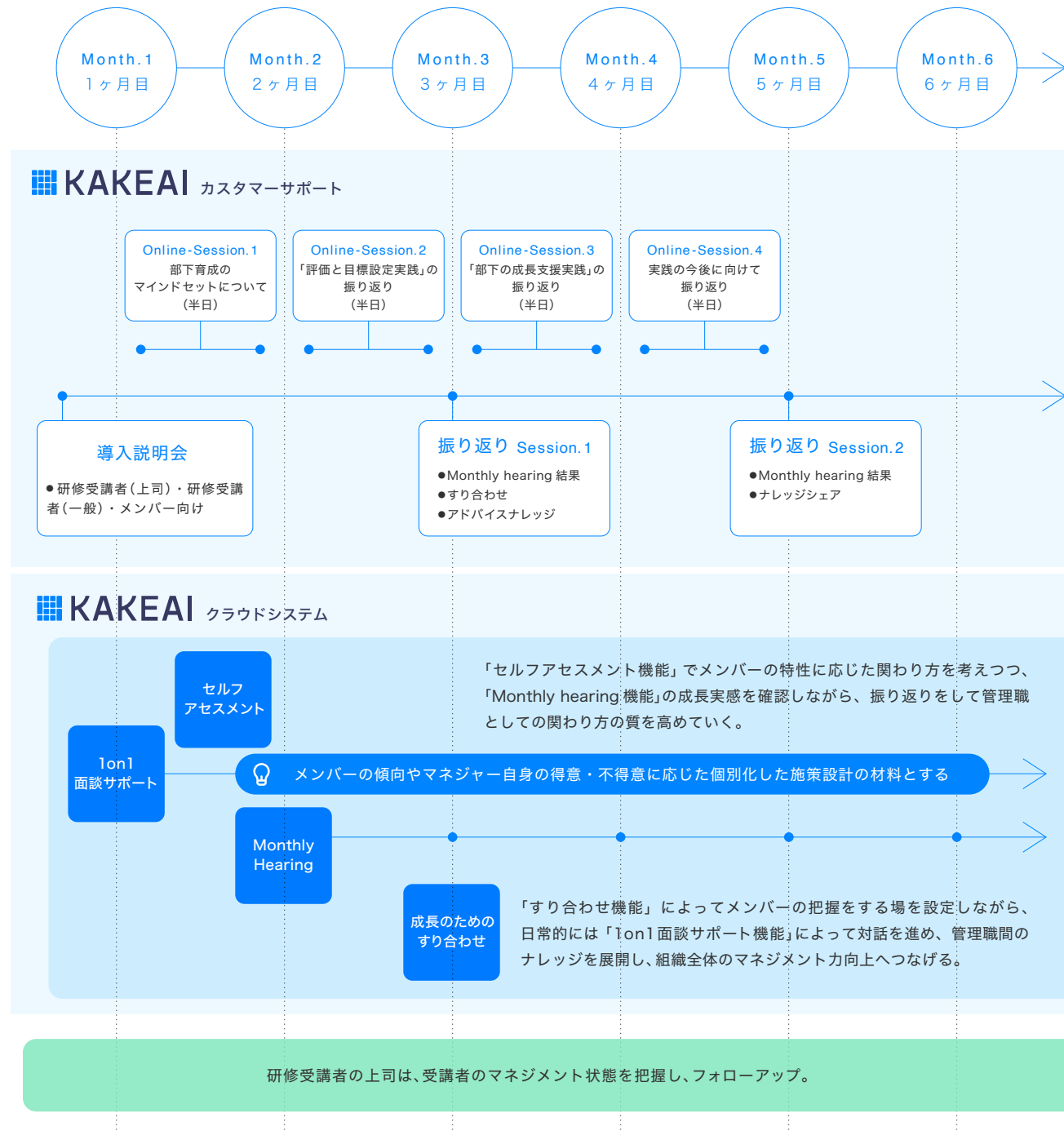
事務局・対象者の上司は、対象者のマネジメント状態を把握し、フォローアップ。

Case Study

2

管理職向けマネジメント研修オンライン化 運用事例

集合研修のオンライン化による
研修コストを最適化しながら、Off-JTとOJTを接続することを企図。
そして、その集合研修で学んだことを
現場でサポートし続ける仕組みとしてKAKEAIを導入。

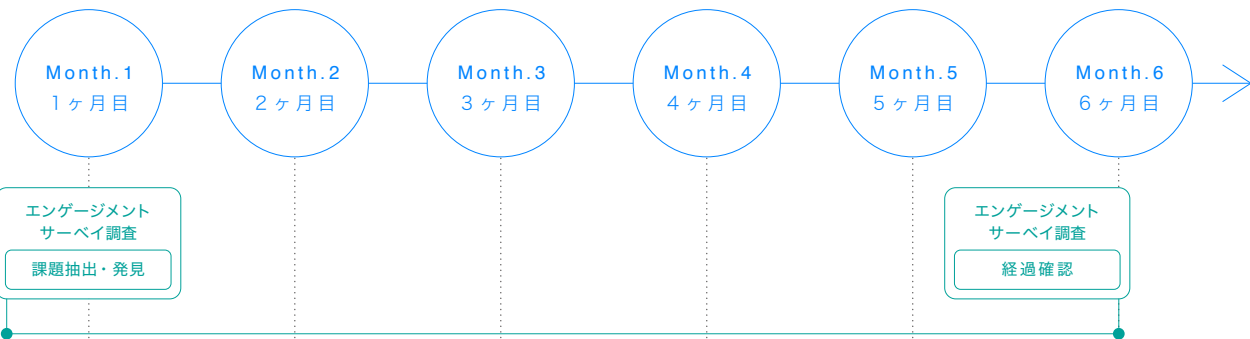


Case Study

3

エンゲージメント向上施策 運用事例

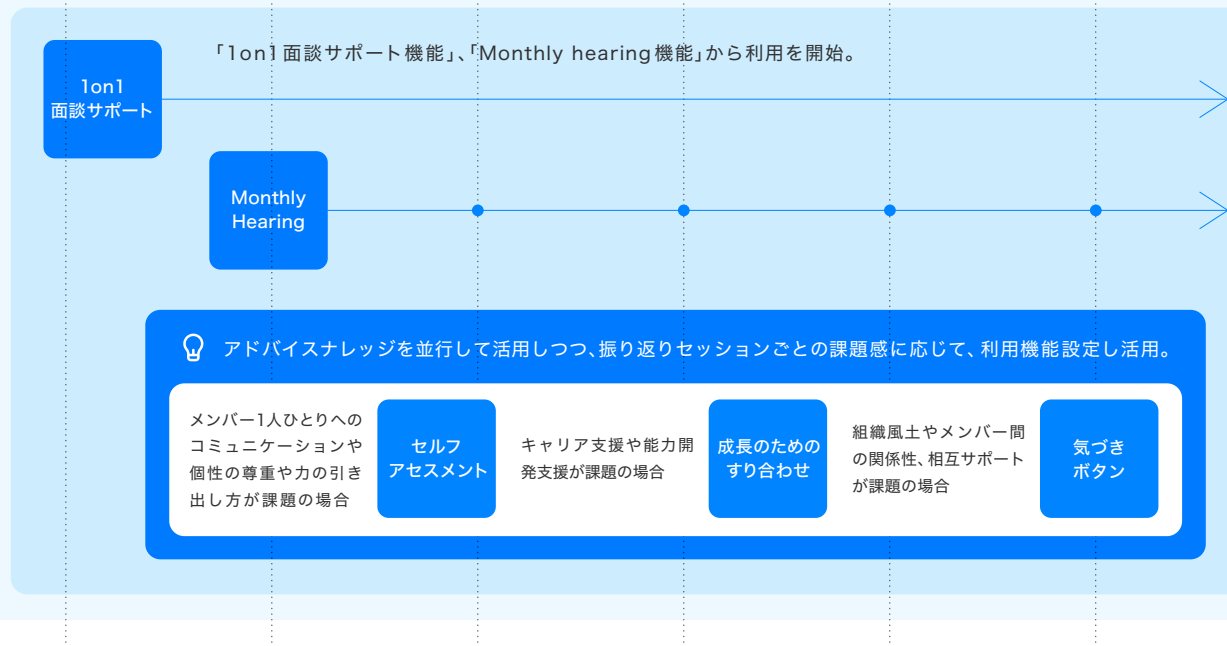
クライアント内で予め実施されていたエンゲージメントサーベイ(従業員満足度調査)で組織状態を可視化し、コミュニケーション・業務連携等の課題が特定されていた。それに対する改善の打ち手として、部署全体で KAKEAI を導入。



KAKEAI カスタマーサクセス



KAKEAI ソリューション



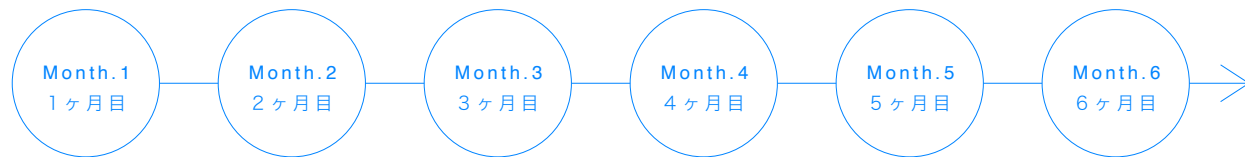
Case Study

4

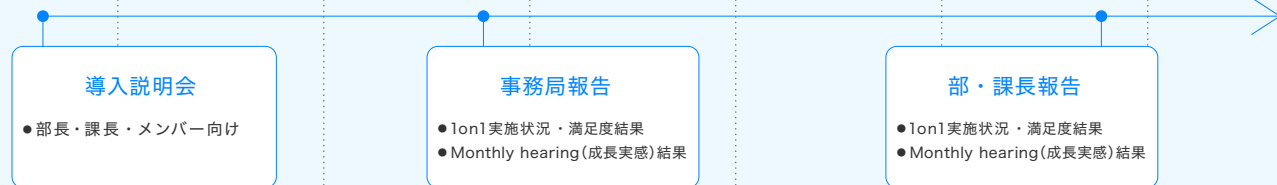
1on1 推進のプラットフォームとしての運用事例

1on1前にメンバーがアジェンダ設定し
実施後に上司がメンバーにアドバイスを送るというエクセルで
行っていたやりとりをKAKEAIに移行。

1on1の実施状況と満足度、
部下の成長実感について、部署別に毎月部長会で報告し、
推進状況のモニタリングを実施。



KAKEAI カスタマーサクセス




KAKEAI ソリューション



1on1の実施状況にもとづき、
マネジャーのみなさま1人ひとりの
メンバーに対する最適な関わり方を
サポートするために、
「トピック」、「対応」
に関するサマリとメンバーの
「トピック」、「対応」に関する傾向を確認できます。
メンバー1人ひとりの違いや
成長実感・マネジャー自身の
得意・不得意を認識しながら、
1on1の改善に向けてPDCAを回します。



OMRON ×  **KAKEAI**

OMRON

KAKEAI 利用事例

企業理念の実践を 推し進め、事業と人を 強くする1on1を。

オムロングループ

オムロン エキスパートリンク株式会社

人財開発センタ 人財育成部 教育企画課

課長 シニア産業カウンセラー

糸田陽子さま

人財開発センタ 人財育成部 教育企画課

東沢圭剛さま



上司と部下の日常のやりとりが人財育成の肝になる

オムロングループの企業理念は、“ソーシャルニーズの創造”“絶えざるチャレンジ”“人間性の尊重”の3つを私たちが大切にする価値観としています。人財育成においても、“管理職自身が自分の自身の可能性を信じ、メンバの可能性を信じる”ことが基本となっています。2017年度からキャリア入社者が増える中でより企業理念を浸透させていくにあたり、これまでの暗黙知や経験値に基づいたマネジメントの限界も見えてきました。

かつては強いリーダーがチームを引っ張るマネジメントスタイルが一般的だったかもしれませんが、スピーディかつ不確定な時代には、過去の経験からでは正解が出せないことも多いです。個々のメンバが自ら考えて自律的に仕事を進めるマネジメントへの転換が必要になってきました。事業は社会に求められてこそ継続するもので、今の状況に対処するだけでなく、未来に向けての投資もしなくてはなりません。現場のマネジャーは、スピード感を持って成果を出しながら、人財育成にも注力することが求められるようになっていきます。

役割期待が大きく変化していく中で、「マネジャーをどのようにサポートしていく必要があるのか」「部下が自律的にキャリアビジョンを実現するために、上司と部下はどう関わるべきなのか」を模索していくと「面談だけではなく、日常の上司と部下のやりとりの質」が肝になると考えるに至りました。また、オムロングループのトップから「対話の重要性に着目しよう」というメッセージが発信されました。対話の強化を掲げる企業の成功・失敗事例を情報収集して、オムロン式の1on1を考えようとしていたタイミングで、KAKEAIを知り興味を持ちました。(桑田さま)



桑田陽子さま

国内オムロングループの更なる成長と新たな価値の創出に向け、人材教育・研修の企画・実行を推進。グループ各社の組織的・人的重点課題についても、課題解決に向けてプロジェクトをリード。

マネジャーが部下一人ひとりに合わせて、対話を変える支援を

これまでも現場のマネジメント強化施策として、昇格時研修や360度フィードバックなど、マネジャーが自らのマネジメントを見直す機会を提供してきました。しかし、事業・組織環境が急激に変わったこともあり、多様な個人の活躍を支援し、管理職にも成長していくには、もう一段何かをやらないといけない、と。コーチング・ファシリテーションなどの研修や自己啓発セミナー、本の推奨、取組み事例のレポートなども検討していましたが、「果たしてそれでいいのか？」という想いがありました。

対話を強化すると言われても、マネジャーもメンバも何を話していいのか困ってしまいます。マネジャーに「自分で考えてやってください」と言っても、我流になっていることも多く、経験値に頼りすぎると逆効果になることもあります。「1on1での対話を部下一人ひとりに合わせて、変える」ことは頭では分かっているけど、実践するのは難しいものです。マネジャーにヒントや支援を提供する仕組みとしてKAKEAIに期待しました。(桑田さま)



データから相互理解、成長に向けて対話を深める

KAKEAI のセルフアセスメントの結果はマネジャーとメンバ、そしてチーム内でも結果をオープンにできます。バックグラウンドが異なるからこそ、「仕事に対する欲求」や「力が発揮されやすい状態」などの特性を「見える化」することで相互理解につながりました。データをもとにメンバと話ができるのが良いところで、上司も部下も「これからどうするか？」という視点で相互に連携できるようになります。マネジャーは部下との違いを知った上で、対応についてのサジェストをもらえるので、やり方のヒントが得られます。「サジェスト通りにやればいい」ということではなく、そのヒントを元に効果的な対応を模索していくことで、自分なりのナレッジを作っていくと感じています。

メンバがチームの同僚の状態に関して気づいたことを知らせてくれる気づきボタンもマネジャーのサポートになります。私自身も実際にあるプロジェクトについて他のメンバからの「困ってそう」という気づきで状況を知ることができ、タイムリーにサポートすることができました。「他のメンバが順調そう」とは、わざわざ口に出しては言わないものですが、気づきボタンを通じて「見てもらえている」と感じられるのは嬉しいものです。上司と部下の縦の関係だけではなく、チーム内での相互理解や状態把握の横の関係においてもコミュニケーションのルートがより深くなったのではないかと思います。

また、1on1 ではマネジャーとメンバが意味のある時間を過ごせれば何を話しても良いのですが、半期に1度くらいのタイミングでは、将来の成長に向けたキャリアや能力開発の方向性を確認することが効果的です。KAKEAI の「すり合わせ」機能を使って「メンバが3-5年後に目指すべき状態」「将来に向けてどのような力を伸ばしたいのか」「上司としてどのような関わり方をするのか」についてマネジャーとメンバがお互いの認識を確認する機会を持つことで、日常の対話の質も上がってくると期待しています。(桑田さま)

オムロンらしい 1on1 推進のプラットフォームに

私はオムロンらしい 1on1 のあり方を定義し、その定着支援のソリューションを企画・提供するプロジェクトを推進しています。社員自らの成長 WILL・CAN(志醸成/専門性)と企業成長 MUST(理念実践/事業目標の達成)をリンクさせ、社員一人ひとりが高い志と専門性を持って、強いチームをつくっていくためには、上司部下の対話の質量強化によって自己内省を促進し、本人のキャリアビジョン・プランを引き出すことが重要です。

当社で実践している 1on1 では、部下の WILL・CAN・MUST の統合により、部下の成長と高い生産性を両立することを目指しています。対話の質量強化として 1on1 をマネジャーが自身の対話の課題を把握し、対応のヒントを得られる KAKEAI とセットで推進していくことを考えています。

私自身も課長代理として 1on1 をやり始めたばかりですが、KAKEAI のセルフアセスメントの結果やサジェストを確認しながらチームメンバと話しています。1on1 でメンバが率直かつ主体的に話をする中で、マネジャーがメンバと“一緒に考える場”を持ち、その対話の後にアクションを進めなければなりません。KAKEAI の Monthly Hearing という月 1 回のサーベイによって「1on1 にて話した内容が実行につながっているか」「上司はそのための必要なサポート、フォローを行っているか」などの観点で振り返りながら対話とアクション、その後の振り返りのサイクルを回していくこともできます。また、メンバごとの成長の実感も把握することができるので、日々の対応に示唆があります。リアルな組織マネジメントの課題に対応した KAKEAI には大きな可能性を感じています。(東沢さま)



東沢圭剛さま

個人が志を高く持ち活躍・成長できる組織開発への関心から人財公募制度を通じて、現職に着任。人材開発施策、研修の企画・実行を担うほか、新たなソリューション開発にも従事

今後に向けて

メンバに効果的に関わっていく上では、マネジャー側の意図に対してメンバ側のインパクトがどうだったかを確認することが重要です。マネジャーが自分の行動を変えたつもりでも、メンバの受け止め方は変わっていないということがよくあります。KAKEAIを使って、メンバの関わり方のヒントを得ながら、対応の質を上げていけるように成功事例や失敗事例を共有するワークショップを実施することも効果的ではないかと考えています。一人ひとりを強くすることが事業を強くすることにつながりますので、マネジャー個々人の学びを組織でも展開しながら、企業理念を軸に自律的に考えられる人を創っていくための支援を今後も進めていきたいです。(桑田さま)



他にもさまざまな企業にご利用いただいております

OMRON

conne

hito

コネヒト

 SAKURA internet

GRCS

 JCTechnology
ジェイシーテクノロジー株式会社

 PERSOL

 三井住友DSアセットマネジメント

日本企業で初めて世界のHRTechスタートアップ30社に選出。
他、国内での受賞実績も多数。



ご利用開始までの流れ



必要事項を
フォームにご登録



御社のご状況を
ヒアリング



簡単な審査完了後
登録ステップのご案内



ご利用開始

導入に関して不安な方も安心「導入ガイドンス」

貴社の状況に合わせ最適なサポート。オンライン会議や動画などでしっかりご説明いたします。
ご利用開始にあたって、マネジャー・メンバーの方にお集まりいただければ、操作説明も実施いたします。

その他、サービスの詳細はこちら

<https://kakeai.co.jp/top/solution-top/>

KAKEAI 機能

検索

各種お問い合わせはこちら

導入をご検討の方はこちら



<https://kakeai.co.jp/top/inquiry/>

デモをご検討の方はこちら



<https://kakeai.co.jp/top/inquiry-demo/>

Company Profile

株式会社 KAKEAI (KAKEAI, Inc.) / 東京都港区赤坂港区赤坂 8-5-40 ペガサス青山612

設 立	2018年4月12日
資 本 金	248,113,200円
役 員	代表取締役社長兼 CEO 本田英貴 取締役 / 共同創業者 皆川恵美・子安輝
顧 問	駒野宏人(脳神経科学) / 岩手医科大学薬学部神経科学分野教授
共 同 研 究	岩本隆(HR tech / 新産業創出) / 慶應義塾大学大学院経営管理研究科特任教授
アドバイザー	William Laurent (AIトランスフォーメーション、データサイエンス) ニューヨーク大学、他
特 許	特許第6534179号 / 特許第6602996号 / 特許第6602997号 / 特許第6651175号 「人と人の違いを踏まえて相手への関わり方をアドバイスを提供するアルゴリズム」「どのような人が、どのような人に対して、どのような状況で、どう関わり、それを相手がどう感じたかというデータセットを用いてナレッジを展開するシステム」