

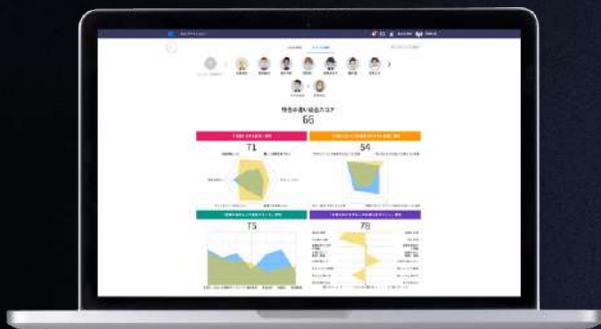
**普通じゃない今、
普通のコミュニケーションでは
成果にはたどり着けない。**

より、これまでのコミュニケーションをシャープに。

より、メンバーを強く掴み、判断をスピーディに。

そして、組織の成果につなげる。

新しいマネジメント支援クラウドシステム。カケアイ。



KAKEAI

Service Guide

カケアイは、マネジメントにおける
上司と部下のコミュニケーションの“質”を
改善する AIクラウドシステム。

このプランでは、数ある上司と部下の関わりの中で、
1on1や面談といった、一対一の対話における
コミュニケーションの質の向上をサポートします。

Contents

| | | |
|---|---|---------------------------------|
| 1 面談・1on1テーマ設定 (One-on-One Meeting機能) | 2 面談・1on1テーマごとの Tipsサジェスト (One-on-One Meeting機能) | 3 アドバイスタイムライン& ナレッジデータベース |
| 4 すっきりボタン& Monthly hearing | 5 ビジュアライゼーション | etc その他 実績などのご紹介 |



1 カケアイがズレさせない。

上司は、ミーティング・面談・1on1に、
部下が求めていることを完全に掴んだ上で臨める。

マネジャーとメンバーの会話が、
実はメンバーにとって有効な時間となっていないこともあります。
その理由は、面談・1on1 への期待がすり合っていないから。

「業務の他にも話したいトピックがある」
「話を聞いて欲しいのではなく、意見を聞きたい、アドバイスが欲しい」
とメンバーが思っていることもあるものです。

面談・1on1 に対する
メンバーの期待をマネジャーが事前に把握した上で
対話ができるため、マネジャーとメンバーをズレさせません。

1

カケアイがズレさせない。 面談・1on1テーマ設定 (One-on-One Meeting 機能)



One-on-One Meeting 機能は、メンバーが面談に期待していることをマネジャーが事前に把握することができます。メンバーは話したい「トピック」と、マネジャーにしてほしい「対応」を選択肢の中から選ぶだけでマネジャーに共有され、マネジャーはメンバーの想定を踏まえて面談を進められます。

「トピック×対応」

▼メンバーのミーティングテーマ設定画面

トピック×対応

業務の進捗や進め方
● 具体的なアドバイスがほしい ● 一緒に考えてほしい ● 話をきいてほしい ● 意見を聞きたい ● 報告したい ● その他

人間関係
 心身の状態

今後のキャリア
● 具体的なアドバイスがほしい ● 一緒に考えてほしい ● 話をきいてほしい ● 意見を聞きたい ● 報告したい ● その他

スキルや力の向上

プライベート
● 具体的なアドバイスがほしい ● 一緒に考えてほしい ● 話をきいてほしい ● 意見を聞きたい ● 報告したい ● その他

会社や部署の方針

業務の進捗や進め方については具体的なアドバイスがほしい、心身の状態については話を聞いてほしい、など話したい内容と状況に応じて選択できます。

今進めているプロジェクトに関して ×

● 具体的なアドバイスがほしい ● 一緒に考えてほしい ● 話をきいてほしい ● 意見を聞きたい ● 報告したい ● その他

選択肢以外について話をしたい場合は、フリーテキストでトピックを追加できます。

課長太郎さんとの
One-on-One Meetingのテーマを設定しましょう

修正はいつでもできます。前回の One-on-One Meeting から上手くいったこと、いかなかったこと、最近モヤモヤしていること、マネジャーと会話する「トピック」と、マネジャーにしてほしい「対応」を入力してみましょう。

次回のテーマ 予定日時: 2020/7/7(水) 09:00

履歴からの復権
(復権は設定されていません)

トピック×対応

業務の進捗や進め方
● 具体的なアドバイスがほしい ● 一緒に考えてほしい ● 話をきいてほしい ● 意見を聞きたい ● 報告したい ● その他

人間関係
 心身の状態

今後のキャリア
● 具体的なアドバイスがほしい ● 一緒に考えてほしい ● 話をきいてほしい ● 意見を聞きたい ● 報告したい ● その他

スキルや力の向上
● 具体的なアドバイスがほしい ● 一緒に考えてほしい ● 話をきいてほしい ● 意見を聞きたい ● 報告したい ● その他

プライベート
● 具体的なアドバイスがほしい ● 一緒に考えてほしい ● 話をきいてほしい ● 意見を聞きたい ● 報告したい ● その他

会社や部署の方針

ミーティングに向けたマネジャーとのやりとり (マネジャーにも表示されます)

web会議のURLはこちらでお願います。 <https://zoom.us/j/54564371>

特に来期の採用プロジェクトについて、アドバイスをいただきたいです。

よろしくお願います。

ミーティング用のメモ (必ず必ずにビフォーミーで共有されます)

「ミーティングに向けたマネジャーとのやりとり」

ミーティングに向けたマネジャーとのやりとり (マネジャーにも表示されます)

web会議のURLはこちらでお願います。 <https://zoom.us/j/54564371>

特に来期の採用プロジェクトについて、アドバイスをいただきたいです。

よろしくお願います。

「Web会議のURLを送りたい」、「テーマについて補足がしたい」というときには、メッセージも送ることができます。



2 カケアイが迷わさない。

さらに、その対話を上手いかせる
ヒントが提示される。

しかも、他社のマネジャーが持っている
リアルなコツから、選ばれたものが出る。

メンバーが求めていることを掴んだ上でも、
面談・1on1の場面で、対話をどう深めるのか、
いざメンバーと対峙した時には迷いも生じるものです。

属人的になりがちな場面だからこそ、
マネジャー自身の特徴を踏まえた
最適なTipsをサジェストします。

実際にカケアイを利用する世界のマネジャーが
面談の際に意識しているポイントをヒントに、
対応に迷いがなくなります。

2

カケアイがズレさせない。

面談・1on1テーマごとのTipsサジェスト (One-on-One Meeting機能)



Tipsサジェストによって、マネジャーは対話のヒントを得ることができます。普段通りメンバーと会話をしているのか、それとも何かしら対応に工夫をした方がいいのかを知ることができます。さらに、世界のマネジャーが心がけているTipsを面談前に確認して対話を進めることが可能になります。

▼マネジャーの次の面談テーマ確認画面



メンバーが希望しているテーマ(トピック×対応)が、過去の自分の対応を踏まえて得意なのか不得意なのかが一目で把握でき、普段通り気負わず話して良いのか、伝え方をあらかじめ考えた方がいいのか準備の材料になります。

▼マネジャーの次の面談テーマ確認画面

安藤多希子

アドバイスを書く 自分用メモ 成長実感

内容を絞り込む 期間を絞り込む ナレッジ

One-on-One Meeting

安藤多希子 課長太郎さんの次のテーマ

ミーティング予定日時: 7/7(火) 09:00

前回の確認 (宿題は設定されていません)

トピック×対応

- 👉 業務の進捗や進め方 × 具体的なアドバイスがほしい
Tips from managers around the globe:
| 相手の理解を確認しながら話す 154
- 👉 プライベート × 話を聞いてほしい
Tips from managers around the globe:
| 相手のことをより理解することができて嬉しいと伝えた 221
| 相手の状況をまず理解する 94
| あいづちを多めに、自分の話をして 216
- 👉 スキルや力の向上 × 意見を聞きたい
Tips from managers around the globe:
| 毎日やれること、意識すると良いことをポイント絞って! 250
| 「繰り返しやったらできるようになる」と言って自信を持たせる 179

ミーティングに向けたメンバーとのやりとり(メンバーにも表示されます)
(やりとりはありません)

メッセージを送る

面談の始め方、進め方、かける言葉などについて、このテーマが得意な世界のマネジャーのTipsが表示されます。



世界のマネジャーのTipsとは

メンバーの満足度がぐっと上がりました!

課長太郎さんが心がけた行動を
メモに残し次回も活かしましょう。
そのTipsは世界のマネジャーも使えるものになります!

今回、満足度が上がったトピック×対応

・業務の進捗や進め方について具体的なアドバイスがほしい

例) 自分の経験談は求められた時だけした

Tips from managers around the globe:
| 繰り返しやったらできるようになる」と言って自信を持たせる 179

カケアイをご利用いただいている世界のマネジャーの中で、メンバーからの面談の満足度が高い方が心がけた対応が集まります。参考になったTipsには「いいね!」を押して共感の気持ちを伝えられます。



3

カケアイは孤独にしない。

だから、日々伝えるべきことをしっかり伝えられる。
それは、上司同士で共有され、刺激になり、助け合いに。

自分の働きかけがメンバーに影響しているのか？
自分の勤や経験だけを頼りに、答えのない問いに
向き合い続けることに
孤独感が生じることもあるのではないのでしょうか。

マネジャーが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し、いいね！の
励まし合いと刺激でマネジャーを繋ぎます。
さらに、メンバーが役に立ったと感じた
アドバイスをナレッジデータベースとして蓄積・展開。
組織全体のマネジメント力を高めます。

3

カケアイは孤独にしない。 アドバイスタimeline



マネジャーがメンバーに対して送ったアドバイスがリアルタイムにマネジャー間で共有されます。他のマネジャーがどのくらいの頻度でどのようなアドバイスを送っているかを知ることで、マネジャー自身が自分の対応に自信を持つことができます。いいね！の励まし合いと刺激でマネジャー同士を繋ぐことで、マネジャーに孤独感を抱かせません。

他のマネジャーが送ったアドバイスをメンバーの成長へ向けた課題やマネジャーとしての見立てについてのカテゴリと合わせて確認できます。

The screenshot shows a mobile app interface titled 'アドバイスタimeline' (Advice Timeline). It displays a list of advice messages from managers to members. Each message includes the manager's name, a date, a category tag (e.g., '会社や部署の方針'), the text of the advice, and a 'いいね!' (Like) button with a count. The messages are as follows:

- 課長十美** (2020/6/30): 前回話をした今期の方針だけど、全社会議で方向性が見えたので次回また話させてください。たたく部分はまだもう少し自分たちで決めていく必要があるし、こんな時だからこそみんなの意見をぜひ聞きたいと思ってます！一番チームのメンバーと話をしていると、ぜひ他のメンバーにも声をかけてもらって、現場のリアルな声を元に一緒に話をさせてもらえると嬉しいです！よろしくお願います！ (Category: 会社や部署の方針) | 3 likes
- 課長九郎** (2020/6/30): 昨日はミーティングのサポートありがとう！直前に少しバタバタしたけど、前準備に選んで良かったね。次回に向けて、今日の内容を整理して、具体的なアクションに移していきますよ。最後少しまとまりきらなかったこともあるので、それぞれのメンバーのフォローをしつつ、次回のミーティングで何を決めないといけないかもクリアにしておくとスムーズに出来そうだね！引き続きがんばっていきましょう！ (Category: 業務のやり方や進め方) | 12 likes
- 課長八英** (2020/6/30): 先週はお疲れ様でした！リモートになってからしばらく経つけど、家での仕事は色々あるよね。。家の都合でミーティングに集中できなかったり、リスキなさいいけないことがあるかもしれないけど、あまり気にしすぎないでね。私も試行錯誤しながらだけど、例えば最初から何回かミーティングの時間を設定しておくとか、事前の録取りを丁寧に30分単位でミーティングを入れるとか、ちょっとずつ工夫をしながら一緒にベストな形を見つけていこうね。 (Category: 業務のやり方や進め方) | 4 likes
- 課長七郎** (2020/6/30): 開発スケジュールの件、もう少し早めに相談してくると良かったかな。お客さん側に伝えてしまっていることもあるので、次回からは少し早めというタイミングで全然良いので、気持ち早めに状況教えてくれると助かります！多少遅れることもあると思うし、状況は私も見えていと思うから、判断自体は任せると、もう少しだけ感度高めていきましょう！私の方からももう少しケアするように意識しますね！よろしくお願います！ (Category: 業務のやり方や進め方) | 7 likes
- 課長六美** (2020/6/30): MTGで話した件、もう少し自分なりの具体的なイメージを持ってからみんなに意見を聞いた方が良いかもね。みんなも感じたことは言うと思うけど、現段階一番考えてるのは自分だと思ってるので、後段階でもいいから自分の考えをもう少し伝えてもいいんじゃないかな。その方が考えるポイントがクリアになるし、みんなももう少しイメージ持って話に入れそうな気がしたよ！良ければ参考にしてみてください〜 (Category: 業務を進めるための道筋や仮設の設定) | 7 likes
- 課長五郎** (2020/6/30): 法務部とのコミュニケーションの件、もっとシンプルに伝えてしまえば良いと思うよ！お客さん側と法務部の両方の状況を一番わかっていると思うので、両方の意見を聞きすぎるとかかって前に進まなくなっちゃうので、できること/できないことはクリアに伝えちゃおう！(専門的な知識を持ってないことは気にしすぎなくても良いよ、僕でも完全にはわからないし〜) (Category: 業務のやり方や進め方) | 5 likes
- 課長四郎** (2020/6/30): さっき話したタスクの優先順位だけど、大丈夫そう？まだモヤモヤしていることもあると思うので、あくまで一回今回はこういう優先順位でやる！ぐらいの気持ちでやってみてもらえると良いかもね！もし優先順位つけてやってみて、なんか違うなと思ったらまた相談してくれて良いし、全部を一気に解決するのは難しいと思うから、その辺りはあえて気持ちを楽にやってみよう！！ (Category: 業務のやり方や進め方) | 7 likes
- 課長三郎** (2020/6/30): こないだ話をしていたC社との打ち合わせの件、進展しているようでよかったです！相手のペースは見つつも、お客さんにとって意味があると思ったことは、遠慮せずどんどんこちらから動いて大丈夫なので、思い切ってやってみよう。 (Category: 業務のやり方や進め方) | 4 likes

アドバイスを見た他のマネジャーから「いいね！」が集まります。マネジャー同士でメンバーへの関わり方に対する関心が高まると共にマネジャー同士の繋がりを醸成します。

3

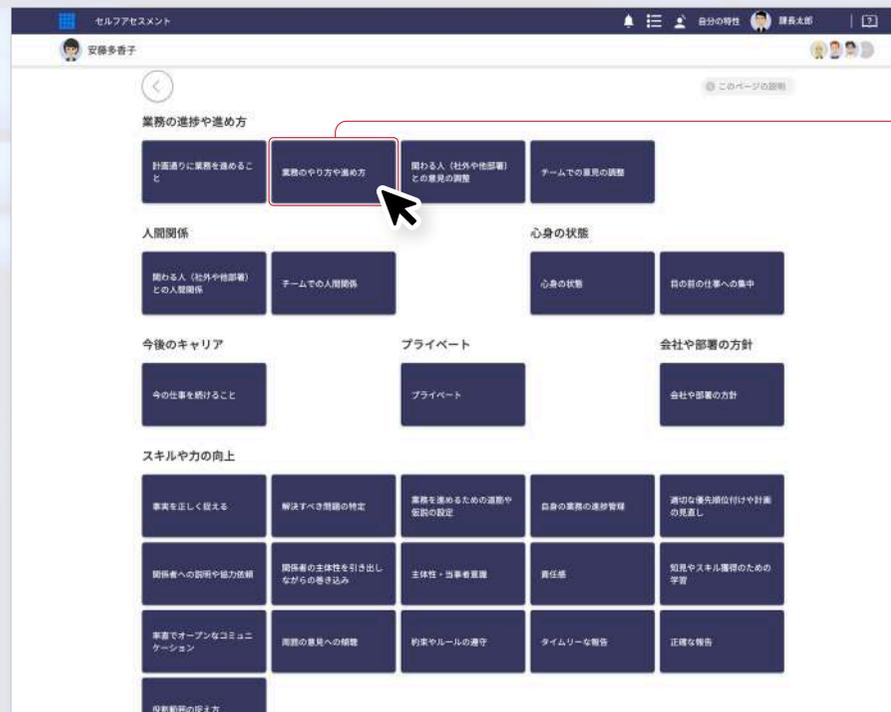
カケアイは孤独にしない。 ナレッジデータベース



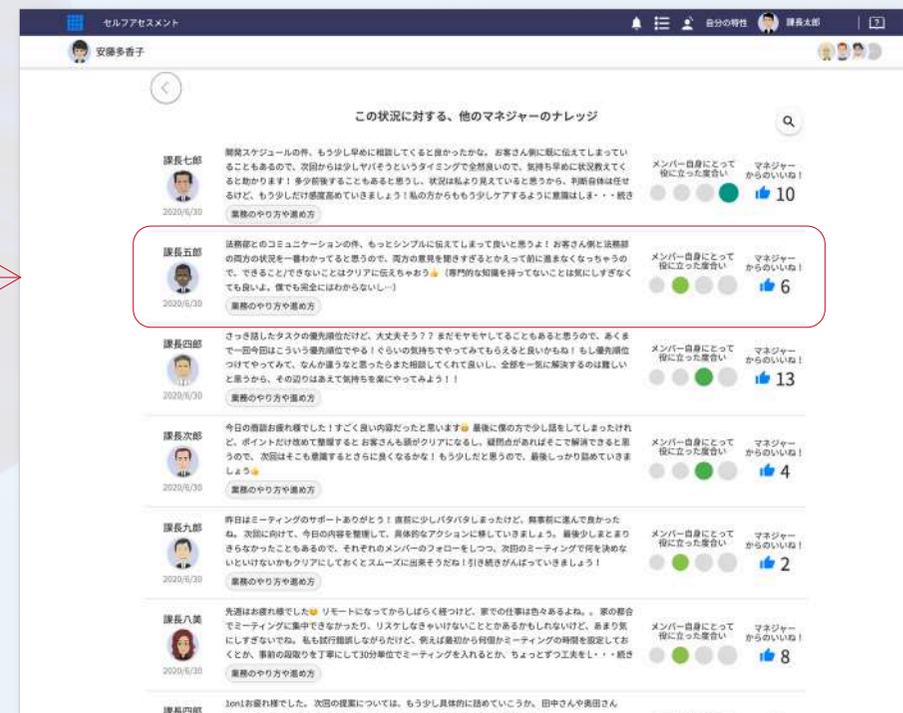
ナレッジデータベースでは、マネジャーがメンバーに送ったアドバイスのうちメンバーが役に立ったと感じたものがナレッジとして蓄積されていきます。他のマネジャーの対応をヒントにメンバーの特性や状況に応じた最適な関わり方のコツを掴むことができます。これまでのマネジャーのナレッジをいつでも参照できるため、組織全体のマネジメント力を高め続けます。

▼マネジャーの次回面談テーマ確認画面

ナレッジデータベースでは、共有しにくいピープルマネジメントに関するナレッジをマネジャーが対応に迷いがちなカテゴリごとに蓄積できます。



▼カテゴリ別ナレッジの一例



マネジャーが、今知りたい状況についてのカテゴリから有効なアドバイスを確認することができます。マネジャーが対応に困った時も、他のマネジャーの経験から対応のヒントを得て手遅れを防ぐことにもつながります。



4 カケアイは 事実を確実に捉える。

そして、上司への忖度が生まれにくい仕組みで、
しっかりと部下自身の感じ方を確認できる。

メンバー自身が今の仕事を通じて成長を実感しているか、
マネジャーとの対話や関わりをどのように受け止めているのか
マネジャーがメンバーの本音に触れたいと願っても、
メンバーが率直な声を伝えにくいことも多々あります。

なかなか拾い上げにくいメンバーの感じ方をカケアイを通じて、
ダイレクトに把握することができます。

メンバーの実感を起点に、
マネジャーは日々の関わり方を振り返りながら、
調整して質を高めていくことができます。

4

カケアイは事実を確実に捉える。 すっきりボタン & Monthly hearing



すっきりボタンと Monthly hearing によって、メンバーのマネジメントへの実感を把握します。マネジャーの感覚のみに頼るのではなく、メンバーの実感を元にしたデータによって、個々に寄り添ったマネジメントへの改善が進みます。ボタンを押すだけの簡単な仕組みで、メンバーに負荷をかけることはありません。

▼メンバーの One-on-One Meeting 実施画面

メンバーが面談中にすっきりボタンを押すだけで、簡単に面談の満足度を把握できます。誰が何回押ししたかは誰にも分からないため、安心して押せるようになっています。



▼Monthly hearing 回答画面



先月マネジャーがメンバーに送ったアドバイスが、メンバーにとってどの程度、役に立ったのかをヒアリングします。役に立ったアドバイスは他のマネジャーにナレッジとして共有・展開されます。

メンバーが自身の成長をどう感じているかが分かり、マネジャーにとって日々のフォローや対話の参考になります。



5 カケアイは マネジメントミス を放置させない。

最後に、上司自身がスピーディーに行動を調整し続けられる材料をしっかり届ける。
もちろん、現場をフォロー・改善する役割を担う方へも最適に可視化して届ける。

思い違いやかけ違いが起きるのは、
メンバーの実感が把握しきれないこと、
さらにはマネジャー自身がどのような対応で
工夫をすれば良いかを明確に捉えるのが難しいから。

カケアイは、マネジャーが本当にこれで良いのかと
迷いながら試行錯誤を繰り返すことがないように、
マネジャー自身がスピーディーに行動を
調整し続けるための材料を届けます。

さらにマネジャーの上司や人事部、経営陣が
必要なタイミングで適切にフォローするのをサポートします。

5

カケアイはマネジメントミスを放置させない。 ビジュアライゼーション



正解がない中で、メンバーへの対応が手探りになりがちなマネジャーに、すっきりボタンやMonthly hearing を通じてメンバーの実感を届けます。マネジャー自身、そしてメンバーについての理解をデータに基づいて深めることで、より良いマネジメントにつながります。マネジャーが自ら振り返り、次への工夫を見出しながら、メンバーへの関わり方の質を高め続けることができます。

現場をサポートする人事・経営の方向け



マネジャー毎、メンバー毎、全社の3つの切り口で現場の状況を把握することができます。人事・経営の皆様が、必要なタイミングで適切にフォローするための情報としてご利用いただけます。

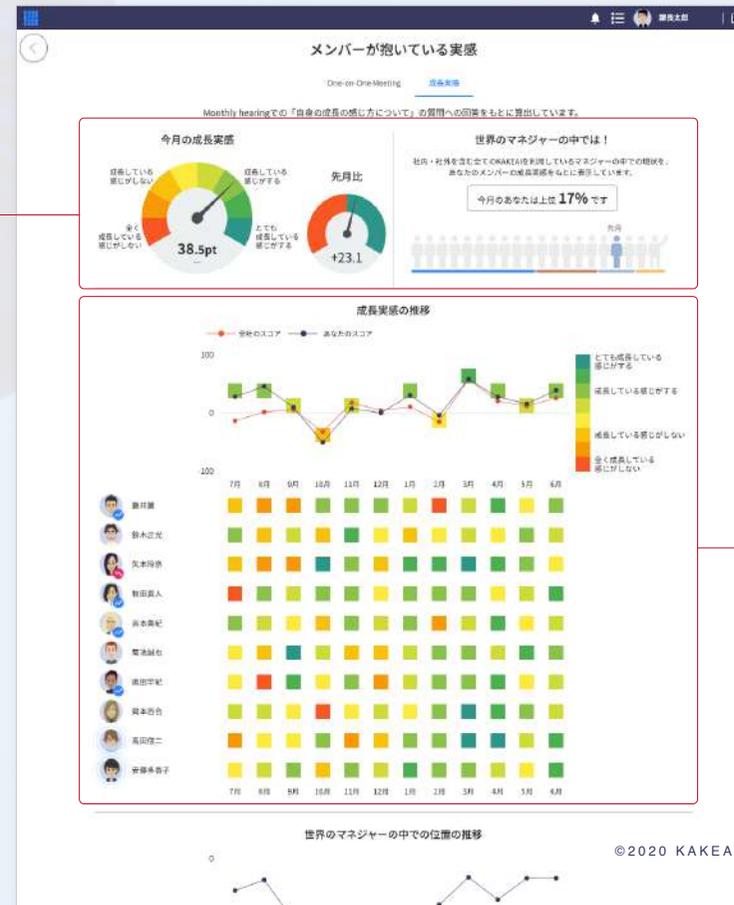
▼面談・1on1 におけるメンバーの実感データ

メンバー全体の傾向とマネジャー自身が世界のマネジャーの中でのポジションを定量的に現状を把握することができます。



「トピック」と「対応」の組み合わせごとに、マネジャー自身が得意・不得意を知ることができるため、日々の面談・1on1にそのまま活用することができます。

▼メンバーの成長実感データ



メンバーの成長の感じ方の推移を確認できます。成長実感の変化から、関わり方を意識すべきメンバーを一目で把握することができます。

より、高い成果に向かうために。

カケアイの全ての機能をご利用いただけるプランでは、

さらに関わり方の質を高める

ソリューションをご提供しています。

6
成長のためのすり合わせ

7
セルフアセスメント

8
メンバーからの気づき

6

成長のためのすり合わせ

メンバーの将来へ向けて、今の仕事をどう活かしていくかをマネジャーとメンバーが認識を合わせる手助けをします。メンバーの想いと、今メンバーが担当している仕事を結び付け、本人にとっても組織にとってもより有意義な日常を過ごすための土台をつくります。

▼すり合わせ

メンバーとマネジャーそれぞれの個人ワークや、面談などを通じて、すり合わせを行います。7つのSTEPに即して進めることで、マネジャーとメンバーはスムーズに対話を進めることができます。

セルフアセスメント

安藤多香子

“安藤多香子さんの将来へ向けて、今の仕事をどう活かしていくか”というのを、個人ワークやミーティングにより認識を合わせます

本人の想いと、今任せている仕事を結び付け、本人にとっても組織にとってもより有意義に過ごすための土台をつくるのが目的です。考えを一時的に押し付けるのではなく、まずは耳を傾け、深く理解しながら進めることに注力してください。

- Step1・安藤多香子さんの個人ワーク
“現在”の安藤多香子さんの自身の力をセルフチェックしてください
- Step2・マネジャーの個人ワーク
“現在”の安藤多香子さんの力について考えてみましょう
- Step3・ミーティング
“現在”の安藤多香子さんの力についてのお互いの考えをすり合わせましょう
- Step4・安藤多香子さんの個人ワーク
安藤多香子さん自身が将来なりたい姿とその時にどのような力を備える必要があるかを想像してみましょう
- Step5・ミーティング
安藤多香子さんが将来なりたい姿と伸ばしていく力をすり合わせましょう

▼すり合わせ 結果画面

1年後にしたい仕事と、なっていたいイメージ

皆が目標に向かって、お互いを理解しながら協力し合っているような組織にいたい。
部署でいえば、今と同じ企画系の部署。
役職は特にイメージできていないが、共に働く仲間をまとめながら、チームリードしているような存在になりたい。
子供が小学校に上がることもあり、生活のパターンが変わると思うので、仕事はしつかりと行いながらも、フレキシブルに家庭のことに対応できるような力を付けておきたい。
営業部の小川さんのような働き方や、チームへの貢献の仕方をできるようになりたいと思っています。
まずは、しっかりとチームのメンバーに頼ってもらえる存在、一緒に働いていて助かると思ってもらえる存在になりたい。

1年後にしておきたい状態と現状

グレード2 共通

| 項目 | 1年後にしておきたい状態 | 現在の状態 |
|--------|--------------|-------|
| 主体性 | 高 | 中 |
| 働きかける力 | 高 | 中 |
| 実行力 | 高 | 中 |
| 課題特定力 | 高 | 中 |
| 計画設定力 | 高 | 中 |
| 聴く力 | 高 | 中 |
| 柔軟性 | 高 | 中 |
| 規程性 | 高 | 中 |

将来していきたい仕事となっていたいイメージをメンバーに描いてもらい、それを実現するためにどのような力が必要なのかについて現状と将来目指す状態のギャップを明らかにしていきます。

メンバーの将来へ向けて今の仕事をどう活かすか、マネジャーの関わり方をまとめます。マネジャーが、メンバーの現在の業務と将来に向けた成長をつなぐサポートします。

チャレンジ度

チャレンジングだど感じる

チャレンジングだど感じる

安藤多香子さんの将来へ向けて今の仕事をどう活かすか

安藤多香子さんの将来へ向けて、働きかける力を共に伸ばしていくために、安藤多香子さんが担当している、現在実施中の改善点洗い出しを踏まえて、12月末までに来期 提案を行いたいA社の業務効率化プロジェクト という仕事について、

まず、10月末までに個別のミーティングをセットしながら全体の理想的なプロセスを一緒に決める（一度考えてもらい、それに対して質問等しながらブラッシュアップするイメージで）その後、過去の1on1でA社の案件についての時間を必ず確保しながら、進捗や先方とのコミュニケーションの状況を確認し合い、適宜計画をひきなおし実行しながら、関係者に働きかけるプロセスに伴走することでこの力を一段高めることを上司としてしっかり手伝う という関わり方をしていく。

閉じる

8

メンバーからの気づき

メンバーの他メンバーに対する「〇〇さんが、△△に困っていそう！／順調にいいそう！」という気づきを拾いあげます。マネジャーがテレワークでメンバーの様子が今一つ掴めない、逆にメンバーは気づいたことを共有・報告しにくい状況において、マネジャーの目を補い、対応の手遅れを防ぎます。

▼メンバーの気づき画面

「順調に進んでいそう！」のポジティブな気づきのみが、気づきタイムラインでチーム全体に共有されます。他のメンバーが受け取ったポジティブな気づきに拍手を送ることもできます。

気づきタイムライン

- 2020/7/8 20:35 岡本百合さんが「心身ともに調子がよさそう!!」という気づきをもたらしています!! (11拍手)
- 2020/7/8 20:35 岡本百合さんが「関わる人(社外や他部署)との意見調整が上手くいっているみたい!!」という気づきをもたらしています!! (5拍手)
- 2020/7/8 20:35 牧田真人さんが「チーム内での意見調整が上手くいっているみたい!!」という気づきをもたらしています!! (2拍手)
- 2020/7/8 20:35 牧田真人さんが「関わる人(社外や他部署)と良い関係が築けているみたい!!」という気づきをもたらしています!! (5拍手)
- 2020/7/8 20:35 奥田早紀さんが「業務のやり方や進め方がいい感じ!!」という気づきをもたらしています!! (6拍手)
- 2020/7/8 00:01 安藤多香子さんが届けてくれた気づきのおかげで、チームの状態が良くなったと感じている同僚がいます!! 本当にありがとうございます!!

気づきボタン

同僚のために、自分自身のために最近感じたことや気づいたことを教えてください!

誰が? 氏名を検索

どのような様子?

- 計画通りに業務を進めること 困ってそう! 順調に進んでいそう!
- 業務のやり方や進め方 困ってそう! 上手く進んでいそう!
- 関わる人(社外や他部署)との人間関係 困ってそう! 良好そう!
- 関わる人(社外や他部署)との意見調整 困ってそう! 上手く進んでいそう!
- チームでの人間関係 困ってそう! 良好そう!
- チームでの意見調整 困ってそう! 上手く進んでいそう!
- 今の仕事を続けること 不安がありそう! いきいき取り組んでいる!
- 目の前の仕事への集中 できていなさそう! 集中していそう!
- 心身の状態 すくなくていなさそう! すごくよさそう!

6月の気づきタイムラインでのアクティビティ

| | | |
|--------------|-------------|--------------|
| もらったポジティブ気づき | 送ったポジティブ気づき | 送った拍手 |
| 3件 | 5拍手 | 13件 14拍手 8拍手 |

▼マネージャーのメンバーごとのタイムライン画面

マネジャーは、メンバー毎の画面でそのメンバーに送られた最新の気づきや過去2週間でもらっている気づきを確認することができます。マネジャーは、メンバーの気づきによって変化を把握して、タイムリーにフォローすることができます。

セルフアセスメント

安藤多香子

アドバイスを読む

自分用メモ

1年後へ向けて

成長実績

もらっている気づき (過去2週間) 詳細ページへ

気づきごとに絞り込む

力を引き出すポイント

ナレッジ

同僚からの気づき

- 計画通りに業務を進めることについていそう!

有効な対応/有効ではない対応 ナレッジ

牧田真人さんが送信 [9/10] 14:37

One-on-One Meeting

安藤多香子 部長太郎さんと次回のテーマ

ミーティング予定日時: 7/10(金) 13:00

前回の宿題

宿題は設定されていません

トピック別対応

- 業務の進捗や進め方 × 具体的なアドバイスがほしい

※ From managers around the globe.

- 重要なポイントを利用も繰り返し伝えたい

今後のキャリア × 意見を聞きたい

「計画通りに業務を進めること」や「心身の状態」などの状況において他のメンバーに関する「困っていそう!」「順調そう!」という気づきを届けることができます。「困っていそう!」の気づきは、選択した同僚へは一切通知されることはなく、マネジャーや、人事・経営・マネジャーの上司へ送られます。

他にもさまざまな企業にご利用いただいております



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「導入ガイダンス」

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>

KAKEAI

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、それを相手は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」 |