



事業と現場マネジャー・メンバーを支援する、
ピープルサクセス プラットフォーム

PEOPLE SUCCESS PLATFORM to support Business, Manager, and Staff.

 **KAKEAI**

Case Study

活用事例集



2020年HRテクノロジー大賞で 「イノベーション賞」受賞

「個人知をデータで組織知化し、展開・流通させる技術」をコアテクノロジーとし、環境変化に伴い重要性が高まる

「事業と現場マネジャー・メンバー」支援の新たなソリューションを確立。

「マネジャーが世界中のTipsから刺激を得られ、自身がデータを活かし行動を変える1on1の仕組み」等で、

属人的なピープルマネジメントを変革。これまでにない事業と従業員視点でのテクノロジー活用でありつつ、

利用により業績+33%・離職率-37%や、管理職研修費削減という成果を発揮していることが優れたサービスであると高く評価。

KAKEAI(カケアイ)受賞歴

- 🏆 世界最大級のHR techイベントである「HR Technology Conference & Expo」より、日本企業で初めて世界のHR techスタートアップ30社に選出
- 🏆 HRtech GP 2019最高賞グランプリ受賞
- 🏆 世界有数のHR techメディア「HR TECH Outlook」より、アジア太平洋地域における2019 HR techサービスTOP10に選出
- 🏆 第4回HRテクノロジー大賞 注目スタートアップ賞
- 🏆 週刊東洋経済 2019「すざいベンチャー100」

KAKEAI

Solution

1on1・面談サポート



メンバーがトピックと求める対応を選択するだけで事前準備完了。マネジャーはメンバーの期待を的確にスピーディに掴み、メンバーの「すっきり度」を把握して最適な関わりを実現。

今と将来のすり合わせ



メンバー自身の将来に向けて、今の仕事を意味づけ、内発的な動機を高める。そのために必要なメンバーとマネジャーの対話を迷いなくスムーズに。そして、1on1を通じて日常へ接続。

Monthly hearing



メンバーに対して毎月1回行われるシンプルなサーベイ。メンバー一人ひとりの業務を通じて得た実感を定点観測することで、マネジャーはメンバーの状態を把握しながら関わり方を改善。

アドバイスタイムライン



マネジャーがメンバーに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。マネジャーをつなぎ、ナッジを活用して他のマネジャーの対応を自らに取り入れるのをサポート。

ナレッジデータベース



各マネジャーが行った成果につながる行動を促し、アウトプットの質を高めるアプローチを蓄積。マネジメントの知見をマネジャーに展開し、組織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



事業トップや事業支援担当部門が、具体的かつ端的に組織の実態を掴み、適時適切な現場フォローを実現。マネジャー自身にも活用できるデータを還元し、ファクトベースで日々のマネジメントを効果的に。

セルフアセスメント



脳科学に基づくアセスメントで、マネジャーはメンバー個人々人への関わり方の基盤となる特性を把握。マネジャーとメンバーの特性の違いを踏まえた力の引き出し方をサジェスト。

気づきボタン



テレワーク・リモートワークで見落としがちな状況(〇〇さんが困っていきそう! / 順調そう!)という「気づき」を拾い上げマネジャーに届ける。マネジャーの目を補い、的確なフォローを実現。

他サービス連携

業務で普段使っているツールとカケアイをシームレスに、1アクションで手軽に連携。

Microsoft®
Teams



Microsoft Teams・Slack連携
カケアイからのお知らせを受け取り、一部の入力も可能



Google カレンダー連携
1on1・面談日時をカケアイで設定すると同期・変更可能



三井住友DSアセットマネジメント

KAKEAI 利用事例

DX (デジタルトランスフォーメーション) を 進めながら1on1を全社展開 上司と部下の関係性の質を改善へ

三井住友 DS アセットマネジメント株式会社

経営企画部 コミュニケーション推進室長

丸山勝己さま

人事部 兼 経営企画部

コミュニケーション推進室 参与

田中博子さま



上司と社員の関係性の改善が 経営課題の解決につながる

1on1を推進していこうとした背景には、大きく3つの問題意識がありました。1つは、自社の組織文化を変えていくことです。当社は、誠実・スピード・挑戦・情熱・チームワークを行動規範(バリュー)として掲げていますが、これは組織文化を調査して、社員自身の問題意識も踏まえて策定したものです。現状では多くの社員が「チャレンジ精神が足りない」「スピード感が足りない」と感じているのは、「新しいことに挑戦して失敗したがよく頑張った」と声を掛けられるような心理的安全性を実感できていないことが影響していると思います。心理的安全性があり、新しいことに取り組むモチベーションを高く維持できる組織文化を創っていきたく考えました。

2つ目としては、コスト構造・生産性の観点です。一人当たり利益など生産性指標の改善策を考える場合、すぐに思いつくのはコスト削減です。しかし、見方を変えれば、社員個々の能力を伸ばし、さらにはチームとして力を結集すれば、売上高や利益の改善が可能とも言えます。そういった意味で、日々の業務での上司と部下の連携を強化することが会社全体の生産性向上に有効だと考えました。

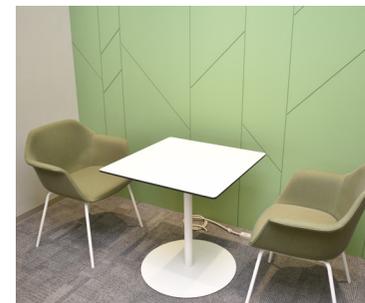
3つ目としては、社員が能力を十分に発揮できていないという問題意識です。社内アンケートで4割の社員が「自分自身の能力を十分に発揮できていない」と感じていることがわかりました。社員の能力を引き出すことは、マネジメントの役割です。当社の業態は特殊な専門性を求められる面もあり、従来であれば「背中を見て覚える世界」だったかもしれません。しかし、経営の安定性の観点からも、一人のスーパースターの出現を期待するより、チームでのパフォーマンスを最大化していく必要があります。優秀な外科医でも一人では仕事ができないように、チームによってプロダクトの開発や資産運用を行いますので、やはりマネジメントは重要だと考えています。また、優秀な人材の流出を防ぎ、若い社員へ機会を提供して世代交代を進めていく上でも、当然、マネジメントは会社にとって重要です。

会社には部門、部署、さらに最小単位として直属の上司と社員の関係があります。3つの問題意識の全ての礎になっている「上司と社員の関係性」を良くしなければ、会社全体の課題解決につながりません。当初は、部署を絞って1on1のトライアルを始めました。

トライアルで、上司と部下双方が 1on1の意義を実感

2019年10月から2020年3月までトライアルを実施した中で、うまくいった点と改善点が見えてきました。トライアルを通じて検証できたのは、「上司と部下の対話」の効果です。1on1を始めようと発信した時には「時間をとって改めて話をするなどないのではないか」という懐疑的な声もあったため、1on1を推進する事務局としても声がけだけでなく、フォローにもしっかり取り組んできました。トライアルに取り組んだ部署とは定期的に会議を実施し、上長が悩んでいることや他の管理職がどうやっているかを共有する機会を持ちました。半年間のトライアルを経て、部下側の社員にアンケートをとったところ「上司と話す機会があって非常によかった。自分のことを以前より理解してくれると感じた」という回答が7割以上という結果になりました。また、上司側でも「一緒に働いている部下がこんなことを考えていたのか、という発見があった。1on1をやって初めて知ることができた」という反応がいくつもありました。また、取り組んでいくうちに、複数の上司から“自分はこのように取り組んでいる”という声が自発的に出てくるようになりました。

当社の業務の多くは、メーカーなどと比べて後工程や前工程という意識が希薄で、個人がそれぞれパソコンに向かって、自分の仕事に黙々と取り組むというスタイルになりがちです。そのため、隣に座っている人が何をしているかが分からないこともありますし、上司と部下がコミュニケーションをしなくても仕事が回ってしまう面もあります。しかし、このトライアルを通じて部下と上司の双方が1on1の意義を実感できることが検証できたので、一気に全社展開に進むことができました。



KAKEAI(カケアイ)導入による デジタルシフト

トライアルの検証結果を周知していましたが、世の中の情勢的にも上司と部下の対話を重要視するようになってきたこともあり、2020年4月からの全社展開は、スムーズに受け入れられました。この全社展開のタイミングでKAKEAI(カケアイ)を導入したのですが、期待したことは主に4点です。

1つ目は、部下側のアジェンダ設定と上司への共有が非常に簡単で、スムーズにできることです。1on1に取り組んでいる会社でも、アジェンダの設定を推奨しない場合もあるようですが、当社としては「出たとこ勝負」で特に話題がなければ世間話をしてしまうのもったいない。上司と部下のお互いにとって有意義な時間にして欲しいと考えています。そのため、メンバーには1on1の時間をどう使いたいかを本気で考えて欲しいです。トライアルの際には、エクセルでフォーマットを作成し、部下が予めアジェンダを記入して上司にメールで送るようにしていました。しかし、エクセルに記入するのもファイルの受け渡しでメールをするのも手間がかかるものです。上司は部下が10人いれば、10人分のエクセルファイルを管理しなければなりませんし、情報管理の観点からも配慮が必要です。KAKEAI(カケアイ)では、それら全てがプラットフォーム上で完結できるのが良いと思いました。

2つ目は、各部署から事務局へのレポートの効率化です。事務局として、各部署で具体的に何を話したかというところまで立ち入るつもりはありませんが、1on1を実施しているかどうかは把握したいです。トライアル時には、上司側に実施状況を記入するエクセルを配布し、1on1の後に記入と提出を依頼していましたが、これも負荷がありました。トライアルの規模ではなんとか対応できていたものの、例えば40部署で実施状況をエクセルで管理をするとなると、記入する側も提出を受ける側の取りまとめも大変な工数になります。KAKEAI(カケアイ)によって、実施状況もシステム上で把握できるようになり、業務の効率化につながっています。

3つ目は、1on1を実施した後の部下側の状況をタイムリーに把握できることです。元々は、半年に1回アンケートを実施して、部下の声を収集していましたが、KAKEAI(カケアイ)では、Monthly hearingという簡単なサーベイで毎月の状況を確認できます。半年遅れではなく、毎月フィードバックが来ることで取り組みの改善サイクルを早めることができます。

最後に、上司間のナレッジシェアができることです。それぞれの管理職が部下との1on1で工夫していることを共有することで、組織として上司と部下の関係性の質を高めるためのナレッジを溜めていけることも魅力に感じました。



データとナレッジを活用した 1on1を人材開発のコアに

KAKEAI(カケアイ)を導入したことによって、1on1に伴う「面倒さ」が大きく改善されています。以前のエクセルやメールへのファイル添付の運用に比べると、格段に運用がスムーズになっています。

さらに、重要なのは1on1後の部下側の実感のサーベイの結果や1on1の回数を重ねることによって上司側にデータが蓄積されていくことです。「自分はどのようなトピックで部下の満足度が高いのか」「他のマネージャーがどんなアドバイスしているのか」を見ることができるので、自らで工夫を取り入れて、マネジメント力も上がっていくでしょう。それが結果的に組織風土や社員のモチベーション、仕事への取り組み方など、生産性の向上につながっていくと考えています。

1on1のためのスキル強化も検討しましたが、質問の仕方などのスキルよりも「きちんとメンバーに真剣に向き合う」ことが大事です。テクニカルなところに投資しスキル習得を促すよりも、蓄積したデータを自分で見て気付きを得て、他のアドバイスを見て自分もやってみることを繰り返すことで、十分に上司と部下の関係性の質を高めていけると思っています。

日本拠点での1on1そのものの効果や、KAKEAI(カケアイ)を使った効率や質の改善状況を踏まえ、海外拠点でも同様の取り組みを推進していくことを決めました。基本的には日本と同様の展開を想定していますが、海外拠点の社員の意識や主眼をおく成果も踏まえつつ進めていきます。

今後に向けて

1on1 をコアとして、いかに会社全体の人材開発の仕組みを構築していくかが今後の課題と認識しています。1on1 の前に上司側は部下の仕事ぶりを観察しようとするし、実際に 1on1 で直接話をする事で上司と部下の目線がすり合ってきます。1on1 を起点に上司の部下に対する理解を深めながら、納得性の高い評価や社員にとっても組織にとっても成長につながるジョブアサインメントを行えるような仕組み作りに取り組んでいきたいと思っています。



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」