



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。

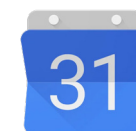
他サービス連携

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

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、人財教育・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「困ってしそう」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



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>

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」