

KEIZU CORPORATION LTD.



Shared Meeサービス紹介資料



ケイズコーポレーションは持続可能な開発目標 (SDGs) を支援しています。

事業概要（サービス・ソリューション）



KEIZU は、Salesforce の導入実績、顧客満足度の高さから、

株式会社セールスフォース・ジャパンが最も信頼するコアパートナーに選ばれています

事業内容



コンサルティング

さまざまなお客様にソリューションを提供してきた経験を活かし、システムからトレーニング、保守運用に至るサービス全体をご提案



開発

Salesforce® のカスタマイズ、既存アプリケーションの実装、新規プログラム開発、テスト、データ移行の実施



運用準備

ご要望に応じて新システムの操作・運用マニュアルを作成
新システムへの移行/活用促進のための管理者・従業員向けトレーニングも実施



運用保守

導入したシステム/アプリケーションを保全し、安定稼働を実現する豊富なサービスメニューをご用意



改善提案

経験とノウハウ、実際の運用データをもとに、"今"のお客様が必要な改善点や追加機能をご提案

プロジェクト実績

※2022年7月時点

企業数：**1,200**社以上

プロジェクト件数：**4,000**件以上

Salesforce国内開発実績数**No.1**

Salesforce資格

※2022年7月時点

合計（延べ人数）：**468**名

資格取得者数：**103**名

表彰実績

Salesforce Partner Award 2017 Agile Integration of the Year

Salesforce Partner Award 2018 Kansai Innovation Partner of the Year

Salesforce Partner Award 2019 Best Partner of the Year

Salesforce Partner Award 2020 Agile Integration Partner of the Year

Salesforce Partner Award 2021 Agile Integration Partner of the Year



Salesforce パートナー 500 社の中で、トップベンダーの評価を得ています

会社概要



| | |
|--------|---|
| 会社名 | 株式会社 ケイズコーポレーション |
| 所在地 | 〒105-0003 東京都港区西新橋1-7-14 京阪神虎ノ門ビル11F（本社） 〒530-0003 大阪府大阪市北区堂島2-2-2 近鉄堂島ビル20F（大阪オフィス） 〒451-6040 愛知県名古屋市西区牛島町 6-1 名古屋ルーセントタワー40F（名古屋オフィス） 〒810-0001 福岡県福岡市中央区天神1-9-17 福岡天神フコク生命ビル15F（福岡オフィス） |
| 電話番号 | 03-5510-3451（代表） |
| 設立 | 平成3年3月22日 |
| 資本金 | 7,000万円 |
| 社員数 | 197名（ケイズコーポレーション：134名 ケイズベトナム：63名） |
| 役員 | 代表取締役：神林 幸一 取締役 副社長執行役員：山本 十五 取締役 専務執行役員：森田 一郎 常務執行役員：神林 幸康 常務執行役員：小林 伸子 常務執行役員：山中 康士郎 監査役：武藤 泰豊（辻・本郷税理士法人） |
| グループ会社 | KEIZU VIETNAM CO., LTD. (1st Floor, Saigon Mansion building, No 3 Vo Van Tan Street, Vo Thi Sau ward, District 3, HCMC, VIETNAM) |



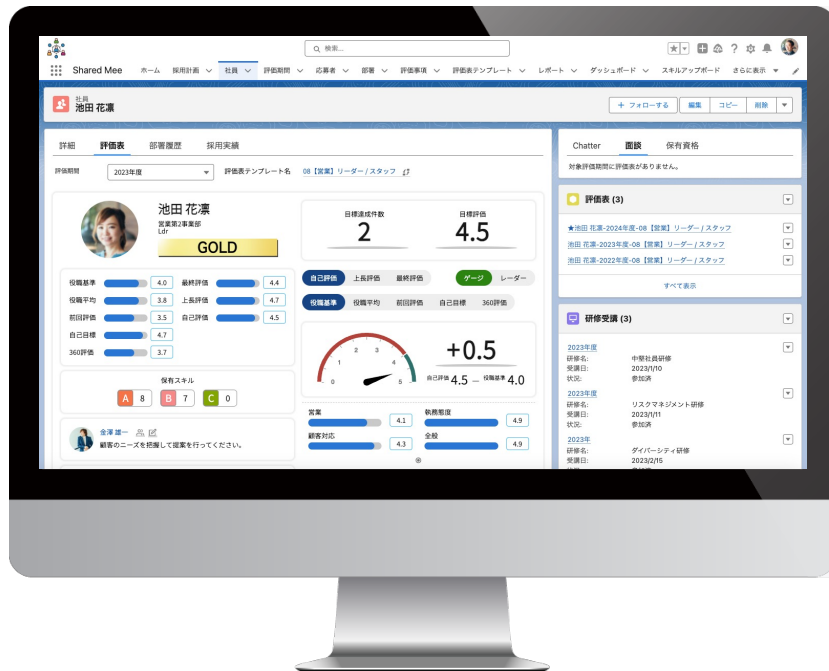
Shared Mee とは

採用から入社後の社員評価を ワンストップで管理



Shared Meeは、入社前の採用管理から入社後の社員管理と、それらに関する評価管理まで全て1つに集約できるアプリです。人材管理の細かな情報を一元化できるだけでなく、社員評価と目標を合わせて管理することで社員のモチベーションアップにも繋がられます。ワンストップで便利に活用していきましょう。

適切な管理と評価を行い、 社員のスキルアップを目指しましょう！





機能概要

機能は大きく分けて2つ、「採用評価」と「入社後の社員評価」があります
また、独自評価テンプレートは入社後の評価だけでなく、入社前の採用時にも設定・利用が可能です

採用評価の流れ

応募者基本情報はもちろん、採用管理に必要となる情報を一元管理します。

評価表テンプレート作成



- ・評価テンプレート作成
- ・質問項目作成

応募者/採用チャネル管理



- ・求人応募者のマスタ管理
- ・履歴書/職務経歴書の取り込み
- ・チャネル毎のコスト管理

採用面接/評価管理



- ・面談日程管理
- ・面談内容登録
- ・面談評価登録

選考結果の決定



- ・評価表をもとに、採用/不採用を決定

内定



採用計画管理

NEW!

採用に関する情報を集約し、採用業務を効率化します。



①コスト管理



②評価管理
(入社前/入社後/推移)



③専用ダッシュ
ボード

入社後の社員評価の流れ

評価に必要な社員評価を一元管理します。

評価表 テンプレート作成



- ・評価表テンプレート作成
- ・評価項目作成

自己目標登録



- ・目標登録

実績集計



- ・Salesforce実績データを自動連携

自己評価登録



- ・自己評価入力

上長評価登録



- ・上長評価入力

評価面談



- ・面談日程管理
- ・面談内容登録

最終登録



- ・最終評価入力

Salesforce 実績データと連携した社員評価管理

Salesforceに蓄積された実績データと評価を連携し、実績に基づいた評価を行うことが可能です。



職務評価



業績評価

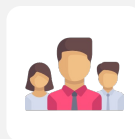


定量評価

組織管理

組織図 & 異動シミュレーション

NEW!



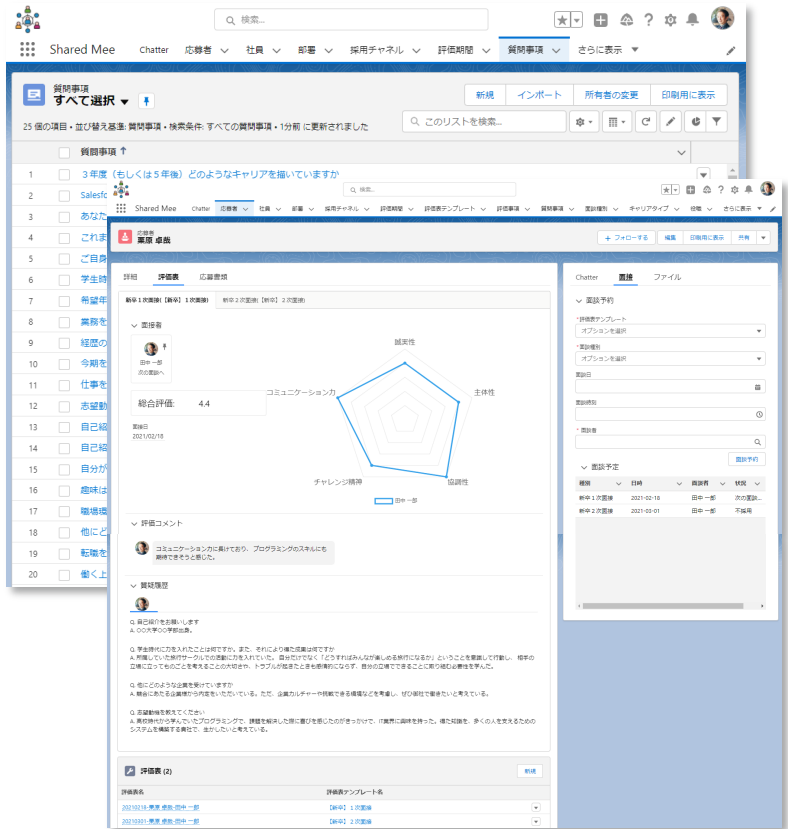
部署ごとのスキル
マップが見える化



・組織構成の把握
・将来の組織体制の見える化

A vertical bar on the left side of the slide, composed of several colored segments: a long dark blue segment at the top, followed by a short grey segment, a short pink segment, a short light blue segment, a short light green segment, and a short yellow segment at the bottom.

Shared Mee で出来ること



採用（応募者）管理

応募者の管理

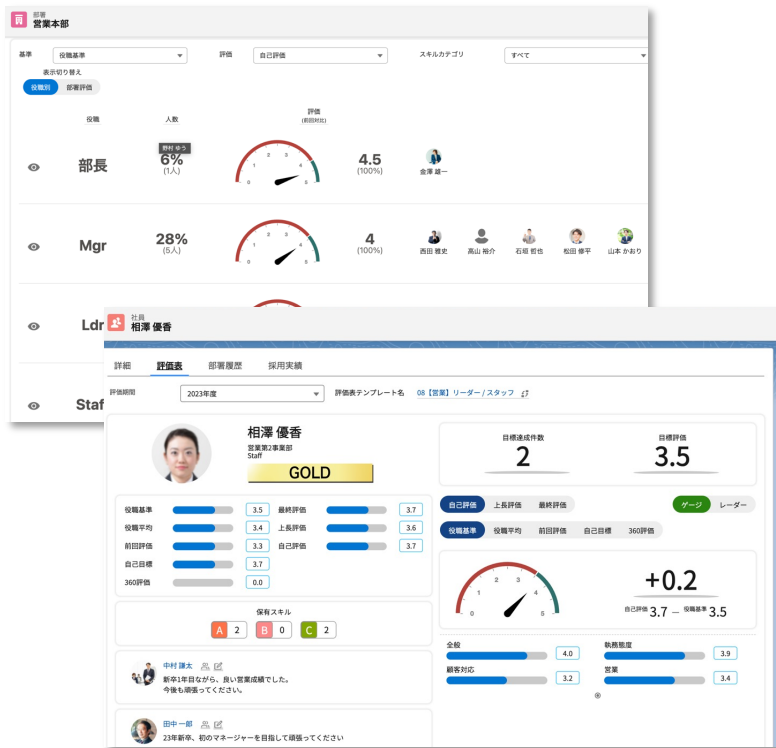
- 例えば、新卒・中途・ポジションなどで管理項目を分けて管理することが可能
- 応募書類（ES、履歴書、職務経歴書など）のPDFファイルを応募者に紐づけて管理可能

面談の記録

- 募集職種毎の採用基準をテンプレートとして複数登録可能
(テンプレート例：新卒 総合職の面談→【新卒 総合職】1次面接用)
- 複数の面接官による評価も可能

社員への登録

- 採用時にはそのまま社員データとして登録可能
(応募者情報をそのまま引き継げる)
- 入社時の評価～入社後の評価の推移を追跡可能



社員管理

社員の管理

- ・ 目標や進捗コメントを随時登録し進捗管理が可能
- ・ 評価履歴が管理でき、社員の成長を見える化
- ・ Salesforce上で管理している実績データと評価が自動連携し、実績データを基にした定量評価が可能

面談の記録

- ・ 役職毎の評価基準をテンプレートとして複数登録可能 (テンプレート例：営業職 リーダーの面談→【営業】リーダー用)
- ・ 複数の面接官による評価も可能

組織の管理

- ・ 社員の成長曲線や不足スキル、目標達成具合等、組織単位で情報を見える化
- ・ 上長は所属社員の評価を一覧で見ること、相対的なバランスを見ながらの評価が可能

| 評価項目 | 内容 | 基準 | 備考 | 役職基準 | 役職平均 | 前回評価 | 自己目標 | 自己評価 | 上長評価 | 最終評価 |
|------------|----|----|----|------|------|------|------|------|------|------|
| 一般 | | | | 3.9 | 3.7 | 3.3 | 4.1 | 4 | 4 | 3.9 |
| L ルール遵守 | | | | 4 | 3.9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| L コンプライアンス | | | | 4 | 3.9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| L 時間厳守 | | | | 4 | 3.9 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 |
| L 身だしなみ | | | | 4 | 3.9 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| L 挨拶 | | | | 4 | 3.9 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| L 言葉遣い | | | | 4 | 3.8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| L 約束 | | | | 4 | 3.8 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| L PCスキル | | | | 4 | 3.5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| L 報連相 | | | | 4 | 3.5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| L トラブル対応 | | | | 4 | 3.5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| L 協調性 | | | | 4 | 3.6 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| L 主体性 | | | | 3 | 3.3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |

独自評価表

お客様毎の
評価項目
の管理

- 入社前の採用段階から入社後の社員評価まで、お客様のご要望に合わせた評価表テンプレート作成が可能

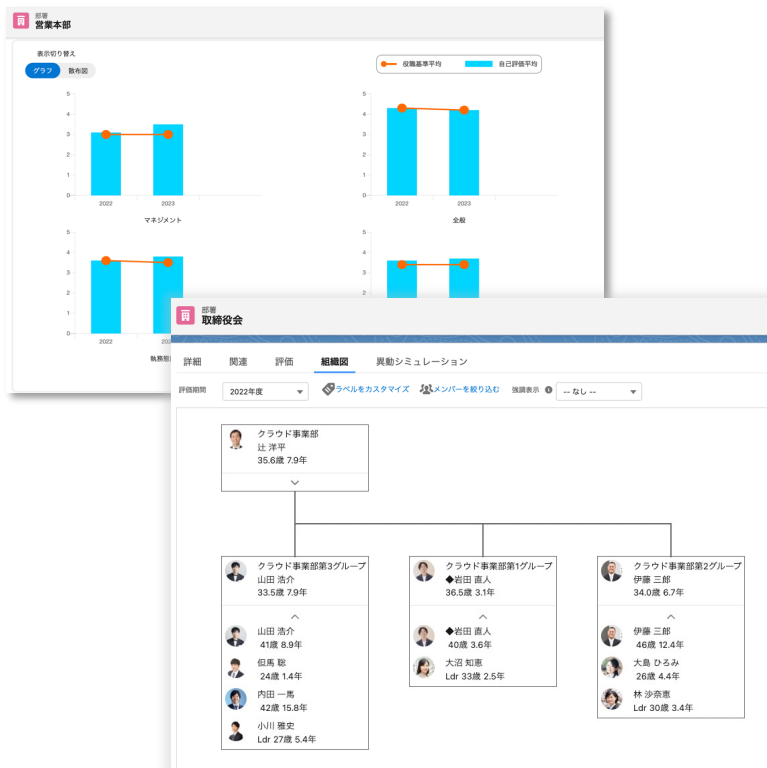
- キャリア、ポジション毎に必要なスキルと評価項目を作成し、様々な切り口での評価表テンプレートを準備することが可能

従業員の
モチベー
ション
管理

- 評価項目に対して役職ごとの基準値を設定することで、評価の公平性・納得性を担保。社員のモチベーションアップにつながる

- キャリアアップを目指すにあたり自身に欠けている、取り組むべき課題の見える化を図ることが可能

組織図 & 異動シミュレーション



「今」
の組織管理

- 会社組織の組織図を作成する事が可能
- 各社員はドラッグ&ドロップで移動可能
- スキルや年齢、社歴などでフィルタをかけることが可能

「未来」
の組織管理

- 将来の体制を検討するために異動シミュレーションを実施することが可能
- 設定した日付で自動的に異動情報を反映することが可能



新機能概要

人的資本経営に向けた主要なKPI（重要業績評価指標）を可視化し、一覧で確認することができます
Shared Meeを活用することで、人的資本に関する情報を簡単に管理し、見える化します

人的資本ダッシュボード



※画像はイメージです

▼ 課題

- ・ 人的資本に関する情報の開示に向けて、準備したい
- ・ どういった指標を管理、公開すれば良いか分からない



▼ 機能概要

- ・ 人的資本に関する主要なKPIを標準のダッシュボードで見える化
- ・ 利用企業に合わせて、ダッシュボードのカスタマイズが可能
- ・ 勤怠や労務に関するデータも連携可能

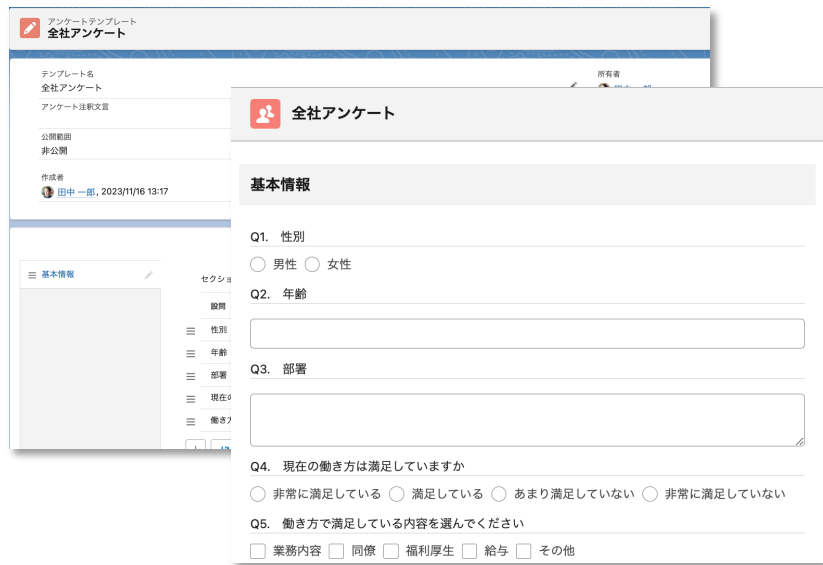
▼ メリット

- ・ 人的資本に関する主要なKPIをリアルタイムに把握可能
- ・ 子会社を含めた会社全体で人的資本経営を推進

社内向けにアンケートを行うことができます

アンケートによって、社員の満足度向上や組織や部署の課題を可視化することができます

社員アンケート管理



※画像はイメージです

▼ 課題

- ・ 社員が働く上で抱えている課題が分かりづらい
- ・ 組織や部署の風通しを良くしたい



▼ 機能概要

- ・ 目的に応じた柔軟なアンケートの作成
- ・ 部署単位、社員単位でアンケート対象を決められる

▼ メリット

- ・ これまで見えていなかった新しい組織の課題の発見
- ・ 社員満足度向上による離職率の低下

一人の社員に対して、上司・部下・同僚など様々な立場の社員から評価を行うことができます
上司以外の社員から評価されることで、公平かつ納得感の得られやすい評価が可能となります

360評価機能



※画像はイメージです

▼ 課題

- ・社員が評価に対して、納得感を感じていない
- ・公平な評価を実施したい



▼ 機能概要

- ・360評価のための評価表テンプレートの作成
- ・公平性を保つための匿名での評価の実施

▼ メリット

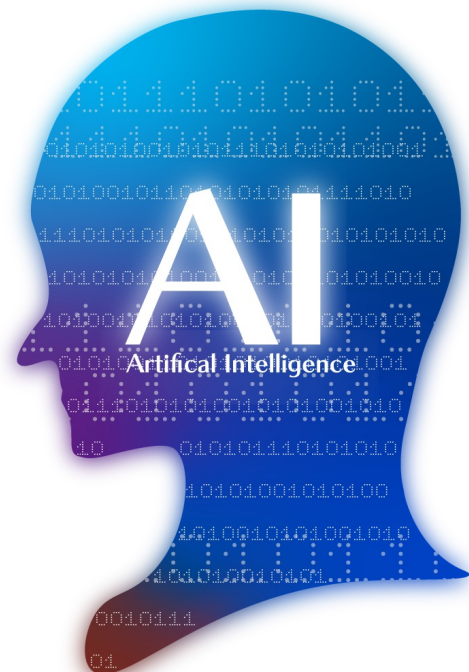
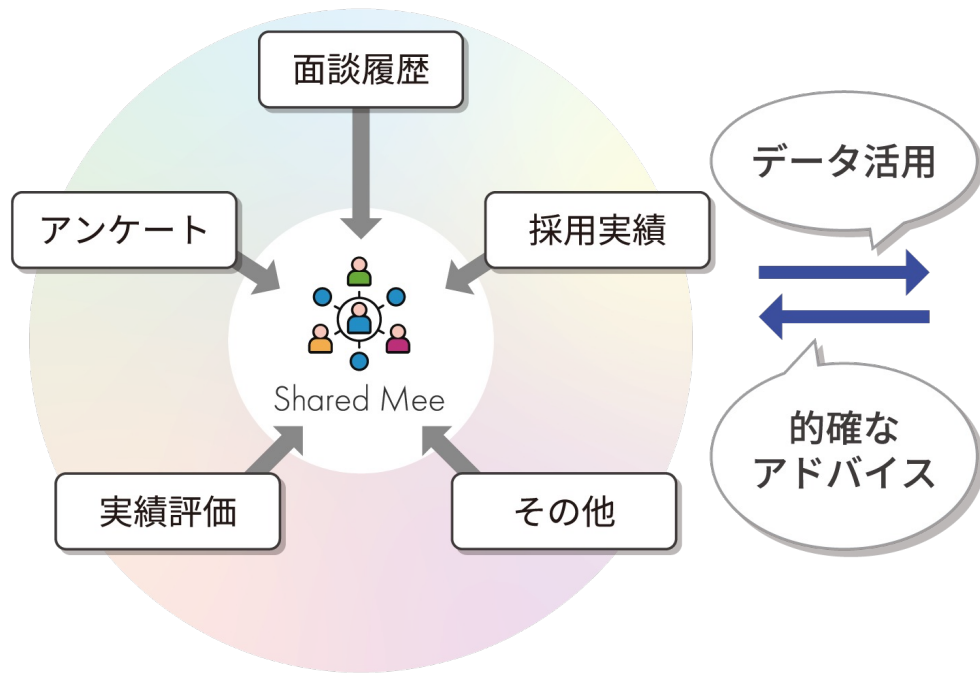
- ・公平で納得性の高い評価の実施
- ・社員のモチベーションの向上

Shared Mee × AI (GPT) 連携機能

2024年春リリース予定



人事業務に関わるデータをAI (GPT) に連携し、組織の最適化、個人のキャリアアップをサポートします



※GPTへ連携するデータはイメージです。
機能がリリースされ次第、正式にアナウンスいたします。



GPT分析

• 評価期間

2023年度

• リクエストする質問を入力してください。

テンプレートから選択 フリー入力

- マネージャーとしての適正のある社員候補を挙げてください。
- 今後のマネージャーとしての資質のある社員を挙げてください。
- 部署の強み、弱み、取り組むべき施策を挙げてください。
- 社員の適正と今後の具体的な教育プランを教えてください。

• 該当社員を選択してください（複数選択可）。

- Mgr 松田 修平
- Staff 大沼 知恵
- Staff 野村 ゆう
- Staff 田淵 裕子
- Staff 市原 亮太
- Staff 宮下 剛司

• リクエストする評価粒度を選択してください。

- スキル
- 詳細評価

キャンセル

送信



GPT分析



マネージャーとしての適正を判断するためには、全体的な評価が高いことが重要です。特に、執務態度、顧客対応、営業、一般の各スキルが高いことが求められます。このデータに基づいて、以下の社員がマネージャーとしての適正があると考えられます。

1. 野村 ゆう：全体的な評価が高く、特に一般のスキルが4.3と高い評価を受けています。また、執務態度も4.2と高く、マネージャーとしての適正があると考えられます。
2. 大沼 知恵：一般のスキルが4.3と高く、顧客対応も3.5と高い評価を受けています。ただし、営業のスキルが2.8とやや低いため、この点に注意が必要です。
3. 宮下 剛司：一般のスキルが4.0と高く、顧客対応も3.7と高い評価を受けています。ただし、営業のスキルが2.4と低いため、この点に注意が必要です。

マネージャーとしての適正のある社員候補を挙げてください。

追加の質問を入力してください。

送信

破棄して戻る

保存して戻る



お問い合わせ・改訂履歴

お問い合わせ先

【Sharedシリーズお問い合わせ窓口】

<https://keizu.my.site.com/support/s/shared-inquiry>

お気軽にお問い合わせください。

< 注意事項 >

原則1営業日以内にメールにてご返信させていただきます。
内容により、回答にお時間をいただくこともございますので
あらかじめご了承くださいますようお願いいたします。

< 受付時間 >

平日（月～金）9:00-18:00

※土日祝日、年末年始、ゴールデンウィーク期間は翌営業日
以降の対応とさせていただきます。

改訂履歴

| | |
|-------------|-----------|
| 2023年11月21日 | 第7刷発行 |
| 2023年7月31日 | 第6刷発行 |
| 2023年5月2日 | 第5刷発行 |
| 2022年10月21日 | 第4刷発行 |
| 2022年2月16日 | 第3刷発行 |
| 2021年6月8日 | 第2刷発行 |
| 2021年2月19日 | 第1刷（初版）発行 |

注意事項

ご紹介資料の内容は、製品の仕様変更などで予告なく変更される
場合があります。資料の著作権は当社に帰属し、当社の許可なく
内容を複製、改変、送信することはできません。



Thanks

