

## カオナビ HR テクノロジー総研×慶應義塾大学大学院経営管理研究科 岩本隆研究室 『顔と名前の一致』が社員のパフォーマンスに及ぼす影響について共同研究実施 —“名前と呼ぶ”と、「生産性向上」・「ミスの抑制」が実現できる!?

働き方改革をリードする株式会社カオナビ（本社 東京都港区、代表取締役社長 柳橋 仁機）の研究機関「カオナビ HR テクノロジー総研」（以下、「当総研」）は、慶應義塾大学大学院経営管理研究科 岩本隆研究室と、『顔と名前の一致』が社員のパフォーマンスに及ぼす影響に関する共同研究を実施しました。



### <共同研究結果/サマリー>

- ① 名前と呼ぶことで「生産性向上」につながる可能性。名前を呼ばないグループと比べ、約 15%以上正答数が向上する結果に。
- ② 名前と呼ぶことで、「ミスの抑制」につながる可能性。名前を呼ばないグループと比べ、誤答率が減少する結果に。
- ③ 相手から、名前と呼ばれていることの認識率は、「100%」！

※詳細 URL : <https://ri.kaonavi.jp/> (カオナビ HR テクノロジー総研 Web ページ)

### ■共同研究の背景

当総研では、マネジメントをする上で、「社員を理解する」ことは非常に重要なことであると考えています。「社員を理解する」ことで、適切な業務の割り振りや、社員のモチベーションの向上にもつながると考えているためです。しかし、多くの企業において、社員の個性を無視した画一的なマネジメントが行われ、多くの社員が最大限のパフォーマンスを発揮することができず、社会的な損失につながっているという現状があります。

こうした課題意識の下、「社員を理解する」ことの重要性を示すため、今回は「顔と名前の一致」という最もシンプルなポイントに絞り、慶應義塾大学大学院経営管理研究科 岩本隆研究室と共同で実験・研究を実施しました。

### ■共同研究概要

- ・実験対象：社会人および大学院生 14 名
- ・実験内容

- ① 図表 1 の紙面を配布
- ② 試験官より声掛けを実施（A グループは名前を呼び、B グループは名前を呼ばない）
- ③ 図 1 の紙面を用いて 1 分間のテストを 5 回実施（横に並んだ数字の足し算を繰り返し一桁目のみ記入）
- ④ テスト終了後にアンケートを実施

<図表 1：実験用紙面イメージ>

6	8	6	4	8	5	4	2	7	2	8	3	6	4	2	9	3	5
3	7	8	6	2	6	5	8	2	3	7	9	5	7	6	2	7	5
3	7	8	7	5	7	6	1	7	4	7	6	2	6	2	6	4	8
3	4	5	8	5	4	4	3	1	9	3	8	7	1	8	8	4	6
9	8	7	4	8	5	1	6	5	2	9	9	6	5	3	6	2	2
7	3	3	1	5	8	1	5	6	3	6	4	8	8	9	2	7	3
8	6	3	2	8	1	9	8	5	2	5	8	5	6	9	9	4	5
1	2	1	3	5	4	6	8	4	7	7	3	7	3	2	4	7	6
2	7	6	1	3	5	2	9	2	3	2	8	4	6	7	6	3	9

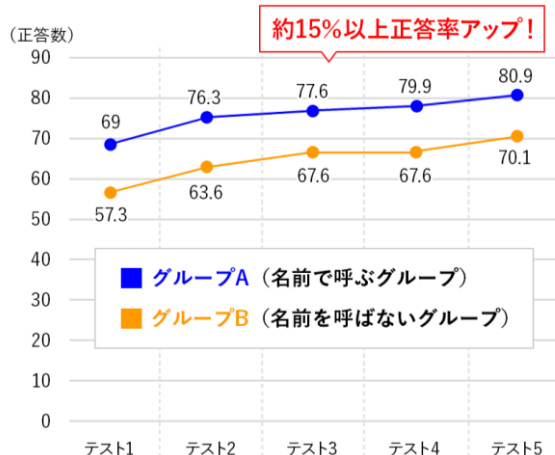
<図表 2：作業イメージ>

3	8	9	2	7	1	4	9	5
1	7	1	9	8	5	3	4	

←回答用紙に記入

▶研究結果①：名前で呼ぶことで「生産性向上」につながる可能性。名前を呼ばないグループと比べ、約15%以上正答数が向上する結果に。

<図表 3：正答数の集計結果>



【結果・分析】

図表3の通り、Aグループ（名前で呼ぶグループ）の正答数はBグループの正答数を常に、かつ大きく上回っていました。これは、名前で呼ばれることで、参加者のやる気が高まり、解答するスピードが向上したと考えられます。

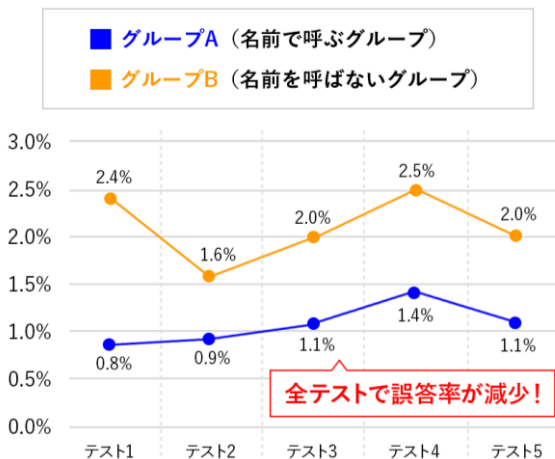
※補足：本データをt検定にかけたところ、平均値に明確な差がありながらも、有意差は検出されませんでした。これは、参加者数が少人数であったことが大きな要因と考えられ、参加者数を増やして同じ実験をした場合、有意差が検出される可能性は高いと想定しています。

【実験結果を元にした職場への応用】

職場のマネージャーや経営者が社員に対し名前で声掛けをすることで、やる気をアップさせ、生産性が向上する可能性を示しています。

▶研究結果②：名前で呼ぶことで、「ミスの抑制」の可能性。名前を呼ばないグループと比べ、誤答率が減少する結果に。

<図表 4：誤答率の集計結果>



【結果・分析】

図表4の通り、Aグループ（名前で呼ばれたグループ）の誤答率はBグループの誤答率を常に下回っていました。これは、名前で呼ばれることで、参加者のやる気・緊張感が高まり、注意力が向上した結果、誤答率が減ったということが考えられます。

※ただし、本データをt検定にかけたところ、有意差は検出されませんでした。

①同様、参加者数が少人数であったことが大きな要因と考えられ、参加者数を増やして同じ実験をした場合、有意差が検出される可能性は高いと想定しています。

【実験結果を元にした職場への応用】

職場のマネージャーや経営者が社員に対して名前で声掛けを行うことで、やる気・緊張感のアップを通じてミスを抑制できる可能性を示しています。

▶研究結果③：相手から“名前で”呼ばれていることの認識率は、「100%」！

<図表 5：名前を呼ばれたことの認識状況>

**【結果・分析】**

	認識率
グループA	100%
グループB	0% ※呼ばれていない

図表5の通り、参加者は名前でも呼んでもらった（もらわなかった）ことを正確に認識していました。またこの結果から、名前でも呼ぶという工夫をしている（いない）ことは、相手に確実に伝わっているということが判明しました。その上でどのような成果に結びつくかは、実験結果①、②などの通りです。

**■実験の総評・これからの研究内容について：**

**カオナビ HR テクノロジー総研 所長・内田壮よりコメント**

本実験および分析の結果、社員を名前で呼ぶことで「生産性向上」「ミスの抑制」を実現できる可能性を確認できました。「顔と名前の一致」に加えて経歴、性格、スキル、希望など、より深く社員を理解することで、個別化（Personalize）されたマネジメントが実現し、より高い効果が得られると考えています。



**■慶應義塾大学大学院経営管理研究科 特任教授 岩本隆氏 プロフィール**

東京大学工学部金属工学科卒。カリフォルニア大学ロサンゼルス校（UCLA）工学・応用科学研究科材料学・材料工学専攻 Ph.D。日本モトローラ株式会社、日本ルーセント・テクノロジー株式会社、ノキア・ジャパン株式会社、株式会社ドリームインキュベータを経て、2012年より慶應義塾大学大学院経営管理研究科特任教授。その他、山形大学客員教授、株式会社ドリームインキュベータ特別顧問、一般社団法人 ICT CONNECT 21 理事、一般社団法人日本 RPA 協会名誉会員、HR テクノロジー大賞審査委員長、HR-Solution Contest 審査員長など様々な役職に就く。



**■カオナビ HR テクノロジー総研について**

正式名称	カオナビ HR テクノロジー総研
設立	2017年12月
研究領域	<ul style="list-style-type: none"> <li>・HR テクノロジー（IT、新技術を用いた人事・組織施策）</li> <li>・ピープルアナリティクス（人材データの分析・活用）</li> <li>・組織・人事課題の解決</li> </ul>
活動内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「HR テクノロジー」「ピープルアナリティクス（※）」における調査・研究</li> <li>おおよびレポート等による情報発信</li> <li>・人事・組織に関する調査・研究・情報発信</li> <li>・産学連携による共同研究</li> </ul>
所長	内田 壮
所在地	〒107-0051 東京都港区元赤坂 1-2-7 AKASAKA K-TOWER 5 階

**■株式会社カオナビについて**

株式会社カオナビは、「顔と名前が一致しない。」という悩みを解決すべく誕生したクラウド人材プラットフォーム『カオナビ』を提供しています。人材マネジメントにおけるプラットフォームとして、日本の「働き方」を変えていきたいと考えています。

所在地 : 東京都港区元赤坂 1-2-7 AKASAKA K-TOWER 5 階

設立 : 2008年5月27日

資本金 : 4億4085万円

代表者 : 代表取締役社長 柳橋仁機

事業内容 : クラウド人材プラットフォーム『カオナビ』の開発・販売・サポート

会社 HP : <https://corp.kaonavi.jp/>

※ 本リリースに記載されている会社名および製品名は、各社の商標または登録商標です。

※ プレスリリースに掲載されている内容、サービス／製品の価格や仕様その他の情報は、発表時点の情報です。予告なく変更する場合があります。

<報道機関からのお問い合わせ>  
株式会社カオナビ 広報担当：松下・宮地  
TEL: 03-5775-3823 FAX:03-5775-3824 Mail: pr@kaonavi.jp