

# 30代キャリアの面談戦略

現状維持を選ぶ理由と  
面談体系×役割再認識

アンドア株式会社 2602



# 代表者プロフィール



## ■ 講演 執筆実績

- ・【書籍】「優れたリーダーはなぜ、対話力を磨くのか」(2025 堀井悠、松本悠幹)
- ・【講演】日本の人事部HRカンファレンス「組織開発の潮流 腹落ち未来づくり」(2018)
- 「組織開発の可能性 理念浸透の5ステップ」(2019)
- 「ハウス食品研究所が挑む、仕掛けで導く職場変革」(2021)
- 「30歳代マネジメント育成の新常識 ～年上部下やZ世代部下を持つマネジャーのキャリア開発事例～」(2022)
- 「キャリア自律&パーパス浸透の両軸を叶えるパーソナル・ブランディングの進め方」(2023)
- 「経営層や上位役職層同士のチームビルディングに必要な3つの仕掛け」(2024)
- 「仕事の誇りを醸成し、自律的なチャレンジを支援する、職場内対話の基本と1on1の新常識」(2024)
- ・【講演】「イノベーションを創造する人財と組織」(2020河瀬誠氏、竹林一氏、堀井悠)
- ・【寄稿】ビジネス誌『企業と人財』(2020産労総合研究所) 特集「中堅社員のフォロワーシップ」
- ・【寄稿】『月刊先端教育』文部科学大臣認定学校法人先端教育機構 連載「パーソナルブランドを発信できる個人を増やして組織を変革」(2024年11月) 自著を紐解く「優れたリーダーはなぜ、対話力を磨くのか？」(2025年4月)

著作権は、著作者が著作物を創作したときに自動的に発生する権利です。著作権の侵害は犯罪です。本資料にある内容を無断に複製、修正、改変並びに配布することは著作権の侵害にあたる可能性があります。

# ファシリテーター/コンサルタント 堀井 悠

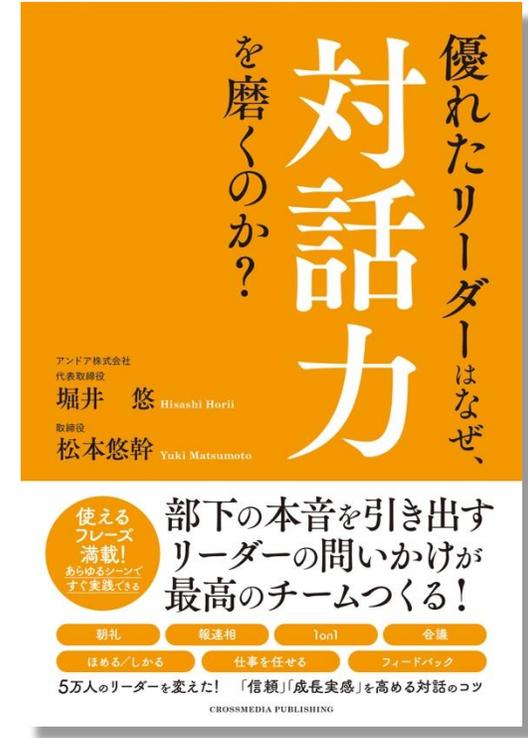
## ■ 資格 活動実績

- ・アンドア株式会社代表取締役
- ・コミュニティマネジャー養成BUFF修了
- ・ICF認定Coach Approach Ministries全過程修了
- ・プロティアンキャリア検定保有
- ・慶應義塾大学 総合政策学部卒業  
航空自由化政策論、自立分散協調型組織論、コミュニティガバナンス

## ■ 登壇実績

IT | システムインテグレーター、ソフトウェアメーカー、ハードウェアメーカー、通信キャリア  
製造 | 石油化学メーカー、家電メーカー、印刷機器メーカー、自動車メーカー、自動車部品メーカー、精密機器メーカー、大手系販促会社、労働組合  
製薬 | 製薬研究開発部門、製薬開発支援企業、薬品メーカー、試薬メーカー  
サービス | 電鉄系ホテル、自動車販売、全国チェーン学習塾、旅行会社、花き販売チェーン、水道サービス、福利厚生サービス、シェアオフィス、コールセンター、スーパーマーケット  
金融 | 不動産デベロッパー、メガバンク、外資系証券、生命保険、リース  
食品 | 食品メーカー研究開発、全国チェーンブランド  
広告 | データリサーチ、マーケティングリサーチ  
自治体 | 内閣府(総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省)、市役所

©2026 and,or Inc.



## “対話の質”を軸に、人材開発・組織開発を支援

今のままでもいいけれど…

**現状を変えたい！もっと社員の力を引き出したい！**

変革志望の研修担当者から高い評価をいただいております

明  
変  
新  
カク  
論

健康にアイデアを

### meiji 株式会社明治の挑戦

メンバーに  
一步踏み込む  
マネジメント



株式会社明治 人財開発部  
馬路 雄太 様

アンドア株式会社 代表  
堀井 悠



チームの可能性

## マネジメント領域

メンバーの強みを組み合わせ、仕組みを整えパフォーマンスを最大化する



## リーダーシップ領域

ビジョンと判断軸を設け動機づけと人脈の開拓によって目標を実現する



対話

リソースを活かす

リソースを生み出す

## キャリア開発領域

経験から知見を言語化し他者との共創やチームの目標実現に向けて自ら貢献する



## 価値共創領域

知と知の融発を生み出し試行錯誤を繰り返しながら新たな能力の開発を実現する



個の可能性

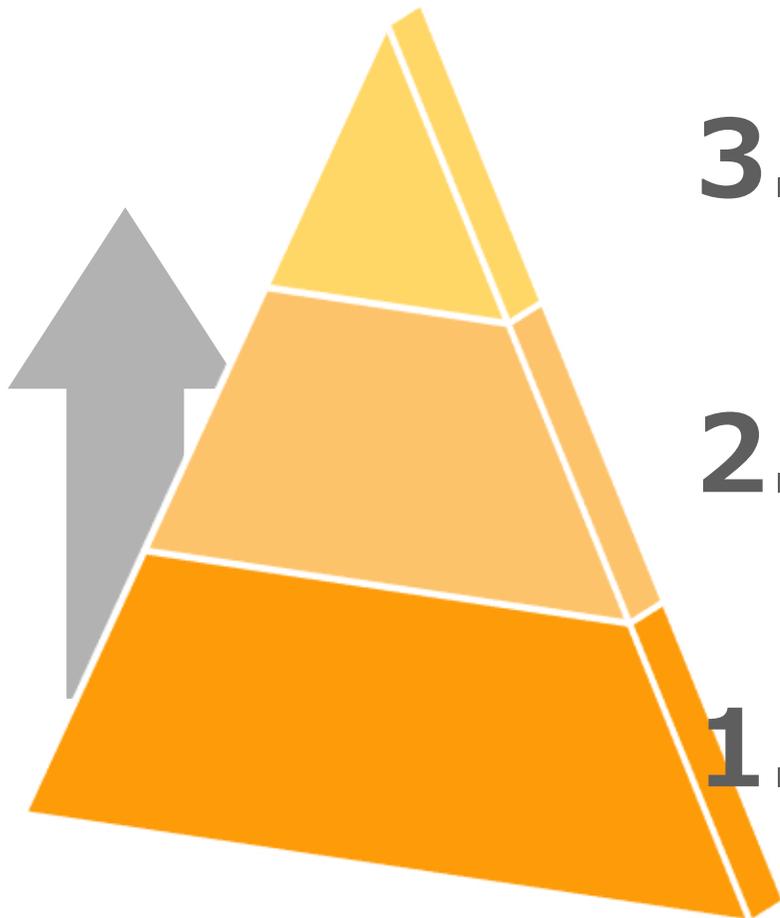


1. 課員が『今のままでいい』と言いがちですが、それって本当に本人がそう望んでいるのか、それとも“静かな諦め”なのか、どう見分ければいいのでしょうか。

2. 『対話が大事なのは分かるけれど、忙しくて時間もない』という現場に対して、回数を増やさずに質を上げる現実的なやり方がありますか。

3. 「心理的安全性の取り組みもやってきたつもりなのに、30代あたりから“現状維持モード”が強くなるのは、何が抜けているからでしょうか。」

# セミナー終盤 13:50頃にお答えします



## 3. やり方編

自分経営My Inc.が示すもの

## 2. 考え方編

研修-面談-実務に活かす戦略図

## 1. あり方編

なぜ「今のままでいい」となるのか



質問はZOOMの**Q&A機能**よりお気軽に随時お送りください

- ・ セミナー時間内に全ての質問にお答えできない場合があります

# 1. 問題の所在

「今のままでいい」となるのは、なぜ？



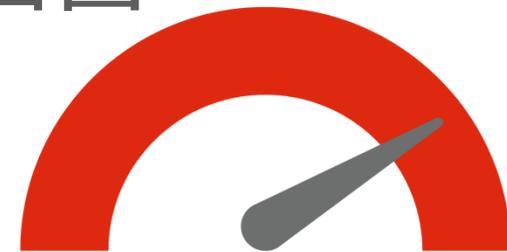
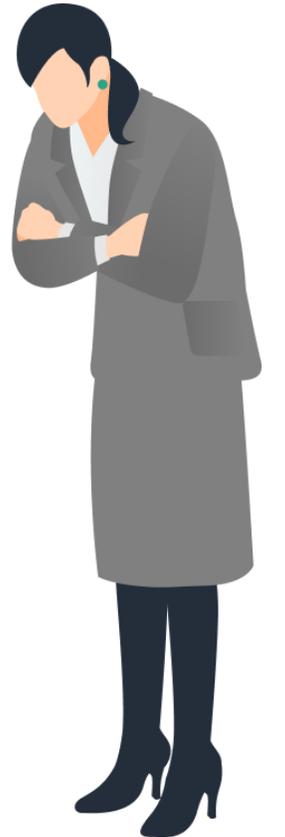
日本の30代社員が答える、  
今後のキャリアを不安視している人の割合は？

**C.80.0%**

A.58.4%→50代の回答

B.67.8%→20代の回答

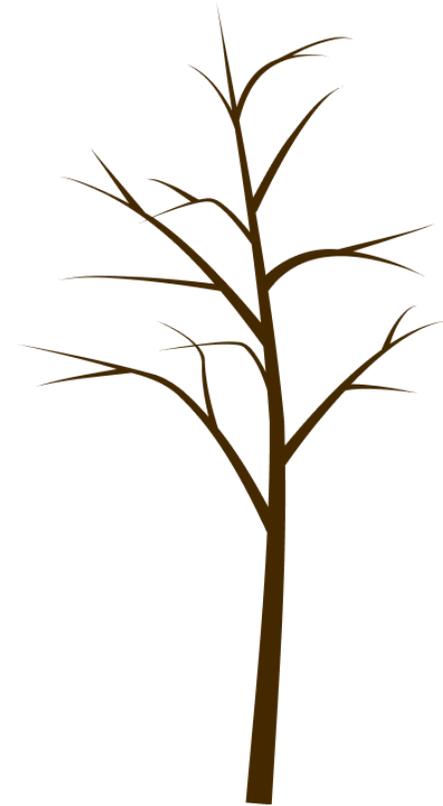
「このままでいいのだ  
ろうかと、漠然と思  
い悩む」との項目に  
59.8%が回答



「転職行動に関する意識・実態調査」によると、  
**転職を意図した最大の理由**は？

**C.会社への不満が  
“変わる見込みがない”**

転職の約8割は**不満ベース**  
さらに、会社への不満がある中で  
**「変わらなさ」**が離職意向を上げる



出典：パーソル総合研究所・中原淳「転職行動に関する意識・実態調査」

アジア太平洋の14の国地域で調査した、APAC就業実態・成長意識調査（2019年）による正しい組み合わせはどれ？

日本のデータ		A
1	管理職を志望する	最下位 /14カ国
2	自己研鑽している	最下位 /14カ国
3	今の勤務先で働き続けたい	最下位 /14カ国

日本は「一人負け」状態と評価される、「ないない尽くし」の特異的な結果であった。

夢はない

強みはない

不満はない

勉強はしない

目標はない

なぜ、「今のままでいい」となるのか

# 学習性無力感

弊社アンドア株式会社がビジネスパーソン約2,000人を対象に調査を行ったところ、エンゲージメントを下げる主要因は「話し合っても結果が実行されない45.5%」であることがわかった。



研修をやればいいのかではなく、  
話したことが実行される

面談・実行戦略こそテコ入れが必要

■対話白書2026の無料ダウンロードはフォームよりどうぞ



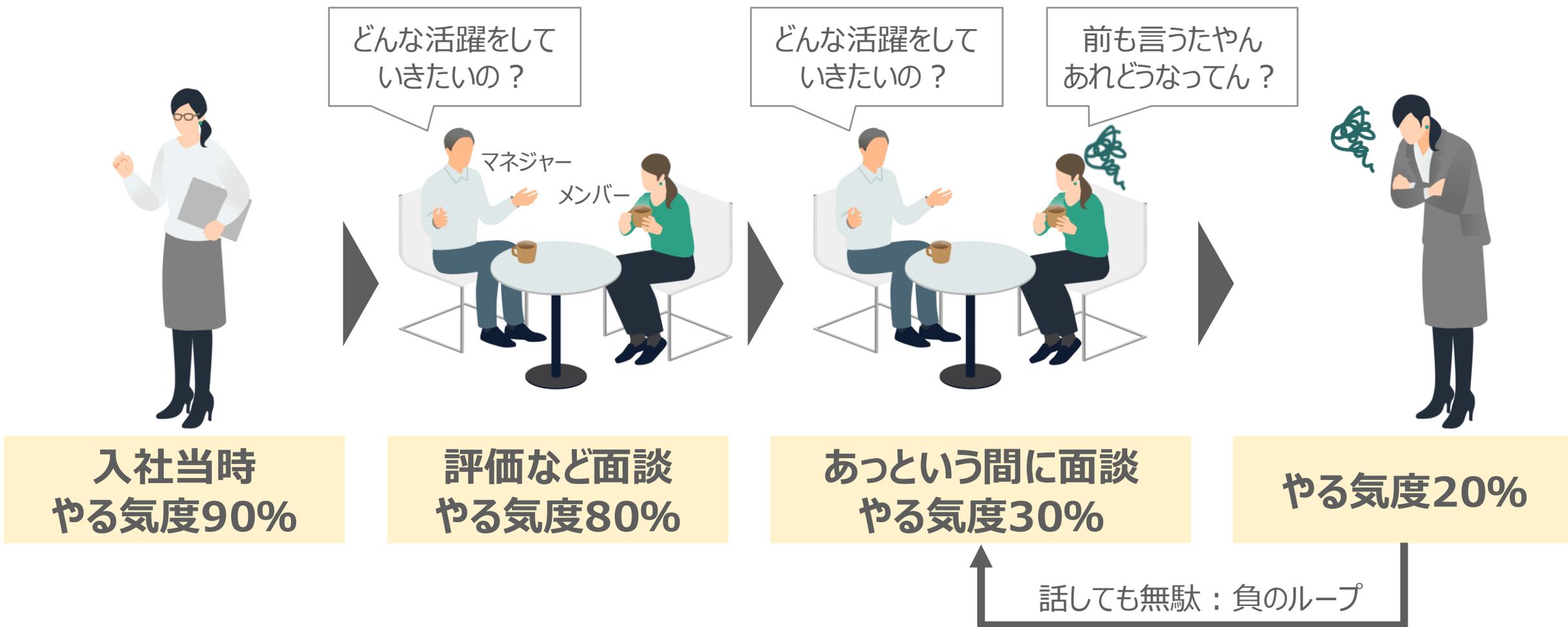
## 対話白書 2026

2000名以上の調査から見えた  
職場の「静かな諦め」の実態  
と対話の質向上への指針

# なぜ「話し合っても無駄」と学習してしまうのか

20,30代社員へのコーチングや取材に基づくフロー

※やる気度は本人の深刻です





- やりっぱなし研修
- 穴埋め面談
- 立てっぱなし目標を解消する

## 年間対話戦略 に勝機

# 2. 考え方編

研修-面談-実務に活かす戦略図



自主性と主体性の違いってなんですか？

また、主体性を発揮するために必要なものはなんだと思いますか？

主体を発揮するには  
客体が必要。

つまり、

- 会社の物語
- 顧客の物語
- 自分の物語

## 基礎クイズ解説2. 自主性と主体性

元々サッカーをやっていた人が野球の試合に参加しています。  
「自分がベストだと思うパフォーマンスを出して欲しい」と伝えた場合…

### 自主性

自分にとって  
良い攻撃とは  
相手の守備  
を交わすドリ  
ブルだ。

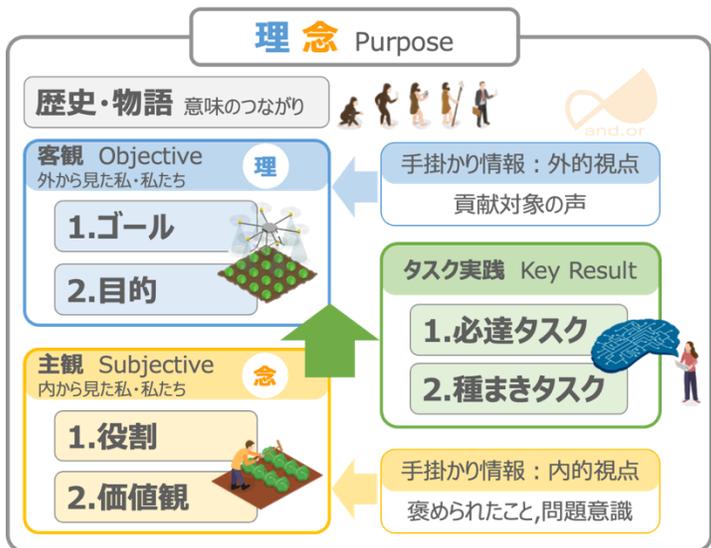


### 主体性

自分がチーム  
から期待され  
ているのは足  
の速さ。 **客体**  
盗塁を決めて  
チャンスを広  
げよう。



# 歴史の中に、自分の意味を見出す

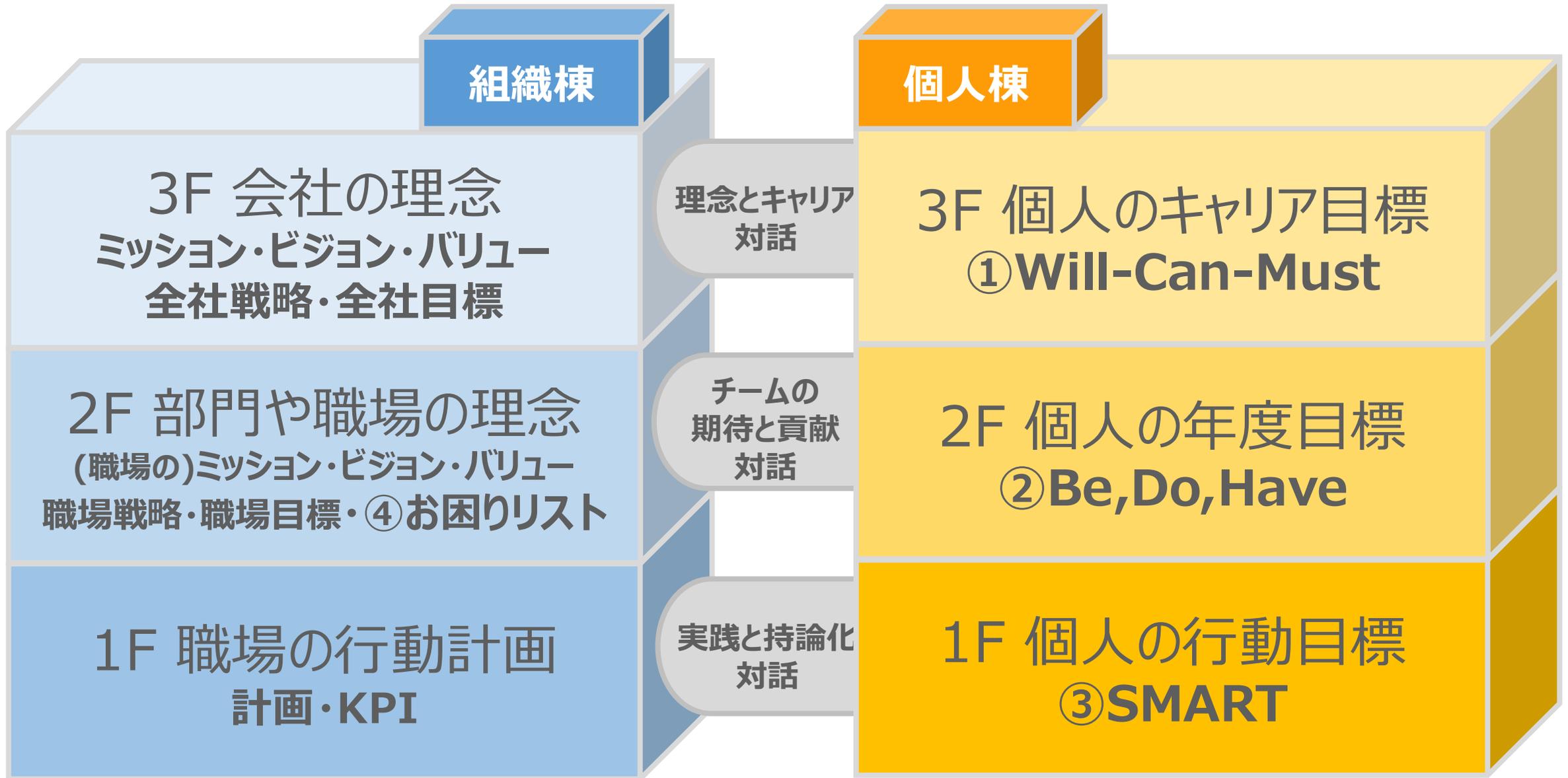


(サンプル) あるゲーム会社	会社の主観 創業者や社員の 強み・価値観	会社の客観 創業者や社員が 目指したゴール	貢献対象のお困り 当時の顧客の課題	貢献対象への提供価値 当時の顧客の喜び
創業期	日本で一番楽しい遊び道具を作りたい	きれいで遊びやすいカードを作る	みんなで遊ぶ道具が少なくてつまらない	友達や家族で遊べるカードを届けた
拡大期	家のリビングでもゲームを楽しんで欲しい	テレビにつないで家族で遊べるゲーム機を作る	ゲームセンターはお金がかかり、子どもだけでは行かせづらい	家にいながら安全に、ゲームで遊ぶことができる
危機	ゲームをしない人にも楽しんでほしい	誰でも簡単に遊べる体感ゲームを作る	ゲームばかりするのは、目や体に心配で良くないものだ	家族でスポーツ感覚で楽しめるゲーム体験を提供した
現在	世の中の誰とでも、遊びでつながってほしい	持ち運べて、家でも外でもできるゲーム機を作る	家でも外でも、友達と同じゲームを楽しみたい	離れていても家族や友達と遊べる空間を提供した

## 客観がわかると、主観が生きる

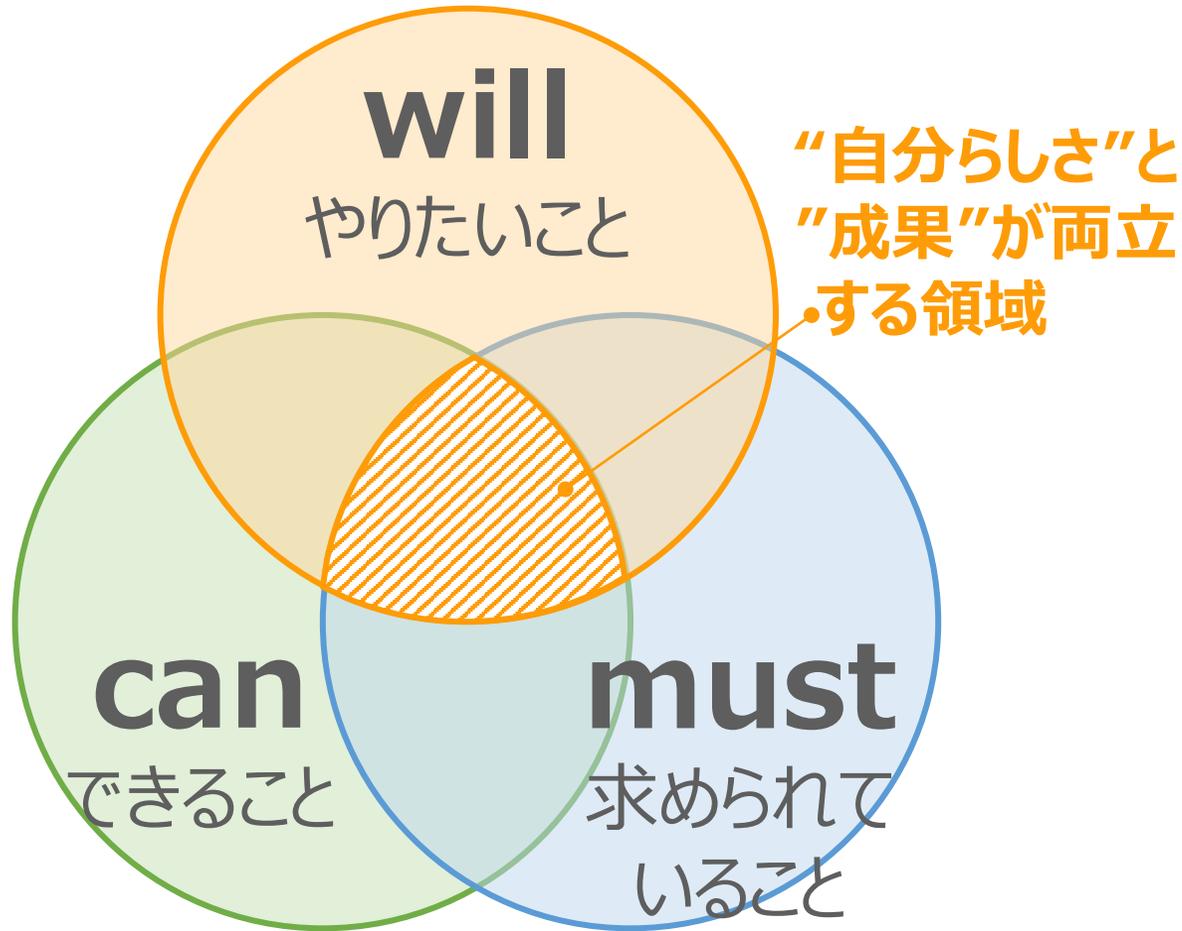
会社の物語（客観）の中で、あなたは**どんな登場人物**なのか（主観）  
その情報の整理を行い、やるべきことへの集中を生むのが、**目標マネジメント**

# 目標マネジメント：2つの建物、対話のパイプ



# 目標マネジメント：目標設定に向けた仕込み

上司側		メンバー側			
1.	会社、部門の方針を要約 ミッション・ビジョン・バリュー・全社戦略・全社目標	↓ 同時進行	先期の振り返り Will-Can-Mustの更新	目標の仕込み1.	1.
2.	職場理念、重点目標を設定 (職場の)ミッション・ビジョン・バリュー・戦略・目標	↓ 同時進行	自分のリソースの可視化 自分の資源、ブランドの言語化	目標の仕込み2.	2.
3.	目標達成に向けた 組織のお困りリストを明示	↓ 同時進行	自分の視点で <b>組織の</b> お困りリストをつける	目標の仕込み3.	3.
4.	<b>目標設定オープン対話</b> チームのBe,Do,Haveなど				4.
5.	目標の大きさ・質を仮評価	← 提出	年度の仮目標を提出 個人のBe,Do,Haveなど		5.
6.	<b>個別面談で目標を合意</b>				6.



## will-can-mustフレーム

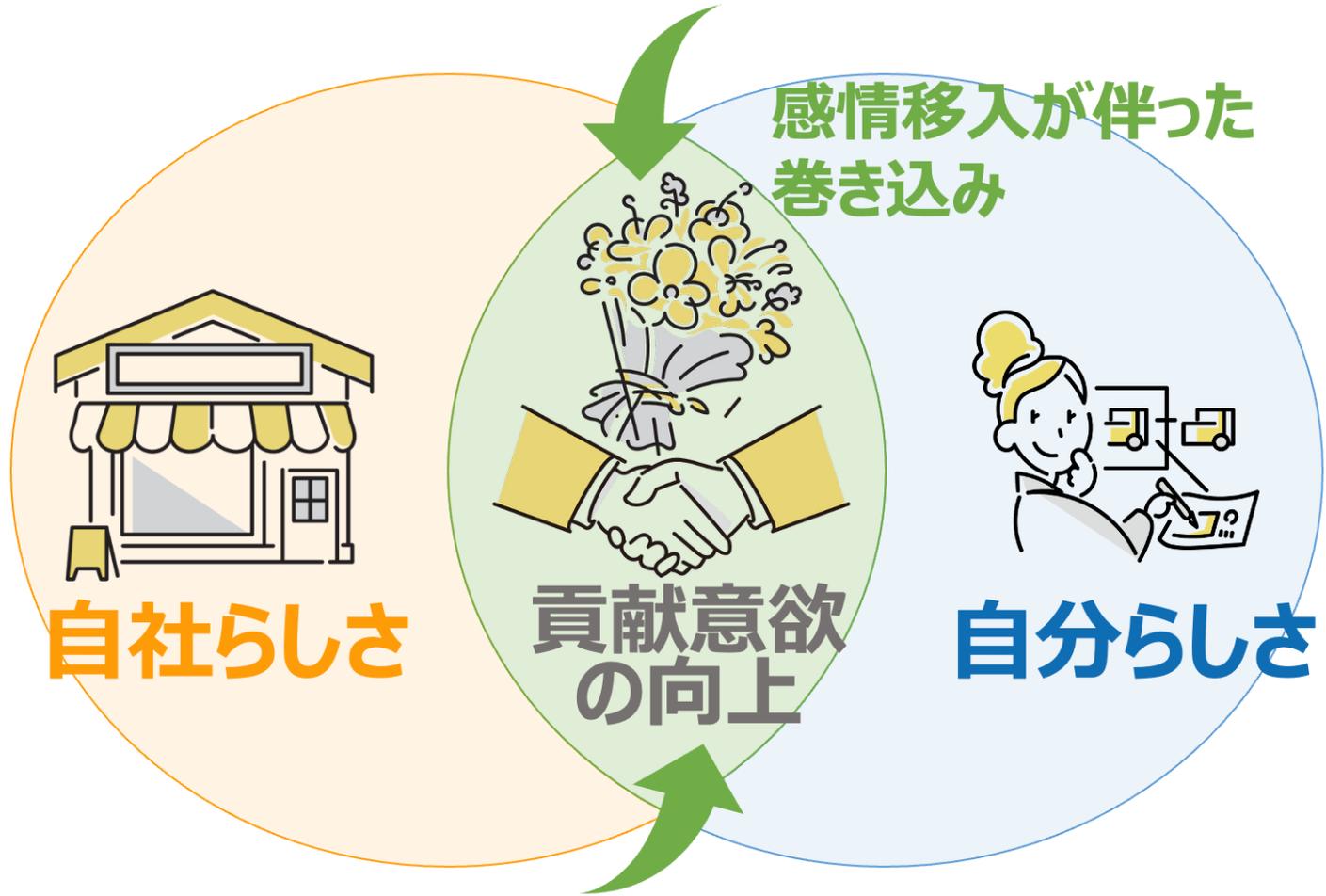
キャリアや目標設定、自己分析のためのシンプルかつ実践的なフレームワークです。1990年代にリクルート社で、人材開発・キャリア開発に用いられ、現在では多くの会社に浸透しています。

### ■フレームを活用するメリット

「やりたいこと」「できること」「求められること」の重なりこそ、個人の納得感ややりがい生まれるという考え方は、自己決定理論やキャリア発達理論とも親和性が高く、多くの企業や大学、キャリア支援現場で標準的に使われています。

出典：リクルートワークス研究所

# 目標の仕込み2.自分らしさの資源分析



## 内部資源分析

1. 夢中になるほど好きなこと
2. 不思議と褒められたこと

## 外部資源分析

3. 問題意識を持っていること
4. プロとして約束できること

# 目標の仕込み2.自分の内部資源の探求



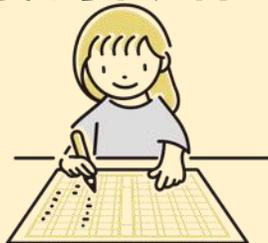
## 内部資源分析

### 1. 夢中になるほど好きなこと



問) 時間を忘れて打ち込んだ物事は何ですか？  
また、どのような瞬間に“快い”と感じましたか？

### 2. よく褒められた得意なこと



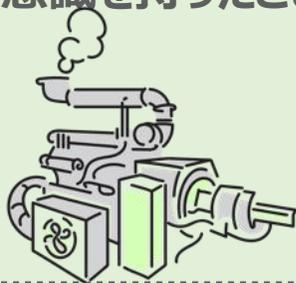
問) 周りの人から意図せずとも褒められたことはどのようなことですか？  
また、その行動の中で、どのようなことを“快い”と感じましたか？

## 目標の仕込み2.自分の外部資源の探求



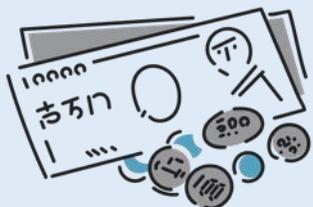
### 外部資源分析

#### 3.問題意識を持ったこと



問) 最近のニュースや、これまでに見聞きした情報で、心が動かされたり、解決に向けて深く考えたテーマは何ですか？

#### 4.プロとして約束すること



問) プロとして自信を持って創造や解決を約束し、相手の期待を越えられるテーマや技術とは何ですか？

# 目標の仕込み3.組織のお困りリスト：上司・メンバー多面評価版



カテゴリ	項目	自組織のお困り度 上司の視点				自組織のお困り度 メンバーの視点				必要な リソース
		←困っていない		→困っている		←困っていない		→困っている		
1.目標・計画	1. 組織・個人の目標を設定し計画に落とし込む	1	2	3	4	1	2	3	4	
	2. 優先順位を決めて、やるべきことが明確だ	1	2	3	4	1	2	3	4	
2.業務・進捗	3. 定期的にお互いの進捗を把握している	1	2	3	4	1	2	3	4	
	4. 大ごとになる前に、タイムリーに助け合っている	1	2	3	4	1	2	3	4	
3.人材育成	5. メンバーの役割が明確だ	1	2	3	4	1	2	3	4	
	6. 育成計画を立て、OJT・研修・面談を実施している	1	2	3	4	1	2	3	4	
4.コミュニケーション・関係構築	<div style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; padding: 20px;"> <p>詳細や使い方の 事例は面談にて</p> </div>	1	2	3	4	1	2	3	4	
5.評価・フィードバック		1	2	3	4	1	2	3	4	
6.モチベーション		1	2	3	4	1	2	3	4	
7.問題発見解決		1	2	3	4	1	2	3	4	
8.組織文化と倫理		1	2	3	4	1	2	3	4	
		1	2	3	4	1	2	3	4	

## 完璧な会社、上司、制度、親、人物は存在しない

組織のお困り × 自分の貢献 で【フォロワーシップの発揮】を考えよう。

	組織が困っていない	組織が困っている
自分が得意	■ より良いものを追求する	■ フォロワーシップの発揮どころ
自分は不得意	■ 助けを求めて、教えてもらう	■ アウトソース（他者の巻き込み）する

# 課題：1on1の要約情報（マネジャーの目標の質観点）

名前	目標設定1on1の要約
 <p>田中さん</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>得意な写真撮影を活かして、広報活動で貢献したい</li><li>今までの清掃活動では能動的な発信ができていなかった</li><li>見てくれた人から想定通りの反応があるかはやってみないとわからない</li></ul>
 <p>Aさん</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>当日の受付や道具準備など、裏方の段取りが得意</li><li>これまでの活動は役割が曖昧で、バタバタすることが多かった</li><li>トング、ビニール袋、手袋など備品の不足がないようにしたい</li></ul>
 <p>Bさん</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>参加者同士で話す時間を設けて、チームとしての一体感づくりに貢献したい</li><li>活動中にゴミ拾いの作業に集中してしまう傾向を変えたい</li><li>自分が声をかけることで、もう一度来たいと思う人を増やしたい</li></ul>
 <p>Cさん</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>編み物をするのが趣味で得意</li><li>ペットボトルの再生繊維で、趣味のカゴ編みをやってみたい</li><li>自分の編み物コレクションを個人のSNSで発信しようと思う</li></ul>
 <p>Dさん</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>初参加なので緊張するが、この活動によって成長できたという人を増やしたい</li><li>以前街のボランティアが参加した際、活動へのリピートが0だったことを改善したい</li><li>人見知りだが、新しく来た人に自分から一言声をかけて、次回の参加につなげたい</li></ul>

# 解説：目標の大きさ（マネジャーの目標の質観点）



メンバーの目標の質	重要度5段階 1~5 組織においてどのくらい 優先か、重要か	× 困難度5段階 1~5 目標のストレッチ性はど れほどか	× 達成率予想値 0.5~2.0 = 現実的な着地はどれ ほどか	目標の大きさ 予想評点	コメント
 (例) 田中さん	4	4	0.9	14.4	得意な写真を活かしたチャレンジで、活動の魅力発信に大きく貢献する目標になっている
 Aさん	2	4	1.0	目標再考 8.0	自分の得意分野ではあるが、組織としては既に困り度が低い領域のため、もう一段重要度を上げたものにした
 Bさん	4	3	0.9	10.8	参加者同士のつながりづくりに踏み込んでおり、組織のお困りごとに対して着実な一歩を踏み出す目標になっている
 Cさん	2	2	1.2	目標再考 4.8	自分の習慣の延長にとどまり、重要度・ストレッチ性ともに小さいため、もう一度結び直したい
 Dさん	5	4	0.8	16.0	新規参加者のフォローという優先度の高い領域に対し、ストレッチをかけた大きなチャレンジ目標になっている
考察のヒント	3：日々の安定運用	3：標準的なストレッチ性	1：標準的な貢献	9点以下：目標再考目安	

## クイズ1.キャリア研修のタイミング



対話の質を考慮すると  
キャリア研修を実施するなら、いつがベスト？

**A.**  
王道の秋  
(10,11月)

**B.**   
年度上半期

**C.**  
いつでも  
いい

# 対話を軸とした年間施策体系



キャリア自律 施策体系	年間スケジュール（月間別）											
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
会社のイベント	入社 着任	配属 チーム発足	四半期 面談			半期面談 半期評価		評価観点 学び直し	四半期 面談		期末面談	期末評価 引き継ぎ
<b>50代施策</b> オリジナル・ワークの確立						50代 キャリア 研修						
<b>40代施策</b> 自分ブランドの発信					40代 キャリア 研修							
<b>30代施策</b> 自分経営の視点				30代 キャリア 研修								
<b>20代施策</b> 働きがいの再発見			20代 キャリア 研修									

**施策設計のポイント**

① 下期の目標面談に間に合わせる

② 若手階層からキャリア研修は、**目標の仕込み**です！

# 対話を軸とした年間施策体系



キャリア自律 施策体系	年間スケジュール（月間別）																	
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3						
会社のイベント	入社 着任	配属 チーム発足	四半期 面談			半期面談 半期評価		評価観点 学び直し	四半期 面談		期末面談	期末評価 引き継ぎ						
<b>50代施策</b> オリジナル・ワークの確立		評価者 対話研修				50代 キャリア 研修	詳細と完全版は 面談にて											
<b>40代施策</b> 自分ブランドの発信					40代 キャリア 研修													
<b>次世代リーダー養成</b>	①MVVスタ ンセット		②診断 多面F.B.		③事業 マネジメント													
<b>30代施策</b> 自分経営の視点	OJT 着任前 研修		新任管理職 研修	30代 キャリア 研修	OJTフォロー 研修①													
<b>20代施策</b> 働きがいの再発見		新任役職 研修	20代 キャリア 研修															
<b>LMS（動画学習）</b>	評価・目標面談 予習系コース					キャリア自律 継続学習系コース							OJT, 職能別 予習系コース					
<b>人事の施策</b>	新卒受入	診断企画 ・広報	キャリア インタビュー	広報発信	次年度 情報収集	キャリア インタビュー							広報発信 次年度企画	研修支援 ラッシュ	次年度 施策決定	次世代総括 ・広報	評価締切 異動・配置	期末業務

# 3. やり方編

自分経営My Inc.が示すもの





## 1.ラーニングパートナー制

## 2.自分経営分析

## 3.効果的な1on1への連携

## キャリア自律診断“My Inc.”

もしも自分を一つの会社に例えたら  
今後何に投資していくか？を分析・対話



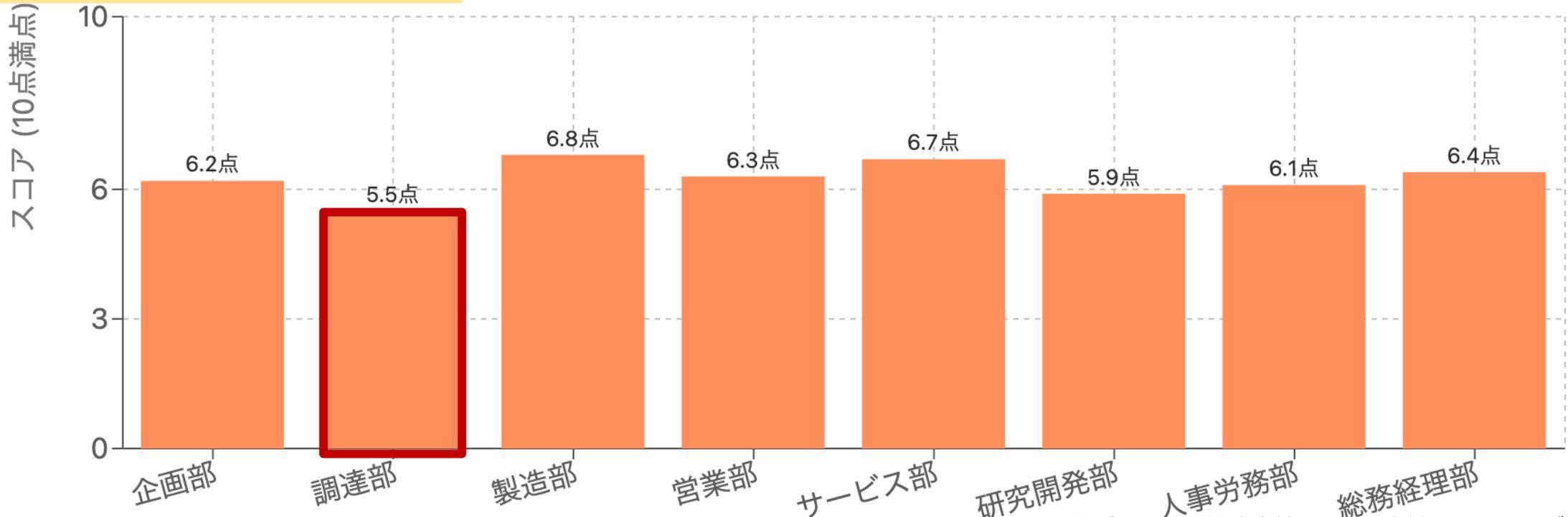
# 『隣の芝は青く見える』は、データで示された



多くの社員はキャリアに無関心でも、自己研鑽に無頓着でもない  
【自前調達】が隣の芝を青くする

自分の中の**調達部**  
スコアが低い意味

目的達成に必要な情報や技術を他者から仕入れること  
→つまり、**周りを巻き込まず、自前でなんとかしようとする人が多い**



## “誰に何を頼ったらいいのかが不明”

ゆえに、キャリア面談で対話すべきことは明確



全平均：6.23点

調達部スコア

40代：5.9点

30代：5.8点

**20代：5.0点**

対話の中で扱うべき論点は2つ

① “なりたい姿”を対話の中から合意

② “なりたい姿”に向けて  
誰に何を頼る  
のかを提案

対話の定義,基礎スキルは別の講演や資料で詳説しています.詳しくはお問い合わせください.



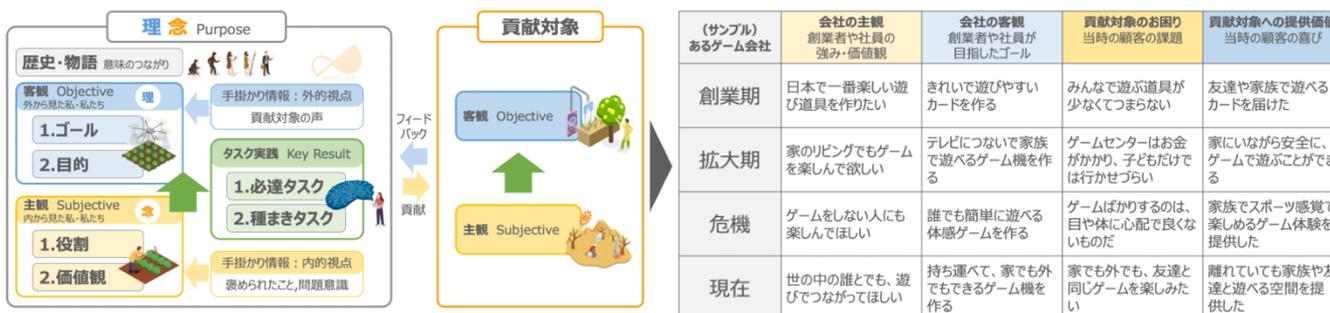
# 事前にいただいたご質問への回答



1. 課員が『今のままでいい』と言いがちですが、それって本当に本人がそう望んでいるのか、それとも“静かな諦め”なのか、どう見分ければいいのでしょうか。



## 歴史の中に、自分の意味を見出す



**客観がわかると、主観が生きる**  
**会社の物語（客観）**の中で、あなたは**どんな登場人物**なのか**（主観）**  
 その情報の整理を行い、やるべきことへの集中を生むのが、**目標マネジメント**

相手の歴史、マネジャーの歴史、会社の歴史を話し合い、「繋がっている感」を対話しましょう【客体の理解】

# お申し込み時のフォームでお気軽にご記入ください

2. 『対話が大事なのは分かるけれど、忙しくて時間も無い』という現場に対して、回数を増やさずに質を上げる現実的なやり方がありますか。

## 目標マネジメント：目標設定に向けた仕込み

	上司側		メンバー側	
1.	会社、部門の方針を要約 ミッション・ビジョン・バリュー・全社戦略・全社目標	同時進行	先期の振り返り Will-Can-Mustの更新	目標の仕込み1.
2.	職場理念、重点目標を設定 (職場の)ミッション・ビジョン・バリュー・戦略・目標	同時進行	自分のリソースの可視化 自分の資源、ブランドの言語化	目標の仕込み2.
3.	目標達成に向けた 組織のお困りリストを明示	同時進行	自分の視点で組織の お困りリストをつける	目標の仕込み3.
4.	<b>目標設定オープン対話</b> チームのBe, Do, Haveなど			4.
5.	目標の大きさ・質を仮評価	提出	年度の仮目標を提出 個人のBe, Do, Haveなど	5.
6.	<b>個別面談で目標を合意</b>			6.

目標の仕込みと、1つでいいから実行の進捗を伴走

# お申し込み時のフォームでお気軽にご記入ください

3. 「心理的安全性の取り組みもやってきたつもりなのに、30代あたりから“現状維持モード”が強くなるのは、何が抜けているからでしょうか。」

テコ入れすべき本質は



- やりっぱなし研修
- 穴埋め面談
- 立てっぱなし目標を解消する

**年間対話戦略**  
に勝機

「～っぱなしを防ぐ」  
施策は増やすべき  
ではなく、シンプル  
にすべきです。

## お申し込み時のフォームでお気軽にご記入ください

# 対話白書2026公開後、初めての詳説セミナー

2000人調査が明かす

心理的安全性だけでは防げない

## 対話の形骸化が広げる 組織の静かな諦め

「話せば話すほど」主体性が下がるジレンマと  
仕事へのやりがいを向上する対話の質の高め方

アンドア株式会社  
松本 悠幹

アンドア株式会社  
堀井 悠



2026年2月20日(金) 13:00～14:00 @Zoomウェビナー

お申し込みは下記  
よりどうぞ↓



# Linkedinページを公開



- YouTube番組 (火・金)
  - 堀井のnote記事 (木)
  - 人事のコメント紹介 (水・日)
  - 最新のコラム記事 (不定期)
  - 最新セミナー情報 (月1~2)
  - その他特典情報 (月1~2)
- あらゆるお知らせを統合しました



フォローいただくだけで  
アップデートをお届けします

## 対話不全によって組織に様々な症状が出ます

### 初期症状

仕事が管理職や優秀な社員に集まりがちだ

会議や1on1の時間が長かったり、参加者の沈黙や待ちの姿勢が多い

指示やルールが細かくなり、メールやチャットの総量が読みきれないほど増える

あらゆる社員が一階層下の仕事を巻き取るように働く

### 中期症状

「言った者負け」という認識が増え、会議で自由な提案が出ない

今までになかったような仕事のミスや、組織的な不和による事故が増える

相談なき離職が相次ぐ

### 末期症状

派閥争い、部署間抗争、欠席裁判など、社内で政治的な駆け引きが多い

「できない理由」の主張が増え、管理職は判断を避け、上の意向ばかりを伺う

## きっかけ砂時計® 1on1トレーニング アンケート結果



研修で実践してみたい  
気づきが見つかった



この研修に出て良かったと感じる



講師の進行や技術に  
満足している

## アンケートコメントの一例



ワークが中心で、他者と話すことで学びが深まった。今までにないくらい充実した研修だった。

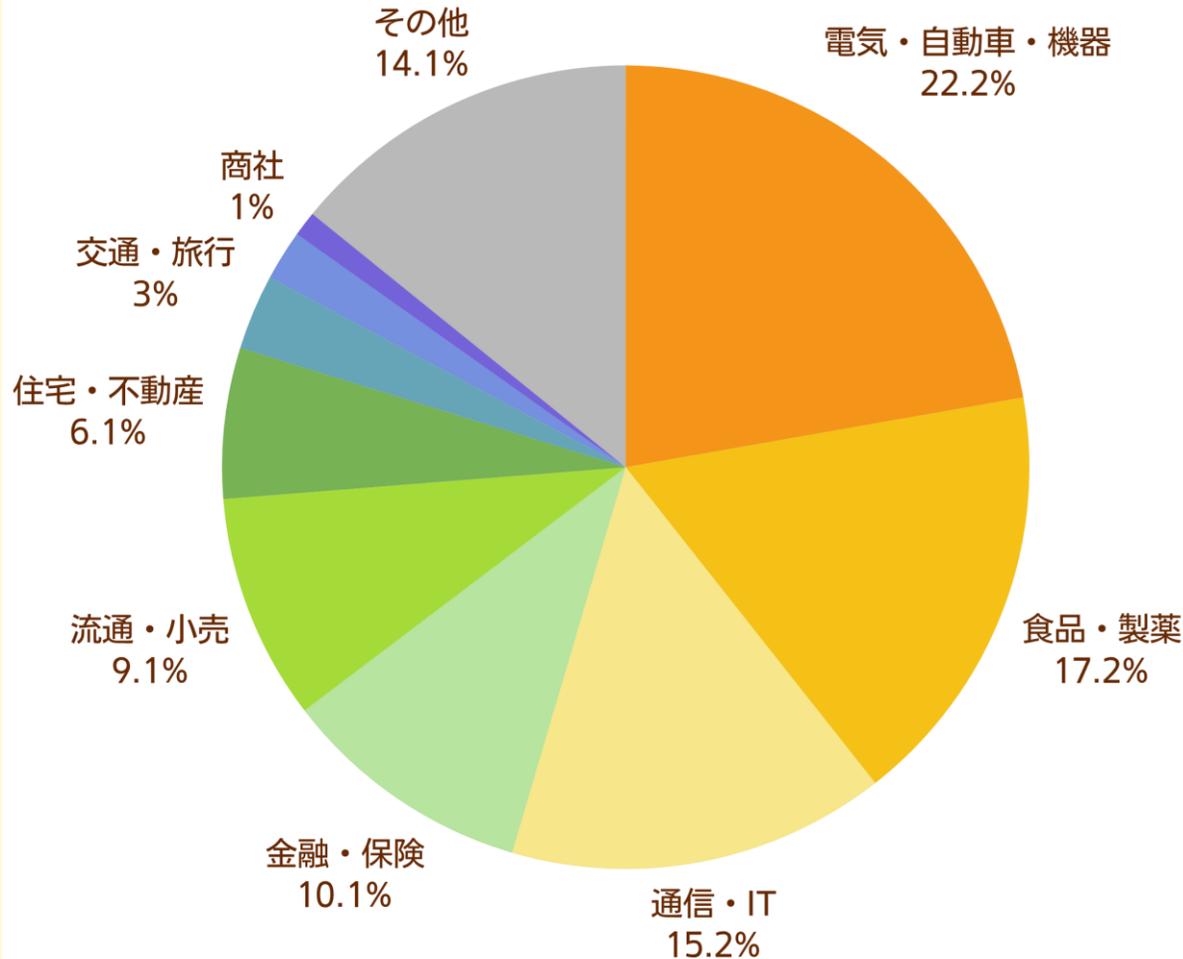


現場での悩みや課題に共感しつつ、根拠を明らかにした解説ですごくわかりやすかった。



テキストに「復習用」ページがあり、現場での対話を想定した工夫がとても実用的だと思う。

## 業界別導入割合



## 案件別提供実績

新入社員/若手社員 スタンスフィードバック領域	…156案件
管理職/次世代リーダー マネジメント・フィードバック領域	…168案件
キャリア開発/1on1 自己分析・目標対話領域	…150案件
チームワーク リーダーシップ・フォロワーシップ領域	…158案件
組織開発 現状把握診断・ファシリテーション領域	…81案件
コーチング実践	…177案件

2025年1月現在



「解釈の更新」を**対話**の技術で実現

職場のコミュニケーションを「コスト」ではなく「資産」に変えます



## 人材開発

対話を軸とした自己認知、  
動機づけ、貢献への行動変  
容を支援します。

- 研修
- 講演
- eラーニング-動画教材
- 育成体系コンサルティング



## 組織開発

対話を実践しつつ、組織の  
問題発見から解決行動まで  
実効性ある伴走をします。

- プロジェクト立案
- 現状報告,改革提言
- 対話ワークショップ
- カウンセリング(産業カウンセラー)



## 現状把握 診断

対話やキャリアの現状把握  
について、体系的・多角的な  
視点から支援します。

- KIK<sup>2</sup>AKE  
対話の傾向診断
- My Inc.  
キャリア・オーナーシップ

# 対話を軸とした4領域の能力開発を個社別に企画

チームの可能性

## マネジメント領域

メンバーの強みを組み合わせ、仕組みを整えパフォーマンスを最大化する



## リーダーシップ領域

ビジョンと判断軸を設け動機づけと人脈の開拓によって目標を実現する



対話

リソースを活かす

リソースを生み出す

## ナレッジ共同化領域

経験から知見を言語化し他者との共創やチームの目標実現に向けて自ら貢献する



## 共創・開発領域

知と知の融発を生み出し試行錯誤を繰り返しながら新たな能力の開発を実現する



個の可能性

**会社名** アンドア株式会社

**創業** 2020年5月1日

**設立** 2022年6月1日

**資本金** ¥1,000,000

**代表** 堀井 悠 (代表取締役)

**役員** 松本 悠幹 (取締役)

**本社** 神奈川県横浜市西区北幸1-1-8エキニア横浜5階HamaPort

**電話** 050-3613-5563

**H P** <https://www.and-or.jp/>

