

管理職の育成コストを組織の成長投資に変える
-人が育ち、事業が伸びる、科学から導く組織の作り方-

1on1「導く」から「支援」へ

シンギュレイト
2025年8月5日

Cingulate

株式会社シンギュレイト

人間科学と情報科学のチカラで、
働く組織のために貢献する
サイエンス・カンパニーです。

心理学における

信頼と主体性で

個人と組織の持続可能な関係を
創造します。

HC

組織開発
1on1
従業員サーベイ

人的資本経営

Cingulate

<https://cingulate.co.jp>

自己紹介



池永 祐介 パートナー

2011年に新卒で新聞社に入社。13年間、メディアやイベントを活用したソリューション提案・運営に従事。食品系や精密機械メーカーなど様々な業種の採用ブランディングを手掛け、企業の人事課題に取り組む。より実践的な組織開発に挑戦するべく、シンギュレイトに参画。言語化困難な組織文化の可視化やファクトに基づく提言など、人事データを活用した組織開発に携わる。伝統的な日本の大企業での経験を活かし、日本企業特有の組織課題への理解も深い。データドリブンな施策設計から効果検証、改善まで一気通貫したサポートが強み。

国家資格キャリアコンサルタント

LinkedIn
セミナー情報など更新中



イノベーション・サーベイ by Cingulate

Ando-sanSM



“イノベーション”が生まれる組織へ

不安でも他者を「信頼する」行動は、
従業員の主体性やオープンイノベーションを加速させます。
組織の「信頼」を可視化する「イノベーション・サーベイ」

ティーチングから“コーチング”へ

話し方・聴き方の分析で1on1を改善し、
メンバーの信頼と主体性を生み出す
1on1サポーター「Ando-san」



1on1、 マネジャーに今、求められていること

1on1とは、一対一で話す面談の場。
主に毎週・隔週で行われます。
メンバーの働く意義や目的を聞いて、
相手を知り、価値観の共有を行うことが求められます。

それは、業務を通して行う対話や何気ない普段の会話とは
異なるコミュニケーションです。

メンバーは、自分自身の言葉で自らを語ることで、
「何のために働くのか」
「何がしたいのか」
仕事の動機を見つけようとしています。
マネジャーは、それを支援するために
高い**コーチング・傾聴**が求められます。

シンギュレイトは、
メンバーの主体性や自律性を高めるために必要な
マネジャーの**コーチング・傾聴**スキル向上を支援します。

求められるマネジメント像

強い“リーダー”
から
頼れる“サポーター”へ

働く価値観の変化

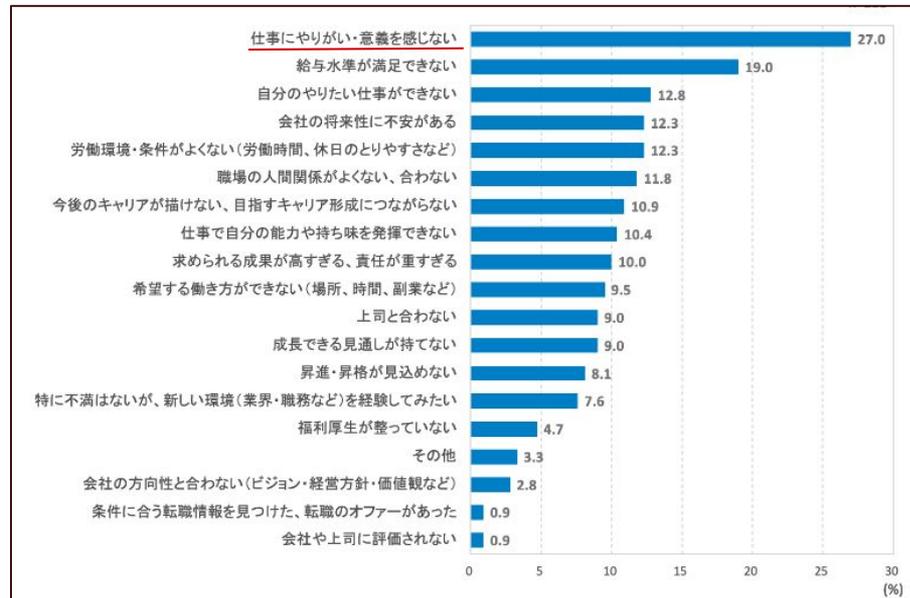
リクルートマネジメントソリューションズによる調査では、1～3年目社員が会社を辞めたいと思った理由の最多は

「仕事にやりがい・意義を感じない」

就社の薄れ、転職の一般化などで、キャリアの主導権が「会社」から「個」に移ったことで、仕事に自身の知的好奇心や能力開発など「成長」を求める傾向。

働く価値観の変化に合わせて、マネジメント像のアップデートが求められる

1年目～3年目社員、離職を想起する理由



参考：今後のマネジメント対象である若手人材の働く価値観について

株式会社リクルートマネジメントソリューションズ調査より

支援型マネジメントの重要性

“やりがい” “意義” 多くの場合明確ではない

成長を求められる今の時代、
やりがいや働く意義をメンバー本人が見つけられるように
支援することがマネジメントに求められています。

“傾聴・コーチング” に大きな効果が期待できる

強い“動機づけ”で主体性を発揮する

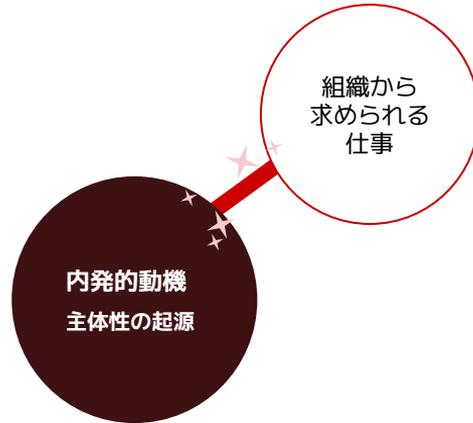
 <p>弱い</p> <p>動機づけ</p> <p>強い</p>	動機づけなし	---	やりたいと思わない
	外発的 動機づけ	外的調整	仕方なしに 報酬があるから 罰があるから
		取り入れ調整	相手が期待するから 恥をかくから
	内発的 動機づけ	同一化的調整	将来のために必要だから 自分にとって重要だから
		---	知りたい・興味がある 好きだから 楽しいから

自分ごと化

強い“動機づけ”で主体性を発揮する

内発的動機づけ

自分の興味・関心と仕事が一致している
まさに“天職”のような状態

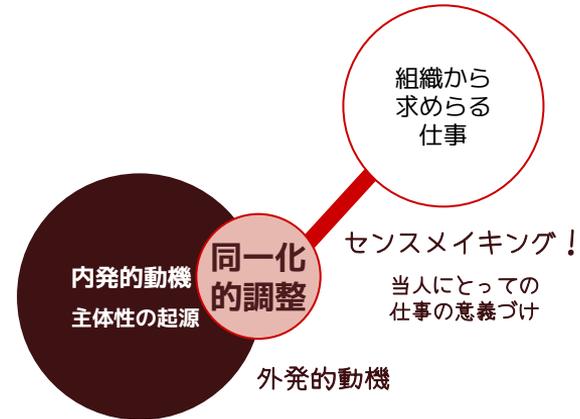


但し、この状態を作ることは難しい



外発的動機づけ

「将来のため、自分のために必要なこと」
自身の中で仕事を意義づけする（同一化的調整）
をおこなうことで主体性を発揮できる。



1on1課題：マネジメントへのフィードバック

第三者が介入することが難しい1on1。
関わり方で効果に大きな影響が出るにもかかわらず、
傾聴やコーチングスキルをマネジメントにフィードバックする
機会がない。
→マネジメント自身、改善がむずかしい状況。

属人的になってしまい、質の担保が難しい。

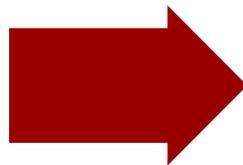
知識と実践で1on1の質を上げるマネジメント研修

シングュレイトは、インプットとアウトプットを組み合わせた1on1の改善プログラムを提供しています。1on1で求められるコーチング・傾聴とは何か、またその実践方法を研修でインプットします。また実際の1on1でコーチングが実践できているか「Ando-san」（1on1ツール）を利用して可視化します。知識（インプット）と実践（アウトプット）を相互に行うことでマネジメントをアップデートします。

インプット

セッション（研修）全3回

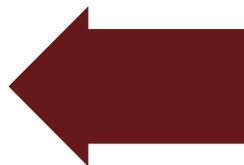
期間中、全3回のセッション（研修）を通して1on1の目的やコーチング・傾聴に関するインプットを行います。



アウトプット

1on1ツール「Ando-san」利用

1on1を行う度にコーチング・傾聴をフィードバックします。自身のマネジメントの特徴を知りコーチング・傾聴を改善します。



インプットについて

マネジャーを対象に実施。1セッション60分～90分想定。全3回※セッションの時間は、参加マネジャー数によって変動します。

1. 導入セッション

1on1の目的を改めて共有し、マネジメントに求められるコーチング・傾聴のあり方をインプットします。1on1で実践できるテクニックについてもレクチャーします。1on1ツール「Ando-san」の利用方法についても解説します。

2. 中間セッション

特徴：自身の1on1データをもとに行う

研修開始後1ヶ月半を目安に実施します。それまでに実施した1on1の個別利用データをレポートにまとめ、コーチング状況をフィードバックします。

自身の1on1の特徴を認知することで、改善点などを自覚し、次回セッションに向けた課題設定・アクションプランの作成を行います。

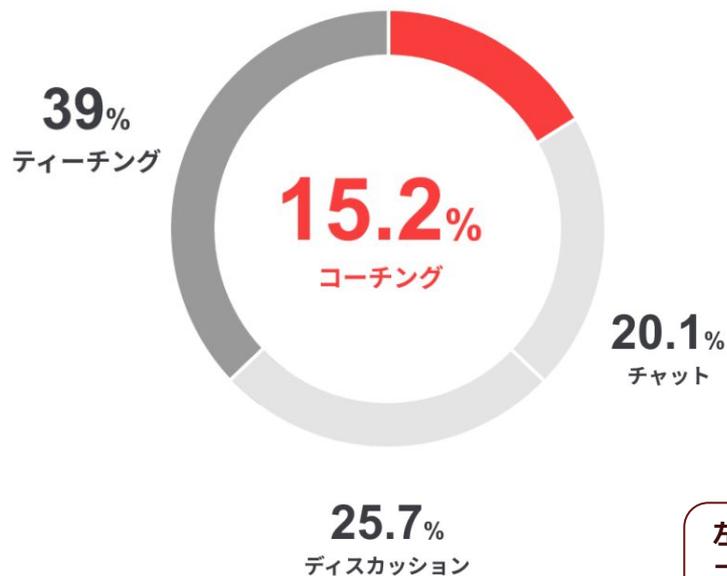
3. 最終セッション

特徴：自身の1on1データをもとに行う

研修最後に実施するセッションです。中間セッション以降の1on1データをもとに前回からの変化をマネジャーそれぞれが認識します。成果要因の探求と研修後のさらなる向上にむけたアクションプランを考えます。

アウトプット：1on1のコーチングを可視化

参考：面談モードの比率



1on1は、客観的な評価を受けることが難しい取り組みです。研修や書籍などでコーチングを学習しても、それが実践の場で活かしているのか、マネジャー自身も不安が残ります。

シンギュレイトが提供する1on1ツール「Ando-san」は、1on1の音声データをもとにマネジャーの話し方・聴き方を可視化する1on1ツールです。

セッションでインプットしたコーチング・傾聴を実際の1on1で実践できているのかどうか、マネジャーの発話時間や面談モードなどの指標で可視化します。

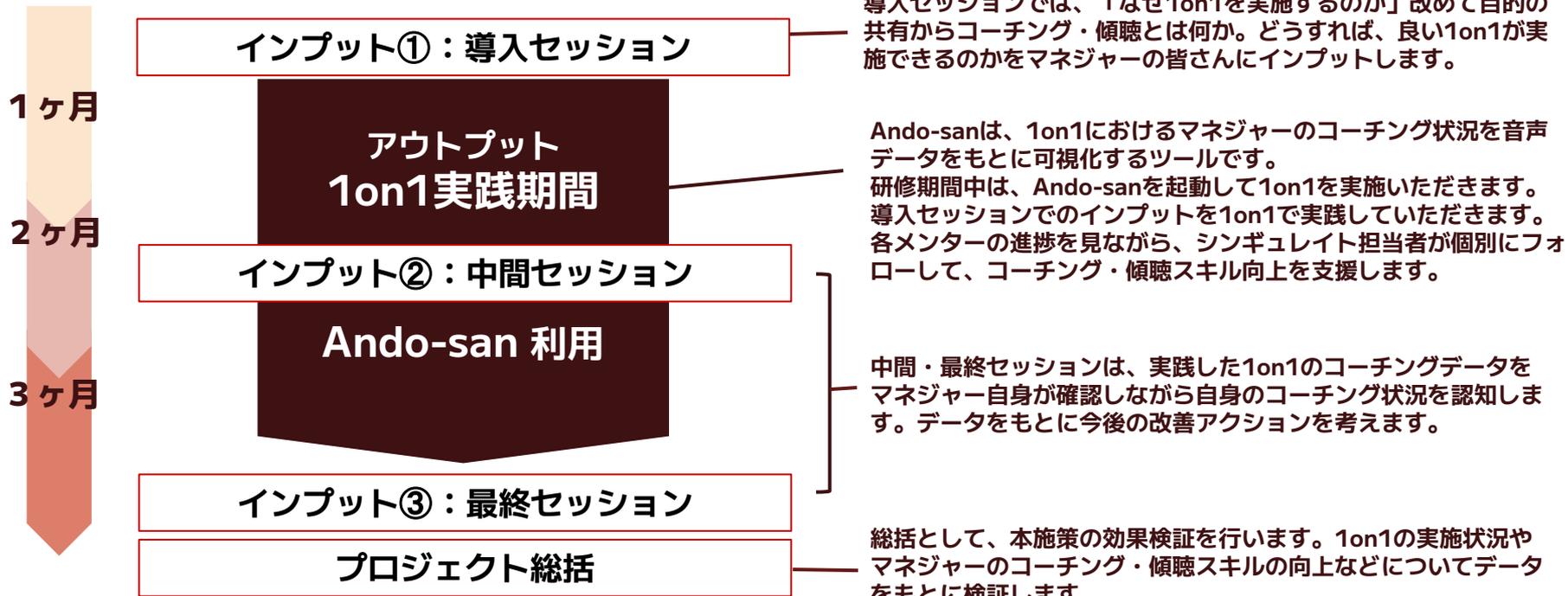
結果は、1on1終了後に毎回表示されるので、自身の会話スタイルの変化を認知しながら、スキルを高められます。

左記は、Ando-sanの指標の1つ「面談モード比率」です。会話タイプをコーチング・チャット・ディスカッション・ティーチングの4つに分類して自身のコーチング状況を認識します。

シンギュレイト マネジャー向け1on1研修 (約3ヶ月~)

Cingulate

マネジャーのコーチング・傾聴スキルを高めるために設計されたシンギュレイト独自のプログラムです。約3ヶ月~の研修プランで、コーチング・傾聴に必要なインプットとそれを実践するアウトプットを行いスキル向上を図ります。



シンギュレイトの特徴

1. データを活用したプログラム設計

弊社が開発した1on1ツール「Ando-san*」を用いて、マネジャーの傾聴・コーチングをデータで可視化します。聴き方をマネジャー自身が認知することで、つつい話がちな1on1のスタイルを改善します。

* Ando-sanのサービス詳細は資料後半でご紹介しています。

2. 伴走型でマネジャーの傾聴を支援

3ヶ月間のプログラム期間中、マネジャーを対象としたセッションを3回実施します。1on1の目的を共通認識する導入セッションから自身の1on1データをふりかえる中間・最終セッションを行います。マネジャー別に発行するレポートで、各人の進捗に合わせたサポートを行います。

3. サーベイで効果検証※オプション

弊社が開発したイノベーション・サーベイを活用して、1on1が組織にどのような心理変化をもたらしているか効果測定を行います。傾聴・コーチングの向上がメンバーの主体性や自律性に影響するか検証します。

1on1 個別フィードバック

- ▶1on1をもっと効果的に実施したい。
 - ▶メンターによって、1on1に差が出てしまう。
 - ▶1on1の効果測定をしたい。
- など

みなさまがそれぞれに抱える1on1の課題を聞かせてください。
 本日のアンケートフォームより、個別フィードバック希望とご回答ください。
 オンラインミーティングのご案内メールを送付します。
 研修やツール導入の有無は気にせず、お気軽にご相談ください。
 下記QRコードより、直接メールでのお問い合わせもお待ちしています。



私たちが相談に乗ります!!



池永 祐介
パートナー

シンギュレイトにてデータドリブンな組織開発支援に従事。新卒では新聞社に入社。広告営業を通して、企業の採用・人材に関する課題解決に向き合う。大手企業の人材課題の解決を通し得た経験を活かし、企業マネジメント・組織課題に日々向き合っている。
 国家資格キャリアコンサルタント



吉村 春美
パートナー

NTT、米国コロンビア大学ティーチャーズカレッジを経て、(株)三菱総合研究所に入所。退職後、東京大学大学院学際情報学府(中原淳研究室)、東京大学などにて組織コミュニケーション、対話型組織開発に関する研究に従事。NPO法人学校の話をしよう共同創設メンバー。
 博士(学際情報学) Ed.M.(Teachers College, Columbia University)



シンギュレイトはセミナーを毎月開催中!!

Cingulate

Cingulate

お問い合わせ 資料ダウンロード

Service Top サービス一覧 セミナー お役立ち資料 メディア 企業サイト

Seminar

シンギュレイトセミナー

開催予定・配信中のセミナー

つながりで作るウェルビーイング組織の「新常識」
2025.07.24(木) 17:30~19:00
講師: 佐藤 浩一, 佐藤 浩一
Cingulate PHONE APPLI 共催

[7月24日]つながりで作るウェルビーイング組織の「新常識」キリンビバレッジ×PHONE APPLI×Cingulate共催]

管理職の「育成コスト」を「PABLO」x Cingulate
組織の「成長投資」に変える
一人が落ち、事業が伸びる。経営から見る組織の作り方。
2025.8.5(火)12:00-13:00
8.8.18(木)12:00-13:00
講師: 佐藤 浩一, 佐藤 浩一
PABLO x Cingulate 共催

[8月5日]「管理職の育成コストを組織の成長投資に変える」[PABLO×Cingulate共催]

終了したセミナー

組織を変革する22のHRトリガー
2025.7.3(木) 7:45~9:45
講師: 佐藤 浩一, 佐藤 浩一
Cingulate 共催

ジェイックカンファレンスOnline 2025夏 組織を変革する22のHRトリガー～採用・人材育成・組織開発のネクストアクションが見つかる～

傾聴の本質と実践テクニック
2024.6.26(木) 7:30~8:30
講師: 佐藤 浩一, 佐藤 浩一
Cingulate 共催

[特別版]1on1スキル向上セミナー 聴から傾聴の本質と実践テクニック @H1T新橋汐留口

シンギュレイトでは、組織開発・ピープルマネジメントに役立つセミナーを毎月開催しています。

過去のアーカイブも一部公開していますので、HPご覧ください。

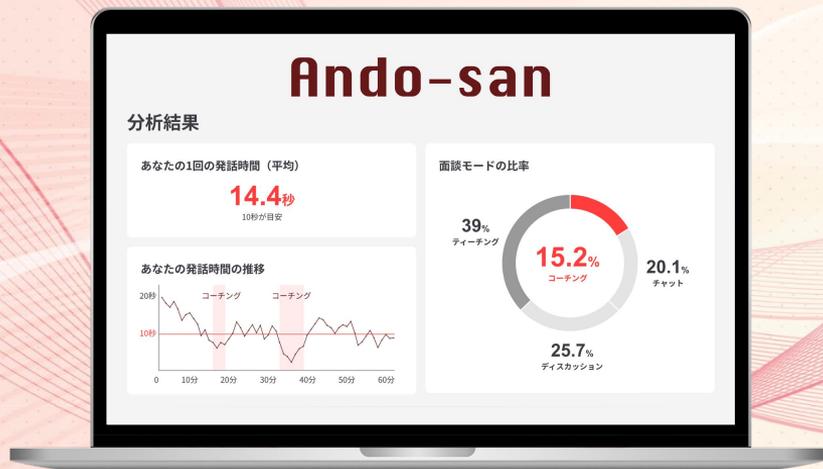
セミナー情報をチェック ▶

サービス紹介

【掲載サービス】

1on1ツール「Ando-san」

Ando-sanSM



聞くから“聴く”へ
ティーチングから“コーチング”へ

話し方・聴き方の分析によって、
信頼と主体性を生みだす
1on1を実現する

それがあなたの1on1サポーター
Ando-sanです。

会話行動データから話し方・聴き方を可視化しよう



「社員の主体性・自律性の向上」を目的に実施される1on1。
この目的を達成するためには、マネージャーが話して教えるティーチングではなく、コーチングによる1on1が適しています。

しかし、1on1において自分がコーチングできているのかを、主観的に判断するのは難しいこと。示した通り、自分では話し方を認識できていると思っても、その認識が実態とズれていることが少なくありません。

そこで行うべきことが1on1における話し方・聴き方を音声データから可視化し、客観的かつ定量的に把握することです。これこそが、1on1の目的を達成するための第一歩となります。

そして、そのためのサービスこそがシングュレイトが提供する「Ando-san (あんどうさん)」です。

ティーチングからコーチングへ。話しすぎから傾聴へ。
Ando-sanがあなたの1on1を理想的な1on1へと変革します。

— 特徴 1 —

1on1の質向上に必要な
「話し方・聴き方」を可視化



1on1における話し方・聴き方を変えるために必要な情報だけを厳選して可視化。自分の1on1を客観的に認知することができます。

— 特徴 2 —

科学的知見とデータサイエンスの
技術を駆使したフィードバック



シングュレイトの有する科学的知見と、Ando-sanが取得した音声データの分析から、1on1を効率的かつ効果的に改善するレポートを提供します。

Ando-sanの特徴1 | 質向上に必要な「話し方・聴き方」を可視化

Cingulate

Ando-sanは、話し方・聴き方の改善に特化したサービスです。1on1終了後に、マネージャーに向けて、話し方・聴き方を変えるために必要な情報が可視化されます。話し方・聴き方を本質から改善することが可能です。(提供される情報は、今後の研究開発の成果によってアップデートされる場合があります)

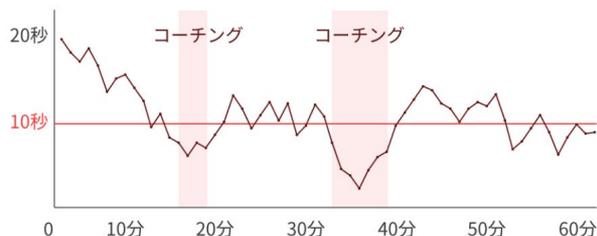
① あなたの1回の発話時間 (平均)

14.4秒

10秒が目安

1回の平均発話時間を可視化。コーチングを目指すために改善すべき指標です。

② マネージャーの発言時間の推移



マネージャーがいつ話しているかを可視化。どのタイミングで話しすぎているか、ひと目でわかります。

③ 面談モードの比率

39%
ティーチング

15.2%
コーチング

20.1%
チャット

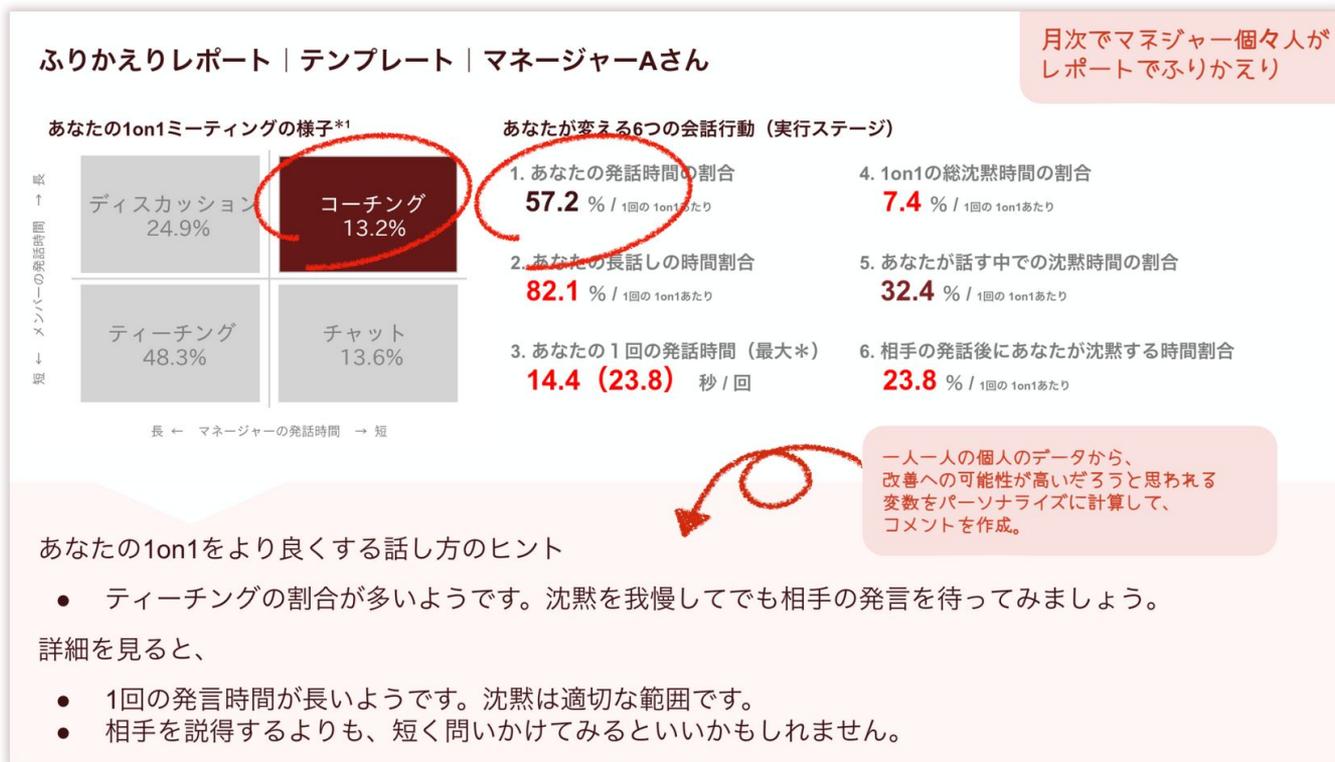
25.7%
ディスカッション

発言量、やり取りなどの会話行動データから、会話タイプを4つに分類し可視化。1on1の会話の中で、どの会話タイプが多いか少ないかをひと目で把握することができます。

Ando-sanの特徴2 | 科学的知見に基づいたふりかえりレポート

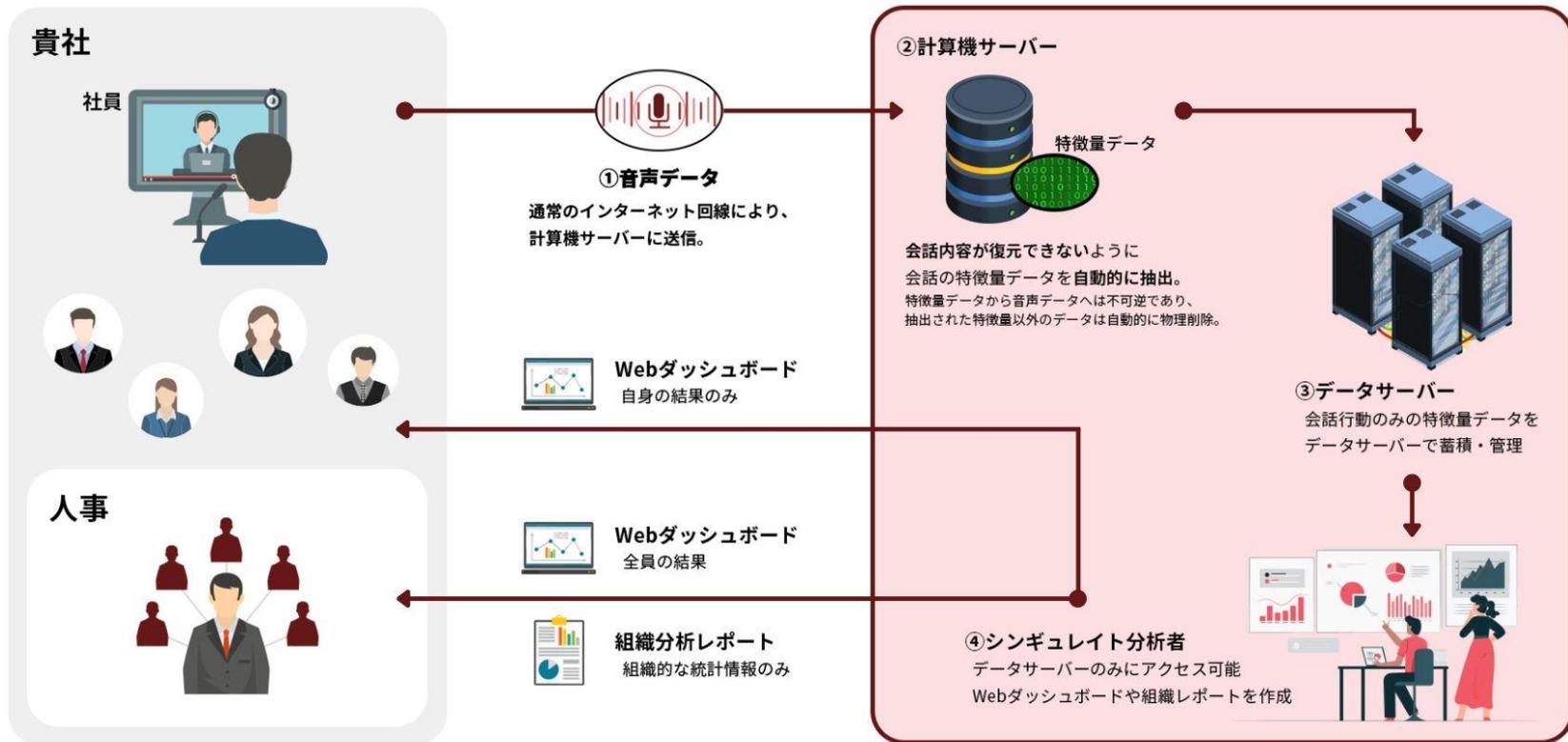
Cingulate

話し方・聴き方には、人それぞれ個性があります。Ando-sanのふりかえりレポートには、"あなたのデータ"に基づいて、個々人に最適化されたコメントを記載。一般的な1on1スキル研修では得られない、あなただけの1on1力向上プランがここにあります。



Ando-san – 音声データの取り扱いについて –

Ando-sanでは取得した音声データを以下の図のような流れで管理しています。音声データからは、会話行動の特徴のみだけを抽出し、会話内容データは削除しているため、プライバシーや機密情報などが漏洩する恐れはありません。



オプション：1on1効果検証ツール「イノベーション・サーベイ」

1on1の効果検証を目的に研修前後に弊社開発の組織診断サーベイ「イノベーション・サーベイ」を参加メンバー（メンター、メンティー共に）を対象に実施します。

1on1が主体性などの心理指標にどのような効果をもたらしたのか、メンバー、マネジャー両方のデータをもとに振り返ることで、施策の効果検証を行います。

メンバーの主体性・自律性などの心理指標の変化やメンバー・マネジャー間の関係性に注目です。

イノベーション・サーベイ調査項目

- a. ワークエンゲージメント
- b. 信頼（メンバー、チーム、上司、他部署、社外、顧客への信頼）
- c. 組織コンディション（疲労感など主にストレス）
- d. 心理的安全性（上司・メンバーとの関係）
- e. 自己効力感・主体性・自律性
- f. リスク認知（不確かさの認知・機会損失の認知）
- g. 動機付けのポイント（促進焦点・防止焦点）

※調査はアンケート形式

※各調査項目は、6段階（6件法）で回答



イノベーション・サーベイ
by Cingulate