



アンドア

<https://www.and-or.jp/>



アンドア株式会社

代表者●代表取締役社長 堀井悠

資本金●100万円

設立●2022年

住所●神奈川県横浜市西区北幸1-1-8 エキニア5F HamaPort

メディア●[www.youtube.com/@and-or](https://www.youtube.com/@and-or)

#### 専門分野

業 種	対象者
全業種	事業責任者 マネジャー
職 種	中堅
全職種	若手 新卒

#### 顧客

明治、岡三証券、パーソルテンプスタッフ、CLホールディングス、シミックホールディングス、コニカミノルタジャパン、i-plug、名古屋電機工業、エディックワークス、大阪市役所 他

連絡先 TEL●050-3613-5588 E-mail●[info0501@and-or.jp](mailto:info0501@and-or.jp)

サービス 対話の質を軸に、マネジメント研修、評価者トレーニング、目標設定管理、キャリア自律、若手フォローアップといった人材開発、日本初の対話の傾向診断を用いた職場全体の文化・風土変革プロジェクトなどの組織開発

#### 編集部 の 評価

未来に向けた価値創出に社員一人一人が向き合えるように、組織のコミュニケーションの質を高めるためのコンサルティングを行っている。研修にとどまらず、受講後のフォロー、ワークショップや診断なども支援する。過去の延長線上で正解を探したり我流の話し合いを防ぐために、対話の型「きっかけ砂時計モデル」を用いて実践的なスキルを学べるプログラムを提供しており、大手企業の管理職800人の研修では満足度98%の評価を得ている。

責任者に聞く 強 み 仕組み 方針

## 「未来の解答を探す『対話』の型を身に付け、価値創出ができる人材・組織づくりを支援します」

### 「議論」ではなく「対話」によって、新しい発想や創造性、挑戦を生み出す

多くの企業で自律的な人材の少なさが問題となっています。また、制度の運用がうまくいかない理由には、社員間のコミュニケーション不全があります。自律的に働く面白さは、会社らしさと個人らしさを掛け合わせ、自ら決めて行動した先の成功体験にあります。過去の正解を見つける「議論」ではなく、未来の解答を探す「対話」を促進することが、新しい発想や創造性、挑戦を生み出すきっかけになります。そのため、私たちは「対話」に着目し、価値創出ができる人材・組織づくりを支援しています。

### 評価・目標設定、キャリア、組織開発などの課題を解決する実践的な研修

社員が「対話」の型を身に付けられる実

践的な研修を行います。最も好評である「対話×評価・目標設定」では「部下が良いキャリアを歩めるか」「会社の方向性と合わせてどう頑張っているか」の意識を合わせるための対話手法や情報収集を学びます。目標が達成できなくても「難しいことに挑戦したのでここまでは評価する」と言える挑戦サイクルを作りたいと考えています。

「対話×キャリア」も人気です。漠然としたキャリアビジョンではなく、自分の楽しさやワクワクする軸を把握した上で、価値発揮を最大化するために何に投資するのかを決めていく能力開発を行います。

「対話×組織開発」のニーズも伸びています。高い離職率や社員の無気力は、日々の会議や面談に問題が隠れています。対話の傾向診断から問題点を炙り出し、ワーク

### 堀井 悠

代表取締役社長



外資系小売業、大手学習塾、リクルート、リ・カレントを経て現職。対話の能力開発に特化した、企業研修ファシリテーター兼プロアスリートのコーチ。人や組織が「あきらめる」メカニズムを探求し、人と組織が「本来の力を思いのままに」することを事業ビジョンに約500社の人材・組織開発案件に携わる。事業と人材組織課題を簡潔に可視化し、参加者の目線や言葉尻から潜在的なリスクやメリットをフィードバックする、即興的なファシリテーション技術を得意とする。

ショップで「優先順位が不明確」「言っても動かない部下」「フィードバックが怖い」といった悩みを解決するトレーニングを行います。管理職の意識や言動を変えて、会議や面談の質に変革を起こしていきます。

### 対話の質を高め、社員の良さを引き出したいと考える変革意欲の高い企業を支援

研修実施後の内省と持論化も大事にしています。未来の挑戦時の引き出しとするために「心情の問いかけ」を用いた持論形成の重要性を伝えています。「事象+心情」で記憶に定着させた持論ができ上がると、自律的な挑戦が始まります。組織のコミュニケーションを根本的に見直して社員の良さを引き出したいと考える変革意欲の高い企業の力になりたいと思っています。

#### ●対話の型「きっかけ砂時計モデル」

相手と納得感のある目標を導く、対話のコア技術

	対話のステップ	質問・返答例
	き：興味関心	この時間でどのようなことを明らかにしましょうか
	つ：積み上げ	今までのプロセスで最も大事な気づきはなんでしたか
	か：改善提案	制約を無視して、理想的な姿はどんなイメージですか
	け：懸念払拭	具体的にどのようなツールや支援が要りますか
	まとめ	はじめの一步は何をしていきますか

