



つくば公共サービス共創事業
イノベーションスイッチ
AIコーチングによる自己対話支援
共同研究報告書

株式会社コーチ・エイ



アジェンダ

1. 共同研究概要

2. 共同研究内容

3. 結果（セッション後アンケート）

4. 結果（中間共有会）

5. 結果（効果測定アンケート）

6. 結果（インタビュー）

7. 結果（業務効率改善アンケート）

8. 課題と総括

共同研究概要

AIコーチング「CoachAmit」共同研究とは

- 概要：AIとの対話により思考を整理し、行動と成長を促すサービス。
- 目的：職員の内省と意思決定の質を高め、日々の業務推進を支援。
- 効果測定：定量（開始時・終了時／セッション後アンケート）と定性（中間共有会・インタビュー）の両面で検証。

★ 自発的な課題発見・解決への効果

- 時間・場所を問わない自己対話機会の常設により、セルフコーチングが習慣化。
- "使う→気づく→行動"の循環が形成され、現場起点の課題発見・解決が加速。
- 庁内コーチ人材の限られたリソースを補完し、主体的学習の裾野を拡大。

課題の整理と研究実施内容

行政課題 (As-Is)

- 庁内コーチ人材の不足／対話機会の偏在
- 多忙による内省時間の不足
- 組織学習の知見化・共有の難しさ



研究実施 (To-Be)

- AIコーチング常設化＋テーマ別活用
- 個人→組織への知の還流（中間共有会／レポート）
- 定量・定性の両輪で効果検証

共同研究内容

CoachAmitの概要（3種類のセッション）

- コーチングセッション：半月ごとにテーマを切替（ビジョン／関係性／リーダーシップ等）。週2回、1回最大30分。
- オープンセッション：自由テーマで内省・思考整理を行い、気づきから行動につなげる習慣化を支援。週1回以上。
- コーチング練習：ロールプレイ形式でAIフィードバックを受け、コーチングスキルの向上を図る。週1回以上。

★ 既存取組との組み合わせ

- 1on1ミーティング前の思考整理に活用
- 会議のアジェンダ設計・論点整理に活用
- 上司報告・相談前の壁打ちとして活用

→ 従来のコーチングより高い利便性（24時間・場所を問わず利用可能）を活かし、日常業務プロセスに自然に組み込まれた。思考整理を通じて意思決定の質とスピードを高め、業務の優先順位付けを明確にすることで、日々の業務効率化にも貢献する。

実施プログラムについて

プログラム構成

- コーチングセッション：週2回／1回最大30分（テーマ別）
- オープンセッション：週1回以上（自由テーマ）
- コーチング練習：週1回以上（ロールプレイ+AIフィードバック）
- 中間共有会・インタビュー：利用者間の活用知共有
- レポート作成・レポート会：匿名データ分析と組織議論

実施概要

- 対象規模：職員約71名
- 実施期間：2025/12/1～2026/3/31
- 定量分析：効果測定アンケート、セッション後アンケート
- 定性分析：中間共有会、インタビュー
- レポート：月次レポート+最終レポート

※効果測定アンケートは、開始時・終了時アンケートを指す

効果測定について

効果測定の3本柱：

■ 開始時・終了時アンケート

- 同一16設問を7段階評価で前後比較
- カテゴリ：セルフマネジメント／情報アクセス／傾聴／ビジョン／変化・挑戦
- 終了時のみ：他者推奨・自由記述・利用後変化項目（複数選択）

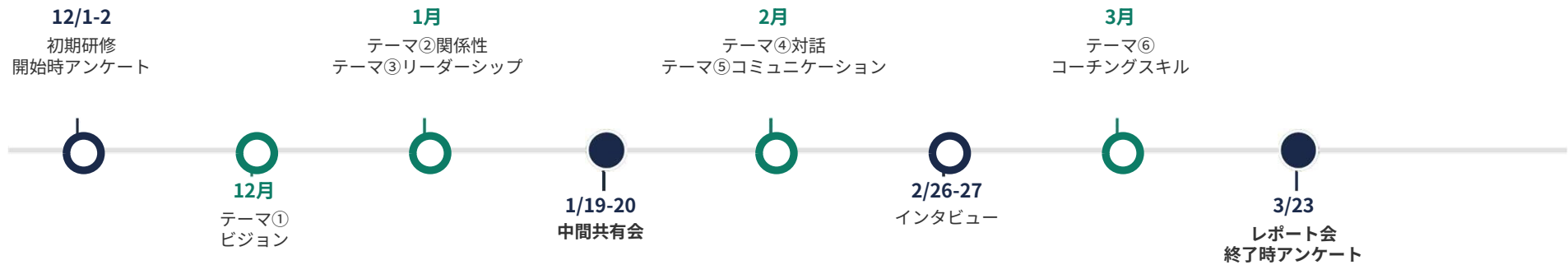
■ セッション後アンケート

- 5段階評価×5項目＋自由記述2問
- セッション終了直後に任意回答
- "その場の手応え"を月次で集計・傾向把握

■ 業務効率改善アンケート

- 優先順位付け／着手ハードル／迷い解消の3設問（4段階）
- 具体的な業務効率化事例（自由記述）

共同研究スケジュール



※ 期間中、ウィークリー利用状況データおよびマンスリーレポートを提出

結果：セッション後アンケート

セッション後アンケートとは

CoachAmitのセッション内容を終了後に振り返るための、任意回答のエバリュエーションアンケート

目的

参加者がそのセッションで何を得たのか、気づき・視点・行動の明確さを可視化する。

タイミング

セッション終了直後に回答。“その場の手応え”を振り返る設計。

回答方式

5段階評価（1=全くあてはまらない～5=とてもよくあてはまる）に加え、任意の自由記述で補足。

集計

月次で集計し、平均値と回答分布の両方で傾向を確認。

取得しているデータ

集計範囲と回答数（12月～3/8）

12月

44件

1月

45件

2月～3/8

34件

合計回答数

123件

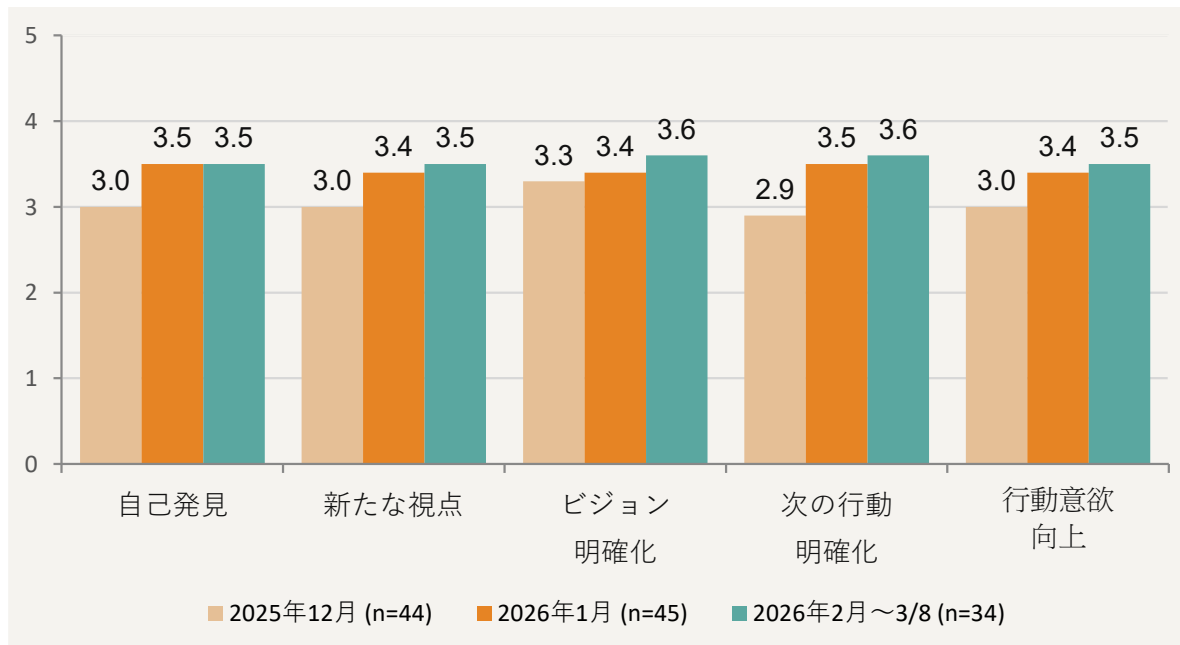
自由記述（2問）

- 得られたこと・今後の活かし方
- 改善リクエスト

主要評価項目（5段階）

1. 自分自身について新たな発見があった
2. 持ち込んだ話題に対して新たな視点を得た
3. 持ち込んだ話題に対してビジョンが明確になった
4. 持ち込んだ話題に対して次の行動が明確になった
5. 持ち込んだ話題に対して行動する意欲が増した

3か月の推移（平均値）



分析サマリー

- 12月→1月で全5項目が上昇し、2月も高水準を維持
- 最大の伸びは「次の行動明確化」：2.9 → 3.5 → 3.6
- 解釈：活用の熟達に伴い、ユーザーの中で"気づき→行動"の循環が加速している

まとめ（Positive回答比率）

項目	12月	1月	2月～3/8
自己発見	27%	51%	59%
新たな視点	25%	53%	62%
ビジョン明確	43%	51%	59%
次の行動明確	25%	55%	62%
行動意欲	25%	55%	56%

•1月以降は全項目でPositive（4-5）が過半

•特に「新たな視点」「次の行動明確」は25%→62%まで伸長

★ 中間時点の具体的成果

- 月次レベルでの行動明確性・視点拡張の顕著な伸長を確認
- 中間共有会等での利活用スキル共有により、効果が面として拡大
- 現場起点の小さな前進が可視化され、継続利用の動機づけに寄与

セッション後アンケート 定性結果（12月～3/8）

自由記述89件／改善要望59件から、発見は主に4つの軸に整理できる

① パーパス・自己理解の明確化

- 仕事と人生の目的のつながりを言語化
- 自分の思考や強み・違和感を改めて整理
- 「何を大事にしているか」を再認識する声が多数

② 視点の拡張・関係性理解

- 新たな関係者の発見、組織文化の見直し
- 相手とのつまずきや対立構造の把握
- "見えていなかった論点"が見つかった

③ 次の行動・対話の具体化

- 誰に連絡するか、どう相談するか等が具体化
- 建設的な対話への手がかりが得られた

④ 感情整理・話しやすさ

- 率直に話せた、頭が整理された
- 少しすっきりした、という声も
- 内省の場として機能

→ 12月はパーパスや言語化、1月は組織文化や関係性、2月以降は対話・共創・具体行動へとテーマが実践的に広がっている。

結果：中間共有会

中間共有会の概要

共有会は、1回あたり90分で実施し、少人数（2～4名程度）でグループを構成。

■ 進行形式

- 事前に設定した問いに基づき、参加者同士で問いかけ合いながら対話
- 一人がテーマを共有し、他の参加者がコーチ役となって問いを投げかける
- 対話を通じて得られた気づきや変化は、その場で言語化・共有

■ 実施日程

- 1/19（月）、1/20（火）の2回に分けて実施

中間共有会で把握した変化① 思考整理の習慣化とセルフコーチング化

- CoachAmitとの対話が、自分自身への問いかけ（セルフコーチング）に変化
- 一人で抱え込む時間が減少し、建設的な思考への切り替えが早くなった
- 行動の解像度が上がり、次の一歩が具体化しやすくなった

★ 中間共有会で把握した職員の変化の実感

- 「一人で悩む時間が減った」
- 「次の一歩が早く・具体的に決まるようになった」
- 「会議・1on1前の準備が短時間で済むようになった」
- 「感情的にならず、冷静に判断できるようになった」

中間共有会で把握した変化② 感情の言語化と行動調整

■ 変化の概要

CoachAmitとの対話を通じて、業務上の不安やモヤモヤした感情を言語化できるようになり、客観視が可能になった。

■ 具体的な変化

- モヤモヤした感情を言葉にすることで、自分の状態を客観的に把握
- 感情に流されず、次の行動を冷静に判断できるようになった
- 「何が引っかかっているのか」を特定し、対処のポイントが明確に
- 感情整理から行動調整へのスムーズな移行が見られた

■ 参加者の声

「率直に話せた」「頭が整理された」「少しすっきりした」という声が見られ、内省の場として機能していた。

中間共有会で把握した変化③ 既存取組との組み合わせと活用学習

■ 変化の概要

CoachAmitを既存の業務プロセスに組み込む活用方法が確認された。

■ 具体的な活用パターン

- 1on1ミーティングの事前準備として、テーマや伝えたいことを整理
- 会議のアジェンダ設計・論点整理に活用し、準備時間を短縮
- 上司への報告・相談前の壁打ちとして、論点を明確化
- 部下対応の前に、アプローチ方法や伝え方を整理

★ 既存取組との具体的な組み合わせ

- 従来のコーチングより高い利便性（24時間・場所を問わず利用可能）を活かし、日常業務プロセスに自然に組み込まれた
- 特に1on1・会議・上司相談という「対人場面の事前準備」での活用が顕著
- 庁内コーチ制度や管理職研修との組み合わせにより、相乗効果が期待される

結果：効果測定アンケート

開始時・終了時アンケートとは

CoachAmitの利用前後で、同じ問いを用いて参加者の状態変化を把握するためのアンケート

■ 設計

同一の16設問を前後で比較できるため、「使う前」と「使った後」の変化を可視化

回答形式：7段階評価（1～7）

■ 終了時のみの追加設問

他者推奨（7段階）、自由記述、利用後の変化項目（複数選択）

■ 評価カテゴリ（16設問の構成）

セルフマネジメント：自分の強み・課題、感情の把握、価値観の理解、成功や失敗との向き合い

情報への広いアクセス：部門横断・社外との接点

傾聴：相手の考えに耳を傾ける

未知へのオープンさ：知らない事柄や状況に対する姿勢

ビジョン：業務のやりがい、責任感、ゴールの明確さ、具体行動と自信

変化・挑戦：新しい知識や技術の導入、新しいことへの挑戦、従来のやり方の見直し

定量結果サマリー

全体平均

開始時 **4.64** → 終了時 **5.14**

+0.50pt

共通設問

16項目

すべてで上昇を確認

カテゴリ別「変化・挑戦」

4.73 → **5.30**

(最高到達水準)

上昇幅が大きかった項目 (+0.7ポイント)

自分にとって当たり前な価値観がわかる

+0.7

日々の成功や失敗と向き合う機会を作っている

+0.7

目指すゴールに向けて具体的な行動を取っている

+0.7

新しい知識や技術を取り入れている

+0.7

定量結果の補足

終了時の高評価項目

- 5.9 - 人のせいにせず、責任感をもって業務に取り組んでいる
- 5.8 - 相手の考えに耳を傾けている
- 5.5 - 知らない事柄や状況に対し、オープンである
- 5.5 - 組織の従来やり方にこだわらず、見直している
- 5.1 - 目指すゴールが明確／具体行動を取っている

利用後に感じた変化（複数選択）

- 34% - 相手の話を聞くようになった
- 32% - 個別の特徴を把握するようになった
- 32% - 相手の考えを引き出す質問をするようになった
- 31% - 相手の特徴に合わせて個別対応するようになった
- 18% - 会議の生産性を上げるコミュニケーション

他者推奨 平均5.0

5～7の肯定回答が計67%。推奨先は「部下・後輩」が60%で最多。

定性結果の整理

自由記述は、主に4つの変化軸に集約できる

① 内省・自己理解の深化

- 自分の強み・弱み、価値観、思考の癖を客観視しやすくなった
- 定期的に立ち止まって考える習慣づけにもつながっている

② 対話・コミュニケーションの質向上

- 傾聴、問いのバリエーション、言葉の選び方、目的共有など
- 相手に合わせた対話の工夫が増えた

③ 目標・行動の明確化

- ゴールやストーリーを描きやすくなった
- 次の一步を具体化する感覚が強まった

④ 業務効率改善

- 思考整理の時間短縮
- 優先順位づけ・計画性・正確性の向上
- 会議準備の効率化

「一人で悩むより短時間で思考整理できた」「優先度を意識して取り組めるようになった」など、実務の進め方への波及が見られる。活用頻度や継続時間の確保に課題を感じた声もあり、運用面の支援余地も確認。

結果：ユーザーインタビュー (匿名化事例A～D)

インタビューについて

3か月のCoachAmit利用後にインタビューを実施した

■ 実施概要

- 実施日：2026年2月26日（水）、27日（木）
- 対象：2名
（匿名化して事例A～Dとして整理）
- 形式：半構造化インタビュー

■ インタビューの焦点

- CoachAmitの活用方法と頻度
- 利用を通じて感じた変化
（思考・行動・対話）
- 業務への具体的な影響
- 今後の活用に向けた要望

■ 事例の構成

- 事例A：日常のタスク整理と会議前の思考整理
- 事例B：「整理してから着手する」習慣化
- 事例C：本音を出せる「安全な壁打ち」としての価値
- 事例D：自分の役割の言語化と対話の変化

事例A：利用の中心は日常のタスク整理と会議前の思考整理

匿名化事例A

活用の仕方

- 短時間で要点をまとめる手段として活用
- 会議直前の論点整理・思考の壁打ち
- 日常のタスクが積み上がった際の優先順位付け



感じた変化

- 短時間で要点をまとめられるようになった
- 会議前に考えを整理する習慣がついた
- 一人で抱え込む時間が減った

事例B：行動変化は「整理してから着手する」習慣化

匿名化事例B

活用の仕方

- 手戻りを防ぐための事前壁打ち
- いきなり作業に入るのではなく、一度Amitで整理してから着手



感じた変化

- 手戻りが減り、効率が向上した
- 「まず整理する」が自然な習慣になった
- 着手までの心理的ハードルが下がった

事例C：本音を出せる「安全な壁打ち」としての価値

匿名化事例C

活用の仕方

- 対人では言いづらい本音や弱音を吐き出す場として活用
- 心理的なデトックスと同時に思考の深掘り
- 感情の整理から次の行動への橋渡し



感じた変化

- 安全な場所で率直に話せることの安心感
- 感情に流されず、冷静に判断できるようになった
- 内省の質が上がり、自己理解が深まった

事例D：自分の役割の言語化と対話の変化

匿名化事例D

活用の仕方

- 自分自身の組織内での役割を再定義する対話
- 「何を伝えるべきか」の明確化
- 他者とのコミュニケーションの振り返り



感じた変化

- 自分の役割を言語化できたことで自信がついた
- 対話の質が変化し、伝え方が明確になった
- 相手の反応に対する理解が深まった

結果：業務効率改善についてのアンケート

CoachAmit 業務効率改善アンケートまとめ

このアンケートの概要

- CoachAmit利用者を対象に、業務効率改善への寄与を確認するために実施した任意アンケート
- 利用後の実感を、4段階の定量設問3問と自由記述1問で把握
- 特に「優先順位付け」「着手のしやすさ」「迷い・行き詰まり解消までの時間短縮」を確認

設問構成：

- 問1：業務の優先順位付けやタスク整理に役立っているか
- 問2：タスク着手までの心理的ハードルが下がったか
- 問3：迷い・行き詰まりを解消するまでの時間が短縮されたか
- 問4：具体的な業務効率化事例（自由記述）

調査の基本情報

- 回答期間：2026/03/11～2026/03/18
- 回答者数：63/71名（回答率90%）
- 設問数：定量3問＋自由記述1問

定量結果サマリー

3つの設問すべてで、業務効率改善に関わる実感が6割以上を占めた

1. 優先順位付け・タスク整理に役立つ

ポジティブ 63% (n=40/64)



2. 着手までの心理的ハードルが下がった

ポジティブ 70% (n=45/64)



3. 迷い・行き詰まり解消までの時間を短縮

ポジティブ 63% (n=40/64)



結果の解釈

最も高かったのは「着手までの心理的ハードル低下」で70%。
単なる時短だけでなく、「迷いが減る・動き出しやすい」ことを通じて業務効率化が実感されている。

自由記述から見た業務効率改善の中身

自由記述14件を整理すると、CoachAmitは「準備・整理・前進」を支える形で活用されている

① 優先順位付け・タスク整理

- 複数タスクが並行する場面で、論点整理や優先順位の見直しに活用

「壁打ちしながら考えや認識を整理することで、効率化できた」

② 会議・相談前の準備効率化

- 会議設計、論点整理、上司相談前の壁打ち

「Amitと話しながら作ると、とてもスムーズで結果として時短」

③ 着手促進・心理的ハードル低下

- 苦手・億劫なタスクに対して取り組むポイントが明確に

「ポイントが明確になり、心理的ハードルが下がった」

④ マネジメント・対人対応の前進

- 部下へのアプローチ方法や指導方法の整理にも使用

「迷いが減り、事務が円滑に進んだように感じた」

CoachAmitは「仕事を速くする」だけでなく、「考えを整理する」「優先順位をつける」「相談や会議の準備を短くする」「動き出しやすくする」ことを通じて寄与している。

課題と総括

自己対話支援の効果

CoachAmitの活用により、状態変化と実務上の変化の両面が確認された

■ 定量的変化

- 16の共通設問すべてで平均値が上昇（全体+0.50pt）
- 特に価値観理解・振り返り・具体行動・新知識技術で改善幅大

■ 対話・行動の変化

- 傾聴・問いかけ・個別対応の増加
- 安全な壁打ちとして機能し、次の一歩が具体化

■ 実務への波及

- 業務効率改善3設問で6割以上が改善実感
- タスク整理・準備時間短縮・着手促進

★ 本取組による自己対話支援の効果

- CoachAmitは"自己対話の基盤"として機能し、個人の変化を組織学習へ橋渡し
- ①思考整理と内省の習慣化 ②対話・コミュニケーションの質的变化 ③具体的行動への移行 ④業務効率の改善 の4つの効果が確認された

見えてきた課題

課題整理

■ 活用の定着

- 活用頻度にばらつきがある
- 継続的な利用時間の確保が課題
- 習慣化への支援が必要

■ 分析・見せ方

- 示唆が抽象的になりやすいため、変化プロセスの可視化が求められる
- 属性別分析（役職・部署）が効果的

■ 組織課題への接続

- 個人の効果を組織実装へつなげる



対応の方向性

① 会議前・1on1前に使える導線づくり

市の定例的な業務へのAIコーチングの使用を仕組みとして組み込むことで、有効性を向上させる余地がある。

② 役職／部署別に示唆を示す

役職や部署毎に、どのような使用が想定されるかを事前に整理するとともに、途中段階においても、使用率向上のために必要な示唆を行うことで、一層の利用率向上が見込める。

③ 管理職・庁内コーチと組み合わせる

人間によるコーチングの価値を重視しつつ、AIコーチングを上手く組み合わせることで、相乗効果を創出していく可能性が期待できる。

効果は見えた一方、次の論点は「対象別分析」「組織課題へつなぐ実装」に移っている。

総括（まとめ）

■ 研究成果

- ・ 定量的変化：調査した16項目すべての数値が上昇。自身の価値観の理解や、目指すゴールに向けた具体的な行動の実施等が特に上昇した。
- ・ 対話・行動の変化：傾聴・問い・個別対応等の実施が増加。安全な壁打ち相手として機能することが確認された。次の行動を明確化することに寄与した。
- ・ 実務への波及：業務効率の改善について、6割以上が改善を実感。タスク整理や準備時間の短縮、着手促進等に寄与した。

■ まとめ

職員個人の内省支援に有効であることを確認。

- ・ 職員の対話と行動の変化を促進させる効果があることを確認。
- ・ 業務効率の改善にも寄与することを確認。

以上のことから、主な成果として、

- ①思考の整理と内省の習慣化,
- ②対話・コミュニケーションの質的变化,
- ③具体的行動への移行,
- ④業務効率の改善等,

が挙げられ、CoachAmitは、職員の自己対話及び組織開発の基盤として機能することが確認できた。