



AIトーク検定
cognitee.com

調査レポート

Z世代のコミュニケーション特性 2024



2024年5月15日発行
コグニティ株式会社

目次・調査概要

- ・目次・調査概要 . . . P.2
- ・調査結果サマリー . . . P.3

Z世代のセールストーク

- ・話せない・説明できないZ世代 . . . P.4
- ・戸惑いながら話すことで情報量が減る . . . P.5
- ・慎重さゆえ、クセが出にくい . . . P.6
- ・ヒアリングスキルの成長が求められる . . . P.7
- ・ストーリーを作れない・途切れる . . . P.8

1on1：Z世代から上司へ

- ・若年層になればなるほど、話せない . . . P.9
- ・Z世代は上司への質問数が半分以下 . . . P.10

1on1：上司からZ世代へ

- ・話せない・引き出せない . . . P.11
- ・Z世代に対する戸惑いが見られる . . . P.12
- ・指示語が多く、明確に伝えられていない . . . P.13
- ・質問への回答もうまくできていない . . . P.14
- ・CLOSED質問が増加し、詰問調に . . . P.15

- ・調査背景と今後の取り組み . . . P.16
- ・トーク検定の方法・新人研修への導入事例 . . . P.17

コグニティ株式会社（本社：東京都品川区、代表取締役：河野 理愛 以下コグニティ）が保有するAIトークスキル検定を使い、上場企業7社・計435人を対象とした各社内外コミュニケーションの世代間差について「Z世代のコミュニケーション特性 2024」として調査実施いたしました。

調査概要

- 調査対象 : 「対象者の年齢」がわかっている7社・計435トーク
＜内訳＞ 不動産系企業 3社（大手2社・地方1社）
金融系企業 3社（大手2社・地方1社）
教育系企業 1社（大手1社）
（検定利用時に発注条件書「第4条3項」を了承された企業が対象）
- 調査期間 : 2022年8月16日～2023年12月11日までに録音されたデータ
- 調査方法 : 特許技術CogStructureを使った「COG-VIEW」分析
- 調査機関 : コグニティ株式会社

調査結果サマリー

Z世代は、若年層特有の特徴だけでなく、顕著な「慎重さ」が表れており、それに対峙する上司は、トークのスピードや質問の数として「戸惑い」が表面化

調査は、コロナ禍を経た2022年8月から2023年12月の約1年半の間に扱った「商談トークデータ」と「上司と部下の1on1トークデータ」のうち各話者の世代がわかるものを抽出し、その世代ごとの特性有無について分析したものです。

Z世代からのコミュニケーション調査対象	Z世代へのコミュニケーション調査対象
【対象シーン1】（n=280） Z世代のセールストーク ロールプレイング+実商談 Z世代（新人研修対象者）：n=144 Z世代以外：n=136 【対象シーン2】（n=155） 1on1：Z世代から上司へ 平均年齢・・・40.4歳 Z世代：n=8 Y世代：n=31 X世代以前：n=116	【対象シーン3】（n=155） 1on1：上司からZ世代へ 平均年齢・・・上司48.3歳 Z世代相手：n=8 Y世代相手：n=31 X世代以前相手：n=116 <世代定義> ・Z世代・・・1990年代中盤～2010年前後生まれ ・Y世代・・・1980年代～1990年代中盤生まれ ・X世代・・・1960年代～1980年前後生まれ

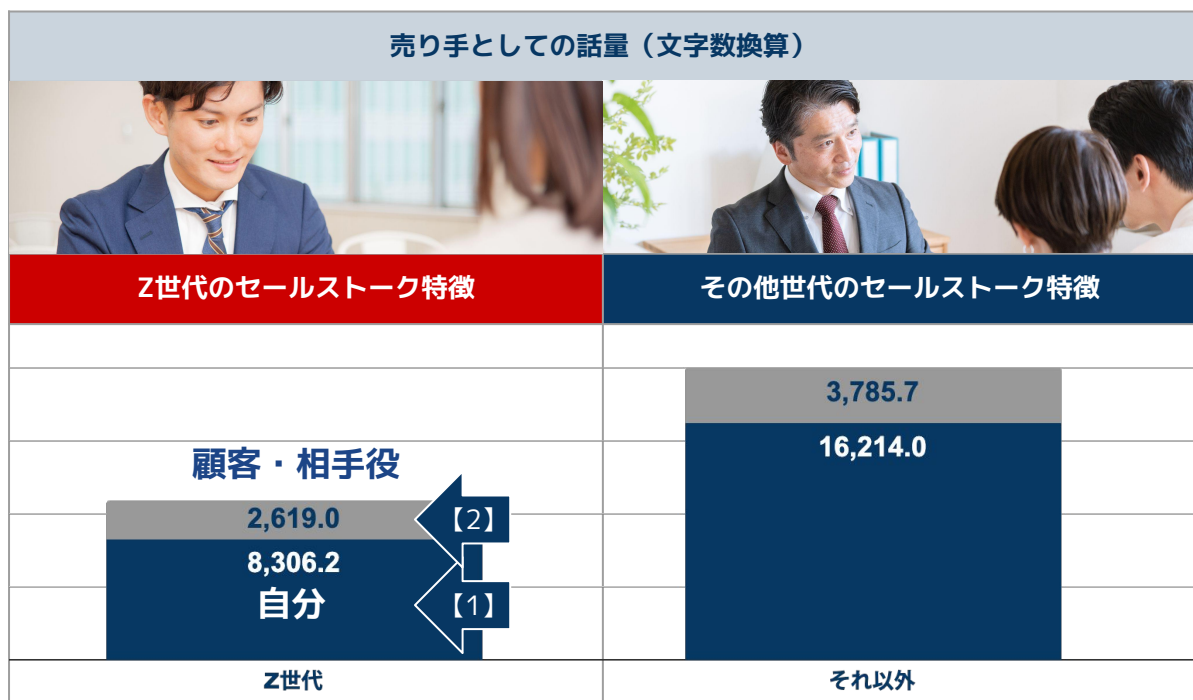
Z世代は、他世代と比較して発言量が少なく、話すスピードも遅くなる傾向にある。また、ヒアリングスキルやストーリー構築なども少ないという状況から、いわゆる一般的な「若年層・初心者」としての傾向が見られる。しかし一般的に「若年層・初心者」の傾向としてフィラー（えっと・あのーなどの不必要語句）の回数は、Z世代が他世代の約半数である47.9%となり、これは「話せない」だけでなく慎重になるあまり、意識して「話さない」傾向が強いことがわかった。

Z世代からのコミュニケーション特徴・結果	Z世代へのコミュニケーション特徴・結果
「フィラー（あのー・ええと、などの不必要語句）」が、他世代の半数しか出ず、慎重さが顕著 - 営業トークのヒアリングスキルは、他世代比較で3割不足 - Z世代ほど上司との「会話量が少ない」（X世代比較で72.3%）	- Z世代に対する戸惑いは顕著で、話すスピードが7%減速 - どのほかの世代との会話と比較しても指示語・こそあど言葉が増加し、明確な伝達ができない - Z世代から発せられる希少な質問にもX世代の48%の回答の長さになり、十分な回答ができない - Z世代に対する1on1の時間はCLOSED質問の数が42.9%増加

コグニティのCOG-VIEWによる「発言量」の比較分析を使って、一つの商談での「発言量」が分析されている。Z世代が「売り手側」として話をしたときに、「買い手側（お客・お客役）」の発言量がどうだったかの差も比較している。

【1】Z世代のトークは圧倒的に発言量が少なく、話すべきことが話せていない状態であることがわかる。これはある意味で当たり前の「新人である」ことを示していると言える。Z世代は、他と同条件で話をしてほしいと言っても、十分に話せるだけのスキル・力量を持ち得ていない状況であり、それを示す結果となった。

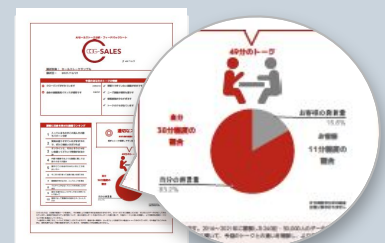
【2】注目すべきは相手「売り手側」の発言量であり、1つのトーク内での比率として2割を切ることは、世代を超えた平均として良い営業トークでの共通要素であることがわかっていいる。しかし、Z世代の「相手」の発言量は24%となっており、通常の営業トークよりも相手が話す結果となった。これは、Z世代のスキルが低いいため発言量が少ないだけでなく、全体の情報量の少なさから、「相手」が気を遣って話す・質問する状況となっていることを示している。



※グラフ内の矢印番号は、上方説明の番号と連動しています

営業トークスキルAI検定「COG-SALES」を使うと・・・

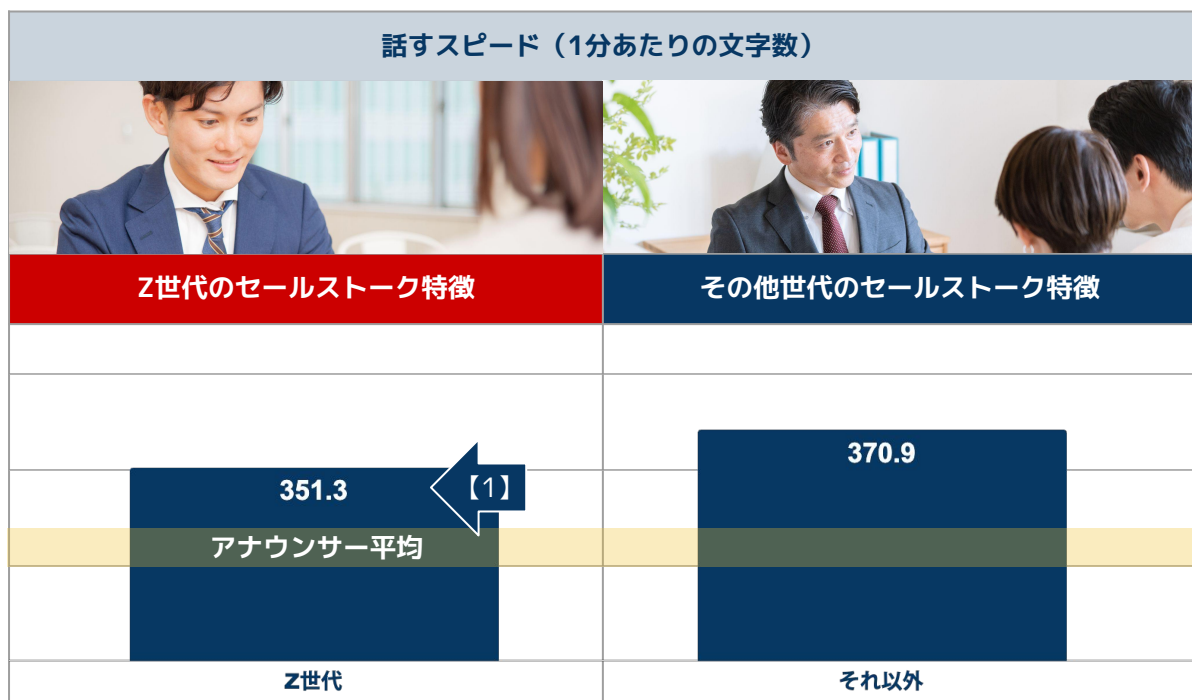
このページで示された「売り手と買い手の発言量・割合」についてコグニティが提供するAIトーク検定「COG-SALES」で検定できます。一般的には、買い手がよく話したほうが良いとされる営業トークですがこれまで600社を超えるコミュニケーションの分析結果からは成績の良い人ほど「しっかり話す」ということがわかっています。



コグニティのCOG-VIEWによる「発言スピード」の比較分析を使って、一つの商談における1分あたりでの「売り手」が発言した文字数を換算し、1つの商談中で話すスピードが分析された。

【1】Z世代の営業トークは、その他世代と比べて6%ほど遅いスピードで話すことがわかる。これは、ただゆっくり話しているだけではなく、戸惑いながら話すことで、1分間の情報量が減っていると推測できる。そもそも、1回の商談での発言量（文字数）の少ないZ世代の商談トークだが、1分あたりの文字数も少ないことを考えると、1回の商談における情報提供はかなり少ない状態であることがわかる。

営業教育の方向性として新人であるZ世代の指導については、様々な観点で改善の可能性は大きいですが、まずは提供できる情報量を増やす（＝覚える）事が必要であることを明確に示したデータとなっている。



営業トークスキルAI検定「COG-SALES」を使うと・・・

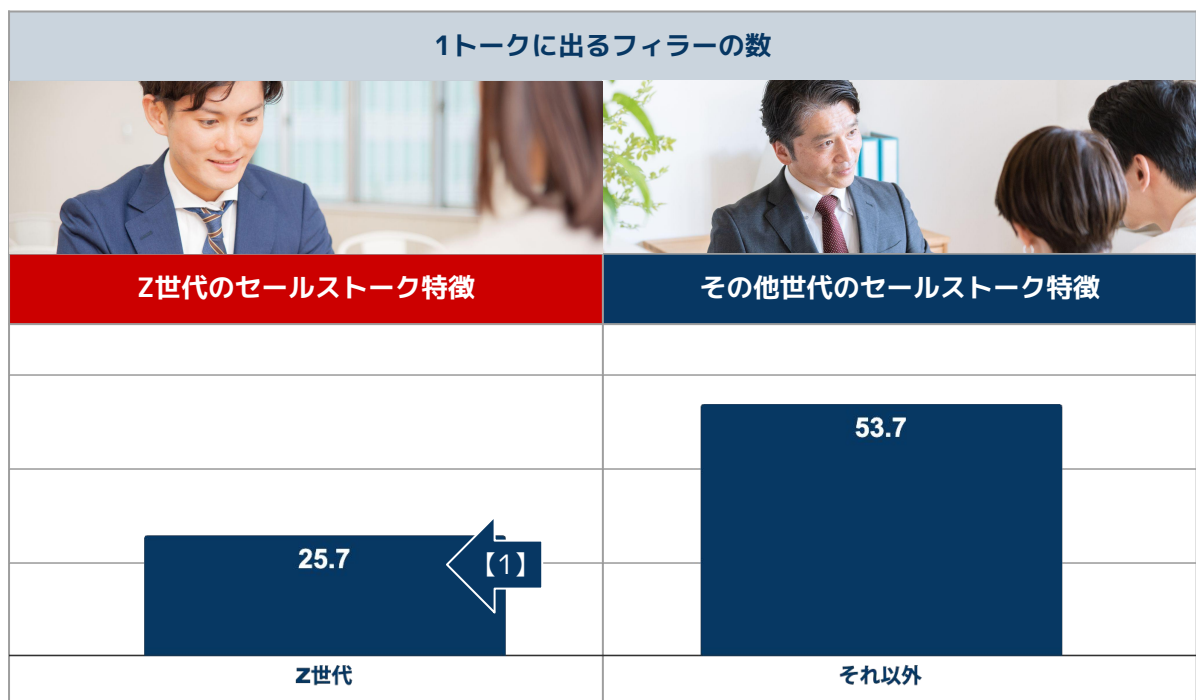
このページで示された「売り手の話すスピード」についてコグニティが提供するAIトーク検定「COG-SALES」で検定できます。これまでコグニティで蓄積してきたビジネストークを見ると、業種などで変わるもののアナウンサーのようなトークよりも速めの1分間につき380～390文字が良いトークとして検出されてきました。



コグニティのCOG-VIEWによる「フィラーの出現回数」の比較分析を使って、一つの商談の中での不必要な「クセの回数」が分析されている。今回は、「あのー（あのう）」「えー」「えっと」「えーと（ええと）」「まあ」の回数を検出している。

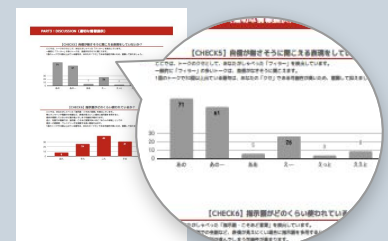
【1】Z世代の営業トークは、フィラーの数が其他世代の半数になっている。これは、そもそも発言量が少ない・発言のスピードが遅いということが影響しているものの、一般的には「慣れていない・低成績者」ほどフィラーが多く出現することを加味しても、Z世代のトークでの出現率が低いことを示している。

Z世代は発言量・スピードが落ちるだけでなく**慎重に言葉を選ぶ**ことで、不必要な語句の出現も抑えられていることがわかる。



営業トークスキルAI検定「COG-SALES」を使うと・・・

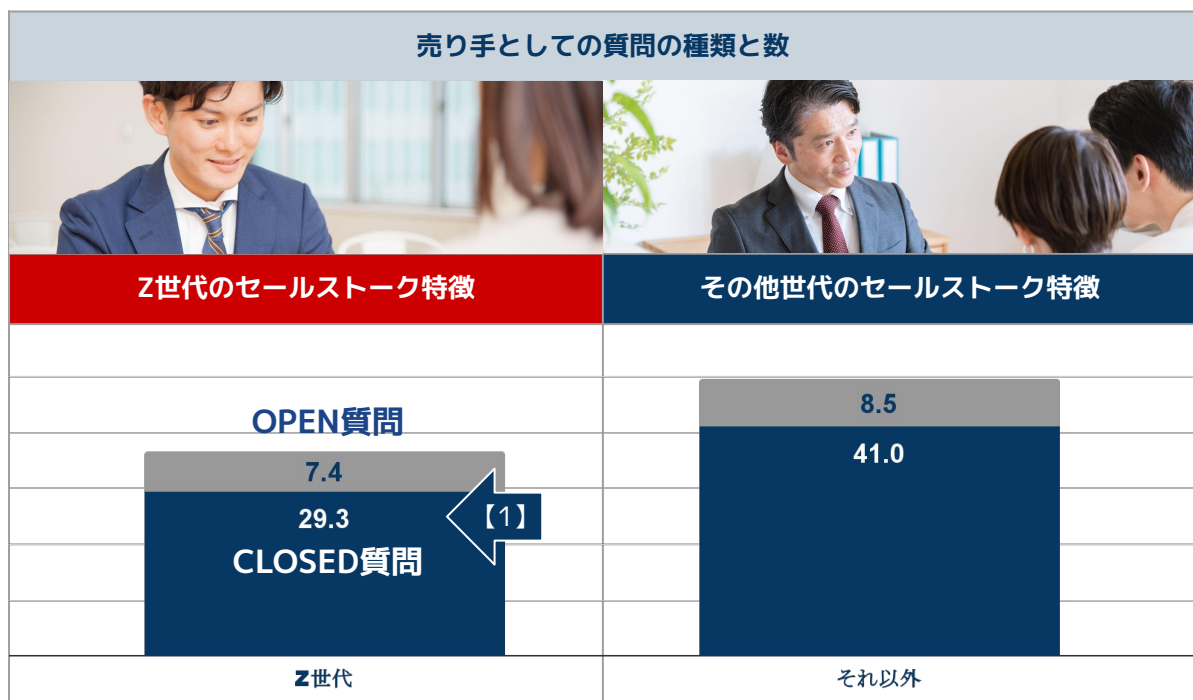
このページで示された「フィラーの数」についてコグニティが提供するAIトーク検定「COG-SALES」で検定できます。個人的なクセも出ますが、一般的には上達すればするほどフィラーの数が減る傾向にあります。その人の習熟度のインジケータともなりえる数と言えます。



コグニティのCOG-VIEWによる「質問の種類と数」の比較分析を使って、一つの商談の中で、どのような質問を何回しているのかが分析された。質問の種類は、回答者側が最も短い回答として「はい・いいえ」で答えられる質問を「CLOSED質問」とし、「はい・いいえ」では答えられない5W1Hの質問を「OPEN質問」と定義している。

【1】Z世代の営業トークは、圧倒的にCLOSED質問で「確認する」ことができていないことがわかる。「買い手」にとって答えやすい質問や、クロージングに向けた具体的な質問ができておらず、曖昧・相手に委ねるOPEN質問に頼るヒアリングとなっている。

営業教育の方向性として新人であるZ世代の指導については、説明量を増やすことへの改善が求められる一方、その次のフェーズとして重要な「ヒアリング力」はかなり弱い状態であることが認識できる。なぜ「答えやすく」「具体的」な質問が必要になるのか、腑に落ちる説明とエビデンスを示すことで、Z世代が納得しやすい説明で教育をしていく必要がある。



営業トークスキルAI検定「COG-SALES」を使うと・・・

このページで示された「売り手からの質問の種類と数」についてコグニティが提供するAIトーク検定「COG-SALES」で検定できます。ヒアリングスキルのレベルを示す代表的な指標である質問の数と種類は、新人にとっての一番の強化項目となりえます。質問を数が出せるようになれば、種類や長さの改善で質を高められます。

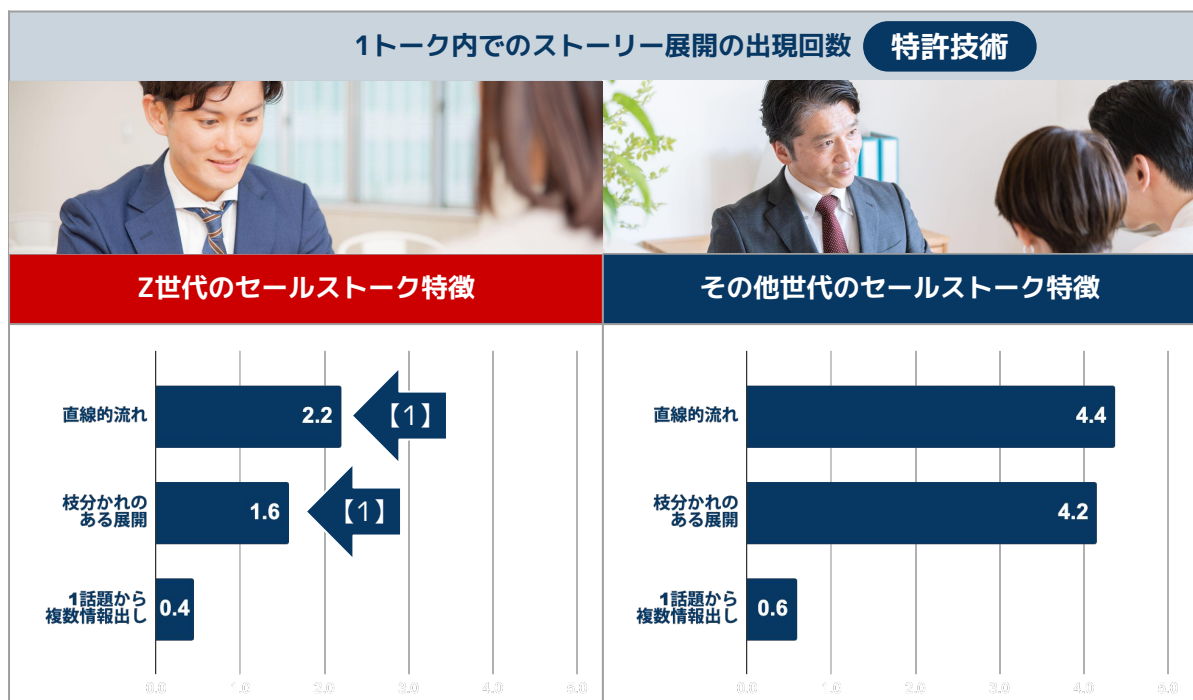


コグニティのCOG-VIEWによる「話題展開」の比較分析を使って、一つの商談の中にどのような話題展開が含まれていたかの「回数」が分析されている。各項目は以下の定義に当てはまる回数を検出している。検出定義は、以下の通り。

直線的流れ	段落（パラグラフ）同士で、話題の分岐なく繋がっている 流れるようなストーリーライン
枝分かれのある展開	段落から話題が複数分岐している 説明の補足が有りつつも話に流れがある
1話題から複数情報出し	一つの話題から複数の段落として説明補足されているが、その先には話の流れがない オプションが多数の発散的説明

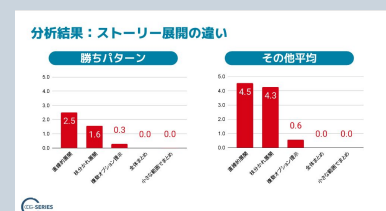
【1】「直線的流れ」「枝分かれのある展開」とともに、他世代と比較して半数以下となっていることから、**Z世代は商談の中で流れを構築できず、説明すべき話題を出せるだけ出している**ことがわかる。

営業教育の方向性として新人であるZ世代の指導については、話題と話題の関係性を意識して説明を組み立てる必要があることを示している。



AIトークスキル検定「COG-VIEW」では・・・

このページで示された「話題展開」については、コグニティが提供するサービス「COG-VIEW」で調査可能です。うまくいかないトークの特徴として「話と話が繋がらない」という状況がよく見られます。相手に伝わる説明になっているのかの確認にお使いいただけます。

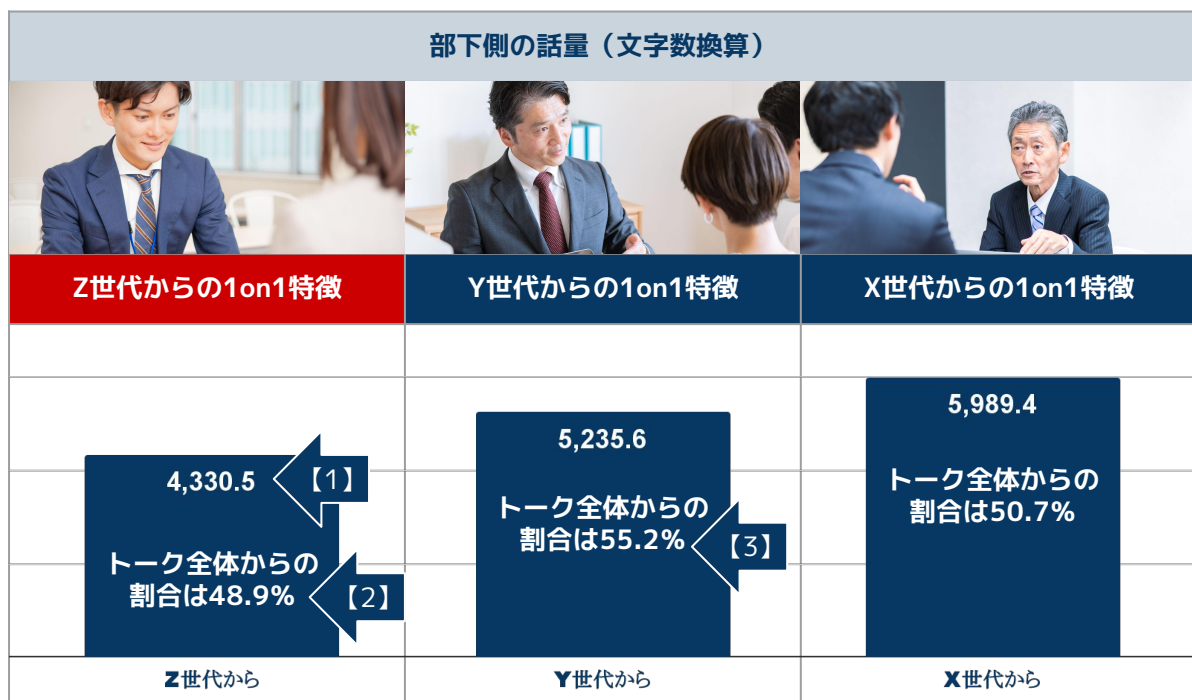


コグニティのCOG-VIEWによる「発言量」の比較分析を使って、一回の1on1実施中に部下がどのくらい話しているのかの量・割合が分析された。以下のように、世代間での特徴が明確になっている。これらの特徴を意識して、陥りやすい傾向を防ぐ1on1を心がけることが必要であることを示している。

【1】同じ機会・時間で設定されても、**世代が若いほど1on1中の発言量が減る**ことが明確にわかる。上司の前では若年層ほど「話しづらくなる」ことが明示される結果となった。

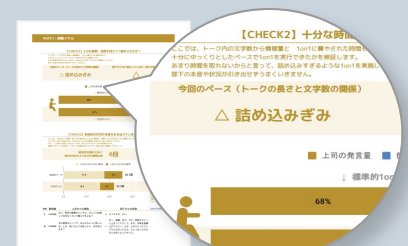
【2】1on1全体の中での**発言割合で見ても、全体の半分を下回るのはZ世代のみ**となっており、平均的に1on1の傾聴スキルとしてうまくいっていない状況と言える。他の分析項目を見ても、Z世代に対する話し合いに苦勞しているように見られるが、上司としてはいかに「話してもらおうか」のための準備が必須であることが示されている。

【3】他の世代と比較して**Y世代については、発言割合が他の世代よりも5%程度増加**している。Z世代と比べて、任せられる範囲なども広がり、具体的なアクションへの話題が出やすいことが影響していると考えられる。



マネジメントトークスキルAI検定「COG-COACH」を使うと・・・

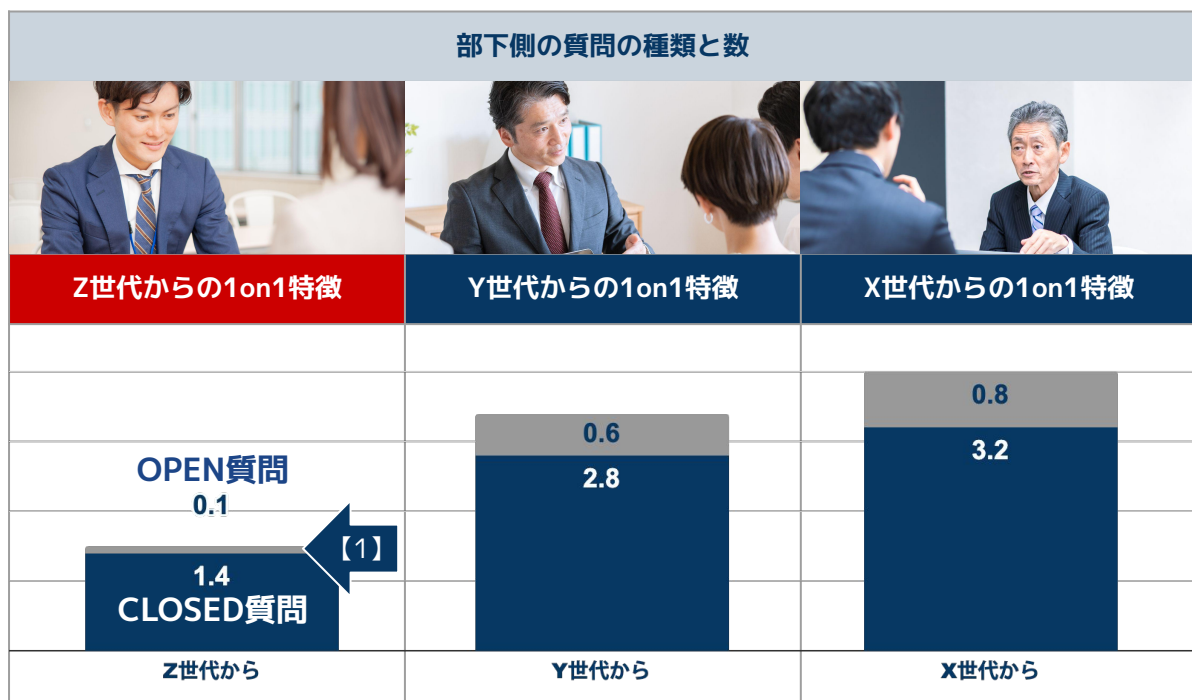
このページで示された「部下の発言量・割合」についてコグニティが提供するAIトーク検定「COG-COACH」で検定できます。「傾聴力」指標である部下のトーク量・割合を測ることで、部下の満足度・エンゲージメントについての懸念も発見しやすく、チームのリスクマネジメントを把握することにも役立ちます。



コグニティのCOG-VIEWによる「質問の種類と数」の比較分析を使って、一回の1on1実施中に部下がどのくらい質問をしているのかの種類と数が分析された。

【1】Z世代からの質問の数は、他世代と比較して半分以下となっている。

一般的に、1on1では部下からの質問を受けるのではなく、部下本人が意志を持って話すことが重要視されているため、質問の数が少ないことは良い指標とされるものの、自然な状態でこれだけ少なくなるということは、そもそもの「心理的安全性」「信頼関係」の構築が不十分な状態である可能性が高い。1on1の基礎力である「傾聴力」「承認力」を高め、部下が話しやすい状況を作る必要があることが示された。



マネジメントトークスキルAI検定「COG-COACH」を使うと・・・

このページで示された「部下からの質問の数と種類」をコグニティが提供するAIトーク検定「COG-COACH」で検定できます。一般的には多くないほうが良いとされる1on1時の部下からの質問ですが、平均値より大きく異なる数値が出た場合は、特殊な環境になっているという前提で、改善の余地があります。

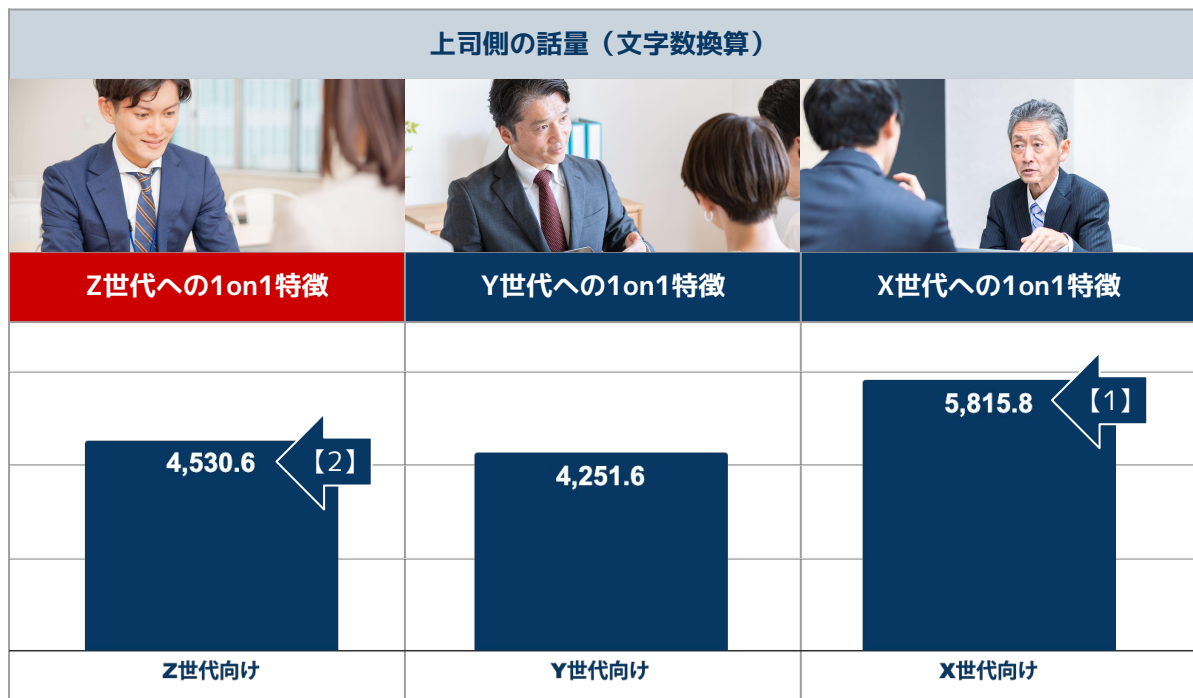


コグニティのCOG-VIEWによる「発言量」の比較分析を使って、一回の1on1実施中に上司はどのくらい話しているのかの量が分析された。

一般的に1on1のシーンでは、上司の発言量が少ないほうが良いとされており、プロのコーチを検定したときにも一般平均と比較してその傾向が見受けられるが、今回の調査により、以下の傾向が見出された。

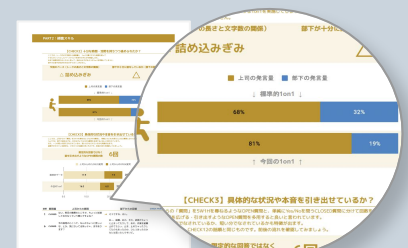
【1】上司側の発言量は、X世代と対峙する場合が一番多く、一番少なかったY世代と比較して37%も増加している。上司側の平均年齢が48.3歳であることから、自分と同世代の場合に発言量が増えていると考えられる。なお別途検定を行った結果、**自分よりも年上の部下の場合、より顕著に双方の発言量が増える**こともわかった。部下の年齢が上がるに従い、上司の発言量が増え、一般的には良くない1on1の状況が形成されていると言えるだろう。

【2】世代間の推移を見ると、**一番若年のZ世代への発言量が一番低いわけではない**ため、世代が離れるほど、上司の発言量が減るわけではないということがわかった。



マネジメントトークスキルAI検定「COG-COACH」を使うと・・・

このページで示された「上司からの発言量」や「割合」についてコグニティが提供するAIトーク検定「COG-COACH」で検定できます。1on1で重視される「上司が話しすぎない」という観点だけでなく、特定の部下にだけ現れる特徴なども含めて、コーチング力の安定状態を測ることが可能です。



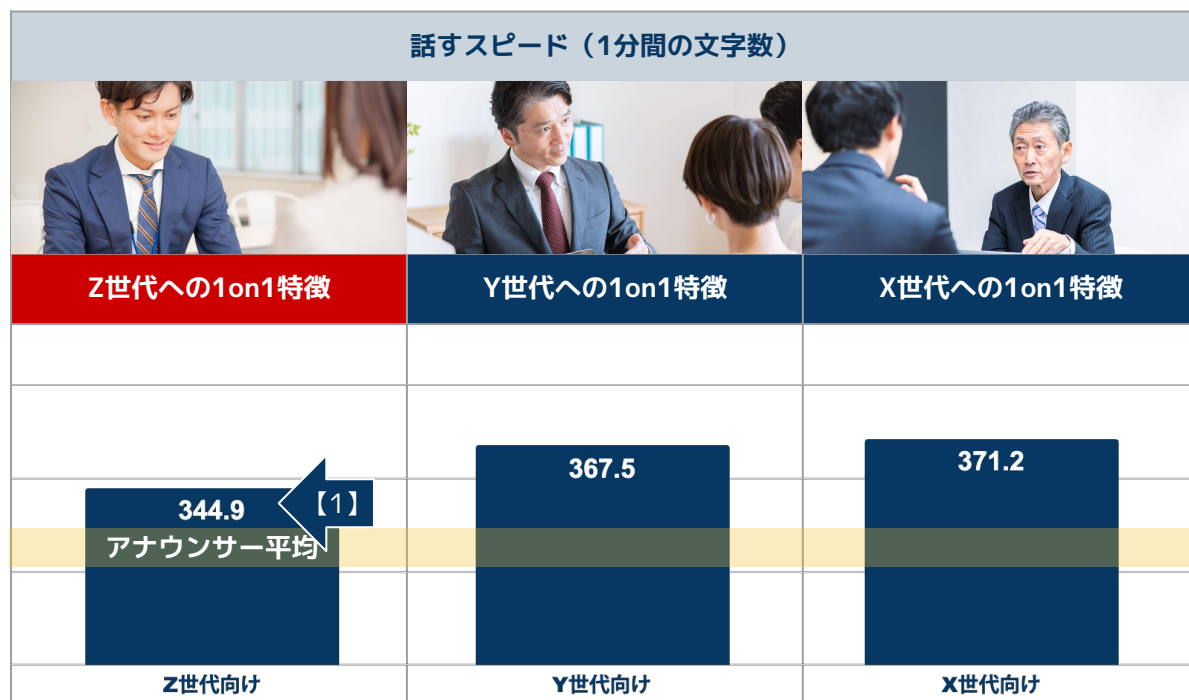
Z世代に対する戸惑いが見られる

コグニティのCOG-VIEWによる「発言スピード」の比較分析を使って、1分あたりの上司側が発言した文字数を換算し、一回の1on1実施中に上司側の話すスピードが分析された。

【1】相手にする世代が上がるにつれて、上司の話すスピードが速くなることがわかった。勤務期間も長い部下との関係性のため、普段から話し慣れていることが影響していると考えられる。

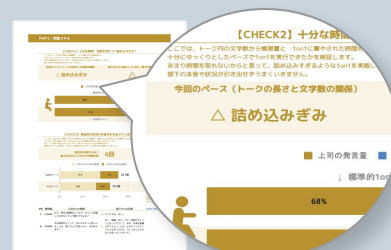
X世代を相手にするときと比較して、Z世代に対しては、1分あたりの発言量が7%程度少なくなり、ゆったりしゃべる もしくは、戸惑いながら上司側が話していることが推測できる。

1分間で350文字以内というのは、アナウンサーの標準スピードに近くなり聞き取りやすいものの、ビジネストークとしてはかなり遅いスピードと言える。前ページで示されたように、発言量自体が少ないZ世代への1on1でありつつ、話のスピードも遅いことで、Z世代が上司から受ける情報量はどの世代よりも少ない状態となり、“タイパ”を重んじるZ世代にとって満足度を満たせているかどうか为难しい結果となっている。



マネジメントトークスキルAI検定「COG-COACH」を使うと・・・

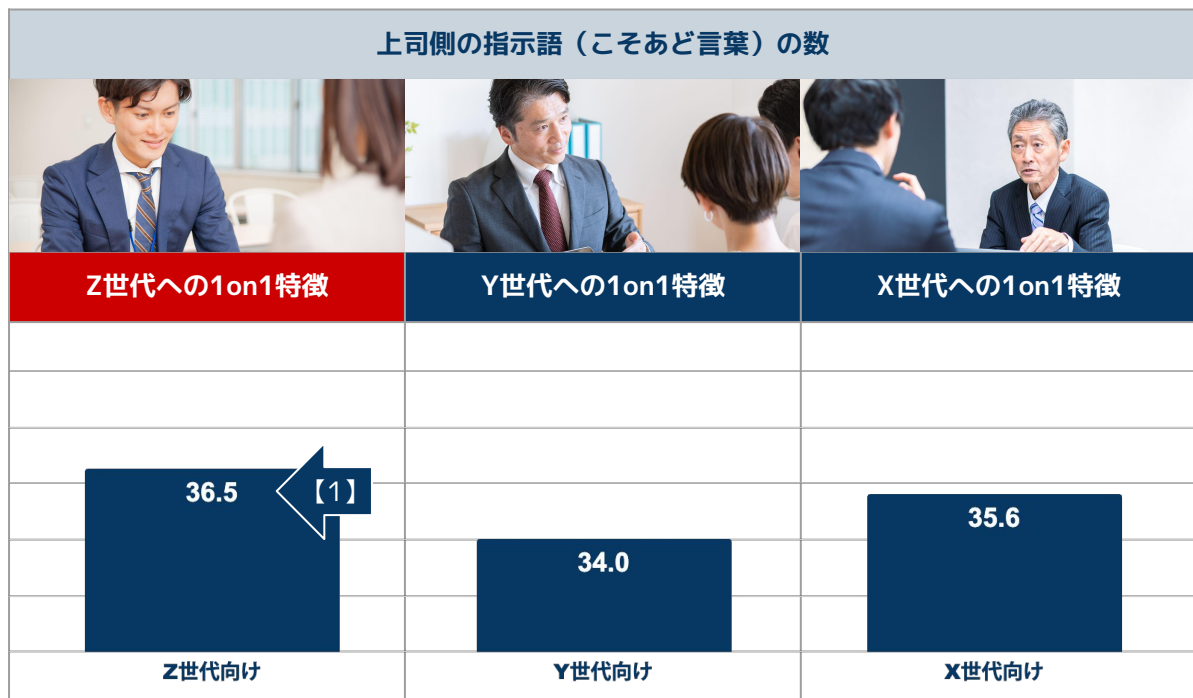
このページで示された「上司の発言スピード」について
コグニティが提供するAIトーク検定「COG-COACH」で検定できます。
「COG-COACH」のレポートでは、「傾聴力」のレベルを確かめるために
上司が部下の沈黙を待ってゆったりと聞いてあげられているかなど、
コミュニケーションの質について数値化します。



コグニティのCOG-VIEWによる「指示語の使用回数」の比較分析を使って、1on1中の上司側の発言の中で、指示語（こそあど言葉）が何回検出されたかが分析されている。今回は、「あれ」「これ」「それ」「その」「この」の回数を検出している。

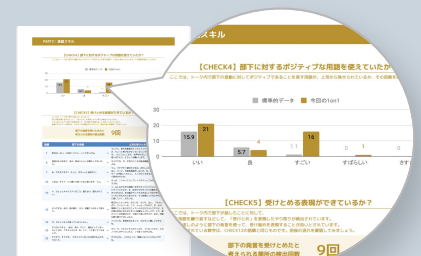
【1】Z世代に対する上司の発言内には、その他の世代よりも多く指示語が含まれている（Z世代36.5回に対して、Y世代34回）ことがわかる。一般的に、指示語が多くなるのは内容が双方によくわかっている・フレンドリーな会話の場合は良いが、双方に共通見解の少ない中で多用すると理解が追いつかず、あまり良くないコミュニケーションとされることも多い。

上司側がわざと、こそあど言葉を多用できるフレンドリーな内容を醸し出しているのであれば、Z世代側からすると何を示しているか不明な話題が増えている可能性がある。



マネジメントトークスキルAI検定「COG-COACH」を使うと・・・

このページで示された「上司が使う指示語の利用回数」をコグニティが提供するAIトーク検定「COG-COACH」で検定できます。「COG-COACH」のレポートでは、上司が部下の自立を促す「支援力」について検定することで管理職のコミュニケーションのレベルを確かめることができます。

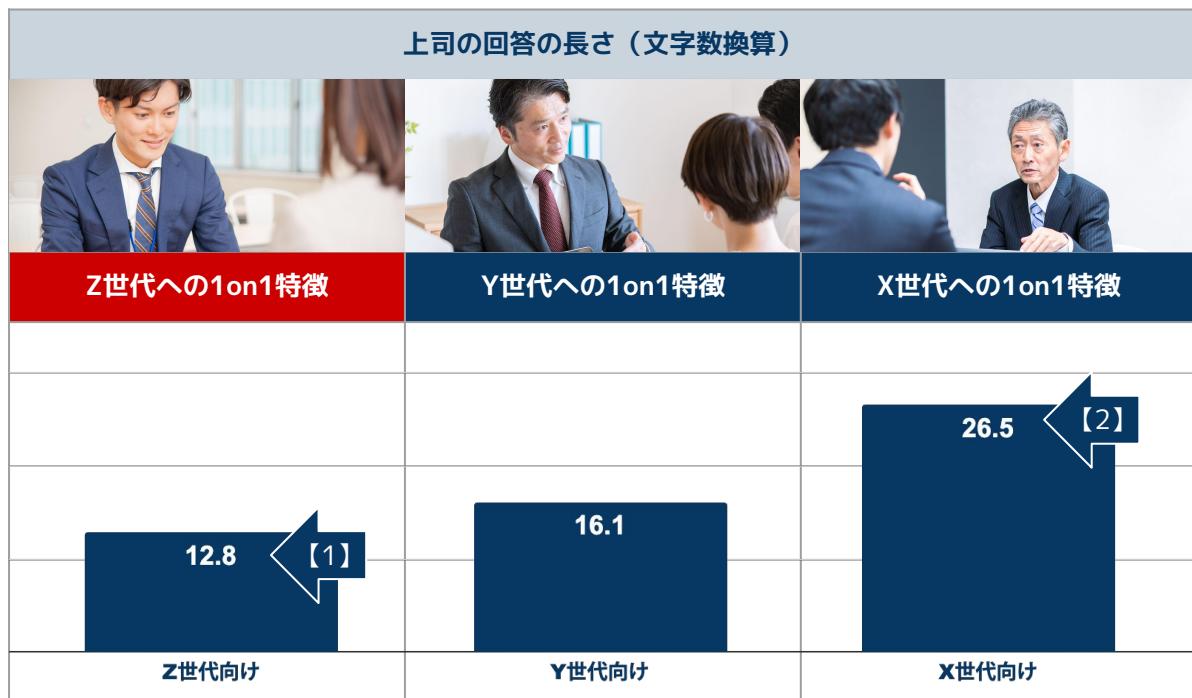


コグニティのCOG-VIEWによる「回答時の情報量」の比較分析を使って、一回の1on1実施中に部下から寄せられた質問に対する「回答の情報量」が分析されている。回答は、質問に対する直接の答えとなっている箇所について、間を置かずに答えた内容を「1文」として定義し、その1文の文字数換算を検出している。直接すぐに回答するか、間を置いて回答するかには、相手が受ける印象が異なる事がわかっているため、直接の回答「1文」を対象としている。

【1】Z世代からの質問への回答は、どの世代よりも短く、X世代比較で48%・半分の量となった。話すスピードが遅くなる「戸惑い」と同様、質問に対する回答についても、戸惑いの様子が想像できる結果となっている。

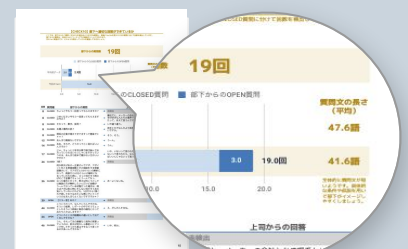
【2】X世代の部下へは圧倒的に長い回答ができていること、また世代が上がるごとに回答が長くなるという結果から、話しやすさの表れや、回答しやすい質疑内容であることが予想できる。

ここでも、世代が離れることによる“戸惑い”が表れた結果となった。



マネジメントトークスキルAI検定「COG-COACH」を使うと・・・

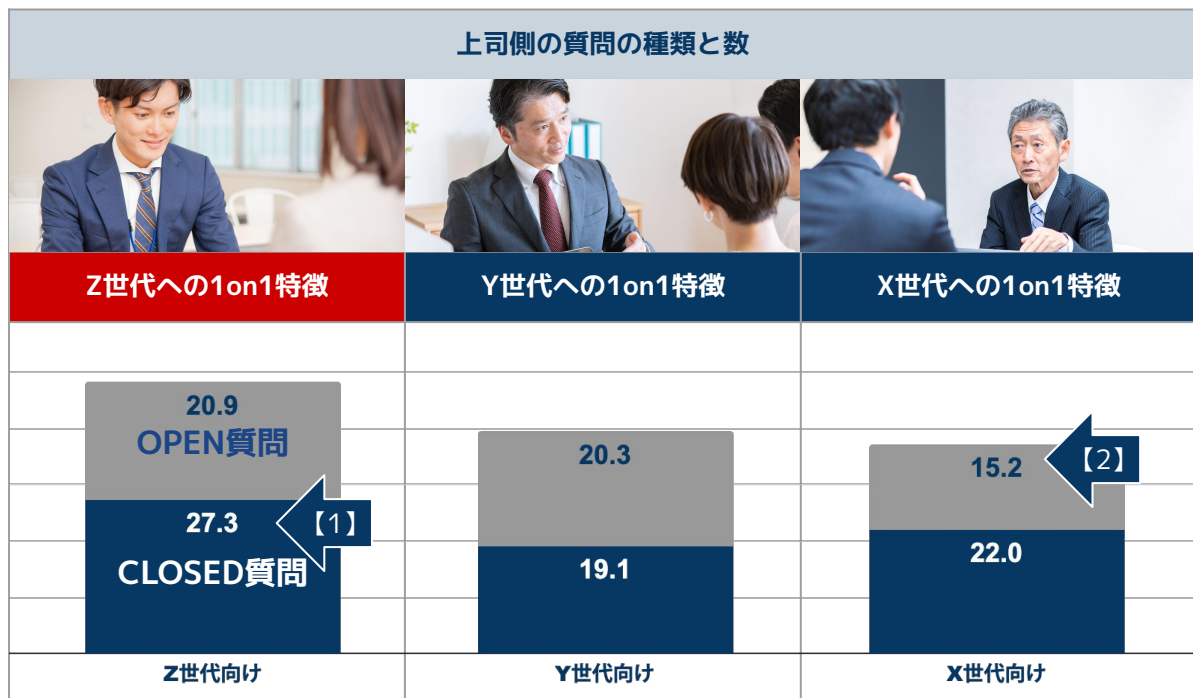
このページで示された「部下からの質問への上司の回答」をコグニティが提供するAIトーク検定「COG-COACH」で検定できます。「COG-COACH」のレポートでは、「傾聴力」の一つとして重要視される質問力・ヒアリングスキルが発揮されているか、その結果としての「部下の回答の質」のレベルを確かめることができます。



コグニティのCOG-VIEWによる「質問の種類と数」の比較分析を使って、一回の1on1実施中に上司からどのような質問を何回しているのかが分析された。質問の種類は、回答者側が最も短い回答として「はい・いいえ」で答えられる質問を「CLOSED質問」とし、「はい・いいえ」では答えられない5W1Hの質問を「OPEN質問」と定義している。

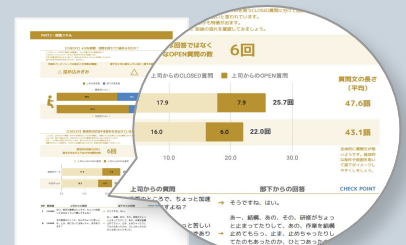
【1】Z世代への1on1では、上司は他のどの世代相手よりも「CLOSED質問」の数を増やしてしまうことがわかった（Z世代27.3回に対して、Y世代19.1回となり、43%増）。Z世代の1on1の時間が平均26.5分であることを考えると、この数値は**約1分に1回は、CLOSED質問をしている**ことを示している。一般的に、1on1では詰問調に聞こえるCLOSED質問ではなくOPEN質問を使うことで、部下の考えを引き出すことが求め等ることを考えると、Z世代向けの1on1がいかにもうまく行っていないかを示していると言える。

【2】OPEN質問の数を見てみると、X世代への数が極端に少なくなり（Z世代の7割程度）、**同世代への1on1は総じて「傾聴する」ために引き出すようなトークになっていない**ことがわかる。



マネジメントトークスキルAI検定「COG-COACH」を使うと・・・

このページで示された「上司からの質問の種類と数」や「質問の長さ」をコグニティが提供するAIトーク検定「COG-COACH」で検定できます。「COG-COACH」のレポートでは、部下の考えを引き出す「ヒアリングスキル」について検定することでチーム全体の「傾聴力」のレベルを確かめることができます。



調査背景と今後の取り組み

コロナ禍の中で学生時代から社会人のスタートを切ったここ数年の新人は、Z世代の中でも「コミュニケーション」の機会が少ないと言われています。コロナ禍が明けて、過去からのリアルコミュニケーションが必要となる中、Z世代のコミュニケーション特徴を掴むことで組織の活動を円滑に行うヒントにしてみたいと考え、この調査を実施しました。

調査で利用したAIトーク検定「COG-SALES」「COG-COACH」は、共に即日利用可能なサービスとして展開しております。各企業・チーム内の特性を検定1ヶ月以内に素早く把握し、課題解決や競争力アップにお役立ていただけます。管理者・マネジメントの「課題把握」にかかる時間を大幅削減し、限りある時間を有効活用するためにお役立てください。

コグニティでは、今後もお客様のニーズに応じたサービスを展開してまいります。コミュニケーションに関する課題をお持ちの皆さま、お気軽にご連絡ください。

人間の思考・ コミュニケーションの 質を定量化するAI検定 コグ・シリーズ



【コグニティ株式会社 会社概要】

- 設立：2013年3月28日
- 所在地：〒140-0015 東京都品川区西大井1-1-2-208
- Web：https://cognitee.com/
- 資本金：664,659千円（資本準備金含）
- 従業員：120名（国内外在住のリモートワーカー100名を含む）
- 代表者：代表取締役 河野 理愛

- 徳島県働く女性応援ネットワーク会議 嘱託委員(2021～)
- 一般社団法人生成AI活用普及協会協議員(2023～)
- 第3回TOKYOテレワークアワード 推進賞(2023)
- 第11回 HRアワード 人材開発・育成部門 最優秀賞(2022)
- 第22回 一般社団法人日本テレワーク協会 テレワーク推進賞 実践部門優秀賞受賞(2022)
- EY Entrepreneurial Winning Womenアジア太平洋会議選出・パネルディスカッション登壇(2019)
- EY Innovative Startup エンタープライズ部門受賞(2019)
- 東京都女性ベンチャー成長促進事業APT-Women 3期生・海外派遣(2018)

トーク検定の方法・新人研修への導入事例

今回の調査で利用したAIトーク検定は「COG-SALES」「COG-COACH」という名称で、サービス展開しています。トークスキルなど「質」を数値化する国内外唯一の技術（特許取得済）によって、過去6万人のトークと比較しつつ、組織・チームのスキル水準を把握することが可能となります。

売上拡大に困っていませんか？

営業トークスキルAI検定
COG-SALES
コグ・セールス

1ヶ月で競争力アップ施策が見つかる
管理者の把握・指導時間を大幅削減
改善が数値化され合意形成がしやすい

たった半年でも
一人あたりの売上
%増加

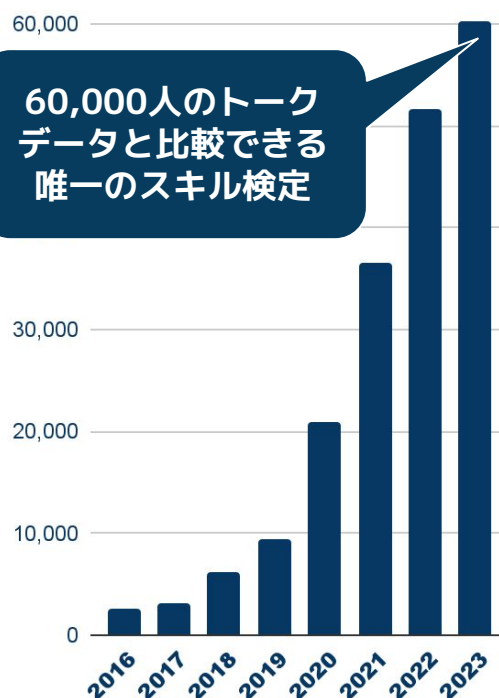
20

人的資本経営を実現するために、
「組織課題」の見える化をしませんか？

マネジメントトークスキルAI検定
COG-COACH
コグ・コーチ

1ヶ月で組織力アップ施策が見つかる
マネジメント力の把握時間を大幅削減
組織内の共通理解構築が簡単・早い

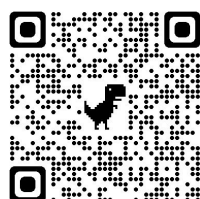
これって
ノウハウを
客観的に気付かせ
一人ひとりに
行動変容を促す



上記2サービス以外にも「COG-SERIES（コグ・シリーズ）」では、「COG-PRESEN」「COG-ESSAY」「COG-MR」と、人の思考とコミュニケーションに関する検定サービスを展開しており、企業やマネージャーが抱える組織課題の解決に役立てていただいております。いずれのサービスも、特別な機材やシステムの導入が必要なく、即日・安価に導入頂くことが可能です。

この「COG-SALES」「COG-COACH」等を利用して、新人研修へ5年以上導入を続けている企業は全国に何社もあります。コグニティでは、様々な規模の組織・チームへの導入事例について、毎日開催のウェビナーにて公開しております。

あなたの興味・課題間に合ったコンテンツとデータがきっと見つかるはず・・・ぜひご覧ください！↓



新入社員向け利用事例





AIトーク検定
cognitee.com

本調査の掲載・グラフなどの加工利用については、下記の出典情報を記載してください。
コグニティ（2024）「Z世代のコミュニケーション特性 2024」

可能であれば、<https://cognitee.com/surveydl> へご連絡ください。

サービスに関する お問い合わせ・
お試し申し込みは、以下のページをご覧ください。

- ✓ <https://cognitee.com/service>
- ✓ it@cognitee.com

コグニティ サービス

検索

コグニティ株式会社

www.cognitee.com

〒140-0015
東京都品川区西大井1-1-2-208
it@cognitee.com

当社は情報セキュリティマネジメントの国際規格であるISMS認証(ISO27001)を2019年6月2日付にて本社オフィスにて取得いたしました。今後もセキュリティ管理体制の強化と継続的改善を行い、お客様に安心してご利用いただけるサービス提供に努めてまいります。



IS 708754 / ISO 27001