



芸術と組織行動科学[®]による開発
HCD : Human Capital Development

Human Capital Strategy XR HRD[®] Team

Next Leader Capital

Behave

より善くを目的に

組織行動科学[®]

共に働らく喜びを

Organizational-Andragogy[®]
smart creative management[®]

知識ではなく

経験した事実がスタート

相手の立場で 相手の役に立ち 共に善く働き学ぶ

Wellbehavior[®] Create “Did it!”[®]

世界中の組織で働く人、それぞれの「できた」を増やし、互いに役立ち、共に生きる楽しさを創る

組織行動科学[®]の特長

Organizational-Andragogy[®]

smart creative management[®]

形式にそって
正解を出す

学習の分類	目的	手段	教材
Pedagogy	指導を受け 再現する	知識の伝達 「教える」	共通の 教科
Andragogy	自ら現状を 良くする	思考の訓練 「考える」	各自の 状況

相手の立場
を想像して

※ Malcom S. Knowles の研究結果に
組織行動科学[®]の知見を加え作成

知識ではなく
経験した事実がスタート

Wellbehavior[®] Create **“Did it!”**[®]

 Request Co., Ltd.

910社、日本で最も多く
大手から優良な中堅企業へ
組織行動科学[®]を導入

本プログラムは、若手社員が日常の実務で新たな仕事を任される中で成長し、1年6ヶ月で“未知の領域を探索する”、“未解決の問題解決に取り組む”リーダーとして成長するマインド醸成を推進していきます。

◎ 芸術と組織行動科学®による開発 XR HRD® 研究センター
Human Capital Development
Next Leader Capital

若手社員をリーダーにする人的資本向上

～日常の実務の中でリーダーシップを育む革新的プログラム～

Behave

より善くを目的に

組織行動科学®

共に働らく喜びを

日常の実務環境を活用しながら、自ら考え行動できるマインドを形成

本研修プログラムの背景と若手社員の課題：

国内22社（メーカーやエンジニアリング企業、黒字企業）約2,700名の行動データより、若手社員の90%以上が以下のような特性や課題を持つことが明らかになっています：

- ・ 「成長したい」「役に立ちたい」という能動的な言葉を口にする一方、実際には「指示された事をミスなく速く終えること」に集中する受動
- ・ 自分の立場から離れた視点を持つことが難しい
- ・ 問題発生時に自動的に他責に陥りがち

さらに、「指示をミスなく速く処理する効率的な習慣」が若手社員の思考や行動を限定し、今後、リーダーとして必要な全体最適を考える能力や、未知の課題に挑む積極性を発揮しにくい現状があります。

プログラムの期待成果：他責から自責への転換。問題発生時に「自分にできること」考えるマインド・習慣を育て、他者を責める姿勢を克服する。

本研修プログラムの特徴：

- 経験を可視化し、気づきを促進する訓練：自らの手と頭を動かし、実務で経験した事実を表出して関係付けを行うことで、実務の中での「知らないことすら知らない領域」に気づく力を養います。これにより、実体験に基づいた深い思考を促進します。
- 否定や指摘を排除した環境づくり：社員が「できていない」と指摘されることなく、自発的に改善を目指せる学びの場を提供します。
- 背景と全体の想定スキル強化：「その仕事の全体と背景を考え、相手にとって価値ある行動を選択」というリーダーに必要な能力を養います。
- 相手の立場で考え行動するマインド形成：他者が必要とする価値を提供することで、自らの成長を実現するというマインドセットを醸成します。

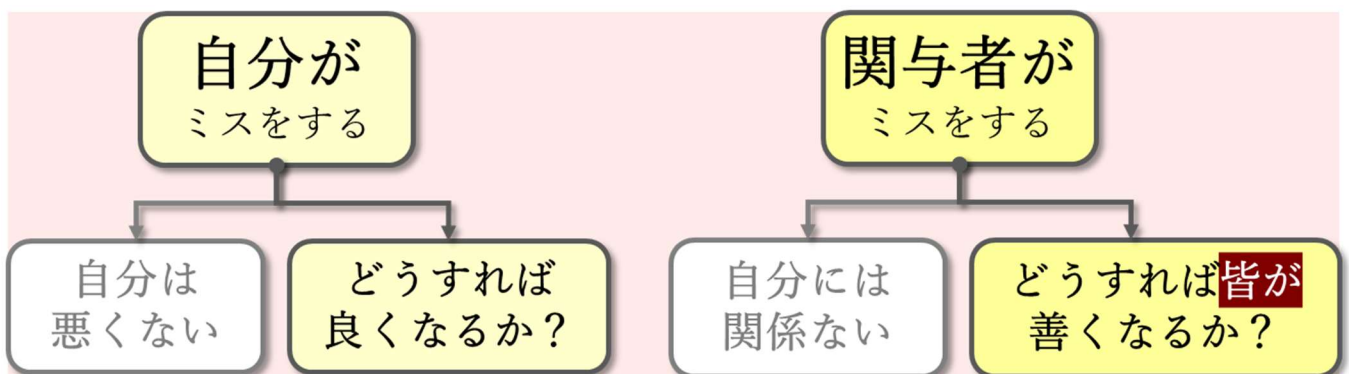
若手社員のリーダーシップ育成のポイント：日常の実務のミスに着目する

仕事において、同僚や取引先など「関与者」がミスをした際にどのように対応するかは、若手社員のリーダーシップを育む上で重要なポイントです。

以下の2つの取り組み姿勢・マインドが明暗を分けます。

1. 「自分には関係ない」と考える場合：ミスを単なる他人の問題として捉えるだけで終わり、成長やチームの成功への機会を逃します。
2. 「チーム全体のためになる」と考える場合：ミスの原因を深掘りし、建設的な解決策案（対話のたたき台）を考えて共有することで、成長の起点に変えることができます。

この違いが、リーダーとしての資質に大きな影響を与えます。



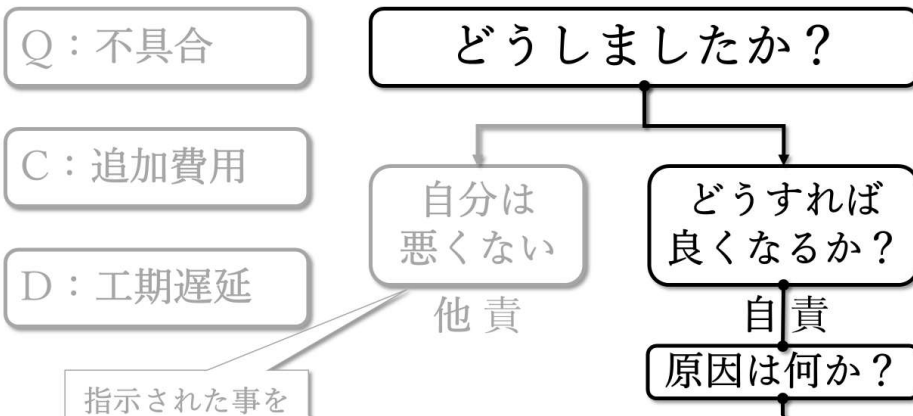
本研修【導入】プログラムの投影スライド例：

自分の実務経験の事実を表出し自分で気づく 組織行動科学®

1. 自分がこれまでミスをした経験は？
2. 自分がミスをした際に、どうしましたか？
3. ミスが発生した際、どう考えましたか？ どうしていましたか？
4. どこまでミスを無くす思考と行動を徹底するのが良いですか？
5. ここまでミスを無くす思考と行動を徹底できるとすれば、その要因は何ですか？
6. なぜ、すんなり考えて書き出す事ができないのか？
7. どのような具体的な経験をしていけば良いのか？

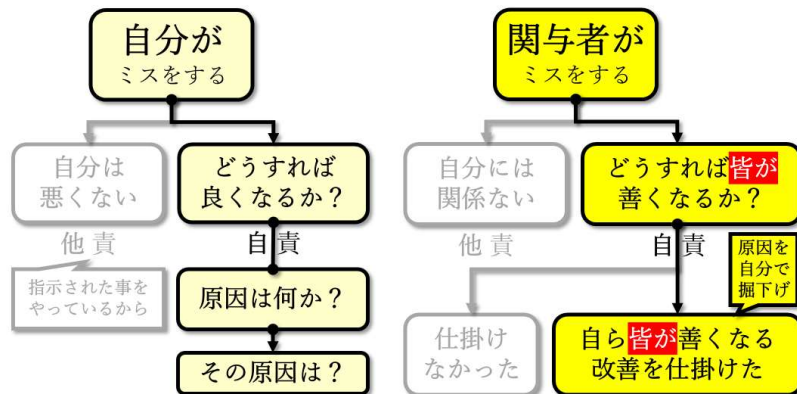
事実確認 やっている 8.3% (2人/24人) 組織行動科学®

2. 自分がミスをした際に、どうしましたか？



取組み姿勢 組織行動科学®

4. どこまでミスを無くす思考と行動を徹底するのが良いか？



やっている 8.3% (2人/24人)

やっている 0% (0人/24人)

- ・「どこまで徹底すると良い」と自分は思うのか？
- ・「なぜ、そう思うのか？」を自分が経験した事実で語ってください

導入研修：4時間、15名以上、1名4万（税別）

若手社員向け研修の制約条件：

「成長したい」「役に立ちたい」と能動的な言葉を口にする。その意味は「自分から相手の役に立つ関わりをしたい」能動ではなく「指示された事をミスなく速く終えたい」受動。受け身で効率的に成長し役立ちたい。

研修のポイント：

気づくことで関心が湧く

● ① 自分の手を動かし、自分が経験した事実を表出し、関係付け知らない事すら知らない領域に自分で気づく状態をつくる。考える負担感が少なく、表出しやすい問いを設計

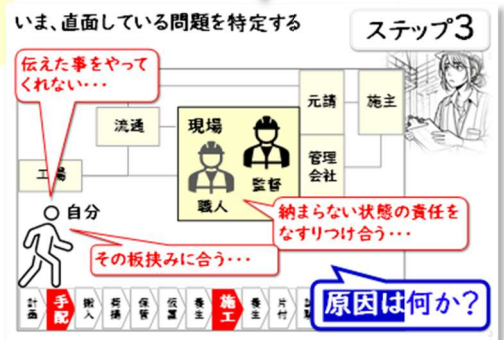
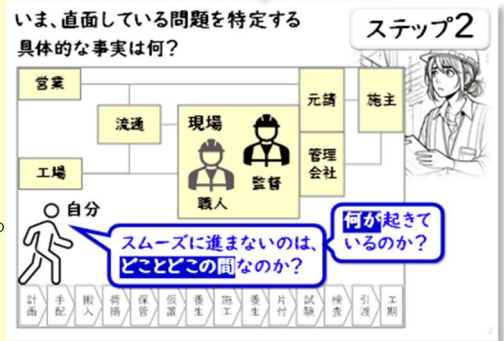
- 経験が無い事は考えさせない。「考えられない問いを出す“相手が悪い”」他責を回避
- 否定も指摘もしない。「できていない」と認知せず、「どうすれば？」と思考しない。お互いの経験値が異なり正しく伝わらない
- 承認も肯定もしない。「それでいいんだ」で思考が止まり、訓練が継続できなくなる

● ② 経験した事実から状態をイメージする訓練

自分が実務で経験した事実を表出、関係付け「知らないことすら知らない領域」に気づく

研修の背景：

一般的な知識・スキル研修では、受講後に、自ら実行できる社員は2%~10%、そもそも研修しなくても、既にその能力がある社員。残り 90%~98% のふつうの社員が作成する実行計画は、知識をならべた作文。原因は、具体的なイメージが無いいため実行できない。



問題発生時どのような立ち位置を取る？ ステップ4

皆さんは、3パターンに分かれた：

- ① まだ、自分には早いから、優先順位を下げる。
- ② 自分が起こした問題じゃないから放っておく。
- ③ 仕事は工期までに終わらせないとイケない。関与者の誰かが、やらないとイケないから、自分が問題の原因を想定し皆に共有してみる。つまり、萎縮せず、自分から一歩前に出る。



0 to 1

芸術と組織行動科学[®]による開発 HCD : Human Capital Development

Research and Development

人の行動（思考）を研究開発する弊社内機関

- smart creative management[®] 総合研究所
- XR HRD[®] (XR HRBP[®]) 研究センター AIAndragogy
- ABA Operations Research[®] センター MetaBehave[®]
- 公共行動研究室[®] Nudge Product[®]

Behavioral Artists[®]

Behavior engineer[®]

Behavior designer[®]

Behavior coach[®]

Wellbehavior[®]

Create "Did it!"[®]

for Wellbeing



0 to 1

芸術と組織行動科学[®]による開発
smart creative management[®]



Request Co., Ltd.

約910社、日本で最も多く
大手から優良な中堅企業へ
組織行動科学®を導入



〒160-0022
東京都新宿区新宿3丁目4番8号
京王フレテ新宿3丁目4F

request@requestgroup.jp

代表取締役 甲畑智康

1. Behavioral Artists®
2. Behavior engineer®
3. Behavior designer®
4. Behavior coach®

知識ではなく
経験した事実がスタート