



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

self ai trainer[®] for OJT : ふつうの社員が活躍する

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

本マネージャー研修の【背景】

部下の多様性の許容：雇用形態や世代の多様性が進み、マネージャーが部下一人ひとりの価値観や働き方の違いに対応する必要があり、一律的なマネジメント手法では、部下のパフォーマンス向上が困難

マネージャーの負担増加：多忙な業務スケジュールの中で、部下一人ひとりに対応する時間が不足し、属人的な経験に頼る場面が多い状況

エンゲージメントの低下：部下が仕事で達成感を得にくく、モチベーションの低下や離職につながるケースが増えている

ふつうの部下に活躍してもらうには、新たなアプローチが必要となっている。


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

マネージャー研修

self ai trainer[®]「ふつうの社員が活躍する」

～ 部下一人ひとりを活かす新時代のマネジメント～

Behave

より善くを目的に

組織行動科学[®]

共に働らく喜びを

本マネージャー研修の【目的】

多様性に対応するスキルの強化：AIツールを活用し、1人ひとりの部下の特性や状況をリアルタイムで分析します。これにより、部下一人ひとりに適した指導方法を迅速かつ効果的に構築するスキルを養成

負担軽減と効率化の実現：AIツールが、部下の状況に基づいた具体的な指導内容のたたき台を提供します。これにより、マネージャーの部下指導の負担を軽減しつつ、指導やフィードバックの標準化を実現

エンゲージメント向上：AIによるサポートを通じて、部下はスキル向上と達成感を得やすくなります。さらに、部下はできる事が増え、職場内での良い評価＝承認が増加し、モチベーションとエンゲージメントが高まり、組織全体の活性化を実現

self ai trainer® for OJT：以下の機能により課題を解決：

リアルタイムでの適切な指示：AIが部下の特性や状況をリアルタイムで分析し、即時に効果的な指示を提案

実践的なスキル強化サポート：部下とのやり取りをシミュレーションする機能を活用し、マネージャーが実践的なスキルを効率的に向上

個別対応の高度化：AIが部下一人ひとりの特性や目標を考慮し、最適な対応方法を提案。これにより、マネージャーは効果的な指導を行いやすくなる

ふつうの社員が活躍する組織行動科学®※ 組織行動科学®の導入で関わった336,000人の組織で働く人達の行動データより

self ai trainer® は、以下の観点で多様な部下の出来る事を効率的に増やす

| 負担を軽減する依頼 | 指示や手順を明確 | 行動を促す工夫 | 思考を促す関わり |
|--|---|---|--|
| <p>シンプルな依頼 「このタスクを進めてもらえると助かります。終わったら一緒に結果を見直しましょう」→ただの依頼ではなく、結果を共有することで学びの機会を提供</p> | <p>手順を細かく具体化 「まずAをして、次にBを進めてください。最後にCの確認をお願いします」→プロセスを具体化して安心感を与え、自信を持って取り組めるようにする</p> | <p>成果がすぐわかる形に 「この部分を終わると、すぐに〇〇が完成します。それだけで全体が進みますよ」→短期的な成果を可視化し、やる気を引き出す</p> | <p>部下が思考する質問をする 「このタスクを進める上で、どんな方法が考えられますか？一緒に考えてみましょう」→自分で考えるきっかけを与え、思考力を育む</p> |
| <p>小さな一歩での協力 「この部分だけお願いできますか？完了したら次のステップを一緒に決めましょう」→タスクを細分化して取り組みやすくし、成功体験を積み重ねる</p> | <p>参考になる手順を提示 「このやり方が基本ですが、他に気づいたことがあれば教えてください」→標準的な方法を示しつつ、自発的な提案を促す余地を残す</p> | <p>実績を積み重ねる 「これを終わると、次回から同じようなタスクがもっとスムーズに進められるようになります」→長期的な成長に繋がることを示して意欲を高める</p> | <p>学びの場を意図的に作る 「今回のタスクで学んだことを次にどう活かそうですか？」→タスク完了後に振り返りの場を設け、成長を実感させる</p> |
| <p>部分的な作業を明示 「この中で特にやりやすい部分から始めてみてください。他の部分は一緒に考えましょう」→「やりやすい部分」を選ばせることで、自分で考える余地を少しずつ増やす</p> | <p>明確で分かりやすいゴール 「この作業が終わると〇〇が完成します。それを目標として進めてみてください」→成果を明示し、達成感を得られるようサポート</p> | <p>無理に選択をさせない 「こちらの方法でまず進めてみてください。違和感があれば教えてください」→選択肢を与えず、行動を始めやすい環境を提供</p> | <p>フィードバックを具体的に言う 「この進め方が良かったですね。特に〇〇の部分が効果的でした」→具体的に出来るようになった行動や思考を褒めることで、成功要因を明確にする</p> |
| <p>負担を感じにくいタスクに絞る 「簡単に取り組めるこの部分だけお願いしますか？慣れてきたら次のステップを考えましょう」→「慣れる」というステップを設けて成長を段階的に促進</p> | <p>複雑な説明を避ける 「背景はシンプルに言うと〇〇です。この部分だけに集中してみてください」→余計な情報を省き、部下が必要な部分に集中できるようにする</p> | <p>成功体験を積み重ねる 「この部分を完成させたら、次は少し難しいタスクに挑戦してみましょう」→成功の積み重ねを通じて、自然に自信を育む</p> | <p>少しずつ負荷をかけ成長を促す 「このタスクが終わったら、次は少し難しいチャレンジをしてみませんか？」→負荷を段階的に増やして挑戦心を刺激</p> |
| <p>責任感を押し付けない 「全体をまとめる必要はないので、この部分だけ集中してください。全体像は私がフォローします」→責任感を適切に分担し、自信を育てる</p> | <p>迷いを減らす 「ここはこの方法で進めれば間違いありません。一度やってみてください」→確信を持った指示で、部下の不安を取り除き行動を促す</p> | <p>途中で負担感を軽減する言葉をかける 「進捗が少しでもあれば、それだけで十分です。焦らなくて大丈夫ですよ」→安心感を与え、上手く行かない焦りやプレッシャーを軽減</p> | <p>部下の強みに気づかせる 「〇〇さんの〇〇のスキルを活かして、このタスクを進めると、もっと良い結果が出そうですね」→強みを明確に伝え、自信を引き出す</p> |

p.1

活用ケースと期待される成果：

新任マネージャーの育成と能力向上：部下対応に不安を抱える新任マネージャーが、AIの支援を受けて具体的な指導方法を学ぶことで、自信を持って業務を遂行できるようになり、効果的な指導スキルの向上により、部下との信頼関係が強化される

組織全体の効率化と生産性向上：各部下の特性を考慮したAIの提案に基づく対応により、チーム全体のパフォーマンスを最大化し、チーム全体のパフォーマンス向上を通じ、企業の競争力を強化

継続的なスキルアップと部下の成長：研修後もAIツールを活用することで、日常業務の中で継続的にスキルアップを実現。部下が新しいスキルを習得し、達成感を得ることで職場での評価が向上し、エンゲージメントが高まる

導入研修：4時間、10名以上、1名5万（税別）



芸術と組織行動科学[®]による開発

HCD : Human Capital Development

Research and Development

人の行動と思考を研究開発する弊社内機関

– **smart creative management[®]** 総合研究所

– **OrgLogLab** : 組織論理学研究センター

– **ABA Operations Research[®]** センター

AIAndragogy[®]

– **XR HRD[®]** 研究センター

MetaBehave[®]

– 公共行動研究室[®]

Nudge Product[®]

Behavioral **logician**

Behavior **engineer[®]**

Behavior **designer[®]**

Behavioral **Artists[®]**

Behavior **coach[®]**

Wellbehavior[®]

Create "Did it!"[®]

for **Wellbeing**





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



LOUIS VUITTON

LOUIS VUITTON

〒160-0022

東京都新宿区新宿3丁目4番8号
京王フレンテ新宿3丁目4F

request@requestgroup.jp

代表取締役 甲畑智康

Behavioral logician

Behavior engineer®

Behavior designer®

Behavioral Artists®

Behavior coach®

知識ではなく
経験した事実がスタート