

# 取引先やお客様に選ばれる企業は、 体系だった仕組みで“意味”と“信頼”を育てていた

～ 効率や成果を優先してきた時代を経て、“意味”が見失われ、

“信頼”が可視化されにくくなった現代。だからこそ今、

組織に求められるのは、支援・信頼・共創を軸にした再設計です ～

---

はじめに：「ちゃんとやったのに評価されない・・・」

きっとあなたは、誠実に仕事に向き合ってきた人です。

速く、正確に、丁寧に、相手に迷惑をかけないように。

でも、そんな“ちゃんとやった”はずなのに、

- ・ 「言われたことを、ちゃんとやったのに評価されない」
- ・ 「ちゃんとプレゼンしたのに、相手に関心を示してくれない」
- ・ 「信頼が築けず、次の関係や成果につながっていかない」

そんな経験が、少なからずあったのではないのでしょうか。



その違和感こそが、未来をより善く変える最初の“問い”です。

もしそうだとしたら、それはあなたの努力や能力の問題ではありません。

社会や組織の「評価の仕組み」そのものが、静かに変わり始めているのです。

## 目次:

セクションタイトル	概要	
提言書ナビマップ	あなたの関心や違和感から、5つの提言書にアクセスできる“思考の地図”	P.3
このガイドの目的	提言書群の活用を通じて、組織の“意味”と“信頼”を再構築する導き手	P.4
提言書5部作一覧	各提言書の要点・役割をひと目で整理した早見表	P.5
行動にうつす5ステップ	違和感を起点に、現場で行動に変える5つの実践的アクション	P.6
あなたの立場に応じた活用法	経営者・人事・リーダー・若手・DX推進など立場別の読み方と使いどころ	P.7
各提言書のリンク集	それぞれの全文・活用事例への導線 (PR TIMES リンク)	
弊社紹介	本ガイドの意図と提供企業(リクエスト株式会社)の紹介	P.8

# 生成AI時代の人的資本経営を支援する 「提言書5部作」ナビゲーションガイド

～ 効率や成果を優先してきた時代を経て、“意味”が見失われ、“信頼”が可視化されにくくなった現代。だからこそ今、組織に求められるのは、支援・信頼・共創を軸にした再設計～

## あなたの関心に応じた提言書のナビマップ

### 関心に応じた提言書ナビマップ



この図は、「評価が伝わらない」「育成が定着しない」「AI活用が文化に根づかない」など、現場でよくある違和感から、該当する提言書へと読み進められるよう構成した“思考の地図”です。

ご自身の関心や課題感に合わせて、気になるテーマから読み始めてください。

## このガイドの目的:

取引先に“選ばれ続ける企業”になるために、本資料は、

- ・ 「評価されない」
- ・ 「社員が定着しない」
- ・ 「信頼が続かない」

といった現代の違和感を構造的に見つめ直し、次の一步を見出すために企画された組織変革に関する 5 つの提言書の全体像をまとめたガイドです。

それぞれの提言は、以下のような現代の組織課題に向き合っています:

- ・ 第1弾: 取引先やお客様から「この会社と仕事をしたい」と思われる条件が、かつてと大きく変わってきている
- ・ 第2弾: 評価されない努力の背景にある“問いの主語”の未成熟
- ・ 第3弾: AI 時代における人間の役割としての“意味づけ”の力
- ・ 第4弾: 意図を伴わない育成・評価の限界と制度設計の再構築
- ・ 第5弾: KPI だけでは測れない“信頼”を育むガバナンスの進化

本ガイドは、これら 5 冊を一気に読む時間がない方でも、自分の関心や問いに応じて必要な部分からアクセスできるよう、要点と構造の地図として機能します。

それぞれの提言が、現代のビジネスにおける「評価のズレ」や「信頼形成の難しさ」などの根本課題にどう応えているのかを、問いと構造に沿って整理しています。

「まず何から読めばよいのか？」という声に応えながら、読み手が自分の違和感に応じて必要な提言を選び取れるように構成されています。

では、取引先やお客様に選ばれる企業とは、どのような企業なのでしょう。本資料では、それを 5 つの視点から解き明かした提言書群を紹介します。

## 提言書 5 部作一覧 | それぞれの役割と要点

提言	タイトル	要点(一言で)
第 1 弾	<a href="#">効率の先にある「選ばれる企業」への転換</a>	意味ある行動と信頼が評価される時代に入った
第 2 弾	<a href="#">生成 AI とともに意味を育てる仕事へ</a>	人間の「問い」が信頼と文化を育てる鍵となる
第 3 弾	<a href="#">「ちゃんとやったのに評価されない」、その奥にある構造</a>	評価されない原因は、行動の主語が“自分”に留まっていること
第 4 弾	<a href="#">人的資本開発の体系的推進 = 仕組みづくり</a>	意図を育てる仕組みがなければ育成は定着しない
第 5 弾	<a href="#">ガバナンス進化を支える効果と効率の新たな統合提言</a>	KPI と KVI を統合する新たなガバナンスが必要



## 小さな一歩 | 行動にうつす 5 つのステップ

小さな実践を通じて、「問い」を組織の文化へと育てていきましょう。  
その起点は、あなた自身の中に芽生えた違和感。  
その違和感を、仲間と共有し、行動に変えることで、未来は変わり始めます。

ステップ	やってみること	狙い	関連 提言書
Step1	「なぜ評価されなかったか」をチームで振り返る	違和感を“問い”として共有する	<a href="#">第1・第3弾</a>
Step2	最近の行動を「誰を善くしたか」の視点で振り返る	主語を“相手”へ切り替える	<a href="#">第2・第3弾</a>
Step3	報告書に「行動の意図」を1行加える	意図を言語化し、意図共有の文化を育てる	<a href="#">第2・第4弾</a>
Step4	OFF-JTで「行動の背景・選択理由」を語る機会をつくる	意図を宿した育成サイクルを回す	<a href="#">第4弾</a>
Step5	会議や評価で「誰の未来にどうつながるか」を問う	信頼形成を意識した意思決定を促す	<a href="#">第5弾</a>

## あなたの立場に応じた活用法

立場	読みどころ	活かし方
経営層・役員	<a href="#">第1弾・第5弾</a>	ガバナンスの本質を、支援・信頼・共創に再定義
人事 人材開発	<a href="#">第3弾・第4弾</a>	育成・評価制度に“意味”と“意図”を宿す設計を進める
評価者 マネージャー	<a href="#">第3弾・第4弾</a>	評価の基準を“結果”から“意味と信頼”に拡張する視点を学ぶ
現場リーダー	<a href="#">第1弾・第2弾・第3弾</a>	自分たちの日常行動に信頼構築の視点を取り入れる
若手社員	<a href="#">第3弾</a>	評価される行動とは何か、自分主語から相手主語へ転換する
AI・DX 推進	<a href="#">第2弾・第5弾</a>	AIと共に意味を育み、共創する文化を組織に根づかせる

## ▼ もっと詳しく知りたい方へ

各提言書の全文や活用事例は、以下からご覧いただけます。  
違和感を“問い”に変えることで、行動が変わり、組織が変わる。  
だからこそ——あなたの中にある違和感は、未来を変える最初の問いです。

- [第1弾 提言書] **意味ある行動と信頼評価**  
[https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000118.000068315.html](https://prt看mes.jp/main/html/rd/p/000000118.000068315.html)
- [第2弾 提言書] **問いの主語と AI 時代の文化**  
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000120.000068315.html>
- [第3弾 提言書] **評価されない構造の正体**  
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000121.000068315.html>
- [第4弾 提言書] **意図を育てる仕組みづくり**  
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000122.000068315.html>
- [第5弾 提言書] **KPI と KVI を統合するガバナンス**  
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000124.000068315.html>

あなたの中に芽生えたその小さな違和感は、  
これからの組織と社会を変えていく“問い”のはじまりです。

この提言書群が、あなた自身の問いに寄り添い、  
組織と社会に、意味と信頼を編む未来をひらく  
一助となることを願っています。



# より善くを目的に 組織行動科学<sup>®</sup>

## HCD : Human Capital Development

お問い合わせ : Human Capital Development XR HRD<sup>®</sup> Team

E-mail: [request@requestgroup.jp](mailto:request@requestgroup.jp)

リクエスト株式会社 : <https://requestgroup.jp/corporateprofile>

会社案内ダウンロード : <https://requestgroup.jp/download>

代表取締役 甲畑智康 : <https://requestgroup.jp/profile>

本社 : 〒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

リクエスト株式会社は、「Behave : より善くを目的に」を掲げ、国内 336,000 人の組織で働く人達の行動データに基づいた組織行動科学<sup>®</sup>を基盤に、人間の行動と思考を研究開発する 5 つの機関が連携し、930 社以上の企業の人的資本開発を支援する企業です。

<https://www.requestgroup.jp/>

## 人の行動と思考を研究開発する弊社内機関

– **smart creative management<sup>®</sup>** 総合研究所

– **OrgLogLab** : 組織論理学研究センター

– **ABA Operations Research<sup>®</sup>** センター

**AIAndragogy<sup>®</sup>**

– **XR HRD<sup>®</sup>** 研究センター

**MetaBehave<sup>®</sup>**

– 公共行動研究室<sup>®</sup>

**Nudge Product<sup>®</sup>**