

クリエイティブコーチ®

教わった方法を土台に、相手と目的が変わったときの判断を育てます。



本人に 教えてもらう

何を見て、どう考えたのか。
その人の言葉と仕事から、
問いを一緒につくります。

気づきから 次の実践へ

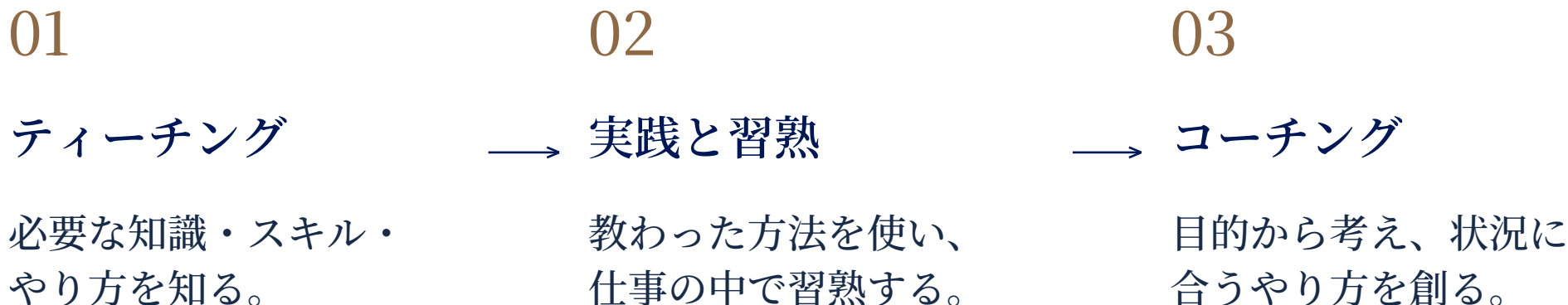
自分の考え方の習慣に気づき、
違う目的に合うやり方を
選び直してみます。

2021年2月26日に提供開始を発表。開発と実践は現在も続いています。

原発表資料 pp.1～3（資料記載日：2021年3月1日）。挿絵は関わり方の例です。

身につけた方法から 次の判断へ

原発表では、ある範囲のティーチングと習熟を土台にコーチングを行う構成を示しました。



目的が変われば、道具の使い方も変わる。

当時の実務では、手順を終えることに意識が向き、相手の事情や先の仕事を考える機会が減る課題を捉えました。教えられる手順と、相手と目的をすり合わせて打ち手を創る関わりを分けて訓練します。

一回の面談を 大きな目的につなげる

同じ商品や資料を使う商談でも、何を進めたいかで必要な情報と関わり方が変わります。

大目的

目の前・月末の売上をつくる
担当者を優秀なプレイヤーへ

売上が積み上がる仕組みをつくる
優秀なプレイヤーをリーダーへ

その面談で進めたい 小目的

1 小さな相談事を聞く

2 「お試し版を入れたい」につながる条件を相談する

3 相手が取組み具体的な仕事の相談を聞く

組み合わせを決めてから、説明する内容と使う資料を選びます。

原発表資料 p.2の商談例

相手の現状を受け止め 問いを進める

「教える人」の答えを当ててもらうのではなく、本人の思考を言葉にしてもらいます。

01 現状を否定しない

これまでの職務で必要だった行動・思考として受け止める。

02 小さな段階をつくる

本人の立場から答えやすい問いから、他の人の立場の問いへ。

03 問いかけて教えてもらう

こちらの立ち位置を下げ、本人が実際に見たことや本音を聞く。

04 本人が話し、書く

新しい観点と自分の言葉を照らし、普段の習慣に気づく。

05 次の成長の準備へ

気づいた習慣から、次に試す行動と思考を選ぶ。

問いをつくり 関わり方を試す

具体的な仕事の一件を選び、相手の言葉や反応から次の関わりを考えます。

問いのつくり方

本人が見ていた事実を、どんな問いで聞くか。

問いを投げかける順番

本人の立場から、他の人の立場へどう進めるか。

関係を深める段階

どのようなやりとりなら、具体的なことを話せるか。

相手の思考と行動を想像する

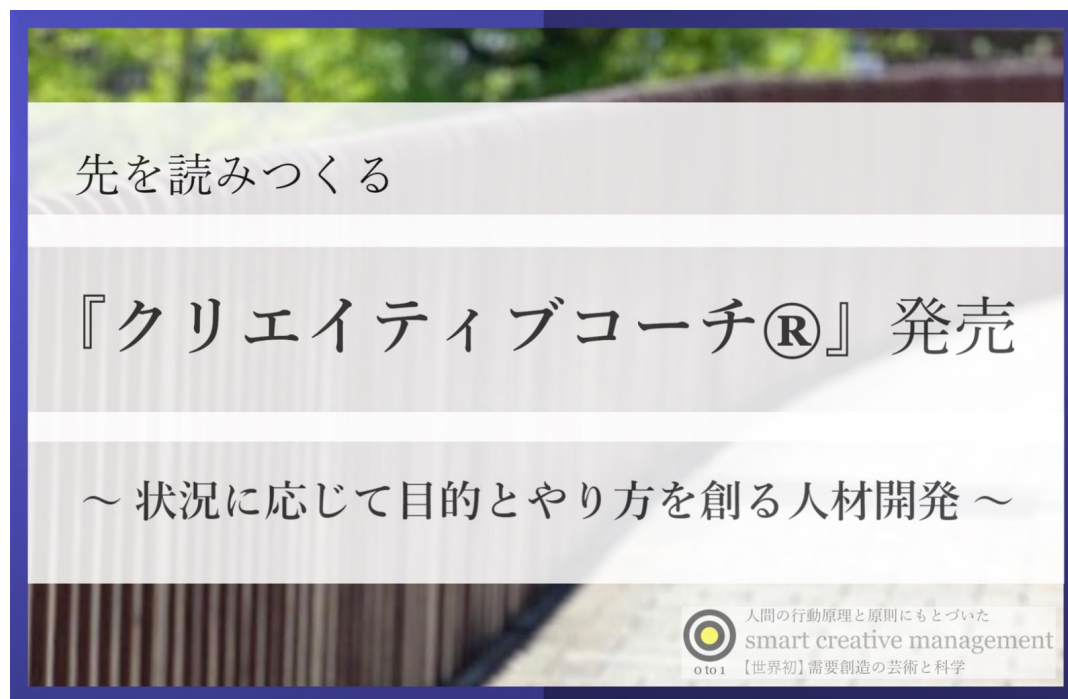
その人には何が見え、次にどう動こうとしているか。

次に一緒に見る仕事

原発表資料 p.3の訓練項目を、次の仕事で考える欄として整理。

実務の課題から 訓練を体系化する

「状況に応じて目的とやり方を創る人材開発」を、現在へつないでいます。



相手と目的をすり合わせる

当時は、AI・RPAで補助する定型的な業務と、相手の事情に応じて目的や打ち手を創る仕事を区別しました。当時の技術・実務から捉えた問題意識です。

経験に任せきりにしない

OJTやコーチングで得ていた新しい観点を、問い・順番・関係・想像の訓練として具体化し、再現できる関わりを目指しました。

発表日：2021年2月26日 / 原資料の記載日：2021年3月1日

原発表資料 pp.1～3

人とロボットが共働し 需要を創る

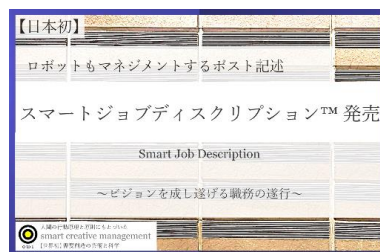
リクエスト株式会社 | 代表取締役 甲畑 智康

原発表時の提供実績：約820社

国内大手企業から中堅企業、上場準備直前のスタートアップへ、需要創造型リーダーの思考・行動の習慣とロボットのマネジメントの手法を開発・提供してきました。820社は原発表当時の記録です。

需要創造の芸術と科学

スマートクリエイティブマネジメント総合研究所では、行動科学・脳神経科学と芸術を踏まえ、創造力の再現に成果を得て、人間がマネジメントしやすいロボットのインターフェースも実験検証してきました。



会社：requestgroup.jp

相談：requestgroup.jp/request

代表者紹介 / 過去のリリース一覧

原発表資料 p.4 | 関連商品の原画像 | request@requestgroup.jp