



# 組織の判断構造設計プログラム

AI時代に必須の「判断できる人材」を育てる前に必要な、判断が育つ仕事構造を設計する支援プログラム

AIが知識や手順で進められる仕事を担うほど、企業で人に残るのは、状況に応じて優先順位や対応を決める「判断」です。本プログラムは、その判断を個人依存のままにせず、組織で育ち、移転され、再現できる構造へ設計し直します。

## このプログラムが解決すること

- ・ 上司・熟練者に判断が集中する
- ・ 部下がすぐ相談し、任せた仕事が止まる
- ・ 担当者ごとに対応品質が変わる
- ・ 判断経験が蓄積せず、人材が育たない

## 対象となる企業・部門

- ・ 顧客条件や案件条件の違いが大きい部門
- ・ 前例適用だけでは対応できない業務を持つ組織
- ・ 管理職が判断を抱え込みやすい現場
- ・ AI活用と人材育成を両立させたい企業

## プログラムで行うこと

1	可視化	どこで判断が発生しているか、どこで止まっているか、誰に判断が集中しているか、何が属人化しているかを明らかにします。
2	設計	判断対象・判断条件・判断基準・判断分担・経験設計・振返り設計の6要素から、組織の判断構造を設計します。
3	実装	管理職の任せ方、実務課題、振返りの型、判断共有の方法まで落とし込み、判断が育つ仕事構造へつなげます。



## 判断構造の6要素

要素	何を設計するか	具体例
判断対象	何について判断するのか	優先順位、対応方針、提案内容、リスク対応
判断条件	どのような状況で判断するのか	顧客条件、案件条件、制約条件、例外条件
判断基準	何を基準に判断するのか	価値基準、採否基準、許容リスク
判断分担	誰がどこまで判断するのか	担当者判断、上司判断、エスカレーション条件
経験設計	どの判断経験をどう積ませるのか	段階的委任、実務課題、共働機会、難度調整
振返り設計	判断をどう検証、精度を高めるか	事後確認、レビュー、言語化、構造化、再現化

### 導入後に期待される変化

- 判断が上司・熟練者に偏りにくくなる
- 部下が自分で考えて動く余地が増える
- 判断基準が共有され、対応品質が安定
- 判断経験が実務の中で蓄積される

### 既存商品との関係

- [判断デザイン導入講習シリーズ](#)：理解の入口
- [判断できる部下を増やす講座](#)：管理職向け診断・理解
- [判断経験設計プロジェクトベースドラニング](#)：経験を積む実践
- [本プログラム](#)：それらの土台となる構造設計

「判断できる人材」を育てるには、先に「判断が育つ組織構造」を設計する必要があります



## お問い合わせ：判断デザインラボトリー

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

### 【会社情報】 リクエスト株式会社

- ・ 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
- ・ 会社概要： <https://requestgroup.jp/corporateprofile>
- ・ 代表取締役 甲畑智康： <https://requestgroup.jp/profile>
- ・ 公式サイト： <https://www.requestgroup.jp/>

### 【企業概要】

[リクエスト株式会社](#)（本社：東京都新宿区、代表取締役：[甲畑智康](#)）は「より善くを目的に」を掲げ、980社・33.8万人の働く人達のデータに基づいた [組織行動科学](#)<sup>®</sup> を基盤に、8つの研究機関からなる企業です。

[組織行動科学](#)<sup>®</sup> は組織で働く私達の思考と行動が「なぜ起こり・なぜ続くのか」を事業環境と歴史・経験から解明し、より善く再現する手段です。

- [Behavioral Robotics](#)<sup>®</sup> (HOBiROA<sup>®</sup>) 総研
- smart creative management<sup>®</sup>総合研究所
- [OrgLogLab](#)<sup>®</sup> (組織論理学<sup>®</sup>研究センター)
- XR HRD<sup>®</sup> (AIAndragogy<sup>®</sup>) 研究センター
- ABA Operations Research<sup>®</sup>センター
- 人的資本開発プランニング<sup>®</sup>センター
- [判断デザイン](#)ラボトリー
- [公共行動研究室](#)<sup>®</sup>