

自分の仕事は終わった。 相手の仕事は進んだか。

手戻り・確認待ち・部門間のすれ違いを見直す、仕事のつなぎ方

依頼を送った

次の判断に
必要な条件は？



次の人が判断し、実行できる条件を、**一緒に整える。**

—— 仕事の受け渡しを見直すための実務提案 ——

仕事をつなぐ、四つの場面

1 渡す前に

相手が次に決めることと、必要な材料を確かめる。



2 受け取ったら

進める範囲・着手予定・足りない条件を返す。



3 進まないとき・変わったとき

理由を確かめ、決められる人と条件を調整する。



4 実行した後

次の仕事と双方の負担を確かめ、次の依頼を変える。



送り手・受け手・調整責任者で、一件の仕事をたどる。

「送った」と「進んだ」を、分けて見る。

1 「送った」

相手に届いた？



2 「受け取った」

始める条件はそろった？



3 「着手できる」

実際に始めた？



4 「実行した」

次の仕事はどうなった？



5 「結果を確かめた」

残っていることは？



受領の返事だけでは、**着手**も**結果**も分からない。

「着手できる」は、今すぐ始めたという意味ではありません。

リクエスト株式会社 | 組織行動科学®

相手は、次に何を決めるのか。

依頼だけを渡す



次の判断を確かめる



同じ「見積もり」でも、使う判断で必要な材料が変わる。

最初の依頼で、五つを短く共有する。



目的と次の判断

誰の、どの仕事を進めるのか。



事実と未確認事項

何が分かり、何をまだ確かめていないか。



守る条件と調整できる条件

必須・希望・相談できる範囲を分ける。



返答期限と着手予定

希望期限を示し、受け手と合意する。



変更と結果の確かめ方

何を、誰が、いつ確認するか。

必要な情報を、既存の依頼書や案件記録に加える。

進まない理由で、変えることは違う。

情報が足りない



必要な項目と確認担当を決める

意味が違っている



実物や記入例で照らし合わせる

優先順位がぶつかる



選択肢と影響を責任者へ示す

決める権限がない



決定できる人へつなぐ

時間・人手が足りない



範囲・期限・業務配分を調整する

条件が変わった



最新版と影響を確認し直す

「何があれば、どの作業から始められますか？」

確認のための整理です。複数の理由が重なることもあります。

リクエスト株式会社 | 組織行動科学®

「受け取りました」に、進め方を添える。

着手できる



一部なら進められる



調整が必要



返答の希望期限と、
合意した期限を分けて記録する。



返事がないことを、
了承・着手・完了と扱わない。

説明用の架空例。進めない場合は、理由・確認担当・次の返答時点も残します。

分からないことに、担当と確認時点を付ける。



未確認事項を、次の仕事として残す

何を	誰が	いつ	判断への影響
設置条件	営業担当	確認日時を合意し、 日付で記録	正式仕様は確認後に決める

日程が未定なら、次にいつ返答するかを決める。

仮定で進める範囲と、確認まで待つ範囲を合意する。

説明用の架空例。必要な安全・品質の確認や正式な承認は省きません。

担当者同士で変えられない条件は、責任者へ。

送り手

目的と材料を示す。
変更を知らせる。

調整責任者

優先順位・人手・期限の
衝突を調整する。

受け手

進める範囲を返す。
担当する仕事を実行する。

承認者・専門担当

正式な基準で承認・
専門判断を行う。

何を誰が決めるかと、どこまで確認するかを合意する。

送り手が後続の成果を無期限に保証する運用にはしません。

条件が変わったら、影響する仕事へ知らせる。

更新した資料だけを送る

受け手は、何が変わったかを探す。



変更点と影響を添えて共有する



どこが・なぜ変わったか



誰の、どの作業に
影響するか



続ける範囲・止める範囲



最新版と確認した版を残し、必要な条件を合意し直す。

重要な条件の変更では、必要な承認も取り直します。

提出・相手の判断・その後の結果を、分けて残す。

自分が行ったこと

比較用の概算を渡した



相手が決めたこと

顧客が、現地確認へ進む案を選んだ



まだ分からないこと

正式仕様・受注・導入後の結果



保留・中止・別案への変更も、理由を記録する。

後で分かる結果には、確認する担当と時点を置く。

自分が速くなっても、相手の負担は増えていないか。

送り手

準備・記入・応答



受け手

読み解き・追加確認・手直し



その先の人

再説明・待ち時間・やり直し



必要な判断と、次の仕事はどう変わった？

確認や調整に、誰の時間が増えた？

待ち時間・手直し・双方の負担から、見る項目を一つか二つ選ぶ。

未着手・未確認も残します。案件や業務量の違いを確かめ、数値だけで効果を断定しません。

一件で試し、違う条件でも確かめる。

繰り返し止まる一件を選ぶ



変える項目を絞る



結果と増えた負担を確かめる



一度使えた後も

別の相手では？



繁忙時には？



途中で条件が変わったら？



使えた条件と、使えなかった条件を残し、次の依頼を変える。

使わなかった案件や中断した案件も残します。確認が増えすぎたら、項目や運用を見直します。

AIで整理した内容も、元の資料と確かめる。

AIが補助できること

未確認事項の候補を拾う
変更前後の違いを整理する
確認する質問の案をつくる



人が確かめ、決めること

事実と情報源
現在も有効な条件
着手可否・業務配分・正式な承認



元の資料へ戻れる形で、既存の案件記録に残す。



推測を確認済みの事実として
渡さず、情報は社内で認められた
環境で扱います。

営業から設計へ。次の判断から、依頼を組み直す。

最初の依頼

短納期で、価格も抑えた
提案をお願いします。

目的・必要条件・着手できる時間が不明

今回の判断を確かめる

次の会議では、導入案を
比較します。

今回は比較用の概算。正式仕様は現地確認後。

範囲と予定を調整する

概算は水曜日に始め、
木曜日に返せます。

責任者が既存案件への影響と業務配分を確認

その後を確かめる

顧客は、現地確認へ進む案を選んだ。
正式仕様・受注・導入後の結果は、引き続き確認。

止まっている一件から、 仕事のつなぎ方を見直す。

詳しい手順・記入シート・根拠は、全32ページの報告書へ。



依頼と返答を変えたい

8～11頁



責任分担と変更を整理したい

12～14頁



記入シートを使いたい

18～20頁



運用・指標・根拠を確かめたい

21～31頁



「何を渡したか」に、「相手が何を進められるか」を加える。

本図解は、実践報告と関連文献に基づく実務提案です。今回の方式の効果を測定した実証報告ではありません。
現場で試し、条件と結果を確かめながら使います。

お問い合わせ・会社情報



33.8万人

のデータに基づく

組織で働く成人の研究と教育開発

組織行動科学®

Organizational-Andragogy®



お問い合わせ：
判断デザインラボラトリー



E-mail：
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®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®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。

リクエスト株式会社の8つの研究機関



Behavioral
Robotics®
(HOBiROA®) 総研



smart creative
management®
総合研究所



OrgLogLab®
(組織論理学®
研究センター)



XR HRD®
(AIAndragogy®)
研究センター



ABA
Operations
Research®
センター



人的資本開発
プランニング®
センター



判断デザイン
ラボラトリー



公共行動
研究室®

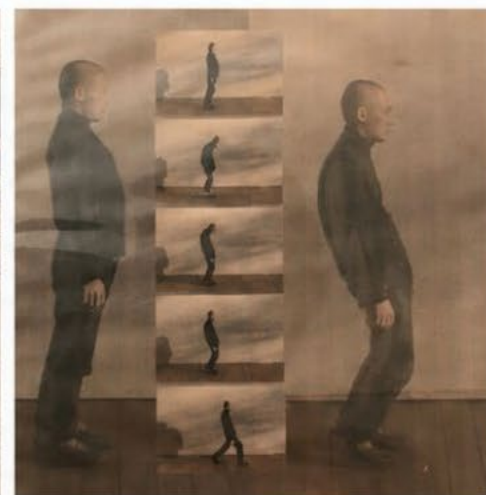
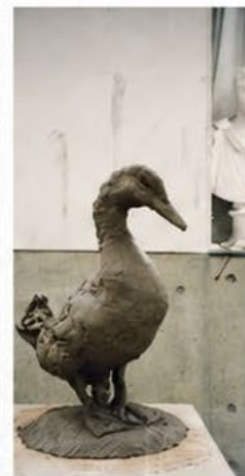
芸術実践から、 判断研究へ

代表・甲畑智康の原点 —

東京藝術大学での制作経験と、
現在の組織行動科学®・判断デザイン研究をつなぐ。

甲畑智康は、2003年に東京藝術大学美術学部を卒業し、
身体・空間・立体・素描・行為の制作を通じて、
既存の言葉だけでは捉えきれない現実に向き合ってきた。

その後、企業現場での人材育成・組織開発・判断研究へと
実践領域を広げ、現在は組織行動科学®を基盤に、
判断デザイン・判断経験設計・判断構造設計Proの
体系化を進めている。



1

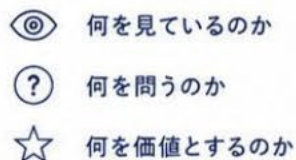
芸大時代の制作



身体・空間 立体 素描 行為

2

問いの継続



何を見ているのか

何を問うのか

何を価値とするのか

3

現在の研究・実践

- 組織行動科学®
- 980社・33.8万人のデータに基づく研究と実践
- アート思考＝判断前提生成
- 判断デザイン・判断経験設計・判断構造設計Pro

芸術実践が問いの背景にあり、
顧客企業との長期の実地検証を
通じて、アート思考と
判断デザインを見出し、
体系化してきた。

正解がない仕事でも、 自分で判断し、前に進められる。



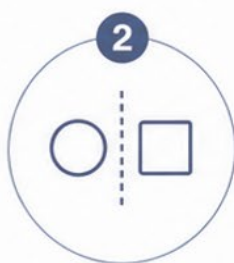
良い行動が生まれる上流には、必ず判断がある。

判断の質が、行動の質と成果を決める。



現場の事実を見る

目的に照らして、
何が起きているのかを
客観的に見る。



違いを捉える

理想と現状のギャップや
パターンの違いに
気づく。



判断する

基準に照らして、
何を優先し、何を
選ぶかを決める。



行動する

判断に基づいて、
自分で決めて
動き出す。



反応・結果を確かめる

相手の反応や結果を
確認し、事実を
集める。



判断基準を更新する

得られた事実から
基準を見直し、
精度を高める。

このサイクルが、判断できる組織をつくる。