

人は、仕事の**どこで**育っているのか。

仕事を終えたことと、次に判断できるようになったことを、分けて確かめる。



成果物が完成したことと、
本人が次に判断できるようになったことは、
同じとは限りません。

完成した成果物だけでなく、**次に判断できる状態まで**確かめる。

仕事は終わる。では、人は育つか。

成果物・納期・仕事の完了と、本人の学びの確認は別です。



仕事の完了

・ 成果物 ・ 納期 ・ 実施



学びの確認

・ 確認した事実 ・ 選んだ理由 ・ 次に使えるか

仕事の完了と、**学びの確認**を同じにしない。

学びを確かめる、4つの確認

これは成長段階ではなく、分けて確かめるための整理です。



機会は
あったか



理解・行動は
変わったか



本人は
何をしたか



次の条件で
使えたか



※ 成長の順序ではなく、分けて確かめるための整理です。

『育ったか』と一言でまとめず、**確認対象**を分けてみる。

仕事の中の4つの接続

仕事の流れの中で、何が何につながったかを確認める。

01

事実→判断材料

確認した情報は、
何の判断に使われたか。



02

判断→準備・実行

決めたことは、
準備や実行にどう表れたか。



03

情報→受け手の利用

受け手は、どう理解・
利用・保留したか。



04

結果・反応→次の仕事

結果は、次の確認や
見直しに戻ったか。



つながりが見えると、仕事と学びの関係が見えてくる。

学ぶ機会を「作業の中」と「作業の間」に探す

観察・試行・修正と、受け渡し・返答・再利用の両方を見る。

作業の中



観察する／やってみる／修正する

作業の間



伝える／受け取る／次に使う

どちらか一方ではなく、**両方**に学ぶ機会を探す。

重要判断を振り返る6つの問い

答えだけでなく、事実・条件・理由・結果を残す。



次に使えるのは、正解だけでなく**考えた過程**です。

OJTは、**任せる前**と**任せた後**まで設計する。

基礎知識・支援・安全・相談条件も含めて考える。

① 着手前

目的・条件・基礎知識を
そろえる



② 実行中

観察・相談・修正を支える



③ 完了後

結果と判断を振り返る



④ 次の機会

次はどこまで任せるか決める



『任せた』ことと『**育った**』ことを同じにしない。

AIによる業務支援と、人の学びを一方向に結び付けない。

AIには整理・検索・比較・下書きを補助させても、事実確認や採否の判断、人による承認、結果確認の出所は残す。

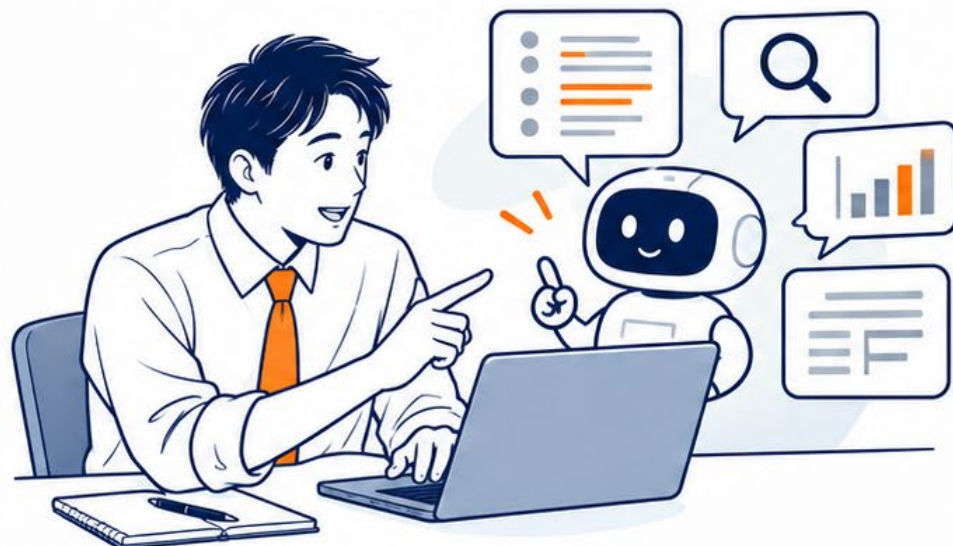
AIが補助できること

整理

検索

比較

下書き



人が残すこと

事実の確認

採否の判断

承認

結果の確認



『AIを使えば必ず育つ』『AIを使うと必ず判断力が下がる』とは**結論づけない**。

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®

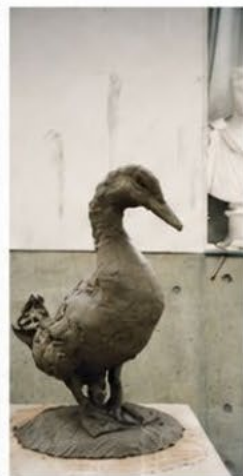
芸術実践から、 判断研究へ

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

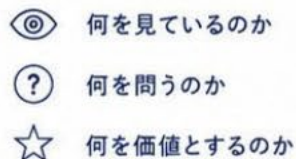
芸大時代の制作



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。



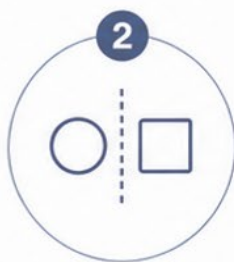
良い行動が生まれる上流には、必ず判断がある。

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。