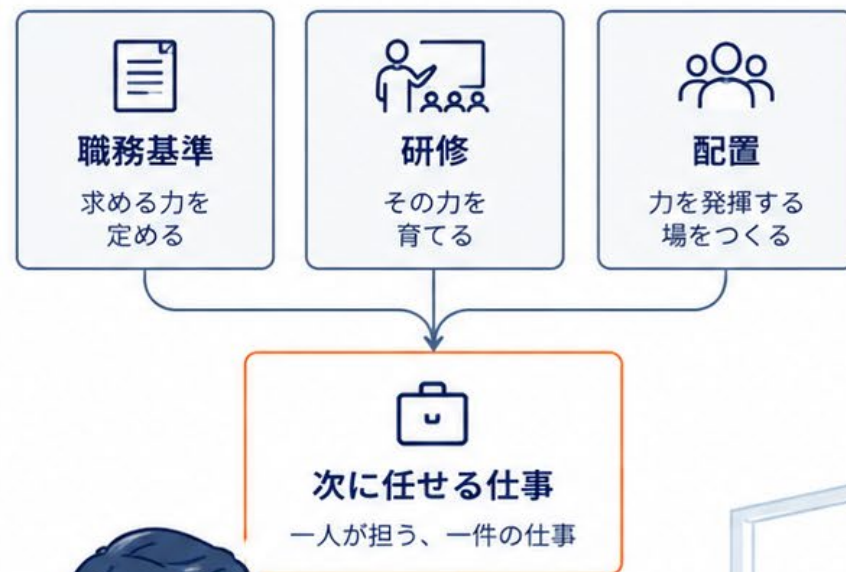


職務基準を示した。 その力が育つ仕事は、 誰が用意するのか。

職務基準・研修・配置を、
「次に任せる仕事」でつなぐ実務設計

人に求める力と、
その力を育てる仕事・支援を一組にする。



制度はある。 でも、仕事がつながらない。



職務基準

求める力は
書かれている



研修

学ぶ機会はある



配置

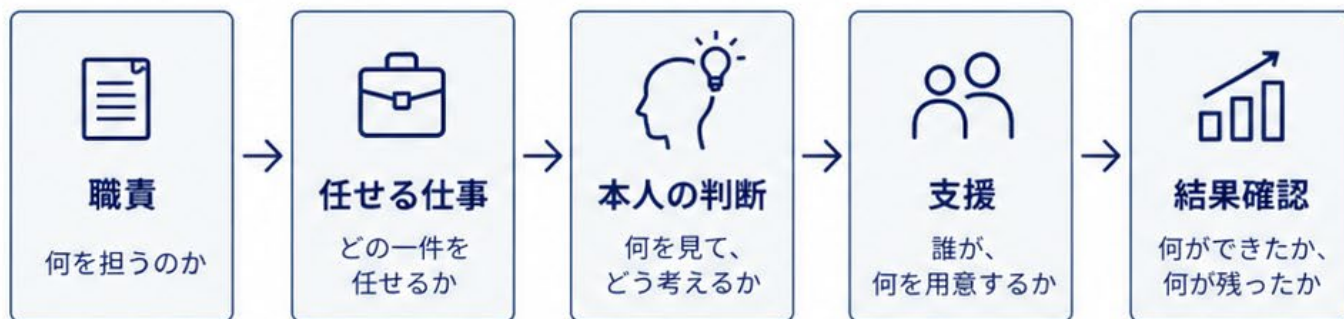
異動や任用の
枠組みもある

それでも、『次に何を任せるか』が曖昧だと、
人は育ちにくい。

制度が分断されたままでは、実務に落ちにくい。



求める力を定めるなら、 その力を育てる仕事も定める。



一つひとつの仕事が、
人を育てる機会になる。

能力要件だけでなく、経験が生まれる条件まで決める。



実装の最小単位は、 「一人が担う、一件の仕事」。

例：「入力項目を減らしてほしい」という依頼



抽象的な能力評価ではなく、
実際の一件で育ち方を確かめる。

確認した状態から、 次に任せる仕事と支援を決める。



実務で確認できた

次は範囲を広げて任せる



支援下で確認できた

有効だった支援を残す



確認機会がない

確かめられる仕事を用意する



根拠が不足している

記録と対話を増やす



判定で終わらせず、次の経験・支援・追加確認へつなぐ。

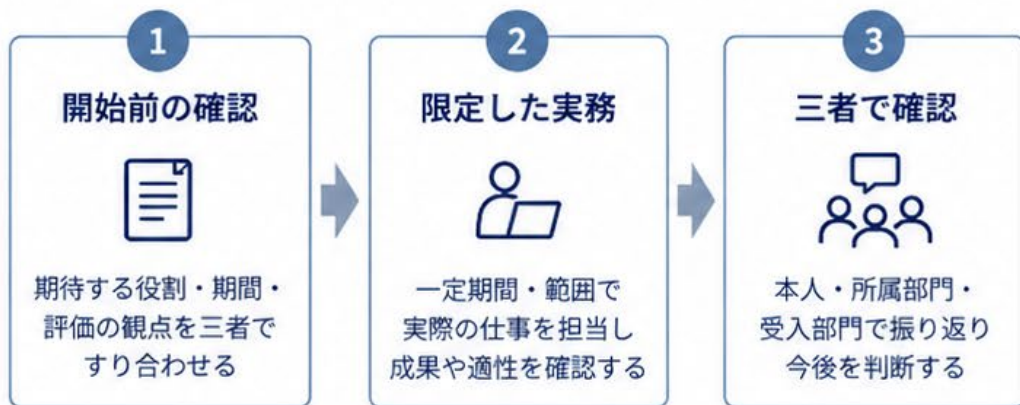
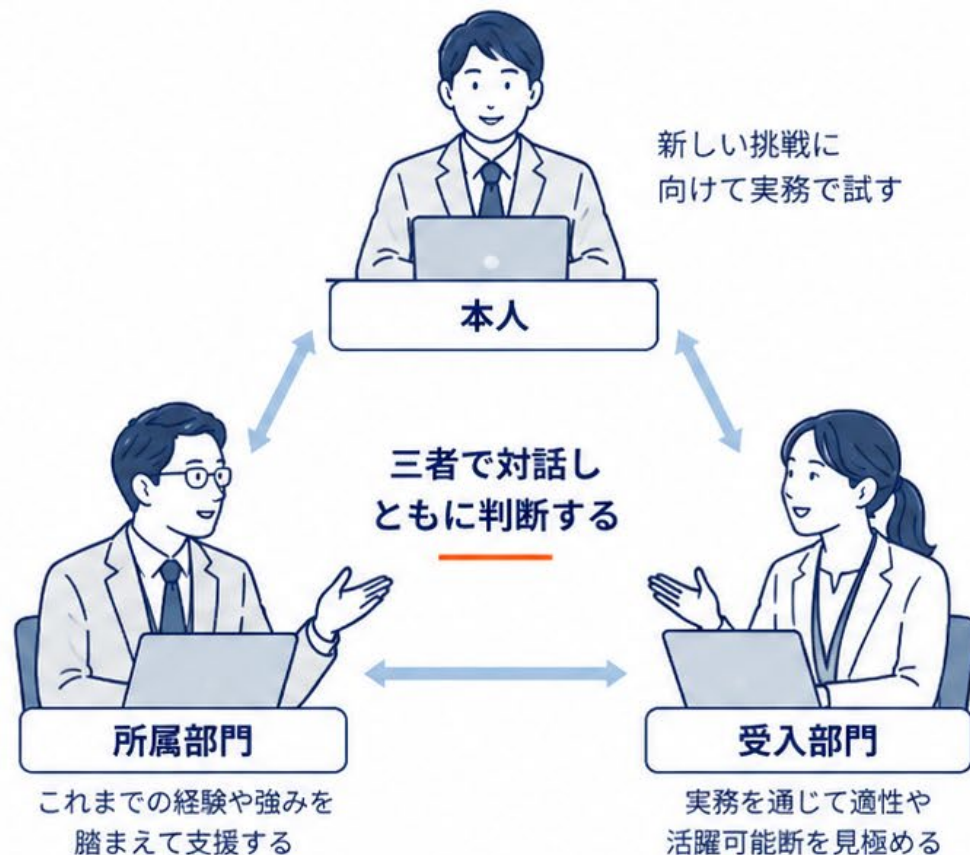
若手育成は、
研修の順番ではなく、
仕事の担い方でつなぐ。



年次だけで区切らず、実際に担えた仕事で育ちを確かめる。

役割転換と キャリアチェンジは、 実務で確かめる。

まずは小さく始めて、実際の仕事を通じて
適性と成果を確認。本人・所属部門・受入部門が
一緒に判断することで、納得感のある配置につなげます。



即戦力かどうかの二択にしない。



この原稿で、何がわかるのか。



職務基準と 仕事のつなぎ方

求める力を基準で定め、
一人が担う仕事へとつなぐ
考え方と手順を示します。



実務で使う 3つの書式

仕事の依頼・実践記録・
基準改訂に使える、
すぐに使える書式を紹介します。



若手育成と 役割転換

研修・経験・フィードバックで
若手を育て、次の担い手へ
つなぐ方法を解説します。



基準改訂と AI活用の考え方

現場の変化を取り込み、
基準を見直しながら、
AIを補助として活用する視点を
整理します。



次に誰へ何を任せるか。
そのために組織は何を変えるか。

本文では、手順・書式・仮想例まで整理しています。

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®

正解がない仕事でも、 自分で判断し、前に進められる。



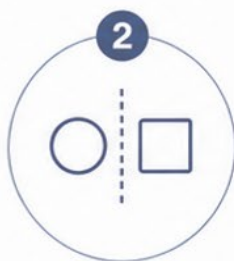
良い行動が生まれる上流には、必ず判断がある。

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
選ぶかを定める。



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。