信頼をつくる 組織行動開発™

自分の仕事が終わった先で、受け取った相手は何を進められるでしょうか。



相手の利益を具体的に知る

相手の立場や都合、
実際の仕事に触れる。
何がそろうと、相手は
次へ進めるのでしょうか。

関わり方を 一緒に整える

資料を渡すだけでなく、
相手が使うところまで
確かめる実践です。

2021年6月28日に発表。相手の利益につながる関わりを育てる実践は継続しています。

原発表「信頼をつくる『組織行動開発』発売™」。挿絵は受け渡しを確かめる場面の例です。

相手の利益に関わる経験を増やす

安心を得る関係と、相手の利益を考えて具体的に関わる信頼を分けて考えます。

所属や決まりから得る 安心

方針・指示・規則に沿って
役割を果たし、報酬や承認を得る。
組織の日々の仕事を動かす。

相手の利益へ関わる 信頼

相手の立場・都合・行動を知る。
思考・感情・動機も関わりから知る。
相手の前進が自分たちにも役立つ。

相手を知る ⟶ 相手の利益に関わる ⟶ 自分たちにも役立つ

言葉で伝えることと、実際に経験することをつなぐ。

当社は、相手の利益をはかることで自分の利益も得られると、実体験・肌感覚で分かることを重視しています。この行動と思考を身につけるため、体系的な訓練を行います。

行動の後に得られる報酬と、その行動の続き方に着目する応用行動分析学の観点から、関わり方を考えます。

原発表資料 pp.1〜2

同じ協力行動でも 背景を確かめる

当時の発表では、行動の見た目と、その行動を選ぶ動機の違いを取り上げました。

「8割以上」

利益と負担感を比べ、個人の利益が増える場合に組織に従うと捉えた、当時の記述です。報酬には金銭と、安心や承認などの非金銭的なものを含めています。

「1割未満」

本社・本部スタッフに登用されるハイパフォーマーについて、原発表で用いた割合です。周囲と動機が異なることを、理解する必要性につなげています。

目の前の相手については 実際の仕事から知る

ここでは2021年の実践を背景とした記述として残しています。最近の一件で、相手が何を得ようとし、どこに負担を感じているかを確かめる手がかりにします。

原発表資料 p.1

希望と確定を分け 次の人が動ける形へ

依頼書を渡すことから、受け手が手配を進められることまでを見ます。

受け手が確かめたいこと

顧客の希望日

相手が希望している日

確定した条件

すでに約束した日・条件

未回答の確認先

誰が何を確かめるか

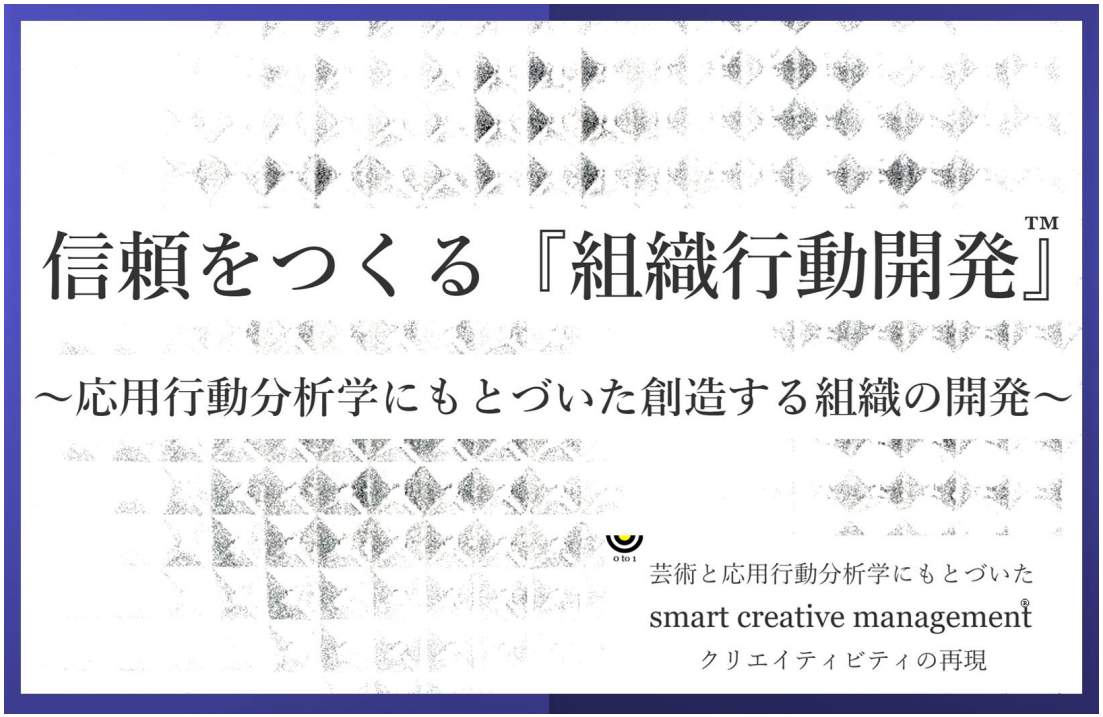
最近の一件で 試して確かめる

そろえる	希望と確定した条件を分けて記録する。
相談する	未回答のときに、誰が確認するかを決める。
見直す	次の一件で使い、確認の往復や双方の負担を見る。

2026年10月25日改訂本文の説明例。実際の顧客の成果数値を示すものではありません。

組織開発は 人材開発の前提

相手の利益をはかる関係を、実際の行動と思考として増やしていきます。



原発表で問い直したこと

方針や指示を処理し「終わった」と報告することが目的になり、仕事を受け取る相手や原因を考える機会が減っている状態でした。

実際にできる関わりへ

相手の利益とは何かを、相手の言葉と仕事から知る。個人の訓練と、組織の関わり方を一緒に整えます。

当時の実践で得た問いを、現在も組織と人の関わりを考える土台にしています。

原発表資料 pp.1～2

需要創造の芸術と科学を 現場で確かめる

リクエスト株式会社｜代表取締役 甲畑 智康

二つの研究拠点

スマートクリエイティブマネジメント総合研究所
ABAオペレーションズ研究センター

需要創造型リーダーの開発®、自律型人材の育成、ロボットのマネジメント。人と組織の行動、創造力、人がマネジメントしやすいロボットのインターフェースを実験検証してきました。



原発表時の開発提供実績は約820社。従業員数30,000人の企業から年商30億円前後の中堅企業、上場準備直前のスタートアップまで。これは当時の事業実績の記録です。

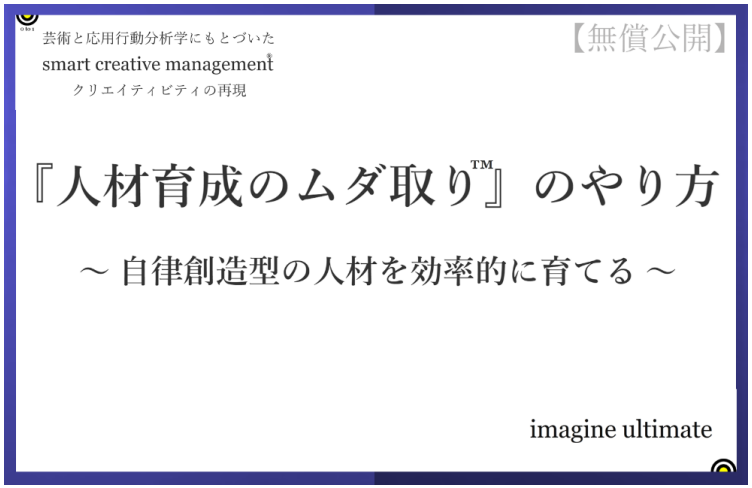
スマートクリエイティブマネジメント®は弊社の登録商標です。

会社：requestgroup.jp　　相談：requestgroup.jp/request

実際の仕事で使う教材へ

当時案内していた教材と、現在のご相談先を掲載します。





過去のプレスリリース一覧

原発表資料 p.3

人材育成のムダ取り™

原発表では、実際にクライアント先で使用しているテキストを無償公開していることを案内しました。

教材案内：requestgroup.jp/method

代表者：requestgroup.jp/profile