行動データの範囲と記録の見方

980社・33.8万人

2020年以降、当社が企業研修や実務支援を通じて蓄積した行動データの規模です。複数の企業・職種・役職の記録があり、各社で上位5%と評価された人も、それ以外の人も含まれます。当社は2025年8月12日の理論体系の発表でも、この規模を公表しました。

一つの仕事場面で、何を比べたのか

書籍では、各社で上位5%と評価された人の行動に着目しました。当社は、報告や相談での行動を、1on1の対話、日報、振り返り、実践課題などの記録と照らし合わせました。習慣15を例に、この比較を紹介します。

行動の前	その人の行動	行動の後
確認を頼まれた。回答には時間がかかる。	いつ返答できるか、相手に伝えたか。	返答を待つ相手から催促があったか。

当社がこの場面を比較したところ、返答予定を伝えた人は、伝えなかった人よりも、相手からの催促が少ない傾向が見られました。

企業ごとの実践検証は、どのくらい続けたのか

書籍に関連して継続的に観察・検証した取り組みは、最低1年、基本的には3年でした。役割転換に関する実践報告では、中核となった3社で、それぞれ7年間にわたり検証を続けました。この3社で対象となったリーダー候補者は計423名です。

なぜ、この規模で一区切りとしたのか

当社は、各社で実践検証を重ね、この規模に達した頃に分析結果のばらつきが小さくなったと判断しました。これを踏まえ、分析対象の規模を広げることに区切りをつけました。その後も、次のような場合には対象企業を入れ替え、観察を続けてきました。

継続して観察する企業を入れ替えた理由

企業の買収	買収された企業では、仕事で何を重視するかという価値観が変わり、そこで働く人の考え方や行動を買収前と同じ条件で追うことが難しくなると判断しました。
事業構造改革	改革で人員構成が大幅に変わった場合も入れ替えました。働く人の構成が変わると、その人たちの考え方や行動の推移を捉えにくくなるためです。

書籍の数値をどう読むか

当社は、会議や報告、相談など、同じ種類の仕事の場面で、取った行動とその後に起きたことを照らし合わせてきました。書籍では、そこで見られた傾向を、場面や行動とともに紹介しています。
ご自身の仕事で試すときは、どんな場面で、どの行動を取り、その後に何が起きたかを、数値とあわせてお読みください。

書籍・公表資料

甲畑智康 著『980社・33.8万人の行動データが教える「エース社員」がやっている習慣116』習慣15（50〜51頁）、巻末資料（256〜258頁）。
書籍情報（東洋経済新報社）

習慣15の返答予定と催促の観察 2026年11月24日

実務観察の対象・記録・比較方法 2026年11月15日

役割転換に関する3社の実践報告 2026年9月17日

組織行動科学®の理論体系を発表した資料 2025年8月12日