

相手の仕事を思い描く経験を、日々のOJTへ。

2021年3月19日発表。社員数30,000人の組織から年商30億円の中堅企業まで導入された訓練です。



当時の訓練

全3回・各4時間

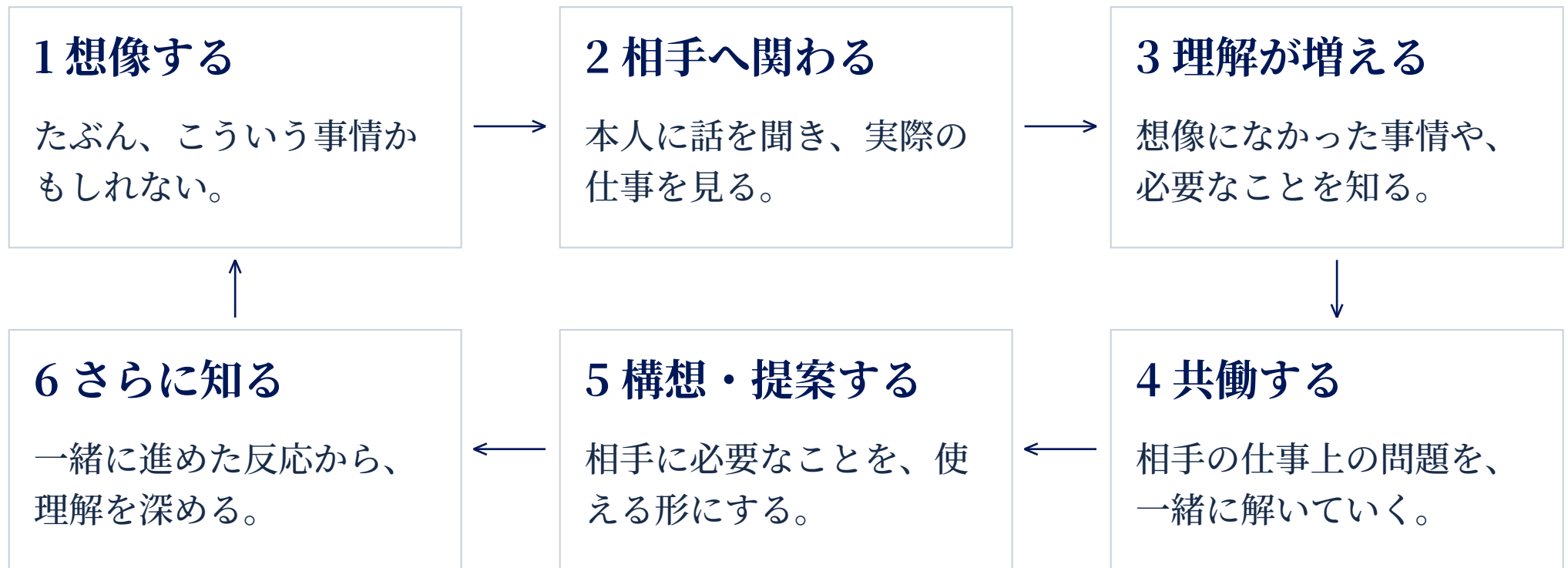
- 1 相手はどう反応するか
- 2 自分の行動・思考を見直す
- 3 相手の感情・心理を考える

原発表では、相手の立場で考える習慣を「10人中1人いるかいなか」と整理。

日々のOJTに、相手の立場を想像する問いを。

仮説から関わり、共働と提案を育てる。

初めの想像を手がかりに関わる。相手の事情を知り、必要なことを一緒に形にします。



[Eyal・Steffel・Epley \(2018\) を読む →](#)

パートナーの意見を会話で聞く条件で、回答の予測がより正確になった実験です。
相手から情報を増やす接点として参照します。

相手を思い描く、四つの材料。

原発表の四段階を、会議で提案を検討する相手の例に当てはめます。

当時の訓練の段階	説明用の例	
1 言っていた事実	「来月の会議で検討します」	聞いたこと
2 日常の行動と思考	会議で比較し、導入を説明するのもかも。	想像したこと
3 感情・心理	現場の負担を心配しているかも。	想像したこと
4 相手の今後	承認後、担当者に引き継ぐのかも。	想像したこと

次に聞く：「会議で決めるには、どんな情報が必要ですか」

資料の使い道を聞くと、用意するものが変わる。

提案への返事がない場面。本人の仕事から、必要な情報を一緒に考えます。



初めに想像していたこと

「価格が合わない？」

本人に使い道を聞くと

社内説明に向け、
運用する人の負担を
知りたかった。

次は、誰の作業がどう変わるかを比べる資料を、一緒につくる。

次の対話へ、確かめたい一つを持っていく。

図解を眺め、自分に近い場面から、相手との次の関わりを選びます。

最近の対話を振り返る

相手を、どう見ていたか。

四つの場面から、近いものを一つ。
見聞きしたことと、推測を
分けて眺めるところから。

四つの場面を読む →

渡した後の仕事を考える

相手の仕事から、考え始める。

提案・指導・引き継ぎで、
相手が次に進める仕事と、
自分の想定を比べる。

相手の次の仕事を読む →

最近渡した一件で、まだ聞いていないことを一つ選ぶ。

相手の説明を得たら、資料や頼み方のどこを変えるか、一緒に考えます。

職場での活用・関わり方を相談する →