



人間の行動原理と原則にもとづいた

smart creative management

【世界初】需要創造の芸術と科学

NEWS RELEASE

2021年7月2日

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

リクエスト株式会社

自律へ導く 『報酬の開発』 発売™

～外発から内発的動機で仕事をするステップ～

部下に良かれと思って仕事を任せる。部下はそれを求めている。それよりも「プライベートを重視したい」「ストレスなく仕事がしたい」「(ストレスなく)人の役に立ちたい」「できることを増やしてほしい」「らくにやりたい(目先の効率)」などの動機を持っている。これらを制約条件ととらえて、自律的に創造的にしていくやり方を身に付ける企業が増えてきている。以前に比べ、上司と部下が関わる時間が減っている。このような環境の中で、どうすれば、消極的な部下が「仕事を任される」ことでやる気になるようになるのか？そして、その先の成長をどうしていけばよいのか？そのやり方を弊社クライアントとABA(応用行動分析学)オペレーションズ研究センター、スマートクリエイティブマネジメント総合研究所が共働で開発してきました。

自律へ導く 『報酬の開発』

～外発から内発的動機で仕事をするステップ～



芸術と応用行動分析学にもとづいた

smart creative management®

クリエイティビティの再現



人が成長を続けるために、たいせつなことは「**〇〇た!**」

外発的な動機付けから、内発的な動機付けに変わっていくステップ

1. 自分の「名前を呼んでもらえた!」	※小さな存在承認	外
2. <u>やることが具体的に「見えた(わかった!)」</u>	※小さな達成感	
3. <u>そのやり方でやってみて「実際にできた!」</u>	※小さな達成感	
4. やっていることを具体的に「ほめられた!」	※小さな行動承認	
5. つづくことで小さな「成果が出た!」	※小さな達成感	
6. その小さな成果を「認めてもらえた!」	※小さな結果承認	



7. 期待され仕事を「任された!」	※中くらいの存在承認
8. やり口を自分で「決められた!」	※自己コントロール感
9. 期待に「応えられた!」	※中くらいの達成感



10. 実現したいことが「みえた!」	※報酬の先取	内
11. 問題や解決策が「観えた!(洞察できた!)」	※中くらいの達成感	
12. 実現したいことに「近づいた!」	※中くらいの達成感	
13. 「実現できた!」	※大きな達成感	



今、自分と仕事をしてきている部下は、どのステップにあるのか？それを踏まえて、徐々にステップアップをしていくことで、自発性の無い部下であっても、自発的になっていきます。一見、手間がかかるようにみえるかと思いますが、想像するよりも速く、部下は自発的になっていきます。

「叱った方が良い」「ほめた方が良い」「教えない方が良い」など、その場を効率的に対処する、目先の効率を追求すること続けていても、人は育たない。何が人を成長させていくのかをマネージャーやリーダーが体系的に身に付けることは、目先では非効率ですが、先々をみずえると効率的です。

リーダーや上司の方々に抑えておいていただきたいポイント：

- ・ はじめは「すぐに正解（ハウツー・対処方法）を欲しがる」のはふつうのことだととらえる。
- ・ 新人や若手に“仕事を任せて”も喜ぶとは限らないとする。
- ・ 徐々に自発的になっていく。自発度合が高くなることで、耐えられる負担も多くなる。
- ・ 承認と達成感は“快”（報酬）。負担感は“不快”。快が不快より少しでも多ければ継続する。
- ・ がんばることが楽しくなるのはステップ6以降。

リーダーや上司になる人は、仕事を任されて嬉しかった経験があると思います。その成功体験は一部の部下にしか使うことができません。10人中1人程度と考えておいた方が良いでしょう。ご自身が新人、若手のころの同期を思い出してください。全員が全員、自発的に負荷に耐え、成長し、仕事ができるようにはなっていない。脱落している人もいた。若手や新人が変わったこともあります。人間、そこまで多く変わってはいないです。昔は脱落しても代わりになる頭数がいた。しかし、今は頭数が不足している。それだけです。自分と同じような部下“以外”の自律性や創造性を高めていくことはできます。そのやり方を身に付け頂きたいと考えています。

スマートクリエイティブマネジメント総合研究所 理事長
ABA オペレーションズ研究センター センター長
リクエスト株式会社 代表取締役
甲畑智康



芸術と応用行動分析学にもとづいた smart creative management®

クリエイティビティの再現



【会社概要】 社名： リクエスト株式会社 URL：<https://requestgroup.jp>
 代表者：代表取締役 甲畑智康 URL：<https://requestgroup.jp/profile>

【事業内容】：需要創造型リーダーの開発®、自律型人材(メンバー)の育成、ロボットのマネジメント：
 「リーダーが人とロボットと共働し需要を創る」をミッションに「需要創造型リーダー（まともなリーダー）と自律型人材（メンバー）に必要な思考と行動」「ロボットのマネジメント手法」の研究開発と実地訓練に取り組んでおり、約 840 社、従業員数 30,000 人の組織から年商 30 億円までの中堅企業、上場準備直前のスタートアップ企業への開発提供実績を有しています。また“需要創造の芸術と科学”をテーマに、人間と組織の行動に着目したビジネスの創造力、人間がマネジメントしやすいロボットのユーザーインターフェースの実験検証をするスマートクリエイティブマネジメント総合研究所と ABA オペレーションズ研究センターを構えている。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。

【過去の商品リリース】

https://prtimes.jp/main/html/searchrlp/company_id/68315

【本リリースに関するお問い合わせ先】

担当：未光

e-mail：request@requestgroup.jp

問合せフォーム：<https://requestgroup.jp/request>



芸術と応用行動分析学にもとづいた
smart creative management
クリエイティビティの再現

【無償公開】

『人材育成のムダ取り™』のやり方

～ 自律創造型の人材を効率的に育てる ～

imagine ultimate

弊社を知っていただくために、
実際にクライアント先で使用しています
テキストを無償公開しています。

以下の URL からご覧いただけます。

<https://requestgroup.jp/method>