

AI時代の『判断デザイン』全体体系図を公開

個人の判断経験を、組織の判断力へ変える4層の実務体系



判断デザインを初めて知る方から、日常業務へ実装したいリーダー、人的資本投資や経営判断へ広げたい経営者、すでに導入中のお客様まで、自分が現在どこにいて、次にどのコンテンツを見ればよいのかを、一枚で確認できるようにしました。

AI時代の判断デザイン | 全体体系図

良い判断を育て、残し、組織能力へ変える **4層**の実務体系

層 (フェーズ)	目的	主なコンテンツ			
第1層 問題提起・ 前提理解	AI時代に、 なぜ 判断デザインが 必要なのかを理解する	AI時代に、 <u>人が担うこと</u>	AI時代、なぜ 「 判断できる人 」 が育たないのか	AI時代、なぜ 「 なぜ 」が 出てこないのか	人材育成を取り巻く <u>構造的な変化</u>
第2層 入門・ 最小実践	日々の仕事から、 判断デザイン を小さく始める	判断デザイン Quick-Q® 個人実践版	AI時代の 判断デザイン エッセンス編	AI時代の 判断デザイン 一つの仕事 から始める	
第3層 仕事への 実装	日常業務の中に、 <u>判断経験</u> が残る条件を 埋め込む	判断経験 設計	相手の 「 仕事 」 の見方	リーダーの 「 見えない仕事 」	新入社員 / チーフ から始める マニュアル 継続改善編
第4層 経営・組織への 応用	個人の判断経験の設計を、 組織・経営・ 人的資本 へ広げる	<u>経営判断</u> ポートフォリオ	経営理論形成・ 判断実装 プログラム	<u>人的資本投資</u> 企業価値実装編	<u>判断構造設計 Pro</u>

この **4層**をつなぐことで、**個人の判断経験**が**組織の判断力**となり、
継続的に価値を生み出す仕組みへつながります。

第1層 問題提起・前提理解

AI時代に、なぜ判断デザインが必要なのかを理解する

AI時代の仕事・育成・評価を取り巻く構造変化を理解し、
判断デザインが必要になる背景を整理する。



AI時代に、
人が担うこと

AIが広がる中で、人が担う
判断・確認・目的形成の
役割を捉える。



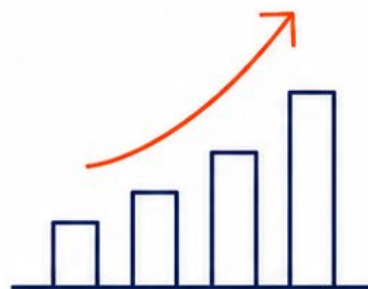
AI時代、なぜ
「判断できる人」が
育たないのか

答えが先に与えられる構造が、
判断経験を奪いにくくする。



AI時代、なぜ
「なぜ」が
出てこないのか

データや答え先見ても、背景や
原因を問わず観察へ進みやすい。



人材育成を取り巻く
構造的な変化

技術・余裕・伴走が減る中で、
仕事の中で育てる設計が
必要になる。



第1層では、AI時代の判断と育成の前提をそろえる。

第2層 入門・最小実践

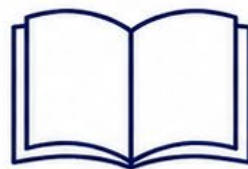
日々の仕事から、判断デザインを小さく始める

全体を学び切ってから始めるのではなく、
今日の一件から実践を始めるための入口を整理する。



判断デザイン
Quick-Q® |
個人実践版

1日1件・2～3分。
AIへの二つの入力から、
反応の前に立ち止まる。



AI時代の
判断デザイン |
エッセンス編

判断デザインの考え方を、
初めて見る人にも
つかみやすく整理する。



AI時代の
判断デザイン |
一つの仕事から始める

事実確認・条件・招徠・更新を、
一つの仕事の中で
設計する。

この層のポイント



まずは小さく始める



日常業務を題材にする



続けながら理解を深める



第2層では、判断デザインを“始められる形”にする。

第3層 仕事への実装

日常業務の中に、**判断経験**が残る条件を埋め込む

判断力を偶然に任せず、仕事・関わり方・役割・マニュアル・評価の中へ、
判断経験が残る仕組みを埋め込む。

① 判断経験設計



見る・分ける・選ぶ・
整理する経験を、
業務の任せ方に
設計する。

② 相手の 「仕事」の見方



要望の奥にある
背景・目的・制約に踏み込む
相手の仕事を覚える。

③ リーダーの 「見えない仕事」



メンバーが力を発揮できる
状態をつくる、
リーダーの関わりを
見える化する。

④ 新たな仕事へ 始める 判断デザイン



役割に応じて、
最初の仕事から
小さな判断経験を
設計する。

⑤ チームから 始める 判断デザイン



自分の仕事を進める
「ための経験を、
周囲の判断につなぐ
経験に変える。

⑥ 判断デザイン | マニュアル 疑似改善編

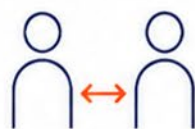


マニュアルを、判断と
学びを蓄積・更新する
実践前提に
改善させる。

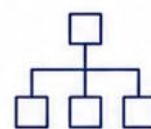
実装の視点



仕事の中で**育てる**
日常業務の流れに
組み込む。



関わり方を**変える**
対話・フィードバックを
設計する。



役割別に**設計**する
役割に応じた判断を
用意する。



第3層では、**判断が育つ仕事の条件**を埋め込む。

第4層 経営・組織への応用

個人の判断経験の設計を、組織・経営・人的資本へ広げる

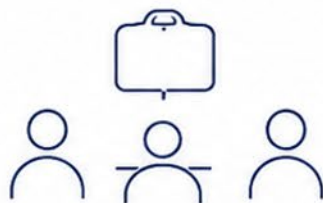
個人の判断経験を、経営判断・幹部育成・人的資本投資・組織能力へつなげる実務体系を扱う。

1 経営判断 ポートフォリオ



重要判断を分析せず、
配分・優先順位・更新を
一つの盤面で捉える。

2 経営理論形成・ 判断定義プログラム



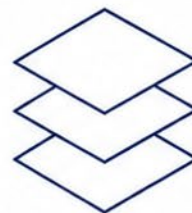
複数の経営案件を通じて、
任せられる判断経験を、
蓄積する。

3 人的資本投資： 企業価値実装編



人的資本投資が、仕事で
使われ、成果と企業価値へ
つながる経路を
設計する。

4 判断構造設計 Pro



個人の経験を、
共有・検証・更新できる
組織の判断構造へ
変える。

応用の視点



個人から組織へ



投資から価値へ



再現・検証・更新



第4層では、個人の判断経験を組織能力へ変える。

正解がない仕事でも、 自分で判断し、前に進められる。



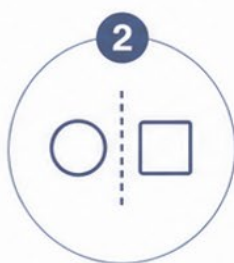
良い行動が生まれる上流には、必ず判断がある。

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
選ぶかを決める。



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。

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®