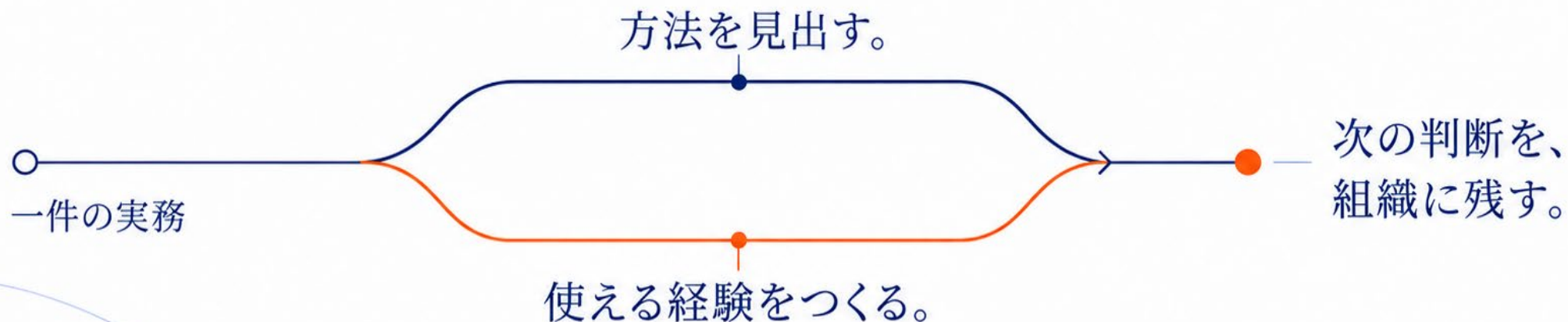


成果につながる方法を、 本人が使える仕事へ。

仕事に有効な方法と、人がその方法を使える条件を、実務で確かめる。



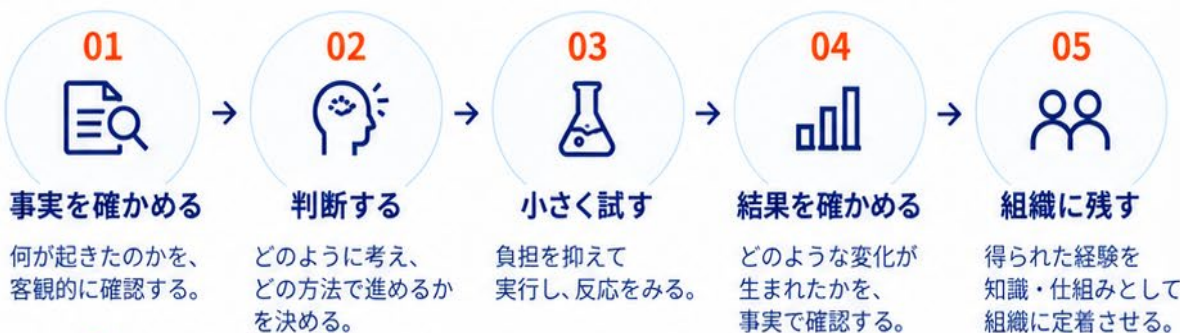
既存の成功経験を、新しい仕事へ。
方法・判断経験・仕事と組織の更新をつなぐ、全10枚の図解。

リクエスト株式会社
2026年9月20日

10枚で見る、 組織行動科学®の研究と実践。

一件の実務から、方法・判断・経験・組織の更新へ。

仕事に有効な方法と、人がその方法を使える条件を、実務で確かめるためのガイドです。



一件の実務から、組織の更新へ。

このガイドを支える三つの視点



方法

仕事に有効な方法を見出し、実務で使える形にする。



判断経験

人が自ら判断し、行動できる経験をつくる。

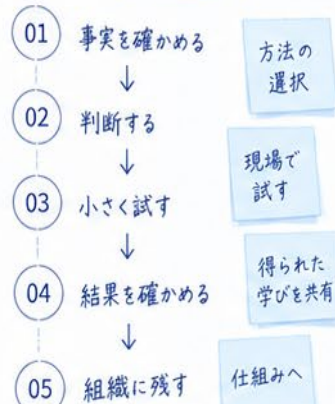


組織の条件

方法を使える人を増やし、仕事と組織の仕組みとして定着させる。

一つひとつの実務がつながり、
人と組織の成長をつくっていく。

一つの実務から、
よりよい仕事と組織へ



人が使え、
組織が育つ。

三つの視点がそろると、
一件の実務が、次のよりよい仕事と
組織の成長につながります。

既存の成功経験を、新しい仕事へ。

方法・判断経験・仕事と組織の更新をつなぐ、全10枚の図解。

一つひとつの実務から、
よりよい仕事のつくり方を見出していく。

方法の検証と、 使える条件の検証を つなぐ。

仕事に有効な方法を見出すことと、
本人が実務で使えるようになること。
この二つを区別し、同じ一件の経過から
確かめます。

01 仕事の方法を確かめる

誰の仕事に、どの条件で有効だったか。
相手の応答と、その後の実行をたどります。

02 学べる条件を確かめる

本人は何を見て、どの判断を担ったか。
必要な知識・経験・支援も見直します。

1 仕事の方法を確かめる この方法は、どのように有効だったか。



誰の仕事に、
どの条件で有効だったか
対象・場面・状況・前提条件を
整理する。



相手の応答と、
その後の実行をたどる
相手の反応・行動の変化・
その後の結果を確認する。

一件の実務記録 実際に起きた仕事の経過を整理する。



目的
何を目標していたか



確認した事実
何が起きたか



本人の選択
どのように判断したか



相手の応答
相手はどのように応じたか



その後の結果
どのような変化が生まれたか

2 学べる条件を確かめる 本人が使えるようになるには、何が必要か。



本人は何を見て、
どの判断を担ったか
着目した情報・判断の基準・
迷いとその理由を整理する。



必要な知識・経験・支援も
見直す
どのような知識・経験・周囲の
支援があれば、より使えるよう
になるかを検討する。

同じ一件から、方法と支援の両方を見直す。

方法が実務で使われるのは、
本人が状況を見て考え、
周囲と関わりながら判断する
プロセスがあってこそです。

既存の成功経験を、新しい仕事へ。
方法・判断経験・仕事と組織の更新をつなぐ、全10枚の図解。

リクエスト株式会社
2026年9月20日



使われない理由を構造的に見つめ、
使える仕事の環境をつくる。

方法が使われないとき、何を確かめるか。

良い方法が共有されていても、実務で使われないことがあります。

その背景には、本人の意欲だけでなく、仕事の見え方・試す機会・支援・振り返り・組織への定着といった構造的な要因があります。原因を個人に求めるのではなく、仕事の環境や仕組みを見直す視点で確かめましょう。



既存の成功経験を、新しい仕事へ。
方法・判断経験・仕事と組織の更新をつなぐ、全10枚の図解。

リクエスト株式会社
2026年9月20日

05 | 事実を確かめ、方法を見出す

見る・聞く・照合する。
事実と解釈を分ける。

現物、図面、記録、相手の説明へ戻ります。
分かったことと、まだ確かめていないことを
分けて残します。

01 確認した事実

何を、誰に、どう確かめたか。
出所・日付・対象を残します。

02 解釈・仮説

その意味や理由についての見立て。
別の説明の可能性も残します。

03 未確認事項

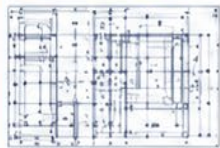
まだ分からないこと。
誰が、いつ、どう確かめるかを決めます。

「分からない」を残すことも、
次の判断の準備です。

| 複数の情報から、事実を集める。



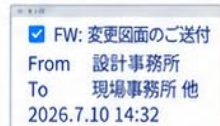
変更図面
Ver.3 2026.7.10



出所：設計会社
日付：2026.7.10
対象：A棟 3階
配管ルートの
変更が記載されている。



送信記録
メール送信履歴



出所：メール記録
日付：2026.7.10
対象：関係者
変更図面が関係者に
送付された記録がある。



現場写真
2026.7.18 撮影



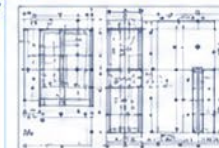
出所：現場撮影
日付：2026.7.18
対象：A棟 3階
実際の配管は
旧ルートのままに見える。

思い込みを避け、
事実を一つずつ確かめよう。
分からないことは、
そのまま残して次に進もう。

| 現場の実態と照合する。



現場に保管されていた図面
Ver.1 (現場保管版)



出所：現場事務所
日付：不明
対象：A棟 3階
現場に保管されていた
図面は旧版 (Ver.1) だった。



現場確認チェックリスト
2026.7.18

☒	配管ルート	旧ルートのまま
☒	支持金物	設置済み
☐	干渉箇所	問題なし
☐	その他	—

未確認

?

- 変更を誰が、いつ
受け取ったか？
- 現場で実際に使った
図面は、どの版か？
- どの判断で作業を
進めたか？
- 関係者の認識は
一致しているか？

確かな事実が、
よりよい現場を
つくっていく。

※ 図面の日付や記録の内容は説明のための例であり、
特定の企業の事例を示すものではありません。

リクエスト株式会社
2026年9月20日

既存の成功経験を、新しい仕事へ。
方法・判断経験・仕事と組織の更新をつなぐ、全10枚の図解。

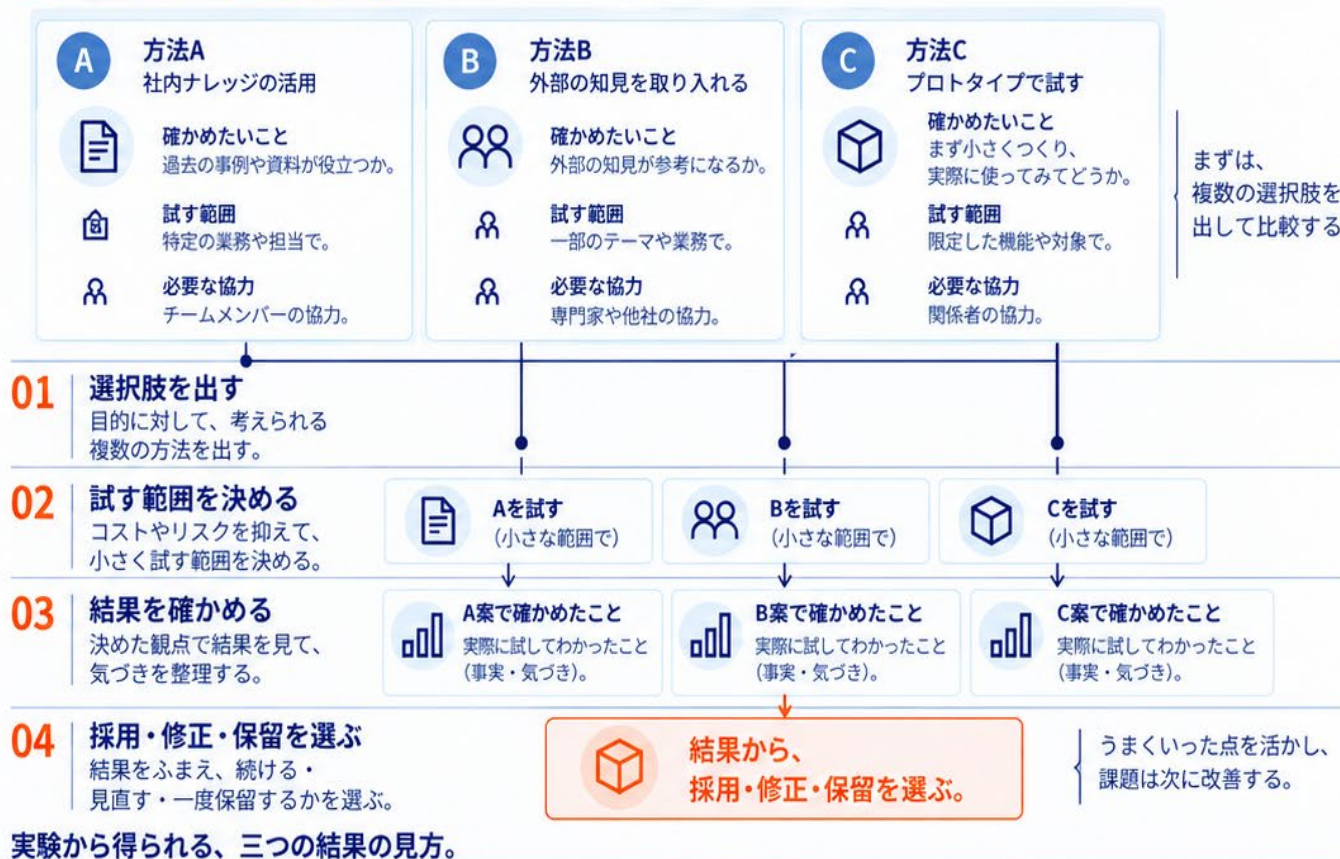
考えて試し、結果で選び直す。

考えて終わりにせず、小さく試し、その結果を確かめ、必要に応じて選び直します。これが条件が変わっても使える経験になります。

仮説をもって試し、
事実から学ぶ。
その積み重ねが、
よりよい仕事につながる。

小さく試すことで、
よりよい選択が見えてくる。

まずは、
複数の選択肢を
出して比較する。



一度で決め切らず、
結果から仕事をよくする。

既存の成功経験を、新しい仕事へ。
方法・判断経験・仕事と組織の更新をつなぐ、全10枚の図解。

三つの結果を、 混同せずに確かめる。

一件の進展だけで、本人の定着や組織全体の成果まで確認できたとはしません。

確かめる対象を分けて、次の実務へ返します。

01 仕事の結果を確かめる

その仕事が前に進んだかを、
事実で確かめます。

02 学習の結果を確かめる

本人が別の場面でも使えたかを、
具体で確認します。

03 組織での活用を確かめる

別の人や仕組みで使われたかを、
継続的に見ます。

三つを分けて確かめることが、
次の実務をよりよくします。

1

1. 仕事の結果

相手の仕事は、
前に進んだか。



必要な判断と実行

どのような判断を行い、
どこまで実行できたか。



手戻りや負担

やり直しはなかったか。
過度な負担は生じなかったか。



その後の経過

その後、どのように進んだか。
予定どおりの効果が見られたか。

2

2. 学習の結果

本人は、次の仕事でも
判断できたか。



条件が違う一件で使えたか
似た場面ではなく、
条件の異なる一件で使えたか。



何を確かめ、選び直したか
どの情報を見て、
どのように選び直したか。



支援者が担った部分も残す
本人だけでなく、上司や同僚など
支援者の関わりも記録する。

3

3. 組織での活用

その経験は、
組織で使われたか。



別の人が使えたか
他のメンバーが、
組織の場面で使えたか。



役割・基準の更新

手順・基準・役割分担などを
見直す材料になったか。



使えなかった理由も次へ
うまく使えなかった場合は、
その理由を分析し、次に活かす。



一つの成果で、仕事・学習・組織での活用を代用しない。

一つの経験から
三つの結果を分けて振り返り、
次の仕事・学び・組織の改善に
つなげていきましょう。



既存の成功経験を、新しい仕事へ。
方法・判断経験・仕事と組織の更新をつなぐ、全10枚の図解。

人が使える条件を、仕事の中に置く。

良い方法があっても、時間、情報、権限、相談先、結果確認の機会がなければ、実務で使い続けることは難しくなります。本人の努力だけに背負わず、条件を仕事の中に設計します。

人が力を発揮できるのは、
本人の努力に加えて、
周囲の支援がそろったときです。



1 目的と全体像

なぜこの仕事を行うのか、
全体の中での位置づけを理解する。

- 期待される成果（目的・ゴール）
- 関係する業務・工程の全体像
- 関係者とそれぞれの役割



2 情報・道具

判断と実行に必要な情報や
道具がそろっている。

- 関連するデータ・仕様・過去事例
- 使えるツール・システム
- 最新の状況や変更点へのアクセス

本人が担う一件の仕事



図面の修正と関係者調整

顧客からの指摘を受け、
設計変更の検討・図面修正・
関係部門との調整を行う。



3 時間と機会

考え、試し、関係者と調整する
時間と機会が確保されている。

- 検討・作業のための十分な時間
- 関係者との調整機会
- 学び直し・試行の機会



4 相談・承認・結果確認

迷ったときに相談でき、
必要な承認が得られ、結果を
振り返る機会がある。

- 相談できる上司・専門家の存在
- 意思決定・承認のプロセス
- 実施後の結果確認とフィードバック



本人に残す判断

- 方法の選択（どの手順で進めるか）
- 関係者への伝え方・調整の進め方
- 実務の中での細かな工夫や改善



責任者へ相談する判断

- 目的・方針の変更に関わる判断
- 関係部門の調整が必要な事項
- リスクが大きい・前例のない判断

判断の境界をあらかじめ共有し、迷ったときに相談できる状態をつくる。

本人だけでなく、仕事と支援の設計を見直す。

使える方法を仕事の中に根づかせることが、
組織の成果と、人の成長につながります。

既存の成功経験を、新しい仕事へ。
方法・判断経験・仕事と組織の更新をつなく、全10枚の図解。

09 | 説明用の架空例：実在の企業・案件・成果ではありません

工程変更の一件を、 若手の判断経験へ。

工程変更後、後工程で手戻りが起きた場面を想定します。
連絡不足と決めつけず、図面と連絡の経過から確かめ直します。

現場で起きた一件は、
人を育てる貴重な機会になる。

図面・記録・関係者の声を
もとに、事実から考えよう。

01 まず、事実をそろえる

どの版の図面が、誰に、いつ届いたか。
現物・変更記録・関係者の説明を照合する。

02 本人に残す判断を決める

今回の影響範囲と、次に必要な確認を選ぶ。
安全・品質に関わる決定は責任者へ相談する。

03 支援と結果確認を置く

必要な知識、相手に会う機会、時間を整える。
誰と、いつ、手戻りや負担を確認するか決める。



本人が確かめて選ぶ

- 図面・変更記録・関係者の説明から事実を整理する
- 影響範囲と、次に必要な確認を考える
- 分からないことは質問し、複数の選択肢を検討する



責任者へ相談する

- 安全・品質に関わる決定
- 影響が大きい工程の判断
- 組織としての対応や関係先への調整

必要に応じて
相談・共有

この一件を、次につなげるプロセス

01

事実をそろえる



02

本人に残す判断を決める



03

支援と結果確認を置く

上司が完成案を渡すだけでなく、
本人が確かめて選ぶ。

経験を通じて人は育ち、
確かな判断が、次の現場をつくっていく。

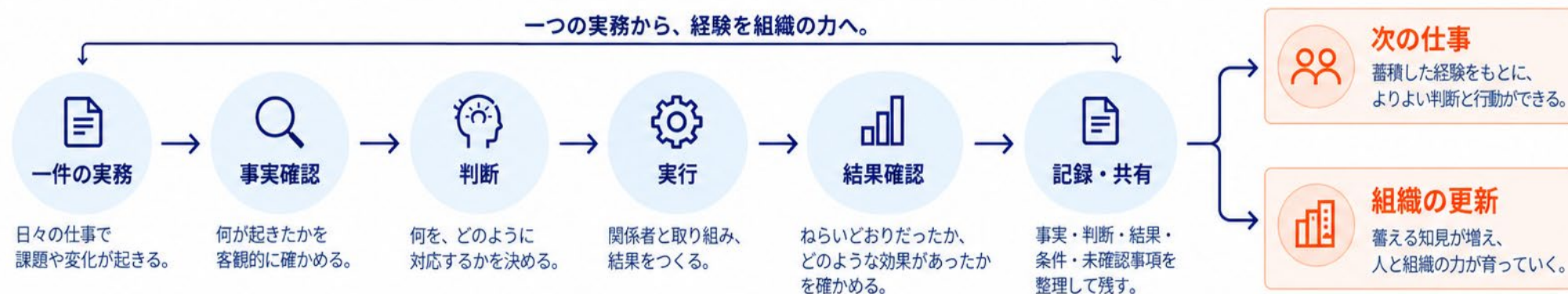
次の仕事と、組織の更新へ。

一つひとつの経験が、
よりよい組織をつくっていく。

一件の実務で確かめたことを、次の判断と行動へつなぎます。

結論だけでなく、理由・条件・未確認事項・支援の内容を残し、別の人が使い直せたかまで確かめます。

一つの実務から、経験を組織の力へ。



この先も、大切に三つのこと。

- 01 方法を見出す**
一つひとつの実務から、仕事に有効な方法を見出す。
- 02 使える経験をつくる**
実務での経験を整理し、誰かが使える経験に変える。
- 03 次の判断を組織に残す**
事実・理由・条件を残し、次の仕事に活かせる状態にする。



経験を手渡し、
次の挑戦を支える。
それが、組織の力になる。

既存の成功経験を、新しい仕事へ。

方法・判断経験・仕事と組織の更新をつなぐ、全10枚の図解。

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®

正解がない仕事でも、 自分で判断し、前に進められる。



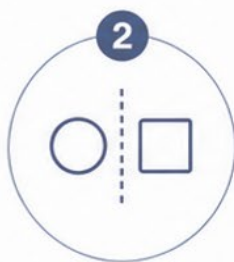
良い行動が生まれる上流には、必ず判断がある。

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
選ぶかを定める。



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。