

Behave より善くを目的に

組織行動科学[®]
Organizational-Andragogy[®]

PEOPLE × WORK × ORGANIZATION

知を、現場の力に。

成果につながる方法を、 本人が使える仕事へ。

980社・33.8万人の働く人のデータを基盤に、
方法の有効性だけでなく、本人が使える条件、
仕事の設計、必要な支援を研究・実践しています。
仕事をよくし、人が育ち、組織に判断が残る。
その循環をつくる知と実践を提供します。

EVIDENCE × PRACTICE × IMPACT

人と組織の、可能性をともに。

研究と実践を、 一件の仕事の変化へ。

リクエスト株式会社は、組織行動科学®を基盤に、
成果につながる方法を見出し、本人が実務で使えるようにする
研究・教育開発と実践支援を行っています。

確かめる単位は、誰かの「具体的な一件」です。

誰の、どの仕事を、どうよくするか。事実・判断・支援・確認時点を
そろえ、仕事の経過と結果から、方法と支援を見直します。

01

人・仕事・組織を
一緒に見る

02

方法と使用条件を
分けて確かめる

03

本人が判断する
経験を設計する

04

次の仕事で
使える形へ残す

05

公開範囲を確かめ
知見を届ける

組織行動科学®は当社の研究・実践体系です。980社・33.8万人は当社公表の研究・教育開発の基盤規模であり、
特定の方法を同一条件で効果測定した企業数・人数ではありません。

人だけでなく、 仕事と組織と一緒に見る。

本人の理解や意欲だけで原因を決めず、取り組む仕事、
情報への接点、周囲の支援、組織の運用まで確認します。
本人が変わることと、組織が整えることを分けて設計します。

01

人

何を見て、どう判断したか。
必要な知識・経験は何か。

02

仕事

任せる範囲、難易度、前後の工程。
結果を確かめる時点。

03

組織

情報・時間・権限・相談先。
承認と見直しの仕組み。

実践報告の一例：BtoB 企業 3 社・顧客接点人材のリーダー候補 423 名。各社 7 年間。企業別の訓練期間は 12・18・21 か月。
7 年間は全員の追跡期間ではなく、423 名は同一尺度での効果測定数ではありません。
期間の最適性や、対象・条件を超えた効果を保証するものではありません。

方法が役立ったか。 本人は、何を判断できたか。

同じ仕事の記録から、二つの問いを分けて確かめます。
仕事の結果がよかったことだけで、本人の学習まで
確認したことにはしません。

一件の仕事の記録 | 目的 / 事実 / 判断 / 支援 / 相手の応答 / 結果

方法の検討

相手の判断・実行は進んだか。どの条件で役立ち、
負担や望ましくない影響はなかったか。

事実・解釈や仮説・未確認事項を区別し、結果に影響した他の要因も確認します。

使用条件の検討

本人が見て、比べて、選べたことは何か。
条件の違う一件でも、使い直せたか。

任せる判断と、必要な支援を。 本人が使える経験を設計する。

知識を伝えることに、実務で確かめ、選び、結果を振り返る経験を組み合わせます。先に教えること、本人が決めること、責任者に相談することを明確にします。

01

仕事を設計する

目的と任せる判断を明確にし、
範囲・情報・時間・相談先を整える。

支援を減らすことだけを、自立とは考えません。

安全・品質・法令順守を前提に、本人と合意した範囲で実施します。残業や過大な仕事量、故意の失敗を求めるものではありません。

02

実務で確かめる

合意した範囲で本人が選び、実行。
経過を記録し、支援も見直す。

03

次に使い直す

条件の違いを確かめ、選び直す。
次の仕事での実践を確認する。

成功した結論だけでなく、 次に使える判断を残す。

何を確認、なぜ選び、どの支援を使い、その後に何が起きたか。適用条件と未確認事項を含め、次の仕事・次の人が使い直せる形へ整えます。

残す記録 | 事実 / 判断の理由 / 支援 / 結果 / 適用条件 / 未確認事項

01 仕事の変化

相手の判断・実行や仕事の結果はどう変わったか。

02 本人の学習

条件の違う仕事で、本人は何を確認、どう選び直したか。

03 組織での利用

別の人が使えたか。役割・手順・基準の更新に反映されたか。

三つは別々の確認対象です。保存・共有だけで定着したとは判断せず、次に使う仕事、見直す担当者、確認時点まで決めます。
安全・品質・法令順守を前提に、本人と合意した範囲で実施します。残業や過大な仕事量、故意の失敗を求めるものではありません。

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。



このサイクルが、判断できる組織をつくる。

研究と実践を支える、8つの研究機関。

成果につながる方法と、本人が使える条件。
その両方を探究する、当社の研究・教育開発の体制です。



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[®]

研究で得た知を、実際の仕事へ。 実践から得た問いを、次の研究へ。

知を社会へひらく。 仕事を見直す、次の一歩へ。

公開できる範囲を確認した知見を、報告書や図解として届けます。成立条件と限界も伝え、それぞれの職場で仕事を見直す材料にします。

ご相談いただけるテーマ

人材育成・役割転換 / 営業・顧客接点の改善
組織運営・知見継承 / 職務基準・育成体系
AI 活用と、人の判断が残る仕事の設計

目的と事実の確認 → 仕事・支援の設計 → 実践・結果確認

対象・期間・体制・費用・成果物は、課題と条件に応じてご提案します。

リクエスト株式会社

代表取締役 甲畑 智康（こうばた ともやす）

〒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

request@requestgroup.jp