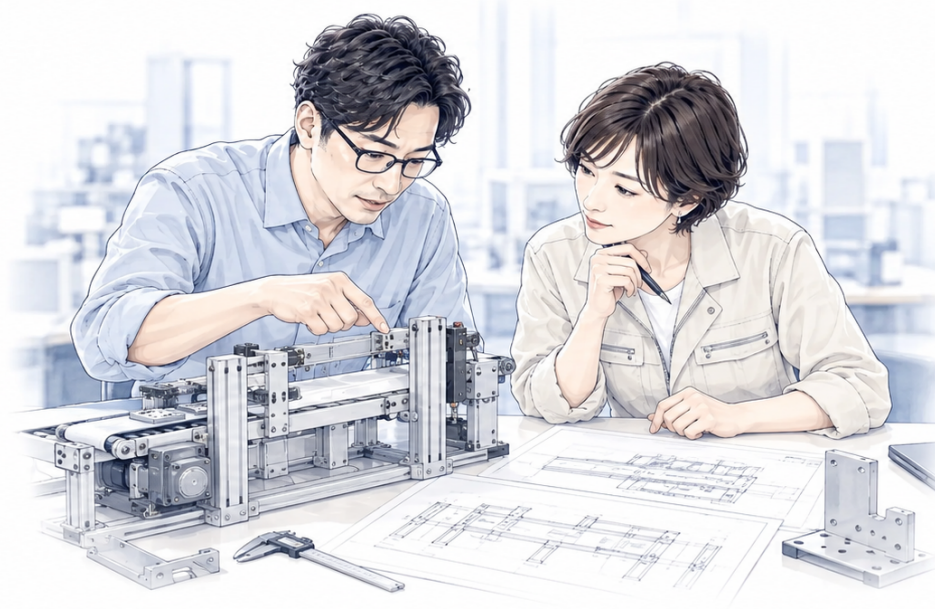


育てる専門性を具体化したい経営・事業・人事の方へ

選ばれる理由から、 育てる専門性を決める。

顧客への約束を、必要な判断と
経験する仕事へつなぐ実践ガイド



同じ市場の立ち位置でも、任せる判断は変わる。

顧客への約束を知る

必要な判断を比べる

経験する仕事を選ぶ

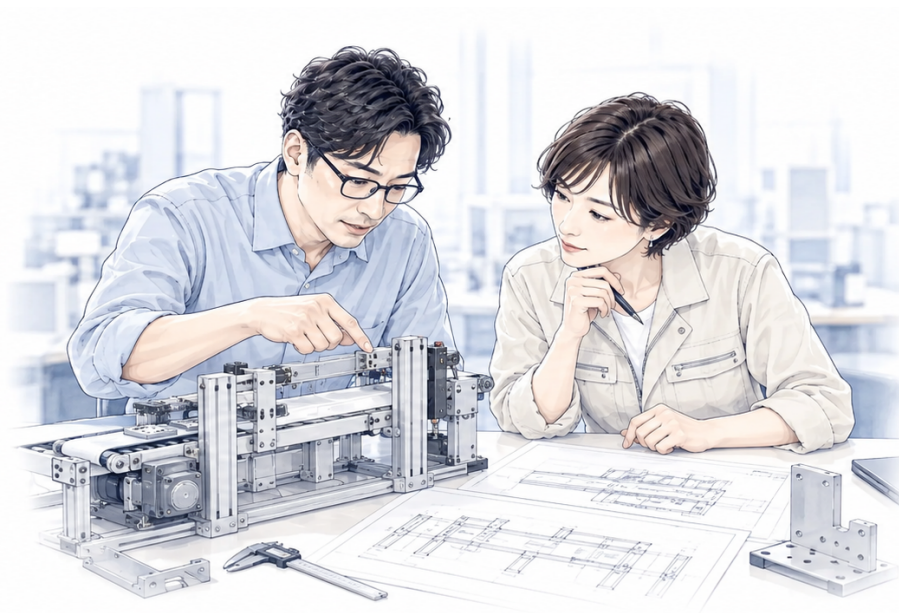
同じ専門市場でも、顧客への約束は違う。

架空の設備会社A社とB社。ともに特定の製造業の顧客へ応える。



A社が支えること

設備停止の状況をつかみ、復旧へ向けた選択肢を示す。



B社が支えること

顧客の工程と設置条件に合う、設備の使い方を設計する。

どちらにも技術知識、顧客理解、周囲との連携が必要。

「専門性を高める」を、どの顧客のどの場面へ応えるかまで具体化する。

約束の違いを、判断と経験の違いへつなぐ。

比較は優先する仕事を考えるための例。片方にしか要らない能力を決めない。

比較する点	A社：早い復旧を支える	B社：工程に合う設計を支える
確かめる事実	症状・発生した条件・ 生産への影響	工程・設置の条件・ 求める品質
任せる判断	現地で対応できる範囲と 専門家へ相談する条件	標準で応える範囲と 個別設計が必要な条件
用意する経験	異なる症状の比較、 対応への同行	現場の観察、仕様の比較、 技術担当との検討
学習への支援	症状から何を考えたか、 判断の理由を一緒に確かめる	要求と制約を分け、 実現可能な案を一緒に比べる
仕事での確認	根拠を添えて対応案と 相談先を示せるか	顧客の条件を説明し、 実現可能な案を示せるか

同じ職種名でも、何を確かめ、何を決めるかを仕事から見る。

能力の名前を、仕事の判断に戻す。

最近の一件を使い、比較した選択肢と、その理由を確かめる。

確かめる対象	仕事で起きていること	次に整えること
「提案力」	顧客のどの困りごとに 応える必要があるか	候補の案と、比較する 品質・費用・手間を揃える
「専門知識」	その知識を、どの条件の 判断に使うのか	事実を読み取り、選択肢を 説明する場面を用意する
「顧客理解」	選んだ理由を、誰の どの言葉から確かめたか	問い合わせ・提案時・ 利用後の反応を照合する
「連携する力」	誰の情報と判断が 必要だったか	相談相手と相談する時点、 渡す条件を決める

売り手の想定と、顧客が実際に選んだ理由を区別する。

顧客の一件から、育成する仕事を選ぶ。

例：B社が、顧客の工程に合う設備を提案した一件を振り返る。

01

選ばれた理由

営業は「個別設計が評価された」と考えている。

顧客の説明や利用後の反応も確認し、どの対応が役立ったかを確かめる。

02

必要だった判断

標準品で応えられる条件と、設計変更が要る条件を比較する。

品質、使う人の負担、費用を、技術担当と確認する。

03

用意する経験

次の類似案件で、本人が要求と制約を整理して案を作る。

技術担当と理由を検討し、顧客へ説明できたかを見る。

選ばれる理由が未確認なら、先に顧客へ確かめることを決める。

約束・判断・経験を、一組にして話す。

経営・事業・人事と仕事を知る人が、最近の案件一件を持ち寄る。

顧客への約束

例：顧客の工程と設置条件に合う案を示す。

選ばれた理由の根拠

例：提案時と利用後の反応を確認する。未確認の点も残す。

必要な判断

例：標準で応える範囲と、個別設計が要る条件を比べる。

経験する仕事と支援

例：次の類似案件で案を作り、技術担当と理由を検討する。

次に確かめる人：

確認する日：

仕事で確かめながら、使い方を見直す。

参照した考え方

HBSの価値提案の解説は、どの顧客へ、どの必要に応え、どの相対的な価格で提供するかを、戦略の基本的な問いとして示しています。

顧客への約束から、必要な判断と経験する仕事へつなぐ比較は、当社の実務提案です。競争ポジションの名称だけで人材要件が一意に決まる、という実証ではありません。性格や適正な人材比率の判定には使いません。

HBS | Unique Value Proposition ↗

Institute for Strategy and Competitivenessによる戦略の解説。対象顧客・必要・相対的な価格を参照。

会社・会話・仕事の例は架空です。人物イラストはAI生成素材です。

Strategic Fit Human Capital®はリクエスト株式会社の登録商標です（登録第6998914号）。

次に見る仕事

経験する時間を確保できなければ、現在の仕事と支援者の予定を見直す。専門性が届かないときは、情報と判断の受け渡しを見る。

共通の枠組み

Strategic Fit Human Capital®

事業戦略と人材開発をつなぐ、
当社の枠組みの実践ガイドです。

枠組みの発表（2025年6月） ↗

全体ガイドと関連解説 ↗