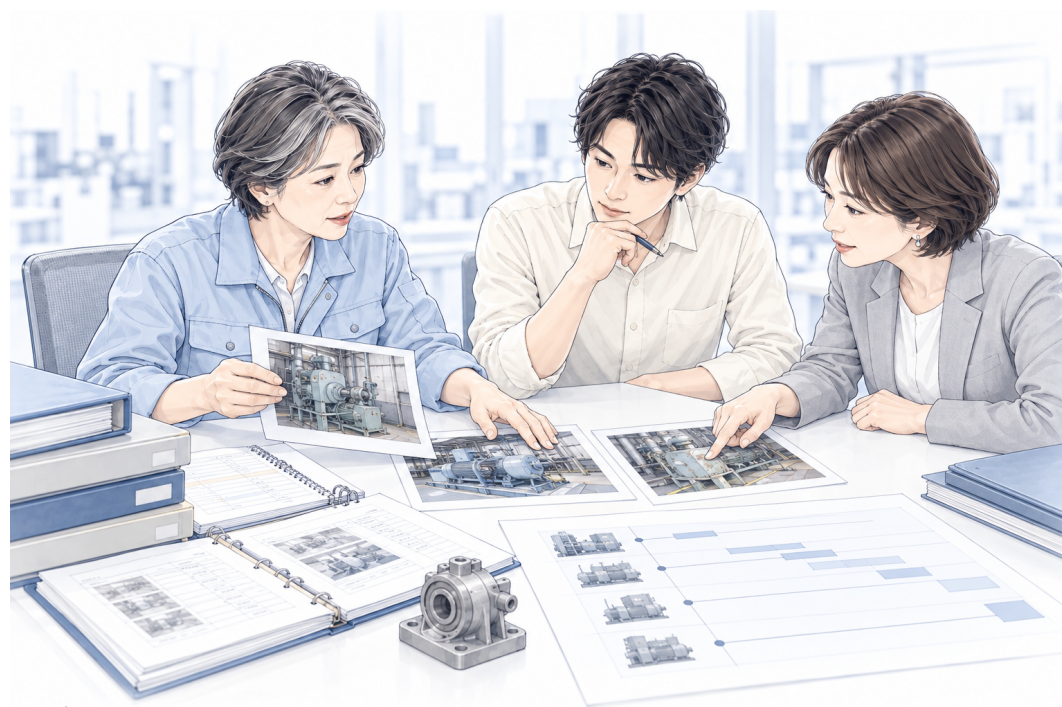


社内の経験から事業の可能性を探る経営・事業・人事の方へ

今いる人の経験から、 次の事業を考える。

経験の組み合わせを、顧客に確かめる
小さな試行へつなぐ実践ガイド



社内のできることを、顧客の困る場面へつなぐ。

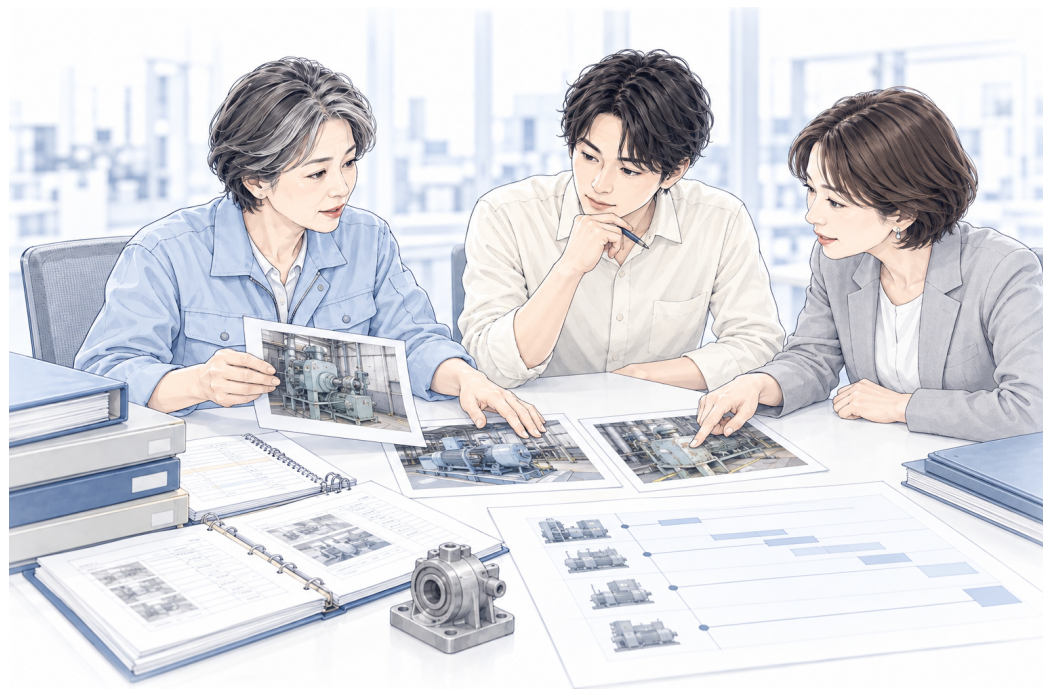
経験を組み合わせる

顧客の必要を確かめる

小さく試して見直す

その経験は、誰のどんな判断を支えるか。

設備会社の架空例：古い設備の更新順序と停止時期を考える支援を検討する。



社内にある経験

古い設備の修理、顧客の工程への理解、納入・修理記録がある。

組み合わせた仮説

顧客が設備の更新順位と実施時期を決める際に、役立つかもしれない。

まだ分からないこと

本当に困っているか。現在の対処より役立ち、続けて提供できるか。

経験の一覧から、顧客へ確かめる具体的な問いを作る。

今あるものを、確かめる仮説へ変える。

ここで見つかるのは事業の候補。需要や採算は、これから確認する。

今あるもの	顧客に確かめる仮説	最初に確かめる事実
故障や修理の経験	更新の優先順位で迷う 顧客を支えられるか	現在どう判断し、 何に困っているか
工程と現場の知識	停止できる時期に合う 更新計画を支えられるか	生産上の制約と 関係者の役割
納入と修理の記録	次の検討に使える 設備情報を整理できるか	不足している情報と、 記録を利用できる範囲
相談できる取引先	自社にない専門性を 補い合えるか	協力できる内容と、 時間・費用などの条件

できることと、顧客が利用する理由を一つずつ結びつける。

好意的な反応から、利用の条件へ進む。

「良さそうですね」の後に、実際の場面と負担を一緒に確かめる。

確かめる対象	仕事で起きていること	次に整えること
現在の対処	最近、どの更新判断で誰が困ったか	今の方法と、そのままでは困ることを聞く
具体的な参加	実際の設備情報を使い、検討する時間を取れるか	必要な資料と、参加する関係者の役割を相談する
提供する条件	対象・成果物・費用・責任の範囲が揃うか	何をどこまで支援するかを具体的に合意する
社内の参加条件	経験を持つ人が希望し、必要な時間を取れるか	既存の仕事への影響と支援する体制を確かめる

過去に経験した領域でも、その仕事をすぐ任せられるとは限らない。

小さく試し、続け方を選び直す。

例：一つの設備群について、更新を検討する材料を顧客と整理する。

01

範囲を揃える

対象設備、使える記録、成果物、役割、時間と費用を決める。

機器の専門判断は、必要な資格や権限を持つ人へ確認する。

02

実際に確かめる

顧客が何を判断できたか、追加で何の情報が必要だったかを聞く。

記録を揃える手間と、担当者や協力先にかかった時間を残す。

03

次を決める

価値と負担が見合うなら、次の対象へ広げる条件を決める。

負担が大きければ範囲を狭める。必要が確かめられなければ止める。

継続・修正・中止を、顧客の利用と提供する側の条件から選ぶ。

経験から、一つの顧客仮説を作る。

経験を持つ人と顧客接点を持つ人が、具体的な利用場面を相談する。

組み合わせる経験

例：修理経験、工程の知識、納入記録、協力先との関係。

顧客が困る場面

例：設備を更新する順序が決められず、検討が止まっている。

最初に確かめること

例：最近の判断と現在の対処、使える情報、参加できる人。

試す範囲と見直し

例：一つの設備群で材料を整理。顧客の利用と作業時間を確認。

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

Sarasvathyのエフェクチュエーションの理論は、手元の知識、経験、関係などから可能性を考え、関係者とのやり取りを通じて方向を具体化する考え方です。失っても引き受けられる範囲で試すことも重視します。

起業の文脈の理論を、既存組織の事業検討へ応用した当社の提案です。顧客の必要、社員本人の参加条件、現在の事業への影響を併せて確認します。本資料の試行方法の効果を検証した研究ではありません。

Sarasvathy (2001) 原論文の概要 ↗

Causation and Effectuation. Academy of Management Review, 26(2), 243–263. 理論論文。

Effectuation.org | Five Principles ↗

手元の手段、許容可能な損失、関係者との協働などの原則解説。

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

試行する時間が取れなければ、現在の仕事を組み替える。顧客に選ばれる理由が見えてきたら、必要な判断と育てる専門性を具体化する。

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 ↗