

相手の仕事から、 考え始める。

自分たちの成果につなぐ、問いと経験のつくり方

提案した。説明もした。
相手の仕事は、
進んだだろうか。

相手が次にする仕事を確かめ、
働きかけた結果から、
自分の見方を更新する。

営業・管理職・育成担当者へ
部門間の連携にも



イラスト・会話例は説明のための架空の場面です。

最初の問いが、集める情報を変える。

営業の提案を例に、考える順序の違いを比べます。

自分の売上から考える

最初の問い

何を、いくら買って
もらえるだろう。

集める情報

購入量・予算・購入時期

提案の組み立て

売りたいものを
どう提案するか。

相手の仕事から考える

何を実現したくて、
どこで仕事が止まっているか。

仕事の流れ・判断に必要な情報・
まだ決められないこと

相手の仕事が進むために、
自分たちが何を担えるか。

相手の仕事が良くなることと、自分たちの成果とのつながりを考える。

効果と効率を、同じ仕事で確かめる。

「誰の仕事から考えるか」と、「成果をどう評価するか」を分けます。

例：比較資料を渡し、相手が承認依頼を出せるようにする。

効果

目指した変化は、起きたか。

相手は案を比較できたか。

承認依頼を出せたか。

効率

時間や労力に見合っているか。

作成・確認・手戻りにかかった

時間は、成果に対してどうか。

相手の仕事が進んだかを見ながら、双方の負担も確かめる。

自分の作業時間だけで、仕事全体の効率を判断しない。

作ってみると、確かめたいことが現れた。

14名のリーダーが、研修中に取引先構成図を実際に作成しました。

半年以上、重要性を説明

必要性への理解や、図を使った
対話の進め方は、十分に
具体的になっていなかった。

研修中に、本人が作成

→ 必要性を理解し始め、
対話の進め方が見えてきた。

この変化をどう捉えるか

作成中の疑問と、これまでの説明が結びついた可能性があります。
半年間の説明も、理解の下地になったと考えられます。

講師の観察に基づく整理です。考え方の定着や業績への効果、説明と作成それぞれの寄与は、今回の観察だけでは確定できません。

経験を、次の見方と判断につなぐ。

相手に確かめ、想定との差を見て、働きかけた結果を振り返ります。

1 相手の仕事を確かめる

何を進めたいか。
今、どこで止まっているか。



2 想定と事実を比べる

自分が思っていたことと、
本人に確かめたことの違いは。



4 結果から見方を更新する

相手の仕事に何が起きたか。
自分たちの成果・負担はどうか。



3 一部を変えて試す

どこを補うと進みそうか。
相手と決めて、小さく試す。

次に見る事実・聞くこと・提案の組み立てを変える。

仕事で試すための提案です。この順序全体の優位性を実証したものではありません。

「送った」の先にある、相手の仕事を知る。

架空の例：担当者が、比較資料を使って上司へ承認を依頼する場面。

この資料を使って、次に
どんな判断を進めますか？



相手に確かめて分かったこと

費用だけでは、承認を頼めない。
担当者の負荷と、開始時期も
比べる必要がある。

一部を変えて試す

比較表に2項目を追加し、
相手と一緒に使ってみる。

その後、確かめること：承認依頼を出せたか。
追加説明や手戻りは減ったか。まだ不足している情報は何か。

相手の前進と、自分たちの成果を両方見る。

相手に起きた変化が、成果につながるかを確かめるための例です。

仕事	相手の仕事に起きた変化	自分たちが確かめる成果
営業	顧客が、導入するかどうかを判断できるようになったか。	受注・粗利につながったか。 支援にかかる負担はどうか。
部下育成	本人が、次の一件で必要な確認と判断をできたか。	仕事の品質はどうか。 確認・手直しの負担はどうか。
部門間連携	受け取った担当者が、次の作業を始められたか。	待ち時間や手戻りはどうか。 全体の納期を守れたか。

「喜んでもらえた」の先に、仕事のどんな変化があったかを見る。

一つ選び、一つ確かめ、一部を変える。

長い報告書を作る前に、最近の具体的な一件を相手と振り返ります。

取り上げる仕事 ☐ 提案した一件 ☐ 教えた一件 ☐ 引き継いだ一件

1 相手の次の仕事

例：上司に、案の承認を依頼する。

2 まだ未確認のこと

例：承認依頼に、どの情報が必要か。

3 次に一つ試すこと

例：比較表に、担当者の負荷と開始時期を加える。

4 結果を確かめる日・相手

例：相手が資料を使った後に、受け取った担当者へ聞く。

支援する人：試す時間・相談先・任せる範囲を、本人と一緒に決める。

本人から確かめた情報で、見方を更新する。

研究との接点と、今回の実践から言える範囲を分けて示します。

関連する研究

Eyalら（2018）は、相手の考えや感情などを予測する25の実験を報告。相手の立場を想像する指示では、理解の正確さは一貫して高まりませんでした。最後の実験では、会話で本人の視点を得ることで、予測がより正確になりました。



この資料での位置づけ

相手の仕事を想像した後に、本人と事実を確かめることの参考になります。ただし、この研究は本資料の手順、営業成果、考え方の定着を直接検証したものではありません。

14名の研修での変化は講師の観察です。会話例・確認シート・経験の組み立ては、職場で試すための当社の提案です。

Eyal, T., Steffel, M., & Epley, N. (2018). Journal of Personality and Social Psychology, 114(4), 547–571.

研究原文：doi.org/10.1037/pspa0000115

資料・活用の相談：requestgroup.jp/request