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。

組織行動科学®
Organizational-Andragogy ®

# 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 | 02 | 03 | 04 | 05 |
|---|---|---|---|---|
| 人・仕事・組織を一緒に見る | 方法と使用条件を分けて確かめる | 本人が判断する経験を設計する | 次の仕事で使える形へ残す | 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。

組織行動科学®
Organizational-Andragogy ®

# 人だけでなく、
# 仕事と組織を一緒に見る。



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。
本人が変えることと、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。

出典：『成果を出してきた人の役割転換を支える経験設計』（2026年9月17日）p.9

# 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。

組織行動科学®
Organizational-Andragogy ®

# 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。

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。

### 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。

組織行動科学®
Organizational-Andragogy ®

# 成功した結論だけでなく、次に使える判断を残す。



何を確かめ、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、本人は何を確かめ、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。

PEOPLE × WORK × ORGANIZATION
知を、現場の力に。

組織行動科学®
Organizational-Andragogy®



# 正解がない仕事でも、自分で判断し、前に進められる。

## 判断と、判断できる条件を一緒に確かめる。

情報・時間・権限・支援も含めて、結果から見直します。

1 **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。

2 **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。

3 **判断する**
基準に照らして、何を優先し、何を選ぶかを決める。

4 **行動する**
判断に基づいて、自分で決めて、動き出す。

5 **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。

6 **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。

# 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。

組織行動科学®
Organizational-Andragogy ®

# 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