トップ5%に学ぶ、仕事の習慣を身につける研修。



実務で見られた行動と、その背景にある
思考・価値観を学び、職場で試します。

6つの研修コースをサイトで見る

対象別の6コース

新人から管理職、営業・企画まで

各4時間の研修を2回

2回の間に、自分の職場で実践

研修前後で同じ13場面

行動・思考・価値観の変化を確認

研修で学ぶこと

小さな認識のずれが、その後の仕事に響く。

目的の認識がずれたまま進めると、やり直しや、判断に使う情報の不足につながることがあります。



着手前に、相手の目的と自分の理解をそろえる。

依頼や相談を受けたら、相手が何に使うかを聞きます。
引き受けた内容を自分の言葉で返し、認識をそろえます。

当社の実務観察で見られた傾向

仕事の行き違いに占める割合

68〜72%

日常会話で生じた小さな認識のずれ

迷い・やり直し・再説明の増加

最大で約3.2倍

認識のずれを残したまま進めた場合

意思決定の精度

35〜40%低下

認識のずれを残したまま進めた場合

出典は当社の実践検証をまとめた書籍9頁です。
3指標は実務で見られた傾向で、研修による改善率ではありません。

研修の根拠

実践検証から書籍へ。116の習慣を6つの研修へ。

研究・実務支援の蓄積

980社　延べ33.8万人

実践検証の期間

基本1〜3年・最長7年

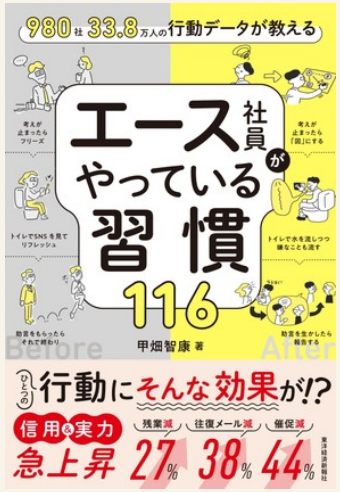
980社のうち、最長7年の3社では
現在も実践検証を続けています。

組織の歴史的背景や事業環境、
人材の価値観・思考・行動習慣を理解し、
組織に合う支援の進め方を確立しています。
検証後も、蓄積を活かして支援を続けています。

検証の範囲と方法を読む

→

書籍にまとめる



116の習慣

上位5%に見られた行動を、
何を見てどう考えたか、
何を大切にしたかとともに、
仕事の場面ごとに整理しました。

甲畑智康 著 ／ 東洋経済新報社

書籍と副読本の使い方

対象別の6コースに展開する

書籍に整理した習慣から、対象者の仕事に必要な行動を選び、
研修と職場実践で学びます。

組織行動科学®を共通基盤に、8つの自社研究機関が行動・判断・学習の知見を共有しています。

研究体制を確認する

6つの研修プログラム

対象者に合う研修を選ぶ。

新人・若手・中堅・管理職の階層別と、営業・企画の職種別から選べます。



新人研修

仕事の基本を身につけ、
周囲と協力して担当業務を進める

共通13場面・52行動　内容を見る



若手社員研修

自ら考えて行動し、
経験から判断力を高める

共通13場面・40行動　内容を見る



中堅社員研修

関係者と協力し、
課題解決と業務改善を進める

共通13場面・62行動　内容を見る



管理職研修

部下の成長を支え、
チームで成果を上げる

共通13場面・52行動　内容を見る



営業職研修

顧客理解を深め、
信頼される対応と提案を実践する

共通13場面・47行動　内容を見る



企画職研修

顧客や利用者を理解し、
新たな価値を生む企画をつくる

共通13場面・45行動　内容を見る

2回の研修と職場実践

研修で考え、職場で試し、次の判断に活かす。

リクエスト株式会社が、研修の案内・回答受付から、実践の確認、診断・報告まで担当します。

1回目の研修

4時間



相手の目的から対応を考える

自分の仕事を題材に、何を見て、
なぜその対応を選ぶかを考え、対話します。

職場での実践

研修の間



試した行動と相手の反応を残す

普段の仕事で行動を試し、
相手の反応と仕事の結果を記録します。

2回目の研修

4時間



条件が変わるときの判断を考える

予想と実際の結果を照らし、
条件が異なるケースで、
次に選ぶ対応を考えます。

研修の前後で同じ13場面を確認

同じ人が同じ項目に回答し、行動・思考・価値観の変化を確かめます。

実施の流れを見る

研修後の診断と報告

変化を確かめ、次の育成につなぐ。

研修前と終了直後の回答、研修間の業務記録、2回目のケースで示した判断を弊社が照合します。

受講者へ

個別成長シナリオ

職場で確認できた行動をもとに、
次の仕事で試すことを本人に伝えます。

公開版の報告サンプル（抜粋）

受講者Aの行動と判断を、事実から読む

研修間に確認した仕事、2回目のケース、直後に提案する次の行動。各欄の時点を示します。

研修間の業務記録	2回目のケースでの説明	終了直後の成長シナリオ
自ら考えて判断する 相談文に二案と納期を書き、上司に判断を求めた。	早さと変更への強さを比べ、自分の案と迷う点を説明した。	次の相談で納期と負担を並べ、上司に選んだ理由を聞く。

報告サンプルを読む（PDF 4頁）

人事・事業部門の研修担当者へ

個別結果と全体の提案

受講者ごとの結果に加え、
全体の課題と次の育成策を確認できます。

公開版の報告サンプル（抜粋）

次の育成課題を、本人の実践につなぐ

人数は、各テーマに含まれる行動を一つ以上、実務記録で確認できた人。次に試す対応を弊社が示します。

判断を相談する 記録で確認 6／10人	次の報告で、本人は案と比較条件をそろえる。相手が判断に使った情報と、追加で聞かれた点を残す。

報告サンプルを読む（PDF 7頁）

効果測定の表示例を見る

研修の検討を進める

対象を決め、社内で実施を検討する。

対象者と学びたい内容が決まったら、コースごとの研修実施企画書で内容や進め方を確認できます。

対象者に合うコースを選ぶ

新人・若手・中堅・管理職、または営業・企画から、対象者の仕事に合う内容を確認します。

6つの研修コースへ

社内検討用の企画書をつくる

コースのページから企画書へ。人数・時期・方法は希望する条件だけ選べます。未定のままでもPDFを作成できます。

コースを選んで企画書をつくる



若手社員研修の企画書作成画面を開く

自社の事業に合わせて研修を設計する場合

実現したい変化に合わせて、対象職務に必要な行動・判断、研修内容と測定基準を設計します。

オーダー版を見る