COS観察記録シート（研究用）第1.0版

論文が挙げた3つの観察の分類で、見聞きした事実を解釈と分けて書き留める

Observation Record Sheet for three candidate observational categories in Yamanaka & Nakamori (2026) — research use, not validated

この用紙について（3行で）

- **何のため**：査読論文 Yamanaka & Nakamori (2026, *Frontiers in Psychology*) が、組織のアトラクター（組織が繰り返し戻っていく、安定したやり取りのパターン）を特徴づける観察の候補として挙げた3つの分類で、会議やチャットで見聞きした事実を、記録者の解釈と分けて書き留める用紙です。
- **誰が**：研究者・大学院生・社外の記録者が観察の記録を同じ形にそろえるため、授業や研修で事実と解釈を分けて書く練習のため、組織の中の人が時期を空けて同じ書き方で記録を残すために使えます。
- **どう使う**：観察の単位（1回の会議、1つのチャンネルの一定期間、1件の出来事のどれか）を決め、このページの「記録の前に」を書いてから、2〜3ページの該当する欄に記入します。判定や点数をつける欄はありません。

この用紙の見方

- 論文 論文に書かれていること。英語の原文と作成者による訳、節とページ。
- DroR案 株式会社DroR が今回この用紙のために設計したこと（記録の単位、欄、手順、お願い）。論文には書かれていません。

> **論文 3つの分類の位置づけ**（§2.1、p.3）
> "COS identifies three observable categories that, taken together, characterize an organizational attractor"
> 訳：COS は、合わせて組織のアトラクターを特徴づける、観察できる3つの分類を挙げる。
> "These categories are not exhaustive but represent candidate observational markers of attractor state that COS proposes for future empirical validation."
> 訳：これらの分類は網羅的ではなく、COS が今後の実証的な検証のために提案する、アトラクター状態の観察マーカーの候補である。

DroR案 この用紙の手順の位置づけ
論文が示しているのは「何を観察するか」の3分類までで、記録の単位・数え方・欄の作り方は書かれていません。この用紙の手順はすべて当社の案です。妥当性・信頼性は検証していません。1つの分類や1回の記録から、組織の状態を結論しないでください。

使わないでほしい場面（作成者からのお願い）
人事評価、昇進・配置の判断、個人の査定や比較／特定の人の発言・沈黙・反応を問題として取り上げる材料／組織の状態の診断や判定／記録の回数を合計した点数づけ、部署の順位づけ／観察される人に知らせない記録。
これらはライセンス（CC BY 4.0）の条件ではなく、作成者からのお願いです。論文 §5.2（p.10）は撤回可能性の原則（介入は求めに応じて撤回・変更できる）を、COS の技法が「組織の統制の道具」として使われることへの構造的な歯止めと位置づけています（"a structural safeguard against the use of COS techniques as instruments of organizational control rather than organizational development"）。上のお願いは、これと同じ関心に基づく当社の案で、論文が挙げたものではありません。

記録の前に（観察1回につき1枚。）

項目	記入
記録番号・記録日（期間）	＿＿＿＿＿＿
観察した場	□定例の会議　□臨時の会議　□チャット・メール　□1対1　□その他（　　）
観察の単位（毎回同じにする）	□1回の会議　□1つのチャンネル・スレッドの（　）日間　□1件の共有の出来事
参加者の構成（名前は書かない）	上位（　）人／同位（　）人／経験の浅いメンバー（　）人／外部（　）人　区分の決め方：＿＿＿＿
記録の方法	□その場で手書き　□録音・録画から（同意あり）　□ログから（取得の許可あり）

DroR案 記録者の立場
この欄は、あとで記録を読む人が、その記録がどんな立場から書かれたかを知るため（記録の文脈を残すため）のものです。

- この組織・チームへの介入（研修、制度、会議の設計など）の設計に：□関わっていない　□関わっている（内容：　　）
- その介入の実施に：□関わっていない　□関わっている（内容：　　）
- 観察される人との関係：□組織の外　□同じ組織の別部署　□同じチーム　□上司　□部下　□その他（　　）
- 同じ場面を別の記録者も記録しているか：□はい（　人）　□いいえ

> **論文**（§6.3、p.11）"Future research should involve independent observation by researchers with no involvement in intervention design or delivery."
> 訳：今後の研究は、介入の設計にも実施にも関わらない研究者による独立した観察を含めるべきである。

論文がここで述べているのは、今後の研究に、介入の設計にも実施にも関わらない研究者による独立した観察を含めるべきだ、ということです。この欄に記入しても、それだけで記録が独立した検証になるわけではありません。

DroR案 観察される人への説明と同意
□記録の目的・方法・使い道を説明した　□断れること、途中でやめられることを伝えた　□記録を誰が見るかを伝えた　□研究に使う場合、所属機関の倫理審査など必要な手続きを確認した
個人名・メールアドレス・アカウント名は書きません。区分と仮の記号（A1、B2 など）だけを使います。小さなチームで区分から個人が分かるときは、区分をまとめます（例：上位／それ以外）。

DroR案 **書き方の共通ルール**

- **事実の欄**：時刻、回数、区分、言葉の要旨、そのあと起きたこと。形容詞や「萎縮」「防衛的」「信頼」「自己検閲」などの語は書かない。
- **解釈の欄**：記録者の読み。根拠にした事実の番号（例：1-3）を必ず添える。
- 決められないことは「判断できない」と書き、空欄にしない。

分類1　コミュニケーション応答性と承認規範

平易に言うと：連絡を受け取った人が「受け取りました」と相手に知らせるまでの時間と、それを自分から知らせるか、促されてから知らせるか。ここでの「承認」は許可や同意ではなく、受け取ったことを知らせること（受領の返事）を指します。

> **論文**（§2.1、p.3）"Communication latency and acknowledgment norms--the typical elapsed time between message receipt and acknowledgment, and whether acknowledgment occurs spontaneously or only under explicit prompting"
> 訳：コミュニケーションの応答までの時間と受領を知らせる規範。メッセージを受け取ってから受領を知らせるまでの典型的な経過時間、および受領を知らせることが自発的に行われるか、明示的に促されたときにだけ行われるか。

DroR案 **何を記録するか**：1つのチャンネル・スレッドで、宛先がはっきりした依頼や確認のメッセージを1件1行で、最大10件。時刻はログの時刻で書く。個人ごとの平均は出さない。

事実の欄

No.	送り手の区分→受け手の区分	送信時刻	最初の反応の時刻	最初の反応の種類（受領のみ／返答の見込み時刻つきの受領／本返答／反応なし（何時まで見たか））	自発か（自発／催促・再送のあと／口頭で求められたあと）	勤務時間外なら印
1-1						
1-2						
1-3						
1-4						
1-5						

解釈の欄（根拠の事実の番号を添える）：

論文 §4.2.1（p.9）は、介入を続けた場合の予測の例として、受け取ったことを自分から知らせる、本返答の前に返答の見込み時刻を伝える、という行動を挙げています（"organizational members begin initiating acknowledgment of received messages and indicating expected response times before a fuller response is available"）。これは予測の例示で、分類の定義ではありません。「最初の反応の種類」の選択肢はこの例示を参考に当社が作りました。

分類2　集団場面における発話分布

平易に言うと：会議のような集まりで、立場の違う人のうち誰が話し、誰の発言が取り上げられ、誰が話さないでいるか。上位の人がその場にいるときに、それがどう変わるか。

> **論文**（§2.1、p.3）"Voice distribution in group settings--the pattern of who speaks, who is listened to, and who self-censors across hierarchical levels and in the presence of senior members"
> 訳：集団の場での発言の分布。階層をまたいで、また上位のメンバーがいる場で、誰が話し、誰の話に耳が傾けられ、誰が自己検閲するかのパターン。

DroR案 **何を記録するか**：1回の会議。発言者は区分と仮の記号で書く。記号と人の対応表は作らないか、作るなら別に保管し、記録が終わったら廃棄する。

- 「話に耳が傾けられたか」は、発言に対して①次の発言者が内容に触れた、②決定や議事録に反映された、③触れられずに話題が移った、の3つで記録する。1つの発言はどれか1つに数え、①と②の両方にあたるときは②に数える（論文の "who is listened to" を記録できる形にした当社の案）。
- 「自己検閲」は外から観察できないため、事実の欄には「発言なし」とだけ書き、自己検閲の可能性は解釈の欄に書く。

事実の欄

No.	項目	記入
2-1	会議の構成	参加（　）人、進行役の区分（　　）、議題の種類 □報告 □議論 □決定
2-2	上位のメンバーの在席	□いる（　人）□いない　途中参加・退席の時刻（　　）
2-3	区分ごとの発言の回数	上位（　）同位（　）経験の浅い（　）外部（　）

No.	項目	記入
2-4	発言への応答（区分ごとに①②③の回数）	上位 ①（ ）②（ ）③（ ）／同位 ①（ ）②（ ）③（ ）／経験の浅い ①（ ）②（ ）③（ ）／外部 ①（ ）②（ ）③（ ）
2-5	一度も発言しなかった人	区分（　　）人数（ ）
2-6	その他の事実（時刻と出来事）	_____

解釈の欄（根拠の事実の番号を添える。自己検閲かどうかは観察だけでは決められない）：

分類3　負の情報開示への応答

平易に言うと：誰かが自分の誤りや失敗、都合の悪い数字を打ち明けたとき、周りが責める・身構える方向に動くか、打ち明けてくれたことを信頼の表れとして受け取るか。

> **論文**（§2.1、p.3）"Negative information disclosure response--whether the sharing of errors, failures, or problematic data is met with defensive dynamics or received as an act of organizational trust"
> 訳：負の情報の開示への反応。誤り・失敗・問題のあるデータの共有が、防衛的なやり取りで迎えられるか、組織的な信頼の行為として受け取られるか。

DroR案 **何を記録するか**：共有の出来事1件。悪い情報の中身（誰の、何の失敗か）は書かず、種類だけを書く。「その後に起きたこと」の選択肢は当社の案で、論文には書かれていません。

事実の欄

No.	項目	記入
3-1	共有した人の区分 → 主に反応した人の区分	（　　）→（　　）
3-2	共有されたものの種類	□自分の誤り　□失敗　□問題のあるデータ・数値　□他者や仕組みの問題
3-3	場	□会議　□チャット　□1対1
3-4	最初の反応の言葉（要旨。個人が分かる言い回しは避ける）	_____
3-5	その後に起きたこと（あてはまるものすべて。起きた順に番号）	□原因や対処の話に移った　□共有した人への質問が続いた　□責任の所在の話になった　□話題が切り上げられた　□共有へのお礼・受け止めの言葉があった　□その他（　　）

解釈の欄：論文の語（defensive dynamics＝防衛的なやり取り／act of organizational trust＝組織的な信頼の行為）に照らして、記録者が考えたことと、その根拠にした事実の番号。どちらとも言えなければ「判断できない」と書く。

DroR案 ふりかえり（同じ書き方で2回以上記録した場合）

回	記録日	場と単位	記録者（記号）	記録者の立場（p.1 の欄の要約）	この期間に行われた介入とその時期（分かる範囲）
1					
2					
3					

- 前回から変わったように見えること（事実の番号で）：_____
- 判断できなかったこと、記録のしかたで困ったこと：_____
  （次の版の改訂の参考にするため、差し支えなければ p.4 の問い合わせ先にお知らせください。記録そのものや個人が分かる情報は送らないでください。）

> **論文**（§2.1、p.3）"A shift in these indicators is predicted to constitute a primary signal of attractor transition."
> 訳：これらの指標の変化は、アトラクターの移行の主要な信号になると予測される。

これは論文の予測で、論文は実証データを示していません。記録の変化を、組織が変わったことの証拠として扱わないでください。

研究者の方へ

論文の3つの検証可能な命題（§6.4）との関係

論文は §6.4 で3つの検証可能な命題を挙げ、それぞれの測定の候補（既存の尺度や相互作用分析など）を示しています。§2.1 の3つの分類は、この測定の候補には挙げられていません。一方、§4.2（p.9）は、各技法を続けた場合に予測されるパターンの例示として、3つの分類に当たる変化を論じています。命題と同じ技法を扱っているため、論文の中では近い位置にあります。§4.2 は理論から導いた例示で、実証データではありません（§4.1）。

命題	論文 §6.4（p.11）に書かれていること	同じ技法についての §4.2 の予測の例示（p.9）	論文が示していないこと
1 時間（temporal）	組織のアトラクターの移行（行動が促しなしに自律的に続くことで測る）は、Neural Base Design を開始して続けたのち、数か月の単位（暫定の目安として約6か月）で起きる。既存の心理的安全性と voice behavior の尺度（例：Edmondson, 1999; LePine and Van Dyne, 1998）を用いた反復測定のデザインで、複数の組織での独立した評価（"independent assessment"）により操作化できる	Neural Base Design を続けると、受け取ったことを自分から知らせる応答に変わる（§4.2.1、分類1に当たる）	3つの分類をこの命題の測定法として使う手順。3つの分類と上の尺度の関係
2 機序（mechanistic）	3Good1More は、Fredrickson (2001) の拡張―形成理論の認知の拡張の機序を通じて効果を生む。認知の柔軟性と注意の範囲の尺度を用いた事前事後のデザインで検証できる	3Good1More を含む Loop Conversion Design を続けると、負の情報が信頼の行為として受け取られるようになる（§4.2.2、分類3に当たる）	3つの分類をこの命題の測定法として使う手順
3 構造（structural）	2対1の対話の構成は、1対1より、アトラクターを崩す動きを多く生む。実験社会心理学のパラダイムと相互作用分析の方法で検証できる	2対1の構成を中心とする Field Gradient Theory を続けると、発言が経験の浅いメンバーを含む広い範囲に分布するようになる（§4.2.2、分類2に当たる）	3つの分類をこの命題の測定法として使う手順

- 論文の §2.1 は分類の変化を「アトラクターの移行の主要な信号」と予測し、命題1はアトラクターの移行の時期についての命題です。ただし論文は、この用紙のような記録を命題の検証に使う方法を示していません。使う場合は、研究者ご自身の設計としてご判断ください。
- 上の尺度は質問紙による測定で、この用紙の観察による記録とは方法が異なります。尺度の項目は各原典を参照してください（この用紙には転載していません）。

論文の限界として書かれていること

- 第4節の例示は経験的な観察ではなく、枠組みを設計した実践者と同じ人が例を選んだため、確証バイアスの条件がある（§6.3、§4.1）。
- 証拠の基盤は日本の組織に限られ、文化をこえた一般化は今後の課題（§6.3、p.11："the evidence base is limited to Japanese organizational settings"）。

利益相反

論文の著者2名（山中真琴・中森将也）は、論文の掲載時に株式会社DroR に雇用されていました（論文の Conflict of interest の欄："MY and MN were employed by DroR Corporation."）。論文の記述ではなく当社の事実として、著者2名は現在も同社に所属し、同社は COS に基づく有償の組織開発支援を行っています。この用紙は同社が作成しました。同社が介入の設計または実施に関わった組織での、同社側の観察は、論文 §6.3 のいう独立した観察には当たりません。

引用のしかた

- この用紙：株式会社DroR（2026）『COS観察記録シート（研究用）』第1.0版，2026年11月4日．https://dror.co.jp/lab/papers/cos-2026/observation-sheet ．CC BY 4.0．
- 論文：Yamanaka, M., & Nakamori, M. (2026). Clinical Organizational Science: An integrative framework for structural intervention in complex organizations. *Frontiers in Psychology*, 17, 1827324. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1827324

版とライセンス

- 第1.0版（2026年11月4日）。改訂したときは版番号と変更点をここに追記します。
- ライセンス：CC BY 4.0（クリエイティブ・コモンズ 表示 4.0 国際）https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ja
  表示の例：「出典：株式会社DroR『COS観察記録シート（研究用）』第1.0版（CC BY 4.0）」。改変したときはその旨を書いてください。
- 論文 の欄の訳は、CC BY のもとで公開されている論文（© 2026 Yamanaka and Nakamori）の該当箇所を作成者が訳したものです。
- p.1 の「使わないでほしい場面」はライセンスの条件ではなく、作成者からのお願いです。

DroR案 **記録の扱い**

記入した用紙、録音・ログの抜き出しは、目的が終わったら廃棄する時期を先に決めてください。チャットのログを使うときは、組織の規程と本人への説明に従ってください。この用紙はどの機関の倫理審査も受けていません。

問い合わせ先

- この用紙について（研究での利用、記録のしかた、改訂の提案）：https://dror.co.jp/contact（「ご用件のカテゴリ」で「調査・登壇の依頼」を選んでください）
- 論文の内容について：論文に記載の責任著者の連絡先（Makoto Yamanaka, research@dror.co.jp）

作成：株式会社DroR（東京都渋谷区恵比寿西2-4-8 ウィンド恵比寿ビル8F）
論文の著者：山中真琴（ORCID 0009-0001-4198-2296）・中森将也（ORCID 0009-0009-2288-3688）

この用紙は研究用の記録用紙で、診断ツールではありません。