



AI 時代に、個人は何を鍛えるべきか？ 仕事で差がつく「違いを見る力」

980社・33.8万人の実践と分析から見えてきた、

生成 AI が知識や手順を支援する時代に、個人が本当に伸ばすべき力とは？

はじめに

なぜ、知識を増やしているのに不安が消えないのか？

生成 AI の普及によって、知識を調べること、答えをまとめること、情報を整理することは、以前よりずっと速くなりました。わからないことがあれば、検索する。AI に聞く。要点をまとめてもらう。文章の下書きを作ってもらう。こうしたことは、いまや多くの人にとって日常になりつつあります。

その一方で、多くの人を感じ始めているのが、奇妙な不安です。勉強しているのに、自信がつかない。知識は増えているのに、仕事で迷う。AI を使うほど、自分の強みが分からなくなる。前より効率的に進められるのに、「このままでいいのか」という感覚が消えない。

これは、努力が足りないからではありません。知識が足りないからとも限りません。むしろ逆です。AI 時代には、**「答えを知ること」だけでは、仕事で価値を出し続けにくくなっている**からです。これから個人の仕事で差がつくのは、どれだけ多くの答えを知っているかではありません。前回との違いに気づき、何を確かめるべきかを考え、なぜそうなっているのかを捉え、どう進めるかを判断できるかどうかです。

本レポートでは、AI 時代に個人が伸ばすべきなのは、「答えを覚える力」ではなく「違いを見る力」であることを整理します。そして、その力をどう育てればよいのかを、日々の仕事の中で実行できる形で具体化します。



1. AI が強いのは、「すでにある答え」を扱うこと

生成 AI は、既存知識をもとに答えること、情報を整理すること、定型的な選択肢を示すことを得意としています。制度説明、文章作成、既存事例の整理、標準的な進め方の提示などは、その代表例です。

つまり、AI が強いのは、「すでにある答え」を扱うことです。

- 何を調べればよいか分かっている
- どの情報を整理すればよいかが決まっている
- どの手順を使えばよいか明確である

こうした場面では、AI は非常に高い支援力を発揮します。これは、個人にとって大きな助けになります。だから、AI を使うこと自体を恐れる必要はありません。むしろ、知識を調べる、整理する、たたき台を作る、といった作業は、これからますます AI を使う前提で考えた方がよいでしょう。

ただし、ここで見落としとしてはいけないことがあります。それは、「**答えを早く手に入れられること**」と「**仕事で価値を出せること**」は同じではないということです。答えが早く手に入る時代だからこそ、

- 自分は何を見ているのか
- 何を確認しているのか
- 何を根拠に判断しているのか

が、以前より重要になります。

今日からの実践

AI に答えを聞いたときは、そのまま使う前に、次の 3 つを自分に問いかけてください。

- この答えは、どの前提で成り立っているか
- 自分の今の状況と、どこが同じでどこが違うか
- この答えを使う前に、何を確認すべきか

この 3 問を挟むだけで、AI の答えを「受け取る人」から「使いこなす人」に近づきます。



2. 人に残るのは、「違い」を見る仕事

AI が広がっても、人の仕事がなくなるわけではありません。むしろ残るのは、前回と同じようには進められない仕事です。

- 顧客が違う
- 案件の背景が違う
- 現場の制約が違う
- 関係者の立場が違う
- 優先順位が違う
- タイミングが違う

こうした「違い」があるからこそ、前例をそのまま当てはめるだけでは進みません。だから、判断が必要になります。ここで大事なのは、違いとは単なる変化ではない、ということです。

違いとは、判断を必要にする条件差です。

たとえば、

- この顧客は、前回の顧客と何が違うのか
- この案件は、過去の成功例と何が違うのか
- この上司、この取引先、このチームは、何を重視しているのか
- この場面で、何を優先し、何を後回しにすべきか

こうした問いに向き合う場面こそが、人の仕事の中核になっていきます。

これから差がつくのは、知識が多い人ではありません。**違いを見つけられる人**です。

今日からの実践

今日の仕事を1つ思い出してください。

その仕事について、次の問いに答えてみてください。

- 前回と何が違っていたか
- その違いのうち、判断に影響したものは何か
- その違いを、事実として確認できていたか

この3つを言葉にするだけで、仕事の見え方は変わります。



3. 「知っている人」と「考えられる人」は何が違うのか

多くの人は、成長とは知識を増やすことだと考えてきました。それ自体は間違いではありません。知識は必要です。ただし、AI 時代には、知識を持っていることと、考えられることを分けて捉える必要があります。

両者の違いは、次のように整理できます。

| 項目 | 知っている人 | 考えられる人 |
|----------|----------------|---------------|
| 仕事の起点 | 答えを探す | 違いを探す |
| まず見るもの | 前例・正解・手順 | 条件差・事実・背景 |
| 強み | 早く理解する、正しく再現する | 状況に応じて考え直せる |
| 迷ったときの行動 | すぐ答えを探す | 何が違うかを確認する |
| 本人に残るもの | 知識、手順、正しい進め方 | 判断基準、確認観点、見立て |
| 長期的な強み | 安定運用 | 変化対応、応用、判断 |

ここで重要なのは、「知っている人」がダメなのではないということです。いま必要なのは、**知っていることを土台にして、考えられる人になること**です。

今日からの実践

仕事で迷ったとき、すぐに「正解は何か」を探す前に、次の順でメモしてください。

- ① 今回、前回と違う点は何か
- ② その違いに関して、まだ確認できていない事実は何か
- ③ その違いがあるからこそ、迷っている判断は何か

この3行を書く習慣が、考えられる人への入口になります。



4. なぜ知識を増やしても不安が消えないのか

AI 時代に不安を感じる人の多くは、「もっと勉強しなければ」と考えがちです。しかし、知識を増やしても不安が消えないことがあります。その理由は、知識が足りないからではなく、違いを見て考える経験が足りていないからです。

本当は、

- 何が違うのかが見えていない
- 何を確認すべきかが分からない
- なぜそうなっているのかを捉えきれていない
- だから判断に自信が持てない

こうした状態が、不安の正体であることも少なくありません。つまり、不安の原因は「知らないこと」ではなく、知っていることを、現実の違いに合わせて使えていないことである場合があります。

これは、個人にとって大きな希望でもあります。なぜなら、必要なのは「すべてを知ること」ではなく、**違いに気づき、確認し、考える習慣を持つこと**だからです。

今日からの実践

不安になったとき、次のように問い直してみてください。

- 自分は今、「知らないこと」が不安なのか
 - それとも、「何を確認すべきか分からないこと」が不安なのか
 - さらに言えば、「違いが見えていないこと」が不安なのか
- この切り分けができるだけでも、成長の方向が変わります。



5. 違いを見る力は、どうやって育つのか

違いを見る力は、勉強だけでは育ちにくい力です。なぜなら、この力は、答えを覚えることではなく、**現実の違いに向き合う経験の中で育つ**からです。

必要なのは、次の 5 段階です。

1) 答えを探す前に、違いに気づく

まず、「前回と同じではない」と気づくことです。ここがスタートです

2) 違いを事実として確かめる

印象で判断せず、何が実際に違うのかを確認します

3) 違いの理由を考える

なぜその差があるのか。背景は何か。条件は何か。を考えます

4) どう進めるかを定める

選択肢を比較し、今の状況に合う方針を選びます

5) 判断を振り返り、自分の基準にする

結果を見て、次回に使える基準を残します

この 5 段階を繰り返すことで、知識は少しずつ判断力に変わっていきます。

今日からの実践

仕事の終わりに、毎日 1 回だけでよいので、次の 3 文を書いてください。

- 今日、前回と違っていたこと
- それについて自分が確認したこと
- 次回、同じような場面で使えるような基準

これを続けると、経験がただ流れるのではなく、自分の力として蓄積され始めます。



6. 個人が今日から変えられる 5 つの習慣

ここからは、実行に落とします。AI 時代に「違いを見て考えられる人」になるために、今日から変えられることを 5 つに絞ります。

習慣 1 答えを探す前に、違いを 1 つ書く

まず検索する前に、「前回と違う点」を 1 つ書いてください。
それだけで、思考の起点が変わります。

習慣 2 判断の前に、確認すべき事実を 3 つ挙げる

自分は何を知らないのかを明確にします。確認項目を持つ人は、考えの浅さが減ります。

習慣 3 結論だけでなく、理由を言葉にする

「こう思う」だけで終わらせず、「なぜそう考えたか」を短く説明する癖をつけます。

習慣 4 前例を当てはめる前に、今回の条件差を確認する

前例は使ってよい。ただし、その前に「今回は何が違うか」を見る必要があります。

習慣 5 判断のあとに、基準を残す

何を基準に決めたのかを一言でも残しておく、経験が再利用可能になります。

7. AI 時代に、自分の基準をどう育てるか

これから価値を持つのは、「答えを多く持っている人」だけではありません。自分の基準を育てられる人です。自分の基準とは、感覚や思い込みではありません。

違いを見て、事実を確認し、考え、判断し、その結果を通じて少しずつ育てた判断の軸です。この基準がある人は、AI の答えも上手く使えます。なぜなら、AI から受け取った情報を、そのまま信じるのではなく、「自分の状況とどこが違うか」を見られるからです。

逆に、自分の基準がない人は、答えを得ても迷いやすい。なぜなら、どの答えを自分の現実
に当てはめるべきかを決める軸がないからです。これからの成長とは、知識を増やすこと
ではありません。**自分の基準を育てること**です。

そしてその基準は、知識の読書量ではなく、違いを見て考えた経験の蓄積から生まれます。



今日からの実践

週に1回、次の問いを自分に投げてください。

- 今週、自分が判断したことは何か
- そのとき、何を基準にしたか
- その基準は、次回も使えるか
- 修正するとしたら、何を変えるか

これは、自分の基準を育てるための最短の振り返りです。

8. まとめ

これからの成長は、「知識を増やす競争」ではなく「違いを見て考える力を育てる営み」になる

AI時代に個人の仕事で差がつくのは、どれだけ答えを覚えているかではありません。

これから評価されるのは、**現実の違いを見て、事実を確かめ、理由を考え、どう進めるかを判断できる人**です。

生成AIが強いのは、答えを整理し、質問に答えることです。一方で、人が価値を出し続けるのは、違いを見て、問いを立て、判断する領域です。だからこそ、これからの成長では、「何を知るか」だけでなく、「何が違うのかを見て、どう考えたか」がより重要になります。

AI時代に必要なのは、すべてを知っている人になることではありません。必要なのは、違いに気づき、確かめ、考え、判断し、その経験から自分の基準を育てられる人になることです。

答えがすぐ手に入る時代だからこそ、

- 「何が違うのか」
- 「何を確かめるべきか」
- 「なぜそう判断するのか」

を自分の頭で考えられる人が、長く価値を発揮します。

これからの成長は、知識を増やす競争ではなく、違いを見て考える力を育てる営みになっていきます。



付録：まずは7日間、「違いを見る練習」を試してみる

- 1日目：今日の仕事で、前回と違っていたことを1つ書く
- 2日目：その違いについて、確認すべき事実を3つ書く
- 3日目：自分が迷った判断を1つ選び、なぜ迷ったかを書く
- 4日目：その判断で、自分が重視したことを1つ書く
- 5日目：前例を使った場面で、「今回は何が違うか」を書く
- 6日目：仕事のあと、「今日の判断理由」を1文で書く
- 7日目：1週間を振り返り、「自分が持ち始めた基準」を1つ書く

この7日間を終えるころには、「答えを探すだけの仕事」から、「違いを見て考える仕事」へ、少し視点が変わり始めているはずです。

本レポートは、AI時代に個人が何を伸ばすべきかを見直すための基礎資料です。このテーマは、単なる仕事術ではありません。これからの学び方、成長の仕方、働き方そのものに関わる問いです。知識を増やすことは、これからも大切です。しかし、それだけでは足りない。違いに気づき、確かめ、考え、判断し、その経験を自分の基準に変えていくこと。そこに、AI時代の個人の強さがあります。



お問い合わせ： **判断デザインラボラトリー**

E-mail: request@requestgroup.jp

【会社情報】 リクエスト株式会社

- ・ 本社：〒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
- ・ 会社概要： <https://requestgroup.jp/corporateprofile>
- ・ 代表取締役 甲畑智康： <https://requestgroup.jp/profile>
- ・ 公式サイト： <https://www.requestgroup.jp/>

【企業概要】

[リクエスト株式会社](#)（本社：東京都新宿区、代表取締役：[甲畑智康](#)）は「より善くを目的に」を掲げ、980社・33.8万人の働く人達のデータに基づいた **組織行動科学**[®] を基盤に、8つの研究機関からなる企業です。

組織行動科学[®]は組織で働く私達の思考と行動が「なぜ起こり・なぜ続くのか」を事業環境と歴史・経験から解明し、より善く再現する手段です。

[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](#)[®]

