# AI時代に、
# 人が担う4つの核

AIは、答えの数を増やす

人は、目的・事実・対話・結果
という4つの核を担う

## ① 目的
誰を良くするか

## ② 事実
何を確かめるか

## ③ 対話
人と話す

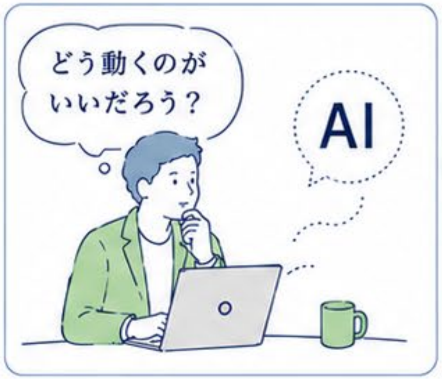
## ④ 結果
決めて引き受ける

人には 目的・事実・対話・結果 という
**4つの核が求められる**

その違和感は、どこから来るのか

# AIに案を出してもらい、人が選べばよいのか

**1** AIに行動案を相談する




**2** AIが3つの案を提示する

**3** 人が1つを選ぶ

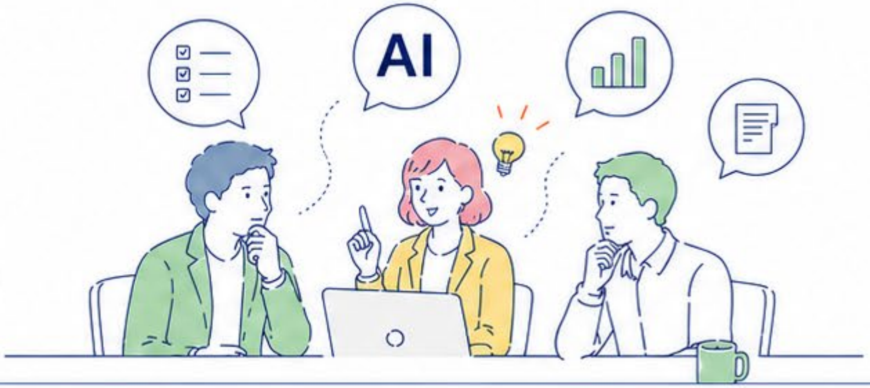
**4** 上司が承認する

## でも、こんな疑問が残る…

仕事は進む。だが、**判断したとは言い切れない。**

## AIの案を選ぶことと、**人が判断すること**は違う。

# すでにAIは、仕事を速くしている




### 要約

長文の資料や会議録を
短時間で要約。

→

### 文書作成・校正

文章の下書きや表現の
校正を効率化。

→

### 情報検索

必要な情報を素早く見つけ、
調査・分析を支援。

→

### レポート作成

データや調査結果をもとに、
見やすいレポートを自動生成。

### 速くなる仕事

定型的・反復的な業務は、AIで大きくスピードアップ。

### まだ小さい価値創出

戦略的・創造的な価値創出は、まだこれから。

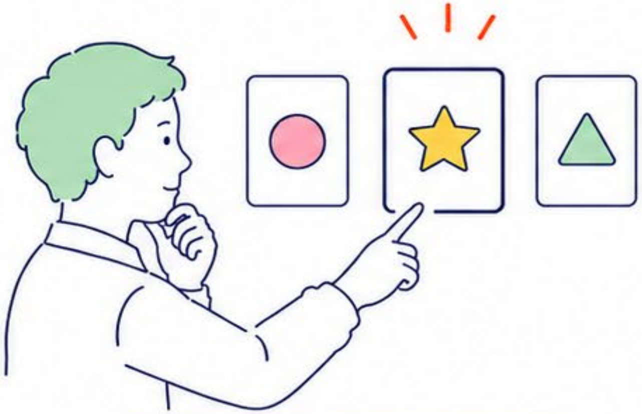
**AIは、まず仕事を速くしている。**

次に問われるのは、
速さの先の価値。

AI導入の次に問われるのは、「何が速くなったか」ではなく、「誰に、どのような価値が生まれたか」。

# 「選ぶこと」と「判断すること」は違う

## 選ぶ



一つを選ぶ

早く進む

VS

## 判断する

理由と結果まで引き受ける。

選択は、判断の一部。

判断は、「なぜそれにするのか」と、その結果まで引き受けること。

# 「仕事ができた」と「人ができるようになった」は違う

## 答えをそのまま使う

**できた**

答えを渡すAI

その場の成果 ↑

## 考えるために使う

**できるようになった**

考えるためのAI

判断の成長？

ヒントを使い、自分で考える過程を残す

問いを立てる → 調べて確かめる → 整理して考える →

**目の前の成果と、人の成長は、分けて見る必要がある。**

# 人が最後に見れば安心、とは限らない

AIの得意／苦手の境界が見た目では分かりにくい。

! 整って見える答えでも、確かめ方が必要。

**必要なのは、「最後は人が見る」という掛け声ではなく、**
**「何を、誰が、どう確かめるか」という設計。**

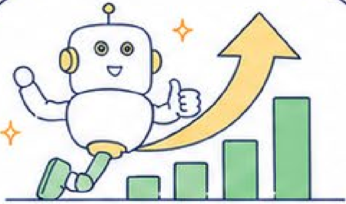
# 4つの核を仕事に置くと、6つの役割になる

P.1の「目的・事実・対話・結果」を、実務に置き直したもの

## 1 目的を定める

## 2 事実を分ける

## 3 優先を決める

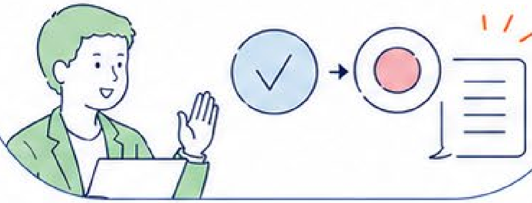


**AIは**
**可能性を増やす**

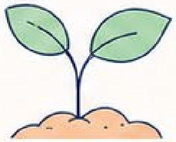
人と組織は、目的・基準・責任を担う

## 4 人と対話する

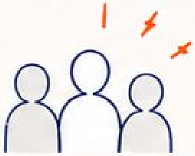
## 5 決め・止め・説明する



## 6 次の判断を育てる



**AIができることが増えても、**
**人と組織が手放してはいけない役割がある。**



# AIを「答え」から「判断材料」へ変える

AI出力は、答えではなく判断材料として使う

## 1 使う前

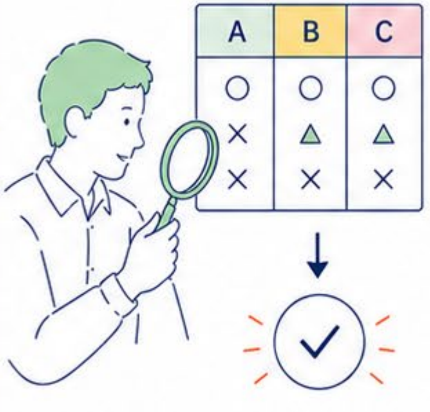
目的 ｜ 事実 ｜ 仮説

## 2 聞く時

複数案 ｜ 前提 ｜ 危険 ｜ 追加確認

## 3 使った後

確認 ｜ 比較 ｜ 決定




## 4 実行後

結果 ｜ 振り返り ｜ 次へ

**AI出力の検証とは、**
**前提・影響・結果まで確かめること**

# リーダーは、
# 判断経験を設計する

任せる判断の大きさを設計する。

AI時代のリーダーに必要なのは、**答えを教える**ことより、
メンバーが**安全に判断し学べる仕事を設計する**こと。

# 人の仕事は、なくなるのではなく、重心が変わる

AIが担うことが増えるほど、人と組織が手放してはいけない役割が際立つ。

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 答えを出す | → | 問いと目的 |
| 2 | 選択肢をつくる | → | 判断基準 |
| 3 | AIの回答を選ぶ | → | 事実を確かめる |
| 4 | 自分の正しさ | → | 対話で更新 |
| 5 | 答えを教える | → | 判断経験を育てる |
| 6 | 一度で完成 | → | 共に直し続ける |

AIが当たり前になる時代に、人が担うこと。

**共に善くし続けること。**

# 正解がない仕事でも、
# 自分で判断し、前に進められる。

## 良い行動が生まれる上流には、必ず判断がある。

判断の質が、行動の質と成果を決める。

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。

組織行動科学®
Organizational-Andragogy®

# お問い合わせ・会社情報

**33.8万人**
のデータに基づく
組織で働く成人の研究と教育開発

**組織行動科学®**
Organizational-Andragogy®


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。

### リクエスト株式会社の8つの研究機関

- 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®