

AIは使えている。 では、その使い方で人は育っているか。

成果物が完成したことだけでは、仕事への効果も、人に残る経験も分からない。

出力

出力は適切か。

内容や根拠を確かめる。



仕事

相手に役立ったか。

相手や後工程への影響を見る。



経験

次の仕事に何が残ったか。

次に使える理解や判断を確かめる。



AIを使うかどうかだけではない。AIを仕事のどこに置くかを設計する。

見えないAI誤用とは何か

AIを使うこと自体ではない。仕事に必要な過程が、省略・形骸化していないかを見る。

目的・リスク・維持すべき技能に照らして考える

問い直し

何を解決するか



根拠の確認

何を事実とするか



判断

何を選び、なぜそうするか



結果確認

何が起き、次へどう戻るか



必要な過程が、省略または形骸化している。
かつ、それを補う人や仕組みも十分に確保されていない。

そのような利用状態を、本研究では検討する。

AIに任せた量ではなく、仕事に必要な機能が確保されているかを見る。

見えないAI誤用の4つの構造仮説

AIを使う仕事のどこで、必要な過程が省かれているのか。

問いを任せすぎる

AIが示した問題設定を、顧客・現場・目的に照らさず確定する。



事実確認を省く

AIの説明を、元の資料や記録にたどらず「確認済み」にする。



判断を任せすぎる

必要な基準・条件・影響を確かめず、AIの推奨や説得力だけで採用する。



結果確認をしない

必要な結果確認を設けず、成果物の完成だけで仕事を閉じる。



AIに任せることと、必要な過程がなくなることは同じではない。

出力の点検だけでは、 仕事全体の確認は終わらない。

出力を確かめる

- 内容に事実の誤りはないか。
- 出典と説明は一致しているか。
- 数値や条件は合っているか。



仕事の過程を確かめる

- 現実の課題に合った問いか。
- 必要な確認・判断が行われているか。
- 結果を確かめ、次の仕事へ戻せるか。



どちらも必要。片方の確認で、もう片方を代替しない。

出力が正しいことだけでは、必要な仕事の過程が確保されているとは限らない。

「もっと考えて」の前に、 仕事の条件も見る。

出力の比較や修正も、 思考の一部

指示を工夫する。
案を比べる。
表現や違和感を直す。



併せて
確かめる



目的・範囲

誰の何をよくする
仕事か。



情報

根拠や現場の情報に
アクセスできるか。



権限

何を決め、
どこで相談するか。



評価

完成物だけで
評価していないか。



上司の関わり

目的や背景を
共有しているか。



結果確認

誰が、いつ、
何を確かめるか。



本人に求めることと、**仕事側で整えること**を分けて見直す。

見方をつくり直し、確かめて判断し、次へ残す。

アート思考

見方・問い・価値仮説をつくり直す。
何を問題とし、何を問うかを捉え直す。



一つの仕事の中で接続する

判断デザイン

事実確認・比較・選択・行動・結果確認を、
仕事に組み込む。
そこで得た経験を、次の仕事へ残す。



「見えないAI誤用」の検討

AIを使う仕事のどこで、この接続が途切れているかを確かめる。



AIの出力だけでなく、**見方・問い・確認・判断・結果のつながりを見る。**

最近AIを使った、 一つの仕事を振り返る。

仕事の目的 / リスク / 維持すべき技能

問い

誰の、どの事実から、
この問題を解くと決めたか。



事実

何を、どの資料・記録・相手で
確かめたか。未確認は何か。



判断

採用・不採用を分ける条件は
何か。例外時には、
誰が判断するか。



結果

完成後の何を、誰が、いつ確かめ、
次の仕事へどう戻すか。



成果 / 学習 / 組織への蓄積 / 責任と負担
これらを分けて確かめる。

AIを仕事のどこに置き、何を確かめ、どの経験を残すかを設計する。

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®

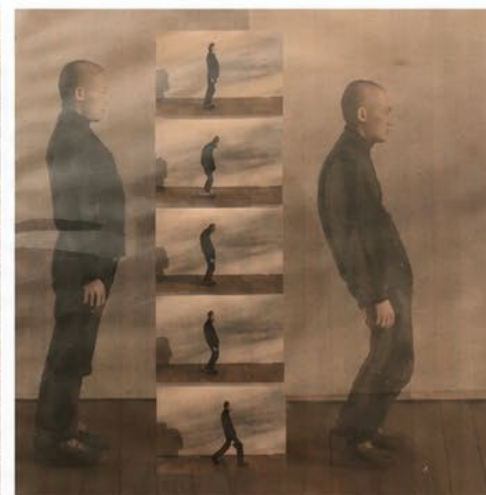
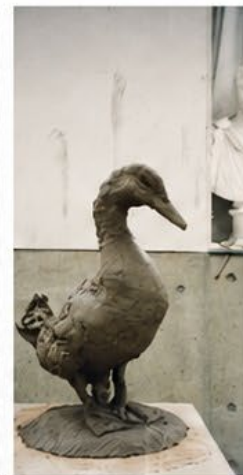
芸術実践から、 判断研究へ

代表・甲畑智康の原点 —

東京藝術大学での制作経験と、
現在の組織行動科学®・判断デザイン研究をつなぐ。

甲畑智康は、2003年に東京藝術大学美術学部を卒業し、
身体・空間・立体・素描・行為の制作を通じて、
既存の言葉だけでは捉えきれない現実に向き合ってきた。

その後、企業現場での人材育成・組織開発・判断研究へと
実践領域を広げ、現在は組織行動科学®を基盤に、
判断デザイン・判断経験設計・判断構造設計Proの
体系化を進めている。



1

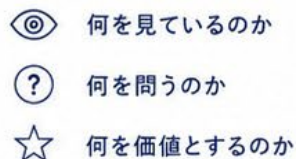
芸大時代の制作



身体・空間 立体 素描 行為

2

問いの継続



何を見ているのか

何を問うのか

何を価値とするのか

3

現在の研究・実践

- 組織行動科学®
- 980社・33.8万人のデータに基づく研究と実践
- アート思考＝判断前提生成
- 判断デザイン・判断経験設計・判断構造設計Pro

芸術の実践は、答えを急がず、
現実との関係をつくり直す経験だった。
そこから、アート思考を
『判断前提生成』として捉える
視点が生まれた。

正解がない仕事でも、 自分で判断し、前に進められる。



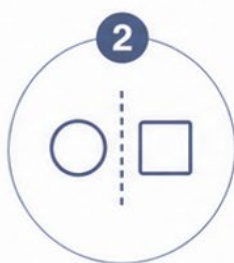
良い行動が生まれる上流には、必ず判断がある。

判断の質が、行動の質と成果を決める。



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。



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。



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。



行動する

判断に基づいて、
自分で決めて
動き出す。



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。



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。