

背景と目的を確かめる力を 仕事で育てる

指示された仕事を入口に

AIと、背景の理解と方法を選ぶ理由を育てる実践提案



「終える」の先で、
誰が、何を判断できれば役立つのか。

AIによる効率化には価値があります。そこから検討を広げるために、背景や目的がまだ分からない一件の仕事から、実際の使われ方を確かめ始めます。

上司も背景・目的を知らない場合を含めて考えます。会議資料は架空例です。

分かっていることから始められる

ここからは、同じ案件会議を使った説明用の架空例です。実証事例ではありません。

依頼

「次回の案件会議用に、案件一覧を1枚にまとめてください。」

確認できた 事実

指示は、案件一覧を1枚にすること。
期限・既定の項目・使う資料・受け手を押さえる。

目的の 候補

状況を共有するためか。
支援する案件や、次の対応を決めるためか。

まだ 未確認

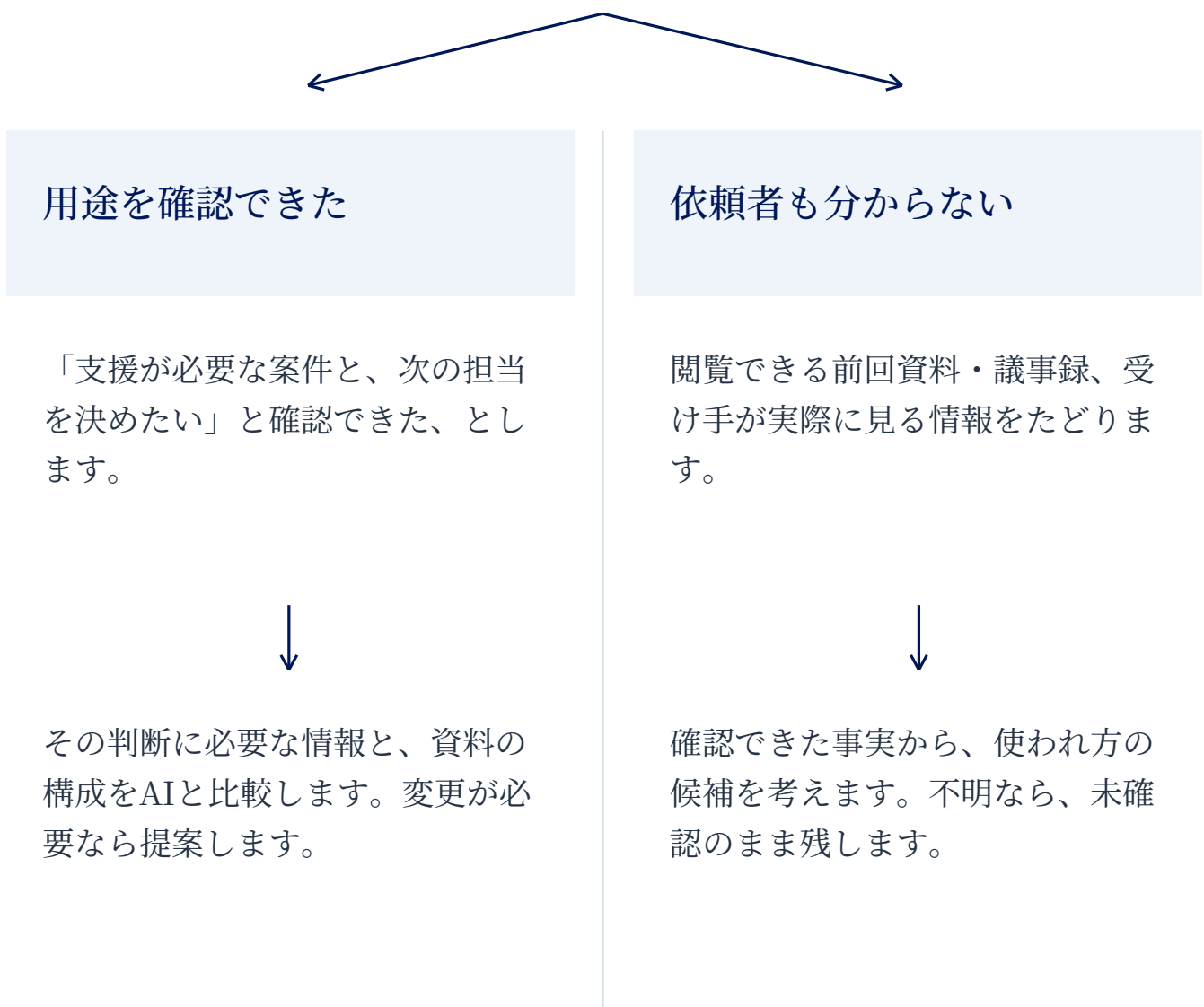
会議で何を判断するのか。
前回、何を追加で確かめたのか。

AIの候補は、確かめるための仮説

「近い」「違う」「まだ分からない」と反応し、記録や受け手の使い方と照合します。分からない欄を、推測で埋める必要はありません。

依頼者も、目的を知らないことがある

まず「資料が会議でどう使われるか、分かっていることはありますか」と、確認できる範囲で尋ねます。



どちらの場合も、既定の指示を満たして進める

期限・様式・権限・情報の扱いを守ります。目的が不明な場合は、指定項目を保ち、情報源・更新日・未確認箇所を分かるようにします。

大切にすることが、載せる情報を変える

架空例 | 「支援が必要な案件と、次の担当を決める」と確認できた場合

前回、進捗だけでは必要な支援が分からず、会議中に聞き直していたと記録から確認できた、とします。

選ぶ理由

AIと検討する見せ方

現場の困りごとを
取り落とさない



確認済みの状況と、
必要な支援を分けて示す。

次の対応を考えられる
情報をそろえる



判断期限や、次に確かめる
事項を比較できるようにする。

推測を事実として
扱わない



未確認の箇所を明示する。
空欄をAIで埋めない。

「効率的に」の先に、選ぶ理由を持つ

何を大切に、なぜこの方法を選ぶのか。AIの案を、その理由と実際の使い方に照らして比べます。項目の変更は、必要な確認を経て行います。

実際に使われた後から、次の判断を育てる

架空例の場面イメージ | 会議の改善や成果を示すものではありません



何の確認に
使われたか

何を追加で
聞かれたか

次に何が
決まったか



当初の見立て・選んだ理由と、照らし合わせる

合っていたこと／違っていたこと／まだ分からないことを残す。
許可された範囲で確かめ、次回の確認や方法選びに生かす。

自分の一件で、今日から始める

つくる前 指示・期限・受け手と、手元の記録を置く。

作成中 一つの案を選ぶ理由を、AIと比べて考える。

提出後 実際の使われ方を一つ確かめ、次へ残す。

AIへの依頼例：「目的はまだ未確認です。この事実から考えられる使い方と、確かめる材料を二つまで示してください。」

背景・目的・考え方は、現実との照合で育てる

背景を知る

実際に起きたこと、相手の状況、仕事の前後をたどる。

目的を捉える

受け手や関わる人に、どのような変化を起こしたいか考える。

考え方を 育てる

なぜその変化を善いと考え、方法を選んだかを結果と照らす。

本人や上司の能力・意欲だけの問題にはせず、質問・確認・振り返りができる仕事の条件も見ます。背景や目的が組織の中で共有されない連鎖は、第3弾の検討テーマです。

関連研究との接点

Grant（2008）は、募金電話担当者やプール監視員を対象とする3件の小規模な現場実験を通じ、仕事が他者に及ぼす影響を知ることに着目しました。

The Significance of Task Significance. Journal of Applied Psychology, 93(1), 108–124.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.108>

Edmondson（1999）は、製造企業1社の51チームで、心理的安全性と質問・援助要請等の学習行動の関連を調べました。観察的な研究です。

Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>

両研究は、この一連の進め方やAI共働の効果の実証ではありません。

企画：甲畑智康／作成：リクエスト株式会社（生成AI支援を使用）

<https://requestgroup.jp/>

提案と研究の位置づけ

より善くを目的に。 知を社会へひらく。

リクエスト株式会社は、組織行動科学®を基盤に、組織で働く人の研究と教育開発に取り組んでいます。研究・実践で得た知を、働く人が自分の仕事で使える資料や、実践の機会として届けています。

成果につながる方法を、 本人が使える仕事へ。

方法を知ることから、仕事で判断し、実際に使い、見直すことへ。働く人の状況と仕事の条件、周囲の支援を一緒に考えます。

この資料を届ける理由

背景や目的が十分に分からない仕事も、実際の出来事と使われ方を確かめることから。働く人がAIと共に考え、選ぶ理由を育てるための手掛かりを届けます。

研究・教育開発の基盤

980社・33.8万人

当社公表の基盤規模です。本資料の単一事例とは対象が異なります。

公式サイト <https://requestgroup.jp/>

会社案内 <https://requestgroup.jp/corporateprofile>

資料の活用・研修の相談 <https://requestgroup.jp/request>