株式会社らしく

AI活用を「個人の工夫」から「組織の仕組み」に変える

エッセンスをご紹介

2026年6月

© 2026 RASHIKU Corp.

INTRODUCTION

はじめに

生成AIを導入する企業は急速に増えました。しかし「ツールは入れたのに、期待した成果が出ない」という声も同じくらい増えています。その原因の多くは、AIの性能ではなく、**人間の側** にあります。

AIに何をどう渡すかの工夫が個人任せになっていること。うまくいったやり方が共有されず属人的に閉じていること。導入はしたが、定着のための設計がないこと。私たちは、この「導入と成果のあいだ」 を埋める支援をしています。

組織のAI協働の現在地を診断し、最もROIの高い改善ポイントを特定し、講習・ワークショップ・伴走を通じて、個人の工夫を組織の仕組みへと変えていきます。

本資料では、私たちの支援アプローチの全体像と、講習やワークショップでお伝えしているエッセンスの一部をご紹介します。

「”導入”と”成果”の間」を埋める活動を支援

診断 → 最もROIの高い改善点の特定 → 展開計画立案→ 必要な仕組みの構築⇨講習・ワークショップ・伴走。個人の工夫を、組織の仕組みへ。

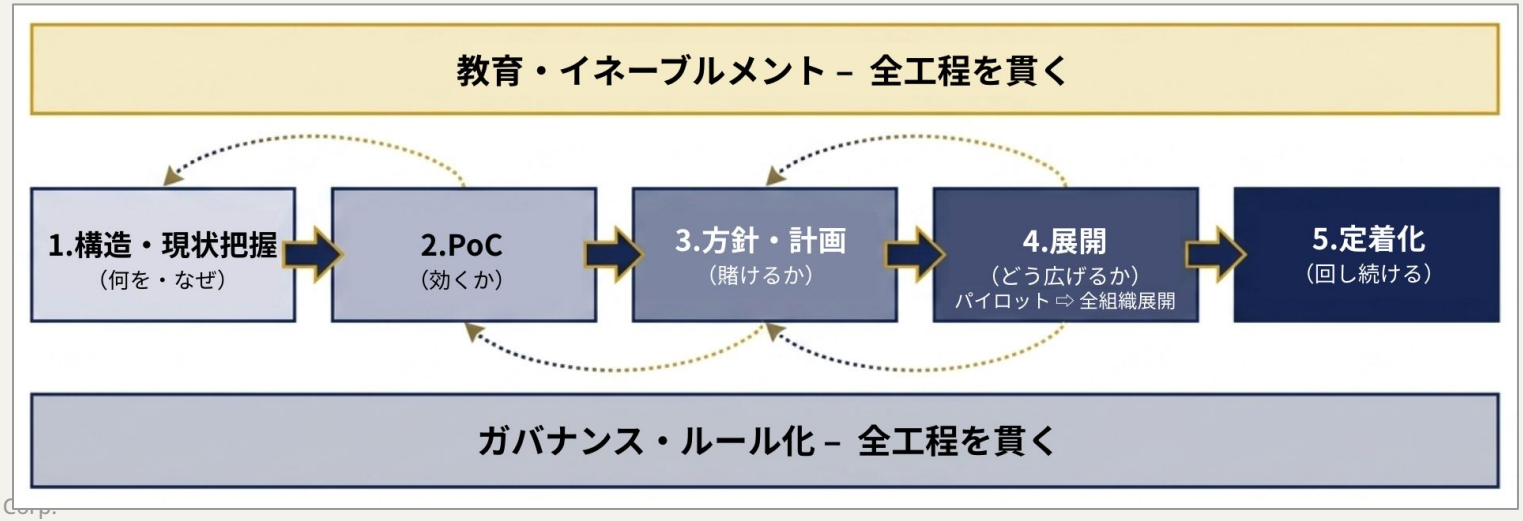
© 2026 RASHIKU Corp.

APPROACH 01

1. 効果的なAI活用のためのアプローチ

AI活用は「ツール導入」ではなく**「組織変革」**です。構想から定着までを5つのフェーズで捉え、各フェーズの知見を次に活かす「学習のループ」として支援します。いきなりツールを試すのではなく、「ありたい姿と現在地のギャップ」を定義する構想フェーズから始め、PoCで仮説を確かめ、証拠に基づいて方針を決め、段階的に展開し、定着化まで伴走します。

教育・イネーブルメントとガバナンスは特定フェーズの作業ではなく、全工程を貫く2つの底流です。教育とルール整備が常に並走するからこそ、組織にAIが根づきます。



© 2026 RASHIKU Corp.

APPROACH 02

2. AI協働の成熟度モデルを利用したアセスメント

悩みの正体は「導入の量」ではなく「活用の質」 。AI協働成熟度モデルは、AIツールではなく人間側の協働能力 を、4つの軸×5段階で測定します。最大の特徴は「診断が変われば、打ち手が変わる」こと。組織ごとの診断結果に基づき、最もROIの高い改善ポイントを特定し、優先順位のついた処方を提案します。

AI協働成熟度モデル – AI Collaboration Maturity Model

“今のAI活用はベストか？“

人間とAIの協働の深さを4軸×5段階で可視化し、
現状把握と改善の優先順位決定を支援

- AIツールではなく、人間側の協働能力を測る
- AIツールに依存しない評価
- 4つの評価軸×5つの成熟段階

4つの評価軸

1. **文脈の蓄積** – AIに渡す知識や前提の管理度合い
2. **人間とAIの役割分担** – 判断と作業の責任境界の明確さ
3. **協働の型と学習サイクル** – 現可能な型と学びの蓄積の有無
4. **チーム・組織への浸透** – 個人の工夫が組織知になっているか

5つの成熟段階

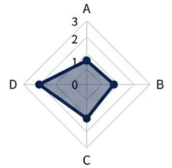
L1 場当たり	L2 個人の工夫	L3 型がある	L4 自動で良くなる	L5 組織の競争力
毎回ゼロから。成果は運次第	工夫はあるが、やり方は人による	再現可能なやり方が定義されている	仕組みが回り、勝手に最適化される	AI協働が組織の意思決定を変えている

診断結果が変われば「打ち手」も変わる

組織A：基礎形成期

導入で止まっている

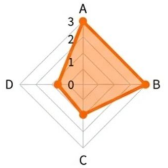
「AIツールは入れたのに、効果が実感できない」



組織B：中級到達

個人は成熟、組織は未熟

「自分はAIをうまく使えているが、チームに広がらない」



講習やワークショップの例	組織A：基礎形成期	組織B：中級到達
AIツール利用の講習	最優先	不要
AI利用ユースケース創出ワークショップ	次の段階	最優先
AIコンテキストウィンドウ理解と実践講習	次の段階	優先

© 2026 RASHIKU Corp.

xxx

3. 講習やワークショップでお伝えするエッセンス

次のページからは、私たちの生成AIとの徹底的な協働実践から創出してお届けしている講習やワークショップの特徴的なエッセンスをご紹介いたします。

3-1. AI活用スキルは、対人関係スキルと同じだった

3-2. AIモデルとコンテキストウィンドウ

3-3. 意図した出力をAIから得るためのコツ

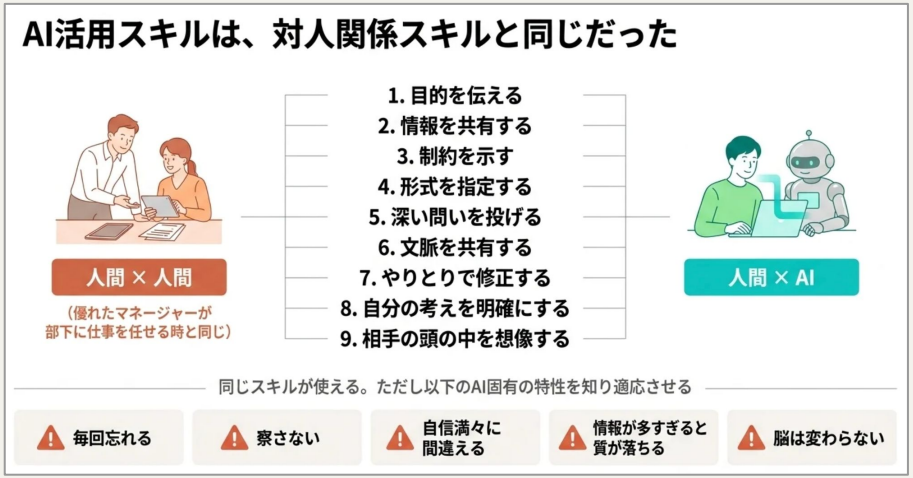
3-4. 思考のシャトルラン — 具体と抽象の往復がAIからすばらしい出力を得る

© 2026 RASHIKU Corp.

ESSENCE 3-1

3-1. AI活用スキルは、対人関係スキルと同じだった

AIからよい出力を得る要因は9つに集約され、優れたマネージャーが部下に仕事を任せるときとまったく同じ構造です。必要なスキルの大部分は、皆さんが対人関係で既に培ってきたもの。ただしAIには「毎回忘れる」「察さない」など人間とは異なる特性があり、対人スキルを出発点にそれらへ適応させることが鍵です。



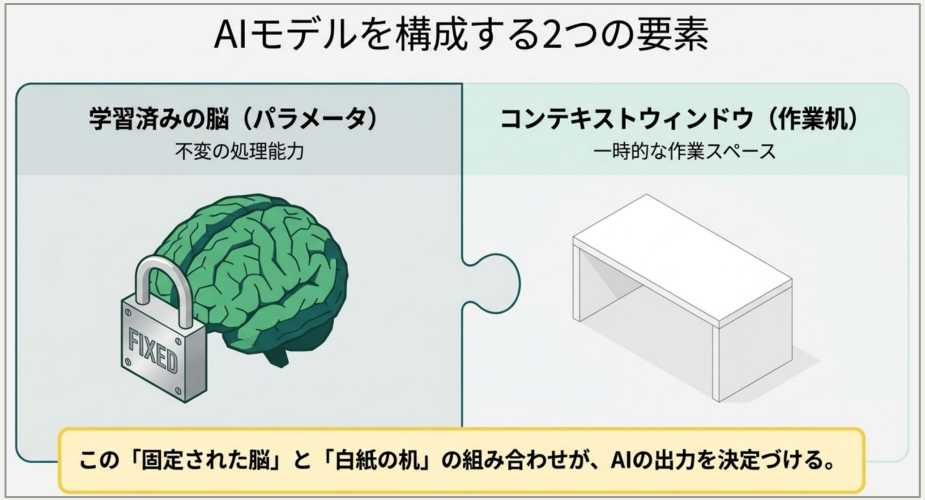


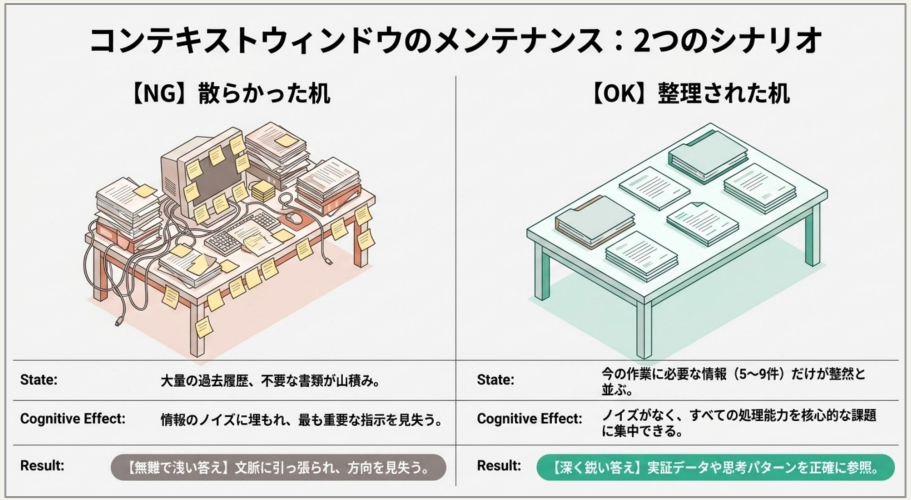
© 2026 RASHIKU Corp.

ESSENCE 3-2

3-2. AIモデルとコンテキストウィンドウ

AIモデルは「学習済みの脳（パラメータ）」と「作業机（コンテキストウィンドウ）」 から構成されます。脳は膨大な知識を持つ固定の処理エンジン、作業机は毎回空っぽから始まる一時的な作業スペース。AIは机の上にあるものだけを見て答えを組み立てます。つまり、出力品質を決めるのは 「作業机の上に何を載せるか」 です。散らかった机では重要な指示を見失い、整理された机ではすべての処理能力を核心に集中できます。





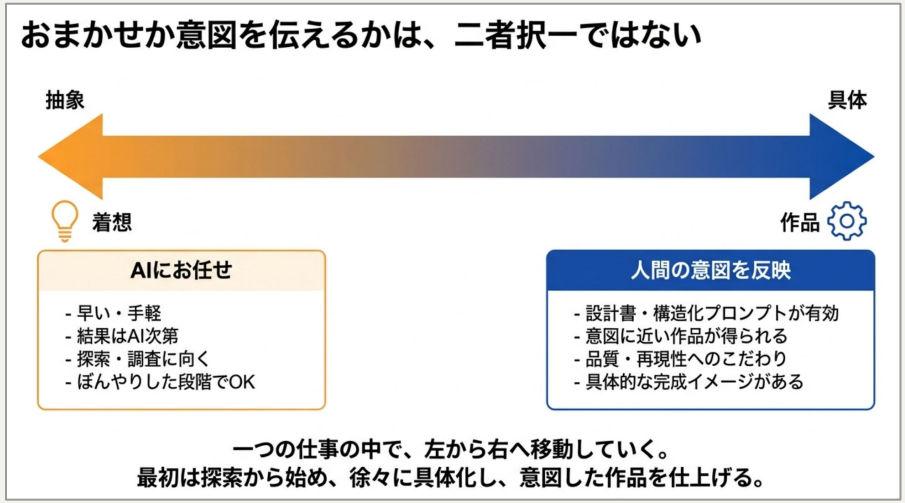
© 2026 RASHIKU Corp.

ESSENCE 3-3

3-3. 意図した出力をAIから得るためのコツ

シンプルな指示でも具体的な指示でも、AIは「素晴らしい出力」を返します。しかし前者は**「AIにおまかせの出力」**――結果は解釈次第で毎回変わり、後者は「意図した出力」――意図に沿い再現性も高い。重要なのは両者は二者択一ではないこと。探索から始め、AIの出力を見ながら方向を定め、徐々に具体化していく流れが、出力の質を分けます。





© 2026 RASHIKU Corp.

ESSENCE 3-4

3-4. 思考のシャトルラン

具体的なものから本質的な構造や様式を抜き出し、その一部を書き換えて別の具体に再生成する思考法です。**提案書・事業計画・採用要件・古いシステムのモダン化**など、**成功した実績のある成果物の他領域への応用**に活用できます。
わかりやすい人物画像の抽象化と再具体化を例に説明します。**人間はAIに対して指示**だけ行い、それぞれの具体的な作業はGemini や ChatGPT などの**生成AIが行い**ます。



Step2.変数書き換え（仕様変更）
抽象レベルで仕様を変更
この例では、男性→女性、Tシャツの色を白→緑

Step1.本質の抽出（具体→抽象）
作品の本質を言語化し、
仕様書や設計書を作成

具体的な作品

Step3.最具体化（抽象→具体）
書き換えた仕様で画像を生成

再具体化



© 2026 RASHIKU Corp.

PROGRAM

4. AI協働スキル向上を支援する講習・ワークショップ体系

前章までにご紹介したエッセンスは、講習やワークショップを通じて実践的に身につけていただけます。
「学ぶ・考える・つくる・深める」の4段階で構成し、全社員向けの基礎から、ユースケース創出、ビジネス職のバイブコーディング、AI協働の実践まで、組織の現在地と目標に合わせて必要なプログラムを組み合わせてご提供可能です。

段階	講習	対象	所要時間
学ぶ	01 **AIサービスの効果的な利用**	全社員	各 2時間
考える	02 **ユースケース創出ワークショップ**	意欲ある社員（技術不問）	半日
つくる	03a **ビジネス職向けバイブコーディングの素養**	意欲ある社員（技術不問）	半日
	03b **ビジネス職向けハッカソン**	意欲ある社員（技術不問）	半日
深める	04a **AI協働の勘どころ**	ナレッジワーカー	2時間
	04b **AI協働実践ハンズオン** ※AI協働フレームワーク利用	ナレッジワーカー	2時間

© 2026 RASHIKU Corp.

最後までお読みいただきありがとうございます。
ご興味をお持ちいただけましたら、まずはお気軽に**ご相談ください。**

オンラインでの **30分の無料相談** を承っています。
詳しいご説明や、組織の現状や課題を把握したうえでの最適な進め方をご提案します。

EMAIL	TEL	WEB
info@rashikucorp.com	03-4500-8942	rashikucorp.com

株式会社らしく

© 2026 RASHIKU Corp.