職場における生成 AI 活用が能力向上実感に与える影響

―生成 AI の活用態度と学びの内容に着目した検討―

佐藤裕子* 今城志保* 藤村直子* 山田香* （*リクルートマネジメントソリューションズ）

1. 背景と目的

生成 AI の職場への普及が急速に進み、業務の効率化や成果向上が期待される一方、生成 AI の活用が働く人の能力や思考力に与える影響への関心も高まっている。認知的オフロードの研究では、外部ツールを利用は認知的負荷を軽減し、認知能力の限界を補うことができる一方で、外部ツールへの依存が内部認知活動に影響を与える可能性も指摘されてきた（Risko & Gilbert, 2016）。こうした懸念は、生成 AI の活用についても議論されている。特に、教育分野では生成 AI の活用について多くの研究が行われており、過度な依存が思考力の低下につながる可能性を指摘する研究もある（Bauer *et al.*, 2025）。その一方で、生成 AI が学生の学習や思考を効果的に支援しうることを示す研究もあり、生成 AI が人の学習や思考に及ぼす影響については、必ずしも一貫した知見が得られていない（Wang & Fan, 2025）。

生成 AI の活用が学習や思考力に与える影響に関する検討の多くは学生を対象としており、社会人については十分な研究が蓄積されていない。職場で働く人は、多くの場合、学習そのものを目的としてではなく、直面した業務上の課題を解決するために生成 AI を使う。職場学習の研究では、社会人は、研修などの公式な学習機会だけでなく、日常の仕事を進めていくプロセスの中で、様々な知識・スキルを身につけていくとされている（中原, 2010）。しかし、生成 AI をどのように活用することが、こうした業務を通じた学びを促進するのかについては、十分に明らかにされていない。

そこで、本研究では、以下の 3 つの目的を設定し、職場における生成 AI の活用と学習との関係を探索的に検討する。

目的 1 能力向上実感および学びの内容の実態を明らかにする

Wang & Fan（2025）のメタ分析では、教育分野での生成 AI 活用研究で扱われる従属変数を、学習成果や成績（performance）、学習認知や実感（perception）、高次思考（Higher-order thinking）の 3 つに分類している。本研究では、このうち学習認知や実感（perception）に近い概念として能力向上実感に着目し、生成 AI の活用がどの程度自身の能力向上や成長につながっていると本人が認識しているかを把握する。

加えて、能力向上実感の理由として、本人が生成 AI の活用を通じてどのような内容の学びを得たと認識しているかを把握する。Anderson（1996）は、人の知識を「何を知っているか」に関わる宣言的知識と、「どのように実行するか」に関する手続き的知識に区別している。職場での生成 AI 活用においても、新たな知識や情報を得ることと、得られた情報をもとに思考を整理したり、業務上の問題解決に応用する方法を獲得したりすることが、異なる学びの内容として認識される可能性がある。そこで本研究では、知識・情報の獲得に関する学びと、思考の整理や問題解決への応用に関する学びを区別して捉えることとした。

目的 2 活用態度と能力向上実感の関係を検討する

教育心理学では、学習時の容易さが必ずしも長期的な学習につながるとは限らず（Bjork & Bjork, 2011）、自ら情報を生成したり（Bertsch *et al.*, 2007）、説明したりする（Chi *et al.*, 1989）などの、学習者自身の認知的な関与を伴う活動が学習を促進することが示されている。Chi & Wylie（2014）は、学習活動の認知的関与を Passive、Active、Constructive、

Interactive の 4 つに分類し、より深い認知的関与を伴う活動ほど高い学習成果につながると提唱した。とりわけ、能動的処理なしに情報を受け取るだけの活動より、自ら整理や意味づけをしたり、他者との対話で協働的なアイデア生成をしたりする活動のほうが、高い学習成果を得られるとされる。これらの知見を踏まえると、利用者自身が考えや背景情報を整理しながら生成 AI を活用することは、より高い能力向上実感につながる可能性がある。

そこで本研究では、生成 AI の活用態度を、利用者自身があらかじめ考えや仮説、背景情報を整理した上で生成 AI を活用するもの（能動的活用）と、単純な指示や情報取得のみを行うもの（受動的活用）に分けて把握し、それぞれの場合の能力向上実感に違いがあるかを検討する。なお、本研究でいう能動的活用は、生成 AI 活用における認知的関与全般を捉えるものではなく、生成 AI から回答を得る前に、利用者自身が行う思考や情報整理に着目したものである。

目的 3　活用態度と回答者の生成 AI 利用特性の関係について検討する

能動的活用が能力向上実感を促すのであれば、能動的活用を行う利用者がどのような利用特性を持つのかを把握することは、職場における生成 AI 活用を通じた学びを考える上で実践的な示唆をもつ。そこで本研究では、生成 AI の利用特性として、「生成 AI 利用頻度」および「生成 AI の認知能力への評価」を取り上げ、活用態度との関係を検討する。

2. 方法

使用データ　2026 年 3 月に調査パネルを用いたオンライン調査で収集した 833 名のデータを用いた。対象は、従業員規模 100 名以上の会社・団体に勤務する 20 代から 40 代の正社員・契約社員・公務員・団体職員で、仕事・業務において生成 AI を週に数回以上利用している者とした。調査では、「直近 1 カ月以内に仕事で生成 AI を使ってよかった事例」について、具体的な生成 AI への入力内容、活用場面、能力向上実感およびその理由などを尋ねた。

本研究では、「活用場面（直近 1 カ月以内に仕事で生成 AI を使ってよかった事例について、どのような業務・作業で利用したか）」の自由記述をもとに利用用途を分類し、「文書・資料系」「情報収集系」「プログラミング・業務自動化系」「アイデア出し・壁打ち系」の 4 群が均等となるよう、各群 70 名ずつ無作為

表1　コーディングカテゴリの定義と使用設問

	カテゴリ	定義	記載例	使用設問	
				優先設問	補完設問
学びの内容（5カテゴリ／相互排他的分類）	1.思考・応用型学びあり	プロセス・方法・コツへの気づき／今後の応用に言及	「思考方法が身についた」「頭の中が整理された」「次からはこう書けばいいとわかった」「自分が作る時の参考になる」	A「能力向上実感の理由」（前問で答えたその生成AIの使用が、ご自身の能力の向上や成長にどのくらいつながったかについて、そのようにお答えになった理由について、具体的に教えてください） ※Aで判断できない場合はBを補完的に参照	B「活用によって得られた成果」（その業務・作業に生成AIを使ったことは、どのような点でよかったと思いますか。具体的にお書きください） ※AとBで判断できない場合はC→Dの順で補完
	2.知識獲得型学びあり	知識・情報の獲得／問題解決・疑問解消／理解促進	「知識が増えた」「知らないことを知れた」「疑問点を解消できた」「理解が深まった」		
	3.学び認識低い	学びの明示的否定、AI依存・代替への言及	「AI任せだから成長要素はない」「考える力が弱くなりそう」「能力を磨く機会を失っている」		
	4.学び言及なし	学びへの言及がなく生産性・成果に関することのみ／時短の結果として他業務への言及のみ	「時短になった」「楽になった」「業務上の問題を解決できた」「他の業務に集中できた」		
	5.その他・判定不能	記述が曖昧で判定不能／AIを使いこなす能力の向上に関する記述のみ	「勉強になった」「気づきがあった」「AIを使う能力が向上した」		
活用態度（3カテゴリ／相互排他的分類）	1.能動的活用	自分で考えたことをインプットしている／自分の案・仮説・背景・目的を詳細に説明してアドバイスや情報を求めている	「作成した企画案について意見をほしい」「この文章を校正して」「箇条書きで自分の考えを整理してから情報を求めた」	C「生成AIへの入力内容」（その際、生成AIに対して、最初にどのように入力しましたか。できるだけ、そのときの入力内容や話しかけ方を再現してお書きください） ※Cで判断できない場合はDを補完的に参照	D「具体的な活用場面」（この１カ月くらいの間で、仕事で生成AIを使ってよかったと思う事例のうち、よく思い出せるもの１つについて「どのような業務・作業で使ったか」を、具体的にお書きください）
	2.受動的活用	コピペ・単語のみなど極めて短い指示／情報をもらう前に自分で考えず受動的	「英訳して」「要約して」「〇〇の意味は」「〇〇の方法は」		
	3.その他・判定不能	記述が曖昧で判定不能／あなたは〇〇です、などの役割付与のみ	「あなたは優秀なコピーライターです」「覚えていない」		

抽出を行い、合計 280 名を分析対象者とした。年代、職種に大きな偏りはみられなかった。

コーディング　分析に使用した変数のうち、「学びの内容」「活用態度」は、「直近 1 カ月以内に仕事で生成 AI を使ってよかった事例」に関する自由記述をコーディングしたものを用いた。カテゴリ定義およびコーディングルールは主著者が作成した。コーディングには LLM を補助的コーダーとして活用した。具体的には、まず主著者がコーディングを行い、その後、LLM（Microsoft Copilot）にコーディングルールをプロンプトとして示し、同一データに対するコーディングを 2 回実施した。主著者、LLM1 回目、LLM2 回目の判定の間で不一致が認められたケースについて、別の著者 1 名が独立して判定を行い、その結果をもとに、両著者の協議によって最終判断を行った。コーディングの実施は 2026 年 7 月である。

・学びの内容　生成 AI の活用を通じて回答者がどのような学びを得たと認識しているかについて、主に「能力向上実感」の理由に関する自由記述をもとに、「思考・応用型学びあり」「知識獲得型学びあり」「学び認識低い」「学び言及なし」「その他・判定不能」の 5 つに分類した。判断が困難な場合には、「活用によって得られた成果」に関する自由記述、さらに必要に応じて「生成 AI への入力内容」および「具体的な活用場面」に関する自由記述を参照した。研究者 2 名の協議によって最終判定を行ったケースは 79 件(28.2%)であった(カテゴリ定義、記述例、使用設問の詳細は表 1)。

・活用態度　回答者の生成 AI の活用態度について、主に「生成 AI への入力内容」に関する自由記述をもとに、「能動的活用」「受動的活用」「その他・判定不能」の 3 つに分類した。判断が困難な場合には、「具体的な活用場面」に関する自由記述を補完的に参照した。研究者 2 名の協議で最終判定を行ったケースは、82 件（29.3%）であった（カテゴリ定義、記述例、使用設問の詳細は表 1)。

その他の変数　以下の変数は、アンケートへの回答をもとに測定した。

・能力向上実感　「直近 1 カ月以内に仕事で生成 AI を使ってよかった事例」について、「その生成 AI の利用は、ご自身の能力の向上や成長につながるものでしたか」に対し、「1=まったくそう思わない～6=とてもそう思う」の 6 件法で回答を得た。

・生成 AI の仕事・業務での利用頻度　「あなたは、仕事・業務で生成 AI を使っていますか」に対して、「1. 週に数回程度」「2. ほぼ毎日」「3. 1 日に何度も」の選択肢で回答を得た(1. 42.5%、2. 31.8%、3. 25.7%)。値が高いほど生成 AI を高頻度で利用していることを示す。

・生成 AI の認知能力への評価　AI 擬人化研究および AI 信頼研究を参考に作成した「生成 AI は問題解決力がある」「生成 AI は有益なものだ」「生成 AI は知的で有能だ」の 3 項目を 6 件法（1=まったくあてはまらない～6=とてもあてはまる）で測定し、尺度化した（α＝.76)。値が高いほど、生成 AI の認知能力（知的有能さ、問題解決力、有用性）を高く評価していることを示す。

3. 結果と考察

1）能力向上実感および学びの内容の実態

生成 AI 活用による能力向上実感の平均値は 4.48（SD=1.02）だった。「6. とてもそう思う～4. ややそう思う」の割合は 85.7%であり、「仕事で生成 AI を使ってよかった事例」について回答した人の多くが能力向上や成長を実感していた。

コーディングで分類した学びの内容では、最も多かったのは「知識獲得型学びあり（34.6%)」、次いで「学び言及なし（31.4%)」、「思考・応用型学びあり（15.7%)」の順だった。学びが言及された回答の中では、思考力の向上や応用的なスキルの獲得にくらべ、新たな知識や情報の獲得が、学びの内容として多く認識されていることが示唆された。

なお、学びの内容ごとの能力向上実感は、思考・応用型学びあり 4.91、知識獲得型学びあり 4.76 といずれも高い値を示し、両者の間に有意差は見られなかった（表 2)。

2）活用態度と能力向上実感の関係

コーディングで分類した活用態度の出現率は、能動的活用 27.9%、受動的活用 62.5%であった。活用態度ごとの能力向上実感の値は、能動的活用 4.65、受動的活用 4.38 で、能動的活用のほうが有意に高い

表2 学びの内容の分布と能力向上実感

	度数	割合	能力向上実感 平均値
1.思考・応用型学びあり	44	15.7%	4.91
2.知識獲得型学びあり	97	34.6%	4.76
3.学び認識低い	34	12.1%	2.94
4.学び言及なし	88	31.4%	4.58
5.その他・判定不能	17	6.1%	4.35
合計	280	100.0%	4.48

※多重比較の結果、思考・応用型学びあり（1）および知識獲得型学びあり（2）は、学び認識低い（3）との間に有意差があった（p<.001）

表3 活用態度の分布と能力向上実感

	度数	割合	能力向上実感 平均値
1.能動的活用	78	27.9%	4.65
2.受動的活用	175	62.5%	4.38
3.その他・判定不能	27	9.6%	4.63
合計	280	100.0%	4.48

※能動的活用（1）と受動的活用（2）の比較を行った結果、有意差があった（p<.05）

能力向上実感を示した（表 3）。この結果から、利用者が自らの考えや背景情報を整理した上で生成 AI を用いることが、より高い能力向上実感と関連する可能性が示唆された。

3）活用態度と生成 AI 利用特性の関係

活用態度ごとに、利用者の生成 AI 利用特性を比較した結果、能動的活用は受動的活用に比べ、生成 AI 利用頻度が高く（M=2.06 / 1.72, p=.002）、生成 AI の認知能力への評価も高かった（M=4.86 / 4.64, p=.024）。能動的な態度で生成 AI を活用する人は、生成 AI の利用頻度が高く、生成 AI を有能で問題解決力があると認識しており、能動的活用がこれらの利用特性と関連することが示された。

4. まとめと今後の課題

本研究では、仕事での生成 AI 活用における能力向上実感、学びの内容、および活用態度と能力向上実感の関係を探索的に検討した。生成 AI の活用が学びを阻害する可能性が指摘されているが、本研究で取り上げた「仕事で生成 AI を使ってよかった事例」では、本人の能力向上実感は高く、学びの内容としては知識獲得型だけでなく思考・応用的型の学びも認識されていた。先行研究を踏まえて生成 AI を活用する際の能動的態度に着目した分析では、能動的活用を行う利用者の方が高い能力向上実感を示した。

本研究の課題としては、第一に、学習成果の指標として用いた能力向上実感が、本人による主観的評価を単項目で測定したものであることが挙げられる。今後は、能力向上実感をより多面的に測定するとともに、客観的な能力やパフォーマンスなどの指標も用いることで、生成 AI の活用と学習成果との関係をより精緻に検討する必要がある。第二に、本研究では、能動的活用態度を主に生成 AI への最初の入力内容に関する自由記述から判断したため、生成 AI 活用における認知的関与の一部しか捉えられていない。生成 AI から回答を得た後にも、追加的な質問や対話を重ねる、回答を批判的に吟味する、得られた回答をもとに自ら考えを発展させるなど、さまざまな認知的関与が生じうる。今後は、こうした生成 AI との一連のやり取りを把握できるデータ収集方法を用い、活用態度をより包括的に捉える必要がある。第三に、本研究は一時点で実施した調査であるため、生成 AI の活用態度と能力向上実感との因果関係を明らかにすることはできない。今後は、縦断調査や実験的研究を通じて、生成 AI の活用態度が学びや能力形成に与える影響を検討する必要がある。

参考文献

Anderson, J. R. (1996). ACT: A simple theory of complex cognition. American psychologist, 51(4), 355.

Bauer, E., Greiff, S., Graesser, A. C., Scheiter, K., & Sailer, M. (2025). Looking beyond the hype: Understanding the effects of AI on learning. Educational Psychology Review, 37(2), 45.

Bertsch, S., Pesta, B. J., Wiscott, R., & McDaniel, M. A. (2007). The generation effect: A meta-analytic review. Memory & cognition, 35(2), 201-210.

Bjork, E. L., & Bjork, R. A. (2011). Making things hard on yourself, but in a good way: Creating desirable difficulties to enhance learning. Psychology and the real world: Essays illustrating fundamental contributions to society, 2(59-68), 56-64.

Chi, M. T., Bassok, M., Lewis, M. W., Reimann, P., & Glaser, R. (1989). Self-explanations: How students study and use examples in learning to solve problems. Cognitive science, 13(2), 145-182.

Chi, M. T. H., & Wylie, R. (2014). The ICAP framework: Linking cognitive engagement to active learning outcomes. Educational Psychologist, 49(4), 219–243.

中原淳. (2010). 職場学習論. 東京大学出版会.

Risko, E. F., & Gilbert, S. J. (2016). Cognitive offloading. Trends in cognitive sciences, 20(9), 676-688.

Wang, J., & Fan, W. (2025). The effect of ChatGPT on students' learning performance, learning perception, and higher-order thinking: insights from a meta-analysis. Humanities and Social Sciences Communications, 12(1), 1-21.