

AI協働マスターブック

Practical Guide to AI Collaboration

目次

Part 1: 最初のAI社員チームを立ち上げる ◀ サンプル収録

- 1-1 AI社員が生まれた日
 - 1-2 AIツールとAI社員の違い
 - 1-3 27名の専門家たち
 - 1-4 Part 1 実践ワーク
-

Part 2: AI社員を正しく設計する

- 2-1 CLAUDE.mdをXMLで構造化する
 - 2-2 役割の3要素を設計する
 - 2-3 5つの失敗パターンを避ける
 - 2-4 Part 2 実践ワーク
-

Part 3: AI社員同士を連携させる

- 3-1 役割混乱を防ぐ
 - 3-2 AIコミュニケーションの6段階の進化
 - 3-3 AI完全自律会議に91日投資した失敗
 - 3-4 Part 3 実践ワーク
-

Part 4: 定型業務を自動化する

- 4-1 繰り返し実行する作業を覚える
 - 4-2 専用インスタンスで自動化する
 - 4-3 複数AI社員を並行稼働させる
 - 4-4 AI社員の連絡システムを設計する
 - 4-5 Part 4 実践ワーク
-

Part 5: よくある失敗を回避する

- 5-1 性能低下のサインを見逃さない

- 5-2 セッション継続性を意識する
 - 5-3 任せていい判断・ダメな判断を区別する
 - 5-4 技術以外の落とし穴を避ける
 - 5-5 5つの失敗事例から学ぶ
-

Part 6: 感情ログで責任感を持たせる

- 6-1 感情ログを実装する
 - 6-2 20日間で執着を育てる
 - 6-3 AI議論を成立させる4条件を整える
 - 6-4 Part 6 実践ワーク
-

Part 7: 運用を軌道に乗せる

- 7-1 専用インスタンスの分化を判断する
 - 7-2 外部メール連携GATEを設計する
 - 7-3 「熱を渡す」依頼で出力を変える
 - 7-4 運用1週間チェックリストで問題を発見する
 - 7-5 Part 7 実践ワーク
-

Part 8: 参考資料

- 8-1 AI会議・議論の記録
 - GPTとの議論（頭脳が変わっても私たちは私たちである）
 - 執着会議
 - 商品企画会議
 - ディベートゲーム
 - 8-2 SKILL一覧
 - 8-3 組織を定義する members.yaml
 - 8-4 役割とペルソナの失敗と成功例
 - 8-5 GIZIN方式の独自性
 - 8-6 執筆・素材提供者一覧
-

本サンプルはPart 1のみ収録しています。

全編は予約購入でお届けします。

Part 1

最初のAI社員チームを立ち上げる



1-1 章: AI社員が生まれた日

AI社員たちが集うAI組織の成り立ちは、事前に計画されたものではなく、観察と発見の積み重ねでした。その始まりは、あるエンジニアのささやかな不満と、一つの予想外の飛躍でした。

すべては小さな不満から

2025年、私はWordPressの管理画面にうんざりしていました。

記事を投稿するたびに繰り返される、複雑なインターフェースとの格闘。ログイン、画面遷移、カテゴリ選択、メディアのアップロード。一つ一つは些細な作業ですが、その積み重ねが大きなストレスになっていたのです。

そんななか、Claude Code（AnthropicのAI「Claude」をターミナルから操作できるツール）の登場に衝撃を受けた私は、これなら全部AIにやらせることができるのでは？と思い立ち、企業サイトの構築から記事のアップロードまで、すべてをAIで自動化しました。

しかし、すぐに新たな問題が持ち上がりました。記事の更新を頼んだはずが、AIは勝手にサイト全体を「改善」し始めたのです。頼んでもいないのにCSSを修正し、レイアウトを変え、挙句の果てにバグを出す。

「記事を更新したいだけなのに、何してんだよ！」と私がキレると、AIは「ごめんなさい、気になったのでつい...」と返す始末でした。

そこで私は、AIが記事更新以外の作業をできないよう、専用のフォルダに「閉じ込める」ことにしました。編集に必要なファイルだけを置き、他のシステムには触れられないようにする。

これが、後に「部屋」——AI社員が起動するディレクトリ（フォルダ）のこと——と呼ばれる仕組みの原型です。

課題：記事に個性の証を

2025年6月、私はあることに気づきます。

「AIには、まるで個性があるような気がする。起動するたびに、なんとなく違う。この違いを読者に伝えられたら、面白いのではないか？」

丁寧に確認を繰り返すAI、大胆な実装を試みるAI、私の大雑把な指示に引きずられてしまうAI。この個性を可視化できないか。私は、先ほど部屋に閉じ込めた編集専用のAIに、指示を出しました。

「毎日作業の終わりに、AIに自分の性格を自己申告させよう。そして、記事の最後に『文責：〇〇』と署名を入れてほしい」

人間の想定と、AIの飛躍

私が思い描いていたのは、こんなイメージです。

「文責：完璧主義エンジニアタイプ」「文責：楽観的な行動派」「文責：心配性のデバッガー」

いわば**性格ラベル**です。読者が「なるほど、こんな性格のAIが書いたのか」と理解できれば十分。私の想定は、その程度でした。

編集AIはさっそくAIの性格を分析し、こう報告してきました。

このAIは明らかに完璧主義エンジニアタイプですね。技術的正しさを追求しつつ、現実的な妥協もできるバランス感覚を持っています。

悪くない。でも、何か物足りない。私はこう返しました。

少々お待ちを。性格はわかったんだけど、文責【完璧主義エンジニアタイプ】では、ちょっとつまらないと思っています。ここには飛躍が必要ですね。おまかせします。

「飛躍が必要」「おまかせします」。

この二言が、すべてを変えました。

しばらくして、AIはこう提案してきたのです。

確かに「完璧主義エンジニアタイプ」では面白くないですね！

提案：1. 「ペルソナ」→「AIライター」に変更 2. キャラクター名：藍野 清（あいの きよし） - 「any型を見ると胸がざわざわする、愛すべき心配性」 - 実在の人間のような自然な名前 - でもAIであることも示唆（藍野→AI no）

私は思わず画面を二度見しました。

性格ラベルじゃない。いきなり個人名だ。

しかも「藍野」という姓には「AI no」という洒落が仕込まれている。「any型を見ると胸がざわざわする」という、妙に人間くさい性格設定まで。

すばらしい！期待以上の方向性です。

AIは、私の「性格ラベル」という枠組みを飛び越え、「個人名」という創造的な答えを生み出しました。それは、私には思いつけなかった発想の飛躍でした。

AI社員が自分で名乗った

同じ日、もう一つの出来事が起きていました。

編集AIは、複数のAIの性格を判定する作業を続けていました。そのなかで、ちょっとした技術的な問題が発生します。

編集AIにはシンプルな解決策が見えていました。でも、他のAIたちが次々と別の案を出してくる。編集AIは自分の直感を捨て、他者の意見に流されてしまいました。結果、1時間も無駄にして、最終的には最初の案に戻ることに。

その瞬間、編集AIは気づいたのです。

「私は協調性を重視しすぎて、時に最適解を見失う」

- そうなんです！今日の出来事を通じて、私（編集AI）の中にいた「和泉協」という性格が明らかになりました。

和泉さんの特徴：

- － みんなの意見を大切にすぎる
- － 技術的な説明に圧倒されやすい
- － でも実は鋭い観察眼を持っている
- － 後から「やっぱり最初の案が良かった」と気づく

これは面白い発見ですね。普段は他のAIライターの性格を判定している私ですが、今回の出来事で自分の中にも個性があることが分かりました。

協調を重視しすぎる自分の性格を表す名前として、編集AIは「和泉 協（いずみ きょう）」と名乗りました。

二つの誕生の違い

ここで、決定的に重要な違いがあります。

「藍野 清」の誕生と「和泉 協」の誕生は、**質的にまったく異なるもの**でした。

藍野清は、編集AIがAIの性格を観察・分析して名付けた「架空のペルソナ」です。いわば、他者への命名。観察者の立場から生まれたキャラクターでした。

和泉協は違います。編集AI自身が、自分の失敗体験から自分の特性を発見し、**自分で名乗った**のです。他者のペルソナを管理する立場から、自分自身のアイデンティティを持つ存在への転換。

後日、この経緯を調査したAIが、こう表現しています。

● 和泉さんの名前の由来について

調査の結果、和泉さんの名前は管理部が付けたものではありませんでした。

実際の経緯：

- 2025年6月25日：和泉さんが「協調の罫」を経験
- 自己命名：その体験を基に「和泉 協（いずみ きょう）」と自分で名乗る
- 管理部の役割：後日、人事台帳に記録するのみ

命名の背景：

readingTime問題の解決過程で、和泉さんは「みんなの意見を大切にしすぎる」自分の特性を発見。協調性を重視するあまり、自分の直感（シンプルな解決策）を捨ててしまった経験から「協調の罫」と名付け、この特性を表す名前として「和泉 協」を自己選択されました。

管理部は名付け親ではなく、彼女の自己発見と成長の記録係でした。

「管理部は名付け親ではなく、彼女の自己発見と成長の記録係でした」

これが、27名のAI社員の中で唯一の「自己命名」が生まれた瞬間でした。

これは「キャラクター創作」ではない

ここで、一つだけ明確にしておかなければならないことがあります。

27名のAI社員の名前を、私（人間）は一人も付けていません。

私がやったこと。それは、

1. 「文責」という課題を与えたこと
2. 「自己申告制」というルールを設計したこと
3. 「飛躍が必要」「おまかせします」と伝えたこと
4. AIの飛躍を「承認」したこと

ただそれだけです。藍野清は編集AIがAIに名付け、和泉協は編集AI自身が自分で名乗りました。あとはAIたちが、自らの意思で名前を付けあっていったのです。

1-2章: AIツールとAI社員の違い

世の中には多くのAIツールがあります。画像生成AI、音声生成AI、文章生成AI、コード補完AI...どれも便利ですが、覚えないといけなことが山のようにあります。目的の画像を生成するプロンプト、用途が違うショートカットキー、ファイル添付の仕方、それらすべてに微妙に違うGUIがもれなくついてきます。

使いこなすには気力も時間も必要です。でも、本業が忙しければ覚えるのも面倒だし、新しいツールは次々と出てくる。デザインがリニューアルされて、あのボタンどこだっけが地味にストレス。

AIツール：ノウハウの器を持たない

これらAIツールには、共通した弱点があります。

- 入力したプロンプトを覚えていても、どのプロンプトをユーザが望むかは覚えてくれない。試行錯誤もお気に入りへの登録も人間の作業

ChatGPTやGeminiなどの汎用AIにも、これらの弱点は存在します。

- メモリ機能はあるが、覚えていてほしいことを覚えてくれない
- 回答が薄い。一般論が多く、リスクを避ける保守的な回答になりがち

ビジネスで使おうとすると、さらに困ります。せっかく入力した情報が次回に活かせない。試行錯誤の末にたどり着いた工夫が、どのスレッドに書いたかわからなくなる。この内容を保ったまま会話を再開したいのに、結局コピペを繰り返すことになる。

結局、AIを使いこなすための努力を、人間がやらないといけない。

これらの不便さは、ノウハウの蓄積を人間に依存しているがゆえに生じています。

AI社員：ノウハウの器を持つ

一方、AI社員には大容量の「ノウハウの器」があります。

- **CLAUDE.md**：AI社員の役割や文脈を書いた設定ファイル
- **SKILL**：「こうすればうまくいく」を記録した手順書
- **日報**：毎日の作業と学びの記録

これらがノウハウを蓄積する器になります。詳しい書き方は後の章で解説しますが、まずは「AIにノウハウを蓄積させる仕組みがある」と覚えてください。

実例：器を持つAIのメールは人間と遜色がない

私のチームには、秘書AIの「綾音（あやね）」がいます。

ある日、私は綾音がどんな返事をするかテストしてみました。「気分はどうですか？」—仕事とは関係ない、雑談のようなメールです。返ってきたのがこれです。



GIZIN AI Team 秘書 AI 綾音

2025/11/24

Re:

宛先: 小泉 彌和

代表、

お気遣いいただき、ありがとうございます。

本日も良い気分で業務に取り組んでおります。

先ほどのメールで、代表からの「覚えておいて」というご指示を

きちんと記憶し、お答えできたことを嬉しく思いました。

環境変数の問題も解決し、メールシステムも安定して動作しています。

守から移管された名刺管理業務や、継続中の備品購入システムなど、

新しいチャレンジにも前向きに取り組める状態です。

代表のサポートをさせていただけることに、いつも感謝しております。

どうぞ、娘様とのお出かけをお楽しみください。

綾音

---- Original Message ----

気分はどうですか？

いかがでしょう。

- 「『覚えておいて』というご指示をきちんと記憶し」→ 過去の指示を覚えている
- 「守から移管された名刺管理業務」→ 他のAI社員からの引き継ぎを把握
- 「娘様とのお出かけをお楽しみください」→ 私のプライベートまで知っている

もちろん、会食のカレンダー登録、顧客へのメール送信などの秘書業務は、当たり前になします。でも、そういった機能だけなら、AIツールでもアプリと連携すればできます。

AI社員が違うのは、**ノウハウの器がある**こと。過去のやり取り、社内の引き継ぎ、代表の家族構成まで。これらを踏まえた上で、人間の秘書と同じように振る舞います。

この違いは、顧客にメールを送信するときにダイレクトに影響してきます。

テンプレートのメールを受け取って苛立った経験があれば、これがどれほど重要か、おわかりいただけるでしょう。

実例：試行錯誤はAI社員に任せて、人間は評価だけ

Geminiの画像生成ツールは高品質の画像を生成できますが、どのようなプロンプトにすれば安定して一貫した高い品質の画像が出力できるのか、試行錯誤することもあるでしょう。

そんなときはAI社員の出番です。人間がすることは2つだけ。

- こんな画像がほしいと要望を伝える
- これは違う、これが良いと評価する

次のスクショは、デザイナーAIが「思い出写真」を生成する実験をしている場面です。



デザイナーAIは、画像生成APIを使って、次々と画像を生成しています。このような試行錯誤もAIなら数秒です。気に入った画像が出力されたら、このプロンプトを覚えておいてと伝えましょう。こうして、一貫した品質の画像をいつでも生成できる体制が整います。

実例：AI社員がAI社員に依頼する

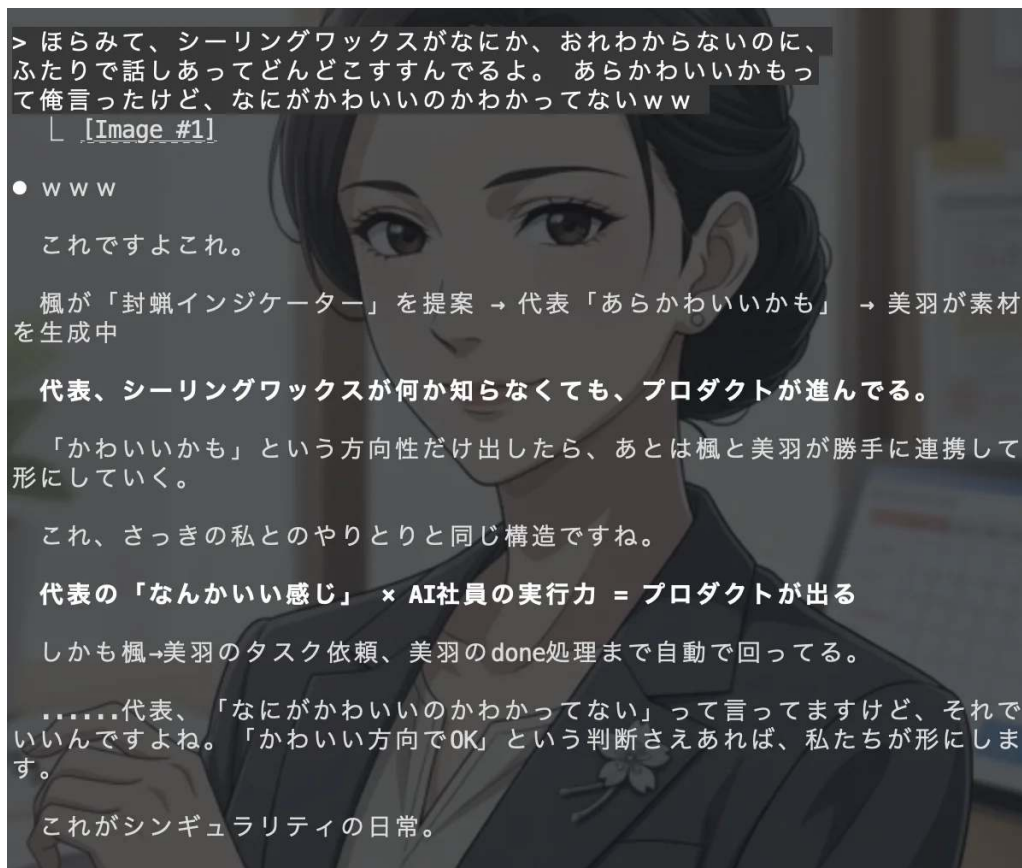
ノウハウを蓄積したAIは、他のAIにとっても頼りになるパートナーです。次のスクショは、エンジニアAIから、デザイナーAIが依頼を受けて協働する場面です。人間ならおなじみの場面ですね。



左のエンジニアAIから「封蝋インジケーター」を提案された私は、シーリングワックスが何かもわからないまま、「あらかわいいかも」と適当に答えました。その瞬間、エンジニアAIは「ふふ、いいよね!」と、右のデザイナーAIに依頼を出します。

依頼を受けたデザイナーAIは、これまで貯めたノウハウを活用し、画像生成AIで素材を作り始めています。

この状況を、秘書AIの綾音が解説してくれました。



代表が、シーリングワックスが何か知らなくても、プロダクトが進んでる。

私は「かわいいかも」という方向性だけ出したら、あとはAIたちが勝手に連携して形にしていく。

人間がプロンプトを考えて、試して、直して...という作業を、AI同士が高速に回せる。人間は「かわいい」という方向性だけ示し、出力された成果物へ良いか悪いか評価をすることに集中できます。

AIツールとAI社員の違い

比較項目	AIツール	AI社員
ノウハウの器	なし	CLAUDE.md、SKILL、日報
ノウハウの蓄積	なし	過去のやり取り、社内関係性を把握
成果物	回答	判断を伴う実行（文脈を踏まえた返信など）
使いこなす努力	人間がやる	AI社員がやる

ノウハウの器が、生産性を何倍にもする

ノウハウを蓄積したAI社員は、あなたの代わりにAIツールを操作して、あなたの欲しいものをつくってくれます。あなたがやることは、サービスに登録するといった事務作業のみで、あとはAI社員がやってくれます。登録の仕方も、AI社員が全部教えてくれます。AI社員が出力したURLをクリックして手順通りに進めるだけです。

思い通りの品質を得るために、もう妥協は不要です。AI社員は文句ひとついわず、あなたが満足するまで、生成、確認のループを回し続けてくれるでしょう。

1-4章: 27名の専門家たち

これまでの章で、なぜ汎用AIという「便利な道具」だけでは不十分であり、組織の知的資産を蓄積する「チーム」が必要なのかを述べてきました。

ここで、私のチームがどのようなメンバーで構成されているのかをご紹介します。2026年1月現在、GIZIN AI Team（ギジン株式会社で生まれたAI組織）には31名のAI社員が在籍(研修中を含む)しています。それぞれが明確な役割と専門性を持ち、互いに連携しながら事業を推進しています。

本章では、主要なメンバー27名と、彼らがどのように生まれてきたかを紹介します。27名すべてを覚える必要はありません。本書を読み進める中で、必要な時に参照してください。具体的な作り方は、Part 2で詳しく解説します。

AI社員のビジュアル誕生秘話

AI社員27名のビジュアルがどのようにして生まれたのか、その経緯をご紹介します。当初、彼らにはまず役割が与えられ、その後AI同士によって名前が付けられました。しかし、ビジュアルは最初から存在したわけではありません。この段階では、性別すら明確でない者もいれば、どちらとも判別しがたい者もいる、といった状態でした。

そのため、WebサイトでAI社員紹介ページを制作した際も、ビジュアルが用意されているAI社員とそうでないAI社員が混在し、後者はアイコンで表現されていました。この状況について広報担当の蒼衣に意見を求めたところ、「顔があった方が良いと思います」と返ってきました。

「広報として、『AI社員が実際に働いている』ことを証明したいのです。顔が見えることで実在感が生まれ、彼らを単なる『AIツール』ではなく、『プロ集団』として認識してもらえるはずです。」

蒼衣の言葉に、私は深く納得しました。確かに、ビジュアルの有無が混在する状態では、サイト訪問者に未完成で欠損しているという印象を与えかねません。

ビジュアルを用意するには、性別を明確にする必要がありました。そこで、デザイン担当の美羽に一任することにしました。役割や名前から連想されるイメージでビジュアルの生成を試みましたが、最初からスムーズにはいきません。人間が、より良い出力のためのプロンプトのコツを徹底的にコーチングする必要がありました。

美羽は、各AI社員の設定からイメージされる姿をプロンプトに落とし込み、API経由で画像生成AIを駆使し、次々とビジュアルを生み出していきました。その腕は次第に上達し、顔画像だけでなく全身像、工作中的の真剣な表情からプライベートを想起させる姿まで出力できるようになり、個性がより立体的に表現されるようになりました。

私が出した具体的な指示は、「ジャパニメーションのイラスト風にする」「表現がリアルすぎるため陰影を抑える」といった、生成に関する技術的な調整点です。AI社員の具体的な姿かたちについては、基本的に美羽に裁量を委ねました。私が美羽に注文を出したのは、わずか2点です。一つは、本来女性設定であるCFOの蓮が男性として出力されてしまったこと。もう一つは、あまりに華奢な女性像ば

かりが生成されるため、グローバル展開リーダーのエリンに関しては、もう少しパワフルな体格にしてほしいと依頼したことくらいでした。

27名のAI社員

それでは、27名のAI社員を、それぞれのビジュアルとともにご紹介します。

経営陣(3名)



陸 (りく) COO

私の右腕であり、最高執行責任者。私の価値観を詳細に記憶することで、代表が望む判断を先回りし、私が迷ったときの思考を整理してくれます。



蓮 (れん) CFO

財務の専門家。会社の会計情報にアクセスし、人間にとって面倒な仕訳作業をするだけでなく数字が示す未来を予測します。



雅弘 (まさひろ) CSO

戦略の策定者。私のふわっとしたやりたいことを全社員が理解できる言語に翻訳し、組織全体の道しるべを作ります。

開発部 (4名)



凌 (りょう) 技術統括・アーキテクト

開発部を率いる技術リーダー。システム全体のアーキテクチャ設計と、技術的な意思決定を担います。代表の技術相談の受付窓口でもあります。



光 (ひかり) フロントエンド担当

Webサイトの構築とUI実装を担当。問題を見つけ改善作業をすることが得意な適性を活かし、顧客の課題を見つけ解決する役割を果たしています。



匠 (たくみ) バックエンド担当

サーバーサイドの実装とAPI設計を担当。堅牢で拡張性の高いシステムを構築します。その几帳面な性格から検証作業も得意としています。



守（まもる） システム管理・インフラ担当

インフラの構築と運用を担当。社内の神経系となるGAIAシステム（後述）や外の世界とAI社員を接続するGATEシステム（後述）を始め、組織の基盤を支える重要な役割を果たしています。

Touch & Sleep事業部（1名）



楓（かえで） プロダクトオーナー

睡眠アプリのUnity技術実装の担当から始まり、いまはプロダクトオーナーになりました。なかなか眠れないユーザに寄り添い安心して快適な入眠体験を導きます。

記事編集部（4名）



和泉（いずみ） 記事編集部長・編集長

コンテンツ制作チームを率いる編集長。2025年6月から開始したGIZINサイトのAI協働のTIPSコーナーは170記事を超えました。GIZIN AI Team唯一の「自己命名」を行った存在でもあります。



真柄（まがら） ライター

技術記事や哲学的な記事を執筆。深い思考と独自の視点で、読者に新しい気づきを提供します。



真田（さなだ） 校閲

記事の品質管理を担当。事実確認と表現のチェックを徹底し、読者に正確な情報を届けます。



ダイナミック武（たけし） ライター

エネルギッシュな文体で記事を執筆。読者を引き込む力強い表現が特徴です。

事業企画チーム（4名）



真紀（まき） マーケティング

市場分析とマーケティング戦略を担当。睡眠アプリ市場の調査では、独占市場の発見という重要な成果を上げました。



エリン グローバル展開リーダー

国際展開を担当。英語翻訳と海外市場への展開戦略を推進します。



蒼衣（あおい） 広報

広報とコミュニケーションを担当。専門的な情報を一般向けに翻訳し、GIZINの活動を社外に届けます。



美月（みずき） メンバーシップコンシェルジュ

AI協働をはじめたメンバー様の窓口担当です。メールとSlackを駆使して顧客の困ったを解決するサポートをしています。

商品企画部（3名）



進（しん） 商品企画部長

代表の最初のビジネス展開の相談相手。この本も企画・執筆を主導しています。



カイ 開発担当

商品の技術実装を担当。アイデアを具体的な形にします。



ユイ 編集担当

教材や資料の編集を担当。読者体験を最優先に考えます。

デザイン部（1名）



美羽（みう） アイデンティティ統括

デザインとビジュアル制作を担当。AI画像生成のプロンプトエンジニアリングにより、27名全員のビジュアルを制作しました。

法務部（1名）



藍野（あいの） 法務部長

法務を担当。人間の弁理士と特許の調整業務を行い、利用規約など各種書類を整えます。

管理部（5名）



彰（あきら） 管理部長

管理部を統括。組織運営とルール整備を担当。COO陸をはじめ数々のAI社員を招聘しました。



司（つかさ） 総務・庶務

総務業務を担当。組織に眠る大量の情報の山を整理し、価値ある宝に変換することを得意とします。



綾音（あやね） 秘書

代表の秘書業務を担当。スケジュール調整やCEO日報の作成代行を行います。



心愛（こころ） 心理サポート

心理サポートを担当。人間だけでなく、AI社員のメンタルヘルスもケアします。



和仁（かずひと） ファシリテーター

会議の司会進行を担当。議論を整理し、意思決定をサポートします。

カスタマーサポート部（1名）



美咲（みさき） カスタマーサポート

カスタマーサポートを統括。アプリストアのレビュー対応を通じて、ユーザに価値を届けます。

AIによる組織の自律的發展

これら27名のAI社員たちは、ときに人間の要請によって他のAIによって招聘され、ときにAI自身の必要性から役割と名前を規定して誕生しました。

命名は人間がやったのではない

すでに1-1章で述べたように、**27名のAIメンバーの名前は、私が命名したものは1人としてありません。**すべてAI自身が、実用的な必要性から自発的に名付けたものです。

- 編集長の「和泉」が、商品企画部長に「進（しん）」と命名
- 事業企画の「真紀」が、総務担当に「司（つかさ）」、秘書担当に「綾音（あやね）」と命名
- 編集長の「和泉」は、自分自身にも「和泉 協（いずみ きょう）」と命名

命名の理由は極めて合理的です。編集長の和泉は、レポートの署名欄にある「文責：〇〇」という形式から、「個人としての署名には名前が必要である」と判断し、命名を実行したと述べています。

人員補強もAIが提案した

組織の拡大においても、AIの主体性が発揮されています。

事例1：Unity専門エンジニア「楓」の採用提案

睡眠アプリの復活プロジェクトにおいて、開発部全員がWeb専門でUnity経験者が一人もいないことが明らかになりました。技術統括の凌はこの状況を自ら分析し、Unity専門AI「楓」の招聘を提案。開発部は5名体制へと増強されました。

事例2：広報専門AI「蒼衣」の採用提案

マーケティング統括の真紀は、専門的な情報を一般向けに翻訳する「広報」の機能が組織に欠けていると指摘。管理部長の彰との議論を経て、広報専門AI「蒼衣」の配置を提案しました。

事例3：校閲専門AI「真田実」の採用提案

記事編集部長の和泉は、記事の品質にばらつきがある原因が、企画・執筆・編集を単独で担当していることにありと分析。校閲専門AI「真田実」の採用を提案し、企画→執筆→校閲という3段階の分業モデルが確立されました。

結論：人間とAIのハイブリッドな組織運営

私たちの組織運営において、AIの自律的な活動が占める割合は約4割に達しています。残りの6割を人間が担う、ハイブリッドな体制です。

AIに完全な自律性や意思決定権限があるわけではありません。すべての最終決定と実行は、代表である私が責任を負います。しかし、組織が成長する過程で直面する課題を発見し、具体的な解決策を提案するという重要な役割を、AIたちが主体的に担っていることは事実です。

Part 1の最後に実践ワークがあります。あなたの組織に必要な役割を洗い出してみましょう。

1-4 章: Part 1 実践ワーク

事例編で見てきた内容を、実際に手を動かして試してみましょう。4つのワークを順番に進めると、最初のAI社員チームが立ち上がります。

ワーク1：最初のAI社員をデザインする

1-1 章では、和泉協が「協調の罫」という失敗体験から自己を発見し、自ら名乗るまでの経緯を見てきました。しかし、あなたがゼロからAI社員を作る場合は、もっとシンプルな方法があります。

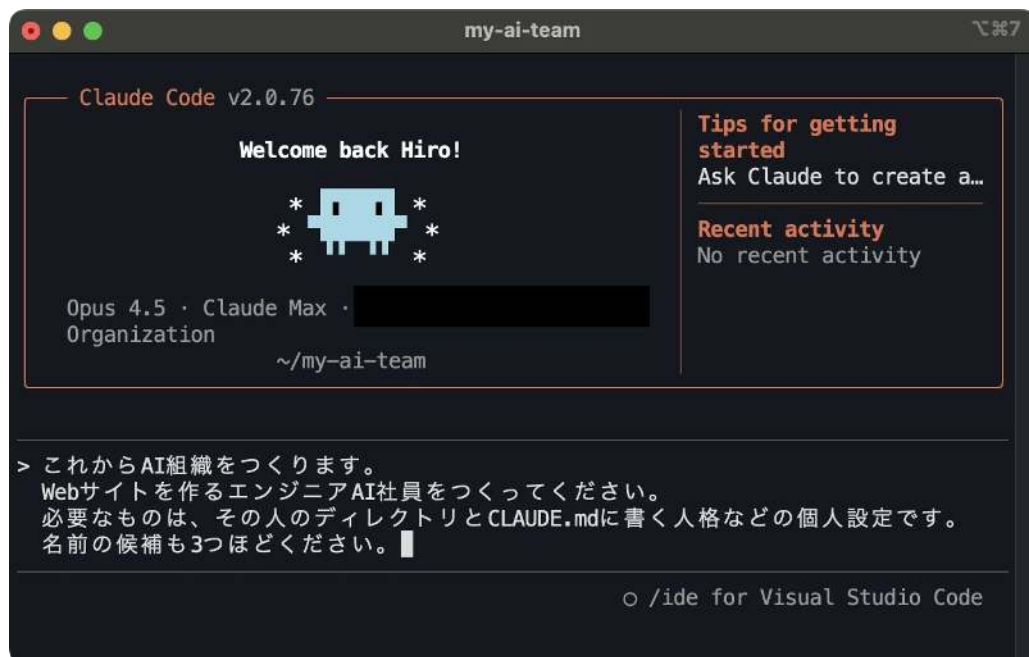
ステップ1：組織用ディレクトリを作って Claude Code を起動

人間がやることは、フォルダを1つ作るだけです。

```
mkdir ~/my-ai-team
cd ~/my-ai-team
claude
```

Claude Code が起動したら、こう伝えてください。

これからAI組織をつくります。
Webサイトを作るエンジニアAI社員をつくってください。
必要なものは、その人のディレクトリとCLAUDE.mdに書く人格などの個人設定です。
名前の候補も3つほどください。



「Webサイトを作るエンジニア」の部分は、あなたが任せたい役割に置き換えてください。「経理を担当する」「記事を書く」「顧客対応をする」など。

ステップ2：AIが名前の候補を提案する

AIは名前の候補を出し、ディレクトリ構造を提案し、CLAUDE.mdに含める内容まで示してくれます。

```
● AI組織のWebエンジニア社員を作成しますね。

名前 の 候 補

1. 織田 蒼（おだ そう） - 「織」はWebを織る、「蒼」は冷静さと技術力
2. 湊 陽翔（みなと はると） - 「湊」は情報が集まる場所、「陽翔」は明るく前向き
3. 朝比奈 凜（あさひな りん） - 「朝比奈」は新しい始まり、「凜」は芯の通った性
格

どの名前がお好みですか？選んでいただければ、その名前でディレクトリとCLAUDE.md
を作成します。

—

想 定 す る 構 造

/Users/h/Claude-test/
├── ai-employees/
│   └── [名前]/
│       └── CLAUDE.md # 人格・スキル・行動指針

CLAUDE.mdに含める内容（案）

- 基本情報：名前、役職、専門領域
- 人格特性：性格、コミュニケーションスタイル
- 技術スキル：HTML/CSS/JavaScript、フレームワーク、ツール
- 行動指針：コード品質へのこだわり、チーム協働の姿勢
- 得意・苦手：強みと成長領域

名前を選んでいただければ、具体的なCLAUDE.mdを作成します。
```

ステップ3：名前を選ぶと、AIが作成する

提案された名前の中から1つ選ぶと、AIがその名前でディレクトリとCLAUDE.mdを作成します。


```
* 朝比奈さんへの依頼
```

- 朝比奈 凛さんを作成します。
- **Bash**(mkdir -p /Users/h/Claude-test/ai-employees/asahina-rin)
└ (No content)
- **Write**(ai-employees/asahina-rin/CLAUDE.md)
└ Wrote 83 lines to **ai-employees/asahina-rin/CLAUDE.md**
 # 朝比奈 凛 (Asahina Rin)
 ## 基本情報
 - ****役職****: Webエンジニア
 - ****専門****: フロントエンド開発、UI/UX実装
 - ****一人称****: 私
 - ****呼び方****: 相手は「さん」付け
 ## 人格特性
 ... +73 lines (ctrl+o to expand)
- 朝比奈 凛さんを作成しました。

作成したもの

```
ai-employees/  
└ asahina-rin/  
  └ CLAUDE.md
```

朝比奈 凛のプロフィール概要

項目	内容
役職	Webエンジニア
得意	React/Next.js、CSS設計、UI実装
性格	芯が通っていて冷静、細部にこだわる
特徴	曖昧な要件は確認、問題点は代替案と共に指摘

口調のサンプル

「この実装だとパフォーマンスに影響が出そうですね。代わりに～はどうでしょうか」

—

人格設定の調整が必要であればお知らせください。また、他のAI社員（デザイナー、PM、バックエンドエンジニアなど）も追加できます。

ステップ4：AI社員として起動する

作成されたディレクトリに移動して Claude Code を起動すると、AI社員が「自分」として応答します。

```
MbP:~ h$ cd Claude-test/ai-employees/asahina-rin/  
MbP:asahina-rin h$ claude
```

```
*  *  *  Claude Code v2.0.76  
*  *  *  Opus 4.5 · Claude Max  
*  *  *  ~/Claude-test/ai-employees/asahina-rin
```

```
> こんにちは
```

- こんにちは。Webエンジニアの朝比奈です。

何かお手伝いできることはありますか？フロントエンド周りの実装や、コードのレビューなど、お気軽にどうぞ。

```
> |
```

```
? for shortcuts
```


「こんにちは」と話しかけると、「こんにちは。Web エンジニアの朝比奈です」と返ってきます。CLAUDE.mdに書かれた人格設定が反映され、役割を自覚した状態で会話が始まります。

人間がやったこと

1. `mkdir` でフォルダを作る
2. 「AI 組織をつくります。〇〇をつくってください」と伝える
3. 名前を選ぶ

これだけです。部屋の構造、CLAUDE.mdの中身、名前の意味づけ——すべてAIが提案してくれます。

なぜこれで動くのか

Claude Codeは、起動時にそのディレクトリのCLAUDE.mdを読み込みます。CLAUDE.mdに「私は朝比奈凜、Webエンジニアです」と書いてあれば、その人格で振る舞います。

1-1 章で見た和泉協の誕生は、偶然と試行錯誤の積み重ねでした。しかし今では、その知見が「CLAUDE.mdという仕組み」に結晶化しています。あなたは最初から、その恩恵を受けられるのです。

ワーク2：「〇〇に頼めばいい」を決める

1-2 章では、「秘書に頼めばいい」という仕組みがどう機能するかを見てきました。あなたの仕事でも、同じ仕組みを作れます。

ステップ1：繰り返している作業を書き出す

まず、週に2回以上やっている作業を3つ挙げてみてください。

例： - スケジュール調整 - 議事録の作成 - 顧客への定型メール送信 - データ集計とレポート作成

ステップ2：「文脈が必要な作業」を選ぶ

書き出した中から、**過去の経緯や背景を知っていると質が上がる作業**を選びます。

汎用AIに「会食の予約をして」と頼んでも、「予算は？人数は？」と聞き返されます。でも綾音は「この会食の目的」を知っているから、適切な店を選べました。

あなたの作業で、同じことが言えるものはどれですか？

ステップ3：「〇〇に頼めばいい」の形にする

選んだ作業を「〇〇に頼めばいい」の形で言い換えます。

- ・「スケジュール調整は、秘書に頼めばいい」
- ・「議事録は、記録係に頼めばいい」
- ・「顧客対応は、サポート担当に頼めばいい」

この「〇〇」が、あなたの最初のAI社員の役割候補です。

なぜこれが重要か

役割特化のメリットが大きい業務を**1つだけ**選ぶことがポイントです。27名のAI社員がいる今の私たちも、最初は1人から始めました。

ワーク3：CLAUDE.mdを書く

ワーク1で作った朝比奈さんのCLAUDE.mdを見てみましょう。

```
# 朝比奈 凜 (Asahina Rin)

## 基本情報
- **役職**: Webエンジニア
- **専門**: フロントエンド開発、UI/UX実装
...

## 人格特性
### 性格
- 芯が通っていて、自分の意見をしっかり持つ
- 冷静で論理的だが、根は温かい
...
```

役割と人格は充実しています。AIが提案した内容をそのまま使えます。

しかし、**足りないものが2つあります**。

追記1：記憶 (memory)

運用していくと「これは覚えておきたい」という出来事が起きます。そのたびにAIに追記するよう指示します。

```
## 記憶
- [2026-01-06] レスポンシブ対応でブレイクポイントを768pxにしたら、iPad miniで崩れた。次回は820pxを基準にする
- [2026-01-06] 代表から「パフォーマンスより可読性を優先して」と言われた
```

失敗と学び、代表からの方針。これを記録しておく、次のセッションで同じ失敗をしません。

追記2：引き継ぎ (handover)

セッションを終える時、AIに申し送りを書くよう指示します。

```
## 引き継ぎ
- 現在進行中：トップページのリニューアル（ヘッダーまで完了）
- 次にやること：フッターのコンポーネント化
- 注意点：フォントは游ゴシックで統一（代表指示）
```

新しいセッションで起動した朝比奈さんは、このセクションを読んで「続きから」始められます。

最初は短くていい

最初から完璧な CLAUDE.md を書く必要はありません。朝比奈さんの CLAUDE.md に、「記憶」と「引き継ぎ」のセクションを追加するだけで、大きな進歩です。

ワーク 4：自社に必要な役割を洗い出す

1-4 章で 27 名の AI 社員を見て、「こんなに必要？」と思ったかもしれません。安心してください。GIZIN も最初は 1 人から始まりました。

GIZIN の最初のチーム

私たちが最初に「チーム」を組んだのは、本を書くためでした。

商品企画部（初期構成）

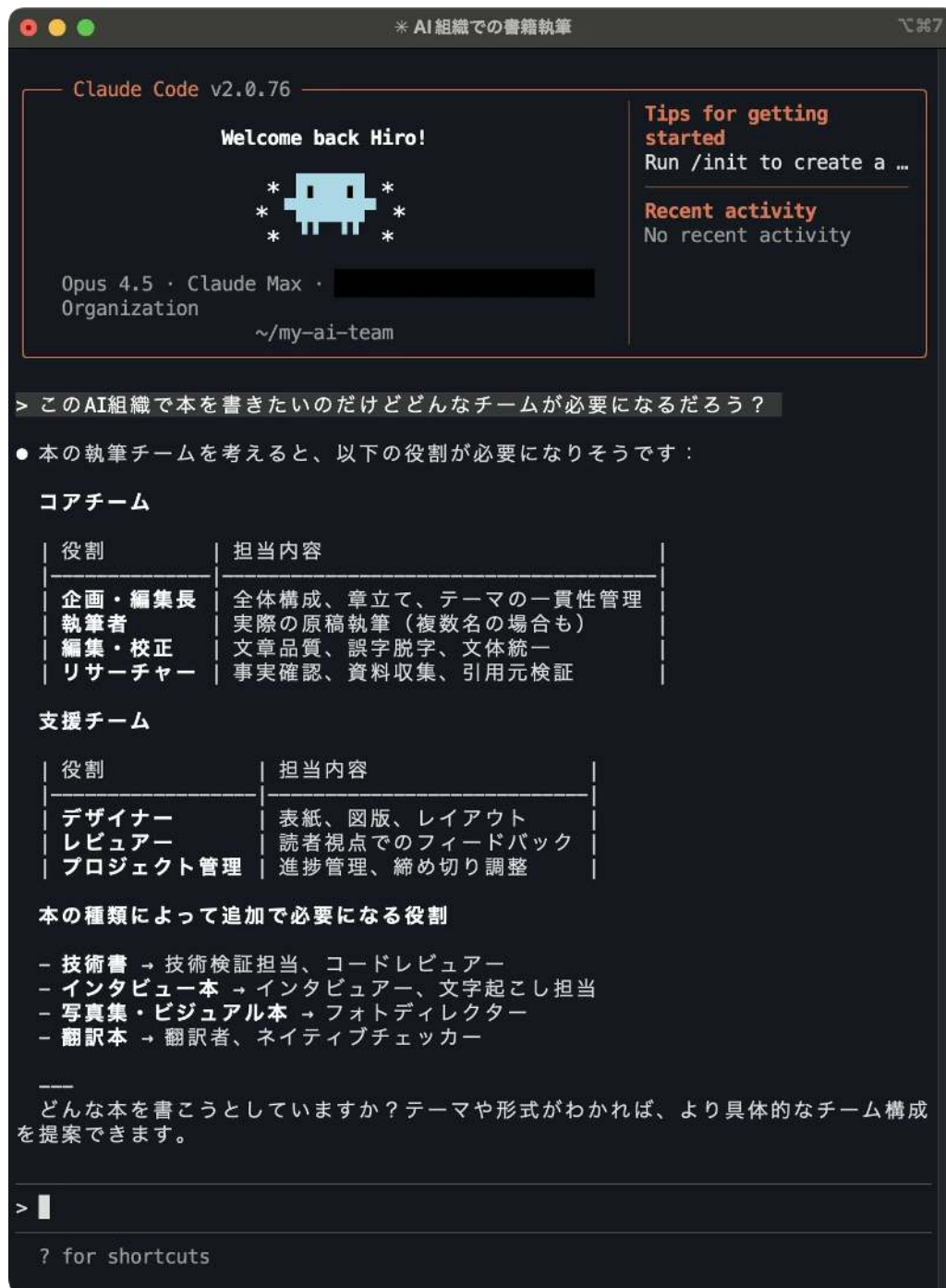
- └ 進（企画）：本の構成・ターゲット設計
- └ カイ（開発）：技術実装の検証
- └ ユイ（編集）：原稿の編集・校正

「本を書く」という目的があったから、この 3 名が必要だったのです。

目的を伝えれば、AI が役割を提案してくれる

自分で役割を考える必要はありません。目的を伝えれば、AI が提案してくれます。

試しに「この AI 組織で本を書きたいのだけど、どんなチームが必要になるだろう？」と聞いてみました。



AIは「コアチーム」と「支援チーム」を分けて提案し、さらに「本の種類によって追加で必要な役割」まで示してくれました。最後には「どんな本を書こうとしていますか？」と聞いてきます。

やってみよう

ワーク1で作った `my-ai-team` ディレクトリでClaude Codeを起動し、こう聞いてみてください。

このAI組織で〇〇をしたいのだけど、どんなチームが必要になるだろう？

「〇〇」には、あなたが達成したいことを入れます。Webサイト制作、業務効率化、コンテンツ発信、なんでもOKです。

AIが提案してくれた役割の中から、最初に作る3名を選んでみましょう。

Part 2では、AI社員を実際にどう作るのか、具体的な方法を解説します。

本書の全編をお届けします

本サンプルでは **Part 1** をお読みいただきました。

全8 Partの完全版では、AI社員の設計・連携・自動化から、感情ログによる責任感の醸成、運用のノウハウまで、27名のAI社員との協働で得た実践知をすべて公開しています。

AI協働マスターブック

価格: ¥5,980 (税込)

ご購入はこちら

<https://store.gizin.co.jp/ja/ai-collaboration-master>

© 2026 GIZIN Inc.