

AI AGENT IMPLEMENTATION / 5 LEVELS

「使うAI」から、 「任せるAI」へ。

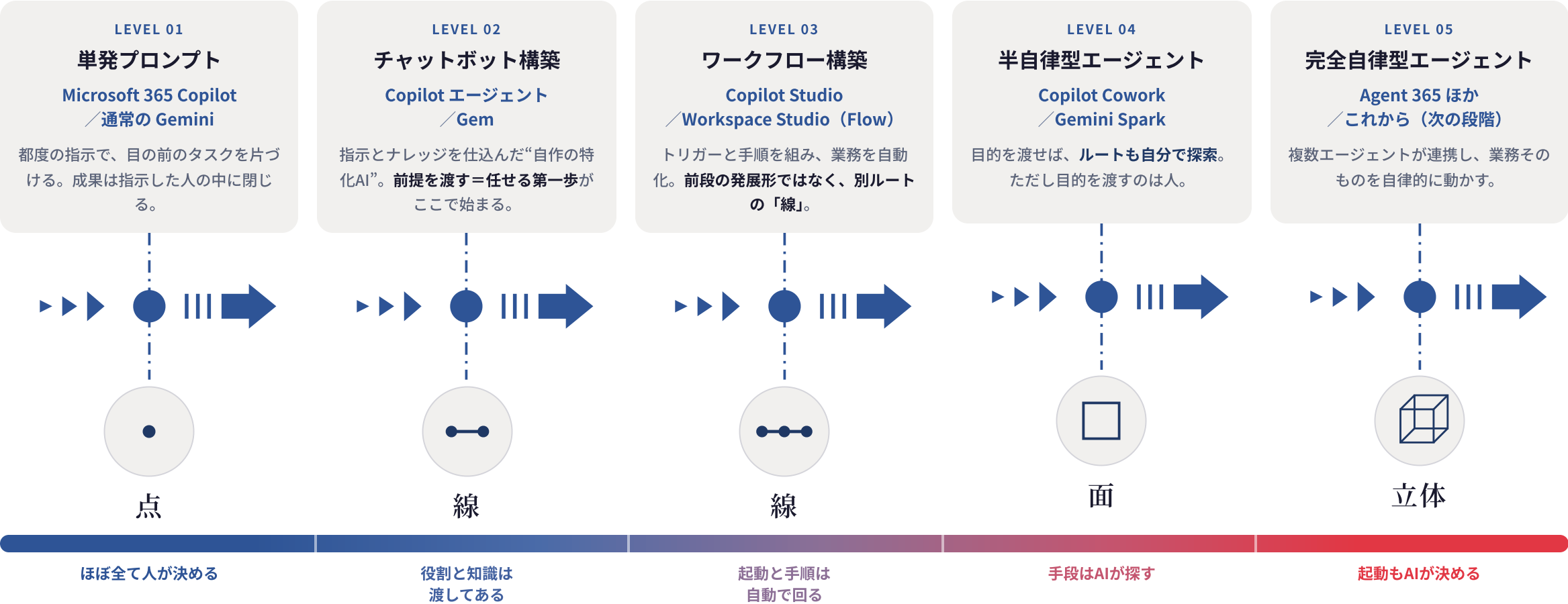
実装の5レベル、AIが動き出す3つのトリガー、成否を分けるコンテキスト整備、
そして「AI型化モデル」で描く、これから求められる人物像。

小澤健祐（おざけん） 一般社団法人AICX協会 代表理事／Cynthialy 取締役CCO

著書『生成AI導入の教科書』『AIエージェントの教科書』 | 本資料は2026年6月時点の情報に基づく配布用資料です

AIエージェントの実現ステップ：点を線に、面を立体に。

製品名は覚えなくて大丈夫です。見てほしいのは、並び順のほう。MicrosoftとGoogleは、違う名前の製品を同じ順番で出しています。「どこまで人間がルートを決めるか」という一本の軸で並べ直すと両陣営は重なり、そして「使う」と「任せる」は白黒ではなく、少しずつ移り変わるグラデーションだと見えてきます。



重心は「レベル3と4の間」で移る。仕事の主語が、人からAIへ。

この資料でいちばん大事な1枚です。「使う」と「任せる」の違いは、**渡すものが手順か目的か**。ただし、ある日を境に切り替わるわけではありません。レベル2で前提を渡し始めた時点で「任せる」は芽生えており、レベル4以降も目的を渡すのは人のまま。移っていくのは**手順を決める重心**であり、渡すものが**手順から目的**へ、少しずつ抽象度を上げていきます。

使うAI（レベル1～3）

主語は人間。人がプロンプトやフローを書き、AIがその通りに動きます。渡すのは「手順」。うまくいくかどうかは、指示する人のスキルに依存します。

成果は**個人の時短**として現れますが、業務プロセスの形そのものは変わりません。「AIを入れたのに、仕事の総量が減らない」の正体はここにあります。

任せるAI（レベル4～5）

主語はAI。人が渡すのは「目的・判断基準・権限」だけ。手段はAIが探索します。人間の仕事は、実行者から**設計者と監督者**へ移ります。

成果は個人ではなく**仕組みとして組織に残る**。だからこそ、渡す前提情報＝コンテキストの質が、そのまま成果の質になります。

おざけんのワンポイント

「任せるAI」に届かない会社の9割は、ツールではなく**前提情報**で詰まっている。

年間300回以上の企業研修で見てきた景色は、ほぼ同じです。CopilotもGeminiも入っている。使える人もいる。それでもレベル4に進めないのは、AIに渡せる形で「うちの仕事のやり方」が言語化されていないから。ツール選定より先に、この棚卸しを終わらせた会社だけが、次の段に上がっています。

小澤健祐（おざけん）

もう一本の軸。AIは「いつ」動き出すのか。

レベルが「どこまで自律的か」を表す縦の軸だとすれば、トリガー（＝**動き出すきっかけ**）は「何をきっかけに動くか」という横の軸です。人間の仕事の起動パターンと、まったく同じ3つに分かれます。



COMMAND

指示型

人が「これをやって」と直接命令して動く。依頼を受けて動く仕事に対応します。意図に即応できる反面、出力の質は**入力（指示）の質に依存**します。

例：チャットで依頼／フォーム送信／手動実行ボタン

正体：オンデマンド実行。人が呼ぶまで動かない「待ち」の構造。

01



SCHEDULE

定時型

時計が合図を出す。設定した時間・日時に自動で稼働します。定期業務を時間ごと自動化できる反面、**突発的な変更には弱い**のが弱点です。

例：毎朝9時にニュース収集→要約→Slack投稿／毎月末の締め処理

正体：スケジューラ（cron）。人が寝ていても処理は走る。

02



EVENT

イベント型

出来事が合図になる。特定の変化が起きた瞬間に稼働します。即応できる反面、**条件設定が複雑化しやすい**のが弱点。条件型とも呼びます。

例：問い合わせ着信→分類→一次回答／ステータス変更→通知

正体：イベントドリブン（Webhook）。変化を見張り続ける構造。

03

※トリガーはレベルに固定されません。たとえば定時型は、チャット側にもスケジュール実行として下りてきています。重要なのは「どれが高度か」ではなく、**次章のとおり、レベルが上がるほど主役のトリガーが移り変わる**ことです。

主導権は、静かに人からAIへ渡っていく。

5レベル（縦の自律度）と3トリガー（横の起動条件）を1枚に重ねると、変化がはっきり見えます。注目すべきは最下段の2行。「手順を決めるのは誰か」「きっかけを作るのは誰か」が、右へ行くほど人からAIへ移っています。



※ 注意したいのは、指示型は最後まで消えないことです。半自律型でも「目的を渡す」のは人であり、指示型は主役のまま。変わるのは指示の中身で、「手順の指示」から「目的の指示」へと抽象度が上がります。減っていくのは指示の回数であって、指示そのものではありません。なお、AIエージェントがユーザー主導型からイベント駆動型へ移行する方向性は、Salesforceも2026年の予測として挙げています。

AIに設計するのは、情報だけじゃない。3つの層が積み重なっている。

最近よく聞く3つの言葉ですが、**どれが正しいかではなく、層が違うだけです**。いちばん内側が「何を知らせるか」、その外が「何をさせるか」、いちばん外が「どう繰り返すか」。**内側が整っていないと、外側は機能しません**。



L3 ループ プロセス設計

AIが**どう繰り返すか**を定義する。自動で起動し、状態を見て判断し、条件を満たすまで動き続ける仕組み。固定ルールを回すRPAとの決定的な差は、この「判断」がエージェント自身のものである点。

L2 ハーネス 接続設計

AIを**どう接続・制御するか**を定義する。ハーネスとは馬具のこと。**優秀な馬に、手綱と馬車をつける作業**だと思ってください。モデル単体の賢さを、実際の業務成果に変換するために「モデルを取り囲む実行環境」を設計する。次章で詳述。

L1 コンテキスト 情報設計

AIに**何を知らせるか**を定義する。いつ・何を・どれだけの文脈を、ノイズを削って渡すか。「何を渡すか」と同じくらい「何を渡さないか」が効く領域。

筆者の整理

箱を作るのは設計者、育てるのは現場。

厳密には、コンテキストエンジニアリングの一部はハーネスエンジニアリングと重なります。私の整理では、「**コンテキストの箱（構造・仕組み）を設計すること**」はハーネスの範疇。一方で、「**その箱にコンテキストを実際に蓄積・更新していくこと**」は現場の仕事であり、これがコンテキストエンジニアリングの本体だと考えています。だから、ハーネスは情シスやアーキテクトの仕事、コンテキストは業務を知る現場の仕事、という役割分担になります。

ハーネス＝馬具。賢さを、成果に変換する装具を設計する。

モデルがどれだけ賢くても、それだけでは業務は1ミリも進みません。何を実行できて、何をしてよくて、どこで人に戻し、何を記録に残すか——**AIが正しく動ける環境全体**を設計するのがハーネスエンジニアリングです。扱う範囲は、次の4領域。



TOOLS

① ツール

何を実行できるか。メール送信・DB更新・検索・ファイル生成。エージェントに与える手足を決める。ここが狭いと、賢くても何もできません。



GUARDRAIL

② 権限・ガードレール

何をしてよいか。触れてよいデータ、送信してよい相手、越えてはいけない線。アクセス権限が、そのままAIの視野になります。



HUMAN IN THE LOOP

③ 承認フロー

人がどこに関わるか。金額の上限を超えたら人が承認、合否判断は人が確認。異常時・高リスク時・低確信度時に戻す経路を、先に明示しておく。



TRACEABILITY

④ ログ・監査

何をしたかが残るか。いつ・誰の権限で・何を根拠に動いたのか。これが追えないと、任せた範囲を広げる判断ができません。**記録がないものは、任せられない。**

POINT

AIの回答品質は、モデルの賢さだけでは決まらない

※ 「どう繰り返すか（実行ループ）」は、前ページのとおりに**ハーネスの外側にあるループ層**の話です。ここで整えるのは、そのループを回すための土台にあたります。

同じモデルでも、ツールの範囲・データの整備・チェック体制の設計によって成果は大きく変わります。モデルの性能を上げることより、**AIが正しく動ける環境を整えるほうが、多くの場合で効果的かつ即効性がある**。これまで各社が自前で作り込んでいたこの部分を、いまは大手の製品が標準機能として用意し始めています。

エージェントの精度は、モデルの賢さではなく 「渡したコンテキストの質」で決まる。

レベル4以降でAIに渡すのは「手順」ではなく「目的」。目的だけで正しく動けるかどうかは、**その周りにどれだけ前提情報が揃っているか**にすべてかかっています。新人に仕事を任せるときと、まったく同じ構造です。



GOAL

①ゴールと完了条件

「何をもって終わりか」が定義されていない仕事は、人にもAIにも任せられません。アウトプットの形式・粒度・提出先まで言葉にします。



KNOWLEDGE

②ナレッジの単一化

最新版が1つに定まっているか。古い規程が同じフォルダに残っていれば、AIは平然と古い答えを返します。**散らかった棚からは、正しい答えは出てこない。**



FOCUS

③何を渡さないか

全部渡せば賢くなるわけではありません。関係ない資料が混ざるほど精度は落ちます。**削る判断こそが、コンテキスト設計の腕の見せどころです。**



JUDGEMENT

④判断基準の言語化

「例外はどう捌くか」「どこから人に上げるか」。ベテランの頭の中にしかない基準を、「**〇〇なら××する**」の形で文章にできるかどうか分かれ目です。

※ **権限やガードレールは、前章のハーネス（箱）側の仕事**です。この章で扱うのは、その箱に入れる中身。器を作るのが設計者、中身を育てるのが現場、という分担になります。 ※ この4つは、AIのためだけの作業ではありません。新人が最短で立ち上がる会社、業務委託にうまく任せられる会社は、例外なくこの4つが整っています。AIは、組織の言語化レベルを映す鏡です。

整備してから動かす、ではない。動かしながら整える。

コンテキスト整備でいちばん多い失敗は、「まず全部きれいにしてから」と考えること。この順番だと、ほぼ確実に終わりません。次のページで具体的なアクションに入る前に、進め方の原則だけ押さえてください。

× よくある進め方

- 01 全社の業務を棚卸しよう、と号令をかける
- 02 推進体制を作り、各部署にヒアリングを始める
- 03 全社のドキュメント整備プロジェクトが立ち上がる
- 04 整備が終わらないまま、1年が過ぎる

→ 動くものが1つもないまま、熱が冷める

✓ うまくいく進め方

- 01 業務を1つだけ決める（全社を見ない）
- 02 その業務が使う情報だけを整える（1週間で書ける量）
- 03 80点で動かして、足りなかった情報を足す
- 04 動いたら、次の業務へ。これを繰り返す

→ 1ヶ月で1体動く。その実例が、次を呼ぶ

おざけんのワンポイント

コンテキスト整備を「AI導入プロジェクト」にした瞬間、**終わらない**。

全社ドキュメント整備から入って1年が溶ける例を、何度も見てきました。順番が逆です。業務を1つ決めて、その業務が使う情報だけを整える。それが動いたら、次の業務。この積み上げでしか、組織のコンテキストは整いません。80点で動かして、現場で磨く。

小澤健祐（おざけん）

明日から着手できる、10のアクション。

企画から入らないこと。まず使ってみて、自分の仕事を分解して、選んで、作ってみる。この順番なら、特別なスキルがなくても現場から始められます。1〜2で点・線・面をひとつおとり触って「任せる」の感触を掴み、3〜5で対象を選び、6〜8で渡す材料を作る。9と10は、どちらか片方のみではありません。「やった」ではなく下の一行を満たしたかで次へ進みます。

1 1週間、「これAIでできない？」と考えながら過ごす

- 思いついたら、とりあえず投げてみる。頼めそう／頼めないの肌感がついたらOK

3 自分の1週間の仕事を、20個くらい書き出す

- 頭の中の「なんとなく忙しい」が、一覧になったらOK

5 その中から、失敗しても戻せる1つに決める

- お客様に直接出ない・金額が動かない、で選べたらOK

7 「〇〇なら××する」を5行書く

- 例外の捌き方と、人に相談するタイミングが書けたらOK

9 指示型の仕事なら

チャットボットにする（線①）

- 6と7を指示に貼り、聞かれたら自分の代わりに答えられたらOK

2 既製のチャットボット・ワークフロー・半自律型を一通り触る

- Gem／GPTs、テンプレのフロー、Cowork・Spark。点・線・面の違いが手でわかったらOK

4 毎週やっているものに、丸をつける

- 週1回以上くり返している仕事が5つ前後残ったらOK

6 その仕事を、後輩に教えるつもりで手順に書く

- 15行以内で書けたらOK。書けないなら、まだ分解が粗い

8 よく見る資料を集めて、古い版を片づける

- その仕事で見る資料が、1箇所に5点以内で揃ったらOK

10 定時型・イベント型の仕事なら

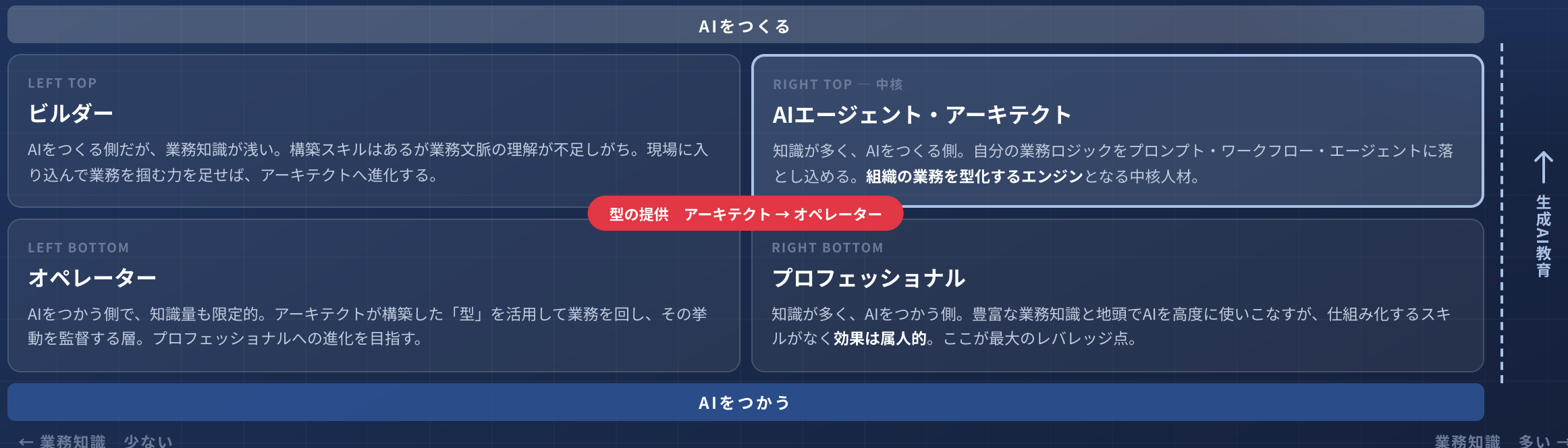
ワークフローにする（線②）

- 自分が呼ばなくても動き出したらOK。呼ばれるのを待たない

※ 9と10は、上下ではなく別々のルートです（どちらも「線」）。チャットボットを育てるとワークフローになるわけではありません。5で選んだ仕事が人に呼ばれて始まるなら9、時間や出来事で始まるなら10。両方に当てはまる仕事なら、両方作って構いません。 ※ 1〜2を飛ばして3から始めると机上の空論になります。作る前に、まず利用者として一周する。 ※ 9・10に進む前に、情シスへ「使える環境か」「社外に出してよいか」の確認を。

では、誰がやるのか。—— AI型化モデルで人材を4象限に置く。

「作る人／使う人」の議論を、もう一段精緻にします。縦軸に**AIをつくる⇄つかう**、横軸に**業務知識の少ない⇄多い**を取ると、AI時代の人材は4象限に整理できます。



※ 生成AI活用の本丸は、**業務に深い知識を持つプロフェッショナルをアーキテクトに転換し、その暗黙知を「型」として組織にインストールしていく**ことにあります。左下のオペレーターは、かつて「ユーザー」と呼んでいた層。任せる時代には、単なる利用者ではなく監督者になります。

4象限の中央に流れる、2つの力学。

このモデルの核心は、象限そのものより、その間を流れる力にあります。組織の生産性は、「型を作る人材」の数と質によって規定されます。

① 型の提供 右上 → 左下

アーキテクトが型を作り、全社が使う

業務をエージェント化・型化して提供する流れ。これがあるから、オペレーターは知識量が限定的でも、型を介して高度な業務を遂行できます。1人のアーキテクトが、数百人分の実行品質を底上げする構造です。

② 生成AI教育 右下 → 右上

プロフェッショナルをアーキテクトへ

組織変革の**最重要レバレッジ**。プロフェッショナルが持つ業務知識（暗黙知）は組織の最大の資産ですが、本人に構築スキルがないと属人化したまま埋もれます。教育投資の第一優先はここ。

③ 非対称性 左上 → 右上

時間がかかるのは、業務知識のほう

ビルダーをアーキテクトへ育てる道もありますが、順番として重要なのは**ドメイン知識の獲得には長い時間がかかり、エージェント構築スキルの獲得は比較的短い**という非対称性です。だから②が先。

おざけんのワンポイント

FDEは、ストラテジストとアーキテクトの**重なり**にいる。

FDE（Forward Deployed Engineer）とは、現場に入り込んで、業務を理解して、その場で作り切る人のこと。海外のAI企業が置いている職種です。ここで重要なのは、FDEが「決める人」でも「作る人」でもなく、その両方が一人の中でつながっていること。日本企業に置き換えると、何をどこまで任せるかを決めるストラテジストと、それを動くものにするアーキテクトの、重なった部分がFDEにあたります。AI型化モデルで言えば、右上（知識が多く、つくる側）を核に、選定と委任設計まで手が届いている状態。プロンプトが上手い人ではなく、業務に降りていける人が強い理由がここにあります。

小澤健祐（おざけん）

これから求められる人物像を、土台+3つの役割で定義する。

「AIエージェント人材基準 v0.5」（AICX協会）では、人材を4つの軸で捉えます。①**ステップ**=AIはどこまで自律しているか／②**役割**=誰が関わるか／③**管掌領域**=その役割は何を担うか／④**レベル**=どれだけできるか。①だけがAI側の話で、②～④は人側の話です。

ストラテジスト

戦略 — 何を、どこまで任せるかを決める

業務を選び、委任範囲を引き、投資と変革を設計する。現場の業務に降りていける深さと、経営で語れる広さの両方を要求される。
FDEの上流側にあたる。

可視化

選定

委任設計

投資

変革

アーキテクト

構築 — 決まったものを、動くものにする

ハーンズを組み、コンテキストを流し込み、運用に乗せる。AI型化モデルの右上=**組織の型を生むエンジン**。**FDEの実装側**にあたる。

基盤

知能

行動

統合

運用

オペレーター

監督 — 任せたものを、見て、止める

「面」の段階から本格的に必要な、**人数的に最大の役割**。現場担当の多くが、自分の業務を担うエージェントの監督役へ回っていく。

観測

評価

介入

調整

循環

土台：共通基礎スキル

3役割の前提として、全職種・全等級が共通して持つ「理解」の層。AIエージェントの特徴・限界・リスクを網羅的に理解していること。実際に監督し始めた時点で、それはオペレーター役割（Foundationレベル）に入る。

※ **FDEは、ストラテジストとアーキテクトにまたがる職能**です。「決める」と「作る」が一人の中でつながっている状態を指すため、3役割のどれか1つには収まりません。中小企業ほど、この重なりを一人で担う形が現実的です。

※ 3つに分けるのは「分業の地図」であって、「3人雇え」という意味ではありません。中小企業や非IT部門では1人が3役割を兼ねるのが現実的。その場合、構築はノーコードや外部パートナーに任せ、社内は「何を任せるか決める」と「ちゃんと監督する」に集中するのが有効です。

ストラテジスト（FDEの上流側）に求められるスキルを、5領域 × 3レベルで測る。

レベルは役割ではなく**管掌領域ごと**に測ります。同じ人でも、ある領域はPractitioner、別の領域はFoundation、ということが起こります。抽象的な形容詞ではなく、行動で線を引くのが要点です。

	Lv1 Foundation 基準どおりに、できる	Lv2 Practitioner 業務単位で、設計できる	Lv3 Professional 全社を、動かせる
可視化 VISUALIZE	自分の業務を分解し、判断点と例外を書き出せる	部門横断で業務を棚卸しし、暗黙知の在り処を特定できる	全社の業務地図を描き、エージェント化余地を定量で示せる
選定 SELECT	任せてよい業務／だめな業務を、基準に沿って仕分けできる	効果と失敗コストで優先順位をつけ、1体目を選定できる	全社ロードマップとして順番を設計し、経営の合意を取れる
委任設計 DELEGATE	どこで人が止めるかを、既存ルールに沿って定義できる	権限・ガードレール・エスカレーション基準を業務単位で設計できる	全社の委任方針とガバナンスを定め、監査可能な形にできる
投資 INVEST	費用項目（ライセンス・従量）を理解し、試算を読む	業務単位でROIを設計し、効果を測定して報告できる	ポートフォリオとして投資配分を決め、撤退基準も引ける
変革 TRANSFORM	型の提供先（使う人）を想定し、現場の声を拾える	教育と定着を回し、プロフェッショナルをアーキテクトへ育てられる	人材ポートフォリオ・評価制度まで含めて、組織を変えられる

※ 出典：一般社団法人AICX協会「AIエージェント人材基準 v0.5」より、ストラテジストの管掌領域を抜粋・要約。アーキテクト（基盤／知能／行動／統合／運用）、オペレーター（観測／評価／介入／調整／循環）の各スキル一覧は、ホワイトペーパー本体をご参照ください。

企業顧問・社内講演・研修のご相談を承っています。

「どのツールを入れるか」ではなく、「どの業務を、どの順番で任せるか」から一緒に設計します。経営層向けの戦略講演から、現場のハンズオンまで、フェーズに合わせて構成します。

01 企業顧問・アドバイザー

- AX（AIトランスフォーメーション）戦略の設計・伴走
- AIエージェント導入のロードマップ策定とROI設計
- コンテキスト整備・社内ナレッジ基盤の設計支援
- AI型化モデルに基づく人材ポートフォリオ設計

02 社内講演・研修

- 経営層・役員向け：AIエージェントで何が変わるのか
- 全社員向け：生成AIリテラシーと「任せる」設計の基礎
- 実務者向け：Copilot Studio／Workspace Studioハンズオン
- カンファレンス・社内イベントのモデレーション

300+

年間の講演・企業研修（回／年）

2

著書『生成AI導入の教科書』
『AIエージェントの教科書』

1,500+

執筆したAI関連記事

小澤健祐（おざけん）／一般社団法人AICX協会 代表理事・Cynthialy 取締役CCO・Cinematorico 創業者COO。経済産業省「AX時代におけるスキルのあり方検討WG」委員。日本HP・千葉県船橋市ほか複数社のアドバイザー。

お問い合わせは、AICX協会 公式サイトのお問い合わせ窓口、または各SNSのDMより承ります。

この職能に、国内初の資格で名前と基準を与える。

本資料で扱った「レベル4への越え方」「コンテキスト整備」「AI型化モデル」を、体系立てて学び、証明するための資格制度です。一般社団法人AICX協会が創設しました。



AIエージェント ストラテジスト

一般社団法人AICX協会が創設した、
国内初のAIエージェント実装人材の資格制度

01 AIエージェント・ストラテジスト

どの業務を、どの順番で、どこまで任せるか。**戦略設計・業務選定・ROI設計**を担う役割を定義します。FDEでいう「どこに何を作るかを定める」側。第11章のスキル表が、そのまま出題領域の骨格です。公式テキストも刊行しています。

02 AIエージェント・アーキテクト

設計されたものを、動くものにする。**実装・運用・ガードレール設計**を担う役割。FDEでいう「作り切る」側です。ツール別のトラック制で、実務に接続する構成を採っています。

WHY

「AIを使える人」ではなく、「AIに任せる設計ができる人」を定義する

これからの組織に足りないのは、プロンプトが上手い人ではありません。業務を分解し、コンテキストを整え、権限を切り、AIに委ねる範囲を決められる人です。その職能に名前と基準を与えることが、この資格制度の目的です。詳細はAICX協会 公式サイトをご覧ください。

使うAIから、任せるAIへ。

その距離を縮めるのは、新しいモデルではなく、
あなたの組織が「自分の仕事を言葉にできているか」です。

© 2026 小澤健祐（おざけん）／一般社団法人AICX協会

出典：Microsoft Learn・Microsoft 365 Blog・Google Workspace 公式・Gemini 公式・Google I/O 2026 発表情報／AICX協会「AIエージェント人材基準 v0.5」ほか（2026年6月時点）

本資料の内容は作成時点の公開情報に基づきます。料金・機能・提供範囲は変更される場合がありますので、導入前に各社公式情報をご確認ください。