



A I 時代を勝ち抜く人的資本経営～「人材・組織」の可視化



生成A Iが急速に普及するなか、多くの企業が共通の問いに直面しています。「ツールを導入した。研修も実施した。それでも、なぜ成果につながらないのか」。

答えは往々にして、技術ではなく、人と組織の側にあります。A I時代に求められる人的資本経営とは何か、その実践的な視点を解説します。

「A I活用」と「人材戦略」は、なぜ別々に語られてきたのか

生成A Iの登場以降、業務効率化やコスト削減、新たなサービス創出など、ビジネスの現場ではさまざまな成果が生まれています。しかし、その成果が企業全体の競争力向上につながっているかという点、必ずしもそうとは言い切れません。

その背景には、A I活用と人材戦略の分断があります。A I投資はIT部門やDX推進部門、人材育成は人事部門と役割が分かれ、A I時代に必要な人材像やスキルの把握が十分にできていない企業も少なくありません。

さらに、A I技術の進化は加速し続けており、求められるスキルも大きく変化しています。こうした環境の中で企業に求められるのは、A I導入そのものではなく、変化に対応できる人材と組織を構築することです。その第一歩となるのが、自社の人材や組織の現状を客観的に把握することです。

今、企業の現場で何が起きているか

A Iの進化に伴い、企業が向き合う人材課題も大きく変化しています。多くの企業で共通して見られるのが、次の三つの変化です。

A I人材の獲得競争

自動化・データ活用の高度化を目指す企業にとって、A Iを活用できる人材の確保・育成は企業の成長を左右する重要な経営課題です。採用目標や進捗率などを継続的に管理している企業が、競争優位を着実に築いています。

リスクリングを成果につなげる

製造業などA I化を推進する現場では、従業員がA Iを実務で使えるようレベルに応じた専門研修を実施しています。受講完了者数・一人当たり学習時間など、具体的な指標で投資効果を示すことが、経営判断の精度を上げています。

求められるスキルの変化が加速

生成A Iの急速な進展は、昨年まで重要だったスキルが、今年には十分に通用しなくなる可能性があります。この不確実性に対応できる組織をどう築くかが、中長期的な競争力を左右します。

研修を実施した、ツールを導入した、それ自体は前進です。しかし問題は、その取り組みが収益向上や競争力強化にどのようにつながっているかを説明できるかどうかです。財務指標と人材戦略が結びつい

ていない企業では、投資対効果が見えないまま、施策を継続するかどうかの判断を迫られ、中途半端な状態で終わるケースが後を絶ちません。

人材・組織を「可視化」することが、戦略実行の起点になる

すべての取り組みの出発点となるのは、自社の現状を客観的に把握することです。人材・組織の可視化とは、単なるデータ収集ではありません。経営戦略と人材戦略を結び付け、AI活用や人材投資が企業価値向上にどのようにつながるのかを把握できる状態をつくることです。

その実現に向けては、次の四つの視点が重要になります。

1. データに基づく人材マネジメント

人材データの収集・分析を行い、組織の状況や施策の成果を継続的に確認します。勘や経験だけに頼らない意思決定が可能になります。

2. 経営戦略と連動した指標設計

事業目標から必要な人材像やスキルを明確化し、その充足状況を継続的に測定します。人材施策と経営成果を結び付けて管理することが重要です。

3. リスキリングの成果の可視化

研修実施で終わるのではなく、業務での実践や行動変容まで含めて効果を検証します。学びを成果につなげる仕組みづくりが求められます。

4. 人的資本情報の開示・活用

人材への投資や育成の成果を経営戦略と結び付けて説明することで、従業員や投資家をはじめとするステークホルダーからの信頼向上につなげます。

可視化が企業にもたらすもの

人材・組織の現状を客観的に把握し、経営戦略と結び付けて活用することで、企業は変化への対応力を高めることができます。必要な人材やスキルの状況を継続的に確認できるようになれば、経営判断のスピードと精度は向上し、環境変化に対して先手を打った意思決定が可能になります。

また、AI活用や人材育成への投資と事業成果との関係が見えることで、限られた経営資源をより効果的に配分できるようになります。さらに、スキルギャップの把握や継続的なリスキリングを通じて、変化を前向きに受け入れながら成長できる組織文化の醸成にもつながります。AI時代の人的資本経営は、テクノロジーへの投資と人への投資を一つのストーリーとして語ることから始まります。

AI活用の成果は、ツールの導入だけでは生まれません。必要な人材は足りているのか、育成施策は成果につながっているのか、組織は変化に適応できているのか。こうした問いに答えるためには、まず現状を把握することが欠かせません。人材・組織の可視化は、AI時代の競争力を支える第一歩となります。

株式会社インソース より

【M&A速報、コラムを日々配信！】X（旧Twitter）で情報を受け取るにはここをクリック

【M&A Online 無料会員登録のご案内】6000本超のM&A関連コラム読み放題!!
M&Aデータベースが使い放題!!登録無料、会員登録はここをクリック