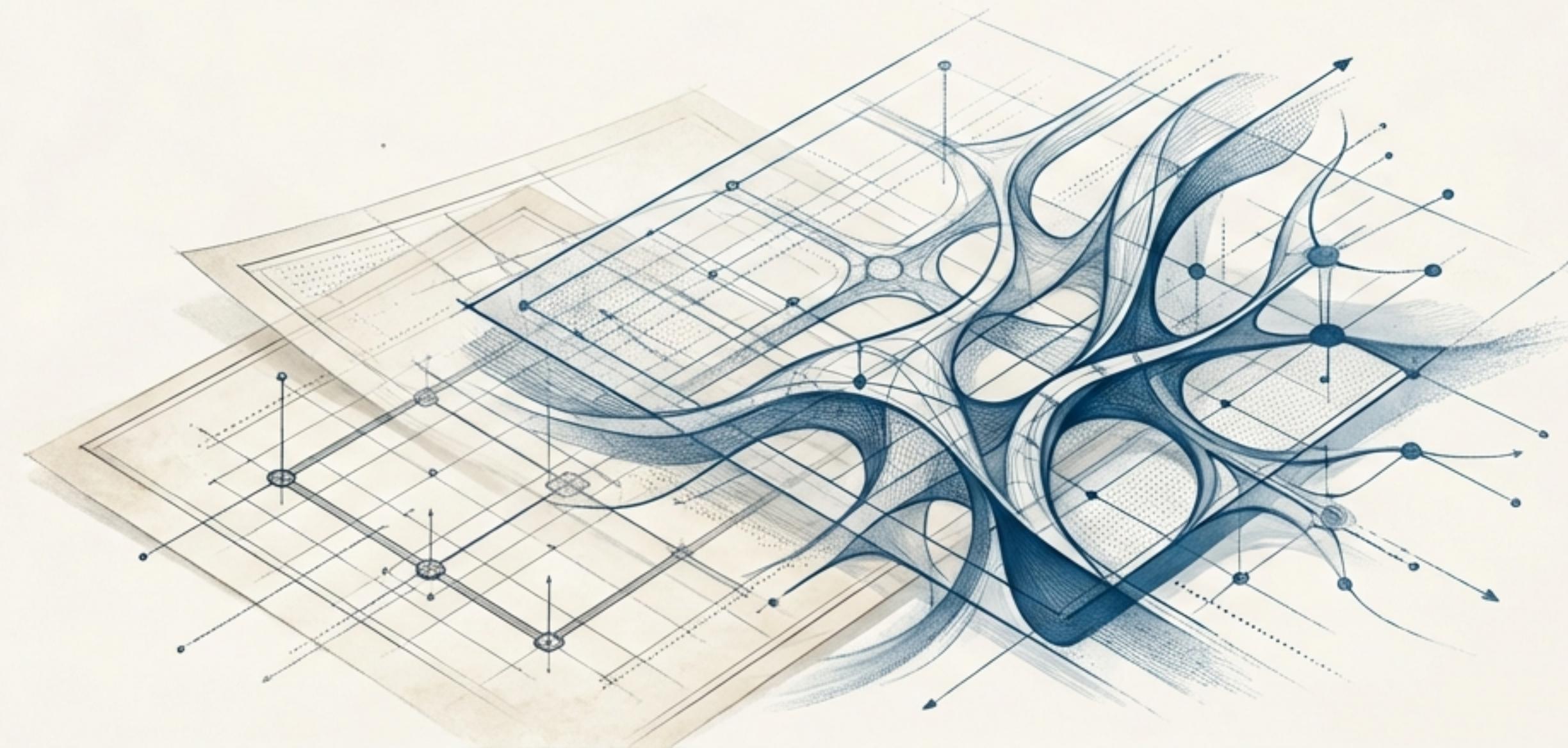
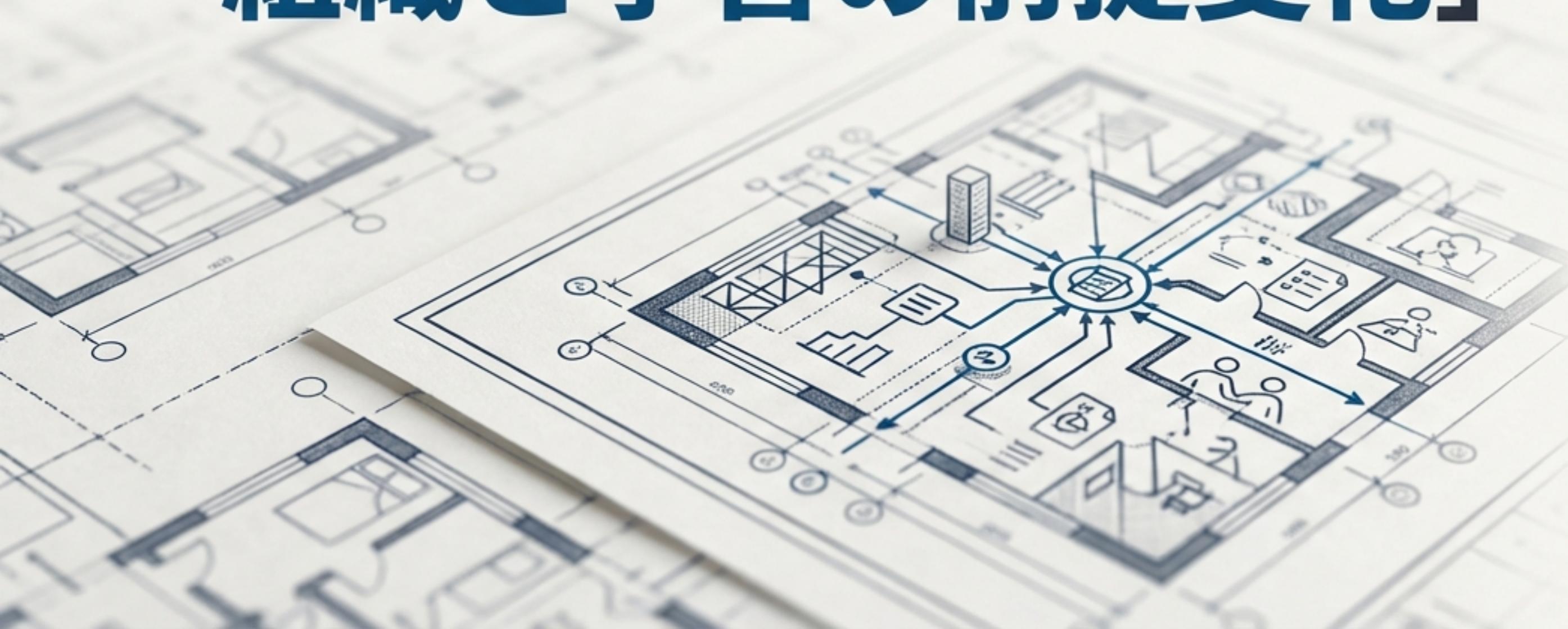


2025年、人材開発の「前提」が変わる

生成AIがもたらす5つの地殻変動と、私たちが今すべきこと



注目すべきは「技術」ではない。
「組織と学習の前提変化」である。



2025年、現場で起きた「5大ニュース」



1 戦略: 全社リスクリソースが人的資本戦略の本丸に



2 手段: “第三の研修手段”が台頭



3 規範: AIガバナンスが研修の常識を変える



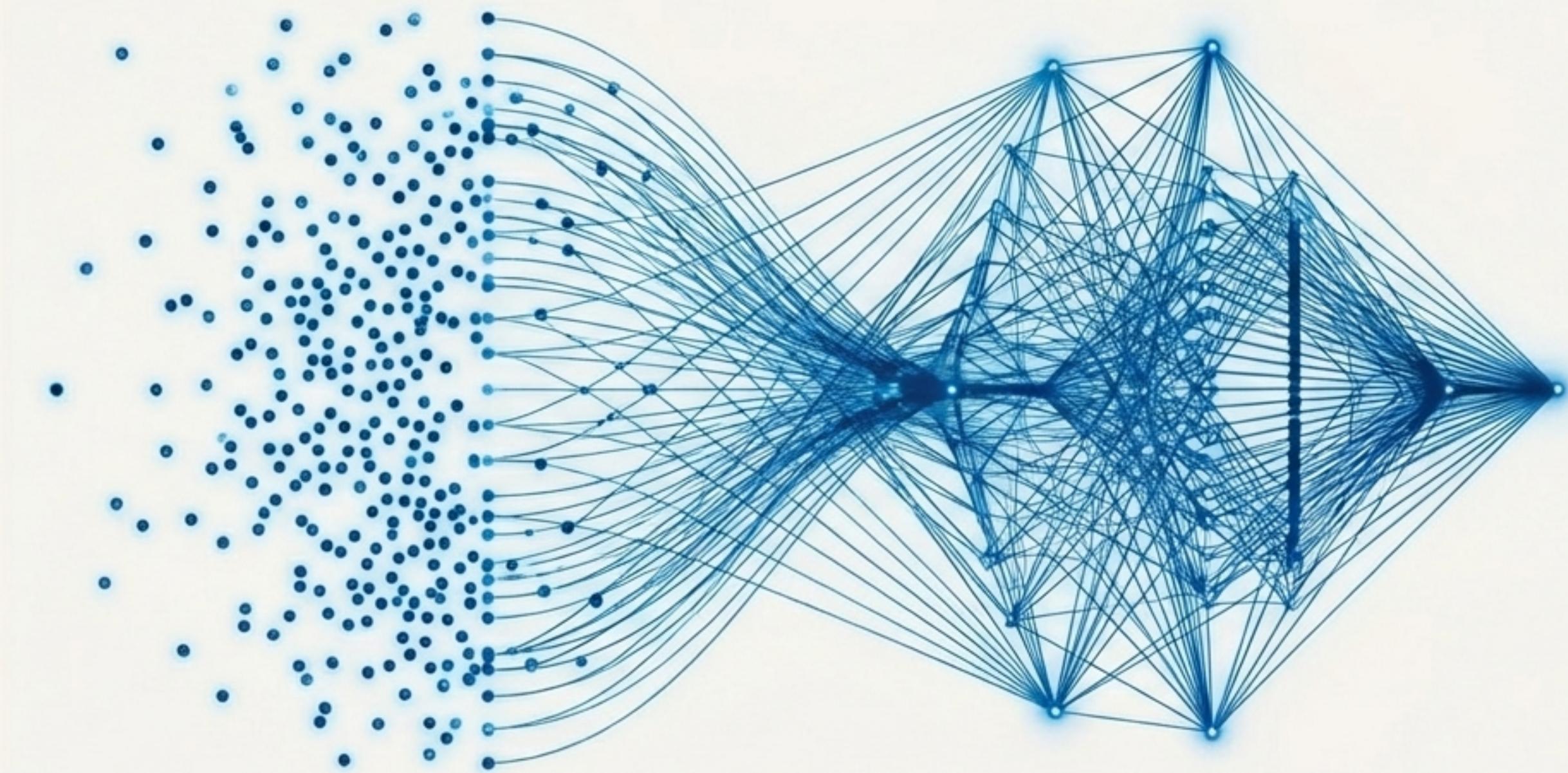
4 環境: 「ChatGPT一強」時代の終わり



5 内製: 社内教材の動画内製が現実的に



NEWS 1: 全社員×生成AI+リスクリングが 「人的資本戦略」の本丸として動き出した





何が起きたか

NTTデータグループ：
全社員約20万人の育成フレームワークを整備。

「実践的生成AI人財」が7万人に到達し、当初目標(26年度末3万人)を大幅に前倒し。
27年度までに全社員へ拡大。

ソフトバンクグループ：全社コンテストやイベントを継続し、社員・学生を巻き込んだ大規模な文化醸成施策を展開。

人材開発にとっての意味

「一部DX人材」→「全社員の基礎教養」へ：
AIリテラシーがIT部門から全社員の共通基盤に格上げ。

フレームワーク化の開始：
Whitebelt/Yellowbelt等のレベル定義と職種別要件の設計。

人的資本開示・IRとの接続：
「育成人数→ビジネス成果」のストーリーが投資家向け説明材料に。

ここから先の論点

「とりあえず触らせる」施策で終わらせらず、職種別にどんなレベルまで求めるかを設計できるか？

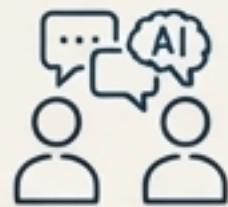
AIエージェント活用やPoCから、業務プロセス変革・役割再定義にどう繋げるか？

NEWS 2: 生成AIネイティブ研修プラットフォームが、“第三の研修手段”として立ち上がってきた



NEWS 2: 生成AIネイティブ研修プラットフォームが、“第三の研修手段”として立ち上がってきた

具体的な動き



AIロールプレイ/コーチ

UMUなどが、AIを顧客役・部下役として会話スキルを練習するサービスを開発。



eラーニング制作支援

ContentsPROなどが、教材からテスト問題を自動生成する機能を提供。



動画→マニュアル自動生成

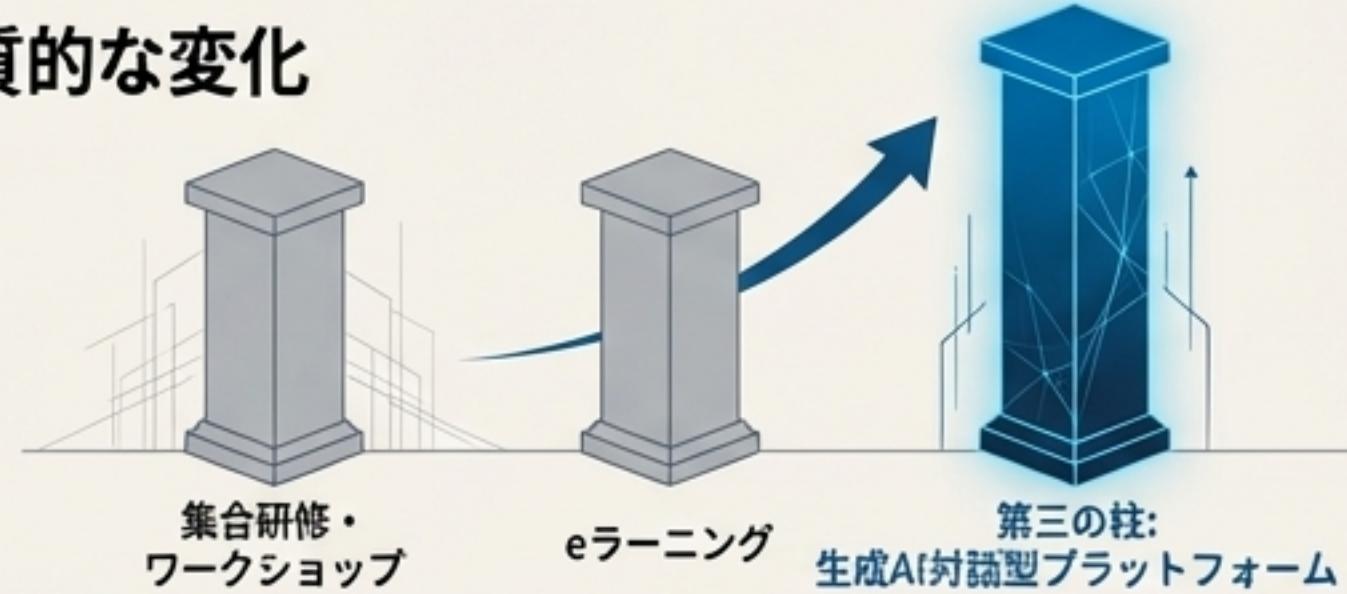
Teachme Bizなどが、手順動画からテキストマニュアルを自動生成。



AIアバター研修

UBSがSynthesiaを活用し、アナリストのアバターでリサーチ動画を大量配信（年1,000本→5,000本規模へ）。

本質的な変化

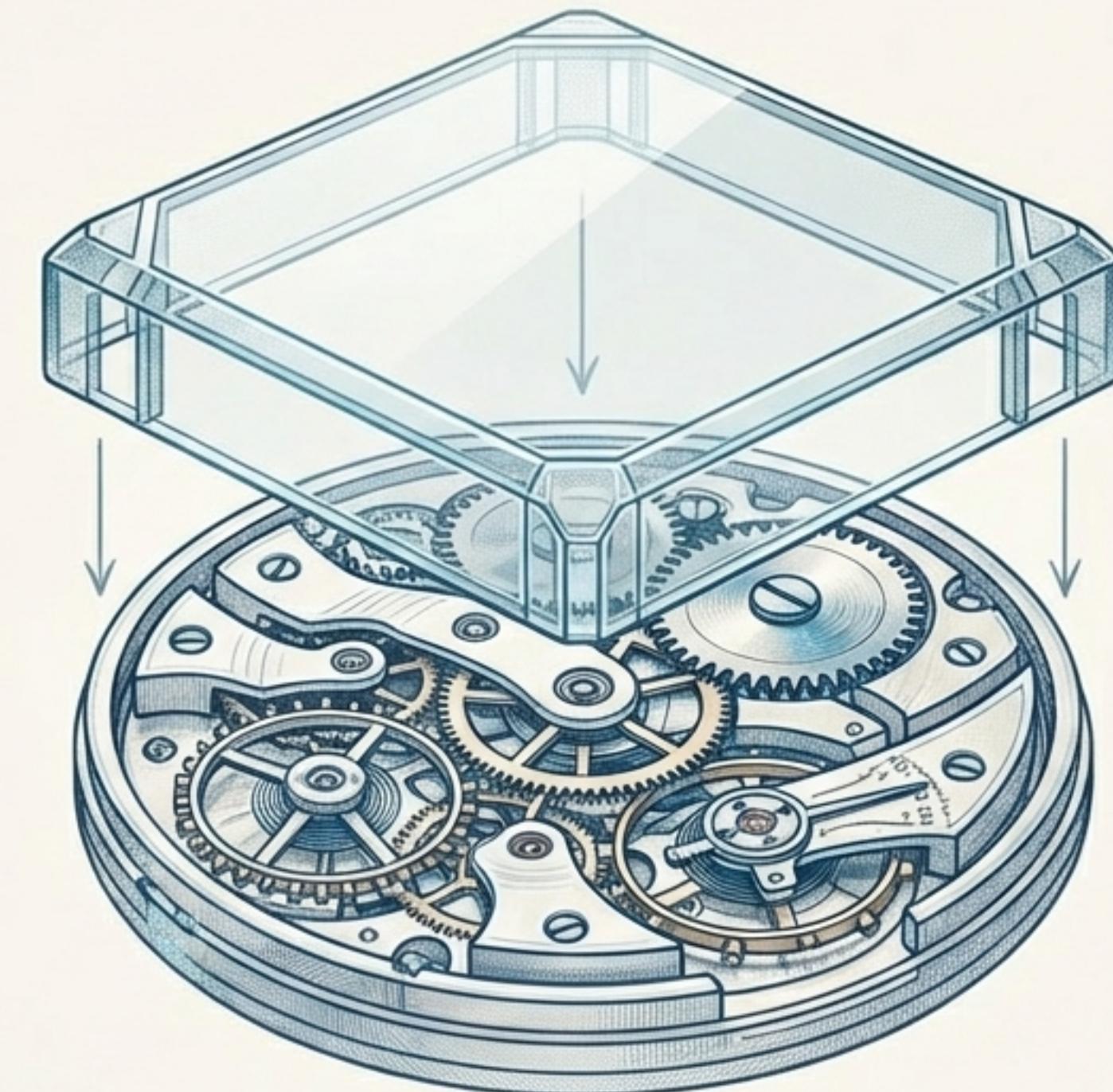


これは単なる「省力化ツール」ではなく、「練習装置」である。

見えてきたこと

課題	成果
<ul style="list-style-type: none">・パイロット導入で終わりがち。「行動変容」や「人事評価」との接続設計が追いついていない。	<ul style="list-style-type: none">・先行企業では「基礎練習はAI相手に、講師は対面での高度なフィードバックに集中する」という役割分担が見え始めた。

NEWS 3: AIガバナンス法制で、AIリテラシー／コンプラ研修の中身が変わり始めた



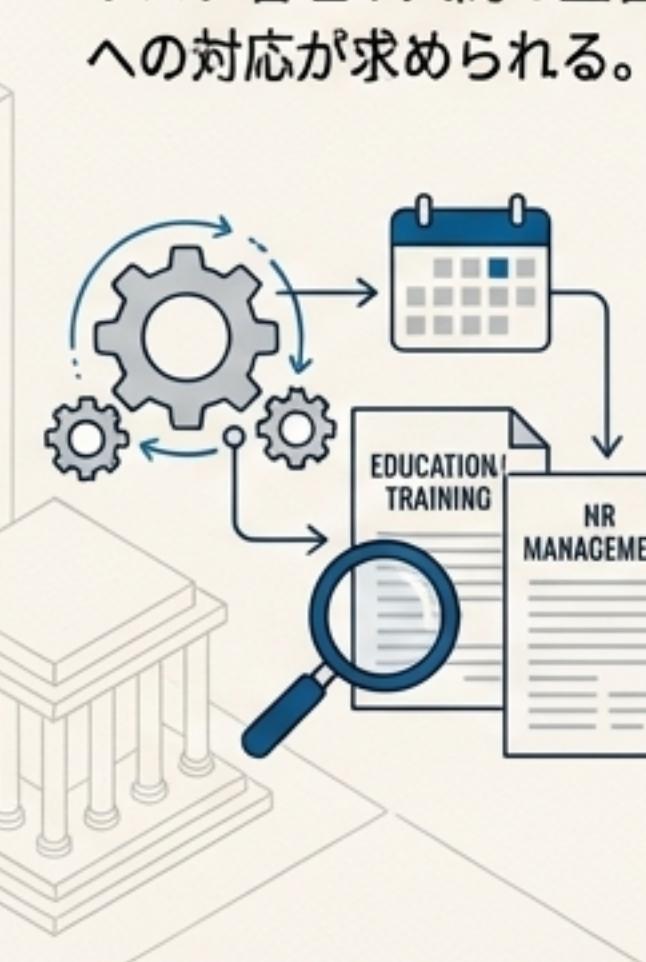


Governance

NEWS 3: AIガバナンス法制で、AIリテラシー/コンプラ研修の中身が変わり始めた

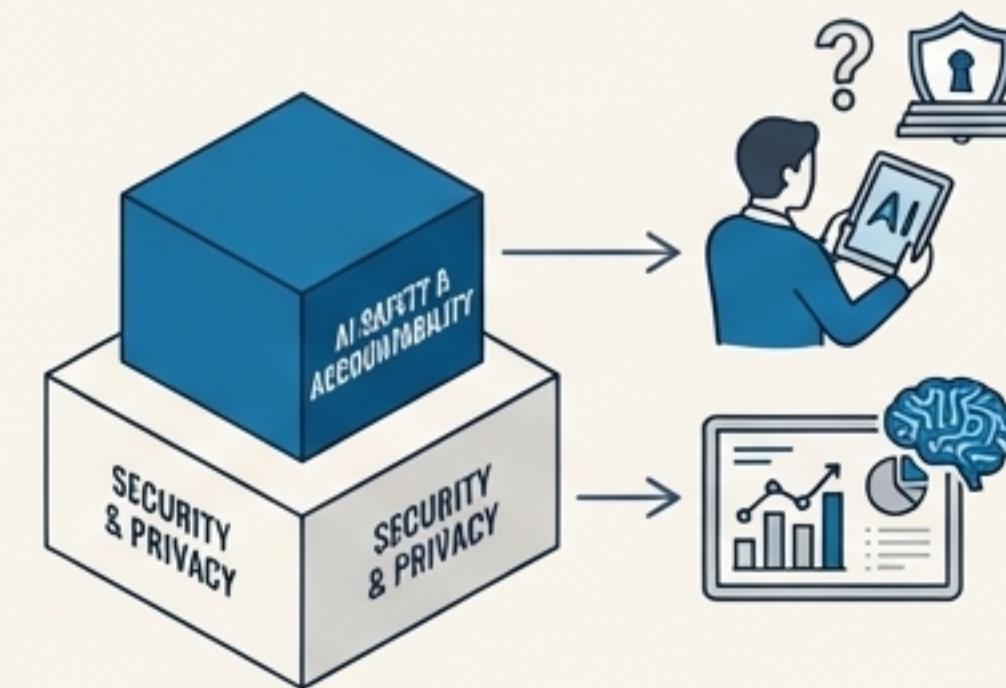
何が起きたか

- EU AI Act : 2024年8月発効、2025年以降段階的に適用開始。
- 高リスクAI領域：「教育・職業訓練」や「採用・人事管理」が名指しされており、リスク管理や人間の監督など詳細な要件への対応が求められる。



人材開発・コンプラ研修への意味

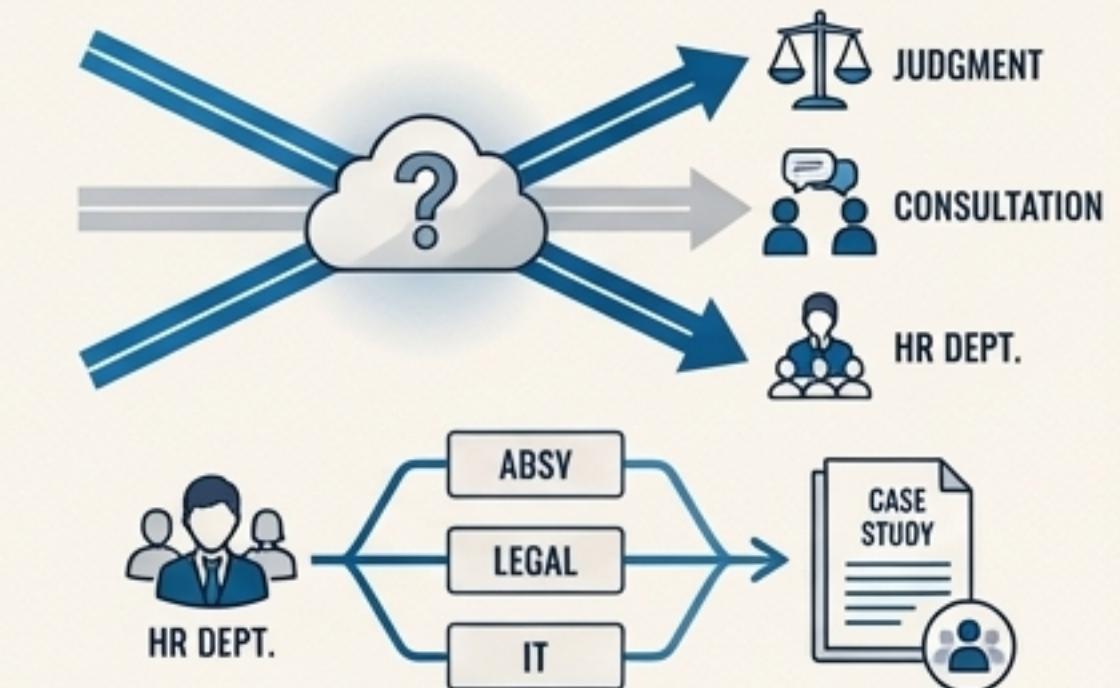
- 従来の「情報セキュリティ+個人情報保護」研修に、「AIの安全な使い方・説明責任」というテーマが必須に。
- 研修でAIを使う、人事評価にAIを関与させる、という行為そのものがガバナンス上の検討トピックになる。



新たな論点

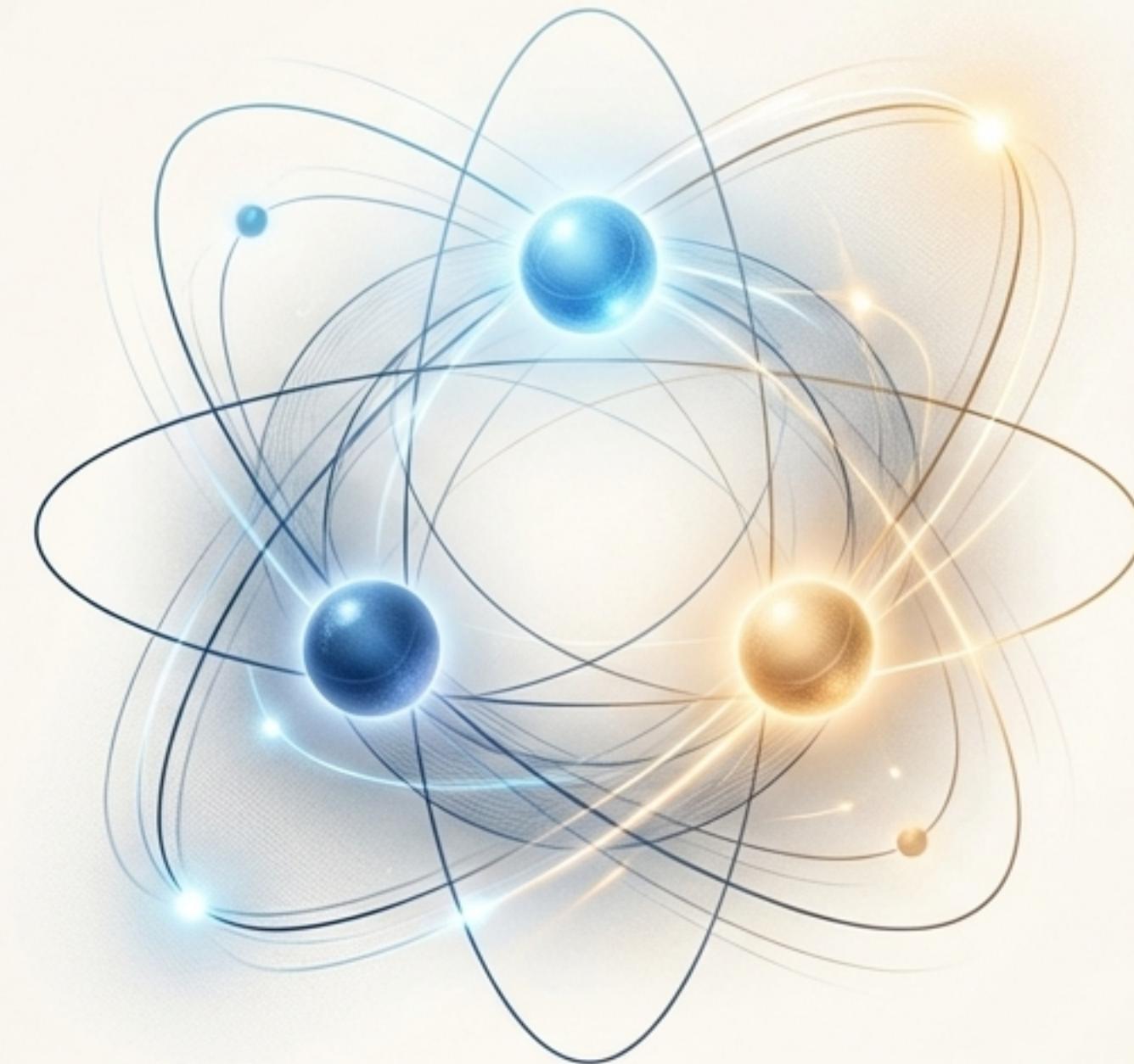
~~「使ってはいけないことを教える研修」~~
「グレーゾーンでどう判断し、どう相談するかを扱う研修」

- 人材開発部門は、法務・情シスと連携し、現場向けのケーススタディを設計する役割を担う必要がある。



NEWS 4: トップモデル三強の拮抗が「AI前提社会」の条件を変えた

GPT-5.1, Gemini 3, Claude Opus 4.5...





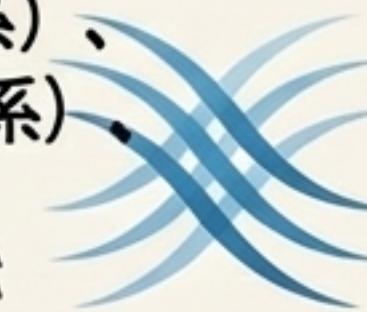
Environment

NEWS 4: トップモデル三強の拮抗が「AI前提社会」の条件を変えた

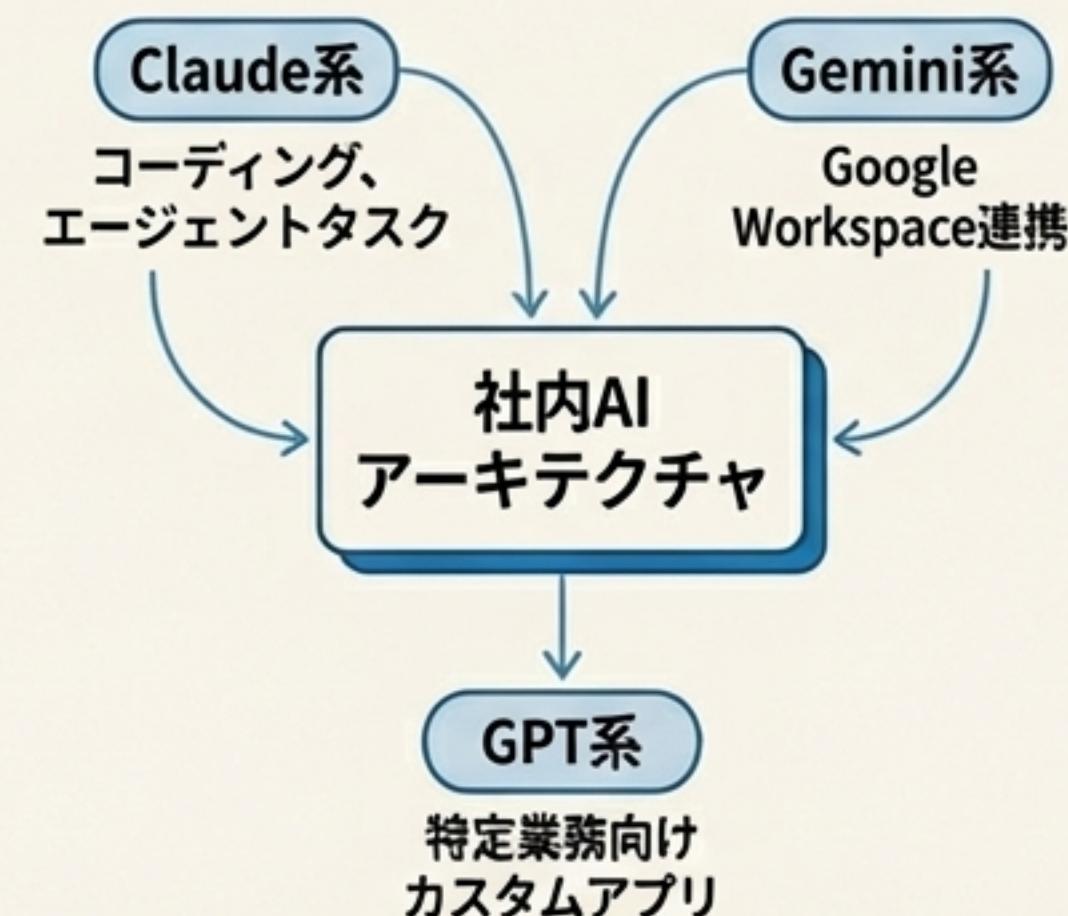
GPT-5.1, Gemini 3, Claude Opus 4.5...

技術側の変化

- OpenAI (GPT-5.1系)、Google (Gemini 3系)、Anthropic (Claude 4.5系) が拮抗。
- 「一社依存で語れないレベル」に到達したこと自体がニュース。
- 例: Claude Opus 4.5はコード・エージェントタスクで世界最高クラスと報じられる (SWE-Bench Verifiedで80%台スコア)。



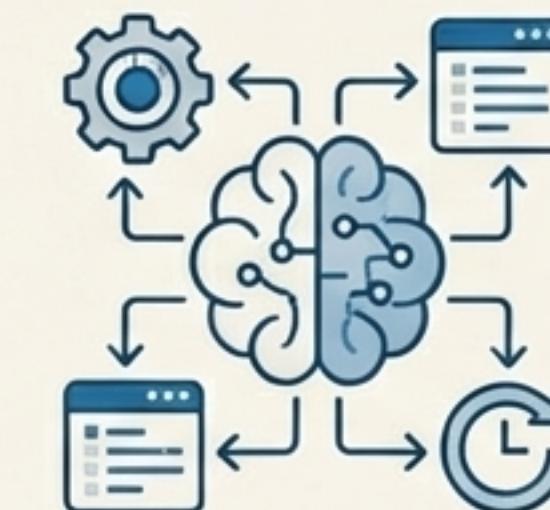
HRD視点での意味



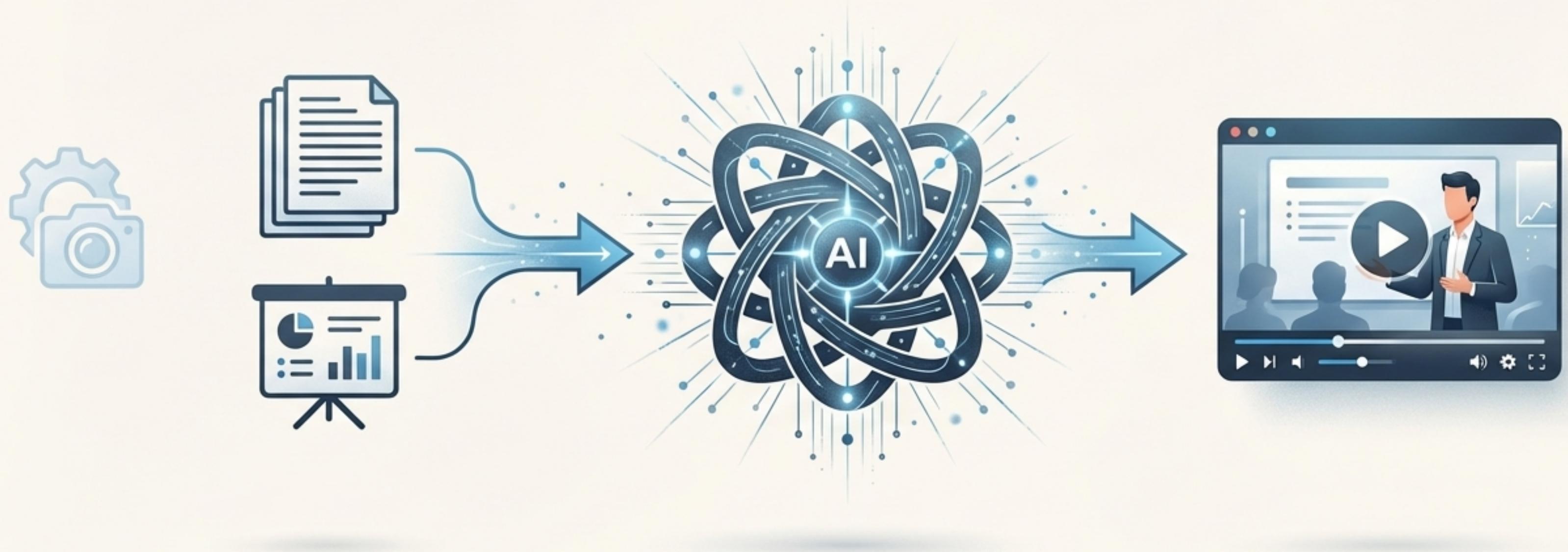
「ChatGPTの使い方研修」では不十分。「複数モデルを前提としたAIリテラシー」研修が必要に。

論点

- 研修で「自社のAI環境の中で、どのモデルをどう使うと業務が速くなるのか」を教える必要性。
- 人材開発担当者自身が、このマルチモデル環境の知識を更新し続ける負荷が増大。



NEWS 5: マルチモーダルの進化で、 「社内教材・トレーニング動画の内製」 が一気に現実的になった





NEWS 5: マルチモーダルの進化で、「社内教材・トレーニング動画の内製」が一気に現実的になった

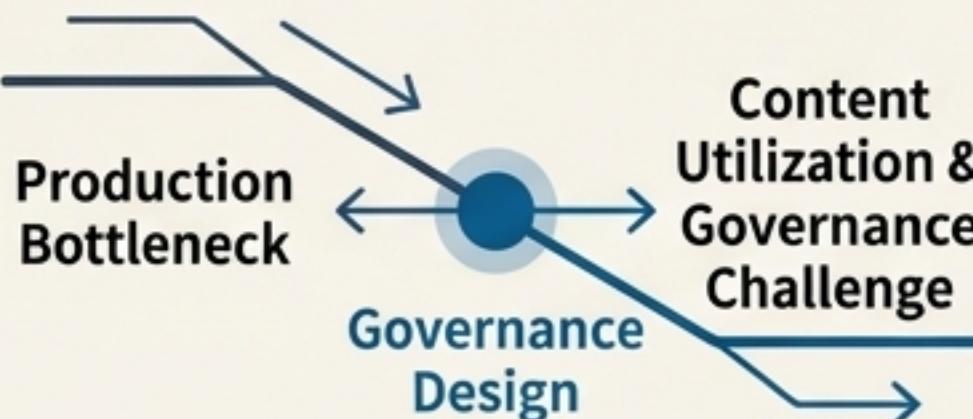
何が起きたか

- Google Vids: プロンプトと Google ドライブ資料から、スクリプト、シーン構成、BGM、AIナレーション付きのトレーニング動画初稿を自動生成。
- Synthesia + UBS: アナリストのAIアバターを活用し、調査レポートの動画を大量配信する仕組みを導入。

HRD視点での発見と課題

発見: 課題が「撮るのが大変」から「撮ったあとどう活かすか」へシフト。現場マネジャーでもAI動画を量産できる段階に。

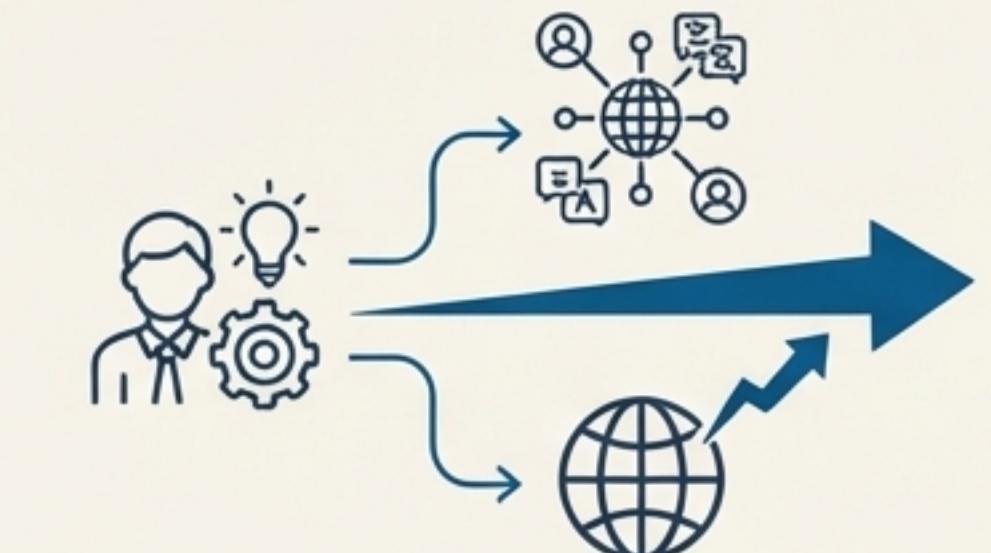
新たな課題: コンテンツの優先順位付け、更新管理、情報過多への対処。そして動画ガバナンスの設計（撮影ルール、承認フロー、機密情報の扱いなど）が新たな仕事として発生。



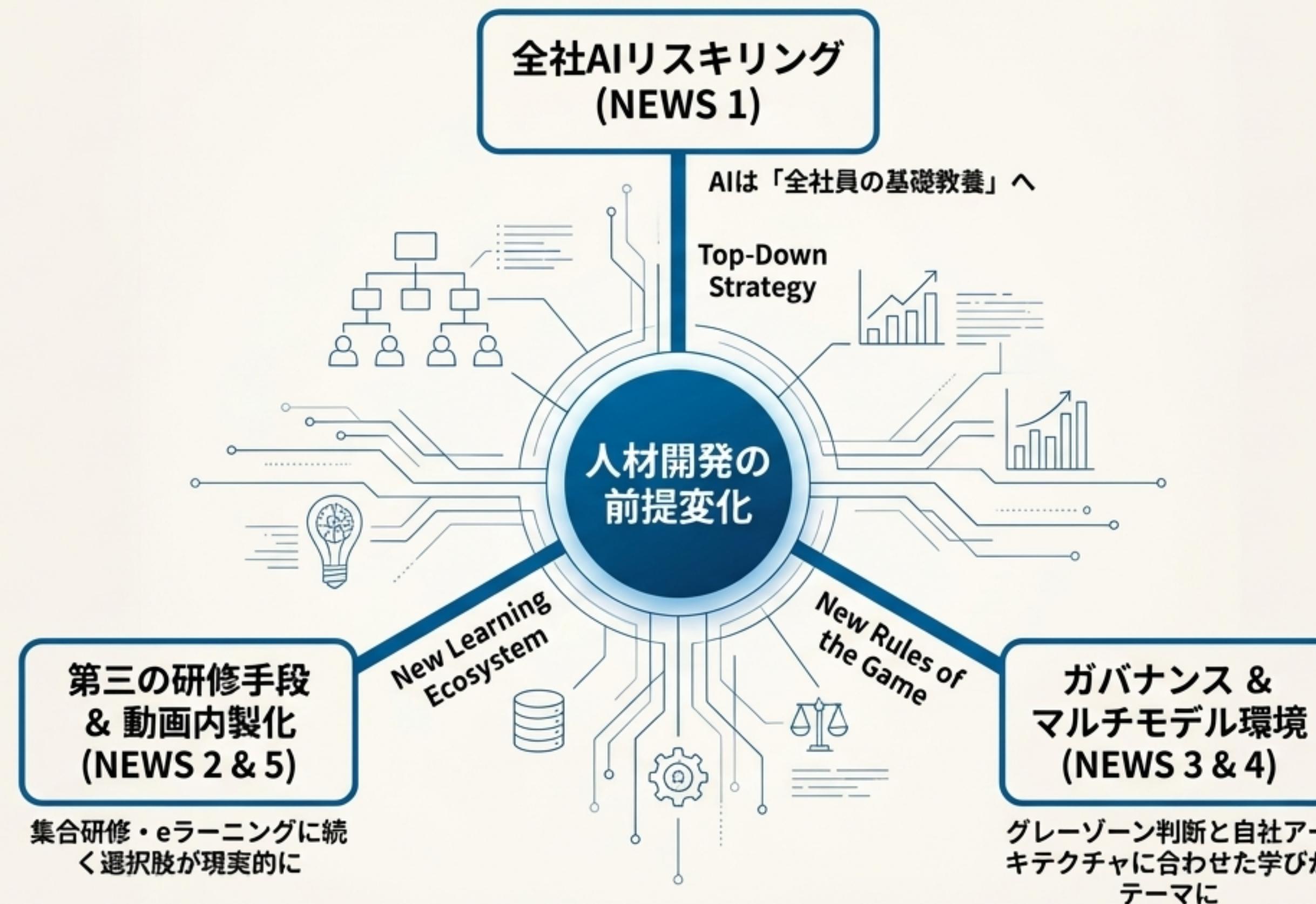
見え始めた成果

意識転換: 「研修動画は外注するもの」から「現場がAI支援で内製するもの」へ。

組織開発への活用: 現場ナレッジの見える化、多拠点・多言語展開を加速。



結論：2025年に起きた「人材開発の前提変化」の全体像



自社の現在地を知るためのチェックリスト

すべて YES である必要はありません。「2026年に向け、どこから着手するか」の目安としてお使いください。

A. 全社リスクリング・戦略レベル

- 自社の「生成AIスキル・レベル定義」は明文化されているか。
- 職種別・業務別の応用研修までロードマップが引かれているか。
- AI研修の成果を、人的資本開示やIRのストーリーと結びつけて説明できるか。

B. 研修手段のポートフォリオ

- AIロールプレイ、AI設問生成、AI動画のいずれかをすでに試しているか。
- その実験結果を踏まえ、「どこまで標準プロセスとして組み込むか」を議論しているか。

C. ガバナンス・コンプライアンス

- AI利用ガイドラインは、研修・人事評価・採用での活用をどう扱うかまで含んでいるか。
- グレーなケースで「誰に相談し、どう判断するか」を扱う研修を設計しているか。

D. マルチモデル前提のリテラシー

- 社内で利用可能なAIモデルと、それぞれの得意・不得意領域を整理しているか。
- 「自社環境でのAIの使い分け」を教えるコンテンツを持ってい るか。

E. コンテンツ内製と現場ナレッジ

- 現場のナレッジをAIで教材やマニュアルとして再利用する仕組みを検討しているか。
- 動画や生成コンテンツに関する社内ルール（撮影範囲、公開範囲など）を整え始めているか。

自社の状況をこの5つの軸でマッピングすることで、2026年以降のAI関連施策の優先順位付けがより明確になります。