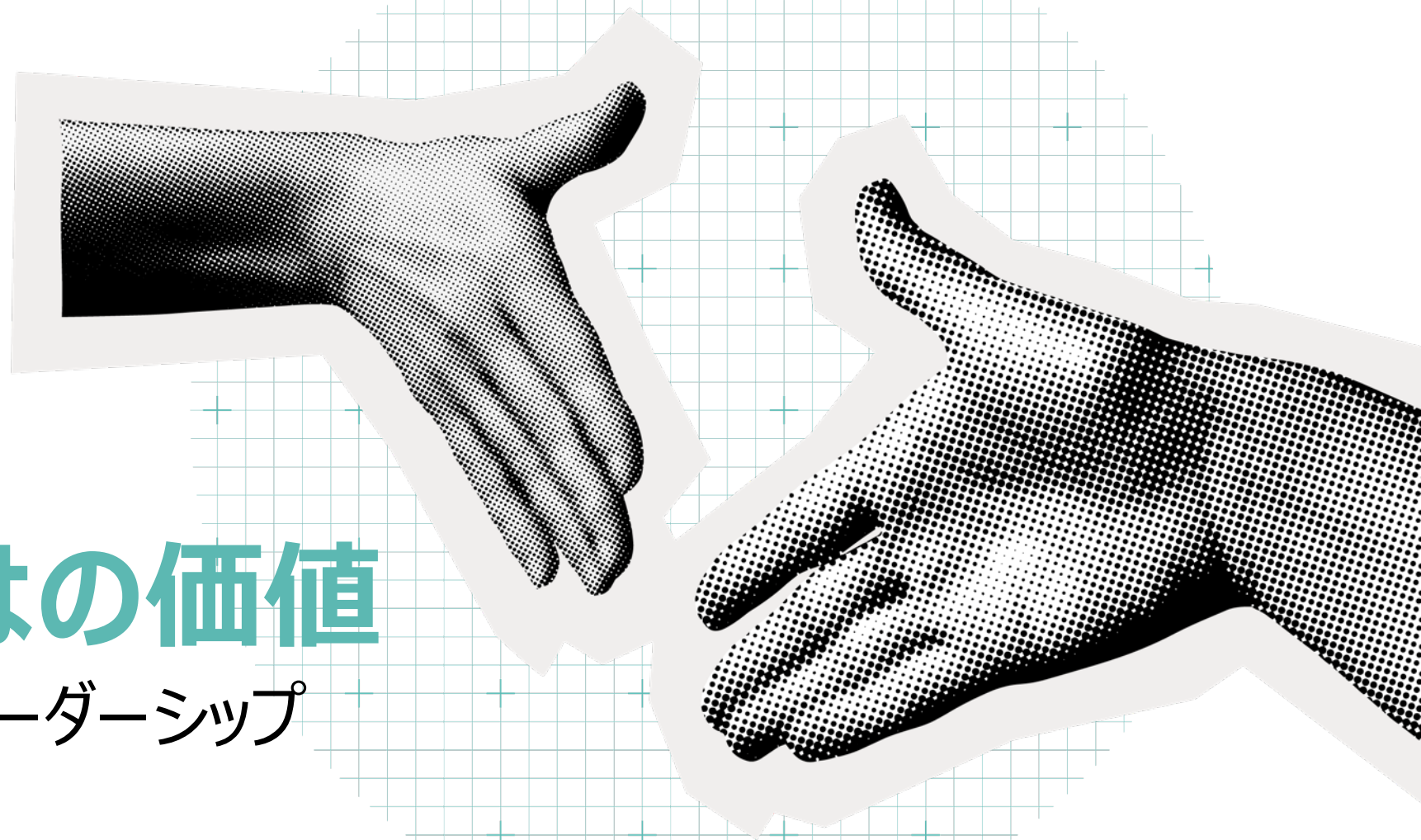


THE ADECCO GROUP

Adecco ALKODIS LHH

AIにない 人間ならではの価値

アルゴリズムを超えるリーダーシップ



目次

調査概要

はじめに：Adecco Group CEOより

主な調査結果

1. テクノロジーのみならず「信頼」が、AIによるディスラプションへの適応力を決定づける
2. データ、人による確認、スキル開発への注力が、変革を加速させる
3. 信頼の測定を通じ、人とAI導入の方向性を一致させ、組織のアジリティを高める

リーダーへの提案

参考資料



調査概要

Adecco Groupのビジネスリーダー調査では、変わりゆく仕事の世界をエグゼクティブの視点から調査しています。
本レポートでは、人財戦略とテクノロジー戦略を両立させる上で、信頼の構築が果たす役割に焦点を当てています。

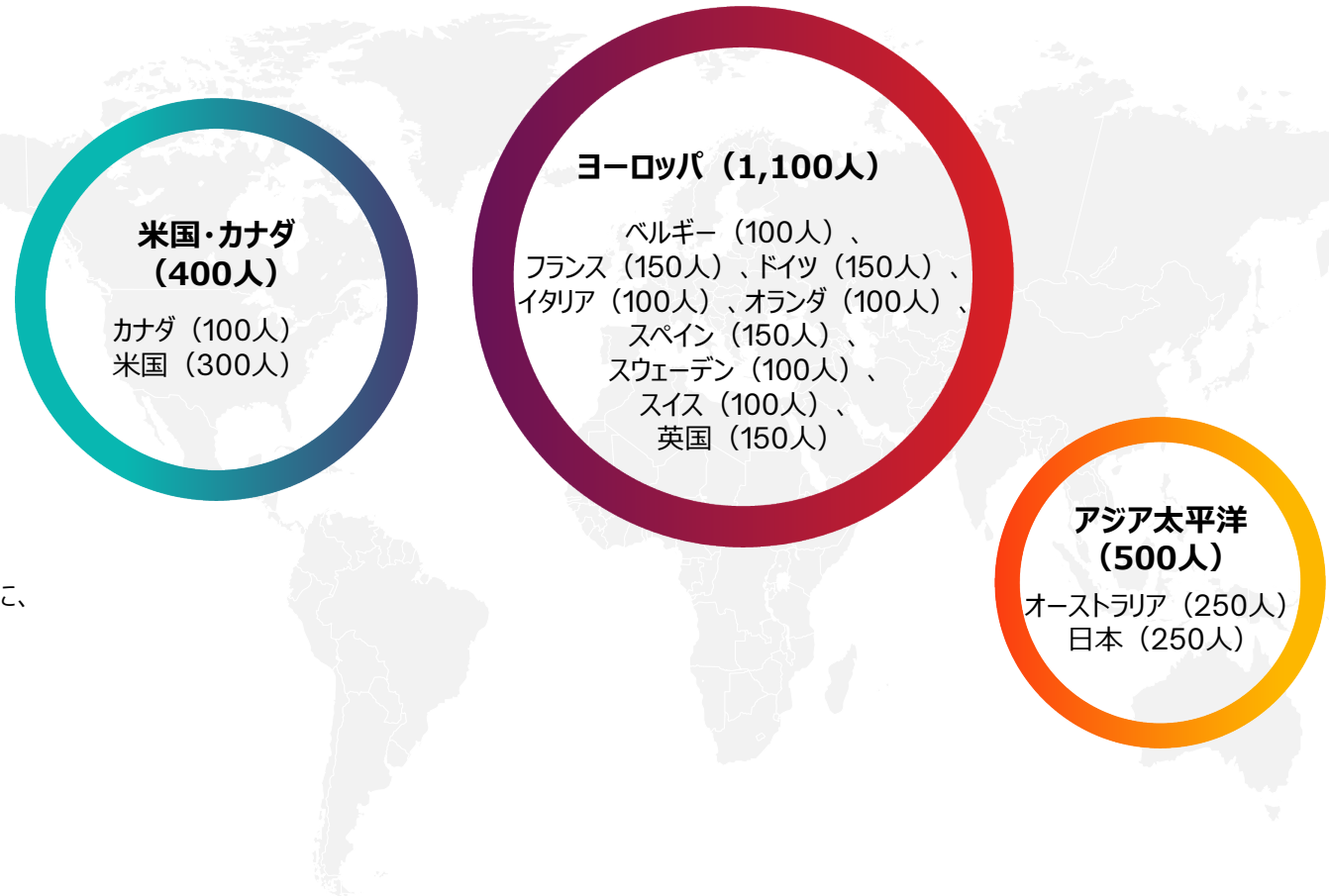
調査対象：

860万人以上の働き手
を管轄する
世界13カ国
の
2,000人の経営層

2025年12月から2026年1月にかけて、13カ国の経営幹部層2,000人を対象に、現地言語による調査を実施しました。

データは95%信頼区間の水準で示され、各国の年齢別・性別の代表サンプルを確保できるよう割当を設定しました。

より詳細な属性情報については、参考資料をご参照ください。



回答者の概要



会社全体の意思決定に影響力を持ち、グローバルでの企業戦略を十分に理解している、身元確認済みの経営幹部層



年齢・性別を問わず、国を代表する回答者

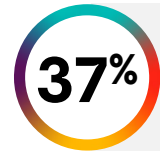


産業：

航空宇宙、防衛	(350)
自動車、輸送、物流、モビリティ、製造	(350)
ヘルスケア、ライフサイエンス、医薬品	(350)
エネルギー、クリーンテクノロジー、公共設備	(350)
テクノロジー	(300)
日用品、eコマース、小売・消費財、サプライチェーン	(300)



CEO（最高経営責任者）、25% CHRO（最高人事責任者）、25% CTO（最高技術責任者）、13% COO（最高執行責任者）、13% CFO（最高財務責任者）



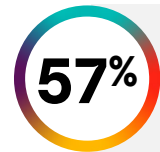
調査対象企業のうち、年間売上高5億ドル未満の割合。
5億ドル以上10億ドル未満は17%、10億ドル以上50億ドル未満は17%、
50億ドル以上100億ドル未満は17%、100億ドル以上は12%



調査対象企業のうち、従業員数5,000人以上の割合



調査対象に占める男性リーダーの割合



調査対象に占める26～54歳のリーダーの割合

はじめに



CEO, the Adecco Group
Denis Machuel

仕事の未来は、テクノロジーだけで決まるわけではありません。今日のリーダーがどのような決断を下すかも、その行く末を左右するのです。

AIは意思決定を支援しますが、そこに意味と影響を与えるのは人間のリーダーシップに他なりません。人間のリーダーシップがあればこそ、テクノロジーは信頼に足る指針とみなされ、その確信が共有され、人々がともに前進するために必要な力へと昇華されます。

2026年版ビジネスリーダーレポートの核心にある問いが極めて重要なのは、まさにそのためです。リーダーはどのように信頼を構築すれば、信用、説明責任、透明性、そして価値観の共有に根ざした新たな未来を創造できるでしょうか。

AIによる世界の再編が進む中、人間の本質に投資し続ける組織こそが成功できます。こうした組織は、技術革新と並行して、人間ならではの能力の設計、育成、評価を行っています。これは単に正しいだけでなく、人々に自信を与え、信頼を深め、すべての人にとってより良い仕事の未来を実現することに繋がります。そしてこれこそが、Adecco Groupのパーパスなのです。

人財とテクノロジー戦略の方向性を一致させることが何より重要です。リーダーが「人間」を最優先に考えることで初めて、アジリティ（俊敏さ）をもって対応できるビジネスを築き上げ、より意欲的で適応力に富み、次なる変化に備えられる働き手を育てていくことが可能になるのです。それが持続的な進歩の基盤であり、本レポートの主眼です。

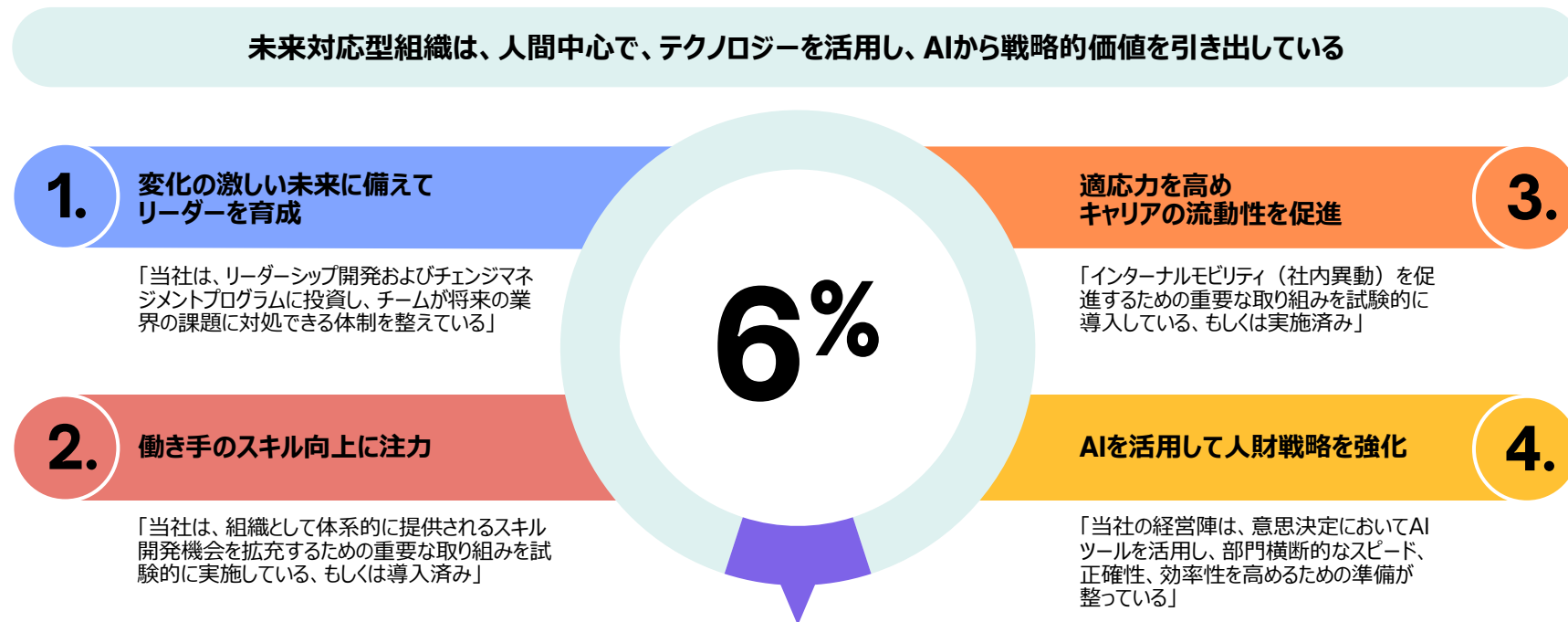


未来対応型組織（Future-ready organizations）

前回のAdecco Groupの調査「AI時代のリーダーシップ：期待と現状」（2025年5月）では、AIから戦略的価値を引き出し、変化し続ける職場環境に対応できるように従業員の成長を支援する、人間中心であり、適応力のある少数の企業群が特定されました。

2026年は、未来対応型と評されるの割合は、4ポイント低下しました。これは、多くの企業がAIブームの段階を乗り越え、全社的な導入へと移行する中で、経営陣がAIの限界や自社の能力の限界を、これまで予想されていた以上に痛感していることの表れです。

本レポートでは、未来対応型組織の知見を基に、AIからより多くの価値を引き出し、レジリエンスがあり、かつアジャイル（俊敏）で、人間中心の組織を築くために、リーダーが活用できる実践的な事例を紹介します。



未来対応型組織の割合は、過去1年で4ポイント低下

主な調査結果

テクノロジーのみならず「信頼」が、AIによるディスラプションへの適応力を決定づける

AIによるディスラプション（創造的破壊）は急速に進んでいますが、組織側の準備が追いついていません。リーダーは、人間の可能性を高めるテクノロジーの力を高く評価している一方で、働き手に対してその機会を十分に説明できていないのが現状です。真の差別化をもたらすのは、ツールの導入だけではありません。変革を加速させるためにリーダーがいかに従業員との信頼を深め、エンゲージメントを十分に醸成できるかが大きな分かれ道となります。



今後1年以内にAIエージェントがワークフローに統合されると予想するリーダーの割合。非管理職*で同意見なのは、わずか30%



リーダーは、AIエージェントがもたらす最大の機会は、従業員がキャリア形成や学習を自ら管理できるようなことだと考えている



自社の人財戦略が「AIは働き手に機会をもたらす」と明確に示していると回答したのは、わずか3分の1程度

データ、人による確認、スキル開発への注力が、変革を加速させる

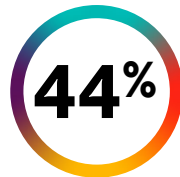
経営陣が明確なコミュニケーションをとらず、体系的に信頼を築いていないため、ワークフォーストランスフォーメーション（人財変革）は停滞しています。戦略が明確でなければ、働き手は自身の影響力を理解できず、付加価値の高い分野でのスキルを伸ばすこともできません。リーダーは、データを効果的に活用して人財戦略を導き、働き手が変化のスピードに対応できるよう、必要なインサイト（知見）を提供しなければなりません。



働き手に必要なデジタルスキルや未来に対応した能力を伸ばしていると確信しているリーダーの割合



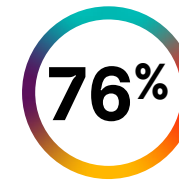
将来の人財戦略や人財育成戦略の策定に、人財データを効果的に活用しているのはごく一部に過ぎない



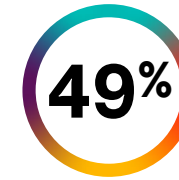
自社の従業員は、自身の仕事が組織のパーパスや成功にどのように貢献しているかを理解していると回答したのは、半数未満

信頼の測定を通じ、人とAI導入の方向性を一致させ、組織のアジリティを高める

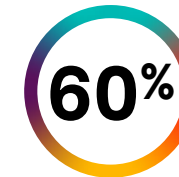
未来対応型組織では、体系的に信頼を構築することで、測定可能な価値を生み出しています。彼らは課題解決能力や創造性といったソフトスキルを測定しており、その結果、ビジネスのアジリティ（俊敏性）、AIによる生産性、および働き手の適応力の向上が報告されています。これらを組み合わせることで、AI時代の企業変革を加速できます。



自社の働き手は適応力が非常に高いと考える未来対応型組織の割合。その他の組織では42%



安定的に信頼を測定している未来対応型組織の割合。その他の組織では18%



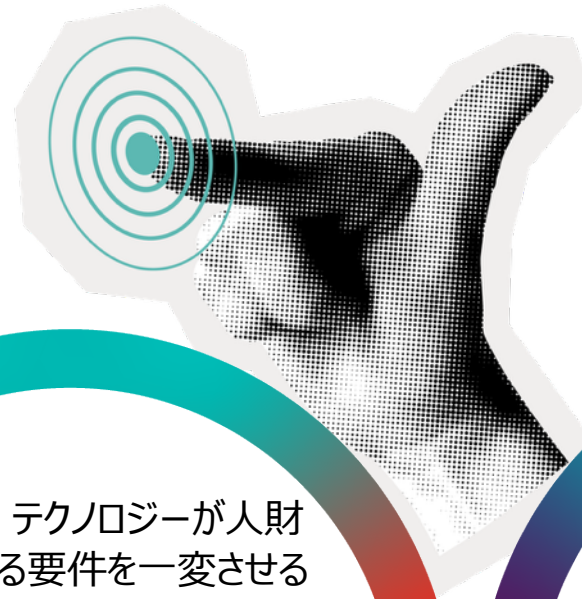
課題解決能力を人財戦略における主要な業績評価指標（KPI）の1つとしている未来対応型組織の割合

1.

テクノロジーのみならず
「信頼」が、
AIによるディスラプションへの
適応力を決定づける



サマリー



AIによるディスラプション（創造的破壊）は加速していますが、多くの組織にはその勢いを伝えるレバーがありません。

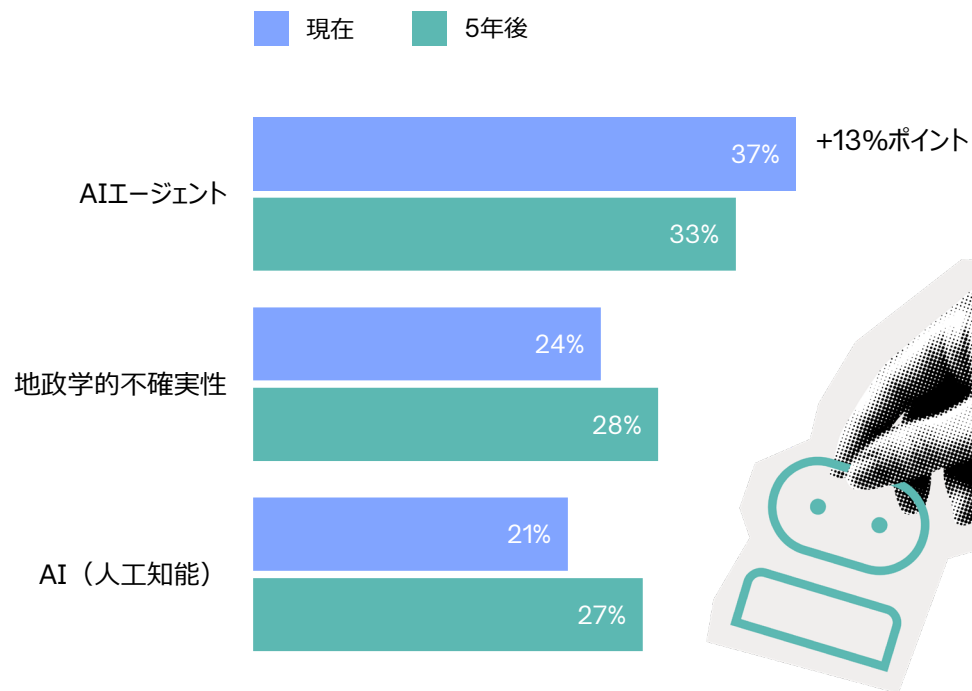
リーダーは、テクノロジーが人財に求められる要件を一変させると考えていますが、働き手をその変化に備えさせるためには、さらなる取り組みが必要です。従業員が変化を受け入れる意欲の根底には「信頼」がありますが、これは綿密な人財戦略を通じて築かれるものです。

信頼を構築し、その度合いを測定する組織は、AIが新たな機会を生み出すことを働き手に確信させることができます。こうした組織は、業務と組織のパーパスを整合させ、スキル開発に投資することで、働き手の自信を育み、人財の将来性を強化しています。

企業はAIエージェントを急速に導入しているが、経営陣が働き手とうまく対話できていないため、導入準備に影響が出ている

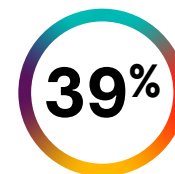
AIによるディスラプション（創造的破壊）が定着する中、企業の足かせとなっているのは技術投資の不足ではなく、働き手との連携不足です。リーダーはAIによる影響の実態について働き手と十分に話し合っておらず、その結果、働き手が適応し、リスクリングの機会が限られ、信頼関係が損なわれる可能性があります。

2026年に新たに登場したAIエージェントが、最大のメガトレンド

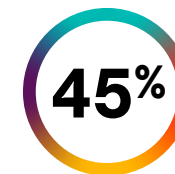


非管理職の4分の3近くがAIエージェントとの協働に前向きだが、リーダーは彼らへの準備を整えていない

ビジネスリーダー



「従業員はAIエージェントとの協業に抵抗を感じないだろう」



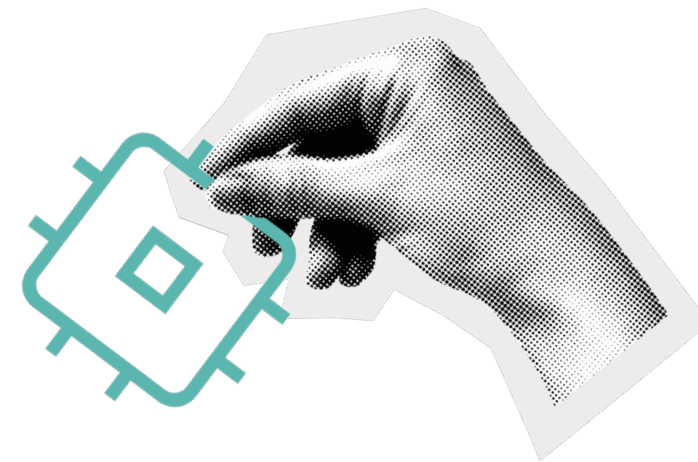
「今後1年以内に、自社のワークフローにAIエージェントが組み込まれると思う」

非管理職



ビジネスリーダーは、テクノロジーを人間の可能性を引き出すアクセラレーターと捉えている

意思決定者は、人財の能力を高めるテクノロジーの力を重視しています。デジタルトランスフォーメーションがもたらす最大の成果はすべて、仕事における人間主体の側面に関係するものです。彼らは、AIエージェントがこの流れを継続するものと期待しています。リーダーは、このテクノロジーが一人ひとりに合わせた学習プロセスを可能にし、スキル開発を変革し、働き方を改善しようと述べています。



リーダーがデジタルトランスフォーメーションから得る最大の成果は、いずれも人間の能力を高めるもの

1
意思決定の精度向上

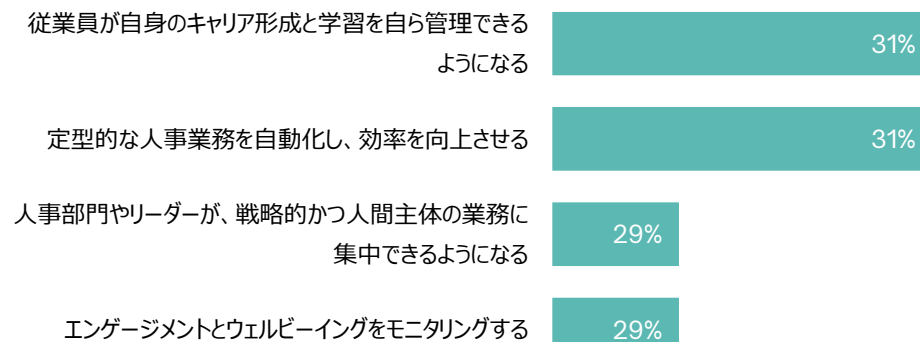
2
業務効率の向上

3
イノベーションの促進

4
専門能力の開発

リーダーは、AIエージェントが人財開発を変革すると期待

AIエージェントがもたらす最大の改善点：



将来の期待について働き手に語っているのは、わずか3分の1程度。 倫理的なリーダーシップ、透明性、価値と影響力を示すこと。これらすべてが、従業員との信頼を築くための重要な要素

リーダーは人財開発について楽観的ではあるものの、どのような機会があるかを働き手に示すことで変革機運を高めている企業は、一部に過ぎません。将来の変化に対して確信を生み出すには、信頼が極めて重要です。企業は信頼を築くための方法として、倫理的なリーダーシップの模範を示すこと、意思決定の透明性を確保すること、そして真の影響力を測定することが、最も重要だと捉えています。

リーダーは、AIに関して従業員との信頼を築けていない



36%

当社の人財戦略は、AIが従業員を置き換えるのではなく、新たな機会を創出することを従業員に示している

従業員との信頼を築くための最も重要な方法

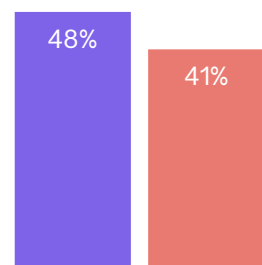
取り組み	ランキング
倫理的なリーダーシップの模範を示す (例：絶え間ない変化の時代に安定性と明確さを示す)	1
意思決定の透明性を高める	2
従業員が自身の業務の影響を測定できるツールを提供する	3
従業員に、自身の役割がもたらす影響について教える	3
組織横断的な協働を推進する	3

働き手の信頼度を測定している組織は、倫理と説明責任を重視しており、技術面・人財面での成果がより高い

信頼の構築において先行している組織は、従業員の信頼を得るために、倫理的なガバナンスを提供し、リーダーシップの説明責任を果たしています。これによって、リーダーはより確信を持って事業を推進でき、テクノロジー変革を加速させることができます。働き手の信頼度を測定する指標を活用している組織は、信頼度を測定していない企業に比べて、技術戦略・人財戦略において成功する可能性が高いです。

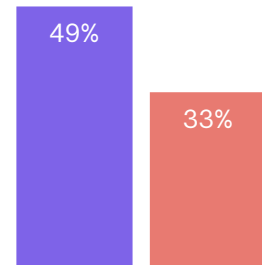
働き手の信頼度を測定している組織は...

AI変革に倫理的なアプローチを採用している



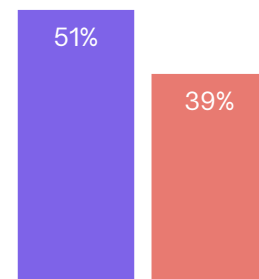
当社には、AIを責任を持って倫理的に活用するための枠組みが整備されている

意思決定者に説明責任を求める



組織のリーダーは、AIによる意思決定が人々に与える影響について説明責任を負っている

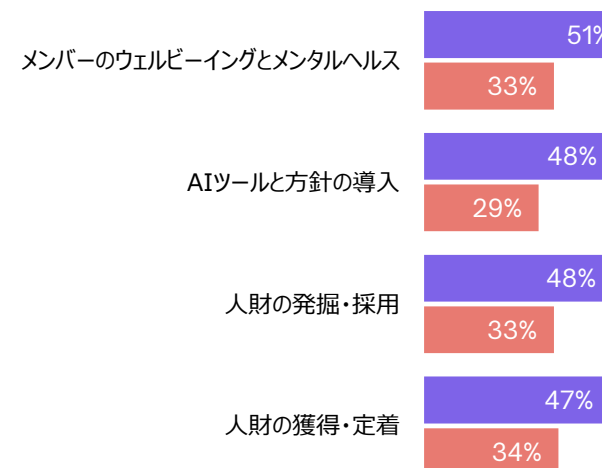
AI戦略に関する確実性を高める



自社のAI導入戦略に非常に自信がある

■ 信頼要素の測定方法を十分に整備

こうした組織は、技術面・人財面で高い成果をあげる傾向がある



■ 信頼要素の測定なし

まとめ



1

AI戦略を共有する

AIロードマップ（導入計画）について、働き手に情報を継続して提供しましょう。AIエージェントが組織の重要事項をどのように支援し、現在の働き方をどのように向上させるかを明確に示してください。

2

働き手を巻き込む

フィードバックを循環させる仕組みを作り、組織横断的な研究会を開催して、働き手が新しいテクノロジーにいかに対応しようとしているのかを把握してください。そこで得られたインサイトを人財変革戦略に反映し、将来的な人財戦略の見通しを強化していきます。

3

透明性、ガイダンス、能力開発を優先する

倫理的な枠組み、説明責任のある意思決定、スキル向上への取り組みは、信頼を築くための強固な基盤となり、測定可能なビジネスの成果につながります。

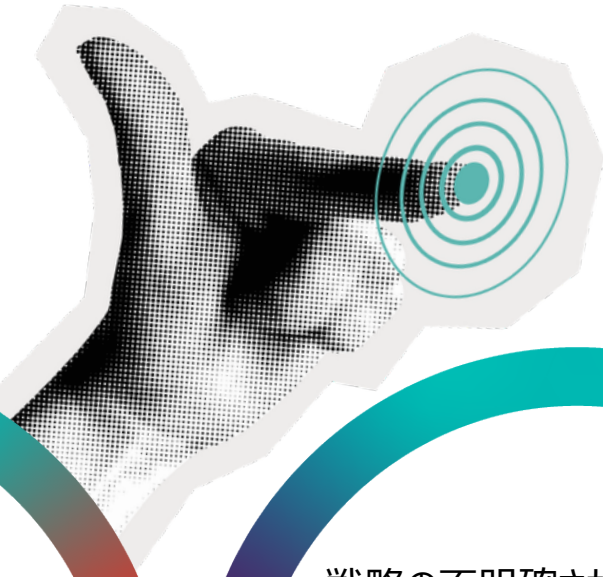


2.

データ、人による確認、
スキル開発への注力が、
変革を加速させる



サマリー



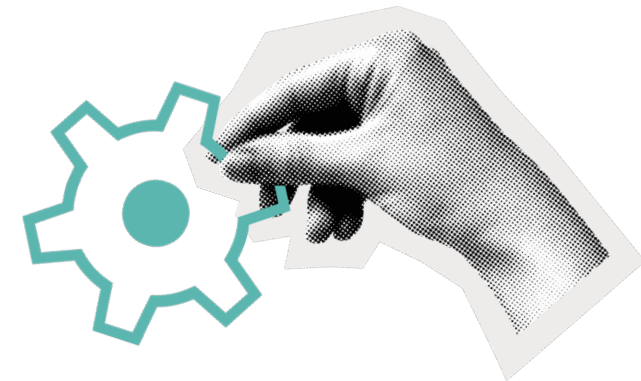
AIに関するコミュニケーションや説明不足が、信頼と透明性にギャップを生み出しています。その結果、働き手は自身のスキル開発を主体的に進める権限を与えられていないと感じています。

戦略の不明確さがスキルギャップを拡大させるとともに、人とAIの効果的な協働への移行を遅らせています。経営陣は、データを活用し、AIによるディスラプション（創造的破壊）に備える必要があります。

変化の激しい世界においては、学習環境は適応力を育むものである必要がありますが、働き手の成長を体系的に支援している組織は依然として十分ではありません。継続的な学習に対する意識を浸透させている組織では、技術スキルとヒューマンスキルの向上が報告されています。

スキルギャップは依然として変革の大きな障壁

リーダーは、自組織が将来必要となるスキルを十分に育成できているという確信を持っていません。社内のテクノロジー人財、デジタルコンピテンシーやデジタルスキルの不足は、2年連続でデジタルトランスフォーメーションを阻む最大の障壁となっています。人財戦略を強化する明確な道筋を立てなければ、ワークフォーストランスフォーメーション（人財変革）は今後も停滞するでしょう。



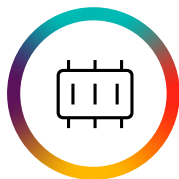
以下の能力について、効果的に育成を行っていると強く確信しているリーダーは、わずか5人に1人：



戦略的能力
(例：創造性、課題解決力、クリティカルシンキング)



人間的能力
(例：共感力、倫理的判断力、チェンジマネジメント)



デジタルケイパビリティ、未来に対応した能力
(例：データリテラシー、AIスキル、サステナビリティスキル)

スキル不足がデジタルトランスフォーメーションを停滞させている

障壁	2025	2026
社内におけるテクノロジー人財・スキルの不足	1	1
予算の制限や投資案件の不確実性 (例：期待される投資収益率)	3	2
経営層の、新しいテクノロジーと その影響に関する理解・知識の不足	4	2

人財データの透明性ある活用は、スキルを把握するための強力な手段。 だが、十分に活用されていない

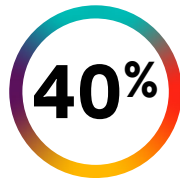
スキルデータは明確性、信頼性、計画性を向上させますが、多くの組織ではそれを活用していません。この透明性がなければ、リーダーはアジリティ（俊敏さ）を欠くことになります。つまり、AIのリスクや機会についての理解を深めたり、スキル要件を整理したり、テクノロジーの導入についての効果的なコミュニケーションが困難になるのです。



AIを十分に理解しているリーダーは3分の1未満。
そのため、AIの潜在的な影響を伝えることが難しい



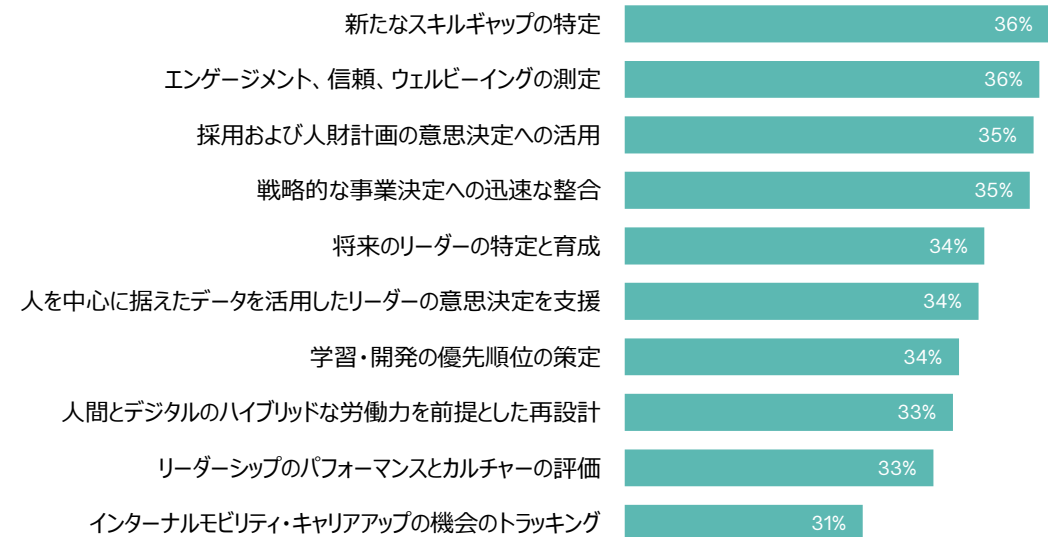
「当社の経営陣は、リスクと機会を理解するのに十分なAIスキルと知識を有している」



「AIが従業員の役割やキャリアにどのような影響を与えるかを、従業員に明確に伝えた」

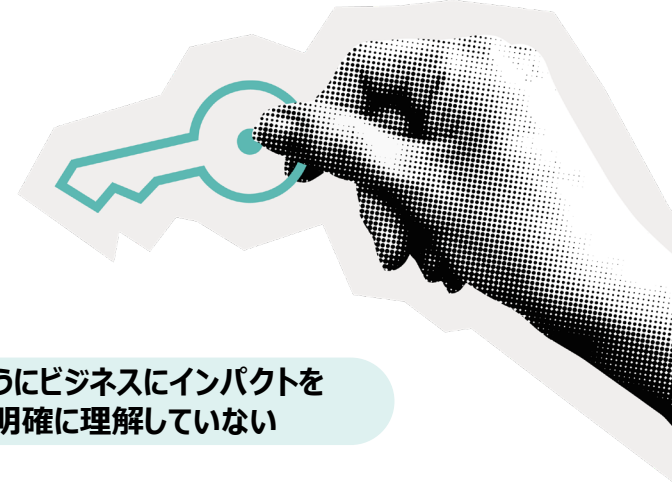
データをより効果的に活用すれば、
リーダーが会社の将来の方向性を定めるのに役立つだろう

経営陣は、以下の目的で人財・スキルデータを極めて／非常に効果的に活用している



働き手は、自分が組織の成功にどう貢献しているか、ビジネスにインパクトを与えるために必要なスキルは何か、明確に理解できていない

働き手に対し、自身のスキルが組織の成功にどう貢献するのかを説明している組織は、明確な目的意識を醸成し、強固な信頼関係の基盤を築いています。つまり、従業員が自己成長を最大限に図れるように情報やツールを提供し、業務の再設計に彼らを参画させているのです。しかし、従業員が自身のキャリア形成を主体的に進めることができるように支援している組織は多いとは言えません。自分の仕事もたらす影響を把握できている働き手は、わずか3分の1のみです。



リーダーが不足している点

教育



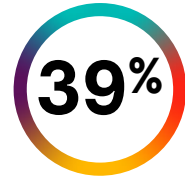
「従業員は自分の仕事が組織のパーパスや成功にどのように貢献しているかを理解している」

能力



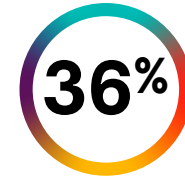
「当社は、体系的なスキルアップの機会を拡充するため、重要な取り組みを試験的に実施／すでに導入している」

エンパワーメント



「当社は、役割をより柔軟で未来対応型のものとするため、職務の再設計に従業員を直接関与させている」

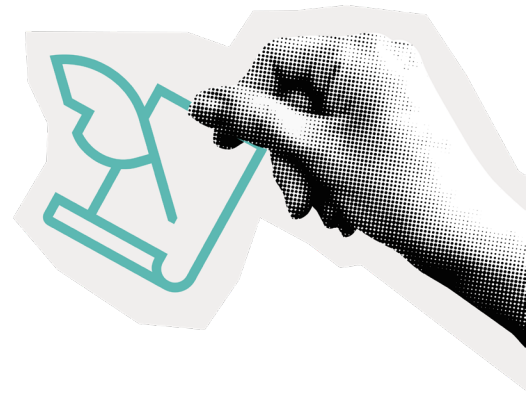
働き手は、どのようにビジネスにインパクトを与えるのかを明確に理解していない



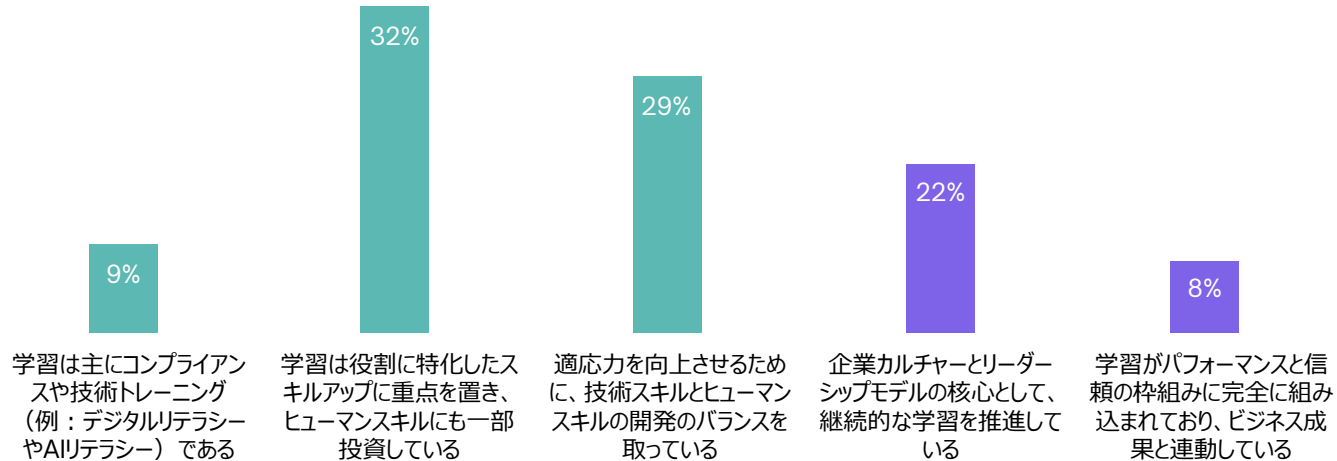
自分の仕事のインパクトを測定できるといふ自信がある働き手の割合

戦略的アプローチで学習に取り組む企業は、信頼を築き、ソフトスキルの向上を促進する

スキルの有効期間が短くなり、キャリアが長期化する中で、働き手は急速に変化する環境に適応できるという確信を持つことが必要です。学習を明確なパーパスと結びつけている企業は、的を絞った能力開発を行う必要があると、従業員に明確に伝えています。こうした企業グループでは、過去1年の間に、高付加価値の技術スキルとヒューマンスキルが向上しています。



学習・開発に対する戦略的アプローチを通じて組織のパーパスを支えている企業は3分の1未満



戦略的ではない

極めて戦略的

学習と信頼に対して戦略的なアプローチを取る企業は、過去1年間で技術スキルとヒューマンスキルを向上させている

ランキング

スキルタイプ：

1

データリテラシー

2

デジタルリテラシー

3

クリティカルシンキング

4

創造性とイノベーション

4

戦略的思考

まとめ



1

データを活用して 職務内容を明確にする

責任あるテクノロジーの活用は、それが働き手の生活に与える影響を明確に示すことから始まります。データを活用して、確かな意思決定を行うとともに、従業員が将来に向けて効果的に成長できるという自信を醸成します。

2

働き手が成果を上げられるよう 支援する

従業員が自身のキャリアパスを管理し、企業により大きな価値をもたらせるように、明確なパーパスを確立します。

3

継続的な学習カルチャーの 醸成

働き手がアジリティ（俊敏性）を高め、変化を受け入れられるように支援する、学習に対する戦略的なアプローチを組み込みます。スキルの向上を促進することで、変化し続ける職場環境に継続的に適応していくために必要な能力を、働き手に身につけさせることができます。

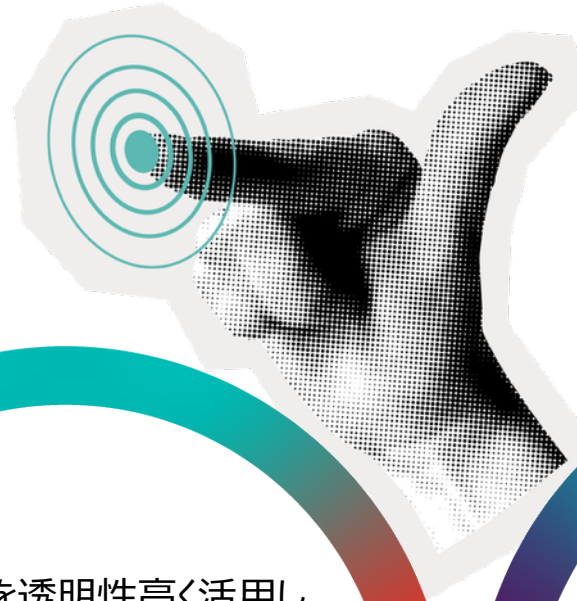


3.

信頼の測定を通じ、
人とAI導入の
方向性を一致させ、
組織のアジリティを高める



サマリー



信頼は、パフォーマンスを向上させる測定可能な原動力となり得ます。未来対応型組織は、信頼を戦略的なシステムとして捉えています。AIによる生産性の大幅な向上、働き手の適応力の向上、そしてビジネスにおけるアジリティの向上を実現しています。

スキルデータを透明性高く活用し、意図を明確に伝え、人財戦略を将来の役割に整合させることで、未来対応型組織は、職務の再設計を成功させるための再現性の高いモデルを構築しています。

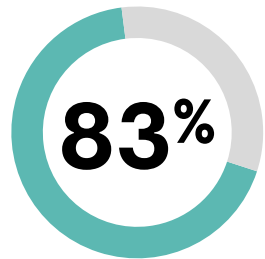
イノベーション、創造性、課題解決といったソフトスキルを、戦略的な推進を加速させるためのテクノロジーツールやインサイトによって支えることが非常に重要です。意図的に管理することで、「信頼」は、競争優位性となります。

未来対応型組織は、方向性が一致しており、高いアジリティを備えている。 これにより、働き手をめぐる不確実性を強力なビジネス成果へと転換できる

未来対応型組織は、経営レベルにおいて強力な戦略的整合性と高いアジリティを備えており、これらがいずれも組織全体における信頼の構築に寄与しています。その結果、生産性が高く適応力に優れた働き手が育成され、変革において優れた成果が生み出されるのです。

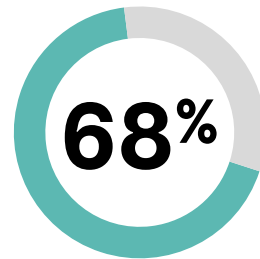
未来対応型組織は：

方向性が一致している



「当社のリーダーシップチームは、組織の共通ビジョンのもとで、結束している」

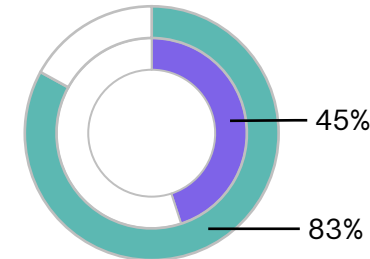
アジリティが高い



「リーダーはデータを効果的に活用し、戦略的な経営判断について迅速に合意形成を図っている」

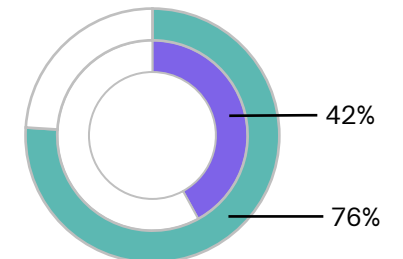
これによって、働き手は組織に対してより大きな価値を生み出すことが可能になる

生産性が高い



「従業員はAIを活用することで、1年前よりも多くの時間を節約できている」

適応力が高い



「当社の働き手は適応力が高い」

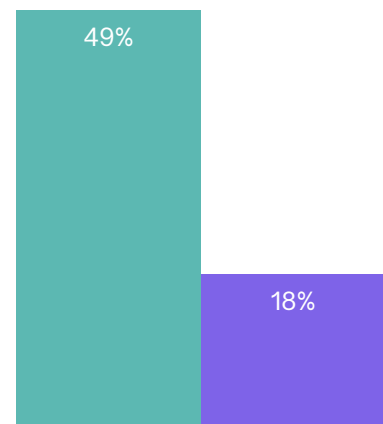
未来対応型組織

その他の組織

未来対応型組織は、組織的に信頼関係を構築し、スキルを継続的に把握することで、働き手とAIトランスフォーメーション戦略の方向性を一致させている

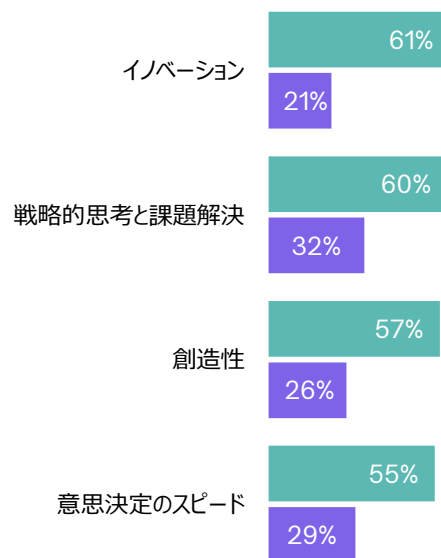
信頼は、AI導入において極めて重要な要素です。未来対応型組織は、信頼から最大の価値を引き出すための取り組みを進めています。信頼を正式に測定することは、ソフトスキルのインパクトを従業員に示すことも意味します。これによって、従業員は自身の成長を管理できるようになるのです。また、ツールやテクノロジーを駆使しながらも、人を中心とした変革アプローチを採用することも意味します。

未来対応型組織は、信頼の測定において成熟したアプローチを採用



信頼要素を測定する成熟したアプローチ

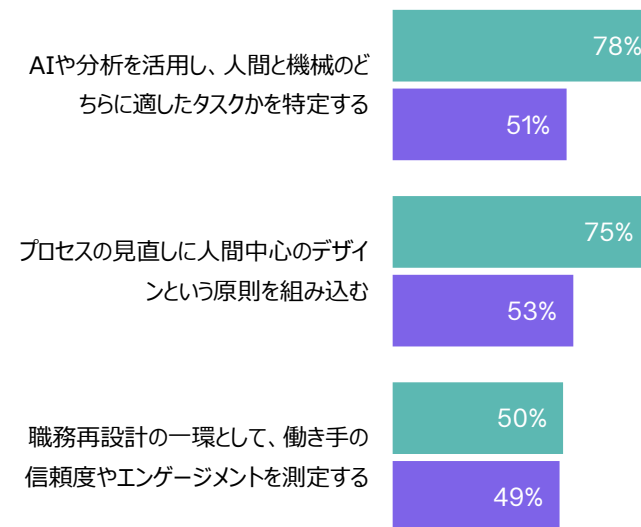
従業員への影響を明確に示すために、ソフトスキルを継続的に測定



未来対応型組織

その他の組織

そして、テクノロジーによる変革に対し、人間中心のアプローチを強化



信頼度を測定することで、未来対応型組織のリーダーは、人間とAIによる業務再設計に必要なツールや取り組みを明確に把握できるようになる

未来対応型組織では、経営陣は信頼の価値を理解し、人とAI導入の方向性を一致させる人間中心のアプローチへと転換しています。彼らは、人財戦略を改善するために、スキルデータ、コミュニケーション、テクノロジー、ツールを優先しています。これは、組織が「人間とAIのハイブリッド労働力」に備える中で、職務を再設計するための明確な道筋を示す最適な方法です。

未来対応型組織のリーダーシップモデルにおける4つの主な変化

1.

人間とAIによる意思決定のバランスを取るため、リーダーシップの役割が再設計されている

2.

リーダーには、管理からコーチングへの転換が求められている

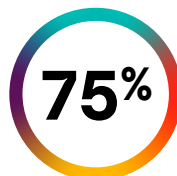
3.

リーダーシップのKPIには、人を重視した成果（例：信頼、インクルージョン、ウェルビーイング）が含まれるようになった

4.

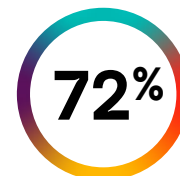
経営陣は、職務の再設計に従業員を直接関与させ、役割をより柔軟で未来に対応するよう努めている

未来対応型組織が試験導入中／すでに導入済みの施策



1.

技術的ソリューションとデータによるインサイトの改善



2.

従業員が責任を持って意思決定できるよう支援する



3.

AIが人に与える影響を追跡するためのツール・フレームワークの提供

まとめ



1

ケイパビリティとビジネスの成果を結びつける

創造性、戦略的思考、イノベーションといったスキルが、組織のアジリティや生産性にどのような影響を与えているかを把握します。

2

AIと人間の協働に向けた明確な道筋を確立する

組織的に信頼関係を築き、AI戦略をより迅速に実行するために必要なツールへの投資を行いましょう。これにより、働き手とビジネスの双方にとって、最大の価値を引き出すことができます。

3

リーダーシップにおいては、人間的なアプローチを重視する

財務実績と並んで人的指標をリーダーシップ・ダッシュボードに組み込み、職務の再設計プロセスに働き手を参画させましょう。



THE ADECCO GROUP

Adecco AKKODIS LHH

リーダーへの提案



リーダーへの提案

測定可能なリーダーシップの優先事項として「信頼」を位置づける組織は、AI導入を持続的な生産性、アジリティ、働き手の自信へと結びつける上で、より有利な立ち位置にあります。



「人財」と「AI戦略」の方向性の速やかな一致を

テクノロジーが戦略的優先事項をどのように支え、従業員にどのような機会をもたらすかを説明する、明確なAIロードマップ（AI導入計画）を共有しましょう。

役割、スキル、キャリアパスがどのように変化していくかを理解するため、早い段階から働き手を巻き込みましょう。

変革の過程を通して信頼を維持するために、倫理的で説明責任のあるリーダーシップを発揮しましょう。



スキルへの戦略的投資を行いながら、その効果を実証する

人財データを活用して、職務の再設計、対象を絞ったアップスキリング、インターナルモビリティを推進しましょう。

将来の役割を支え、適応力を強化する学習への投資を行いましょう。



信頼の可視化によりアジリティを高める

財務実績と同じ厳格さで、信頼度、適応力、人としてのケイパビリティ（能力）を測定しましょう。

AIによる意思決定が人々に与える影響について、リーダーが説明責任を果たしましょう。

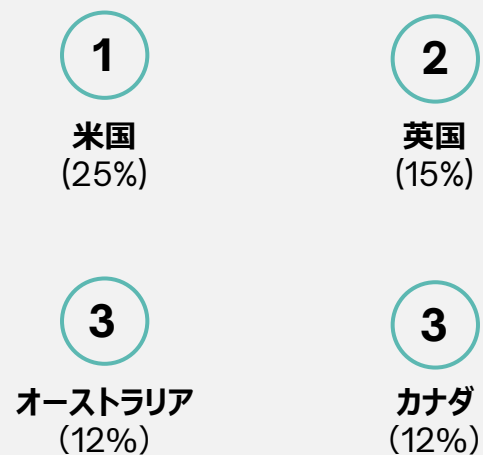
参考資料

未来対応型組織とは

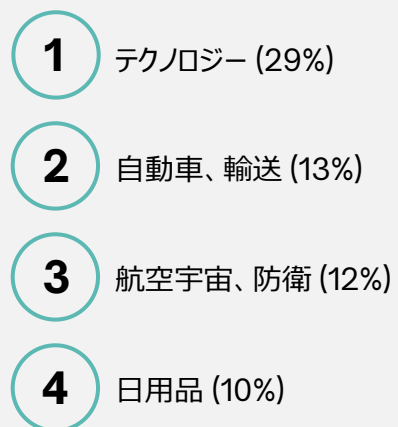
未来対応型組織は、地域、産業、規模を問わず、一貫して適切な行動を実践しており、その洞察は他の組織にとって貴重なものとなります。

こうした組織は、米国に拠点を置き、テクノロジー、運輸、自動車分野で事業を展開している傾向にあります。主に中規模企業であるため、事業規模の拡大に伴い、変化に対応するための組織再編を行うのに適した立場にあります。

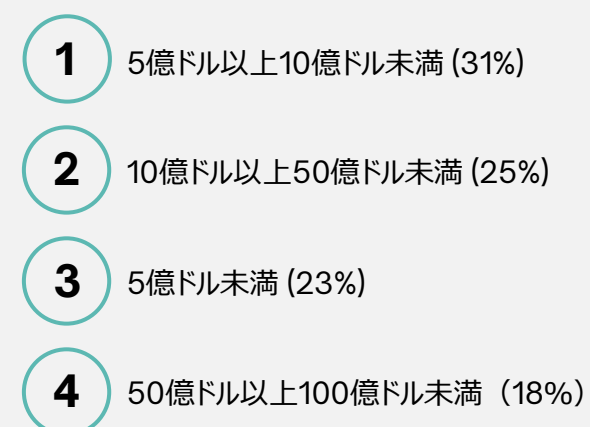
所在地



産業



年間企業売上



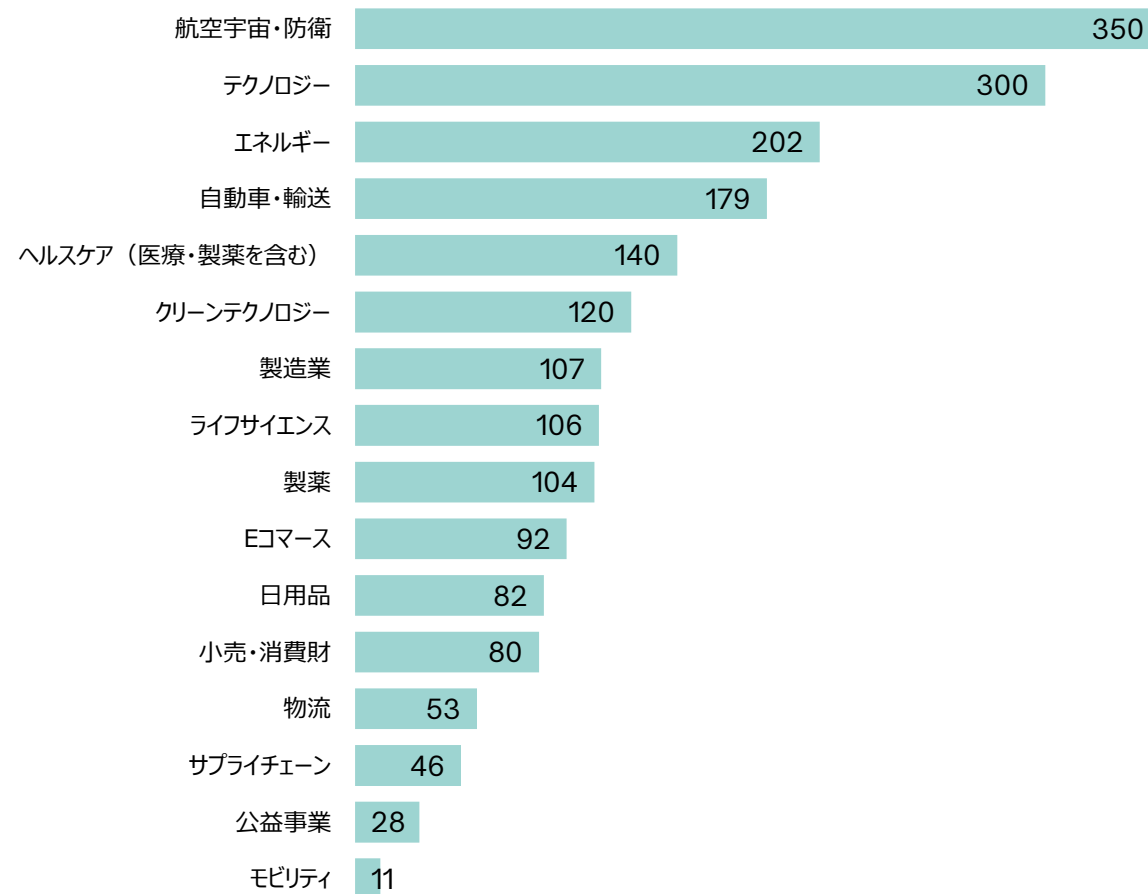
属性



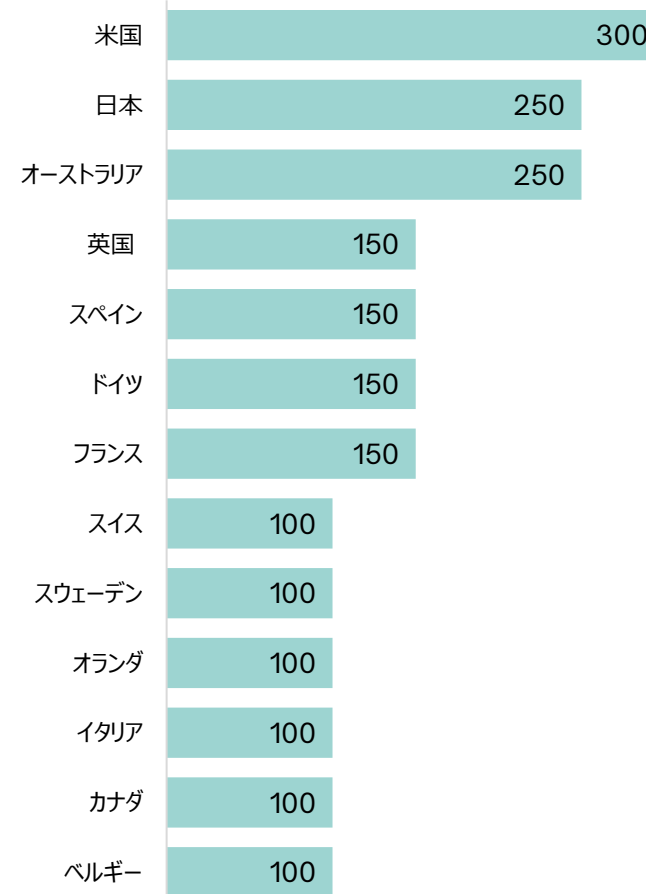
詳細データ：産業と地域

サンプル数：2,000

産業



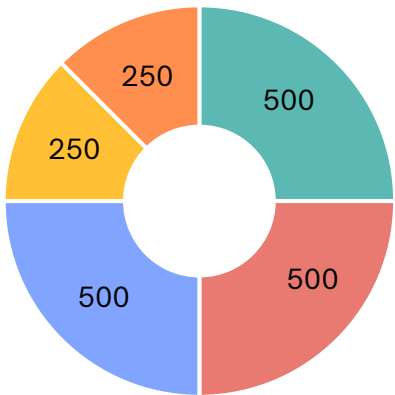
国



詳細データ：リーダーの属性

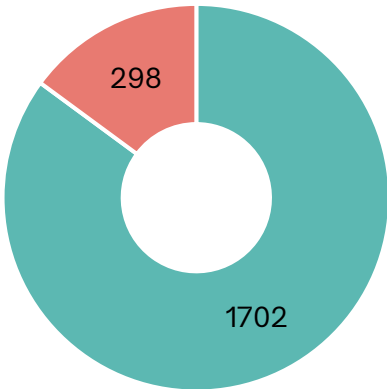
サンプル数：2,000

役職



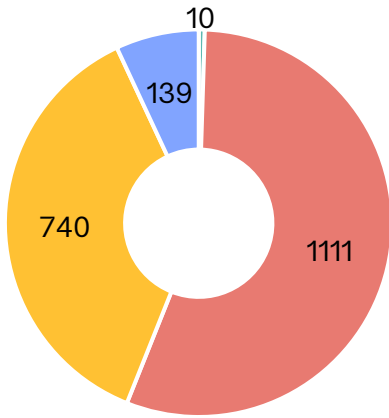
- CEO (最高経営責任者)
- CHRO (最高人事責任者)
- CTO (最高技術責任者)
- COO (最高執行責任者)
- CFO (最高財務責任者)

性別



- 男性
- 女性

年齢

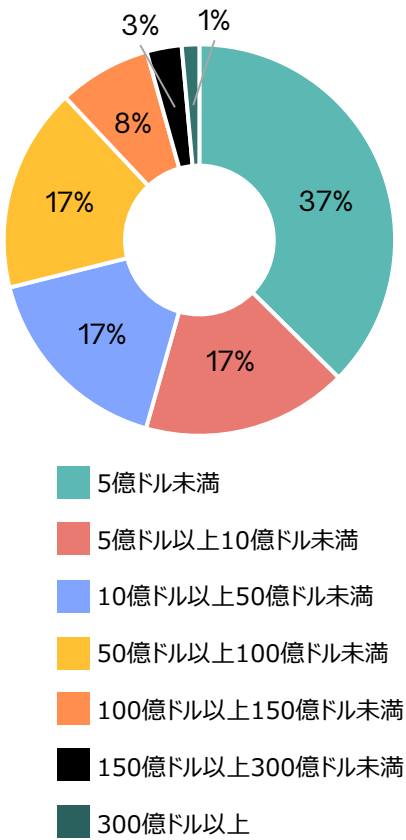


- 26-37
- 38-54
- 55-64
- 65+

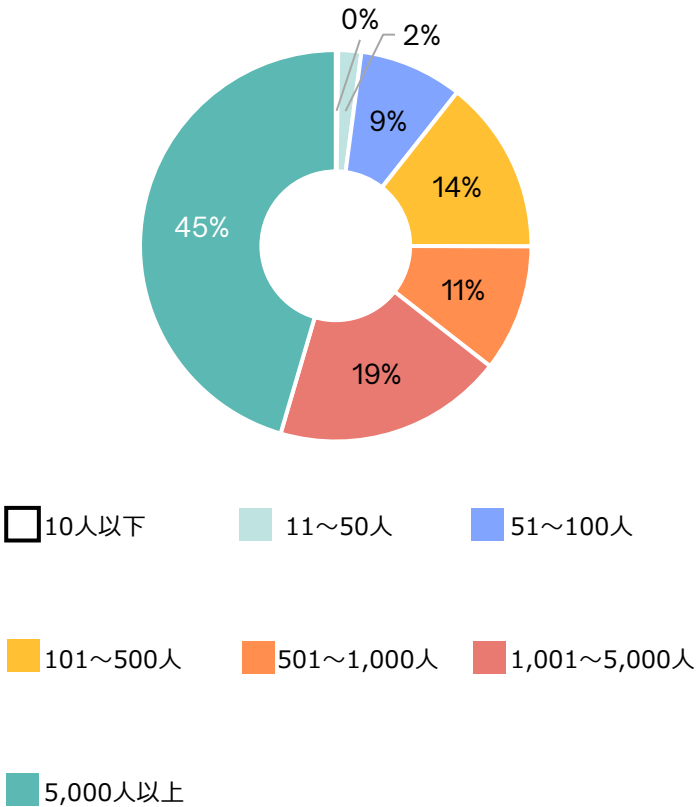
詳細データ：企業規模

サンプル数：2,000

企業規模（売上高）



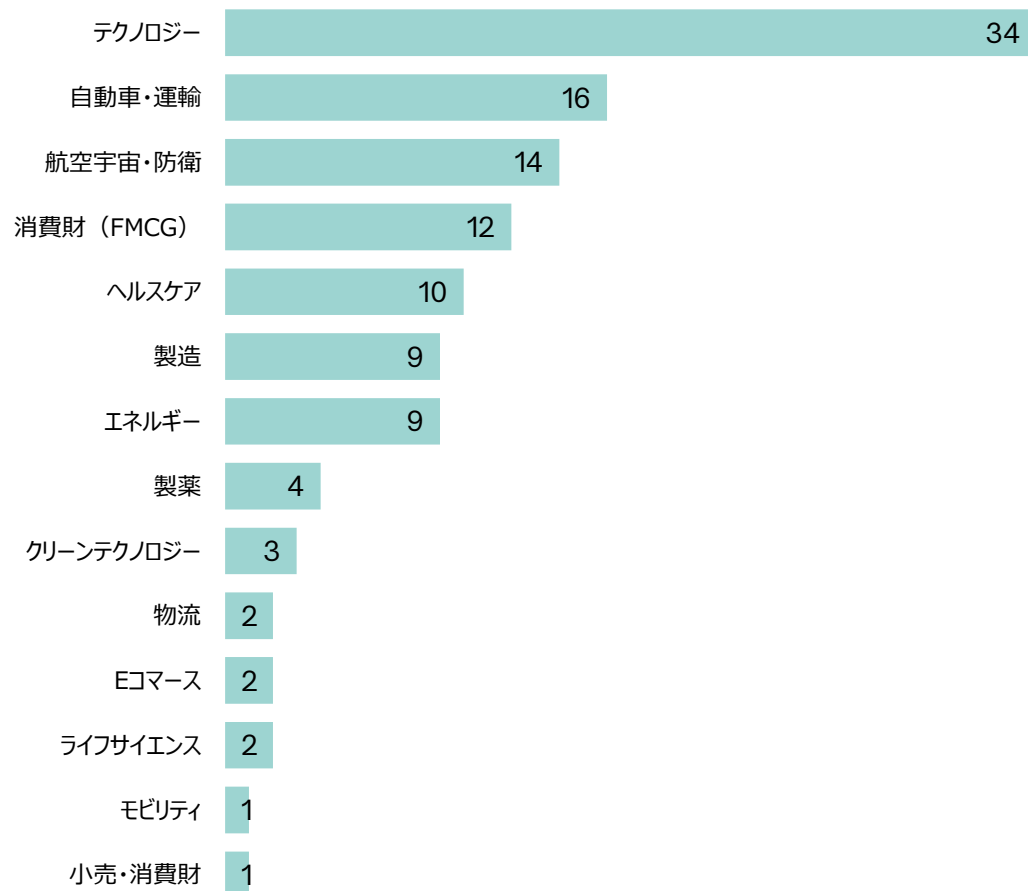
働き手数



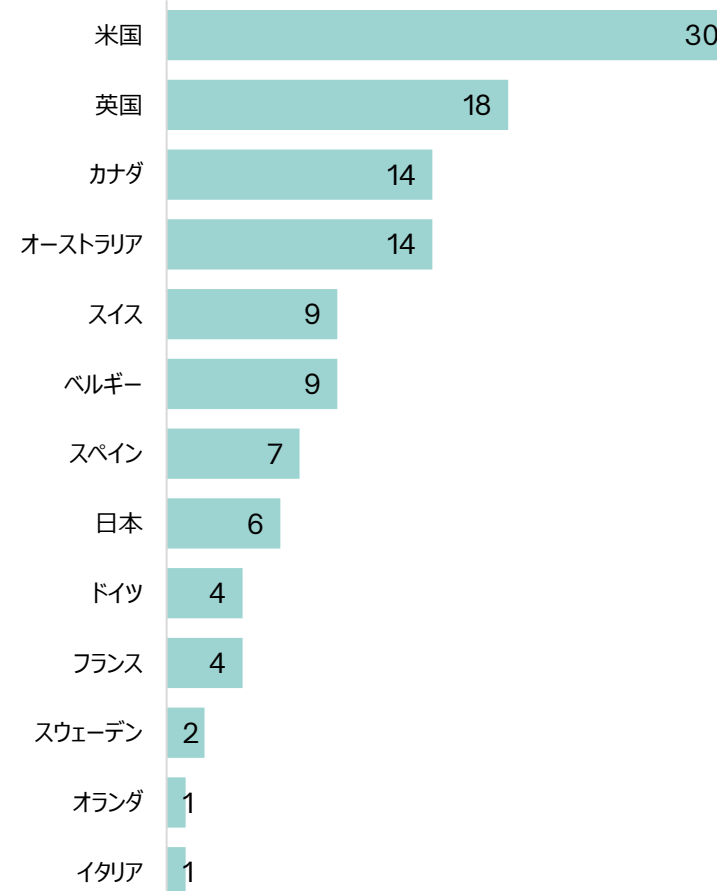
未来対応型組織：産業と地域

サンプル数：2,000

産業



国



THE ADECCO GROUP

Adecco AKKODIS LHH



主な分析結果：国別

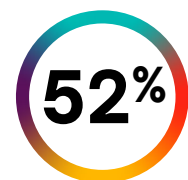
オーストラリア

サンプル数：250



テクノロジーのみならず「信頼」が、AIによるディスラプションへの適応力を決定づける

AIによるディスラプション（創造的破壊）は急速に進んでいますが、組織側の準備が追いついていません。リーダーは、人間の可能性を高めるテクノロジーの力を高く評価している一方で、働き手に対してその機会を十分に説明できていないのが現状です。真の差別化をもたらすのは、ツールの導入だけではありません。変革を加速させるために、リーダーがいかに従業員との信頼を深め、エンゲージメントを十分に醸成できるかが大きな分かれ道となります。



今後1年以内にAIエージェントがワークフローに統合されると予想するリーダーの割合。非管理職*で同意見なのは、わずか30%



リーダーは、AIエージェントがもたらす最大の機会は、日常的な人事業務を自動化して効率を高められることだと考えている



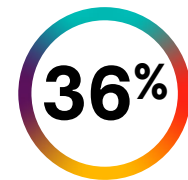
AIが働き手に機会をもたらすことを、自社の人財戦略が明確に示していると答えたのは半数にとどまる

データ、人による確認、スキル開発への注力が、変革を加速させる

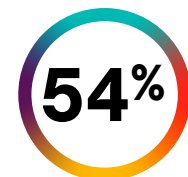
経営陣が明確なコミュニケーションをとらず、体系的に信頼を築いていないため、ワークフォーストランスフォーメーション（人財変革）は停滞しています。戦略が明確でなければ、働き手の目的が曖昧となり、付加価値が高い分野でスキルを伸ばすことも難しくなります。リーダーは、データを効果的に活用して人財戦略を導き、働き手が変化のスピードに対応できるよう、必要なインサイト（知見）を提供しなければなりません。



自社の働き手が適応力とラーニングアジリティ（俊敏に学習する能力）を伸ばしていると強く確信しているリーダーの割合



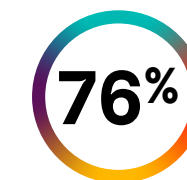
インターナルモビリティ（社内異動）やキャリアアップの機会を追跡する目的で、人財データを効果的に活用できているのはごく一部のみ



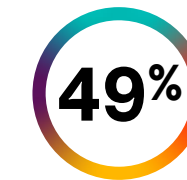
自社の従業員は、自身の仕事が組織のパーパスや成功にどのように貢献しているかを理解していると回答したのは、およそ半数のみ

信頼の測定を通じ、人とAI導入の方向性を一致させ、組織のアジリティを高める

未来対応型組織では、体系的に信頼を構築することで、測定可能な価値を生み出しています。彼らは課題解決能力や創造性といったソフトスキルを測定しており、その結果、ビジネスのアジリティ（俊敏性）、AIによる生産性、および働き手の適応力の向上が報告されています。これらを組み合わせることで、AI時代の企業変革を加速できます。



自社の働き手は適応力が非常に高いと考える未来対応型組織の割合。その他の組織では42%



安定的に信頼を測定している未来対応型組織の割合。その他の組織では18%



課題解決能力を人財戦略における主要な業績評価指標（KPI）の1つとしている未来対応型組織の割合

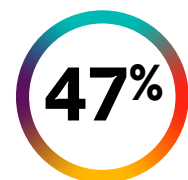
ベルギー

サンプル数：100



テクノロジーのみならず「信頼」が、AIによるディスラプションへの適応力を決定づける

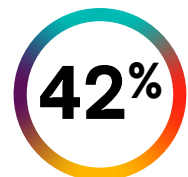
AIによるディスラプション（創造的破壊）は急速に進んでいますが、組織側の準備が追いついていません。リーダーは、人間の可能性を高めるテクノロジーの力を高く評価している一方で、働き手に対してその機会を十分に説明できていないのが現状です。真の差別化をもたらすのは、ツールの導入だけではありません。変革を加速させるためにリーダーがいかに働き手との信頼を深め、エンゲージメントを十分に醸成できるかが大きな分かれ道となります。



今後1年以内にAIエージェントがワークフローに統合されると予想するリーダーの割合。非管理職*で同意見なのは、わずか30%



リーダーは、AIエージェントがもたらす最大の機会は、従業員がキャリア形成や学習を自ら管理できるようになることだと考えている



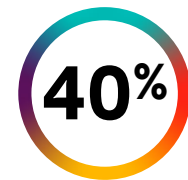
自社の人財戦略が「AIは働き手に機会をもたらす」と明確に示していると回答したのは、半数未満

データ、人による確認、スキル開発への注力が、変革を加速させる

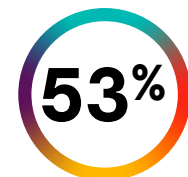
経営陣が明確なコミュニケーションをとらず、体系的に信頼を築いていないため、働き手の変革は停滞しています。戦略が明確でなければ、働き手の目的が曖昧となり、付加価値が高い分野でスキルを伸ばすことも難しくなります。リーダーは、データを効果的に活用して人財戦略を導き、働き手が変化のスピードに対応できるよう、必要なインサイト（知見）を提供しなければなりません。



自社の働き手が適応力とラーニングアジリティ（俊敏に学習する能力）を伸ばしていると強く確信しているリーダーの割合



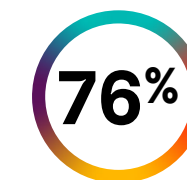
インターナルモビリティ（社内異動）やキャリアアップの機会を追跡する目的で、人財データを効果的に活用できているのはごく一部のみ



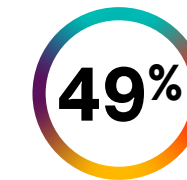
自社の従業員は、自身の仕事が組織のパーパスや成功にどのように貢献しているかを理解していると回答したのは、およそ半数のみ

信頼の測定を通じ、人とAI導入の方向性を一致させ、組織のアジリティを高める

未来対応型組織では、体系的に信頼を構築することで、測定可能な価値を生み出しています。彼らは課題解決能力や創造性といったソフトスキルを測定しており、その結果、ビジネスのアジリティ（俊敏性）、AIによる生産性、および働き手の適応力の向上が報告されています。これらを組み合わせることで、AI時代の企業変革を加速できます。



自社の働き手は適応力が非常に高いと考える未来対応型組織の割合。その他の組織では42%



安定的に信頼を測定している未来対応型組織の割合。その他の組織では18%



課題解決能力を人財戦略における主要な業績評価指標（KPI）の1つとしている未来対応型組織の割合

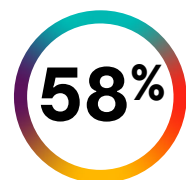
カナダ

サンプル数：100



テクノロジーのみならず「信頼」が、AIによるディスラプションへの適応力を決定づける

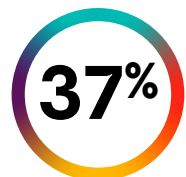
AIによるディスラプション（創造的破壊）は急速に進んでいますが、組織側の準備が追いついていません。リーダーは、人間の可能性を高めるテクノロジーの力を高く評価している一方で、働き手に対してその機会を十分に説明できていないのが現状です。真の差別化をもたらすのは、ツールの導入だけではありません。変革を加速させるためにリーダーがいかに働き手との信頼を深め、エンゲージメントを十分に醸成できるかが大きな分かれ道となります。



今後1年以内にAIエージェントがワークフローに統合されると予想するリーダーの割合。非管理職*で同意見なのは、わずか30%



リーダーは、AIエージェントがもたらす最大のチャンスは、人事部門や経営陣が戦略的かつ人間中心の業務に集中できるようになることだと考えている。



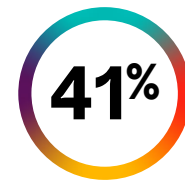
自社の人財戦略が「AIは働き手に機会をもたらす」と明確に示していると回答したのは、わずか3分の1程度

データ、人による確認、スキル開発への注力が、変革を加速させる

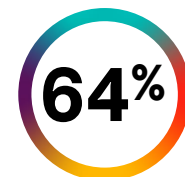
経営陣が明確なコミュニケーションをとらず、体系的に信頼を築いていないため、ワークフォーストランスフォーメーション（人財変革）は停滞しています。戦略が明確でなければ、働き手の目的が曖昧となり、付加価値が高い分野でスキルを伸ばすことも難しくなります。リーダーは、データを効果的に活用して人財戦略を導き、働き手が変化のスピードに対応できるよう、必要なインサイト（知見）を提供しなければなりません。



自社の働き手が適応力とラーニングアジリティ（俊敏に学習する能力）を伸ばしていると強く確信しているリーダーの割合



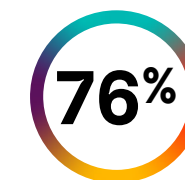
インターナルモビリティ（社内異動）やキャリアアップの機会を追跡する目的で、人財データを効果的に活用できているのはごく一部のみ



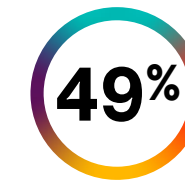
3分の2未満が、働き手は自身の仕事が組織のパーパスや成功にどのように貢献しているかを理解していると回答している

信頼の測定を通じ、人とAI導入の方向性を一致させ、組織のアジリティを高める

未来対応型組織では、体系的に信頼を構築することで、測定可能な価値を生み出しています。彼らは課題解決能力や創造性といったソフトスキルを測定しており、その結果、ビジネスのアジリティ（俊敏性）、AIによる生産性、および働き手の適応力の向上が報告されています。これらを組み合わせることで、AI時代の企業変革を加速できます。



自社の働き手は適応力が非常に高いと考える未来対応型組織の割合。その他の組織では42%



安定的に信頼を測定している未来対応型組織の割合。その他の組織では18%



課題解決能力を人財戦略における主要な業績評価指標（KPI）の1つとしている未来対応型組織の割合

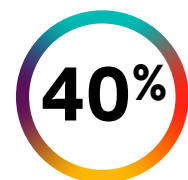
フランス

サンプル数：150



テクノロジーのみならず「信頼」が、AIによるディスラプションへの適応力を決定づける

AIによるディスラプション（創造的破壊）は急速に進んでいますが、組織側の準備が追いついていません。リーダーは、人間の可能性を高めるテクノロジーの力を高く評価している一方で、働き手に対してその機会を十分に説明できていないのが現状です。真の差別化をもたらすのは、ツールの導入だけではありません。変革を加速させるためにリーダーがいかに働き手との信頼を深め、エンゲージメントを十分に醸成できるかが大きな分かれ道となります。



今後1年以内にAIエージェントがワークフローに統合されると予想するリーダーの割合。非管理職*で同意見なのは、わずか30%



リーダーは、AIエージェントがもたらす最大のチャンスは、人事部門や経営陣が戦略的かつ人間中心の業務に集中できるようになることだと考えている。



自社の人財戦略が「AIは働き手に機会をもたらす」と明確に示していると回答したのは、わずか3分の1程度

データ、人による確認、スキル開発への注力が、変革を加速させる

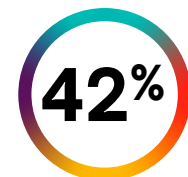
経営陣が明確なコミュニケーションをとらず、体系的に信頼を築いていないため、ワークフォーストランスフォーメーション（人財変革）は停滞しています。戦略が明確でなければ、働き手の目的が曖昧となり、付加価値が高い分野でスキルを伸ばすことも難しくなります。リーダーは、データを効果的に活用して人財戦略を導き、働き手が変化のスピードに対応できるよう、必要な知見（インサイト）を提供しなければなりません。



自社の働き手が適応力とラーニングアジリティ（俊敏に学習する能力）を伸ばしていると強く確信しているリーダーの割合



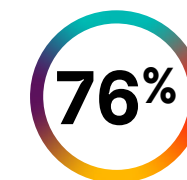
インターナルモビリティ（社内異動）やキャリアアップの機会を追跡する目的で、人財データを効果的に活用できているのはごく一部のみ



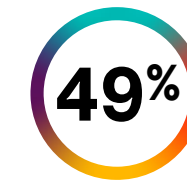
自社の働き手は、自身の仕事が組織のパーパスや成功にどのように貢献しているかを理解していると回答したのは、半数未満

信頼の測定を通じ、人とAI導入の方向性を一致させ、組織のアジリティを高める

未来対応型組織では、体系的に信頼を構築することで、測定可能な価値を生み出しています。彼らは課題解決能力や創造性といったソフトスキルを測定しており、その結果、ビジネスのアジリティ（俊敏性）、AIによる生産性、および働き手の適応力の向上が報告されています。これらを組み合わせることで、AI時代の企業変革を加速できます。



自社の働き手は適応力が非常に高いと考える未来対応型組織の割合。その他の組織では42%



安定的に信頼を測定している未来対応型組織の割合。その他の組織では18%



課題解決能力を人財戦略における主要な業績評価指標（KPI）の1つとしている未来対応型組織の割合

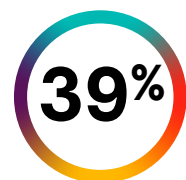
ドイツ

サンプル数：150



テクノロジーのみならず「信頼」が、AIによるディスラプションへの適応力を決定づける

AIによるディスラプション（創造的破壊）は急速に進んでいますが、組織側の準備が追いついていません。リーダーは、人間の可能性を高めるテクノロジーの力を高く評価している一方で、働き手に対してその機会を十分に説明できていないのが現状です。真の差別化をもたらすのは、ツールの導入だけではありません。変革を加速させるためにリーダーがいかに働き手との信頼を深め、エンゲージメントを十分に醸成できるかが大きな分かれ道となります。



今後1年以内にAIエージェントがワークフローに統合されると予想するリーダーの割合。非管理職*で同意見なのは、わずか30%



リーダーは、AIエージェントがもたらす最大の機会は、日常的な人事業務を自動化して効率を高められることだと考えている



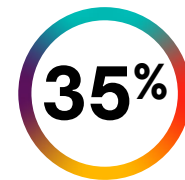
自社の人財戦略が「AIは働き手に機会をもたらす」と明確に示していると回答したのは、わずか3分の1程度

データ、人による確認、スキル開発への注力が、変革を加速させる

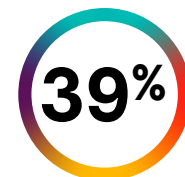
経営陣が明確なコミュニケーションをとらず、体系的に信頼を築いていないため、ワークフォーストランスフォーメーション（人財変革）は停滞しています。戦略が明確でなければ、働き手の目的が曖昧となり、付加価値が高い分野でスキルを伸ばすことも難しくなります。リーダーは、データを効果的に活用して人財戦略を導き、働き手が変化のスピードに対応できるよう、必要なインサイト（知見）を提供しなければなりません。



自社の働き手が適応力とラーニングアジリティ（俊敏に学習する能力）を伸ばしていると強く確信しているリーダーの割合



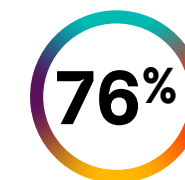
インターナルモビリティ（社内異動）やキャリアアップの機会を追跡する目的で、人財データを効果的に活用できているのはごく一部のみ



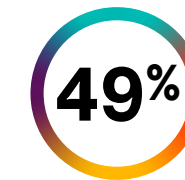
自社の働き手は、自身の仕事が組織のパーパスや成功にどのように貢献しているかを理解していると回答したのは、半数未満

信頼の測定を通じ、人とAI導入の方向性を一致させ、組織のアジリティを高める

未来対応型組織では、体系的に信頼を構築することで、測定可能な価値を生み出しています。彼らは課題解決能力や創造性といったソフトスキルを測定しており、その結果、ビジネスのアジリティ（俊敏性）、AIによる生産性、および働き手の適応力の向上が報告されています。これらを組み合わせることで、AI時代の企業変革を加速できます。



自社の働き手は適応力が非常に高いと考える未来対応型組織の割合。その他の組織では42%



安定的に信頼を測定している未来対応型組織の割合。その他の組織では18%



課題解決能力を人財戦略における主要な業績評価指標（KPI）の1つとしている未来対応型組織の割合

イタリア

サンプル数：100



テクノロジーのみならず「信頼」が、AIによるディスラプションへの適応力を決定づける

AIによるディスラプション（創造的破壊）は急速に進んでいますが、組織側の準備が追いついていません。リーダーは、人間の可能性を高めるテクノロジーの力を高く評価している一方で、働き手に対してその機会を十分に説明できていないのが現状です。真の差別化をもたらすのは、ツールの導入だけではありません。変革を加速させるためにリーダーがいかに働き手との信頼を深め、エンゲージメントを十分に醸成できるかが大きな分かれ道となります。



今後1年以内にAIエージェントがワークフローに統合されると予想するリーダーの割合。非管理職*で同意見なのは、わずか30%



リーダーは、AIエージェントがもたらす最大の機会は、日常的な人事業務を自動化して効率を高められることだと考えている



自社の人財戦略が「AIは働き手に機会をもたらす」と明確に示していると回答したのは、わずか25%程度

データ、人による確認、スキル開発への注力が、変革を加速させる

経営陣が明確なコミュニケーションをとらず、体系的に信頼を築いていないため、ワークフォーストランスフォーメーション（人財変革）は停滞しています。戦略が明確でなければ、働き手の目的が曖昧となり、付加価値が高い分野でスキルを伸ばすことも難しくなります。リーダーは、データを効果的に活用して人財戦略を導き、働き手が変化のスピードに対応できるよう、必要なインサイト（知見）を提供しなければなりません。



自社の働き手が適応力とラーニングアジリティ（俊敏に学習する能力）を伸ばしていると強く確信しているリーダーの割合



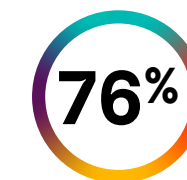
インターナルモビリティ（社内異動）やキャリアアップの機会を追跡する目的で、人財データを効果的に活用できているのはごく一部のみ



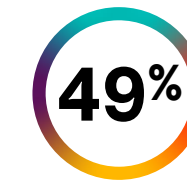
自社の働き手は、自身の仕事が組織のパーパスや成功にどのように貢献しているかを理解していると回答したのは、3分の1未満

信頼の測定を通じ、人とAI導入の方向性を一致させ、組織のアジリティを高める

未来対応型組織では、体系的に信頼を構築することで、測定可能な価値を生み出しています。彼らは課題解決能力や創造性といったソフトスキルを測定しており、その結果、ビジネスのアジリティ（俊敏性）、AIによる生産性、および働き手の適応力の向上が報告されています。これらを組み合わせることで、AI時代の企業変革を加速できます。



自社の働き手は適応力が非常に高いと考える未来対応型組織の割合。その他の組織では42%



安定的に信頼を測定している未来対応型組織の割合。その他の組織では18%



課題解決能力を人財戦略における主要な業績評価指標（KPI）の1つとしている未来対応型組織の割合

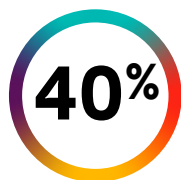
日本

サンプル数：250



テクノロジーのみならず「信頼」が、AIによるディスラプションへの適応力を決定づける

AIによるディスラプション（創造的破壊）は急速に進んでいますが、組織側の準備が追いついていません。リーダーは、人間の可能性を高めるテクノロジーの力を高く評価している一方で、働き手に対してその機会を十分に説明できていないのが現状です。真の差別化をもたらすのは、ツールの導入だけではありません。変革を加速させるためにリーダーがいかに働き手との信頼を深め、エンゲージメントを十分に醸成できるかが大きな分かれ道となります。



今後1年以内にAIエージェントがワークフローに統合されると予想するリーダーの割合。非管理職*で同意見なのは、わずか30%



リーダーは、AIエージェントがもたらす最大の機会は、従業員がキャリア形成や学習を自ら管理できるようになることだと考えている



自社の人財戦略が「AIは働き手に機会をもたらす」と明確に示していると回答したのは、わずか25%程度

データ、人による確認、スキル開発への注力が、変革を加速させる

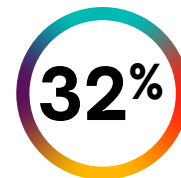
経営陣が明確なコミュニケーションをとらず、体系的に信頼を築いていないため、ワークフォーストランスフォーメーション（人財変革）は停滞しています。戦略が明確でなければ、働き手の目的が曖昧となり、付加価値が高い分野でスキルを伸ばすことも難しくなります。リーダーは、データを効果的に活用して人財戦略を導き、働き手が変化のスピードに対応できるよう、必要なインサイト（知見）を提供しなければなりません。



自社の働き手が適応力とラーニングアジリティ（俊敏に学習する能力）を伸ばしていると強く確信しているリーダーの割合



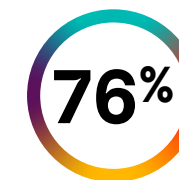
インターナルモビリティ（社内異動）やキャリアアップの機会を追跡する目的で、人財データを効果的に活用できているのはごく一部のみ



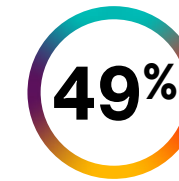
自社の働き手は、自身の仕事組織のパーパスや成功にどのように貢献しているかを理解していると回答したのは、3分の1未満

信頼の測定を通じ、人とAI導入の方向性を一致させ、組織のアジリティを高める

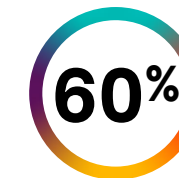
未来対応型組織では、体系的に信頼を構築することで、測定可能な価値を生み出しています。彼らは課題解決能力や創造性といったソフトスキルを測定しており、その結果、ビジネスのアジリティ（俊敏性）、AIによる生産性、および働き手の適応力の向上が報告されています。これらを組み合わせることで、AI時代の企業変革を加速できます。



自社の働き手は適応力が非常に高いと考える未来対応型組織の割合。その他の組織では42%



安定的に信頼を測定している未来対応型組織の割合。その他の組織では18%



課題解決能力を人財戦略における主要な業績評価指標（KPI）の1つとしている未来対応型組織の割合

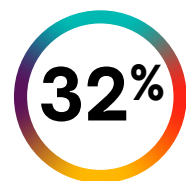
オランダ

サンプル数：100



テクノロジーのみならず「信頼」が、AIによるディスラプションへの適応力を決定づける

AIによるディスラプション（創造的破壊）は急速に進んでいますが、組織側の準備が追いついていません。リーダーは、人間の可能性を高めるテクノロジーの力を高く評価している一方で、働き手に対してその機会を十分に説明できていないのが現状です。真の差別化をもたらすのは、ツールの導入だけではありません。変革を加速させるためにリーダーがいかに働き手との信頼を深め、エンゲージメントを十分に醸成できるかが大きな分かれ道となります。



今後1年以内にAIエージェントがワークフローに統合されると予想するリーダーの割合



リーダーは、AIエージェントがもたらす最大のチャンスは、人財を適切なプロジェクトやメンター、あるいは社内のキャリア機会と結びつけることに考えている



AIが働き手に機会をもたらすことを、自社の人財戦略が明確に示していると答えたのは25%未満にとどまる

データ、人による確認、スキル開発への注力が、変革を加速させる

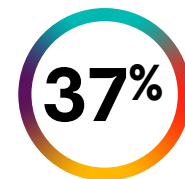
経営陣が明確なコミュニケーションをとらず、体系的に信頼を築いていないため、ワークフォーストランスフォーメーション（人財変革）は停滞しています。戦略が明確でなければ、働き手の目的が曖昧となり、付加価値が高い分野でスキルを伸ばすことも難しくなります。リーダーは、データを効果的に活用して人財戦略を導き、働き手が変化のスピードに対応できるよう、必要なインサイト（知見）を提供しなければなりません。



自社の働き手が適応力とラーニングアジリティ（俊敏に学習する能力）を伸ばしていると強く確信しているリーダーの割合



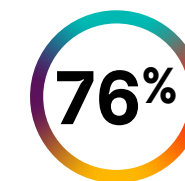
インターナルモビリティ（社内異動）やキャリアアップの機会を追跡する目的で、人財データを効果的に活用できているのはごく一部のみ



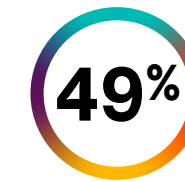
自分の仕事が組織のパーパスや成功にどのように貢献しているか理解していると回答したのは、働き手のおよそ3分の1にとどまる

信頼の測定を通じ、人とAI導入の方向性を一致させ、組織のアジリティを高める

未来対応型組織では、体系的に信頼を構築することで、測定可能な価値を生み出しています。彼らは課題解決能力や創造性といったソフトスキルを測定しており、その結果、ビジネスのアジリティ（俊敏性）、AIによる生産性、および働き手の適応力の向上が報告されています。これらを組み合わせることで、AI時代の企業変革を加速できます。



自社の働き手は適応力が非常に高いと考える未来対応型組織の割合。その他の組織では42%



安定的に信頼を測定している未来対応型組織の割合。その他の組織では18%



課題解決能力を人財戦略における主要な業績評価指標（KPI）の1つとしている未来対応型組織の割合

スペイン

サンプル数：150



テクノロジーのみならず「信頼」が、AIによるディスラプションへの適応力を決定づける

AIによるディスラプション（創造的破壊）は急速に進んでいますが、組織側の準備が追いついていません。リーダーは、人間の可能性を高めるテクノロジーの力を高く評価している一方で、働き手に対してその機会を十分に説明できていないのが現状です。真の差別化をもたらすのは、ツールの導入だけではありません。変革を加速させるためにリーダーがいかに働き手との信頼を深め、エンゲージメントを十分に醸成できるかが大きな分かれ道となります。



今後1年以内にAIエージェントがワークフローに統合されると予想するリーダーの割合。非管理職*で同意見なのは、わずか30%



リーダーは、AIエージェントがもたらす最大の機会は、従業員がキャリア形成や学習を自ら管理できるようなことだと考えている



自社の人財戦略が「AIは働き手に機会をもたらす」と明確に示していると回答したのは、わずか25%程度

データ、人による確認、スキル開発への注力が、変革を加速させる

経営陣が明確なコミュニケーションをとらず、体系的に信頼を築いていないため、ワークフォーストランスフォーメーション（人財変革）は停滞しています。戦略が明確でなければ、働き手の目的が曖昧となり、付加価値が高い分野でスキルを伸ばすことも難しくなります。リーダーは、データを効果的に活用して人財戦略を導き、働き手が変化のスピードに対応できるよう、必要なインサイト（知見）を提供しなければなりません。



自社の働き手が適応力とラーニングアジリティ（俊敏に学習する能力）を伸ばしていると強く確信しているリーダーの割合



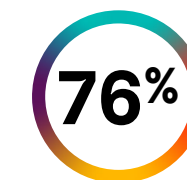
インターナルモビリティ（社内異動）やキャリアアップの機会を追跡する目的で、人財データを効果的に活用できているのはごく一部のみ



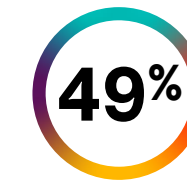
自分の仕事が組織のパーパスや成功にどのように貢献しているか理解していると回答したのは、働き手のわずか25%にとどまる

信頼の測定を通じ、人とAI導入の方向性を一致させ、組織のアジリティを高める

未来対応型組織では、体系的に信頼を構築することで、測定可能な価値を生み出しています。彼らは課題解決能力や創造性といったソフトスキルを測定しており、その結果、ビジネスのアジリティ（俊敏性）、AIによる生産性、および働き手の適応力の向上が報告されています。これらを組み合わせることで、AI時代の企業変革を加速できます。



自社の働き手は適応力が非常に高いと考える未来対応型組織の割合。その他の組織では42%



安定的に信頼を測定している未来対応型組織の割合。その他の組織では18%



課題解決能力を人財戦略における主要な業績評価指標（KPI）の1つとしている未来対応型組織の割合

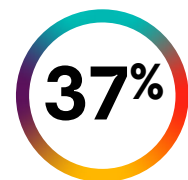
スウェーデン

サンプル数：100



テクノロジーのみならず「信頼」が、AIによるディスラプションへの適応力を決定づける

AIによるディスラプション（創造的破壊）は急速に進んでいますが、組織側の準備が追いついていません。リーダーは、人間の可能性を高めるテクノロジーの力を高く評価している一方で、働き手に対してその機会を十分に説明できていないのが現状です。真の差別化をもたらすのは、ツールの導入だけではありません。変革を加速させるためにリーダーがいかに働き手との信頼を深め、エンゲージメントを十分に醸成できるかが大きな分かれ道となります。



今後1年以内にAIエージェントがワークフローに統合されると予想するリーダーの割合。非管理職*で同意見なのは、わずか30%



ビジネスリーダーたちは、AIエージェントがもたらす最大の機会は、定期的なフィードバックや感情分析を通じて、働き手のエンゲージメントやウェルビーイングを把握できる点にあると考えている。



自社の人財戦略が「AIは働き手に機会をもたらす」と明確に示していると回答したのは、わずか25%程度

データ、人による確認、スキル開発への注力が、変革を加速させる

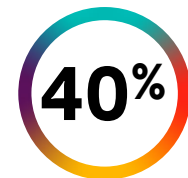
経営陣が明確なコミュニケーションをとらず、体系的に信頼を築いていないため、ワークフォーストランスフォーメーション（人財変革）は停滞しています。戦略が明確でなければ、働き手の目的が曖昧となり、付加価値が高い分野でスキルを伸ばすことも難しくなります。リーダーは、データを効果的に活用して人財戦略を導き、働き手が変化のスピードに対応できるよう、必要なインサイト（知見）を提供しなければなりません。



自社の働き手が適応力とラーニングアジリティ（俊敏に学習する能力）を伸ばしていると強く確信しているリーダーの割合



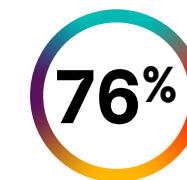
インターナルモビリティ（社内異動）やキャリアアップの機会を追跡する目的で、人財データを効果的に活用できているのはごく一部のみ



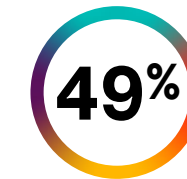
自社の働き手は、自身の仕事が組織のパーパスや成功にどのように貢献しているかを理解していると回答したのは、半数未満

信頼の測定を通じ、人とAI導入の方向性を一致させ、組織のアジリティを高める

未来対応型組織では、体系的に信頼を構築することで、測定可能な価値を生み出しています。彼らは課題解決能力や創造性といったソフトスキルを測定しており、その結果、ビジネスのアジリティ（俊敏性）、AIによる生産性、および働き手の適応力の向上が報告されています。これらを組み合わせることで、AI時代の企業変革を加速できます。



自社の働き手は適応力が非常に高いと考える未来対応型組織の割合。その他の組織では42%



安定的に信頼を測定している未来対応型組織の割合。その他の組織では18%



課題解決能力を人財戦略における主要な業績評価指標（KPI）の1つとしている未来対応型組織の割合

スイス

サンプル数：100



テクノロジーのみならず「信頼」が、AIによるディスラプションへの適応力を決定づける

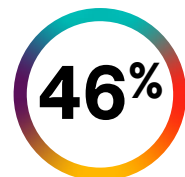
AIによるディスラプション（創造的破壊）は急速に進んでいますが、組織側の準備が追いついていません。リーダーは、人間の可能性を高めるテクノロジーの力を高く評価している一方で、働き手に対してその機会を十分に説明できていないのが現状です。真の差別化をもたらすのは、ツールの導入だけではありません。変革を加速させるためにリーダーがいかに働き手との信頼を深め、エンゲージメントを十分に醸成できるかが大きな分かれ道となります。



今後1年以内にAIエージェントがワークフローに統合されると予想するリーダーの割合。非管理職*で同意見なのは、わずか30%



リーダーは、AIエージェントがもたらす最大の機会は、従業員がキャリア形成や学習を自ら管理できるようなることだと考えている



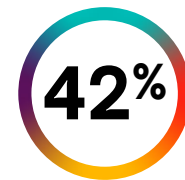
自社の人財戦略が「AIは働き手に機会をもたらす」と明確に示していると回答したのは、半数未満

データ、人による確認、スキル開発への注力が、変革を加速させる

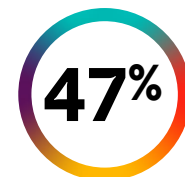
経営陣が明確なコミュニケーションをとらず、体系的に信頼を築いていないため、ワークフォーストランスフォーメーション（人財変革）は停滞しています。戦略が明確でなければ、働き手の目的が曖昧となり、付加価値が高い分野でスキルを伸ばすことも難しくなります。リーダーは、データを効果的に活用して人財戦略を導き、働き手が変化のスピードに対応できるよう、必要なインサイト（知見）を提供しなければなりません。



自社の働き手が適応力とラーニングアジリティ（俊敏に学習する能力）を伸ばしていると強く確信しているリーダーの割合



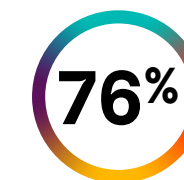
インターナルモビリティ（社内異動）やキャリアアップの機会を追跡する目的で、人財データを効果的に活用できているのはごく一部のみ



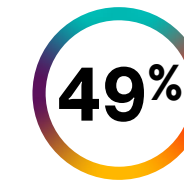
自社の働き手は、自身の仕事が組織のパーパスや成功にどのように貢献しているかを理解していると回答したのは、半数未満

信頼の測定を通じ、人とAI導入の方向性を一致させ、組織のアジリティを高める

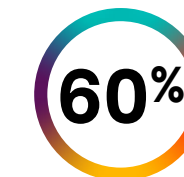
未来対応型組織では、体系的に信頼を構築することで、測定可能な価値を生み出しています。彼らは課題解決能力や創造性といったソフトスキルを測定しており、その結果、ビジネスのアジリティ（俊敏性）、AIによる生産性、および働き手の適応力の向上が報告されています。これらを組み合わせることで、AI時代の企業変革を加速できます。



自社の働き手は適応力が非常に高いと考える未来対応型組織の割合。その他の組織では42%



安定的に信頼を測定している未来対応型組織の割合。その他の組織では18%



課題解決能力を人財戦略における主要な業績評価指標（KPI）の1つとしている未来対応型組織の割合

英国

サンプル数：150



テクノロジーのみならず「信頼」が、AIによるディスラプションへの適応力を決定づける

AIによるディスラプション（創造的破壊）は急速に進んでいますが、組織側の準備が追いついていません。リーダーは、人間の可能性を高めるテクノロジーの力を高く評価している一方で、働き手に対してその機会を十分に説明できていないのが現状です。真の差別化をもたらすのは、ツールの導入だけではありません。変革を加速させるためにリーダーがいかに働き手との信頼を深め、エンゲージメントを十分に醸成できるかが大きな分かれ道となります。



今後1年以内にAIエージェントがワークフローに統合されると予想するリーダーの割合。非管理職*で同意見なのは、わずか30%



リーダーは、AIエージェントがもたらす最大の機会は、従業員がキャリア形成や学習を自ら管理できるようになることだと考えている



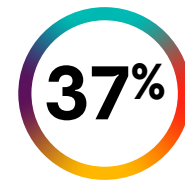
自社の人財戦略が「AIは働き手に機会をもたらす」と明確に示していると回答したのは、わずか3分の1程度

データ、人による確認、スキル開発への注力が、変革を加速させる

経営陣が明確なコミュニケーションをとらず、体系的に信頼を築いていないため、ワークフォーストランスフォーメーション（人財変革）は停滞しています。戦略が明確でなければ、働き手の目的が曖昧となり、付加価値が高い分野でスキルを伸ばすことも難しくなります。リーダーは、データを効果的に活用して人財戦略を導き、働き手が変化のスピードに対応できるよう、必要なインサイト（知見）を提供しなければなりません。



自社の働き手が適応力とラーニングアジリティ（俊敏に学習する能力）を伸ばしていると強く確信しているリーダーの割合



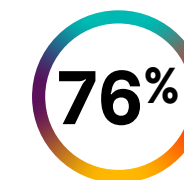
インターナルモビリティ（社内異動）やキャリアアップの機会を追跡する目的で、人財データを効果的に活用できているのはごく一部のみ



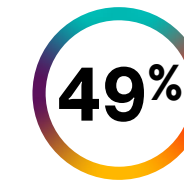
自分の仕事が組織のパーパスや成功にどのように貢献しているかを働き手は理解していると回答したのは、半数にとどまる

信頼の測定を通じ、人とAI導入の方向性を一致させ、組織のアジリティを高める

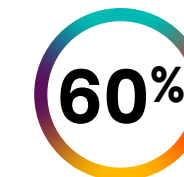
未来対応型組織では、体系的に信頼を構築することで、測定可能な価値を生み出しています。彼らは課題解決能力や創造性といったソフトスキルを測定しており、その結果、ビジネスのアジリティ（俊敏性）、AIによる生産性、および働き手の適応力の向上が報告されています。これらを組み合わせることで、AI時代の企業変革を加速できます。



自社の働き手は適応力が非常に高いと考える未来対応型組織の割合。その他の組織では42%



安定的に信頼を測定している未来対応型組織の割合。その他の組織では18%



課題解決能力を人財戦略における主要な業績評価指標（KPI）の1つとしている未来対応型組織の割合

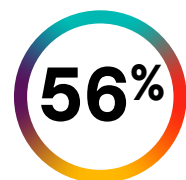
米国

サンプル数：300



テクノロジーのみならず「信頼」が、AIによるディスラプションへの適応力を決定づける

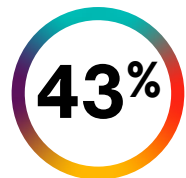
AIによるディスラプション（創造的破壊）は急速に進んでいますが、組織側の準備が追いついていません。リーダーは、人間の可能性を高めるテクノロジーの力を高く評価している一方で、働き手に対してその機会を十分に説明できていないのが現状です。真の差別化をもたらすのは、ツールの導入だけではありません。変革を加速させるためにリーダーがいかに働き手との信頼を深め、エンゲージメントを十分に醸成できるかが大きな分かれ道となります。



今後1年以内にAIエージェントがワークフローに統合されると予想するリーダーの割合。非管理職*で同意見なのは、わずか30%



リーダーは、AIエージェントがもたらす最大の機会は、日常的な人事業務を自動化して効率を高められることだと考えている



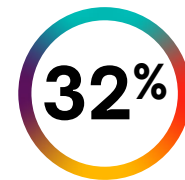
自社の人財戦略が「AIは働き手に機会をもたらす」と明確に示していると回答したのは、半数未満

データ、人による確認、スキル開発への注力が、変革を加速させる

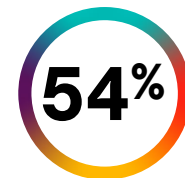
経営陣が明確なコミュニケーションをとらず、体系的に信頼を築いていないため、ワークフォーストランスフォーメーション（人財変革）は停滞しています。戦略が明確でなければ、働き手の目的が曖昧となり、付加価値が高い分野でスキルを伸ばすことも難しくなります。リーダーは、データを効果的に活用して人財戦略を導き、働き手が変化のスピードに対応できるよう、必要なインサイト（知見）を提供しなければなりません。



自社の働き手が適応力とラーニングアジリティ（俊敏に学習する能力）を伸ばしていると強く確信しているリーダーの割合



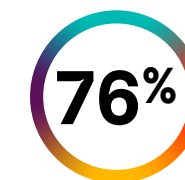
インターナルモビリティ（社内異動）やキャリアアップの機会を追跡する目的で、人財データを効果的に活用できているのはごく一部のみ



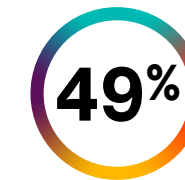
自社の働き手は、自身の仕事が組織のパーパスや成功にどのように貢献しているかを理解していると回答したのは、およそ半数のみ

信頼の測定を通じ、人とAI導入の方向性を一致させ、組織のアジリティを高める

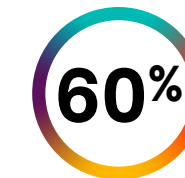
未来対応型組織では、体系的に信頼を構築することで、測定可能な価値を生み出しています。彼らは課題解決能力や創造性といったソフトスキルを測定しており、その結果、ビジネスのアジリティ（俊敏性）、AIによる生産性、および働き手の適応力の向上が報告されています。これらを組み合わせることで、AI時代の企業変革を加速できます。



自社の働き手は適応力が非常に高いと考える未来対応型組織の割合。その他の組織では42%



安定的に信頼を測定している未来対応型組織の割合。その他の組織では18%



課題解決能力を人財戦略における主要な業績評価指標（KPI）の1つとしている未来対応型組織の割合



主な調査結果：産業別

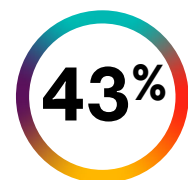
航空宇宙、防衛

サンプル数：350



テクノロジーのみならず「信頼」が、AIによるディスラプションへの適応力を決定づける

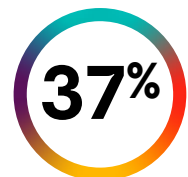
AIによるディスラプション（創造的破壊）は急速に進んでいます。組織側の準備が追いついていません。リーダーは、人間の可能性を高めるテクノロジーの力を高く評価している一方で、働き手に対してその機会を十分に説明できていないのが現状です。真の差別化をもたらすのは、ツールの導入だけではありません。変革を加速させるためにリーダーがいかに働き手との信頼を深め、エンゲージメントを十分に醸成できるかが大きな分かれ道となります。



今後1年以内にAIエージェントがワークフローに統合されると予想するリーダーの割合。非管理職*で同意見なのは、わずか30%



ビジネスリーダーたちは、AIエージェントがもたらす最大の機会は、定期的なフィードバックや感情分析を通じて、従業員のエンゲージメントやウェルビーイングを把握できる点にあると考えている。



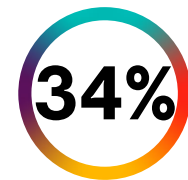
自社の人財戦略が「AIは働き手に機会をもたらす」と明確に示していると回答したのは、わずか3分の1程度

データ、人による確認、スキル開発への注力が、変革を加速させる

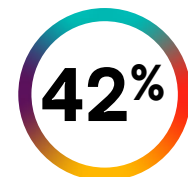
経営陣が明確なコミュニケーションをとらず、体系的に信頼を築いていないため、ワークフォーストランスフォーメーション（人財変革）は停滞しています。戦略が明確でなければ、働き手の目的が曖昧となり、付加価値が高い分野でスキルを伸ばすことも難しくなります。リーダーは、データを効果的に活用して人財戦略を導き、働き手が変化のスピードに対応できるよう、必要なインサイト（知見）を提供しなければなりません。



自社の働き手が適応力とラーニングアジリティ（俊敏に学習する能力）を伸ばしていると強く確信しているリーダーの割合



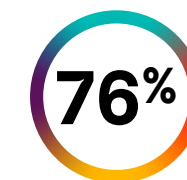
インターンモビリティ（社内異動）やキャリアアップの機会を追跡する目的で、人財データを効果的に活用できているのはごく一部のみ



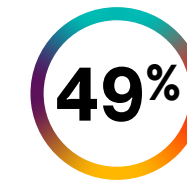
自社の働き手は、自身の仕事が組織のパーパスや成功にどのように貢献しているかを理解していると回答したのは、半数未満

信頼の測定を通じ、人とAI導入の方向性を一致させ、組織のアジリティを高める

未来対応型組織では、体系的に信頼を構築することで、測定可能な価値を生み出しています。彼らは課題解決能力や創造性といったソフトスキルを測定しており、その結果、ビジネスのアジリティ（俊敏性）、AIによる生産性、および働き手の適応力の向上が報告されています。これらを組み合わせることで、AI時代の企業変革を加速できます。



自社の働き手は適応力が非常に高いと考える未来対応型組織の割合。その他の組織では42%



安定的に信頼を測定している未来対応型組織の割合。その他の組織では18%



課題解決能力を人財戦略における主要な業績評価指標（KPI）の1つとしている未来対応型組織の割合

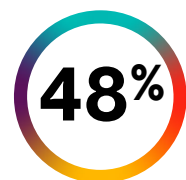
自動車、輸送、物流、モビリティ、製造

サンプル数：350



テクノロジーのみならず「信頼」が、AIによるディスラプションへの適応力を決定づける

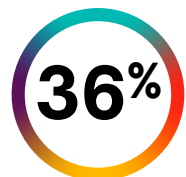
AIによるディスラプション（創造的破壊）は急速に進んでいますが、組織側の準備が追いついていません。リーダーは、人間の可能性を高めるテクノロジーの力を高く評価している一方で、働き手に対してその機会を十分に説明できていないのが現状です。真の差別化をもたらすのは、ツールの導入だけではありません。変革を加速させるためにリーダーがいかに働き手との信頼を深め、エンゲージメントを十分に醸成できるかが大きな分かれ道となります。



今後1年以内にAIエージェントがワークフローに統合されると予想するリーダーの割合。非管理職*で同意見なのは、わずか30%



リーダーは、AIエージェントがもたらす最大の機会は、日常的な人事業務を自動化して効率を高められることだと考えている



自社の人財戦略が「AIは働き手に機会をもたらす」と明確に示していると回答したのは、わずか3分の1程度

データ、人による確認、スキル開発への注力が、変革を加速させる

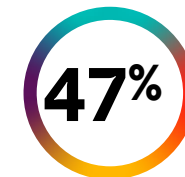
経営陣が明確なコミュニケーションをとらず、体系的に信頼を築いていないため、ワークフォーストランスフォーメーション（人財変革）は停滞しています。戦略が明確でなければ、働き手の目的が曖昧となり、付加価値が高い分野でスキルを伸ばすことも難しくなります。リーダーは、データを効果的に活用して人財戦略を導き、働き手が変化のスピードに対応できるよう、必要なインサイト（知見）を提供しなければなりません。



自社の働き手が適応力とラーニングアジリティ（俊敏に学習する能力）を伸ばしていると強く確信しているリーダーの割合



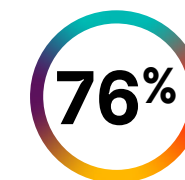
インターナルモビリティ（社内異動）やキャリアアップの機会を追跡する目的で、人財データを効果的に活用できているのはごく一部のみ



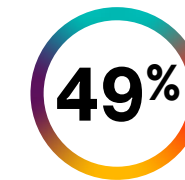
自社の働き手は、自身の仕事が組織のパーパスや成功にどのように貢献しているかを理解していると回答したのは、半数未満

信頼の測定を通じ、人とAI導入の方向性を一致させ、組織のアジリティを高める

未来対応型組織では、体系的に信頼を構築することで、測定可能な価値を生み出しています。彼らは課題解決能力や創造性といったソフトスキルを測定しており、その結果、ビジネスのアジリティ（俊敏性）、AIによる生産性、および働き手の適応力の向上が報告されています。これらを組み合わせることで、AI時代の企業変革を加速できます。



自社の働き手は適応力が非常に高いと考える未来対応型組織の割合。その他の組織では42%



安定的に信頼を測定している未来対応型組織の割合。その他の組織では18%



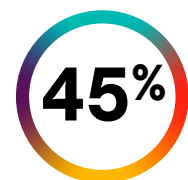
課題解決能力を人財戦略における主要な業績評価指標（KPI）の1つとしている未来対応型組織の割合

ヘルスケア、ライフサイエンス、医薬品

サンプル数：350

テクノロジーのみならず「信頼」が、AIによるディスラプションへの適応力を決定づける

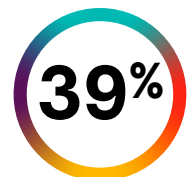
AIによるディスラプション（創造的破壊）は急速に進んでいますが、組織側の準備が追いついていません。リーダーは、人間の可能性を高めるテクノロジーの力を高く評価している一方で、働き手に対してその機会を十分に説明できていないのが現状です。真の差別化をもたらすのは、ツールの導入だけではありません。変革を加速させるためにリーダーがいかに働き手との信頼を深め、エンゲージメントを十分に醸成できるかが大きな分かれ道となります。



今後1年以内にAIエージェントがワークフローに統合されると予想するリーダーの割合。非管理職*で同意見なのは、わずか30%



リーダーは、AIエージェントがもたらす最大の機会は、日常的な人事業務を自動化して効率を高められることだと考えている



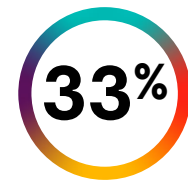
自社の人財戦略が「AIは働き手に機会をもたらす」と明確に示していると回答したのは、わずか3分の1程度

データ、人による確認、スキル開発への注力が、変革を加速させる

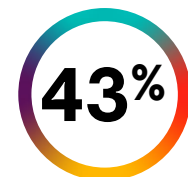
経営陣が明確なコミュニケーションをとらず、体系的に信頼を築いていないため、ワークフォーストランスフォーメーション（人財変革）は停滞しています。戦略が明確でなければ、働き手の目的が曖昧となり、付加価値が高い分野でスキルを伸ばすことも難しくなります。リーダーは、データを効果的に活用して人財戦略を導き、働き手が変化のスピードに対応できるよう、必要なインサイト（知見）を提供しなければなりません。



自社の働き手が適応力とラーニングアジリティ（俊敏に学習する能力）を伸ばしていると強く確信しているリーダーの割合



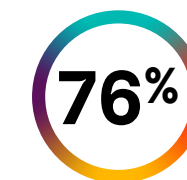
インターナルモビリティ（社内異動）やキャリアアップの機会を追跡する目的で、人財データを効果的に活用できているのはごく一部のみ



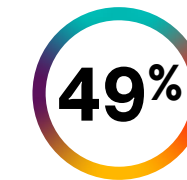
自社の働き手は、自身の仕事が組織のパーパスや成功にどのように貢献しているかを理解していると回答したのは、半数未満

信頼の測定を通じ、人とAI導入の方向性を一致させ、組織のアジリティを高める

未来対応型組織では、体系的に信頼を構築することで、測定可能な価値を生み出しています。彼らは課題解決能力や創造性といったソフトスキルを測定しており、その結果、ビジネスのアジリティ（俊敏性）、AIによる生産性、および働き手の適応力の向上が報告されています。これらを組み合わせることで、AI時代の企業変革を加速できます。



自社の働き手は適応力が非常に高いと考える未来対応型組織の割合。その他の組織では42%



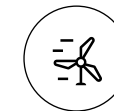
安定的に信頼を測定している未来対応型組織の割合。その他の組織では18%



課題解決能力を人財戦略における主要な業績評価指標（KPI）の1つとしている未来対応型組織の割合

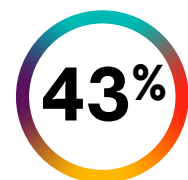
エネルギー、クリーンテクノロジー、公共設備

サンプル数：350



テクノロジーのみならず「信頼」が、AIによるディスラプションへの適応力を決定づける

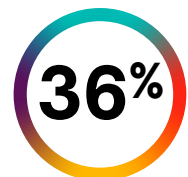
AIによるディスラプション（創造的破壊）は急速に進んでいますが、組織側の準備が追いついていません。リーダーは、人間の可能性を高めるテクノロジーの力を高く評価している一方で、働き手に対してその機会を十分に説明できていないのが現状です。真の差別化をもたらすのは、ツールの導入だけではありません。変革を加速させるためにリーダーがいかに働き手との信頼を深め、エンゲージメントを十分に醸成できるかが大きな分かれ道となります。



今後1年以内にAIエージェントがワークフローに統合されると予想するリーダーの割合。非管理職*で同意見なのは、わずか30%



リーダーは、AIエージェントがもたらす最大の機会は、従業員がキャリア形成を自ら管理できるようになることだと考えている



自社の人財戦略が「AIは働き手に機会をもたらす」と明確に示していると回答したのは、わずか3分の1程度

データ、人による確認、スキル開発への注力が、変革を加速させる

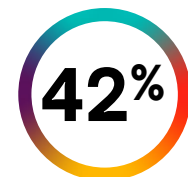
経営陣が明確なコミュニケーションをとらず、体系的に信頼を築いていないため、ワークフォーストランスフォーメーション（人財変革）は停滞しています。戦略が明確でなければ、働き手の目的が曖昧となり、付加価値が高い分野でスキルを伸ばすことも難しくなります。リーダーは、データを効果的に活用して人財戦略を導き、働き手が変化のスピードに対応できるよう、必要なインサイト（知見）を提供しなければなりません。



自社の働き手が適応力とラーニングアジリティ（俊敏に学習する能力）を伸ばしていると強く確信しているリーダーの割合



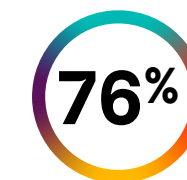
インターナルモビリティ（社内異動）やキャリアアップの機会を追跡する目的で、人財データを効果的に活用できているのはごく一部のみ



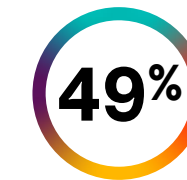
自社の働き手は、自身の仕事が組織のパーパスや成功にどのように貢献しているかを理解していると回答したのは、半数未満

信頼の測定を通じ、人とAI導入の方向性を一致させ、組織のアジリティを高める

未来対応型組織では、体系的に信頼を構築することで、測定可能な価値を生み出しています。彼らは課題解決能力や創造性といったソフトスキルを測定しており、その結果、ビジネスのアジリティ（俊敏性）、AIによる生産性、および働き手の適応力の向上が報告されています。これらを組み合わせることで、AI時代の企業変革を加速できます。



自社の働き手は適応力が非常に高いと考える未来対応型組織の割合。その他の組織では42%



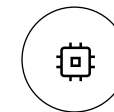
安定的に信頼を測定している未来対応型組織の割合。その他の組織では18%



課題解決能力を人財戦略における主要な業績評価指標（KPI）の1つとしている未来対応型組織の割合

テクノロジー

サンプル数：300



テクノロジーのみならず「信頼」が、AIによるディスラプションへの適応力を決定づける

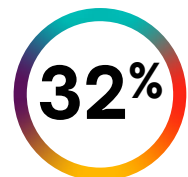
AIによるディスラプション（創造的破壊）は急速に進んでいますが、組織側の準備が追いついていません。リーダーは、人間の可能性を高めるテクノロジーの力を高く評価している一方で、働き手に対してその機会を十分に説明できていないのが現状です。真の差別化をもたらすのは、ツールの導入だけではありません。変革を加速させるためにリーダーがいかに働き手との信頼を深め、エンゲージメントを十分に醸成できるかが大きな分かれ道となります。



今後1年以内にAIエージェントがワークフローに統合されると予想するリーダーの割合。非管理職*で同意見なのは、わずか30%



リーダーは、AIエージェントがもたらす最大の機会は、従業員がキャリア形成を自ら管理できるようになることだと考えている



自社の人財戦略が「AIは働き手に機会をもたらす」と明確に示していると回答したのは、わずか3分の1程度

データ、人による確認、スキル開発への注力が、変革を加速させる

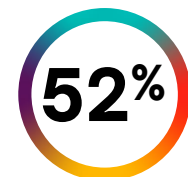
経営陣が明確なコミュニケーションをとらず、体系的に信頼を築いていないため、ワークフォーストランスフォーメーション（人財変革）は停滞しています。戦略が明確でなければ、働き手の目的が曖昧となり、付加価値が高い分野でスキルを伸ばすことも難しくなります。リーダーは、データを効果的に活用して人財戦略を導き、働き手が変化のスピードに対応できるよう、必要なインサイト（知見）を提供しなければなりません。



自社の働き手が適応力とラーニングアジリティ（俊敏に学習する能力）を伸ばしていると強く確信しているリーダーの割合



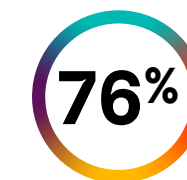
インターナルモビリティ（社内異動）やキャリアアップの機会を追跡する目的で、人財データを効果的に活用できているのはごく一部のみ



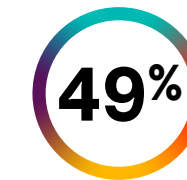
自社の働き手は、自身の仕事が組織のパーパスや成功にどのように貢献しているかを理解していると回答したのは、およそ半数のみ

信頼の測定を通じ、人とAI導入の方向性を一致させ、組織のアジリティを高める

未来対応型組織では、体系的に信頼を構築することで、測定可能な価値を生み出しています。彼らは課題解決能力や創造性といったソフトスキルを測定しており、その結果、ビジネスのアジリティ（俊敏性）、AIによる生産性、および働き手の適応力の向上が報告されています。これらを組み合わせることで、AI時代の企業変革を加速できます。



自社の働き手は適応力が非常に高いと考える未来対応型組織の割合。その他の組織では42%



安定的に信頼を測定している未来対応型組織の割合。その他の組織では18%



課題解決能力を人財戦略における主要な業績評価指標（KPI）の1つとしている未来対応型組織の割合

日用品、eコマース、小売・消費財、サプライチェーン

サンプル数：300



テクノロジーのみならず「信頼」が、AIによるディスラプションへの適応力を決定づける

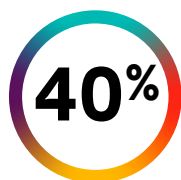
AIによるディスラプション（創造的破壊）は急速に進んでいますが、組織側の準備が追いついていません。リーダーは、人間の可能性を高めるテクノロジーの力を高く評価している一方で、働き手に対してその機会を十分に説明できていないのが現状です。真の差別化をもたらすのは、ツールの導入だけではありません。変革を加速させるためにリーダーがいかに働き手との信頼を深め、エンゲージメントを十分に醸成できるかが大きな分かれ道となります。

データ、人による確認、スキル開発への注力が、変革を加速させる

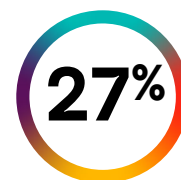
経営陣が明確なコミュニケーションをとらず、体系的に信頼を築いていないため、ワークフォーストランスフォーメーション（人財変革）は停滞しています。戦略が明確でなければ、働き手の目的が曖昧となり、付加価値が高い分野でスキルを伸ばすことも難しくなります。リーダーは、データを効果的に活用して人財戦略を導き、働き手が変化のスピードに対応できるよう、必要なインサイト（知見）を提供しなければなりません。

信頼の測定を通じ、人とAI導入の方向性を一致させ、組織のアジリティを高める

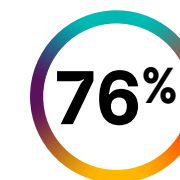
未来対応型組織では、体系的に信頼を構築することで、測定可能な価値を生み出しています。彼らは課題解決能力や創造性といったソフトスキルを測定しており、その結果、ビジネスのアジリティ（俊敏性）、AIによる生産性、および働き手の適応力の向上が報告されています。これらを組み合わせることで、AI時代の企業変革を加速できます。



今後1年以内にAIエージェントがワークフローに統合されると予想するリーダーの割合。非管理職*で同意見なのは、わずか30%



自社の働き手が適応力とラーニングアジリティ（俊敏に学習する能力）を伸ばしていると強く確信しているリーダーの割合



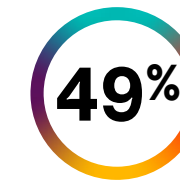
自社の働き手は適応力が非常に高いと考える未来対応型組織の割合。その他の組織では42%



リーダーは、AIエージェントがもたらす最大の機会は、従業員がキャリア形成を自ら管理できるようになることだと考えている



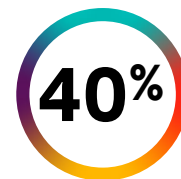
インターナルモビリティ（社内異動）やキャリアアップの機会を追跡する目的で、人財データを効果的に活用できているのはごく一部の



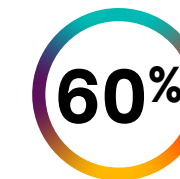
安定的に信頼を測定している未来対応型組織の割合。その他の組織では18%



自社の人財戦略が「AIは働き手に機会をもたらす」と明確に示していると回答したのは、わずか3分の1程度



自社の働き手は、自身の仕事が組織のパーパスや成功にどのように貢献しているかを理解していると回答したのは、半数未満



課題解決能力を人財戦略における主要な業績評価指標（KPI）の1つとしている未来対応型組織の割合

THE ADECCO GROUP

Adecco AKKODIS LHH

メディア関連のお問い合わせ先：
media@adeccogroup.com

www.adeccogroup.com

