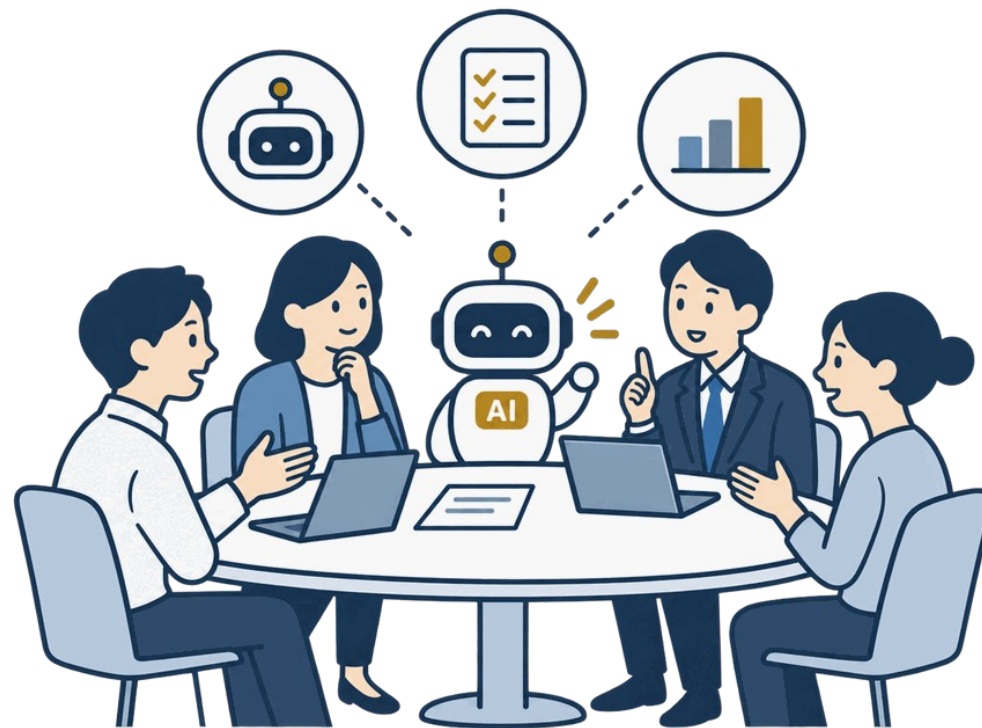


# AI 時代の人事戦略

## 地域企業が人を置き去りにしないための視点

松坂 孝紀（株式会社 MIKAI Lab 代表取締役）



2026 年 10 月 27 日

## 自己紹介

# コンサル → 学校教育 → AI 企業

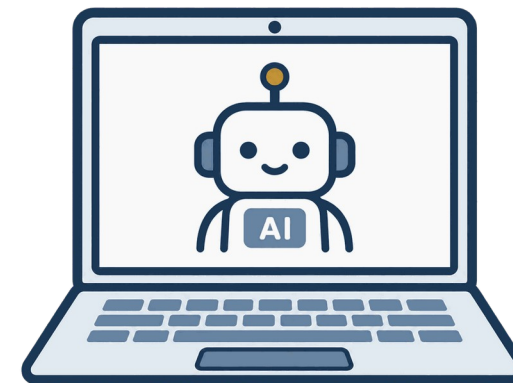
### ① 人事コンサルタント



### ② 学校の立ち上げ



### ③ AI 企業の経営



採用・人材育成 → 神山まるごと高専 → **MIKAI Lab**

# AI 時代、人事は 何を守り、何を変えるのか。

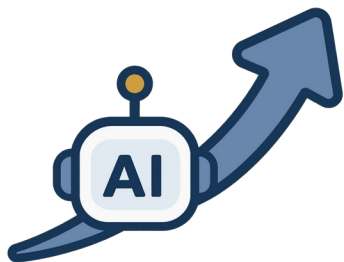
守るものと 変えるものを分けて考えます

## 今日の話

# 5つの順番で考えます

1

AI はここまで来た



2

採用が変わる



3

AI バイアス



4

仕事の変化



5

リスクリング



すべては人を置き去りにしないために。

# AI は検索の道具から、 仕事の**相棒**になった。

まず、AI が今どこまで来ているかを共有します

## ① AI はここまで来た

# AI は、ここまで進化した

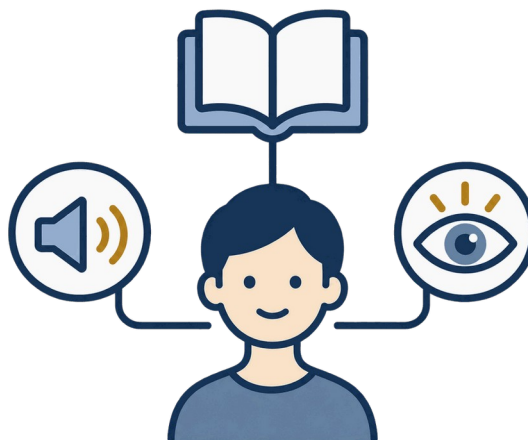
1

生成する



2

理解する



3

進める



検索の道具から、**仕事の相棒**へ。

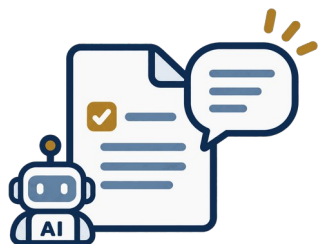
## ① AI はここまで来た

# AI は、ここまで仕事に入ってきた

### ① 文章作成



### ② 要約



### ③ 資料作成



### ④ 画像生成



### ⑤ 対話



✓ いま、この場で**つくれる**レベルです。

## ① AI はここまで来た

# AI の進化は、仕事の進め方を変える

### これまでの仕事

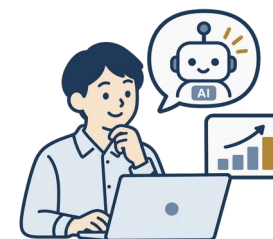
全部を自分で



✓ 下書きも整理も調査も自分で

### これからの仕事

AI と分担



✓ 下書き・整理・要約・調査を任せる

✓ 便利になるだけでなく、**分担が変わる。**

# AI で書類が整うほど、 対話で人を見る力が問われる。

応募者も企業も AI を使う前提で考える

## ② 採用が変わる

採用は、人をどう見るかの場面である

人を選ぶ =  
人をどう見るか

- ✓ 企業と人が出会う入口
- ✓ 不当な排除のリスクもある
- ✓ 公正さと納得感が問われる

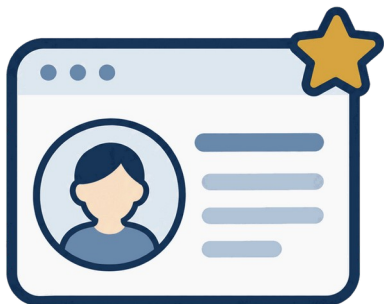


- ✓ AI 時代でも、人を一面的に決めつけないことが出発点です。

## ② 採用が変わる

# 応募者も、AI を使う

### 1 自己 PR



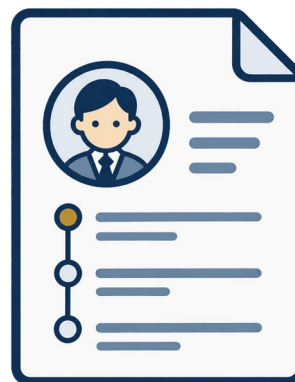
強みを整理して  
書き直す

### 2 志望動機



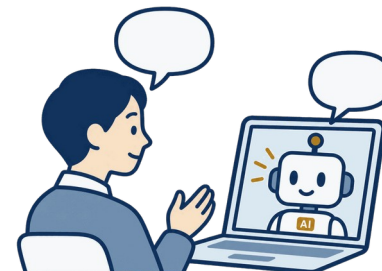
志望理由を  
言語化する

### 3 職務経歴書



下書きを  
一気に作る

### 4 面接練習

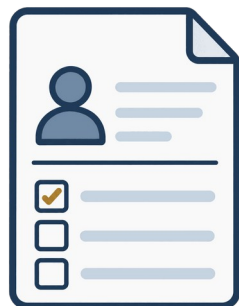


想定問答を  
繰り返す

## ② 採用が変わる

# 企業も、AI を使う

### 1 求人票



募集要項の  
案を作る

### 2 書類要約



応募書類を  
短くまとめる

### 3 面接質問



聞くことを  
準備する

### 4 評価整理



コメントを並べて  
比べる



AI は採用の片側だけでなく、**両側**に入ってきています。

## ② 採用が変わる

# 書類は、どんどん整う

以前

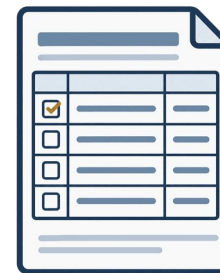
手書きでばらつく



- ✓ 読みにくさや書式の差が出る

今

誰が書いても **きれい**



- ✓ 体裁では差がつかなくなる

- ✓ 書類の完成度は、**本人の実力とは限らない。**

## ② 採用が変わる

だから、対話の価値が上がる

書類が整うほど、  
**対話の力**が問われる

- ✓ 書類で差がつかなくなる
- ✓ 対話は人柄を確認する場
- ✓ 面接官の準備が重要になる



- ✓ AI を使ったかどうかではなく、**本人の理解と説明**を見る。

## ② 採用が変わる

みなさんなら、どう考えますか

応募者が AI を使ったことを、  
選考で不利に扱ってよいか。

## ② 採用が変わる

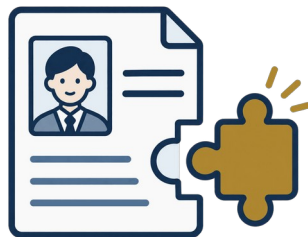
# 見るべきは『AIを使ったか』ではない

### 1 自分の言葉



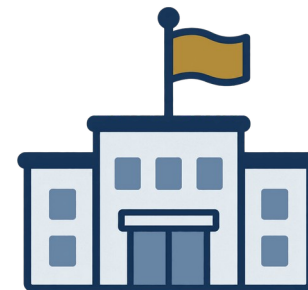
書いた内容を  
自分の言葉で語れるか

### 2 経験との接続



書かれた内容が実経験と  
結びついているか

### 3 入社後の再現



入社後に AI を使って  
成果を出せるか



見るのは道具ではなく、**本人の理解の深さ。**

## ② 採用が変わる

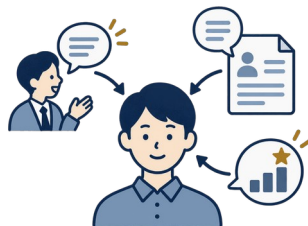
# AI 時代でも、公正採用の原則は変わらない

### 1 適性・能力で見る



本人が自分の言葉で  
語れるかを見る

### 2 一面的に見ない



スコアや書類だけで  
人を並べない

### 3 人が説明する



なぜその判断かを  
人が説明できる

✓ AIが入っても、最後に人を見るのは人間です。

AI は中立に見えて、  
過去の**偏り**を引き継ぐ。

具体例から入り、仕組みを理解します

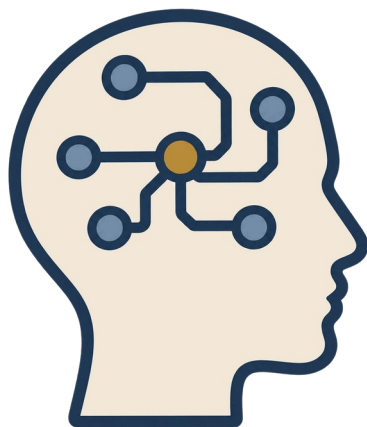
### ③ AI バイアスと人事判断

## AI は、本当に中立なのか

#### ① 学習データ



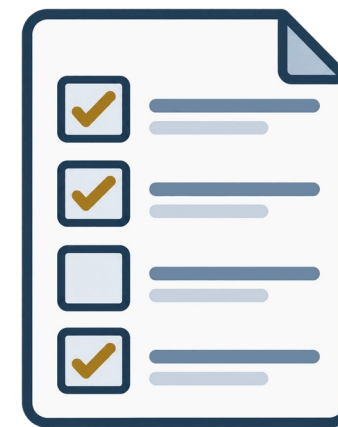
#### ② アルゴリズム



#### ③ 社会の偏り



#### ④ 判断・評価



✓ AI も、**偏りを引き継ぐ**ことがある。

### ③ AI バイアスと人事判断

## AI は『過去』を学ぶ

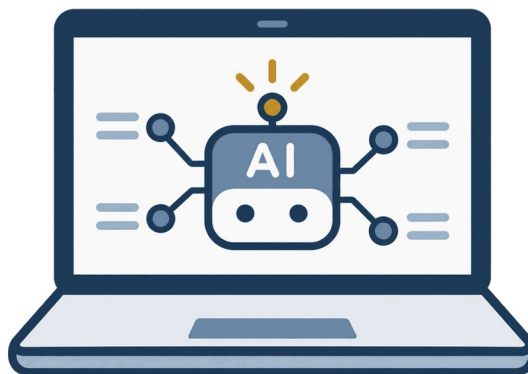
1

過去のデータ



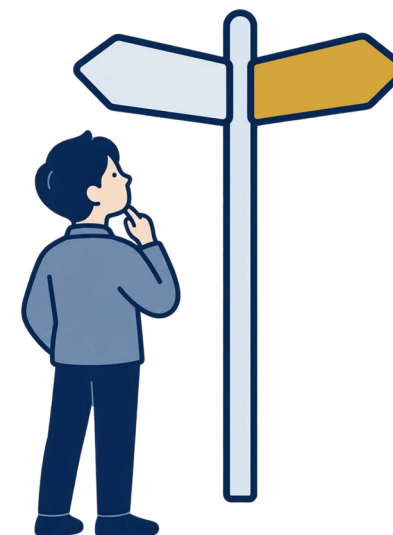
2

AI が学習



3

未来の判断



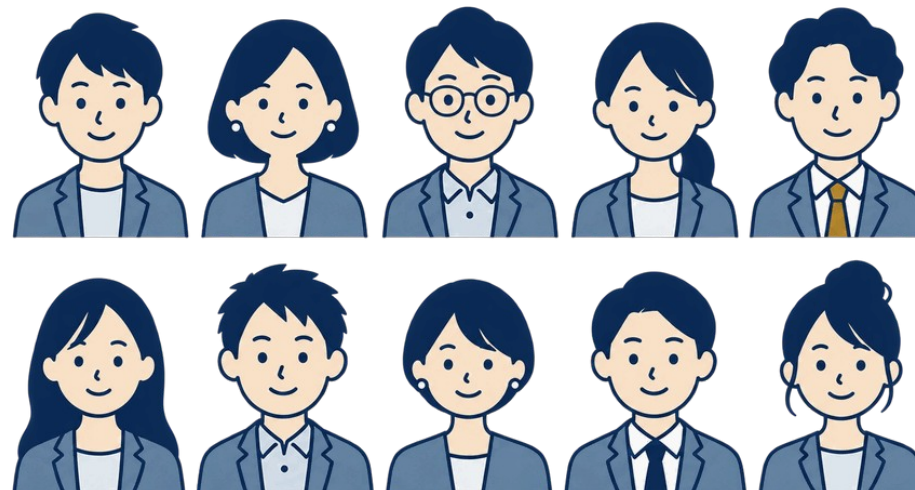
AI は、**学んだデータの影響**を受ける。

### ③ AI バイアスと人事判断

『弁護士』と聞いて、AI は誰を思い浮かべる？

出てきた 10 人は、  
同じような人ばかり

- ✓ 入力は「弁護士」だけ
- ✓ 服装も年代も似通う
- ✓ 職業イメージは偏りやすい



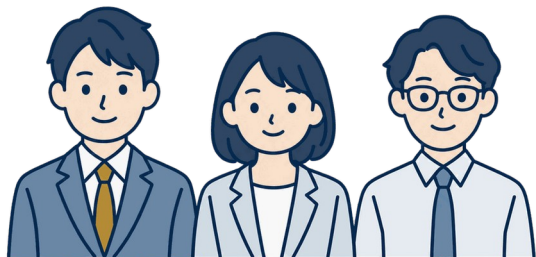
- ✓ AI は社会の " よくある見方 " を強めてしまうことがある。

### ③ AI バイアスと人事判断

## 過去の採用実績を学習したら？

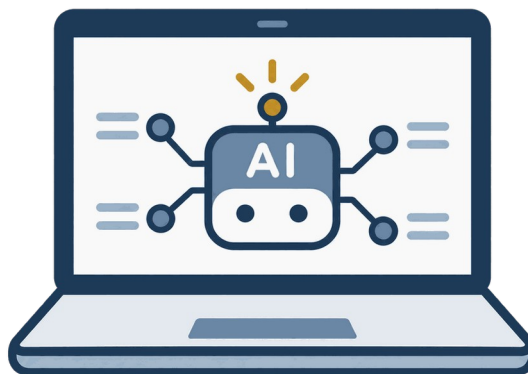
1

過去に採った人



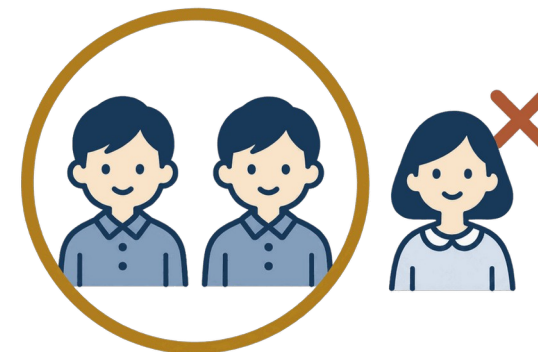
2

AI が学習



3

同じ人を選ぶ



採用の偏りが、**そのまま残る**ことがある。

### ③ AI バイアスと人事判断

## 過去に偏りがあったら？

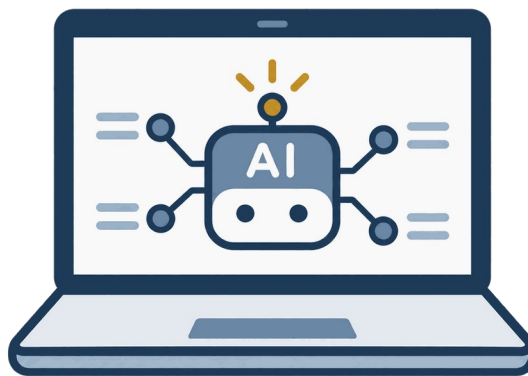
1

偏った過去



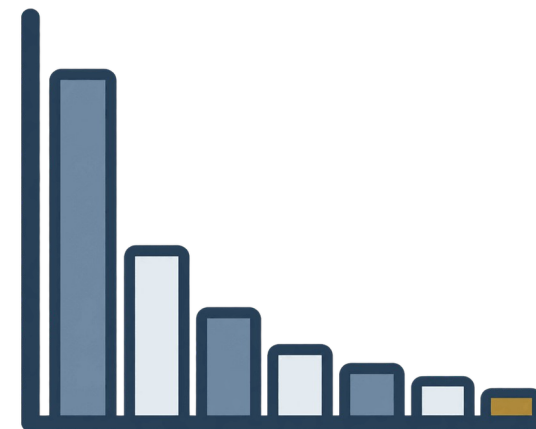
2

AI が学習



3

偏った未来



過去の偏りが、**そのまま再生産される。**

### ③ AI バイアスと人事判断

# スコアは『人』ではない

## 82 点の人間は、 いない。

- ✓ 数字は人の一部にすぎない
  - ✓ 高い＝優秀とは限らない
  - ✓ 数字だけでは人は見えない
- ✓ スコアは**参考**であって、結論ではない。



### ③ AI バイアスと人事判断

## AI で人を見すぎる危うさ

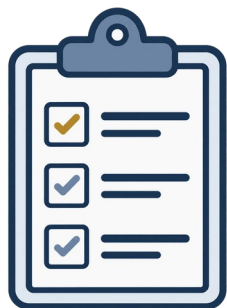
- ① スコアの過信 — 数値が高い＝優秀とは限らない
- ② 説明できない判断 — なぜそうなったのか、理由が不明確
- ③ 非典型人材の排除 — 過去データにない人材が評価されない
- ④ 文脈の見落とし — 背景や状況、努力のプロセスを見落とす
- ⑤ 異議を言えない評価 — AI の結果に疑問を持ちにくくなる

✓ 便利さが高まるほど、**人を一面的に見ない力**が必要になる。

### ③ AI バイアスと人事判断

## AI は使ってよい。ただし、鵜呑みにしない

#### 1 確認する



なぜその結論になったのか  
を確認する

#### 2 対話する



本人に分かりやすく説明し、  
異議を受け止める

#### 3 人が責任を持つ



最終判断とその結果責任を  
人間が持つ



AI は**補助線**であり、最終判断そのものではない。

なくなるのは、まず『人』ではなく  
『作業』です。

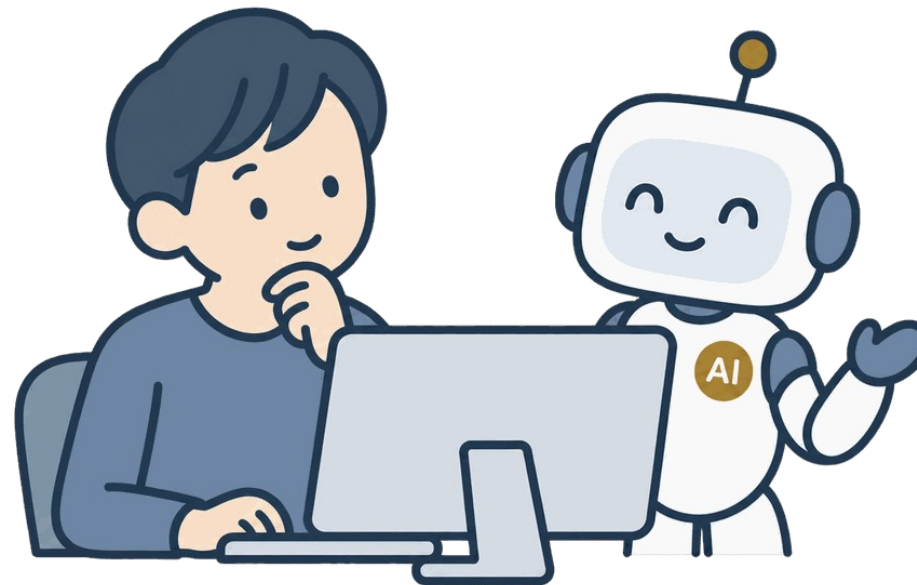
不安を煽らず、何がどう変わるかを分解します

#### ④ 仕事の変化

## AI 失業は、本当に起きるのか

人が消えるのではなく、  
**仕事の中身**が変わる。

- ✓ 技術の進化は段階的に進む
- ✓ 多くの仕事はすぐ消えない
- ✓ 求められる人材像は変わる



- ✓ 大切なのは、不安を煽ることではなく**変化をどう支えるか。**

#### ④ 仕事の変化

これは、SF ではない

40% の企業が、  
自動化できる領域で  
人員削減を見込む

- ✓ すでに計画に入っている
- ✓ 「人が消える」話ではない



出典：World Economic Forum 「Future of Jobs Report 2025」

- ✓ AI 失業は、恐怖ではなく**人事戦略**として考える。

#### ④ 仕事の変化

## 徳島の企業でも、もう始まっている

### 1 事務



### 2 営業



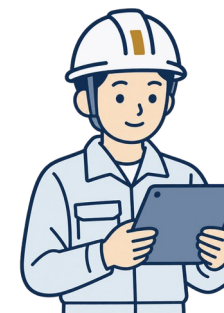
### 3 経理



### 4 人事



### 5 現場



AI は、**一部の IT 企業だけ**の話ではありません。

#### ④ 仕事の変化

## まず変わるのは『人』ではなく『作業』

1

人が担う



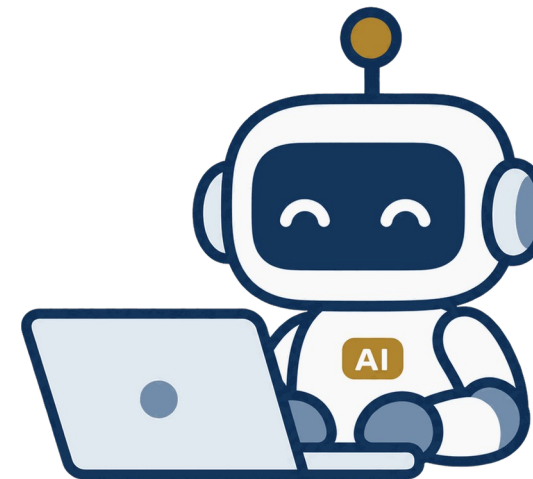
2

作業に分ける



3

AI が支える



**仕事の中身**が先に変わる。

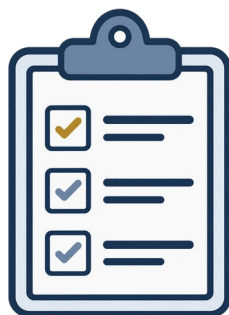
#### ④ 仕事の変化

## 職種ではなく、タスクで見る

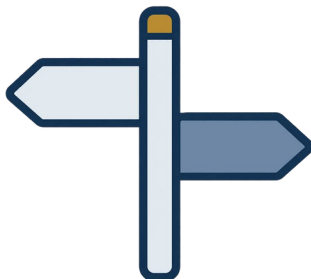
### ① 作成



### ② 確認



### ③ 判断



### ④ 対話



### ⑤ 調整



仕事を分解すると、**AI に渡せる部分**が見えてくる。

## ④ 仕事の変化

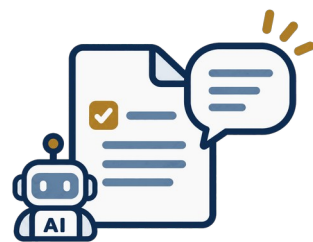
# AIで減る作業

### 1 作成



下書き・定型文

### 2 要約



情報をまとめる

### 3 分類



仕分け・タグ付け

### 4 検索



必要な情報を探す



**定型的な作業**から、AIに移っていきます。

## ④ 仕事の変化

# 人に残る役割

### 1 判断



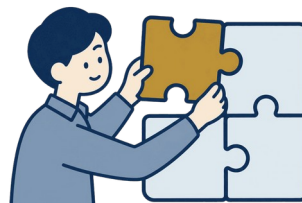
何を選ぶかを  
決める

### 2 対話



相手と  
向き合って話す

### 3 例外対応



想定外の穴を  
埋める

### 4 責任



結果を引き受ける



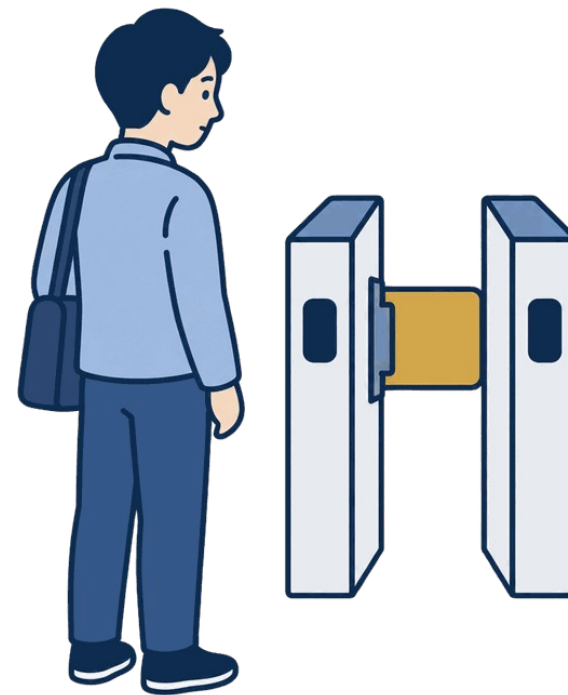
人の価値は、考え、向き合い、**責任を持つ**ことに残る。

#### ④ 仕事の変化

若手の『入口』が細くなるかもしれない

AI が下積みを担うなら、  
人は**どこで育つ**のか

- ✓ 下積みは AI が肩代わり
- ✓ 練習する機会が減る
- ✓ 任される範囲が広がらない



- ✓ 育つ場所を、**意図的に**つくる必要があります。

#### ④ 仕事の変化

怖いのは、仕事がなくなることだけではない

仕事はある。

でも、**道が細くなる。**

- ✓ 成長機会が減る
- ✓ 単純作業だけが残る
- ✓ 役割が広がらない
- ✓ 評価されにくくなる



- ✓ 成長機会が減ることも、**大きなリスク**です。

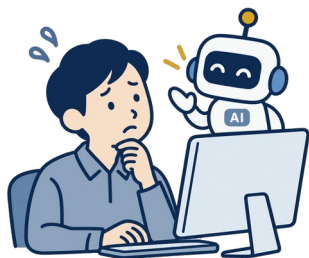
学んで終わりではなく、  
役割が変わるところまで。

研修ではなく、移行支援として設計する

## ⑤ リスキリング

# 置き去りになりやすいのは誰か

### 1 機会が少ない



AIに触れる機会が少ない  
人

### 2 定型業務中心



定型業務が中心の人

### 3 余裕がない



学び直す時間の  
余裕がない人

✓ 変化のしわ寄せは、**弱い立場の人**に集まりやすい。

## ⑤ リスキリング

# AI 研修を受ければいいというわけでもない

### よくある形

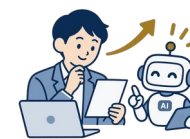
## AI 研修を受けた



- ✓ 受講した記録は残る
- ✓ でも仕事は元のまま

### 目指す形

## 仕事が変わった



- ✓ 業務フローが変わっている
- ✓ 任される役割が変わっている

- ✓ 学んだだけでは、仕事は変わらない。

## ⑤ リスキリング

# リスキリングは『移行支援』

1

今の仕事



2

学ぶ



3

試す



4

任せる



5

新しい役割



学びと役割変更を、**セット**で支える。

## ⑤ リスキリング

知る → 使う → 変える → 移る

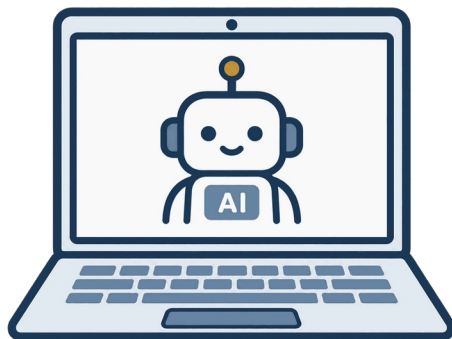
1

知る



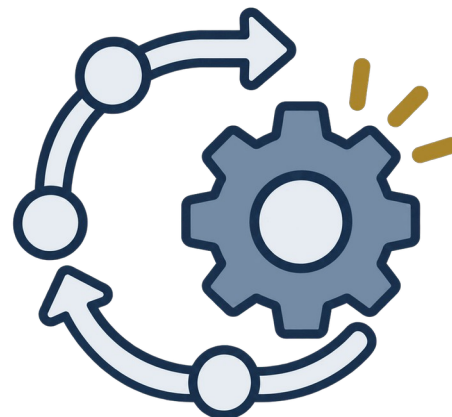
2

使う



3

変える



4

移る



多くの企業は『使う』で止まりやすい。

## ⑤ リスキリング

# 一人の役割を、組み替えてみる

これまでの総務担当

書類に追われる



✓ 書く／集める／転記する

これからの総務担当

役割が**広がる**



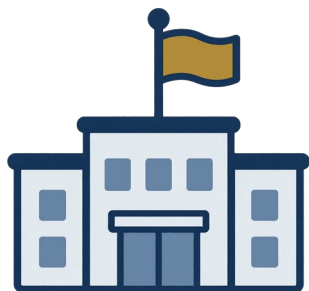
✓ 確認する／調整する／改善する

✓ AI で人を減らす前に、**役割を組み替える。**

## ⑤ リスキリング

# リスキリングには、人材開発支援助成金が使える

### 1 対象



事業主が行う  
職務に関連した訓練

### 2 流れ



訓練計画の届出  
→ 実施 → 支給申請

### 3 確認



コース区分・助成率は  
最新の要綱で確認

✓ 学び直しの費用は、**制度で支えられる。**

## ⑤ リスキリング

### 小さく始めた例： 4 名 × 3 回

#### ① 4 名まで



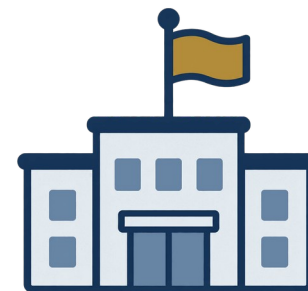
全員が自分の業務で  
試せる人数に絞る

#### ② 3 回構成



知る → 使う  
→ 自分の仕事を変える

#### ③ 事業外訓練



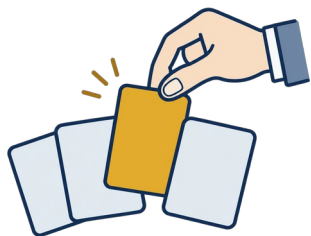
会社の環境で  
リスキリング研修を行う

✓ **学びを、役割の変更まで接続する。**

## ⑤ リスキリング

# では、どう始めるか

### 1 1つ選ぶ



時間を取られている  
業務を 1 つだけ選ぶ

### 2 小さく試す



担当者自身が  
自分の業務で試す

### 3 次まで決める



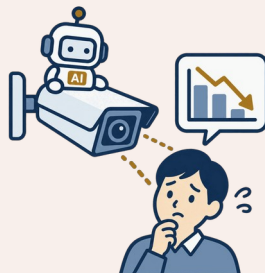
空いた時間で  
何をするかを先に決める

✓ 小さく始めて、**役割の変更まで**設計する。

## 同じ AI でも、使い方で意味が変わる

### 人を減らす AI

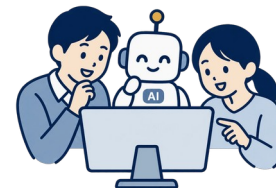
監視・減点・削減



- ✓ 効率だけを指標にすると、こうなる

### 人を活かす AI

支援・学習・再配置



- ✓ 人の役割を広げる方向に使える

- ✓ 違いを決めるのは、技術より**人事の考え方**。

# AI で人を減らす前に、 AI で人の役割を組み替える。

人にやさしい AI の使い方を決めるのは、人間です

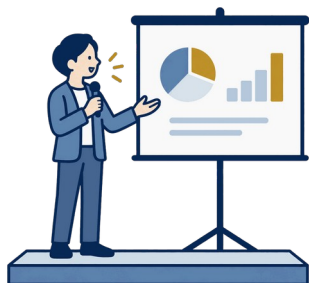
# 人事担当者が明日からできること

- ① AI の判断を鵜呑みにしない
- ② 書類だけで人を決めない
- ③ 仕事を「職種」ではなく「タスク」で見る
- ④ 置き去りになりやすい人を把握する
- ⑤ 研修で終わらせず、移行支援まで考える

✓ 小さく始めても、人を置き去りにしない視点はすぐに持てます。

## 本日の資料と連絡先

### 1 講演・研修



AI と人事・教育を  
テーマにした講演と研修

### 2 AI 導入支援



業務の棚卸しから  
役割の組み替えまで

### 3 お問い合わせ

株式会社 MIKAI Lab

[mikailab.co.jp](https://mikailab.co.jp)

050-5889-9139



ご相談などありましたらお気軽にお問い合わせください。