

Session 1 本年度の新入社員研修と生成AI

使う/使わないの二択ではなく“どう使わせるか”の設計へ

各社のスタンスはさまざま

積極活用型

- ・研修中から利用可
- ・リスク・ルールを伝える
- ・成果物の説明責任を重視



段階解禁型

- ・初期は自力で考える
- ・後半からチャットや開発で利用
- ・解禁タイミングが難しい



限定活用型

- ・添削・壁打ち・レビュー
- ・画像生成・ブラッシュアップ
- ・思考やコンセプトは本人



原則非活用型

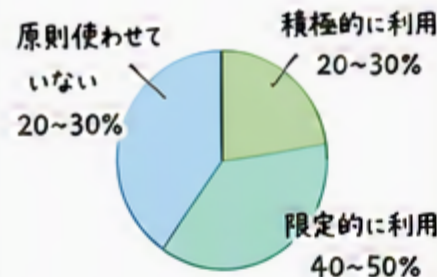
- ・セキュリティ・思考力を重視
- ・既存カリキュラムを優先
- ・次年度検討の必要性



AIの是非ではなく、「使う場面/使わない場面/本人が責任を持つ範囲」を設計するフェーズへ

AI活用の実態(傾向)

利用率のイメージ



主な活用シーン

- ・資料作成・要約
- ・調査・情報収集
- ・アイデア出し・壁打ち
- ・コード生成・デバッグ
- ・画像生成・ブラッシュアップ



多くの企業が感じている悩み

- ・本人が理解しているか見えない
- ・思考力が落ちる不安がある
- ・AIの回答をうのみにしてしまう
- ・ルールが部署や現場でバラバラ



☆ポイント

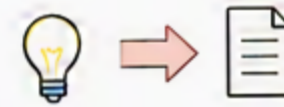
成果物の出来ばえよりも、
本人が理解し
説明できることが
一番大切!



設計すべき3つの視点

① どの場面で使わせるか?

インプット/壁打ち/アウトプットなど
用途ごとに使い分ける



② どの段階で使わせるか?

研修のどこまでも自力でやるのか
段階的な解禁が多い



③ どこまで本人の責任か?

AIの出力をそのまま使わない
最終判断・説明は本人が行う



AIとどう向き合い、どう活用すべきかを
新入社員にどう教えるかが、今年度の大きなテーマ!



Session 2 AI時代に育てるべき力

議論から抽出したキーワード

判断力

情報を見極め、
自分で決める力



説明責任

根拠を持って、
自分の言葉で説明する力



言語化力

考えや意見を、
ことばに伝える形にする力



問いを立てる力

課題を見つけ、
本質的な問いを考える力



相手視点・EQ

相手の立場を想像し、
信頼関係を築く力



協働力

多様な人と協力し、
成果を生み出す力



AIができることが増えるほど、“人間にしかできない力”の重要性が高まっている!



AI時代に特に重要になる“人間らしさ”

現場を見て、
感じ取る力

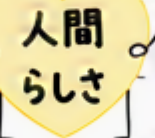


自分のことばで
説明・発信する力

相手の話を
しっかり聴く力

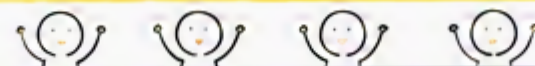


相手を納得させ、
行動を促す力



人間
らしさ

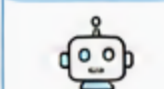
テクノロジーの進化に伴い、より“人と向き合う力”が求められる



Session 3 自社に持ち帰りたい施策・研修アイデア

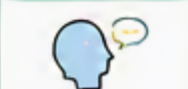
取り組みたいことの全体像

AI活用教育



- ・生成AIの基礎
- ・リスク理解
- ・ハルシネーション対策
- ・プロンプト活用

思考・言語化教育



- ・クリティカルシンキング
- ・構造化思考
- ・議事録・要約
- ・意見を持ち発信する

EQ・人間力育成



- ・相手視点
- ・感情理解
- ・コミュニケーション
- ・ビジネスマナー

OJT・上司支援



- ・OJT担当者研修
- ・フィードバック
- ・配属後フォロー
- ・世代間ギャップ対応

越境・役割付与



- ・他流試合・交流会
- ・越境プロジェクト
- ・役割と権限付与
- ・当事者意識の醸成

研修コンテンツの改善だけでなく、育成の“しくみ”全体を見直す動きへ!



施策を成功させるためのポイント

研修と現場の
ルール・方針を
統一する



上司・OJT担当者を
巻き込み、
支援する



配属後のフォローと
成長実感をつくる



小さく始めて、
改善しながら
広げる



成果の見える化とふりかえりで、学びを定着させる

目指す姿

AIと共に働きながら、
自ら考え、動き、価値を生み出す
新入社員の育成

- ☑ 変化を楽しむ
- ☑ 問いを立てる
- ☑ 違いを活かす
- ☑ 人を巻き込む
- ☑ 未来をつくる

次年度の育成を、皆さまと一緒に進化させていきましょう!

