

kyndryl

People Readiness Report 2025

組織におけるAIの備えは万全ですか？

はじめに

AIはもはや未来の話ではありません。すでに現実のものであり、企業のさまざまな部門に組み込まれ、業務と効率を改善し、顧客エンゲージメントを向上させ、ビジネスの成長を促進しています。事実、この「**People Readiness Report 2025**」によると、企業リーダーの約**95%**は組織の複数の分野ですでにAIを活用していると回答しています。数値だけを見ると、AI導入の初期段階が成熟期に達したように思われるかもしれませんが、しかしながら、掘り下げてみると、より複雑な図式が浮かび上がってきます。

テクノロジーそのものは、一つの大きな側面です。データを整備すること、システム同士で対話させること、プロジェクトを拡張すること。これらはすべて実際の課題ですが、ほんの一部に過ぎません。AI変革においては、人材を育成する必要もあります。

Aiが広く導入されているにもかかわらず、リーダーの**71%**は、従業員がAIの可能性を最大限に活用する備えができていないことを認めています。また、半数以上がAIを管理するスキルのある人材が不足していると回答していますが、CEOやテクノロジーリーダーの間では、この課題を解決する方法について意見が一致していません。さらに興味深いことに**CEOの45%**は、従業員がいまだにこのテクノロジーに強い抵抗を示していると回答しています。こうした不協和音は、AI変革のシナリオに重大な見解の相違があることを示しています。そしてそれは、コードや計算能力ではなく、従業員のカルチャーや能力に起因するものです。

企業がAIのメリットを享受しようと躍起になっている今、真の差別化要因は、誰がこのテクノロジーを使っているかだけでなく、どのように使っているか、そして社員が使いこなす準備ができているかどうかです。だからこそ、今回の調査結果が新たな価値を提供します。

今回の調査では、「**AIリーダー企業**」として少数の先行する企業を特定しました。これは、企業のさまざまな部門にAIを統合するだけでなく、従業員の賛同を得てビジネスの成長を促進する方法でAIを導入しているリーダー企業です。このような組織が一步先を行っているのは、AIの問題を解決したからではなく、AIに従業員の業務に取り入れるための具体的なチェンジマネジメント戦略を採用しているからです。これらの企業は、AIの導入に関して信頼を築き、より確信を持って前進するための手段を講じているのです。

キンドリルは、お客様のためにミッションクリティカルな業務を行い、選ばれる雇用主であることに重点を置いているため、AIに対して慎重かつ責任あるアプローチをとってきました。私たちは、人材に関連するすべてのプロセスとシステムを見直し、社員がどのようなスキルを持ち、どのようなスキルを必要としているかを把握し、将来に備えるための学習プログラムを用意しました。また、早い段階から、新しいユースケースを決定するための**AIガバナンス委員会**を設立し、段階的な**AI教育プログラム**、従業員教育キャンペーン、**Microsoft Copilot**へのアクセスを実施してきました。そして、AIをどのように活用していくのか、世界中のキンドリル社員にいかにしてAIを活用させるのか、さらに、ビジネスの成長を促進するためにお客様とともにどのようにAIを展開するかについて、多くを学んできました。

本レポートのインサイトは、テクノロジー面の加速と従業員への導入の間にある葛藤を乗り越えようとしている、すべてのリーダーに役立つ内容となっています。AIの時代には、イノベーションと人材の「**レディネス（準備、備え）**」の両立が成功の鍵を握ります。

キム・バジーレ（Kim Basile）

キンドリル、最高情報責任者

マイケル・ブラッドショー（Michael Bradshaw）

キンドリル、アプリケーション、データ、AI部門グローバルプラクティスリーダー

メアリージョー・シャーボネー（Maryjo Charbonnier）

キンドリル、最高人事責任者

調査方法

People Readiness Reportでは、8市場のビジネスリーダーおよびテクノロジーリーダー1,100人を対象に、組織がAIや継続的な技術革新に関連する変化のペースにどのように対処しているのか、どのような障害に遭遇しているのか、そして従業員の備えを強化するためにどのような対策を取るべきなのかを調査しました。

本調査はキンドリルの委託を受け、Edelman DXIが実施したもので、2025年2月20日から3月21日にかけて、オンライン調査と電話インタビューを行いました。

1,100人

リーダーおよび上級意思決定者

Cレベルのビジネスリーダー（CEO、CFO）、Cレベルのテクノロジーリーダー（CIO、CTO）、シニアディレクターおよびビジネス・ユニット・リーダー。
本サンプル中、回答者の50%はCレベルのエグゼクティブであり、50%は収益10億ドル規模の企業の代表者です。

8

市場

- | | | | |
|------|------|-----|-----|
| ブラジル | フランス | ドイツ | インド |
| 日本 | スペイン | 英国 | 米国 |

25

業界

（主要6業界を中心に）

- | | | |
|---------|--------------|-------------------------------|
| 銀行および金融 | 保健 | その他（テクノロジー、小売、サービス業、自動車、行政など） |
| 製造 | 医療 | |
| 通信 | エネルギーおよび公益事業 | |

主な調査結果

01

AIは至る所で利用されていますが、ビジネスリーダーたちは、**従業員がAIを活用するための備えができていないとは考えていません。**

02

企業はまだAIの可能性を十分に引き出せていません。ほとんどの企業が、ビジネス成長のためにAIを活用することに取り組んでいないからです。

03

従業員のAIへの準備が遅れているのは、**AIの労働力への影響に対するCEOとテクノロジーリーダーの見解が異なることが一因です。**

04

従業員、テクノロジー、成長目標の足並みをそろえ、自社の対策からメリットを享受している**AIリーダー企業は少数**であり、わずか14%です。

05

AIリーダー企業は、AIの導入を阻む3つの主要な障壁に独自に対処しており、以下における対策からさまざまなメリットを得ています。

- **組織変革の管理**
- **AIに対する従業員の信頼の欠如**
- **従業員のスキルギャップ**

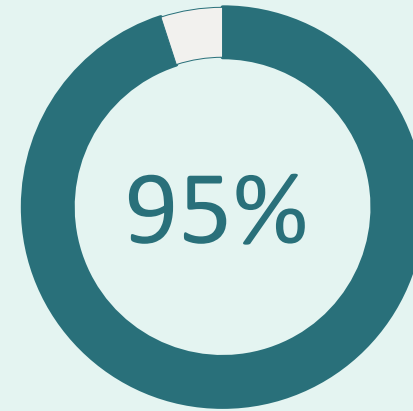
01.

AIは至る所で利用されていますが、
ビジネスリーダーたちは、従業員が
AIを活用する準備ができているとは
考えていません。

2023年に幅広いビジネス利用を目的とした生成AIツールが登場し、世界中の企業でAIテクノロジーの利用が加速したことは画期的な出来事でした。それ以来、多くの組織が既製品やカスタムメイドのプログラム、モデルを用いて、ビジネスモデルやITインフラ、業務プロセスにAIを取り入れる方法を模索してきました。

キンドリルの調査によると、現在、ほぼすべての組織がAIを活用していることが明らかになっており、ビジネスリーダーおよびテクノロジーリーダーの3分の1以上（35%）が、AIはすでに企業全体に完全に統合されていると報告しています。

一方、多くの組織ではAIの導入によるプラスの投資対効果がまだ実感できておらず、従業員もAIテクノロジーのメリットを職場で実感するほどの備えができていません。エグゼクティブたちは、従業員がAIを十分に受け入れていないため、組織が投資から十分な利益を得る態勢が整っていないと述べています。実際、世界のCEOの半数近くが、従業員はAIに抵抗感があるか、もしくはAIを公然と敵対視していると考えています。



の組織が、組織のさまざまな分野でAIを活用

一方で

71%

のリーダーが、従業員は職場でAIテクノロジーをうまく活用する備えができていないと回答

そして

45%

のCEOが、ほとんどの従業員はAIに抵抗感があるか、AIを公然と敵対視していると回答

大多数の組織がAIテクノロジーを導入しているものの、そのほとんどが業務への統合の途上

AI実装の現状 選択された割合

AIを組織全体に完全に統合

35%

組織のさまざまな分野でAIを積極的に統合

39%

組織の一部でAIの導入を模索し始めているが、実装はまだ初期段階

13%

実装への歩みを始めたばかりで、AIの導入は最小限

8%

現在、組織でAIを活用していない

5%

95%

の組織が、**さまざまな分野でAIを活用**

60%

の組織が、**実装への歩みを始めたばかりか、統合プロセスの段階**

ほとんどのリーダーは、従業員がAIテクノロジーの利点を完全に理解する備えができていないと回答

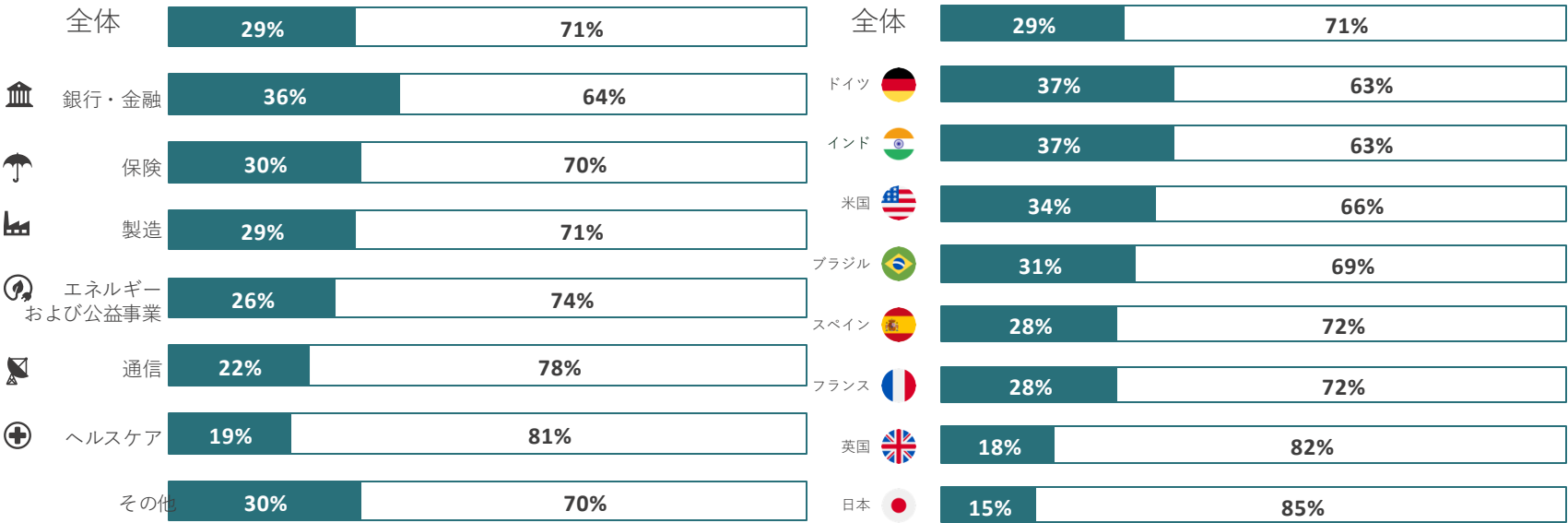
業種別では、銀行／金融、保険業がAIテクノロジーへの従業員の備えが最も進んでいる一方、ヘルスケア業界は後れを取っています。

市場別では、ドイツとインドがリードし、英国と日本では従業員の能力を向上させる余地があります。

全体で
→ 10人中7人

のリーダーが、従業員は職場でAIテクノロジーをうまく活用する備えができていないと回答 (71%)

AIに対する現在の従業員の備え
完全に備えができていない割合とそうでない割合



02.

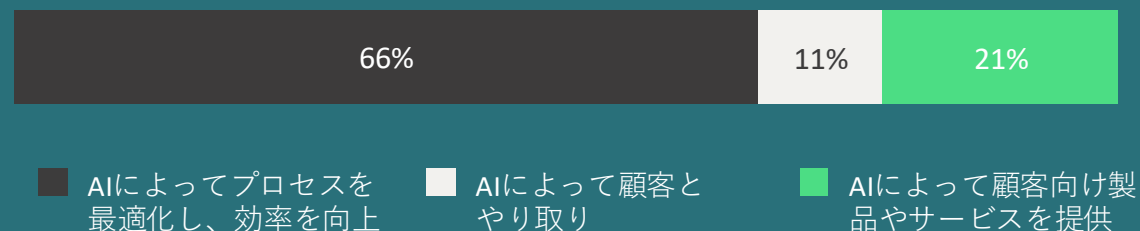
企業はまだAIの可能性を十分に引き出せていません。ほとんどの企業が、ビジネス成長のためにAIを活用することに取り組んでいないからです。

実装が幅広く試みられているにもかかわらず、ほとんどの組織は現在、顧客向けの新製品や新サービスを生み出すような画期的なユースケースからの恩恵を受けることができていません。AIテクノロジーを製品やサービスに組み込むことを主な用途としていると回答したリーダーは、わずか21%にとどまっています。

調査対象者が報告した最も一般的なユースケースは依然として生成AIツールですが、回答者の大半はそうしたツール以外でAIテクノロジーを使用していません。AIを活用したインサイトを利用して意思決定を強化したり、ビジネスの成長を促したりしているリーダーは、10人中4人にとどまっています。

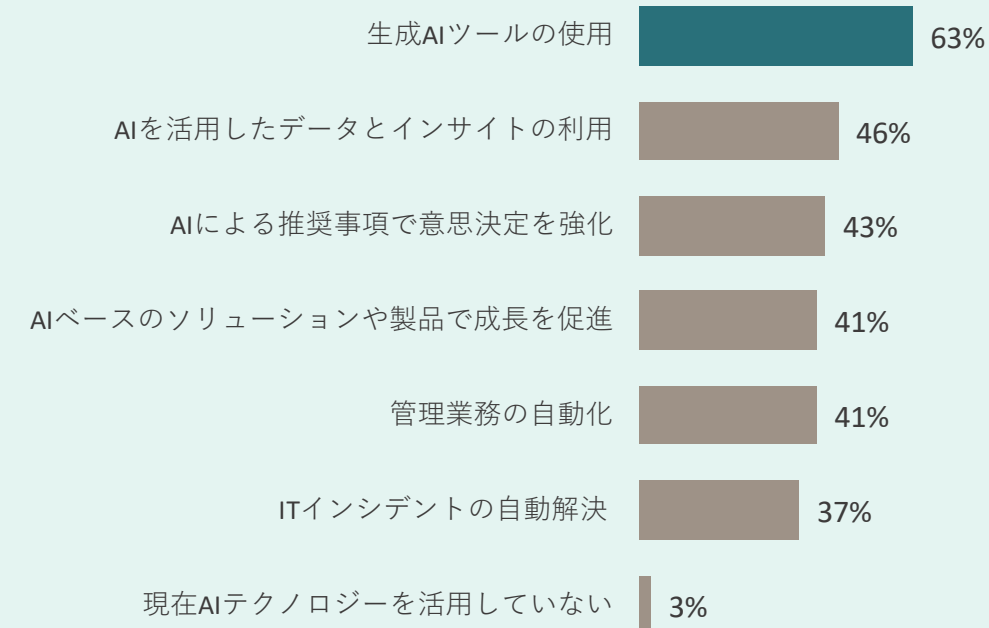
AIの主なユースケース

選択された割合



AIの活用

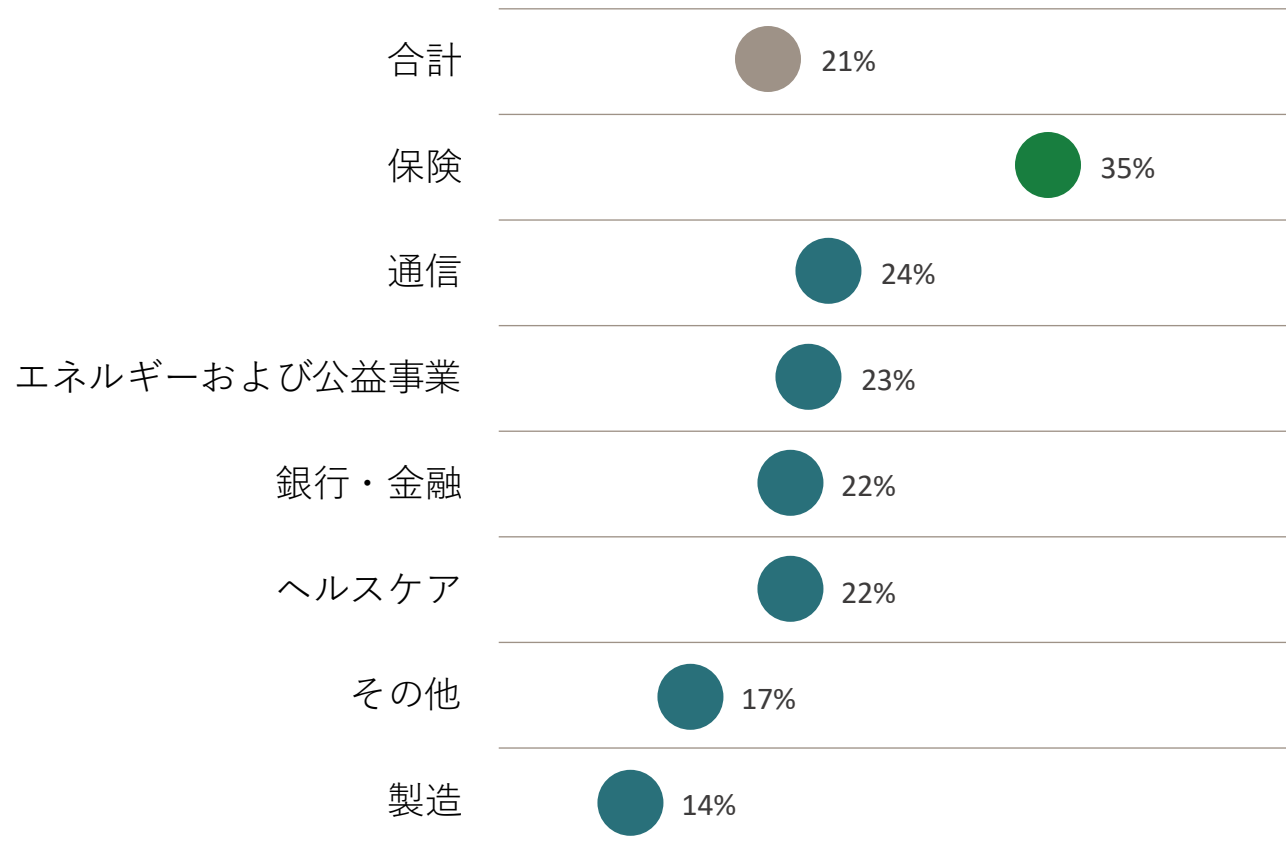
さまざまなユースケースにおける自己使用の割合



保険業界は商品・サービスのAI活用でリード、他業界は社内の効率化に注力

AIは近年、保険業界を大きく変えてきており、引受業務、保険金請求処理、リスク評価など、さまざまな分野でAIテクノロジーが活用されています。

AIの主なユースケース - 顧客向け製品・サービスへの組み込み 選択された割合、業界別



Q6. あなたの組織におけるAIテクノロジーの主なユースケースを最もよく表しているのは次のうちどれですか？調査：回答総数n=1100)、保険(n=113)、通信(n=114)、医療(n=130)、銀行/金融(n=201)、エネルギーおよび公益事業(n=102)、その他(n=293)、製造(n=147)

03.

従業員のAIへの準備が遅れているのは、AIの労働力への影響に対するCEOとテクノロジーリーダーの見解が異なることが一因です。

AIテクノロジー戦略をより広範なビジネス目標に合わせることが、職場でAIテクノロジーの活用を成功させるためにリーダーが取るべき行動の第一位に挙げられています。CEOは、全体として組織の成熟度が低いと考えており、AI実装の初期段階にあると回答する割合は、テクノロジー部門のエグゼクティブよりも28ポイント高くなっています。

また、従業員がAIの導入をどのように見ているかについても、CEOとテクノロジー部門のエグゼクティブの間で認識が異なっています。テクノロジー部門のエグゼクティブの4分の3近く（73%）は従業員がAIを受け入れていると考えていますが、そう考えるCEOは45%にとどまっています。

CEOとCIO/CTOの間の見解の違いは、彼らが従業員の備えをどう見ており、どのように従業員の備えを進めていこうと考えているのかという点にも及んでいます。テクノロジー部門のエグゼクティブは、既存従業員のテクノロジーの習得に重点を置いている（80%）のに対し、CEOの10人に4人以上（43%）はそうしたスキルの獲得に外部人材の採用を優先させています。

#1

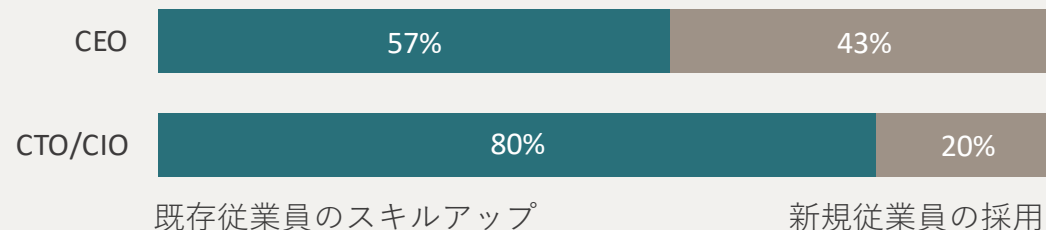
リーダーは、AIテクノロジー戦略をより広範なビジネス目標に合わせることが、職場でAIテクノロジーの活用を成功させるために必要だと考えている

AI実装の現状
CEOは

+28ポイント

テクノロジー部門のエグゼクティブ（CTO/CIO）よりも、組織では現在AIを使用していない、あるいは実装の初期段階にあると回答する割合が高い

AIスキル開発における組織の優先事項



AI 実装に対する従業員の気持ち

「ほとんどの従業員が受け入れている」

45%

CEO

vs.

73%

CTO/CIO

「ほとんどの従業員は抵抗感を持っている」

45%

CEO

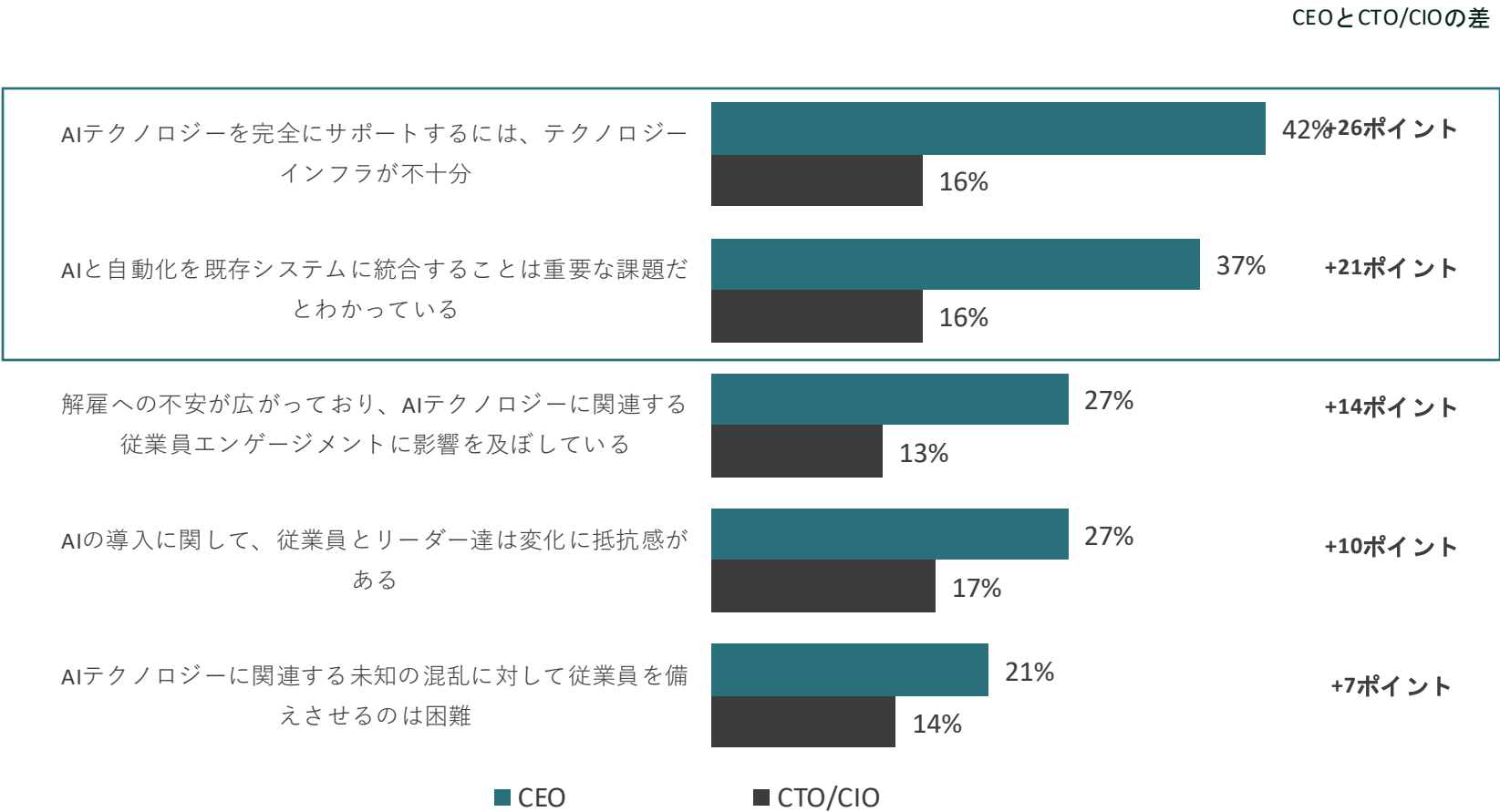
vs.

8%

CTO/CIO

AI導入におけるインフラや従業員関連の障壁を報告する割合は、テクノロジー部門のエグゼクティブよりもCEOの方が高い

AI関連の障壁に関する同意度 完全に同意している割合



Q11: 職場におけるAIテクノロジーに関して、あなたの組織が直面している障壁や課題について、次の意見にどの程度同意しますか？ 調査：回答総数 CEO (n=105)、CTO/CIO (n=202)

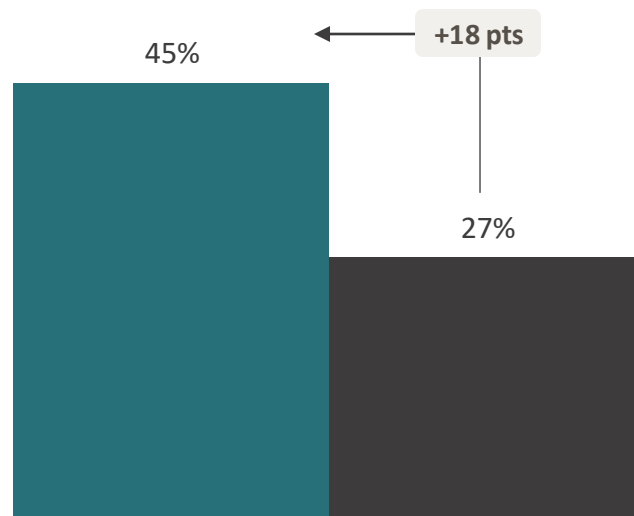
CEOはスキルギャップや将来への不安を挙げる傾向が強い一方、テクノロジー部門のエグゼクティブは既存の従業員を信頼している

3人に2人

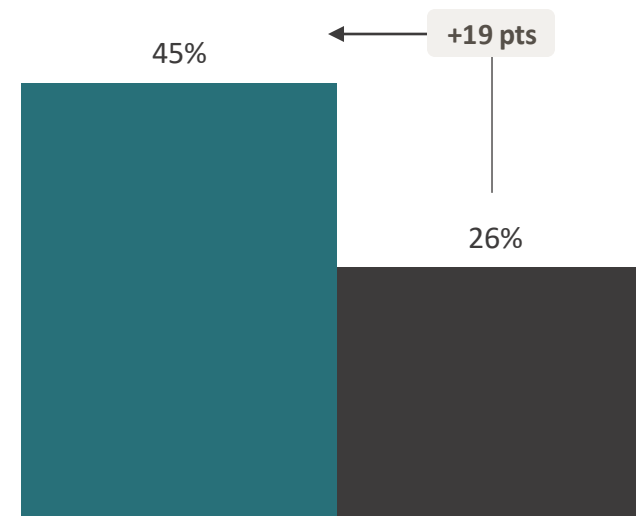
のCEOが、組織内でAIテクノロジーを管理するスキルのある人材が不足していると報告

(68%、CTO/CIOは45%)

スキルギャップに関する懸念 同意度



自分の組織は、従業員が将来必要とするスキルについて理解していない



自分の組織がスキルギャップにどう対処すべきかを理解しているかについて不安である

■ CEO

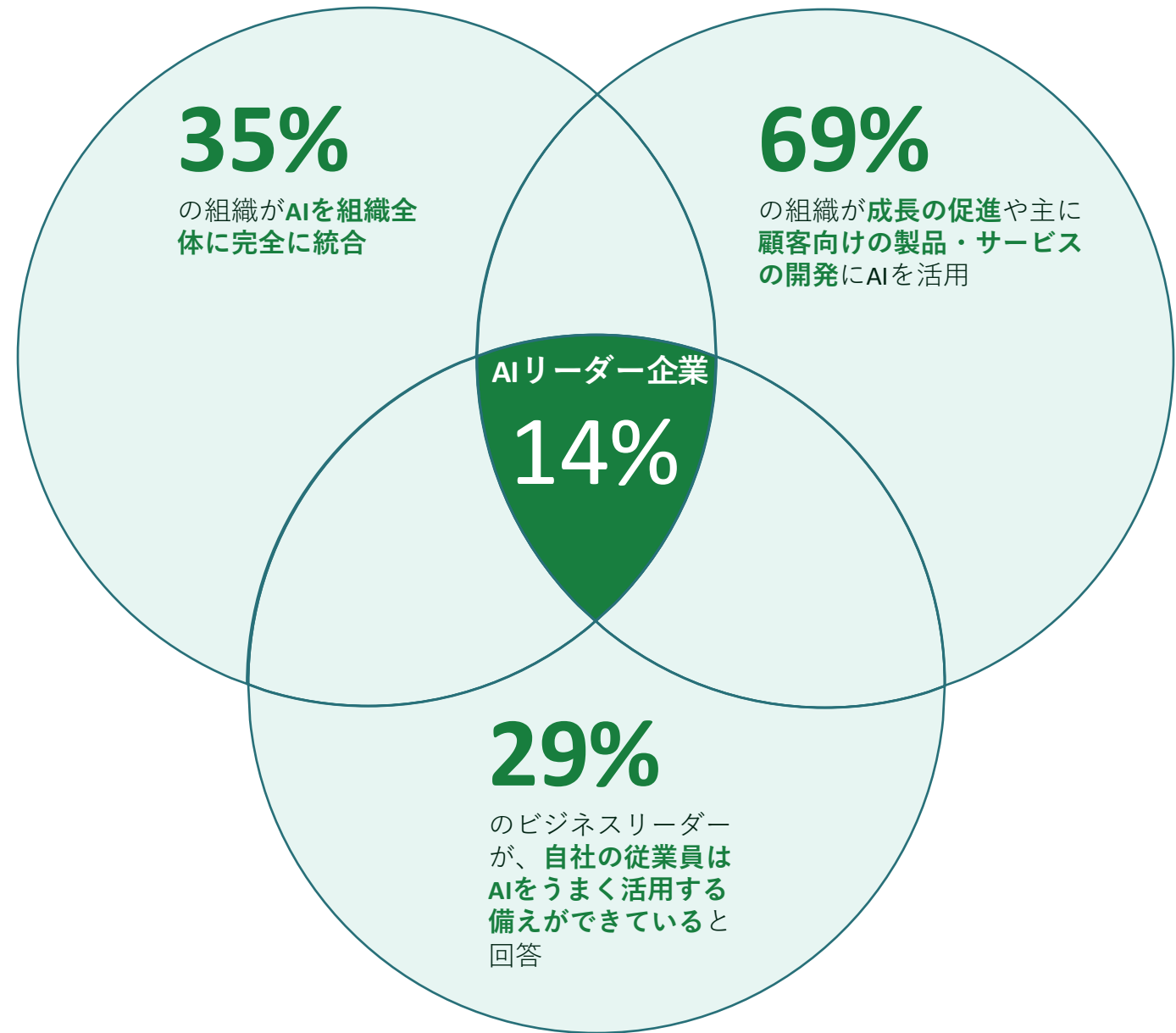
■ CTO/CIO

Q11: 職場におけるAIテクノロジーに関連して、あなたの組織が直面している障壁や課題について、次の意見にどの程度同意しますか？ 調査：回答総数 CEO (n=105)、CTO/CIO (n=202)

04.

従業員、テクノロジー、成長目標の足並みをそろえ、その対策から利益を得ているAIリーダー企業は少数であり、わずか**14%**です。

AIリーダー企業は、AIを活用して成長を促したり、主に顧客向けの製品やサービスを開発しており、従業員の備えが進んでいると報告しています。



*AIリーダー企業の定義は、以下の3つの基準を満たすリーダーに基づいたものとなっています。AIを完全に統合し、かつAIベースのソリューションを顧客に開発している（顧客向けの製品・サービスが主なユースケースであるか、AIベースのソリューションまたは製品で成長を促進している組織であるかのいずれか）、かつ従業員が職場でAIを活用する備えが完全に整っていること。

05.

AIリーダー企業は、AIの導入を阻む3つの主な障壁に独自に対処しています。

組織変革の課題：多くの企業が職場においてAIを導入するための適切な社内プロセスやフレームワークを実現できていない中、AIリーダー企業は職場におけるAI導入に関連する重要な戦略を実施しているという点で、先行しています。

信頼の課題：多くのリーダーが、解雇への不安が広がっており、それがAIテクノロジーに関連する従業員エンゲージメントに影響を及ぼしていると述べていますが、AIリーダー企業は、AIテクノロジーへの信頼を構築するために独自の対策を講じており、その結果、より肯定的な認識や行動につながっています。

スキルの課題：現在の組織は、AIテクノロジーを管理するスキルのある人材の不足に悩まされています。一方、AIリーダー企業は、従業員のスキルをより正確に把握し、スキルギャップに対処する従業員の能力に自信を持ち、AIに関連する研修や能力開発の取り組みをより積極的に行っています。

組織変革の課題

わずか

53%

自社の従業員は**今後5年間に**わたり、AIテクノロジーに関連する変化に対応するための備えができていると考えているリーダーの割合

信頼の課題

50%

解雇への不安が広がっており、それがAIテクノロジーに関連する従業員エンゲージメントに影響を及ぼしていると回答したリーダーの割合

スキルの課題

51%

組織内でAIテクノロジーを管理するスキルのある人材が不足していると述べたビジネスリーダーの割合

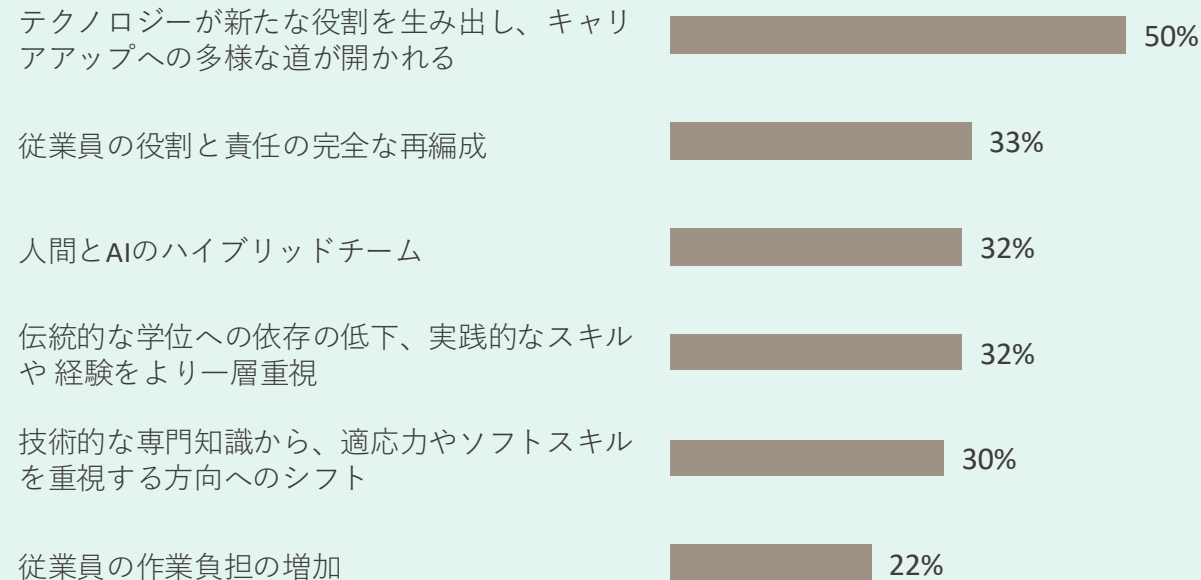
組織変革には戦略的基盤が必要ですが、多くの組織は必要な手順を踏んでいません。

AIの導入と、既存のプロセスやフレームワークへの計画的な影響の両方において、備えには対策が必要であり、対策には戦略が必要です。リーダーたちは、新たな職務の創出から部署の再編成、業務負荷の再分配まで、AIの導入によって組織が変化する可能性をさまざまな形で捉えています。

一方で、現在の状態から将来の状態へと導くための全体的なAI導入戦略を自社の組織で完全に実施していると回答したリーダーは、10人中4人にとどまっています。AIガバナンスのフレームワークやチェンジマネジメント戦略のような基盤戦略を実施している企業はさらに少ないのが現状です。

こうした戦略的枠組みの欠如が、現在の従業員の将来への備えを阻んでいるのです。しかしながら、AIリーダー企業たちは、組織のカルチャーを刷新し、将来の成功に向けて準備を整えるべく、対策を講じています。

5年後、10年後に予想されるAIによる従業員の変化 選択された割合



わずか

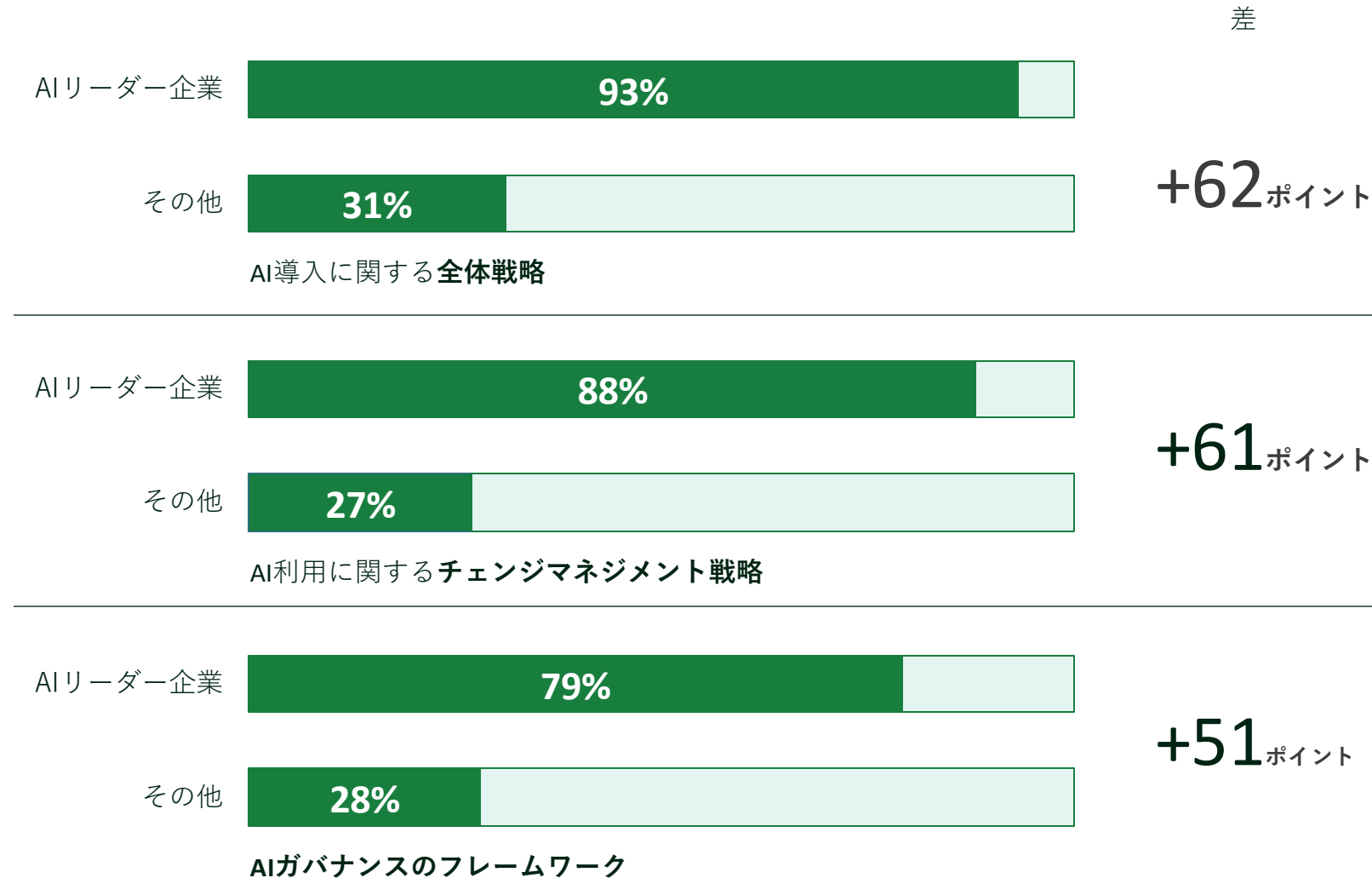
53%

自社の従業員は**今後5年間にわたり**、AIテクノロジーに関連する変化に対応するための備えができていると考えているリーダーの割合

AIリーダー企業は、 重要なAI実装戦略を ほぼ普遍的に採用

AIリーダーでない企業のうち、AI導入に関する全体的な戦略を完全に実施している企業は、10社中わずか3社（31%）にすぎません。チェンジマネジメント戦略やAIガバナンスのフレームワークを完全に導入している企業はさらに少ないのが現状です。

主要戦略の実施 完全に実施している割合



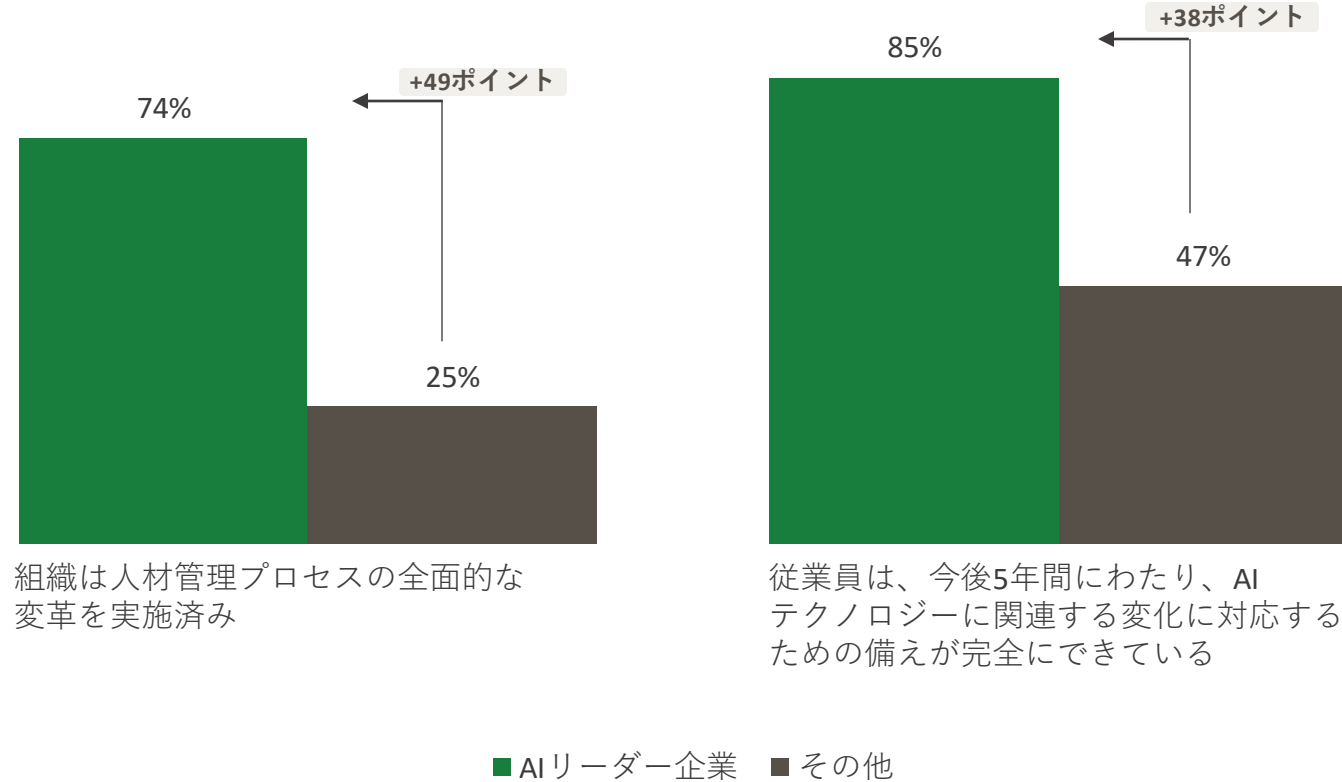
Q2. 現在、あなたの組織はAIテクノロジーを導入・実装するための戦略をお持ちですか？ Q9. あなたの組織では、職場でのAIテクノロジー利用に関連したチェンジマネジメント戦略を実施していますか？ Q10. あなたの組織では、AIガバナンスのフレームワークを導入していますか？ 調査：リーダー企業（n=156）、その他（n=944）

組織変革

AIリーダー企業が享受している
メリット

AIリーダー企業は、
人材管理を完全に変
革している傾向が強
く、従業員の備えに
大きな自信を持って
いる

人材変革と将来への備え 選択された割合



Q19. 職場でAIテクノロジーの実装が進んだ結果、あなたの組織では人材管理プロセスがどの程度修正されましたか？ Q4. 同様に、あなたの組織の従業員は、今後5年間にわたり、AIテクノロジーの使用に関連する変化に対応するための備えがどの程度できていると思いますか？ 調査：リーダー企業(n=156)、その他(n=944)

従業員はAIのアウトプットを信頼する必要があり、自らの組織が責任を持ってAIを導入することを信じる必要があります。

リーダーは、AIに対する従業員の信頼を構築する必要性を認識しており、AIテクノロジーを十分に活用するために組織が取るべき最も重要な行動の1つに、それを挙げています。信頼には2つの形があります。1つは、AIテクノロジーが正確で洞察に満ちた回答を提供することを信頼すること。もう1つは、組織が将来的にAIを活用する上で、人材が重要な要素であると考えていることを従業員が信じることです。それがキャリアや職務の安全性に関する不安を軽減します。

これが従業員の懸念にも表れており、多くの組織が、日常業務へのAIの導入を検討する際に、従業員が変化を恐れ、抵抗感を示していると報告しています。

このような状況にもかかわらず、従業員の不安を和らげるための対策を講じていると回答したビジネスリーダーは半数に満たず、実装プロセスに従業員を関与させたり、AIの利用に関する倫理的ガイドラインを作成したりしたのは44%にとどまりました。

10人中4人

のリーダーは、AIをフルに活用するための最も重要な対策として、AIテクノロジーに関する従業員の信頼構築を挙げています（42%）。

50%

のリーダーが、「解雇への不安が広がっており、AIテクノロジーに関連する従業員エンゲージメントに影響を及ぼしている」と考えています。

47%

のリーダーが、「AI導入に関連する変化に、従業員とリーダーは抵抗感を抱いている」と考えています。

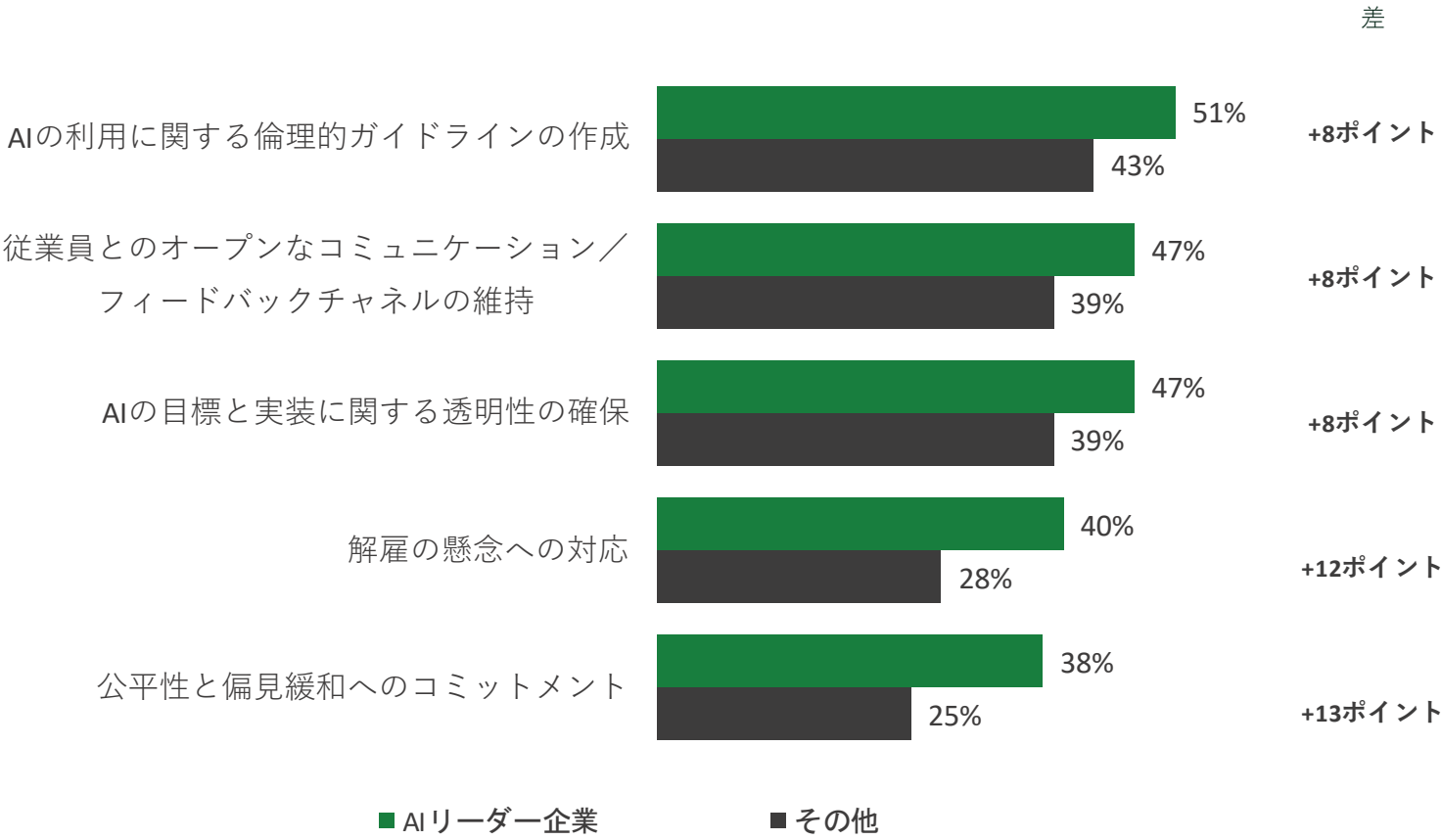
AIに関して従業員の信頼を築くためにリーダーが取っている対策トップ3

1. 実装プロセスに従業員を関与させる（44%）
2. AI利用に関する倫理的ガイドラインの作成（44%）
3. AIの目標と実装に関する透明性の確保（40%）

AIリーダー企業はAIテクノロジーに対する従業員の信頼構築を優先

AIリーダー企業は、従業員との信頼を構築するために、解雇の懸念への対応（+12ポイント）、公平性と偏見緩和へのコミットメント（+13ポイント）など、複数の対策を講じている傾向があります。

AIに関して従業員の信頼を築くためにリーダーが取っている上位の対策
選択された割合



Q26. あなたの組織では、AIテクノロジーに対する従業員の信頼を高めるために現在、次のどのような取り組みを行っていますか？ 調査：リーダー企業（n=156）、その他（n=944）

信頼

AIリーダー企業が享受している
メリット

AIリーダー企業は、
ほとんどの従業員が
AIを積極的に受け入
れていると報告して
おり、AIテクノロジー
に対する従業員の
不安を報告する傾
向は低い

その他のリーダーたちははるかに大きな
ためらいがあり、およそ4人に1人
(23%)が、大半の従業員がAIテクノロジー
に抵抗感があるか、公然と敵対視し
ていると回答しています。

AI導入をめぐる従業員の態度 選択された割合

AIリーダー企業

72%

その他

31%

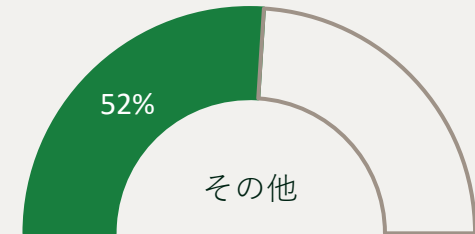
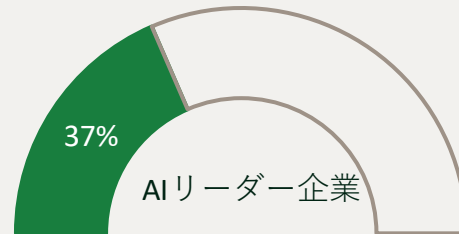
大半の従業員がAIテクノロジーを積極的に受け入れている

差

+41ポイント

AI導入をめぐる従業員の不安 選択された割合

「解雇への不安が広がっており、それがAIテクノロジーに関連する従業員エン
ゲージメントに影響を及ぼしている」



Q7. AIテクノロジーの日常業務への導入に関してあなたの組織の従業員がどのように感じているかについて、次のうち最もあてはまるものはどれですか？ Q11. あなたの組織が職場においてAIテクノロジーに関連して直面している障壁や課題について、次の意見にどの程度同意しますか？ 調査：リー
ダー企業(n=156)、その他(n=944)

AIの進化のスピードにより、 従業員のスキルに関する 不安が顕在化しています。

スキルギャップにどのように対処し、AIの将来的な進歩にどのように備えるべきかに関する不安が、組織の妨げとなっています。リーダーのおよそ3人に1人は、現在のスキルギャップをどのように管理すべきか自信がない（31%）と回答しており、同じ割合で、自社の組織では従業員が将来必要とするスキルを理解していない（32%）と回答しています。また、新しいテクノロジーやビジネスプロセスの加速に伴い、スキルの有効期限が急速に短くなってきています。

研修やスキルアップに関する課題は、現在のリーダーの懸念事項の上位を占めています。その結果、76%のリーダーが、新規採用ではなく、AI実装に対応するための既存従業員のリスキリングを優先していると報告しています。

組織の将来への備えを図る中で、リスキリングプログラムの開催、パーソナライズしたコーチングプログラムの開発、AIに特化した外部の資格やコースへのアクセス提供など、従業員に焦点を当てた対策を講じていると回答したリーダーは10人中4人未満にとどまっています。

10人中3人

のリーダーが...

自分の組織がスキルギャップ
に対処する方法を理解できて
いるかどうか、自信がない
(31%)

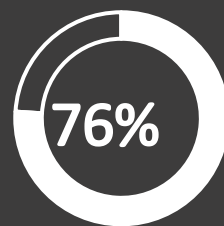
従業員が将来必要とする
スキルを自分の組織が理解
していない (32%)

#1

AIのスキルギャップに関
する懸念の第1位は**研修
とスキルアップ**

研修とスキルアップに関する主な課題

1. 研修プログラムの欠如／不足
2. AIとその利点に関する組織の知識が限定的
3. 有能な人材の確保・維持が困難
4. 早急な能力開発の必要性



のリーダーが、新規採用よりも社
内のスキルアップを優先してい
ると回答

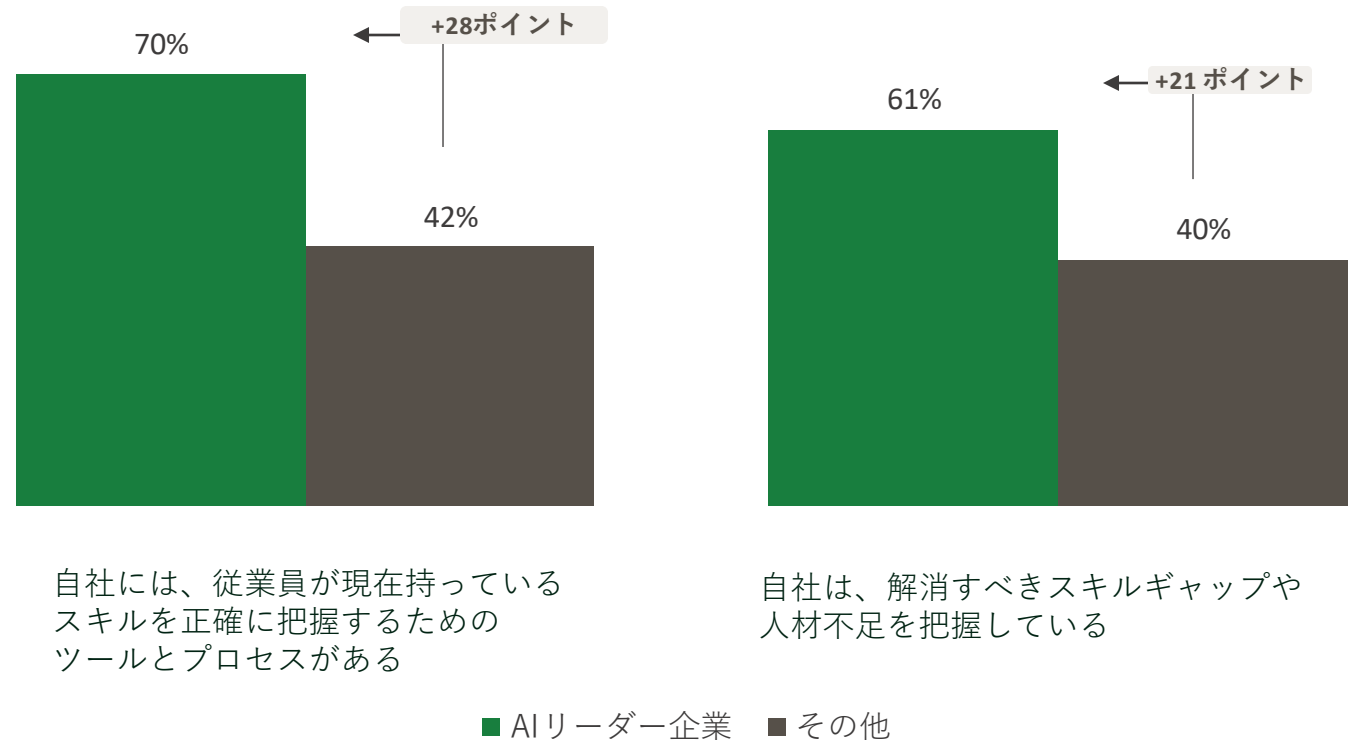
にもかかわらず

AIの研修や能力開発に関連した対策を
講じていると回答したのは、

10人中4人未満

AIリーダー企業は、
現在のスキルの状況を把握し、どこに
ギャップがあるかを理解するためのツールやプロセスを導入
している傾向が強い

従業員のスキルの追跡と管理に関する認識
完全に同意している割合

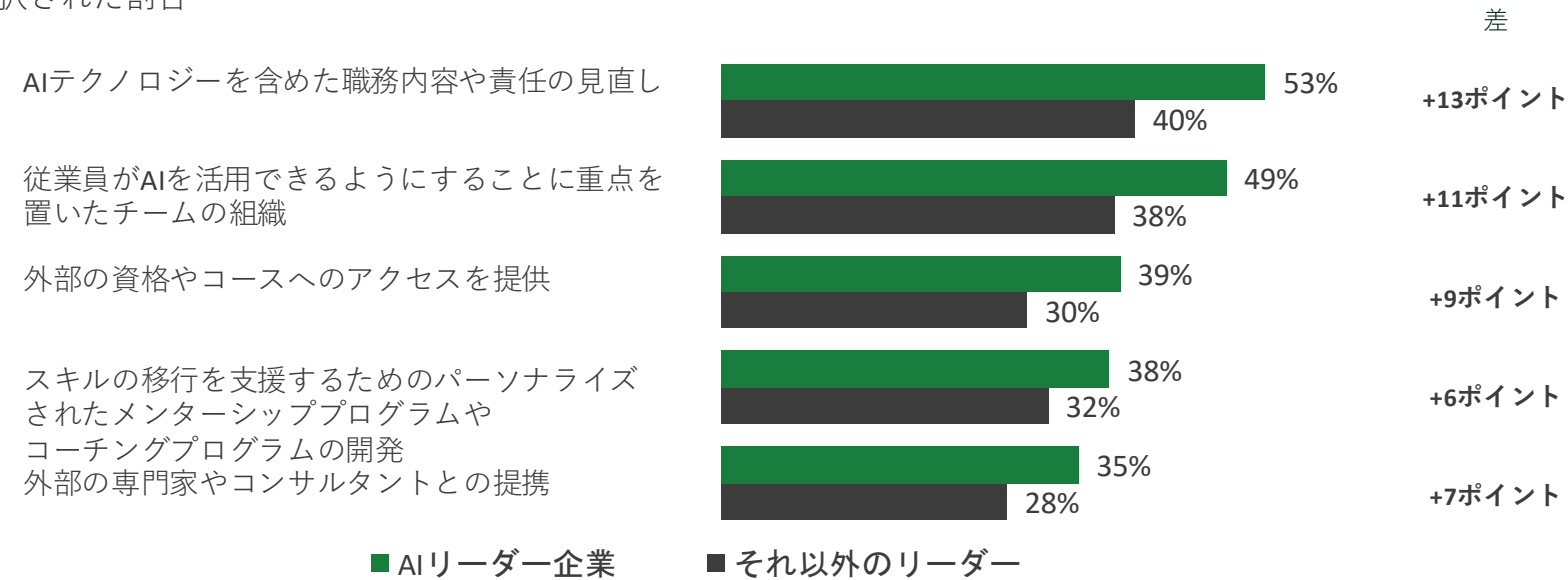


スキル

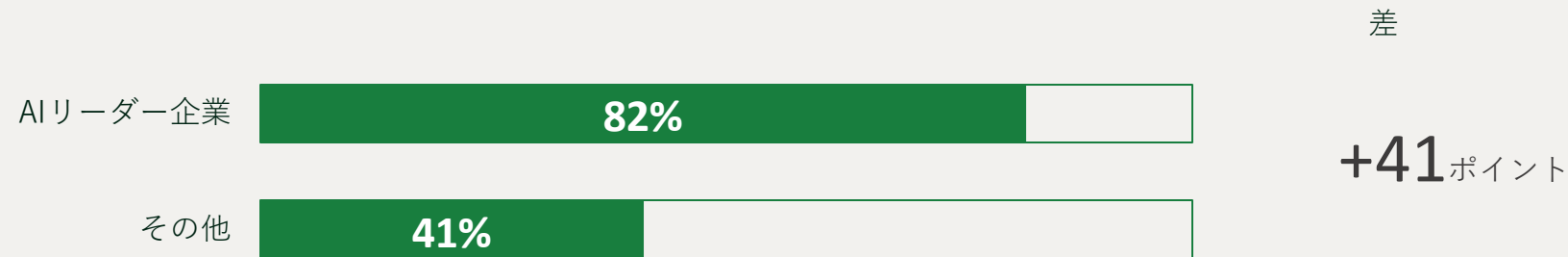
AIリーダー企業の取り組み

AIリーダー企業は、従業員がAIをフル活用できるようにするための独自の対策も講じており、それが良好な成果をもたらすことが実証されている

現在の従業員を強化するために実施した対策 選択された割合



現在の従業員を強化するために取られた対策の効果 非常に効果的と選択した割合



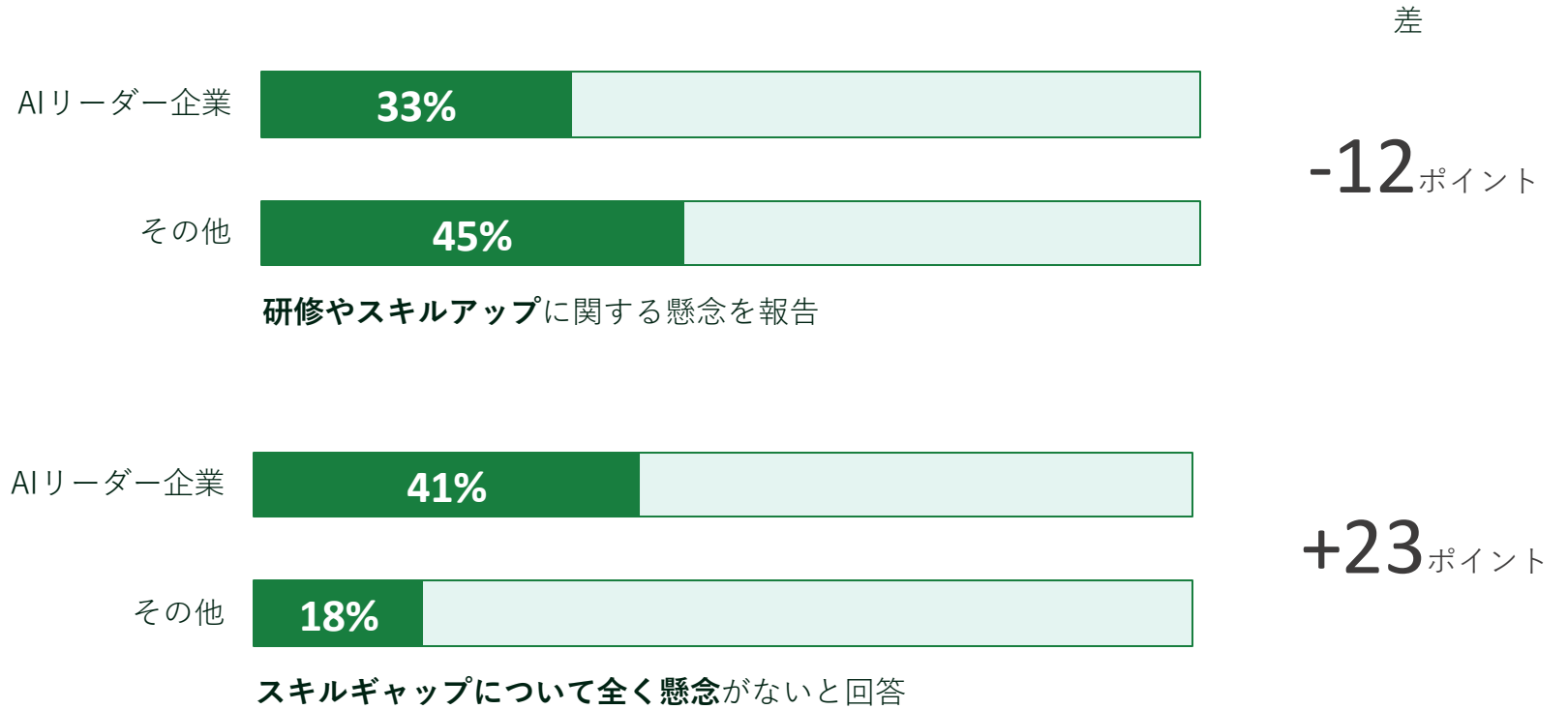
Q21. あなたの組織では、従業員が職場でAIテクノロジーをうまく活用できるようにするために、現在どのような対策を講じていますか？ 調査：リーダー企業（n=156）、その他（n=944） Q22. あなたの組織では、従業員がAIテクノロジーを職場でうまく活用できるようにするための対策を講じているということですが、良好なビジネス成果をもたらすうえで、どの程度の効果がありましたか？ 調査：リーダー企業(n=151)、その他(n=914)

スキル

AIリーダー企業が享受している
メリット

結果的に、AIリー
ダー企業はスキル
ギャップに対する懸
念が低く、10人に4
人（41%）が懸念は
ないと回答

リーダーたちがスキルギャップに関して抱える懸念
自由回答を分類



Q18. AIテクノロジーの活用を考える時、組織内のスキルギャップや人材不足に関する最大の懸念は何ですか？調査：リーダー企業(n=156)、その他(n=944)

日本における 主要データ概要

People Readiness Report 2025

日本



89%

の日本企業が、組織の複数の分野ですでにAIを活用していると回答
(グローバル平均：95%)

しかし、

85%

のリーダーは、従業員がAIの可能性を最大限に活用する備えができていないことを認識
(グローバル平均：71%)

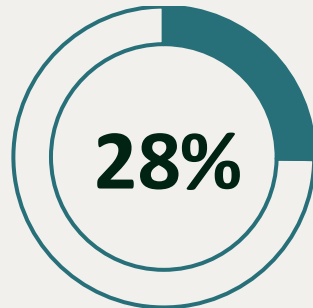
People Readiness Report 2025では、8市場のビジネスリーダーおよびテクノロジーリーダー1,000人以上を対象に、組織がAIや継続的な技術革新に関連する変化のペースにどのように対処しているのか、どのような障害に遭遇しているのか、そして従業員の備えを強化するためにどのような対策を取るべきなのかを調査しました。

AIに対する従業員の意識

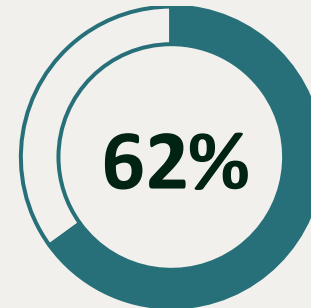


日本企業は、グローバル平均と比較して**従業員のAIに対する抵抗感が強い**と回答
(+2%)

(グローバル平均：64%がAIを受け入れ、21%が抵抗を感じていると回答)



の日本企業が、AIテクノロジーを製品やサービスに組み込んでいます
(グローバル平均：21%)



の日本企業が、ビジネスの成長のためにAIを活用
(グローバル平均：63%)

組織変革の課題

45%

のリーダーが、自社の従業員は今後5年間にわたりAIテクノロジーに関連する変化に対応するための備えができていると考えています (グローバル平均：53%)

45%

信頼の課題

39%

のリーダーが、解雇への不安が広がっており、それがAIテクノロジーに関連する従業員エンゲージメントに影響を及ぼしていると回答 (グローバル平均：50%)

39%

スキルの課題

53%

のビジネスリーダーが、組織内でAIテクノロジーを管理するスキルのある人材が不足していると回答
(グローバル平均：51%)

53%

