

デジタル・サイバーセキュリティ領域における人材・組織課題について

2026年2月3日 エクサウィザーズ 石原直子

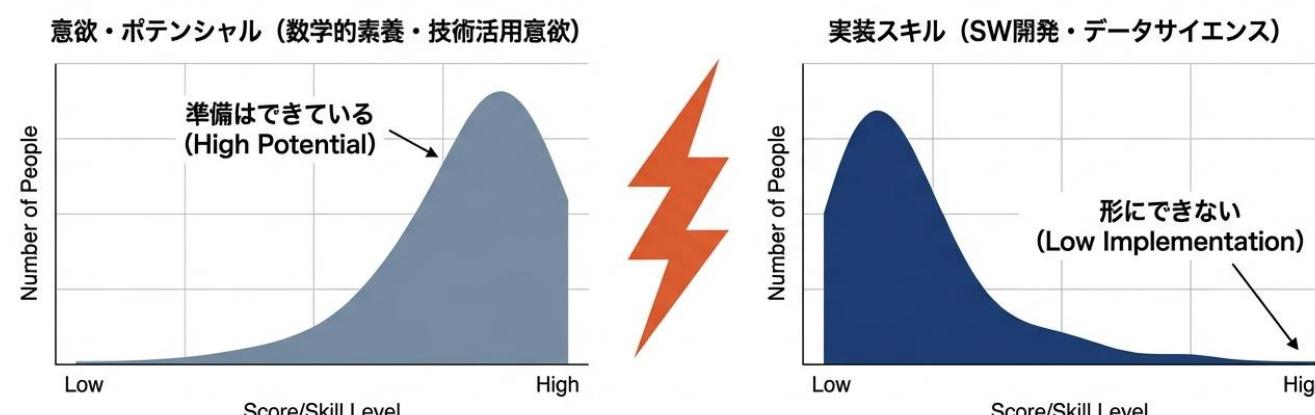
要旨

- ✓ 国内にデジタル人材(AI人材)を増やすのは引き続き投資すべき領域
 - ・ AIを「育てて」ビジネスで活用できる人材
 - ・ ロボット、メカなど既存のハードにAIを組み込んで新価値創出できる人材
 - ・ AIがその真価を発揮できるよう、デジタル環境整備を実施できる人材
- ✓ 同時に、AI時代にふさわしい「組織構造改革」を推進すべき
 - ・ AI人材が生まれても限定期的な価値創出になるのは、器である組織の構造、経営陣/管理職の考え方や評価の視座、失敗が損になる人事制度などがアップデートされていないから
- ✓ 「人的資本経営」は「AI人的資本経営」へとアップデートをすべき
 - ・ 「価値創出の源泉は人」と言い切れない時代、「人とAI」を価値創出の源泉ととらえる考え方を、定義し広めるべし
- ✓ 人がやることで価値が生まれる領域を特定し、そこへの投資をすべき
 - ・ 多数の人にとて偏差値的な「賢さ」で競うことの重要性は低下。より多くの選択肢を提示する必要がある

【参考①】弊社デジタルスキルアセスメント「DIA」受検者10万人データ分析からの示唆

【観測事実①】高い「意欲」と、立ち塞がる「形にする力」の壁

テクノロジーへの「関心」や「素養」は高いが、それを「具体的な形」にする力が不足している



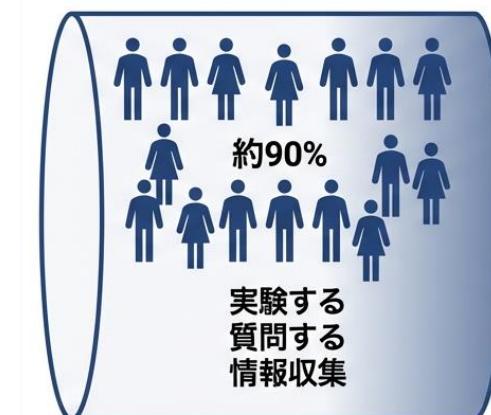
「やりたい気持ち」と「基礎能力」はあるが、それをプロダクトやサービスとして「実装する力」への転換が起きていない。

【観測事実②】「行動」はできても「価値（発見）」は生まれない

「とりあえずやってみる」ことは9割ができるが、そこから「本質的な価値」を見つけられるのは1割のみ

行動プロセス (Process)

Roboto (Regular)

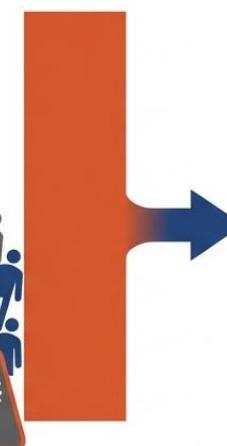


難易度：低（誰でもできる）

「自分の発見は正しいのか？」
という迷いがブレーキに

質の壁

Roboto (Regular)



約10%

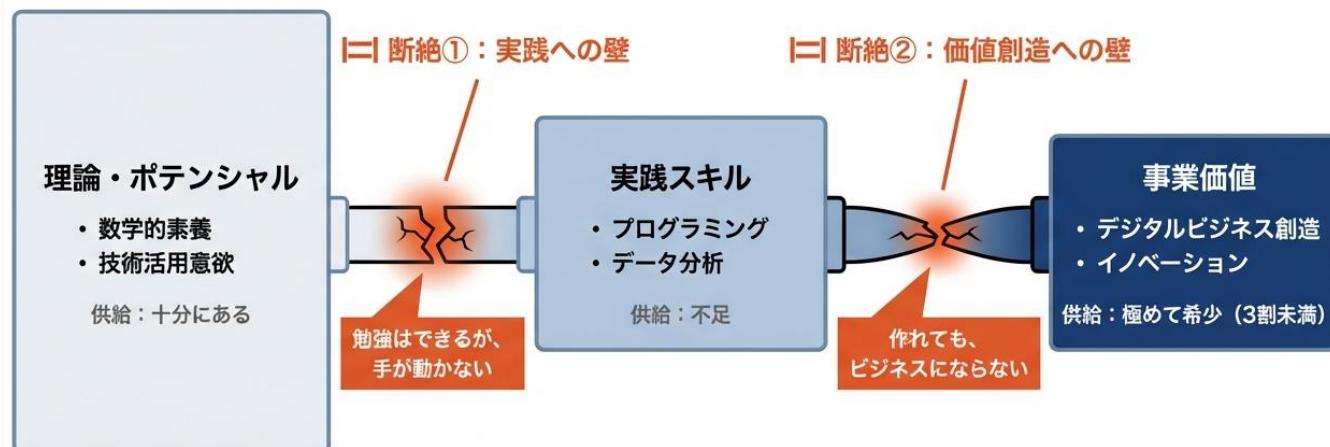
発見力
課題設定

難易度：極めて高い（希少）

© Notohara

【構造解釈・マクロ】人材構造における「2つの断絶」

「ポテンシャル」が「スキル」にならず、「スキル」が「価値」にならない構造的な目詰まりが存在する



【構造解釈・ミクロ】価値創造を阻む「二重の壁」と心理的課題

活動量を得点に結びつけるための「発見」と「実装」の壁、そして「自信の欠如」がボトルネック

第1の壁：発見
(Discovery)

行動プロセス



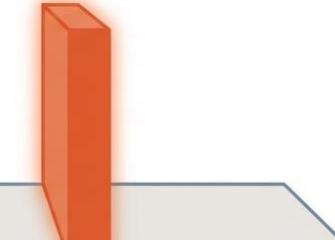
実験 質問 PoC



「やって終わり」になる原因。
価値ある法則を見つけ出せない。

第2の壁：実装
(Implementation)

行動プロセス



アイデアを形にする
技術力が足りない。

深層課題：自己肯定感の低さ

失敗を恐れず「これが正しい」と言い切るマインドセットの欠如

現在起きていること

人間に最適化された
業務プロセスに
「部分的に」AIを投入

AI新時代に起きること

AIに最適化された
業務プロセスをAI自体が
「新規に」設計
(人はAIにできない部分だけに介入)



この変化が起きることを、認めなくてはならない

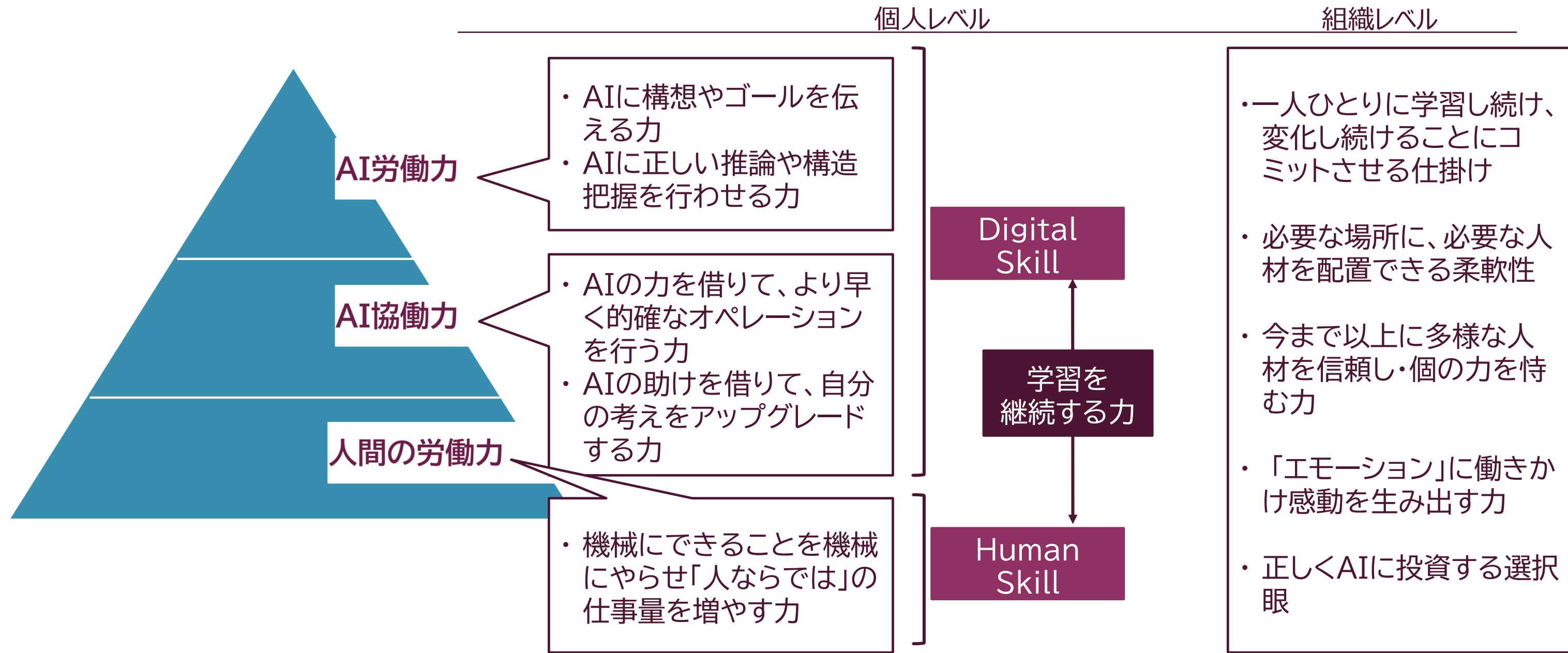
AI人的資本

従来の「人的資本」は、これからの中的労働の担い手をカバーしていない



AI人的資本経営に必要な能力

AIを使いこなし、人ならではの仕事をする個人能力と、AIと人の適材適所を実現する組織能力が必要に



AI時代の「人の仕事」とは

できるAIとの共存

「やりたくないこと」をすべて機械に任せるための、機械操縦力を持っているか

「やりたくないこと」をすべて機械に任せられるとなったとき、そもそも「やりたいこと」を持っているか、みつけられるか

人ならではの力の涵養

人間のやる「ショボい」仕事は、AIでもできる「卓越した仕事」しか人に残らないとしたら？？

自分自身がやりたくてやりたくて仕方ないことを仕事にする(卓越するための鍛錬が苦にならない)

人に「感動」を与える仕事をする(例:スポーツ・ショウbizなどエンターテイメント、アート、ふれあい)

エモーションを持って、エモーションが価値になる仕事をする