

これまでのレジюмеで、「AI は効率化や個別化に長けている」、「人間は共感や複雑な文脈理解を担うべきである」、「成功の鍵は技術よりも組織文化や心理的安全性にある」といった「正解」は示されています。

そこで、30~50代の専門家が60分間じっくり向き合うにふさわしい、**正解が一つではない「これからの探求テーマ（抽象度の高い問い）」**を10個再構築しました。

AI×OD/HRDの未来：レジюмеを土台にした「10の対話テーマ」

1. 「人間性」の再定義：AIにできないことの追求

AIが効率的に問題を解決し、学習プランを個別化できる時代、私たちはあえて**「非効率だが、人間が関わることでしか生まれない価値」**をどこに見出すべきでしょうか。

* 関連知見: AIは論理性や自動化に優れるが、共感や倫理判断、行間を読むことには限界がある。

2. 「つながり」の変容：データ越しの信頼

AIを介した社会的交換(AI-mediated social exchange)が従業員の満足度を高めるという知見を踏まえ、「機械(AI)への信頼」と「人間(同僚・組織)への信頼」は今後どのように融合、あるいは分離していくのでしょうか。

* 関連知見: 従業員はAIに対しても「絆」や「互惠性」を感じる一方、アルゴリズムによる監視への恐怖も共存している。

3. 「余白」の活用：効率化がもたらす新たな義務

AIが業務を圧倒的に省力化し、私たちに「余白(yohaku)」を返してくれるとき、**私たちはその自由な時間を、どのような「新しい責任」や「創造的活動」に充てるべきでしょうか。**

* 関連知見: AI導入は管理的業務からの解放をもたらすが、それが必ずしも健康や幸福につながるとは限らない。

4. 専門家としての「アイデンティティ」: HDOへの進化

人事・組織開発のプロは、管理業務から「人間とデジタルの共生をデザインするリーダー(HDO)」へ変貌すべきとされています。***あなたが今後10年で「手放すべき専門性」と、新たに「手に入れるべき美学」**は何でしょうか。**

* 関連知見: HRDは「静的な研修」から「動的なエコシステム設計」へとパラダイムシフトしている。

5. 「文化」の器：テクノロジーを包み込む土壌

AI 導入の成否を分けるのは「組織文化」という知見 に立ち返り、「AI という異物」を拒絶せず、かつ「人間性」を損なわない組織文化を、私たちはどのような言葉や儀式で育むことができるでしょうか。

* 関連知見: 心理的安全性や透明性が、AI 定着の不可欠な前提条件である。

6. 「評価」と「正義」：ブラックボックスとの共生

AI がパフォーマンスをリアルタイムで可視化・予測できる未来、私たちは**「AI の冷徹な正解」と「人間の多面的な納得感」の間のズレ**を、組織開発/ 人材開発の専門家としてどう埋めるべきでしょうか。

* 関連知見: AI の意思決定には倫理的バイアスのリスクがあり、透明性と説明責任が求められる。

7. 「学び」のパラドックス：認知負荷と成長

「学ぶ認知負荷」が AI 定着の障壁になる一方で、リスクリングは不可欠です。「努力して学ぶ苦勞 (人間の成長)」と「直感的に使える環境 (UX の追求)」、これからの HRD はどちらに軸足を置くべきでしょうか。

* 関連知見: 技術的 UX の進化が、人間側の「適応課題」自体を消滅させる可能性も示唆されている。

8. 「チーム」の概念拡張：非人間との協働

AI が「ツール」から「チームメイト」へと昇格する際、「私たち (We)」というチームのアイデンティティや境界線は、今後どのように書き換えられていくのでしょうか。

* 関連知見: AI と人間の混成チームにおける、公平なパフォーマンス評価や信頼構築が新たな課題となっている。

9. 「ウェルビーイング」の裏表：利便性と健康

自動化がストレスを減らす一方で、健康状態や仕事満足度を損なう可能性があるという指摘 に対し、「楽 (らく) に働けること」と「生き生きと働けること」の矛盾をどうデザインすべきでしょうか。

* 関連知見: 技術的補完は生産性を高めるが、仕事の意味や自律性を奪うリスクも孕んでいる。

10. 「未来」への能動的関与：どのような未来をつくるか

AI の進化は「予測不能」な面が多いですが、OD/HRD の専門家として**「AI に決められる未来」ではなく「AI を使って私たちが実現したい社会」**とは、どのような姿でしょうか。

* 関連知見: AI 研究は「技術的実現性」から「人間中心の結果」へと関心が移っている。