

2026年4月15日
株式会社ビズリーチ

生成 AI がキャリア入社者の立ち上がりを支援し、即戦力化 ビズリーチ、新サービス「Onboard AI」を提供開始 再現性の高い形でオンボーディングを仕組み化し、管理職の負担を軽減

株式会社ビズリーチ（所在地：東京都渋谷区/代表取締役社長：酒井哲也 以下、当社）は、メンバーの即戦力化を支援しマネジメントを変革する「Onboard AI（オンボード AI）」の提供を開始します。本サービスは、当社独自の育成フレームワーク「ACE モデル」に基づき、生成 AI が一人一人にパーソナライズされた学習体験を提供します。人材流動化時代における入社後の立ち上がりを仕組み化することで、キャリア入社者の即戦力化と組織全体のパフォーマンス向上を実現します。

サービスサイト URL : <https://onboard-ai.jp/lp/>



■人材流動化時代、企業成長のボトルネックは「採用」だけではなく「活躍」も

企業の 2025 年度採用計画に占めるキャリア採用比率は 51.1%^{※1}に達し、キャリア採用が一般的となるなか、企業成長には優秀な人材の採用だけではなく、採用した人材が早期に活躍できるようサポートする「人材の即戦力化」も求められています。しかし、バックグラウンドの異なるキャリア入社者一人一人に合わせて、早いスピードで変化する事業や組織に即した育成を行うことは容易ではありません。

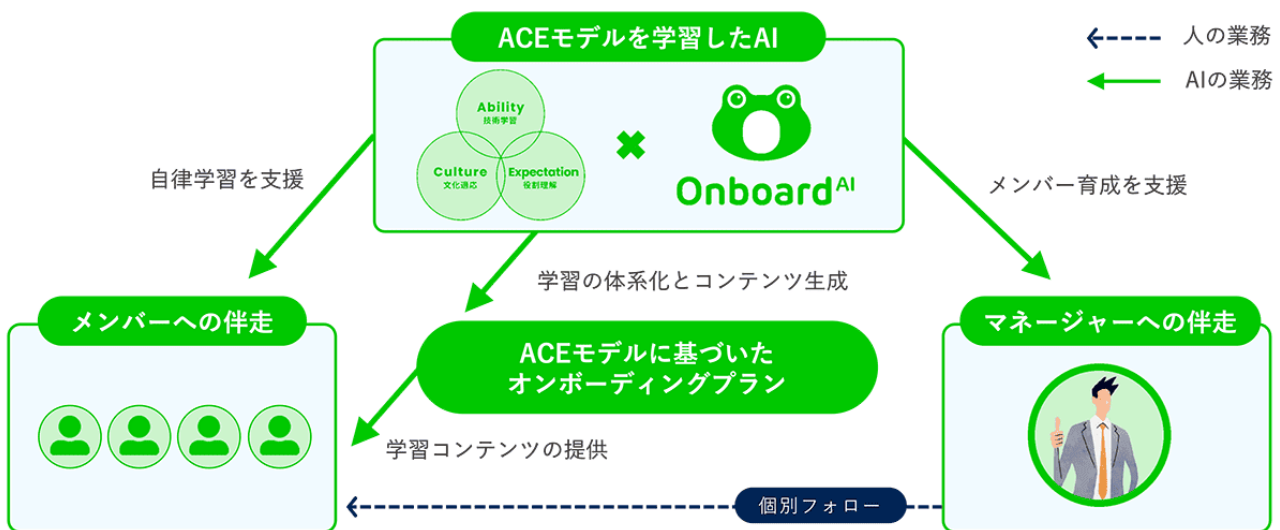
結果として、十分なオンボーディング（入社後の立ち上がり支援）が実施できず、即戦力人材として期待していたキャリア入社者の立ち上がりが遅延したり、早期離職に至ったりするケースが見受けられます。実際に「ビズリーチ」の調査^{※2}では、年間採用計画人数が 5 名以上の企業のうち、60.3%が「キャリア入社者が入社半年以内に早期離職したケースがある」と回答しています。また、別の調査^{※3}では入社後 3 カ月以内に離職した経験のあるビジネスパーソンの 60%が、離職理由として「トレーニングの不足」あるいは「受けたトレーニングが体系化されていなかったこと」を挙げました。キャリア入社者の多くが、「即戦力として早く成果を出さなければ」という強いプレッシャーを抱える一方で、組織固有の暗黙のルールや業務の進め方を十分に知る機会が得られず、思うようにパフォーマンスを発揮しきれずに悩みを感じるケースも少なくありません。持続的な企業成長を実現するためには、即戦力人材の採用だけではなく、キャリア入社後の立ち上がりを支援する仕組みの設計も不可欠です。

■キャリア入社者の精神的負担と、マネージャーの育成負担を軽減しながら、組織に即戦力を生み出す新サービス「Onboard AI」提供開始

多くの企業において、人材の採用活動には多大な投資が行われている一方で、オンボーディングはマネージャーの裁量や努力に委ねられています。実際に、営業部門の管理職を対象に行った調査^{※2}では、72.8%の企業でオンボーディングの仕組みがない、もしくはオンボーディングを実施していないことが分かりました。多くの企業でオンボーディングが体系立っておらず、配属部署で個別化されていることがうかがえます。また、「自身の業務が忙しく、オンボーディングのための時間が物理的に確保できない」ことが最も強い課題として挙げられ、マネージャーの多忙化による「育成の限界」も浮き彫りになっています。このように、現代社会におけるオンボーディングは継続性・再現性に欠けるだけでなく、マネージャーに負担を強いる構造になりがちです。

「Onboard AI」は、マネージャーの負担を軽減しながら、即戦力として活躍できる人材を育成する仕組みを構築します。生成 AI が組織固有の暗黙のルールも含めた知識の伝達や反復練習などの「教える」業務を代替し、一人一人に合わせた学習コンテンツを提供します。これにより、メンバーは生成 AI を相手に実践練習を繰り返すことができ、精神的負担を軽減しながら即戦力人材として自律的に成長できます。また、マネージャーは基礎学習を生成 AI に任せることで育成負担を軽減しながら、メンバーの学習データチェックや、学習状況に基づく AI からの遅延アラートによつて的確な個別フォローができます。その結果、メンバーとの対話やキャリア支援といった「育てる」業務や戦略策定など、本質的な業務に注力できるようになります。このように、キャリア入社者の自律学習を通じた即戦力化と、マネージャーの育成負担の軽減を通じて、企業の「組織力」そのものを強化します。

■「Onboard AI」の特長について



1. 立教大学の田中聡准教授が監修。当社独自のフレームワーク「ACE モデル」による科学的アプローチ

オンボーディングによって新しいメンバーが組織に適応し活躍するプロセスを、技術学習 (Ability)、文化適応 (Culture)、役割理解 (Expectation) の3つの要素で整理し、フレームワーク化。生成 AI にこの「ACE モデル」を学習させることで、学習コンテンツの生成や日報へのフィードバックなど、育成する側の個人のスキルや経験に依存せず、再現性のある人材育成を可能にします。

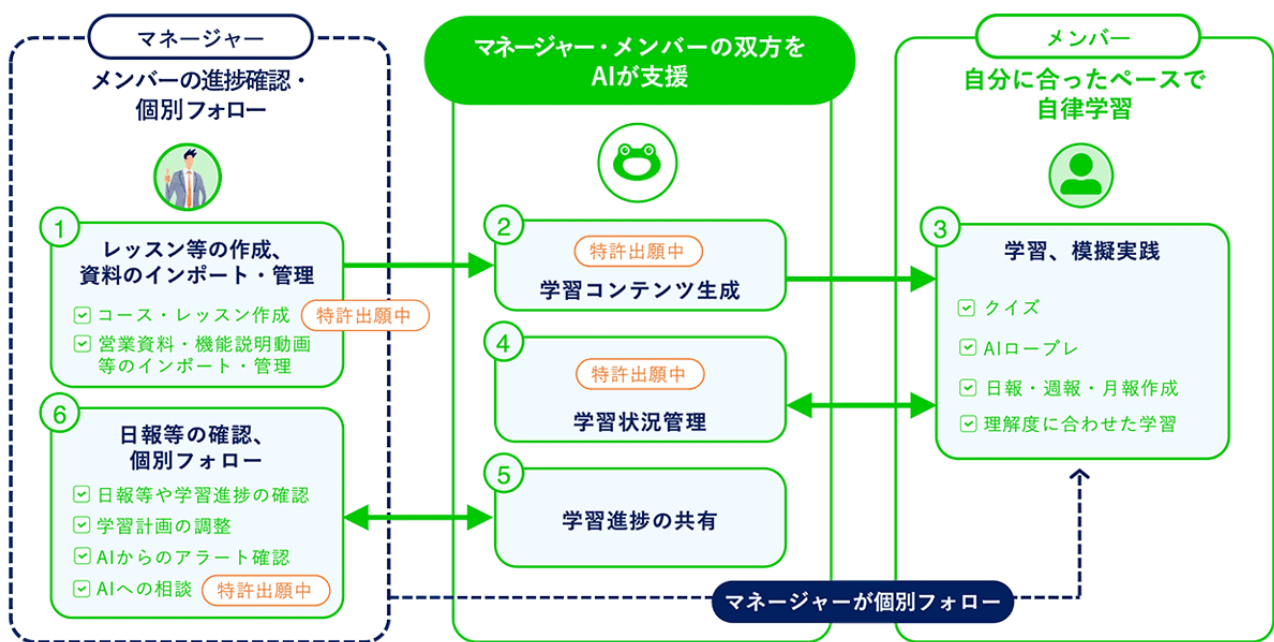
2. オンボーディング時の学習を体系化。ACE モデルに基づいて、メンバーそれぞれの理解度に合わせた学習コンテンツを用意し、自律学習を支援

効果的なオンボーディングに不可欠な座学・実践・評価・内省のサイクルを設計し、生成 AI が進行をサポート。メンバーのレベルや進捗を生成 AI が分析し、「今その人に必要な学習」を提供します。これにより、習得した内容の定着、メンバーの思考の深化を進めることができます。

3. 生成 AI が的確なフォロータイミングを通知し、マネージャーのメンバー育成をアシスト

メンバーのオンボーディングの進捗や理解度をデータで可視化します。生成 AI が日報や学習履歴から進捗の遅れや心境の変化を察知し、アラート通知をするため、マネージャーは的確なタイミングでメンバーをフォローできます。

■ 「Onboard AI」 の各機能について



○生成 AI による学習コンテンツ（クイズ・ロープレ）の生成 ※特許出願中

営業職向けの資料や研修資料をアップロードするだけで、生成 AI が知識の習得を確認するクイズやロープレ（ロールプレイング）をメンバーの保有スキルに合わせて自動で生成します。また、入社時期やスキルの習得状況に合わせて、最適な学習順序でコンテンツを生成するため、メンバーは自律的に学習を進められます。

ロープレでは AI アバターを顧客役として商談練習ができ、客観的な視点でのフィードバックを受けられます。マネージャーの同席がなくても、質の高い対話練習が可能です。

○生成 AI によるチェック（日報・週報・月報） ※特許出願中

メンバーは生成 AI との対話を通じて自身の行動を客観視しながら振り返れるため、マネージャーが毎日振り返りを促さなくても自ら次のアクションを決定できます。

○マネージャーによる日報確認・個別フォロー

メンバーの日報などを一覧で確認でき、学習進捗や状況を効率的に把握できます。また、生成 AI がメンバーの学習の遅れや心境変化を察知し、マネージャーに対して個別フォローやネクストアクションを的確なタイミングで提案します。

※2 調査概要

調査内容：社内研修・育成に関するアンケート

調査対象：営業部門の管理職

調査期間：2026年2月24日～2026年2月26日

有効回答数：1,048

※3 [AIHR「27+ Employee Onboarding Statistics & Trends You Must Know in 2026」](#)

■立教大学 経営学部 准教授 田中 聡 氏 コメント

新しいメンバーが組織に適応していくプロセスは、組織行動論の分野では「組織社会化」と呼ばれ、企業のパフォーマンスや定着率に大きく影響する重要なテーマです。しかし多くの企業では、オンボーディングは依然として属人的で、体系化されたフレームワークや仕組みが十分に整備されていないのが実情です。株式会社ビズリーチが提唱する「ACEモデル」は、オンボーディングのプロセスを構造的に整理し、それを生成AIによって支援するという点で非常に興味深い試みだと感じています。株式会社ビズリーチとは当初から、組織の文化的社会化や知識習得のプロセスについて議論を重ねてきましたが、今回その知見が「Onboard AI」という具体的なサービスとして形になったことを大変意義深く感じています。人材の流動性が高まる時代において、オンボーディングの質を高めることは、企業と個人双方にとって重要なテーマです。今回の取り組みが、多くの企業におけるオンボーディングの高度化につながることを期待しています。

■株式会社ビズリーチ Onboard AI 事業責任者 茂野 明彦 コメント

人材流動化が進み、キャリア採用が一般的になる現在、企業の持続的な成長において、優秀な人材を採用することと同等に、採用した人材が早く組織になじみ、即戦力として活躍できるよう、いかにサポートするかという「人材の即戦力化」が重要になってきています。しかし、入社後のオンボーディングが仕組み化されていないことで、早く成果を出したいけれど必要な学びを十分に得られないキャリア入社者と、多忙のためにその学びをサポートしきれないマネージャーの双方が最大限の力を発揮できない状態を生み、キャリア入社者の早期離職にもつながっています。

「Onboard AI」は、この課題を解決し、企業の人材育成に変革をもたらすサービスです。本サービスが実現するのは、独自に開発した育成フレームワーク「ACEモデル」に裏打ちされたメンバーの自律的な成長とマネジメントの進化です。生成AIが一人一人のスキルに合わせて最適な学習を届け、メンバーの成長を持続的に支援します。また、マネージャーは「教える」業務を生成AIに任せることで人間ならではの「育てる」対話に注力でき、一人一人に深く向き合いながらも、マネジメントできる人数を大幅に拡張できるようになります。

私たちは「Onboard AI」を通じて、キャリア入社者の即戦力化とマネージャーの育成負担軽減を両立し、「入社後の活躍」を仕組み化することで、多くの企業の事業成長を支援してまいります。

「Onboard AI」の立ち上げストーリー：<https://blog.visual.inc/n/nc9a53ee5d730>

■株式会社ビズリーチについて

「キャリアに、選択肢と可能性を」をミッションとし、2009年4月より、働き方の未来を支えるさまざまなインターネットサービスを運営。東京本社のほか、大阪、名古屋、福岡、静岡、広島に拠点を持つ。即戦力人材と企業をつなぐ転職サイト「ビズリーチ」、社内スカウトで人材流出を防ぐ「社内版ビズリーチ by HRMOS」、人財活用プラットフォーム「HRMOS（ハーモス）」シリーズ、OB/OG訪問ネットワークサービス「ビズリーチ・キャンパス」を展開。産業のデジタルトランスフォー

ーメーション（DX）を推進するさまざまな事業を展開する Visional グループにおいて、主に HR Tech のプラットフォームや SaaS 事業を担う。

URL : <https://www.bizreach.co.jp/>