

経済産業省

第9回 デジタル時代の人材政策に関する検討会 議事要旨

<日 時> 令和5年7月6日(木) 13:00~15:00

<場 所> オンライン開催 (Teams)

<出席者> 三谷座長、有馬委員、石川委員、石原委員、島田委員、高橋委員

<ゲスト> 日本マイクロソフト株式会社 政策渉外担当部長 高澤 美奈氏
ボストン・コンサルティング・グループ合同会社

Managing Director & Partner 中川 正洋氏、折茂 美保氏

<オブザーバー> 関係省庁

1) 生成AIに関する外部有識者プレゼン①

はじめに、日本マイクロソフト株式会社 高澤氏より、「生成AIとスキリング」についてプレゼンテーションが行われ、その後、以下のような討議が行われた。

- Git Hub Copilot のAI ツールの開発者の使用率(主に米国)が92%との調査結果に関して、日本の開発者の中には Copilot に対する漠然とした不安の声があり利用が進んでいないようだ。この点を乗り越える1つの方法としては、利用の好事例を示し、プラスの側面に目を向けさせることが重要である。
- 企業内研修で従業員全員が対象と考えると社内研修として取り扱うことが難しいという課題がある点について、紹介したい事例として、自社の社員の多くが日々生成AIを学びながら使っているが、社内の一部門で小規模のプロジェクトチームを立ち上げて活用可能性の検討を始めているという例もある。それぞれの企業にとって必要な領域で小規模なトライアルをやるのは一つの方法ではないか。
- 生成AIに代替できる業務の割合については、ポジティブな視点だけでは足りないと考える。台湾の事例は非常に面白いと思ったが、教師の役割については変わると考えており、職業の役割を再定義する必要があるのではないか。
- 結局、AIはツールに過ぎないという考え。電卓が生まれた時に教育界で激しい論争が生まれたが、結局は算数教育(人間の計算能力の必要性)は変わらなかった。生成AIも同じという考え方。教師の役割については難しい点だが、生徒がAIだけで勉強ができるかという点、そうでは無いはず。
- 日本のChatGPTへのアクセス数はアメリカに次いで2番目である一方、企業レベルで業務の中で組み込む段階ではヘジテーションが生まれるという部分もある。プライバシー侵害、情報漏洩等の懸念も背後にある可能性があり、AI開発側としてはしっかり

取り組んでいく必要があると考えている。GitHub の使用率にも見える懸念と同じではないか。

- 生成 AI によって引き出される可能性のある日本の生産額の試算「150 兆円」は生成 AI によって効率化できることによる生産性向上で生み出される効果。
- 以前であれば生産性向上のためにはツールを使いこなす能力が必要であったが、開発者レベルではない全労働者の生産性向上という観点からは、生成 AI の登場は、開発者ではない幅広い労働者層が AI を活用した生産性向上に取り組むための参入障壁を下げていると考える。生成 AI に関する基本的な理解や倫理、使い方を習得したりするための様々なスキリングツールを提供していく。
- 日本以外の英語を母国語としない国で、生成 AI の利用に関して注目している国として、台湾は政府が教育以外でも導入を推進している。韓国でも大統領が政府の業務に導入するという大号令をかけている。また、インドは、識字率、言語も様々なので、国民が行政サービスの支援を調べる・利用する目的で生成 AI を活用することを検討していると聞いている。

2) 生成 AI に関する外部有識者プレゼン②

続いて、ボストン・コンサルティング・グループ合同会社 中川氏、折茂氏より、「デジタル／生成 AI 時代に求められる人材育成のあり方」についてプレゼンテーションが行われ、その後、以下のような討議が行われた。

- 生成 AI についての経営層の関心は非常に高く、使用率も高いのが、その他の技術と比べても大きな違い。まだ導入しきれていないという状況が数字上も表れていて、さらにこれから経営層が会社に導入していこうという機運はあると思う。ただ、まだ黎明期なので、どの企業も試行実験の段階でインパクトが出るのはこれからか。
- ビジネスパーソンのキャリアパスについて、OJT をベースに高度なジョブに行くという日本独特のものが無意味になるというのが大きい。プログラムを重ねることで技術が付く、という過程をすっ飛ばしたうえで上のレベルのスキルを得るような仕掛けを作らなければいけない。現場に投げておけばとりあえず育つ、という考えがもう通じなくなる。
- 現在のピラミッド構造で一般従業員のボリュームが本当に必要か、ということが議論の対象になると思った。また、一般従業員が AI に代替された時に、意思決定層がやったことのない AI の業務を理解したうえで意思決定するにはどのようにトレーニングすべきか、という議論が必要。
- 組織のハード面・プロセスについて見直しをすること自体、日本の労働生産性の低さや労働人口減少の解決に有力な一手になる。労働生産性を上げて国力を維持・強化につなげられる。

- 生成 AI に関する楽観的・悲観的意見について、前回調査（2018 年）からの差分で楽観・悲観が逆転したことが大きな流れ。ポジティブなメッセージを伝えながらリスクリングを進めていくことが大事。
- 人的資本管理での生成 AI 活用は非常に有力。その人材がなにを学んで業績評価にどう連動しているのかを分析をし、トレーニング自体にフィードバックできるという点で有力になる。一方で、「成果が出ている」という定義自体が変わっていく可能性がある。尺度自体が正しいものになっているのか見直しをかけていく必要がある。
- 生成 AI は敷居が低い反面、手軽に使えるので情報流出のリスクも表裏一体。ガイドラインをしっかりと整備したうえで、従業員が理解して安心して生成 AI を使える組織文化の育成が重要。
- 特に中央官庁については、働き方改革が待ったなしの状態。責任ある AI の観点を大事にしたうえで、いかに成果を出しつつ働き方を変えていくか、ポジティブに導入するかというのが重要。
- ビジネス変革にいかにか持っていけるかが、日本にとって今後インパクトを出せるかのカギとなる。それをしないと、ちょっと残業時間が減った、ちょっと休憩時間が増えた、といった結果にとどまり、大きな変化が出てこない。「ゴールデンユースケース」と呼ばれる、生産性や顧客体験を一気に変えてしまうようなユースケースを見つけて、大きく業務プロセスを変えていくことが重要。

以上

<お問い合わせ先>

商務情報政策局 情報技術利用促進課

電話：03-3501-1511（内線：3971）