

経済産業省

## 第15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12月14日(木) 10:00~12:00

<場所> オンライン開催 (Teams)

<出席者> 三谷座長、石川委員、石原委員、高橋委員、田中委員、広木委員

<ゲスト> 株式会社 Laboro.AI 代表取締役 CEO 椎橋 徹夫氏

株式会社ギブリー 取締役 山川 雄志氏

株式会社ベネッセホールディングス

データソリューション部 部長 國吉 啓介氏

人財総務本部 変革推進室 室長 塩野 健一氏

<オブザーバー> 関係省庁

### 1) 外部有識者プレゼンテーション①

はじめに、株式会社 Laboro.AI 椎橋氏より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。

- 「バリューアップ型 AI テーマ」に注力するためには、既存の事業の延長ではなく、構想を描いてバックキャストで考えることが重要。構想を描くためには、深い業界知見だけでなく、AI 技術への深い理解が必要であり、ソリューションデザイナーというプロフェッショナル職を設けている。また、構想を描くときには経営層がトップダウンで行う必要があり、経営層と事業変革に取り組むことを意識している。
- 現状、自社のソリューションデザイナーは、ビジネス領域のバックグラウンドをもつものの、デジタルに接点を持っている人材が多い。事業を進めていく上で、社内政治等の人間関係の力学は時間をかけて経験を積む必要がある一方、技術は後から学びやすい。長期的には、技術的なキャリアを築いている人がビジネス領域で価値を出す必要もあり、両側から進めていく必要がある。
- 「バリューアップ型 AI テーマ」に取り組むため、Laboro.AI では機械学習エンジニアとソリューションデザイナーを育成しているが、クライアントである事業会社でも人材要件は本質的には同じ。例えば弁護士の場合、社内にコーポレートロイヤーがいることで、弁護士事務所のアドバイザー支援が上手くいく。事業会社内にもイノベーションを起こすプロフェッショナル人材がいることが重要。
- 海外と比較してプロフェッショナル人材の報酬水準を上げていくためには、人材コストあたりのイノベーション創出力が高い状況を作り、グローバルで価値を出していくことが重要。それが経済的な価値に変換され、給与水準も上がると想定。

- 生成 AI により、機械学習エンジニアとして求められるケイパビリティがシフトしている。機械学習のケイパビリティは不要という意見もあるが、中期的な目線で見ると、生成 AI を用途特化に最適化するとき、どこまでをプロンプト側で吸収し、どこまでをファインチューニングするか、LLM の挙動を分かった上で設計できるようにするため、機械学習への理解が必要。今後、ファインチューニングとプロンプトを組み合わせる用途特化型にしていく流れが増えていくと思われるが、機械学習の知見と、LLM を外側から見てどう検証するかという新しい領域の知見を組み合わせることが重要。
- マルチモーダル AI に関しては、製造業での取り組みが多く、センシングデータ、現場の言語情報、3D データ等を統合的に処理するマルチモーダル AI の検討を進めている。
- 画像生成では、コンテンツ生成に取り組んでいるほか、複数の画像を融合させて新しい画像を作るような検証等を実施している。一般的に見ると、画像生成は言語に比べてビジネス活用に向けた設計難易度は高く、試行錯誤している段階。

## 2) 外部有識者プレゼンテーション②

続いて、株式会社ギブリー 山川氏より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。

- ギブリーでは、新規事業での AI 活用も支援している。既存事業を置き換えるよりも全く新しい事業を立ち上げる方がスピードが速い。人材要件としては、ドメイン知識と生成 AI 技術をどのように活用していくかの双方の知見がある人材が必要となる。
- 企業支援により、個人の生産性は上がっている一方で、それが売り上げや全社的な業務効率化にどのように繋がるかは見えておらず、削減した業務時間を何に充てるかはその人次第になっている。生成 AI 活用により何を指すかという評価ポイントを検証している段階。
- マルチモーダル AI に関しては、画像や音声等のマルチモーダルは既に取り組んでいるものの、API の仕組み上大量のデータを扱うことができないことが課題であり、特定の用途で R&D、PoC を行っている段階。
- 企業から相談を受けるとき、AI で何かやりたいという相談が多く、やりたいことが具体化している企業は 3 割程度という感覚。

## 3) 外部有識者プレゼンテーション③

続いて、株式会社ベネッセホールディングス 國吉氏、塩野氏より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。

- 小学生親子向けのサービスは、企画者が「Benesse Chat」を使って検討。基本的に、社内でアイデアを募集し、内容が成熟するとリリースするような形であり、専用の PoC を行ったのではなく色々と企画している中の 1 つである。
- DX 人材スキルの可視化に関しては、直近 3 年程度で、社内の DX スキルを可視化してお

り、どのような人材が不足していて、それに対してどのように対応するか PDCA を回しながら進めている。

- 生成 AI の技術進化が進む中、リスクリングのスピードは加速すると想定。自社は DX をすすめるために、社員全体のデジタルスキルの底上げを考えており、ベーシックなスキルの強化を重視している。
- 生成 AI により、コーディング知識の不足をカバーする仕組みが導入できるようになりつつあり、今後学びの敷居がさらに下がる可能性が高いと考えている。生成 AI を活用して学びをサポートする仕組みを作ることで、学びの在り方が変化していく可能性がある。
- 社内のデジタルリテラシーの底上げに関して、物事を紙中心で考えていたことがハードルだった。デジタルだと毎週アジャイルにアップデートしていくことができるが、紙だと出版し直すので時間がかかる。仕事の進め方そのものを変えていく必要があり、現場の抵抗感があった。それでも DX を推進できている背景には、外部環境として教育市場が厳しいということがある。経営層・現場双方が、自分自身が変わっていかないと求められるサービスを提供できなくなってしまうという危機感を持っており、過去に踏襲したものとせめぎ合いながら DX を推進している。
- 社内組織の DIP (Digital Innovation Partners) は生成 AI 登場以前の 3 年前からあり、生成 AI の取組をスピード感をもって進めることができている。
- 海外から見た日本の生成 AI の期待値については、日本では海外に比べて生成 AI に対する抵抗感が少なく、面白く使ってみる人が多いことから、高まっていると感じる。企業というより個人レベルでその傾向が強い印象。

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）