

経済産業省

第 20 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 6 年 3 月 12 日(火)10:00～12:00

＜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、高橋委員、島田委員、
広木委員

＜ゲスト＞ 株式会社 THE GUILD 代表取締役、note 株式会社 CXO 深津 貴之
株式会社コンセント代表取締役社長、
武蔵野美術大学造形構想学部教授 長谷川 敦士
クールスプリングス株式会社 代表 三枝 幸夫

＜オブザーバー＞ 関係省庁

1) 論点 2 (生成 AI が DX 推進を担う専門レベルの人材に与える影響) に関する外部有識者
プレゼンテーション①

はじめに、株式会社 THE GUILD 代表取締役、note 株式会社 CXO 深津 貴之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。

- 人が変化するためのアプローチとして、横須賀市での生成 AI の導入において、生成 AI を使うこと、生成 AI への恐怖を取り除くことから取り組んだ。長期的に本質的ではないが、クイックウィンで現場から見て華々しい成功体験を作ること重要だと考えている。また、UI/UX デザイナーの観点から考えると、新技術をわざわざ使ってくれないということを前提としてデザインを行い、システム起点で発動しユーザーには手間を取らせない仕組み等を考えるようにしている。加えて、組織や業務フローの硬直は、そのスキルや経験しかない人が長くその同じ場所に留まることで発生することが多いので、世代交代や人材の流動性が根本的な解決策となると考えている。
- 外部パートナーの活用と社内での育成については、短期的には外部パートナーと組んでいくことが効率的だと思う。一方、中長期的に考えた場合、会社に関せず業界全体で会社間の人材流動性を上げることで、会社独自で通用する能力は必要とされなくなり業界全体で汎化が起これやすくなるため、社内に必要な人材が確保しやすくなると考えている。また、社内の人材育成の速度をあげる一つの方法としては、人事評価に盛り込むこともストレートな解決策の一つだと思う。とある中国のユーザーテストやインタビューを徹底している企業は、ユーザーテストやユーザーインタビューをしないと

人事評価が下がる仕組みにしている。ストレートなインセンティブではあるが、人事評価に加えることで、社内育成の速度を高めることも可能であると考えられる。

- 経営者を変化させることは難しい場合もあるが、ホールディングス化等により権限を現場に移譲すれば、経営陣が変化や技術がわからなくても自律的に動ける体制となる可能性がある。
- 生成 AI 時代に、必要とされる評価する能力、選択する能力、経験の抽象化を学ぶ方法の特効薬は人材の流動化と考えるが、今できる範囲では、生成 AI をコンテンツ作成に使うのではなく、レビュワーやメンターに対して配置する方法もあると考えている。各々に足りない能力を生成 AI が指摘し PDCA を回すような使い方をすること等が考えられる。
- 生成 AI を活用した人材育成を大掛かりでやっている会社はまだないと思うが、小さく試している分野だと、アイデアの共有の Slack に、GPT のチャットボットを導入し、投稿されたアイデアの膨らませ方のアドバイスをもらう取組を行っている企業はある。プロセス、メソドロジーを教える生成 AI であれば、ハルシネーションのリスクは低い。また資料提出する際に、事前に審査基準を GPT 教えておき、その GPT を納得させた資料でないといけない等ということはある程度期待できそうだと感じている。なお、GPT を使って場合、数行の命令のみで解決しようとしている人は伸びず、GPT とやり取りをしながら多段階の思考やオーダーをする人は伸びやすい傾向にある。
- 40-50 代をアンラーニングさせる取組としては、予想通りに UI やシステムを実行しない前提で、自動的にアンラーニングされるシステムやサービスを設計することが有効であるとする。若い人の初期教育としては、ペアプログラミングやメンターを無限に増やせる。GPT と一緒にレビューを行い、経営層や上司がどのような対処を指示するのかを確認していくプログラムは有効であるとする。
- 子供へ探索的に物事を解決していくという思考パターンを育成するためには、GPT の最低限の使い方を教えて、子どもがゲーム等の好きなことに使うようにさせれば、何がハルシネーションで、どのような質問への回答が苦手だということを自律的に学んでいくと考える。

2) 論点 2 (生成 AI が DX 推進を担う専門レベルの人材に与える影響) に関する外部有識者 プレゼンテーション②

続いて、株式会社コンセント代表取締役社長、武蔵野美術大学造形構想学部教授 長谷川敦士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。

- 生成 AI によりコンテンツのパターン出しの作業は誰でもできるようになるため、ディレクションが重要になってくると考えている。

- 以前はデザイナーという特権階級の人を作っていたが、その中でも Design for people から人と一緒にデザインする Design with people と変化してきた。今後は皆がデザインする Design by people となっていくことを期待している。現場の人々が個々にデザインに取り組むことになるので、経営者の立場からは、一見カオスな状態になるが、現場としては最適化された状態になるので問題ないと考えている。

3) 論点 2 (生成 AI が DX 推進を担う専門レベルの人材に与える影響) に関する外部有識者 プレゼンテーション③

続いて、クールスプリングス株式会社 代表 三枝 幸夫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。

- 日本の経営層の DX 人材化について、経営層向けの勉強会等に行っていたが、経営チーム全体が本気になることには苦勞している。政府のプロモーションも含めて進めていくことが重要だと考えている。
- 日本企業がアジャイルを取り入れにくい理由は、メンバーが正解のないことをやったことがないため、ゴールが見えていないことの不安を感じる。リスクを許容し、不安感を取り除く方法が必要だと感じる。
- ビジネスドメイン側の人々には普段の私生活でも色々な新しいサービスを試しに使ってみるようなマインドセットが非常に重要だと感じている。ローコード、ノーコードツール等業務部門が自分で開発するハードルもだいぶ下がってきている。

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）