

第2回AX時代におけるスキルのあり方検討WG

2026年6月1日

経済産業省 商務情報政策局 情報技術利用促進課 デジタル人材政策室

議事次第

1. 開会 (5分)

2. 議事 (110分)

- (1) 前回の振り返り
- (2) 事例紹介 【説明＋質疑】
 - ✓ 株式会社グッドパッチ様
 - ✓ 佐藤委員
 - ✓ 5/22WSの紹介
- (3) 討議事項 【意見交換】
 - ✓ 事前に頂いた資料

3. 閉会 (5分)

次回のご案内

本日の目的

- 生成AI活用に関する企業事例／企業課題を共有
- 目指すべき企業像や企業課題に関する論点について意見交換を行う

AX時代のスキルのあり方検討WGについて

目的

AIを前提とした企業変革（AIトランスフォーメーション：AX）を実現するため、各企業が自社の環境や状況に応じて自ら検討・実行できるようにしたい。以下の点について議論を行い、報告書として整理する。

- ・ AXを実現した未来社会の姿
- ・ 目指すべき企業像
- ・ 組織として確保すべき役割及びスキル
- ・ 個人として身につけるべきスキル

※本WGでの議論は、次期デジタルスキル標準（DSS）改訂の検討及び今後の関連施策の検討に活用する。

スケジュールイメージ

- ・ 第1回 4月21日（火） 10:00~12:00 @経産省別館7階ベツナナ
- ・ 第2回 6月1日（月） 13:00~15:00 @経産省別館7階ベツナナ
- ・ 第3回 6月23日（火） 14:30~16:30 @経産省別館7階ベツナナ
- ・ **第4回 7月27日（月） 13:00~15:00 @独立行政法人情報処理推進機構（IPA）会議室**
- ・ 第5回以降 第4回までの議論を踏まえ、進め方を検討の上、別途調整

本WGにおいて目指すゴールイメージ

(大企業及び成長志向の企業を前提に、)

3年～5年後に向けてAIを前提とした企業変革 (AX) を実現するために、
各企業が、自社の環境や状況に応じて以下の項目を検討し、実行できるようにしたい。

- ・ AXを実現した未来社会の姿
- ・ 目指すべき企業像
- ・ 組織として確保すべき役割及びスキル ※組織ケイパビリティ
- ・ 個人として身につけるべきスキル (ボスカ?)

■ 想定アウトプット

・ AX時代におけるスキルのあり方検討WG報告書

- AXを実現した未来社会像
- AX時代に目指す企業・組織像 (why, whatを考え抜く 等)
- 求められるスキル、役割 (ビジネスパーソン、エンジニアの価値等)
→次期デジタルスキル標準の改訂 (2026年度内目途) にインプット
(ロールの置き方、追加すべきスキル等)

(1) 前回の振り返り

第1回AX時代におけるスキルのあり方検討WGの議論概要

方向が揃っていた点

- ✓ **ホワイトカラー業務の大幅な変質**：定義可能・定型的なホワイトカラー業務はAI/AIエージェントに置き換わる。「ジョブディスクリプションで定義できる仕事」はAIと相性がよい。
- ✓ **ミクロの生産性向上≠マクロの価値創出**：AIで効率化しても、組織スループットが上がらないケースが多い。
- ✓ **時間評価からアウトカム評価への転換必要性**：労働時間ではなく成果・アウトカムで評価すべき
- ✓ **職種境界の融解**：役割は分断ではなく「寄ってくる」。職種別定義より、スキルの組み合わせ（パズル型チーム）が重要。
- ✓ **AI疲れ（意思決定密度）**：判断・統合・レビューが集中し、認知負荷が増大。「楽になる」はずが疲労感が増す
- ✓ **人間に残る価値の方向性**：文脈理解、合意形成、関係構築、価値・意味づけ、意思決定の根拠づくり。ソフトスキル（共感、問い立て、目的設定、後押し）が相対的に重要性を増す
- ✓ **企業ごとの価値選択が重要**：ソフトスキル配分（例：人間力9割など）は企業の意味決定・コアバリューに依存

今後議論すべき点

1. **目指す人材モデルの整理**：ジェネラリスト優位か、I型・H型・T型、Π型人材が引き続き重要か。 →第4回
2. **ソフトスキルの整理**：「問い」「目的設定」「課題発見」などの概念が氾濫し、体系化されていない →第4回
3. **AI導入のフェーズ整理**：グラデーションで進むのではないか。ツール導入済みだが、評価制度・文化が追いついていない状況の扱い

(2) 事例紹介 【説明+質疑】

事例紹介（10分×2）

- ①株式会社グッドパッチ 代表取締役社長/CEO 土屋様
「全社へのclaude code 大号令（1ヶ月で200個のアプリと300件のナレッジから見えたこと）」
- ②株式会社エクサウィザーズ 佐藤委員
「人と仕組みの成熟度モデル」

※Teams会議にご入室いただき、資料の画面共有をお願い出来ますと幸いです。

※2者の説明後に質疑の時間を取らせていただきます。

取組紹介①

株式会社グッドパッチ様資料（10分）

取組紹介②

佐藤委員資料（10分）

質疑応答（20分）

取組に対する質問、感想がある方は、挙手をお願いします。

※（議論が盛り上がると思うので、、、）後半で議論の時間を取っているため、残り5分を過ぎたら、あと1名にさせて頂く予定です。

取組紹介③ 5/22WS

AI前提社会への移行期に、企業はどう変わるべきか — 民間の実践知を持ち寄るワークショップ — (仮称)



ゴール	AX (AIトランスフォーメーション) に向けた企業・個人の課題や実践知の収集
日程	5月22日 (金) 16:00~18:00
内容	少人数グループでのディスカッション、交流会
参加者	<ul style="list-style-type: none">AX時代におけるスキルのあり方検討WG委員：小澤委員、國本委員、菅委員、佐々木委員IPA, 経済産業省企業関係者：Glass Rock会員企業、Glass Rock共創パートナー等。
ディスカッション テーマ	AX (AIトランスフォーメーション) に向けた課題 <ol style="list-style-type: none">「現在業務でAIを活用している中で、うまくいっていることと、うまくいっていないこと」「生成AI活用における企業が直面する課題」
場所	虎ノ門 Glass Rock

ディスカッション結果 【企業・その他の課題】

カテゴリ	課題	解決策・補足（提示あれば）
企業の課題	<ul style="list-style-type: none"> • どのようにAIを使って業務プロセスを変えるべきかなどの総合的スキルがない • AIを前提とした業務プロセスに変えたいが、業務プロセスを設計するスキルがない 	<ul style="list-style-type: none"> • 議事録、文章校正、資料要約等の部分的かつ単純・簡易な業務では効率化・省力化に成功
	<ul style="list-style-type: none"> • 社内の規制による活用の幅の差がある 	
	<ul style="list-style-type: none"> • 効率化だけでなく、他社との差別化をする必要がある 	<ul style="list-style-type: none"> • 企業がコアバリューを持つ • トップダウンでコアの価値が出す
	<ul style="list-style-type: none"> • AIを活用することにより下積み経験が得られず、若手の育成が難しい（成長機会の喪失・経験の空洞化） • 生成AIにすぐ聞けるので、業務に対する体系的な学習機会や本質的な理解の場を提供できない 	<ul style="list-style-type: none"> • 一方で学習コストは低下
	<ul style="list-style-type: none"> • AIエージェント自体の評価や、AIのアウトプットの評価が難しい 	<ul style="list-style-type: none"> • そもそもの業務内容や人間の挙動が見える化（分析）出来ていない。 • 社内活用ではレビュー観点でのルール設計や自社の業務文脈・暗黙知をどうAIに渡すかという「コンテキスト設計」が必要
その他の課題（文化、AI性能）	<ul style="list-style-type: none"> • 日本人はリスクに対する恐れが大きく、AI活用を踏み出せない 	
	<ul style="list-style-type: none"> • まだ出力結果の精度が粗く、研究には限定的にしか使えない • 言葉の使い方が粗い • ハルシネーションのリスク 	

ディスカッション結果 【個人の課題】

カテゴリ	課題 →関連する論点	解決策・補足（提示あれば）
個人の課題	<ul style="list-style-type: none"> 行動様式の中に「AIを使う」という思考が抜け落ちている 	<ul style="list-style-type: none"> 組織の文化としてAI活用を浸透させる必要がある AI活用の方向性や会社の未来の絵を描くことが必要である（これをしないと、使い方がバラバラになる）
	<ul style="list-style-type: none"> AIを活用することによる楽しさやワクワクさが見出せない 	<ul style="list-style-type: none"> 国や会社が、AIを使うことによって変化するビジョンを見せる
	<ul style="list-style-type: none"> 各人がAIを使いこなす能力が必要である（具体的に） <ul style="list-style-type: none"> 全体を構想する能力 部下を指示・マネジメントする能力 指示を出してその結果を引き取り考える能力 アウトプットに意味づけをする能力 倫理的判断（をAIに任せるか） 最後まで配慮する思考 	<ul style="list-style-type: none"> 組織の中でベテランの方が使いこなせる可能性が高い
	<ul style="list-style-type: none"> 自分の業務がAIに代替されるのではという焦りが心身にダメージを与える 使いこなせばこなすほど、マルチタスク地獄になる ハルシネーションの懸念払しょくのためのチェック工数増加 	<ul style="list-style-type: none"> どういう風に使ってほしいという全体像を示す 自分とは何かを考え抜いたうえで道具的に使う
	<ul style="list-style-type: none"> どうやって使えばよいかわからず 安易にAIを使うほど自身で考えなくなる 身につけるべき使わずに作業が可能であるため、スキル習得ができない 	<ul style="list-style-type: none"> AIで代替できる能力は不要or性質が異なるのでは？ 構造化したアウトプットのレビューができれば十分？

(3) 意見交換 ～目指すべき企業像～

意見交換の進め方

【本日のゴール】 ※再掲

- 生成AI活用に関する企業事例／企業課題を共有
- 目指すべき企業像や企業課題に関する論点について意見交換を行う

※いただいた資料を踏まえて作成した論点の全体及び仮説については、参考資料として別途送付を検討

【この後の資料の流れ】

1. AXの定義
2. 論点 資料をいただく前→後
3. 本日の深掘りしたいポイント
4. 今後の進め方（各回論点の更新版）

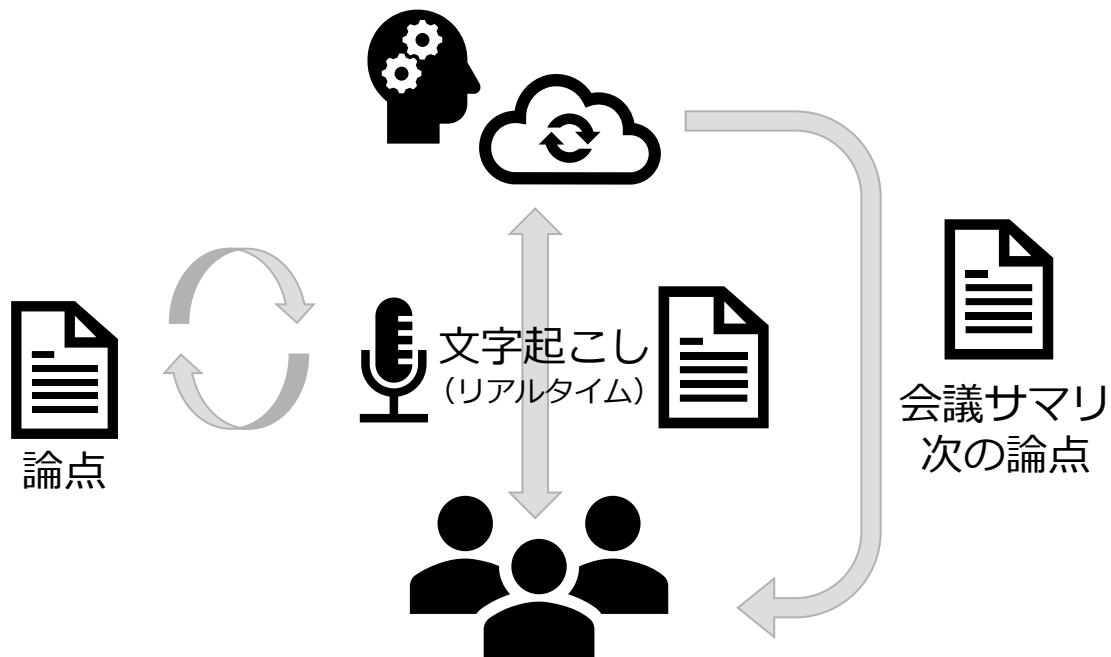
検討の進め方

1 事前準備



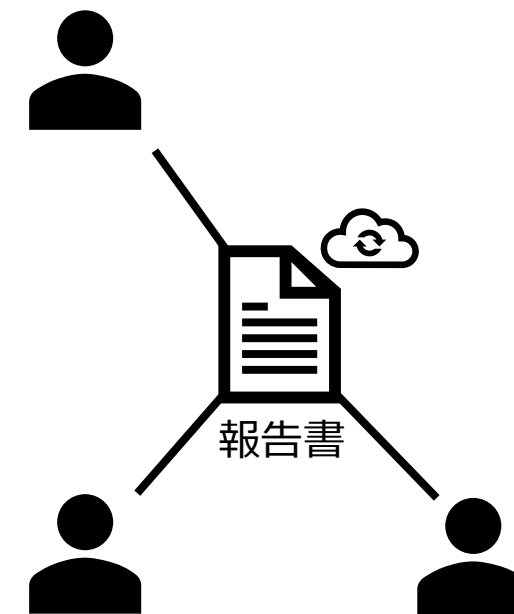
- 事前に頂いた資料や意見から、AIが論点をブラッシュアップ
- **別途、勉強会を検討**

2 検討会当日



- リアルタイムの文字起こしデータをAIが分析し、会議サマリの作成や次の論点を提案

3 報告書作成



- クラウド上で共同編集
- AIが自動反映 (P)

- 使用するAIツール・共同編集ツールは検討中（1はnotebookLM、2はcopilot、3はNotion、box等を検討中）
- AIによる会議進行（論点整理）やグラフィックレコード等、皆様の意見も取り入れて試行していく

① AXの定義

本検討WGにおける「AX」の定義

- 企業や行政においても「AX」という言葉が用いられているが、本検討WGにおいては既存のDXの定義を参考に目線合わせしたい。

DXの定義

“企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること”

(デジタルガバナンス・コード3.0)

AXの定義 (案)

“生成AIの特性を理解し、データや生成AIを活用して、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、各企業のコアバリューを踏まえて、生成AI活用前提で業務をデザインし、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること”

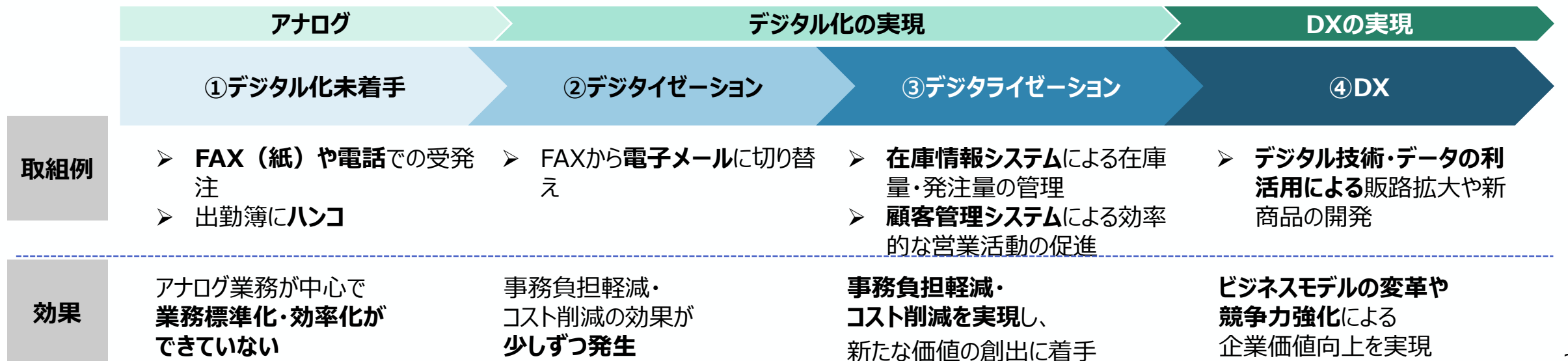
(事務局案)

「AX」の段階のイメージ

- AIは“いい感じに仕上げてくれる魔法”ではなく、導入すればすべてうまくいくわけではない。
- ③から④への移行においては、「技術の導入」だけでなく、特に「**組織の適応**」が課題である。

DXの段階	AXにおけるDXとの差分イメージ	取組イメージ
④DX (組織横断/全社の業務・プロセスのデジタル化、事業・ビジネスモデルの変革)	生成AI前提での組織変革及び横断的なオペレーションの高度化 生成AIを活用した事業・ビジネスモデルの変革	自律的に動くAIエージェントを用いて、業務を見直し、標準化する。 AIと人の業務分担をデザインし、組織構造を見直す。
③デジタルイゼーション (個別の業務・プロセスのデジタル化)	生成AI前提での個別業務のオペレーションの高度化	個人が自身に適応したAIエージェントを作成して、活用する。
②デジタイゼーション (アナログ・物理データのデジタルデータ化)	既存の業務プロセスのまま、部分的に生成AIで代替	議事録作成を、対話型生成AIに指示。

参考：DX（デジタル活用）の段階



②論点（資料をいただく前後）

御議論いただきたい論点(4/24時点)

論点

(前回の議論から)

論点①：AI疲れの社会への影響、対処方法？

論点②：（第1回において、人とAIの業務分担は企業のコアバリューに影響されるとの議論）各企業のコアバリューの設計のあり方（産業ごとの類型化ができるのか等）及び、その課題は？

(今回の議題) AX時代に目指すべき企業像

論点③：全員がAI駆動開発するのがよいのか、AIエージェントの活用でも十分か？

論点④：③で向上させたミクロな生産性向上を、マクロな価値につなげるポイントは？

論点⑤：④を実現のために目指すべき組織のあり方、役割は？

仮説

論点①：AIを部下として使いこなすために意志決定密度があがるのではないかと。全員にマネジメント能力が求められる。

論点②：例えば、金融業界においてはAIを用いて買う商品の情報収集し、人は「人の意志決定の後押し」等、産業ごとに類型化できるのではないかと。課題は、企業単位で「なぜやるのか」「何をやるのか」を考え抜く役割・機能が実現できていないのではないかと。例えば、経営戦略を実行戦略に落とし込む役割が重要ではないかと。

(今回の議題) AX時代に目指すべき企業像

エンジニア中心の企業やAX推進者等、デジタルプロダクトを作成する場合において、AI駆動開発は必須。そうでない場合は、既存のAIエージェントの活用でも良い。ただし、AIエージェント前提の組織構造に再構成する必要がある（フラット型、少人数チーム制など→パズル型？）組織構造の変革に当たっては、DX,AX推進者のみならず、経営企画や人事も重要ではないか（ないし新たな役割が重要ではないか）

事前にいただいた資料を踏まえた全体論点

主要な論点は、「人材ポートフォリオの再定義」「知識インストール型組織への転換」「経営構造と資本効率の最適化」「AI協働における人間中心の設計」の4点

論点1. AIエージェント時代の役割別スキル定義（人材ポートフォリオ）⇒第2回

AIを「構築する人（アーキテクト・ビルダー）」と「使いこなす人（プロフェッショナル/ユーザー）」に細分化し、各階層に必要なスキル（言語化力、要件定義力、審美眼など）を再定義。

論点2. 知識インストール型組織への転換（組織能力）

個人の暗黙知をAIエージェントに「インストール」し、形式知化されたナレッジを組織全体の資産として循環させる「AI-SECIモデル」の実装に関する論点。（AI時代に組織を強くするためのサイクル）

論点3. 資本効率の追求（経営戦略・リソースの再配置）⇒第2回

AIによる生産性向上で生じた余剰リソースを、企業ごとの判断軸により、例えば、情緒的価値や最終意思決定といった「人ならではの」領域に戦略的に再配置（アロケーション）し、市場が求める高い資本効率（一人当たり生産性）を実現する。

論点4. 意思決定密度の集中と「AI疲れ」への対処（体験・ガバナンス設計）

AIエージェントを部下のように扱うことで発生する「管理負荷（判断・統合・信頼判断の疲労）」をどう低減し、健全な協働環境を設計するか。「長距離射程の意思決定」をするためには、論点2「AI-SECIモデル」の導入が重要ではないか。ただし、導入時における課題があるのではないか。

AI-SECIモデル (小澤委員提出資料) ※論点2

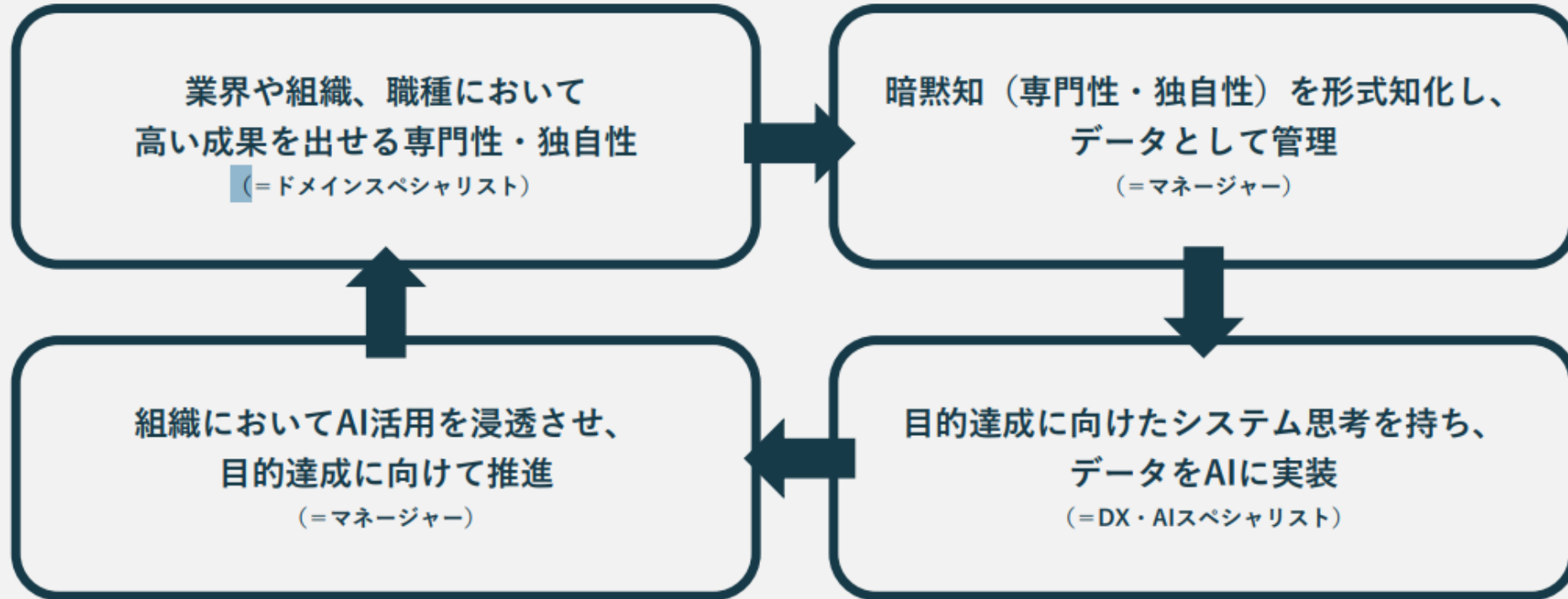
「AI-SECIモデル」：共同化・表出化・結合化・内面化の4つのプロセスを繰り返し、暗黙知の形式化を体系的に行うモデル。



AI時代に組織を強くするためのサイクル（國本委員提出資料） ※論点2

参考 | AI時代に組織を強くするためのサイクル

AI時代に組織を強くするためには「ドメインスペシャリストが持つ暗黙知のAI化」が重要。
マネージャーがスペシャリスト間の架け橋となり、サイクルを回すことが求められる。



②本日議論したい点

本日議論いただきたい問

3-5年後、大企業や成長企業の想定。 前半2問⇒後半2問の順番でお願いします。

問①「本WGで置くAXの定義（案）」は妥当でしょうか。もしご意見あれば。

問② 全社員を「ビルダー（AIエージェントの構築者）」にするか、少数の「アーキテクト」による分業にするか？

関連する論点：論点1. AIエージェント時代の役割別スキル定義。株式会社グッドパッチ様の事例も踏まえて

- ✓ 皆様は、ビルダー（AIエージェント構築者）でしょうか？
- ✓ 仮説「全員が生成AIを用いたバイブコーディングを一度経験する」ことの位置づけは、“手段”として必要でしょうか。一部人材の育成手段（※第3回：組織に必要な役割関連）でしょうか。

そして、それはなぜでしょうか。→イメージ：体験しないとわからない。大企業で全員やるには課題の〇〇が超えられない？等

問③企業のコアバリュー・コアコンピタンスを踏まえ、「人とAIはどのように協働していくのか」を誰がどのように設計していくのが良いのか？

関連する論点：論点3. 資本効率の追求（経営戦略・リソースの再配置） 佐藤委員の説明を踏まえて

- ✓ 人とAIの協働ビジョンを誰がどのように描くのか。人とAIが協働する業務フローを誰がどのように設計するのか？
- ✓ 誰が担うべきか。どの部門なのか？部門に寄らずマネージャーが担う役割なのか？
- ✓ 実務上、どこがボトルネックか。イメージ：「経営戦略を実行戦略に落とし込む能力が不足」「業務プロセスの設計（デザイン）の能力が不足」

問④ AIで生じた余剰リソース（時間・人員）の「再配置」の先は、理想は何がよいか。現実的には何が考えられるか。

関連する論点：論点3. 資本効率の追求（経営戦略・リソースの再配置）

- ✓ イメージ：BPO業務を戻す。レイオフする。現業で「ビルダー」にリスキリングして、他の部署のAI活用に従事させる。地域やサプライチェーンの関係企業のDX支援、人材育成など。

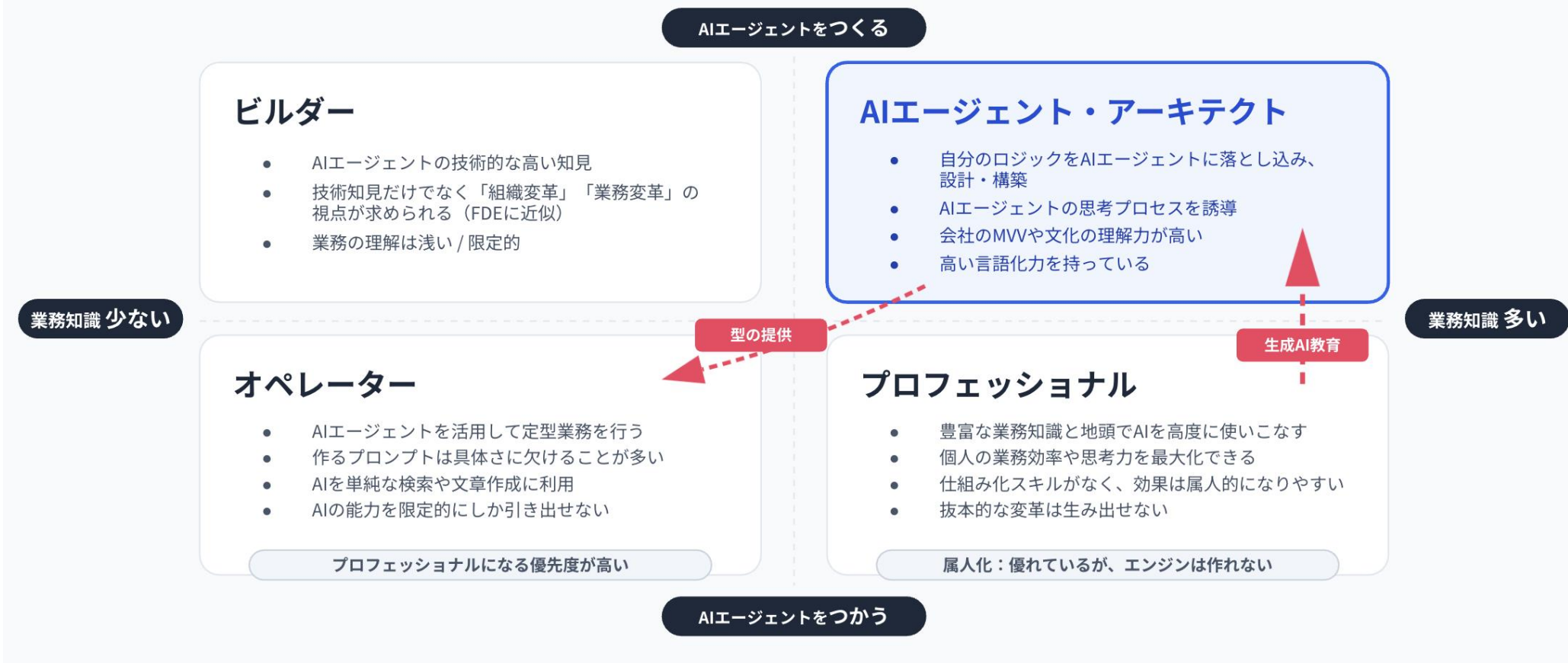
AX時代の人材像（小澤委員提出資料） ※問2 関連

AIエージェント時代に重要なのは「開発（development）」ではなく「構築（building）」であるので、「ビルダー」。

✓ ソフトウェア開発：要件定義→設計→実装→テスト

✓ AIエージェントの構築：既存のLLM、ツール、ナレッジを組み合わせ、業務のコンテキストに適応させる設計が中心

AI型化モデル：プロフェッショナルを AIエージェント・アーキテクトに転換



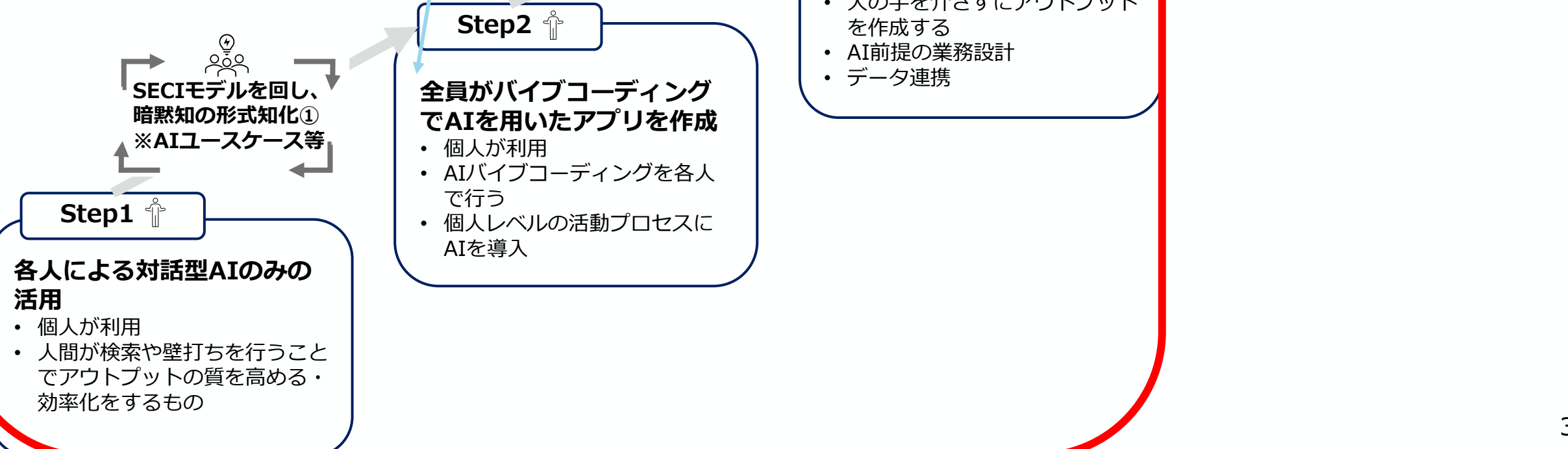
AXのフェーズ整理【事務局イメージ】 ※問2 関連

(第1回WG議論) AXは段階的、グラデーションで進む

全員がビルダーにならなくても、一度「AIエージェント構築 (building)」を体験・体感することが有効ではないか

【論点】

- 「全員」がする必要があるのか
- バイブコーディング以外にも手法があるのか
- どんなスキルが身につけられるのか
「課題解決力」「業務設計力」
- 現実的な方法なのか



Step1

各人による対話型AIのみの活用

- 個人が利用
- 人間が検索や壁打ちを行うことでアウトプットの質を高める・効率化するもの

Step2

全員がバイブコーディングでAIを用いたアプリを作成

- 個人が利用
- AIバイブコーディングを各人で行う
- 個人レベルの活動プロセスにAIを導入

Step3

自立型AIを業務で活用 (仕組み化)

- AIが自律的に稼働
- 人の手を介さずにアウトプットを作成する
- AI前提の業務設計
- データ連携

Step4

トークン・ミニマムな世界

- 如何に短い時間で質の良いアウトプットを出せるかを重視
- 消費するトークンが少なくなるように設計

参考：生成AI利用に関するコスト

- AnthropicがAIサービス Claude のサブスクリプション内容を変更。
- 2026年6月15日以降、Claude CodeやClaude Coworkといった**対話型利用はサブスクリプションのまま、AIエージェントを使った自動化処理（自律的利用）**については、毎月付与されるクレジットを使い切った後、**従量課金制**となる。
- コーディングエージェント等の活用拡大が要因の1つ。自律的利用を行う場合は、**トークン消費量を管理し、効率的な設計をしないと、コスト増の恐れ。**

The screenshot shows the Claude Support website interface. At the top, it says "Claude Support" with a search bar and a language dropdown set to "日本語". Below the search bar, there's a breadcrumb trail: "すべてのコレクション > Claude > 利用と制限 > Claude プランで Claude Agent SDK を使用する". The main heading is "Claude プランで Claude Agent SDK を使用する". A sub-heading indicates the update date: "一週間前以上にアップデートされました". The main text explains that starting June 15, 2026, Claude Agent SDK usage will be subject to a pay-per-use model. A callout box highlights that API keys used on Claude Platform accounts will no longer receive credits. On the right side, there's a "変更内容" (Changes) section with a table of contents: "プランごとの月次クレジット", "クレジットの対象範囲", "クレジットの仕組み", "変わらないもの", and "Team および Enterprise 管理者向け".

※ Claude Support

🌐 日本語

🔍 記事を検索...

すべてのコレクション > Claude > 利用と制限 > Claude プランで Claude Agent SDK を使用する

Claude プランで Claude Agent SDK を使用する

一週間前以上にアップデートされました

Claude サブスクリプション プランは、毎月の Agent SDK クレジットを受け取る対象になりました。このクレジットは、Claude Agent SDK の使用、`claude -p` コマンド、および Agent SDK 上に構築されたサードパーティアプリをカバーします。この記事では、クレジットの対象範囲、仕組み、および請求方法について説明します。

2026 年 6 月 15 日から Pro、Max、Team、および Enterprise プランで利用可能です。API キーを使用している Claude Platform アカウントはクレジットを受け取りません。従量課金制の請求は以前と同じように続きます。

変更内容

2026 年 6 月 15 日から、Claude Agent SDK と `claude -p` の使用は Claude プランの使用制限にカウントされなくなります。サブスクリプションの使用制限は同じままで、Claude Code、Claude Cowork、および Claude の対話的な使用のために予約されたままです。

Agent SDK の使用をサポートするために、対象となる Pro、Max、Team、および Enterprise プランのユーザーは、別の月次クレジットを請求できます。クレジットは Agent SDK の使用にのみ適用され、請求サイクルで更新されます。

プランごとの月次クレジット

(再掲) 本日議論いただきたい問

3-5年後、大企業や成長企業の想定。 前半2問⇒後半2問の順番でお願いします。

問①「本WGで置くAXの定義（案）」は妥当でしょうか。もしご意見あれば。

問② 全社員を「ビルダー（AIエージェントの構築者）」にするか、少数の「アーキテクト」による分業にするか？

関連する論点：論点1. AIエージェント時代の役割別スキル定義。株式会社グッドパッチ様の事例も踏まえて

- ✓ 皆様は、ビルダー（AIエージェント構築者）でしょうか？
- ✓ 仮説「全員が生成AIを用いたバイブコーディングを一度経験する」ことの位置づけは、“手段”として必要でしょうか。一部人材の育成手段（※第3回：組織に必要な役割関連）でしょうか。
そして、それはなぜでしょうか。→イメージ：体験しないとわからない。大企業で全員やるには課題の〇〇が超えられない？等

問③企業のコアバリュー・コアコンピタンスを踏まえ、「人とAIはどのように協働していくのか」を誰がどのように設計していくのが良いのか？

関連する論点：論点3. 資本効率の追求（経営戦略・リソースの再配置） 佐藤委員の説明を踏まえて

- ✓ 人とAIの協働ビジョンを誰がどのように描くのか。人とAIが協働する業務フローを誰がどのように設計するのか？
- ✓ 誰が担うべきか。どの部門なのか？部門に寄らずマネージャーが担う役割なのか？
- ✓ 実務上、どこがボトルネックか。イメージ：「経営戦略を実行戦略に落とし込む能力が不足」「業務プロセスの設計（デザイン）の能力が不足」

問④ AIで生じた余剰リソース（時間・人員）の「再配置」の先は、理想は何がよいか。現実的には何が考えられるか。

関連する論点：論点3. 資本効率の追求（経営戦略・リソースの再配置）

- ✓ イメージ：BPO業務を戻す。レイオフする。現業で「ビルダー」にリスクリングして、他の部署のAI活用に従事させる。地域やサプライチェーンの関係企業のDX支援、人材育成など。

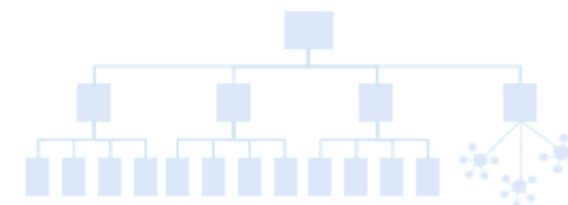
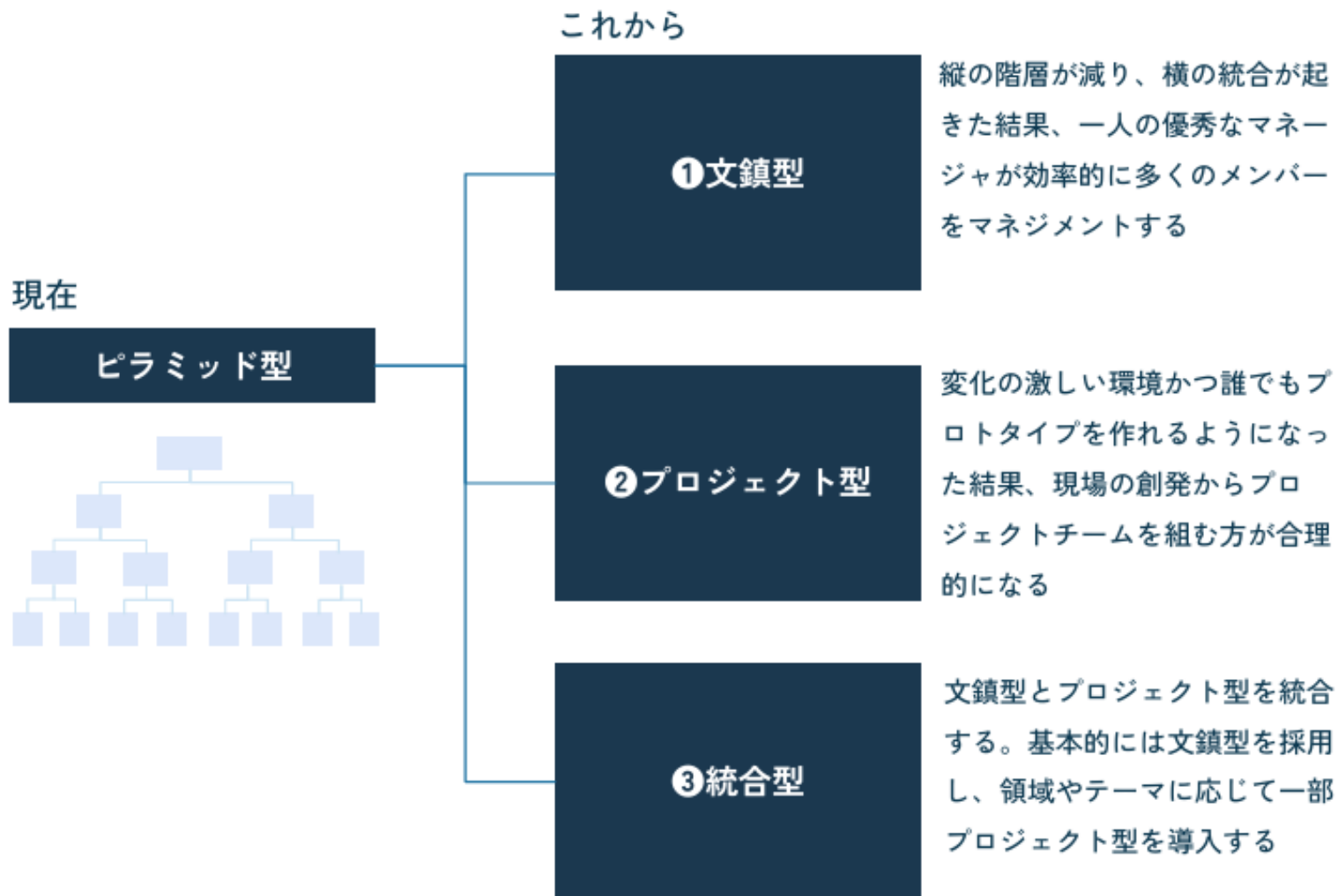
生成AIによる組織への影響 ※問4関連

	AIの特徴	組織への影響
①人をリプレースする	<ul style="list-style-type: none">AIは業務や人の仕事を直接リプレースするAIは自律的に仕事をこなす	<ul style="list-style-type: none">人員削減が不可避免的に起きる<ul style="list-style-type: none">“それはAIでできないのか”という問いが常に出てくる人がやるべき業務/仕事の定義が必要
②横の業務を統合する	<ul style="list-style-type: none">AIは周辺の業務をまとめて作業することでより大きな価値を出す連なる業務はAIが一気通貫で処理する方が正確で早い	<ul style="list-style-type: none">細かい分業制が溶けて、より大きな業務単位での再構成が必要になる
③縦の階層を統合する	<ul style="list-style-type: none">AIは社内レポートを容易にするAIは現場の一次情報の取得を容易にする	<ul style="list-style-type: none">細かい縦の階層は溶けて、優秀なマネージャを中心にシンプルな指揮系統になる現状の中間管理職のアロケーション施策が重要になる
④誰でもプロトタイプを作れる	<ul style="list-style-type: none">AIは誰でも簡単にプロトタイプを作れるようにする	<ul style="list-style-type: none">階層に関わらず、いいものを作った人が中心となってプロジェクトを進める

生成AIによるこれからの組織像 ※問4 関連

関連する論点⇒論点3. 資本効率の追求（経営戦略・リソースの再配置）

AIによる生産性向上で生じた余剰リソースを、企業ごとの判断軸により、例えば、情緒的価値や最終意思決定といった「人ならではの」領域に戦略的に再配置（アロケーション）し、市場が求める高い資本効率（一人当たり生産性）を実現する。



④今後の進め方

各回討議論点イメージ ※更新版

- **第1回4/21：アイスブレイク、未来社会像**

- ✓ 3年～5年後をイメージし、AXが実現した社会像について

- **第2回6/1：AX時代の目指すべき企業像、AXにおける企業課題**

- ✓ AXの定義の目線合わせ
- ✓ 目指すべき企業像（「全社員ビルダー」、「専門アーキテクトとの分業」→論点①
- ✓ （ミクロな生産性から、マクロな成果にむけた）人材の戦略的再配置、組織設計→論点③

- **第3回6/23：組織として確保すべき役割やスキル（組織ケイパビリティ）** ※事例紹介含む

- ✓ 求められる役割とスキル（経営者、ビルダー、ユーザー等）⇒論点①
- ✓ 「AI-SECIモデル」の導入、長距離射程での意志決定のシステム実装について→論点②③④

- **第4回7月中：個人として身につけるべきスキル** ※事例紹介含む

- ✓ 作る人（ビルダー）と使う人（ユーザー）の境界が曖昧になる前提（作れる前提）で、「何をつくるか」「なぜつくるのか」
- ✓ 問いを立てる力（課題の分解力）等

3. 閉会

次回のご案内

✓ 第3回・第4回ワーキンググループのご案内

- 本WG第3回は、 6/23 (火) 14:30~16:30@経産省内会議室
- 本WG第4回は、 7/27 (月) 13:00~15:00@独立行政法人情報処理推進機構 (IPA) で開催予定です。
- 参加方法につきまして、事前にメールでお伺いしておりますが、参加方法に変更があった場合、お手数をおかけしますが事務局にご連絡いただけますと幸いです。

✓ 第3回ワーキンググループまでのご依頼事項

- 本日の議論を踏まえ、第3回テーマに関しまして参考となる情報や資料や文献をメールにてお送りいただけますと幸いです。 (送付締め切り：6/10 (水))
- 事務局から委員の皆様にも積極的に資料や参考情報、ご質問など共有させていただきます。

ご不明点などは遠慮なくご連絡ください。