

第 45 回

関東・東北ブロック研究会会報

2018 [平成 30] 年 2 月 24 日 (土)、大妻女子大学において、第 45 回関東・東北ブロック研究会が開催された。総会后、共同研究発表をはじめ、全国大会の統一テーマ「地域・産業界と連携するビジネス実務教育」に向けて、当ブロックでは「AI 時代に生き残る仕事とスキル」を軸として、ビジネス実務教育のあり方について、基調講演とバズセッションを連動させるという新たな試みを通し、活発な意見交換を行った。



総会あいさつ

「AI 時代の新しい生き方・働き方」

関東・東北ブロック研究会リーダー
高橋 真知子 (名古屋経営短期大学)



「春休み」とは名ばかりで、年度末のお忙しい時期にお集まりいただきありがとうございます。皆さんの

お蔭で、2017 年度も 9 月に第 2 回公開講座「図で考えれば、世界が見える！」を実施することができ、第 45 回研究会を開催できることを心から感謝申し上げます。

さて、国連食糧農業機関 (FAO) によると、世界の人口は 2050 年に 97 億人に達する見込みで、食糧は 12 年水準から 50%増産する必要があるそうです。そこで、今、注目されているのが、「デジタル農業」で、それを支えるのが ICT と AI の技術といわれています。とりわけ日本においては、「人生 100 年時代」が取りざたされていますが、農業に限らず少子高齢化による労働人口の減少は喫緊の課題となっています。

私たちは、そのような社会をどう迎えればよいのでしょうか。また、確実に大変革の社会に遭

遇するこれからの学生たちに、来たるべき社会をどう生きればよいと伝えればよいのでしょうか。

本日は、このテーマを考える鍵、ヒントをいただける基調講演者をお迎えしております。

皆様とご一緒に「AI」を学び、意見交換できることを楽しみにいたしております。

基調講演

「AI 時代の働き方とスキル ～外国人 (ForeignLabor) と AI (DigitalLabor) ～」

野村総合研究所 ICT・メディア産業コンサルティング部
岸 浩稔 (きし ひろとし) 氏

野村総合研究所がオックスフォード大学のオズボーン准教授・フレイ博士との共同研究により「日本の労働人口の 49%が人工知能やロボット等で代替可能に」を発表し、話題となったことは記憶に新しい。この研究の共著者の一人である岸氏に、研究の発端から将来予測までを詳細に基調講演として伺った。

研究の発端は、人口減少による労働力不足をどのように乗り越えるかという問いであった。不足する労働力を補う方法とし



[基調講演中の岸氏]

て真っ先に挙げられるのが、移民労働者の活用である。しかし、スイスの研究機関の調査では「外国人にとって働く場所としての日本の魅力」は 61 カ国中 52 位である。不人気の理由は、他の先進国と比較して給与水準が低いこと、日本語能力を求められること、顧客が過剰なサービスを要求する傾向があることなどである（なお、日本の過剰とも言えるサービスについては、物流大手のヤマトホールディングスやコンビニチェーンなどで、労働力不足を解消するためにサービスのレベルを引き下げる動きがある）。



[バズセッション前の質疑応答]

さらに、今後は中国でも労働力が不足するため、労働力確保の国際競争の過熱が予想される。日本の労働力不足を移民で補うためには、他

国と比較して魅力的な労働環境を整えなければいけない。即ち「オフィスの開国」が必要である。

このように、移民労働者の活用は簡単ではない。そこで、労働力として AI やロボットの活用が注目されている。近年の AI は、自ら学びを深める「ディープラーニング」や「ビッグデータ活用」などの技術革新により、画像分析や音声分析などでは人間の判別能力を超える水準にある。

建設や運輸など既に人手不足に晒されている分野では先行して自動化が進んでおり、今後はホワイトカラーが担ってきたデスクワークでも自動化が進む。公認会計士や弁護士などの高度な業務であってもコンピュータ処理に置き換えられるようになると考えられている。例えば、従来は大量の紙資料を大人数で探していた証拠探しを、現在ではメール履歴から証拠を検索するプログラムを数人で運用しているように、弁護士の業務の中にもコンピュータ化できる部分がある。だが、我々は AI によって人々が失業するモデルではなく、仕事の一部を AI に置き換えて人間でなければできない仕事にシフトするモデルを模索しなければならない。

AI で置き換えにくい仕事のキーワードは「創造性」「協調性」「非定型」である。抽象的な概念を整理したり、概念を作り出すクリエイティビティが求められる仕事や、他者の説得やネゴシエーション能力が求められる仕事、役割が定型化できず多種多様な状況への対応が求められる仕事は、人間でなければできない仕事と言える。

将来的には、ミドルマネジメントやバックオフィスにおける定型業務の多くが AI で置き換えられ、フロント業務に転換されていくだろう。総合職（=OJT で育てる地頭の良いエリート）を減点主義で評価する時代は終わり、バラバラな能力を加算主義で評価し、個性的なエキスパートを活躍させていく社会に転換することになる。例えば、バックオフィス業務が自動化された銀行では、EQ（感情的知能）に優れて、顧客との会話がしっかりできる人が求められるようになる。

多くの企業が抱えている「イノベーションを起こしたい。だが、従来の仕事もこなしてもらわなければいけない。」というジレンマは、創造性を生む多様な人材と、生産性を生む均質な人材の雇用バランスの問題と見ることができる。多様な人材を雇用するとコミュニケーションコストが発生するために敬遠されてきたが、均質な人材が担ってきた業務は AI で代替可能なので、企業は積極的に多様な人材を雇用できるということである。

欧米のグローバル企業では、様々な国籍・文化を持つ社員を積極的に採用するなどして、人材の獲得や引き留めに成功している。日本国内ではこれまで社会貢献の一環として語れられがちだった「ダイバーシティの推進」こそが、企業競争に勝つための戦略として重要なキーワードになる。多様な価値観を持った人材を育成できる教育や、多軸的な人事評価、社会制度の再設計などが課題となるだろう。



[バズセッションにも参加された岸氏]

共同研究発表 1

「金融リテラシー・プログラミング教育の研究 ～近年の実学教育志向を考える～」 長谷川美千留（八戸学院大学）・佐藤美津子 （クレオジャパン）・齋藤裕美（多摩大学）・ 田中敬子（コムネット）

本研究においては、高等教育の実学教育重視と金融リテラシーならびにプログラミング教育必修化には関連性があるのではないかと、という問題意識のもと新たな教育プログラムが、同時期に導入された背景を中心に検討した。

若年層が早期に職業意識を高め、社会的自立をし、その際消費者として遭遇するリスクを想定し、被害の回避できるような教育を行う、この一連のビジョンが金融リテラシー教育の背景に存在していることを明らかにした。

また小学校におけるプログラミング教育の必修化については、プログラミングそのものの技術ではなく、プログラミング的思考力を育成する、論理的思考を育成するための手段としてのプログラミング教育は必要であろうという結論に達した。



文部科学省が言う「生きる力」、つまり、会社組織の中で成長し、組織に頼らずに自ら独立して生きる力を身につけさせる教育が重要になる。

共同研究発表 2

「女性のキャリア形成と企業の取り組み」 杉本あゆみ（滋賀文教短期大学）・ 想田ひろえ（元住友重機械工業株式会社）

本研究は、個々の女性自身がキャリアを形成していくために求められる企業の取り組みを

検討することを目的としている。

研究方法は、女性のキャリア形成過程の複雑性を考慮して定性的研究方法を用い、女性のキャリア形成のモデルとして 6 名のライフヒストリーを聴取し、行動上の特徴を分析した。



その結果、インタビュー協力者に見られた共通点として、大学進学や就職における人生の節目で、自身の強い意思決定が働いていること、自身のキャリア形成についてのみでなく、自身の生き方そのものについて計画を立てながら前向きに進んでいること、自身の体験を客観的に捉え、肯定的に評価していること、が挙げられるが、詳細に関してはかなりの個人差があるということが明らかとなった。

以上により、個々の女性自身がキャリアを形成していくために求められる企業の取り組みは、女性を一括りにして枠にはめた制度ではなく、個々の状況に応じた個別支援に関する取り組みであることを提言したい。その上で、個別に行われるキャリア面談などは有効であると考えられる。

以上により、個々の女性自身がキャリアを形成していくために求められる企業の取り組みは、女性を一括りにして枠にはめた制度ではなく、個々の状況に応じた個別支援に関する取り組みであることを提言したい。その上で、個別に行われるキャリア面談などは有効であると考えられる。

バズセッション

テーマ：「AI 時代のビジネス実務教育」

澤田裕美（大妻女子大学短期大学部）

関東・東北ブロック研究会には、バズセッションが楽しみで参加される方もいらっしゃるのではないのでしょうか。昨年、福島での研究会

でファシリテート役としてデビューされた澤田先生の澆刺とした進行で、今回も意



欲的な意見交換が行われました。

今回は基調講演の内容を基に、講師の岸様にも各テーブルの討議に加わっていただき、AI 時代



をビジネス実務教育の立場から見つめ直すことを試みました。

「ある職種が無くなるの

ではなく、さまざまな仕事の 카테고리や機能が変容する」ことで、個人の、大学の、企業の使命を考え直すという、新たな視点と刺激に満ちた 80 分間を過ごすことができました。

セッション終了時の報告の場で、既にペットロボット aibo を予約されている参加者がお二人もいらっしゃるということが判明し盛り上がる中で、



「aibo は相棒となるか？」という言葉とともに、有意義な一日の幕を閉じました。

研究会を終えて

第 45 回関東・東北ブロック研究実行委員長 安齋徹（群馬県立女子大学）

第 45 回研究会は、2018 年 2 月 24 日（土）に大妻女子大学を会場に開催されました。当日は 30 名の方が参加され、盛況の内に終了することができまし



た。ブロック研究会の総会に続いて、示唆に富む 2 件の共同研究発表がなされました。

基調講演には、株式会社野村総合研究所 ICT・メディア産業コンサルティング部の主任コンサルタントである岸浩稔様をお招きし、「AI 時代の働き方と多様性」と題してご講演頂きました。

話題になった「日本の労働人口の 49%が人口知能やロボット等で代替可能に」の共著者でもある岸様から AI で変貌する働き方の未来予想図をわかりやすくご説明いただきました。その後会場から集められた質問に対して岸様から丁寧に回答いただきました。

恒例のバズセッションでは、初の試みとして基調講演をベースに「AI 時代のビジネス教育」について 5 つのグループに分かれて活発な意見交換を行いました。

未来志向で、効率的な運営の研究会にすることを祈念しました。行き届かなかった点、どうかご容赦下さい。最後になりますが、ご参加いただいた皆様に心から感謝申し上げます。

編集後記

☆基調講演の後、バズセッションだけでなく懇親会までお付き合いくださいました岸浩稔様、ありがとうございました。運営に奔走された安齋徹実行委員長と語る群馬愛、すてきでした！

☆ブロック研究会にご参加くださった皆さま、本当にありがとうございました！！（編集担当 宮田 篤）

第45回実行委員長 安齋徹 実行副委員長 小松由美

運営委員 飯塚順一 大島武 大塚映 岡田小夜子 木村信綱 齋藤裕美 澤田裕美
高橋眞知子 坪井明彦 畠田幸恵（50音順）