

＜調査報告＞

①厚生労働省「IoT・ビッグデータ・AI等が雇用・労働に与える影響に関する研究会」報告書

厚生労働省は6月1日、IoT・ビッグデータ・AI等の活用が雇用・労働にどのような影響を与えるかなどについて、企業の考え方を調査し、検討した「IoT・ビッグデータ・AI等が雇用・労働に与える影響に関する研究会」(座長・佐藤博樹中央大学大学院教授)の報告を発表した。

民間企業1万社を対象に実施し、1,375社の回答を得た調査によると、AI等の進展・普及が雇用・労働にどのような影響を与えるかを尋ねたところ、55.2%が「経理、人事などバックオフィスのホワイトカラーの仕事が減少する」と回答。一方、「人が直接対応することが質・価値の向上につながるサービスに係る仕事」は増加すると考える企業が45%を占めた。

また、仕事がなくなる・減少する従業員に対して再教育が必要になると考えているか聞くと、「そう思う」「ややそう思う」の合計は65.0%にのぼったものの、4割強(42.9%)がまだ具体的な検討は行っていないとしている。

報告では、こうした調査結果などをもとに、研究会での議論を踏まえ、2030年に向けて個人・企業・国が行うべきことについてのメッセージをとりまとめている。

＜個人、特にいま働いている40歳前後の人たちへ＞

今後、単純業務や定型業務はAI等に代替されていくと予想される。長い職業生活のなか、いま担当している業務全てが無くならないまでも、業務内容や役割が大きく変わる可能性がある。

汎用AIが登場すると言われる2030

年にも現役である現在40歳前後の従業員が、15年後も引き続き仕事で能力を発揮し、企業に貢献するためには、新しい技術(IoT・ビッグデータ・AI等)に対応し、それを使いこなしていく能力や、AI等に置き換えられない能力を身につけていくことが必要である。

企業アンケート調査によれば、そのために取り組むこととしては、「AI等を取り入れた新しいツールやシステムを使いこなす力を身につける」「AI等に代替されにくい能力・スキルを強みとして伸ばしていく」「AI等の活かし方を考えるための創造性やデザイン力を身につける」といった、いわばAI時代のリテラシーを強化することが挙げられている。

企業アンケート調査では、こうした能力の獲得に取り組むことで、「7～9割」の人が15年後も引き続き自社で活躍していけると考える企業が多い。AI等が進展・普及するなかでも引き続き企業で活躍していくためには、変化への柔軟な対応力を身につけ、新しく求められる能力を身につけるために学び続けることが必要である。

ただし、1社での長期にわたる継続雇用の維持が難しくなるなか、「企業がなんとかしてくれる」という時代ではない。社内外の制度も活用しながら、自らキャリアを考え、能力開発に取り組んでいくことが必要である。

＜個人、特にこれから社会に出る若者と、その能力開発に関わる人たちへ＞

汎用AIが登場すると言われる2030

年に社会に出る若者(現在7～11歳くらい)は、AI等が進展・普及した世の中で職を得、生計を立てると共に自らの力を発揮できる場を得るため、AI時代のエンプロイアビリティを身につける必要がある。

それがどのような能力であるかの正解はないが、AI等を既に活用している企業や活用意向のある企業の現時点での考えでは、「情報収集能力や課題解決能力、論理的思考等の業務遂行能力」「チャレンジ精神や主体性、行動力、洞察力等の人間的資質」「コミュニケーション力やネゴシエーション力等の対人関係能力」を挙げる企業が7割を占めて多く、また、「変化への柔軟性」や「企画発想力や創造性」も過半数の企業が挙げている。逆に「AI等についての高度な専門知識」や「高度なプログラミング能力や、データ分析力・処理能力」を挙げる企業は1割以下と少ない。

企業インタビュー調査でも同様の意見が聞かれ、コンピュータ工学や高度なデータ分析力等の最先端の知識や高度な技術を持った人材も確かに必要ではあるが、多くの人材に求めるのは、変化への対応力や課題設定力、解決力等だと企業は考えている。

知識や技術はAI等に代替されていく可能性がある。技術革新によって求められるスキルが変わっていくなか、スキルの変化に対応できる基礎能力、説明能力(アカウンタビリティ)、適応能力がますます重要となる。こうした能力は、学校教育や学生時代の経験のなかで培われるものである。これから社会に出る若者の能力開発にあつ

ては、こうした能力を伸ばすことに意識的に取り組んでいく必要がある。

《企業へ》

多くの企業がAI等は企業経営にプラスになると期待している。現状ではAI等を効率・生産性の向上のために活用するという企業が多いが、AI等をツールにして新しい商品・サービスやビジネスなど新しい価値を生み出すという企業が増えなくては、社会全体としての雇用機会は創出されない。人口減少時代において、企業にとって人材はまさしく「人財」である。企業が人を選ぶのではなく、企業が選ばれる傾向が今後ますます強まる。人材から選ばれる企業になるためにも、企業は投資を行い、AI等を活用して新しいビジネスを創出し、働く人に魅力的な活躍の場を提供していく必要がある。

多くの企業が、AI等の自社への導入や活用を担う人材が不足していると考えているが、外部から即戦力を必要数確保できないため、企業内での育成が必要と考えている。だが、内部での育成に着手できている企業は僅かである。企業はスピード感をもって、AI等の導入・活用を担う人材の育成とそれらの人材を支える人たちの能力開発に取り組む必要がある。

AI等の仕事や雇用機会への影響（大きさやスピード）は、産業・企業・部門によって異なると考えられるが、いずれの産業・企業・部門も遅かれ早かれAI等の影響を受けることは確実である。雇用機会が無くならないまでも、AI等に代替されて一部の業務が消滅したり業務内容が大きく変わったりすることが予想される。企業も従業員の再教育の必要性は認識しているが、着手している企業は少ない。特にAI等の影響を大きく受ける部門での対応を

急ぐ必要がある。労働力の供給が減少するなかで、人材に活躍してもらうためには、従業員がAI等を使いこなしていく能力や、AI等に置き換えられない能力等を身につけられるよう、企業としての能力開発機会の提供に加えて、従業員が自主的に行う社内外での能力開発機会への参加を支援し、それを評価すべきである。「働き方改革」を推進し、従業員が自己啓発にかけられる自由な時間を創出し与えることも企業の責任となろう。また、長い職業生活のなかでは、業務内容が大きく変わり、キャリアチェンジが必要となる従業員が増える可能性があることから、従業員への能力開発やキャリアコンサルティングの機会、外部労働市場に関する情報提供も企業に望まれよう。

《国へ》

企業がAI等を効率・生産性の向上のために活用できるよう、国は、AI等を活用できる人材の育成を支援することが必要である。あわせて、業務がAI等に置き換わっても、すぐに雇用機会が失われるわけではないが、雇用機会が失われずに済むためには、個人のエンプロイヤビリティの維持・向上を図るとともに、企業間や産業間の移動の仕組みを整備する必要がある。

生産性の向上や個人のエンプロイヤビリティの維持・向上のためには、国はAI等の進展・普及に対応した能力開発を行おうとする個人や企業を支援していくべきである。学卒者や在職者に対する職業訓練の強化、学び直しを支援するための講座の開拓や教育訓練給付による支援が必要である。

企業間、産業間の移動の仕組みの整備については、急速な変化のなかで事業や企業がそのままの形で存続することが難しくなった場合にも労働移動が

円滑に図れるよう、(AI等の影響を受ける層を念頭に置きながら)円滑な移動の仕組みの整備を図っていく必要がある。離職者に対する職業訓練等についても、この観点から見直し、産業界のニーズにあった能力開発・再教育をタイムリーに行える仕組みを検討すべきである。

なお、AI等の技術革新の進展のスピードが速い場合には、働く人々が、新しい業務に求められる能力を獲得することが間に合わない可能性も高い点に留意が必要となる。企業間、産業間の労働移動による調整についても同様である。アンケート調査でも、これまでの技術革新とAI等の雇用への影響の違いについて、影響を受ける雇用の範囲（産業、職種）が格段に広く、知的労働まで影響が及ぶ点がこれまでと違うと考える企業が比較的多くなっており（回答企業の約3割）、また、影響のスピードが格段に速く、企業内再配置や再教育、世代交代では追いつかないと考える企業も見られた。

一方、2030年に新社会人となる人たち（現在7～11歳）のエンプロイヤビリティを高めるための対応（対策）も急がれる。アンケート調査によれば、2030年の新規学卒者に求められる重要な能力・経験は、高度なプログラミング能力やデータ分析力・処理能力でも、中高年者に求めるようなAI等のリテラシーでもなく、「情報収集能力や課題解決能力、論理的思考等の業務遂行能力」といった、いわば人間が社会で生きていく力を身につけることにあると考える企業が多くなっている。ITネイティブと言われる若年層の育成と、中高年層の再教育は、目線を変えて取り組むべきと言える。

<調査報告>

②日本経済研究センター「第4次産業革命の中の日本」

—ICT活用、最優良企業並みなら成長率4%押し上げも

公益社団法人日本経済研究センターは5月25日に「第4次産業革命の中の日本～情報は国家なり～」と題する報告書を発表した(<https://www.jcer.or.jp/policy/policy-proposal/detail5216.html>)。それによると、金融や宿泊・飲食など非製造業で「ICTに投資すればするほど労働生産性は低下する業種も見受けられた」と指摘。またICT投資の効果が高い自動車は、生産の海外移転が進み、国内の生産性向上に寄与しにくい構造にあるとも分析している。

その原因としては、既存システムや業務体制をICT向けへ抜本的に改革していないことをあげる。その一方、報告ではICTを収益に結びつけている最優良企業群並みに日本全体が改革できれば、成長率は4%程度押し上げられ、2030年の実質国内総生産(GDP)は約1.4倍に拡大する効果が期待できると主張する(図表1)。

同センターが、東証1部上場企業などを対象に実施したアンケート調査結果と個別企業の財務データを関連付けて行ったマイクロ分析によると、IoTでは顧客志向のシステムの導入、AIでは研究開発利用の生産性向上効果が確認された。これを受け、報告は「IoTはまずは、顧客へのサービスや利便性の向上を目的とした利用に注力すべきである」と主張している。

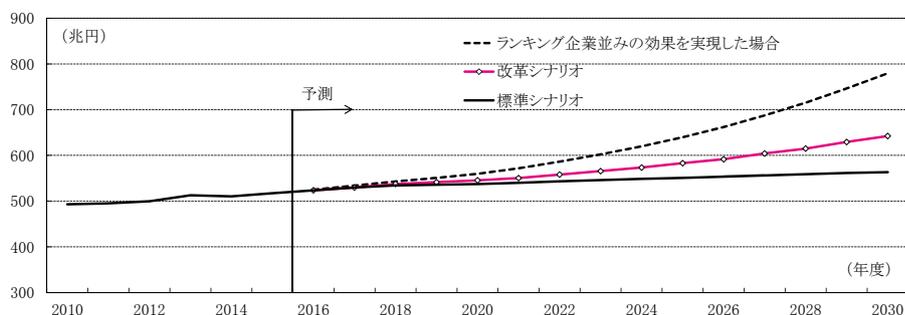
現状を見ると、AI及びIoT関連の技術集積は、特許被引用回数、クラウドファンディング、公的研究費いずれについてもアメリカが圧倒的であることから、こうした企業や大学群と協力を模索しなくてはグローバル競争を生き

残れない。このため、「従来の自前主義では、もはや歯が立たないレベルまで差が開いている事実を認識する必要がある」と述べている。

さらに、企業に対するアンケート調査の結果からAI及びIoTの進展によ

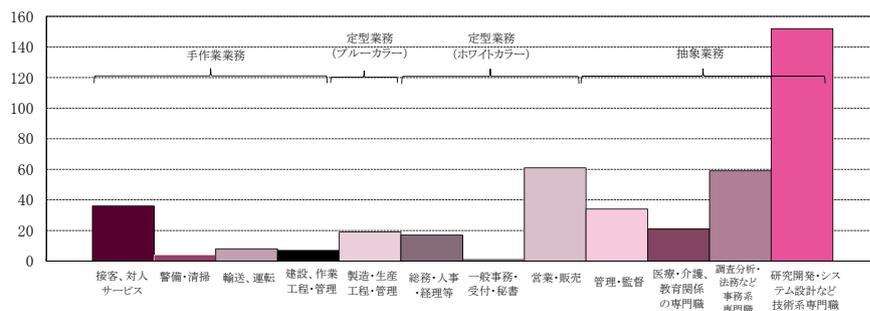
て、定型業務を中心に機械による労働の代替が進み、定型業務をいわば「中抜き」する形で雇用の2極化が進むと指摘(図表2)。AI及びIoTの進展が格差の拡大に及ぼす影響について注視する必要があるとも指摘している。

図表1 GDPは30年度には1.4倍 (AI・IoT活用による経済成長押し上げ効果)

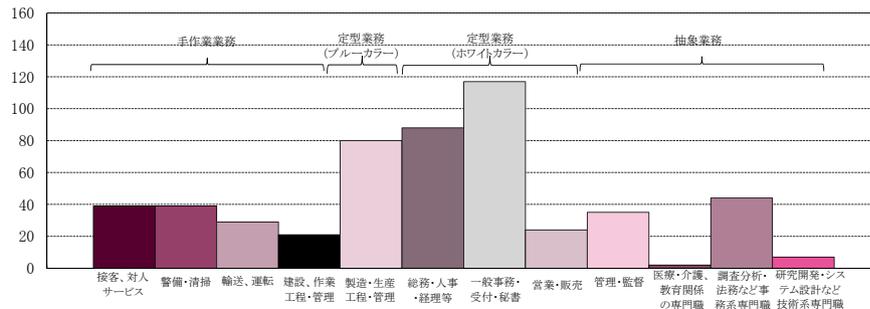


(注) 「ランキング企業並みの効果を実現した場合」は、標準シナリオの成長率に2030年度までに4.1%ポイント上乗せとなるように各年の成長率に徐々に上乗せた場合。
(資料) GDPの実績値は「国民経済計算」、予測値は日本経済研究センター「第43回中期経済予測:標準シナリオ、改革シナリオ」

図表2 (その1) 増える見込みの仕事



図表2 (その2) 減る見込みの仕事



(資料) 日本経済研究センター「AI・IoTの取組みに関する調査」