

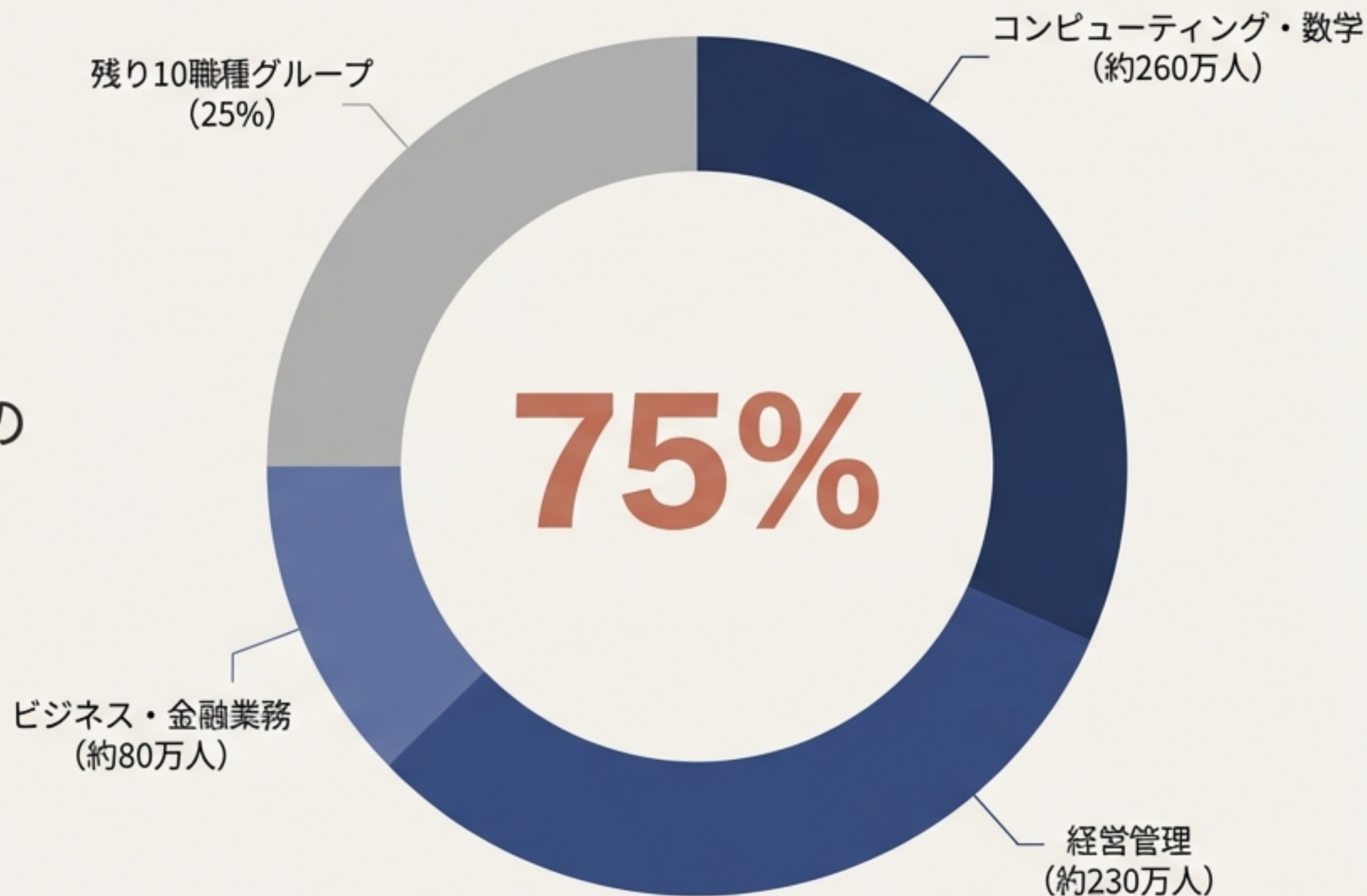
# 分断から協働へ：AI時代の新たな価値創造

AIスキル格差の現実を乗り越え、人と機械のパートナーシップで競争優位を築くための戦略的インサイト



# AIスキル需要は、ごく一部の職種に極端に集中している

米国におけるAIスキル需要の4分の3（75%）は、わずか3つの職種グループに起因しています。これは労働市場における深刻な偏在を示唆しています。



出典: McKinsey Global Institute analysis based on Lightcast data.

# 一方で、労働力の40%を占める職種では AIスキルの需要が ほぼ存在しない

9つの職種グループでは  
AI関連スキルの需要が依然と  
して限定的です。これは特に  
中央値所得を下回る職種に  
顕著であり、AIによる格差  
の深刻化を示しています。



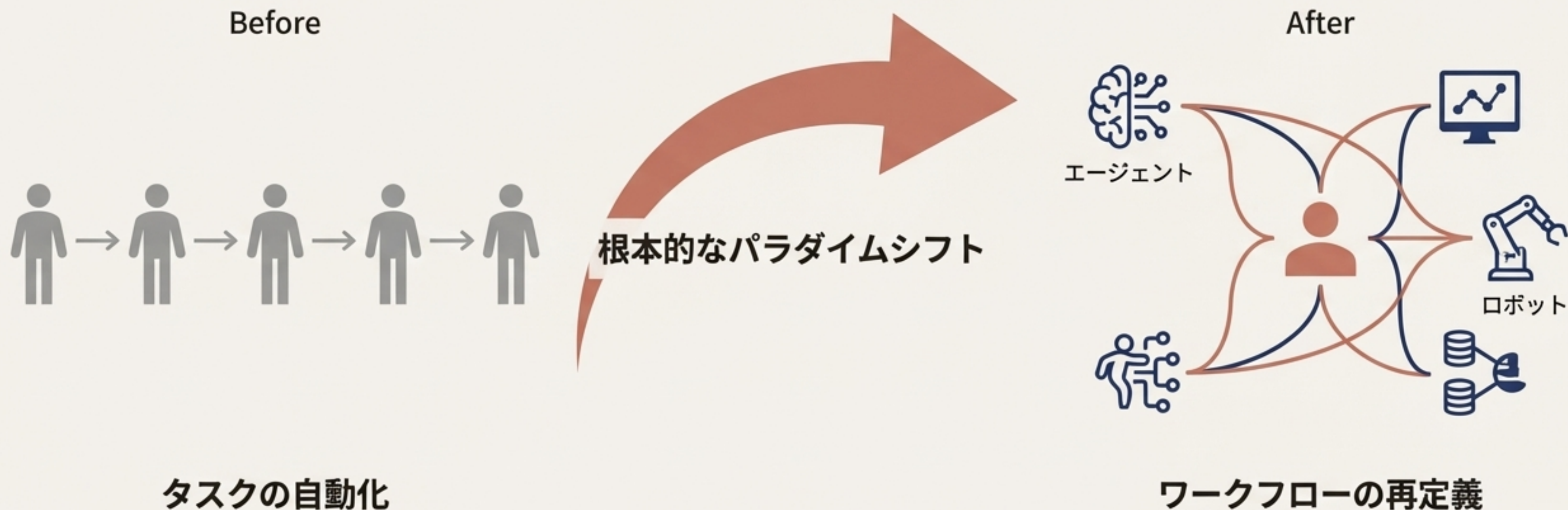
これらの職種は  
全労働力の  
約40%を占める。



「このスキル需要の不均一性が、  
我々が『AIスキル格差』と呼ぶ  
現象の正体である。」

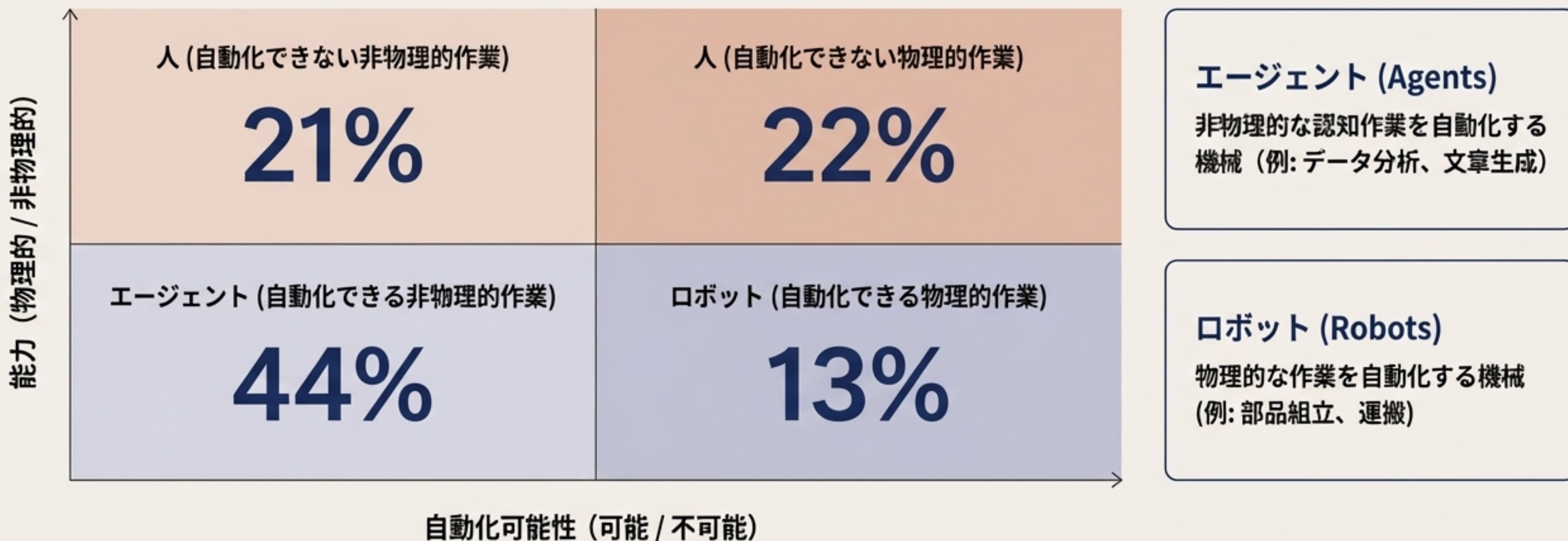
# なぜ格差が生まれるのか？ AIは単なる自動化ツールではなく、 「仕事のあり方」を再定義するからだ

AIによる変化の本質は、個々のタスクの自動化ではなく、生産性の基盤となる「ワークフロー」全体の変革にあります。未来の仕事は、人間とインテリジェントな機械のパートナーシップによって成り立ちます。



# 未来の労働力は「人・エージェント・ロボット」のパートナーシップで構成される

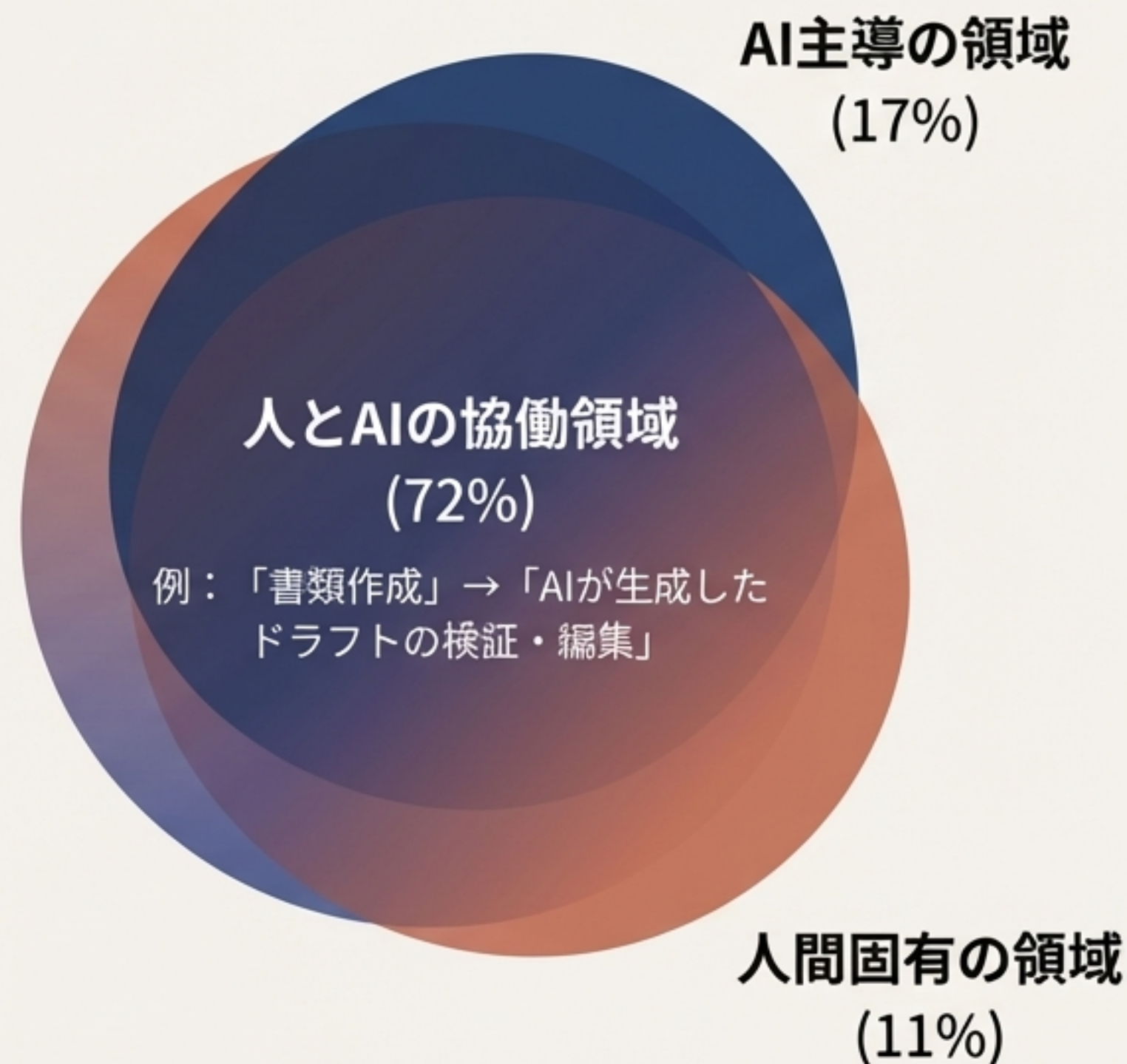
現在のテクノロジーは、理論上、米国における労働時間の57%を自動化する潜在力を持っています。しかしこれは雇用喪失ではなく、仕事の再分配と協働の始まりを意味します。



# 人間のスキルは時代遅れになるのではなく、 その応用方法が進化する

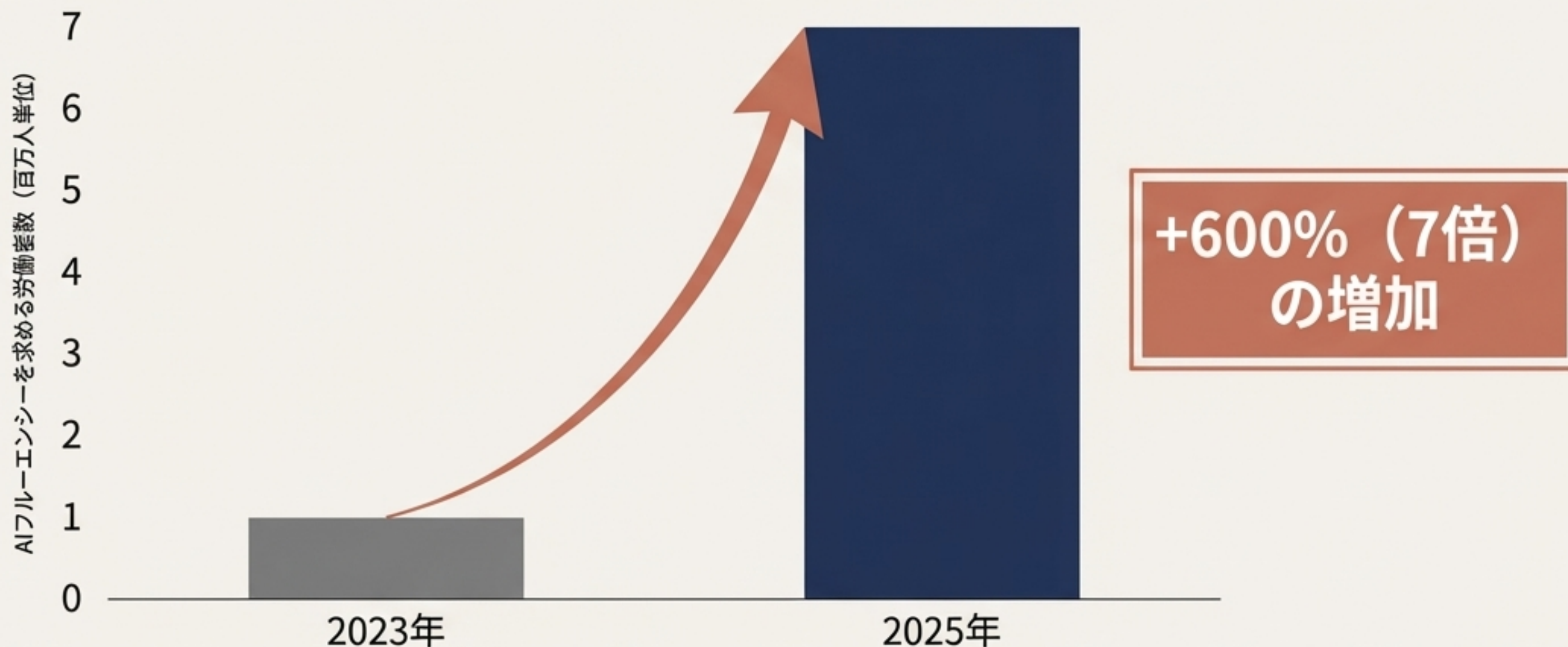
現在のスキルの70%以上は、自動化可能な業務とそうでない業務の両方で活用されています。これは、AIが人間のスキルを補完し、より高付加価値な領域へとシフトさせることを意味します。

「労働者は書類作成や基礎調査に費やす時間を減らし、質問の組み立てや結果の解釈に多くの時間を費やすようになるでしょう。」



# 市場はすでに新たな能力を求めている：「AIフルーエンシー」 需要は2年で7倍に急増

AIツールを使いこなす、管理する能力、すなわち「AIフルーエンシー」への需要は、過去2年間で他のどのスキルよりも急速に高まっています。これは、変化の始まりに過ぎません。



この需要急増は、特定の技術職だけでなく、業界を問わず広範に見られる現象です。

# 格差を乗り越え価値を創造する、3つの戦略的処方箋

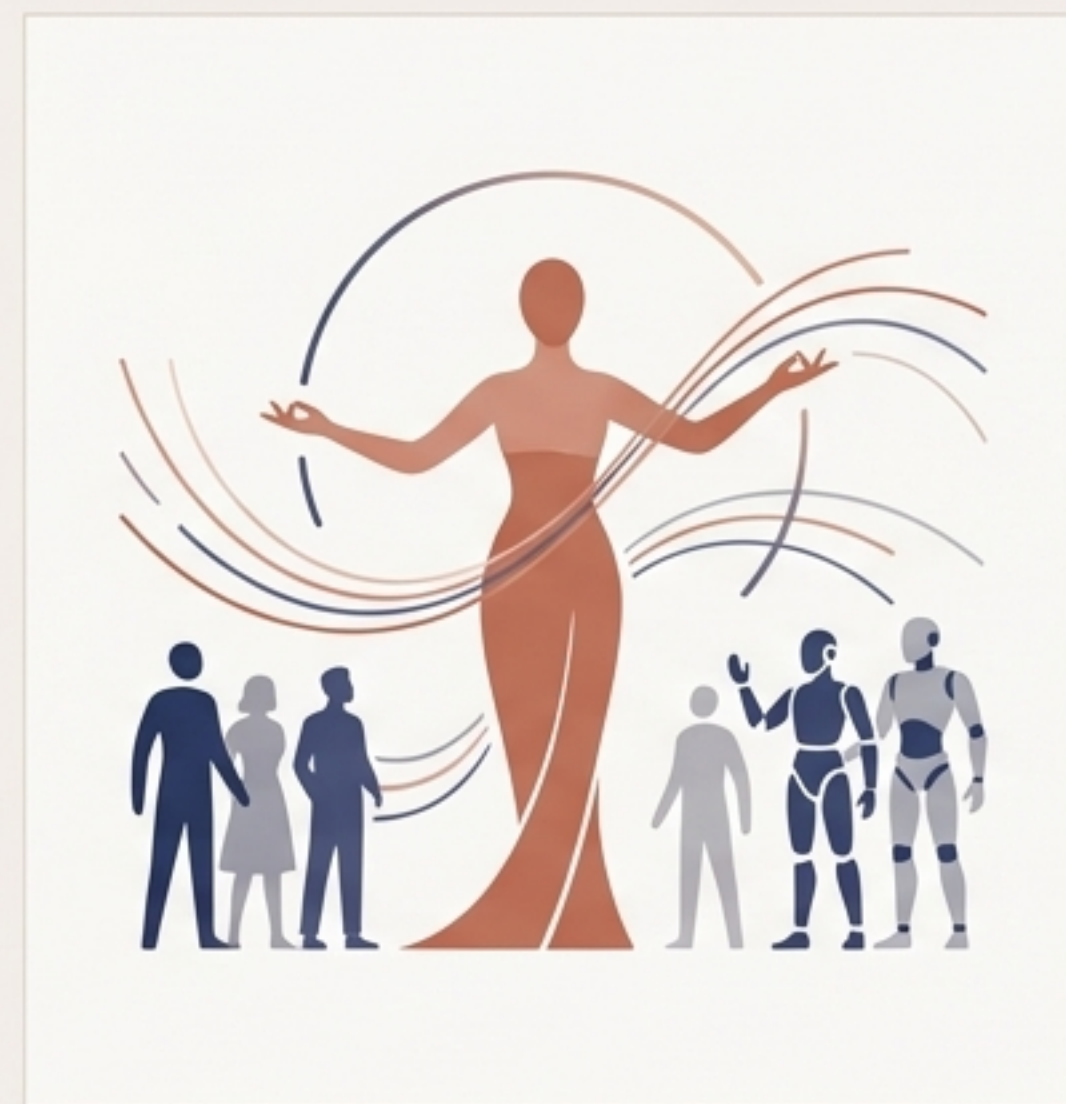
AIの真の価値（米国で2030年までに約2.9兆ドル）を解き放つ鍵は、テクノロジーの導入そのものではなく、仕事のやり方と組織、そして人をいかに変革するかにかかっています。



処方箋①：ワークフローの再設計



処方箋②：人間の「協働スキル」への投資

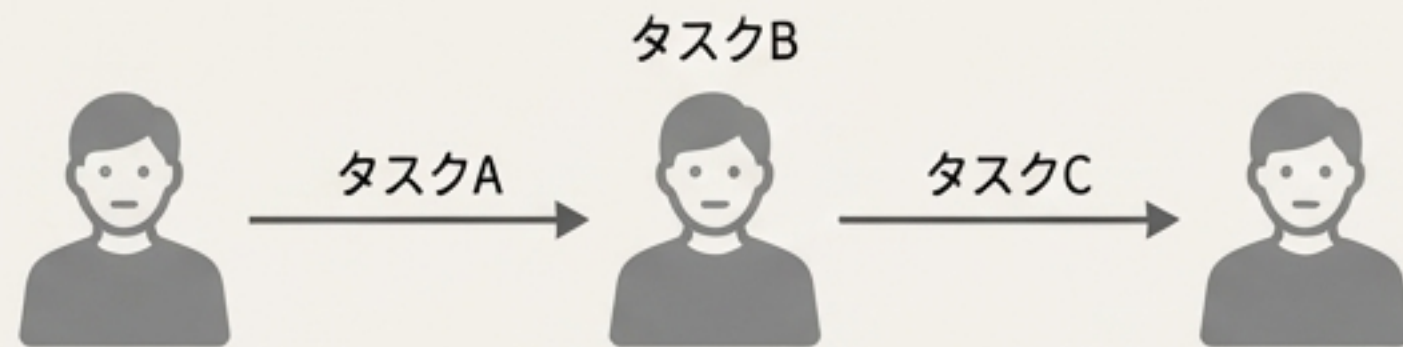


処方箋③：リーダーシップの変革

## 処方箋①：個々のタスクではなく、ワークフロー全体を再設計する

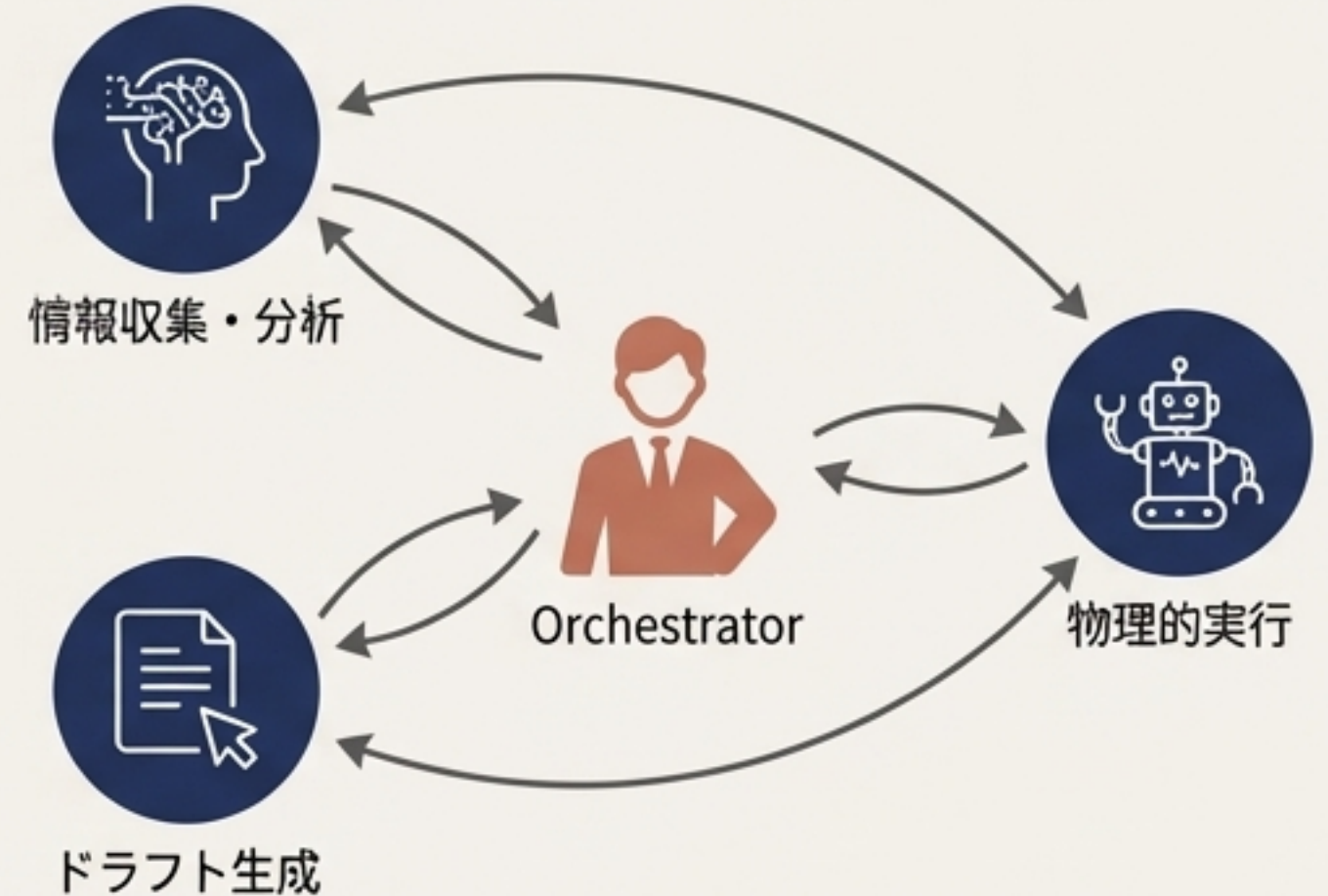
最大の生産性向上は、人間とAIの強みを組み合わせ、プロセス全体をゼロベースで再考したときに生まれます。仕事は、人間がAIを「使う」のではなく、AIと「協働する」形へと進化します。

Before (従来型ワークフロー)



サイロ化された手動プロセス

After (AI協働型ワークフロー)

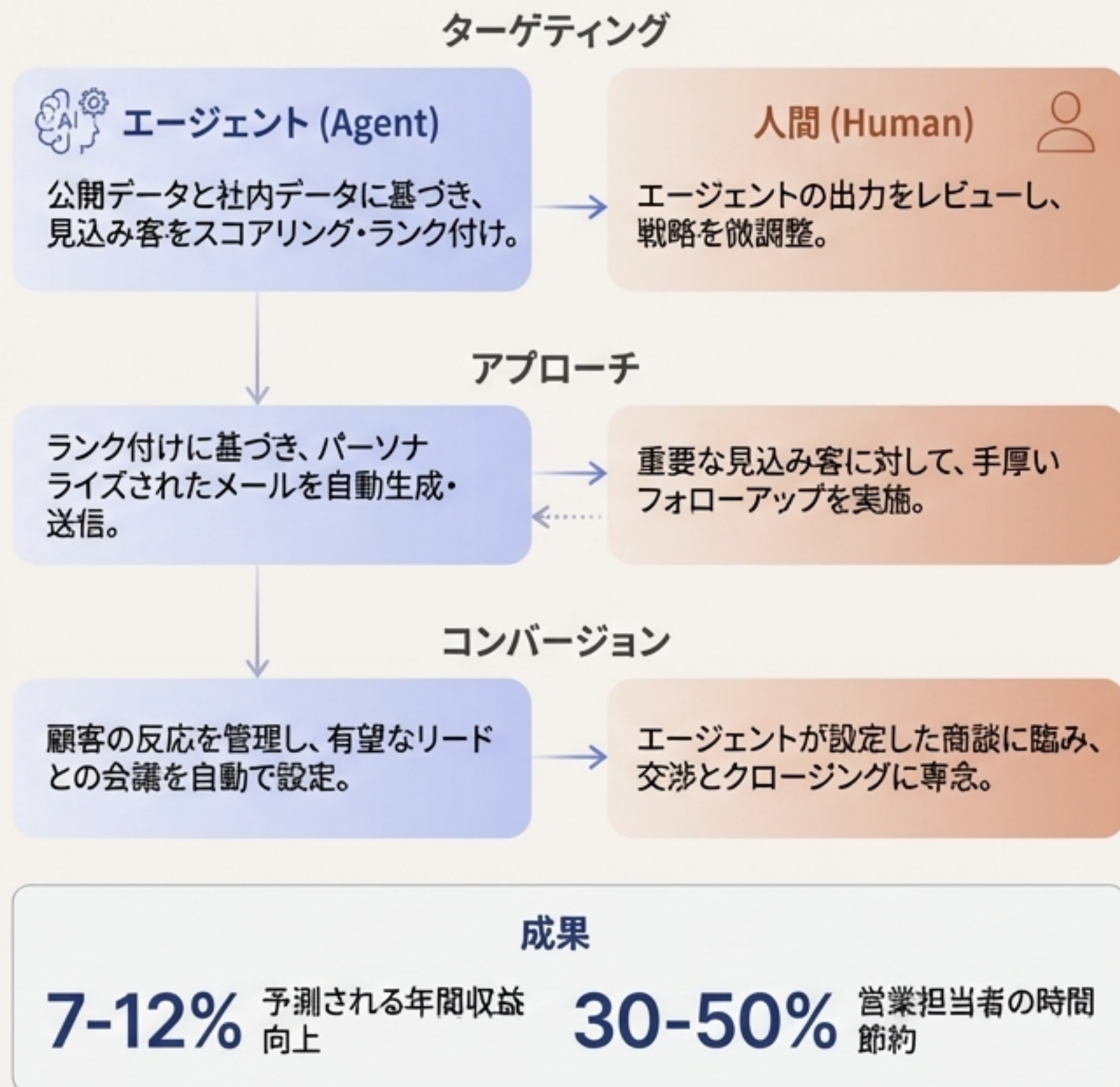


人間が指揮する、協働型インテリジェント・プロセス

# ケーススタディ：営業プロセスの再設計 — 担当者は「実行」から「関係構築」へ

営業プロセスの初期段階をAIエージェントが担うことで、

営業プロセスの初期段階をAIエージェントが担うことで、営業担当者は提案、交渉、関係構築といった、より人間的なスキルが求められる高付加価値業務に集中できます。



## 処方箋②：AIを補完する、人間固有の「協働スキル」に投資する

AIが定型業務を担うことで、コミュニケーション、問題解決、リーダーシップといった8つのコアスキルの重要性はむしろ高まります。ただし、その役割は「実行」から「指示・解釈・戦略立案」へと変化します。

スキル	AI協働環境下での人間の役割
コミュニケーション	AIが生成した情報を洗練させ、説得力のあるストーリーを構築する。
問題解決	AIの分析結果を解釈し、文脈に基づいた判断を下し、最終的な戦略を決定する。
マネジメント	人とAIからなるハイブリッドチームをコーチングし、全体のパフォーマンスを最大化する。
オペレーション	AIによる需要予測やパターン分析を基に、より効果的なプロセスと戦略を設計する。

## 処方箋③：リーダーは「管理」から「人・AIシステムの指揮」へ役割を変革する

AI時代のリーダーは、単なるテクノロジープロジェクトとしてAIを捉えるのではなく、ビジネス変革そのものとして主導する必要があります。その役割は、人を管理するマネージャーから、人とAIの能力を最大限に引き出すオーケストラーターへと変わります。



### 柱1: ビジネス変革として主導する

AIをIT部門任せにせず、経営アジェンダの中心に据える。短期的な利益だけでなく、数年先を見据えた組織構造の変革を構想する。



### 柱2: 実験と学習の文化を築く

不確実性を前提とし、迅速なテストと適応を奨励する。失敗から学び、コラボレーションを促進する文化を醸成する。

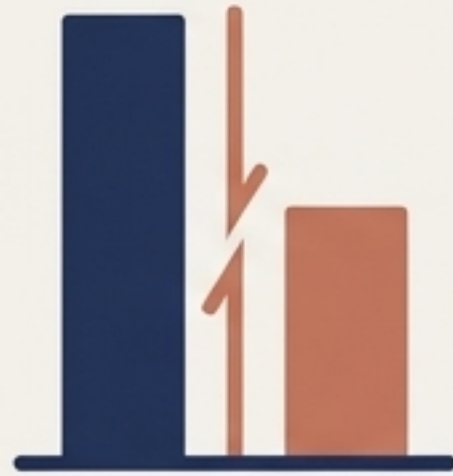


### 柱3: ハイブリッドチームを率いる

人とAIの貢献度を評価する新たな指標を導入する。AIのバイアスを検証し、チーム全体の倫理観と誠実性を維持する。

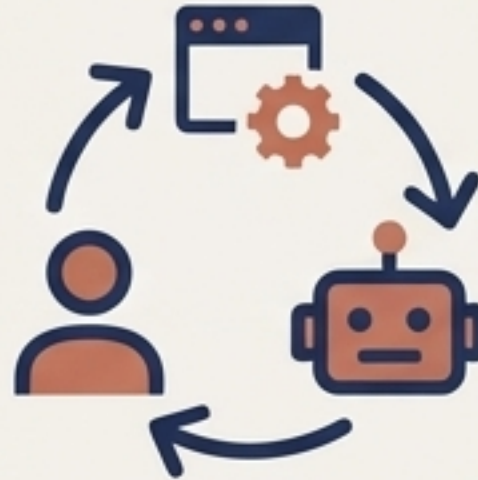
# AI時代の価値創造に向けた3つの要諦

## 1. 現実 (The Reality)



AIスキル格差はすでに始まり、労働市場を分断している。この変化は一部の職種に留まらない。

## 2. 本質 (The Essence)



未来の仕事の本質は「人・エージェント・ロボット」の協働にある。問われるのは、個々のスキルではなく、新しい協働モデルを構築する能力である。

## 3. 行動 (The Action)



真の価値創造の鍵は、テクノロジーへの投資だけでなく、ワークフロー、人間スキル、そしてリーダーシップの三位一体の変革にある。

**「テクノロジーだけでなく、  
『人』とそのスキルへの投資こそが、  
AIの恩恵を社会全体で  
享受するための決定的な要因となる」**

McKinsey Global Institute