

# 視点

## A I 革命と労務管理



岡山県経営者協会  
専任コンサルタント

中野 花都江 (社会保険労務士)

29 連勝した中学生プロ棋士藤井聡太 4 段は A I (人工知能) との対戦で腕を磨いたと報道されました。A I は多くの情報を分析し最良の答えを迅速に導き出すことに長けています。同様の思考回路を彼は柔軟に学び取って人間知能の可能性を広げてくれた気がしています。

今年初め、A I を利用した労務管理が進んでいるという特番を観ました。基本の個人情報、健康情報、労働時間や休日等の勤怠情報、業務遂行状況や位置情報などを日々データ化して積極的に労務管理に役立てるといえるものです。コミュニケーション不足を指摘し孤立化を予防したり、労働時間数からストレス蓄積度を予想して面談に誘導したり、長時間残業にレッドカード表示をしたりと日常データから導き出された傾向から必要な警告を発することで、会社が早めに対応できるというものです。要らないお世話とを感じる人も多いでしょうが、毛嫌いしては時代を正しく見つめられません。

人事評価制度に連動させて、個人別の業務遂行状況や貢献度などの蓄積データを客観的な評価材料として利用する試みも進んでいます。A I に任せるところと人間が判断・決定するところを区別することが今後の課題となるでしょう。まさに A I 革命といえます。

『個人情報保護法』は、ビッグデータを利活用して新規産業に結び付け発展させるために今年 5 月 30 日に改正されました。既に準備が整っ

ていたのか、メディアは改正後すぐにビッグデータの解析結果を次々と発表しました。ここにも A I の活用があります。SNS 等を通して集積されたビッグデータを A I が分析するのです。SNS ですから新鮮な情報が迅速に得られるわけです。例えば、消費者の嗜好や購買行動を天気や時間帯に結び付けて分析した生情報から、店舗ごとに商品や社員数を決める等です。一般消費者の要望や行動に素早く対応できれば最適なタイミングで最高の成果を生み出せるため、サービスの利用が広がっています。今後の営業スタイルや販売スタイルが変化するのは当然の流れです。

また、今年 1 月 20 日に策定された『労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン』では、労働時間の定義、本人及び管理者の労働時間の把握方法が具体的に記載されました。A I には労働時間は無関係ですから、上手に活用できれば人間時間を取り戻せます。所定労働時間内で付加価値の高い仕事ができ、やりがいを感じる環境整備は本当の意味で『働き方改革』になります。

私もお掃除ロボットを使っていますが、家事を分担している感覚です。このように A I は既に生活の中に存在し馴染んでいます。馴染むことが重要ですね。A I なら岡山県の強みをどのように分析してくれるでしょう？人間が描く夢を実現してくれると期待したいものです。