

シンポジウム「人とITとの共創：多様で幸せな働き方の実現」

横田絵理（よこた えり）
慶應義塾大学

1. はじめに

2016年6月4日（土）にシンポジウム「人とITとの共創，多様で幸せな働き方の実現」が，東京・田町のキャンパス・イノベーションセンター東京の国際会議室にて開催されました。このシンポジウムは，同会場で行われた経営情報学会の総会に続いて行われたイベントです。

シンポジウムのパネリストは以下の3名，コーディネーターは平野雅章前学会長（早稲田大学）でした。

・矢野和男氏

（株式会社日立製作所 理事 技師長兼 人工知能ラボラトリ長）

・安田洋祐氏

（大阪大学大学院経済学研究科 准教授）

・青野慶久氏

（サイボウズ株式会社 代表取締役社長）

平野氏による開会の言葉とテーマ紹介を皮切りに，まず3人の方々のご講演から始まりました。



2. 「人工知能でビジネスはどう変わるか」

矢野和男氏

矢野氏によれば，定業作業を従来型のシステムに置き換えたことにより，生産性が100年前の50倍になったとのこと。次に，サービス・知識労働

の生産性向上のために，目的だけを教えれば勝手に学習を行うAI（人工知能）のシステムで，状況に合わせて学習，成長するシステム化が可能になりつつあると言います。かつてはデータ分析に仮説が必要でしたが，これもAIでは必要なく，大量のデータと人工知能を活用することで，絞り込み処理を自動で行うことができます。つまりAIはアルゴリズムではなく，使うほどに自律していくシステムです。すでにAIは流通，物流，海淡プラント，鉄道で活用され，ビッグデータからどうすれば効率的な作業が可能かを見出して成果をあげています。

では，こうしたAIは人を幸せにするのでしょうか。実験者たちの身体運動を計測した100万日の大量データを分析したところ，組織内での行動の多様性が組織の幸福感と，きわめて高い相関があることがわかったそうです。つまり組織のハピネスは加速度センサで測れるということです。組織のハピネス（幸福感）が高いと生産性も高く，ハピネスも業績も集団現象です。しかもハピネスは仕事や人によらず単一の物差しで表せることとなり，AIは人間の能力を抜本的に向上させることができます。幸福感が高いと好業績，健康が得られると，矢野氏はこれまでの事例とともにお話されました。汎用AIは社会イノベーション事業の中核技術となります。また経営者や現場の経験や勘をAIが増幅しますし，AIが人の幸福感生産性を図り最大化できると締めくくられました。



3. 「マーケットデザインの理論と実践：多様な好みから理想のパートナーを見つけ出す仕組みとは？」 安田洋祐氏

安田氏からは、マーケットデザインという新しい分野の魅力についての紹介がありました。

2012年のノーベル経済学賞を受賞したRoth氏とShapley氏が唱えたゲーム理論の実践であるマーケットデザインは、現実の市場制度を修正、設計する新しい分野として注目され、この理論を実際にどのように使うのが盛んに検証されているという意味では、むしろ工学的で実践的な経済学といえます。実際にすでに活用されていて、たとえば、研修医のマッチングプログラムや、周波数オークション、アメリカでの公立学校選択などの活用事例があります。

それではマーケットデザインでいうマッチングとは何か。それは人と人、あるいは人と組織などの1対1、1対多、多対多のマッチングであり、参加者の希望をくみ取った上で実現します。理論によれば、どんなマッチング問題でも安定マッチングは、常にひとつは存在するという性質があります。安定マッチングとは、「どんなに個人やペアが逸脱してもその人（たち）が得できないようなマッチング」で、これは、Gale-Shapley (GS) メカニズムによって見つけることができます。そこで、メカニズムについての説明とともに、たとえば、ゼミ・研究室・学科配属、新入社員と希望配属部署のマッチングにも活用可能であるとの説明がありました。

もうひとつご紹介があったのは、物々交換における「コア理論」の考え方で、「コア」とは、どんなグループ（や個人）によってもブロックされないような配分のことをさしており、Top Trading Cycles (TTC) メカニズムによって、どのような交換問題でもこうした配分が見つかるとのことでした。この理論もすでに、アメリカの一部の都市での腎臓交換メカニズムや公立学校選択制で活用されており、また、教室やオフィスでの席替え、古着や本などの交換、避難所の救援物資等々の再配分にも応用可能だそうです。

安田氏が述べたマーケットデザインの理論は、今後実践に活用されていくことが大いに期待されるものであることがわかりました。

なお、安田氏のインタビュー記事が当学会誌内フォーラム誌にも連載として掲載されておりますのであわせてごらんください [1]。



4. 「チームのことだけ、考えた。」 青野慶久氏

冒頭、青野氏が代表取締役をされている「サイボウズ」のこれまでの成長の軌跡についてご紹介がありました。その歴史のなかで、かつて、同社は離職率が15%から28%とかなり高く、その理由として土日出勤も当たり前といった、大変ハードな働き方があったのではないかとのことです。そこで、働き方の多様化へのチャレンジとして、多様な人事制度を構築し、公平よりも個性を重視した制度の多様化を進めたところ、離職率が4%、女性4割となりました。特に新卒社員に女性が多いという状況に変わったとのことでした。

人事制度の方針とは、100人いれば100通りの人事制度があってよいというもので、勤務時間の選択ができる、都合に合わせて働く場所、時間帯を選べる、最大6年間の育児休暇、副業の自由化、退社後再入社できる育自分休暇、ストックオプション廃止と社内持株会設置、社内相対評価から市場性と信頼度を加味した給与レベルの設定へと変えたなどで、社長自らも3度の育休を活用されたとのことでした。

また働き方の多様化として、たとえば、人事部感動課の設置や、社員によるさまざまな活動・イベントに対する助成などが画像により紹介されました。

青野氏は、働き方の多様化には制度の変更だけでなく、これを支えるツール（たとえば、情報共有クラウドや遠隔会議システムなど）、そして風土がなければ会社は変わらないと強調されました。サイボ

ウズが構築しつつある文化のキーワードは、公明正大、自立と議論です。社長自らこれを醸成するために、うそは絶対に許さないなど、率先垂範の姿勢を貫かれている例は印象的でした。

多くの企業内の事例を織り込みながら、新しい働き方を実践する企業としての姿がありました。



5. おわりに

パネルではコーディネーターの平野氏からの質問のあと、フロアからの質疑応答も活発に行われ、最後は木嶋会長の閉会の言葉で幕を閉じました。



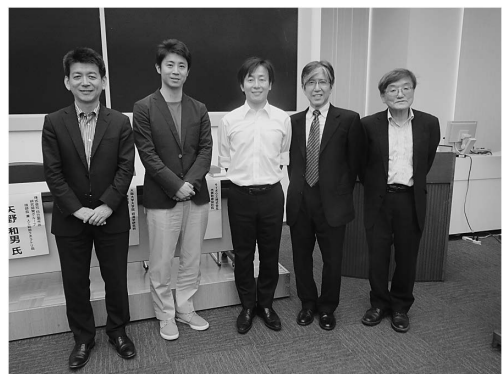
3人のパネリストはいずれも大変人気のある講師陣であり、お話も、またその後の議論も大変興味深く、あっという間に時間が過ぎました。参加者は

73名にのぼり、熱気あるシンポジウムとなりました。ご報告の皆様、ご参加の皆様、そして準備を進めてくださった皆様のおかげで、シンポジウムは成功裏に幕を閉じました。ありがとうございました。なお、各氏のご講演の内容については、下記の書籍も併せてご参考にしてください。

矢野和男『データの見えざる手』草思社、2014

安田洋祐『学校選択制のデザイン』NTT出版、2010

青野義久『チームのことだけ、考えた』ダイヤモンド社、2015



参考文献

- [1] 安田洋祐「インタビュー 大阪大学大学院准教授 安田洋介氏に聞く (1) (2) (3)」, 経営情報フォーラム in 経営情報学会誌第24巻第3号, 2015, pp. 203-207, 及び同巻第4号, 2016, pp. 337-340, 及び第25巻第1号, 2016, pp. 53-56.

略歴

横田 絵理 (よこた えり)

1995年慶應義塾大学経営管理研究科博士課程単位取得退学。1997年博士(経営学, 慶應義塾大学)。1995年から武蔵大学経済学部勤務, 2005年から慶應義塾大学商学部勤務。現在に至る。