

櫻井さん

2024 年 12 月 16 日

中村

作業報告

1. 報告（12 月 9 日週）ならびに総括

レザバー定例、総務人材部定例、採用面談、ANA ケータリングサービス様見積、教育事業営業、膀胱がんビジネス調査

2. 実績

（ア）レザバーコンピューティング

：各部門の主要顧客への営業を行う予定—ANAC さんの事例の横展開を予定

- ① 要求仕様に準じる資料の提示を受け、**12/16** に見積の説明を行うことになっている。クラウドを採用しない方式の推論がうまく行っていない。
- ② 今後、JAL さん、コスモ企業などへの提案の展開を検討し、製品としての販売を可能としたいが、11 月の見積提示までに販売計画などを立案することは難しく、第一弾は受託開発の見積になる見込みである。

（イ）教育

- ① 会社技術研修 総務人材部と下期の課題を共有し、活動を開始した。
- ② 教育事業
 - 江尻さんの喫煙行動の是正措置は施策を実施中。
 - 生成 AI も活用しながら営業機会を探っている。
 - サイバートラスト社との協業（契約検討中）、dot life 社と情報交換（ドコモ Gakko に提案）については動きがあった段階で報告

（ウ）膀胱がんビジネス

- ① ビジネス化に向けた課題検討などを行い、櫻井さんにレポートする業務を開始した。アイリス社（インフルエンザ診断 AI 機器）の調査を行っている。

3. 次週予定：

レザバー定例、ANAC 様打ち合わせ、SCB 会議、膀胱がん検討メモ提出、採用面談

4. その他・補足：なし

5. 所感

2024 年 12 月 2 日 「安いニッポン」より「人がいなくなるニッポン」が心配だ。

1. ポイント

日本の物価と賃金の停滞は「安いニッポン」と呼ばれる現象を引き起こし、海外との格差が拡大している。その原因は、30 年間据え置かれてきた賃金と物価、技術革新の停滞にある。賃金は資本装備率と全要素生産性により決まり、これらの伸びが鈍化している。また、円安は全要素生産性の停滞を招き、労働供給不足問題も深刻化している。2025 年には「2025 年問題」が控え、2040 年には労働供給が 1100 万人不足する見込みだ。解決策として機械化・自動化の推進が必要であり、生成 AI がその鍵となる。生成 AI を活用し業務を効率化することで、生産性向上と賃金改善を実現し、未来の日本経済を支える重要な資本と捉えるべきだ。

2. 本文

海外出張の多い娘が本当に嘆いていた。「日本は安すぎる」と。日本で朝食をカフェで食べると概ね 1,000-1,500 円であるが、オーストラリアでもスウェーデンでも日本円換算で 3,000 円は下らない。ニューヨークでは 4,000 円以上かかるとのことである。もう「出張手当高い低いという問題はなく、日本が本格的に貧乏な国になってきた。」ことを海外に行くと強く実感するとのことである。

賃金と物価が諸外国に比べて低すぎる現象は「安いニッポン」と言われている。その原因が円安もあるが、根本的には日本の賃金と物価が 30 年間にわたって据え置かれてきたことだ。海外はその間、右肩上がりだった。その結果、賃金と物価の内外格差は毎年少しずつ、しかし着実に拡大した。

それでは、なぜ賃金が停滞してきたかという、基本要因は技術開発の停滞と経済学者は説く。賃金は、資本装備率と全要素生産性で決まり、計算式でいうと、

$$\text{賃金} = (\text{資本装備率})^{1-a} \times (\text{全要素生産性})$$

となる。資本装備率はいわゆる労働生産性で、 a は労働分配率(0.4-0.6)、全要素生産性は、全要素生産性 (TFP) は、資本や労働といった生産要素以外の効率性や技術進歩を表し、いわゆるイノベーションもこの要素の一つである。

90 年代は資本装備率も全要素生産も高い伸びであったが、2005 年以降は、資本装備率 = 有形固定資産が一定であり (労働生産性は微増という学者もいる)、その中で、全要素生産性 = 技術革新、教育・スキルの向上、制度の改善、インフラの改善、組織や経営の効率化、国際貿易や知識の拡散などの伸びがない。また、円安という安売りが全要素生産性の硬直化を招いたともいわれている。しかし、概ねこれ以降は、イノベーションの興し方や教育・スキルの向上について経済学者は具体的なことは専門領域外なのが格別なことは言わない。

そのような安売りが染みついた日本という国には、人口構造の大きな問題が立ちふさが

る。2025年に団塊の世代（1947年から1949年生まれの約800万人）が全員75歳以上の後期高齢者となる「2025年問題」を始め、リクルートワークス研究所の推計では、2025年から労働供給が需要を下回り始め、2030年に341万人余、2040年に1100万人余の労働供給が不足する。2040年の供給不足の規模は、およそ現在の近畿地方の就業者数が丸ごと消滅する規模（近畿地方の就業者数は2022年7～9月期平均で1104万人）となる見込みとの労働供給制約の問題が大きく立ちふさがる。労働供給は今後加速度的に減少していくことになり、人手不足の問題が大きくなるとともに、賃金の上昇が激しくなっていくことになる。

それに対する我々の施策の一丁目一番地は、機械化・自動化の推進だ。サービスに関する業務が機械化・自動化されれば、働き方は大きく変わる。逆にいえば、少数の労働者が高いパフォーマンスを生み出す経済に変わるためには、ビジネスの現場が変わらなければならない。それは同時に、これまでと同じ仕事のやり方にとどまるような企業には、市場からの退出圧力が高まっていくということも起こり得るだろう。労働者の心身に負荷の大きい働き方や業務を放置し、生産性を高めて賃金水準を上げていくような努力に二の足を踏む企業は、労働供給制約を迎える将来の日本の労働市場において、自社に必要な人材を集めることが難しくなるだろう。一方で、業務プロセスを大きく見直すことで、生産性を高く仕事ができる環境を生み出し、それを従業員の報酬として還元しようとする企業には、より良い人材が集まることが期待される。

その自動化を推進する“天からの贈り物”が生成AIである。生成AIを活用し、自動化（エージェント化）を進めて行くことが、特にホワイトカラーの仕事の生産性を高め、あり方を大きく変えるであろう。技術とだけ捉えるのではなく、生き残りの貴重な資本として、生成AIを捉え直す必要がある。まず管理職などのリーダー層が日々の業務で生成AIを使い倒し、業務プロセスの改善を図ってほしい。

以上