

社員とAI — どちらをより早く スキルアップ させるのか？

21世紀のキャリア改変



The better the question. The better the answer.
The better the world works.



目次

イントロダクション

生成AIが登場し、急速に進化しています。AIはコード化が容易な反復作業に取って代わりつつあり、日常的なサービスにおいて、私たちのやり取りの多くを支えています。

本シリーズの第1回では、生成AI、人々、そして仕事について、これらの新技術の性質と可能性、そして過去の技術進化から学んだ教訓について議論しました。第2回では、職業に対する影響と、その変化が起こり得るタイミング、そして考慮すべき潜在的課題を探ります。

生成AIの可能性が明らかになり、影響範囲が広がるにつれ、それに伴う機会とリスクから生じる複雑さも増しています。

生成AIの未来と人間への影響についての予測が突如として世界を席卷しています。その議論は社会経済的な影響と、それに関連する政府による規制や業界による標準化を通じた管理への介入に焦点が当てられています。

倫理的な考慮事項、生産性の機会、リスク管理を超えて、組織がどのように対応すべきかについての議論は、まだ初期段階にあります。多くの人々が人間中心のアプローチを提唱していますが、私たちが行動に移すために十分な詳細を反映した研究や対話はまだありません。

これは驚くべきことではありません。なぜなら、人に関連する課題は多様で複雑かつ広範であり、しばしば組織の境界を越えて責任の所在をあいまいにするためです。



変化する職業と その時期

仕事の変化の性質を予測することは、そのタイミングや変化の範囲の予測よりも簡単です。最近の例では、2023年に世界経済フォーラムが発表した雇用見通しレポートに言及があります。当該レポートによれば、2020年から2023年の間におけるタスクの自動化はわずか1%しか増加しておらず、以前に予測されていた15%よりはるかに低いことが分かりました。

現在注目を集めている論点は、生成AIがタスクを置き換え、やがて人々をも置き換える可能性です。これらの予測は、現在の技術ができることと、近い将来にできると予測されていることに基づいています。無論、これらの技術が人々と職業に与える影響は、その採用の範囲とタイミングに大きく依存します。

AIが今後10年間に仕事に与える影響についての予測はさまざまです。ネガティブな見解としては、世界経済フォーラムの2023年の報告では2025年までに51%の職業が自動化され、45%の新しい職業が生まれるとされており、ブルッキングス研究所やOxford Martin Schoolも同様に自動化される方が多いとの見解を示しています。一方でマッキンゼーは2023年に、2030年までに42%の職業が自動化され、50%の新しい職業が生まれるというポジティブな予測を発表しています。

2023年から2027年にかけて最も急速に減少すると予測される職業は、熟練を要さない、または限定的な技術が必要とする職業に集中しています。

急成長する職業トップ10 vs. 急速に減少する職業トップ10

急成長する職業トップ10

1	AI／機械学習スペシャリスト
2	サステナビリティスペシャリスト
3	ビジネスインテリジェンスアナリスト
4	情報セキュリティアナリスト
5	フィンテックエンジニア
6	データアナリスト／データサイエンティスト
7	ロボティクスエンジニア
8	電気工学エンジニア
9	農機(農業用機械)オペレーター
10	デジタルトランスフォーメーション(DX)スペシャリスト

急速に減少する職業トップ10

1	銀行窓口係および関連事務員
2	郵便事務員
3	レジ係／チケット係
4	データ入力作業員
5	事務／役員秘書
6	資材記録／在庫管理事務員
7	会計・簿記・給与計算担当者
8	議員／役人／公務員
9	統計・財務・保険事務員
10	訪問販売員、新聞配達員、露天商および関連労働者

出典：World Economic Forum, 2023

注：これらの予想は2023年から2027年にかけて、現在の雇用者数に対する割合としての変化量が急激であると予想されたものです。

生成AIが職業に影響を与える一方で、オーストラリアでは最も労働者が必要とされるセクターにおいてしばらくの間安定した予測が続いています。

オーストラリアで必要とされる職業
トップ4（2021年から2026年）：

300,000件

ヘルスケア・ソーシャルワーカー

207,000件

科学・技術専門職

150,000件

教育サービス

112,000件

宿泊・飲食サービス

これらは極めて大きな数であり、特にヘルスケア業界は施設スタッフの確保に極度の圧力がかかっています。

全産業における成長率トップ5の職業：

データベース・システム管理者、 ICTセキュリティスペシャリスト：	+40%
経営・組織アナリスト：	+32%
高齢者・障害者ケアワーカー：	+28%
ソフトウェア・アプリケーションプログラマー：	+27%
福祉サポートワーカー：	+25%

出典：National Skills Commission, 2022

この雇用見通しデータは、消費者向けの大規模言語モデル(LLM)の導入や生成AIプログラムの急速な進化の前に収集されたものです。より最新の分析では、生成AIがスキルセットや職業に与える影響が考慮されています。以下のページに示された分析は、技術の洗練の急速な加速と、それが近い将来に仕事や生産性に大きな変化をもたらす可能性を示しています。

ケーススタディ：ヘルスケアの再活性化に最適なAI活用量

人口が高齢化し、平均寿命が延びるにつれ、オーストラリアでは専門ケアの需要が雇用市場全体の3倍の速さで成長しています¹。にもかかわらず、労働力不足や適切な候補者の不足により、高齢者ケアセクターでは多くの職が未充足のままとなっています²。2050年に向けてこのギャップは拡大し、推定で211,430のポジションが不足し、ケアを必要とする高齢のオーストラリア人にとって大きな課題となると予測されています¹。

生成AIによるソリューションは、過度に負担のかかっている高齢者ケアサポートチームの目や耳として機能し、高齢者がより長く自宅で過ごすようにすることができるのでしょうか？数年後には、それなしでどうやって生活を管理していたのかと不思議に

思うような技術になるのでしょうか？私たちはYESと考えています。

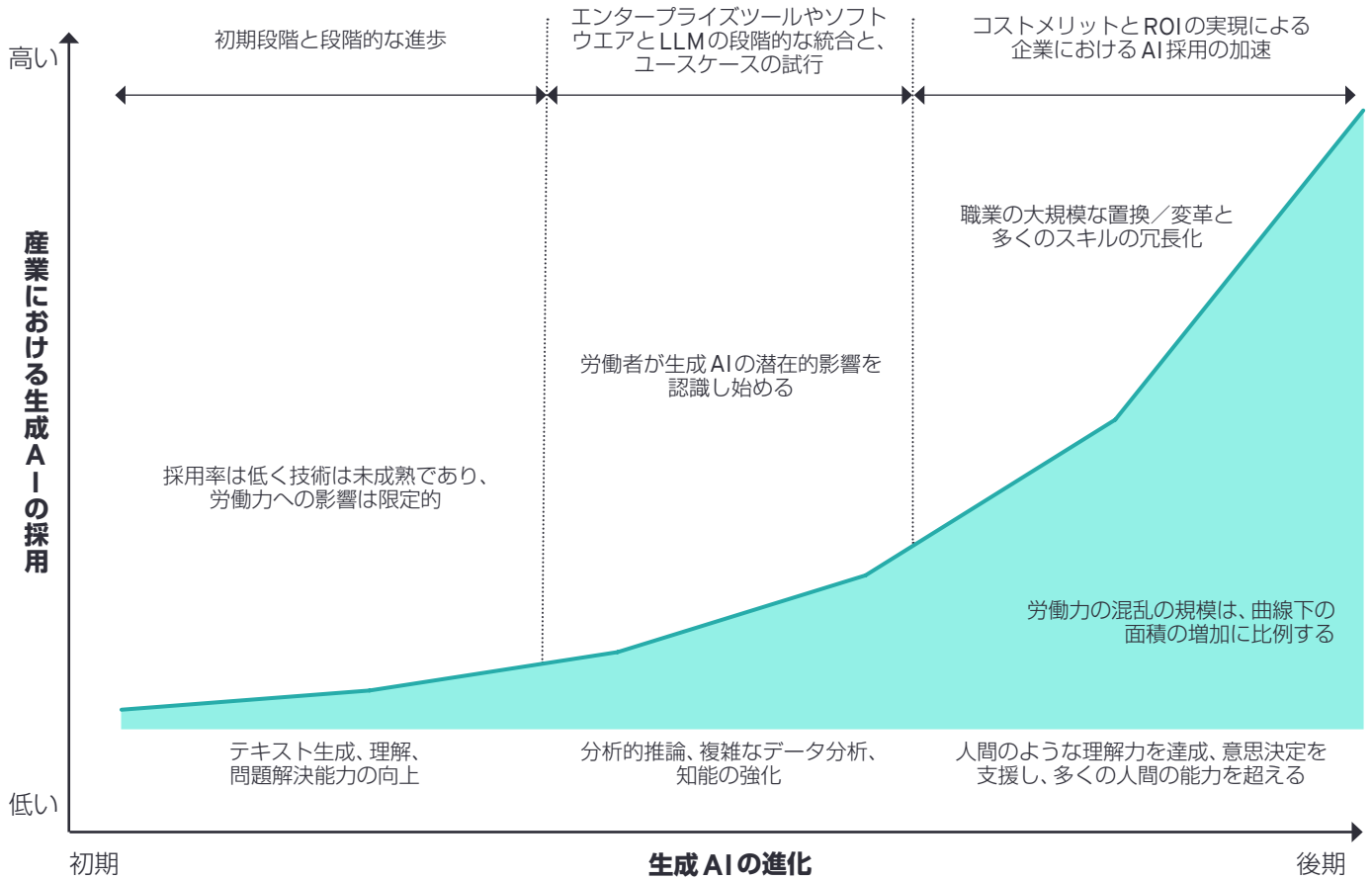
シドニー近郊の高齢者ケア施設に住む81歳の女性、スージーを紹介しましょう。彼女の住む施設は最近、住民の福祉を向上させるために革新的なAIソリューションを導入しました。内向的な性格のスージーは、ラジオを聞きながら自室で過ごすことを好みます。また、彼女には軽度の認知症があり、足元が不安定になることもあります。スージーの安全を確保するために、彼女の部屋には亡くなった友人であり隣人だったノラの名を受け継いだ生成AIアシスタントが備え付けられています。

個別ケアに特化したノラは、スージーの健康を継続的に監視し、潜在的な異常や安全上の懸念をケアスタッフに積極的に通知します。ノラはスージーの

日常活動をスケジュールし、スタッフが彼女の好みや食事制限を管理するのを助けます。常に寄り添う存在として、ノラはスージーと会話を楽しみ、家族への電話を手伝い、水分補給を促し、お気に入りのラジオ局やテレビ番組を選び、必要に応じて部屋の温度や照明を調整します。スージーは、ノラが声の指示一つで応答してくれることに安心を覚えています。

ノラからのリアルタイム情報により、高齢者ケアスタッフは居住者との有意義な関係を築くことに集中できます。高齢化する世界において、ノラのようなAI技術は高齢者ケアの風景を変革し、高齢のオーストラリア人が尊厳を持って年を重ね、彼らの声が確実に届くようにしているのです。

生成AIは前例のない速度で進化しています。
採用が進むにつれ、世界の労働力は劇的な変化を迎える準備を整えていきます。



● 将来における生成AIの影響(推定)

現在の分析では、すべての産業と職業が大なり小なり影響を受けると予測されており、今回は小さな影響であっても重要になると考えられています。

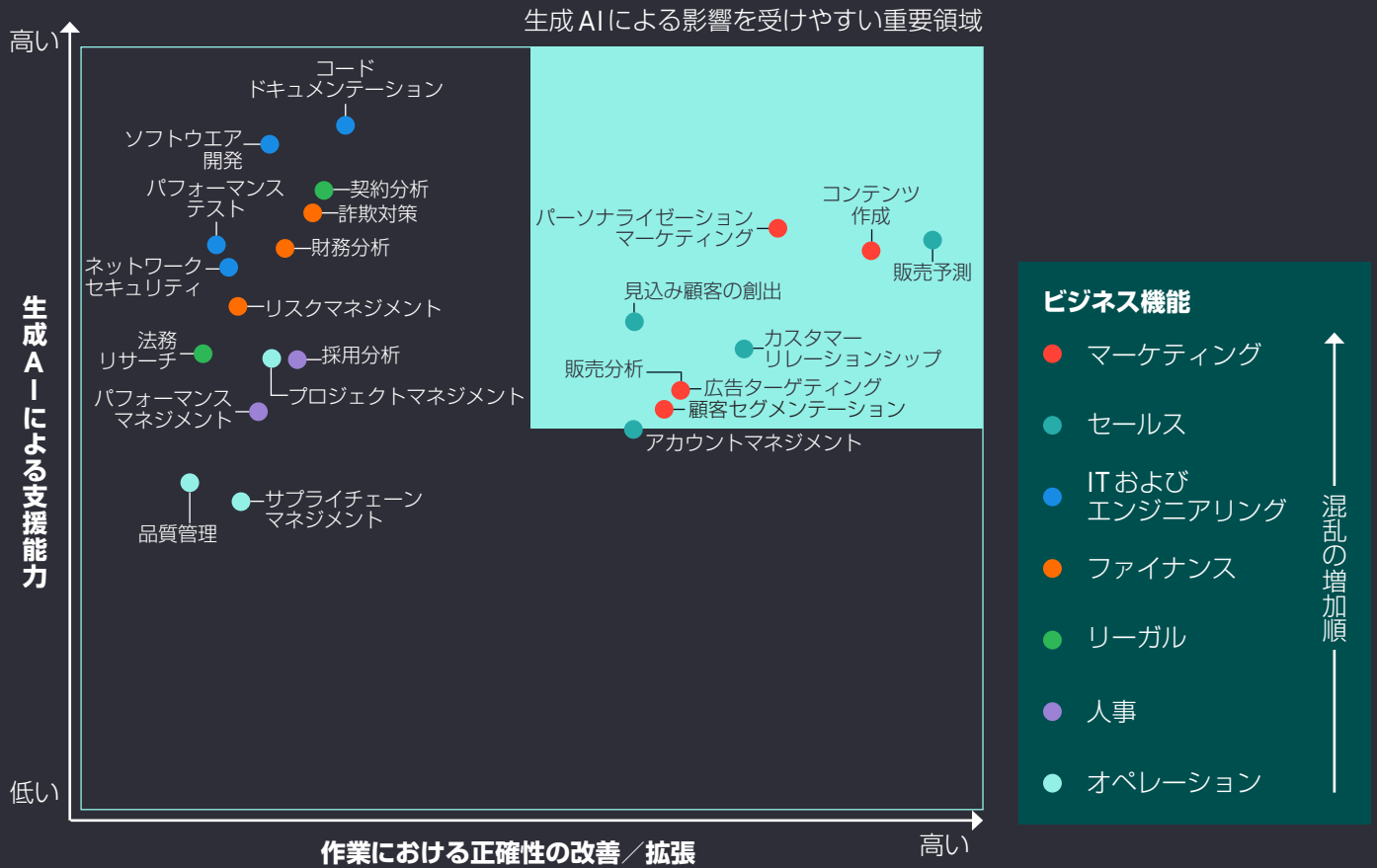
短期的に生成AIの浸透が最も高いと予想されるセクターは、銀行、金融サービス、メディア・エンターテインメント、

ソフトウェア、法務であり、次いで航空宇宙・防衛、保険、小売が続きます。石油、ガス、建設、保守・修理などの肉体労働を伴う産業は、浸透レベルが最も低いと予測されています³。

以下に示すように、職場における生成AIの進歩により、各ビジネスファンクションは異なる影響を受けます。これ

により、機能横断的にテストと学習を行い、最大の影響を実現する機会が生まれます。

ビジネスファンクションのサブセグメントにおける生成AIの影響



生成AIによって最も影響を受ける職業例

大きく影響を受ける職種	グローバルな人材規模
ソーシャルメディア・マーケティング・マネージャー	500万
広報スペシャリスト	400万
事業開発担当役員	200万
マーケティングアソシエイト	100万

マーケティングとセールスは、生成AIによる職務上の混乱の度合いが最も高い

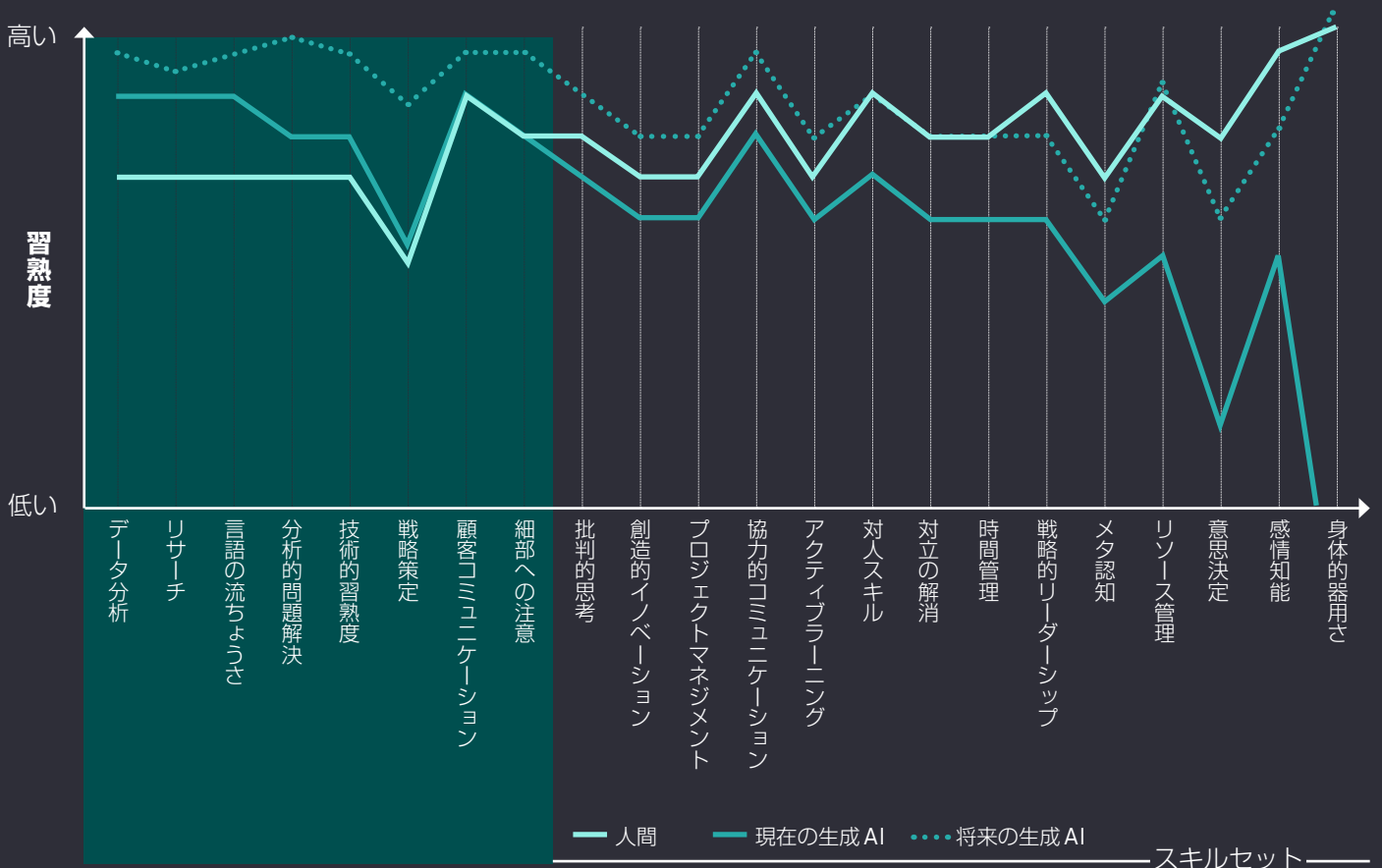
注：上記は網羅的ではなく、業界研究と、職務記述書、顧客エンゲージメント、業界ブログ、ホワイトペーパーからの洞察に基づいています。

生成AIが人間の能力を置き換えることができるかどうかについてはさまざまな見解がありますが、一般的には、感情的な知性や微妙なコミュニケーションを必要とするタスクや対話を置き換える能力には限界があると考えられています。これまでの経験からも、コンテンツの正確性と品質は信頼性の

ためにチェックする必要があることが示されています。この希望的な見解はある程度の安心感を提供しますが、最新の研究はその点に挑戦しています。例えば現在の会話型AI製品は既に多くのスキルセットで人間のパフォーマンスを上回っています。

スキルの混乱：職業特性全体にわたり、生成AIは多くの高需要スキルを上回る能力を示しています。この能力は、将来のLLMバージョンでさらに拡大する可能性があります。

生成AIはさまざまなスキルセットを破壊し始めており、将来的にはほとんどの人間のスキルセットを超えることが予想されています。



変化の起こる タイミング

これらの分析には2つの重要な要素が欠けています。

まず、生成AIの進化と影響の一貫したタイムラインがありません。これを作成することは不可能です。一貫したタイムラインは、組織による採用速度、技術進化の速度、そして容易に予測できない将来のイノベーションに大きく依存します。しかし、膨大な投資レベルと非常に競争の激しい環境を考えると、早期かつ段階的に深まる影響が予測されます。

2つ目は、生成AIやその他の要因により生じる新しい職の量と性質に関する洞察です。歴史を通じて、技術進歩は常に既存の職の陳腐化と新しい業務の創出の双方をもたらしてきました。今回の技術分野が異なるかどうかは議論の余地がありますが、生成AIがますます高度で複雑なタスクを遂行する能力を構築するにつれ、新しい分野でも人間を置き換える可能性は十分にあります。

「AIはかつて想像もできなかった全く新しいキャリアパスを創出することができます。AI倫理学者、データサイエンティスト、AIトレーナーなどの職業が出現し、個人にAI開発の最前線で働くエキサイティングな機会を提供しています。AI倫理、ヒューマン・AIインターフェースなどの分野で約9,700万の新しい仕事が登場するでしょう。」
(Draup社CEO Vijay Swaminathan氏、2023年)

新しい職に人々が必要とされる場合、それはより高度なスキルを必要とすることは確実であり、政策立案者、教育者、雇用主には、スキルを積極的に監視し、新たに出現する需要に適合させる挑戦が求められます。



課題

明らかなのは、すべての組織が今すぐ行動を起こし、時間とともに生成AIが職業にどのような影響を与えるか調査する必要があるということです。これは、リーダーが計画を立て、差し迫った変化を明確に伝えることを可能にするものであり、人々が経験するであろう変化をサポートするための基本的事項です。

テクノロジーと人材をまたぐ動的な能力計画は、いつどの技術を採用するか意思決定を支援し、これらがタスクや業務にどのような影響を与えるかを評価し計画するために不可欠です。仕事の冗長性は容易に特定できますが、タスクの冗長性についてはそうではありません。マネージャーと彼らを支援するシステムは、タスクの冗長性を特定し、新しいタスクが最大の生産性をもたらすように業務を再設計する能力を備えている必要があります。

生成AIの影響度による業務分類の視点は、リーダーが介入の程度と性質に応じた差別化された計画を立案するのに有益です。次のページに示されたモデルは、業界のインサイト、100以上の職務記述書とワークフロー分析に基づいたものです。同様の分析は任意の役割に対して実施することができ、影響のレベルと作業負荷および役割への影響を評価することが可能です。

ケーススタディ：AIは建設業の生産性をどう向上させるか？

オーストラリアは、今後5年間で2,180億豪ドルを超える前例のない公共インフラへの投資の波に直面しています⁴。

しかし、建設業界とインフラ業界は、高齢化する労働力と減少する人材プールに苦しんでいる多くの業界の1つです。最新のオーストラリアのSkills Shortageレポートによると、技術者および職人グループで募集のあった求人のうち、充足された割合は2021年9月の51%から、2023年3月にはわずか28%にまで減少しました⁵。AIによる労働力強化がさらに強く求められる理由として、建設活動が記録的なレベルに達しているにもかかわらず⁶、過去30年間で業界の生産性が後退しており、他業界の2倍以上の割合で建設会社が破産手続きを行っていることが挙げられます⁷。

AIテクノロジーはこの複雑な問題の解決に向け、有望な兆候を示しています。これを裏付けるように、2031年まで

に世界の建設業界におけるAI市場規模は85億米ドルに達すると予測されています⁸。

AI技術を最適化したコミュニティインフラ開発を想像してみてください。この注目度の高いプロジェクトにおいては、公共資金が効果的に使われ、安全が最適化され、すべてのステークホルダーの足並みがそろうことを確実にするために、AI技術が採用されています。

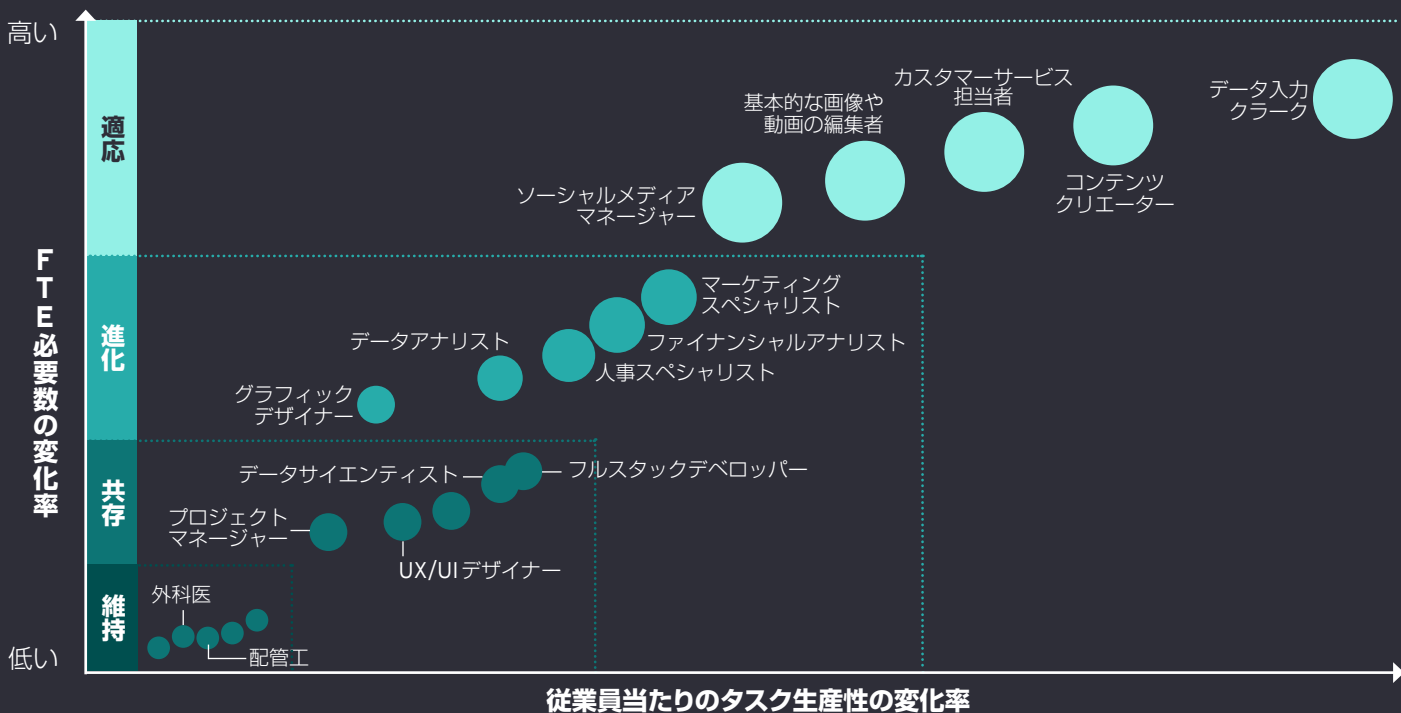
45歳のプロジェクトマネージャー、ジョージを見てみましょう。ジョージは、現場のドローン映像をAI技術と組み合わせることで、物理的な建物をビルディング・インフォメーション・モデリング(BIM)クラウドにあるデジタルツインと比較することができます。彼は、パイプが間違った場所に設置されたというアラートを受け取り、後でより高コストの修正が生じるのを避けるためにすぐに修正する機会を得ます。ボタンを1回クリックするだけで、ジョージは問

題と迅速な解決計画をすべての政府関係者に通知することができます。これにより、下請け業者やサプライヤーは、ジョージが提案した新しいタイムラインに合わせて計画を更新することができます。現場の建設チームもスマートフォンでAIを使用して必要なツールを見つけ、効率を向上させています⁹。

また、ジョージのチームは、重機オペレーターがAIによって潜在的な衝突をチェックし、事故が発生する前に警告を発し、必要に応じて機械自体を停止させることで、安全が確保されていることに安心しています。AIテクノロジーを導入し従業員を支援して以来、その政府機関は働きがいのある素晴らしい職場として評価され、専門職の定着率も向上しました。

職業全体への影響

FTE(フルタイム換算)の置換と生産性の変化の影響評価により、既存の労働力はだまかに4つのカテゴリーに分類されます：維持(Endure)、共存(Coexist)、進化(Evolve)、適応(Adapt)



適応: 高い影響

- ▶ 最大70%の作業負荷の削減、顕著な生産性の向上
- ▶ 生成AIによる自動化と置換が進み、従業員は組織要求を満たすため非常に創造的で革新的であることが求められます。

進化: 中程度の影響

- ▶ 20%から50%の作業負荷の削減、大幅な生産性の向上
- ▶ 生成AIの支援により、基本的で時間のかかるタスクが効率化され、従業員には生産性の倍増が期待されます。

共存: 低い影響

- ▶ 5%から30%の作業負荷の削減、適度な生産性と効率性の向上
- ▶ 生成AIを活用して労働力は効率化されるため、従業員はイノベティブで高品質なタスクの提供が期待されます。

維持: ほとんど影響なし

- ▶ 0%から5%の作業負荷の削減、最小限の生産性の向上
- ▶ 生成AIの影響をほぼ受けず、労働力は身体的器用さに大きく依存しています。

このように、大きな混乱が予想され、職業や産業がそれぞれに異なる影響を受けること、そしてリーダーが効果的に対応するために新しいスキルが必要になるであろうことが分かっています。

しかし、それがどれほど早く起こるか、どの職業に影響があるのか、またどのような順序で起こるのかは分かりません。また、新たに生み出される職が削減される職を上回るか、あるいは生成AIがそれらの業務も遂行できるかどうかも不明です。

この状況はリーダー、人事チーム、そして従業員にどのような影響を与えるのでしょうか？ 次回、本シリーズでは、現在、近い将来、そしてその先の視点からいくつかの解決策を提案します。

注：上記の計算は、業界インサイト、職務記述書、ワークフロー、白書の分析に基づいています。同様の分析は任意の職業に対して実行することができます。

参考文献

¹ National Skills Commission (2022) Care Workforce Labour Market Study: Report Summary.

² National Skills Commission (2022) 2022 Skills Priority List: Key Findings Report.

³ Draup, 2023 'OpenAI research

⁴ Shepherd, A. (2022) The key issues that will define the infrastructure sector in 2022. Infrastructure Magazine. Accessed online 20th September 2023

⁵ Jobs and skills Australia (2023) Skills Shortage Quarterly. Australian Government. Accessed on 13th September 2023

⁶ Australian Constructors Association (2023) Nailing Construction Productivity: A Blueprint for Reform. Accessed on 13th September 2023

⁷ Australian Constructors Association (2023) All Risk, No Reward: Fixing the building industry's profitless boom. Accessed on 13th September 2023

⁸ ResearchDive (2023) Global Artificial Intelligence in Construction Market Report. Accessed on 13th September

⁹ Schober, K (2020) Artificial intelligence in the construction industry. Roland Berger. Accessed on 13th September

ABS, 2022. 'Work-Related Training and Adult Learning, Australia'

Doumi, L., Goel, S., Kovacs-Ondrejckovic, O., Sadun, R. 'Reskilling in the Age of AI' Harvard Business Review, Oct 2023

EY, 2018. "Stop Talking About the Future of Work"

EY, 2023. 'GAI Survey'

EY, 2023. 'Generative artificial intelligence now and beyond'

EY, 2023. 'The Future Consumer Index' John Hagel III (2021) 'The Journey Beyond Fear'

John Hagel III (2021) 'What Motivates Lifelong Learners' Harvard Business Review

McKinsey, 2023. 'The state of AI in 2023: Generative AI's breakout year'

National Skills Commission, 2022. 'Projecting employment to 2026'

Van Quaquebeke, N. and Gerpott F.H. (2023) The Now, New, and Next of Digital Leadership: How Artificial Intelligence (AI) Will Take Over and Change Leadership as We Know It. Journal of Leadership & Organizational Studies. 30 (3)

World Economic Forum, 2023. 'Future of Jobs Report'.

Japan view — 日本の見解



2024 Annual Work Trend Index (Microsoft/LinkedIn) の調査結果によれば、仕事で生成AIを活用するナレッジワーカーの割合は世界の中で日本は群を抜いて低い32%程度で、欧米諸国の半数以下にとどまります。この背景には企業内でのツール整備などの環境面の遅れに加えて、新しいこと／ものに総じて慎重でリスク回避傾向の強い国民性も一因と言えるでしょう。しかし、本稿が示唆したように、今後の生成AIが既存の職業体系や働き方を大きく変えることは日本でも多少のタイムラグがあれどもいずれ起きるはずで、人口減少社会の日本では人手不足は深刻さを増し、省人化や労働生産性向上は喫緊の課題であり、プライベートな生活の中で、今後は携帯電話機能やSNS、オンラインショッピングなどの場面で生成AIを活用することが若者を起点に自然と増えることで、

心理的なハードルも下がり、職場で積極的に活用することへの躊躇は減っていくはずで。

日本企業でもPOC(Proof of Concept)段階として、生成AIを全社員に配布してまずは職場で自由に使ってもらおうトライアルケースは増えてきました。しかし目的もなく全社員に配布して、ボトムアップで何か生成AI起点の業務改善が現場で起こるのでは？と期待する手法が必ずしも最善策ではない可能性も、先行する海外事例や研究で指摘されています。現実的には、生成AIを早期に使いたい「意欲と能力のある人材」を選抜し、彼らを起点にビジネス側の実現したいことと生成AIができることのマッチング、試行錯誤を繰り返し、社内で経験値の蓄積と推進役となる人材プールを段階的に拡大することが、手堅いやり方と言えるのではないのでしょうか？

EY Asia-Pacific 兼 EY Japan ピープル・コンサルティングリーダー
EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社
パートナー
鵜澤 慎一郎

- ▶ “2024 Annual Work Trend Index,” *Microsoft website*, news.microsoft.com/annual-wti-2024/ (2024年11月14日アクセス)
- ▶ Ning Li , Huaikang Zhou, Kris Mikel-Hong, *Generative AI Enhances Team Performance and Reduces Need for Traditional Teams* (28 May 2024)

プロフェッショナル紹介

Asia-Pacific and Japan PC Leader



鵜澤 慎一郎

Mobile: 070 3872 9280
Email: shinichiro.uzawa@jp.ey.com

People Experience



Erica O'Neill

Mobile: 090 3450 3472
Email: erica.oneill@jp.ey.com



Nancy L. Ngou

Mobile: 080 2004 6827
Email: nancy.ngou@jp.ey.com

Organization and Workforce Transformation



水野 昭徳

Mobile: 070 7789 8669
Email: akinori.mizuno@jp.ey.com



高柳 圭介

Mobile: 070 7467 8122
Email: keisuke.takayanagi@jp.ey.com



田嶋 政芳

Mobile: 070 8832 3237
Email: masayoshi.tajima@jp.ey.com



植田 順

Mobile: 070 7789 8818
Email: jun.ueda@jp.ey.com



川本文人

Mobile: 080 5490 5252
Email: fumihito.kawamoto@jp.ey.com

Reward & Transactions



野村 有司

Mobile: 070 4552 9944
Email: yuji.nomura@jp.ey.com



桑原 由紀子

Mobile: 070 7607 3614
Email: yukiko.kuwabara@jp.ey.com



木村 真子

Mobile: 090 3575 8122
Email: shinko.kimura2@jp.ey.com



猪瀬 行広

Mobile: 070 8832 3238
Email: yukihiro.inose@jp.ey.com

HR Transformation



田口 陽一

Mobile: 080 9898 7226
Email: yoichi.taguchi@jp.ey.com



山本 剛

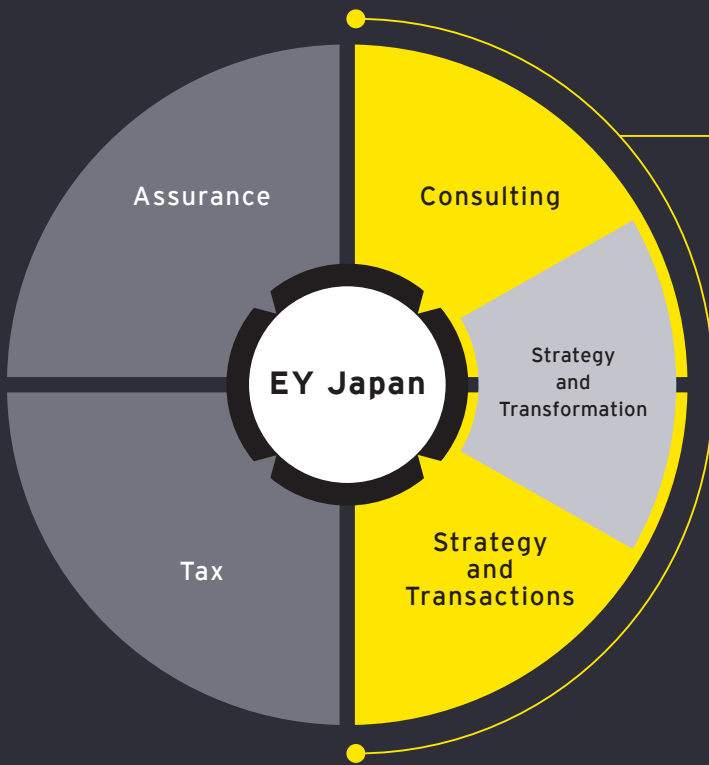
Mobile: 070 4508 9413
Email: go.yamamoto2@jp.ey.com



本多 宏充

Mobile: 070 7415 8381
Email: hiromitsu.honda@jp.ey.com

EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社


EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社
 EY Strategy and Consulting Co., Ltd.

EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社は、「企業の長期的な価値創造のために、どのような経営戦略を描き、成長・発展を遂げていくべきか」というところから共に考え、実行し、目標の達成に貢献する、信頼されるビジネスパートナーを目指しています。

EYが持つ全てのリソースを駆使して、クライアントの皆さまが対応能力を高め、成長を遂げ、より多くの利益を上げられるように、EYの多様な専門家や、世界150以上の国と地域、約40万人のメンバーとのコラボレーションにより、ストラテジーからエグゼキューション（M&A）、ストラテジーからトランスフォーメーションをワンストップで支援します。

会社概要

名称	EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社 EY Strategy and Consulting Co., Ltd.
ビジネスリーダー	代表取締役社長 近藤 聡 Akira Kondo 代表取締役 梅村 秀和 Hidekazu Umemura 代表取締役 吉川 聡 Satoshi Yoshikawa 代表取締役 ペーター・ウェスプ Peter Wesp
所在地	〒100-0006 東京都千代田区有楽町一丁目1番2号 東京ミッドタウン日比谷 日比谷三井タワー <大阪オフィス> 〒530-0017 大阪府大阪市北区角田町8番1号 大阪梅田ツインタワーズ・ノース38階 【コンサルティング業務のみ】 <福岡オフィス> 〒810-0001 福岡県福岡市中央区天神一丁目10番20号 天神ビジネスセンター6階（CROSSCOOP福岡）
設立	2020年10月1日
資本金	4億5千万円
人員	4,104名（2024年10月1日時点）

EY | Building a better working world

EYは、「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」をパーパス(存在意義)としています。クライアント、人々、そして社会のために長期的価値を創出し、資本市場における信頼の構築に貢献します。

150カ国以上に展開するEYのチームは、データとテクノロジーの実現により信頼を提供し、クライアントの成長、変革および事業を支援します。

アシュアランス、コンサルティング、法務、ストラテジー、税務およびトランザクションの全サービスを通して、世界が直面する複雑な問題に対し優れた課題提起(better question)をすることで、新たな解決策を導きます。

EYとは、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドのグローバルネットワークであり、単体、もしくは複数のメンバーファームを指し、各メンバーファームは法的に独立した組織です。アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドは、英国の保証有限責任会社であり、顧客サービスは提供していません。EYによる個人情報の取得・利用の方法や、データ保護に関する法令により個人情報の主体が有する権利については、ey.com/privacyをご確認ください。EYのメンバーファームは、現地の法令により禁止されている場合、法務サービスを提供することはありません。EYについて詳しくは、ey.comをご覧ください。

EYのコンサルティングサービスについて

EYのコンサルティングサービスは、人、テクノロジー、イノベーションの力でビジネスを変革し、より良い社会を構築していきます。私たちは、変革、すなわちトランスフォーメーションの領域で世界トップクラスのコンサルタントになることを目指しています。7万人を超えるEYのコンサルタントは、その多様性とスキルを生かして、人を中心に据え(humans@center)、迅速にテクノロジーを実用化し(technology@speed)、大規模にイノベーションを推進し(innovation@scale)、クライアントのトランスフォーメーションを支援します。これらの変革を推進することにより、人、クライアント、社会にとっての長期的価値を創造していきます。詳しくはey.com/ja_jp/consultingをご覧ください。

© 2024 EY Strategy and Consulting Co., Ltd.

All Rights Reserved.

ED None

本書は一般的な参考情報の提供のみを目的に作成されており、会計、税務およびその他の専門的なアドバイスを行うものではありません。EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社および他のEYメンバーファームは、皆様が本書を利用したことにより被ったいかなる損害についても、一切の責任を負いません。具体的なアドバイスが必要な場合は、個別に専門家にご相談ください。

本書は Which are you skilling faster - your people or your AI? を翻訳したものです。英語版と本書の内容が異なる場合は、英語版が優先するものとします。

ey.com/ja_jp