

企業に聞く!

予期されていた人材不足 世界的に人を奪い合う状況

Webブラウザに表示される広告は、利用者の閲覧履歴を元に、興味を持ちそうな内容を個別に表示するしくみです。スマホの位置情報や、交通系ICカードの経路情報は常に吸い上げられ、道路や駅の設計に活かされています。金融機関は、過去の決済データに基づいて顧客への融資を判断します。

今や企業間競争を勝ち抜くためには、データの利活用は不可欠。GAF*A*が世界のビジネスの主導権を握っているのは、検索サービスやSNSなどを通じて膨大なデータを蓄積しているからです。

こうした社会のデータ主導化によって、世界中でデータサイエンス人材の不足が顕在化しています。多数の中から優秀な人を奪い合う以前に、そもそもスキルを持つ人材が足りていません。特に日本の人材供給不足は深刻。壊滅的なレベルだと言えます。資金力がある企業は、海外の企業を買収したり、海外に拠点を設けて現地の人材を活用したり、国内外の企業から人材をかき集めたりしてしのいでいます。

日本はこのような時代が来ることをある程度予期しながら、人材育成は進みませんでした。例えばデータサイエンスのうち重要な位置を占める統計学は研究に使うツールとしてしか認識されていませんでしたが、世界では統計学そのものが社会的な力を持つようになっています。データサイエンスを扱うには、情報、数学、工学などの技術を融合させる必要がありますが、大学は伝統的にカテゴライズされた学問をそれぞれの学部で扱うのみで、それらを融合した新たな学部は多くありません。シリコンバレーには、共同研究やビジネスのパートナーとなる異分野の学生を探す場があると聞きます。日本は学生や研究者同士が、分野を越えて集う機会は乏しいのではないのでしょうか。

企業側の問題もあります。企業に蓄積されてきた

↓知識・スキルだけでなく、倫理観を備えた人材です 企業が求める「データサイエンス人材」とは？

(株)パーソル総合研究所
執行役員
ラーニング事業本部本部長

高橋 豊

たかはしゆたか ●日系コンサルティングファームでの組織改革、人材育成担当などを経て、2018年パーソル総合研究所入社。IT産業、製造業を中心に、1000以上の企業・組織に対するコンサルティングや研修の実績を持つ。



知識・技術を新入社員に教えればよかった時代は終わり、現在は企業に蓄積されていない知識・技術が必要な時代となっています。このような価値観の転換に乗り遅れるうちに、少子化による働き手不足が訪れ、教えられる人材も教えている余裕もない状態。一定の能力を持った人材の入社が待ち望まれています。

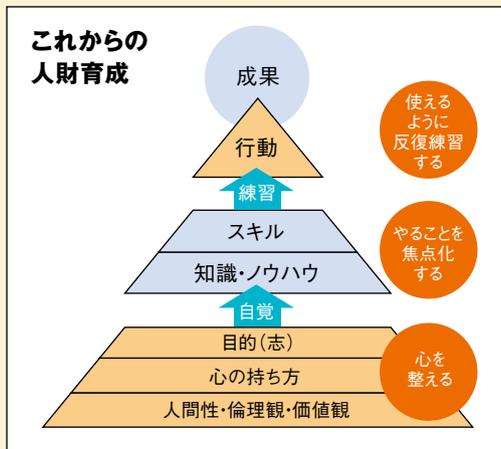
データビジネスの創出・運用には 幅広い教養が育む倫理観が必須

大学が果たす機能の一つに、社会で技術者になるための基礎力を身に付けることがあります。建築の世界で働くには建築学を、エンジニアになるためには工学を学ぶことにより、企業で必要な力の土台を築けます。データサイエンスについても同様で、技術者の基礎力に対する大きな需要があります。しかし社会が大学に期待するのはそれだけではありません。データサイエンスは建築学や工学と異なり、それを専攻しない人にも相応のリテラシーが求められるからです。

データが社会を動かす力になっている現代では、技術者以外にも、何のためにデータを分析するのか、分析したデータを社会に対してどのように用いるのかをディレクションする人がいなければ、新たな事業は創出できません。またデータには個人情報が多分に含まれるため、慎重に扱う必要があります。個人の信用や可能性を測るサービスは、人々の行動を規制したり誘導したりする影響力を持っており、そのデータを収集、利用してよいのかどうか、提供のしかたは適切かなど、判断の基準となる倫理観が極めて重要です。

データサイエンスやAI人材というと、まず技術についての知識・スキルの育成に目が向きがちです。しかし技術を利活用し、運用するためには、社会課題についての幅広い知見、善悪を判断する倫理観、先人たちのさまざまな成功／失敗例に学ぶ姿勢など、広い意味での教養を備えていなければなりません。これは専門性以上に、高等教育機関である大学でしか養えない能力ではないのでしょうか。

リテラシーについても専門性についても、日本にはそれを磨ける大学が少ないのが実情です。育成に乗り出せば、企業は自ずと目を向けることになるでしょう。



*Google, Apple, Facebook, Amazonの4社