

経営関連学会協議会共催「日本学術会議学術フォーラム」開催記

2025年3月1日(土)13:30より日本学術会議講堂において、「AI活用時代における経営教育の変革」をテーマに日本学術会議学術フォーラム(主催:日本学術会議、共催:経営関連学会協議会)が開催されました。本フォーラムは、オンライン併用で行われ多くの方が参加されました。

本フォーラムは、以下のプログラムで行われました。

【プログラム】

司会:佐々木 郁子 氏(日本学術会議連携会員、東北学院大学 国際学部教授)

開会挨拶

吉田 文 氏(日本学術会議 第一部部長、早稲田大学 教育・総合科学学術院 教授)

共催挨拶

西尾 チヅル 氏(経営関連学会協議会 理事長、日本学術会議 連携会員、筑波大学 副学長)

分科会活動報告

原 良憲 氏(日本学術会議連携会員、大阪成蹊大学 データサイエンス学部教授)

パネル討論1

「2030年に向けた企業経営・会計監査の人材育成に資する教育変革」

ファシリテーター:恩蔵 直人 氏(日本学術会議連携会員、早稲田大学 商学学術院教授)

パネリスト:

古澤 知之 氏(公益監視委員会(PIOB)メンバー、金融庁 前企画市場局長)

菊地 唯夫 氏(経済同友会 副代表幹事、ロイヤルホールディングス株式会社 代表取締役会長)

野口 晃弘 氏(日本学術会議第一部会員・経営学委員会委員長、南山大学 経営学部教授)

阪 智香 氏(日本学術会議連携会員、関西学院大学 商学部長・教授)

パネル討論2

「社会のあるべき姿からみた経営教育の展望」

ファシリテーター:鈴木 久敏 氏(日本学術会議連携会員、筑波大学名誉教授)

パネリスト:

木根原 良樹 氏(株式会社三菱総合研究所 政策・経済センター 主席担当部長)

竹田 陽子 氏(中央大学大学院 戦略経営研究科教授)

上林 憲雄 氏(日本学術会議連携会員、神戸大学大学院経営学研究科教授)

島田 啓一郎 氏(ソニーグループ社友 元ソニー 執行役員)

まとめと閉会挨拶

椿 美智子 氏（日本学術会議連携会員、東京理科大学 経営学部長・教授）

■開会挨拶

フォーラムの開会にあたり、司会の佐々木郁子氏のもと、主催者を代表して日本学術会議第一部会部長の吉田文氏、共催者を代表して経営関連学会協議会理事長の西尾チヅル氏が、それぞれ参加者にむけて挨拶を述べられました。

■分科会活動報告

分科会活動報告では、原良憲氏から、日本学術会議経営学委員会に設置されている「AI 時代に備える経営人材育成に関する分科会」の活動について報告を行いました。本報告では、人口減少・少子高齢化や経済の成熟化が進む社会において、ChatGPT などの生成 AI に代表される AI 技術の活用が広がる中で、企業の経営人材および経営専門人材の育成に関する課題について社会の持続可能性を確保しながら価値を創造できる人材の育成や、教育方法のあり方について議論・提案を行うという分科会の趣旨が紹介されました。また、現在、18 名の分科会メンバーと外部の支援者が議論を進めていることが報告されました。

次に、急速に進行する人口減少を踏まえ、生産年齢人口の減少にどのように対応するかが重要な課題であると指摘されました。また、AI 技術の進化により、人間の能力を超える分野が増えており、特に手書き文字認識、音声認識、画像認識、文章理解といった領域で顕著な成果が見られることが紹介されました。これらの技術を活用し、経営者や専門職の能力をいかに拡張するかが今後の課題となっていること、さらに、AI の発展に伴い、人材不足の問題と IT を活用した生産性向上の取り組みが同時に進んでいる現状を踏まえ、知識やスキルの活用方法について再考する必要があると述べられました。加えて、大学教育と社会のニーズとの間にミスマッチが存在しており、現在の教育体系が必ずしも AI や IT を前提としたものになっていない点が指摘されました。

報告では人間の能力開発の重要性にも言及され、過去に実施された人間力戦略研究会や人的資本経営の取り組みが紹介されました。一例として、学力や予測能力を重視する「リテラシー」と、自己管理や課題解決能力などの非認知的能力を重視する「コンピテンシー」を組み合わせた教育事例を紹介されました。また、AI 時代における人間力教育の重要性が強調され、従来の人間力教育から、AI 活用を前提とした教育への移行が必要であると述べられました。

最後に、本フォーラムにおいて実施される、2030 年に向けた人材育成に関する教育をテーマとし、早稲田大学の恩藏直人氏がファシリテーターを務めるパネル討論、および 2040 年・2050 年を見据えた経営教育の展望をテーマとし、筑波大学名誉教授の鈴木久敏氏がファシリテーターを務めるパネル討論について、紹介されました。本フォーラムの議論を通じて、AI 活用時代における人間の能力向上や経営学の視点について意見を募るとともに、参加者からのフィードバックを歓迎する姿勢が示され、本報告が締めくくられました。

■パネル討論 1

パネル討論 1 では、恩藏直人氏をファシリテーターとして「2030 年に向けた企業経営・会計監査の人

材育成に資する教育変革」をテーマに行われた。恩藏氏より、4名のパネリストが紹介された後、経営人材育成における日本の現状について説明されました。続いて、4名のパネリストより、それぞれテーマに関連した報告がされました。

菊地唯夫氏は、企業経営の観点から、人材育成の重要性について述べられました。特に、労働集約型産業における人材確保の難しさと、テクノロジーを活用した業務の効率化について説明されました。従業員のスキル向上と AI 技術の導入による競争優位の確立を目指す必要があると指摘されました。

古澤知之氏は、会計監査の観点から、情報の信頼性確保の重要性について指摘されました。テクノロジーの進化が監査業務に与える影響について触れ、国際基準に基づく対応の必要性についても説明されました。また、監査業務のデジタル化が進む中で、新たな倫理的課題が発生していることにも言及されました。

阪智香氏は、AI とビッグデータの活用による社会やビジネスの変化について説明されました。従来の研究手法は、限られたデータを基に仮説を立て検証するものだったが、ビッグデータの登場により、大規模なデータからパターンを発見し、仮説なしに現象を捉えることが可能になったと指摘されました。また、大学における AI 活用人材育成プログラムについて説明され、教育の場で AI などのデータ活用が進んでいることを紹介されました。

野口晃弘氏は、公認会計士試験の制度改革の現状について説明されました。アメリカの公認会計士試験と比較し、日本の試験制度の現状を説明し、試験内容のアップデートが急務であると指摘されました。特に、情報システムやデータ分析の知識を試験科目に組み込む必要性について言及されました。

4名のパネリストの報告の後、まず、パネリスト間での質疑応答が行われました。質疑応答では、すでに社会人となっている学生に対して、どのようなリスクリングの機会を提供すべきなのか、また、継続的に対応できるのかという質問に対し、大学で一般に提供された AI 活用プログラムの活用や、無料で学べるオンライン授業の事例について説明されました。また、AI 関連のスキルを醸成するために企業と大学でどのように役割分担するのかという質問に対して、企業の具体的な事例などが紹介されました。

続いて、参加者からの質疑応答が行われました。参加者からは、人材育成において、急速に技術が陳腐化していく可能性がある中で、あるスキルを極めたとしても有効でなくなる可能性がある問題点が指摘されました。それに対して、企業において、肉体労働、頭脳労働および感情労働という労働において、今後、AI によって代替しづらい感情労働が重要になるとし、企業内外での様々な経験を通して、感情労働の質を高める重要性などが指摘されました。

最後に、恩藏氏より、実務的な話を受けて、これからの人材育成あるいは教育研究を進めていき、今後議論を深めていきたいと述べられて、本パネル討論が締めくくられました。

■パネル討論 2

パネル討論 2 では、鈴木久敏氏をファシリテーターとして「社会のあるべき姿からみた経営教育の展望」をテーマに行われました。鈴木氏より、生成 AI や DX が急速な勢いで進化し、2040 年から 50 年ごろにかけては、もっと社会を大きく変えてしまう可能性が高いことから、2040 年から 2050 年をターゲットにしながら、今日の経営教育を考えるべきであるという問題意識について説明されました。4 名のパネリストが紹介された後、それぞれテーマに関連した報告がされました。

木根原良樹氏は（株）三菱総合研究所が 2019 年に発表した『未来社会構想 2050』と現在の社会を比

較しながら、今後の世界の潮流として、デジタル経済圏の台頭、国際情勢の不安定化、脱炭素循環型社会の進展について説明されました。特に、生成 AI や量子コンピューターの発展が、仕事のあり方を根本的に変える可能性があることを強調し、これに対応する新たな経営教育の必要性を指摘されました。

島田啓一郎氏は、AI の進展が仕事に及ぼす影響について説明されました。従来の業務の多くが自動化される中で、AI を使う仕事、AI を作る仕事、AI を活用して新たな価値を生み出す仕事の三つの領域が重要になると指摘されました。また、人間が引き続き担うべき役割として、高度な対人業務や特殊な創造業務を挙げ、これらの分野で活躍できる人材を育成することが経営教育にとって不可欠であると述べられました。

竹田陽子氏は、未来のビジネス創造において「未来は予測するものではなく、創るもの」という視点が必要であると指摘されました。ユーザーの潜在的ニーズを発見し、多様なチームで協力しながら試行錯誤を重ねることが不可欠であるとし、従来のマーケット分析や戦略計画に頼るだけでは、新しいビジネスの創出は困難であり、柔軟な発想と実験を重視する企業文化が求められると述べられました。

上林憲雄氏は、社会にとって何が望ましいことで何が望ましくないことなのか、こういう点を主観的に主体的に価値判断ができる経営人材の育成が重要であると指摘されました。短期的な成果のみを追求するのではなく、長期的な視点で持続可能な経営を考えることが重要であり、初等中等教育と高等教育といかに有機的に連携させていくかという視点が必要であると指摘されました。

4 名のパネリストの報告後、鈴木氏からパネリストに対して、大学として 2040 年、2050 年の未来社会を見据え、そのときに活躍する人材を育成するために何を教育し、また、具体的な方法について質問されました。パネリストからは、越境学習、PBL やチームでのディスカッション、社会人の学び直しが重要であるという指摘がされた。また、社会課題を解決したいという 20 代・30 代の人材は多いため、そのような人材を活かすために大企業は部門をスピアアウトする方法などがあることを提案されました。

続いて、参加者からの質疑応答が行われました。参加者からは、経営者の規範意識を高めるためにどのようにしたらよいかという質問がされました。それに対して、数値目標を設定するなど外部から変えようという取り組みは行われているが、内部から変えていくという視点が十分ではないことから、変えていく必要があることや、多様性のある環境での人材育成の重要性が指摘されました。

最後に、鈴木氏より、経営者にとって良いことは何かを自分でしっかりと考えられ、それを実践していける人材が必要であるということが共通の意見であり、そのための教育のためにも、多様性のある環境での人材育成が必要であると指摘され、本パネル討論が締めくくられました。

■まとめと閉会挨拶

まとめと閉会挨拶として、椿美智氏より 2 つのパネル討論について要点を整理されました。今後の検討事項として、学部教育のガイドラインの整備と標準化が挙げられました。大学や社会人教育の場において、従来の経営理論だけでなく、リテラシー、倫理意識、創造的な問題解決能力の育成を含めた体系的な教育が必要となる。また、認証制度の整備も重要な課題とされ、公認会計士などの国家試験についても、単なる知識の記憶だけでなく、AI を活用しながら高度な判断力や倫理観を問う試験形式への移行が求められる。さらに、AI 時代に適応した人間力教育の強化も不可欠であり、特定の専門分野に依存するのではなく、複数の専門領域の知識や経験を有する職業教育の促進が課題として挙げられました。

椿氏は、本パネル討論を通じて得られた意見を今後の分科会の議論に反映させ、さらなる検討を進め

ていく意向を示されました。最後に、登壇者および参加者に対する謝辞が述べられ、本フォーラムは盛会のうちに閉会しました。