

要旨

1. はじめに

研究を始めるにあたり、メンバー間で研究テーマについて話し合った結果、業務の不公平感について多数の意見が挙がり、さらにそれらを管理する管理職の職務分掌について研究したいと声が上がった。以上のことから、管理職の業務って何だろう？とまず深掘りした。また、管理職の部下の評価に対する不公平感をなくし、既存の管理職業務を改革していきたいと考えた。

近年 IT 分野の急速な発展に伴い、業務で利用されている製品の中にも AI が組み込まれるなど、様々な業種において広く AI の普及が進んでいる。

一方で、「管理職」のような経験による判断が求められる職務においては、代替が進まず、AI の普及は遅れていると考える。

学校法人産業能率大学総合研究所の調査によると、「部下がなかなか育たない」、「部下の人事評価が難しい」、「業務量が多すぎる」という悩みを抱えている管理職が多いことがわかっている。

上記調査により、管理職の業務内容を洗い出した結果、管理職業務の改革が進まない原因として人材マネジメントや業務分担等の難しさがある。当研究グループでは、管理職業務の中でも「タスクマネジメント」、「人事考課」、「人材育成」の3つに着目した。

その3つを AI で置き換えることで、新しい組織の取り組みとなり業務改革になるのではないかと考えた。

2. 仮説

「タスクマネジメント」、「人事考課」、「人材育成」の3つを AI で置き換えた場合の仮説は、以下の通りである。

「タスクマネジメント」については、複数名の実際の勤怠データから、AI で回帰分析し、総労働時間から業務負荷を可視化。その結果、従業員の業務負荷の偏りに気づき、時間外労働の減少に繋がるのではないかと考えた。

「人事考課」については、360 度評価(多面評価)に AI を組み合わせた製品を活用することにより、管理職の最終判断を支援できるのではないかと考えた。

「人材育成」については、「タスクマネジメント」の結果から勤怠を平準化し、「人事考課」の結果を基に、従業員の特性に合った割り振り(アサイン)により最適な教育を提供できるのではないかと考えた。

3. 研究手法

「タスクマネジメント」においては、過去の実際の勤怠情報から個人毎の負荷状況を AI の回帰分析で予測し、アサインの判断材料とした。

「人事考課」においては、AI 予測分析ツールの製品を用いて研究を進めた。

「人材育成」においては、「タスクマネジメント」と「人事考課」の結果を踏まえて、人

要旨

材の特性に合った教育に向けた研究を進めた。

4. 着地点、ねらい

当初、管理職業務はAIの参入が難しいと考えられたが、研究の結果AIで置き換える可能性を探りたい。例えば、管理職（部長やマネージャー等）がいない組織編成をした場合、管理職業務を補える可能性についてなど。当研究グループでは、3つの仮説検証を行い、以下の着地点となった。

【タスクマネジメント】

- ・各タスクにかかる時間を見える化し、業務の偏りを平準化

【人事考課】

- ・360度評価データをAI予測分析ツールで分析、
偏った評価やウィークポイントへの気付き

【人材育成】

- ・「タスクマネジメント」と「人事考課」の分析結果を踏まえ、「人材育成」に活用

5. まとめ

研究の結果、まだ管理職全てをAIに置き換えることはできないが、一部業務をAI化させることで管理職にとっても部下にとっても有益であることが判明した。

数値化や可視化できる事はAIに任せ、その空いた時間を従業員一人一人のコミュニケーションに繋げる事ができる。研究により、従業員同士の見えない壁を壊せる手段となる事が可能ではないかと結論付けた。

【参考】

学校法人産業能率大学総合研究所(最終閲覧日 2023年2月2日)

『上場企業の部長に関する実態調査』

<https://www.hj.sanno.ac.jp/cp/research-report/2019/12/10-01.html>

文章内の記載の会社名および製品名は、各社の登録商標または各社に帰属する標章もしくは商号です。