

# 第1回 生成 AI 人材育成フォーラム エクゼクティブサマリー

JISA 人材委員会

## 1. ビジネスモデルの変革:「Smart AI Agent」構想

生成 AI 活用は、個別のタスク効率化(点)から、業務プロセス全体(線)、全社展開(面)へと進化させる必要がある。NTT データは、従来の「人の補助(チャット型)」から「AI が業務を主導する(ワークフロー・エージェント型)」へのシフトを提唱。パーソナルエージェント、特化エージェント、デジタルワーカーの協働により、人は付加価値業務へシフトし、労働集約型からの脱却を目指す。

## 2. 経営直結の強力な人材育成戦略

NTT データは「GenAI ビジネス推進部」主導のもと、育成目標を経営 KPI に設定し、トップダウンで推進している。

- ・ **4 段階のベルト認定制度:** 全社員必須の「Whitebelt(リテラシー)」から、案件をリードする「Greenbelt」、最高レベルの「Blackbelt」までを定義。技術浸透に伴い、認定基準は高度化(インフレ)している。
- ・ **財務との連動:** 売上目標と人材育成数が「AI」という一本の軸で連動しており、過去に例を見ない優先度で実行されている。

## 3. 日本型 SIer の再評価と「FDE」への進化

米国ビッグテックが注目する「Forward Deployed Engineer (FDE)」は、日本の SIer が強みとしてきた「客先常駐」に近い概念である。

- ・ **3 つの強み:** 「ドメイン知識」「レガシー接続力」「信頼関係」という日本型 SI の特性は、AI 実装において強力な武器となる。
- ・ **マインドセットの転換:** ただし、従来の「受動的な下請け」から、「顧客の一步先(Forward)を読み、ビジネス価値を能動的に提案する」姿勢への進化が不可欠である。

## 4. 共創型パートナーシップへの転換

AI による効率化でビジネス構造が変化する中、発注側・受注側という従来の上下関係は見直されるべきである。

- ・ **バトンゾーンの共有:** 陸上リレーのように責任や目標の重複領域(バトンゾーン)を共有し、同じゴールへ並走する関係性が求められる。
- ・ **リソースの開放:** NTT データはパートナー企業に対し、開発環境やノウハウを開放し、業界全体でのリテラシー向上と FDE 人材の育成を目指す方針を示した。

## 総括:

JISA 会員企業は、生成 AI を単なるツールとしてではなく、経営戦略の中核に据える必要がある。自社の強みである現場力を「FDE」として再定義し、パートナーと共にエコシステム全体でスキル底上げを図ることが、AI ドリブンな産業変革への鍵となる。

以上