

AI時代の「仕事の再設計」：ツール導入から職務・スキル変革へのシフト

AIの普及により、仕事の目的が「ツールの利用」から「職務の再設計（リデザイン）」へ移行。日本企業や知財部門が取るべき具体的戦略。

世界の潮流：

AIが引き起こす「スキルの地殻変動」

72%がスキルの
変容を実感

AIはスキル定義そのものを変革
(BCG 2026)



従来

実行役：自らタスクを完遂



現在・未来

指示・管理役：AIを使いこなし、出力を管理
(AI管理へのシフト47% - BCG 2026)



満足度向上 (67%)



認知負荷の増大 (41%)

AI利用の「光と影」：適切なサポート体制が不可欠

戦略の差が成果を分ける：

Deploy vs. Reshape & Invent

Deploy
(単純導入)



ビジネス成果：限定的



日本企業のボトルネック：
DX人材「ビジネスアーキテクト」
の不足
(85.1%が不足 - IPA調査)

Reshape & Invent
(再設計・創出)



ビジネス成果：最大化

週1日分の時間創出 (53%)

&

仕事の満足度向上 (68%)

業務フローを根本から書き換えた
企業が上回る (BCG 2026)

知財部門の実務再編フレームワーク：

Can / Trust / Own

[Can] AIが技術的に実行可能か



一次作業：情報探索、ドラフト作成 (担当者の負担軽減)

[Trust] 検証済みで安心して任せられるか



安全な運用：検索補助、社内承認済みモデル (精度保証の仕組み)

[Own] 最終責任と説明責任を誰が負うか



高度な判断：出願・保審判断、ライセンス条件
(人間が説明責任を保持)

実装ロードマップ：現状を変えるための3ステップ



短期 (1~3か月)：
ルール整備と可視化

AI利用ポリシー釐定、高価値ユースケース絞り込み
(禁止事項明確化、特定業務へ集中)



中期 (3~12か月)：
職務再設計と検証

役割の再定義、PBL型研修、検証用データ構築
(業務フロー書き換え、新役割割り当て)



長期 (12か月~)：
評価制度と組織設計の更新

AI成果を正しく評価する制度へ刷新
(「量」ではなく再設計の質、教育貢献を評価)