



MAY 2025

調査報告書 2024

GAPI 仕事の未来

Global Partnership on AI
Future of Work Survey Report 2024 in Japan



本レポートは Global Partnership on AI の Future of Work（仕事の未来）日本チームによって執筆されたものである。本レポートにおける提案は、日本チームからによるものであり、GPAI や OECD、日本の総務省や経済産業省、インタビュー対象であった企業や自治体など関連機関の意見を代表するものではない。

巻頭言

G7 の枠組みを起点として設立された Global Partnership on AI (GPAI) では、加盟国から推薦された専門家と自己推薦の専門家が一体となり、OECD の掲げる AI 原則を基軸として、AI に関わる様々な課題に向き合い、議論し、実践的な提言を行なってきた。

設立当初は、分科会が主体となり、プロジェクトを提唱し、推進するという形で GPAI の活動が運用されていたが、三年目以降から、そこにタウンホールミーティング、イノベーションワークショップといった横断的に専門家が集まり議論する場が加わり、プロジェクトの提案にもつながった。このように「スタートアップ起業」の如く、試行錯誤を重ね、初期の成長期を乗り越えてきた GPAI だが、昨年 7 月に議長国インドのニューデリーで開催された GPAI 閣僚理事会において、OECD との「統合パートナーシップ」が承認され、GPAI 2.0 として次の成長期に突入した。具体的には、OECD の専門家ネットワーク（ONE AI）と GPAI の専門家が GPAI 専門家コミュニティとして統合され、OECD 事務局と GPAI のパリ、モントリオールそして東京の三専門家支援センターが連携して GPAI の事務局機能を担うこととなった。

2024 年後半は、移行期として既存のプロジェクトを完了させることに重点が置かれたが、それと並行して、OECD のルールに準拠しつつ、次年度の事業計画の準備が進められ、GPAI の全体会議に提出された。事業計画の作りつけとしてこれまでと大きく異なるのは、分科会ごとではなく、「GPAI プロジェクト」と「GPAI 関連プロジェクト」の二つのカテゴリーに類型化されるという点である。前者は、全体会議のコンセンサスを必要とするプロジェクトで、OECD 事務局が関連する専門家支援センターと連携して推進する。後者は専門家支援センターが主幹として推進するプロジェクトとなる。

さて、前置きが長くなってしまったが、日本は、2021 年から一貫して、GPAI の分科会「仕事の未来」の中で、プロジェクト「仕事場における事例集 (Observation Platform of AI at the Workplace)」、そしてその後継プロジェクト「Empower AI workers」に学生コミュニティ日本チームとして参画してきた。

一言でいうと、学生を主体として AI を導入した企業にインタビュー調査を行い、現場からの声を収集し、労働者や労働環境への影響を観察する活動であるが、収集した事例は日本チームの調査報告書としてまとめられ、そして分科会のプロジェクト報告書にも収められてきた¹。

本調査報告書は日本チーム 2024 年度の活動を取りまとめたものである。振り返ると日本チームの活動は 4 期に及び、GPAI の中で最も長い歴史を持つ活動となっていた。そして、学生が主体的に収集し、2022 年 3 月の報告書「GPAI 仕事の未来：日本調査からの報告と提案」から 2024 年調査報告書までに蓄積された情報は、日本企業における AI 活用の足跡を辿ることに貢献するものと信じる。

GPAI 2.0 への移行に伴い、学生コミュニティは、試行的性格を担保すべく「GPAI 関連プロジェクト」のカテゴリーに位置付けられ、今後は、分科会「仕事の未来」の枠組を超え、GPAI に横断的に関わっていく仕組みとして活かされることが予定されている。またこれまでに日本も含む GPAI メンバー国の学生コミュニティに参加した学生と、今後参加するであろう学生をアルumnネットワークとしてつないでいくことも検討中である。

2024 年度に参加した学生、運営チーム、調査チーム、さらにインタビューをお引き受け下さった企業・組織の皆様に、心より感謝申し上げます。

2025 年 4 月

東北大学名誉教授

GPAI 「仕事の未来」2020-2021 年共同議長

原山優子

¹ 過去の分科会「仕事の未来」の報告書: <https://oecd.ai/en/working-group-future-of-work>

CONTENTS

1. GPAI「仕事の未来」分科会について	1
1-1. GPAI「仕事の未来」分科会について	1
1-2. GPAI 日本チームの活動.....	1
1-3. 本報告書の目的.....	1
2. GPAI 日本チームの調査の全体概要	2
2-1. 調査の体制と進め方	2
2-2. インタビュー調査における質問項目の概要	2
2-3. 調査結果概要	3
3. 事例紹介と考察	5
3-1. 同志社大学社会学部社会学科 藤本昌代教授	5
3-2. 同志社大学社会学部メディア学科 勝野宏史教授	8
3-3. 東洋大学総合情報学部 中野雅史教授	11
4. GPAI 調査に参加して～参加大学の指導教員からの視点～	16
4-1. 同志社大学社会学部社会学科 藤本昌代教授	16
4-2. 同志社大学社会学部メディア学科 勝野宏史教授	16
4-3. 東洋大学総合情報学部 中野雅史教授	17
4-4. 東京大学東京カレッジ 江間有沙准教授.....	17
4-5. 兵庫大学現代ビジネス学部 宮崎光世教授	17
5. 参加学生からのフィードバック	19
6. 今後の展開	20
謝辞.....	22
GPAI「仕事の未来」日本チームメンバーリスト（2024 年）	23
付録：GPAI「仕事場における事例集」調査の共通ヒアリング項目	25

1. GPAI「仕事の未来」分科会について

1-1. GPAI「仕事の未来」分科会について

Global Partnership on AI (GPAI) とは、人間中心の考え方に立ち、透明性や人権の尊重などの原則に基づいた「責任ある AI」の開発・利用を実現することを目指す国際的な枠組みである²。OECD の AI 原則に準拠すること、AI に関する理論と実践のギャップを埋めることを基本的な考え方とし、政府・国際機関・産業界・専門家等のマルチステークホルダーで構成される。またその下で、実質的な活動の推進役としては、「責任ある AI (Responsible AI)」「データガバナンス (Data Governance)」「仕事の未来 (Future of Work)」「イノベーションと商業化 (Innovation and Commercialization)」の 4 つの作業部会 (Working Group) が活動している。

本作業部会の一つ、「仕事の未来 (Future of Work)」では、AI 導入がどのように労働者や労働環境に影響を与えるか、仕事の質や包摂性、健康・安全をどのように守ることができるか、労働者と雇用側の関係性の中でどのようによりよい仕事をデザインしていけるのかの視点で議論を行っている。現在の重点プロジェクトに、事例収集のプロジェクト「仕事場における事例集 (Observation Platform of AI at the Workplace)」と「リビングラボ (AI Living Laboratory to experiment use cases at the workplace)」がある。

1-2. GPAI 日本チームの活動

日本では、「仕事の未来 (Future of Work)」の活動に 2021 年から参画している。4 年目となる 2024 年には同志社大学と東洋大学の学生が参加した。これらの複数の参加大学が中心となって、国内の AI 活用事例の収集を継続的に実施し、GPAI の場での国際議論の資料として提出している。

1-3. 本報告書の目的

本報告書では、GPAI の国際的枠組みの中で行った日本チームによる 2024 年の調査活動とその結果の報告を行う。「仕事場における事例集 (Observation Platform of AI at the Workplace)」では、参加国において継続的により多くの事例を収集し、AI の導入目的や産業構造などの異なる背景なども踏まえながら、現場の状況を国際議論に反映していくことを目的に活動している。本報告書では、日本における参加大学（チーム）の広がりを反映する形で、大学（チーム）毎に調査対象や事例からみた特徴を具体的に紹介することに重点を置いた。

また、本 GPAI の活動は、ご協力を頂く企業や組織、また参加する学生によって支えられている。本報告書によって、今までとこれからの GPAI 活動にご協力いただく方々にとって GPAI の活動に対する理解促進の資料となること、さらに、多くの方に GPAI 活動にご関心を持っていただけることを期待する。

² GPAI ウェブサイト: <https://gpai.ai/>

2. GPAI 日本チームの調査の全体概要

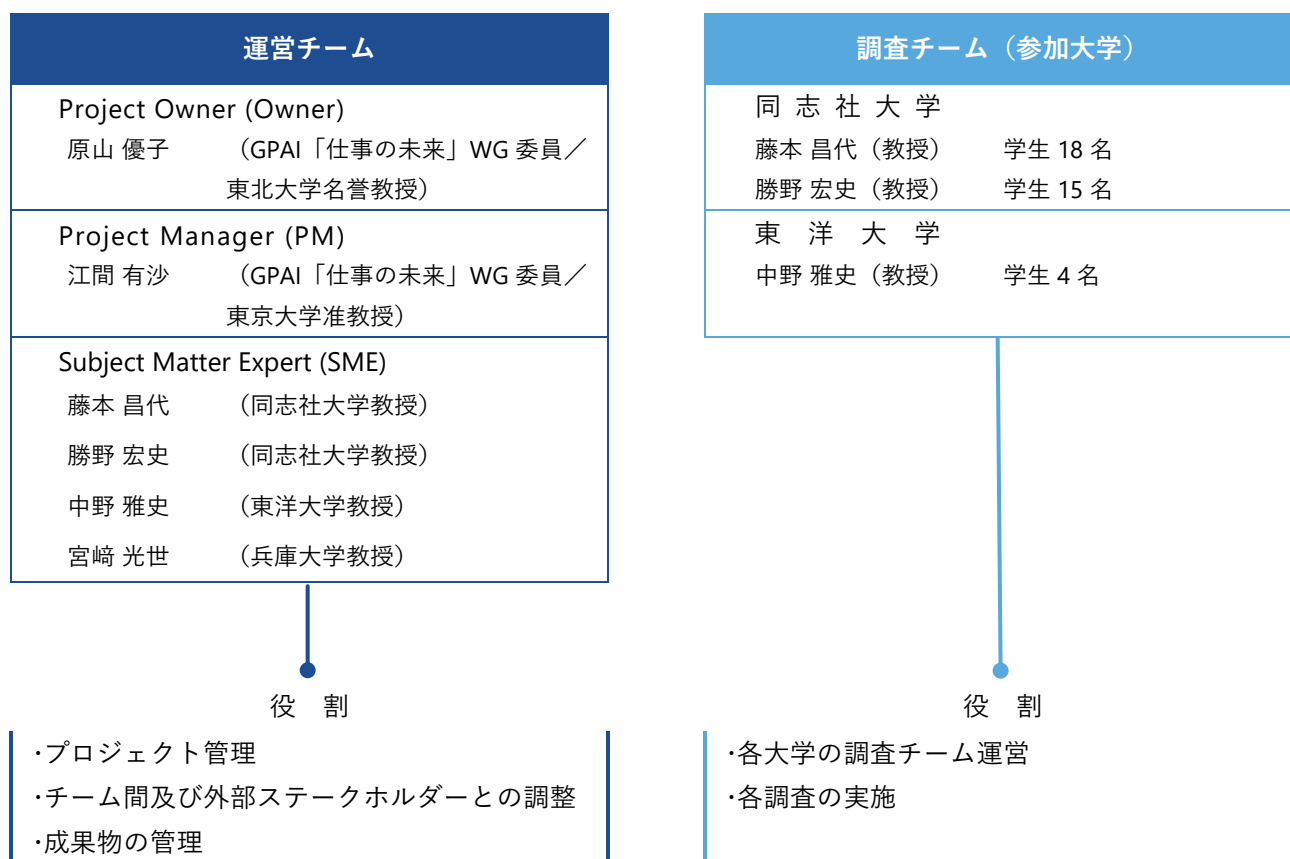
2-1. 調査の体制と進め方

「仕事の未来」2024 年調査の日本チームには、2 つの大学（同志社大学、東洋大学）から、総勢 37 名の学生が、それぞれの大学の指導教員の先生方のサポートを受けながら参加し、インタビュー調査を実施した。また、全体統括や GPAI 本部との接続を、GPAI の「仕事の未来」委員 2 名と、東京大学における運営チームが担った。

各調査チームにおいて、それぞれの研究対象を踏まえて調査先の選定を行い、インタビュー調査の打診～実施、報告までの作業に参加した学生が主体となって実施した。途中の進捗確認や共通事項の調整のため、運営チームと調査チームの合同定例ミーティングを定期的に開催した。

調査実施の期間は、2024 年 4 月～2025 年 3 月である。

図 1 日本チーム体制と役割（2024 年）



2-2. インタビュー調査における質問項目の概要

インタビュー調査における質問項目は、下記の観点で用意された GPAI 共通項目から、選定した調査先や関心事項に合わせて選択した。また、GPAI 共通項目にはないが、各自の研究テーマに係る内容や、背景となる産業・社会課題等の理解に係る質問項目等は各自で任意に追加した。

なお、GPAI 共通項目の詳細な質問内容は本報告の付録に示すが、大項目は以下の通りである。

- [1] AI システムの概要
- [2] AI システム導入の目的
- [3] AI システム導入のプロセス
- [4] AI システムで問題が発生したらどうするか？
- [5] その他の質問（特にその業界やセクターに特有の質問）
- [6] インタビュー先に関する質問（部門・属性）
- [7] AI が職場でどのように役立つと思うかについての質問

2-3. 調査結果概要

2024 年調査では、最終的に 11 の産業分野で 34 の AI 活用事例について調査を実施した。産業分野は、IT、情報・通信、ソフトウェア、金融、食品、酒造、製造、物流、エンターテインメント、翻訳、官公庁・自治体である。

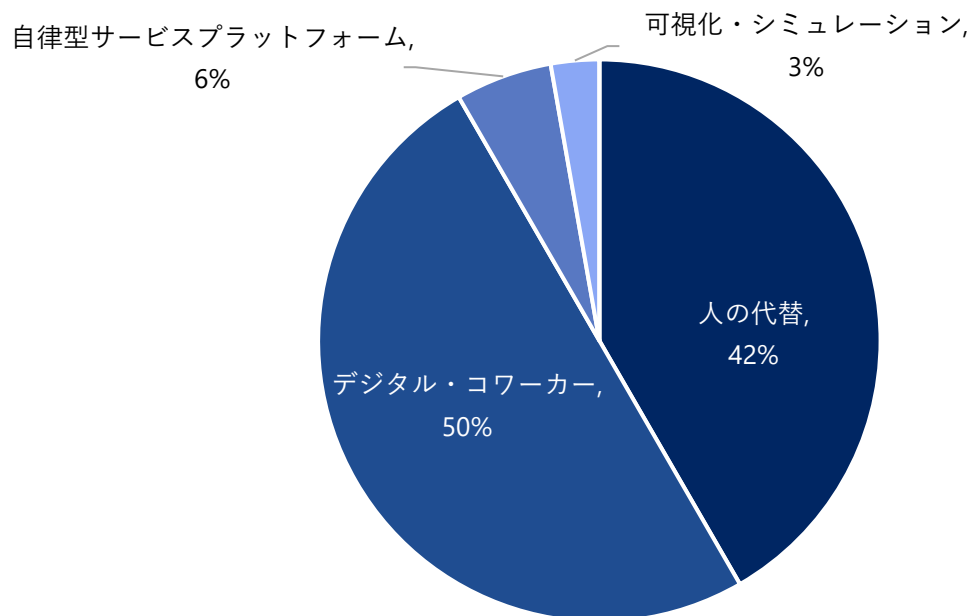
これらのユースケースを、GPAI で設定した分析軸である「人の代替」「デジタル・コワーカー(労働者と連携)」「自律型サービス」「シミュレーションの可視化」「標準開発ツール・プラットフォーム」で分けると、「人の代替」「デジタル・コワーカー(労働者と連携)」に該当するケースが大部分となる。多くの AI サービスは“デジタル・コワーカー”だが、複数カテゴリーにまたがるサービスを含め 5 カテゴリーの AI サービスに分類された。

各チームによる具体的な調査事例と考察については、「[3. 事例紹介と考察](#)」で報告する。

表 1 GPAI 調査における AI システムのカテゴリー

人の代替	Servant Proxies
他の人、機械、インフラとのサービス関係において、人の認知作業を代替するソリューション (例：スマートホームハブ、自動運転車、販売・接客分野のデジタルアシスタント、介護ロボット、コンシェルジュロボット等)	
デジタル・コワーカー（知識・情報の提供等）	Digital Coworkers
意思決定や不確かな問題の解決を支援するために知識や情報を提供することで、人の認知を拡大／支援するソリューション	
自律型サービスプラットフォーム	Autonomous Operations Platforms
技術サービスやビジネスサービスを提供する自律的なサイバーフィジカルプラットフォーム (自動化された工場や倉庫、自律型輸送システム等)	
可視化・シミュレーション（デジタルツイン等）	Virtualization and Management of Assets & Processes
様々な資産（建物、機械、都市などの有形資産／プロセス、システムなどの無形資産等）に係る可視化・シミュレーション環境（デジタルツイン）を作成し、様々な操作（事象予測、構成最適化等）を実行できるソリューション	
標準開発ツール・プラットフォーム	Common Tools & Platforms
他のアプリケーション（AI 開発に特化した機械学習コンポーネントやローコード環境）からのソリューション開発を容易にする標準的な開発ツールとプラットフォーム	

図2 調査したケースのカテゴリー毎の割合（複数選択あり）



カテゴリー	n
人の代替	15
デジタル・コワーカー	18
自律型サービス	2
シミュレーションの可視化	1
標準開発ツール・プラットフォーム	0

3. 事例紹介と考察

GPAI の調査に関しては、共通質問はあるものの、参加学生の学術的背景や学年、調査参加の目的はチームごとに異なる。そのため本報告書では、11 の産業分野で 34 の事例のうち、調査に参加した各大学の指導教員から、それぞれ特定した事例の紹介と考察を行った。紹介を行うにあたって、以下の 7 項目について記述していただいた。

- [1] どのような分野・産業のユースケースを調査したか、そしてその分野・産業を選んだ理由はなぜか
- [2] その分野・産業では、どのような目的でどのような AI システムを使っているか
- [3] そのシステムはどのような導入プロセスで、導入や利用にどのような人たちが関与しているか
- [4] AI システムを設計する際にどのような倫理的な観点、懸念があり、問題発生時はどのような対応があるか
- [5] これらの AI システムが導入されることで、仕事の未来はどのように変化するか、あるいはしないか
- [6] AI システムを導入するときに職場での研修や利用者のフォローはあるか
- [7] その他、特にその分野で特筆すべきことはあるか

3-1. 同志社大学社会学部社会学科 藤本昌代教授

[1] どのような分野・産業のユースケースを調査したか、そしてその分野・産業を選んだ理由はなぜか

調査対象産業分野は、主に情報通信業、製造業、運輸業、教育学習支援業、金融・保険業、公的組織（主に地方自治体）である。情報通信業に関しては、先端的な技術、高度専門職における AI の利用のされ方、また、社会的インパクトを与える可能性が高いプラットフォーム系の責任ある AI への対応について知見を得るためである。製造業・運輸業は労働力不足の中でどのように自動化技術で補完が行われているのかという点と、熟練の技が消失する前にどのような対策をしているか（世代間垂直移転）ということについて知見を得るためである（藤本・池田・郭 2025³）。教育学習支援業・金融・保険業に関しては、どのように仕事効率が効率化され、これまでの働き方と質的、量的にどのように変化するのかについて知見を得るためである。公的組織は、地方自治体では総務省の推奨がどのように各自治体の AI 普及に影響しているのかという上流から現場への影響に関する知見を得るためと、別の公的機関では国民への多大な影響を及ぼす業務における AI 利用に関して配慮されている点に関する知見を得るためである（藤本 2025⁴）。

[2] その分野・産業では、どのような目的でどのような AI システムを使っているか

利用目的に関しては、「労働力不足の補完」「効率化目的」「社会的同型化」の 3 つが見られる（この 3 つに対するさらなるサブ概念は藤本(2025)を参照されたい）。

情報通信業に関しては、プラットフォーム系の大企業では、主に社内の専門職、事務職におけるホワイトカラーワークに利用されていた。社内でのクリエイターなどが作成する企画書などでのアイデア出しや一般社員が行う社内文書作成、要約等に利用され、顧客に直接リリースするものには利用されていない。別のプ

³ 藤本昌代・池田梨恵子・郭文静, 2025, 「AI 利用・開発による技能, 知識の継承・移転・変容—後継者不足対策と効率化推進の職場調査より—」『社会科学』54 (4) : 101-127.

⁴ 藤本昌代, 2025, 「AI 利用・開発組織における仕事の変化に対する構造的・制度的要因——GPAI・FoW の 2024 年度日本事例調査および 4 年間の調査概要——」『同志社社会学研究』29:25-45.

ラットフォーム系大企業では、営業職における契約解除しそうな顧客の予測への AI 利用の事例等があり、これまでは手が回らずに顧客が減少していた契約の維持や需要予測に用いられていた。AI は、自社開発とアメリカのビッグテックと呼ばれる大手企業開発の AI の両方が用いられていた。

コンテンツ産業の零細企業では、納期との闘いと労働力不足とワークライフバランスを実現するために 10 種類以上の AI を廉価で利用していた。AI は常にバージョンアップされたり、精度の高い AI が次々と廉価で提供されるため、常に最新の AI に切り替えてコンテンツを作成しているという。小さな企業であるが、コンテンツへの需要と価格、従業員に過重労働をさせないためには AI を使うしかないという状況であった。

製造業では、多くは労働力不足補完のための AI 利用は、部品の検品等の低スキル労働の代替だけでなく、新製品のためのひな形作成という新しいアイデア創出に AI が利用されていた。そこでは熟練の技のデータ化による効果を期待して AI が利用され、それに読み込ませるデータを厳選している企業があった。ただし、過渡期であり、まだメインの重要な製品には使われていなかった。他にも零細企業であっても、論文を大量に学習した AI の提案により、技術革新が生まれ、従来にはないものが製造できるようになり、ブレイクしつつある企業の事例もあった。また、文書作成など事務処理などに使っている企業の中に、今は亡き創業者の創業の精神、行動規範などを文字化、本人の語りで映像化されているものを AI に学習させ、現代の社員の質問に経営理念に沿った回答をする AI が利用されていた。

運輸業は、かなり深刻な労働力不足の中、厳しい労働環境で定着率が低くなりがちな状況の中、自動化技術の中にロボットと AI を組み込み、従業員の歩行距離を短くし、重い荷物を運ぶ負荷を減らせるシステムが利用されており、従業員の定着率が上がっていた（ただし、それでも労働力はまったく足りていない）。

翻訳業では、機械翻訳による自動翻訳システムが利用されていた。AI 翻訳でよいというユーザーが増えたため、高度な翻訳ができる翻訳者へのニーズが減り、AI 翻訳の監視者としての翻訳者へのニーズが増えている。長年かかって培われた翻訳者としてのスキルはユーザーが人力翻訳と AI 翻訳の品質の差がわからない、あるいは AI 翻訳レベルでよいと考えているため、中レベルの仕事が増えているという状況があった。したがって、専門職の専門性の高さ（単に翻訳するのではなく、文化的、社会的背景も理解した上で言葉を選ぶ）より、文脈なしの翻訳に文法の間違いがないかをチェックするという、「専門性の発揮」から「AI の番人」という仕事の質的変化が起こっていた（郭 2025⁵; 藤本 2025）。

金融・保険業では DX 化推進の一環としての AI 利用がなされ、金融業では、機械学習系 AI と生成 AI で利用のされ方が異なり、文書作成、文書チェックなどは機械学習 AI を利用し、顧客への新しい提案などに関しては生成 AI を利用するという使い分けがなされていた。ここでも AI 利用は社内利用にとどめ、顧客顧客が直接利用するものへは利用されていなかった。保険業では、保険金の不正受給案件を見破るために重要な審査の上級者の知識・技能を初級者に共有する利用（レベル間垂直移転）がされていた（藤本・池田・郭 2025⁶）。

公的組織は、主に文書作成、チェック、法的な専門用語などが含まれた書類のひな形作り、プレゼンテーションファイル作成、新しい市民サービスの企画書のアイデア作りなど、行政組織業務の多くに利用されていた。ただし、利用に抵抗がある世代や業務形態上、PC の前に常にいる訳ではない業務の公務員には利用には至れていない。

⁵ 郭文静, 2025, 「翻訳業界における AI 翻訳導入の課題とジレンマ—2024 年に翻訳業社の調査事例より—」『同志社社会学研究』29: 87-109.

[3] そのシステムはどのような導入プロセスで、導入や利用にどのような人たちが関与しているか

プラットフォーム系、高度の情報を提供している公的機関は、工学系の IT 人材を配置しているが、それ以外の組織は文系理系にかかわらず、AI 普及担当者がユーザーとして学習し、どのように使えるかを組織内で普及する係になっていることが多かった。導入に契機は経営者の判断、地方自治体では総務省の推奨など、トップダウン的導入契機が多かった。

[4] AI システムを設計する際にどのような倫理的な観点、懸念があり、問題発生時はどのような対応があるか

プラットフォーム系の企業は社会的な影響を考え、年に何回も社会的倫理に関する議論をしたり、世界的な議論の動向にアンテナを張っていた。倫理規定も 1 度決めたら、当分見直さなくてもいい、という姿勢ではなく、常に社会の動向に合わせて、考えるべき点が増えていないか、気づいていなかった点はないか、などを検討されていた。常にアメリカのビッグテックの先端的な AI を意識していた。

プラットフォーム系の企業以外は、倫理的な議論については、一般的な差別、偏見、セキュリティなどに関する事項を e-learning で講習を受けた程度で、特にそれについて深く議論されている組織はあまりなかった。どちらかと言えば、普及活動に熱心な活動を行っている組織が多い。

これらのことから、プラットフォーム系の大企業とユーザー企業との姿勢が大きく異なっていたことが大きなポイントであるといえる。アメリカのビッグテックが、巨大な予算で倫理的な対応、フェイク情報、ハッキング、その他のデータセキュリティ、品質などに多くの対策に取り組んでいる中、日本の場合は、そこに割ける予算が厳しく、「いかに AI を使うか」に注力している組織が多い傾向にあるという印象があり、社会的責任のある AI 対応に後れを取っている状況がうかがえる。

[5] これらの AI システムが導入されることで、仕事の未来はどのように変化するか、あるいはしないか

労働力不足目的で AI を利用している企業は、過重労働の支援に IoT や AI などの自動化技術が役立ち、産業の縮小を食い止めると思われる（藤本 2023, 2024, 2025）。効率化重視で用いられているところでは、事務職などの仕事は、より精神労働化することが予測される一方で、「AI オペレーター」になることで、仕事の付加価値が下がる可能性が高く、「労働の二極化議論」で語られている中間層の下方移動（賃金が上昇せず、実質的な下方化や興味深い、成長するような仕事を与えられない）などの可能性が予測される（藤本 2025; 郭 2025）。

そして専門職は、その専門スキルを獲得するのに長時間を要したものが、AI に代替されるため（顧客が AI 程度のサービスで満足してしまう）、中レベルの人々は、「AI の番人」になり、高レベルの人は仕事が減少する可能性がある。そのため低中レベルの専門職は「専門職」から、AI の番人という「非専門職、専門的職業」化することが予測される（藤本 2025; 郭 2025）。

他方で、より高度な結果を求められる専門職は、人間では網羅的に考えきれない情報を AI が提案することにより、品質の高い判断、創造を行うことでニーズに対応していくことが予想され、より高度な仕事の実現できる可能性が高い（藤本 2025; 郭 2025）。

日本は深刻な労働力不足であるため、AI 利用によって省力化できても、正規雇用者を解雇するほど労働力に余裕がない。したがって、「AI に仕事を奪われる」という現象は顕在的には現れておらず、AI で省力化できた作業に従事していた人々が、他の仕事に再配置され、過重労働が厳しい部署の働き方改善につながっているケースが見られる（藤本 2025）。

[6] AI システムを導入するときに職場での研修や利用者のフォローはあるか

多くの組織では AI を導入する際にデジタル推進部門が対応に当たっているが、少人数で普及活動、質問

受付をしている。ただし、多くの組織が、AI リテラシーに関することは、e-Learning での学習が多いため、クリックだけでの教育効果は不明である。

[7] その他、特にその分野で特筆すべきことはあるか

日本の場合、中小企業の労働力不足は深刻であるため、非正規雇用労働者でも AI の利用での解雇は考えにくい。組織に守られないフリーランスの人々への仕事が減少している事例が観察されているため、注視する必要がある。

COLUMN

調査事例の紹介 1 — 中里 和希（同志社大学）

AI システムの概要

アイデア出しや、壁打ち、コーディングのアドバイスを聞く

AI システム導入の目的

Chat GPT の最新バージョンを全社員に使ってもらうため

AI システム導入のプロセス

自社の情報を Open AI 社に取り込まれないように、ファイアウォールが引かれたセキュアな状態で Chat GPT のようなものを使えるようにした

問題発生時の対応

AI 面接のように就活生の人生を左右してしまうような社会的インパクトの大きいものには使わないようにしている。事業を始める前に「びあ相談」を行い、企画を通して発生しうるリスクに関してさまざまな観点で確認を行う

業界やセクター特有の内容

Q 社はプラットフォームとして社会的注目を浴びやすく、批判の対象になりやすいため画像生成 AI の導入には慎重なスタンスをとっている

インタビューを受けてくれた人について

生成 AI 統括本部長

AI が職場でどのように役立つと思うか？（調査者視点）（その他の印象的な特徴や課題と感じたこと）

何かに特化した AI というよりかは。業務効率化のサポートを行うためのツールであるため、業種や職種関係なく活用できると感じた。業界のリーディングカンパニーであるからこそ、積極的に他者と情報共有を行い、日本の未来のための取り組みを行なっているという点が印象的だった。

3-2. 同志社大学社会学部メディア学科 勝野宏史教授

[1] どのような分野・産業のユースケースを調査したか、そしてその分野・産業を選んだ理由はなぜか

ある大手広告代理店の事例を中心に取り上げた。広告という分野は、メディアとの関係が密接であり、本チームの参加メンバーである社会学部メディア学科の学生にとって、自身の専攻と強く関係する業界である。そのため、学生が学んでいる理論や知識と、実際に社会で導入されている AI 技術の事例とを結びつけながら考えることができるよう、本分野を選んだ。また、広告業界は生成 AI を含む新技術の導入が比較的早く、活用の幅も広いため、現代的な事例を通じて AI の実装と運用に関する理解を深めるには最適な対象である

と判断した。

[2] その分野・産業では、どのような目的でどのような AI システムを使っているか

広告業界では、AI システムは多様な目的のもとで導入されており、特にクリエイティブ支援、データ分析の高度化、顧客体験の個別最適化、そして業務や組織の変革といった領域において活用されている。たとえば、ある生成 AI を活用したコピー作成支援ツールでは、コピーライターの思考パターンを学習した上で、広告コピーを自動生成する機能が搭載されている。これは単なる文章生成にとどまらず、人間の創造的判断のロジックを AI に学ばせることで、実務に活用できる精度を実現している。また、マーケティングにおいては、テレビ視聴率や広告効果の予測といった高度な分析に AI が用いられており、大規模な調査データや過去の実績データを基に精緻な推定が行われている。さらに、チャットボットをはじめとする対話型 AI の導入により、個々の顧客の属性や行動履歴に応じた対応が可能となり、オンライン上での体験の質が大きく向上している。こうした AI は、Web サイトや SNS などさまざまな接点で活用されている。加えて、業務支援の面でも、社内ナレッジや業務マニュアルをもとに応答する AI チャットツールが導入され、社員からの問い合わせ対応などを効率化している。

[3] そのシステムはどのような導入プロセスで、導入や利用にどのような人たちが関与しているか

こうした AI システムの導入に際しては、人間の知識と AI 技術とをいかに融合させるかが鍵となっており、そのプロセスにはさまざまな職種の専門家が関与している。たとえば、生成 AI による広告コピー制作に関しては、コピーライターが自らの思考プロセスをデータとして提供し、その情報を基に AI モデルの学習が行われている。また、AI によるデータ分析やターゲティングの最適化を担うのは、データサイエンティストやエンジニアであり、AI モデルの構築とチューニングを担当する。さらに、UX デザイナーは、AI を活用した顧客体験の設計に携わり、ユーザーの行動に応じた出力をどのようにサービスとして組み込むかを構想している。導入後の運用においては、クライアント企業の担当者がマーケティング施策における AI の役割や範囲を判断し、施策の調整を行う。また、大学との共同研究では、研究者がクリエイティブ思考の論理構造を AI に学習させる取り組みが実験的に行われており、アカデミックな知見が技術の向上に活かされている。このように、導入プロセスは、技術と実務、そして学術の三者による協働によって成り立っている。

[4] AI システムを設計する際にどのような倫理的な観点、懸念があり、問題発生時はどのような対応があるか

AI システムの設計と運用においては、倫理的な配慮が非常に重視されており、対象とした広告会社では、企業全体として包括的な AI ガバナンス体制が構築されている。具体的には、グローバル基準に基づいた AI ポリシーと、日本国内の法制度や文化に対応したガイドラインの二層構造によって、利用ルールが整備されている。たとえば、個人情報や企業の機密情報は、AI に入力したり学習させたりすることが原則として禁止されており、例外的な利用には事前の申請と承認が必要とされている。また、生成されたコンテンツをそのまま外部に提供することは避け、必ず加筆・修正を加えた上で独自性を確保することが推奨されている。誤情報が含まれていないかの確認も必須であり、その信頼性を担保するためのチェック体制が確立されている。さらに、生成コンテンツを用いる場合には、その旨を取引先などに明示し、合意を得ることが義務づけられている。問題が発生した場合には、AI ガバナンスに関する委員会が設けられており、社内外からの相談に対応する窓口が機能している。こうした運用体制により、AI 活用に伴うリスクを可能な限り抑えつつ、倫理的に適切な技術実装が行われている。

[5] これらの AI システムが導入されることで、仕事の未来はどのように変化するか、あるいはしないか

まず予想されるのは、作業の自動化と効率化である。特に、コピーライティング、バナー広告制作、戦略策定の一部が AI で代替される。また、専門性の向上も指摘されており、人間のクリエイターは、より高度な戦略設計や創造的業務に集中することが可能になるかもしれない。さらに、データ駆動型マーケティングが加速するであろう。AI による精緻な分析が可能になり、ターゲットマーケティングの精度が向上する。そして、AI オペレーターや AI クリエイティブディレクターなどの新たな役割が登場することも考えられる。

[6] AI システムを導入するときに職場での研修や利用者のフォローはあるか

調査を行った企業では、AI 活用を促進するためにさまざまな研修・支援を行っている。例えば、①標準環境と社内教育の整備: AI ツールの標準化と利活用ガイドラインを提供。②ハッカソン・研修の実施: プラットフォーマーと連携し、AI 活用スキルを向上。③社内チャットボットの導入: 社内ルールや業務の問い合わせ対応を自動化。④ナレッジマネジメントの推進: AI 活用事例や知見を社内で共有。

[7] その他、特にその分野で特筆すべきことはあるか

大学との共同プロジェクトを推進し、クリエイターの思考プロセスを AI に学習させる取り組みは特筆すべき点であると考え。また、AI を活用した新しい広告・マーケティング手法（例：AI によるオリジナル動画生成、音声広告制作）の開発を行ったり、海外のプラットフォームや企業と連携し、最先端の AI 技術を迅速に導入している。

COLUMN

調査事例の紹介 2 — 加古 遥（同志社大学）

AI システムの概要

- ・ コピー生成 AI、画像生成 AI など
- ・ 人間の代替としてキャッチコピーの案出しを行う
- ・ デジタルコワーカーには完全にはならない

AI システム導入の目的

- ・ 作業の効率化
- ・ アイデアの創発
- ・ 壁打ちの相手

AI システム導入のプロセス

AI の人格を規定し、飼いならしていくことで次第に導入してきた

問題発生時の対応

- ・ 角度や陰影が指定しないと同じような作風になってしまう、AI らしい作風になる
- ・ 現実にはありえない状況がつかられてしまう

業界やセクター特有の内容

- ・ 生成 AI の活用によって人間のクリエイティビティとしての能力は広がっていく、人間の思想が向上していく
- ・ 生成 AI は人間の創造性を、人間が考えつかないアイデアを供給する点において補完している

インタビューを受けてくれた人について

広告会社でクリエイティブ・ディレクターとコピーライターを務める方

AI が職場でどのように役立つと思うか？（調査者視点）（その他の印象的な特徴や課題と感じたこと）

- ・ 競争する相手ではなく、道具として使うべきもの
- ・ AI が提供するものはあくまでも材料であってどのように使うかが大事

3-3. 東洋大学総合情報学部 中野雅史教授

[1] どのような分野・産業のユースケースを調査したか、そしてその分野・産業を選んだ理由はなぜか

東洋大学チームは、IT 業界と地方自治体を対象とした調査を実施した。IT 業界を継続して選んでいる理由は、IT 業界は AI と仕事の未来を切り拓くキープレイヤーであり、AI を企業としてどう導入するかのみならず、各企業・自治体に導入に促進する立場になるためである。

地方自治体については、近年デジタル・ガバメントとして地方自治体における AI 導入による業務効率化は住民サービスの向上を図る上でますます重要になってきているからである。さらに、将来的な地域創生における大学との AI を中心としたデジタル面での連携の可能性の模索という意義もある。

[2] その分野・産業では、どのような目的でどのような AI システムを使っているか

調査対象の IT 企業においては、業務効率化を目的に文章作成、要点整理やコーディングなどの利用される生成 AI（ChatGPT、コード生成 AI など）や、製造業において熟練の指導員不足による知識・知見を補うことを目的として、製品の欠陥を自動で検出する等の品質管理や外観検査での AI、農業分野においては AI 画像

解析ソリューションとして有害虫雑草診断や水稻の生育診断での AI などを利活用していた。一方、調査対象の地方自治体においては、業務の効率化を目的にチャットボットや職員の業務補助ツールとして生成 AI（ChatGPT、LoGoAI アシスタント）を利活用していた。

【3】そのシステムはどのような導入プロセスで、導入や利用にどのような人たちが関与しているか

調査対象の IT 企業では、社内への AI システムの導入プロセスとして、まず利用のルール作成を行い、AI の使用方法や倫理に関する研修も行っていた。また社内に法務、技術部門からの有識者で構成されている相談、問題発生時の対応等を行う内部組織も設置していた。導入や利用には、チャットボットなどを利用する社員自身と他の企業等に対し AI サービスの開発・提供に関する部署等の社員が関与していた。

一方、調査対象の地方自治体のひとつでは、導入プロセスとして市長をトップとする「DX 実現本部」において AI の導入を決定・公表し、ガイドラインの作成の上、幹部級職員や一般職員への研修を実施し導入を進めていた。導入や利用には、システムの導入はデジタル戦略室等の職員が関与し、システムの利用は住民や職員が関与している。

【4】AI システムを設計する際にどのような倫理的な観点、懸念があり、問題発生時はどのような対応があるか

AI システムを設計する際に直面する倫理的な観点や懸念として、調査からは公平性の問題があげられる。AI は学習データに基づいて意思決定を行うため、そのデータに偏りがあると AI の判断も偏る可能性がある。特に、採用や人事評価などの分野では、この問題が顕著に現れる。しかし、例えば何が偏りかを定義することが難しいため仮に結果が出たとしても疑いながら使うことが判断ミスを減らすことにつながるという見解があった。

調査では具体的に雇用と昇進への影響が明らかになっている。AI の導入により業務の効率化が進む一方で、AI が仕事の評価や昇進に影響を与える可能性が指摘されている。特に、AI を効果的に活用できるかどうかが個々の評価に直結し、社員や職員のスキル形成やキャリアに影響を及ぼすリスクがあることが示唆されている。

調査対象の IT 企業においては、問題が発生した場合、法務、技術部門からの有識者で構成されている社内の内部組織への相談を行い、協働で対応プロセスを立案することになっている企業があった。また、この企業では問題発生を未然に防ぐために社内の内部組織へ相談をし、複数の視点からチェックを行って安全性の確認を行っていた。

別の IT 企業では、AI システムに特化した対応というのは必要ではないとし、ユーザガイドラインや開発プロセスガイドラインなどマニュアルを整備し、これまでの一般的なシステムの問題発生時の対応の中に AI を含める体制をとっている企業もあった。また、調査対象の地方自治体のひとつも、同様に AI システムを一般的なシステムのひとつとして位置付け、システムごとに策定している緊急時対応計画(BCP)で対応していた。

【5】これらの AI システムが導入されることで、仕事の未来はどのように変化するか、あるいはしないか

AI システムの導入は、仕事の未来に大きな変化をもたらす可能性がある。まず、業務効率化と生産性の向上が期待される。生成 AI をはじめとする AI 技術は、文章作成、要点整理、翻訳、コーディングなどの反復的なタスクを効率化し、調査業務や創造的な業務にも貢献していくと考えられる。特に、時間のかかる作業を短縮することで、生産性の向上が促進され、従業員はより価値の高い業務に注力できるようになる。

このように AI による業務の効率化や生産性の向上が実現していく過程において、今後は AI を効果的に活用できるかどうか人事評価の重要な要素となり、AI を適切に活用する能力が業績評価や昇進・昇格の基準

として重視される時代が到来する可能性が高い。AI の導入が進む職場では AI 関連の研修や資格取得が推奨されるようになり、AI リテラシーは今後のキャリア形成において重要な要素となる可能性が高い。

雇用への影響も注目される点の一つである。AI の普及によって生産性が向上し、特定の業務が自動化されることで一部の雇用が縮小する懸念もある。しかし、日本の労働市場においては少子高齢化による労働力不足を補う手段としてAIの導入が重視されており、直ちに大規模な雇用喪失にはつながらないと考えられる。また、AI は採用プロセスにおいてバイアスを軽減し公平な評価を促進する役割を果たすことも期待されている。

また、クリエイティブな業務においても AI は新たな可能性を生み出すことが予想される。AI がアイデアの整理やブレインストーミングのサポートを行うことで、創造性を引き出す手助けができると考えられる。これにより従来は人間にしかできなかったクリエイティブな業務においても AI が補助的な役割を果たし新たな価値を生み出すことが期待されている。

総じて AI の導入は多くの職場で業務の効率化を推進し、新たなスキルや業務の進め方が求められるようになることになり、仕事の未来に変化を与える。ただ、雇用や人事評価への影響は段階的に進行し、直ちに劇的な変化が起きるものではないと予測される。

[6] AI システムを導入するときに職場での研修や利用者のフォローはあるか

調査の結果、職場における AI 研修や利用者のフォローに関して、いくつかの重要な取り組みが明らかになっている。まず、AI 研修に関しては、AI リテラシーの向上を目的とした研修が実施されており、基本的な使い方や活用方法の習得が重視されていた。加えて、専門的な技術者向けの研修も行われており AI 関連資格の取得も推奨され、より高度な知識を身につけることが求められていた。また、実践的な導入支援の取り組みとして、ある地方自治体では市民サービス向けの AI 活用事例をもとに職員がどのように AI を業務に組み込むかを学ぶ機会が提供されていた。

次に、利用者のフォローとサポート体制についても整備が進められていた。特に、情報提供と支援の面では、ある地方自治体の職員に対して書面やチャットを通じた情報提供が行われ、AI 活用に関する質問や懸念に対応するためのサポート体制が整備されていた。

[7] その他、特にその分野で特筆すべきことはあるか

AI システムの導入に際しては、いくつかの課題が存在する。まず、生成された情報の真偽確認や AI のバイアスを検出することが難しく、これらの問題に適切に対応できる人材の確保が重要な課題となっている。

AI が業務の意思決定に関与する場合、評価基準やプロセスの透明性を確保することが求められる。特に、AI による評価が業務の評価に影響を与える場合は、その活用方法が適切であるかどうか大きな論点となる。

また、AI 倫理とセキュリティ等のリスクに対応する課題も重要である。AI システムを導入する際には、AI 倫理のリスク等を低減するために、AI Trust 技術の活用やバイアスのモニタリング等を実施していく必要がある。そのためには、AI 倫理のリスク等を適切に管理できる人材を確保し組織としての対応力を高めることが重要である。さらに、AI 倫理のリスク等に対する体系的な対応の発展も重要である。

加えて、個人情報の取り扱いやセキュリティ対策については厳格な管理が必要となるが、企業が自社で管理できるケースは限られており、Microsoft Azure などの外部サービスに依存せざるを得ない状況も多い。そのため、外部委託先の管理も重要な課題として浮上してくる。

今後はデジタル人材の育成も大きな課題の一つである。AI の活用にとどまらず、デジタルスキルを備えた人材の育成が不可欠である。この課題に対しては各企業や地方自治体が「AI・DX 人材育成プラン」などを策定し、計画的な育成に取り組むことが求められる。組織全体でデジタル技術への理解を深め、適切な教育・研修を実施することで、AI 時代に対応できる人材の確保を進めていく必要がある。

COLUMN

調査事例の紹介 3 — 丹下 智貴（東洋大学）

AI システムの概要

生成 AI による議事録作成、あいさつ文等のたたき台作成、チャットボット

AI システム導入の目的

業務の効率化、生産性向上、市民サービスの向上、職員負担軽減が主な目的であった

AI システム導入のプロセス

市長のトップダウンによって導入が進められた。外部からデジタル人材を登用し、ガイドラインを策定し導入を進めた。DX を進める戦略室の設置を行った。

問題発生時の対応

Azure open AI Service を使用している。学習していないデータが出力されないように外部に委託してチューニングをやって頂いている。

業界やセクター特有の内容

人材が不足していて、それに対して採用を柔軟化することで対策を行った

インタビューを受けてくれた人について

企画財政部デジタル戦略室、外部の民間企業からデジタル人材として採用された。インタビューには同デジタル人材が計 3 名が参加。

AI が職場でどのように役立つと思うか？（調査者視点）（その他の印象的な特徴や課題と感じたこと）

AI は DX 化を進めるための手段であり、AI を使うことが目的ではない。AI が仕事を奪うという考え方ではなく、人間に代わって AI にやってもらうというような考え方で進めていく。回答制度などが上がれば AI に任せられることも増え、人間の仕事が変わっていく。

COLUMN

実施報告 1 — Global Partnership on AI Student Gathering 2024

2024 年 9 月 26 日・27 日に、東京大学本郷キャンパスで「Global Partnership on AI Student Gathering 2024」が開催された（主催：東京大学国際高等研究所東京カレッジ、東京大学未来ビジョン研究センター）。このイベントは、「仕事の未来」に関する調査を行う日本チームと、ラテンアメリカおよび米国の学生・教員との意見交換を目的として開催されたものである。

1 日目には、日本チームの学生が 5 名程度のグループに分かれ、それぞれの調査内容を発表した後、メンター役の教員を交えて多角的な視点で議論を行い、最後に各グループの代表者が議論内容を全体に共有した。

2 日目は、日本チームとラテンアメリカおよび米国の学生・教員がオンラインで意見交換を行った。ラテンアメリカ・米国チーム（Saiph Savage ノースイースタン大学助教授とメキシコ国立自治大学の学生 9 名）は、ギグワーカーを対象とした AI 利用の調査結果を紹介し、特にラテンアメリカでは既存の AI ツール（例：ChatGPT）が文化的・言語的バイアスの影響で使いにくいと感じられていることが強調された。また、彼らは OpenAI の API を利用して支援ツールを開発し、作業効率の向上に成果を上げたことも報告した。さらに、日本チームの学生も自身の調査内容を発表し、プライバシーや仕事の保護に関する活発な議論が行われた。

ラテンアメリカおよび米国の学生・教員との意見交換を終えた日本チームの学生は、前述の意見交換を通じて、言語や文化的なバイアスに対する理解を深めるとともに、AI 導入に関する共通課題を再認識し、ツール開発への関心や日本での応用への意欲を示す学生が多く見られた。

イベントの最後には、GPAI 東京専門家支援センター長である原山優子・東北大学名誉教授が、学生たちが AI と社会について具体的に考える一歩を踏み出したことを評価し、激励の言葉で締めくくった。今回のイベントは、日本チームの調査活動をさらに発展させ、国際的な交流を通じて新たな視点を得る重要な機会となった。

※詳細版は以下をご覧ください

<https://drive.google.com/file/d/1DqTUJfKWF5eAsdyISjm8Jez4m4lFnuj8/view?usp=sharing>



ラテンアメリカおよび米国の学生・教員との意見交換後の集合写真

4. GPAI 調査に参加して～参加大学の指導教員からの視点～

本年度調査に参画した各大学の指導教員より、①今年の GPAI 調査に参加して得られたことや課題、②今後 GPAI 活動で行っていききたいこと、について寄せられた意見を下記に記す。

また各調査チームリーダーとして参画した宮崎光世教授にも意見をいただいた。

4-1. 同志社大学社会学部社会学科 藤本昌代教授

[1] 今年の GPAI 調査に参加して得られたことや課題

今年度の GPAI 調査に参加して得られたこととして、3 つの点が挙げられる。1 つめは学生がプラットフォーム系の企業が進めておられる社会的インパクト、責任を考慮したしくみ、担当者などの配置など、最先端の情報を学ばせていただけたこと、2 つめは AI 利用普及の過渡期を学生が学べること、3 つめは AI の動向に関心のある企業への就職面接で活かせる経験となったことである。

課題としては、2024 年度は複数自治体への対面調査と AI 開発・利用企業が一同に会する展示会場でのイベントに学生を連れて行き、学生の関心に基づいて、それぞれが企業の人から話を直接聞くことができる機会を設けるなどの工夫をしている。しかし、遠方の企業へのインタビューも多く、その場合はオンラインという手段に頼らざるを得ず、結果的には 2024 年度もオンライン調査の方が圧倒的に多い。2025 年度にはさらに対面調査を増やし、オンライン調査とのバランスを取りながら、それぞれの調査方法のメリットを生かしたい。

[2] 今後 GPAI 活動で行っていききたいこと

今後、GPAI の活動で行いたいことは、(1)責任ある AI についての具体的な組織行動、内容に関する調査と対面調査での働き方の変容について、(2)専門的職業についての質的調査である。また、2021 年度から 2024 年度までの 4 年間の調査知見をこれから AI を利用を検討しておられる組織に還元していければと考えている。

4-2. 同志社大学社会学部メディア学科 勝野宏史教授

[1] 今年の GPAI 調査に参加して得られたことや課題

今年度の調査を通じて、AI の業務利用が前年までと比べてさらに多方面に展開されていることを実感した。同時に、関連する社内ガバナンスもより徹底されており、企業内での AI 活用が着実に制度化されつつあることが確認できた。特に、生成 AI の導入に関しては、非常に積極的な取り組みが進められており、その可能性とリスクをめぐる多角的な議論が行われている点が印象的だった。また、今年度の調査では、オンライン形式ではなく、対象企業を訪問し、直接説明を受ける機会を得た。これにより、企業内での AI 活用とガバナンス体制が具体的にどのように機能しているのかを詳細に理解することができた。こうした対面での調査が可能になったのは、AI 活用が一定の成熟段階に達し、一部の企業においてはその取り組みを積極的に開示できる環境が整ってきたことの表れであると考えられる（ただし、これは一部の大手企業にのみ限定して指摘できることかもしれない）。

[2] 今後 GPAI 活動で行っていききたいこと

今年度の夏休み期間中に実施した合同ワークショップは、学生にとって非常に貴重な経験となった。他大学のメンバーや企業の担当者と議論を交わすことで、各ゼミやチーム内での議論が単なる机上の理論ではなく、この領域に共通する重要なテーマであることを実感できたのではないかと考える。今後も、たとえ小規

模であっても継続的な対話の場を設けることで、学生にとってより実践的で意義のある学びの機会を提供できるのではないかと思います。

4-3. 東洋大学総合情報学部 中野雅史教授

[1] 今年の GPAI 調査に参加して得られたことや課題

就職活動の早期化を考慮すると、GPAI 調査の開始時期を前倒しせざるを得ません。具体的には、5 月から調査を開始し、8 月には調査を終了することを希望している。また、単年度調査にとどまらず複数年度にわたる調査を実施し、同時に経年変化を把握するための手法を検討し開発することも重要である。さらに、中長期的な課題として、調査先の承諾が得られた場合には、ケーススタディ用のケースを作成できるよう、より長期間にわたるインタビューを実施し、その報告方法についても検討する必要がある。最終的には、書籍などによる出版も視野に入れたい。

[2] 今後 GPAI 活動で行っていききたいこと

可能であれば GPAI 東京専門家支援センターや他国の学生とも連携を図り、国際社会および日本に貢献できる人材を育成し、そのネットワークの発展にも寄与していきたい。特に、GPAI 調査プロジェクトの卒業生同士がつながるネットワークを構築し、生涯にわたる成長を促せるプロジェクトへと進化させることを中長期的に目指してゆきたい。

4-4. 東京大学東京カレッジ 江間有沙准教授

[1] 今年の GPAI 調査に参加して得られたことや課題

今年は 4 年目にして初めて日本の学生同士が対面であって意見交換をする場を作ることができ、さらにはオンラインではあるが海外の学生との意見交換の場を作ることができたのが、一つ新たな試みとして取り入れた点である。

対面でのミーティングは場所や時期、何をするかといったテーマ設定に関していろいろと考えることも多かったが、関係者の皆様のご協力もあり、学生にとっても有意義な会合になったのは企画側としても有益であった。

一方で、GPAI 本体のほうもいろいろと動きがある中で、この学生の活動をどのように今後位置付けるかということも新たに考えなければならぬ局面に来ていると感じた。

[2] 今後 GPAI 活動で行っていききたいこと

学生が主導する調査という点は引き続き継続しつつも、ネットワーキングに焦点をうつしつつ、学生自らが主体的に関われるような組織としていくことが持続可能性という点では重要であるとも考える。また多くの人に参加していただきたいと思いつつも、人が増えるほど逆に共有できる教材や資料、指針などの整備も必要になってくると考えられ、GPAI に関わった学生のコミュニティという価値や環境を整えていきたい。

4-5. 兵庫大学現代ビジネス学部 宮崎光世教授

[1] 今年の GPAI 調査に参加して得られたことや課題

私自身はこの取り組みに 2022 年から参加し、企業や自治体との橋渡し役として、必要に応じて各チームの調査活動のサポートを担ってきた。この橋渡し役としての観点から 3 年間を振り返ってみたい。

GPAI2022 時点では、AI は学習や評価に大量のデータを必要とするもので、導入することも性能を高める

ことも容易ではなく、企業や自治体における適用の取り組みの多くが実証実験から先に進めずにいた。そのため、インターネット上で紹介された事例を見て調査依頼をかけた時には、その取り組みが終了していることも多かった。結果、十分な調査対象を得るためには、調査依頼を数多く実施したり内部のキーパーソンに直接アプローチするなどして依頼する必要があった。

GPAI2023 時点は、生成 AI や大規模言語モデルが社会に普及しはじめたタイミングで、この全く新しい道具をどう捉えれば良いのかという、社会全体でも各企業でも少し混乱した状況が見られたように思う。そのためか、調査依頼の多くに対し、なかなか反応が返ってこなかった。私が調査をサポートした例でも、調査先担当者の状況を鑑みて、趣旨説明や質問を何度も見直すといったことが必要だった。調査依頼が受け入れられた後も、企業側が見解をまとめるのにこれまでになく時間がかかる状況が見られた。この年が、社会に対する AI の影響という点で、大きな転換点だったと思う。

今回の GPAI2024 では、一転してサポートする必要性が減少した。つまり概ね調査がスムーズに進んだ。これは企業や自治体での AI の理解が進み、かつての検索エンジンのように生活や仕事の一部を担う存在として認知が進んだということだと思う。つまり、AI が近未来の人々の仕事に大きな影響を与えることが誰の目にも明確となった。このプロジェクトは、その近未来にむけて次のステップに進むタイミングに来たと感じている。

[2] 今後 GPAI 活動で行っていききたいこと

これまで、GPAI では、AI の適用が仕事の現場でどのように進んでいるのか、普及の進捗と初期的な課題を調査してきた。今後は、AI によって仕事が大きく変貌していくさまを、より広く、深く見ていく必要がある。

そのために、学生たち自身が AI と共存する仕事の現場に分け入り、そこでおきている課題をつぶさに拾い上げ、世界中の仲間と共有する、私はそのようなプロセスをサポートしていきたい。

そして、職場において AI が備えるべき要件や、人と AI の適切な関係性について考えを深め、このような変化が人々の幸せにつながっていくために、どのような行動が必要になるかを議論していきたい。

5. 参加学生からのフィードバック

本調査に参加した学生に対して、調査報告終了後にアンケートを実施した。学生から得た主なフィードバックを以下に記載する。

[1] GPAI の活動に参加して良かったこと、学んだこと

GPAI の活動に参加したことで、多くの学生が AI 倫理やリスクに関する知識を深め、企業や自治体へのインタビューを通じて実務的な学びを得られたと報告している。特に、社会人との対話やアポイントメントの経験を通じて、主体性やビジネスマナー、対話の技術を身につける機会となった。

また、異なる専門分野の学生や海外の参加者と交流することで、新たな視点を得たり、自身の視野を広げたりできたとの声が多かった。特に、欧米やメキシコの学生との意見交換を通じて、海外の AI 活用や課題について学ぶ貴重な機会となったという。

さらに、AI が社会に与える影響や労働環境の変化について、企業の姿勢を実際に見ることで、仕事の責任や倫理的な課題について深く考える契機となったとの意見も寄せられた。生成 AI のバイアスに関する認識が変わった、AI と人間の共生について改めて考えるきっかけになったといったコメントもあった。

[2] インタビュー方法や項目について、難しかったことや改善した方がよいこと

インタビューの質問内容について、共通質問が抽象的との指摘があった。また、質問の意図が伝わりづらく、都度説明が必要だったため、より分かりやすい表現が求められるとの意見もあった。

インタビュー対象の確保が課題として挙げられ、特に自治体職員の中には消極的な人も多く、インタビューのメリットを伝える工夫が必要とされた。さらに、調査対象の企業によっては具体的な数値データが得られにくく、AI の導入歴が長い企業を選定することも一案として挙げられた。

また、事前準備の重要性を指摘する声もあり、「インタビューの流れを事前に計画すべきだった」「AI サービスを深掘りする時間が足りなかった」との意見があった。

[3] 運営面（スケジュール、体制、コミュニケーション等）での難しかったことや改善した方がよいこと

インタビューのスケジュール調整に関して、新商品発売時期など企業側の都合を考慮することで、インタビューの承諾を得やすくなるとの指摘があった。

メール対応については、送信前の確認フローにより返信が遅れることがあったとの意見があり、迅速な対応が求められた。また、社会人とのメールのやり取りに不慣れなため、どのように送るべきか難しかったという声もあった。

チーム運営面では、新たな視点を得られるという他大学との交流が生み出す利点を活かし、インタビュー前に方針を意見交換できる場があるとよいとの意見があった。さらに、対面の機会を増やすことで、コミュニティとしての活動がより充実するのではとの声もあった。

[4] 今後の GPAI または学生コミュニティの活動について期待すること、または提案

他大学の学生や教授陣との交流機会を増やし、意見交換を通じた学びの場を充実させてほしいとの意見が多く寄せられた。特に、学生同士が対面で議論できる場や、定期的な AI に関する討論・発表の機会を設けることを望む声があった。

また、生成 AI の専門家の参加や、企業・組織との共同プロジェクトの立ち上げといった、調査にとどまらない活動の広がりを期待する意見もあった。さらに、AI の進化や変化を学ぶ機会を継続的に提供し、多様なデータ収集を行う組織として発展していくことを望む声も寄せられた。

6. 今後の展開

今年で 4 年目となる調査も、GPAI の進化にともない「仕事の未来」というテーマでの議論はここで一区切りとなる。

冒頭の前山さんの巻頭言にも記載されている通り、GPAI も OECD に統合され、どのような活動をしていくことが良いのかの再構成が議論されている。一方で、学生が主体となって議論を行っていくこと自体は非常に価値のあることであり、なにがしかの形でこのようなコミュニティが継続されていく道を模索していきたい。

AI 技術に関しても、年単位どころか月単位で新しいシステムやサービスが展開され、去年は LLM（大規模言語モデル）が話題となったかと思えば、最近では SLM（小規模言語モデル）の精度が向上したり、AI エージェントという言葉がはやってきたりと、その広がりを目をみはるばかりである。このように多様化、多角化している分野だからこそ、継続的な調査は重要であり、何が注目すべきシステムやサービスなのかという点において、これから社会を担っていく学生たちの関心ごとを中心に扱っていくというのも一つの重要なアプローチであろう。

また学生たちが調査を通じて AI のイノベーションだけではなく、バイアスや責任の所在、安全性、透明性、プライバシー、セキュリティといった倫理的、法的、経済的、社会的な課題にも目を向けるような調査指針は重要であり、このようなプログラムに触れることができる機会を増やしていくことこそが、真に AI リテラシーを持つ人材を育成することにつながると信じている。

COLUMN

実施報告 2 — GPAI 仕事の未来：Future of Work Survey Report 2024

本報告書の公表に先立って 2025 年 3 月 13 日には、日本チームの 2024 年度の活動を報告するウェビナーイベントが開催され（主催：東京大学国際高等研究所東京カレッジ）、実際に調査を行った学生と教員が登壇した。

イベントではまず、江間有沙・東京大学准教授による開会挨拶が行われた後、原山優子・東北大学名誉教授と江間准教授より GPAI Future of Work の紹介と、日本の調査概要報告がなされた。それに続いて、学生によるパネルディスカッションと教員によるパネルディスカッションが行われた。

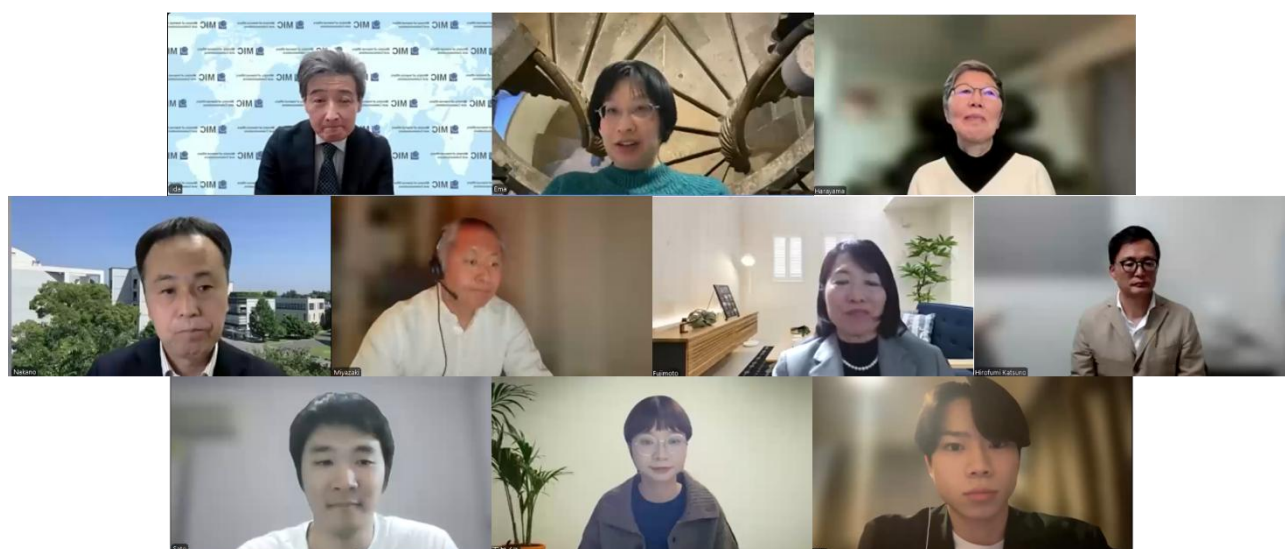
学生によるパネルディスカッションでは、調査に参加した学生を代表して 3 名が登壇し、江間准教授の司会のもと、それぞれの調査結果をもとに議論が行われた。議論は、AI の活用実態や働き方への影響を中心に展開され、各業界での AI の役割やリスクについても議論された。

続いて、教員によるパネルディスカッションでは、本報告書の 3-1 から 3-3 節と 4-5 の執筆者でもある教員 4 名が登壇し、原山名誉教授の司会で、調査の指導を通して得た知見に加え、過去 3 年の調査を振り返っての気づき、今後の調査活動における展望などについて議論が交わされた。ここでの論点の多くは、本報告書にも反映されている。

イベントの閉会にあたっては、飯田陽一・総務省国際戦略局情報通信国際戦略特別交渉官から挨拶があった。飯田氏は、学生の意見を聞くことで新鮮な視点を得られることを述べ、デジタルネイティブ世代が AI を自然に受け入れている点を指摘した。また、国際的な AI ガバナンスの進展にも触れ、AI における社会実装の重要性を強調するとともに、人間中心の AI 社会を実現する必要性を述べた。さらに、日本の GPAI 東京センターの活動を評価し、国際的な AI エコシステム構築への貢献を期待する言葉も添えられた。

最後に、飯田氏によって言及された「エージェンティック AI」についての補足が、飯田氏・原山名誉教授・江間准教授からそれぞれあり、本イベントは幕を閉じた。

※詳細版は以下をご覧ください



（上段左から）

飯田氏、江間准教授、原山名誉教授

（中段左から）

中野教授、宮崎教授、藤本教授、勝野教授

（下段左から）

佐藤氏、王氏、柴田氏

謝辞

本報告書はインタビュー調査に快く応じていただいた企業や団体、自治体の皆さまからの示唆に富むインプットやご意見によって、とりまとめ、公開することができた。GPAI 調査の性質上、企業名や組織名を具体的に上げることはできないが、ご対応いただいた方々に感謝申し上げます。2025 年 3 月に開催した報告会では、総務省と経済産業省にも後援いただいた。そのほか、調査にあたっては海外の GPAI スタッフのサポートにも感謝したい。

また、東京大学東京カレッジや同志社大学働き方と科学技術研究センターに組織としてサポートいただいた。

本報告書が、いままで、そしてこれからの GPAI 活動にご協力いただく企業・組織や、学生を含む次世代の若者たちとの議論の端緒となることを期待する。

GPAI「仕事の未来」日本チームメンバーリスト（2024年）

運営チーム

原山 優子	GPAI Future of Work 委員 2020-2021 共同議長 / 東北大学 名誉教授
江間 有沙	GPAI Future of Work 委員 / 東京大学国際高等研究所東京カレッジ 准教授
宮崎 光世	兵庫大学現代ビジネス学部 教授

調査チーム

藤本 昌代	同志社大学社会学部社会学科 教授
勝野 宏史	同志社大学社会学部メディア学科 教授
中野 雅史	東洋大学総合情報学部 教授

参加学生 ※所属は 2024 年調査時、学年/五十音順

藤本研究室

郭 文静	同志社大学大学院社会学研究科社会学専攻・博士課程院生
陳 心如	同志社大学大学院社会学研究科社会学専攻・修士課程院生
江口 崇	同志社大学大学院社会学研究科社会学専攻・修士課程院生
潮田 真之介	同志社大学社会学部・学部生
後藤 朋佳	同志社大学社会学部・学部生
河南 穂香	同志社大学社会学部・学部生
河野 李紀	同志社大学社会学部・学部生
澤田 彩花	同志社大学社会学部・学部生
柴田 伽楽	同志社大学社会学部・学部生
清水 咲良	同志社大学社会学部・学部生
田中 杏果	同志社大学社会学部・学部生
富谷 莉子	同志社大学社会学部・学部生
中里 和希	同志社大学社会学部・学部生
中村 一星	同志社大学社会学部・学部生
夏目 圭	同志社大学社会学部・学部生
安仲 朋輝	同志社大学社会学部・学部生
柳原 花衣	同志社大学社会学部・学部生
山田 桜子	同志社大学社会学部・学部生

勝野研究室

王 婧瑜	同志社大学大学院社会学研究科メディア学専攻・博士課程院生
青木 柚花	同志社大学社会学部・学部生
石川 理彩	同志社大学社会学部・学部生
大村 美綾	同志社大学社会学部・学部生
加古 遥	同志社大学社会学部・学部生
北村 茉尋	同志社大学社会学部・学部生
高木 杏菜	同志社大学社会学部・学部生
二村 舞桜	同志社大学社会学部・学部生

増谷 正太	同志社大学社会学部・学部生
矢川 日菜	同志社大学社会学部・学部生
吉田 涼音	同志社大学社会学部・学部生
吉野 紘司	同志社大学社会学部・学部生
尹 海鎭	同志社大学社会学部・学部生
李 準洙	同志社大学社会学部・学部生
王 起帆	同志社大学社会学部・学部生

中野研究室

佐藤 裕章	東洋大学総合情報学部・学部生
丹下 智貴	東洋大学総合情報学部・学部生
並木 玲緒	東洋大学総合情報学部・学部生
マヒ ミアエムディ	東洋大学総合情報学部・学部生

付録：GPAI「仕事場における事例集」調査の共通ヒアリング項目

[1] AI システムの概要

導入する AI システムの説明

技術の説明に加え、人間と技術の関係、制度的な枠組みについての説明（AI システムをどのように活用しているか？、問題や課題はあるか？、公平性との偏り・安全性の問題等）

- ・ 上司や会社からどんな AI を使うように言われていますか？わからなくても大丈夫です。
- ・ 上司や会社から指示された AI 以外に、仕事やプロジェクトで自分自身で AI ツールを使い始めたことはありますか？
 - それが何であるか、どのように見えるか、名前があればそれを記述する。
- ・ 上司や会社から頼まれた AI をどう使う？
- ・ 他の AI を選んで使っている場合、仕事やプロジェクトでどのように使っていますか？
- ・ あなたの会社が始まった国の伝統や国柄は、あなたが仕事で AI を使うように言われることにどのような影響を与えたと思いますか？
- ・ あなたの出身国の習慣や風習は、あなたの仕事における AI の使い方をどのように形作ってきたと思いますか？
- ・ 両 AI がどのように役立っているか、また両 AI で直面した課題について例を挙げてください。
- ・ このような AI を使うことについてどう思いますか？それとも心配ですか？
- ・ 職場で AI を使うと、個人情報にどのような影響があるのか？
 - また、あなたの情報を安全に保つために何が行われているのでしょうか？
- ・ あなたが AI を使うことについて、上司や顧客、会社はどう感じていると思いますか？
 - 自分で選んだ AI についてはどうですか？
- ・ あなたの会社では、AI は公平であり、偏見を持たないという規則がありますか？
 - AI における公平性と偏見をどのように定義しますか？
 - 使用する AI が公平で、お気に入りを選んだり、偏った行動をとったりしないようにするにはどうすればいいのでしょうか？
- ・ AI によって、仕事の種類やタスクに何か変化はありましたか？
 - AI は、あなたや他の人々の働き方をどのように変えましたか？
- ・ AI は人の雇用、仕事の評価、昇進にどのような影響を与えるのか？
 - あなたの考えや経験をシェアしてください。

[2] AI システム導入の目的

技術の説明ではなく、社会的・文化的背景やニーズを含む

- ・ なぜ上司や会社は AI を使い始めようと思ったのですか？
- ・ タスクに追加の AI を使うことにしたのはなぜですか？
- ・ 御社の文化や国が、AI 技術の選択とその使用方法にどのような影響を与えたと感じますか？
- ・ 御社の文化や立地する国が、AI 技術の選択やその活用方法をどのように形成してきたと思いますか？
- ・ あなた自身の文化や出身国が、AI 技術の選択とその活用方法をどのように形成したと思いますか？

[3] AI システム導入のプロセス

AI システムの導入の決定方法とその際の説明内容、教育やトレーニングプログラムの有無

- ・ AI を使うという決断はどのようになされたのですか？
 - 誰がこの決定を説明したのか？
 - トレーニングはありましたか？
 - ・ 説明してください
- ・ あなたの仕事における AI の使い方は誰が決め、あなたはどのように関わっていますか？

- ・ AI を仕事に活用するためには何が必要で、どのように学んだのですか？
- ・ 社外で何かトレーニングを受けましたか？

【4】AI システムで問題が発生したらどうするか？

起こりうる問題・事故の内容、問題発生時の対応プロセスの明確化の有無、問題の事前監査・チェックを行う内部組織または外部組織の有無

- ・ AI を使うとどんな問題が出てくるのか？
 - 問題の例を挙げてください。
 - 問題はどのように処理されているのか？
 - ・ もし現状で対応できていないのであれば、問題に対処する計画はあるのか？
- ・ AI とそれが異なる文化にどのようにフィットするかを考えると、この技術によって、特にあなた自身の文化や国について、どのような課題が現れる可能性がありますか？
 - これらの問題の例をいくつか挙げていただけますか？
- ・ AI が正しく動作しているかどうか確認できますか？
 - このチェックの方法を説明してください。
 - あなたの会社には、このチェックをする人がいますか？
 - ・ 説明してください。
- ・ AI がミスをしたらどうなるのか？
 - あなたが観察した AI のミスの例を教えてください。
- ・ あなたの会社では、全員が AI を正しい方法で使えるようにどのようにしていますか？
 - 説明してください。

【5】その他の質問（特にその業界やセクターに特有の質問）

学生は、その業界やセクターに特有の質問を追加可能

【6】インタビュー先に関する質問

深堀調査において有効な視点（組織における地位、役割、性別、勤務年数、AI に対する理解度や関心度等）

【7】AI が職場でどのように役立つと思うかについての質問

- ・ あなた（調査をした学生）が職場で、仕事に伴う日々の課題に直面していると想像してみてください。もし、あなたを助けるために特別に設計された人工知能（AI）アシスタントがいたら、どんな問題を解決してくれると思いますか？
- ・ この AI によって、あなたの仕事はどのように楽になったり、効率的になったりすると思いますか？あなたが最も時間を費やしている仕事、頻繁に遭遇する問題、テクノロジーによって改善できると思う仕事の側面を考えてみてください。
- ・ AI のサポートが最も有益あるいはリスクが高いと思われる具体的な例やシナリオを教えてください。

報告書執筆者

原山 優子	GPAI Future of Work 委員 2020-2021 共同議長 / 東北大学 名誉教授
江間 有沙	GPAI Future of Work 委員 / 東京大学国際高等研究所東京カレッジ 准教授
藤本 昌代	同志社大学社会学部社会学科 教授
勝野 宏史	同志社大学社会学部メディア学科 教授
中野 雅史	東洋大学総合情報学部 教授
宮崎 光世	兵庫大学現代ビジネス学部 教授
栗林 諄	東京大学公共政策大学院・修士課程院生

編集

江間 有沙	GPAI Future of Work 委員 / 東京大学国際高等研究所東京カレッジ 准教授
大谷 光	東京大学国際高等研究所東京カレッジ 江間研究室 アシスタント
狩野 愛歌	

公開

2025 年 5 月

