

- 前回会合において、事務局から第4回ワークショップ議論のまとめと論点を提示し、それに対する質疑及び意見交換を実施。
- 御発表及び意見交換を通じて得られた示唆について、事務局において以下のように整理。

◆ 構成員からの質疑及び意見の内容

- 多様な個性を持つ一人一人の違いを認め合う社会の実現という観点を明示的なキーワードとして盛り込みつつ、AIのパーソナライズ技術を活用して個人の不足を補う「公平性」をいかに担保するかという視点も、幸福やAI活用の在り方を議論する上で重要ではないか。
- AIへの信頼や社会像について今回の成果をたたき台に、引き続きワークショップ等で議論を深めていくのが良いのではないか。
- デジタル格差は、今後、アクセスの有無にとどまらず、リテラシーや課金による情報格差など重層的な観点から議論していく必要があるのではないか。
- 2050年の未来像は社会の選択次第であり、個人・公共それぞれの役割を整理しつつ、AIへの依存や意思決定への介入リスクを闇雲に恐れるのではなく、人間として守るべき価値と意思決定の本質を確認していくことが重要ではないか。

第5回会合における御発表及び議論のポイント

- 前回会合において、出口康夫 一般社団法人京都哲学研究所共同代表理事/京都大学人と社会の未来研究院 特定教授から「人とAIのあるべき関係「人間失業」に抗して」と題する御発表をいただき、それに対する質疑及び意見交換を実施。
- 御発表及び意見交換を通じて得られた示唆について、事務局において以下のように整理。

◆ 出口様からの御発表及び意見交換から得られた示唆

※発表内容及び質疑を通じての発表者における見解を中心に整理したもの

- AIは制御不可能な形で社会を不可逆的に変え「人間失業」という実存的問題を招くが、人間のかけがえのなさを「根源的なできなさ」に見出し、行為主体を「I」から「WE」へ捉えなおす哲学システム「WEターン」を提唱する。
- 人間とAIの理想的関係は、支配的な「人間中心のAI」ではなく主導権が双方向に行き来する「フェローシップモデル」であり、両者が互いのバイアスを相殺し協働することで人間の知的活動における役割は不変・不滅と考えられる。
- ウェルビーイングを損なう「悪いAI」を、たばこ規制のように時間をかけて見極め、排除する社会設計が必要。
- 「人間中心のAI」という理念は近代ヒューマニズムに基づく中心占有的な発想であり、人間を大切にする本質は守りつつ、環境破壊等の近代の負の側面を生んだそのメタファー自体を、中心占有的でない新たな思考法・表現へ変えていくことが重要。
- AI時代に査読制度の崩壊など学問・教育の既存システムが破壊的変革にさらされる中、大学の知を真に必要とするのは社会で働く人々であるという認識のもと、高等教育のリカレント化は不可避の流れであり、破壊の後に創造が生まれるかが今後の課題。
- 真の信頼関係はゼロサムの利害関係を超え、共同行為の中でリスクや危機を共に経験し乗り越えることで生まれるものであり、これは人間同士に限らずAIとの関係にも拡張し得る。
- 「できること」を伸ばす教育だけでは誤った優越感や劣等感を生むため、共同身体行為を通じて全員が「根源的なできなさ」を体感し、平等にできなさを抱えるからこそ「WE」として生きているという実感を育てることが重要。

未来社会とは、人間のかけがえなさを「できなさ」におき、メンバー間の双方向性・対称性性が確保された社会

第5回会合における御発表及び議論のポイント

- 前回会合において、井上亮太郎 株式会社パーソル総合研究所シンクタンク本部上席主任研究員から「職業生活ウェルビーイングの現在地」と題する御発表をいただき、それに対する質疑及び意見交換を実施。
- 御発表及び意見交換を通じて得られた示唆について、事務局において以下のように整理。

◆ 井上様からの御発表及び意見交換から得られた示唆

※発表内容及び質疑を通じての発表者における見解を中心に整理したもの

- 職業生活ウェルビーイングとは「仕事に満足し、社会とのつながりや貢献・喜びを感じ、自分で働き方を決められる状態」であり、個人の成長と組織の価値創造の前提条件だが、幸福実感には仕事の負荷軽減だけでなく自己成長・役割認識・他者貢献といった因子が強く相関。
- 仕事と私生活の境界が曖昧になる中、「働く」をポートフォリオ全体として捉えその境界を主体的にコントロールすることが重要であり、AI時代には自律性・判断主体性・人間同士の意味の共創がウェルビーイングの中核。
- AI導入による不安は移行期的な混乱として理解できるが、人はその環境に適応しながらウェルビーイングの形を更新していくため、時代に応じた新しいウェルビーイングが見出されていくのではないか。
- AI活用による利益分配のルールは一律には決まらず、労働力不足の中で企業ごとに高給与・好待遇・独自の働き方など異なる特色が際立っていき、働く人が企業を選ぶ形で分配のあり方が多様化していくのではないか。
- 高等教育機関には高度な学術的知性を培う役割だけでなく、年齢を問わず知的好奇心を楽しみながら居場所やコミュニティを見出せる場としての役割も重要となってきた。
- AIによる余白は自然に生まれるものではなく、技術の進化で仕事量が増えてきた歴史と同様に流されてしまいがちなため、余白を意図的に作り活用する主体性や思考特性を教育・スキルとして意図的に育てていくことが重要。

AI時代の職業生活におけるウェルビーイングとは、仕事の過程や他者とのつながりに意味や喜びを見出し、自己の存在意義や美意識に基づいて問いを立て、意思決定する手応えが得られる働き方を主体的に選択できている状態