

第 14 回 異と和～違いが調和を紡ぐ時代へ～



令和 8 年 7 月 5 日

仙台奥羽ロータリークラブ 7 月臨時例会

MR オープンカフェ 第一部

AI 時代における人間の価値と役割の変化についての考察

発表者

- ファシリテーター:
- UBC ジャパン株式会社 水野谷和秀氏
- 中外製薬株式会社 大柿聖子氏
- 医療法人総志会 宗像靖彦

本議事録は、AI が社会に普及する中で人間の価値がどこに見出されるかをテーマにした討論会の記録である。第 1 部では AI がもたらす変化を概観し、第 2 部では AI による評価の公平性が人間を幸せにするかを問い、総合討論では AI との付き合い方と人間らしさの発揮について議論を深めた。

第 1 部：AI がもたらす変化と新たな問い

本討論会は、「AI 時代、人間の価値はどこに残るのか」というテーマで開始された。冒頭で、本会の目的は AI の善悪を論じるのではなく、AI の存在によって人間の本质がどう浮き彫りになるのかを探ることにあると述べられた。

続いて、第 1 部の発表者である水野谷氏が、AI の基礎知識から解説を始めた。AI（人工知能）を「人間の知的活動の一部をコンピュータで再現する技術」と定義し、自然言語の理解やデータからの学習能力を持つ一方、人間のような総合的判断や柔軟な思考はできないという限界も指摘した。

具体的な活用事例として、医療分野における画像診断支援（内視鏡、CT）やインフルエンザ診断補助、教育分野での個別最適化された「AI 家庭教師」、企業活動における議事録作成やコールセンターの一次対応などを挙げた。これらの普及により、①検索方法がキーワード入力からピンポイントな対話形式へ、②学習方法が参考書中心から AI 活用へ、③仕事の進め方が前処理やたたき台作成の迅速化へと変化したと説明。特に、従来時間を要した「情報収集」作業が、「情報を集め、比べ、整理し、考える準備をする」作業へとシフトしている点を強調した。

しかし、AI の普及は利便性だけでなく、フェイクニュースの氾濫や情報の真偽判断の困難化、AI への依存による人間関係の希薄化、さらには思考停止を招く「思考の空洞化」といった不安ももたらすと及。これらの変化を踏まえ、水野谷氏は「知識や情報が誰でも得ら

れる時代に、私たちは何を学ぶべきか」という問いを参加者に投げかけ、ディスカッションの口火を切った。

第1部後のディスカッション：AI時代に求められる人間ならではの能力

第1部の発表を受けて行われたディスカッションでは、AI時代に人間が持つべき能力について活発な意見が交わされた。まず、AIが提供するロジカルな情報だけでは不十分であり、相手の感情を深く理解し、共感する力、そして信頼関係を築く能力といった、より人間的な側面を深めていくべきだとの意見が共有された。AIは正しい答えを提示するかもしれないが、その背景にある文脈や感情を汲み取ることは、依然として人間にしかできない強みであると確認された。

また、AIが生成する情報の信頼性に対する懸念も示された。AIが作成した文章に誤字や不自然な表現が含まれていた経験から、情報の真偽を判断し、適切に取捨選択する「メディアリテラシー」の重要性が強調された。

さらに、AIに依存しすぎることへの警鐘も鳴らされた。AIの活用で業務効率が上がる一方、ヒントを得て安易に作業を進めることで、自ら深く考える力が衰退してしまうのではないかという懸念が表明された。これに対し、あえてAIを使わずに時間をかけて思考するプロセスを意図的に設けることの重要性や、AIへの過度な依存が「思考の空洞化」を招くリスクについて議論が深められた。

第2部：女性活躍とAIによる「公平な評価」がもたらす課題

第2部では、大柿氏が「女性活躍」という視点からAI時代の評価のあり方に問題を提起した。まず、過去の発表を振り返り、日本の女性活躍推進が法整備などで進展してきたものの、諸外国と比較して就業率や賃金、管理職の割合において依然として大きな男女格差が存在する現状をデータで示した。

その上で、AIの導入がメルマガの自動要約など、日々の業務負担を軽減し、「支援の欠如や負担の大きさ」といった課題を解決する一助となり得る可能性に言及した。しかし、より本質的な問題として、現代の企業に根強く残る「女性活躍推進イコール管理職登用」という画一的な風潮に疑問を呈した。そもそも全ての女性が管理職を目指しているわけではないとし、価値観の多様性を指摘した。

そして、議論の中心的な問いとして「AIによる公平な評価は、人を幸せにするのか」を提起。AIがもたらす客観的で公平な評価が普及したとしても、それが必ずしも個人の幸福や満足につながるとは限らないという課題を提示し、AI時代における真の価値評価とは何かについて、参加者に深い考察を促した。

第2部後のディスカッション：「公平な評価」に対する人間の感情と違和感

第2部の問いかけ「公平な評価は人を幸せにするか」に対し、参加者からは懐疑的な意見が多く寄せられた。多くの参加者が、AIによる完全に客観的で公平な評価は、人間味や感情的な側面を欠いており、必ずしも幸せにはつながらないとの見解を示した。

具体的には、営業職の評価において、成果（数字）だけでは測れないプロセスでの努力や活動背景が考慮されなくなることへの懸念が挙げられた。また、育児休業などのライフイベントを経験する社員に対して、画一的な評価基準を適用することの難しさも指摘された。結婚や出産などを経る中で、男女が常に同じ土俵で評価されることは現実的ではなく、AIによる公平な評価が逆に不満や居心地の悪さを生む可能性があるとの意見が出された。

結論として、社内制度や規則上の公平性だけを追求すると、個々の事情や感情を汲み取れない冷たい組織になるという違和感が共有され、評価における人間的な配慮の重要性が再認識された。

総合討論：AI との共存における「人間らしさ」の再定義

討論会全体の締めくくりとなる総合討論では、AI との共存時代における「人間らしさ」のあり方が探求された。参加者は AI との関係性を、共に歩む「相棒」、指示を出す「部下」、知識を得る「教師」、業務を補助する「アシスタント」や「雑用係」など、多様な比喩で表現した。

これらの多様な捉え方に共通していたのは、AI がもたらす圧倒的な情報量を活用しつつも、最終的な判断と責任は人間が担うという認識であった。AI は現代の「錬金術師」のように誰にでも均等に情報（価値の源泉）を与えるが、その情報をどう使い、どのような問いを立て、何を選択するかというプロセスにこそ、個人の価値と人間らしさが表れるという見解が示された。カルテの SOAP 形式に例え、AI は客観的データ（O）の収集に長け、人間はそのデータに基づいて評価・分析（A）し、行動計画（P）を立てるといった役割分担のイメージが共有された。

結論として、AI によって業務の多くが代替される時代において、人間に残される最も重要な役割は、AI が提示した膨大な情報を観察し、取舍選択し、意味を見出し、最終的な行動を決定する能力であると確認された。この「判断」と「選択」のプロセスこそが、AI 時代に一層重要となる「人間らしさ」を発揮する領域であるとの総括がなされた。