

第3回AX時代におけるスキルのあり方検討WG

2026年6月23日

経済産業省 商務情報政策局 情報技術利用促進課 デジタル人材政策室

議事次第

1. 開 会 （5分）

- (1) 前回の振り返り

2. 議 事 （110分）

(1) 事例紹介 【説明＋質疑】

- ✓ 株式会社日立製作所 「北海道支社における生成AI活用率100%達成とその後」
- ✓ 株式会社ハイヤーラー 「トークンマキシムの次、トークンミニマムの考え方」

(2) 討議事項 【意見交換】

- ✓ 本WGのゴールイメージ
- ✓ AXの定義
- ✓ AX時代のキャリア像について

3. 閉 会 （5分）

次回のご案内

本日の目的

- 生成AIの活用事例について紹介いただき、意見交換を行う
- 本WGのゴールイメージについて、改めて目線合わせする
- 第2回の意見をふまえた本検討WGにおける「AXの定義」について方針をまとめる

(1) 前回の振り返り

第2回AX時代におけるスキルのあり方検討WGの議論概要

議論により得られた方向性

【AXの定義】

- AXは単なる効率化ではなく、業務・組織・ビジネスモデルの再設計まで含む概念

単なる「AI導入」では不十分で、プロセス再設計・価値創出までが本質という認識は概ね共有

- 人材に求められる役割の変化

AIに代替される業務と、人に残る機能（意思決定・関係構築等）の方向性は概ね一致

【取組紹介】

- AI活用の前提としてトップコミットメントが極めて重要

経営者自身の利用・理解と、徹底した推進が導入・浸透の成否を分ける

- 「作る力」より「何を作るか（Why/What）」が重要になる

AIにより実装ハードルは低下し、価値は課題設定・判断・ストーリーにシフト

- 個人の生産性向上と組織価値創出は一致しない

ミクロ効率化だけでは成果に結びつかず、組織設計・評価・業務構造が重要

今後、更に議論すべき点

- AXの定義（DXとの連続性・差分）

プロセス主眼化、人の役割変化など方向感はあるが、「生成AIに限定するか」「エージェントまで含めるか」など未確定

- AX時代のスキル定義 「全員活用」の実態レベル 全員に求めるスキルと推進人材に求めるスキル

- AIコスト（トークン・ツール費）と組織設計の関係

第2回での紹介事例（株式会社グッドパッチ）

Claude Code 大号令

1ヶ月で200個のアプリと
300件のナレッジから見たこと



全社へのClaude Code大号令 — 1ヶ月で
200個のアプリと300件のナレッジから見
えたこと

♡ 663

 Naofumi Tsuchiya / Goodpatch
2026年4月8日 14:48

実は3月の頭にグッドパッチの事業部所属のメンバー全員にClaude Codeを使
って1アプリケーションを作ってデプロイまでやりなさいという大号令を出

しました

組織に起きた3つの変化

1. ドメイン知識を持つ人が自分で解決策を実装できる

（営業96%、人事86%、マーケター91%、デザイナー81%がデプロイ）

2. 「何を作るか」に全員の意識がシフト

→ ビジネスモデル再定義に直結

3. 共通言語と学び合いの文化が生まれた

→ 要件定義・FB・クライアントワーク全体に波及

第2回での議論

AI-SECIモデル（小澤委員提出資料）※論点2

「AI-SECIモデル」：共同化・表出化・結合化・内面化の4つのプロセスを繰り返し、暗黙知の形式化を体系的に行うモデル。



2. (1) 事例紹介

事例紹介（15分×2）

①株式会社日立製作所 大山様

「北海道支社における生成AI活用率100%達成とその後」

株式会社日立製作所北海道支社における取組をご紹介いただき、その効果や過程における課題及びどうやって乗り越えたのかご紹介いただき、そこから得られるAXを進める上での示唆について、議論したい。

②株式会社ハイヤーラー 葛岡様

「トークンマキシムの次、トークンミニマムの考え方」

前回、企業課題として「トークン管理」が話題にあがった。「社員のAIエージェントを用いた生産性向上」を可視化する指標として、「トークンをどれだけ使ったのか（トークンマキシム）」を取り入れる企業もあるなか、取組及び「トークンミニマム」の考え方についてご紹介いただき、AX時代における個人のAI活用及びそのスキル（AIマネジメント、複数AIの使い分け等）に関する示唆について、議論したい。

※Teams会議にご入室いただき、資料の画面共有をお願いいたします。

※2者の説明後に質疑の時間を取らせていただきます。

AI戦略と人事戦略の統合

メルカリやSansan等、先陣切って生成AI活用を進めていた企業は、AIやテクノロジーを担当する執行役員と人事担当の執行役員を兼務する動きが出ている。

2026.6.1 プレスリリース

メルカリ、CTOの木村俊也がCHRO兼CAIOに就任



～ AI戦略と人事戦略を統合し、“人と組織の運営基盤”をAI前提で再設計。AI-Native人材の採用も本格的に強化 ～

株式会社メルカリ（以下、メルカリ）は、執行役員 CTO Japan Businessの木村俊也が2026年6月1日付で最高人事責任者（CHRO：Chief Human Resources Officer）および最高AI責任者（CAIO：Chief AI Officer）に就任することをお知らせいたします。

木村は、CHRO 兼 CAIO 兼 CTO Japan Businessとして新たに掲げるビジョン「HR for an AI-Native Company」のもと、AI戦略と人事戦略の責任者を一体化し、働き方、意思決定・承認プロセス、組織構造、リソース配分といった人と組織の運営基盤をAI前提で再設計することで、AI-Native Companyへの変革を加速させてまいります。

また、新体制のもとAI-Native人材の採用も本格的に強化してまいります。

Sansan、「Chief AI Transformation Officer（CAXO）」を新設。取締役／CHRO 大間祐太が就任
～ 全社横断でAXを推進し、非連続な事業成長を目指す～



参考：生成AI利用に関するコスト

- AnthropicがAIサービス Claude のサブスクリプション内容を変更。
- 2026年6月15日以降、Claude Codeや Claude Coworkといった**対話型利用はサブスクリプションのまま、AIエージェントを使った自動化処理（自律的利用）**については、毎月付与されるクレジットを使い切った後、**従量課金制**となる。
- コーディングエージェント等の活用拡大が要因の1つ。自律的利用を行う場合は、**トークン消費量を管理し、効率的な設計をしないと、コスト増の恐れ。**

 Claude Support

 日本語

すべてのコレクション > Claude > 利用と制限 > Claude プランで Claude Agent SDK を使用する

Claude プランで Claude Agent SDK を使用する

一週間前以上前にアップデートされました

Claude サブスクリプション プランは、毎月の Agent SDK クレジットを受け取る対象になりました。このクレジットは、Claude Agent SDK の使用、`claude -p` コマンド、および Agent SDK 上に構築されたサードパーティ アプリをカバーします。この記事では、クレジットの対象範囲、仕組み、および請求方法について説明します。

2026 年 6 月 15 日から Pro、Max、Team、および Enterprise プランで利用可能です。API キーを使用している Claude Platform アカウントはクレジットを受け取りません。従量課金制の請求は以前と同じように続きます。

変更内容

プランごとの月次クレジット

クレジットの対象範囲

クレジットの仕組み

変わらないもの

Team および Enterprise 管理者向け

変更内容

2026 年 6 月 15 日から、Claude Agent SDK と `claude -p` の使用は Claude プランの使用制限にカウントされなくなります。サブスクリプションの使用制限は同じままで、Claude Code、Claude Cowork、および Claude の対話的な使用のために予約されたままです。

Agent SDK の使用をサポートするために、対象となる Pro、Max、Team、および Enterprise プランのユーザーは、別の月次クレジットを請求できます。クレジットは Agent SDK の使用にのみ適用され、請求サイクルで更新されます。

プランごとの月次クレジット

10

事例紹介①

【資料 3】 株式会社日立製作所 大山様 資料

事例紹介②

【資料 4】 株式会社ハイヤーラー 葛岡様 資料

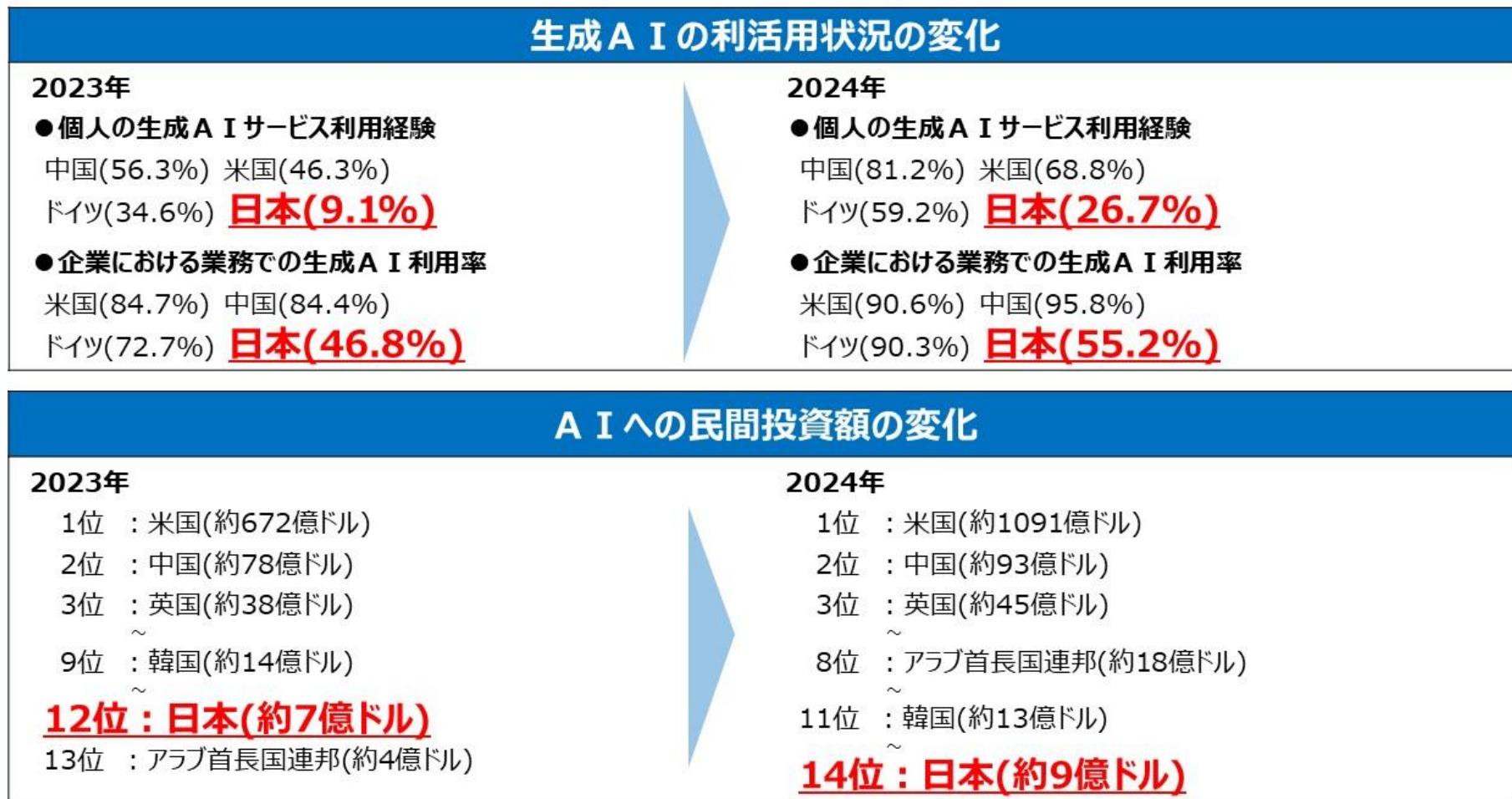
質疑応答（15分）

取組に対する質問、感想がある方は、挙手をお願いします。

2. (2) 討議事項

本WGのゴールイメージ

- 日本では生成AIの利活用が進んでおらず、投資も停滞
- 使われていても、多くの場合は収益につながっていない



● AIを前提にした「働き方」の再設計が必要に

～AI導入フェーズ

既存業務を効率化するためにAIを一部補助的に活用するビジネスモデル



人を中心に構築された
コアプロセス

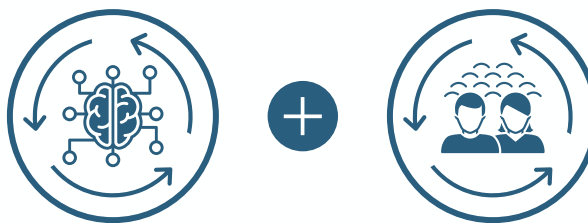
補完するもの
AIを含むデジタル
ツール

主な特徴

- AIは業務効率や支援に使われるが価値創造の中核業務にはなっていない
- デジタル強化の延長として活用される段階

AI拡大フェーズ

AIを組み込んだプロセス設計が進み、価値創出に向けて人をAIが補完する "共創型" ビジネスモデル



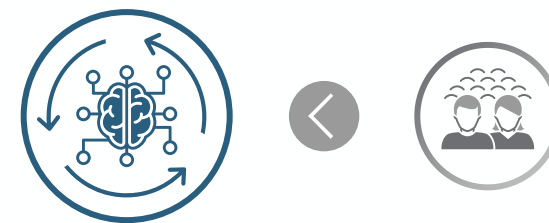
AIエージェントと人が業務を分担

主な特徴

- AIエージェントが業務プロセスの中に入り始める
- 人がAIエージェントが業務を分担し協働

AI駆動フェーズ

AIを企業活動の中核に据え、**業務プロセス・組織構造・意思決定・提供価値がAIを前提に設計**されている "AI駆動型" のビジネスモデル



AIエージェントを中心に
構築されたコアプロセス

補完するのは人

主な特徴

- 意思決定や業務がAIを前提に設計されている
- 組織構造・人材配置・インフラもAI起点で再構築済み

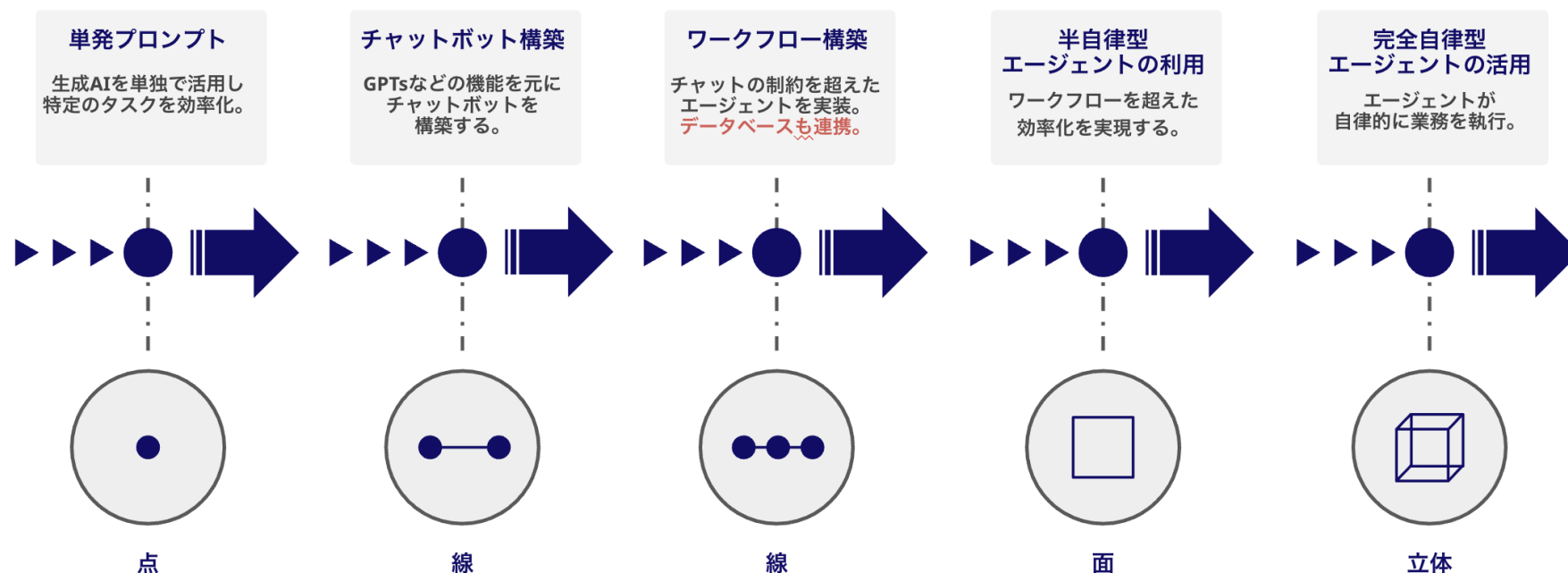
AI活用フェーズ

AI拡大フェーズに移行するにあたり、個人のAI活用段階が、単発プロンプトや個別タスク支援にとどまる企業がなお多く、ワークフロー化・組織実装まで進んでいる企業はまだ限られるのではないかと。「ワークフロー構築」、「半自律型エージェントの利用」に進めることにより、一定程度標準化できるのではないかと。

CHAPTER 08 ・ 実現ステップ

CONNECTING DOTS TO LINES, PLANES, SOLIDS

AIエージェントの実現ステップ：点を線に、面を立体に。



ゴールとしてまとめる報告書のイメージ

目的・位置づけ

- ✓ AIにより、企業・個人の「働き方」・「プロセス」が変化することを前提とし、
- ✓ 遠い将来ではなく、今後3～5年を見据えて、前提となる**社会像**を提示。
※社会像：**社会、企業、個人のそれぞれの課題、価値観（ぶれない軸）**
- ✓ AX時代における**社会像**を示し、対象者が自らの目的や価値に応じて、**行動変容をするための考え方・共通言語を提供**
- ✓ AX時代のスキルの在り方を整理し、今後の関連施策の検討につなげる
※AXの対象・定義は後述

対象者（読み手）

- ✓ 事業活動において、生成AIを用いたサービス又はAI エージェントを利用する事業者（※）における経営層、事業責任者、人事・人材育成・DX／AX推進担当者
※ AI事業者ガイドラインにおける「AI利用者」の定義を参照
- ✓ 自らの仕事・役割・学び方・キャリアを考える個人

■ AX時代におけるスキルのあり方検討WG報告書 目次案

- 背景・目的、AXの足下の動向
- AX時代の社会像（重要な価値観：価値創出や成果、組織知化）
- AX時代の社会・企業・個人のあり方（業務プロセス、組織構造の変革、スキルの流動化等）
- AX時代のスキルのあり方（専門性の組合せは多様化、学び方等）

ご意見交換：ゴールイメージの目線合わせ

本日は、報告書の目的・対象者・社会像の骨子について、違和感の有無を確認したい。

1. 本検討WGの目的及び対象者について、違和感や追加すべき観点はあるか。

目的・位置づけ

- ✓ AIにより、企業・個人の「働き方」・「プロセス」が変化することを前提とし、
- ✓ 遠い将来ではなく、今後3～5年を見据えて、前提となる**社会像**を提示。
※社会像：**社会、企業、個人のそれぞれの課題、価値観（ぶれない軸）**
- ✓ AX時代における**社会像**を示し、対象者が自らの目的や価値に応じて、**行動変容をするための考え方・共通言語を提供**
- ✓ AX時代に求められる人材・スキルの在り方を整理し、今後の関連施策の検討につなげる

※AXの対象・定義は後述

対象者（読み手）

- ✓ 事業活動において、生成AIを用いたサービス又はAI エージェントを利用する事業者（※）における経営層、事業責任者、人事・人材育成・DX／AX推進担当者
※ AI事業者ガイドラインにおける「AI利用者」の定義
- ✓ 自らの仕事・役割・学び方・キャリアを考える個人

2. 検討WGの議論を踏まえ、「AX時代の社会像」として、違和感や追加すべき観点はあるか。

目次項目	概要（これまでの議論＋仮説）
AX時代の社会像（価値観）	• AXの定義 • <u>（AIにより誰でも生産性向上できる）</u> 生産性向上だけでなく、価値創出や成果が重要（企業価値の向上や競争優位性の確保、DXと変わらない） • <u>（AIよりハードルが下がる）</u> 暗黙知や個人の知を共有し、組織知、形式知化すること

AXの定義

本検討WGにおける「企業AX」の定義（案）

- 第2回までの議論を踏まえ、まずは企業におけるAX＝「企業AX」を中心に議論する。

企業AXの定義（案）

“競争上の優位性を確立し、企業価値を向上させるため、生成AIの特性を理解し、データや生成AIを活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、各企業のコアバリューを踏まえて、生成AIと人の役割や業務プロセスの標準を再設計し、組織構造、企業文化・風土を変革すること”

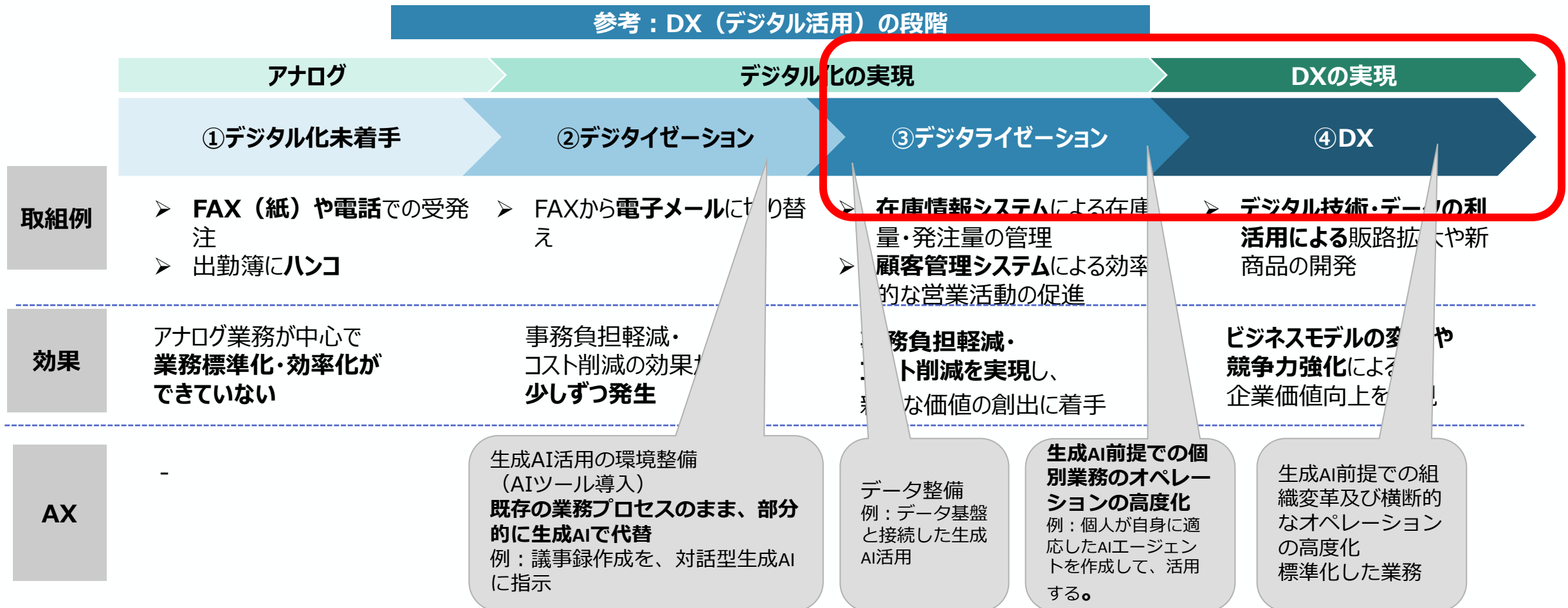
補足

DXと共通する点：製品・サービス、ビジネスモデル、業務、組織、文化を変革し、競争優位を確立する点
DXとの差分：生成AI・AIエージェント等により、仕事の主語が「人」から「人+AI」へ変わる点
本WGでの対象：スマートスピーカーや自動運転などのAIプロダクト一般ではなく、まずは業務プロセスへの生成AIサービス・AIエージェント活用を中心に議論する

第2回におけるご意見	対応方針
AIを大前提として業務をゼロから再設計し、変革を推進する企業（佐藤委員のAXカンパニー定義）	「 <u>生成AIと人の役割</u> 」を前提に再設計
現状の多くの企業は：「既存業務にAIを上乗せするだけ」AX：ゼロベースで業務・ワークフローを再設計（人間の役割含む）するもの（國本委員）	「 <u>生成AIと人の役割</u> 」を前提に再設計
データ中心からプロセス・意思決定中心へ（小澤委員）	-
「何のために（目的）」についてUX/CXなど価値志向を書いた方がよいか（小澤委員）	「 <u>競争上の優位性を確立し企業価値を向上させるため</u> 」を目的として、冒頭に追加。
「生成AI」に限定しているが、「マルチモーダルAIやフィジカルAI」を加えなくてよいか（土屋さん）	スマートスピーカや自動運転等のAIプロダクトは除き、 <u>プロセスへの生成AIサービスやAIエージェント活用</u> に限定するのはどうか。
人間が「実行」から離れることがAXの核心であり、役割変化を明示するのはどうか。（土屋さん）	仕事の主語が「人 → 生成AI + 人」に変わる変革
全員がAIと共に問題解決する存在になるため、AXは「一部導入」ではなく仕事の標準の変化（広木委員）	業務には「標準」と「個人の裁量部分」があり、企業AXにおいては「標準」部分を再設計することがコア

「AX」の段階のイメージ

- AXに向けては、生成AI等の技術・ツール導入、データ整備も重要。
- これまでの議論を踏まえ、生成AIの環境整備が十分でも、個人の生産性向上が消える等の課題があり、人とAIの役割も含め業務の再設計の重要性を議論してきた。
- 本検討WGにおいては、DXの段階における**デジタライゼーション以降を対象とする**はどうか。



ご意見交換

本検討WGにおける「企業AXの定義」をまとめていくため、以下の点を確認させていただきたい。

※方向性レベルで合意したい

1. 変革の本質

AXとは、「生成AI活用ではなく、業務プロセス、組織、企業文化・風土を変革する変革である」という方向性はいかがでしょうか。

2. DXとの差分

「業務そのもの、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること」は、DXと共通として維持しつつ、「生成AI・AIエージェントを前提とした人とAIの役割再設計」を差分として強調するという方向性はいかがでしょうか。

3. AXの対象

「スマートスピーカや自動運転等のAIプロダクトは除き、プロセスへの生成AIを用いたサービスやAIエージェントに限定する」という方向性は、いかがでしょうか。

※活用状況や技術動向を踏まえ、生成AI（及び生成AIを用いたサービス）、AIエージェント以外も含めるべきか。

4. 想定するDXの段階

生成AI等の技術・ツール導入や社内ドキュメントのデータ整備がある程度進んでいる

「（DXの段階における）デジタルイゼーション以降を対象とする」方向性はいかがでしょうか。

AX時代のキャリア像

第3回から第4回への接続 「AX時代のキャリア像」

背景・前提

- AX時代は、生成AI・AIエージェント等により、仕事の主語が「人」から「人+AI」へ変わる（P26より）
- 個人は、生成AIを使うことにより、回答をより簡単に出すことができる

仮説

- **複数の専門性が求められるのではないか**

人材モデルの整理：ジェネラリスト型、I型・H型・T型、Π型人材の重要性が変化する（第1回議論）

Society5.0時代のデジタル人材育成に関する検討会報告書：「ビジネス」「エンジニアリング」の強化

2040年就業構造推計：「産業」×「AI・ロボット等利活用」人材が不足

AIエージェント・アーキテクト：「業務知識」×「AIエージェントをつくる力」

- **「生成AIと相対する人間の力」が全てのビジネスパーソンに求められる（DSS-L）**

問を立てる、生成AIを使いこなすスキル（使い分ける、議論させる、AIオーケストレーション）等

- **「生成AIと相対する人間の力」を発揮するための専門スキルが、特にAXを推進する人材に求められる（DSS-P）**

AI環境構築、ガードレール、AIエージェントをつくる（ビルダー）等

参考：デジタルスキル標準（DSS）の概要

- 全てのビジネスパーソン向けのDSS-L（リテラシー標準）と、DXを推進する人材向けのDSS-P（推進スキル標準）の2つで構成。
- 個人の学習及び企業の人材確保・育成の指針としてデジタルスキル標準を策定し、公表。

全てのビジネスパーソン（経営層含む）

<DXリテラシー標準>

全てのビジネスパーソンが身につけるべき知識・スキルを定義

- ビジネスパーソン一人ひとりがDXに参画し、その成果を仕事や生活で役立てる上で必要となるマインド・スタンスや知識・スキル（Why、What、How）を定義し、行動や学習項目の例を提示

Why DXの背景

社会、顧客・ユーザー、競争環境の変化

What DXで活用される データ・技術

ビジネスの場で活用されているデータやデジタル技術

How データ・技術の 利活用

データやデジタル技術の利用方法、活用事例、留意点

マインド・スタンス

不確実性の高い時代において、新たな価値を生み出すために必要な意識・姿勢・行動をデザインの素養に基づいて定義

DXを推進する人材

<DX推進スキル標準>

DXの推進に必要な役割の類型や習得すべきスキルを定義

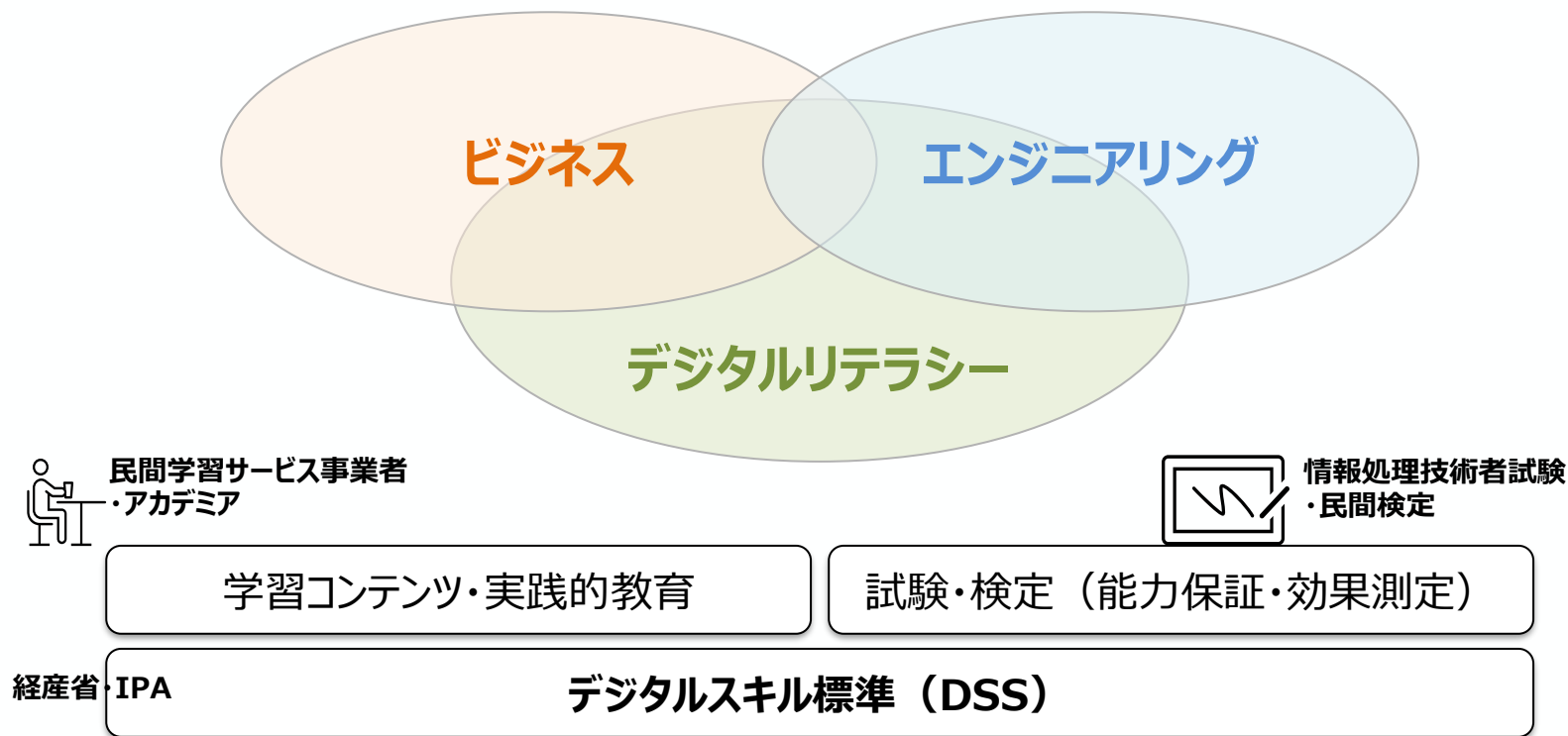
- DX推進に主に必要な6つの類型、ロール、必要なスキルを定義し、各スキルの学習項目例を提示



(参考) 今後のデジタル人材育成体系の考え方

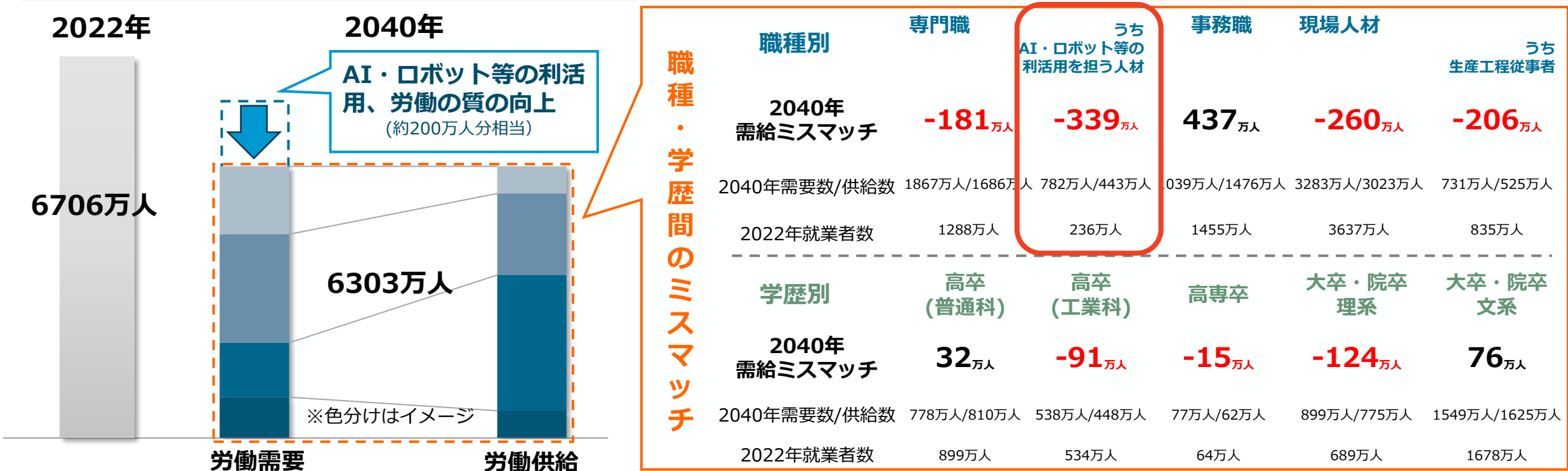
Society 5.0時代に向けた人材育成の体系

- まずは情報処理技術者試験を中心に新しい人材育成体系を実現し、その上で民間学習サービスの更なる発展の促進を目指すべき。
- 人材育成は「ビジネス」、「エンジニアリング」、「デジタルリテラシー」の領域においてそれぞれ強化されるべき。
- そのベースとして、常に最新のデジタルスキル標準を示すべく、国はデジタルスキルの最新動向の把握に努めるべき。



参考：2040年の就業構造推計（改訂版）の概要

- 2040年に十分な国内投資や産業構造転換が実現する場合^(注)、人口減少により就業者数は約6700万人^(2022年)から約6300万人となるが、AI・ロボット等の利活用やリスキング等により労働需要が効率化され、全体で大きな不足は生じない。
- 一方で、職種・学歴・地域間では需給ミスマッチが生じるリスクがあり、事務職^(約440万人)や文系人材^(約80万人)が余剰、AI・ロボット等利活用人材^(約340万人)を含む専門職や現場人材^(約260万人)、理系人材^(約120万人)が不足する可能性。



(注) 2025年6月経済産業省産業構造審議会経済産業政策新機軸部会「第4次中間整理」における2040年の産業構造推計（新機軸ケース）を前提としている。また、2022年就業者数は、総務省「就業構造基本調査」（令和4年度）、文部科学省「学校基本調査」（令和4年度）の調査票情報を基に経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体（総務省、文部科学省）が作成・公表している統計等とは異なる。

(注) 職種分類は令和4年就業構造基本調査で用いた職業分類（総務省）による。「専門職」は、専門的・技術的職業従事者を指す。うち「AI・ロボット等の利活用を担う人材」は、機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。「現場人材」は、生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。学歴は学校基本調査上の学部学科コードを元に分類（「院卒」には修士卒・博士卒を含む）。なお、右表には主要な項目のみ掲載しているため、ミスマッチ数の合計はゼロにならない。

全国版就業構造推計（改訂版）・職種間ミスマッチ

- AI・ロボット等利活用による省力化に伴い、事務職は約440万人の余剰が生じる可能性。
- 多くの、産業×AI・ロボット等利活用人材(約340万人) が不足。

		専門職		事務職		現場人材	
						うち 生産工程従事者	うち その他現場人材
全産業	2040年 需給ミスマッチ	-181万人	うち AI・ロボット等の 利活用を担う人材 -339万人	437万人	-260万人	-206万人	-54万人
	2040年需要数/供給数	1867万人/1686万人	782万人/443万人	1039万人/1476万人	3283万人/3023万人	731万人/525万人	2552万人/2498万人
主な産業の2040年の 需給ミスマッチの内訳	2022年就業者数	1288万人	236万人	1455万人	3637万人	835万人	2803万人
	農林水産業	-9	-7	-1	-110	-3	-107
	製造業	-149	-125	-40	-256	-198	-58
	情報通信業	116	102	50	13	2	11
	卸売業、小売業	-81	-77	26	-20	-4	-16
	建設業	-33	-26	20	-31	-2	-30
	宿泊業、飲食サービス業	-21	-21	2	12	0	12
	運輸業、郵便業	-25	-26	27	26	0	25
							(単位：万人)

(注) 2022年就業者数は、総務省「就業構造基本調査」(令和4年度)、文部科学省「学校基本調査」(令和4年度)の調査票情報を基に経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体が作成・公表している統計等とは異なる。

(注) 産業分類は令和4年就業構造基本調査で用いた産業分類(総務省)による。職業分類は令和4年就業構造基本調査で用いた職業分類(総務省)による。「専門職」は専門的・技術的職業従事者を指す。また、うち「AI・ロボット等利活用人材」は、機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。「現場人材」は、生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。なお、表中には主要な項目のみ掲載しており、ミスマッチ数の合計はゼロにならない。

30

人材モデルの整理

(第1回検討WG 小澤委員説明資料より)

CHAPTER 05 | 生成AI時代の教育論

今後は、生成AIを活用できる総合型人材の重要性が高まる。特定の領域、複数の領域に特化した人材には、ほんの一握りしかなく、生成AI活用の型を作り出していく人材である。

特化型人材

特定の職種に特化した型作り人材。
ほんの一握りしかなくプロ。

T型人材

広範な知見

専門分野

I型人材

専門分野

Π型人材

広範な知見

専門分野

専門分野

H型人材

専門分野

繋がる力

専門分野

総合型人材

生成AIスキルを用いて、
各領域で価値を創出する人材

ー（イチ）型人材

幅広い知見・ソフトスキル

生成AI
活用力

生成AI
活用力

生成AI
活用力

生成AI
活用力

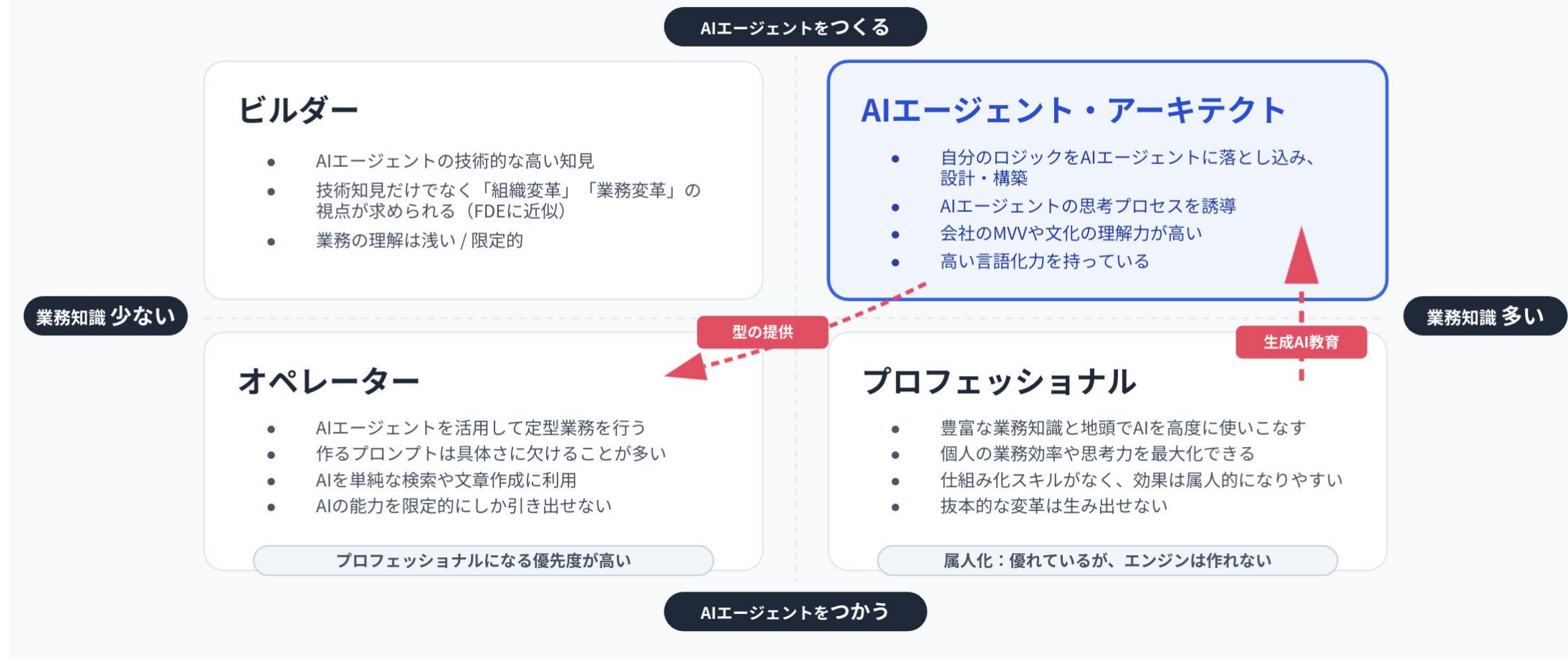
Point

生成AIの活用スキル／リテラシーによって、
いかに足場を強化できるかが重要になっている。

あわせて幅広い知見・ソフトスキルが重要に。

AX時代の人材像 (第2回検討WG 小澤委員説明資料より)

AI型化モデル：プロフェッショナルを AIエージェント・アーキテクトに転換



ご意見交換：AX時代のキャリア像

本日は、第4回AX時代のキャリア像・スキルに関する議論にむけて、発散の議論を行いたい。

問 1 生成AIにより、業務知識（P36を参照）の学習機会は、増えるのか減るのか等、どのような影響があると思うか。

※エントリーレベルの業務代替により、若年層の技能形成ができないまま年を重ねてしまう恐れがある一方で、学習効率の向上や学びを始めるハードルが下がるという影響もある。

問 2 「生成AIと相対する人の力」は何があると思うか。

3. 閉会