

パーソナルAI プラットフォーム ～“AI”と共に働く時代を目指して～

チームSIX
(今井、小川、久保、鈴木、土井、日笠)

チーム紹介

ソフトバンク株式会社
小川 絢也



ソニー株式会社
日笠 洋輔



富士通株式会社
今井 悠貴



SIX
Sustainable Intelligence eXchange
“知能と知識の再利用”

岩崎通信機株式会社
鈴木 裕太



ヤマハ株式会社
土井 勇人



株式会社リコー
久保 翔平



ターゲットライフシーン

日本の技術や人材を未来に残し
信頼され成長し続ける社会に

AI
PLATFORM

後世人材の成長

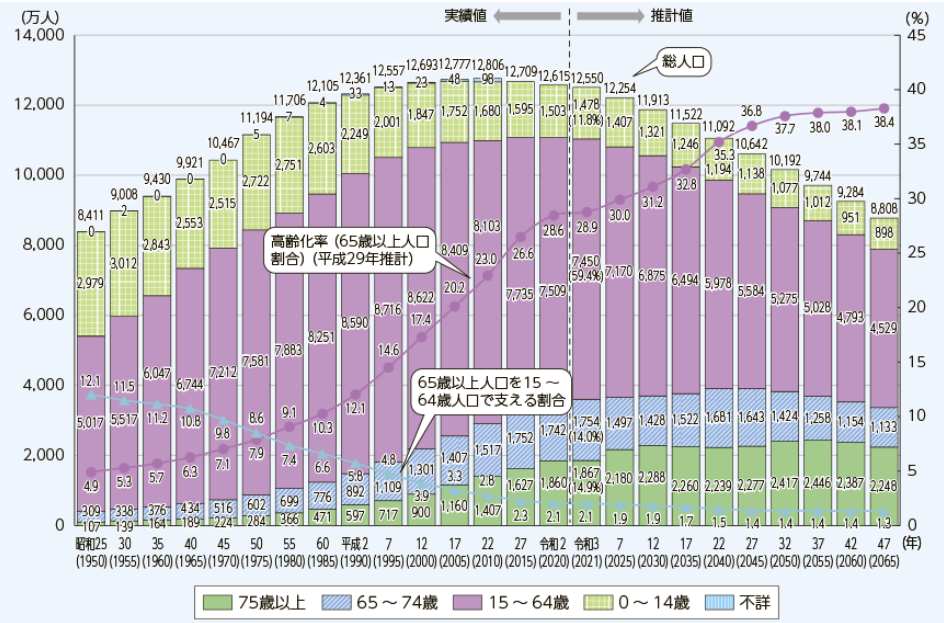
産業の品質維持

将来訪れる社会問題

労働力不足と業務に適した人材欠如による企業成長影響

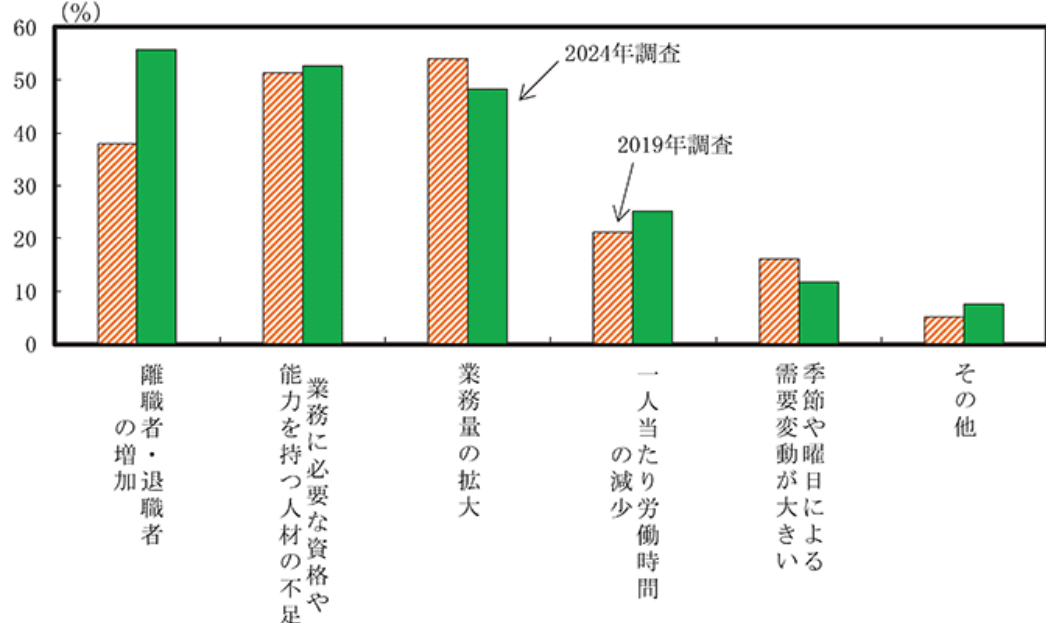
- ・ 少子高齢化が進展し、生産年齢人口が減少することにより、労働力が不足していくのは明白
- ・ 離職者/退職者が増加する一方、業務を補填する能力を持つ人材が不足していることで人手不足が発生
- ・ 人手不足により労働力の希少性が高まる一方で、その量的確保をできる限り図るとともに、業務の質を高め、能力発揮が可能となる環境整備が必要となっている

図1. 高齢化の推移と将来推計



総務省, “情報通信白書 令和4年版”, URL

図2. 人手不足に陥っている主な要因



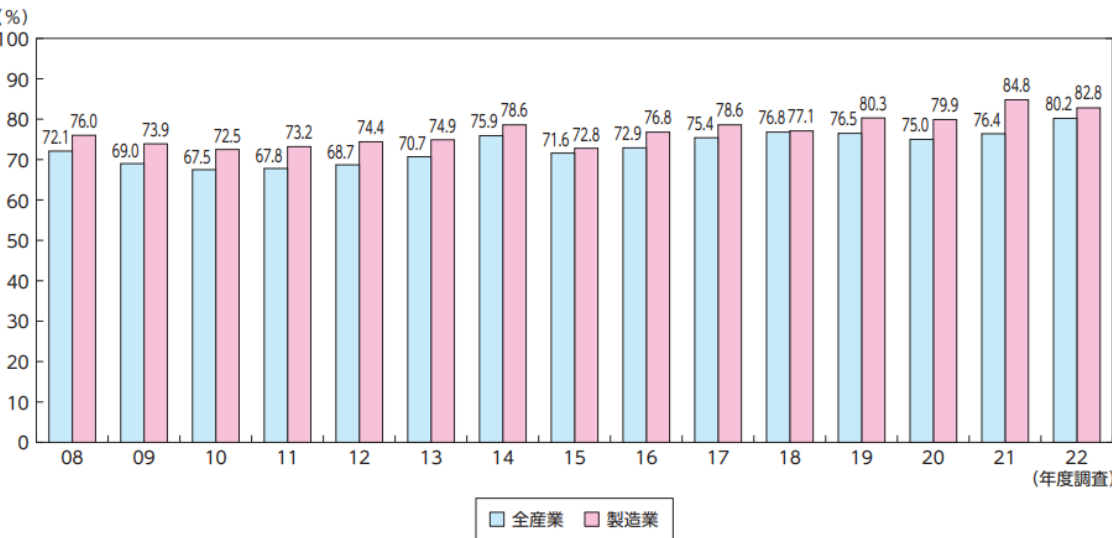
内閣府, “人手不足への対応に関する企業意識調査”, URL

将来訪れる社会問題

人材育成のニーズ・重要度は高い

- 人材育成や能力開発に問題がある企業は、全産業で8割となっており、増加傾向にある
- 結果として、イノベーションの停滞や生産性の低下が発生し、産業の競争力が損なわれる
さらに、国内産業の衰退や国際市場における競争力の低下にもつながるため、
人材育成の仕組みを強化し、持続的な成長を支える環境を整えることが急務となっている。

図3.能力開発や人材育成に関する問題がある事業所の割合の推移



経済産業省, “2024年版ものづくり白書”, [URL](#)

表1.技能継承の取り組みの内容（複数回答）

											(%)
全 体	退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用している	中途採用を増やしている	新規学卒者の採用を増やしている	退職予定者の伝承すべき技能・ノウハウ等を文書化、データベース化、マニュアル化している	不足している技能を補うために契約社員、派遣社員を活用している	技能継承のための特別な教育訓練により、若年・中堅層に対する技能・ノウハウ等伝承している	伝承すべき技能・ノウハウ等を絞り込んで伝承している	事業所外への外注を活用している	高度な技能・ノウハウ等が不要のように仕事のやり方、設計等を変更している	その他の取り組み	
製造業	100.0	70.5	49.1	30.3	25.2	23.6	18.6	16.2	12.9	5.1	

経済産業省, “2024年版ものづくり白書”, [URL](#)

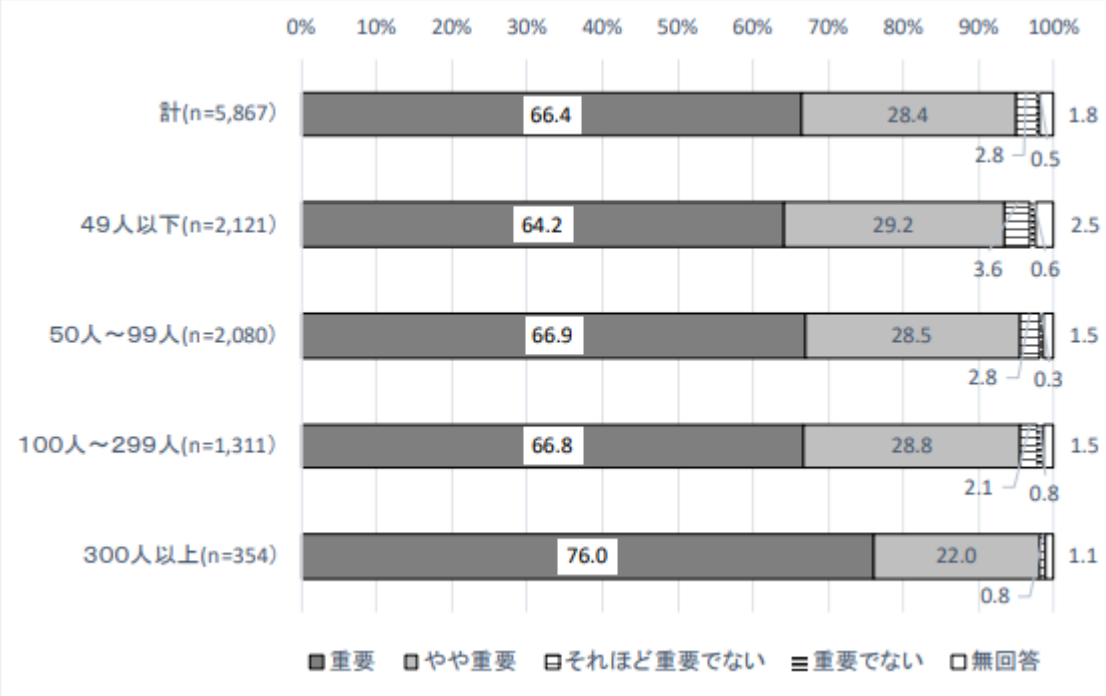
後世へ継承することの重要さ、難しさ

技術継承は文書化、データベース化、マニュアル化で対応する企業が多い一方、約半数のものづくり企業が技能継承を不安視している。

技術継承：科学的原理や工学的知識、あるいは事業運営で累積した社内特有の情報など
文書化された形式知を次世代に伝達するプロセス

技能継承：個人の経験や勘、コツなど、言葉で表現しにくい暗黙知を実践的な方法で
次世代に伝えるプロセス

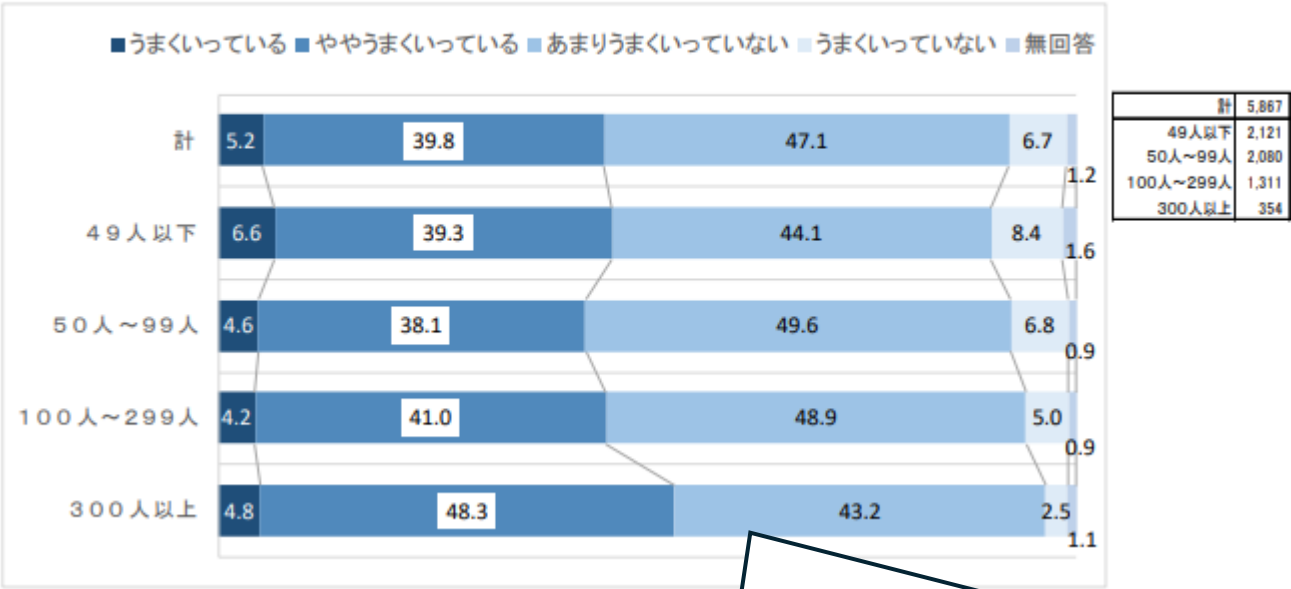
図4.技能継承をどの程度、重要だと考えるか



独立行政法人 労働政策研究・研修機構, “ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査結果”, URL

CIAJ 未来をつくるネットワークを考える会

図5.技能継承は会社としてうまくいっていると考えているか



■ 技能継承が上手くいっていない理由 ※回答割合上位3件

1. 若手ものづくり人材を十分に確保できていないから (56.2%)
2. OJTが計画的に実施できていないから (39.4%)
3. 指導者と指導を受ける側とのコミュニケーションが不足しているから (37.3%)

技能継承に対する国内の取り組み

- 現状は適性のある優秀な人材を確保する取り組みに比重が置かれている
- 人手不足が進むにつれて、さらにその動きが加速することが見込まれる

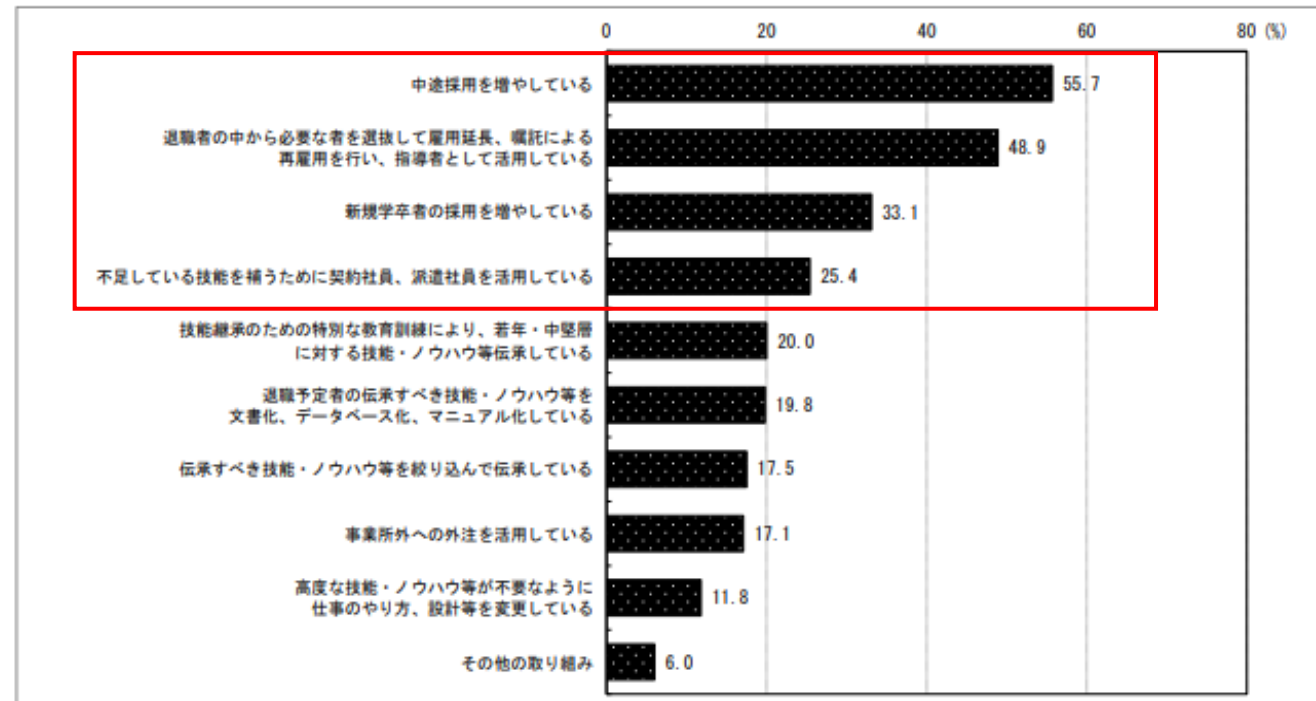
新卒・中途採用

雇用延長・再雇用

派遣社員採用

競争
激化

図 64 技能継承の取組の内容（複数回答）



厚生労働省, 令和5年度「能力開発基本調査」,
<https://www.mhlw.go.jp/content/11801500/001283508.pdf>

人への依存度が大きく、体力のない企業が淘汰されてしまうリスクがある

社会課題を解決するためのアプローチ

労働生産力を維持・向上させるための持続可能な社会基盤整備が必要

1 生産年齢人口の減少

パーソナルなAIを育成し企業内の労働力に組み入れることより、生産年齢人口の増加を図る

2 労働力不足

AIによる単純作業・事務作業の肩代わりを進め、生産性向上と労働力不足の解消を図る

3 技能継承の不足

人に依存しない形で退職者の技術・技能をデジタル保管（アーカイブ化） &
社員に対し技術・技能を持ったAIによる教育を実施し、人材の育成と技能継承不足の解消を図る

私達が考案するビジネステーマ

『パーソナルAI プラットフォーム』

AI技術がさらに高度化することを前提に、
AIを活用した「労働生産力の向上」と「技術・技能継承」を図る

特徴①

従業員ごとに
パーソナルAIを生成
(退職者の技術・技能は
パーソナルAI化してアーカイブ)



特徴②

パーソナルAIによる
業務サポート



特徴③

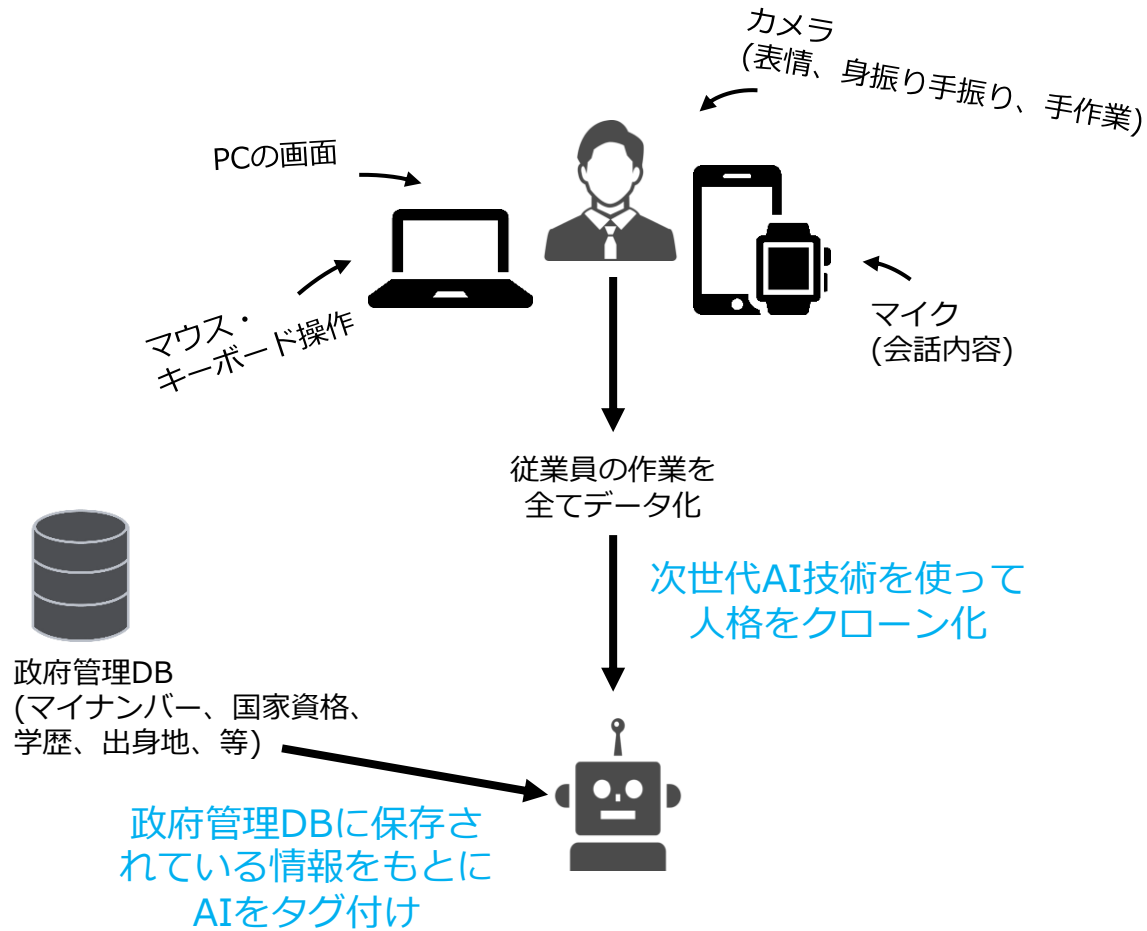
凄腕パーソナルAIによる
若手従業員への教育

凄腕パーソナルAI = 現役・退
職済みの従業員から生成した
クローン



特徴①

従業員ごとにパーソナルAIを生成

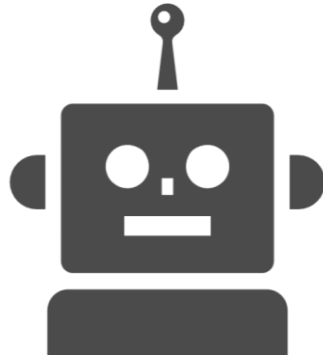


- 様々なデバイスから取得したデータをもとに、次世代AI技術を用いて従業員の人格をクローン化
- 政府が管理しているデータベースの情報をもとに、クローン化したパーソナルAIをタグ付け

課題

- プライベートな行動、思考をデータ化したときのプライバシーを侵害しない範囲内で自由にパーソナルAI化できるルールの整備
- マイナンバーを活用することで、個人情報とAIを紐づけできるルールの整備

パーソナルAIによる業務サポート



議事録の自動生成

伝票の自動処理

引き継ぎ資料の自動生成

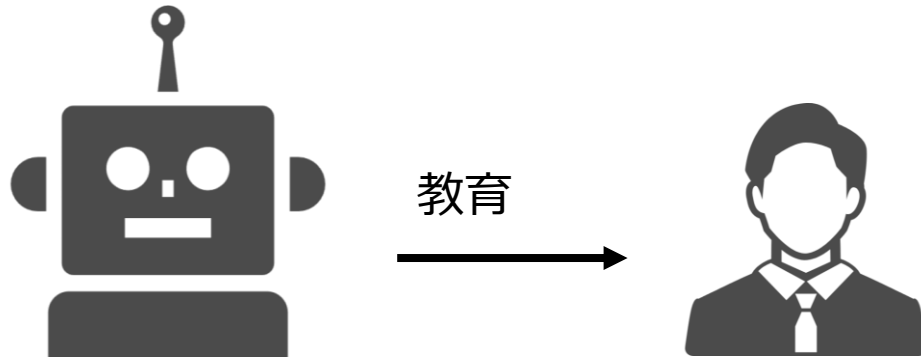
etc...

- ルーチンワークをパーソナルAIが肩代わりし、従業員の負担を軽減
- 退職者・ベテラン従業員のパーソナルAIから、過去の業務内容や経緯をヒアリング

課題

- AIの誤判断による損害に対する責任の所在を明確化
- AIによる生成物（知的財産）の所有権を明確化

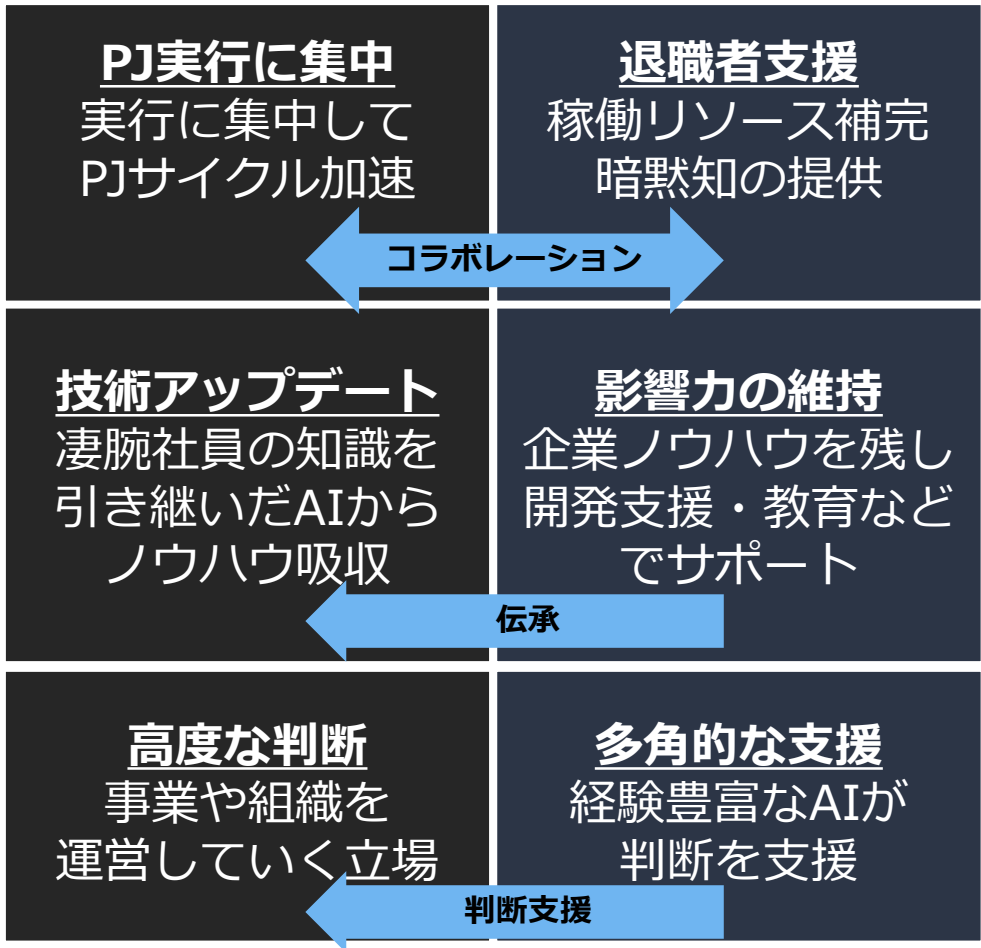
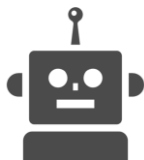
凄腕パーソナルAIによる若手従業員への教育



- パーソナルAIに付与されたタグを用いて、適切な凄腕パーソナルAIをアサイン
- 専門知識だけではなく、以下の知識を
 - 問題解決の考え方
 - 業界・企業内の暗黙知
 - 過去の業務内容を伝授

ユースケース（製造業の例）

人とAIの役割



ユースケース

チームコラボレーション

- ・業務の**コンテキスト理解**、既存メンバーへの的確な指示
- ・新規業務を組み立て時、失敗など**過去経験相談役**
- ・新規**入場者のトレーニング**

プラットフォーム
特徴1,2

技術開発

- ・技術標準の背景を理解し、自身の企業に最適な**仕様提案**
- ・自社サービスが長年抱える細かな課題の**指摘**
開発価値を最大化するポイントを俯瞰して**指示**あるいは**共同**

プラットフォーム
特徴3

設計

- ・若手社員達への**技術教育**、技能の**トレーニング支援**

事業に関わる重要判断

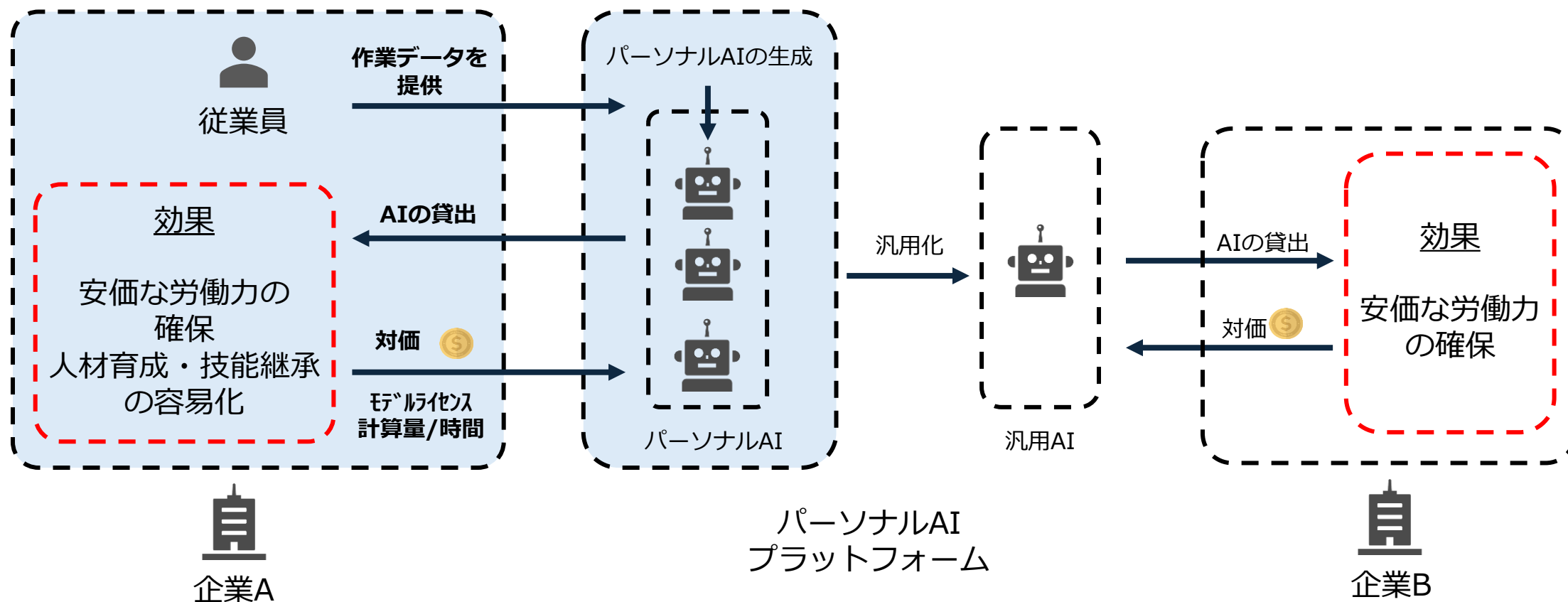
- ・新しく生産ラインへ投資するなどの経営判断
- ・対人アクション（物事を前に進めたときの論理説明など）
- ・組織改革や社員のモチベーションコントロール

プラットフォーム
特徴1～3

プラットフォームのマネタイズ

特徴 : **社員の技術・技能をAIモデル化（AI Clone化）し、技術資産を蓄積・継承する仕組み**

- ・日常からPC、会議、成果物、作業内容のロギングをすることで意識せず技術・技能をPFに蓄積
- ・プラットフォーム側は、パーソナルAIを企業に提供することで利用量に応じた対価を受け取る
- ・企業側は、経験豊富なパーソナルAIを利用することで、人材育成・技能継承の容易化が可能



政策提言

AIガイドラインの見直し

個人情報の管理

国内での開発・運営組織

政策的支援の必要性

- AIが生み出した価値に対して、明確な基準、ルールを設ける必要がある。
- AIによる意思決定時の責任問題、悪用時の罰則に対する取り決めが必要。

- プライバシーを侵害しない範囲内で自由にAIを取り扱えるルールが必要。
- PF上でAIを検索できるように、マイナンバー情報との紐づけを行いたい。

- 国内で安全かつ柔軟に展開できるようなPFの開発／運営組織が必要。
- 企業へPFの普及、PF導入に向けての教育支援をする運営組織が必要。



政策提言

- AIが生み出した創作物や特許の所有権
- AIが悪用された場合の罰則
- AI自体の著作権、永続管理／放棄の取り決め

- 個人情報保護法の見直し
- 所属企業、スキル、経歴などマイナンバー情報の拡充と匿名検索化

- 専門事業者を集めた開発組織の設立（デジタル庁傘下、独立行政法人）
- 普及活動、教育などの支援

The background features a large, stylized blue chip with intricate circuit patterns. Overlaid on this are various abstract elements: glowing blue and purple dots, thin white lines connecting them into a network, and larger, faint circular patterns. The overall color palette is a mix of deep blues, purples, and greys, creating a high-tech, futuristic atmosphere.

パーソナルAIプラットフォームの社会実装で 日本企業が世界に信頼され続ける未来へ