

## 「ChatGPTがもたらす人的資本経営への衝撃/インパクト」 ～ 産学連携調査研究プロジェクト2023の活動を開始 ～

一般社団法人HRテクノロジーコンソーシアム（以下、「HRT」）は、当会会員であるデロイトトーマツコンサルティングとの共同企画「ChatGPTが人的資本経営にもたらす衝撃/インパクト」について、東京大学大学院、慶應義塾大学、京都大学他の学術機関有識者と民間企業の専門家からの意見を集め、「ChatGPT×人的資本経営ガイドライン」をリリースすると共に、最終的には上場企業経営者、人事部門長向け提言を行う産学連携共同調査研究を、2023年6月28日（水）よりスタートします。

ChatGPTが「人的資本経営」にどのような影響を及ぼすかについては、日本国内において専門的・本格的な産学連携の調査研究活動が未だ行われていません。ChatGPTの導入は、人的資本経営に関わる経営者、人事部門に様々なプラス/マイナスを持つため、経営戦略と連動させた人事戦略への反映と綿密な計画策定が必要です。

そこで、HRTでは2015年以来のHRテクノロジーと人的資本経営・開示に特化した調査研究を通じて形成してきた産業界と学術機関の人的ネットワークを活用し、以下を主な目的として本活動をスタートします。

### 1. プロジェクトの目的

- 1) 人的資本経営、特に雇用に与えるインパクトの可視化
- 2) 企業の人事業務効率化インパクトの特定
- 3) 戦略的人事業務への有用性の検証
- 4) 法的リスクの検証とガイドラインの策定  
ChatGPTの活用機会が広い人事業務領域は、個人の主観を含みやすい領域でもあり、他のテーマよりも多くの法的リスクが潜在しており、緻密な対策が求められる

### 2. プロジェクトを通じて取り扱う主要テーマ

#### HR領域の分析テーマ（例）



ChatGPTが人的資本経営にもたらすインパクトについては、以下のようなプラスとマイナスの両面が考えられます。今後、企業の人事関連業務領域に破壊的な構造変化を引き起こすことが予想されています。

## [プラス]

### 1) 業務効率向上

タスク自動化や処理速度向上に役立つ。

これにより、時間の節約や生産性向上が期待でき、従業員は戦略タスクや創造的な活動に集中できるため、組織全体の効率性が向上

### 2) 戦略的なアイデア創造

新たなアイデアを提案したり、新しい視点を提供してくれる。

これにより、従業員は、生成AIからのインスピレーションを受けて、新たなアイデアや創造的な解決策を生み出す。

### 3) データ解析と予測

大量のデータ処理を通じて、従業員の発言についての傾向や行動パターンを特定することができる。

これにより、人事部門は、従業員のニーズ・傾向を効率的に把握でき、より効果的な戦略や施策を立案することができる。

## [マイナス]

### 1) 人間との相互作用の欠如

生成AIは人間相手ではなく、機械的な応答を提供する。

これにより、人との対話やコミュニケーションの質が低下する可能性がある。

### 2) 倫理的な問題

生成AIは訓練データに基づいて応答を生成するため、バイアスや偏りが反映されることがある。

このような問題がある場合、公平性や多様性の確保が困難になる可能性がある。

### 3) 人材の置き換え

生成AIの導入により、一部のタスクや業務が自動化される可能性がある。

これにより、人的資本の一部が置き換えられる可能性がある。

組織は、スキルのアップデートに関して大胆な投資を行い、かつ人材の再配置について慎重な計画を立てる必要がある。

## 3. 活動スケジュール

2023年6月28日（水）：活動キックオフ

2023年8月～11月：隔月で調査研究内容をオンラインセミナーで発信

2023年11～12月：「ChatGPT×人的資本経営ガイドライン」をリリースすると共に、活動を総括し、経営者向けに提言を行う大型カンファレンスを開催

## 4. 参加予定の有識者・専門家(一部)

東京大学 大木清弘准教授

慶應義塾大学 岩本隆特任教授

弁護士事務所 代表 森近薫

デロイトトーマツコンサルティング

## 5. 「ChatGPT×人的資本経営」調査研究活動 民間企業からの参加を募集

2023年7月より本格スタートする本活動に参加する民間企業経営者、人事部門及び機関投資家を募集します。

### 【活動の概要】

人的資本領域の有識者を招いて隔月のペースで調査研究の成果、国内外の事例を発表し、参加者間の討議を行う研究会を開催します。日本企業が世界で勝つために、人的資本経営のあり方を参加者同士で学び合う機会を提供します。

- 参加費 : HRT特別法人会員 : 無料  
法人正会員 : 無料  
本活動への特別協賛企業 : 無料  
HRT非会員 : 11,000円 (総額) /1回  
\*コンサルティング、HR関連サービス、IT関連サービス提供の方、一般協賛会員、個人会員は参加不可
- 特別協賛プログラム : 人的資本関連/ITサービス提供企業向けに特別協賛プログラムを  
2023年6月28日募集開始 (年額77万円 (総額) /1社)
- 参加対象 : 人的資本経営に取り組む企業経営者、人事部門及び機関投資家

<HRT法人会員への入会・本プロジェクトへの協賛に関するお問い合わせ先>

一般社団法人HRテクノロジーコンソーシアム

<https://www.hr-technology.or.jp/>

広報担当:大越

MAIL : pr@hr-technology.or.jp



大木 清弘（おおき きよひろ）

東京大学大学院 経済学研究科准教授

東京大学大学院経済学研究科修士・博士課程修了、博士（経済学）。関西大学商学部助教、東京大学大学院経済学研究科講師を経て現職。専門は国際経営、国際人的資源管理論。日本企業の製造業を中心に、海外子会社のパフォーマンス向上に必要なマネジメントについて、定性・定量の両面から研究を行う。また、優れた駐在員や工場長を育成するための人事施策についても研究。主な著作に『多国籍企業の量産知識：海外子会社の能力構築と本国量産活動のダイナミクス』（有斐閣、2014年、国際ビジネス研究学会「学会賞（単行本の部）」受賞）、『新興国市場戦略論：拡大する中間層市場へ・日本企業の新戦略』（共編著、有斐閣、2015年）、『コアテキスト 国際経営』（新世社、2017年）がある。

岩本 隆（いわもと たかし）

慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任教授



カリフォルニア大学ロサンゼルス校（UCLA）工学・応用科学研究科材料学・材料工学専攻Ph.D.。日本モトローラ（株）、日本ルーセント・テクノロジー（株）、ノキア・ジャパン（株）、（株）ドリームインキュベータを経て、2012-2022年慶應義塾大学大学院経営管理研究科特任教授、2023年より慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任教授を歴任。2018年9月～山形大学学術研究院産学連携教授に就任し、現任。

香川 憲昭（かがわ のりあき）

（一社）HRテクノロジーコンソーシアム 代表理事



京都大学法学部卒業。一般社団法人HRテクノロジーコンソーシアム代表理事。KDDI新規事業開発部門を経て、ドリームインキュベータに参加し、経営コンサルティング及びベンチャー投資業務に従事。2007年にJINS執行役員として経営企画室長、店舗運営責任者、総務人事責任者を歴任し、東証プライム（旧東証一部）昇格に貢献。2014年にGunosyに人事責任者として入社し、東証グロース（旧東証マザーズ）上場を果たす。2017年より株式会社ペイロール取締役に就任し、営業・マーケティング部門統括及びHRテクノロジー分野の新規事業開発を陣頭指揮。2020年9月より一般社団法人HRテクノロジーコンソーシアム代表理事に就任し、現任。ISO 30414リードコンサルタントとして、国内大手企業の人的資本開示戦略策定、成長企業向け人的資本経営コンサルティングを実施。

東海林 幹生（しょうじ みきお）

（一社）HRテクノロジーコンソーシアム 主任研究員  
（デロイトトーマツコンサルティング所属）



アビームコンサルティング、EYストラテジー・アンド・コンサルティングを経て、デロイトトーマツコンサルティングに参画。業界・業種問わずAI・データ分析のコンサルティングサービスを提供。人事領域においては人的資本経営やピープルアナリティクス等の講演を多数実施。昨今はDX支援としてAIロボット導入構想策定、AIガバナンス策定、AI組織立上支援等、AIと他要素を組み合わせた支援に注力。現在トレンドとなっているChatGPTについては、教育機関・弁護士と連携して活用・リスク検討を実施。

## ●一般社団法人HRテクノロジーコンソーシアム（HRT） について

所在地：東京都渋谷区渋谷3-6-2 エクラート渋谷



代表者：代表理事 香川憲昭

活動内容：

HRテクノロジー活用と人的資本経営と開示の有用性の啓発のため、法人会員と共に政・学・官とのオープンな連携、業種業態を超えた中立的な調査研究、各種セミナー、教育等を行う団体。日本企業が世界で戦うために極めて重要なHRテクノロジー・人的資本経営・開示関連市場の成長につながる活動を推進している。

団体HP：<https://www.hr-technology.or.jp/>

### **【HRテクノロジー（Human Resource × Technology）とは・・・】**

HRクラウド、データ解析、AI活用など、最先端のIT技術を使って、採用・育成・評価・配置などの人事関連業務の効率化と生産性を向上する手法のこと。担当者の「経験則」「勘」を頼りとしてきたこれまでの人事関連業務を、テクノロジーの力で大きく改善したいというニーズの高まりを受けて市場が急拡大している。最近では従来の人事領域を越え、経営者の意思決定を支援する経営領域にまで広がりを見せており、今後ますます活用の幅が広がっていくと予想される。

<お問い合わせ先>

一般社団法人HRテクノロジーコンソーシアム

<https://www.hr-technology.or.jp/>

広報担当:大越

MAIL : [pr@hr-technology.or.jp](mailto:pr@hr-technology.or.jp)