

# 生成AI と日本の雇用

## —若年層の技能形成をどう確保するか—

調査部 主任研究員 福田 直之

### 目 次

1. はじめに
2. 生成AIは何を変えるのか
  - (1) 生成AIの特徴:導入のしやすさと業務への浸透
  - (2) 業務の分解:代替されるタスクと残るタスク
3. アメリカの研究:エントリー業務の減少と熟練層優遇
  - (1) 若年層雇用の相対的縮小
  - (2) 年功偏向型技術変化
  - (3) 公的統計に表れたデータとアメリカテック業界の動向
4. 現場で起きること:新人の生産性向上と学習の限界
  - (1) 生成AIによる新人の生産性向上
  - (2) 見かけ上の習熟と育成上の課題
5. わが国独特の問題:「起きにくい」のではなく「起き方が違う」
  - (1) 生成AIの利活用の内外格差
  - (2) メンバーシップ型雇用と新卒一括採用
  - (3) 少子高齢化における人手不足という構造的条件
  - (4) 経験格差が緩やかに拡大するメカニズム
  - (5) 企業間・部門間の育成投資格差
6. 政策の方向性
  - (1) 企業内教育拡充への支援
  - (2) 情報開示
  - (3) データ基盤の整備
7. おわりに

## 要 約

1. ChatGPTに代表される生成AIは、文書の下書き、データの整理、定型対応といった仕事を人間の代わりにこなせるようになった。こうした仕事はこれまで、社会に出たばかりの若年層が仕事の基本を覚えるエントリー業務だった。アメリカではいま生成AIの影響でエントリー業務に就く若年層の雇用が目に見えて減っている。一方、ベテランの雇用は安定しており、生成AIが「年功偏向型の技術変化」をもたらしていると指摘される。
2. わが国では、少子高齢化による人手不足や、メンバーシップ型雇用、新卒一括採用といった雇用慣行がクッションになっており、アメリカのように若年層の失業が急増するような事態は起きにくい。わが国で心配されるのは、雇用の数が減ることではなく、若年層が仕事の技能を形成できないまま年を重ねてしまう問題である。
3. わが国のメンバーシップ型雇用は、まず簡単な仕事から始めて、OJTで成長し、少しずつ重要な仕事を任されるというプロセスで人材育成を進めてきた。この出発点を生成AIが担ってしまうと、育成の仕組みが内側から崩壊する恐れがある。職場での実地訓練であるOJTを通じてじわじわと身につくはずの技能が形成できないまま時が過ぎる恐れがあり、「就職はできたけれど、仕事を学べなかった世代」が生まれかねない。問題が顕在化するのには、生成AIが普及した時期に入社した世代が、事業の判断を担う管理職になる5～10年後である。手遅れを防ぐため、今から対策を打つ必要がある。
4. 「若年層の育成は各社が取り組めばいい」という発想では、この問題の解決は不可能である。第一に、少子化で若年層が希少となる社会では、育成済みの人材の価値が上がり容易に転職してしまうリスクがあるため、企業は積極的になりにくい。第二に、経験の質が下がっても数字に表れにくく、問題に気づくのが遅れる。第三に、ライバルとの激しい競争のなかで「育成への投資」は後回しにされがちだ。結果として、社会全体で若年層への育成投資が少なくなる、という悪循環に陥りやすい。
5. こうした「経験格差」を防ぐため政策は三つに整理できる。(1) 生成AI導入と並行して若年層の育成投資を行う企業に対し、財政・制度面からの公的支援を拡充するとともに、大学・高専などでの入社前の訓練機会を整備する、(2) 企業が短期的な利益優先で「人への投資」を切り捨てないよう、人的資本への投資状況の開示を求め、市場からの規律を働かせる、(3) 生成AIが若年層のエントリー業務や経験に与える影響を社会全体で継続的に把握・可視化するため、全国統計などのデータ基盤を整備する。
6. 就職氷河期は「雇用の機会そのもの」が失われた時代だった。次に来るのは「就職はできたけれど、技能が身につかなかった」という、雇用の質の問題である。こうした事態を避けるために、官民が協力して今から手を打つことが求められる。

## 1. はじめに

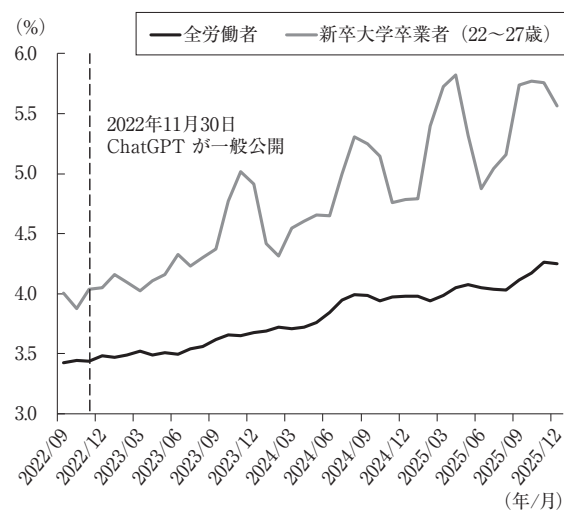
2022年11月にOpenAIがChatGPTを公開（注1）して以来、生成AI（generative artificial intelligence）は急速に社会へ浸透した（Chatterji, et al. [2025]）。2025年にはAnthropicのClaude、GoogleのGemini、xAIのGrok、MetaのLlamaなど、大規模言語モデル（LLM）が相次いで高性能化し、文章生成や要約にとどまらず、コード作成やデータ分析など幅広い知的タスクを代替・補完できるようになっている。さらに、画像・動画生成モデルがLLMと同一プラットフォーム上で提供され、活用範囲が拡大している。

生成AIがもたらす労働市場への影響は、すでにアメリカで顕在化しつつある。2025年だけでテック企業のレイオフは約12万～25万人規模に達し（注2）、Challenger, et al. [2026a]によれば、54,836人分については雇用主自身がAIを解雇理由として挙げている（注3）。Microsoft、Salesforce、Amazonといった大手企業が、AI投資を拡大しながら同時に大規模な人員削減を実施したことは、この二つの動きが矛盾ではなく表裏一体であることを示す。すなわち、生成AIによる業務代替が進むほど、人員の余剰感が高まり、採用の必要性は低下する。こうした構造変化のなかでとくに圧迫されるのが、労働市場への入口に立つ層である。企業は予算制約と生成AI活用を組み合わせることで新卒・エントリーレベルの採用を絞り込んでおり、若年層の労働需給は悪化しやすい状況にある。

ニューヨーク連銀の“The Labor Market for Recent College Graduates”は、22～27歳の大卒層（early career graduates）を対象に雇用環境を追跡しており、失業率は2022年9月の4.0%から2025年12月には5.6%へ上昇し、上昇幅は約1.6%ポイントだった。同期間に全労働者の失業率も3.4%から4.2%へ上昇したが、上昇幅は約0.8%ポイントにとどまっている（図表1）。また、新卒・若年層の採用判断をめぐっては、最近の大卒者を雇う代わりに「ロボットやAIに仕事をさせたい」とする回答が37%に上るとの調査結果も報告されている（Workplace Intelligence [2025]）（注4）。

こうした海外の動向を受けて、「生成AIはわが国でも若年層の雇用を奪うのか」という問いが浮上している。本稿の仮説は、わが国では海外のような急激な若年失業ショックは起こりにくい、というものである。ただし、それは問題が生じないというわけではなく、わが国では、失業ではなく、エントリー業務の消滅を通じた「経験の格差」が顕在化することが予想されることが懸念される。若年層がこれまで担ってきた文書の下書き・校正・要約、1次調査、簡易な分析レポートの作成、データの整理、定型対応、スケジュール調整といった業務が生成AIに置き換わることで、OJTを通じた技能形成の機会が細り、将来の管理職が現場を理解しないまま育つリスクが生じる。

（図表1）アメリカの新卒大学卒業者の失業率の推移



（資料）Federal Reserve Bank of New York. “The Labor Market for Recent College Graduates”を基に日本総合研究所作成

本稿の問いは、わが国が人手不足下で生成AIを活用しつつ、若年層の経験と技能の形成の場をどう確保するか、である。以下、第2章で生成AIの特徴と業務への影響を整理し、第3章で影響が顕在化しているアメリカの研究を概観する。第4章では生成AIが新人の生産性を向上させる側面と、育成面での弊害を検討する。第5章でわが国固有の文脈を分析し、第6章で政策の方向性を提示する。

(注1) 研究プレビューとして一般向けに公開。

(注2) 統計によって異なる。後述するように数値はあくまでも推計として扱う必要がある。

(注3) AIを理由とする解雇は企業が理由として挙げた件数であり、後述するいわゆる“AI-washing”の余地がある点に注意が必要。

(注4) Workplace Intelligenceがアメリカ企業の採用担当者を対象に実施した調査。

## 2. 生成AIは何を変えるのか

### (1) 生成AIの特徴:導入のしやすさと業務への浸透

生成AIがこれまでの自動化技術と異なるのは、導入のしやすさと適用範囲の広さである。従来の産業用ロボットやRPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）が、特定の製造ラインや定型的なデータ処理に限定されていたのに対し、生成AIはクラウド経由で即座に利用でき、利用者はハードウェア投資を必要としない。また、自然言語での操作が可能であるため、プログラミングの知識がなくとも業務に活用できる。この「参入障壁の低さ」が、ホワイトカラー業務への急速な浸透を可能にしている。

経済協力開発機構（OECD）は、加盟国の労働者の約4分の1（約26%）がすでに生成AIによるタスクの代替・補完の影響を受けうる状況にあり、今後ソフトウェアの普及が進めば、高度に影響を受ける労働者の割合は地域によっては70%超に達する可能性があるとして予測している（OECD [2024]）。国際労働機関（ILO）が2025年5月に公表した報告書では、全世界の労働者の4人に1人が何らかの形で生成AIの影響を受けているが、人間の関与が必要なタスクが多いため、大半の仕事は消滅するのではなく変容すると結論づけている（Gmyrek, et al. [2025]）。生成AIがとくに強みを発揮するのは、言語・情報処理を中心とする知的タスクの処理である。このため、従来の自動化では影響が小さいとみられていた教育、IT、金融、サービスといった領域に大きな変化をもたらさう。

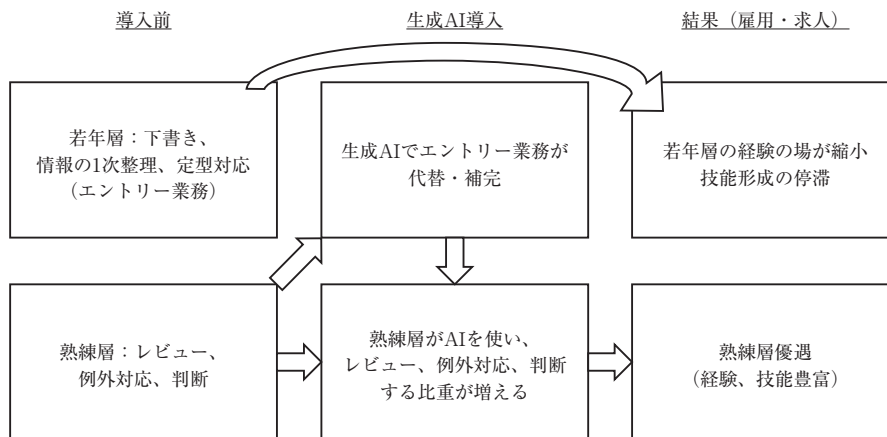
### (2) 業務の分解:代替されるタスクと残るタスク

生成AIの影響を正確に把握するには、職務単位ではなくタスク単位で分析する必要がある。この視点はずっと機械学習研究において提示され（Brynjolfsson & Mitchell [2017]）、生成AIを対象とした研究にも引き継がれている。ひとつの職務は複数のタスクの束であり、生成AIが代替しやすいものとそうでないものが混在する。生成AIによってすべてが代替・補完されるわけではない。自動化されるのは一部にとどまり、残るタスクとの関係も含めて考えれば、雇用への影響は単純な置き換えには収まらない。

具体的に、生成AIが代替・補完しやすいタスクとしては、文書の下書き・校正・要約、1次調査、簡易な分析レポートの作成、データの整理、定型対応、スケジュール調整といったものが挙げられる。これらは入力と評価基準を比較的にはっきりと定義しやすいタスクであり、実務への生成AIの組み込みが容易である。一方、代替されにくいタスクには、目標の定義を含む意思決定、例外対応、裁判などでの証人への聞き取りや戦略立案、判断根拠の説明責任を伴うレビュー・品質管理がある。

ここで注意すべきは、代替されやすいタスクの多くが、まさに新人・若年層に割り当てられてきたエントリー業務であるという点である。すなわち、生成AIの普及は、若年層がキャリアの初期段階で踏むべきステップを減少させる効果を持つ（図表2）。後述するように、アメリカの研究はこの仮説を裏づけている。

（図表2）生成AIによるエントリー業務の減少とその影響



（資料）Brynjolfsson, et al. [2025]などを基に日本総合研究所作成

### 3. アメリカの研究: エントリー業務の減少と熟練層優遇

生成AIの影響が顕在化しているアメリカの研究を検討するにあたり、生成AIが雇用に影響を及ぼす経路を二つに分類しておく。第一は「実際に起こる代替」であり、生成AIの導入によって特定のタスクが実際に消滅ないし大幅に縮小する経路である。第二は「期待先行の代替」であり、生成AIが将来的に業務を代替しようとの見通しに基づき、企業が採用抑制や組織再編を先行的に行う経路である（Brüll, et al. [2025]）。これに加えて、生成AIの普及と同時期に発生した金融引き締めや投資の見直しを原因とする「外生的なマクロ経済要因」がAIを理由に説明されることもある（Restrepo [2023]）。ただし、生成AI導入に関する二つの経路と、外生的マクロ経済要因を完全に分離することは困難である。

#### (1) 若年層雇用の相対的縮小

Brynjolfsson, et al. [2025]は、アメリカ最大級の給与処理ソフト企業ADPの給与記録（ADPはアメリカで2,500万人超を雇用する企業にサービスを提供）を用い、2021年1月～2025年7月の月次記録から、生成AI普及後の職種別・年齢別の雇用変化を推定した。職種の生成AIへの感応度を測定するために、Eloundou, et al. [2023]のGPT-4  $\beta$  指標と、Claude会話データに基づくAnthropic Economic Index（Handa, et al. [2025]）を併用し、職種別の生成AIの感応度と年齢別の雇用動態を分析している。

主な知見は以下の通りである。ソフトウェア開発者やカスタマーサービス担当者など、生成AIの影響を受けやすい職種では、若年層（22～25歳）の雇用者数が2022年末から2025年7月にかけて約6%減少した。さらに、企業ごとの景気・業績ショックを除去した分析でも、若年層の雇用の落ち込みは生成AI

の影響を受けやすい職種に集中しており、影響を最も受けやすい職種は最も受けにくい職種に比べて雇用が相対的に12～13%低かった。ほかの年齢層ではこの差は小さかった。同じく影響を受けやすい職種において、30歳以上の熟練層の雇用者数は逆に6～9%の増加を示しており、年齢層間の雇用格差が拡大している。一方、生成AIの影響を受けにくい職種では若年層も含めて雇用はおおむね増加しており、雇用の悪化は影響を受けやすい職種にのみ偏っている。

Atkinson & Yamco [2026]も、Current Population Survey (CPS) を用いて同様の傾向を確認し、若年層の雇用シェア低下の主因は解雇の増加ではなく、働いていなかった人が失業を経ずに就職する「新規の流入」が細ったことだと報告している。この原因は採用抑制＝「期待先行の代替」が主要チャネルとみられる。

## (2) 年功偏向型技術変化

Hosseini & Lichtinger [2025]は、アメリカの履歴書データと求人票データ（約6,200万人・285,000社）を用い、生成AI導入が企業内の若年層と熟練層の雇用構成に与える影響を検証した。ChatGPTが研究レビューとして公開（2022年11月30日）された後の2023年第1四半期以降、生成AIを導入した企業では若年層の雇用者数が、非導入企業の若年層の雇用者数に比べて急速に悪化し、6四半期後には約9%の相対的減少に達した。他方、熟練層の雇用者数は導入企業において非導入企業を上回る伸びを続けており、2023年前後に明確な傾向の断絶は確認されなかった。さらに、同一企業内で若年層と熟練層の雇用者数のバランスを比べると、2022年末までは導入企業と非導入企業の間で傾向に大きな差が見られなかった。しかし、2023年以降は導入企業において若年層の雇用が熟年層に対して急速に悪化し始め、非導入企業を基準とすると、その格差は6四半期後には約10%まで拡大した。この落ち込みは、解雇・離職の増加としてではなく、主に採用の鈍化という「期待先行の代替」によって生じている。

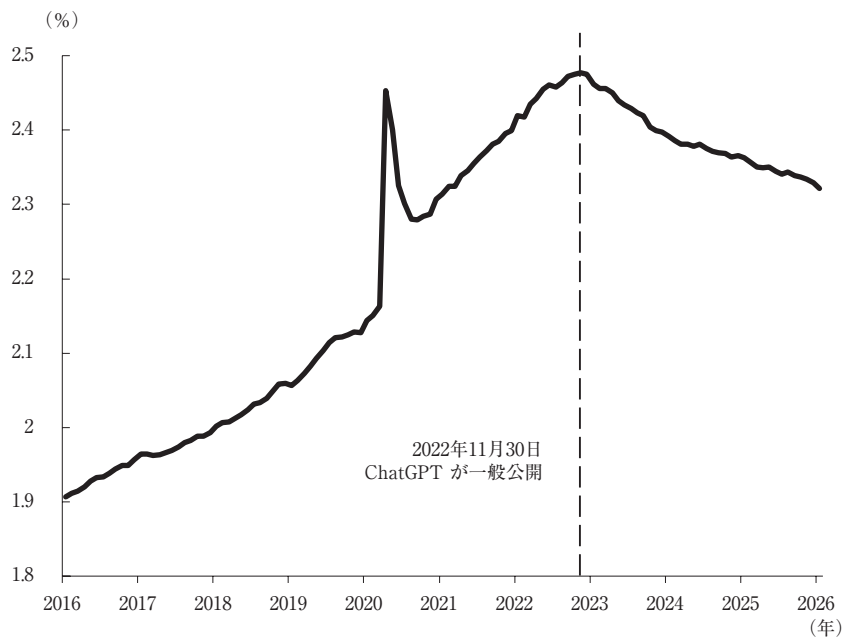
この現象について同研究は、生成AIの普及が「年功偏向型技術変化 (seniority-biased technological change)」をもたらしていると示唆する。そして、若年期の経験は生涯賃金の伸びや昇進の基盤になるにもかかわらず、キャリアの入り口における経験の機会が減るため、賃金の伸びに長期的な影響を残し、格差を生む可能性を指摘する。

これまで顕著だった「スキル偏向型技術変化 (skill-biased technological change)」が高学歴・高スキル労働への需要を押し上げてきた (Autor, et al. [1998]) のに対し、これらの研究を総合すると、生成AIは導入形態によっては経験年数の多い熟練者が相対的に有利になる。意思決定、例外対応など、生成AIが代替・補完しづらいタスクに長けているからとみられる。

### (3) 公的統計に表れたデータとアメリカテック業界の動向

公的統計に基づく三つの図表から、生成AIの普及と雇用の変調が一部で先行していることが読み取れる。第一に、Bureau of Labor Statisticsの事業所統計（CES）の定義によるテック関連セクターの総雇用比率は下落が続いている（図表3）。

（図表3）米非農業雇用におけるIT業界の雇用シェアの推移



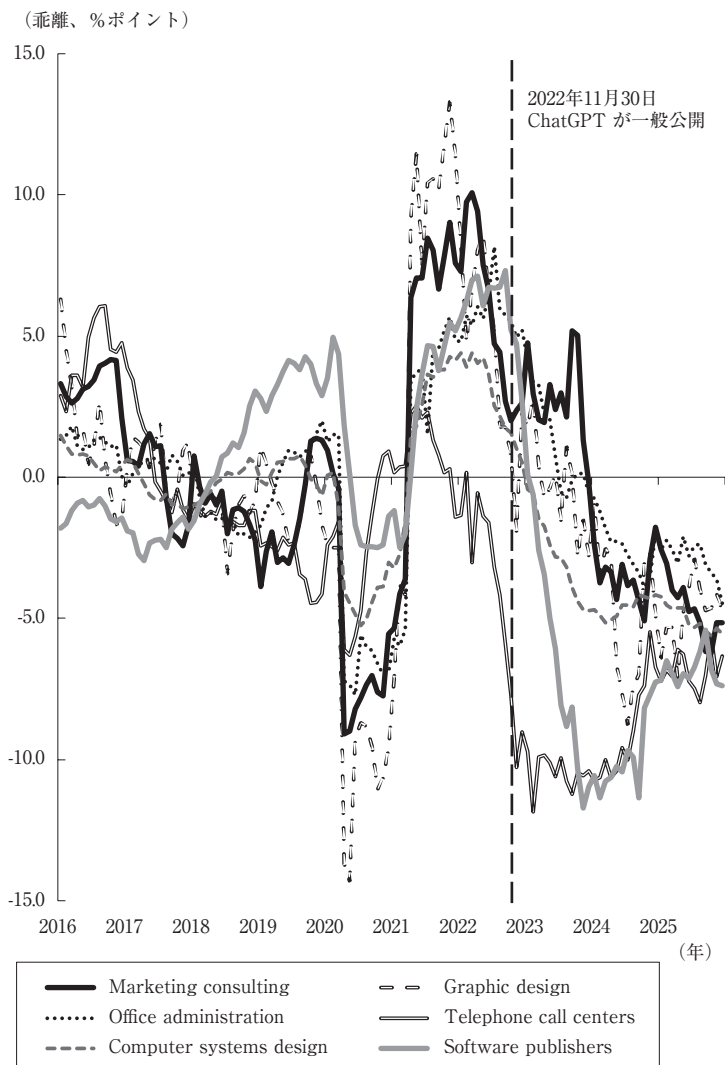
（資料）BLSを基に日本総合研究所作成

（注）IT業界はSoftware publisher、Computing infrastructure providers、data processing、web hosting、and related services、Web search portals and all other information services、Computer systems design and related servicesの4分類。

第二に、マーケティング・コンサル、グラフィックデザイン、オフィス事務、コールセンターなどでは、前年比雇用増加率が2015～2019年トレンドを継続的に下回っており、ソフトウェア出版やシステムデザインでも同様の下振れが確認できる（図表4）。

森田 [2026]は、「情報」および「管理支援サービス」産業の就業者数指数がChatGPTリリース以降に継続的に低下していることを示しており、図表4が示す内容と整合的な分析を提供している。

（図表4）前年比雇用者増加2015～2019年トレンドからの乖離幅

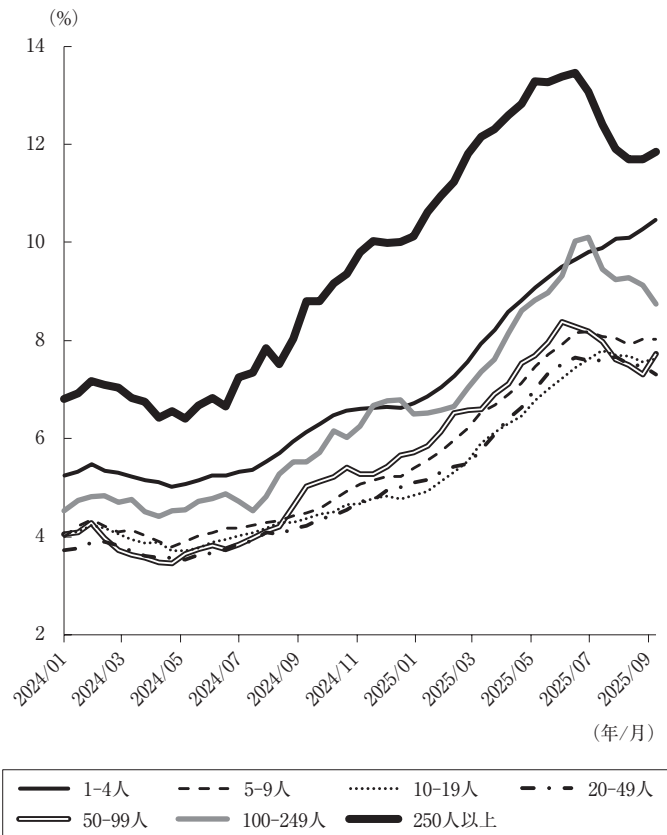


（資料）BLSを基に日本総合研究所作成

第三に、Census Bureauの“Business Trends and Outlook Survey”では、AI利用率は企業規模が大きいほど上昇ペースが速い一方、2025年半ば時点でも250人以上を雇う企業で1割強、その他はおおむね1桁台にとどまり、普及はなお途上である（図表5）。以上より、足元の雇用の弱含みはAI実装が進んだ領域に偏って表れている可能性が高く、導入が広がるにつれて影響が波及・拡大する余地がある。

ただし、テック業界のレイオフ規模は調査者の定義・収集範囲によって大きく振れ、例えば2025年はTrueUpが約24.6万人と集計する一方、Layoffs.fyiでは約12.4万人とされるなど、数値は推計による参考値として扱う必要がある。また、AIを理由に挙げた人員削減の規模は、企業が公表した人員削減計画においてAIが理由として挙げられた件数に基づくため、AIに対する言及が市場で評価されるといふ誘因などから、本来「外生的なマクロ経済要因」が原因であっても、AIの名のもとに語られる可能性（“AI-washing”）も否定できない（Rogelberg [2026]、Challenger, et al. [2026b]）。例えば、2022年以降のテック業界の人員削減には、コロナ禍における採用拡大の反動という景気・投資循環要因も重なっている。したがって、これらの複合要因を分離しないまま「AIが雇用を奪った」と断定することは適切ではなく、過大評価にも過小評価にもつながりかねない。

（図表5）企業雇用規模別のAI導入割合



（資料）Census Bureauを基に日本総合研究所作成  
 （注）「過去2週間に、この事業者は財やサービスの生産において人工知能（AI）を活用しましたか？（AIの例：機械学習、自然言語処理、仮想エージェント、音声認識など）」との設問に「はい」と答えた割合。6回分の調査による移動平均。調査はおおむね隔週で実施される。

#### 4. 現場で起きること:新人の生産性向上と学習の限界

##### (1) 生成AIによる新人の生産性向上

生成AIがもたらすのは脅威だけではない。とりわけ経験の浅い若年層にとって、生成AIは強力な補助ツールとなりうる。Brynjolfsson, Li, & Raymond [2023]は、カスタマーサポート業務に会話支援AIを導入した結果、1時間当たりの問題解決件数が増え、平均対応時間が短縮するなど、生産性が向上したと報告している。注目すべきは、生成AIの導入効果が経験の浅い層や低スキル層に大きく、熟練層に対しては小さいか、場合によっては品質指標がわずかに低下した点である。生成AIが過去の応答やベストプラクティスをリアルタイムに提示し、暗黙知を含む知識を教示することで、新人でも一定水準のサービスを提供しやすくなる。結果として、職場内の生産性が底上げされうる。

大竹 [2026]は、かつて知的な仕事には膨大な先行研究を読み解く語学力と体力、作法などを身につける長い修行期間といった参入障壁があり、若年層は「既存の枠組みを丁寧になぞり、少しだけ改変する仕事」で訓練を積んでいたが、生成AIがこうした参入障壁を一気に無効化してしまったと論じている。Noy & Zhang [2023]も、中級レベルの専門的ライティング課題を用いたオンライン実験で同様の知見を得ている。ChatGPTを利用したグループでは、平均所要時間は40%減少し、成果物の質は18%向上した。さらに、文章能力の低い参加者ほど、ChatGPTを使った場合の改善幅が大きく、成果物の品質の差を縮める作用が生じた。新人や経験の浅い人材でも一定水準の成果物を短時間で出せる可能性があり、これは生成AIによる生産性の改善として評価されうる。

##### (2) 見かけ上の習熟と育成上の課題

しかし、成果物の質が上がることと、その人が業務を理解しているかどうかは別の問題である。生成AIは「正解を出す」ことには長けているが、なぜそれが正解なのか、どのような背景や文脈のもとでその判断が妥当なのかをいちいち説明する機能は持たない。若年層が生成AIの出力をそのまま提出し、上司の承認を得るといった流れが常態化すれば、本人は技能の形成を経験しないまま「成果」だけを積み上げることになる。結果として、判断と例外対応の力が育たず、「見かけ上の習熟」が進むという育成設計上の歪みが生じうる。この傾向は、生成AIの現在の活用形態とも関連する。Handa, et al. [2025]がAnthropicの会話データを分析した結果によれば、生成AIが活用された事例のうち約51%は人間のタスクを生成AIが代替する利用であり、補完的な利用は49%にとどまる。すべてのタスクが代替されるわけではないとはいえ、代替の利用が半数を超える現状は、若年層が担うべきエントリー業務の減少という本稿の懸念と整合的である。

この現象は、教育の現場でも指摘されている。大学では、生成AIを活用した卒業論文の作成が広がっており、表面的には整った文章や回答が短時間で得られる一方で、見かけ上の習熟が理解の定着や思考プロセスを弱め、知的基盤の空洞化をもたらす懸念がある (Freeman [2025])。企業においても同様に、文書の下書き、データの整理、定型対応といった地味だが不可欠なタスクを経ずに「完成品」に到達する若年層が増えれば、例外対応への対応力、文脈を読む力、組織の暗黙知の継承が滞る (Kosmyna, et al. [2025])。大竹 [2026]による、能力が育つのを待って評価されるのではなく、生成AIの普及によって最初から「本質を持っているか」が問われる局面が増えた、との問題提起は重要であり、若年労働者に

極めて不利な状況が出現しうる。

問題は、生成AI導入の効果を工数削減や処理件数の増加といった短期のKPIで捉えるだけでは、長期の生産性向上に効く労働者の技能形成や思考・判断能力の発達への影響が見えにくくなる点にある(OECD [2025a])。第5章と第6章でも検討するが、生成AI導入の成果を「1時間当たりの解決件数」などで測る場合、人材育成の質という観点の評価設計から抜け落ちるリスクには注意が要る。

## 5. わが国独特の問題:「起きにくい」のではなく「起き方が違う」

第3章で示した海外の研究はいずれも、ジョブ型雇用を前提とした労働市場で観察されたものである。わが国でこれと同じ若年失業ショックが起りにくい理由は、生成AI導入の遅れ、メンバーシップ型雇用と新卒一括採用の慣行、そして少子高齢化に伴う人手不足、という三つの構造的要件がショックに対するクッションとして機能するためである。しかし、「問題が起きにくい」ことは「問題がない」ことを意味しない。これらのクッションは雇用の数を守るが、雇用の質を守るものではない。

### (1) 生成AIの利活用の内外格差

まず前提として、わが国は生成AIの導入においてアメリカなどに大きく遅れをとっている。総務省の国際比較調査によれば、2024年度時点で個人の生成AIサービス利用経験は中国81.2%、アメリカ68.8%、ドイツ59.2%に対し、わが国は26.7%にとどまる(図表6)。企業における業務での生成AI利用率も、アメリカ90.6%、中国95.8%、ドイツ90.3%に対して、わが国は55.2%である(図表7)。企業単位でみた生成AI導入の深度にも大きな差がある。Filippucci et al. [2025]の推計によれば、中核業務に生成AIを本格導入している企業の割合は、わが国でわずか1.9%と、アメリカ(6.1%)の3分の1以下であり、G7諸国のなかで最低水準にある。

(図表6) 生成AIサービス利用経験

	(%)	
	使っている(過去使ったことがある)	使っていない(過去使ったことがない)
日本(2024年度調査)	26.7	73.3
(2023年度調査)	9.1	90.9
アメリカ(2024年度調査)	68.8	31.2
(2023年度調査)	46.3	53.7
ドイツ(2024年度調査)	59.2	40.8
(2023年度調査)	34.6	65.4
中国(2024年度調査)	81.2	18.8
(2023年度調査)	56.3	43.7

(出典) 総務省(2025)「国内外における最新の情報通信技術の研究開発及びデジタル活用の動向に関する調査研究」

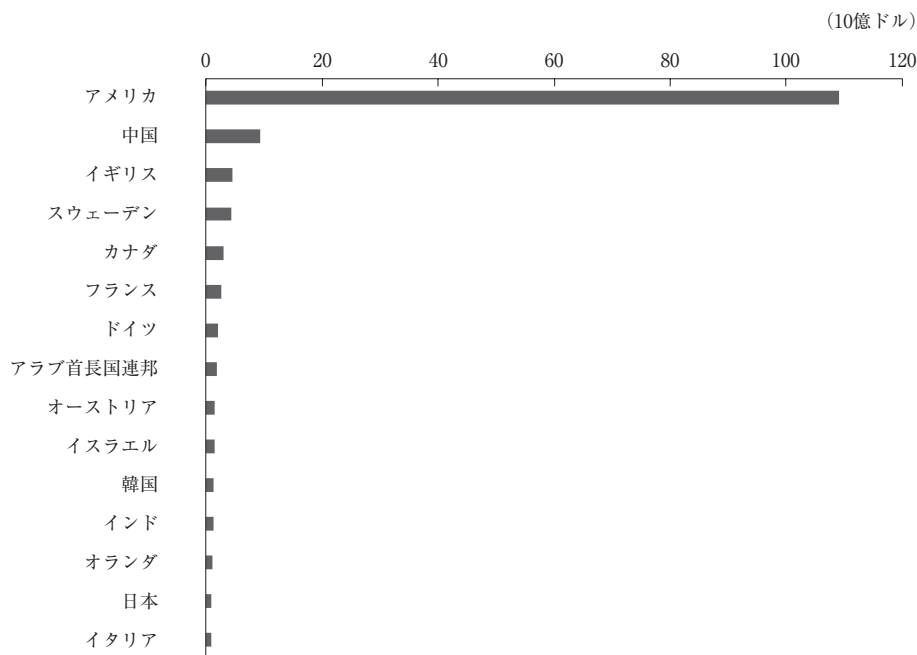
(図表7) 企業における業務での生成AI利用率

	(人)		(%)
	一つでも業務で使用	回答者数	一つでも業務で使用である割合
日本	244	442	55.2
アメリカ	279	308	90.6
ドイツ	269	298	90.3
中国	296	309	95.8

(出典) 総務省(2025)「国内外における最新の情報通信技術の研究開発及びデジタル活用の動向に関する調査研究」

AIへの民間投資額をみても、2024年時点でアメリカが約1,091億ドルと圧倒的に先行し、中国が約93億ドル、イギリスが約45億ドルと続く。わが国は約9億ドルで14位にとどまり、韓国（約13億ドル、11位）やアラブ首長国連邦（約18億ドル、8位）にも遅れをとっている（図表8）。この導入の遅れ自体が、アメリカで観察されているような若年雇用への急激な影響がわが国では生じにくい一因となっていると考えられる。

(図表8) AIに対する国別民間投資額



(資料) Stanford Institute for Human-Centered Artificial Intelligence AI Index Steering Committee [2025]を  
基に日本総合研究所作成  
(注) 2024年。

## (2) メンバーシップ型雇用と新卒一括採用

わが国の雇用システムを理解するうえで不可欠な概念が、濱口 [2013]が提示した「メンバーシップ型」雇用である。メンバーシップ型とは、雇用契約で職務が特定されず、使用者の命令によって職務が定まるため、人を組織の一員として迎え入れ、職務を後から割り当てる仕組みである。これに対し、海外のジョブ型は職務を特定して雇用するため、採用や賃金が職務を基準に組み立てられやすい（濱口 [2022]）。この違いは、雇用の入口と育成の設計に波及する。わが国では、新卒時に安定した職業へ移行し、長期的な企業内訓練と柔軟な配置転換を通じて職務遂行能力を伸ばしていくキャリアが典型とみなされてきた（労働政策研究・研修機構 [2022]）。また、職務が契約上特定されないことは職務内容を基準とした賃金決定を難しくし、勤続年数や年齢と結びついた年功的な処遇体系と親和的になりやすい（濱口 [2022]）。

この制度のもとで、わが国の企業は新入社員に一律に即戦力だけを求めるといふより、配属後の育成を前提に資質や汎用能力を重視してきた面がある（図表9）。経団連『採用と大学改革への期待に関するアンケート結果』（2022年）では、大卒者にとくに期待するものとして文系・理系の枠を超えた知識・教養

(84.7%)、主体性 (84.0%) とチームワーク・リーダーシップ・協調性 (76.9%) が上位に挙がり、将来の伸びしろを見込む姿勢がうかがえる。対照的に、アメリカのNACE “Job Outlook 2024” では、問題解決能力が首位で、文章や口頭におけるコミュニケーション能力、強い職業倫理、技術的スキル、分析・定量的思考力も、上位項目として明示されている。

(図表9) 日米における採用候補者に求める要素の違い

日本		アメリカ	
1	文系・理系の枠を超えた知識・教養	1	問題解決能力
2	主体性	2	チームワーク
3	課題設定・解決能力	3	コミュニケーション能力 (文章)
4	チームワーク・リーダーシップ・協調性	4	強い職業倫理
5	専攻分野における基礎知識	5	柔軟性・適応力
6	論理的思考力	6	コミュニケーション能力 (口頭)
7	専攻分野における専門知識	7	技術的スキル
8	実行力	8	分析・定量的思考力
9	創造力	9	主体性
10	学び続ける力	10	細部へのこだわり

(資料) 日本経済団体連合会 [2022]、National Association of Colleges and Employers [2023]を基に日本総合研究所作成  
 (注) 日本は「特に期待する資質」「特に期待する能力」「特に期待する知識」を総合して記載。

この違いは、採用の論理に直結する。ジョブ型雇用の国では、採用は具体的なポストを前提に行われやすい (濱口 [2022])。あるタスクを生成AIが担えるようになれば、そのタスクを中核に設計されたポストの必要性は薄れ、少なくとも当該ポストの採用意欲は弱まりうる。わが国の大企業はこれと異なる。年度の変わり目に新卒者を一斉に採用し、入社後に職務を割り振りつつ育成・配置転換で対応する (濱口 [2022])。この仕組みのもとでは、「その業務がなくなったから携わってきた人員は不要」とするような直ちに1対1の採用削減に結びつきにくい。

一方、採用が維持される局面であっても、エントリー業務が生成AIによって空洞化すれば、メンバーシップ型雇用の実質的な機能を支えるルートである、「エントリー業務→OJT→配置転換」という段階的な育成の連鎖が内側から形骸化しうる。この質的なリスクについては、(4) で詳述する。

### (3) 少子高齢化における人手不足という構造的条件

わが国の労働市場を規定する最大の構造的条件は、少子高齢化における人手不足である。日本銀行の植田和男総裁は2025年8月のジャクソンホール・シンポジウムにおいて、わが国の合計特殊出生率が2024年に1.15まで低下し、生産年齢人口 (15～64歳) がすでに1995年にピークを迎えた事実などを指摘したうえで、「AIの活用により、若年層の雇用に影響が生じている国も見受けられるが、わが国では、若年層の失業率は過去30年で最も低い水準となっている」と述べた (植田 [2025])。

実際、わが国の若年失業率 (15～24歳) は2025年12月時点で24%であり、同じ15～24歳の定義でみたアメリカ (10.4%) やEU (14.7%) と比べて著しく低い (OECD [2026])。一方、中国については公表される若年失業率が16～24歳 (学生除く) であり、国家統計局によると2025年12月は16.5%である。

日本銀行の短観（2025年12月調査）では、雇用人員判断DI（全産業・全規模合計）がマイナス38と、人手不足感が強い。このため、少なくともマクロ的に見れば、企業が若年層を含む大幅な人員削減を広範に実施する誘因は相対的に小さいとみられる（注5）。

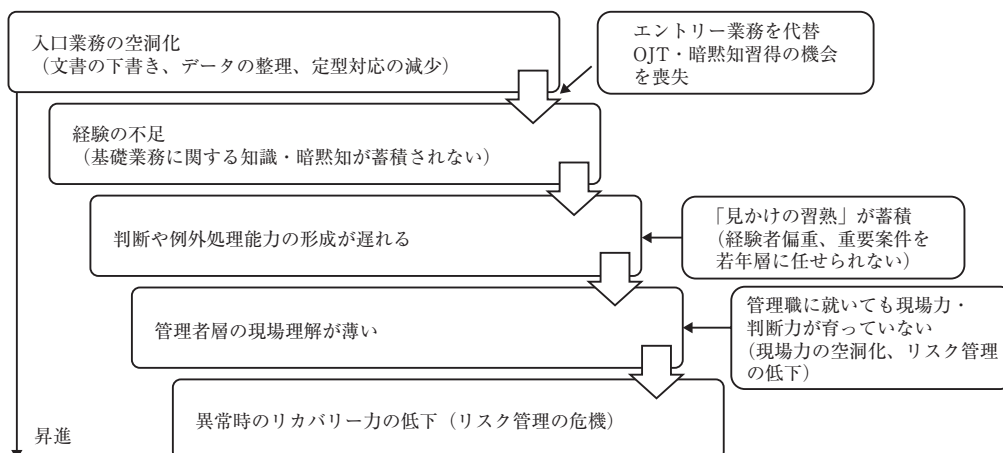
ただし、「わが国は特殊である」という議論は、人口動態と制度要因を切り分けて慎重に行う必要がある。人口減少と高齢化はわが国だけではなく、韓国（合計特殊出生率は2024年に0.75）、イタリア（2024年1.18）、ドイツ（2024年1.35）など、先進国の多くが同様の課題を抱えている。むしろ先進国のなかでは、アメリカは直近でも人口増加が続いており、AI投資・開発でも相対的に先行しているため、別格の位置づけにあるとみられる。もっとも、雇用制度については、メンバーシップ型がわが国でとくに多く観察される点は指摘でき、人口動態と雇用制度の複合条件がわが国に独特の位置づけを与えている点はある（注6）。

#### (4) 経験格差が緩やかに拡大するメカニズム

メンバーシップ型雇用の特徴は、雇用の入口で職務が決まらないという点だけではない。その核心は、「エントリー業務→OJT→配置転換」という段階的な育成過程を通じて、企業が人材を組織に適応させていくプロセスにある。新卒を一括採用した後、入社1～3年目に文書の下書き、データの整理、定型対応といったエントリー業務を担わせるのは、生産性をすぐに最大化するためではなく、業務の構造を実体験として覚えさせ、組織の暗黙知をたたき込むための設計である。このプロセスで形成される、組織の共通言語、例えば文書の作法、情報の読み方、例外対応のパターンこそが、その後の生産性向上や昇進を可能にする基盤となる。

しかし、生成AIがエントリー業務を代替すると、この人材育成の入口が形骸化する。生成AIによってエントリー業務が空洞化すれば、以下のメカニズムで熟練層との「経験格差」が後からじわりと顕在化し、組織に損害を与えうる（図表10）。

(図表10) 「経験格差」の蓄積メカニズム



(資料) 各種資料より日本総合研究所作成

第一に、OJTの基盤の希薄化である（小杉 [2018]）。文書の下書き、データの整理、定型対応を通じて業務の全体像を把握し、上司のフィードバックを受けながら仕事の形を学ぶという経路が縮小する。生成AIに任せてしまえば、成果物は得られるが、過程から得られる学びは失われる。若年層は成果物の「生産者」ではなく、生成AIが作った成果物の「1次承認者」になるが、生産の過程を経験しないまま承認を繰り返しても、業務の理解や暗黙知の内面化は進まない。その結果、経験を重ねるほど理解が深まるというメンバーシップ型の本質的な価値が損なわれていく。そもそも、出力が正しいか否かを判定するには、正解を知っている必要がある。つまり熟練者のように業務経験が豊富であれば、生成AIが作った成果物の問題点を発見し、立て直すことができるが、業務を理解していない者には、まともな承認ができない。

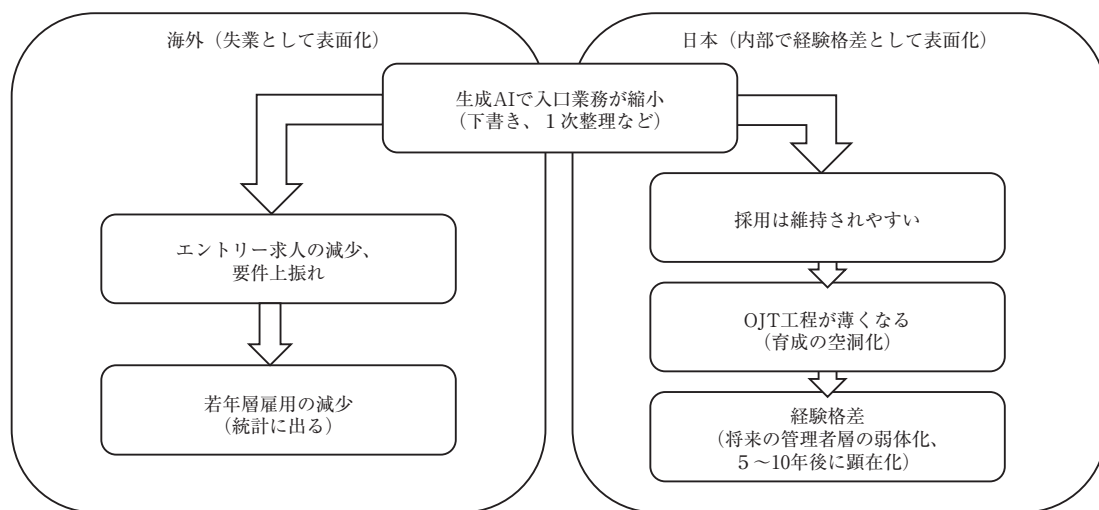
第二に、暗黙知の伝承の断絶である（Cianciolo, et al. [2005]）。例外対応やトラブル対応の経験は、マニュアル化が困難な暗黙知の塊であり、これを身につけるには「自ら手を動かす」場面に遭遇する必要がある。

第三に、将来の管理職の質的劣化である。現場を知らずに育った管理者は、平常時の業務運営には支障がなくとも、異常時の判断や組織の立て直しにおいて致命的な弱さを露呈しうる。

これらの影響は短期的には可視化されにくい。生成AIを導入した直後は、工数削減と成果物の質の向上という「良い数字」が並ぶ。しかし、メンバーシップ型の強みが内部から失われるのである。問題が表面化するのは5年後、10年後、すなわち生成AI導入期に入社した世代が管理職に就く頃である（佐藤 [2015]）。就職氷河期に新卒採用を絞った企業が、後年になって中堅層の空洞化に苦しんだのと構造的に類似した事態が、今度は「就職はできたけれど、技能が身につかなかった世代」という形で再現される可能性がある（戎野・小熊・村杉 [2014]）。

以上から、わが国で生じうるリスクは、海外のような「若年雇用の減少」ではない。むしろ、雇用は維持されながらも従業員の「経験の質」が劣化するという、より見えにくい形態のものになるだろう（図表11）。

（図表11）海外とわが国で異なるAIの影響ルート



（資料）各種資料より日本総合研究所作成

（注）国による差の主因は、メンバーシップ型雇用・新卒一括採用・配置転換の柔軟性など。日本の経験格差は問題がAI導入期入社世代の管理職就任時（5～10年後）に表面化しやすい。就職氷河期と同様、早期の政策的対応が不可欠。

### (5) 企業間・部門間の育成投資格差

経験格差を克服するには、エントリー業務の空洞化を補完する意図的な人材育成設計が不可欠である。具体的には、生成AIが代替したエントリー業務の経験を別の形で再現するOJTの再設計と、若年層が業務の全体像を把握し先輩からフィードバックを受ける機会の確保が求められる。

ただし、育成投資の拡大は企業の善意と努力のみに委ねられない構造的問題を抱えている。厚生労働省 [2025b] によれば、正社員に計画的OJTを実施している事業所は61.1%にとどまり、約4割は未実施である。過去3年間のOFF-JT費用が「実績なし」の企業も48.6%と約半数に上り、今後3年間の方針でも「実施しない予定」(39.0%)が「増加させる予定」(37.0%)とほぼ拮抗する。個別企業にとって育成投資の抑制が合理的選択であっても、全企業がそう行動した結果として社会全体で必要な育成が行われないという「合成の誤謬」が生じうる。その背景には三つの構造的問題がある。

第一に、人材育成の外部性の問題である。OJTの成果を投資した企業が必ずしも独占することはできない。仮に育成した若年層が転職すれば、コストを負担した企業が損をする。わが国のメンバーシップ型雇用がこの問題を緩和してきたが、AI活用スキルを持つ人材の市場価値が高まる局面では転職インセンティブが強まり、その緩和効果は弱まりうる。各企業が「育てても奪われる」と考えれば、業界全体の育成投資が鈍りかねない。

第二に、見えにくさの問題がある。生成AIの導入直後は工数削減と成果物の質の向上という効果が出る一方、経験の質的劣化は5～10年後まで顕在化しにくい。経営層が問題を認識したときには、当時の若年層はすでに管理職の手前に達している。この「見えない劣化」は、個別企業の注意と努力だけでは検知・是正が困難であり、外部からの客観的な指標整備と開示要請が必要になる根拠となる。

第三に、コスト競争の問題がある。競合他社がOJT投資を削減してコスト競争力を高めるなら、育成投資を維持する企業は短期的に不利な立場に置かれる。こうした状況のもとでは、人的資本への投資に対する資本市場からの圧力や育成コストの公的補助がなければ、「育成を維持したい企業」であっても維持が難しくなる。企業ごとの対応の差が人材競争力の格差として固定化するリスクは、こうした構造から生じており、必ずしも個別企業に解決を委ねることはできない。

(注5) ただし、全規模において非製造業がマイナス46、製造業がマイナス25であるなど、非製造業の人手不足感はより大きい。

(注6) 年功的賃金は韓国にも見られる (OECD [2018])。

## 6. 政策の方向性

第5章の分析から、わが国における生成AIと雇用は二つの含意を持つことが明らかになった。まず、少子高齢化に伴う人手不足への対応として生成AIを積極的に活用することが求められる点である。生産年齢人口が急減するなかで、生成AIによる省力化を適切に進めれば、経済全体の活力を維持しながら労働力不足を緩和できる。次に、生成AI導入によってエントリー業務が空洞化すると、若年層がOJTを通じて経験を積み技能を形成するルートが失われる恐れがある点である。この経験格差は雇用の量ではなく質の劣化として静かに進み、問題が顕在化するのは生成AI導入期の入社世代が管理職に就く5～10年後である。

---

第6章では、この経験格差の問題に対し、政府が果たすべき政策の方向性を三つに分けて整理する。(1) 企業内教育拡充への支援、(2) 企業行動を規律するための情報開示、(3) 経験格差の実態把握に向けたデータ基盤の整備である。

#### (1) 企業内教育拡充への支援

第一の柱は、生成AI導入と並行して若年層の育成投資を維持・拡充する企業を、国・自治体が財政面と制度面の両方から支援することである。

財政面の主な手段は、厚生労働省が運営する「人材開発支援助成金」の拡充である。この制度は社員の教育訓練に取り組む企業に対して費用の一部を助成するものだが、生成AIを導入しながら入社1～3年目の育成プログラムも実施している企業への助成率を優遇する要件を加えることで、省力化と育成の両立を財政的に後押しできる。わが国の社員の平均勤続年数は12.4年と長く（厚生労働省 [2025a]）、採用した社員が長く働き続ける分だけ企業は育成投資を回収しやすい。この特徴を活かせる仕組みにすることが重要である。

制度面では、経済産業省と厚生労働省が共同で、生成AIを導入した職場での若年層育成の考え方を示す指針を策定し、業種を問わず広める必要がある。指針が示すべき核心は、「AIに任せる仕事」と「若年層が経験として担う仕事」を意識的に切り分けるという発想である。独立行政法人情報処理推進機構・経済産業省の「デジタルスキル標準 ver.1.2」は、生成AI利用に求められる能力として「問いを立てる」「仮説を立てる・検証する」などの力を挙げており、AIを使いこなすうえでも人間が根拠を説明する力の重要性を強調している。若年層が自ら手を動かして担うべき仕事は、生成AIが出した答えの根拠や数字を確かめる「確認・検証」、マニュアル通りに処理できないイレギュラーな案件を判断する「例外対応」、そしてなぜその判断を下したかを文章にまとめて記録に残す「説明・記録」の三つに整理できる。生成AIに文書の下書きやデータ整理を任せる場合でも、この三つは若年層が自分の手で行うプロセスとして業務設計のなかに残すよう、指針として明示することが求められる。

入社前の段階での基礎教育も欠かせない。文書の下書きや校正、簡単な調査報告、データ整理、定型的なメール対応といった汎用的な業務を、産業界と連携した教育プログラムとして学べる仕組みを、文部科学省と経済産業省が大学・高専と連携して整備する。入社前にこうした基礎を身につけておけば、企業側のOJTの負担を減らしながら若年層の学習基盤を補うことができる。政府も「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2025年改訂版」で高専の産業人材育成機能を強化する政策を進めている。高専はもともと実践的な技術教育に強みを持っており、こうした取り組みの先行モデルとなる素地がある。産学連携プログラムへの助成は、地域の自治体も活用できる形にすることが望ましい。

評価の設計についても、政策が関与する余地がある。生成AI導入による工数の削減率や処理件数だけを成果指標にしている企業は、人材育成への投資を後回しにするほうが短期的には有利に見える。助成金の審査・更新の条件として、業務の理解度、トラブル対応能力、先輩による指導時間といった中長期的な育成指標の活用を求めることで、こうした近視眼的な経営判断に歯止めをかけられる。

## (2) 情報開示

第二の柱は、「AI導入で工数が削減できるなら育成にかかるコストも減らしてよい」という企業の近視眼的な判断を、国が情報開示制度や産業政策を通じて是正することである。上場企業については、企業統治の基本ルールである「コーポレートガバナンス・コード」と有価証券報告書の開示ルールの両方で、人材投資に関する情報開示がすでに求められている。この枠組みを活かして、生成AI導入期における若年層育成への姿勢についても具体的な開示を求めていくことが次の課題である。どの業務を生成AIに代替させたか、若年層が引き続き担う工程をどう設計しているか、OJTにかけた時間や費用がどう変化したか、といった情報を経営戦略との関連のなかで開示させれば、投資家が人材育成の質を企業の長期的な価値の観点から判断する材料が整い、短期的なコスト削減の追求に偏った経営を是正する市場からの規律が働く。

先進事例の収集と共有も国が担うべき役割である。経済産業省は、経営戦略と人材戦略を連動させることを企業に促した政策文書である「人材版伊藤レポート20」を活用した実践事例の共有をすでに進めている。この延長線上で、生成AIを導入しながらも若年層の育成に配慮した業務を設計している企業の実践を共有することが有効である。どの業界でも、個別企業が育成投資を削ると競合他社も追随して削りやすくなるという「合成の誤謬」が起きうるなかで、政府が模範となる育成業務の設計例を横展開することは、こうした悪循環を防ぐ働きをする。

もっとも、グローバル競争にさらされている企業がすべての若年層に一律で手厚い育成投資を維持することは現実的には限界がある。本稿の趣旨は全体の底上げにあり、育成投資に格差を広げうる視点を持ち込むことは本来望ましくない。それでも、資源制約のもとで幹部候補に重点的なプログラムを集中する複線型の制度設計は、やむを得ない対応となりうる。その場合、格差を最小限に抑えるためにいくつかの条件がある。例えば、どの区分に属するかを本人に明示すること、区分間の待遇差に合理的な根拠を示すこと、本人が別の区分へ移れる機会を設けること、そして育成の手が薄くなる層にも本人の意欲に基づく補完的な訓練機会を確保するよう政策的に担保する必要がある。

## (3) データ基盤の整備

第三の柱は、生成AI導入が若年層育成に与えている実態を継続的に把握するためのデータ基盤を国が整えることである。生成AIが職場に普及してエントリー業務がどう変化したか、若年層が経験を積む機会が実際にどれほど失われているかは、今のところ各企業の内部にとどまる情報であり、社会全体の傾向を外から把握する統計的な基盤がない。このデータが整わなければ、(1)の助成が実際に効果を上げているかを検証することも、(2)で求める企業への開示要請を意味あるものにするのも難しい。

厚生労働省が毎年実施している「能力開発基本調査」への設問追加が、手始めとなる施策である。同調査はすでに、企業が新入社員を含む社員の教育訓練をどう行っているかを全国規模で把握している。ここに、生成AIの導入状況と入社1～3年目の社員が担う業務の変化を尋ねる設問を加えれば、エントリー業務の変化と育成機会の変容を全国統計として定点把握できるようになる。文書作成やデータ整理といった業務について生成AIの関与度、例えば「使っていない」「補助的に使っている」「生成AIが作ったものを人が確認して使っている」「ほぼ自動」などを尋ねたり、定型業務の割合が前年と比べてどう変

---

わったかを聞いたりする設問が一案である。

育成の質的な側面の可視化には、企業の情報開示ルールの整備が伴う必要がある。内閣官房がまとめている「人的資本可視化指針」は、企業が従業員への投資についての情報を外部に開示する際の参考指標を示したもののだが、現在の指針は研修時間や研修費用といった量的な指標にとどまっている。2026年の改訂版案では生成AIの進展によるスキル需要の変動への対応に触れられているが、「どんな業務経験を積んだか」という質的な指標は整理されていない。生成AI時代に対応した指標、例えば入社一定期間内に若年層が実際に担ったタスクの種類や幅を示す指標を、企業が任意で開示できる例として追加することで、育成の空洞化リスクを企業が内外に示しやすくなる。

厚生労働省が所管する労働政策研究・研修機構（JILPT）の企業パネル調査は、同じ企業を複数年にわたって追跡する設計になっており、生成AI導入の前後を比較しやすい。ここに生成AIの用途とエントリー業務への影響を問う設問を追加すれば、「生成AIを導入した企業では育成にどう影響が出たか」を因果的に推定でき、政策評価の精度も上がる。

## 7. おわりに

本稿では、生成AIの普及が若年層の雇用と技能形成に与える影響について、アメリカの研究とわが国の労働市場の制度的条件を対比しながら分析した。アメリカでは、生成AIの影響を受けやすい職種において若年層の雇用が相対的に縮小し、熟練層が優遇される「年功偏向型技術変化」が進行しつつある。しかし、わが国では、少子高齢化に伴う人手不足、メンバーシップ型雇用と新卒一括採用という制度的条件が緩衝材として機能するため、海外と同形の若年失業ショックは起こりにくい。問題は、「起きにくい」ことが「問題がない」ことを意味しない点にある。

わが国固有のリスクは、雇用の「量」ではなく「質」の劣化にある。新卒採用後の入社1～3年で担う文書の下書き、データの整理、定型対応といったエントリー業務が生成AIに置き換わると、OJTを通じた技能形成の入口が形骸化する。組織の暗黙知や業務の理解は経験の積み重ねによって内面化されるが、生成AIが成果物を生成し、若年層がその承認者にとどまるようになれば、このメカニズムは阻害される。影響が顕在化するのは5～10年後、すなわち生成AI導入期の入社世代が管理職に就く頃である。新卒採用を絞った就職氷河期が後年に中堅層の空洞化をもたらしたように、今度は「雇用はされたが経験が積み重なった世代」という形で損失が顕在化する可能性がある。

政策提言としては、(1) 企業内での育成に公的支援を拡充し、大学・高専などでの訓練機会を広げること、(2) 「人への投資」をおろそかにしないための、情報開示による短期主義の抑制、(3) 生成AIが若年層の経験に与える影響を把握するためのデータ基盤の整備、という三つの柱を提示した。重要なのは、生成AI導入の評価を短期の工数削減に限定せず、業務の理解の深さや例外対応力といった中長期の育成指標を組み込む考え方である。生成AIの活用を人手不足のもとでの生産性向上に活かしながらも、若年層が経験を積めるルートを意図的に人材育成に残すことが、メンバーシップ型雇用の強みを維持する条件となる。

最後に、本稿の論点が単なる育成問題にとどまらないことを確認しておきたい。村瀬・西岡 [2026]が示すように、わが国で生成AI活用が効率化にとどまれば経済成長への寄与は限定的であり、成長につな

げるには人間と生成AIの協働領域を拡張し補完的利用を増やすことが不可欠である。その担い手となるのは、対人対応・判断の説明・関係構築といった「人間にしかできない領域」を実地で習得した人材である。若年層がエントリー業務を経験しないまま育つ構造を放置することは、育成問題であると同時に、わが国の生成AI活用を効率化の罫に閉じ込め続けることを意味する。短期の効率化と中長期の人材育成を両立させることは、生成AI時代のわが国産業の競争力の源泉であるとともに、経済成長の条件でもある。

1993～2004年の就職氷河期は、景気低迷下で新卒採用が絞られた結果、2003年のピークには217万人というフリーターが生まれ（厚生労働省 [2010]）、その世代の経済的・社会的な格差が現在に至るまで長期にわたって固定化された。現在の若年層を取り巻く環境は当時とは大きく異なり、人手不足が採用を下支えしているため、仕事がないという同じ形の氷河期が再現される可能性は低い。しかし、「雇用はされたが経験が積めなかった」という形で、目に見えにくい経験格差が蓄積されうる点には、政策当局は十分に注意を払う必要がある。生成AI時代における若年層の雇用の質の確保については、企業や産業任せにすることなく、社会の安定の観点からも、政府を挙げて取り組むことが不可欠である。

(2026.3.13)

## 参考文献

(英語)

- ・ Atkinson, T., & Yamco, S. [2026]. “Young workers’ employment drops in occupations with high AI exposure.”, Federal Reserve Bank of Dallas. January 6. (<https://www.dallasfed.org/research/economics/2026/0106>)
- ・ Autor, D. H., Katz, L. F., & Krueger, A. B. [1998]. “Computing inequality: Have computers changed the labor market?”, *The Quarterly Journal of Economics*. November. (<https://doi.org/10.1162/003355398555874>)
- ・ Brüll, A., Mäurer, M., & Rostam-Afschar, D. [2025]. “Beliefs about Bots: How Employers Plan for AI in White-Collar Work.”, IZA Discussion Paper No. 18225. (<https://docs.iza.org/dp18225.pdf>)
- ・ Brynjolfsson, E., Chandar, B., & Chen, R. [2025]. “Canaries in the Coal Mine? Six Facts about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence.”, Stanford Digital Economy Lab. November 13. ([https://digitaleconomy.stanford.edu/app/uploads/2025/11/CanariesintheCoalMine\\_Nov25.pdf](https://digitaleconomy.stanford.edu/app/uploads/2025/11/CanariesintheCoalMine_Nov25.pdf))
- ・ Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. R. [2023]. “Generative AI at work.”, NBER Working Paper No. 31161, National Bureau of Economic Research. (<https://www.nber.org/papers/w31161>)
- ・ Brynjolfsson, E., & Mitchell, T. [2017]. “What can machine learning do? Workforce implications.”, *Science*, 358 (6370) , 1530–1534. December 22. (<https://doi.org/10.1126/science.aap8062>)
- ・ Challenger, Gray & Christmas [2026a]. “Challenger Report December 2025: Job Cut Announcement Report.” January 8. (<https://www.challengergray.com/wp-content/uploads/2026/01/Challenger-Report-December-2025.pdf>)
- ・ Challenger, Gray & Christmas [2026b]. “Challenger Report January 2026: Job Cut Announcement Report.” February 5. (<https://www.challengergray.com/wp-content/uploads/2026/02/CR126007123>)

- pdf)
- Chatterji, A., Cunningham, T., Deming, D., Hitzig, Z., Ong, C., Shan, C., & Wadman, K. [2025]. “How People Use ChatGPT.”, OpenAI. September 15. (<https://cdn.openai.com/pdf/a253471f-8260-40c6-a2cc-aa93fe9f142e/economic-research-chatgpt-usage-paper.pdf>)
  - Cianciolo, A. T., Matthew, C. T., Sternberg, R. J., & Wagner, R. K. [2005]. “Tacit knowledge, practical intelligence, and expertise.”, In R. J. Sternberg & J. A. Horvath (Eds.) , Tacit Knowledge in Professional Practice.
  - Eloundou, T., Manning, S., Mishkin, P., & Rock, D. [2023]. “GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models.”, arXiv:2303.10130. 2023, March 20. (<https://arxiv.org/abs/2303.10130>)
  - Federal Reserve Bank of New York. [n.d.]. “The Labor Market for Recent College Graduates: Underlying data.” <https://www.newyorkfed.org/medialibrary/Research/Interactives/Data/college-labor-market/College-labor-data>
  - Filippucci, F., Gal, P., Laengle, K., & Schief, M. [2025]. “Macroeconomic productivity gains from Artificial Intelligence in G7 economies.”, OECD Artificial Intelligence Papers, No. 41. OECD Publishing. ([https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/06/macroeconomic-productivity-gains-from-artificial-intelligence-in-g7-economies\\_dcf91c3e/a5319ab5-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/06/macroeconomic-productivity-gains-from-artificial-intelligence-in-g7-economies_dcf91c3e/a5319ab5-en.pdf))
  - Freeman, J. [2025]. “HEPI/Kortext Student Generative AI Survey 2025.”, Higher Education Policy Institute. February. (<https://www.hepi.ac.uk/wp-content/uploads/2025/02/HEPI-Kortext-Student-Generative-AI-Survey-2025.pdf>)
  - Gmyrek, P., Berg, J., Kamiński, K., Konopczyński, F., Ładna, A., Nafradi, B., Rosłaniec, K., & Troszyński, M. [2025]. “Generative AI and jobs: A 2025 update.”, International Labour Organization. May 20. (<https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-2025-update>)
  - Handa, K., Tamkin, A., McCain, M., Huang, S., Durmus, E., Heck, S., Mueller, J., Hong, J., Ritchie, S., Belonax, T., Troy, K. K., Amodei, D., Kaplan, J., Clark, J., & Ganguli, D. [2025]. “Which Economic Tasks are Performed with AI? Evidence from Millions of Claude Conversations.”, arXiv:2503.04761. February 11. (<https://arxiv.org/abs/2503.04761>)
  - Hosseini, S. M., & Lichtinger, G. [2025]. “Generative AI as Seniority-Biased Technological Change: Evidence from U.S. Résumé and Job Posting Data.” October 6. (<https://ssrn.com/abstract=5425555>)
  - Infocomm Media Development Authority; Personal Data Protection Commission; & Lee Kuan Yew Centre for Innovative Cities, Singapore University of Technology and Design [2020]. “A guide to job redesign in the age of AI.” (<https://file.go.gov.sg/ai-guide-to-jobredesign.pdf>)
  - Kosmyrna, N., Hauptmann, E., Yuan, Y. T., Situ, J., Liao, X.-H., Beresnitzky, A. V., Braunstein, I., & Maes, P. [2025]. “Your Brain on ChatGPT: Accumulation of Cognitive Debt when Using an AI Assistant for Essay Writing Task.”, arXiv:2506.08872. June 10. (<https://arxiv.org/abs/2506.08872>)
  - National Association of Colleges and Employers [2023]. “Job Outlook 2024: Grab and Go.”, November.

- (<https://www.naceweb.org/docs/default-source/default-document-library/2023/resources/nace-job-outlook-2024-grab-and-go.pdf>)
- ・ Noy, S., & Zhang, W. [2023]. “Experimental evidence on the productivity effects of generative artificial intelligence.”, *Science*, 381 (6654) , 187–192. July 14. (<https://doi.org/10.1126/science.adh2586>)
  - ・ OECD [2018]. “Working Better with Age: Korea.”, OECD Publishing. (<https://doi.org/10.1787/9789264208261-en>)
  - ・ OECD [2024]. “Job Creation and Local Economic Development 2024: The Geography of Generative AI.”, OECD Publishing. November 28. (<https://doi.org/10.1787/83325127-en>)
  - ・ OECD [2025a]. “The effects of generative AI on productivity, innovation and entrepreneurship.”, OECD Publishing. June. (<https://doi.org/10.1787/b21df222-en>)
  - ・ OECD [2025b]. “Generative AI and the SME workforce: How is generative AI impacting SMEs’ skill and labour needs?”, OECD Publishing. November 5. (<https://doi.org/10.1787/2d08b99d-en>)
  - ・ OECD [2026]. “OECD unemployment rate remained stable at 5.0% in December 2025.” February 12. (<https://www.oecd.org/en/data/insights/statistical-releases/2026/02/unemployment-rates-updated-february-2026.html>)
  - ・ Restrepo, P. [2023]. “Automation: Theory, Evidence, and Outlook.”, NBER Working Paper No. 31910. National Bureau of Economic Research. (<https://www.nber.org/papers/w31910>)
  - ・ Rogelberg, S. [2026]. “Sam Altman says the quiet part out loud, confirming some companies are ‘AI washing’ by blaming unrelated layoffs on the technology.”, *Fortune*. February 19. (<https://fortune.com/2026/02/19/sam-altman-confirms-ai-washing-job-displacement-layoffs/>)
  - ・ Layoffs.fyi [n.d.]. “Tech and Startup Layoff Tracker.” (<https://layoffs.fyi/>)
  - ・ Stanford Institute for Human-Centered Artificial Intelligence AI Index Steering Committee [2025]. “Artificial Intelligence Index Report 2025.” April. ([https://hai.stanford.edu/assets/files/hai\\_ai\\_index\\_report\\_2025.pdf](https://hai.stanford.edu/assets/files/hai_ai_index_report_2025.pdf))
  - ・ TrueUp [n.d.]. “Tech Layoffs Tracker.” (<https://www.trueup.io/layoffs>)
  - ・ Workplace Intelligence [2025]. “College Graduate Skills Study.” January 21. (<https://workplaceintelligence.com/college-graduate-skills-study>)

(日本語)

- ・ 植田和男 [2025]. 「人口減少下における日本の労働市場: ダイナミクスの変化とマクロ経済へのインプリケーション」(講演) 日本銀行 2025年 8月23日 ([https://www.boj.or.jp/about/press/koen\\_2025/ko250824a.htm](https://www.boj.or.jp/about/press/koen_2025/ko250824a.htm))
- ・ 戎野淑子・小熊栄・村杉靖男 [2014]. 「職場における中堅層の現状と課題—労使関係の視点から」『日本労働研究雑誌』 No. 653、 pp. 45–58 2014年12月 (<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2014/12/pdf/045-058.pdf>)
- ・ 大沢直人・神山一成・中村康治・野口智弘・前田栄治 [2002]. 「わが国の雇用・賃金の構造的変化について

- 
- て」 日本銀行 2002年 8月 2日 ([https://www.boj.or.jp/research/brp/ron\\_2002/data/ron0208a.pdf](https://www.boj.or.jp/research/brp/ron_2002/data/ron0208a.pdf))
- ・ 大竹文雄 [2026]. 「生成AIで起きたのは『研究の低年齢化』ではない—民主化ではなく、『最初から本質を持っているか』が問われる残酷かつ公平な時代に」 東洋経済オンライン 2026年 1月16日 (<https://toyokeizai.net/articles/-/928669>)
  - ・ 厚生労働省 [2010]. 「フリーター・ニートの推移」 2010年 5月12日 ([https://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/05/dl/s0512-7h\\_0004.pdf](https://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/05/dl/s0512-7h_0004.pdf))
  - ・ 厚生労働省 [2025a]. 「『令和 6年賃金構造基本統計調査』の結果」 2025年 3月17日 (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2024/dl/13.pdf>)
  - ・ 厚生労働省 [2025b]. 「『令和 6年度能力開発基本調査』の結果について」 2025年 6月27日 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001548719.pdf>)
  - ・ 小杉礼子 [2018]. 「日本における近年の若者の就業問題:新卒就職システムの光と影」 労働政策研究・研修機構 ([https://www.jil.go.jp/foreign/report/2018/pdf/18-03\\_04.pdf](https://www.jil.go.jp/foreign/report/2018/pdf/18-03_04.pdf))
  - ・ 佐藤一磨 [2015]. 「管理職への昇進はメンタルヘルスにどのような影響を及ぼすか」 RIETI Discussion Paper Series 15-J-062 経済産業研究所 2015年12月 (<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/15j062.pdf>)
  - ・ 総務省 [2025]. 「情報通信白書 令和 7年版」 情報通信統計データベース 2025年 7月 8日 (<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/r07.html>)
  - ・ 日本銀行調査統計局 [2025]. 「短観 (概要) —2025年12月— (第207回 全国企業短期経済観測調査)」 日本銀行 2025年12月15日 (<https://www.boj.or.jp/statistics/tk/gaiyo/2021/tka2512.pdf>)
  - ・ 日本経済団体連合会 [2022]. 「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」 2022年 1月18日 ([https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/004\\_kekka.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/004_kekka.pdf))
  - ・ 濱口桂一郎 [2013]. 『若者と労働—「入社」の仕組みから解きほぐす』 中央公論新社
  - ・ 濱口桂一郎 [2022]. 「ジョブ型雇用社会とは何か」 政府税制調査会第10回総会・資料 2 内閣府 2022年 5月17日 (<https://www.cao.go.jp/zei-cho/content/4zen10kai2.pdf>)
  - ・ 村瀬拓人・西岡慎一 [2026]. 「AI導入、『効率化』に終れば低成長—プロダクト・イノベーションに向けた需要側の政策も—」 Research Focus No. 2025-065 日本総合研究所 2026年 2月19日 (<https://www.jri.co.jp/report/researchfocus/detail/16468/>)
  - ・ 森田一至 [2026]. 「米国の『雇用なき成長』の裏にAIの影—ホワイトカラー業種では既に雇用減少も—」 Research Eye No. 2025-142 日本総合研究所 2026年 2月25日 (<https://www.jri.co.jp/report/research/detail/16475/>)
  - ・ 労働政策研究・研修機構 [2022]. 「非典型的キャリアをたどる若者の困難と支援に関する研究」. 『労働政策研究報告書』 No. 214 2022年 3月24日 (<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2022/documents/0214.pdf>)
  - ・ 労働政策研究・研修機構 [2025a]. 「AIの職場導入による働き方への影響等に関する調査 (労働者Webアンケート) 結果」 JILPT調査シリーズ No. 256 2025年 5月 (<https://www.jil.go.jp/institute/research/2025/256.html>)

- ・ 労働政策研究・研修機構 [2025b]. 「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（企業調査）」 JILPT調査シリーズ No. 257 2025年11月 ([https://www.jil.go.jp/institute/research/2025/documents/0257\\_01.pdf](https://www.jil.go.jp/institute/research/2025/documents/0257_01.pdf))