

JILPT 調査シリーズ

No.256

2025年5月

# 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

The Japan Institute  
for  
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



JILPT 調査シリーズ No.256

2025年5月

# 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

## ま え が き

近年、仕事の未来を形成していく潮流の1つとして、人工知能（AI）の職場導入による影響等に関する国際的な関心が高まっている。生成 AI を含め、安心・安全で信頼性の高い AI 技術は、労働生産性の向上、労働条件や労働安全衛生の改善、障害者も含めた人々の雇用機会の創出、人手不足の緩和等に寄与することが期待されている。我が国においても、少子高齢化社会の下で持続的な経済成長を実現するために、労働生産性と賃金の持続的な向上とともに、労働者の働き方などの改善に向けた不断の取組が必要であり、AI の職場導入がもたらす恩恵を最大化していく視点が重要である。

同時に、AI の職場導入がもたらす恩恵を適切に得るためには、技術開発と労働者の権利保護が調和され、不平等や差別の拡大、労働者のメンタルヘルスやプライバシーへの悪影響、労働者に対するデジタル監視の悪用などのリスクが最小限に抑えられる必要があり、労使が協働しながら、人間を中心とした AI の職場導入に取り組んでいくことが肝要である。

今後、AI の職場導入が進んでいけば、労働者が従事している様々な作業（タスク）や、職業に求められるスキルなどに変化を生じさせることで、労働者の学び・学び直し、求職・転職活動への支援等に対するニーズを高める可能性がある。安心・安全で信頼性の高い AI の職場導入がもたらす恩恵の最大化と同時に、その反作用的な影響として雇用、タスク、スキルに生じる可能性のある変化に適切に対応していくため、労働政策においても新たな対応が必要となっていく蓋然性が高い。

本報告書は、こうした問題意識の下、厚生労働省の職業安定局雇用政策課からの研究要請を基に、AI の職場導入の影響等を把握するための労働者 Web アンケート調査を実施し、その結果を取りまとめたものである。国際的な関心が高いテーマであるため、経済協力開発機構（OECD）の知見を得ながら、国際比較分析を可能とする調査項目を盛り込みつつ、生成 AI などに関する JILPT 独自の調査項目を盛り込むことで、日本の実態把握に取り組んだ。

本調査の結果が、今後の政策形成に資すれば幸いである。併せて、調査にご協力いただいた、多くの回答者に深く感謝を申し上げたい。

2025 年 5 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 藤村博之

## 担 当 者

氏 名	所 属
あませ みつじ 天瀬 光二	労働政策研究・研修機構 副所長（参与）
おぎの のぼる 萩野 登	労働政策研究・研修機構 リサーチフェロー
とだ たかひろ 戸田 卓宏	OECD 事務局 ELS/SFR/Future of work team/労働市場エコノミスト（厚生労働省から出向中、JILPT の元主任研究員）
わたなべ ゆうこ 渡邊 木綿子	労働政策研究・研修機構 調査部次長（統計解析担当）

※本調査の実施・検討 及び 本報告書の取纏めに当たっては、上記をメンバーとする研究会を設置した。

# 目次

第1章 調査の概要	1
第1節 調査の目的	1
第2節 調査の方法	3
1. 調査対象（標本）	3
2. 実査期間	4
3. 回収状況	4
4. 調査項目	6
(1) 人工知能（Artificial Intelligence）の定義	6
(2) スクリーニング調査	8
(3) 本調査	8
第2章 調査結果の概要	9
第1節 本調査で明らかになったこと（要約）	9
第2節 調査結果	15
1. 有効回答労働者の属性	15
2. 勤務先や職場、仕事の状況	16
3. 人工知能（AI）や生成 AI の使用状況	22
(1) 人工知能（AI）の使用状況	22
(2) 生成 AI の使用状況	23
(3) 2年前と比較した AI の使用状況	24
(4) AI 及び生成 AI の使用状況の全体像	25
4. 仕事における生成 AI の活用方法と生成 AI 利用に関する企業の指示状況	29
(1) 仕事における生成 AI の活用方法	29
(2) 生成 AI 利用に関する企業の指示状況	31
5. 生成 AI 関連の社内規定やガイドラインの策定状況と理解・順守状況	33
(1) 生成 AI 関連の社内規定やガイドラインの策定状況	33
(2) 生成 AI 関連の社内規定やガイドラインの理解・順守状況	36
6. 生成 AI を利用した求職活動の実施状況とその効果	39
7. 職場で新しい技術が使用される際の労働者または労働者代表との話合いの実施状況	40
8. リスキリング・アップスキリング（学び・学び直し）の実施状況と企業支援	43
9. AI が仕事に与えている影響	49

(1) AI による作業の自動処理化・新規創出の状況	49
(2) AI による意思決定支援の状況	53
(3) AI の利用前後における各作業に費やす時間や働き方等の変化	54
(4) AI の利用前後における仕事の質 (Job quality) の変化	59
(5) AI が人員削減や転職に与えている影響	64
(6) AI がスキルに与えている影響	66
10. AI 利用の進展予想と AI の職場導入に対する懸念や期待等	72
(1) 自身の職場における AI 利用の進展予想	72
(2) AI によって自身の仕事が喪失されるかも知れない不安	74
(3) AI の職場導入により取り残される不安感等	77
(4) AI が自身の産業分野の賃金に与える影響予想	79
(5) AI による仕事のパフォーマンスやウェルビーイング等への影響予想	81
(6) 自身の職種における AI による雇用増加の期待感	83
(7) 現在の勤め先での仕事の継続意向	87
11. スキルや能力に対する AI の影響等	89
(1) スキルや能力に対する AI の将来の影響予想	89
(2) 今後 10 年間で AI 等が職場に一層導入される場合のスキルや能力に対するニーズ 予想	92
12. 企業や政府に求められる取組等	95
(1) 企業が AI を使用する際の行動に対する信用度	95
(2) AI 等のポジティブな効果を楽しむために企業や政府に求められる取組	98
第3節 まとめ	100
(参考文献・論文等)	101
付属資料	108
1. Web アンケート調査画面	108
2. Web アンケート調査結果の附属統計表	142

# 第1章 調査の概要

## 第1節 調査の目的

近年、仕事の未来を形成していく潮流の1つとして、人工知能（AI）の職場導入による影響等に関して国際的な関心が高まっている。2024年の秋にイタリアで開催されたG7労働雇用大臣会合では、仕事の世界においても、安全・安心で信頼できるAIが開発・利用されるようにG7アクションプランが合意され、今後、その推進に取り組んでいくこととされた。

AIは、IoT（モノのインターネット化）やロボット技術と組み合わせながら、医療用画像診断や農業・漁業用カメラ（土壌監視・水やり、餌巻き、収穫補助等）、品質管理・検査、検品、仕分けや倉庫作業の自動化、危険行動やトラブル等の異常検知、顔認証・防犯、チャット自動応答・アシスタント、翻訳、検索補助、スマートスピーカー、音声認識・入力、需要・来店予測、災害・伝染病等の発生予測、習熟度に応じた教育カリキュラムの作成、テストの自動採点、無人レジ、施設内混雑予測・把握、配送量予測・適正配車、自動運転やアシスト機能など、多様な用途で職場において活用されるようになってきている。

さらに、高度な対話型生成AIが登場し、米国OpenAI社が2022年11月にリリースした「ChatGPT（Generative Pre-trained Transformer）」（人工知能チャットボット）は、インターネットからの膨大なデータを基に事前にトレーニングされ、まるで人と会話しているかのような自然なテキストを、瞬時に生成する応答精度の良さが人気を集め、公開わずか2ヶ月で1億人のユーザーを獲得した。

我が国でも、その実用性の良さに注目した企業・自治体があり、例えばパナソニックホールディングス株式会社は2023年4月、AIアシスタントサービス「Connect GPT」をベースに全社版の環境を構築し（PX-GPT）、国内全社員9万人向けに展開することを発表した<sup>1</sup>。AGC株式会社も、（データが二次利用されない）社内向け対話型AI「Chat AGC」を構築し、2023年6月より本格運用を開始。全社横断的な取り組みとして「生成AI活用探索プロジェクト」を立ち上げ、活用ノウハウを共有することで、業務効率の向上と創造的な活動に一層注力できる環境構築を目指す考えを明らかにした<sup>2</sup>。また、東京都も8月に「文章生成AI活用ガイドライン」を策定し、全局約5万人が利用出来る環境を整備するとともに<sup>3</sup>、実際に活用した事例を公開・水平展開して<sup>4</sup>、業務効率の改善等に役立てている。

上記例のように、生成AIを含め、安心・安全で信頼性の高いAIを活用した技術は、労働生産性の向上、労働条件や労働安全衛生の改善、障害者も含めた人々の雇用機会の創出、人手不足の緩和等に寄与することが期待される。我が国においても、少子高齢者社会の下、持続的

---

<sup>1</sup> <https://news.panasonic.com/jp/press/jn230414-1>

<sup>2</sup> [https://www.agc.com/news/detail/1203953\\_2148.html](https://www.agc.com/news/detail/1203953_2148.html)

<sup>3</sup> <https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2023/08/23/14.html>

<sup>4</sup> <https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2024/01/30/22.html>

な経済成長を実現するために、労働生産性と賃金の持続的な向上とともに、労働者の働き方などの改善に向けた不断の取組が必要であり、AIの職場導入がもたらす恩恵を最大化していく視点が重要である。

他方、AIの職場導入が進んでいけば、労働者が従事している様々な作業（タスク）や、職業に求められるスキルなどに変化を生じさせることで、労働者の学び・学び直し、求職・転職活動への支援等に対するニーズを高める可能性がある。安心・安全で信頼性の高いAIの職場導入がもたらす恩恵の最大化と同時に、その反作用的な影響として雇用、タスク、スキルに生じる可能性のある変化に適切に対応していくため、労働政策においても新たな対応が必要となっていく蓋然性が高い。

そのため、当機構では、厚生労働省職業安定局雇用政策課からの研究要請を基に、経済協力開発機構（OECD）が加盟7ヶ国（オーストリア、カナダ、フランス、ドイツ、アイルランド、英国、米国）の金融・保険業、及び製造業の企業で働く労働者5,334人を対象に行ったAI等に関するアンケート調査<sup>5</sup>（2022年1月中旬～2月中旬実施）に倣い、労働者Webアンケート調査<sup>6</sup>を実施した<sup>7</sup>。

当機構の調査の実施に当たっては、OECD先行調査と同一の内容の設問を中核に据えることで国際比較分析を可能にしつつ、生成AIなどに関するJILPT独自の設問を盛り込むことで、様々な観点から日本の実態把握に取り組んだ。なお、当機構による調査の実施に当たって設置された研究会のメンバーであり、OECD事務局に所属する戸田卓宏氏によって、国際比較分析やマイクロデータを活用した独自の分析を盛り込んだ報告書が、同事務局より公表される予定であることから、本報告書では国内の状況について得られた知見を整理している。

---

<sup>5</sup> Lane, M., M. Williams and S. Broecke (2023) "The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* No.288.

<sup>6</sup> 併行して事例研究（労使双方へのヒアリング調査）も行われ、OECD加盟8か国（日本、フランス、アイルランド、英国、米国、ドイツ、カナダ、オーストリア）における、金融部門（データ分析や不正検出等）及び製造業（生産プロセスやメンテナンス作業等）の約100のケーススタディを基に「*OECD Social, Employment and Migration Working Papers* No.289」（2023）が取り纏められた。この共同研究の呼び掛けに応じる形で、金融業については2021年8～11月、製造業については2021年10月～2022年8月に、国内9社の実態を明らかにしたのが岩月・天瀬・萩野らである。主な聴き取り事項はAI技術の機能やタスク、スキル、雇用、賃金、労働環境の各変化、労使の対応、政府の政策や規制の影響等であり、その詳細については、資料シリーズNo.253「金融業におけるAI技術の活用が職場に与える影響—OECD共同研究」（2022）、資料シリーズNo.262「製造業におけるAI技術の活用が職場に与える影響—OECD共同研究」（2023）、労働政策研究報告書No.228「職場におけるAI技術の活用と従業員への影響—OECDとの国際比較研究に基づく日本の位置づけ」（2024）を参照されたい。

<sup>7</sup> なお、企業アンケート調査（郵送）については、2020年3～4月に「新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する調査」が行われ、全国30人以上の事業所3,670社の回答を基に調査シリーズNo.210「新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究」（2021）が取り纏められている。本調査結果を踏まえつつ、厚生労働省「技術革新（AI等）が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会」で検討が行われ、「新技術導入を通じた生産性向上、企業・経済の発展と労働者への成果の配分を実現するとともに、労使関係の不安定化を防ぐためには、企業の実情に応じた形での集団的・個別的な労使コミュニケーションの活性化が重要」などと提起する報告書が取り纏められ、新技術導入を巡る労使コミュニケーションの取組事例集とともに公表された（2021年6月）。なお、当機構ではその後、2023年2～5月にも同様のフォローアップ調査を行っている（調査シリーズNo.242）。

## 第2節 調査の方法

### 1. 調査対象(標本)

調査対象(標本)は、Web調査会社の登録モニターである(図表1-2-1-1)。スクリーニング調査を通じ、『令和2年国勢調査』(就業状態等基本集計第8-1-1表)の職業大分類(11区分)×就業形態(正社員<sup>8</sup>・非正社員<sup>9</sup>の2区分)×性別(2区分)×年齢(15<sup>10</sup>~24歳、25~34歳、35~49歳、50~64歳、65歳以上の5区分)×地域ブロック(OECD類型に基

図表 1-2-1-1 層化割付による回収目標

総計 22,000人											非正規社員 7,019人															
職業大分類	性別	年齢	北海道	東北	北関東・甲信越	関東圏	北陸	東海	近畿	中国	四国	九州・沖縄	職業大分類	性別	年齢	北海道	東北	北関東・甲信越	関東圏	北陸	東海	近畿	中国	四国	九州・沖縄	
正社員 14,987人	管理職従事者	15~24歳																								
		25~34歳	4	6	6	24	4	10	1	1	5	2	1													
		35~49歳	8	14	14	58	9	21	28	10	5	19														
		50~64歳	7	11	11	41	7	15	21	9	4	15														
		65歳以上																								
	専門的・技術的職業従事者	15~24歳																								
		25~34歳	3	4	6	33	3	10	11	4	2	7														
		35~49歳	12	19	29	163	14	52	61	19	9	35														
		50~64歳	21	33	42	184	21	95	77	28	14	52														
		65歳以上	4	7	7	29	4	10	15	6	3	11														
	事務員等	15~24歳	6	8	10	47	6	18	24	9	4	17														
		25~34歳	15	25	27	134	16	44	62	24	11	47														
		35~49歳	23	40	39	166	26	52	76	34	19	72														
		50~64歳	16	30	28	91	18	38	53	26	15	53														
		65歳以上	1	2	2	9	1	3	5	3	1	5														
販売従事者	15~24歳	3	5	5	20	2	8	8	3	2	6															
	25~34歳	11	18	20	100	10	32	37	13	6	25															
	35~49歳	26	45	51	242	26	80	97	35	16	63															
	50~64歳	26	46	52	242	27	81	105	36	16	60															
	65歳以上	4	6	6	27	4	9	13	5	2	8															
サービス職従事者	15~24歳	8	9	9	39	6	18	18	7	3	15															
	25~34歳	13	24	25	149	15	47	61	19	10	40															
	35~49歳	25	52	50	243	34	81	110	41	21	79															
	50~64歳	17	35	36	152	25	55	76	30	15	53															
	65歳以上	4	8	10	32	6	14	16	7	4	12															
その他	15~24歳	2	3	3	10	2	7	10	3	1	5															
	25~34歳	7	12	13	64	8	27	39	12	5	23															
	35~49歳	18	29	32	176	19	58	85	27	13	53															
	50~64歳	15	23	23	135	15	43	68	20	10	39															
	65歳以上	4	6	7	28	4	10	14	5	2	9															

<sup>8</sup> 雇用者のうち正規の職員・従業員+役員。  
<sup>9</sup> 労働者派遣事業所の派遣社員+パート・アルバイト・その他。  
<sup>10</sup> なお、OECD 先行調査は 16 歳以上が対象だが、国勢調査の公開データから入手出来なかったこと、また、あくまで就業者全体(自営業含む)データで試算する限り、15 歳就業者は極めて僅少であり、約 2.2 万人で考えれば数人分に過ぎないことから 15 歳も含めて考えることとした。

づく 10 区分<sup>11</sup>) = 計 2,200 セル区分の層化割付要件を満たす<sup>12</sup>、雇用者（公務員含む）2.2 万人<sup>13</sup>分（目標）の本調査回答を収集した。

## 2. 実査期間

実査期間は、2024 年 5 月 27 日～6 月 27 日となった。前半は、Web 調査会社自身が保有するモニター母集団を対象に回収を行い、後半（6 月の中旬以降）は、（回答者の重複が無いことが確認出来た）提携パネルのモニター母集団にも拡大配信しながら、層化割付による回収目標の充足を目指した。

総じて、配信対象者数は 83 万 7,247 人、配信総数は 354 万 8,677 回であり、スクリーニング調査の回答者数は 17 万 1,529 人、本調査の回答者数（調査会社の QC 基準適合前の単純回収数）は 2 万 3,230 人となった。

## 3. 回収状況

Web 調査の登録モニターの性質上、回収し切れなかった年齢階級（15～24 歳、65 歳以上中心に全体の 3.0%程度）があり、その対応については隣接する年齢階級での回収を許容し、それでも回収し切れない一部職種（特に、男性・正社員・生産工程従事者、男性・正社員・農林漁業作業員、女性・正社員・運搬・清掃・包装等従事者、男性・非正社員・専門的・技術的職業従事者、男性・非正社員・販売従事者、男性及び女性・非正社員・農林漁業作業員等）に関しては、地域ブロックを横断する回収を許容した。また、正社員・男性の農林漁業作業員については、最終的に 1 人の不足分を非正社員・男性の農林漁業作業員で回収した。

最終的に、本調査の回答者に調査会社の QC 基準を適合し、納品可能となったサンプル群（23,167 人分）のうち、各セルの層化割付数以上の余剰分について回答時間の長短両端に該当するサンプル群に着目しながら、調査会社によるランダムサンプリング処理を行うことで、当初予定した総計 2.2 万人とした。結果として、最終ローデータ 2.2 万人の回答時間分布は、図表 1-2-3-1 の通りとなった（最頻値 5 分、中央値 8 分）<sup>14</sup>。なお、実際の回収状況、及び、層化割付による回収目標対比の最終過不足数は、図表 1-2-3-2 の通りである。

---

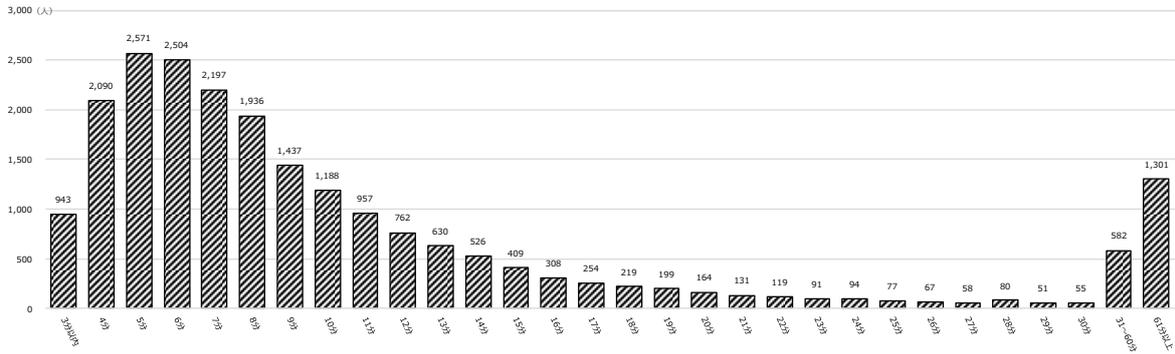
<sup>11</sup> 北海道、東北（青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県）、北関東・甲信（茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県）、南関東（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）、北陸（新潟県、富山県、石川県、福井県）、東海（静岡県、岐阜県、愛知県、三重県）、近畿（滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県）、中国（鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県）、四国（徳島県、香川県、愛媛県、高知県）、九州・沖縄（福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県）。

<sup>12</sup> OECD 先行調査は、性別×年齢×教育（大卒以上／未満）×企業の従業員規模の層化割付要件で行われた（<https://www.oecd.org/FUTURE-OF-WORK/REPORTS-AND-DATA/AI-LABOUR-MARKET-TECHNICAL%20REPORT.PDF>）が、本調査では職種毎に AI の効果・影響等を把握するため、教育に代えて職業大分類や就業形態・状況を採用し、また、企業の従業員規模に代えて居住地域ブロックを採用した。

<sup>13</sup> 2.2 万人に設定したのは、OECD 先行調査が、製造業及び金融部門の雇用者 5,334 人の回答を集計しており、本調査でも同産業分野群では、同様の規模感で回答を得たいと考えたためである。

<sup>14</sup> 途中で中断・保存した場合、日を跨いで回答を再開可能なシステムだが、回答時間は開始と終了の 2 時点しか記録されない。平均値はそうした外れ値の影響を受けやすくなるため、敢えて示さない。

図表 1-2-3-1 回答時間の分布



図表 1-2-3-2 実際の回収状況及び層化割付による回収目標対比の最終過不足数

層化割付	職業大分類	性別	年齢	北海道		東北		北関東・甲信越		関東		北陸		東海		近畿		中国		四国		九州・沖縄				
				回収	過不足	回収	過不足	回収	過不足	回収	過不足	回収	過不足	回収	過不足	回収	過不足	回収	過不足	回収	過不足	回収	過不足	回収	過不足	
総計22,000人 回収率計 14,986人	管理職従事者	男	15-24歳	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
			25-34歳	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
			35-49歳	4	6	6	24	4	10	12	5	2	9													
			50-64歳	8	14	14	58	9	21	28	10	5	19													
			65歳以上	7	11	11	41	7	15	21	9	4	15													
			15-24歳	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
			25-34歳	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
			35-49歳	1	2	4	2	16	7	1	6	3	6	2	1	1	5	2								
			50-64歳	1	2	4	2	16	7	1	6	3	6	2	1	1	5	2								
			65歳以上	1	2	4	2	16	7	1	6	3	6	2	1	1	5	2								
			15-24歳	3	4	4	6	13	3	10	11	3	11	2	7											
			25-34歳	12	19	29	165	14	52	61	20	1	9	35												
			35-49歳	24	36	50	274	24	82	103	33	16	66													
			50-64歳	21	33	42	188	21	60	1	76	-1	28	14	52											
			65歳以上	4	4	7	19	4	10	15	6	3	11													
			15-24歳	6	8	10	47	6	18	24	9	4	17													
			25-34歳	15	25	27	134	16	44	62	24	11	47													
			35-49歳	23	40	39	146	26	52	76	34	19	72													
			50-64歳	16	30	28	91	18	38	53	26	15	53													
			65歳以上	1	2	2	9	1	3	5	3	1	5													
15-24歳	3	3	5	20	2	8	8	3	1	5																
25-34歳	11	18	20	100	10	32	37	13	6	28																
35-49歳	26	45	51	242	26	80	97	35	16	63																
50-64歳	26	46	52	242	27	81	105	36	16	60																
65歳以上	4	6	6	27	4	9	13	5	2	8																
15-24歳	6	9	9	39	6	18	18	7	3	15																
25-34歳	13	24	25	149	15	47	61	19	10	40																
35-49歳	25	52	50	243	34	81	110	41	21	79																
50-64歳	17	36	1	38	2	152	26	1	57	2	76	30	15	53												
65歳以上	4	4	4	13	3	13	3	3	4	12	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
15-24歳	2	3	3	13	3	13	3	10	3	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
25-34歳	7	12	13	87	8	30	3	39	14	2	5	26	3													
35-49歳	19	39	39	176	19	58	85	27	13	53																
50-64歳	15	23	23	135	15	43	68	20	10	39																
65歳以上	4	6	7	28	4	10	14	5	2	9																
15-24歳	4	7	7	30	5	14	21	6	3	13																
25-34歳	6	11	10	48	7	15	23	8	4	17																
35-49歳	6	21	9	24	5	7	24	3	17	2	7	1	3	13												
50-64歳	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
65歳以上	2	3	3	13	3	13	3	10	3	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
15-24歳	2	3	3	13	3	13	3	10	3	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
25-34歳	9	14	15	84	8	20	29	11	6	25																
35-49歳	5	8	8	31	5	11	16	6	3	13																
50-64歳	5	8	8	31	5	11	16	6	3	13																
65歳以上	2	2	2	10	2	7	14	5	2	9																
15-24歳	10	21	16	42	13	20	26	15	8	29																
25-34歳	10	20	17	43	5	11	11	15	11	2	7	1	3	17												
35-49歳	2	1	2	1	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
50-64歳	2	1	2	1	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
65歳以上	2	1	2	1	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
15-24歳	3	3	3	15	3	10	2	11	1	6	2	3	1	6	2	3	1	6	2	3	1	6	2	3		
25-34歳	9	14	15	84	8	20	29	11	6	25																
35-49歳	5	8	8	31	5	11	16	6	3	13																
50-64歳	5	8	8	31	5	11	16	6	3	13																
65歳以上	2	2	2	10	2	7	14	5	2	9																
15-24歳	10	21	16	42	13	20	26	15	8	29																
25-34歳	10	20	17	43	5	11	11	15	11	2	7	1	3	17												
35-49歳	2	1	2	1	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
50-64歳	2	1	2	1	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
65歳以上	2	1	2	1	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
15-24歳	3	3	3	15	3	10	2	11	1	6	2	3	1	6	2	3	1	6	2	3	1	6	2	3		
25-34歳	9	14	15	84	8	20	29	11	6	25																
35-49歳	5	8	8	31	5	11	16	6	3	13																
50-64歳	5	8	8	31	5	11	16	6	3	13																
65歳以上	2	2	2	10	2	7	14	5	2	9																
15-24歳	3	3	3	15	3	10	2	11	1																	

なお、最終的な回収状況（調査結果）を、『令和2年国勢調査』（就業状態等基本集計第8-1-1表）の性別、就業形態、職業大分類、年齢、地域ブロックの各分布と比較すると、図表1-2-3-3の通りになる。

すなわち、性別、就業形態、職業大分類、居住地域ブロックの偏りはほぼみられないが、年齢階級については「15～24歳」や「65歳以上」の若年・高齢層がやや少なく、その分、「25～34歳」など中年層がやや多くなっている点に留意する必要がある。

図表 1-2-3-3 国勢調査分布と回収結果の比較<sup>15</sup>

性別	国勢調査	調査結果	差
男性	53.9	53.9	0.0
女性	46.1	46.1	0.0

就業形態	国勢調査	調査結果	差
正社員	68.1	68.1	0.0
非正社員	31.9	31.9	0.0

職業大分類	国勢調査	調査結果	差
管理的職業従事者	2.2	2.2	▲0.0
専門的・技術的職業従事者	18.6	18.6	0.0
事務従事者	22.8	22.9	0.1
販売従事者	12.5	12.5	0.0
サービス職業従事者	11.8	11.8	0.0
保安職業従事者	2.2	2.2	0.0
農林漁業従事者	1.0	0.9	▲0.1
生産工程従事者	13.9	14.0	0.1
輸送・機械運転従事者	3.7	3.7	▲0.0
建設・探掘従事者	3.6	3.6	▲0.0
運搬・清掃・包装等従事者	7.7	7.7	▲0.0

年齢階級	国勢調査	調査結果	差
15歳～24歳	8.1	6.2	▲1.8
25歳～34歳	16.7	18.1	1.4
35歳～49歳	34.0	34.5	0.5
50歳～64歳	30.2	30.9	0.7
65歳以上	11.0	10.2	▲0.8

居住地域ブロック	国勢調査	調査結果	差
北海道	4.1	4.1	0.0
東北	7.0	7.1	0.1
北関東・甲信	7.9	7.9	▲0.0
南関東	29.0	29.0	▲0.0
北陸	4.5	4.5	0.0
東海	12.7	12.7	▲0.0
近畿	15.1	15.1	▲0.0
中国	5.9	6.0	0.1
四国	2.8	2.8	0.0
九州・沖縄	10.9	10.7	▲0.2

## 4. 調査項目

### (1)人工知能(Artificial Intelligence)の定義

人工知能（Artificial Intelligence）については多様な定義があり得るが、本調査ではOECDのAI定義<sup>16</sup>を踏まえた先行調査の表記を原則的に踏襲し、その後、新たに登場した生成AIについても加筆する形で、図表1-2-4-1の通りとした。

なお、本調査における各質問項目への回答に当たっては、こうした定義を随時振り返り参照出来るように画面設計した。さらに、回答者が定義規定を読み飛ばして質問項目に進んでしまうことを未然に防ぐため、質問項目に進む前に「上記の定義や記載を理解した」というチェックボックスを設けた。

<sup>15</sup> %表示はn数から算出し、小数点以下第2位を四捨五入している。結果として、「-」は該当n数が無いこと、また、0.0や▲0.0は僅少な差があることを示している。

<sup>16</sup> 特定の目標に対して出力（予測、推奨、決定）を生成することで環境に影響を与えることができる機械ベースのシステム（A machine-based system that is capable of influencing the environment by producing an output (predictions, recommendations or decisions) for a given set of objectives.）。

図表 1-2-4-1 本調査における人工知能(Artificial Intelligence)の定義

人工知能 (AI) とは、通常は人間の知能を必要とするようなタスク (業務) について、知的なコンピュータープログラムや機械が、それを実行することを可能にさせるものです。

<日常生活における AI 利用の一例>

- ✓ Siri、Alexa、その他のスマートアシスタント
- ✓ Netflix や YouTube におけるリコmend
- ✓ 自動運転技術

<職場における AI 導入の一例>

- ✓ ロボットアドバイザー
- ✓ 顧客サービス用のチャットボット
- ✓ 不正検知のソフトウェア
- ✓ カメラを使用して商品の破損等をチェックする機械
- ✓ 需要と価格を予測するためのソフトウェア
- ✓ 機械の修理時期を予測する技術
- ✓ 人手不足を補う AI 搭載ロボット (農業、配膳、商品陳列、配達、レジ業務のサポート、警備など)

もし、職場における AI の導入例をもう少し確認したい場合は、こちらをクリックしてください。

(クリックされた場合、さらに以下の事例を表示)

- ✓ 採用プロセスや社内の人材マネジメントをサポートするソフトウェア
- ✓ AI 搭載の翻訳ソフトウェアや仕事をサポートする AI メンター
- ✓ AI の予測機能を活用した物流ルートの最適化
- ✓ 介護におけるケアプランやパートのシフト表の作成をサポートするソフトウェア
- ✓ 医療分野における画像診断をサポートするソフトウェア
- ✓ 不動産評価額を提案し、売買をサポートするソフトウェア
- ✓ 服のコーディネートや美容商品のリコmendによる販売支援
- ✓ AI による学習支援や採点業務の支援

また、近年、生成 AI (ChatGPT、Bing、Bard など) という技術が注目されています。生成 AI とは、人工知能が文章、画像、動画、音声を生成する技術を指します。例えば、文章生成のために利用される場合、メールや企画書の案出、コンピュータープログラムのコード作成、会議の議事録の要約等ができます。

本調査で、単に「AI」と記載されている場合は、生成 AI も含めた人工知能 (AI) 技術全般を想定してご回答ください。また、「生成 AI」と記載されている場合は、生成 AI のみを想定してご回答ください。

## (2)スクリーニング調査

スクリーニング調査では、層化割付の要件軸となる性別、年齢階級、就業形態、職業大分類（JISCO）、居住している都道府県等について尋ねた。

## (3)本調査

本調査では、①働いている企業の状況（従業員規模、従業員数の過不足状況、産業分野）や②仕事の状況（週当たりの平均的な労働時間、国際標準職業分類（ISCO）による職種、普段の仕事日のタスク（作業）状況）、③職場における AI の導入状況、生成 AI の使用状況・活用方法、④仕事における AI・生成 AI と自身の関係性、⑤AI が仕事に与えている影響（作業の自動処理化、新しい作業の創出、意思決定の支援等）や影響を受けている作業の特徴、⑥AI の利用前後における各作業（定型的な繰返しの作業や身体を動かす作業、危険な場所での作業、他者に理解してもらうための説明・コミュニケーション等）に費やす時間や働き方（月間の総残業時間、年次有給休暇の取得日数、平均的な賃金総額、職場で上司・同僚等と話す機会等）の変化、また、仕事のパフォーマンスや楽しさ、仕事を通じて感じる活力や自己成長の機会、メンタルヘルス・ウェルビーイングやテレワークなど働き方の自由度、AI／上司・管理者等による仕事の進捗管理や従業員マネジメントの公平性等に対する評価の変化、⑦AI による人員削減や転職状況、⑧職場における AI の利用進展度や自身の産業分野の賃金に与える影響についての予測、⑨AI による自身の仕事の喪失についての懸念や AI の職場導入に対する不安感、雇用増加に対する期待感、⑩生成 AI 関連の社内規定やガイドラインの策定状況、理解・順守状況、⑪求職活動の状況と求職活動における生成 AI の効果、⑫職場で新しい技術が使用される際等の労働者代表等との話合いの状況・タイミング、労働者協議の効果、⑬リスキリング・アップスキリング（学び・学び直し）の実施状況や企業が提供している訓練・資金援助の取組内容、⑭自身の職業に求められるスキルに対する AI の影響、⑮企業が AI を使用する際の行動（AI と働く労働者に訓練を提供するか、安全で信頼性ある AI だけを使用するか、AI による雇用喪失を最小限に抑えようとするか等）に対する信頼度、⑯回答者属性（最終学歴、婚姻状況、個人年収）——等について尋ねた。

詳細は、付属資料の「Web アンケート調査画面」を参照されたい。

## 第2章 調査結果の概要

### 第1節 本調査で明らかになったこと(要約)

1. 労働者が企業における AI の使用状況を全て正確に認識できていない可能性があることに留意が必要だが、全有効回答労働者（n=2.2 万人）のうち、勤め先企業全体の範囲を想定した場合、人工知能（AI）が「使用されている雇用者<sup>17</sup>」は 2,833 人（12.9%）、そのうち「自身が AI を利用している雇用者」（「AI 利用者」）は 1,854 人（8.4%）、「自身が生成 AI を利用している雇用者」（「生成 AI 利用者」）は 1,401 人（6.4%）であった。2 年前（2022 年 5 月）と比較した AI の使用状況に係る変化をみると、「大幅に／やや拡大している」との回答が半数（57.9%）を超え、職場における AI 利用が進んできたことが示唆された。（2 年を超えて）今後 10 年以内に、職場における AI の利用が進展すると認識している回答者の割合は、労働者計で 55.6%、AI 利用者で 92.5%、AI 非利用者で 52.2%であった。総じてみると、我が国における職場での AI 利用者の割合は、現状として、必ずしも高い訳ではないものの、AI の職場導入が 2 年前よりも着実に進んでおり、さらには、今後 10 年以内に、職場における AI の利用が進展すると認識している労働者が多い状況であった。
2. 「AI 利用者」と「生成 AI 利用者」の属性をみると、「AI 不使用企業の雇用者」等と比較し、「男性」、「15～24 歳」「25～34 歳」「大学卒以上」「正規雇用労働者」の割合が高い。居住地域ブロックは「南関東」や「近畿」等、都市部での割合が高い。また、家庭で育児・介護に従事している労働者や障害者においても、AI の利用率は相対的に高い状況であった。さらに、昨年中（2023 年 1～12 月）に自身のすべての仕事から得た収入の合計額（年収）は、「400 万円以上」の割合が高い。勤め先企業の属する産業分野は、「製造業」や「金融業、保険業」のほか、「情報通信業」の割合が最も高く、「学術研究、専門・技術サービス業」や「教育、学習支援業」等も高い。職種は、「専門的・技術的職業従事者」の割合が最も高く、「事務従事者」や「管理的職業従事者」も高い。勤め先企業の従業員規模は、「99 人以下」の割合が低く、100 人以上の中でも特に「1,000 人以上」の割合が高い。総じてみると、職場における AI 利用は、様々な属性で差が生じていることが示唆された。多くの労働者が、

---

<sup>17</sup> AI 利用者を特定するための設問構造は OECD で公表された先行調査に合致させたが、日本人回答者が判断に迷わないよう、以下のようないくつかの注書きを質問文に付した。

・少なくとも、あなた自身が何らかの形で仕事に AI を利用している場合は「はい（企業で使用されている）」とお答えください。

・あなた自身が仕事に AI を利用してなくても、企業内の他の部署・店舗・現場等や職場の上司・同僚・部下等が、何らかの形で AI を使用している場合は「はい（企業で使用されている）」とお答えください。

・AI の使用頻度は考慮せず、何らかの形で仕事に AI が使用されることがある場合は「はい（企業で使用されている）」とお答えください。

安心・安全で信頼できる AI のもたらす利益を広く享受するという観点からは、こうした差の解消に取り組んでいくことが重要である。他方、職場における AI 利用は、育児・介護と仕事との両立に取り組む労働者や障がい者<sup>18</sup>においても、既に活用が進んでいる可能性も示唆された。

3. 「AI 利用者」(n=1,854 人) に対して、仕事の質 (Job quality) を構成する要素として「仕事のパフォーマンス」「上司や管理者による、従業員へのマネジメントの公平性」「メンタルヘルスとウェルビーイング (生活満足度や幸福度等)」「職場における安全性と身体の健康」について、AI 利用前後の変化を尋ねた。いずれも「影響なし」との回答が最多カテゴリであったものの、変化が生じている場合には、「改善した」と回答した割合が、「悪化した」と回答した割合を上回った。我が国においても、OECD の先行研究で調査された他国と同様に、職場における AI 利用が仕事のパフォーマンスや労働環境などの仕事の質 (Job quality) を改善する可能性が示唆された。その他、AI の利用前後での働き方等の変化について尋ねると、「月間の総残業時間」は「減少した」と回答した割合が、「増加した」と回答した割合を上回った一方で、「年次有給休暇の取得日数」「平均的な賃金総額 (税金と社会保険料を差引く前の額面)」「職場で上司・同僚・部下と話す機会」「仕事で新しい事を学ぶ機会」「ワーク・エンゲイジメント (働きがい)<sup>19</sup>」などは「増加した」と回答した割合が、「減少した」と回答した割合を上回っており、様々な面から仕事の質 (Job quality) を改善する可能性がうかがえた。さらに、仕事の質の改善効果は、①新しい技術の職場導入に関する企業と労働者等とのコミュニケーション、②労働者が AI を利用しながら働くための学び・学び直し、③企業の訓練提供や資金援助などが実施された場合、その効果がより一層高まる可能性が示唆された。AI 利用前後の影響は、こうした取組が行われない場合、「影響なし」との回答が最多カテゴリであり、職場における AI 利用が仕事の質 (Job quality) を改善する効果を最大化するためには、労使双方が協働して上記のような取組を推進していくことが肝要である。
4. 今後 10 年間を見据えた場合、AI が自身の産業分野の賃金に与える影響について雇用者全体に尋ねると、「わからない」が 44.6%となる中、「AI は賃金を増加させると思う」との回答は 8.7%にとどまり、「AI は賃金を減少させると思う」(22.6%) や「AI は賃金に影響を与えないと思う」(24.1%) 割合が優勢となった。企業で AI・

<sup>18</sup> 本調査に御協力を頂けた障害者の回答結果から得られたインプリケーションであり、障害種別による差異も大きいことが想定されるため、障害者全体の状況として理解すべきかは慎重な判断が求められる。

<sup>19</sup> ワーク・エンゲイジメント (Work engagement) は、従業員が仕事に対してポジティブで充実している状態を指している。本調査では、「仕事に対する熱意」「仕事に対する誇り」「仕事を通じて感じる活力」「仕事への没頭感」という構成要素について質問した。

生成 AI が使用されている者や AI 利用者限定すると、「AI は賃金を増加させると思う」との期待感が顕著に高まるものの、現在 AI を利用していない者は、悲観的な将来観測を持っている。上述したように、今後 10 年以内に、職場における AI の利用が進展すると認識している労働者が多いため、働き方の未来における AI と賃金との関係性については、引き続き注視が必要であろう。

他方、足下の現状としては、AI 利用前後での「平均的な賃金総額（税金と社会保険料を差引く前の額面）」の変化をみると、「増加した」と回答した割合が、「減少した」と回答した割合を上回っており、AI ユーザーは賃金増加の恩恵を享受している可能性が示唆された。また、AI による賃金増加の効果は、①新しい技術の職場導入に関する企業と労働者等とのコミュニケーション、②労働者が AI を利用しながら働くための学び・学び直し、③企業の訓練提供や資金援助などが実施された場合、その効果がより一層高まる可能性が示唆された。したがって、AI による賃金増加の恩恵の最大化に資するこうした取組を推進していくことが、働き方の未来に向けた準備として肝要だと考えられる。

5. 上記①に関連し、職場で新しい技術が使用される際、雇用主が労働者または労働者代表と話し合いを実施しているか尋ねると、全有効回答労働者 (n=2.2 万人) のうち、「行っている (行った)」割合は 15.6% にとどまった。職場で AI が使用された際 (n=2,042 人) に限っても、「行っている (行った)」割合は 32.0% で、2 / 3 以上が「行っていない (行わなかった)」か「わからない」と回答した。職場への AI 導入の際は、相対的に話し合いが実施されている様子がうかがえたものの、その割合は必ずしも高いものとはいえない。AI の職場導入による仕事の質 (Job quality) の改善効果を最大化する可能性を踏まえれば、こうした話し合いがより一層実施されるような企業風土を醸成していくことが重要である。
6. 上記②に関連し、昨年 (2023 年) の学び・学び直しの実施状況について尋ねると、全有効回答労働者 (n=2.2 万人) のうち、「取り組んだ」割合は、約 4 人に一人 (27.1%) であり、AI を利用しながら働くための学び・学び直しに「取り組んだ」割合は約 14 ~ 15 人に一人 (6.9%) であった。また、「AI を利用しながら働くことが出来るよう、学ぶためのリソース (手段) がある」と回答した労働者は、計 46.0% であった。さらに、上記③に関連し、「AI 使用企業の雇用者」 (n=2,833 人) に対して、「勤め先企業はこれまで従業員が AI を利用しながら働くことが出来るよう訓練提供や資金援助を行ってきたか」について尋ねると、「行ってきた」と回答した割合は、約 1 / 4 (25.3%、全有効回答労働者ベースでは 3.3%) であった。これらの割合は必ずしも高いものとはいえない状況にある。また、「AI 利用者」 (n=1,854 人) では、

「AI についてもっと学びたいと思っているか」について、「同意する」割合は計 60.6%であり、こうした学び・学び直しへのニーズがあることもうかがえた。総じてみると、AI を利用しながら働くための学び・学び直しや、企業における人的資本投資を推進していく余地は大きく、AI の職場導入がもたらす仕事の質 (Job quality) の改善効果を最大化していく視点が重要である。

7. 「AI 使用企業の雇用者」(n=2,833 人) に、自身の企業で AI によって職を失った人を知っているか尋ねると、「いいえ」(知らない)が 67.3%、「わからない」が 15.8% となった一方で、「はい」(知っている)が 16.8%となった。必ずしも割合が高い訳でないが、AI による雇用喪失が既に一定数生じている可能性が示唆された<sup>20</sup>。さらに、「AI 利用者」(n=1,854 人) に対して、AI の利用前後で「AI が自身の仕事を奪う不安感」に影響があったか尋ねると、「影響なし」が 44.9%となる中、「高まった/増加した」との回答 (計 32.6%) が、「低下した/減少した」(計 17.9%) を上回った。加えて、「AI が自身の仕事を奪う不安感」が「高まった/増加した」割合は、全体では約 3 人に一人となったが、自身の企業や自身の産業分野の他企業における失職者や転職者を知っている場合は 6 割超と顕著に高くなった。なお、雇用喪失は雇用創出とのバランスで議論されることが望ましいが、今後 10 年以内を見据えた場合、AI 利用者においては、雇用創出を期待する利用者の割合が雇用喪失を心配する利用者の割合を上回っている状況にある。
8. 「AI 利用者」(n=1,854 人) のうち、AI が、これまでに自身がしていた何らかの作業 (タスク) を自動処理化した割合は 58.6%に対し、以前には無かった新しい作業を創出したとの回答は 42.1%となり、自動処理化が新規創出を上回る結果となった。また、AI の利用前後で「定型的な繰り返しの作業」が減少した割合は 4 割を超え (42.1%)、産業分野を問わず、増加よりも減少優勢となった。特に、「サービス業 (他に分類されないもの)」や「卸売業、小売業」等では、増加-減少 D.I.のマイナス幅が大きい。同マイナス幅は、大企業ほど、おおむね拡大する傾向がみられ、職種別では「販売従事者」や「生産工程従事者」「事務従事者」等で大きくなっている。さらに、「AI 利用者」(n=1,854 人) に対して、AI の利用前後で仕事の進め方がどのように変化したか尋ねると、「作業順序に対するコントロール (制御) の度合い」と「作業を遂行するペース (速さ)」について、いずれも「影響なし」との回答が最多カテゴリであったものの、「高まった/増加した」と回答した割合が「低下した/

---

<sup>20</sup> 今回のデータは、回答者が、離職・転職した本人だけでなく、第三者経由で聞いた情報等を踏まえて回答している可能性もあるため、AI 利用と離職・転職との関係性が事実関係に正確に即しているかどうかには一定の留意が必要である。

減少した」と回答した割合を上回った。AIは、様々な面からタスクを支援することで、仕事のパフォーマンスや労働環境などの仕事の質（Job quality）を改善していることが示唆された。

9. 「AI利用者」（n=1,854人）のうち、AIが「自身のスキルの一部の価値を下げて」に「同意する」割合は計34.5%、「同意しない」割合は計29.9%となり、同意が不同意を上回った。一方、AIが「自身のスキルを補完している」に「同意する」割合は計60.4%、「同意しない」割合は計9.0%となり、同意が不同意の6倍以上となった。さらに、AIが自身のスキルの一部の価値を下げ、かつ、補完しているとの回答割合は、約1/4（26.4%）となった。総じてみると、AIによって労働者のスキルの一部が陳腐化している様子もうかがえたがAIが労働者のスキルを補完している側面の方が優勢であった。
10. 「生成AI利用者」（n=1,401人）にその活用方法について尋ねると（複数回答）、「資料や文章の原案作成」（46.5%）がもっとも多く、次いで「文章等の修正・編集・校正・要約」（40.4%）、「データの整理・分析」（40.3%）、「他言語への翻訳」（33.8%）、「プログラムのコード作成・デバック」（29.4%）、「アイデアの検討・改良」（28.7%）、「情報収集のためのオンライン・リサーチ」（28.6%）、「斬新なアイデアの模索」（21.1%）、「仕事のための自己学習」（20.1%）等が挙げられた。生成AIを「企業指示で、使用している」割合は2/3以上（67.5%）だが、「企業指示によらず、自主的に使用している」割合も、従業員規模99人以下で4割を超えている。
11. 全有効回答労働者（n=2.2万人）のうち、勤め先企業で、生成AIを仕事で適切に利用することに関する社内規定やガイドラインが策定されている割合は僅少（3.7%）であり、「策定の準備をしている」場合を含めて1割未満であった。「生成AI利用者」に限定すると、「策定の準備を進めている」場合を含めて47.2%であったが、約半数は「策定されていないし、その準備も進めていない」か「わからない」現状であった。さらに、生成AI関連の社内規定やガイドラインが策定されていても、「内容の一部は、理解できていない」との回答が半数を超え（52.1%）、「ほとんど、理解できていない」が15.1%、「まだ読んだことがない」が10.5%であった。生成AIを仕事で適切に利用するための社内規定やガイドラインは、生成AIの利用に関して事業主と従業員が継続的なコミュニケーションを図るためのツールになり得るものであり、その有無及びその理解・順守状況によって、生成AI利用前後における仕事の質の改善効果も高まる可能性が示唆された。このため、企業は、その策定とともに、従業員がその内容を理解・順守できるように、生成AIの利用に関するコミュニ

ケーションを図っていくことが重要である。

- 1 2. 全有効回答労働者（n=2.2 万人）に対して、AI・生成 AI によるポジティブ（前向き）な効果を楽しみ、ネガティブ（後ろ向き）な影響を抑制するために、企業や政府に求められる取組について尋ねると（3つ以上複数回答）、「AI 技術を利用する際の安全性の向上（個人情報への不適切な利用、虚偽・偏向情報の拡散、著作権侵害などのリスクへの対応など）」(34.5%)や「AI 技術自体の信頼性と透明性の向上」(33.6%)、「仕事のパフォーマンスの向上と賃金の引上げにつながる技術開発」(31.8%)を挙げた割合が3割を超え、これに「労働者の働き方と働く環境の改善につながる技術開発」(29.9%)や「AI 時代に求められるスキルや能力の明確化」(23.5%)、「従業員が仕事で AI を使うために学ぶことへの支援の強化」(23.0%)等が続いた。企業や政府にはこうした環境整備を行いながら、AI 利用の恩恵を幅広い労働者が享受出来るようにしていくことが求められる。

## 第2節 調査結果<sup>21</sup>

### 1. 有効回答労働者の属性

まず、全有効回答労働者（n=2.2万人）の属性については、図表 2-2-1-1 の通りとなった。性別は、「男性」が 53.9%に対し「女性」が 46.1%となった。年齢階級は、「45～49 歳」（15.2%）や「50～54 歳」（13.0%）が多く、これらに「55～59 歳」（11.1%）、「40～44 歳」（10.9%）を合わせて 40～50 歳代が約半数となった。

現在、居住している都道府県を地域ブロック<sup>22</sup>別にみると、「南関東」（29.0%）がもっとも多く、これに「近畿」（15.1%）、「東海」（12.7%）、「九州・沖縄」（10.7%）、「北関東・甲信」（7.9%）などが続いた。

最終学歴は、「四年制大学卒」が約 4 割（39.5%）、「高校卒」が約 3 割（31.2%）で、次いで「短大卒、高等専門学校卒」（12.1%）、「専修学校、各種学校卒」（10.3%）などの順となった。

婚姻状況については、「既婚<sup>23</sup>者（子ども有）」（41.9%）と「未婚者（子ども無）」（36.7%）が多く、総じて「既婚者」が半数超（52.8%）、「未婚者」が 1 / 3 超（37.5%）、「離婚、死別」が 8.8%となった。「子ども有」（48.9%）と「子ども無」（50.2%）は、おおむね半々だった。

なお、現在、自身が主体となって家族に対する「育児を行っている」割合は 17.1%で、「介護を行っている」割合が 5.3%、いずれかを行っている割合が 21.7%となった。

また、「障害者手帳<sup>24</sup>」の所持状況については、「所持している」が 4.6%、「所持していないが、障がいについて診断を受けている」が 1.8%で、総じて障がい有が 6.4%となった。

図表 2-2-1-1 有効回答労働者の属性

(全有効回答労働者n=2.2万人)			人		%		
性別	男性	11,861	53.9				
	女性	10,139	46.1				
年齢階級	15～24歳	1,371	6.2				
	25～34歳	3,990	18.1				
	35～49歳	7,599	34.5				
	50～64歳	6,801	30.9				
	65歳以上	2,239	10.2				
	居住地域ブロック	北海道	900	4.1			
東北		1,552	7.1				
北関東・甲信		1,747	7.9				
南関東		6,381	29.0				
北陸		998	4.5				
東海		2,798	12.7				
近畿		3,327	15.1				
中国		1,309	6.0				
四国		626	2.8				
九州・沖縄		2,362	10.7				
最終学歴		中学校卒	401	1.8			
	高校卒	6,870	31.2				
	専修学校、各種学校卒	2,272	10.3				
	短大卒、高等専門学校卒	2,654	12.1				
	四年制大学卒	8,700	39.5				
	大学院修了	1,005	4.6				
	上記以外	98	0.4				
	婚姻状況	既婚者（子ども有）	9,213	41.9			
		既婚者（子ども無）	2,413	11.0			
		離婚、死別（子ども有）	1,383	6.3			
離婚、死別（子ども無）		542	2.5				
未婚者（子ども有）		165	0.8				
未婚者（子ども無）		8,081	36.7				
育児・介護状況	育児を行っている	3,755	17.1				
	介護を行っている	1,172	5.3				
	行っていない	16,834	76.5				
	答えたくない	401	1.8				
育児あるいは介護を行っている	4,765	21.7					
障がい有無	「障害者手帳」を所持している	1,001	4.6				
	所持していないが、障がいについて診断を受けている	405	1.8				
	所持しておらず、障がいの診断も受けたことはない	20,244	92.0				
	答えたくない	350	1.6				
	労働時間（残業含む）	0時間	567	2.6			
		1～14時間	2,192	10.0			
		15～34時間	3,920	17.8			
35～42時間		7,772	35.3				
43～48時間		4,170	19.0				
49～59時間		2,207	10.0				
60時間以上		1,172	5.3				
昨年中の合計収入（年取）	100万円未満	2,841	12.9				
	200万円未満	2,672	12.1				
	200万円～400万円未満	6,062	27.6				
	400万円～600万円未満	4,506	20.5				
	600万円～800万円未満	1,973	9.0				
	800万円～1,000万円未満	752	3.4				
	1,000万円以上	473	2.2				
答えたくない	2,721	12.4					

<sup>21</sup> %表示は全て n（回答）数から算出し、小数点以下第 2 位を四捨五入している。

<sup>22</sup> OECD 類型に基づく。

<sup>23</sup> 既婚には、別居、事実婚を含むと注釈した。

<sup>24</sup> ここでいう「障害者手帳」とは、身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳、療育手帳等を指すと注釈した。

2024年4月の、1週間当たり<sup>25</sup>の平均的な労働時間（残業時間を含む）については、「35～42時間」が1／3超（35.3%）でもっとも多く、次いで「43～48時間」が19.0%、「15～34時間」が17.8%などとなった。総じて、35時間以上が約7割（69.6%）となった。

昨年中（2023年1～12月）に、自身のすべての仕事から得た収入の合計額（年収）について尋ねると、「200～400万円未満」（27.6%）がもっとも多く、「400～600万円未満」（20.5%）と合わせて約半数となった。これに、「100～200万円未満」（12.1%）、「600～800万円未満」（9.0%）などが続いた。

## 2. 勤務先や職場、仕事の状況<sup>26</sup>

現在の雇用形態<sup>27</sup>（職場での呼称）は、「正規の職員・従業員（正規雇用労働者）」が68.1%に対し、「非正規の職員・従業員（非正規雇用労働者）（例：パート・アルバイト、派遣社員、契約・嘱託社員等）」が31.9%となった（図表2-2-2-1）。

自身が働いている産業分野<sup>28</sup>については、「製造業」（21.4%）がもっとも多く、次いで「医療、福祉」（13.0%）、「卸売業、小売業」（12.5%）、「運輸業、郵便業」（7.3%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（6.9%）、「建設業」（6.2%）、「情報通信業」（5.4%）、「公務（他に分類されるものを除く）」（4.5%）、「教育、学習支援業」（4.1%）などとなった。

図表 2-2-2-1 勤務先や仕事の状況

		人	%			人	%			人	%
計		22,000	100.0								
形 雇 用 態	正規の職員・従業員（役員含む）	14,986	68.1	国 内 従 業 員 数 の 規 模	99人以下	7,816	35.5	日 本 標 準 の 職 業 分 類	管理的職業従事者	490	2.2
	非正規の職員・従業員	7,014	31.9		100～300人	3,198	14.5		専門的・技術的職業従事者	4,094	18.6
働 い て い る 産 業 分 野	農業、林業、漁業	238	1.1		301～999人	2,535	11.5		事務従事者	5,033	22.9
	鉱業、採石業、砂利採取業、 電気・ガス・熱供給・水道業	283	1.3		1,000人以上	5,097	23.2		販売従事者	2,746	12.5
	建設業	1,355	6.2		官公庁	640	2.9		サービス職業従事者	2,596	11.8
	製造業	4,708	21.4		わからない	2,714	12.3		保安職業従事者	474	2.2
	情報通信業	1,195	5.4		300人以下計	11,014	50.1		農林漁業従事者	206	0.9
	運輸業、郵便業	1,609	7.3		301人以上計	7,632	34.7		生産工程従事者	3,072	14.0
	卸売業、小売業	2,754	12.5		過剰な従業員数の不足	3,112	14.1		輸送・機械運転従事者	806	3.7
	金融業、保険業	732	3.3		軽度の従業員数の不足	8,214	37.3		建設・採掘従事者	787	3.6
	不動産業、物品賃貸業	384	1.7		従業員数の過不足はない	4,916	22.3		運搬・清掃・包装等従事者	1,696	7.7
	学術研究、専門・技術サービス業	411	1.9		軽度の従業員数の過剰	548	2.5		管理職	843	3.8
	宿泊業、飲食サービス業	831	3.8		深刻な従業員数の過剰	126	0.6		専門職	4,019	18.3
	生活関連サービス業、娯楽業	591	2.7	わからない	5,084	23.1	技師、准専門職	2,083	9.5		
	教育、学習支援業	891	4.1	不足計	11,326	51.5	事務補助員	3,988	18.1		
	医療、福祉	2,864	13.0	過剰計	674	3.1	サービス・販売従事者	5,266	23.9		
	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	129	0.6					国 際 標 準 の 職 業 分 類	農林漁業従事者	160	0.7
	サービス業（他に分類されないもの）	1,524	6.9						技能工及び関連職業の従事者	1,084	4.9
	公務（他に分類されるものを除く）	999	4.5						設備・機械の運転・組立工	1,197	5.4
わからない	502	2.3					単純作業の従事者		3,261	14.8	
サービス業計	3,486	15.8					軍人（自衛官）		99	0.5	

<sup>25</sup> 副業も含めたすべての仕事について回答するよう注釈した。

<sup>26</sup> 派遣社員は「派遣先」での就業状況について回答するよう注釈した（以降、同様）。

<sup>27</sup> 複数の仕事をしている場合は、「収入のもっとも多い仕事」について回答するよう注釈した。

<sup>28</sup> 企業が複数の事業を営んでいる場合、主な事業の内容に基づいて回答するよう注釈した。

なお、こうした結果を性別にみると、「男性」では「製造業」(27.4%)がもっとも多く、これに「運輸業、郵便業」(10.3%)、「卸売業、小売業」(10.0%)、「建設業」(8.4%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(7.1%)などが続くのに対し、「女性」では「医療、福祉」(21.4%)が最多で、次いで「卸売業、小売業」(15.5%)、「製造業」(14.4%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(6.8%)、「宿泊業、飲食サービス業」(5.9%)などとなった。

また、雇用形態別にみると、「正規の職員・従業員」では「製造業」(24.4%)がもっとも多く、これに「医療、福祉」(13.1%)、「卸売業、小売業」(9.9%)、「建設業」(7.9%)、「運輸業、郵便業」(7.2%)などが続いた(図表 2-2-2-2)。一方、「非正規の職員・従業員」は「卸売業、小売業」(18.2%)が最多で、次いで「製造業」(14.9%)、「医療、福祉」(12.7%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(10.3%)、「宿泊業、飲食サービス業」(8.5%)などが挙げられた。

図表 2-2-2-2 属性別にみた働いている産業分野

		(人)																			(%)
		n	農業、林業、漁業	鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業(郵便局、協同組合)	サービス業(他に分類されないもの)	公務(他に分類されるものを除く)	わからない	サービス業計
計		22,000	1.1	1.3	6.2	21.4	5.4	7.3	12.5	3.3	1.7	1.9	3.8	2.7	4.1	13.0	0.6	6.9	4.5	2.3	15.8
性別	男性	11,861	1.3	1.7	8.4	27.4	6.6	10.3	10.0	2.9	2.1	1.9	2.0	1.4	2.8	5.9	0.6	7.1	6.1	1.8	12.9
	女性	10,139	0.8	0.9	3.5	14.4	4.0	3.8	15.5	3.9	1.4	1.8	5.9	4.2	5.6	21.4	0.6	6.8	2.8	2.8	19.3
年齢階級	15~24歳	1,371	0.4	1.3	4.5	17.8	5.2	4.4	15.2	2.5	1.2	1.6	10.7	4.7	3.6	13.1	0.6	5.5	3.9	3.8	23.1
	25~34歳	3,990	1.2	1.5	6.0	22.3	6.8	4.5	12.8	3.1	1.6	2.1	3.3	2.5	4.1	14.4	0.5	5.4	5.0	2.9	13.9
	35~49歳	7,599	1.0	1.4	5.7	23.2	6.3	7.4	12.6	3.3	1.6	2.1	3.5	2.4	3.5	13.4	0.6	5.6	4.4	2.1	14.2
	50~64歳	6,801	1.2	1.3	6.3	21.6	4.9	9.2	12.0	4.0	1.5	1.6	2.9	2.4	4.5	12.0	0.6	7.2	4.9	1.9	14.8
	65歳以上	2,239	1.3	0.5	8.5	15.2	2.1	8.2	11.7	2.7	3.6	1.5	3.9	3.6	4.5	12.5	0.8	14.1	3.4	2.0	23.9
居住地域ブロック	北海道	900	3.6	1.3	7.2	12.4	3.7	7.9	13.7	2.7	1.4	1.0	3.8	3.3	4.9	14.8	0.4	9.2	6.4	2.2	17.8
	東北	1,552	1.7	2.4	8.4	20.1	4.3	7.7	11.9	2.4	1.5	1.5	3.5	2.3	3.0	13.1	0.8	8.1	5.7	1.8	16.1
	北関東・甲信	1,747	1.5	0.9	6.4	30.6	3.1	7.4	10.5	2.3	0.6	1.8	3.6	2.4	4.4	11.8	0.4	5.4	5.0	1.8	13.6
	南関東	6,381	0.5	1.0	5.4	17.0	9.7	7.6	12.6	4.7	2.9	2.6	3.9	2.9	3.7	10.5	0.5	8.0	3.9	2.6	17.9
	北陸	998	1.7	1.7	7.1	25.1	2.0	7.1	11.2	3.2	1.3	1.2	3.7	3.5	4.4	12.6	0.7	6.3	5.2	1.9	15.4
	東海	2,798	0.8	1.5	5.2	30.3	3.6	7.2	12.7	2.4	1.0	1.1	3.7	2.3	3.1	11.7	0.7	5.8	4.5	2.4	13.7
	近畿	3,327	0.6	0.8	5.7	22.8	4.4	7.6	12.7	2.9	1.6	1.9	3.9	2.3	4.6	14.5	0.5	6.6	4.2	2.2	15.3
	中国	1,309	1.2	1.4	7.0	22.9	2.4	7.0	13.1	2.4	0.7	2.0	3.5	2.6	5.1	15.0	1.1	5.8	5.0	1.9	15.0
	四国	626	2.2	1.3	5.9	19.5	3.8	7.7	13.3	3.4	1.0	1.4	3.0	3.0	3.4	16.8	0.8	6.1	4.5	3.0	14.4
	九州・沖縄	2,362	1.3	1.9	7.0	16.5	4.2	5.9	13.2	3.3	1.7	1.6	3.9	3.0	5.0	17.6	0.5	6.5	4.6	2.3	15.5
最終学歴	中学、高校卒	7,271	1.5	1.8	7.4	26.6	2.2	12.0	13.4	2.1	1.1	0.6	5.1	3.0	0.9	7.2	0.4	8.3	3.6	2.9	17.4
	専修・各種学校、短大・高専卒	4,926	1.0	1.1	5.5	15.3	4.3	5.7	13.2	2.2	1.2	1.5	4.9	3.7	3.4	24.6	0.5	6.6	2.7	2.5	17.2
	大学卒以上	9,705	0.8	1.0	5.6	20.7	8.4	4.7	11.6	4.8	2.5	3.0	2.2	1.9	6.8	11.2	0.7	6.1	6.2	1.6	14.0
	上記以外	98	1.0	-	3.1	10.2	3.1	3.1	7.1	1.0	-	-	3.1	2.0	2.0	45.9	1.0	4.1	4.1	9.2	10.2
雇用形態	正規の職員・従業員(役員含む)	14,986	0.9	1.6	7.9	24.4	6.5	7.2	9.9	4.0	2.0	2.2	1.6	1.8	3.5	13.1	0.6	5.4	5.6	1.7	11.6
	非正規の職員・従業員	7,014	1.4	0.6	2.4	14.9	3.1	7.6	18.2	1.9	1.3	1.1	8.5	4.5	5.1	12.7	0.5	10.3	2.4	3.4	24.9

現在、働いている企業の国内従業員数の規模<sup>29</sup>については、「99人以下」が35.5%、「100~300人」が14.5%、「301~999人」が11.5%、「1,000人以上」が23.2%、「わからない」が12.3%などとなった。総じて、300人以下が約半数(50.1%)に対し、301人以上が1/3超(34.7%)となった(図表 2-2-2-1)。

<sup>29</sup> 自身の働いている事業所だけでなく企業全体の従業員数について、パート・アルバイト等も含めて回答するよう注釈した。

自身の職場や関連する部署の状況を踏まえた従業員数の過不足状況については、「深刻な従業員数の不足」(14.1%)と「軽度の従業員数の不足」(37.3%)を合わせて不足計が半数を超え、「従業員数の過不足はない」が22.3%、「わからない」が23.1%などとなった(図表2-2-2-3)。

こうした結果を産業分野別にみると、従業員数の不足感は全体的に強いが、特に「深刻な従業員数の不足」割合が高いのは、「医療、福祉」で約1/4(24.6%)が該当するとしている。次いで、同割合が高いのは「農業、林業、漁業」及び「教育、学習支援業」(ともに17.6%)、「運輸業、郵便業」及び「宿泊業、飲食サービス業」(ともに17.0%)、「公務(他に分類されるものを除く)」(16.9%)等となっている。このほか、過剰計から不足計を差引いた過不足D.I.が▲50を下回るのは「複合サービス事業(郵便局、協同組合)」(▲55.0)や「建設業」(▲54.1)、「生活関連サービス業、娯楽業」(▲51.6)である。

なお、雇用形態別では「正規の職員・従業員」の過不足D.I.が▲51.1と、不足感がより強くなっている。

図表 2-2-2-3 勤務先の状況別にみた従業員数の過不足状況

	(人)							(%)			(点)
	n	深刻な従業員数の不足	軽度の従業員数の不足	従業員数の過不足はない	軽度の従業員数の過剰	深刻な従業員数の過剰	わからない	不足計	過剰計	過剰-不足D.I.	
計	22,000	14.1	37.3	22.3	2.5	0.6	23.1	51.5	3.1	▲48.4	
働いている産業分野	農業、林業、漁業	238	17.6	33.2	21.8	3.4	0.8	23.1	50.8	4.2	▲46.6
	鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業	283	6.4	36.7	32.2	3.9	1.8	19.1	43.1	5.7	▲37.5
	建設業	1,355	16.2	40.3	23.3	2.1	0.4	17.7	56.5	2.4	▲54.1
	製造業	4,708	9.7	37.0	25.1	3.8	0.8	23.7	46.6	4.6	▲42.1
	情報通信業	1,195	8.5	32.9	27.3	3.8	0.8	26.9	41.3	4.5	▲36.8
	運輸業、郵便業	1,609	17.0	39.5	17.0	1.6	0.4	24.5	56.5	2.0	▲54.5
	卸売業、小売業	2,754	13.2	39.3	23.1	1.7	0.5	22.3	52.5	2.2	▲50.3
	金融業、保険業	732	9.2	33.9	25.7	3.8	0.4	27.0	43.0	4.2	▲38.8
	不動産業、物品賃貸業	384	6.3	32.6	35.9	3.1	-	22.1	38.8	3.1	▲35.7
	学術研究、専門・技術サービス業	411	8.3	35.0	36.7	2.7	0.2	17.0	43.3	2.9	▲40.4
	宿泊業、飲食サービス業	831	17.0	38.5	20.5	1.2	0.1	22.7	55.5	1.3	▲54.2
	生活関連サービス業、娯楽業	591	13.9	39.9	22.7	1.7	0.5	21.3	53.8	2.2	▲51.6
	教育、学習支援業	891	17.6	37.1	21.8	2.0	0.3	21.1	54.8	2.4	▲52.4
	医療、福祉	2,864	24.6	40.9	15.5	1.7	0.4	16.9	65.5	2.1	▲63.4
	複合サービス事業(郵便局、協同組合)	129	10.9	47.3	24.8	2.3	0.8	14.0	58.1	3.1	▲55.0
	サービス業(他に分類されないもの)	1,524	14.0	36.1	20.9	1.8	0.5	26.8	50.1	2.3	▲47.8
	公務(他に分類されるものを除く)	999	16.9	36.3	19.6	2.5	1.5	23.1	53.3	4.0	▲49.2
	わからない	502	6.8	16.9	15.1	2.0	0.6	58.6	23.7	2.6	▲21.1
	サービス業計	3,486	13.9	37.6	23.1	1.8	0.4	23.3	51.5	2.2	▲49.3
従業員規模	99人以下	7,816	12.9	36.3	29.7	2.3	0.4	18.4	49.2	2.7	▲46.5
	100~300人	3,198	15.7	43.4	20.4	3.2	0.5	16.8	59.2	3.7	▲55.5
	301~999人	2,535	15.7	42.1	19.9	2.9	0.6	18.8	57.8	3.5	▲54.3
	1,000人以上	5,097	14.9	39.8	21.1	3.0	0.9	20.2	54.7	3.9	▲50.8
	官公庁	640	23.1	32.2	16.4	1.4	0.9	25.9	55.3	2.3	▲53.0
	わからない	2,714	10.9	25.1	9.5	1.1	0.4	53.0	36.0	1.5	▲34.5
雇用形態	正規の職員・従業員(役員含む)	14,986	15.7	38.7	23.2	2.7	0.7	19.1	54.4	3.3	▲51.1
	非正規の職員・従業員	7,014	10.8	34.5	20.5	2.1	0.4	31.7	45.2	2.5	▲42.7
日本標準的職業分類	管理的職業従事者	490	14.9	44.9	30.2	3.1	0.4	6.5	59.8	3.5	▲56.3
	専門的・技術的職業従事者	4,094	16.3	40.4	20.9	2.5	0.5	19.4	56.7	3.1	▲53.6
	事務従事者	5,033	10.2	33.9	27.6	3.0	0.6	24.8	44.0	3.6	▲40.5
	販売従事者	2,746	13.2	40.5	21.8	2.0	0.8	21.8	53.6	2.7	▲50.9
	サービス職業従事者	2,596	20.6	37.4	17.3	1.3	0.3	23.0	58.1	1.7	▲56.4
	保安職業従事者	474	24.5	38.8	13.7	1.9	0.8	20.3	63.3	2.7	▲60.5
	農林漁業従事者	206	16.0	36.4	21.4	1.9	0.5	23.8	52.4	2.4	▲50.0
	生産工程従事者	3,072	10.2	36.0	23.7	3.5	0.7	25.8	46.2	4.3	▲41.9
	輸送・機械運転従事者	806	19.6	39.6	18.2	1.7	0.1	20.7	59.2	1.9	▲57.3
	建設・採掘従事者	787	15.8	39.4	22.2	1.8	0.6	20.2	55.1	2.4	▲52.7
	運搬・清掃・包装等従事者	1,696	13.0	33.0	18.6	2.4	0.6	32.4	46.0	2.9	▲43.0

一方、自身の仕事の職種（日本標準職業分類）分布についてみると、「事務従事者（一般事務従事者、秘書、電話交換手、会計事務従事者、営業・販売事務、パソコンオペレーター、データ入力係員等）」（22.9%）がもっとも多く、これに「専門的・技術的職業従事者（研究者、技術者、医師・看護師・保健師・理学療法士・栄養士、保育士、教員、法務従事者、公認会計士、社会保険労務士、記者、デザイナー、俳優等）」（18.6%）、「生産工程従事者（生産設備制御・監視従事者、製品・製造・加工処理従事者、機械組立・整備・修理従事者、製品・機械検査従事者等）」（14.0%）、「販売従事者（商品販売従事者、不動産仲介・売買人、保険代理業務員、営業職等）」（12.5%）、「サービス職業従事者（介護職員、看護助手、理容師・美容師、調理人、飲食店主・飲食物給仕従事者、ビル等管理人、旅行・観光案内人等）」（11.8%）などが続いた（図表 2-2-2-4）。

性別にみると、「男性」では「生産工程従事者」（18.1%）が最多で、次いで「専門的・技術的職業従事者」（17.0%）、「事務従事者」（16.9%）、「販売従事者」（12.5%）、「運搬・清掃・包装等従事者」（7.5%）などの順となっている（図表 2-2-2-4）。これに対し、「女性」では「事務従事者」（29.9%）の割合がもっとも高く、これに「専門的・技術的職業従事者」（20.5%）、「サービス職業従事者」（18.1%）、「販売従事者」（12.5%）、「生産工程従事者」（9.1%）などが続いた。

雇用形態別にみると、「正規の職員・従業員」では「事務従事者」（24.5%）や「専門的・技術的職業従事者」（22.1%）が多く、これに「生産工程従事者」（14.6%）、「販売従事者」（11.7%）

図表 2-2-2-4 属性別にみた仕事の職種(日本標準職業分類)

		(人)	(%)										
		n	管理的 職業 従事者	専門的・ 技術的 職業 従事者	事務 従事者	販売 従事者	サービ ス職 業従 事者	保安 職業 従事者	農林 漁業 従事者	生産 工程 従事者	輸送・ 機械 運転 従事者	建設・ 採掘 従事者	運搬・ 清掃・ 包装等 従事者
計		22,000	2.2	18.6	22.9	12.5	11.8	2.2	0.9	14.0	3.7	3.6	7.7
性別	男性	11,861	3.5	17.0	16.9	12.5	6.4	3.7	1.2	18.1	6.6	6.6	7.5
	女性	10,139	0.7	20.5	29.9	12.5	18.1	0.3	0.6	9.1	0.2	0.1	8.0
年齢階級	15～24歳	1,371	-	19.1	17.4	17.2	21.7	1.5	0.2	13.1	1.2	2.9	5.5
	25～34歳	3,990	0.2	23.7	21.2	14.0	10.8	2.9	1.0	16.0	1.7	3.4	5.1
	35～49歳	7,599	1.3	19.8	25.3	12.5	10.4	1.9	0.9	14.6	3.3	3.7	6.4
	50～64歳	6,801	3.4	16.6	24.8	11.6	10.6	1.7	1.1	13.2	4.8	3.4	8.8
	65歳以上	2,239	6.9	11.4	15.5	9.3	16.0	3.3	1.1	10.8	6.3	4.6	14.7
居住地域 ブロック	北海道	900	2.4	16.9	21.1	11.9	13.1	3.6	3.0	10.1	4.7	4.4	8.8
	東北	1,552	2.4	15.9	21.1	11.3	12.0	2.5	1.3	15.8	4.6	5.3	7.9
	北関東・甲信	1,747	2.1	17.2	20.5	10.6	11.4	1.7	1.4	19.7	3.8	3.5	7.9
	南関東	6,381	2.4	21.0	26.6	13.8	11.2	2.1	0.4	9.2	3.2	3.0	7.2
	北陸	998	2.4	16.4	20.3	11.4	11.3	1.7	1.4	19.0	3.7	4.4	7.8
	東海	2,798	2.0	16.7	20.8	11.4	10.8	1.9	0.8	20.7	3.6	3.1	8.3
	近畿	3,327	2.2	18.7	23.1	13.4	12.5	2.0	0.6	13.4	3.5	2.9	7.8
	中国	1,309	2.2	18.0	20.6	11.7	11.9	2.4	1.2	16.3	3.9	4.0	7.8
	四国	626	2.1	18.1	20.8	11.5	12.5	2.1	2.1	14.9	3.7	4.2	8.3
	九州・沖縄	2,362	2.2	19.1	21.6	12.3	13.3	2.6	1.1	12.1	4.0	4.4	7.4
最終学歴	中学、高校卒	7,271	0.9	4.4	16.9	12.1	13.6	2.7	1.4	23.0	6.7	5.3	13.1
	専修・各種学校、短大・高専卒	4,926	0.9	23.2	22.3	11.1	17.4	1.4	0.8	11.0	2.2	3.0	6.7
	大学卒以上	9,705	3.9	26.6	27.7	13.5	7.6	2.2	0.6	8.8	2.2	2.6	4.3
	上記以外	98	1.0	54.1	15.3	6.1	8.2	2.0	-	8.2	-	1.0	4.1
雇用形態	正規の職員・従業員（役員含む）	14,986	3.3	22.1	24.5	11.7	7.3	2.6	0.7	14.6	4.4	4.9	3.9
	非正規の職員・従業員	7,014	-	11.1	19.5	14.1	21.4	1.1	1.4	12.5	2.2	0.8	15.9

「サービス職業従事者」(7.3%)などが続く。また、「非正規の職員・従業員」では「サービス職業従事者」(21.4%)や「事務従事者」(19.5%)が多く、次いで「運搬・清掃・包装等従事者」(15.9%)、「販売従事者」(14.1%)、「生産工程従事者」(12.5%)などが挙げられた。

仕事における「タスク(作業)」の実施状況について、普段の仕事日に各作業にどの程度の時間を費やすか尋ねると、「定型的な繰返しの作業」や「身体を動かす作業(立ち仕事、機械や車両操作、荷物の運搬など)」「他者に理解してもらうための説明やコミュニケーション」「同僚と一緒に協力して行う作業」について「勤務時間のほぼ半分」以上を費やすとの回答は、「女性」が多いのに対し、「危険な場所での作業(高所、極端に暑い/寒い場所、機械の多い場所など)」や「課題を把握し、創造力を活かして解決を図ること」「チームメンバーや部下の管理・動機づけ」「データや情報を分析し、結果に基づき判断すること」については、「男性」で多くなっている(図表2-2-2-5)。

また、年齢階級別では、いずれの作業の回答割合も、若年層になるほど高まる傾向がみられる。最終学歴別にみると、「定型的な繰返しの作業」や「身体を動かす作業(立ち仕事、機械や車両操作、荷物の運搬など)」「危険な場所での作業(高所、極端に暑い/寒い場所、機械の多い場所など)」については「中学、高校卒」になるほど高い。これに対し、「同僚と一緒に協力して行う作業」については「中学、高校卒」や「専修・各種学校、短大・高専卒」で高く、「他者に理解してもらうための説明やコミュニケーション」については、「専修・各種学校、短大・高専卒」や「大学卒以上」で高くなっている。また、「課題を把握し、創造力を活かして解決を図ること」や「チームメンバーや部下の管理・動機づけ」「データや情報を分析し、結果に基づき判断すること」については、「大学卒以上」になるほど高い。

雇用形態別にみると、「定型的な繰返しの作業」や「身体を動かす作業(立ち仕事、機械や車両操作、荷物の運搬など)」については「非正規の職員・従業員」で高いのに対し、「危険な場所での作業(高所、極端に暑い/寒い場所、機械の多い場所など)」や「他者に理解してもらうための説明やコミュニケーション」「課題を把握し、創造力を活かして解決を図ること」「チームメンバーや部下の管理・動機づけ」「データや情報を分析し、結果に基づき判断すること」については、「正規の職員・従業員」で高くなっている。

さらに、仕事の職種別にみると、「定型的な繰返しの作業」に「勤務時間のほぼ半分」以上を費やす割合が高いのは、「運搬・清掃・包装等従事者」や「農林漁業従事者」「生産工程従事者」をはじめ、「保安職業従事者」や「輸送・機械運転従事者」「サービス職業従事者」「事務従事者」となっている。また、「身体を動かす作業(立ち仕事、機械や車両操作、荷物の運搬など)」については、「運搬・清掃・包装等従事者」や「農林漁業従事者」「サービス職業従事者」「生産工程従事者」「輸送・機械運転従事者」等で高く、「危険な場所での作業(高所、極端に暑い/寒い場所、機械の多い場所など)」については、「農林漁業従事者」や「建設・採掘従事者」等で高くなっている。また、「他者に理解してもらうための説明やコミュニケーション」については、「専門的・技術的職業従事者」や「サービス職業従事者」等で高い。「課題を

把握し、創造力を活かして解決を図ること」は「専門的・技術的職業従事者」等、「チームメンバーや部下の管理・動機づけ」は「管理的職業従事者」等で高く、「データや情報を分析し、結果に基づき判断すること」は「専門的・技術的職業従事者」や「管理的職業従事者」等で高くなっている。

図表 2-2-2-5 普段の仕事日における各タスク(作業)の実施状況

		(人)	定型的な繰り返しの作業				身体を動かす作業 (立ち仕事、機械や車両操作、荷物の運搬など)				危険な場所での作業 (高所、極端に暑い/寒い場所、機械の多い場所など)				他者に理解してもらうための説明やコミュニケーション			
		n	勤務時間の半分超計	勤務時間のほぼ半分	勤務時間の半分未満	勤務時間中には全くない	勤務時間の半分超計	勤務時間のほぼ半分	勤務時間の半分未満	勤務時間中には全くない	勤務時間の半分超計	勤務時間のほぼ半分	勤務時間の半分未満	勤務時間中には全くない	勤務時間の半分超計	勤務時間のほぼ半分	勤務時間の半分未満	勤務時間中には全くない
計		22,000	43.6	19.6	24.6	12.1	37.8	13.0	22.3	26.9	9.2	8.0	17.1	65.7	23.8	17.6	33.7	24.9
性別	男性	11,861	38.3	19.2	28.2	14.4	34.4	14.8	24.3	26.5	11.7	10.3	20.8	57.2	20.0	19.3	36.5	24.1
	女性	10,139	50.0	20.1	20.5	9.4	41.7	10.9	19.9	27.4	6.2	5.4	12.9	75.6	28.2	15.6	30.4	25.7
年齢階級	15~24歳	1,371	48.4	24.0	20.2	7.4	46.4	17.7	17.6	18.3	12.9	11.4	18.2	57.5	38.9	19.6	27.3	14.2
	25~34歳	3,990	44.6	22.9	23.4	9.2	39.5	16.7	21.3	22.5	13.0	12.5	18.5	56.0	32.5	23.0	28.2	16.3
	35~49歳	7,599	43.0	20.7	25.9	10.4	36.3	14.0	23.6	26.1	9.7	8.5	17.8	64.1	24.8	18.9	34.6	21.8
	50~64歳	6,801	42.4	17.6	26.2	13.8	36.1	10.1	23.7	30.1	6.9	5.7	16.8	70.5	18.4	15.2	37.2	29.2
	65歳以上	2,239	45.2	13.6	20.7	20.5	39.4	8.9	18.4	33.2	5.1	3.3	12.8	78.8	12.3	10.0	33.8	43.8
最終学歴	中学、高校卒	7,271	53.6	16.6	18.0	11.8	48.2	12.4	18.3	21.2	11.5	7.7	18.7	62.0	18.0	14.8	31.7	35.6
	専修・各種学校、短大・高専卒	4,926	46.8	20.3	20.9	12.1	42.9	13.2	20.4	23.5	8.1	6.8	15.8	69.3	28.4	16.4	31.1	24.1
	大学卒以上	9,705	34.7	21.6	31.5	12.2	27.5	13.4	26.2	32.9	8.0	8.9	16.7	66.5	25.8	20.4	36.6	17.2
	上記以外	98	34.7	14.3	29.6	21.4	24.5	15.3	28.6	31.6	4.1	9.2	12.2	74.5	31.6	21.4	22.4	24.5
雇用形態	正規の職員・従業員 (役員含む)	14,986	37.0	21.0	28.9	13.1	31.4	14.4	25.1	29.2	10.8	9.8	18.5	60.9	25.0	20.2	34.8	20.0
	非正規の職員・従業員	7,014	57.8	16.7	15.6	9.9	51.5	10.1	16.4	22.1	5.7	4.2	14.1	75.9	21.3	12.2	31.3	35.2
日本標準的職業分類	管理的職業従事者	490	15.3	16.9	46.3	21.4	6.5	6.5	27.1	59.8	5.1	4.7	8.8	81.4	15.9	23.7	47.6	12.9
	専門的・技術的職業従事者	4,094	25.2	20.5	38.9	15.4	30.5	14.3	25.1	30.1	7.9	8.2	16.9	67.1	37.7	21.7	31.5	9.1
	事務従事者	5,033	46.4	23.9	23.3	6.3	7.3	8.8	31.4	52.5	3.8	5.7	9.9	80.6	16.5	17.3	40.1	26.1
	販売従事者	2,746	37.5	20.6	26.9	14.9	41.7	15.6	22.3	20.5	5.7	7.6	17.7	69.0	33.0	21.4	28.6	17.0
	サービス職業従事者	2,596	47.7	19.6	19.0	13.7	58.8	14.1	14.5	12.6	7.5	6.3	16.6	69.5	35.1	16.2	28.1	20.6
	保安職業従事者	474	51.7	17.1	19.0	12.2	36.5	19.2	25.9	18.4	16.2	15.2	25.9	42.6	22.4	21.3	32.9	23.4
	農林漁業従事者	206	60.2	17.5	13.1	9.2	66.5	13.1	11.2	9.2	25.7	10.2	24.8	39.3	11.7	11.2	32.5	44.7
	生産工程従事者	3,072	56.7	15.9	17.4	10.1	55.7	13.6	18.3	12.4	15.5	9.9	22.7	52.0	12.5	14.2	36.0	37.3
	輸送・機械運転従事者	806	49.9	17.2	14.3	18.6	51.4	16.6	16.7	15.3	14.3	11.2	21.1	53.5	14.4	12.5	29.0	44.0
	建設・採掘従事者	787	27.1	21.3	31.5	20.1	42.6	18.7	25.2	13.6	23.8	17.4	34.2	24.7	19.7	21.9	36.0	22.5
	運搬・清掃・包装等従事者	1,696	68.5	12.0	10.8	8.7	72.2	11.1	8.1	8.5	12.9	7.3	18.3	61.6	11.0	9.7	30.2	49.1

		(人)	課題を把握し、創造力を活かして解決を図ること				チームメンバーや部下の管理・動機づけ				データや情報を分析し、結果に基づき判断すること				同僚と一緒に協力して行う作業			
		n	勤務時間の半分超計	勤務時間のほぼ半分	勤務時間の半分未満	勤務時間中には全くない	勤務時間の半分超計	勤務時間のほぼ半分	勤務時間の半分未満	勤務時間中には全くない	勤務時間の半分超計	勤務時間のほぼ半分	勤務時間の半分未満	勤務時間中には全くない	勤務時間の半分超計	勤務時間のほぼ半分	勤務時間の半分未満	勤務時間中には全くない
計		22,000	17.2	18.3	30.0	34.6	13.2	15.2	27.3	44.3	14.9	17.8	27.9	39.4	28.8	20.6	30.1	20.5
性別	男性	11,861	17.6	20.6	32.6	29.2	14.4	17.6	30.9	37.2	16.2	20.3	31.2	32.4	25.1	22.2	32.9	19.8
	女性	10,139	16.7	15.5	27.0	40.9	11.9	12.4	23.0	52.7	13.4	14.9	24.1	47.6	33.1	18.6	26.8	21.4
年齢階級	15~24歳	1,371	24.7	21.2	26.3	27.8	19.3	17.2	23.9	39.6	21.7	21.2	23.6	33.6	40.8	23.0	22.1	14.0
	25~34歳	3,990	23.4	23.1	26.1	27.4	18.9	19.5	25.2	36.3	21.6	22.0	25.1	31.3	34.2	25.5	24.5	15.8
	35~49歳	7,599	17.6	18.9	31.0	32.5	14.0	16.2	28.6	41.2	15.0	19.0	29.4	36.7	28.4	22.3	30.9	18.4
	50~64歳	6,801	13.7	16.3	32.1	38.0	9.9	13.2	28.8	48.0	11.5	15.6	29.9	43.1	24.8	17.8	33.9	23.5
	65歳以上	2,239	10.7	11.6	29.3	48.3	6.9	8.9	23.5	60.7	9.0	11.1	24.4	55.5	25.2	12.7	30.6	31.5
最終学歴	中学、高校卒	7,271	12.6	14.7	26.8	45.9	11.3	12.3	23.0	53.5	11.5	13.8	23.8	50.9	31.8	17.6	25.8	24.8
	専修・各種学校、短大・高専卒	4,926	18.5	16.3	27.9	37.3	14.2	14.0	24.4	47.4	14.7	15.8	25.6	43.9	33.0	20.0	26.5	20.5
	大学卒以上	9,705	20.0	21.9	33.5	24.7	14.3	18.0	31.9	35.8	17.5	21.8	32.1	28.5	24.5	23.0	35.1	17.3
	上記以外	98	18.4	16.3	29.6	35.7	9.2	13.3	28.6	49.0	16.3	18.4	26.5	38.8	21.4	21.4	32.7	24.5
雇用形態	正規の職員・従業員 (役員含む)	14,986	20.0	21.3	32.2	26.5	16.0	18.4	31.3	34.3	18.0	21.2	31.6	29.2	26.2	22.6	32.4	18.8
	非正規の職員・従業員	7,014	11.2	11.8	25.2	51.8	7.3	8.5	18.5	65.8	8.3	10.6	20.0	61.1	34.4	16.1	25.2	24.3
日本標準的職業分類	管理的職業従事者	490	22.2	22.2	43.5	12.0	23.9	26.5	42.4	7.1	22.7	25.7	40.6	11.0	14.3	22.9	44.9	18.0
	専門的・技術的職業従事者	4,094	31.0	24.4	29.3	15.3	19.3	19.8	32.7	28.2	24.4	24.7	31.0	19.9	32.2	23.8	32.2	11.8
	事務従事者	5,033	11.3	17.2	34.0	37.5	8.0	12.6	28.6	50.9	12.8	18.1	32.1	36.9	15.7	19.6	38.4	26.2
	販売従事者	2,746	17.0	20.9	31.2	30.9	13.8	17.8	27.4	41.0	13.4	19.9	29.7	37.0	26.9	23.6	32.0	17.6
	サービス職業従事者	2,596	18.1	15.8	28.1	38.0	14.5	13.3	23.3	48.9	13.2	13.6	23.6	49.7	42.1	19.9	20.5	17.4
	保安職業従事者	474	16.5	19.0	30.4	34.2	17.9	20.7	25.7	35.7	13.3	20.0	25.7	40.9	42.4	23.0	15.2	19.4
	農林漁業従事者	206	10.7	13.1	29.6	46.6	14.1	8.7	22.3	54.9	13.6	10.2	21.4	54.9	53.4	14.1	16.0	16.5
	生産工程従事者	3,072	12.9	16.2	27.1	43.8	11.4	13.5	25.0	50.2	11.9	14.9	24.9	48.3	32.7	19.0	27.1	21.1
	輸送・機械運転従事者	806	11.9	12.7	25.3	50.1	9.4	11.4	21.1	58.1	9.8	12.8	20.1	57.3	19.5	15.5	26.1	39.0
	建設・採掘従事者	787	20.3	22.1	33.8	23.8	20.3	20.1	32.5	27.1	17.9	20.2	33.8	28.1	36.7	23.6	26.8	12.8
	運搬・清掃・包装等従事者	1,696	8.6	9.7	22.4	59.3	8.5	9.5	17.2	64.8	8.0	8.0	15.7	68.3	33.3	14.7	22.5	29.5

### 3. 人工知能(AI)や生成 AI の使用状況<sup>30</sup>

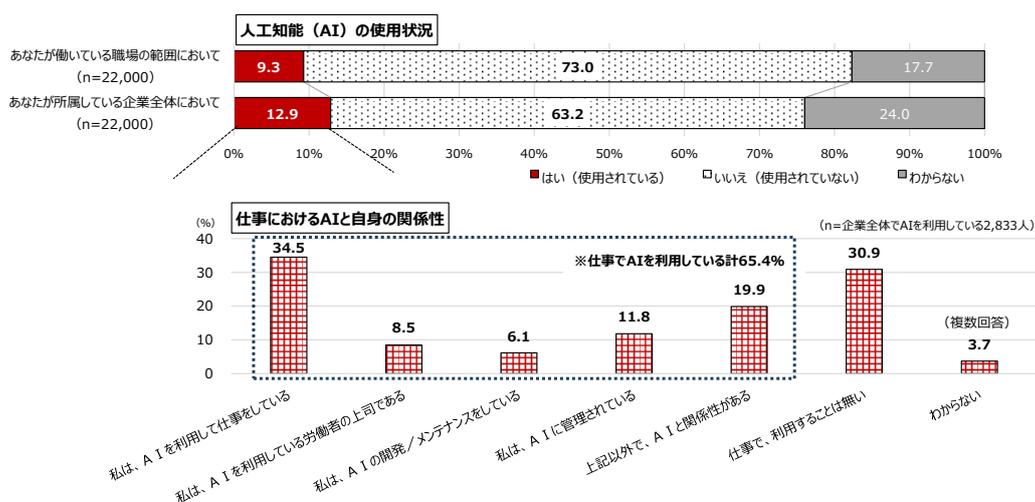
#### (1)人工知能(AI)の使用状況

全有効回答労働者（n=2.2万人）に、自身が所属する企業全体における人工知能（AI）の使用状況を尋ねると、「はい（使用されている）」が12.9%で、「いいえ（使用されていない）」が63.2%、「わからない」が24.0%となった（図表 2-2-3-1-1）。同様に、自身が働いている職場の範囲で使用されているかについては、「はい（使用されている）」が9.3%で、「いいえ（使用されていない）」が73.0%、「わからない」が17.7%となった。

その上で、企業で AI が使用されている場合（n=2,833人）に、AI と自身の関係性について尋ねると（複数回答）、「私は、AI を利用して仕事をしている」が34.5%で、「私は、AI に管理されている（AI による安全管理、作業指示、スケジュールの管理、業務進捗の管理、人事考課で利用など）」が11.8%、「私は、AI を利用している労働者の上司である」が8.5%、「私は、AI の開発／メンテナンスをしている」が6.1%、「上記以外で、AI と関係性がある」が19.9%となっている。総じて、AI と何らかの関係性がある割合は約2/3（65.4%）で、「仕事で、利用することは無い」が30.9%、「わからない」が3.7%となった。

なお、こうした結果を全有効回答労働者ベースでも確認すると、「私は、AI を利用して仕事をしている」割合は4.4%で、「私は、AI に管理されている」が1.5%、「私は、AI を利用している労働者の上司である」が1.1%、「私は、AI の開発／メンテナンスをしている」が0.8%、「上記以外で、AI と関係性がある」が2.6%となり、総じて AI と何らかの関係性がある割合は8.4%と算出された。

図表 2-2-3-1-1 自身の職場や企業全体における人工知能(AI)の使用状況と仕事上での AI と自身の関係性



<sup>30</sup> 少なくとも自身が何らかの形で仕事に AI・生成 AI を利用している場合は「はい」と回答するよう、また、AI の使用頻度は考慮せず、何らかの形で仕事に AI が使用されることがある場合は「はい」と回答するよう注釈した。また、自身が仕事に AI を利用していなくても、企業内の他の部署・店舗・現場等や職場の上司・同僚・部下等が、何らかの形で AI を使用している場合は「はい」と回答するよう注釈した。

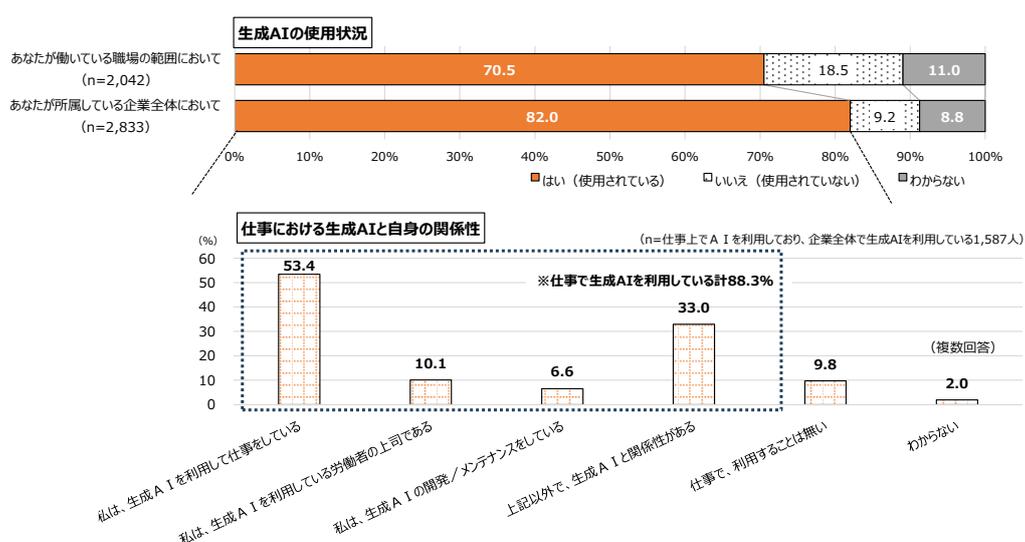
## (2)生成 AI の使用状況<sup>31</sup>

企業で AI が使用されている場合 (n=2,833 人) に、企業全体で生成 AI が使用されているかについても尋ねると、「はい (使用されている)」が 82.0%で、「いいえ (使用されていない)」が 9.2%、「わからない」が 8.8%となった (図表 2-2-3-2-1)。同様に、自身が働いている職場の範囲で AI が使用されている場合 (n=2,042 人) に、職場の範囲で生成 AI が使用されているかについては、「はい (使用されている)」が 70.5%で、「いいえ (使用されていない)」が 18.5%、「わからない」が 11.0%となり、我が国における AI 使用は、生成 AI に牽引されている様子が浮き彫りになった。

その上で、仕事上で AI を利用しており企業全体で生成 AI が使用されている場合 (n=1,587 人) に、仕事における生成 AI と自身の関係性について尋ねると (複数回答)、「私は、生成 AI を利用して仕事をしている」が 53.4%で、「私は、生成 AI を利用している労働者の上司である」が 10.1%、「私は、生成 AI の開発/メンテナンスをしている」が 6.6%、「上記以外で、生成 AI と関係性がある」が 33.0%となった。総じて、生成 AI と何らかの関係性がある割合が約 9 割 (88.3%) を占め、「仕事で、利用することは無い」は 9.8%、「わからない」は 2.0%となった。

なお、こうした結果を全有効回答労働者ベースでも確認すると「私は、生成 AI を利用して仕事をしている」割合が 3.9%で、「私は、生成 AI を利用している労働者の上司である」が 0.7%、「私は、生成 AI の開発/メンテナンスをしている」が 0.5%、「上記以外で、生成 AI と関係性がある」が 2.4%となり、総じて生成 AI と何らかの関係性がある割合は 6.4%と算出された。

図表 2-2-3-2-1 自身の職場や企業全体における生成 AI の使用状況と仕事上での生成 AI と自身の関係性



<sup>31</sup> 今回の調査では、生成 AI も AI に含まれているという整理のため、設計上、生成 AI の使用・利用が「のみ」なのか、他の AI とともに生成 AI 「も」なのかは判別出来ない。

### (3) 2年前と比較した AI の使用状況

企業における AI の使用状況について、生成 AI が登場する 2 年前（2022 年 5 月時点）と比較してどのような状態にあると評価するか尋ねると、「大幅に拡大している」が 13.5%、「やや拡大している」が 44.4%で、合わせて「拡大している」が計 57.9%に対し、「おおむね変わっていない」が 21.8%などとなり、拡大－縮小 D.I.は 53.3 と大幅な拡大優勢となった（図表 2-2-3-3-1）。（2）で我が国における AI 使用が生成 AI に牽引されていることが示唆されたが、（3）の回答結果によりさらに裏付けられる形となった。

こうした結果を勤務先の状況等別にみると、働いている産業分野に依らず拡大傾向が強い様子がみられるが、「拡大している」計の割合が特に高いのは、「情報通信業」や「金融業、保険業」「教育、学習支援業」「学術研究、専門・技術サービス業」等となっている。従業員規模別では、大規模企業になるほど高い。また、「正規の職員・従業員」でより高く、仕事の職種別では「管理的職業従事者」や「専門的・技術的職業従事者」等で高くなっている。

図表 2-2-3-3-1 2年前(生成 AI の登場前)と比較した企業における AI の使用状況

	(人)						(%) (注)					
	n	大幅に拡大している	やや拡大している	おおむね変わっていない	やや縮小している	大幅に縮小している	2年前は、使用されていなかった	わからない	拡大している計	縮小している計	拡大－縮小 D.I.	
計	2,833	13.5	44.4	21.8	3.2	1.4	5.2	10.5	57.9	4.6	53.3	
働いている産業分野	農業、林業、漁業	21	23.8	47.6	19.0	-	4.8	4.8	-	71.4	4.8	66.7
	鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業	48	12.5	31.3	27.1	10.4	8.3	4.2	6.3	43.8	18.8	25.0
	建設業	156	12.2	40.4	21.2	8.3	0.6	7.1	10.3	52.6	9.0	43.6
	製造業	682	15.2	45.3	22.1	3.1	1.5	3.8	8.9	60.6	4.5	56.0
	情報通信業	351	18.8	48.7	19.7	1.1	1.4	2.8	7.4	67.5	2.6	65.0
	運輸業、郵便業	146	12.3	44.5	19.9	2.7	0.7	5.5	14.4	56.8	3.4	53.4
	卸売業、小売業	333	10.8	43.2	23.7	2.1	0.9	6.9	12.3	54.1	3.0	51.1
	金融業、保険業	194	13.9	50.0	18.6	1.5	1.0	5.2	9.8	63.9	2.6	61.3
	不動産業、物品賃貸業	45	13.3	42.2	28.9	-	-	4.4	11.1	55.6	-	55.6
	学術研究、専門・技術サービス業	88	20.5	42.0	25.0	1.1	-	6.8	4.5	62.5	1.1	61.4
	宿泊業、飲食サービス業	61	8.2	49.2	23.0	3.3	1.6	4.9	9.8	57.4	4.9	52.5
	生活関連サービス業、娯楽業	55	9.1	38.2	21.8	5.5	3.6	7.3	14.5	47.3	9.1	38.2
	教育、学習支援業	121	10.7	52.9	18.2	1.7	0.8	6.6	9.1	63.6	2.5	61.2
	医療、福祉	206	8.3	43.7	18.4	6.3	2.4	5.3	15.5	51.9	8.7	43.2
	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	26	7.7	26.9	38.5	3.8	3.8	11.5	7.7	34.6	7.7	26.9
	サービス業（他に分類されないもの）	130	14.6	36.9	28.5	3.1	1.5	3.8	11.5	51.5	4.6	46.9
	公務（他に分類されるものを除く）	142	9.2	43.7	22.5	3.5	0.7	7.7	12.7	52.8	4.2	48.6
わからない	28	10.7	21.4	17.9	7.1	3.6	7.1	32.1	32.1	10.7	21.4	
サービス業計	360	13.6	39.7	26.4	3.1	1.7	5.8	9.7	53.3	4.7	48.6	
従業員規模	99人以下	527	12.3	35.3	25.0	5.7	2.8	6.6	12.1	47.6	8.5	39.1
	100～300人	410	11.7	40.7	29.5	3.7	2.0	4.4	8.0	52.4	5.6	46.8
	301～999人	378	13.2	47.1	21.4	3.7	0.8	5.0	8.7	60.3	4.5	55.8
	1,000人以上	1,290	15.5	49.5	18.4	2.2	1.1	4.6	8.8	65.0	3.3	61.8
	官公庁	86	9.3	43.0	18.6	2.3	-	12.8	14.0	52.3	2.3	50.0
わからない	142	7.7	35.9	22.5	0.7	0.7	2.8	29.6	43.7	1.4	42.3	
形態用	正規の職員・従業員（役員含む）	2,286	14.2	45.6	22.5	3.4	1.5	5.2	7.6	59.8	4.9	54.9
	非正規の職員・従業員	547	10.6	39.5	19.0	2.4	1.1	4.9	22.5	50.1	3.5	46.6
日本標準職業分類	管理的職業従事者	123	12.2	65.0	17.1	1.6	-	1.6	2.4	77.2	1.6	75.6
	専門的・技術的職業従事者	802	18.2	46.3	18.5	3.2	2.1	4.5	7.2	64.5	5.4	59.1
	事務従事者	756	13.6	45.8	22.6	2.0	1.1	4.8	10.2	59.4	3.0	56.3
	販売従事者	381	12.3	44.4	21.8	3.1	1.8	6.8	9.7	56.7	5.0	51.7
	サービス職業従事者	190	7.4	41.1	23.2	4.7	1.6	4.2	17.9	48.4	6.3	42.1
	保安職業従事者	46	6.5	34.8	21.7	6.5	-	10.9	19.6	41.3	6.5	34.8
	農林漁業従事者	12	8.3	50.0	16.7	-	-	16.7	8.3	58.3	-	58.3
	生産工程従事者	267	7.5	41.9	27.7	3.7	0.7	4.9	13.5	49.4	4.5	44.9
	輸送・機械運転従事者	63	12.7	39.7	20.6	7.9	1.6	7.9	9.5	52.4	9.5	42.9
	建設・採掘従事者	79	10.1	32.9	29.1	7.6	-	8.9	11.4	43.0	7.6	35.4
	運搬・清掃・包装等従事者	114	14.9	25.4	26.3	1.8	2.6	5.3	23.7	40.4	4.4	36.0

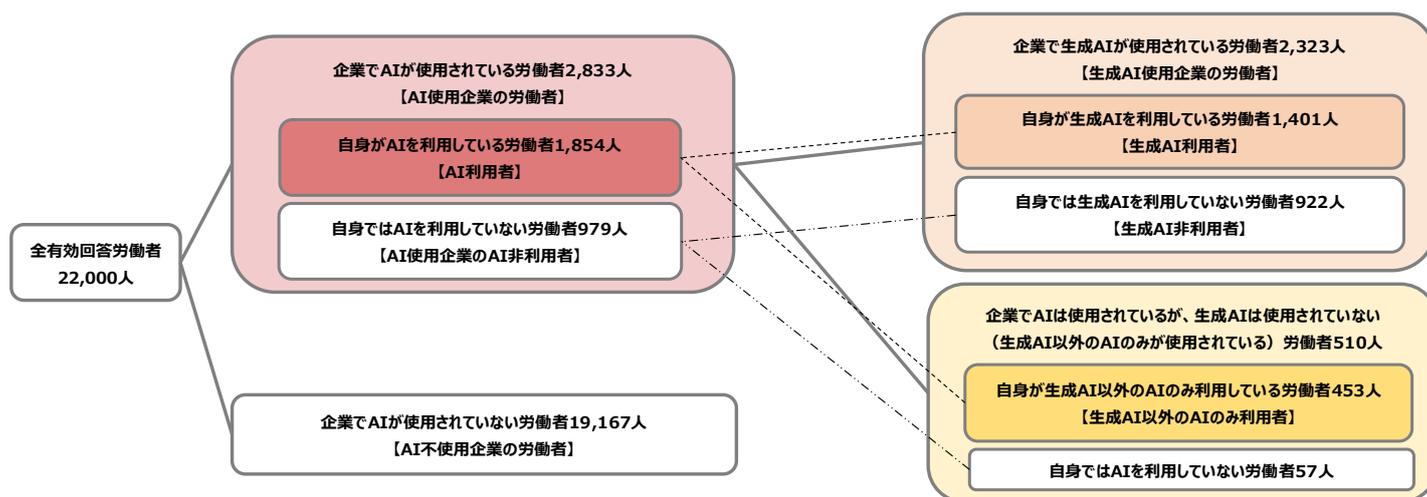
#### (4) AI 及び生成 AI の使用状況の全体像

(1) ~ (2) を踏まえ、AI 及び生成 AI の使用状況について整理すると、図表 2-2-3-4-1 の通りになる。

すなわち、全有効回答労働者（2.2 万人）中、自身が所属している「企業で AI が使用されている労働者」（以降、「AI 使用企業の労働者」）は 2,833 人（12.9%）で、そのうち「自身が AI を利用している労働者」（「AI 利用者」）は 1,854 人（8.4%）となった。また、「企業で生成 AI が使用されている労働者」は 2,323 人（10.6%）であり、そのうち「自身が生成 AI を利用している労働者」（「生成 AI 利用者」）は 1,401 人（6.4%）となっている。

なお、企業で AI が使用されているが、「自身では AI を利用していない労働者」は 979 人（4.5%）で、そもそも「企業で AI が使用されていない労働者」は 19,167 人（87.1%）となった。

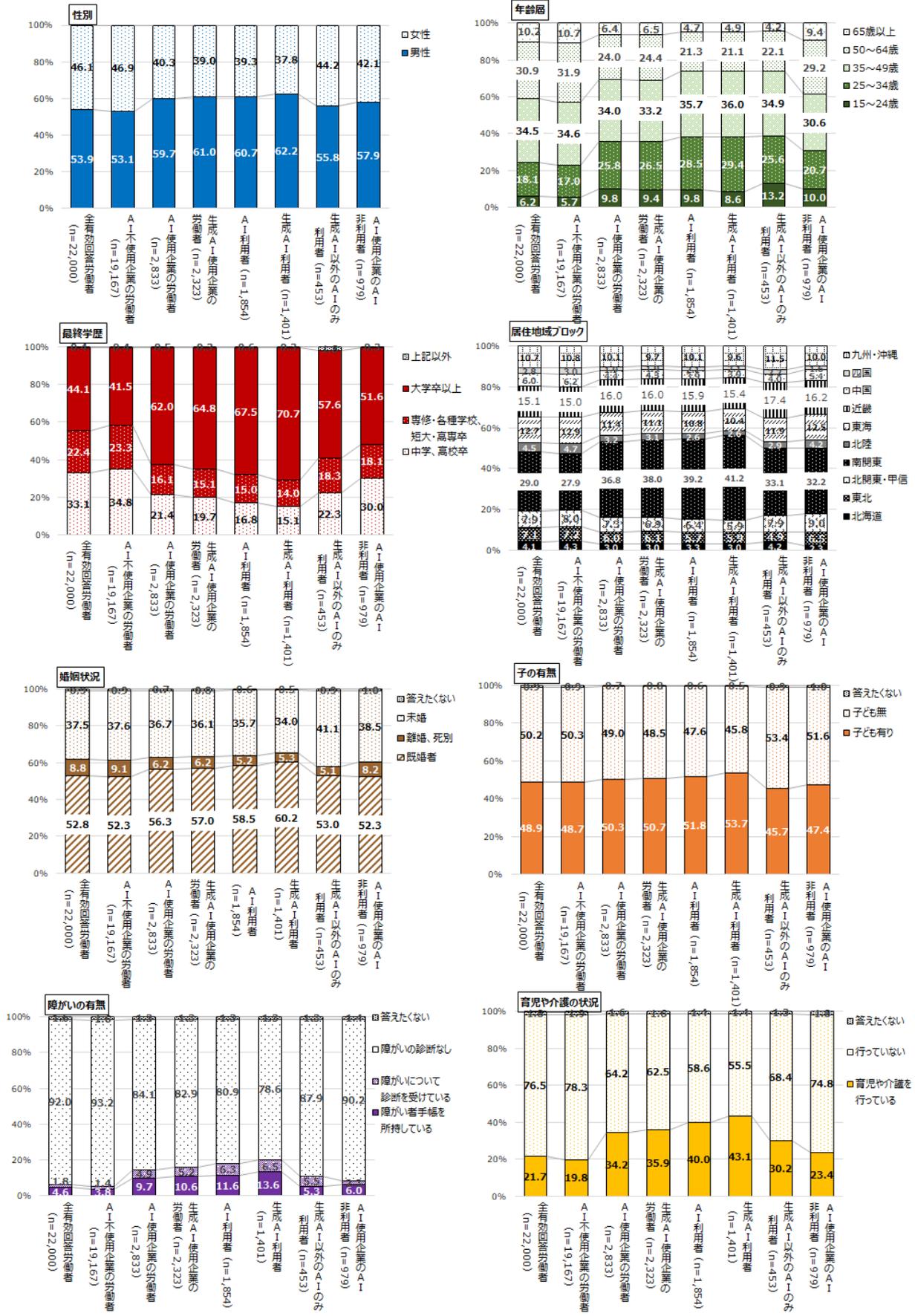
図表 2-2-3-4-1 自身が所属している企業における AI 及び生成 AI の使用状況



その上で、「AI 使用企業の労働者」や「AI 利用者」及び「生成 AI 利用者」の特徴について、「AI 不使用企業の労働者」や「AI 使用企業の AI 非利用者」との比較で掘り下げると、次のようになる（図表 2-2-3-4-2）。

まず、回答者属性として性別をみると、「AI 利用者」及び「生成 AI 利用者」は、「AI 不使用企業の労働者」や「AI 使用企業の AI 非利用者」等と比較して「男性」の割合がやや高い。また、年齢階級については、相対的に「25～34 歳」や「35～49 歳」等の割合が高く、「50 歳以上」の割合が低くなっている。

図表 2-2-3-4-2 「AI 使用企業の労働者」や「AI 利用者」「生成 AI 利用者」の特徴①



最終学歴については「大学卒以上」（四年制大学卒や大学院修了）の割合が顕著に高い。また、居住地域ブロックについては「南関東」や「近畿」等、企業本社の多い地域で高くなっている。

婚姻状況についてみると、「AI利用者」及び「生成AI利用者」は、「既婚者」の割合がやや高く、子の有無についても、「子ども有り」の割合がやや高い。また、「育児や介護を行っている」割合が高く、AIが両立支援に役立っている様子がうかがえる。なお、障がいの有無についても、「障害者手帳を所持している」割合、「障がいについて診断を受けている」割合が高く、AIが障がい者により多く活用されていることが示唆される。

一方、勤務先や職場、仕事の状況の特徴についてもみると、まず、雇用形態について、「AI利用者」及び「生成AI利用者」では、「正規の職員・従業員」の割合が8割を超えて顕著に高い（図表2-2-3-4-3）。これに対し、「生成AI以外のAIのみ利用者」をはじめ、「AI不使用企業の労働者」や「AI使用企業のAI非利用者」では、「非正社員」の割合が高くなっている。

関連して、2024年4月の1週間当たりの平均的な労働時間（残業時間を含む）については、「AI利用者」及び「生成AI利用者」で「43時間以上」の割合が高い傾向がみられ、相対的に労働時間の長い労働者でAIが活用されていることが分かる。また、自身の職場や関連する部署の状況を踏まえた従業員数の過不足状況との関係性についてもみると、「AI利用者」及び「生成AI利用者」は、「軽度の従業員数の不足」等<sup>32</sup>に直面している職場でやや多く、AIが軽度の従業員不足を補うツール等として利用されている可能性も示唆される。

昨年中（2023年1～12月）に、自身のすべての仕事から得た収入の合計額（年収）については、「400万円以上」の割合が顕著に高い傾向がみられ、職種や雇用形態等の影響を踏まえつつも、AIの利用やその効用の受容が年収に応じた環境次第で左右され得る（ITによるデジタル・ディバイド<sup>33</sup>同様、AIディバイドを生じ得る）恐れには留意する必要がある。

また、自身が働いている産業分野別にみると、「AI利用者」及び「生成AI利用者」は各産業で一定割合、存在するが、特に「製造業」や「金融業、保険業」のほか、「情報通信業」の割合が高く、「学術研究、専門・技術サービス業」や「教育、学習支援業」等の割合もやや高いことが分かる。関連して、仕事の職種については、「専門的・技術的職業従事者」の割合が顕著に高く、「事務従事者」や「管理的職業従事者」の割合もやや高い。

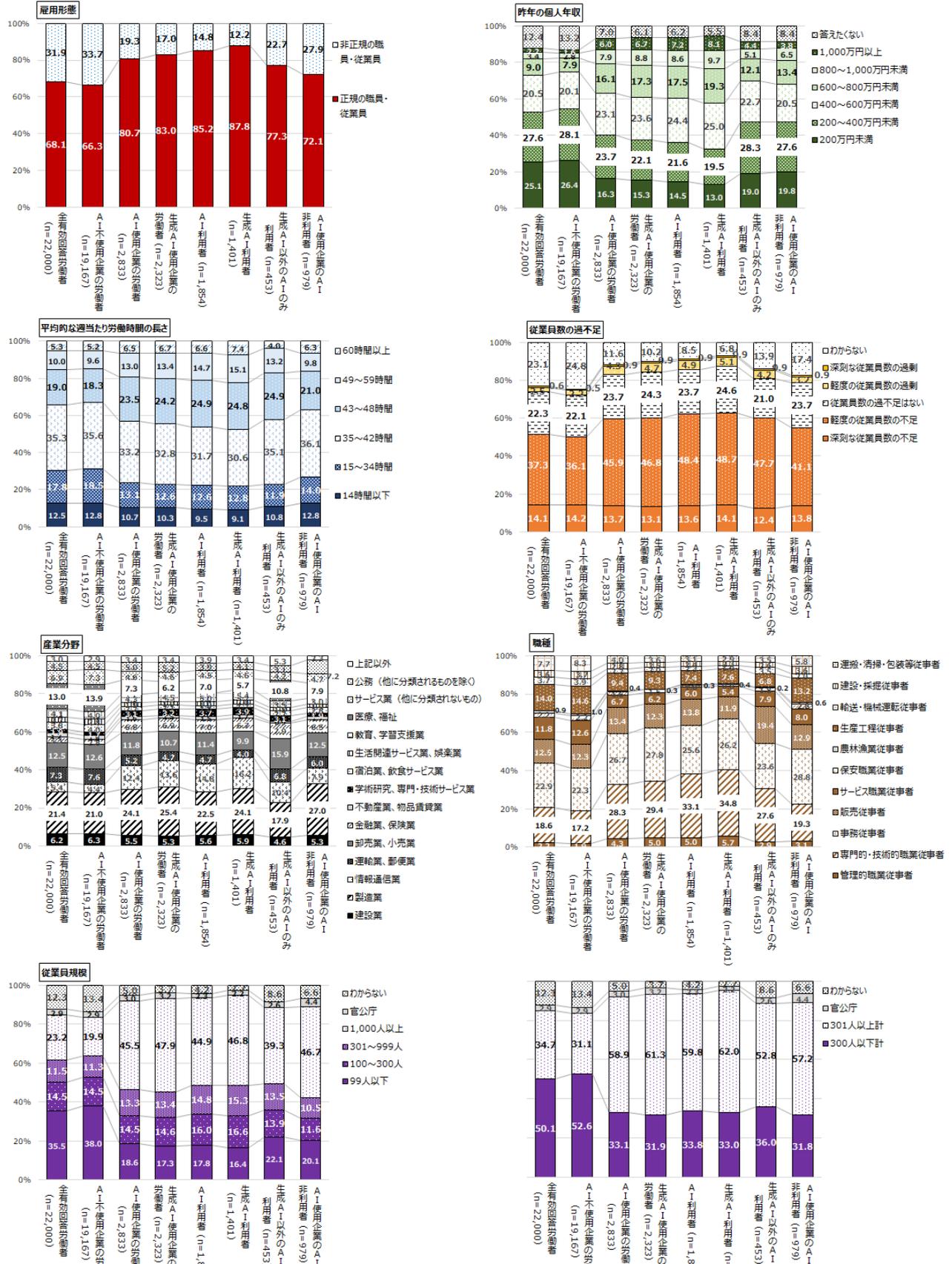
現在、働いている企業の従業員規模については、「AI利用者」及び「生成AI利用者」は「99人以下」の割合が低く、100人以上の中でも特に「1,000人以上」の割合が高くなっている。

---

<sup>32</sup> 「軽度の従業員数の過剰」と回答した割合もやや高く、AIの利用に伴い従業員数に過剰感を生じたのか、あるいは、（大規模企業等で過剰感があることを反映して）そもそも過剰感のある職場だから、生成AIなど新技術を試す余裕があるのか等、理由は不明ながら留意を要する結果となっており、今後、同様の調査を行う場合には、その推移に留意する必要がある。

<sup>33</sup> インターネットの利用状況や情報通信機器の保有と所属世帯年収には正の関連性があることが知られ、情報アクセス力の差が更なる経済的格差に繋がる恐れが指摘されてきた。

図表 2-2-3-4-3 「AI 使用企業の労働者」や「AI 利用者」「生成 AI 利用者」の特徴②



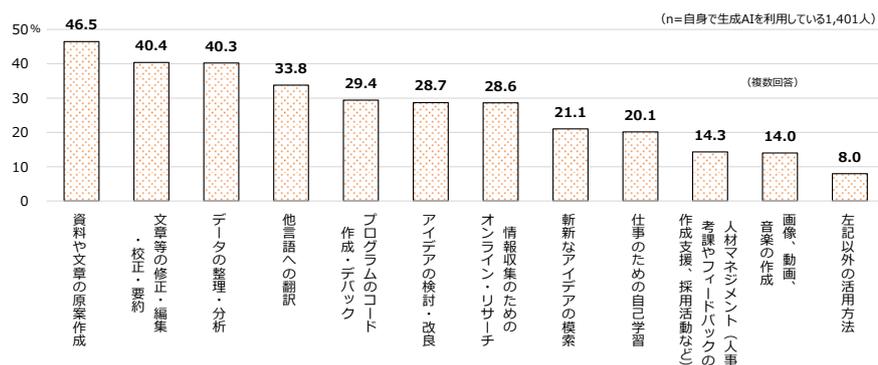
#### 4. 仕事における生成 AI の活用方法と生成 AI 利用に関する企業の指示状況

3. でみた「AI 利用者」及び「生成 AI 利用者」の特徴を踏まえつつ、4. では生成 AI の利用状況の詳細について掘り下げる。

##### (1)仕事における生成 AI の活用方法

生成 AI を利用している労働者 (n=1,401 人) を対象に、現在の仕事における生成 AI の活用方法 (用途) について尋ねると (複数回答)、「資料や文章の原案作成」(46.5%) がもっとも多く、次いで「文章等の修正・編集・校正・要約」(40.4%)、「データの整理・分析」(40.3%)、「他言語への翻訳」(33.8%)、「プログラムのコード作成・デバック」(29.4%)、「アイデアの検討・改良」(28.7%)、「情報収集のためのオンライン・リサーチ」(28.6%)、「斬新なアイデアの模索」(21.1%)、「仕事のための自己学習」(20.1%) などが挙がり (図表 2-2-4-1-1)、平均選択数は 3.3 となった。

図表 2-2-4-1-1 仕事における生成 AI の活用方法



こうした結果を属性等別にみると<sup>34</sup>、生成 AI の用途として「製造業」や「情報通信業」「公務 (他に分類されるものを除く)」など多くの産業分野で、「資料や文章の原案作成」を挙げた割合が高いが、「建設業」や「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」「医療、福祉」等では「データの整理・分析」が最上位となっている (図表 2-2-4-1-2)。

また、従業員規模別にみると、「資料や文章の原案作成」や「データの整理・分析」「他言語への翻訳」「情報収集のためのオンライン・リサーチ」「仕事のための自己学習」を挙げた割合は、100 人以上で大規模企業になるほど高く、「文章等の修正・編集・校正・要約」については 99 人以下も含め、大規模企業ほど割合が高まる傾向がみられる。

<sup>34</sup> n=40 以上で言及する (n<40 については、仮に割合が高くても外れ値の恐れもあると考え、敢えて言及しない)。

従業員数の過不足状況との関連もみると、「過剰」感のある職場における平均選択数が 2.9 に対し、「不足」感のある職場のそれは 3.4 となっており、「不足」感のある職場でより多様な用途に用いられていることが分かる。なお、「左記以外の活用方法」を挙げた割合は前者が 2.4% に対し、後者は 7.4% となっており、「不足」感のある職場では選択肢に例示した以上の多様な用途で活用されている可能性もある。

図表 2-2-4-1-2 属性等別にみた仕事における生成 AI の活用方法

	(人)														(%)
	n	資料や文章の原案作成	文章等の修正・編集・校正・要約	データの整理・分析	他言語への翻訳	プログラムのコード作成・デバッグ	アイデアの検討・改良	斬新なアイデアの模索	情報収集のためのオンライン・リサーチ	仕事のための自己学習	人材マネジメント（人事考課やフィードバックの作成支援、採用活動など）	画像、動画、音楽の作成	左記以外の活用方法	平均選択数	
計	1,401	46.5	40.4	40.3	33.8	29.4	28.7	21.1	28.6	20.1	14.3	14.0	8.0	3.3	
働いている産業分野	農業、林業、漁業	13	53.8	38.5	30.8	46.2	15.4	53.8	15.4	38.5	23.1	23.1	7.7	3.7	
	鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業	22	18.2	36.4	22.7	18.2	50.0	31.8	22.7	13.6	9.1	4.5	4.5	2.4	
	建設業	83	45.8	34.9	51.8	30.1	26.5	22.9	26.5	22.9	21.7	14.5	2.4	3.3	
	製造業	337	50.7	40.1	38.3	40.4	30.9	29.7	20.8	31.2	15.4	11.3	5.3	3.3	
	情報通信業	227	50.7	47.1	37.0	34.4	43.6	32.2	22.5	31.3	21.1	12.3	12.8	6.2	3.5
	運輸業、郵便業	56	33.9	25.0	41.1	25.0	16.1	19.6	16.1	30.4	21.4	17.9	19.6	25.0	2.9
	卸売業、小売業	139	38.8	32.4	52.5	30.9	23.7	25.9	20.9	25.9	20.9	15.1	15.1	13.7	3.2
	金融業、保険業	94	48.9	37.2	50.0	27.7	23.4	22.3	19.1	25.5	22.3	14.9	6.4	12.8	3.1
	不動産業、物品賃貸業	24	62.5	45.8	41.7	25.0	20.8	41.7	33.3	33.3	29.2	33.3	12.5	-	3.8
	学術研究、専門・技術サービス業	55	50.9	54.5	34.5	40.0	29.1	30.9	23.6	30.9	9.1	7.3	25.5	7.3	3.4
	宿泊業、飲食サービス業	24	50.0	41.7	50.0	45.8	8.3	45.8	25.0	29.2	29.2	25.0	12.5	20.8	3.8
	生活関連サービス業、娯楽業	28	53.6	39.3	50.0	21.4	14.3	21.4	39.3	14.3	14.3	10.7	14.3	3.6	3.0
	教育、学習支援業	76	48.7	53.9	27.6	42.1	27.6	25.0	15.8	26.3	26.3	9.2	18.4	5.3	3.3
	医療、福祉	80	41.3	33.8	42.5	18.8	32.5	26.3	11.3	36.3	20.0	18.8	20.0	5.0	3.1
	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	13	7.7	15.4	23.1	7.7	23.1	23.1	15.4	30.8	23.1	7.7	15.4	15.4	2.1
	サービス業（他に分類されないもの）	65	33.8	43.1	30.8	36.9	24.6	32.3	23.1	26.2	21.5	21.5	15.4	12.3	3.2
	公務（他に分類されるものを除く）	58	53.4	44.8	37.9	36.2	25.9	32.8	20.7	20.7	31.0	15.5	13.8	3.4	3.4
	わからない	7	42.9	28.6	14.3	42.9	28.6	14.3	-	-	28.6	-	14.3	14.3	2.4
	サービス業計	185	42.2	43.8	36.8	34.6	22.2	31.4	25.4	26.5	17.8	15.1	17.8	10.8	3.2
	従業員規模	99人以下	230	44.3	35.2	39.6	33.0	30.9	29.6	22.2	27.4	19.1	13.0	21.7	5.2
100～300人		233	37.3	35.6	34.3	29.2	29.6	26.6	21.5	24.9	18.5	15.9	12.0	6.4	2.9
301～999人		214	49.1	42.5	38.8	33.2	36.0	32.2	21.0	28.0	19.6	15.9	11.2	5.1	3.3
1,000人以上		655	49.6	43.5	42.7	35.4	27.6	28.7	21.2	30.5	21.4	14.7	13.3	9.6	3.4
官公庁		31	48.4	38.7	32.3	38.7	25.8	29.0	16.1	22.6	19.4	9.7	12.9	3.2	3.0
わからない		38	44.7	36.8	52.6	36.8	15.8	15.8	13.2	34.2	18.4	2.6	7.9	26.3	3.1
過不足状況	従業員数が不足計	879	47.4	41.2	42.7	35.5	30.8	29.6	20.5	29.7	20.9	15.4	14.0	7.4	3.4
	従業員数の過不足はない	344	47.4	43.0	39.0	31.4	29.4	28.8	24.1	27.9	19.2	12.8	16.0	7.0	3.3
	従業員数が過剰計	83	36.1	28.9	28.9	31.3	26.5	26.5	22.9	27.7	22.9	24.1	9.6	2.4	2.9
	わからない	95	43.2	33.7	32.6	28.4	18.9	22.1	13.7	22.1	13.7	2.1	10.5	22.1	2.6
形態	正規の職員・従業員（役員含む）	1,230	47.6	41.2	40.2	34.1	30.2	30.2	21.9	28.8	19.2	14.5	13.5	6.3	3.3
	非正規の職員・従業員	171	38.6	34.5	40.4	31.6	24.0	18.1	15.2	27.5	26.9	13.5	17.5	20.5	3.1
（自身の標準職業分類）	管理的職業従事者	80	62.5	60.0	42.5	42.5	23.8	30.0	20.0	37.5	17.5	22.5	13.8	6.3	3.8
	専門的・技術的職業従事者	488	49.0	44.1	36.1	38.1	36.3	32.4	21.3	30.3	19.1	11.9	16.0	3.5	3.4
	事務従事者	367	50.4	45.5	42.0	33.8	26.4	25.6	19.9	28.9	18.8	14.2	11.2	8.4	3.3
	販売従事者	167	39.5	30.5	53.3	28.7	21.6	26.3	21.0	26.9	21.0	13.8	15.0	13.8	3.1
	サービス職業従事者	76	27.6	28.9	35.5	26.3	19.7	23.7	22.4	18.4	27.6	19.7	10.5	11.8	2.7
	保安職業従事者	11	36.4	36.4	9.1	9.1	36.4	36.4	9.1	9.1	18.2	9.1	9.1	27.3	2.5
	農林漁業従事者	5	80.0	40.0	60.0	40.0	20.0	80.0	-	40.0	40.0	20.0	40.0	-	4.6
	生産工程従事者	107	40.2	34.6	37.4	31.8	32.7	23.4	21.5	24.3	22.4	11.2	15.9	5.6	3.0
	輸送・機械運転従事者	27	29.6	14.8	33.3	22.2	37.0	33.3	25.9	33.3	7.4	11.1	3.7	25.9	2.8
	建設・採掘従事者	32	59.4	37.5	56.3	25.0	25.0	28.1	31.3	31.3	21.9	25.0	21.9	6.3	3.7
運搬・清掃・包装等従事者	41	29.3	9.8	31.7	24.4	24.4	31.7	22.0	24.4	31.7	24.4	12.2	22.0	2.9	
性別	男性	872	48.5	41.9	40.0	34.5	32.2	31.4	23.9	28.6	20.2	14.0	12.8	6.4	3.3
	女性	529	43.1	38.0	40.6	32.5	24.8	24.2	16.4	28.7	20.0	14.9	15.9	10.6	3.1
年齢階級	15～24歳	121	33.1	33.1	44.6	30.6	32.2	33.9	23.1	28.1	19.8	15.7	19.0	5.0	3.2
	25～34歳	412	43.0	36.4	39.1	32.5	31.1	27.2	25.5	23.8	22.8	17.2	12.1	5.1	3.2
	35～49歳	504	49.2	43.5	41.3	35.9	31.3	31.5	19.0	32.3	19.4	14.5	15.1	6.9	3.4
	50～64歳	295	48.8	42.7	36.9	33.2	23.7	25.4	17.3	27.1	18.0	8.1	11.5	14.2	3.1
	65歳以上	69	60.9	44.9	46.4	33.3	24.6	21.7	21.7	37.7	18.8	20.3	18.8	11.6	3.6
最終学歴	中学、高校卒	211	37.9	28.0	41.7	23.7	22.7	22.3	16.6	24.6	23.2	11.8	10.9	16.6	2.8
	専修・各種学校、短大・高専卒	196	38.8	29.1	34.2	25.0	28.6	27.0	21.4	25.5	20.9	12.8	15.8	10.2	2.9
	大学卒以上	990	49.9	45.4	41.2	37.6	31.1	30.4	21.8	30.1	19.4	15.2	14.3	5.8	3.4
	上記以外	4	25.0	25.0	25.0	50.0	-	25.0	50.0	25.0	-	25.0	-	-	2.5

その上で、「不足」>「過不足はない」>「過剰」の順で割合が多く、「不足」感のある職場でより多く活用される傾向がみられる用途は、「データの整理・分析」や「他言語への翻訳」「プログラムのコード作成・デバック」「アイデアの検討・改良」「情報収集のためのオンライン・リサーチ」となっている。一方、「人材マネジメント（人事考課やフィードバックの作成支援、採用活動など）」については、むしろ「過剰」感のある職場で活用率が高い。

性別にみると、「資料や文章の原案作成」や「プログラムのコード作成・デバック」「アイデアの検討・改良」「斬新なアイデアの模索」等については「男性」が高いのに対し、「データの整理・分析」や「情報収集のためのオンライン・リサーチ」「仕事のための自己学習」等については、性別に依らず同程度となっている。

年齢階級別にみると、「資料や文章の原案作成」については高齢層になるほど、また、「左記以外の活用方法」については「64歳以下」で年齢が上昇するほど、回答割合が高まる傾向がみられる。また、「文章等の修正・編集・校正・要約」については35歳以上の各層で高いのに対し、「プログラムのコード作成・デバック」については49歳以下の各層で高い。

なお、仕事の職種等にも関連するとみられるが、最終学歴別でもみると、「資料や文章の原案作成」「文章等の修正・編集・校正・要約」や「プログラムのコード作成・デバック」「アイデアの検討・改良」「斬新なアイデアの模索」「情報収集のためのオンライン・リサーチ」「人材マネジメント（人事考課やフィードバックの作成支援、採用活動など）」については高学歴になるほど割合が高まるのに対し、「左記以外の活用方法」は高学歴ほど割合が低くなっている。

## (2)生成 AI 利用に関する企業の指示状況

「生成 AI 利用者」(n=1,401人)に、仕事における生成 AI の利用が企業指示に依るものか尋ねると、「企業指示で、生成 AI を使用している」との回答が2/3以上(67.5%)となったが、「企業指示によらず自主的に、生成 AI を使用している」も約3人に一人(32.5%)みられた(図表 2-2-4-2-1)。

属性等別にみると、「企業指示で、生成 AI を使用している」割合が高いのは、「サービス業（他に分類されないもの）」や「金融業、保険業」「運輸業、郵便業」「建設業」等に対し、「企業指示によらず自主的に、生成 AI を使用している」割合が高いのは、「教育、学習支援業」や「学術研究、専門・技術サービス業」「情報通信業」等となっている。

従業員規模別にみると、「企業指示で、生成 AI を使用している」割合は100人以上で高いのに対し、「企業指示によらず自主的に、生成 AI を使用している」割合は99人以下で4割を超えている。また、従業員数の過不足状況との関連をみると、「不足」感のある職場では「企業指示で、生成 AI を使用している」割合が約7割となっている。

仕事の職種別では、「企業指示によらず自主的に、生成 AI を使用している」割合は、「専門的・技術的職業従事者」で高い。また、最終学歴別では「大学卒以上」になるほど高くなっている。

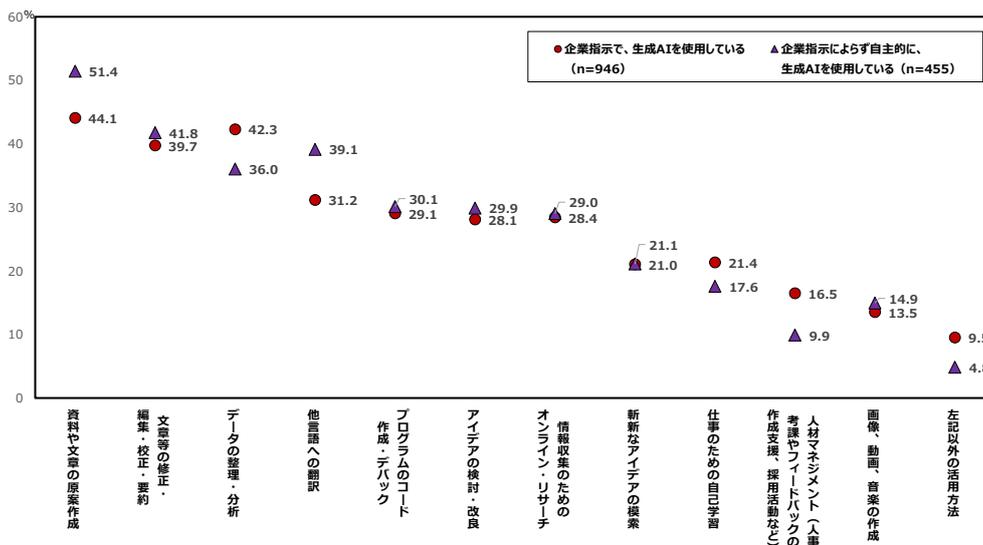
図表 2-2-4-2-1 仕事における生成 AI 利用に対する企業の指示状況

	(人)		(%)		
	n	企業指示で、生成AIを使用している	企業指示によらず自主的に、生成AIを使用している		
計	1,401	67.5	32.5		
働いている産業分野	農業、林業、漁業	13	53.8	46.2	
	鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業	22	86.4	13.6	
	建設業	83	79.5	20.5	
	製造業	337	62.0	38.0	
	情報通信業	227	57.7	42.3	
	運輸業、郵便業	56	80.4	19.6	
	卸売業、小売業	139	69.8	30.2	
	金融業、保険業	94	83.0	17.0	
	不動産業、物品賃貸業	24	83.3	16.7	
	学術研究、専門・技術サービス業	55	50.9	49.1	
	宿泊業、飲食サービス業	24	66.7	33.3	
	生活関連サービス業、娯楽業	28	67.9	32.1	
	教育、学習支援業	76	50.0	50.0	
	医療、福祉	80	73.8	26.3	
	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	13	84.6	15.4	
	サービス業（他に分類されないもの）	65	86.2	13.8	
	公務（他に分類されるものを除く）	58	70.7	29.3	
	わからない	7	85.7	14.3	
	サービス業計	185	70.3	29.7	
	従業員規模	99人以下	230	58.3	41.7
100～300人		233	73.0	27.0	
301～999人		214	68.7	31.3	
1,000人以上		655	69.0	31.0	
官公庁		31	61.3	38.7	
わからない	38	63.2	36.8		
過不足状況	従業員数が不足計	879	70.1	29.9	
	従業員数の過不足はない	344	64.8	35.2	
	従業員数が過剰計	83	65.1	34.9	
	わからない	95	55.8	44.2	
形態	正規の職員・従業員（役員含む）	1,230	67.9	32.1	
	非正規の職員・従業員	171	64.9	35.1	
（日本標準職業分類）	管理的職業従事者	80	67.5	32.5	
	専門的・技術的職業従事者	488	57.4	42.6	
	事務従事者	367	70.8	29.2	
	販売従事者	167	74.9	25.1	
	サービス職業従事者	76	73.7	26.3	
	保安職業従事者	11	90.9	9.1	
	農林漁業従事者	5	40.0	60.0	
	生産工程従事者	107	70.1	29.9	
	輸送・機械運転従事者	27	85.2	14.8	
	建設・採掘従事者	32	78.1	21.9	
	運搬・清掃・包装等従事者	41	87.8	12.2	
	性別	男性	872	64.6	35.4
		女性	529	72.4	27.6
年齢階級	15～24歳	121	72.7	27.3	
	25～34歳	412	68.7	31.3	
	35～49歳	504	70.0	30.0	
	50～64歳	295	60.0	40.0	
	65歳以上	69	65.2	34.8	
最終学歴	中学、高校卒	211	78.7	21.3	
	専修・各種学校、短大・高専卒	196	75.0	25.0	
	大学卒以上	990	63.5	36.5	
	上記以外	4	100.0	-	

なお、こうした結果を生成 AI の活用方法と掛け合わせると、「企業指示で、生成 AI を使用している」場合は、回答の多い順に①「資料や文章の原案作成」、②「データの整理・分析」、③「文章等の修正・編集・校正・要約」等となっているのに対し、「企業指示によらず自主的に、生成 AI を使用している」場合は、①「資料や文章の原案作成」、②「文章等の修正・編集・校正・要約」、③「他言語への翻訳」等となった（図表 2-2-4-2-2）。両者を比較すると、「データの整理・分析」や「仕事のための自己学習」「人材マネジメント（人事考課やフィー

ドバックの作成支援、採用活動など)」等については、前者が後者を上回るものの、全体的な傾向は大きくは変わらない。企業には、「企業指示によらず自主的に、生成 AI を使用している」場合で、情報流出やセキュリティ、アカウントビリティ等の観点から問題あるケースが無いかの実態把握・対策が求められる。

図表 2-2-4-2-2 仕事における生成 AI の活用方法と生成 AI 利用に対する企業の指示状況



## 5. 生成 AI 関連の社内規定やガイドラインの策定状況と理解・順守状況

### (1) 生成 AI 関連の社内規定やガイドラインの策定状況

全有効回答労働者（n=2.2 万人）に、現在の勤め先で、従業員の仕事における生成 AI の利用を禁止する<sup>35</sup>社内規定やガイドラインが策定されているか尋ねると、「はい（策定されている）」が 1.9%、「いいえ、ただし、策定の準備をしている」が 5.1%に対し、「いいえ、策定されていないし、その準備も進めていない」は 45.9%、「わからない」は 47.1%となった（図表 2-2-5-1-1）。

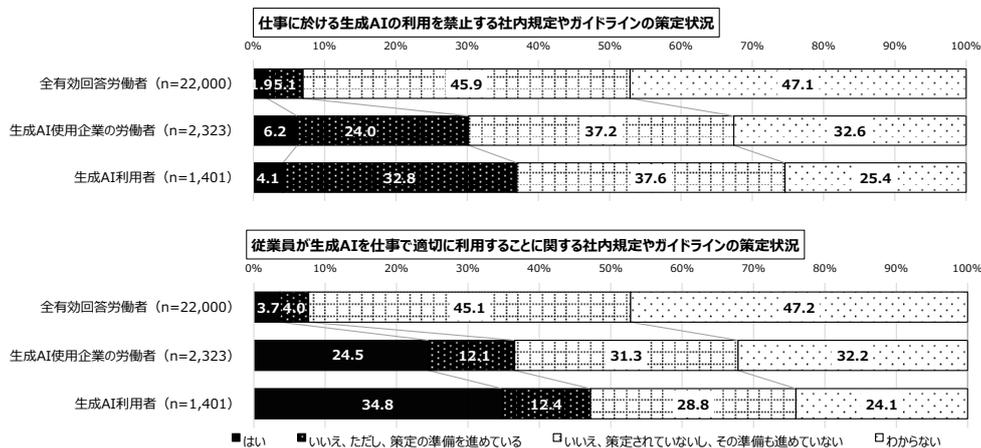
一方、従業員が生成 AI を仕事で適切に利用することに関する社内規定やガイドラインが策定されているかについては、「はい（策定されている）」が 3.7%、「いいえ、ただし、策定の準備をしている」が 4.0%で合わせても 1 割未満に対し、「いいえ、策定されていないし、その準備も進めていない」が 45.1%、「わからない」が 47.2%となった。

いずれの設問の回答傾向も同様だが、両者のクロス集計結果をみると、全有効回答労働者（100）のうち、利用禁止及び適切利用のいずれも「いいえ、策定されていないし、その準備も進めていない」割合は 41.6%、「わからない」は 45.5%で、利用禁止のみ「はい（策定さ

<sup>35</sup> 仕事上の利用が全面禁止なのか、仕事の一部での利用禁止なのか等については、特段注釈していないため、回答者の判断で、多様な内容が含まれている可能性がある。

れている)」あるいは「いいえ、ただし、策定の準備をしている」が計 4.7%に対し、適切利用のみ「はい（策定されている）」あるいは「いいえ、ただし、策定の準備をしている」が計 6.4%などとなっている。

図表 2-2-5-1-1 生成 AI 関連の社内規定やガイドラインの策定状況

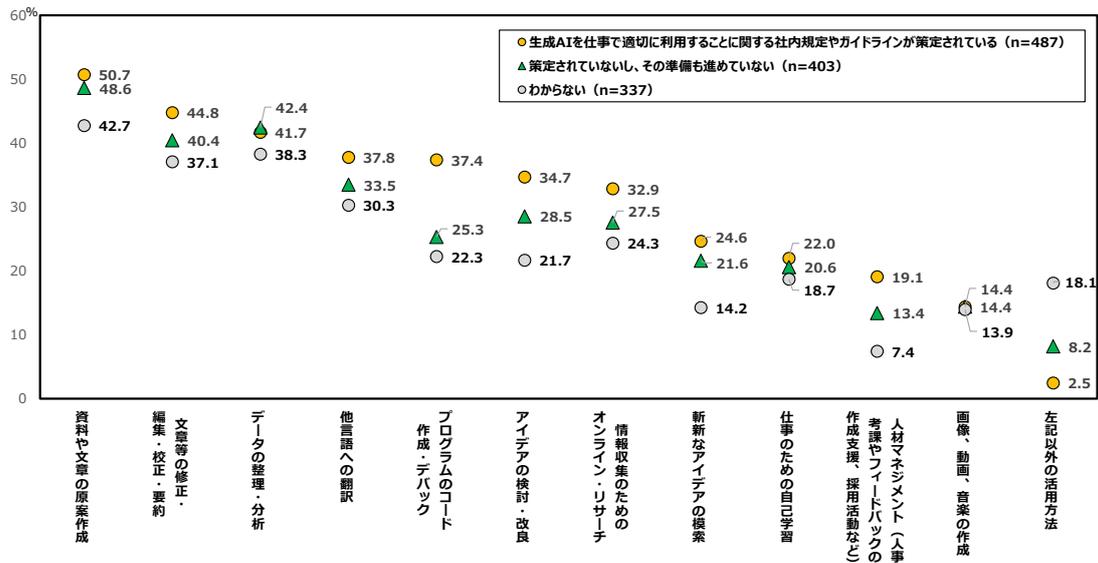


なお、こうした結果を生成 AI の使用・利用状況と掛け合わせると、「生成 AI 使用企業の労働者」や「生成 AI 利用者」では、「はい（策定されている）」や「いいえ、ただし、策定の準備をしている」との回答が 5 倍以上に跳ね上がる。

その上で、「生成 AI 利用者」の中にはその利用が禁止されているにもかかわらず利用している者が、多くはない（4.1%）ものの存在し、また、企業が「策定の準備を進めている」（いずれはこれまでのように利用出来なくなる恐れがある）者も 3 割以上（32.8%）いる様子がみられる。他方、「生成 AI 利用者」の 1/3 以上には、適切利用の社内規定やガイドラインが設けられており、「策定の準備を進めている」場合を合わせると約半数（47.2%）になるが、逆に約半数は、何らルール等が設けられていない現状にあることも分かる。

なお、こうした社内規定やガイドラインの策定状況を、生成 AI の活用方法と掛け合わせると、図表 2-2-5-1-2 の通りになる。すなわち、適切利用に関する社内規定やガイドラインの有無に依らず、「資料や文章の原案作成」や「文章等の修正・編集・校正・要約」「データの整理・分析」等が多いが、適切利用に関する社内規定やガイドラインが「策定されている」と、「プログラムのコード作成・デバック」や「アイデアの検討・改良」「情報収集のためのオンライン・リサーチ」等にもより多く用いられている様子がうかがえる。平均選択数は、適切利用に関する社内規定やガイドラインが「策定されている」場合が 3.6 に対し、「策定されていないし、その準備も進められていない」場合は 3.2 となっている。

図表 2-2-5-1-2 仕事における生成 AI の用途と生成 AI 利用の企業の指示状況



その上で、生成 AI 関連の社内規定やガイドラインの策定状況を属性等別にみると、図表 2-2-5-1-3 の通りとなった。すなわち、利用禁止の社内規定やガイドラインが「策定されている」割合は、「情報通信業」や「鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業」等でやや高い。また、「策定の準備を進めている」割合と合わせると、「金融業、保険業」や「学術研究、専門・技術サービス業」等でもやや高くなっている。同様の傾向は、適切利用についてもみられるほか、「複合サービス事業（郵便局、協同組合）」や「教育、学習支援業」「公務（他に分類されるものを除く）」でもやや高い。

従業員規模別にみると、利用禁止及び適切利用のいずれも、大規模企業になるほど「策定されている」割合が高いが、1,000 人以上でも限定的である（「策定の準備を進めている」と合わせても 1 割程度に過ぎない）ことに変わりはない。

また、雇用形態別にみると、「正規の職員・従業員」ほど「策定されている／策定の準備を進めている」割合が高いが、社内規定やガイドラインについて知りやすい立場や、仕事上で実際に生成 AI を活用している割合等が反映されているものとみられる。同様に、仕事の職種別では「管理的職業従事者」や「専門的・技術的職業従事者」等でやや高いのに対し、「輸送・機械運転従事者」や「運搬・清掃・包装等従事者」「保安職業従事者」「サービス職業従事者」など現業で低く、その分、「わからない」等の割合が高くなっている。

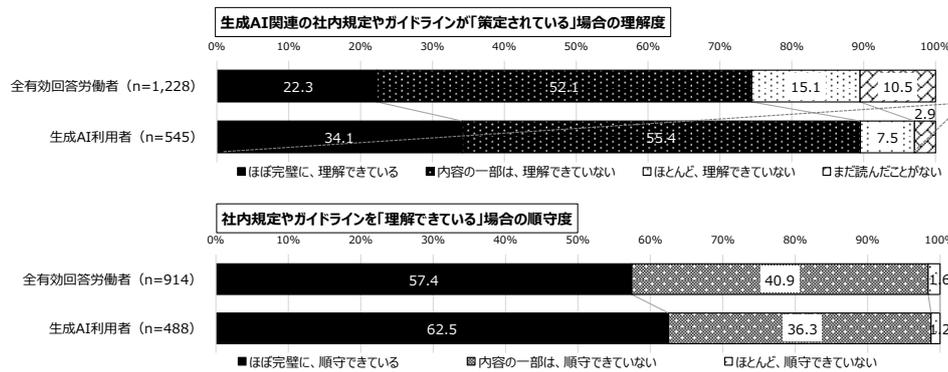
図表 2-2-5-1-3 属性等別にみた生成 AI 関連の社内規定やガイドラインの策定状況

	n	(人)					(%)					
		従業員の仕事における生成AIの利用を禁止する社内規定やガイドライン					従業員が仕事で適切に生成AIを利用することに関する社内規定やガイドライン					
		はい	いいえ、ただし、策定の準備を進めている	いいえ、策定されていないし、その準備も進めていない	わからない	はい/策定の準備を進めている計	はい	いいえ、ただし、策定の準備を進めている	いいえ、策定されていないし、その準備も進めていない	わからない	はい/策定の準備を進めている計	
計	22,000	1.9	5.1	45.9	47.1	7.0	3.7	4.0	45.1	47.2	7.7	
働いている産業分野	農業、林業、漁業	238	1.7	8.8	45.4	44.1	10.5	4.2	2.9	47.9	45.0	7.1
	鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業	283	4.2	6.0	44.9	44.9	10.2	6.0	9.9	38.2	45.9	15.9
	建設業	1,355	1.6	5.8	52.4	40.1	7.5	4.1	4.6	51.5	39.8	8.7
	製造業	4,708	2.3	5.9	45.5	46.3	8.2	4.5	4.9	44.5	46.2	9.4
	情報通信業	1,195	4.9	11.0	39.2	45.0	15.8	9.5	7.6	38.1	44.8	17.2
	運輸業、郵便業	1,609	1.3	3.4	43.9	51.4	4.7	2.7	2.4	42.9	52.1	5.0
	卸売業、小売業	2,754	1.1	3.5	44.2	51.2	4.6	2.3	2.6	43.6	51.5	4.9
	金融業、保険業	732	3.6	8.6	35.2	52.6	12.2	5.9	5.7	35.9	52.5	11.6
	不動産業、物品賃貸業	384	1.0	7.3	53.6	38.0	8.3	4.9	3.9	51.8	39.3	8.9
	学術研究、専門・技術サービス業	411	2.7	6.6	56.0	34.8	9.2	5.4	5.8	52.8	36.0	11.2
	宿泊業、飲食サービス業	831	1.2	2.9	44.4	51.5	4.1	1.4	2.2	45.2	51.1	3.6
	生活関連サービス業、娯楽業	591	1.5	4.1	50.4	44.0	5.6	2.7	3.0	49.7	44.5	5.8
	教育、学習支援業	891	2.2	6.2	53.5	38.0	8.4	4.8	5.6	51.3	38.3	10.4
	医療、福祉	2,864	1.3	2.8	50.5	45.4	4.1	1.4	2.4	51.0	45.1	3.8
	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	129	2.3	5.4	48.1	44.2	7.8	4.7	6.2	44.2	45.0	10.9
	サービス業（他に分類されないもの）	1,524	1.3	4.0	46.1	48.6	5.3	2.5	2.8	45.5	49.1	5.3
	公務（他に分類されるものを除く）	999	2.2	5.1	43.8	48.8	7.3	4.8	5.5	40.9	48.7	10.3
	わからない	502	1.0	2.8	25.5	70.7	3.8	1.6	3.0	26.7	68.7	4.6
	サービス業計	3,486	1.5	4.1	47.7	46.7	5.6	2.7	3.2	47.0	47.1	5.9
	従業員規模	99人以下	7,816	1.2	3.0	56.2	39.6	4.2	1.4	2.9	56.2	39.5
100～300人		3,198	2.3	6.2	48.2	43.3	8.5	4.3	4.9	47.8	43.0	9.2
301～999人		2,535	2.7	7.7	46.0	43.6	10.4	4.7	6.0	45.4	43.8	10.7
1,000人以上		5,097	3.1	8.5	39.2	49.2	11.6	7.8	5.6	37.2	49.5	13.3
官公庁		640	2.2	4.1	41.3	52.5	6.3	3.9	6.3	36.6	53.3	10.2
わからない	2,714	0.5	1.2	26.8	71.6	1.7	0.6	1.0	26.6	71.8	1.6	
過不足状況	従業員数が不足計	11,326	2.0	5.8	51.2	41.0	7.8	4.3	4.3	50.2	41.2	8.6
	従業員数の過不足はない	4,916	2.0	5.9	54.0	38.0	7.9	4.4	4.3	53.1	38.2	8.7
	従業員数が過剰計	674	5.6	10.5	46.0	37.8	16.2	7.4	11.4	45.0	36.2	18.8
	わからない	5,084	1.1	1.8	26.2	70.9	2.9	1.1	2.1	25.9	70.9	3.2
形態	正規の職員・従業員（役員含む）	14,986	2.4	6.5	48.1	42.9	9.0	4.8	5.1	47.2	42.9	9.9
	非正規の職員・従業員	7,014	0.8	1.9	41.1	56.1	2.7	1.2	1.8	40.6	56.4	3.0
日本標準の職業分類	管理的職業従事者	490	2.9	12.0	58.2	26.9	14.9	9.4	6.3	56.9	27.3	15.7
	専門的・技術的職業従事者	4,094	3.0	6.7	48.7	41.5	9.7	6.6	6.0	45.9	41.5	12.6
	事務従事者	5,033	2.0	6.1	46.4	45.5	8.1	4.5	4.0	45.8	45.8	8.5
	販売従事者	2,746	1.8	4.6	43.3	50.3	6.4	2.7	4.1	42.9	50.2	6.8
	サービス職業従事者	2,596	1.5	3.7	45.8	49.0	5.1	1.9	2.8	46.5	48.8	4.7
	保安職業従事者	474	2.1	2.5	45.8	49.6	4.6	1.5	4.2	44.1	50.2	5.7
	農林漁業従事者	206	1.9	3.4	45.6	49.0	5.3	1.0	2.4	46.6	50.0	3.4
	生産工程従事者	3,072	1.4	4.0	45.1	49.5	5.4	2.1	3.4	45.0	49.5	5.5
	輸送・機械運転従事者	806	0.9	3.0	46.0	50.1	3.8	2.6	1.9	45.0	50.5	4.5
	建設・採掘従事者	787	2.2	4.2	48.0	45.6	6.4	2.2	6.0	47.1	44.7	8.1
	運搬・清掃・包装等従事者	1,696	0.9	3.1	38.6	57.4	4.1	1.5	2.1	38.6	57.8	3.6

(2)生成 AI 関連の社内規定やガイドラインの理解・順守状況

生成 AI の仕事における利用禁止あるいは仕事上での適切利用に関する社内規定やガイドラインが策定されている場合（n=1,228人）に、その内容をどの程度、理解しているか尋ねると、「ほぼ完璧に、理解できている」割合は5人に一人（22.3%）にとどまり、「内容の一部は、理解できていない」が半数を超え（52.1%）、「ほとんど、理解できていない」が15.1%、「まだ読んだことがない」が10.5%となった（図表 2-2-5-2-1）。

図表 2-2-5-2-1 生成 AI 関連の社内規定やガイドラインの理解・順守状況



また、「ほぼ完璧に、理解できている／内容の一部は、理解できていない（裏を返せば、内容の一部は理解できている）」場合（n=914人）に、その順守状況についても尋ねると、「ほぼ完璧に、順守できている」との回答が過半数（57.4%）を占めたものの、「内容の一部は、順守できていない」との回答も約4割（40.9%）で、「ほとんど順守できていない」が1.6%となった。総じて、生成AI関連の社内規定やガイドラインの策定率自体が低いですが、策定されていても「ほぼ完璧に、理解できている」割合は、「生成AI利用者」に限っても1/3程度に過ぎない。また、「内容の一部は、理解できていない」も含めて何らか理解できている場合（約3/4）でも、「ほぼ完璧に、順守できている」割合は6割程度となっていることから、企業には社内規定やガイドラインを策定後、その周知徹底に向けて浸透を図る工夫が求められる。

こうした結果を属性等別にみると、図表 2-2-5-2-2 の通りになる。まず、社内規定やガイドラインが「策定されている」場合の理解度について、「ほぼ完璧に、理解できている」との回答をはじめ、内容の一部を含めて何らか理解できている割合は、「建設業」や「教育、学習支援業」「卸売業、小売業」「情報通信業」等でやや高い。これに対し、「ほとんど、理解できていない」あるいは「まだ読んだことがない」割合は、「運輸業、郵便業」や「公務（他に分類されるものを除く）」「サービス業（他に分類されないもの）」等でやや高くなっている。また、仕事の職種別では「管理的職業従事者」や「専門的・技術的職業従事者」等で、内容の一部を含めた理解度が高いのに対し、「運搬・清掃・包装等従事者」等では低くなっている。

性別では大きな相違がみられないが、年齢階級別では25歳以上で若年層になるほど、「ほぼ完璧に、理解できている」を始め、内容の一部も含めた理解度が高い。また、最終学歴別では、高学歴になるほど理解度も高くなっている。

一方、社内規定やガイドラインを「理解している」場合の順守度については、「情報通信業」や「教育、学習支援業」等で高いのに対し、（理解度は高い）「建設業」や「卸売業、小売業」では平均程度となっている。また、仕事の職種別では、「専門的・技術的職業従事者」等で高いのに対し、（理解度は高い）「管理的職業従事者」では平均を下回り、その分、「内容の一部

は、順守できていない」割合等が高い。「ほぼ完璧に、順守できている」割合は、「サービス職業従事者」や「販売従事者」「生産工程従事者」等でも低く、その分、「内容の一部は、順守できていない」割合が高くなっている。従業員規模別では、小規模企業になるほど「内容の一部は、順守できていない」割合が高まる傾向がみられる。また、最終学歴別では、高学歴になるほど「ほぼ完璧に、順守できている」割合が高いのに対し、学歴が低下するほど「内容の一部は、順守できていない」割合が高くなる。

図表 2-2-5-2-2 属性等別にみた生成 AI 関連の社内規定やガイドラインの理解・順守状況

	(人)		(%)				(人)		(%)		
	n		ほぼ完璧に、理解できている	内容の一部は、理解できていない	ほとんど、理解できていない	まだ読んだことがない	ほぼ完璧に／内容の一部は、理解できている計	n	ほぼ完璧に、順守できている	内容の一部は、順守できていない	ほとんど、順守できていない
計	1,228		22.3	52.1	15.1	10.5	74.4	914	57.4	40.9	1.6
働いている産業分野	農業、林業、漁業	14	14.3	28.6	50.0	7.1	42.9	6	33.3	66.7	-
	鉱業、採石業、砂利採取業、電気、ガス・熱供給・水道業	29	10.3	58.6	24.1	6.9	69.0	20	30.0	70.0	-
	建設業	77	33.8	39.0	14.3	13.0	72.7	56	58.9	41.1	-
	製造業	317	20.2	57.4	11.7	10.7	77.6	246	58.9	39.8	1.2
	情報通信業	172	27.9	50.6	11.6	9.9	78.5	135	69.6	29.6	0.7
	運輸業、郵便業	64	15.6	42.2	26.6	15.6	57.8	37	59.5	40.5	-
	卸売業、小売業	93	28.0	47.3	16.1	8.6	75.3	70	55.7	38.6	5.7
	金融業、保険業	69	15.9	59.4	15.9	8.7	75.4	52	51.9	44.2	3.8
	不動産業、物品賃貸業	23	30.4	56.5	4.3	8.7	87.0	20	55.0	45.0	-
	学術研究、専門・技術サービス業	33	27.3	57.6	9.1	6.1	84.8	28	71.4	25.0	3.6
	宿泊業、飲食サービス業	22	4.5	72.7	18.2	4.5	77.3	17	47.1	47.1	5.9
	生活関連サービス業、娯楽業	25	32.0	52.0	8.0	8.0	84.0	21	57.1	42.9	-
	教育、学習支援業	63	33.3	50.8	9.5	6.3	84.1	53	62.3	37.7	-
	医療、福祉	77	18.2	51.9	16.9	13.0	70.1	54	48.1	50.0	1.9
	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	9	44.4	44.4	11.1	0.0	88.9	8	75.0	25.0	-
	サービス業（他に分類されないもの）	58	12.1	60.3	20.7	6.9	72.4	42	40.5	57.1	2.4
	公務（他に分類されるものを除く）	70	17.1	41.4	25.7	15.7	58.6	41	51.2	46.3	2.4
	わからない	13	7.7	53.8	-	38.5	61.5	8	37.5	62.5	-
	サービス業計	147	19.7	59.2	15.0	6.1	78.9	116	54.3	43.1	2.6
	従業員規模	99人以下	205	22.0	50.7	17.1	10.2	72.7	149	51.0	49.0
100～300人		210	26.7	52.4	11.9	9.0	79.0	166	56.0	42.2	1.8
301～999人		187	25.1	56.7	10.7	7.5	81.8	153	53.6	41.8	4.6
1,000人以上		556	20.5	53.2	16.0	10.3	73.7	410	61.7	37.3	1.0
官公庁		39	23.1	33.3	23.1	20.5	56.4	22	50.0	45.5	4.5
わからない	31	9.7	35.5	22.6	32.3	45.2	14	71.4	28.6	-	
従業員数が不足・過剰状況のわからない	従業員数が不足計	715	24.5	52.4	14.8	8.3	76.9	550	59.1	39.3	1.6
	従業員数の過不足はない	314	21.7	53.5	15.3	9.6	75.2	236	56.8	42.4	0.8
	従業員数が過剰計	88	21.6	59.1	11.4	8.0	80.7	71	43.7	53.5	2.8
	わからない	111	10.8	40.5	18.9	29.7	51.4	57	61.4	35.1	3.5
形態	正規の職員・従業員（役員含む）	1,083	23.2	52.3	14.9	9.7	75.4	817	56.8	41.5	1.7
	非正規の職員・従業員	145	15.9	51.0	16.6	16.6	66.9	97	62.9	36.1	1.0
日本標準職業分類	管理的職業従事者	60	28.3	55.0	8.3	8.3	83.3	50	54.0	44.0	2.0
	専門的・技術的職業従事者	394	27.9	51.8	11.7	8.6	79.7	314	65.9	33.1	1.0
	事務従事者	325	21.2	53.5	13.8	11.4	74.8	243	60.5	37.9	1.6
	販売従事者	125	21.6	48.8	18.4	11.2	70.4	88	48.9	45.5	5.7
	サービス職業従事者	88	21.6	50.0	18.2	10.2	71.6	63	50.8	49.2	-
	保安職業従事者	17	11.8	35.3	35.3	17.6	47.1	8	12.5	75.0	12.5
	農林漁業従事者	6	-	50.0	50.0	-	50.0	3	-	100.0	-
	生産工程従事者	109	9.2	63.3	14.7	12.8	72.5	79	44.3	54.4	1.3
	輸送・機械運転従事者	28	10.7	42.9	42.9	3.6	53.6	15	53.3	46.7	-
	建設・採掘従事者	34	26.5	44.1	11.8	17.6	70.6	24	54.2	45.8	-
	運搬・清掃・包装等従事者	42	19.0	45.2	21.4	14.3	64.3	27	44.4	55.6	-
性別	男性	827	22.4	53.0	14.8	9.9	75.3	623	57.6	40.8	1.6
	女性	401	22.2	50.4	15.7	11.7	72.6	291	57.0	41.2	1.7
年齢階級	15～24歳	147	17.7	54.4	14.3	13.6	72.1	106	48.1	49.1	2.8
	25～34歳	356	30.3	49.4	11.0	9.3	79.8	284	57.4	40.8	1.8
	35～49歳	427	22.5	50.4	16.6	10.5	72.8	311	62.7	36.0	1.3
	50～64歳	249	14.9	56.6	19.3	9.2	71.5	178	55.1	43.3	1.7
	65歳以上	49	14.3	57.1	12.2	16.3	71.4	35	51.4	48.6	-
最終学歴	中学、高校卒	238	14.3	52.1	21.8	11.8	66.4	158	47.5	51.3	1.3
	専修・各種学校、短大・高専卒	171	22.8	49.7	11.7	15.8	72.5	124	51.6	46.0	2.4
	大学卒以上	815	24.7	52.8	13.7	8.8	77.4	631	61.0	37.4	1.6
	上記以外	4	-	25.0	25.0	50.0	25.0	1	100.0	-	-

## 6. 生成 AI を利用した求職活動の実施状況とその効果

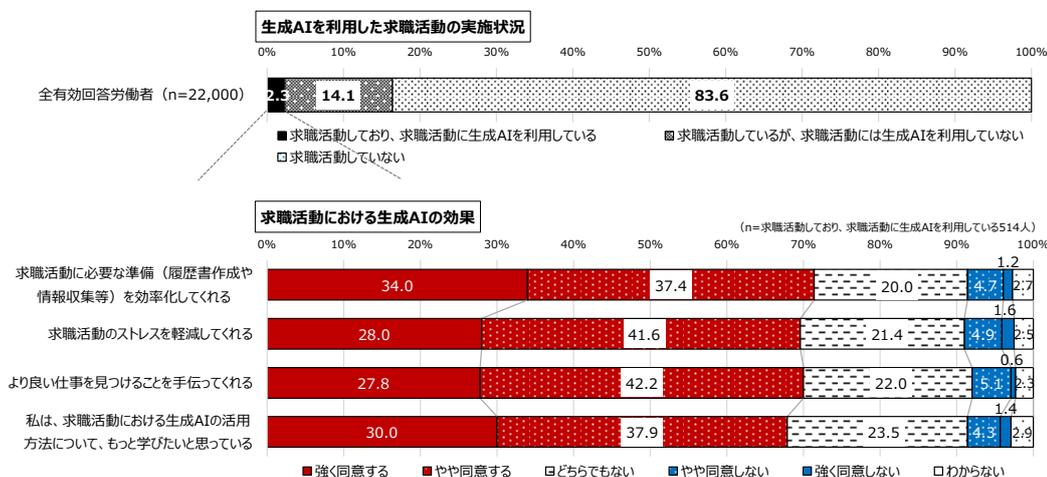
全有効回答労働者（n=2.2 万人）に現在、他社への転職や現在の企業で新たなポストを得るために、生成 AI を利用した求職活動を行っているか尋ねると、「求職活動しており、求職活動に生成 AI を利用している」割合は 2.3% となった（図表 2-2-6-1-1）。また、「求職活動しているが、求職活動には生成 AI を利用していない」は 14.1% で、合わせて「求職活動している」が 16.5% に対し、「求職活動していない」は 83.6% となっている。

「求職活動しており、求職活動に生成 AI を利用している」場合（n=514 人）に、求職活動における生成 AI の効果についても尋ねると、「求職活動に必要な準備（履歴書作成や情報収集等）を効率化してくれる」かどうかについて、「強く同意する」（34.0%）と「やや同意する」（37.4%）を合わせて「同意する」との回答は 7 割を超え（計 71.4%）、「やや同意しない」（4.7%）と「強く同意しない」（1.2%）を合わせて「同意しない」（計 5.8%）を大きく上回った。他に、「どちらでもない」が 20.0% で、「わからない」が 2.7% だった。

同様に「求職活動のストレスを軽減してくれる」かどうかについては、「同意する」が約 7 割（計 69.6%）に対し、「どちらでもない」は 21.4%、「わからない」は 2.5% で、「同意しない」が計 6.4% となった。また、「より良い仕事を見つけることを手伝ってくれる」かどうかについても、「同意する」が 7 割（計 70.0%）に対し、「どちらでもない」は 22.0%、「わからない」は 2.3% で、「同意しない」が計 5.6% となった。

総じてみると、「求職活動に生成 AI を利用している」ケースは未だ限定的であるものの、少なくとも利用者にとっては、その多くがポジティブな効用を実感しており、生成 AI は労働移動を支援するためのツールにもなり得る可能性が示唆される。なお、「私は、求職活動における生成 AI の活用方法について、もっと学びたいと思っている」についても、2/3 以上が「同意する」と回答し、今後の活用に向けた関心も高い様子が見えてくる。

図表 2-2-6-1-1 生成 AI を利用した求職活動の実施状況とその効果



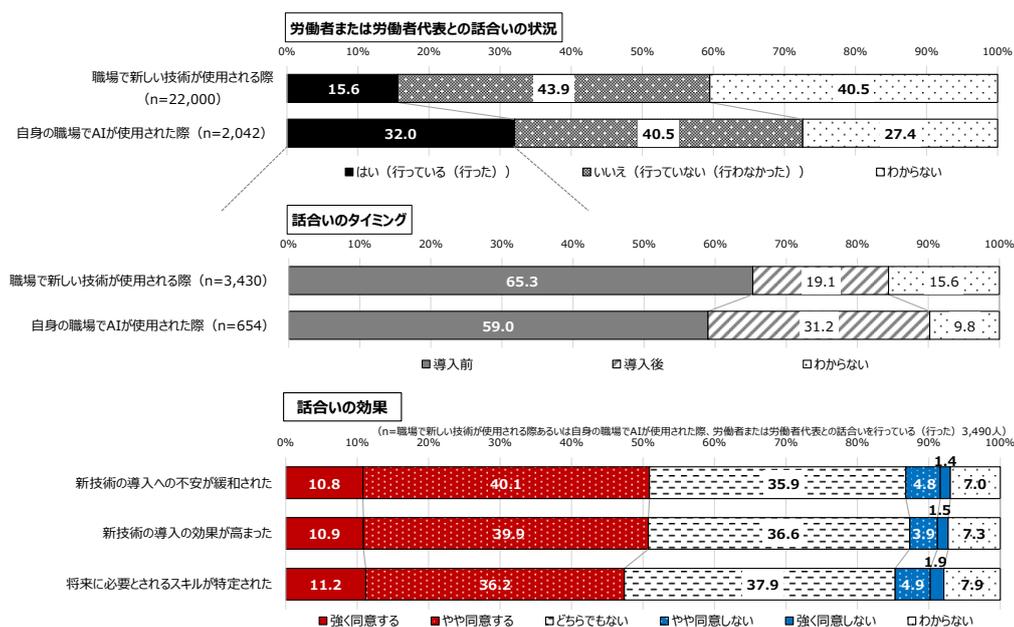
## 7. 職場で新しい技術が使用される際の労働者または労働者代表との話し合いの実施状況

全有効回答労働者（n=2.2万人）に、職場で新しい技術が使用される際に、雇用主が労働者または労働者代表との話し合いを行っているか尋ねると、「はい（行っている（行った））」が15.6%に対し、「いいえ（行っていない（行わなかった））」は43.9%で、「わからない」が40.5%となった（図表 2-2-7-1-1）。話し合いを「行っている（行った）」場合（n=3,430人）に、どのタイミングで行っている（行った）かについても尋ねると、「導入前」が65.3%に対し「導入後」は19.1%で、「わからない」が15.6%となった。

同様に、自身の職場でAIが使用された際（n=2,042人）に、労働者または労働者代表との話し合いを行っている（行った）か尋ねると、「はい（行っている（行った））」が32.0%に対し、「いいえ（行っていない（行わなかった））」は40.5%で、「わからない」が27.4%となった。また、話し合いを「行っている（行った）」場合（n=654人）のタイミングについては、「導入前」が59.0%に対し「導入後」が31.2%で、「わからない」が9.8%となった。総じて、一般的な新技術と比較して、AI使用時は労働者または労働者代表との話し合いが行われやすいが、そのタイミングとしては「導入後」の割合も高いのが特徴となっている。

その上で、職場で新しい技術が使用される際あるいは自身の職場でAIが使用された際、労働者または労働者代表との話し合いを「行っている（行った）」場合（n=3,490人）に、その効果についても尋ねると、「新技術の導入への不安が緩和された」かについては「強く同意する」（10.8%）と「やや同意する」（40.1%）を合わせて「同意する」が約半数（計50.9%）で、「やや同意しない」（4.8%）と「強く同意しない」（1.4%）を合わせて「同意しない」（計6.2%）を大きく上回った。

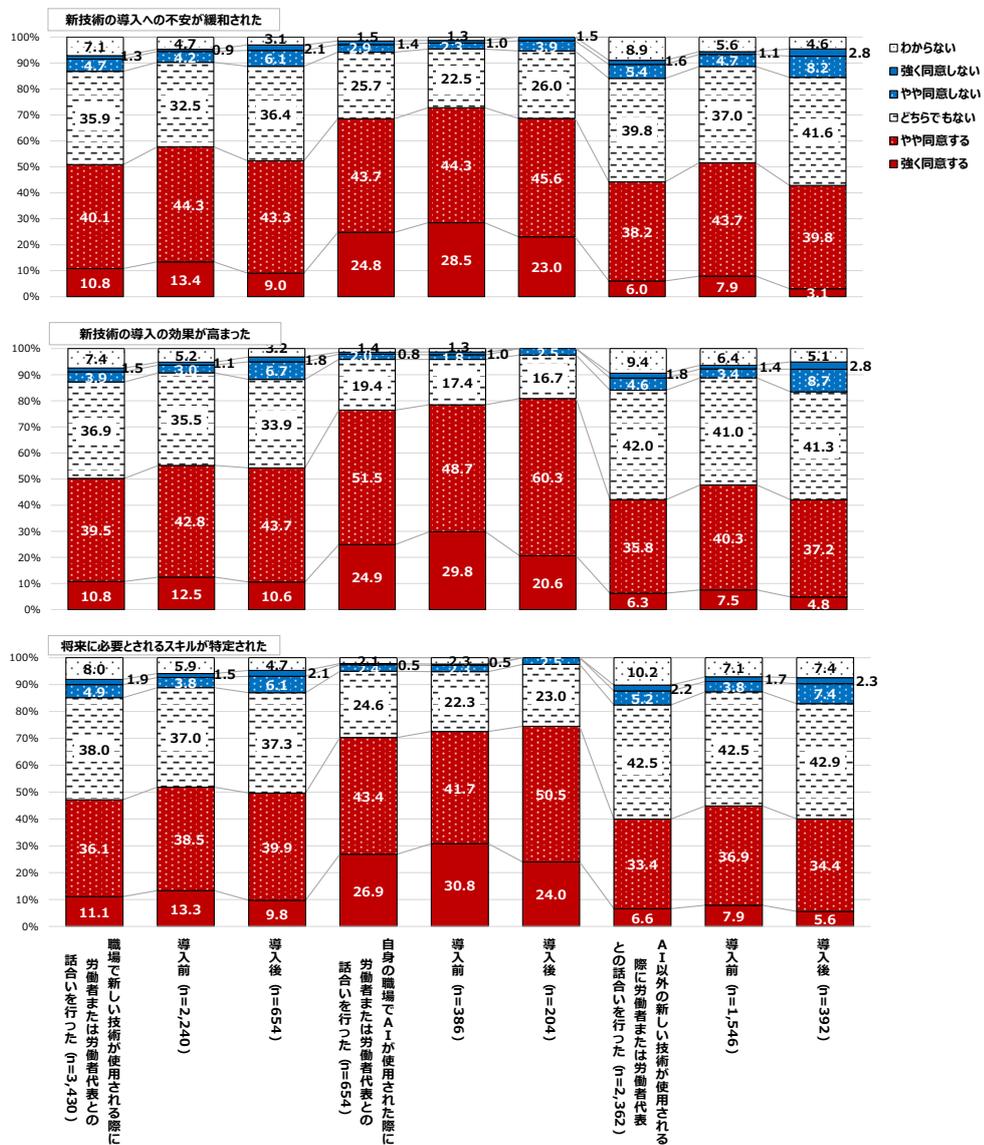
図表 2-2-7-1-1 職場で新しい技術が使用される際の労働者または労働者代表との話し合いの実施状況



同様に、「新技術の導入の効果が高まった」あるいは「将来に必要とされるスキルが特定された」かについても「同意する」が約半数（同順に計 50.7%、計 47.4%）で、「同意しない」（同順に計 5.4%、計 6.8%）や「わからない」（同順に計 7.3%、計 7.9%）を大きく上回り、労働者または労働者代表との話し合いの重要性が改めて示唆された。

なお、①職場で新しい技術が使用される際（全般）、あるいは、②自身の職場で AI が使用された際、さらに、③AI 以外の新しい技術が使用される際（AI 不使用企業に於いて職場で新しい技術が使用される際に労働者または労働者代表との話し合いを行っている場合）の、(A)導入前・(B)導入後で、話し合いの各効果を比較すると、図表 2-2-7-1-2 の通りになる。

図表 2-2-7-1-2 職場で新しい技術が使用される際あるいは自身の職場で AI が使用された際の  
各タイミング別に比較した労働者または労働者代表との話し合いの効果



すなわち、①職場で新しい技術が使用される際（全般）や、③AI 以外の新しい技術が使用される際と比較して、②自身の職場で AI が使用された際に、労働者または労働者代表との話し合いがもたらす効果は顕著に高いことが分かる。具体的にみると、「新技術の導入への不安が緩和された」ことに「強く／やや同意する」割合は、①が計 50.9%、③が計 44.2%に対し、②は計 68.5%となっている。同様に、「新技術の導入の効果が高まった」については、①が計 50.3%、③が計 42.1%に対し、②は計 76.5%であり、「将来に必要とされるスキルが特定された」についても、①が計 47.2%、③が計 40.0%に対し、②は計 70.3%となった。

また、導入前後の効果に着目すると、「新技術の導入への不安が緩和された」については、AI か AI 以外の新しい技術であるかを問わず、「(A)導入前」に行われた方が効果が高いのに対し、「新技術の導入の効果が高まった」あるいは「将来に必要とされるスキルが特定された」については、AI 以外の新しい技術が導入される際等は「(A)導入前」が高く、自身の職場で AI が使用された際はむしろ「(B)導入後」の方が高いといった相違がみられる。

具体的に「新技術の導入への不安が緩和された」については、①が A57.7%>B52.3%、③が A51.6%>B42.9%で、②も A72.8%>B68.6%となっている。一方、「新技術の導入の効果が高まった」については、①が A55.2%>B54.3%、③が A47.8%>B42.1%に対し、②は A78.5%<B80.9%。また、「将来に必要とされるスキルが特定された」についても、①が A51.9%>B49.7%、③が A44.8%>B40.1%に対し、②は A72.5%<B74.5%となっており、AI の使用に際してはその性質上、一般的な新技術と異なり導入後に派生するような話し合い事項もあり得ることから、効果的な話し合いのあり方を検討する必要があるといえるだろう。

その上で、労働者または労働者代表との話し合いの実施状況について属性等別にみると、まず、職場で新しい技術が使用される際に「行っている（行った）」割合は、産業分野別では「学術研究、専門・技術サービス業」や「複合サービス事業（郵便局、協同組合）」「鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業」等で2割を超え、やや高くなっている（図表 2-2-7-1-3）。従業員規模別では、大規模企業になるほど高まる傾向がみられ、仕事の職種別では「管理的職業従事者」や「専門的・技術的職業従事者」等で高い。なお、こうした話し合いのタイミングとしては、総じて「導入前」が多いが、従業員数が「過剰」な職場では「導入後」の割合が顕著に高くなっている。

一方、自身の職場で AI が使用された際に、労働者または労働者代表との話し合いを「行っている（行った）」割合は、産業分野別では「生活関連サービス業、娯楽業」等でやや高いのに対し、「教育、学習支援業」や「宿泊業、飲食サービス業」「公務（他に分類されるものを除く）」「製造業」「建設業」等では、むしろ「行っていない（行わなかった）」割合がやや高い。「行っていない（行わなかった）」割合は、小規模企業になるほど高まる傾向がみられるほか、仕事の職種が「生産工程従事者」や「建設・採掘従事者」「販売従事者」等でやや高くなっている。

なお、こうした話合いのタイミングとしては、総じて「導入前」が多いが、「卸売業、小売業」や「医療、福祉」等では「導入後」の割合もやや高い。

図表 2-2-7-1-3 属性等別にみた職場で新しい技術が使用される際の労働者または労働者代表との話合いの実施状況

	(人)			(%)			(人)			(%)			(人)			(%)		
	n	職場で新しい技術が使用される際の労働者等との話合い			n	左記の際の話合いのタイミング			n	自身の職場でAIが使用された際の労働者等との話合い			n	左記の際の話合いのタイミング				
		行っている(行った)	行っていない(行わなかった)	わからない		導入前	導入後	わからない		行っている(行った)	行っていない(行わなかった)	わからない		導入前	導入後	わからない		
計	22,000	15.6	43.9	40.5	3,430	65.3	19.1	15.6	2,042	32.0	40.5	27.4	654	59.0	31.2	9.8		
農業、林業、漁業	238	17.6	41.2	41.2	42	54.8	23.8	21.4	20	50.0	40.0	10.0	10	70.0	20.0	10.0		
鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業	283	21.2	38.9	39.9	60	61.7	28.3	10.0	32	40.6	34.4	25.0	13	69.2	23.1	7.7		
建設業	1,355	16.9	46.6	36.5	229	69.4	18.8	11.8	112	34.8	42.9	22.3	39	59.0	33.3	7.7		
製造業	4,708	16.4	43.5	40.2	770	67.4	17.9	14.7	451	33.5	43.0	23.5	151	62.3	31.8	6.0		
情報通信業	1,195	19.3	42.3	38.3	231	63.6	22.1	14.3	275	33.1	39.6	27.3	91	59.3	28.6	12.1		
運輸業、郵便業	1,609	12.9	44.1	43.1	207	64.7	18.4	16.9	99	28.3	39.4	32.3	28	46.4	35.7	17.9		
卸売業、小売業	2,754	12.4	45.5	42.2	341	68.9	19.4	11.7	252	27.4	40.9	31.7	69	59.4	36.2	4.3		
金融業、保険業	732	16.3	39.5	44.3	119	58.0	24.4	17.6	135	28.9	29.6	41.5	39	43.6	41.0	15.4		
不動産業、物品賃貸業	384	14.1	46.9	39.1	54	68.5	14.8	16.7	36	44.4	30.6	25.0	16	75.0	12.5	12.5		
学術研究、専門・技術サービス業	411	24.6	39.2	36.3	101	70.3	23.8	5.9	75	30.7	40.0	29.3	23	69.6	30.4	-		
宿泊業、飲食サービス業	831	12.9	47.7	39.5	107	66.4	20.6	13.1	42	33.3	50.0	16.7	14	50.0	28.6	21.4		
生活関連サービス業、娯楽業	591	18.3	45.9	35.9	108	65.7	21.3	13.0	45	37.8	31.1	31.1	17	64.7	5.9	29.4		
教育、学習支援業	891	17.2	45.2	37.6	153	61.4	17.0	21.6	93	26.9	51.6	21.5	25	64.0	20.0	16.0		
医療、福祉	2,864	17.6	42.7	39.7	504	64.9	17.1	18.1	155	34.2	39.4	26.5	53	54.7	35.8	9.4		
複合サービス事業（郵便局、協同組合）	129	21.7	45.0	33.3	28	53.6	10.7	35.7	18	27.8	50.0	22.2	5	60.0	40.0	-		
サービス業（他に分類されないもの）	1,524	13.3	46.1	40.6	202	62.9	19.3	17.8	96	32.3	38.5	29.2	31	71.0	22.6	6.5		
公務（他に分類されるものを除く）	999	13.7	46.4	39.8	137	57.7	18.2	24.1	83	27.7	47.0	25.3	23	30.4	52.2	17.4		
わからない	502	7.4	33.3	59.4	37	67.6	16.2	16.2	23	30.4	26.1	43.5	7	71.4	28.6	-		
サービス業計	3,486	15.7	45.6	38.8	546	65.0	20.3	14.7	276	32.6	40.2	27.2	90	65.6	23.3	11.1		
従業員規模																		
99人以下	7,816	14.7	50.3	34.9	1,151	68.5	18.1	13.4	408	32.4	43.1	24.5	132	61.4	28.8	9.8		
100～300人	3,198	16.3	45.4	38.3	522	64.8	21.3	14.0	317	37.5	42.0	20.5	119	65.5	25.2	9.2		
301～999人	2,535	17.5	42.8	39.6	444	66.2	19.6	14.2	290	35.9	40.3	23.8	104	57.7	35.6	6.7		
1,000人以上	5,097	19.6	40.4	40.0	997	63.6	19.3	17.2	869	31.0	39.4	29.7	269	56.1	33.8	10.0		
官公庁	640	14.7	43.8	41.6	94	58.5	16.0	25.5	46	28.3	47.8	23.9	13	38.5	30.8	30.8		
わからない	2,714	8.2	31.5	60.3	222	58.6	18.5	23.0	112	15.2	33.9	50.9	17	64.7	23.5	11.8		
過不足状況																		
従業員数が不足計	11,326	18.2	47.0	34.8	2,060	66.2	18.7	15.1	1,220	34.4	41.2	24.3	420	58.8	31.9	9.3		
従業員数の過不足はない	4,916	18.4	49.2	32.4	906	68.4	19.8	11.8	476	33.6	41.4	25.0	160	60.0	31.3	8.8		
従業員数が過剰計	674	20.5	50.1	29.4	138	58.0	28.3	13.8	106	42.5	42.5	15.1	45	53.3	40.0	6.7		
わからない	5,084	6.4	31.3	62.3	326	54.3	15.6	30.1	240	12.1	34.6	53.3	29	65.5	6.9	27.6		
形態																		
正規の職員・従業員（役員含む）	14,986	16.8	44.7	38.5	2,520	66.3	18.8	14.9	1,642	34.0	41.2	24.8	558	58.2	31.7	10.0		
非正規の職員・従業員	7,014	13.0	42.3	44.8	910	62.5	19.8	17.7	400	24.0	38.0	38.0	96	63.5	28.1	8.3		
（日本標準職業分類）																		
管理的職業従事者	490	27.3	45.7	26.9	134	71.6	17.9	10.4	79	49.4	31.6	19.0	39	61.5	35.9	2.6		
専門的・技術的職業従事者	4,094	21.7	41.9	36.4	889	64.5	18.3	17.2	605	33.2	41.8	25.0	201	61.2	28.4	10.4		
事務従事者	5,033	14.7	44.4	40.9	739	66.7	18.8	14.5	529	31.4	38.0	30.6	166	56.6	34.3	9.0		
販売従事者	2,746	13.1	44.6	42.2	361	67.9	19.9	12.2	286	24.1	44.1	31.8	69	56.5	34.8	8.7		
サービス職業従事者	2,596	13.7	44.8	41.5	355	60.8	21.4	17.7	150	39.3	35.3	25.3	59	61.0	25.4	13.6		
保安職業従事者	474	12.4	47.5	40.1	59	55.9	25.4	18.6	31	16.1	41.9	41.9	5	40.0	20.0	40.0		
農林漁業従事者	206	15.5	39.8	44.7	32	59.4	18.8	21.9	11	36.4	45.5	18.2	4	75.0	25.0	-		
生産工程従事者	3,072	14.2	43.9	41.9	437	66.1	19.0	14.9	169	34.3	46.7	18.9	58	58.6	29.3	12.1		
輸送・機械運転従事者	806	12.8	43.4	43.8	103	65.0	17.5	17.5	43	34.9	30.2	34.9	15	46.7	26.7	26.7		
建設・採掘従事者	787	17.0	44.3	38.6	134	67.9	18.7	13.4	56	30.4	46.4	23.2	17	64.7	35.3	-		
運搬・清掃・包装等従事者	1,696	11.0	44.2	44.8	187	63.1	17.6	19.3	83	25.3	41.0	33.7	21	61.9	38.1	-		
性別																		
男性	11,861	15.8	45.8	38.4	1,874	65.6	19.1	15.3	1,174	33.8	42.2	23.9	397	59.7	30.5	9.8		
女性	10,139	15.3	41.8	42.9	1,556	65.0	19.0	16.0	868	29.6	38.2	32.1	257	58.0	32.3	9.7		
年齢階級																		
15～24歳	1,371	19.3	41.0	39.7	265	65.7	23.4	10.9	203	30.0	41.9	28.1	61	57.4	29.5	13.1		
25～34歳	3,990	17.5	43.7	38.7	699	64.8	22.2	13.0	561	37.6	41.9	20.5	211	62.6	27.5	10.0		
35～49歳	7,599	14.4	44.3	41.4	1,091	64.5	20.4	15.0	731	31.7	38.6	29.7	232	58.2	35.8	6.0		
50～64歳	6,801	14.1	44.0	41.8	962	65.9	14.1	20.0	440	27.0	42.0	30.9	119	55.5	31.1	13.4		
65歳以上	2,239	18.4	44.8	36.8	413	66.6	18.9	14.5	107	29.0	38.3	32.7	31	58.1	25.8	16.1		
最終学歴																		
中学、高校卒	7,271	13.4	43.7	42.9	977	66.9	18.1	14.9	428	30.4	39.0	30.6	130	60.0	29.2	10.8		
専修・各種学校、短大・高専卒	4,926	15.7	43.2	41.1	775	66.1	16.6	17.3	330	30.3	41.2	28.5	100	65.0	27.0	8.0		
大学卒以上	9,705	17.1	44.5	38.3	1,664	64.2	20.7	15.1	1,272	33.0	40.9	26.1	420	57.1	33.1	9.8		
上記以外	98	14.3	42.9	42.9	14	42.9	28.6	28.6	12	33.3	41.7	25.0	4	75.0	-	25.0		

## 8. リスキリング・アップスキリング(学び・学び直し)の実施状況と企業支援

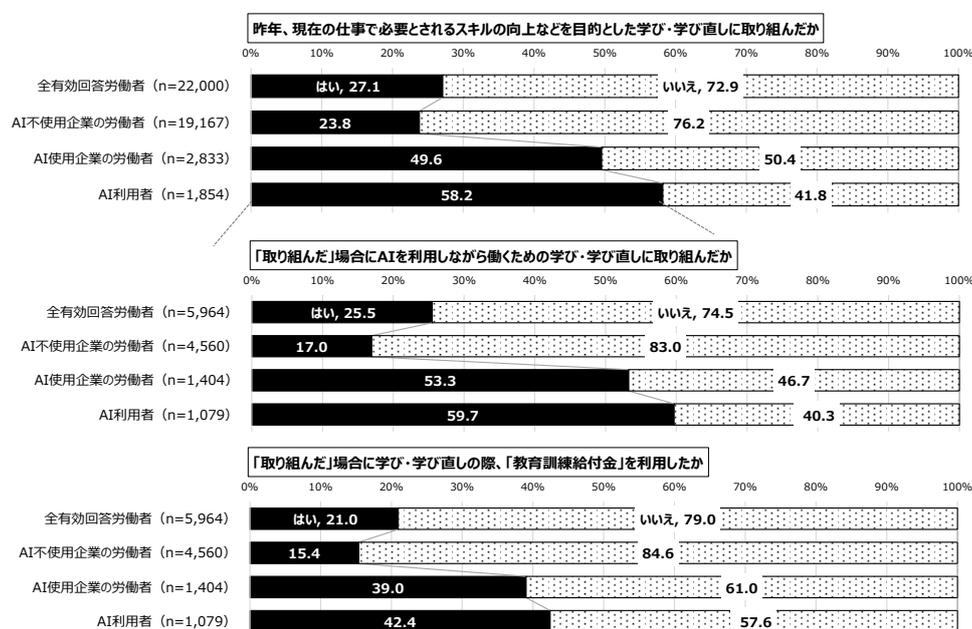
全有効回答労働者（n=2.2 万人）に、現在の仕事で必要とされるスキルの向上等を目的として、昨年、何らかの形で学び・学び直しに取り組んだか尋ねると、「はい」（取り組んだ）が

27.1%に対し、「いいえ」(取り組んでいない)は72.9%となった(図表2-2-8-1-1)。

「はい」(何らかの形で学び・学び直しに取り組んだ)と回答した場合(n=5,964人)に、さらにAIを利用しながら働くための学び・学び直しに取り組んだか掘り下げて尋ねると、「はい」(取り組んだ)が25.5%(全有効回答労働者ベースでは6.9%)に対し、「いいえ」(取り組んでいない)は74.5%(同20.2%)となった。

また、「はい」と回答した(何らかの形で学び・学び直しに取り組んだ)場合(n=5,964人)に、学び・学び直しに当たり「教育訓練給付金<sup>36</sup>」を利用したかについても尋ねると、「はい」(利用した)が21.0%(全有効回答労働者ベースでは5.7%)で、「いいえ」(利用していない)は79.0%(同21.4%)となった。

図表 2-2-8-1-1 リスキリング・アップスキリング(学び・学び直し)の実施状況や「教育訓練給付金」の利用状況



こうした結果をAIの使用・利用状況別にみると、「AI使用企業の労働者」ではスキルの向上等を目的とした学び・学び直しに取り組んでいる割合が半数近く(49.6%)、さらに「AI利用者」の取組率は6割近く(58.2%)、学び・学び直しが活発に行われている様子がうかがえる。また、そのうちAIを利用しながら働くための学び・学び直しの取組率も同様に高く、「AI利用者」で全体の2倍以上となっている。なお、全体では取り組んだ人の5人に一人程度だった「教育訓練給付金」の利用率についても、「AI使用企業の労働者」では39.0%、「AI利用者」では42.4%と顕著に高い。

<sup>36</sup> 働く人の主体的な能力開発やキャリア形成を支援するため、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した際に、受講費用の一部が支給される制度と注釈した。

こうしたリスキリング・アップスキリング（学び・学び直し）の実施状況について属性等別にみると、図表 2-2-8-1-2 の通りとなった。

図表 2-2-8-1-2 属性等別にみたリスキリング・アップスキリング(学び・学び直し)の実施状況

	(人)		(%)		(人)		(%)		
	n	昨年、現在の仕事で必要とされるスキルの向上などを目的とした学び・学び直しに取り組んだか		n	AIを利用しながら働くための学び・学び直しに取り組んだか		学び・学び直しの際、「教育訓練給付金」を利用したか		
		はい	いいえ		はい	いいえ	はい	いいえ	
計	22,000	27.1	72.9	5,964	25.5	74.5	21.0	79.0	
働いている産業分野	農業、林業、漁業	238	24.8	75.2	59	28.8	71.2	35.6	64.4
	鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業	283	32.9	67.1	93	32.3	67.7	25.8	74.2
	建設業	1,355	28.3	71.7	384	24.0	76.0	24.7	75.3
	製造業	4,708	24.2	75.8	1,141	30.1	69.9	24.1	75.9
	情報通信業	1,195	35.3	64.7	422	38.2	61.8	26.1	73.9
	運輸業、郵便業	1,609	18.0	82.0	289	28.7	71.3	22.8	77.2
	卸売業、小売業	2,754	22.6	77.4	622	22.5	77.5	18.2	81.8
	金融業、保険業	732	37.7	62.3	276	33.0	67.0	20.7	79.3
	不動産業、物品賃貸業	384	28.4	71.6	109	29.4	70.6	18.3	81.7
	学術研究、専門・技術サービス業	411	36.5	63.5	150	32.7	67.3	28.7	71.3
	宿泊業、飲食サービス業	831	20.3	79.7	169	20.7	79.3	18.3	81.7
	生活関連サービス業、娯楽業	591	24.7	75.3	146	26.0	74.0	25.3	74.7
	教育、学習支援業	891	38.4	61.6	342	24.0	76.0	14.9	85.1
	医療、福祉	2,864	36.2	63.8	1,036	15.1	84.9	14.9	85.1
	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	129	26.4	73.6	34	35.3	64.7	23.5	76.5
	サービス業（他に分類されないもの）	1,524	22.6	77.4	345	24.3	75.7	21.2	78.8
	公務（他に分類されるものを除く）	999	25.7	74.3	257	22.2	77.8	18.3	81.7
	わからない	502	17.9	82.1	90	21.1	78.9	27.8	72.2
	サービス業計	3,486	24.2	75.8	844	25.8	74.2	22.7	77.3
	従業員規模	99人以下	7,816	23.1	76.9	1,805	20.4	79.6	18.2
100～300人		3,198	29.8	70.2	953	27.6	72.4	25.4	74.6
301～999人		2,535	32.7	67.3	830	28.1	71.9	24.0	76.0
1,000人以上		5,097	33.4	66.6	1,701	32.1	67.9	23.2	76.8
官公庁		640	30.3	69.7	194	22.2	77.8	15.5	84.5
わからない		2,714	17.7	82.3	481	14.1	85.9	11.9	88.1
従業員数状況	従業員数が不足計	11,326	31.6	68.4	3,582	24.7	75.3	19.8	80.2
	従業員数の過不足はない	4,916	27.4	72.6	1,347	28.6	71.4	24.1	75.9
	従業員数が過剰計	674	32.9	67.1	222	34.7	65.3	31.5	68.5
	わからない	5,084	16.0	84.0	813	21.6	78.4	17.7	82.3
形態	正規の職員・従業員（役員含む）	14,986	29.7	70.3	4,447	29.0	71.0	24.3	75.7
	非正規の職員・従業員	7,014	21.6	78.4	1,517	15.4	84.6	11.2	88.8
日本標準職業分類	管理的職業従事者	490	36.1	63.9	177	36.2	63.8	28.2	71.8
	専門的・技術的職業従事者	4,094	41.3	58.7	1,690	26.6	73.4	20.4	79.6
	事務従事者	5,033	24.4	75.6	1,228	28.8	71.2	22.0	78.0
	販売従事者	2,746	26.7	73.3	733	26.7	73.3	18.6	81.4
	サービス職業従事者	2,596	27.4	72.6	712	17.0	83.0	16.6	83.4
	保安職業従事者	474	30.6	69.4	145	15.2	84.8	15.9	84.1
	農林漁業従事者	206	23.8	76.2	49	22.4	77.6	24.5	75.5
	生産工程従事者	3,072	19.6	80.4	602	22.4	77.6	22.9	77.1
	輸送・機械運転従事者	806	18.4	81.6	148	29.1	70.9	25.7	74.3
	建設・採掘従事者	787	29.5	70.5	232	20.3	79.7	22.8	77.2
運搬・清掃・包装等従事者	1,696	14.6	85.4	248	31.9	68.1	27.0	73.0	
性別	男性	11,861	26.9	73.1	3,185	29.4	70.6	24.4	75.6
	女性	10,139	27.4	72.6	2,779	21.1	78.9	17.0	83.0
年齢階級	15～24歳	1,371	38.2	61.8	524	29.6	70.4	24.0	76.0
	25～34歳	3,990	32.2	67.8	1,284	32.2	67.8	29.0	71.0
	35～49歳	7,599	26.0	74.0	1,972	26.7	73.3	21.6	78.4
	50～64歳	6,801	24.2	75.8	1,648	20.1	79.9	15.7	84.3
	65歳以上	2,239	23.9	76.1	536	17.5	82.5	12.7	87.3
最終学歴	中学、高校卒	7,271	21.5	78.5	1,560	21.0	79.0	18.3	81.7
	専修・各種学校、短大・高専卒	4,926	27.3	72.7	1,346	18.9	81.1	18.1	81.9
	大学卒以上	9,705	31.2	68.8	3,026	30.8	69.2	23.7	76.3
	上記以外	98	32.7	67.3	32	25.0	75.0	15.6	84.4
昨年の個人年収	100万円未満	2,841	20.9	79.1	593	20.6	79.4	18.4	81.6
	100万円～200万円未満	2,672	23.5	76.5	628	20.2	79.8	17.2	82.8
	200万円～400万円未満	6,062	26.5	73.5	1,606	22.5	77.5	18.8	81.2
	400万円～600万円未満	4,506	31.3	68.7	1,412	27.0	73.0	23.6	76.4
	600万円～800万円未満	1,973	34.7	65.3	685	32.0	68.0	24.2	75.8
	800万円～1,000万円未満	752	37.8	62.2	284	37.7	62.3	25.4	74.6
	1,000万円以上	473	41.9	58.1	198	42.9	57.1	30.8	69.2
	答えたくない	2,721	20.5	79.5	558	21.1	78.9	17.7	82.3

すなわち、現在の仕事で必要とされるスキルの向上等を目的として昨年、何らかの形で学び・学び直しに取り組んだ（「はい」と回答した）割合は、「金融業、保険業」や「教育、学習支援業」「学術研究、専門・技術サービス業」「医療、福祉」「情報通信業」「鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業」等で高いのに対し、「卸売業、小売業」や「サービス業（他に分類されないもの）」等では低くなっている。

なお、このうち AI を利用しながら働くための学び・学び直しに取り組んだ割合は、「情報通信業」や「金融業、保険業」「学術研究、専門・技術サービス業」等で高く、いずれも「AI 使用企業の労働者」割合が高い業種となっている。

従業員規模別にみると、現在の仕事で必要とされるスキルの向上等を目的とした学び・学び直し、あるいは AI を利用しながら働くための学び・学び直しのいずれも、大規模企業になるほど取組率が高まる傾向がみられる。

なお、従業員数の過不足状況との関連をみると、現在の仕事で必要とされるスキルの向上等を目的とした学び・学び直しが、従業員数の「不足」あるいは「過剰」感のある職場で多く行われているのに対し、AI を利用しながら働くための学び・学び直しは、「不足」<「過不足はない」<「過剰」の順に多く行われていることが分かる。

雇用形態別では、いずれも「正規の職員・従業員」で取組率が高い。また、仕事の職種別では、現在の仕事で必要とされるスキルの向上等を目的とした学び・学び直しに取り組んでいる割合は「専門的・技術的職業従事者」や「管理的職業従事者」等で高いのに対し、AI を利用しながら働くための学び・学び直しは、「管理的職業従事者」等で高くなっている。

性別では、現在の仕事で必要とされるスキルの向上等を目的とした学び・学び直しの取組率に大きな相違はみられないものの、AI を利用しながら働くための学び・学び直しについては「男性」で高くなっている。年齢階級別にみると、前者の取組率は年齢が低下するほど高まるのに対し、後者については 25 歳以上で若年層になるほど高い。

また、最終学歴別では高学歴になるほど、現在の仕事で必要とされるスキルの向上等を目的とした学び・学び直しに取り組んでいるのに対し、AI を利用しながら働くための学び・学び直しの取組率は、特に「大学卒以上」で高くなっている。

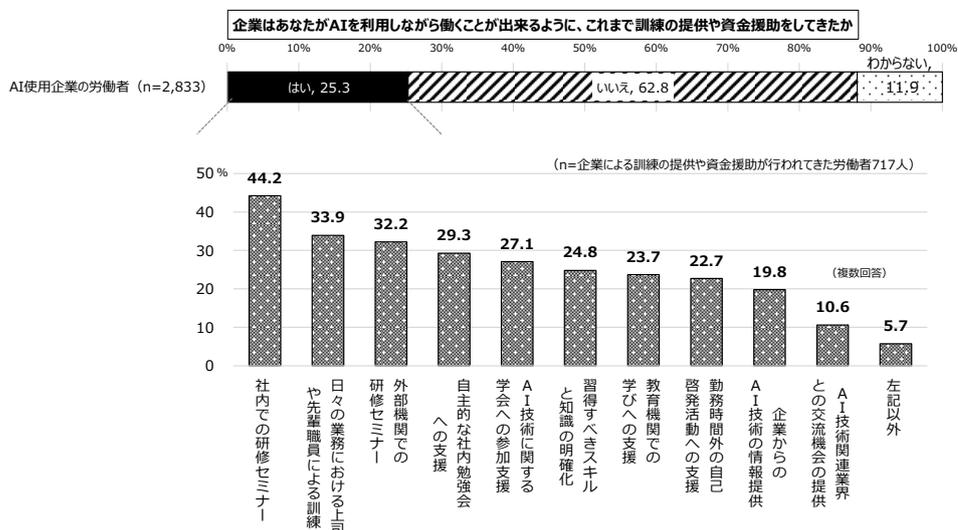
なお、昨年、すべての仕事から得た年収水準別でもみると、①現在の仕事で必要とされるスキルの向上等を目的とした学び・学び直しの取組率、そのうち、②AI を利用しながら働くための学び・学び直しの取組率とも、年収が高いほど高まる傾向がみられる。すなわち、「100 万円未満」では①20.9%、②20.6%に対し、「400 万円～600 万円未満」では①31.3%、②27.0%、「1,000 万円以上」では①41.9%、②42.9%などとなっており、「1,000 万円以上」の取組率は「100 万円未満」の約 2 倍である。

一方、企業で AI が使用されている場合（n=2,833 人）に、勤め先がこれまで AI を利用しながら働くことが出来るように訓練の提供や資金の援助を行ってきたか尋ねると、「はい（行ってきた）」との回答が 25.3%（全有効回答労働者ベースでは 3.3%）に対し、「いいえ」

(行っていない)は62.8% (同 8.1%)で、「わからない」が11.9% (同 1.5%)となった(図表 2-2-8-1-3)。

その上で、「はい」(行ってきた)と回答した場合(n=717人)に、訓練提供や資金援助の具体的な取組内容についても尋ねると(複数回答)、「社内での研修セミナー」(44.2%)がもっとも多く、これに「日々の業務における上司や先輩職員による訓練」(33.9%)、「外部機関での研修セミナー」(32.2%)、「自主的な社内勉強会への支援」(29.3%)、「AI技術に関する学会への参加支援」(27.1%)、「習得すべきスキルと知識の明確化」(24.8%)、「教育機関での学びへの支援」(23.7%)、「勤務時間外の自己啓発活動への支援」(22.7%)、「企業からのAI技術の情報提供」(19.8%)などが続いた。

図表 2-2-8-1-3 企業における訓練提供や資金援助の実施状況と取組内容



こうした結果を従業員規模別にみると、勤め先がこれまで、AIを利用しながら働くことが出来るように訓練の提供や資金援助を行ってきた割合は、999人以下では大規模企業になるほど高くなっている(図表 2-2-8-1-4)。具体的な取組内容として(複数回答)、「社内での研修セミナー」や「習得すべきスキルと知識の明確化」「教育機関での学びへの支援」については、「1,000人以上」も含めて大規模企業になるほど高い。また、「日々の業務における上司や先輩職員による訓練」についても、99人以下を除き、従業員規模が大きいほど高くなっている。このほか、「外部機関での研修セミナー」や「自主的な社内勉強会への支援」「AI技術に関する学会への参加支援」は、100人以上で高い。また、「勤務時間外の自己啓発活動への支援」や「企業からのAI技術の情報提供」については、特に1,000人以上で高くなっている。

なお、雇用形態別にみると、訓練提供や資金援助が行われている割合は、「正規の職員・従業員」で、「非正規の職員・従業員」の約2倍と高い。「非正規の職員・従業員」にはこうした

情報が見え難い恐れもあるが、仕事の職種等の関係で実際の利用機会も限られている恐れがあるのではないかとみられる。

図表 2-2-8-1-4 属性等別にみた企業における訓練提供や資金援助の実施状況と取組内容

	(人)				(%)				(人)											(%)										
	n	企業はあなたがAIを利用しながら働くことが出来るように、これまで訓練の提供や資金援助をしてきたか			n	具体的な内容（複数回答）										左記以外														
		はい	いいえ	わからない		社内の研修セミナー	日々の業務における上司や先輩社員による訓練	外部機関での研修セミナー	自主的な社内勉強会への支援	AI技術に関する学会への参加支援	習得すべきスキルと知識の明確化	教育機関での学びへの支援	勤務時間外の自己啓発活動への支援	企業からのAI技術の情報提供	AI技術関連業界との交流機会の提供															
計	2,833	25.3	62.8	11.9	717	44.2	33.9	32.2	29.3	27.1	24.8	23.7	22.7	19.8	10.6	5.7														
働いている産業分野	農業、林業、漁業	21	57.1	28.6	14.3	12	33.3	25.0	16.7	25.0	33.3	25.0	25.0	16.7	8.3	8.3														
	鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業	48	39.6	52.1	8.3	19	31.6	21.1	36.8	42.1	21.1	15.8	21.1	21.1	21.1	5.3	5.3													
	建設業	156	30.1	59.6	10.3	47	38.3	34.0	23.4	29.8	40.4	23.4	27.7	23.4	25.5	10.6	4.3													
	製造業	682	25.7	63.2	11.1	175	46.9	34.9	32.6	25.1	30.3	22.9	25.1	25.7	22.9	13.1	7.4													
	情報通信業	351	25.9	61.3	12.8	91	46.2	36.3	39.6	27.5	29.7	20.9	23.1	24.2	19.8	9.9	4.4													
	運輸業、郵便業	146	21.9	61.6	16.4	32	62.5	46.9	31.3	25.0	25.0	37.5	25.0	31.3	21.9	9.4	3.1													
	卸売業、小売業	333	22.2	65.5	12.3	74	44.6	32.4	36.5	40.5	23.0	31.1	20.3	25.7	16.2	14.9	5.4													
	金融業、保険業	194	20.6	62.9	16.5	40	52.5	32.5	22.5	30.0	37.5	35.0	35.0	17.5	27.5	15.0	5.0													
	不動産業、物品賃貸業	45	40.0	48.9	11.1	18	38.9	50.0	44.4	33.3	16.7	16.7	16.7	27.8	27.8	16.7	-													
	学術研究、専門・技術サービス業	88	18.2	75.0	6.8	16	31.3	43.8	25.0	31.3	18.8	37.5	6.3	25.0	31.3	18.8	6.3													
	宿泊業、飲食サービス業	61	29.5	54.1	16.4	18	33.3	50.0	44.4	27.8	22.2	16.7	16.7	22.2	33.3	11.1	11.1													
	生活関連サービス業、娯楽業	55	32.7	56.4	10.9	18	50.0	38.9	-	22.2	22.2	11.1	5.6	-	5.6	5.6	5.6													
	教育、学習支援業	121	19.8	76.0	4.1	24	54.2	33.3	33.3	20.8	29.2	20.8	29.2	25.0	20.8	4.2	4.2													
	医療、福祉	206	27.7	56.8	15.5	57	40.4	21.1	38.6	33.3	21.1	26.3	35.1	24.6	12.3	3.5	3.5													
	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	26	30.8	61.5	7.7	8	25.0	12.5	0.0	25.0	25.0	50.0	25.0	-	-	-	12.5													
	サービス業（他に分類されないもの）	130	28.5	60.0	11.5	37	35.1	21.6	29.7	24.3	13.5	21.6	13.5	16.2	10.8	8.1	10.8													
	公務（他に分類されるものを除く）	142	16.2	76.1	7.7	23	47.8	47.8	43.5	34.8	26.1	30.4	17.4	8.7	13.0	8.7	4.3													
	わからない	28	28.6	57.1	14.3	8	25.0	25.0	12.5	37.5	12.5	-	25.0	12.5	-	-	-													
	サービス業計	360	26.9	62.2	10.8	97	36.1	33.0	23.7	25.8	18.6	23.7	12.4	14.4	16.5	9.3	9.3													
	従業員規模	99人以下	527	26.6	63.6	9.9	140	35.0	32.9	26.4	22.9	21.4	20.0	19.3	16.4	13.6	8.6	7.9												
		100～300人	410	27.3	63.7	9.0	112	35.7	22.3	34.8	29.5	28.6	21.4	19.6	21.4	16.1	8.9	3.6												
301～999人		378	30.7	58.5	10.8	116	37.9	33.6	33.6	26.7	27.6	23.3	25.0	16.4	15.5	8.6	6.0													
1,000人以上		1,290	24.6	62.5	12.9	317	53.6	38.5	33.4	33.1	28.1	29.7	26.8	28.7	26.5	13.2	4.7													
官公庁		86	18.6	74.4	7.0	16	50.0	43.8	37.5	25.0	37.5	18.8	25.0	18.8	12.5	6.3	12.5													
わからない		142	11.3	64.8	23.9	16	37.5	25.0	25.0	31.3	31.3	12.5	18.8	18.8	6.3	6.3	12.5													
過不足状況		従業員数が不足計	1,688	26.2	62.6	11.2	442	48.2	37.8	36.2	31.4	29.2	26.7	26.7	24.4	20.1	11.1	4.3												
		従業員数の過不足はない	671	25.2	64.8	10.0	169	39.1	32.0	29.6	28.4	27.2	27.2	18.3	20.7	21.9	9.5	5.9												
		従業員数が過剰計	146	37.7	55.5	6.8	55	34.5	20.0	18.2	27.3	23.6	12.7	25.5	25.5	16.4	7.3	3.6												
		わからない	328	15.5	62.8	21.6	51	37.2	21.6	21.6	15.7	11.8	13.7	13.7	11.8	13.7	13.7	19.6												
	形態	正規の職員・従業員（役員含む）	2,286	28.0	60.7	11.3	639	44.9	33.8	32.4	29.9	27.9	25.2	24.9	23.6	19.2	10.6	4.9												
非正規の職員・従業員	547	14.3	71.5	14.3	78	38.5	34.6	30.8	24.4	20.5	21.8	14.1	15.4	24.4	10.3	12.8														
日本標準の職種	管理的職業従事者	123	27.6	65.9	6.5	34	50.6	38.2	50.0	26.5	35.3	38.2	32.4	26.5	26.5	11.8	2.9													
	専門的・技術的職業従事者	802	25.7	62.6	11.7	206	43.2	34.0	37.4	30.6	25.2	19.4	25.7	27.7	17.5	11.7	4.4													
	事務従事者	756	24.1	65.1	10.8	182	51.1	33.5	34.1	26.4	32.4	31.3	26.4	18.1	22.5	10.4	4.4													
	販売従事者	381	24.4	63.5	12.1	93	44.1	28.0	29.0	33.3	22.6	23.7	19.4	24.7	18.3	6.5	6.5													
	サービス職業従事者	190	35.3	50.5	14.2	67	37.3	31.3	20.9	29.9	19.4	20.9	14.9	14.9	9.0	10.4	4.5													
	保安職業従事者	46	10.9	78.3	10.9	5	20.0	60.0	40.0	-	-	20.0	20.0	-	20.0	-	40.0													
	農林漁業従事者	12	41.7	41.7	16.7	5	40.0	-	-	-	20.0	-	-	20.0	-	-	40.0													
	生産工程従事者	267	23.6	62.5	13.9	63	42.9	36.5	22.2	27.0	28.6	19.0	19.0	17.5	27.0	9.5	11.1													
	輸送・機械運転従事者	63	28.6	54.0	17.5	18	44.4	44.4	27.8	38.9	16.7	33.3	22.2	27.8	22.2	16.7	-													
	建設・探掘従事者	79	22.8	64.6	12.7	18	22.2	38.9	27.8	33.3	38.9	27.8	22.2	16.7	33.3	5.6	11.1													
運搬・清掃・包装等従事者	114	22.8	64.0	13.2	26	38.5	42.3	30.8	34.6	30.8	30.8	34.6	42.3	19.2	23.1	3.8														
性別	男性	1,692	26.4	62.6	11.0	447	44.1	36.2	34.0	32.0	28.6	25.3	25.1	25.7	21.5	12.1	5.6													
	女性	1,141	23.7	63.1	13.2	270	44.4	30.0	29.3	24.8	24.4	24.1	21.5	17.8	17.0	8.1	5.9													
	年齢階級	15～24歳	279	31.2	51.3	17.6	87	36.8	35.6	26.4	17.2	28.7	25.3	11.5	12.6	21.8	9.2	8.0												
		25～34歳	731	31.9	58.0	10.1	233	37.8	32.2	29.6	28.8	27.9	22.3	24.5	21.9	17.6	9.0	3.9												
		35～49歳	962	24.6	63.7	11.6	237	44.3	35.0	32.9	36.3	25.3	22.8	28.3	25.3	21.1	13.5	7.2												
50～64歳		681	18.5	69.5	12.0	126	58.7	33.3	36.5	28.6	26.2	27.8	22.2	22.2	15.9	7.9	4.8													
65歳以上		180	18.9	70.0	11.1	34	52.9	35.3	44.1	17.6	32.4	44.1	23.5	38.2	35.3	14.7	5.9													
最終学歴	中学、高校卒	606	21.9	64.0	14.0	133	39.8	31.6	23.3	19.5	19.5	27.1	18.8	12.8	16.5	8.3	10.5													
	専修・各種学校、短大・高専卒	456	24.1	61.8	14.0	110	45.5	24.5	34.5	27.3	20.9	18.2	27.3	20.0	18.2	8.2	3.6													
	大学卒以上	1,756	26.9	62.5	10.6	472	45.1	36.9	34.3	32.6	30.7	25.8	24.2	26.3	21.0	11.9	4.7													
	上記以外	15	13.3	73.3	13.3	2	50.0	-	-	-	-	-	50.0	-	50.0	-	50.0													
	昨年の個人年収	100万円未満	232	27.6	61.6	10.8	64	34.4	34.4	25.0	20.3	21.9	25.0	14.1	18.8	20.3	9.4	7.8												
100万円～200万円未満		230	23.0	63.5	13.5	53	17.0	30.2	24.5	22.6	30.2	17.0	18.9	22.6	13.2	5.7	9.4													
200万円～400万円未満		671	24.1	62.9	13.0	162	39.5	28.4	32.7	26.5	23.5	24.7	24.1	19.1	19.8	9.3	8.6													
400万円～600万円未満		654	27.1	61.2	11.8	177	46.9	33.9	33.9	29.9	27.7	26.0	24.3	23.7	22.0	14.1	3.4													
600万円～800万円未満		456	24.8	65.8	9.4	113	58.4	38.1	38.9	32.7	23.0	31.9	30.1	24.8	22.1	10.6	0.9													
800万円～1,000万円未満		223	28.3	64.1	7.6	63	47.6	39.7	31.7	34.9	36.5	20.6	28.6	39.7	17.5	12.7	3.2													
1,000万円以上		170	31.2	61.2	7.6	53	50.9	39.6	39.6	37.7	37.7	20.8	18.9	20.8	22.6	7.5	3.8													
答えたくない		197	16.2	61.4	22.3	32	50.0	-	-	31.3	25.0	21.9	21.9	6.3	9.4	9.4	18.8													

こうした特徴を踏まえつつ、以降は AI 及び生成 AI が仕事や働き方に与えている影響等について、確認していくこととしたい。

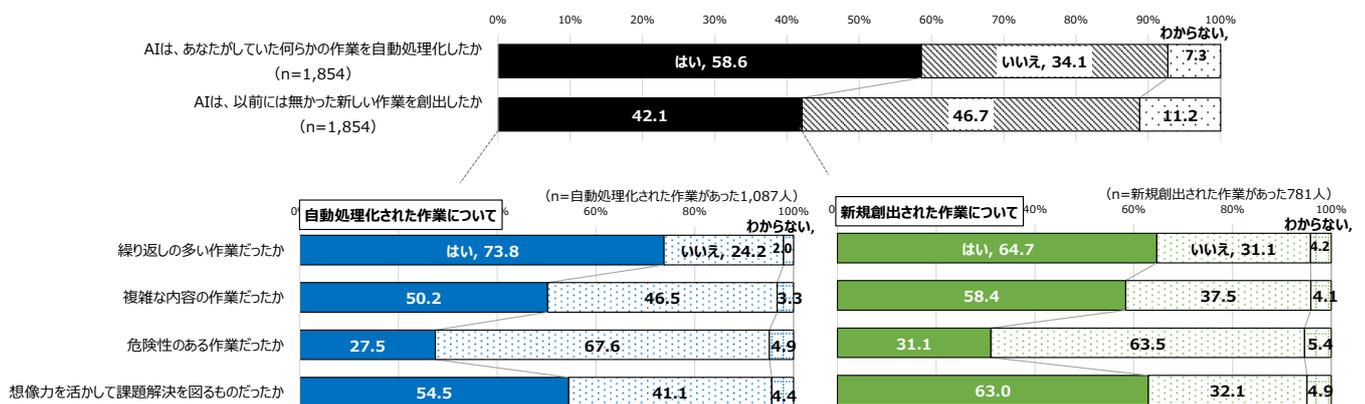
## 9. AI が仕事に与えている影響

### (1) AI による作業の自動処理化・新規創出の状況

「AI 利用者」(n=1,854 人) を対象に、AI がこれまでに自身がしていた何らかの作業(タスク)を自動処理化したか尋ねると、「はい」(自動処理化した)が 58.6%に対し「いいえ」は 34.1%で、「わからない」が 7.3%となった(図表 2-2-9-1-1)。一方、AI が以前には無かった新しい作業をこれまでに創出したかについては、「はい」(創出した)が 42.1%に対し「いいえ」は 46.7%で、「わからない」が 11.2%となった。総じて、少なくともこれまで、AI による作業の自動処理化が、新規創出をやや上回る結果となった。

その上で、自動処理化あるいは新規創出された作業の特徴についても尋ねると、「繰り返しの多い作業だったか」については、自動処理化の該当(「はい」)が 73.8%に対し、新規創出のそれは 64.7%で自動処理化が優勢となった。これに対し、「複雑な内容の作業だったか」については、自動処理化の該当が 50.2%に対し新規創出は 58.4%、同様に「想像力を活かして課題解決を図るものだったか」についても、自動処理化の該当が 54.5%に対し新規創出は 63.0%で、「複雑な内容の作業」や「想像力を活かして課題解決を図る」作業のいずれも新規創出が優勢となった。

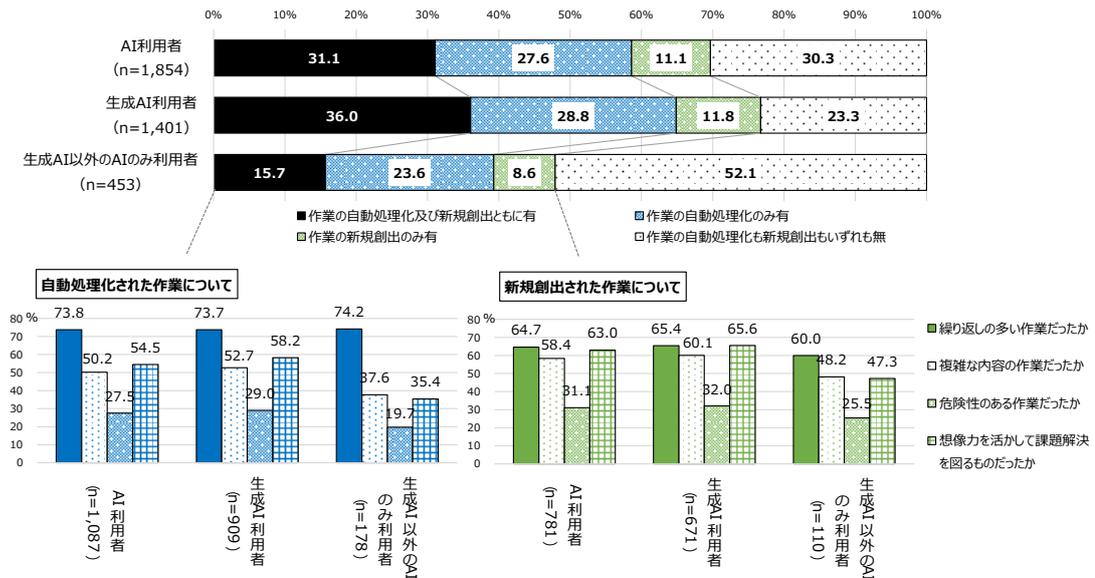
図表 2-2-9-1-1 AI による作業の自動処理化・新規創出の状況



なお、こうした結果を掛け合わせて整理すると、「AI 利用者」の約7割は、AI がこれまでに自身がしていた何らかの作業を自動処理化したり、AI が以前には無かった新しい作業をこれまでに創出したと回答し、そうした回答は「生成 AI 利用者」で 3/4 人以上と、さらに高まることが分かる(図表 2-2-9-1-2)。

こうした中、少なくともこれまでは、AIによる作業の新規創出より自動処理化の方が優勢であり、作業の種類別にみると、「繰り返しの多い作業」は自動処理化>新規創出に対し、「複雑な内容の作業」や「想像力を活かして課題解決を図る」作業では、むしろ自動処理化<新規創出で、そうした傾向は「生成AI利用者」でより強くなっている。

図表 2-2-9-1-2 AIの利用状況別にみた作業の自動処理化・新規創出の状況



また、こうした結果を属性等別にみると、自動処理化された作業があった割合から新規創出された作業があった割合を差引いた D.I.は、一部の産業分野を除き総じてプラスと、前者が優勢となっている（図表 2-2-9-1-3）。中でも、D.I.が高いのは「サービス業（他に分類されないもの）」や「教育、学習支援業」「公務（他に分類されるものを除く）」「学術研究、専門・技術サービス業」等に対し、D.I.が低い（自動処理化と新規創出がより拮抗している）のは、「情報通信業」や「金融業、保険業」など AI 活用率が高い産業となっている。

従業員規模別にみると、自動処理化された作業があった割合は、小規模企業になるほどおおむね高まる傾向がみられる。また、従業員数が「過剰」な職場ほど、自動処理化あるいは新規創出された作業があった割合が高く、特に自動処理化が優勢となっている（結果として、自動処理化が進んでいる故に、従業員数が「過剰」となっている恐れも考えられる）。

自動処理化及び新規創出ともあった割合は、「正規の職員・従業員」で高く、仕事の職種が「サービス業職業従事者」や「管理的職業従事者」等で高い。このほか、自動処理化のみあった割合は、「販売従事者」や「運搬・清掃・包装等従事者」等で高くなっている。また、自動処理化された作業の特徴として、「繰り返しの多い作業だった」割合は、「サービス職業従事者」や「事務従事者」等、「複雑な内容の作業だった」や「想像力を活かして課題解決を図るもの

だった」割合は「管理的職業従事者」等で高い。また、年齢階級別にみると、自動処理化及び新規創出ともにあった割合は、25歳以上で年齢階級が低下するほど高まる傾向がみられるが、D.I.は年齢階級が上がるほど高くなっている。

図表 2-2-9-1-3 属性等別にみた AI による作業の自動処理化・新規創出の状況

	(人)	作業の自動処理化・新規創出の状況						(人)	自動処理化された作業の特徴				(人)	新規創出された作業の特徴				(%)			
		n	自動処理化及び新規創出とも有	自動処理化のみ有	新規創出のみ有	いずれも無	自動処理化有計		新規創出有計	n	繰り返しの多い作業だった	複雑な内容の作業だった		危険性のある作業だった	想像力を活かして課題解決を図るものだった	n	繰り返しの多い作業だった		複雑な内容の作業だった	危険性のある作業だった	想像力を活かして課題解決を図るものだった
計	1,854		31.1	27.6	11.1	30.3	58.6	42.1	1,087	73.8	50.2	27.5	54.5	781	64.7	58.4	31.1	63.0	16.5		
働いている産業分野	農業、林業、漁業	17	47.1	35.3	11.8	5.9	82.4	58.8	14	78.6	57.1	57.1	71.4	10	90.0	60.0	70.0	70.0	23.5		
	鉱業、採石業、砂利採取業 電気・ガス・熱供給・水道業	34	26.5	23.5	26.5	23.5	50.0	52.9	17	88.2	52.9	29.4	47.1	18	55.6	66.7	44.4	72.2	▲ 2.9		
	建設業	104	35.6	29.8	10.6	24.0	65.4	46.2	68	73.5	51.5	44.1	51.5	48	66.7	60.4	43.8	62.5	19.2		
	製造業	418	26.8	30.4	11.5	31.3	57.2	38.3	239	76.2	46.0	33.1	55.2	160	66.9	58.8	37.5	60.6	18.9		
	情報通信業	274	33.9	23.0	10.2	32.8	56.9	44.2	156	70.5	51.9	25.6	57.1	121	60.3	59.5	27.3	62.8	12.8		
	運輸業、郵便業	87	26.4	27.6	13.8	32.2	54.0	40.2	47	68.1	42.6	21.3	53.2	35	60.0	48.6	31.4	54.3	13.8		
	卸売業、小売業	211	23.7	30.8	12.3	33.2	54.5	36.0	115	72.2	40.9	18.3	45.2	76	60.5	50.0	21.1	65.8	18.5		
	金融業、保険業	130	36.2	22.3	9.2	32.3	58.5	45.4	76	69.7	61.8	21.1	44.7	59	62.7	59.3	28.8	52.5	13.1		
	不動産業、物品賃貸業	28	53.6	14.3	21.4	10.7	67.9	75.0	19	57.9	73.7	36.8	78.9	21	42.9	61.9	19.0	71.4	▲ 7.1		
	学術研究、専門・技術サービス業	69	31.9	27.5	5.8	34.8	59.4	37.7	41	75.6	48.8	22.0	63.4	26	73.1	61.5	30.8	84.6	21.7		
	宿泊業、飲食サービス業	34	32.4	23.5	20.6	23.5	55.9	52.9	19	89.5	47.4	10.5	68.4	18	66.7	66.7	11.1	61.1	2.9		
	生活関連サービス業、娯楽業	36	58.3	16.7	2.8	22.2	75.0	61.1	27	77.8	37.0	22.2	55.6	22	68.2	36.4	18.2	63.6	13.9		
	教育、学習支援業	92	25.0	34.8	9.8	30.4	59.8	34.8	55	65.5	54.5	14.5	60.0	32	50.0	68.8	18.8	75.0	25.0		
	医療、福祉	129	36.4	24.8	10.9	27.9	61.2	47.3	79	74.7	59.5	25.3	50.6	61	70.5	54.1	27.9	55.7	14.0		
	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	21	28.6	14.3	19.0	38.1	42.9	47.6	9	88.9	66.7	55.6	55.6	10	70.0	70.0	50.0	60.0	▲ 4.8		
	サービス業（他に分類されないもの）	84	31.0	38.1	10.7	20.2	69.0	41.7	58	82.8	50.0	31.0	60.3	35	74.3	62.9	40.0	62.9	27.4		
	公務（他に分類されるものを除く）	72	30.6	26.4	4.2	38.9	56.9	34.7	41	68.3	51.2	34.1	51.2	25	76.0	68.0	36.0	72.0	22.2		
	わからない	14	28.6	21.4	-	50.0	50.0	28.6	7	100.0	42.9	14.3	57.1	4	100.0	75.0	25.0	75.0	21.4		
	サービス業計	244	35.2	27.9	10.2	26.6	63.1	45.5	154	81.2	48.1	26.0	61.0	111	71.2	58.6	29.7	67.6	17.6		
従業員規模	99人以下	330	34.5	28.5	9.7	27.3	63.0	44.2	208	66.8	50.5	27.9	57.2	146	54.1	62.3	30.8	71.9	18.8		
	100～300人	296	32.1	28.0	11.5	28.4	60.1	43.6	178	79.8	61.2	35.4	56.7	129	72.9	65.9	43.4	65.9	16.6		
	301～999人	275	33.1	27.6	12.7	26.5	60.7	45.8	167	76.0	52.1	29.9	59.3	126	65.1	56.3	28.6	63.5	14.9		
	1,000人以上	833	29.8	27.0	11.2	32.1	56.8	40.9	473	73.8	46.3	24.5	52.0	341	64.5	56.3	28.2	59.2	15.8		
	官公庁	43	27.9	18.6	4.7	48.8	46.5	32.6	20	70.0	70.0	45.0	70.0	14	78.6	71.4	57.1	71.4	14.0		
	わからない	77	20.8	32.5	11.7	35.1	53.2	32.5	41	75.6	29.3	7.3	31.7	25	76.0	28.0	8.0	40.0	20.8		
過不足状況	従業員数が不足計	1,151	30.4	28.8	11.7	29.1	59.2	42.1	681	75.6	51.1	27.9	53.9	485	68.5	59.6	30.1	63.7	17.0		
	従業員数の過不足はない	439	33.9	26.7	10.0	29.4	60.6	44.0	266	72.2	49.2	24.4	56.4	193	57.5	58.5	32.1	66.3	16.6		
	従業員数が過剰計	106	34.9	34.0	13.2	17.9	68.9	48.1	73	78.1	52.1	45.2	61.6	51	72.5	72.5	49.0	62.7	20.8		
	わからない	158	25.3	17.1	7.6	50.0	42.4	32.9	67	56.7	43.3	16.4	44.8	52	48.1	32.7	19.2	44.2	9.5		
雇用形態	正規の職員・従業員（役員含む）	1,580	32.0	27.5	10.9	29.7	59.4	42.8	939	73.7	51.5	29.8	56.5	677	64.3	59.5	32.6	64.1	16.6		
	非正規の職員・従業員	274	25.9	28.1	12.0	33.9	54.0	38.0	148	74.3	41.9	12.8	41.2	104	67.3	51.0	21.2	55.8	16.1		
（日本標準職業分類）	管理的職業従事者	93	38.7	20.4	10.8	30.1	59.1	49.5	55	61.8	56.4	27.3	65.5	46	47.8	63.0	30.4	67.4	9.7		
	専門的・技術的職業従事者	613	29.7	28.4	10.8	31.2	58.1	40.5	356	72.8	52.2	26.4	58.4	248	63.3	62.1	30.6	67.7	17.6		
	事務従事者	474	32.9	25.1	11.4	30.6	58.0	44.3	275	77.8	49.1	24.0	46.9	210	69.0	53.3	26.2	53.3	13.7		
	販売従事者	255	27.5	34.1	9.8	28.6	61.6	37.3	157	68.8	43.3	19.1	50.3	95	57.9	53.7	25.3	65.3	24.3		
	サービス職業従事者	112	40.2	23.2	12.5	24.1	63.4	52.7	71	78.9	50.7	26.8	57.7	59	66.1	61.0	33.9	62.7	10.7		
	保安職業従事者	19	21.1	21.1	15.8	42.1	42.1	36.8	8	50.0	62.5	37.5	50.0	7	85.7	57.1	28.6	71.4	5.3		
	農林漁業従事者	6	16.7	33.3	33.3	16.7	50.0	50.0	3	66.7	33.3	33.3	66.7	3	100.0	33.3	33.3	66.7	0.0		
	生産工程従事者	138	30.4	28.3	13.8	27.5	58.7	44.2	81	76.5	49.4	40.7	59.3	61	67.2	60.7	42.6	67.2	14.5		
	輸送・機械運転従事者	43	30.2	23.3	16.3	30.2	53.5	46.5	23	60.9	56.5	39.1	56.5	20	65.0	40.0	45.0	55.0	7.0		
性別	建設・採掘従事者	44	29.5	27.3	9.1	34.1	56.8	38.6	25	80.0	48.0	52.0	48.0	17	64.7	58.8	41.2	70.6	18.2		
	運搬・清掃・包装等従事者	57	24.6	33.3	1.8	40.4	57.9	26.3	33	87.9	57.6	48.5	60.6	15	86.7	93.3	60.0	73.3	31.6		
	男性	1,125	29.6	26.9	11.0	32.4	56.5	40.6	636	74.5	52.5	30.7	57.5	457	63.5	60.8	32.8	65.4	15.9		
	女性	729	33.3	28.5	11.1	27.0	61.9	44.4	451	71.7	47.0	23.1	50.1	324	66.4	54.9	28.7	59.6	17.4		
	15～24歳	181	30.9	26.5	16.0	26.5	57.5	47.0	104	81.7	57.7	34.6	63.5	85	64.7	61.2	35.3	76.5	10.5		
年齢階級	25～34歳	528	36.2	27.5	12.7	23.7	63.6	48.9	336	77.7	55.7	35.1	58.9	258	69.8	64.0	38.8	64.7	14.8		
	35～49歳	662	31.4	28.9	10.0	29.8	60.3	41.4	399	74.7	46.1	25.8	51.6	274	63.9	52.6	29.9	59.9	18.9		
	50～64歳	395	24.1	26.8	9.4	39.7	50.9	33.4	201	65.2	44.8	16.9	46.8	132	61.4	56.1	19.7	58.3	17.5		
	65歳以上	88	29.5	23.9	6.8	39.8	53.4	36.4	47	57.4	53.2	17.0	59.6	32	43.8	65.6	15.6	59.4	17.0		
	最 終 学 歴	中学、高校卒	312	30.4	23.7	12.5	33.3	54.2	42.9	169	74.0	49.7	26.6	55.0	134	65.7	56.7	31.3	59.0	11.2	
専修・各種学校、短大・高専卒	279	24.7	33.0	12.2	30.1	57.7	36.9	161	72.7	51.6	26.1	49.1	103	62.1	64.1	33.0	70.9	20.8			
大学卒以上	1,251	32.6	27.6	10.5	29.3	60.2	43.1	753	74.0	50.1	28.0	55.6	539	64.7	57.9	30.8	62.9	17.1			
上記以外	12	33.3	-	8.3	58.3	33.3	41.7	4	75.0	50.0	25.0	25.0	5	80.0	40.0	20.0	20.0	▲ 8.3			

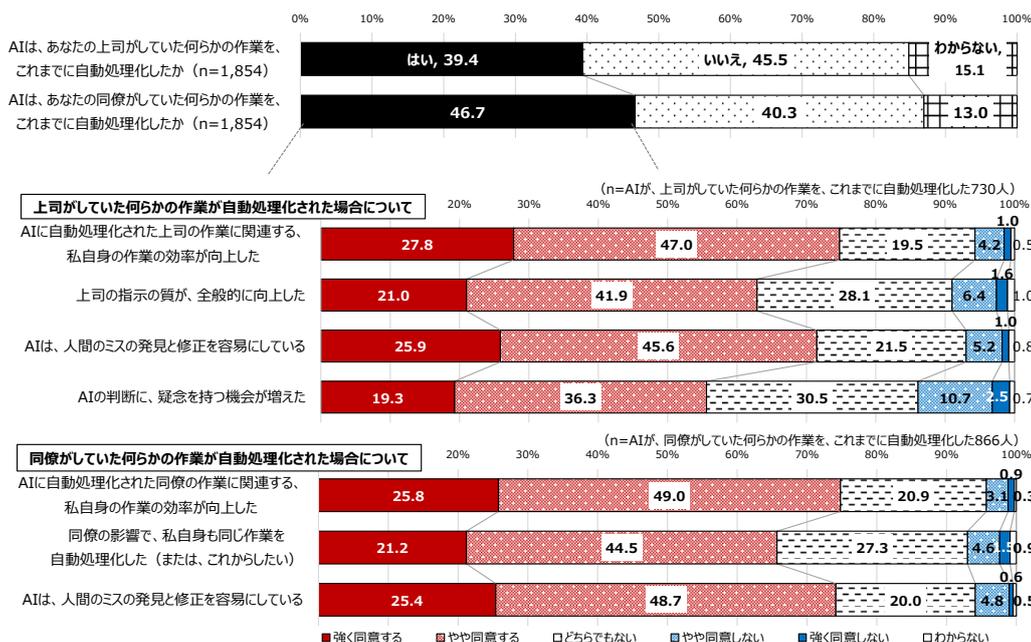
一方、「AI利用者」(n=1,854人)に、AIが上司がしていた何らかの作業をこれまでに自動処理化したか尋ねると、「はい」(自動処理化した)が39.4%に対し「いいえ」は45.5%で、「わからない」が15.1%となった(図表2-2-9-1-4)。同様にAIが、同僚がしていた何らかの作業をこれまでに自動処理化したかについては、「はい」(自動処理化した)が46.7%に対し「いいえ」は40.3%で、「わからない」が13.0%となった。

その上で、AIが上司がしていた何らかの作業をこれまでに自動処理化した場合(n=730人)に、「AIに自動処理化された上司の作業に関連する、私自身の作業の効率が向上した」か尋ねると、「強く同意する」(27.8%)と「やや同意する」(47.0%)を合わせて同意する割合が74.8%に対し、同意しない割合は計5.2%、「どちらでもない」は19.5%で、上司のAI利用が部下の作業効率も向上させる可能性が示唆された。

同様に、「上司の指示の質が、全般的に向上した」について同意する割合は計62.9%、「人間のミスの発見と修正を容易にしている」に同意する割合も計71.5%と高いが、同時に「AIの判断に、疑念を持つ機会が増えた」かについて同意する割合も半数超(計55.6%)となっている。

また、AIが同僚がしていた何らかの作業をこれまでに自動処理化した場合(n=866人)に、「AIに自動処理化された同僚の作業に関連する、私自身の作業の効率が向上した」かについては、同意する割合が約3/4(計74.7%)にのぼり、同僚のAI利用がその周囲の作業効率をも向上させる可能性が示唆された。関連して、「同僚の影響で、私自身も同じ作業を自動処理化した(または、これからしたい)」に同意する割合は、約2/3(計65.7%)となった。

図表 2-2-9-1-4 上司や同僚がしていた作業の自動処理化の状況

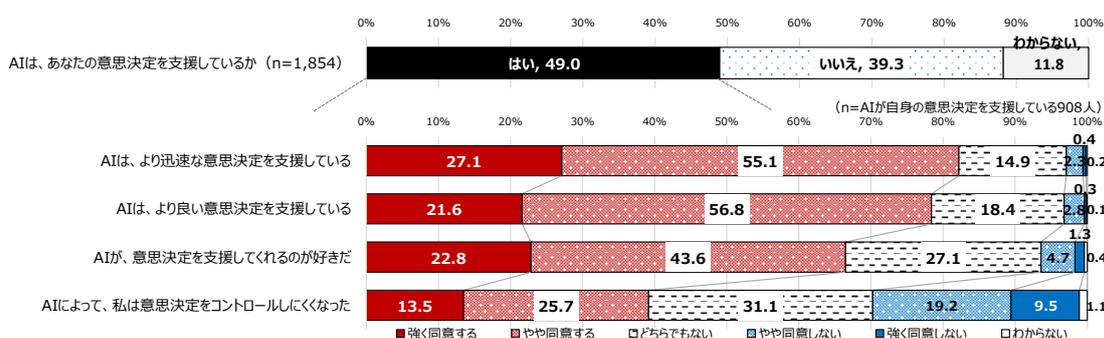


## (2) AIによる意思決定支援の状況

「AI利用者」(n=1,854人)に、AIが自身の意思決定を支援しているか尋ねると、「はい」(支援している)が49.0%に対し「いいえ」は39.3%で、「わからない」が11.8%となった(図表2-2-9-2-1)。

その上で、AIが自身の意思決定を支援している場合(n=908人)に、AIが「より迅速な意思決定を支援しているか」については、「強く同意する」(27.1%)と「やや同意する」(55.1%)を合わせて同意する割合が8割を超え(計82.2%)、「どちらでもない」が14.9%、同意しない割合が2.8%などとなった。同様に、AIが「より良い意思決定を支援しているか」について同意する割合は78.4%、「AIが、意思決定を支援してくれるのが好きだ」に同意する割合は66.4%となったが、「AIによって、私は意思決定をコントロールしにくくなった」に同意する割合も39.2%であった。

図表 2-2-9-2-1 AIによる意思決定支援の状況



なお、こうした結果を属性等別にみると、AIが自身の意思決定を支援しているかについて「はい」(支援している)と回答した割合は、「建設業」や「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」「サービス業(他に分類されないもの)」等でやや高くなっている(図表2-2-9-2-2)。また、「正規の職員・従業員」で半数を超え、「管理的職業従事者」や「サービス職業従事者」等でやや高い。これらの職種では、AIによる意思決定支援の特徴として「より迅速な意思決定を支援している」割合が高いほか、「管理的職業従事者」では「より良い意思決定を支援している」等の評価も高くなっている。

性別にみると、「はい」(支援している)の割合は「男性」で高く、年齢については若年層ほど高まる傾向がみられる。なお、「より迅速な意思決定を支援している」かについては、「50~64歳」を除き高齢層になるほどおおむね高まる傾向がみられるのに対し、「意思決定を支援してくれるのが好きだ」については、「65歳以上」と64歳以下で若年層になるほど高い結果となっている。最終学歴別では、高学歴になるほど割合が高まるが、「意思決定を支援してくれるのが好きだ」との回答は、むしろ低下する傾向がみられる。

図表 2-2-9-2-2 属性等別にみた AI による意思決定支援の状況

	(人)				(人)						
	n	AIは、あなたの意思決定を支援しているか			n	AIによる意思決定支援の特徴（「同意する計」の割合のみ掲載）					
		はい	いいえ	わからない		より迅速な意思決定を支援している	より良い意思決定を支援している	意思決定を支援してくれるのが好きだ	私は意思決定をコントロールしにくくなった		
計	1,854	49.0	39.3	11.8	908	82.2	78.4	66.4	39.2		
働いている産業分野	農業、林業、漁業	17	76.5	17.6	5.9	13	84.6	76.9	76.9	69.2	
	鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業	34	29.4	61.8	8.8	10	70.0	70.0	80.0	70.0	
	建設業	104	57.7	37.5	4.8	60	78.3	83.3	73.3	46.7	
	製造業	418	48.3	42.1	9.6	202	83.2	75.7	68.8	39.1	
	情報通信業	274	55.1	36.1	8.8	151	80.1	76.8	68.2	33.8	
	運輸業、郵便業	87	42.5	44.8	12.6	37	81.1	81.1	59.5	45.9	
	卸売業、小売業	211	44.5	40.3	15.2	94	81.9	75.5	63.8	28.7	
	金融業、保険業	130	48.5	30.0	21.5	63	84.1	84.1	65.1	36.5	
	不動産業、物品賃貸業	28	53.6	42.9	3.6	15	93.3	80.0	60.0	46.7	
	学術研究、専門・技術サービス業	69	52.2	34.8	13.0	36	80.6	75.0	66.7	38.9	
	宿泊業、飲食サービス業	34	41.2	47.1	11.8	14	85.7	100.0	71.4	42.9	
	生活関連サービス業、娯楽業	36	58.3	25.0	16.7	21	76.2	71.4	61.9	33.3	
	教育、学習支援業	92	37.0	54.3	8.7	34	82.4	79.4	50.0	29.4	
	医療、福祉	129	51.2	33.3	15.5	66	87.9	78.8	57.6	42.4	
	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	21	47.6	33.3	19.0	10	40.0	80.0	60.0	60.0	
	サービス業（他に分類されないもの）	84	53.6	31.0	15.5	45	86.7	77.8	73.3	48.9	
	公務（他に分類されるものを除く）	72	41.7	48.6	9.7	30	86.7	86.7	70.0	43.3	
	わからない	14	50.0	35.7	14.3	7	85.7	85.7	71.4	28.6	
	サービス業計	244	51.6	33.6	14.8	126	79.4	78.6	68.3	43.7	
	従業員規模	99人以下	330	51.8	37.9	10.3	171	80.7	81.3	64.9	38.6
100～300人		296	51.0	38.2	10.8	151	84.1	82.1	72.8	51.0	
301～999人		275	52.7	36.7	10.5	145	80.0	77.9	66.2	40.0	
1,000人以上		833	47.3	40.8	11.9	394	83.0	76.9	66.2	35.8	
官公庁		43	41.9	44.2	14.0	18	77.8	83.3	61.1	44.4	
わからない		77	37.7	39.0	23.4	29	82.8	62.1	48.3	20.7	
過不足状況	従業員数が不足計	1,151	50.4	39.0	10.6	580	82.2	78.6	66.7	39.3	
	従業員数の過不足はない	439	48.7	39.9	11.4	214	85.5	82.2	67.3	38.8	
	従業員数が過剰計	106	54.7	34.0	11.3	58	82.8	82.8	75.9	56.9	
	わからない	158	35.4	43.0	21.5	56	67.9	57.1	50.0	21.4	
形態	正規の職員・従業員（役員含む）	1,580	50.4	39.5	10.1	797	81.7	78.8	66.6	40.7	
	非正規の職員・従業員	274	40.5	38.0	21.5	111	85.6	75.7	64.9	28.8	
（日本標準職業分類） 自身の職業の種類	管理的職業従事者	93	57.0	36.6	6.5	53	92.5	83.0	69.8	26.4	
	専門的・技術的職業従事者	613	52.2	39.2	8.6	320	80.3	77.2	62.8	35.9	
	事務従事者	474	44.3	41.8	13.9	210	82.9	75.7	67.6	38.1	
	販売従事者	255	46.3	37.3	16.5	118	85.6	79.7	63.6	33.1	
	サービス職業従事者	112	55.4	32.1	12.5	62	79.0	82.3	74.2	53.2	
	保安職業従事者	19	21.1	57.9	21.1	4	100.0	100.0	75.0	50.0	
	農林漁業従事者	6	66.7	16.7	16.7	4	100.0	50.0	75.0	50.0	
	生産工程従事者	138	51.4	35.5	13.0	71	74.6	81.7	74.6	49.3	
	輸送・機械運転従事者	43	44.2	48.8	7.0	19	73.7	73.7	47.4	57.9	
	建設・採掘従事者	44	52.3	45.5	2.3	23	91.3	78.3	73.9	43.5	
	運搬・清掃・包装等従事者	57	42.1	40.4	17.5	24	83.3	87.5	70.8	62.5	
	性別	男性	1,125	50.5	40.3	9.2	568	81.3	77.3	65.7	38.7
		女性	729	46.6	37.7	15.6	340	83.5	80.3	67.6	40.0
年齢階級	15～24歳	181	56.9	27.6	15.5	103	76.7	77.7	72.8	43.7	
	25～34歳	528	51.1	38.6	10.2	270	81.1	80.4	72.6	48.1	
	35～49歳	662	47.7	40.9	11.3	316	83.9	77.2	65.2	38.9	
	50～64歳	395	45.3	41.8	12.9	179	81.6	77.7	54.7	26.8	
	65歳以上	88	45.5	43.2	11.4	40	92.5	80.0	70.0	25.0	
最終学歴	中学、高校卒	312	42.3	38.5	19.2	132	82.6	76.5	69.7	40.9	
	専修・各種学校、短大・高専卒	279	43.0	41.9	15.1	120	84.2	80.0	67.5	45.8	
	大学卒以上	1,251	52.1	38.9	9.0	652	81.6	78.5	65.5	37.6	
	上記以外	12	33.3	33.3	33.3	4	100.0	75.0	75.0	50.0	

(3) AI の利用前後における各作業に費やす時間や働き方等の変化

「AI 利用者」(n=1,854 人) に、AI の利用前後で各種作業<sup>37</sup>に費やす時間がどう変化したか尋ねると、まず、「定型的な繰り返しの作業」については、「影響なし」が 25.7%となる中、

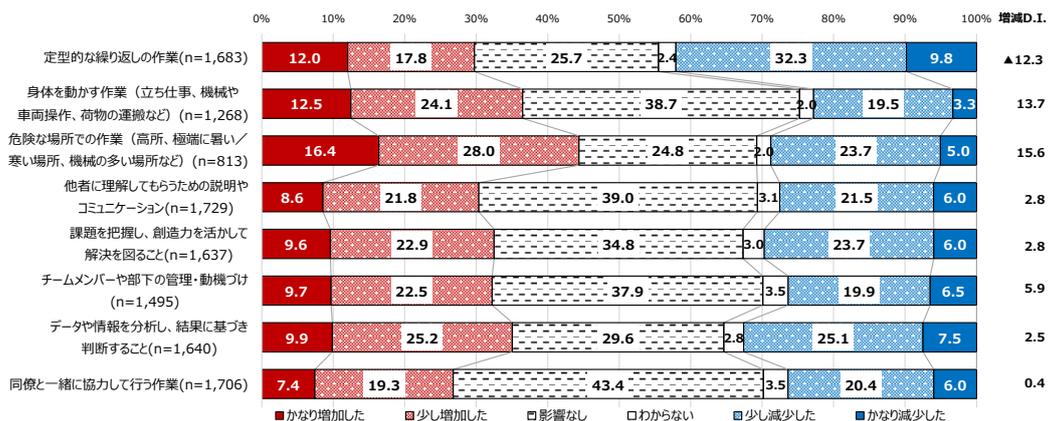
<sup>37</sup> 第 2 章第 2 節の 2. 普段の仕事日における各タスク（作業）の実施状況（図表 2-2-2-5）で、それぞれ各作業が「ある」と回答した人を対象に集計している。

「かなり増加した」(12.0%)と「少し増加した」(17.8%)を合わせて増加した割合が計 29.8% に対し、「少し減少した」(32.3%)と「減少した」(9.8%)を合わせて減少した割合が計 42.1% で、減少が増加を 12.3 割上回った (図表 2-2-9-3-1)。

一方、「身体を動かす作業 (立ち仕事、機械や車両操作、荷物の運搬等)」や「危険な場所での作業 (高所、極端に暑い/寒い場所、機械の多い場所等)」に費やす時間については、(因果関係不明ながら)、増加から減少を差引いた D.I.がそれぞれ 13.7、15.6 と AI 利用後にむしろ増加したとの回答が優勢となっている。

このほか、「他者に理解してもらうための説明やコミュニケーション」(D.I.2.8) や「課題を把握し、創造力を活かして解決を図ること」(同 2.8)、「チームメンバーや部下の管理・動機付け」(同 5.9)、「データや情報を分析し、結果に基づき判断すること」(同 2.5)、「同僚と一緒に協力して行う作業」(同 0.4) に費やす時間については、いずれもほぼ横這いとなっている。

図表 2-2-9-3-1 AI の利用前後における各作業に費やす時間の変化



なお、こうした結果を属性等別にみると、「定型的な繰り返しの作業」については、働いている産業分野を問わず減少優勢となっており、特に「サービス業」関連や「卸売業、小売業」等で増加-減少 D.I.のマイナス幅が大きくなっている (図表 2-2-9-3-2)。また、マイナス幅は、大規模企業になるほどおおむね拡大する傾向がみられる。仕事の職種別では、「販売従事者」や「生産工程従事者」「事務従事者」等、また、年齢階級別では 25 歳以上で高齢層になるほど、マイナス幅が大きい。

一方、「課題を把握し、創造力を活かして解決を図ること」については、「医療、福祉」や「教育、学習支援業」等で D.I.がプラス (増加優勢) に対し、「卸売業、小売業」等ではマイナス (減少優勢) となっている。従業員規模別では、301 人以上でマイナスに対し、300 人以下ではプラスである。

また、「正規の職員・従業員」がプラスに対し「非正規の職員・従業員」はマイナスで、仕事の職種別では「サービス職業従事者」でプラス幅が大きく、「専門的・技術的職業従事者」や「管理的職業従事者」等でもプラスとなっているのに対し、「販売従事者」等ではマイナスである。年齢階級別にみると、高齢層になるほど減少が優勢であり、49歳以下でプラスに転じ、若年層になるほどプラス幅が拡大する傾向がみられる。

図表 2-2-9-3-2 属性等別にみた AI の利用前後における各作業に費やす時間の変化

	n	(%)(%)				n	(%)(%)				n	(%)(%)				n	(%)(%)					
		定型的な繰り返し作業					身体を動かす作業（立ち仕事、機械や車両操作、荷物の運搬など）					危険な場所での作業（高所、極端に暑い寒い場所、機械の多い場所など）					他者に理解してもらうための説明やコミュニケーション					
		増加した計	減少した計	影響なし・わからない	増加-減少D.I.		増加した計	減少した計	影響なし・わからない	増加-減少D.I.		増加した計	減少した計	影響なし・わからない	増加-減少D.I.		増加した計	減少した計	影響なし・わからない	増加-減少D.I.		
計	1,683	29.8	42.1	28.2	▲ 12.3	1,268	36.5	22.8	40.7	13.7	813	44.4	28.8	26.8	15.6	1,729	30.4	27.5	42.1	2.8		
働いている産業分野	農業、林業、漁業	17	76.5	23.5	-	52.9	17	70.6	23.5	5.9	47.1	16	75.0	12.5	12.5	62.5	17	70.6	23.5	5.9	47.1	
	鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業	31	54.8	41.9	3.2	12.9	28	64.3	17.9	17.9	46.4	24	58.3	33.3	8.3	25.0	32	53.1	28.1	18.8	25.0	
	建設業	96	44.8	42.7	12.5	2.1	82	59.8	22.0	18.3	37.8	71	52.1	26.8	21.1	25.4	96	51.0	24.0	25.0	27.1	
	製造業	366	28.4	41.8	29.8	▲ 13.4	289	33.6	22.1	44.3	11.4	194	39.2	30.9	29.9	8.2	389	27.8	27.8	44.5	-	
	情報通信業	244	30.7	35.2	34.0	▲ 4.5	117	52.1	18.8	29.1	33.3	88	60.2	26.1	13.6	34.1	259	28.2	25.1	46.7	3.1	
	運輸業、郵便業	80	28.8	38.8	32.5	▲ 10.0	72	36.1	15.3	48.6	20.8	48	37.5	20.8	41.7	16.7	76	26.3	34.2	39.5	▲ 7.9	
	卸売業、小売業	195	22.1	46.2	31.8	▲ 24.1	172	19.2	25.6	55.2	▲ 6.4	85	28.2	29.4	42.4	▲ 1.2	184	24.5	28.8	46.7	▲ 4.3	
	金融業、保険業	116	25.0	45.7	29.3	▲ 20.7	61	39.3	24.6	36.1	14.8	33	48.5	42.4	9.1	6.1	124	27.4	28.2	44.4	▲ 0.8	
	不動産業、物品賃貸業	26	30.8	50.0	19.2	▲ 19.2	20	60.0	25.0	15.0	35.0	14	64.3	28.6	7.1	35.7	26	53.8	26.9	19.2	26.9	
	学術研究、専門・技術サービス業	64	20.3	39.1	40.6	▲ 18.8	31	35.5	16.1	48.4	19.4	18	55.6	16.7	27.8	38.9	66	21.2	24.2	54.5	▲ 3.0	
	宿泊業、飲食サービス業	34	32.4	52.9	14.7	▲ 20.6	32	31.3	43.8	25.0	▲ 12.5	16	31.3	37.5	31.3	▲ 6.3	28	25.0	46.4	28.6	▲ 21.4	
	生活関連サービス業、娯楽業	35	25.7	62.9	11.4	▲ 37.1	28	28.6	39.3	32.1	▲ 10.7	18	33.3	44.4	22.2	▲ 11.1	35	25.7	31.4	42.9	▲ 5.7	
	教育、学習支援業	82	24.4	40.2	35.4	▲ 15.9	77	24.7	13.0	62.3	11.7	37	27.0	24.3	48.6	2.7	90	26.7	20.0	53.3	6.7	
	医療、福祉	118	30.5	44.9	24.6	▲ 14.4	112	35.7	17.0	47.3	18.8	66	43.9	27.3	28.8	16.7	125	33.6	25.6	40.8	8.0	
	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	21	38.1	42.9	19.0	▲ 4.8	18	55.6	22.2	22.2	33.3	15	60.0	26.7	13.3	33.3	19	47.4	31.6	21.1	15.8	
	サービス業（他に分類されないもの）	77	31.2	41.6	27.3	▲ 10.4	55	30.9	32.7	36.4	▲ 1.8	29	48.3	34.5	17.2	13.8	80	30.0	25.0	45.0	5.0	
	公務（他に分類されるものを除く）	69	31.9	40.6	27.5	▲ 8.7	49	26.5	38.8	34.7	▲ 12.2	36	44.4	30.6	25.0	13.9	71	31.0	35.2	33.8	▲ 4.2	
	わからない	12	25.0	33.3	41.7	▲ 8.3	8	37.5	12.5	50.0	25.0	5	60.0	-	40.0	60.0	12	16.7	41.7	41.7	▲ 25.0	
	サービス業計	231	28.1	45.9	26.0	▲ 17.7	164	34.1	31.7	34.1	2.4	96	45.8	32.3	21.9	13.5	228	27.6	28.9	43.4	▲ 1.3	
	従業員規模	99人以下	307	31.9	41.0	27.0	▲ 9.1	235	37.4	26.0	36.6	11.5	166	47.6	25.3	27.1	22.3	304	31.3	28.0	40.8	3.3
100～300人		275	41.5	34.9	23.6	6.5	218	50.0	19.3	30.7	30.7	153	54.2	30.7	15.0	23.5	277	40.4	23.1	36.5	17.3	
301～999人		251	32.3	43.4	24.3	▲ 11.2	195	43.1	26.7	30.3	16.4	138	47.8	31.2	21.0	16.7	259	34.4	27.4	38.2	6.9	
1,000人以上		740	26.2	43.9	29.9	▲ 17.7	529	31.6	21.4	47.1	10.2	309	39.5	30.4	30.1	9.1	781	26.2	29.1	44.7	▲ 2.8	
官公庁		40	25.0	30.0	45.0	▲ 5.0	32	18.8	25.0	56.3	▲ 6.3	22	36.4	13.6	50.0	22.7	42	26.2	31.0	42.9	▲ 4.8	
わからない	70	5.7	57.1	37.1	▲ 51.4	59	15.3	22.0	62.7	▲ 6.8	25	12.0	20.0	68.0	▲ 8.0	66	19.7	24.2	56.1	▲ 4.5		
過剰・不足状況	従業員数が不足計	1,058	30.5	43.1	26.4	▲ 12.6	828	36.2	21.7	42.0	14.5	514	43.6	28.2	28.2	15.4	1,092	31.6	27.0	41.4	4.6	
	従業員数の過不足はない	393	27.5	44.8	27.7	▲ 17.3	282	36.9	24.8	38.3	12.1	191	43.5	33.0	23.6	10.5	404	27.7	29.7	42.6	▲ 2.0	
	従業員数が過剰計	100	52.0	28.0	20.0	24.0	81	50.6	29.6	19.8	21.0	72	54.2	27.8	18.1	26.4	98	45.9	28.6	25.5	17.3	
わからない	132	13.6	36.4	50.0	▲ 22.7	77	23.4	19.5	57.1	3.9	36	41.7	16.7	41.7	25.0	135	17.0	24.4	58.5	▲ 7.4		
形態用	正規の職員・従業員（役員含む）	1,424	31.5	41.9	26.6	▲ 10.5	1,065	39.4	22.7	37.8	16.7	729	46.0	29.4	24.7	16.6	1,497	31.7	27.9	40.5	3.8	
	非正規の職員・従業員	259	20.5	42.9	36.7	▲ 22.4	203	21.2	23.2	55.7	▲ 2.0	84	31.0	23.8	45.2	7.1	232	22.0	25.4	52.6	▲ 3.4	
	管理的職業従事者	75	30.7	40.0	29.3	▲ 9.3	46	45.7	23.9	30.4	21.7	27	55.6	37.0	7.4	18.5	87	28.7	25.3	46.0	3.4	
	専門的・技術的職業従事者	546	29.1	39.6	31.3	▲ 10.4	390	38.7	16.7	44.6	22.1	258	46.1	26.0	27.9	20.2	591	30.6	25.5	43.8	5.1	
	事務従事者	448	27.5	45.5	27.0	▲ 18.1	256	37.9	27.3	34.8	10.5	153	49.0	36.6	14.4	12.4	441	28.8	26.1	45.1	2.7	
	販売従事者	227	25.1	47.1	27.8	▲ 22.0	199	24.1	21.6	54.3	2.5	102	36.3	27.5	36.3	8.8	238	24.8	30.7	44.5	▲ 5.9	
	サービス職業従事者	105	38.1	43.8	18.1	▲ 5.7	102	34.3	31.4	34.3	2.9	57	49.1	26.3	24.6	22.8	102	35.3	30.4	34.3	4.9	
	保安職業従事者	18	33.3	33.3	33.3	0.0	18	27.8	33.3	38.9	▲ 5.6	14	50.0	21.4	28.6	28.6	19	26.3	36.8	36.8	▲ 10.5	
	農林漁業従事者	6	33.3	66.7	-	▲ 33.3	6	33.3	50.0	16.7	▲ 16.7	5	60.0	-	40.0	60.0	6	50.0	33.3	16.7	16.7	
	生産工程従事者	125	28.0	47.2	24.8	▲ 19.2	121	36.4	27.3	36.4	9.1	94	38.3	29.8	31.9	8.5	120	35.0	35.0	30.0	-	
	輸送・機械運転従事者	40	42.5	25.0	32.5	17.5	37	45.9	18.9	35.1	27.0	30	30.0	36.7	33.3	▲ 6.7	37	35.1	29.7	35.1	5.4	
	建設・採掘従事者	39	41.0	33.3	25.6	7.7	38	47.4	23.7	28.9	23.7	37	40.5	21.6	37.8	18.9	40	45.0	12.5	42.5	32.5	
	運搬・清掃・包装等従事者	54	42.6	24.1	33.3	18.5	55	45.5	18.2	36.4	27.3	36	47.2	22.2	30.6	25.0	48	33.3	35.4	31.3	▲ 2.1	
	性別	男性	1,006	30.6	40.0	29.4	▲ 9.3	773	37.9	21.6	40.5	16.3	533	43.5	28.0	28.5	15.6	1,063	32.1	27.4	40.5	4.7
		女性	677	28.5	45.2	26.3	▲ 16.7	495	34.3	24.6	41.0	9.7	280	46.1	30.4	23.6	15.7	666	27.6	27.8	44.6	▲ 0.2
		15～24歳	173	33.5	50.9	15.6	▲ 17.3	151	45.0	23.2	31.8	21.9	96	46.9	29.2	24.0	17.7	169	38.5	31.4	30.2	7.1
		25～34歳	501	37.3	42.5	20.2	▲ 5.2	397	43.8	24.7	31.5	19.1	299	47.5	29.4	23.1	18.1	506	39.1	26.1	34.8	13.0
35～49歳		608	29.8	39.8	30.4	▲ 10.0	437	37.5	21.7	40.7	15.8	292	46.6	26.0	27.4	20.5	617	28.7	27.4	43.9	1.3	
年齢階級	50～64歳	330	19.1	40.3	40.6	▲ 21.2	236	19.1	20.8	60.2	▲ 1.7	108	30.6	31.5	38.0	▲ 0.9	362	20.4	27.3	52.2	▲ 6.9	
	65歳以上	71	16.9	45.1	38.0	▲ 28.2	47	25.5	25.5	48.9	-	18	27.8	44.4	27.8	▲ 16.7	75	14.7	30.7	54.7	▲ 16.0	
	中学、高校卒	291	26.8	39.5	33.7	▲ 12.7	246	35.8	19.1	45.1	16.7	153	41.2	22.9	35.9	18.3	270	26.7	30.4	43.0	▲ 3.7	
	専修・各種学校、短大・高専卒	250	30.4	41.6	28.0	▲ 11.2	204	37.7	19.6	42.6	18.1	117	49.6	28.2	22.2	21.4	247	32.0	23.1	44.9	8.9	
最終学歴	大学卒以上	1,134	30.3	42.9	26.7	▲ 12.6	809	36.5	24.8	38.7	11.6	540	44.3	30.7	25.0	13.5	1,201	30.8	28.1	41.1	2.7	
	上記以外	8	37.5	25.0	37.5	12.5	9	33.3	11.1	55.6	22.2	3	33.3	-	66.7	33.3	11	36.4	-	63.6	36.4	

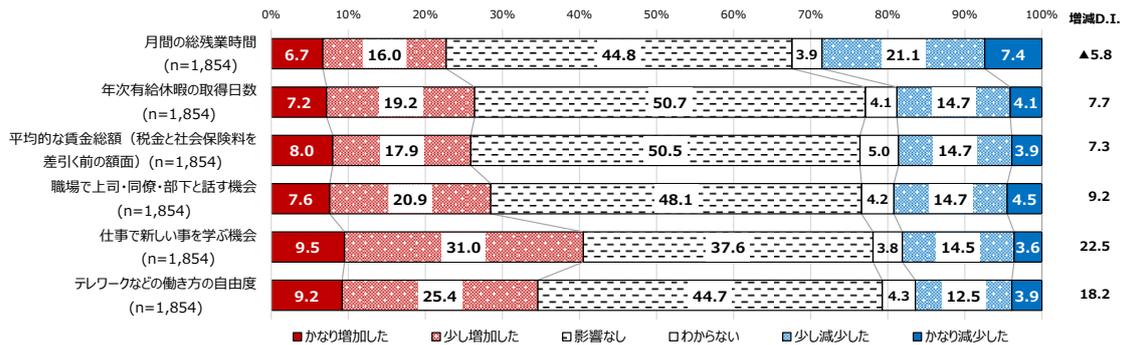
	(人)					(人)					(人)					(人)					
	n	課題を把握し、創造力を活かして解決を図ること				n	チームメンバーや部下の管理・動機づけ				n	データや情報を分析し、結果に基づき判断すること				n	データや情報を分析し、結果に基づき判断すること				
		増加した計	減少した計	影響なし・わからない	増加-減少D.I.		増加した計	減少した計	影響なし・わからない	増加-減少D.I.		増加した計	減少した計	影響なし・わからない	増加-減少D.I.		増加した計	減少した計	影響なし・わからない	増加-減少D.I.	
計	1,637	32.5	29.7	37.8	2.8	1,495	32.2	26.4	41.4	5.9	1,640	35.1	32.6	32.4	2.5	1,706	26.8	26.4	46.8	0.4	
働いている産業分野	農業、林業、漁業	15	86.7	13.3	-	73.3	16	62.5	31.3	6.3	31.3	17	76.5	17.6	5.9	58.8	16	68.8	25.0	6.3	43.8
	鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業	32	46.9	34.4	18.8	12.5	30	43.3	40.0	16.7	3.3	32	50.0	31.3	18.8	18.8	33	48.5	30.3	21.2	18.2
	建設業	95	44.2	31.6	24.2	12.6	93	38.7	38.7	22.6	-	99	44.4	39.4	16.2	5.1	99	40.4	31.3	28.3	9.1
	製造業	386	31.1	30.1	38.9	1.0	351	27.9	27.1	45.0	0.9	380	31.6	33.2	35.3	▲1.6	386	25.4	26.2	48.4	▲0.8
	情報通信業	245	30.2	32.2	37.6	▲2.0	212	34.4	21.7	43.9	12.7	252	33.7	27.8	38.5	6.0	249	25.7	24.5	49.8	1.2
	運輸業、郵便業	66	27.3	28.8	43.9	▲1.5	57	35.1	28.1	36.8	7.0	61	39.3	27.9	32.8	11.5	76	19.7	28.9	51.3	▲9.2
	卸売業、小売業	168	20.2	34.5	45.2	▲14.3	148	27.7	29.1	43.2	▲1.4	171	26.9	40.4	32.7	▲13.5	194	20.1	25.3	54.6	▲5.2
	金融業、保険業	116	25.9	31.0	43.1	▲5.2	106	25.5	25.5	49.1	-	113	29.2	35.4	35.4	▲6.2	111	21.6	26.1	52.3	▲4.5
	不動産業、物品賃貸業	28	50.0	39.3	10.7	10.7	25	56.0	28.0	16.0	28.0	27	51.9	25.9	22.2	25.9	27	48.1	18.5	33.3	29.6
	学術研究、専門・技術サービス業	64	21.9	23.4	54.7	▲1.6	52	21.2	17.3	61.5	3.8	63	25.4	30.2	44.4	▲4.8	61	21.3	16.4	62.3	4.9
	宿泊業、飲食サービス業	29	34.5	27.6	37.9	6.9	28	25.0	39.3	35.7	▲14.3	29	44.8	37.9	17.2	6.9	34	26.5	47.1	26.5	▲20.6
	生活関連サービス業、娯楽業	27	33.3	40.7	25.9	▲7.4	28	28.6	42.9	28.6	▲14.3	25	24.0	60.0	16.0	▲36.0	32	28.1	34.4	37.5	▲6.3
	教育、学習支援業	86	33.7	18.6	47.7	15.1	81	29.6	14.8	55.6	14.8	85	38.8	15.3	45.9	23.5	87	21.8	23.0	55.2	▲1.1
	医療、福祉	107	45.8	20.6	33.6	25.2	108	41.7	17.6	40.7	24.1	112	42.0	37.5	20.5	4.5	124	29.0	25.8	45.2	3.2
	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	18	50.0	38.9	11.1	11.1	17	52.9	35.3	11.8	17.6	19	52.6	31.6	15.8	21.1	21	52.4	23.8	23.8	28.6
	サービス業（他に分類されないもの）	74	32.4	29.7	37.8	2.7	71	29.6	28.2	42.3	1.4	77	36.4	26.0	37.7	10.4	79	25.3	25.3	49.4	0.0
	公務（他に分類されるものを除く）	68	36.8	26.5	36.8	10.3	60	36.7	23.3	40.0	13.3	66	34.8	34.8	30.3	-	65	26.2	32.3	41.5	▲6.2
わからない	13	23.1	38.5	38.5	▲15.4	12	25.0	33.3	41.7	▲8.3	12	33.3	33.3	33.3	-	12	25.0	25.0	50.0	-	
サービス業計	212	31.1	29.7	39.2	1.4	196	28.6	29.6	41.8	▲1.0	213	34.3	33.3	32.4	0.9	227	27.3	27.3	45.4	-	
従業員規模	99人以下	287	36.9	31.0	32.1	5.9	263	35.0	28.9	36.1	6.1	291	35.7	33.3	30.9	2.4	304	26.3	30.6	43.1	▲4.3
	100～300人	262	43.1	25.2	31.7	17.9	250	40.4	26.4	33.2	14.0	265	43.4	29.1	27.5	14.3	274	36.1	26.3	37.6	9.9
	301～999人	244	32.4	34.0	33.6	▲1.6	229	32.8	27.9	39.3	4.8	236	38.1	32.6	29.2	5.5	254	28.7	29.5	41.7	▲0.8
	1,000人以上	747	28.5	29.7	41.8	▲1.2	670	29.1	25.7	45.2	3.4	751	31.2	34.0	34.9	▲2.8	769	23.8	24.7	51.5	▲0.9
	官公庁	42	31.0	26.2	42.9	4.8	36	30.6	16.7	52.8	13.9	42	33.3	23.8	42.9	9.5	39	25.6	23.1	51.3	2.6
わからない	55	14.5	27.3	58.2	▲12.7	47	17.0	21.3	61.7	▲4.3	55	32.7	32.7	34.5	-	66	18.2	16.7	65.2	1.5	
過不足状況の従業員数	従業員数が不足計	1,034	33.8	30.5	35.7	3.4	965	33.0	25.8	41.2	7.2	1,031	35.5	34.5	30.0	1.0	1,085	27.0	26.1	46.9	0.9
	従業員数の過不足はない	382	29.3	31.9	38.7	▲2.6	341	31.1	27.0	41.9	4.1	392	34.7	31.1	34.2	3.6	395	25.3	29.1	45.6	▲3.8
	従業員数が過剰計	92	52.2	23.9	23.9	28.3	91	42.9	33.0	24.2	9.9	94	45.7	29.8	24.5	16.0	99	44.4	25.3	30.3	19.2
	わからない	129	17.1	20.9	62.0	▲3.9	98	19.4	23.5	57.1	▲4.1	123	24.4	22.8	52.8	1.6	127	15.7	21.3	63.0	▲5.5
形態	正規の職員・従業員（役員含む）	1,439	33.8	29.7	36.4	4.1	1,335	33.0	26.2	40.7	6.8	1,445	35.5	32.5	32.0	3.0	1,464	27.8	27.3	44.9	0.5
	非正規の職員・従業員	198	22.7	29.3	48.0	▲6.6	160	25.6	27.5	46.9	▲1.9	195	31.8	33.3	34.9	▲1.5	242	20.7	21.1	58.3	▲0.4
日本標準職業分類	管理的職業従事者	89	33.7	30.3	36.0	3.4	90	34.4	15.6	50.0	18.9	88	37.5	30.7	31.8	6.8	83	26.5	28.9	44.6	▲2.4
	専門的・技術的職業従事者	571	34.9	26.3	38.9	8.6	515	32.4	19.6	48.0	12.8	576	35.2	29.7	35.1	5.6	578	26.5	22.8	50.7	3.6
	事務従事者	414	27.3	31.2	41.5	▲3.9	364	28.0	29.7	42.3	▲1.6	417	31.4	31.9	36.7	▲0.5	427	24.8	28.3	46.8	▲3.5
	販売従事者	212	24.5	34.0	41.5	▲9.4	195	26.2	31.8	42.1	▲5.6	215	29.3	38.6	32.1	▲9.3	233	19.7	25.3	54.9	▲5.6
	サービス職業従事者	91	46.2	23.1	30.8	23.1	86	45.3	27.9	26.7	17.4	90	45.6	34.4	20.0	11.1	106	33.0	34.0	33.0	▲0.9
	保安職業従事者	17	35.3	41.2	23.5	▲5.9	16	43.8	31.3	25.0	12.5	18	44.4	27.8	27.8	16.7	18	38.9	22.2	38.9	16.7
	農林漁業従事者	5	60.0	40.0	-	20.0	5	60.0	60.0	-	▲20.0	6	50.0	50.0	-	-	6	33.3	50.0	16.7	▲16.7
	生産工程従事者	119	37.0	36.1	26.9	0.8	113	32.7	35.4	31.9	▲2.7	114	36.0	38.6	25.4	▲2.6	130	30.0	32.3	37.7	▲2.3
	輸送・機械運転従事者	34	26.5	47.1	26.5	▲20.6	30	50.0	36.7	13.3	13.3	31	41.9	35.5	22.6	6.5	35	28.6	37.1	34.3	▲8.6
	建設・採掘従事者	40	35.0	30.0	35.0	5.0	39	28.2	43.6	28.2	▲15.4	42	35.7	42.9	21.4	▲7.1	43	37.2	20.9	41.9	16.3
	運搬・清掃・包装等従事者	45	44.4	15.6	40.0	28.9	42	47.6	21.4	31.0	26.2	43	55.8	18.6	25.6	37.2	47	44.7	14.9	40.4	29.8
性別	男性	1,025	32.5	30.6	36.9	1.9	950	32.5	25.9	41.6	6.6	1,031	35.0	32.4	32.6	2.6	1,045	27.9	25.7	46.3	2.2
	女性	612	32.5	28.1	39.4	4.4	545	31.7	27.2	41.1	4.6	609	35.1	32.8	32.0	2.3	661	25.0	27.4	47.7	▲2.4
年齢階級	15～24歳	155	47.1	25.8	27.1	21.3	143	35.0	33.6	31.5	1.4	155	43.2	39.4	17.4	3.9	167	31.7	31.7	36.5	-
	25～34歳	471	38.2	31.6	30.1	6.6	445	40.2	28.3	31.5	11.9	479	43.2	32.6	24.2	10.6	502	34.5	27.5	38.0	7.0
	35～49歳	594	31.3	28.8	39.9	2.5	545	33.2	23.5	43.3	9.7	597	31.3	32.2	36.5	▲0.8	613	26.6	25.3	48.1	1.3
	50～64歳	340	23.2	28.8	47.9	▲5.6	292	21.2	24.0	54.8	▲2.7	334	29.6	29.6	40.7	-	350	15.1	24.6	60.3	▲9.4
	65歳以上	77	18.2	36.4	45.5	▲18.2	70	14.3	31.4	54.3	▲17.1	75	20.0	34.7	45.3	▲14.7	74	20.3	24.3	55.4	▲4.1
最終学歴	中学、高校卒	251	30.7	29.9	39.4	0.8	225	28.4	33.3	38.2	▲4.9	251	35.9	36.7	27.5	▲0.8	280	22.1	29.6	48.2	▲7.5
	専修・各種学校、短大・高専卒	225	35.1	28.4	36.4	6.7	209	32.5	25.4	42.1	7.2	224	35.3	33.0	31.7	2.2	245	26.9	23.7	49.4	3.3
	大学卒以上	1,152	32.4	30.0	37.6	2.3	1,054	32.8	25.2	41.9	7.6	1,156	34.9	31.7	33.5	3.2	1,170	27.8	26.4	45.8	1.4
	上記以外	9	33.3	11.1	55.6	22.2	7	57.1	-	42.9	57.1	9	33.3	22.2	44.4	11.1	11	36.4	0.0	63.6	36.4

その上で、「AI利用者」(n=1,854人)にAIの利用前後で働き方がどのように変化したかについても尋ねると、「月間の総残業時間」に関しては「影響なし」が44.8%となる中、「かなり増加した」が6.7%、「少し増加した」が16.0%で、合わせて増加した割合が計22.7%に対し、「少し減少した」(21.1%)と「かなり減少した」(7.4%)を合わせ、減少した割合は計28.5%となり、総じてD.I.は▲5.8と減少優勢となった(図表2-2-9-3-3)。

一方、「年次有給休暇の取得日数」(D.I.7.7)や「平均的な賃金総額(税金と社会保険料を

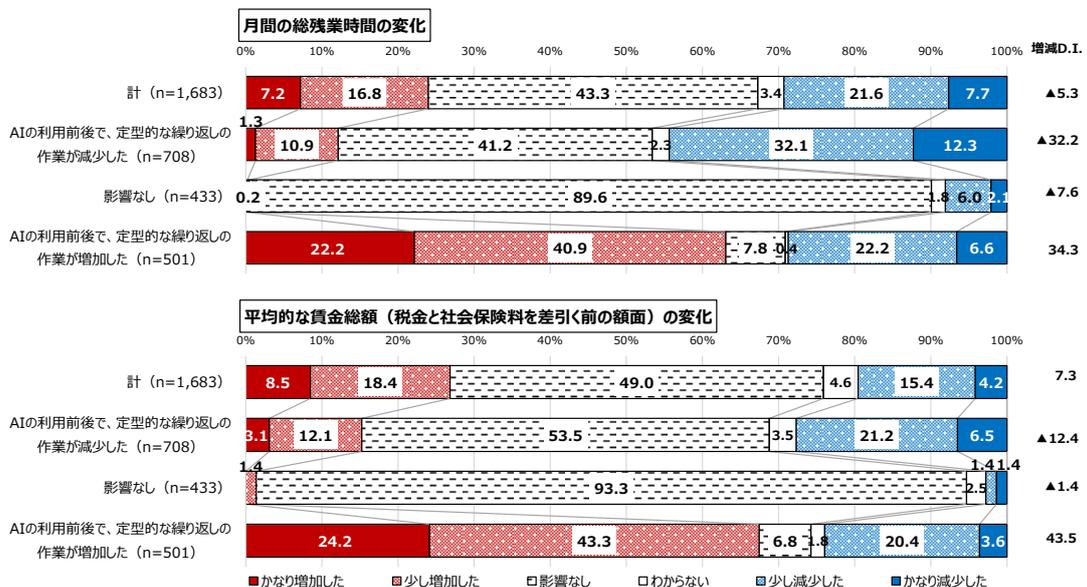
差引く前の額面)」(同 7.3)、「職場で上司・同僚・部下と話す機会」(同 9.2)については、増加優勢となった。また、「仕事で新しい事を学ぶ機会」についても、D.I.が 22.5 と圧倒的に増加が減少を上回り、総じて、いずれも「影響なし」との回答が最多ながらも、AI の利用が残業時間の減少や有給休暇取得の増加、賃金総額の増加、新しい事を学ぶ機会の増加等、労働条件の改善にも繋がっている様子がうかがえる。

図表 2-2-9-3-3 AI の利用前後における働き方等の変化



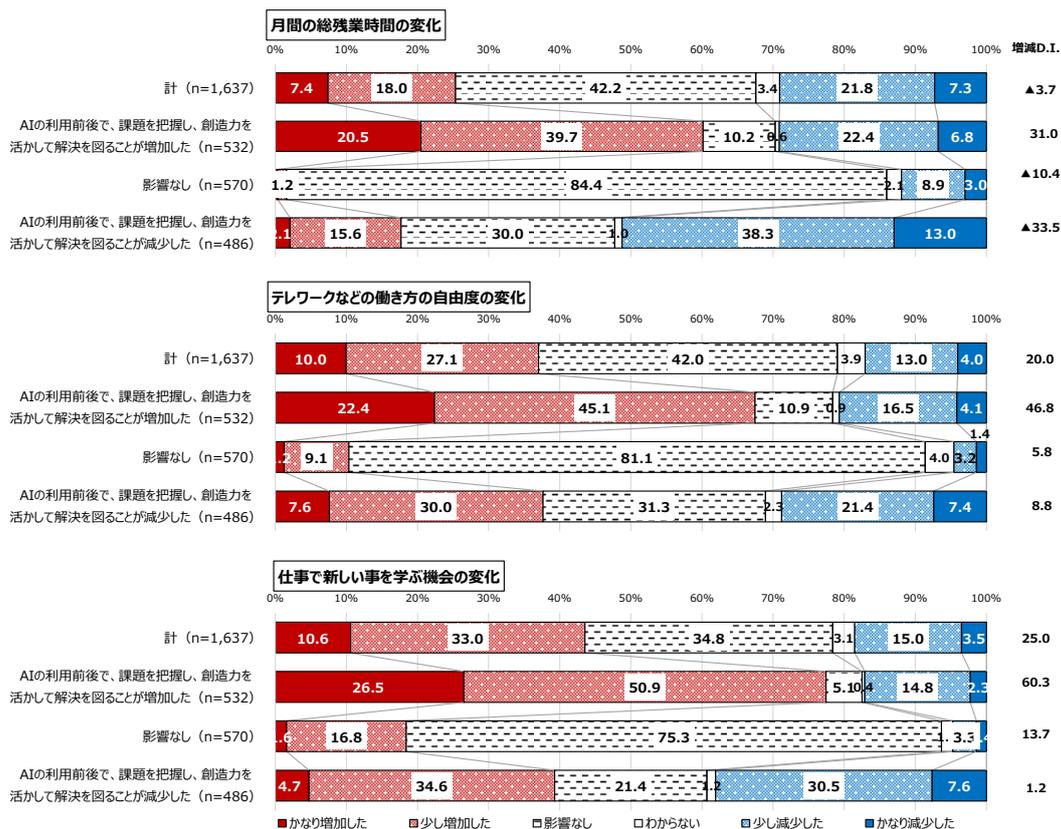
なお、こうした結果と (3) で変化の大きかった、AI の利用前後における「定型的な繰り返しの作業」に費やす時間の増減の関係について調べると、AI 利用後に「定型的な繰り返しの作業」が減少した場合 (n=708 人) は、より「月間の総残業時間」の減少 (計 44.4%) に繋がっており、その分、「平均的な賃金総額」も減少する (計 27.7%) が、「月間の総残業時間」の減少幅ほど大きくはないことが分かる (図表 2-2-9-3-4)。

図表 2-2-9-3-4 AI の利用前後における「定型的な繰り返しの作業」に費やす時間の増減別にみた働き方等の変化



一方、その対極に当たるような「課題を把握し、創造力を活かして解決を図ること」が増加した場合（n=532人）は、より「月間の総残業時間」の増加（計60.2%）に繋がっているものの、「テレワークなどの働き方の自由度」の増加（計67.5%）や「仕事で新しい事を学ぶ機会」の増加（計77.4%）にも寄与している様子がうかがえる（図表2-2-9-3-5）。

図表 2-2-9-3-5 AIの利用前後における「課題を把握し、創造力を活かして解決を図ること」に費やす時間の増減別にみた働き方等の変化



#### (4) AIの利用前後における仕事の質(Job quality)の変化

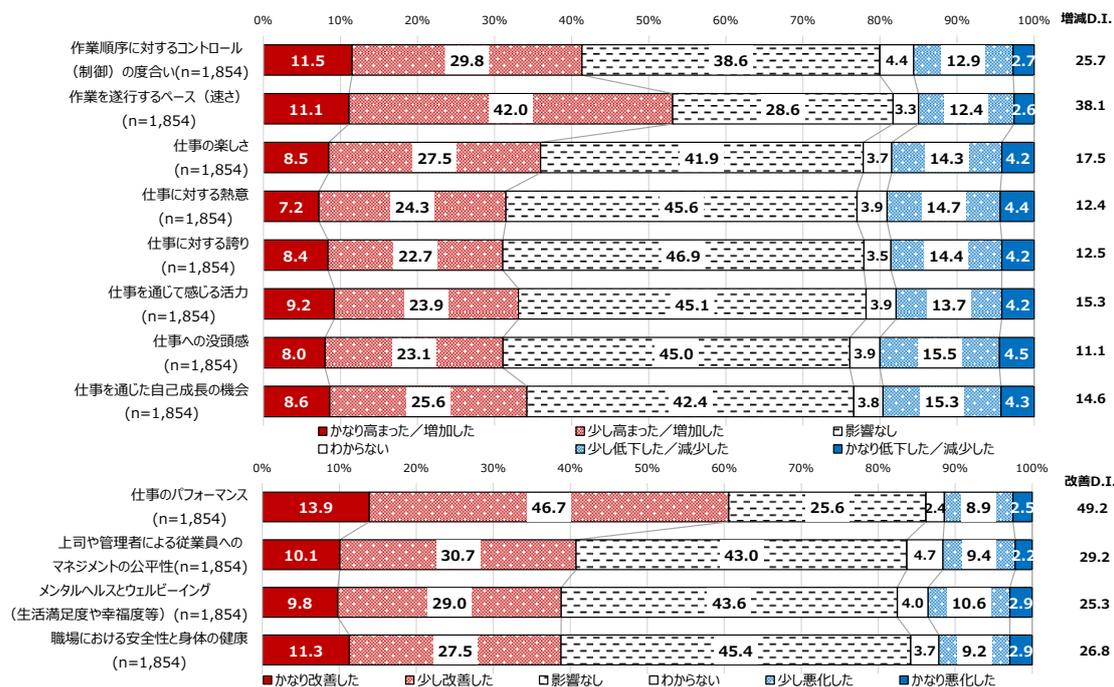
「AI利用者」(n=1,854人)に、AIの利用前後で仕事の質(Job quality)に繋がる仕事の進め方や評価等がどのように変化したかについても尋ねると、いずれも「影響なし」との回答が最多カテゴリながら、「作業順序に対するコントロール(制御)の度合い」(D.I.25.7)や「作業を遂行するペース(速さ)」(同38.1)については、「高まった/増加した」との回答が、「低下した/減少した」を大幅に上回る結果となった(図表2-2-9-4-1)。

また、「仕事の楽しさ」(同17.5)や「仕事に対する熱意」(同12.4)、「仕事に対する誇り」(同12.5)、「仕事を通じて感じる活力」(同15.3)、「仕事を通じた自己成長の機会」(同14.6)についても、「影響なし」との回答が最多ながら、総じて「高まった/増加した」との回答が

優勢となった。結果として、「仕事のパフォーマンス」の最多カテゴリは「少し改善した」（46.7%）となり、その D.I.は 49.2 と圧倒的に「かなり／少し悪化した」を上回った。

また、「上司や管理者による、従業員へのマネジメントの公平性」（同 29.2）や「メンタルヘルスとウェルビーイング（生活満足度や幸福度等）」（同 25.3）、「職場における安全性と身体の健康」（同 26.8）についても、最多カテゴリは「影響なし」となったが、軒並み「かなり／少し改善した」との回答が優勢となっている。

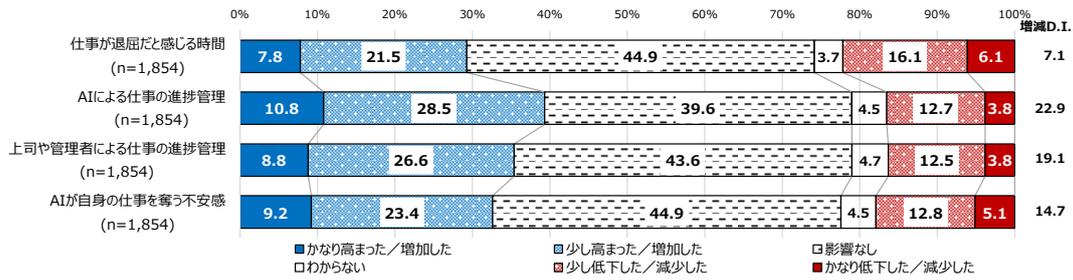
図表 2-2-9-4-1 AI の利用前後における仕事の質の変化①



一方、AI の利用前後における仕事の質の変化として、（これまでとは評価が逆向きとなることに留意が必要だが）「仕事が退屈だと感じる時間」については、「影響なし」が最多ながら、その D.I.は 7.1 と「高まった／増加した」が「低下した／減少した」を上回る結果となった（図表 2-2-9-4-2）。また、「AI による仕事の進捗管理」（同 22.9）や「上司や管理者による仕事の進捗管理」（同 19.1）についても、「高まった／増加した」が優勢だった。

こうした中、「AI が自身の仕事を奪う不安感」については、「影響なし」が 44.9%となる中、「かなり高まった／増加した」が 9.2%、「少し高まった／増加した」が 23.4%で、合わせて「高まった／増加した」が計 32.6%に対し、「少し低下した／減少した」が 12.8%、「かなり低下した／減少した」が 5.1%で、合わせて「低下した／減少した」が計 17.9%と、「少し高まった／増加した」が「かなり低下した／減少した」を 14.7 割上回る結果となった。

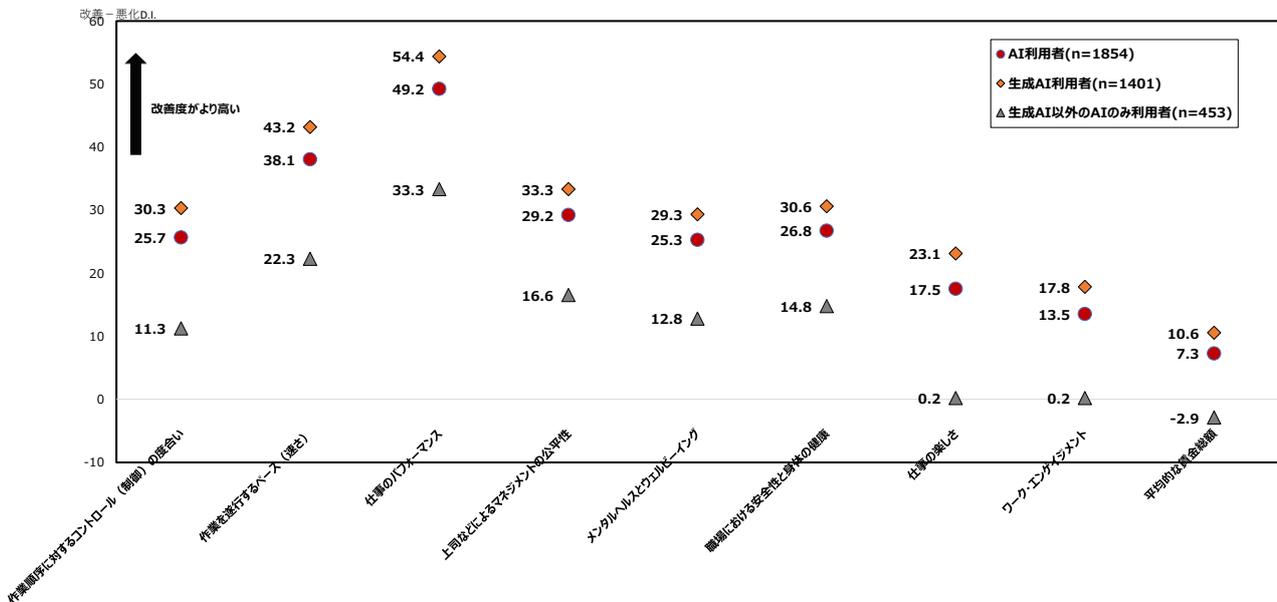
図表 2-2-9-4-2 AI の利用前後における仕事の質の変化②



その上で、AI の利用前後における仕事の質の変化として、「作業順序に対するコントロール（制御）の度合い」「仕事を遂行するペース（速さ）」「仕事のパフォーマンス」「上司などによるマネジメントの公平性」「メンタルヘルスとウェルビーイング」「職場における安全性と身体の健康」「仕事の楽しさ」「ワーク・エンゲイジメント<sup>38</sup>」に着目し、AI 及び生成 AI の利用状況等別に改善－悪化 D.I. を比較すると、図表 2-2-9-4-3 の通りになる。

すなわち、「AI 利用者」はいずれの要素についても改善優勢だが、「生成 AI 以外の AI のみ利用者」に比べて「生成 AI 利用者」で D.I. が高い。例えば、「仕事のパフォーマンス」については、「生成 AI 以外の AI のみ利用者」の D.I. が 33.3 に対し、「生成 AI 利用者」は 54.4 と 20 ポイント以上高くなっている。

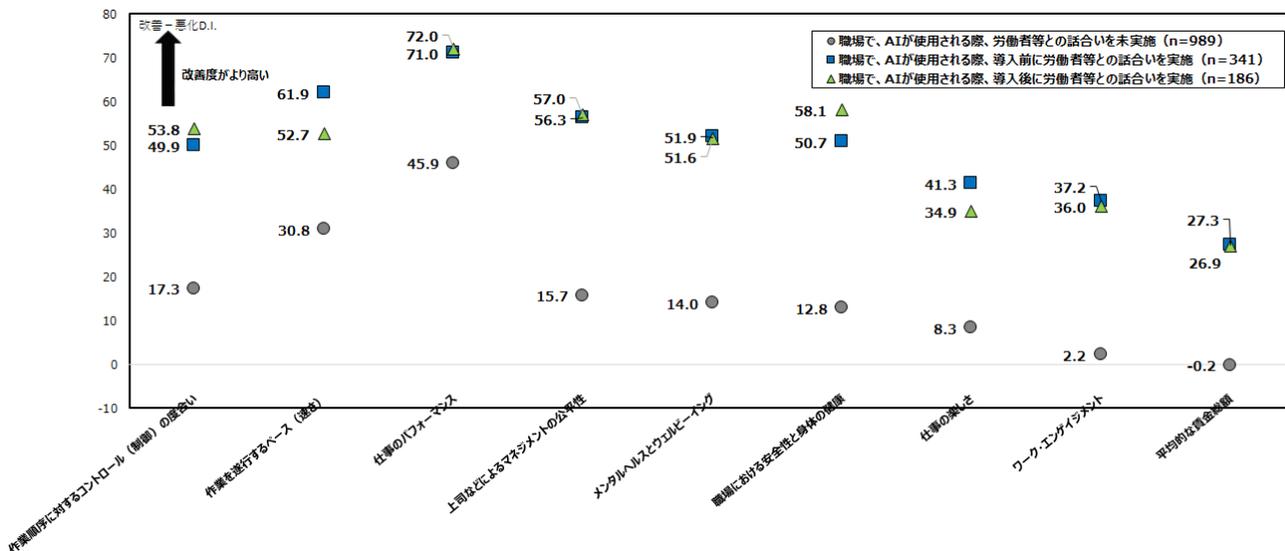
図表 2-2-9-4-3 AI の利用状況別にみた AI の利用前後における仕事の質の変化



<sup>38</sup> 「仕事に対する熱意」「仕事に対する誇り」「仕事を通じて感じる活力」「仕事への没頭感」の各設問で、「かなり高まった/増加した=2点」「少し高まった/増加した=1点」「少し低下した/減少した=-1点」「かなり低下した/減少した=-2点」「影響なし、わからない=0点」としてこれらの回答結果の単純平均を算出した上で、>0点を「改善した」、0点を影響なし、<0点を「悪化した」として同様に算出。

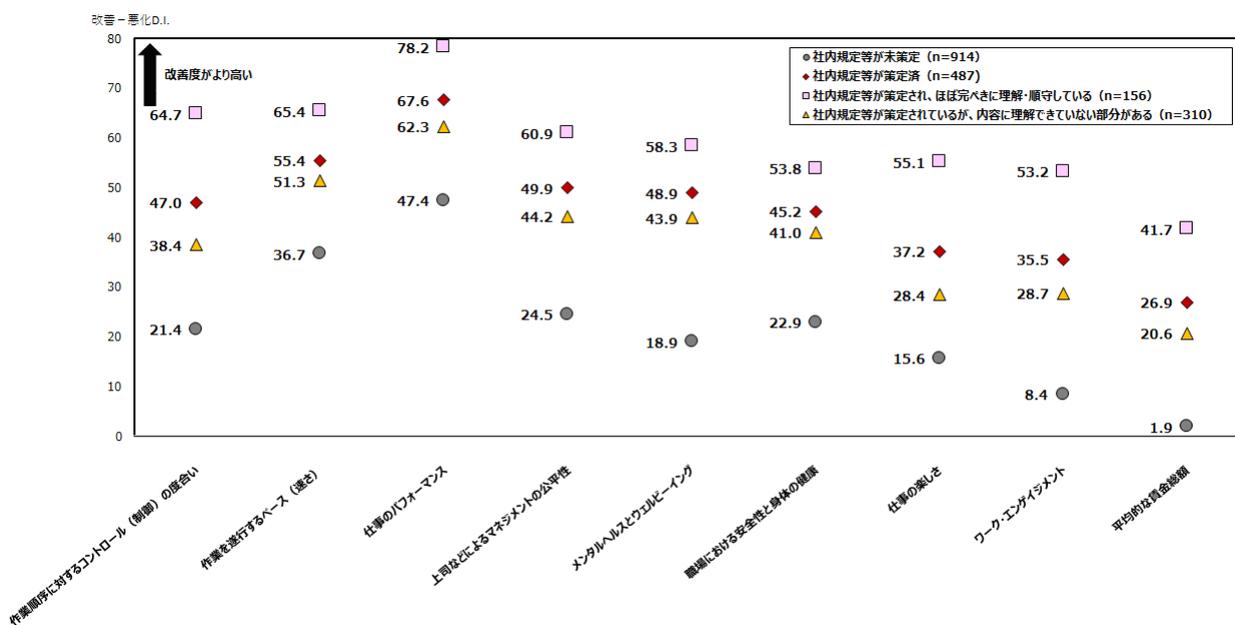
また、職場で AI が使用される際の労働者等との話し合いの状況別でも比較すると、話し合いが行われた「AI 利用者」で D.I. がより高くなっている（図表 2-2-9-4-4）。なお、話し合いのタイミングが導入前後のいずれかになるかで、D.I. に差を生じる項目もあることが分かる。

図表 2-2-9-4-4 AI の導入に際した労働者等との話し合い状況別に見た AI の利用前後における仕事の質の変化



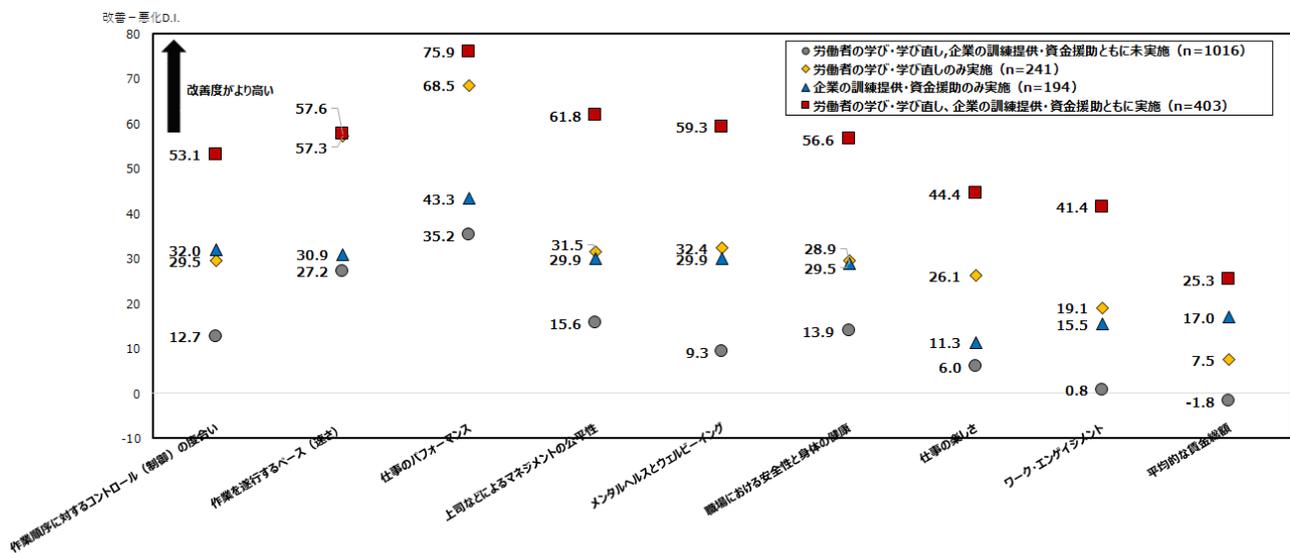
また、「生成 AI 利用者」を対象に、生成 AI を仕事で適切に利用することに関する社内規定やガイドラインの策定状況、及びその理解・順守状況別に展開すると、D.I. は社内規定やガイドラインが策定されている「生成 AI 利用者」でより高い。なお、策定済でも内容がよく理解されていないと、プラス幅が縮小する（効果が低減する）ことも分かる（図表 2-2-9-4-5）。

図表 2-2-9-4-5 生成 AI 関連の社内規定やガイドラインの策定状況とその理解・順守状況別に見た仕事の質の変化



また、リスキリング・アップスキリング（学び・学び直し）や、企業における訓練提供・資金援助の実施状況別でも比較すると、労使双方がAIを利用しながら働くための学び・学び直し、及び従業員への訓練提供・資金援助をともに実施している場合に、D.I.はより高くなっている（図表 2-2-9-4-6）。なお、AIを利用しながら働くための学び・学び直しと、従業員への訓練提供・資金援助のいずれかを実施している場合は、おおむね同程度の改善効果となっているが、「仕事のパフォーマンス」及び「仕事の楽しさ」については、労働者自身の学び・学び直しの改善効果が顕著に大きいことも分かる。

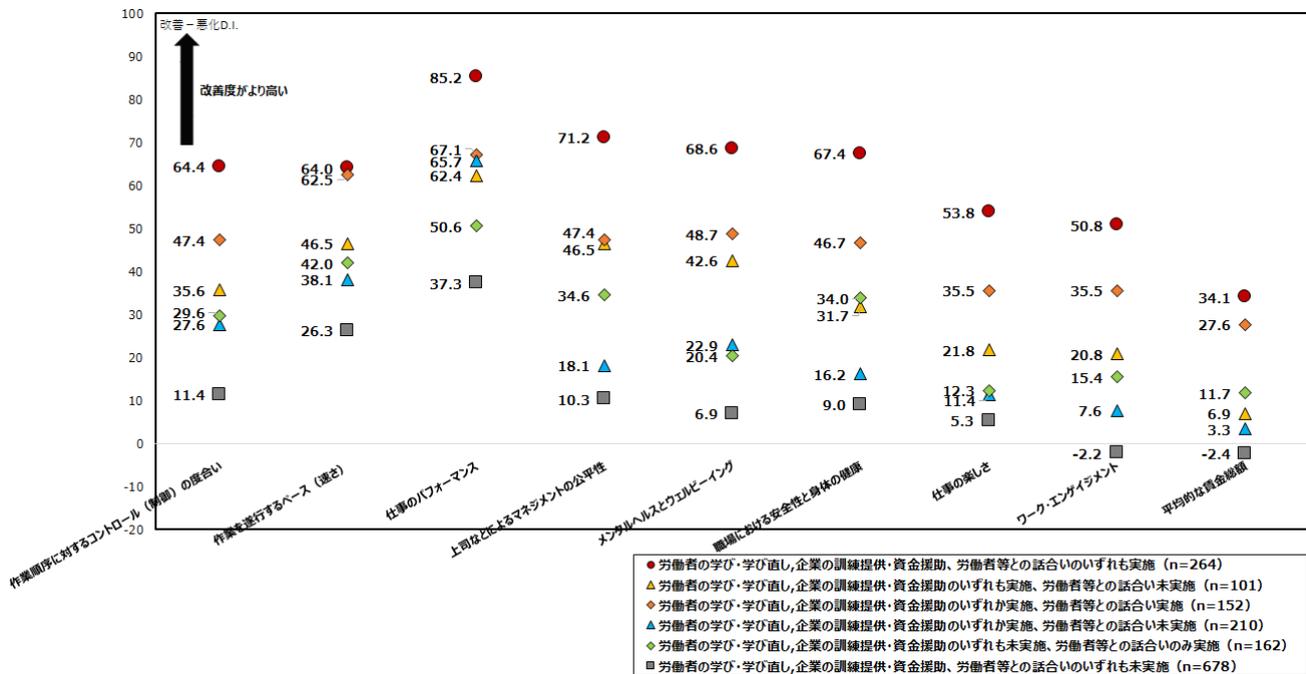
図表 2-2-9-4-6 リスキリング・アップスキリング(学び・学び直し)や企業における訓練提供・資金援助の実施状況別にみた仕事の質の変化



こうした結果に、さらに労働者等との話合いの実施状況を掛け合わせると、D.I.は労働者の学び・学び直し、企業の訓練提供・資金援助、労働者等との話合いのいずれも実施している場合にもっとも高く、いずれも実施していない場合に最低となっている（図表 2-2-9-4-7）。例えば、「仕事のパフォーマンス」については前者の D.I.が 85.2 に対し、後者は同 37.3 で 47.9 點の開きがある。同様に、「ワーク・エンゲイジメント」は前者の D.I.が 50.8 に対し、後者は同▲2.2 で 53.0 點開いている。なお、「仕事のパフォーマンス」は学び・学び直しや訓練提供・資金援助の改善効果が大きいのにに対し、「上司などによるマネジメントの公平性」や「職場における安全性と身体の高健康」は、労働者等との話合いの改善効果が大きい。

総じて、AI の利用前後における仕事の質の改善効果は、職場で AI を使用する際に企業が労働者等と話合いを持ち、労働者が AI を利用しながら働くための学び・学び直しを行い、企業も訓練提供や資金援助を実施している場合にさらに高まっており、今後も AI 利用による仕事の質の改善効果をより一層発現させるためには、こうした労使双方の取組を推進してゆくことが重要といえるだろう。

図表 2-2-9-4-7 AI の導入に際した労働者等との話し合い状況やリスキリング・アップスキリング、企業における訓練提供・資金援助の実施状況の組合せ別にみた仕事の質の変化

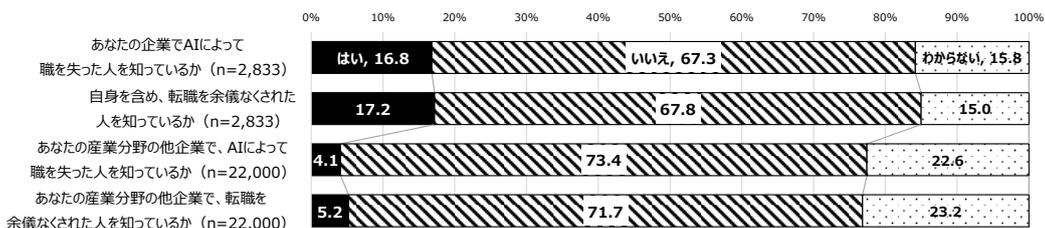


### (5) AI が人員削減や転職に与えている影響

「AI 使用企業」で働いている労働者 (n=2,833 人) に、自身の企業で、AI によって職を失った人を知っているか尋ねると、「はい」(知っている)が 16.8%と既に一定数、みられ、「いいえ」(知らない)は 67.3%で、「わからない」が 15.8%となった(図表 2-2-9-5-1)。同様に、自身を含め、転職を余儀なくされた人を知っているかについては、「はい」(知っている)が 17.2%に対し、「いいえ」(知らない)は 67.8%で、「わからない」が 15.0%となった。

また、全有効回答労働者 (n=2.2 万人) に、自身の産業分野の他企業で、AI によって職を失った人を知っているかについても尋ねると、「はい」(知っている)が 4.1%で、「いいえ」(知らない)は 73.4%、「わからない」が 22.6%となった。同様に、自身の産業分野の他企業で、転職を余儀なくされた人を知っているかについては、「はい」(知っている)が 5.2%で、「いいえ」(知らない)が 71.7%、「わからない」が 23.2%となった。

図表 2-2-9-5-1 AI が人員削減や転職に与えている影響



なお、こうした結果を属性等別にみると、自身の企業でAIによって失職した人を知っている割合は、「建設業」や「不動産業、物品賃貸業」「サービス業（他に分類されないもの）」等で高い（図表 2-2-9-5-2）。また、自身を含めて転職を余儀なくされた人を知っている割合は、こうした業種に加えて「運輸業、郵便業」や「宿泊業、飲食サービス業」等でも高くなっている。

図表 2-2-9-5-2 属性等別にみた AI が人員削減や転職に与えている影響

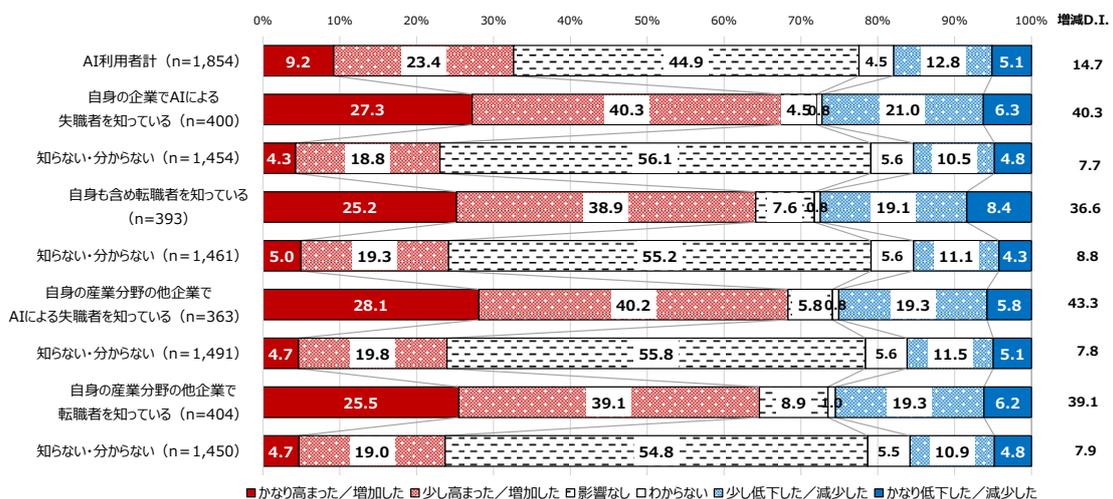
	(人)				(% )				(人)				(% )				(人)				(% )			
	n	自身の企業で、AIによって失職した人を知っているか			n	自身の企業で、転職を余儀なくされた人を知っているか			n	自身の産業分野の他企業で、AIによって失職した人を知っているか			n	自身の産業分野の他企業で、転職を余儀なくされた人を知っているか										
		はい	いいえ	わからない		はい	いいえ	わからない		はい	いいえ	わからない		はい	いいえ	わからない								
計	2,833	16.8	67.3	15.8	2,833	17.2	67.8	15.0	22,000	4.1	73.4	22.6	22,000	5.2	71.7	23.2								
働いている産業分野	農業、林業、漁業	21	66.7	28.6	4.8	21	47.6	42.9	9.5	238	7.1	67.6	25.2	238	8.0	64.7	27.3							
	鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業	48	33.3	54.2	12.5	48	31.3	60.4	8.3	283	7.8	68.6	23.7	283	8.8	67.5	23.7							
	建設業	156	26.9	62.2	10.9	156	25.0	64.1	10.9	1,355	4.5	74.2	21.3	1,355	5.8	71.7	22.4							
	製造業	682	15.0	66.9	18.2	682	14.4	68.5	17.2	4,708	4.2	71.1	24.7	4,708	5.5	69.1	25.4							
	情報通信業	351	17.1	70.9	12.0	351	16.0	70.9	13.1	1,195	7.9	70.6	21.4	1,195	7.6	70.4	22.0							
	運輸業、郵便業	146	17.1	64.4	18.5	146	20.5	62.3	17.1	1,609	2.9	73.0	24.1	1,609	4.8	70.2	25.0							
	卸売業、小売業	333	12.3	68.8	18.9	333	13.8	67.6	18.6	2,754	3.0	74.7	22.3	2,754	3.8	72.9	23.3							
	金融業、保険業	194	12.9	67.5	19.6	194	12.9	70.1	17.0	732	4.2	69.1	26.6	732	5.7	67.6	26.6							
	不動産業、物品賃貸業	45	22.2	60.0	17.8	45	22.2	64.4	13.3	384	3.9	75.8	20.3	384	6.0	74.0	20.1							
	学術研究、専門・技術サービス業	88	14.8	73.9	11.4	88	17.0	72.7	10.2	411	6.1	74.9	19.0	411	6.6	74.7	18.7							
	宿泊業、飲食サービス業	61	9.8	68.9	21.3	61	23.0	57.4	19.7	831	4.1	77.0	18.9	831	5.1	75.7	19.3							
	生活関連サービス業、娯楽業	55	18.2	60.0	21.8	55	14.5	65.5	20.0	591	4.6	73.9	21.5	591	4.1	73.3	22.7							
	教育、学習支援業	121	12.4	73.6	14.0	121	14.9	71.1	14.0	891	4.4	75.9	19.8	891	4.6	74.9	20.5							
	医療、福祉	206	18.4	67.5	14.1	206	17.5	69.9	12.6	2,864	3.0	77.7	19.3	2,864	4.5	76.4	19.1							
	複合サービス業（郵便局、協同組合）	26	30.8	53.8	15.4	26	34.6	46.2	19.2	129	7.8	76.7	15.5	129	7.0	77.5	15.5							
	サービス業（他に分類されないもの）	130	22.3	66.9	10.8	130	20.8	70.0	9.2	1,524	4.1	74.9	21.0	1,524	5.7	72.0	22.3							
	公務（他に分類されるものを除く）	142	12.7	76.8	10.6	142	16.2	73.9	9.9	999	2.9	75.7	21.4	999	4.0	74.4	21.6							
	わからない	28	14.3	53.6	32.1	28	25.0	46.4	28.6	502	2.4	55.0	42.6	502	2.8	54.8	42.4							
	サービス業計	360	18.3	66.9	14.7	360	20.3	66.1	13.6	3,486	4.5	75.3	20.1	3,486	5.4	73.6	21.0							
	従業員規模	99人以下	527	20.3	66.2	13.5	527	21.8	64.9	13.3	7,816	3.2	78.2	18.5	7,816	4.4	76.4	19.2						
100～300人		410	25.1	61.5	13.4	410	25.1	62.9	12.0	3,198	5.6	73.7	20.7	3,198	7.3	71.0	21.7							
301～999人		378	19.6	66.7	13.8	378	19.3	67.5	13.2	2,535	5.5	73.3	21.2	2,535	6.4	71.5	22.1							
1,000人以上		1,290	13.4	69.5	17.1	1,290	13.3	70.4	16.3	5,097	4.9	71.5	23.6	5,097	6.0	70.1	23.9							
官公庁		86	10.5	77.9	11.6	86	14.0	76.7	9.3	640	3.0	75.6	21.4	640	3.9	74.5	21.6							
わからない	142	7.0	64.8	28.2	142	7.7	64.8	27.5	2,714	1.9	61.8	36.3	2,714	2.2	61.2	36.6								
過不足状況	従業員数が不足計	1,688	16.6	69.6	13.7	1,688	18.1	69.1	12.8	11,326	4.7	77.2	18.1	11,326	6.2	74.9	19.0							
	従業員数の過不足はない	671	17.0	68.7	14.3	671	15.5	70.2	14.3	4,916	4.1	79.8	16.1	4,916	4.8	78.6	16.5							
	従業員数が過剰計	146	35.6	49.3	15.1	146	30.1	59.6	10.3	674	8.5	70.5	21.1	674	13.4	68.5	18.1							
わからない	328	8.8	61.0	30.2	328	10.1	59.8	30.2	5,084	1.9	59.0	39.1	5,084	2.0	58.3	39.7								
雇用形態	正規の職員・従業員（役員含む）	2,286	18.6	67.4	14.0	2,286	18.5	68.4	13.2	14,986	4.9	73.2	21.9	14,986	6.1	71.6	22.2							
	非正規の職員・従業員	547	9.1	67.3	23.6	547	11.7	65.4	22.9	7,014	2.2	73.7	24.0	7,014	3.0	71.8	25.2							
（日本）自身の標準的職業分類	管理的職業従事者	123	16.3	76.4	7.3	123	16.3	77.2	6.5	490	5.3	81.2	13.5	490	8.2	78.2	13.7							
	専門的・技術的職業従事者	802	18.2	70.4	11.3	802	17.1	70.4	12.5	4,094	5.8	74.4	19.9	4,094	6.7	73.5	19.8							
	事務従事者	756	15.6	67.9	16.5	756	15.5	69.7	14.8	5,033	3.8	74.6	21.6	5,033	4.3	73.9	21.9							
	販売従事者	381	12.1	70.3	17.6	381	14.7	68.5	16.8	2,746	3.7	73.0	23.3	2,746	5.4	70.7	23.9							
	サービス職業従事者	190	19.5	58.4	22.1	190	24.2	55.8	20.0	2,596	4.0	74.0	22.1	2,596	4.9	72.5	22.5							
	保安職業従事者	46	10.9	71.7	17.4	46	13.0	71.7	15.2	474	3.2	73.4	23.4	474	5.3	71.3	23.4							
	農林漁業従事者	12	25.0	58.3	16.7	12	25.0	58.3	16.7	206	2.4	73.8	23.8	206	2.4	70.4	27.2							
	生産工程従事者	267	16.9	62.5	20.6	267	17.6	63.3	19.1	3,072	3.3	70.6	26.1	3,072	4.5	68.5	27.1							
	輸送・機械運転従事者	63	22.2	61.9	15.9	63	19.0	68.3	12.7	806	3.2	70.5	26.3	806	5.0	68.0	27.0							
	建設・探掘従事者	79	24.1	62.0	13.9	79	21.5	65.8	12.7	787	4.4	71.5	24.0	787	5.0	69.4	25.7							
運搬・清掃・包装等従事者	114	20.2	54.4	25.4	114	21.9	55.3	22.8	1,696	3.0	71.9	25.1	1,696	4.8	68.2	26.9								
性別	男性	1,692	17.4	67.9	14.7	1,692	17.5	68.9	13.6	11,861	4.4	72.9	22.6	11,861	5.8	70.8	23.4							
	女性	1,141	16.0	66.5	17.5	1,141	16.7	66.2	17.2	10,139	3.6	73.9	22.5	10,139	4.4	72.7	22.9							
年齢階級	15～24歳	279	22.9	57.7	19.4	279	24.4	56.3	19.4	1,371	8.9	65.0	26.1	1,371	9.8	64.9	25.2							
	25～34歳	731	25.0	63.3	11.6	731	26.3	62.7	11.1	3,990	8.0	68.8	23.2	3,990	8.1	69.2	22.6							
	35～49歳	962	17.9	66.7	15.4	962	15.1	71.3	13.6	7,599	4.0	73.5	22.5	7,599	5.1	71.9	23.0							
	50～64歳	681	7.0	74.4	18.5	681	9.0	71.7	19.4	6,801	1.7	76.3	22.0	6,801	3.3	73.7	23.1							
	65歳以上	180	5.0	75.0	20.0	180	11.1	73.3	15.6	2,239	1.3	77.4	21.3	2,239	2.8	73.6	23.6							
最終学歴	中学・高校卒	606	15.8	62.2	21.9	606	16.5	62.0	21.5	7,271	2.9	71.8	25.4	7,271	4.3	69.6	26.0							
	専修・各種学校、短大・高専卒	456	17.5	64.7	17.8	456	16.4	67.8	15.8	4,926	3.6	73.5	22.9	4,926	4.6	72.0	23.4							
	大学卒以上	1,756	17.0	69.7	13.3	1,756	17.7	69.6	12.6	9,705	5.1	74.6	20.3	9,705	6.0	73.1	20.8							
	上記以外	15	6.7	80.0	13.3	15	-	86.7	13.3	98	5.1	66.3	28.6	98	3.1	67.3	29.6							

従業員規模別では、いずれの割合も、100人以上で小規模になるほど高まる傾向がみられる。また、従業員数の過不足状況との関連では、従業員数が「過剰」な職場で顕著に高い。また、仕事の職種別にみると、失職については「建設・採掘従事者」や「輸送・機械運転従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」等、また、転職についてはこれらに加えて「サービス職業従事者」等でも高くなっている。年齢階級別にみると、いずれの割合も25歳迄の若年層ほど高い。

こうした結果は、自身の産業分野の他企業について尋ねた設問でも同様に読み取ることが出来るが、やや異なる点もある。例えば、失職した人を知っている割合や転職を余儀なくされた人を知っている割合は、(自身の企業の場合と異なり)「情報通信業」や「学術研究、専門・技術サービス業」「複合サービス事業(郵便局、協同組合)」等でも高い。また、仕事の職種別では大きく様相が異なっており、失職者や転職者を知っている割合は、「管理的職業従事者」や「専門的・技術的職業従事者」等で高くなっている。なお、年齢階級別でも「15~24歳」を含めて若年層になるほど高く、自身の企業では顕著な傾向がみられなかった最終学歴についても、高学歴ほど高まる結果となっている。

なお、AIが人員削減や転職に与えている影響の認知度と(4)でみた「AIが仕事を奪う不安感」の関係についても調べると、総じて自身の企業や自身の産業分野の他企業で失職者や転職者を知っているほど、「AIが仕事を奪う不安感」は顕著に高い。すなわち、「AIが仕事を奪う不安感」が全体ではそれほど高くないのは、我が国のAI利用率の低さやそれによる失職・転職実績の少なさに起因していると考えられる(図表2-2-9-5-3)。

図表 2-2-9-5-3 AIが人員削減や転職に与えている影響の認知度と「AIが仕事を奪う不安感」の関係



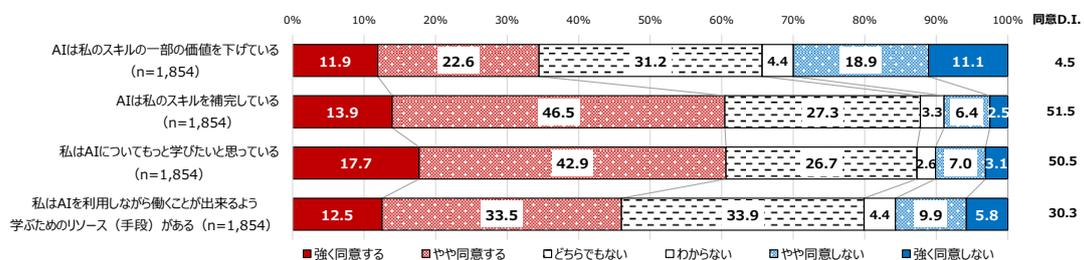
## (6) AIがスキルに与えている影響

自身の職業に求められるスキルに対するAIの影響について尋ねると、AIが「自身のスキルの一部の価値を下げている」かについては、「強く同意する」(11.9%)と「やや同意する」

(22.6%) を合わせて「同意する」が計 34.5% に対し、「どちらでもない」は 31.2%、「わからない」は 4.4% で、「やや同意しない」(18.9%) と「強く同意しない」(11.1%) を合わせて「同意しない」が計 29.9% と、同意が不同意をやや上回る結果となった(図表 2-2-9-6-1)。

一方、AI が「自身のスキルを補完している」かについては、「強く同意する」(13.9%) と「やや同意する」(46.5%) を合わせて「同意する」が 6 割を超え(計 60.4%)、「どちらでもない」は 27.3%、「わからない」は 3.3% で、「やや同意しない」(6.4%) と「強く同意しない」(2.5%) を合わせて「同意しない」が計 9.0% と、同意が不同意の 6 倍以上となっている。

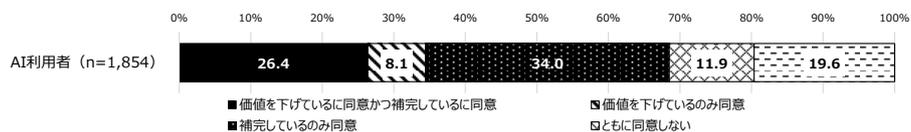
図表 2-2-9-6-1 自身の職業に求められるスキルに対する AI の影響



総じて、自身の職業に求められるスキルに対する AI の影響としては、「自身のスキルの一部の価値を下げている」(D.I.4.5) より、「自身のスキルを補完している」(同 51.5) との回答が大幅に優勢となったが、こうした結果を掛け合わせると図表 2-2-9-6-2 の通り、AI は自身のスキルの一部の価値を下げているかつ補完している両面の作用を持つとの回答も、約 4 人に一人 (26.4%) あることが分かる。

図表 2-2-9-6-2 自身の職業に求められるスキルに対する AI の影響として

「自身のスキルの一部の価値を下げている」と「自身のスキルを補完している」との回答の関係



なお、こうした結果を属性等別にみると、AI が「自身のスキルの一部の価値を下げている」と考える割合は、「建設業」や「医療、福祉」「公務(他に分類されるものを除く)」等で高くなっている(図表 2-2-9-6-3)。

図表 2-2-9-6-3 属性等別にみた自身の職業に求められるスキルに対する AI の影響

	(人)	(%)				(%)				(%)						
		AIは、私のスキルの一部を下げている				AIは、私のスキルを補完している				左記の組合せ集計						
		同意する計	どちらでもない・わからない	同意しない計	同意-不同意 D.I.	同意する計	どちらでもない・わからない	同意しない計	同意-不同意 D.I.	価値を下げていますかつ補完している	価値を下げていますのみ	補完しているのみ	ともに同意しない	どちらでもないか わからない	補完している-価値を下げています D.I.	
計	1,854	34.5	35.6	29.9	4.5	60.4	30.6	9.0	51.5	26.4	8.1	34.0	11.9	19.6	25.9	
働いている産業分野	農業、林業、漁業	17	76.5	11.8	11.8	64.7	88.2	5.9	5.9	82.4	70.6	5.9	17.6	-	5.9	11.8
	鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業	34	50.0	32.4	17.6	32.4	64.7	29.4	5.9	58.8	41.2	8.8	23.5	11.8	14.7	14.7
	建設業	104	50.0	27.9	22.1	27.9	69.2	27.9	2.9	66.3	38.5	11.5	30.8	3.8	15.4	19.2
	製造業	418	32.1	33.5	34.4	▲ 2.4	60.8	30.1	9.1	51.7	24.4	7.7	36.4	14.1	17.5	28.7
	情報通信業	274	32.8	36.1	31.0	1.8	58.4	34.3	7.3	51.1	24.8	8.0	33.6	10.9	22.6	25.5
	運輸業、郵便業	87	37.9	35.6	26.4	11.5	51.7	33.3	14.9	36.8	24.1	13.8	27.6	17.2	17.2	13.8
	卸売業、小売業	211	26.5	39.8	33.6	▲ 7.1	52.6	33.6	13.7	38.9	18.0	8.5	34.6	15.2	23.7	26.1
	金融業、保険業	130	27.7	42.3	30.0	▲ 2.3	56.2	33.8	10.0	46.2	22.3	5.4	33.8	16.9	21.5	28.5
	不動産業、物品賃貸業	28	46.4	21.4	32.1	14.3	85.7	3.6	10.7	75.0	46.4	0.0	39.3	10.7	3.6	39.3
	学術研究、専門・技術サービス業	69	30.4	39.1	30.4	-	68.1	24.6	7.2	60.9	24.6	5.8	43.5	8.7	17.4	37.7
	宿泊業、飲食サービス業	34	35.3	41.2	23.5	11.8	52.9	38.2	8.8	44.1	23.5	11.8	29.4	8.8	26.5	17.6
	生活関連サービス業、娯楽業	36	19.4	58.3	22.2	▲ 2.8	41.7	47.2	11.1	30.6	13.9	5.6	27.8	13.9	38.9	22.2
	教育、学習支援業	92	32.6	35.9	31.5	1.1	66.3	22.8	10.9	55.4	26.1	6.5	40.2	9.8	17.4	33.7
	医療、福祉	129	41.9	27.9	30.2	11.6	66.7	25.6	7.8	58.9	31.8	10.1	34.9	9.3	14.0	24.8
	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	21	38.1	38.1	23.8	14.3	47.6	42.9	9.5	38.1	23.8	14.3	23.8	9.5	28.6	9.5
	サービス業（他に分類されないもの）	84	35.7	42.9	21.4	14.3	61.9	29.8	8.3	53.6	29.8	6.0	32.1	7.1	25.0	26.2
	公務（他に分類されるものを除く）	72	38.9	34.7	26.4	12.5	65.3	31.9	2.8	62.5	31.9	6.9	33.3	8.3	19.4	26.4
	わからない	14	35.7	21.4	42.9	▲ 7.1	57.1	35.7	7.1	50.0	28.6	7.1	28.6	14.3	21.4	21.4
	サービス業計	244	32.0	43.4	24.6	7.4	58.2	33.2	8.6	49.6	24.6	7.4	33.6	9.0	25.4	26.2
	従業員規模	99人以下	330	39.1	33.0	27.9	11.2	65.5	28.8	5.8	59.7	29.1	10.0	36.4	8.5	16.1
100～300人		296	39.9	34.5	25.7	14.2	64.2	29.1	6.8	57.4	31.8	8.1	32.4	9.5	18.2	24.3
301～999人		275	40.7	29.8	29.5	11.3	64.0	27.3	8.7	55.3	33.1	7.6	30.9	11.3	17.1	23.3
1,000人以上		833	29.9	37.6	32.5	▲ 2.6	56.9	31.9	11.2	45.7	22.1	7.8	34.8	14.2	21.1	27.0
官公庁		43	39.5	34.9	25.5	▲ 14.0	60.5	34.9	4.7	55.8	32.6	7.0	27.9	9.3	23.3	20.9
わからない		77	18.2	50.6	31.2	▲ 13.0	49.4	40.3	10.4	39.0	13.0	5.2	36.4	14.3	31.2	31.2
従業員数が不足状況の	従業員数が不足計	1,151	34.7	34.4	30.9	3.7	62.1	29.1	8.8	53.3	26.3	8.3	35.8	12.4	17.1	27.5
	従業員数の過不足はない	439	35.8	33.9	30.3	5.5	59.5	30.3	10.3	49.2	28.0	7.7	31.4	11.8	21.0	23.7
	従業員数が過剰計	106	50.9	31.1	17.9	33.0	67.0	23.6	9.4	57.5	39.6	11.3	27.4	6.6	15.1	16.0
	わからない	158	18.4	51.9	29.7	▲ 11.4	46.2	47.5	6.3	39.9	13.3	5.1	32.9	11.4	37.3	27.8
形態用	正規の職員・従業員（役員含む）	1,580	36.4	34.4	29.2	7.2	61.7	29.4	8.9	52.8	27.9	8.5	33.8	11.3	18.5	25.3
	非正規の職員・従業員	274	23.4	42.3	34.3	▲ 10.9	52.9	37.6	9.5	43.4	17.5	5.8	35.4	15.3	25.9	29.6
日本標準職業分類	管理的職業従事者	93	30.1	32.3	37.6	▲ 7.5	67.7	24.7	7.5	60.2	29.0	1.1	38.7	15.1	16.1	37.6
	専門的・技術的職業従事者	613	34.6	32.3	33.1	1.5	64.4	26.9	8.6	55.8	26.3	8.3	38.2	10.8	16.5	29.9
	事務従事者	474	32.1	40.1	27.8	4.2	62.4	30.0	7.6	54.9	26.4	5.7	36.1	9.5	22.4	30.4
	販売従事者	255	29.0	38.8	32.2	▲ 3.1	52.2	34.5	13.3	38.8	20.4	8.6	31.8	16.5	22.7	23.1
	サービス職業従事者	112	38.4	42.9	18.8	19.6	59.8	35.7	4.5	55.4	29.5	8.9	30.4	6.3	25.0	21.4
	保安職業従事者	19	31.6	26.3	42.1	▲ 10.5	42.1	42.1	15.8	26.3	26.3	5.3	15.8	31.6	21.1	10.5
	農林漁業従事者	6	33.3	33.3	33.3	-	83.3	16.7	-	83.3	33.3	-	50.0	-	16.7	50.0
	生産工程従事者	138	37.7	31.9	30.4	7.2	59.4	30.4	10.1	49.3	27.5	10.1	31.9	15.2	15.2	21.7
	輸送・機械運転従事者	43	48.8	27.9	23.3	25.6	46.5	44.2	9.3	37.2	25.6	23.3	20.9	14.0	16.3	▲ 2.3
	建設・採掘従事者	44	54.5	25.0	20.5	34.1	61.4	36.4	2.3	59.1	38.6	15.9	22.7	2.3	20.5	6.8
	運搬・清掃・包装等従事者	57	43.9	36.8	19.3	24.6	42.1	42.1	15.8	26.3	31.6	12.3	10.5	21.1	24.6	▲ 1.8
性別	男性	1,125	35.7	35.0	29.2	6.5	61.3	30.1	8.5	52.8	27.2	8.5	34.1	11.3	18.8	25.6
	女性	729	32.5	36.5	31.0	1.5	59.0	31.4	9.6	49.4	25.1	7.4	33.9	12.8	20.9	26.5
年齢階級	15～24歳	181	43.1	32.6	24.3	18.8	64.6	28.2	7.2	57.5	32.6	10.5	32.0	8.3	16.6	21.5
	25～34歳	528	43.9	30.1	25.9	18.0	63.1	30.3	6.6	56.4	33.0	11.0	30.1	8.3	17.6	19.1
	35～49歳	662	35.0	36.0	29.0	6.0	59.1	30.1	10.9	48.2	26.7	8.3	32.3	13.7	18.9	24.0
	50～64歳	395	21.5	43.5	34.9	▲ 13.4	59.0	32.4	8.6	50.4	17.7	3.8	41.3	12.4	24.8	37.5
	65歳以上	88	13.6	36.4	50.0	▲ 36.4	52.3	34.1	13.6	38.6	10.2	3.4	42.0	23.9	20.5	38.6
最終学歴	中学、高校卒	312	29.8	42.9	27.2	2.6	52.9	35.9	11.2	41.7	23.4	6.4	29.5	15.1	25.6	23.1
	専修・各種学校、短大・高専卒	279	32.6	36.6	30.8	1.8	58.1	31.9	10.0	48.0	25.4	7.2	32.6	15.1	19.7	25.4
	大学卒以上	1,251	36.1	33.5	30.5	5.6	62.8	29.0	8.2	54.7	27.3	8.8	35.6	10.4	18.0	26.8
上記以外	12	33.3	41.7	25.0	8.3	58.3	33.3	8.3	50.0	33.3	-	25.0	8.3	33.3	25.0	

一方で、AIが「自身のスキルを補完している」との回答は、「建設業」や「学術研究、専門・技術サービス業」「医療、福祉」「教育、学習支援業」「公務（他に分類されるものを除く）」「サービス業（他に分類されないもの）」等で高く、総じて「補完している」-「価値を下げています」のD.I.は、「学術研究、専門・技術サービス業」や「教育、学習支援業」「製造業」「金融

業、保険業」等で高くなっている。また、仕事の職種別にみると、「価値を下げているかつ補完している」割合は、「建設・採掘従事者」や「サービス職業従事者」等で高い。なお、「価値を下げているのみ」と考える割合は「輸送・機械運転従事者」等で高く、「補完しているのみ」は「管理的職業従事者」や「専門的・技術的職業従事者」等で高い。

また、従業員数の過不足状況別では、AIが「自身のスキルの一部の価値を下げている」あるいは「自身のスキルを補完している」と考える割合のいずれも、従業員数が「過剰」な職場で顕著に高いが、「補完している」－「価値を下げている」D.I.は、従業員数が「不足」>「過不足はない」>「過剰」な職場ほど高まる傾向がみられた。雇用形態別にみると、「正規の職員・従業員」では「価値を下げているかつ補完している」割合が高いのに対し、「非正規の職員・従業員」では「どちらでもないかわからない」割合が高くなっている。

さらに、年齢階級別にみると、「価値を下げているかつ補完している」や「価値を下げているのみ」と考える割合は、若年層になるほど高まる傾向がみられる。一方で、「補完しているのみ」や「ともに同意しない」割合は、高齢層ほど高い。最終学歴別にみると、AIが「自身のスキルの一部の価値を下げている」あるいは「自身のスキルを補完している」と考える割合は高学歴になるほど高くなっている。

こうした中、「私は、AIについてもっと学びたいと思っている」かについては、「強く同意する」(17.7%)と「やや同意する」(42.9%)を合わせて「同意する」が計60.6%に対し、「どちらでもない」は26.7%、「わからない」は2.6%で、「やや同意しない」(7.0%)と「強く同意しない」(3.1%)を合わせて「同意しない」が計10.1%と、同意が不同意の5倍以上となった(図表2-2-9-6-1)。一方、「私はAIを利用しながら働くことが出来るよう学ぶためのリソース(手段)がある」については、「強く同意する」(12.5%)と「やや同意する」(33.5%)を合わせて「同意する」が計46.0%に対し、「どちらでもない」は33.9%、「わからない」は4.4%で、「やや同意しない」(9.9%)と「強く同意しない」(5.8%)を合わせて「同意しない」が計15.7%と、同意が不同意を大きく上回った。

そうした結果を掛け合わせると「私は、AIについてもっと学びたいと思っている」場合でも、「私はAIを利用しながら働くことが出来るよう学ぶためのリソース(手段)がある」割合は2/3を下回っていることが分かる(図表2-2-9-6-4)。

図表 2-2-9-6-4 「AIについてもっと学びたいと思っている」と

「私はAIを利用しながら働くことが出来るよう学ぶためのリソース(手段)がある」との回答の関係



こうした結果を属性等別にみると、「私は、AIについてもっと学びたいと思っている」割合は、「学術研究、専門・技術サービス業」や「教育、学習支援業」等で高くなっている（図表2-2-9-6-5）。また、従業員規模が小規模企業になるほど高まる傾向がみられ、従業員数が「過剰」な職場で高い。

図表 2-2-9-6-5 属性等別にみた AI についての学習意欲とリソース(手段)の有無

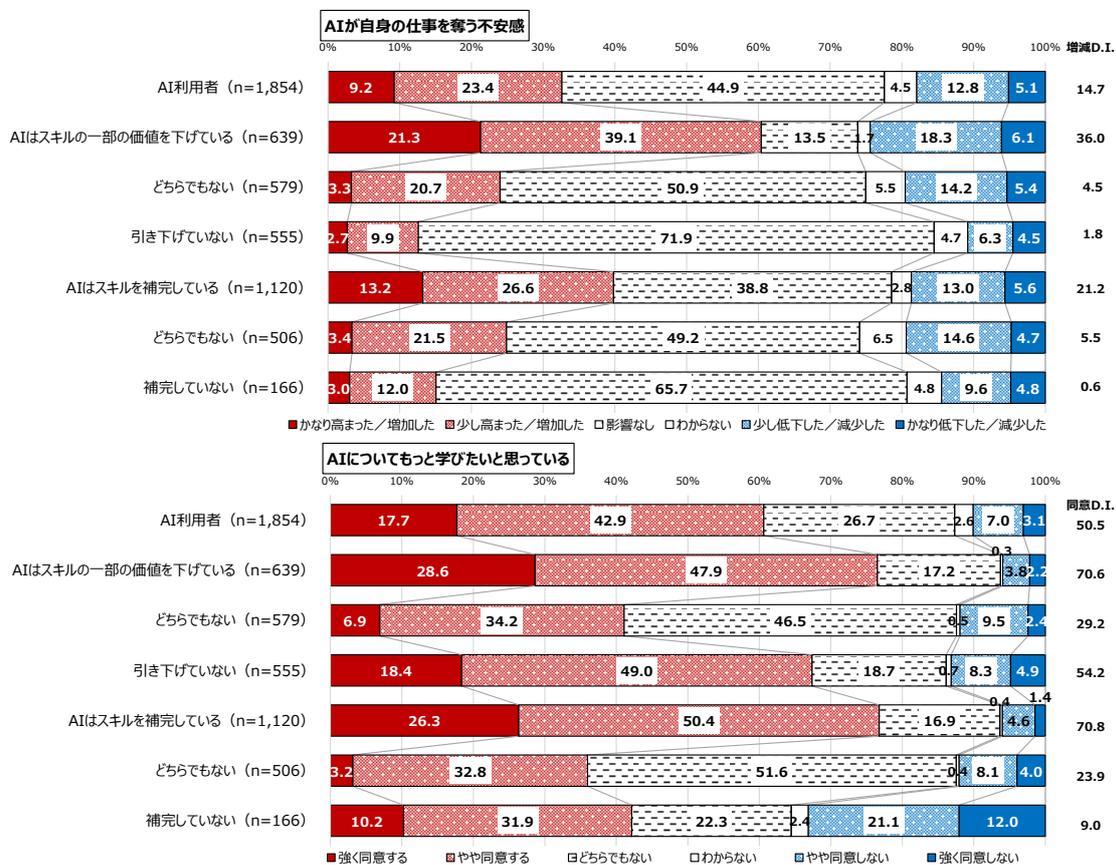
	(人)	(%)				(%)				(人)	(%)	
		私は、AIについて もっと学びたいと思っている				私は、AIを利用しながら働くことが出来るよう、 学ぶためのリソース(手段)がある						
		同意 する計	どちらでも ない・ わからない	同意 しない計	同意- 不同意 D.I.	同意 する計	どちらでも ない・ わからない	同意 しない計	同意- 不同意 D.I.			
計	1,854	60.6	29.3	10.1	50.5	46.0	38.3	15.7	30.3	1,124	64.7	
働いている産業分野	農業、林業、漁業	17	82.4	11.8	5.9	76.5	76.5	23.5	0.0	76.5	14	92.9
	鉱業、採石業、砂利採取業、 電気・ガス・熱供給・水道業	34	67.6	29.4	2.9	64.7	52.9	29.4	17.6	35.3	23	65.2
	建設業	104	68.3	27.9	3.8	64.4	49.0	40.4	10.6	38.5	71	62.0
	製造業	418	63.9	27.5	8.6	55.3	47.1	38.8	14.1	33.0	267	62.2
	情報通信業	274	63.5	28.5	8.0	55.5	48.9	37.2	13.9	35.0	174	69.0
	運輸業、郵便業	87	56.3	34.5	9.2	47.1	40.2	43.7	16.1	24.1	49	59.2
	卸売業、小売業	211	49.8	32.7	17.5	32.2	33.2	42.2	24.6	8.5	105	57.1
	金融業、保険業	130	53.1	34.6	12.3	40.8	40.0	44.6	15.4	24.6	69	65.2
	不動産業、物品賃貸業	28	75.0	14.3	10.7	64.3	71.4	21.4	7.1	64.3	21	81.0
	学術研究、専門・技術サービス業	69	72.5	24.6	2.9	69.6	44.9	42.0	13.0	31.9	50	60.0
	宿泊業、飲食サービス業	34	52.9	29.4	17.6	35.3	61.8	17.6	20.6	41.2	18	83.3
	生活関連サービス業、娯楽業	36	44.4	41.7	13.9	30.6	41.7	41.7	16.7	25.0	16	75.0
	教育、学習支援業	92	69.6	25.0	5.4	64.1	47.8	37.0	15.2	32.6	64	60.9
	医療、福祉	129	50.4	29.5	20.2	30.2	45.7	35.7	18.6	27.1	65	64.6
	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	21	71.4	19.0	9.5	61.9	52.4	33.3	14.3	38.1	15	66.7
	サービス業（他に分類されないもの）	84	61.9	27.4	10.7	51.2	46.4	36.9	16.7	29.8	52	65.4
	公務（他に分類されるものを除く）	72	58.3	37.5	4.2	54.2	54.2	33.3	12.5	41.7	42	76.2
	わからない	14	64.3	28.6	7.1	57.1	28.6	50.0	21.4	7.1	9	44.4
	サービス業計	244	61.9	28.3	9.8	52.0	48.0	36.1	16.0	32.0	151	66.9
	従業員規模	99人以下	330	63.6	24.8	11.5	52.1	46.4	37.3	16.4	30.0	210
100～300人		296	63.9	29.1	7.1	56.8	50.0	33.8	16.2	33.8	189	65.6
301～999人		275	62.9	26.9	10.2	52.7	55.3	34.9	9.8	45.5	173	72.3
1,000人以上		833	59.4	30.3	10.3	49.1	43.7	40.2	16.1	27.6	495	63.0
官公庁		43	58.1	37.2	4.7	53.5	48.8	34.9	16.3	32.6	25	72.0
わからない		77	41.6	42.9	15.6	26.0	19.5	53.2	27.3	▲ 7.8	32	37.5
過不足状況	従業員数が不足計	1,151	61.0	28.7	10.3	50.7	46.3	36.5	17.2	29.1	702	63.5
	従業員数の過不足はない	439	63.1	28.2	8.7	54.4	50.6	38.3	11.2	39.4	277	71.5
	従業員数が過剰計	106	66.0	24.5	9.4	56.6	52.8	29.2	17.9	34.9	70	68.6
	わからない	158	47.5	39.9	12.7	34.8	26.6	57.6	15.8	10.8	75	46.7
雇用形態	正規の職員・従業員（役員含む）	1,580	62.3	28.8	8.9	53.5	48.4	37.5	14.1	34.2	985	66.7
	非正規の職員・従業員	274	50.7	32.1	17.2	33.6	32.5	42.7	24.8	7.7	139	50.4
日本標準職業分類	管理的職業従事者	93	64.5	28.0	7.5	57.0	51.6	40.9	7.5	44.1	60	71.7
	専門的・技術的職業従事者	613	64.1	26.4	9.5	54.6	49.8	36.7	13.5	36.2	393	64.9
	事務従事者	474	60.8	31.4	7.8	53.0	43.7	38.8	17.5	26.2	288	63.5
	販売従事者	255	56.9	28.6	14.5	42.4	37.3	42.7	20.0	17.3	145	57.9
	サービス職業従事者	112	54.5	32.1	13.4	41.1	56.3	31.3	12.5	43.8	61	80.3
	保安職業従事者	19	36.8	52.6	10.5	26.3	47.4	42.1	10.5	36.8	7	71.4
	農林漁業従事者	6	66.7	16.7	16.7	50.0	66.7	33.3	0.0	66.7	4	100.0
	生産工程従事者	138	60.9	26.1	13.0	47.8	42.8	37.0	20.3	22.5	84	60.7
	輸送・機械運転従事者	43	55.8	30.2	14.0	41.9	51.2	34.9	14.0	37.2	24	75.0
	建設・採掘従事者	44	65.9	29.5	4.5	61.4	45.5	40.9	13.6	31.8	29	58.6
	運搬・清掃・包装等従事者	57	50.9	42.1	7.0	43.9	36.8	43.9	19.3	17.5	29	62.1
	性別	男性	1,125	62.9	29.4	7.6	55.3	47.8	38.8	13.3	34.5	708
女性		729	57.1	29.1	13.9	43.2	43.2	37.4	19.3	23.9	416	64.2
年齢階級	15～24歳	181	66.9	18.2	14.9	51.9	55.2	30.4	14.4	40.9	121	69.4
	25～34歳	528	63.3	28.0	8.7	54.5	52.3	35.4	12.3	40.0	334	72.5
	35～49歳	662	59.5	31.6	8.9	50.6	45.2	38.5	16.3	28.9	394	63.7
	50～64歳	395	58.0	32.4	9.6	48.4	36.5	44.6	19.0	17.5	229	52.4
	65歳以上	88	52.3	28.4	19.3	33.0	38.6	42.0	19.3	19.3	46	65.2
最終学歴	中学、高校卒	312	51.9	34.6	13.5	38.5	41.3	41.3	17.3	24.0	162	66.0
	専修・各種学校、短大・高専卒	279	57.3	27.2	15.4	41.9	43.4	33.0	23.7	19.7	160	65.0
	大学卒以上	1,251	63.7	28.4	7.9	55.8	47.8	38.8	13.4	34.4	797	64.4
上記以外	12	41.7	33.3	25.0	16.7	41.7	33.3	25.0	16.7	5	60.0	

雇用形態別では、「正規の職員・従業員」で高く、仕事の職種が「建設・採掘従事者」や「管理的職業従事者」「専門的・技術的職業従事者」等でも高い。また、「男性」で高く、若年層や高学歴になるほど高まる傾向がみられる。

そうした中で、「私は、AIについてもっと学びたいと思っている」場合に、「AIを利用しながら働くことが出来るよう、学ぶためのリソース（手段）がある」かについては、働いている産業分野に依らず5割を超えたものの、相対的には「学術研究、専門・技術サービス業」や「教育、学習支援業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」等で低い。また、従業員数が「不足」している職場や、雇用形態が「非正規の職員・従業員」で低く、仕事の職種が「販売従事者」や「建設・採掘従事者」「生産工程従事者」等でも低くなっている。

なお、自身の職業に求められるスキルに対するAIの影響と、(4)でみた「AIが仕事を奪う不安感」の関係についても調べると、「AIは、スキルの一部の価値を下げている」と考えているほど、「AIが仕事を奪う不安感」は顕著に高く（「高まった／増加した」－「低下した／減少した」D.I.は36.0）、「AIは、スキルを補完している」と考えている場合のそれ（同21.2）を上回っている（図表2-2-9-6-6）。

図表 2-2-9-6-6 自身の職業に求められるスキルに対するAIの影響と「AIが仕事を奪う不安感」や「AIについてもっと学びたいと思っている」との回答の関係



同様に、「AIについてもっと学びたいと思っている」との回答との関連についてもみると、「AIは、スキルの一部の価値を下げている」と考えているほど、「AIについてもっと学びたいと思っている」割合は顕著に高い（同意－不同意 D.I.は 70.6）が、「AIは、スキルを補完している」と考えている場合のそれ（同 70.8）も同程度に高くなっている。

## 10. AI 利用の進展予想と AI の職場導入に対する懸念や期待等

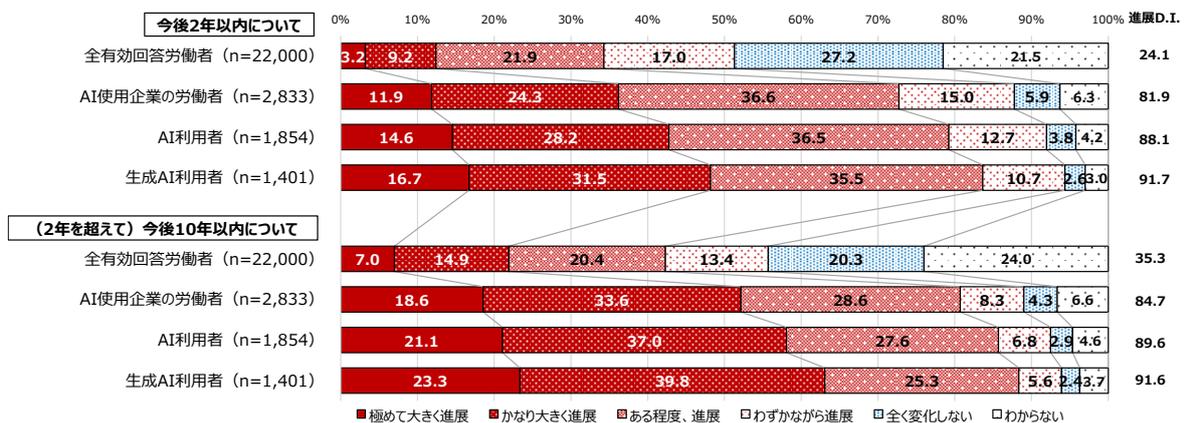
### (1) 自身の職場における AI 利用の進展予想

全有効回答労働者（n=2.2 万人）に今後、自身の職場における AI 利用がどの程度、進展すると思うか尋ねると、まず、「今後 2 年以内」については「極めて大きく進展」（3.2%）と「かなり大きく進展」（9.2%）、「ある程度、進展」（21.9%）、「わずかながら進展」（17.0%）を合わせて「進展する」と思う割合が半数を超え（計 51.3%）、「全く変化しない」が 27.2%、「わからない」が 21.5%となった（図表 2-2-10-1-1）。

同様に、「（2 年を超えて）今後 10 年以内」については、「極めて大きく進展」（7.0%）と「かなり大きく進展」（14.9%）が増加する一方、「ある程度、進展」（20.4%）、「わずかながら進展」（13.4%）はやや減少し、結果として「進展する」と思う割合は微増の計 55.6%となり、「全く変化しない」は 20.3%、「わからない」は 24.0%となった。

なお、こうした結果を AI の使用・利用状況別にみると、「AI 利用者」や「生成 AI 利用者」では、進展すると予想する割合が顕著に高い。

図表 2-2-10-1-1 自身の職場における AI 利用の進展予想



また、属性等別にみると、「今後 2 年以内」あるいは「（2 年を超えて）今後 10 年以内」のいずれも、「進展する」と思う割合から「全く変化しない」を差引いた D.I.は、「情報通信業」や「金融業、保険業」「学術研究、専門・技術サービス業」「鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業」「教育、学習支援業」「公務（他に分類されるものを除く）」等で高くなっている（図表 2-2-10-1-2）。

従業員規模別では大規模企業になるほど高く、従業員数が「過剰」な職場で顕著に高い。また、仕事の職種別では「管理的職業従事者」や「専門的・技術的職業従事者」「事務従事者」「販売従事者」等で顕著に高くなっている。年齢階級別では若年層ほど高まる傾向がみられ、最終学歴別では高学歴になるほど高い。

図表 2-2-10-1-2 属性等別にみた自身の職場における AI 利用の進展予想

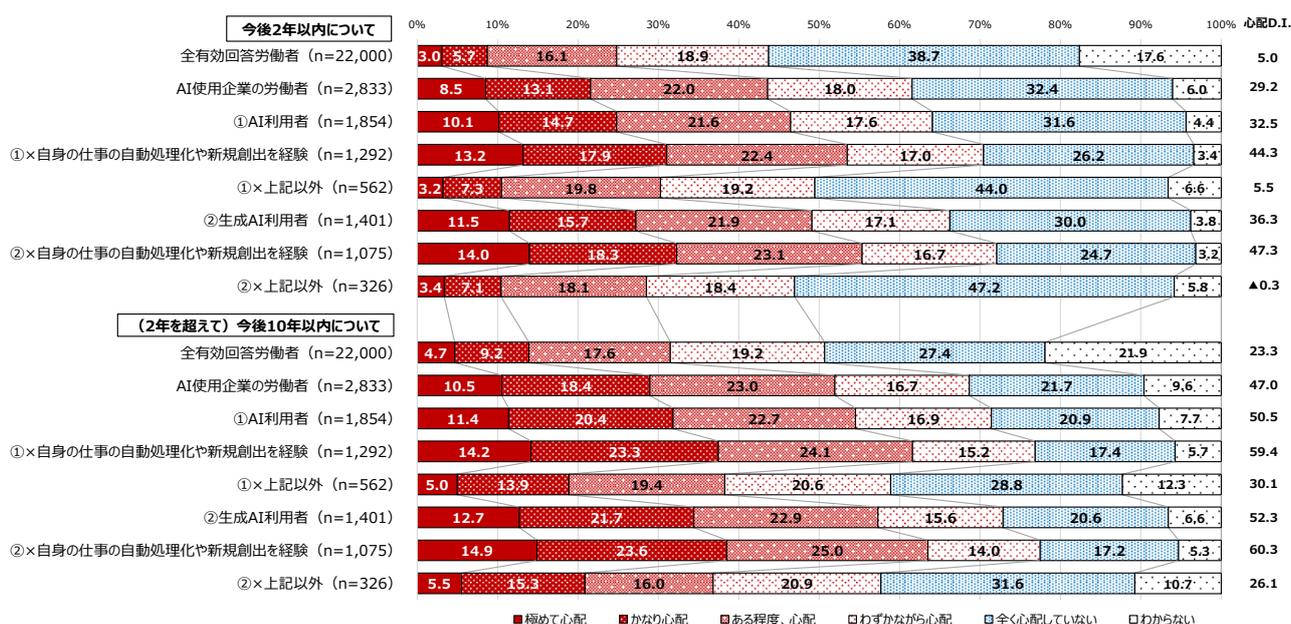
	(人)	(%)									(%)								
		n	今後2年以内について									(2年を超えて) 今後10年以内について							
			極めて大きく進展	かなり大きく進展	ある程度、進展	わずかながら進展	全く変化しない	わからない	進展計	進展-変化無D.I.	極めて大きく進展	かなり大きく進展	ある程度、進展	わずかながら進展	全く変化しない	わからない	進展計	進展-変化無D.I.	
計	22,000	3.2	9.2	21.9	17.0	27.2	21.5	51.3	24.1	7.0	14.9	20.4	13.4	20.3	24.0	55.6	35.3		
働いている産業分野	農業、林業、漁業	238	6.3	7.6	16.4	13.4	39.9	16.4	43.7	3.8	7.1	12.6	15.1	13.0	32.4	19.7	47.9	15.5	
	鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業	283	6.0	13.1	21.6	21.6	19.8	18.0	62.2	42.4	6.7	19.1	24.0	15.9	14.8	19.4	65.7	50.9	
	建設業	1,355	2.8	8.9	21.7	15.8	31.6	19.3	49.2	17.6	6.0	14.1	19.6	14.5	24.1	21.8	54.2	30.1	
	製造業	4,708	3.0	8.4	21.7	16.8	28.4	21.8	49.9	21.5	6.0	14.7	19.9	13.8	20.9	24.8	54.3	33.5	
	情報通信業	1,195	6.3	15.6	30.1	16.8	13.1	18.2	68.8	55.7	12.0	23.1	24.7	12.0	9.1	19.2	71.7	62.6	
	運輸業、郵便業	1,609	2.8	8.2	16.2	16.2	31.2	25.5	43.3	12.1	6.8	11.5	16.6	13.1	23.3	28.8	47.9	24.6	
	卸売業、小売業	2,754	2.7	8.0	22.0	18.5	25.8	23.2	51.1	25.3	7.0	14.2	21.0	12.7	19.0	26.0	55.0	36.0	
	金融業、保険業	732	4.5	13.8	32.0	16.0	13.0	20.8	66.3	53.3	9.7	23.0	25.1	11.3	8.6	22.3	69.1	60.5	
	不動産業、物品賃貸業	384	3.9	9.1	25.3	14.1	26.3	21.4	52.3	26.0	7.6	18.5	19.0	10.9	20.3	23.7	56.0	35.7	
	学術研究、専門・技術サービス業	411	5.6	12.7	30.2	15.1	19.5	17.0	63.5	44.0	12.4	19.5	23.8	10.9	13.1	20.2	66.7	53.5	
	宿泊業、飲食サービス業	831	1.7	9.1	19.5	14.9	31.8	23.0	45.2	13.5	6.5	13.8	16.4	12.0	25.6	25.6	48.7	23.1	
	生活関連サービス業、娯楽業	591	3.9	8.3	23.0	16.1	27.2	21.5	51.3	24.0	6.9	16.1	18.1	13.9	20.6	24.4	55.0	34.3	
	教育、学習支援業	891	3.1	12.0	27.9	19.2	22.3	15.4	62.3	40.0	7.6	20.1	26.0	12.3	15.9	18.0	66.1	50.2	
	医療、福祉	2,864	2.8	8.1	19.9	18.2	30.9	20.1	49.0	18.0	6.1	12.8	20.8	15.0	23.1	22.1	54.8	31.6	
	複合サービス事業 (郵便局、協同組合)	129	2.3	13.2	18.6	17.8	29.5	18.6	51.9	22.5	8.5	16.3	18.6	14.0	21.7	20.9	57.4	35.7	
	サービス業 (他に分類されないもの)	1,524	2.9	8.7	17.1	15.2	32.9	23.4	43.8	10.9	6.4	12.5	17.1	11.7	25.4	26.8	47.8	22.4	
公務 (他に分類されるものを除く)	999	2.9	9.4	24.5	19.4	24.8	18.9	56.3	31.4	7.8	13.5	24.5	16.0	17.3	20.8	61.9	44.5		
わからない	502	2.0	5.4	17.1	14.5	26.3	34.7	39.0	12.7	5.0	7.2	15.5	12.7	22.5	37.1	40.4	17.9		
サービス業計	3,486	3.1	9.4	20.3	15.3	29.9	22.0	48.0	18.1	7.3	14.4	18.0	12.2	23.1	25.1	51.8	28.7		
従業員規模	99人以下	7,816	2.6	7.3	17.7	15.2	36.7	20.5	42.7	6.0	5.7	11.8	16.8	12.9	28.7	24.0	47.2	18.5	
	100~300人	3,198	3.5	10.5	21.8	18.6	26.9	18.8	54.3	27.5	7.4	15.0	21.5	15.1	19.6	21.4	59.0	39.4	
	301~999人	2,535	3.5	10.2	25.5	18.3	22.3	20.2	57.5	35.2	7.2	17.3	23.8	14.5	15.0	22.3	62.7	47.8	
	1,000人以上	5,097	4.5	12.7	29.1	19.1	17.0	17.5	65.5	48.4	9.6	20.9	25.5	13.0	12.0	19.0	69.1	57.1	
	官公庁	640	3.0	9.4	24.7	21.1	22.8	19.1	58.1	35.3	9.1	13.8	25.8	15.8	15.0	20.6	64.4	49.4	
	わからない	2,714	1.9	5.9	16.8	14.0	25.0	36.4	38.7	13.7	5.1	10.5	15.1	11.4	18.9	39.1	42.0	23.2	
従業員数状況	従業員数が不足計	11,326	3.5	10.4	23.1	18.6	28.7	15.7	55.6	26.9	8.1	16.3	21.8	14.9	20.6	18.2	61.2	40.6	
	従業員数の過不足はない	4,916	3.2	9.4	23.9	17.4	29.6	16.6	53.8	24.3	7.0	16.2	21.6	13.2	22.3	19.8	57.9	35.6	
	従業員数が過剰計	674	8.3	13.4	24.6	15.9	25.2	12.6	62.2	36.9	9.9	21.2	22.0	13.8	18.8	14.2	66.9	48.1	
	わからない	5,084	1.9	5.9	17.1	13.1	21.9	40.1	38.0	16.1	4.2	9.7	15.6	10.0	18.0	42.4	39.6	21.5	
形態	正規の職員・従業員 (役員含む)	14,986	3.8	10.2	23.3	17.4	26.1	19.1	54.8	28.7	7.6	15.9	21.6	13.7	19.9	21.2	58.9	38.9	
	非正規の職員・従業員	7,014	2.0	7.1	18.9	16.0	29.5	26.5	44.0	14.4	5.8	12.7	17.7	12.6	21.2	30.1	48.8	27.6	
日本標準職業分類	管理的職業従事者	490	3.7	14.5	26.9	21.4	21.2	12.2	66.5	45.3	7.6	25.5	24.5	12.9	15.3	14.3	70.4	55.1	
	専門的・技術的職業従事者	4,094	5.0	11.9	27.7	18.6	20.5	16.3	63.2	42.6	9.6	19.5	24.6	13.9	14.2	18.1	67.7	53.4	
	事務従事者	5,033	3.2	10.2	23.9	18.9	22.3	21.5	56.2	33.9	7.5	16.4	22.3	13.9	16.3	23.6	60.1	43.9	
	販売従事者	2,746	3.1	9.2	25.0	17.9	23.6	21.2	55.2	31.6	7.5	15.7	22.8	12.9	17.3	23.8	58.9	41.6	
	サービス職業従事者	2,596	2.8	9.3	18.8	15.1	31.7	22.3	46.0	14.2	6.9	13.0	17.6	12.5	25.1	24.9	50.0	25.0	
	保安職業従事者	474	2.5	8.0	15.8	15.2	35.0	23.4	41.6	6.5	7.2	9.7	17.3	13.3	26.4	26.2	47.5	21.1	
	農林漁業従事者	206	2.9	4.4	14.1	15.0	44.7	18.9	36.4	▲ 8.3	4.9	8.7	14.6	14.1	35.4	22.3	42.2	6.8	
	生産工程従事者	3,072	2.3	6.5	17.3	15.0	34.3	24.5	41.2	6.8	4.6	11.6	16.0	13.5	26.2	28.1	45.7	19.5	
	輸送・機械運転従事者	806	3.3	5.1	17.6	14.4	35.1	24.4	40.4	5.3	5.1	10.2	17.5	12.2	26.7	28.4	44.9	18.2	
	建設・採掘従事者	787	2.0	7.4	22.5	14.4	33.2	20.6	46.3	13.1	5.0	12.7	19.4	14.0	26.9	22.0	51.1	24.1	
	運搬・清掃・包装等従事者	1,696	2.2	7.0	13.3	13.9	35.0	28.7	36.3	1.4	5.1	9.4	14.3	12.4	25.9	32.8	41.3	15.3	
	性別	男性	11,861	3.5	9.3	22.3	17.1	27.6	20.2	52.2	24.6	7.3	14.8	21.1	13.4	20.8	22.7	56.5	35.8
		女性	10,139	2.9	9.2	21.5	16.8	26.7	22.9	50.3	23.6	6.7	15.0	19.5	13.3	19.8	25.6	54.6	34.8
年齢階級	15~24歳	1,371	5.6	15.9	27.1	18.9	18.9	13.6	67.5	48.6	15.2	20.6	22.6	13.1	14.0	14.6	71.4	57.4	
	25~34歳	3,990	5.0	12.2	26.3	17.9	20.5	18.1	61.4	40.9	8.6	18.6	23.5	14.4	15.5	19.4	65.1	49.6	
	35~49歳	7,599	3.1	9.4	23.5	17.3	26.2	20.4	53.3	27.1	7.0	15.0	21.5	13.9	20.5	22.1	57.5	37.0	
	50~64歳	6,801	2.4	6.9	18.7	16.2	30.6	25.2	44.3	13.7	5.4	12.6	18.6	12.5	22.5	28.4	49.1	26.6	
	65歳以上	2,239	1.2	6.3	15.5	15.2	37.3	24.5	38.2	0.8	4.4	11.4	14.7	12.3	25.7	31.4	42.8	17.1	
最終学歴	中学、高校卒	7,271	2.4	6.9	17.2	15.3	32.9	25.3	41.8	9.0	5.7	11.0	16.6	12.6	25.5	28.6	45.9	20.5	
	専修・各種学校、短大・高専卒	4,926	3.0	8.3	20.0	15.6	29.7	23.4	46.9	17.2	6.9	13.7	18.1	12.6	22.5	26.1	51.3	28.8	
	大学卒以上	9,705	3.9	11.5	26.5	18.8	21.8	17.6	60.6	38.9	8.0	18.4	24.3	14.3	15.5	19.6	65.0	49.5	
	上記以外	98	7.1	8.2	19.4	23.5	22.4	19.4	58.2	35.7	10.2	14.3	26.5	15.3	10.2	23.5	66.3	56.1	

## (2) AIによって自身の仕事が喪失されるかも知れない不安

全有効回答労働者（n=2.2万人）に今後、AIによって自身の仕事が喪失されるかも知れない不安について尋ねると、「今後2年以内」については「極めて心配」（3.0%）と「かなり心配」（5.7%）、「ある程度、心配」（16.1%）、「わずかながら心配」（18.9%）を合わせて「心配している」が4割を超え（計43.7%）、「全く心配していない」が38.7%、「わからない」が17.6%となった（図表2-2-10-2-1）。同様に、「（2年を超えて）今後10年以内」についても、「極めて心配」（4.7%）と「かなり心配」（9.2%）、「ある程度、心配」（17.6%）、「わずかながら心配」（19.2%）がいずれも微増して「心配している」が約半数となり（計50.7%）、「全く心配していない」が27.4%、「わからない」が21.9%となっている。

なお、こうした結果をAIの使用・利用状況別にみると、「AI利用者」や「生成AI利用者」で、実際に自身がしていた何らかの作業（タスク）の自動処理化や、以前には無かった新しい作業（タスク）の創出を経験しているほど、AIによって仕事を喪失することを心配している割合も高い結果となっている。

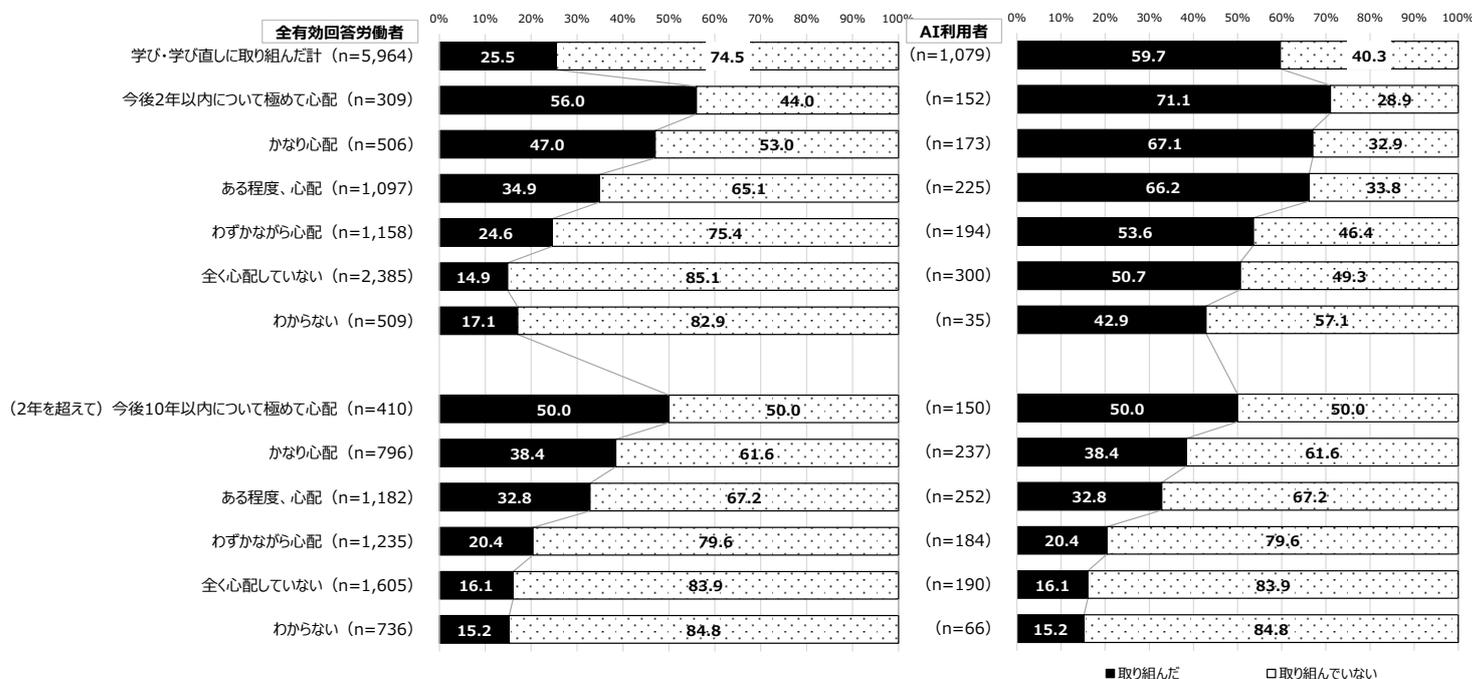
図表 2-2-10-2-1 AIによって自身の仕事が喪失されるかも知れない不安



なお、AIによって自身の仕事が喪失されるかも知れない不安と、AIを利用しながら働くためのリスキング・アップスキリング（学び・学び直し）の実施状況の関係を調べると、自身の仕事が喪失されるかも知れないことに「わずかながら心配」～「極めて心配」まで心配度合いが高まるほど、「今後2年以内」は14.9～56.0、また、「（2年を超えて）今後10年以内」についても16.1～50.0迄、AIを利用しながら働くための学び・学び直しに取り組んでいる割合も高まる傾向がみられる（図表2-2-10-2-2）。

その傾向は、全有効回答労働者より「AI利用者」でより顕著であり、「今後2年以内」について「極めて心配」な場合の取組率は7割超（71.1%）となった。

図表 2-2-10-2-2 AIによって自身の仕事が喪失されるかも知れない不安と  
AIを利用しながら働くためのリスキリング・アップスキリング(学び・学び直し)の実施状況の関係



なお、こうした結果を属性等別にみると、「心配している」計から「全く心配していない」割合を差引いたD.I.は、働いている産業分野が「金融業、保険業」や「鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」等で高くなっている（図表 2-2-10-2-3）。

従業員規模別では、100人以上のD.I.がプラス値を取るのに対し、「99人以下」と「官公庁」のみマイナス（全く心配していないが優勢）となっている。また、従業員数が「過剰」な職場では、「極めて・かなり心配」を含めて顕著に心配優勢となっている。

D.I.は「非正規の職員・従業員」より「正規の職員・従業員」で高い。また、仕事の職種別では、「農林漁業従事者」や「保安職業従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」「輸送・機械運転従事者」など現業職のほか、「管理的職業従事者」でマイナスとなったのに対し、「事務従事者」や「販売従事者」等ではプラス幅（心配優勢の割合）が大きくなっている。

性別では大きな相違がみられないが、年齢階級別では高齢層でマイナスとなっており、若年層になるほど高まる傾向がみられる。「今後2年以内」については特に34歳以下、「(2年を超えて) 今後10年以内」については特に49歳以下でプラス幅が大きい。また、最終学歴別では、高学歴になるほどプラス幅が大きくなっている。

図表 2-2-10-2-3 属性等別にみた AI によって自身の仕事が喪失されるかも知れない不安

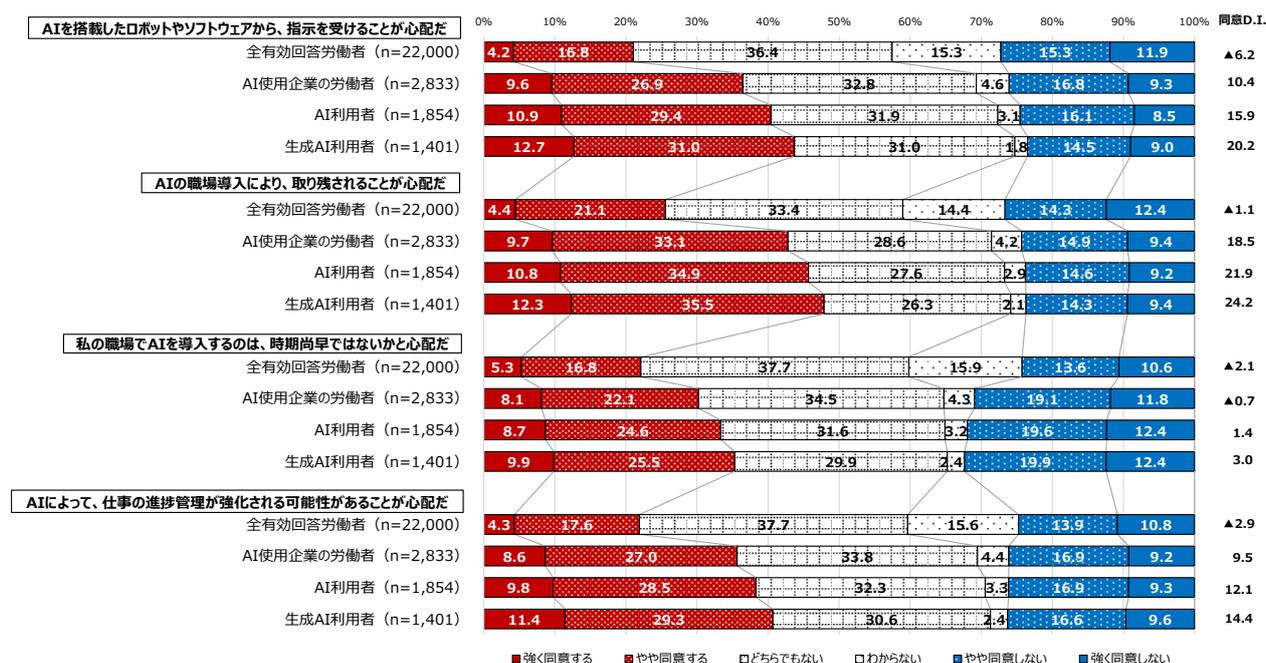
	(人)	(%)									(%)								
		n	今後2年以内について						今後10年以内について			(2年を超えて) 今後10年以内について							
			極めて心配	かなり心配	ある程度、心配	わずかながら心配	全く心配していない	わからない	心配計	心配ー心配無 D.I.	極めて心配	かなり心配	ある程度、心配	わずかながら心配	全く心配していない	わからない	心配計	心配ー心配無 D.I.	
計	22,000	3.0	5.7	16.1	18.9	38.7	17.6	43.7	5.0	4.7	9.2	17.6	19.2	27.4	21.9	50.7	23.3		
働いている産業分野	農業、林業、漁業	238	7.6	5.5	8.4	15.5	47.9	15.1	37.0	▲10.9	5.9	7.1	13.0	18.5	36.6	18.9	44.5	8.0	
	鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業	283	4.2	12.7	19.4	19.1	29.0	15.5	55.5	26.5	6.4	17.3	19.8	17.0	21.2	18.4	60.4	39.2	
	建設業	1,355	3.2	5.8	14.5	18.0	39.9	18.7	41.5	1.6	4.0	9.9	16.0	18.6	28.0	23.5	48.5	20.4	
	製造業	4,708	3.3	5.9	17.3	19.7	35.2	18.6	46.2	11.0	5.1	9.3	19.1	19.4	24.7	22.5	52.9	28.2	
	情報通信業	1,195	3.9	8.1	21.7	21.0	30.1	15.1	54.7	24.6	6.4	12.1	23.4	19.7	19.2	19.2	61.6	42.3	
	運輸業、郵便業	1,609	3.3	5.6	13.8	18.3	38.2	20.8	41.0	2.8	5.3	9.1	15.4	18.3	26.2	25.7	48.0	21.8	
	卸売業、小売業	2,754	2.7	5.8	15.3	20.4	36.4	19.4	44.2	7.8	4.5	9.4	18.2	19.7	23.9	24.3	51.8	27.9	
	金融業、保険業	732	3.6	8.2	20.8	22.7	27.9	16.9	55.2	27.3	6.1	12.8	23.4	21.3	15.8	20.5	63.7	47.8	
	不動産業、物品賃貸業	384	3.1	5.7	18.5	20.1	38.3	14.3	47.4	9.1	5.2	11.5	18.5	18.5	28.1	18.2	53.6	25.5	
	学術研究、専門・技術サービス業	411	2.7	6.8	16.1	22.9	35.3	16.3	48.4	13.1	5.4	12.4	17.0	21.2	22.1	21.9	56.0	33.8	
	宿泊業、飲食サービス業	831	2.0	3.7	17.0	19.3	40.8	17.2	42.0	1.2	4.1	8.2	16.1	20.9	28.8	21.9	49.3	20.6	
	生活関連サービス業、娯楽業	591	2.7	6.3	16.2	18.3	43.7	12.9	43.5	▲0.2	4.4	9.5	17.1	18.4	32.0	18.6	49.4	17.4	
	教育、学習支援業	891	2.5	4.6	15.4	17.6	46.8	13.1	40.1	▲6.7	4.4	8.0	18.0	18.3	33.7	17.7	48.6	14.9	
	医療、福祉	2,864	2.3	4.5	14.4	17.0	47.0	14.8	38.2	▲8.7	3.2	7.3	14.6	20.0	36.5	18.4	45.1	8.6	
	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	129	2.3	9.3	19.4	20.9	40.3	7.8	51.9	11.6	3.9	11.6	22.5	21.7	25.6	14.7	59.7	34.1	
	サービス業（他に分類されないもの）	1,524	3.5	4.6	14.0	16.5	42.5	18.9	38.6	▲3.9	5.1	7.8	15.0	17.7	30.0	24.4	45.6	15.6	
	公務（他に分類されるものを除く）	999	2.7	4.6	17.0	16.2	43.2	16.2	40.5	▲2.7	3.8	7.7	17.9	18.3	32.5	19.7	47.7	15.2	
	わからない	502	2.8	3.6	13.9	19.1	30.3	30.3	39.4	9.2	3.8	8.0	14.5	16.7	24.7	32.3	43.0	18.3	
	サービス業計	3,486	2.9	5.1	15.5	18.4	41.4	16.8	41.9	0.5	4.7	8.9	16.2	19.2	28.9	22.2	48.9	19.9	
	従業員規模	99人以下	7,816	2.8	5.1	14.1	18.0	41.8	18.3	39.9	▲1.8	4.5	7.9	15.4	18.9	30.4	22.9	46.7	16.3
100～300人		3,198	3.5	6.8	18.9	19.2	35.9	15.6	48.5	12.6	4.8	11.5	19.7	19.3	24.7	20.0	55.3	30.6	
301～999人		2,535	3.2	5.8	17.8	20.4	38.1	14.7	47.2	9.1	4.3	10.7	19.8	19.9	27.7	17.6	54.7	27.0	
1,000人以上		5,097	3.3	7.2	19.0	20.4	36.6	13.5	49.9	13.4	5.4	11.1	20.9	20.5	24.7	17.5	57.9	33.2	
官公庁		640	1.9	3.8	13.0	17.5	47.7	16.3	36.1	▲11.6	3.9	5.0	14.5	20.2	36.1	20.3	43.6	7.5	
わからない	2,714	2.8	3.5	12.4	17.1	35.5	28.7	35.8	0.3	4.1	6.6	14.0	16.6	24.7	34.0	41.3	16.6		
過不足状況	従業員数が不足計	11,326	3.2	6.3	16.7	19.9	41.5	12.3	46.2	4.6	5.1	10.2	18.4	20.7	29.0	16.5	54.5	25.5	
	従業員数の過不足はない	4,916	2.5	5.1	16.5	19.1	43.1	13.7	43.2	0.1	3.8	9.1	18.4	19.5	30.6	18.6	50.8	20.2	
	従業員数が過剰計	674	8.6	12.0	20.2	19.3	28.6	11.3	60.1	31.5	10.7	15.6	20.9	19.6	19.9	13.4	66.8	46.9	
	わからない	5,084	2.4	3.9	13.9	16.4	29.4	34.0	36.6	7.2	3.6	6.3	14.5	15.6	21.7	38.3	40.0	18.3	
雇形態	正規の職員・従業員（役員含む）	14,986	3.1	6.4	17.0	19.3	37.2	16.9	45.9	8.7	4.6	9.8	18.6	19.9	26.8	20.2	53.0	26.2	
	非正規の職員・従業員	7,014	2.9	4.1	14.1	18.0	41.9	19.0	39.1	▲2.8	4.7	8.0	15.4	17.7	28.6	25.5	45.8	17.2	
自身の仕事標準職業分類	管理的職業従事者	490	2.9	3.9	14.9	17.1	49.2	12.0	38.8	▲10.4	4.1	8.4	17.1	20.4	34.3	15.7	50.0	15.7	
	専門的・技術的職業従事者	4,094	3.2	6.0	16.7	18.5	42.1	13.6	44.4	2.3	4.3	9.2	18.5	20.7	30.4	17.0	52.6	22.2	
	事務従事者	5,033	3.0	6.7	18.5	21.3	32.2	18.3	49.5	17.3	5.5	10.6	20.2	20.5	20.8	22.4	56.9	36.1	
	販売従事者	2,746	3.1	6.5	17.3	20.6	35.4	17.0	47.6	12.2	4.8	10.9	19.4	19.9	23.7	21.2	55.1	31.4	
	サービス職業従事者	2,596	2.6	5.3	14.9	17.5	42.4	17.2	40.4	▲2.0	4.2	8.1	15.4	18.0	32.1	22.3	45.6	13.5	
	保安職業従事者	474	2.1	3.6	11.2	15.0	49.6	18.6	31.9	▲17.7	3.8	6.8	12.7	17.3	37.8	21.7	40.5	2.7	
	農林漁業従事者	206	3.4	2.4	8.7	16.0	52.9	16.5	30.6	▲22.3	4.4	3.4	12.6	17.0	41.7	20.9	37.4	▲4.4	
	生産工程従事者	3,072	3.2	5.2	16.3	18.6	36.1	20.5	43.4	7.2	5.0	9.0	17.3	17.6	26.2	24.9	48.9	22.7	
	輸送・機械運転従事者	806	3.1	4.8	11.3	17.1	42.8	20.8	36.4	▲6.5	4.3	8.2	12.5	18.5	30.5	25.9	43.5	13.0	
	建設・探掘従事者	787	3.0	4.4	14.0	18.3	40.5	19.7	39.8	▲0.8	3.3	7.9	15.9	17.9	30.9	24.1	45.0	14.1	
	運搬・清掃・包装等従事者	1,696	3.3	4.2	12.9	15.4	43.3	20.9	35.8	▲7.5	4.2	7.4	13.9	16.7	31.0	26.7	42.3	11.3	
性別	男性	11,861	3.0	5.7	16.1	18.8	38.7	17.8	43.5	4.8	4.5	9.3	17.7	19.2	27.5	21.8	50.7	23.3	
	女性	10,139	3.1	5.7	16.2	19.0	38.6	17.4	43.9	5.3	4.8	9.2	17.4	19.2	27.3	22.1	50.6	23.3	
年齢階級	15～24歳	1,371	5.6	9.5	23.0	21.1	29.9	10.9	59.2	29.2	8.9	16.2	21.5	19.9	21.6	11.9	66.5	44.9	
	25～34歳	3,990	4.5	8.6	21.0	20.4	30.2	15.4	54.4	24.2	6.6	12.4	22.1	19.6	22.4	16.8	60.7	38.3	
	35～49歳	7,599	3.5	6.3	17.1	20.6	35.3	17.2	47.5	12.3	5.1	9.6	18.9	21.8	24.8	19.8	55.3	30.5	
	50～64歳	6,801	1.9	3.6	13.2	17.5	43.6	20.2	36.2	▲7.5	3.1	7.0	15.2	17.6	30.7	26.4	42.9	12.1	
	65歳以上	2,239	0.9	2.1	8.8	13.3	55.7	19.2	25.1	▲30.6	2.2	5.0	9.9	14.0	38.4	30.5	31.1	▲7.3	
最終学歴	中学、高校卒	7,271	3.4	4.7	13.8	17.7	39.2	21.2	39.6	0.4	4.9	7.9	15.4	17.0	28.8	25.9	45.3	16.5	
	専修・各種学校、短大・高専卒	4,926	3.1	5.7	14.8	18.2	40.1	18.1	41.8	1.7	4.7	8.6	16.5	18.5	28.9	22.8	48.3	19.4	
	大学卒以上	9,705	2.8	6.4	18.5	20.1	37.5	14.7	47.7	10.2	4.5	10.6	19.7	21.2	25.6	18.5	55.9	30.3	
	上記以外	98	3.1	3.1	19.4	19.4	37.8	17.3	44.9	7.1	5.1	8.2	19.4	21.4	25.5	20.4	54.1	28.6	
昨年の個人年収	100万円未満	2,841	3.9	5.3	15.7	17.1	40.9	17.0	42.0	1.1	5.0	9.0	16.4	17.6	29.6	22.4	48.0	18.4	
	100万円～200万円未満	2,672	4.3	5.3	14.1	17.1	40.9	18.3	40.8	▲0.1	6.1	8.8	14.9	17.5	28.2	24.6	47.2	19.0	
	200万円～400万円未満	6,062	3.0	5.8	16.4	19.9	38.6	16.3	45.2	6.6	5.1	9.7	18.0	19.5	27.0	20.7	52.3	25.3	
	400万円～600万円未満	4,506	2.4	6.6	17.4	20.4	39.8	13.4	46.8	7.1	4.4	10.3	19.5	21.1	27.9	16.7	55.3	27.4	
	600万円～800万円未満	1,973	2.9	6.0	16.9	19.9	40.4	13.9	45.7	5.3	3.9	9.6	19.3	20.9	28.9	17.4	53.7	24.7	
	800万円～1,000万円未満	752	2.8	5.1	18.6	19.8	40.0	13.7	46.3	6.2	3.9	9.0	21.0	21.9	26.2	18.0	55.9	29.7	
	1,000万円以上	473	4.4	7.2	15.6	16.7	45.2	10.8	44.0	▲1.3	4.2	8.9	19.9	19.5	34.5	13.1	52.4	18.0	
答えたくない	2,721	2.1	4.0	14.4	17.2	29.8	32.5	37.7	7.9	3.3	6.8	15.0	16.7	22.2	36.0	41.8	19.6		

### (3) AI の職場導入により取り残される不安感等

全有効回答労働者（n=2.2 万人）に、現在の仕事や職場の状況を踏まえて次の項目にどの程度、当てはまるか尋ねると、「AI を搭載したロボットやソフトウェアから、指示を受けることが心配だ」については、「強く同意する」（4.2%）と「やや同意する」（16.8%）を合わせて「同意する」が計 21.0%に対し、「どちらでもない」は 36.4%、「わからない」は 15.3%で、「やや同意しない」（15.3%）と「強く同意しない」（11.9%）を合わせて「同意しない」が計 27.2%と、不同意が同意を上回った（図表 2-2-10-3-1）。

同様に、「AI の職場導入により、取り残されることが心配だ」については、「強く同意する」（4.4%）と「やや同意する」（21.1%）を合わせて「同意する」が計 25.6%に対し、「どちらでもない」は 33.4%、「わからない」は 14.4%で、「やや同意しない」（14.3%）と「強く同意しない」（12.4%）を合わせて「同意しない」が計 26.7%と、同意と不同意が拮抗する結果となっている。

図表 2-2-10-3-1 AI の職場導入により取り残される不安感等



こうした結果を属性等別にみると、「AI を搭載したロボットやソフトウェアから、指示を受けることが心配だ」や「AI の職場導入により、取り残されることが心配だ」について、「同意する」割合から「同意しない」割合を差引いた D.I.は、働いている産業分野が「鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業」や「金融業、保険業」「複合サービス事業（郵便局、協同組合）」等で高くなっている（図表 2-2-10-3-2）。また、「AI の職場導入により、取り残されることが心配だ」については大規模企業になるほど高まる傾向がみられ、両者とも従

業員数が「過剰」な職場でプラス（同意優勢）となった。

仕事の職種別では、後者について「事務従事者」のみプラス（同意優勢）であり、「男性」はマイナスに対し「女性」はプラスとなっている。また、年齢階級別にみると、「65歳以上」はD.I.のマイナス幅（同意しない優勢）が大きいのに対し、若年層ほどマイナス幅は縮小する（プラスに転じたり、プラス幅が拡大する）傾向がみられる。最終学歴別では、高学歴になるほど「どちらでもない・わからない」割合が低下し、同意する・しないの意見が明確化する。

図表 2-2-10-3-2 属性等別にみた AI の職場導入により取り残される不安感等

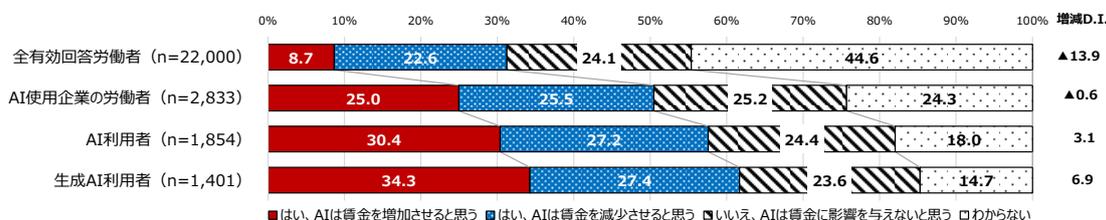
	n	(人)				AIを搭載したロボットやソフトウェアから、指示を受けることが心配だ				(%)				AIの職場導入により、取り残されることが心配だ				(%)				私の職場でAIを導入するのは、時期尚早ではないかと心配だ				(%)				AIによって、仕事の進捗管理が強化される可能性があることが心配だ			
		同意する計	どちらでもない・わからない	同意しない計	同意しない D.I.	同意する計	どちらでもない・わからない	同意しない計	同意しない D.I.	同意する計	どちらでもない・わからない	同意しない計	同意しない D.I.	同意する計	どちらでもない・わからない	同意しない計	同意しない D.I.	同意する計	どちらでもない・わからない	同意しない計	同意しない D.I.	同意する計	どちらでもない・わからない	同意しない計	同意しない D.I.								
		計	計	計	計	計	計	計	計	計	計	計	計	計	計	計	計	計	計	計	計	計	計	計	計								
計	22,000	21.0	51.7	27.2	▲ 6.2	25.6	47.8	26.7	▲ 1.1	22.1	53.6	24.3	▲ 2.1	21.9	53.3	24.8	▲ 2.9																
農業、林業、漁業	238	22.7	49.6	27.7	▲ 5.0	22.3	47.9	29.8	▲ 7.6	22.3	52.5	25.2	▲ 2.9	20.2	52.9	26.9	▲ 6.7																
鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業	283	29.0	49.1	21.9	7.1	33.2	49.1	17.7	15.5	27.9	54.4	17.7	10.2	28.3	51.9	19.8	8.5																
建設業	1,355	21.3	53.8	24.9	▲ 3.5	23.8	51.1	25.2	▲ 1.4	21.9	55.6	22.4	▲ 0.5	22.3	54.5	23.2	▲ 0.9																
製造業	4,708	20.8	52.7	26.6	▲ 5.8	25.4	49.8	24.8	0.7	21.1	55.8	23.1	▲ 2.0	22.0	54.4	23.6	▲ 1.6																
情報通信業	1,195	22.8	49.3	27.9	▲ 5.0	30.0	45.4	24.5	5.5	22.0	51.0	26.9	▲ 4.9	25.1	50.5	24.4	0.7																
運輸業、郵便業	1,609	19.1	54.5	26.4	▲ 7.3	24.1	51.3	24.7	▲ 0.6	21.3	56.6	22.1	▲ 0.9	21.9	56.4	21.7	0.2																
卸売業、小売業	2,754	19.6	53.1	27.3	▲ 7.7	25.4	48.3	26.3	▲ 0.9	21.1	54.6	24.3	▲ 3.2	21.7	53.8	24.5	▲ 2.8																
金融業、保険業	732	27.0	50.7	22.3	4.8	33.7	45.2	21.0	12.7	22.5	52.6	24.9	▲ 2.3	26.9	53.1	19.9	7.0																
不動産業、物品賃貸業	384	24.7	47.4	27.9	▲ 3.1	29.2	42.4	28.4	0.8	23.7	50.8	25.5	▲ 1.8	23.7	51.6	24.7	▲ 1.0																
学術研究、専門・技術サービス業	411	24.8	49.4	25.8	▲ 1.0	29.7	44.0	26.3	3.4	26.8	47.9	25.3	1.5	27.5	48.2	24.3	3.2																
宿泊業、飲食サービス業	831	21.1	49.5	29.5	▲ 8.4	24.5	46.2	29.2	▲ 4.7	20.9	52.3	26.7	▲ 5.8	19.9	51.4	28.8	▲ 8.9																
生活関連サービス業、娯楽業	591	22.2	48.2	29.6	▲ 7.4	23.7	41.3	35.0	▲ 11.3	19.6	53.8	26.6	▲ 6.9	19.3	50.4	30.3	▲ 11.0																
教育、学習支援業	891	23.9	45.9	30.2	▲ 6.3	32.1	38.5	29.4	2.7	27.3	46.8	25.9	1.3	25.3	46.9	27.8	▲ 2.6																
医療、福祉	2,864	20.6	50.2	29.2	▲ 8.6	23.4	45.7	30.9	▲ 7.5	23.2	51.1	25.7	▲ 2.5	19.5	52.5	28.0	▲ 8.4																
複合サービス事業（郵便局、協同組合）	129	24.8	55.8	19.4	5.4	34.1	44.2	21.7	12.4	28.7	54.3	17.1	11.6	27.9	50.4	21.7	6.2																
サービス業（他に分類されないものを除く）	1,524	18.8	51.8	29.5	▲ 10.7	21.2	49.3	29.5	▲ 8.3	22.8	52.3	24.9	▲ 2.2	20.1	53.1	26.8	▲ 6.7																
サービス業（他に分類されるものを除く）	999	20.8	50.8	28.4	▲ 7.6	27.2	45.5	27.2	-	25.3	49.1	25.5	▲ 0.2	23.3	51.6	25.1	▲ 1.8																
わからない	502	14.5	64.7	20.7	▲ 6.2	18.5	60.6	20.9	▲ 2.4	11.0	69.5	19.5	▲ 8.6	12.7	67.9	19.3	▲ 6.6																
サービス業計	3,486	20.8	50.5	28.7	▲ 7.9	23.9	46.4	29.7	▲ 5.8	22.5	52.1	25.4	▲ 2.9	21.1	51.6	27.4	▲ 6.3																
99人以下	7,816	19.1	52.4	28.6	▲ 9.5	22.6	48.7	28.6	▲ 6.0	22.2	54.3	23.6	▲ 1.4	19.2	54.3	26.5	▲ 7.3																
100～300人	3,198	23.1	51.0	25.9	▲ 2.7	27.8	46.8	25.4	2.4	24.2	51.6	24.3	▲ 0.1	25.1	51.1	23.8	1.3																
301～999人	2,535	24.5	48.2	27.4	▲ 2.9	28.6	45.2	26.1	2.5	24.5	50.3	25.3	▲ 0.8	24.9	50.6	24.6	0.3																
1,000人以上	5,097	24.3	47.3	28.4	▲ 4.1	30.2	42.5	27.3	2.9	23.4	49.9	26.7	▲ 3.4	26.0	48.9	25.1	1.0																
官公庁	640	18.3	52.0	29.7	▲ 11.4	26.7	45.8	27.5	▲ 0.8	24.4	50.0	25.6	▲ 1.3	20.9	54.2	24.8	▲ 3.9																
わからない	2,714	15.5	62.4	22.1	▲ 6.6	19.5	58.8	21.7	▲ 2.2	14.4	65.4	20.2	▲ 5.8	15.8	63.6	20.6	▲ 4.8																
従業員数が不足計	11,326	24.1	46.8	29.0	▲ 4.9	28.3	42.8	29.0	▲ 0.7	25.3	48.4	26.3	▲ 1.0	25.0	48.5	26.5	▲ 1.5																
従業員数の過不足はない	4,916	21.0	48.8	30.2	▲ 9.2	25.8	44.1	30.1	▲ 4.3	22.5	50.9	26.6	▲ 4.1	21.8	50.0	28.2	▲ 6.4																
従業員数が過剰計	674	29.5	44.2	26.3	3.3	35.2	42.3	22.6	12.6	31.5	45.8	22.7	8.8	32.8	44.4	22.8	9.9																
わからない	5,084	13.0	66.5	20.5	▲ 7.5	18.0	63.2	18.8	▲ 0.7	13.4	69.0	17.6	▲ 4.2	13.7	68.4	17.9	▲ 4.2																
正規の職員・従業員（役員含む）	14,986	21.7	51.3	26.9	▲ 5.2	25.9	48.1	26.0	▲ 0.1	23.0	52.9	24.1	▲ 1.2	22.7	53.0	24.3	▲ 1.6																
非正規の職員・従業員	7,014	19.5	52.6	27.9	▲ 8.4	24.9	47.0	28.1	▲ 3.2	20.3	55.2	24.5	▲ 4.2	20.2	54.1	25.7	▲ 5.5																
管理的職業従事者	490	27.8	42.0	30.2	▲ 2.4	28.2	39.2	32.7	▲ 4.5	27.8	43.1	29.2	▲ 1.4	26.9	42.7	30.4	▲ 3.5																
専門的・技術的職業従事者	4,094	23.9	47.1	29.0	▲ 5.1	27.9	43.4	28.7	▲ 0.9	25.3	47.2	27.5	▲ 2.2	24.1	48.7	27.3	▲ 3.2																
事務従事者	5,033	22.2	52.6	25.2	▲ 2.9	30.6	46.6	22.8	7.8	24.6	54.4	21.0	3.6	23.5	55.3	21.2	2.3																
販売従事者	2,746	21.6	52.0	26.5	▲ 4.9	25.9	47.8	26.3	▲ 0.3	20.6	54.5	24.9	▲ 4.3	23.6	52.7	23.7	▲ 0.1																
サービス職業従事者	2,596	20.4	50.7	28.9	▲ 8.5	22.2	48.3	29.5	▲ 7.4	21.0	53.5	25.5	▲ 4.5	19.0	53.4	27.5	▲ 8.5																
保安職業従事者	474	19.0	51.5	29.5	▲ 10.5	19.2	51.1	29.7	▲ 10.5	21.1	51.7	27.2	▲ 6.1	20.5	51.3	28.3	▲ 7.8																
農林漁業従事者	206	17.0	51.9	31.1	▲ 14.1	17.0	50.0	33.0	▲ 16.0	18.0	53.9	28.2	▲ 10.2	15.0	54.9	30.1	▲ 15.0																
生産工程従事者	3,072	18.7	55.3	26.0	▲ 7.4	23.8	51.8	24.5	▲ 0.7	19.3	58.7	22.0	▲ 2.8	20.1	56.8	23.2	▲ 3.1																
輸送・機械運転従事者	806	17.4	55.1	27.5	▲ 10.2	19.1	53.5	27.4	▲ 8.3	20.0	57.8	22.2	▲ 2.2	20.3	55.8	23.8	▲ 3.5																
建設・探掘従事者	787	19.2	54.8	26.0	▲ 6.9	20.3	53.1	26.6	▲ 6.2	20.3	55.4	24.3	▲ 3.9	18.4	55.8	25.8	▲ 7.4																
運搬・清掃・包装等従事者	1,696	16.7	55.0	28.3	▲ 11.6	20.3	50.1	29.5	▲ 9.2	17.5	57.1	25.5	▲ 8.0	19.0	54.6	26.4	▲ 7.4																
男性	11,861	20.4	51.6	28.0	▲ 7.7	23.9	49.0	27.1	▲ 3.2	22.0	53.8	24.3	▲ 2.3	22.5	52.9	24.6	▲ 2.0																
女性	10,139	21.8	51.9	26.3	▲ 4.5	27.5	46.3	26.2	1.4	22.3	53.5	24.2	▲ 2.0	21.2	53.8	25.0	▲ 3.8																
15～24歳	1,371	30.5	40.5	29.0	1.5	35.7	37.1	27.1	8.6	26.5	44.1	29.5	▲ 3.0	29.0	42.2	28.7	0.3																
25～34歳	3,990	24.3	47.7	27.9	▲ 3.6	29.0	45.2	25.8	3.3	24.3	50.1	25.6	▲ 1.4	24.9	50.4	24.7	0.3																
35～49歳	7,599	20.6	53.3	26.1	▲ 5.5	26.4	48.5	25.0	1.4	21.1	55.3	23.6	▲ 2.5	21.7	54.6	23.7	▲ 2.0																
50～64歳	6,801	18.7	54.6	26.7	▲ 8.0	23.3	49.9	26.7	▲ 3.4	20.9	55.9	23.2	▲ 2.2	19.7	56.0	24.3	▲ 4.6																
65歳以上	2,239	17.7	51.9	30.4	▲ 12.7	17.1	49.6	33.3	▲ 16.3	22.5	53.3	24.2	▲ 1.7	19.4	52.9	27.6	▲ 8.2																
中学、高校卒	7,271	19.0	55.9	25.1	▲ 6.1	22.5	52.2	25.3	▲ 2.8	19.4	58.3	22.3	▲ 2.9	19.7	57.3	23.1	▲ 3.4																
専修・各種学校、短大・高専卒	4,926	20.5	53.7	25.8	▲ 5.2	24.9	48.5	26.6	▲ 1.7	22.5	54.3	23.2	▲ 0.7	20.5	54.6	24.8	▲ 4.3																
大学卒以上	9,705	22.8	47.6	29.6	▲ 6.8	28.2	44.0	27.7	0.5	24.0	49.8	26.3	▲ 2.3	24.3	49.7	26.0	▲ 1.6																
上記以外	98	19.4	54.1	26.5	▲ 7.1	22.4	50.0	27.6	▲ 5.1	21.4	55.1	23.5	▲ 2.0	18.4	52.0	29.6	▲ 11.2																

#### (4) AIが自身の産業分野の賃金に与える影響予想

全有効回答労働者（n=2.2万人）に、今後の10年間を見据えた場合に自身の産業分野の賃金にAIが影響を与えると思うか尋ねると、「わからない」が44.6%となる中、「はい、AIは賃金を増加させると思う」が8.7%に対し、「はい、AIは賃金を減少させると思う」は22.6%で、減少が増加を大きく（倍以上）上回った（図表2-2-10-4-1）。「いいえ、AIは賃金に影響を与えないと思う」は24.1%だった。

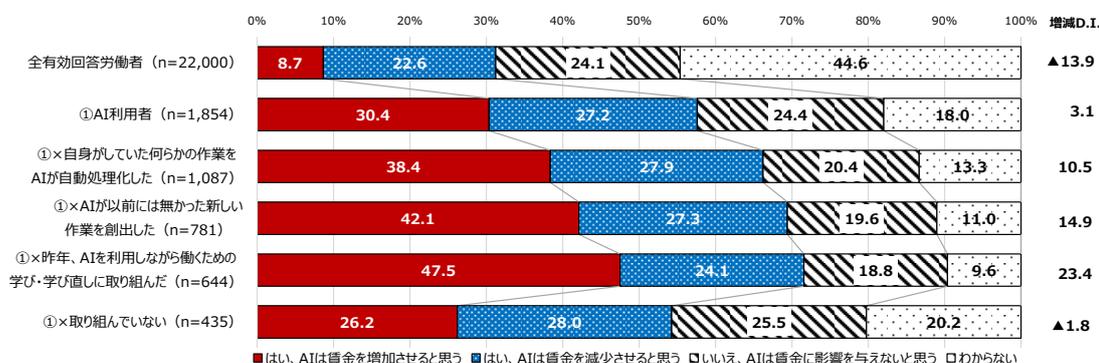
なお、こうした結果をAIの使用・利用状況別にみると、「AI使用企業の労働者」や「AI利用者」「生成AI利用者」では、「はい、AIは賃金を増加させると思う」との見方が大幅に増加し、「はい、AIは賃金を減少させると思う」割合も増加するものの、「AI利用者」や「生成AI利用者」では、増加見通し優勢の結果となっている。

図表 2-2-10-4-1 AIが自身の産業分野の賃金に与える影響予想



なお、こうした結果に、これまでに自身の行っていた作業（タスク）が自動処理化されたり、以前には無かった新しい作業が創出されたりした経験を掛け合わせると、AIの効果を実感しているほど「はい、AIは賃金を増加させると思う」との回答が優勢となっている（図表2-2-10-4-2）。また、AIを利用しながら働くためのリスキリング・アップスキリング（学び・学び直し）に「取り組んだ」場合は、増加が減少を23.4%上回り、「取り組んでいない」場合（減少が1.8%優勢）と比較して顕著な相違がみられる。

図表 2-2-10-4-2 AIが自身の産業分野の賃金に与える影響予想



また、こうした結果を属性等別にみると、AIが賃金に影響を与えると思う割合は「金融業、保険業」や「情報通信業」等、既にAI使用が進展している業種で高くなっている（図表2-2-10-4-3）。

図表 2-2-10-4-3 属性等別にみた AI が自身の産業分野の賃金に与える影響予想

	(人)			(%)			
	n	はい、AIは賃金を増加させると思う	はい、AIは賃金を減少させると思う	いいえ、AIは賃金に影響を与えないと思う	わからない	影響を与えないと思う計	増加-減少 D.I.
計	22,000	8.7	22.6	24.1	44.6	31.2	▲ 13.9
働いている産業分野	農業、林業、漁業	238	14.3	18.1	24.8	42.9	▲ 3.8
	鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業	283	12.4	23.7	23.7	40.3	▲ 11.3
	建設業	1,355	10.6	21.6	26.2	41.5	▲ 11.0
	製造業	4,708	9.8	21.3	23.0	45.9	▲ 11.6
	情報通信業	1,195	15.3	24.4	22.4	37.8	▲ 9.1
	運輸業、郵便業	1,609	6.8	24.9	21.9	46.3	▲ 18.1
	卸売業、小売業	2,754	7.7	23.8	20.7	47.9	▲ 16.1
	金融業、保険業	732	12.0	29.1	18.3	40.6	▲ 17.1
	不動産業、物品賃貸業	384	11.5	26.3	25.5	36.7	▲ 14.8
	学術研究、専門・技術サービス業	411	10.0	26.8	21.7	41.6	▲ 16.8
	宿泊業、飲食サービス業	831	6.9	23.0	21.8	48.4	▲ 16.1
	生活関連サービス業、娯楽業	591	6.6	23.0	27.7	42.6	▲ 16.4
	教育、学習支援業	891	6.2	21.5	32.3	40.0	▲ 15.4
	医療、福祉	2,864	7.3	20.7	27.2	44.8	▲ 13.5
	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	129	7.8	28.7	21.7	41.9	▲ 20.9
	サービス業（他に分類されないもの）	1,524	5.7	22.0	26.2	46.1	▲ 16.3
	公務（他に分類されるものを除く）	999	7.6	23.1	30.1	39.1	▲ 15.5
	わからない	502	4.4	14.3	18.9	62.4	▲ 10.0
サービス業計	3,486	6.7	23.2	24.7	45.4	▲ 16.5	
従業員規模	99人以下	7,816	6.7	20.7	27.4	45.3	▲ 14.0
	100～300人	3,198	10.0	24.0	23.9	42.0	▲ 14.0
	301～999人	2,535	12.0	25.5	23.8	38.7	▲ 13.5
	1,000人以上	5,097	12.0	26.3	23.2	38.6	▲ 14.3
	官公庁	640	8.0	20.9	30.8	40.3	▲ 13.0
わからない	2,714	3.6	17.1	15.6	63.7	▲ 13.4	
過不足状況	従業員数が不足計	11,326	10.6	26.1	25.8	37.6	▲ 15.5
	従業員数の過不足はない	4,916	8.7	22.6	29.9	38.7	▲ 13.9
	従業員数が過剰計	674	13.4	33.8	25.2	27.6	▲ 20.5
	わからない	5,084	3.6	13.3	14.8	68.3	▲ 9.7
雇用形態	正規の職員・従業員（役員含む）	14,986	10.1	22.9	24.6	42.4	▲ 12.8
	非正規の職員・従業員	7,014	5.5	21.8	23.2	49.5	▲ 16.3
（日本標準職業分類）	管理的職業従事者	490	16.1	22.7	29.4	31.8	▲ 6.5
	専門的・技術的職業従事者	4,094	11.8	21.9	26.8	39.5	▲ 10.1
	事務従事者	5,033	7.8	25.6	21.3	45.4	▲ 17.8
	販売従事者	2,746	8.7	25.3	21.0	45.0	▲ 16.6
	サービス職業従事者	2,596	7.0	20.6	25.4	47.0	▲ 13.6
	保安職業従事者	474	8.9	20.3	31.6	39.2	▲ 11.4
	農林漁業従事者	206	13.1	14.6	27.2	45.1	▲ 1.5
	生産工程従事者	3,072	8.1	21.0	22.2	48.8	▲ 12.9
	輸送・機械運転従事者	806	6.1	22.3	26.2	45.4	▲ 16.3
	建設・採掘従事者	787	10.4	19.8	28.2	41.6	▲ 9.4
	運搬・清掃・包装等従事者	1,696	5.0	19.9	25.9	49.2	▲ 14.9
性別	男性	11,861	10.0	22.7	26.4	40.8	▲ 12.7
	女性	10,139	7.1	22.4	21.5	49.0	▲ 15.3
年齢階級	15～24歳	1,371	13.3	30.1	21.4	35.2	▲ 16.7
	25～34歳	3,990	12.0	25.9	22.5	39.6	▲ 13.9
	35～49歳	7,599	9.1	23.0	22.6	45.4	▲ 13.9
	50～64歳	6,801	6.1	20.8	24.9	48.2	▲ 14.7
	65歳以上	2,239	6.1	16.2	31.8	46.0	▲ 10.0
最終学歴	中学、高校卒	7,271	6.5	20.2	23.2	50.2	▲ 13.7
	専修・各種学校、短大・高専卒	4,926	7.4	22.2	22.6	47.7	▲ 14.8
	大学卒以上	9,705	10.9	24.5	25.6	38.9	▲ 13.6
	上記以外	98	7.1	24.5	22.4	45.9	▲ 17.3
昨年の個人年収	100万円未満	2,841	7.0	22.6	24.6	45.8	▲ 15.6
	100万円～200万円未満	2,672	6.1	22.4	24.3	47.3	▲ 16.4
	200万円～400万円未満	6,062	8.0	24.0	25.2	42.9	▲ 16.0
	400万円～600万円未満	4,506	10.8	24.8	25.7	38.7	▲ 14.0
	600万円～800万円未満	1,973	12.2	22.2	28.3	37.3	▲ 10.0
	800万円～1,000万円未満	752	16.0	22.7	27.0	34.3	▲ 6.8
	1,000万円以上	473	20.1	21.1	27.7	31.1	▲ 1.1
答えたくない	2,721	4.4	16.4	14.2	64.9	▲ 12.0	

なお、増加－減少 D.I.は総じてマイナス（減少優勢）だが、特に「複合サービス事業（郵便局、協同組合）」や「運輸業、郵便業」等でマイナス幅が大きい。また、影響を与えると思う割合は大規模企業になるほど高まるが、D.I.は規模に依らず同程度となっている。

AIが自身の産業分野の賃金に影響を与えると思う割合は、「正規の職員・従業員」や「男性」で高く、仕事の職種別では「管理的職業従事者」等で高い。一方、増加－減少 D.I.は「非正規の職員・従業員」や「女性」、仕事の職種が「事務従事者」や「販売従事者」「輸送・機械運転従事者」等でマイナス（減少優勢）幅がより大きい。

年齢階級別にみると、影響を与えると思う割合は若年層になるほど高く、増加－減少 D.I.もマイナス（減少優勢の見方）幅が拡大する傾向がみられる。同様に、影響を与えると思う割合は高学歴になるほど高まるが、D.I.は学歴に依らず同程度となっている。また、去年の個人年収別でもみると、年収水準が高いほど影響を与えると思う割合は高く、「AIは賃金を増加させると思う」との回答割合も高い（「100万円～200万円未満」で7.0%～「1,000万円以上」で20.1%）。結果として、年収水準が低下するほどD.I.のマイナス（減少優勢）幅はより大きく、AIが自身の産業分野の賃金に与える影響により悲観的であることが分かる。

#### (5)AIによる仕事のパフォーマンスやウェルビーイング等への影響予想

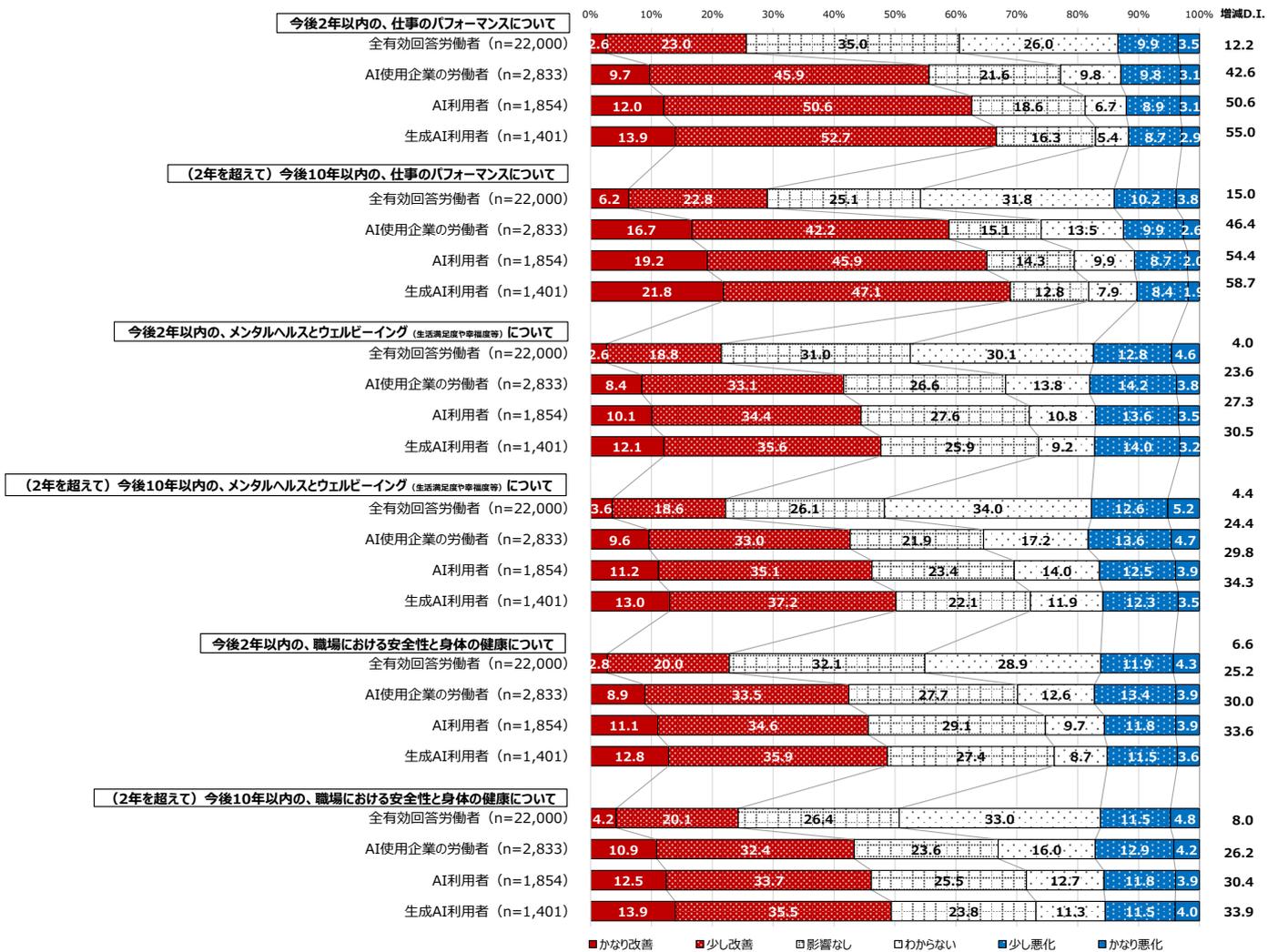
全有効回答労働者（n=2.2万人）に、AIによって「仕事のパフォーマンス」がどのような影響を受けるとするか尋ねると、「今後2年以内」については「影響なし」が35.0%、「わからない」が26.0%となる中、「かなり改善」（2.6%）と「少し改善」（23.0%）を合わせて「改善」が計25.6%に対し、「少し悪化」（9.9%）と「かなり悪化」（3.5%）を合わせて「悪化」は計13.4%で、改善が悪化を大きく上回った（図表2-2-10-5-1）。同様に、「（2年を超えて）今後10年以内」についても、「影響なし」が9.9%減少の25.1%、「わからない」が5.8%増加の31.8%となる中、「かなり改善」（6.2%）と「少し改善」（22.8%）を合わせた「改善」が3.5%アップの計29.1%に増加し、「少し悪化」（10.2%）と「かなり悪化」（3.8%）を合わせた「悪化」がほぼ横這いの計14.0%と、改善が悪化の2倍以上となった。

なお、こうした結果をAIの使用・利用状況別にみると、「AI使用企業の労働者」や「AI利用者」「生成AI利用者」の「今後2年以内」の「仕事のパフォーマンス」については、「かなり改善」が3倍以上高く、「少し改善」と合わせて「改善」を見込む割合も、全有効回答労働者の2倍以上と顕著に高い。また、「（2年を超えて）今後10年以内」については、「わからない」がやや増加するものの、「改善」を見込む割合が「悪化」の4倍を上回っている。さらに、「メンタルヘルスとウェルビーイング（生活満足度や幸福度等）」がどのような影響を受けるとするか尋ねると、「今後2年以内」については「影響なし」が31.0%、「わからない」が30.1%となる中、「改善」が計21.5%に対し「悪化」は計17.4%と改善が悪化を上回った。

同様に、「（2年を超えて）今後10年以内」についても、「影響なし」が4.9%減少の26.1%、「わからない」が3.9%増加の34.0%となる中、「改善」が計22.2%に対し「悪化」は計

17.8%となった。こうした結果を AI の使用・利用状況別にみると、「AI 使用企業の労働者」や「AI 利用者」「生成 AI 利用者」になるほど改善を見込む割合は高く、全有効回答労働者の 2 倍を上回っている。

図表 2-2-10-5-1 AI による仕事のパフォーマンスやウェルビーイング等への影響予想

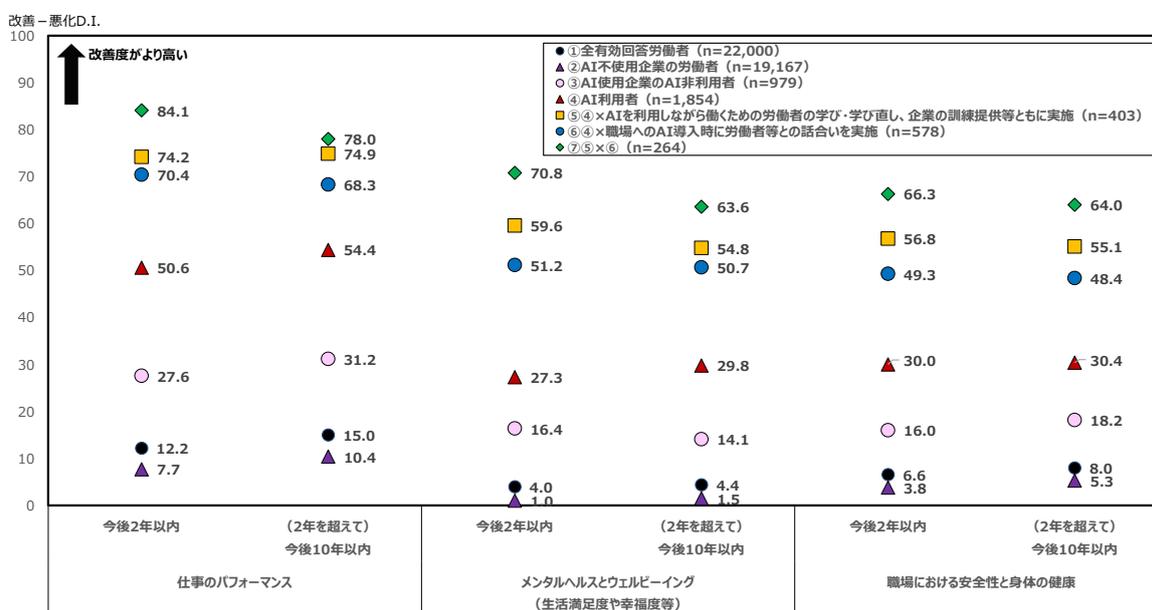


なお、「仕事のパフォーマンス」や「メンタルヘルスとウェルビーイング (生活満足度や幸福度等)」「職場における安全性と身体の健康」に対する AI の将来的な影響について、改善を見込む割合から悪化を差引いて D.I. を算出し、AI の使用・利用状況等別に展開すると、図表 2-2-10-5-2 の通りになる。すなわち、AI の将来的な影響について改善に寄与することを見込む割合 (改善度 D.I.) は、全有効回答労働者では 4.0~15.0 の範囲となっているところ、「AI 利用者」は 27.3~54.4 と顕著に高いことが分かる。また、職場の AI 導入時に労働者等との話し合いを実施し、AI を利用しながら働くための学び・学び直しや、AI を利用しながら

働くことが出来るように企業が訓練提供や資金援助を行っているほど高い。なお、「AI 非利用者」でも、「AI 不使用企業」と「AI 使用企業」の間には顕著な差がみられ、前者の D.I. が 1.0～10.4 に対して後者は 14.1～31.2 と、企業における AI の使用・利用経験が、AI 利用に伴う仕事の質（Job quality）の改善期待を高めている様子がうかがえる。

なお、こうした結果と AI が自身の産業分野の賃金に与える影響の関係についても調べると、「AI 利用者」の中でも、AI の利用前後で「仕事のパフォーマンス」等が「改善した」と評価しているほど、「AI は、賃金を増加させると思う」割合は高く（「かなり改善」で 61.9%、「少し改善」で 33.8%、「悪化」計で 25.1%）、AI の効用の実感が将来のポジティブな展望に繋がっている。

図表 2-2-10-5-2 属性等別にみた AI による仕事のパフォーマンスやウェルビーイング等への影響予想

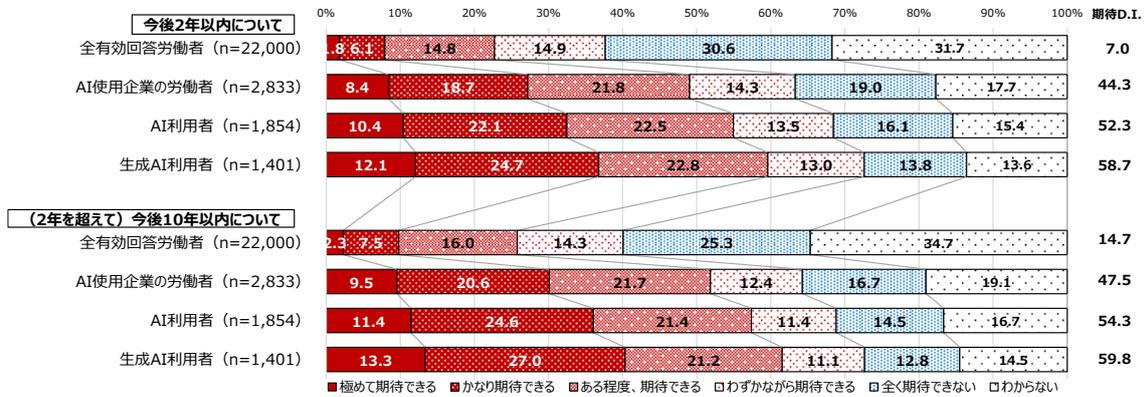


## (6) 自身の職種における AI による雇用増加の期待感

自身の職種で AI による雇用増加がどの程度、期待できるかと思うか尋ねると、「今後 2 年以内」については、「極めて期待できる」(1.8%)と「かなり期待できる」(6.1%)、「ある程度、期待できる」(14.8%)、「わずかながら期待できる」(14.9%)を合わせて「期待できる」が計 37.6%に対し、「全く期待できない」は 30.6%で、「わからない」が 31.7%となった(図表 2-2-10-6-1)。同様に、「(2年を超えて) 今後 10 年以内」についても、「改善できる」が 2.4 割増加の計 40.0%に対し、「全く期待できない」は 5.3 割減少の 25.3%で、「わからない」は 3.0 割増加の 34.7%となった。こうした結果を AI の使用・利用状況別にみると、「AI 使用企業の労働者」「AI 利用者」「生成 AI 利用者」になるほど雇用増加の期待感が高まり、

「全く期待できない」割合等は低下する。結果として、「生成 AI 利用者」で「期待できる」との回答は、全有効回答労働者のおおむね 2 倍となっている。

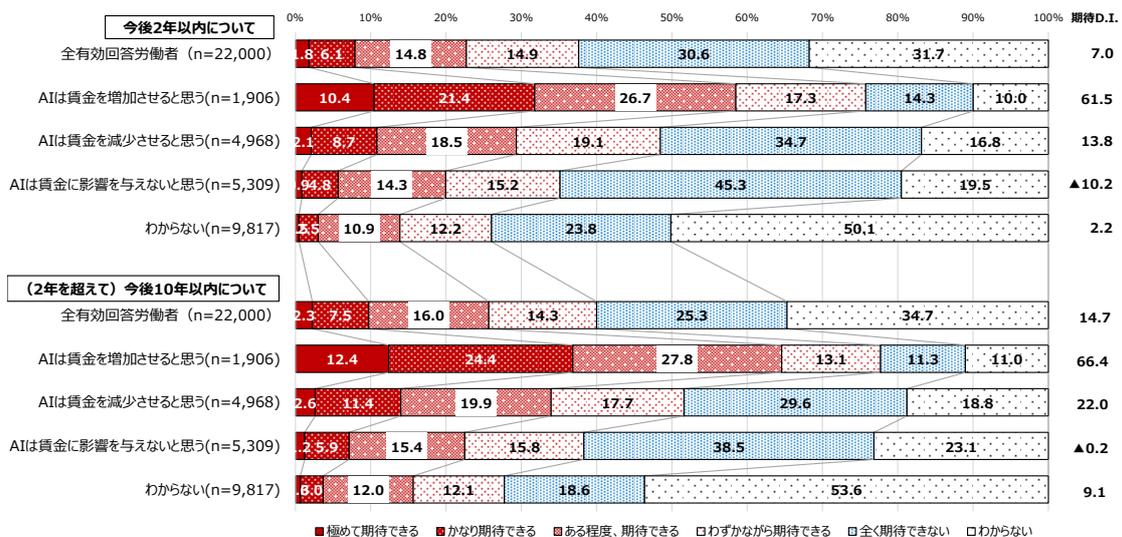
図表 2-2-10-6-1 自身の職種における AI による雇用増加の期待感



なお、(4) でみた AI が自身の産業分野の賃金に与える影響予想と、自身の職種における AI による雇用増加の期待感の関係について調べると、「AI は、賃金を増加させると思う」場合は雇用増加に対する期待感も高く、「今後 2 年以内」については約 3/4、「(2 年を超えて) 今後 10 年以内」は約 8 割が「期待できる」と回答している (図表 2-2-10-6-2)。これに対し、「AI は、賃金に影響を与えないと思う」場合は、雇用増加が「全く期待できない」との回答が「期待できる」割合を上回っている。

図表 2-2-10-6-2 AI が自身の産業分野の賃金に与える影響予想と

自身の職種における AI による雇用増加の期待感の関係



こうした結果を属性等別にみると、雇用増加が期待できる割合から期待できない割合を差引いたD.I.は、少なくとも「今後2年以内」について「情報通信業」や「鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」等で高いのに対し、「運輸業、郵便業」や「サービス業（他に分類されないもの）」等では低い（図表2-2-10-6-3）。なお、「（2年を超えて）今後10年以内」については、すべての産業分野でプラスとなっている。

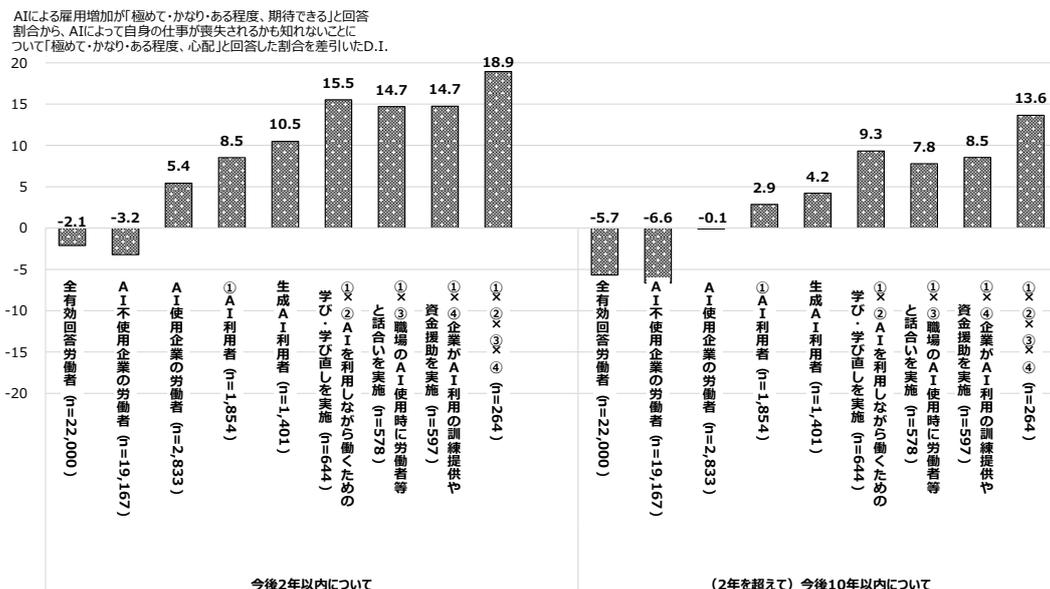
図表2-2-10-6-3 属性等別にみた自身の職種におけるAIによる雇用増加の期待感

	n	今後2年以内について									(2年を超えて) 今後10年以内について								
		極めて期待できる	かなり期待できる	ある程度期待できる	わずかながら期待できる	全く期待できない	わからない	期待できる計	期待できないD.I.	極めて期待できる	かなり期待できる	ある程度期待できる	わずかながら期待できる	全く期待できない	わからない	期待できる計	期待できないD.I.		
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
計	22,000	1.8	6.1	14.8	14.9	30.6	31.7	37.6	7.0	2.3	7.5	16.0	14.3	25.3	34.7	40.0	14.7		
働いている産業分野	農業、林業、漁業	238	5.5	8.0	12.2	11.3	34.0	29.0	37.0	2.9	6.3	8.8	14.3	12.6	28.6	29.4	42.0	13.4	
	鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業	283	6.0	11.7	18.7	13.8	24.0	25.8	50.2	26.1	4.6	14.5	21.2	11.7	20.1	27.9	51.9	31.8	
	建設業	1,355	2.2	6.7	16.3	15.2	30.8	28.8	40.4	9.7	2.4	9.2	17.3	14.2	25.3	31.7	43.0	17.6	
	製造業	4,708	1.9	5.8	16.1	15.1	29.5	31.6	38.8	9.3	2.4	7.5	16.9	14.0	24.6	34.6	40.7	16.1	
	情報通信業	1,195	4.1	10.4	17.9	17.4	19.3	30.9	49.8	30.5	4.8	11.5	19.4	14.3	16.7	33.4	50.0	33.3	
	運輸業、郵便業	1,609	1.4	4.7	11.5	12.9	36.1	33.4	30.5	▲ 5.7	1.7	5.3	13.3	12.8	30.1	36.7	33.1	3.0	
	卸売業、小売業	2,754	0.9	5.6	13.0	14.7	30.0	35.9	34.1	4.1	1.4	6.5	14.5	14.5	23.7	39.5	36.8	13.1	
	金融業、保険業	732	1.9	9.0	18.3	18.2	20.8	31.8	47.4	26.6	2.9	11.1	19.9	14.3	18.0	33.7	48.2	30.2	
	不動産業、物品賃貸業	384	2.9	4.4	18.2	16.1	32.3	26.0	41.7	9.4	3.6	7.3	17.7	14.1	27.6	29.7	42.7	15.1	
	学術研究、専門・技術サービス業	411	2.4	8.8	15.1	12.7	29.2	31.9	38.9	9.7	3.2	9.2	17.0	11.4	24.8	34.3	40.9	16.1	
	宿泊業、飲食サービス業	831	0.7	5.8	13.1	13.7	32.5	34.2	33.3	0.8	1.7	6.3	14.7	13.5	27.2	36.7	36.1	8.9	
	生活関連サービス業、娯楽業	591	1.5	4.4	14.0	14.4	34.9	30.8	34.3	▲ 1.2	1.2	6.1	14.7	14.9	28.9	34.2	36.9	8.0	
	教育、学習支援業	891	1.1	7.1	16.2	14.7	32.5	28.4	39.1	6.5	1.9	8.3	16.6	14.3	27.8	31.1	41.1	13.2	
	医療、福祉	2,864	1.5	5.2	14.0	15.8	33.9	29.7	36.4	2.4	1.9	6.5	15.0	16.8	27.1	32.6	40.3	13.1	
	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	129	3.9	12.4	15.5	14.7	31.0	22.5	46.5	15.5	3.9	10.9	20.2	12.4	25.6	27.1	47.3	21.7	
	サービス業（他に分類されないもの）	1,524	1.6	4.8	11.3	12.9	35.3	34.1	30.6	▲ 4.7	1.8	5.5	12.9	13.8	28.3	37.7	34.0	5.6	
	公務（他に分類されるものを除く）	999	1.2	6.8	17.7	16.9	30.7	26.6	42.6	11.9	1.6	9.3	17.8	16.0	26.4	28.8	44.7	18.3	
	わからない	502	1.8	3.0	13.3	12.5	25.7	43.6	30.7	5.0	1.6	3.8	14.3	12.7	21.5	46.0	32.5	11.0	
	サービス業計	3,486	1.6	5.7	12.8	13.4	33.7	32.9	33.4	▲ 0.2	1.9	6.4	14.4	13.6	27.7	36.1	36.3	8.6	
従業員規模	99人以下	7,816	1.4	4.8	12.6	13.8	35.2	32.1	32.7	▲ 2.6	2.0	5.6	13.8	13.7	29.5	35.4	35.2	5.7	
	100～300人	3,198	2.3	7.7	16.4	16.2	29.5	27.9	42.6	13.1	2.2	9.6	18.3	15.2	23.9	30.9	45.3	21.4	
	301～999人	2,535	2.5	8.2	16.6	17.1	27.9	27.7	44.4	16.5	2.9	9.9	18.6	16.2	21.9	30.5	47.6	25.7	
	1,000人以上	5,097	2.5	8.2	18.5	16.0	26.6	28.2	45.2	18.6	3.2	10.0	18.9	15.0	22.4	30.4	47.1	24.7	
	官公庁	640	1.4	4.1	18.0	15.6	31.9	29.1	39.1	7.2	1.4	8.8	17.2	14.5	27.2	30.9	41.9	14.7	
	わからない	2,714	0.5	2.6	9.8	12.2	28.6	46.4	25.1	▲ 3.5	0.8	3.1	10.9	12.0	23.0	50.1	26.9	3.8	
過不足状況の	従業員数が不足計	11,326	2.0	6.7	15.5	15.9	34.6	25.2	40.2	5.6	2.6	8.3	16.8	15.7	28.0	28.5	43.4	15.4	
	従業員数の過不足はない	4,916	1.9	6.8	15.9	15.5	30.3	29.7	40.0	9.7	2.3	8.3	16.5	15.0	25.2	32.7	42.1	17.0	
	従業員数が過剰計	674	5.0	12.2	18.1	15.7	31.5	17.5	51.0	19.6	4.7	14.1	21.2	12.0	27.9	20.0	52.1	24.2	
	わからない	5,084	0.9	3.3	11.7	11.9	22.0	50.2	27.8	5.7	1.0	4.1	12.7	10.9	18.9	52.3	28.7	9.8	
雇用形態	正規の職員・従業員（役員含む）	14,986	2.2	7.4	16.5	15.5	29.1	29.3	41.6	12.4	2.6	8.8	17.4	14.9	24.5	31.7	43.8	19.3	
	非正規の職員・従業員	7,014	0.9	3.4	11.1	13.6	33.8	37.0	29.1	▲ 4.7	1.5	4.6	12.8	13.1	27.0	41.0	31.9	4.9	
自身の標準職業分類（日本標準職業分類）	管理的職業従事者	490	1.8	9.8	17.6	19.0	28.6	23.3	48.2	19.6	3.1	9.8	21.4	16.1	22.7	26.9	50.4	27.8	
	専門的・技術的職業従事者	4,094	2.8	8.3	17.4	15.6	28.3	27.6	44.1	15.8	3.3	9.4	18.4	15.6	23.1	30.1	46.8	23.7	
	事務従事者	5,033	1.6	6.6	15.7	15.1	26.6	34.5	38.9	12.3	2.0	8.5	16.4	14.0	22.0	37.1	40.9	19.0	
	販売従事者	2,746	1.5	6.0	15.2	16.9	28.6	31.9	39.5	11.0	1.7	7.7	16.9	15.1	23.4	35.2	41.4	18.0	
	サービス職業従事者	2,596	1.3	5.5	13.3	14.0	33.7	32.0	34.2	0.5	2.2	6.1	14.3	14.7	28.0	34.7	37.2	9.2	
	保安職業従事者	474	1.3	4.0	13.7	17.9	34.8	28.3	36.9	2.1	1.5	7.4	15.2	16.0	28.3	31.6	40.1	11.8	
	農林漁業従事者	206	3.4	5.8	10.7	9.7	37.4	33.0	29.6	▲ 7.8	4.4	5.3	13.1	11.7	32.0	33.5	34.5	2.4	
	生産工程従事者	3,072	1.7	4.7	13.6	14.6	32.5	33.0	34.6	2.1	2.0	6.3	14.6	13.6	27.4	36.1	36.5	9.1	
	輸送・機械運転従事者	806	1.0	4.8	10.3	11.7	41.1	31.1	27.8	▲ 13.3	1.6	4.7	12.0	12.7	34.0	35.0	31.0	▲ 3.0	
	建設・採掘従事者	787	2.3	6.0	16.6	13.3	33.9	27.8	38.2	4.3	2.5	8.5	17.8	13.5	28.2	29.5	42.3	14.1	
運搬・清掃・包装等従事者	1,696	1.7	3.4	10.7	12.3	35.8	36.3	27.9	▲ 7.8	1.5	4.0	12.4	12.1	29.1	40.9	30.0	0.9		
性別	男性	11,861	2.2	6.2	16.0	15.5	30.7	29.4	39.9	9.2	2.6	7.9	17.0	14.5	25.7	32.3	42.0	16.3	
	女性	10,139	1.4	6.0	13.4	14.2	30.6	34.5	34.9	4.3	1.8	7.0	14.7	14.2	24.8	37.6	37.7	12.9	
年齢階級	15～24歳	1,371	4.3	12.0	21.2	18.5	23.6	20.4	56.0	32.4	5.1	15.0	20.2	17.7	20.6	21.4	58.1	37.5	
	25～34歳	3,990	3.5	10.3	19.1	17.2	23.7	26.3	50.0	26.3	3.7	12.3	20.6	15.6	20.1	27.8	52.1	32.1	
	35～49歳	7,599	1.9	6.2	16.1	14.6	29.7	31.5	38.8	9.1	2.6	6.9	17.4	14.8	25.1	33.3	41.6	16.6	
	50～64歳	6,801	0.6	3.6	11.2	13.3	34.2	37.0	28.8	▲ 5.4	0.9	4.6	12.4	12.9	28.2	41.0	30.9	2.7	
	65歳以上	2,239	0.6	2.6	9.5	14.2	39.7	33.5	26.9	▲ 12.8	0.9	4.8	11.1	12.8	29.5	40.9	29.6	0.1	
最終学歴	中学、高校卒	7,271	1.5	4.4	12.1	13.4	33.0	35.7	31.3	▲ 1.7	1.9	5.4	13.4	13.1	27.7	38.4	33.8	6.1	
	専修・各種学校、短大・高専卒	4,926	1.6	4.9	13.6	14.0	32.7	33.2	34.1	1.4	1.8	6.6	14.8	13.8	26.7	36.3	37.0	10.4	
	大学卒以上	9,705	2.2	8.0	17.4	16.5	27.9	28.0	44.1	16.2	2.7	9.5	18.5	15.4	22.8	31.1	46.1	23.3	
	上記以外	98	2.0	6.1	14.3	15.3	23.5	38.8	37.8	14.3	2.0	8.2	10.2	21.4	18.4	39.8	41.8	23.5	

従業員規模別にみると、期待度 D.I.は大規模企業になるほど高まる傾向がみられるほか、従業員数が「過剰」な職場で高い。また、雇用形態別では「正規の職員・従業員」、自身の仕事が「管理的職業従事者」や「専門的・技術的職業従事者」等で高いほか、高学歴になるほど高くなっている。なお、少なくとも「今後2年以内」について D.I.がマイナスなのは、「輸送・機械運転従事者」や「運搬・清掃・包装等従事者」など3職種だが、「(2年を超えて)今後10年以内」については2職種がプラスに転じ、引き続き「期待できない」が上回るのは「輸送・機械運転従事者」のみとなっている。また、年齢階級別では若年層になるほど高く、49歳以下で「期待できる」が優勢に転じ、特に34歳以下で D.I.が高い。

なお、「自身の職種における AI による雇用増加の期待感」と、10.(2) でみた「AI によって自身の仕事が喪失されるかも知れない不安」の関係についても調べると、図表 2-2-10-6-4 の通りになる。すなわち、AI による雇用増加が「極めて期待できる」「かなり期待できる」「ある程度、期待できる」と回答した割合から、AI によって自身の仕事が喪失されるかも知れないことについて「極めて心配」「かなり心配」「ある程度、心配」と回答した割合を差引いた D.I.を AI の使用・利用状況別に比較すると、「今後2年以内」あるいは「(2年を超えて)今後10年以内」のいずれも、「AI 不使用企業の労働者」ではマイナス（仕事が喪失されるかも知れない不安感の方が強い）だが、「AI 使用企業の労働者」や「AI 利用者」ではプラス（雇用増加の期待感の方が強い）に転じ、プラス幅は AI を利用しながら働くための学び・学び直しや、自身の職場で AI が使用された際の労働者や労働者代表との話し合い、また、企業が労働者に AI を利用しながら働くことが出来るよう訓練提供や資金援助を行っているほど拡大し、雇用増加の期待感がさらに高まる事が分かる。

図表 2-2-10-6-4 「AI によって自身の仕事が喪失されるかも知れない不安」と  
「自身の職種における AI による雇用増加の期待感」の関係



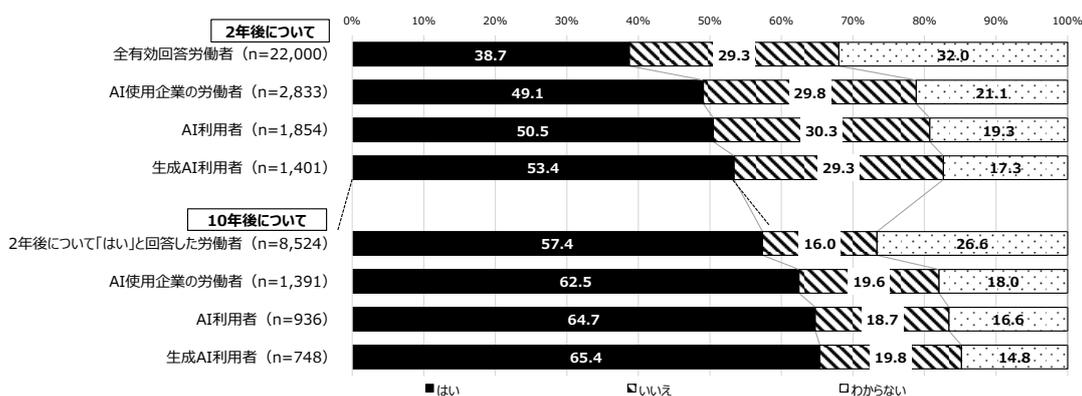
### (7)現在の勤め先での仕事の継続意向

全有効回答労働者（n=2.2 万人）に2年後あるいは10年後も、今の企業で仕事を続けたいと思っているか尋ねると、「はい」（継続したいと思っている）が38.7%に対し、「いいえ」（続けたいと思っていない）は29.3%で、「わからない」が32.0%となった（図表 2-2-10-7-1）。

また、2年後について「はい」（継続したいと思っている）と回答した場合（n=8,524 人）に、10 年後についても同様に尋ねると、「はい」（継続したいと思っている）が 57.4%に対し、「いいえ」（継続したいと思っていない）は16.0%で「わからない」が26.6%となった。

こうした結果を AI の使用・利用状況別にみると、「AI 使用企業の労働者」「AI 利用者」「生成 AI 利用者」になるほど、「はい」（継続したいと思っている）と回答した割合は高まる傾向がみられる。

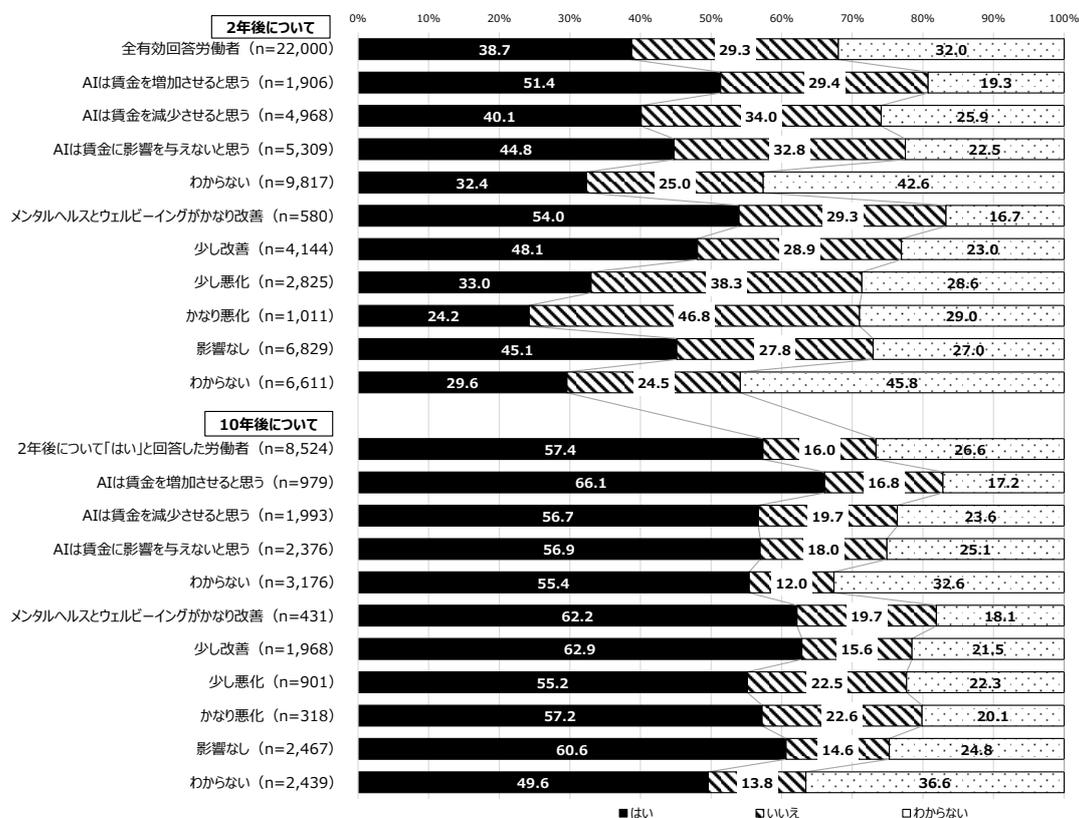
図表 2-2-10-7-1 現在の勤め先での仕事の継続意向



なお、こうした結果と AI が「自身の産業分野の賃金」や「メンタルヘルスとウェルビーイング（生活満足度や幸福度等）」に与える影響の関係について調べると、（当然ながら）今後の賃金増加やウェルビーイング等の改善を見込むほど、現在の勤め先における仕事の継続意向も高い傾向がみられた（図表 2-2-10-7-2）。

また、「2 年後」について「はい」（継続したいと思っている）と回答した場合が対象の「（2 年を超えて）今後 10 年以内」については、仕事の継続意向が総じて 5 割を超え、「2 年後」で確認された関係性がみられ難くなるが、少なくとも 2 年程度の人材の定着には、今後の賃金増加やウェルビーイング等の改善期待が重要であることが分かる。

図表 2-2-10-7-2 AIが「自身の産業分野の賃金」や「メンタルヘルスとウェルビーイング  
(生活満足度や幸福度等)」に与える影響と現在の勤め先での仕事の継続意向の関係



その上で、仕事の継続意向について属性等別にみると、「2年後」について「はい」（継続したいと思っている）と回答した割合から、「いいえ」（継続したいとは思っていない）の割合を差引いたD.I.は、「教育、学習支援業」や「学術研究、専門・技術サービス業」「複合サービス事業（郵便局、協同組合）」「公務（他に分類されるものを除く）」等で高くなっている（図表2-2-10-7-3）。また、大規模企業になるほど高まる傾向がみられ、従業員数の「過不足はない」職場等で高く、「過剰」な職場で低い。

雇用形態別では、「正規の職員・従業員」（D.I.8.2）より「非正規の職員・従業員」（同12.1）の方が高いが、「2年後」について「はい」と回答した（継続したいと思っている）場合に尋ねた「10年後」については、前者（同46.7）が後者（同29.8）を大きく上回っている。仕事の職種別では、「2年後」については「管理的職業従事者」や「保安職業従事者」「専門的・技術的職業従事者」等で高く、「10年後」についても「保安職業従事者」や「専門的・技術的職業従事者」等で高い。また、年齢階級別にみると、「2年後」についてのD.I.は「15～24歳」のみマイナスだが、同層を含めて高齢層になるほど高まる傾向がみられる。なお、「10年後」については、「25～49歳」の中年層で高く、35歳以上で高齢層になるほど低い。

図表 2-2-10-7-3 属性等別にみた現在の勤め先での仕事の継続意向

	(人)		(%)				(人)		(%)				
	n		2年後について				n		(2年後について「はい」と回答した場合の) 10年後について				
			はい	いいえ	わからない	はい- いいえ D.I.			はい	いいえ	わからない	はい- いいえ D.I.	全有効回答労働者ベースで算出した「はい」の割合
計	22,000		38.7	29.3	32.0	9.5	8,524		57.4	16.0	26.6	41.4	22.2
働いている産業分野	農業、林業、漁業	238	38.2	28.2	33.6	10.1	91	61.5	15.4	23.1	46.2	23.5	
	鉱業、採石業、砂利採取業、 電気・ガス・熱供給・水道業	283	39.6	29.7	30.7	9.9	112	59.8	16.1	24.1	43.8	23.7	
	建設業	1,355	37.3	31.4	31.3	6.0	506	60.1	15.2	24.7	44.9	22.4	
	製造業	4,708	38.4	29.7	31.9	8.8	1,810	60.8	16.0	23.1	44.8	23.4	
	情報通信業	1,195	38.6	31.5	29.9	7.0	461	58.1	18.9	23.0	39.3	22.4	
	運輸業、郵便業	1,609	38.6	28.0	33.4	10.6	621	58.6	15.1	26.2	43.5	22.6	
	卸売業、小売業	2,754	37.2	29.3	33.6	7.9	1,024	56.5	14.4	29.1	42.2	21.0	
	金融業、保険業	732	38.8	29.5	31.7	9.3	284	54.2	19.4	26.4	34.9	21.0	
	不動産業、物品賃貸業	384	38.5	31.8	29.7	6.8	148	52.7	16.2	31.1	36.5	20.3	
	学術研究、専門・技術サービス業	411	45.5	23.4	31.1	22.1	187	55.1	16.6	28.3	38.5	25.1	
	宿泊業、飲食サービス業	831	33.3	32.1	34.5	1.2	277	50.2	16.2	33.6	33.9	16.7	
	生活関連サービス業、娯楽業	591	39.3	27.2	33.5	12.0	232	47.8	16.4	35.8	31.5	18.8	
	教育、学習支援業	891	50.1	24.0	25.9	26.0	446	58.7	16.1	25.1	42.6	29.4	
	医療、福祉	2,864	39.2	28.3	32.4	10.9	1,124	54.4	13.8	31.9	40.6	21.3	
	複合サービス事業 <small>(郵便局、協同組合)</small>	129	48.8	28.7	22.5	20.2	63	57.1	25.4	17.5	31.7	27.9	
	サービス業 <small>(他に分類されないもの)</small>	1,524	36.7	31.2	32.0	5.5	560	51.6	19.1	29.3	32.5	19.0	
	公務 <small>(他に分類されないものを除く)</small>	999	46.0	29.6	24.3	16.4	460	65.7	16.7	17.6	48.9	30.2	
	わからない	502	23.5	28.5	48.0	▲ 5.0	118	55.9	14.4	29.7	41.5	13.1	
	サービス業計	3,486	37.8	29.7	32.4	8.1	1,319	51.4	18.0	30.6	33.4	19.4	
	従業員規模	99人以下	7,816	37.9	30.7	31.4	7.1	2,960	56.0	15.6	28.4	40.4	21.2
100～300人		3,198	38.4	31.2	30.4	7.2	1,227	57.0	16.0	27.1	41.0	21.9	
301～999人		2,535	40.7	30.1	29.1	10.6	1,033	59.2	16.6	24.2	42.7	24.1	
1,000人以上		5,097	43.7	27.9	28.4	15.7	2,225	60.2	17.5	22.3	42.7	26.3	
官公庁		640	51.3	25.6	23.1	25.6	328	68.6	14.9	16.5	53.7	35.2	
わからない		2,714	27.7	25.5	46.8	2.2	751	47.5	13.0	39.4	34.5	13.2	
過不足状況	従業員数が不足計	11,326	40.9	29.9	29.2	11.0	4,631	57.0	16.4	26.6	40.6	23.3	
	従業員数の過不足はない	4,916	46.3	28.5	25.1	17.8	2,278	59.6	14.8	25.5	44.8	27.6	
	従業員数が過剰計	674	38.7	37.5	23.7	1.2	261	54.8	24.1	21.1	30.7	21.2	
	わからない	5,084	26.6	27.6	45.8	▲ 1.0	1,354	55.2	15.0	29.8	40.3	14.7	
雇用形態	正規の職員・従業員 <small>(役員含む)</small>	14,986	38.9	30.7	30.4	8.2	5,832	62.3	15.6	22.1	46.7	24.3	
	非正規の職員・従業員	7,014	38.4	26.3	35.3	12.1	2,692	46.6	16.9	36.5	29.8	17.9	
自身の標準職業分類 <small>(職種)</small>	管理的職業従事者	490	51.2	26.9	21.8	24.3	251	52.2	25.5	22.3	26.7	26.7	
	専門的・技術的職業従事者	4,094	43.9	27.4	28.7	16.5	1,797	58.9	15.4	25.7	43.6	25.9	
	事務従事者	5,033	39.0	30.6	30.4	8.4	1,964	59.2	15.8	24.9	43.4	23.1	
	販売従事者	2,746	36.0	30.9	33.1	5.1	989	57.8	13.3	28.8	44.5	20.8	
	サービス職業従事者	2,596	35.4	30.7	33.9	4.7	919	47.6	17.5	34.9	30.0	16.8	
	保安職業従事者	474	46.0	27.2	26.8	18.8	218	65.6	15.1	19.3	50.5	30.2	
	農林漁業従事者	206	37.4	26.2	36.4	11.2	77	61.0	13.0	26.0	48.1	22.8	
	生産工程従事者	3,072	35.5	29.9	34.5	5.6	1,091	61.1	14.8	24.0	46.3	21.7	
	輸送・機械運転従事者	806	37.3	25.7	37.0	11.7	301	60.1	16.6	23.3	43.5	22.5	
	建設・採掘従事者	787	34.4	31.6	33.9	2.8	271	60.5	16.2	23.2	44.3	20.8	
	運搬・清掃・包装等従事者	1,696	38.1	26.5	35.4	11.6	646	50.5	18.7	30.8	31.7	19.2	
性別	男性	11,861	38.0	31.0	31.0	7.0	4,505	60.3	17.7	22.0	42.6	22.9	
	女性	10,139	39.6	27.3	33.0	12.3	4,019	54.1	14.1	31.8	40.0	21.5	
年齢階級	15～24歳	1,371	33.8	38.8	27.4	▲ 5.0	463	55.9	16.8	27.2	39.1	18.9	
	25～34歳	3,990	35.3	33.4	31.3	1.9	1,408	67.0	13.5	19.5	53.6	23.7	
	35～49歳	7,599	38.0	29.0	33.0	9.0	2,888	69.4	8.2	22.4	61.1	26.4	
	50～64歳	6,801	41.3	26.5	32.2	14.8	2,809	50.9	19.2	29.9	31.7	21.0	
	65歳以上	2,239	42.7	25.7	31.6	17.0	956	26.6	33.5	40.0	▲ 6.9	11.3	
最終学歴	中学、高校卒	7,271	36.3	28.2	35.5	8.1	2,641	56.3	16.5	27.2	39.9	20.5	
	専修・各種学校、短大・高専卒	4,926	38.3	28.5	33.1	9.8	1,888	55.3	14.1	30.5	41.2	21.2	
	大学卒以上	9,705	40.8	30.5	28.7	10.4	3,964	59.0	16.6	24.4	42.3	24.1	
	上記以外	98	31.6	30.6	37.8	1.0	31	64.5	9.7	25.8	54.8	20.4	

## 11. スキルや能力に対する AI の影響等

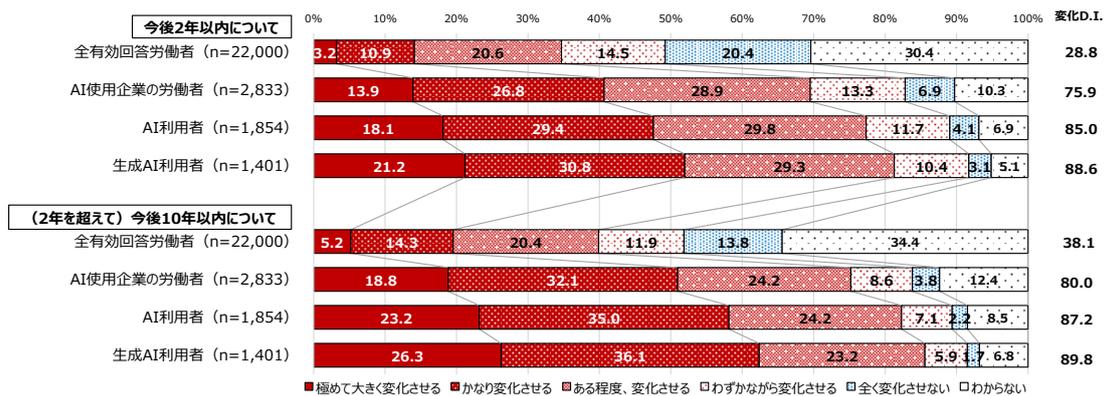
### (1) スキルや能力に対する AI の将来の影響予想

全有効回答労働者 (n=2.2 万人) に、自身の職業に求められるスキルに対する AI の将来の影響予想について尋ねると、「今後2年以内」については「極めて大きく変化させる」(3.2%) と「かなり変化させる」(10.9%)、「ある程度、変化させる」(20.6%)、「わずかながら変化

させる」(14.5%)を合わせて「変化させる」が約半数(計49.2%)に対し、「全く変化させない」は20.4%で、「わからない」が30.4%となった(図表2-2-11-1-1)。

こうした結果をAIの使用・利用状況別にみると、「AI使用企業の労働者」「AI利用者」「生成AI利用者」になるほど、「変化させる」との回答割合が高まり、「生成AI利用者」では「今後2年以内」でも9割超(91.7%)にのぼっている。

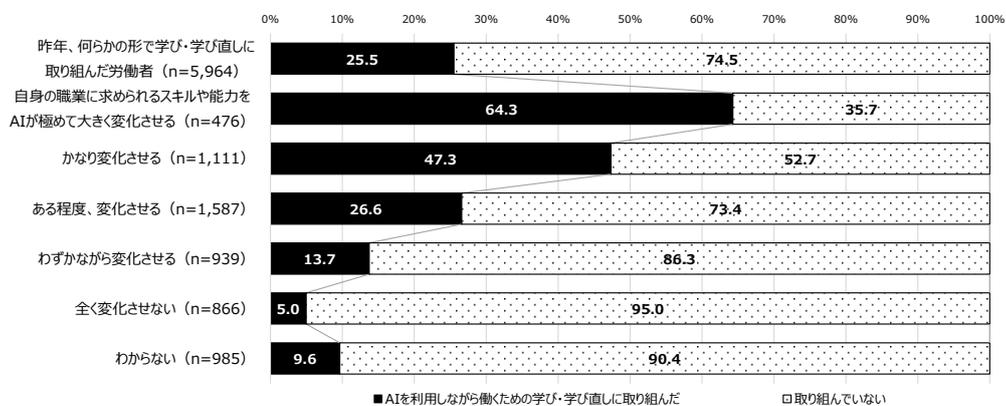
図表 2-2-11-1-1 自身の職業に求められるスキルに対するAIの将来の影響予想



なお、こうした結果と8.でみたりスキリング・アップスキリングの実施状況の関係について調べると、自身の職業に求められるスキルや能力を、今後2年以内にAIがより大きく「変化させる」と考えているほど、現在、AIを利用しながら働くための学び・学び直しにも、実際により多く取り組んでいる様子がみられる(図表2-2-11-1-2)。すなわち、AIがもたらすスキルの変化は、労働者にとっても良い刺激となり、学び・学び直しの促進に寄与している。

図表 2-2-11-1-2 自身の職業に求められるスキルや能力に対するAIの将来の影響予想別にみた

AIを利用しながら働くための学び・学び直しの実施状況



また、こうした結果を属性等別にみると、「変化させる」割合から「全く変化させない」との回答を差引いたD.I.は、「情報通信業」や「金融業、保険業」で半数を超えているほか、「鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業」や「学術研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」等で高く、「変化させる」割合が優勢となっている（図表 2-2-11-1-3）。

図表 2-2-11-1-3 属性等別にみた自身の職業に求められるスキルに対する AI の将来の影響予想

	n	(人) (%) (%)								(人) (%) (%)								
		今後2年以内について								(2年を超えて) 今後10年以内について								
		極めて大きく変化させる	かなり変化させる	ある程度、変化させる	わずかながら変化させる	全く変化させない	わからない	変化させる計	変化させないD.I.	極めて大きく変化させる	かなり変化させる	ある程度、変化させる	わずかながら変化させる	全く変化させない	わからない	変化させる計	変化させないD.I.	
計	22,000	3.2	10.9	20.6	14.5	20.4	30.4	49.2	28.8	5.2	14.3	20.4	11.9	13.8	34.4	51.8	38.1	
働いている産業分野	農業、林業、漁業	238	7.6	12.2	15.5	8.0	28.2	28.6	43.3	15.1	10.9	11.8	15.5	13.0	17.2	31.5	51.3	34.0
	鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業	283	9.5	16.6	20.5	15.5	13.8	24.0	62.2	48.4	8.5	21.6	18.0	16.3	9.5	26.1	64.3	54.8
	建設業	1,355	2.7	11.1	21.1	14.7	22.6	27.8	49.6	27.0	4.6	15.7	19.8	12.6	15.8	31.5	52.7	36.9
	製造業	4,708	3.4	11.2	21.2	13.9	19.8	30.5	49.7	29.9	5.4	14.7	20.4	11.3	13.8	34.5	51.7	37.9
	情報通信業	1,195	6.0	16.7	27.3	14.9	10.8	24.3	64.9	54.1	9.0	23.0	23.7	11.0	6.7	26.6	66.7	60.0
	運輸業、郵便業	1,609	2.3	8.8	15.8	14.2	23.6	35.3	41.1	17.5	4.6	11.4	16.5	11.3	16.3	39.8	43.8	27.5
	卸売業、小売業	2,754	2.1	9.2	19.7	16.1	19.8	33.0	47.1	27.3	4.2	12.3	20.5	12.6	13.0	37.4	49.6	36.6
	金融業、保険業	732	4.8	14.6	29.1	15.2	10.4	26.0	63.7	53.3	7.9	21.3	24.6	11.2	6.6	28.4	65.0	58.5
	不動産業、物品賃貸業	384	3.9	11.2	20.3	14.3	22.1	28.1	49.7	27.6	4.9	15.9	21.1	10.9	14.6	32.6	52.9	38.3
	学術研究、専門・技術サービス業	411	4.6	14.1	25.3	14.1	15.6	26.3	58.2	42.6	10.0	16.8	24.1	10.5	7.3	31.4	61.3	54.0
	宿泊業、飲食サービス業	831	1.8	9.7	18.1	12.2	23.7	34.5	41.8	18.1	3.5	11.7	18.4	10.8	16.8	38.7	44.4	27.6
	生活関連サービス業、娯楽業	591	2.5	9.6	18.6	13.7	26.4	29.1	44.5	18.1	4.2	10.5	21.5	10.2	18.4	35.2	46.4	27.9
	教育、学習支援業	891	3.1	11.3	25.3	18.4	16.9	24.9	58.1	41.2	6.3	15.6	25.1	13.5	10.2	29.3	60.5	50.3
	医療、福祉	2,864	2.7	9.5	19.4	15.5	22.5	30.4	47.1	24.7	4.2	12.1	20.1	14.2	15.2	34.1	50.6	35.4
	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	129	3.1	16.3	20.9	15.5	23.3	20.9	55.8	32.6	7.8	13.2	24.8	11.6	17.1	25.6	57.4	40.3
サービス業（他に分類されないもの）	1,524	3.1	9.3	15.9	11.4	26.8	33.7	39.6	12.8	4.2	12.4	17.0	9.2	18.5	38.7	42.8	24.3	
公務（他に分類されるものを除く）	999	2.0	12.7	23.6	16.5	18.8	26.3	54.9	36.0	4.6	16.9	23.3	14.0	11.8	29.3	58.9	47.0	
わからない	502	2.8	9.2	18.7	9.4	16.7	43.2	40.0	23.3	2.8	11.0	17.7	9.6	12.4	46.6	41.0	28.7	
サービス業計	3,486	2.9	10.3	18.2	12.4	24.5	31.8	43.7	19.2	4.8	12.4	19.2	10.0	16.7	36.8	46.5	29.8	
従業員規模	99人以下	7,816	2.3	8.5	17.7	14.2	25.6	31.6	42.9	17.3	3.9	11.3	18.0	12.6	18.4	35.9	45.7	27.3
	100～300人	3,198	4.2	12.5	21.3	15.9	19.5	26.6	53.9	34.4	5.7	15.9	21.8	13.0	12.8	30.7	56.5	43.7
	301～999人	2,535	4.1	13.6	22.5	15.6	17.7	26.4	55.9	38.1	7.2	17.0	22.5	12.5	11.1	29.7	59.2	48.0
	1,000人以上	5,097	4.5	14.8	26.3	15.7	15.3	23.3	61.3	46.0	7.7	19.5	24.9	11.4	10.0	26.6	63.4	53.4
	官公庁	640	1.9	11.4	23.4	16.6	20.0	26.7	53.3	33.3	5.2	16.1	23.1	13.1	11.7	30.8	57.5	45.8
わからない	2,714	1.2	6.2	15.0	9.6	18.4	49.7	31.9	13.5	2.0	8.7	14.4	9.1	11.5	54.3	34.2	22.6	
過不足状況	従業員数が不足計	11,326	3.7	11.8	22.6	16.4	21.4	24.1	54.5	33.1	6.3	15.9	22.2	13.6	13.9	28.2	57.9	44.0
	従業員数の過不足はない	4,916	3.1	11.3	20.5	15.5	24.3	25.3	50.4	26.1	5.0	14.4	21.1	12.7	17.1	29.8	53.1	35.9
	従業員数が過剰計	674	8.2	22.6	25.4	12.3	13.9	17.7	68.4	54.5	11.3	27.3	20.9	10.5	10.5	19.4	70.0	59.5
	わからない	5,084	1.4	7.1	15.7	9.6	15.0	51.3	33.7	18.7	2.3	9.1	15.6	7.7	10.6	54.6	34.8	24.2
雇用形態	正規の職員・従業員（役員含む）	14,986	3.8	13.0	22.4	14.7	18.4	27.8	53.9	35.5	6.1	16.4	21.8	12.3	12.7	30.8	56.5	43.8
	非正規の職員・従業員	7,014	1.8	6.5	16.8	14.1	24.7	36.2	39.2	14.5	3.3	9.9	17.4	11.2	16.0	42.1	41.9	25.9
日本標準職業分類	管理職	490	3.5	14.1	28.4	18.0	17.8	18.4	63.9	46.1	6.3	23.7	25.3	11.6	11.4	21.6	66.9	55.5
	専門的・技術的職業従事者	4,094	4.7	13.8	25.9	16.0	16.1	23.5	60.3	44.2	7.1	18.6	24.6	12.6	10.3	26.9	62.8	52.6
	事務従事者	5,033	2.7	12.1	21.5	15.9	16.0	31.8	52.2	36.3	5.4	15.7	21.2	12.2	10.2	35.3	54.5	44.3
	販売従事者	2,746	3.4	11.3	22.2	16.2	17.6	29.4	53.1	35.5	5.0	15.7	22.2	12.2	11.9	33.0	55.1	43.3
	サービス職業従事者	2,596	2.8	9.4	18.1	13.1	23.7	32.9	43.4	19.7	4.3	11.1	19.2	11.6	16.7	37.1	46.2	29.5
	保安職業従事者	474	2.7	10.8	20.5	12.0	25.3	28.7	46.0	20.7	6.1	14.3	18.6	11.6	17.5	31.9	50.6	33.1
	農林漁業従事者	206	3.9	9.7	14.6	8.3	29.6	34.0	36.4	6.8	6.8	10.7	13.1	14.1	18.9	36.4	44.7	25.7
	生産工程従事者	3,072	2.8	8.9	18.2	12.5	23.2	34.4	42.4	19.2	4.3	11.0	18.0	11.2	16.8	38.7	44.5	27.7
	輸送・機械運転従事者	806	2.2	8.2	14.6	13.6	27.8	33.5	38.7	10.9	4.5	9.9	16.7	11.3	19.1	38.5	42.4	23.3
	建設・採掘従事者	787	2.3	11.3	19.8	14.0	23.5	29.1	47.4	23.9	4.1	14.4	18.4	14.0	16.8	32.4	50.8	34.1
運搬・清掃・包装等従事者	1,696	2.6	6.5	12.6	10.7	31.3	36.4	32.3	1.1	3.5	8.6	13.5	10.4	20.9	43.1	36.0	15.0	
性別	男性	11,861	3.6	12.0	21.5	14.6	20.8	27.5	51.7	30.9	6.1	15.5	20.9	12.1	14.2	31.2	54.6	40.5
	女性	10,139	2.6	9.7	19.6	14.3	19.8	33.9	46.3	26.4	4.2	12.9	19.8	11.7	13.3	38.1	48.6	35.3
年齢階級	15～24歳	1,371	7.7	20.6	27.3	12.5	12.5	19.5	68.0	55.4	11.2	23.8	25.2	9.7	8.8	21.2	69.9	61.1
	25～34歳	3,990	5.7	17.1	23.5	13.1	15.3	25.4	59.3	44.0	7.9	20.2	22.4	11.3	11.1	27.1	61.8	50.7
	35～49歳	7,599	3.2	11.2	21.7	15.1	17.8	31.1	51.1	33.3	5.4	14.3	21.7	12.9	12.4	33.4	54.2	41.8
	50～64歳	6,801	1.5	7.2	18.4	14.5	23.6	34.7	41.6	18.0	3.1	10.8	18.3	11.7	16.1	40.0	44.0	27.9
	65歳以上	2,239	1.0	4.7	14.6	15.9	32.9	31.0	36.1	3.3	2.5	8.9	15.7	11.9	19.1	41.8	39.0	19.9
最終学歴	中学、高校卒	7,271	2.5	8.1	17.3	12.3	23.4	36.4	40.2	16.8	3.9	10.6	17.3	10.7	16.9	40.6	42.4	25.5
	専修・各種学校、短大・高専卒	4,926	2.5	9.9	18.5	14.0	21.5	33.7	44.9	23.4	4.4	12.7	18.4	11.9	14.7	37.9	47.4	32.7
	大学卒以上	9,705	4.0	13.6	24.2	16.3	17.6	24.3	58.1	40.5	6.6	18.0	23.7	12.8	11.0	27.9	61.1	50.2
	上記以外	98	2.0	9.2	22.4	16.3	15.3	34.7	50.0	34.7	3.1	14.3	23.5	12.2	8.2	38.8	53.1	44.9

一方、「サービス業（他に分類されないもの）」などサービス業全般や、「運輸業、郵便業」等では低い。従業員規模別にみると、大規模企業になるほど高まる傾向がみられ、「1,000人以上」では「変化させる」との回答が6割を超えている（計61.3%）。また、従業員数の過不足状況別でもみると、「過剰」な職場で「変化させる」割合が高く、そのD.I.は「過不足はない」の倍以上となっている。

雇用形態別では、「正規の職員・従業員」のD.I.は「非正規の職員・従業員」の2倍を上回っており、仕事の職種別では「管理的職業従事者」や「専門的・技術的職業従事者」等で特に高い。また、「女性」より「男性」で高く、若年層になるほど高まる傾向がみられる。最終学歴別では、高学歴ほど高くなっている。

## (2) 今後10年間でAI等が職場に一層導入される場合のスキルや能力に対するニーズ予想

全有効回答労働者（n=2.2万人）に、今後の10年間でAIや生成AIが職場により一層、導入されるようになると仮定して、現在の仕事に於いて次のスキルや能力に対するニーズがどうなると思うか尋ねると、「創造性・革新性」については「重要性が、かなり高まる」（4.9%）、「重要性が、やや高まる」（22.3%）を合わせて「高まる」が計27.2%に対し、「重要性が、やや低下する」（11.1%）、「重要性が、かなり低下する」（5.2%）を合わせて「低下する」が計16.3%となった（図表2-2-11-2-1）。「変化なし」は29.3%で、「わからない」は27.2%だった。

同様に、「課題を把握し、解決する能力」が「高まる」との回答割合は計30.7%に対し、「低下する」は計17.2%でD.I.は13.4、「他者に理解してもらうための説明力やコミュニケーション力」について「高まる」は計26.7%に対し、「低下する」は計19.2%でD.I.は7.6、「データ分析力と解釈力」について「高まる」は計33.3%に対し、「低下する」は計19.2%でD.I.は14.1となった。

また、「仮説を立て、検証する力」については「高まる」が計29.8%に対し、「低下する」は計18.7%でD.I.は11.0、「変化への適応力」について「高まる」は計31.7%に対し、「低下する」は計16.8%でD.I.は14.9、「倫理・コンプライアンスへの意識力」について「高まる」は計29.8%に対し、「低下する」は計16.2%でD.I.は13.6となっている。

総じて、重要性が「高まる」とする割合がもっとも高いのは「データ分析力と解釈力」であり、これに「変化への適応力」や「課題を把握し、解決する能力」等が続く。また、D.I.がもっとも高いのは「変化への適応力」で、次いで「データ分析力と解釈力」や「倫理・コンプライアンスへの意識」等が挙げられた。

なお、こうした結果をAIの使用・利用状況別にみると、全有効回答労働者に比べて「変化なし」や「わからない」との回答割合が低下し、いずれのスキルや能力に対するニーズについても、「AI使用企業の労働者」「AI利用者」「生成AI利用者」になるほど高くなっている。

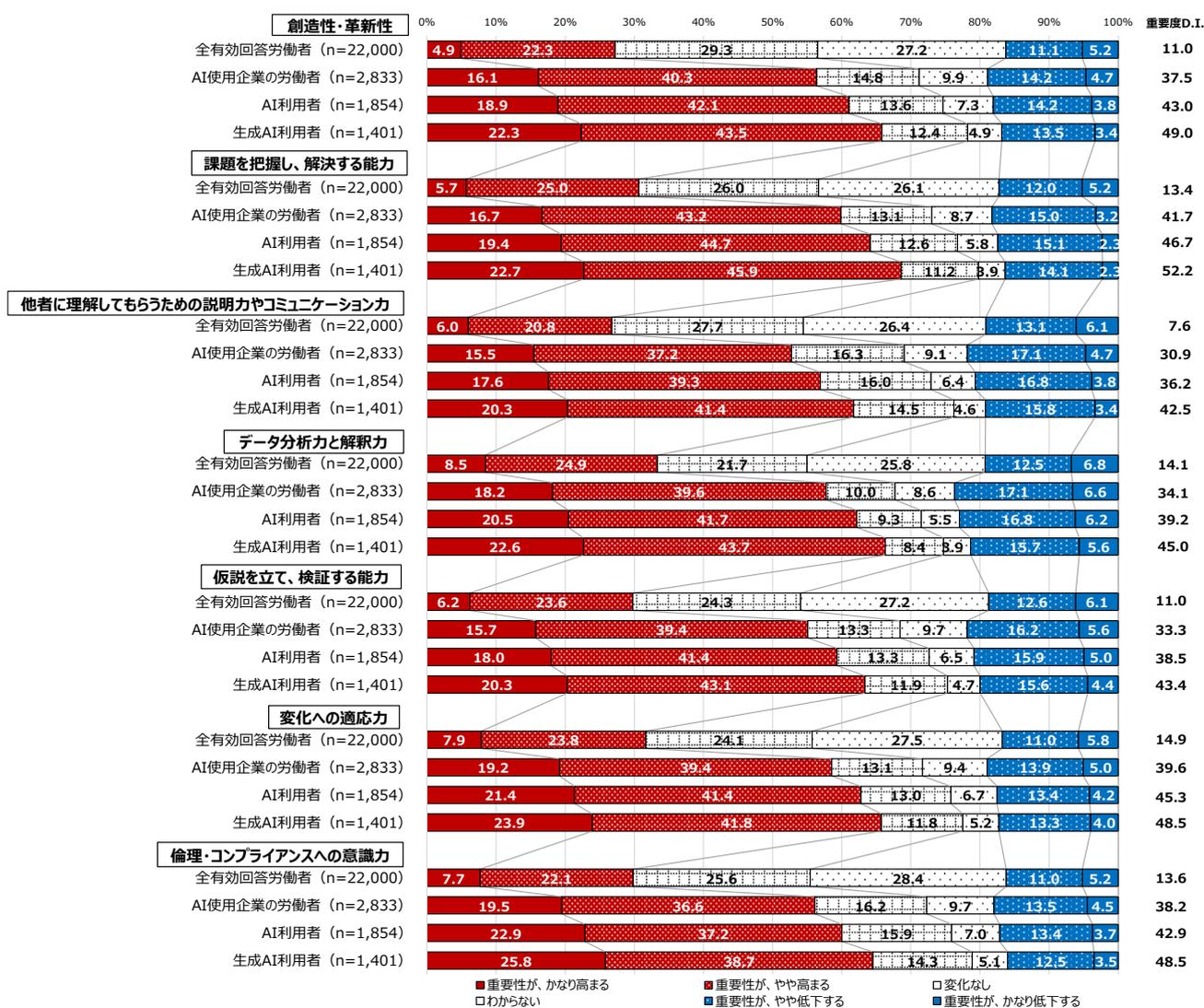
その上で、「AI使用企業の労働者」「AI利用者」「生成AI利用者」のいずれも、重要性が

「高まる」割合及びD.I.がもっとも高いのは「課題を把握し、解決する能力」であり、これに「変化への適応力」や「データ分析力と解釈力」等が続く。

こうした結果を属性等別にみると、いずれのスキルや能力に対するニーズも、重要性が「高まる」から「低下する」を差引いたD.I.は、「情報通信業」や「金融業、保険業」「教育、学習支援業」「学術研究、専門・技術サービス業」等で高い（図表 2-2-11-2-2）。

また、従業員規模別では、大規模企業になるほどおおむね高まる傾向がみられ、従業員数の過不足状況別では、「不足」している職場でより高くなっている。仕事の職種別では「管理的職業従事者」や「専門的・技術的職業従事者」等で高く、最終学歴が上がるほど高い結果となっている。

図表 2-2-11-2-1 今後 10 年間で AI 等が職場に一層導入される場合のスキルや能力に対するニーズ予想



図表 2-2-11-2-2 属性等別にみた今後 10 年間で AI 等が職場に一層導入される場合のスキルや能力に対するニーズ予想

	n	創造性・革新性				課題を把握し、解決する能力				他者に理解してもらうための説明力やコミュニケーション力				データ分析力と解釈力				仮説を立て、検証する能力				変化への適応力				倫理・コンプライアンスへの意識					
		重要性が、高まる計	重要性が、低下する計	変化なし・わからない	低下 D.I.	重要性が、高まる計	重要性が、低下する計	変化なし・わからない	低下 D.I.	重要性が、高まる計	重要性が、低下する計	変化なし・わからない	低下 D.I.	重要性が、高まる計	重要性が、低下する計	変化なし・わからない	低下 D.I.	重要性が、高まる計	重要性が、低下する計	変化なし・わからない	低下 D.I.	重要性が、高まる計	重要性が、低下する計	変化なし・わからない	低下 D.I.	重要性が、高まる計	重要性が、低下する計	変化なし・わからない	低下 D.I.		
		計	22,000	27.2	16.3	56.5	11.0	30.7	17.2	52.1	13.4	26.7	19.2	54.1	7.6	33.3	19.2	47.4	14.1	29.8	18.7	51.5	11.0	31.7	16.8	51.6	14.9	29.8	16.2	54.0	13.6
働いている産業分野	農業、林業、漁業	238	26.9	12.6	60.5	14.3	30.7	13.0	56.3	17.6	26.5	13.4	60.1	13.0	32.8	18.5	48.7	14.3	29.4	18.1	52.5	11.3	31.9	13.4	54.6	18.5	25.2	17.2	57.6	8.0	
	鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業	283	28.3	24.0	47.7	4.2	32.2	25.1	42.8	7.1	25.8	30.0	44.2	▲ 4.2	32.2	25.4	42.4	6.7	31.4	26.5	42.0	4.9	31.4	23.7	44.9	7.8	27.9	24.7	47.3	3.2	
	建設業	1,355	27.5	17.6	55.0	9.9	31.3	18.5	50.3	12.8	26.9	20.5	52.6	6.3	33.7	20.5	45.8	13.1	30.3	19.9	49.8	10.5	30.8	19.3	49.9	11.4	28.6	17.9	53.6	10.7	
	製造業	4,708	29.0	16.9	54.1	12.0	31.1	18.3	50.6	12.9	26.2	20.7	53.1	5.5	32.6	20.8	46.6	11.9	30.3	20.0	49.6	10.3	31.9	18.0	50.1	13.8	29.8	17.2	53.0	12.6	
	情報通信業	1,195	39.8	16.3	43.8	23.5	41.8	16.7	41.5	25.0	36.9	19.7	43.3	17.2	40.4	21.6	38.0	18.8	38.8	19.9	41.3	18.9	40.1	17.6	42.3	22.5	38.5	17.0	44.5	21.5	
	運輸業、郵便業	1,609	20.6	15.3	64.1	5.3	24.0	16.8	59.2	7.2	20.0	19.0	61.1	1.0	27.9	17.0	55.1	10.9	23.2	17.9	58.9	5.3	25.4	16.2	58.4	9.1	24.7	15.1	60.2	9.6	
	卸売業、小売業	2,754	24.7	16.0	59.3	8.6	28.3	17.2	54.4	11.1	25.4	18.3	56.4	7.1	33.6	18.3	48.1	15.3	28.2	18.6	53.2	9.6	30.8	16.8	52.4	13.9	28.8	15.4	55.8	13.4	
	金融業、保険業	732	36.9	15.7	47.4	21.2	40.4	17.9	41.7	22.5	35.4	21.9	42.8	13.5	40.8	20.4	38.8	20.5	37.3	19.9	42.8	17.3	41.1	16.5	42.3	24.6	39.6	15.4	44.9	24.2	
	不動産業、物品賃貸業	384	26.3	20.8	52.9	5.5	28.4	21.4	50.3	7.0	27.1	20.8	52.1	6.3	30.7	22.7	46.6	8.1	29.4	20.3	50.3	9.1	32.0	17.4	50.5	14.6	32.6	13.8	53.6	18.8	
	学術研究、専門・技術サービス業	411	35.0	15.8	49.1	19.2	38.9	17.3	43.8	21.7	35.3	18.7	46.0	16.5	40.9	22.1	37.0	18.7	35.8	19.7	44.5	16.1	40.1	15.3	44.5	24.8	39.4	14.6	46.0	24.8	
	宿泊業、飲食サービス業	831	21.5	16.2	62.2	5.3	25.3	15.6	59.1	9.6	22.4	17.6	60.0	4.8	29.2	15.6	55.1	13.6	26.0	15.2	58.8	10.8	28.0	14.1	57.9	14.0	26.4	14.7	59.0	11.7	
	生活関連サービス業、娯楽業	591	24.9	16.1	59.1	8.8	28.8	18.1	53.1	10.7	24.5	19.0	56.5	5.6	32.3	17.9	49.7	14.4	26.7	18.3	55.0	8.5	31.5	15.2	53.3	16.2	28.3	16.1	55.7	12.2	
	教育、学習支援業	891	36.7	16.7	46.6	20.0	38.3	18.1	43.7	20.2	35.7	18.6	45.7	17.1	42.5	21.4	36.0	21.1	38.0	19.9	42.1	18.2	41.1	16.9	42.0	24.1	37.4	18.7	43.9	18.6	
	医療、福祉	2,864	25.5	15.0	59.5	10.5	31.4	15.3	53.3	16.1	27.8	16.9	55.3	10.9	35.3	17.1	47.6	18.2	31.1	16.8	52.1	14.2	31.6	15.0	53.4	16.6	30.8	14.3	54.9	16.5	
	複合サービス事業（娯楽用、信用組合）	129	30.2	15.5	54.3	14.7	32.6	18.6	48.8	14.0	30.2	20.9	48.8	9.3	38.8	16.3	45.0	22.5	31.0	17.1	51.9	14.0	28.7	20.9	50.4	7.8	32.6	15.5	51.9	17.1	
	サービス業（他に分類されないもの）	1,524	20.7	13.6	65.6	7.1	26.1	14.0	59.8	12.1	21.8	16.1	62.1	5.7	28.4	15.4	56.2	13.1	24.7	15.1	60.2	9.6	27.1	13.3	59.6	13.8	24.9	13.3	61.9	11.6	
	公務（他に分類されるものを除く）	999	29.6	17.8	52.6	11.8	31.6	18.4	49.9	13.2	28.8	20.7	50.5	8.1	32.5	24.3	43.1	8.2	30.7	20.8	48.4	9.9	33.2	18.5	48.2	14.7	29.9	20.6	49.4	9.3	
	わからない	502	14.5	17.7	67.7	▲ 3.2	17.1	17.9	64.9	▲ 0.8	14.7	18.9	66.3	▲ 4.2	19.1	16.7	64.1	2.4	16.1	19.1	64.7	▲ 3.0	16.9	17.3	65.7	▲ 0.4	17.1	15.9	66.9	1.2	
	サービス業計	3,486	23.7	15.0	61.3	8.7	28.1	15.7	56.2	12.4	24.3	17.4	58.3	6.9	31.1	16.7	52.2	14.4	26.9	16.3	56.8	10.6	29.7	14.3	56.0	15.3	27.8	14.3	57.9	13.5	
	従業員規模	99人以下	7,816	23.6	15.0	61.4	8.6	26.9	16.4	56.8	10.5	22.7	18.4	58.9	4.3	30.2	17.9	51.9	12.2	26.0	17.8	56.2	8.3	27.4	16.0	56.6	11.3	25.4	15.5	59.1	9.9
		100～300人	3,198	29.6	19.0	51.4	10.5	33.4	19.1	47.5	14.3	29.2	21.8	49.0	7.4	36.6	20.8	46.2	15.8	32.5	21.0	46.5	11.5	34.0	19.1	46.9	14.9	32.4	18.2	49.4	14.3
301～999人		2,535	32.5	17.8	49.7	14.8	36.4	18.1	45.5	18.4	32.3	20.0	47.7	12.3	38.7	19.7	41.6	19.0	35.3	19.8	44.9	15.5	37.1	18.2	44.7	18.9	35.3	18.0	46.7	17.3	
1,000人以上		5,097	34.7	18.3	47.0	16.3	37.5	19.9	42.6	17.6	33.7	21.2	45.0	12.5	38.9	23.1	38.0	15.8	36.0	21.7	42.4	14.3	39.6	18.6	41.9	21.0	38.0	17.6	44.3	20.4	
官公庁		640	28.0	18.4	53.6	9.5	31.4	18.3	50.3	13.1	28.1	21.7	50.2	6.4	32.5	25.2	42.3	7.3	30.5	21.7	47.8	8.8	33.6	18.6	47.8	15.0	29.7	20.6	49.7	9.1	
わからない		2,714	15.7	10.9	73.4	4.8	20.0	11.5	68.5	8.5	16.8	12.9	70.3	3.9	23.2	12.1	64.6	11.1	20.4	11.6	67.9	8.8	20.9	10.8	68.3	10.0	19.0	10.4	70.5	8.6	
従業員数に対する不足状況		従業員数が不足計	11,326	31.6	17.5	50.9	14.1	35.2	18.9	45.9	16.3	31.0	20.8	48.2	10.2	38.7	20.5	40.8	18.2	34.4	20.5	45.1	13.9	36.3	18.2	45.5	18.1	34.6	17.5	47.8	17.1
		従業員数の過不足はない	4,916	28.5	17.2	54.3	11.3	32.6	17.4	50.0	15.2	27.9	19.8	52.3	8.1	34.3	20.6	45.1	13.7	31.4	19.1	49.4	12.3	33.4	16.8	49.8	16.7	31.3	16.4	52.2	14.9
		従業員数が過剰計	674	35.0	23.7	41.2	11.3	38.1	26.0	35.9	12.2	32.3	28.9	38.7	3.4	39.9	26.7	33.4	13.2	36.2	26.4	37.4	9.8	39.3	25.1	35.6	14.2	34.3	25.4	40.4	8.9
		わからない	5,084	15.2	11.7	73.2	3.5	17.7	12.2	70.1	5.5	15.4	13.5	71.1	2.0	19.5	14.0	66.5	5.4	17.1	13.4	69.5	3.7	18.5	12.4	69.2	6.1	17.1	11.8	71.1	5.3
形態	正規の職員・従業員（役員含む）	14,986	29.7	17.8	52.5	11.9	32.6	18.8	48.6	13.8	28.8	20.7	50.5	8.1	34.6	21.2	44.1	13.4	31.6	20.6	47.8	11.0	33.4	18.4	48.2	15.0	31.7	18.1	50.3	13.6	
	非正規の職員・従業員	7,014	21.8	13.0	65.2	8.9	26.4	13.9	59.7	12.5	22.3	15.8	61.9	6.5	30.6	15.0	54.5	15.6	25.9	14.7	59.4	11.2	27.9	13.3	58.8	14.6	25.9	12.2	61.9	13.7	
日本標準職業分類	管理的職業従事者	490	44.3	15.5	40.2	28.8	45.9	16.3	37.8	29.6	42.4	17.8	39.8	24.7	48.8	22.4	28.8	26.3	44.9	21.4	33.7	23.5	44.9	20.2	34.9	24.7	46.1	16.1	37.8	30.0	
	専門的・技術的職業従事者	4,094	36.0	17.1	46.9	19.0	39.7	18.2	42.1	21.5	35.5	19.4	45.1	16.1	40.2	22.1	37.7	18.1	38.1	20.0	41.9	18.1	39.6	17.2	43.2	22.3	37.5	17.7	44.8	19.8	
	事務従事者	5,033	28.7	16.8	54.5	11.8	31.8	17.7	50.4	14.1	28.6	20.0	51.4	8.6	34.0	21.0	45.1	13.0	30.5	19.6	49.9	10.9	34.0	16.7	49.3	17.3	32.0	16.1	51.8	15.9	
	販売従事者	2,746	28.1	17.9	54.0	10.2	31.9	18.6	49.5	13.3	28.3	20.6	51.1	7.7	36.2	20.2	43.7	16.0	30.9	20.4	48.7	10.5	33.2	17.8	48.9	15.4	31.2	17.5	51.3	13.7	
	サービス職業従事者	2,596	22.6	14.8	62.6	7.9	26.8	15.7	57.5	11.1	23.7	17.3	59.0	6.4	31.1	16.1	52.8	15.1	26.8	16.7	56.5	10.1	28.4	14.9	56.7	13.5	27.1	14.4	58.5	12.7	
	保安職業従事者	474	24.9	16.7	58.4	8.2	28.9	17.9	53.2	11.0	24.3	21.1	54.6	3.2	32.3	18.8	48.9	13.5	28.5	18.6	53.0	9.9	29.5	18.4	52.1	11.2	26.4	18.4	55.3	8.0	
	農林漁業従事者	206	23.8	8.7	67.5	15.0	27.2	9.2																							

## 12. 企業や政府に求められる取組等

### (1) 企業が AI を使用する際の行動に対する信用度

全有効回答労働者（n=2.2 万人）に、自身の企業が AI を使用する際の行動として、企業をどの程度、信用しているか（していないか）尋ねると<sup>39</sup>、自身の企業が「従業員全体に利益が行き渡る方法で、AI を使用するか」については、「わからない」が 37.7%となる中、「かなり信用している」（3.7%）と「どちらかといえば、信用している」（24.0%）を合わせて「信用している」が計 27.7%に対し、「どちらかといえば、信用していない」（22.3%）と「まったく信用していない」（12.3%）を合わせて「信用していない」が計 34.6%と、後者が前者を上回る（企業に対する信用度が低いという）結果となった（図表 2-2-12-1-1）。

同様に、あなたの企業は「AI と働くことになる労働者に訓練を提供するか」や「AI について決定する際、労働者の意見を考慮するか」「安全で信頼性のある AI だけを使用するか」「AI による雇用喪失を最小限に抑えようとするか」についても、「信用している」から「信用していない」を差引いた D.I.は軒並みマイナスで、「信用していない」との回答が優勢となっている。

こうした中、職場で新しい技術が使用される際に、労働者または労働者代表との話し合いを行っているという信用度 D.I.も高まり、総じてプラス（「信用している」優勢）に転じることが分かる。新技術の使用時に労働者または労働者代表との話し合いを行っている場合に、例えば自身の企業が「従業員全体に利益が行き渡る方法で、AI を使用するか」について「信用している」割合は半数を超える（計 55.0%）のに対し、話し合いが行われていない場合のそれは 22.7%となっている。

その上で、AI の使用・利用状況も組み合わせてみると、企業に対する信用度は「AI 使用企業の労働者」（自身が AI 非利用者でも）や「AI 利用者」になるほど高く、さらに、自身の職場で AI が使用された際に労働者または労働者代表との話し合いを行ったほど、また、企業が AI を利用しながら働くことが出来るような訓練提供や資金援助を実施しているほど高まることが分かる。

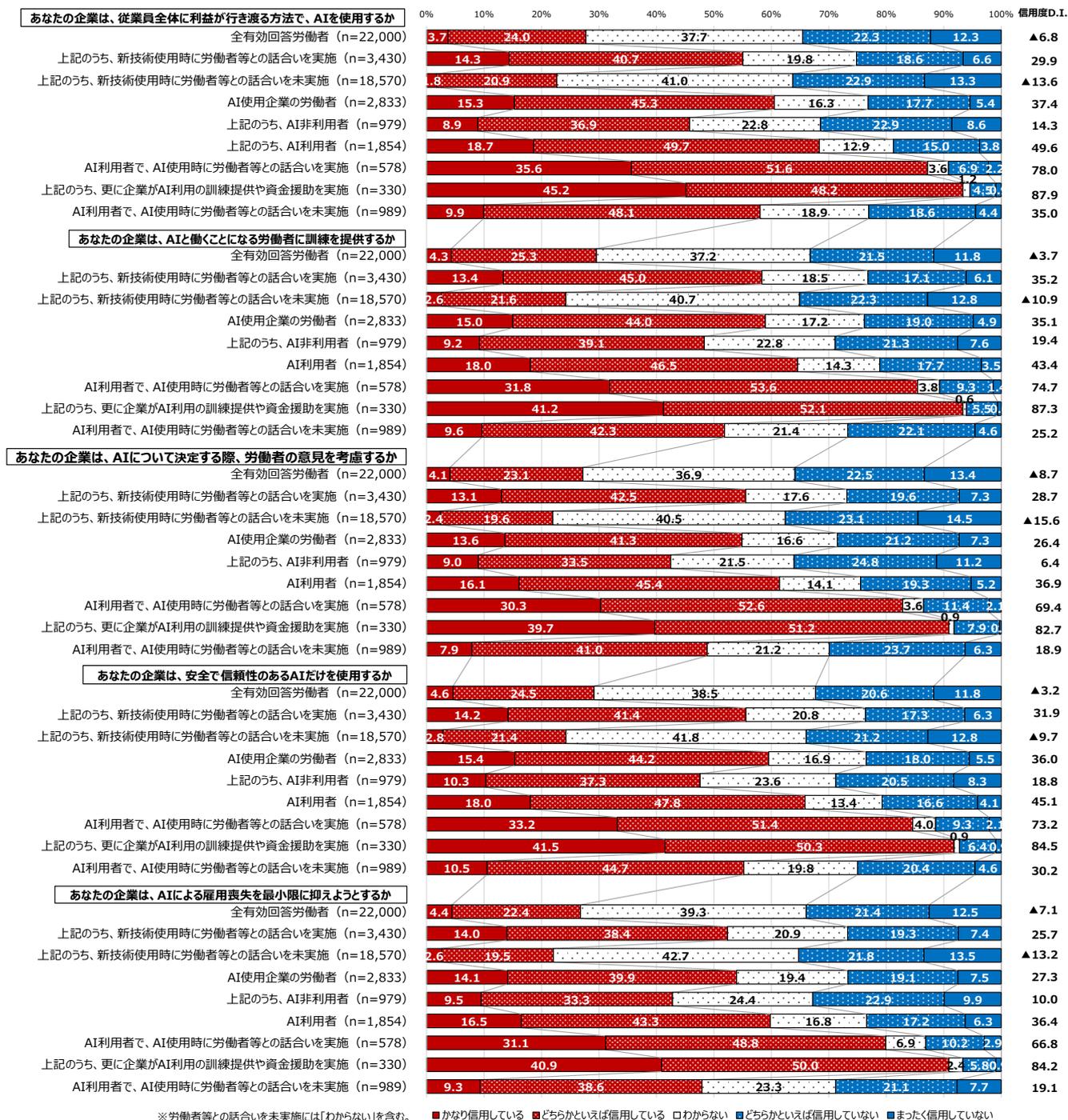
例えば「あなたの企業は、従業員全体に利益が行き渡る方法で、AI を使用するか」について「信用している」割合は、「AI 使用企業の労働者」が 60.5%、「AI 利用者」は 68.3%に対

---

<sup>39</sup> 経済協力開発機構（OECD）が実施した先行調査と国際比較するため（英文の直訳に近い設問となるため）、念のため、英文もクリック表示出来るよう工夫した。表示した英文は、共通の設問文「あなたの企業が、『AI を使用する際、重要と思われる以下の行動を採るかどうか』について、あなたがどの程度信用しているか、あるいは信用できないか、お答えください」に対応するものとして「To what extent would you trust your company to …」、これにぶら下がる小問として「あなたの企業は、従業員全体に利益が行きわたる方法で、AI を使用するか」について「Use AI in a way that benefits all workers?」、 「あなたの企業は、AI と働くことになる労働者に訓練を提供するか」について「Provide training for workers who will work with AI?」、 「あなたの企業は、AI の使用を決定する際、労働者の意見を考慮するか」について「Take workers' views into account when making decisions about AI?」、 「あなたの企業は、安全で信頼性のある AI だけを使用するか」について「Only use AI that is safe and trustworthy?」、 「あなたの企業は、AI による雇用喪失を最小限に抑えようとするか」について「Attempt to minimize job loss due to AI?」となっている。

し、AI 使用時に労働者または労働者代表との話し合いを行った場合は 87.2%、さらに、企業が AI を利用しながら働くことが出来るような訓練提供や資金援助を実施している場合は 93.3%となっている。

図表 2-2-12-1-1 企業が AI を使用する際の行動に対する信用度



なお、こうした結果を属性等別にみると、「信用している」割合から「信用していない」割合を差引いたD.I.は、「宿泊業、飲食サービス業」や「生活関連サービス業、娯楽業」「運輸業、郵便業」等でマイナス幅が大きく、信用度が低い（図表2-2-12-1-2）。また、従業員規模別では、大規模企業になるほど信用度は高く、小規模企業ほど「信用していない」割合が優勢となっている。

仕事の職種別では、「管理的職業従事者」や「専門的・技術的職業従事者」のD.I.がプラスになる一方、「輸送・機械運転従事者」等でマイナス幅が大きい。年齢階級別では、若年層になるほど、また、高学歴ほど信用度は高いのに対し、高齢層になるほどマイナス幅が大きく、「信用していない」との回答が優勢となっている。

図表 2-2-12-1-2 属性等別にみた企業がAIを使用する際の行動に対する信用度

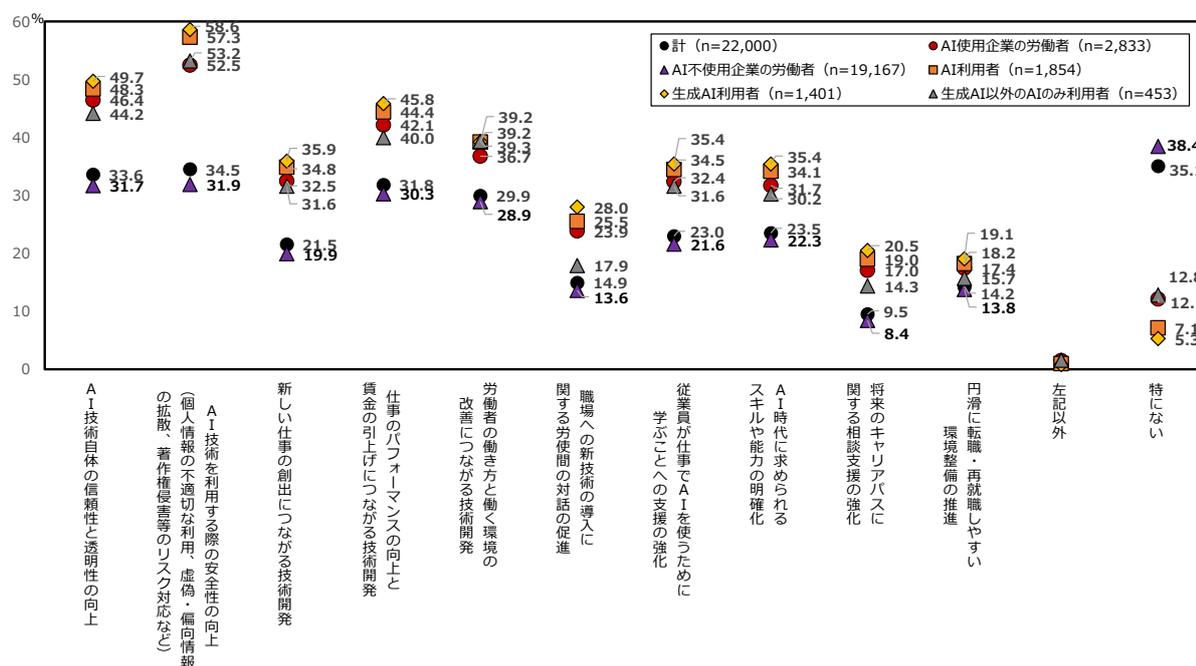
	n	あなたの企業は、従業員全体に利益が行き渡る方法で、AIを使用するか				あなたの企業は、AIと働くことになる労働者に訓練を提供するか				あなたの企業は、AIについて決定する際、労働者の意見を考慮するか				あなたの企業は、安全で信頼性のあるAIだけを使用するか				あなたの企業は、AIによる雇用喪失を最小限に抑えようとするか				
		信用している計	信用していない計	わからない	信用しない D.I.	信用している計	信用していない計	わからない	信用しない D.I.	信用している計	信用していない計	わからない	信用しない D.I.	信用している計	信用していない計	わからない	信用しない D.I.	信用している計	信用していない計	わからない	信用しない D.I.	
		計	22,000	27.7	34.6	37.7	▲ 6.8	29.5	33.2	37.2	▲ 3.7	27.2	35.9	36.9	▲ 8.7	29.1	32.3	38.5	▲ 3.2	26.8	33.9	39.3
働いている産業分野	農業、林業、漁業	238	29.8	28.2	42.0	1.7	31.5	28.6	39.9	2.9	28.6	31.5	39.9	▲ 2.9	31.5	26.5	42.0	5.0	31.5	27.3	41.2	4.2
	鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業	283	37.5	34.6	27.9	2.8	41.3	31.4	27.2	9.9	37.8	31.4	30.7	6.4	42.8	26.9	30.4	15.9	34.6	34.3	31.1	0.4
	建設業	1,355	27.5	35.9	36.7	▲ 8.4	29.1	34.2	36.7	▲ 5.2	29.7	35.0	35.3	▲ 5.2	28.4	33.1	38.5	▲ 4.7	28.0	33.5	38.5	▲ 5.5
	製造業	4,708	29.7	34.6	35.7	▲ 4.9	30.9	33.7	35.4	▲ 2.7	28.0	36.2	35.9	▲ 8.2	29.7	33.1	37.1	▲ 3.4	27.3	35.1	37.6	▲ 7.9
	情報通信業	1,195	38.5	28.5	33.1	10.0	39.1	28.9	32.1	10.2	37.3	31.0	31.6	6.3	39.9	27.4	32.7	12.6	34.7	30.6	34.6	4.1
	運輸業、郵便業	1,609	23.5	35.8	40.7	▲ 12.3	23.7	35.6	40.7	▲ 11.8	20.8	37.7	41.5	▲ 17.0	22.6	34.3	43.1	▲ 11.7	20.3	37.4	42.3	▲ 17.2
	卸売業、小売業	2,754	25.6	35.0	39.4	▲ 9.4	27.3	33.2	39.5	▲ 5.8	23.6	38.0	38.4	▲ 14.5	26.8	32.6	40.7	▲ 5.8	24.3	35.1	40.6	▲ 10.8
	金融業、保険業	732	34.8	31.0	34.2	3.8	37.8	28.7	33.5	9.2	33.5	31.0	35.5	2.5	38.4	28.6	33.1	9.8	33.5	30.3	36.2	3.1
	不動産業、物品賃貸業	384	25.3	37.8	37.0	▲ 12.5	28.4	34.6	37.0	▲ 6.3	29.4	36.2	34.4	▲ 6.8	27.9	35.7	36.5	▲ 7.8	29.2	34.6	36.2	▲ 5.5
	学術研究、専門・技術サービス業	411	32.1	31.1	36.7	1.0	33.3	32.6	34.1	0.7	35.5	30.2	34.3	5.4	36.0	31.1	32.8	4.9	32.4	29.0	38.7	3.4
	宿泊業、飲食サービス業	831	23.1	36.7	40.2	▲ 13.6	25.5	35.6	38.9	▲ 10.1	25.5	37.1	37.4	▲ 11.6	25.2	33.7	41.2	▲ 8.5	24.7	33.8	41.5	▲ 9.1
	生活関連サービス業、娯楽業	591	25.4	37.7	36.9	▲ 12.4	29.6	33.8	36.5	▲ 4.2	27.6	38.1	34.3	▲ 10.5	28.6	33.5	37.9	▲ 4.9	26.9	35.0	38.1	▲ 8.1
	教育、学習支援業	891	31.9	33.1	35.0	▲ 1.2	35.1	31.6	33.2	3.5	32.1	34.3	33.6	▲ 2.2	37.3	29.3	33.4	8.0	31.8	32.7	35.6	▲ 0.9
	医療、福祉	2,864	25.5	36.2	38.3	▲ 10.8	27.4	34.7	38.0	▲ 7.3	25.3	37.7	37.0	▲ 12.4	27.4	34.1	38.5	▲ 6.8	26.3	33.9	39.7	▲ 7.6
	複合サービス業（郵便業、協賛組合）	129	32.6	33.3	34.1	▲ 0.8	31.0	36.4	32.6	▲ 5.4	34.9	32.6	32.6	2.3	34.1	31.0	34.9	3.1	31.8	31.8	36.4	-
	サービス業（他に分類されないもの）	1,524	22.4	34.1	43.5	▲ 11.6	24.4	33.3	42.3	▲ 8.9	21.7	36.2	42.2	▲ 14.5	22.7	32.1	45.2	▲ 9.4	22.2	32.4	45.4	▲ 10.2
	公務（他に分類されるものを除く）	999	30.0	35.9	34.0	▲ 5.9	33.9	32.3	33.7	1.6	30.6	36.7	32.6	▲ 6.1	33.3	31.9	34.7	1.4	29.0	34.4	36.5	▲ 5.4
	わからない	502	16.7	32.1	51.2	▲ 15.3	19.3	29.5	51.2	▲ 10.2	17.7	32.7	49.6	▲ 14.9	19.7	29.5	50.8	▲ 9.8	17.5	31.1	51.4	▲ 13.5
	サービス業計	3,486	24.6	34.9	40.4	▲ 10.3	26.9	34.0	39.2	▲ 7.1	25.7	35.9	38.4	▲ 10.2	26.3	32.6	41.2	▲ 6.3	25.1	32.8	42.1	▲ 7.6
	従業員規模	99人以下	7,816	23.2	37.7	39.1	▲ 14.5	23.9	36.9	39.2	▲ 13.0	24.3	37.4	38.3	▲ 13.2	24.1	35.6	40.2	▲ 11.5	23.6	35.4	41.0
100～300人		3,198	29.8	36.5	33.7	▲ 6.7	32.1	34.7	33.1	▲ 2.6	29.6	37.4	33.0	▲ 7.8	30.5	34.5	35.0	▲ 4.0	28.3	36.9	34.9	▲ 8.6
301～999人		2,535	33.6	33.3	33.1	0.3	36.0	32.7	31.3	3.3	32.8	36.0	31.2	▲ 3.2	34.9	32.1	33.0	2.8	32.2	33.7	34.0	▲ 1.5
1,000人以上		5,097	36.5	33.2	30.3	3.3	38.5	31.9	29.7	6.6	33.4	36.5	30.1	▲ 3.2	38.6	30.6	30.8	8.0	33.8	34.2	32.0	▲ 0.4
官公庁		640	29.5	34.4	36.1	▲ 4.8	34.4	30.3	35.3	4.1	30.0	35.9	34.1	▲ 5.9	33.6	31.6	34.8	2.0	29.4	33.0	37.7	▲ 3.6
過不足状況	わからない	2,714	15.9	26.9	57.2	▲ 11.1	18.8	24.6	56.6	▲ 5.9	15.3	28.4	56.3	▲ 13.2	17.8	23.8	58.3	▲ 6.0	15.4	26.2	58.5	▲ 10.8
	従業員数が不足計	11,326	30.4	38.3	31.3	▲ 7.9	32.2	37.0	30.8	▲ 4.8	29.1	40.5	30.5	▲ 11.4	31.6	35.8	32.6	▲ 4.2	29.7	37.3	33.1	▲ 7.6
	従業員数が過剰計	674	35.2	43.3	21.5	▲ 8.2	40.5	37.5	22.0	3.0	36.6	41.2	22.1	▲ 4.6	38.7	37.4	23.9	1.3	30.4	42.0	24.0	▲ 8.0
	わからない	5,084	17.3	24.6	58.1	▲ 7.3	18.5	24.0	57.6	▲ 5.5	16.4	26.0	57.6	▲ 9.5	18.2	23.6	58.2	▲ 5.4	15.9	24.9	59.2	▲ 9.1
形態	正規の職員・従業員（役員含む）	14,986	30.1	35.8	34.1	▲ 5.7	31.5	34.7	33.8	▲ 3.2	29.5	36.9	33.5	▲ 7.4	31.2	34.1	34.8	▲ 2.9	29.0	35.4	35.5	▲ 6.4
	非正規の職員・従業員	7,014	22.7	31.9	45.4	▲ 9.3	25.4	30.1	44.5	▲ 4.7	22.3	33.7	44.1	▲ 11.4	24.8	28.6	46.6	▲ 3.9	22.0	30.8	47.2	▲ 8.8
日本標準職業分類	管理的職業従事者	490	38.8	35.5	25.7	3.3	43.3	31.8	24.9	11.4	40.4	34.1	25.5	6.3	44.3	30.2	25.5	14.1	36.7	33.5	29.8	3.3
	専門的・技術的職業従事者	4,094	34.0	32.7	33.3	1.3	36.4	31.6	32.0	4.8	33.1	35.1	31.9	▲ 2.0	36.2	31.0	32.8	5.2	32.5	33.5	34.0	▲ 0.9
	事務従事者	5,033	28.9	33.5	37.6	▲ 4.5	30.0	32.9	37.0	▲ 2.9	28.5	34.3	37.3	▲ 5.8	31.2	30.7	38.1	0.6	27.7	32.8	39.5	▲ 5.1
	販売従事者	2,746	27.9	35.5	36.5	▲ 7.6	29.8	33.6	36.5	▲ 3.8	26.2	37.9	35.9	▲ 11.7	28.9	33.5	37.6	▲ 4.6	26.2	35.5	38.3	▲ 9.3
	サービス職業従事者	2,596	23.4	35.6	41.0	▲ 12.2	26.1	33.4	40.5	▲ 7.4	24.0	36.7	39.3	▲ 12.8	24.7	33.7	41.5	▲ 9.0	24.8	33.1	42.1	▲ 8.3
	保安職業従事者	474	25.7	37.3	36.9	▲ 11.6	31.6	34.2	34.2	▲ 2.5	28.1	38.4	33.5	▲ 10.3	29.1	34.4	36.5	▲ 5.3	27.6	35.2	37.1	▲ 7.6
	農林漁業従事者	206	22.8	28.2	49.0	▲ 5.3	24.3	29.6	46.1	▲ 5.3	21.4	31.6	47.1	▲ 10.2	24.3	27.2	48.5	▲ 2.9	26.2	26.7	47.1	▲ 0.5
	生産工程従事者	3,072	25.3	36.3	38.5	▲ 11.0	27.1	34.4	38.5	▲ 7.3	24.9	36.6	38.5	▲ 11.7	25.6	34.0	40.4	▲ 8.4	24.7	35.1	40.2	▲ 10.4
	輸送・機械運転従事者	806	21.0	37.3	41.7	▲ 16.4	19.6	38.3	42.1	▲ 18.7	19.6	39.3	41.1	▲ 19.7	21.1	36.1	42.8	▲ 15.0	18.2	38.3	43.4	▲ 20.1
	建設・採掘従事者	787	26.9	35.8	37.2	▲ 9.8	26.4	36.2	37.4	▲ 9.8	28.2	36.5	35.3	▲ 8.3	26.7	34.8	38.5	▲ 8.1	26.8	34.6	38.6	▲ 7.8
運搬・清掃・包装等従事者	1,696	21.2	33.8	45.0	▲ 12.6	23.1	31.7	45.2	▲ 8.5	19.8	35.6	44.7	▲ 15.8	20.6	30.8	48.5	▲ 10.2	19.1	33.4	47.5	▲ 14.3	
性別	男性	11,861	29.4	35.8	34.8	▲ 6.5	30.7	34.9	34.4	▲ 4.2	28.8	36.8	34.4	▲ 8.0	29.9	34.2	35.8	▲ 4.3	27.8	35.7	36.6	▲ 7.9
	女性	10,139	25.8	33.1	41.1	▲ 7.3	28.2	31.3	40.5	▲ 3.1	25.3	34.8	39.8	▲ 9.5	28.2	30.1	41.7	▲ 1.8	25.7	31.9	42.4	▲ 6.3
年齢階級	15～24歳	1,371	41.4	34.0	24.6	7.4	43.8	31.7	24.5	12.0	41.5	34.1	24.4	7.4	43.6	31.1	25.2	12.5	41.9	32.6	25.5	9.3
	25～34歳	3,990	34.9	34.7	30.4	0.3	36.6	33.8	29.6	2.9	34.6	36.4	29.0	▲ 1.8	36.9	32.7	30.4	4.2	35.2	33.9	31.0	1.3
	35～49歳	7,599	27.9	34.7	37.4	▲ 6.8	29.4	33.9	36.8	▲ 4.5	26.7	36.9	36.5	▲ 10.2	28.3	33.6	38.1	▲ 5.3	26.3	35.1	38.6	▲ 8.8
	50～64歳	6,801	22.1	34.5	43.4	▲ 12.5	24.0	33.1	42.9	▲ 9.1	21.8	35.4	42.8	▲ 13.7	24.2	31.4	44.4	▲ 7.2	20.7	33.9	45.4	▲ 13.1
	65歳以上	2,239	23.1	34.4	42.5	▲ 11.3	25.8	31.5	42.7	▲ 5.7	23.6	34.2	42.2	▲ 10.6	24.4	30.8	44.8	▲ 6.3	22.7	31.0	46.3	▲ 8.4
最終学歴	中学、高校卒	7,271	23.0	34.3	42.7	▲ 11.3	24.2	33.0	42.8	▲ 8.8	22.6	35.2	42.2	▲ 12.6	23.1	32.3	44.					

(2) AI等のポジティブな効果を楽しむために企業や政府に求められる取組

全有効回答労働者（n=2.2万人）に今後10年を見据え、AI・生成AIによるポジティブ（前向き）な効果を楽しむ、ネガティブ（後向き）な影響を抑制するために、企業や政府のどのような取組が重要になると思うか尋ねると（3つ以上で複数回答）、「AI技術を利用する際の安全性の向上（個人情報の不適切な利用、虚偽・偏向情報の拡散、著作権侵害などのリスクへの対応など）」が34.5%でもっとも多く、次いで「AI技術自体の信頼性と透明性の向上」（33.6%）、「仕事のパフォーマンスの向上と賃金の引上げにつながる技術開発」（31.8%）、「労働者の働き方と働く環境の改善につながる技術開発」（29.9%）、「AI時代に求められるスキルや能力の明確化」（23.5%）、「従業員が仕事でAIを使うために学ぶことへの支援の強化」（23.0%）、「新しい仕事の創出につながる技術開発」（21.5%）などが挙がり、「特にない」は35.1%となった（図表2-2-12-2-1）。

こうした結果をAIの使用・利用状況別にみると、何らかの取組を挙げた割合は「AI不利用企業の労働者」より「AI使用企業の労働者」、さらに実際の「AI利用者」や「生成AI利用者」ほど高くなっている。

図表 2-2-12-2-1 AI等のポジティブな効果を楽しむために企業や政府に求められる取組



その上で、「AI使用企業の労働者」と「AI不利用企業の労働者」の間で比較すると、「AI使用企業の労働者」で高く、両者の開きをもっとも大きいのは「AI技術を利用する際の安全性の向上（個人情報の不適切な利用、虚偽・偏向情報の拡散、著作権侵害などのリスクへの対応など）」（20.6 ポイント差）で、これに「AI技術自体の信頼性と透明性の向上」（14.7 ポイント差）や「新

しい仕事の創出につながる技術開発」(12.6 弊差)、「仕事のパフォーマンスの向上と賃金の引上げにつながる技術開発」(11.9 弊差)、「従業員が仕事で AI を使うために学ぶことへの支援の強化」(10.8 弊差)、「職場への新技術の導入に関する労使間の対話の促進」(10.2 弊差)等が続く。なお、「AI 利用者」と「生成 AI 利用者」の回答はほぼ同様ながら、「職場への新技術の導入に関する労使間の対話の促進」については、「生成 AI 利用者」が 2.5 弊上回った。

総じて、企業や政府の取組としては AI 技術における安全性、信頼性等の向上を始め、仕事のパフォーマンスの向上と賃金の引上げ、AI を使うための学びの支援強化や労使間対話の促進等が重視されていることが分かる。企業や政府にはこうした環境整備を行いながら、AI 利用の恩恵を幅広い労働者が享受出来るようにすることが求められる。

### 第3節 まとめ

本稿で考察してきたように、AIの職場導入は、仕事の質（Job quality）と仕事の量（Job quantity）の両面に影響を与える可能性がある。そして、AIの職場導入に伴って、典型的な勤務日における従業員の作業（タスク）がどのように変化するか、又は、スキルの陳腐化や補充がどの程度生じるかは、仕事の質と量の両面に与える影響を理解するうえで、重要な要因となるだろう。さらに、仕事の質（Job quality）については、新たな技術導入に関する労使のコミュニケーションや、AIと働くための労使の人的資本投資などによって、AIによる改善効果を最大化できるといった視点も重要である。

こうした分析のフレームワークを前提とした場合、我が国では、AI技術やそれを搭載したロボット等が、仕事の量（Job quantity）に与える影響への関心が先行してきたといえるだろう。Frey&Osborne(2013)によって、10～20年以内に米国の労働人口の約47%がAI技術に代替されるリスクが70%以上あるという推計結果が発表され、その後、野村総合研究所(2015)が、同様の分析方法によって、日本においても労働人口の約49%がAI技術に代替されるリスクがあるという推計結果を公表し、我が国においても世論の注目を集めた。その後、OECDが、AI技術が与える影響の分析視点をタスクベースで再構築し、OECD加盟21カ国平均で自動化可能は9%（Arntz et al.,2016）に過ぎないことや、自動化の可能性が極めて高い（リスク70%超）のは約14%にとどまる（Nedelkoska et al.,2018）こと等が反証された。引き続き、この際にも議論の無かった雇用創出への効果も含めて、仕事の量（Job quantity）にどのような影響を与えるかは、重要な論点であることに変わりはない。今回、当機構が実施した調査結果でも、AI利用者においては、今後10年以内において、雇用創出を期待する利用者割合が、雇用喪失への懸念を示す利用者割合を上回っている現状が明らかになったことは、重要なインプリケーションの1つであろう。

他方、OECDを中心とした諸外国では、AI技術やそれを搭載したロボット等が仕事の質（Job quality）にポジティブな影響を与える可能性について調査研究を進めてきている。我が国においても、山本（2019）がAIなどの新しい情報技術の利用と労働者のウェルビーイングとの関係性を考察し、メンタルヘルスやワーク・エンゲイジメントなどのウェルビーイングを改善させる可能性を明らかにしている。また、Kyogo Kanazawa et al.(2022)は、タクシー業界において、AI技術が低スキルのドライバーの生産性を向上させる形でドライバー間の生産性の格差を縮小させていることを明らかにしている。

以上のような状況の中で、今回、厚生労働省からの要請に基づき当機構が実施した調査は、特定の内容のAI技術の効果検証や特定の視点のみの調査ではなく、AIの職場導入の影響に関して「仕事の質（Job quality）と仕事の量（Job quantity）の両面」から、バランス良く現状を概括的に把握するということを目的にしたものである。現時点の日本の職場におけるAIユーザーの割合は必ずしも高い現状ではないが、多くの労働者が今後の10年間に於いて、自身の職場におけるAI利用が進展していくことを予想していることが明らかになった中で、

働き方の未来に向けて、どのように適切に準備を進めていくべきなのかを探るという観点からは、いくつもの重要なインプリケーションを明らかにすることができたと考えている。しかしながら、今後の10年において、実際に職場でのAI利用が進んでいけば、AI技術の変革のスピードの速さもあいまって、本調査で明らかになった実態も変化していく可能性が高いだろう。そのため、AIの職場導入の影響については、定期的にその実態の把握に取り組むことが肝要である。当機構においても、刻々と変化する実態の把握に努めていきたい。

(参考文献・論文等)

- ・ アーロン・ベナナフ (2022) 『オートメーションと労働の未来』 堀之内出版。
- ・ 一般財団法人地方自治研究機構 (2019) 「市区町村における AI を活用した業務効率化等に関する調査研究」
- ・ 一般社団法人 日本経済団体連合会 (2019) 「AI 活用戦略～AI-Ready な社会の実現に向けて」
- ・ 一般社団法人 日本経済団体連合会 (2023) 「AI 活用戦略Ⅱ－わが国の AI-Powered 化に向けて」「AI 活用による Society 5.0 for SDGs の実現に向けて」
- ・ 岩本晃一 (2020) 「AI が日本の雇用に与える影響の将来予測と政策提言」 RIETI Policy Discussion Paper Series 20-P-009.
- ・ KADOKAWA 『AI 白書 2023』
- ・ カール・ベネディクト・フレイ, マイケル A. オズボーン・野村総合研究所 (2017) 「日本におけるコンピューター化と仕事の未来」
- ・ カール・B・フレイ (2020) 『テクノロジーの世界経済史 ビル・ゲイツのパラドックス』 日経 BP.
- ・ 株式会社大和総研 (2023) 「生成 AI が日本の労働市場に与える影響① — 労働市場に与えるメカニズムの整理と米国の研究や事例からの示唆」「生成 AI が日本の労働市場に与える影響② — 就業者の約 80% が生成 AI の影響を受ける可能性」
- ・ 株式会社大和総研 (2024) 「生成 AI が日本の労働市場に与える影響③ — 生成 AI と協働あるいは代替関係にある就業者割合は共に 20% 前後」「生成 AI が描く日本の職業の明暗とその対応策 — AI と職業情報を活用した独自のビッグデータ分析」「生成 AI が日本経済に与える影響の計量分析 — 経済成長を促進するも格差拡大の懸念。リスクリング等の対応が鍵に」
- ・ 黒木裕鷹・久米功一 (2024) 「人工知能等の発展が労働市場に及ぼす影響に関するサーベイ」 内閣府 ESRI Research Note No.84.
- ・ 経済産業省 (2017) 「新産業構造ビジョン」
- ・ 経済産業省 (2022) 「未来人材ビジョン」

- ・ 経済産業省（2023）「生成 AI 時代の DX 推進に必要な人材・スキルの考え方」
- ・ 経済産業省（2024）「デジタル時代の人材政策に関する検討会報告書 2024」「AI 事業者ガイドライン(第 1.0 版)」「生成 AI 時代の DX 推進に必要な人材・スキルの考え方 2024」「コンテンツ制作のための生成 AI 利活用ガイドブック」
- ・ 経済産業省「AI 導入ガイドブック」
- ・ 公益社団法人 経済同友会（2023）「私たち経営者の「実行宣言」多様な“個”の輝きによる持続的成長へ～企業における“同調意識”と“経路依存性”の超克」
- ・ 公益社団法人 経済同友会（2024）「「Cyber Security Everywhere」時代～経営者の 8 つのアクションと政府への 6 つの提言」
- ・ 厚生労働省（2016）「働き方の未来 2035：一人ひとりが輝くために」
- ・ 厚生労働省（2017）『平成 29 年版 労働経済白書』「IoT・ビッグデータ・AI 等が雇用・労働に与える影響に関する研究会報告書」
- ・ 厚生労働省（2018）「労働政策審議会労働政策基本部会報告書～進化する時代の中で、進化する働き方のために」
- ・ 厚生労働省（2019）「労働政策審議会労働政策基本部会報告書～働く人が AI 等の新技術を主体的に活かし、豊かな将来を実現するために」
- ・ 厚生労働省（2021）「技術革新（AI 等）が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会報告書」及び事例集
- ・ 厚生労働省（2022）「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」
- ・ 厚生労働省（2023）「雇用政策研究会中間整理『新たなテクノロジーが雇用に与える影響について』」
- ・ 厚生労働省（2024）「雇用政策研究会報告書～多様な個人が置かれた状況に関わらず包摂され、活躍できる労働市場の構築に向けて」
- ・ 国立研究開発法人科学技術振興機構 研究開発戦略センター「人工知能研究の新潮流 2～基盤モデル・生成 AI のインパクト」
- ・ 小松恭子・麦山亮太（2021）「日本版 O-NET の数値情報を使用した応用研究の可能性：タスクのトレンド分析を一例として」労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパー 21-11.
- ・ 障害者職業総合センター「AI 等の技術進展に伴う障害者の職域変化等に関する調査研究」, 調査研究報告書 No.177.
- ・ GMO リサーチ株式会社（2023）「PRESS RELEASE 生成 AI の利用実態・意識調査を日米で実施」
- ・ 総務省（2016）『平成 28 年版 情報通信白書』
- ・ 総務省（2019）『令和元年版 情報通信白書』「AI 利活用ガイドライン」
- ・ 総務省（2020）『令和 2 年版 情報通信白書』

- ・ 総務省（2022）「自治体における AI 活用・導入ガイドブック」
- ・ 総務省（2023）『令和 5 年版 情報通信白書』
- ・ 総務省（2024）『令和 6 年版 情報通信白書』
- ・ ダロン・アセモグル/サイモン・ジョンソン（2023）『技術革新と不平等の 1000 年史〈上〉』  
『技術革新と不平等の 1000 年史〈下〉』早川書房.
- ・ データサイエンティスト協会（2023）「日米の一般ビジネスパーソンに対して、データサイエンティストの認知・理解を調査」
- ・ デジタル庁（2024）「テキスト生成 AI 利活用におけるリスクへの対策ガイドブック」
- ・ 東京都デジタルサービス局「文章生成 AI 利活用ガイドライン・活用事例集」
- ・ 内閣府 AI 制度研究会・議事資料
- ・ 内閣府 AI 戦略会議（2022）「AI に関する暫定的な論点整理」
- ・ 内閣府 AI 戦略会議（2023）「AI に関する暫定的な論点整理」
- ・ 内閣府（2024）『世界経済の潮流/世界経済白書 2024 年 I - AI で変わる労働市場』
- ・ 内閣府経済社会総合研究所委託（2023）「AI 技術の導入が雇用環境へ及ぼす影響の評価手法に関する調査研究報告書」
- ・ 内閣府統合イノベーション戦略推進会議決定（2022）「AI 戦略 2022」
- ・ 日清食品ホールディングス（2023）「日清食品グループにおける生成 AI 活用の現在地」
- ・ 野村総合研究所（2015）「日本の労働人口の 49%が人工知能やロボット等で代替可能に」
- ・ 野村総合研究所（2022）「AI と共存する未来」
- ・ 野村総合研究所（2023）「アンケート調査にみる「生成 AI」のビジネス利用の実態と意向」
- ・ 野村総合研究所未来創発センター（2023）「生成 AI で変わる未来の風景」研究レポート Vol.10
- ・ 濱口桂一郎 JILPT リサーチアイ 第 60 回「EU の新 AI 規則案と雇用労働問題」
- ・ 濱口桂一郎 JILPT リサーチアイ 第 66 回「EU のプラットフォーム労働の労働条件に関する第 2 次協議に見える立法構想」
- ・ PwC コンサルティング合同会社「生成 AI に関する実態調査 2023」
- ・ PwC コンサルティング合同会社「生成 AI に関する実態調査 2024 春 米国との比較」
- ・ McKinsey & Company（2023）「生成 AI がもたらす潜在的な経済効果」「生成 AI について CEO が知っておくべきこと」「生成 AI と HR の未来」
- ・ 三菱総合研究所（2023）「スキル可視化で開く日本の労働市場生—AI の雇用影響を乗り越えるスキルベースの労働市場改革」
- ・ 森川正之（2017）「人工知能・ロボットと雇用：個人サーベイによる分析」RIETI Policy Discussion Paper Series 17-J-005.
- ・ 森川正之（2024）「日本企業・労働者の AI 利用と生産性」RIETI Policy Discussion

Paper Series 24-J-011.

- ・ 文部科学省（2023）「初等中等教育段階における生成 AI の利用に関する暫定的なガイドライン」
- ・ 八幡成美（1999）『技術革新と労働』に関する実証研究のレビュー」日本労働研究雑誌 No.467.
- ・ 山本勲編著（2019）『人工知能と経済』勁草書房.
- ・ 山本勲・黒田祥子（2019）「AI などの新しい情報技術の利用と労働者のウェルビーイング： パネルデータを用いた検証」RIETI Discussion Paper Series 19-J-012.
- ・ 山本陽大 JILPT リサーチアイ 第 59 回「第四次産業革命と集団的労使関係法政策
- ・ ドイツにおける“事業所委員会現代化法”案を素材として」
- ・ リクルートワークス研究所「AI によって仕事を奪われるのは誰か(1)～(3)」
- ・ リクルートワークス研究所（2024）『AI 時代、私たちはどう働く』Works182.
- ・ 連合本部（2021）「AI/IoT 対応チーム 報告書—技術革新×労働組合」
- ・ 連合総合生活開発研究所（2023）「第 46 回勤労者短観報告書 IV. 生成 AI に関する意識」
- ・ 労働政策研究・研修機構（2018）「近年の技術革新と雇用に関わる諸外国の政策動向」資料シリーズ No.205.
- ・ 労働政策研究・研修機構（2019）海外労働情報「AI や IoT などの技術革新は雇用にどのような影響を与えるのか」「AI Now Institute：AI と働き方の研究の最先端」
- ・ 労働政策研究・研修機構（2019）第 102 回労働政策フォーラム「デジタルエコノミーの進展と働き方の変化」
- ・ 労働政策研究・研修機構（2021）「第四次産業革命と労働法政策—“労働 4.0”をめぐるドイツ法の動向からみた日本法の課題」労働政策研究報告書 No.209.
- ・ 労働政策研究・研修機構（2021）「新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究」調査シリーズ No.210.
- ・ 労働政策研究・研修機構（2022）「自動化技術の普及による雇用の代替可能性に関する個人調査」調査シリーズ No.225.
- ・ 労働政策研究・研修機構（2022）「金融業における AI 技術の活用が職場に与える影響—OECD 共同研究」資料シリーズ No.253.
- ・ 労働政策研究・研修機構（2023）「製造業における AI 技術の活用が職場に与える影響—OECD 共同研究」資料シリーズ No.262.
- ・ 労働政策研究・研修機構（2023）海外労働情報「OECD、生成 AI の台頭で国際指針の見直しへ」「採用プロセス等での AI 活用を規制—ニューヨーク市、「事前監査」を義務化」「ハリウッドの脚本家と俳優のストライキが終結—AI の利用制限などに合意」「AI が及ぼす職業へのインパクト—研究者らの分析が相次ぐ」「自動化技術の労働への影響」に関

する情報提供を呼びかけ—ホワイトハウス」

- ・ 労働政策研究・研修機構（2024）「職場における AI 技術の活用と従業員への影響—OECD との国際比較研究に基づく日本の位置づけ」労働政策研究報告書 No.228.
- ・ 労働政策研究・研修機構（2024）「新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究（2）」調査シリーズ No.242.
- ・ 労働政策研究・研修機構（2024）海外労働情報「安全で信頼できる AI の開発と使用」で大統領令—労働への弊害軽減策を検討」
- ・ 労働政策研究・研修機構（2024）第 132 回労働政策フォーラム研究報告 1「AI と共に働くための学び直しとは？」
- ・ Accenture, (2024) “Work, workforce, workers: Reinvented in the age of generative AI”.
- ・ Acemoglu,D., and Restrepo,P., (2018), “The Race between Man and Machine: Implications of Technology for Growth, Factor Shares, and Employment,” *American Economic Review*, Vol.108, No.6.
- ・ Acemoglu,D., & P. Restrepo, (2018) “Artificial intelligence, automation and work”, *National Bureau of Economic Research*.
- ・ Acemoglu,D., and Restrepo,P., (2019), “Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor,” *Journal of Economic Perspectives*, ” Vol.33, No.2.
- ・ Acemoglu,D., and Restrepo,P.,(2021), “Demographics and Automation,” *The Review of Economic Studies*.
- ・ Acemoglu, D., (2021) “Harms of AI”, *SSRN Electronic Journal*.
- ・ Adachi, D., Kawaguchi, D., and Saito Y., (2024) “Robots and Employment: Evidence from Japan, 1978-2017, ” *Journal of Labor Economics*, Vol.42, No.2.
- ・ Arntz, M., Gregory, T., and Zierahn, U., (2016), “The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis,” *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No.189, OECD.
- ・ Autor, D., Levy, F., and Murnane, R., (2003) “The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration,” *Quarterly Journal of Economics*, Vol.118, No.4.
- ・ Autor, D. and Handel, M., (2013) “Putting Tasks to the Test: Human Capital, Job Tasks, and Wages,” *Journal of Labor Economics*, Vol.31, No.2.
- ・ Brollo, F. et al., (2024) “Broadening the Gains from Generative AI: The Role

of Fiscal Policies” , IMF Staff Discussion Notes No. 2024/002.

- Brynjolfsson, E., Li, D., and Raymond, L.R., (2023) “Generative AI at Work,” NBER WORKING PAPER SERIES 31161.
- Cazzaniga, M., et al., (2024) “Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work,” IMF Staff Discussion Notes No. 2024/001.
- Eloundou, T., et al., (2023) “GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models,” OpenAI, OpenResearch, and University of Pennsylvania.
- Felten, E ., Raj, M ., and Seamans, R ., (2019) “The Occupational Impact of Artificial Intelligence: Labor, Skills, and Polarization” , NYU Stern School of Business.
- Filippucci, F. et al.,(2024 ) “ The impact of Artificial Intelligence on productivity, distribution and growth: Key mechanisms, initial evidence and policy challenges”, OECD Artificial Intelligence Papers No.15.
- Frey, C., and Osborne,M., (2013) “The future of employment: how susceptible are jobs to computerization,” OMS Working Paper, University of Oxford.
- Gmyrek, P., Berg, J., and Bescond, D., (2023) “Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality,” ILO Working paper, 96.
- Goldman Sachs,(2023) “ The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth (Briggs/Kodnani) ”.
- IMF, (2024) “Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work”,*STAFF DISCUSSION NOTE*.
- Kanazawa, K., et al., (2022) “AI, Skill, and Productivity: The Case of Taxi Drivers,” NBER WORKING PAPER SERIES 30612.
- Lane, M., Williams, M., and Broecke, S., (2023) “The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers,” OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 288.
- McKinsey & Company, (2023) “The state of AI in 2023: Generative AI’s breakout year”.
- Milanez , A., (2023) “The impact of AI on the workplace: Evidence from OECD case studies of AI implementation , ” OECD Social, Employment and Migration Working Papers , No.289.
- Nedelkoska, L., and Quintini, G., (2018) “Automation, skill use and training, ”

OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No.202.

- OECD,(2021) “Artificial Intelligence and Employment, NEW EVIDENCE FROM OCCUPATIONS MOST EXPOSED TO AI, POLICYBRIEF ON THE FUTURE OF WORK”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*.
- OECD, (2023) “EMPLOYMENT OUTLOOK 2023”, *Artificial Intelligence and the Labour Market*.
- OECD, (2024) “PEOPLE WITH DISABILITY IN THE LABOUR MARKET OPPORTUNITIES AND CHALLENGES”, *OECD ARTIFICIAL INTELLIGENCE PAPERS*, No.7.
- OECD ,(2024) “USING AI IN THE WORKPLACE OPPORTUNITIES, RISKS AND POLICY RESPONSES”, *OECD ARTIFICIAL INTELLIGENCE PAPERS*, No.11.
- OECD ,(2024) “ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND WAGE INEQUALITY”, *OECD ARTIFICIAL INTELLIGENCE PAPERS*, No.13.
- OECD, (2024) “ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND THE CHANGING DEMAND FOR SKILLS IN THE LABOUR MARKET”, *OECD ARTIFICIAL INTELLIGENCE PAPERS*, No.14.
- OECD, (2024) “ARTIFICIAL INTELLIGENCE, DATA AND COMPETITION”, *OECD ARTIFICIAL INTELLIGENCE PAPERS*, No.18.
- OECD, (2024) “Recommendation of the Council on Artificial Intelligence”.
- OECD AI Principles (2024 updated)
- Pawel Gmyrek, Janine Berg, & David Bescond, (2023) “Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality”, *ILO Working paper 96*.
- Pizzinelli, C., et al., (2023) “Labor Market Exposure to AI: Cross-country Differences and Distributional Implications, ” IMF Working Paper2023/216.
- World Economic Forum, (2023) “Jobs of Tomorrow:Large Language Models and Jobs, ” WHITE PAPER, SEP. 2023.