

4 新たなテクノロジー等を活用した労働生産性の向上	1
(4-1 新たなテクノロジー等を活用した労働生産性の向上に向けて)	1
(4-2 労働生産性の向上に向けた取組み)	1
(4-3 新たなテクノロジーが雇用に与える影響)	2
<①生成 AI を巡る動向について>	2
<②労働供給制約を見据えた生成 AI への期待>	2
(4-4 これまでの AI や自動化による雇用への影響)	3
<①AI 等の新たなテクノロジーが仕事に与える影響>	3
<②AI 等の新たなテクノロジーの活用による労働生産性/ウェルビーイングの向上>	4
<③新たなテクノロジーの活用による新たな労働需要の可能性>	5
<④新たなテクノロジーと雇用の共存に向けて>	5
(4-5 新たなテクノロジーに関する足下の動き)	6
(4-6 政策の方向性)	7
<①新たなテクノロジーの活用に向けた労使コミュニケーションの深化>	7
<②タスク・スキル変化のモニタリング・情報提供及びマッチング機能の向上>	7
<③技術変化を踏まえた人材育成の充実>	8
<④ウェルビーイングの実現に向けた生成 AI・AI 等の活用促進>	10
<⑤テクノロジーに代替されないスキルの深化>	10
(4-7 新たなテクノロジーがもたらす期待と継続検討すべき課題)	11

4 新たなテクノロジー等を活用した労働生産性の向上

(4-1 新たなテクノロジー等を活用した労働生産性の向上に向けて)

- 新たなテクノロジー¹の活用は、労働生産性の向上や新たな労働需要創出による経済成長を通じ、社会全体の豊かさの向上に貢献することが期待される²一方、新たなテクノロジーが導入される過渡期には、雇用代替が進み、雇用が奪われてしまうとの懸念も生じる。

足下では、生成AIの活用が身近なものとなり、今後は日々の生活や職場での活用も加速していくことが想定されるが、こうした新たなテクノロジーを未知のものとして過度に懸念するのではなく、まずは活用し、その経験から得られる課題について向き合い、対応を模索していくことが求められている。

- また、人口減少下において、国際的な経済競争力を確保していくためには、労働生産性の向上を図っていく必要がある。このため、新たなテクノロジーの活用だけでなく、従来の省力化投資や業務の改善を行い、ハード・ソフト両面で対応をしていくことも必要となってくる。

- 本章では、労働生産性向上に向けて引き続き取り組むべき事項について整理した後、新たなテクノロジーの活用について、今後、講ずべき対応策について検討を行う。

(4-2 労働生産性の向上に向けた取組み)

- 日本の労働生産性について、生産性本部のデータをもとにその推移を確認すると、名目・実質ともに近年では横ばい傾向で推移しており、実質労働生産性上昇率(就業1時間当たり)は、2010~2014年は0.7%、2015~2019年は0.1%、2020~2022年は0.7%となっており、大きな伸びは見られていない状況が続いている。

さらに、EU KLEMS データベースをもとに、労働生産性への寄与度についての国際比較をみると、ICT投資等の労働生産性の寄与は、近年、日本はアメリカと比較し、ICT資産投資(有形)、非ICT投資(有形)及び雇用の質の寄与度が小さくなっており、こうしたことから、日本の労働生産性を高めるためには、必要な省力化投資や業務改善を行うとともに、雇用の質を高めるべく人的資本投資を行っていくことが必要である。

- 次節以降で述べる新たなテクノロジーを活用していくとともに、引き続き省力化投資や業務改善にも取り組み、労働生産性の向上を通じた国際競争力の維持・向上を図っていくことが求められる。

¹ 本章では、新たなテクノロジーとして、AI(大規模言語モデル(LLM)も含む)、生成AI、自動化等を念頭にしている。なお、可能な限り、本文中において該当するテクノロジーについて明示を行うことし、特に生成AIについて記載する場合は、生成AIと明示することとする。

² 例えば、日本では、1980年代以降、製造現場を中心にロボットの導入を積極的に行い、その主要な需要先である自動車産業や電気電子産業は、ロボットの本格導入と軌を一にして、高い労働生産性の伸びを背景に大きな成長を実現した。

1
2 (4-3 新たなテクノロジーが雇用に与える影響)

3 <①生成 AI を巡る動向について>

4 ○ 2022年11月に Open AI 社から Chat GPT が公開され、その他にも様々な生成 AI³が
5 誕生しており、社会における生成 AI への関心の高まりもみられている⁴。生成 AI は、
6 従来の大規模言語モデル (LLM) よりも高度な「意味理解」と「会話」が可能となる
7 ことから、人間が AI と会話をしながらアイデアを生み出すことや、AI 自身にアイ
8 ディアの提案を依頼することも可能となっている。

9 ○ また、LLM に基づくテキスト作成を行う生成 AI だけでなく、画像生成を行う生成 AI
10 の開発も進んでおり、今後も生成 AI の活用の幅の広がりが予想される⁵。今後、どの
11 ような活用が進んでいくかについての予測は難しいものの、例えば、Sonya Huang,
12 Pat Grady, and GPT-3 (2022)⁶では、文章やコードの生成については 2023 年に本格的
13 な活用が始まり、画像生成は 2025 年、動画/3D/ゲームは 2030 年から本格的な活用が
14 始まるとの指摘がなされており、今後も日々の生活や仕事について影響を与えていく
15 ことが想定される。

16
17 <②労働供給制約を見据えた生成 AI への期待>

18 ○ 当面人口減少が続く日本においては、労働力人口減少に伴う労働供給制約への対応
19 が急務であり、省力化や労働生産性の向上に資する新たなテクノロジーの活用を積極
20 的に行っていく必要がある。仕事の仕方を変え、専門性の高い業務も可能とする生成
21 AI は労働者の負担を軽減させ、労働生産性を高めることも期待されることから、積極
22 的に活用をしていくことが求められる。

23 ○ 生成 AI が労働生産性に与える影響について、例えば、ゴールドマンサックスのレポ
24 ート⁷は、生成 AI が広範に活用された場合、10 年間で米国の年間労働生産性の伸び

³ 統合イノベーション戦略推進会議(2023)「AI に関する暫定的な論点整理」では、「画像を生成する拡散モデル (diffusion model) や自然言語を扱う大規模言語モデル (large language model: LLM) などを指す。従来から識別モデルに対して生成モデルという分類法があり、その生成の側面に注目した呼び方」と定義している。

⁴ 2023 年は G7 広島サミットの結果を踏まえ、生成 AI 等に係る国際的な議論が行われた。G7 デジタル・技術大臣会合の成果文章等を参考にされたい。(総務省 | 報道資料 | G7 デジタル・技術大臣会合の開催結果 (soumu.go.jp))

⁵ 生成 AI を巡る動向については、令和 5 年版情報通信白書も参照されたい。(総務省 | 令和 5 年版 情報通信白書 | 生成 AI を巡る動向 (soumu.go.jp))

⁶ Sonya Huang, Pat Grady, and GPT-3 (September 19, 2022). Generative AI: A creative new world. Sequoia Capital. <https://www.sequoiacap.com/article/generative-ai-a-creative-new-world/>

⁷ Goldman Sachs (2023). The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth (Briggs/Kodhani) : <https://www.gspublishing.com/content/research/en/reports/2023/03/27/d64e052b-0f6e-45d7-967b-d7be35fabd16.html>

1 を 1.5%ポイント弱上昇させる可能性について言及している。

2 また、実証的な研究としては、Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. (2023)⁸
3 がカスタマーサポートセンターに関する研究を行い、生成 AI ツールの導入によって生
4 産性が平均 14%向上し、その効果は初心者や低スキル労働者に最も大きいことを明ら
5 かにしており、Noy, S., & Zhang, W. (2023)⁹は、文書作成を要する職業（ライター、
6 コンサルタント、マネージャーなど）の実験参加者にランダムに生成 AI を使用させ、
7 その効果を検証し、作業時間の短縮や質の向上が認められ、スコアが低い人ほど生産
8 性向上効果があったことを明らかにした。

9 こうした先行研究の結果を踏まえると、人手不足の分野において、生成 AI の活用が
10 進み、人手不足の解消と労働生産性の向上が図られていくことが期待される。

- 11 ○ 一方、生成 AI によって自然な言語等で示される回答は必ずしも正しいものとは限ら
12 ない。今後は、こうした点に注意し、生成 AI の技術を（一定程度）理解し、業務の中
13 で活かしていくスキルや、生成 AI によって示された結果を経験やその他の情報から評
14 価するスキルが重要となってくる。
- 15 ○ 生成 AI は、あくまでツールであるという認識の下、得られた情報やデータ等につい
16 て、適切に検証した上で、最終的な意思決定や評価は人間が行うということを意識し
17 た対応が重要となってくる。

19 (4-4 これまでの AI や自動化による雇用への影響)

20 <①AI 等の新たなテクノロジーが仕事に与える影響>

- 21 ○ AI 等の新たなテクノロジーが仕事内容（タスク）に与える影響を示唆するものとし
22 て、OpenAI・OpenResearch・ペンシルバニア大学が行った研究¹⁰があげられる。こ
23 れによれば、LLM の導入により、米国の約 80%の労働者は、仕事内容（タスク）の少
24 なくとも 10%が変わり、約 19%の労働者は仕事内容（タスク）の少なくとも 50%が
25 変わる可能性があるとの試算をしており、ここから、LLM が仕事内容（タスク）に与
26 える影響は大きいことが示唆される。

27 なお、今後、生成 AI の活用が進む中であっては、既存のツールの活用が変化し
28 （例：Web での検索がなくなるなど）、かつ、これまで不可能だった専門的な業務の
29 代行が可能となるツールが多く生み出されることも考えられる。こうしたことから、
30 労働者の仕事内容の変化は、生成 AI の更なる活用で加速することも想定される。

⁸ Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. R. (2023). Generative ai at work (Working Paper 31161). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w31161>

⁹ Noy, S., & Zhang, W. (2023). Experimental evidence on the productivity effects of generative artificial intelligence [SSRN Scholarly Paper]. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4375283>

¹⁰ Eloundou, T., Manning, S., Mishkin, P., & Rock, D. (2023). GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models. arXiv. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2303.10130>

- 1 ○ また、Acemoglu, D. (2021)¹¹は、AI の活用がこのまま進めば、過度な自動化や格差
2 の拡大、非効率的な賃金の低下、生産性改善の失敗が起こるとの警鐘を鳴らしている。
3 Felten, E. W., Raj, M., & Seamans, R. (2019)¹²では、AI の影響度の指標を作
4 成し、AI と賃金・雇用・労働市場の二極化との関係についての研究を行っており、平
5 均して、AI に影響を受ける職種はわずかに賃金は高くなるものの、雇用量自体は変化
6 しないことを示している（なお、同論文では、AI の恩恵は所得が高い職業に偏ってお
7 り、所得格差等を助長させる可能性についても指摘している）。
- 8 ○ 上記のように、AI 等の新たなテクノロジーの更なる進展は、マクロで見たときの、
9 労働者の仕事内容（タスク）に大きく影響を与えることが見込まれるものの、現時点
10 において深刻な雇用喪失に繋がるとまでの明確な結論はだされておらず、冷静にその
11 動向を注視していく必要がある。

13 <②AI 等の新たなテクノロジーの活用による労働生産性/ウェルビーイングの向上>

- 14 ○ AI 等の新たなテクノロジーの活用は、労働生産性の向上やウェルビーイングの向上
15 にも貢献してきた。
- 16 Kanazawa, K., Kawaguchi, D., Shigeoka, H., & Watanabe, Y. (2022)¹³では、タ
17 クシードライバーが需要予測 AI ツールを活用することにより、低スキルのドライバー
18 の生産性が 7%ほど改善することを明らかにし、AI の活用は格差の縮小に寄与する可
19 能性について言及している。
- 20 また、山本・黒田 (2019)¹⁴は、新しい情報技術の導入・活用によって、労働者の
21 健康や仕事へのエンゲイジメントなどのウェルビーイングがどのように変化するかに
22 ついて分析をしており、AI などの新技術の導入・活用は、仕事の負荷を高める効果よ
23 りも、労働者を支援する効果のほうが大きく、結果的に、メンタルヘルスやワークエ
24 ンゲイジメントなどのウェルビーイングを改善させるとしている。
- 25 ○ こうした研究が示唆するように、AI 等の活用は、労働生産性の向上に加えて、心理
26 的な負担も含めた労働者のウェルビーイングの改善にも資することが期待されること
27 から、労働者の負担軽減の観点からも積極的な導入が望まれる。

¹¹ Acemoglu, D. (2021). Harms of Ai. SSRN Electronic Journal.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3922521>

¹² Felten, E. W., Raj, M., & Seamans, R. (2019). The Occupational Impact of Artificial Intelligence: Labor, Skills, and Polarization [SSRN Scholarly Paper].
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3368605>

¹³ Kanazawa, K., Kawaguchi, D., Shigeoka, H., & Watanabe, Y. (2022). Ai, Skill, and Productivity: The Case of Taxi Drivers. SSRN Electronic Journal.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.4260700>

¹⁴ 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, DP - RIETI Discussion Paper Series 19-J-012, Research Institute of Economy Trade and Industry. Japan. <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/19030007.html>

1
2 <③新たなテクノロジーの活用による新たな労働需要の可能性>

3 ○ AI 等の新たなテクノロジーの活用は、新たな労働需要を生み出すことも想定される。
4 テクノロジーの普及による労働需要の増加の例として、銀行 ATM が上げられる。
5 Bessen, J. (2015)¹⁵は、米国では ATM が 1990 年代半ばから急速に普及していく中で、
6 当初銀行の窓口の役割は低くなると予想されたものの、実際には、増加したことを明
7 らかにしている。こうした背景には、ATM の活用により、一店舗毎の省力化が進み、
8 需要に合わせてより多くの支店を増やすことが出来たことや、また窓口担当者の役割
9 が、ATM に担えない重要なタスク、具体的には顧客対応へと変化したことなどが挙げ
10 られる。

11 ○ このように新たなテクノロジーが普及する際には、新たな労働需要を生み出すこと
12 が想定され、AI が普及する過程においても、同様の効果が想定される。Acemoglu, D.,
13 & Restrepo, P. (2018)¹⁶では、Accenture PLC のレポートを紹介しつつ、AI の普及に
14 より、AI システムの使い方を教える仕事、顧客に対して AI のアウトプットを説明す
15 る仕事、AI システムのパフォーマンスを監視する仕事が生まれることについて言及し
16 ている。

17 生成 AI の普及によって生み出される仕事については、World Economic Forum (2023)
18 ¹⁷が、AI の開発に係る職業、AI の利便性を高める職業、倫理・ガバナンスに関連する
19 専門家等¹⁸といった仕事が生み出されていくことに言及している。

20 AI 等の新たなテクノロジーが生み出す労働需要について、適切にモニタリングし、
21 職業紹介等に活かしていくとともに、必要な職業訓練等を着実にやっていくことが重
22 要である。

23
24 <④新たなテクノロジーと雇用の共存に向けて>

25 ○ AI 等が雇用に与える影響については、様々な研究がなされているものの現時点では
26 不確定な要素が多い。そうした中では、新たなテクノロジーを職場に円滑に取り入れ
27 るとともに、必要に応じて使い方を修正するなど柔軟に対応を行い、良質な雇用の拡
28 大を図っていくことが必要である。

¹⁵ Bessen, J. (2015) *Toil and Technology*, Finance and Development, 52(1), pp.16-19 [Toil and Technology -- Finance & Development, March 2015 \(imf.org\)](https://doi.org/10.3386/w24196)

¹⁶ Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2018). Artificial intelligence, automation and work [Working Paper]. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w24196>

¹⁷ World Economic Forum (2023) *Jobs of Tomorrow: Large Language Models and Jobs* WHITE PAPER SEPTEMBER 2023 [Jobs of Tomorrow: Large Language Models and Jobs | World Economic Forum \(weforum.org\)](https://www.weforum.org/publications/jobs-of-tomorrow-large-language-models-and-jobs)

¹⁸ 具体的には、AI モデル・プロンプトエンジニア、インターフェース・インタラクションデザイナー、AI コンテンツクリエイター、データキュレーター・トレーナー、倫理・ガバナンス関連専門家といった名前の仕事が挙げられている。

1 ○ 日本はこれまで新たなテクノロジーを上手に職場へ取り入れてきた経験がある。
2 Adachi, D., Kawaguchi, D., & Saito, Y. U. (2022) ¹⁹は、1978-2017年の日本の製
3 造業の状況を分析し、当時新たなテクノロジーであったロボットの数と雇用は同時に
4 増加したことを明らかにしている。

5 こうした新たなテクノロジーであったロボットの円滑な導入に成功した要因として
6 は、終身雇用という雇用慣行の中、ロボット化されない分野への配置転換等により、
7 新しい技術の導入が行われることによる失業リスクが労働者にとっては少なく、新た
8 なテクノロジーの導入に関する労使の合意形成が比較的容易であったことが一因とし
9 て考えられる。

10 ○ 新たなテクノロジーの導入の際には、雇用代替が進み、雇用の減少に作用する可能
11 性がある一方、生産性の向上による生産拡大が雇用の拡大を促す可能性もある。新た
12 なテクノロジーの活用の短期的な負の影響にのみ目を向けるのではなく、長期的な生
13 産性の向上を見据えて、テクノロジーを活用し、雇用の質の向上や新たなテクノロ
14 ジーと雇用との共存に向けた検討を進めていくことが重要である。その際、労使コミュ
15 ニケーションを十分に行い、新たなテクノロジーを円滑に職場へと導入していくこと
16 や、AI等によって生み出される新たな労働需要に対応できるような人材育成を社会全
17 体で進めていくことが重要である。

18
19 (4-5 新たなテクノロジーに関する足下の動き)

20 ○ 2024年3月には、「AI規制法」が欧州議会で可決され、市民の権利を脅かすAIア
21 プリケーションや、人の行動を操るAI等について禁止されることとなった他、AIに
22 よって作られた画像や動画などについて、AIが作成したことを明示するなど透明性を
23 確保することとされた²⁰。

24 ○ 日本では、AI戦略会議²¹において、AI等の新たなテクノロジーについて幅広く議論
25 されている。また、2024年4月には、経済産業省及び総務省が「AI事業者ガイドライ
26 ン(第1.0版)」²²をとりまとめており、その中では、AI等の新たなテクノロジーに
27 よる便益を一層増大させるには、「人間中心の考え方」をもとに、各主体(「AI開発
28 者」、「AI提供者」、「AI利用者」)が、社会(政府・自治体やコミュニティも含
29 む)と積極的に連携することへの期待が示されている。

¹⁹ Adachi, D., Kawaguchi, D., & Saito, Y. U. (2022). Robots and Employment: Evidence from Japan, 1978-2017. Journal of Labor Economics, 723205. <https://doi.org/10.1086/723205>

²⁰ [Artificial Intelligence Act: MEPs adopt landmark law | News | European Parliament \(europa.eu\)](https://www.europa.eu/en/news/press-releases/2024/03/24-artificial-intelligence-act)

²¹ AI等の新たなテクノロジーにおける取扱いについては内閣府による「AI戦略会議」にて議論が取り纏められているため、併せて参照されたい。
https://www8.cao.go.jp/cstp/ai/ai_senryaku/ai_senryaku.html

²² 総務省・経済産業省(2024)「AI事業者ガイドライン(第1.0版)」
<https://www.meti.go.jp/press/2024/04/20240419004/20240419004.html>

1
2 (4-6 政策の方向性)

3 <①新たなテクノロジーの活用に向けた労使コミュニケーションの深化>

- 4 ○ 新たなテクノロジーの導入は、仕事内容（タスク）を大きく変えるとともに、労働
5 者の企業内での役割を大きく変化させることが想定されることから、非正規雇用労働
6 者も含め、多様な労働者のニーズを汲みながら労使コミュニケーションを活性化させ、
7 労使双方の納得感を高めながら、円滑な導入に努めていくことが重要である。
- 8 ○ 新たなテクノロジーの導入の際、労働組合が担う幅広い労働者の意見集約が一層期
9 待されることはもちろんのこと、より日常的なコミュニケーションも重要であり、
- 10 ・ 生成 AI・AI 等の導入に関する専門部署を設け、当該組織が中心となり、現場とコ
11 ミュニケーションを取りながら新たな技術の活用継続的に取り組むこと、
 - 12 ・ 社内ポータルなどを活用して企業、労働者双方からの生成 AI・AI 等の活用につい
13 て、直接の情報発信、情報共有、意見収集などの場をつくる
- 14 といった社内のコミュニケーションの深化を図ることも有効である²³。
- 15 また、技術革新等に対応できない企業や労働者を地域全体で支える観点から、個別
16 の労使では解決できない課題に対して、産業界、官公庁、大学、金融機関などの地域
17 の関係団体が参画する地域別や産業分野別の協議体を立ち上げ、労使コミュニケーシ
18 ョンを行うことも求められる²⁴。
- 19 ○ さらに、新たなテクノロジーの導入により、タスクが変化することを念頭に、労使
20 コミュニケーションを通じて、生成 AI・AI 等が担うべきタスクと、労働者が担うべき
21 タスクの整理を行うとともに、労働者が行うことで新たな付加価値を生み出すタスク
22 の検討を行うことが求められる。

23
24 <②タスク・スキル変化のモニタリング・情報提供及びマッチング機能の向上>

- 25 ○ 新たなテクノロジーの進展により、労働者に求められるスキルは変化しており、一
26 部の仕事が将来的に失われてしまう可能性や、同じ職種であっても仕事内容（タスク）
27 が大きく変わる可能性がある。労働者は、こうした変化を適切に把握しながら、自身
28 のキャリア形成を自律的に考え、必要なスキルを身につけ、希望する職業を選択して
29 いくことが求められる。
- 30 ○ 労働者の適切な職業選択を支援するためには、国等が新たなテクノロジーによる仕
31 事内容の変化について継続的にモニタリングするとともに、国民に広く情報提供を行

²³ 労使コミュニケーションについては、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」（[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\(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp)）において議論がまとめられている。当該報告書では、事例集もまとめられていることから、適宜、参照されたい。

²⁴ 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](#)」の事例集を参照されたい。

1 うことが望まれる。現在、job tag（職業情報提供サイト）において、多くの職業につ
2 いて、その内容、就労する方法、求められる知識・スキルなどが広く周知されている
3 が、技術の変化を踏まえた掲載内容の拡充を行い、広く労働者に情報提供が行われる
4 ことが求められる。

- 5 ○ 生成 AI・AI 等の普及により、産業構造が変化し、また労働者に求められるスキルが
6 変化する中においては、外部労働市場におけるマッチング機能の向上も必要となる。
7 ハローワークにおいて個々の求人・求職者のニーズや地域の産業構造等を踏まえた個
8 別具体的な就職支援を充実させていくとともに、民間人材ビジネス等において、HR テ
9 クノロジーを活用した、マッチング機能の向上も期待される。こうした官民の取組み
10 により、労働市場全体でのマッチング機能の向上を図っていくことが重要である。

11 ※ 今後、労働市場のマッチング機能向上のため、AI 等の活用も想定される。企業
12 の採用にあたって AI を活用することは、多様性が重視されることへの期待がある
13 一方、AI が偏り（バイアス）のあるデータ等を用いた提案を行う場合には、差別
14 を助長する可能性もあり、その活用方法については慎重な検討が必要となる²⁵。

16 <③技術変化を踏まえた人材育成の充実>

17 ・企業内での人材育成の充実

- 18 ○ 企業は人手不足が深刻化する中で、自社の貴重な人材の更なる活躍を促していくた
19 め、生成 AI・AI 等を活用しながら、省力化可能なタスクについては省力化し、労働者
20 の負担を軽減させるとともに、労働者を人間ならではのスキルや能力が必要な仕事内
21 容に専念させ、労働生産性を高めていく必要がある。

- 22 ○ 具体的には、企業は、自社の労働者のウェルビーイングや労働生産性を向上させる
23 ような、生成 AI・AI 等の活用に関する研修を提供するとともに、日々の業務での活用
24 方法などを労働者間でシェアできるような機会を提供することが望まれる。

25 特に、生成 AI・AI 等に関する人材育成については、新規事業展開や DX 推進等の
26 人材育成に人材開発支援助成金が活用できる他、中小企業等に対しては、生産性向
27 上人材育成支援センターが人材育成に関する相談から人材育成プランの提案、DX な
28 どの企業の要望に応じたオーダーメイド型の職業訓練の実施まで一貫した支援を行
29 っており、こうした支援施策の活用も有用である。

30 さらに、技術変化等を見据えて、様々な研修機会を提供する観点から、労働者に

²⁵ 本文中の主張については、下記の論文を参照されたい。

- OECD. (2023). *Oecd employment outlook 2023: Artificial intelligence and the labour market*. Organisation for Economic Co-operation and Development. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2023_08785bba-en
- Fleck, L., N. Rounding and P. Özgül (2022), *Artificial Intelligence in hiring: friend or foe?*, *ROA External Reports. AI:conomics policy brief*, May 2022, https://cris.maastrichtuniversity.nl/ws/portalfiles/portal/114785758/aiconomics_policybrief02_eng_V2.pdf

1 対して越境学習の機会を提供することも有用であり、その際には、産業雇用安定助
2 成金（スキルアップコース）などを通じた在籍型出向の活用も考えられる。

- 3 ○ こうした人材育成については、企業全体のスキルの底上げに資することから、雇
4 用形態に関わらず、幅広く機会の提供が行われることが必要である。

7 ・労働者による自律的なキャリア形成、リ・スキリング

8 ○ 労働者は、自身が既に保有するスキル等を鑑み、自社内でのスキルアップ、リ・ス
9 キリングに積極的に取り組むことが求められる。特に、今後、様々な産業においてデ
10 ジタル化が進む中にあることは、自身のこれまでの経験やスキルを伸ばしていくととも
11 に、デジタルスキル（リテラシー）を掛け合わせたキャリア形成を図っていく必要が
12 ある。

13 このため、自社内でのスキルアップ、リ・スキリングに加えて、会社側の理解・協
14 力を得ながら、副業・兼業や在籍型出向等の機会も活用し、企業や産業を越境するキ
15 ャリア形成に取り組むことも有用である。

16 ○ 企業外での自主的な能力開発については、自律的なキャリア形成を念頭に、技術変
17 化を踏まえたり・スキリングを行っていくことが求められる。

18 また、雇用形態に関わらず、リ・スキリングの機会の提供が行われることが重要で
19 あるところ、正社員以外の労働者の能力開発機会が少ない状況にあることから、非正
20 規雇用労働者等のリ・スキリング支援を非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい
21 職業訓練試行事業などを通じて進めるべきである。

22 加えて、ハローワークにおいて、キャリアコンサルティング部門の体制強化等のコ
23 ンサルティング機能を強化し、在職時からの継続的な相談支援の充実を図ることが重
24 要である。

26 ・環境の変化に応じた学び・学び直しの支援と政府による AI を含むデジタル人 27 材育成

28 ○ 政府は、技術変化が加速する中、労働者が希望するキャリアに合った学び直しを選
29 択できるよう、人材育成に向けた環境整備を行っていくことが求められており、特に、
30 上記に掲げた企業・労働者による人材育成・学び直しの支援をしていくことが重要で
31 ある。その際、労使双方が学び・学び直しへの理解を踏まえることが重要であること
32 から、労働政策審議会での検討を経て策定された「職場における学び・学び直し促進
33 ガイドライン」²⁶の普及促進に努め、学び・学び直しの促進に向けた理解の深化や機
34 運の醸成に取り組むことが求められる。

²⁶ 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」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001247552.pdf>)

- 1 ○ 加えて、今後、更なる需要の高まりが見込まれる AI を含むデジタル人材の育成を図
2 っていくことが重要であり、
3 ・ 産業界のニーズを踏まえた公的職業訓練の充実
4 ・ OFF - JT では不足する実務経験を提供するデジタル人材育成のための「実践の場」
5 開拓モデル事業
6 ・ 専門実践教育訓練給付における職業能力向上に資する AI を含むデジタル関係講座
7 の拡大
8 ・ 人材開発支援助成金の活用促進
9 ・ 日進月歩の技術変化を踏まえたデジタルスキル標準（DSS）等のスキル標準の速
10 やかな更新
11 等に取り組んで行くことが求められる。

12
13 <④ウェルビーイングの実現に向けた生成 AI・AI 等の活用促進>

- 14 ○ 生成 AI・AI 等の活用は、省力化に資することから、生産性向上だけでなく、煩雑
15 なタスクの軽減や労働時間の削減といった効果も期待される。企業は、生産性向上に
16 のみ目を向けるのではなく、生成 AI・AI 等の導入によって、労働者が過度な責任や
17 業務負担を負うことがないように、働き方改革を同時に進めるなど一層のウェルビー
18 ングに配慮した対応が求められる。
- 19 ○ 生成 AI・AI 等の活用に向けて、必要な教育訓練を行っていくことはもちろんのこと、
20 生成 AI・AI 等についての高度な知識・スキルを有していない労働者であっても活用で
21 きるよう、ユーザーフレンドリーなユーザーインターフェースが今後開発されていく
22 ことが期待される。
- 23 ○ さらに、人手不足にある日本においては、個人の可能性を高め、省力化や働き方改
24 革にも資する生成 AI・AI 等の効果的な活用が、建設や医療・福祉など人手不足分野を
25 含め社会全体で進んでいくことが求められる。国等は、生成 AI・AI 等の活用について
26 の好事例を収集し、横展開していくことも有用である。
- 27 その際、中小企業等も活用できる政府の支援策等についても合わせて提示すること
28 が望ましい。

29
30 <⑤テクノロジーに代替されないスキルの深化>

- 31 ○ 新たなテクノロジーの導入コストや汎用性が高まれば、より多くの職場において、
32 従来、労働者が行っていた職務の代替が広範囲で進むこと見込まれる。このため、技
33 術変化を踏まえたキャリア形成支援の重要性については③で既述のとおりであるが、
34 テクノロジーの影響を受けるすべての労働者に技術の変化に絶えず追いついていくこ
35 とを常に求めることは現実的とは言えないケースも存在する。
- 36 ○ 現時点で、テクノロジーが苦手な分野として、ソーシャル・スキルや目標・課題設

1 定といったスキル等が考えられる²⁷が、こうした分野についても今後更なるテクノロジー
2 ジーの発達により一定程度の代替が進む可能性もある。こうしたことを踏まえ、労働
3 者は日頃からスキルや経験の棚卸をしておくとともに、労使でのコミュニケーション
4 を通じて、どのようなタスクを人間が担えば付加価値が高いのか、またどのようなタ
5 スクをテクノロジーが担えば効率的になるのかを日々検討し、人間が担うべき付加価
6 値が高いスキル・タスクの深化を図っていくことが求められる。

7
8 (4-7 新たなテクノロジーがもたらす期待と継続検討すべき課題)

- 9 ○ 生成AI・AI等の新たなテクノロジーは、仕事の内容(タスク)を変化させ、労働者
10 の役割を変化させることが想定される。生成AI・AI等の導入により、労働者の業務負
11 担の軽減や、労働生産性の向上が期待できる一方、失業リスクや格差の拡大なども一
12 部では懸念されている。

13 こうした懸念については、まずは労使がコミュニケーションを図り、

- 14 ・ 新たなテクノロジーについて、どのような導入の仕方が自社にとって望ま
15 しいか、
16 ・ テクノロジーの導入後に労働者が付加価値の高い仕事をしていくためには、
17 どのような役割を担っていくことが求められるか

18 などについて、労使で十分に議論・検討することが必要である。

- 19 ○ その上で、労働者は、企業や政府が提供する人的資本投資の機会を十分に活用し、
20 また技術の変化を踏まえながら自律的なキャリア形成を図っていくことが求められて
21 おり、企業は、省力化やコストカットのみに目を向けるのではなく、新たなテクノロジー
22 の導入をすることで、自社の労働者が、新たな分野でどのような付加価値の高い
23 役割を担うことができるのかを、しっかりと見極め、社会に求められるサービスや製
24 品等を提供していくことが重要である。

- 25 ○ 政府については、引き続き労働者の学び直しを支援していくことともに、キャリア
26 コンサルティングの更なる普及を推進し、労働者が希望するキャリア形成支援も同時
27 に行っていく必要がある。さらに、AIを含むデジタル人材のニーズが今後も高まるこ
28 とを踏まえて、AIを含むデジタル人材の育成支援も行っていくことが求められる。

²⁷ 鶴光太郎(2021)では、AIが持つことが出来ない重要な能力として、「ソーシャル・スキル(社会的認知能力)」、「直感力や常識と呼ばれる能力」、「課題や目標を設定する力」に言及している(鶴光太郎(2021)『AIの経済学―「予測機能」をどう使いこなすか』日本評論社)。