

AI等の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 職業安定局雇用政策課

厚生労働省 政策統括官（総合政策担当）付政策統括室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

これまでの厚生労働省の審議会での議論① （労働政策審議会労働政策基本部会（平成30年））

- ✓ 労働政策審議会労働政策基本部会において、働き方を取り巻く新たな中長期的課題について平成29年7月から平成30年7月にかけて計10回議論。
- ✓ AIが雇用に与える影響についても報告書（「進化する時代の中で、進化する働き方のために」（平成30年9月））の一部において言及。

技術革新(AI等)の動向と雇用・労働への影響 ※報告書の一部

<現状>

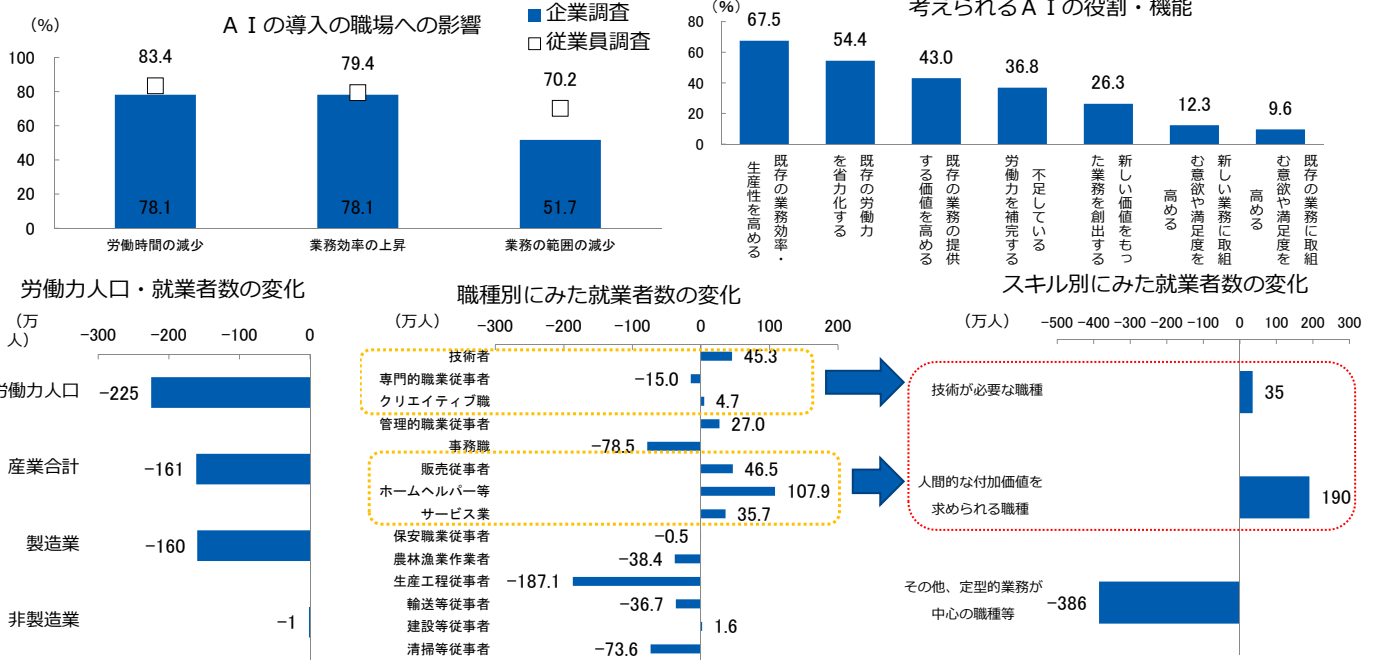
- AI等の技術革新が雇用・労働に与える影響の予測
【労働市場全体：雇用の増減双方の指摘あり】
 - ・AI等の新技術と代替的なタスクに従事する労働者の需要の減少
 - ・AI等の新技術を開発・活用できる人材など新技術と補完的な労働者の需要の増加【企業】
 - ・AI等の技術革新に対応できるか否かによって企業間の格差が生じる可能性
 - ・生産の増加や労働力不足の緩和につながる可能性【労働者】
 - ・対応できるか否かによって労働者間の格差が生じる可能性
 - ・労働者の心身の負荷の軽減の可能性
- AI等の技術革新が雇用・労働に与える影響は、技術革新の動向や新技術の導入の費用等の不確定要素にも左右され、全体像を予測することは困難。

<今後の課題>

- AI等の技術革新は非常に速いスピードで実用化されており、その雇用・労働への影響について、多面的な角度から、速やかに業種、職種等ごとに具体的に実態を把握し、諸外国の議論も参照しつつ、継続的に検証することが必要。
- AI等の技術革新が進展する中で、人間に優位性があるスキルの習得・向上、働きがいのある人間らしい仕事を確保していくことが非常に重要。
- AI等の新技術の普及により、働く人全ての活躍や生産性の向上を図ることも必要。特に、AI等を活用できる人材の育成や、AI等の新技術の導入の支援を中小企業に対して行うことも検討すべき。

労働経済白書での分析（平成29年版）

- ✓ AIが職場にもたらす影響として、**労働時間の短縮や業務の効率化による労働生産性の向上が期待される一方で、新しい付加価値の創出のために活用する企業は少ない。**
- ✓ 今後、AIの進展等により雇用の在り方が変わることが予想されるが、**技術が必要な職種や人間的な付加価値を求められる職種の就業者は増加する**



(資料出所) 平成29年版 労働経済の分析〈要約版〉より抜粋。
 経済産業省 (2016) 「新産業構造ビジョン～第4次産業革命をリードする日本の戦略～中間整理」(下図)、(独)労働政策研究・研修機構 (2016) 「労働力需給の推計—新たな全国推計 (2015年版) を踏まえた都道府県別試算—」(下図) 「イノベーションへの対応状況調査」(2017年) (左上図・右上図) 「イノベーションの対応に向けた働き方のあり方等に関する調査」(2017年) (左上图) より作成
 (注) 左上図の従業員調査は正社員に対する調査を指す。

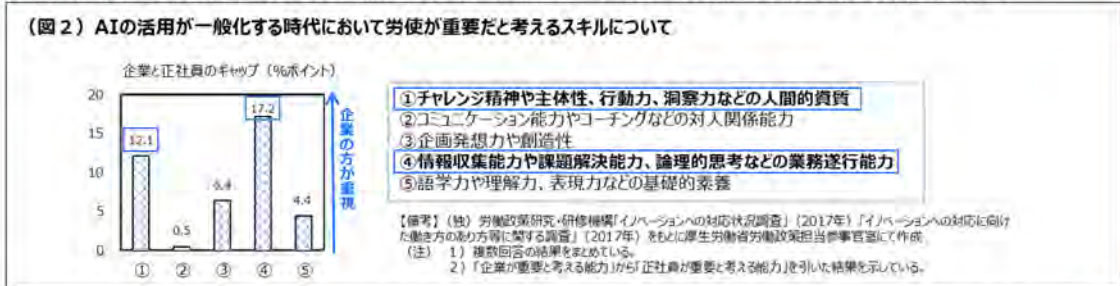
これまでの厚生労働省の審議会での議論② (労働政策審議会労働政策基本部会 (令和元年))

- ✓ 平成30年の議論を受けて、AI等の普及により求められる働き方の変化に対応するため、労使コミュニケーションの重要性、必要なスキルを意識しつつ備えることや、スキルアップ・キャリアチェンジに向けた支援の重要性を報告書(「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」(令和元年9月))に記載。

2. AI等の普及により求められる働き方の変化

(1) 労働環境の変化への対応方針の協議

- AI等の活用に伴い、業務の内容や求められるスキルは変化する。一方、現状では、AI等の活用が一般化する時代においていかなるスキルが重要かという点について、労使間で認識の違いのある部分も見られる(図2)。



- 過去のME化やIT化の際にも、新技術の導入に際しては、集団的労使関係のもと、職場の労使間で認識をすり合わせ、配置や職種の転換、処遇の見直し等について労使双方で納得を得つつ対応してきた。AI等を導入する方針を決定する際は、過去の対応を参考に、**導入による貴金等の労働条件や労働環境の改善、導入に必要な教育訓練など、労働者にとって必要な取組を労使のコミュニケーションを図りながら進めていくことが重要。**
- 経営者がマネジメントスキルやAI等に関する知識を高めることも求められる。
- AI等に業務が代替される労働者への対応が重要な課題となり、導入が具体的に進む段階では、人事労務部門の関与が求められる。人事労務業務でAIを活用するHRTechの活用や他部門での導入への対応のため、人事労務部門でもAIリテラシーを高めることが求められる。
- 今般の技術革新においては、管理職等も含めて幅広い職種・役職の業務が代替される可能性があり、ME化等が進んだ当時と比べて労働組合組織率が低下している。
 ⇒ これまで、就業形態や価値観の多様化等を背景に、労働組合が存在しない職場における労働者の交渉力をより高めるための方策について様々な検討が積み重ねられてきたが、技術革新が進展する中における労使間のコミュニケーションの在り方についての議論を改めて深める必要がある。

これまでの厚生労働省の審議会での議論② (労働政策審議会労働政策基本部会(令和元年))

2. AI等の普及により求められる働き方の変化

(2) AI等との協働に必要なスキル

- 日本ではAI等が導入された際の業務への影響を軽微と考えている傾向も指摘され、AI等による仕事の変化に対し、必要なスキルを意識しつつ備えることが重要。
 - ⇒ ○ まずは、基本的なITリテラシーの習得や保有する情報の電子化といった情報の整理等が必要。更にAI等を活用しようとする職場では、AI等を業務に組み込むためのより高度なスキル等が必要。このようなスキルは、AI等の浸透に伴い、より多くの労働者に習得が求められる。
 - ものづくり分野や医療分野等の様々な分野におけるイノベーションの創出に向け、最先端のAI等の開発を担う人材やAI等を産業に応用する人材の育成や確保、そうした人材が活躍できる環境の整備も必要。
 - AI等が進展しても、課題設定、双方向のインタラクティブな対応、新しい発想、最終的な価値判断など、人間らしい又は人間にしかできない業務は残る。こうした業務に求められるスキルを高めることで、より付加価値の高い製品・サービスを提供し、経済成長の源泉としていくことが期待できる。
- 例) コールセンター業務において、AIにより必要な情報が瞬時にオペレーターに提示される技術により、オペレーターの商品等の知識を補い、経験の浅い人でも就業することが可能。その分、顧客の要望をくみ取る、クレームに対応するといった対人業務に注力し、その業務の質を高めていくことも求められる。
- これらの前提として、人間的資質(チャレンジ精神や主体性、行動力、洞察力など)や、対人関係能力(コミュニケーション能力やコーチングなど)等を高めていくことも課題となる。
- AI等を使いこなすスキルや人間にしかできない質の高いサービスを提供するスキルに適切な評価がなされ、担い手の報酬や昇進等に反映されることが期待される。また、生産性の向上の成果が労働者にも適切に分配され、賃金の上昇や労働時間の短縮も含めた労働条件の向上が実現されることも重要。このような適切な評価や待遇の改善は、労働者のモチベーションを高め、企業の魅力を向上させ、人材確保にもつながる。

(資料出所) 厚生労働省(令和元年)「労働政策審議会労働政策基本部会 報告書(概要) ～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～」より抜粋

5

これまでの厚生労働省の審議会での議論② (労働政策審議会労働政策基本部会(令和元年))

2. AI等の普及により求められる働き方の変化

(3) スキルアップ・キャリアチェンジに向けた支援

- AI等の活用による各職種のタスクの変化や、自分のスキル・適性と各職種に必要なスキルとのギャップに気づき、自発的にスキルアップ・キャリアチェンジを目指すことが求められる。そのためには、職業、スキル、教育訓練等の情報の見える化が必要であり、政府は基盤となる情報システムの整備等に取り組むべき。
- 技術の進展に伴い求められる教育訓練の内容も変わりゆく。政府は、教育訓練のニーズを的確に把握し、民間の教育訓練機関や大学、専門学校等も活用しながら必要な教育訓練のコンテンツを充実させるとともに、中長期的なキャリア形成のための教育訓練の選択肢を確保する必要。企業にも、各職場での教育訓練の在り方の検討が求められる。
- 特に、人生100年時代において就労期間が長くなるとキャリアチェンジをする機会が多くなる可能性があるため、年齢にかかわらず全ての希望者がスキルアップ・キャリアチェンジに向けた支援を受けられるようにすることが求められる。非正規雇用で働く労働者については、希望する者が正規雇用に就けるようにするため、引き続き、支援や環境整備が求められる。
- 学校教育段階において、基礎的なAI等に関するリテラシーや、今後の社会でどのように学び、働いていくかを考え、社会で働く心構えを身につけるための教育にも取り組むことが求められる。また、学校教育における職業教育の位置づけを高めることが求められる。

(4) AI等の活用が進む中での労働者への支援

- AI等の活用が進むことに伴い、様々な要因からAI等に対応できない労働者が少なからず生じる懸念も示される中、そのような労働者が労働市場から排除されず、社会に包摂されるようにすることにも留意が必要。
 - ⇒ ○ 政府は、教育訓練機会の提供とともに、労働者等のキャリア形成への支援や、企業による能力開発への支援に向けた施策を強化することが必要。こうした中で、誰もが自身のスキル習得の方向性や必要性を客観的に把握した上で、スキルアップやキャリアチェンジにも取り組むことが必要となる。
 - AI等の進展への対応に困難を来す労働者等をライフステージの各段階を通じて社会全体で支えていくため、就労支援等の自立支援や生活保障といったセーフティネットの今後の技術の進展に応じた在り方について、議論が深められることが期待される。

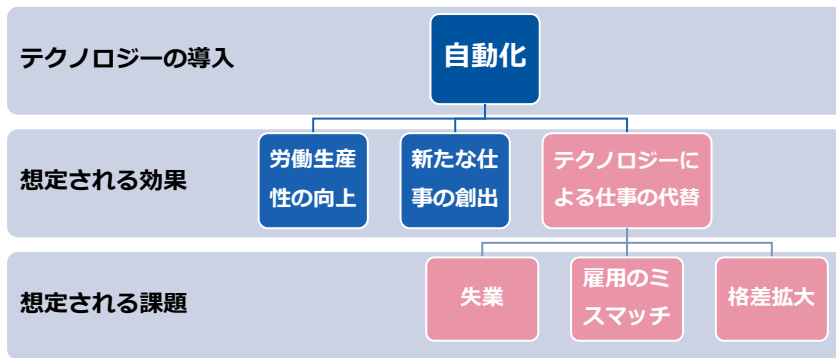
(資料出所) 厚生労働省(令和元年)「労働政策審議会労働政策基本部会 報告書(概要) ～働く人がAI等の新技術を主体的に活かし、豊かな将来を実現するために～」より抜粋

6

新たなテクノロジーによる雇用への影響を踏まえた対応について

- ✓ 新しいテクノロジーが導入され、自動化進むことで、これまで**人が担ってきた仕事が代替される**というマイナスの効果が想定される一方、**自動化により労働生産性が高まる**などのプラスの効果も同時に期待される。
- ✓ テクノロジーの導入が急速に進んだ場合には、それに伴う失業や雇用のミスマッチの拡大が生じる可能性があることから、**労働者のエンプロイアビリティの向上**を図るとともに、**AI等を活用できる人材の育成**を行っていく必要がある。

<自動化がもたらす雇用への効果>



<想定される懸念への対応>

- ✓ 自動化への動きが急速に進んだ場合、**失業者数の増加や雇用のミスマッチの拡大などが想定される。**



- ✓ 新たなテクノロジーにより、求められるスキルやタスクが変化することを踏まえ、引き続き必要な**人材育成支援を行うとともに、円滑な労働移動に向けた就労支援等**を行っていくことが必要。

※ 鶴（2021）では、自動化が雇用にもたらす効果として、「雇用代替効果」「生産性向上効果」「自動化深化効果」「新たな仕事への復帰効果」が述べられている。
（参考文献）

- 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
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2017）『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』〈厚生労働省委託事業〉 7

2023年度雇用政策研究会 雇用政策研究会における議論等について

参考資料

開催趣旨

- ◆ 雇用政策研究会では、2020年度及び2022年度に、新型コロナウイルス感染症が社会経済活動や雇用・失業情勢に及ぼす様々な影響や、それらを踏まえた課題、今後の労働市場の方向性等について議論を行い、報告書等の取りまとめを行ったところ。
- ◆ こうした中、足下では、経済活動の再開に伴い、人手不足が顕在化しており、今後は、「雇用維持」から、賃金上昇を伴う労働移動の支援や、更なる「人材活躍」を促す雇用政策へと転換を図っていく必要がある。
- ◆ さらに、近年では、働く人の意識の変化や産業構造の変化がみられており、働く人が自身の希望に合わせて、多様な働き方を選択でき、安定したキャリア形成ができる労働市場の構築が求められている。
- ◆ 2023年度雇用政策研究会では、コロナ禍での議論を踏まえ、今後の多様なキャリア形成やウェルビーイングの向上に向けた取組、それらを支える労働市場の在り方について議論を深めるとともに、雇用政策の中長期的な方向性を検討するため、将来の労働供給量の確保についても議論を行い、労働力需給の推計を行う。

議論すべき課題

労働者の職業選択に資する労働市場の基盤整備

産業構造が変化する中、労働者が成長分野を把握しながら希望する職業を選択し、また自身のライフプランに合わせて、適切な職場を選択できることが重要であり、job tag等を通じた職業情報の充実や、企業情報の開示等を通じた職場情報の充実等について、議論を行う。

また、ハローワークにおける今後のオンラインサービスの在り方や、職業に関するより身近な相談機関としての機能強化について、議論を行う。

労働生産性向上に資する人的資本投資等

相対的に低スキルの労働者がより安定的な職を得るために必要な職業訓練等の人的資本投資の在り方について議論を行う。加えて、労働生産性の向上を賃金上昇につなげていくことを念頭に、労働分配の在り方も含めた幅広い議論を行う。

非正規雇用対策・セーフティネットの強化

雇用形態にかかわらず活躍できる方策や、多様な働き方を効果的に支えるセーフティネットなどについて議論を行う。

ウェルビーイングの向上に向けた多様なキャリア形成・働き方

コロナ禍では、テレワークの浸透など柔軟な働き方についての理解が深まる中、副業・兼業、ギグワーク、フリーランスといった新たな働き方も注目されることとなった。ライフステージに合わせて、労働者が自身の希望に応じて、多様な働き方を選択できることは、ウェルビーイングにも資するものであり、こうした多様なキャリア形成・働き方に資する支援策等について議論を行う。

人口減少に備えた労働供給量の確保等

人口減少が進む中、女性・高齢者は労働市場の重要な担い手であり、労働供給量の確保の観点からも、多様な働き方を可能とする環境整備を進めていく必要がある。また、今後は、外国人労働者の受け入れに向けた環境整備も進めていく必要がある。さらに、IT技術等を活用した省力化や、業務の改善を進め、過剰な労働力を前提としないビジネスモデルの展開も求められており、そうした課題について議論を行う。

→ これらの課題への取組を通じ、労働参加が進むことを前提とし、労働力需給の推計を行う。

労働者の職業選択に資する労働市場の基盤整備

(総論)

- ◆ 産業構造が変化中、労働者が成長分野を把握しながら希望する職業を選択し、また自身のライフプランに合わせて、適切な職場を選択できることが求められる。労働者の自律的なキャリア形成を支援するため、どのような労働市場基盤整備が必要か。

(自律的なキャリア形成を支える労働市場の見える化)

- ◆ これまで「人的投資」に関する情報の開示や女性活躍推進法の改正による男女の賃金の差異の情報公表などが行われてきたが、更に職業選択に資するような情報を整備するために、今後、どのような労働市場情報を整理し、活用していくべきか。
- ◆ 自身のキャリアプランに合わせて、内部労働市場だけでなく、外部労働市場も活用し、キャリアアップをしていくためには、他の企業等へ移るときに必要なスキルや職務などが明確化され、開示されていることが求められる。スキルや職務を整理し、外部労働市場におけるキャリアラダーを構築していくためには、どのような取組が必要か。
- ◆ 雇用情勢に関する情報については、有効求人倍率等のハローワークを通じて把握する情報などの提供が政府によって行われているところであるが、民間の職業紹介事業者と協力した更なる雇用情勢の把握と、情報提供の在り方について、どのような対応が考えられるか。

(キャリア形成のサポート機能の充実)

- ◆ 今後、自律的なキャリア形成を促進していくため、労働者の適切な職場選択を支援し、より充実したサポートする体制が求められる。ハローワーク、キャリア形成・学び直し支援センター、そして民間を通じた支援について、どのような対応が必要か。
- ◆ ハローワークでは、オンラインを活用したサービスを展開しており、地域の身近な相談機関として機能強化を図ってきた。キャリアコンサルティング機能の強化も含め、今後、どのような取組が必要か。
- ◆ 地方部においては、人手不足が深刻であり、より地域経済におけるハローワークの果たすべき役割は大きい。地方自治体との連携も含め、地域の事情に応じた、公的サービスの在り方についてどのようなことが考えられるか。

労働生産性向上に資する人的資本投資等

(総論)

- 日本社会全体で人的資本投資が低迷している中、企業を通じた人的資本投資をより効率的なものにしつつ、また個人主体の人的資本投資もより充実させていく必要がある。労働生産性を向上させ、賃金上昇につなげていくという労働分配の在り方を含めて、どのような人的資本投資の取組が必要か。
- 生成AIのような新たなAIの普及により、今後、求められるスキル・タスクが変化していくことが想定される。時代の変化に合わせた人的資本投資を進めていくために、どのような取組が必要か。

(企業による人的資本投資の在り方)

- 人手不足が深刻化する中、企業が事業の継続性を確保しつつ、産業構造の変化に対応した新規事業を行っていくためには、企業側と労働者側のキャリアの擦り合わせを通じた、効率的・効果的な人的資本投資を行っていく必要がある。労働市場の流動性を一定程度確保しながら、こうした企業の人的資本投資への取組を促進していくためには、どのようなインセンティブ付けを行っていく必要があるか。
- コロナ禍を契機として、様々なサービスのオンライン化が進んでおり、今や企業が自社のサービスを展開する上で、IT人材は、オプションなものではなく、必要不可欠な人材となっている。これまで日本企業においては、コスト削減のために、IT技術を活用する傾向にあったが、これからは経営・企画といった分野においてIT技術を積極的に活用し、付加価値の高いサービスを生み出していくことが必要であり、そうしたITを活用した事業を展開できる人材育成に取り組んでいく必要がある。こうした企業の取組を推進していくためには、どのような支援が必要か（例：在職型出向等を活用した、より実践的な人的資本投資の機会の充実等）。

(個人による人的資本投資の促進)

- 個人の人的資本投資については、個人が明確な目的がないまま能力開発等を行うことは望ましくなく、効果的・効率的な個人の人的資本投資を推進していくためのサポート体制が求められる。キャリアコンサルタントの更なる活用や、キャリアコンサルタントの質の向上を図っていくために、どのような対応が必要となるか。

9

2023年度雇用政策研究会 論点案②

ウェルビーイングの向上に向けた多様なキャリア形成・働き方

(総論)

- 子育て・介護といったライフイベントの際に、自身のキャリア形成を中断せざるを得ない環境もあったが、近年では制度面での整備が進むことによって一定程度の改善がみられている。一方、価値観が多様化する中、制度的な枠組みだけでは、解決出来ない課題も引き続き存在することから、社会全体の働き方の改善を進めていくことが重要であり、そのためにどのような取組が必要か。

(子育て世代・女性の働き方)

- 女性については、M字カーブの解消がみられるなど一定程度の改善がみられたものの、現在においてもL字カーブの課題などが存在している。コロナ禍では、テレワークが進展する中においても、女性の家事の負担が大きいなどの課題もみられた。女性のL字カーブの解消に当たっては、特に、子育て期における女性の継続就業が課題であることから、男性の育児休業取得など、育児への関わりを増やすための支援等が重要ではないか。
- 企業における女性の活躍については、課長・部長等での登用は十分に進んでいない状況にあり、より多くの女性の更なる活躍に向け、職場環境や働き方の改善に向けた企業の取組を進めていくためには、どのような対応が必要か。

(介護と仕事の両立)

- 高齢化が進展する中、介護保険等による制度的な支援もあるものの、現役層が介護に携わる機会も増えている中で、施設だけでなく働きながら在宅で介護サービスを利用することのニーズや重要性も高まっており、こうした現状に合わせて、仕事と介護の両立に向けた環境整備や、労働者の働き方についても改善していく必要がある。介護を機会としたキャリアの中断がおきないよう、企業内での柔軟な働き方を促進していくためには、どのような取組・支援が必要か。

(労働者の希望に添った柔軟な働き方等)

- 人手不足が深刻化する中においては、人材確保のため、企業は労働者の希望に沿ったキャリア形成支援を行っていく必要がある。また時には、労働者のライフイベントにあわせて、ポジションや職務の変更を選択できる柔軟な人事制度の構築も必要となる。副業・兼業やフリーランスなども含め、柔軟な働き方を促進していくために、どのような取組・支援が求められるか。
- テレワーク等の新たな働き方が進展する中、企業は労働者を支援しながら、メンタル面も含め、無理なく働き続ける職場づくりを行っていく必要がある。こうした企業の取組を促進していくために、どのような対応が必要か。

人口減少に備えた労働供給量の確保等

(総論)

- 日本の人口が今後減少していく中では、希望する女性・高齢者の更なる活躍を促していくことが求められる。加えて、IT技術や機械の活用による省力化を促進し、労働生産性を高めていくことが重要であり、そのためにどのような取組が必要か。
- また、各産業において、働き手が減少することに対応した取組が行われているところ、その取組も踏まえた議論が必要ではないか。

(女性・高齢者等の労働供給量の確保)

- 近年では、女性や高齢者の労働参加が進み、労働力率の上昇もみられてきた。一方、多くは非正規雇用労働者といった形での労働参加に限られており、希望する女性・高齢者の更なる労働参加を促すため、賃金も含めた処遇の改善を図っていく必要があるのではないか。
- 加えて、柔軟な働き方や多様な働き方を更に充実させることによって、誰もが子育て・介護等と両立しながら、働ける環境作りが必要なのではないか。また、女性・高齢者の労働参加のハードルを低くする観点からも、就職に向けた支援・訓練等が必要ではないか。
- 制度的な要因で、労働参加が阻害されることがないよう、中立的な制度設計、もしくは政策的な対応が必要なのではないか。
- 外国人労働者について、安心して長く働ける環境作りを行っていく必要があるのではないか。

非正規雇用対策・セーフティネットの強化

(総論)

- ◆ 人的資本の蓄積を通じた非正規雇用労働者の雇用の安定や、雇用形態にかかわらず活躍出来るための方策、多様な働き方を効果的に支えるセーフティネットとしての雇用保険制度の在り方について、今後、どのような取組が必要か。

(セーフティネットの在り方等について)

- ◆ コロナ禍では、雇用調整助成金や求職者支援制度の活用を通じて、雇用維持に向けた支援や、生活支援を受けながら、訓練を受けられる環境づくりを行った。今後、産業構造の変化に合わせて、どのような運用が求められるか。
- ◆ 希望する非正規雇用労働者の正規化や、同一労働同一賃金の徹底をはじめとした非正規雇用対策の更なる推進に加えて、週20時間未満で働く方などの雇用のセーフティネットについて、どのような対応が必要か。

10