

今月のトピックス

～2025年11月号～

AI 導入による働き方への影響

仕事に人工知能（AI）を活用する職場が増えつつあります。AI は生産性の向上や人手不足の緩和などにつながるため、少子高齢化が進む日本では、今後も企業が積極的に導入していくと考えられます。本稿では、独立行政法人労働政策研究・研修機構が公表した「AI の職場導入による働き方への影響等に関する調査」の結果から、AI と働き方に関する最新事情をお知らせします。

1. 残業時間が減少

調査は、同機構が2024年5～6月、全国の労働者を対象に実施し、22,000人から有効回答を得ました。22,000人のうち、勤務先の企業でAIが使われていると答えた労働者は2,833人（有効回答数に占める割合12.9%）。2,833人のうち、自身がAIを利用していると答えた労働者は1,854人（同8.4%）でした。この1,854人に、AIを利用する前後で仕事の質や働き方がどう変わったかを尋ねたところ、次のようにAIの効果を感じさせる回答が得られました。

（単位＝％。端数処理の関係で合計が100%にならない場合がある）

	かなり改善した	少し改善した	影響なし	わからない	少し悪化した	かなり悪化した
仕事のパフォーマンス	13.9	46.7	25.6	2.4	8.9	2.5
上司や管理者による従業員へのマネジメントの公平性	10.1	30.7	43.0	4.7	9.4	2.2
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）	9.8	29.0	43.6	4.0	10.6	2.9
職場における安全性と身体の健康	11.3	27.5	45.4	3.7	9.2	2.9

	かなり増加した	少し増加した	影響なし	わからない	少し減少した	かなり減少した
月間の総残業時間	6.7	16.0	44.8	3.9	21.1	7.4
年次有給休暇の取得日数	7.2	19.2	50.7	4.1	14.7	4.1
平均的な賃金総額（税金と社会保険料を差引く前の額面）	8.0	17.9	50.5	5.0	14.7	3.9
職場で上司・同僚・部下と話す機会	7.6	20.9	48.1	4.2	14.7	4.5
仕事で新しい事を学ぶ機会	9.5	31.0	37.6	3.8	14.5	3.6

※独立行政法人労働政策研究・研修機構「AI の職場導入による働き方への影響等に関する調査」の結果より

「仕事のパフォーマンス」については、「かなり改善した」「少し改善した」が計 60.6%で、改善効果が表れています。

「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」の変化については、いずれも「わからない」が4割強。それでも、「改善した」が「悪化した」よりも多く、一定の効果が見て取れます。

「月間の総残業時間」の変化については、「わからない」が 44.8%でしたが、「減少した」も計 28.5%で、「増加した」を上回りました。

「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し引く前の額面）」「職場で上司・同僚・部下と話す機会」の変化については、「増加した」が「減少した」を上回ったもの、「わからない」が5割前後を占めています。「仕事で新しい事を学ぶ機会」については、「増加した」が計 40.5%に達し、効果が出ているようです。

2. 仕事が失われる不安

一方、AI 導入に伴う不安もみられました。AI によって今後 2 年以内に自身の仕事が失われる不安について尋ねたところ、全有効回答 22,000 人のうち、「極めて心配」「かなり心配」「ある程度、心配」「わずかながら心配」が計 43.7%、「(2 年を超えて) 今後 10 年以内」では計 50.7%でした。

また、今後 10 年間を見据え、自身の産業分野の賃金に AI が影響を与えるかについても質問しました。全有効回答 22,000 人のうち、「わからない」が 44.6%、「賃金に影響を与えないと思う」が 24.1%でしたが、AI は「賃金を減少させると思う」も 22.6%を占め、「賃金を増加させると思う」の 8.7%を大幅に上回っています。

さらに、AI の利用に伴い勤務先が訓練の提供や資金の援助をしてきたかを聞いたところ、勤務先の企業で AI が使われている労働者 2,833 人の 62.8%が「いいえ」と答えました。企業の支援が十分とは言えないようです。

3. さいごに

AI は企業活動に大きなプラス効果を及ぼします。その反面、ChatGPT などの生成 AI については、機密情報の誤入力や意図しない情報漏洩などのリスクもあります。セキュリティインシデントが発生してしまうと、企業に甚大な損害を与えるので、回避しなければなりません。

そのためには、社内規定やガイドラインを定め、生成 AI を利用できる対象従業員、入力可能な情報の範囲、生成された結果の活用方法などを明確にしておく必要があります。適切な AI 活用に向け、従業員に学習やリスクリングの機会を提供することも欠かせません。ご対応につきましては注意して進めてみてください。

※本内容は 2025 年 10 月 10 日時点での内容です。

<監修>

社会保険労務士法人 中企団総研