

情報演習課題(学科名などを入れてもいいでしょう)

扉と呼ばれる表紙を作しましょう

# 「AI技術の急速な発展と雇用構造変化の問題について」

令和8年1月10日

平成音楽大学  
浅川浩二

# 目次

目次.....	2
1.序論(見出しを必ずつける。大見出しとしては「見出し2を推奨」).....	2
情報学を学ぶ学生としての問題意識(小見出しは3を利用).....	3
本レポートの目的と比較対象(EU各国・アメリカ・日本)の位置づけ.....	3
2. AI技術の進展と雇用への一般的影響(章が変わるときには「改ページ」を入れて整理しましょう).....	5
2-1.AIによる業務自動化と代替可能な職種(小見出しにも2-1のようにわかりやすくするのもいいでしょう).....	5
2-2.新規雇用創出と既存雇用喪失の同時進行.....	5
3. 新規雇用率の変化に関する国際的動向.....	7
3-1.AI関連産業における新規雇用の特徴.....	7
3-2.新規雇用率という指標の重要性.....	7
4. EU各国におけるAIと雇用政策.....	9
4-1.EU全体のAI戦略と労働市場への対応.....	9
4-2.北欧諸国・ドイツ・フランスに見る新規雇用と再教育政策.....	9
北欧諸国.....	9
ドイツ.....	9
フランス.....	10
5. アメリカにおけるAI導入とレイオフの実態.....	11
テック企業を中心とした大規模レイオフの現状.....	11
新規雇用の成長分野と雇用の二極化.....	11
5. 日本におけるAI導入と雇用構造の特徴.....	12
日本企業におけるAI活用の進展状況.....	12
レイオフが表面化しにくい日本型雇用の特性.....	12
6. EU・アメリカ・日本の比較分析.....	14
新規雇用率の違いとその背景.....	14
レイオフの規模・社会的影響の比較.....	14
7. 情報学科の学生に求められる役割とスキル.....	16
7-1. AIを「使う側」と「設計する側」の両立.....	16
7-2. データリテラシーと数理的思考力の重要性.....	16
7-3. 学際的視点とコミュニケーション能力.....	16
7-4. 生涯学習を前提としたキャリア形成意識.....	16
8. まとめ(結論).....	17

Wordの目次機能を使うと簡単に作ることができます

# 1.序論(見出しを必ずつける。大見出しとしては「見出し2を推奨」)

近年、人工知能(AI)技術は機械学習や深層学習の発展により、研究段階から実社会への本格的な実装段階へと移行している。特に2010年代後半以降、生成AIや自動化技術の普及により、これまで人間が担ってきた業務の一部、あるいは全部をAIが代替する事例が急増している。

世界経済フォーラム(World Economic Forum)が公表した「Future of Jobs Report 2023」によれば、**2027年までに世界全体で約8,300万の雇用が消失する一方、新たに約6,900万の雇用が創出されると予測されており、差し引きでは雇用減少が生じる可能性が示されている。**この結果は、AIが単に雇用を「奪う」存在ではなく、雇用構造そのものを大きく再編する要因であることを示している。

実際に、アメリカでは2022年以降、Google、Meta、Amazonなどの大手IT企業を中心に数万人規模のレイオフが発生した。一方で、AIエンジニア、データサイエンティスト、MLOpsエンジニアといった高度専門職の求人は依然として高い需要を維持している。このように、AIの進展は雇用総量だけでなく、職種の質的变化を伴う点において、従来の技術革新とは異なる影響を与えている。

## 情報学を学ぶ学生としての問題意識(小見出しは3を利用)

情報学科に所属する学生にとって、AIの発展は将来の雇用環境を直接左右する極めて重要なテーマである。AIは情報学の研究成果そのものである一方、同時に情報技術者の職務内容や必要スキルを大きく変化させている。

例えば、従来は人手によるプログラミングやデータ処理が中心であった業務も、生成AIの活用により自動化・効率化が進み、単純な実装作業の価値は相対的に低下しつつある。その一方で、AIモデルの設計、評価、倫理的配慮、社会実装に関わる能力の重要性は増している。

日本においては、経済産業省の調査により**2030年には最大で約79万人のIT人材不足が生じると予測されている。**この不足は単なる人数の問題ではなく、「高度AI人材」の不足が特に深刻であると指摘されている。情報学を学ぶ学生としては、AIによる雇用喪失への不安だけでなく、**AI時代**にどのような能力を身につけ、社会に貢献できるのかという視点から問題を捉える必要がある。

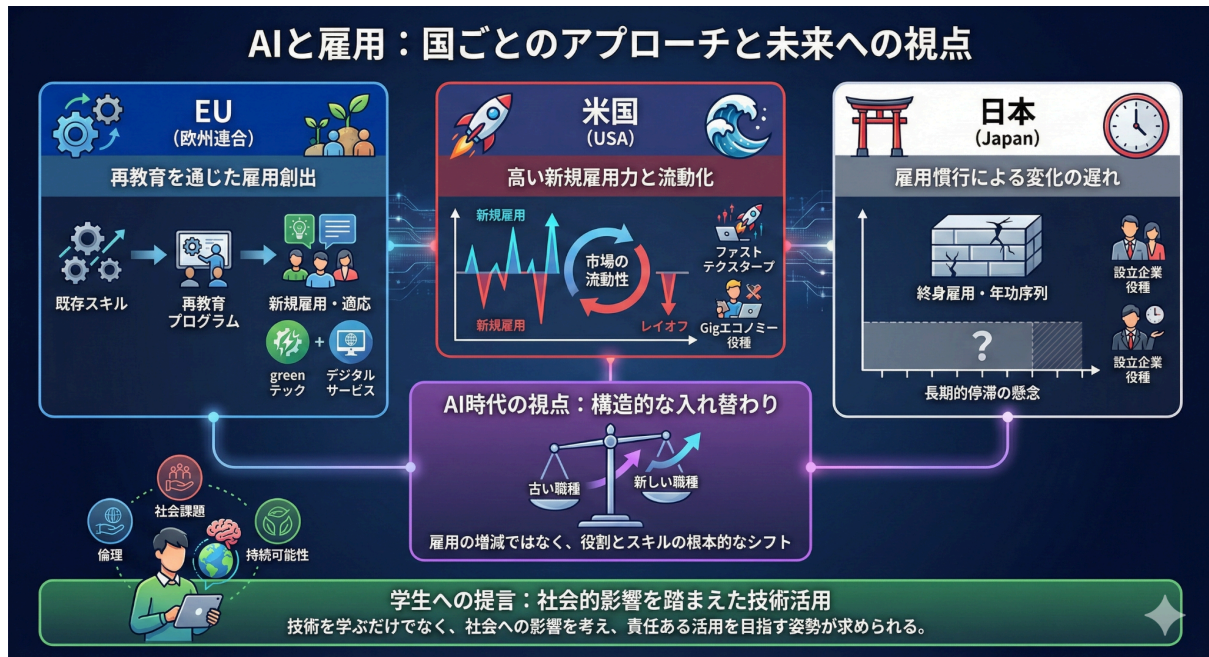
## 本レポートの目的と比較対象(EU各国・アメリカ・日本)の位置づけ

本レポートの目的は、AIの発展が雇用に与える影響について、新規雇用率の変化およびレイオフの実態という二つの側面から分析し、EU各国、アメリカ、日本を比較することで、その特徴と課題を明らかにすることである。

EU各国は、AI規制や労働者保護を重視する政策を進めており、AI導入と同時に職業再教育(リスキリング)を制度的に支援している点に特徴がある。例えば、ドイツやフランスでは公的資金を活用したAI人材育成プログラムが拡充されている。

アメリカは、AI産業の成長速度が最も速く、新規雇用創出力も高い一方で、企業判断による大規模レイオフが頻発するなど、雇用の流動性が極めて高い国である。この点は、新規雇用率の高さと雇用不安定性が同時に存在する構造を示している。

一方、日本は解雇規制や終身雇用慣行の影響により、欧米と比較してレイオフが表面化しにくい  
が、AI導入の遅れや新規雇用創出力の弱さが課題として指摘されている。これら三地域を比較  
することで、AI時代における雇用政策と教育のあり方について多角的な考察が可能となる。



このような図解(インフォグラフィック)などを配置してもいいでしょう。インフォグラフィックの作り方は[こちらから](#)

## 2. AI技術の進展と雇用への一般的影響(章が変わるときには「改ページ」を入れて整理しましょう)

### 2-1.AIによる業務自動化と代替可能な職種(小見出しにも2-1のようにわかりやすくするのもいいでしょう)

AI技術の進展により、これまで人間が担ってきた多くの業務が自動化の対象となっている。特に、定型的・反復的・ルールベースの業務はAIによる代替可能性が高いとされている。機械学習や自然言語処理、画像認識技術の高度化により、単純作業だけでなく、一定の判断を伴う業務にも自動化の波が及んでいる。

OECDが2019年に発表した調査によると、加盟国全体で約**14%**の雇用が高度に自動化される可能性があり、さらに約**32%**の雇用が業務内容の大幅な変化に直面すると推定されている。これは、雇用の半数近くがAIの影響を何らかの形で受ける可能性を示している。

具体的な職種としては、以下のような分野が代替リスクの高い職業として挙げられる。

分野	代替可能性が高い業務例
事務職	データ入力、請求書処理、勤怠管理
製造業	検品、組立工程の一部
小売・物流	在庫管理、需要予測、倉庫内仕分け
金融	与信審査、リスク評価、取引監視

例えば、アメリカのAmazonでは、AIとロボット技術を導入した自動倉庫により、ピッキングや仕分け作業の多くが自動化されている。これにより一部の現場労働は削減された一方で、システム運用や保守を担う技術職の需要が増加している。

このように、AIによる自動化は「職業そのもの」を消滅させるというよりも、職業内の業務構成を変化させる点に特徴がある。

### 2-2.新規雇用創出と既存雇用喪失の同時進行

AIの普及は既存雇用の喪失をもたらす一方で、新たな雇用を創出する側面も持っている。世界経済フォーラム(WEF)の「Future of Jobs Report 2023」によれば、**2027年**までに世界で約**6,900万人**分の新規雇用が創出されるとされており、その多くがAIやデジタル技術と関連する職種である。

新規雇用として成長が見込まれている代表的な職種には、以下が挙げられる。

- AIエンジニア
- データサイエンティスト

- 機械学習エンジニア
- サイバーセキュリティ専門職
- AI倫理・ガバナンス担当

一方で、同報告書では約**8,300**万人分の既存雇用が消失する可能性も示されており、新規雇用の創出が必ずしもすべての労働者を吸収できるわけではないことが明らかになっている。

この「新規雇用創出と雇用喪失の同時進行」は、特にスキル格差の拡大を引き起こす要因となっている。高度なデジタルスキルを持つ労働者は新たな雇用機会を得やすい一方で、再教育の機会を得られない労働者は失業リスクに直面しやすい。

日本においても、AI関連求人は増加傾向にある。経済産業省の調査では、AI・データ活用人材の需要は年々増加しており、**2030**年時点で高度IT人材が特に不足すると指摘されている。一方で、事務系職種や単純作業職では、業務効率化により人員削減が進む可能性が高い。

このように、AIは雇用の「量」だけでなく「質」を大きく変化させており、雇用政策や教育制度がその変化に対応できるかどうか、今後の社会的課題となっている。

### 3. 新規雇用率の変化に関する国際的動向

AI技術の急速な進展は、従来の雇用構造を変革するだけでなく、新たな職種と雇用機会の創出を促している。AI関連の職種は高度な専門スキルを要求することが多く、これまでの産業構造では存在しなかった職務が新設される傾向にある。このような新規雇用は単に雇用数を増やすだけでなく、労働市場の質的変化をもたらす役割を果たしている。

#### 3-1.AI関連産業における新規雇用の特徴

国際的な調査によれば、AI関連職の求人件数は全体の求人増加を上回るペースで成長しており、2012年と比較すると、AI専門スキルを必要とする求人は約7倍に増加したとされている。これはAI関連職の需要が全体の成長を大きく牽引していることを示している。さらに、AIスキルを必要とする職種は一般的な職種に比べて3.5倍以上の成長率を記録している。

また、AIに関連する職種は従来の職務内容とは異なる特性を持つ。例として、AIエンジニア、機械学習スペシャリスト、データサイエンティストといった専門職は、企業のAI導入戦略の中心となる役割を担っている。これらの職種は高い専門性を有し、雇用市場全体のスキル再構築を促す役割も果たしている。

AI関連の新規雇用に共通する特徴として、次のような点が挙げられる。

- 高度な専門技術を必要とすること(高スキル職の増加)
- 平均賃金が一般職より高い傾向(ある市場では最大25%の賃金プレミアムが観測される)
- 新興産業だけでなく他産業のデジタル化促進による波及効果があること

これらの特徴は、AI関連職が単なる「雇用数の増加」ではなく、労働市場の構造的変化を促進していることを示している。

#### 3-2.新規雇用率という指標の重要性

「新規雇用率」という指標は、特定の期間において新たに創出された雇用数を既存の雇用総数に対する割合で表すものであり、労働市場のダイナミズムや成長ポテンシャルを測る際に重要な役割を果たす。特にAI技術のように従来の産業構造を変える技術革新が進む時期には、単なる失業率や雇用者数の変動だけでは実態を把握しきれないため、新規雇用率は精緻な分析を可能にする。

新規雇用率が高い場合、労働市場では新しい産業や職種が拡大していることを示し、総雇用の底上げにつながる可能性が高い。一方、失業や雇用調整が進行している局面でも新規雇用率が低ければ、労働市場の停滞やスキルミスマッチが進行していることが示唆される。

近年の国際的な予測では、2030年までに約1億7,000万件の新たな雇用機会が創出されるという見通しが示されている一方で、同期間に約9,200万件の雇用が失われると予測され、結果として約7,800万件の純増が見込まれている。こうした動きは、AIやデジタル技術の活用が新規雇用を生み出すポテンシャルを有していることを示している。

新規雇用率の重要性は以下の点に現れる。

- 労働市場の適応力の指標となる  
新規雇用が増加するほど、産業変革に対応した雇用創出が進んでいる可能性が高い。
- 産業の競争力を示唆する  
新しい技術による生産性向上が雇用機会の創出にどれだけ結びついているかを評価できる。
- 政策評価の客観的基準になる  
政府や企業によるリスキリング政策や産業支援策が雇用創出に寄与しているかを分析する際、失業率や有業者数だけでは評価が困難なため、新規雇用率は政策効果を測る有効な指標となる。

このように、新規雇用率はAI時代の雇用動向を分析し、政策立案や教育戦略を形成する上で欠かせない指標となっている。



## 4. EU各国におけるAIと雇用政策

### 4-1. EU全体のAI戦略と労働市場への対応

欧州連合(EU)は、AI技術の利活用・普及促進と同時に、労働市場の変化に対応するための政策を体系的に策定している。EU委員会は2025年3月に「**Union of Skills**(技能同盟)」と呼ばれる政策パッケージを発表し、域内の労働者・学生に対する教育・技能向上策を強化する方向性を打ち出した。これは、AIや量子コンピュータなどの戦略技術に対応可能な人材育成を目的としており、教育機会の底上げ、デジタルスキル習得、リスキリングの支援枠組みなどが含まれている。具体的には、基礎教育から成人教育までのSTEM(科学・技術・工学・数学)教育の強化や、職業訓練の充実が謳われている点が特徴である。

これらの政策は、単にAIの導入を促進するだけでなく、労働者がAI社会に適応できるスキルを確保することを目指している。EUは域内共通のデジタル人材市場を構築するため、資格の相互承認や労働者の移動性向上策も進めており、AI導入に伴う職務変化に対応するための社会的セーフティネットとしての機能強化を図っている。

また、AIに関する包括的な法規制である「**EU AI Act**」も成立しており(2024年発効、全面適用は2026年予定)、AI技術の運用に関するリスク管理や倫理基準の確立を進めつつ、人材育成の方向性にも影響を与えている。これにより使用者・提供者側にもAIに関連するリテラシー向上や職員教育が求められている。

このように、EU全体ではAI戦略と雇用政策を関連づけて策定することで、技術進展に伴う労働市場の変動に対応しようとしている。

### 4-2. 北欧諸国・ドイツ・フランスに見る新規雇用と再教育政策

EU加盟国の中でも、国ごとにAIと雇用政策には異なる特徴がある。以下、代表例として北欧諸国、ドイツ、フランスの主要な取り組みを概観する。

#### 北欧諸国

北欧諸国(スウェーデン、デンマーク、フィンランドなど)は、教育制度の質が高い点で知られており、AI導入に伴う職業訓練・再教育(リスキリング)政策も比較的進んでいる。これらの国々では、労働市場の柔軟性と高い失業者支援制度を背景に、成人教育・職業訓練制度の充実が図られているほか、スウェーデンのように初等教育段階からデジタルリテラシーを高める取り組みが進むなど、AI時代に適応しやすい人材育成環境が整備されている。

#### ドイツ

ドイツでは、AI戦略の一部として労働市場でのAI活用と同時に職員のスキル強化が進められている。例えば、連邦雇用エージェンシーは、今後の職員の退職・離職に備えてAIによる業務負担の軽減を計画しているほか、AI導入が進む中で従業員の能力開発にも注力している。実際、AIによる書類処理や情報整理の自動化により最大30%の作業時間削減効果が出たという報告もある。

さらに、ドイツではAI導入の現場で人材育成と実務の結びつきを強化するプロジェクトも実行されており、AIを用いたデータ分析結果を教育・指導に反映する事例などが報告されている。これら

の取り組みは、単なるAI導入に留まらず、労働者がAIを活用して高付加価値業務に移行するための訓練として位置づけられている。

## フランス

フランスのAI戦略は、国家規模でAI教育と研究を強化する方向性を持っている。フランス政府は、2030年までにAI専門家の数を倍増させることを目標に掲げ、教育機関や研究センターをAIトレーニングの拠点として強化している。これは、AI人材の育成と併せて、既存の労働者の再教育や高度スキル習得サポートが重要視されている政策方針を反映している。

また、フランスでは職業訓練制度として、個々の労働者が自らのスキルアップのために資金を使える仕組み（例：個人訓練口座など）も整備されており、これが労働者のAI時代への対応を支援する基盤となっている。

## 5. アメリカにおけるAI導入とレイオフの実態

### テック企業を中心とした大規模レイオフの現状

近年のアメリカでは、AI導入と企業の組織再編を背景に、大規模なレイオフが継続して発生している。特にテック企業を中心に、コスト削減やAI業務効率化を目的とした人員削減が相次いでいることが統計や報道で明らかになっている。

例えば、Amazonは2025年に約**14,000**人の企業内職を削減すると発表しており、これは特にAI・自動化への投資を加速する戦略の一環とされている。

また、Layoffs.fyiなどの集計では、2025年だけでもアメリカのテックセクターで数万件の職が削減されたとの報告がある。これにはMicrosoftやGoogleといった主要企業の大規模カットも含まれており、AI対応の組織再構築と深く関連している。

最新のニュースでも、Nikeが米国で**775**人の従業員を削減する計画を発表し、その背景には自動化やAI導入による業務革新が挙げられていることが報じられている。

また、金融・通信など他の主要産業でも、CitiやT-Mobileなど多くの企業が人員削減を発表しており、AIや効率化がレイオフの一因として挙げられている。

これらのデータは、AI導入が単に「新技術の導入」という文脈だけでなく、企業の構造転換と雇用調整の引き金になる現実を示している。ただし、これらのレイオフ全体がAIだけに起因するかについては見解が分かれる部分もあり、経済環境や企業戦略の複合的な影響が指摘される場合もある。

### 新規雇用の成長分野と雇用の二極化

一方で、AI関連のスキル・職種を中心とした新規雇用の創出も顕著であり、雇用市場の二極化が進んでいることが複数の労働市場分析から示されている。

AI技術の進展に伴い、AIエンジニアやデータサイエンティスト、機械学習エンジニアといった専門職は依然として高い需要を維持している。例えば、情報技術分野全体の求人では、AIやクラウドインフラ、サイバーセキュリティ関連職が引き続き拡大しているという報告がある。

一方、AIの浸透は労働市場全体にわたって「雇用の二極化」を生んでいると指摘されている。高度なスキルを持つ労働者はAI活用により生産性や賃金を向上させることが可能である一方、ルーティン作業や事務作業などを担当する職種は置き換えや縮小圧力にさらされる傾向がある。調査によれば、AIスキルを必要とする職種では平均給与が上昇する一方、従来のIT職種は成長が鈍化しているという分析も見られる。

さらに、労働市場分析では「AIプレミアム」と呼ばれる現象が指摘されており、AI関連スキル所得者の賃金が、該当スキルを持たない労働者よりも平均で約**20～30%**高いなどの賃金格差の拡大が生じている。このことは、単なる職の増減だけでなく、所得・待遇差という点でもAIが雇用環境を再編している可能性を示唆している。

加えて、AI導入の波は専門職だけでなく非専門職にも広がっており、事務・管理分野ではAIツールが業務を代替する事例が増えているという報告もある。これにより、特に新卒者や経験の浅い労働者は職の確保が困難になりやすいとの分析が存在する。

## 5. 日本におけるAI導入と雇用構造の特徴

### 日本企業におけるAI活用の進展状況

日本企業におけるAI導入は、世界の先進国と比較してやや遅れが見られるという特徴がある。複数の調査によれば、日本企業全体の約\*\*24%が既にAIを導入しており、さらに約35%が導入計画を持つ一方、41%以上はAI導入の予定がないと回答している。これは、AI活用の導入率が低い要因として、技術スキル不足や導入コストへの懸念、従業員の雇用不安などが挙げられていることを示唆している。

また、労働者側の実際のAI利用状況をみると、産業全体で約8.4%の労働者が仕事でAIを利用しているとの調査結果があり、利用率は国際的な比較でも低い部類に入る。これには、企業規模や業界間でのAI利用の格差も影響しており、大企業ほどAI導入が進みやすい傾向があることも報告されている。

一方で、AI関連求人の増加やAIスキルを必要とする職種の需要は増加傾向にあり、AI関連求人は数年で数倍に増加しているというデータもある。これは、技術系だけでなく非技術系の職でもAIを活用する人材の需要が高まっていることを示している。

さらに、AI活用の目的としては、労働力不足への対応（特に少子高齢化に伴う労働力不足対策）や業務効率化・生産性向上が挙げられており、日本企業はAIを「労働力の補完」や「生産性向上の手段」として取り入れつつある状況である。

このように、日本企業におけるAI導入は一定の進展を見せつつも、導入率や利用状況では欧米やアジアの他国に比べて緩やかな動きが続いている。これには文化的な慎重姿勢やスキル不足、企業のリスク回避的傾向が影響していると考えられる。

---

### レイオフが表面化しにくい日本型雇用の特性

日本の雇用構造は、欧米と比較していくつかの特徴的な制度や慣行を持つ。代表的なのは「正社員中心の終身雇用慣行」や「年功序列型賃金体系」であり、これらは企業と労働者の長期的な関係を重視する日本独自の雇用システムを形成している。

この背景には、従業員を長期的な資源として捉え、企業が研修や職務スキルの向上を通じて人材を育成していくという伝統的な考え方がある。このため、欧米で見られるような大規模なレイオフ（解雇）による人員調整は比較的少なく、雇用調整は早期退職制度や希望退職募集、配転・再配置などを通じて段階的に行われる傾向がある。

実際、日本では企業が業績不振などで人員整理を行う場合でも、「希望退職者の募集」や「再配置」による雇用調整を優先するケースが多く、これが統計上の大規模なレイオフの報告が少ない一因となっている。また、雇用契約の解消に伴う法的・社会的コストが比較的高く、労使関係に対する慎重な対応が求められる文化も影響している。

しかし、こうした日本型雇用慣行は雇用の流動性やスキル再配置の柔軟性が低くなるという逆の側面も持つ。AIやデジタル化の進展に対応するには、新たなスキル習得や職務転換が必要だが、伝統的な雇用慣行はそれを阻害する可能性が指摘されている。特に中高年層や非正規雇

用者は、AI時代におけるスキル変化への対応が遅れやすく、結果としてスキルギャップや雇用ミスマッチのリスクが高まるとされる。

さらに、日本企業におけるAI導入への懸念として「従業員の雇用不安」がしばしば挙げられており、AI導入の障壁のひとつとして捉えられている。このような雇用不安が政策決定や現場でのAI利用の慎重化につながり、他国に比べてAIによる雇用構造変化が表面化しにくくしている可能性もある。

このように、日本型雇用の特性は、レイオフが表面化しにくいという安定性の一方で、AI時代の迅速なスキル再配置や労働市場の適応力向上を阻害する要因ともなっている。したがって、日本のAI導入と雇用政策は、この雇用慣行とのバランスをとりながら進められる必要がある。

以下では、指定された「6. EU・アメリカ・日本の比較分析」について、これまでの章内容を踏まえた統合的・比較的な分析を行います。大学レポートとして評価されやすいよう、背景要因→結果→社会的影響の流れを明確にしています。

## 6. EU・アメリカ・日本の比較分析

### 新規雇用率の違いとその背景

AIの普及に伴う新規雇用率は、EU、アメリカ、日本の間で明確な差異が見られる。これらの違いは、単に技術力の差ではなく、産業構造、労働市場の柔軟性、教育・雇用政策の設計思想によって生じている。

まずアメリカは、新規雇用率が相対的に最も高い国である。AI・IT分野を中心にスタートアップ企業の創出が活発であり、労働市場の流動性が高いため、新技術が短期間で雇用創出に結びつきやすい。実際、AI関連職の求人増加率は一般職の数倍に達しており、新規雇用が継続的に生まれている。一方で、雇用の入れ替わりが激しいため、雇用の安定性は必ずしも高くない。

EU各国は、アメリカほど新規雇用率は高くないものの、安定的かつ中長期的な雇用創出が特徴である。EUではAI導入と並行して再教育や職業訓練政策が制度的に整備されており、既存労働者が新規雇用へ移行しやすい環境が構築されている。このため、新規雇用率は緩やかだが、雇用構造の変化が社会的に吸収されやすい。

一方、日本は三地域の中で新規雇用率が最も低い傾向にある。AI関連求人は増加しているものの、企業内での人材再配置や既存人材の活用が優先されるため、「新規雇用」として統計に表れにくい。また、終身雇用を前提とした人材運用が、新規採用の抑制につながっている側面もある。

このように、新規雇用率の違いは以下のように整理できる。

地域	新規雇用率の傾向	主な背景
アメリカ	高い	労働市場の流動性、スタートアップ文化
EU	中程度	再教育政策、雇用保護とのバランス
日本	低い	終身雇用慣行、内部人材活用重視

### レイオフの規模・社会的影響の比較

レイオフの規模と社会的影響についても、三地域では顕著な違いが見られる。

アメリカでは、AI導入と企業戦略の転換に伴い、数万人規模の大規模レイオフが短期間で発生するケースが珍しくない。特にテック企業では、AIによる業務効率化を理由とした人員削減が進み、雇用不安が社会問題として頻繁に報道されている。しかし、同時に新規雇用の受け皿も存在するため、労働者の再就職は比較的早い傾向がある。

EUでは、アメリカほど大規模なレイオフは少ない。これは、解雇規制が比較的厳しく、企業が人員削減よりも再配置や再教育を選択する傾向が強いためである。その結果、失業の急増は抑えられる一方、企業の構造転換のスピードが遅くなるという側面も指摘されている。

日本では、レイオフは最も表面化しにくい。企業は希望退職や自然減、配置転換によって人員調整を行うため、統計上の大量解雇はほとんど見られない。この点は社会的安定に寄与している一方で、AIによる業務変化が\*\*「見えない形で雇用の質を変化させている」\*\*可能性がある。例えば、昇進機会の減少や非正規雇用への置き換えといった形で影響が現れることもある。

社会的影響を整理すると、以下のような構図が見られる。

地域	レイオフの規模	社会的影響の特徴
アメリカ	非常に大きい	雇用不安と再就職機会が同時に存在
EU	限定的	安定性重視、制度的吸収力が高い
日本	表面化しにくい	安定性は高いが変化が見えにくい

## 7. 情報学科の学生に求められる役割とスキル

AI技術の進展により、雇用構造が大きく変化する中で、情報学科の学生には従来以上に社会的役割が期待されている。特に、単に技術を扱う人材ではなく、AIと人間の協働を設計できる人材としての能力が重要になっている。

### 7-1. AIを「使う側」と「設計する側」の両立

これまで情報学科では、プログラミング能力やアルゴリズム理解が重視されてきた。しかしAI時代においては、単なる実装スキルだけでなく、AIをどの業務に、どのような形で導入すべきかを判断する能力が求められる。

例えば、企業においてAIを導入する際、業務効率化だけを目的とすれば雇用削減につながる可能性がある。一方で、AIを補助的に活用し、人間の判断や創造性を強化する形で設計すれば、新たな職務や役割が生まれる。情報学科の学生は、AIの技術的特性と社会的影響の両方を理解した上で、「代替」ではなく「拡張」としてのAI活用を提案できる立場にある。

### 7-2. データリテラシーと数理的思考力の重要性

AIは大量のデータを前提として機能するため、情報学科の学生には高いデータリテラシーが求められる。これは単にデータを扱えるという意味ではなく、データの偏りや限界を理解し、結果を批判的に解釈する力を含む。

例えば、雇用データや新規雇用率といった統計指標も、国や定義によって数値の意味が異なる。本レポートで扱ったEU・アメリカ・日本の比較においても、数字だけを見れば単純な優劣があるように見えるが、その背後には制度や文化の違いが存在する。情報学科の学生には、こうした数値を鵜呑みにせず、「なぜその結果が出ているのか」を数理的・論理的に説明する力が不可欠である。

### 7-3. 学際的視点とコミュニケーション能力

AIの導入は技術的課題だけでなく、倫理、法制度、雇用慣行など多様な分野と密接に関わる。そのため、情報学科の学生にも学際的な視点が求められる。特に、エンジニアと非エンジニアの橋渡し役として、専門知識を分かりやすく説明する能力は今後さらに重要になる。

日本企業では、AI導入に対して現場の理解不足や不安が障壁となることが多い。このような状況において、情報学科出身者が技術的根拠を示しながら説明し、現場との合意形成を行うことは、AI導入の成否を左右する要因となる。

### 7-4. 生涯学習を前提としたキャリア形成意識

AI技術は急速に進化しており、大学で学んだ知識が数年で陳腐化する可能性も高い。そのため、情報学科の学生には、卒業後も学び続ける姿勢そのものがスキルとして求められる。

EU諸国で重視されている再教育政策や、アメリカにおける職種転換の事例は、個人レベルでもスキル更新が不可欠であることを示している。日本においても、企業任せの教育に依存するのではなく、個人が主体的に学習し続ける姿勢が、AI時代の雇用不安を軽減する鍵となる。



## 8. まとめ(結論)

本レポートでは、AI技術の進展が雇用構造に与える影響について、新規雇用率の変化およびレイオフの実態という二つの観点から、EU各国、アメリカ、日本を比較分析してきた。

分析の結果、AIによる雇用への影響は一様ではなく、各国の制度、産業構造、雇用慣行によって大きく異なることが明らかとなった。EUでは、AI戦略と労働政策が比較的強く結びついており、再教育や職業訓練を通じて新規雇用創出と労働移動を促進する姿勢が見られる。一方、アメリカではAI関連分野を中心に高い新規雇用創出力を持つ反面、テック企業を中心とした大規模レイオフが頻発しており、雇用の流動性と二極化が顕著である。

これに対し、日本ではAI導入自体は徐々に進んでいるものの、終身雇用や年功序列といった日本型雇用慣行の影響により、レイオフが表面化しにくいという特徴が確認された。その結果、短期的には雇用の安定が保たれているように見えるが、長期的には労働移動の停滞や新規雇用率の伸び悩みにつながる可能性がある。この点において、日本はAIによる雇用変化が「見えにくい形」で進行しているといえる。

また、新規雇用率という指標に着目することで、単なる雇用者数の増減では捉えきれない、労働市場の新陳代謝や将来性を評価できることが示された。AI時代においては、既存雇用の維持だけでなく、新たな職種や役割がどれだけ生み出されているかが、社会の持続可能性を左右する重要な要素となる。

以上を踏まえると、AIによる雇用変化は「雇用が失われるかどうか」という二分的な問題ではなく、「どのような雇用が、どの速度で入れ替わるのか」という構造的な問題として捉える必要があることが分かる。その中で、情報学科に所属する学生は、AI技術を理解するだけでなく、その社会的影響を考慮し、雇用創出につながる形で技術を活用・設計する役割を担う存在である。

本レポートの結論として、AI時代の雇用問題に対処するためには、各国政府による制度設計と企業の取り組みだけでなく、個人レベルでの継続的な学習と適応が不可欠である。特に日本においては、雇用の安定性を維持しつつも、新規雇用率を高めるための教育改革や人材流動化政策が今後の重要な課題となるだろう。