

2026 年 10 月 14 日 全 13 頁

AI の雇用への影響をどう読むか

一部の職種で狭まる若手の「入口」、経験を積む場をどう残すか

AI アナリティックリサーチ室 主任研究員 新田 堯之

[要約]

- 近年の実証研究では、米国を中心に、生成 AI の影響を受けやすい一部の職種で若手の雇用悪化が相次いで報告されている。悪化は主に採用の減少として表れており、最初の職を得る「入口」が狭まっている。ただし、悪化の一部は ChatGPT 公開前に始まっており、在宅勤務の広がりやコロナ禍の採用増の反動とも重なる。複数の要因が考えられる中、AI の影響の大きさについて明確な結論は得られていない。
- 若手の「入口」が狭まる一方、米国全体では雇用者数が増えている。もっとも、雇用増の多くは民間教育・医療によるもので、幅広い産業には広がっていない。採用も離職も少ないため、既に職に就いている人は職を失いにくい、これから職を得る人や転職を望む人にとっては空席が少ない。さらに、AI による省力化は、人員を減らすより、業務の中身や外注を見直す形で進む例が多い。雇用者数だけでは、こうした仕事の機会の変化は見えにくい。
- 今後の雇用を分けるのは、AI による値下げや品質向上で需要が広がったり、新しい業務が生まれたりして、どれだけ人手が必要になるかである。ただし、新たな仕事が生まれても、若手に回るとは限らない。41 カ国の多国籍企業の分析では、生成 AI を導入した企業の拠点で経験者の雇用が増え、若手の比率が下がった。経験者の多くは、入口の仕事を通じて育つ。若手の採用を絞る判断は、個々の企業には合理的でも、続けば将来の経験者が育たない「育成の空洞化」を招きかねない。若手が経験を積む場をどう残すかが問われており、社内で人を育てる日本企業も無縁ではいられないだろう。

1. はじめに

近年、生成 AI の進化や普及を背景に、AI が雇用に与える影響について、米国を中心に実証研究が蓄積されている（図表 1）。

図表 1 生成 AI が雇用に与える影響に関する近年の主な実証研究

論点	主な実証研究で分かったこと
1 悪化が 目立つ層	悪化は「入口」で目立つ ・【米国】高曝露職の22～25歳は、雇用の伸びが相対的に約18%ポイント低い（職業特性をそろえると約8%ポイントで有意でない） Brynjolfsson et al. [2026] ・【米国】曝露が最も高い専攻の卒業生は、卒業翌四半期に就業している割合が約5%ポイント低下（曝露の低い専攻との比較） Orr et al. [2026] ・【米国】生成AIの導入企業では、比較対象の企業より若手（職位の低い層）の雇用が約9%減少（主に採用の減少による） Hosseini Maasoum and Lichtinger [2026] ・【米国】テック職の求人で、5年以上の経験を求める割合が上昇 Bernard [2025] ・【世界】オンラインのフリーランス市場で、AIの影響を受ける分野の経験の浅い人向けの案件が相対的に減少 Teutloff et al. [2025]
2 AIの影響と 読める範囲	ただし、AIだけでは説明できない ・【米国】高曝露職の悪化は、ChatGPT公開前から始まっていた Frank et al. [2026]、Audoly et al. [2026] ・【米国】在宅勤務が可能な職業で、若手の失業率が相対的に上昇 Emanuel et al. [2026] ・【米英加豪】在宅勤務のしやすさを考慮すると、AI曝露と採用者に占める若手（職位の低い層）の比率との関係が大きく弱まる Lambert and Schindler [2026] ・【デンマーク】いくつかの曝露職でみられた若手の雇用の減少は、AIチャットボットを導入した企業によるものではない Humlum and Vestergaard [2026] ・【スウェーデン】求人全体の減少は利上げと時期が重なる一方、同じ雇用主の中では高曝露職の22～25歳の雇用が5.5%減、50歳以上は1.3% Lodefalk et al. [2026] ・【韓国・ユーロ圏】若手の雇用が減ったが、コロナ禍の採用増の反動や景気の減速なども作用したとされる and Oh [2026]、Chaloupka and Dias da Silva [2026]
3 省力化と 人員数	AIによる省力化の影響は、人員の削減より仕事の中身の見直しに表れている ・【米国】前週に仕事で一度でも生成AIを使った就業者は約4割で、AIの支援を受けた時間は総労働時間の約6% Bick et al. [2026]、同Tracker ・【7カ国】生成AIを使う中小企業の83%が、人員の必要数に影響はないと回答 OECD [2025] ・【デンマーク】所得・記録された労働時間への平均的な影響は統計的に有意でなく、時間を節約できた利用者の85%は他の業務に充てると回答 Humlum and Vestergaard [2026]
4 人手の 使い道と 需要	製品の革新や新しい業務が、人手の需要を生む例もある ・【米国】AI投資を増やした企業ほど、主に製品の革新を通じて売上と雇用が伸びた（非テック上場企業、生成AI普及前） Babina et al. [2024] ・【デンマーク】雇用主が特段の施策を講じていない職場でも、利用者の8%がAIの出力の品質確認など全く新しい業務を担う Humlum and Vestergaard [2026] ・【41カ国】生成AIを導入した多国籍企業の海外拠点では、導入していない企業の拠点より経験者の雇用が6.7%増え、研究者らはAIが経験者への需要を広げたと解釈 Chandar and Klein Teeselink [2026]

（注）各研究の対象・期間・比較方法は異なる。【 】内は対象の国・地域。「曝露」は仕事の内容が AI で代替・支援されうる度合い、「曝露職」はその影響を受けやすい職種を指す。「高曝露職」は曝露の度合いが高い職種。

（出所）各研究より大和総研作成

例えば、スタンフォード大学の研究者らは、給与計算・人事サービスを手掛ける ADP の給与記録を用いて米国の労働市場を分析し、主に次の 6 点を報告している¹。①AI による経済全体にわたる広範な雇用喪失は確認されない。②一方、AI の影響を受けやすい職種では、受けにくい職種に比べて 22～25 歳の雇用の伸びが弱く、年長層には同程度の差はみられない。③この若年層の職種間格差は 2026 年半ばにかけて拡大を続けた。④その差は主に離職の増加ではなく、採用の減少による。⑤雇用の減少は AI が人の作業を代替する使い方の多い職種に集中し、仕事を補完する使い方では雇用の横ばい・増加との関連がみられる。⑥調整は基本給よりも雇用の面に表れている。

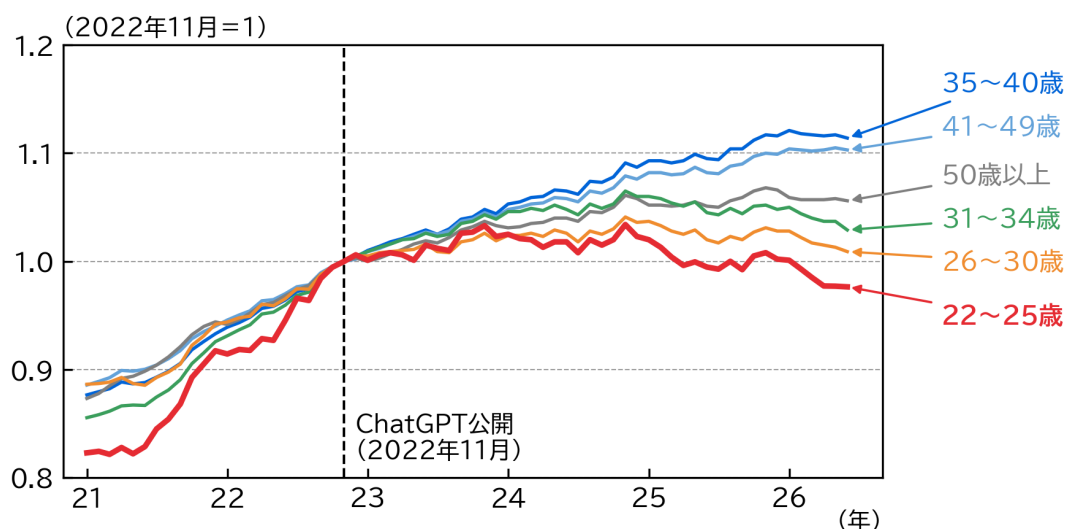
こうした結果は、AI が雇用に与える影響を、全体の人数だけでなく、年齢や採用・離職、AI の使われ方などに分けて捉える必要性を示している。そこで、本稿ではこうした実証研究や統計データを基に、①雇用の悪化が目立つ層と、そのうち AI の影響と読める範囲（第 2 章）、②雇用者数だけでは捉えにくい仕事の機会の変化（第 3 章）、③今後の雇用を分ける要因（第 4 章）を検討する。

2. 悪化は「入口」で目立つが、AI だけでは説明できない

(1) AI の影響を受けやすい職種の若年層を中心に悪化

近年の実証研究を見ると、米国の若年層で雇用の悪化が目立つ。前述のスタンフォード大学の研究では、22～25 歳の雇用者数は 2026 年 6 月に ChatGPT 公開時の 2022 年 11 月を約 2% 下回った一方、26 歳以上の各年齢層では増加し、特に 35～40 歳では約 11% 多い（図表 2）。

図表 2 年齢層別に見た雇用者数の推移（米国、2022 年 11 月=1）



（注）ADP の給与記録のうち、2021 年 1 月～2026 年 6 月に継続して観測される企業の 70 歳未満のフルタイム労働者（毎月 350 万～500 万人）。年齢層別人口の変化は未調整。

（出所）Brynjolfsson, Chandar, and Chen [2026] より大和総研作成（画像の加工・仮訳は大和総研）

¹ Brynjolfsson, Chandar, and Chen [2026]. AI 曝露は Eloundou et al. [2024] の指標のうち GPT-4 による判定の値で、職業を五つの群に分けて比較している。

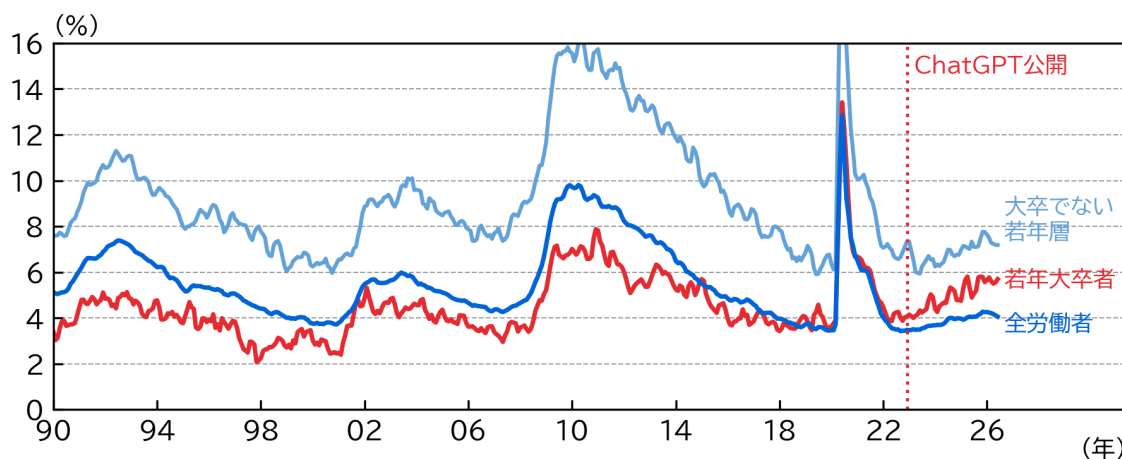
ただし、若年層の雇用が職種を問わず悪化したわけではない。同研究の職種別の推計では、AI への曝露（仕事の内容が AI で代替・支援されうる度合い）が最も高い職種群の 22～25 歳の雇用の伸びは、2022 年 11 月から 2026 年 6 月までに、最も低い職種群の雇用の伸びを約 18%ポイント下回った。若年層の中でも、AI の影響を受けやすい職種で悪化が目立つ。

さらに、米国国勢調査局の研究者らは、大学の卒業記録と雇用の行政記録を接続し、専攻別に卒業生の就職状況を比べた。これによると、AI への曝露が最も高い専攻の卒業生は、ChatGPT 公開直後から、卒業翌四半期に就業している割合が曝露の低い専攻の卒業生と比べて低下し始め、2024 年以降は約 5%ポイント低い²。

米国の約 6,500 万人分の職歴データを企業単位で分析した研究でも、生成 AI の導入企業では若手（職位の低い層）の雇用が 2023 年初めから 6 四半期で比較対象の企業より約 9%減った。これも主に採用の減少によるという³。求人側では、求人サイト Indeed の分析で、テック職で 5 年以上の経験を求める割合の上昇が確認されている⁴。

ニューヨーク連銀が集計したデータからも、若年大卒者の悪化は確認できる。22～27 歳の若年大卒者の失業率は、2018 年まではほぼ一貫して全労働者を下回っていたが、2019 年以降はおおむね上回るようになり、2026 年 6 月は 5.7%と全労働者（4.1%）を 1.6%ポイント上回る。大卒でない若年層（22～27 歳）の失業率が 2025 年秋を頂点に下がり始めた後も、若年大卒者の失業率は高止まりしている（図表 3）⁵。

図表 3 全労働者と若年層の失業率（米国）



（注）季節調整値の3か月移動平均。全労働者は16～65歳、大卒でない若年層は22～27歳の学士未満、若年大卒者は22～27歳の学士以上で、いずれも在学中の人を除く。

（出所）ニューヨーク連銀 “The Labor Market for Recent College Graduates”（2026年8月6日）より大和総研作成

² Orr, Tucker, and Warren [2026]. AI 曝露が上位 1 割の専攻と、AI 曝露が下位 6 割の専攻の比較で、就業は失業保険の対象となる雇用の行政記録で把握。

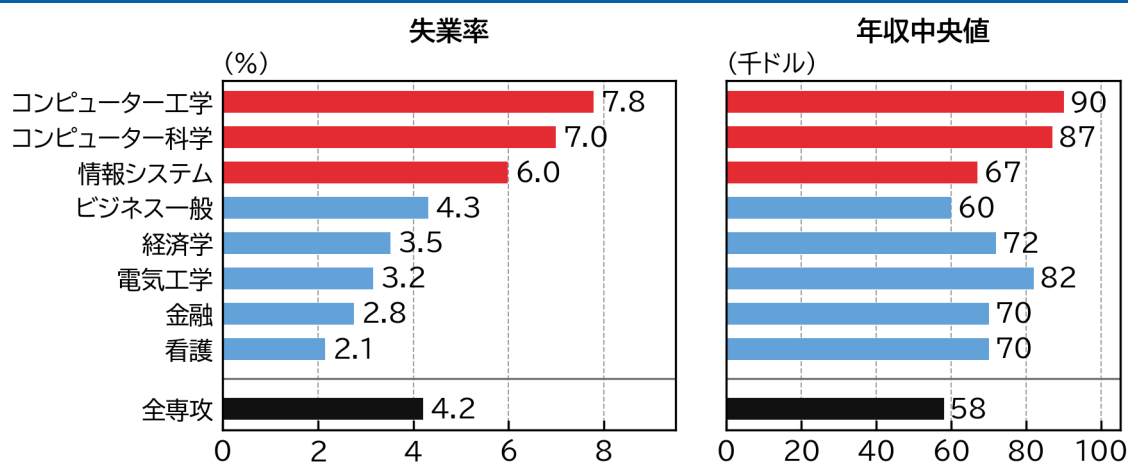
³ Hosseini Maasoum and Lichtinger [2026]. 導入企業は、生成 AI の業務導入を担う人材（GenAI integrator）の求人から判定。同研究のジュニア・シニアは、Revelio Labs が職名・職歴・年齢などから推定した職位の区分であり、年齢層の区分ではない。

⁴ Bernard [2025]. 経験要件に言及したテック職の求人のうち、5 年以上の経験を求める割合は 2022 年 4～6 月の 37%から 2025 年同期に 42%へ上昇した（テック以外は 16%から 11%に低下）。

⁵ Federal Reserve Bank of New York “[The Labor Market for Recent College Graduates](#)” August 6, 2026

若年大卒者の失業率を専攻別に見ると、2024 年の失業率はコンピューター工学が 7.8%、コンピューター科学が 7.0%と、全専攻（4.2%）を大きく上回り、73 専攻の上位 5 位以内に入る。一方、就職後の年収中央値は 9 万ドル、8.7 万ドルと全専攻（5.8 万ドル）を大きく上回り、大卒資格を要しない職に就く不完全就業率も低い。就業者の年収水準の高さと、失業率の高さが併存している（図表 4）。

図表 4 専攻別に見た若年大卒者の失業率と年収中央値（米国、2024 年）



（注）失業率は 22～27 歳の学士以上の卒業生（在学中の人を除く）、年収中央値は 22～27 歳の学士のみのフルタイム就業者。赤はコンピューター系の専攻。

（出所）ニューヨーク連銀 “The Labor Market for Recent College Graduates”（2026 年 8 月 6 日）
より大和総研作成

なお、オンラインのフリーランス市場でも、AI の影響を受ける分野では、補完的とみなされる技能の分野を含め、経験の浅い人向けの案件が、影響を受けない分野に比べて相対的に減ったと報告されている⁶。年齢と経験の浅さは同じ区分ではないが、若手の雇用悪化と経験の浅い人向けの案件の減少は、最初の仕事を得る機会、いわば「入口」が狭まっている点で共通する。

（2）ChatGPT 公開前からの悪化や在宅勤務の広がりなども重なる

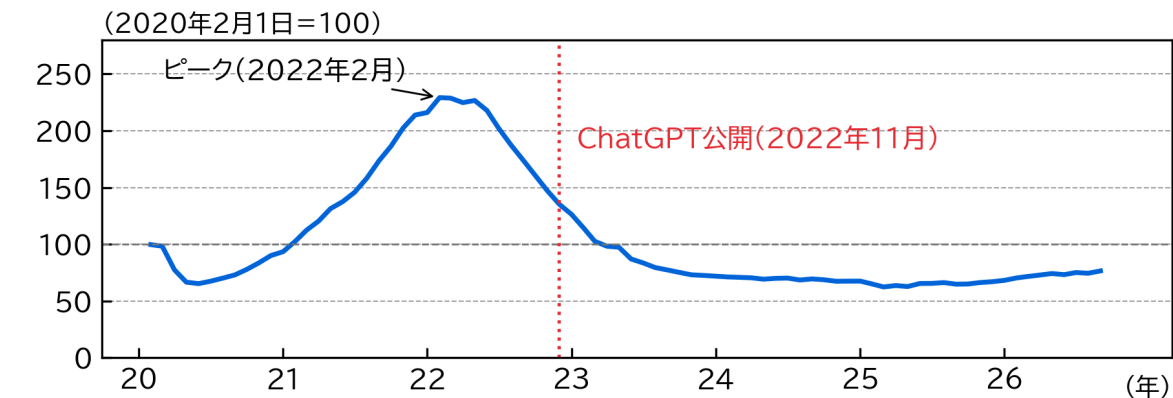
ただし、こうした悪化の原因すべてを生成 AI の影響に帰するのは早計であろう。第一に、悪化の一部は ChatGPT 公開前に始まっていた。例えば、米国のソフトウェア開発職の求人は、2022 年 2 月をピークに急減し、ChatGPT 公開時には既にピークを 3 分の 1 あまり下回っていた（図表 5）。

ニューヨーク連銀のブログに掲載された求人データの分析でも、AI 曝露の高い職種の求人の相対的な減少は 2022 年より前に始まっており、2022 年以降に傾向の明確な変化は見られない。

⁶ Teutloff et al. [2025]. 受注・収入の減少は Hui, Reshef, and Zhou [2024] も参照。

同じ分析では、高曝露職の中で若手（職位の低い層）向けと経験者向けの求人がほぼ並行して動いており、求人の減少は入口の仕事に集中していないという⁷。

図表 5 ソフトウェア開発職の求人指数（米国）



（出所）Indeed Hiring Lab より大和総研作成

第二に、在宅勤務の広がりである。ニューヨーク連銀のブログに掲載された分析によると、米国の在宅勤務が可能な職業では、若手と年長の大卒者の失業率の差が 2019 年から 2024 年に約 1.4%ポイント広がった⁸。これは、在宅勤務が難しい職業の同期間の拡大幅（約 0.5%ポイント）を大きく上回る。同分析は、在宅勤務では若手への OJT や上司からの助言が難しくなるため、企業が経験の浅い人材の採用をためらいやすくなると指摘している。米英加豪の採用記録約 2.4 億件の分析でも、在宅勤務のしやすさを同時に考慮すると、AI 曝露と採用者に占める若手（職位の低い層）の比率との関係は大きく弱まり、多くの場合、統計的に有意な関係は確認できなくなった⁹。

米国外の研究も、若手の雇用の減少を AI だけでは説明していない。デンマークでは、AI 曝露の高いいくつかの職で若手の雇用が減ったものの、研究者らはその減少は AI チャットボットを導入した企業によるものではないとしている¹⁰。さらに、韓国銀行の研究者の分析によれば、韓国では 2022 年 6 月から 2026 年 6 月に 15～29 歳の雇用が 28.5 万人減り、その 94%は AI の影響を受けやすい産業で生じた¹¹。同研究は、コロナ禍の採用増の反動や経験者中心の採用、在宅勤務の広がりなども作用した可能性があるとは指摘している。

⁷ Audoly, Guerin, and Topa [2026]. 求人情報などを収集・分析する Lightcast の米国の求人データを用い、AI 曝露は Anthropic が作成した、AI の実際の利用状況を反映した作業単位の指標による。若手（職位の低い層）向け・経験者向けの区分は Lightcast が求人記載から判定したもの。求人の数の分析であり、実際に誰が採用されたかは捉えない点で、第 2 章（1）の研究とは対象が異なる。

⁸ Emanuel, Harrington, and Pallais [2026]. 大卒者の 18～28 歳と 29 歳以上の失業率の差の 2019 年からの変化で、数値は同記事のチャートデータによる。

⁹ Lambert and Schindler [2026]. 米英加豪の 2017～2025 年のデータで、分析対象は、職名と職歴から判定した職位の下位 2 区分が採用者に占める比率。

¹⁰ Humlum and Vestergaard [2026]. AI の影響を受けやすい 11 職業の約 2.5 万人への調査を 2024 年 12 月までの行政記録と接続。新しい業務や時間の使い方は自己申告による。

¹¹ Oh and Oh [2026]. 雇用は国民年金の加入者数。AI の影響を受けやすい産業は、AI 曝露 (Eloundou et al. [2024]) で全産業を 4 分位に分けた上位 2 分位の産業。

そして先に紹介したスタンフォード大学の研究では、在宅勤務や金利への感応度を調整しても、22～25 歳の高曝露職と低曝露職の雇用の伸びの差は大きく変わらないが、学歴構成も含めて調整するとその差は調整前の約 18%ポイントから約 8%ポイントに縮み、統計的に有意な関係は確認できなくなる¹²。

以上のように、一部の職種で若手の雇用が悪化していることは確認できるが、その原因を生成 AI に求めるには慎重さが必要である。その影響を見極めるには、ChatGPT 公開前からの悪化と、公開後に加わった可能性のある変化を分けて考える必要がある。また、足元の弱さをコロナ禍の採用増の反動だけで説明できるとは限らない。複数の要因が考えられる中で、本稿で取り上げた研究でも、AI の影響の大きさについて明確な結論は得られていない。

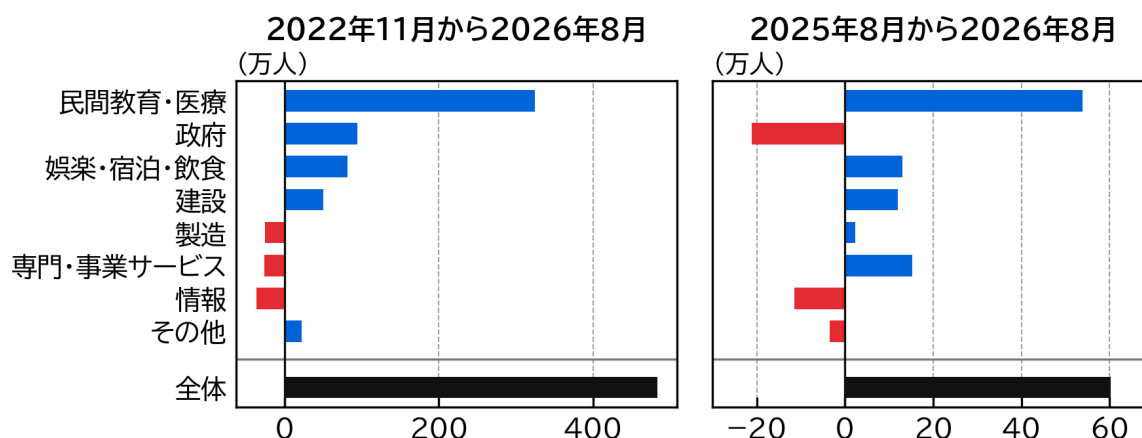
3. 雇用者数だけでは捉えにくい仕事の機会の変化

仕事を得る機会を考えるには、雇用者数が増えているかどうかに加え、どの分野で増えているのか、新たな採用がどの程度行われているのかを見る必要がある。また、AI による省力化も、人員数を変えずに業務や外注の見直しとして進む場合がある。以下では、これら三つの側面を確認する。

(1) 雇用増は民間教育・医療に偏る

米国では、ChatGPT が公開された 2022 年 11 月から 2026 年 8 月までに、情報や専門・事業サービスなど、AI の影響を受けやすい職種の多い産業で雇用は減少した。一方、全体の雇用増を支えたのは民間教育・医療である。同期間の雇用増約 480 万人のうち、約 3 分の 2（約 325 万人）を占めた。ただし、直近 1 年の全体の雇用増は約 60 万人にとどまり、そのうち約 54 万人を民間教育・医療が占める（図表 6）。

図表 6 業種別に見た雇用者数の増減（米国）



（注）その他は全体から掲載した業種を差し引いた残差。

（出所）米労働統計局（BLS）より大和総研作成

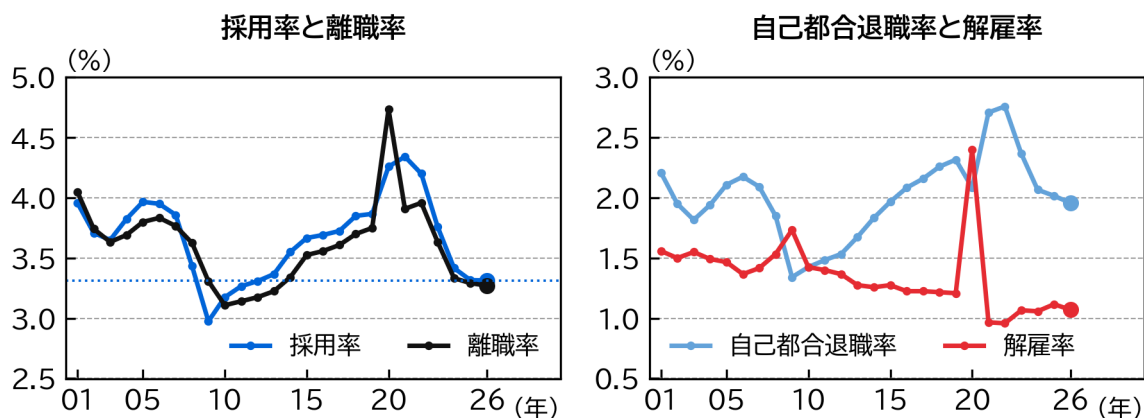
¹² この研究では、学歴構成は AI が仕事に影響する経路も反映している可能性があるため、その違いを調整して差が縮んでも、AI 以外の要因で説明できたとは限らない、としている。

民間教育・医療の雇用者数の伸びは、コロナ禍で落ち込んだ反動にもみえる。ただ、コロナ禍前の2020年2月から見ても、雇用増約680万人の半分（約340万人）を占めており、雇用増の最大の担い手であることは変わらない。全体の雇用増が、幅広い産業での雇用拡大を意味するわけではない。

(2) 低採用・低離職の下で就職・転職の機会は限られる

雇用者数の動きと、新たに職を得る機会の違いは、採用と離職からも確認できる。米国の求人労働異動調査（JOLTS）によると、2026年1～7月の採用率は平均3.3%と、コロナ禍前の2017～19年（3.8%）を下回り、失業率が7～8%台だった2012～13年並みに低い（図表7）。同じ期間の比較では、離職率も3.7%から3.3%に下がり、自己都合退職率（2.2%→2.0%）も解雇率（1.2%→1.1%）も低下した。採用率の低さは若手だけの現象ではなく、労働市場全体にみられる。

図表7 採用率と離職率（米国）



(出所) BLS より大和総研作成

離職が少なければ、欠員を埋める採用も生まれにくい。就職・転職の機会が限られる中、先行きへの不安から今の職にとどまる動きは「ジョブハギング（仕事にしがみつくこと）」と呼ばれ、2025年8月ごろから米国の報道で広く取り上げられている¹³。米国の履歴書作成サイトが2026年2月に行った調査では、自らをジョブハギングの状態にあると回答した就業者が57%と、半年前の45%から増えた。その7割は、今後半年以内にAIが自分の雇用に影響することを懸念していた¹⁴。就職の入口に立つ人にとっては、いわば「空席の少ない市場」である。

(3) AIによる省力化の影響は、人員の削減より仕事の中身の見直しに表れている

AIによる省力化についても、雇用者数だけでは変化を捉えにくい。OECDが日本を含む7カ国

¹³ 例えば、Fortune “[Workers are ‘job hugging’ in a stagnant labor market, but growing resentment means they could bail as soon as the next Great Resignation comes](#)” (2025年8月18日)。

¹⁴ ResumeBuilder.com “6 in 10 Workers Are Clinging To Their Jobs as Job Hugging Soars in 2026” (2026年2月11日)。米国の就業者2,188人へのオンライン調査で、ジョブハギングを、会社への愛着ではなく不安から今の職にとどまることとしている。

の中小企業に行った調査では、生成 AI を使う企業の 83%が人員の必要数に影響はないと答えた。必要な人員数の減少（9%）より、従業員の業務負担（33%）や外注への依存（14%）の減少を挙げる企業が多い¹⁵。社内の人員数が変わらなくても、外部に依頼する仕事は減りうる。

前出のデンマークの研究では、時間を節約できた利用者の 85%が、その時間を他の業務に充てると答え、雇用主が特段の施策を講じていない職場でも、利用者の 8%が AI の出力の品質確認など全く新しい業務を担っていた。研究者らは、こうした状況が、業務の見直しなど計測されにくい投資が先行し、生産性の伸びが遅れて表れる「J カーブ」の初期段階と整合的だとしている¹⁶。AI による省力化が、直ちに人員や労働時間の削減につながるのではなく、仕事の配分を変える形で進んでいることがうかがえる。

4. 新たな仕事が生まれても、若手に回るとは限らない

第 2 章で紹介した研究では、若手の雇用悪化は、主に「解雇」ではなく「採用されない」形で表れている。この状態が続くかは、AI による省力化で生まれる余力を企業がどの業務に振り向け、新たな需要がどれだけ人手を必要とするかにかかっている。

省力化の後の展開は、主に三つの経路として整理できる¹⁷。①人数を変えずに仕事の中身が変わる。②既存の社員で対応できる範囲が広がり、採用・外注の抑制や人員削減につながる。③値下げや品質向上による需要の拡大、新しい業務の創出が人手を必要とし、配置転換や採用につながる。

AI 導入後の雇用の動きには、企業規模による違いも見られる。デンマークの研究では、AI を導入した小規模企業で新たな採用が抑えられ、雇用の増えるペースが鈍ったと報告されている。一方、大規模企業では、同様の雇用の伸びの鈍化は確認されなかった¹⁸。

②と③は、同じ企業の中で同時に進みうる。41 カ国の多国籍企業を対象とした研究は、AI 導入企業で増えた雇用がどの層に向かったかを示している。生成 AI を導入した企業の拠点では、ChatGPT 公開直後から若手（職位の低い層）の比率が下がり始め、2026 年 3 月には導入していない企業の拠点での比率を 1.9%ポイント下回った（図表 8）¹⁹。この比率低下の主因は、若手

¹⁵ OECD [2025]. 対象はオーストラリア、カナダ、ドイツ、アイルランド、日本、韓国、英国の従業員 249 人以下の企業 5,232 社（2024 年 10～12 月）。割合は生成 AI を利用する企業の回答で、一時点の自己申告による。

¹⁶ Brynjolfsson, Rock, and Syverson [2021]. 生産性の計測に関する議論であり、雇用の推移を示したものではない。

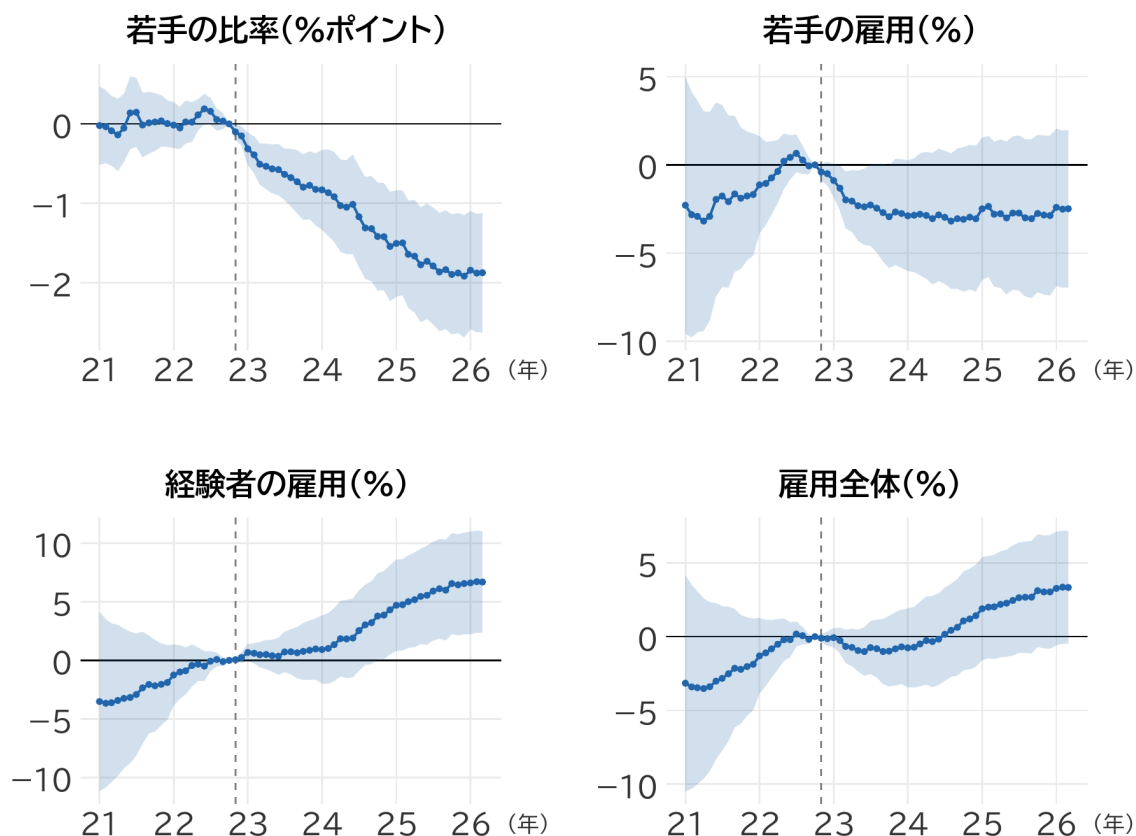
¹⁷ Acemoglu and Restrepo [2019] の枠組みを基に整理した。

¹⁸ Bonin, Darougheh, and Kuchler [2026]. 企業ごとに AI 導入前の雇用トレンドを調整し、2022 年に AI を利用せず 2023 年に利用した企業と、両年とも非利用の企業を比較した。

¹⁹ Chandar and Klein Teeselink [2026]. 導入企業は、2022 年 11 月以降に生成 AI に関わる求人 1 件以上掲載した企業。拠点全体の雇用も約 3.3%増えたが、5%水準では統計的に有意でない。研究者らは、導入企業の伸びには導入していない企業からの売上の移転も含まれるため、企業単位の効果は経済全体の雇用の変化と一致するとは限らないとしている。日本も対象に含まれるが、データが日本の雇用を捉える割合は 2%程度にとどまり、日本単独の推計は示されていない。Hosseini Maasoum and Lichtinger [2026] は、同じ Revelio の職歴データを用いて米国の導入企業で若手の雇用減を示しており、対象や推計方法により結果は異なる。

の雇用減少ではなく、ChatGPT 公開から約 1 年半後に始まった経験者の雇用増加である。この研究の著者らは、AI の影響を受けやすい職種では、AI が若手の仕事を省く一方で経験者への需要を広げたと解釈している。需要が広がっても、その担い手が若手になるとは限らないことを示す結果である。

図表 8 生成 AI を導入した企業の海外拠点での雇用の変化 (41 カ国)



(注) 導入していない企業の拠点との差 (2022 年 10 月基準)。点は推計値、帯は 95%信頼区間。破線は ChatGPT 公開 (2022 年 11 月)。若手は職歴データ (Revelio Labs) の職位区分 1~2、経験者は 3~7 (年齢層の区分ではない)。雇用は対数差 $\times 100$ 。親会社本社と同じ都市圏にある他の多国籍企業の導入率を操作変数とする推計。表題・軸は和訳し、目盛りを%・%ポイントに換算した。

(出所) Chandar and Klein Teeselink [2026] より大和総研作成 (画像の加工・仮訳は大和総研)

③の経路を示す研究もある。米国の上場企業では、AI 投資を増やした企業ほど、主に製品の革新を通じて売上と雇用が伸びたとされる²⁰。デンマークの研究で報告された、AI の出力の品質確認などの新しい業務も③の芽といえる。

採用の構成も、AI の使い方によって変わりうる。AI を使う既存社員が若手の入口の仕事を担えば、採用は経験者に寄りうる。逆に、AI の支援で経験の浅い人に任せられる仕事が増えれば、

²⁰ Babina et al. [2024]. 2010~2018 年の非テック上場企業の分析。効果は規模の大きい企業に集中する。他社からの需要の移転も含みうるが、AI 投資の多い産業では産業全体でも売上と雇用が増えたとされる。

若手を採る利点は高まりうる。AI が経験の差を縮めるこうした作用は、「専門性の平準化」と呼ばれる²¹。

もともと、これまでの実証研究では、採用が経験者に寄る動きが目立つ。この動きが続けば、懸念されるのは「育成の空洞化」である。経験者の多くは、入口の仕事を通じて育つ。若手採用の絞り込みは、個々の企業には合理的でも、経済全体では将来の経験者層を薄くしかねない。AI の支援と経験者の指導を組み合わせ、若手が経験を積む場を残す工夫が求められる。

日本企業もこの問題と無縁ではいられないだろう。日本では少子高齢化で人手不足が続く、新卒を一括採用して社内で育てる企業が多い。このため、影響は採用数より、採る職種の構成や、人手の足りない部署への配置転換に先に表れる可能性がある²²。とはいえ、採用数が保たれても、AI が入口の仕事を担当すれば、若手が経験を積む場は細りうる。問われているのは「AI で若手の仕事をどこまで省けるか」ではなく、「AI を使いながら若手をどう育てるか」である。

以上

参考文献

Acemoglu, Daron, David Autor, and Simon Johnson. [2026] “Building Pro-Worker Artificial Intelligence,” NBER Working Paper, No. 34854.

Acemoglu, Daron, and Pascual Restrepo. [2019] “Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor,” *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 33, No. 2, pp. 3–30.

Audoly, Richard, Miles Guerin, and Giorgio Topa. [2026] “Do Job Postings Show Early Labor-Market Effects of AI?,” Federal Reserve Bank of New York, Liberty Street Economics, May 14, 2026.

Autor, David, Tanya Rodchenko, Josh Martin, Zanna Iscenko, Scott Strand, David Pearl, and Melissa Ferere. [2026] “Does AI Assistance Enhance or Erode Expertise? Evidence from a Three-Month Field Experiment in Patent Drafting,” NBER Working Paper, No. 35720, Revised October 2026.

Autor, David, and Neil Thompson. [2025] “Expertise,” *Journal of the European Economic Association*, Vol. 23, No. 4, pp. 1203–1271.

²¹ Acemoglu, Autor, and Johnson [2026]. 技術が仕事に及ぼす作用を、労働増強、資本増強、自動化、新しい作業の創出、専門性の平準化の五つに分ける。専門性の平準化は、参入者に恩恵をもたらす一方、既存の担い手の専門性の価値を下げるとされる。

²² AI の普及が日本の新卒採用に及ぼす影響については、高須百華・田村統久「[変化する新卒採用の実態と展望—①早期化・長期化、②ジョブ型採用、③AI の普及の影響を考える](#)」（大和総研レポート、2026年8月25日）を参照。

Babina, Tania, Anastassia Fedyk, Alex He, and James Hodson. [2024] “Artificial Intelligence, Firm Growth, and Product Innovation,” *Journal of Financial Economics*, Vol. 151, 103745.

Bernard, Brendon. [2025] “Experience Requirements Have Tightened Amid the Tech Hiring Freeze,” *Indeed Hiring Lab*, July 30, 2025.

Bick, Alexander, Adam Blandin, and David J. Deming. [2026] “The Rapid Adoption of Generative AI,” *Management Science*, Vol. 72, No. 10, pp. 8440–8456.

Bonin, Simone Maria, Saman Darougheh, and Andreas Kuchler. [2026] “AI Adoption and Firm Size: Employment Effects in Monthly Administrative Data,” *Danmarks Nationalbank Working Paper*, No. 223.

Brynjolfsson, Erik, Bharat Chandar, and Ruyu Chen. [2026] “Canaries in the Coal Mine? Six Facts about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence,” *Stanford Digital Economy Lab*, August 2026.

Brynjolfsson, Erik, Danielle Li, and Lindsey Raymond. [2025] “Generative AI at Work,” *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 140, No. 2, pp. 889–942.

Brynjolfsson, Erik, Daniel Rock, and Chad Syverson. [2021] “The Productivity J-Curve: How Intangibles Complement General Purpose Technologies,” *American Economic Journal: Macroeconomics*, Vol. 13, No. 1, pp. 333–372.

Chaloupka, David, and António Dias da Silva. [2026] “Youth Employment amidst Cooling Labour Demand,” *ECB Economic Bulletin*, Issue 5/2026, European Central Bank, August 6, 2026.

Chandar, Bharat, and Bouke Klein Teeselink. [2026] “How Does AI Change Labor Demand? Evidence from 41 Countries,” *Stanford Digital Economy Lab*, September 20, 2026.

Eloundou, Tyna, Sam Manning, Pamela Mishkin, and Daniel Rock. [2024] “GPTs Are GPTs: Labor Market Impact Potential of LLMs,” *Science*, Vol. 384, No. 6702, pp. 1306–1308.

Emanuel, Natalia, Emma Harrington, and Amanda Pallais. [2026] “Remote Work Leaves Younger Workers Sidelined,” *Federal Reserve Bank of New York, Liberty Street Economics*, June 1, 2026.

Frank, Morgan R., Alireza Javadian Sabet, Lisa Simon, Sarah H. Bana, and Renzhe Yu. [2026] “AI-exposed Jobs Deteriorated before ChatGPT,” *arXiv:2601.02554*.

Hosseini Maasoum, Seyed Mahdi, and Guy Lichtinger. [2026] “Generative AI as Seniority-Biased Technological Change: Evidence from U.S. Résumé and Job Posting Data,” *SSRN Working Paper*, No. 5425555, Revised June 6, 2026.

Hui, Xiang, Oren Reshef, and Luofeng Zhou. [2024] “The Short-Term Effects of Generative Artificial Intelligence on Employment: Evidence from an Online Labor Market,” *Organization Science*, Vol.35, No.6, pp.1977–1989.

Humlum, Anders, and Emilie Vestergaard. [2025] “The Unequal Adoption of ChatGPT Exacerbates Existing Inequalities among Workers,” *Proceedings of the National Academy of Sciences*, Vol.122, No.1, e2414972121.

Humlum, Anders, and Emilie Vestergaard. [2026] “Still Waters, Rapid Currents: Early Labor Market Transformation under Generative AI,” *RFBerlin Discussion Paper*, No.078/26.

Lambert, Peter John, and Yannick Schindler. [2026] “The Broken Ladder: AI, Remote Work, and Early-Career Hiring,” *CEP Discussion Paper*, No.2193.

Lodefalk, Magnus, Lydia Löthman, Michael Koch, and Erik Engberg. [2026] “Same Storm, Different Boats: Generative AI and the Age Gradient in Hiring,” *Örebro University School of Business Working Paper*, No.2/2026.

OECD. [2025] “Generative AI and the SME Workforce: New Survey Evidence,” *OECD Publishing*.

Oh, Samil, and Youngsik Oh. [2026] “Who Moved the Career Ladder? AI and Youth Employment in Korea,” *BOK Issue Note*, No.2026-19, Bank of Korea, August 18, 2026.

Orr, Cody, Lee C. Tucker, and Lawrence Warren. [2026] “Graduating into Disruption: Labor Market Outcomes for AI-Exposed College Majors,” *U.S. Census Bureau, CES Working Paper*, No.26-56.

Teutloff, Ole, Johanna Einsiedler, Otto Kässi, Fabian Braesemann, Pamela Mishkin, and R. Maria del Rio-Chanona. [2025] “Winners and Losers of Generative AI: Early Evidence of Shifts in Freelancer Demand,” *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol.235, 106845.