

生成 AI は労働市場をどう変えるのか？

～スタンフォード大学らの最新調査が日本のホワイトカラーに示す「行動変革」と「未来創造」への羅針盤～

ライフデザイン研究部 主席研究員/テクノロジーリサーチャー 柏村 祐

1.生成AIの台頭と労働市場変革の序章

人工知能（AI）、特に2022年末に登場したChatGPTに代表される生成AIは、今やSFの領域を超え、我々の知的活動の領域に急速に浸透し始めている。大規模言語モデル（LLM）などのツールは、文章作成、プログラミング、デザイン、顧客対応といった、これまで人間が担ってきた多くの知的作業を代替、あるいは支援する能力を有しており、その進化の加速度は社会全体に大きな変革を迫っているといえよう。

この急速な技術進化は、生産性の飛躍的な向上という光明をもたらす一方で、雇用の喪失、スキルギャップの拡大、所得格差の助長といった影も投げかけている。

果たして、生成AIは労働市場の救世主となるのか、それとも破壊者となるのか、この問いに答えるためには、憶測ではなく、実際のデータに基づいた詳細な分析が不可欠である。

Jonathan S. Hartley（スタンフォード大学）、Filip Jolevski（世界銀行）、Vitor Melo（クレムソン大学）、Brendan Moore（スタンフォード大学）による研究論文（以下、「Hartley et al. (2025)」と表記）は、まさにこの課題に応えるべく、米国における生成AIの利用実態に関するサーベイ調査を実施し、その経済的影響を多角的に分析している。

本レポートは、この貴重な研究成果の中から特にインパクトの大きい発見に焦点を当て、そこから日本のホワイトカラーが取るべき具体的な行動変革、そして向き合うべき課題と未来創造への視座について考察を深めることで、読者の皆様がこの変革の最前線を追体験し、自らのビジネスやキャリアに活かすための一助となることを目指す。

2.最新調査が示す米国における生成AI利用の潮流

Hartley et al. (2025)のサーベイ調査は、米国労働市場における生成AIの利用実態に関して、いくつかの潮流を明らかにしている。

ここでは、特に注目すべき3つのポイントに絞って詳述する。

1)【潮流1】職場におけるAI利用率の飛躍的増加

Hartley et al. (2025)の調査で最も目を引くのは、職場における生成AI(特にLLM)利用率の驚異的な急増である(図表1)。

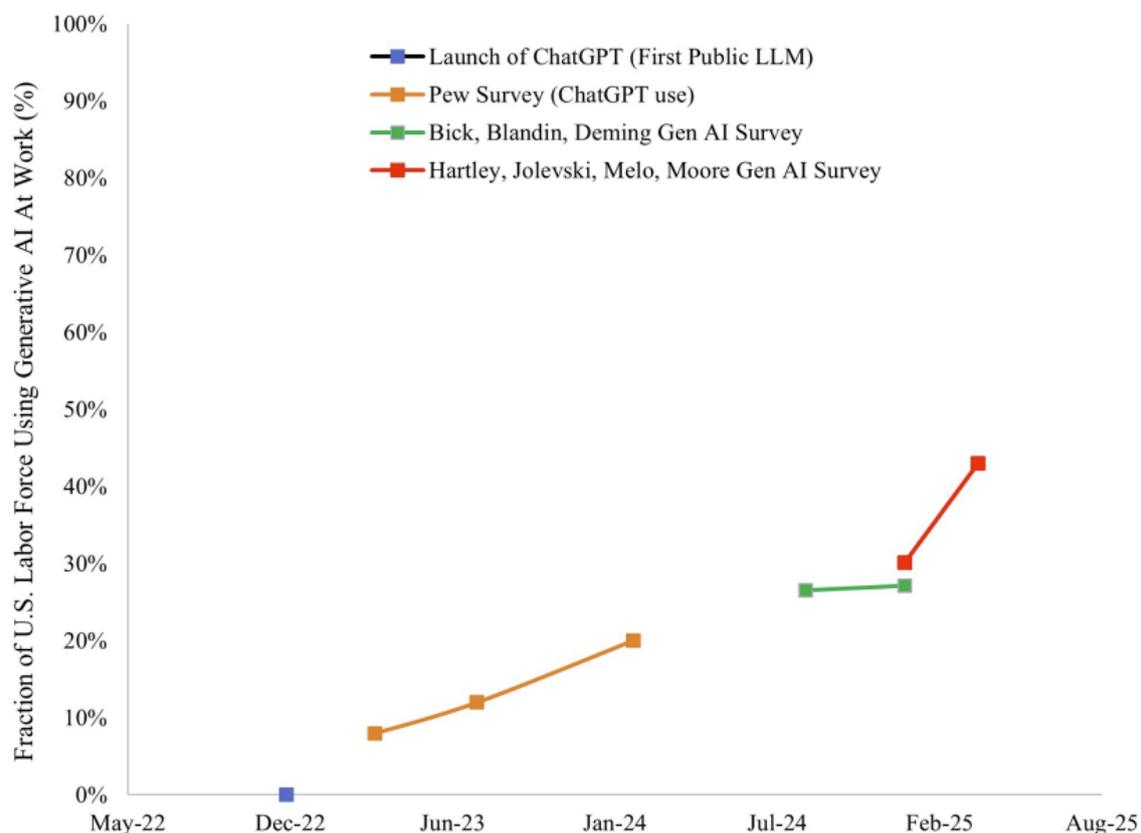
米国の調査対象者のうち、LLMを職場で利用した経験のある割合は、2024年12月時点の30.1%から、わずか数ヶ月後の2025年3月/4月には43.2%へと増加している。

これは、生成AIが一部の先進的な技術者やアーリーアダプターだけのツールではなく、既に多くの一般労働者の業務に急速に浸透し始めていることを示している。

この利用拡大のスピードは、過去の技術革新と比較しても特筆すべきものであり、対応の遅れが致命的な差を生む可能性を示唆している。

この背景には、ChatGPTなどのツールの使いやすさやアクセシビリティの向上、そして業務効率化への期待があると推察される。

図表1 米国の労働力に占める職場で生成AIを使用している人の割合



資料: Hartley, Jonathan S. (Stanford University), Filip Jolevski (World Bank), Vitor Melo (Clemson University), and Brendan Moore (Stanford University). "The Labor Market Effects of Generative Artificial Intelligence." Original Date: December 2024, This Version: May 2025.

2) 【潮流 2】高学歴・高収入層による先行活用

次に注目すべきは、生成AIの利用が急速に一般労働者へと広がりつつある一方で、特定の層に先行しているという実態である。

Hartley et al. (2025)の調査によれば、教育水準が高い個人(図表2上)や、収入

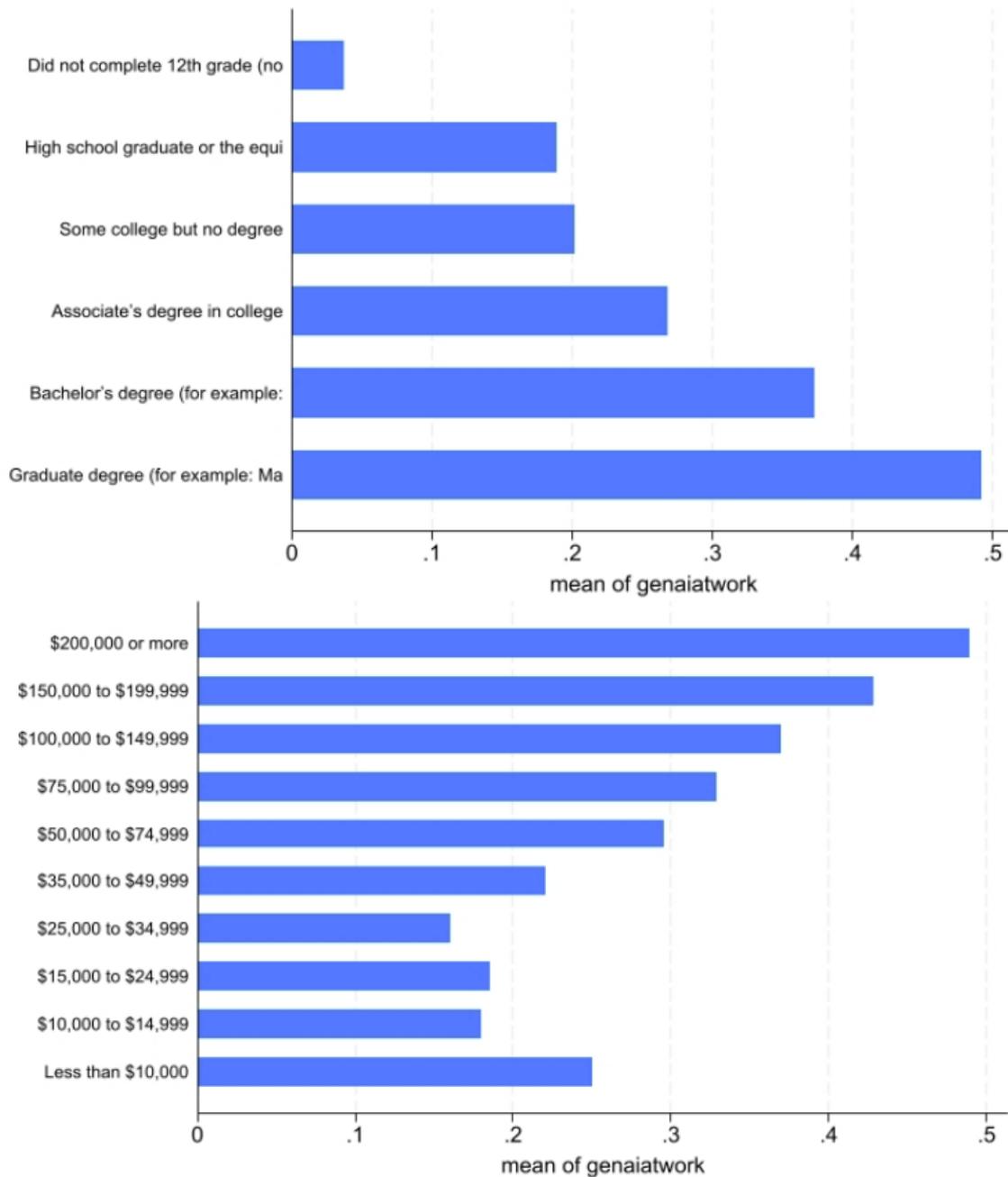
が高い個人（図表 2 下）ほど、生成 AI を積極的に業務で活用している傾向が顕著である。

たとえば、大学院卒の労働者は高校卒業以下の労働者に比べて利用率が格段に高く、年間 20 万ドル以上の高所得層の利用率は約半数に達する。

この事実は、情報リテラシーや新しい技術への適応能力、そして業務における知的生産性の要求度が高い層が、生成 AI の恩恵をいち早く享受し、さらにその能力を増幅させている可能性を示唆している。

これは裏を返せば、スキルや環境によって生成 AI 活用の機会に格差が生じ、既存の経済格差をさらに拡大させるリスクを内包しているとも解釈できる。

図表 2 学歴・所得階層別にみた生成 AI の業務利用率



資料: 図表 1 に同じ

3) 【潮流 3】劇的な生産性向上効果

そして最も実務的なインパクトをもつのが、生成 AI 利用による顕著な生産性向上効果である。

Hartley et al. (2025)は、生成 AI を利用することで様々な業務タスクの完了に必要な時間が大幅に短縮されることを、具体的なデータで示している (図表 3)。

たとえば、「ライティング」タスクにおいては、生成 AI を利用することで作業時間

が平均約 69%削減（80 分から 25 分へ）されるという結果が出ている。

これは、多くのホワイトカラー業務において、ルーティン的な作業や情報処理にかかる時間を劇的に削減し、より創造的・戦略的な業務にリソースを集中できる可能性を示している。

この生産性向上効果は、単なる効率化を超えて、企業の競争力強化や個人のワークライフバランス改善など、「働き方改革」の真の起爆剤となるポテンシャルを秘めているといえるだろう。

図表3 生成AIを使った場合と使わなかった場合のタスク完了までの平均所要時間(分)



資料: 図表1に同じ

3.日本のホワイトカラーへの実践的行動変革

Hartley et al. (2025)が示した米国の状況は、日本で働く我々、特にホワイトカラーにとって決して対岸の火事ではない。むしろ、この変革の波は確実に日本にも到達し、働き方そのものに根本的な変化を迫るだろう。

この最新調査から、日本のホワイトカラーが取るべき具体的な行動指針を以下に5つの鍵として提言する。

1)【鍵 1】「まず使う」勇気と実践

米国の利用率の急増は、躊躇している間に差が開く可能性を示唆している。

日本のホワイトカラーは、まず生成 AI ツールを積極的に試用し、日常業務に組み込むことから始めるべきである。資料作成、情報収集、アイデア発想、議事録作成、メール作成など、活用できる場面は多岐にわたる。

「完璧な活用法を見つけてから」ではなく、「使いながら学ぶ」姿勢が重要となる。

無料版からでも良いので、ChatGPT や Gemini といった主要ツールに触れ、その能力と限界を肌で感じることを第一歩である。

2)【鍵 2】得意分野の AI による拡張

生成 AI は、自身の専門性や得意分野を陳腐化させるものではなく、むしろ拡張・強化するための強力な武器となり得る。

たとえば、データ分析が得意な人材は、AI を用いてより高度な分析や予測モデルの構築に取り組むことができる。企画立案が得意な人材は、AI による情報収集や市場トレンド分析を基に、より質の高い提案を生み出すことができる。

自身のコアスキルを明確にし、それを AI でどのように増幅できるかを考える戦略的思考が求められる。

3)【鍵 3】AI にできない価値への転換

Hartley et al. (2025) の調査でも示されたように、AI はタスクの効率化に大きく貢献するが、それはあくまで「ツール」であることを認識しておく必要がある。

日本のホワイトカラーは、AI が代替しにくい、あるいは補完することで価値が高まる「人間ならではの能力」を意識的に磨く必要がある。

具体的には、複雑な状況下での倫理的判断力、多様な関係者との高度なコミュニケーション能力・交渉力、部門横断的な共感力と協調性、前例のない課題に対する創造的解決力、そして情報を鵜呑みにせず本質を見抜く批判的思考力などである。

これらの「ソフトスキル」は、AI 時代においてますますその重要性を増すだろう。

4)【鍵 4】「学び続ける姿勢」の常態化

生成 AI 技術は日進月歩であり、今日の知識が明日には古くなる可能性もある。

米国の高学歴層において高い AI 利用率が示されていることは、新しい知識や技術への感度と学習意欲の重要性を示唆している。

日本のホワイトカラーは、継続的な学習（リスキリング・アップスキリング）をキャリアの一部として捉え、能動的に取り組む必要がある。

オンラインコースの受講、社内外の勉強会への参加、専門書籍の購読などを通じて、

常に最新の技術動向と活用事例をアップデートし続ける姿勢が不可欠である。

5)【鍵5】「プロンプトエンジニアリング」の習得

生成AIを効果的に活用するためには、「プロンプトエンジニアリング」、すなわちAIに対して的確な指示や質問を与える技術が極めて重要となる。曖昧な指示では期待した成果は得られない。

日本のホワイトカラーは、求めるアウトプットを明確にし、それを引き出すための効果的なプロンプトを作成するスキルを習得する必要がある。

これは、試行錯誤を繰り返しながら、AIの思考パターンを理解することで磨かれる能力である（図表4）。

図表4 日本のホワイトカラーが取るべき行動変革の5つの鍵



資料:筆者作成

4.日本特有の課題と未来創造への視点

米国の調査結果は示唆に富むが、日本社会にそのまま適用するには、日本特有の組織文化や労働慣行といった文脈を考慮する必要がある。

生成AIの変革を真に社会全体の力とするために、我々が向き合うべき課題と未来創造への視点を以下に示す。

1)【課題 1】組織文化の壁とリーダーシップ

日本の伝統的な組織文化、たとえば年功序列や階層的な意思決定プロセス、失敗を許容しにくい風土などは、生成 AI のような新しい技術の迅速な導入や試行錯誤を妨げる可能性がある。

この壁を乗り越えるためには、経営層の強いリーダーシップとトップコミットメントが不可欠である。経営層自らが AI 活用の重要性を理解し、全社的な導入推進、実験的な取り組みへの奨励、そして失敗から学ぶ文化の醸成を主導する必要がある。

2)【課題 2】長時間労働からの脱却と働きがい

日本のホワイトカラーは依然として長時間労働の傾向がある。

生成 AI による生産性向上は、この長時間労働文化から脱却し、より付加価値の高い業務や創造的な活動、さらには個人のウェルビーイング向上に時間を充てる好機となり得る。

しかし、単に労働時間が短縮されるだけでは不十分であり、AI によって生み出された時間をどのように活用し、「真の働きがい」や「人間らしい働き方」を実現するのか、というビジョンを企業も個人ももつ必要がある。

3)【課題 3】AI 倫理と情報リテラシー教育

生成 AI の普及は、著作権侵害、情報漏洩、フェイクニュースの拡散、アルゴリズムによる偏見の助長といった倫理的課題も顕在化させる。

これらのリスクに対応するためには、企業における AI 利用ガイドラインの策定と遵守、そして全従業員に対する AI 倫理および情報リテラシー教育の徹底が急務である。

特に、AI が出力する情報を鵜呑みにせず、批判的に吟味し、責任をもって活用する能力をどう育成するかは、社会全体の課題といえる。

4)未来創造への視点

米国の調査で示されたように、AI 活用の恩恵が一部の層に偏り、格差の拡大を助長することは避けなければならない。

日本においては、年齢、学歴、地域、職種に関わらず、誰もが AI 技術の恩恵を受けられるようなインクルーシブな社会の実現を目指すべきである。

そのためには、公的機関による AI リテラシー向上のための教育プログラムの提供、中小企業への AI 導入支援、デジタルデバイド解消への取り組みなどが求められる。

AI を一部の勝者のためのツールではなく、社会全体の生産性と幸福度を高めるための公共財として捉える視点が重要となる（図表 5）。

図表 5 日本社会における AI 活用と変革への戦略的アプローチ



資料: 筆者作成

5. AI変革の当事者として、日本の未来を自ら形作る

Hartley et al. (2025)の研究は、生成AIが労働市場に与える影響の大きさとスピードを改めて浮き彫りにした。この変革は、脅威であると同時に、新たな価値創造の機会でもある。日本のホワイトカラーは、本提言で示したような行動変革を実践し、AIとの共存を図る必要がある。

しかしそれ以上に、日本社会全体として、AIという強力なツールをいかに活用し、より豊かで公正な未来をどう創造していくのか、という大きな問いに向き合わなければならない。

この歴史的な転換期において、我々は傍観者ではなく、変革の当事者として、主体的に議論に参加し、行動し、日本の未来を自らの手で形作っていく気概をもつべきである。現状を「追体験」するだけでなく、それを未来への具体的な行動へと繋げ、日本ならではのAI活用モデルを世界に示していくこと。それこそが、今まさに求められているのである。