

# *Market Flash*

## 進化するAIの世界 No3 ～AIの進化と雇用～

2026.4



日本アルプス電子株式会社  
NIHON ALPS ELECTRONICS CO.,LTD.



## ～AIの進化と雇用～

今月はAIの進化が雇用市場に及ぼす影響とAIの進化として現在拡大しているAIエージェントについてまとめてみた。

まず、AIの進化が雇用市場に及ぼす影響については、世界経済フォーラム（WEF）が2025年1月に発行した「仕事の未来レポート2025（Future of Jobs Report 2025）」の第5版をもとに要約してみた。

本レポートの調査対象は世界55カ国・22業種にわたる1,000社以上の雇用主（合計1,410万人以上の労働者を代表）であり、2024年後半に実施されたサーベイに基づく。本レポートが特に重点を置くのは、近年の生成AI（Generative AI）の急速な進展が労働市場に与える構造的な影響である。特に自然言語処理能力の向上により、従来は自動化が困難と考えられてきた知識労働の一部が機械によって処理可能となった点は、産業革命以来の大きな転換点として位置づけられている。この変化は単なる技術革新にとどまらず、社会制度・教育・企業経営を含む広範な領域に波及する。

### 1. 雇用全体への影響（2025～2030年）

AIの急速な普及が労働市場に与える影響として、報告書が最初に示すのは「雇用消失」ではなく「雇用構造の大規模な再編」という視点である。2025年から2030年の間に、現在存在する仕事の約22%が新規創出または消滅の対象となる見込みであり、その規模は極めて大きい。

新規創出	約 1 億 7,000 万職（+14%）
消 滅	約 9,200 万職（-8%）
純 増	約 7,800 万職（+7%）

この数値が示すのは、AIが長期的には雇用を拡大させる可能性がある一方で、**短中期的には大規模な職業転換を伴う**という二面性である。問題の本質は雇用の総量ではなく、「どの職種が増え、どの職種が減るか」という職種構成の変化にある。AIや情報処理技術・ロボティクス・自動化の進展により、定型的で反復的な業務は急速に機械へ移行する。特に事務処理・データ入力・窓口業務・単純会計作業などは縮小が見込まれており、これらは歴史的に中間所得層を支えてきた職種である。

一方で雇用創出は複数の分野で同時に進む。第一に、AI・データ関連などの高度デジタル職種が急増する。第二に、高齢化社会を背景とした医療・介護・教育などの対人サービス職が拡大する。第三に、配送・建設・現場サービスなど、物理的作業を伴う職種も需要増が見込まれる。つまりAI時代の雇用は、「高度専門職」と「人間的サービス職」が同時に増える二極化構造へ移行する。

さらに重要なのは、雇用の安定性の概念が変わる点である。報告書では**2030年までに労働者の既存スキルの約39%が変化または陳腐化すると予測されている**。これは**一度就職すれば長期間同じ技能で働ける時代が終わり、継続的な再教育（リスキリング）が雇用維持の前提条件になる**ことを意味する。また、現在は業務の約47%を人間が単独で行っているが、2030年には人間・AI・協働の割合がほぼ均等になると予測されており、将来の雇用は「AIに置き換えられるか」ではなく「AIと協働できるか」が決定的要因となる。



## ～AIの進化と雇用～

### 2. 縮小・成長する職種

AI・自動化の進捗が職種に与える影響は一様ではなく、職務の性質によって明確に明暗が分かれる。報告書は縮小が見込まれる職種と成長が期待される職種を詳細に分析しており、その傾向には明確なパターンがある。

#### △ 縮小する職種

- ・データ入力事務員
- ・銀行窓口・金融事務
- ・行政秘書・営業事務
- ・経理補助・会計入力
- ・コールセンター（一次対応）
- ・テレマーケター・レジ係
- ・郵便業務・チケット販売員

#### ☑ 成長する職種

- ・AI・機械学習スペシャリスト
- ・ビッグデータ・データサイエンティスト
- ・サイバーセキュリティ専門家
- ・ソフトウェア開発者
- ・医療・看護・介護職
- ・AI活用人材（非エンジニア含む）
- ・建設・物流・スマート農業

#### （1）縮小が予測される職種

縮小職種の最大の特徴は、**定型的な情報処理が中心であること**である。生成AIは文章作成・資料整理・要約・問い合わせ対応などを高速かつ低コストで処理できるため、従来人間が担っていたオフィス業務の多くを代替可能になりつつある。

事務職は企業内で大量に存在しながら業務内容が標準化されているため、AI・情報処理システムによる自動化が容易である。コールセンター業務もAI音声認識と対話型AIの進歩により、一次問い合わせ対応の大半は自動化可能となっている。

特に今回の報告書で重要なのは、**AIが単純作業だけでなく「知識労働の一部」まで代替対象になった点**である。従来の自動化は工場作業や反復的肉体労働が中心でしたが、生成AIは自然言語処理能力により、報告書作成・スケジュール調整・顧客対応文書作成といった準専門業務を処理できる。グラフィックデザイナーやリーガルセクレタリーなど、以前は創造性や専門補助が必要と考えられていた職種までもが縮小予測に含まれるようになった。

#### （2）成長が予測される職種

一方、成長職種の共通点は「**非定型判断・対人信頼・現場性・責任所在が人間**」にある点である。AI・機械学習スペシャリストやデータサイエンティストなどの高度デジタル職種は成長率で最上位に位置づけられる。また、人数ベースでは医療・介護・看護師・教員など、人間的ケアを提供する職種の増加が最も大きくなる。これは技術だけでなく高齢化という社会構造変化が雇用需要を押し上げているためである。

成長職種に共通する原則は、「**AIを使う側に立てること**」「**人間同士の信頼関係が価値になること**」「**物理的現場との接点があること**」の3点に集約される。AIがどれほど進化しても、人間の感情・倫理・身体的な現場対応が必要な領域では、人間の役割が維持または拡大されていくのである。

### 3. 企業の採用・人材戦略の変化

AIの普及によって企業の採用戦略は「**人員補充型**」から「**スキル再設計型**」へ根本的に転換しつつある。従来の採用は欠員補充や事業拡大に応じた人数確保が主目的であったが、AI導入後は「**どのスキルを組織内に持つか**」が最重要課題となっている。企業は職種単位ではなく、スキル単位で人材を考える方向へ移行している。



## ～AIの進化と雇用～

企業の対応方針	実施割合	背景・意図
既存社員のリスクリング(再教育)を優先	85%	AI導入が既存業務の内容そのものを変えるため、新規採用だけでは対応できない
AI・デジタル関連の新スキル人材採用を拡大	70%	求められるのはAI開発者だけでなく「AI活用人材」。分析思考・技術理解・問題解決能力へ
衰退職種から成長職種への社内異動を計画	50%	外部採用中心から内部労働市場活用へ。既存社員の新役割への移行が効率的
スキル陳腐化に伴う人員削減を見込む	40%	大量解雇ではなく職務内容の縮小・自然減・配置転換による形が大半
優秀人材確保のためウェルビーイング支援を重視	64%	高度スキル人材が希少資源となる中、給与だけでなく働き方・成長機会が採用力を左右
DEI(多様性・公平性・包摂性)施策を導入済みまたは予定	83%	多様な視点がイノベーションに不可欠。DEI施策は採用力強化の戦略的意義を持つ

リスクリングを最優先とする背景には、AI導入が既存業務の内容そのものを変えるため、新規採用だけでは対応できないという現実がある。業務が再設計される現場では、現在働いている従業員を新しい役割へ移行させる方が効率的であると企業が判断している。

採用の焦点は専門知識そのものよりも、分析思考・技術理解・問題解決能力といった横断的スキルへ移行している。AI時代の採用戦略の本質は「人を減らす仕組み」ではなく、「組織のスキル構造を継続的に更新する仕組みへの転換」である。採用は単なる人事業務ではなく、経営戦略そのものへと位置づけが変化している。

#### 4. 失業リスクの分布 (100人モデル)

AIによる失業リスクは社会全体に均等に広がるのではなく、特定の層へ集中して分布するという点が報告書の重要な指摘である。報告書は世界の労働者を100人と仮定した具体的なモデルを提示している。

分類	人数(100人中)	特徴
新職種・新スキルで恩恵を受ける層	約23人	AI・データ・デジタル分野。新たな役割での雇用が増加
既存職種でリスクリングにより適応できる層	約44人	中高度スキル層。企業の再教育支援と個人の学習意欲が鍵
低スキルだが物理的現場で需要が続く層	約22人	介護・建設・配送など。AIロボット代替コストが高い領域
構造的失業リスクが高い層(最重要課題)	約11人	定型業務中心かつリスクリング機会が少ない層。社会的対応が急務

この「11%」の構造的失業層が今後の社会的課題の中核となると報告書は警告している。この層に共通する特徴は三つある。第一に、**定型業務中心の職種**(事務職・データ入力・単純会計処理・窓口業務)に従事していること。第二に、スキル更新機会が少ないこと。企業内教育や外部学習機会にアクセスできない層ほど危険度が高く、中小企業勤務者・非正規雇用者・教育投資が少ない地域の労働者で影響が強くなる。第三に、**中間スキル層(ミドルスキル層)**であること。AIが知識処理を代替し、専門職ほど差別化ができないため、雇用の「空洞化」が起きやすい構造となっている。

一方でAIによる雇用減少が予測されながらも、失業率が急上昇しない理由として、新職種の同時創出・高齢化による労働力不足の補完・社内配置転換の増加という三つの要因がある。つまり社会全体では雇用は維持さ



## ～AIの進化と雇用～

れるが、個人レベルでは安定性の格差が拡大する。失業リスクは「AIの進歩速度」ではなく「個人と社会の適応速度」によって決まる構造であり、教育・訓練制度の整備が社会的安定の鍵となる。

### 5. 重要スキルの変化

報告書が示す最も根本的な変化のひとつが「スキル構造の変化」である。2030年までに労働者が現在保有するスキルの約39%が変化または陳腐化するという予測は、雇用の安定性が「職種」ではなく「スキル更新能力」によって決まる時代の到来を意味する。

#### (1) 需要が増えるスキル

**分析思考** (Analytical Thinking) は企業の約7割が最重要スキルと回答している。AIが情報生成を担うほど、人間には結果の解釈・批判的評価能力が求められる。AIが大量の情報を生成する時代だからこそ、「何が正しいか」「何が重要か」を見極める人間の判断力がより価値を持つ。

AI・ビッグデータ理解は技術者でなくても全職種で必要になるスキルである。AIの仕組みや限界・リスクを理解する能力が、営業・マーケティング・経理・人事などあらゆる部門で求められる。これはAIを「使いこなす」ための最低限のリテラシーと言える。

創造的思考はAIが平均的・統計的回答を生成する一方で、人間には新しい視点の創出・問題の再定義が期待される。AIは「過去のパターンの延長」を得意とするが、「これまでにない問いを立てる」ことは依然として人間の領域である。

レジリエンス・柔軟性・適応力は、変化の継続そのものが労働環境になるため、心理的適応力がスキルとして評価される時代になっている。生涯学習能力も同様に、知識量ではなく「学び続ける力」が競争力の源泉となる。スキルの陳腐化サイクルが短縮する中で最重要のメタスキルとなっている。

#### (2) 需要が減るスキル

手作業的正確性・単純反復能力はAI・ロボットが高精度で代替可能な領域であり、相対的価値が低下する。定型的情報処理技能は文書整理・データ転記・定型報告書作成などをAIが効率的に処理できるため需要が縮小する。

特に重要なのは、需要が減るスキルの多くが従来「勤勉さ・真面目さ」として評価されてきた能力である点である。長時間耐久的作業能力はAIが疲労なく同等作業を処理できるため評価基準から外れる。これは評価基準そのものが根本的に変化することを意味する。

スキルの区分	具体例	変化の方向性と理由
急増するスキル	分析思考・批判的評価力	AIが情報生成を担うほど人間の解釈・判断能力が価値を持つ
急増するスキル	AI・ビッグデータ理解	全職種で必須となる基礎的AIリテラシー
急増するスキル	創造的思考・問題の再定義力	AIが平均的回答を生成する一方、人間には新視点の創出が期待される
急増するスキル	レジリエンス・適応力・生涯学習能力	変化が常態化する労働環境で最重要のメタスキル
急増するスキル	テクノロジーリテラシー・サイバーセキュリティ意識	デジタル化の進展に伴い全職種で基礎的IT素養が必須
需要が減るスキル	手作業的正確性・単純反復能力	AI・ロボットが高精度で代替可能なため相対的価値が低下
需要が減るスキル	定型的情報処理技能	文書整理・データ転記・定型報告書作成はAIが効率的に処理
需要が減るスキル	長時間耐久的作業能力	AIは疲労なく同等作業を処理できるため評価基準から外れる



## ～AIの進化と雇用～

### 6. 日本の雇用構造への影響

AIの普及が日本の雇用に与える影響は、世界平均よりもはるかに構造的かつ深刻になる可能性が高いと言える。その理由は、日本が「少子高齢化」「慢性的な人手不足」「先進国の中でも際立って高い事務職比率」という三つの特徴を同時に抱えているためである。世界全体では雇用は純増と予測されているが、日本では人口減少により労働供給自体が縮小しているため、AI導入は失業を増やすよりも余剰人材と人手不足の「同時発生」を招く可能性が高くなっている。

#### (1) 人材ミスマッチの深刻化

日本のAI雇用問題の本質は「失業増加」ではなく「人材ミスマッチ」である。事務・管理補助職はAIにより需要が減少する一方、医療・介護・建設・ITでは深刻な人材不足が続いている。この「雇用のねじれ」が進む中、日本の雇用問題は量的不足ではなく「必要な場所に人が移動しない」という質的ミスマッチ問題へと変化する。この移動を促す制度的整備（職業訓練・転職支援・社会保障の整備）が喫緊の課題となっている。

#### (2) ホワイトカラー中間層への集中的影響

日本の雇用構造は先進国の中でも事務職比率が高く、総務・経理補助・営業事務・銀行窓口業務・保険事務・行政事務などが雇用の大きな部分を占めている。生成AIは文章作成・資料作成・データ整理・問い合わせ対応を自動化できるため、日本企業に多い「調整・書類中心業務」が縮小する可能性が高いである。欧米では専門職の比率が高いため影響が分散されるが、日本では中間的ホワイトカラーが厚いため、AIは日本型雇用の中心部分を直接変える可能性がある。

#### (3) 高齢化との相互作用と雇用の両輪

日本最大の特徴は高齢化社会との相互作用である。報告書では高齢化が医療・介護職の需要増を生むと指摘されているが、日本ではこの傾向が世界で最も強く現れる。看護・介護・福祉サービス・地域医療支援・教育・再教育分野が今後の最大の雇用吸収分野となる。AI時代の日本では「デジタル職」と「ケア職」が雇用の両輪となり、工業中心だった20世紀型雇用モデルからの根本的な転換が起きる。

#### (4) 終身雇用モデルへの圧力と賃金格差

スキルの約39%が変化するという予測のもと、日本固有の雇用慣行も大きな圧力を受ける。年功序列はスキル価値序列へ、配属中心人事は専門能力中心へ、OJT依存は継続学習必須へと変質する。企業は従来の「長期育成型」から、リスキリング投資・社内職種転換・AIスキル採用を同時に進める必要に迫られる。また賃金格差の面では、AI活用人材・データ分析人材・高度専門職・マネジメント人材は上昇する一方、定型事務職・中間管理補助業務・単純情報処理業務は停滞するという二極化が進む。日本はこれまで格差が比較的小さな社会でしたが、AI導入によりスキル格差＝所得格差が明確化する可能性がある。

#### ▶ 日本版の本質的結論

AIが日本の雇用に与える影響は「失業問題」ではなく、労働移動と再教育を社会が許容できるかという「制度問題」である。企業競争力は「AIを導入した企業」ではなく「AI時代に人材を再設計できた企業」によって決まる。



## ～AIの進化と雇用～

### 7. AI時代のキャリア設計指針

AIによる雇用変化の本質は「仕事の消失」ではなく、スキル更新速度の差による安定性格差である。キャリアの成否は職業名ではなく、キャリア設計思想によって決まる時代になった。

#### (1) 危険なキャリアモデル（避けるべきパターン）

最もリスクが高いのは「専門固定・組織依存型キャリア」である。一つの職種を長期間継続し同じ業務を繰り返す、社内評価のみで能力形成する、IT・AIは専門部署任せで関与しない、学習は必要な時のみ行うというパターンがこれにあたり。AIは「定型化された経験」を最も代替しやすいため、長年の経験があるほど安全に見えても、AI視点では「経験の蓄積＝パターンの蓄積＝AIが学習しやすい領域」となってしまう。

#### (2) 安全なキャリアモデル（AI耐性5原則）

原則	内容	具体的職種・行動例
① 非定型問題を扱う	AIは過去データのパターン処理が本質。前例のない状況・正解が一つでない判断・状況依存の意思決定が弱い	経営判断・現場トラブル対応・医療の個別判断・複雑交渉。「判断する仕事」に就くことが安全
② 人間同士の信頼関係が価値になる	AIは情報提供はできても「信頼」は形成できない。共感・心理的安心・長期関係・人格評価が価値の源泉	医師・コンサルタント・教師・高度案件営業・介護職。「人として信頼される仕事」が残存
③ 物理的現場との接点がある	AIはデジタル空間では強いが、毎回異なる環境・微妙な身体操作・即時対応が必要な物理現場では制約が大きい	建設・設備保守・看護介助・災害対応・現場エンジニア。ロボット化コストが依然高い分野
④ 責任主体が人間である必要がある	AIは判断を出せても責任を取れない。制度的制約によって人間が必要であり続ける分野が長期的な防壁となる	医療判断・法律判断・経営意思決定・公共行政・安全管理
⑤ AIを使う側に立てる	最も重要な原則。「AIができない仕事」より「AIを使って成果を拡大できる仕事」にある	AI活用マネージャー・データ活用営業・AI支援医師・DX推進人材。AIを道具として使いこなす

これら5原則を多く満たすほど雇用安定性が高くなる。ただし原則⑤が最も重要であることを忘れないでください。将来の安全性は「AIができない仕事に逃げ込む」ことではなく、「AIで価値を増幅できる側に立つ」ことにある。

本レポートで検討してきたように、AIの進展は単なる技術革新にとどまらず、雇用構造・スキル需要・採用戦略・賃金体系・働き方の概念そのものにまで広範な影響を及ぼしている。AIは労働を一律に代替する存在ではなく、仕事を構成するタスクを再編成し、人間と技術の役割分担を再定義することで、労働市場全体を構造的に変化させる要因として機能している。

5つの主要変化	内容・示唆
雇用は純増するが大規模な職種転換が不可避	「仕事なくなる」のではなく「仕事の内容が変わる」。2025～2030年に現存する仕事の約22%が新規創出または消滅の対象に
事務・定型知識労働の縮小	中間スキル層に最も強く影響し、雇用構造の中心部分を再編する。日本では特に事務職比率が高いため影響が顕著
AI・データ関連職とケア職が雇用の両輪	「AI活用人材」が幅広い産業で不可欠となる一方、高齢化により対人サービス職の需要も拡大
リスキリングへのアクセスが雇用安定の決定要因	学び続けられる環境へのアクセスが雇用安定を意味する時代。企業・社会・個人の三者が学習基盤を整備する責任を持つ
スキル格差が所得格差へ直結	AI活用能力の差が経済的格差を形成する。スキル格差＝所得格差という新しい社会的分断が生まれる可能性



## ～AIエージェント～

さて、ここまではいわゆる生成AIの進化、雇用に与える影響についてみてきたが、実は、**AIの現在地はさらに進化している。それがAIエージェントといわれるものである。**生成AIであるGPTが世に出てきてから数年しかたっていないが、AIは既にその先を進みつつある。そして、このAIエージェントはさらに企業経営、雇用に大きな変革をもたらすものであり、この内容を知り企業経営にどのように取り入れていくかが今後の成長戦略の軸となるであろう。個人にとってもこの進化についていかなければ格差が開く結果となると予測される。

それでは、まずAIの進化における過程をここに示し、その上で、AIエージェントとは何かについてまとめていくことにする。



比較項目	第1段階 ルールベースAI 1950～90年代	第2段階 機械学習AI 2000年代	第3段階 生成AI 2020～22年	第4段階 AIエージェント 2024年～（現在）	第5段階 AIロボット 2030年代～（予測）
基本的役割	人間が定めたルール通りに動く	データからパターンを学習して予測・分類する	人間の問いに対してコンテンツを生成する	目的を理解し、自律的に計画・行動・改善する	現実空間で自律的に行動・作業する
行動様式	受動的・固定的	受動的・学習型	受動的・対話型	能動的・自律型	能動的・身体的
主な用途	単純作業の自動化（チェス・FAQポット等）	需要予測・画像認識・推薦システム等	文章・画像・コード生成、要約、翻訳等	業務フロー全体の自律遂行、外部システム操作	製造・農業・介護・物流等の現場作業の自律遂行
外部接続	なし	限定的	補助的	積極的・横断的	物理世界
主なリスク	誤作動	学習バイアス	誤情報・著作権	誤行動・権限逸脱	安全・制御・倫理
一言で	「従うAI」	「学ぶAI」	「答えるAI」	「動くAI」	「働くAI」

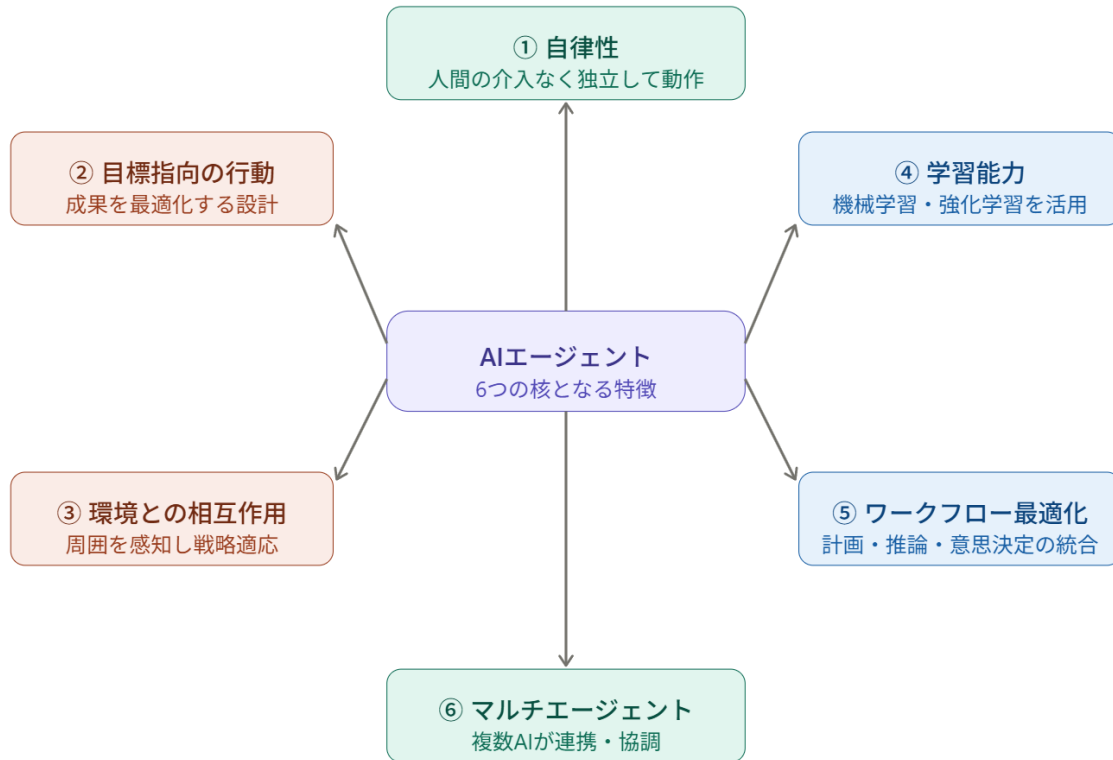
### 1. AIエージェントとは何か

AIエージェントとは、ひとことでは「答えるAI」ではなく「**行動するAI**」である。従来の対話型AIや生成AIは、人間の問いに対して文章・要約・提案・画像などを生成する存在であった。これに対しAIエージェントは、**ユーザーの目的を理解し、その達成に必要な手順を自ら分解し、外部ツールや他のAIと連携しながら、複数の工程にわたって自律的に実行するAI**である。

「ユーザーがやりたいことを伝えると、ユーザーのために複雑なタスクをこなしてくれるソフトウェア」と定義されており、その本質として「**目的を理解する**」「**自律的に行動する**」「**学習を重ねる**」の三点がAIエージェントの特徴である。



## ～AIエージェント～



## 2. AIエージェントの6つの特徴

### ① 自律性 (Autonomy) : 「動かされる」から「自ら動く」へ

AIエージェントの最も根本的な特徴は「自律性」である。ここでいう自律性とは、単に「自動で動く」という意味ではない。ユーザーから与えられた目的や制約条件を理解し、その達成のために何をすべきかを自分で判断しながら行動できる能力を指す。

従来の生成AIは「質問に対して答える」受動的な存在であった。しかしAIエージェントは、一度目的を与えると、手順選択や処理の順番、必要な確認事項などをかなりの程度まで自ら決めながら進める。たとえば「大阪出張の手配をしておいて」という依頼に対し、空き時間の確認→移動手段の選択→宿泊規程との照合→予約実行→予定表反映までをつないで進めるイメージである。

企業実務では自律性が高まるほど生産性は大きく向上するが、誤作動時の影響範囲も広がるため、権限設計や承認フローの整備が不可欠になる。自律性はAIエージェントの価値の源泉であると同時に、管理上の難しさの出発点でもある。

### ② 目標指向の行動 (Goal-Oriented Behavior) : 「回答中心」から「成果中心」へ

第二の特徴は、AIエージェントが「目標指向」で動くことである。生成AIは「この文章を要約して」「企画案を出して」といった単発タスクに対して力を発揮する。これに対してAIエージェントは、「何を達成したいのか」というゴールを起点に、そこへ至る複数の作業を自ら整理し、行動を最適化する。

生成AIが「回答中心」なのに対し、AIエージェントは「成果中心」である。たとえば営業部門で「今月中に休眠顧客の商談化率を上げたい」という目標が与えられた場合、AIエージェントは顧客データの抽出→優先順位付け→過去履歴の確認→接触文面の作成→送信タイミングの調整→反応の記録までを一つの流れとして考えることができる。



## ～AIエージェント～

この目標指向性は「Service-as-a-Software」という新しいビジネスモデルとも密接に関係している。従来のSaaSが「ソフトウェアのライセンスを売る」手段志向だったのに対し、エージェント型AIは「特定のビジネス成果の達成」という目標に直接コミットする形で提供される。（この影響で米国においてSaaS株が暴落した）

### ③ 環境との相互作用（Environmental Interaction）：リアルタイムで世界を感知し変化する

第三の特徴は、AIエージェントが周囲と相互作用し、変化を感知し、それに応じて戦略を適応させる能力を持つことである。従来の自動化システムはあらかじめ決められたルールの範囲でしか動かせませんでした。AIエージェントはリアルタイムで外部環境からの情報を取り込み、状況の変化に応じて行動戦略を更新し続ける。

具体的な形態としては「外部システムとのリアルタイム連携」がある。電子メール・コード実行ツール・検索エンジン・CRMシステム・ERPシステムなど多様なシステムと統合することで、単一のエージェントがこれらを横断的に操作しながら複雑な問題を解決できる。

実例として、シンガポール政府のSmart Nationプラットフォームが挙げられる。IoTセンサーと市民のフィードバックから得たデータをリアルタイムで処理し、交通の流れ・エネルギー消費・公共の安全をオーケストレーションしている。交通渋滞が発生すれば信号制御を変更し、エネルギー消費が高まれば配電を最適化するという形で、常に環境からの入力にตอบสนองしながら都市全体を動的に管理し、管理コストを25%削減・海外から120億米ドルの投資を誘致する成果を達成した。

### ④ 学習能力（Learning Capability）：使うほど賢くなる「育てる業務資産」

第四の特徴は、AIエージェントが学習能力を持ち、使うほど性能を高めていけることである。ここでいう学習とは、単なるモデル訓練だけでなく、過去の実行結果・成功と失敗の履歴・ユーザーのフィードバック・業務ルールの更新などを踏まえながら、よりよい判断や行動へ改善していくことを含みる。

AIエージェントは教師あり学習による既存データからのパターン習得、強化学習による試行錯誤を通じた行動最適化、転移学習による異なるドメインの知識応用、継続的学習による新情報への適応、という複数の学習メカニズムを組み合わせている。

実例として、NetflixのAIエージェントは視聴習慣・レーティング・ビジュアルコンテンツの特徴を分析し、ユーザーが好みに合うコンテンツを見つけられるよう継続的にレコメンデーションを改善している。Unileverの採用AIはビデオインタビューの内容を解析し、優秀な候補者のパターンを学習することで採用コストを年間100万米ドル超削減、採用時間を75%短縮した。学習能力はAIエージェントを「使い捨てツール」ではなく「育てる業務資産」に変える特徴である。

### ⑤ ワークフローの最適化（Workflow Optimization）：「点」の改善から「線・面」の変革へ

第五の特徴は、単一作業ではなく、ワークフロー全体を最適化できることである。生成AIの活用はこれまで主に「文章を書く」「議事録を要約する」といった知的作業単位で進んできました。しかし企業の現実の業務は、情報収集・判断・承認・登録・通知・更新・確認といった複数工程の連鎖で成り立っている。

AIエージェントは言語理解・推論・計画・意思決定・外部実行を統合することで、この連鎖全体に介入できる。

デロイト トーマツでは5種のAIエージェントを1.1万人が利用した結果、初期調査・分析タスクで40%、であるクトップリサーチ・翻訳で57%、コード作成のデバッグで52%のプロジェクト時間削減を達成し、月8万時間の稼働時間削減に成功した。AIエージェントは業務そのものを再構築する契機となる技術である。



## ～AIエージェント～

### ⑥ マルチエージェント・外部システム連携：「橋渡し役」として企業全体をつなぐ

第六の特徴は、他のAIエージェントや外部システム・ツールと連携しながら働けることである。企業の実務は一つのシステムの中で完結しません。顧客情報はCRM、会計情報はERP、社内連絡はメールやチャット、文書はクラウドストレージ、日程はカレンダーに分散している。AIエージェントはこれらを横断しながら必要な処理をつなげる「橋渡し役」になれる。

複数のエージェントが役割分担する構成も可能であり、たとえば一つのエージェントが顧客意図を理解し、別のエージェントがFAQを参照し、さらに別のエージェントがステータス確認や更新処理を実行するといった分業が実現する。Siemensの予知保全システムは振動・温度・音響センサーという異なる情報源のデータをそれぞれ専門的に解析する複数エージェントがオーケストレーションされ、メンテナンスコストを20%削減、稼働時間を15%向上させた。

#### ▶ 6つの特徴の統合的理解

6つの特徴——自律性・目標指向性・環境適応性・学習能力・ワークフロー最適化・外部連携性——が複合的に組み合わせることで、AIエージェントは従来の生成AIとは次元の異なる価値を組織にもたらす。

生成AIが「知的作業の支援」を中心とするのに対し、AIエージェントは「業務プロセスそのものを動かす主体」として機能する。経営者にとってこの技術の理解と戦略的活用は、もはや選択肢ではなく必須課題となっている。

### 3. 3つのAIの概要と全体像

現在「AI」と呼ばれる技術は、その機能・役割・自律性の観点から、大きく3つの類型に整理できる。「生成AI」「AIアシスタント」「AIエージェント」の3つである。これらは単なる性能の差ではなく、AIがどのような主体として機能するか——「答えるAI」「支えるAI」「動くAI」——という本質的な違いを持っている

比較項目	生成AI	AIアシスタント	AIエージェント
基本的役割	情報・コンテンツを生成する	人間の仕事を補助・支援する	目的を達成するために自ら動く
動作の起点	人間の指示（プロンプト）	人間の呼びかけ・依頼	目標・ゴールの設定
行動様式	受動的（入力→出力）	反応的（呼ばれたら動く）	能動的（自律的に進む）
タスク範囲	単発の生成・変換処理	単発～短い単位の知的支援	複数工程にわたる業務遂行
外部システム	原則として接続しない	補助的な検索・参照	登録・送信・実行まで操作
自律性	低い（人間主導）	低～中（補助者）	高い（委任された範囲で自律）
主なリスク	誤情報・著作権・情報漏えい	出力内容の妥当性	誤行動・権限逸脱・責任の曖昧化
組織への影響	知的作業の品質向上	個人の生産性向上	業務プロセス・組織構造の再設計
一言で言うと	「考えて答えるAI」	「隣で支えるAI」	「代わりに動くAI」



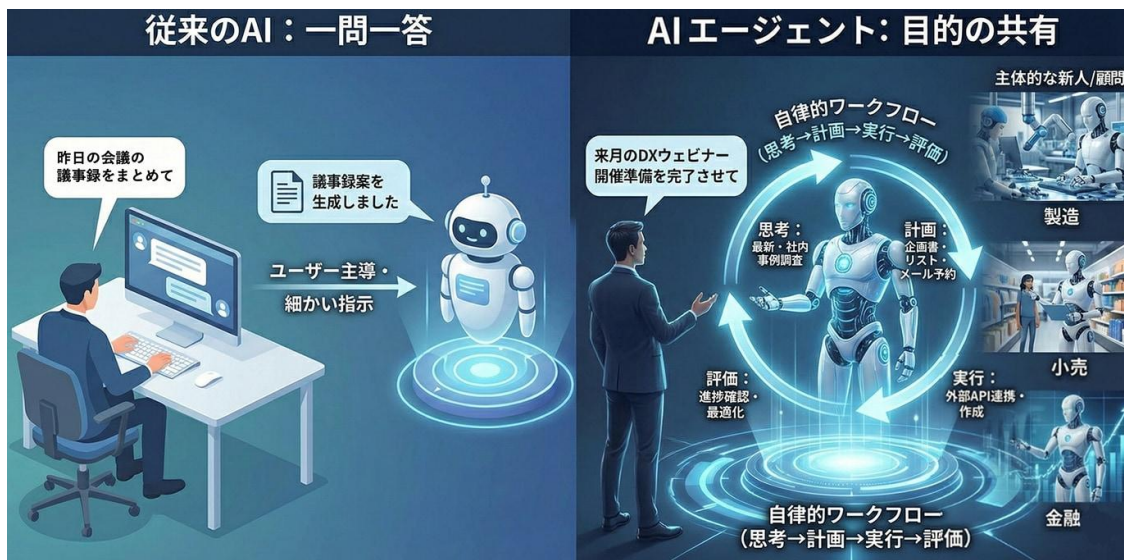
## ～AIエージェント～

### 4. 生成AIとAIエージェントの8つの違い

生成AIとAIエージェントを正確に区別することは、企業が適切な導入戦略を立てる上で不可欠である。単に「より高性能なAI」という理解では、AIエージェントが経営に与える本質的なインパクトを見誤る。

比較項目	生成AI (ChatGPT等)	AIエージェント
役割・本質	情報・コンテンツを生成する (答えるAI)	目的を達成するために自ら動く (動くAI)
動作の起点	人間の指示 (プロンプト) があって初めて動く	目標・ゴールの設定に基づいて自律的に動き始める
行動様式	受動的 (入力→出力の繰り返し)	能動的 (計画→実行→評価→改善のサイクル)
タスク範囲	単発の生成・変換処理 (一問一答)	複数工程にわたる業務遂行 (目標達成まで継続)
外部システム連携	原則として外部システムに直接接続・操作しない	登録・送信・実行まで外部システムを実際に操作
自律性の程度	低い (毎回人間が指示する人間主導型)	高い (委任された範囲内で自律的に判断・実行)
主なリスク	誤情報・著作権侵害・情報漏えいリスク	誤行動・権限逸脱・責任の曖昧化・内部統制リスク
組織への影響	個人の知的作業の品質・速度の向上 (点の改善)	業務プロセス・組織構造・役割分担の再設計 (面の変革)

この8つの違いの中で最も重要なのは「**リスクの質**」の違いである。生成AIのリスクは主として「出力内容」の問題 (誤情報・著作権・情報漏えい) である。一方、AIエージェントでは出力内容だけでなく実際の行動そのものがリスクになる。**誤登録・誤送信・権限超過・想定外の更新などが現実の損害に直結する**。AIエージェントではガバナンス設計 (権限管理・承認プロセス・操作ログ・停止機構) が不可欠であり、これは「誰が権限を与えたか」「どのログを残すか」という内部統制の問題にまで及ぶ。





## ～AIエージェント～

### 5. AIアシスタントとAIエージェントの7つの違い

AIアシスタントとAIエージェントは混同されやすいであるが、両者には本質的な違いがある。この違いを理解することは、企業がどのレベルのAI活用を目指すかを定める上で重要である。

比較観点	AIアシスタント(Copilot等)	AIエージェント
役割	人間の仕事を「助ける」支援者・補佐役	目的達成のために「自ら動く」実行者・代理人
指示との関係	都度指示を受けて動く(都度指示型)	ゴールを与えれば先の手順はAIが考える(目的委任型)
タスク範囲	単発または短い単位の知的支援	複数工程から成るワークフローを自律的に完了
自律性	人間が常に主導権を持つ(低～中程度)	委任された範囲で自律的に意思決定して進む(高)
外部ツール連携	会話・提案・情報提示が中心	外部ツール・システムを実際に操作・変更する
ガバナンスの焦点	出力の妥当性確認・利用教育・ルール整備	権限管理・監査ログ・停止機構・内部統制設計
組織への影響	個人の生産性向上(能力拡張)	業務分担・組織設計・責任配置の再設計(役割再編)

出張手配を例に両者の違いを具体的に見てみましょう。AIアシスタントは「時刻表候補・ホテル候補・申請手順を提示」する。一方、AIエージェントは「予定を確認し、宿泊規程を参照し、交通機関と宿泊を予約し、システムへの出張申請登録まで進める」という本質的な差がある。

AIアシスタント導入では「現場社員がどう使いこなすか」が重要であるのに対し、AIエージェント導入では「どこまで委任するか」「何を人間が最終承認するか」という業務設計が重要になる。AIアシスタントが「現場改善の道具」であるとするれば、AIエージェントは「経営変革の手段」になり得る。

### 6. 3つのAIの本質的な位置づけ

生成AI・AIアシスタント・AIエージェントの3類型を理解することで、自社のAI活用がどのステージにあり、次にどこを目指すべきかが明確になる

AI類型	一言で言うと	AIの主体性	主な価値	組織への影響
生成AI (ChatGPT・Claude等)	考えて答えるAI	低(受動的)	知識労働の品質・速度の向上	個別タスクの効率化
AIアシスタント (Copilot等)	隣で支えるAI	中(反応的)	個人の生産性向上	働き方の利便性向上
AIエージェント	代わりに動くAI	高(能動的)	業務プロセス全体を自律遂行	組織構造・業務設計の変革

この3つの類型は相互に排他的ではない。生成AIがAIアシスタントの基盤技術となり、AIアシスタントの延長線上にAIエージェントがあるという発展的な関係にある。多くの企業は現在、生成AIからAIアシスタントへの移行期にあり、次の段階としてAIエージェントの戦略的活用を検討し始めている。



## ～AIエージェント～

なぜ今AIエージェントが重要なのか

ガートナーは「2028年までに日本企業の60%でエージェント型AIとともにビジネスを行うことが当たり前となる」と予測している。この予測が示すのは、AIエージェントの普及は「もしそうなれば」という仮定の話ではなく、「いつ・どう対応するか」という現実の問いであるということである。重要なのは「採用するかどうか」ではなく、「どれだけ速く、安全に統合して競争優位につなげるか」である。AIエージェントを深く統合することで自社固有のデータ・業務ノウハウ・顧客理解が蓄積されていき、この蓄積は後から参入した競合が容易には追いつけない「知識の堀」を形成する。

AIエージェントが変える企業経営の5つの次元	具体的な変化
ビジネスモデル	SaaS（ライセンス料）からService-as-a-Software（成果報酬型）へ
組織構造	ピラミッド型からホラクラシー型へ。AIが組織の一員として機能する
意思決定	AIが経営会議に参加し、リアルタイムで分析・視点提示する時代へ
競争優位性	先行者が「知識の堀」を形成。後発者が追いつけない構造になる
人材要件	全社員へのAIリテラシー要求と「AI設計・監督者」という新職種の台頭

### ▶ まとめ：AIエージェントを正しく理解するための3つのポイント

- ① 「答えるAI」から「動くAI」へ：目標を与えれば自律的に行動し、外部システムに働きかけて現実を変える存在が登場した。
- ② 6つの特徴の複合が生む変革：自律性・目標指向性・環境適応性・学習能力・ワークフロー最適化・外部連携性が組み合わさることで、従来のAIとは次元の異なる価値を生む。
- ③ ガバナンス設計が不可欠：AIエージェントは「誤情報リスク」から「誤行動リスク」へリスクの質が変わる。権限設計・承認フロー・監査ログ・停止機構の整備が経営の必須課題となる。

### 私信

最近話題になっているのが、「Claude Code」「Claude Cowork」である。これがまさにAIエージェントの役割を果たし、個人レベルでも作業を大幅に削減することができる。まだまだ勉強不足であるが、生成AIと違って作業手順を正確に指示すれば、今まで1時間かかっていた作業が5分もかからないで完了してしまう驚きである。是非皆さんも日常の業務効率化に役立ててほしい。