AIの時間短縮の実態とAI投資を継続する意義

～ 日本版 AI 暴露度・補完度と従業員意識調査から ～

AI 戦略コンサルティング部　コンサルタント　村尾　光太郎
AI 戦略コンサルティング部　コンサルタント　猪　直樹

1　はじめに

企業で AI 活用が広がる一方、従業員個人が実感する効率化と企業の財務成果との間には隔たりがある。McKinsey（2026）※1 の調査では、回答者の 80%が AI によって個人の生産性が向上したと答えた一方、所属企業の利益に貢献したとする回答は 37%にとどまった。国内でも、経済産業省の検討会において、個別タスクの効率化が組織全体の成果に結実しない現象が「消える生産性」として指摘されている※2。

このように、作業が早く終わることと、それが財務成果として表れることは分けて捉える必要がある。したがって、AI 投資の効果を考えるには、時間短縮の有無に加えてその後に生じた変化を確認しなければならない。

そこで本稿では従業員個人に焦点を当て、二つの問いを検討する。第一に、AI の活用によって業務時間は実際に短縮されているのか、短縮されている場合はその時間が何に使われ、短縮されていない場合は何がその要因となっているのか。第二に、財務指標の向上が確認できなくとも、なぜ企業は AI 投資を行う必要があるのか。

以下、第 2 章で日本の職業実態に即した分析枠組みを構築して対象職種カテゴリー（以下カテゴリー）を選定する。第 3 章では NRI 独自アンケート調査※3 の結果をカテゴリー別に比較し、二つの問いを検討する。最後に第 4 章で、分析結果を踏まえた企業への示唆をまとめる。

2　分析の枠組み

1）　分析の視点と指標の定義

AI で短縮できる作業や、生まれた時間の使い方は、職種を構成するタスクや働き方によって異なる。そこで本稿では、対象とするカテゴリーの選定に当たり「AI 暴露度」と「AI 補完度」の二つの指標を用いる。

「AI 暴露度（AI Occupational Exposure：AIOE）」は、Felten et al.（2021）※4 が提案した指標であり、職業に必要な能力と AI の能力との関連性から、その職業が AI の影響を受ける可能性を捉える。読解や文章表現など、AI と関連の強い能力を多く必要とする職業ほど、AI が関わる業務の範囲は広いと考えられる。

一方、AI との関連性が強くても、作業を AI に任せる場合と、AI の出力を人間が判断の材料として使う場合では、仕事への影響が異なる。この違いを整理するのが、Pizzinelli et al.（2023）※5 が提案し

※ 1　McKinsey & Company “The state of AI in 2026 : On the road to ROI”
※ 2　例えば「Society 5.0 時代のデジタル人材育成に関する検討会」（2026 年 4 月 13 日）や「AX 時代におけるスキルのあり方検討ワーキンググループ」（2026 年 6 月 23 日）など
※ 3　NRI「AI による変化に関するアンケート」調査対象：20 ～ 69 歳で、従業員規模 1,000 人以上の企業において事務職・営業職・専門職として従事している労働者（n 数 1,022）。調査方法：インターネットアンケート調査。実施時期：2026 年 8 月
※ 4　Felten, E., Raj, M., & Seamans, R.（2021）. Occupational, industry, and geographic exposure to artificial intelligence. Strategic Management Journal, 42（12）, 2195–2217. https://doi.org/10.1002/smj.3286
※ 5　Pizzinelli, C., Panton, A. J., Tavares, M. M., Cazzaniga, M., & Li, L. “Labor Market Exposure to AI : Cross-country Differences and Distributional Implications,” IMF Working Papers, 2023（216）https://doi.org/10.5089/9798400254802.001

図表 1　AI 暴露度・補完度による職業の分類



出所）Pizzinelli et al.（2023）より NRI 作成

た「AI 補完度（AI Complementarity）」である。この指標は、責任の重さ、対人コミュニケーション、非定型的な状況への対応、専門性などに着目し、AI を活用しても人間の役割が残りやすい職業特性を測る。こうした特性が強い職業では、AI は人間を置き換えるよりも、判断や能力を支援する方向に作用しやすいと考えられる。

二つの指標を組み合わせると、職業は三つの領域に大別される（図表 1）。高暴露・高補完の右上では、AI による情報処理を人間の判断や対人対応と組み合わせる利用が想定される。高暴露・低補完の右下では、作業の一部が AI に置き換えられる可能性が相対的に高い。低暴露の左側では、AI の能力と仕事に必要な能力との関連が弱い。

2）日本版指標の算出手法

先行研究（Felten et al., 2021; Pizzinelli et al., 2023）は、米国の職業情報データベース「O*NET」を用いている。しかし、同じ職業名でも、日本と米国では担当業務や必要な能力が異なる可能性がある。そこで本稿では、厚生労働省の職業情報提供サイト「job tag」を用いて二つの指標を再構築した。

まず AI 暴露度について、Felten et al.（2021）は、Electronic Frontier Foundation（EFF）が整理した画像認識や翻訳などの AI の応用例と、O*NET の 52 のアビリティとの関連性をアンケートで評価している。本稿ではこの考え方を参考に、最新の動向を反映するため、EFF の分類に代えて OECD が 2025 年 6 月に公開した「AI Capability Indicators[※6]」の 9 分類[※7]を採用した。NRI の独自アンケートでは、この 9 分類と job tag の 35 のアビリティを組み合わせ、各能力を要する作業に現在の AI が役立つかどうかを尋ねた。その回答から各アビリティの関連性スコアを求め、それを用いて AI 暴露度を算出した[※8]。

次に AI 補完度について、Pizzinelli et al.（2023）はコミュニケーション、責任、物理的条件、判断の重大性、定型性、専門性の六つの要素から算出している。本稿では、このうち五つを job tag の「仕事の性質」の項目で再現し[※9]、AI が補完する専門性は学歴で代替した[※10]。

こうして算出した結果を図表 2 に示す。右上の高暴露・高補完領域には弁護士、保険営業などが、右

※6　OECD “Introducing the OECD AI Capability Indicators,” OECD Publishing, Paris https://doi.org/10.1787/be745f04-en

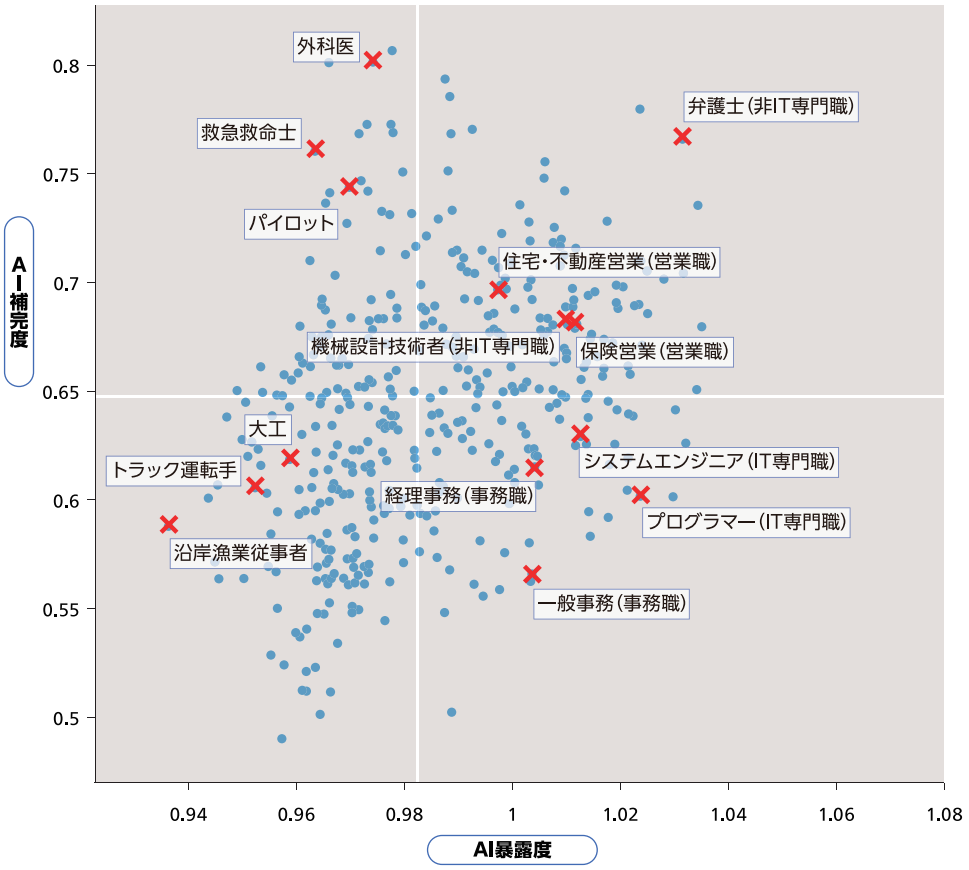
※7　言語、社会的相互作用、問題解決、創造性、メタ認知・批判的思考、知識・学習・記憶、視覚、操作、ロボット知能

※8　職業 i について、$\frac{\sum_{j=1}^{35} A_j \cdot M_{ij}}{\sum_{j=1}^{35} M_{ij}}$ で算出（i は職業に対して採番した通し番号、j はアビリティ、Aj は関連性スコアの合計、Mij は job tag のアビリティスコア）

※9　コミュニケーション：「対面での議論」「他者とのかかわり」、責任：「結果・成果への責任」「他者の健康・安全への責任」、物理的条件：「屋外作業」「他者との身体的近接」、判断の重大性：「ミスの影響度」「意思決定の自由」「意思決定が他者や企業に及ぼす影響力」、定型性：「機械やコンピュータによる仕事の自動化」「優先順位や目標の自己設定」

※10　job tag の学歴構成比をもとに「高卒未満」を 1.0、「高卒」を 2.0、「高卒後の職業教育・大学中退・短大卒等」を 3.0、「大卒」を 4.0、「大学院・専門職学位等」を 5.0 として加重平均により算出

図表 2　日本版 AI 暴露度・補完度マップにおける職業の分布



出所）job tag データおよび NRI「AI による変化に関するアンケート」（2026 年 8 月）より NRI 作成

下の高暴露・低補完領域には経理事務、プログラマーなどが、左側の低暴露領域には外科医、大工、トラック運転手などが位置する。

3）　分析対象カテゴリーの選定

本稿の問いを検討するには、業務で AI が関わる場面が一定程度ある従業員を対象とすることが望ましい。そこで、図表 2 の各職業をカテゴリー別に分類したうえで、高暴露領域に位置する職業の割合を確認した。結果、事務職、IT 専門職、営業職、非 IT 専門職の 4 カテゴリーでは、大部分の職業が高暴露領域に位置しており、本稿ではこの 4 カテゴリーを分析対象とした[※11]。

四つのカテゴリーのスコア平均を見ると、非 IT 専門職と営業職は相対的に右上、事務職と IT 専門職は相対的に右下に位置する。先行研究（Pizzinelli et al., 2023）に基づけば、右下の職種では作業の一部を AI に任せやすいため、効果は時間短縮として表れやすいと考えられる。一方、右上の職種では AI の出力を人の判断や顧客対応と組み合わせるため、効果は成果物や判断の質の向上として表れやすいと考えられる。

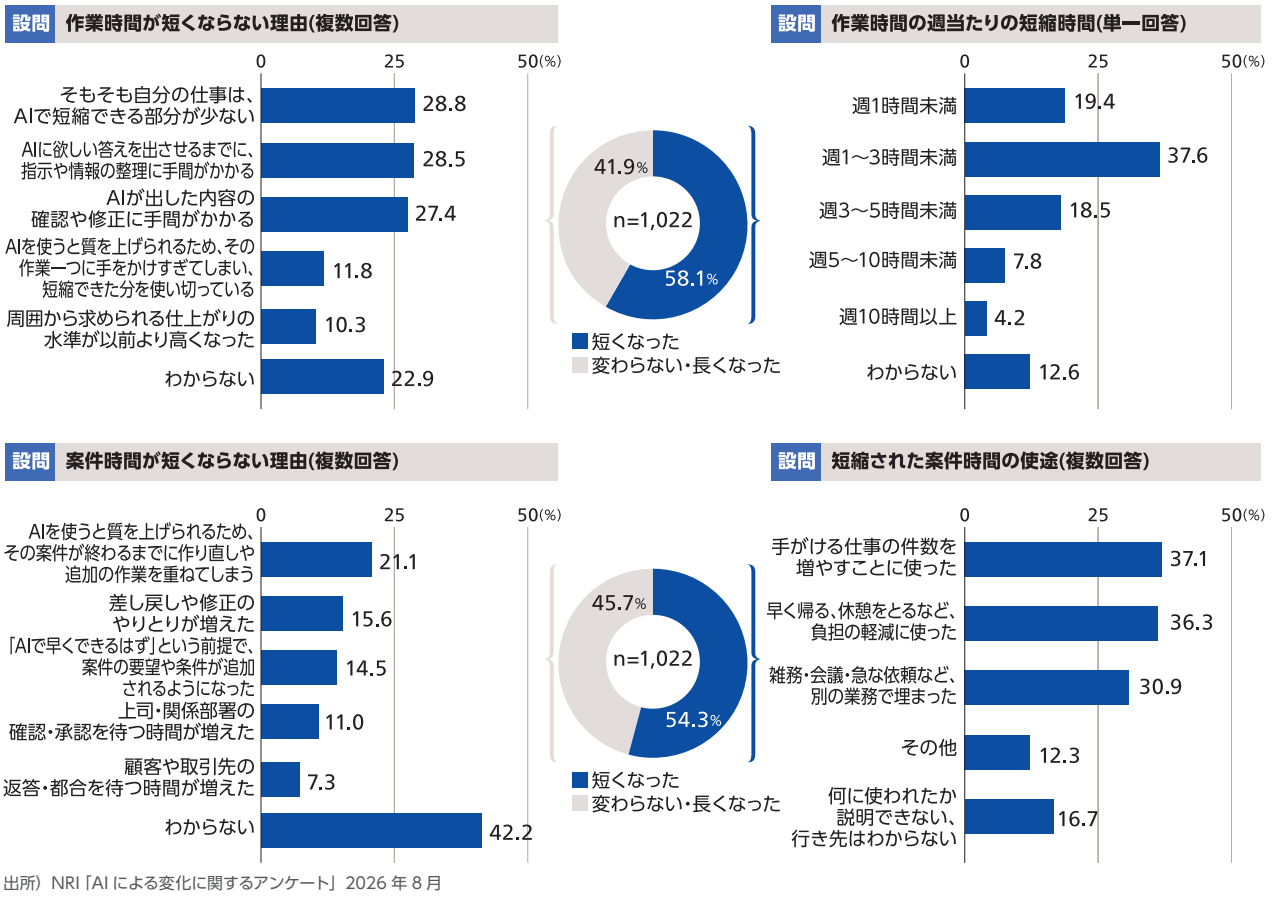
3　アンケート結果

1）　AI で業務時間は短縮されているのか、その時間の使途と短縮されない要因は何か

ここでは一つ目の問いについて検討する。なお、調査では「業務時間」を二つの単位で尋ねた。一つは、作業を 1 回行う際に自ら手を動かす時間（＝作業時間）であり、もう一つは、他者による確認・修正や

※ 11　事務職が 84.8%、IT 専門職が 95.2%、営業職が 92.9%、非 IT 専門職が 94.1%。なお、管理職は全職業が高暴露領域に位置するものの、高暴露領域全体に占める構成比が小さいため、対象から除外した

図表 3　AI による時間短縮の実態



出所）NRI「AI による変化に関するアンケート」2026 年 8 月

待ち時間を含め、案件を 1 件完了するまでに要する時間（＝案件時間）である（図表 3）。

（1）全体の傾向

まず、AI の活用による時間短縮の実感を確認する。AI の利用前と比べて短縮したという回答は、作業時間で約 6 割、案件時間で約 5 割であった。作業時間が短縮された回答者に 1 週間の合計短縮時間を尋ねたところ、3 時間未満が約 6 割を占め、5 時間以上は約 1 割にとどまった。生まれているのは、まとまった空き時間ではなく、細切れの時間と推察される。

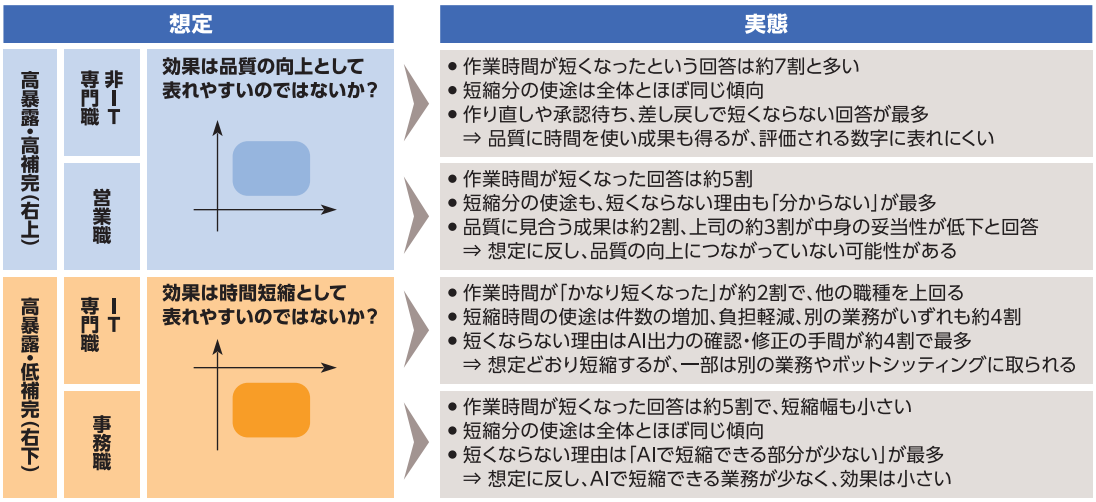
では、時間短縮に伴い、業務や働き方はどう変わっているのだろうか。案件時間が短縮された人に短縮時間の使途を尋ねたところ、「件数の増加」「早く帰るなどの負担軽減」「雑務や会議などの別の業務」がそれぞれ約 3 ～ 4 割で、ほぼ拮抗（きっこう）していた。案件の完了が早まった人でも、その後の変化は一様ではない。

このうち、業務量の拡大に当たる「件数の増加」について、個人の評価に用いられる数字（売り上げ・目標達成度など）の変化との関係を確認した。数字が「変わらない」とした割合は「件数の増加」を選択した人で 72.2%、選択しなかった人で 73.7%であった。少なくとも、件数の増加を挙げた人の間でも、約 7 割は個人の業績指標に変化を感じていない。

一方、短縮されない要因を見ると、作業時間では「そもそも AI で短縮できる部分が少ない」という業務と AI の適合性の問題と「AI への指示や情報の整理」「AI の出力の確認・修正」といういわゆる「ボットシッティング」[※12] の手間がそれぞれ約 3 割を占

※ 12　Work AI Institute (2026) が定義した概念で、AI への文脈付与や出力の確認・修正など、AI を使えるものにするための見えにくい労働を指す。Work AI Institute. (2026). The Work AI Index: Botsitting, botshitting, and the hidden human labor of AI at work. Glean.

図表 4　カテゴリー別に見た AI の影響



出所）NRI「AI による変化に関するアンケート」2026 年 8 月

めた。案件時間では、短縮されない理由として「わからない」が最も多く、具体的な理由としては、品質を高めるための作り直し、差し戻し、「AI で早くできるはず」という前提での要望追加、社内での承認待ちなどが続いた。

もっとも、作業時間での「手をかけすぎてしまう」や、案件時間での「作り直し」のように、品質の追求に時間を投じること自体は、成果につながり得る。そこで、品質の追求を理由に挙げた回答者に、かけた時間に見合う成果（受注・評価・顧客や社内の反応など）があったかどうかを尋ねた。「見合う、またはそれ以上の成果があった」が 47.6%、「見合わない、またはかえって良くない面もあった」が 45.8%と、評価は分かれた。時間が短縮されなくても成果を得た人がいる一方、追加の手間に見合う成果を感じていない人も同程度いる。

（2）カテゴリー別の傾向

第 2 章「3）分析対象カテゴリーの選定」で、事務職と IT 専門職では時間短縮として、非 IT 専門職と営業職では質の向上として表れやすいと想定した。これに照らし、カテゴリー別の結果を確認する。

まず、作業時間が短くなったという回答は、IT 専門職と非 IT 専門職で約 7 割、事務職と営業職で約 5 割であった。IT 専門職は想定どおりの結果であり「かなり短くなった」も約 2 割と、他カテゴリーの 1 割未満を上回る。一方、事務職は想定に反して、短くなったという回答が少ない。さらに、1 週間の合計短縮時間を 1 時間未満とする回答も約 3 割と、他カテゴリーの約 1 ～ 2 割を上回り、短縮の幅も小さい。なお、案件時間ではどのカテゴリーも約 5 ～ 6 割であり、作業時間ほどのカテゴリー差は見られなかった。

次に、短縮時間の使途を見る。IT 専門職では「件数の増加」「負担軽減」「別の業務」がいずれも約 4 割と他職種に比べて最も高く、「わからない」は約 1 割と最も低い。非 IT 専門職と事務職は全体とほぼ同じ傾向であった。営業職は「わからない」が約 3 割と最も高く、時間短縮後の変化を具体的に把握できていない回答者が多かった。

続いて、時間が短縮されない理由を見る。作業時間について、事務職では「そもそも AI で短縮できる部分が少ない」が約 4 割と最も高い。IT 専門職では反対にこの回答が約 2 割と最も低く、「AI の出力の確認・修正に手間がかかる」が約 4 割と最も高い。また案件時間について、非 IT 専門職では、作り直しが約 3 割、承認待ち・差し戻し・要望の追加が約 2 割といずれも他職種に比べて最も高い。品質

を高めるための作業に加え、周囲の確認や要望への対応にも時間がかかっている。営業職では、案件時間について「わからない」が約 5 割に上る。また、出力の確認・修正の手間を挙げる回答は約 1 割と他カテゴリーを下回った。

さらに、品質の追求を理由に挙げた人のうち、かけた時間に見合う、またはそれ以上の成果を得たという回答は、IT 専門職と非 IT 専門職で約 7 割、事務職で約 4 割、営業職で約 2 割であった。ただし、非 IT 専門職では、個人の評価に用いられる数字が AI 利用の前後で「変わらない」とした割合が 80.1％と、全体の 74.7％を上回る。想定どおり品質に時間を使い、本人も成果を得たと感じているが、評価される数字には表れていない。

これに関連する設問として、部下を持つ上司に、部下の提出物が AI 活用の前後でどう変わったかを尋ねた。中身の妥当性が上がったとの回答は非 IT 専門職で最も高く、約 4 割であった。一方、営業職の上司では、中身の妥当性が下がったとの回答が約 3 割と、全体の約 1 割を大きく上回った。同じく営業職について、件数が増えたとの回答は約 3 割で全体（約 2 割）より多く、分量が増えたとの回答も約 3 割で全体（約 2 割）を上回る。営業職では、提出物の量は増加する一方で、中身の妥当性は上がっていない可能性がある。

(3) 考察

作業時間の短縮は IT・非 IT 専門職で進みやすく、事務職・営業職では相対的に少ない。また、短縮時間の使途や短縮されない要因もカテゴリーにより異なる。非 IT 専門職では、品質を高めるために自ら作り直しを行い、成果を実感する人が多い一方、承認待ちや差し戻しを案件時間が短くならない理由に挙げる人も他カテゴリーより多い。営業職では、短縮時間の使途が分からない人が最も多く、上司の回答でも提出物の件数・分量が増えた一方で中身の妥当性は下がったとする割合が最も高い。AI で提出物を作りやすくなった半面、中身を確認せず量のみを増やしている可能性がある。IT 専門職では、AI に任せられる作業が多い分、出力の確認・修正などのボットシッティングが作業時間の短縮を妨げている可能性がある。事務職では、暴露度は高いものの、そもそも AI で短縮できる部分が少ないとする人が最も多い。AI を使いにくい業務が残っていることに加え、AI リテラシーの不足や、時間短縮がミッション・評価と結び付かず意欲が働きにくいことも影響していると考えられる。

ただ、結局のところ、自分が評価される数値が AI 利用の前後で「変わらない」とする人はどのカテゴリーでも 7 ～ 8 割を占め、AI による時間短縮は数値に結び付いていないといえる。短縮時間は件数増加だけでなく、負担軽減や別の業務にも回り、件数を増やした人でも、評価数値はほとんど変わっていない。一方、AI で生まれた余力を質の追求に充てたために時間が短縮されなかった人もいるが、それに見合う成果を感じている人も半数に満たない。

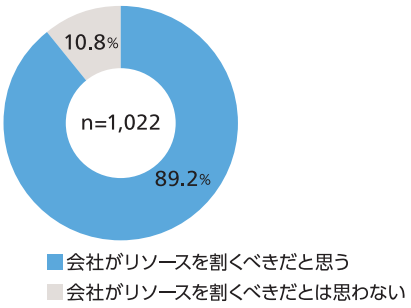
このように時間の使途が分かれ、評価に用いられる数字に結び付かないのは、短縮時間を何に充て、何を成果とみなすかが定まっていないためとも考えられる。目的がなければ、件数を増やすか、質を高めるか、負担を減らすかどうかは個々の判断に委ねられ、成果につながらない場合が生じ、その良し悪しを判断する基準もない。企業には、まず目的を職種・部門ごとに定め、これに照らし時間短縮の実態や妨げる要因、使途を把握することが求められる。

2) 財務指標の向上が確認できなくとも、なぜ企業は AI 投資を行う必要があるのか

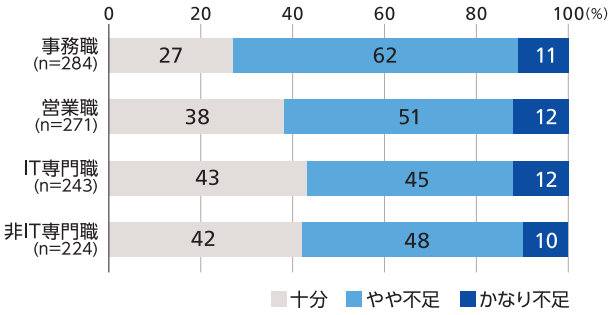
前節で見たとおり、評価に用いられる数字が AI の利用によって「変わらない」と答えた人は、4 カテゴリーのいずれでも 7 ～ 8 割を占めた。このように、AI の効果が個人の数字にも表れにくく、財務成果への貢献がすぐには確認できない状況でも、企業は AI 環境の整備を続ける必要があるのだろうか。

図表 5　従業員の AI 環境の整備に対する意識

設問　勤務先の会社は、AI環境の整備に人的・金銭的リソースを割くべきだと思いますか。(単一回答)



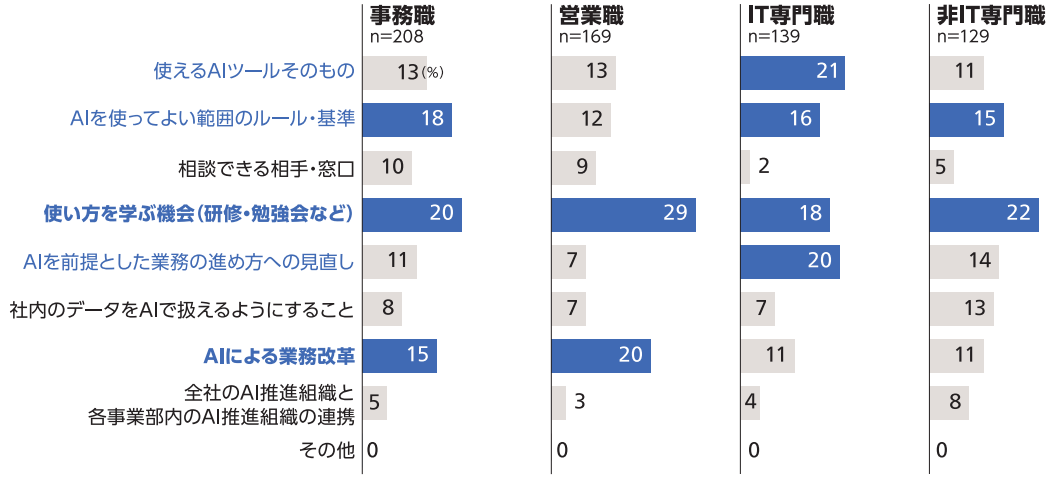
設問　あなたがAIを生かして働くうえで、勤務先のAI環境整備は足りていますか。(単一回答)



出所）NRI「AI による変化に関するアンケート」2026 年 8 月

図表 6　勤務先の AI 環境整備で最も不足する要素

設問　勤務先のAIへの取り組みについて、最も足りないと感じるものを一つだけお選びください。(単一回答)



出所）NRI「AI による変化に関するアンケート」2026 年 8 月

本稿では、この問いを人的リソースの観点から考える。人口減少が続くなか、限られた人材で成長するには、職種転換や職能の強化が欠かせない。AI 投資は業務の代替や補完を通じてこれを後押しすると想定される。そうであれば、AI 投資が従業員にどのような影響を与えるかを確認することが、投資の意義を考える手がかりになる。

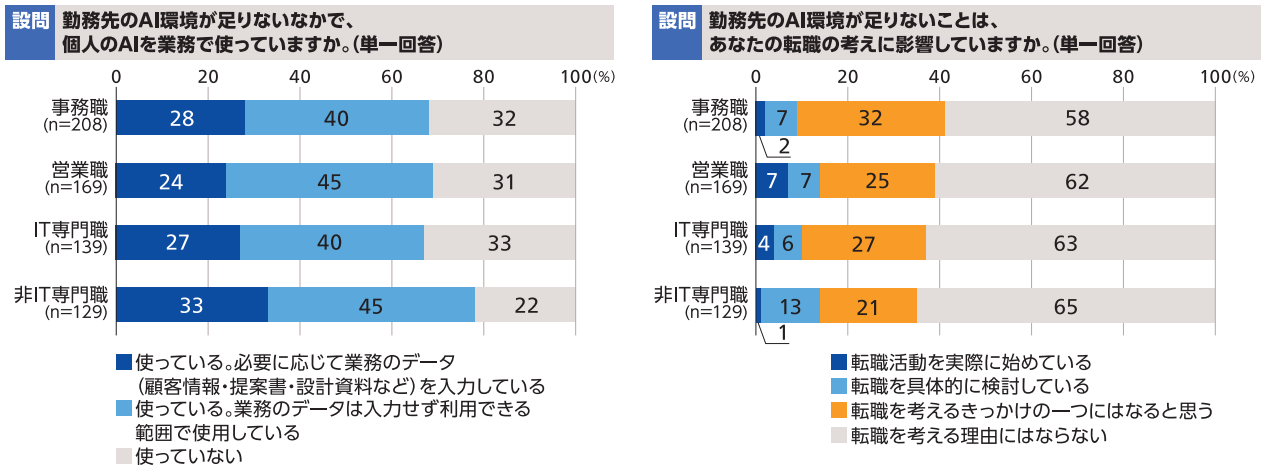
従業員への影響には離職と職種転換が考えられるが、本稿では人的資本を直接損なう離職に着目する。AI 環境に不足を感じている人には現在の実態を、満足している人には「勤務先の AI 環境が進化に追いつけなくなったら」と仮定した意向を尋ねた。

(1) 従業員は、AI 環境の整備を求めている

はじめに、従業員の AI 環境の整備に対する意識を読み解く。勤務先が人的・金銭的リソースを割いて AI 環境を整備すべきだと答えた人は、いずれのカテゴリーでも 8 割を超える。一方、現在の環境が不足している（「やや不足」「かなり不足」）と感じている人も、事務職で約 7 割、他の 3 カテゴリーで約 6 割に上る（図表 5）。

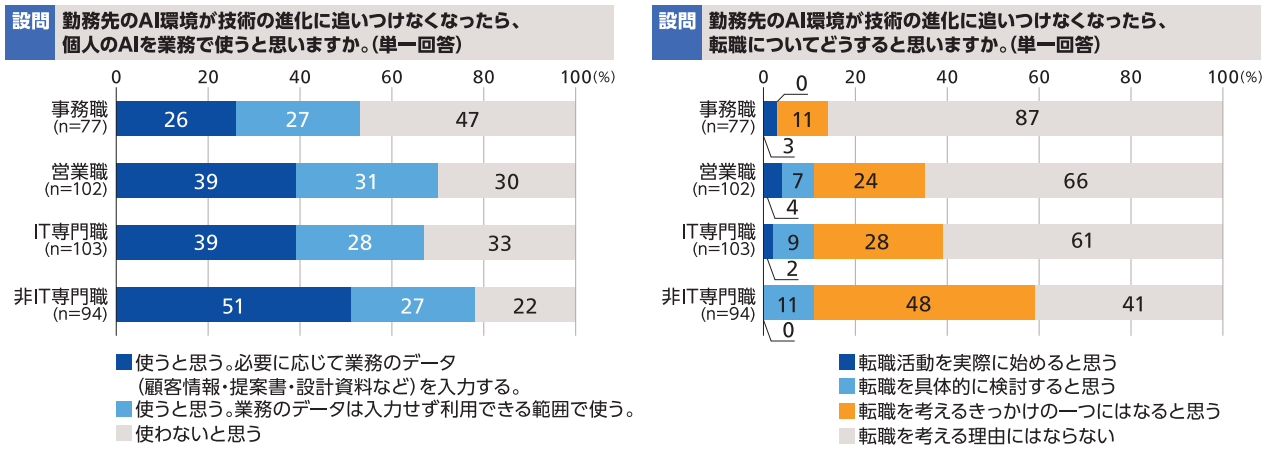
では、何が足りないと感じているか。不足を感じている人に最も足りないものを一つ尋ねたところ、回答は複数の項目に分散した（図表 6）。「使える AI ツールそのもの」が突出して多いカテゴリーはなく、ツールがあれば十分という状況ではないことがうか

図表 7　AI 環境に不足を感じることに対する従業員の反応



出所）NRI「AI による変化に関するアンケート」2026 年 8 月

図表 8　今後技術進化に追いつけなくなった場合の従業員の反応



出所）NRI「AI による変化に関するアンケート」2026 年 8 月

がえる。

カテゴリー別に見ると、共通する傾向と、カテゴリーごとの違いがある。共通しているのは「使い方を学ぶ機会（研修・勉強会など）」が、どのカテゴリーでも上位に入ることである。次いで、ルール・基準や、AI による業務改革といった、ツールの外側にある項目が上位に並ぶ。

カテゴリーごとの違いが目立つのは IT 専門職である。他カテゴリーと比べて、ツールそのものを求める声が強く、同時に AI を前提とした業務の進め方の見直しへの要望も高い。ツールの充実と、業務の進め方の見直しの両方が求められている。

一方、事務職、営業職、非 IT 専門職ではツールは上位に入らず、使い方を学ぶ機会を中心に、ルールや業務改革など使い方・進め方に関わる項目の不足が目立つ。

以上から、従業員が求めているのは、ツールの提供にとどまらない。使い方を学ぶ機会を中心に、ルールや業務の進め方まで含めた、環境全体の整備である。

(2) 不足を感じている人には、すでに反応が出ている

次に、AI 環境に不足を感じている人たちの実態を、カテゴリー別に把握する。環境が不足した場合にセキュリティー上の懸念がある会社が管理していない個人の AI に、業務データを入力してでも業務で使っていると答えた人は、どのカテゴリーでも 2 ～ 3

割台であった。また、環境の不足が転職の考えに影響していると答えた人は、どのカテゴリーでも 3 ～ 4 割台に達している（図表 7）。

つまり、環境が不足していると感じれば、カテゴリーを問わず、転職を意識する人が 3 人に 1 人以上に上り、約 4 人に 1 人は管理外の個人 AI に業務データを入力している。環境の不足に対し個人 AI の利用はすでに行動として、転職は意識として表れていることがうかがえる。

(3) 満足している人は、投資が止まっても残るのか

では、現在は AI 環境に満足している人たちは、どうだろうか。この層には「勤務先の AI 環境が進化に追いつけなくなったら」と仮定して尋ねた。

不足している人たちではカテゴリーによる差が小さかったのに対し、満足している人たちでは、事務職とそれ以外の 3 カテゴリーで反応に大きな差が見られた。転職を考える理由になると答えた人は、非 IT 専門職で約 6 割、IT 専門職で約 4 割、営業職で約 3 割に上る一方、事務職は約 1 割にとどまる。業務データを入力してでも個人の AI を使うと答えた人も、非 IT 専門職で約 5 割、営業職と IT 専門職で約 4 割に対し、事務職は約 3 割となった（図表 8）。

事務職で現在の AI 環境に満足している層は、現状維持でも大きくは困らない。現時点の水準で、すでにニーズを満たせていることが示唆される。一方、非 IT 専門職、IT 専門職、営業職の満足層は、投資が止まれば反応が出る。現在の満足は、投資の継続を前提にしていることが示唆される。

(4) 考察

財務指標の向上が確認できなくとも、企業が AI 投資を行う必要がある理由は、投資が止まると、離職による人的リソースの流出リスクが高まりうるためである。

すでに不足を感じている人では、3 ～ 4 割台が転職を意識する。現在は満足している層も、環境が進化に追いつけなくなれば、非 IT 専門職の約 6 割、IT 専門職の約 4 割、営業職の約 3 割が転職を考える理由になると答えた。投資の継続を前提とした満足である可能性がある。

したがって、AI 投資は人的リソースを守る投資として意味を持つ。ただし、求められているのはツールだけでなく、学ぶ機会やルール、業務の進め方を含む環境全体の整備である。

4　おわりに

AI で個人の生産性が上がったと感じる人は多いが、企業の利益への貢献を感じる人は少ない。本稿の調査からは、この隔たりが財務成果に至る手前の、従業員一人ひとりの業務の段階でも生じている可能性が示された。業務時間は半数以上の従業員で短縮されているが、生まれた時間は細切れだと推察され、その使途も件数増加、負担軽減、別の業務への対応に分かれる。短縮を妨げる要因はカテゴリーによって異なる一方、評価に用いられる数字が「変わらない」とする人はどのカテゴリーでも 7 ～ 8 割を占めた。

もっとも、成果が数字に表れないことをもって、AI 投資の意義を否定することはできない。環境に不足を感じる人の 3 ～ 4 割台はすでに転職を意識している。事務職以外では、現在満足している人も、環境が進化に追いつけなくなれば転職を考える理由になると答えた。意向の段階ではあるが、AI 環境の整備が止まれば、人材流出のリスクは高まりうる。AI 投資は、成果がすぐに見えなくとも、人材を守る投資として意味を持つ。

以上を踏まえると、AI 投資は人材を守るために継続すべきであるが、その効果は評価に用いられる数字だけでは捉えきれない。企業には、従業員が求める学ぶ機会やルール、業務の進め方を含めた環境を整えるとともに、職種・部門ごとに時間短縮を妨げる要因を取り除き、短縮した時間の使途や業務の変

化を把握することが求められる。そして、変化を把握するには、何をもって効果とみなすかが定まっていなければならない。AIで生まれた時間を何に充て、何を成果とするのかという投資の目的を職種・部門ごとに定めるAI Transformationの推進こそが、個人の効率化を企業の成果へとつなげる出発点になると考えられる。

（監修：西野　貴弘）

筆者



村尾　光太郎（むらお　こうたろう）
株式会社 野村総合研究所
AI戦略コンサルティング部
コンサルタント
専門は、業務改革、データ分析など



猪　直樹（い　なおき）
株式会社 野村総合研究所
AI戦略コンサルティング部
コンサルタント
専門は、生成AI、機械学習など

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。すべての内容は日本の著作権法および国際条約により保護されています。
Copyright© 2026 Nomura Research Institute, Ltd. All rights reserved. No reproduction or republication without written permission.