

週刊WEB

企業経営

MAGA
ZINE

Vol.924 2025.6.10

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター

2025年5月28日号

日米欧の交易条件比較

経済・金融フラッシュ

2025年6月2日号

法人企業統計

(25年1-3月期)

～利益、設備ともに堅調だが、
4-6月期以降はトランプ関税
の影響で悪化が不可避

経営TOPICS

統計調査資料

労働力調査(基本集計)

2025年(令和7年)4月分

経営情報レポート

**企業の持続可能な成長を実現する
メンタルヘルス対策の実践と産業医の活用**

経営データベース

ジャンル:IT・情報技術 > サブジャンル:AI(人工知能)

AIの種類と仕組み

ビジネス分野でのAIの活用

発行:税理士法人日下事務所

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

日米欧の交易条件比較

本レポートの文書（画像情報等含む）に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

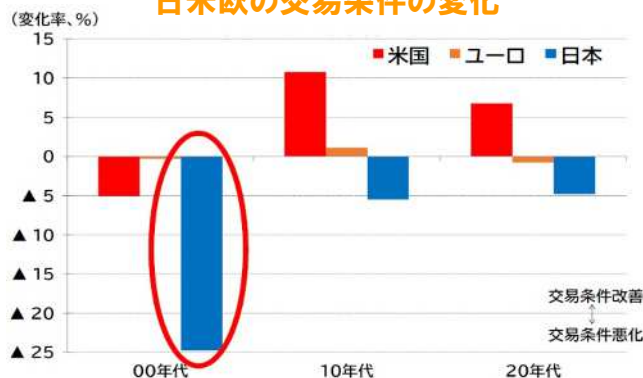
ニッセイ基礎研究所

1 本稿では、日米欧の交易条件について調査した。交易条件は実質賃金に影響を及ぼす要素でもあり、賃上げ環境を確認する観点からも重要である。

2 2000年以降の中期的な推移を見ると、日本の交易条件は一貫して悪化しており、特に2000年代の悪化が目立つ。

3 트럼프関税は対米輸出国を窮乏化させる可能性が高い。その窮乏化の度合いは輸出国から見た対米輸出物価の伸び悩みや交易条件の悪化（米国から見た輸入物価の抑制や交易条件の改善）として現れることになる。今後、米国との交易条件の動向が注目される。

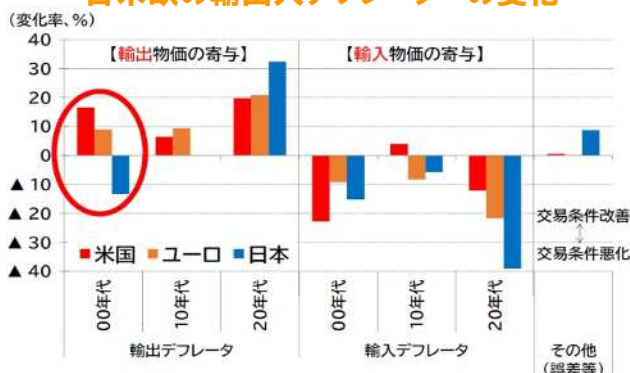
日米欧の交易条件の変化



(資料) 内閣府、Eurostat、datastream

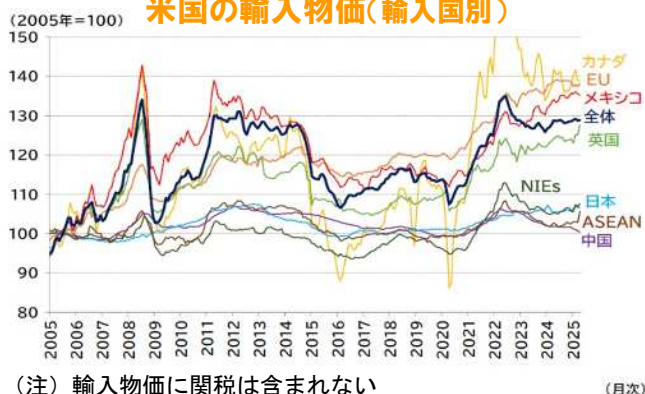
また、2000年代ほどではないが、2010年代、2020年代の交易条件も悪化している。日本では、欧米と比較して輸出物価が上がりにくいことから交易条件が悪化しがちであり、特に2000年代はその傾向が顕著だった。

日米欧の輸出入デフレーターの変化

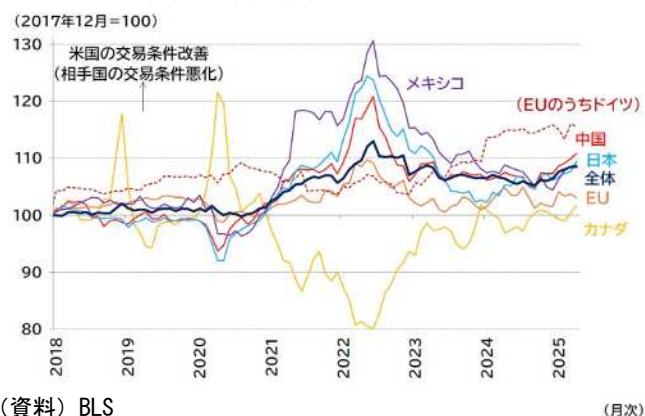


(注) 輸入デフレーターの変化は上昇をマイナスとして記載
(資料) 内閣府、Eurostat、datastream

米国の輸入物価(輸入国別)



米国の交易条件(貿易相手国別)



「Weeklyエコノミスト・レター」の全文は、当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」よりご確認ください。

法人企業統計(25年1-3月期) ～利益、設備ともに堅調だが、4-6月期以降は トランプ関税の影響で悪化が不可避

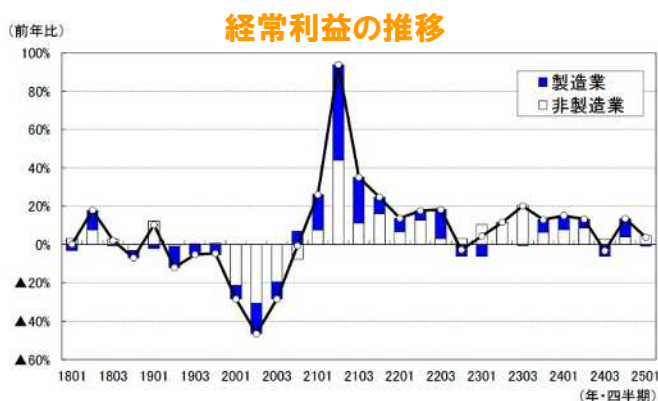
ニッセイ基礎研究所

本レポートの文書（画像情報等含む）に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

1 経常利益は2四半期連続の増加

財務省が6月2日に公表した法人企業統計によると、25年1-3月期の全産業（金融業、保険業を除く、以下同じ）の経常利益は前年比3.8%（10-12月期：同13.5%）と2四半期連続の増益となった。

製造業は前年比▲2.4%（10-12月期：同26.7%）と2四半期ぶりの減益となったが、非製造業が前年比7.0%（10-12月期：同6.4%）と17四半期連続の増益となった。



(資料) 財務省「法人企業統計」

2 経常利益(季節調整値)は高水準を維持

経常利益を業種別に見ると、製造業は、電気機械（前年比41.1%）、業務用機械（同36.5%）は大幅増益となったが、石油・石炭（同▲55.4%）、鉄鋼（同▲45.8%）、輸送用機械（同▲28.0%）、金属製品（同▲26.6%）、食料品（同▲26.0%）等が前年比二桁の減益となり、全体を押し下げた。

非製造業は、運輸・郵便業（前年比▲19.4%）、情報通信業（同▲3.3%）が減益となったが、建設業（同22.4%）、物

品質貸業（同20.7%）、電気業（同417.0%）が高い伸びとなり、全体として増益を確保した。

3 高水準の企業収益を背景に設備投資は回復

設備投資（ソフトウェアを含む）は前年比6.4%（10-12月期：同▲0.2%）と2四半期ぶりに増加した。製造業が前年比4.2%（10-12月期：同0.8%）と16四半期連続で増加、非製造業が前年比7.6%（10-12月期：同▲0.8%）と2四半期ぶりに増加した。

季節調整済の設備投資（ソフトウェアを含む）は前期比1.6%（10-12月期：同1.3%）と4四半期連続で増加した。

製造業が前期比0.1%（10-12月期：同1.9%）と3四半期連続、非製造業が前期比2.4%（10-12月期：同1.0%）と4四半期連続で増加した。

4 1-3月期・GDP2次速報は 小幅上方修正を予想

本日の法人企業統計の結果等を受けて、6/9公表予定の25年1-3月期GDP2次速報では、実質GDPが前期比▲0.1%（前期比年率▲0.5%）となり、1次速報の前期比▲0.2%（前期比年率▲0.7%）から小幅上方修正されると予想する。

設備投資は前期比1.4%と1次速報と伸びは変わらないだろう。

経済・金融フラッシュの全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

労働力調査(基本集計)

2025年(令和7年)4月分

総務省統計局 2025年5月30日公表

結果の概要

【就業者】

- 就業者数は6796万人。前年同月に比べ46万人の増加。33か月連続の増加。
- 雇用者数は6151万人。前年同月に比べ64万人の増加。38か月連続の増加。
- 正規の職員・従業員数は3709万人。前年同月に比べ43万人の増加。18か月連続の増加。非正規の職員・従業員数は2101万人。前年同月に比べ17万人の増加。4か月連続の増加。
- 主な産業別就業者を前年同月と比べると、「医療、福祉」、「サービス業（他に分類されないもの）」「教育、学習支援業」などが増加。

【就業率】(就業者/15歳以上人口×100)

- 就業率は61.9%。前年同月に比べ0.5ポイントの上昇。
- 15～64歳の就業率は79.7%。前年同月に比べ0.6ポイントの上昇。

【完全失業者】

- 完全失業者数は188万人。前年同月に比べ5万人の減少。3か月連続の減少。

【完全失業率】(完全失業者/労働力人口×100)

- 完全失業率(季節調整値)は2.5%。前月と同率。

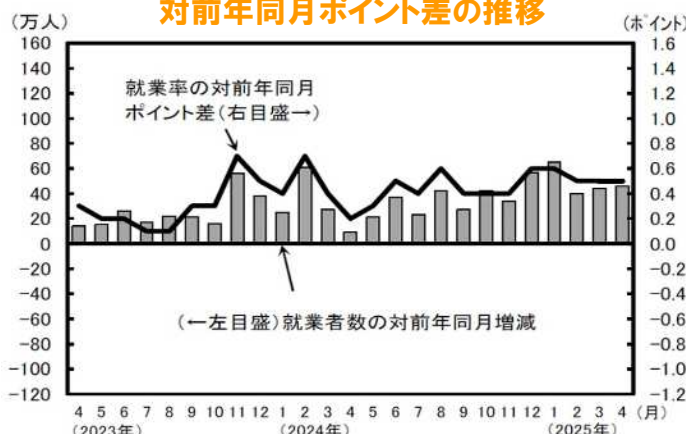
【非労働力人口】

- 非労働力人口は3979万人。前年同月に比べ66万人の減少。38か月連続の減少。

原数値	実数 (万人、%)	対前年同月増減 (万人、ポイント)			
		4月	3月	2月	1月
15歳以上人口	10972	-23	-24	-18	-11
労働力人口	6984	41	38	28	65
就業者	6796	46	44	40	65
男	3697	9	18	-2	5
女	3098	36	26	42	60
自営業主・家族従業者	612	-18	-10	-24	-15
雇用者	6151	64	58	64	87
役員を除く雇用者	5810	60	60	40	73
正規の職員・従業員	3709	43	40	27	27
非正規の職員・従業員	2101	17	20	13	46
農業、林業	193	5	9	-3	-14
建設業	452	-18	-8	-4	-25
製造業	1021	-17	6	-12	-14
情報通信業	302	10	-5	-1	-3
運輸業、郵便業	352	-6	-12	-18	-10
卸売業、小売業	1026	-9	0	-16	10
金融業、保険業	151	0	1	0	-3
不動産業、物品賃貸業	145	11	13	10	6
学術研究、専門・技術サービス業	262	6	6	1	8
宿泊業、飲食サービス業	391	-7	8	21	22
生活関連サービス業、娯楽業	229	9	4	8	11
教育、学習支援業	367	13	20	-1	8
医療、福祉	952	27	7	23	32
サービス業(他に分類されないもの)	484	24	14	15	17
就業率	61.9	0.5	0.5	0.5	0.6
うち15～64歳	79.7	0.6	0.4	0.7	1.0
男	84.7	0.3	0.4	0.1	0.1
女	74.7	1.1	0.6	1.3	1.7
うち20～69歳	81.4	0.8	0.6	0.8	0.9
完全失業者	188	-5	-5	-12	0
非自発的な離職	47	2	-3	-4	0
うち勤め先や事業の都合	25	2	-3	-1	2
自発的な離職(自己都合)	76	-4	-1	-1	0
新たに求職	55	1	-4	-4	2
非労働力人口	3979	-66	-62	-47	-77

季節調整値	実数 (%)	対前月増減 (ポイント)			
		4月	3月	2月	1月
完全失業率	2.5	0.0	0.1	-0.1	0.0
男	2.7	0.0	0.2	-0.1	0.1
女	2.3	0.1	-0.1	0.0	-0.2

就業者数の対前年同月増減と就業率の対前年同月ポイント差の推移



就業者の動向

1 男女別就業者数

- 就業者数は 6796 万人。
前年同月に比べ 46 万人(0.7%)の増加。
33 か月連続の増加。
- 男性は 3697 万人。9 万人の増加。
- 女性は 3098 万人。46 万人の増加。

就業者数の推移(男女計)



2 従業上の地位別就業者数

- 自営業主・家族従業者数は 612 万人。
前年同月に比べ 18 万人(2.9%)の減少。
- 雇用者数は 6151 万人。前年同月に比べ 64 万人(1.1%)の増加。
38 か月連続の増加。
- 男性は 3307 万人。22 万人の増加。
- 女性は 2844 万人。42 万人の増加。

従業上の地位別就業者数

2025年 4月	(万人)	
	実数	対前年 同月増減
就業者	6796	46
自営業主・家族従業者	612	-18
雇用者	6151	64
男	3307	22
女	2844	42

3 雇用形態別雇用者数

- 正規の職員・従業員数は 3709 万人。前年同月に比べ 43 万人(1.2%)の増加。
18 か月連続の増加。
- 非正規の職員・従業員数は 2101 万人。前年同月に比べ 17 万人(0.8%)の増加。
4 か月連続の増加。
- 役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は 36.2%。前年同月と同率。

雇用形態別雇用者数

2025年 4月	男女計			男			女		
	実数	対前年 同月増減	割合	実数	対前年 同月増減	割合	実数	対前年 同月増減	割合
役員を除く雇用者	5810	60	-	3051	15	-	2758	44	-
正規の職員・従業員	3709	43	63.8	2380	2	78.0	1329	41	48.2
非正規の職員・従業員	2101	17	36.2	671	13	22.0	1430	5	51.8
パート	1030	16	17.7	130	8	4.3	901	9	32.7
アルバイト	463	15	8.0	231	10	7.6	231	5	8.4
労働者派遣事業所の派遣社員	159	-2	2.7	65	5	2.1	94	-7	3.4
契約社員	269	-4	4.6	147	-2	4.8	122	-3	4.4
嘱託	100	-7	1.7	64	-3	2.1	36	-4	1.3
その他	80	0	1.4	35	-4	1.1	45	4	1.6

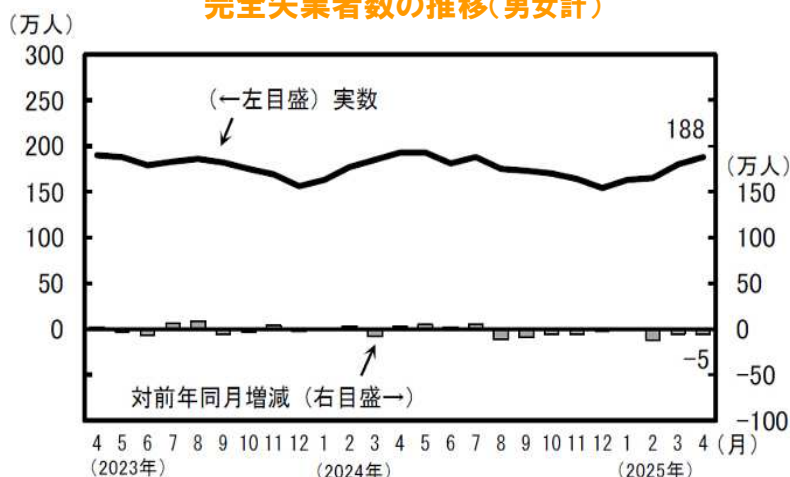
注) 割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合を示す。

完全失業者の動向

1 男女別完全失業者数

- 完全失業者数は 188 万人。
前年同月に比べ 5 万人(2.6%)の減少。3 か月連続の減少。
- 男性は 109 万人。前年同月に比べ 4 万人の減少。
女性は 79 万人。前年同月に比べ 1 万人の減少。

完全失業者数の推移(男女計)



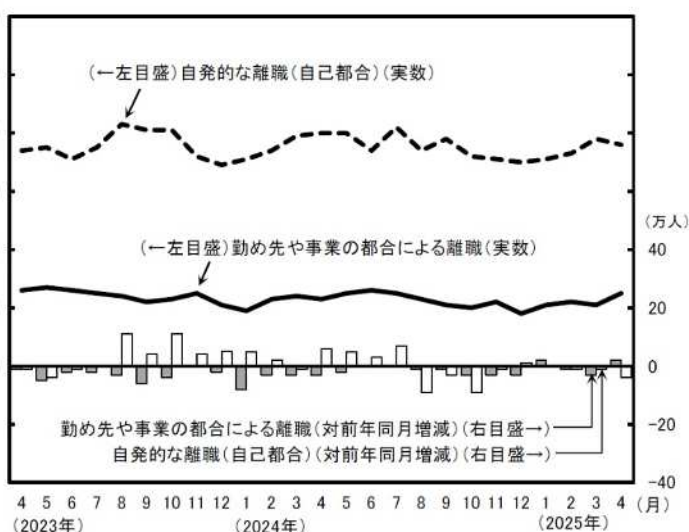
2 求職理由別完全失業者数

- 完全失業者のうち、「勤め先や事業の都合による離職」は 25 万人と、前年同月に比べ 2 万人の増加、「自発的な離職(自己都合)」は 76 万人と、前年同月に比べ 4 万人の減少、「新たに求職」は 55 万人と、前年同月に比べ 1 万人の増加。

求職理由別完全失業者数

2025年 4月	男女計	
	実数	対前年 同月増減
完全失業者	188	-5
仕事をやめたため求職	123	-2
非自発的な離職	47	2
定年又は雇用契約の満了による離職	22	1
勤め先や事業の都合による離職	25	2
自発的な離職(自己都合)	76	-4
新たに求職	55	1
学卒未就職	10	2
収入を得る必要が生じたから	29	1
その他	17	-1

主な求職理由別完全失業者数の推移



3 年齢階級別完全失業者数

- 男性の完全失業者数は、「25～34 歳」、「35～44 歳」及び「55～64 歳」の年齢階級で、前年同月に比べ減少。
- 女性の完全失業者数は、「15～24 歳」の年齢階級で、前年同月に比べ減少。

年齢階級別完全失業者数

2025年 4月	男女計		男		女	
	実数	対前年 同月増減	実数	対前年 同月増減	実数	対前年 同月増減
総数	188	-5	109	-4	79	-1
15～24歳	27	0	15	2	11	-3
25～34歳	44	-2	24	-2	20	0
35～44歳	32	-1	17	-2	15	1
45～54歳	37	3	21	2	16	1
55～64歳	29	-3	17	-4	12	1
65歳以上	21	0	15	0	6	1
(再掲)55～59歳	15	-1	8	-2	7	1
(再掲)60～64歳	14	-2	9	-2	5	0

労働力調査(基本集計)2025年(令和7年)4月分の全文は、
当事務所のホームページの「企業経営 TOPICS」よりご確認ください。



経営情報
レポート
要約版



労 務

企業の持続可能な成長を実現する メンタルヘルス対策の 実践と産業医の活用

1. メンタルヘルスケアの重要性と現状
2. 職場でのメンタルヘルスケアの課題と対策
3. 産業医の役割と導入方法
4. メンタルヘルス対策の産業医活用事例



■ 参考資料

『精神科産業医が明かす職場のメンタルヘルスの正しい知識』（吉野 聡・梅田忠敬 共著）

『中小企業のための成功する健康経営実践ガイド』（稲田 耕平 著）

厚生労働省：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト 職場におけるメンタルヘルス対策の状況 他

1

企業経営情報レポート

メンタルヘルスケアの重要性と現状

近年、企業経営において、メンタルヘルス（精神健康）の重要性が高まっています。

メンタルヘルスは、個人の生活の質において極めて重要な要素であり、精神的および感情的な健康状態が良好であることは、日常生活のストレスが効果的に管理され、生産的な労働や社会貢献のための基盤となります。しかし、現代社会では多くの人々がメンタルヘルスの問題に直面しており、企業側の仕組みに対する理解やリソース不足などの理由で、主体的にメンタルヘルスの維持・向上に取り組むことが難しくなっているのが現状です。

社員が心身ともに健康であることが企業にとって不可欠であり、メンタルヘルスの維持・向上に取り組まないことによる競争力の低下は何としてでも避けなければなりません。

そこで、本レポートではメンタルヘルスの基本的な考え方や産業医の活用を中心とした、中堅・中小企業のメンタルヘルス維持・向上への取り組み事例について紹介します。

■ メンタルヘルスの定義

メンタルヘルスとは、精神的および感情的な健康状態を指します。具体的には個人が日常生活のストレスを管理し、生産的に働き、社会に貢献できる状態を意味し、大きく以下のように分類することができます。

■ メンタルヘルスの種類

●感情的健康	自分の感情を認識し、適切に管理する能力。喜び、悲しみ、怒りなどの感情をバランスよく経験し、健全な方法で表現することを指す。
●心理的健康	思考、感情、行動を含む精神的な安定性。自己肯定感やストレス対処能力が含まれる。
●社会的健康	他人との健全な関係を築き、維持する能力。これには、友人や家族との強い絆や、職場での円滑な人間関係が含まれる。

従業員のメンタルヘルスの維持・向上のための取り組みをメンタルヘルスケアといいます。

■ メンタルヘルスケアに取り組む重要性

近年、精神障害にかかる労災件数が増加しています。

これは、産業構造が大きく変化するなか、仕事や職業生活に関する強い不安や悩み、ストレスを感じる労働者の割合が増加したことが理由とされます。

平成13年度以前までは100件に満たない件数でしたが、平成18年度には2倍の200件を超えたことから、厚生労働省は、同年「メンタルヘルス指針」を策定し、各企業に対し、職場におけるメンタルヘルスケアの推進を要請しています。

2

企業経営情報レポート

職場でのメンタルヘルスケアの課題と対策

■ 職場ストレスの原因

職場ストレスは現代社会における深刻な問題の一つであり、職場でのストレスの原因は多岐にわたります。

一般的に、職場におけるストレスの要因としては下記のようなものが挙げられます。

■ 職場におけるストレス要因

- 業務過多
- 給与と昇進
- 人間関係
- 職場の環境
- 役割の不明確さ

■ 職場でのメンタルヘルスケアの課題

現在では、メンタルヘルスケアに力を注ぐことは重要だという考えが広まり、多くの企業がメンタルヘルスケアの重要性を認識しています。

一方で下記のような課題があり、具体的な取組みが不十分なのが現状です。

■ 企業においてメンタルヘルスケアを行う上での課題

- 従業員や管理職が適切な知識を持っていない
- 企業側のリソース不足
- どこに相談すべきか、どのような支援が受けられるのかが明確でない
- 職場の文化や風土として、メンタルヘルスの問題をオープンに話しづらい雰囲気が存在し問題を抱えた従業員が自己申告をためらう傾向がある
- 相談をしたいけれどプライバシーが守られるかどうかを心配してためらうケースが多い

こうした課題の解決に向けては、職場全体でのメンタルヘルスに対する認識を高めて支援体制を整備した上で、社員のプライバシーを守る環境を整えることやその周知方法が重要となります。また、メンタルヘルスケアの取組みは一過性のものであってはならず、継続的な評価と改善を繰り返して対策を行っていくことが重要です。

■ メンタルヘルスの4つのケア

職場のメンタルヘルスにおいて基本的な考え方とされる、(1)セルフケア、(2)ラインケア、(3)事業場内産業保健スタッフ等によるケア、(4)事業場外資源によるケア(外部との連携)を紹介します。

3

企業経営情報レポート

産業医の役割と導入方法

■ 産業医の法的定義と役割

(1) 産業医の定義

産業医とは、企業内の職場環境と従業員の健康管理を専門とし、労働者の健康維持と労働災害の予防などの労働衛生に関する専門知識を保有する医師のことです。

労働安全衛生法に基づいて、常時 50 名以上の労働者を使用する事業場には、産業医を選任することが義務付けられています。

(2) 産業医の法的役割

産業医には労働安全衛生法に基づき役割が定められています。ここでは基本的な役割を紹介します。

■ 産業医の主な法的な役割

● 健康診断の実施と管理

従業員の定期健康診断を実施し、その結果を分析して健康指導や再検査の指示を行い労働者の健康状態を管理する。

● 職場巡視と作業環境の評価

定期的に職場を巡視して作業環境や労働条件を評価し、労働衛生に関する問題点を経営層に指摘して改善策を提案する。

● 労働者の健康相談と指導

従業員からの健康に関する相談に応じ、適切な指導を行う。

● 労働衛生教育の実施

従業員に対して安全な作業方法や健康管理の重要性についての講習を含む労働衛生に関する教育を実施する。

● 健康管理計画の策定と実施

健康診断のスケジュールや職場環境の改善策を含む企業の健康管理計画を策定し、その実施をサポートする。

産業医の存在は、従業員の健康維持と職場の労働環境向上に深く関係してきます。そして、産業医がその役割を十分に果たすためには、企業との連携が不可欠となります。

4

企業経営情報レポート

メンタルヘルス対策の産業医活用事例

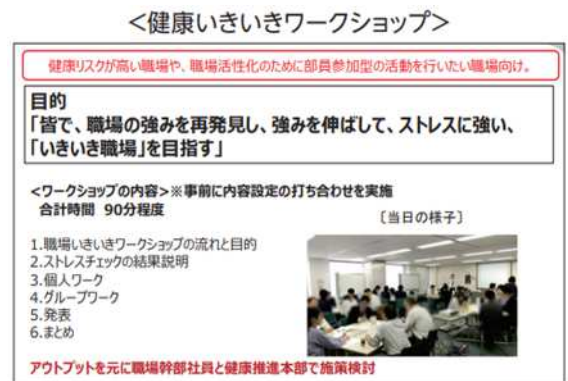
■ A社事例：管理職をサポートする仕組みを中心としたメンタルヘルス対策

A社概要	業種	従業員数
	IT業	約300名
メンタルヘルス 実施体制	精神科医である産業医と保健師を配置しており、メンタルヘルスケアに重きを置いた体制を整えている。	

(1) ワークショップの開催

ストレスチェック分析の結果、健康リスクが高い職場等では、健康推進本部が中心となり、「皆で、職場の強みを再発見し、強みを伸ばして、ストレスに強い『いきいき職場』を目指す」ことを目的として、現場社員が参加する「健康いきいきワークショップ」を開催しています。

ワークショップでは、各職場の状況に応じてテーマ設定を行い、個人ワーク、グループワークで検討を行います。例えば、「私たちは良いチームを作る人材になる」というテーマ設定をした場合には、良いチームの特長は何か、良いチームを作るための具体的な行動は何かについて議論します。ワークショップで提案されたアウトプットは、職場の幹部社員と健康推進本部での施策の検討に用いており、その他にも、ストレスチェック結果をもとに、ストレスに強い「いきいき職場」を目指すことを目的に、産業医をはじめとする医療専門職による健康教育も実施しています。



(2) 職場づくり支援スタッフの配置

メンタルヘルス対策としては、ラインケアが重要ではあるものの、それを担う管理職も現場業務を担当しており、管理業務に十分に手が回らないという現実がありました。そこで、管理職の相談相手としての役割を兼ねたサポート体制を構築するため、管理職の所属部門出身のシニア層（役職離任後のベテラン幹部社員）を「職場づくり支援スタッフ」として任命し、管理職をフォローすることとしました。



職場づくり支援スタッフは各部門に所属しており、多くの場合、現場の業務も兼務しています。

レポート全文は、当事務所のホームページの「企業経営情報レポート」よりご覧ください。

ジャンル:IT・情報技術 > サブジャンル:AI(人工知能)

AIの種類と仕組み

AIの種類と仕組みについて、解説してください。

現在の AI は、特定の目的に特化した「特化型 AI (Narrow AI)」が主流であり、例えば画像認識、音声認識、自動運転などに使われています。

一方で、人間のようにあらゆる知的タスクをこなせる「汎用型 AI (General AI)」はまだ研究段階です。

(1) 代表的なAIの種類

●機械学習(Machine Learning)

データからパターンを学習し、予測や判断を行うAI。回帰分析や決定木、SVM (サポートベクターマシン) などが含まれます。

●深層学習(Deep Learning)

機械学習の一分野で、ニューラルネットワークを多層化して高精度の認識を実現する技術。画像・音声・自然言語処理などに強みを持ちます。

●ルールベース AI(Expert System)

専門家の知識をルールとして定義し、条件に応じて判断を行う方式。初期のAIに多く見られ、現在も限定的な分野で活用されています。

(2) AIの仕組みと学習プロセス

AI の基本的な仕組みは、「入力→処理→出力」の流れです。

たとえば、画像認識 AI であれば、画像データを入力し、内部で特徴抽出と分類処理を行い、認識結果を出力します。学習プロセスには以下のステップがあります。

- | | |
|--------------|-------------------------------|
| 1.データの準備 | : 大量の入力データと正解ラベルを用意 |
| 2.モデルの構築 | : AI アルゴリズム (例: ニューラルネット) を設計 |
| 3.学習(トレーニング) | : データを使って AI にパターンを学習させる |
| 4.評価・改善 | : 精度を検証し、調整を加える |

このサイクルを繰り返すことで、AI は精度を高めていきます。

(3) AI活用の現状と今後の展望

AI はすでにさまざまな分野で活用されています。例えば、医療診断の支援、EC サイトのレコメンド機能、コールセンターのチャットボット、自動運転車などが挙げられます。

今後は、生成 AI (ChatGPT など) によるコンテンツ生成や意思決定支援、さらにはロボティクスとの連携による「実行可能な AI」への進化も期待されています。

ただし、データの偏りや説明責任、倫理的な課題への対応も不可欠であり、AI 社会のルール作りが重要なテーマとなっています。

ジャンル:IT・情報技術 > サブジャンル:AI(人工知能)

ビジネス分野でのAIの活用

ビジネス分野におけるAIの活用は
どのようなものがありますか。

(1)業務効率化と自動化 — 定型業務からの解放

AI は、ビジネスにおける反復的・定型的な業務の自動化に大きく貢献しています。たとえば、経費精算、請求書処理、在庫管理、問い合わせ対応などのバックオフィス業務では、AI を活用することでヒューマンエラーの削減とスピードアップが可能になります。

RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）との連携により、ルーチンワークを AI が代行し、人間はより価値の高い業務に集中できる環境が整っています。

(2)マーケティングと顧客理解 — データドリブンな戦略立案

AI は大量の顧客データを分析し、個々の顧客の行動・嗜好を可視化することで、マーケティング活動の高度化を支援しています。

たとえば、Web サイトの行動履歴や購買履歴を分析してパーソナライズされた広告や商品レコメンドを表示する手法は、EC やサブスクリプションモデルで特に有効です。

また、感情分析やクチコミ分析を通じて市場の声をリアルタイムで把握し、商品開発や広告戦略に反映することも可能になっています。

(3)経営判断と予測分析 — データに基づく意思決定

AI は、売上予測、需要予測、離職率の予測など、将来を見通すための高度な分析ツールとして経営判断をサポートしています。従来の経験則や直感に頼った意思決定に代わり、AI は膨大なデータを瞬時に処理し、最も合理的な選択肢を提示します。

これにより、経営のスピードと精度が向上し、競争優位性の確保につながります。財務データやKPI を AI でリアルタイム分析する「ダッシュボード経営」も広がっています。

(4)新たなビジネスモデルの創出 — サービスの再発明

AI の導入は、既存の業務効率化にとどまらず、まったく新しいビジネスモデルの創出にも貢献しています。たとえば、生成 AI による自動コンテンツ制作、AI チャットボットによる24時間対応のカスタマーサービス、サブスクリプション型の AI 分析ツール提供などがその例です。

また、AI による信用スコアリングを用いた金融商品や、AI が需要を予測して生産量を調整する製造業など、AI を中核に据えたサービス展開が急増しています。