

# 人間、AI、 ロボット

仕事と労働力を再構築する経済学



# エグゼクティブ・サマリー

AIテクノロジーの急速な普及は、業界のリーダーにとって、効率性を高めるだけでなく、まったく新しい個人、経済、組織、社会の価値のパラダイムを解き放つユニークな機会になっています。ペンシルベニア大学ウォートン・スクールとアクセンチュアは、これらのリーダーがそのインパクトを大規模に達成する理由とその方法について理解を深める助けとして、グローバルな調査イニシアチブを開始しています。

**アクセンチュアの焦点:** 生成AIを活用したエージェントやロボットに人間の強みを深く統合することで形作られる未来が、どのように業界全体の仕事を根本的に再定義し得るかを理解することです。

**人間+労働力の定義:** オンサイトやリモートの従業員を自律型エージェントやインテリジェントロボットとシームレスに統合し、生産性、コラボレーション、意思決定を再定義します。

**アクセンチュアの目標:** 経営陣が受け身の参加者としてではなく、新しい経済や組織の現実を描く設計者としてこの変革を構築することができるよう、強力なファクトベースと行動指向の知見を提供することです。

ウォートン・スクールとアクセンチュアの最新の調査結果から得られた初期の仮説と知見は、責任と目的を持ってエージェント時代を切り開くことを目指す経営陣や政策策定者に、出発点と予備的なロードマップを提供します。

# 主な調査結果

データに網羅性なし

## 個人

**意図的な強さの組み合わせ:**人間の創造性、直感、適応性と、AIの正確さと効率性を組み合わせますが、拡張することで成果が高まる場合に限ります。AIが人間よりも優れているタスクでは、自律型エージェントの方が効果的なことがあります。

**タスクを強みに合わせる:** AIは分類、パターン認識、知覚タスクなどの認知機能に優れています。1組織は、パフォーマンスを最大化するために、人間と機械の長所に合わせてタスクの割り当てを調整する必要があります。

**有効性だけでなく経験にも焦点を当てる:** AIは、人々の有効性だけでなく、個人が仕事を楽しんだり協力したりする方法を改善することができます。<sup>2</sup>

## 経済

**労働力を財務目標に合わせる:**デジタルエージェントや物理的エージェントは、個人からバリューチェーン全体への労働力の経済性を再形成しています。リーダーは、各労働力コンポーネント（オンサイト/リモートワーカー、エージェント、ロボット）が収益性、ROIC、資産効率に与える財務的影響を評価しなければなりません。

**進化する価格モデルの形成:** AIへの投資を価値創造に結び付けるための新たな価格設定フレームワーク（会話ごと、成果ベース、ハイブリッドなど）が登場しています。これらのモデルでは、コストとROIの関係を慎重に調整する必要があります。

**ターゲットアクションによる価値の有効化:** 組織は、個々の役割を強化し、エージェントを追加し、チーム構成を変更し、エンド・ツー・エンドのプロセスを再構築することで、経済的利益を推進でき、それぞれのアクションから明確なコストと価値の含意が得られます。

## 組織

**継続的な変化をコア機能として構築:** AIの進化にともない、役割、ワークフロー、意思決定を再形成するために、改革を継続的な能力にしなければなりません。

**新しい方法でリード:** エージェントチームの管理者を含むあらゆるレベルのリーダーは、変化を通じて人々が成功するように支援するために、信頼、つながり、目的を育む必要があります。

**人材への異なるアクセスとスケーリング:** AIドリブンのグローバル・ケイパビリティ・センター（GCC）は、専門知識とサービスを拡張する新しい方法を開拓しています。デジタルエージェントや物理的エージェントは、自動化、オーケストレーション、統合ヘルプを通じてサービス提供を強化しています。

**将来に備えた組織の構築:** 企業は、生成AIを活用した適応型リアルタイム学習インフラストラクチャを必要としており、大規模なリスクリングを行い、人間とエージェントのコラボレーションを継続的にリバランスする必要があります。

## 社会

**幅広い社会的影响を認識:** AIドリブンの労働力変革で、スキル、教育、労働市場、人間の尊厳が幅広い影響を受けて、バイアス、公平性、社会経済的ギャップに関する緊急の問題が提起されます。

**主要な柱に沿って整列:** AIの責任ある大規模採用を導くために、1) コーポレートガバナンス、2) 国境を越えた規制、3) 教育訓練システム、4) 倫理的枠組みの間で、協調的な行動が必要です。

**緊急性を持って行動:** 過去の革命とは異なり、変化速度は決定的な特徴であり、遅れを取ったり、社会的リスクを悪化させたりしないように、リーダーは迅速かつ大胆に行動する必要があります。

**共通の価値を目指して操舵:** 企業、政府、機関のリーダーが今どのように対応するかによって、将来において排除や困難が発生するおそれがある一方、リスクリング、エンパワメント、より充実した仕事につながる可能性もあります。

## 主な例

**業界のオポチュニティのサイジング:** 役割とタスクの「エージェントツイン」分析では、50のAIエージェント（30のデジタルエージェントと20の物理的エージェント）で、生産性の向上、自動化、市場投入までの時間の短縮により、デジタルと物理のエージェント統合を通じてバイオ医薬品業界の潜在的年間価値が1,800～2,400億ドルに増加することが明らかになっています。<sup>3</sup>

**米国の医療保険会社の事例紹介:** 同社は、ハイブリッドアプローチにより、コストとパフォーマンスのバランスを取りながら、文書処理量を3倍に増やし、処理時間を90%短縮しました。<sup>4</sup>

# 必要なアクション

アクセンチュアはこの新しい調査を通じて、人間、自律型エージェント、ロボットを組み合わせた労働力の経済性について理解を深め、この新しい労働力の展開に合わせて個人、機能、バリューチェーンレベルで仕事を改革する方法を見出すことを目指しています。

成功は、変化に対応することではなく、戦略的に、思慮深く、共有価値に常に重点を置いて、変化を設計することにかかっています。ウォートン・スクールとアクセンチュアとともに、この研究の形成や加速への協力をご希望の場合は、執筆者にご連絡ください。

## 調査の指針となる根本的な質問:

- 人間+労働力（オンサイトやリモートの人材、ロボティクス、自律型エージェントなど）は、さまざまな導入レベル（個人、運用チーム、機能/サブ機能、エンド・ツー・エンドのバリューストリーム）で単位あたりのコストと価値にどのように影響するか？
- 単位あたりのコストと価値の変化点を動かすのは、どのアクション（強化、追加、ミックスの変更、再構築）でどの組織レベルか？コスト削減と価値向上は、粗利益率、総資産利益率（ROA）、投下資本利益率（ROIC）などの企業の主要な財務指標にどのように影響するか？
- どのような行動が組織にとって適切であり、最適な投資ペースであるかを、企業はどのようにして判断することができるのか？

## 筆者

---



**James Crowley**  
Global Products Industry  
Practices Chair



**Karalee Close**  
Global Talent &  
Organization Lead



**Ken Munie**  
Global Products  
Strategy Lead



**Selen Karaca-Griffin**  
Global Products  
Research Lead



**Silvia Hernandez**  
Global Products Talent &  
Organization Lead

＜日本語版監修＞  
福村 直哉 (Fukumura Naoya)  
ビジネス コンサルティング本部  
コンサルティンググループ  
マネジング・ディレクター

著者は以下の方々に感謝いたします：



思考パートナーシップ、貢献、レポートのレビュー: Bob Paul, Eric Bradlow, Matthew Bidwell, Peter Cappelli, Lynn Wu



Thought leadership全体への貢献: Devon Daly, Susan Ziegler; 勤労力調査への貢献: Isabel Thomas, Jess Majekodunmi; バイオ医薬品業界のエージェントツイン調査への貢献: Eeshan Anshul; バイオ医薬品業界のバリューケースへの貢献: Alex Blumberg; 編集作業: Regina Maruca; マーケティング&コミュニケーション: Laura Ross

# 目次



01 個人

Page 8-12

02 経済

Page 13-20

03 組織

Page 21-24

04 社会

Page 25-26

# はじめに

完全なコラボレーションを実現する人間+労働力に  
焦点を当てることで、仕事の本質を再定義

AIと高度なロボティクスが普及するにつれて、現代の労働力は大きな変化を遂げています。もはや完全に人間であること、人間が機械を指揮することさえないでしょう。その代わりに人間+となります。この新しい労働力により、オンサイトとリモートのスタッフが自律型エージェントおよびインテリジェントロボットとシームレスに統合され、生産性、コラボレーション、意思決定、組織構造が再定義されます。組織は今、どのように作業を構成し、人材を管理し、経済的優位性を促進するかを再考しなければなりません。

この変革の経済性を管理することは、すでに新しいパフォーマンスフロンティアになっています。社会改善を見据えた労働者福祉の確保は、持続可能性、イノベーション、レジリエンスを達成するための鍵となります。

責任ある変化を確保するには、多大なリーダーシップ、忍耐、確固たる信念が必要であり、これまでの進歩を脅かすことなく、ニーズが発生したときに進化できる実践を開発するための先見性が必要です。

この新しい環境で成功するには何が必要でしょうか？この報告書は、アクセント・スクールの間の18か月にわたる調査プロジェクトの一部であり、次の4枚のレンズを通してその質問を探求します：個人（AI技術を人々に大規模に統合する可能性）、経済（財政的利益と経済的優位性の新たなダイナミクス）、組織（大規模に潜在的利益を実現するためのパス）、社会（今日の決定による重大な波及効果と意図的行動の必要性）。

報告書では、最近の研究結果で裏付けられた初期の仮説とともに、各レンズに沿った包括的な質問が提示されています。

最終的には、ビジネスリーダーや他のステークホルダーに、戦略的な意思決定に役立つ確固たる事実ベースの実用的な知見を提供することを目標としています。ここでは、責任と目的を持って、エージェント時代を上手にナビゲートしようとするビジネスリーダーと政策立案者のための初期的なロードマップを提供します。

# 個人

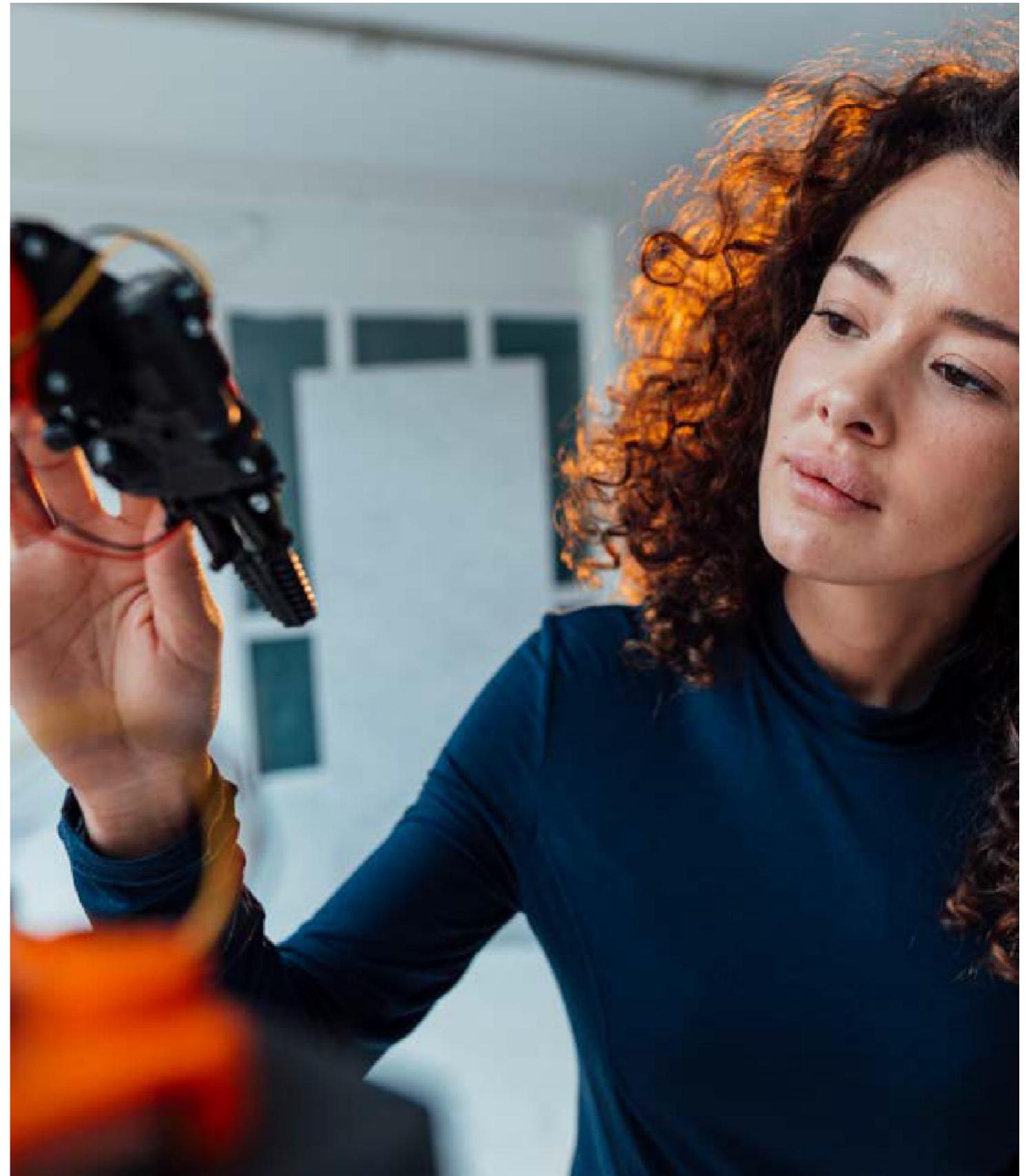
「実行可能な技術・能力」は進化しています。

人間の洞察力に、AIの精度とロボティクスの効率性を組み合わせることにより、知性と能力を強化するとはどのような意味でしょうか？その中核となるのは、人間の創造性、直感、適応性と、AIのデータ分析、パターン認識、効率性という相互補完的な強みを活用することです。たとえば、[医療分野](#)<sup>5</sup>では、AIは医療従事者にとって不可欠なパートナーとなり、[医療画像や患者データ](#)<sup>6</sup>の分析を強化することで、より正確な診断が可能になっています。[クリエイティブ産業](#)では、アーティストやデザイナーが積極的にAIツールを使用して革新的な技術を探求し、作品の境界を再定義しています。

一方、AIドリブンロボットは、効率化、生産におけるばらつきの低減、業務品質の向上に価値を発揮しています。

[カナダ統計局](#)の経年データでは、ロボティクスにより一貫性を確保しながら、管理監督業務を最小限に抑え、企業による新しいパフォーマンス指標とインセンティブベースのモデルの採用が可能になる方法が実証されています。

このような例ではスキルベースの動的環境においてさえ、人間の創造性と機械学習を組み合わせることの深遠な可能性が強調されています。<sup>7</sup>しかし、106の実験に基づく包括的な[メタ分析](#)<sup>8</sup>では、人間と機械の労力を融合させることが必ずしも正しいアプローチではないことが確認されています。研究者たちは、人間だけによる作業の成果がAIだけによる作業の成果を上回っている場合、AI支援によって人間の作業を補完することでパフォーマンスが向上することを発見しました。このような場合、意図しない結果を防止したり、対処したりするために、継続的な監視を行うとはいっても、自律型AIエージェントを使用する方が理にかなっています。





鍵は、どのタスクが各アプローチに最適かを理解することです。研究によると、認知能力、特に分類、カテゴライズ、パターン認識がAIの有効性の主な要因です。<sup>9</sup> 視覚や聴覚のような感覚能力を必要とする役割も、AIによる強化の主要な機会です。AIと人間の強みにタスクを合わせることで、組織は人間の創意工夫と機械の能力の組み合わせの可能性を最大化することができます。

## 消費財の事例紹介

AIチームメイトが個人のパフォーマンスを向上させ、ポジティブな感情を育む

700人以上の専門家による消費財のフィールド実験では、AI活用で個人のパフォーマンスが向上し、機能的サイロを減少できることができました。さらに、AIを使用している人々からは、AIを使用していない人々に比べてポジティブな感情（興奮、エネルギー、熱意）のレベルが有意に高く、ネガティブな感情（不安やフラストレーション）のレベルが低いことが報告されました。これらの発見から、エージェントの同僚をチームに統合することで生産性が向上するだけでなく、知識作業における専門知識とコラボレーションの展開方法を再形成できることも示されています。

# ライフサイエンスにおける例

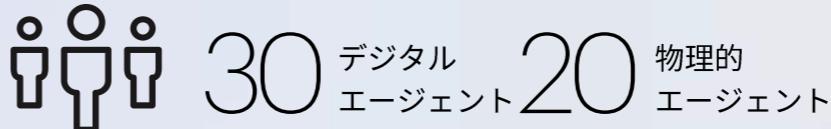
バイオ医薬品産業はその一例です。バイオ医薬品企業がデジタルエージェントやロボット（物理的エージェント）などのAI技術をどのように統合するかを予測するため、アクセンチュアリサーチはO\*netと米国労働統計局（BLS）の職業レベルデータを用いて、業界全体で300近くのタスクと90の役割を分析しました。

このボトムアップ分析では、300のタスクのそれぞれを、必要に応じてさまざまなデジタルエージェントと物理的エージェントにマッチングさせ、それに自動化の可能性を割り当てました。これらのエージェントの影響を機能レベルで集計することで、研究チームは、さまざまなタスクや機能に費やされた時間の何%がエージェントから恩恵を受けるかについて、包括的な見通しを得ることができました。さらに、物理的やデジタルのAIエージェントがバイオ医薬品業界における労働力のダイナミクスをどのように再形成するかを実証して、本質的にバイオ製薬企業の「エージェントツイン」のイメージを作成しています。

最初の分析では、これらのデジタルエージェントや物理的エージェントが、米国のバイオ医薬品業界で年間1,800～2,400億ドルの機会を創出していることが示されています。これには、1) 自動化によるコスト削減、COGSと研究開発の生産性の向上、2) 市場投入期間の短縮とピーク販売による収益の向上が含まれています。

## 主な調査結果

合計50のエージェントを使用



エージェントから最も恩恵を受ける機能：



機能の有効化（財務、人事、購買、調達を含む）



インサイトと分析



マーケティング

30のデジタルエージェントのうちの概数

- 10%がオーケストレーター エージェント
- 50%がスーパー エージェント
- 40%がユーティリティ エージェント

上位のデジタルAIエージェント：アシスタントエージェント、分析エージェント、ナレッジベースエージェント

上位の物理AIエージェント：ロボット機器取り扱いシステム、視覚式検査システム、自動サンプル調製

出典: アクセンチュアリサーチ. 2025. 詳しくは、「調査について」セクションを参照してください。

# デジタルエージェントと物理的エージェントがバイオ医薬品企業の労働時間に与える影響

バイオ医薬品企業全体で、全労働時間の約55%がデジタルエージェントや物理的エージェントの影響を受けています

データに網羅性なし

デジタルエージェント					物理的エージェント		
オーケストレーター	~1%	スーパーエージェント	~13%	ユーティリティエージェント	~24%	ロボットオートメーション	~15%
エージェント名	% hours impacted	エージェント名	hours impacted	エージェント名	% hours impacted	エージェント名	% hours impacted
戦略アドバイザー	0.91%	プロダクションコンパニオン	2.30%	アシスタント	6.96%	ロボット装置取り扱いシステム	3.73%
スマートクエリエージェント	0.29%	人事コンパニオン	2.01%	分析	2.70%	視覚的検査システム	2.59%
学習ガイド	0.21%	プロジェクトコンパニオン	2.00%	ナレッジベース	2.55%	自動サンプル調製	1.18%
		ファイナンスコンパニオン	1.45%	調査	2.17%	自動ピッキングとソーティング	0.94%
		研究開発コンパニオン	1.28%	品質管理	1.77%	ハイスループットスクリーニング	0.82%
		インフラコンパニオン	0.93%	MDM	1.57%	殺菌と消毒	0.81%
		ITコンパニオン	0.76%	著者	1.47%	パレット化とパレット化解除	0.62%
		コンプライアンスコンパニオン	0.40%	能力とスキル	1.06%	ロボットによるパレット化	0.55%
		品質コンパニオン	0.32%	アドバイザー	0.87%	シリアル化ロボット	0.52%
		クリティカルシンカー	0.31%	テクニカルサポート	0.84%	計量とソーティング	0.47%
		医療コンパニオン	0.29%	デザイナー	0.80%	カートンの充填とシーリング	0.44%
		マーケティングコンパニオン	0.27%	学習と能力開発	0.66%	スクラビング、真空化	0.42%
		患者コンパニオン	0.21%	レポート作成	0.45%	ロボットによる保管と取り出し	0.38%
		セールスコンパニオン	0.21%	EHS	0.27%		
		法律コンパニオン	0.19%	クリスタルボール	0.01%		

出典: アクセンチュアリサーチ. 2025.

詳しくは、「調査について」セクションを参照してください。

# 経済

新しい混成労働力は、各コンポーネントの経済的影響を正確に調整できる企業にとって、大きな株主報酬につながる変革的な成長と収益性を実現できます。



労働の経済と労働力は、生成AIを活用したデジタルエージェントやロボットエージェントの普及に伴って変化します。このダイナミクスを適切に管理するために、経営陣はまず、労働力を構成する各要素、すなわち、個人、運用チーム、部門、従属部門、さらに会社のバリューチェーン全体に及ぶ経済的影響を理解する必要があります。次に、収益性、資産効率、投資資本利益率（ROIC）など、企業の財務諸表に与える全体的な影響を予測し、最適化する必要があります。これは非常に複雑な見通しです。

考慮事項：従来のオンサイトでの人的労働から、リモートでの作業（アウトソーシング、オフショアリング、在宅勤務を含む）まで、物理的AIやデジタルAIは個人の生産性を向上できます。作業者の能力を増強することで生産性を向上することができ、自律型エージェントやロボティクスを導入することで、作業者の役割を変えることができます。

前者では単純に個人の生産性を向上できます。後者では、個人がチームリーダーになることが奨励され、それぞれの目標を設定して自律型エージェントやロボットを管理し、以前は人間が行っていたタスクを確実に完了させます。

最初は、どちらの方策もコストが増加する可能性が高いです。しかし、個人の全体的な生産性を高めることもでき、個人の仕事能力を高める機会を生み出します。

運用チームレベル（管理ピラミッドの基盤）では、AIドリブンの自動化により、自律型エージェントの統合とリソースミックスの最適化という2つの重要な施策によって生産性が向上します。



物理的AIやデジタルAIを統合することで、反復タスクや構造化タスクを自動化して、能力を拡張します。たとえば、オーケストレーターエージェントはワークフローを管理し、スキル、可用性、優先度に基づいてタスクを動的に割り当てることができます。日常的な作業を自動化する一方で、複雑な問題を人間の作業者にエスカレートして、オンサイトの作業者、デジタルエージェント、アウトソーシングチーム、ロボットの間で効率的なコラボレーションを確保します。オンライン、リモート、デジタル、物理的な作業者のバランスを調整することで、チーム構造が再定義されます。

これまで現場の作業者が担当していた業務をリモートワーカーやAIを活用したソリューションにシフトすることで、企業は効率を維持し向上させながらコストを削減できます。

このような自動化で、長期にわたるシステム的な容量制約に対処して、組織が現在と将来の両方の需要をより効果的に満たすことができます。個人レベルとチームレベルでのこれらの進歩による複合的影響により、エグゼクティブはサブ機能と機能レベルでの従来の組織構造の再定義を迫られます。

この変革により、各領域の全体的な能力が向上し、追加のタスクへのリソースの再割り当てを行ってさらに大きなアウトプットを促進する機会が創出されます。

必要に応じて、生成AIとエージェント技術のレンズを通して作業を再構築することで、バリューチェーン全体で構造的变化を継続的に進化させることができ、リーダーは効率を最大化する相互接続ワークフローを達成するために、組み合わせを継続的に調整します。組織は、新しい機能により需要予測を管理し、突然の需要の増加に対応するためにエージェントと派遣労働者を迅速にスケールアップする準備を行う「フレックスキャパシティ」モデルを開発することさえ可能です。

この時点で、リーダーが価値とコストを調整する能力は重要な差別化要因となり、パフォーマンスと利益の点で一部の企業が他の企業よりはるかに先行できます。

## ツリー単位の管理が必要な状況をフォレストレベルで確認

将来の労働力の各要素で、企業の財務諸表が受けける影響は異なります。一方、ロボティクスでは、直接人件費が削減され、運用効率が向上することで、粗利益率と資産使用率が向上し、資産収益率（ROA）を向上させることができます。

一方で、AIドリブンエージェントを組み込むには、初期構築のための設備投資が必要になり、それらを運用するために運用コストに支出がシフトする可能性があります。これにはマージンの精密な管理が必要ですが、作業負荷スパイク時の俊敏性も得られます。

同様に、費用対効果の高い地域のリモート人材を活用することで、スケーラビリティを向上させながら人件費を削減できます。

この新時代における労働力経済を管理する複雑さは過小評価できません。

変化が重要です。以下の表は、現在のエージェント料金設定モデルのスナップショットです。

料金設定 モデル名	定義	長所	短所	例
会話ごとの 料金設定	結果に関係なく、顧客とのやり取りまたは会話ごとに固定料金を請求します。	コストが予測可能、使用量による拡張性、わかりやすい料金設定	価値あるやり取りと平凡なやり取りを区別しません。	<a href="#">Salesforce Agentforce</a> (会話あたり2ドル)
結果に基づく 料金設定	企業は、顧客問い合わせ解決や取引完了など、AIエージェントによって達成された成功した結果に対してのみ支払いを行います。	コストと価値創出を直接結び付け、お客様の成功に強く整合させます。	何を「成功した」結果と見なすかについて論争の可能性があり、コストの予測ができません。	<a href="#">Zendesk</a> (問題が正常に解決された場合のみ課金) <a href="#">Chargeflow</a> はチャージバックの25%を請求しています。
サブスクリプションベース の料金設定	多様なレベルのサービス、機能、使用制限を提供する階層に基づいて、月額または年額の固定料金を請求します。	予測可能なコスト、予算設定の容易さ、従来のSaaSモデルとの整合性があります。	真のAIエージェントの価値を反映しない可能性があり、ニーズが変動する企業にとって非効率的になる可能性があります。	<a href="#">OpenAI Operator</a> , DeepResearch
ハイブリッド 料金設定	会話の基本料金や成功結果に対する追加料金など、多様な料金設定モデルの要素を組み合わせるもの	予測可能な収益とインセンティブベースの料金設定のバランスを取り、使用料と結果の両方に合わせてコストを調整します。	単一モデルの価格設定よりも複雑で、明確な成功指標が必要です。	N/A
労働置き換えによる 料金設定	料金設定は、AIエージェントによって置き換えまたは増額された推定人件費に基づき、通常は人件費と比較して割安になります。	AIの料金設定と具体的なビジネス価値を明確に結び付け、ROL計算を簡素化します。	詳細なコスト分析が必要で、業界をまたいでの標準化が困難な可能性があります。	N/A

この概念の実例については、図1を参照してください。  
縦軸は、企業が実施できる行動の種類を示します（例として営業担当）。横軸は関与する組織単位を示します。縦軸では、企業には以下が可能です。

**強化**  
テクノロジーとAIを活用する個人の作業

**追加**  
AIドリブンエージェントとロボティクスをチームに

**ミックスを変更**  
リモートワーカー、ロボティクス、エージェントチームを介してピラミッドを再定義

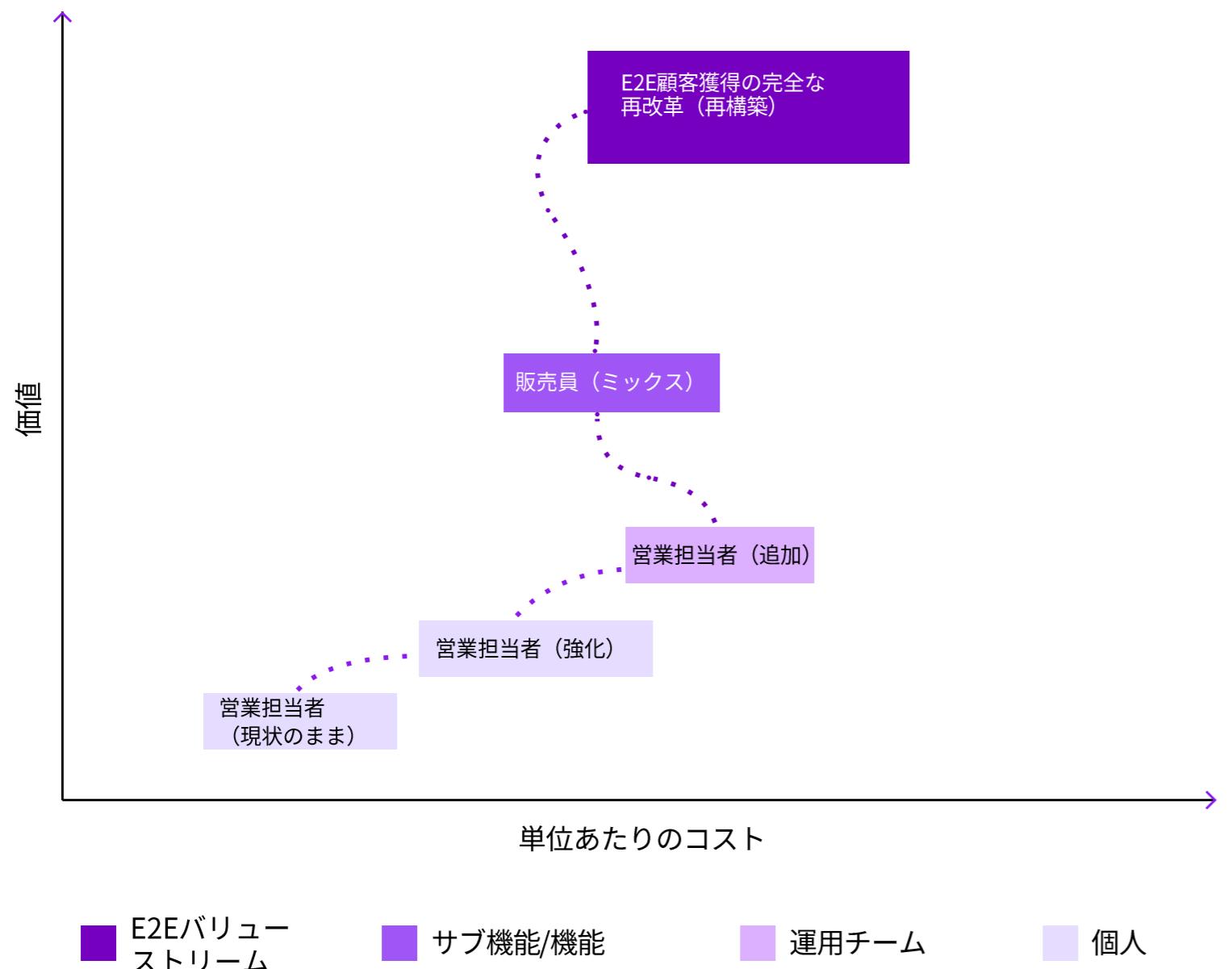
**再構築**  
エンド・ツー・エンドのプロセスを見直して  
順序変更

図1

	組織単位				経済的影響
	個人	運用チーム	機能/ サブ機能	E2Eバリューストリーム	コスト 値値
アクション					
強化	✓				↑ ↑
追加	✓	✓	✓		↑ ↑
ミックスを変更		✓	✓		↓ ↑
再構築			✓	✓	?
	↓	↓	↓	↓	↓
例: 営業担当者	営業担当者には、生産性を向上させるためにAIツールが提供されます（強化）  営業担当者がチームになり、エージェントがその部下になります（追加）	運用営業チームは、オンラインサイトの営業担当者、それらの担当者の監督下で協力するエージェント、営業活動をサポートするリモートリソースが混在しており、高いキャパシティがあります。	営業担当者は組織構造を変更し、オンラインサイトとリモートの職員、自律型エージェント、ロボティクスの戦略的な組み合わせを統合します。	E2E顧客獲得プロセスの完全な改革	• 純利益 • COGS • ROA • ROIC

これらをすべてまとめて、図2はコストと価値の推移を示しています。

図2



まず、営業担当者の個々の能力は、copilotやAI分析などのツールによって強化されます。これらのツールにより、顧客の行動や好みに関するリアルタイムの洞察が得られ、営業担当者は会議の要約をより効率的に作成できるようになります。これらのツールは営業担当者の生産性を高める一方で、コストも増加します。AIドリブンのチャットボットやバーチャルアシスタントなどの自律型デジタルエージェントを追加することで、リード評価、アポイントメントのスケジュール設定、FAQへの回答、CRMの最新情報取得、販売実績の分析やレポートなどのタスクを処理することができます。営業担当者は基本的に営業チームリーダーとなり、戦略的で収益を生み出す活動に費やす時間を増加して、アウトプットを向上できます。これらのツールにより生産性がさらに高まる一方で、コストも増加します。

オーケストレーターエージェントは、AIドリブンコーディネーターとして機能して、人間の営業担当者、デジタルエージェント、アウトソーシングされたチーム、物理的なロボットの間のやり取りを管理することでワークフローを最適化します。

営業担当者の組み合わせにより、チームレベルまたは機能レベルで大幅に、労働者管理の範囲が変化します。オーケストレーターエージェントは、価値の高いリードをシニアセールス担当者にルーティングし、チャットボットに日常のフォローアップを委任して、販売需要が急増したときにロボットによる在庫補充をトリガーすることができます。遠隔地の営業担当者は価値の高いコンサルティング販売に焦点を当て、オンラインチームは複雑な交渉や関係重視の営業に対応します。ロボティクスによって、小売や物流の業務を合理化し、注文処理、在庫補充、さらにはキオスクでのカスタマーサービスまで自動化することができます。また、リアルタイムのパフォーマンスデータを分析し、労働力の分散を調整して生産性とコスト効率を最適化することもできます。組織は、新しい機能により需要予測を管理し、突然の需要の増加に対応するためにエージェントと派遣労働者を迅速にスケールアップする準備をする「フレックスキャパシティ」モデルを開発することさえ可能です。生産量が横ばいとなるか増加するにつれてコストは下がります。

最後に、企業が経済効果を得るにつれて、プロセスは完全なバリューストリーム全体にわたってエンド・ツー・エンドで再定義され、販売員の範囲をはるかに超える位置に到達します。例えば、自律型エージェントはリアルタイムの顧客インタラクションを分析し、マーケティングチームが関連コンテンツを開発し、チャネル戦略を最適化し、プロモーション活動を改善するための指針となる知見を引き出すことができます。これらのエージェントはまた、需要シグナルとセンチメント分析に基づいて動的な推奨価格を提示することで、競争力のある顧客重視の価格を設定することができます。逆に、マーケティングキャンペーンから得た知見（エンゲージメントの傾向や顧客的好みなど）は、営業チームと継続的に共有できるため、アウトリーチをパーソナライズしてコンバージョン率を向上させることができます。この時点で、リーダーが価値とコストを調整する能力は、パフォーマンスと利益の点で他の企業よりはるかに先行することになります。

## AIを活用した物理エージェントの能力が倉庫管理や製造において進歩

アクセンチュアとドイツに拠点を置くKIONとNvidiaとのパートナーシップは、物理エージェントの能力の進歩を示す一例です。この1兆ドル規模の市場は、物的財を扱うすべての部門に影響を及ぼしています。労働者と管理者は、消費者の需要から手持ち在庫や気象条件に至るまで、絶え間なく変化する無限の要素を考慮しなければならず、倉庫や物流センターの運用パフォーマンスを正確に予測することは、これまでほとんど不可能でした。

しかし、KIONとアクセンチュアは現在、Nvidiaと協力して、Nvidiaの倉庫から物理的な情報をキャプチャする安全なデジタルツインを稼働させています。この取り組みを支えるAI技術によって、Nvidiaがさまざまな条件下でロボットフリートと倉庫資産の迅速かつ無限のシナリオシミュレーションを実行することが可能となり、管理者が現実の世界で決定を下す前に、デジタル環境での物理的な実行を計画および最適化するのに役立ち、

倉庫管理と製造における人手不足に対処しながら、運用コストを大幅に削減する機会が開かれます。

デジタルツインは長年使用されてきましたが、支援する馬力をこれほど持ったことはありませんでした。NvidiaのCEOであるJensen Huang氏は、「デジタル化された業界はすべてより速く動き、ソフトウェアで定義できるものはすべてより高い能力を持つようになります…デジタル化すれば、ケイパビリティがより大きい一貫した構築が可能になりますが、ソフトウェアによる定義によって、ビジネスに革命をもたらすことができます。」このテクノロジーを物理的なAIと組み合わせ、ロボットシステムに応用（ロボットから制御ソフトウェア、デジタルツインまで）することにより、ビジネスプロセスを混乱させる現実世界とのギャップを縮小したリアルタイムの拡張シミュレーションと最適化が可能になり、あらゆる形式でロボティクスソリューションを適用することができます。<sup>10</sup>

# 可能性が現実的なものに

可能性というアートは刺激的であるものの、多くの場合は現実世界のビジネス上の制約によって、今日の最適な解決策を形づくる実用的なアートが決定されます。これには、財務上の制約、解決策の経済性、データの可用性、AIアプリケーションの成熟度などが含まれます。

ドキュメント処理ワークフローに革命をもたらし、生産性を3倍に向上させた米国の医療保険会社の経験を例にとります。同社の最初の課題は、膨大な数の構造化されていないドキュメントからデータを抽出して区別することでした。従来の機械学習モデルではドキュメントの分類は可能でしたが、微妙なデータ抽出に苦労していました。

生成AI（Gen AI）の導入により、大規模言語モデル（LLM）で文脈を理解し、高精度で情報を抽出できます。開発チームはまず、最も洗練されたLLMベースの抽出と分類のツールを選択しました。しかし、コストが高いため、本格的な展開は現実的ではありませんでした。

コストとパフォーマンスのバランスを取るために、チームメンバーは3ステップのハイブリッドアプローチを設計

- ファーストパスの光学式文字認識（OCR）：簡単なOCRツールが初期分類と抽出を処理。
- 階層型AI処理：オープンソースの生成AIモデルが誤分類されたドキュメントを処理し、プレミアムAIツールが非常に複雑な例外を処理。
- エッジケースのヒューマンレビュー：手作業による介入が必要な文書はわずか2.7%で、以前の90%近くから減少。

結果は変化をもたらす

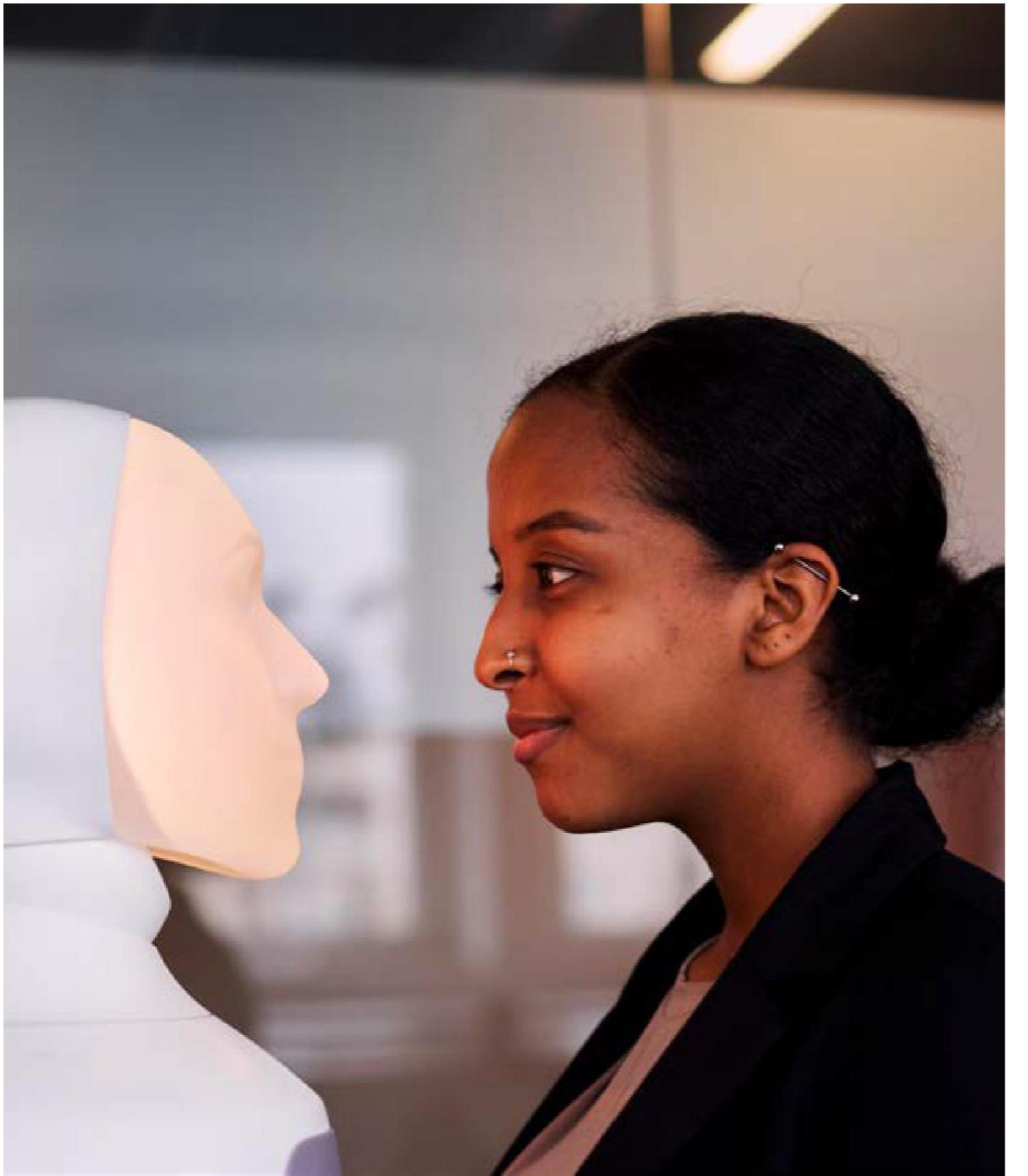
- ドキュメントあたりの処理時間を90%短縮
- 1日あたりのドキュメント量が3倍に増加（10,000から30,000）
- 複雑なケースに重点を移すことで、従業員の満足度を向上

このコスト意識の高い構造化されたアプローチは、企業が最先端のAIケイパビリティと実用的でスケーラブルな実装とのバランスをどのように取り、財務のサステナビリティと従業員のエンゲージメントを確保しながらワークフローを最適化できるかを示しています。<sup>11</sup>

# 組織

人間の幸福を優先することによって、企業全体で人間の創造力、AI、ロボット工学のケイパビリティの相互作用を最大化することが重要です。





技術的な制約と従来からの課題により、拡大が妨げられる可能性があります。しかし、多くの場合最大の障壁は、組織のシステムや作業方法が、生成AI（およびロボティクス）を大規模にサポートするのに適応していないことです。エージェントやロボットのチームリーダーとして新たな役割を担う個々の貢献者を含む、あらゆるレベルのリーダーは、この変化を乗り越え、この障壁に積極的に対処するための新しい方法で先導しなければなりません。これらのテクノロジーがもたらす変革の可能性が大きすぎ、変化の速度が速すぎるため、他の方法を取るにはリスクが高すぎます。

これは、継続的な変化の全体的な事業計画立案者になることを意味します。継続的という言葉が重要です。包括的な目標は、組織の知能を高め、AIを用いて人間と機械のコラボレーションを強化することです。実際には、まったく新しい働き方を開発することが求められています。仕事は繰り返し再形成されます。ワークフローは繰り返し変化します。リーダーは、細心の注意を払って組織の決定を振り返り、改訂することが、今では必要不可欠であるという考え方を受け入れる必要があります。

変化のたびに成功する鍵は、人々を中心に据えることです。

革新と成長をサポートする方法で、人々が好きな仕事をできるようにすることに常に焦点を当てます。基本的で永続的な労働者のニーズを満たすこと<sup>12</sup>とりわけ、目的を持った仕事の必要性、雇用可能である必要性、そして自分よりも大きな何かの不可欠な部分であるという帰属意識の必要性などです。そうすることによってのみ、彼らは組織全体の人々、そして労働力に加わる人々に、急速に変化する環境の中で繁栄するという考えを受け入れさせることができます。彼らは、仕事が進化するにつれて「なぜ」についての共通の理解を促すために、目的と活性化の間に具体的なつながりを構築し、伝達する必要があります。

何よりも、これは信頼を築くことを意味します。経営幹部は、バランスの取れた責任あるAIの使用をモデル化し、組織内の人々との対面でのつながりを優先することで、人々が地に足をつける具体的な方法を提供できます。最近のアクセンチュアのグローバル調査<sup>13</sup>に参加した経営幹部の大多数（77%）は、AIの真のメリットを引き出すには、信頼に基づいてAIが構築されている必要があると考えています。その数は増加すると予想されます。

リーダーはまた、戦略的な変更を実施するための適切な条件を作成する必要があります。企業は行動科学からの教訓を活用して、従業員が学習と変化の新しいペースに適応できるよう支援することができます。例えば、従業員が新しいアプローチに抵抗しているように見える場合、企業は匿名の調査を実施して、躊躇の根本的な理由を明らかにすることができます。そして、経営幹部は従業員が適応できるように「微調整」することができます。この微調整には、質問に答えるために待機している人がいる状態で、個人が新しい技術をテストするためのプライベートな空間と時間を提供することなどが考えられます。意図するのは、人々がいる場所で会い、学習の曲線上にいることが新しく恒常的で歓迎されている状態であるというメッセージを伝えることです。<sup>14</sup>

ビジネスリーダーはまた、新しい方法で人材にアクセスし、創出する必要があります。「アクセス」の面では、自律エージェントの統合が、日常的に労働集約的なタスクを自動化し、焦点をコスト裁定から専門知識主導のオフショアリングにシフトすることによって、従来のオフショアリング

モデルをどのように再形成しているかを調べる価値があります。

かつては大規模なオフショア化が進んでいたカスタマーサービス、バックオフィス処理、ITサポートなどの機能は、AIを活用した仮想エージェント、ロボットプロセス自動化（RPA）、機械学習モデルによって処理されることが増え、大規模なオフショアチームの必要性が減少しています。その結果、企業は低コストの労働市場を超えて、代わりに価値の高いAIで強化された仕事を専門的な知識を持つ人材ハブにオフショアリングするようになっています。これには、AIモデルの監視、規制遵守と例外処理のためのヒューマンインザループ処理、バイオ医薬品におけるインテリジェントな創薬などの領域固有のAIアプリケーションが含まれます。組織では、コスト削減のために単にオフショアに作業を移行するのではなく、AI主導のイノベーションのためにグローバルな人材を活用するようになり、より戦略的かつ価値主導の方法で、人間の専門知識によって自律システムが補完されるようにしています。

「創出」の面では、環境の進化に伴い、予測的な労働力計画と、固定されたスキルセットよりも好奇心と意欲を優先する採用アプローチが必要になります。組織全体の人々は、新しいスキルを学び、AIエージェントに新しいスキルを教え、テクノロジーの新しい用途の設計に参加し、そのサイクルを永続させる必要があります。より多く学び、より多くの教えることで、パフォーマンスの優秀さを示すより高い基準に到達する、より多くの仕事を形づくることができるでしょう。トレーニングはリアルタイムで返す必要があります。

**大事なのは、人々が学習の曲線上にあり、新しい学びが歓迎されている状態である、**というメッセージを伝えることです。

## 労働力構造の変化によって 必要となる新しい組織戦略： ロボットの採用

カナダ統計局からの長期的なデータは、ロボットの採用が労働力の構成を再形成し、中間熟練労働者の需要を減少させ、低スキルと高スキルの役割の需要を増加させていることを示しています。この変化に伴い、組織はこの進化するスキルミックスをサポートするために構造を再構成する必要があります。

さらに、ロボティクスの採用は、コスト削減ではなく品質向上を動機とし、生産プロセスでの相違を減らし、管理監督を最小限に抑え、製品とサービスの基準を向上させます。<sup>15</sup>

新しい環境では、従業員の幅広いグループに定期的にプッシュされるのではなく、ニーズが発生したときに従業員の感情に応じてリアルタイムで提供されるパーソナライズされたトレーニングトラックも必要となります。実のところ、生成AIを活用したエージェントは、これらのトレーニングの開発と実施を支援できるようになるでしょう。

最終的には、企業は、人と技術が常に共に学び、進歩していく職場に適した動的な仕事とスキルのインフラストラクチャを構築する必要があります。歴史上初めて、私たちは新しい情報を学習し、進化する技術を手に入れました。ハイブリッドワークフォースにおいて経時に繁栄するためには、組織は将来に備えている必要があります。当然のこととして、彼らは同時にそして継続的に、人々とエージェントの無数の組合せをテストし、学び、支持するか、引き返す必要があります。AIの利用は、人間の努力を補完し、組織の成果を高めるために継続的な評価を必要とします。リーダーは、AIコラボレーターへの依存度が過大または過小になっていないか監視し、ワークフローとプロセスの全体で信頼とパフォーマンスのバランスをとる必要があります。

IBMは、この概念について1つの見解を示しています。というのも、多くの組織がハイブリッドワークの調整に役立てるために、すでにIBMのビジネス自動化ワークフロー（BAW）プラットフォームと連携して同社のAI搭載ソリューション[watsonx Orchestrate](#)<sup>16</sup>を使用しているのです。その一部では、同僚に電子メールを送ったり、スプレッドシートを照合したりするなどのタスクを合理化しています。

# 社会

このような仕事の変革は、企業、政府、機関のリーダーが意図的に協力して実現することで、社会全体に大きな利益をもたらす可能性があります。



産業革命をはじめとする技術の大きな変化と同様に、この新たな変革は社会に大きなインパクトをもたらします。スキルと労働力に関して予想される不均衡、教育システムや企業研修の義務化の必要性、地理的・地政学的影响、人間の尊厳と自律性、社会経済的格差、差別、偏見などについて、すでに疑問が生じています。

これらの課題を突き詰めると、コーポレートガバナンスの方針と基準（業界内および業界間）、政府の規制（業界間および国家間）、人間の労働力を仕事の新たなアプローチに適応させるために必要なプロセスと実践（教育システムや企業研修全体）、そして（これらテクノロジーの大規模な使用を目指す）責任ある倫理的規則と指針という、4つの分野にわたる調整の必要性が明らかになります。

疑問点、そして調整が必要な分野は驚くべきことではありません。しかし、この変革には、他のものとは異なる重要な可変要素があります。それはスピードであり、リスクを懸念する経営幹部に余分な圧力をかける可能性があります。

経営幹部はAIを大胆に活用し、イノベーション、利益、従業員の充実感を促進し、社会を盛り上げる波及効果をもたらすことに自信を持つ必要があります。サポートやケアサービスに携わる人々の運命は、どちらに転ぶか分からない状況です。彼らの多くが近い将来失業し、家族の財政、医療、福祉に大混乱を引き起こす可能性はあるでしょうか？それとも、彼らは新たに再教育された人材プールの先駆けとなり、需要が高まっている役割を果たすでしょうか？

雇用が創出され、失われることなく、より多くの人々にとって仕事と生活がより充実していく未来を築く能力は、この変革にできるだけ早く先んじて抜け出そうとする企業、政府、制度のリーダーの協調的な努力にかかっています。そのときAIの助けを借りることになるでしょう。



## 結論：

# 経営幹部の大きな ビジネスチャンス

この論文の社会的影響に関するセクションは、本質的な行動を促すものであることは明らかです。したがって、私たちは研究を強化しつつも、この考えで締めくくることにします。経営幹部は今日、ビジネスのための可能性というアートを再定義する戦略を開拓する、極めて重要な機会を与えられています。新しいテクノロジーを採用することだけが課題ではなく、実験し、反復し、時代の先を行くことで、仕事の未来を積極的に形作ることが課題です。

今後の道のりには、大胆なリーダーシップ、発見と継続的な変化のマインドセット、そして仕事を根本的に再定義し、労働力を再形成する能力が必要です。組織化されたデータドリブンのアプローチで人間+労働力の戦略を開発することで、リーダーは新しい機会を開拓し、機能するものを改良し、この新しい時代における人材と組織の両方の繁栄を確実にすることができます。技術的な変化だけでなく、文化的な変化もあります。目的と共感を持ち、人間のパフォーマンスを増幅するために最終的な収益を超えて価値を創造することに絶えずフォーカスし、この変革をナビゲートする人々に、成功がもたらされます。

これは変曲点以上のものであり、責任を持って意欲的に先導するための招待状です。試し、改良し、変革する。仕事を再構築する仕事に取り組みましょう。

今後の動向にご注目ください。

## 調査について

### エージェントツイン分析

本研究では、構造化されたアプローチを利用して、バイオ医薬品業界におけるタスクに対するデジタルおよび物理的AIエージェントの影響を評価しています。初めに、O\*NETと労働統計局(BLS)のデータを活用して、製薬業界に関連する90の役割にまたがる約300のタスクをマッピングしました。最初のエージェントの定義はアクセンチュアのプロジェクトから得たものです。各タスクはデジタルまたは物理的なAIエージェントにマッピングされ、必要に応じて新しいエージェントが特定されました。影響を受けるタスク時間は、クライアントの経験に基づいて、対象分野の専門家が推定しました。仮想エージェントとロボットエージェントへの時間の割り当ては、タスク固有のタグ付けに基づいて、両方のエージェントタイプが関与している場合に時間を分割するための構造化されたアプローチを使用しました。タスクは複数の役割に関連付けられているため、影響を受ける時間は加重平均に基づいて部門間に配分されました。

### オポチュニティのサイジング

企業収益、研究開発、売上原価の予測はエバリュエート・ファーマ社から得たものです。さらに、人件費の計算はアメリカ合衆国国勢調査とライトキャスト社のデータに基づいています。これらのデータソースを使用して、デジタルおよび物理的AIエージェントの実装によるバリューチェーン全体のアップリフトと節約を推定するために、次のように仮定しました：

売上高の増加率は、2026年から2030年までのランプアップスケジュールでの売上ピークまでの期間を早めることによって計算されました。具体的には、2026年に発売される医薬品と適応症のペアごとに、売上ピークまでの期間を1年早め、2027年発売のものは2年早めるなどとして、2030年発売のものは4年早めました。その後、2030年にアップリフトに到達するようにランプアップスケジュールをまとめました。適応症あたりの売上ピークの中央値11億ドルは、エバリュエート・ファーマ社のデータから得ました。この計算では、先発者優位のような定性的要因は考慮されていません。

2030年には、COGSとR&Dがそれぞれ8~10%、20~25%削減されると想定されています。

人件費は、米国国勢調査のデータを使用して各機能分野の役割の数を特定することによって推定されました。給与範囲は、製薬会社上位20社に関するライトキャスト社のデータから導出されました。これらの2つの指標を乗算して、機能分野ごとの総人件費の範囲が得られました。次に、各役割でAIエージェントが自動化できるタスクの割合を計算しました。予測されたこれらの節約額を前に特定された労働コスト範囲に適用して、総労働節約額が決定されました。

## 参考資料

1. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/smj.3286>
2. [papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=5188231](papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5188231)
3. 出典: アクセンチュアリサーチ. 2025. 詳しくは、「調査について」セクションを参照してください。
4. <https://hbr.org/2025/01/how-one-company-used-ai-to-manage-the-deluge-of-documents>
5. Vaccaro, M., Almaatoug, A., Malone, T. (2024, October 28). When Combinations of humans and AI are useful: A systematic review and meta-analysis. Nature.com: <https://www.nature.com/articles/s41562-024-02024-1>
6. Dorocka,W. (2024, September 25). How AI is improving diagnostics and health outcomes, transforming healthcare. World Economic Forum: <https://www.weforum.org/stories/2024/09/ai-diagnostics-health-outcomes/#:-text=Machine%20learning%20is%20used%20to.cardiovascular%20risks%20potentially%20saving%20lives>
7. Pinto-Coelho, Luis. (2023, December 18). How Artificial Intelligence Is Shaping Medical Imaging Technology: A Survey of Innovations and Applications. NIH – National Library of Medicine – PMC PubMed Central: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10740686/#:-text=Through%20the%20analysis%20of%20medical,%2C%20physiology%2C%20and%20disease%20characteristics>
8. Vaccaro, M., Almaatoug, A., Malone, T. (2024, October 28). When Combinations of humans and AI are useful: A systematic review and meta-analysis. Nature.com: <https://www.nature.com/articles/s41562-024-02024-1>
9. Felten, E., Manav, R., Seamans, R. (2021, April 28). Occupational, industry, and geographic exposure to artificial intelligence: A novel dataset and its potential uses. Strategic Management Journal – Wiley Online Library: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/smj.3286>
10. Moorhead, P. (2025, January 15). Nvidia, Accenture And Kion Use Physical AI To Transform Warehousing. Forbes: <https://www.forbes.com/sites/patrickmoorhead/2025/01/15/nvidia-accenture-and-kion-use-physical-ai-to-transform-warehousing/>
11. Cappelli, P., Yakubovich, V., Thakur, B., Shenoy, A. (2025, January 7). How One Company Used AI to Manage the Deluge of Documents. Harvard Business Review: <https://hbr.org/2025/01/how-one-company-used-ai-to-manage-the-deluge-of-documents>
12. Shook, E., Rodriguez, D., (2020). Care To Do Better: Building trust to leave your people and your business Net Better Off. Accenture: <https://www.accenture.com/content/dam/accenture/final/a-com-migration/thought-leadership-assets/accenture-care-to-do-better-report.pdf#zoom=40>
13. Narain, K. (2025, January 7). Technology Vision 2025/AI: A Declaration of Autonomy—Is trust the limit of AI's limitless possibilities? Accenture: <https://www.accenture.com/content/dam/accenture/final/accenture-com/document-3/Accenture-Tech-Vision-2025.pdf#zoom=40>
14. Azagury, J., Close, K. (2024, July 23). Change Reinvented: A blueprint for continuous, meaningful, successful change. Accenture: <https://www.accenture.com/content/dam/accenture/final/accenture-com/document-2/Accenture-Change-Reinvented-Report.pdf#zoom=40>
15. Dixon, J. (2020, November 2). The Employment Consequences of Robots: Firm-Level Evidence. Statistics Canada: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2020017-eng.htm>
16. (2025 March 13) IBM Business Automation Workflow as a service. IBM.com: [https://www.ibm.com/docs/en/watsonx/watson-orchestrate/current?topic=apps-business-automation-workflow-as-service&utm\\_source=chatgpt.com](https://www.ibm.com/docs/en/watsonx/watson-orchestrate/current?topic=apps-business-automation-workflow-as-service&utm_source=chatgpt.com)

## アクセンチュアについて

アクセンチュアは、世界有数のプロフェッショナルサービス企業です。アクセンチュアは、世界をリードするさまざまな企業や行政機関などの組織の中核にデジタル技術を実装することで、組織運営を最適化し、収益を拡大させ、また市民サービスの向上にも貢献するなど、お客様に対して目に見える成果を圧倒的な規模とスピードで創出しています。アクセンチュアでは、優れた才能でイノベーションを主導するおよそ801,000人の社員が120カ国以上のお客様に対してサービスを提供しています。また、テクノロジーが変革の成否を分ける時代において、世界中のエコシステム・パートナーとの緊密な連携を図りつつ、クラウド、データ、AIおよび業界ごとの比類のなき知見、専門知識や、グローバル規模のデリバリー能力を最適に組み合わせてお客様の変革を支えています。

アクセンチュアは、ストラテジー＆コンサルティング、テクノロジー、オペレーションズ、インダストリーX、ソングの領域をまたぐ、幅広いサービス、ソリューションやアセットを活用して成果につなげています。アクセンチュアでは、成功を分かち合う文化や、360度でお客様の価値創造を図ることで、長期にわたる信頼関係を構築しています。またアクセンチュアは、お客様、社員、株主、パートナー企業、社会へ提供している360度での価値創造を、自らの成功の指標としています。

アクセンチュアの詳細は [www.accenture.com/us-en](http://www.accenture.com/us-en) を、アクセンチュア株式会社の詳細は [www.accenture.com/jp-ja](http://www.accenture.com/jp-ja) をご覧ください。

**Disclaimer:** This content is provided for general information purposes and is not intended to be used in place of consultation with our professional advisors. This document refers to marks owned by third parties. All such third-party marks are the property of their respective owners. No sponsorship, endorsement or approval of this content by the owners of such marks is intended, expressed or implied.

Copyright © 2025 Accenture. All rights reserved. Accenture and its logo are registered trademarks of Accenture.

## アクセンチュア ストラテジー

アクセンチュア ストラテジーは、取締役会、CEO、経営幹部と協力し、AIやデータサイエンスの知見を業界や部門に関する深い専門知識と組み合わせて活用し、成長性、収益性、テクノロジー主導型の変革、合併買収（M&A）、オペレーティング・モデル、サステナビリティなどの最も戦略的なビジネス上の問題を明確化し、それに答えることで、すべてのステークホルダーのために360°バリューを創造しています。

詳しくは、<https://www.accenture.com/jp-ja/services/strategy> をご覧ください

## アクセンチュアリサーチについて

アクセンチュアリサーチは、組織が直面する最も緊迫したビジネス上の問題について、Thought Leadershipを発揮します。データサイエンス主導の分析などの革新的な研究手法と、産業やテクノロジーに対する深い理解を組み合わせることで、20か国の300人以上の研究者からなるチームは、毎年何百もの報告書、記事、視点を発表しています。世界をリードする組織と協力して展開した示唆に富むリサーチにより、お客様は変化を受け入れ、価値を創造し、テクノロジーと人間の創意工夫の力を活かすことが可能になります。

詳しくは、[www.accenture.com/research](http://www.accenture.com/research) をご覧ください

## Wharton AI & Analyticsについて

Wharton AI & Analytics Initiative (WAIAI) は、人工知能とデータサイエンスが私たちの生活、学習、仕事の方法を変革しているという深い理解のもと、現代のビジネスにおける最先端技術の探求と分析手法の開発を進めています。マーケティング、統計、データサイエンス、経済学、教育学の教授であるEric Bradlow副学部長が率いるWAIAIは、革新的な学生の学習体験、教員研究の機会、業界の専門家や実務家との思考パートナーシップを先導しています。私たちのイニシアチブはまた、K-12教育、AIを最大限に活用する次世代の準備、オンラインコンテンツと対面型エグゼクティブ教育プログラムを通じた労働者の再訓練にも及んでいます。

詳しくは、<https://ai-analytics.wharton.upenn.edu> をご覧ください