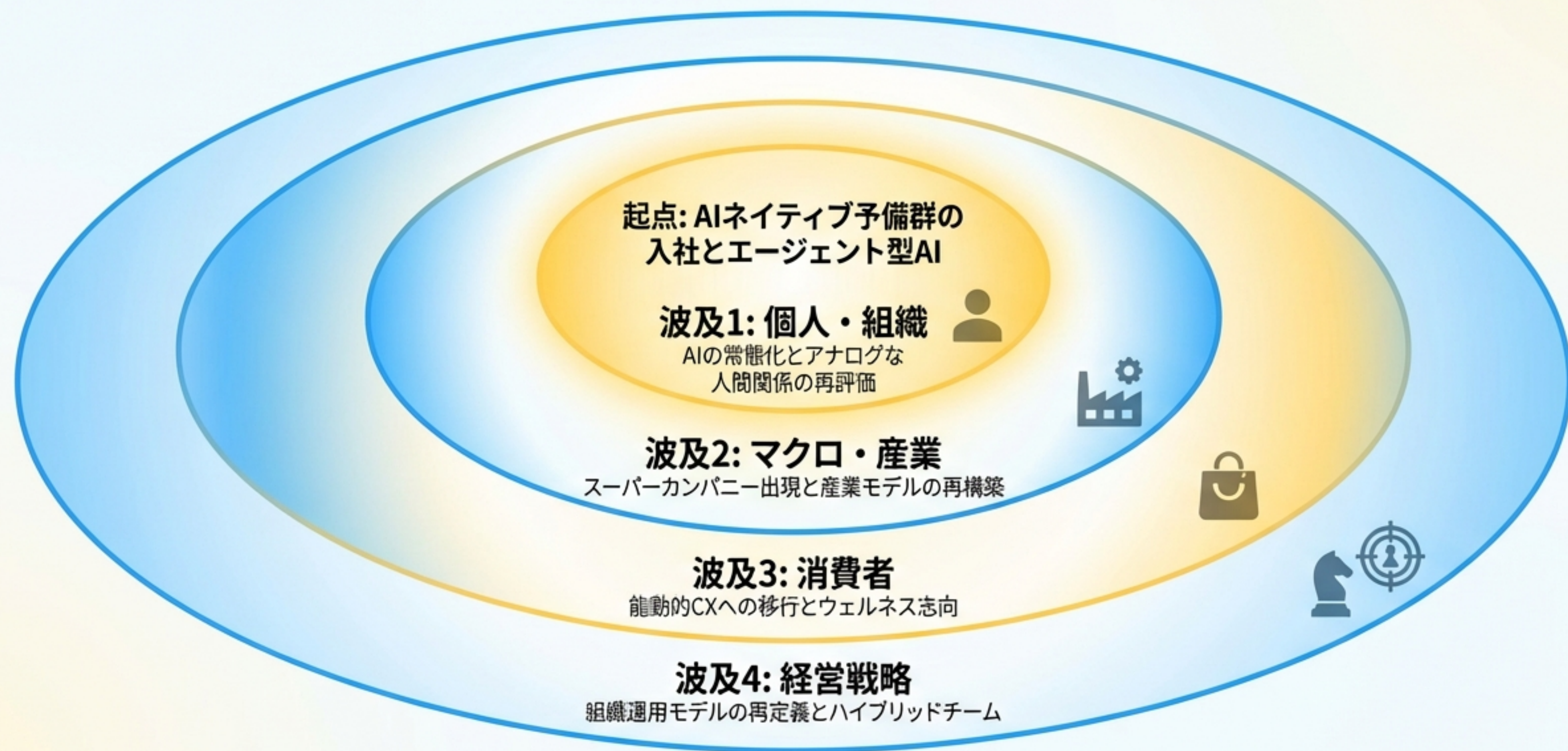


2026年「AIネイティブ予備群」の 台頭と経済・産業構造への 波及効果

エージェント型AIの実装と新世代が
もたらすビジネスモデルの移行

エグゼクティブ・サマリー：波及効果モデル



2026年のビジネス環境とテクノロジーのフェーズ移行

マクロ経済の前提条件

デフレからの脱却と
実質賃金のプラス成長定着

並存する慢性的な
労働力不足と省力化投資

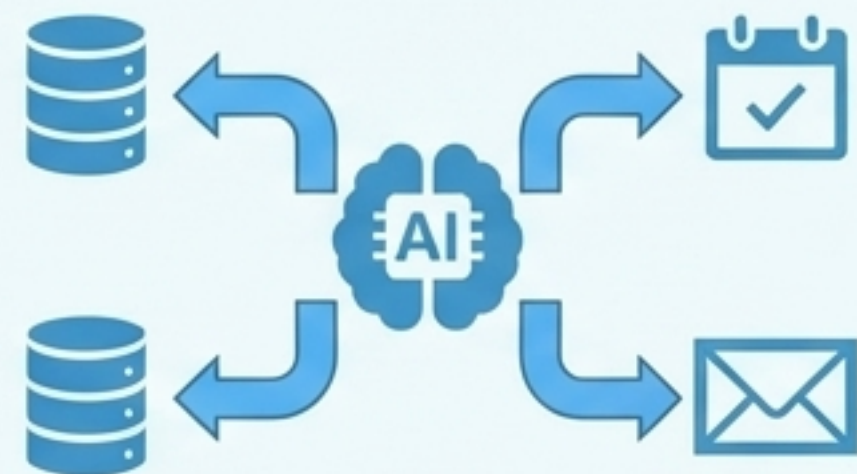
テクノロジーの進化

現在：
アシスタント型AI



人間の指示を待って応答・生成する

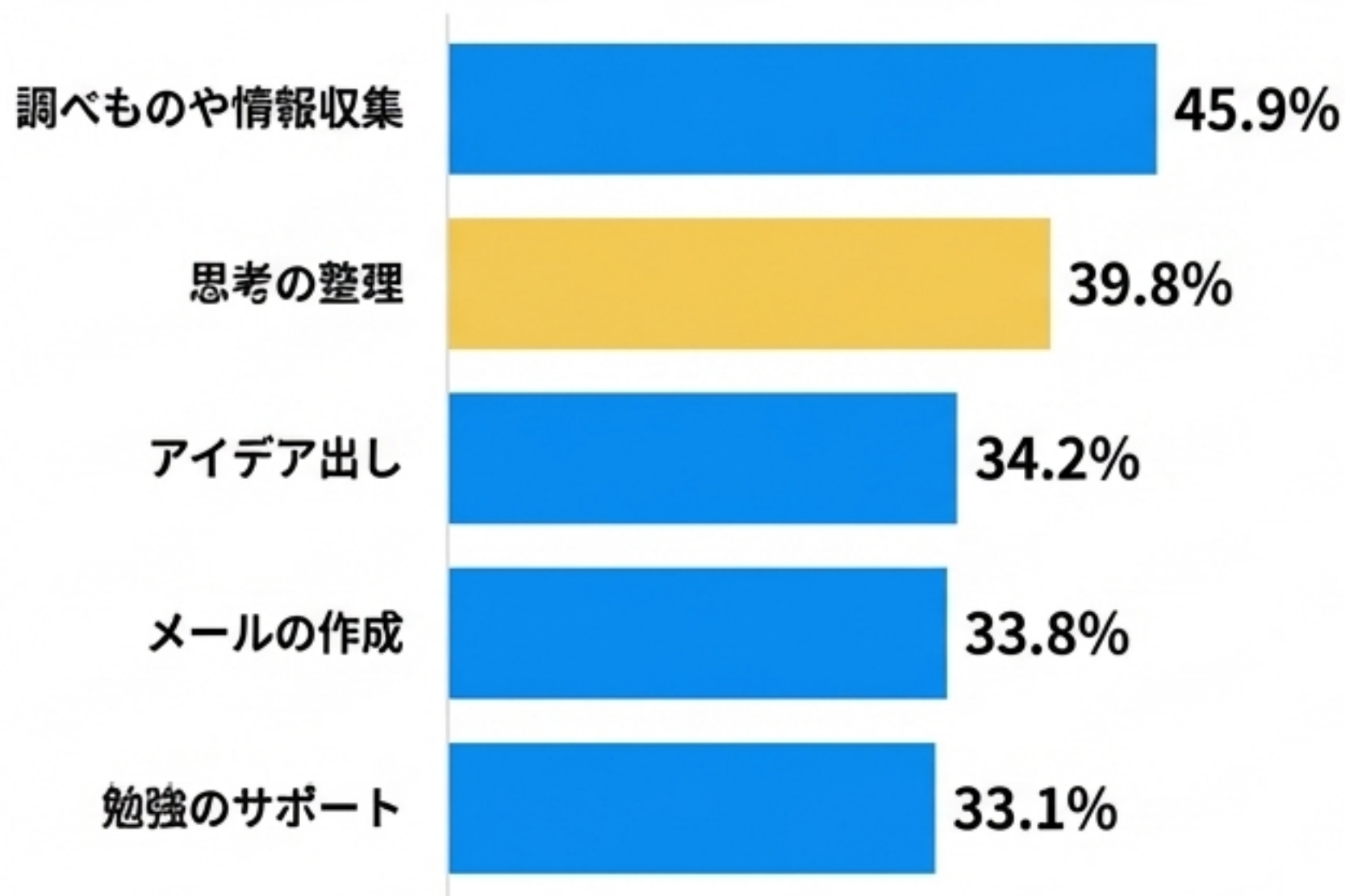
2026年：
エージェント型AI



自律的に計画し、複数システムと連携して実行する

AIネイティブ予備群の実態： 「ドラフト起点」の思考プロセス

生成AIの利用目的トップ5（利用経験者86.1%）



AIの初期出力
(ドラフト)



人間による
高度化と構築

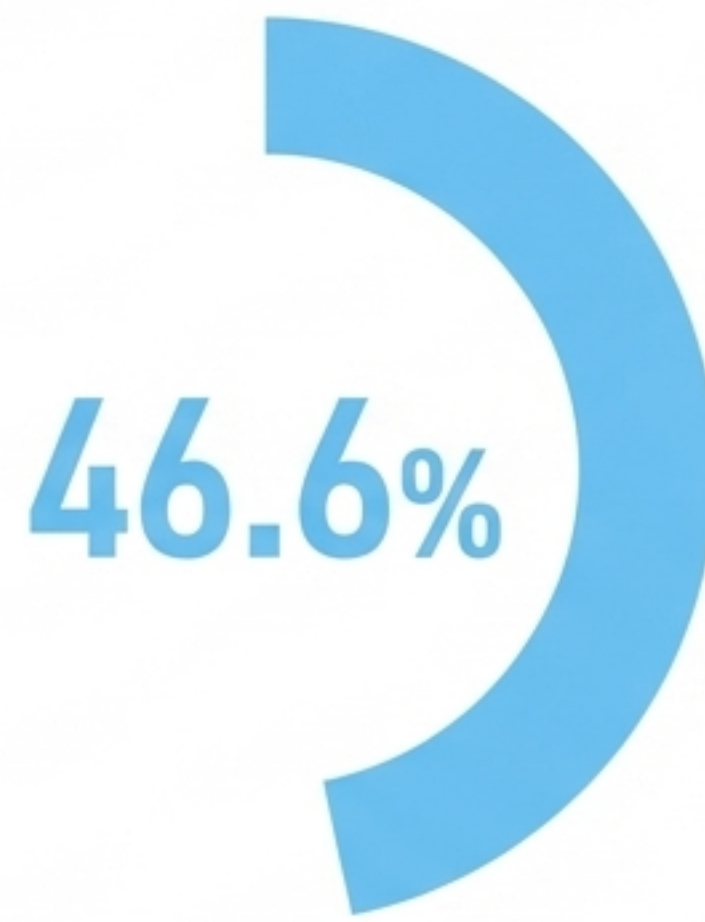
ゼロから構築するのではなく、AIの出力を起点として
業務を組み立てるアプローチが定着。

認識と行動の乖離が生むコンプライアンスリスク



情報の正確性に不安を感じる

思考・創造能力の低下を危惧：54.1%



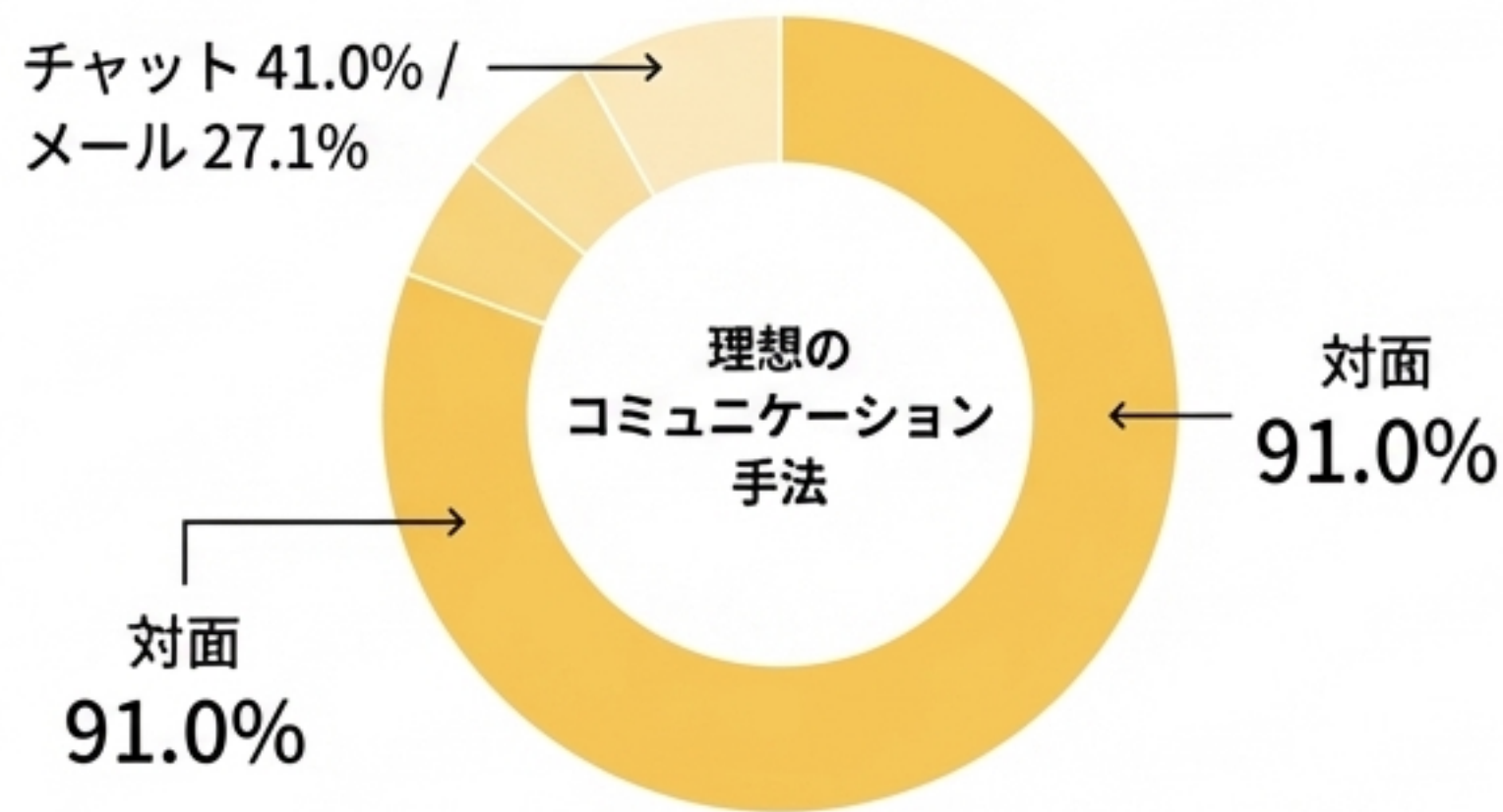
実際に正確性を確認した

自分の言葉で表現し直した：44.7%

不安を抱えながらも利便性を優先し、ハルシネーション（事実誤認）を含む出力を事実確認なしに業務に適用するリスクが内在している。



デジタル親和性と 「対面・チームワーク」の重視



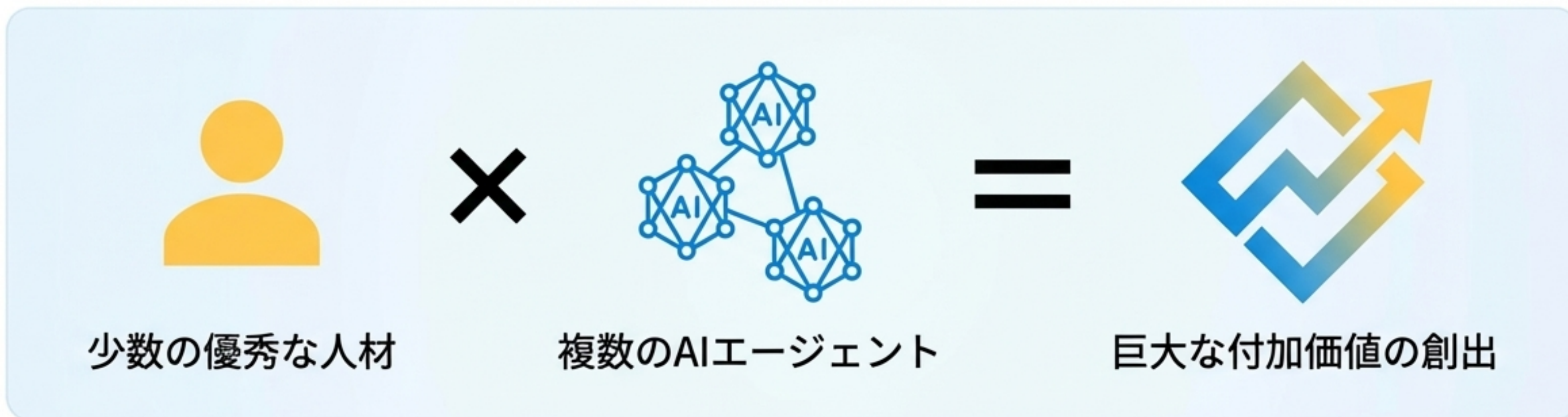
理想の職場文化

互いに協力し合い、
チームワークを重視する文化
(72.6%)

インサイト

心理的安全性の構築や複雑な
文脈の共有において、物理的
な協働空間でのつながりが不
可欠とされている。

マクロ影響：スーパーカンパニーの台頭とROIの厳格化



過去のフェーズ
試験導入 (PoC)

2026年以降のフェーズ
実証とROI (投資対効果) の厳格化

- 対応時間の短縮
- エラーの削減
- 処理品質の向上

高度人材のプレミアム化と初任給の引き上げ

88.8%

2026年卒採用において初任給を引き上げた企業の割合

背景要因

インフレ対応に加え、AIを使いこなせるデジタル高度人材に対するプレミアムが高止まりしている。

経営課題

既存社員との給与逆転を防止するための全社的な給与体系の見直しと、新しい報酬戦略の構築が必須となる。

産業別ビジネスモデルの変革



製造業
品質検査の自動化と属人技術の標準化による歩留まりの改善。



建設業
設計リードタイムの短縮と現場データに基づく危険予知。



金融・保険業
予測型アウトバウンド対応と請求の自律処理による効率化。



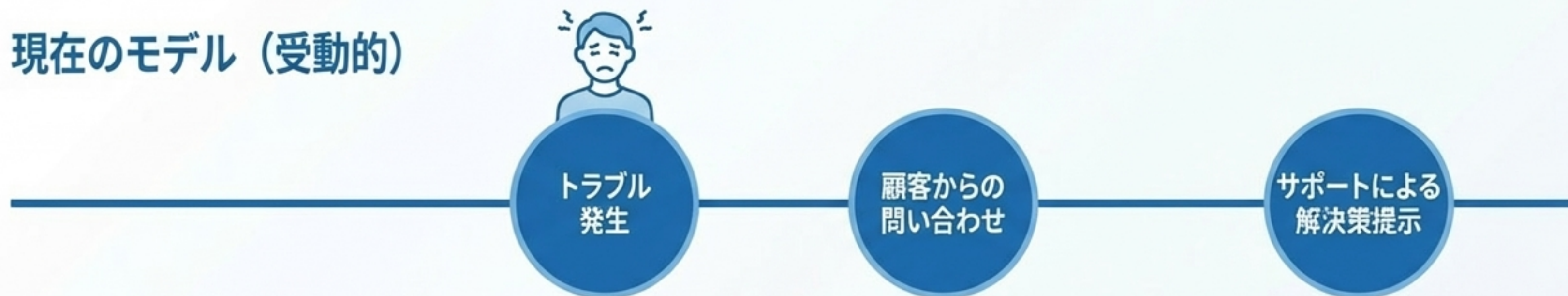
小売・消費財
顧客行動の精密予測とAIによるマーケティングROIの最大化。



IT・情報通信
ソフトウェア開発の自己進化とエッジAIの普及。

消費行動への波及：「受動的」から「能動的」な顧客体験（CX）へ

現在のモデル（受動的）



2026年のモデル（能動的）



インサイト:ブランドに対する信頼と満足度の基準が大幅に引き上げられる。

消費の質的転換： パーソナライズと「アンチアルゴリズム」



価値観のシフト
「モノの所有」



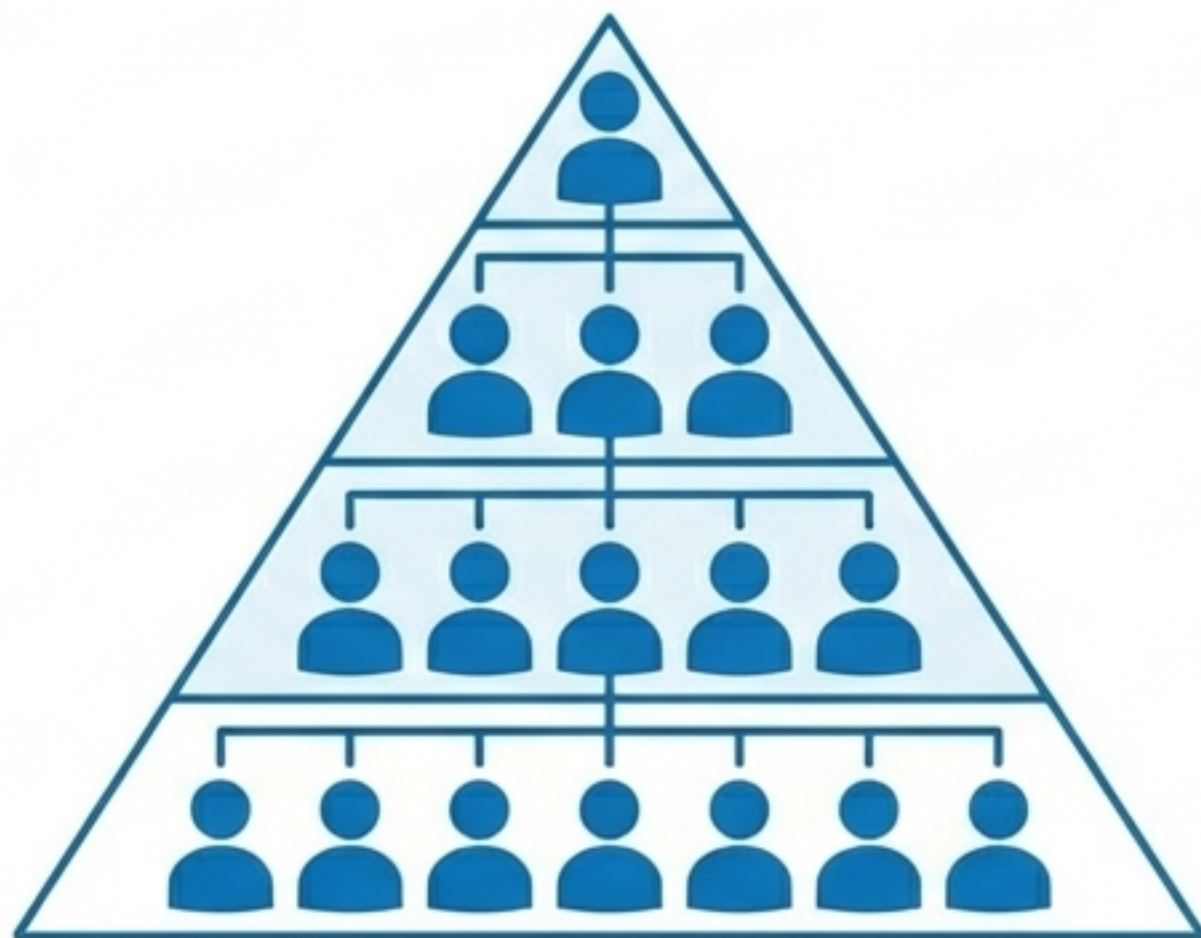
「エモ消費
(情緒的価値)」



「ウェルネスと
サステナビリティ」

戦略1：組織運用モデル（EOM）の再構築

従来の構造：ヒエラルキー型組織



産業時代から続く人間中心の階層構造

新しいEOM：ハイブリッドチーム



人間の従業員、デジタルワーカー、AIエージェントがシームレスに統合されるインフラ

戦略2：採用選考のパラダイムシフトとAI活用の前提化



書類選考（比重低下）

- 企業の71%がESでのAI活用を容認
- AIを使いこなすこと自体を業務能力として評価




対面面接（比重上昇）

- AIで代替できない「問いを立てる力」
- カルチャーフィットや人間的な魅力の評価へシフト

戦略3：「人間的成熟」と「問いを立てる力」の育成





結論：テクノロジーと 人間性の高次元での融合

2026年は、AIが「能力の誇示」から「実証とROI」のフェーズへ移行する転換点となる。

AIへの定型業務の委譲による「プロセスの徹底した高度化」と、人間が課題設定とチームワークに特化する「人間中心のマネジメント」。この二つをハイブリッド環境で両立させることが、2026年以降の持続的成長の決定要因となる。