

AI 経営参謀の台頭：Happiness Planet FIRA と競合ランドスケープの徹底分析

Gemini

序論：エグゼクティブサマリー

人工知能（AI）が経営の中枢に浸透し始める中、市場には明確に異なる二つの潮流を持つ「AI ペルソナ」が登場している。本レポートでは、この二つの潮流を分析し、各ソリューションの戦略的価値と市場における位置付けを明らかにする。

第一の潮流は、日立製作所とハピネスプラネットが提供する「Happiness Planet FIRA」に代表される**「生成的・探索的 AI」**である。これは、未知の事業機会を探求し、斬新な戦略的選択肢を創出することを目的とする。人間の思考を拡張する「知的パートナー」として、予測不能な時代における企業の航路を照らす羅針盤の役割を担う。

対照的に、第二の潮流は、キリンホールディングスの「AI 役員（CoreMate）」、株式会社 THA の「AI 社長」、大東建託の「AI 課長」などが属する**「再現的・活用型 AI」**である。これらの AI は、既存の知識、企業文化、あるいは特定の業務プロセスをデジタル化し、組織全体にスケールさせることで、効率性、一貫性、および生産性の最大化を目指す。これは、確立された事業モデルを磨き上げるための砥石としての役割を果たす。

結論として、FIRA の独自の価値提案は、単なる業務効率化ツールではなく、不確実性を乗り越えるための「知能増幅器（Intelligence Amplifier）」という哲学的基盤にある。他のサービスが既存資産の「活用（Exploitation）」に焦点を当てる一方、FIRA は新たな可能性の「探索（Exploration）」を可能にする。この根本的な設計思想の違いが、各サービスの導入シナリオと戦略的意義を決定づけている。

Happiness Planet FIRA 詳細分析：「知能増幅器」という思想

2.1. コアコンセプトと戦略的意図：VUCA 時代の「知的パートナー」

Happiness Planet FIRA（以下、FIRA）は、単なる生産性向上ツールではなく、経営層の「知的パートナー」として位置づけられている¹。その戦略的目標は、人間と AI が協調して新たな価値を創造する「人と AI が協創する経営」の実現にある¹。

このサービスは、過去のデータに依存し、画期的な視点の創出が困難であった従来の AI の限界を克服するために設計された¹。予測不能な現代（VUCA 時代）において、経営陣が直面する複雑な課題に対し、過去の延長線上にない斬新な論点や深い洞察を提供することを目指している。FIRA の核心は、人間の知能を代替するのではなく、それを増幅させる「知能増幅」というコンセプトにある¹。

2.2. 洞察のアーキテクチャ：600 種類の「異能」の解剖

FIRA の洞察生成エンジンの核となるのは、「素粒子」または「異能」と呼ばれる 600 種類以上の多様な専門知識を持つ AI エージェント群である¹。

専門性の多様性

これらのエージェントには、心理学、経営学、行動経済学、AI、データサイエンス、コンセプト開発、ウェルビーイング、倫理、哲学、脳科学といった極めて広範な分野の知識が組み込まれている¹。この学際的なアプローチは、特定の専門領域に閉じた思考（サイロ化）を防ぎ、多角的な視点から課題を捉えるための意図的な設計である。

具体的なエージェントの類型

FIRA のコンセプトを具体的に理解するために、いくつかのエージェントの類型が公開されてい

る。これには、「スーパーCEO」「スーパーCFO」「スーパーCMO」といった経営視点を持つエージェントに加え、「Dr.競争戦略」「Dr.革新発想」といった専門家ペルソナが含まれる¹。特に注目すべきは、「もの言うアクティビスト（物言う株主）」や「もの言う社員」といった、意図的に内部からの摩擦や多様なステークホルダーの視点を持ち込むように設計されたエージェントの存在である。これは、安易な合意形成を避け、議論の健全な対立を促すための仕組みと言える。

「Bunshin（分身）」コンセプト：実在する専門家の思考の実装

FIRAを他のAIサービスと明確に区別する要素が、実在する専門家の思考パターンを組み込んだ「Bunshin」エージェントの存在である¹。具体的には、メンタルトレーナーの久瑠あさ美氏、株式会社ベアーズ取締役副社長の高橋ゆき氏、元アスリートの為末大氏、著述家の山口周氏、そしてFIRAの設計者である矢野和男氏本人の思考が組み込まれている¹。

この専門家の選定は単なる話題作りではない。それは、FIRAの根底にある哲学をサービスに実装するための戦略的選択である。例えば、Bunshinの一人である山口周氏は、生成AIによって「正解」がコモディティ化する現代において、人間に残された最も価値ある能力は「正解を出す力」ではなく「問いを立てる力（問題を生成する力）」であると主張している⁴。FIRAは、単に答えを提示するのではなく、新たな視点を提供し、問題を再定義することを目的としている。したがって、山口氏の世界観を組み込むことは、FIRAが単なる解答生成ツールではなく、思考を促す触媒であることを思想レベルで保証する、極めて意図的な設計なのである。

2.3. 自己成長のメカニズム：熟議から生まれる創発的洞察

FIRAのAIエージェント群は、ユーザーが提示したテーマについて「熟議」と呼ばれる自律的な議論を行う¹。この議論の過程で、「司令塔となるファシリテーター」役のAIが重要な役割を果たす。このファシリテーターAIは、議論の方向性を調整し、見落とされている論点を指摘し、他のエージェントに反論を促すことで、エージェント間の対立、協調、そして統合を促進する¹。

このダイナミックな相互作用を通じて、エージェント群は「問いと思考をブラッシュアップしていくことで自己成長」する¹。これは、議論の文脈に応じてリアルタイムで洞察を深化させ、ユーザー固有の課題に即した結論を導き出すメカニズムである。

この「自己成長」という概念は、単なるマーケティング用語ではない。それは、日立製作所が長年にわたり培ってきた自己学習 AI 研究の集大成である。日立は過去に、強化学習を用いてブランコや鉄棒ができるようになるロボットや、サプライチェーンを最適化する AI など、人間の実績データに頼らずに自ら学習する技術を開発してきた実績がある¹。FIRA は、この研究の系譜に連なるものであり、より曖昧で複雑なビジネス戦略の領域に、成熟した自己学習の原理を応用したものである。ここでの「成長」とは、定期的なモデルの再学習ではなく、議論の都度行われる、セッション固有の動的な適応を意味する。この技術的背景が、一般的な生成 AI サービスとの間に一線を画す信頼性の源泉となっている。

2.4. 哲学的基盤：矢野和男氏が描く「予測不能な時代」の航海術

FIRA を深く理解するためには、その設計思想の根源である矢野和男氏（日立フェロー兼ハピネスプラネット CEO）の哲学を避けては通れない¹。

同氏の著書『データの見えざる手』や『予測不能の時代』で展開される中心的な思想は、「未来は本質的に予測不可能である」という認識である⁷。この前提に立てば、従来の予測モデルに基づく計画は機能不全に陥る。予測不能な世界で成功を収める鍵は、未来を正確に「予測」することではなく、変化に適応するために絶え間ない「実験と学習」を繰り返すことにある¹²。

FIRA は、この哲学を具現化したツールである。未来を予測し、確定的な答えを与えるのではなく、組織が可能性を探求し、学習することを支援するために設計された「未来開拓型 AI」なのだ¹³。

この哲学を最も色濃く反映しているのが、FIRA が最終的にユーザーに提供するアウトプットの形式である。FIRA は議論の結論として、ユーザーの自己成長を促すための「問い」を投げかける¹。これは、答えを提供する従来の AI とは根本的に異なる設計思想である。このアプローチは、AI の活用には人間の哲学が必要であるという矢野氏の考え¹⁴と、価値の源泉は問題発見にあるという山口氏の思想⁴が見事に融合した点である。FIRA の最終的な「製品」は、AI が生成したテキストではなく、それによって引き起こされる人間の経営者の認知的な変容そのものである。これにより、FIRA は単なる情報処理ツールを超え、人間の思考能力そのものを高めるメタ認知ツール、真の「知能増幅器」として機能するのである。

競合ランドスケープ：企業向け AI ペルソナの比較分析

3.1. キリン「AI 役員（CoreMate）」：企業知の継承とガバナンスツールとしての AI

キリンホールディングスが導入した「AI 役員（CoreMate）」は、経営層の「右腕」として、意思決定の質とスピードを向上させることを主目的としている¹⁵。

CoreMate の最大の特徴は、その学習データにある。過去 10 年分の取締役会議事録や経営戦略会議の記録といった、極めて専門的かつ機密性の高い社内文書を基に、12 の AI 人格が構築されている¹⁵。これにより、CoreMate は「キリンの思考様式」を熟知したエキスパートシステムとして機能する。

主な活用方法は、会議の起案者が事前に提案内容を AI 人格にインプットし、フィードバックを得る「壁打ち」である¹⁵。これにより、実際の経営会議に諮る前に、論点の抜け漏れや潜在的なリスクを洗い出すことができる。その戦略的価値は、リスクの低減、過去の意思決定との整合性確保、そして会議運営の効率化にある。導入後のフィードバックとして、「鋭い論点が出てきた」「会議の緊張感が増した」といった声が上がっており、健全な牽制機能として作用していることがうかがえる¹⁷。

CoreMate は汎用的な AI ツールではなく、大企業が直面する固有の課題に対するオーダーメイドのソリューションである。キリンの中期経営計画では、原材料価格の高騰やニューノーマルへの移行といった不確実な経営環境が課題として認識されている²⁰。また、同社の DX 戦略は、生産性向上と社内データの活用を重視している²²。CoreMate は、この戦略を具現化したものであり、企業の最も貴重な資産の一つである「過去 10 年間の戦略的意思決定の記録」をマイニングし、現在の意思決定を高速化・高品質化するためのツールである。その目的は、既存の組織という機械をより効率的に動かすことであり、全く新しい機械を発明することではない。

3.2. THA「AI 社長」：リーダーシップの拡張と企業文化の伝達装置としての AI

株式会社 THA が提供する「AI 社長」は、特定の経営者一人の理念、知識、思考パターンを複製し、組織全体に浸透させることを目的とする²⁵。

この AI は、特定の経営者の過去の発言や文書だけでなく、博多弁のような地域特有の話し方までを学習し、そのペルソナを忠実に再現する²⁷。主な活用シナリオは、新入社員から現場のアルバイトまで、全従業員が日常業務で直面する疑問に対し、いつでも「社長ならどう考えるか」という視点を得られるようにすることである²⁵。和菓子店の豆子郎や飲食店の楽天地といった導入事例では、企業理念の浸透や従業員のエンパワーメントに貢献している²⁵。

「AI 社長」の設計思想と導入事例は、その明確なターゲット市場を浮き彫りにしている。このサービスの着想は、創業者自身が中小企業の経営者から聞いた「自分の分身が 5 人いればいいのに」という切実な悩みから生まれている²⁸。導入事例も中小企業やフランチャイズビジネスが中心である²⁵。これは、「AI 社長」が複雑な戦略的発見のためのツールではなく、経営者のカリスマ性や理念が事業の中核をなす組織において、そのリーダーシップをいかに効率的にスケールさせるかという、共通の経営課題に対するソリューションであることを示している。その本質は、唯一無二の権威ある知識源の「複製」と「配信」にある。

3.3. 大東建託「AI 課長」：人材育成と業績向上を担う AI

大東建託の「AI 課長」は、約 2,900 名の営業担当者の教育・研修に特化した人事領域のツールである³⁰。

その中核機能は、AI が顧客やオーナー役を演じる対話型のロールプレイングシミュレーションである³¹。また、専門用語や法規制に関する社内ナレッジを提供するチャットボットとしても機能する³¹。

このシステムの導入目的は、多数の営業担当者に対し、時間や場所の制約なく、均質でスケラブルな研修機会を提供することにある。人間の管理職や先輩社員の時間を割くことなく、担当者は自身のペースで商談スキルを磨き、AI から即座に個別フィードバックを受けることができる³⁰。

「AI 課長」は、戦略や企業文化といった抽象的な領域ではなく、極めて具体的な業務上のボトルネックを解消するために設計された、純粋な業務効率化ツールである。その課題設定は明確であり、「大規模かつ分散した営業部隊をいかに効率的に育成するか」という点に尽きる³⁰。ソリューションは、ロールプレイングや知識検索といった定型的な研修業務を自動化することである³¹。その価値提案は、研修コストの削減、従業員の生産性向上、サービス品質の標準化、そして人間の管理職をより高付加価値な業務に集中させるという、経済的かつオペレーショナルな側面に集約される。

戦略的統合と市場ポジショニング

4.1. 比較フレームワーク：目的、ペルソナ、プロセス

本レポートで分析した 4 つの AI ソリューションは、その目的、設計思想、活用シナリオにおいて明確な差異を持つ。以下の表は、その違いを体系的に整理したものである。

比較軸	Happiness Planet FIRA	麒麟「AI 役員 (CoreMate)」	THA「AI 社長」	大東建託「AI 課長」
主目的	生成的洞察 & 戦略探求	意思決定支援 & ガバナンス強化	リーダーシップの拡張 & 理念浸透	従業員研修 & スキル標準化
コアコンセプト	知能増幅器	企業知の結晶	リーダーのデジタルツイン	自動化されたメンター
AI ペルソナモデル	集合脳: 600 以上の多様な「異能」による熟議	仮想役員会: 社内データに基づく 12 の人格	単一の権威: CEO 個人のペルソナを再現	役割演技者: 顧客などの特定役割ペルソナ
主要技術	自己成長型マルチエージェント LLM システム	社内文書で学習した生成 AI	リーダーのデータでファインチューンした生成 AI	ロールプレイング用の対話型 AI
主要データソース	広範な外部知識、専門家モデル	内部: 10 年分の議事録・資料	個人: CEO の過去の発言、文体	業務: ベストプラクティス、社内ナレッジ

想定ユースケース	戦略立案、新規事業構想、問題の再定義	会議前の提案分析（壁打ち）、リスク評価	日常的な従業員の質問、オンボーディング	営業ロールプレイング、知識習得、業績評価
戦略的価値	イノベーション: 創造性の促進、認知バイアスの克服	最適化: 意思決定の質と速度の向上、リスク低減	一貫性: 企業文化の統一、業務効率化	生産性: 従業員スキルの向上、研修コスト削減
アウトプット哲学	問い: 人間のより深い思考を促す	批評: 欠陥や論点の抜け漏れを指摘	答え: リーダーの考えられる回答を提示	評価/FB: 基準に対するパフォーマンスを測定

4.2. 対極的な哲学：「探索」と「活用」の AI 活用論

上記の比較分析は、AI の経営活用における二つの対極的な哲学を浮き彫りにする。それは、経営戦略論における「探索（Exploration）」と「活用（Exploitation）」の概念に対応する。

Happiness Planet FIRA は、明確に**「探索」**のためのツールである。それは、既存の事業領域や思考の枠組みを超え、新たな可能性を探し求めるために設計されている。「未知の未知」の領域に踏み込み、企業が検討しうる未来の選択肢そのものを増やすことにその価値がある。

一方、**CoreMate**、**AI 社長**、**AI 課長**は、**「活用」**のためのツールである。これらは、既存の知識、成功体験、確立されたプロセスといった企業の資産を最大限に活用し、現在の戦略をより効率的かつ効果的に実行することを目的とする。「既知の既知」および「既知の未知」の領域における問題解決にその価値がある。

4.3. 市場セグメンテーションと最適な導入シナリオ

この「探索」と「活用」という軸に基づき、各ソリューションカテゴリーに最適な導入企業プロファイルを定義することができる。

- **FIRA** を導入すべき企業:
市場の破壊的変化、新規事業アイデアの枯渇、経営会議での集団浅慮（グループシンク）が主要課題である企業。研究開発部門、経営企画部門、あるいは変化の激しい業界のリーダーシップチームに最適である。
- **CoreMate** 型の **AI** を導入すべき企業:
組織知は膨大だが部門間に分散しており、意思決定プロセスにさらなる厳密性と効率性が求められる大規模な成熟企業。規制の厳しい業界や、複雑なガバナンス体制を持つ企業に適している。
- **AI** 社長を導入すべき企業:
創業者や特定のリーダーのビジョンが事業成功の原動力となっており、その理念を組織の隅々まで効率的に浸透させる必要がある中小企業、フランチャイズ本部、オーナー企業。
- **AI** 課長を導入すべき企業:
営業、カスタマーサポートなど、標準化されたスキルを持つ多数の従業員に事業が依存しており、研修のコスト、一貫性、拡張性が主要課題である企業。

将来展望と戦略的提言

5.1. 経営における **AI** の進化：ハイブリッド・インテリジェンスへ

将来的には、これらの異なるモデルが融合していくと予測される。例えば、**FIRA** のような「探索型」の **AI** エンジンに、**CoreMate** のような企業固有の膨大な内部データを学習させることで、外部の多様な視点と内部の深い文脈を掛け合わせた議論が可能になるだろう。この「ハイブリッド・インテリジェンス」は、創造的な飛躍と組織的な現実性の両方を兼ね備えた、より高度な戦略的意思決定を実現する可能性がある。

5.2. 導入のためのフレームワーク：戦略的課題と **AI** ペルソナのマッチング

企業がこれらの AI を導入する際には、技術先行でソリューションを選ぶのではなく、まず自社の根源的な戦略的課題を診断することが不可欠である。「我々にはイノベーションが足りないのか（探索の課題）」、それとも「既存業務の効率が悪いのか（活用の課題）」を自問し、その課題に最も適した AI ペルソナを選択すべきである。

5.3. 結論：変化する経営者の役割

これらの AI 経営参謀の台頭は、人間の経営者の役割そのものを再定義する。全ての答えを「知っている」経営者から、最適な「問いを立てられる」経営者へと、求められる能力の重心がシフトする。AI が生成した無数の選択肢を批判的に評価し、AI の活用目的を定めるための哲学的指針を与え、そして最終的な意思決定の責任を負うこと。これらが、未来の経営者に求められる中核的なスキルとなるだろう。それは、矢野和男氏や山口周氏が示す思想とも共鳴する。未来のリーダーシップとは、個人の才覚に依存するものではなく、人間と機械の知性を巧みに編み上げるアートとなるであろう。

引用文献

1. 経営議論等を革新する自己成長型 AI サービス「Happiness Planet ...」, 10月 17, 2025 にアクセス、
<https://www.hitachi.co.jp/New/cnews/month/2025/08/0826.html>
2. 経営議論等を革新する自己成長型 AI サービス「Happiness Planet FIRA」を提供開始 | ニュース, 10月 17, 2025 にアクセス、<https://happiness-planet.org/news/4019/>
3. 日立とハピネスプラネット、600 種類の AI エージェントが自律的に議論し解決策を提案する「Happiness Planet FIRA」 - クラウド Watch, 10月 17, 2025 にアクセス、<https://cloud.watch.impress.co.jp/docs/news/2043368.html>
4. 生成 AI×ヒューマニティ ビジネスの未来を創る鍵 第 1 回山口周氏特別講演「クリティカル・ビジネス・パラダイムとは（前編）」人間に求められる「問題を生成する力」 - Executive Foresight Online, 10月 17, 2025 にアクセス、
https://www.foresight.ext.hitachi.co.jp/_ct/17721505
5. 対話と行動で拓く AI 新時代「価値の地平」・前編「正解」の価値低下で、優秀な人材像が変わる, 10月 17, 2025 にアクセス、<https://toyokeizai.net/articles/-/841804>
6. 人間とテクノロジーとの幸せな関係, 10月 17, 2025 にアクセス、
https://www.yhmf.jp/as/.assets/ADST82_04_SF01_Yano.pdf
7. 予測不能の時代—データが明かす新たな生き方、企業、そして幸せ - 紀伊國屋書店, 10月 17, 2025 にアクセス、<https://www.kinokuniya.co.jp/f/dsg-01-9784794225115>
8. データの見えざる手 / ウェアラブルセンサが明かす人間・組織・社会の法則 | 本の

- 要約サービス flier(フライヤー), 10 月 17, 2025 にアクセス、
<https://www.flierinc.com/summary/353>
9. 矢野和男「データの見えざる手」を読みました。すごいわ、未来は明るい！ - THE MUSIC PLANT Blog, 10 月 17, 2025 にアクセス、
https://themusicplant.blogspot.com/2015/01/blog-post_63.html
 10. 予測不能の時代 - 草思社, 10 月 17, 2025 にアクセス、
https://www.soshisha.com/book_search/detail/12511.html
 11. データは、直感的な行動を後押しする“学びの源泉”7 年ぶりに新著刊行の矢野和男、データ・ドリブンな幸福論を語る | Data for Experience#1 | CXClip by KARTE, 10 月 17, 2025 にアクセス、
https://cxclip.karte.io/cxstory/data_for_experience/data_for_experience_1/
 12. 矢野和男さん『予測不能の時代』を語る | VOOX- プロから直接学ぶ音声メディア, 10 月 17, 2025 にアクセス、
<https://www.voox.me/blog/kazuo-yano>
 13. 【書評】『予測不能の時代: データが明かす新たな生き方、企業、そして幸せ』幸福を数値化してわかったこととは?, 10 月 17, 2025 にアクセス、
<https://data.wingarc.com/unpredictable-era-34797>
 14. 日立グループ講演レポート | 茂木健一郎氏×矢野和男氏「AI と共に生きる: テクノロジーの進化と人間の幸せの未来」 - PR TIMES, 10 月 17, 2025 にアクセス、
<https://prtimes.jp/story/detail/x1eJz7FVNgx>
 15. キリンホールディングスの AI 役員「CoreMate」導入とその影響, 10 月 17, 2025 にアクセス、
<https://yorozuipsc.com/uploads/1/3/2/5/132566344/3d52202a5096a1925b2b.pdf>
 16. キリン HD「AI 役員 CoreMate」を導入。経営判断の質とスピードの向上を目指す - Aismiley, 10 月 17, 2025 にアクセス、
https://aismiley.co.jp/ai_news/kirin-hd-core-mate/
 17. 「AI 役員」が経営参加 多様な視点、意思決定支援 会議で意見、高度な役割, 10 月 17, 2025 にアクセス、
<https://www.rosei.jp/readers/article/89631>
 18. キリン、経営会議に“AI 役員”が初同席！10 年分の議事録や外部情報を学習 | DX マガジン, 10 月 17, 2025 にアクセス、
https://dxmagazine.jp/news/2536uk4_1/
 19. 『AI 役員』と共創する経営戦略 キリンが挑む「コアメイト」開発と、AI 内製化の真価 | BFT-note, 10 月 17, 2025 にアクセス、
https://note.com/bft_ai0303/n/ne3ba63f0342f
 20. 「キリングループ 2022 年-2024 年中期経営計画」スタート - PR TIMES, 10 月 17, 2025 にアクセス、
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000318.000073077.html>
 21. 1. 会社概要と長期経営構想 2. 中期経営計画と現在のステージ 3. 直近の取り組み事例, 10 月 17, 2025 にアクセス、
<https://pdf.irpocket.com/C2503/Pyu0/qdgB/Sk2C.pdf>
 22. キリングループの DX に関する取り組み, 10 月 17, 2025 にアクセス、
<https://pdf.irpocket.com/C2503/xl10/uahz/vqFd.pdf>
 23. デジタルトランスフォーメーション | イノベーションの源泉 | KIRIN - キリンホールディングス株式会社, 10 月 17, 2025 にアクセス、

- <https://www.kirinholdings.com/jp/innovation/dx/>
24. デジタル基盤強化 | デジタルトランスフォーメーション | KIRIN - キリンホールディングス株式会社, 10 月 17, 2025 にアクセス、
<https://www.kirinholdings.com/jp/innovation/dx/digital foundation/>
 25. AI 社長 | 株式会社 THA, 10 月 17, 2025 にアクセス、<https://ai-syacho.com/>
 26. 三井住友 FG 「AI 社長」 の導入に関する詳細レポート, 10 月 17, 2025 にアクセス、
<https://yorozuipsc.com/uploads/1/3/2/5/132566344/45b7f48d32998967738e.pdf>
 27. マーケター、AI 起業家になる。話題の『AI 社長』はどうやって生まれたのか | フルスイング by DeNA, 10 月 17, 2025 にアクセス、
<https://fullswing.dena.com/archives/100144/>
 28. 顧客が顧客を呼ぶ好循環を生み出した「AI 社長」の戦略 | 事業化 1 年！紹介と評判で成長する組織づくりの秘訣 - ファンダリー, 10 月 17, 2025 にアクセス、
<https://fungry.co.jp/cnaps/interview/keyperson21/>
 29. 企業理念を体現する「AI 社長」導入企業が 50 社を突破 | 株式会社 THA のプレスリリース, 10 月 17, 2025 にアクセス、
<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000034.000139335.html>
 30. 大東建託が「AI 課長」導入！若手営業マンの育成革命と業務効率化を同時実現 - AI Market, 10 月 17, 2025 にアクセス、<https://ai-market.jp/news/daitokentaku-ai-manager/>
 31. 大東建託、独自システム「AI 課長」導入へ AI によるロール ..., 10 月 17, 2025 にアクセス、<https://ampmedia.jp/2024/10/10/aikacho-kentaku/>
 32. 大東建託、ロールプレイング型研修に「AI 課長」 | 労基旬報オンライン, 10 月 17, 2025 にアクセス、<https://roukijp.jp/?p=12535>
 33. 新人育成も仕事相談もできる AI の営業パートナー新登場。大東建託が挑む「AI 課長」の真価とは？, 10 月 17, 2025 にアクセス、https://kentaku-eyes.com/article/20241209_01/