

週刊WEB

企業 経営

MAGA
ZINE

Vol.923 2025.6.3

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター
2025年5月23日号

中国経済:
2025~26年の見通し
~米中の緊張緩和で成長率「+5%前後」
目標の達成に一筋の光明

経済・金融フラッシュ
2025年5月23日号

消費者物価(全国25年4月)
~食料の上昇ペースが一段と加速

経営TOPICS

統計調査資料
サービス産業動態統計調査
2025年(令和7年)3月分(速報)

経営情報レポート

人事業務の生産性を高める
HRテックの導入

経営データベース

ジャンル: その他経営関連 > サブジャンル: ビットコイン
ビットコインの仕組み
ビットコインの種類

ネット
ジャーナル

中国経済：2025～26年の見通し ～米中の緊張緩和で成長率「+5%前後」 目標の達成に一筋の光明

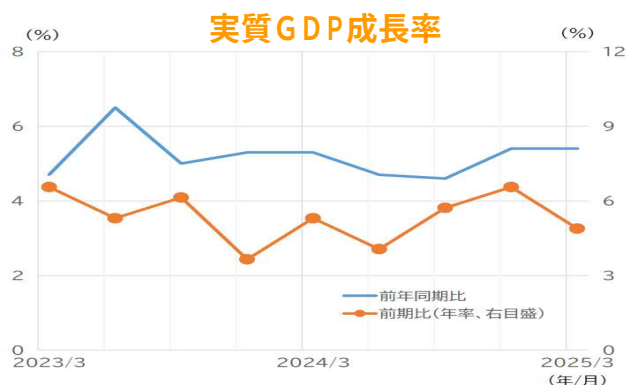
ニッセイ基礎研究所

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 中国の2025年1～3月期の実質GDP成長率は、前年同期比+5.4%と、前期（24年10～12月期）の同+5.4%から横ばい推移となった。

需要項目別にみると、純輸出が引き続き経済のけん引役となっているほか、経済対策の下支えにより内需が改善した。

単月の指標をみると、米中関税合戦が激化した4月でも、外需の勢いは不安定ながらも依然強く、内需の減速も限定的だ。



（資料）ともに中国国家统计局、CEICより、ニッセイ基礎研究所作成

2 今後を展望すると、これまで同様、下振れ（米中摩擦および不動産不況）と上振れ（経済対策の効果）の要因が併存すると考えられるが、直近の情勢を踏まえると下振れリスクは低下している。

最大の懸念材料である米国の対中追加関税に関しては、4月の相互関税発表を機に、米中による関税の応酬が一時エスカレートしたが、5月に閣僚級会談が実施され、いったん沈静化している。米中交渉の先行きは依然として不透明であるが、今後、100%を超える極端な関税合戦が再来する可能性は低いとみられることから、

米国の対中関税に関する前提としては、従来同様の水準（30%）想定している。

もうひとつの下振れリスクである国内不動産不況に関しては、改善の足取りは重いものの小康状態を維持している。

他方、上振れ要因となる国内の経済対策に関しては、切れ目なく実施されており、1～3月期には想定を上回る効果をあげた。

米中摩擦が再び悪化した場合には、追加対策を講じる構えもできているようだ。

3 以上を踏まえ、中国の実質GDP成長率は、25年から26年にかけて、それぞれ+4.6%、+3.7%と予想する。25年の「+5%前後」の成長率目標は、関税合戦の激化により一時達成が危ぶまれたものの、米中の緊張緩和により、一転して達成が視野に入ってきた。もっとも、米中摩擦の動向をはじめ不安要素が完全に払拭されているわけではなく、今後の情勢には引き続き注視する必要がある。

中国のGDP成長率等の見通し

		2024	2025	2026	
		実績	予測	予測	
実質GDP	前年同期比、%	5.0	4.6	3.7	
	最終消費	前年同期比、%	4.0	6.2	3.8
	総資本形成	前年同期比、%	3.1	3.0	3.5
	純輸出	寄与度、%pt	1.5	▲ 0.0	0.2
消費者物価		前年同期比、%	0.2	▲ 0.4	▲ 0.2
政策金利		期末、%	1.50	1.30	1.30
対ドル為替レート		平均、元/ドル	7.20	7.23	7.20

（注）一部試算値。

「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。

ネット
ジャーナル

消費者物価(全国25年4月) ～食料の上昇ペースが一段と加速

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。

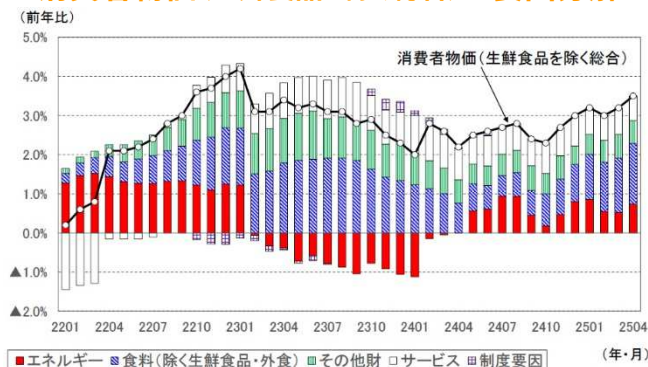
ニッセイ基礎研究所

1 コアCPI上昇率は5ヵ月連続の3%台

総務省が5月23日に公表した消費者物価指数によると、25年4月の消費者物価(全国、生鮮食品を除く総合、以下コアCPI)は前年比3.5%(3月:同3.2%)となり、上昇率は前月から0.3ポイント拡大した。事前の市場予想(QUICK集計:3.4%、当社予想も3.4%)を上回る結果であった。

高校授業料の実質無償化(所得制限撤廃)が押し下げ要因となったが、電気・都市ガス代の補助金縮小により電気代、都市ガス代の上昇率が拡大したこと、食料(生鮮食品を除く)の伸びが一段と加速したことがコアCPIを押し上げた。

消費者物価(生鮮食品を除く総合)の要因分解



2 物価上昇品目数が5ヵ月連続で増加

消費者物価指数の調査対象522品目(生鮮食品を除く)を前年に比べて上昇している品目と下落している品目に分けてみると、4月の上昇品目数は416品目(3月は414品目)、下落品目数70品目(3月は73品目)となり、上昇品目数が5ヵ月連続で前月から増加した。

上昇品目数の割合は79.7%(3月は79.3%)、下落品目数の割合は13.4%(3月は14.0%)、「上昇品目割合」-「下落品目割合」は66.3%(3月は65.3%)であった。

消費者物価(除く生鮮食品)の 「上昇品目数(割合) - 下落品目数(割合)」



3 コアCPI上昇率は25年夏場に3%を割り込む見込み

コアCPI上昇率は5ヵ月連続で3%台となったが、特に目立つのが食料の上昇ペース加速である。食料(生鮮食品を除く)は23年8月の前年比9.2%をピークに24年7月には同2.6%まで鈍化したが、その後は輸入物価の再上昇に米価格の高騰が加わったことから再び上昇率が高まり、25年4月は同7.0%となった。

川上段階(輸入物価)の食料品価格の上昇率は23年夏頃に比べれば低水準にとどまっているが、川下段階(消費者物価)の価格転嫁率は当時よりも高まっている。飲食料品の輸入物価は20年秋頃から23年末にかけて約60%の急上昇となった。

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。

サービス産業動態統計調査

2025年(令和7年)3月分(速報)

総務省統計局 2025年5月26日公表

2025年3月分 結果の概要

1. サービス産業の売上高^(※1)

月間売上高は、42.6 兆円。前年同月比 6.6%の増加

(2月の前年同月比(3.8%)に比べ、2.8ポイント上昇)

●増加:「宿泊業、飲食サービス業」、「運輸業、郵便業」など8産業

●減少:「教育、学習支援業」

2. サービス産業の事業従事者数^(※2)

事業従事者数は、3009 万人。前年同月比 0.6%の減少

●増加:「宿泊業、飲食サービス業」、「不動産業、物品賃貸業」など3産業

●減少:「教育、学習支援業」、「サービス業(他に分類されないもの)」など6産業

(※1) 事業活動別の集計であり、「産業」は事業活動ごとに分類

(※2) 事業所・企業等を単位とした集計であり、「産業」は主要な事業活動により分類

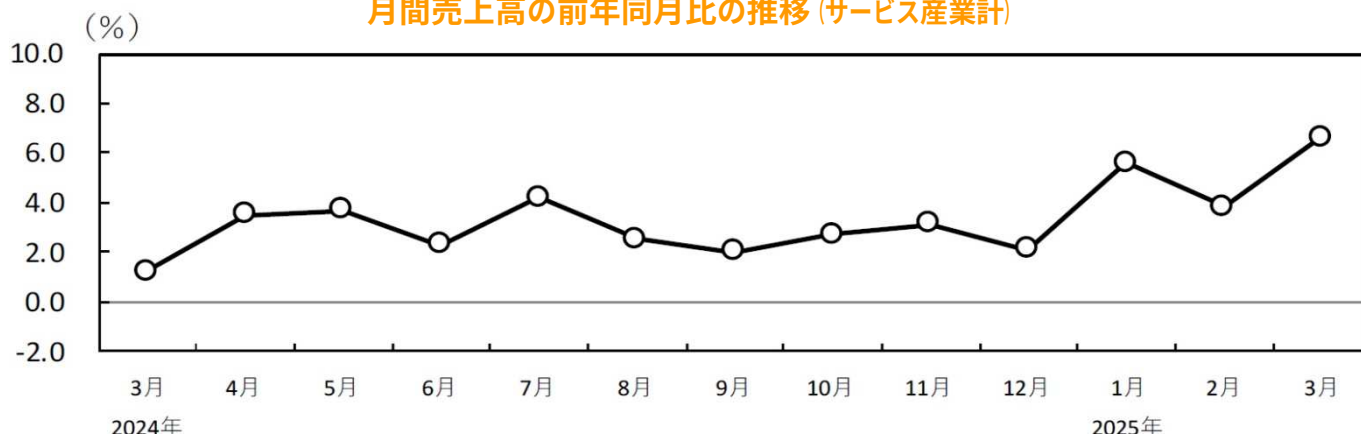
注) 2025年1月に一般統計調査であるサービス産業動向調査と特定サービス産業動態統計調査を統合し、サービス産業動態統計調査(基幹統計調査)を創設しました。同時に、母集団情報の変更、標本事業所の交替及びその調整を行っているため、時系列比較には注意を要します。

1 サービス産業の売上高(事業活動別の集計)

(1) 月間売上高の推移

3月の月間売上高は、42.6 兆円。前年同月比 6.6%の増加

月間売上高の前年同月比の推移(サービス産業計)



	2024 3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2025 1月	2月	3月
前年同月比 (%)	1.2	3.5	3.7	2.3	4.2	2.5	2.0	2.7	3.1	2.1	5.6	3.8	6.6
前年同月比の前月差 (ポイント)	-4.2	2.3	0.2	-1.4	1.9	-1.7	-0.5	0.7	0.4	-1.0	3.5	-1.8	2.8

注1) 2024年の前年同月比は、サービス産業動向調査の値である。

注2) 2025年の前年同月比は、母集団情報変更・標本交替等により生じた変動を調整した前年同月の値を用いて計算している。
(以下同)

(2) 産業別月間売上高

- 増加：「宿泊業、飲食サービス業」（2.5 兆円、前年同月比 13.6%増）、「運輸業、郵便業」（6.1 兆円、同 9.8%増）など 8 産業
- 減少：「教育、学習支援業」（0.3 兆円、同 3.3%減）

月間売上高一産業大分類別（2025年3月）

産業（大分類）	実数（百万円）	前年同月比（%）	寄与度（参考）（注6）
サービス産業計	42,617,183	6.6	
情報通信業	7,873,919	4.6	0.86
運輸業、郵便業	6,115,812	9.8	1.36
不動産業、物品賃貸業	6,954,946	2.8	0.47
学術研究、専門・技術サービス業（注1）	4,974,265	5.0	0.59
宿泊業、飲食サービス業	2,485,902	13.6	0.74
生活関連サービス業、娯楽業（注2）	3,864,202	8.8	0.78
教育、学習支援業（注3）	323,444	-3.3	-0.03
医療、福祉（注4）	5,626,990	1.9	0.27
サービス業（他に分類されないもの）（注5）	4,397,704	7.9	0.81

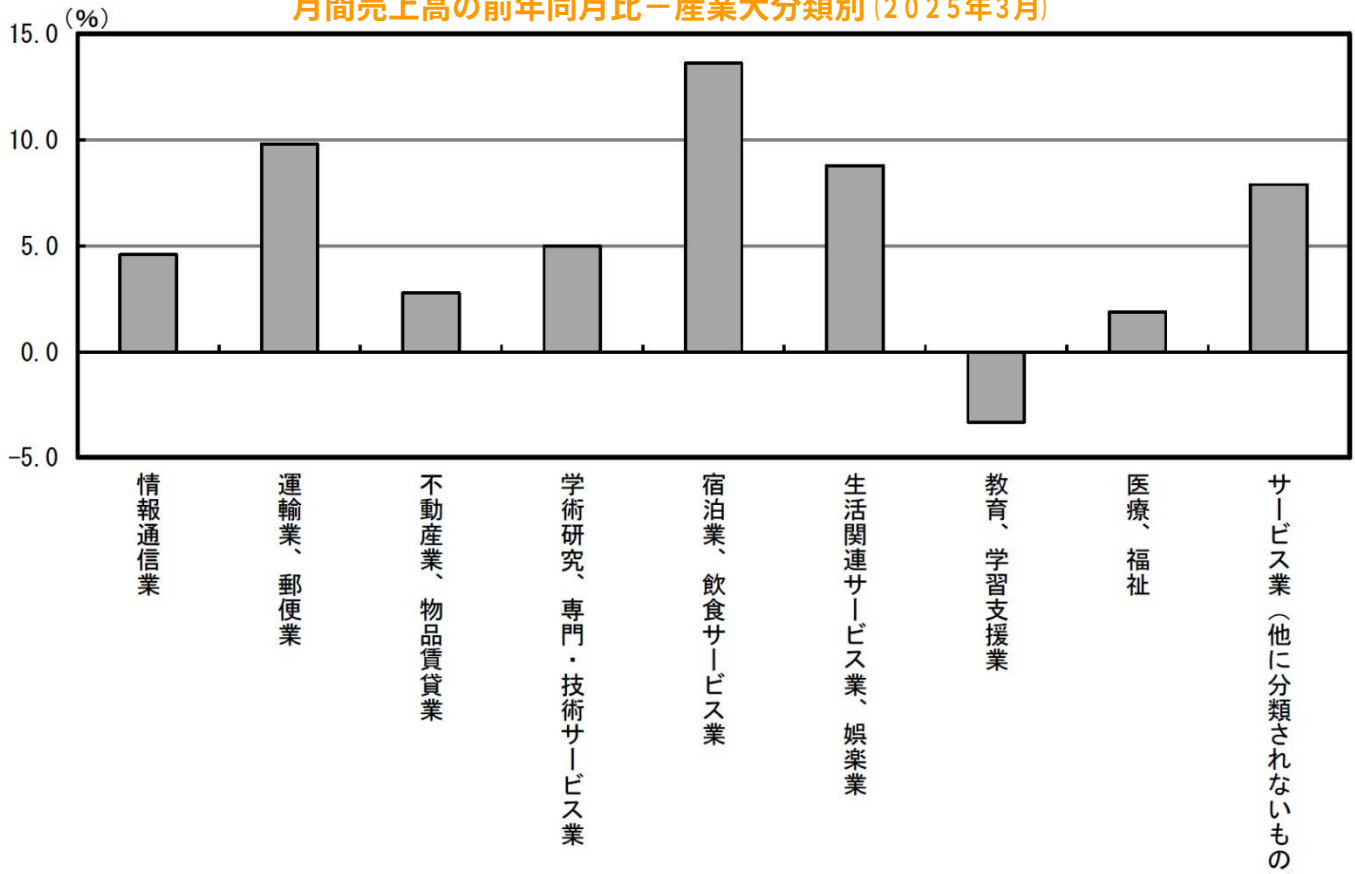
（注1）「学術・開発研究機関」及び「純粋持株会社」を除く。（注2）「家事サービス業」を除く。

（注3）「学校教育」を除く。（注4）「保健所」、「社会保険事業団体」及び「福祉事務所」を除く。

（注5）「政治・経済・文化団体」、「宗教」及び「外国公務」を除く。

（注6）サービス産業計の前年同月比に対する寄与度（以下同）

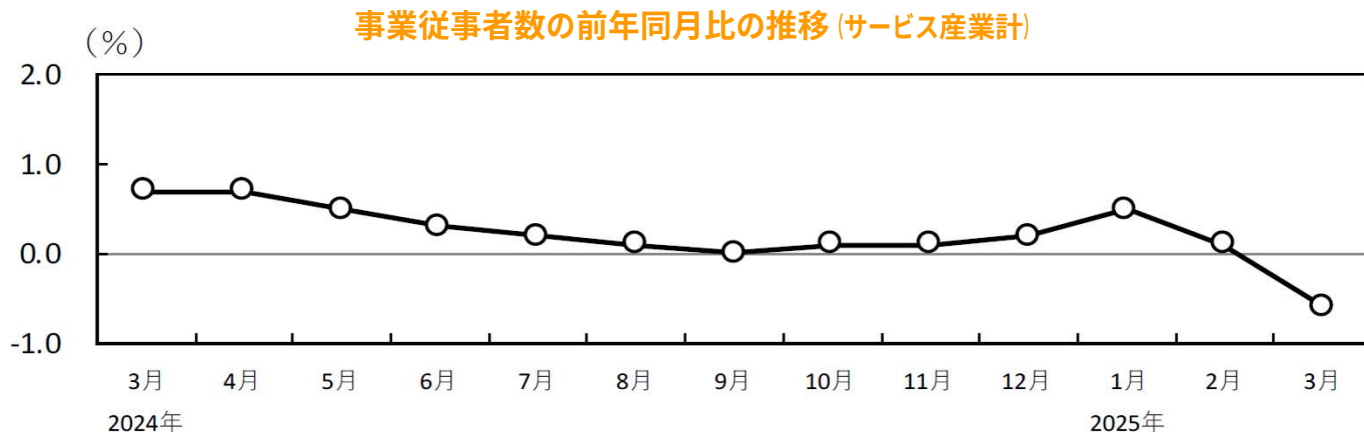
月間売上高の前年同月比一産業大分類別（2025年3月）



2 サービス産業の事業従事者数 (事業所・企業等単位の集計)

(1) 事業従事者数の推移

3月の事業従事者数は、3009万人。前年同月比0.6%の減少



	2024 3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2025 1月	2月	3月
前年同月比 (%)	0.7	0.7	0.5	0.3	0.2	0.1	0.0	0.1	0.1	0.2	0.5	0.1	-0.6
前年同月比の前月差 (ポイント)	-0.2	0.0	-0.2	-0.2	-0.1	-0.1	-0.1	0.1	0.0	0.1	0.3	-0.4	-0.7

(2) 産業別事業従事者数

- **増加:** 「宿泊業、飲食サービス業」(490万人、前年同月比1.6%増)、「不動産業、物品賃貸業」(170万人、同1.1%増) など3産業
- **減少:** 「教育、学習支援業」(95万人、同2.8%減)、「サービス業(他に分類されないもの)」(409万人、同2.7%減) など6産業

事業従事者数－産業大分類別 (2025年3月)

産業 (大分類)	実数 (千人)	前年同月比 (%)	寄与度 (参考)
サービス産業計	30,089	-0.6	
情報通信業	2,149	-0.1	-0.01
運輸業、郵便業	3,313	-2.7	-0.30
不動産業、物品賃貸業	1,704	1.1	0.06
学術研究、専門・技術サービス業	1,916	-1.6	-0.10
宿泊業、飲食サービス業	4,904	1.6	0.25
生活関連サービス業、娯楽業	2,125	-2.6	-0.19
教育、学習支援業	951	-2.8	-0.09
医療、福祉	8,942	0.5	0.15
サービス業 (他に分類されないもの)	4,085	-2.7	-0.38

サービス産業動態統計調査 2025年(令和7年)3月分(速報)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

人 事



人事業務の生産性を高める

HR テックの導入

1. 複雑化する人事業務をテクノロジーの力で効率化
2. 中小企業がHRテックを導入する際のポイント
3. システム導入だけでは完成しない評価制度
4. 中小企業におけるHRテックの導入事例



■ 参考資料

『HRテクノロジー活用の教科書』 榊裕葵著 日本法令 『HRテック入門』 森中謙介・町田耕一 著 あさ出版
日本の人事部ホームページ：HRペディア マイナビニュースホームページ：Tech+ デロイトトーマツミック
経済研究所：HTTechクラウド市場の実態と展望 2021・2022年度版 カケハシサイヨウソリューションズ：
新卒採用の知恵袋 採用管理システム「HRMOS採用」紹介ページ IT導入補助金2024 他

1

企業経営情報レポート

複雑化する人事業務をテクノロジーの力で効率化

現代の日本社会において、企業の人事部門が担う業務内容は極めて多様かつ複雑化していると言えます。その主な要因としては、2020年以降の世界的な新型コロナウイルスの感染拡大に伴う在宅勤務や、過剰な時間外労働を抑制するための働き方改革への対応、欧米型のジョブ型雇用の導入など、人事・総務部門と関わりが大きい多様な経営環境の変化が立て続けに起きていることが挙げられます。

また、今日では「人的資本経営」という言葉に注目が集まり、限られた人材の能力を高め、最大限活用していくための人事戦略が、重要な経営課題の一つとなっています。

こうした業務の複雑化による負担増への対応や、戦略的な企画立案を求められるようになった人事部門のために、業務効率化のサポートや戦略立案に必要なデータ収集を行う人事部門向けのシステム、通称 HR(Human Resource)テクノロジー(以降、HR テック)を導入する動きが広がりを見せ始めています。

■ 急速に進む人事業務のIT化

(1) HRテックの定義と範囲

「HR」という言葉は、我が国において「人材」「人的資源」と訳されますが、一般的には、企業活動における広義での人材管理という意味で使われます。HR テックとは、そうした分野に関連する専門技術の総称であり、HR に属する業務内容は大別すると「人事」部門と「労務」部門に分けることができます。

「人事」部門の業務内容としては、「採用」「社員教育・研修」「人事評価」「人事異動(人材配置)」「人事制度企画」などが挙げられ、「労務」部門では、「勤怠管理」「給与計算」「入退社の手続き」「健康管理」「労務トラブル対応」などが主な業務内容です。

こうした領域は従来より、完全自動(システム)化が遅れていると言われており、例えば評価を行うための表を Excel で作成できても、進捗状況の把握やデータ集計といった部分については、人力での確認や作業を必要としているといった状況でした。

さらに冒頭でも述べた通り、昨今は経営環境の変化によって、HR 部門の業務内容が複雑化・負担増となり、より効率的に業務を進めることが求められるようになっていました。

▼企業におけるHR業務の内容



出典：日本の人事部「HR ペディア 人事辞典」

2

企業経営情報レポート

中小企業がHRテックを導入する際のポイント

■ 中小企業におけるHRテック導入のメリット

前項で HR テックの市場規模が急速に拡大していることに触れました。

こうしたシステム化については、大企業が積極的に導入するものの、中小企業では中々進まないというイメージもありますが、最近では、中小企業が利用する割合も増えつつあり、高い成果を出している事例も多く見受けられます。

右の図を見ても、年々HR テックを利用する中堅・中小といわれる規模の会社の数が増えていることが伺えます。中小企業は、そもそも人事・総務の担当者がいない、または担当者一人で業務の全般を受け持っているなど、業務内容が体系化されておらず、管理の方法が属人的になっているケースが見受けられます。

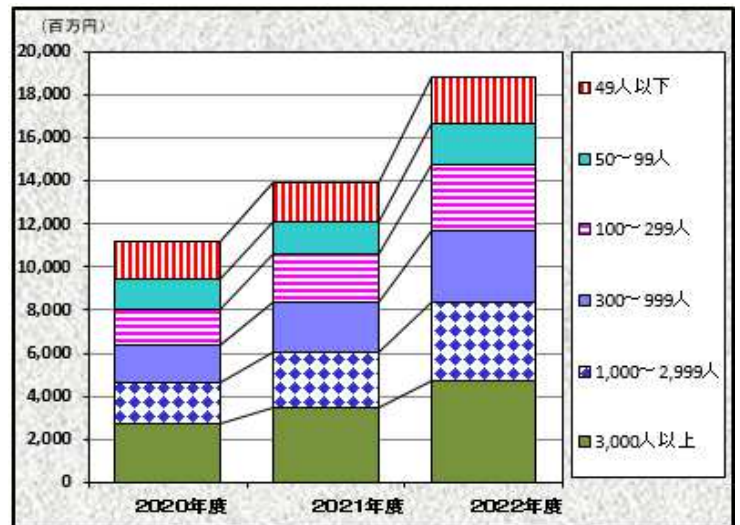
そうした会社が HR テックを導入することで、定型業務の自動化や情報管理・共有が進み、人事担当者の負担軽減が期待できます。

また、クラウド上で人事情報を負荷なく収集・管理し、かつ可視化できるようになることで、そうしたデータを発展的な人事戦略へ活用することも可能になります。

その代表例が、タレントマネジメントの実現です。中小企業にとって、限りある人材のスキルや能力を把握し、戦略的な人材配置・育成を実現することは、経営上の重要課題といえます。

また、過去の退職理由の分析や、定期的なストレスチェックなどを実施することで、社員の離職防止にも繋がります。

▼ユーザー規模別人事・配置クラウド売上高推移



デロイトトーマツミック経済研究所：
「HTTECH クラウド市場の実態と展望 2022」

■ HRテクノロジー導入のポイント

(1) まずはデジタル化によって解決したいHRの課題を整理する

これまでは HR テックを一括りにまとめて述べてきましたが、項目別のシステムを集計すると、その数は300以上にのぼり、それぞれの特徴を比較して、より自社に合ったシステムを選定する必要があります。したがって、HR テックを導入する一つ目のポイントとしては、自社のHRに関する課題の棚卸を行い、その中でテクノロジーの力で代替できる、または効率化・高度化できる項目を整理することが重要となります。

3

企業経営情報レポート

システム導入だけでは完成しない評価制度

人事評価は HR 領域の中でも特に重要であり、多くの企業が課題を抱えている項目です。
そのため HR テック業界でも、人事評価に関係するシステムへの注目度が高まっています。

■ 評価制度はハード面(システム)とソフト面(運用)の両立が必須

(1) 評価制度へHRテックを導入するメリット

人事評価制度は、社員の働きぶりやスキルを評価し、給与や昇給といった処遇へ反映する仕組みと定義されます。適正な人事評価を実施することで、社員個人の能力や、モチベーションの向上が期待できます。

さらに、人材の定着や会社全体の業績向上にも繋がっていくため、企業における HR 関連項目の中で、最も重要な課題と認識されています。

しかし、人事業務を専門とする社員が少ない中小企業では、人事評価制度を導入し、適切に運用していくには大きな負担を伴い、そこには主に下記の課題が存在します。

▼人事評価制度を導入する際の課題

- 一から評価制度を作るための時間と人材がない。
- 評価項目や評価基準を作ることが難しい。
- 評価表の集計や進捗管理といった負担が大きい。

こうした悩みを解決する手段として、人事評価制度に特化した HR テックに注目が集まっています。人事評価制度に HR テックを導入するメリットは下記の通りです。

<人事評価制度にHRテックを導入するメリット>

●人事評価業務の効率化

人事評価の際に使用する評価表の配布・集計・回収をクラウドシステム上で実施することでペーパーレス化を実現するだけでなく、リアルタイムでの進捗確認が可能になる。また、こうした業務負担軽減により、人的リソースを他の業務に割り当てられる。

●人事評価制度のノウハウがなくても一から設計することができる

全体的な評価制度や社員へ配布する評価表を、フローチャートに項目を入力するだけで作成できるシステムが多い。

●人事評価に関する情報の一元管理と有効活用が可能になる

クラウド型の人事評価システムでは、評価履歴や人事情報などが一元管理できるので、評価内容の推移や改善傾向などを知ることができる。また、断片的な個人の評価結果を蓄積するだけでなく、全社的に分析を行うことで、組織改善のヒントを得られる。

4

企業経営情報レポート

中小企業におけるHRテックの導入事例

■ クラウド型評価システムで複雑な評価制度の運用を効率化したA社

A社概要	社員数：約50名 創業100年を超す香料メーカー。果実を原料とした、飲料やゼリー・製菓などへ添加する食品用香料（フレーバー）の製造・販売を行う。東京の本社だけでなく、関西にも複数の事業所・工場を持つ。
抱えていた課題	①職種によって細分化されている6つの部門に応じた評価項目や配点の割振り・評価事例の選定を行う必要があった。 ②人事を担当する社員が少なく、業務負担も大きい。また、関西の拠点にも多くの社員がおり、評価表の配布・集計や進捗管理が困難であった。

A社には、第3章でも紹介した弊社のグループ会社がリリースしているクラウド型評価システム「発展人事評価」をご利用いただいております。もともと同社からは人事制度全体を見直したいという依頼があったことから、評価制度については設計の段階からコンサルティングをもとに一部の内容をシステムに搭載し、現在も運用中です。

そのため以下は、アナログで評価制度を構築し、運用における業務の効率化と評価データの集約・有効活用を目的として、システムを導入した事例となります。

(1) A社の人事評価制度における課題

A社は、香料の開発や製造(要望に合わせて香料を調合)、品質管理など専門的な職種が多く、合わせて6つの部門に分かれているなど、評価の項目やウェイト配分、評価の基準となる行動事例を細かく設定する必要がありました。

しかし評価項目に関する設計を細かくすると、Excelで作成していた人事評価表を、それぞれの設計に合わせて複数用意する必要があるなど、非常に手間がかかることが予想されました。

また関西にも複数の拠点を有していたことから被評価者の個別目標や、実際の評価結果を記載しているのかといった進捗管理は、拠点ごとに行われていました。そのため、東京本社の人事部門担当者が、期日内にすべての進捗状況を把握することが難しい状況となっていました。

(2) クラウド人事評価システムの導入と効果

そこで、制度設計の段階で、3つの評価項目(プロセス評価・業績評価・目標管理)を設定し、6つの部門ごとに重視する評価項目が異なるため、細かいウェイト調整を行いました。

また、3つの階層(管理職層、指導職層、一般職層)と部門に応じてプロセス評価などの内容が異なる、合計17の評価表を用意しました。

一見、非常に複雑な制度となっていますが、これらの内容を発展人事評価システムに取り込み、クラウド上での評価表の作成、評価結果の集計をすることができるようになりました。

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:その他経営関連 > サブジャンル:ビットコイン

ビットコインの仕組み

ビットコインの仕組みについて教えてください。

ビットコインの根幹を成すのが、ブロックチェーン技術です。データの改ざん耐性が高く、透明性の高いシステムとなっております。

①ブロックチェーンの定義	ブロックチェーンとは、取引記録をブロックと呼ばれるデータの塊に順次つなげていく、分散型の台帳技術です。各ブロックには、前のブロックのハッシュ値が記録されており、ブロックのチェーン状につながれた構造になっています。このため、過去の記録を改ざんしようとする、その後のすべてのブロックのハッシュ値が変わり、検知されてしまいます。つまり、ブロックチェーンはデータの改ざん耐性が極めて高い、信頼性の高い分散型台帳システムだと言えます。
②ブロックチェーンの仕組み	ブロックチェーンは、ネットワークに参加するノードと呼ばれるコンピューターの集合体によって、記録の共有と検証が行われます。新しい取引が発生すると、その記録がブロックに格納され、ネットワーク上で共有されます。 ノードは、それぞれがブロックの正当性を確認し、正しければ次のブロックにつなげていきます。この検証作業を「マイニング」と呼び、計算能力を提供した報酬としてビットコインが発行されます。このように、ブロックチェーンでは集中型ではなく、分散型のネットワークで記録の共有と検証が行われるのが特徴です。
③ブロックチェーンの長所	ブロックチェーンの最大の長所は、中央管理者を介さずに安全な取引記録の共有と管理ができる点にあります。従来の集中型システムでは、管理者によるデータ改ざんのリスクがありましたが、ブロックチェーンではそのようなリスクがほとんどありません。 また、非中央集権的な構造のため、単一の障害点がなく、システムの可用性が高くなります。さらに、取引記録が公開されているため、高い透明性が確保されます。このように、ブロックチェーンは信頼性と透明性を備えた革新的なシステムと言えます。
④ブロックチェーンの応用分野	ブロックチェーンは当初、ビットコインの基盤技術として開発されましたが、その応用分野は金融分野にとどまらず、多岐にわたります。例えば、デジタルコンテンツの著作権管理、医療記録の管理、食品トレーサビリティ、IoT デバイスの管理など、様々な分野での活用が期待されています。ブロックチェーンには、データの改ざん耐性や、非中央集権的な管理、透明性といった特性があり、信頼性の高い情報の記録や共有に適しているためです。近年、金融機関や IT 企業を中心に、ブロックチェーン技術の研究開発が活発に行われており、今後の実用化がさらに進むものと考えられます。
⑤ブロックチェーンの課題	ブロックチェーンには長所がある一方で、いくつかの課題も存在しています。 まず、処理速度が遅いことが挙げられます。また、トランザクション処理の並列化が難しいため、スケーラビリティの問題があります。 さらに、ブロックチェーンにデータを記録するためには一定のコストがかかり、データ量が多くなるほどコストも高くなってしまいます。

ジャンル:その他経営関連 > サブジャンル:ビットコイン

ビットコインの種類

ビットコインにはどんな種類があるのでしょうか。

ビットコインには大きく分けると、ビットコインと呼ばれる本家のビットコイン、フォークによって生まれた派生通貨、そしてビットコインの技術に応用した独自の仮想通貨などの種類があります。

これらの異なる種類のビットコインは、特徴や目的が様々です。

①ビット コイン (BTC)	ビットコイン(BTC)は、2009年に誕生した仮想通貨であり、本家と呼ばれるビットコインです。ビットコインは、中央集権的な発行主体がなく、P2Pの分散型ネットワークで運用されるのが特徴です。 匿名性が高く、手数料が安価なことから、世界中で利用されている仮想通貨の先駆けとなりました。
②ビットコイン フォーク	ビットコインフォークとは、ビットコインのブロックチェーンから分岐して生まれた新しい仮想通貨のことで、ビットコインのソースコードを複製し、一部を改変または機能を追加することで作られます。フォーク後は、ビットコインとは別の独立したブロックチェーンとなります。代表的なビットコインフォークには、ビットコインキャッシュ(BCH)やビットコインゴールド(BTG)などがあります。フォークの目的は、スケーラビリティの向上や機能拡張など様々です。
③プライベート ブロック チェーン型 仮想通貨	プライベートブロックチェーン型仮想通貨とは、企業や団体が独自に発行する仮想通貨のことで、ビットコインなどの公開ブロックチェーンとは異なり、プライベートな環境下で運用されます。 発行主体が管理者となり、ノードへの参加者を制限できるのが特徴です。プライベートブロックチェーンを活用することで、企業内での決済や資産の移転に利用できます。金融機関によるデジタル通貨の発行なども、この分野に含まれます。
④ステーブル コイン	ステーブルコインとは、価格が安定するよう工夫された仮想通貨の一種です。 一般的な仮想通貨は価格変動が大きいのにに対し、ステーブルコインは法定通貨や金などの実在資産と連動させることで、価格の安定を図っています。代表的なステーブルコインに USD コイン(USDC)やテザー(USDT)などがあります。価格が安定しているため、決済手段としての利用が期待されていますが、発行体の信頼性が重要となります。
⑤中央銀行 デジタル通貨 (CBDC)	中央銀行デジタル通貨(CBDC)とは、中央銀行が発行する電子通貨のことで、法定通貨と同等の価値が付与され、発行主体が中央銀行であることから、高い信頼性が期待されています。現金と同じように決済に使えるうえ、デジタルデータのため送金の効率化なども見込まれます。 CBDC は実験段階ですが、将来的にビットコインなどの民間仮想通貨に大きな影響を与える可能性があります。各国の動向が注目されているデジタル通貨の一種です。