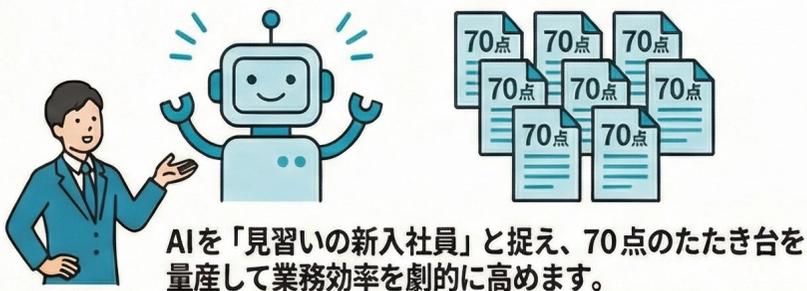


生産性向上・人材定着・パートナーシップ構築のための動画配信事業

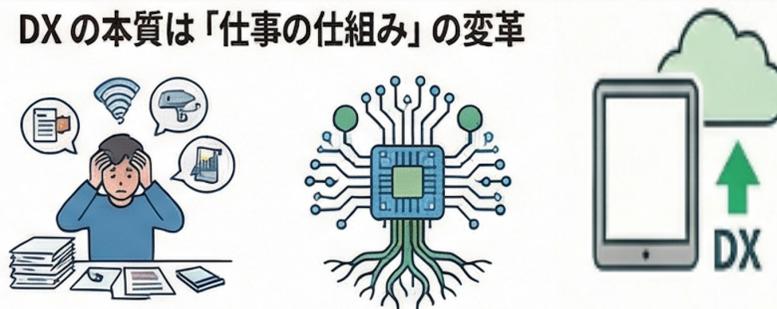
1章：生産性向上 (AI 分野)



AIを「見習いの新入社員」と捉え、70点のたたき台を量産して業務効率を劇的に高めます。

2章：生産性向上 (IT 分野)

DXの本質は「仕事の仕組み」の変革



3章：人材定着、獲得



採用マーケティングで自社に合う人材を惹きつけ、心理的安全性の確保で離職を防ぎます。

4章：法務関連として改正取適法の解説等



採用マーケティングで自社に合う人材を惹きつけ、心理的安全性の確保で離職を防ぎます。

2026年施行の取適法に備え、適正な価格転嫁と対等なパートナーシップへの転換を急ぎます。

動画はこちらから

<https://vimeo.com/showcase/12136234?fl=so&fe=fs>



1章 生産性向上 (AI 分野) 最新 AI情報と活用事例

1 AI活用の心構えと主要ツール



完璧を求めず 対峙で ブラッシュアップ

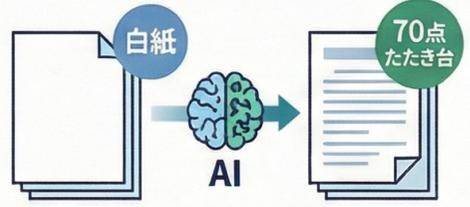
AIは「期待の新入社員」

主要のツール

- ChatGPT (万能)
- Gemini (Google連携)
- Claude (長文読解)

ハルシネーション(嘘)に注意
AIは平気で嘘をつくリスクがあるため、必ず情報の異取りを行います。

2 業務効率化の実践とプロンプト



70点の「たたき台」を即座に作成

4 リスク管理と組織文化の構築

3大リスクへの対策

- 情報漏洩
- ハルシネーション
- 著作権侵害

情報源濁・ハルシネーション・著作権侵害に対するガイドラインを確立します。

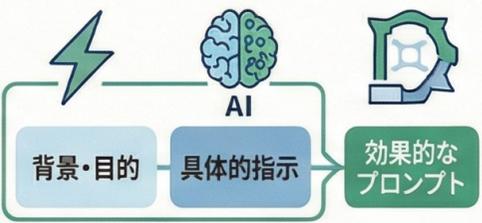
3 現場への導入プロセスと成果

1. 業務の棚卸し
2. スモールスタート
3. 現場の声の反映
4. 成功例の共有

導入を成功させる4ステップ

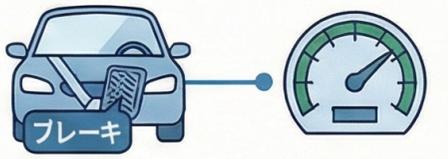
業界	導入効果
製造業	AI画像検査により検品時間を40%削減
伝統工芸	職人の育成期間を10年から3年に短縮
接客業	ハイブリッド対応で顧客満足度が向上

4 リスク管理と組織文化の構築



指示を出す際は「背景・目的・具体的指示」をセットで伝えます。

業界	導入効果
製造業	AI画像検査により検品時間を40%削減
伝統工芸	職人の育成期間を10年縮
接客業	ハイブリッド対応で向上



「ブレーキ」があるから加速できる
ルールを整備することで、現場での思い切ったAI活用が可能になります。



若手人材の獲得と定着
AI環境の整備は、35歳以下の若手世代への強力なアピールになります。

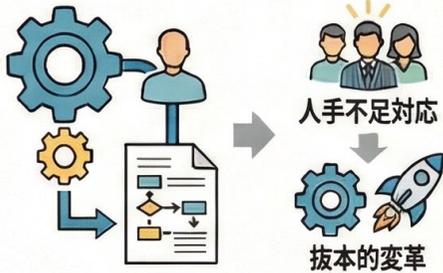
2章 生産性向上 (IT分野)

AIを含めた包括的な考え方、進め方

1

DXの基本とAIの役割

DXは「仕事の仕組み」を変えること



単なるIT導入ではなく、人手不足に対応するための抜本的な変革を目指します。

AIは「完璧」を求めず「下書き」に使う



生成AIを要約や企画のたたき台として活用し、まずは今週中に1業務で試行します。

2

目的別・ITツールの選定

ITツールを整理するための5つの主要カテゴリ

カテゴリ	主な目的
連絡・共有 業務フロー	情報の伝達と プロセスの効率化
可視化・管理 AI支援	データの運制化と 業務の自動化補助
基礎・安全	セキュリティと システムの安定運用

目的(共有・削減・可視化)に合わせた「最小構成」
全てを導入するのではなく、自社の課題に
必要なカテゴリを厳選して選びます。

目的(共有・削減・可視化)に合わせた
「最小構成」

全てを導入するのではなく、自社の課題
に必要なカテゴリを厳選して選びます。

人気ではなく「自社に合うか」で選ぶ

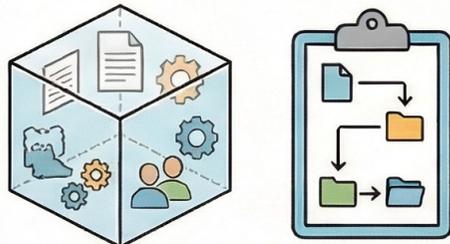


運用人数、既存環境、サポート体制、
安全性の4基準で評価します。

3

失敗しない導入のステップ

「見える化」から始める改善の黄金順



可視化

可視化→ECSRでの型作り→標準化
→ITツール定着の順に進めます。

ECSRで業務を徹底的に削ぎ落とす



Eliminate (なくす) から順に検討し、
業務をシンプルにしてからITを導入します。

4

12ヶ月のロードマップ

3ヶ月で最初の成功体験を作る

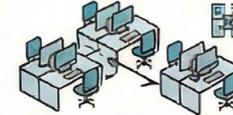


3ヶ月

1つの業務

1つの業務で成果を出し、6ヶ月で横展開、
12ヶ月でKPI可視化へ繋がります。

模展開



6ヶ月

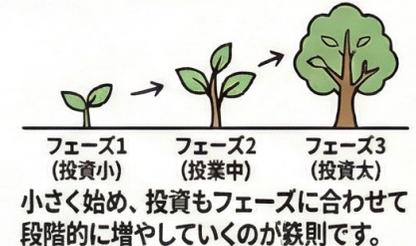
KPI可視化



12ヶ月

成功の要は「小さく、数字で、継続」

1つの業務で成果を出し、6ヶ月で横展開、
12ヶ月でKPI可視化へ繋がります。



フェーズ1 (投資小) → フェーズ2 (投資中) → フェーズ3 (投資大)
小さく始め、投資もフェーズに合わせて
段階的に増やしていくのが鉄則です。

3章 人材定着、獲得

STEP
1

採用マーケティングによるミスマッチ解消



地元就職を希望する学生へ自社の情報を届ける仕組みを構築する。

STEP
2

低コストな採用戦術の展開



高コスト

求人広告・
紹介

今すぐ
転職したい層



低コスト

SNS・Web /
リファラル

転職潜在層・
相性が良い人材

SNSでの情報発信やリファラル採用を活用し、転職潜在層へ直接アプローチする。

STEP
3

心理的安全性の確保と成長支援



日報等で悩みを早期把握し、Z世代が求める金融教育やキャリアプランを提示する。

STEP
4

中小企業固有の強みを武器にする



社長との距離の近さや、地方ならではの「生活のゆとり」を競争優位性として訴求する。

4章 法務関連として改正取適法の解説等

対等なパートナーシップへの転換



委託事業者

受託事業者

2026年1月施行。従業員数基準が新設され、資本金が小さくても対象となる点に注意。

委託事業者が守るべき「4つの義務」



書面交付

60日以内の
支払

記録保存

遅延利息の
支払

新たな禁止事項の追加



手形払いの原則禁止

振込手数料
受託側負担転嫁も
一切NG

「買ったたき」と見なされるNG行為



コスト上昇時の
据え置き

短納期・多頻度
追加コストの無視

適切な価格転嫁を実現する4ステップ



経営陣の
関与

定期的な
協議

公表資料の
活用

交渉記録の
保管

協議の拒否・先延ばしは違法



原材料費や労務費の高騰に関する協議を無視することは、今回新たに明文化された禁止行為。