社会保険労務士法人

オフィス・サポートNEWS

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場2-14-2 新陽ビル507号室
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926
E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

第212号 2026年10月
発行責任者 釜澤 菜穂



職場のQ&A

従業員の性別が変更となったら?

Q 従業員から「戸籍上の性別が（女性から男性に）変わります」と申し出がありました。初めてのことですが、どう対応したらいいのでしょうか?

A 2004年に施行された「性同一性障害特例法」以降、日本における戸籍上の性別変更件数は増加傾向にあります。今後、企業においてこのような申し出を受ける場面はより増加する可能性が高いと考えられます。

性別変更の申し出を受けた際は、「行政・社内の手続き」と「現場における環境配慮・プライバシー保護」の2つの視点で対応を進めましょう。

【会社で必要な手続き】

①健康保険・厚生年金
年金事務所や健康保険組合に問い合わせ、手続き書類を確認します。性別変更日が記載された戸籍抄本又は戸籍謄本が必要となります。（手続き後、新しい年金手帳や資格確認書が交付されます）

②雇用保険
性別訂正の手続きとともに、確認資料（戸籍抄本や変更後の身分証明書等）を提出します。

③社内情報・システム
労働者名簿、給与計算システム、各種名簿等の登録データを新しい性別に変更します。氏名変更も伴う場合は併せて更新します。

【現場における対応】

①設備や運用の調整（更衣室・トイレ・制服等）
男女で仕様や利用エリアが異なるものについては、本人の意向や希望を丁寧にヒアリングした上で利用方法を検討・決定します。社内において差別や偏見が生まれないよう、丁寧で慎重な対応が求められます。

②プライバシー管理と情報共有の制限
性別の変更に関する情報は、本人のプライバシーに深く関わります。本人の同意なく他の従業員に伝えることは避け、情報を共有する必要がある場合も、共有する相手や範囲を慎重に検討しましょう。



社会保険労務士
釜澤 菜穂

編集後記

一年前の父

秋晴れで心地よい日々です。ちょうど一年前、10月の天気の良い休日に、父と母、私、私の娘の四人で出かけたことを思い出していました。あのころ、休日は家にこもってしまいがちな父を外に連れ出したいという母の意向で、特急ラビューで秩父に行こうという話になったのでした。当時、滑って転ぶことが増えてきて、長時間歩くことに不安を抱いていた父でしたが、「お父さん、秩父で蕎麦食べよう」と誘ってみると、「おっけー」と即答。蕎麦が大好きなのです。

当日は、ベローチェでゆっくりコーヒーを飲むという父の日課のせいで、予定に遅れましたが、何とかラビューに乗ることができました。車内で孫におやつをあげるのが楽しい父。「孫って、責任を取らなくていいから、ただただ、可愛いよなぁ～」といつも言っていました。私には責任を取っていたような口ぶりですが、幼いころから父に注意や躾などをされた記憶がありません。秩父に到着、お目当ての天ぷら蕎麦を食べ、秩父神社まで散歩をしました。蕎麦を食べることしか考えていなかった父は、神社まで歩かされて少し不満そうでしたが、気候が良かったのが幸いし、楽しい時間になりました。帰りのラビューの時間直前、隠れてタバコを吸いに行った父を見失い焦りましたが、なんともない顔で戻ってきて一安心。4歳孫にまで「じいじ、たぶんタバコでしょ」と言われていました。

その翌日から「天ぷら蕎麦で胃もたれした」と言い訳しながら食べる量が減ってしまい、2週間後には茶碗を落とすようになり、脳の異常で入院、そのうち歩けなくなり、5月に亡くなってしまいました。あの日に疲れてしまったのかもしれないな、と思う反面、あの日に出かけられてよかったなと振り返っています。

釜澤 菜穂

時 言

社会を変える「ファーストボイス」

昭和の時代、職場にはセクハラがはびこっていた。性的うわさをふりまかれ退職に追い込まれた一人の女性が、傷つきながらも声をあげ、会社と上司を相手に勝訴した福岡セクハラ裁判。提訴した1989年には「セクシャルハラスメント」は「流行語大賞」となり、これを機にセクハラという言葉は市民権を得た。

この事件に着想を得た映画「ファーストボイス」が公開中だ。女性の権利を守るためにたたかう弁護士自身が、仕事と子育ての両立、家庭でのジェンダー平等を追い求める当事者でもある。ほぼ負けると思いつつも、未来のために重い扉をこじ開けようと決心した。

被害者でありながら誹謗中傷にボロボロになる原告と、彼女を支えようと集まった仲間たちにも生じる軋轢。女性たちを見下しホモソーシャルにどっぷりつかった男性たち自身の生きづらさ。単純ではない人間模様をうまく描いていて好評だ。

裁判の力になったのは、提訴を知った女性たちの共感の声と激励だ。自身の体験と原告の勇気に励まされていることをつづった手紙がたくさん届く。

1992年の原告勝訴のあと、1997年には男女雇用機会均等法が改正され、事業主にセクハラ対策の配慮義務が明記された。2006年の改正では配慮義務から措置義務に強化され、2017年には国・事業主・労働者の義務が明記された。

まだセクハラは撲滅されていない。しかし、映画を見た若い女性が「あんなセクハラ、ほんとうにあったんですか」と聞くように、着実に社会は進歩した。勇気あるファーストボイスが社会を変えた。

TOPICS

外国人労働者は過去最多
～令和7年外国人雇用実態調査

８月31日、厚生労働省は「令和７年外国人雇用実態調査」の結果を公表しました。この調査は、雇用保険被保険者５人以上で、かつ、外国人労働者を１人以上雇用している全国の事業所及び当該事業所に雇用されている外国人常用労働者を対象に、外国人労働者の雇用形態、賃金、雇用管理の状況などを明らかにするものです。今回は、主な調査結果をご紹介します。

【事業所調査の概要】

（１）在留資格別外国人労働者数

外国人労働者数は約204万人となり、前年の約182万人から増加しました。在留資格別にみると、「専門的・技術的分野」が42.1%（前年38.9%）と最も多く、次いで「身分に基づくもの」が24.0%（27.6%）、「技能実習」が21.7%（20.2%）となっています。

特に「専門的・技術的分野」の割合が上昇しており、専門的な知識や技術を持つ外国人材の雇用が進んでいることがうかがえます。

（２）外国人労働者の賃金

一般労働者の月間きまって支給する現金給与額は、平均29万2,400円で、前年から6.4%増加しました。在留資格別では、「身分に基づくもの」が34万7,200円、「専門的・技術的分野」が30万6,500円、「技能実習」が21万3,500円、「特定技能」が25万4,100円となっています。（なお、これらは在留資格別の平均額であり、労働時間や職種などの違いもあるため、単純に賃金水準を比較することはできません）

（３）外国人労働者を雇用する理由と課題

外国人労働者を雇用する理由（複数回答）では、「労働力不足の解消・緩和のため」が68.2%（前年69.0%）と最も多く、次いで「日本人と同等またはそれ以上の活躍を期待して」が56.2%（54.7%）、「事業所の国際化、多様性の向上を図るため」が18.1%（15.8%）となっています。

一方、雇用に関する課題（複数回答）では、「日本語能力等のためにコミュニケーションが取りにくい」が46.2%（43.9%）と最も多く、次いで「在留資格申請等の事務負担が面倒・煩雑」が24.8%（24.7%）、「文化、価値観、生活習慣等の違いによるトラブルがある」が22.4%（20.9%）となっています。

【外国人労働者の雇用管理に向けて】

労働者調査では、今の会社の仕事を続けたいと回答した人が81.2%を占めています。一方、就労上のトラブルや困ったことが「ある」と回答した人は10.0%でした。その内容では、「紹介会社（送出し機関含む）の費用が高かった」が22.2%、「トラブルや困ったことをどこに相談すればよいかわからなかった」が15.8%となっています。

外国人労働者の採用にあたっては、在留資格や労働条件を適切に確認することに加え、法令および業務内容、職場のルールを分かりやすく説明することが大切です（厚生労働省 外国人雇用管理指針より）。

人手不足に負けない会社づくり

西谷社会保険労務士事務所
社会保険労務士 西谷 泰実



第9回：評価とは、査定のことだけなのか
――社員の仕事を、会社は見ていますか

■「見ている」だけでは伝わらない

「お客さんへの説明が丁寧だったね。あの対応で安心してもらえたと思うよ」。上司からそう声をかけられたら、どうでしょう。大きな売上を上げたわけではなくても、自分が大切にしている仕事の仕方を見てもらえた。その一言が、仕事への自信につながることもあるでしょう。

前回は、社員の声を聞くだけで終わらせず、仕事の改善につなげる対話について書きました。では、会社の側は社員の日々の働きを、どれほど見て、何を伝えているでしょうか。

リクルートマネジメントソリューションズが2025年に実施した調査では、一般社員のうち、上司から仕事の良い点についてフィードバックを受けていると答えた人は54.3%。また、上司からのフィードバックが役立っていると答えた人は63.6%でした。従業員300人以上の企業を対象とした調査ですが、日々の働きを具体的に伝えることについて考える材料になります。

■自分の仕事は役に立っているのか

評価というと、昇給や賞与を決める査定が思い浮かびます。成果に見合う賃金や処遇は欠かせません。しかし、社員が自分の仕事に意味を感じるのは、それだけではないはずです。

電話を取り、問い合わせに応じ、忙しい同僚を助ける。特別な成果として表に出なくても、そうした働きが職場を支えています。それなのに、失敗したときには注意され、普段の働きには何の反応もない。「自分は役に立っているのだろうか」「この仕事は自分に合っているのだろうか」。そんな疑問が生まれても不思議ではありません。

「いつもありがとう」も大切です。さらに、「先日の問い合わせでは、相手の話を最後まで聞いてくれた。おかげで落ち着いて話が進んだ」と伝えれば、本人は自分の強みに気づけます。評価とは、仕事の価値を本人にも見えるようにすることではないでしょうか。

■資格を取った、その先は

先日、「会社から資格を取るように言われ、取得したのに、その資格を使う仕事を任せてもらえない」という話を聞きました。会社にも配置や経験上の事情はあるでしょう。ただ、何のために資格取得を勧めたのか、その知識を今後どう生かすのかが伝わらなければ、社員は努力の行き先を見失います。

「頑張ったね」で終わらず、期待する役割を話す。すぐに任せられないなら理由や見通しを説明する。新しい責任を担うなら処遇も考える。働きがいを賃金の代わりにしてはいけません。

■評価は、次の仕事への道しるべ

売上や件数のように数字で示せる成果は、きちんと評価する。一方、後輩の育成、丁寧な引き継ぎ、顧客への気配りなど、数字に表れにくい貢献も見落とさない。ただし、上司の好き嫌いで決めては不公平です。何を大切にするのかを明らかにし、具体的な事実をもとに、良かった点も改善してほしい点も伝えることが必要です。

第６回では、違いを力にする組織について考えました。違いを生かすには、一人ひとりの強みを見つけ、本人にも伝えなければなりません。

評価は、年に一度、点数をつけることだけではありません。「あなたのこの仕事が、会社を支えている」と具体的に伝え、これから何を期待するかを一緒に考えること。自分の働きが役に立ち、会社もそれを見ている。その実感が、働きがいを支えるのではないでしょうか。

出典：株式会社リクルートマネジメントソリューションズ「職場におけるフィードバック実態調査」（2025年８月19日公表）

司法書士の業務つれづれ帳　第125回

司法書士事務所リーガルオフィス白金
代表司法書士　飯田　茂幸
URL:http://shirokane-legal.com/



時間の長さは相対的である

先日、新たに後見人になった方と、一緒に銀行まで歩く機会があった。その方は一人暮らしで、認知症があり、毎週透析にも通っている。会話は普通にできるものの、前日に決めたことを翌日には忘れてしまうこともあり、ご本人自身も、自分がいろいろなことを忘れてしまうことに不安を感じている。

後見人になったことで、これまで本人が管理していた預金通帳を私が預かることになったが、日々の買い物などには現金が必要なので、しばらく生活できるだけのお金を手元に用意しておこうということになり、福祉関係者の方と一緒に銀行まで行くことになった。

銀行までは、普通に歩けば５分ほどの距離である。

ところが、ご本人の歩みはとてもゆっくりで、少し歩いては休み、また少し歩くという繰り返しになり、結局、銀行までは20分ほどかかった。そのときに私が感じたのは、単に移動に時間がかかったということではなく、時間そのものがいつもより伸びたような、不思議な感覚だった。

いつもなら何気なく通り過ぎている道なのに、歩く速度が変わるだけで、時間の流れ方も違って感じられ、その結果として、見えてくる景色まで違って見えた。

幼い子どもと一緒に歩くときにも、当然歩く速度は遅くなる。ただ、子どもの場合は歩幅が小さかったり、途中で興味のあるものを見つけて寄り道をしたりするために、大人のペースでは進まないという面がある。今回一緒に歩いた方は、きちんと銀行という目的地に向かって歩いている。ただ、身体の状態によって、その一歩一歩がとてもゆっくりなのである。

考えてみれば、私たちは普段、自分が見ている景色や、自分が感じている時間の流れを、ごく自然に「普通」のものとして受け止めている。しかし、同じ場所で生活していても、身体の状態や認知機能などが違えば、感じている時間も、見えている景色も、まったく違うのかもしれない。

もちろん、人はそれぞれ違うということは頭では分かっている。それでも、実際に自分とは違う速度で生きている人と同じ時間を過ごしてみると、その当たり前のことを、少し違う形で実感することができた。

私が司法書士になったころは成年後見制度はなかった。正確に早く業務をすることが専門性であり、日々の移動も最短ルートを辿っていた。成年後見業務と関わらなければ、５分の道を20分かけて歩くことは、おそらくなかっただろう。

違う人と同じ時間を過ごすことで、その人の世界を少しだけ知り、自分の中にも、それまでとは違う時間や景色が生まれる。そんな経験ができることも、後見人という仕事の一つの側面なのだと思う。

JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト　小柳　忠章

Till There Was You 君が現れるまでは

ニュウトン・メンドンサが　元の曲は「Till I Met You」というタイトルでした。1950年10月25日に初めて録音されたといいますから、朝鮮戦争が始まって４カ月後という時代背景ですね。私の知り合いのおじいさんは、大阪で戦災孤児として闇市で働いていました。朝鮮戦争がはじまると、佐世保に行けば儲かると言われそこでも闇市で稼ぐ。その次は東京の上野や浅草界隈へと流れていく。米軍の横流しした物資を流通させながら、商売のコツを覚え、成功していきました。そんな時代です。

作曲者はメレディス・ウィルソン。現在のタイトルでヒットさせたのは、17歳だった女性ヴォーカリスト「スー・レイニー」で1957年のことです。続いてミス・オクラホマで準優勝したアニタ・ブライアントが1959年に歌ってヒットさせます。そして、1963年ビートルズが歌いますが、派手なロックンロールを歌うことで売り出した彼らのプロデューサーは、この曲をヒットさせませんでした。ライブ会場でもボレロ風に静かに演奏しているのに、観客の女の子たちが「キャーキャー」騒いでいる不思議な映像が残っています。

丘の上には鐘があるんだ
でもね、それが鳴っている音を聴いたことがない
ホント、全く聴いたことがない
君が現れるまでは

空には鳥がいるよね
でもね、彼らが飛んでいるのを見たことがない
ホント、全く見たことがない
君が現れるまでは

そしたら、音楽が流れ
素敵なバラが咲き
私を甘い香りのする草原へいざなう
夜明けに朝露のね

愛があちらこちらに溢れている
でもね、歌を聴いたことがないんだ
ホント、全く聞いたことがない
君が現れるまで

美しいものを美しいと感じるには、何かのきっかけが必要なのでしょうか。時間に追われ、仕事に追われ、借金取りに追われ、ようやく自己破産出来た時、道端に咲くタンポポやスミレに目が留まり季節を感じたという人の話を弁護士から聞いたことがあります。感じることができる感性と時間的な余裕、生活に不安のない金銭的余裕。こういったものが真の豊かさなのでしょう。

労使トラブル110番

雇用上限を超えて働いている登録ヘルパーを雇止めにできるか

Question

当社では、訪問介護を担当する登録ヘルパーを有期契約で雇用しています。現在、80歳を超える従業員も在籍していますが、ヘルパー業務は身体的な負担が大きいため、利用者と従業員双方の安全を考えると、次年度の契約は更新しない方向で検討しています。

登録ヘルパーの就業規則では、契約できる上限年齢を75歳と定めていますが、これまで上限年齢を超えて契約更新を続けてきました。

このような場合、年齢や安全面を理由に、80歳超の従業員の契約を更新しないことはできるのでしょうか。

Answer

有期労働契約の期間満了に伴い契約を更新しないことを「雇止め」といいます。雇止めが認められるかどうかは、契約書の記載だけでなく、これまでの更新回数や雇用の実態なども踏まえて判断されます。

今回のように、契約書に年齢の上限（75歳）が定められていても、その年齢を超えて長年にわたり契約更新を続けていた場合には、この上限自体が形骸化しているとみなされるため、今になって上限年齢の規定だけを根拠に雇止めを行うことは難しいでしょう。

また、長年の更新によって次の２つの法的論点に注意する必要があります。

①雇止め法理（労働契約法第19条）

過去に反復して更新されている場合、労働者に「次も更新されるだろう」という合理的な期待（期待権）が生じるため、客観的に納得できる理由がない限り原則として雇止めは認められません。

②無期転換ルール（労働契約法第18条）の確認

同一の使用者との間で有期労働契約が通算５年を超えて更新されている場合、労働者には無期労働契約への転換を申し込む権利（無期転換申込権）が発生します。

すでに無期転換申込がされている（無期契約になっている）場合、雇止めではなく「解雇」の問題となり、客観的に合理的で社会通念上相当な理由がない限り退職させることはできません。

まだ無期転換されていない場合、雇止めを検討すること自体は可能ですが、長年勤務している実態から雇止めのハードルは高いと考えられます。（※なお、定年後の再雇用者等については特例措置（第二種認定）を受けることで無期転換権の発生を除外できる制度もあります）

では、安全面に問題がある場合はどうでしょうか。事業主には、利用者と従業員双方の安全に配慮する義務があります。特に訪問介護のように、身体的な負担が大きく、利用者の介助にも危険が伴う業務ではなおさらです。ただし、年齢だけで体力や業務遂行能力を判断するのではなく、実際の健康状態や業務への適性、安全上の懸念など、具体的な事情に基づいて検討する必要があります。

具体的には、次のような対応が考えられます。

①本人と早めに話し合う：業務上の安全面で懸念していることを具体的に説明し、契約終了について相談します。

②業務内容や勤務時間を見直す：本人の意向や業務上の必要性を踏まえ、担当業務の変更や勤務時間の短縮などで対応できないか検討します。

③契約更新の判断基準を整備する：今後、契約書や就業規則には、健康状態や業務遂行に必要な体力、安全に業務を行えるかといった基準を定めることが検討できます。更新基準に「健康状態」「業務に耐えうる体力」といった項目を追加するなどが考えられます。

なお、契約更新の基準を新たに設ければ、直ちに雇止めが認められるわけではありません。本人との話し合いや個別の事情を踏まえ、慎重に判断することが大切です。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント



ＭＯＲＩ社会保険労務士・行政書士事務所
代表　**森　慎一**　http://office-mori.biz/

第126回：生成AIの活用

１．就業規則業務における生成ＡＩ活用の動向

ビジネスにおける生成ＡＩの活用が急速に進んでおり、社労士の仲間内でもＡＩは頻繁に話題にあがるようになりました。

筆者も、出遅れ気味であることを自覚しつつ、ＡＩを少しずつ実務に使い始めており、就業規則の制定改定でも活用しています[1)]。そこで、今回は、今まで筆者がいろいろ試した中で、比較的すぐに実践できる利用方法を紹介してみたいと思います。

２．現時点のＡＩ利用方法

就業規則は単なる条文の寄せ集めではなく、労働基準法をはじめとする法令を遵守することはもちろん、将来の労使トラブルを予防するため企業の実態に合わせた現実的な作りこみが必要です。一方、会社ごとの特性、企業規模、現場の運用実態などは個々の企業で全く異なります。インターネット上では、ＡＩを用いて就業規則を一から作成しようとする試みも紹介されていますが、今の段階では、ＡＩが作ったもっともらしい就業規則をそのまま自社の就業規則として導入するのは、相当な度胸がいることだと言わざるを得ません。

では、就業規則の制定改定業務において、ＡＩはどのような活用が考えられるでしょうか。筆者が、現在のところ、実務において有効だと実感している利用法は、「誤字脱字のチェック」や「不自然な日本語・言い回しの修正」といった校正作業です。就業規則は条文数が多く、長文かつ硬い文体になりがちです。そのため、主語と述語のねじれ、送り仮名の不統一、条番号の引用ズレ、前後の表記揺れなど、人間の目だけではどうしても見落としが生じやすい側面があります。そこで、作成した条文案をＡＩに読み込ませ、「主述の対応や文法的な誤りがないか」「冗長な表現を簡潔に整理できないか」を点検させることで、規程の体裁や完成度を高めることができます。

また、チェックを行う前に、指示文（プロンプト）で業種、規模、内容の方針などの条件を設定しておけば、ＡＩはそれらの内容を踏まえた回答をしてくれます。そして、作業を進めていく中で、間違っていたり、筆者の意図を理解していない回答を生成した場合は、その都度、指摘して修正させることで、ＡＩの精度が上がっていくようです（逆におおざっぱな指示文だけでは、なかなか良い回答はえられません。）。したがって、筆者は就業規則を丸ごと一本チェックさせるのではなく、条文を少しずつ読み込ませてチェックを進めていき、修正を重ねていくことでＡＩを「成長」させるようにしています。

このように、現時点ではまだ規程作成の業務のすべてをＡＩに任せることは難しいものの、表現のブラッシュアップをＡＩに任せるという役割分担は、実効性の高い方法といえるでしょう。ときには、従業員の立場で点検させ、従業員から反論される可能性などを検証してみることで、さらに規定をブラッシュアップできるかもしれません。

今後は、変更内容サマリーの作成や従業員向けの説明資料の作成などもＡＩにやらせてみようと考えています。

３．その他の実務での活用例

就業規則のほかにも、筆者は文書作成などの下書きで生成ＡＩを活用していますが、今、もっとも「育っている」のは、適性検査の結果診断です。筆者は、以前から成り行きで、ある適性検査の実施を代行しているのですが、今はその結果の分析や助言の作成などでＡＩを利用しています。さらに最近は、採用後のパフォーマンスを会社から教えてもらい、その特徴を分析させて、高評価の特性に近い候補者を指摘したり、面接での質問例も生成したりするなどの支援も行っています。もっとも、現時点では診断の正確性に確信が持てない部分もあります。今後事例をさらに学習させていくことで、よりレベルアップすることを期待しています。

なお、このような活用をする場合、個人名をはじめとする個人情報は事前に削除する配慮が必要であることには留意してください。

1）筆者が現在主に使っているのはGeminiと人事労務特化型ＡＩのＨＲbaseである。

新シリーズ　会社を強くする『経営の切り口』



http://www.vcon.jp
経営コンサルタント　**野澤　周永**　（株式会社Ｖコンサル）

第162回：小規模企業のDX化・AI活用の進め方

Ⅰ．IT化とDX化の違いとは？

以前は、「IT化」ということばが主流でした。「IT化」とは、これまで手作業や紙を使ってアナログな業務をパソコンやソフトウェアなどの情報技術（Imformation Technology）におきかえて効率化する取り組みを言います。この具体例としては、①ペーパレス化、②業務の自動化、③クラウドの活用などがあり、IT化のメリットとしては、イ）生産性の向上（時間短縮）、ロ）コスト削減（印刷や紙代などのコスト）、ハ）情報の一元管理（社内情報をデジタル化して検索や共有をスムーズにする）、ニ）働き方の柔軟化（テレワーク対応等）といった内容になります。これに対して、DX（デジタルトランスフォーメーション）との違いは何でしょうか？簡単にいえば、IT化は手段であって、DXとは、IT化によってデータを蓄積・活用し、ビジネスモデルそのものを変革して、ビジネスに新しい価値を創出することです。「ビジネスモデルの変革」や「価値の創出」というのはわかりにくいですが、ビジネスが生み出す付加価値（正確さや速さ、満足に応える等）の付与と理解すれば良いです。

Ⅱ．生成AIの出現による更なる進化

これに対して、まさに「日進月歩」で進化を続ける生成AI（人工知能）は、まさに進化の「新世代」といっても過言ではありません。最近では、その進化ゆえ、生成AIの暴走が危惧されています。但し、一定のルール（規範）を定めて活用すれば、業務のスピードアップはもちろん、任せられる業務の守備範囲を拡大させることも可能です。そして、どう進めたらいいか行き詰ったら、「進め方」そのものを尋ねるやり方もあり、その活用の幅は限りないものと言えます。

その意味では、IT化の推進による「ビジネスモデルの変革」や「価値の創出」であるDX化を進めるにあたって、要所要所で生成AIをうまく活用していくことで、何倍、何十倍の効率を獲得し、一方で、人は戦略策定に注力できるという棲み分けが可能になります。今身近で使っている生成AIとして、Chat-gptやGemini、Copilotなどがありますが、それぞれ得意不得意があり、同じ質問をしてもそれぞれの答えが返ってきますから、生成AI同士のセカンドオピニオンを求めることもできます。

Ⅲ．小規模企業のDX化の進め方

これだけ便利なツールが登場しても、使いきれなければ、何もなりません。経営コンサルタントとして、小規模企業の経営者とお話しますが、どうしても、人が足りない他資源（リソース）不足の焦りもあり、「DX化や生成AI活用が重要」と言われても目先の業務の処理に追われて、新しいことには浮足立って取り組めないというケースが多いと言えます。

ですから、「一気に変革してやろう！」といった理想論を捨てることです。要は、「小さな成功」を重ねることです。例えば、PDF文書があります。これをまとめるとなれば、一度、生成AIに尋ねてみることです。「このPDFを100字以内に要約して」などと。生成AIには大抵「間違った答えを出す場合もあります」と逃げ口上が記載されていますから、そこで一旦「抜けがないか」「もっとうまいまとめ方はないか？」など人間だからこそできる「ダメ直し」を行うことです。これが、生成AIとのつきあい方の第一歩です。そうなれば、人間の進化が始まり、「こう使えないか？」、「もっとこうできないか？」とったトライアル＆エラーそしてPDCA（改善サイクル）を回すことができます。

Ⅳ．小規模企業の進化のトリガー

実際に私たち経営コンサルタントの業務もDX化、生成AI活用のコンサルティング指導を日々進化させる努力をしています。例えば、これまでエクセルでマクロを組んで仕組みを作っていたものをCopilotに指示出しして、そのマクロを組む時間を短縮するなどの芸当ができます。

ですから、私たち経営コンサルタントも業務改善コンサルティング業務や小規模企業の経営者のしくみづくりや運用も以前に比べ、格段の進歩を続けています。その意味で、私たち経営コンサルタントのコスパのいい時間単位指導をトリガー（引き金）とするのも一法といえます。