

厚生労働省 令和7年度働き方改革推進支援助成金（団体推進コース）

【岩手県中小企業団体中央会】

働き方改革セミナー実施報告書

2025年度の実施事業について



岩手県中小企業団体中央会

企画総務部 人材確保チーム

2026年1月末現在

2025人材採用・育成・働き方改革推進セミナー(全12回)

2025中小企業の働き方改革推進支援事業

実施スケジュール

1 人材採用・育成・働き方改革推進セミナー

申込期限 各開催日の2日前まで(土日祝日除く) **定員** 会場:定員 30名 盛岡駅西口 マリオス 18F 会議室
オンライン:定員 50名 Zoom (予定)

申込方法 次のいずれかにより**専用サイトからお申込み**ください。1回からお申込可能です。※電話・FAXでもお申込み可能です。

①右に記載のQRコード ②岩手県中小企業団体中央会HP <https://www.ginga.or.jp/> 岩手県中小企業団体中央会



**参加
無料**

回	日程/会場	セミナーのテーマ・講師	
第1回	8/1金 13:30~15:30 マリオス18F	中小企業のための採用戦略・標準化セミナー ～採用計画から内定フォローまで鉄板ノウハウ～ 講師 オフィス55 代表 高木 茂 氏	120分
第2回	8/8金 13:30~15:30 マリオス18F	ダイレクトリクルーティング実践セミナー ～自社にフィットする人材を獲得する方法～ 講師 オフィスイグニッション 代表 内海 由香 氏	120分
第3回	8/27水 13:30~15:30 マリオス18F	女性とグローバル人材が活躍するダイバーシティ&インクルージョン 講師 株式会社スリーテイズ 代表取締役 伊藤 理恵 氏	120分
第4回	9/3水 13:30~15:30 マリオス18F	管理職のための「ハラスメント防止」と 「部下のメンタルケア」実践スキル 講師 CO.CORO サポート 代表 藤村 七美 氏	120分
第5回	9/26金 13:30~15:30 マリオス18F	残業ゼロでも売上UP!! 働き方改革で「儲かる会社」に変わる生産性向上術 講師 株式会社ABCオフィス 代表取締役 伊藤 朗 氏	120分

特別オンライン・セミナー(充実の180分)

9/10水 13:30~16:30 オンライン	事業承継に二度と困らない? 社員が給与を決め、社長が管理から開放される、 自走する会社の作り方 講師 株式会社手放す経営ラボラトリー 代表取締役 坂東 孝浩 氏	180分
-------------------------------	---	------

回	日程/会場	セミナーのテーマ・講師	
第1回	8/21水 13:30~16:30 オンライン	中小企業のためのデジタル化入門 ～今日から始めるお手軽×業務効率化～ 講師 いわて産業振興センター DX支援コーディネータ 高橋 健一 氏	180分
第2回	8/22金 13:30~16:30 オンライン	業務効率を劇的に向上させるITツール活用術 &補助金・助成金の活用の仕方 講師 いわて産業振興センター DX支援コーディネータ 高橋 健一 氏	180分
第3回	9/16火 13:30~15:30 オンライン	DXの推進役を社内で育成 ～1人目からはじめるDX～ 講師 協同組合ITソリューションサービス 理事長 阿部 拓磨 氏(株式会社興縁 代表取締役)	120分
第4回	9/17水 13:30~15:30 オンライン	知名度向上・売上アップにつなげるホームページを活用 した営業効率化術 講師 協同組合ITソリューションサービス 専務理事 加藤 千尋 氏(Office K 代表)	120分
第5回	9/18木 13:30~15:30 オンライン	職場を変えるスモールDX ～身近な業務からデジタル化～ 講師 協同組合ITソリューションサービス 常務理事 内城 瑛 氏(株式会社Techtonix 代表取締役)	120分
第6回	9/19金 13:30~15:30 オンライン	今からでも間に合う中小企業の現場に合ったAI活用 講師 協同組合ITソリューションサービス 副理事長 竹田 大将 氏(Defios株式会社 代表取締役)	120分

人材の採用・育成・働き方改革セミナー開催概要① ～会場開催～

8月1日 (2時間)

満足度
100%

講師 高木 茂 氏

Point 勝ち組の条件 (三要素)

本セミナーでは、深刻な売り手市場に直面する中小企業の採用担当者に向け、最新の動向と具体的な戦略が提示された。講師の高木茂氏は、現在の環境に必勝法はないとした上で、「中長期計画」「接点の強化」「社内の整備」の三要素を勝ち組の条件として強調した。特に中長期的な視点での予算化や、全社を挙げたリクルーター化、受入側の教育といった社内体制の整備が重要であると説いた。また、学生へのアンケート結果から、入社予定者の4人に1人が5年以内の離職を想定している現状や、BtoB企業でもCM等の認知度向上が効果的である実態が共有された。採用活動においては、従来の常識に捉われず、自社の健全性や納得感を正しく伝えることが求められる。セミナーは、基本に立ち返り自社の魅力を再定義することが、採用成功への鉄板のノウハウであると結んだ。



8月8日 (2時間)

満足度
100%

講師 内海 由香 氏

Point 組織の魅力の言語化

本セミナーでは、深刻な労働力不足を背景に、企業が能動的に候補者へアプローチする「ダイレトリクルーティング」の重要性と実践手法が提示された。従来の求人広告による「待ち」の姿勢では優秀な人材の確保が困難であるとし、自社の魅力や求める人物像を再定義する必要性を説いた。特に、他社との差別化を図るための「3C分析」による競合優位性の明確化や、社員の声を通じた組織の魅力の言語化が重要であると強調された。採用成功の鍵として、単なるスキル（スペック）だけでなく、社風への適合性（タイプ）を重視した選考基準の策定が示された。本セミナーを通じて、参加者は自社の強みを正しく把握し、ターゲットに対してダイレクトにメッセージを届けるための具体的な戦略を学んだ。これからの採用活動には、経営戦略と連動した能動的なアクションが不可欠である。



8月27日 (2時間)

満足度
100%

講師 伊藤 理恵 氏

Point 心理的安全性が重視される

本セミナーでは、「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」の重要性と実践策が提示された。人口減少社会において、女性やグローバル人材の活用は企業の生存戦略に直結する。Z世代が求める職場環境として、ワークライフバランスや心理的安全性が重視されている実態が共有された。北欧の事例を参考に、個々の属性が尊重され、誰もが「居場所がある」と感じられるインクルージョン（包摂）の状態を目指すべきであると説いた。組織変革には、トップによる明確なメッセージ発信、人事考課への価値観の投影、幹部から一般従業員に至るまでの意識改革が不可欠である。多様な視点を取り入れることは、議論の活性化や生産性向上、イノベーションの創出に寄与する。これからの経営において、DE&Iを理念に留めず、具体的な制度や文化として定着させることの必要性を強調した。



人材の採用・育成・働き方改革セミナー開催概要② ～会場・オンライン開催～

9月3日 (2時間)

満足度
94%

講師 藤村 七美 氏

Point 言動を客観的に捉え直す

本セミナーでは、持続可能な職場づくりの核心として、ハラスメント防止と部下のメンタルケアの実践的な手法が提示された。無意識の偏見である「アンコンシャス・バイアス」がハラスメントの芽となるリスクを指摘し、自身の言動を客観的に捉え直す重要性を説いた。特に、日常の何気ないしぐさや態度が負のイメージを増幅させる可能性に触れ、「うっかり加害者」にならないための意識改革を促した。また、部下の変化に早期に気づくための「ラインケア」の重要性が強調され、不調のサインを見逃さず適切に声をかける具体的なステップが共有された。安全で魅力的な職場を構築するためには、心理的安全性の確保が不可欠である。セミナーは、感謝の言葉を日常的に交わすといった身近なコミュニケーションの積み重ねが、組織の健全性を維持し、働き方改革を推進する原動力になると結んだ。



9月26日 (2時間)

満足度
63%

講師 伊藤 朗 氏

Point 働き方改革やDXは手段

本セミナーでは、残業を削減しながら売上を向上させ、「儲かる会社」へと変革するための生産性向上術が提示された。働き方改革やDXはあくまで手段であり、真の目的は付加価値と生産性を高めることにある。人口減少や高齢化が進む中、従来の「人海戦術」から脱却し、いかに効率的に利益を生み出すかが企業の生存を左右する。セミナーでは、付加価値の測定方法や、金をかけずに自分たちですぐに実行できる即効性のある改善策、さらには新商品開発や販路開拓による売上向上の方策が具体例とともに紹介された。企業が適切に利益を上げ、設備やヒトへの投資を増やすことで、労働時間の短縮と賃金の向上を同時に実現する好循環の構築が不可欠である。本セミナーは、生産性の本質を理解し、働き方改革を商売繁盛へと直結させるための実践的な視点を共有する場となった。



9月10日 (3時間)

満足度
83%

講師 坂東 放レ 氏

Point 経営のニュースタンド

本セミナーでは、従来の管理型組織から脱却し、社員一人ひとりが主体的に動く「自律分散型組織（進化型組織）」への変革手法が提示された。指示命令系統に頼るOSの古い経営スタイルでは、変化の激しい現代において限界があるとし、社長が細かな管理から解放され、社員が自律的に動く「自走する会社」の仕組みを解説した。具体的事例として、情報の透明化を前提とした「お金の仕組み」が紹介された。これは、経費や利益の状況を社員が運用・把握し、自分たちで給与や分配を決定するプロセスを通じて、経営を「自分ごと化」させるものである。また、こうした組織運営を支えるインフラとして、デジタルツールの活用や適切な制度設計が不可欠であり、これらは決して性善説のみに基づくものではないことが強調された。組織の透明性を高め、個人の自律性を促すことは、採用力の強化や離職率の低下、さらには次世代リーダーの育成といった事業承継の課題解決にも直結する。社長が勇気を持って「管理を手放す」ことで組織の生命力を引き出し、持続可能な経営を実現する「ニュースタンド」を構築すべきであると結んだ。これからの経営には、社員の主体性を信じ、共に組織を育てる姿勢が求められている。

人材の採用・育成・働き方改革セミナー開催概要③ ～オンライン開催～

8月21日 (22名)

満足度
89%

講師 高橋 健一 氏

Point 業務の「負」を見つける

本セミナーでは、中小企業が直面する人手不足や生産性向上といった課題に対し、デジタル化をいかに進めるべきかが論じられた。まず、デジタル化は単なるITツールの導入ではなく、業務プロセスや組織の在り方を変革し、新たな価値を創造する「DX」への第一歩であると定義された。多くの企業がデジタル化の目的を不明確にしたままツールを導入し、形骸化させてしまう失敗に陥っている現状を踏まえ、本質的な変革の必要性が強調された。

具体的な進め方として、まずは身近な業務の「負」を見つけることから始めるべきである。紙の帳票や転記作業、二重入力といった非効率な業務を特定し、小さな成功体験を積み重ねることが組織全体の意識改革につながる。また、デジタル化をIT部門だけの仕事にせず、現場を理解するリーダーが中心となり、経営層が明確なビジョンを示す重要性が説かれた。

最新技術の活用については、AIやクラウドツールを「たたき台」として利用し、1人当たりの生産性を高めることが、労働力人口が減少する将来への備えとなる。デジタル化は「守り」の効率化だけでなく、顧客体験の向上や新事業の創出といった「攻め」の戦略にも寄与する。最終的には、変化を恐れず挑戦を続ける組織文化の醸成こそが、中小企業の持続的な成長を実現する基盤になると結論付けられた。

8月22日 (22名)

満足度
100%

講師 高橋 健一 氏

Point 「人」の視点が不可欠

本セミナーでは、中小企業が直面する労働力不足やコスト増といった課題に対し、ITツールを活用して業務効率を劇的に向上させる具体的な手法が提示された。まず、多くの企業が陥る「ツール導入が目的化する」という誤解を解き、デジタル化の本質は単なる置き換えではなく、業務プロセスそのものの変革にあることが強調された。具体的には、ITツールを「情報共有」「コミュニケーション」「業務自動化」の3つの視点で整理し、それぞれの役割を明確にすることが重要である。例えば、ビジネスチャットによる情報の即時共有や、クラウドストレージを用いた場所を選ばないデータアクセス、さらにはRPAやAIによる定型業務の自動化が、生産性向上の鍵となる。導入にあたっては、いきなり大規模なシステムを目指すのではなく、現場の「負」を解消する小さな成功体験（クイックウィン）から始め、組織全体へ波及させていく段階的なアプローチが推奨された。また、IT化を成功させるためには「人」の視点が不可欠であり、IT部門任せにせず、現場のリーダーが中心となって推進する体制づくりや、失敗を許容する組織文化の醸成が必要であると説かれた。ITツールはあくまで手段であり、それによって生み出された時間を高付加価値な業務へシフトさせることこそが、中小企業の競争力を高める真の目的である。

9月16日 (15名)

満足度
86%

講師 阿部 琢磨 氏

Point 熱意ある1人目を育成する

本セミナーでは、中小企業のDX成功の鍵はデジタルツールの導入そのものではなく、業務プロセスや組織文化を根本から変える「真のDX」を推進できる1人目の人材育成にあると定義した。多くの企業がデジタル化とDXを混同し、ツール導入のみで成果を出せずにいるが、技術知識ゼロからでも社内リーダーを育てることは可能である。1人目の推進者には、技術力以上に現場の課題を理解する「業務理解力」や、専門用語を使わずに効果を伝える「コミュニケーション力」が求められる。選抜にあたっては、変化を前向きに受け入れる層から、社内への影響力が高い人材を選ぶのが望ましい。育成プログラムは、1年を目安とした3ステージ制で設計する。基礎理解期でDXマインドを形成し、実践導入期では低予算かつ短期間で終わる小規模な成功体験を積み重ねる。最終的な推進者化期では、他部署への展開や次世代の育成を担うリーダーシップを養う。また、人手不足が深刻化する中、AI活用は経営上の必然である。意思決定が速い中小企業の強みを活かし、AIを「たたき台作成ツール」として日常的に使い倒す文化を醸成すべきである。外部サポートを投資として活用しながら、失敗を許容し継続的に学ぶ組織体制を構築することが、DX定着への最短ルートとなる。

人材の採用・育成・働き方改革セミナー開催概要④ ～オンライン開催～

9月17日 (2時間)

満足度
63%

講師 加藤 千尋 氏

Point 訪問者目線での改善

本セミナーでは、Webサイトを活用して知名度向上や売上アップ、営業の効率化を実現するための具体的な手法が提示された。多くの企業がWebサイトを開設している一方で、思うように活用できていない実態があり、その解決には「訪問者目線」での改善が不可欠であると説かれた。WebサイトはSNSやWeb広告と比較して、投稿した情報が資産として蓄積され、長期的かつ安定した集客効果が得られるという利点がある。成果を出すための鍵として、狙ったキーワードで検索上位を目指すSEO対策が挙げられ、Googleが重視する「ユーザー第一の有用なコンテンツ」の作成と、適切なキーワード配置の重要性が示された。また、ラッコキーワードやGoogleキーワードプランナー等のITツールを活用し、検索意図（Know/Go/Do/Buyクエリ）を分析することで、見込み客の背景やニーズを正確に把握する手法が解説された。具体的な事例として、サイト刷新によりアクセス数を230%に増加させた実績も紹介され、単なる情報発信に留まらない、戦略的なWeb運用の必要性が共有された。

9月18日 (2時間)

満足度
75%

講師 内城 瑛 氏

Point データの一元管理

本セミナーでは、AI時代に向けたDXの第一歩として、Excel依存からの脱却とNotionを活用したデータの一元管理戦略が提示された。多くの中小企業が抱えるExcel運用の課題として、情報の属人化やデータの散在、セキュリティリスク、ヒューマンエラーによる意思決定ミスが挙げられ、これらが業務効率を著しく低下させている実態が報告された。これらの解決策として、独自開発のAIOCRによる紙文書のデジタル化と、Notionによる多様なフォーマットのデータ統合が紹介された。AIOCRは商用ソフトの10分の1のコストで導入可能であり、手書き文字も高精度に認識する。また、Notionの導入は独自システム開発と比較して初期費用や運用コストを大幅に抑制でき、最短2週間での運用開始が可能である。一元管理されたデータはRAG（検索拡張生成）の基盤となり、自然言語による高度な社内検索や業務自動化を実現する。導入企業では業務時間が最大40%削減され、経営判断のスピードが2倍に向上した事例も確認されている。将来的なAI活用の成否はデータの質に依存するため、今すぐNotionで構造化データ基盤を整えることが、中小企業の持続的な競争力の源泉になると締めくくられた。

9月19日 (2時間)

満足度
73%

講師 竹田 大将 氏

Point プロンプトエンジニアリング

本セミナーでは、中小企業の現場に即したAI活用の可能性と、業務効率化に向けた具体的な実践手法が提示された。まず、従来のAIがデータに基づく予測や判定を主としていたのに対し、生成AIは新しいコンテンツを創出する点に大きな特徴がある。特に大規模言語モデル（LLM）の進化により、文章生成、要約、翻訳、プログラミングなどの多岐にわたるタスクが、チャット形式の対話を通じて直感的に実行可能となった。実業務への導入にあたっては、ChatGPTなどの汎用ツールを「何も知らない新人アルバイト」に教えるように丁寧に扱うプロンプトエンジニアリングの重要性が強調された。一方で、AIが誤った情報を回答する「ハルシネーション」や、入力データの学習利用による情報漏洩のリスクには十分な注意が必要である。これらへの対策として、学習をオフにする設定や、法人向けプランの活用、さらには社内規定などの独自データを参照させるRAG（検索拡張生成）技術の導入が有効な解決策として示された。最後に、AI活用のコツとして、まずは翻訳やメール作成といった身近な業務から利用を始め、段階的に自社専用のプロンプト作成やアプリ開発へとステップアップしていくことが推奨された。中小企業が生成AIと上手に付き合うことは、単なる効率化を超え、業務の質やサービス向上に大きく寄与するものであると締めくくられた。

人材の採用・育成等に関するセミナー成果と課題

成果と課題 ～受講者の生の声（フリーアンサー）から抽出～

【成果】受講者の意識変容と実務への適用において一定の成果が得られた。具体的には、自社の既存の取り組みの妥当性を再認識し、今後の活動への自信に繋げた受講者が確認された。また、ハラスメント防止等の回では、参加者同士のコミュニケーション実践が多角的な視点を得る機会となり、内容の定着に寄与した。オンライン開催においても、チャット機能を活用した講師との双方向の対話が理解度を高める要因となった。経営理念や組織改革への共感も得られており、各企業における変革の土台形成に成功したと言える。

【課題】課題は「情報の具体性」と「運営の細部」に集約される。採用や生産性向上等のテーマにおいて、より実践的な手法や業種別の成功事例を求める声が強く、理論と実務の橋渡しを強化する必要がある。伝統産業等、業種特有の事情により導入に懐疑的な受講者への個別フォローも不可欠である。運営面では、休憩時間の確保や開場時間の明記といった配慮に加え、ワーク等の実践時間を十分に確保するための時間配分の最適化が求められる。今後は、受講者の環境に即したより解像度の高い情報提供や伴走型の視点を取り入れることが重要である。

総括と今後の展開について

本セミナーでは、採用や組織改革の基礎知識の定着と意識改革において高い成果を収めた。特にワークや双方向の対話が満足度を高める要因となった。今後の展開では、業種別の具体事例や実践手法の提示を強化し、一般論から自社適用への橋渡しが課題であり、その為の伴走型支援へのシームレスな展開を引き出す工夫を改善することにより実践知や組織の形式知への昇華を目指す。また、休憩時間の確保や時間配分の最適化といった運営面の改善を図り、受講者の集中力と理解度を維持する環境を整備することにより、セミナー運営の質的向上を図る。

デジタル化による生産性向上に関するセミナー成果と課題

成果と課題 ～受講者の生の声（フリーアンサー）から抽出～

【成果】本セミナーを通じて、DXの本質は「ツール導入」そのものではなく「業務の見える化と課題把握」にあるという共通認識を構築できた。特に、イノベーター理論に基づいた「1人目からのスモールスタート」を推奨したことで、組織内の抵抗感やITへの苦手意識による心理的ハードルを下げ、受講者の自発的な改善意欲を引き出す手法を提供できた。NotionやChatGPTといったツールの具体的な操作イメージを共有できたことで、「まずは一部の部署から着手する」といった現実的な一歩を後押しする成果が得られた。

【課題】受講者の関心が「一般論」から「自社への適用」へと進んだ結果、小売業等の業種別事例や同業他社の導入動向といった、より具体的な情報へのニーズが明確化した。技術面では、AIを活用した実務フローの詳細な可視化や、既存資産（VBA等）からの移行判断などの専門的知見が求められている。また、ITリテラシー格差がある社員へのフォローアップや、限られた予算内での段階的導入の判断基準など、組織としてデジタル化を継続・拡大させていくための運用ノウハウの提供が今後の重要なテーマと考えられる。

総括と今後の展開について

受講者の意識改革と基礎知識の定着において高い効果を発揮したと考える。今後は、醸成された意欲を具体的な成果へ繋げるため、より実務に直結した「伴走型支援」へのシフトが求められていることから、例えば、業種別の成功パターンを深掘りする特化型セミナーの開催や、業務フローに即したAI活用のハンズオン支援の強化等が考えられる。併せて、セミナー内で、匿名質問環境の整備によるコミュニケーションの活性化や、組織内教育の支援を通じて、リテラシー格差を解消しながら地域企業全体のデジタル化を加速させていくことが望まれる。
