

ビジネスの夢を共に育む



Vol.7
2025.12



人と組織の成長が、 DIGグループの未来を創る

人事・総務部：DIGの働く環境をつくるチームー全体最適への挑戦

Client interview
伊都電設工業株式会社

クラウド会計の
スマート仕事術

AIディグる会
開催レポート

表紙：DIG人事・総務部メンバー

Interview 人と組織の成長が、DIG グループの未来を創る

DIGグループ
人事・コーポレート統括本部長
兼 人事・総務部長 阪本 紘子

人事・総務部の役割について

PJ) 人事・総務部とはどんな部署か教えてください。

阪本) DIG グループ全社の人事・総務業務を担当しています。採用・育成・評価・定着といった人事全般を担当する「人事課」とオフィスの環境整備や役員のスケジュール調整等の総務業務と給与計算や入社手続き、社会保険の手続き等の労務業務を担当する「総務・労務課」に分かれています。

PJ) 日々の業務ではどんなことを大切にされていますか。

阪本) 人事・総務部をはじめとするコーポレート部門では、「DIG グループの成長を加速させ続ける」をミッションにしています。メンバーはそれぞれが専門分野をもって働いていますが、経営・事業成長を支える一つのチームです。自分や自部署の業務を最適な状態にすることに留まらず、グループ全体の利益や経営の意思・スピード感を優先することを大切にしています。

また、DIG グループは「日本を代表する会計事務所グループ」を目指しています。その実現のために、私たちが心がけているのは「日本の会計事務所グループで最も革新的なコーポレートチーム」であることです。業界の慣習や過去の自分たちのやり方に固執することなく、常に今と未来に最適な選択をするようにしています。

PJ) 人事・総務部ならではの「ここが大変」という部分はどこでしょうか。

阪本) 一般に人事部や総務部の仕事というのは守りのイメージを持たれることが多いと思うのですが、DIG グループでは人事・総務部も事業部門と同様に常に今よりも良い方法がないか、会社をもっと良くするために新しくできることがないか模索し続けています。もちろん、年次や月次、週次のルーティンワークもありますが、毎年何かしら大きな挑戦をしていて、1 年たりとも同じことをしていた年はありません。日々の業務を行いながら、自分たち自身で新しい仕事を創っていく、それを限られた人数で行うのは大変な部分でもあり、やりがいでもありますね。

働き方について

PJ) 働きやすさへのこだわりを教えてください。

阪本) 働くみんなの声を聞きながら、すべてのスタッフにとって働きやすい職場づくりを進めるというのがこだわりです。たとえば、DIG グループでは業界に先駆けてフレックスタイム制度を導入したのですが、これは毎月

実施している「Geppo」という組織サーベイツールで寄せられた声がかっけでした。フレックスタイム制を導入することで、始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることができ、生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことができます。子育て中のスタッフはもちろんですが、それ以外のスタッフにとっても大学院や資格予備校への通学、通院、通勤ラッシュ回避など柔軟に勤務時間を調整でき「働きやすくなった」という声をもらいます。

PJ) 他にはどんなものがありますか？

阪本) 社内で評判がよいのは「特休ファイブ」ですね。入社から満 3 年以上経過した社員に対し、連続 5 日間の特別休暇を毎年付与しています。長期にわたり DIG グループで活躍してほしいという想いを込めて、リフレッシュや自己研鑽、社外でのチャレンジなどに自由に活用できるお休みとして制度化しました。2024 年度に開始し、初年度は取得率 100% でした。

PJ) DIG グループで特に「ここがいい」と思うところは？

阪本) フレックスタイム制度やリモートワークなど制度面はもちろんですが、そうした制度を使いやすい雰囲気であることが DIG グループのいいところだと思います。特に、子どもが小さいうちは体調不良や園・学校行事で欠勤したり早退したりすることが多いと思いますが、「お互い様」という雰囲気です。その背景には代表をはじめ管理職も同世代で、子育て中のスタッフが多いというのももちろんあるんですが、一番は「いい人が多い」ということに尽きると思っています。

人材育成について

PJ) 新人教育や人材育成で特に意識していることは？

阪本) 人事ポリシーの「伸びる組織で、成長は加速する。伸びる個人が、成長を加速させる」を常に念頭に置いています。DIG グループは 2018 年に母体である税理士法人を設立して以降、業界屈指の成長スピードで事業を拡大しています。その過程では、いくつもの会社、事業、拠点、部署、管理職等のポスト、プロジェクトなどが生まれ、多様なチャレンジを可能にできました。今後も組織として爆速で成長を続けることで、いかにメンバーに挑戦の機会を創っていけるか、そして、そうした一人ひとりの成長によってさらに強い組織へと成長させ、より大きな挑戦を可能にできるかというサイクルを回し続けることを意識しています。

PJ) キャリア形成についての取り組みもさらに増えましたよね。

阪本) はい、2024 年 6 月に人事評価制度をリニューアルしました。以前の制度は法人としての黎明期に作成されたものだったのですが、当時は個人プレーで仕事を進めていくフェーズが多く、短期間での個人の成果に重きを置く制度でした。しかし、組織が拡大するにつれてチームプレーの割合が大きくなってきましたし、中長期での活躍や成長も評価に反映させていきたいと考えることが多くなりました。

リニューアル後の人事評価制度では、報酬制度・等級制度・評価制度のうち、特に等級制度を抜本的に見直しました。中長期で達成してほしい要件を等級ごとに示して、会社としてステップアップを促しています。グレードが上がるにつれて、リーダーシップの比重は大きくなり、影響する組織範囲は広くなるように設計しています。

組織文化とコミュニケーション

PJ) オフィスの雰囲気作りで意識していることは？

阪本) 成長している自社の変化に正面から向き合い、「成長する組織にふさわしいオフィス」として空間そのものをアップデートすることを意識しています。DIG グループでは、2021 年 11 月に現在の本社に移転した後、2023 年 4 月には執務スペースを改装、2023 年 11 月にはセミナールームを新設、2024 年 5 月には事務センター（旧本社）を改装するなど、連続的にオフィスのリニューアルを進めてきました。そして、このたび 2025 年 7 月に本社執務室スペースを増床、セミナールームに加え中規模の会議室を新設しました。

また、拠点が複数あるので従業員同士のつながりを強めるために、1 ヶ月に一度全体朝礼を開催しています。他にも社内イベントとして 10 月に忘年会、3 月に確定申告お疲れ様会を行っており、全国の拠点メンバーが福岡に集まる機会を設けています。これらは以前は人事・総務部が企画運営を担当していましたが、現在は部署横断の社内プロジェクトが担当してくれています。

人事・総務部が企画しているものとしては、リモートランチ会があります。支店メンバーの交流をテーマに行ったこ

ともありますし「働くママ・パパ」や「税理士試験受験生」など拠点問わず毎回異なるテーマで行っています。

今後の展望

PJ) どういう時に仕事のやりがいを感じますか？

阪本) 私は代表の小西が個人事務所を開業して間もない頃に入社しました。事業が成長したのはもちろんですが、人事制度や職場環境においても当時では考えられないほど改善しました。そうした変化を知る創業期のメンバーから「働きやすくなったよね」と言ってもらえたり、新しく入社したメンバーから「いい会社に入った」と言ってもらえたりすることが何よりのやりがいです。

PJ) 今後の働き方や人材育成で「こうなったらいいな」と思う理想を教えてください。

阪本) 「日本を代表する会計事務所グループを目指す」というグループビジョンには様々な指標がある中で、働き方や人材育成の領域でも、ぶっちぎり No.1 になることです。日本で最も働きやすく、最も成長できる会計事務所グループを作っていきたいと思っています。

DIGグループ
人事・コーポレート
統括本部長
兼 人事・総務部長
阪本 紘子



DIG グループ 1 人目の社員。大学卒業後、労務、医療事務などのバックオフィス業務を経験。2014 年、代表の小西が講師をしていた資格予備校の簿記講座を受講していたことをきっかけに前身の小西公認会計士事務所に経理職として入社。総務業務やお客様との面談などを幅広く担当した後、2018 年 10 月の税理士法人アーリークロス設立と同時に総務部長に就任。2022 年には人事部門を立ち上げ。2025 年 6 月より現職。DIG グループに関わったすべての人に幸せになってほしいという想いのもと、コーポレート業務を推進している。



人事・総務部

DIGの働く環境をつくるチームー全体最適への挑戦

組織づくり、職場づくりを推進するコーポレート部門

人事・総務部は、コーポレート部門として DIG グループの成長を支える役割を担っています。

「DIG グループで働きたい」「DIG グループで働いていてよかった」という人を増やすための組織づくり、職場づくりを推進しています。

業務内容

人事・採用業務

- 採用：新卒採用、中途採用、パート採用、インターンシップの企画運営
- 育成：新人研修、内定者研修、管理職研修
- 評価：等級制度・評価制度・報酬制度の企画と運用
- 定着：従業員面談、組織サーベイ、休職・復職支援、福利厚生



総務・労務業務

- 総務：電子申告、契約、購買、郵便、出張手配、役員秘書
- 労務：入退社手続き、勤怠管理、給与計算、経費精算
- オフィス環境整備：拠点の開設・移転・拡張、社内美化



取り組み、制度の紹介

定着に向けた人事の取り組み ～退職率が30%から5%へ※～

DIG グループでは 2022 年頃に「100 人の壁」を超えたのですが、ちょうどその頃、退職が相次ぎ退職率が 30% 近くまで増えました。そうした状況に危機感を抱き、2022 年 7 月に人事部門を立ち上げました。

組織サーベイツール「Geppo」を導入して、気になる人がいれば個別にコミュニケーションを取るようにしました。また、2024 年には従業員全員との面談を実施し、社員一人ひとりのコンディションや考えていることを把握することに努めました。そうした過程で出てきた声を反映して、フレックスタイム制の導入や各種研修、ランチ会なども実現しています。

最近特にキャリアに課題を抱えやすい層（産育休明け、メンタルヘルス不調、入社 1 か月経過など）のフォローに力を入れています。こうした取り組みにより、直近ではフロント部門の退職率が 5% 程度まで低下。当時を経験した社員からは「社内の雰囲気も非常によくなった」と言ってもらえることが増えました。

※半期におけるフロント部門の退職率

長期インターンシップ制度

DIG グループでは 2023 年 4 月入社より新卒採用を開始しました。その当初から毎年約 10 名の長期インターンシップ生を受け入れています。目的は早い時期から就職活動をしている優秀な大学生に自社を知ってもらうことと、採用のミスマッチ防止です。大学 3 年生が対象で、1 ～ 3 か月間にわたり有償で実際の業務を経験してもらいます。毎年、本インターンシップ経由で複数名が入社しています。

アルムナイ（退職者による同窓会）

かつて DIG グループでともに働き、現在は各分野で活躍されている OG・OB の方々との関係強化を目的とした試みで、2025 年 7 月に 1 回目の交流会を開催しました。当日は独立開業のために卒業した方や当時は大学生だったインターン 1 期生が参加してくれました。アルムナイをきっかけに、案件の紹介やカムバック採用につながっています。

クラウドによる勤怠管理・給与計算

DIG グループはお客様へのマネーフォワードクラウドシリーズの導入実績において九州 No.1 の実績を有しますが、自社でも本シリーズをフル活用しています。経理は創業当初から MF 会計を使用していましたが、勤怠管理・給与計算は 2022 年から MF に移行しました。これにより、自動連携できる領域が増え、業務負荷の軽減につながりました。

オフィス拡張リニューアル

2025 年 7 月、福岡天神本社オフィスを増床しました。DIG グループでは今回に至るまでにも、2021 年 11 月の本社移転、2023 年 4 月の本社執務室の改装、同年 11 月のセミナールーム新設、2024 年 4 月の事務センター改装など、オフィス環境の見直しを継続的に行ってきました。今回の改装では、中規模の会議室や個人ブースの新設、ファミレス席の増設や壁面グラフィック・展示の設置など、組織の成長と働き方の多様化にあわせて空間をアップデートしました。



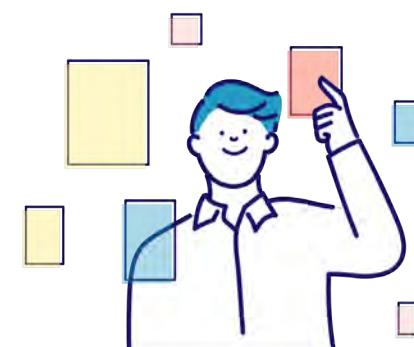
人事・総務部の信念

「全体最適」

人事・総務部ではそれぞれが担当業務をもって働いていますが、経営・事業成長を支える一つのチームです。そのため、自分や自部署の業務を最適な状態にすることに留まらず、グループ全体の利益や経営の意思・スピード感を優先するように心がけています。

そして、全体最適で考えたとき、私たちは自分たちをグループの横串の存在としても機能しなくてはいけないと考えています。対話の場面では、経営陣やグループ各社・部署・チームのメンバーの声を汲み取りながらリーダーシップを発揮することが求められています。

このように、私たちは「全体最適」を単なるスローガンではなく日々の判断と行動の基準としており、人事・総務部のメンバーを採用するときには非常に重視します。どのような場面でも“組織全体にとって最も良い選択は何か”を問い続けることで、未来に強いグループをつくっていきます。



業務が変わる、経理が変わる。

クラウド会計のスマート仕事術

最終回の今回はもう少し踏み込んで、あなたの会社の経理をもっとスマートにする方法をご紹介します。

もっと便利に！実践的な自動登録ルール活用術

▶部門別管理

「この部署の経費は〇〇部門に」といったように、**部門**と組み合わせることで、どの部門でどれくらいお金を使っているか、パツと見てわかるようになります。

▶毎月の固定費は自動で仕訳

家賃や通信費など、毎月同じ金額で発生する費用は、自動登録ルールで「取引を登録する」と設定しておけば、取引が自動で登録され、完全に手間いらずになります。

適用する条件を設定し、条件に一致したときに行う処理を「取引を登録する」とすると次回からは自動的に登録されます。部門を設定しておくで部門別損益管理ができます。

▶売上入金金の自動認識

得意先からの入金があったときに、自動で「売掛金の回収」として「未決済取引の消し込み」で推測・自動登録する設定にすると、**売掛金の消込**のスピードもUPします。

「未決済取引の消込」にも自動登録ルールを設定しておくで、設定した取引先の未決済取引を推測します。消し込みの自動実行も選択可能です。

▶数行の取引は「取引テンプレート」の推測で対応

複数行に分けて登録する必要がある場合などは、「取引テンプレート」を作成しておいて、自動登録ルールで取引テンプレートを推測する設定にすることで対応が可能です。

複数行の場合は「取引テンプレート」として登録して、かつ、自動登録ルールとして設定します。

設定するときの注意点と、時々見直すことの大切さ

自動登録ルールはとても便利ですが、いくつか気をつけたいポイントもあります。

▶ルールがケンカしないように！

「AというルールとBというルールが、同じ取引に適用されちゃう！」ということにならないように、設定するときは少し気をつけてくださいね。明細の文字だけではなく、金額と組み合わせる、優先度を利用するなどで解決可能な場合があります。

▶定期的に見直しを

会計の処理方法が変わったり、連携データの変更により作成したはずの自動登録ルールが適用されなくなったら、自動登録ルールもそれに合わせて見直すことが大切です。

[取引入力] > [自動で経理] の画面右上に「自動登録ルールの設定」(もしくは、[入力効率化] > [自動登録ルール])

▶正しく試算表が作成されているかの確認はお忘れなく

月次を締める前に、試算表から勘定科目ごとの取引をドリルダウンして正しく登録できているかを確認しましょう。

▶もし間違っても登録されたら？

自動で間違った登録がされてしまっても、取引の修正や、自動登録ルールの修正が可能ですのでご安心ください。

詳しくはヘルプページをご確認ください。 [freee ヘルプセンター](#) > [freee 会計](#) > [入力効率化](#)

自動登録ルールを導入すると、あなたの会社はどう変わる？

自動登録ルール / 自動仕訳ルールを上手に使うと、こんなに良いことがたくさんあります！

▶経理のスピードアップ&ミスが減る！

月末月初にバタバタすることが減り、毎月の決算も早く締められるようになります。手入力が減る分、ヒューマンエラーも大幅に削減できます。

▶会社の状況がリアルタイムでわかる！

いつでも最新の会社の財務状況を把握できるので、何か新しいことを決めるときも、すぐに判断できるようになります。

▶経理担当者さんの負担が減る！

面倒なルーティン作業から解放されるので、もっとやりがいのある仕事に集中できるようになります。

まとめ：入力効率化で「時間」と「正確さ」を両方手に入れましょう！

経理は正確さが求められる仕事。でも、すべてを手作業でやる必要はありません。freee 会計の「自動登録ルール」やマネーフォワード会計の「自動仕訳ルール」は、日々の業務をぐっとラクにし、空いた時間をもっと創造的な業務に使えるようになります。「経理ってもっと効率化できるんだ！」と実感できる第一歩にぜひ活用してみてくださいね。

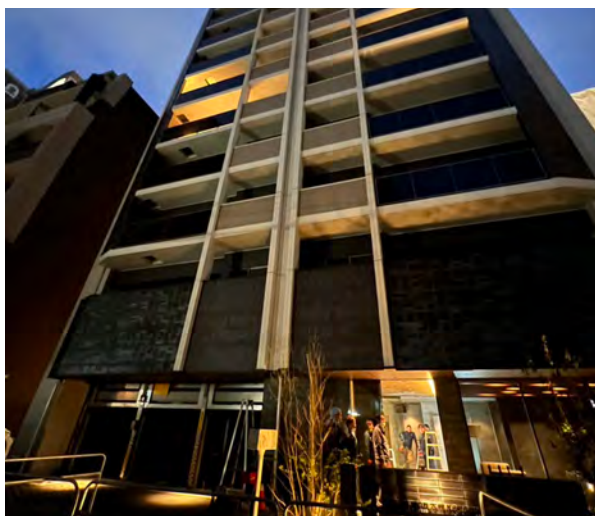
糸島市に拠点を構える株式会社伊都電設工業は、電気工事を通して地域の暮らしを支える専門企業です。
平成 21 年の設立から 16 年。いまや従業員 24 名、売上約 7 億円を誇る成長企業へと発展を遂げています。
二代目として舵を取る川口慎太郎社長に、会社の歩みと経営への想いを伺いました。

家業を継ぐ決意と「異業種からの挑戦」

——会社の成り立ちについて教えてください。

川口：創業は義理の父が糸島市で始めたのがきっかけです。私は 2016 年に入社しました。当時はまだ従業員 6 ～ 7 名、売上も 1 億円ほどの小さな会社でした。義父母や妻から「手伝ってほしい」と声をかけられたのですが、正直かなり迷いましたね。

それまで私は学校卒業後、エフコープ生活協同組合で営業・配達の仕事をしていて、その後は建設業の熱絶縁工事業に転職。職人として現場を経験し、営業や施工管理にも携わってきました。そんな中で「自分の力を試したい」という思いもあり独立を検討していたのですが、最終的に伊都電設工業に入社を決めました。知識も無い中で、まずは営業担当としてゼロからスタートしました。



「人を大切にする会社」を目指して

——入社から現在まで、会社は大きく変わりましたね。

川口：はい。今では従業員が 24 名になり、県内 800 社ある同業の中でも上位に入るまでに成長しました。売上も約 7 億円を見込んでいます。

ただ、数字よりも大切にしているのは「人」です。

私はいつも、社員には「この会社に入ってよかった」と思ってもらいたいです。そのために 2022 年に就業規則や賃金制度を全面的に改定しました。全社員と一対一で面談を行い、「どんな会社なら働きやすいか」を聞き取り、福利厚生を大きく見直しました。

スポーツジムの利用補助、がん検診やインフルエンザ予防接種の会社負担、家族も含めた健康支援制度など、社員の声から実現した制度も多いです。

また、社内の飲料や軽食が無料で利用できる「オフィスグリコ」も導入しました。社員が自分のお金を出さなくても、気持ちよく働ける環境を整えるのが私の方針です。「働きやすい会社」こそ、良い仕事につながる。

そう信じています。



建設業界に「完全週休 2 日制」を導入

——働き方改革にも力を入れていますね。

川口：当時、建設業では珍しいのですが、2022 年に完全週休 2 日制を思い切って導入しました。

当初は取引先との兼ね合いもあり、正直かなり大変でした。人件費の負担も増えましたが、それでも「人を大事にする」ことを優先しました。この業界はどうしても長時間労働になりがちです。だからこそ、家族との時間や自分を整える時間を大切にしてほしい。

今では社員の定着率も上がり、仕事の質も向上しました。時間を削るより、環境を整えることの方が結果的にプラスになると実感しています。

組織づくりの次なる課題

——成長の中で見えてきた課題はありますか。

川口：やはり「中間管理職の育成」です。

急激に人が増えたことで、これまでの“感覚的な指示”では通用しなくなりました。今年は「役職・役割・給与の明確化」をテーマに掲げ、キャリアパスの整備を進めています。

組織が大きくなるほど、トップダウンだけでは動きません。それぞれが自分の役割を理解し、責任を持って動くようにする。

その仕組みづくりが今の私の一番の仕事です。

「良い会社を作ることがゴールではなく、良い組織を続ける仕組みを作る」——そこを意識しています。

「描ける電気工事会社」という強み

——伊都電設工業ならではの強みは？

川口：設計から施工まで一貫して対応できる点です。多くの電気工事会社は“指示された通りに施工する”だけですが、当社はオーナー様と一緒にゼロからプランを描くことができます。

照明計画やコンセントの配置、負荷容量までトータルで設計し、完成後のメンテナンスまで伴走する。

「描いたものを形にできる電気工事会社」は数少ないと思います。その提案力と技術力が信頼を生み、今では口コミや紹介での依頼が増えています。

「糸グループ構想」へ

——人のつながりを未来に

——今後の展望を教えてください。

川口：まずはリフォーム事業をスタートさせます。

電気だけでなく、クロスや設備、住宅全体の相談にも応えられる体制を整えたい。

最終的には総合建設業「伊都グループ」として、建設・不動産・メンテナンスを包括する組織をつくるのが夢です。

「伊都＝糸」、1 本の糸で「人と人をつなぐ」という意味を込めています。

人がいてこそ会社がある。

人を大切に、地域に必要とされる存在でありたい。

この思いは、どれだけ会社が大きくなっても変わりません。

「未来を照らす「感謝の経営」

——最後に、若い世代やこれから経営を目指す人にメッセージを。

川口：どんな形であれ、自分の仕事を楽しんでほしいですね。経営者って、苦しいことも多いですが、それ以上にやりがいがある。

私は「感謝される会社を作りたい」という思いでやっています。

利益だけでなく、人に喜ばれる仕事をするのが、結果的に自分の幸せにつながると思うんです。

人を育て、地域を照らし、感謝される会社でありたい。

それが、私の経営の原点です。



＼インスタ、TikTok やってます！／

Instagram :

株式会社伊都電設工業 (@ito.eci)

TikTok :

伊都電とゆかいな仲間たち (@itodensetsu)

編集後記

川口社長の言葉の節々には、“人を想う温かさ”がにじむ。制度改革も、福利厚生も、週休 2 日制も、その根底にあるのは「社員に幸せでいてほしい」という想い。伊都電設工業の挑戦は、地域の灯を守りながら、次の世代へとつながっていく。

業種・規模を問わず成功できる 「kintone DX」導入の鍵

1. 「ツール貧乏」から脱却！現場が使うDXへの転換点

近年、「DX（デジタルトランスフォーメーション）」は企業成長に不可欠ですが、「高価なシステムを導入したのに、現場に定着しない」「結局、業務が属人化したまま」という声が多く聞かれます。これは、ツールを導入すること自体が目的化してしまい、「業務フローの変革」が伴っていないためです。

私たち DIG 税理士法人は、設立 4 年で従業員数が 7 倍になる急成長を遂げる過程で、業務効率化の課題に直面しました。その解決の核となったのが、**ノーコード・クラウドの業務システム「kintone（キントーン）」**です。

本レポートでは、元々は税理士事務所向けに開催されたセミナーの内容から、業種や規模に関わらず、貴社が DX を成功させるための普遍的なヒントを抽出してお届けします。

2. DX は「大企業だけのもの」ではない：中小企業に kintone が最適な理由

DX の目的は、デジタル技術を活用して、コスト削減、生産性向上、競争優位性の確立を実現することです。このメリットを最も享受できるのが、変化への対応が迅速な中小企業です。

kintone は、「**ノーコード開発**」が可能のため、プログラミング知識を持つ IT 部門に依存することなく、現場のスタッフ自身が、日常業務で使う顧客管理、案件進捗、申請フローなどのアプリを柔軟に作成・改善できます。

この「**現場主導の改善サイクル**」こそが、システムが使われず形骸化する失敗を防ぎ、以下のような具体的な成果につながりました。

3. 成功への道筋：小さな課題から始める 4 つのステップ

セミナーでは、導入初期に経験した失敗と、そこから導き出された成功のための **4 ステップ** が共有されました。これは、業種を問わず、初めて DX に取り組む企業にとって非常に重要なプロセスです。

失敗から得た教訓

●「完璧なシステム」を求めないこと：

100 点のシステムを目指すとも時間とコストがかかりすぎ、現場が使う頃には状況が変わっている。「必要最低限でリリース」し、使いながら改善を続けるべき。

●トップダウンで押し付けないこと：

現場の意見を聞き、「以前より楽になった」という実感を小さな成功体験として共有することが、自発的な活用を促す。

導入の成功プロセス 4 ステップ

①**小さな課題を選ぶ**：まずは「紙の申請書をデジタル化する」「特定の社員しか対応できない業務」など、身近な課題に絞込む。

②**現状の業務フローを整理**：課題となっている業務を可視化し、改善後のイメージを作る。

③**最低限でリリース**：必要最低限の機能でアプリを構築し、現場での利用を開始する。

④**使いながら改善を重ねる**：現場のフィードバックを基に、アプリを継続的にブラッシュアップし、専任者を配置して PDCA サイクルを回す。



4. まとめ：成長への壁を超えるために

多くの企業は、組織規模が 10 人、30 人、100 人と大きくなるにつれ、情報共有の非効率化や属人化といった「成長の壁」に直面します。kintone を活用した DX は、この壁を乗り越え、業務プロセスを「個別対応」から「標準化」へと変革するための最も強力なツールです。業種を問わず、会社が最も効率良く DX の基盤を作れるのは、組織規模が 10 ～ 20 名の段階です。この時期に「業務の見える化」を徹底することが、その後の爆発的な成長を支えます。

イベントレポート

第2回 AI ディグる会

5つの発表（LT）から見た AI活用の最前線

※ライトニングトーク（LT）とは、1人あたり5分ほどで行う短時間プレゼン形式の発表会ですが、今回は10分で実施いたしました。

今回は、AI を活用した「業務効率化」「人材育成」「新規事業創出」という幅広いテーマで 5 名の登壇者が登壇しました。わずか 10 分に凝縮されたリアルな成功事例と課題は、参加者にとって即座に持ち帰れるビジネスのヒントとなりました。

1. マニュアル動画の「撮り直し手間」を AI で解消！

登壇者：DIG グループ SPD 部 金承鎬

ハイライト：AI による動画生成を活用し、内容変更のたびに発生していたマニュアル動画の「撮り直し」をゼロにする方法について実際作成した動画を見せながら解説しました。アナウンサーのように自然なナレーションと感情表現に、「もはや人を超えている」と参加者から驚きの声が上がりました。情報伝達の質を高め、社内教育を根本から進化させる事例として注目を集めました。

2. 「採用されなかった」企画書から学ぶ、AI 活用方法

登壇者：ファシリス 長嶺様

ハイライト：AI を駆使した提案書自動生成の実験と、その結果から得られた実践的な知見を大公開。「高齢経営者にとっての AI のハードル」に焦点を当て、「暗黙知を共通資産に変える AI 活用法」など、組織内のデータ活用戦略に役立つ示唆に富んだ内容でした。

3. AI は「先生」ではない。「気づきを促すメンター」へ

登壇者：株式会社プレラナ 市川様

ハイライト：従来の課題であった新人研修の属人化を、AI を「教育サポーター」として活用することで解決。「AI は答えではなく、気づきを促すメンター」という言葉が非常に印象的でした。また、キャッチーなプレゼン資料の作成実演もあり、その場で資料作成を試す参加者が出るほど実践的な内容でした。

4. エンジニアの働き方を根本から変える「AI × バイブコーディング」

登壇者：株式会社 YOSHINANI 兵頭様（オンライン）

ハイライト：AI が自動でコードを提案・生成し、エンジニアが「調整と発想」に集中できる“新時代の開発スタイル”を紹介。業務効率の向上だけでなく、クリエイティビティを高めるエンジニアの未来像を感じさせました。



5. 「話すだけ」でクリエイティブ！音声入力の可能性

登壇者：DIG コンサルティング 迫田さん

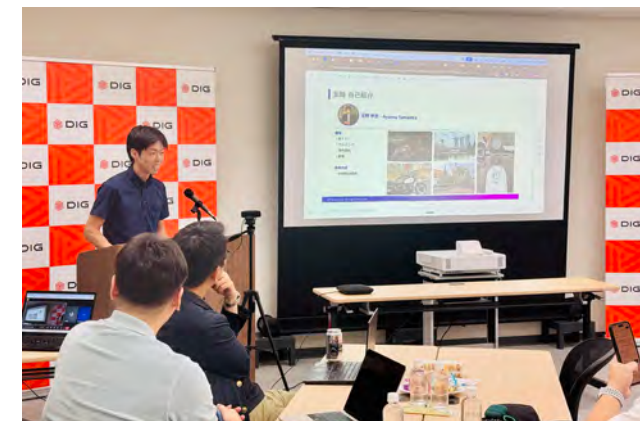
ハイライト：Youtuber としての活動経験を活かし、音声入力と AI を組み合わせた動画編集の効率化に挑戦。車を紹介する音声に合わせ、AI が画像を自動生成するツールの使用感を発表してくれました。「話すだけで作業が進む未来」を感じさせ、AI が創造性を広げるパートナーとなる可能性を提示しました。

熱量あふれる交流会

「次は何ができる？」を語り合う

ライトニングトーク終了後は、活発な交流会を実施しました。登壇者と参加者がテーブルを囲み、発表内容の深掘りや、「自分の会社ならどう活かせるか」といった具体的な情報交換が活発に行われました。

アンケート結果では、「実践的で刺激的だった」「運営満足度が高い」と、非常に高い評価をいただきました。また、次回登壇・再参加の希望者が多数いることから、継続的な開催への強い期待感が示されました。



まとめ・次回のご案内

3 か月ぶりとなった今回の「AI ディグる会」では、AI 技術の発展速度に改めて驚かされるとともに、参加者の皆様から多様な活用方法が共有され、貴重な学びの場となりました。

次回は、より多くの方にご参加いただけるよう、初心者向けの内容を企画したり、事前にテーマを公開し、集客にも注力して準備を進めてまいります。

Recruit

DIGグループの採用サイトをリニューアルしました

これまで新卒採用とキャリア採用は一つのサイトでご案内しておりましたが、応募を検討して下さる方々の多様なニーズにお応えるため、それぞれ独立した2つのサイトとして新たに公開しました!



今後も、求職者の皆さまに役立つ情報を発信してまいります。現在、新卒・中途ともに新しい仲間を積極的に募集しています! ぜひ、リニューアルした採用サイトをご覧ください。

キャリア採用サイト▶

<https://dig-group.co.jp/recruit-career/>



◀ 新卒採用サイト

<https://dig-group.co.jp/recruit-freshers/>

みんなの福岡相続テラス 相続相談コラム毎週更新中!

DIG税理士法人が運営する「みんなの福岡相続テラス」では、相続に関する様々なトピックを毎週コラムでお届けしています。ぜひご覧ください!

例えば…

- ◎2024年の贈与から改正! 毎年110万円贈与した場合の具体例
- ◎親子や夫婦間でのお金の貸し借りに贈与税?! 贈与と判断されないためのポイント
- ◎親族間で著しく低い価額で財産を譲り受けた場合の課税

相続相談コラム▶

<https://dig-group.co.jp/souzoku/column/>



読者アンケートのお願い

「もっと読みたくなる DIG +」を目指しています!
ご意見・ご感想をぜひお聞かせください。

ご回答
フォームは
コチラ▶



12月号アンケートからピックアップ

経営や業務に関して、最近気になっていること・困っていることがあればお聞かせください。

ご回答頂いた方
みなさまに DIG グッズを
プレゼント!

