

WHITEPAPER

MAKELEW WHITEPAPER

AIを"任せられる部下"にする

— 中小企業のためのClaude・AIエージェント活用ガイド

(副題候補: 「"チャットに聞く"を卒業する — Claude・AIエージェントで実務が動き出す中小企業のためのガイド」)

目次

-
- 01 はじめに — なぜ「チャットに聞く」で止まるのか
-
- 02 第1章 生成AI導入が定着しない構造的理由
-
- 03 第2章 「聞く」から「任せる」へ — Claude・AIエージェントで何が変わるか
-
- 04 第3章 実務事例5選
-
- 05 第4章 定着する導入の設計 — 「誰を、どこまで育てるか」3類型
-
- 06 第5章 費用を抑える — 助成金活用の基礎
-
- 07 Makelewについて

はじめに — なぜ「チャットに聞く」で止まるのか

ChatGPTやClaudeを触ったことがある社員は、もう珍しくありません。多くの中小企業で、誰かしらが一度は生成AIに質問を投げ、文章を作らせ、便利さに驚いた経験を持っています。

問題は、その先です。

個人が「便利なチャットツール」として使う段階から、組織の実務に組み込まれ、日々の仕事の一部として動き続ける段階へ——多くの企業が、この間で足踏みしています。研修を実施しても、数か月後には元のやり方に戻ってしまう。担当者が変わると使われなくなる。誰かが聞かないと使われない。

本ガイドは、この足踏みが起きる構造的な理由を整理したうえで、「チャットに聞く」から一歩進んだ「**AIに任せる**」という使い方に軸足を移すと何が変わるのかを、実際の使い方の例とともに解説します。

対象は、生成AIをすでに導入した、あるいは導入を検討している中小企業（100～300名規模）の経営層・DX推進担当の方です。AIの専門知識は前提にしません。むしろ本ガイドが伝えたいのは、「AIに詳しくなること」ではなく、「AIを"任せられる部下"として扱う設計」の考え方です。

第1章では定着が進まない構造的な理由を、第2章では「聞く」と「任せる」の違いを、第3章では実際の活用例を、第4章では組織への導入設計を、第5章では活用できる助成金の基礎を扱います。最後にMakelewが提供する研修・顧問サービスの概要をご紹介します。

第1章-1 定着しない現実を数字で見る

生成AI研修サービス市場は、2024年度に前年度比4.6%増の**5,858億円**、2025年度は同じく4.6%増の**6,130億円**と予測されており（矢野経済研究所）、企業の投資は明確に拡大しています。

しかし、投資が拡大する一方で、「入れたのに使われない」という現象が広く観測されています。

- 生成AI研修が「役に立っていない」と回答した割合：**33.6%**（イー・コミュニケーションズ、2026年調査）
- 「全社導入」を掲げた企業で、実際に生成AIを使っている社員の割合：**18.5%**（デロイトトーマツ、2025年・プライム上場企業調査）
- 社内AIツールの利用率は、導入直後の約3割から、数か月後には**1〜2割まで減衰する**傾向がある（AWS Japan）

33.6%

研修が「役に立っていない」との回答割合
出典：イー・コミュニケーションズ 2026年調査

18.5%

「全社導入」企業における実利用率
出典：デロイトトーマツ 2025年調査

30% → 10~20%

導入直後→数か月後の利用率の減衰
出典：AWS Japan

これを翻訳すると、次のようになります。100人に研修を実施しても、数か月後に実際に使っているのは20人に満たない。投資の多くが、放っておくと自然に失われていく構造がある、ということです。

この傾向は中小企業に限った話ではありませんが、体力に限りがある中小企業ほど、「一度投資したのに使われない」ことのダメージが相対的に大きくなります。

第1章-2 市場に空いている構造的な穴

なぜこうした足踏みが起きるのか。その手がかりは、生成AI研修市場そのものの構造にあります。

法人向け生成AI研修市場を俯瞰すると、大きく二極化していることが分かります。一方は「非エンジニア向け＝ChatGPTなどの基本操作を学ぶ半日～1日のリテラシー研修」、もう一方は「エンジニア向け＝AIを使ったコーディング研修」です。この二つは対象者もカリキュラムも別物として発展してきました。

問題は、この間に空白があることです。「非エンジニアが、チャットではなくAIエージェント（複数ステップの作業をまとめて任せられる仕組み）を実務で使いこなす」という領域は、多くのプレイヤーが手薄なままになっています。半日のリテラシー研修は「使い方は分かったが、実務でどう使うか分からない」で終わりやすく、逆に本格的なエージェント活用支援は、エンジニア向けの重厚な内容になりがちです。

この空白は、中小企業側の実感とも一致します。

- 生成AIの活用率：中小企業 **32.4%** に対し、大企業 **46.5%**（帝国データバンク、2026年）
- 「十分なAIトレーニングを受けた」という実感：日本 **12%** に対し、世界平均 **36%**（BCG、2025年）
- DX推進人材が「不足している」と回答した日本企業：**85.1%**（IPA「DX動向2025」）

伴走 ↑ ↓ 単 発	非エンジニア×エージェント活用×伴走 — 手薄な領域	エンジニア向け 重厚な伴走支援
	半日～1日の リテラシー研修	単発の コーディング研修

リテラシー中心エージェント活用

つまり、「教えてくれる人」も「使いこなす場」も、中小企業にとってはまだ十分に整っていないのが実情です。「様子見をする」こと自体が、静かにコストになっている状態だと言えます。

第1章-3 原因は能力ではなく「距離」

研修が定着しない理由を尋ねた調査では、最も多く挙げられたのが「実務との関連性の欠如」で、**48.6%**を占めています（イー・コミュニケーションズ、2026年）。

これは重要な事実です。定着しない原因は、多くの場合、受講者の能力や意欲の問題ではありません。学んだ内容と、月曜日から向き合う実務との間に**距離**があることが、最大の原因です。

この距離は、突き詰めると3つの「不在」に分解できます。



目的を外した練習

汎用サンプルで学ぶため
自分の業務に変換できない



孤立した相談先

詰まった瞬間に
誰にも聞けず立ち止まる



バラバラな運用

使い方が人によって違い
組織で共有されない

- 1 **自分の業務で練習していない** — 汎用的なサンプルデータで学ぶため、研修で「できた」ことが、自分の業務にそのまま変換できない
- 2 **詰まった瞬間に聞ける人がいない** — 研修翌週、「あれ、どうやるんだっけ」となった瞬間に、誰にも聞けず立ち止まる
- 3 **経営が「使い方の型」を決めていない** — 使い方が人によってバラバラで、良い使い方が組織の中で共有されない

裏を返せば、この3つの不在を潰す設計にすれば、定着は再現可能だということでもあります。第2章以降では、この3つにどう応えるかを具体的に見ていきます。

第2章-1 「聞く」と「任せる」は別物

生成AIの使い方は、大きく3つの段階に分けられます。この違いを理解することが、「チャットに聞く」から一歩進むための出発点です。



答えが返る → 成果物が残る

	対話型AI（チャット）	AIエージェント（COWORK）	AIエージェント（CLAUDE CODE）
形	会話	委任（GUI操作）	委任（コマンド操作）
返ってくるもの	答え	成果物（ファイル）	成果物+動く仕組み
事前カスタマイズ	低い（そのつど説明）	中程度（画面上で設定）	高い（ファイルとして持たせられる）

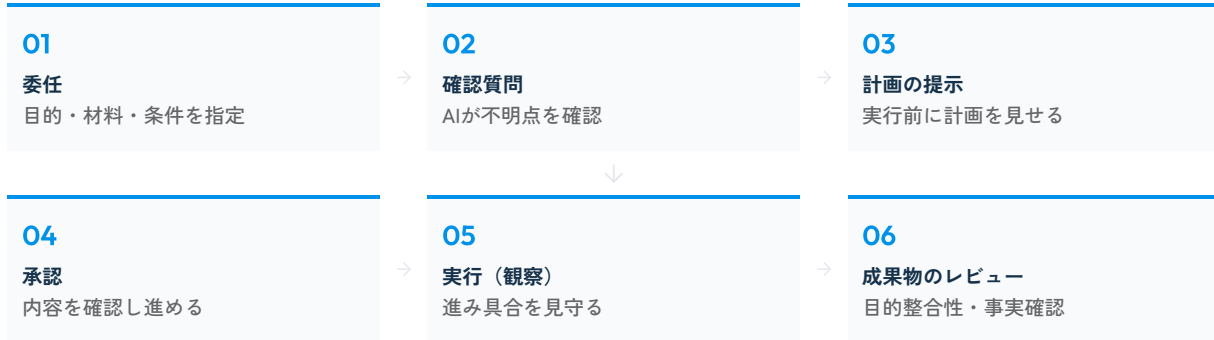
対話型AI（いわゆる「チャットに聞く」使い方）は、質問すれば答えが返ってきます。便利ですが、毎回ゼロから状況を説明し直す必要があり、返ってくるのは「答え」であって、そのまま使える成果物ではありません。

一方、AIエージェント（Claude Cowork・Claude Codeなど）は、複数ステップの作業をまとめて**委任**できます。「この資料とこの資料を読んで、経営会議向けの判断材料を1枚にまとめて」と頼めば、AIが自分で計画を立て、実行し、ファイルとして成果物を残します。

重要なのは、「聞く」と「任せる」は延長線上にあるのではなく、**関わり方そのものが違う**という点です。第1章で見た「実務との距離」を縮めるのは、この「任せる」という関わり方です。

第2章-2 任せるが機能する仕組み — 「型」を持たせる

AIエージェントに実務を任せるとき、成果物の質を左右するのは、指示の出し方と、AI側にどれだけ「型」を持たせているかです。**委任のサイクル**は、次の流れで進みます。



- 1 **委任** — 何を (Deliverable)、何を材料に (Inputs)、どんな条件で (Nuance) 作ってほしいかを伝える
- 2 **確認質問** — AIが不明点を確認してくる
- 3 **計画の提示と承認** — いきなり実行せず、まず計画を見せてもらい、内容を確認してから進める
- 4 **実行と観察** — 作業の進み具合を画面上で見守る
- 5 **成果物のレビュー** — 目的とズレていないか、事実は正確か、入力データに辿れない情報が紛れ込んでいないかを確認する

このサイクルを毎回一から説明しては、時間がかかります。そこでAIエージェントには、**繰り返し使う前提や手順をファイルとして持たせておく**という仕組みがあります。

- 「自分がどんな仕事をしていて、どう進めてほしいか」を書いておく設定 (Cowork の Global instructions / Claude Code の CLAUDE.md)
- 「この案件については、こういう前提で動いてほしい」という案件固有の設定
- 「この決まった作業は、いつもこの手順・この基準で」という型 (Skill)
- 「この観点で見てほしい」という専門ロール (サブエージェント)

これらを一度作っておけば、次回以降は説明を省略でき、AIは毎回「事情を分かっているメンバー」のように動きます。第1章で挙げた「経営が使い方の型を決めていない」という不在に、正面から応える仕組みです。

第3章では、この考え方を実際にどう使うかを、具体的な事例で見ていきます。

第3章 実務事例5選

ここからは、Claude・AIエージェントを実務にどう組み込むかを、5つの事例で具体的に見ていきます。事例1〜3は、実例として、ある企業でのパイロット導入において、研修+30日フォローアップの期間内に実際に組んだ業務自動化の仕組みです。いずれも定性的な内容での紹介にとどめています。事例4・5は、Makelewの研修プログラムで実際に使用している設計思想を、活用パターンとして紹介するものです。

01 採用面接業務の自動化

02 全社評価チェックの自動化

03 経営層チェックの疑似再現

04 会議前の判断材料整理をAIに任せる

05 繰り返し業務を「型」にする

第3章-1 事例1：採用面接業務の自動化

Before

面接官は、面接前に候補者の履歴書を読み込み、経歴の裏付けを自分で調べ、候補者に合わせた質問を考える必要がありました。面接後は、記録をもとに採点を行い、採用管理ツールへ手作業で転記していました。

After

面接前は、AIが履歴書のサマリー生成・経歴の裏付け調査・面接官ごとの質問リスト（候補者に合わせた出題案）までを準備します。面接後は、記録から採点案をAIが提案し、面接官が承認したうえで、採用ツールへAIが転記します。面接前後の準備や書き起こしにかかっていた作業を大幅に削減しています。

BEFORE

面接前準備（人）



面接



採点・転記（人）

AFTER

AI

面接

AI

AI

面接前準備（サマリー・裏付



採点案の提示 → 人が承認



採用ツールへ転記

け・質問案)

使い方の要点

- 「準備」と「事後処理」という、判断そのものではなく判断の"前後"にある作業をAIに任せる設計にしたこと
- 最終判断（採点の承認）は人が行い、AIは案を出すところまでに役割を絞ったこと

第3章-2 事例2：全社評価チェックの自動化

Before

人事考課の時期、各部署から提出される評価を横並びで確認し、評価者ごとの評価の癖や、コメントと点数の乖離がないかをチェックする作業は、人手による確認に依存していました。昇給額の計算も、評価確定後にあらためて基準と予算に照らして手作業で行っていました。

After

全部署の評価をAIが横並びでチェックし、評価者の癖やコメントと点数の乖離があればアラートを出します。担当者が修正した後、昇給基準・予算と照らして昇給額をAIが自動計算します。

BEFORE

評価を横並びで確認（人）



昇給額の手作業計算（人）

AFTER

AI

横並びチェック+アラート



担当者が修正



AI

基準・予算照合の昇給額計算

使い方の要点

- 「異常検知（アラート）」と「計算」という、ルールが明確な作業をAIに任せている点が採用面接の事例と共通する設計思想
- 判断の基準（評価者の癖の定義、昇給基準）を先に人が言語化しておく必要がある

第3章-3 事例3：経営層チェックの疑似再現

Before

資料を提出前に経営層がチェックすると、指摘が入って差し戻しになることが度々ありました。差し戻しのたびに、資料品質の底上げに時間がかかっていました。

After

経営層がこれまでどんな観点で指摘してきたかを言語化し、AIに「経営層視点でのレビュー役」として持たせます。資料の提出前に、このAIレビューを一度通すことで、実際の差し戻しを減らし、資料品質を底上げしています。

BEFORE

資料作成



経営層チェック



差し戻し

AFTER

指摘傾向の言語化



AI

経営層視点のレビュー役



提出前チェック



差し戻し減少

使い方の要点

- 属人的な「経営層の頭の中にある指摘の傾向」を言語化し、AIに役割（ロール）として持たせるという考え方
- これは第2章で触れた「専門ロールを持たせる」仕組み（サブエージェント）の応用例

第3章-4 事例4：会議前の判断材料整理をAIに任せる

Before

経営会議に向けた判断材料（投資判断指標・競合状況・主要リスクなど）を1枚にまとめる作業は、複数の資料（案件サマリー・顧客情報・製品スペック・過去事例）を人が読み込み、数時間かけて作成するのが通例でした。

After

AIエージェントに、「何を作ってほしいか（成果物）」「何を材料にするか（参考情報）」「どんな条件で（補足条件）」の3要素を指定して委任すると、結論を冒頭3行にまとめた1枚サマリーが生成されます。人はその内容をレビューし、必要な修正だけを指示します。

Deliverable	Inputs	Nuance
成果物の指定	参考にする情報	補足条件

→ 第2章-2「委任」ステップ（Deliverable・Inputs・Nuance）に対応

使い方の要点（Makelewの研修で実際に使用しているプロンプト設計から抜粋）

来週の経営承認会議に向けて、X社案件の判断材料を1枚サマリにまとめてください。

【Deliverable（成果物の指定）】

- 1ページ相当の判断材料サマリをHTML形式で作成
- 結論ファースト：「推奨度・推奨条件・主要リスク」を冒頭3行で

【Inputs（参考にする情報）】

- 案件サマリ・顧客情報・自社製品スペックの各フォルダ内のファイル

【Nuance（補足条件）】

- 経営層向け：技術詳細より、投資判断に必要な数値と論点を優先
- 不確実な情報は推測せず「確認要」と明示

- 「成果物・参考情報・補足条件」の3要素を明示すると、一発で使える成果物が返ってきやすくなる
- いきなり実行させず、AIが提示する計画を確認してから承認する運用にすることで、意図しない実行を防げる

第3章-5 事例5：繰り返し業務を「型」にする

Before

毎朝、メール・カレンダー・社内ドライブの更新を一つずつ確認し、緊急度を判断してタスク表に整理する作業を、担当者が毎日繰り返していました。緊急度の判断基準は、担当者の頭の中にあるだけで、文章化されていませんでした。

After

判断基準を一度「型（Skill）」として言語化しておくことで、以後は「今のタスク状況を見せて」と頼むだけで、毎回同じ基準でタスク表が自動整理されるようになりました。属人的だった判断の基準が、組織に残る資産に変わります。

BEFORE

毎朝、手作業で確認・整理（人・判断基準は頭の中）

AFTER

型（Skill）を1回作成



AI

以後は依頼するだけで自動整理

使い方の要点（Makeleewの研修で実際に使用している型の設計から抜粋）

【型の名前】daily-task-board

【この型が何をするか】

メール・カレンダー・ドライブの更新から、タスク表を緊急度別に整理・更新する

【緊急度の判定基準】

- 高 = 48時間以内対応必須、顧客からの直接依頼
- 中 = 1週間以内、進捗停滞リスク
- 低 = 2週間以内、影響軽微

- 一度「型」として作っておけば、以後は誰が実行しても同じ品質・同じ基準で処理される
- 型を作るプロセスそのものが、「暗黙知の言語化」という組織的な価値を持つ

第4章-1 「誰を、どこまで育てるか」3類型

第3章の事例が示すのは、AIエージェントの技術そのものよりも、「何を、誰に、どう任せるか」という設計の重要性です。この設計は、業界に合わせて研修のデータを差し替えるだけでは足りません。**組織のどこに、どこまでの活用を根付かせたいか**という育成の設計そのものを、組織ごとに変える必要があります。

Makelewでは、育成設計を3つの類型で捉えています。



01

エース部署型

少数精鋭の部署に、高度な「任せ方」を教え、一人あたりの生産性を数倍に引き上げる



02

推進担当育成型

DX推進を担う管理職・AI推進担当者を育て、オペレーション部署を動かす側のスキルを持たせる



03

全社底上げ型

まず全員が一通り使える状態を作り、組織全体の底を上げる

同じ「AI研修」という名前でも、中身は組織ごとに別物であるべきです。実例として、ある企業では、経営層向けには「使いこなすより、理解して戦略を立てる」内容を、管理職向けには「実務で使いこなす」内容を、2層で設計・実施しました。

第4章-2 30日で「自走のスタートライン」に立つ設計

第1章で見た「詰まった瞬間に聞ける人がいない」という不在は、研修を1日実施しただけでは解消されません。研修当日に学んだことが、翌週の実務で使えるかどうかは、その後のフォローアップにかかっています。

Makelewの研修プログラムでは、次の2点を重視しています。

- **演習は実データで行う** — 汎用的なサンプルではなく、参加者自身の実業務・実帳票を題材に演習を組む。研修当日に、自分の業務で最低1件、AIを動かして持ち帰ることを目標にする
- **研修後30日間、講師本人が伴走する** — 詰まった瞬間にチャットで質問でき、実務への適用状況を見届ける。教えた本人が伴走するため、引き継ぎや文脈の再説明が発生しない

研修当日

30日後



講師本人が伴走

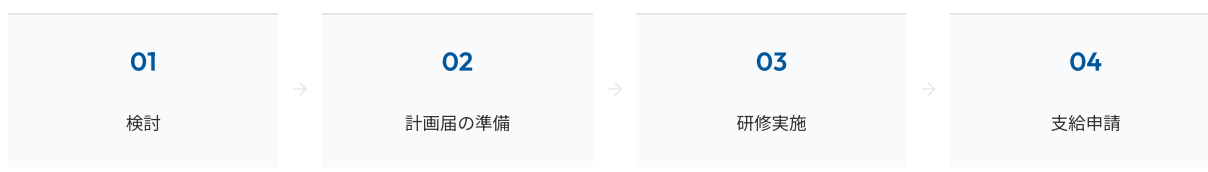
この設計の狙いは、研修を「知識を持ち帰る場」ではなく、「業務が動き出す状態を持ち帰る場」に変えることです。30日という期間は、成果を保証するものではなく、実務への定着状況を検証できる期間として設定しています。

第5章 費用を抑える — 助成金活用の基礎

生成AI研修の実施には、国の助成金制度を活用できる場合があります。代表的なものが、厚生労働省の**人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）**です。DX関連の訓練として、生成AI研修が対象に含まれる場合があります、中小企業向けには経費の助成率が比較的高く設定されているのが特徴です。

一般的な仕組みとして押さえておきたいポイントは次のとおりです。

- 助成金の多くは、**研修の実施前に計画届などの事前手続きが必要です**。実施後に遡って申請することはできない制度が一般的です
- 助成率・対象要件・申請手続きは、年度や制度改定によって変わります
- 助成金の活用を検討する場合は、早めに社会保険労務士や厚生労働省の一次情報にあたり、最新の要件を確認することをおすすめします



※本章の内容は制度の一般的な枠組みを紹介するものであり、助成率・金額・期限を保証するものではありません。制度・要件は変更されることがあります。申請をご検討の際は、必ず最新の一次情報をご確認ください。

Makelewについて-1 3本柱と講師プロフィール

Makelew株式会社は、AI研修・AI顧問を通じて、中小企業のAI活用を実務レベルで定着させることを事業としています。サービス設計の軸は、次の3本柱です。

01 講師本人が、そのまま30日伴走する（引き継ぎゼロ）

ヒアリングから設計、研修、フォローアップまでを同一人物が担当します

02 「誰を、どこまで育てるか」から設計する（3類型）

業界データの差し替えにとどまらず、組織の育成設計そのものをカスタマイズします

03 Claude・AIエージェントに特化する

チャットの使い方ではなく、AIエージェントへの「仕事の任せ方」を教えます

講師プロフィール：18年、事業会社の中で「システム×売上」をやってきた人間が教えます

代表近影 — 画像差し替え予定

AIの研究者ではありません。事業会社の中で、大規模案件・新規事業のPM／PdMとして、システムのことも事業のこともわかる立場で仕事をしてきました。

新卒～約9年間	その後約6年間	その後約2年間	2025年
大手SIerで、インフラエンジニア・PMとして従事。大規模システム更改プロジェクトのPMOを担当し、品質・コスト・納期を管理。海外新規事業の企画では、市場調査から着手してサービスを構築	事業の売上向上とDX推進を担当	大規模案件・新規事業のPM／PdMを務める	Makelew株式会社を設立

システムのこともわかれば、事業のこともわかる。両軸で推進できることが、事業会社の中で実際のプロジェクトを回してきた経験から得た、いちばんの強みです。

現在も、自社の開発・データ分析・経理は、すべてAIエージェントで運用しています。研修や顧問の場でお伝えしているのは、外部で聞いてきた話ではなく、自分たちが日常的に使っている運用そのものです。

Makelewについて-2 サービス概要とお問い合わせ

研修メニュー（すべて30日フォローアップ込み）

研修時間は合計10時間程度を目安に、日数・時間割は御社のご都合に合わせて設計します。

メニュー	内容
経営トラック	経営層・意思決定者向け。AIがどこまで使えるかを理解し、会社の戦略に生かす意思決定をします
実践トラック	現場実務者（非エンジニア想定）向け。自分の流儀を仕組み化し、実務で任せられる状態にします
両トラックセット	経営層＋現場を同じ設計思想でつなげます

AI顧問（月額伴走）

月々の定例・チャットでの質問対応・業務のAI化（型づくり）を通じて、研修後の定着をさらに強く進めたい組織向けのサービスです。企業規模と必要な伴走の密度に応じて、複数のプランをご用意しています。

具体的な費用のご相談は、無料ヒアリングで承ります。御社の状況をうかがったうえで、研修・顧問・その組み合わせのどれが合うかを、お見積りとあわせてご案内します。

GET STARTED

まずは無料ヒアリングから

Makelewのサービスは、まず60分の無料ヒアリングから始まります。御社の現状と「どこまで育てたいか」をうかがったうえで、プログラムの設計をご提案します。設計案をご覧いただいてから、進めるかどうかをご判断いただいて構いません。お問い合わせ・無料ヒアリングのお申し込みは、以下からお願いいたします。

makelew.com/contact

01

60分の無料ヒアリング

02

プログラムの設計提案

03

ご判断のうえ実施