



AI人材 採用・育成・活用

実践ガイド

チェックリスト50の全解説 — 全体設計から成果創出まで

— はじめに

本資料について

AI活用に取り組む企業は増えました。しかし、業務そのものが変わった企業は、まだ多くありません。

業務で生成AIを使う国内企業は86.4%に達した一方、「生成AIによる業務変革に組織的な取り組みはない」と答えた企業は27.0%。ツールは入ったのに、業務は変わっていない。この落差を埋めるのがAI人材の役割です。

ところが、AI人材の確保には決まった型がまだありません。多くの企業が、目的を定める前に人材の確保だけを先に進めてしまいます。そして、採用・社内育成・外部委託のどれを選んでも、同じ問いが残ります。**学んだことを実務に落とし、現場で使われる状態まで誰が持っていくのか。**ここが決まっていないと、人を確保しても業務は変わりません。

本資料では、AI活用の目的設計から人材像の見極め、確保方法の選定、そして多くの企業が止まる実装・定着までを、**7つの段階・全50項目のチェックリスト**として整理し、各項目の考え方を解説します。チェック欄付きのスプレッドシート版は、本資料の最終ページからご利用いただけます。

出典：総務省「令和8年版 情報通信白書」（2026年7月公表、調査は2026年1～2月実施）

Contents

本資料の構成

AI人材の現状から、チェックリスト50項目、確保の進め方までを4章で整理しています。

Chapter 01	AI人材の現状と全体像	P.04～
Chapter 02	AI人材の確保方法 — 採用・育成・外部活用の選び方	P.10～
Chapter 03	AI人材チェックリスト50（7つの段階）	P.14～
Chapter 04	AI Ops Managerのご紹介・お問い合わせ	P.28～

CHAPTER 01

AI人材の現状と全体像

どんな役割があり、いま何が足りていないのか。公的な調査をもとに整理します。

Chapter 01 AI人材の現状と全体像

ツール導入は進んだ。しかし、業務変革は進んでいない。

業務で生成AIを使う国内企業は86.4%。1年で55.2%から大きく伸びた一方、組織的な取り組みは他国と比べて限定的です。

生成AIを業務で利用している割合

86.4%

日本

前年（令和7年版）は55.2%

業務変革に「組織的な取り組みはない」

27.0%

日本

4社に1社が未着手

1.4%

米国

組織的な取り組みはない割合

4.9%

ドイツ

組織的な取り組みはない割合

ツールの導入率では、日本はもう遅れていません。差が開いているのは、業務そのものを組み替えるところです。この落差を埋めるのがAI人材の役割になります。

出典：総務省「令和8年版 情報通信白書」（2026年7月公表、調査は2026年1～2月実施。従業員10名以上・デジタル化に着手した企業が対象）。前年値は「令和7年版 情報通信白書」（2025年7月公表）

Chapter 01 AI人材の現状と全体像

AIの取り組みは、着手後にも止まる。

AIの取り組みの大半を中止した企業は、1年で17%から42%に増えました（北米・欧州の企業調査）。

大半の取り組みを中止した企業（2024年）

大半の取り組みを中止した企業（2025年）

本番前に打ち切られたPoCの割合（平均）

17%

42%

46%

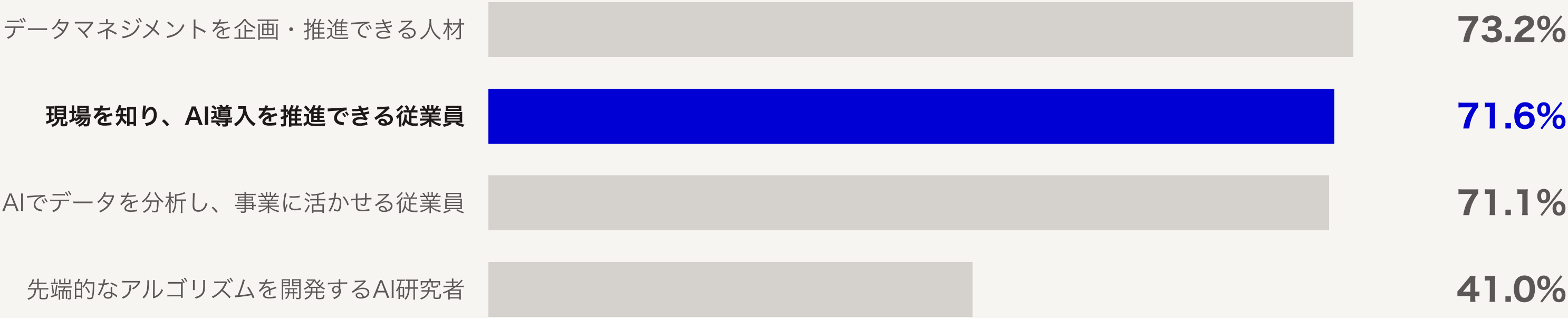
主な障壁として挙げたのは、コスト、データプライバシー、セキュリティのリスクでした。止まる理由は技術力だけではありません。導入して終わりにせず、業務が変わるまでを一続きの工程として設計しておくことが前提になります。

出典：S&P Global Market Intelligence 調査（2025年3月公表、北米・欧州の回答者1,000人超）

Chapter 01 AI人材の現状と全体像

不足しているのは、AIで業務を推進できる人材。

「不足している」と答えた企業の割合（調査対象7職種のうち抜粋）



不足感が高いのは、業務にAIを実装し推進できる人材です。AI研究者の不足は7職種で最も低い41.0%にとどまり、56.4%は「自社には必要ない」と回答。一方で、推進人材が不足していると答えながら確保に動いていない企業も19.4%ありました。

出典：IPA「DX動向2025」（2025年6月公表、調査は2025年2～3月実施）をもとに作成

Chapter 01 AI人材の現状と全体像

AI人材は、大きく3つの役割に分かれる。

自社に置く優先度が高いのは「現場で動かす人」です。

ROLE 01

現場で動かす人

現場の業務を分析してAIで再設計し、実装から定着・教育までを担う

主な職種名：AI推進担当／AIオペレーションマネージャー／AI活用推進リード

ROLE 02

仕組みを組み立てる人

既存のAIモデルを前提に、業務システムやAIエージェントを組む

主な職種名：AIエンジニア／FDE（フォワードデプロイドエンジニア）

ROLE 03

モデルを研究する人

モデルそのものを研究・開発し、新しい手法を生み出す

主な職種名：機械学習エンジニア／リサーチサイエンティスト

「AI人材」と聞いて思い浮かぶのは3つ目でしょう。しかし研究や開発は外部の力も借りられる一方、自社の業務に引きつけて活用を設計し、現場に根づかせる役割だけは、外部に任せて結果を受け取るわけにはいきません。どの役割を自社に置くのかを決めることが、確保方法の出発点になります。

Chapter 01 AI人材の現状と全体像

求められるのは、業務を読み解いて組み替える力。

プログラミングや統計の専門性より、この5つの力が土台になります。

01	AIツールの実務力	生成AIを実務で使いこなし、業務自動化ツールを組み合わせで仕組みをつくる
02	業務プロセス設計	業務フローの詰まりを特定し、AIを前提に手順を引き直す。投資対効果を数字で示す
03	プロジェクト推進	複数部門をまたいで関係者を動かし、実装まで運ぶ。導入後の運用まで見届ける
04	教育・浸透	非エンジニアにわかる言葉で説明し、現場が自分で使える状態をつくる
05	法規制・倫理のリテラシー	個人情報保護法や著作権法など、扱ってよいデータと使い方の範囲を判断する

機械学習やデータサイエンスの専門性が不要になったわけではありません。ただし多くの企業が最初に直面するのは「どの業務をAIでどう組み替えるか」です。

CHAPTER 02

AI人材の確保方法 — 採用・育成・外部活用の選び方

それぞれの手段には得意と限界があります。組み合わせ方と、残りやすい課題を整理します。

Chapter 02 AI人材の確保方法

AI活用は、7つの段階で進む。

多くの企業が止まるのは⑥です。チェックリスト50も、この7段階に沿って並んでいます。

①～⑤	目的・人材像・確保方法を決める	ここは、多くの企業ですでに動いています
⑥	実装・定着 — 「実行の空白」が残る工程	採用・社内育成・外部委託のどれを選んでも残ります。多くの企業が止まるのはここです
⑦	効果測定・全社展開	⑥を越えないかぎり、この段階はそもそも始まりません

Chapter 02 AI人材の確保方法

確保方法は、大きく4つある。

それぞれに得意な範囲と、残りやすい課題があります。

METHOD 01

採用する

メリット：即戦力を外部から迎えられる

残りやすい課題：獲得競争が激しく、処遇や受け入れ体制の整備に時間がかかる。入社後の定着も課題

METHOD 02

社内で育成する

メリット：自社の業務に精通した人材を育てられる

残りやすい課題：成果が出るまで時間が必要。教える側の体制やノウハウも欠かせない

METHOD 03

外部に委託する

メリット：外部の知見を早く取り入れられる

残りやすい課題：助言や研修にとどまり、現場での実装まで届かないことが多い。納品後に運用が止まる例も

METHOD 04

ベンダーに任せる

メリット：製品を最もよく知る人が入る。使える状態にするまでは速い

残りやすい課題：製品の選定、ツールをまたぐ業務設計、横展開、自走までの引き継ぎは範囲外に残りやすい

どれか一つで完結する手段はありません。組み合わせを前提に、どこを誰が担うかを決めておくことが要点です。

Chapter 02 AI人材の確保方法

採用と育成は、領域に応じた使い分けが重要。

どの力を社内で育て、どの力を外部で補うか。進め方の順番まで決めておきます。

社内で育てる = 育成

業務プロセス設計 / 教育・浸透

自社の業務を深く知っている人ほど有利な領域です。どの工程に何時間かかり、誰が承認し、なぜその手順なのかは、外から来た人がすぐには持てません。既存の業務改善担当や、部門で頼られている中堅が候補になります。

外から補う = 採用・外部活用

AIツールの実務力 / 実装

技術が月単位で変わり、独学では立ち上がりが遅くなる領域です。社内に教えられる人がいなければ、試行錯誤の時間がそのままコストになります。まず外部の実務経験者に任せるのが近道です。

「先に外から入れ、並走で社内を育てる」——3ステップで自走まで。

STEP 1 まず外から — 外部の実務者が1つの業務をAIで実装

STEP 2 並走で育てる — 社内の候補者を実案件に並走させる

STEP 3 自走へ — 自社だけで回せる状態にする

育成には最低でも半年かかる一方、AI活用の要件は月単位で変わります。だから「先に外・並走で内」が近道になります。

CHAPTER 03

AI人材チェックリスト50（7つの段階）

目的設計から効果測定までの7段階・全50項目。★★★★の22項目から、自社の現在地を確認してください。

Chapter 03 AI人材チェックリスト50

チェックリストの使い方

50項目は7つの段階に並んでいます。上から順にすべてを埋める必要はありません。

01	★★★の22項目を先に確認する	着手の優先順位が、最初に見えてきます
02	各項目の担当を決める	決める人が決まっていない項目は、たいていそのまま止まっています
03	段階ごとの現在地を洗い出す	埋まらない項目が多い段階が、いま自社が止まっている場所です

重要度の基準

★★★ 成果への影響が大きい（22項目）

★★ 体制や運用に関わる

★ 整えておくにより望ましい

本資料は社内での共有・議論に、スプレッドシート版は実践時の見直しに。用途を分けてお使いいただけます。

Chapter 03 AI人材チェックリスト50

全50項目の一覧

★★★は22項目（太字）。各項目の詳細と担当は次ページ以降に収録しています。

① AI活用の目的と対象業務	6項目	③ 確保方法の選定	8項目	⑥ 実装・定着	13項目
1 事業課題を対象業務名まで具体化	★★★	13 3手段を限界まで含めて比較	★★	31 全社展開へ移る条件	★★★
2 主目的を一つに決める	★★	14 優先する手段を決める	★★	32 実装まで担える実行体制	★★★
3 対象業務・部署を1つに絞る	★★★	15 委ねる範囲と実装する範囲を分ける	★★★	33 現場での実行の担い手	★★★
4 成果の測り方を数値で定義	★★★	16 ベンダー活用を検討	★★	34 実装～定着の担い手（実行の空白）	★★★
5 目的とKPIの経営合意	★★★	17 範囲外に残る仕事の担い手	★★★	35 外部と社内の役割分担	★★
6 目的・KPIを現場に共有	★★	18 複数手段の組み合わせ前提	★★	36 入ってもらう階層	★★
② 必要なAI人材像の見極め	6項目	④ 採用による確保	5項目	37 ノウハウが社内に残る仕組み	★★★
7 必要な役割の類型を整理	★★	21 求人要件として言語化	★★★	38 引き継ぎのゴール定義	★★★
8 「動かす人」を前提に要件化	★★★	22 採用市場の相場を把握	★★	39 運用ルール・業務フロー	★★
9 求める力を5領域で言語化	★★★	23 組み替えた実績を見る基準	★★★	40 現場の抵抗に向き合う担い手	★★
10 不足領域の特定と優先順位	★★	24 オンボーディング設計	★★	41 人材・稼働・費用の事前明確化	★★
11 IT・DX人材の要件と分ける	★★	25 評価・受け入れ体制	★★	42 次フェーズの計画	★
12 社内で伸ばす／外から補う	★★★	⑤ 社内育成による確保	5項目	43 自走をゴールに設定	★★
		26 育成対象とリスクリング計画	★★	⑦ 効果測定と全社展開	7項目
		27 対象業務を一巡させる設計	★★★	44 ①の指標で定量測定	★★★
		28 向く領域に育成対象を寄せる	★★★	45 ROIを可視化し報告	★★★
		29 指導体制と進捗確認の仕組み	★★	46 定期振り返りとPDCA	★★
		30 成果を実装到達数で測る	★★	47 横展開の計画と担い手	★★
				48 ナレッジの蓄積・共有	★★
				49 次の対象業務・投資判断	★★
				50 中長期ロードマップ	★★

① AI活用の目的と対象業務

6項目

何のためにAI人材が必要なのかを、採用や育成より先に決めます。

No	チェック項目	担当	重要度
1	AI活用で解決したい事業課題を、対象業務の名前まで具体化しているか？ 「AI活用」ではなく「見積作成の工数削減」まで書けているかが分かれ目です。	経営層／AI責任者	★★★★
2	AI活用の主目的を一つに決めているか？ 生産性向上／コスト削減／新規価値創出。複数を追うと評価軸がぶれます。	経営層／AI責任者	★★★
3	最初にAIを実装する対象業務・対象部署を1つに絞り込んでいるか？ 複数を同時に走らせると、どれも試験的な導入の段階で止まりやすくなります。	AI推進担当	★★★★
4	成果の測り方を、着手前に数値で定義しているか？ 工数削減／リードタイム／利用率のどれで見るかを、着手前に決めます。	AI推進担当	★★★★
5	AI活用の目的とKPIについて経営層の合意を得ているか？ 合意が薄いと、都度「なぜAIか」の説明を求められ推進の速度が落ちます。	経営層	★★★★
6	目的・KPI・対象業務を現場に共有しているか？ 都度の説明が要らない状態にしておくことが、現場での実行速度を決めます。	AI推進担当	★★★

② 必要なAI人材像の見極め

6項目

自社に必要な役割を取り違えると、採用も育成も的を外します。

No	チェック項目	担当	重要度
7	必要な役割が3つのタイプのどれかを整理しているか？ 動かす人／つくる人（応用）／つくる人（基礎）。求人票を書く前に決めます。	AI推進担当	★★
8	自社に最初に必要なのは「動かす人」だという前提で要件を組み立てているか？ 研究者を基準に要件を書くと、実際に必要な人材を採り逃します。	AI責任者	★★★
9	求める力を5つの領域で言語化しているか？ AIツールの実務力／業務プロセス設計／プロジェクト推進／教育・浸透／法規制・倫理。	AI推進担当	★★★
10	5つの領域のうち、自社に不足している領域を特定しているか？ 5領域すべてを一人に求めると、要件が肥大化して誰も採用できません。	AI推進担当	★★
11	IT人材・DX人材の要件と混ざっていないか？ AIを起点に業務手順そのものを引き直す役割かどうかで線を引きます。	人事／AI責任者	★★
12	社内で伸ばす領域と外から補う領域を分けているか？ この線引きが、次の③で選ぶ確保方法をそのまま規定します。	AI責任者	★★★

③ 確保方法の選定

8項目

採用・社内育成・外部委託・ベンダー活用の得意と限界を踏まえて選びます。

No	チェック項目	担当	重要度
13	3つの手段を、それぞれの限界まで含めて比較しているか？ 採用・社内育成・外部委託。利点だけを並べても選べません。	人事／AI責任者	★★
14	即戦力か中長期の育成かで、優先する手段を決めているか？ どちらを取るかで、置くべき重心と予算の配分が変わります。	人事／AI責任者	★★
15	研修・コンサルに委ねる範囲と、現場で実装を担う範囲を分けて定義しているか？ 助言と実装は別物です。実装を誰が担うかを曖昧にしないことが要点です。	AI推進担当	★★★
16	製品が決まっている領域を、そのベンダーに任せる選択肢を検討したか？ 製品を最もよく知る人が入るため、その製品を使える状態にするまでは速く進みます。	AI責任者	★★

③ 確保方法の選定

8項目（つづき）

No.17～20

No	チェック項目	担当	重要度
17	外部に任せる範囲の外に残る仕事を、誰が持つか決めているか？ 製品をまたぐ業務設計・横展開・引き継ぎは、依頼の範囲外に残りやすい部分です。	AI責任者	★★★
18	複数の手段を組み合わせる前提で設計しているか？ どれか一つで完結させようとする、必ずどこかに穴が残ります。	AI責任者	★★
19	確保にかかる予算とスケジュールの目安を決めているか？ 目安がないと、比較検討そのものが前に進みません。	経営層	★
20	外部の担い手を迎える前に、アクセス範囲と決定権の範囲を決めているか？ 現場を見られず、持ち帰って稟議に回す前提だと速度が出ません。	経営層／AI責任者	★★★

④ 採用による確保

5項目

見るべきは技術スタックの一致ではなく、業務を組み替えて成果を出した経験です。

No	チェック項目	担当	重要度
21	求める人材像を求人要件として具体的に言語化しているか？ 曖昧なまま募集すると、応募が集まらないか期待とずれた人材を採ってしまいます。	人事	★★★
22	AI人材の採用市場の相場を把握しているか？ 報酬水準と獲得競争の状況を掴んでいないと、候補者に会う前に負けます。	人事	★★
23	選考で「業務を組み替えて成果を出した実績」を見極める基準を用意しているか？ ②で整理した5領域のうち、不足領域に照らして基準をつくると判断がぶれません。	人事／現場	★★★
24	入社後のオンボーディングと立ち上がりまでの支援を設計しているか？ 何を任され、何で評価されるかが不明確だと、力を発揮しづらくなります。	現場マネージャー	★★
25	定着に向けた評価・キャリア設計と、受け入れ体制を整えているか？ 専門性の高い人ほど、キャリアの見通しが定着を左右します。	人事	★★

⑤ 社内育成による確保

5項目

研修の受講だけでは育ちません。実装まで到達した一巡の経験が分岐点です。

No	チェック項目	担当	重要度
26	育成対象者とリスキリング計画を定めているか？ 誰を、いつまでに、どの領域で育てるのかを先に決めます。	人事／AI責任者	★★
27	研修だけで終わらず、対象業務を一巡させて「現場が使う状態」まで到達させる設計にしているか？ 知識を学ぶ研修と、実務でAIを使いこなす経験は別物です。	現場マネージャー	★★★
28	社内で育てるのに向く領域に育成対象を寄せているか？ 業務プロセス設計と教育・浸透は、自社の業務を知っている人ほど有利です。	AI責任者	★★★
29	教える側の体制と、進捗を確認する仕組みを確保しているか？ 教えられる人がいなければ、試行錯誤の時間がそのままコストになります。	AI推進担当	★★
30	育成の成果を「実装まで到達した業務の数」で測っているか？ 受講率ではなく、実装まで届いた業務の数が育成の成果です。	人事	★★

⑥ 実装・定着

13項目

確保した人材が現場でどう動き、どう成果を出すかを設計する段階です。

No	チェック項目	担当	重要度
31	試験的な導入（PoC）から全社展開へ移る条件を、着手前に決めているか？ 何が満たされたら次に進むのかを、始める前に決めておきます。	AI推進担当	★★★
32	現場に入り込んで手を動かし、実装まで担える実行体制があるか？ 優秀な人材を確保しても、孤立して構想を練るだけの状態では現場は変わりません。	AI責任者	★★★
33	推進室を置いたあと、現場での実行を誰の手で進めるかを明確にしているか？ 推進体制を置くことと、現場が実際に動くことは別の問題です。	AI推進担当	★★★
34	構想と定着のあいだの工程（実行の空白）を、誰が持つか決めているか？ 人を確保することと、その人が現場で動けることは別の設計になります。	AI責任者	★★★
35	外部人材と社内人材の役割分担を決めているか？ 外部が主体で進めるのか、共同で進めるのか、知識移転に絞るのか。	AI責任者	★★

⑥ 実装・定着

13項目（つづき）

No.36～39

No	チェック項目	担当	重要度
36	支援を受ける場合、どの階層に入ってもらうかを検討しているか？ 経営層の補佐／個別案件の実装／部署単位の推進。組織の状況で選びます。	AI責任者	★★
37	進め方やノウハウが社内に残る仕組みがあるか？ 残らなければ、次の業務でまた同じ費用と時間がかかります。	AI推進担当	★★★
38	引き継ぎのゴールを定義しているか？ どの業務を、誰が、いつまでに自分たちで回せる状態にするのか。	AI責任者	★★★
39	現場でAIを使い続けるための運用ルール・業務フローを整備しているか？ システムが動いても、現場が使わなければ成果はゼロです。	現場マネージャー	★★

⑥ 実装・定着

13項目（つづき）

No.40～43

No	チェック項目	担当	重要度
40	現場の抵抗に向き合う担い手を置いているか？ 「新しいやり方は面倒だ」との対話は、技術的な作業と切り離せません。	現場マネージャー	★★
41	外部人材を活用する場合、人材・稼働範囲・費用が事前に明確か？ どのような人材が、どの稼働範囲で、いくらで入るのかを着手前に。	経営層	★★
42	実装対象を広げる際、次のフェーズの計画をあらかじめ描いているか？ 一つ目の業務が回り始めた時点で、次の対象を描いておきます。	AI推進担当	★
43	自社だけで自走できる状態を最終目標として設定しているか？ スキルトランスファーの完了を、プロジェクトの終点として定義します。	AI責任者	★★

⑦

効果測定と全社展開

7項目

測る指標は①で決めたものをそのまま使います。

No	チェック項目	担当	重要度
44	①で定めた指標で、AI活用の効果を定量的に測定しているか？ 段階をまたいで指標を変えると、着手前との比較ができなくなります。	AI推進担当	★★★
45	投資対効果（ROI）を可視化し、経営に報告できているか？ 示せないと、せっかく実装した取り組みが1回限りで終わります。	経営層	★★★
46	KPIに対する成果を定期的に振り返り、改善のPDCAを回しているか？ 測るだけで終わらず、改善のサイクルに乗せます。	AI推進担当	★★
47	成功事例を他部署へ横展開する計画と、その担い手がいるか？ 事例は、運ぶ人がいなければ他部署に渡りません。	AI責任者	★★

⑦ 効果測定と全社展開

7項目（つづき）

No.48～50

No	チェック項目	担当	重要度
48	実装で得たナレッジを社内に蓄積・共有する仕組みがあるか？ 次の部署が使える形で残っているかどうか、展開の速度を決めます。	AI推進担当	★★
49	成果をもとに、次の対象業務・次の投資判断につなげているか？ 測定の目的は、次の一手を決めることです。	AI責任者	★★
50	全社のAI活用・浸透に向けた中長期のロードマップを描いているか？ 一部署の取り組みを、全社の当たり前に変える道筋を描きます。	経営層／AI責任者	★★

CHAPTER 04

AI Ops Managerのご紹介・お問い合わせ

AI人材の採用・育成・活用を進めるうえでの相談先として、私たちの提供内容をご紹介します。

— CONCEPT

まだない仕事を、
AIでつくる。



会社概要

会社名	AI Ops Manager株式会社（エーアイオプスマネージャー）
代表者	代表取締役 森井 駿介
設立	2022年2月 ※ AI Ops Manager の事業は2025年12月より開始
所在地	〒600-8188 京都府京都市下京区東洞院通五条下る三丁目和泉町529
事業内容	AI Ops Manager（AI推進人材アサイン／内製化支援）の提供／業務フローのAI化／AIツール選定・導入支援／AI活用ガイドラインの策定／社内研修・教育／AI人材データベースの開発・運営

— PLATFORM

活躍人材が集まる、AI人材プラットフォーム。

実務で成果を出してきた人材が登録。要件に合わせて、最短即日でご提案します。

■ 登録タレント **600名+**

Chapter 04 AI Ops Managerのご紹介

実際に活躍しているタレント

AIの仕事がしたいと思う人材が集まる。FDEをはじめ、AIキャリアへ転換したい潜在層まで。

TALENT 01

NAME

Y.K

CAREER

元 AIプラットフォーム企業 取締役 CTO

PROFILE

大手ポータルでAIリサーチャーのチームリーダーとして広告のクリック率予測モデルを研究開発。その後、取締役CTOとしてAIプラットフォームやMLOps基盤の開発をリードした。

TALENT 02

NAME

T.E

CAREER

元 大手SNS企業 開発・BizDev

PROFILE

大手ゲーム会社で3Dゲーム基盤の開発とチームマネジメントを担当し、大手SNS企業では家族向け写真アプリのフルスタック開発に従事。現在は自社CEOとしてAI業務効率化サービスを開発する。

TALENT 03

NAME

Y.T

CAREER

元 大手広告代理店 Webプロデューサー

PROFILE

大手広告代理店で製薬メーカー専任のWebプロデューサーを務め、自動車・電機のナショナルクライアントで2,000万～8,000万円規模の案件も統括。現在は取締役COOとして毎月500件以上のリードを獲得している。

※ 氏名はイニシャル表記です。前職の社名は業種名に置き換えています。

まずは、★★★★の22項目から。

★★★★の22項目から現在地を洗い出し、抜けている段階をチームで共有してください。

>> チェックリストを開く（スプレッドシート版）

全50項目・チェック欄・担当欄つき。実践時の見直しにそのまま使えます。

>> チェック結果をもとに無料で相談する

採用・育成・外部活用の使い分けから一緒に検討します。
contact@ai-ops-manager.com

