



株式会社川六

DX戦略レポート2026

140年以上、守り抜いてきた「心」と「進化」

創業は明治10年(1877年)。私たち川六グループは、140年以上の永きにわたり、ここ高松の地で宿泊業を営んでまいりました。長い歴史の中で私たちが学んだこと、それは「老舗とは、過去の踏襲ではなく、革新の連続である」という真理です。お客様への「おもてなしの心」という変えてはいけないものを守り抜くためにこそ、私たちは時代に合わせて「変えるべき手法」を大胆に進化させ続けてきました。「変わらないために、変わり続ける」。これが私たちのDNAです。

地方都市ホテルが直面する「危機」と「好機」

今、地方のホテル業界はかつてない岐路に立たされています。人口減少による深刻な人手不足、エネルギーと資材のコスト高騰。これまでの労働集約的なビジネスモデルのままでは、事業の継続すら危ぶまれる厳しい環境です。

しかし、私はこれを絶好の「好機」と捉えています。AIやクラウドといったテクノロジーの進化は、資本力のない中小企業にこそ、劇的な生産性向上と競争力をもたらす武器になるからです。今こそ、デジタルを駆使して「守りの経営」から「攻めの経営」へと転換し、未来を切り拓く時です。

地方都市ホテル再生の「担い手」として

私たちが掲げる新たなビジョンは「優しさ」と「テクノロジー」の融合による、地方都市ホテル再生の「担い手」となることです。

当社のDXは、単なる効率化ではありません。デジタルで業務の負担を極限まで減らし、そこで生まれた時間と心の余裕を、本来の価値である「人による温かいおもてなし」に注ぐためにあります。変革の主役は、現場の社員一人ひとりです。60代のベテランから入社したてのパート社員まで、全従業員がAIを相棒に業務を変え、失敗を恐れず挑戦を続けています。この「伝統と革新」「アナログとデジタル」「利益追求と人間尊重」という、一見対立する要素を高い次元で統合したハイブリッド経営である「川六モデル」こそが、私たちの最大の強みです。

私たちはこのモデルを武器に、廃業の危機にある地方都市ホテルを次々と再生させ、地域経済に希望の灯をともし続けます。

歴史ある老舗だからこそできる、最先端への挑戦。川六の新たな100年に、どうぞご期待ください。

株式会社川六 代表取締役 宝田 圭一



社長が先頭に立ち、経営幹部とともに、ステークホルダーに対して DXによる企業価値向上ストーリーを発信し続けている

2025年9月7日



四国大学さま
宿泊型インターンシップ受け入れ

四国大学の経営情報学部
藤井ゼミの学生へ生成AIと
DXを活かした経営手法を発信
学生からの感想
「環境整備とDXが徹底されていて
働きやすそうだと感じました」

2025年10月8日

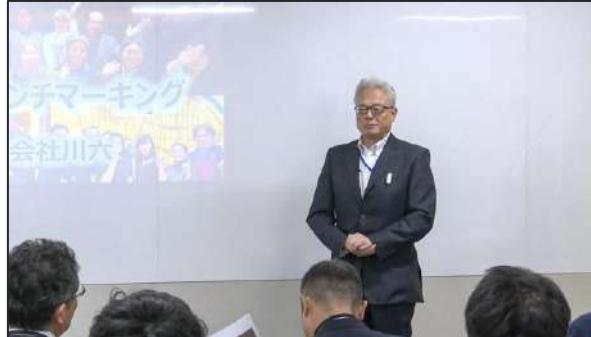


全国ワークスタイル変革大賞2025
中国・四国大会

全国ワークスタイル変革大賞2025
中国・四国大会にて
DXと生成AIによりワークスタイルを
変革した事例を発信

最優秀賞 受賞！

2025年11月6日



全国武蔵野会
ベンチマーキング受け入れ

共に経営を学んでいる異業種の
経営者の皆さまをお迎えし、
DXと生成AI活用事例を発信
経営者の皆様からの感想
「とてもレベルが高く、
先進的な取り組みをされている」

2025年11月12日



114銀行主催 サステナビリティ経営
パネルディスカッション

114銀行主催の経営セミナーにて
「思いを力に！共感・共振で繋がる
サステナビリティ経営の活用術」
というテーマでDX活用事例を紹介
経営者の皆様からの感想
「持続可能な企業であるためには
DXは必須だと感じた」

これまでのDXがもたらしたもの

変革し続ける環境が「確かな成果」を生み、「新たな文化」を醸成している

確かな成果

YouTube登録者数
12,000人突破

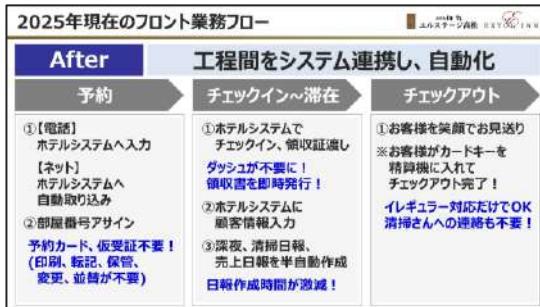


RAGユースケース
フロントスタッフが300個作成



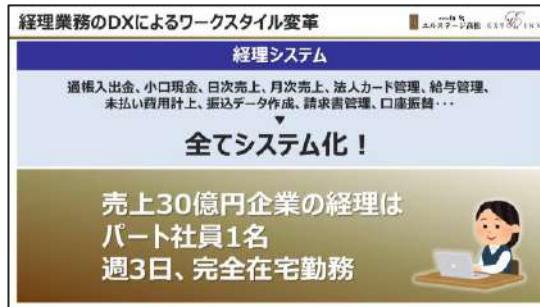
ホテルシステム

業務を13工程→6工程へ削減



経理システム

売上30億円企業の経理は1名



新たな文化



「継続」と「自信」

コロナのどん底からコツコツ積み上げ
「地道な努力は実を結ぶ」という
自信が醸成された



「挑戦」の習慣化

60歳でも関係ない
新しい技術を「まずやってみる」姿勢が
日常の習慣になった



「本質」への回帰

事務作業から解放され
「お客様に何ができるか」を考える
時間と心の余裕が生まれた



「自律型」組織へ

上からの指示待ちではなく
現場が自ら課題を見つけて
自ら解決策を作る習慣がついた。

これまでのDXの成果指標



ホテル
エルステージ高松

EXTOL INN

CS・利益・ESすべての成果指標を向上させ続けている

カテゴリ	成果指標	2023年4月期 実績 2022年5月 ~2023年4月	2024年4月期 実績 2023年5月 ~2024年4月	2025年4月期 実績 2024年5月 ~2025年4月	2024年-2025年 比較	2026年4月期 目標
顧客満足度 CS	OTAクチコミ 全店舗・年平均	4.24	4.28	4.33	+0.05	4.40
利益 Profit	人時生産性	100.0% (基準値)	118.7% (2022年度比)	144.0% (2022年度比)	+25.3%	170.0% (2022年度比)
従業員満足度 ES	残業時間 一人あたり月平均	6時間49分	4時間7分	3時間54分	-13分	3時間30分
	離職率	13.9%	11.0%	6.5%	-4.5%	5.0%

現状：ホテル事業を取り巻く環境



ホテル
エルステージ高松

EXTOL INN

インバウンド需要と同時に、構造的コスト高、人手不足問題が顕在化

カテゴリ	主要なリスク	主要な機会
市場 ・ 需要	<p>①競争激化：大手チェーンの地方進出による価格競争の勃発。</p> <p>②外部変動：自然災害や感染症による突発的な需要減。</p>	<p>①地方へのインバウンド波及：「地方体験」への関心高まり。</p> <p>②ビジネス客の行動変容：出張と観光を兼ねた「ブリージャー」や、ワーケーション需要の定着。</p>
コスト ・ オペレーション	<p>①コスト高騰：食材、光熱費、修繕費、あらゆるコストの継続的な上昇。</p> <p>②人件費上昇：労働市場の逼迫に伴う人件費の構造的な上昇。</p>	<p>①テクノロジーの低価格化：中小規模ホテルでも導入可能な安価なSaaS型システムやAIツールの普及。</p> <p>②顧客のDX受容性向上：コロナ禍を経て、スマホチェックインや非対面接客を「便利」と感じる顧客が一般化。</p>
人材 ・ 組織	<p>①深刻な人手不足：コロナ禍での離職回復の遅れと、特に正社員の不足による稼働率制限のリスク。</p>	<p>①労働市場の多様化（特定技能など）：外国人労働者の受け入れ制度（特定技能2号など）の緩和。</p> <p>②シニア・女性の就労意欲：健康寿命の延伸や働き方の多様化により、フルタイム以外での潜在労働力が増加。</p>

持続可能な成長のためには「DXによる生産性向上」が不可欠 DXによって競争優位性を確立した企業だけが生き残る

カテゴリ	主要なリスク	主要な機会
市場 ・ 需要	<ul style="list-style-type: none"> ① レベニューマネジメント競争の激化：AIアルゴリズムに基づく価格競争で、技術の遅れが収益機会の逸失に直結。 ② デジタル技術による競争領域の拡大：異業種やスタートアップ企業がデジタル技術を武器に宿泊市場に参入し、価格競争の脅威となる。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 顧客接点のデジタル完結化：予約から決済、口コミまで顧客行動がオンライン化し、取得可能なデータ量が爆発的に増加。 ② パーソナライゼーション需要の高まり：画一的なサービスではなく、データに基づく「自分だけの体験」を求める顧客層の拡大。
コスト ・ オペレーション	<ul style="list-style-type: none"> ① 技術負債の増大：旧システムの維持による業務連携の困難化と、システム投資の停滞。 ② サイバーセキュリティ・リスク：顧客データの漏洩やサイバー攻撃によるシステム停止と信用の失墜。 	<ul style="list-style-type: none"> ① クラウド・SaaSの高度化：巨額の初期投資（サーバー構築等）なしに、月額利用で最新鋭のシステムが利用可能。 ② 非接触技術の一般化：QRコードや自動精算機など、顧客が抵抗感なく使える「セルフサービス」への受容性が高まった。
人材 ・ 組織	<ul style="list-style-type: none"> ① DX人材の確保難：データ分析、システム導入、活用を担える専門人材の不足。 ② 組織文化の変革遅れ：新技术に対応できない従業員の抵抗や、部門間のデータ共有が進まない組織構造。 	<ul style="list-style-type: none"> ① デジタルネイティブ世代の台頭：スマホやタブレット操作に習熟した世代が労働市場の中心となり、ITツールの教育コストが低下。 ② ナレッジ共有ツールの進化：動画マニュアルやチャットツールにより、属人的なスキルをデジタル形式で「形式知化・標準化」しやすくなつた。

ゴール

「優しさ」と「テクノロジー」の融合による、**地方都市ホテル再生の担い手**

ビジネス
モデル

既存店での「深化」 R&D

既存ホテルで研究開発し
「高CS・高収益・高ES」を実現する
「川六モデル」を完成させる

「川六モデル」を横展開

→
←
スケールメリットを還元

新店での「展開」 M&A

業績不振の地方都市ホテルへ
「川六モデル」を実装し
短期間で「再生」させる

経営
戦略

「川六モデル」の好循環を強化する4つのエンジン

顧客戦略
(CS・ロイヤリティ最大化)

オペレーション戦略
(生産性・利益最大化)

人財戦略
(ES・コミットメント最大化)

DX戦略（全領域を加速）

「地域からの信頼」という資産を持ちながら、 「DXの遅れ」により収益性を損なっているホテルこそが、我々の再生対象

カテゴリ	強み（優しさ・アナログの価値）	弱み（デジタル・伸び代）
市場 ・ 需要	<ul style="list-style-type: none"> ①地域コミュニティとの関係性：地元企業や行政との強固な信頼関係があり、地域住民からの利用が見込める。 ②「顔の見える」おもてなし：熟練スタッフによるきめ細やかな対面サービスや、リピーターに対する深い理解と対応力。 	<ul style="list-style-type: none"> ①デジタルロイヤリティの欠如：顧客データが予約台帳に留まっており、データ活用ができない。 ②若年層・インバウンドへのアピール不足：従来のマーケティング手法を中心で、デジタル世代や訪日客への訴求力が弱い。
コスト ・ オペレーション	<ul style="list-style-type: none"> ①属人的なノウハウ：ベテラン従業員が持つ高度な技術が、サービスの質を支えている。 	<ul style="list-style-type: none"> ①非効率な手作業：チェックイン/アウト、客室管理、在庫管理などが手作業や旧式のシステムに依存し、生産性が低い。 ②労働集約型ビジネスモデル：サービス品質が人件費と労働時間に強く依存しており、人手不足や人件費高騰に脆弱である。
人材 ・ 組織	<ul style="list-style-type: none"> ①組織内の経験と結束力：長期雇用者が多く、部門内で共有された知識や人的な信頼関係に基づく円滑な連携がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ①データ活用の遅れ：必要なデータ（顧客、オペレーション、市場）を収集・分析できるDX人材やスキルが不足している。 ②硬直化した組織構造：部門間の連携が限定的で、データや知見が共有されにくい「サイロ化」が生じている。

旧サンロイヤルホテル高松は、リニューアル後わずか3か月で稼働率90%越え

Before



2024年平均
稼働率37.1%

After



川六モデル実装
稼働率 2.5倍

2025年10月
稼働率92.3%

DX戦略

「Augmented Hospitality」(拡張された おもてなし)

顧客・オペレーション・人財の全領域をDXで加速し、CS・生産性・ESを最大化する

顧客領域 (ターゲット・提供価値)

1. アプリによる「最速10秒チェックイン」
2. データ武装による「先回りのおもてなし」
3. AIによる「品質予知システム」
4. 言葉の壁を越える「多言語AIサポート」
5. SNSを活用した「地域共創と魅力発信」

デジタルを「黒子」にして
「人の温かさ」を伝える

オペレーション領域 (価格・プロセス・サプライチェーン)

1. AIによる「収益管理の自動化」
2. RAG×RPAによる「事務作業ゼロ」
3. 「電話が鳴らないフロント」の実現
4. スマホ連携による「清掃プロセスの刷新」
5. IoTを活用した「設備管理と省エネ」

AIが「作業」を代行して
人は「判断」に特化する

人財領域 (採用・育成・配置・評価)

1. AIによる「採用・配置の科学的最適化」
2. 全従業員への「専属AIコーチ」配備
3. 動画マニュアルによる「技術の形式知化」
4. 管理職を解放する「ワークフロー自動化」
5. タスク管理ツールによる「心理的安全性」

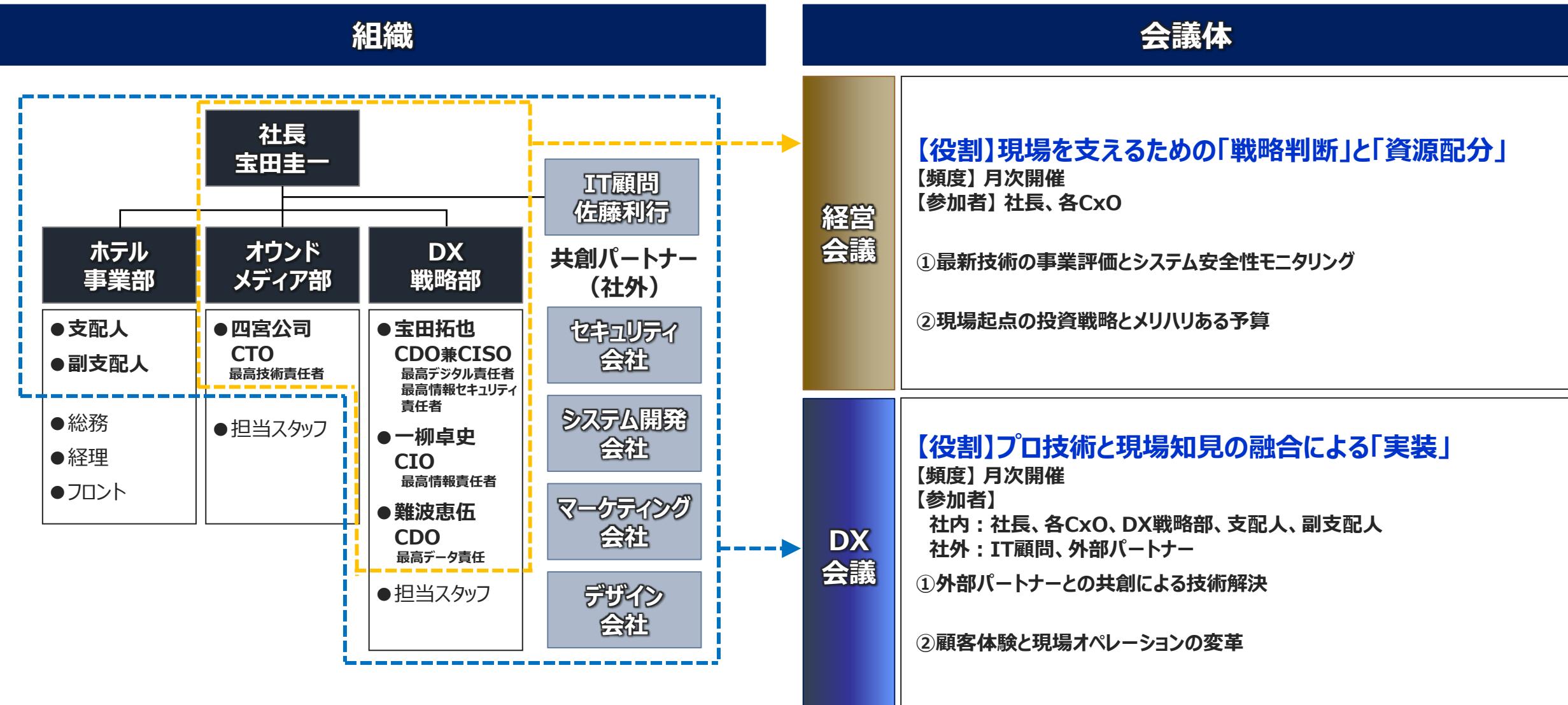
「不安がない」環境をつくり
「誰もが即戦力」として輝く組織へ

「Augmented Hospitality 2030」

カテゴリ	Phase 1 : 基盤構築 (2026 - 2027)	Phase 2 : データ連携 (2028 - 2029)	Phase 3 : 自律的進化 (2030)	成果指標	2025年 4月期実績	2030年 4月期目標
顧客 CS	テーマ：「スムーズな手続きと安心感」 <ul style="list-style-type: none">● 1. スマートチェックイン導入（アプリ開発）● 4. 多言語AIサポート（翻訳アプリ活用）● 5. SNSによる魅力発信（ファンコミュニティの形成）	テーマ：「個客対応と快適性」 <ul style="list-style-type: none">● 2. CRMデータ武装（タブレット連携）● 3. 品質予知システム（アンケート分析AI稼働）	テーマ：「旅の体験価値最大化」 <ul style="list-style-type: none">● 1. 最速10秒チェックイン（デバイス検知による即時認証）● 5. 地域共創プラットフォーム（地域経済圏の確立）	OTA クチコミ 全店舗 年平均	4.33	4.50
オペレーション 生産性	テーマ：「阻害要因排除」 <ul style="list-style-type: none">● 3. AI電話アシスタント導入（一次対応の自動化）● 4. 清掃プロセスの刷新（清掃アプリ機能の最適化・定着）	テーマ：「事務ゼロ・収益最大化」 <ul style="list-style-type: none">● 1. AI収益管理の自動化（レベニューマネジメント高度化）● 2. 事務作業ゼロ（RAG×RPA）（非定型業務の完全自動化）	テーマ：「完全自動化」 <ul style="list-style-type: none">● 3. 電話が鳴らないフロント（完全AI対応）● 5. IoT設備管理と省エネ（EMS連携・エネルギー最適化）	人時生産性	144.0% (2022年比)	200.0% (2022年比)
人財 ES	テーマ：「業務標準化と負担軽減」 <ul style="list-style-type: none">● 3. 技術の形式知化（動画）（マニュアル整備・ナレッジ蓄積）● 4. ワークフロー自動化（シフト・勤怠・申請DX）	テーマ：「適材適所と安心感」 <ul style="list-style-type: none">● 1. 採用・配置の科学的最適化（適性データ活用）● 5. 心理的安全性（タスク管理）（抜け漏れ防止ツールの定着）	テーマ：「個の才能開花・即戦力化」 <ul style="list-style-type: none">● 2. 専属AIコーチ配備（全ナレッジ学習済みAIの活用）	残業時間 月平均	3時間54分	3時間
				離職率	6.5%	3.0%

DX推進体制：組織と会議体

経営の決断力・パートナーの技術力・現場の知見を融合する体制を構築



DX推進体制：プロジェクトチームと行動指針



ホテル
エルステージ高松

EXTOL INN

タスクフォース型チームと行動指針で組織の壁を溶かし、最短距離で成果を創出

現在進行中のプロジェクト

RAGユースケース開発プロジェクト

- 【背景】 ベテラン社員の「暗黙知」のブラックボックス化
【チーム】 DX戦略部×フロント×開発パートナーが一体となり取り組み
フロント全員でRAG勉強会を実施し開発をスタート

One Team

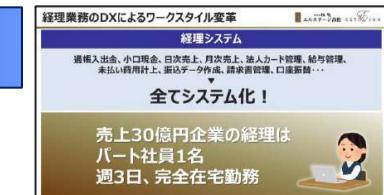


- 【成果】 「全員参加型開発」で現場に馴染むRAGを高速実装
フロント(60歳含む)が半年間で300個のRAGユースケース開発

成功モデルの実績

経理DXプロジェクト

- 【背景】 売上拡大に伴う経理業務の増加
【チーム】 経理×CDO(デジタル)×開発パートナー
【成果】 売上30億円企業の経理を「1名・週3日在宅勤務」で実行可能に
業務の「脱・属人化」を実現し、誰でも遂行可能な体制へ



BIダッシュボード開発プロジェクト

- 【背景】 経営判断に必要なデータの散在
【チーム】 経営陣×CDO(デジタル)×フロント
【成果】 入社2年目のフロントスタッフが中心となり、
意思決定を加速する「リアルタイム経営コックピット」を構築



変革を加速させる4つのDX行動指針

「データドリブン」

事実・数字で即断即決
経験則や勘に頼らない

「失敗OK」

計画より学習を優先
まず小さく試して学ぶ

「質より量」

完璧さよりスピードを優先
まずプロトタイプを作る

「スprint開発」

週次会議で進捗確認
チャットで即時解決

デジタルスキル標準を参照した「川六DSS」を定義

Level 1 DX活用人財

IPA「DXリテラシー標準」参照

対象：全従業員（パート含む）

デジタルを使いこなし、自身の業務を効率化できる

Why



DXの必要性を知り、自分事化

What



基礎知識とセキュリティ

How



生成AI活用とプロンプトスキル

Mind



変化を楽しむ姿勢

IPA「DXリテラシー標準」参照

Level 2 DX推進人財

IPA「DX推進スキル標準」参照

対象：リーダー、開発者層

課題を発見し、テクノロジーを組み合わせて解決策を実装できる

Biz



業務再設計(BPR)と要件定義

Step Up



Tech



実装力とチューニング

Data



データ活用と可視化

Manage



アジャイルなプロジェクト推進



HOSPITALITY すべての土台となる「おもてなしの心」



DX推進体制：DX人財の育成と確保



ホテル
エルステージ高松

EXTOL INN

「育成・配置・評価」のサイクルを回して、DX推進人財を確保する

Level 2

DX推進人財 ビジネス(B)×テック(T)×変革(X)を兼ね備え、ビジョンを具現化する

現在4名が活躍中、2030年までに10名目標

育成・リスキリング

実践的配置・登用

変革実践の評価

現場課題解決型ハンズオン

適材適所のリーダー抜擢

「実装・解決」の実績評価

パートナー共創によるOJT

部門横断型の「DX推進担当」

プロセスへの加点

Step Up リスキリングによるステップアップ

Level 1

DX活用人財 デジタルリテラシーを身につけ、自分事としてDXへ取り組む

全従業員へ機会を提供

育成・リスキリング

実践的配置・登用

変革実践の評価

資格取得への継続支援

「部署内DXアンカー」の任命

「活用・改善」の実績評価

RAGの活用

改善プロジェクトへのスポット参画

形式知化(シェア)への貢献

「堅牢性」と「柔軟性」を両立するITシステム環境の整備

ガバナンス体制：三層チェックによる統制と推進



経営会議（戦略・予算）

投資対効果（ROI）と事業リスクの定期評価



DX会議（技術・実務）

技術的負債の定期評価と新技術適用



CISO定期巡回（現場監査）

CISOによる各拠点のシステム点検・指導

基幹システム領域

堅牢性・高速処理



ホテルシステム（PMS）

お客様を待たせない高速レスポンス



自動精算機・ハードウェア制御

24時間365日の安定稼働制御

BCP対応：オフライン稼働・データ保全

API
リアルタイム連携

業務システム領域

柔軟性・拡張性



生成AI(RAG)活用基盤

社内ナレッジの学習・検索・自動化エンジン



経営分析（BI）

リアルタイム可視化



会計・労務（SaaS）

バックオフィス効率化



清掃管理（In-house）

現場オペレーション



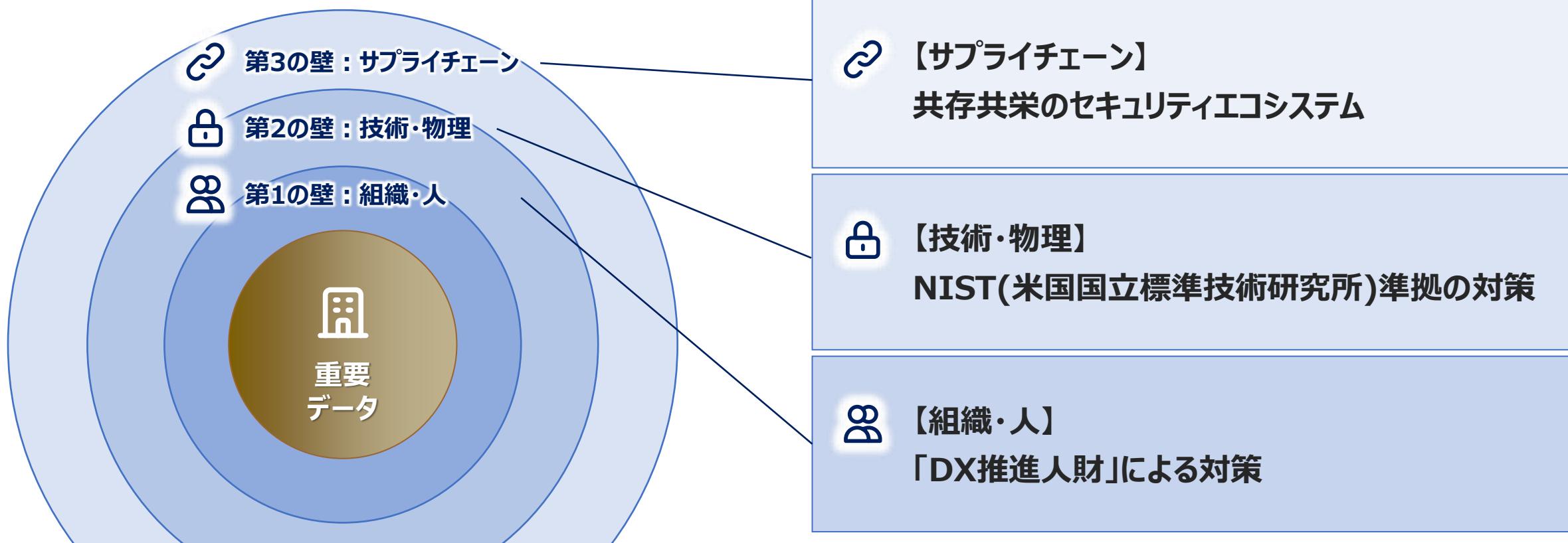
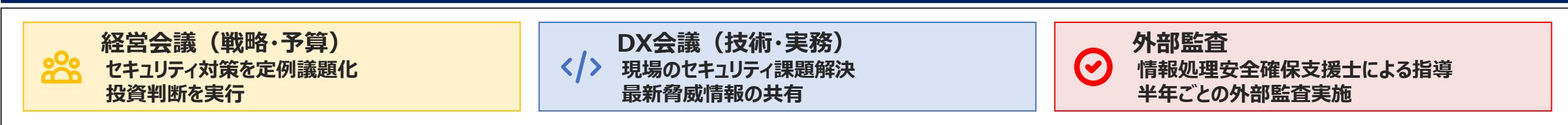
予約連携（SaaS）

サイトコントローラー

多要素認証（MFA）・権限管理・EDR導入

「お客様の安心」と「止まらないホテル運営」を支える3層の防衛モデル

ガバナンス体制：経営課題としてリスクコントロール





株式会社川六は「SECURITY ACTION（二つ星）」を自己宣言している

情報セキュリティ基本方針

株式会社 川六（以下、当社）は、お客様からお預かりした情報資産を事故・災害・犯罪などの脅威から守り、お客様ならびに社会の信頼に応えるべく、基本方針（情報セキュリティポリシー）を策定しました。別掲の「プライバシーポリシー」とともにこれを遵守し、以下の基本方針等に基づき、情報資産の機密性、完全性、可用性を維持し、情報セキュリティの適正な管理・運用を目指して参ります。

1. 経営者の責任

当社は、経営者主導で組織的かつ継続的に情報セキュリティの改善・向上に努めます。

2. 社内体制の整備

当社は、情報セキュリティの維持及び改善のために組織を設置し、情報セキュリティ対策を社内の正式な規則として定めます。

3. 従業員の取組み

当社の従業員は、情報セキュリティのために必要とされる知識、技術を習得し、情報セキュリティへの取り組みを確かなものにします。

4. 法令及び契約上の要求事項の遵守

当社は、情報セキュリティに関わる法令、規制、規範、契約上の義務を遵守するとともに、お客様の期待に応えます。

5. 違反及び事故への対応

当社は、情報セキュリティに関わる法令違反、契約違反及び事故が発生した場合には適切に対処し、再発防止に努めます。

月次と年次、2つのサイクルでDX戦略を進化し続ける

⌚ サイクル1：月次モニタリング



経営会議

「今、勝てているか」を確認し即修正
全社戦略とのアライメントと資源配分



全社KGIへの貢献度を検証



投資ポートフォリオの動的配分

⌚ サイクル2：年次アセスメント



経営アセスメント(夢合宿)

「未来、どう勝つか」を定義し直す
診断に基づくビジネスモデルと組織の再設計



競争優位性の客観的診断



ビジネスモデルと組織体制の再構築



「優しさ」と「テクノロジー」で 地方都市ホテルの新しいスタンダードを創る

私たちが進めるDXの目的は、効率化でも、コスト削減でもありません。

それは、「人が人にしかできないこと」に
命を燃やすための時間を創り出すことです。

「手」は温かいおもてなしのために。「頭」は新しい感動を生むために。
「川六モデル」で、地方都市ホテルの未来を一緒に変えていきましょう。

株式会社川六 代表取締役 宝田 圭一