

 ebook

世界は今、AIとどう共存しているのか？

世界最大規模のITカンファレンス「**SaaStr AI 2025**」から探る組織戦略



取締役CPO
AI Central事業責任者

中出 昌哉

 **Techtouch**



中出 昌哉（なかで まさや）

取締役 CPO/CFO
AI Central 事業責任者

テックタッチ株式会社では、AI Centralの事業責任者に加え、プロダクト戦略の責任者(CPO)を担う。

一般社団法人日本CPO協会の理事も務める。

東京大学経済学部、マサチューセッツ工科大学(MIT)MBA卒。

野村証券株式会社にて投資銀行業務に従事し、素材エネルギーセクターのM&A案件を数多く手掛ける。その後、カーライル・グループにて投資業に従事。ヘルスケア企業のバリュアアップや、グローバル最大手の検査機器提供会社への投資等を担当。

目次

1. SaaStr 2025の全体像と今年の空気感
2. そもそも知りたかったこと/面白かったこと
3. 世界の企業はAIをどう実装しているのか？(組織としての共存)
4. AI時代に求められる「組織構造と意思決定」の進化
5. SaaStrで感じた“次のスタンダード”と、今できる第一歩

01

SaaSr 2025の全体像と今年の空気感

SaaStr Annual 2025の概要

イベント概要

- 米国カリフォルニア州サンフランシスコ・ベイエリアのサンマテオ郡イベントセンターで開催。
- 世界最大級のSaaSカンファレンス
- 名前を**SaaStr.AI**に変更して初めてのイベント



参加企業/評価額/登壇者

- Snowflake(約682億ドル) CEO : Frank Slootman
- HubSpot(約324億ドル) CEO : Yamini Rangan
- Dropbox(約80億ドル) CEO : Drew Houston
- Box(約45億ドル) CEO : Aaron Levie
- Canva(約400億ドル) CCO : Melanie Perkins
- Databricks(約620億ドル) CRO : Ron Gabriško



昨年のSaaStrと比較すると、一気にAIが中心となり、
AIを活用した新たなGo-To-Market戦略や、AIネイティブなUX設計、組織構造の再設計
などの話が中心に

「stop hiring humans」

02

そもそも知りたかったこと/
面白かったこと



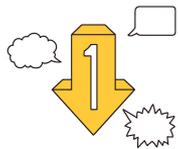
スタートアップの攻め方



投資の張り方



組織の作り方



スタートアップの攻め方

- 米国のスタートアップのPlaybookは変わった
- プロダクトの作り方がそもそも異なる
- AIにより開発スピードが異常に高速化。結果、イテレーション(仮説検証のスピード)が違う
- 何兆円の時価総額の会社でもスタートアップに食われるかもしれないという焦燥感がある
- 既存の会社は「どうやってAIを使って再成長させるか/新しいスタートアップに負けないか」
新しい会社は既存の会社をどうやって食うか
- Moat (差別化)はSpeed(速度)という言葉が標語のようにになっている



投資の張り方

- VCの投資の仕方は、Spray and Pray
 - どこが当たるかわからないから、とりあえずバラマキ投資(Spray)をして、後は当たるのを祈る(Pray))が主軸
- 一昔前は、人員の増加がキーだったが、**基本は人員を増やさない**
一方で、売上スピードは前のスピードの数倍
- 実際まだ、確立されたプロダクトが少ないので、全員手探りで領域を選定している最中
 - 人員数が多く・投資がかさむことでgame overにならないようにしている印象
- PMF(確立されたプロダクト)をしたと認識されている領域は、エンジニア(コーディング)とカスタマーサポートの領域
 - 次に、GTM(営業・マーケティング)がAIの主戦場と予想される



組織の作り方

- **少人数で売上を高速にあげていく**というのがコンセプト
 - 実際に、一年で売上10億円の会社や、10人程度の会社で評価額1,000億円を超える会社が出現
- **働き方:**
 - 昔のハッスル文化の会社が増えている印象
 - 996(朝9時から夜9時まで週6日)の会社が増えてきた印象
 - 数年前はwork from homeで緩い働き方が主軸になってきたが、今の潮流に乗っているスターアップは全て違う
- **仕事:**
 - 友人に久しぶりにあったら、エリートと呼ばれていた人は今無職の人が多い
 - 全員共通していることは、AI Nativeにならないと自分が職を失う
 - 管理職とかストラテジー考える人とかは不要だよねというのが合言葉になりつつある
- **組織の作り方:**
 - 米国はAIを使える人だけ残して大きくリストラをするというのが潮流。
 - AIのデジタル労働者を迎えるためのコストをリストラをすることで担保
 - AI時代において、AIを使えない(アンラーンできない)人からリストラ
 - 評価や組織設計にも大きく反映

03

世界の企業はAIをどう実装しているのか？
(組織としての共存)

業務別のAI活用

海外では「まずは試行し、結果を出す」というアプローチで、一歩先にいっている印象。

(一方、日本ではセキュリティへの懸念から導入に慎重なケースが散見される)

営業支援(Sales)

- 営業資料の自動作成、パーソナライズコール、顧客スコアリングの活用がメイン

カスタマーサクセス(CS)

- 顧客サポートのチケット処理やFAQ対応を自動化

開発(Engineering)

- 自然言語によるUX生成、コード生成、テスト自動化など

ダントツで活用が進んでいる！

バックオフィス (Back Office)

- AIによる契約書作成、請求、財務分析の自動化

AI導入による効果が出ている事例も増えており、理想ではなく、本当にAIを利活用しているという印象

- Canva: AI活用で、顧客へのPJ説明資料(QBR資料)の準備時間を80%削減
- ClickUp: AIコンテンツの作成で、検索エンジン上のインプレッション(表示回数)が10倍に増加



AIを中心にした組織/評価設計

ワークフローの再設計

- AIを「同僚」として扱う
- AIが提案したアウトプットを「80%の完成度のドラフト」と捉え、最終判断は人間が行う
ハイブリッドワークフローを構築

結果のモニタリング

- Databricksや[Monday.com](https://www.monday.com)では、AIツールの導入によって営業チームやカスタマーサクセスのパフォーマンスが向上しているかどうかを、データサイエンスチームが**A/Bテスト形式で効果測定**
例:「AI活用グループ」と「従来プロセスグループ」を比較。パイプライン生成や契約率などの指標で成果を追跡。

評価への反映

- AsanaのCMO(Shannon Duffy氏)のセッションでは、AIを従業員評価の指標として導入している
 - 昇進のガイドラインに「AI活用によるスケーリング」を追加
 - 例えば、「自分自身、チーム、または組織をAIでスケールさせた経験」を昇進基準の一部として評価
 - キャリア開発面談でのAIの活用状況の評価
 - マーケティングチームメンバーとの1on1やキャリア面談で、「AIをどのように活用して業務を変革しているか」「それをチームや会社にどう還元しているか」を評価
- AIを使っていない社員は今後活躍できなくなるので、キャリアアップの意味も含めて支援
- AI活用を推進するために、**カルチャー面では「好奇心」と「成長志向」を持つ人材の育成が重要視**

04

AI時代に求められる
「組織構造と意思決定」の進化

ATlassian

- 「チーム中心の意思決定」を促進

チームが、データやツールを活用して、迅速に意思決定を行う組織構築にシフト

- データ分析やトップダウンの意思決定がなくても、AI活用により、ある程度意思決定に必要な分析や示唆出しができる
- 「リーダーが意思決定を独占するのではなく、現場がデータをもとに動ける仕組みが成功の鍵」

databricks

- リーダー層の役割は“データを咀嚼して指示する”から“問いを設計してAIに問いかける”役割へ進化する
- リーダーがAI活用において必要なのは、自らデータを掘り続けるのではなく、AIに「どのように分析してほしいか」という **問いを正しく設定する力**
- そのためのデータのため方、誰でもAI活用を出来るようにするための仕組化が鍵

組織設計(権限移譲)

意思決定が属人化しボトルネック

AIが提案しても最終判断が一人に集中し、承認待ちでスピードが落ちる



組織設計(権限移譲)をセットで
変えることでAIの恩恵を最大化

責任の所在

AIが出す結論を誰も説明できない

特に規制業種・日本企業などで
見られると言及



AIの役割・人間の役割・
責任の所在をクリアにするべき

データのサイロ化

部門ごとにデータが分散

AIが社内情報をうまく参照できず、
AI活用できないケース



情報の共有やデータを統一

05

SaaSrで感じた“次のスタンダード”と、
今できる第一歩

トレンド

- AI エージェント(自律的に業務遂行してくれるAI)が一番のトレンド
- LLM Opsと呼ばれる、LLMの製品の精度のチューニングや、Operationに組み込む人のニーズが激増

スピード

- 世界は想像の10倍以上の速さで進化
- 日本だとセキュリティやハルシネーションの話が多いが、米国ではまず使うということに主眼
- IT化のキャッチアップで過去差がついたため、今回のAI時代では早めにAIを使う・試す・AIシフトが肝

採用・育成・組織

- 中間管理職・マネージャーの給与が高いわりに、AIが使えない人が多いので、今後大きな組織変革が必要

例)日本企業では、入社3年目や、AIネイティブな新卒をうまくAIで効率化させていくのが一番進めやすいスタイルと勝手ながら予想(「なんでこんなやり方しているんですか?」と言ってくれる新卒を多く置いて会社をAI化)

社内AI活用

- いいAIツールをとにかく使う
- 社内でAIの旗振り役を決め、その人がAIのチューニングや精度出しに全力投球
- ただし、社内のオペレーションや仕事の仕方がわからないので、ファンクションの人に聞きながら実装というのが一番スピードが出る組織構造と予想(弊社で実施中)

AI活用への第一歩

すでにあるシステムにAIを組み込むことで、自然にAI活用が促進される

1 対象システムにボタンを設置し
回答を画面上に表示

2 検証済みの効果のある
プロンプトを埋め込める

3 画面内の情報を取得でき、
文脈を補完できる

上記の「サイドバー」のほか、「ポップアップ」や「吹き出し」で表示可能

設定画面

プロンプトの設定

アシスタントに送信するプロンプトを設定します。

プロンプト

- 「回答内容」を「国内出張ルール」に照らし合わせ、日当を計算してください。
- 出発地は東京です。
- 出発日と宿泊数を日本のカレンダーと照らし合わせてください。その結果、1日目と最終日がそれぞれ「土曜 / 日曜 / 祝日」の場合は、該当する日のみ休日移動として処理します。
- その金額になった計算式を「必ず500文字以内」で出力してください。

回答内容

✖ 日当登録に関する質問

▶ ユーザーは、システム画面上に設置されたボタンをワンクリックするだけ。プロンプトは不要です。
また、呼び出すAIを画面の状態によって変更できます。

AI活用の次のスタンダード

貴社だけにカスタマイズできます

収集

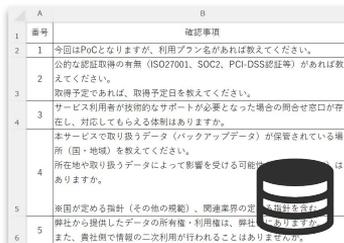
前処理

構造化

出力

活用

社内にある
沢山の文章データ



番号	確認事項
1	今回はPoCとなりますが、利用プラン名があれば教えてください。
2	公的な認証取得の有無 (ISO27001、SOC2、PCI-DSS認証等) があれば教えてください。
3	取得予定であれば、取得予定日を教えてください。
4	サービス利用者が依存的なサポートが必要となった場合の問合せ窓口が存在し、対応してもらえる体制がありますか。
5	本サービスで取り扱うデータ (バックアップデータ) が保管されている場所 (国・地域) を教えてください。
6	所在地や取り扱うデータによって影響を受ける可能性がありますか。

貴社だけの
データベースを構築



C球団の内覧会を実施。30代夫婦、子供2人。最寄り駅からの距離と学区を重視。2階のリーススペース。具体的な家具配置の相談を受けたい。宗廟房にこだわりあり。ローンの利率は申込みまで高。週末に再度来場予定で、契約に向けて進展の可能性高い。

親カテゴリ	子カテゴリ	ラベル	ラベル
顧客対応	内覧案内	家族世帯	ローン審査済
XXXXX	XXXXX	XXXXX	XXXXX

分析のための
データを出力



AIによって貴社だけの
アウトプットが可能



とるべき戦略や注目ポイントの発見、報告資料の作成も可能。



AIの元となるデータは、貴社独自のデータセットであるため、AIを更に活用可能に



どんなシステムでもOK。あらゆる文章を収集します。



すべてのユーザーが
システムを使いこなせる世界に

システム導入だけで終わらせない、利活用のためのDXプラットフォーム