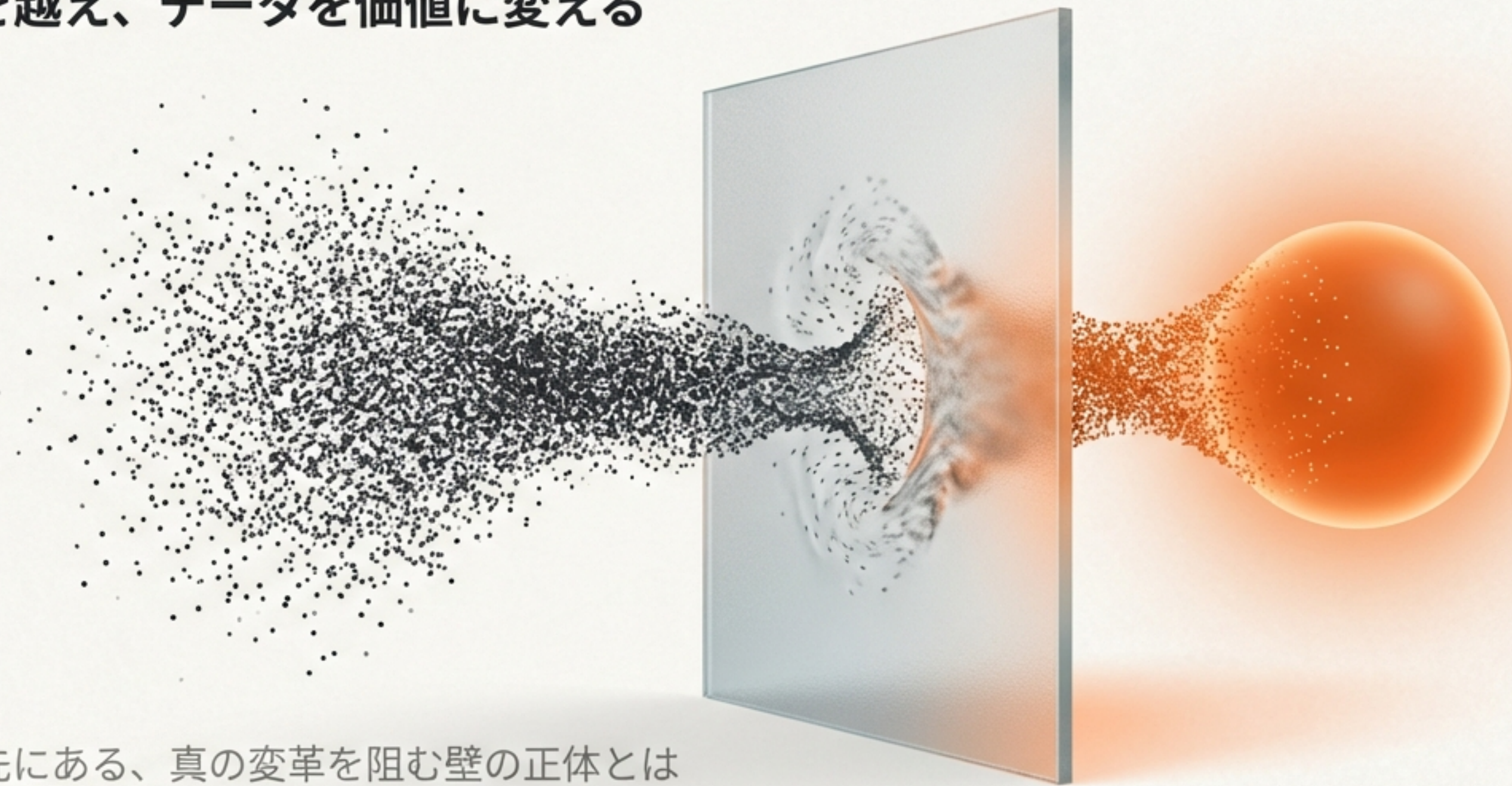


AI時代の次なる経営変革

『見えざる壁』を越え、データを価値に変える



テクノロジー導入の先にある、真の変革を阻む壁の正体とは
Noto Sans JP Light

本プレゼンテーションの要点



1. ポテンシャル (The Prize)

AIは、成約率**3倍**、年間**18.6万時間**の労働時間削減など、これまでにない桁違いの成果を quantifiable に実現する。



2. パラドックス (The Paradox)

この圧倒的な可能性に関わらず、多くの企業で変革は進まない。真の障壁はテクノロジーでなく、人間の脳に深く根ざした「**現状維持バイアス**」である。



3. 処方箋 (The Path)

成功の鍵は、**心理的安全性**といった組織心理へのアプローチと、スモールスタートで始める戦略的なテクノロジー導入の**二軸戦略**にある。

AIがもたらす価値創造の革命



経営指標の進化

90%

の企業がAIをKPI策定に
活用し、KPIの改善を報告

(出典：BCG)

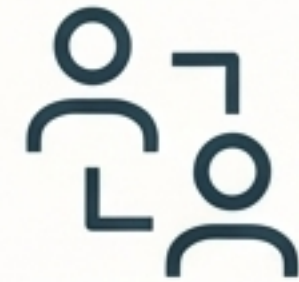


営業生産性の飛躍

成約率 **3倍**

(三井住友海上：AIレコメンド基盤)

年間 **18.6万時間**
の労働時間削減
(パナソニック コネクト)



人材価値の最大化

最適な人材配置を実現
(NTTドコモ：AIによる社内マッチング)

キャリア提案の工数を
6000時間から**15時間**に
短縮
(デンソー)

変革のパラドックス：圧倒的な成果の裏で、なぜ導入は進まないのか？

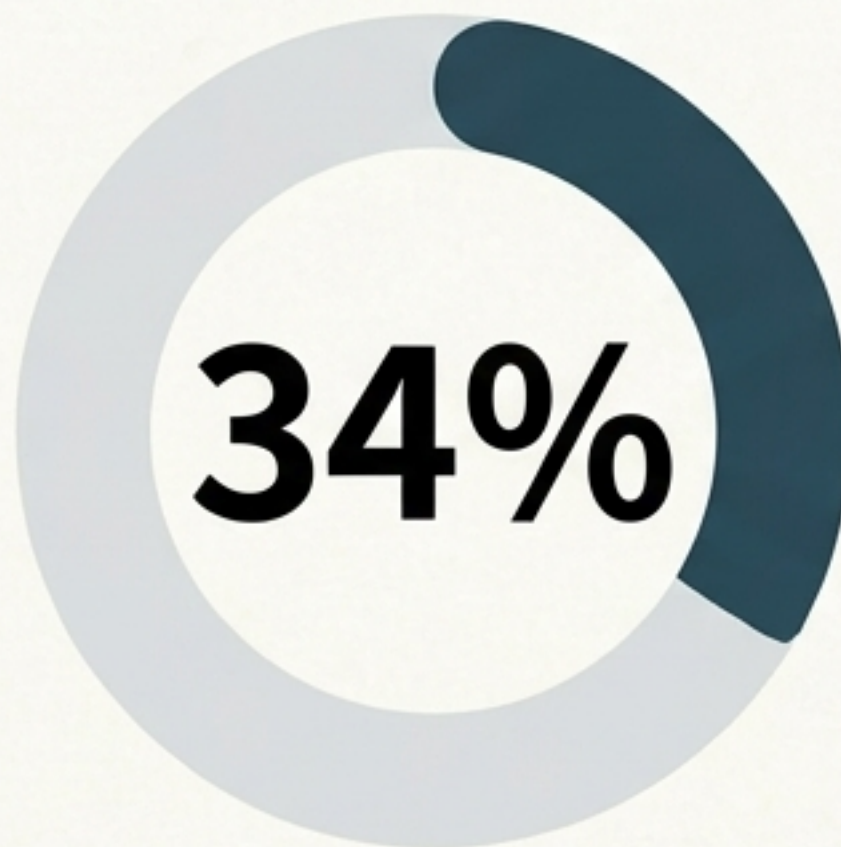
約束された成果



3倍

18.6万時間

厳しい現実



これほどの可能性があるにも関わらず、なぜ多くの企業は一步を踏み出せないのか？

BCGの調査によると、「KPI策定にAIを活用している企業は、わずか 34%」。

この数字が、理想と現実のギャップを象徴する。

真の障壁：テクノロジーではなく、 脳に組み込まれた「現状維持バイアス」



「真の敵は、テクノロジーの複雑さやコストではない。
私たちの脳にプログラムされた、変化そのものに強く抵抗し、
現状に固執するよう設計された『基本OS』そのものだ。」

(出典: 「変わりたいのに、変われない」 正体を知る)

「見えざる壁」を構成する3つの強力な引力

損失回避 (Loss Aversion)



「何かを得る喜び」よりも「同じ価値のものを失う痛み」を心理的に**2倍以上**強く感じる性質。(出典: プロスペクト理論)

変化の先に大きなリターンが期待できても、脳はまず「今持っているものを失う痛み」に過剰反応し、無意識にブレーキをかける。

現状への愛着 (Endowment Effect)



たとえ非効率でも、慣れ親しんだ「デフォルト（初期設定）」の状態に心地よさを感じ、無意識に選択してしまう傾向。

新しいやり方を学ぶことは、脳にとってエネルギーを消費する「面倒なこと」。脳は省エネを好み、自動的に「今まで通り」という楽な道を選ぶ。

不確実性の回避 (Uncertainty Avoidance)

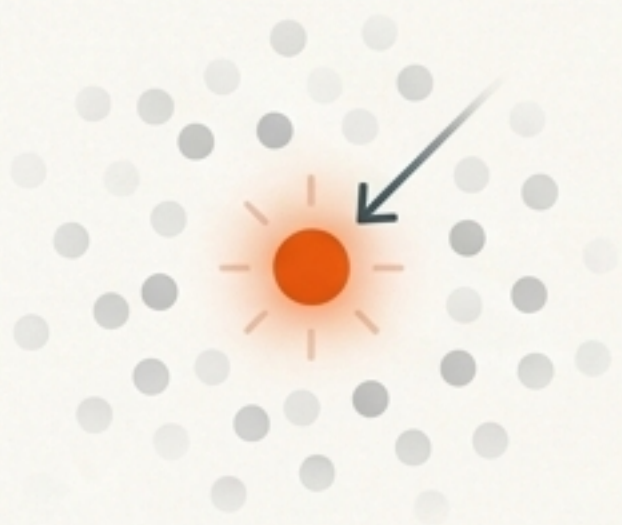


「どうなるかわからない不確実な未来」よりも、「問題はあっても予測可能な現在」を優先してしまう本能的な恐怖。

日本は世界的に見ても、この傾向が非常に高い文化に属する。(出典: ヘールト・ホフステード)

現状維持を補強する「悪友」たち：思考のショートカットが招く罠

生存者バイアス (Survivorship Bias)



成功した事例だけを基準に判断し、その裏にある無数の失敗事例を見えなくしてしまう思考の偏り。

組織への影響:

「あの老舗企業は、昔ながらのやり方で今も成功している」といった**特定の成功例**を挙げ、「我々も変わらなくて大丈夫だという**危険な結論（言い訳）**を生み出す。

確証バイアス (Confirmation Bias)



自分がすでに持っている**信念を肯定する情報**ばかりを集め、それに反する都合の悪い情報を**無視**する心理的傾向。

組織への影響:

「現状は正しい」という**信念を補強するデータ**だけを探し、「変化の必要性」を示唆する**危険なシグナル**（例：解約率の増加、現場のネガティブな声）を無視する。組織は「**茹でガエル**」状態に陥る。

変革を成功に導く「デュアルエンジン戦略」

エンジン1: 人と組織の壁を壊す

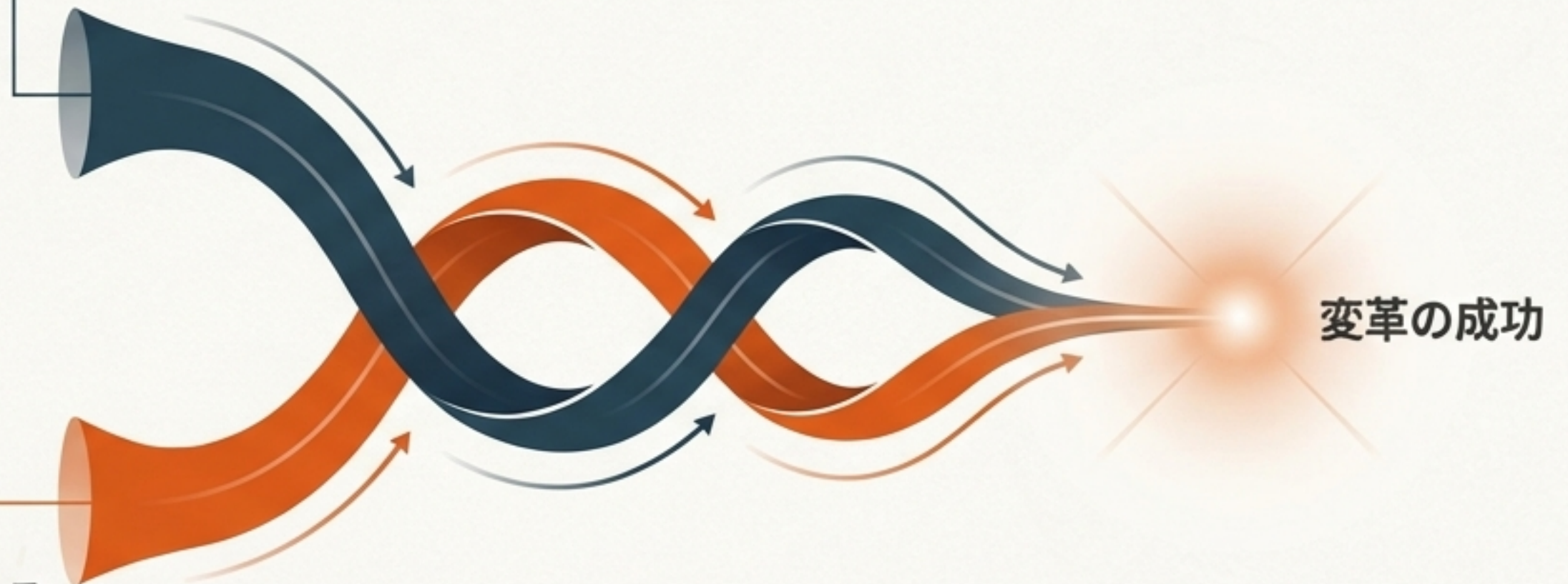
心理的安全性、組織文化、コミュニケーションなど、変化を阻む心理的・組織的障壁に対処する。

キーワード: 心理的安全性、スモールウィン、現場の巻き込み

エンジン2: テクノロジーを賢く導入する

AIを開発に導入するのではなく、明確な目的意識を持った戦略的アプローチを取る。

キーワード: 目的の明確化、スモールスタート、人間による最終判断



すべての土台は「心理的安全性」にある



変革の第一歩は、誰もが安心して発言・挑戦できる環境づくりから始まる。

「このチームでは、対人関係のリスク（こんなことを言ったら馬鹿にされる、失敗を報告したら評価が下がる等）を取っても安全だと信じられる状態」。

（出典：エイミー・エドモンドソン教授）

根拠：Googleの調査「プロジェクト・アリストテレス」が、生産性の高いチームに共通する唯一の因子として特定。心理的安全性が欠如した組織では、建設的な批判や問題提起が生まれず、ミスが隠蔽される。

組織の慣性を打ち破るための3つの処方箋

Rx

課題①

セクショナリズム（部門間の壁）

処方箋：部門横断プロジェクトを組成し、単一部門では達成不可能な上位の目標（例：「全社の顧客満足度を20%向上」）と強力な権限を与える。

Rx

課題②

シニシズム（冷笑主義）

処方箋：壮大な計画より、意図的な「スモールウィン（小さな成功体験）」を創出する。まずリーダーが過去の失敗を総括した上で、「会議時間を15分短縮する」など目に見える小さな変化を積み重ねる。

Rx

課題③

「押し付けられた変革」への反発

処方箋：変革の「Why（なぜ）」と「What（何を）」はトップが示し、「How（どうやって）」は現場を巻き込んで意思決定に参画させる。「やらされる変革」から「自分たちで考える変革」へ転換させる。

AI導入を成功させる戦略的3ステップ・アプローチ



Step 1: 目的の明確化 (Clarify the Goal)

問い: 「何のためにAIを使うのか？」
を具体的に定義する。

悪い例: 「AIを導入する」

良い例: 「書類選考の工数を**50%**削減
する」「提案書の作成時間を**平均60分**
から**15分**に短縮する」

Step 2: スモールスタート (Start Small)

アプローチ: 一度に全社展開するの
ではなく、効果測定がしやすい小規
模な領域から試験的に導入し、効果
と課題を検証しながら段階的に拡大
する。

ポイント: 最初の成功体験 (**スモー
ルウィン**) が、全社展開への推進力
となる。

Step 3: 人間による最終判断 (Human Makes the Final Call)

位置づけ: AIはあくまで「**補助的な意
思決定支援ツール**」であり、最終判
断をAIに委ねてはならない。

理由: 特に採用、評価、配置など人の
キャリアに関わるプロセスでは、AIが
出した結果の背景や文脈を人が読み取
り、倫理的な判断と最終的な責任を負
う必要がある。

【実践編① 人事】AIが可能にする「個」の才能の最大化



施策：AIによるフィードバック支援。「AIプロンプト」が数百ページのマニュアルを学習し、上司が部下と対話すべきポイントを整理・支援。

成果：現場主導の自律的なスキル開発を促進。上司のフィードバックの質と速度が向上。



施策：AIによる社内マッチング基盤「Job-Voyage」を開発。スキル、経験、本人の希望と、ポストのニーズをAIがマッチング。

成果：人材情報の解像度が上がり、勘や経験に頼らない最適な人材配置を実現。配属ミスマッチを低減。



施策：AIで従業員のキャリア状態を可視化・分析し、個別の状況に応じたアクションや人事制度を自動で提案。

成果：人力では**6000時間**かかる個別提案を、生成AIと人事の協働により**15時間**で実装。キャリア自律を支援。

【実践編② 営業】 AIが実現するデータドリブン・セールス



施策：代理店向けAIレコメンド基盤「MS1 Brain」を導入。顧客ニーズの兆候をAIが自動検知し、タイムリーな提案を支援。

3倍に向上。

成果：属人化していた提案が標準化され、成約率が3倍に向上。



施策：営業担当者がゼロから指示文を考えなくてよい「50種類のプリセットプロンプト」を整備し、Teams連携ツールとして提供。

70%を達成。

成果：利用のハードルが下がり、導入からわずか4ヶ月で定着率70%を達成。提案書作成時間を60分から15分に短縮。



施策：営業DXサービスに「AI人物プロフィール」機能を実装。名刺データとWeb情報をAIが組み合わせ、商談相手の経歴や仕事内容を1分で要約。

95%削減

成果：商談前の事前調査にかかる準備工数を95%削減。顧客理解の解像度が大幅に向上。

この時代における究極のリスクは「変わらないこと」である

「変化に伴うリスクを恐れるあまり、我々は見過ごしている。
真に目を向けるべきは、『変化しないことのリスク』だ。
市場の変化に取り残され、スキルは陳腐化し、成長の機会を永遠に失う。」

変わらない道

RISK

アンラーン（学習棄却）：過去の成功体験や、かつては正しかった古い常識・価値観を、意図的に手放すこと。

「過去の成功体験こそが、未来の成長を阻む最大の負債になりうる。」
問いかけ: あなたの組織において、かつては「資産」だったが、今は「負債」になっている常識や成功体験はないだろうか？

洞察から行動へ：次なる変革への第一歩



壁を認識する

まずは自組織の変革を阻む最大の障壁が、テクノロジーではなく、人間や組織の心理にあることを認識し、認めることから始める。



安全な土台を築く

心理的安全性の醸成を最優先課題として設定する。リーダー自らが弱みを見せ、異論を歓迎する姿勢を示すことで、正直な対話と実験が可能な文化を育む。



小さな成功から始める

全社的な大変革を目指す前に、人事 または営業領域で、インパクトが大きく測定しやすい特定の課題を一つ選び、AIを活用したパイロットプロジェクトを立ち上げる。その成功体験をテコに、次の変革へとつなげる。