

『AI時代に仕事と呼べるもの』 著者が語る

AI時代の経営を 加速させる人材とは

株式会社グロースドライバー

代表取締役 三浦慶介



登壇者紹介



三浦 慶介

株式会社グロースドライバー 代表取締役社長

+スタートアップの非常勤取締役 CGO

一橋大学法学部卒

サイバーエージェント → リヴァンプ → サイバー → スパイダープラス → 独立

ToCもToBも
マーケから営業、プロダクト開発まで
事業責任者・経営レイヤーで実績

事例紹介：代表的な成果



エンターテインメント

ソーシャルゲーム企画・開発

会員**150**万人超



マーケティング組織改革

運用予算 5億円→

30億円へ拡大



商業施設DX推進

ショッピングセンターのマーケティングDX

年間利益創出**10**億円超



SaaS/IT営業改革

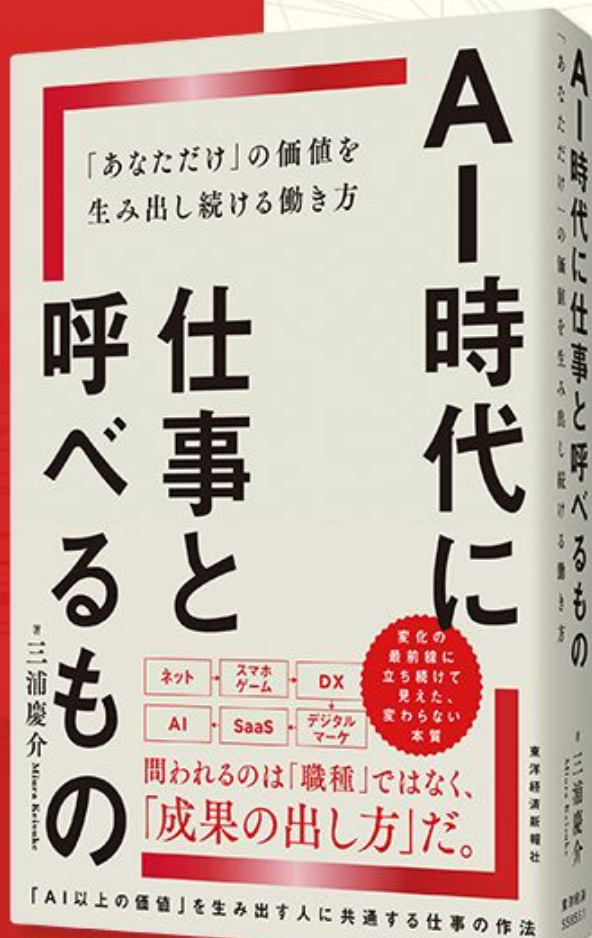
上場ベンチャーの営業・マーケティング改革

生産性 YoY**160**%

AI時代に仕事で成果を出したいすべての人へ

私たちに残された
仕事の価値は、
まだ「4つ」ある

AI時代に仕事と呼べるもの
「あなただけ」の価値を生み出し続ける働き方
三浦慶介



支援内容：事業成長サイクルの構築・伴走



※AIが主語ではない

2025年のAI活用の現実

生成AIが爆発的に普及した年

しかし…

- ? どれくらいできていけばいいのか？
- ? 活用できている状態とは？
- ? どんな人材が必要なのか？

具体的な情報がないまま試行錯誤を繰り返した1年

私自身の実体験

生産性
5倍  ×増

物によっては
10倍～20倍   

- 周りにもハイレベルな生産性向上を実現している人が出てきている
 - 組織の中にはなかなかいない
 - 個人で独立している人に特に多い

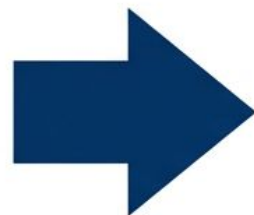
問題提起

AI活用について世の中で様々な議論があるが

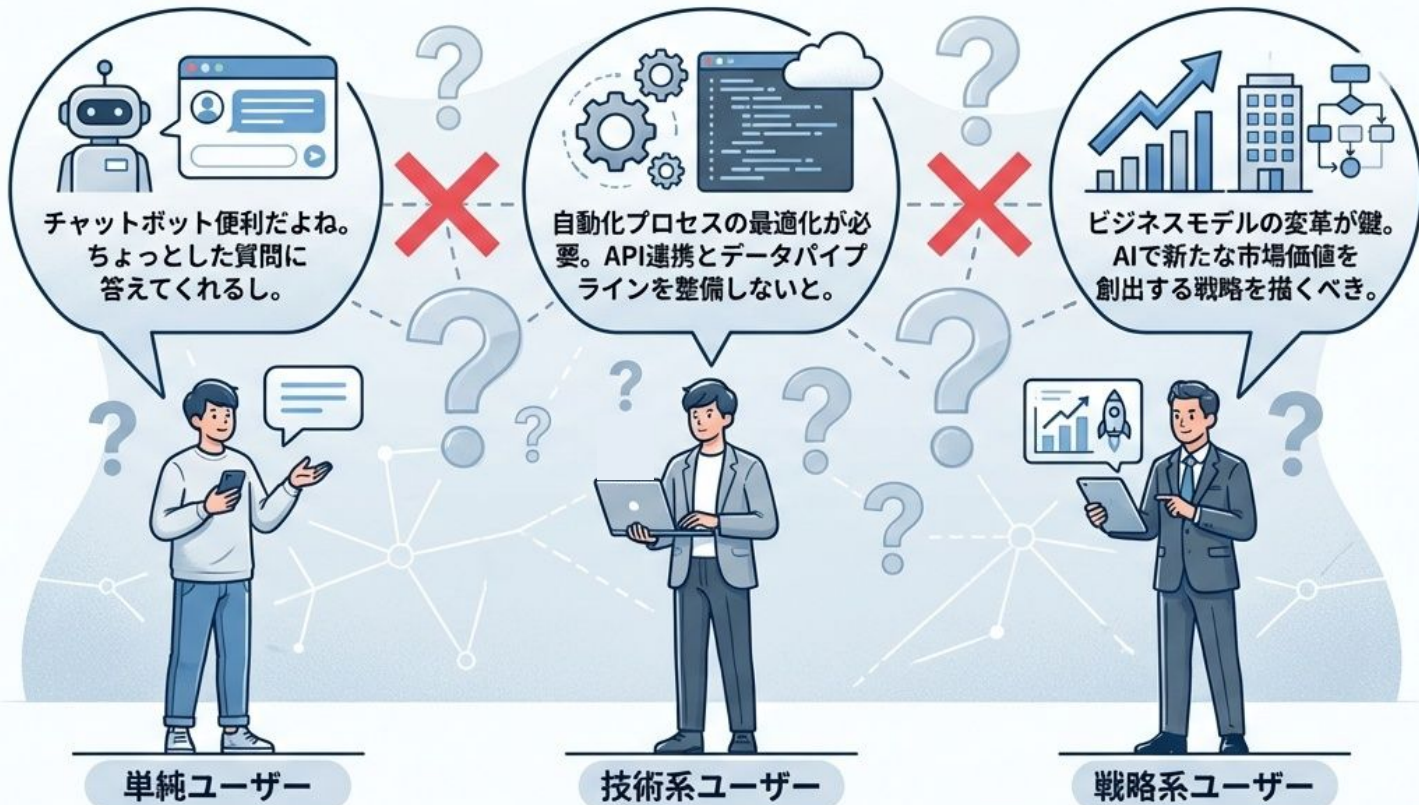
× 前提が揃っていない ⚠

× 議論が成り立っていない

→ いったん整理する



AI活用の議論がかみ合わない理由



AI活用の前提が共有されていない

AI活用の3段階進行 AI利用の進化



経営の論点は「AIで利益を増やせるのか」

組織における成果事例



営業改革×AI

AIで再現性を高めて
生産性2倍の要因に

生産性 **2倍** ↗



プロダクト開発

35人月の開発を2人月に圧縮



成果事例：個人の生産性向上



データ分析を
すべてAIで完結

月**150万**～
200万円の価値



調査、企画整理、
資料作成、スライド化

月**100万円**程度



執筆の5倍速化

月**100時間**の
捻出

成果を分けるものは何か？

理解しておくべき「AI活用の鉄則」

AIは能力の増幅装置である

【Path A - Positive】



高品質な指示



高品質なOutputを
大量に作る

【Path B - Negative】

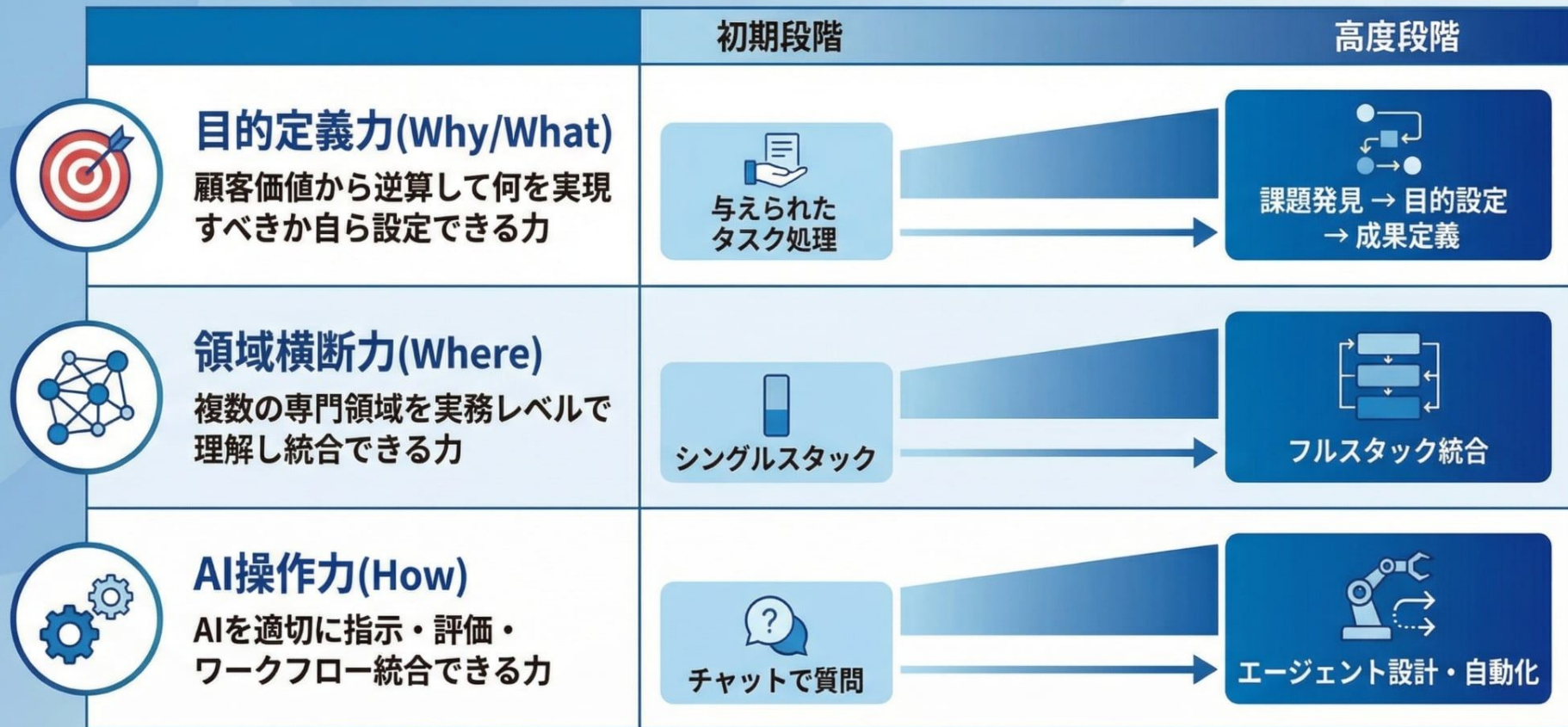


低品質な指示



レビュー地獄・
生産性低下

AI活用力を決める3つの軸



軸① 目的定義力 (Why/What)

顧客価値・事業成果から逆算して
「何を実現すべきか」を自ら設定できる力

Low



与えられたタスクを
処理するだけ

High



課題発見→目的設定→
成果定義まで自走



課題発見



目的設定



成果定義まで自走

軸② 領域横断力 (Where)

複数の専門領域を実務レベルで理解し
統合できる力 (マルチスタック性)

開発:

フロント+バック+インフラ



ビジネス:

マーケ+営業+データ分析+統計



Low vs High : 領域横断性の比較

Low: シングルスタック (1領域のみ)



High: フルスタック (全体を統合設計)



軸③ AI操作力 (How)

AIの能力と限界を理解し、適切に指示・評価・ワークフロー統合できる力

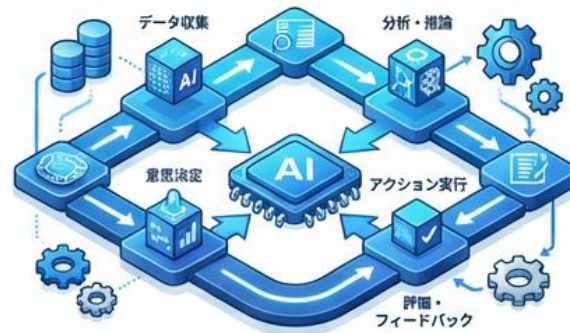
Low: チャットで質問する程度



- 基本的な質問と回答
- 手動でのインタラクション
- AIの特性理解が浅い

スキル向上と自動化の進展

High: エージェント設計・自動化パイプライン構築

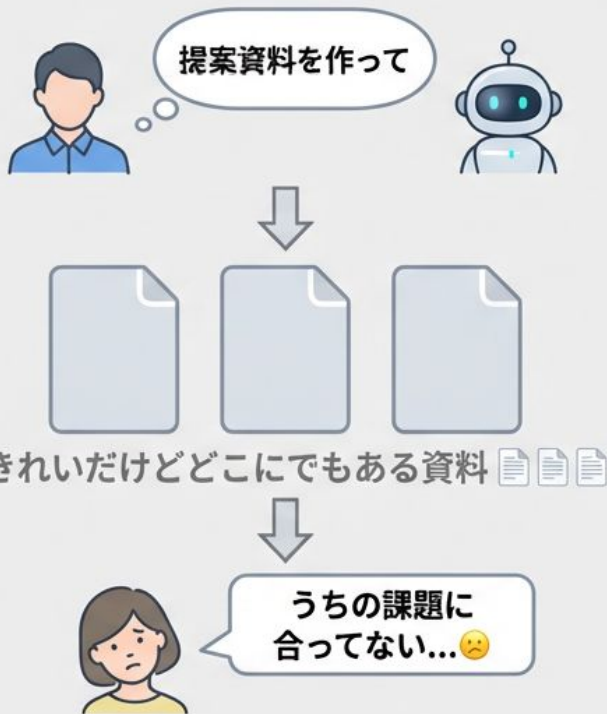


- 複雑なプロンプト設計とエンジニアリング
- 自律型エージェントの構築と連携
- ワークフローへのシームレスな統合
- 継続的なパフォーマンス評価と最適化

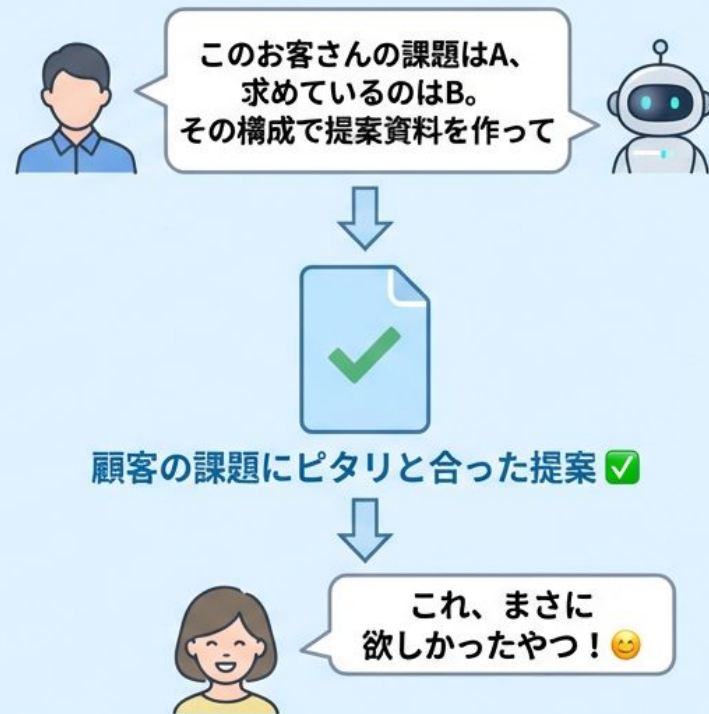
基本的なAI利用から、業務全体を効率化・自動化する高度な運用スキルへの進化。

目的定義力と「成果」

AIで作業を速くしただけ



○目的の定義×AI活用



同じAIを使っても、指示の質で成果が変わる

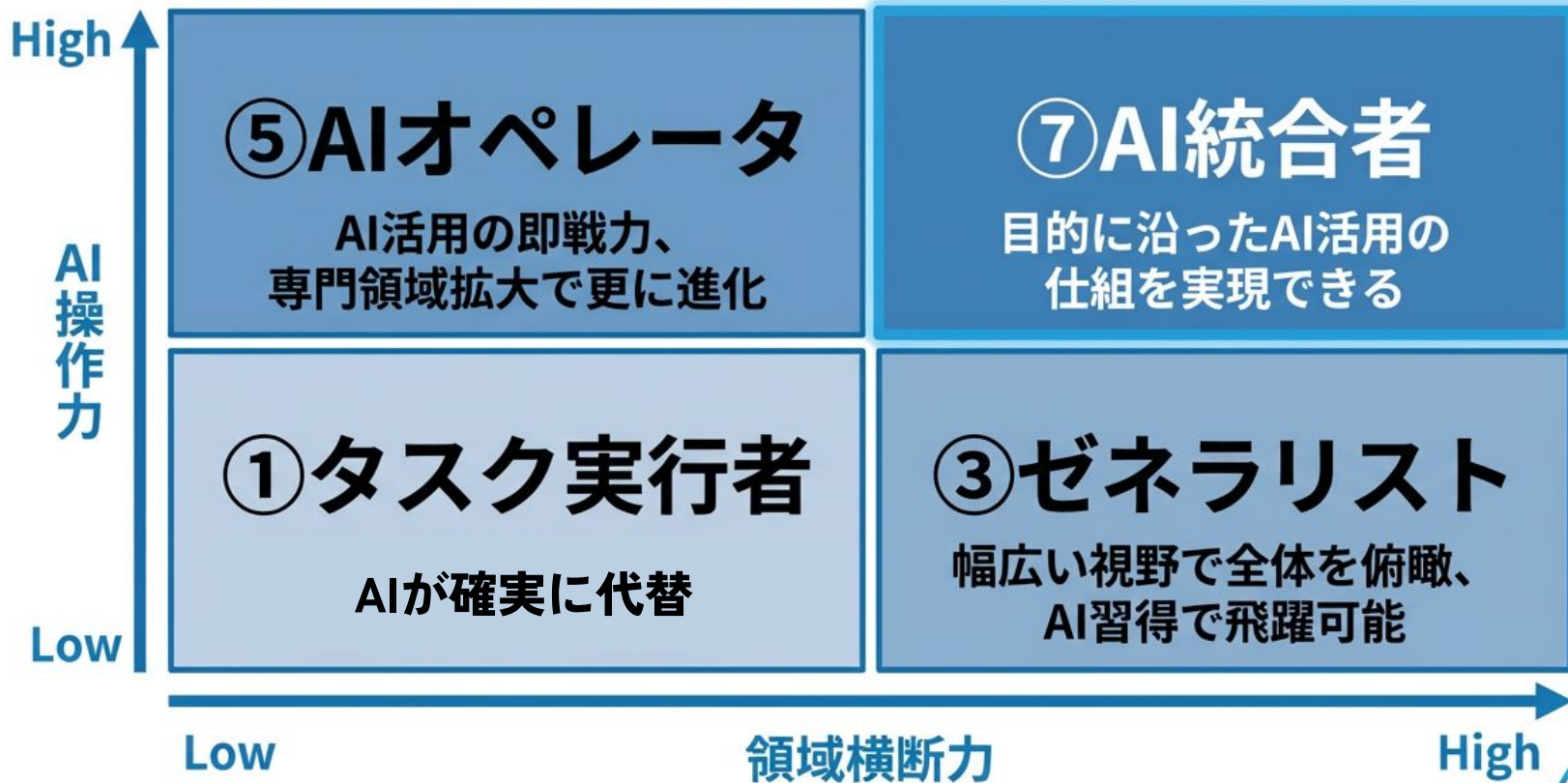
AI時代に成果を出す人材のタイプ
～ 目的定義力の有無による分類

目的定義力 High の4タイプ



目的定義力 Low の4タイプ

※AIに代替される余地が大きい



実例① プロダクト変革型AI変革者

カオスなサービスからの爆速刷新



仕様書がない・何ができるか不明



AIで現状仕様を再把握

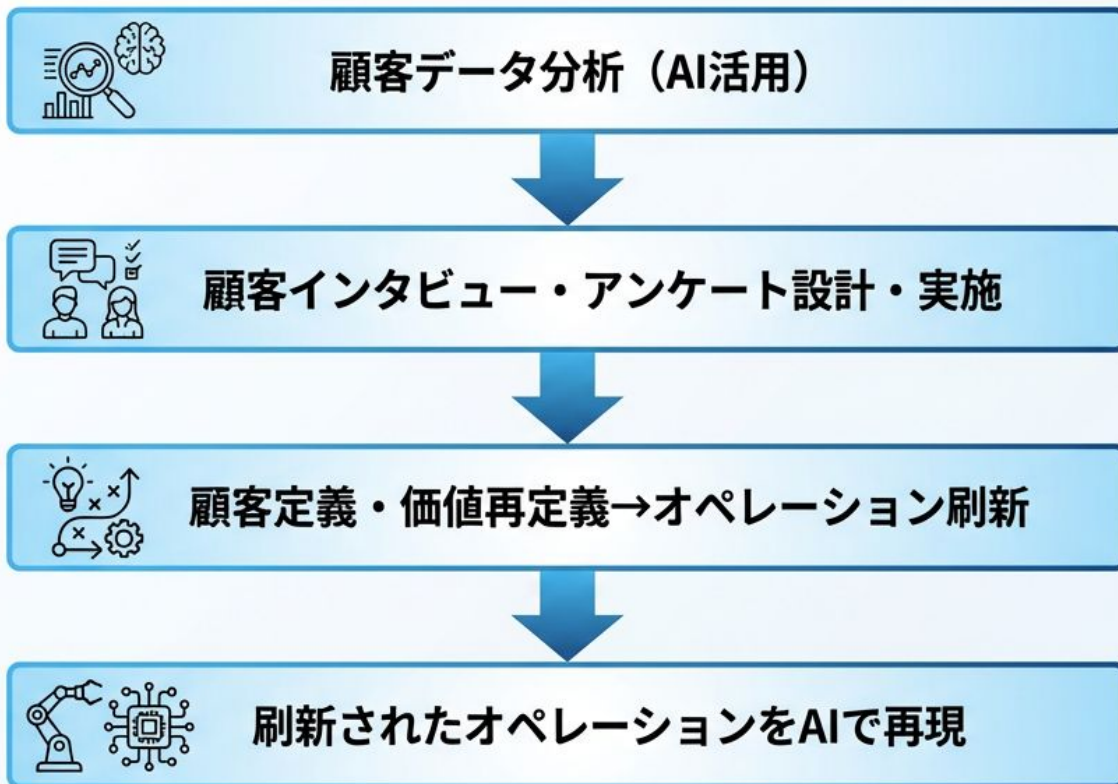


AI開発で爆速刷新

☑ 目的定義力 ☑ 領域横断力 ☑ AI操作力 = 全軸High

実例② 事業変革型AI変革者

価値プローション：顧客価値再定義からのオペレーション刷新



あなたの現在地は？

目的定義力: 自分で課題を定義できるか？



領域横断力: 複数領域を統合できるか？



AI操作力: AIをワークフローに組み込めるか？



どのドメインで戦っているか？

-  マーケティング
-  オペレーション
-  製品開発
-  戦略
-  その他

**どうやってスキルを身に着ける
か**

HOWは学べる環境がすでにある

AI操作力は研修で習得可能。問題は「それだけでは利益につながらない」こと

目的定義力
(Why/What)

🌟 **ここが利益を分ける**

領域横断力
(Where)

🌟 **ここが利益を分ける**

AI操作力
(How)

✅ **研修で学べる**

目的定義力・領域横断力の鍛え方

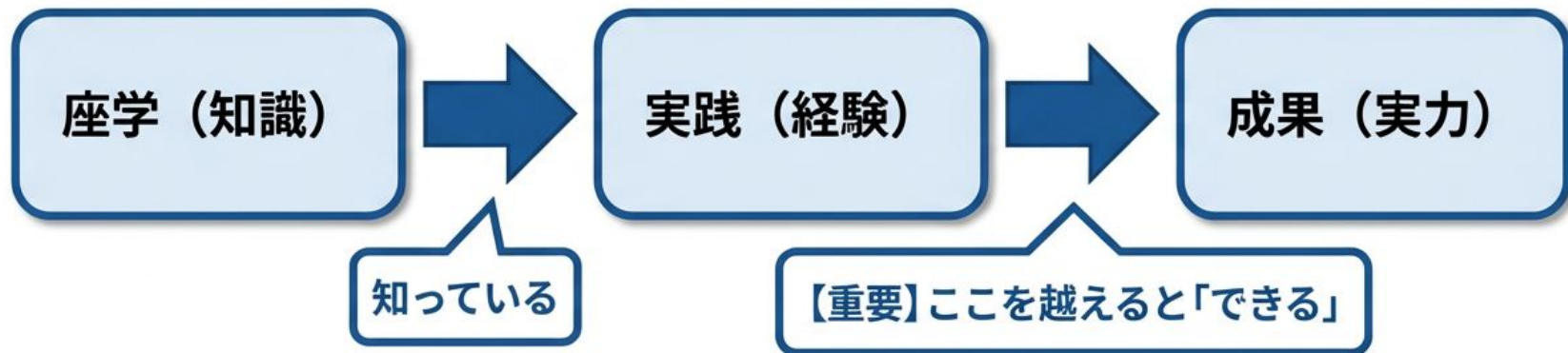
座学で「知る」ことは必要。ただし「できる」になるには実践が不可欠

目的定義力

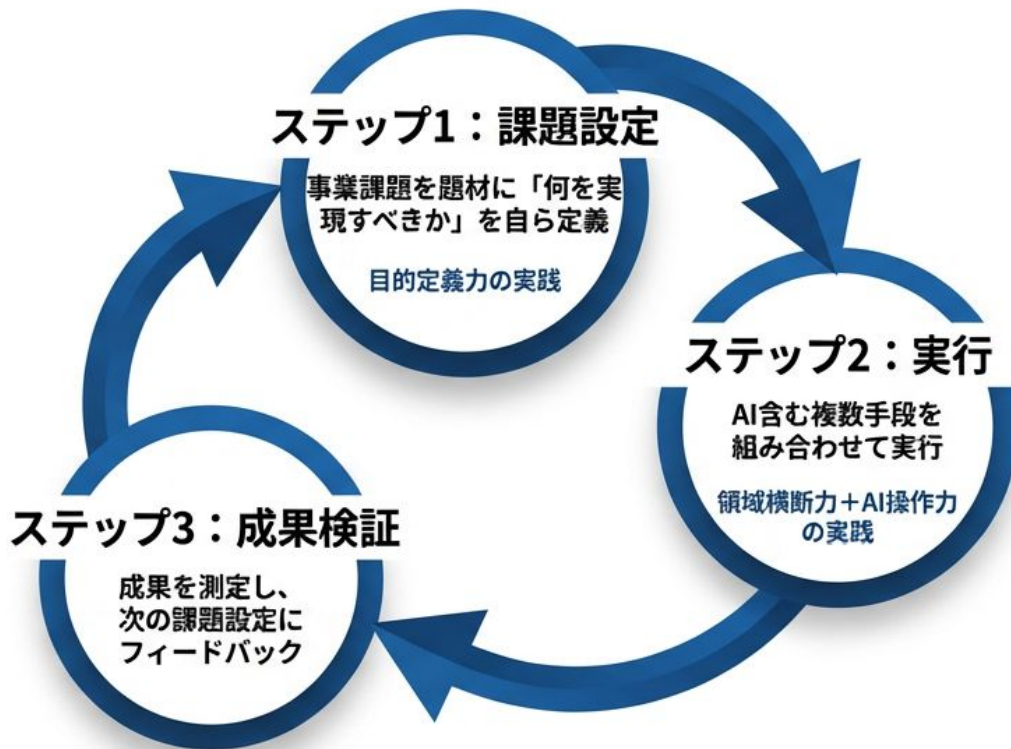
- フレームワークは座学で学べる
- 実際の事業課題で目的設定・成果定義する経験が必要

領域横断力

- 隣接領域の知識は座学でインプット可能
- 複数領域を統合して判断する力は実務で磨く



実際の事業課題で「目的設定→AI活用→成果検証」を回すことが最短ルート



このサイクルを回す速度と回数が成長速度を決める

まとめ：明日からできること

立場によって打ち手が違う

一般社員

- 自分の弱い軸を特定する
- 「この業務の目的は何か」を問う習慣をつける
- 隣接領域に意識的に踏み出す

マネジメント・人事

- 研修選定の基準を見直す
- 目的定義力を実践で鍛える機会を設計
- 社員が領域を越える挑戦を後押し

経営層

- AI活用目標を「導入率」ではなく「利益の先行指標」で設定
- 営業成約率向上、広告ROI改善、売上人件費率

まとめ

AI時代でも、求められるのは「**成果 (利益) を出す**」こと

成果を左右するのは



座学と実践を交えてスキルを身に付けていくしかない

とはいえ、実現するハードルは高い

お力になれること

業務削減



事例豊富な
パートナーご紹介

人材育成



グロス X 社の
「ビジネスOS」研修

戦略設計

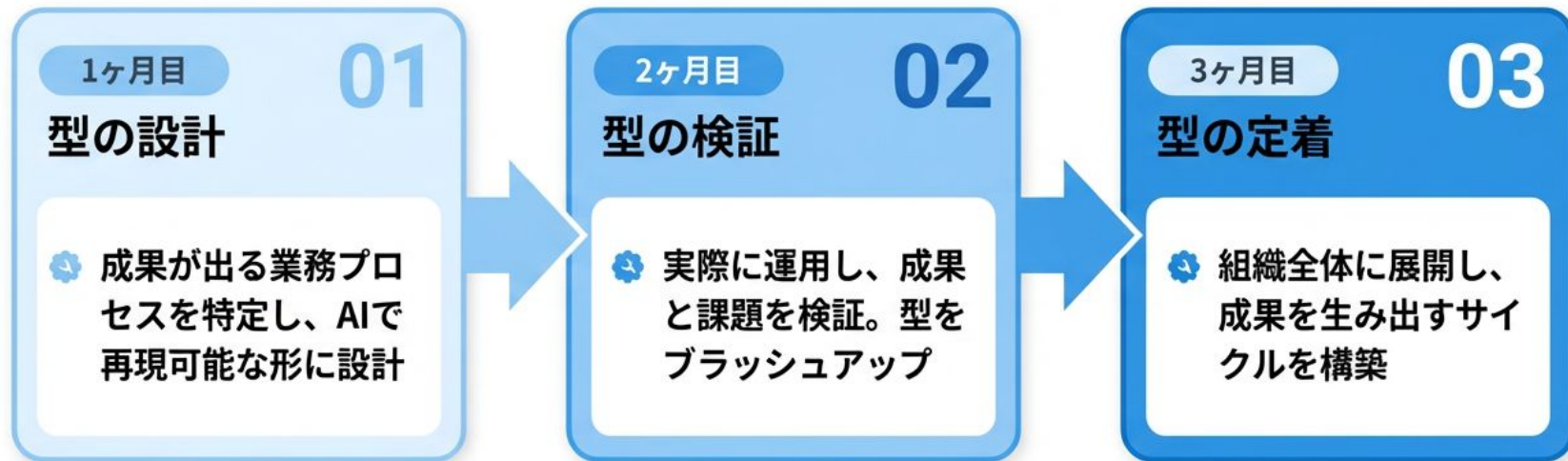


グロースドライバー
戦略伴走支援

※三浦も執筆

(最短)

3ヶ月で成果の「型」を作る伴走支援





ご清聴ありがとうございました

質疑応答

GROWTH DRIVER

株式会社グロースドライバー

代表取締役 三浦慶介

組織としてのAI活用

$$\text{組織のAI活用成果} = \sum (\text{個人のAI活用力}) \times \text{環境係数}$$

環境係数とは？



AI活用を許容する組織文化

革新と学習を推奨し、リスクを許容するオープンな土壌が、個人の挑戦を加速させる。



セキュリティポリシー

安全な環境でAIを利用するための明確なガイドラインと保護が、信頼と安心感を醸成する。



個人スキルを組織全体に拡大する要素



データ基盤の整備度

高品質でアクセス可能なデータへの容易なアクセスが、AIモデルの精度と有用性を高める。



チーム構成

異なる専門知識を持つメンバー間の協力とシナジーが、AI導入の実践的価値を最大化する。