UNBOUND 2026 ｜ セッション要約

AIの全社展開で詰まるのは承認と文脈

The Hard Part: Scaling AI Across the Enterprise

Glean の創業者兼CEOが、試験導入から全社展開へ進む企業を見てきた経験から、止まる理由と先に打てる手を挙げていく対談です。

登壇者	Arvind Jain（Glean）
聞き手	Tim Paradis（Business Insider）
日時	2026年9月16日（水）15:30-16:00 ET
会場	Main Stage
作成	株式会社100／2026-09-29



登壇者

Arvind Jain

Chief Executive Officer, Glean

- Glean の創業者兼CEO。社内のデータとつながる業務向けAI基盤
- 以前は Rubrik を共同創業し、研究開発を率いた
- Google に10年以上在籍し、Search、Maps、YouTube を担当



聞き手

Tim Paradis

Correspondent, Business Insider

- Business Insider で働き方の未来を取材する記者
- リーダーシップと、AIや自動化が働き方を変える様子を書く

© 100 Inc.

全社展開で詰まるのは、
セキュリティの承認と文脈、そしてコストと定着。

この6か月で、企業は試験導入の話をしなくなり、エージェントの正式な計画を持ち始めた。
その先で止まる理由に、人の関わり方と推進の体制で先に手を打つ。

01

承認と文脈を先に整える

セキュリティの承認と、
エージェントに渡す文脈が、
展開を止める2つの要因

02

最初は人が大きく関わる

最初は人が最終レビューをし、
フィードバックを重ねて
ガードレールを見極める

03

推進者を置き、AIから届ける

専任の推進者を一時的に置き、
使い道はAIの側から社員に
示していく

© 100 Inc.

試験導入の話から、エージェントの計画へ

企業はもう試験導入の話をしていない。エージェントと自動化の計画が、
事業の最優先の目標になっている。

以前

- 試験導入をどう進めるかを話す
- AIの用途は、情報を探し、
  質問に答えること

いま

- エージェントと自動化の正式な計画が、
  事業の最優先の目標になる
- 業務プロセスそのものを、
  エージェントが担う
- 作るのは簡単になり、作られた
  ものを使う側が追いつかない

増えるエージェントへの対処は3つ。作らせない、承認を経て公開する、自由に作らせて検索で見つけられるようにする。
社内の文書の量を制御できなかったのと同じく、エージェントとスキルも最後は検索が答えになる。

© 100 Inc.

展開を止めるのはセキュリティと文脈

全社への展開を止める要因は2つ。セキュリティ部門の承認が下りないことと、
エージェントに渡す文脈が足りないこと。

セキュリティ

- エージェントに行動の権限とデータへの
  アクセスを渡すことに、企業は不安を持つ
- セキュリティに敏感な大企業ほど、
  最後にセキュリティ部門が許可しない
- AIのワークフロー全体にガードレールを
  敷けるプラットフォームが要る

文脈

- 社内データに向けたエージェントは、
  よくても新入社員と同じ水準
- 新入社員も情報には触れられるが、
  仕事をこなす文脈、経験、判断がまだない
- 会社の知恵の多くは、文書ではなく
  日々のやり取りの中にある

© 100 Inc.

エージェントは、よくても
新入社員と同じ水準で働いている。

At best these agents are performing at the level of a new employee inside a business.

Arvind Jain ／ 社内データに向けたエージェントの現状について

© 100 Inc.

足りない文脈は、記録を増やして補う

処理を工夫するより、まず記録する。記録するほど、日々のやり取りに表れる
経験と判断を、AIで引き出せるようになる。

文書は会社の知恵の一部

構造化データと長い文書を全部集めても、
会社の集合知の10〜20%ほどにとどまる

知恵は日々のやり取りに出る

Slack や Teams での質疑、会議、業務の
システム上の作業に、経験と判断が表れる

会議を記録する

社内の会議も、お客さまとの会議も記録する。
記録するほど、AIで引き出せる

AIが要点を取り出す

大量の記録から要点を取り出し、
エージェントに渡す



当日の対談の様子

© 100 Inc.

最初は人が大きく関わり、最終レビューを人に残す

保守的すぎれば事業の価値が出ず、攻めすぎれば悪いことが起きる。
人を置き換える目標を持つとしても、まだ置き換えない。

01
任せる
エージェントには、
必要なことを
すべてやらせる

→

02
人が見る
最終レビューは人。
機微に触れる行動は
AIが人に回す

→

03
直す
最初の数か月は、
誤りや不適切な
情報の使い方を
そのつど伝える

→

04
見極める
最初の数か月で
ガードレールを
見極める

AIそのものは知性ではなく、人のふるまいから学んでまねるもの。だから最初の数か月の関与が効く。
仕事の90%をエージェントが担い、人が最終レビューだけをしても、10倍の引き上げになる。

© 100 Inc.

AIの推進者を、一時的に専任で置く

1つだけやるなら、全社のAIを見る責任者を任命する。
ほかの業務を持たせず、全部門にAIを広げる目標だけに専念させる。

置くと前進が速くなる

最高AI責任者のような役割を正式に置くと、
前進が根本から速くなる

号令と予算だけでは遅れる

集約する担い手がいないと、AIは社員の
仕事の上に乗る追加の責任になる

役割は一時的

1年ほどでAIは各部門に組み込まれ、
通常の計画づくりに吸収される

リーダーが先に決める

CEOや事業側のリーダーが「やる」と決め、
そのうえでセキュリティの解き方を探す



当日の対談の様子

© 100 Inc.

コストが新しい障壁になった

昨年は取締役会もCEOもAIを取り入れよと指示し、トークンを多く使うほど好まれた。
資金の消費が見えて空気は反転し、CIOとの会話では、コストが決まって懸念に挙がる。

01

6か月前にはなかった障壁

売上を伸ばすか、コストを
下げるか。事業の価値を
どう出すかが問われる

02

オープンソースのモデル

フロンティアモデルより1〜2桁
安く、それでも企業のタスクの
90%をこなせる

03

タスクごとにモデルを選ぶ

Glean は、高い品質で最も低い
コストのモデルを、タスクごとに
選ぶ仕組み（model router）を持つ

フロンティアのモデルも、オープンソースのモデルも使える戦略にしておく。
業界の革新を、見合ったコストで取り込めるようにするため。

© 100 Inc.

使い道はAIの側から社員に届ける

ボトムアップとトップダウンを併用すると定着が進む。それでも、働き方まで
変えているのは、最もAIに前向きな会社でも社員の一部にとどまる。

併用がうまくいく

道具を届けて分散して使ってもらい、部門
ごとの用途の見極めと教育を全社で進める

働き方を変えるのは一部

最も前向きな会社でも社員の5〜10%ほど。
残りは情報探しと質問にとどまる

使い道を社員に探させない

Glean は役割、期限の近い仕事、読み書きの
好みを把握し、AIに任せられる仕事を示す

AIツールは能動的になる

今後1年で、ほとんどのAIツールが
能動的になる（登壇者の予測）



当日の対談の様子

© 100 Inc.

社員がAIの使い道を見つけるのを待たない。
AIの側から社員に来て、何を手伝えるかを伝える。

They are not going to figure out what AI can do for them.
AI has to come to them and tell them what it's capable of helping them.

Arvind Jain ／ 働き方を変えていない社員への届け方について

© 100 Inc.

出典と注意点

出典

公式セッションページ

https://unbound.hubspot.com/sessions/SESS-1251

公式AIサマリー

HubSpot が AI で作成したセッション要約

当日の講演記録

2026-09-16

図版

当日の対談の様子（配信画面から切り出し）

読むときの注意点

- HubSpot の製品発表ではない。登壇者は検索基盤を提供する Glean のCEO
- 10〜20%、5〜10%、90%、10倍などは登壇者の観測と例示で、出典の提示はない
- 製品の仕様、価格、提供時期への言及はない
- CIOのコストの懸念は、Glean のお客さまとの会話の範囲

本資料は、当日の講演記録と公式AIサマリーをもとに株式会社100が要旨を日本語で整理したものです。
逐語訳ではなく、写真は当日の対談の様子を引用し、図表は株式会社100が作成しています。

© 100 Inc.