



一般社団法人

AIガバナンス協会

AI Governance Association

Frontier Topics “AI in HR” 採用・人事労務領域におけるAI利活用状況 座談会サマリーレポート (2026年5月実施分)

一般社団法人AIガバナンス協会

2026年7月14日公表

企画趣旨

- **AIGA Frontier Topics趣旨**

- AIGAでは、AIガバナンスナビ、「いつの間にか」AI実態調査、Monthly All Hands、AIGA Standup、AIGA Spotlightなど、多様な会員向け企画を実施しています。この企画「AIGA Frontier Topics」では、特に最先端の技術・社会動向に紐づくAIリスク関連トピックの現状調査、ならびに対策に向けた議論を、内外の有識者・ステークホルダーの知見を集めながら実施しています。

- **「採用・人事労務領域におけるAI利活用状況」座談会実施要領**

- 目的：会員企業における実態ヒアリングならびにプラクティス・サマリー作成に向けた論点整理
- 方法：座談会（のべ9社、約25名）
 - 一括採用を行っている企業を中心に業界横断的に声かけ
 - 1回目：計4社、各社より3名
 - 金融2社、通信、人材会社
 - 2回目：計5社、各社より1～3名
 - IT、金融、メディア系企業、AIサービス開発企業、人材会社

座談会での質問項目（事前回答含）

1. AIの導入状況

- a. 導入の動機
- b. 導入シーン（書類選考、面談、配属判定…）
- c. 対象（新卒一括採用、中途、インターン、既存社員…）
- d. 対象者に対するAI利用の明示・同意取得

2. 導入による効果

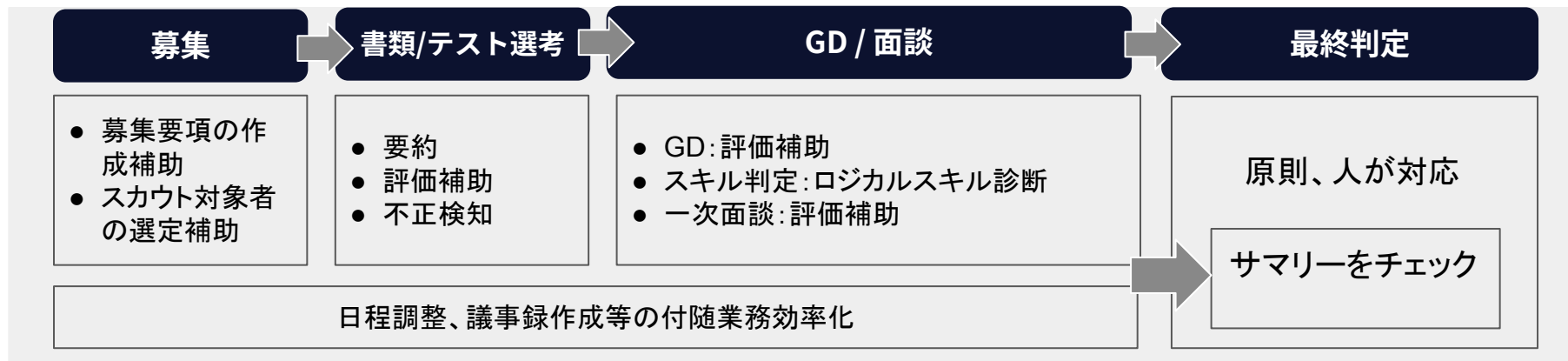
- a. 工数に対する影響
 - 工数が減ったか、HITL(Human in the Loop)不可避につき増えたか
- b. 定性的高度化（バイアス排除、フィット感ある人材の採用成功、最適配置等）
- c. その他感じる、あるいは数字で表れた影響

3. 座談会で他の参加者へ聞いてみたいこと

1. 採用・人事業務におけるAIの導入状況

- **範囲** : 新卒採用、中途採用中心。既存社員の異動補助に使う企業も
- **利用サービス** : 汎用生成AI、書類選考AI、面接AIといった表現に留まり、具体的なサービス名や、どのプロセスでどのAIを利用しているか等の具体的な活用状況をめぐる情報は限定的
- **ユースケース** :
 - **事前審査 (ES/適性テスト)** : 要約、評価補助、不正検知
 - **グループ・ディスカッション** : アイデア出し、評価補助
 - **面談** : 要約、評価補助、AI面談による必要項目の一部事前聞き出し

(新規採用業務におけるAI利活用)



2. 導入による効果＜効率化＞

- **効率化されたもの**

- **募集段階** : AIによる文章推敲・作成補助で募集要項やスカウト文の作成工数を削減
- **選考** : ES・面接評価のサマリ化により、担当者間の引き継ぎと選考リードタイムが短縮
- **分析** : 選考データの蓄積・増加により、採用傾向の分析精度と速度が向上
- **経費** : 面接官の関与工数削減や外部委託業務の内製化により、人件費・外注費を削減

- **効率化されなかったもの・新たな負荷となったもの**

- **選考** : AI判断に対するHITL対応を開始したことで、人事部によるAI面談録画の再確認(AIの判断内容に問題がなかったかの確認)の工数が新規発生
- **分析** : 個人情報保護対応として、AIインプット前の匿名化処理が新たな実務負担に
- **経費** : AIツールの導入・維持コストが増加

2. 導入による効果＜高度化＞

- **高度化されたもの**

- **評価基準の透明性向上・多角化**

- AIが評価項目を言語化・詳細化することで、面接官間で共有されていた暗黙知が可視化され、評価の一貫性・透明性が向上
- 多角的な評価軸の導入により、従来の基準では見落とされがちだった候補者の拾い上げが可能に
- 面接官個人の感覚・属人性への依存が低減

※候補者選定の妥当性について

AI利用有無のA/Bテストが不可能なため、入社後のパフォーマンスや離職率等についての定量的な結果を示すことは難しいが、人間で拾い上げられていなかった観点の言語化・可視化により、採用候補者本人や採用担当の理解、納得感が深まったという意見が多かった

3. 法令等への対応

- **事前同意取得**

- 応募フォームへの組み込みが多いが、海外法制への対応も兼ねて AI利用の拒否も選択可能に
- AIの導入理由について「加点要素を拾い上げるため」等記載し、同意に対するハードルを下げている
- なお、AI導入による応募拒否はかなり少なく、特に若年層は拒否感が薄く感じられるとの意見が多数

- **個人情報対応**

- 個人情報・要配慮情報の取扱ルールを把握している担当者のみが選考情報での AI活用を行える状況のため、活用できる人が限定的
- 開示請求、削除請求に耐えられる体制整備に苦戦
- 事前同意を取得しておき、求職者側が個人情報を話してしまっても同意があるので OKとするという運用も
- 実運用におけるデータを活用する場合も、多様な匿名化手法を適用し、個人との紐付けを回避した上で実施しているとAI開発/提供者より状況共有あり
- データはサービス事業者側での保管・管理にしており自社の手を離れている場合も

- **データ学習**

- 個人情報インプット前に匿名化を実施

4. その他話題に上がった点

- **求職者側の AI利活用スキルの向上**
 - 特にESにおいて文章の構成・校正力、分量から AI利用が推察される
 - 逆に「いかにも手書き」なESが目立ってきている
 - AI利用の有無を判定すべきか、また、AI利用を差し止めることが難しくなっていくとした場合、書類選考のあり方の再検討が行われていくのではないかと
- **AI面談での要配慮個人情報の取り扱い**
 - 質問に対し、求職者が質問外のことで回答してしまう場合あり
- **HITL範囲の削減ならびに依拠範囲の検討**
 - 今後は、書類OK面談NGのみの場合の面談アーカイブのみ再チェックするなど、HITLで再確認する範囲の縮小を行うことも検討する
- **翌期以降の AIツールの継続判断**
 - 外注費削減や履歴書判断・面談参加の人件費削減にはつながっている一方、人事部負担は別途追加されており、今後、採用・人事における AIツールの継続利用判定をどの KPI / KGIで判断するか悩ましい

AIGAとしての”AI in HR”をめぐる今後の取組事項候補

・ヒアリング対象の拡大

今回は大手伝統的企業を中心としたので、規模や業種を拡大してヒアリング

・法令・ガイドライン改正に伴う影響の発信

個人情報保護法等、関連する法令の改正に伴う影響等を分析・整理

・経年変化の観察

AIツールの進化、社内でのプラクティスの蓄積、採用・人事領域におけるガバナンスのありかたの変化などを定期的にウォッチして発信