

A I 法に基づく調査研究等について

- A I のイノベーションを促進し、リスクに適切に対応するため、A I の研究開発及び活用の実態を把握し、分析することが必要
⇒ A I 法第16条に「調査研究等」が規定

- **A I 戦略本部の設置を待たずして、以下について調査を実施し、現段階での調査結果をとりまとめ。**

- ① 性的なディープフェイクを生成する A I
- ② 雇用（採用・人事評価等）における A I 活用

調査結果の詳細は、次頁参照。
結果を踏まえ、関係省庁と対策を検討

- **今後、上記の調査結果や、専門調査会での検討を踏まえつつ、必要な調査を新たに行っていく。**

- 企業等における A I の活用実態や事例
- A I 開発企業における安全性向上対策
- 国民の権利利益を侵害する案件の実態 等

(参考) 調査結果のポイント

① 性的なディープフェイクを生成するA I

児童ポルノを含む性的なディープフェイクについて、生成可能なA Iアプリの実態、被害状況及び拡散実態について調査

- A I 技術の進歩により、性的ディープフェイクが容易に生成可能な状況
- 関連NPO法人による被害認知件数の増加などを踏まえると、更なる拡大が懸念
- 関係省庁と連携し、引き続き実態把握に努めるとともに、必要な対策を検討

② 雇用（採用・人事評価等）におけるA I活用

採用や人事評価等の人事業務を支援するA Iシステムの実態、システムの活用実態について調査

- 日本でも、採用面談、給与査定、人材配置等の人事業務を支援するA Iシステムが提供
- 現状、これら支援機能の活用は一部企業等に限定されているが、活用の拡大が予想
- 関係省庁と連携し、引き続き実態把握に努めるとともに、必要があれば対策を検討

(参考) ① 性的なディープフェイクを生成するA I (1/2)

性的ディープフェイクが生成可能なA Iについて

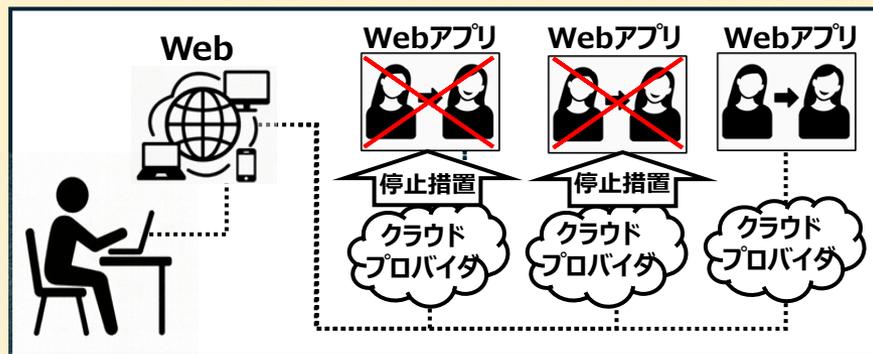
性的ディープフェイクが生成可能な画像・動画生成サービス(アプリ)として、以下を確認。

① Webアプリ

(Web上で動作するアプリ)

- 性的ディープフェイクが生成可能とされていた約50種のWebアプリを調査した結果、**現在も性的ディープフェイクを生成可能なものは数件のみ**であった。
- これは、サービスの基盤となるクラウドプロバイダが規約に違反するとして利用停止措置または機能停止勧告したことによる。(図1)
- 現在も生成可能なWebアプリにおいては、実際の写真と見分けがつかない性的画像・動画を容易に生成することができた。

図1. プロバイダによる性的ディープフェイクのWebアプリ利用停止措置



② ダウンロードアプリ

(利用者がP Cにダウンロードし利用するアプリ)

- 画像・動画生成可能なダウンロードアプリが少なくとも1万種以上Webで公開されており、性的ディープフェイクが生成可能なものも確認。
- Webアプリと比べて導入の手間が多く、利用時に一定のI Tスキルが必要であるものの、導入・利用マニュアルが出回り(図2)、中学・高校生でも容易に利用可能な状況にあることを確認。
- また、一度ダウンロードされたアプリは継続的に利用可能。

図2. 導入手順を紹介する動画のイメージ

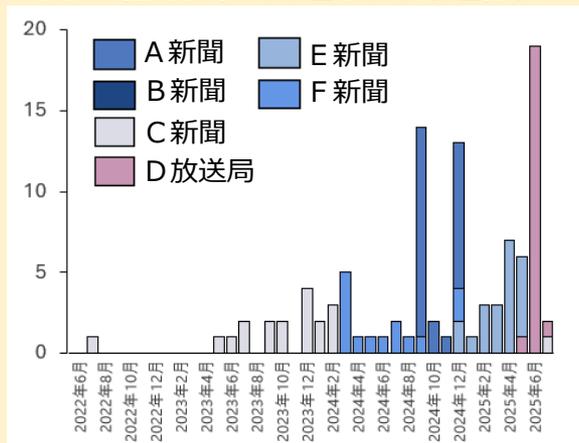


性的ディープフェイクによる被害等の状況

被害状況

- 性的ディープフェイクに関する報道件数は拡大傾向(図1)。

図1. 性的ディープフェイクの報道件数



- デジタル性被害の実態把握や被害者支援を行うNPO法人によると、性的ディープフェイクの作成対象(被害者)が、著名人から一般人に移行。認知件数も増加傾向とのこと。
※3~4月に認知件数が増加(卒業アルバムの悪用が想定)

拡散実態

- こうした性的ディープフェイクは、メンバを限定するクローズドなWebコミュニティで拡散されることが主流とのこと。
- このようなクローズドなWebコミュニティの把握に努めているものの、性的ディープフェイクの拡散状況の全体像を把握することはできていない可能性が高い。

- A I 技術の進歩により、性的ディープフェイクが容易に生成可能な状況となっており、その拡散についての報道件数やNPO法人の認知件数が増加傾向にあるなど、更なる拡大が懸念される。
- こうしたことを踏まえ、関係省庁と連携し、引き続き実態把握に努めるとともに、必要な対策を検討していく。

人事業務を支援するA Iを活用したシステム

- 採用面接、給与査定、人材配置（マッチング）等を支援するA Iシステムが多く提供されてきている。

採用面接を支援



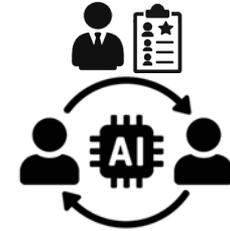
- A I アバターが面接を実施
- A I が音声/画像を認識し、面接結果を整理・評価
- 24時間365日面接が可能

給与査定を支援



- 給与査定に必要な情報をA I が整理
- 対象者の人事情報（部署、職種、スキル等）や、競合他社の給与水準情報等をA I で分析して提案

適切な配属を支援



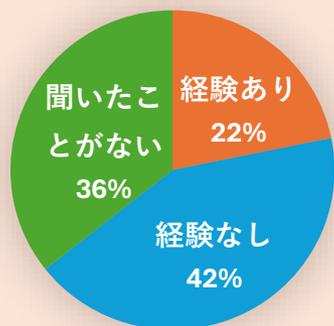
- A I が、初期配属、異動時における配置先候補を提案
- 過去の社内配置実績を基に、対象者の経歴、スキルや配置希望等を踏まえて、配属先候補をA I が提案
- 人では考慮できていなかった広範囲の部署が配属先の候補に

- こうしたA Iシステムを活用することにより、業務効率化(時間・人の削減)、評価の客観性向上、配置の最適化、求職者の利便性向上(面接の24時間対応)などの効果が期待されている。
- 今回、人事業務を支援するA Iシステムの主要開発企業数社にヒアリングしたところ、これらにおいては、公平性、透明性を確保するためのさまざまな対策を実施していた。
- 他方で、多くの企業から新たにA I採用面接システムが提供されてきており、これらの中には公平性等の確保が十分に配慮されていない可能性もある。

人事業務を支援するA Iシステムの活用実態

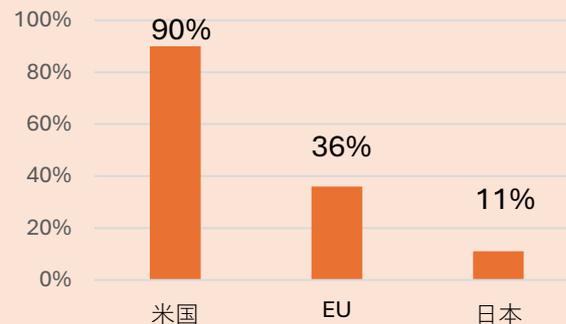
- こうしたシステムの活用は、現状では一部の企業に留まっている状況（図1, 2）。

図1.日本の20代前半の就活経験者のA I面接経験率



Synergy Career社調べ（2025年）

図2.人事評価でのA I活用率



OECD調べ（2024年）

- 今回、すでに活用している企業数社にヒアリングしたところ、A Iシステムの活用で期待される効果を実際に挙げている、評価の公平性に留意して最終的な判断は人が実施している、とのことであった。

- 
- 我が国においても、採用などを支援するA Iシステムの活用が広がりつつあるが、現状では一部の企業に留まっている。これまでの調査では、大きな問題は確認できていない※。
 - 今後さらに活用が広がると考えられることから、関係省庁と連携し引き続き実態把握に努めるとともに、必要があれば対策を検討していく。

※労働組合が、団体交渉において、企業の人事評価でのA Iの活用方針に対して企業側に情報開示を求めたことに関して、不当労働行為の救済に係る申立てを都労委へ行った事例では、企業側が、適切な情報開示を行うこと、最終的な評価は人が判断すること等の説明により和解済（2024年）。 6