

経済産業省 第3回 AI原則の実践の在り方に関する検討会
議事概要

令和3年11月5日(金)
15:00~17:00
オンライン会議

■ ピープルアナリティクス&HRテクノロジー協会の取組に関する質疑応答

- ◆ 社内のAIガバナンスとして、HRテックを利用している部門に対して「人事データ活用の9原則」の遵守状況の確認を行いたい場合は、どのように実施するのが望ましいか。
 - 「人事データ活用の9原則」に人事部門が単独で対応することは難しいため、欧米でよくみられるデータ保護責任者(DPO: Data Protection Officer)のような横断的な機能を設置する体制が望ましいと考えられる。また、人事プロセスが独断で進んでしまわないように、定期的にチェックを行う仕組みも必要である。
- ◆ 「人事データ活用の9原則」中の「アカウントビリティの原則」に関して、説明すべき範囲や透明性の確保などについては、どのように考えるべきか。
 - 説明責任を果たすためには、AIによる判断結果をそのまま意思決定に利用するのではなく、AIによる判断のロジックをある程度理解した上で、判断材料の一つとして利用する必要がある。そのため、日本企業では、判断のロジックが分からないブラックボックス型の分析手法ではなく、解釈可能なレベルの比較的シンプルな分析手法を利用する傾向が強い。
 - 説明可能なデータやアルゴリズムの利用が求められるということか。
 - 分析の材料となるデータセットが重要である。過去のデータについては、バイアスを完全に排除することは不可能であるため、その前提を理解した上で、説明可能な分析手法を利用することが求められる。
- ◆ 人間の関与の要不要については、どのように判断するのか。
 - 人材育成に関するレコメンデーションエンジンのように、従業員自身にメリットがあり、最終的に従業員本人が自己責任で判断できる場合は、ロジック等が従業員に説明されている限りは人間の関与はそれほど重要ではないが、異動や採用等の本人に選択権のない判断においては、人間の関与度を可能な限り高めることが重要である。
 - 採用に関して、応募の足切りの際にAIが自動的に絞り込みを行い、不合格と判断された応募者については人事担当者が確認するという企業もあるが、これについてどのように考えるか。
 - バイアスが生じる可能性を排除できないため、公平性を担保するためにも人間が関与すべきであると考えている。日本企業の採用活動においては、合格の可能性が低い応募者と高い応募者の間で、人事担当者の作業の時間配分をコントロールするためにAIを活用するという事例がいくつか出てきている。

- ◆ 「人事データ保護士」認定資格制度について、認定者の規模や実際に企業の中でどの程度活用されているのか、という点について確認したい。
 - 人事データ保護士認定資格制度は、人事データ活用の9原則（人事データ利活用原則）の内容を理解した上で、人事データに関しての基礎的な法律の知識を備え、社内での不正な取り扱いを正し、公正な取り扱いができるような担当者を育成することを目的としている。
 - 先月から受講が開始された状況であり、今後さらに受講者を増やしていきたい。
 - 同原則に則って運用することで、問題が発生した際の是正や救済まで担保されるのか。
 - 問題の発生を防ぐために最も重要なことは、意思決定者がアルゴリズムを理解した上で、その判断に責任を持つことであるが、問題が発生した際、それがアルゴリズムやデータセットに起因するものであれば、それらをまず是正する必要がある。また、隠ぺい等を防ぐために、執行と監査を分離し、DPOのような第三者の指示に基づいて対応する組織体制が必要となる。
- ◆ 「人事データ保護士」は、企業内人材を想定しているのか。それとも、外部の第三者を想定しているのか。
 - 「人事データ保護士」は、企業内のデータ保護の専門家と位置づけている。データ分析及びAI活用に関する企業人材の知識の底上げを目指す資格であるため、弁護士のような士業や第三者的な監査をする役割は想定していない。最近、HR テック関連の企業が増加しているが、ベンダー側の企業も含めて、企業の発展を阻害しない形でリテラシーの向上を支援したい。

■ 人事データ分析の現状と AI ガバナンス・ガイドラインへの期待に関する質疑応答

- ◆ 人事データの活用領域について、どのような分野のデータソースの活用が進んでいるのか。
 - 同じ領域のデータでも、データの状況によって予測の頻度が異なることが大きな特徴である。パルスサーベイのように、頻繁にデータを取得できる場合は、例えば誰が退職・休職の可能性が高いのかをその都度予測することも可能である。さらに、職種別で作用するデータに差があり、人間関係が作用する場合や労働時間が作用する場合もある。
- ◆ バイアスへの対応について、例えば、性別に対するバイアスの有無をどのように判断しているのか。
 - 性別については、モデルの中で男性と女性を分類できることにより差別が発生してしまうため、モデル上では性別を判断できない状態にしている。例えば、日本では博士号取得者の大部分を男性が占めていることから、「博士」という属性データあると男性である確率が高いと判断されてしまうため、「博士」ではなく「4年生大学卒業」という区分を設定している。このように、公平性を優先する場合、分析精度の低下は避けられないが、バイアスを発生させる原因となる因子を自動検知し、その因子を排除することは、技術的には十分可能である。
- ◆ 公平性を判断する基準について、企業独自に公平性を判断してもよいのか。社会的な合意や事例の蓄積が必要ではないか。
 - 性別や人種、本籍のように本人が変えることができない事柄については、等しくバイアスを排

除すべきである。ただし、住所のような情報については判断が難しく、通勤費を削減するために近隣の居住者を採用したいという企業側のニーズもある。公平性については、バイアスの排除を必須とすべき部分と企業に判断を委ねる部分について、AI ガイドライン等において3段階程度で段階的に示すことができれば、HR テック事業者にとっては安心材料になると考えられる。

■ AI ガバナンスの実効性向上に関する動向についてのご意見

- ◆ AI ガバナンスの実効性を高める手段について、直接アプローチと間接アプローチのほか、両者の中間的な共同規制もあると考えられる。例えば米国では、プライバシー保護について、政府が法律に基づきガイドラインを策定し、それを踏まえて業界団体が具体的な自主規制を策定するアプローチが採られている。また、欧州のプラットフォーム規制に関するデジタルサービス法案も、事業者に対する義務を定めつつ、実際の取組内容は業界が自主的に定める行動規範に委ねることとしている。AI ガバナンスの実効性向上に向けた手法の検討は、我が国のアジャイル・ガバナンスを支える法制度のあり方にもつながると期待される。
- ◆ 政府調達要件を通じた AI ガバナンスの検討においては、①行政機関の性質により特殊な要件が必要な場合、②市場規模の大きい公共調達に義務を課すことで、民間市場全体に間接的に要件を設ける場合の2つの類型が存在する。要件を定める目的を考慮することも重要だと考えられる。
- ◆ AI ガバナンスの実効性向上に向けた諸外国のアプローチを整理しておくことは、我が国の AI ガバナンスの実効性を高める手法を検討する際の参考になると考えられる。

■ パブリックコメントの概要と対応の方向性についてのご意見

- ◆ 報告書「我が国の AI ガバナンスの在り方 Ver. 1.1」において、「AI システムに対する横断的な義務規定は現段階では不要であると考えられる」と述べた意義は大きい。ソフトローによる規制を目指しても、検討の過程でハードローの必要性が高まる場合も少なくない。アジャイル・ガバナンスやソフトローによる規制は、ハードローに依らない規制を目指すためではなく、最も望ましいルールの在り方を定めるための手法であり、横断的な義務規定は不要であるという立場が現時点の状態であると示すことは重要である。
- ◆ AI に関するリスクアセスメントにおいて、負のインパクトだけでなく正のインパクトにも注目すべきではないか。AI のガバナンスやマネジメントに関する国際標準の検討会議においても、期待からの乖離等の負のインパクトだけでなく、AI の活用による正のインパクトも考慮すべきであるという立場を各国が示している。
- ◆ 本ガイドラインの焦点とする AI ガバナンスは、データの品質やサプライチェーンとも密接に関連すると考えられる。現状版でも、データ等のガバナンスに関するガイドライン等との紐付けは考慮されているが、より明確にしたほうが良いと感じた。

→ 本日いただいたご意見を踏まえて、丁寧に対応を進めていきたい。

以上