

# AI面接 導入ガイド

公平・適法に進めるための実務ステップとチェックリスト

5つの導入ステップ

評価基準の設計

法務・公平性の要点

ベンダー選定チェックリスト

# 目次

|    |                |                     |
|----|----------------|---------------------|
| 01 | AI面接とは         | 3つの形態／できること・慎重に扱うこと |
| 02 | 導入の進め方（5ステップ）  | 目的設定からパイロット・継続改善まで  |
| 03 | 評価基準の設計        | 構造化面接とコンピテンシー       |
| 04 | 法務・公平性リスクと対策   | 個人情報／バイアス／最終判断／海外規制 |
| 05 | 費用と体制の考え方      | 初期・運用・体制とROI        |
| 06 | ベンダー選定チェックリスト  | 8つの確認ポイント           |
| +  | 導入チェックリスト（実務用） | 準備・運用フェーズ           |

## 本資料について

これからAI面接の導入を検討する人事・採用責任者の方へ。一次面接の効率化と評価の標準化を、**効果・適法・公平の3点を両立**しながら進めるための実務ガイドです。現場でそのまま使えるチェックリスト付き。

## CHAPTER 01

## AI面接とは

採用現場の「面接官不足・多忙」「評価のばらつき（属人化）」「候補者体験の低下」を背景に、初期選考の負荷軽減と評価の標準化の手段として注目されています。

AI面接とは、録画・オンライン面接やチャット形式の応答に対し、AIが質問の提示や回答の記録・整理、評価の補助を行う仕組みの総称です。形態は大きく次の3つに分かれます。



### 録画型（非同期）

候補者が好きな時間に質問へ回答・録画。スケジュール調整が不要で、母集団が大きい一次選考に向く。



### 対話型（同期）

AIやアバターが対話形式で質問。一貫した進行と回答の深掘りがしやすい。



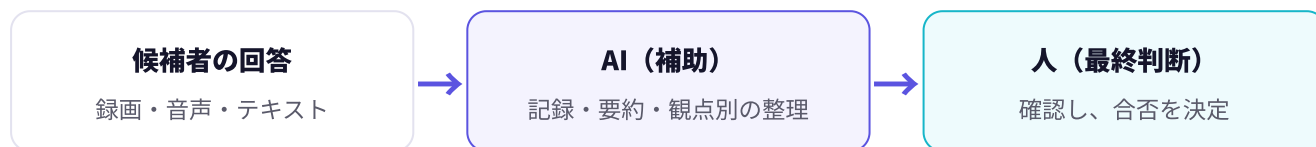
### 評価補助型

人の面接を前提に、文字起こし・要約・評価観点の整理をAIが支援する。

## AI面接でできること／慎重に扱うこと

| できること                               | 慎重に扱うこと                        |
|-------------------------------------|--------------------------------|
| 質問の標準化、記録・要約、評価観点に沿った整理、スクリーニングの効率化 | 合否の最終判断、機微情報の推定、説明できない指標での序列付け |

## 原則：AIは「補助」、最終判断は人が行う



この役割分担は、公平性・説明責任の観点でも、後述の国内外ガイドラインが示す方向性と一致します。

## CHAPTER 02

## 導入の進め方（5ステップ）

「入れて終わり」ではなく、目的設定 → 設計 → 試験運用 → 継続改善のサイクルとして進めるのが成功の型です。

1

### 目的とKPIの設定

「一次面接の工数削減」「評価のばらつき低減」「候補者体験の向上」など、達成したい状態と指標（所要時間・選考通過の一貫性・辞退率 等）を先に決める。

2

### 評価基準の設計

求める人物像から評価項目を分解し、構造化面接（全候補者に同一の質問・評価軸）として設計する（第3章）。

3

### ツール選定とルール整備

評価基準を再現できるか、説明可能性・データ取扱い・公平性の要件を満たすかで選定（第4・6章）。候補者への事前説明やデータ保管期間のルールも整える。

4

### 試験運用（パイロット）

一部の職種・チャンネルで試験導入。AIの評価と人の評価を突き合わせ、ズレや偏りを点検してから範囲を広げる。

5

### 本格運用と継続改善

定期的にバイアス監査・指標の見直しを行い、運用ルールを更新する。

**POINT**

ステップ4のパイロットを省かない。**AI評価と人の評価の突き合わせ**が、偏りや設計ミスを本格運用前に発見する最大の防波堤になります。

## CHAPTER 03

## 評価基準の設計

AI面接の効果は、AIの高機能さよりも土台となる**評価基準の質**でほぼ決まります。「何を・どう評価するか」を明確にすることが出発点です。



### 設計の3原則

- **構造化面接にする**：比較可能性を担保する。科学的な面接技法に基づく設計は、人による面接よりも評価を安定させ得ることが事例でも示されています（JILPT 2026）。
- **コンピテンシーで分解**：抽象的な印象でなく、観察可能な行動で評価する。
- **人間の関与点を決める**：AIの出力（要約・観点別メモ）をどの段階で人が確認・判断するかを設計に組み込む。

**避けたい設計**

評価根拠が説明できない**総合スコア**だけで合否を決める運用。説明責任とトラブル対応の両面でリスクになります。

## CHAPTER 04

## 法務・公平性リスクと対策

AI面接は応募者の個人情報と評価に関わります。国内外の動向を踏まえ、4つの観点で備えます。

## 個人情報

## 適正な取扱いと本人同意

録画・音声・回答データは個人情報。利用目的の明示・本人同意・保管期間・アクセス権限を管理。

**対策：**個人情報保護委員会GLに沿った運用とルール文書化。

## 公平性

## バイアスの監査と透明性

学習データや設計に起因する偏りが生じ得る。属性による結果の偏りを定期点検。

**対策：**バイアス監査の定期実施＋候補者へAI利用を事前説明。

## 説明責任

## 最終判断は人が行う

可否はAIに委ねず人が判断。AIは補助に留める。

**対策：**「AI事業者ガイドライン(第1.2版)」の人間中心・透明性と整合。

## 海外規制

## グローバル対応の確認

海外拠点・外国籍候補者が関わる場合は地域規制の確認が必要。

**対策：**米NY市・イリノイ州はバイアス監査/事前通知を義務化済。

## 制度動向（2026年）

## 2026年4月7日

個人情報保護法等の改正法案が閣議決定（AI活用とデータ保護の両面で整備）

## 令和8年3月31日

総務省・経産省「AI事業者ガイドライン 第1.2版」公表

## 海外

米NY市・イリノイ州が採用AIのバイアス監査・事前通知を義務化（施行済）

本章は一般的な留意点の整理であり、個別の適法性判断は最新の法令・ガイドラインおよび専門家の確認に基づいて行ってください。

CHAPTER 05

# 費用と体制の考え方

費用はツール形態・対象人数・カスタマイズ範囲で大きく変わります。金額の絶対値より**ROI（削減できる工数・改善する指標 ÷ 費用）**で判断するのが実務的です。



初期

評価基準の設計、質問設計、ツール初期設定、社内説明・候補者向け案内の整備。



運用

利用料、評価基準とバイアス監査の定期見直し、問い合わせ・辞退対応。



体制

人事・採用に加え、データ取扱いの責任者を明確化。判断の最終責任は人に置く。

ROIの見方

「一次面接1件あたりの面接官工数 × 対象件数」で削減効果を試算し、ツール費用と比較します。あわせて**評価の一貫性・辞退率・採用までのリードタイム**といった質の指標も評価対象に含めると、投資判断がぶれません。

## 導入規模別の進め方

| 段階       | 対象          | 主眼          |
|----------|-------------|-------------|
| スモールスタート | 1職種・一部チャンネル | 効果検証とルール整備  |
| 横展開      | 複数職種        | 評価基準のテンプレ化  |
| 定着       | 全社採用        | 監査サイクルと継続改善 |

## CHAPTER 06

## ベンダー選定チェックリスト

「機能の多さ」より、自社の評価基準を再現でき・説明可能で・適法かつ公平に運用できるかを軸に確認します。

- ☐ 自社の評価基準（構造化・コンピテンシー）を反映・カスタマイズできるか
- ☐ 評価の根拠・観点を説明できる（ブラックボックスでない）か
- ☐ 個人情報の保管場所・期間・アクセス管理・削除に対応しているか
- ☐ バイアス監査や精度検証の仕組み・実績があるか
- ☐ 候補者への事前説明・同意取得の導線が用意されているか
- ☐ 最終判断を人が行う運用（人間の関与点）を設計できるか
- ☐ 導入支援・運用改善の伴走体制があるか
- ☐ 多言語・アクセシビリティなど候補者体験への配慮があるか

## 導入チェックリスト（実務用）

## ■ 準備フェーズ

- ☐ 導入目的とKPIを文書化した
- ☐ 求める人物像から評価項目を分解した
- ☐ 構造化面接（共通の質問・評価軸）を設計した
- ☐ 個人情報の利用目的・同意・保管ルールを整備した

## ■ 運用フェーズ

- ☐ 候補者にAI利用を事前説明している
- ☐ 合否の最終判断を人が行う運用にしている
- ☐ AI評価と人の評価の突き合わせを実施した
- ☐ バイアス監査・指標見直しの定期サイクルがある

## まとめ

AI面接は、評価基準の設計と適法・公平な運用ルールがそろって初めて効果を発揮します。



### 構造化された評価基準

比較可能性と再現性を担保する。



### 人による最終判断

AIは補助、判断と責任は人に置く。



### データと公平性の管理

個人情報・バイアス・透明性を運用に組み込む。

この3点を押さえ、パイロットで検証しながら段階的に広げることが成功の近道です。

## AI面接・採用業務のAI導入をご相談ください

クリスタルメソッド株式会社は、バーチャルヒューマンをはじめとするAIの開発・業務導入を支援しています。AI面接・採用DXの設計や、自社業務へのAI活用について、貴社の状況に合わせてご相談を承ります。

AI関連特許 16件

監修：河合 継

マルチモーダルAIの開発実績

無料相談・お問い合わせ

[crystal-method.com/contact/](https://crystal-method.com/contact/)

お電話

03-6265-4755（東京都新宿区市谷田町2-38-3）

## 出典

総務省・経済産業省「AI事業者ガイドライン（第1.2版）」令和8年3月31日

[https://www.meti.go.jp/shingikai/mono\\_info\\_service/ai\\_shakai\\_jisso/pdf/20260331\\_1.pdf](https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/ai_shakai_jisso/pdf/20260331_1.pdf)

個人情報保護委員会（個人情報の適正な取扱い・本人同意に関するガイドライン）

<https://www.ppc.go.jp/>

「個人情報の保護に関する法律等の一部を改正する法律案」閣議決定（2026年4月7日）

<https://www.ppc.go.jp/>

労働政策研究・研修機構（JILPT）ビジネス・レーバー・トレンド 2026年1・2月号

[https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2026/01\\_02/shuzai\\_01.html](https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2026/01_02/shuzai_01.html)

本資料は一般的な情報提供を目的としたものであり、法的助言ではありません。個別判断は最新の法令・ガイドライン・専門家の確認に基づいて行ってください。© 2026 クリスタルメソッド株式会社