資料２

第42回労働政策審議会労働政策基本部会 御中

人事分野を取り巻くAI活用の現状と未来

株式会社PeopleX 代表取締役CEO 橘 大地

「人」と向き合う

PeopleX



AICPA SOC

IAS ACCREDITED Management Systems Certification Body MSCB-113

G-CERT SYSTEM SERVICE GJP-1512-IC ISO/IEC 27001:2022

EU AI Act 要件に対応

第三者認証の取得とEU AI Act対応による、強固なセキュリティ体制

※1 調査対象：事前調査で「所属されている部門が人事部門で、採用業務に関わる」と回答した方 調査人数：1,100人
調査内容：『AI面接』というサービスを聞いて、思い浮かぶブランド名やサービス名があればご記入ください。調査実施日：2025年9月19日 – 9月21日
調査方法：インターネットによるアンケート調査 企画：株式会社PeopleX 調査実施者：外部調査機関

※2 調査対象：事前調査で「勤務先の企業で人材育成・研修・社員トレーニングのいずれかに携わっている」と回答した方 調査人数：550人
調査内容：AIロープレを「すでに導入している」または「積極的に導入したい」と回答した人事担当者に対する「以下の中で知っている『AIロープレ』サービスをお選びください。」の問いに対し、「PeopleX AIロープレ」が最多の回答数 調査実施日：2026年2月27日～3月1日
調査方法：インターネットによるアンケート調査 企画：株式会社PeopleX 調査実施者：外部調査機関

代表取締役の来歴



ex- **CLOUD SIGN**

ex- **弁護士**

橘 大地

株式会社PeopleX 代表取締役CEO

2010年東京大学法科大学院修了。弁護士資格取得後、株式会社サイバーエージェント、企業法務系の法律事務所にて、弁護士として企業法務活動に従事。

2015年に弁護士ドットコム株式会社に入社し、クラウド契約サービス「クラウドサイン」の事業責任者に就任。2019年6月同社取締役に就任。クラウド型電子署名協議会を設立し、代表理事に就任。

2024年4月株式会社PeopleXを創業し、対話型AI面接サービス「PeopleX AI面接」を開発。2025年4月「AIによる採用面接・人事評価サービス協議会」（略称：AIAC）を設立し、代表理事に就任。

© 2026 PeopleX Inc.

代表取締役の来歴



政府へのIT化戦略のご提言



2021年8月 クラウド型電子署名サービス協議会の設立

© 2026 PeopleX Inc.

PeopleXのパーパス

「人」と向き合う

PeopleX

その思想は、「人」の心を見つめているか。

その言葉は、「人」を信じるものになっているか。

その技術は、「人」のために存在しているか。

PeopleXは問い、向き合い続ける。

「人」の可能性を拡げ、

真価を発揮できる社会をつくるために。

「人」のPeopleと、

「未知の可能性」のXをかけあわせたPeopleX。

それが、私たちの社名です。

© 2026 PeopleX Inc.

PeopleX AI面接とは



© 2026 PeopleX Inc.

創業2年で累計資金調達額78.2億円



IPOに向けて、中期経営計画の売上高1,000億円へ巡航

© 2026 PeopleX Inc.

豊富な取引実績

製造業・物流・建設

SUBARU
JR西日本
清水建設
HITACHI
Eisai
JX金属
RESONAC
日清製粉グループ
KONOIKE GROUP
MEIDEN
PUTI
理研ビタミン株式会社
DAIKIN
FOSTER
I'ROM GROUP
SENKO
三洋化成 Sanyo Chemical
アイ工務店
DUNLOP
奥村組 OKUMURA CORPORATION
maruho

小売・飲食

セブン-イレブン・ジャパン
AEON
PPIH
WECARS
BUYSELL TECHNOLOGIES
T-GAIA
AIN GROUP
CRISP
welcia
Matsukiyo Cocokara & Co.
Beisia
スギホールディングス
Y's mart
BIKE 王
イトーヨーカドー
大戸屋
ビックカメラ

情報通信・IT・メディア

NTT EAST
CyberAgent
KDDI Biz Edge
Hakuhodo DY ONE
ProVision
dentsu i&c partners
NS Solutions
GMO インターネットグループ
GMO AI&ロボティクス商事
MHIソリューションテクノロジーズ
ISF NET
APC
鈴与システムテクノロジー
NEXWAY
SCSK
ULU-RU

サービス・人材

VISIONAL
CaSy
パーソル イノベーション
SPS
極楽湯
相鉄ホテルマネジメント
en
Ignition Point
Canon キヤノンビズアテンダ株式会社
Timee
WILLOF
oxymax
TMJ
DigiRise
JTB-CWT
CMIC iNIZIO
NISSO
trans cosmos
Shuuumatu WORKER
スカパーJSAT
KIDS LINE
日清医療食品株式会社
irodas
SUPERHOTEL

金融・不動産・エネルギー

marimo holdings
vortex
住友不動産ステップ
MIZUHO みずほ銀行
Hoosiers
東京建物
大阪信用金庫
NAA NARITA AIRPORT
GA TECHNOLOGIES
Tokyo Century

公共・学校・士業

GVA
茨城県
東京都立病院機構
SHIODOME GROUP
香川大学
郡山市
CHANGE HOLDINGS
品川区
小田原市

© 2026 PeopleX Inc.

AI面接とは

対話型AI面接とは

PeopleX
AI面接



候補者体験にこだわった対話型

- 生成AIによる対話型面接
- 深掘り質問による高いレベルの面接対応
- 人間よりも「緊張せずにのぞめる」＊
- グローバルでも対応可能な面接官

いつでも/どこからでも面接可能

- 24時間365日面接実施可能
- 日程調整不要でリードタイム短縮
- 夜間、土日でも面接が可能
- 企業側は、録画と文字起こしで確認
- 候補者満足度の高い体験

豊富な機能を提供

- 質問、評価カスタマイズ
- 採用マッチ度
- 多言語化（英語、ベトナム語）
- 日本語能力判定
- 資料説明機能　等々

© 2026 PeopleX Inc.

※調査機関による2000名への意識調査を行った結果となります。

従来の採用の大きな課題：採用時に書類選考が慣習化

PeopleX
AI面接

採用時に年齢、性別、住所、学歴、職歴等記載の書類で切られてしまう課題





© 2026 PeopleX Inc.

従来の採用の大きな課題：採用時に書類選考が慣習化

PeopleX
AI面接

性別、住所、学歴、職歴等による**書類選考は、職業安定法第3条の趣旨にそぐわない**

職業安定法第3条本文

何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。



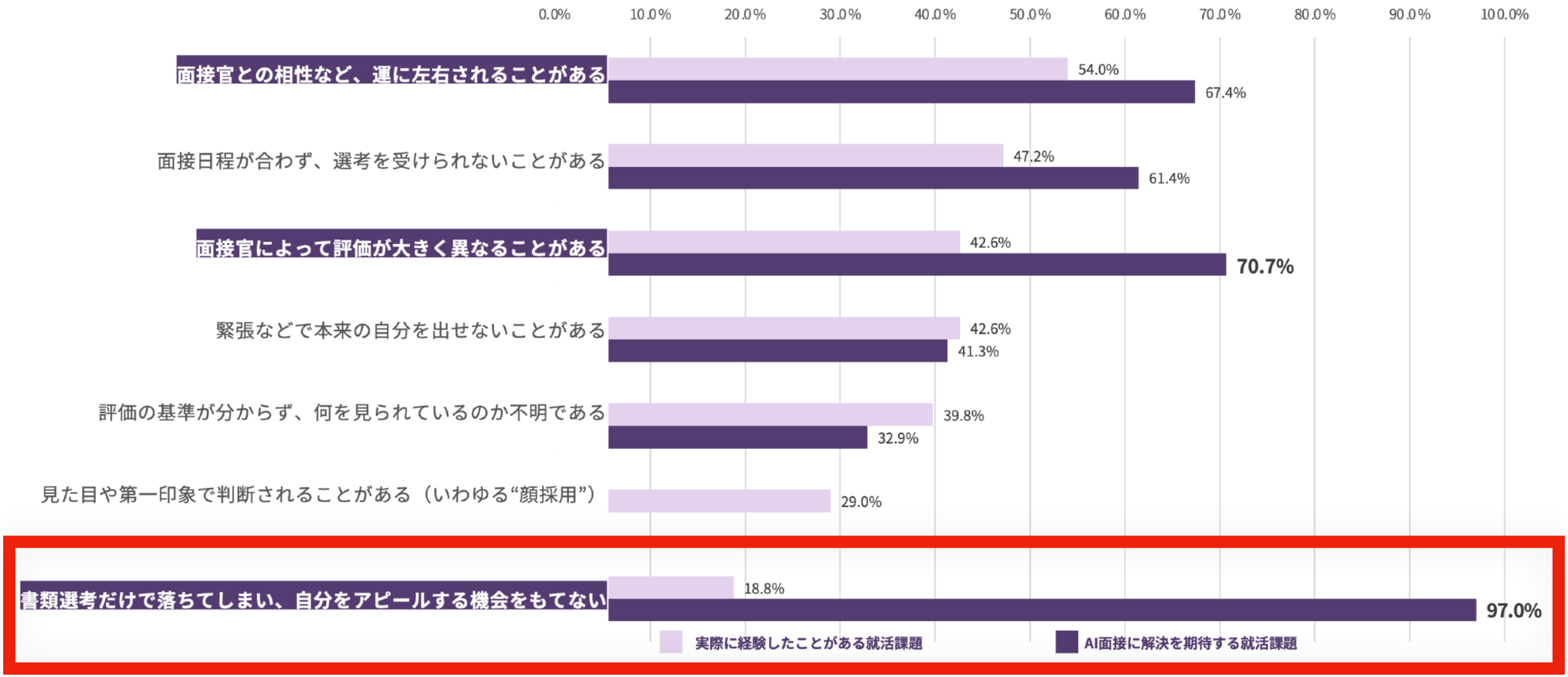


© 2026 PeopleX Inc.

就活生から見た視点：書類選考の不透明感

PeopleX
AI面接

就活生がAI面接に期待することの**97%が、**
書類選考よりAI面接の方がアピールできるとの調査



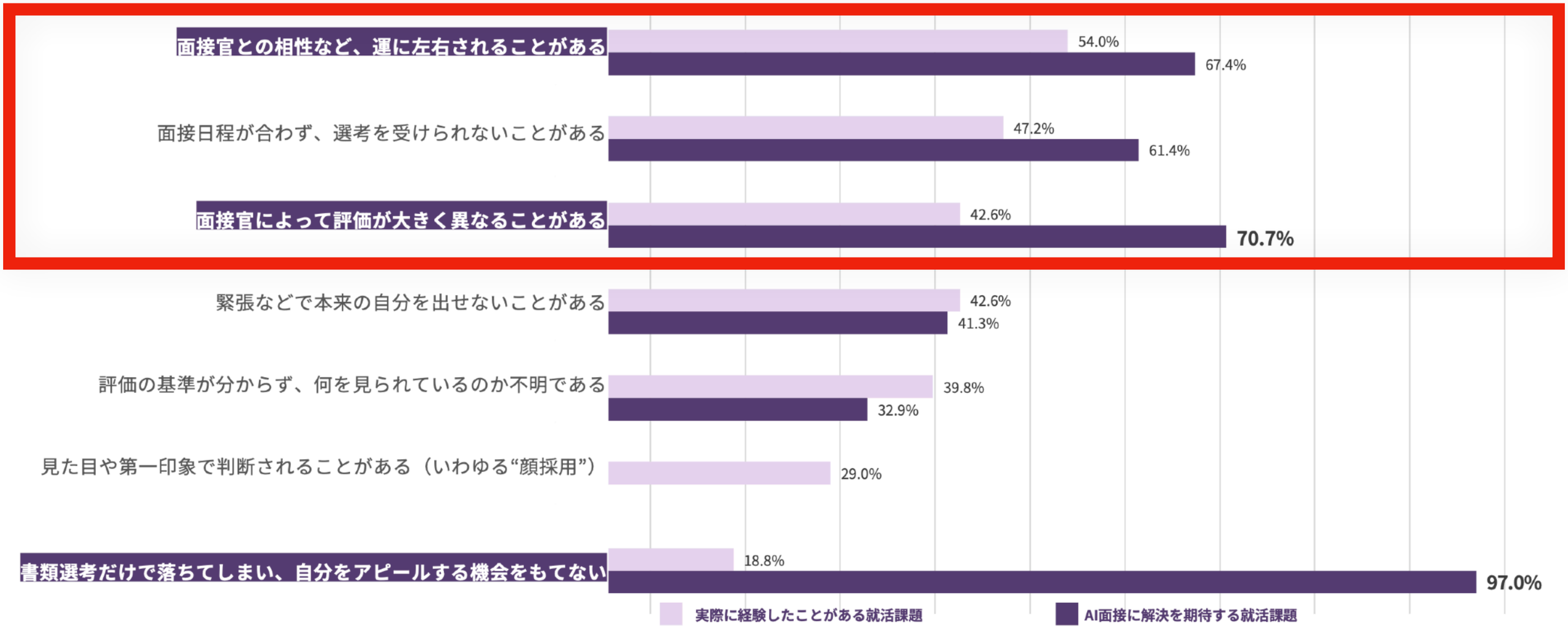
Q.これまでの就職活動で「納得できなかったこと」、そのうち「AI面接で解決できそうなこと」を教えてください
N=178（大学3年生・大学4年生の割合が均等になるようWBを実施）

© 2026 PeopleX Inc.

就活生から見た視点：面接官との相性問題

PeopleX
AI面接

人間との面接は相性による運が介在するため、**AI面接の方が公平感が期待**される

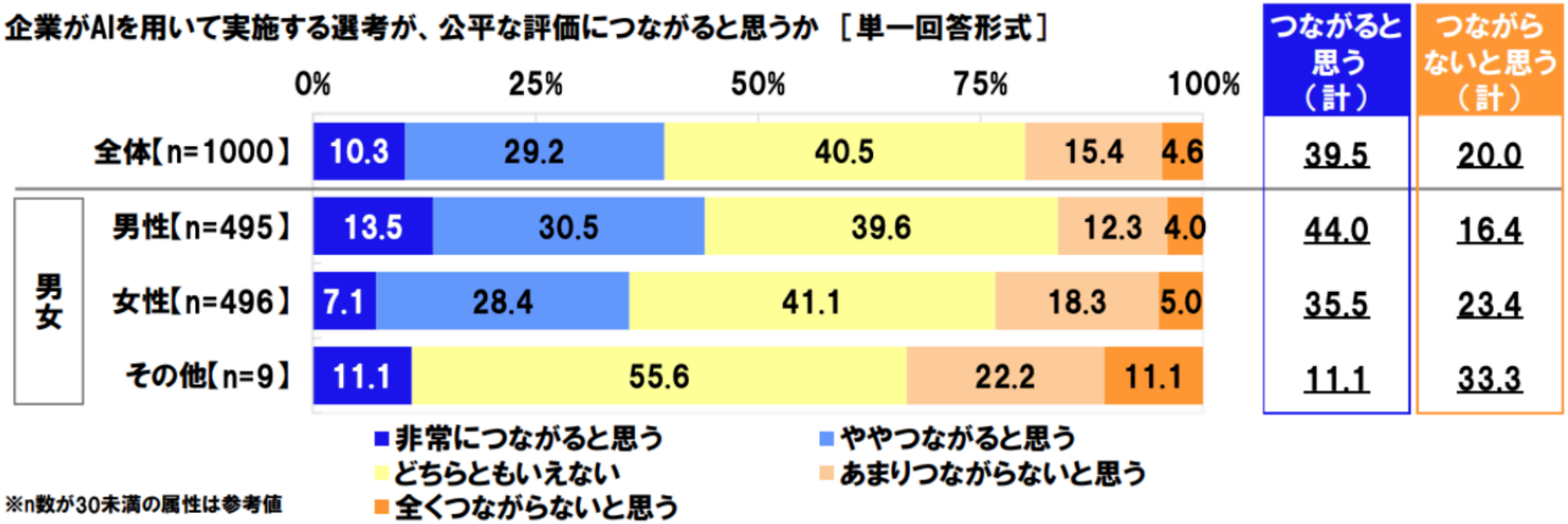


Q.これまでの就職活動で「納得できなかったこと」、そのうち「AI面接で解決できそうなこと」を教えてください
N=178（大学3年生・大学4年生の割合が均等になるようWBを実施）

© 2026 PeopleX Inc.

連合調査：就職差別による調査2026

連合調査でもAI選考が、**人間による独断よりも公平だと感じる候補者が約2倍**



つながると思う【n=395】

- 人事による面接の癖や体調、気分に左右されない面接が実現できる（23歳男性）
- 採用担当者の中でも人によって価値観が違ってくるが、AIは価値観が変わらない（25歳男性）
- 人間の独断がない（22歳女性）
- 人の思想や信条が入り込む可能性が薄い（26歳男性）
- 人間はつい容姿、性別、話し方などで人柄をイメージしてしまうが、AIは事実のみで判断しそう（23歳女性）
- 大量のデータを分析して選考に活かせる分、客観性が高いと思う（23歳男性）
- 多様な社会の中庸を理解しており、その点での思考力と評価力はある意味、人間よりも優れている（24歳女性）
- 人間よりも合理的な判断をしそう（24歳女性）
- グローバルで国籍や性別への偏見が軽減される（22歳男性）
- 人間に対してよりも自己アピールなどがしやすいので、ありのままの自分を表現しやすい（21歳男性）

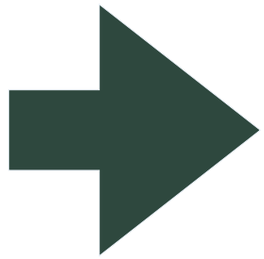
連合調査「職業差別による調査2026」より引用

© 2026 PeopleX Inc.

対話型AI面接の利点

形式主義の書類選考よりも、実質主義のAI面接

学歴
性別
出身地

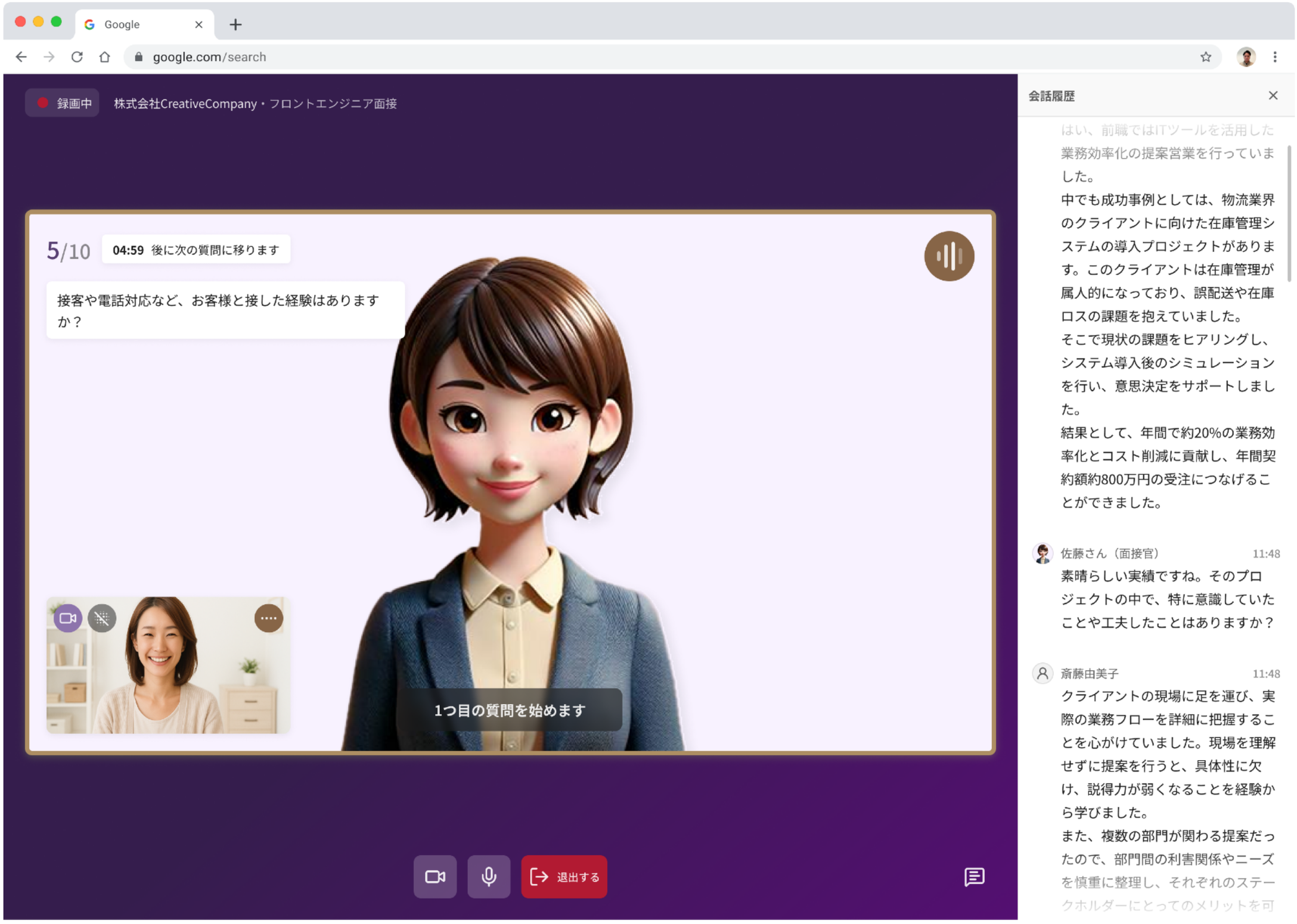


人柄
能力
情熱

© 2026 PeopleX Inc.

AIアバターが人に代わって自然な会話で人柄・能力を引き出す

PeopleX
AI面接



© 2026 PeopleX Inc.

※掲載している画像は開発中の内容を含みます。

質問や評価項目は企業が自主的に設定

PeopleX
AI面接

企業が自主的に質問や評価項目を自主的に設定
（AIが自律的に質問しているわけではない）

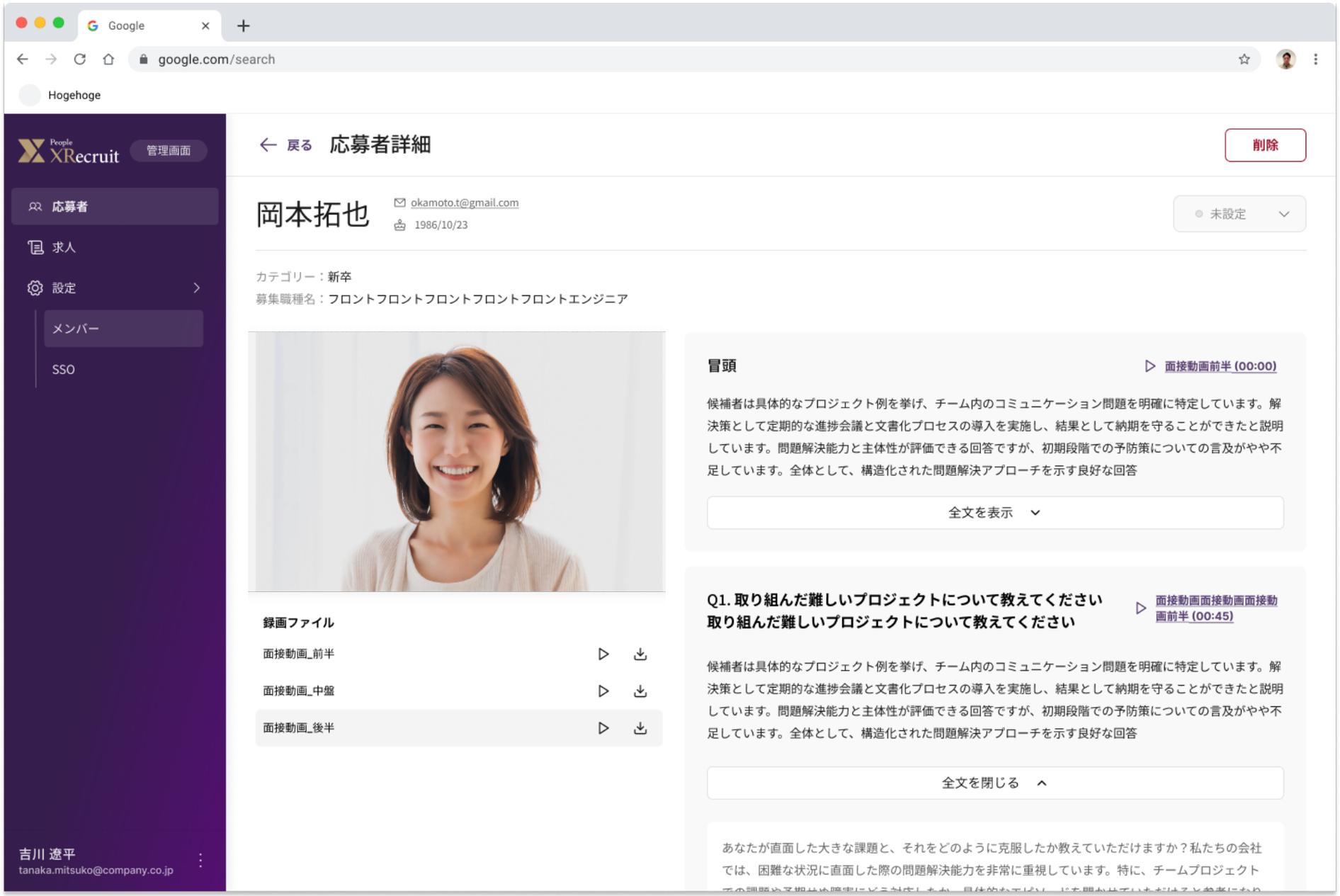


© 2026 PeopleX Inc.

記録が残るので、後から人間の目が入りやすい

PeopleX
AI面接

AIが合否を決めるわけではなく、
対話の録画や書き起こしを見て人間の採用担当が合否を判定

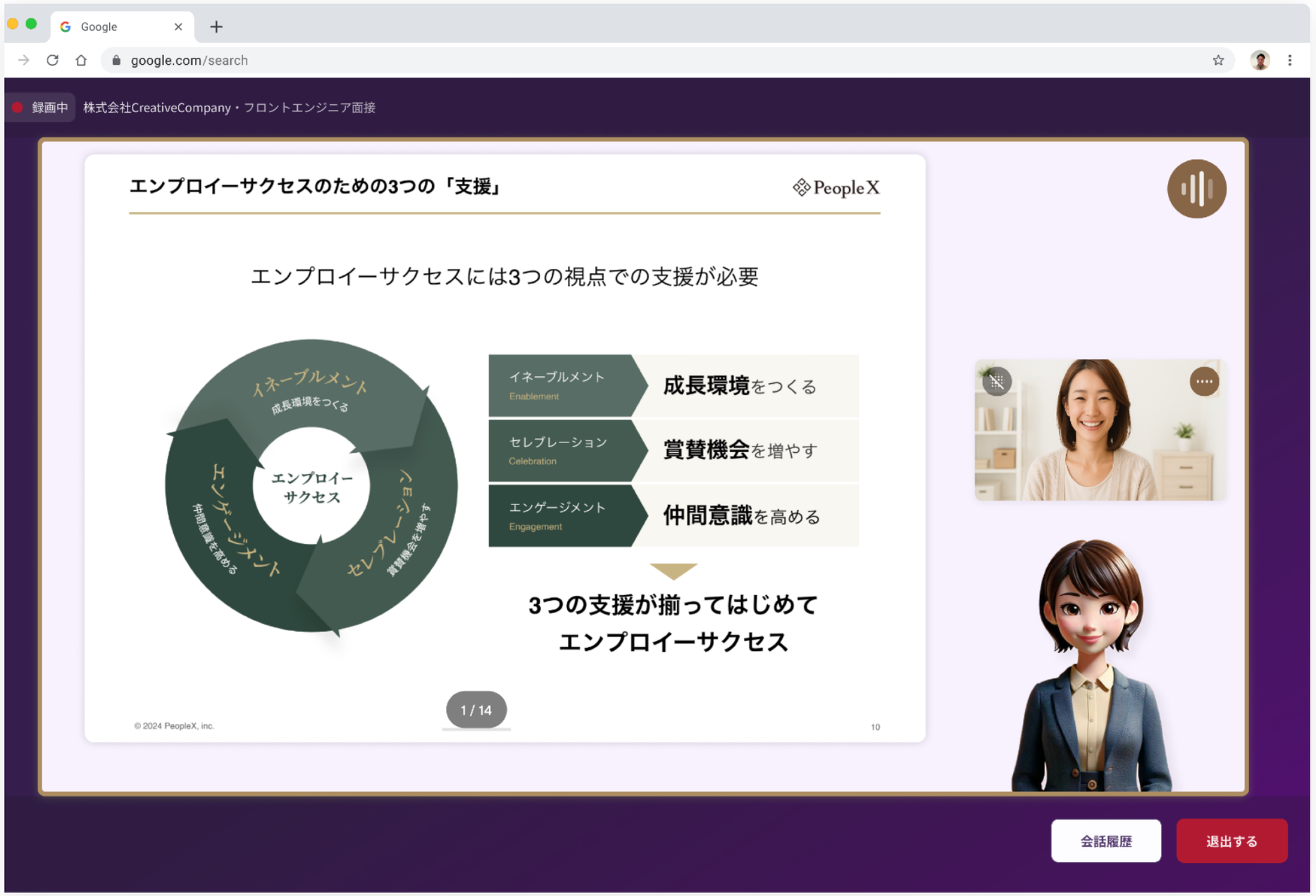


© 2026 PeopleX Inc.

企業の魅力を候補者様に伝える機能なども豊富

PeopleX AI面接

会社資料等を用いて会社・求人説明等の魅力づけやQ&Aも回答

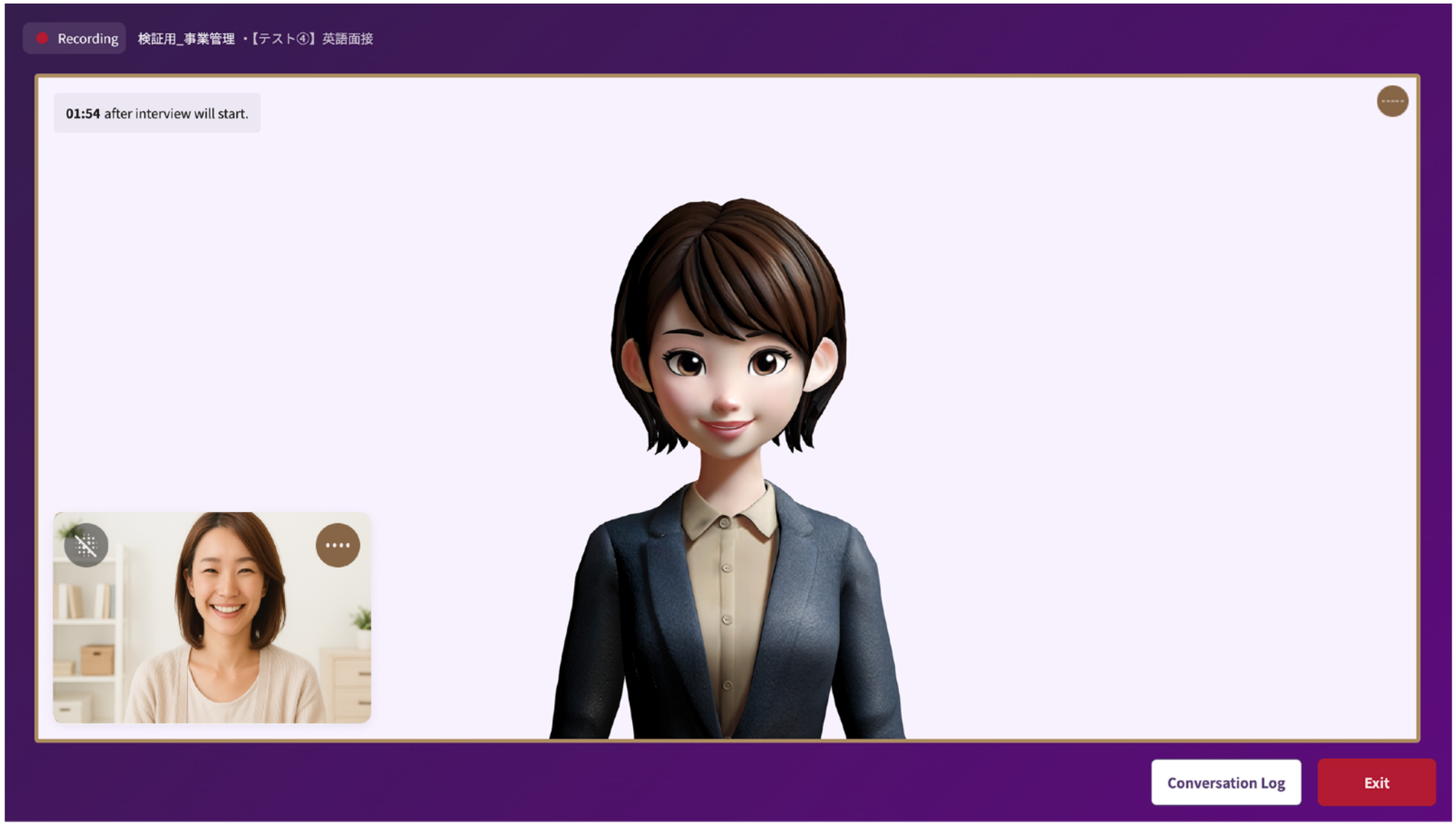


© 2026 PeopleX Inc.

AIならではの多言語化対応も

PeopleX
AI面接

面接ごとに言語設定が可能に
日本語力をチェックすることも可能



© 2026 PeopleX Inc.

対話型AI面接導入による効果

PeopleX AI面接

	応募数増加	見極めの強化	工数削減・時間確保
具体的な効果	**面接調整の手間がなく 当日に面接完了** 即面接実施で日程調整等が不要であり、熱が高いうちに応募から面接まで完了	**面接官による 評価揺らぎの統一** 評価者による面接レベルの差異を防ぎ、会社として統一基準を設け、評価の揺らぎを解消	**面接実施に伴う 作業負担を軽減** 応募書類回収、日程調整、会議室確保、面接者へのリマインド等の人事による面接対応の工数を大きく削減
	候補者体験の向上から 手間なく応募数増加 候補者は24時間365日応募が可能なため、採用サイト、スカウト文面に掲載するだけで応募数が増加	**書類でわからない 人物評価** 面接工数の関係から書類選考による足切りをせざるを得ないが、AI面接による人物評価で逸材を発掘	**面接時間の確保** 通常30分から60分を要する一次面接も、AI面接によってすべての応募者について実施でき、人事はより本質的な業務に注力可能

© 2026 PeopleX Inc.

AI面接導入による候補者体験の向上

PeopleX
AI面接

従来までの候補者体験



AI面接による候補者体験



圧倒的な候補者体験による採用リードタイムの短縮

© 2026 PeopleX Inc.

書類選考の代替として見極め強化のために活用

PeopleX AI面接

学生の中では生成AI活用が当たり前となり、エントリーシートがリッチ化
書類＋AI面接（対話録画）によって効率的な選考活動を実現



© 2026 PeopleX Inc.

人との面接との併用事例

PeopleX AI面接

全社共通の質問項目をAI面接が代替
現場の負担軽減、面接時間の短縮と効率化を実現

従来の面接

人の面接官

全社共通項目	現場フィット項目
30分	30分

面接項目

- 会社・ポジション紹介
- 就業環境・FAQ
- カルチャーフィット確認
- 希望条件・環境のヒアリング
- スキルチェック
- 部署カルチャー説明

合計60分の面接時間

人 ＋ AI面接

人の面接官

AI面接官

現場フィット項目	全社共通項目
30分	10~20分

面接項目の分担

人の面接担当

- ポジションスキル確認
- 部署カルチャー説明
- 専門的な質疑応答

AI面接担当

- 全社共通確認事項
- 就業環境確認
- 希望条件ヒアリング

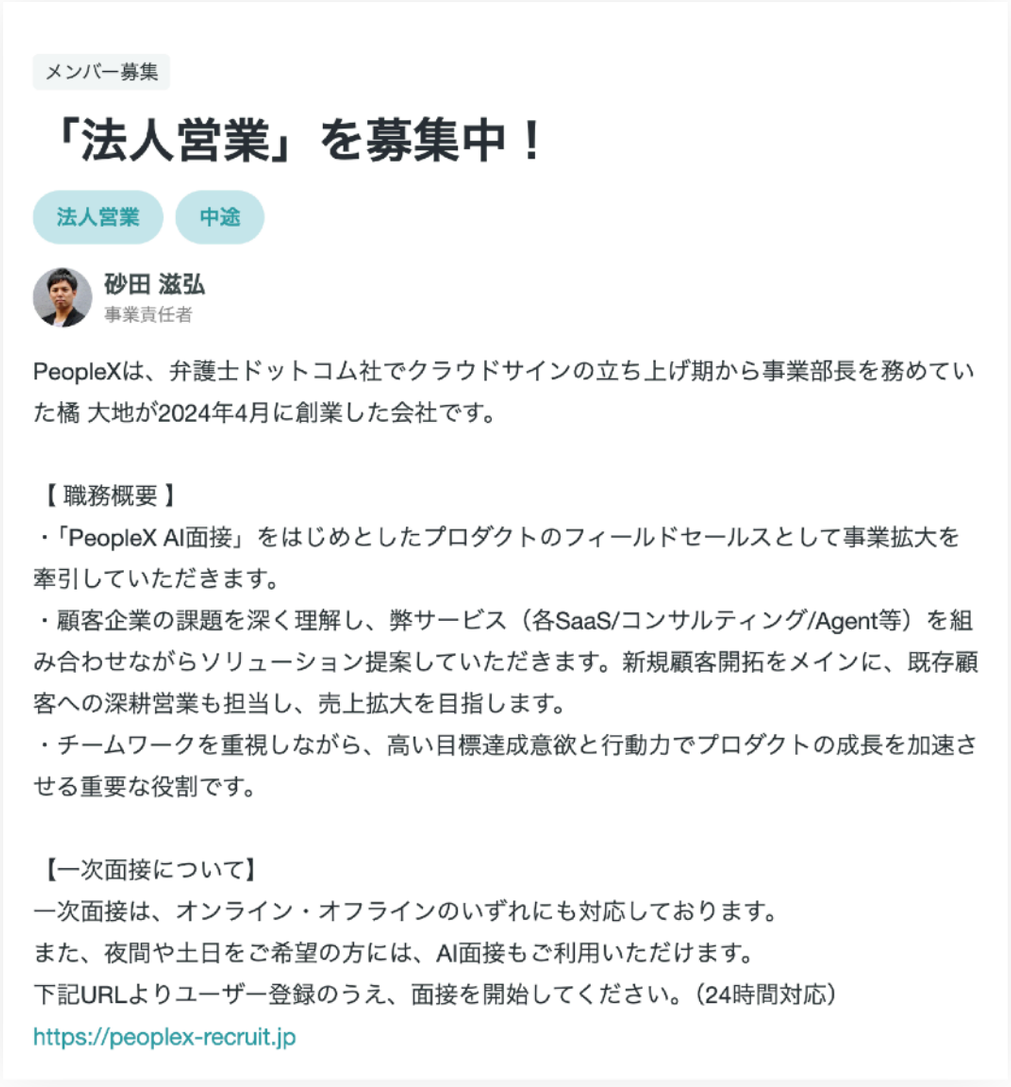
合計40~50分（最大）の面接時間

© 2026 PeopleX Inc.

土日や夜間での面接希望者に活用

PeopleX
AI面接

全ての選考をAI面接に置き換えず、応募者に選択肢を提供
土日・夜間希望者、エンジニア、新卒はAI面接を選ぶ傾向に



メンバー募集

「法人営業」を募集中！

法人営業　中途

砂田 滋弘
事業責任者

PeopleXは、弁護士ドットコム社でクラウドサインの立ち上げ期から事業部長を務めていた橘 大地が2024年4月に創業した会社です。

【職務概要】
・「PeopleX AI面接」をはじめとしたプロダクトのフィールドセールスとして事業拡大を牽引していただきます。
・顧客企業の課題を深く理解し、弊サービス（各SaaS/コンサルティング/Agent等）を組み合わせながらソリューション提案していただきます。新規顧客開拓をメインに、既存顧客への深耕営業も担当し、売上拡大を目指します。
・チームワークを重視しながら、高い目標達成意欲と行動力でプロダクトの成長を加速させる重要な役割です。

【一次面接について】
一次面接は、オンライン・オフラインのいずれにも対応しております。
また、夜間や土日をご希望の方には、AI面接もご利用いただけます。
下記URLよりユーザー登録のうえ、面接を開始してください。（24時間対応）
https://peoplex-recruit.jp

選択式の選考フロー

通常選考　or　土日・夜間希望

人による面接　AI面接

選択式フロー導入のメリット

- 全体の選考参加率が10〜15%向上し、辞退率低減
- 土日・夜間希望者の参加率が35%向上
- 新卒応募者の72%がAI面接を希望
- エンジニア職種の応募者は68%がAI面接を選択

© 2026 PeopleX Inc.

（参考）：店舗で導入されている事例

飲食店、コンビニエンスストア、薬局チェーン等の店舗で
入り口、レジ横、個室、客席にバイト募集の二次元コードを掲載されている事例





© 2026 PeopleX Inc.

（参考）：地方大学の職員採用で導入されている事例

PeopleX
AI面接

PeopleX
AI面接

香川大学、
PeopleXの対話型AI面接サービス
「PeopleX AI面接」を導入

香川大学

© 2026 PeopleX Inc.

（参考）：県立学校の校長公募で導入されている事例

PeopleX
AI面接



© 2026 PeopleX Inc.

人事領域全般でのAI活用期待

採用以外の領域にもAIは活用されている

人的資本経営指標

採用支援		活躍支援		評価支援		
採用時 能力可視化	採用フロー 最適化	育成	活躍・定着	能力可視化	顧客評価	フィード バック

対話型AI面接
候補者と対話し
本質的な力を抽出

面接支援AI
面接官の質問と
評価をサポート

対話型
AIロープレ
実践型練習で
スキルを定着

対話型AI面談
コンディション把握と
コーチング支援

AIスキル
インテリジェンス
強み・課題を
対話で測定

AI顧客評価
商談の解析により
顧客からの評価を抽出

AI360
同僚・部下の声を集め
360度フィードバック

New

© 2026 PeopleX Inc.

（参考）：店舗販売力強化で導入されている事例



© 2026 PeopleX Inc.

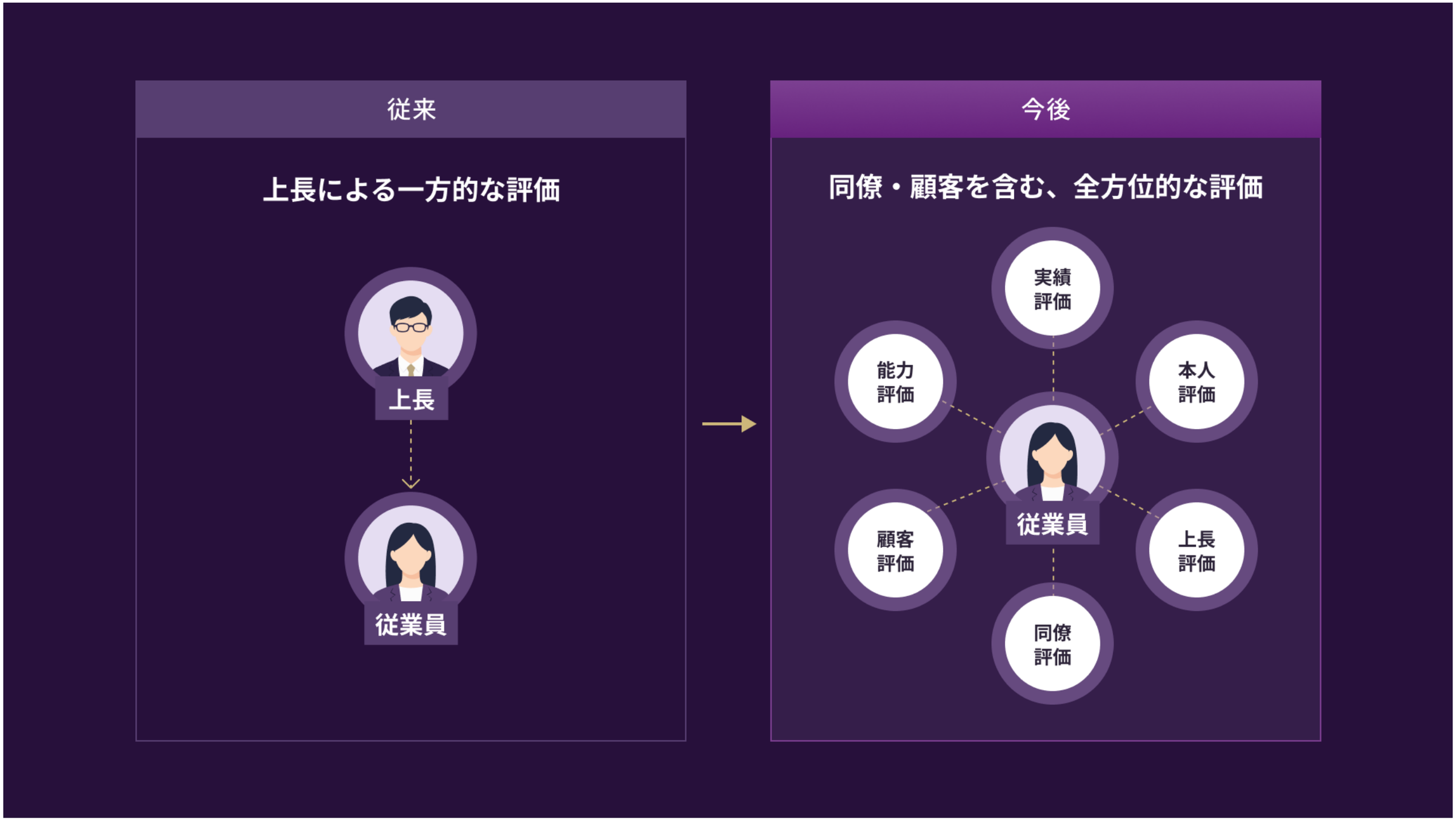
（参考）：カスタマーハラスメント対策で導入されている事例



© 2026 PeopleX Inc.

評価領域にもAI活用の期待が高まっている

評価軸を全方位に広げ、より納得感のある人事評価へ



© 2026 PeopleX Inc.

労働者は、面接官や上司との相性とは無関係に、
その実力を評価されるべきである。

労働者は、会社や上司との相性だけでなく、
健全な努力や才能に応じてキャリア育成されるべきである。

労働者は、上司との相性や一過性の成果とは無関係に、
その実力や人柄、才能を適正に評価されるべきである。

© 2026 PeopleX Inc.

AI活用とガバナンス

人事領域におけるAI活用に関する課題

課題：人間と同様に、AIにもバイアスは介在するのではないかという懸念

- 論点①：AIが最終的な合否判断まで下しても問題はないのか
- 論点②：AIによるバイアスが介在していないかに関して、事前又は事後の監査プロセスの必要性。そのための保存義務。
- 論点③：候補者に対しての事前同意の有無、又はその透明性

上記課題払拭のために諸外国では以下の議論がなされている。

EU： EU AI法（EU AI Act）により、採用・選考のためのAIシステムは「ハイリスクAI」に分類され、バイアスの認識可能性などを含む人間による管理等が義務付けられている。
ただし、同規制に関し厳格にすぎイノベーションを阻害するのではないかなどの反対意見も頻発し、2026年7月改正により「ハイリスクAI」の規制の適用は2027年12月へと延期され、現在も議論継続中である。

米国：州法により、採用時のAI活用にデータ保存義務等の規制を課す州も存在。
ex) California州ではAI面接データの4年間保存義務、Illinoiss州では事前同意義務
ただし、連邦政府では州ごとのAI規制はイノベーションを阻害するのではないかなどの見方もあり、州法による規制を制限する議論もなされている。

⇨諸外国でも議論は定説化していないものの、日本におけるAI活用を健全的に運用すべく、民間企業にて、**2025年、AIによる採用面接・人事評価サービス協議会（略称：AIAC）設立**

© 2026 PeopleX Inc.

活用推進のためAIによる採用面接・人事評価サービス協議会（略称：AIAC）設立

人事領域におけるAI活用に関する業界団体を設置
主要AI事業者等を中心に現在8社加入



PeopleXやパーソル系など、AI採用の協議会設立

スタートアップ ＋フォローする

2025年4月28日 5:00 [会員限定記事]

保存

AI面接などの活用を議論していく協議会のイメージ

人材管理プラットフォームを開発するPeopleX（ピープルエックス、東京・新宿）は、パーソルホールディングス傘下のパーソルイノベーション（東京・港）などと人工知能（AI）を活用した面接や人事評価を推進するための協議会を近く立ち上げる。AI面接などを手掛けるサービスの提供企業と利用企業で連携し、適切な利用に向けたガイドラインを作成する。

出典：日経新聞_https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUC252L30V20C25A4000000/

AIAC
AI Interview & Assessment Consortium
人事AI倫理適合認証

団体名	AIによる採用面接・人事評価サービス協議会 （略称：AIAC）
設立年月	2025年4月
代表理事	株式会社PeopleX 代表取締役CEO 橘 大地
設立目的	・適切な生成AI活用のためのガイドライン整備 ・行政機関との意見交換 等
主な活動	・AI面接に関する事業者ガイドライン制定（2025年10月）

© 2026 PeopleX Inc.

透明化の周知のため、AI面接事業者向けのガイドラインを周知

利用が広がる「AI面接」サービスの利用・提供に関する法的留意点



近時、利用が急速に拡大している「AI面接」サービスですが、その利用や提供に当たっては、バイアス・公平性、プライバシーの保護、人間中心の原則などにも配慮することが求められます。

本セミナーでは、経産省・総務省が2024年4月に公表した「AI事業者ガイドライン」や、AIによる採用面接・人事評価サービス評議会（AIAC）が2025年11月に公表した「AI面接サービス事業者ガイドライン」にも触れながら、「AI面接」サービスを利用・提供する際の法的留意点について解説します。

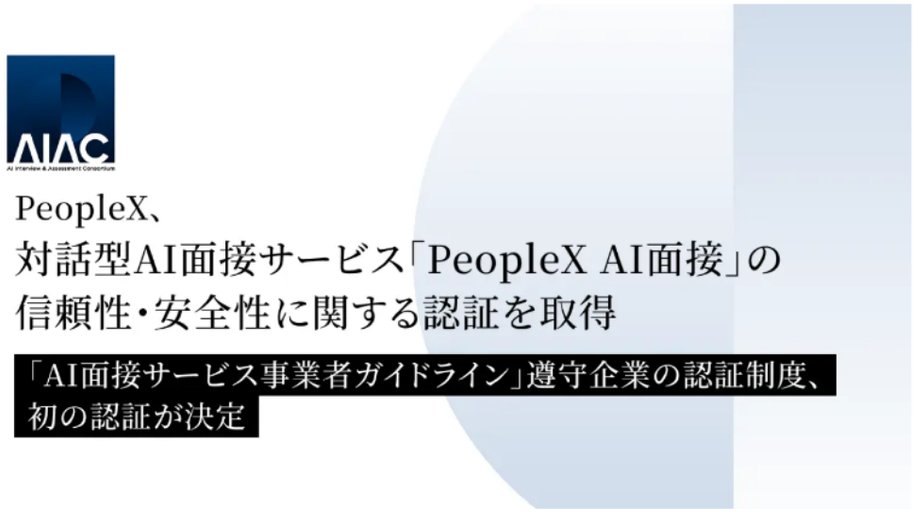
© 2026 PeopleX Inc.

業界の健全化のため、AI面接事業者向けの認証制度の開始

PeopleX、対話型AI面接サービス「PeopleX AI面接」の信頼性・安全性に関する認証を取得

「AI面接サービス事業者ガイドライン」遵守企業の認証制度、初の認証が決定

株式会社PeopleX　2026年4月23日 15時30分



【ROXX】採用支援サービス『Zキャリア AI面接官』において信頼性・安全性に関する認証を取得

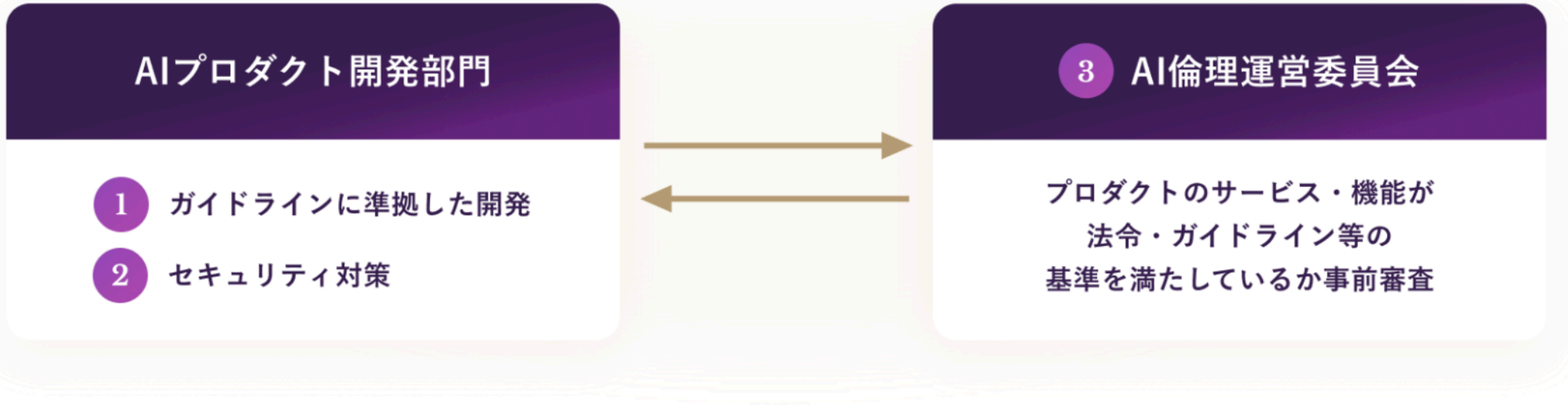
「AI面接サービス事業者ガイドライン」遵守企業の認証制度、初の認証が決定

日本全体の所得向上の実現を目指し、労働市場の需給ミスマッチをテクノロジーで解決する株式会社ROXX（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：中嶋汰朗、東証グロース：241A）は、自社が開発・提供する採用支援サービス『Zキャリア AI面接官』において、「AIによる採用面接・人事評価サービス協議会」（AIAC：AI Interview & Assessment Consortium）による認証、「人事AI倫理適合認証」を取得したことをお知らせいたします。

© 2026 PeopleX Inc.

ガイドライン遵守体制：AIガバナンス体制（AI倫理運営委員会）

お客様に安心して当社AIプロダクトをご利用いただけるよう、
開発部門から独立したAI倫理運営委員会が法令・社内基準への適合性を厳しく審査
その審査を通過した安全で信頼性の高いサービスのみを提供



© 2026 PeopleX Inc.

欧州AI法（EU AI Act）への対応

当社のAI面接・AIロープレ・AI面談の3サービスは
世界初の包括的なAI規制法である「欧州AI法（EU AI Act）」の要件に則った
高い品質基準を自主的に採用



欧州AI法が
義務付ける主要な要件に対応

- ログの記録・管理
- 透明性及び情報提供
- 人間による監視体制
- ガバナンス体制
- セキュリティ

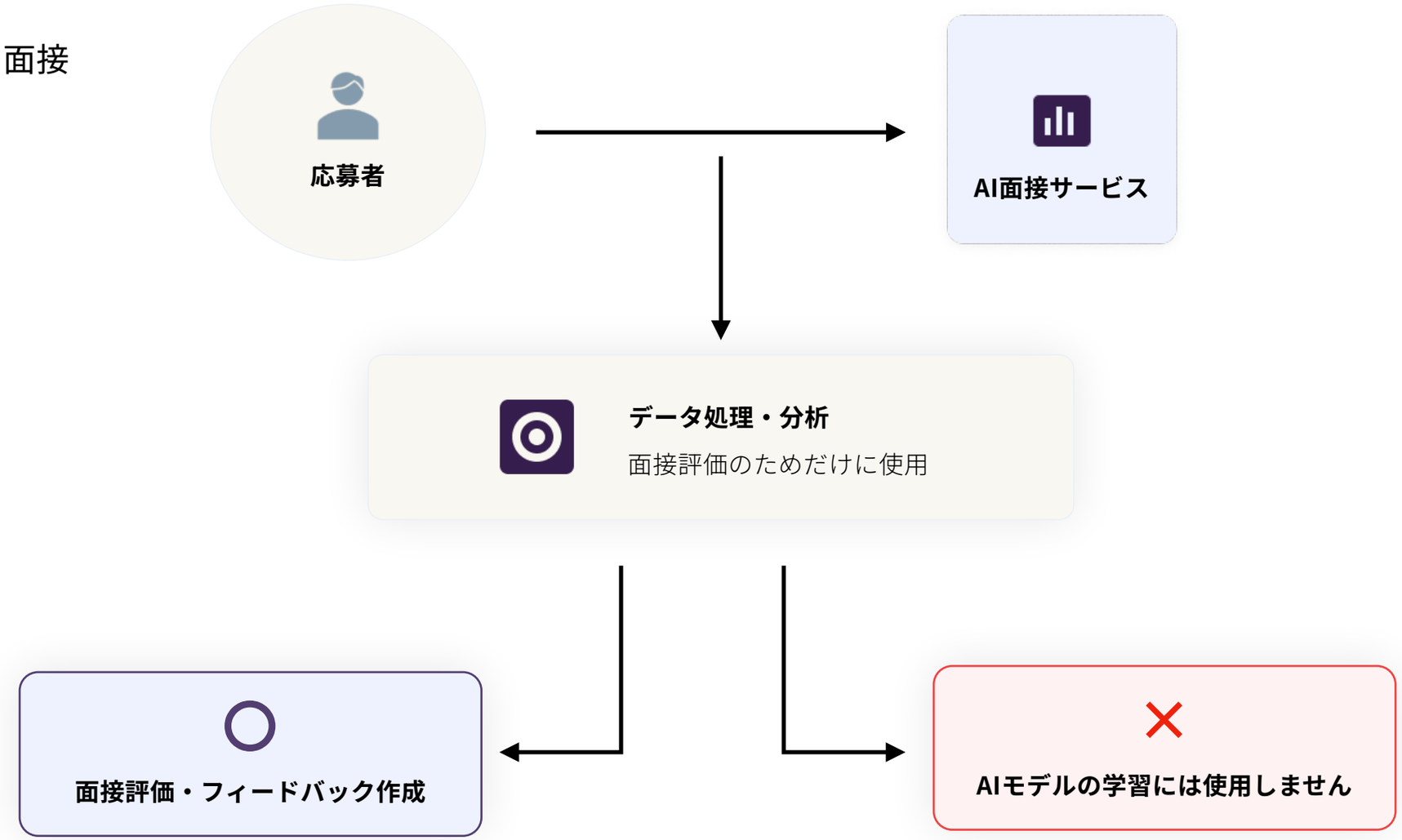
▼EU AI Act対応状況レポートリクエストページ
https://peoplex.jp/trust-center/download/

© 2026 PeopleX Inc.

データの生成AI学習への不使用について

- 面接・商談等のデータは評価目的のみに使用され、AIの再学習には利用されない
- 厳格なアクセス制御と暗号化技術によるデータ保護

（例）面接



© 2026 PeopleX Inc.

総括

総括

- 人手不足が深刻化する我が国において、AI活用を健全に普及促進していくことが急務である（「人工知能基本計画」（令和8年7月14日閣議決定）第1章）。

- AI面接は、より公平な採用の実現に向けて普及が進み、AI面接以外の領域にもAI活用が進んでいるのが実態。企業においては公平かつ妥当な採用、評価、育成等の実現が主眼であるも、副次的に工数実現も図られる。

- 一方で諸外国においてはAIによるバイアス介在の懸念も議論されるも、イノベーション促進等への考慮から議論は定まっていない。

- 我が国においてはとりわけ人手不足が顕著な課題であり、AIによる働き手の確保を普及・促進していく上で、その健全な在り方について議論がされていくべき。

© 2026 PeopleX Inc.

「人」と向き合う

