

# Chief AI Officer (CAIO) ガイドブック(案)

2026年2月

AI セーフティ・インスティテュート (AISI) 事務局

**AISI** Japan  
AI Safety Institute

## 目次

1. はじめに .....	2
2. CAIO 設置の目的 .....	2
3. CAIO の役割と責任 .....	3
3.1 AI 戦略の策定と実行 .....	3
3.2 企画・開発・調達・導入プロセスの監理 .....	3
3.3 ガバナンス、倫理、コンプライアンス .....	4
3.4 組織変革と人材育成 .....	5
3.5 内部連携・外部連携とコミュニケーション .....	5
4. CAIO に求められるスキルと資質 .....	6
4.1 技術的理解・適用力 .....	6
4.2 戰略的思考と事業・規制環境の洞察 .....	6
4.3 組織変革推進力・リーダーシップ .....	6
4.4 倫理・法務・リスクマネジメント能力 .....	7
4.5 適応力・先進的マインド .....	7
5. CAIO の組織内での位置づけと体制 .....	7
5.1 CAIO および AI ガバナンス室 (AI 推進チーム) の配置 .....	7
5.2 内部・外部との連携 .....	8
6. CAIO と他の CxO との連携 .....	9
7. AI 人材の確保と育成 .....	12
7.1 AI 人材の獲得 .....	12
7.2 AI 人材の育成 .....	12
7.3 継続的な学習と人材の定着 .....	13
8. 総括 .....	13

---

## 1. はじめに

人工知能（AI）の利活用は、企業におけるイノベーションの推進、業務の高度化・効率化、そして新たな顧客価値の創出に不可欠な要素となっている。特に生成AIをはじめとするAI技術の急速な進展は、事業運営の在り方や意思決定、製品・サービスの企画・設計プロセスに大きな変化をもたらしつつある。一方で、AIの導入・運用には、知的財産や個人情報の保護、出力の正確性・説明可能性、アルゴリズムの公正性・安全性、サイバーセキュリティ、ならびにレビューションリスクや法規制への適合など、多面的な論点が伴う。これらは個別部門の努力だけでは管理しきれず、経営としての意思決定と統合的なガバナンスが求められる。

こうした状況の下、AIをデータ戦略、技術戦略と一体で活用し、リスクを経営アジェンダとして統合的に扱い、イノベーションやデジタル・トランスフォーメーションを実現していくことで、企業価値の最大化と信頼の確保を主導する役割を担うのがChief AI Officer（以下、CAIO）である。公的部門でもAIガバナンス強化の動きが進んでいる。例えば米国の連邦政府機関ではCAIOの指定（設置）を前提としたガバナンス要件が示されており、日本の国の行政機関でも、AI法<sup>1</sup>第13条に基づく「人工知能関連技術の研究開発及び活用の適正性確保に関する指針」<sup>2</sup>、デジタル庁の「行政の進化と革新のための生成AI調達・利活用ガイドライン」において各府省庁にAI統括責任者（CAIO）の設置が求められている。企業においても、その規模を問わず、CAIO機能の整備・強化の重要性が高まっている。

本ガイドラインは、主に民間事業者がCAIOを設置し、その役割を実効的に発揮できるようにするための実務的な参考資料として、CAIO設置の目的、役割と責任、求められるスキル、組織体制や他のCxOとの連携、人材確保・育成の観点を整理し、指針と実践例を取りまとめたものである。これにより、AI時代における持続可能な事業運営と、顧客・利用者に提供する製品・サービスの質の向上、ならびに信頼の確保に資することを目的とする。ただし法的拘束力を有するものではない。

なお本ガイドラインは、AI技術動向、事業環境、関連法令・ガイドラインの改定等を踏まえて隨時更新される「Living Document」として運用されるべきである。

---

## 2. CAIO設置の目的

AIの導入・活用は、意思決定の高度化、業務の効率化、顧客体験の向上に大きな可能性をもたらす。一方で、モデル特有の不確実性、データ品質や権利処理、AI特有のセキュリティ課題、倫理・法

---

<sup>1</sup> [人工知能関連技術の研究開発及び活用の推進に関する法律\(AI法\)](#)  
令和7年6月4日公布(部分施行)、令和7年9月1日全面施行

<sup>2</sup> [人工知能関連技術の研究開発及び活用の適正性確保に関する指針](#)  
令和7年12月19日人工知能戦略本部決定

令遵守、レピュテーションリスク、組織能力・人材といった論点が同時に顕在化し、部門横断での対応を要する複雑な課題が増えている。こうした状況に対して、従来の Chief Data Officer (以下、CDO) や Chief Information Officer (以下、CIO) 等の既存の体制だけでは、AI 利活用の推進とリスク統制を一体として継続的に担うことが難しい場合がある。そこで CAIO を設置し、AI 分野の専門知識とリーダーシップのもとで、事業戦略に整合した AI 利活用方針を策定・推進するとともに、全社的な AI 利活用状況を把握し、リスクマネジメントと価値創出を統括することを目的とする。

なお企業によってはデジタル領域を所掌する役職 (例: Chief Digital Officer 等) が存在するが、本章では AI 利活用の推進とガバナンスを統合的に担う観点から CAIO の設置目的を整理した。

### 3. CAIO の役割と責任

各事業者は、生成 AI を含む AI 技術を業務に積極的に活用しつつ、安全・安心な製品・サービスの提供、顧客・利用者の権利保護、そしてリスクマネジメントの高度化を同時に実現する必要がある。その司令塔として、CAIO は以下の領域で方針策定・推進とガバナンス (統制) を担う。ただし CAIO の役割は、AI 利活用および AI ガバナンスに関する方針策定・統括・説明責任を担うものであり、会社法その他の法令に基づく最終的な法的責任の所在を変更するものではない。

#### 3.1 AI 戦略の策定と実行

- **ビジョン提示とロードマップ策定**

経営戦略および事業 KPI と整合した AI 活用ビジョンと中期ロードマップを策定し、経営・組織課題の分析に基づき、業務の効率化と品質向上、顧客体験の向上に資する AI 導入戦略を策定する。

- **投資判断と価値管理 (ROI 等)**

AI 開発・利活用に関する人的・物的・財務的資源の投資優先順位を整理し、KPI/ROI 等により価値の可視化と改善サイクルを主導する。

- **重点ユースケース選定**

期待便益とリスク (情報漏えい、バイアス等) を総合的に評価し、重点ユースケースのポートフォリオを決定・更新する。

#### 3.2 企画・開発・調達・導入プロセスの監理

- **企画から導入の監理**

自社にとって価値のあるユースケースに対し、AI モデルの開発または外部調達・導入のプロセスを、関係部署と合意した基準・ゲートに基づいて監理する。

- **技術・サービスの選定**

最新の技術や研究動向を把握し、業務に適したモデルやデータ、システム、サービスを選定する。また全社横断の共同プロジェクトや共通機能の推進を支援する。

- **データ基盤・データマネジメントの推進**

CIO/CDO と連携して、データ収集、整備、分析、活用、品質管理、プライバシー保護など、データ戦略・マネジメントを推進する。

### 3.3 ガバナンス、倫理、コンプライアンス

- **AI リスクマネジメント体制の構築**

既存のリスクマネジメント体制をベースに、潜在的な組織レベルのリスク、部門横断で影響のあるリスク、プロジェクトレベルの AI リスク等を整理し、それぞれの責任者と意思決定プロセスを明確化する。また、データプライバシーとセキュリティの促進のためのポリシーとフレームワークを整備する。

- **記録と証跡の整備**

AI インベントリ、リスク登録簿、AI 影響評価 (AIIA)、モデルカード、データシート、KPI ダッシュボード等を用い、ユースケース審査・運用監督・監査に耐える証跡を残す。

- **AI 利用ルールの整備と浸透**

生成 AI を含む AI システムについて、企画、データの取扱い、調達、利活用、運用、そして AI システム特有のインシデント発生時までを含め、ライフサイクル全体を一元的に把握し、利用ルールを策定する。ルールは従業員（役員・社員等）に周知し、入力データの取扱いやハリシネーション等のリスクに関する教育・注意喚起を計画的に実施する。

- **ルールの継続的見直し**

AI 技術の動向、業務状況の変化、関連法令や各種ガイドラインの改定等を踏まえ、CAIO の責任のもとで隨時見直し・改定を行う。

- **高リスク案件の評価・エスカレーション**

自社の高リスク定義と判定手順に基づき評価し、高リスクに該当する可能性が高いと判断した案件は AI 倫理委員会/リスク委員会等のリスクマネジメントを担う組織・会議体に報告し、助言を得て対応する。構築・運用時に加えリスクケース発生時および対応後にも隨時報告する。

- **否認権（停止・差し止め）**

権利・安全への影響が高いユースケースについては、CAIO は本番投入の停止・差し止めを含む否認権を持つことが望ましい。判断にあたっては関連会議体での審査を経つつ、緊急時には迅速に停止措置を講じ、必要に応じて経営層・取締役会へエスカレーションする。

- **規制対応と AI 倫理の実践**

国内外の AI 関連法令・ガイドライン（例：日本の AI 法、AI 事業者ガイドライン、EU AI 法、個人情報保護法、著作権法、各業法等）への対応を要否も含めて関係部門と連携して推進し、AI 倫

理の実装、アルゴリズムのバイアスの原因分析と必要な対策、説明可能性等の確保などを進める。

- **インシデント対応**

重大な AI インシデント（誤診、誤検知、情報漏えい等）の定義を明確化し、通報・初動対応・影響評価・再発防止策の策定までの一連の対応プロセスを整備する。生成 AI 特有のリスクケースが発生した場合には、生成 AI の提供者やベンダーと連携し、重要度・影響の程度等に応じて適切に対処する。

- **外部適合性評価・認証の活用**

自社の AI ガバナンスの成熟度、事業戦略、事業規模、規制環境、取引先要求を踏まえ、第三者認証（例: ISO/IEC 42001）や外部評価を活用するか否かの方針を策定する。

- **契約・調達におけるガバナンス関与**

調達段階におけるリスク事項やガバナンス上の留意点の洗い出し、契約条項・サービス仕様が社内方針や要求水準（セキュリティ、データ取扱い、権利処理、監査可能性等）と整合しているかを、調達・法務等の実務部門と協働して確認・是正する。

### 3.4 組織変革と人材育成

- **組織文化・業務の変革**

AI 活用を単なるツール導入に留めず、業務の再設計や組織構造の見直し、人事評価制度を含む業務オペレーション全体の変革を推進する。

- **AI 人材の育成と確保**

AI 専門人材の採用・育成、全従業員の AI リテラシー向上、リスキリングを推進する。

- **AI 浸透の推進**

組織全体を巻き込んだ AI 導入・定着のリーダーシップを発揮する。

### 3.5 内部連携・外部連携とコミュニケーション

- **経営層・取締役会への報告**

運営・利活用状況、重大インシデント、主要 KPI 等について、全社 AI ステアリングコミッティで少なくとも月 1 回レビューし、経営会議等には四半期に一度を目安に報告する。取締役会には少なくとも年 1 回以上、AI ガバナンス成熟度や重大リスク、重要投資判断を報告する。

- **ステークホルダーとの連携**

経営層、各部門長/部課長、従業員、外部ベンダー等と連携し、AI 方針・施策の意思決定と実行を推進する。必要に応じて、他社、AI ベンダー、学術・研究機関、スタートアップ等との外部連携も推進する。

- **情報発信と教育**

自社の AI 戦略・取り組みに関する対外発信や、顧客・関係者への説明責任を果たし、組織内外に対して AI に対するアプローチとビジョンを共有する。必要に応じて、AI 関連の論点について スポークスマンとして対応する。

---

## 4. CAIO に求められるスキルと資質

CAIO には、AI の価値創出を事業に結び付けながら、リスクを統制し、組織としての実行力を高めるための幅広いスキルと資質が求められる。以下に、CAIO に求められる主要なスキル・資質を整理する。なお、ここに掲げる要素を CAIO が一人で全て高度に備えることを前提とするものではなく、CAIO 自身の強みを核としつつ、後述する直轄チームとの役割分担によって補完することを想定している。

### 4.1 技術的理解・適用力

- ・ 機械学習、自然言語処理、生成 AI (大規模言語モデル、検索拡張生成等)、MLOps 等に関する基礎理解を有し、自社ユースケースに適用する際の論点 (データ、評価、運用) を整理できる。
- ・ 生成 AI の特性・リスク (ノリレシネーション、バイアス、ブラックボックス性等) を理解し、業務利用における留意点として社内に分かりやすく周知できる。
- ・ サイバーセキュリティ、データガバナンス、プライバシー保護の観点を踏まえ、AI システムの要 求事項 (データ取扱い、アクセス制御、監査、ログ、委託先管理等) として落とし込める。

### 4.2 戦略的思考と事業・規制環境の洞察

- ・ 経営目標・事業課題と AI の特性・利点を接続し、全体最適の観点で AI 利活用ロードマップを策 定できる。
- ・ 施策の市場性・実現可能性・リスクを踏まえ、効果測定 (KPI/ROI 等) と改善サイクルを設計・ 推進できる。
- ・ 官民連携、学術・研究機関、スタートアップ等の外部知見を取り込み、事業とガバナンスの両面 で意思決定の質を高められる。

### 4.3 組織変革推進力・リーダーシップ

- ・ 部門横断型プロジェクトを統括し、関係者間の利害調整を行いながら推進できる。
- ・ AI 活用を単なるツール導入に留めず、業務再設計、人材配置、評価・制度を含む組織文化の変革 として実装できる。
- ・ 従業員 (役員・社員等) の AI リテラシー向上、教育、リスクリキングを計画的に推進し、人材育 成の仕組みを作れる。

- 最新 AI 技術・社会動向を継続的に学び、施策・ルールに俊敏に反映する姿勢を持つ。

#### 4.4 倫理・法務・リスクマネジメント能力

- AI 倫理・法令遵守を高度に理解し、社内ルールや審査・承認プロセスとして運用できる。
- ハリシネーション等の偽・誤情報出力やバイアス等の潜在リスクを特定・評価し、軽減策の策定・実行、継続的なモニタリングまでを一連のリスクマネジメントとして設計できる。
- 高リスク案件の利活用判断に際し、AI 倫理委員会/リスク委員会等のリスクマネジメントを担う組織・会議体と連携し、適切にエスカレーションできる。
- 説明責任（アカウンタビリティ）を果たす意識を持ち、公正性・透明性・社会的信頼の観点からガバナンスを維持できる。

#### 4.5 適応力・先進的マインド

- 国際標準・最先端技術の動向を継続的に把握し、自社環境へ適応させるためのグローバルな視野を持つ。
- 変化が激しい AI 領域において、アジャイルな思考で柔軟に方針転換し、迅速に意思決定できる。

---

### 5. CAIO の組織内での位置づけと体制

本章では、本ガイドラインの内容を踏まえ、CAIO が役割を実効的に果たすため、組織上の位置づけと体制の設計ポイントを示す。

#### 5.1 CAIO および AI ガバナンス室（AI 推進チーム）の配置

- 全社 AI ステアリングコミッティの設置**

CAIO を議長とする全社 AI ステアリングコミッティを設置し、新規ユースケースの審査、主要 KPI レビュー、インシデント・苦情の報告と是正計画等を定例で扱う（少なくとも月 1 回を標準）。

推奨は、CEO 直下の独立した C-suite として CAIO を設置することである。そのうえで、経営に直結するレポートライン（例：CEO/経営会議等への定期報告）と、部門横断で意思決定を前に進められる権限設計を確保することが望ましい。やむを得ず他 CxO 配下に置く場合でも、CEO/経営会議への直接報告、ならびにリスク判断の牽制が働く会議体を社内規程で確保する。

- 配置先**

CAIO 機能は、単なる情報システム部門の延長に閉じないよう、全社横断の戦略企画機能を持つ部門（例：コーポレート戦略、デジタル戦略、DX 推進等）に置く。または同等の権限を付与することが望ましい。

※ IT/DX 配下に置く場合でも、事業部門・法務/コンプラ・リスクマネジメント等を巻き込める権限と、リスク判断の牽制が働く会議体を合わせて設計する。

- **CAIO を補佐する中核チーム（AI ガバナンス室/AI 推進チーム）の整備**

CAIO の直下に、CAIO を補佐する AI ガバナンス室/AI 推進チーム（例：AI プロジェクトマネージャー、AI データサイエンティスト、AI 倫理/ガバナンス担当者等）を置き、各部門の AI 利活用に必要な専門性を補完する。組織の規模や業務の複雑性に応じて、外部専門人材の活用を含めて体制を柔軟に設計する。

- **現場とのつなぎ**

各部門に AI 活用の責任者/推進担当（例：AI リード、AI チャンピオン）を置き、中央の AI ガバナンス室/AI 推進チームと連携して、案件発掘・実装・運用・改善のサイクルが回る形を作る。

## 5.2 内部・外部との連携

- **内部関係者との連携**

例として、以下を常設の連携先として位置づける。

- 事業部門（ユースケース責任、KPI/ROI、業務要件）
- 開発/運用（モデル・システム設計、MLOps、運用品質）
- 情報セキュリティ（脅威分析、アクセス制御、ログ/監査、インシデント対応）
- 法務・コンプライアンス・プライバシー（法令・契約・権利処理、説明責任）
- 調達・ベンダー管理（契約条件、SLA、委託先管理）
- リスクマネジメント（リスク評価・承認・エスカレーション）

これらを前提に、案件ごとに「誰が決める/誰が実装する/誰が監督する」を明確化する。

- **外部専門家・外部機関との連携**

必要に応じて、外部の専門人材・コンサルティング機関と連携し、ベストプラクティスの取り込みや品質保証、最新のリスクへの対応力を高める。

また、AI 安全性に関する評価手法・基準等を扱う公的機関（例：AI セーフティ・インスティテュート<sup>3</sup>）の発信も参考し、自社のガバナンスの改善に活かす。

- **AI ラボ/サンドボックス（実証・検証環境）の設置**

---

<sup>3</sup> [AISI \(AI セーフティ・インスティテュート\)](#)

迅速な AI 技術評価やユースケース検証のため、社内に「AI ラボ」や「サンドボックス環境」を整備し、現場部門が安全に実証・検証できる仕組みを作る（データ持ち出し制御、疑似データ活用、ログ取得、審査プロセス等を含む）。

## 6. CAIO と他の CxO との連携

CAIO は、単なる技術や個別プロジェクトの責任者ではなく、企業全体における AI 戦略の推進役である。AI の価値を最大化するためには、各 CxO との「業務目標の共有」「倫理・透明性・法令遵守（コンプライアンス）への配慮」「継続的なコミュニケーション」「成果の可視化とフィードバック」を意識して連携することが重要である。特に AI ガバナンス領域では、CAIO の所掌が CDO（データ）、CIO（IT）、CISO（セキュリティ）と重なると考えられる部分が多くある。そこで、各 CxO との連携にあたっては、以下の観点で役割分担と意思決定の型を先に揃えることが望ましい。

- ・ 共同で合意すべき事項（例：AI 活用ロードマップ、審査・承認ゲート、KPI、データ取扱い・委託先管理の基準）
- ・ CAIO が統括する範囲/各 CxO・各部門が執行する範囲（責任分界）
- ・ 定例会議・報告の頻度、エスカレーションルート（重大インシデント、高リスク案件 等）

以下に、代表的な役職例と連携ポイントを示す（企業の実情に応じて追加・調整する）。

役職例	連携ポイント
<b>Chief Technology Officer (CTO)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>AI 技術の選定と実装方針について議論し、技術ロードマップを共有する。</li><li>プロダクトや生産ラインでの AI 活用内容について協議する。</li><li>インフラ・アーキテクチャ・運用面で、AI システムを既存基盤に統合する。</li><li>技術規程の策定、技術人材育成・AI 関連 R&amp;D 予算配分で連携する。</li></ul>
<b>Chief Data Officer (CDO)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>AI プロジェクトに必要なデータ収集・品質管理・ガバナンスを協働で推進する。</li><li>データ活用の倫理やプライバシー保護のルール作成・運用で協力する。</li><li>データ戦略と AI 戦略の整合性を継続的に議論し、優先順位を更新する。</li></ul>
<b>Chief Information Officer (CIO)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>AI 導入に伴う IT システム全体の最適化、コスト管理、IT ガバナンス、IT 規程策定で協働する。</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>AI 関連システムと基幹業務の連動設計、DX 推進全体計画を共有する。</li> <li>AI 活用により増える IT 上の脅威・課題を識別し、対策を検討する。</li> </ul>
<b>Chief Information Security Officer (CISO)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>AI によるセキュリティ強化やリスク対応策を共同で策定する。</li> <li>AI データ保護、モデル悪用防止（不正利用・情報漏えい等）に関する対策で協力する。</li> <li>セキュリティ規程や対応策のアップデートについて定期的に意見交換する。</li> </ul>
<b>Chief Supply Chain Officer (CSCO)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーンにおける AI 導入（予測・最適化・リスクマネジメント等）の戦略立案で協働する。</li> <li>サプライチェーンデータ活用や、外部パートナーとの AI ・データ連携を議論する。</li> <li>AI ツールの現場浸透に向けた教育・チェンジマネジメントを推進する。</li> </ul>
<b>Chief Human Resource Officer (CHRO)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>AI 人材の採用・育成・リスキリング、AI リテラシー向上施策を共同企画・実行する。</li> <li>AI 普及による業務変革と組織設計、ジョブシフトやチェンジマネジメントについて連携して進める。</li> <li>倫理・透明性・公平性など、AI 導入が従業員に与える影響について意見交換する。</li> </ul>
<b>Chief Operating Officer (COO)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務オペレーション改革における AI 活用の導入計画および KPI 設定を協働する。</li> <li>業務プロセスの再設計（To-Be 設計）と標準化を推進し、AI 活用を日常業務に組み込むための運用設計（役割分担・手順・責任分界）について合意する。</li> <li>本番運用後の品質・安定運用（SLA/SLI、監視・ログ、効果測定）と継続改善のサイクルを整備し、逸脱や不具合発生時のエスカレーション/是正の運用で連携する。</li> </ul>
<b>Chief Executive Officer (CEO)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CAIO を任命し、そのミッション・権限・リソース（人員・予算）を明確化する。</li> <li>全社 AI 戦略と経営戦略・リスクアペタイトの整合について CAIO と協議し、最終判断を行う。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>CAIO および全社 AI ステアリングコミッティから定例報告を受け、高リスク AI を利用した案件や重大インシデントの意思決定を行う。</li> <li>AI ガバナンス体制や方針の見直しについて、取締役会・経営会議での議論を主宰し、意思決定をリードする。</li> </ul>
<b>Chief Financial Officer (CFO)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>AI 投資 (CAPEX/OPEX) の予算配分、優先順位付けを、全社ポートフォリオの観点から協働する。</li> <li>AI 投資の ROI/KPI、コスト、リスクのバランス評価 (価値管理) を共同で設計・運用する。</li> <li>財務制約やリスクアペタイトを踏まえた投資判断ルール (承認ゲート、評価タイミング等) の設計・見直しで連携する。</li> </ul>
<b>事業責任者</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重点ユースケースの発掘・選定、価値仮説の策定、KPI 設定を協働して行う。</li> <li>PoC・評価の進め方、スケール判断 (本番化/撤退) を、リスク評価と合わせて合意する。</li> <li>業務要件・運用要件 (現場定着、品質、責任分界) を整理し、開発・運用・ガバナンス部門との調整を主導する。</li> </ul>
<b>法務/コンプライアンス</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>AI 関連法令・ガイドラインの解釈を踏まえ、社内ルール (利用ルール、審査・承認プロセス等) の整備・更新で協働する。</li> <li>契約・調達 (委託先管理、権利処理、監査可能性、説明責任に関わる条項等) の確認・是正を共同で行う。</li> <li>高リスク AI を利用した案件や重大インシデント発生時のエスカレーション、当局対応、社内調査・是正措置で連携する。</li> </ul>
<b>Data Protection Officer (DPO)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>PIA (個人情報/プライバシー影響評価) を含むデータ保護設計を監督し、プライバシー・バイ・デザインの実装で連携する。</li> <li>個人データの取扱い (目的、収集・利用の最小化、保存期間、本人対応等) の要件を整理し、AI 案件の要件定義・審査に反映する。</li> <li>委託先管理や越境移転等を含むデータ保護上のリスク評価・是正、および重大インシデント時の対応で連携する。</li> </ul>

## 7. AI 人材の確保と育成

AI 人材の確保と育成は、企業における AI 利活用の推進と AI ガバナンス体制の構築を支える根幹となる重要施策である。CAIO は、事業戦略とリスク統制の両面から必要となる人材像を定義し、「獲得」「育成」「定着」を一体として設計・推進する。

### 7.1 AI 人材の獲得

- **必要ロールの明確化と採用**

業務・経営課題に即した AI 専門人材（例：AI 企画・戦略設計、システム開発、データ分析、AI ガバナンス等）について、必要ロールと期待成果を明確にした上で、外部からの採用を推進する。

- **外部知見の取り込み**

事業会社・学術・研究機関、スタートアップ等から最新知見を持つ人材の登用や、協働研究・人材交流など連携の機会を創出する。

- **魅力ある雇用環境の整備**

給与・待遇に加え、成長できる業務内容、挑戦可能な働き方、魅力的な職場環境づくりにも重点を置く。

- **不足能力の補完**

社内で専門知識が不足する業務・プロジェクトでは、コンサルティング等の外部支援を活用して立ち上げを加速しつつ、並行して内製化（人材育成・移管計画）を設計する。

### 7.2 AI 人材の育成

- **中核チームの形成と重点育成**

社内に AI ガバナンス室/AI 推進チームを構築し、AI に関心・意欲の高い従業員を選抜して、OJT・リスキリング・資格取得・国内外教材の利活用等により体系的な育成を行う。

- **ロール別スキル設計**

AI 企画、開発・運用、データ、ガバナンス（法務・プライバシー・セキュリティ等を含む）などのロールごとに、必要スキルと到達レベルを定義し、研修・OJT・実務アサインを紐付けて育成の実効性を高める。

- **研修リソースの活用**

教材選定・学習計画の作成にあたり、経済産業省・独立行政法人情報処理推進機構の「マナビ DX」<sup>4</sup>などのポータルサイト、e ラーニング、ビデオコンテンツ等、利用可能な研修リソースを広く活用する。

---

<sup>4</sup> [マナビ DX](#)

- ・ **全社リテラシーの底上げ**  
複数部門と連携して AI リテラシー教育を充実させる (データの安全な利活用、機密情報保護、ハラシネーション等の AI リスク対策を含む)。
- ・ **教育機関・官民協業の活用**  
大学等教育機関との連携や官民協業による AI 教育プログラムへの参加を推進する。

### 7.3 継続的な学習と人材の定着

- ・ **学習文化と仕組みの醸成**  
AI 技術の急速な進歩を踏まえ、従業員が最新知識・ベストプラクティスを継続的に学べる文化と仕組み (定期研修、実践コミュニティ等) を醸成する。
- ・ **実践機会の提供**  
AI ラボやサンドボックス環境等を活用し、現場の意欲ある従業員が実証・検証・実験的挑戦を行いやすい体制を整備する。
- ・ **処遇・キャリアパスと評価**  
処遇・キャリアパスの工夫、成果への適正評価とともに、個人の成長意欲・専門スキルを引き出す研修と学び直しの機会を提供する。
- ・ **社内外の交流促進**  
社内外の有識者や企業間の人材交流、情報共有を促進する。

---

## 8. 総括

CAIO は、AI を単なる技術的手段としてではなく、企業の業務改革と価値創出の中核となる技術として位置づけ、事業成長と AI ガバナンスの両立を牽引する「AI 時代の戦略的リーダー」である。その役割を実効的に果たすためには、技術的な理解と戦略的なビジョンに加え、倫理・法令遵守を含む責任ある意思決定、そして組織全体のガバナンスと変革を推進する力強いリーダーシップが求められる。

本ガイドラインで整理した観点 (戦略、プロセス監理、ガバナンス、体制、他 CxO 連携、人材育成)を踏まえ、信頼される製品・サービス提供の実現と、多様な顧客・利用者に配慮した持続可能な AI 活用を推進していくことが重要である。本ガイドラインが、CAIO の任命と CAIO を中心とした AI ガバナンス体制の構築・継続的な改善の一助となることを期待する。