

AIガバナンス組織体制構築支援を 経験して気づいた現場課題と解決手段の提言

～ 産総研Grand Canvas 登壇資料 ～

2026年2月3日 株式会社AI共創総研 代表取締役 藤井涼



本日のアジェンダ

AIガバナンス実務知見の共有：実務経験から得た知見を皆様のAIガバナンスに反映できる形で持ち帰っていただくこと。



実務としての取り組み

弊社がこれまでAIガバナンス支援の実務として取り組んできた具体的な内容を共有します。



つまづきやすいポイント

実務を通して見えてきた、AIガバナンス構築・運用において組織が直面する難所を提示します。



成功企業の共通項

壁を乗り越えている企業に共通して見られる考え方や組織構造の特徴を解説します。



現場への持ち帰り

本日の内容を、自社のAIガバナンスチームや実際の運用プロセスに反映できる形で持ち帰っていただきます。

登壇者の紹介



株式会社AI共創総研 代表取締役

Ryo Fujii – 藤井 涼

大手企業に対してAIガバナンス体制の構築支援を行うほか、自治体向けのAI品質保証プロジェクトにも従事。AIガバナンスやリスクマネジメントに関する講演・登壇実績も多数。過去にはKPMGあずさ監査法人「AI Assurance Group」にてAIリスクアセスメントサービスの開発を経験。

弊社が支援したAIガバナンス支援

現場で実際に提供してきた支援内容の全体像



AIガバナンス体制の構築支援

委員会や責任者の設置など、組織としての意思決定構造を定義し、実効性のある体制を構築。



ガバナンスプロセスの設計

企画から開発、運用に至るライフサイクル全体での承認フローやリスク評価プロセスを設計。



AIポリシー／ガイドラインの策定

組織のAI活用指針を明文化し、カルチャー醸成の土台となるルールブックを整備。



セキュリティチェックリスト整備

現場が迷わずリスク評価を行えるよう、具体的な判断基準を盛り込んだチェックリストを作成。



人材育成・教育

開発者向け、ユーザー向けのリテラシー教育を実施し、ガバナンスを担える人材を育成。



企業規模を問わず対応

大企業の複雑な組織構造から、中小企業の機動的な体制まで、規模に応じた最適解を提供。

気づき①：仕組みが形骸化する問題

- ✓ ガイドラインやチェックリスト、ガバナンス体制は一通り作った

しかし...

- ✗ **実際にそれを運用できるメンバーがいない**
 - Excelで作ったチェックシートの「判断根拠欄」が埋められない
 - 可否を判断できる能力を持った人材が組織に揃っていない



RESULT

⊘ **運用フェーズでつまづくケースが非常に多い**

※ コンサルを入れて「箱」だけ作っても、中身（人）がいなければ動かない

提言① (1/2) : リスク領域のプロを育てる

ツールやプロセスを導入する前に、まず「人」に投資すべきであるという視点。



AIガバナンスは人材育成なしでは成立しない

外部コンサルに依存せず、社内に判断軸を持つ必要がある。



リスク領域にプロ意識を持つ人材を育てる

「兼務でなんとなく」ではなく、専門職としてのキャリアパスを示す。



社内独自ルール・文脈を理解できる人材が不可欠

一般的な法規制知識に加え、自社のビジネス文脈での解釈力が重要。



現実：これができていない企業が非常に多い

※ 多くの企業が「仕組み」作りを先行させ、「人」の育成を後回しにしているため、運用で破綻する。

提言① (2/2) : リスク人材の評価とインセンティブ

リスク管理を「コスト」ではなく「専門スキル」として定義し、報いる仕組みを作る。



リスク人材を社内のプロとして正當に評価する

開発や営業と同様に、リスク管理も高度な専門性が必要な職種として扱う。



リスクフレームワークへの精通を価値として認識する

NIST AI RMFや法規制への深い理解は、企業の存続に関わる重要な資産である。



「なんとなく任されている」状態をなくす

職務記述書にリスク管理責任を明記し、片手間の業務にしない。



現場へのメッセージ

「リスクに詳しいことがキャリアの武器になる」と実感できる環境を作ることが、最強のガバナンスにつながる。

気づき②：プロセスの重複と責任の曖昧化

≡ 情報セキュリティ、法務（知財・個人情報・AI法）などの**既存のレビュープロセスとのコンフリクト**

各部門の役割分担が整理されず、誰がGOを出すか不明確

↻ AIガバナンスのプロセスが追加され、ただのたらい回しになる

⊘ **結果として案件が進まない**

- ▶ 解像度が上がらないままレビューが通ってしまう
- ▶ 現場が疲弊し、チェックが形骸化する



KEY PROBLEM



責任の押し付け合いが発生する

「誰も責任を持ちたくない」構造が生まれる

提言② (1/2) : 既存ガバナンスとの関係整理

AIリスクは単独で存在するものではない

AIの課題は、法務、品質、セキュリティの複合領域です。新しい部署を作るだけでなく、既存機能との役割分担を定義しないと現場は混乱します。

- ✓ 既存プロセスとの重複を避ける
- ✓ 守備範囲 (Scope) を明確化
- ✓ 連携フローを設計する



提言② (2/2) : AIガバナンス室の理想像 : ハブ&翻訳機能



i 万能な審査組織を作るのではなく、現場の言葉を専門用語に、専門家の懸念をビジネス条件に「翻訳」して接続する役割。

気づき③：経営戦略として定義されていないAIガバナンス

⚖️ リスクと機会のバランスに関する判断軸が共有されていない
機会損失リスク vs セキュリティリスクが常にトレードオフになる

現場の現実は...

📄 減点式評価の組織文化が支配的

- > ディフェンス側は「インシデントが起きなくても加点なし、起きれば減点」
- > 合理的な判断として「やらない（リスクを取らない）」に偏る



RESULT

🔴 結果としてAI活用が止まる

※ 経営が「リスクテイク」を指示しない限り、現場はブレーキを踏み続ける

提言③ (1/2) : 経営戦略としてAIガバナンスを位置づける

AIガバナンスは単なる「守り」ではなく、経営判断のフレームワークそのものです。



経営戦略の一部として明確に位置づける

現場任せの運用ルールではなく、トップダウンの意思決定として定義。



ディフェンスではなく「前に進める仕組み」と定義

アクセルを踏むために、精度の高いブレーキとハンドルを持つという発想。



リスクとリワードのバランスを言語化

「何のためにリスクを取るのか」という目的を明確にし、意思決定の軸を作る。



部署ごとの状況に応じたリスク許容度の共有

一律の禁止ではなく、部門のミッションに応じたグラデーションのある判断。



ポイント：意思決定プロセスの変革

ディフェンス偏重による「思考停止の禁止」を防ぎ、経営・事業・現場をつなぐ共通言語として機能させる。

提言③ (2/2) : 文化をつくる旗振り役の重要性



文化として根付かせるには旗振り役が不可欠

自然発生的な文化醸成は難しい。意図的に牽引するリーダーが必要。



統制側がAIに詳しくないと信頼されない

現場は「何もわかっていない人に管理されたくない」と感じる。



AIを使いこなせるメンバーを据える

実際に手を動かし、現場の痛みや喜びを共有できる人材が適任。



実力に基づく信頼関係が対話を生む

「この人の言うことなら聞こう」と思わせる専門性がガバナンスの土台。



結論：AIガバナンス室の説得力は、所属メンバーの「AI実務力」に依存する

**AI共創総研の
お役立ち資料**



お問い合わせ





THANK YOU