

AI業務利用規定

第1章 総則

(目的) 第1条 この規定は、私たちがAIを安全で効果的に活用し、一緒に成長していくための道しるべです。AIの力を借りて、もっと創造的で価値ある仕事に集中し、会社全体の成長につなげていくことを目的とします。

(定義) 第2条 この規定において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによります。一 AI(人工知能): 文章作成、画像認識、データ分析など、人間のような知的作業をサポートしてくれる技術やシステム 二 AIツール: ChatGPT、Copilot、Claudeなど、会社が業務利用を認めたAI技術を使ったサービス 三 会社データ: 業務で扱うすべての情報(プロジェクト資料、営業データ、人事情報など) 四 機密情報: 外部に漏れると会社に損失をもたらす可能性のある重要な情報 五 個人情報: 個人情報保護法に規定する個人情報

(適用範囲) 第3条 この規定は、当社の役員及び従業員(正社員、契約社員、パートタイマー、アルバイトを含む。以下「従業員等」という。)のすべてに適用します。

第2章 利用原則

(基本原則) 第4条 従業員等は、AIを使う時には、法令やルールを守り、倫理的に正しい使い方を心がけなければなりません。AIは私たちの強力なパートナーです。

(人間による最終判断) 第5条 AIの提案や分析結果は参考にとどめ、最終的な判断と責任は必ず自分が持ちます。「AIがそう言ったから」ではなく、「私がこう判断した」という姿勢を大切にしましょう。

(多様性と人権の尊重) 第6条 従業員等は、AIを使って特定の人や集団を差別したり、不当に扱ったりしてはなりません。

(透明性の確保) 第7条 従業員等は、「どのAIツールを使って、どんな作業をしたか」を記録し、必要に応じて説明できるようにしておかなければなりません。

第3章 運用体制

(AI推進責任者) 第8条 当社は、社内のAI活用をサポートし、安全で効果的な利用を推進する責任者として「AI推進責任者(Chief AI Officer)」を任命します。新しいツールの導入や困ったことがあれば、気軽に相談してください。

(許可AIツール) 第9条 業務で使えるAIツールは、安全性や効果を確認済みのものに限ります。最新のリストは社内ポータルで確認できます。

(新規AIツール導入申請) 第10条 業務に役立ちそうな新しいAIツールを見つけた従業員等は、遠慮なくAI推進責任者に相談してください。みんなで評価して、良いものは積極的に導入していきます。

(教育及び研修) 第11条 会社は、AI活用のスキルアップのため、従業員等に対して定期的に勉強会や研修を開催します。初心者も経験者も、一緒に学んで成長していきましょう。2 従業員等は、前項の教育及び研修に参加する義務を負います。

第4章 情報セキュリティとリスク管理

(データの取扱い) 第12条 従業員等は、会社のデータをAIに入力する時は、情報セキュリティのルールに従わなければなりません。

(機密情報等の入力制限) 第13条 従業員等は、機密情報や個人情報を原則としてAIに入力してはなりません。2 機密情報をAIに入力する必要がある場合は、セキュリティ部門とAI推進責任者の事前許可を得てください。安全性を十分確認してから許可します。

(生成物の権利帰属) 第14条 業務でAIを使って作成した文書、画像、プログラムなどは会社の資産になります。また、他社の著作権を侵害しないよう注意深く使用しましょう。

(インシデント報告) 第15条 従業員等は、セキュリティ上の問題や不具合を見つけたら、すぐにAI推進責任者とセキュリティ部門に報告してください。早期発見・早期対応で、みんなを守ります。

(外部サービスの利用) 第16条 従業員等は、外部のAIサービスを使う際は、利用規約をよく確認し、会社データの適切な取扱いを確保しなければなりません。

第5章 禁止事項及び懲戒

(禁止事項) 第17条 従業員等は、AIの利用に関し、次の各号に掲げる行為を行ってはなりません。一 無許可でのAIツール使用:業務では必ず承認済みのツールを使う 二 違法・不適切な利用:法に反することや会社の信用を傷つけることには使わない 三 虚偽情報の拡散:意図的に嘘やミスリードを生む情報を作らない 四 権利侵害:他者の知的財産権やプライバシーを侵害しない 五 機密情報の無断入力:許可なく重要な情報をAIに入力しない

(利用状況の確認) 第18条 会社は、適切な利用をサポートするため、AIツールの使用状況を確認することがあります。これは監視ではなく、より良い活用方法を見つけるためのものです。

(懲戒処分の基本方針) 第19条 従業員等がこの規定に違反した場合は、まず教育と改善を重視します。意図的でない軽微なミスについては、一緒に学び直すことから始めます。2 故意に重大なルール違反を行い、会社や他者に損害を与えた場合は、就業規則に従って適切な処分を行うことがあります。

(懲戒の種類) 第20条 前条第2項の懲戒処分は、譴責、減給、出勤停止、降格、諭旨解雇及び懲戒解雇とし、違反行為の態様、結果、故意又は過失の程度を勘案し、適用を決定します。

第6章 雑則

(損害賠償) 第21条 従業員等が故意または重大な過失により会社に損害を与えた場合、損害の賠償をお願いすることがあります。

(規定の見直し) 第22条 技術の進歩や法令の変更に合わせて、この規定も定期的に見直し、より使いやすく実用的なものに更新していきます。AIは急速に進化しています。みなさんの経験や意見を聞かせてください。一緒により良い活用方法を見つけていきましょう。

(準拠法) 第23条 この規定は、日本法に準拠し、これに従って解釈されます。

(合意管轄) 第24条 この規定に関して生じる一切の紛争については、当社の本店所在地を管轄する地方裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所とします。

附則

(施行日) 第25条 この規定は、令和7年10月1日から施行します。

