

大学生が考える 2050 年の派遣業界

受託研究調査報告書

2026 年 3 月 7 日

参加ゼミナール (50 音順)

大阪公立大学

五十川大也ゼミナール

岡澤亮介ゼミナール

日本大学経済学部

安藤至大ゼミナール

飯星博邦ゼミナール

多鹿智哉ゼミナール

目次

はじめに	3
1、派遣労働とは	6
1-1、派遣とはどのような働き方・働かせ方か	6
1-2、労働者派遣の法律における位置付けと規制	7
1-3、雇用仲介事業としての派遣の機能と課題	8
2、派遣の現在	10
2-1、日本における派遣労働の位置付けと推移	10
2-2、派遣労働者が派遣を選ぶ理由	12
2-3、派遣先企業側	14
2-4、派遣の現在と未来	15
2-5、大学生が考える 2050 年の派遣業界	18
3、安藤ゼミによる報告と提言	19
3-1、安藤ゼミが考える 2050 年の派遣業界	19
3-2、安藤ゼミの提案	20
4、飯星ゼミによる報告と提言	25
1. はじめに：2050 年を見据えた派遣業界の戦略的転換	25
2. 2050 年における人口・産業構造の決定的変化	25
3. 非正規社員の現状	27
4. 2050 年の派遣労働市場における定量的推計シナリオ	28
5. 戦略的提言：リスクリング制度による三者にとって有益な仕組みの構築	29
6. 未来を支えるプロフェッショナル・スキルの定義	29
7. 結論：派遣業界が拓く 2050 年の労働環境	31
5、多鹿ゼミによる報告と提言	32
1. はじめに	32
2. 派遣業界の現状とマッチングの価値	32
3. AI の進化と 2050 年の展望	32

4. マッチング主導権に関する実証実験	32
5. 2050年における「ハイブリッド型選考モデル」の提案	33
6. 具体的な施策提言	33
7. 結びに	34
付録	34
<hr/>	
6. 五十川ゼミ・岡澤ゼミによる報告と提言	35
<hr/>	
1. 研究仮説と目的	35
2. 満足度から見る派遣業界の現状	35
3. AI 代替・補完から見る派遣業界	37
4. 満足度×AI 認識（代替・補完）から見る派遣業界	41
5. 満足度・AI 台頭に対する提案	43
6. 結論	45
<hr/>	
7. おわりに	46
<hr/>	

はじめに

一般社団法人日本人材派遣協会（以下「協会」という。）からの依頼を受け、2025年度の受託研究として、「大学生が考える2050年の派遣業界」についての調査研究を実施した。この研究には、日本大学経済学部の安藤至大ゼミナール、飯星博邦ゼミナール、多鹿智哉ゼミナール、また大阪公立大学の五十川大也ゼミナール、岡澤亮介ゼミナールが参画した。本稿はこの調査研究の報告書となる。

研究の取り組みとしては、まず2025年の4月に課題が協会から提示された上で、5月12日に日本大学経済学部7号館講堂にてキックオフミーティングを実施した（写真1）。その際には、協会の担当者から、人材派遣業の概要についての情報提供と研究課題についての説明が行われ、質疑応答を通じて学生たちは人材派遣業についての理解を深めた。



写真1：キックオフミーティング

同年9月29日には、日本大学経済学部7号館講堂にて中間報告会を開催した（写真2）。協会の川崎会長の出席のもと、これまでの研究の進捗状況を報告し、また質疑応答の時間を通じて、今後の取り組みを行う上での課題も整理した。



写真2：中間報告会

2026年に入り、最終報告会への準備として、1月8日にはオンラインでのゼミ間の意見交換会が実施された（写真3）。現時点での研究の進み具合についての報告を行った上で、最終報告の準備として意見交換が行われた。



写真3：オンライン意見交換

2026年2月17日に、日本大学経済学部7号館講堂にて最終報告会を実施した（写真4）。当日は、くじ引き方式で報告順を決めた上で、各ゼミがこれまでの研究成果を報告した。協会からは川崎会長、阪本副会長、角副会長を含む多数の方にご参加いただき、議論の明確化のための質問やコメント等を受けることができた。



写真4：最終報告会

本研究では、各ゼミからなるチームが独自の視点での調査研究を行うだけでなく、ゼミ間での意見交換も踏まえて、協力して研究課題への取り組みが進められた。各ゼミによる調査研究結果を提示することに加えて、これまであまり馴染みがなかった人材派遣業界の現状やビジネスモデル、また課題についての理解を深めることを通じて、人材派遣に関する理解を深められた点も、この取り組みの成果と考えることができる。

今回の調査研究が、学生による派遣業界への理解醸成も含めて、日本の人材派遣業界の発展に繋がることに期待したい。

なお、今回の取り組みには、ゼミ担当教員、またオブザーバーとして、安藤至大、飯星博邦、五十川大也、岡澤亮介、黒田雄太、北原稔、多鹿智哉、平河茉璃絵（敬称略、50音順）の各氏による指導やコメントが行われた。ここに記して感謝したい。

2026年3月7日

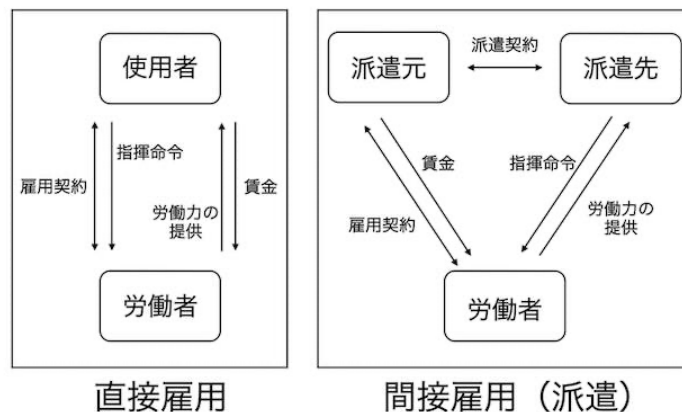
受託研究参加者一同

1、派遣労働とは

1-1、派遣とはどのような働き方・働かせ方か

派遣労働とは、どのようなものか。これは直接雇用とは異なり、派遣労働者・派遣元企業・派遣先企業の三者からなる（雇用関係+派遣契約+指揮命令関係という）複合的な法関係となる。

まず直接雇用から確認しておこう。図表1-1の左側にあるように、直接雇用では、企業（労働法上は「使用者」と呼ばれる）が労働者と雇用契約を結ぶ。雇用契約とは、労働者が労働力を提供すること、また企業は賃金を支払うことを約束する双務契約である。



図表1-1：直接雇用と間接雇用（派遣）の比較

出典：安藤（2015）¹

これに対して、図表1-1の右側にある労働者派遣では、まず派遣元企業と派遣先企業が労働者派遣契約を結ぶ。そこで設定された条件に合う労働者を派遣元が選定し、派遣先企業の受入れのもとで、労働者が派遣先企業に行き指揮命令を受けて働くことになる。ただし、あくまで雇用契約は派遣元企業と労働者との間にあるので、賃金は派遣元企業から受け取ることになる。

雇用には、有期雇用と無期雇用がある。有期雇用とは、雇用契約にあらかじめ契約期間の定めがある雇用形態である。例えば6か月や1年など一定期間ごとに契約を結び、その期間が満了した時点で契約を更新するかどうか判断される。労働基準法では、有期労働契約の期間は原則として3年以内と定められている（高度専門職など一部の場合は5年）。

¹ 安藤至大（2015）「正規雇用労働者の労働条件 経済学の視点から」『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』（野川忍・山川隆一・荒木尚志・渡邊絹子編著）商事法務、第4章（4-3）、pp.215-240.

これに対して無期雇用とは、雇用契約に契約期間の定めがない雇用形態である。契約の終了時期があらかじめ決められておらず、労働者が退職する場合や解雇などの理由がない限り、雇用関係が継続することが前提となる。したがって、一般に有期雇用と比べて雇用の安定性が高いとされる。

労働時間の観点では、企業が定める通常の所定労働時間で働くフルタイム雇用と、それより短い時間で働くパートタイム（短時間）雇用がある。ただし法律上は「短時間労働者」という定義がある一方で、企業内の呼称としては、労働時間がフルタイムであっても時給制の労働者を「パート社員」と呼ぶ場合もあり、実務上は必ずしも統一された用語とはいえない。

一般的には、無期雇用・直接雇用・フルタイム雇用の3条件を満たす働き方を正規雇用（または正社員）と呼ぶことが多い。ただし雇用の現場では、「短時間正社員」といった呼称が用いられることもあるように、必ずしも3条件と正規雇用が一致しているわけでもない。場合によっては、会社の正規のメンバーである正社員とそれ以外の非正規といった区分けをされていることもある。

派遣には、まず常用型派遣と登録型派遣がある。常用型とは、派遣元企業と無期雇用契約を結んでいて、派遣先企業での就業がない期間であっても、派遣元との雇用関係が継続する形態である。これは専門職、特に技術者派遣に多い形態とされている。一方で登録型派遣とは、派遣期間ごとの有期契約となっていて、派遣先が決まると派遣元と有期雇用契約を結び、派遣終了で雇用契約も終了する形態である。こちらは事務、軽作業、販売などで一般的とされる。

また派遣先との関係としては、まず紹介予定派遣という仕組みもある。これは一定期間の派遣就業の後に、派遣先企業での直接雇用を検討する仕組みであり、企業と労働者の相互理解を深める役割を持つ。

1-2、労働者派遣の法律における位置付けと規制

労働者派遣は、図表1-1で見たように、労働者に対する指揮命令を派遣先が行いながら、雇用契約は派遣元と労働者の間にあるという、雇用主と業務上の指揮命令主体が分離する三者関係を前提とする仕組みである。日本では、他人の指揮命令下で働かせる形態が、労働者供給事業（職業安定法44条）として原則禁止されてきたこともあり、1985年の法制化以前には派遣と請負・出向との境界が不明確なまま、事実上の派遣労働が広がった時期があった。

そこで、雇用主としての責任を派遣元に負わせた上で、派遣先による指揮命令を一定の条件の下で認め、労働者保護と適正な事業運営を図る目的で、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（労働者派遣法）」により法制度として位置づけられた。

1986年に施行されたこの法律は、およそ40年の歴史を持つが、その内容は時代を通じて大きく変化した。当初は、事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書、ファイリング、建

築物清掃など16の業務に限定された形であったが、その後の法改正により対象業務が拡大され、1996年には26業務となった。また1999年には労働者派遣が可能な業務を列挙する方式（ポジティブリスト方式）から、禁止業務のみを列挙する方式（ネガティブリスト方式）へと変更された。

その後も、派遣可能期間の制限について変更が加えられたり（原則3年（事業所単位・個人単位））、日雇い派遣が原則禁止されたりなど、大きな制度改正を経て現在の仕組みとなっている。

賃金については、同一労働同一賃金を実現するためとして、2020年の派遣法改正により、派遣労働者の待遇については、派遣先企業で同様の仕事をしている労働者との均等・均衡待遇を確保する方式、または派遣元企業と労働者代表との労使協定に基づく方式（労使協定方式）のいずれかを採用することが求められるようになった。これは仕事内容が同じ場合には同等の待遇とし、違いがある場合でも合理的なバランスの取れた待遇とすることが求められる。ここで労使協定方式とは、派遣元企業と労働者代表との間で労使協定を結び、一般労働者の賃金水準を基準として賃金を決定する方式であるが、厚生労働省の「労働者派遣事業報告」によると、労使協定方式を採用している派遣元事業所が全体の約9割と大多数を占めている。

1-3、雇用仲介事業としての派遣の機能と課題

労働市場では、企業（使用者）と労働者が直接マッチングするだけでなく、両者の間に仲介者が介在する形態が広く見られる。このような仲介者が労働者と企業の出会いを支援し、雇用や業務の成立を仲介する事業を雇用仲介事業という。代表的なものとして、人材紹介、労働者派遣、請負などがある。

雇用仲介とは、労働者と企業が直接に出会い、条件交渉や契約締結を行うことが難しい場合や、そこに高いコストがかかる場合に、そのマッチングや契約成立の過程を支援する仕組みである。例えば人材紹介では、紹介事業者が求人企業と求職者を仲介し、両者が直接雇用契約を結ぶことを目的とする。

これに対して労働者派遣は、派遣元企業が労働者を雇用し、その労働者を派遣先企業に派遣して働かせる仕組みである。労働者は派遣元企業と雇用契約を結ぶ一方で、実際の業務については派遣先企業の指揮命令を受けて働くという特徴を持つ。

そもそも企業が他者に仕事を依頼する契約形態として、民法上の典型契約には雇用、委任、請負がある。雇用は労働力の提供を目的とする契約であり、使用者が労働者に対して指揮命令を行う。委任は一定の事務処理を依頼する契約であり、受任者が自己の裁量で事務を処理する。請負は仕事の完成を目的とする契約であり、請負人は仕事の進め方について注文者の指揮命令を受けない点に特徴がある。

労働者派遣は、このような契約関係の整理の中で、雇用関係は派遣元企業と労働者の間に存在しながら、業務上の指揮命令は派遣先企業が行うという三者関係によって成立する仕

組みである。一方、請負では、仕事の完成が契約の目的であり、業務の遂行について注文者が直接指揮命令を行うことは認められていない。

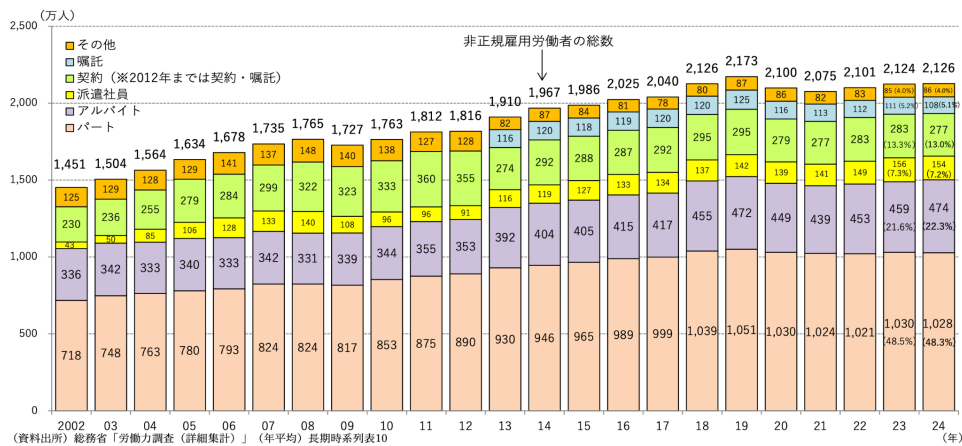
このように、労働者派遣は、企業が必要な労働力を確保する手段として機能するとともに、労働者にとっても多様な働き方を提供する雇用仲介の一形態として位置づけることができる。

2、派遣の現在

2-1、日本における派遣労働の位置付けと推移

派遣労働者の人数はどの程度であろうか。令和5年度の厚生労働省「労働者派遣事業報告の集計結果（速報）」によると、派遣労働者数は約212万人であり、そのうち無期雇用派遣労働者が約84万人、また有期雇用派遣労働者は約127万人となっている。

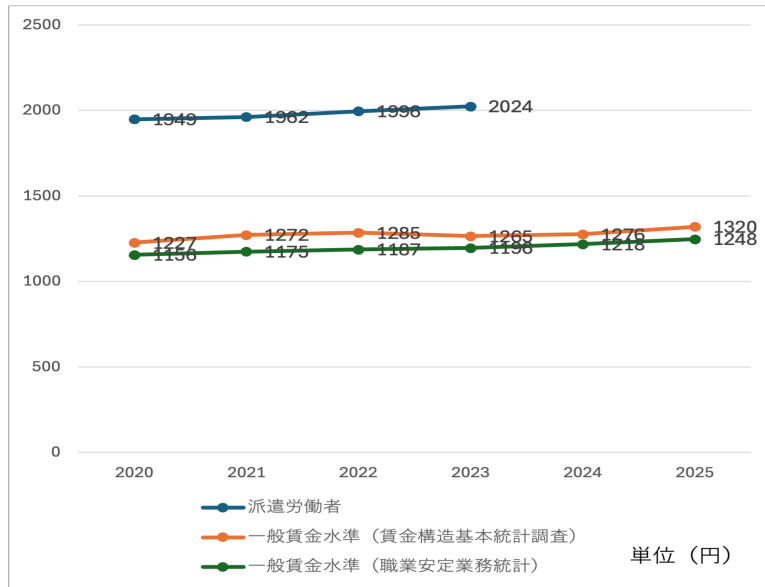
就業者と完全失業者を合わせた労働力人口に占める派遣労働者の割合で見ると、約3%であり、また就業者に占める割合としては約2.3%となる。また非正規雇用労働者に注目すると、図表2-1で示されているように、非正規雇用労働者の総数は増加傾向にあるが、その大多数はアルバイト・パートであり、派遣労働者の占める割合は非正規雇用のうちの約7%程度である。このように非正規雇用の代表的な形態の一つとして言及されることが多い派遣労働者であるが、実際にはその割合は大きくはないことがわかる。



図表2-1：非正規雇用労働者と派遣労働者の推移

出典：厚生労働省労働政策審議会同一労働同一賃金部会資料（2025年6月25日）

それでは派遣労働者の賃金については、どのような水準か。一般水準との比較をするために、労働者派遣事業報告（年度報告）、賃金構造基本統計調査、職業安定業務統計を用いて比較した結果を示したものが図表2-2である。図表2-2からわかるように、派遣労働者の時間当たり賃金は、平均値で見ると一般労働者と比較して相対的に高い水準にある。なお一般労働者の賃金については、給料、賞与などの名目を問わずに合計額を労働時間で割って求めた数値を使っている。



図表 2-2：派遣労働者と一般労働者の賃金比較

出典：厚生労働省「労働者派遣事業報告（年度報告）」より作成

主要業務における賃金状況 (2023年度)	派遣労働者平均	無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
			うち協定対象労働者		うち協定対象労働者
全業務平均	2,024円	2,083円	2,078円	1,736円	1,745円
製造技術者	2,160円	2,228円	2,224円	2,046円	2,053円
情報処理・通信技術者	2,554円	2,572円	2,561円	2,456円	2,453円
一般事務従事者	1,487円	1,547円	1,546円	1,418円	1,417円
営業・販売事務従事者	1,591円	1,726円	1,709円	1,504円	1,499円
事務用機器操作員	1,622円	1,730円	1,727円	1,493円	1,493円
製品製造・加工処理事業者	1,394円	1,420円	1,427円	1,351円	1,355円
機械組立従事者	1,452円	1,494円	1,492円	1,381円	1,381円
製品検査従事者	1,385円	1,422円	1,423円	1,324円	1,318円
運搬従事者	1,381円	1,405円	1,411円	1,343円	1,352円

(資料出所) 厚生労働省「令和5年度労働者派遣事業報告書の集計結果(速報)」

図表 2-3：2023 年度の派遣労働者の賃金

出典：厚生労働省労働政策審議会同一労働同一賃金部会資料（2025 年 6 月 25 日）

ただし派遣労働者の中でもばらつきが大きいことには注意が必要である。図表 2-3 では、2023 年度の主要業務ごとの派遣労働者の賃金の違いが示されている。図表 2-2 にも示されているように、派遣労働者の平均賃金は 2024 円であったが、情報処理・通信技術者のように 2554 円という高い水準にある業務もあれば運搬従事者のように 1381 円という低い業務もある。ただし後者の運搬従事者であっても、一般労働者の平均賃金水準の平均は超えていることになる。

2-2、派遣労働者が派遣を選ぶ理由

なぜ派遣労働者は直接雇用ではなく派遣という働き方を選ぶのか。この点を確認するために、厚生労働省「派遣労働者実態調査の概況（令和4年）」の結果を示している図表2-4を見ると、派遣労働者として働いている理由（複数回答）として、「自分の都合の良い時間に働きたいから」、「家計の補助・学費等を得たいから」、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」、「専門的な技能等をいかせるから」といった派遣という働き方を主体的に選択していると考えられる回答が多く見られる。一方で「正規の職員・従業員の仕事がないから」という非自発的理由と考えられる回答も30.4%を占めている。

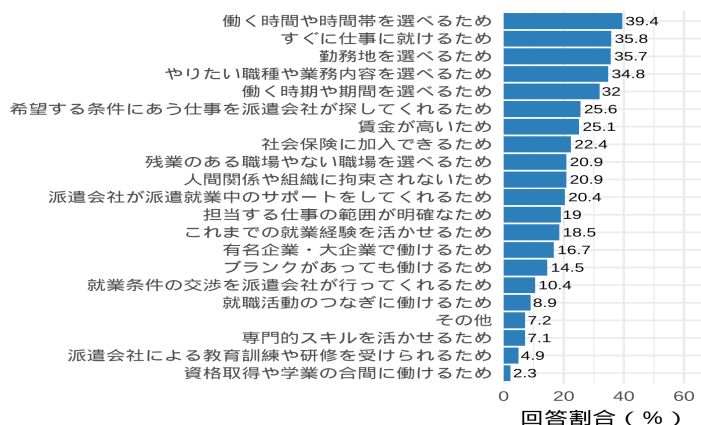
表34 性、派遣の種類、派遣労働者として働いている理由別派遣労働者割合

性・派遣の種類	派遣労働者計	派遣労働者として働いている理由（複数回答）						不明
		自分の都合の良い時間に働きたいから	家計の補助・学費等を得たいから	家事・育児・介護等と両立しやすいから	専門的な技能等をいかせるから	正規の職員・従業員の仕事がないから	その他	
総数	100.0	30.8	18.6	11.7	13.8	30.4	40.6	0.8
男	100.0	23.0	8.0	3.9	23.3	31.0	38.4	0.8
女	100.0	37.1	27.2	18.0	6.2	29.8	42.4	0.8
派遣の種類								
登録型	100.0	40.7	24.3	18.0	8.9	40.1	26.5	0.9
登録型以外	100.0	21.4	13.3	5.8	18.5	21.2	53.9	0.7

図表2-4：派遣労働者として働いている理由

出典：厚生労働省「派遣労働者実態調査の概況（令和4年）」

また派遣で働く理由について、（一社）日本人材派遣協会によるWebアンケート調査（2025年度）では、より詳細に理由を調査している。その結果をまとめた図表2-5を見ると、「働く時間や時間帯を選べるから（39.4%）」、「すぐに仕事に就けるため（35.8%）」、「勤務地を選べるため（35.7%）」、「やりたい職種や業務内容を選べるため（34.8%）」といった回答が多く、その他の記述欄に「正社員になれないから」等の非自発的理由と考えられる回答が2.4%となっている。



図表2-5：派遣で働いている理由

出典：日本人材派遣協会「派遣社員パネル調査(2025年度)」より作成

表 31 性・派遣の種類、今後の働き方の希望別派遣労働者割合

(単位：%)

性・派遣の種類	派遣労働者計	派遣労働者として働きたい	派遣労働者以外の就業形態で働きたい ¹⁾	今後の働き方の希望				その他	不明
				正社員として働きたい	パート等の就業形態で働きたい	期間の定めのない労働	期間の定めのある労働		
総数	100.0	34.2	37.0 (100.0)	(74.3)	(15.9)	(13.9)	(2.0)	28.0	0.8
男	100.0	37.9	36.6 (100.0)	(82.0)	(11.2)	(7.8)	(3.4)	24.7	0.9
女	100.0	31.2	37.3 (100.0)	(68.1)	(19.6)	(18.7)	(0.9)	30.8	0.8
派遣の種類									
登録型	100.0	36.1	44.7 (100.0)	(68.9)	(21.4)	(18.6)	(2.8)	18.3	1.0
登録型以外	100.0	32.4	29.7 (100.0)	(82.0)	(8.0)	(7.2)	(0.8)	37.3	0.7
平成29年調査計	100.0	26.7	49.1 (100.0)	(80.9)	(11.0)	(9.7)	(1.3)	22.8	1.4

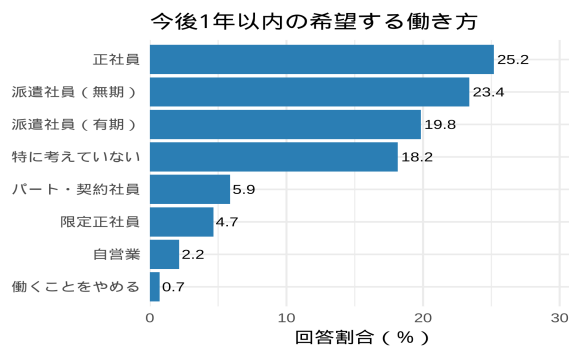
注：1) 「派遣労働者以外の就業形態で働きたい」には、「今後の働き方の希望」について「その他」及び不明が含まれる。
2) () は「派遣労働者以外の就業形態で働きたい」を100とした割合である。

図表 2-6：今後の働き方の希望別派遣労働者割合

出典：厚生労働省「派遣労働者実態調査の概況（令和4年）」

次に、今後の働き方についての希望を見ておきたい。同じく「派遣労働者実態調査」の最新の令和4年調査の結果を示したものが図表2-6である。今後も派遣労働者として働きたいという希望を持つ労働者が34.2%であるのに対して、派遣以外の就業形態として正社員を希望する派遣労働者は約27.5%となっている。

一方で、先述の派遣協会によるアンケート調査では、「今後1年以内の希望する働き方」について派遣労働者として働きたいという回答が43.2%と厚労省の調査よりも多くなっている（図表2-7）。



図表 2-7：今後、1年以内を考えたときに、あなたが希望する働き方

出典：日本人材派遣協会「派遣社員パネル調査(2025年度)」より作成

このように派遣労働者は、積極的に派遣という働き方を選んでいる層と、正規の仕事に就くための前段階として働いている層の大きく二つの傾向に分けて理解することができる。

2-3、派遣先企業側

続いて、企業が労働者を直接雇用するのではなく、派遣労働者を活用する理由について確認したい。そのために、まず企業が長期雇用を前提とした直接雇用を行う理由を考える。

企業が労働者を必要なときだけ市場から調達するのではなく、長期的に直接雇用するのは、いくつかのメリットが存在することが理由となる。まず必要なときに労働市場で人材を確保しようとする、そのときの需給のバランスによっては人材が確保できない、または非常に高い賃金を支払う必要があるかもしれない。これに対して、一定期間継続する有期雇用や無期雇用の場合には、もちろん労働者が離職してしまう可能性はあるものの、従業員として必要なときに労務の提供を受けることができる。

また単なる労働力の確保を超えたメリットとして、人的資本の蓄積と企業特殊的技能の形成がある。必要なときだけ短期的に労働力を確保するのでは、企業特有の業務プロセスや顧客関係、組織内の知的体系などを理解した上で働くことが困難である。長期雇用を前提とすることで、企業は教育訓練（OJT）を通じて労働者に企業特殊な技能を蓄積させることができる。これが競合他社との差別化要因となり、組織の競争力を支えることとなる。

他にも、長期的関係を前提としたとき、直接雇用は労働者に帰属意識（組織コミットメント）を抱かせ、組織の目標達成に向けたインセンティブを働かせやすい点もメリットとして挙げられる。

一方で、直接雇用を行うことには、固定費の増大という問題もある。職務内容や勤務地等を限定せずに雇用することが多い日本的雇用慣行を前提とすると、一度直接雇用すると、景気後退時であっても解雇権濫用法理（労働契約法第16条）により、企業が人員を削減することは容易ではない。このとき賃金だけでなく社会保険料や福利厚生費などの人件費の固定的負担が膨らみ、経営の硬直化を招くリスクがある。

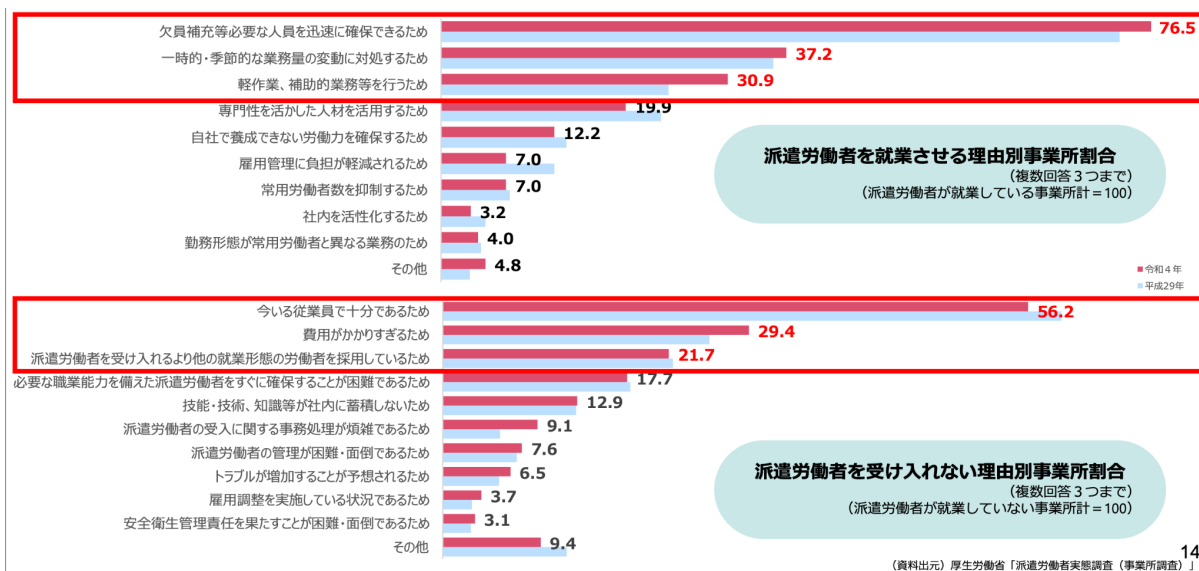
それでは派遣労働者を活用する理由についてはどうか。派遣労働者の活用は、不確実な市場環境に対する「外部労働市場の戦略的利用」と位置づけることができる。具体的には、繁忙期や特定のプロジェクト期間中など、必要な時期に必要な人数だけ労働力を確保できるという意味で、労働需要の変動に対する柔軟な調整（需給調整）に役立つ。直接雇用のような複雑な採用プロセスや教育コストを抑えつつ、即戦力を導入できることは、スピード経営において大きな利点となる。

また人件費を流動費化できる点も理由の一つである。派遣料金は会計上、固定的な人件費ではなく外注費等の流動費として処理される。賞与や退職金、福利厚生などの負担を派遣元事業者が担うため、総人件費の管理が容易になる点もメリットとして考えられる。

これに対して、派遣労働者を活用することは、派遣労働者は契約期間が終了すれば職場を離れることが多いため、現場で得られた知見やノウハウが組織内に残りにくい。また、直接雇用者と派遣労働者が混在することで、情報共有の不足やチームワークの分断が生じ、組織の一体感が損なわれるリスクがある。

上記のことは厚生労働省「派遣労働者実態調査」でも確認できる。図表2-8では、派遣労働者を就業させる理由と受け入れない理由（複数回答、3つまで）が示されているが、

派遣労働者を就業させる理由として「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」が76.5%、また「一時的・季節的な業務量の変動に対処するため」が37.2%である。また受け入れない理由として、比率としては高くないものの「技能・技術、知識等が社内に蓄積しないため」という回答（12.9%）が存在する。



図表 2 - 8 : 派遣労働者を就業させる (受け入れない) 理由

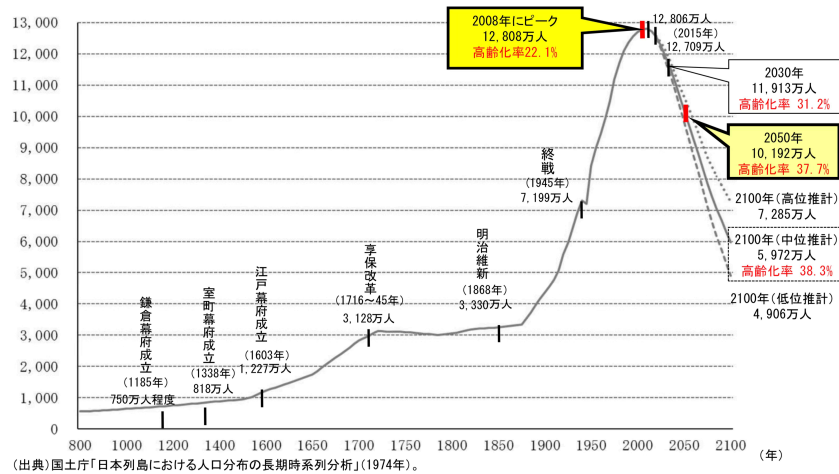
出典：厚生労働省労働政策審議会同一労働同一賃金部会資料 (2025 年 6 月 25 日)

以上をまとめると、企業は、事業の核となる「コア業務」には長期的な直接雇用者を配し、景気変動の影響を受けやすい「周辺業務」や専門的なスポット業務には派遣労働者を充てるといふ、いわゆる「雇用ポートフォリオ」を構築することで、安定性と柔軟性の両立を図っていると考えられる。

2-4、派遣の現在と未来

今回の研究課題である「大学生が考える 2050 年の派遣業界」について考えるためには、2050 年に私たちの社会や経済、働き方や生活様式がどのように変化しているかを理解する必要がある。また、その未来社会の中で、労働者がなぜ直接雇用ではなく派遣という働き方を選ぶのか、また企業がなぜ派遣を選ぶのかについても検討する必要がある。以下では今後の社会変化について概観しておきたい。

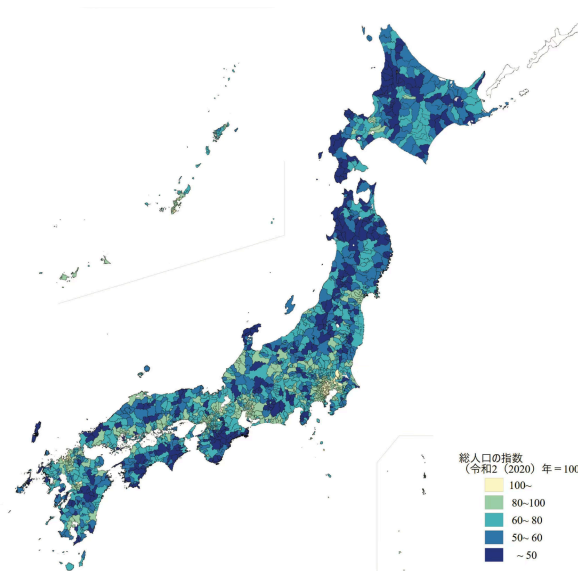
今後予想される大きな社会変化には、まず人口減少が挙げられる。日本の総人口は、2008 年に約 1 億 2808 万人でピークを迎え、その後は減少傾向にある (図表 2 - 9)。この人口減少は、全ての世代で均等に減少するわけではなく、15 歳から 64 歳の生産年齢人口が人数だけでなく人口に占める割合でも減少する。その結果、すでに課題となっている人手不足がより深刻になることが予想される。



図表 2-9：人口の変化

出典：国土交通省国土政策局（2018）²

また人口減少は、地理的にも偏りを伴って発生する。図表 2-10 では 2020 年を 100 としたときに、2050 年の人口の増減を推定した結果が示されている。利便性の高い都市部は今後も人口が増加するが、郊外になると人口が大幅に減少したり無居住化したりする地域もあるという意味で、人口の空間的な集中がさらに進むことが予想されている。その際に、高齢者はこれまでの地域に住み続けることを希望するのに対して、子育て世代や若者は都市部への移住を希望するといった居住選好の違いから、高齢者の介護や医療、また生活サービスの支援といった面での課題が発生することも考えられる。



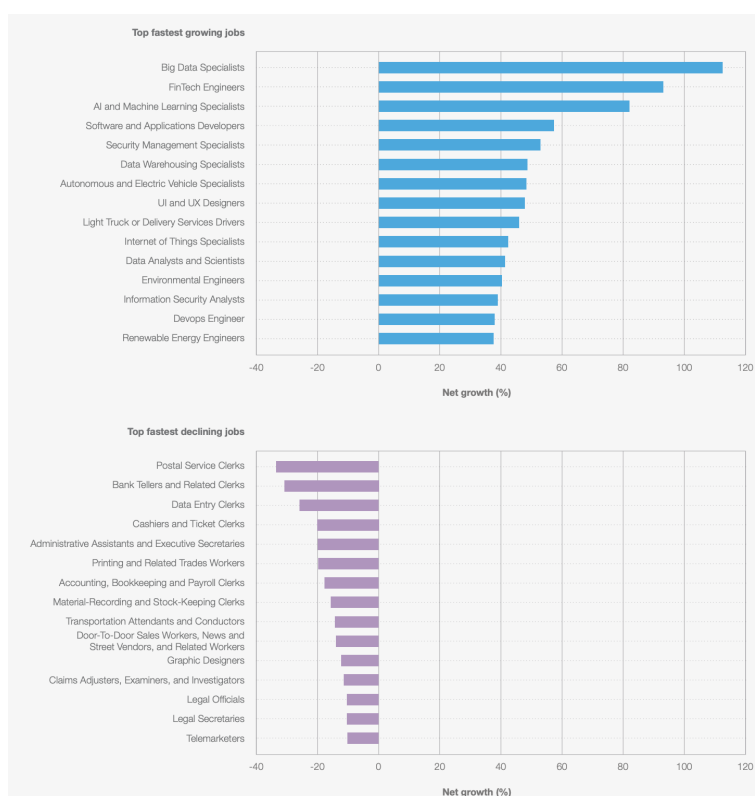
図表 2-10：2050 年の人口（2020 年を 100 とした場合）

出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和 5 年推計）」³

² <https://www.mlit.go.jp/kokudoseisaku/content/001621777.pdf>

³ https://www.ipss.go.jp/pp-shicyoson/j/shicyoson23/6houkoku/houkoku_7.pdf

もう一つの大きな社会変化として、急速な技術進歩がある。技術進歩により、新しい仕事が生まれるのと同時に、これまでは人間がやっていた仕事が機械やロボット、コンピュータ、AI（人工知能）によって失われる可能性がある。経済学では、技術進歩により人間の仕事が失われることを技術的失業という。具体的にどのような仕事が増えて、どのような仕事が失われるのかについては様々な予測があるが、例えば世界経済フォーラム（WEF）が発表した「Future of Jobs Report 2025」では、2025年から2030年までで増加する仕事と失われる仕事の予測が図表2-11のように提示されている。ここでは、もっとも伸びると予想されているのがビッグデータ専門家であり減少するのが郵便関連の仕事である。



図表2-11：急速に増える仕事と減る仕事（2025～2030年）
出典：世界経済フォーラム（WEF）「Future of Jobs Report 2025」⁴

新しい仕事が生まれると、誰がどのようにその分野へ移動するのか、また必要な教育訓練をどこで受けるのかという問題が発生する。また技術的失業が起こると、影響を受けた失業者が次にどのような仕事に就くのかといった課題にも直面する。

従来の日本型雇用慣行の下で、職務を限定しない形で雇用されている場合には、新しい仕事が生まれた場合もこれまでの仕事が失われた場合でも、企業内の教育訓練と配置転換により適材適所が実現されることが期待できた。これに対して、最近では増加している職務を限

⁴ https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf

定しての雇用や、教育訓練を行う余裕がない会社、また配置転換で労働者を吸収する余地がない小規模な企業などの場合には、労働者が自主的に新しい仕事を学ぶことや外部労働市場を通じて別の企業とマッチングして働くこと、また起業するなどの労働移動が必要となる。

以上のように、人口減少による人手不足と技術進歩による労働移動を前提としたときに、雇用仲介事業が果たすべき役割は何か、中でも労働者派遣事業にできることは何かを検討することが必要となる。

2-5、大学生が考える 2050 年の派遣業界

これまでの前提条件を踏まえて、次節からは、今回の研究に参加した各大学のゼミナールによる調査報告の結果を提示する。安藤ゼミ、飯星ゼミ、多鹿ゼミ、五十川ゼミ・岡澤ゼミの合同チームの順番で掲載している。

その際には、2050 年の派遣業界がどのように変化するかを単に予想するだけでなく、労働者派遣事業が 2050 年の社会において果たすべき役割を想定した上で、派遣というビジネスモデルをどのように変化させることが必要なのかを検討する取り組みが行われている。

3、安藤ゼミによる報告と提言

3-1、安藤ゼミが考える 2050 年の派遣業界

安藤ゼミでは、2050 年の派遣業界では「外国人派遣がメインになる」という予想を立てた上で、その理由を検討するとともに、業界団体としての派遣協会や個々の派遣元事業者に求められる施策について考察を行った。

まず、外国人派遣が中心になると考えたことの根拠を提示する。

根拠 1（人口の減少と外国人の増加）

国立社会保障・人口問題研究所による考察では、日本人の人口は減少していくが、外国人の入国は増加し、結果として総人口に対する外国人割合が増加していくと考えられる。また、出入国在留管理庁の調査では、2024 年末の在留外国人人数は、376 万 8,977 人で、過去最高を更新した。これは、前年末比 35 万 7,985 人、10.5%増加し、日本人口の約 3%になった。⁵

根拠 2（2027 年に行われる法改正への関連）

これまで約 30 年続いた「技能実習精度」が廃止され、新しい仕組みである「育成就労制度」へ変わることが決定している⁶。これまでの「技能実習」は、日本の技術を海外に伝える「国際貢献」が目的だった。しかし実際には、深刻な「人手不足を補う労働力」として使われているという実態とのズレが指摘されていた。これに対して、新しい「育成就労制度」は、最初から「人手不足の解消」と「人材の育成」を目的として掲げている。

主な変更点としては、まず名称が「技能実習」から「育成就労」という名前に変わる。また新しい制度では、3 年間の仕事を通じて、より高度な在留資格である「特定技能 1 号」へ移行できるレベルのスキルを身につけることを目指すことになる。加えて特に注目されているのは、職場を変えられるようになる（転籍が可能）という点である。今までは原則として職場を変えることはできなかったが、新制度では「同じ職場で 1~2 年以上働いている」「一定の技能や日本語能力がある」などの条件を満たせば、本人の意思で別の会社に移る（転職）ことが可能になる。また日本語能力の重視も変更点の一つである。日本に来る前や、次のステップ（特定技能）に進む際に、日本語の試験（N5~N4 程度）に合格することが求められるようになる。

つまり、今回の改正は、日本を「外国人にとって働きやすく、選ばれる国」にするための大きな改革であると言える。

⁵ ここでは藤田文武事務所による資料を参考にした。<https://fumitakefujita.com/wp/wp-content/uploads/2025/05/511135c2893e05d416fccf68426f7419.pdf>

⁶ 制度の詳細は厚生労働省の資料が参考になる。<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001301676.pdf>

根拠3（就業支援のサポートが手厚いこと）

増加する外国人労働者が、企業による直接雇用ではなく派遣という働き方を選択することが主流となることを想定しているが、その理由としては就業支援のサポートが手厚いことが挙げられる。

外国人が日本において就労することに対する既存の支援としては、厚生労働省が外国人求職者の専門の相談員を配置するほか、留学生向け就職ガイダンスや大学との協力（訪問ガイダンス）、留学生インターンシップ、留学生対象就職面接会の実施、留学生に対する職業相談・職業紹介などが実施されている⁷。これらの支援により、外国人が派遣社員から正社員に変化する人が多くなっている。

今後増加する外国人労働者が自分に合った仕事に就くこと、また安心して働くことを支援するためには公的なサポートだけでは十分だとは言えない。そこで雇用仲介事業としての労働者派遣が果たす役割が大きくなり、また外国人労働者からも派遣労働者として働くことが選ばれると考えた。

3-2、安藤ゼミの提案

前節で述べたように、外国人労働者が増加するだけでなく、外国人労働者が派遣労働者として働くことが一般的となることを前提として、以下では今後必要になる取り組みを提案したい。

3-2-1、提案1（協会がアプリを開発・提供し、企業間の仲介を行う）

外国人労働者が増加し、また派遣労働者の中心が外国人労働者になるという予想を前提とすると、個々の派遣元企業が行う業務が今よりも複雑化・高度化すると考えられる。例えば、異なる出身国の多様な労働者が混在する環境下では、これまで人間がおこなってきた派遣コーディネーターの仕事に加えて、どの国から来たどの労働者をどの派遣先企業に配置するかといった決定や調整が難しくなるだろう。

そこで人材派遣協会がコストを負担してマッチング支援アプリを開発し、派遣元事業者へと提供することを提案する。それにより個々の派遣事業者が個別に開発することで派生する重複投資も避けられるほか、自社で開発することが難しい中小規模の派遣事業者でもアプリを使った高度なマッチング支援や外国人労働者への支援が実現できる。

この取り組みが実効性を持つためには、人材派遣協会、派遣元企業、派遣先企業、そして外国人派遣労働者のすべてにメリットがあることが必要となる。それぞれのメリットは以下のように整理できる。

⁷ 厚生労働省の施策については、

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/index.html を参照のこと。

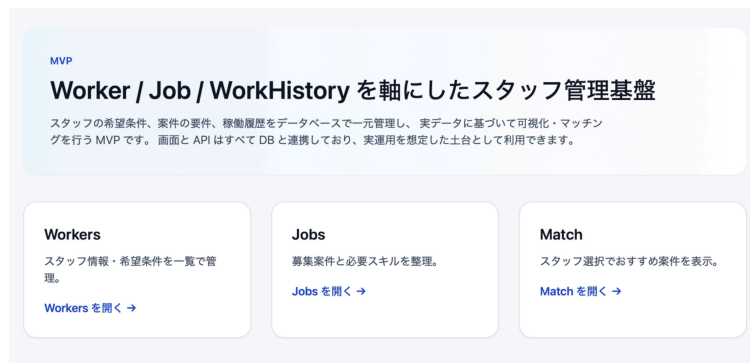
(1) まず協会側のメリットとしては、不法就労を防ぐといったコンプライアンスの強化につながるほか、労働者派遣による雇用仲介が社会的にみた適材適所をより円滑に実現することにつながることから、労働者派遣に対する社会のイメージの改善と評判の向上が期待できる。

(2) 派遣元企業にとってのメリットとしては、自社のマッチング支援技術への投資コストを削減することができる点が挙げられる。当然だが、個々の企業が自主的に別のアプリ等を開発・利用することを妨げるものではないため、自主的に協会提供アプリの利用の有無を判断することができる。

(3) 派遣先企業の視点からは、マッチングの質の向上が期待できるほか、過去の履歴や労働者が保持するスキル面などの管理もより容易となる点がメリットとなる。

(4) 派遣労働者にとっては、自分に合った仕事に就くことができる可能性が高まり、また今後のキャリアアップのために必要な施策等についての支援も受けることができる。

安藤ゼミでは、サンプルとして必要最低限の機能を備えた（いわゆる MVP: Minimum Viable Product としての）マッチング支援アプリの開発をおこなった。アプリにログイン後のメインページでは次のように労働者側のリスト（Workers）、募集案件のリスト（Jobs）、そして AI の支援を受けたマッチング支援（Match）の三つのボタンが表示されている。



労働者側のリストを選択すると、新規登録が可能なほか、現時点で仕事を探している派遣労働者の一覧を見ることができる。個々の労働者については、詳細な情報の全体ではなく、スキルや希望時給、また今後希望する就労形態などに限定してカード形式で表示される。



募集案件のページでも、同様に、新規登録のページと募集中の案件の概要が表示されている。



最後に、マッチ結果を表示する画面では、リストから労働者名を選択することで、AIによる支援を受けたオススの仕事が評価点とともに上位10件が提示される。その際には、現状の希望職種や賃金、スキルの一致度といった現時点でのマッチングの良さだけでなく、将来的な働き方の希望も考慮したバランス型の評価基準を採用した上でオススの仕事を表示するだけでなく、現時点を重視した場合、または将来を重視した場合に評価が高い仕事を表示することも可能としている。

ここでおすすめされるマッチングの決定としては、賃金を含む労働条件と必要なスキルの合致を判定するだけでなく、協調フィルタリングの手法を応用して労働者間の類似度や仕事間の類似度によるマッチを決定する機械学習の手法を活用している。



加えて、個々の仕事がなぜ推薦されているかの表示もアプリの画面上に表示されることから、派遣コーディネーターが実際に派遣労働者と面談をしながら今後の派遣先企業について検討する際に、「この企業でこの仕事をやることにどのようなメリットがあるのか」を明確に伝えることが容易になることが考えられる。

現時点のおすすめ (Current Fit)

サンプル企業995 30

販売

時給: 1,460 円

エリア: 千葉

最寄り: 渋谷

- 希望職種に一致 (販売)
- 時給は希望未満 (希望2000円 → 提示1460円)
- 一致スキルは少ないが、新規スキル獲得の機会
- 教育あり (未経験から入りやすい)
- 将来希望「店舗リーダー」に向けた基礎経験 (対人対応・段取り・品質意識など)
- スコア (現時点/将来) : 30 / 25

このように AI を活用したマッチング支援アプリを運用する際には、個人情報保護やデータ管理への配慮が不可欠となる。まず本提案では、企業間で個人データが直接共有される仕組みは想定していない。また生成 AI を活用する段階では、個人情報が含まれない部分のみを利用することになる。なお派遣協会は、マッチング支援アプリの管理主体となり、個人情報は匿名化・統計化したうえで、業界分析やマッチング精度向上に活用する。

このような提案に対しては、「派遣元企業の仕事を奪うのではないか」という懸念が想定される。このアプリに労働者が自分の情報と希望を登録すると、オスソメの仕事が自動で表示される点に注目すると、雇用仲介が自動化される方向も確かに考えられる。しかし、派遣労働者が自分のキャリアについて考えた上で、どのようなスキル向上を図ることで将来の希望を叶えられるかといった点については、人間のコーディネーターによる説明や支援が不可欠だと考える。そのためこのアプリはあくまで派遣元企業において派遣コーディネーターが利用することを想定している。よってこの仕組みは派遣元企業の役割を代替するものではなく、むしろ本来担うべき機能に集中できる環境を整えるものである。

アプリが担うのは、マッチング支援に加えて、契約管理、評価の可視化、コンプライアンス対応といった業務である。一方で、現場調整、人材育成、派遣先企業との関係構築など、付加価値の高い業務は引き続き派遣元企業の重要な役割である。その結果、派遣元企業の業務は高度化し、専門性や競争力の向上につながると考えられる。

3-2-2、提案2 (外国人派遣労働者専用のプラットフォームアプリを提供する)

安藤ゼミによる二つ目の提案は、外国人派遣労働者向けにプラットフォームアプリを提供することである。これは派遣協会が作成して、外国人派遣労働者に提供することを想定している。

外国人労働者が日本で生活を続けていくためには、慣れない環境下での仕事選びだけでなく、長期的な視点でのキャリア形成、また地域での交流や行政への登録など生活に必要な知識を身につけることが求められる。そのために、スマートフォンでの利用を想定しているこのアプリでは、外国人派遣労働者は、仕事選びや教育訓練の受講についての情報提供を母国語で受けることが可能になるだけでなく、生活上の疑問や不安に直面したときに回答やアドバイスを得られる掲示板機能などを利用できる。

安藤ゼミでは、こちらのアプリについても MVP の開発を行った。その画面は次のようなものである。アカウントの画面で利用する言語を選択できるほか、最下部のボタンを選ぶことで、仕事アドバイスと生活アドバイスのほか、掲示板を利用することができる。



このアプリを利用することで、外国人派遣労働者は仕事上の課題や疑問に対して母国語で情報を得られるだけでなく、文化が異なる他国で生活している上で直面する疑問や慣習の違いにも対応できるようになることから、日本で永住することにつながると考えられる。

4、飯星ゼミによる報告と提言

1. はじめに：2050年を見据えた派遣業界の戦略的転換

2050年に向けて、日本の労働市場は「緩やかな衰退」に進むのか、それとも「構造的な再興」を実現できるのかという重要な分かれ道に立っている。人口減少や少子高齢化は避けることのできない大きな流れであり、単に働く人の数が減るという問題だけでなく、これまでの雇用のあり方そのものを見直す必要がある状況になっている。これまで派遣業界は「一時的な人手不足を補う役割」を担ってきたが、今後はその役割だけでは十分とはいえない。

これからの派遣業界には、限られた人材を社会全体で効率よく活用する仕組みづくりが求められる。これは業界だけの問題ではなく、日本経済全体にとって重要な課題である。本レポートでは、AIなどのデジタル技術の活用と、リスキリングによるスキル向上を中心に、2050年の労働市場で派遣業界がどのような役割を果たすべきかを考察する。

2. 2050年における人口・産業構造の決定的変化

2.1 2050年の人口動態について

図表4-1が示すように、2050年の日本では約2,700万人の人口減少が予測されている。2020年代に約1億2,400万人だった総人口は、2050年には約9,700万人まで減少し、高齢化率も約38%に達すると見込まれている。このような人口構造の変化は、日本社会に大きな影響を与えると考えられる。

図表4-1：日本の総人口推移と年平均成長率（中位推計）

年次	総人口（千人）	期間	年平均成長率（%）
2010	128,057	-	-
2020	124,100	2011-20	-0.31
2030	116,618	2021-30	-0.62
2040	107,276	2031-40	-0.83
2050	97,076	2041-50	-0.99

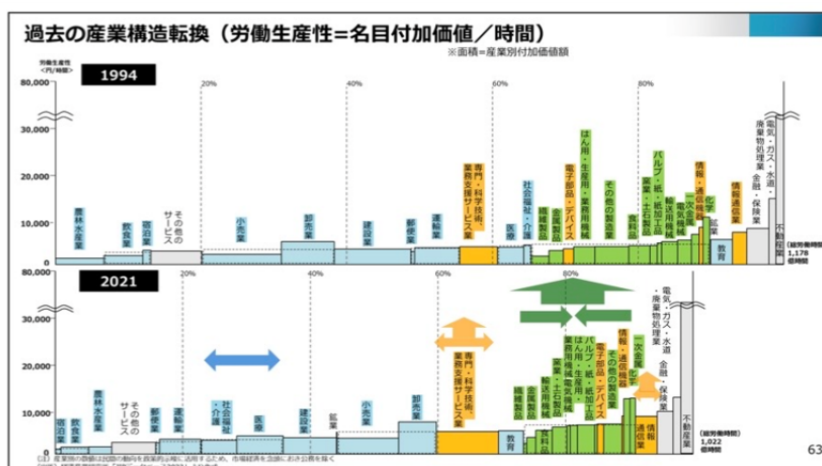
※国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」に基づき作成

では、この変化は何を意味するのか。まず、これまでのように若い世代の労働力に頼る仕組みは、今後ますます難しくなると考えられる。生産年齢人口が減少する中で、高齢者の労働参加を進めることや、AIなどの技術を活用して人手不足を補うことが重要になる。特にサービス業や人材関連産業では、単に「人が足りない」と考えるのではなく、限られた人材をどの分野に配置すればより大きな価値を生み出せるのかを考える視点が必要になる。

2.2. AI 普及と産業構造の転換：人にしかできない価値の最大化

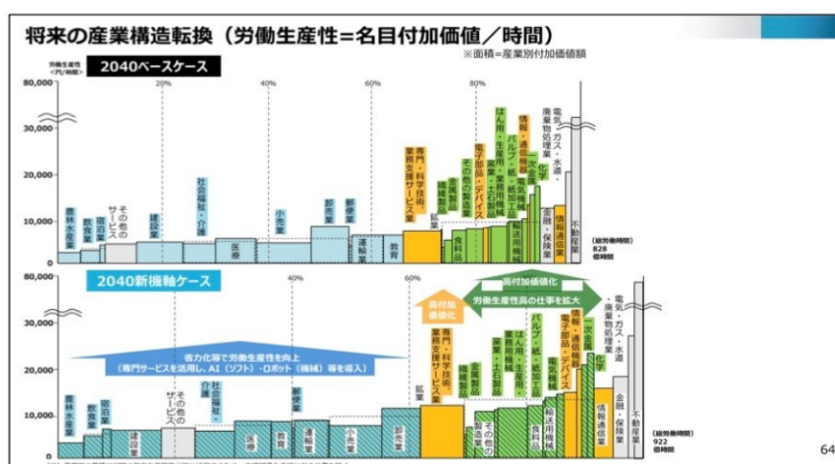
図表4-2が示すように、日本の産業構造は1994年から2021年にかけて、「モノの消費」から「サービスの消費」へと徐々に移り変わってきた。2050年には、少子高齢化の進展により、介護や医療、生活支援などの需要がさらに増えると考えられている。そのため、サービス産業の重要性は今後ますます高まると考えられる。

図表4-2：1994年と2021年の産業構造の比較



ここで参考になるのが、経済産業省が示している「新機軸ケース」という考え方である。図表4-3の上の図が示すように、これまでと同じように人手に頼る働き方を続けた場合、サービス業では生産性の向上が難しくなり、人手不足も深刻化する可能性がある。一方、図表4-2の下の方の図のように、AIやロボットを積極的に活用する場合には、労働生産性を高めることが期待できる。

図表4-3：2040年での産業構造の将来イメージ



AI と人間の協力モデル

AIがデータ処理や定型的な作業を担うようになると、人間の役割はより高度な業務へと変化していく。例えば、次のような能力が重要になると考えられる。

- ・判断・調整： 複雑な問題を整理し、関係者の意見を調整する力
- ・共感： 相手の気持ちを理解し、信頼関係を築く力

このように、AIでは代替しにくい能力を持つ人材の価値は、今後さらに高まると考えられる。2050年の派遣業界は、AIを活用する職場に対して、こうした能力を持つ人材を適切に紹介・配置する役割が求められる。

3. 非正規社員の現状

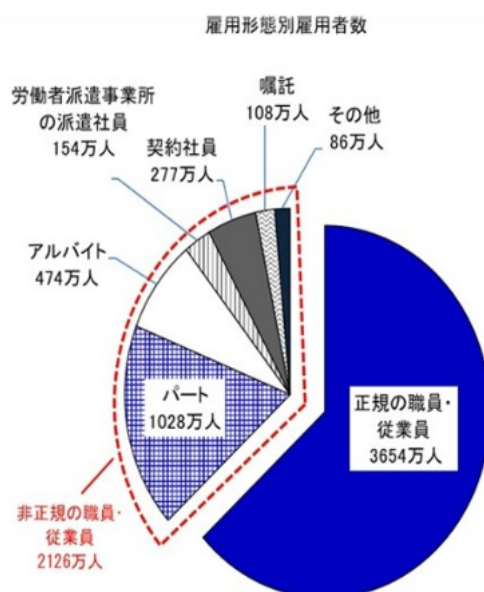
現在の日本の雇用構造では、非正規社員は重要な役割を果たしている。

図表4-4に示されているように、雇用者数は約5,780万人であり、そのうち正規の職員・従業員は3,654万人（約63.2%）、非正規の職員・従業員は2,126万人（約36.8%）を占めている。つまり、働いている人のおよそ3人に1人が非正規雇用と言える。

非正規雇用の内訳を見ると、最も多いのはパート（1,028万人）で、次いでアルバイト（474万人）、契約社員（277万人）となっている。派遣社員は154万人で、非正規雇用全体の約7.2%を占めている。このことから、派遣社員の割合は非正規全体の中ではそれほど大きくないことがわかる。

なお、図表4-4では非正規雇用に「パート・アルバイト、派遣、契約社員・嘱託など、契約期間や労働時間によって区分される雇用形態」と定義している。

図表4-4：雇用形態の内訳



4. 2050年の派遣労働市場における定量的推計シナリオ

4.1 2050年の派遣労働市場

2050年の労働人口は4,438万人と想定されている。ここに摩擦的失業率3%を当てはめると、就業者数は約4,305万人となる。さらに、現在の雇用者比率(90.3%)を適用すると、雇用者数は約3,887万人と計算できる。

図表4-5の推計によれば、2050年には派遣労働者が最大で646万人(就業者の約15%)に達する可能性がある。このように派遣労働者が増加すると考えられる背景には、いくつかの要因がある。

図表4-5：2050年雇用形態別推計シナリオ(就業者ベース)

シナリオ	正規	非正規	派遣(全体比)
低位(非正規45%・派遣10%)	55%→2,368	45%→1,937	10%→431
中位(非正規50%・派遣12.5%)	50%→2,153	50%→2,153	12.5%→538
高位(非正規55%・派遣15%)	45%→1,937	55%→2,368	15%→646

4.2 2050年：派遣市場拡大を支える4つの要因

派遣労働者が646万人規模へ拡大すると考えられる背景には、次の4つの要因がある。

① 高齢者の労働参加の拡大

生産年齢人口が減少する中で、65歳以上の高齢者の労働参加が重要になる。多くの高齢者は、フルタイム勤務よりも短時間や柔軟な働き方を希望する傾向がある。派遣業界がこうしたニーズに合わせて仕事を紹介することで、高齢者が働きやすい環境を整えることができる。

② AIの活用と派遣機能の高度化

AIの普及により、データ入力などの定型業務は減少すると考えられる。しかし、その結果を判断したり、現場で調整したりする役割は引き続き必要である。

- ・AI：データ処理や自動化を担当
- ・人間：判断、調整、対人対応を担当

派遣会社がAIを活用できる人材を育成し、企業に紹介することで、企業の生産性向上に貢献することが期待される。

③ サービス経済の進展と対人業務の重要性

今後、介護や医療、生活支援などのサービス分野の需要はさらに高まると考えられる。AIやロボットが活用される現場でも、最終的に人が対応する場面は必ず残る。このような

対人業務の価値は、今後も重要であり続けると考えられる。派遣業界がこうした分野に強い人材を確保することは、大きな強みになる。

④ リスキリングによる労働移動の支援

これまで事務職として働いていた人が、新しい分野へ移るためにはスキルの習得が必要である。派遣会社が「資格取得の支援→就業機会の提供→継続的なキャリア支援」という仕組みを整えることで、労働者が安心して新しい分野に挑戦できる環境をつくることができる。これにより、労働市場のミスマッチを減らすことが期待される。

5. 戦略的提言：リスキリング制度による三者にとって有益な仕組みの構築

労働人口が大きく減少すると予想される 2050 年において、高齢者や子育て世代の離職者などの潜在的な労働力が再び働ける環境を整えることは、非常に重要な課題である。派遣業界は、単に仕事を紹介するだけでなく、働く人のスキルを高め、その価値を高める役割を担う必要がある。

育成型派遣システムの考え方

派遣会社が「資格取得の支援→就業機会の提供→継続的なサポート」という流れを一体的に行う仕組みを提案する。

1. 派遣労働者にとってのメリット

市場で評価されるスキルを身につけることができ、短時間勤務や複数の職場での勤務など、自分の生活スタイルに合った働き方を選びやすくなる。その結果、収入の向上や自己実現につながることを期待される。

2. 企業にとってのメリット

人手不足が続く中で、一定のスキルを持った人材を確保しやすくなる。また、企業自身が行う教育コストを抑えながら、生産性の向上を目指すことができる。

3. 派遣会社にとってのメリット

単に人材を紹介するだけでなく、スキルを持った人材を育成・提供することで、付加価値の高いサービスを展開できるようになる。その結果、経営の安定や収益の向上が期待される。

このように、三者にとって利益のある仕組みを実現するためには、AI 社会で求められる対人能力や専門的スキルを計画的に身につけるリスキリングが重要になる。

6. 未来を支えるプロフェッショナル・スキルの定義

2050 年の労働市場では、AI が情報の処理やデータ分析を担う場面が増えると考えられる。しかし、状況を総合的に判断したり、人の気持ちに寄り添ったりすることは、今後も人

間に求められる役割である。派遣業界が支援すべきリスクリングの中心は、AIを活用しながらも、「判断」「調整」「共感」といった人間ならではの能力を高めることにある。

6-1. 【高齢者・アクティブシニア】経験を活かした専門性の向上

長年の社会経験を活かしながら、AIを補助的に使うことで、現場で重要な判断を行う役割を担うことが期待される。

推奨資格例

- ・ケアマネジャー
- ・介護職員初任者研修
- ・AI見守り機器の操作研修

2050年の働き方のイメージ

AIセンサーが体調の異変を検知した場合でも、それが一時的な体調不良なのか、精神的な不安によるものなのかを判断するには、人の経験や観察力が重要になる。高齢スタッフは、AIのデータを参考にしながら、家族や医療機関との連絡・調整を行う役割を担う。

また、

- ・宅建
- ・日商簿記

などの資格を持つ人材は、AIが作成した書類や計算結果を確認し、最終的な判断を行う立場として活躍することが考えられる。

6-2. 【子育て世代・復職者】生活知の市場化

子育てや家庭生活で培った調整力や共感力も、今後は重要なスキルとして評価されると考えられる。

推奨資格例

- ・保育士
- ・子育て支援員
- ・発達支援関連資格

2050年の働き方のイメージ

AIやロボットが安全管理を行う一方で、子どもの感情の変化に気づき、心のケアを行うのは人間の役割である。また、親の悩みに寄り添い、経験を踏まえたアドバイスを行うことも重要になる。

さらに、

- ・ファイナンシャルプランナー（FP）
- ・社会保険労務士補助

などの分野では、AIが制度計算を行い、人間が相談者の状況に合わせて最適な選択を一緒に考える役割を担うことが期待される。

6-3. スキルの「ポートフォリオ化」による市場価値の担保

2050年の派遣会社は、単に資格を取得させるだけでなく、
「AI活用能力 × 専門資格 × 対人スキル」
を組み合わせた人材育成を行うことが重要になる。これにより、AIでは補いきれない分野での付加価値を高めることができる。

カテゴリー	AIが担う領域（効率）	人間が担う領域（価値）	派遣スタッフの付加価値
判断力	データ分析・リスク予測	倫理的・戦略的決定	AIの「誤り」や「偏り」を修正する責任能力
共感力	情動パターンの解析	信頼関係の構築・心のケア	孤独を解消し、顧客の幸福度を直接高める力
調整力	スケジュール・リソース最適化	利害関係の対面交渉	感情的な対立を収め、合意を形成する人間力

7. 結論：派遣業界が拓く 2050年の労働環境

2050年の日本において、派遣業界はこれまでの「補助的な雇用形態」という位置づけから、新たな役割へと発展していくことが期待される。人口減少という大きな課題の中で、デジタル技術と人的資本を組み合わせることにより、派遣業界は「社会全体の労働を効率よく配置する仕組み」として重要性を高めていくと考えられる。

本レポートで示した戦略的な転換のポイントは、主に次の3点である。

第一に、「人数」から「機能」への転換である。単に人手不足を補うのではなく、AIを活用しながら「判断」「調整」「共感」といった人間ならではの能力を発揮できる人材を提供することが重要になる。

第二に、リスクリングによる価値の向上である。派遣会社が教育支援や資格取得のサポート、実務経験の機会を一体的に提供することで、高齢者や離職者の能力を高め、市場で評価される人材へと成長させることができる。

第三に、柔軟な労働移動の実現である。固定的な雇用にとらわれず、個人のスキルを必要とされる分野へ適切に配置することで、社会全体の生産性向上につなげることができる。

AIがデータ処理や計算を担い、人間が価値判断や共感を行うという役割分担が進む中で、リスクリングはますます重要になる。その結果、派遣労働者は専門性を持った人材として活躍の場を広げ、企業も柔軟に必要な人材を活用できるようになると考えられる。

2050年の派遣業界は、人口減少が進む社会においても、生産性の向上と働く人の満足度を両立させる役割を果たすことが期待される。今後は、その実現に向けた具体的な制度設計が求められる。

5、多鹿ゼミによる報告と提言

2050年の派遣業界における人間とAIの共生に関する研究報告書
～ハイブリッド型マッチングモデルの提言～

1. はじめに

2050年に向けたAI技術の指数関数的な発展を背景に、派遣業界における「人間の役割」を再定義することは急務である。本報告では、技術革新を否定するのではなく、AIの分析力と人間の介在価値を融合させた「ハイブリッド型モデル」が将来の主流になると結論づけ、その妥当性を実証実験に基づき論じる。

2. 派遣業界の現状とマッチングの価値

現在の派遣業界は、労働者と企業の橋渡しを担う「マッチングの質」を価値の源泉としている。各主体のメリットは次のように考えられる。

- 企業のメリット: 即戦力人材の迅速な確保による採用・教育コストの低減。
- 労働者のメリット: ワークライフバランスの実現。

現状の課題は次のとおりである。マッチング精度が担当者のスキルに依存（属人化）しており、適性のズレによる早期離職が課題となっている。これを解決するために、データ駆動型のAI導入が期待されている。

3. AIの進化と2050年の展望

2030年以降、AIは「自律エージェント型」へと進化し、自らタスクを設定・実行する能力を持つと予測される。その予測のもとでそれぞれの得意領域をまとめると次のとおりである。

- AIの得意領域: 大規模データの処理、履歴書のスクリーニング、定量的スペック（時給・職種）の照合。
- 人間の得意領域: 数値化困難な「伸びしろ」の評価、倫理的判断、および求職者への心理的安全性の提供。

4. マッチング主導権に関する実証実験

(1) 実験概要

AIと人間のどちらがマッチング主体となるべきか、その心理的受容性を検証するため、被験者25名を対象に以下の手順で実験を行った。

- データ収集: Googleフォームを用い、被験者の希望条件（時給、職種等）に加え、仕事に対する価値観や志向性を詳細に収集。

- マッチング実行: 収集したデータを基に、統計解析言語「R」を用いて開発した独自アルゴリズムにより最適な求人を抽出。
- 属性提示 (AB テスト) : 同一の求人結果に対し、A 群には「AI による選定」、B 群には「プロのキャリアアドバイザーによる選定」と伝えて提示した。
- 評価: 5 段階の満足度スコアおよび定性的な理由を回答させた。

(2) 実験結果と分析

実験の結果、マッチングの精度を左右するのはデータの内容だけでなく、その「提示主体 (AI か人間か)」に対する信頼感や納得感であることが示された。

5 段階の評価による満足度平均は次のとおりである。「人間による提案」と伝えられたグループの満足度は 4.00 であったのに対し、「AI による提案」と伝えられたグループは 3.60 に留まった。定性的な理由として、「人間による提案」と伝えられたグループでは雰囲気や設備面といった感覚やコンテキストに基づく一致が高得点の理由として挙げられた。一方、「AI による提案」と伝えられたグループでは時給の高さや職種の一致といったスペック・条件面での一致が高得点の理由として挙げられた。

この結果は、同一のデータに基づく提案であっても、人間という「解釈者」を介することで、求職者の心理的納得感と満足度が向上することを示唆している。

5. 2050 年における「ハイブリッド型選考モデル」の提案

実験結果を踏まえ、2050 年の派遣業界が採るべき次世代モデルを提言する。

- AI の役割 (高度な分析・支援) : Google フォームや生体反応等の多角的なデータ (定量的情報+非言語情報) を R 言語等の高度なアルゴリズムで分析し、一次スクリーニングの精度を極限まで高める。
- 人間の役割 (統合的判断・情緒的支援) : AI の分析結果に基づきつつ、面談を通じて感じ取られる「些細な違和感」や「チームとの相性」を最終判断する。また、提示主体として介在することで、求職者の安心感を醸成する。

6. 具体的な施策提言

以上の調査、実験から着想を得て、以下の提案を行う。

- 提案①: 感性情報のデータ化 (暗黙知の可視化)

人間が「センサー」となり、現場の空気感を AI が学習可能な形式に変換する。例えば、次のような情報を人間が記述し、それを AI に学習させることが考えられる。

- 五感スコア: 職場の清潔感、騒音、上司の雰囲気などの言語化・数値化。
- 感性タグ付け: 「お母さんのような管理職」「部活のような活気」といった、スペック表に現れない情報の蓄積。

- 提案②：ハイブリッド型心理支援制度

AI が事実関係（条件の不一致など）を整理し、人間が感情面（将来への不安、価値観の揺らぎ）をサポートする役割分担を明確化し、ミスマッチによる離職をゼロに近づける。実際に、人間の AI に対する優位性が感情面にあるという研究も存在する（Zhang and Lian, 2025）。

7. 結びに

2050 年の派遣業界において、AI は強力な「道具」となるが、最終的なマッチングの「納得感」を生み出すのは依然として人間の役割である。本研究で示した R 言語ベースのシステムと人間による情緒的アプローチの融合こそが、労働者と企業双方にとっての幸福を最大化する鍵となる。

付録

実験に用いたフォームは次のリンクから閲覧可能である。

- 求職者フォーム

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScjSYsK7Gb_wNyzoEAs3mWXsbB4z7dqR-nQlbrcbqPudPM1Hg/viewform?usp=sharing&ouid=105991261768521675007

- 満足度フォーム

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScllV-yrt55B0TMAco4fR6I-nlt0uyQ63rakzM4oDeXdek2mg/viewform?usp=dialog>

参考文献

Zhang, Wz., and Lian, R. “Counselor type (Human/AI) and consultation intention: a moderatedmediation model of trust and psychological counseling scenarios.” BMC Psychol 13, 408 (2025)

6、五十川ゼミ・岡澤ゼミによる報告と提言

1. 研究仮説と目的

【目的】 本稿は、2050年に向けて派遣業界が存続・発展していくための方策を検討することを目的とする。そのために、「2025年度派遣社員WEBアンケート」に基づいたデータ分析を行い、実証的な視座から考察を加える。

【仮説】 派遣業界の持続的な発展には、派遣労働者の「満足度」向上および企業側による「適切な人員配備」の双方が不可欠であると仮定する。この仮説に基づき、以下の2点から考察を行う。

1. **満足度の向上（労働供給の視点）**：満足度を被説明変数とした回帰分析を行い、その決定要因を探る。ここでは「満足度が高い＝その業界・職種での就労意欲が高い（労働供給が維持される）」と定義し、労働者側から見て需要の高い業界・職種を特定する。
2. **企業の雇用の最適化（労働需要の視点）**：AIの台頭に対する労働者の意識（代替・補完）から、将来的な労働需要の変化を考察する。
 - AIに仕事が代替される：企業による人的労働需要が減少する。
 - AIによって仕事が補完される：生産性向上により、人的労働需要が増加または維持される。

【ゴール】 上記2つの視点（満足度・AI認識）から、労働者の供給意欲と企業の需要が合致する業界・職種を特定する。これに基づき、派遣業界が今後注力すべき領域を明らかにし、2050年まで存続しうる具体的な施策を提言する。

2. 満足度から見る派遣業界の現状

2-1. アンケート調査の概要と変数の定義

本分析では、以下の変数を定義し、業界・職種別の満足度の差異を検証した。

- 被説明変数：満足度 (Job Satisfaction)
 - 質問：「現在の仕事や働き方全般についてどの程度満足していますか」
 - 定義：「不満」= 1、「やや不満」= 2、「どちらでもない」= 3、「やや満足」= 4、「満足」= 5を取る。
- 説明変数・コントロール変数
 - 主要説明変数：業界ダミー、職種ダミー。

- コントロール変数：性別、年齢、家族構成（配偶者・子供）、家計責任、副業、派遣先企業規模、経験年数（派遣先・通算・正社員）、労働条件（時間・福利厚生・契約期間）等。

2-2. 分析結果

回帰分析の結果より、統計的に有意、かつ提案の根拠となる主要な変数を以下に示す。

① 働き方・制度に関する要因

- **テレワーク (+0.589***)** 満足度に対し最も強力なプラス要因となった。また、賃金に対しても有意にプラス (+36,847.1***) であり、満足度向上と賃金上昇が両立している。求職者のトレンドと企業の体制整備が合致した結果といえる。
- **有給研修 (+0.103***)** / スキルアップ支援が満足度向上に寄与している。これは「人」を扱う派遣業界において、組織的な教育が重要であることを示唆している。
- **現在の職場での経験年数** (満足度 0.035***) / 賃金への影響 (-1,073.48***) 同一の現場に長くいるほど、慣れや人間関係の構築により満足度は上がるが、一方で賃金は有意に低下傾向にある。昇給なき定着への潜在的な不安が懸念される。
- **メンテナンス職 (満足度 +1.182** / 賃金 -33,518.1 **)** 「やりがいはあるが賃金水準が低い」典型例である。この職種の賃金水準を底上げできれば、さらなる労働供給が見込めると考えられる。

② 企業規模・業界・職種による要因

- **大企業ダミー (+0.093*)** 企業規模が満足度に正の影響を与えている。福利厚生や雇用の安定性が寄与していると考えられる。
- **金融・保険業界 (+0.065)** 統計的有意性は低いものの、グループ派遣（系列）が多く、コンプライアンスや福利厚生が充実している点、また元社員の復職など業務理解が深い点がプラスに働いていると推察される。
- **営業職 (+0.250*)** 成果の可視化しやすさが満足度につながっている。対照的に公務業界 (-0.275**) は満足度が低い傾向にある。

③ 満足度のマイナス要因

- **労働日数・時間**：過度な労働は満足度を低下させる。
- **副業 (-0.119***)**：副業を行っている層の満足度が低い。これは「本業の低賃金を補うために副業せざるを得ない」という経済的理由が背景にあると推測される。
- **キャリアコンサルティング (-0.161***)** 本来サポートとなるべき制度が満足度を下げている。これは「現状に不満があるから相談に行く」という逆の因果関係の可能性が高いが、形式的な面談が負担となっている可能性も否定できない。2050年に向けて再設計が必要である。

- **派遣通算経験年数 (-0.026***)** 派遣期間が長くなるほど「市場価値が上がらない」「将来への不安」が増大し、満足度が低下する傾向が見られる。

2-3. 主要派遣事業者ごとの満足度傾向と示唆

各派遣事業者を含めて分析を行った結果、所属する派遣会社によって満足度に有意な差が見られた。(基準変数：その他)

- 1位：A社 (+0.284***)
- 2位：B社 (+0.215***)
- 3位：C社 (+0.110**)
- 4位：D社 (-0.291*)

(* 今回の分析において有意な結果が観察できた派遣会社のみを掲載)

【考察】 派遣事業者が差別化を図る上では、労働者の「満足度」を高め、労働供給(= 自社を選んでくれる人材)を確保することが不可欠である。今回の分析において、条件を同一に揃えた場合でも、企業ごとに満足度のバラツキが生じていることが明らかになった。したがって、上位企業の施策をベンチマークする際は、単なる制度面の違いだけでなく、このバラツキを生む要因を深掘りし、自社の満足度上昇要因を強化していくことが業界内での生存戦略となる。

3. AI 代替・補完から見る派遣業界

3-1. AI による「代替」と「補完」の定義

(参考文献：内閣府『世界経済の潮流 2024 年 I』第 1 章 AI で変わる労働市場 第 1 節)

- **代替 (Substitution)**

- 定義: 従来、人が行ってきたタスクを AI が肩代わりし、自動化すること。
- メカニズム: 事務的なタスクを中心に効率化・自動化が進み、当該タスクや職業の労働需要が減少する。

- **補完 (Complementarity)**

- 定義: AI が労働者の補助となり、生産性を高めたり、新たな仕事を生み出すきっかけになったりすること。
- メカニズム: 翻訳や画像解析などで AI が人を助け、高付加価値作業へのシフトを可能にする。「人を助ける機能」として働く。

3-2. アンケート調査の概要・変数の定義

AI に対する認識の傾向を分析するための変数定義は以下の通りである。

- ① 被説明変数：AI による代替・補完の認識

- 質問項目：あなたの今の業務内容は、この先どのように変化していくと思いますか。

- ①今と変わらないと思う
- ②より高度で、複雑化していくと思う（更なるスキルアップが必要になる）
- ③AI や機械などを利用して、楽に仕事ができるようになっていくと思う
- ④AI や機械にとって代われ、業務自体がなくなっていくと思う
- ⑤その他
- ⑥わからない

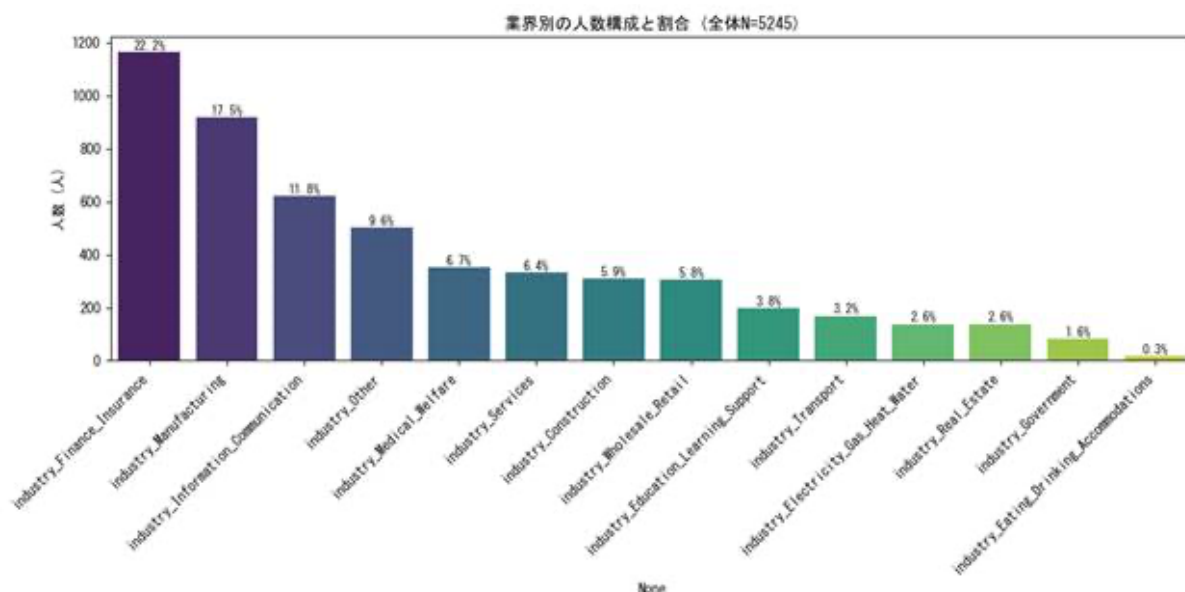
● 変数定義：

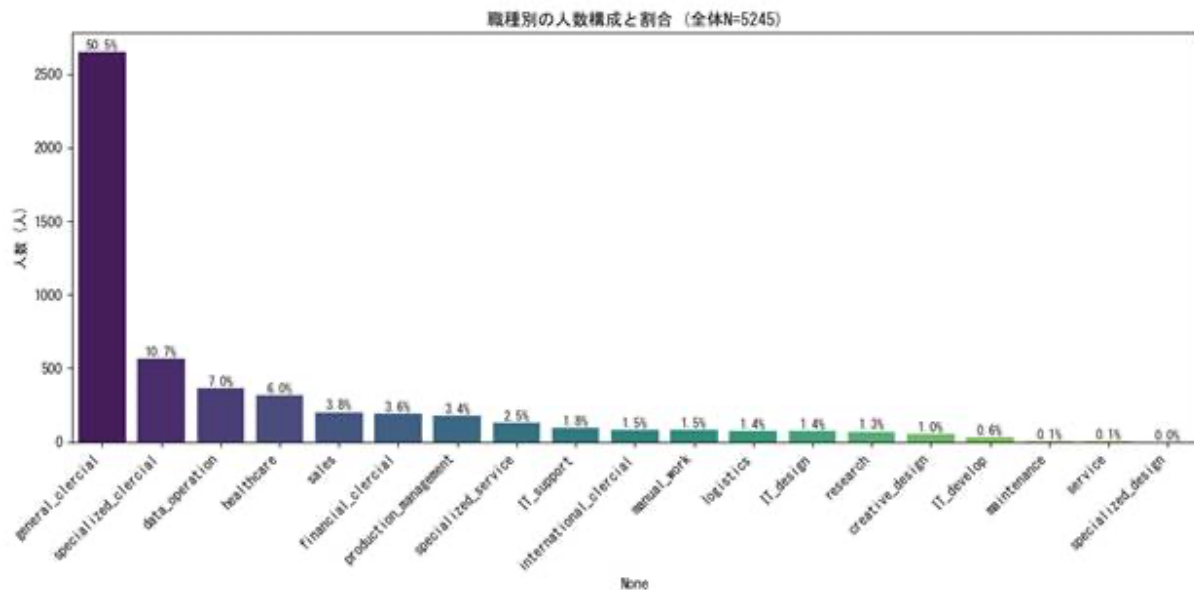
- AI 代替 (substitute_AI)： 選択肢④（AI や機械にとって代われ、業務自体がなくなっていくと思う）を選択した場合は1、それ以外は0とするダミー変数。
- AI 補完 (complement_AI)： 選択肢③（AI や機械などを利用して、楽に仕事ができるようになっていくと思う）を選択した場合は1、それ以外は0とするダミー変数。

3-3. アンケート結果から見る回答者の対 AI 認識

・業界、職種別の回答者割合

今回のアンケートでは、様々な業界・職種の派遣社員の方々のデータが収集されている。以下は回答者の業界別・職種別ヒストグラムである。偏りはある物の、派遣業界全体の構成割合を標本化したものと解釈すると、最適なデータであると言える。





3-4. 分析結果からできる考察と提案

<AI 代替>

① 最も代替リスクを高く認識している層への対策

- 注目変数: data_operation (0.114***) / creative_design (0.118**)
- 考察: データ入力だけでなく、意外にもデザイン系職種で AI 代替への危機感が非常に高まっている。
- 提案: これらの職種に従事する派遣スタッフに対し、「AI に代替される」のではなく「AI をツールとして使いこなす」ためのスキルアップ研修を優先的に提供すべきである。特にデザイン職には生成 AI 活用術、データ入力職にはデータ分析へのステップアップ支援が有効だと考える。

② 福利厚生による「安心感」の醸成

- 注目変数: support_childcare (-0.050**) / paid_training (-0.018*)
- 考察: 育児支援や有給の訓練制度が整っていることは、スタッフの AI に対する不安（代替感）を統計的に有意に抑制している。
- 提案: 派遣スタッフの離職防止と定着率向上のため、「人間ならではの生活基盤を支える制度（育児支援等）」の充実を強調すべきである。これらは AI には提供できない「組織としてのケア」であり、スタッフが自身の職業的価値を再認識する一助となる。

③ 経験年数と代替感のジレンマ

- 注目変数: experience_job (0.0052*)
- 考察: 同じ職種の経験が長いほど、「自分の仕事は AI に置き換えられるのでは」という不安が強まる傾向がある。これはルーティン化が進んでいることが原因と考えられる。

- 提案: ベテラン層に対しては、単一の職種経験に固執させず、「経験を活かした周辺業務への職域拡大」を促すキャリアカウンセリングの強化が有効だと考える。

< AI 補完 >

① 「テレワーク×AI」の親和性を活かした働き方改革

- 注目変数: telework (0.060***)
- 考察: テレワーク環境にあるスタッフは、AI 補完の可能性を非常に高く認識している。これは、対面でのコミュニケーションが減る分、デジタルツール (AI 含む) を介した業務効率化の必要性和メリットを感じているためだと考えられる。
- 提案: テレワーク可能な案件を増やすとともに、テレワーク中に利用可能な「AI 補助ツール (議事録作成、翻訳、文章校正など)」の導入支援を提供する。これにより、スタッフの生産性を高め、派遣スタッフとしての付加価値を向上させると考える。

② 高付加価値事務 (国際・専門事務) における AI 活用

- 注目変数: international_clerical (0.183***) / specialized_clerical (0.102***)
- 考察: 国際事務や専門事務といった複雑な判断を伴う職種において、AI は「敵」ではなく、強力な「味方 (補完)」として認識されている。
- 提案: 高い専門性を持つスタッフに対し、「AI を使いこなすプロフェッショナル事務」としてのブランディングを支援。例えば、翻訳 AI の結果を専門知識で調整するスキルや、法務・財務 AI の出力を精査するスキルを伸ばす教育を施すことで、単価の高い、AI 時代に生き残るプロ派遣スタッフの育成に繋がる。

③ 教育訓練が「代替への不安」を「補完への期待」に変える

- 注目変数: paid_training (0.020**)
- 考察: 前回の分析では、有給の教育訓練が「代替される不安」を減らしていた。今回の結果では、同時に「補完 (共存) への期待」を増やしていることが確認できた。
- 提案: 教育訓練制度の充実は、AI 時代におけるスタッフの心理的安定とスキルの向上の両方に寄与する。研修プログラムの中に、「自分の仕事を AI にやらせるならどうするか?」というワークショップを組み込むことで、スタッフの AI 受容性をさらに高めることができる。

3-5. その他の重要な視点

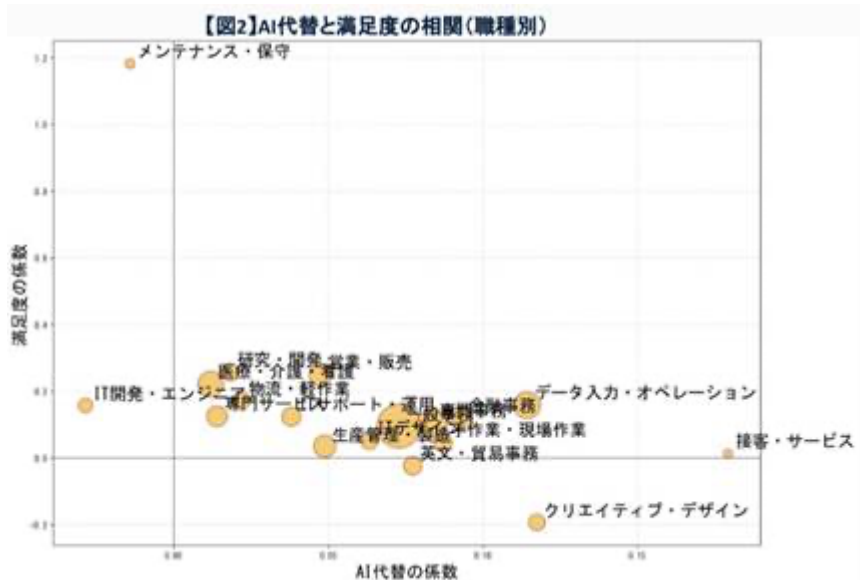
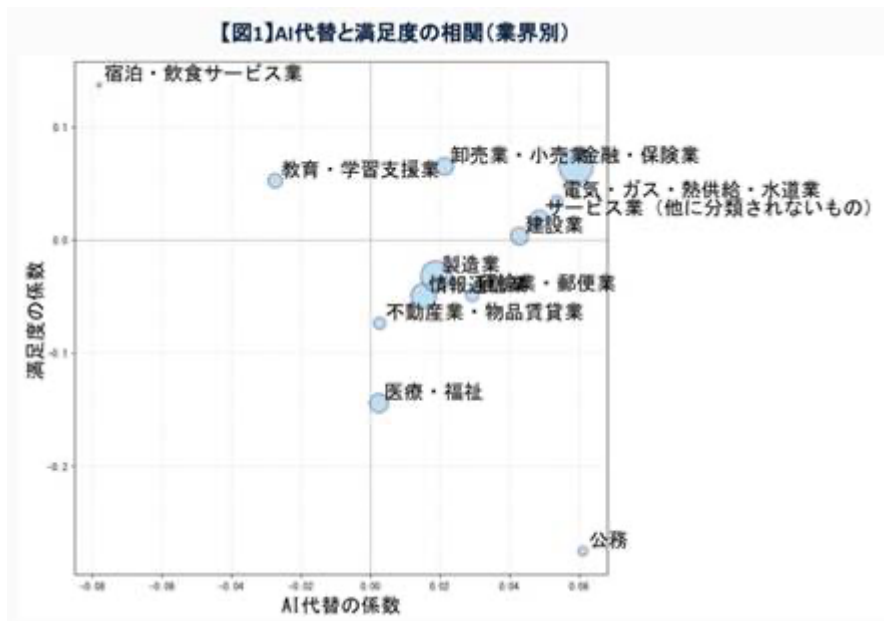
「代替」と「補完」の境界: 実際には明確な境界はなく、「補完」される職業であっても、一部のタスクが自動化されることで、結果的に雇用が一定程度減少する (部分的な代替が起きる) 可能性がある。

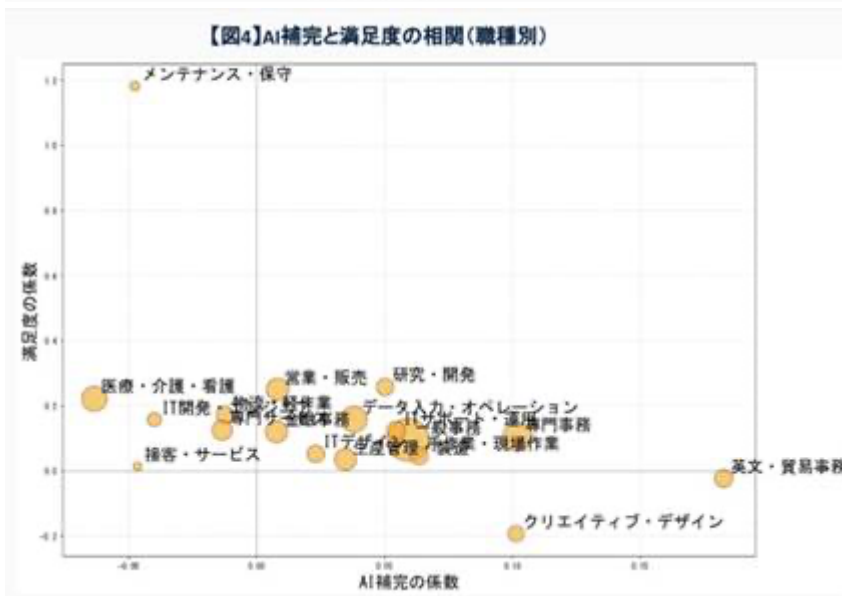
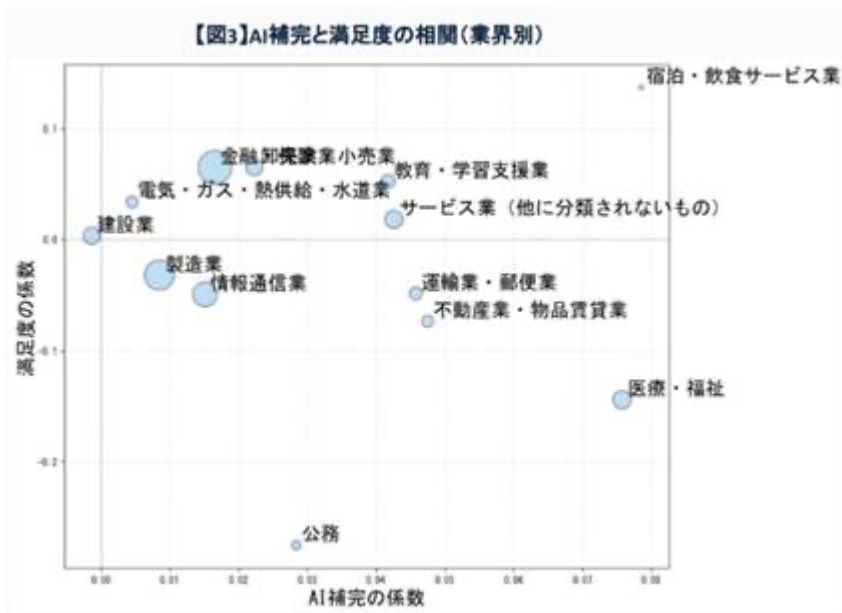
社会の変化: 現在は補完的である分野も、将来的に AI の性能向上や社会の価値観 (AI への信頼) が変化すれば、代替可能な分野へ移行する可能性がある。

新たな雇用の創出: AI は既存のタスクを効率化する一方で、技術革新に基づいた「AI 導入以前には存在しなかった新たな職業」を生み出す効果も期待される。

4. 満足度×AI 認識（代替・補完）から見る派遣業界

【AIの台頭による労働市場の変化】満足度とAIに対する認識（代替・補完）を散布図にプロットし、今後の労働市場において、どの職種・業界からどの職種・業界へ人材移動が起こるかを予測し、最適な人員配置について検討する。





この散布図から、提案すること

- ①AI に代替されやすい業界・職種は、満足度に関係なく、将来存続のリスクが高い。
- ②AI に代替されにくく、満足度が高い業界・職種は今後も存続する可能性がある。
- ③AI に補完されやすく、満足度が低い業界・職種は存続のリスクが高い。
- ④AI に補完されやすい業界・職種は、生産性の向上から、満足度が向上しやすい。

※一時的な雇用の減少はあれど、AI との共存によって存続する可能性が高い。

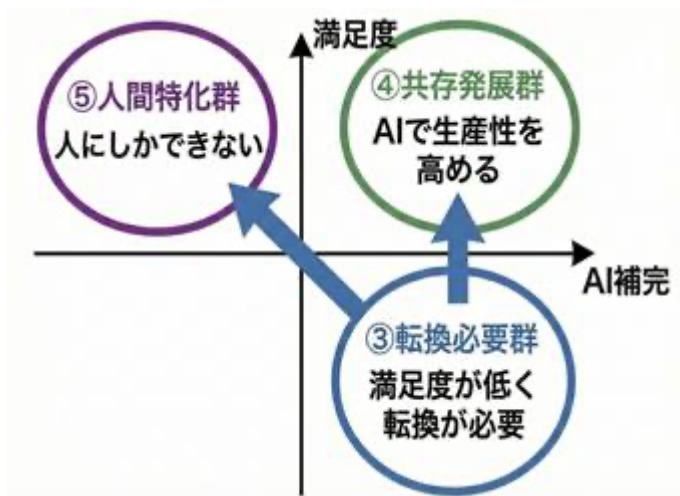
⑤AI に補完されにくく、満足度が高い業界・職種は「人」でしかできない業務のため存続する可能性がある。

以上より、2050年の派遣業界を明るいものにするためには、以下の労働移動が必須であると言える。

- ① (高リスク群) → ② (生存有望群) への移動



● ③（転換必要群）→ ④（共存発展群）・⑤（人間特化群）への移動



5. 満足度・AI台頭に対する提案

① 満足度上昇に向けた環境整備

● 求職者ニーズへの適応とテレワークの推進

テレワークが満足度と賃金の双方に正の影響を与えている点を踏まえ、派遣先企業と連携し、柔軟な働き方を拡充すべきである。

● キャリアコンサルティングの再設計

現状のコンサルティングが満足度低下につながっている要因を解消するため、「業務上の不満解消（カウンセリング）」と「キャリア設計（コーチング）」の機能を分離・明確化する。将来展望を描ける機会を能動的に提供する体制への転換が必要である。

● 「やりがい搾取」の解消と賃金是正

メンテナンス職のように「満足度は高いが低賃金」の層や、低賃金ゆえに副業を行っている層に対しては、賃上げまたはスキルアップによる単価向上が不可欠である。現場貢献度が適切に賃金に反映される評価制度を構築すべきである。

② AI時代に対応した労働移動の促進

I. AI代替リスクへの対応

①（高リスク群）から②（生存有望群）への移動 AIに代替されやすい領域から、代替されにくく満足度の高い領域へのシフトを促す。

【業界間の移動】

・ Easy（スキル互換性あり）：情報通信業 → 教育・学習支援業

ITリテラシーが高い層が、教育現場でのデジタル指導やリスクリソング支援に従事する。

・ Hard（新たなスキル取得が必要）：製造業・金融保険業 → 宿泊・飲食サービス業

プロセス管理や事務処理中心の業務から、対人能力やホスピタリティが重視される現場への移動。

【職種間の移動】

・ Easy（スキル互換性あり）：一般事務・専門事務 → IT開発・エンジニア

事務職で培った論理的思考や業務フローの理解を、システム設計や開発に転換する。

・ Hard（新たなスキル取得が必要）：データ入力・オペレーション → メンテナンス・保

守

デスクワークから、AIでは代替しにくい物理的な現場作業や専門技術への転向を図る。

II. AI補完による満足度向上

③（転換必要群）から④・⑤（共存・特化群）への移動 AI補完によって満足度が低い領域から、AIとの共存で満足度が上がる、あるいは人間ならではの価値が残る領域へ移動させる。

【業界間の移動】

・ Easy（スキル互換性あり）：公務 → 卸売業・小売業・サービス業（④へ）

事務処理能力を活かしつつ、AI補完によって効率化された民間のサービス現場で顧客満足度を高める役割を担う。

・ Hard（新たなスキル取得が必要）：製造業・情報通信業 → 建設業（⑤へ）

AI補完が効きにくい（人手が必要な）建設現場への移動。物理的な技能習得が伴う。

【職種間の移動】

・ Easy（スキル互換性あり）：英文・貿易事務 → 営業・販売・ITサポート（④へ） 事務能力を活かし、AIが翻訳等をサポートする環境下で、より対人交渉やサポートに比重を置く職種へシフトする。

・ Hard（新たなスキル取得が必要）：クリエイティブ・デザイン → 医療・介護・看護（⑤へ）

感性や表現の領域から、AI 補完が難しく満足度の高い「命やケア」に関わる対人専門職への抜本的な転向を図る。

【戦略的示唆】 ①や③に属する労働者に対し、まずは「Easy なルートでのスキル転換」をセットで提案することが、業界の明るい未来（存続と満足度の両立）に直結すると考えられる。

【補足：新たな階層「ブルーカラービリオネア」の視点】

近年、生成 AI の台頭により、オフィスワークの優位性が揺らぐ一方、マニュアル化できない熟練技能職（現場職）の価値が再評価されている。米国では熟練技術者の賃金高騰が見られ、日本でも建設や運輸分野で賃金上昇の兆しがある。派遣業界においても、ホワイトカラー偏重を見直し、高度な技能を持つ現場職（テクニカル派遣）への注力は有望な選択肢となり得る。

6. 結論

本提案の核心は、最適な人員配置によって、AI の台頭に伴い変化する労働市場の需要と供給をマッチさせることにある。2050 年の派遣業界が明るいものとなるためには、派遣労働者の満足度向上と業務の存続を図ることが重要である。

以上の提案に基づき、満足度の向上と、AI 台頭による派遣労働者の需要を的確に理解し、戦略を練ることで、「2050 年の派遣業界」はさらなる発展を遂げると考えられる。

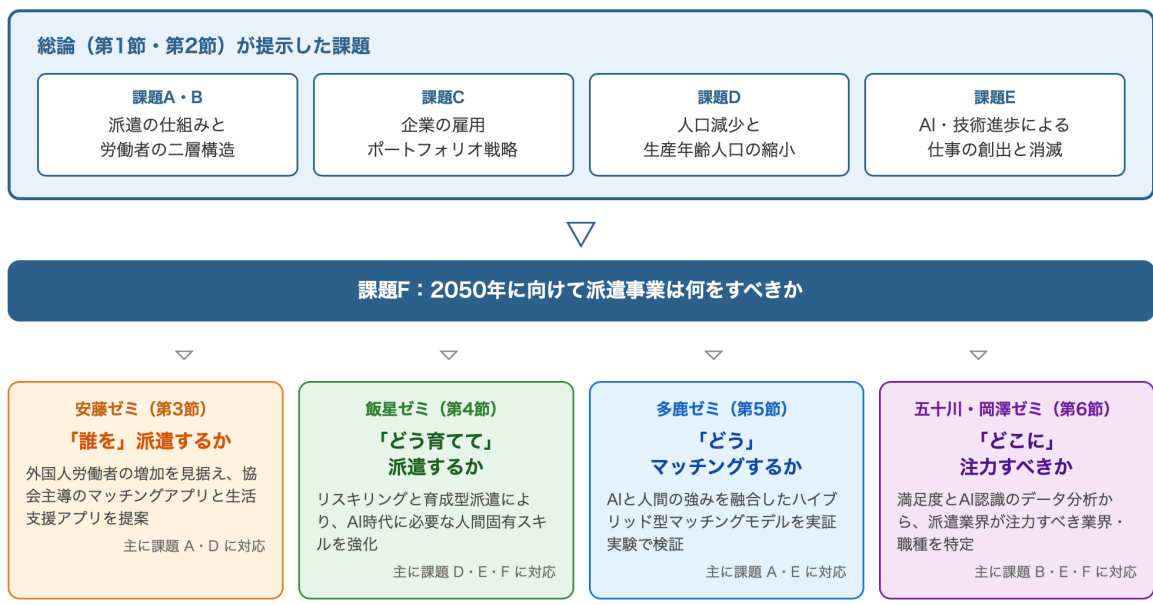
7、おわりに

本研究では、「大学生が考える 2050 年の派遣業界」をテーマとして、各ゼミナールがそれぞれの視点から将来の人材派遣の役割と可能性について検討を行った。

第1節・第2節の総論では、派遣労働の仕組みと現状を整理した上で、2050年に向けた主要な課題を提示した。具体的には、(A) 派遣の三者間関係と雇用仲介機能、(B) 派遣労働者における自発的選択層と非自発的選択層の二層構造、(C) 企業のコア業務・周辺業務に応じた雇用ポートフォリオ戦略、(D) 人口減少と生産年齢人口の縮小、(E) AI・技術進歩による仕事の創出と消滅、の5つである。そして、これらを踏まえ、(F) 2050年に向けて派遣事業は何をすべきか、という中心的な問いが設定された。

各ゼミナールの報告と提言は、この問いに対してそれぞれ異なる切り口から応答するものである(図表7-1)。

図表7-1：総論の課題と各ゼミ報告の対応関係



課題の凡例

A 派遣の三者間関係と仲介機能 B 労働者の自発的/非自発的選択の二層構造 C 企業のコア/周辺業務の雇用ポートフォリオ

D 人口減少・生産年齢人口の縮小 E AI・技術進歩と仕事の変容 F 派遣事業の将来的役割

※ 課題C(企業の雇用ポートフォリオ戦略=派遣先企業の視点)は、各ゼミの報告において直接的な分析対象とはなっていないが、提言の実現にあたっては派遣先企業の活用戦略との整合が不可欠であり、今後の検討課題である。

日本大学安藤ゼミナールは、「誰を派遣するか」という視点から、人口減少と外国人労働者の増加を背景に、2050年の派遣業界において外国人材の活用が重要な役割を担う可能性に着目した(主に課題A・Dに対応)。そのうえで、派遣協会が中心となり、AIを活用したマッチングアプリや外国人労働者向けの情報支援アプリを開発することで、労働者・企業双方にとって効率的かつ安心して利用できる派遣サービスの実現を提案した。

日本大学飯星ゼミナールは、「どう育てて派遣するか」という視点から、人口減少社会において労働力不足が深刻化することを踏まえ、派遣労働の規模や役割が拡大していく可能

性を指摘した（主に課題 D・E・F に対応）。そのうえで、派遣会社がリスキリングの機会を提供することで労働者の能力向上を支援し、AI の進展と共存する形で新たな雇用機会を創出していくことの重要性を提案した。

日本大学多鹿ゼミナールは、「どのようにマッチングするか」という視点から、派遣におけるマッチングのあり方に着目し、AI による推薦と人間による判断を組み合わせた「ハイブリッド型マッチング」の可能性を検討した（主に課題 A・E に対応）。実験を通じて、AI だけでなく人間の判断やコミュニケーションが満足度の高いマッチングに寄与することを示し、将来の派遣サービスにおける人と AI の協働の重要性を提案した。

大阪公立大学五十川ゼミナールおよび岡澤ゼミナールは、「どこに注力すべきか」という視点から、派遣労働者の満足度や AI に対する認識に関する実証分析を行い、テレワークの導入や研修機会の提供が満足度向上に寄与する可能性を示した（主に課題 B・E・F に対応）。これらの分析を通じて、派遣業界が今後注力すべき業界・職種を特定するとともに、派遣労働者が長期的に活躍できる環境を整備することの重要性を指摘している。

このように、4つのゼミナールの提言は、「誰を・どう育てて・どのように・どこに」という派遣事業の基本的な要素をそれぞれ分担する形で構成されており、アプリ開発、実証分析、実験など多様な方法を用いて将来の人材派遣のあり方を検討したものである。一方で、課題 C（派遣先企業の雇用ポートフォリオ戦略）については、各ゼミナールの報告において直接的な分析対象とはなっておらず、提言の実現に向けては派遣先企業の活用戦略との整合も今後の検討課題として残されている。

これらの研究は、人口減少や技術革新が進む将来社会において、人材派遣が労働市場における重要なインフラとしてどのような役割を果たし得るのかについて、多角的な示唆を与えるものとなっている。本研究に参加した学生は、およそ1年後には大学を卒業して民間企業の従業員や公務員などとして働き始めることが想定される。人材派遣業に対する理解を深めた本年度の研究活動を踏まえて、社会のさまざまな領域で活躍することを期待する。