

派遣・人材紹介・外国人材育成制度・DX・AIを活用した人材対策

朋労務コンサルタントオフィス所長 社会保険労務士 藤原朋子



愛知県下各労働基準協会では大人材難時代に打ち勝ち、企業を存続させるために必要な情報提供・無料相談等を行う「人材確保対策総合支援事業」を実施しています。本誌では令和8年10月5日実施「人材確保活用総合対策セミナー」の担当講師がその概要を4回に分けて紹介します。

少子高齢化が進み、多くの企業が人材不足を感じている中、不足を解消するための手段として派遣や人材紹介の活用、外国人材の受け入れや業務の効率化を推し進めるためのDX（デジタルトランスフォーメーション）・AI（人工知能）の活用などが考えられます。

力もかかりませんし、給与計算などの労務管理上の負担も直接雇用よりも少なく済みます。

ただし、派遣先が事前の面接などの派遣労働者を特定する行為は原則としてできません。そのため、必要な人材の職務内容やスキル、その他労働条件については派遣元企業に対してあらかじめ詳細を伝え、必要な人材についての認識を合わせておくことが必要となります。

また、派遣期間の制限があり、派遣契約外の業務の指示もできないなどの制約を理解した上で受け入れることが必要です。

【派遣労働者の受け入れ】

経験値のある即戦力を短期間補充したいような場合、派遣労働者を受け入れることが適しています。派遣元企業が業務に適した人材を派遣してくれるため、採用にかかる労

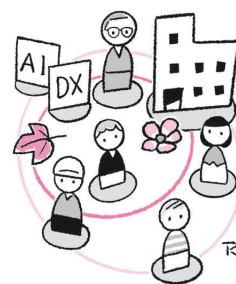
【人材紹介の活用】

正社員などの長期雇用を前提として、希望する人材を広範囲に募集できることから、多くの応募者に短期間で出会うことができることが人材紹介活用のメリットです。

募集する際には、職業紹介事業者に対し、事前に契約期間、業務内容、勤務地、所定労働時間、賃金その他、厚生労働省令で定められた労働条件を明示しなければなりません。また、明示している労働条件は、常に最新の状態でしておく必要があります。採用後に労働条件の変更が起らないように、あらかじめ労働条件を明確にすることが重要です。

【外国人材の受け入れ】

令和7年10月末時点の「外国人雇用状況」の届出状況



（厚生労働省）によると、外国人労働者数は257万1037人で過去最多を記録しています。そうした状況下、これまで外国人材受け入れの中心制度であった技能実習制度が令和9年より育成就労制度に切り替わります。

技能実習制度との違いとして、技能実習制度は技能移転による国際貢献を目的としていたのに対し、育成就労制度は人材の育成と確保を目的としています。また、技能実習制度では原則として制限されていた転籍が、育成就労制度では一定の要件を満たせば本人の意向により認められます。さらに、原則として3年間で特定技能1号の水準まで育成し、その後の長期的な就労につなげることが想定されています。

【AIの活用やDXの推進】

人手不足を補うために必要不可欠なのが、業務の効率化です。AIの活用やDXの推進を検討している企業も多いことと思いますが、何から手をつければよいかわからないといった声も聞かれます。

AIもDXも、まずは業務内容を整理し、問題部分を明らかにしたうえで、AIの選定やデジタル化の準備を行うこととなります。社内の一部署のみで取り組むものではなく、各部署、現場従業員の知識を取り込みながら進めていくものです。

人手不足への対応方法はさまざまです。それぞれの特徴を理解した上で、会社に適した方法を選択することが重要です。

イラスト・木村武司

※令和8年10月5日収録
「人材確保活用総合対策セミナー」をインターネット受講（無料・申込要）でご覧いただくことができます。お問合せは、当協会総合受付まで。



各協会の
下準材総合
県基人策事
愛知「対援
労働会保支