

人材サービス産業協議会 JHR Seminar 2026

～変化する労働市場とAI時代の人材サービス産業を考える～

2026/06/24

一般社団法人 人材サービス産業協議会 (JHR)

 一般社団法人 人材サービス産業協議会
JHR Japan Association of Human Resource Services Industry

本日のプログラム

I 開会の辞

一般社団法人 人材サービス産業協議会
理事長 岩下 順二郎

II 活動報告

「短期・単発労働市場に関する調査研究報告書」解説
理事 大久保 幸夫

III 基調講演

AI時代の企業経営を支える人材サービス産業の新たな役割
～AIがHRを再定義し、HRがAIを価値化する～
株式会社SIGNATE 代表取締役社長CEO 齊藤 秀 氏



PROGRAM I

開会の辞

一般社団法人人材サービス産業協議会

理事長 岩下 順二郎

JHRとは

MISSION

JHRは雇用構造の変化や労働市場の新たな要請にこたえ、健全かつ円滑な次世代労働市場を創造する。

VISION

JHRは複雑性を増す労働市場に対峙し、より多くの就業機会を生み出すことに努めます。

国内の主要な民間人材サービス業界団体（5団体）によって出資・運営されている「業界横断組織」です



全国求人情報
協会



日本人材紹介
事業協会



日本人材派遣
協会



日本BPO協会



NEOA

JHRの活動体制

労働政策委員会

当協議会に参画する各団体を横断した政策立案・提言。行政施策や実務法制度の動きに対応します。

ソーシャル・バリュー推進委員会

業界全体の社会的地位および人材力のさらなる向上を目指す活動、普及啓発ガイドライン等の策定を主導。

調査・研究ワーキング

JHRの全活動のベースとなる基礎調査・研究を担当。定点観測データなどの市場分析を提供します。

活動の成果・主なアウトプット



短期・単発労働市場に関する調査研究報告書



転職賃金相場 2025



主体的キャリア形成マッチングのススメ

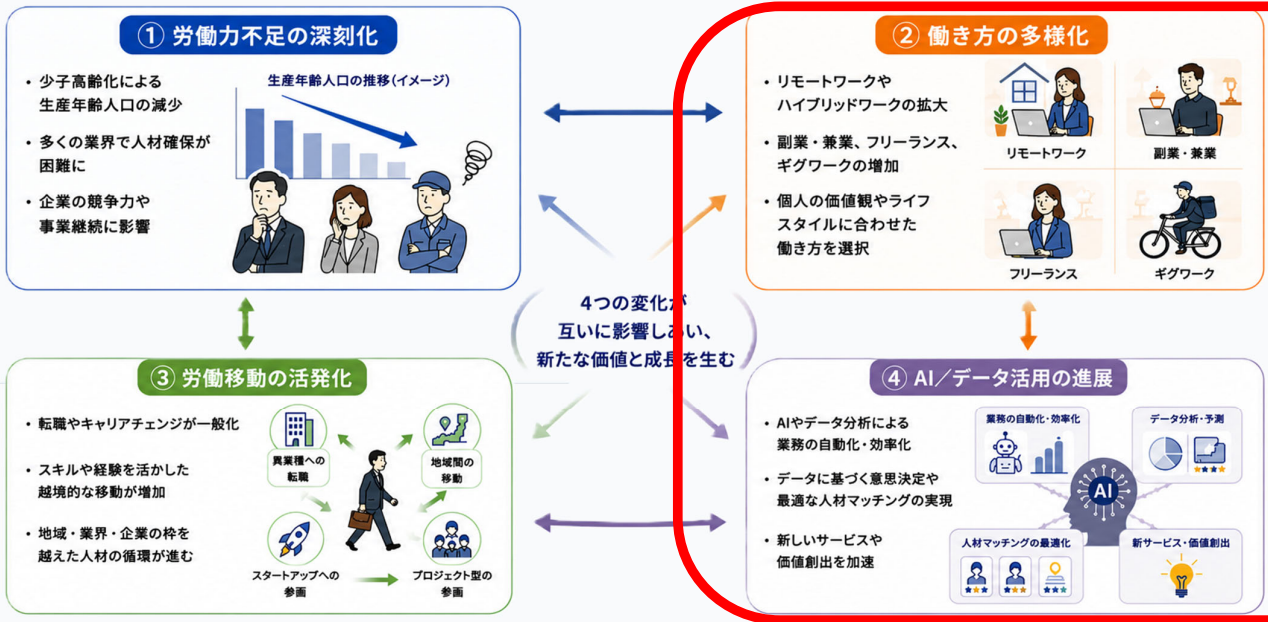


人材サービス利用実態調査報告書
(近日公開)

※これらのアウトプットツールは、JHR公式HPよりダウンロードいただけます

本日のセミナーテーマと構成

～変化する労働市場とAI時代の人材サービス産業を考える～



本日のセミナーテーマと構成

働き方の多様化

II 活動報告

「短期・単発労働市場に関する調査研究報告書」解説
理事 大久保 幸夫

AI/データ活用の進展

III 基調講演

AI時代の企業経営を支える人材サービス産業の新たな役割
～AIがHRを再定義し、HRがAIを価値化する～
株式会社SIGNATE 代表取締役社長CEO 齊藤 秀 氏



労働市場の次世代を、共に。



PROGRAM II

活動報告

「短期・単発労働市場に関する調査研究報告書」解説
理事／短期・単発労働市場ワーキング座長 大久保 幸夫

短期・単発労働市場について しらべてみました

一般社団法人 人材サービス産業協議会
労働政策委員会 短期・単発労働市場調査・研究ワーキング

一般社団法人 人材サービス産業協議会
Japan Association of Human Resource Services Industry

2026/06/24



Copyright© Japan Association of Human Resource Services Industry All Rights Reserved.

◆労働政策委員会

委員会体制(2026年4月時点/50音順・敬称略)

委員長:

岩下 順二郎 株式会社インデードリクルートパートナーズ 執行役員

委員:

青木 秀登 ランスタッド株式会社 執行役員
阿部 正浩 中央大学経済学部 教授
大久保 幸夫 株式会社職業能力研究所 代表取締役 兼 リクルートワークス研究所 アドバイザー
阪本 耕治 株式会社スタッフサービス・ホールディングス 代表取締役社長

佐藤 博樹 東京大学 名誉教授
林 徹郎 株式会社ワークポート 代表取締役社長COO
八木 毅之 テクノプロ・ホールディングス株式会社 取締役会長

事務局

事務局長 日暮 拓人
事務局部長 渡部 大輔
事務局部長 福岡 由季子

◆ワーキング

第1期 短期・短時間労働市場ワーキング

座長:

大久保 幸夫 株式会社職業能力研究所 代表取締役

メンバー:

青木 秀登 ランスタッド株式会社 執行役員
石橋 孝宜 株式会社タイミー 執行役員 スポットワーク研究部 部長
片山 徹之 パーソルキャリア株式会社 HiPro新規事業部長
久利 可奈恵 アイムファクトリー株式会社 代表取締役社長
柴原 友樹 株式会社リクルート HRサービス領域事業戦略推進部 部長 VP
中島 健治 株式会社ピースタイルスマートキャリア 代表取締役社長
西川 香苗 株式会社タイミー スポットワーク研究所 戦略グループ マネジャー
本井 幸祐 株式会社リクルート プロダクト戦略室HRプロダクト戦略ユニット VP

人材サービス産業
各社のシンクタンク
の皆さんに集まって
いただきました

第2期 短期・単発労働市場調査・研究ワーキング

(期間:2025年5月~2026年6月/50音順・敬称略)

座長:

大久保 幸夫 株式会社職業能力研究所代表取締役兼リクルートワークス研究所 アドバイザー

メンバー:

石田 裕子 エン株式会社 派遣の働き方研究所 所長
岩出 朋子 インデードリクルートパートナーズ株式会社 リクルートワークス研究所 研究員
小林 祐児 パーソル総合研究所 主席研究員 執行役員 シンクタンク本部長
中俣 良太 パーソル総合研究所 研究員
西川 香苗 株式会社タイミー 公共政策担当執行役員

アドバイザー:

鎌田 耕一 東洋大学 名誉教授

報告書ページ
6

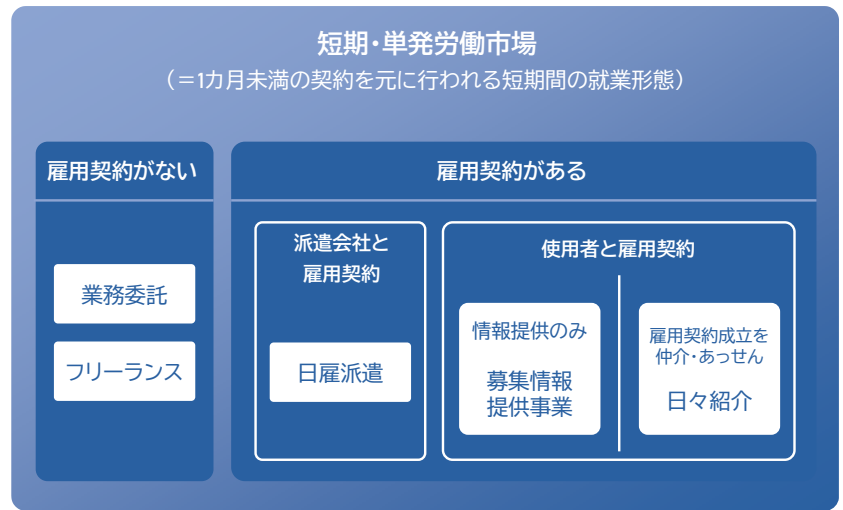
Copyright© Japan Association of Human Resource Services Industry All Rights Reserved.

①はじめて短期・単発市場を横断的に分析しました

名前がなかったのでネーミングしました
＝短期・単発労働市場

定義

1カ月未満の契約を元に行われる短期間の就業形態



報告書ページ
7

②調査により市場規模と市場特性を明らかにしました

求職者調査

リクルートワークス研究所

第一弾調査(短期・単発ワーク規模推定)

目的: 短期・単発ワーク(1カ月未満の契約)で働く人の規模を明らかにする

調査対象母集団: 全国15歳以上男女

有効回収数: 41,046名

調査期間: 2025年9月25日～10月6日

調査方法: インターネットモニター調査

集計方法: 性×年代×就業状態×教育の構成が母集団を反映するようにウェイトバック集計を行っている

第二弾調査(短期・単発ワークの就労実態)

目的: 短期・単発ワーク(1カ月未満の契約)で働く人の就業実態を明らかにする

調査対象母集団: 全国15歳以上男女のうち、2024年に短期・単発ワークを行った人(*1)

有効回収数: 2,147名(ウェイトバック集計後の人数2,261名)

※調査期間・調査方法・集計方法は第一段階調査に同じ

求人者調査

人材サービス産業協議会

目的: 短期・単発ワーク利用事業者の利用の傾向等を明らかにする

調査対象: 直近1年以内で短期・単発の仕事を発注した事業者の担当者・責任者

有効回収数: 383名

調査期間: 2026年1月5日～2月9日

調査方法: JHR加盟団体会員事業者の取引先企業にメール等で案内

インフォーマルな労働市場でこれまで厳密な統計がありませんでした

報告書ページ
8・9



市場規模 約604.7万人

2024年1月～12月の間に「短期・単発ワーク」の仕事をして人の比率は5.5%



常用雇用換算で 約75.9万人

日数 	40.1日
1日あたり労働時間 	6.0時間
年間の投入時間 	241.0時間

75.9万人は、学校や塾、大学など教育分野で働く人全体とほぼ同じ人数です

ちなみに継続意向も92.7%

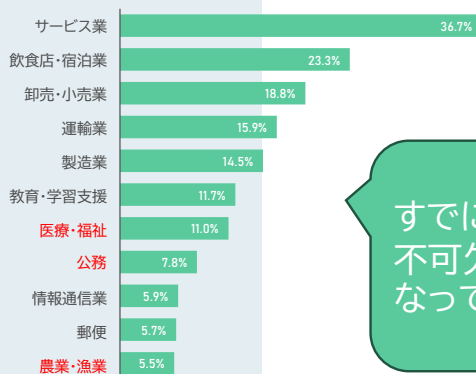
報告書ページ
12



就業者はほぼ全産業・全世代にひろがる

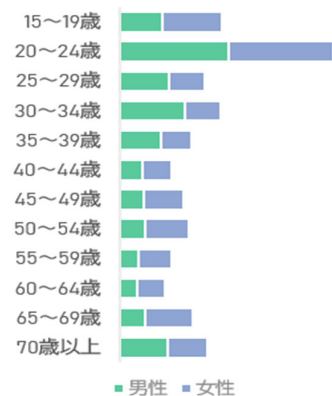
繁閑差の激しい業種だけでなく、若い世代ばかりでもない

経験した業種(上位:複数選択)



すでに全産業で
不可欠な労働力に
なっています

年齢・性別

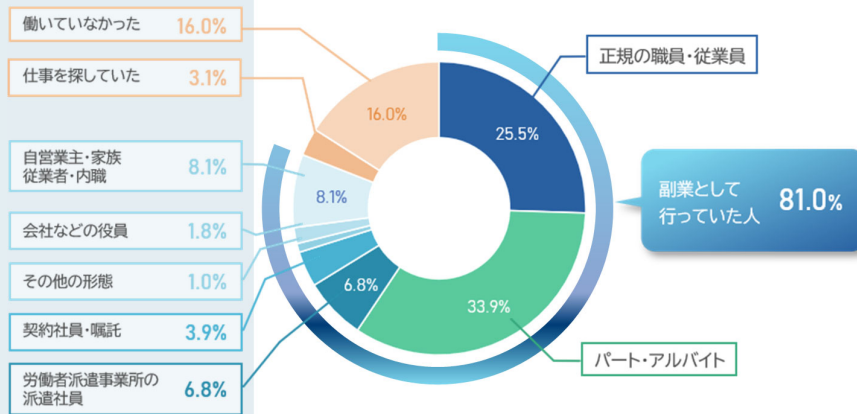


報告書ページ
23・18



✓ きわめて副業性(複業性)が高い労働市場である

本人の意思による追加的労働市場という性格を持つ



短期・単発の仕事だけをしているわけではありません

※クロスセクションウ
※パート・アル
出所:リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2025」および「短期・単発ワーク(スポット

報告書ページ
25

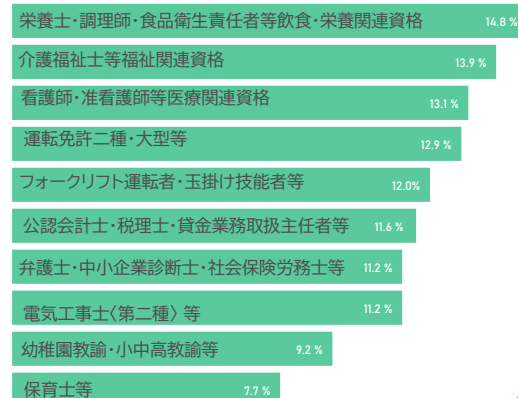
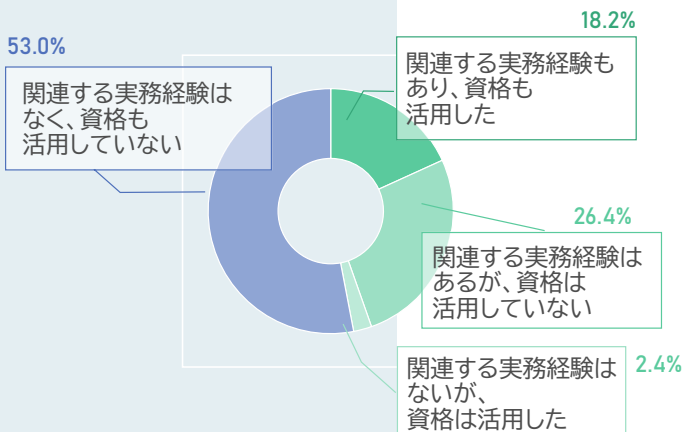


✓ 資格も経験も活用できる(高い賃金を得られる)

資格を取りながら休眠させてしまっている人の復職につながりそうです

実務経験や保有資格の活用

活用した保有資格(上位)



※クロスセクションウ
出所:リクルートワークス研究所「短期・単発ワーク(スポット

報告書ページ
24

POINT
解説

✔ **デジタル化と労務管理代行が拡大を促進**



小遣いを稼ぎたいから(33.2%)
+空いた時間や都合の良い時間を選べるから(32.9%)



繁忙期や特定の曜日・時間帯など、
一時的に人手が必要時に、
人員を確保できるから(65.0%)



デジタルによる即時マッチング



労務管理などの代行サービス

業務の一部を切り出して依頼しています
-レギュラーバイトが(43.9%)
-正社員が(19.6%)

報告書ページ
29~31

POINT
解説

✔ **「働き方改革」が背景にありそう**

正社員との複業している人の50.7%が本業では労働時間をのばせないと回答

本業で残業代を稼げないので
手軽に短期・単発の仕事で稼ごうとしているようです

正社員全体の年収 478万円

うち正社員本業+
短期・単発ワーク実施者の年収 448万円 63万円

報告書ページ
20



✔ **トラブル経験**

求職者が経験したトラブル(複数回答)

マニュアルがない、または業務に関する指示や説明が不十分だった	14.6%
直前に仕事がキャンセルになった、または早上がりになった	13.7%
職場の従業員から差別的な態度、または冷たい態度をとられた	10.1%
給与、労働時間、待遇が求人情報と違った	9.2%
仕事内容が求人情報と違った	9.2%
賞金(残業代を含む)や報酬額の未払いや支払遅延があった	7.8%
サービス残業や契約外業務を求められた	6.1%

求人者側の方がより多くの困り事を多く抱えているようです

求人者が経験したトラブル(複数回答)

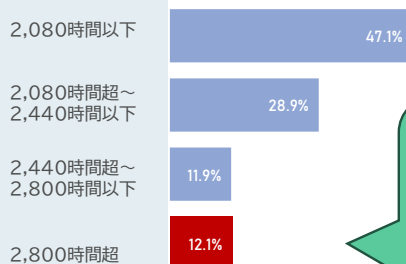
就業直前になっても現れない(無断欠勤)	46.7%
指示された業務を遂行しないまたは著しく能力が不足している	44.9%
勤務態度の不良(過度な私語、無断での持ち場離脱、携帯電話の私的な利用等)	33.7%
大幅な遅刻	24.0%
他の従業員との人間関係トラブル	21.9%
お客様とのトラブル(不適切な言動によるクレームなど)	15.1%
経歴やスキルに関する虚偽の申告	12.5%

報告書ページ
33・34



✔ **長時間労働による健康問題は懸念材料**

本業と副業を合算した年間総労働時間



年間労働時間が2,800時間を超える人
*法定労働時間(年2,080時間)に特別条項上限(年720時間)を加えた数字が12.1%存在しています

報告書ページ
27

短期・単発労働市場の役割を整理すると

1. 求職者側の役割

潜在労働力の活用

シニア層、育児・介護中の未就業層などに対し、限定的な時間での就業機会を提供することで、潜在的な労働力を顕在化させている。



キャリアのゲートウェイ機能

未経験者にとっての就業機会の入口や、新たな仕事経験を得る場として機能している。



労働力確保難への対応

繁忙差や突発的な人手不足への対応に加え、慢性的な人手不足分野においても、補完的な労働力確保手段として機能している。



副業を通じた所得補完機会の提供

本業で吸収されない労働供給余力を活用し、所得補完の機会を提供している。



経験者・資格保有者の再参入機会

保有スキルを活かした段階的な労働市場への復帰を可能としている。



業務分解による柔軟な人材活用

従来、レギュラー人材が担っていた業務の一部を切り出して活用することで、常用雇用人材の業務負荷軽減や、多様で柔軟な働き方を可能にしている。



報告書ページ
39

留意点(リスク・構造的課題)を整理すると

(a) 共通の留意点(構造的課題)

質的な ミスマッチ



短期・単発就業という特性上、事前の選考や比較検討も実質できないことから、求人者側では「スキル・勤務態度への不満」、求職者側では「仕事内容の説明不足やサポート不足」といった不満が生じやすい構造にある。これらを、どのように最小化するかは課題となる。

直前キャンセル への対応



短期・単発ワークでは、就業直前のキャンセルが発生した場合、求職者は代替する仕事を、求人者は代替する人員を短時間で確保することが難しい。そのため、直前キャンセルをどのように抑制するか、また発生した損失や影響をどのように補完していくかが課題となる。

常用雇用との 関係



本市場は追加的労働供給の受け皿として機能する一方で、一部では既存の常用雇用労働者との代替関係が生じる可能性も指摘されている。その影響や役割分担のあり方については、今後も継続的に検討していく必要がある。

(b) 求職者側の留意点

労働時間・健康への影響

副業の利用を前提とする中で、一部の利用者において長時間労働が発生しており、健康管理の観点からの留意が必要である。



(c) 求人者側の留意点

人材活用のバランスに関する留意

柔軟な人材活用を可能とする一方で、過度に依存すると人材の定着や業務ノウハウの蓄積に影響を与える可能性がある。



報告書ページ
40

今後の論点は

1

仲介事業者による マッチング品質向上

短期・単発ワークは、短時間・即時就業を前提とする特性を有していることから、スキルに対する期待値の不一致が生じやすい構造にある。そのため、仲介事業者には、求人情報の精度向上、労働者からみて、応募時に誤解を生まない求人情報の質と量の提供とその提供方法を高めていくことが求められる。また、AI等を活用しながら、スキル・経験・就業履歴等を踏まえた、より適切なマッチングを実現していくことも期待される。

2

市場拡張の 方向性

本市場は、繁閑差対応に加え、慢性的な人手不足分野にも活用が広がっている。また、業務の切り出しやデジタルマッチングの進展を背景として、対象業種・職種が広がる可能性を有している。一方で、すべての業務が短期・単発ワークに適合するわけではなく、どのような業務領域において有効に機能するのか、また既存雇用との役割分担をどのように整理していくのかについて、継続的な検討が必要である。

3

労働者保護の観点 からのルール整備

本市場は、副業の利用を中心としたインフォーマルな側面を有しており、多様な働き方（雇用・非雇用）が併存している。さらに短期・単発就業という特性から、労働時間管理や健康確保、安全衛生教育等について注意喚起等が十分に行き届きにくい可能性もある。現行の制度や運用が実態に十分対応できているかを継続的に検証していく必要がある。また、本市場では雇用・非雇用、直接雇用・間接雇用（派遣）が混在している。本報告書において詳細な分析は行っていないが、今後、働き方や契約形態の変化に伴い、労働者性を含む論点が重要性を増す可能性もあることから、継続的に実態を把握していく必要がある。

4

継続的な実態把握と モニタリングの必要

本調査の求職者調査は、2024年に短期・単発ワークを経験した人を対象にしており、時系列の変化については明らかにできていない。また求人者調査についても、一部の事業者のみを対象とした参考値に過ぎない。一方本市場は、公的統計のみでは十分に把握しきれない側面を有していることから、市場規模や就業実態、労働市場への影響について、継続的な調査・モニタリングを通じて実態を把握していくことが重要である。

報告書ページ
41



PROGRAM III

基調講演

AI時代の企業経営を支える人材サービス産業の新たな役割

～AIがHRを再定義し、HRがAIを価値化する～

株式会社SIGNATE 代表取締役社長CEO 齊藤 秀 氏

講師のご紹介



株式会社SIGNATE 代表取締役社長CEO 齊藤 秀 氏

博士（システム生命科学）。2013年、日本初のAIコンペティションサービスを事業化。東証プライム上場企業でCAO（Chief Analytics Officer）を務めた後、現職では国内最大級となる約10万人のAI人材会員基盤「SIGNATE」を運営。AI開発・AI人材育成事業を中心に、1,600社以上のDX推進を支援している。統計数理研究所、理化学研究所AIP、国立がん研究センター客員研究員および筑波大学人工知能科学センターの客員教授などを兼務・歴任。経済産業省「マナビDXクエスト」やNEDO「懸賞金活用型プログラム」など、オープン型の人材育成・研究開発事業において、設計支援および事業運営に携わる。また、未来投資会議「第4次産業革命人材育成推進会議」第1回講師、文部科学省「超スマート社会の実現に向けたデータサイエンティスト育成事業」評価委員など、人材育成に関する公的活動にも多数参画。



齋藤様のご講演は、別添資料を参照ください

アンケートご協力をお願い



アンケート専用回答フォームURL

<https://questant.jp/q/semi202606>

※スマートフォンのカメラにて、左側画面のQRコードをスキャンしていただくと簡単に入力フォームへ直接遷移できます。

本日のアーカイブ動画を配付

セミナーに関するアンケートにご回答いただいた方に限り、本日の期間限定のアーカイブ動画のリンクをお送りいたします。



ご参加ありがとうございました

一般社団法人 人材サービス産業協議会
JAPAN ASSOCIATION OF HUMAN RESOURCE SERVICES INDUSTRY (JHR)

