

いつもお世話になっております。本メールは、2週間に1回提供しています。

<コンテンツ>

◆◆ 今週のひとこと

◆◆ T O P I C

◆◆ 気になる労務管理—人事部門における AI 等の活用状況

◆◆ 今週のひとこと

■ 母の思い出

5月になり気温が上がってくると、端午の節句や母の日など心躍る行事が増えて活動的になります。しかし、活動的になるのは人間だけではありません。「蚊」のシーズンも幕を開けます。蚊に刺されやすい体質の私にとっては、少々気がかりな季節の到来です。

家の中に入ってくるアカイエカは、気温 20~30℃ほどを好みます。普段は花の蜜や汁などを吸って穏やかに生息している蚊ですが、産卵期のメスだけは、子孫を残すための栄養を求めて人などから吸血するのだそうです。

現代ではさまざまな駆除剤がありますが、かつては「蚊取り線香」、そしてさらに遡れば「蚊帳（かや）」が暮らしの主役でした。最近の朝ドラ『ばけばけ』でも、主人公のヘブン先生が蚊帳を吊ってもらって大喜びするシーンがありましたが、それを見て私は、子どもの頃に母に蚊帳を吊ってもらった時の高揚感を思い出さずにはいられませんでした。

なぜ、あの網目の中に入るとあんなに嬉しかったのでしょうか。単に虫を防ぐだけでなく、蚊帳越しに見える景色には、現実から切り離され、守られているような「聖域」の安心感がありました。母が手間をかけて場所を整えてくれるという行為そのものが、何よりのプレゼントだったのかもしれない。母の日を前に、毎年さまざまな思い出が去来しますが、今年はその青い蚊帳の感触を反芻することになりそうです。

最後に、歌人・長塚節が結核の病床から家に戻った際に母を詠んだ一首をご紹介します。

—「たらちねの母が釣りたる青蚊帳をすがしといねつ たるみたれども」

少し弛（たる）んで吊られた蚊帳に、母の愛とそれに応えきれないもどかしい気持ちが現れているようです。

☆-----☆

◆◆ TOPIC

このコーナーでは、最近の労働関係の動きの中から、民営職業紹介事業に関係のある話題を紹介しています。

■ 1 有効求人倍率、3月は1.18倍、失業率は2.7%／厚労省・総務省

厚生労働省は、4月28日、3月分及び令和7年度平均のハローワークにおける求人・求職状況を公表しました。

(1) まず、令和8年3月の有効求人倍率は1.18倍で前月比0.01ポイント低下、新規求人倍率は2.15倍で前月比0.05ポイント上昇となりました。

(2) 次に、令和7年度平均の有効求人倍率は1.20倍で前年度比0.05ポイント低下となりました。

また、総務省も、同日、「労働力調査」（基本集計・速報）の3月分及び令和7年度平均を公表しました。

(1) まず、令和8年3月分の完全失業率（季節調整値）は2.7%で前月比0.1ポイント上昇となりました。

(2) 次に、令和7年度平均の完全失業率は2.6%（前年度比0.1ポイント上昇）となりました。

<詳しくは>

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_72811.html

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html>

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nendo/pdf/gaiyou.pdf>

■ 2 3月の訪日客、過去最高を更新／日本政府観光局

「(独)国際観光振興機構」(日本政府観光局)は、4月15日、訪日外客数(2026年3月推計値)を公表しました。これによりますと3月の訪日外客数は3,618,900人で、前年同月比では3.5%増となり、3月として過去最高を更新しました。3月下旬ごろからの桜シーズンに加え、4月のイースターに合わせたスクールホリデーによる需要の高まりが押し上げ要因となったとのこと。

<詳しくは>

https://www.jnto.go.jp/statistics/data/_files/20260415_1615-1.pdf

■ 3 「経営・管理」ビザの厳格化、半数近くに影響／民間調査

(株)東京商工リサーチは、4月23日、外国人経営者に対するアンケート調査の結果(299人が回答)を公表しました。これによりますと、在留資格「経営・管理」の要件の厳格化による経営の変化を聞くと(複数回答)、「大きな変化はなかった」54.8%、「増員など要件を満たすよう対応」27.4%、「企業や事業の売却、他社との合併を検討」11.7%、「経営権を日本人や永住資格のある人物へ移譲」6.3%、「廃業を検討」5.3%の順でした。

また、その判断に影響を与えたのはどの要件の厳格化だったかを聞くと(複数回答)、3,000万円以上への「資本金・出資総額」の引上げで44.4%、1人以上の常勤職員の「雇用義務」が35.5%、相当程度の「日本語能力」が28.8%、専門家による「事業計画書」の確認が24.4%、「経営者の経歴・学歴」が20.0%と、様々な要件の厳格化が影響を及ぼしていることがわかりました。

<詳しくは>

https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1202771_1527.html

■ 4 「新規人材の確保」より「人材の定着」を課題視／民間調査

(株)マイナビは、4月14日、「企業の雇用施策に関するレポート2026年版(2025年実績)」を公表しました。この調査は、中途採用業務を担当する企業の人事担当者1,500名に実施したものです。これによりますと、「新規人材の確保」と「人材の定着」のどちらに強い課題感を持っているかを聞いたところ、「人材の定着」(50.9%)が「新規人材の確保」(25.8%)を上回り、外部から確保することよりも、内部で定着させることを重視していることがうかがわれました。

<詳しくは>

https://www.mynavi.jp/news/2026/04/post_52936.html

■ 5 就活生、「やりたい仕事」は“なんとなくある”が最多／民間調査

(株)学情は、4月27日、「大学生の『将来観』に関する調査」の結果を公表しました。

この調査は、同社が運営するスカウト型就職サイトへの来訪者（大学3年生）に対して、3月13日から4月6日の間に実施し、576人から回答を得たものです。これによりますと、「将来明確な『やりたい仕事』や『夢』があるか」を聞くと、「ある」（16.8%）、「なんとなくある」（45.0%）が計61.8%となり、方向性を持ち始めている学生が6割を超えている一方、「特にない」（25.9%）、「わからない」（12.3%）とする者も計38.2%と約4割が具体像を描けていない実態も見られました。「やりたい仕事の特にない／わからない」と回答した人に理由を聞くと、「将来が不透明」（22.3%）、「選択肢が多すぎる」（9.5%）といった環境要因も挙げられた一方、最も多いのは「自分に合う仕事が見つからない」（64.1%）という自己理解の難しさであることが示されました。

<詳しくは>

<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000001518.000013485.html>

☆—————☆

◆◆ 気になる労務管理

このコーナーでは、「行政の動き」「統計の動き」「労務管理」「研究・報告」等のテーマの中から、適宜取り上げて紹介しています。本号では、「労務管理」として、企業の人事部門におけるAI活用状況とその事例を見ていくこととします。

■ 人事部門におけるAI等の活用状況

（一社）日本経済団体連合会は、4月14日、「HR部門におけるAI等の活用に関する報告書」を公表しました。この報告書は、AIなどのテクノロジーを活用した業務の高度化・効率化は不可欠であるが、職場、とりわけ人事・労務管理を行うHR部門における活用はまだまだ手探り状態であるので、2025年7月から2026年2月にかけて、HR部門においてAI等を活用している企業等へのヒアリングを実施し、報告書として取りまとめたものです。（※以下の概要の作成及び事例の要約は本誌が行ったものですので、詳細は直接原典に当たっていただきますようお願いいたします。）

〔概要と事例〕

1. 企業における活用状況

報告書は、AI活用について「人間中心のAI」という原則の下で進めていくべきとの立場に立ちつつ、日本企業での人事領域のAI導入は欧米諸国と比べるとまだ手探りの状態にあり、今後加速度的に普及していくことが見込まれるとしている。

2. HR部門におけるAI活用シーンと効果

報告書では、HR 業務における具体的な AI 活用シーンとして、次のものを挙げている。

(1) 採用

- ーア 応募者スクリーニング（エントリーシート・動画解析等）
- ーイ 面接サポート（評価補助、文字起こし等）

(2) 人材配置

- ーア 人事配置（ポジションマッチング）
- ーイ ジョブディスクリプション（職務記述書）等の作成サポート

(3) 人材育成

- ーア 面接サポート（1on1 内容整理、議事録生成等）
- ーイ 研修・学習のレコメンド

(4) 労務管理

- ーア 労務相談の一時対応（AI チャットボット）

3. HR 部門における AI 等活用のあるべき考え方

報告書は、AI を活用するにあたっての大前提は、「AI はあくまで人間の意思決定のサポート機能」であり、最終的な意思決定は人間が責任を持って行う必要があるとして、企業には以下の対応が求められるとしている。

ーア 安全性・公平性・透明性の確保

採用や評価といった影響の大きい判断を AI のみで行わないことや、性別・年齢などの属性情報によるバイアスを排除することが不可欠。また、個人情報やプライバシーの保護も徹底する必要がある。

ーイ 戦略的推進体制と現場への定着

AI の導入には経営層や現場社員の理解が必要。投資対効果を示しやすくするため、まずは小規模に始めて効果を可視化することが推奨される。あわせて、AI 推進の責任者を設置し、社内の IT 部門や外部の専門人材と連携する体制の構築が不可欠。

4. 企業事例

以下の企業事例が挙げられている。

(1) トランスコスモス株式会社（BPO サービス）

同社は、採用面接官の育成・支援を目的に、外部の採用 DX サービス「harutaka」（提供元：株式会社 ZENKIGEN）を導入。これにより、例えば、Web 面接を録画するとともに、面接官の表情や話し方、話す頻度、質問内容などを AI により分析し定量化・可視化することで、面接官一人ひとりの強みや改善点を明確にし、採用力の向上につなげている。

（２）株式会社ジェーシービー（金融業）

同社は、従来、現場社員が行っていた新卒採用面接を、AI を活用したデジタル面接プラットフォーム「HireVue」によるものに変更し、これにより削減した作業時間を、OB・OG 訪問といった学生とのコミュニケーション等に切り替えることで採用活動の強化を実現している。HireVue は、面接動画における候補者の発言内容に基づき学習意欲等の行動特性や認知能力を測定することもできるが、AI による評価やスコアはあくまで参考と位置づけ、最終的な合否の判定は採用担当者が行っている。

（３）中外製薬株式会社（医薬品製造業）

同社は、ジョブ型人事制度の円滑な導入や人事業務の効率化・負担軽減・品質強化を目的に、①職務・人財要件を記載したポジションプロファイル(PP)の作成と、②手挙げ方式による人事異動・配置に活用可能な生成 AI を開発中である。①では、社内データを読み込ませた生成 AI が職務要件や人財要件等からなる PP 案を作成し、職場や人事部が修正して作成しており、②では、社内に公開した PP を手挙げ方式の人事異動制度に活用して、主体的に挑戦する組織風土の醸成と適所適材の配置に努めている。

（４）テルモ株式会社（医療機器・医薬品メーカー）

同社は、社員のキャリア形成や適所適材の配置を目的に、社員が自身の職務経験やスキルに関する情報を登録し、AI がそのポジションを提案する機能を搭載したマッチングプラットフォーム「ONE Connect」（提供元：Gloat）を導入。このようにして組織の垣根を越えて AI がレコメンドするシステムを導入しつつも、AI を介さずに社員本人が興味のある人財にコンタクトをとったり関心のあるポジションに応募したりすることも可能としている。

（５）株式会社竹中工務店（建設業）

同社は、管理職の面談を支援するツールとして、ウェブ上で反応や助言した内容について分析し、フィードバックする対話型ツール「karafuru AI」を、2025 年 6 月から 2026 年 1 月まで試験的に導入。管理職が部下の女性社員と 1on1 面談する場面などで、女性活躍やジェンダー平等に関し、アンコンシャス・バイアスについての気付き・解消やハラスメントの防止を促し、意識の改革、部下との対話力の向上を支援している。

（６）株式会社デンソー（自動車部品メーカー）

同社は、若手社員のキャリア支援や人事部門の業務効率化を目的に、①「キャリア実現支援ダッシュボード」、②「人事に関する FAQ 自動作成ツール」の2つのツールを開発し活用している。特に①は、自社に存在する十数種類のキャリアタイプを統計的に特定した上で、過去の大量の人事データを読み込ませた専用の生成 AI が本人の希望するタイプ別にキャリア形成のための提案を自動的に生成・提示することにより、きめ細かいキャリア支援に資することとするものである。

(7) 日本アイ・ビー・エム株式会社（情報通信業）

同社は、人事業務の効率化と負担軽減を目的に、①社員の人事部門への問合せに対応する「AskHR」を開発・運用するとともに、②グローバル HR で複数の AI エージェントを活用している。①は、社員が様々な端末から AskHR にアクセスし AI が内容に応じて自動回答するもので、現在では休暇申請や給与確認、雇用証明など、対応可能な人事業務は多岐にわたっている。②は、昇進プロセスや研修管理、採用等の様々な人事業務において AI エージェントを活用するもので、例えば、昇進者の決定プロセスを支援するシステム「HiRo」を2023年に導入している。

(8) 株式会社ウィルオブ・ワーク（人材サービス業）

同社は、派遣スタッフの活躍とキャリア形成を目的に、顧客に送り出したスタッフに対して、営業担当社員の伴走支援に加え、AI チャットボットが派遣スタッフの悩みを早期察知し、営業担当に通知して改善対応するツール「ウィルキャリア」を活用している。「ウィルキャリア」は、派遣スタッフの相談に対して生成 AI で適切な提案や相談先を提示する一方で、正確に情報を伝えるべきもの——例えば人事制度や個人情報の問合せ——には回答をせず人事担当者に相談するよう促すよう設定され、人と AI の特性を踏まえながら派遣スタッフの活躍をサポートしている。

<詳しくは>

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2026/016.html>

☆—————☆

◆◆ 《「厚生省人事労務マガジン」ダイジェスト》

ここでは、月2回程度発行される厚生労働省発行「人事労務マガジン」の最新号について、職業紹介事業者の法令等改正に関係ありそうなものを取り上げて紹介します。

■2026年4月1日発行 人事労務マガジン／定例第186号 ■

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_71767.html

※ 上記発行から更新は無く、関係法令の制定や改正に関する情報掲載はございません。

☆-----☆

◆◆ 経済産業省からのお知らせ

「経済産業省企業活動基本調査」についてのお知らせが下記によりございました。

ご一読いただきますようお願い申し上げます。

2026年経済産業省企業活動基本調査に御協力ください。

経済産業省大臣官房調査統計グループ 構造・企業統計室

経済産業省では、我が国企業における経済活動の実態を明らかにし、経済産業政策等各種行政施策の基礎資料を得ることを目的として、1992年以降「経済産業省企業活動基本調査」（基幹統計調査）を実施しております。今般、企業統計の精度向上と報告者負担の軽減を目的として、統計調査の廃止、整理等を行い、「経済産業省企業活動基本調査」に「海外事業活動基本調査」の海外現地法人調査票を統合し、1つの調査として実施します。

当該見直しにより、我が国企業の国内と海外の両面で事業活動を一体的に把握することが可能となり、これまでも経済産業政策等各種行政施策の策定、業界団体、民間企業におけるビジョン作成、経営戦略の策定、研究機関における基礎資料として利用されてきましたが、さらなる利活用が可能となります。

調査をお願いする企業の皆様には、調査書類を5月中旬以降、順次郵送いたしますので、御回答をお願いいたします。

詳しくは、以下のURLから経済産業省企業活動基本調査のホームページをご覧ください。

<https://www.meti.go.jp/statistics/tyo/kikatu/2026jissi.html>

問合せ先：経済産業省大臣官房調査統計グループ 構造・企業統計室 TEL：03-3501-1831

・・・・・・・・ 民紹協からのお知らせ ・・・・・・・・

◆職業紹介責任者講習◆

職業紹介責任者の方はもとより、職業紹介責任者が行う従事者に対する教育として事業報告書に記載が可能です。是非当協会の講習を教育の機会としてご活用ください。

【集合型（リアル開催）】

◇東京：5/27（水）、6/4（木）、6/15（月）、7/6（月）、7/13（月）

◇愛知：6/26（金）

◇大阪：6/24（水）、7/24（金）

◇広島：6/12（金）

◇福岡：7/3（金）、

【オンライン】

5/29（金）、6/2（火）、6/6（土）、6/10（水）、6/17（水）、6/23（火）、6/29（月）、7/1（水）、7/8（水）、7/10（金）、7/15（水）、7/17（金）、7/22（水）、7/27（金）、7/29（水）、8/1（土）

2. 職業紹介事業実践セミナー（オンライン開催）

※従事者教育としてご利用ください

職業紹介事業者及び従事者の方々を対象に、実践的な知識及びスキル等能力向上を図ることを目的として、オンライン（Zoom）で開催しています。「基本編」と「応用編」がありますので、経験等に合ったものをお選びいただくことができます。もちろん従事者教育として事業報告書へ記載可能です。疑問を直接相談できる質疑応答の時間もご用意しております。知識をアップデートし、新たな一歩を踏み出す機会としてぜひご参加ください。

【基本編】

令和8年5月27日（水）14：00～17：00 Zoom

「紹介担当者のための労働基準法+求人・採用関係法セミナー」

令和8年5月29日（金）13：00～17：00 Zoom

「外国人材の職業紹介事業スタートアップセミナー」

令和8年6月11日（木）14：00～17：00 Zoom

「職業紹介スタートアップ支援セミナー」

