

AI時代に広がる

「ハイスキル派遣」とは

総合職をコア業務に集中させる、新しい人材活用の選択肢

目次

はじめに・調査概要 P. 3

AI導入・DX化の一方で、人材はかえって不足している P. 4

企業は、社内外のあらゆる手段で人材を獲得しようとしている P. 5

AI・DX時代の新たな人材戦略「ハイスکیل派遣」という選択肢 P. 6

..... 派遣は、「不足のカバー」から「専門スキルの調達手段」へ P. 7

..... ハイスکیل派遣の具体的な活用領域 P. 8

リクルートスタッフィングの「ハイスکیل派遣」とは P. 9

高まっているハイスکیل派遣の需要 P. 10

「ハイスکیل派遣」の対応領域 P. 11

導入事例紹介① P. 12

導入事例紹介② P. 13

導入事例紹介③ P. 14

Trend Topics P. 15

ハイスکیل派遣 導入の進め方 P. 16

エグゼクティブサマリー P. 17

お問い合わせ・相談窓口 P. 18

はじめに・調査概要

本資料では、企業の人材活用に関する調査結果をもとに、
AI・DX時代における人材不足の実態と、総合職をコア業務に集中させる選択肢として広がる「**ハイスキル派遣**」の役割を紹介します。



調査概要



調査対象

企業に勤務する役職者・管理職・意思決定層



回答者数

n = 759



対象企業規模

従業員数500人以上の大企業



データ参照元

自社自主調査：リクルートスタッフィング
『ハイスキル人材の活用に関する企業意識調査（2026年3月実施）』

ハイスキル派遣の呈示方法



ハイスキルスタッフ

特定の領域において専門的な知識や高度なスキルを持ち、
指揮命令の下で能動的にプロジェクトの設計・推進を
行うことができる人材のこと



ハイスキル派遣

ハイスキルスタッフとして、総合職社員の本業
（事業の売上に直結する業務）の一部をサポートする
派遣のこと

※事務・オペレーション領域で規定の作業を行う一般派遣とは異なります

AI導入・DX化の一方で、人材はかえって不足している



多くの企業で、生成AIをはじめとするITツールやSaaSの導入が進んでいます。

しかし現場では、「ツールを入れたのに、なぜか業務が軽くない」「必要な人材が不足している」という課題がかえって強まっています。

組織運営・人材獲得における企業の課題



企業の役職者・管理職層に「組織運営や人材獲得における自社の課題」を尋ねたところ、あらゆる観点で人材の不足が起こっていることがわかりました。



データ出典: リクルートスタッフィング自主調査「ハイスキル人材の活用に関する企業意識調査」(2026年3月実施)



自動化の期待とは裏腹に、ツールの導入には、業務設計、データ整備、運用ルールづくり、社内への定着支援など、現場で担うべき実務が伴います。その結果、**設計・整備・運用・定着のあらゆるフェーズで、業務を前に進める人材が不足してしまうのです。**

企業は、社内外のあらゆる手段で人材を獲得しようとしている

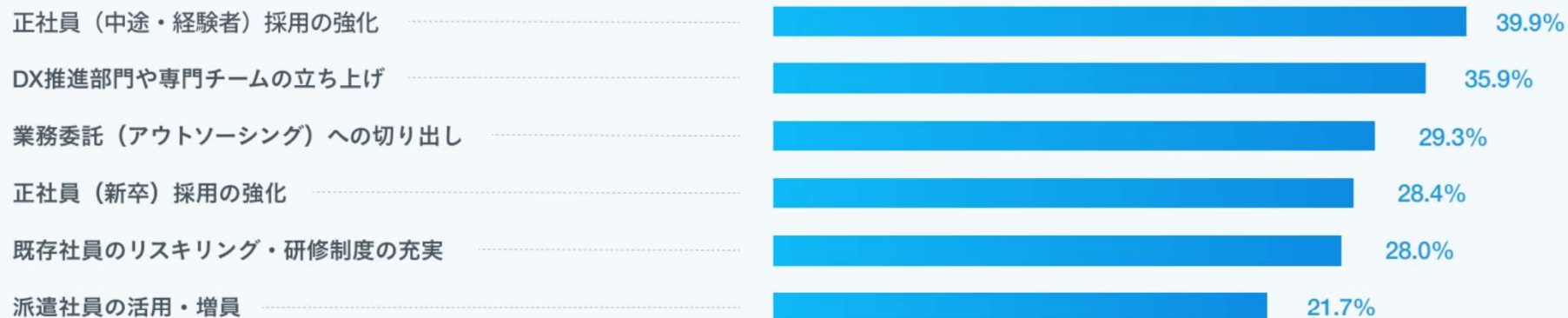


専門スキルを持つ人材の不足に対し、企業は社内外のあらゆるリソースを組み合わせることで対応しようとしています。

専門スキル人材の獲得に向けて検討・実施している対策



「IT・DXなど専門スキルを持つ人材の獲得が難しい」という具体的な課題を抱える企業に対し、現在検討・実施している対策を尋ねたところ、以下のような多様な手法が浮かび上がりました。



データ出典: リクルートスタッフィング自主調査「ハイスکیل人材の活用に関する企業意識調査」（2026年3月実施）



社内改革の手法では、総合職採用だけでなく、リスクリング、専門チームの立ち上げなど、**社内の人材を育て、再アサインする方法**が取られています。さらには、業務委託や派遣など、外部人材を活用する方法も検討・実施されています。

AI・DX時代の新たな人材戦略

「ハイスキル派遣」

という選択肢

派遣は、「不足のカバー」から「専門スキルの調達手段」へ

大企業における派遣の役割は、人手不足を補う手段から、より多様な経営・業務課題に応える選択肢へと広がっています。



派遣を利用・検討する理由



企業の役職者・管理職層に「派遣を利用・検討する理由」を尋ねたところ、従来の役割にとどまらない、派遣の戦略的な活用意向が見えてきました。



データ出典: リクルートスタッフィング自主調査「ハイスキル人材の活用に関する企業意識調査」（2026年3月実施）



調査の結果、「正社員のコア業務への集中」や「欠員補充」「採用困難時の代替」といった、**従来からある派遣ニーズが引き続き上位を占めている**ことがわかります。それに加えて特徴的なのは、「社内にノウハウがない業務の遂行（25.5%）」や「専門スキルの補完（24.7%）」といった項目を約4人に1人が挙げている点です。これは、企業が派遣人材に対して寄せる期待が、“**量的な人材不足や業務量のカバー**”から、“**自社に不足している専門的な知見や実務力を外部からピンポイントで調達する方法**”へと広がりつつあることを示しています。

ハイスキル派遣の具体的な活用領域

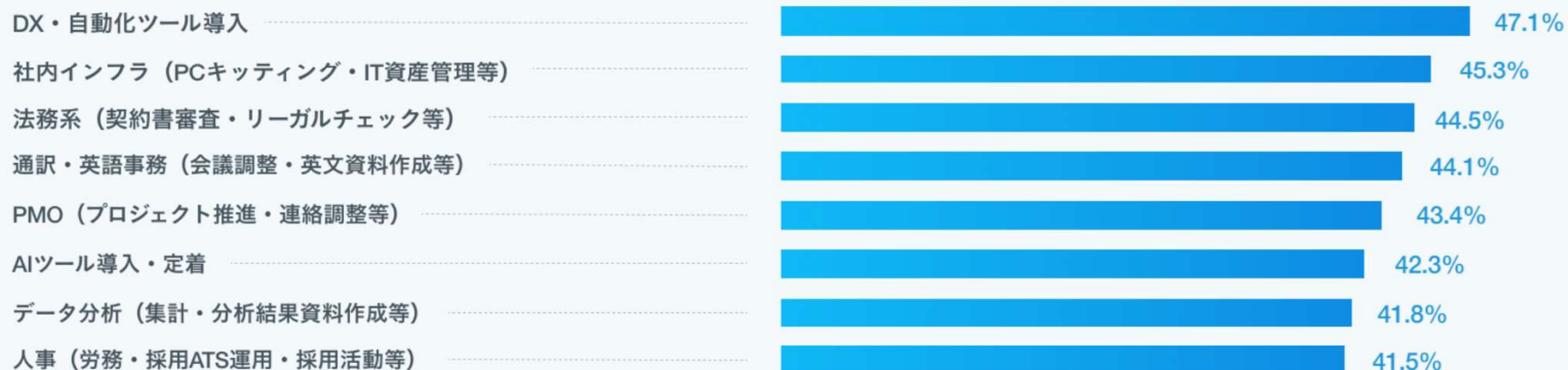
ハイスキル派遣は、IT・デジタル領域にとどまらず、法務・通訳・人事など、幅広い専門領域で活用が検討されています。



ハイスキル派遣の導入意向がある業務領域



企業の役職者・管理職層に「ハイスキル派遣を導入したい業務領域」を尋ねたところ、幅広い領域で活用ニーズがあることがわかりました。



データ出典: リクルートスタッフィング自主調査「ハイスキル人材の活用に関する企業意識調査」（2026年3月実施）



調査によると、IT・デジタル領域にとどまらず、法務や通訳・英語事務、人事といった専門的なバックオフィス業務まで、多岐にわたる領域でハイスキルな派遣スタッフが検討されていることがわかります。どの項目も40%台と均等に高い水準にあり、特定の部門に限らず、企業全体で専門人材のニーズが高まっていると言えます。

リクルートスタッフィングの「ハイスکیل派遣」とは

リクルートスタッフィングの「ハイスکیل派遣」は、専門知見や実務経験を持つ派遣スタッフが、現場の一員として業務を推進する人材活用サービスです。

導入のメリット

Point 01

コア業務への リソース集中



総合職が担う実務の一部を任せることで、本来注力すべきコア業務へのリソース確保を実現できます。

Point 02

指揮命令下で 動く安心感



社内ルールや関係性を理解した上で働くことができ、社員と共に業務を行うからこそ、専門的な知識が「自社ノウハウ」として蓄積します。

Point 03

「高スキルの実務家」 という選択肢



「戦略の策定」だけにとどまらず、「実務への落とし込みから実務のアウトプット」までを一貫して担える人材が必要なシーンに最適です。

高まっているハイスキル派遣の需要

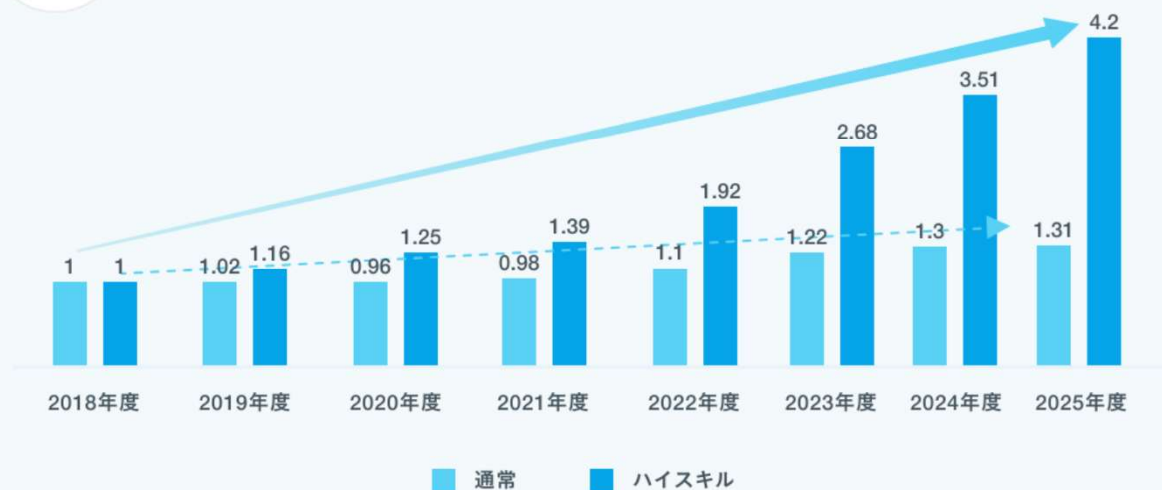
ハイスキル派遣の需要は、近年大きく高まっています。

ハイスキル人材の就業数が2018年度を1とした指数で、**2026年2月時点では約4倍に増加している**ことが示されています。



ハイスキル人材の就業数の指数

(2018年度の就業数を1として指数化)



この8年間で
ハイスキル人材の就業数は

約4倍に増加

※出典：弊社 23区 オフィス領域
2018年4月～2026年2月 月間契約数の平均数



この数字が示すとおり、一部の企業だけでなく、多くの企業にとって「高度な専門業務を外部の派遣スタッフに任せる」という選択は、もはや特異な手法ではなく、**標準的な人材戦略のひとつ**になりつつあると言えるでしょう。

「ハイスکیل派遣」の対応領域

リクルートスタッフィングが提供する「ハイスکیل派遣」の対応領域は、DX・生産性向上から事業推進、
管理部門（社内インフラ、法務、英語対応、PMO、人事など）まで、**企業活動を支える幅広い分野**にわたります。

ハイスکیل派遣の対応業務例



BI構築・運用

- ・データの構造化、可視化設計
- ・経営レポート自動作成
- ・分析基盤の構築、保守

生成AI導入・運用

- ・プロンプト開発、業務実装
- ・RAGによる社内知見活用
- ・AIリサーチ、要約自動化

自動化（RPA）支援

- ・業務可視化、要件定義
- ・RPAシナリオ設計、実装
- ・運用管理、エラー対応

SaaS活用支援

- ・システム設定、定着支援
- ・データクレンジング、集計
- ・業務フローSaaS統合



WEBディレクション

- ・WEBサイトの運用、進行管理
- ・UI/UX改善
- ・ECサイト構築
- ・LP作成
- ・SNS運用

クリエイティブ / CAD

- ・UI/UXデザイン
- ・グラフィック作成
- ・LP作成
- ・CAD製図
- ・グラフィックデザイン

WEBコンテンツ運用

- ・アクセス解析
- ・コンテンツ運用
- ・WEB広告運用
- ・SNS運用
- ・ユーザーデータ分析

テクニカルサポート

- ・ヘルプデスク
- ・FAQ作成
- ・新ツール導入時の社内サポート、維持保守



PMO

- ・計画策定、工程管理
- ・リスク管理、課題抽出
- ・関係者調整、進捗報告

マーケティング

- ・企画進行管理
- ・レポート作成
- ・ユーザーデータ分析
- ・WEB広告運用

グローバル対応

- ・AI翻訳フロー構築運用
- ・会議通訳、資料の多言語化
- ・海外連携事務局サポート



経営企画・IR

- ・中期経営計画作成支援
- ・市場および競合分析
- ・適時開示、株主対応支援

人事（HR）

- ・人事制度設計、改定
- ・ビープルアナリティクス
- ・労務ガバナンス整備
- ・WEBサイトの運用、進行管理、SNS運用

法務（Legal）

- ・リーガルテック導入支援
- ・契約書一次審査
- ・法的論点リサーチ

国際財務 / 内部統制

- ・IFRS決算体制の構築
- ・海外子会社財務管理
- ・国際財務リスク対応

事例①

大手物流会社 RPA導入・実装支援



課題

貿易業務のフローが国や取引先ごとに細かく分かれ、進捗管理やリスク管理がマネジャーに集中していました。業務効率化のためRPA導入を進めようとしたものの、現場へのヒアリングや要件整理、設計・実装を担える人材が不足。自動化を進めるために、かえってマネジャーの管理工数が増える状況に陥っていました。



リクルート スタッフィング の支援

指示された作業だけを行う人材ではなく、現場ヒアリングから要件整理、RPAの設計・実装までを一気通貫で担える派遣スタッフをマッチングしました。



成果

派遣スタッフが複雑な業務フローを主体的に整理し、社員の手を煩わせることなく自動化を推進。マネジャーの負担を軽減するとともに、業務改善を継続的に進められる体制を構築しました。



ハイスکیل派遣 のポイント

専門人材を必要なチームに機動的にアサインし、検討段階だけでなく実装まで自走して支援できる点が特長です。

事例②

大手メーカー 人事部門のPMO支援



課題

人事部門の新規プロジェクトにおいて、関係部署との調整、予算・スケジュール管理、会議体の設計、資料作成などの推進業務がマネジャーに集中。戦略を考え、意思決定するための時間が圧迫されていました。



リクルート スタッフィング の支援

IT開発ではなく、ビジネスプロジェクトの推進役として、ハイスキルのPMO人材をマッチングしました。関係者との調整やドキュメント作成、進捗・予算管理など、意思決定に必要な「お膳立て」を一手に担いました。



成果

判断材料が整理された状態でマネジャーに共有されるようになり、マネジャーは確認と意思決定に集中できる体制へ移行。プロジェクト全体の推進力も向上しました。



ハイスキル派遣 のポイント

PMO経験者に限らず、秘書や部門経理などで培った調整力・折衝力を持つ人材も活躍。IT部門だけでなく、人事や企画などの非IT領域にも、必要な専門機能を柔軟に補完できます。

事例③

大手アパレル企業

BIツール開発・データ活用支援



課題

顧客の購買データや行動履歴、市場・競合情報を分析し、店舗の接客に生かすためのBIツール開発を進めていました。一方、ダッシュボードの設計・開発だけでなく、数値の整合性確認や利用環境ごとの表示テスト、継続的なレポート作成まで担える専門人材が必要でした。



リクルート スタッフィング の支援

マーケティング領域で、BIツールの開発やデータ分析を約10年経験した派遣スタッフをマッチングしました。月次・四半期レポートの作成や数値確認に加え、新規ダッシュボードの開発、ユーザー受入テスト、データ出力・集計まで一貫して支援しました。



成果

本社のパソコンだけでなく、店舗のタブレットでもグラフが適切に表示されるかを検証するなど、実際の利用環境を想定したBIツール開発を推進。利用者が必要な情報へ簡単にアクセスできるダッシュボードを整備し、分析結果を店舗やファッションアドバイザーの接客に生かせる環境づくりに貢献しました。



ハイスکیل派遣 のポイント

BIツールを開発するだけでなく、データの正確性や現場での使いやすさまで検証できる、豊富な実務経験を持つ人材をマッチング。分析・開発・テスト・運用を横断して担うことで、データを「見るための仕組み」から、現場の行動につながるツールへと育てられる点が特長です。

「現場とシステム部門の架け橋」となる AI推進・PMO人材

※2026年7月時点



企業におけるAI活用やシステム刷新が本格化する中、「システム開発側（ICT部門）と、現場の実運用側（事業部門）の間に立てる人材」のニーズが急増しています。例えば現在進行中のある大手企業の人事部門では、新たなタレントマネジメントシステムの導入を進めていました。システムのハード面やインフラ導入についてはICT部門がディレクションを担っているものの、人事部門（現場）側には以下の大きな課題がありました。



課題

- ・現場の代表として、ICT部門と連携しながらプロジェクトを専任で推進できる人がいない
- ・単なるシステム移行ではなく、現場のデータ整理等に「AIエージェント」を活用した新たな業務フローを構築したいが、ノウハウがない



リクルート スタッフィング の支援

そこで、システム導入におけるPMOスキルと、AIエージェント構築の実務経験を併せ持つハイスکیل派遣スタッフを、「人事部門側の専任担当」としてマッチングしました。このスタッフは、ICT部門へのシステム構築の丸投げを防ぎ、「現場の実運用と新システムを紐づけるブリッジ役」を担っています。「人事業務をどう変えるか」という視点から、AIエージェントを組み込んだデータ整理フローを設計し、システムが現場で確実に定着するための要件定義から運用構築までを横断的に牽引しています。



ハイスکیل派遣 の価値

このように、システム部門任せにせず、事業部門の懐に入り込んで「業務×システム×AI」を翻訳し推進できる専門人材を配置できる点が、ハイスکیل派遣の大きな価値となっています。

ハイスキル派遣 導入の進め方

ハイスキル派遣の導入は、まず「何を任せたいか」を一緒に整理するところから始めます。
現時点で業務や必要なスキルが明確でなくても、以下のポイントを確認しながら整理していきます。

Step 01

課題を整理します

どの業務が止まっているのか、どこに
負荷が集中しているのかを整理します。

Step 02

任せたい業務を切り出します

資料作成、データ集計、会議運営、
進捗管理、業務自動化、マニュアル作成
など、任せたい業務を具体化します。

Step 03

必要なスキルを整理します

業務自動化・ローコード／ノーコード
開発ツール等、生成AIツール、英語
対応、PMO経験など、必要なスキルを
整理します。

Step 04

働き方を設計します

週5日か週3日か、オフィス出社かテレ
ワークか、短期か中長期かなど、就業
条件を整理します。

Step 05

受け入れ準備を行います

PC、アカウント、使用ツールの権限、
業務資料、社内ルールなど、初日から
動ける環境を整えます。

エグゼクティブサマリー

AI・DX時代に必要なのは、総合職がコア業務に集中できる体制の構築です。

1



業務の高度化により、総合職の負荷は高まっている

AI・DXの進展により、企業の現場では、データ分析、業務自動化、PMO、管理部門の専門業務など、高度な実務が増えています。こうした業務をすべて総合職が抱え込むと、企画、判断、マネジメント、事業推進といった本来注力すべきコア業務に集中しにくくなります。

2



企業は、派遣を活かした人材ポートフォリオを再設計し始めている

専門スキル人材の獲得難に対し、企業は総合職採用、専門チームの立ち上げ、リスキリング、業務委託、派遣など、さまざまな手段を組み合わせ対応しようとしています。その背景にあるのは、総合職にすべての業務を抱え込ませるのではなく、社内人材と外部人材を組み合わせながら、総合職がコア業務に集中できる体制をつくるという考え方です。

3



ハイスکیل派遣は、専門性と実行力を現場に届ける選択肢になり得る

リクルートスタッフィングのハイスکیل派遣は、生成AI・DX、業務自動化、データ分析、PMO、経理・人事など、幅広い領域で現場の実務を支援します。社内に不足する専門性を補い、止まっている業務を前に進めることで、AI時代の業務改善を支える人材サービスとして活用できます。

お問い合わせ・相談窓口

リクルートスタッフィングは、専門性を要する幅広い領域でのハイスکیل派遣活用を支援します。

「どの業務を切り出せるかわからない」「必要なスキルをどう定義すべきかわからない」といった初期検討段階からお気軽にご相談ください。

無料相談・
お問い合わせ

Webの問い合わせ入力フォームより無料相談・事例請求が可能です。

<https://www.r-staffing.co.jp/sol/op53/sd37>