

技術者派遣業界戦略レポート

脱・人貸し業：AIとエコシステムで再定義する価値創出戦略



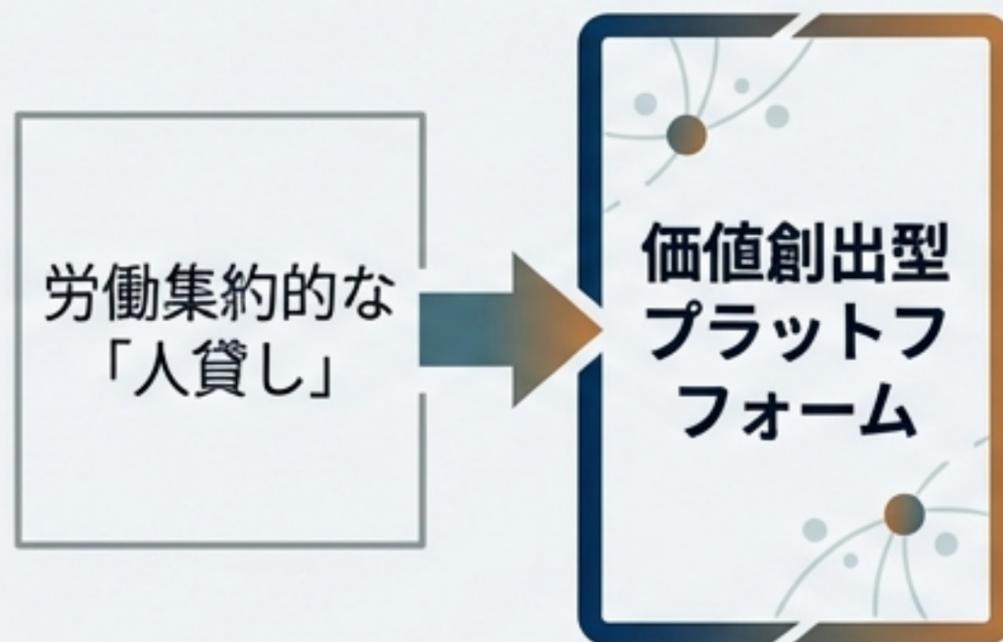
エグゼクティブサマリー：市場で生き残るための「三位一体」の変革

不可逆的なメガトレンド



- 1. **DX** (Digital Transformation) – **ハイエンドな需要**の爆発
- 2. **Diversity** – **フリーランス**の台頭
- 3. **AI** – 自動化 vs **創造**

ビジネスモデルの転換



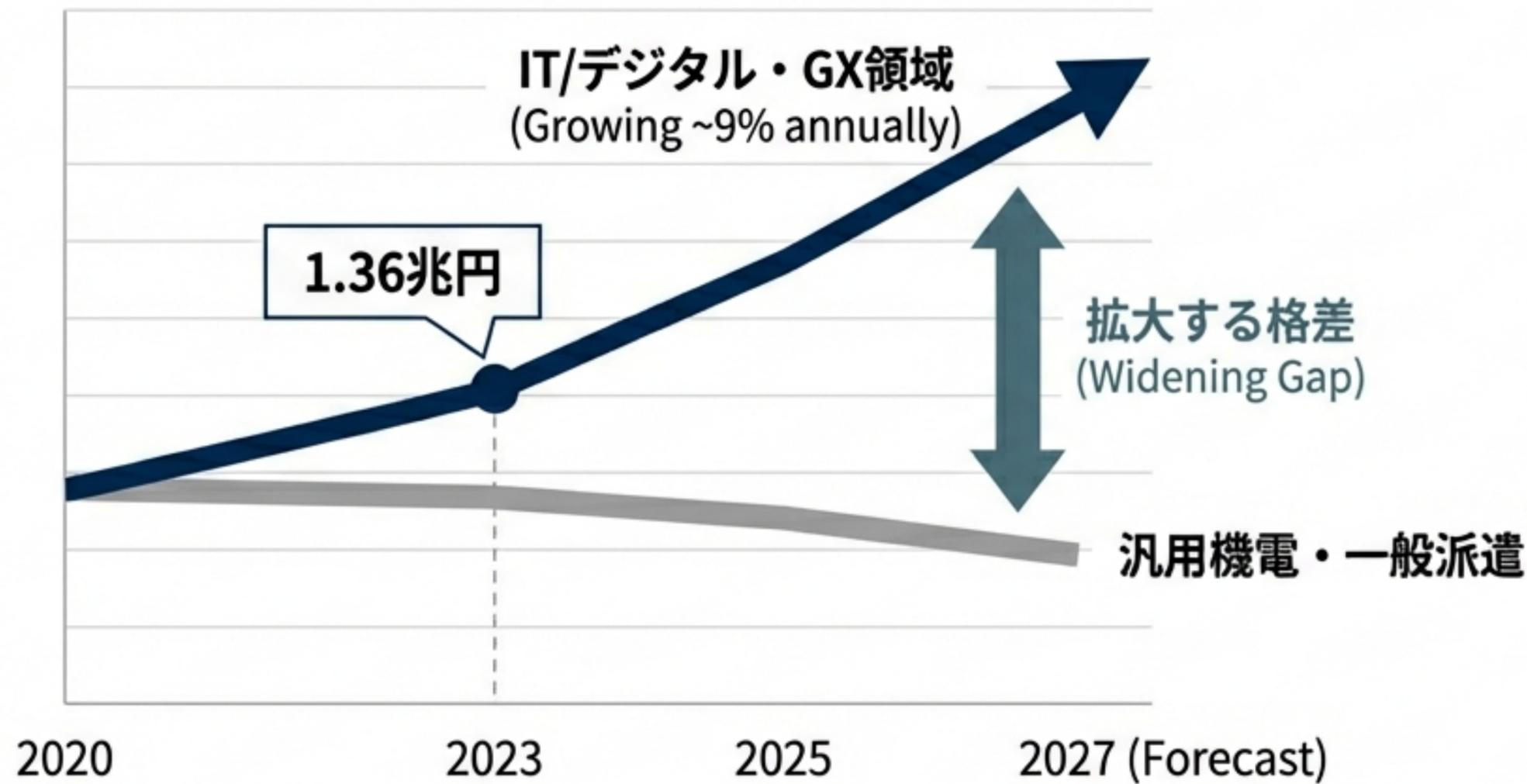
4つの推奨戦略

1. **ポートフォリオ高度化**
(SES → Team/Lab)
2. **ハイブリッド・エコシステム**
(Talent-as-a-Service)
3. **AIドリブン事業変革**
(Matching & Prediction)
4. **リスクリング収益化**
(Market Data → Education)

Key Insight: 単なる「右から左」の人材移動は利益率低下を招く。
未来の勝者はテクノロジーを通じて**価値をオーケストレーション**する。

市場概観：全体は微増だが、デジタル・GX領域で「K字型」の急成長が進行中

"K-Shaped" Growth Line Chart



Growth Drivers

IT投資

45% of companies increasing budgets
(Highest since 2001)

建設業界

2024 Problem driving rapid demand

セキュリティ

Job opening ratio ~50x

GX求人

5.87x increase in 6 years

Key Insight: 市場は二極化している。一般派遣が停滞する一方、AI・クラウド・GX領域では構造的な供給不足が続いている。

外部環境分析 (PESTLE) : 法規制と技術革新が「人貸しモデル」を包囲している

法規制 (Legal Pressure)

同一労働同一賃金 & 3年ルールによるコスト増。
政府のGX投資150兆円。

経済 (Economy)

賃金インフレ圧力。
不透明な景気下でもIT投資は堅調。

社会 (The Individual Era)

フリーランスの台頭
(44.9%が柔軟性を重視)。
帰属意識の希薄化。

技術 (AI Impact)

脅威: RPAによる自動化。
機会: AI/MLOps人材の爆発的需要。

コンプライアンス

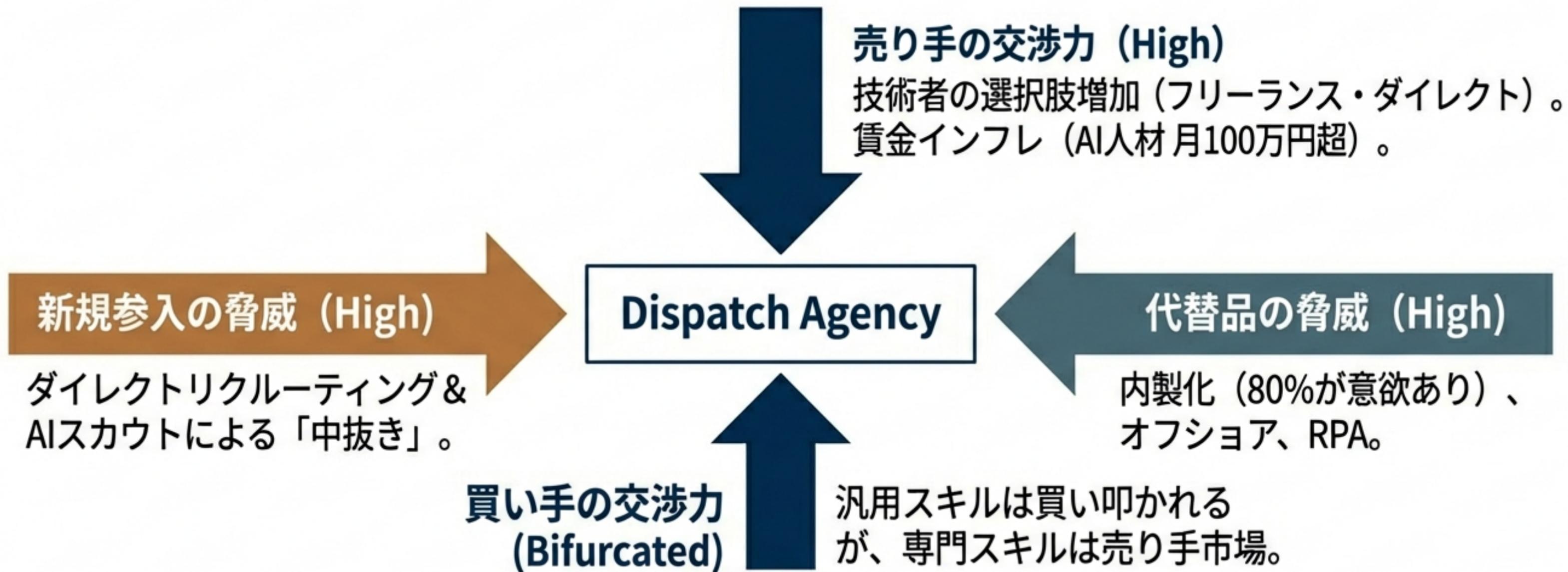
SESにおける「偽装請負」の厳格な取り締まり。

環境 (GX)

脱炭素社会に向けた新技術需要。

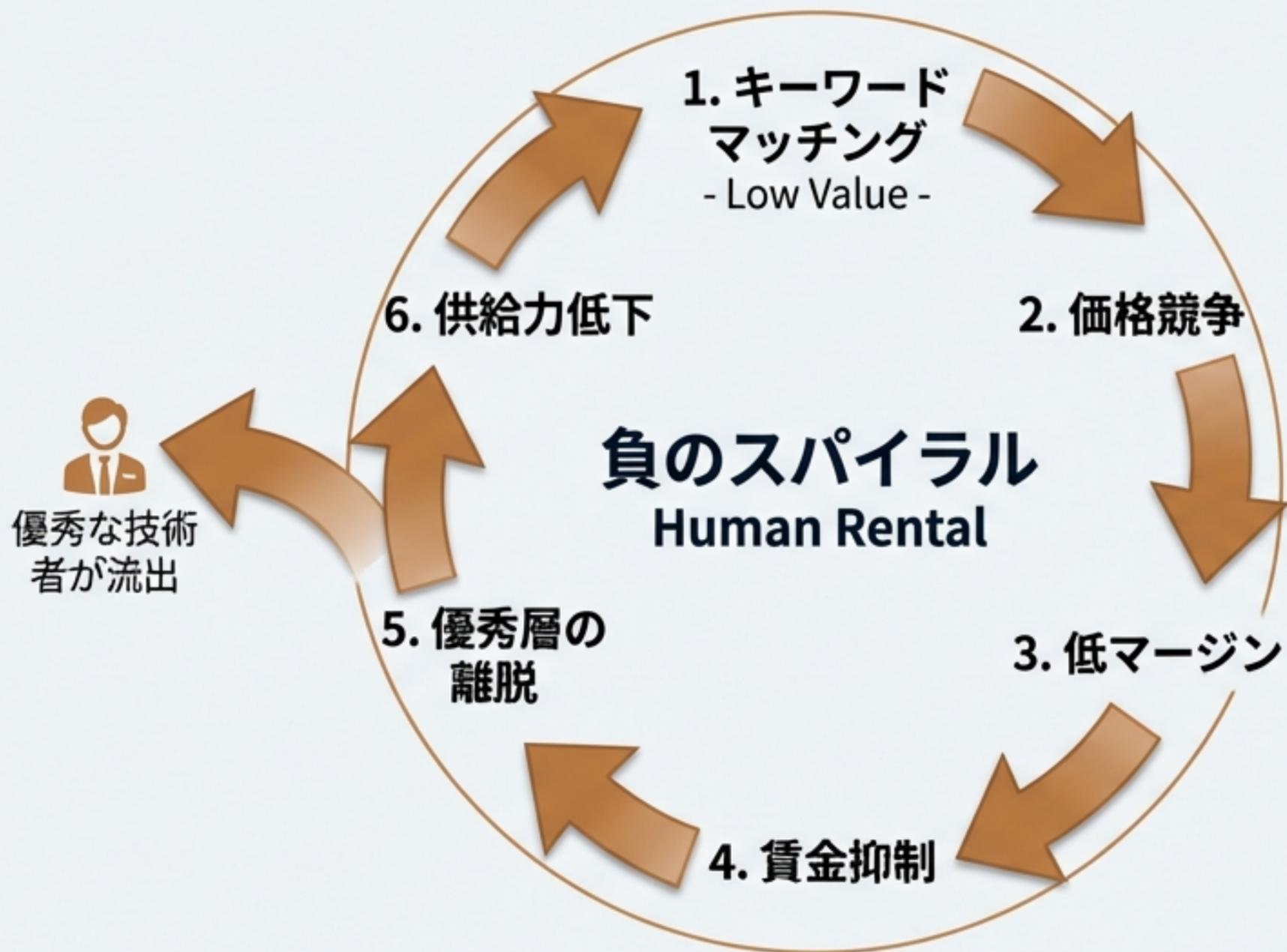
➤ **Key Insight:** 外部環境の変化により、低マージン・大量動員の派遣モデルは法的リスクが高く、経済的にも非効率となっている。

競争環境分析（Five Forces）：技術者の交渉力増大とプラットフォームの脅威



➤ **Key Insight:** 従来のエージェンシーの優位性は消滅しつつある。単なるマッチングを超えた、キャリア支援やプロジェクト解決などの付加価値が不可欠。

既存モデルの限界：「右から左」のマッチングはコモディティ化する



Structural Weaknesses 構造的弱点

- ⌚ Stock Limit: Reliance on headcount limits scaling. (ストック限界：頭数依存がスケールを阻害)
- ⚠ SES Risk: Danger of “Disguised Contracting” (偽装請負). (SESリスク：偽装請負の危険性)

Key Insight: 売上＝頭数という「ストック型」モデルは崩壊している。優秀な技術者はフリーランスへ流出し、低スキル・低単価の層のみがプールに残るリスクがある。

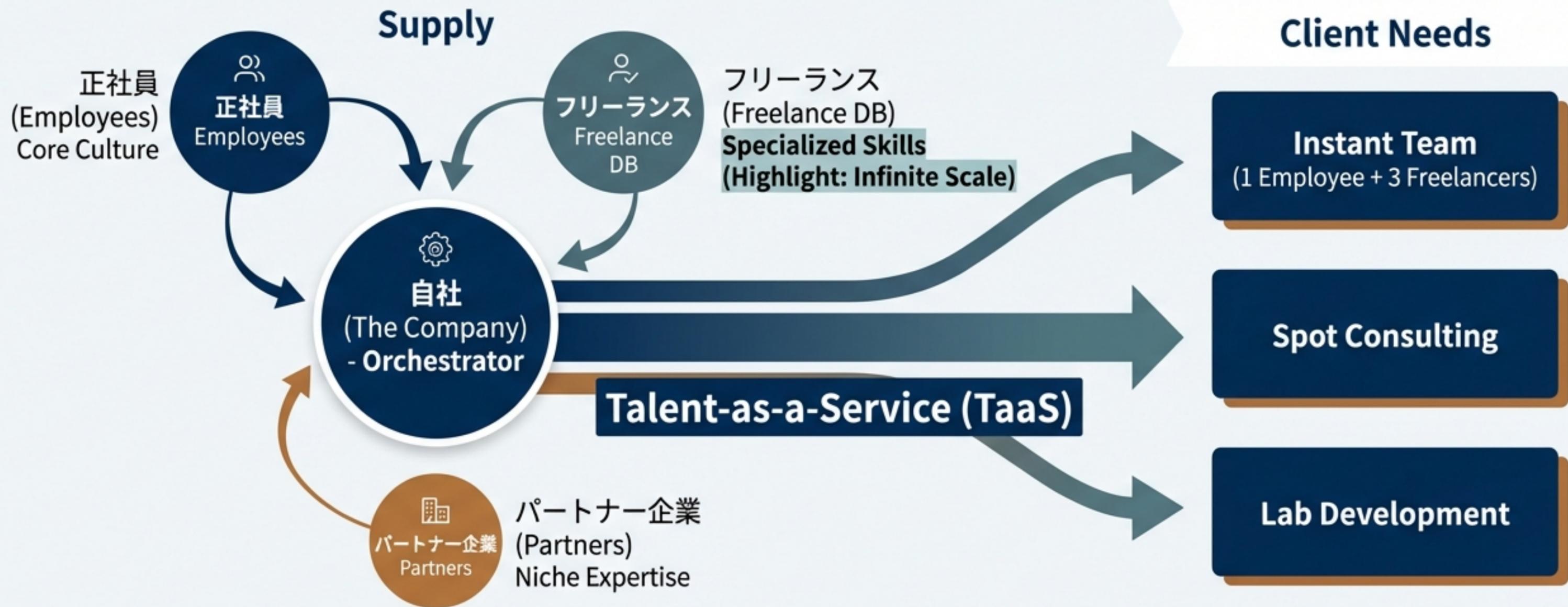
顧客ニーズの変化：「個」の派遣から「チーム・ラボ型」支援へ

Traditional Dispatch (従来型派遣)	Team / Lab Contract (チーム・ラボ型)
 • Goal: 欠員補充 (Fill Vacancies)	 • Goal: プロジェクト推進 & ナレッジ獲得 (Drive Projects & Acquire Knowledge)
 • Unit: 個人 (Individual)	 • Unit: チーム (Team - Leader + Members)
 • Value: 労働力 (Labor)	 • Value: 成果 & 暗黙知 (Outcomes & Knowledge)
 • Client Burden: High (Management required)	 • Client Burden: Low (Managed by Dispatcher)

Key Insight

顧客は「労働時間」ではなく「管理された成果」にプレミアムを支払う。
これは高付加価値コンサルティングへの第一歩である。

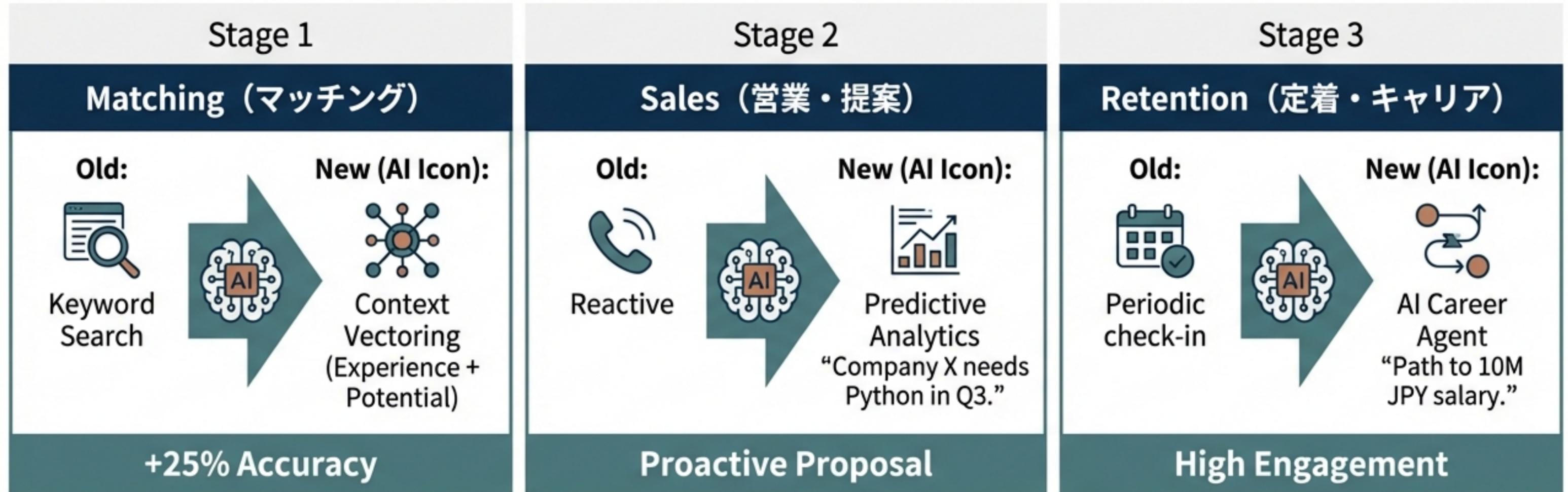
戦略の柱①：ハイブリッド・タレントエコシステムの構築



Key Insight

フリーランスを競合としてではなく、無尽蔵の供給網として捉える。
外部リソースを最も巧みに「組織化」できる企業が勝つ。

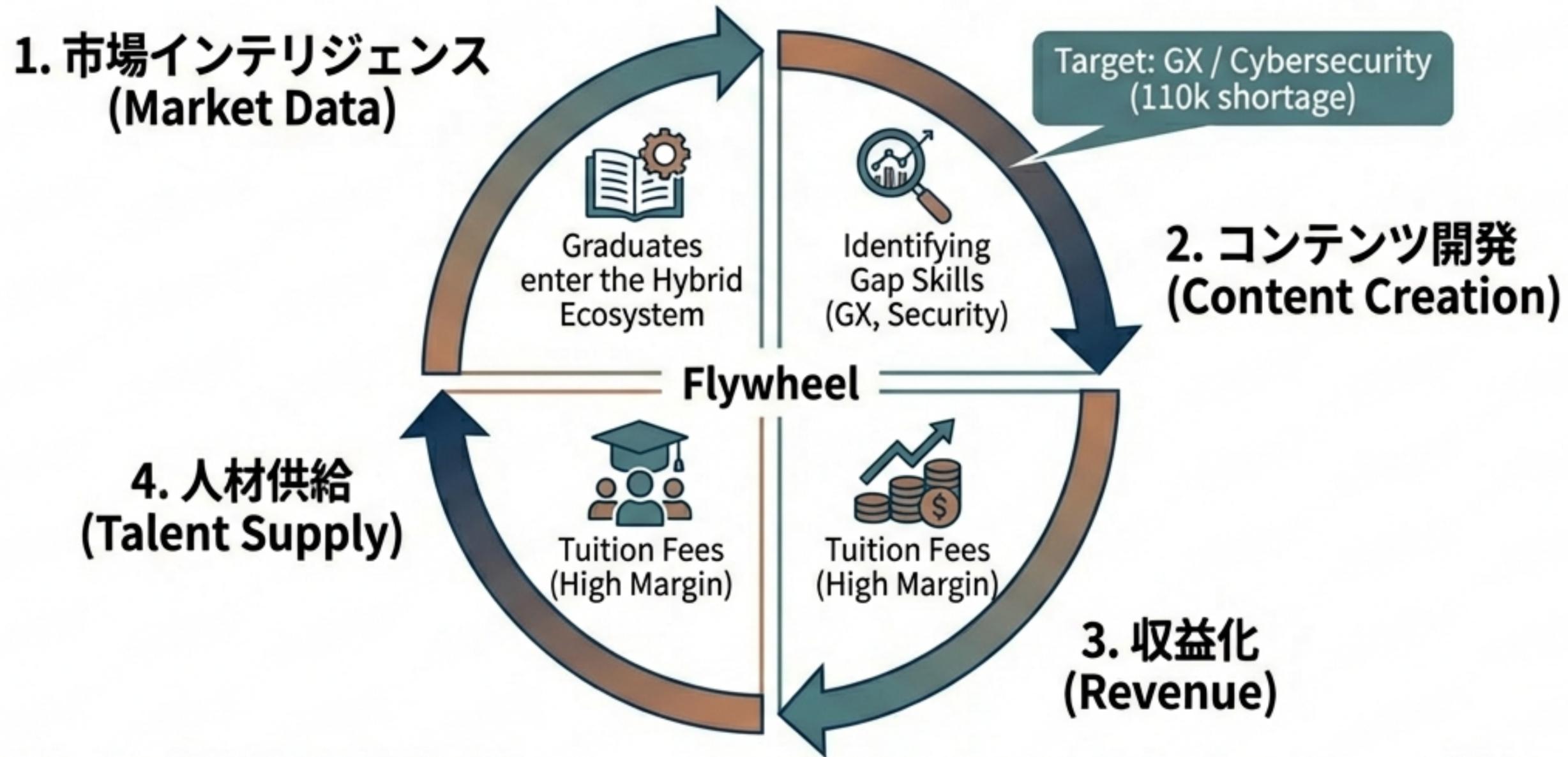
戦略の柱②：AIドリブンな事業変革



Key Insight

AIはリクルーターを「レジュメ処理係」から「キャリアコンサルタント」へ変える。
巨大資本に対抗するための唯一の武器はデータ活用である。

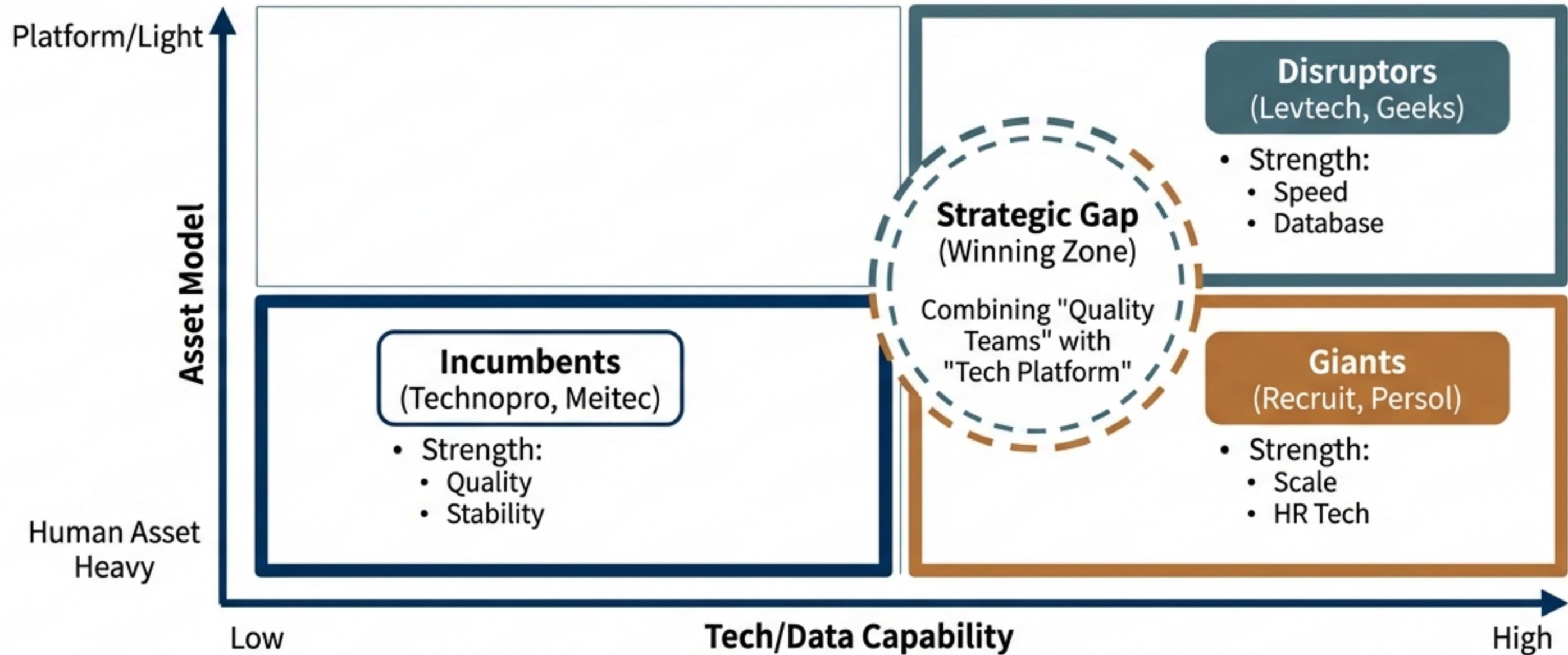
戦略の柱③：「リスクリング事業」の収益化と還流



Key Insight

教育はコストセンターではなく、プロフィットセンターとなる。
市場の「人材不足」を「受講料+派遣料」という二重の収益源に変える。

競合環境分析：プレイヤーの戦略と勝ち筋



Key Insight

既存大手デジタル化に遅れ、ディスラプターは「チーム力」に欠ける。「テクノロジー武装されたソリューションプロバイダー」に勝機がある。

未来予測：勝者と敗者の分岐点

The Loser (Commodity Vendor)

- **Model:** Human Rental (Spot Dispatch)
- **Talent:** Low-skill / Commoditized
- **Ops:** Analog / Reactive
- **Result:** Price war, substituted by AI/RPA. 

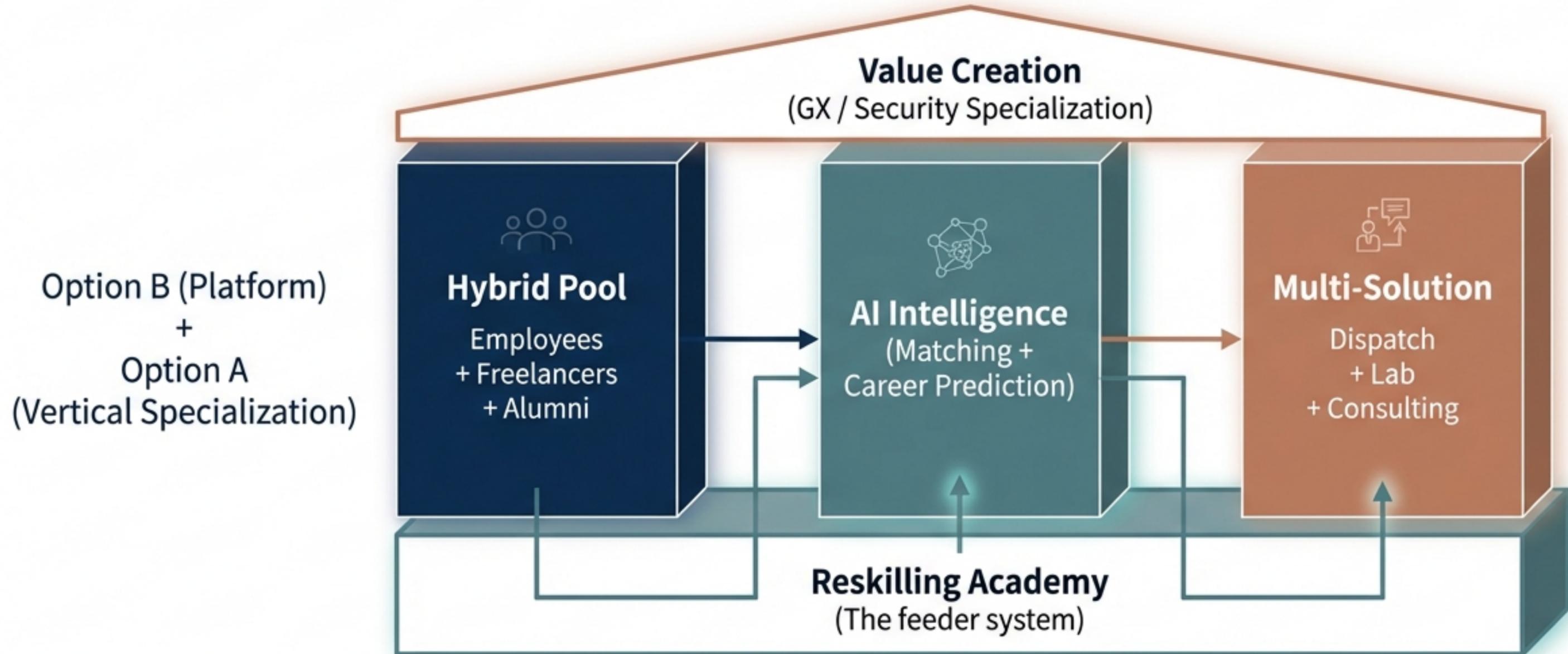
The Winner (Value Orchestrator)

- **Model:** Hybrid Platform (Team/Lab)
- **Talent:** Talent Magnet
(Attracted via Reskilling)
- **Ops:** AI-Driven / Predictive
- **Result:** Strategic Partner, High LTV. 

Key Insight

生存のカギは、「人材を保有する (資産)」モデルから、「能力にアクセスする (エコシステム)」モデルへの転換にある。

最終提言：「AIドリブン・ハイブリッド・プラットフォーム」戦略



Key Insight

データインテリジェンスを核に、人材が成長し、顧客が課題を解決するプラットフォームを構築する。

実装ロードマップ：3フェーズによる変革の実行



Key Insight

Phase 1は「アクセス (データ) (データ・人材の獲得)」、Phase 2は「価値化 (パッケージ化)」、Phase 3は「支配 (ソリューションの確立)」である。

結論：変革は「選択肢」ではなく「生存要件」である

- 人貸し時代の終焉
(End of Human Rental)
- AIとエコシステムが力の源泉
(Power of AI & Ecosystem)
- 人材成長プラットフォームへの進化
(Evolution to Growth Platform)



**右から左のマッチングから、
価値のオーケストレーションへ**
(From Right-to-Left Matching... To Value Orchestration.)