

2025／11／07

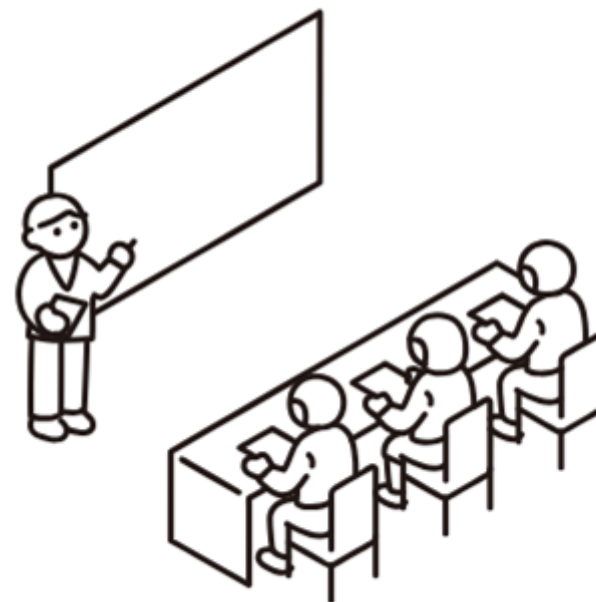
AI雇用の未来 ～労働者不足打開を目指して～

伊沢ゼミ

赤坂宗真・岩瀬怜奈・海野藍人・大岡萌優・神谷隆仁・澤田孔士郎・
竹山ゆい・豊丸陽太・中村柊哉・槇木秀斗・兵藤廉吾

目次

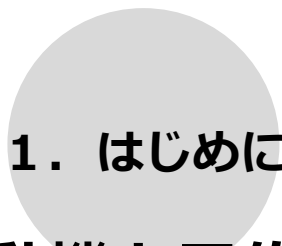
- 01.** はじめに
- 02.** 現状分析
- 03.** 就職サービス例
- 04.** 提案内容
- 05.** まとめ



01

はじめに

～動機と目的～



1. はじめに

動機と目的

日本の「労働力不足」1990年代後半から社会的な課題として認識されていたとされ、2010年代以降から本格的にメディアで取り上げられるようになった。この問題は日本の社会と経済の持続性を脅かしているにもかかわらず未だ根本的な課題解決に至っていない。

伊沢ゼミの目的

日本は現在労働力不足に悩まされている。伊沢ゼミではAIを活用することによりその問題を解決する事ができると考えている。AIは高い処理能力や学習能力を誇る。その特徴を活かした膨大なデータから個々の能力や企業の特徴を踏まえミスマッチを軽減する事で労働力不足という課題に対してアプローチする試みである。

02 

現状分析

～現在の日本について～

1. 現状分析

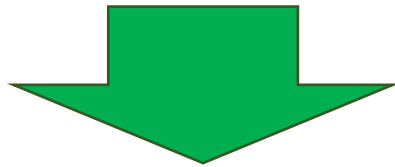
”日本が直面する”労働力不足クライシス

現在日本では少子高齢化により労働者不足が進んでいます。情報通信白書によると、1995年から2051年の間に約3割の労働者が減少すると予想されている。

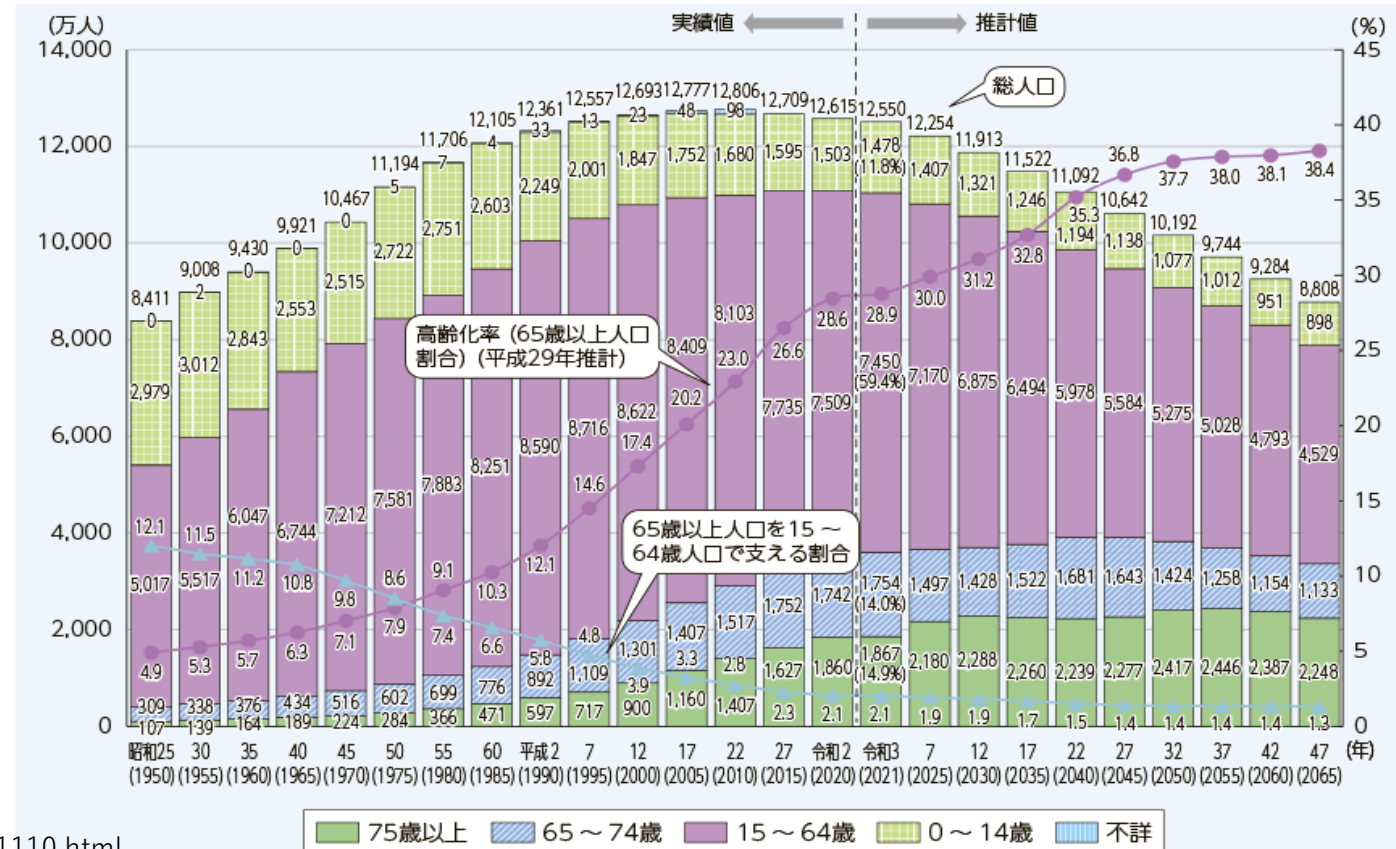
労働者の絶対数が下降傾向

少子高齢化により生産人口は1995年をピークに減少している。また2050年には5,275万人（2021年から29.2%減）とされている。

※令和4年版情報通信白書（生産年齢人口の減少）一部抜粋



少子高齢化が止まらず労働供給の”土台”が崩れている現状。



2. 現状分析

少子高齢化社会“だけではない”労働力不足原因

近年の労働力不足では、「少子高齢化」だけでは説明できない。OECD等の国際研究では4つの構造要因が指摘されている。

1つ目：スキルのミスマッチ

→デジタル・専門職と労働者スキルのズレ

2つ目：仕事の質・労働環境

→処遇・労働時間・育成環境に課題

3つ目：若年層の早期離職

→新卒が短期で離脱し労働供給が定着しない

4つ目：就業支援不足

→女性・高齢者の潜在労働力の活用遅れ



4つの理由に共通している事
「働ける人が定着しない」

※一部抜粋OECD EconomicOutlook（2024年）“Understanding Labour Shortages: The Structural Forces at Play”
URL： https://www.oecd.org/en/publications/2024/12/oecd-economic-outlook-volume-2024-issue-2_67bb8fac/full-report/understanding-labour-shortages-the-structural-forces-at-play_321e116a.html

分析まとめ

- ・ミスマッチや職場適応不足により入社3年以内の離職が続く
- ・採用投資・育成コストが回収されず慢性的な労働力不足に陥る。
- ・若手が育たず、中長期で組織力が弱体化する

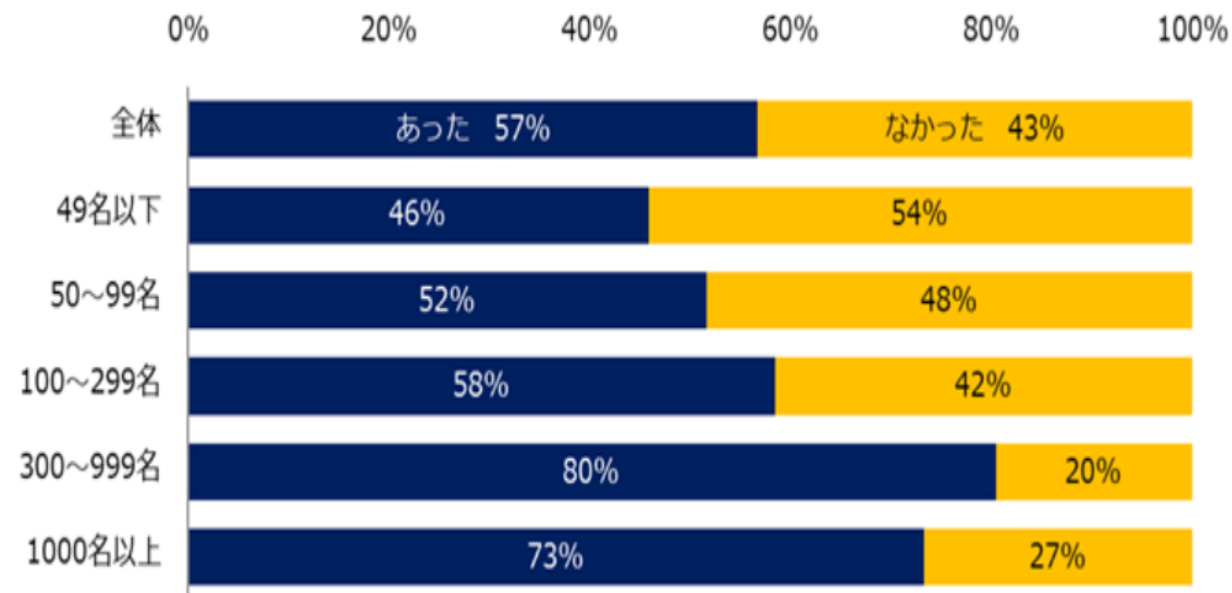
少子高齢化だけでは労働者不足は解決しない。「定着戦略＝新卒離職の抑制」

3. 現状分析

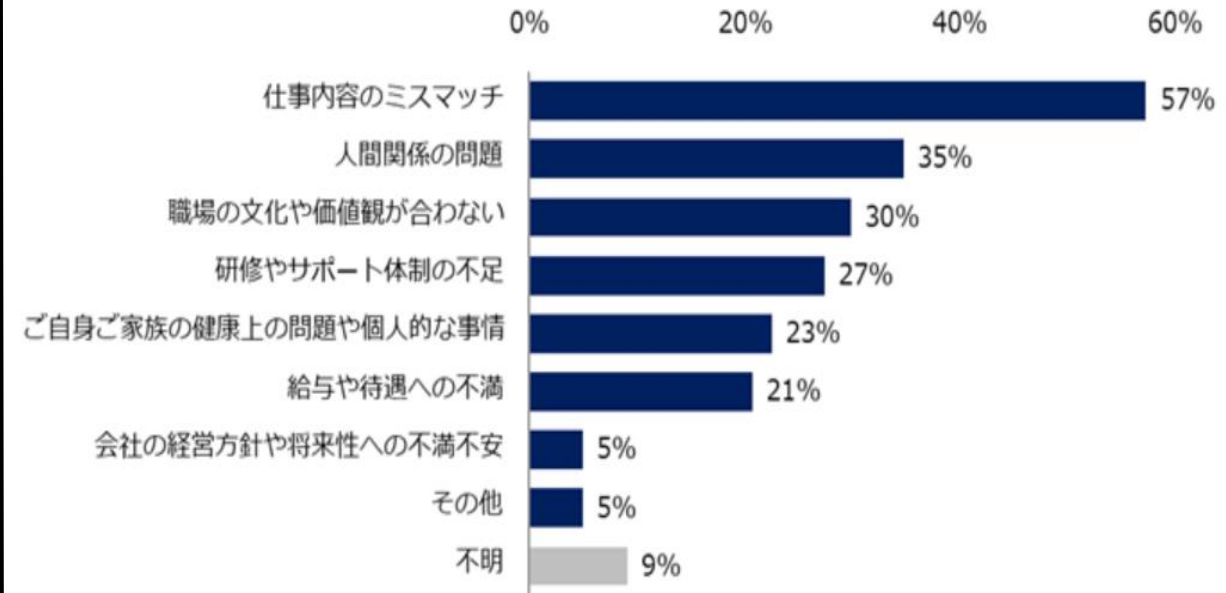
現在の国内早期離職について

エン・ジャパンによる調査結果によれば、直近3年で、「半年以内の早期離職」が発生した企業は57%にもものぼります。中でも、早期離職の要因として最も多く挙げられていたのが「仕事内容のミスマッチ」で、全体の57%に該当している。

半年以内での早期離職はありましたか？（企業規模別）



早期離職があったと回答した企業に伺います。早期離職の要因は何ですか？（複数選択可）



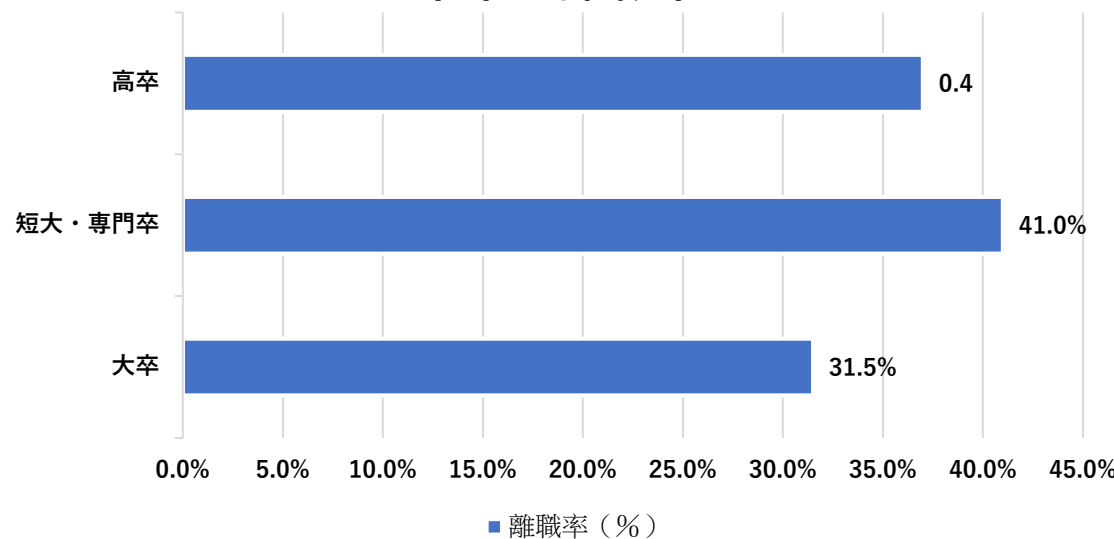
4. 現状分析

卒業別で見る離職傾向

大卒3年以内の就職率は約30%、短大卒は約40%で、小規模企業ほど離職率が高い傾向にある。これを踏まえると、日本では新卒者の約3人に1人が三年以内に離職していることになる。特に中小企業では人間関係や労働環境への不満が原因で早期離職が多く、長年改善が進んでいない。この離職率は景気動向に関係なく横ばいで推移している。

離職理由の主な傾向 (厚労省調査・リクルートワークス研究所等)

卒業別離職率



高卒

主な離職理由

- ①職場・人間関係の不満②労働時間・休日への不満③仕事内容が合わない
- ・高校生は社会経験、職場感が未成熟で「想像していた仕事とのギャップ」が大きい。
- ・中小企業就職比率が高く、教育体制が未整備な職場が多い。

短大・専門卒

主な離職理由

- ①キャリア展望の欠如②賃金・待遇の不満③資格・スキルの活用機会がない
- ・専門スキルが活かせず、成長機会不足への不満
- ・実務との乖離、転職への心理的ハードルが低い

大卒

主な離職理由

- ①仕事のやりがい・成長機会の不足②上司職場文化との不適合③待遇・労働条件への不満
- ・企業、学生双方の「理想化」が強く、ミスマッチ（業務内容・価値観）が生じやすい。
- ・キャリアアップの意識が高く好条件の転職を求める傾向が強い。

※厚労省調査・リクルートワークス研究所等調べ

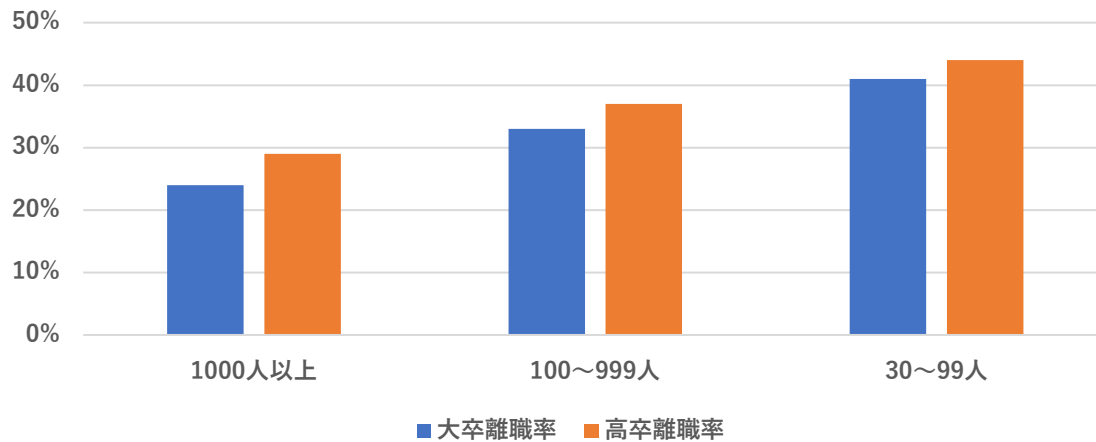
5. 現状分析

企業規模別で見た離職分析

大卒3年以内の就職率は約30%、短大卒は約40%で、小規模企業ほど離職率が高い傾向にある。これを踏まえると、日本では新卒者の約3人に1人が三年以内に離職していることになる。特に中小企業では人間関係や労働環境への不満が原因で早期離職が多く、長年改善が進んでいない。この離職率は景気動向に関係なく横ばいで推移している。

企業規模別に見た離職分析

卒業別退職企業規模



※厚生労働省「新規学卒者の離職状況」同資料内表より

<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001580844.pdf>

大企業（1,000人以上）

傾向：離職率が最も低い（大卒24%・高卒29%）

分析

- ・研修制度、人事異動制度、福利厚生が整備されている。キャリア形成の見通しが立ちやすい。
- ・労働条件、給与水準が安定しており、心理的安全性が高い。

中堅企業（100～999人）

傾向：中間層であり、離職率も中位（大卒33%・高卒37%）

分析

- ・一定の安定性はあるが、職務内容の説明不足・評価制度の不透明さが残る。
- ・成長段階の企業も多く、教育体制のばらつきが大きい。

中小企業（30～99人）

傾向：離職率が最も高い（大卒41%・高卒44%）

分析

- ・採用後の育成体制が弱く、OJT中心。業務過多・人間関係問題が起こりやすい。
- ・給与、休日、福利厚生面の差がモチベーション低下に影響
- ・「思った企業と違う」というミスマッチ離職が多発している。

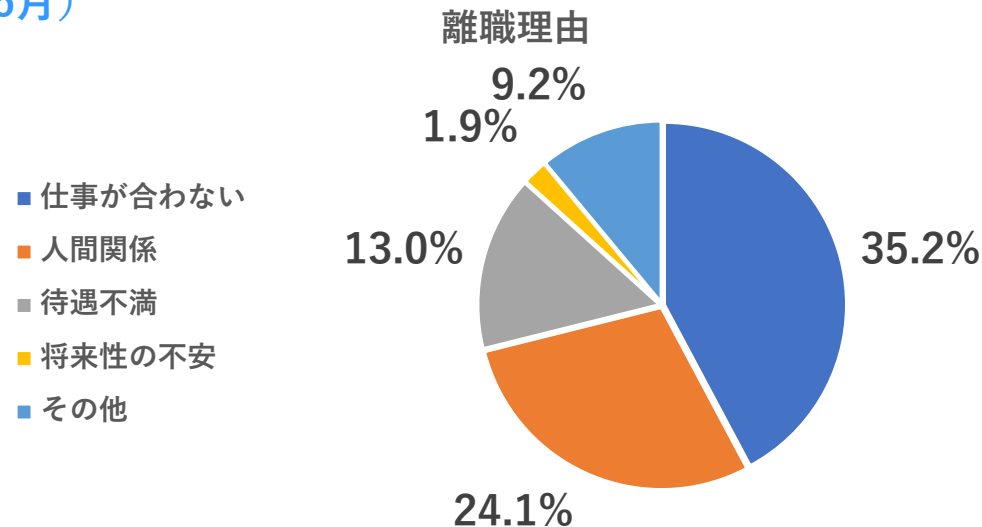
6. 現状分析

主な離職理由について

大卒3年以内の就職率は約30%、短大卒は約40%で、小規模企業ほど離職率が高い傾向にある。これを踏まえると、日本では新卒者の約3人に1人が三年以内に離職していることになる。特に中小企業では人間関係や労働環境への不満が原因で早期離職が多く、長年改善が進んでいない。この離職率は景気動向に関係なく横ばいで推移している。

離職理由についての分析

※厚生労働省統計（下記参照）・JILPT「若年労働者の離職と定着」（2024年6月）



原因分析

① 仕事合わない（35.2%）

主因：仕事内容への理解不足

- ・説明不足、誤認による期待ギャップ
- ・配属と本人希望の乖離、OJTの質不足
- ・職務分担が曖昧で役割が掴めない

② 職場の人間関係（24.1%）

主因：職場のサポート体制不足・心理的安全性の欠如

- ・顧問、メンター制度の未整備
- ・コミュニケーション文化の硬直
- ・パワハラ、指導スタイルのミスマッチ

③ 労働条件・待遇不満（19.7%）

主因：労働環境と処遇のミスマッチ

- ・残業が多い、休みが取れない
- ・初任給格差問題
- ・福利厚生之差

④ 将来性への不安

主因：キャリアパスと人材育成の不足

- ・昇進、評価基準が不透明
- ・社員育成が属人的
- ・会社の成長性への懸念

8. 現状分析

早期離職の原因と解決

少子高齢化により、労働不足が深刻化している。そして労働者の数が減少傾向にあるのに対し、早期離職者の割合は少ないとは言えない。現状の日本では雇用者の定着率を上げる事が労働者不足改善につながると考えた。

原因 01

雇用者が定着しない 原因と背景

就活時の情報不足

- ▶ ・就職後3年以内の離職理由として、業務内容や職場の不一致が挙げられる。

※厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」より

- ▶ ・採用段階のマッチング精度の低さ
 - ・面接での評価が印象や学歴などに偏り、個人の性格や価値観が十分に考慮されない

- ▶ ・学生側の自己理解不足
 - ・自分がどんな環境、仕事内容に向いているかを把握できていない。

解決 02

解決策の方向性

企業と非雇用者のマッチ度見える化

- ▶ ・自己理解や、企業とのマッチングを公正に行うのは難しい。その為AIを活用する

個人に合う就活戦略の提案

- ▶ ・個人に合う就活戦略を提案し、「満足度の高い」就活を行う

企業と雇用者の相互理解向上

- ▶ ・企業は働く人の生評価を閲覧しやすくし、非雇用者は企業に素の強みをアピールできるようにする

03

既存サービスを軸 に考える

～サービス例と不足要素～

既存サービスを軸に考える

新卒向け就活サービス～就活情報～

現在就活向けサービスとして8サービスがある。その中でもAIサービスを使っているものは「OfferBoxボックス」「キミスカ」「dodaキャンパス」の3つ。情報は充実しているが企業理解を深めきれず、現在も早期離職の理由として企業とのミスマッチが挙げられている。

サービス名/特徴	独自特徴	共通機能	強み領域	サポート	対応学歴	補足
リクナビ	最大級の企業掲載数	検索/エントリー/説明会	全業界広く	記事/イベント	高卒/短大/専門/大学/院	日本最大規模
マイナビ	大学連携強い/地方支援	検索/ES/適性検査	地方/中小にも強い	相談/セミナー	高卒/短大/専門/大学/院	大学イベント強い
キャリアス就活	外資/難関企業に強い	検索/イベント	外資/グローバル	情報資料	短大/専門/大学/院	難関志望向け
OfferBox	逆求人×AIスカウト	プロフィール/スカウト	ベンチャー/IT	イベント	短大/専門/大学/院	ポートフォリオ強い
キミスカ	スカウトランク制度	逆求人/プロフィール	中小/ベンチャー	面談	短大/専門/大学/院	志望度見える化
ONE CAREER	選考ログ/口コミ強い	企業研究/イベント	外資/大手	選考対策	大学/院	難関人気
ビズリーチキャンパス	大学認証OB訪問	OB検索	外資/金融/コンサル	キャリア相談	大学/院	上位大向け
dodaキャンパス	適性診断×スカウト	プロフィール/検索	大手×中堅	診断/相談	短大/専門/大学/院	幅広く利用

※◆はAIを活用したサービス

既存サービスを軸に考える 既存サービスの不足要素

既存サービスは、豊富な企業情報や選考対策などがある。また、逆スカウトや自己診断ツールが豊富で企業えらびの軸になっている。しかし、与えられた情報のみで就職活動をしてしまうと成長できず続かない。また現在の新卒は採用市場価値が少子高齢化により高く、企業が採用段階で学生に合わせてしまっている事もギャップを生み出す要因だ。

就活サービスの現状

- ・ 企業情報、選考対策が豊富
- ・ 逆求人や診断ツールで“受かる”が支援の中心となっている
- ・ 学生は情報を元に企業に合わせてガクチカをアピールできる

既存サービスから
生まれる問題点



- ・ 受け身で選ぶ学生が増加
- ・ 価値観やキャリア観を深められず入社
- ・ 入社後のギャップから早期退職につながる。

上記を踏まえて、情報・選考支援の量では充実した内容だが、学生が自ら考え選び成長し続ける事を支援する事がサービスに足りない

1. ペトルツィエロ (G. Petruzzello)、マリアーニ (M.G. Mariani)、キエーザ (R. Chiesa)、グリエルミ (D. Guglielmi) (2021) 「自己効力感と新卒者の就職活動成功」『Personnel Review』第50巻第1号、225–243頁。URL: <https://doi.org/10.1108/PR-07-2020-0437>
2. ダレン・チョウ (Daleng Zhou)、ズエイ・ペン (Zeyi Peng)、ホンリン・チョウ (Hongling Zhou) (2023) 「キャリア決定自己効力感が高等職業学生の雇用可能性に与える影響：感情知能を媒介変数として」『Frontiers in Education』2023年12月12日公開。URL: <https://doi.org/10.3389/educ.2023.1274430>
3. クァク・ユンヒ (Yeunhee Kwak)、キム・ユンジョン (Yoonjung Kim)、チェ・ヒミン (Heemin Chae) (2025) 「大学生の就職活動不安とフローリッシング（健全な成長）：社会的支援と強み活用の連続的媒介効果」『BMC Psychology』第13巻、論文番号652。URL: <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02995-4>

既存サービスを軸に考える

AIを活用し自立し成長する就活へ

既存サービスで足りない要素は自己理解や、選択意思、キャリア設計が難しい。そこで新たにサービス内容を提案するために必要な要素を考える。

伊沢ゼミで考える必要な要素

- ①自己理解を深める過程②選択理由を明確に言語化
③仕事のリアルを知り企業理解度を向上させる④振り返りと改善

AIで実現する仕組み

目的

対話型内省コーチ

自分の価値観・強みを明確化

就活の最適化

それぞれに合わせた就活戦略

企業と雇用者の情報交換

企業と雇用者のミスマッチを予防

04

提案内容

～私たちが考えるサービス～



私たちの提案

AIを活用する上でのリスク

AIを活用するにあたり、8つのリスクを踏まえた上で使用する必要がある。企業と、ユーザーの安全性を守ることが出来なければいけない。

リスク

01 プライバシーの侵害

個人情報や機密データがAI学習に使われ、漏洩する可能性がある。

リスク

02 データのバイアス

AIの評価により能力の優劣がついてしまう可能性がある。

リスク

03 誤情報の拡散

AIが間違った情報を生成してしまう可能性がある。

リスク

04 雇用への影響

能力主義に偏りすぎないように、公平に活動を見られない可能性がある。

リスク

05 人間の判断力の低下

文章作成や、志望動機についてAIを利用するだけになる可能性がある。

リスク

06 責任の所在が不明確

AIの不完全性に陥った時、誰が責任を取るのか？AIをどこまで信頼するのか？

リスク

07 サイバー攻撃の対象になる

企業の内部情報や個人情報などがサイバー攻撃に合う可能性がある。

リスク

08 倫理・法制度の未整備

口コミや、ステータスのデジタル化は倫理的に大丈夫か？能力を優劣で判断されてしまう可能性がある。

～私たちの提案～

AIを活用した就活サービスを提案

展望： 私たちが提案するサービスは、AIを活用して新卒就活者の自律的キャリア形成を支援し、企業採用の効率と定着を高めるプラットフォームである。従来のサービス「情報提供」「選考対策」中心のサービスとは異なり、利用者が自分で考え、選び、成長できる設計を特徴としている。

サービス概要

対象は学生、企業で学生は自己理解不足、情報過多、受け身就活を改善することが出来る。また、企業は効率的な人材発掘、定着率向上が見込めます。4つのコア機能とは別に企業と新卒者が相互に理解できる環境を作ることが出来ると考えている。



企業

相互に情報交換

新卒者

企業側が提供する情報

- ・ 企業概要等の情報
- ・ 在職者、退職者、新卒者の目線での口コミ評価
- ・ 求める人材像
- ・ 就職するメリット、デメリット

新卒者・転職者が提供する情報

- ・ 適正検査や取り組み情報
- ・ 資格、経験の有無
- ・ 重要視する3つの要素
- ・ AI面談のデータ

4つのコア機能

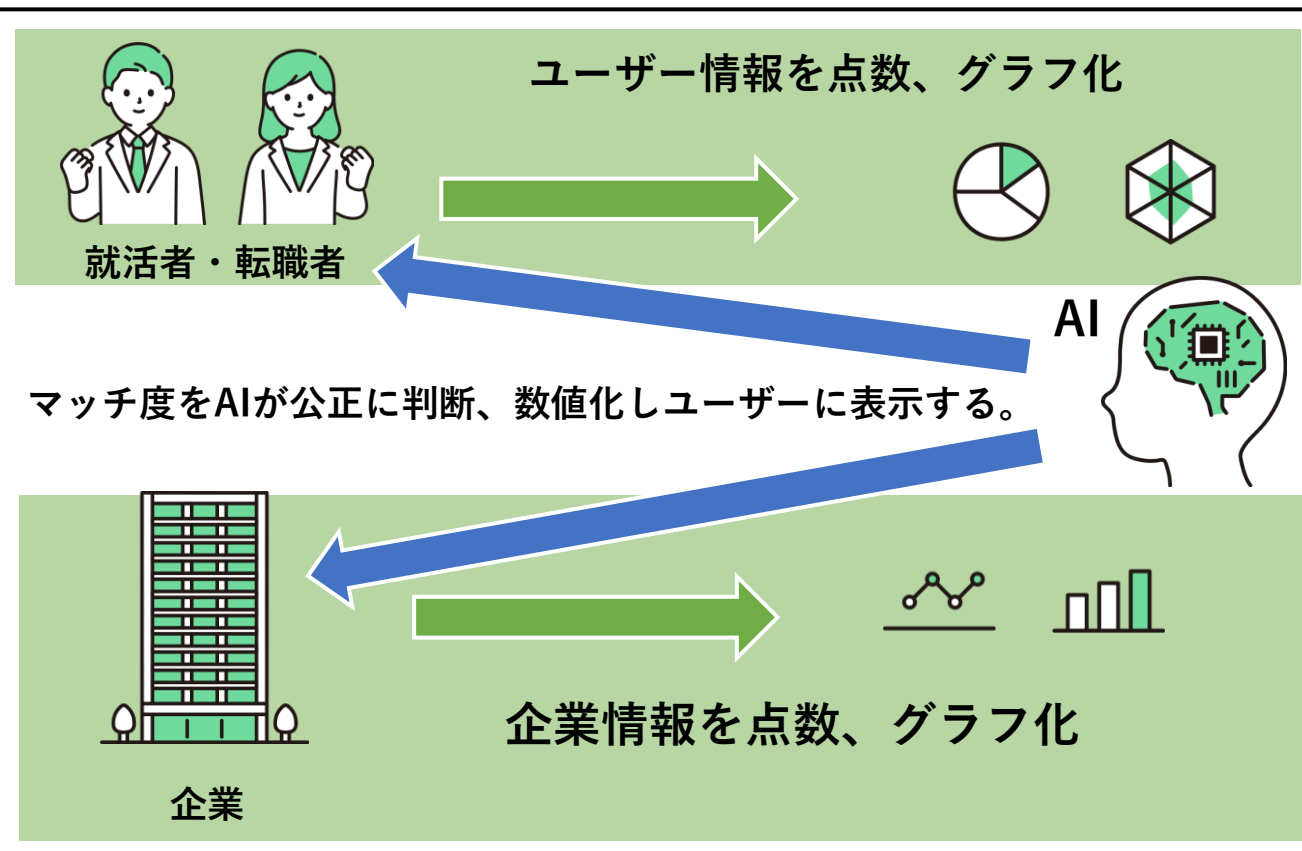
- 1つ目：AI適性検査とプロフィールを作成
(マスキング機能でバイアスを軽減)
- 2つ目：AI就活戦略提案
(効率化を最大限高める)
- 3つ目：AI面談・ES作成練習
(連携しクオリティ向上)
- 4つ目：インターン・面談口コミ評価
(セキュア重視)

4つのコア機能について

1つ目：AI適性とプロフィール作成

特徴：ユーザーの適正検査、志望理由、経歴を入力し業界的制度を点数化・グラフとして表示。企業側には候補者の匿名プロフィールを表示。SPIなどトレーニング機能も充実させ成長率も表示。また、※公正性意識アルゴリズムを採用し、定期バイアス審査ツールを使いユーザーステータスを総合点数化。これにより自己理解をより深く効率的に行える。企業はよりの確に欲しい人材を確保する事が出来る。

※例）AI Fairness 360、Fairness-Aware Ranking、HackerRank AI採用・公正検出システム



メリット

- ・マッチ制度を向上。
- ・就活者・転職者の適切なスキルアップや課題発見に貢献。
- ・企業の採用課題や条件が適正化される。
- ・採用コストを大幅に削減。

デメリット

- ・学歴不問の時代に複雑な採用基準や、個人の親和性は判断できない。
- ・人の評価に対して数値化する事が倫理的に問題になる可能性がある。



- ・マッチ度や、適正度を向上させる目的に限定する。
- ・ユーザー同士の点数やグラフは非表示にし、マッチ度だけを表示する。

4つのコア機能について

2つ目：AI就活戦略提案（効率化を最大限高める）

希望の職種・業界、カレンダーを基にAIが最適戦略を提案。提案パターン（自己主体型、逆スカウト型、コンサル提携型、自己構築型）をパーソナライズ。効率化として、オートアプライ機能（AIがESを自動調整し、数百件のジョブに適用）とリアルタイムスカウトマッチングを追加。また、コミュニティーフォーラムを統合し心理的余裕を生みミスマッチを防ぐ。



自己主体型

どんな人が使う？

- ・ 業界、業種が明確な人
- ・ 目的の企業がある人
- ・ 第三志望まで決定している人
- ・ 資格、実務経験がある人



逆スカウト型

どんな人が使う？

- ・ 自分の可能性を知りたい人
- ・ 必要とされる企業を知りたい人
- ・ たくさんの業界を知りたい人
- ・ 収入や福利厚生重視の人
- ・ 興味を多く持っている人
- ・ 早く就活を終わらせたい人



コンサル提携型

どんな人が使う？

- ・ 難易度が高い企業を目指したい人
- ・ 業界、業種を比較したい人
- ・ 主体的に動くのが苦手な人
- ・ 業界、業種について知らない人
- ・ 面接力をつけたい人



自己構築型

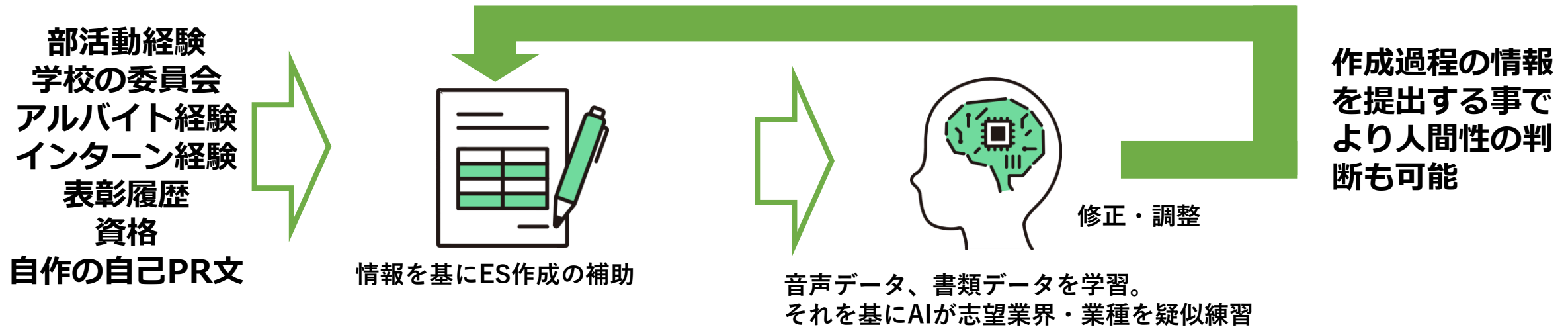
どんな人が使う？

- ・ 自己アピールが苦手な人
- ・ 自分についてよくわからない人
- ・ 得意なことがない人
- ・ 何をしたらいいかわからない人
- ・ スキル、資格を取りたい人
- ・ インターンを沢山したい人

4つのコア機能について

3つ目：AI面談・ES作成練習（連携しクオリティ向上）

AIと模擬面談やES作成を支援します。過去経験をもとにコンテンツ生成し、採用候補時の閲覧可能にする。効率化として、AIを活用した疑似面談練習を提供。人間監修を併合し連携したコンサルトがAIフィードバックをレビューする。現状AIに苦手な部分を補修。NLPでリアルタイムフィードバックを提供し、企業側のギャップ軽減。



問題点：文章校正にAIを使用する事で内容のクオリティが向上する反面、同時に個人の持ち味や独自性などを見極めづらい。

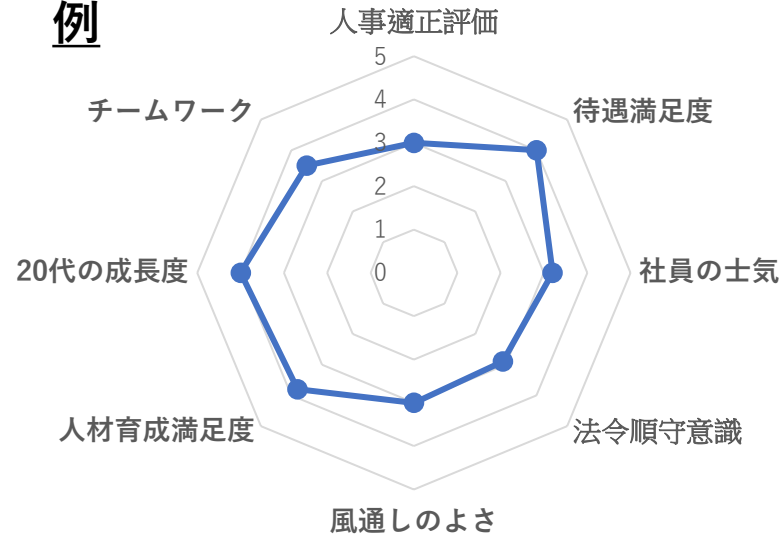
改善策：AI機能を制限する。言葉遣いや誤字脱字、追加した方が良い内容を推奨する事に絞る。
ユーザーのES作成過程を提出する事で努力で判断できるようにする。

4つのコア機能について

4つ目：インターン・面談口コミ評価（セキュア重視）

8段階評価をブロックチェーンでセキュアに蓄積・共有（改ざん防止、匿名投稿）。例OpenWork等口コミで企業実態を可視化。効率化として、AI分析で改善提案レポートを企業に自動作成。NFTベースのスキル証明書を発行し、転職時の市場価値をデジタル化。ユーザー・企業双方のギャップを防ぎ採用環境を向上しコストを削減させる。

例



参考元<https://share.google/a6eQAxLzbxz4rblAB>

メリット

- ・ 口コミ、短期インターン、企業情報を知る事でミスマッチを防ぐことができる。
- ・ 企業は口コミを基に課題を見える化する事ができる。
- ・ 企業内部を知る事ができる。
- ・ ブラック企業を削減できる。

デメリット

- ・ 口コミのせいで人手不足を加速させる業界が出てくる可能性がある。
- ・ 退職者などが口コミを多く書く傾向にあると、適正評価を得ることが出来ない。
- ・ 評価が高いという理由だけ個人とマッチするとは限らない。

デメリット改善

- ・ マッチ度などをより具体的に数値化して情報を提供するほか、SNSのように企業情報をしっかりと知ることが出来るようにする。
- ・ 企業とユーザーが相互理解できるように、就活イベントや説明会等の動画を閲覧できるようにする。
- ・ 実際に働いている20代や30代等に質問できるよう名掲示板機能なども追加する。

06



まとめ

6.まとめ

私たちのまとめ



現状分析

社会的には少子高齢化に焦点が当てられることがあるが、早期離職を段階的に解決する必要がある。また、サービスが充実している反面個人が主体的に動かずとも就職できてしまうため、本来の理想とギャップの差があることが分かった。
現状は、定着率を上げるべき。



提案内容

本提案は、AIを活用して新卒者の自律的なキャリア形成と企業採用の効率化を両立させる就職支援サービスである。AIが適性検査、戦略提案、面接練習、口コミ分析を行い、公平性と精度を高めることで、企業と学生双方の成長と最適なマッチングを実現する。



まとめ

現状の日本で労働力不足を解決させるためには、定着率を向上させることが必要である。現在サービスは、就職させることが目的とされているため自己成長を促し、主体性を身に付ける就活を提供することが定着率を向上させるカギだと考える。

参考文献

総務省（2022）『情報通信白書』

URL：<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r04/html/nd121110.html>

OECD（2024）“Understanding Labour Shortages: The Structural Forces at Play”

URL：https://www.oecd.org/en/publications/2024/12/oecd-economic-outlook-volume-2024-issue-2_67bb8fac/full-report/understanding-labour-shortages-the-structural-forces-at-play_321e116a.html

古屋星斗（2024）「若年労働者の離職と定着、その現代的論点」リクルートワークス研究所

URL：<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2024/06/pdf/019-032.pdf>

厚生労働省（2024）『雇用政策関連資料』

URL：<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001580844.pdf>

ペトルツィエロ（G. Petruzzello）ほか（2021）「自己効力感と新卒者の就職活動成功」

URL：<https://doi.org/10.1108/PR-07-2020-0437>

ダレン・チョウ（Daleng Zhou）ほか（2023）「キャリア決定自己効力感が高等職業学生の雇用可能性に与える影響」

URL：<https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1274430>

クァク・ユンヒ（Yeunhee Kwak）ほか（2025）「大学生の就職活動不安とフローリッシング」

URL：<https://doi.org/10.1186/s40359-025-02995-4>