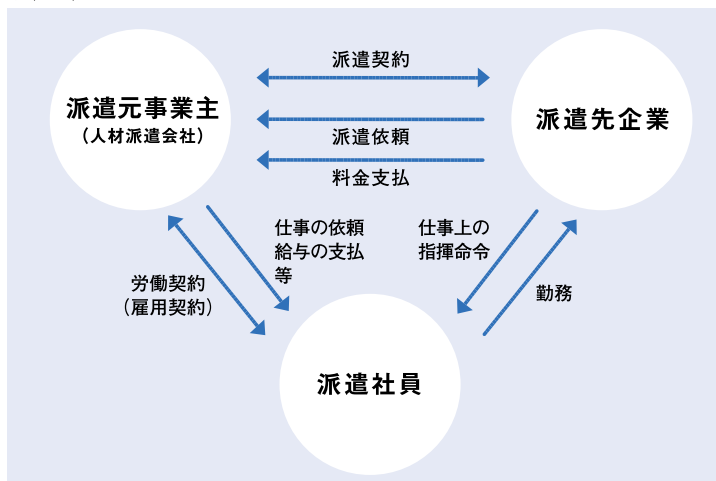


調査レポート

SURVEY REPORT

人材派遣業界を取り巻く 環境の変化

●(図1) 人材派遣の仕組み



(出所)厚生労働省の資料を基に当社作成

はじめに「人材派遣」とは

人材派遣は、人材派遣会社が自社の社員や登録者の中から、派遣先企業のニーズに適した人材を選出し、当人の了承を得た上で派遣する業務です。

人材派遣は、1986年の労働者派遣法施行によって認められるようになり、現在は「港湾、建設、警備、医療関連業務の4業種と土業を除く全て」が派遣の対象になっています。

1 人材派遣の特徴

人材派遣は、派遣社員と雇用契約を結び、給与の支払いや福利厚生、仕事や就業条件の紹介、派遣先企業との交渉、スキルアップ支援等を通じて、派遣社員をサポートする役割を担う雇用主が人材派遣会社である一方、実際に業務を行う（業務の指示を受ける）勤務先は派遣先企業であることが特徴です（図1）。

2 環境の変化

このような特徴を持つ人材派遣業界ですが、足元では、取り巻く環境が変化しつつあります。以下、その概要についてご紹介します。

●変化① 人口減少

一つ目が、人口の減少です。九州（沖縄を除く）の人口は減少局面に入っており、生産年齢人口（15歳以上65歳未満）は今後大きく減少することが見込まれています（図2）。

人口の減少は、人手不足に起

因した人材派遣ニーズを生み出していますが、人材確保が厳しくなっているのは人材派遣会社も同様で、人材獲得競争の激化、獲得コストの上昇が懸念されています。

●変化② 新技術の登場

二つ目が、新しい技術の登場です。企業にとっては、業務の効率化・省人化といったメリットが見込まれますが、人材派遣会社にとっては、単純作業を中心に、ロボットやAI等による業務の代替が進み、派遣先企業での業務が減少する可能性があります。

●変化③ 法改正

三つ目が、法改正の影響です。労働者派遣法施行以降、規制緩和が進められてきましたが、リーマンショック以降、派遣労働者の雇用安定化・待遇改善等を目指した規制強化が進められており、人材派遣会社にとっては、金銭的なコストに加え、事務コストの負担増加が避けられない状況になっています。

3 今後の方向性

これまでご紹介してきた環境の変化に対応するため、人材派遣業界において以下のような動きが進んでいくことが想定されます。

(1) 女性・シニア世代の活躍

生産年齢人口が減少し、人材獲得競争が激しくなる中、女性やシニア世代に生活

スタイルや体力に応じた働き方を提供していくことが重要になってくると思われます。

(2) 専門性の強化

ロボットやAI等の新技術の登場は、人材派遣会社にとって一定の脅威になってくる可能性があるため、専門性を有した人材を育成し、派遣業務の高度化・差別化を図っていくことが重要になってくると考えられます。

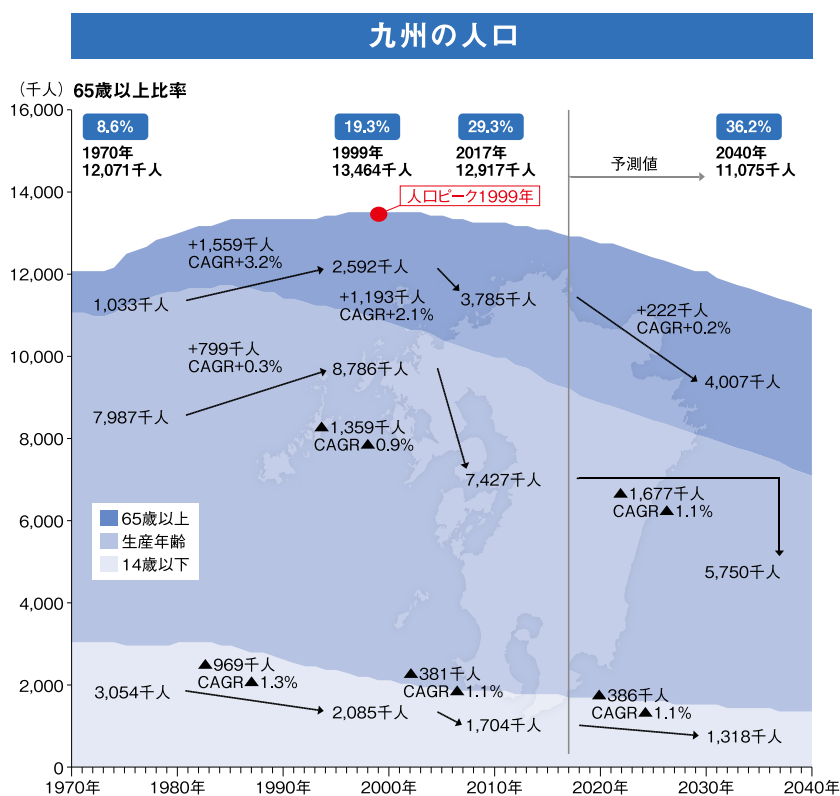
(3) 業界再編

大手を中心に業界再編が進んでいます。派遣社員数や派遣先の数を増やすことが強みになることや、法改正に対応するためには、相応の企業体力が必要であることから、地場人材派遣会社においても、再編が進む可能性があります。

4 最後に

人口減少による人手不足という社会的な課題への対応、多様化する働き方への対応等、人材派遣業界に対する社会のニーズは今後も増すことが予想され、人材派遣会社が「人材を育成し社会へ供給する」という機能は、益々重要になると思われます。

●(図2)九州(沖縄県除く) 年齢3区分別総人口の推移及び予測



(出所) 総務省統計局 人口推計(各年10月1日) (～2017年まで)
 国立社会保障・人口問題研究所 日本の地域別将来人口(2018年3月推計)
 注) 予測値は2020年以降、5年毎(途中の期間は按分で表示)

PROFILE



株式会社
FFGビジネスコンサルティング
産業調査部
主席研究員
松尾 憲之

平成7年 福岡銀行入行
 その後、医療系コンサルティング会社への出向
 や、行内のヘルスケア専門部署を経て、産業調査業務に従事

※本レポートの詳細版をご希望される方は
 各お取引店へお問合せください