

人材派遣業界の動向に関するご参考資料

LEAD THE VALUE

2017年7月
株式会社 三井住友銀行
コーポレート・アドバイザリー本部
企業調査部

- 本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。
- 本資料は、作成日時点で弊行が一般に信頼できると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を弊行で保証する性格のものではありません。また、本資料の情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがありますので、ご了承ください。
- ご利用に際しては、お客さまご自身の判断にてお取扱いただきますようお願い致します。本資料の一部または全部を、電子的または機械的な手段を問わず、無断での複製または転送等することを禁じております。



三井住友銀行

目次

1. 人材派遣事業者を取り巻く事業環境	2
2. 人材派遣事業者が抱える課題と戦略の方向性	9
ご参考資料	14

1. 人材派遣事業者を取り巻く事業環境

人材派遣業界の概要

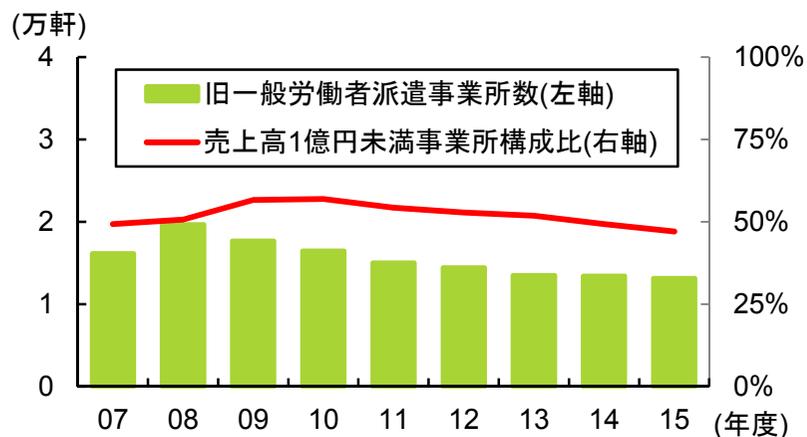
- ▶ 人材派遣業界は、労働集約型業務が中心で生産調整等の影響を受け易い事務・製造派遣(旧一般労働者派遣<注>)と、高い専門性が要求される傾向にある技術者派遣(旧特定労働者派遣<注>)に大きく分けられます。
- ▶ 事務・製造派遣は派遣労働者のスキルによる差別化が難しく、登録社員数や派遣先数の多寡によって競争力が左右されるため、大手への集約が比較的進んでいる一方、技術者派遣は地域密着型営業を展開する中小事業者が多数存在しています。

人材派遣業界の概要(15年度実績)

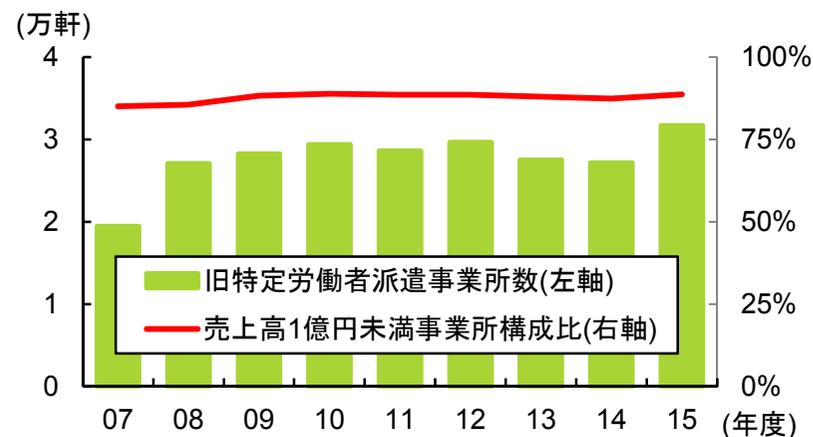
(注)15/9月の改正労働者派遣法施行により、一般・特定の区分が廃止(詳細後述)。

	主な業務内容	市場規模	事業所数	売上高1億円未満事業所数
旧一般労働者派遣	<ul style="list-style-type: none"> オフィスワーク(事務派遣) 製造ライン(製造派遣) 	<ul style="list-style-type: none"> 約4兆円 <構成比:約60%> 	<ul style="list-style-type: none"> 13千軒 <構成比:約29%> 	<ul style="list-style-type: none"> 約6千軒 <事業所数比:約47%>
旧特定労働者派遣	<ul style="list-style-type: none"> 研究開発(技術者派遣) 	<ul style="list-style-type: none"> 約2兆円 <構成比:約40%> 	<ul style="list-style-type: none"> 32千軒 <構成比:約71%> 	<ul style="list-style-type: none"> 約28千軒 <事業所数比:約89%>

旧一般労働者派遣事業所数・売上高1億円未満事業所構成比推移



旧特定労働者派遣事業所数・売上高1億円未満事業所構成比推移

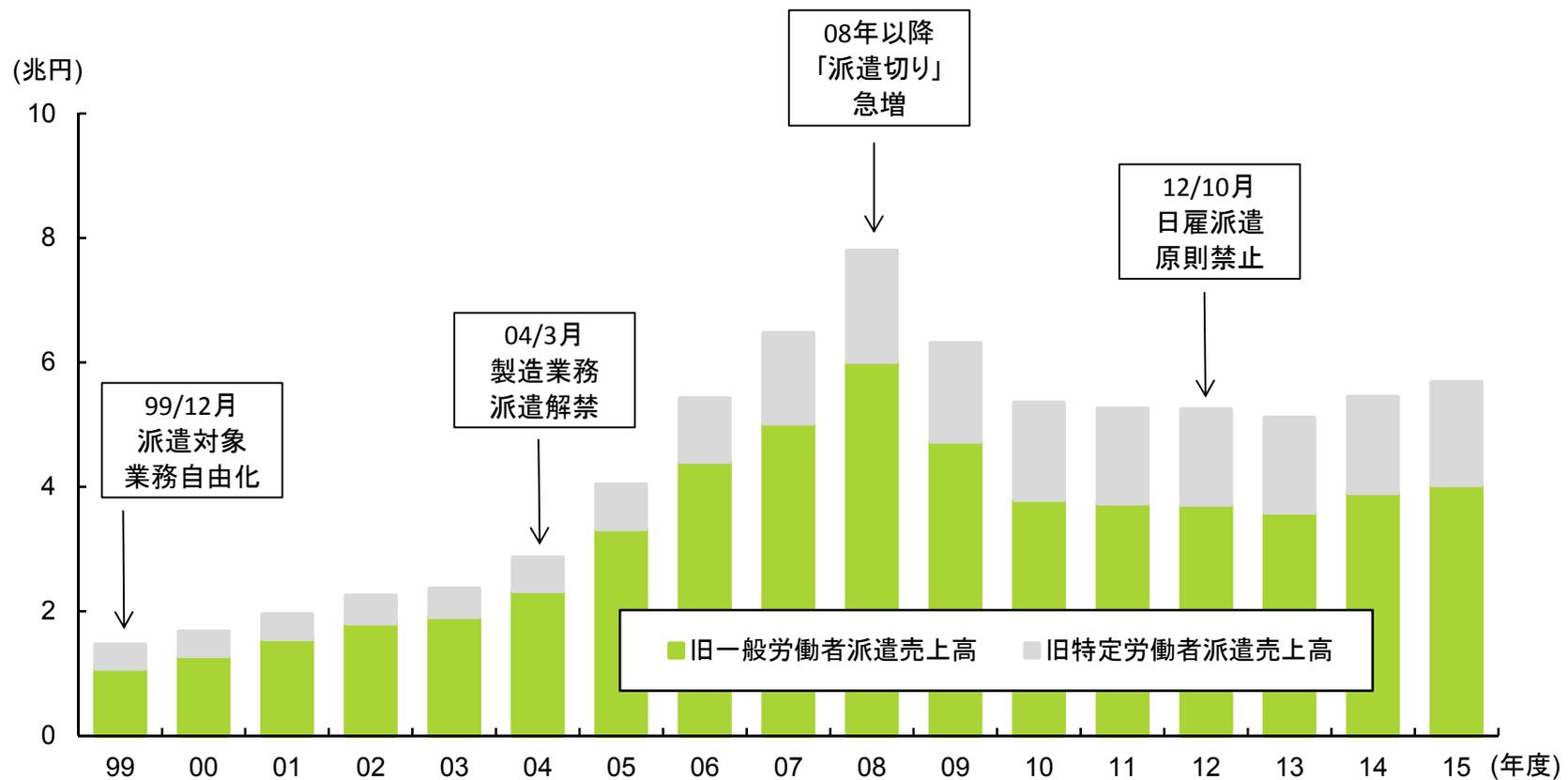


(出所)厚生労働省「労働者派遣事業の事業報告集計結果」を基に弊社作成

市場規模推移

- ▶ 人材派遣市場は、製造業務の派遣解禁を契機として08年にかけて急拡大したものの、世界的な景気後退の影響を受けて旧一般労働者派遣を中心に派遣契約打ち切りが相次いだこと等から縮小しました。
- ▶ 近年は、生産年齢人口が減少する一方、国内企業が業績改善等を背景に人材採用を強化しているため、労働力需給がタイト化して派遣労働者に対する需要が高まっており、14年以降市場規模は拡大しています。

市場規模推移



(出所)厚生労働省「労働者派遣事業の事業報告集計結果」を基に弊社作成

業法改正の概要とその影響

- ▶ 15/9月施行の改正労働者派遣法では、労働者派遣事業の健全な育成を図るべく悪質事業者を排除する目的で、一般・特定の区分が廃止され、旧特定労働者派遣事業者も許可を取得することが必要となりました。一方、旧一般労働者派遣事業者は有期社員の派遣可能期限の到来迄に、無期雇用化等の対応を進めることが必要となりました。
- ▶ また、業務分野に拘らず全ての人材派遣事業者は、キャリア形成支援制度の整備・運営によりコストの増加が見込まれます。

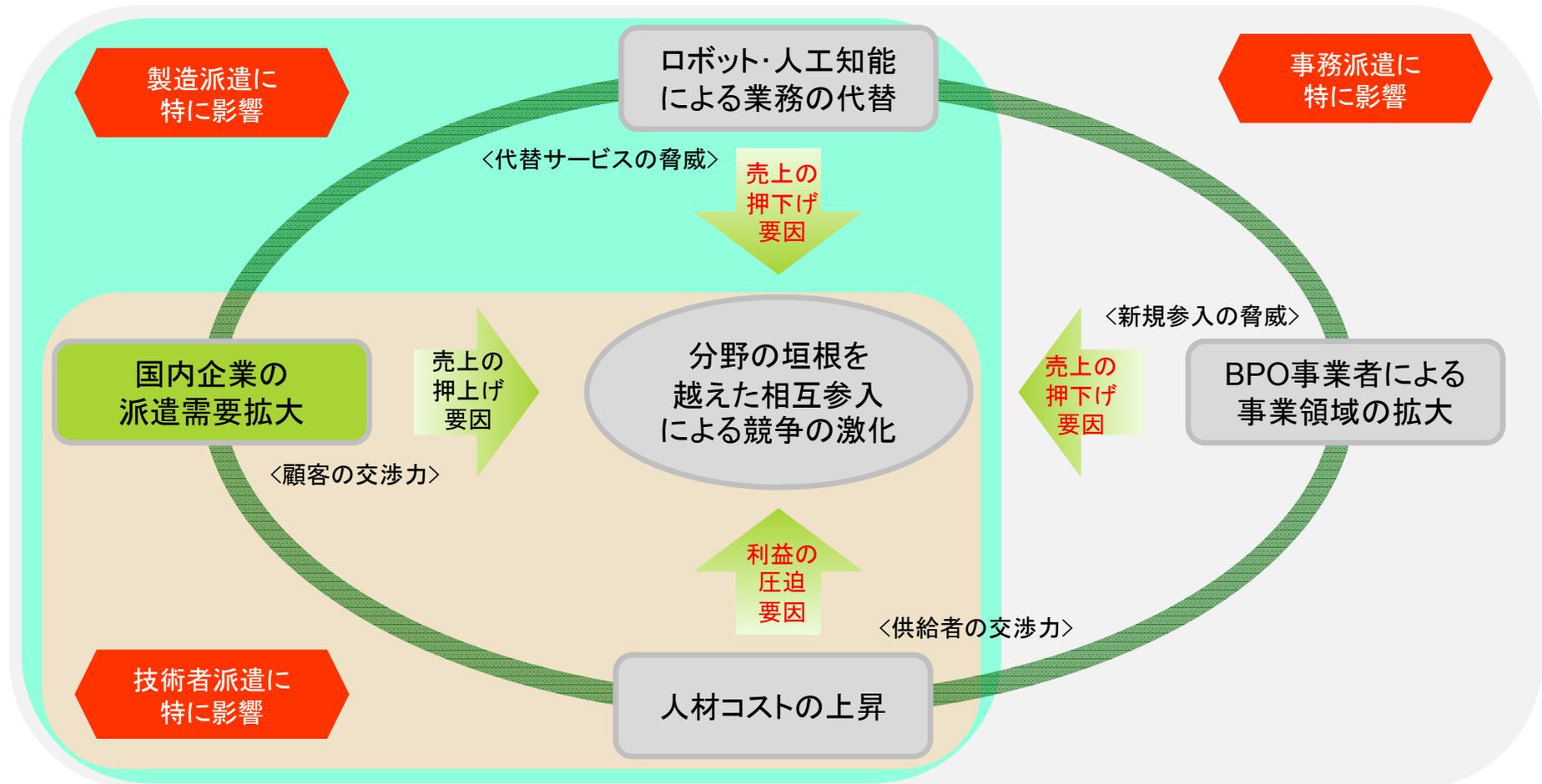
業法改正の概要とその影響

	改正内容		改正影響	影響が想定される事業者
	改正前	改正後		
改正労働契約法 (13/4月施行)	<ul style="list-style-type: none"> 有期社員の雇用可能期間に関する規定無し 	<ul style="list-style-type: none"> 有期社員の雇用可能期間を5年間に制限 	<ul style="list-style-type: none"> <有期雇用問題>無期雇用化等の新たな人材戦略の立案が必要 	派遣先の事業者
改正労働者派遣法 (15/9月施行)	<ul style="list-style-type: none"> 派遣可能期間は、専門性の高い特定26業務で無制限、その他の業務で最長3年間 	<ul style="list-style-type: none"> 有期社員の派遣可能期間を3年間に制限 	<ul style="list-style-type: none"> <有期雇用問題>派遣社員の無期雇用化を進める先では、派遣先急減時の業績悪化リスクが拡大 	旧一般労働者派遣事業者
	<ul style="list-style-type: none"> 一般労働者派遣事業は許可制、特定労働者派遣事業は届出制 	<ul style="list-style-type: none"> 一般・特定の区分を廃止、全労働者派遣事業者の事業許可取得を義務化 	<ul style="list-style-type: none"> 許可取得の猶予期限(18/9月末)迄に事業許可取得のために必要な要件を満たすことが必要 	旧特定労働者派遣事業者
	<ul style="list-style-type: none"> キャリア形成支援制度の整備に関する規定無し 	<ul style="list-style-type: none"> キャリア形成支援制度の整備を義務化 	<ul style="list-style-type: none"> 制度の整備・運営に係るコストの増加 	全ての人材派遣事業者

人材派遣業界を取り巻く環境

- ▶ 業法改正に伴う旧区分の廃止や有期雇用問題の顕在化を背景に、人材派遣事業者は同業間の競争が激化している他、人材採用の競合激化等に伴う人材コストの上昇も利益の圧迫要因となっています。
- ▶ 長期的には、業務分野によっては類似業態のBPO事業者や技術進歩が著しいロボット・人工知能等との競争が激化する可能性があります。

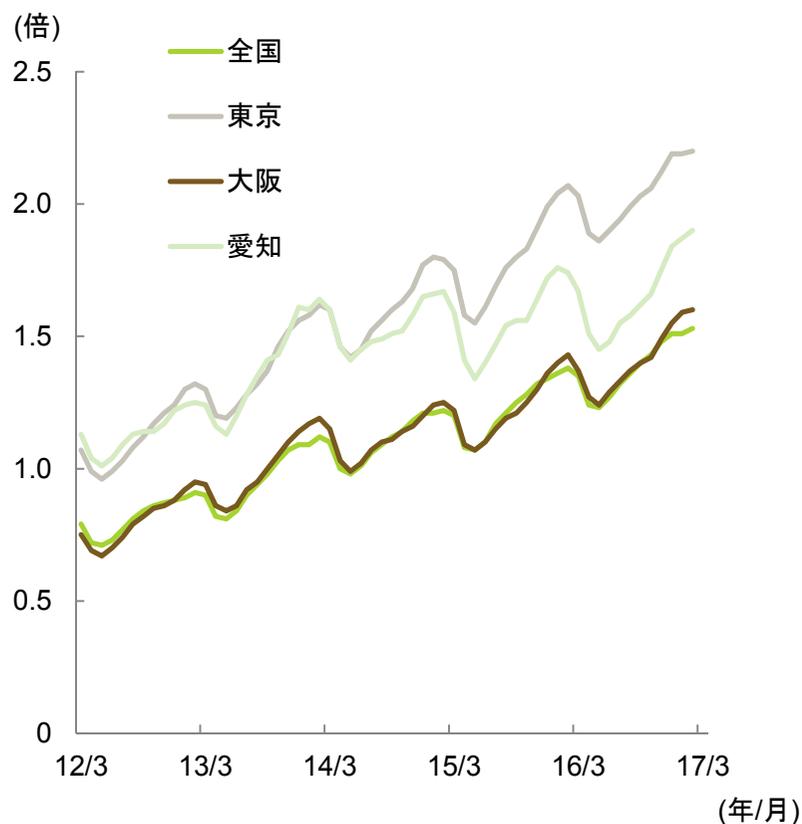
競争要因の分析



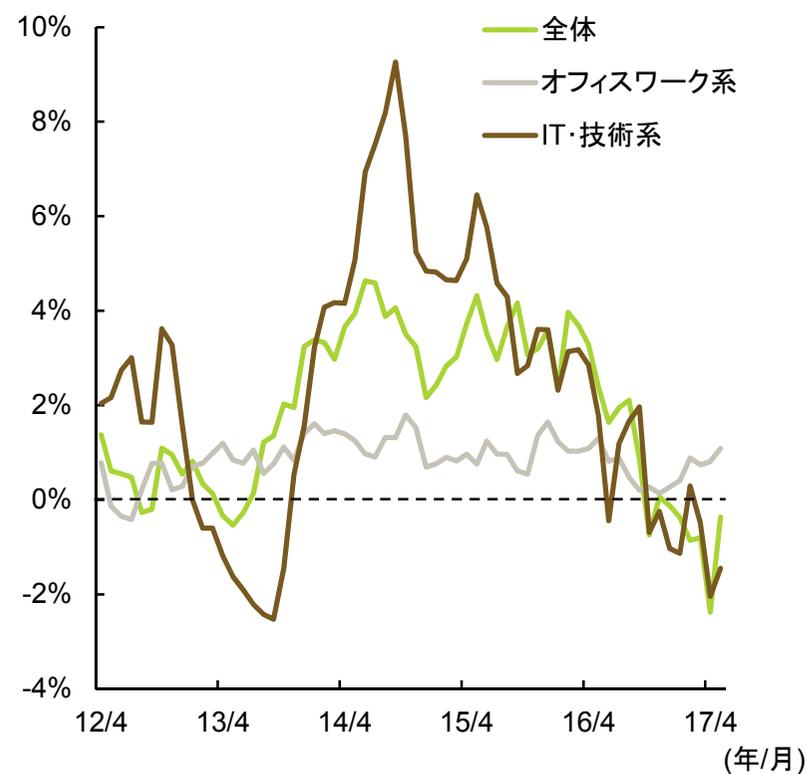
足下の事業環境～人材採用の競争激化、募集時平均時給の下落

- ▶ 国内企業が、業法改正を受けて優秀な派遣労働者を正社員化して囲い込んでいる他、長時間労働是正に向けて派遣労働者の活用を推進していること等が影響し、近年人材採用の競争が厳しさを増しています。
- ▶ こうした背景から、優秀な派遣労働者の契約単価引上げは派遣先企業に受入れられ易い一方、足下では優秀な人材の採用難を受けて、資格・経験のない人材の求人案件が増加しているため、技術者派遣では募集時平均時給が下落に転じています。

有効求人倍率推移



募集時平均時給前年同月比推移



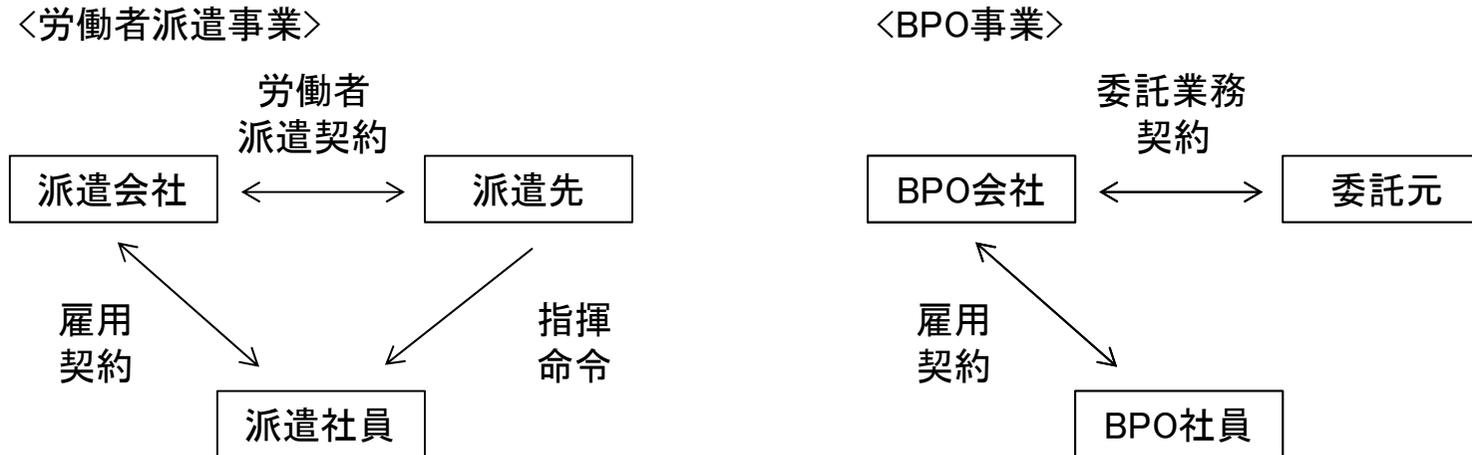
(出所)厚生労働省「一般職業紹介状況について」を基に弊社作成

(出所)(株)リクルートジョブズ「派遣スタッフ募集時平均時給調査」を基に弊社作成

他業種との競合の可能性

- ▶ 長期的にみれば、労働集約的でスキル・ノウハウ等が特段必要とされない事務・製造派遣では、類似業態であるBPO事業者や技術の進歩が著しいロボット・人工知能等による派遣労働者の代替が進む可能性があります。
- ▶ 一方、技術者派遣は派遣労働者の創造力等が必要とされ、こうした代替リスクは相対的に低いとみられます。

労働者派遣事業とBPOサービスの関係図



ロボット・人工知能等に代替される可能性のある業務

- 一般事務
- 販売業務
- 運搬・清掃業務
- 製造業務、等

▶ 長期的には、定型業務等を中心に、ロボット・人工知能等による労働者の代替が進んでいくとみられます。

2.人材派遣事業者が抱える課題と戦略の方向性

人材派遣事業者が抱える課題

- ▶ 人材派遣事業者は、生産年齢人口の減少を背景とした人材確保の競争激化や、他サービスによる業務代替の可能性、規制強化への対応等、様々な課題を抱えており、業務分野毎に生き残りに向けた事業戦略の立案が必要となっています。

人材派遣事業者が抱える課題

競争要因等	課題	背景	該当する派遣業務		
			事務派遣	製造派遣	技術者派遣
供給サイド (人手不足等)	人材採用の競争激化	<ul style="list-style-type: none"> 生産年齢人口の減少 派遣先企業の正社員採用強化 	○	○	○
	募集時平均時給の下落	<ul style="list-style-type: none"> 未経験者・資格未保有者派遣の増加 			○
代替サービス	ロボット・人工知能による業務の代替	<ul style="list-style-type: none"> 事務系定例業務の自動化 製造現場へのロボット導入 	○	○	
新規参入	BPOサービスとの競争激化	<ul style="list-style-type: none"> BPO事業者による事業領域拡大 	○		
業界内 (業法改正等)	中長期的な市場の伸び悩み	<ul style="list-style-type: none"> 生産年齢人口の減少 	○	○	○
	人材派遣事業の許可取得	<ul style="list-style-type: none"> 旧特定労働者派遣事業者を対象に事業許可取得要件を設定 			○

課題解決に向けた戦略の方向性

- ▶ 課題解決に向けては、多様な雇用形態の提供や同業者の買収等により派遣労働者を確保すると共に、派遣労働者への研修強化により高付加価値業務への切替えを推進し契約単価を上げること等が有効とみられます。

課題解決に向けた戦略の方向性

課題	施策	効果
人材採用の競争激化 〈事務、製造、技術者〉	多様な雇用形態での採用強化 (例: 地域限定社員等)	採用対象拡大 (シニア層・主婦層等の活用)
	待遇改善 (例: 無期雇用化等)	採用力強化、退職率抑制
募集時平均時給の下落 〈技術者〉	M&A (例: 業務分野・商圏の異なる同業者等)	対象先の派遣労働者・商圏確保
ロボット・人工知能による 業務の代替 〈事務、製造〉	教育体制整備 (例: 資格取得研修等)	契約単価引上げ、利益率改善
	高付加価値業務への派遣 (例: 研究開発業務等)	契約単価引上げ、利益率改善、競争回避
BPOサービスとの競争激化 〈事務〉	ニッチ業務への派遣 (例: 葬儀業界等)	競争回避
	周辺事業への進出 (例: HRテックサービス等)	事業拡大
中長期的な市場の伸び悩み 〈事務、製造、技術者〉	海外市場への進出 (例: 新興国等)	事業拡大
	〈困難な場合は〉 事業譲渡、被買収による事業撤退	
人材派遣事業の許可取得 〈技術者〉		

人材派遣事業者の動向

人材派遣事業者の施策

業態	事業者	課題	施策	具体的な取組み
事務派遣	リクルート ホールディングス	BPOサービスとの競争激化 中長期的な市場の伸び悩み	周辺事業への進出	日本マイクロソフトとHRテックソリューション開発で連携
	テンブ ホールディングス	人材採用の競争激化	多様な雇用形態での採用強化 待遇改善	事務未経験者を無期雇用し、派遣する サービスを開始
	パソナグループ	ロボット・人工知能 による業務の代替	高付加価値業務への派遣	RPAソリューションを提案出来るコンサル ティング人材の育成プログラムを開始
製造派遣	ワールド ホールディングス	中長期的な市場の伸び悩み	周辺事業への進出	育児女性を対象とした総合就労支援施設 の運営事業を受託
	UTグループ	募集時平均時給の下落 ロボットによる業務の代替	教育体制整備 高付加価値業務への派遣	製造派遣労働者を対象にエンジニア育成 研修を実施し、技術者派遣への切替えを 推進
技術者派遣	テクノプロ・ ホールディングス	募集時平均時給の下落	M&A 教育体制整備	CAD・プログラミング等の教育研修事業を 手掛けるピーシーアシストを買収
	メイテック	人材採用の競争激化	多様な雇用形態での採用強化	地域限定正社員制度を新設
	アウトソーシング	中長期的な市場の伸び悩み	周辺事業への進出	人材派遣事業の許可取得要件未充足先 への出資・育成を目的としたプライベート ファンドを設立

(出所)各社プレスリリースを基に弊行作成

海外展開の可能性について

- ▶ 中長期的には国内市場が伸び悩むとみられる中、海外市場への進出は有効な打開策の一つとなります。
- ▶ 但し、国・地域毎に法規制や雇用形態等が異なることから国内で培ってきたノウハウを海外でそのまま活用することは難しい上、知名度向上に時間・コストがかかること等から、現地企業の買収や業務提携等での進出が一般的です。

主な人材派遣事業者の動向(海外展開)

業態	事業者	進出国・地域	具体的な取組み
事務派遣	リクルート ホールディングス	欧州	人材派遣世界12位のUSG People N.V.(蘭)を買収。
	テンプ ホールディングス	アジア・太平洋	人材派遣大手Kelly Service, Inc.(米)との合併会社を設立。
	パソナグループ	ベトナム	ベトナム人の就職支援サービス等を手掛けるasegonia(日)との業務提携を開始。 在日ベトナム人の帰国就職支援事業を強化。
製造派遣	日本マニファクチャ リングサービス	タイ	UNG RITHY CO., Ltd.(カンボジア)との業務提携を開始。人材不足が著しいタイ への人材供給等で連携を図る。
技術者派遣	アウトソーシング	欧州	人材派遣独8位のOrizon Holding GmbH(独)を買収。

(出所)各社プレスリリースを基に弊社作成

ご参考資料

法規制の動向

- ▶ 人材派遣業界では、労働者を支持基盤とする民主党が規制強化を加速させてきました。
- ▶ 15/9月には、再び与党となった自民党が非正規雇用者の待遇改善に向けて、派遣法改正による規制強化を実施しました。

法規制の動向

年月	動き	方向性	与党	概要
1985/05	派遣法成立	-	自民党	・派遣対象業務として13業務を指定
1999/06	改正派遣法成立	緩和		・派遣対象業務を原則自由化(除く製造業務等)
2003/06	同上			・製造業務への派遣を解禁
2007/11	労働契約法成立	強化	民主党	・有期社員の不当解雇を禁止
2010/02	専門26業務派遣適正化プラン実施			・専門26業務従事者の業務範囲を厳格化
2012/06	改正派遣法成立		・日雇派遣の実質禁止 ・専ら派遣(グループ内派遣)の抑制	
2012/08	改正契約法成立		・有期社員の雇用可能期間を5年間に制限	
2015/09	改正派遣法可決		自民党	・届出制の廃止、許可制への一本化 ・有期社員の派遣可能期間を3年間に制限 ・派遣社員対象に雇用安定措置の実施

上場人材派遣事業者の顔ぶれ

順位	企業名	本社	業態	売上高(億円)			
				2014年度	2015年度	2016年度	2014-16 CAGR
1	リクルートホールディングス	東京	事務派遣	12,999	15,886	18,400	19.0%
2	テンプホールディングス	東京	事務派遣	4,011	5,176	5,920	21.5%
3	パソナグループ(注)	東京	事務派遣	2,262	2,637	2,830	11.9%
4	アウトソーシング	東京	製造派遣・技術者派遣	594	809	1,345	50.5%
5	テクノプロ・ホールディングス(注)	東京	製造派遣・技術者派遣	812	903	980	9.9%
6	ワールドホールディングス	福岡	製造派遣・技術者派遣	688	880	943	17.1%
7	メイテック	東京	製造派遣・技術者派遣	821	879	900	4.7%
8	ヒューマンホールディングス	東京	事務派遣	626	691	744	9.0%
9	ウィルグループ	東京	事務派遣	326	450	606	36.3%
10	UTグループ	東京	製造派遣・技術者派遣	365	441	576	25.6%
11	nmsホールディングス	東京	製造派遣・技術者派遣	492	622	546	5.3%
12	WDBホールディングス	兵庫	製造派遣・技術者派遣	277	298	327	8.7%
13	ヒト・コミュニケーションズ(注)	東京	事務派遣	263	288	303	7.3%
14	アルプス技研	神奈川	製造派遣・技術者派遣	202	227	267	15.0%
15	クリーク・アンド・リバー社	東京	事務派遣	229	249	266	7.8%
16	フルキャストホールディングス	東京	事務派遣	202	226	253	11.9%

(注)パソナグループ(17/5期)、テクノプロ・ホールディングス(17/6期)、ヒト・コミュニケーションズ(17/8期): 16年度決算未開示の為、通期予想売上高を入力。

(出所)各社有価証券報告書を基に弊社作成