より多くの人々に多様な就業機会を
2020 年の労働市場と人材サービス産業の役割

＜概要＞

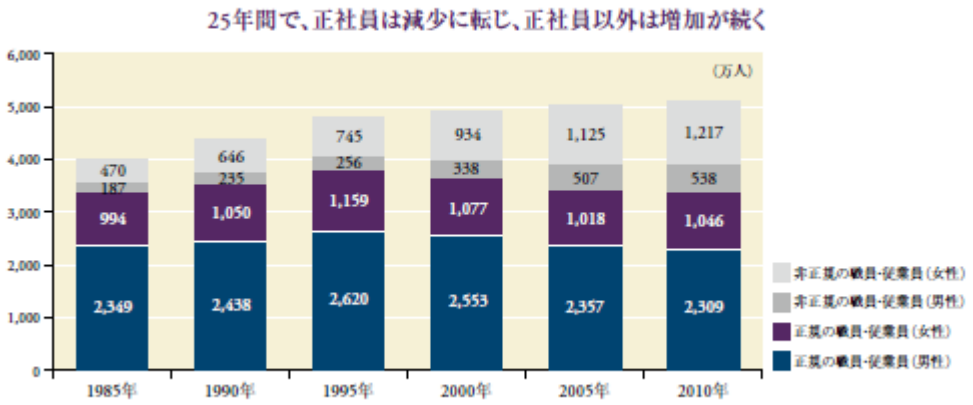
労働市場における需給調整機能を担う民間事業者を総称して『人材サービス産業』と名付け、人材サービス産業の役割と機能を明らかにするとともに、今後１０年間に起こる労働市場の変化に対応するために取組むべき課題を５つのテーマに整理した。これらのテーマについて、各業界団体による個別の取組みだけではなく、「人材サービス産業協議会」を設立し、各団体が連携して取組みを推進するほか、労働市場における課題解決のために公的機関とも協力し、さらにより多くの人々への就業機会の提供を実現していく。

第１章　労働市場の構造変化と需給調整の重要性

1985 年から 2010 年までの 25 年間で、雇用者数は全体で 1112 万人増加しているが、2007 年をピークとして減少傾向に転じ、特に正社員はすでに 1997 年から減少に転じている。

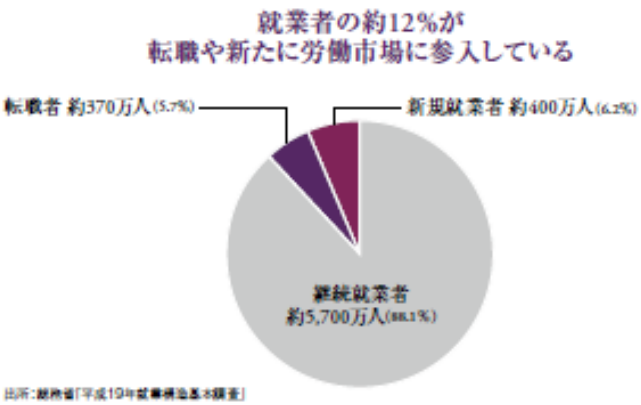
直近の状況では、過去１年間に仕事を変わったことがある転職者とこの 1 年に新たに仕事に就いた新規就業者を合計すると約 770 万人、就業者の約 12%がなんらかの需給調整機能を利用していることになる。特に、ハローワーク等の公的なサービスと、求人広告と民営職業紹介所を合わせた民間の人材サービス産業経由と２つの入職経路の利用が過半数を超えている。

図表 1-1 雇用者数の推移（1985～2010年／役員を除く）



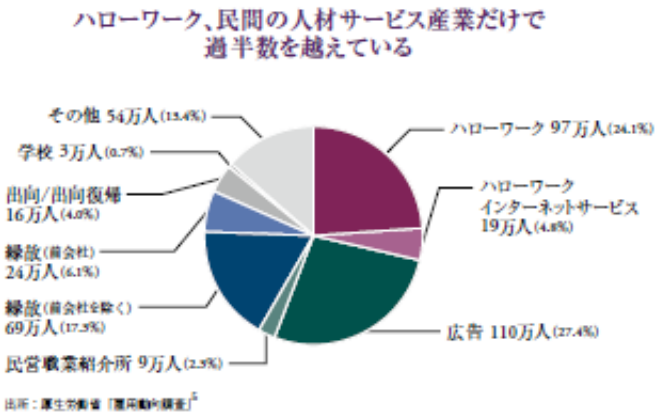
出所：総務省「労働力調査」

図表 1-3 就業者に占める転職者・新規就業者の割合（2007年）



出所：総務省「平成19年就業構造基本調査」

図表 1-4 転職入職者の入職経路（2010年／新規就業者は含まない）



出所：厚生労働省「雇用動向調査」

第２章　人材サービス産業が果たしてきた役割と課題

民間の需給調整機能を担う人材サービス産業のうち、求人広告事業、職業紹介事業、派遣事業、請負事業という代表的な 4 形態だけで、約 9 兆円の市場規模（売上ベース）があり、取り扱う求人件数は約 801 万件、そして約 475 万人に対してマッチングや就業管理を行っている。人材サービス産業は**①求人ニーズと求職ニーズの掘り起こし**と**②スクリーニングやニーズの調整**によって需給調整を行うが、後者については、広告表現の工夫や、キャリアカウンセリングによる条件の優先づけ、就業管理を通じた調整など、事業形態ごとに手法に特徴がある。

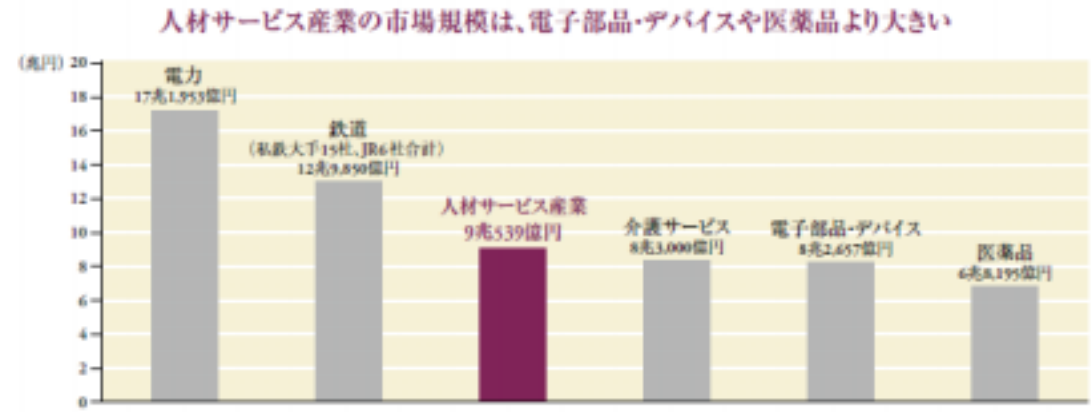
また、人材サービス産業が労働市場で果たしてきた役割としては、①転職コストの軽減、②成長産業への労働移動の促進、③労働市場への参入・再参入支援、④啓発活動による公正な採用の促進などがあげられる。このような役割を果たしてきた一方で、外部労働市場を通じた有期雇用社員のキャリア形成や就業管理を通じた派遣・請負社員の能力・処遇の向上、マッチング能力の向上によるミスマッチの抑止、人材育成による人材サービス産業の高度化など取組まなければならない課題も多い。

図表 2-1　人材サービス産業の市場規模

事業形態	年間就職者数	年間取扱求人数	事業所数	市場規模（売上）	
求人広告	214万人（注1）	545万件 ※広告掲載件数	—	9,866億円（注2）	9兆539億円
職業紹介（注3）	35万件	163万件	17,823事業所	1,861億円	
派遣（注4）	157万人 ※派遣労働者数	90万件 ※派遣先件数	45,892事業所	6兆3,055億円	
請負	69万人 ※請負社員数（注5）	3.2万件 ※取引先事業所数（注5）	—	1兆5,757億円（注6）	

注1　厚生労働省「平成21年雇用動向調査」
注2　電通「2010日本の広告費」および全国求人情報協会による平成21年度の推計値
注3　厚生労働省「平成21年度職業紹介事業報告書」上記は無料職業紹介事業を含まない有料職業紹介事業の数値
注4　厚生労働省「平成21年度労働者派遣事業報告書」
注5　厚生労働省「平成20年派遣労働者実態調査」
注6　ミック経済研究所「人材ビジネス系・専門アウトソーシング総市場の現状と展望2010年度版」

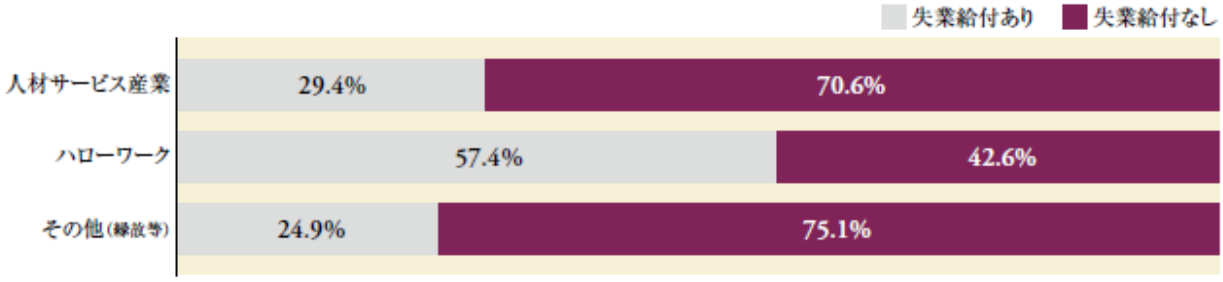
図表 2-2　市場規模の比較



出所：電子部品・デバイスは経済産業省生産動態統計調査（2010年）に基づく生産額
その他は日本経済新聞社編「日経業界地図2012年版」日本経済新聞出版社

図表2-5 入職経路別の失業給付の受給率

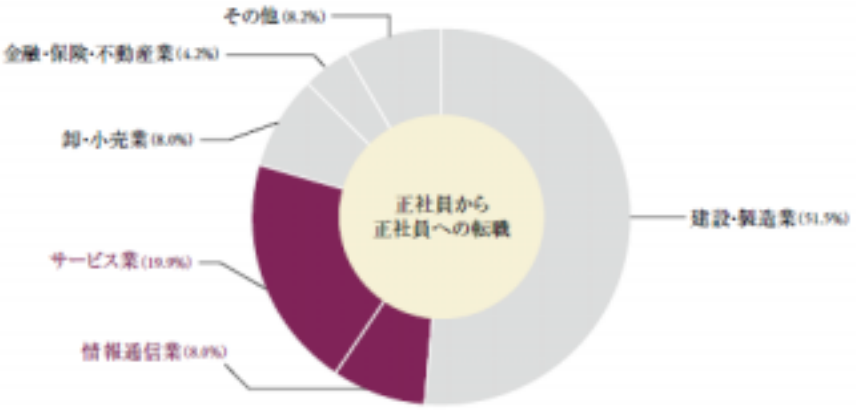
人材サービス産業には失業給付を受けない転職者が多い

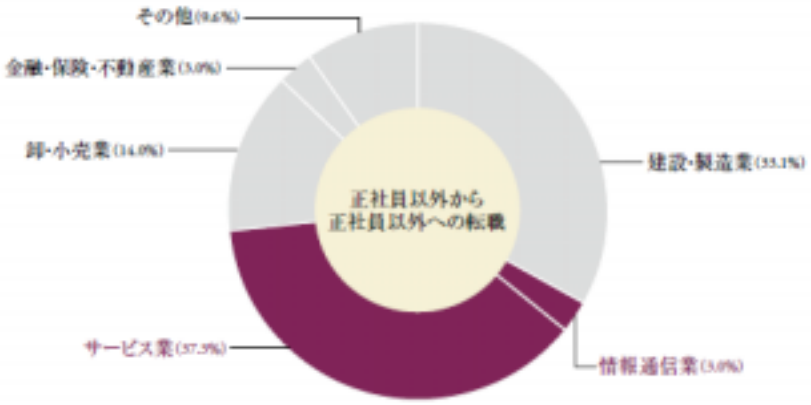


出所：リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査2010」特別集計
※「人材サービス産業」には派遣会社から入職した派遣社員も含まれる。以下、ワーキングパーソン調査の集計はすべて同じ

図表2-6「建設・製造業」から人材サービス産業経由での転職

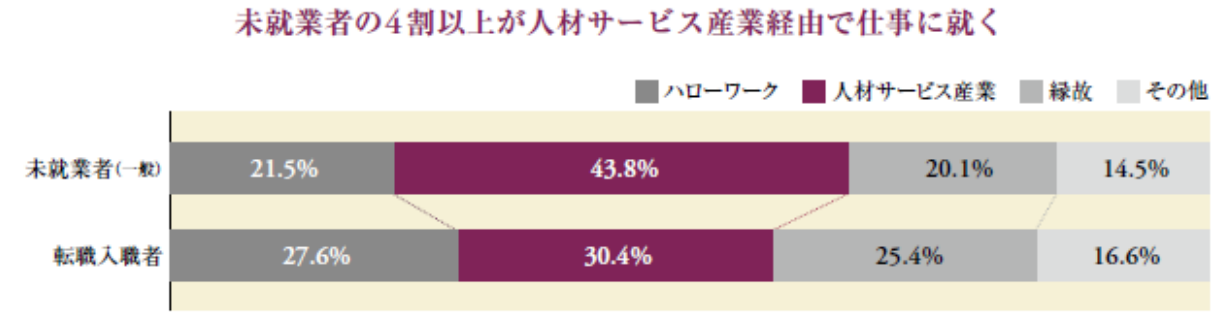
サービス業や情報通信業など成長産業への移動が多い





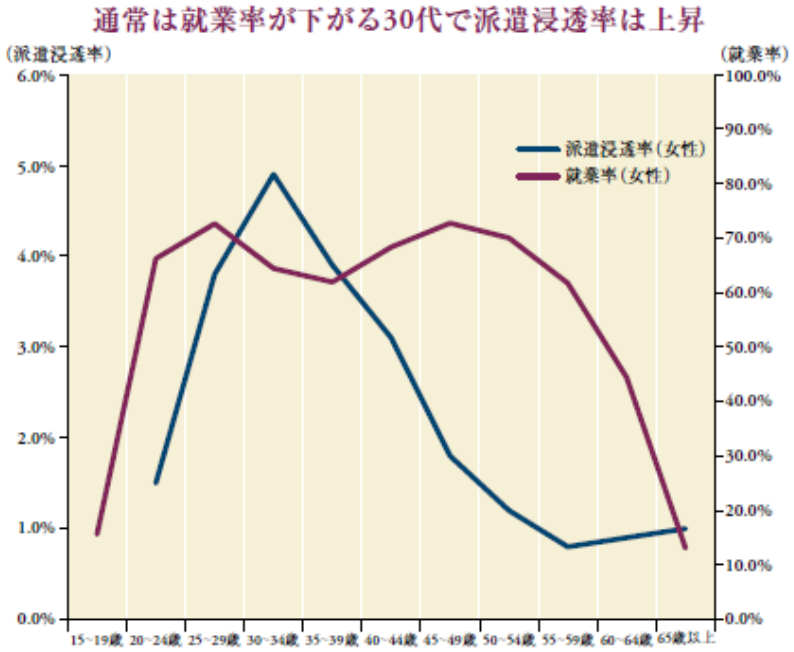
出所：リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査」特別集計
※詳細は参考資料「入職経路別の職種間移動」参照。

図表 2-7 職歴別の入職経路（2009年）



出所：厚生労働省「雇用動向調査」
※未就業者（一般）とは、入職前1年間以上仕事に就いた経験がない者で、新規学卒未就業者を含まない。
「ハローワーク」にはハローワーク及びハローワークインターネットサービス、「人材サービス産業」には民営、広告が含まれる。

図表 2-8 女性の就業率と女性の派遣浸透率（2010年）



出所：総務省「労働力調査」

図表 2-6　成長産業は、採用業務に多くの労力をさけないため人材サービス産業を活用するニーズが高い。また、人材サービス産業は、積極的な求人開拓によって潜在的なニーズや新たな分野での人材活用ニーズに機動的に対応できることが、成長産業の労働移動に貢献できている。

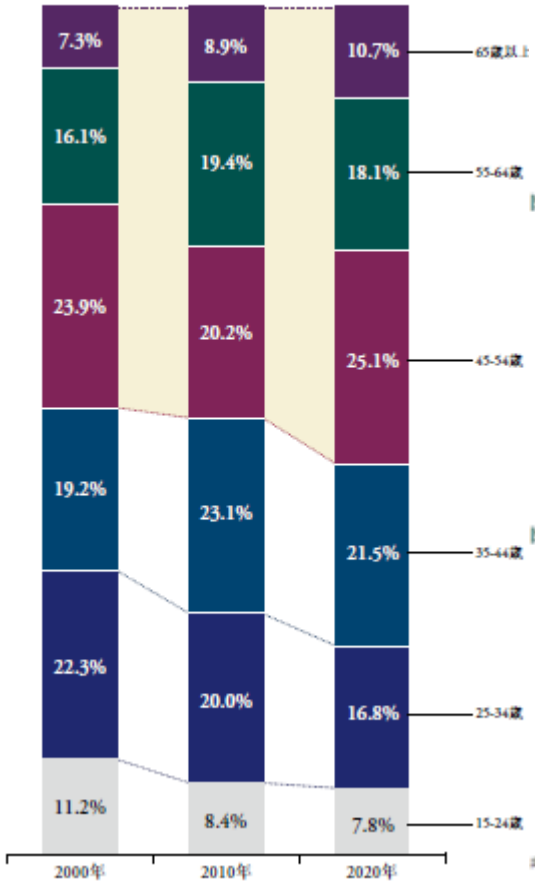
図表 2-8　派遣浸透率とは雇用者に占める派遣労働者の割合をいう。女性の就業率は 30 代が底となる「M 字カーブ」であるが、女性の派遣浸透率は 30 代が最も高くなっており、新たな就業機会が開発されているといえる。

第３章　2020 年の労働市場と新たな課題

2020 年の労働市場では、就業者の年齢構成が大きく変化し、45 歳以上の就業者が過半数を占めると予測される。また、サービス経済化がすすみ、産業構造への変化に対応するため、これまで以上に異業種や異職種への労働移動が重要となる。さらに、グローバリゼーションの加速にともない、企業からのグローバル人材の採用ニーズの高まりも予想される。

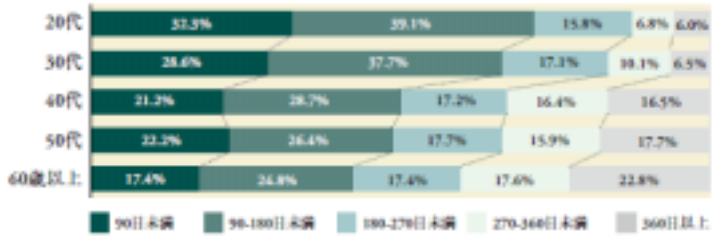
図表 3-1 労働者における年齢構成比率の変化

2020年には「45歳以上」が過半数を占める

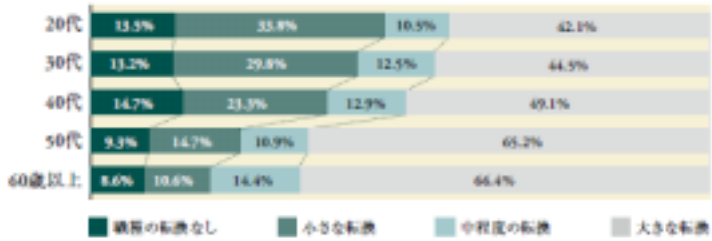


出所：リクルートワークス研究所『2020年の「働く」を展望する』

図表 3-2 再就職までにかかる期間



図表 3-3 再就職における職種転換の程度

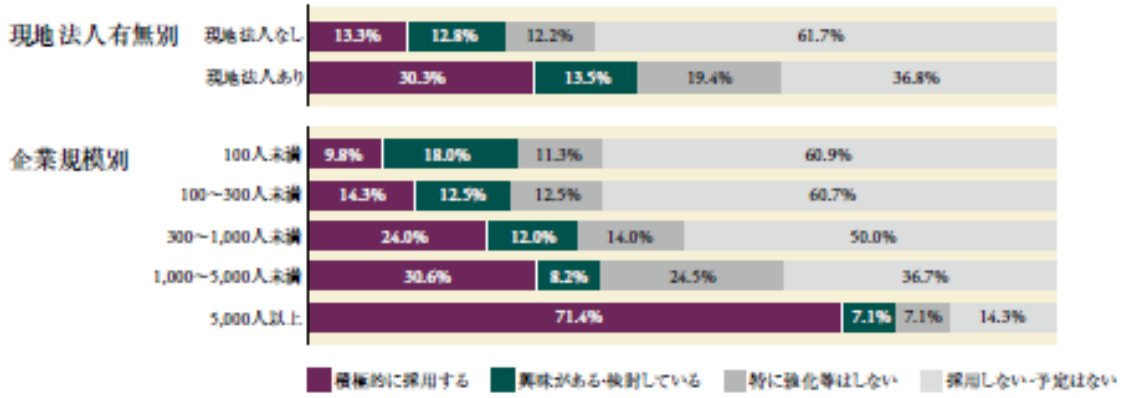


出所：再就職支援会社株式会社の実績データ

図表 3-3　職種転換の程度は、財務から法務など同じ事務職内で仕事を移ることを「小さな転換」、事務職から営業職に移ることを「中程度の転換」、事務職から保安・警備など全く異なる仕事に移ることを「大きな転換」としている。図表 3-7 では年齢が高くなるにつれ再就職までに時間がかかっているが、最終的には利用者のほとんどが転職先が決まっており、再就職支援会社が行うサポートや求人開拓で大きな職種転換を図ることによって、中高年の就業可能性が高まることを示している。

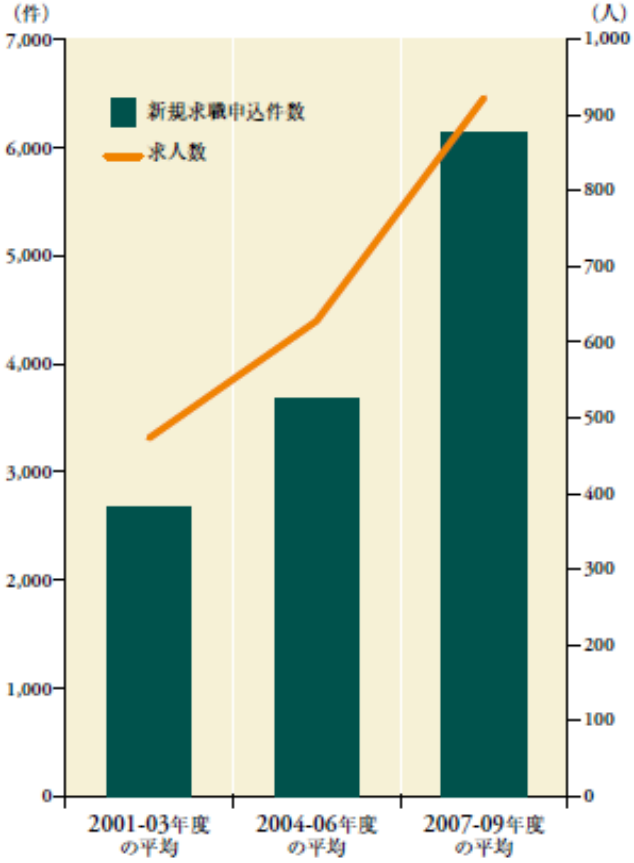
図表3-6 外国人新卒採用に対する企業の意識(2011年)

現地法人があるほど、企業規模が大きいほど外国人新卒採用に積極的

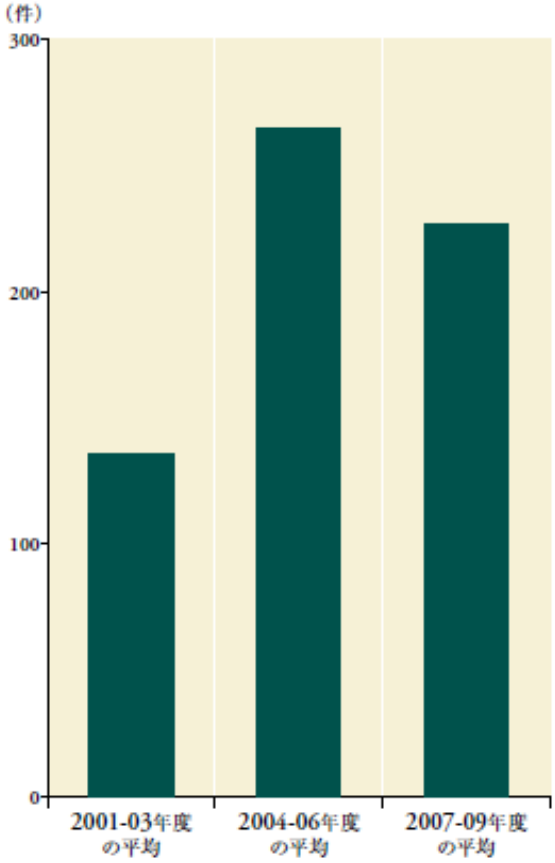


出所：インテリジェンスHITO総合研究所「外国人新卒採用に対する企業意識調査」

図表3-7 海外からの新規求職申込件数および求人数



図表3-8 国際間の就職件数



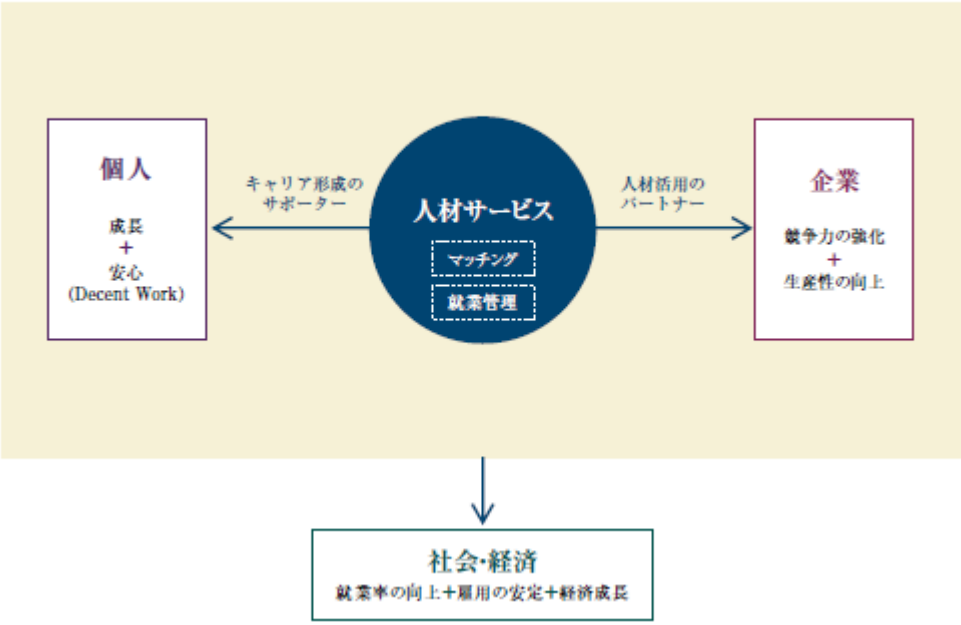
出所：厚生労働省「職業紹介事業報告書」
※ 商工会議所など特別の法人および地方公共団体による無料職業紹介事業ならびに技能実習生を除く。

第４章　人材サービス産業の今後の展望

2020 年にかけては、社会の構造変化から人材活用のあり方の転換に向き合わざるを得なくなる。しかし、これまで機能してきた雇用処遇制度を変えることは容易ではなく、とくに女性や高齢者が労働市場に参入・再参入するためには、ワークライフバランスの実現や就業に対する不安の払拭などさらに多様化するニーズへの対応も必要となる。これまで果たしてた役割や課題をふまえ、今後の人材サービス産業は、「個人が将来に展望を持つことができ、企業の競争力も向上する」という命題を実現させることを意識し、採用や転職ニーズの発生時点でのマッチングという一時的な関係性にとどまらず、企業が必要とする領域や成長分野へのキャリア転換を促すなど、個人と企業の持続的な成長のために中長期的な視野をもって支援していくことが重要となる。

これらを踏まえ、人材サービス産業が今後取り組むべきテーマを５つに整理し、さらに、労働市場における諸課題を解決するためのプラットフォームを整備し、それらの取り組みを推進していく。

図表 4-1 人材サービス産業の社会的役割



○人材サービス産業が取り組む５つのテーマ

（1）マッチング・就業管理を通じたキャリア形成の支援

より安定的な雇用への転換や処遇の向上、そのための能力開発など、個人の発展的なキャリア形成を、人材サービス産業の中核機能であるマッチングと就業管理を通じて支援する。

（2）採用・就業における「年齢の壁」の克服

中高年就業希望者の就業機会の開拓に積極的に取り組み、企業に対しても中高年層の活用を働きかけ、すべての年齢層が高い生産性を発揮できる雇用処遇制度への転換を促し、熟練技術を有する人材の円滑な労働移動の実現を目指す

（3）異なる産業・職業へのキャリアチェンジの支援

産業構造の変化に対応するため、異なる産業・職業へのキャリアチェンジに際しての適応ギャップを緩和する支援や、実績・経験だけでなく潜在能力など可能性ある人材の発掘と企業への紹介を行い、可能性の見極めに必要なナレッジの蓄積をすすめる。

（4）グローバル人材の採用・就業支援

海外での人材採用や国をまたいだ労働移動に対応するため、適任者の発掘、育成、転換を国境の制約なくスムーズに行えるよう、各国の労働市場に通じ、マーケットに適したサービスを開発、提供できる体制を整える。また、外国人の日本での就労に際しては、在留資格の確認や日本への適応のサポートなどにも取り組む。

（5）人材育成による人材サービス産業の高度化

労働市場の諸課題を解決するには、人材サービス産業に携わる一人ひとりの能力の向上が不可欠であるため、「人材サービスプロフェッショナル」の育成に積極的に取り組む、また、すべての人材サービス産業の従事者が高い意識をもって、コンプライアンスを重視し、優良事業者の育成にも引き続き取り組む。

○課題解決のためのプラットフォーム

（1）業界団体の協力・連携の推進

労働市場全体を俯瞰できるような情報収集・整備・分析や、人材サービス産業全体に共通するテーマへの取り組みを強く推進するため、各団体代表者による協議会を設置する。

（2）公的機関との連携の推進

転職者・新規就業者の主要な入職経路であるハローワークと人材サービス産業が、それぞれの機能を補完し連携することで、より迅速で効果的な就業支援や労働移動を広範囲にわたって実現できる。それぞれ単独では解決し得ない諸課題に対応するために、相互に協力連携し、公的機関と民間事業者の垣根をこえて幅広い意見交換が行える場をもうけ、官民パートナーシップを構築していく。

人材サービス産業４団体
共同宣言

わたしたち人材サービス産業は、複雑性を増す労働市場に対峙し、より多くの就業機会を生み出すことに努めます。これまで以上に企業の人材活用のパートナーとして、また、個人のキャリア形成のサポーターとして、両者にバランスのとれたサービス提供を行い、それぞれのニーズを高いレベルで実現させ、新たな取り組みを推進していきます。

社会からの期待に応えるために
――５つのテーマに取り組みます

わたしたち人材サービス産業は、雇用構造の変化や労働市場の新たな要請に応え、労働市場の健全化・円滑化に寄与し、社会からの期待に応えるため、以下の課題に積極的に取り組みます。

人材サービス産業が取り組む５つのテーマ

1. マッチング・就業管理を通じたキャリア形成の支援
2. 採用・就業における「年齢の壁」の克服
3. 異なる産業・職業へのキャリアチェンジの支援
4. グローバル人材の採用・就業支援
5. 人材育成による人材サービス産業の高度化

5つのテーマへの取り組みを強く推進していくために
――人材サービス産業協議会を設置します

労働市場で発生する課題には、業態を横断するテーマが多く、業態の垣根をこえて複数のサービスを提供する事業者も増加しています。そこで、人材サービス産業を横断・連携する組織として、各業界団体の代表者による「人材サービス産業協議会（仮称）」を設置し、５つのテーマを推進するためのプロジェクトを立ち上げます。

労働市場へのさらなる貢献のために
――官民パートナーシップを推進します

高度化する労働市場の諸課題に対応するために官民パートナーシップを推進し、官民が一体となって労働市場における課題について意見交換するラウンドテーブルの設置を公的機関に働きかけます。

【人材サービス産業の近未来を考える会】

社団法人全国求人情報協会　社団法人日本人材紹介事業協会　社団法人日本人材派遣協会　社団法人日本生産技能労務協会

＜委員会＞

佐藤 博樹（座長）	東京大学大学院情報学環・教授
大久保 幸夫（副座長）	リクルートワークス研究所・所長
青木 秀登	日本生産技能労務協会・理事
井坂 博恭	日本人材派遣協会・副理事長
今野 浩一郎	学習院大学経済学部・教授
坂本 仁司	日本人材派遣協会・会長
佐々木 和行	日本人材紹介事業協会・会長
佐藤 建次郎	日本人材紹介事業協会・専務理事
清水 竜一	日本生産技能労務協会・会長
高橋 広敏	全国求人情報協会・副理事長
中村 恒一	全国求人情報協会・副理事長

＜ワーキンググループ＞

江口 匡太	筑波大学システム情報系・准教授
加藤 高敏	日本人材派遣協会・専門役
川渕 香代子	リクルートスタッフィング・広報室
岸 健二	日本人材紹介事業協会・事務局長
小林 一夫	全国求人情報協会・事務局長
坂上 知子	ランスタッド・総合営業部
坂爪 洋美	和光大学現代人間学部・教授
佐藤 日出男	全国求人情報協会・総務部長兼業務部長
鈴木 敦雄	日本人材紹介事業協会・常任委員
田中 聡	インテリジェンス HITO 総合研究所・研究員
出井 智将	日本生産技能労務協会・理事
中村 天江	リクルートワークス研究所・研究員
野村 浩和	日本人材派遣協会・総務課長
森安 亮介	インテリジェンス HITO 総合研究所・研究員
谷中 徹	日総工産・担当次長
吉田 修	全国求人情報協会・常任委員

※本報告書に関するお問い合わせ先

人材サービス産業の近未来を考える会事務局（全国求人情報協会　業務部　佐藤日出男）
東京都千代田区富士見 2-6-9　雄山閣ビル 3 階 Tel03-3288-0881　h-sato@zenkyukyo.or.jp