

感謝の心をこめて

Challenge & Smile



平成26年9月29日

No. 14-185

株式会社 いよぎん地域経済研究センター

## 愛媛の人材派遣業界の現状と今後の見通し

～「集める」から「育てる」へ！変わる派遣の役割～

株式会社いよぎん地域経済研究センター（略称IRC、社長 山崎 正人）では、愛媛の人材派遣業界の現状と今後の見通しについてとりまとめましたので、下記のとおりお知らせいたします。なお、詳細は、2014年10月1日発行の「IRC Monthly」2014年10月号に掲載いたします。

記

### 【調査要旨】

- ・ 人材派遣業界の市場規模は、全国・愛媛ともにリーマンショックを境に縮小していたが、近年の景気回復に伴って落ち着きがみられ、当面は拡大に転じると予想されている。
- ・ 県内事業者へのアンケートによると、回答のあった事業者の36.3%が派遣を利用し、今はやめたがかつて利用していたところを含めると、57.1%が派遣利用の経験がある。
- ・ 派遣を利用するメリットとしては、半数以上の事業者が「人員調整を行いやすい」（60.2%）、「雇用リスク・負担が少ない」（53.9%）と答える一方、コスト削減の面でメリットがあると考えている事業者は少なかった。
- ・ 派遣業者を選択する際に重視するポイントは、「対応の速さ」（71.9%）、「派遣労働者のスキルの高さ」（54.7%）、「自社・他社への派遣実績」（51.6%）となった。10年前の調査では「スピード・質・価格」が求められていたが、今回の調査では「スピード・質・実績」を重視する結果となった。
- ・ 今後の方針として派遣を「増やす」としたところはわずか4.7%で、「維持」を含めても3割に満たなかった。10年前には「増やす」「維持」を合わせると4割を超えており、近年の正規社員化の流れのなかで、派遣を利用する事業者が確実に減ってきている。
- ・ 業界としては当面伸びが予想されるが、かつてのような「人さえ調達すればいい」というやり方では生き残れないだろう。変化していく派遣へのニーズを拾ってマッチングしていく力や、限られた人材を育てるために、派遣社員の能力開発やキャリア形成を支援していくシステム作りが必要となってくるだろう。

以上

私たちはチャレンジします。みなさまの笑顔のために。

NEWS RELEASE

株式会社 伊予銀行 愛媛県松山市南堀端町1番地 〒790-8514 TEL(089) 941-1141

## はじめに

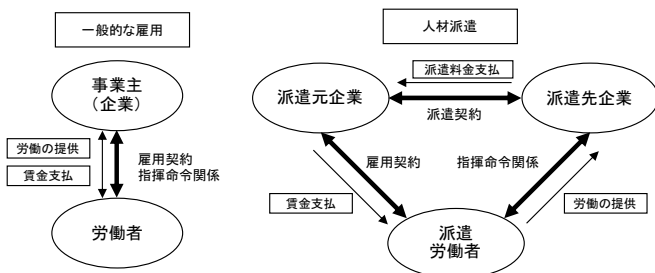
昨年からの景気回復で人手不足感が強まっており、多くの企業で非正規の従業員を正規社員に切り替えるなど、人材を困り込む動きが広がっている。

今回は、そんな過渡期にある愛媛の人材派遣業界について、派遣事業者へのヒアリングや派遣利用企業へのアンケートから現状や今後の見通しについてとりまとめた。

### 1. 人材派遣とは

人材派遣とは、派遣元企業が自己の雇用する労働者を、派遣先企業の指揮・命令を受けて労働させる事業のことを言う。通常の雇用形態では、事業主（企業）と労働者が直接雇用契約を結び、労働者は事業主（企業）から賃金を受け取る。一方、人材派遣においては、雇用主は派遣元企業だが、労働する場所は派遣先企業であり、指揮・命令も派遣先企業から受けることになる（図表 - 1）。

図表 - 1 「一般的な雇用契約」と「人材派遣契約」



資料：IRC作成

派遣には「特定労働者派遣」（以下、特定派遣）と「一般労働者派遣」（以下、一般派遣）があり、前者は届出制、後者は許可制である。一般派遣は必ずしも経験やスキルが必要とされるわけではないので、学生やフリーターなどの登録が多い。

労働者派遣法（以下、派遣法）は1986年に施行されて以来数度の改正を経ており、今秋の臨時国会で新たな改正案が審議される予定である（図表 - 2）。派遣法が変更される度に派遣会社・派遣利用企業は新たな対応策を講じなくてはならず、一長一短がある。

図表 - 2 現行法（2012年改正）と2014年改正案

2012年10月	
対象業務、改正内容	原則自由 禁止業務 ①港湾運送業務 ②建設業務 ③警備業務 ④医療関連業務 ★日雇派遣(30日以内)の原則禁止（17.5業務と以下の例外を除く） ・60歳以上 ・雇用保険の適用を受けない学生 ・副業として従事する者（生業収入が500万円以上の者に限る） ・主たる生計者以外の者（世帯収入が500万円以上の者に限る） ★グループ企業派遣の8割規制 ★マージン率などの情報提供 など
派遣期間	専門26業務は制限なし、自由化業務は最長3年
2014年改正案	
対象業務、改正内容	原則自由 禁止業務①港湾運送業務 ②建設業務 ③警備業務 ④医療関連業務 ★特定・一般の区別を撤廃、すべての労働者派遣事業を許可制に ★派遣労働者への教育訓練の義務化 など
派遣期間	専門26業務の撤廃 同一組織単位における同一派遣労働者の継続した受け入れは3年を上限

資料：IRC作成

### 2. 派遣市場規模

人材派遣の市場規模（図表 - 3）は、事業所数、労働者数、売上高ともに08年度までは右肩上がりであったが、リーマンショックを境に減少している。

図表 - 3 全国・愛媛の派遣市場規模

	労働者派遣事業所数 (2013年度)	派遣労働者数 (2013年度)	労働者派遣事業に係る売上高 (2012年度)
全国	74,368事業所	1,273千人	52,444億円
愛媛	560事業所	6,030人	18,594百万円

資料：厚生労働省「労働者派遣事業報告書の集計結果」  
愛媛県労働局職業安定課「経年別派遣事業所数の推移」

取材では、全体としてリーマンショックから数年は減少の一途をたどっていたが、12年度には底を打ち、増加に転じてきているとの話もあった。派遣市場は労働市場の動きに左右されるため、現在は、女性やシニアの就業率上昇などにより労働力人口の減少に歯止めがかかっているが、労働力人口の減少が予想される2020年頃からは労働市場の縮小に伴って派遣市場も小さくなっていくと考えられている。

### 3. アンケート結果

愛媛県内の派遣の活用実態を把握するため、愛媛県内に事業所をおく民間企業にアンケートを実施した。

なお、2004年に行ったアンケート結果と一部比較している。

調査実施内容	
調査対象	県内に事業所をおく民間企業 (業況見通し調査アンケート協力先)
調査方法	調査票を郵送し、郵送またはファックスにて回収
調査時期	2014年7月下旬～8月上旬
回答状況	配布数 868先 有効回答数 355先 有効回答率 40.9%

#### (1) 利用状況

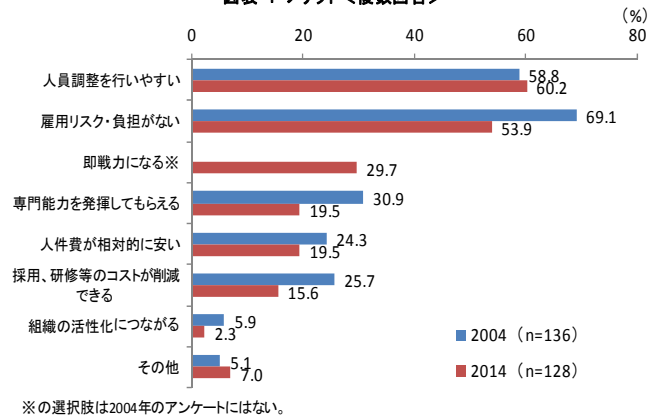
回答のあった事業者のうち、129事業者(36.3%)が派遣を利用しており、現在は利用をやめたがかつては利用していたところを含めると、203事業者(57.1%)が派遣を利用した経験があるという結果になった。

#### (2) 派遣を利用するメリット

派遣労働者を利用するメリットを尋ねたところ、半数以上の事業者が「人員調整を行いやすい」(60.2%)、「雇用リスク・負担が少ない」(53.9%)と答えた(図表-4)。10年前に当社が行ったアンケートでもこの2つが上位を占めており、派遣を利用する動機は変わらないようだ。特に繁閑の差がある企業にとっては、繁忙期のみに必要なスタッフを補うことができる“派遣”という形態はメリットが大きいようだ。

一方で、コスト削減の面でメリットがあると考えている事業者は少なかった。10年前も上位にはなかったが、今回さらに割合が減っている。急な依頼などでスキルのある派遣スタッフを確保したいときなどはコストがかかるが、それで人員を確保できるならば妥協するという事業者が多くなったということではないだろうか。

図表-4 メリット<複数回答>

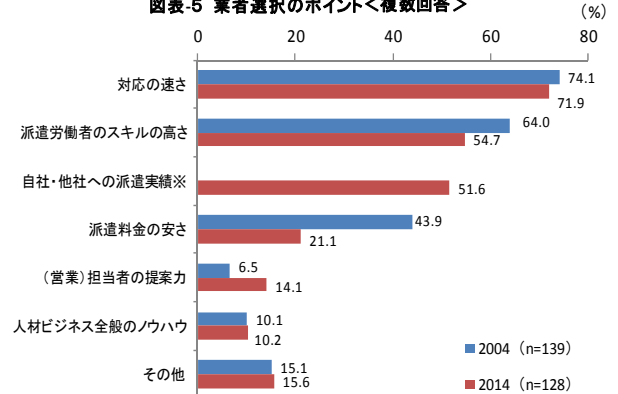


#### (3) 派遣業者選択のポイント

派遣業者を選択する際に重視するポイントとしては、「対応の速さ」(71.9%)、「派遣労働者のスキルの高さ」(54.7%)、「自社・他社への派遣実績」(51.6%)と続いた。

上位2つは10年前も同じであったが、10年前はそれに「派遣料金の安さ」が続き、4割を超えていた(図表-5)。今回のアンケートでは、「派遣料金の安さ」は2割に低下し、「安さばかりを考えていると(派遣元も派遣先も)共倒れする」、「価値ある物や人に対しては適正な料金を払うべきだ」といった意見がみられた。近年は、派遣に求めるものが“量より質”に変わってきており、多少コストがかかっても、経験やスキルのある質の高いスタッフに来て欲しいという派遣先が増えているようだ。

図表-5 業者選択のポイント<複数回答>



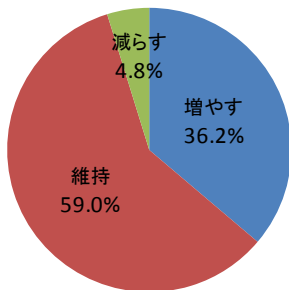
#### (4) 今後の方針

ここ最近、全国の大手企業が契約社員を正規社員や限定正社員にする動きに注目が集まっている。愛媛の企業はどのような形態の雇用を増やしていくのか、今後の社員や派遣の人数について増減予定を尋ねた。

#### A. 正規社員

正規社員について、今後「増やす」とした事業者は36.2%、「維持」が59.0%、「減らす」が4.8%となった(図表-6)。「できるだけ長く働いてほしい」「できることなら正規社員を増やしたい」という事業者は多いが、近年は「正規社員の募集をしてもなかなか人が集まりにくくなってきた」と感じているようで、正規社員が見つからなかった場合に、やむなくアルバイト・パートや派遣など、正規社員以外の形態で募集をかけるという事業者も多い。

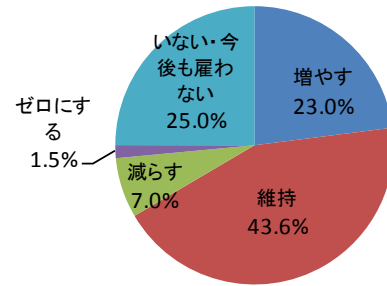
図表-6 今後の正規社員の増減予定 (n=351)



#### B. パート・アルバイト

回答のあった事業者のうち、実に75%がパート・アルバイトを雇っており、今後「増やす」とした事業者は23.0%で、正規社員の次に多くなっている(図表-7)。事業者側からすると、「パートやアルバイトは、正規社員がカバーできない隙間の時間帯で活用することが可能」「正規社員と比べると給与を抑えることができる」といったメリットがある。また、パート・アルバイトとして募集して人が集まるのであれば、派遣を利用するよりもコストが安いいため、活用する事業者は多いようだ。

図表-7 今後のパート・アルバイトの増減予定 (n=344)

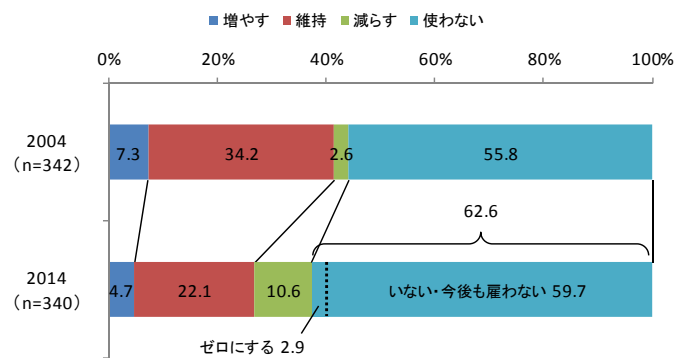


#### C. 派遣

派遣については、「増やす」としたところはわずか4.7%にとどまった。「維持」を含めても3割に満たない。10年前には「増やす」「維持」を合わせると4割を超えており、「減らす」としたところはわずか2.6%であった。10年前と比べると派遣を利用する事業者が確実に減ってきていることが分かる(図表-8)。

やむを得ず利用する事業者や、上手に利用するところがある一方、「派遣社員は即戦力にならない」、「派遣会社、派遣社員ともに信用できない」といった厳しい意見も聞かれた。

図表-8 今後の派遣の増減予定



※2014年の選択肢は「増やす」「維持」「減らす」「ゼロにする」「いない・今後も雇わない」の5つだったが、「ゼロにする」「いない・今後も雇わない」を合わせて「使わない」とみなしている。

#### 4. 今後の派遣業界に求められること

##### (1) 変化するニーズへの対応

派遣業界は景気の動向に左右されやすい業界である。そのため、リーマンショックを境に縮小していた市場規模も、近年の景気回復に伴って落ち着きが見られ、当面は拡大に転じると予想されている。

再び成長が見込まれる派遣業界だが、派遣事業者求められるものは変わってきた。10年前の調査では「スピード・質・価格」が必要とされていたが、今回の調査では「スピード・質・実績」を重視するという結果になった。

派遣労働者は正規社員が見つかるまで、あるいは復帰するまでの“つなぎ”であることが多く、正規社員の代替としての役割を期待するのであれば、スキルや経験は重視したいポイントである。そのような派遣スタッフを獲得するためには、優秀なスタッフを派遣してきた実績のある派遣事業者を選ぶ必要があり、そこにコストがかかるのはやむを得ないと考えるようになってきたようだ。

変化していく派遣利用側と派遣社員側それぞれのニーズを拾ってマッチングしていく力が、これからの派遣事業者には必要になってくるだろう。

##### (2) 教育体制の構築

地方においては、全国大手ではなく地場の派遣事業者の力が欠かせない。地域の人材は地域が育てるべきであり、人をどう育てて流動化させていくか、地場産業を支えていくか、競争するのではなく、派遣事業者同士が手を携えていく必要もあるだろう。大手が多く、名前だけでも広く人材が集まる都市部と違い、地方は地場中小の派遣事業者が少人数体制でやっているところが多い。生き残るためには、付加価値を高めて、“このカテゴリではこの地域で1番”というような強みを持つことが必要となってくる。

派遣事業者にとって、「人さえ調達すればいい」という甘い時代は終わった。今後は人口の絶対数が減っていくのだから、少ない人材を「育てていく」

しかない。

しかし現状は、派遣社員の教育に消極的な派遣事業者も見受けられる。派遣先が多様であるため、ビジネスマナーなどの基本的な教育は可能であるが、それ以上の専門的な教育を行うことが困難であること、また、複数の派遣事業者に登録する派遣社員が多いので、派遣事業者からすると派遣社員の教育へ投資しても回収できないリスクが高いことなどが原因である。

##### おわりに

「ハケン」と聞いて浮かぶイメージはどのようなものだろうか。「派遣切り」や「派遣村」など、いい印象を持つ人は少ないのではないだろうか。

悪いイメージが先行したり、企業・派遣スタッフ双方のニーズがあるにもかかわらず日雇派遣が禁止になるなど、法律が厳格化されたりする背景には、一部の事業者が「派遣」にマイナスイメージがつくような経営をしてきたという事実もある。そういったイメージを払拭していかなければ、派遣業界の発展は見込めないだろう。

派遣事業者の役割は確実に変化しつつある。ただマッチングするだけでなく、そこに付加価値を見出し、派遣社員と派遣利用企業双方の満足を生み出すこと、そして派遣社員が社会のなかで不可欠な存在になるよう教育・サポートしていくことが求められている。

「ハケン」の悪いイメージを取り払い、多様な働き方が認められるようにできるかどうかが目される。

(加藤 あすか)