

## 人手不足の中で拡大を続ける人材関連ビジネス

### 【ポイント】

1. 企業業績の回復に加えて、少子高齢化による生産年齢人口の減少という構造的要因により、わが国では人手不足が進行している。
2. 人手不足を背景とした企業による求人需要の高まりを受けて多様な人材関連ビジネスが拡大を続けている。
3. 人材関連ビジネス拡大の一方で、根本的な人手不足解消には国と企業が一体となった課題解決が必要である。

### 1. 構造的な人手不足が進行

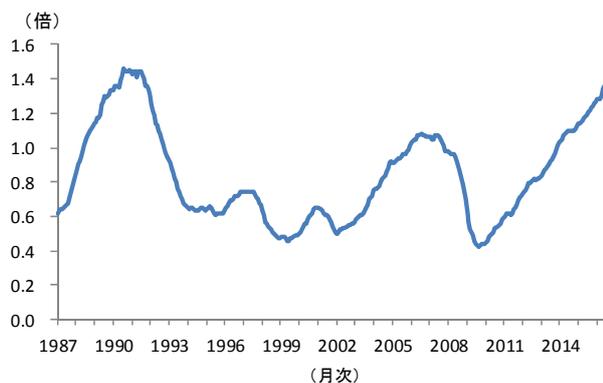
わが国の雇用環境はリーマンショック後の景気後退を受けた厳しい時期を経て、アベノミクスによる企業業績の回復により改善傾向が見られる。雇用環境の重要な指標である有効求人倍率は足元で1990年前後のバブル期に並ぶ水準にまで上昇している（図表1）。

企業による採用増加の背景には業績回復に加えて構造的な人手不足感の高まりがある。生産年齢（15～64歳）の就業者数は少子高齢化を受けてリーマンショック前の2007年を境に減少を続けている。一方で職種的には高い技能が要求されるIT・通信系の求人が高まっていることに加え、東京オリンピック開催を控えた案件が増えている建設業やインバウンド（訪日外国人）需要が高まる旅行・ホテル業、さらには景気の影響を受けにくいサービス業（教育・介護など）でも人手不足に悩む企業が増えている。

また、少子化に伴って大学新卒の就職者数は、直近のピークである2008年の水準を下回る推移が続いており、かつ入社後3年目までの離職率が再び30%を超える状況となっている（図表2）。このような状況の中で企業の人材確保は重要な経営課題となっており、新卒採用の不足および離職者のカバーを中途採用やパート・アルバイトの活用によって賄っているのが現状である。

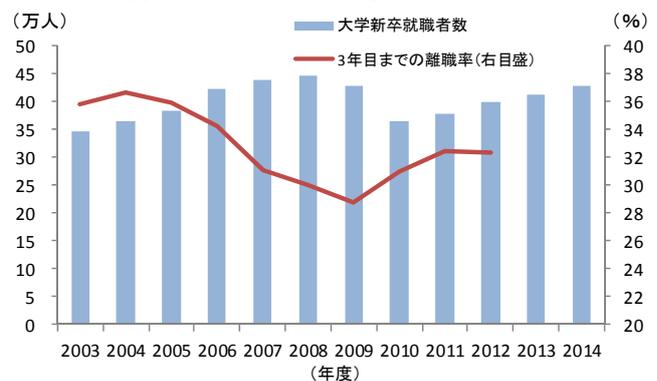
政府が今年度中に実行計画のとりまとめを予定している「働き方改革」では長時間労働の是正や同一労働同一賃金が主なテーマとなっており、今後も求人需要の拡大と雇用形態の多様化が進むものと予想される。

図表1. 有効求人倍率の推移



(資料)厚生労働省資料より富国生命投資顧問作成

図表2. 大学新卒就職者の動向



(資料)厚生労働省資料より富国生命投資顧問作成

## 2. 人材関連ビジネスが拡大

企業による求人需要の高まりを受けて人材関連ビジネスが拡大を続けている。

人材募集の重要な媒体となる求人広告は2010年以降大幅な拡大が見られ、特にインターネット環境の普及を背景として求人サイトを利用した広告件数が急速に増加している(図表3)。

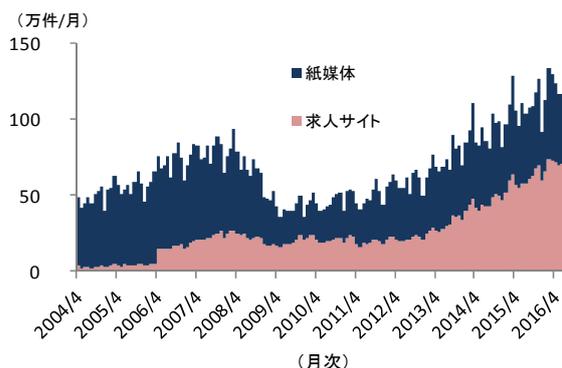
広告件数の増大には企業の人手不足に加えて雇用の流動化やミスマッチの拡大なども要因となっているが、インターネットを利用した広告媒体の多様化(パソコン、スマートフォン)や求人内容に特化したサイト(転職、派遣社員、アルバイト)の増加が企業側および求職者側双方のニーズをとらえていることが大きいと思われる。

また、雇用の流動化やミスマッチの拡大は人材紹介ビジネスの成長にもつながっている(図表4)。人材紹介は紹介業者のコンサルタントを仲介したリアルな人材ビジネスだが、最近ではインターネットを活用した応募・面接の簡素化やグローバル人材の紹介など、転職希望者の利便性向上や海外進出を図る企業の新たな求人需要の取込みも進んでいる。

人材派遣業界もリーマンショック後の停滞から足元では回復に向かっている(図表5)。人材派遣は企業による雇用の調整弁としての意味合いが強く景気の影響を受けやすいが、ここに来て正規雇用者の採用難や昨年9月の労働者派遣法改正による派遣社員の処遇整備などにより今後も引続き回復が見込まれている。ただし、派遣社員の需要増によって人員の確保難や時給上昇によるコストアップが生じており、今後は大手業者への集約が進む可能性が高いものと思われる。

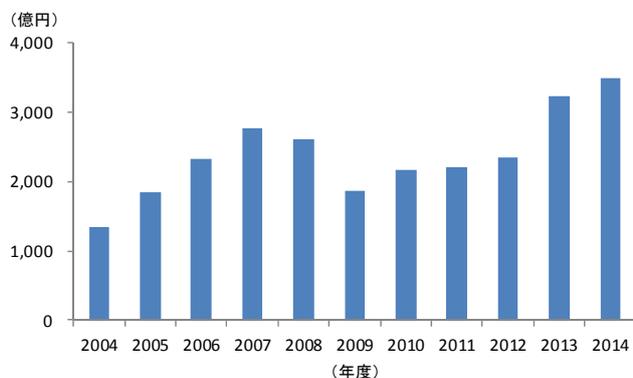
また、最近ではSNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)を活用したアルバイト求人情報やパートの求人広告サイト、看護師の人材紹介など新たな人材ビジネスも立ち上がり始めている。さらには外国人技能実習生の活用や高齢者派遣に注力する企業も出ており、今後も少子高齢化社会などに対応した新事業の拡大が期待される。

図表3. 求人広告掲載件数の推移



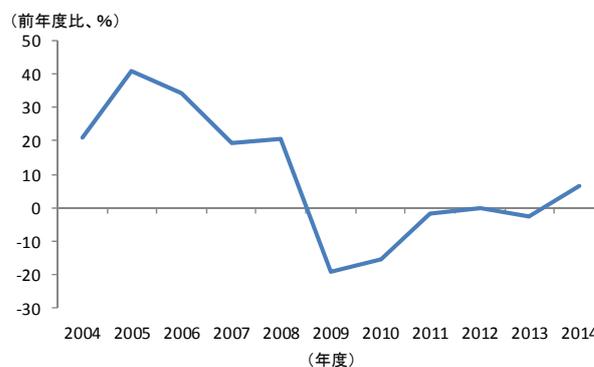
(資料) 全国求人情報協会資料より富国生命投資顧問作成  
(備考) 紙媒体は有料求人情報誌、フリーペーパー、折込求人紙の合計

図表4. 人材紹介市場手数料収入



(資料) 厚生労働省資料より富国生命投資顧問作成

図表5. 人材派遣事業売上高



(資料) 厚生労働省資料より富国生命投資顧問作成

### 3. 国と企業が一体となった課題解決が必要

雇用の逼迫によって人材関連ビジネスの拡大が見込まれる一方、採用する企業側では人件費上昇による収益悪化が懸念される。ここ数年は派遣社員・アルバイトの時給が上昇を続けており、また、今年10月に始まったパートなど短時間労働者への社会保険の適用範囲拡大による企業負担のさらなる増加も見込まれている。企業による派遣社員・アルバイトの需要拡大は相対的に賃金が低い非正規雇用の増加につながっており（図表6）、政府による働き方改革の中でも最低賃金引上げなど賃金格差解消の方策が議論となっている。

非正規雇用の増加は雇用が逼迫する中でも消費が拡大しにくく、景気全体への影響も問題となっており、働き手の能力に見合った賃金体系の構築と転職しやすい環境の整備、人材教育の充実など労働環境の改善に向けた取組みが今後の課題となろう（図表7）。

現状はデフレ下での雇用コスト増が企業収益を圧迫するという流れとなっているが、今後は所得の高まった労働者が消費を拡大させて企業収益ならびに景気を上向かせるようなサイクルへと変化することが望まれる。

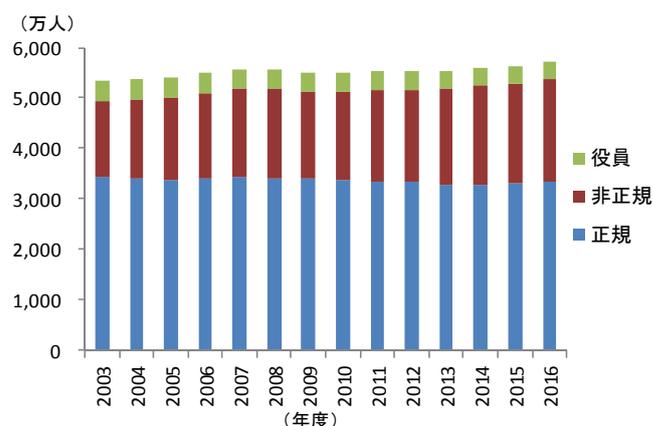
足元、労働力人口は増加しているものの、少子高齢化の進展にともない今後は次第に減少し

ていくと思われ、定年退職後の高齢者や出産後の女性および外国人の就労促進も必要となってこよう。企業側では高齢者の活用や女性・外国人・障がい者が働きやすい職場環境の整備などを通じたダイバーシティ（多様性）の促進が求められる。また、日本人の労働生産性はOECD（経済協力開発機構）加盟国の平均を下回っていることから、長時間労働の是正と共にメンタルヘルス対策やワークライフバランスの充実による生産性向上への取組みも期待される。この観点では企業の福利厚生をアウトソーシングする企業も存在していることから、新たな人材関連ビジネスの拡大も予想される。

一方、政府でも労働参加率の低い30～40歳代女性が働けるような子育て支援策や働き盛り世代の介護離職防止策の導入などが検討されている。また、直近では外国人労働者の受入れ枠拡大も議論の対象となっている。人材の活性化に向けた人材関連ビジネスの役割拡大は今後も期待できるものの、根本的な人手不足の解消には国と企業が一体となった課題解決が必要であろう。

（富国生命投資顧問（株） シニアアナリスト 日比 勝巳）

図表6. 労働形態別雇用者数の推移



（資料）総務省統計局資料より富国生命投資顧問作成  
（備考）2016年度は8月のデータ

図表7. 労働環境改善に向けた動き

2015年	9月	労働者派遣法改正
	10月	首相が「一億総活躍社会」を目指すと宣言
	10月	大手カジュアル衣料チェーンが週休3日制を一部導入
	12月	50人以上の労働者を有する職場でのストレスチェック義務化
2016年	6月	全47都道府県で史上初の有効求人倍率1倍超え
	9月	政府による「働き方改革実現会議」初会合
	10月	社会保険の短時間労働者への適用範囲拡大
2017年	4月	大手加工食品メーカーが所定労働時間短縮

（資料）各種資料より富国生命投資顧問作成