



これからのIT人材派遣業

2005.08.27

上野和彦・飯箸泰宏



1. 人材派遣業の概況

- 日本の人材関連ビジネスには3形態ある。
<http://www.meti.go.jp/press/20050727004/4-houkokusho-set.pdf>
- 1) 人材派遣・請負事業
- 2) 人材紹介事業
- 3) 再就職支援事業

人材派遣事業と請負事業の相違は、指揮命令系統がどこにあるかがポイント

日本の雇用者総数は5,353万人(2005年1～3月期)

派遣労働者数は約236万人と過去5年間で2.5倍に増加 - 厚生労働省調査 (<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/jyosei/geppo/0502.htm>)

職場の約5%は派遣労働者

(参考1)

日本の人材関連ビジネス ～3形態のビジネスモデル～

人材関連ビジネスには、大きく3つの事業形態がある。

人材派遣・請負事業

人材派遣業とは、派遣元と雇用関係にある労働者を派遣先に派遣する。一般労働者派遣と特定労働者派遣に大別される。一方、請負業は、民法、商法上に規定されたものであり、工場の生産ラインで働く製造業務請負が主流。

1. 一般労働者派遣業

- ▶許可制
- ▶派遣会社が人材を募り、登録
- ▶派遣期間は、比較的短期間
- ▶手数料制（求人企業が支払う額の平均25-35%）

2. 特定労働者派遣業

- ▶届出制
- ▶派遣会社が従業員として雇用
- ▶派遣期間は、比較的長期間

3. 請負業

- ▶届出、許可不要
- ▶請負会社が雇用と使用（指揮命令）
- ▶成果（出来高）による報酬。

主な企業

●一般派遣業

- ✓アデコ
- ✓テンプスタッフ
- ✓パソナ

●特定派遣業

- ✓メイテック

●請負業

- ✓日総工産
- ✓日研総業
- ✓高木工業
- ✓日本エイム

人材紹介事業

人材紹介業とは、求人企業と求職者から登録を受け、両者のマッチングを行う。

▶許可制

- ▶求人先企業の従業員として直接雇用契約を結ぶ。
- ▶上限制手数料で、求職者に支払われる6ヶ月の賃金の10.5%まで。
- ▶求職者から手数料徴収は原則禁止（ただし、芸能家、モデル、年収1200万円以上の経営管理者層と科学技術者は除く）

▶一部上級管理職をターゲットとするエグゼクティブ・サーチ型の形態がある。

- ◆求人企業のニーズにあわせ、適任者をサーチし、紹介。
- ◆平均手数料は候補者の再雇用先の年収の25-35%が一般的。

●人材紹介

- ✓インテリジェンス
- ✓リクルートエイブリック
- エグゼクティブ・サーチ
- ✓縄文アソシエイツ
- ✓コーン・フェリー・インターナショナル

再就職支援事業

（アウトプレースメント事業）

アウトプレースメント業とは、再就職支援事業で、企業が雇用調整を行う際に、従業員の転職、出向、独立などの転身を支援する。

▶カウンセリング、教育、求人情報の提供、施設提供などを実施。

▶一部、人材紹介まで行う事業会社もある。（その場合は、人材紹介事業と同様の許可が必要）

▶対象者の主流は45-57歳

▶雇用調整をする企業から手数料を徴収。一人平均100万円前後。

▶求職者から手数料徴収は原則禁止

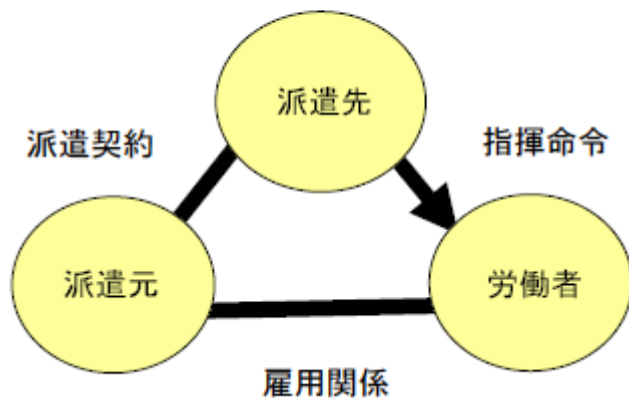
●再就職支援事業

- ✓日本ドレーク・ビーム・モリソン
- ✓パソナキャリアアセット
- ✓ヒュー・マネジメント・ジャパン
- ✓ライト マネジメント コンサルタンツ ジャパン

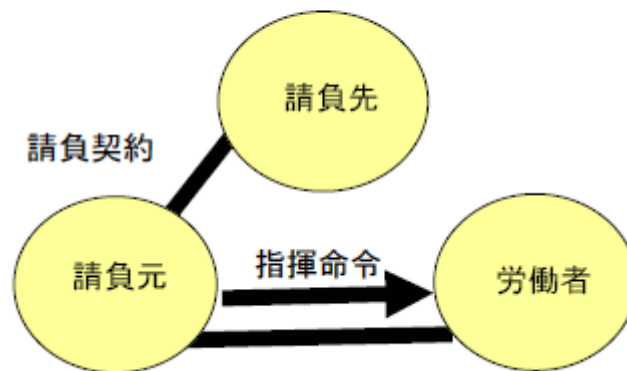
(参考2)

(参考資料)
～人材派遣事業と請負事業の相違～

人材派遣事業



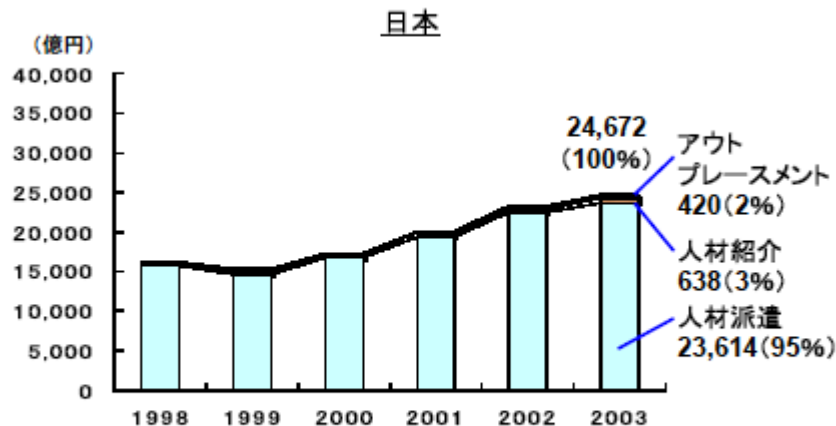
請負事業



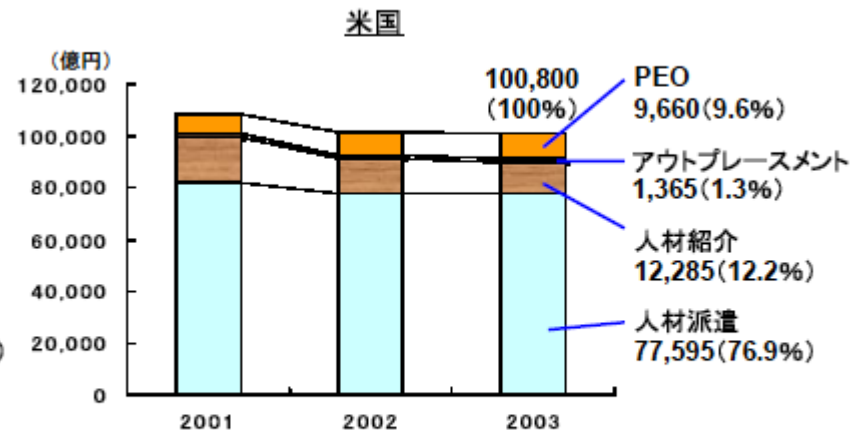
2. 人材関連ビジネスの日米比較

- 日本は増加(頭打ち)、米は減少(底打ち)
- 日本は2兆5千億円、米は10兆円

日米の人材関連ビジネスの市場規模



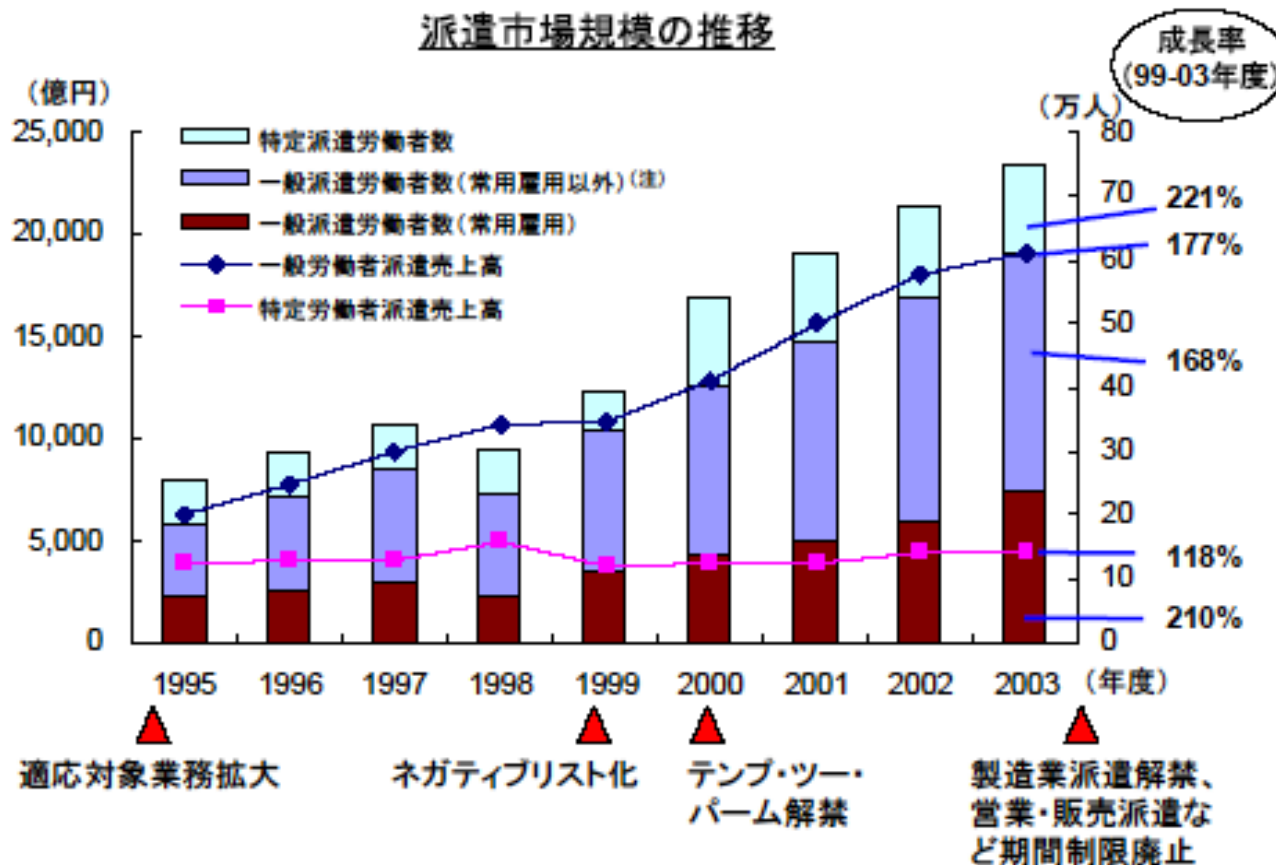
出所: 厚生労働省「労働者派遣事業報告」、「民間職業紹介事業報告」
 日本人材紹介事業協会「再就職支援事業市場調査」



出所: Staffing Industry Analysts, Inc.
 「Staffing Industry Report, Vol. XVI, February 25, 2005」
 1ドル = 105円換算

3.人材派遣業の経年変化

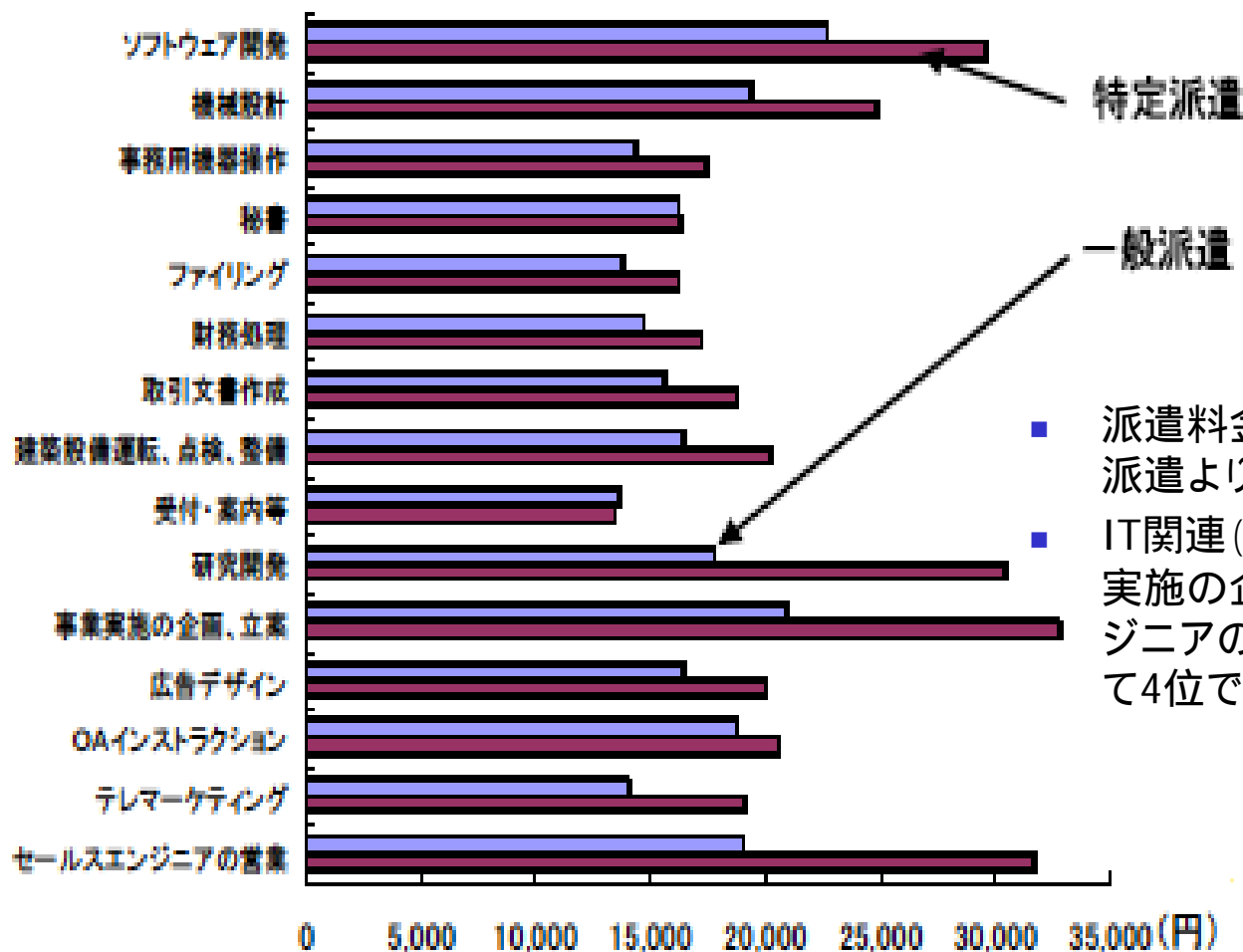
派遣市場規模の推移



- 1999年の規制緩和により、一般労働者派遣市場の伸びが顕著である。
- 特定労働者派遣は、規制緩和による急激な伸びは見られない。
- 派遣労働者数の増加率に比べ、売上高の増加率が小さくなってきている。(一般事務職の市場伸び率が頭打ち) 特化・専門化により打開...

4.派遣料金(1日あたり)

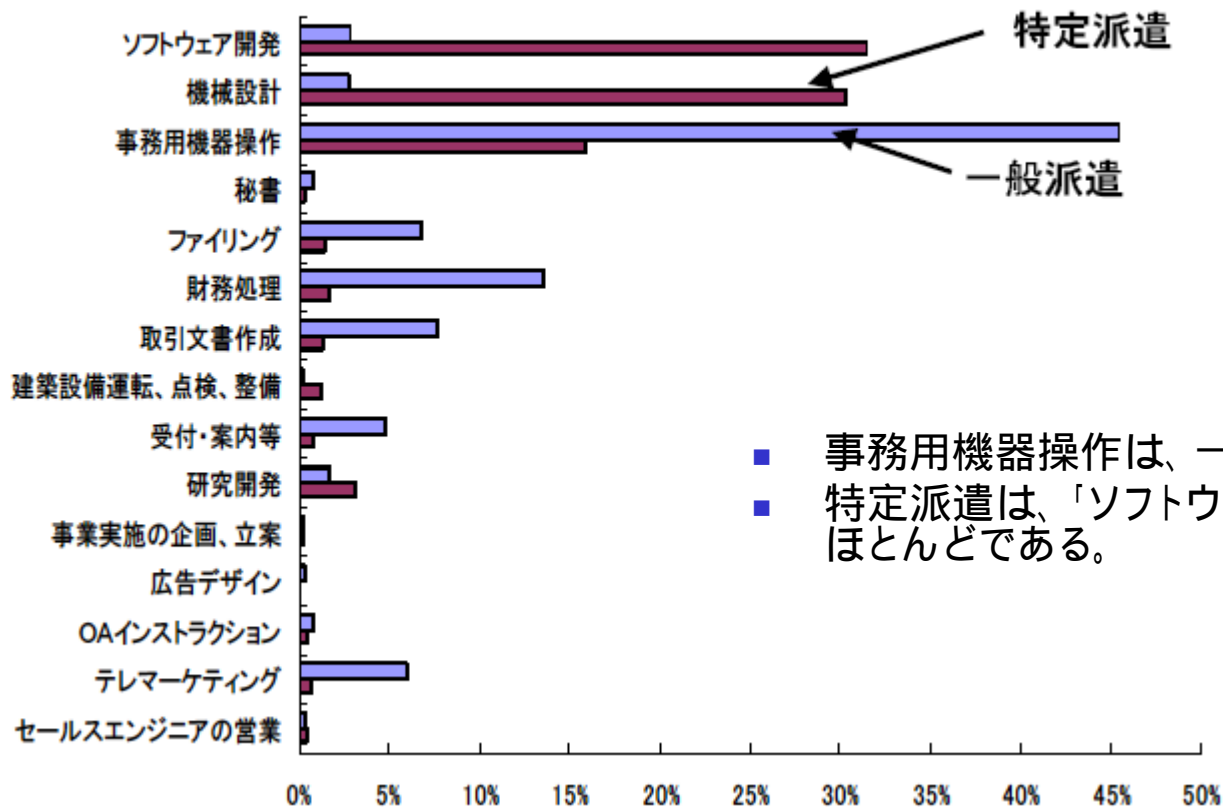
派遣料金(平均)－2003年度



- 派遣料金は、特定派遣の方が一般派遣よりも高い。
- IT関連(ソフトウェア開発)が、「事業実施の企画、立案」、「セールスエンジニアの営業」、「研究開発」に続いて4位である。

5. 派遣の業務内訳

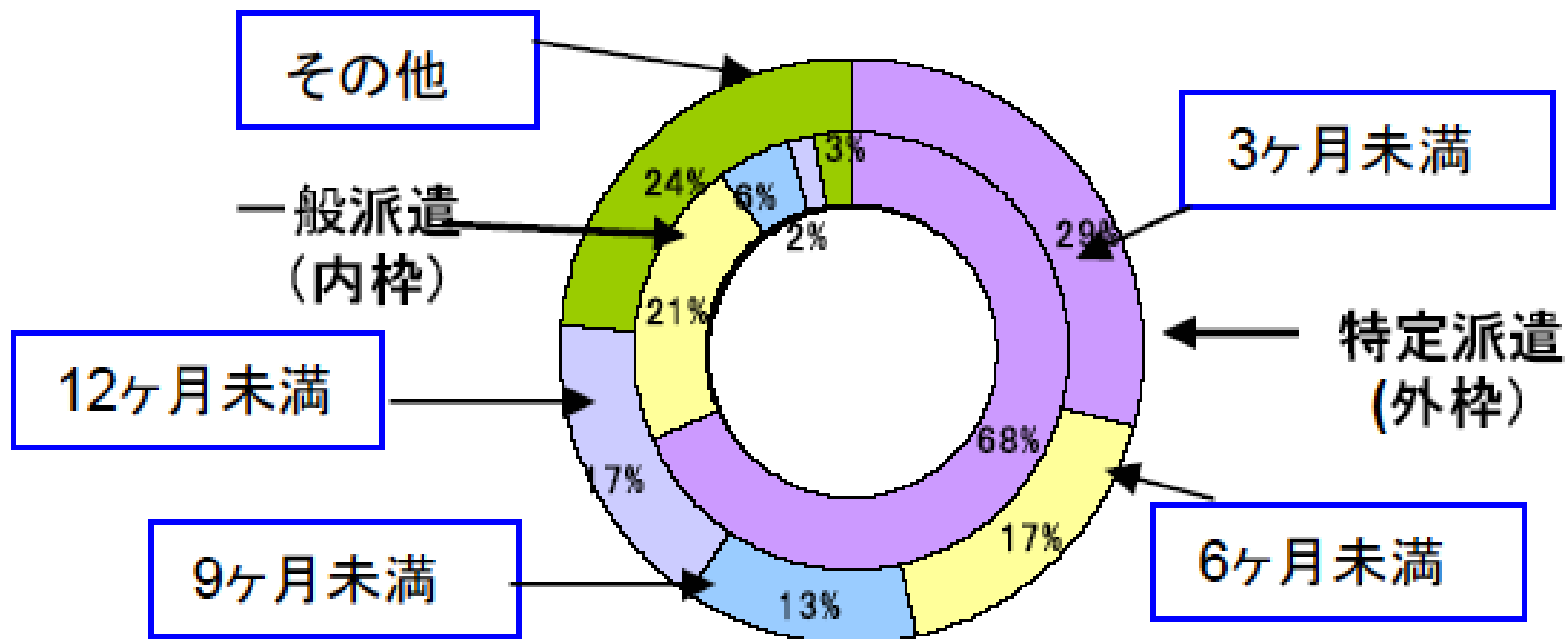
派遣労働者数の派遣先の業務別割合－2003年度



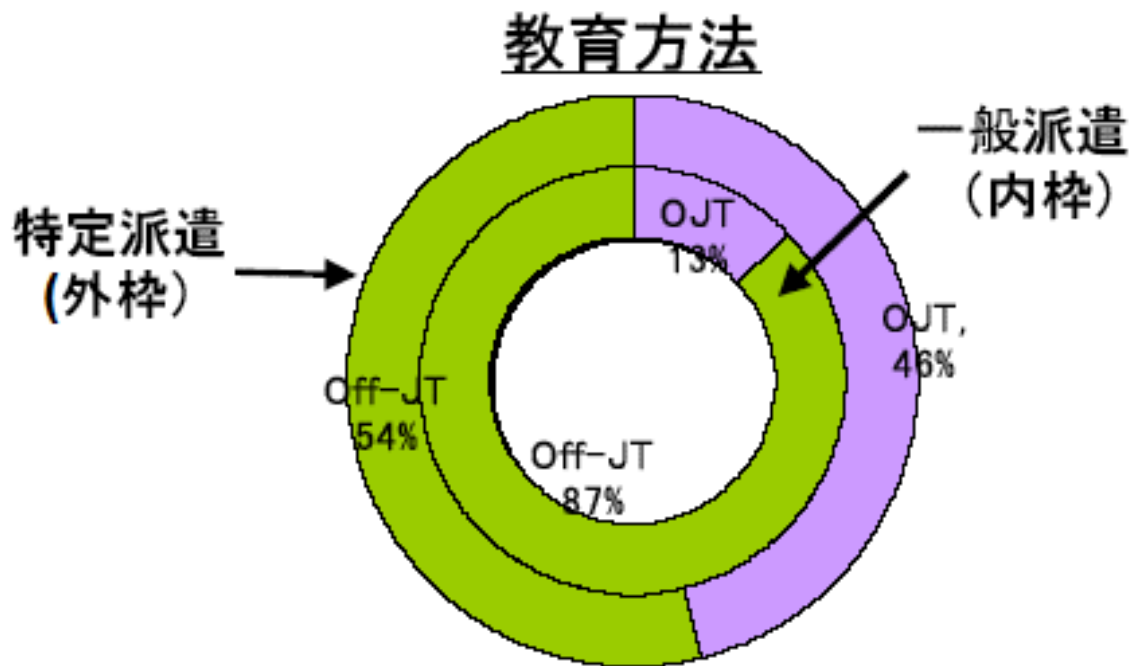
- 事務用機器操作は、一般派遣が多い。
- 特定派遣は、「ソフトウェア開発」「機械設計」がほとんどである。

6. 派遣の期間

派遣契約の期間



7.教育の方法



- 一般労働者派遣では、研修制度などのようにOFF-JT(職場外研修の総称)が多いが、特定労働者派遣ではOJT(職場内訓練)がほとんどである。

8. 増加する派遣人材

- 男女ともに増加しているが、女性のほうが、職場の同性に占める派遣人材の比率が高い(5倍)。
- <http://www.nli-research.co.jp/doc/li0109b.pdf>

図表－1 派遣社員数の推移

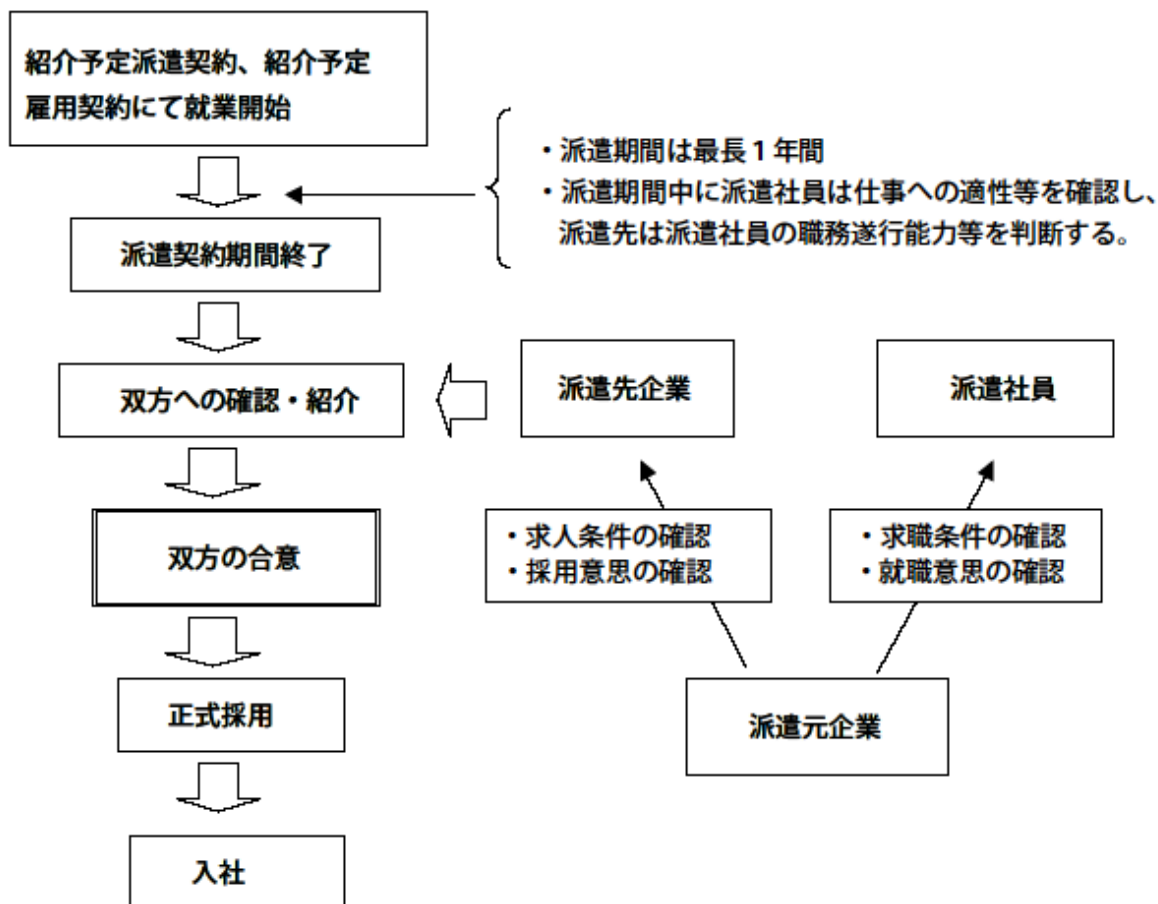
(万人、%)

	全体		男		女	
1999(H11). 8	28	(0.6)	6	(0.2)	21	(1.0)
2000(H12). 2	33	(0.7)	9	(0.3)	25	(1.2)
2000(H12). 8	38	(0.8)	9	(0.3)	30	(1.5)
2001(H13). 2	45	(0.9)	11	(0.3)	34	(1.5)

(注) () は役員を除く雇用者に対する派遣社員の割合
(資料) 総務省「労働力特別調査」

9. 紹介予定派遣(テンプ・ツー・パーム)

図表-4 紹介予定派遣(テンプ・ツー・パーム)の基本的な流れ



10. 能力向上意欲

- 派遣労働者の学習意欲は、正社員に次ぐ。

図表－7 職業能力開発への意欲

就業形態	計 (%)	職業能力 を高めたい と思っている	職業能力 を高めい と 思 っ て い ない	不明
正社員計	100	80.1	19.5	0.4
非正社員 計	100	52.7	46.5	0.8
契約社員	100	69.7	29.2	1.1
臨時的雇用者	100	67.7	32.1	0.2
短時間のパート	100	44	55	1
その他のパート	100	55.3	44.2	0.6
出向社員	100	74.7	23.6	1.7
派遣労働者	100	77.4	22.4	0.2
その他	100	47.7	51.4	0.8

(資料) 厚生労働省「平成11年就業形態の多様化に関する総合実態調査」



11. 事務派遣か、IT派遣か

- IT派遣か、事務派遣かによって料金は倍と半分。「IT派遣」と偽って「事務要員」を送り込む詐欺商法が、この分野の信用を損なっている。
- 事務派遣は、ワード・エクセル、会計ソフト等のアプリケーションの使用技能を持った人材の派遣である。
- IT派遣は、システム(社会と企業組織とOSとプログラムとユーザIF)が理解できて、プログラムが書けることが最低要件である。
- どちらを狙うのか、どちらも狙うのかをはっきりすべきである。
- どちらも狙うならば、別の組織にしないと、人は安易に流れて、事務派遣人材しか育たなくなることに注意。



12.IT人材育成の現状と課題(1)

◆ 技術者を取り巻くビジネス環境の変化

1990年代に入り、それまでの大型汎用機に代わりUNIXを中心としたクライアント・サーバシステムが普及し、ダウンサイジングが進展すると同時に、システムのオープン化によりIT技術は急速に進化・細分化してきた。

▶ IT技術者に求められるスキル

多様化、高度化の一途をたどっている。

▶ IT技術者の置かれる立場

ITバブル期　新しいテクノロジーの百花繚乱。IT技術者も引く手あまたであった。

ITバブル崩壊後　ビジネス環境も厳しくなり、ニーズを無視したテクノロジーの押し売りは姿を消した。「地に足のついたソリューションをいかに顧客に満足して買ってもらえるか」がIT企業に求められるようになった。



12.IT人材育成の現状と課題(2-1)

◆ ITスキル標準の役割

社会におけるITの位置付けや、ビジネス環境の変化に対応するため、経済産業省が主体となり、「ITスキル標準(ITSS)」が2002年12月に策定された。ITSSは、各分野におけるIT関連サービスの提供に必要とされる能力を体系化したものである。

➤ ITスキル標準(ITSS)の活用例

- ・企業や地方自治体・教育提供機関の人材育成のスキル指標、人員計画、教育プログラム策定など
- ・技術者個人のキャリアパスの確立や、目標値の設定など

ITスキル標準(ITSS)は、すべてのIT企業や技術者にそのまま適用できるわけではない。どのITスキルが必要かは企業やプロジェクト、そして自己のキャリアパスによって異なる。実際には、各社の企業戦略に合わせたITSSのカスタマイズが必要となっている。

12.IT人材育成の現状と課題(2-3)

実務経験・実績(実務能力評価)

ハイレベル			ミドルレベル		エントリレベル	
レベル7	レベル6	レベル5	レベル4	レベル3	レベル2	レベル1
テクノロジーやメソッドシ、ビジネスリードをする (技術を作る、生み出す)			業務上の課題の発見 解決が出来る (技術を使う)			
市場全体からみても先進的なサービスを開拓する、市場化をリードする		社内(自らが所属する企業、団体をリードする)	一定の業務範囲(プロジェクト)内をリードする		上位者の指導のもと業務を実施する	
市場に高い影響を与えることができる						
市場に認知される (社外論文等が市場に通用する)						
社内に認知される、社内で通用する						
		指導、教育ができる				
				全て独力でできる		
					一定の難易度については、一人では、高難易度のものは指導の下でできる	
						指導の下でできる

プロフェッショナル貢献評価

個別スキルの習得状況管理による評価

12.IT人材育成の現状と課題(3)

◆ 顧客の求める技術者像

▶ 必要とされる技術者像

業界ごとの企業経営の仕組みを理解し、経営課題の抽出とそれを解決するための能力と具体的なソリューションを提供するスキルを持つ技術者。

▶ 必要とされる能力

- ・ビジネスの専門知識
- ・顧客との交渉能力
- ・コミュニケーション能力
- ・プロジェクトマネジメント能力

様々な要件を総合的に反映したシステムの全体像を描ける人材として、技術者に期待される守備範囲が大きく変わってきた。

顧客の経営ビジョンをIT戦略にマッピングしてゆく能力、いわばビジネス・経営をITに置き換えるトランスレーターとしてのビジネスマネジメント能力が求められるようになった。 -19-

もはや、技術者だからといって、「技術しか知りません、やりません」では通用しない！！

12. IT人材育成の現状と課題(4-1)

◆ ITスキル標準に見る今後の技術者育成の課題

▶ ITスキル標準(ITSS)活用推進の課題

- ・各企業の解釈や利用範囲によってITSSの活用の度合いがまちまちであると、「共通基準」としての軸が曖昧になってきてしまう。
- ・ITサービスは、技術の進歩や顧客ニーズの変化に応じ、常にサービス分野や提供形態が変化しているが、その変化に応じて都度カスタマイズやアップデートを行うには、大変な労力と費用を要する。



策定プロセスの確立と、継続的な維持を行うための仕組みや組織が望まれている



12. IT人材育成の現状と課題(4-2)

◆ ITスキル標準に見る今後の技術者育成の課題

▶ ITスキル標準(ITSS)活用による期待効果

- ・IT事業者間で共通するスキル標準指標が実現することにより、IT業界全体のスキルの向上に繋がる。
- ・顧客企業が、ITパートナーが要件を満たす技術者を要しているか、すなわち要件を満たす企業かどうかの目安にすることが可能となる。
- ・技術者個人のスキルアップの目標をより具体的に持つことが可能となる。

▶ まとめ

IT技術者に求められるもの、それは「システムの要件を把握する理解力、そして具現化するためのクリエイティビティ、最大の効率を引き出すための施策」である。これらは時代を問わず、技術者に求められる普遍的な能力であるともいえる。今後より深く、より幅広くこれらを身に付けた技術者を多く育成するために、今、技術者個人の向上のみならず、業界全体の取り組みが必要とされる時期を迎えている。

13. 揺らぐ国の検定試験

- 「とくに技術の変化が急速なITの分野では、カリキュラム等の陳腐化の速度も急速である。なかでも認定試験の問題は「直接的環境整備」との関連性が強い。すなわちユーザにサービスを提供するのは「人材」であり、認定試験はある程度サービスの質に関する情報をユーザに提供する手段のひとつとなっているからである。また、ITベンダーにとっては、人材育成に関する「投資」を行う際の重要な指標となっている。従って、認定試験に関しては直接的環境整備の一環としても検討されるべきものである。」

<http://www.meti.go.jp/report/downloadfiles/g90621cj.pdf>

- 国の検定試験に+アルファの教育(企業とは何か、社会とは何かといった社会性を教える教育)を施せば、他に得がたい人材の提供が出来るだろう。(YI談)
- システム教育には、「組織論・社会論」が必要である。(YI談)
<http://shyosei.cocolog-nifty.com/shyoseilog/>



14. 労協の人材派遣事業

- 介護士などの国家資格のための教育を基盤に、人材を育成して、人材派遣事業に乗り出すべきである。
- 労協の人材教育は、協同労働の原理を教えるシステム教育がはずせない。非営利か営利かは別として、「協同労働の原理」への無理解(社会性の欠如)が、再就職への壁となり、ニートの原因になっている。これを乗り越えるのが労協だろう。
- 技能教育(国家資格のための教育)とシステム教育(協同労働の原理を教える教育)があれば、質において市場で勝つことが出来る。料金は「非営利」である時点ですでに勝っている。
- 商機は十分にある。あとは、やるかやらないかだけだと思う。

共同労働の原理(YI談)

- ・自分のことは自分でする
- ・仲間のために1つは貢献する
- ・仲間は互いに助け合う
- ・その共同体は社会に貢献する



ご清聴どうも有り難うございました。