

# 人口減少が地域社会に与える影響 第6回「人材派遣」

ぶぎん地域経済研究所 調査事業部長兼上席研究員 藤坂 浩司

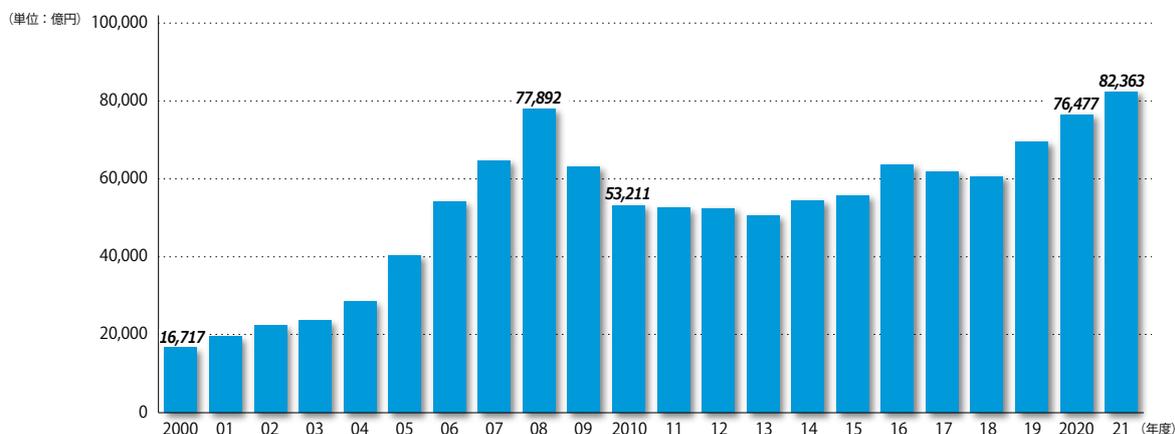
今年4月、総務省が発表した人口推計（2022年10月1日時点）によると、日本の総人口（外国人を含む）は1億2,494万7,000人で前年同期比で55万6,000人減少した。12年連続の減少で、このうち日本人の人口は1億2,203万1,000人。減少数は75万人に達し、統計上の比較が可能な1950年以降で最大の減少となった。中でも労働力の中心である生産年齢人口（15歳から64歳の年齢人口）は29万6,000人減少して7,420万8,000人となり、総人口に占める生産年齢人口の割合は59.39%と、過去最低であった前年統計の59.4%を更新した。労働力の減少により、社会の様々なシーンで影響が顕在化し、とりわけ人間の労働力に依存する業種では顕著である。そこでシリーズの第6回は「人材派遣」を取り上げる。人口減少と人材派遣の関係を数字で把握し、人材派遣業界でどのような影響が出ているのか、アンケート調査と企業事例を基に本県の状況について考察する。

## 人口減少の視点から見た人材派遣業界の現状

図表1は厚生労働省が毎年、発表しているわが国の労働者派遣市場の売上高推移を示したものだ。派遣

市場は1986年7月に労働者派遣法が施行されて以降、堅調に市場を拡大してきた。最新の2021年度の派遣売上高は8兆2,363億円と過去最高額となり、派遣法施行年の同売上高1,968億の実に41.8倍にまで市場は拡大している。

図表1：労働者派遣事業の売上高推移



出典：厚生労働省『労働者派遣事業報告書』各年データをもとに当研究所で作成



この推移を図表2のわが国の人口推移と照らして見てみたい。わが国の生産年齢人口は1995年の8,716万人をピークに以降、下がり続けており、2021年時点では7,450万人まで16年間で約1,266万人減少している。生産年齢人口が減少を続ける一方で派遣市場が拡大を続けている背景は、①人口減少が続く中で、企業が必要な雇用人員を確保できず、労働者派遣に依存する割合が高まっている。②機械化や自動化により、業務や作業の経験がない（あるいは経験が短い）人や正社員でなくても必要な業務を遂行する環境が整備されてきた。③労働の細分化が進み、専門性の高い業務を派遣に任せる市場が形成されてきた。④企業が合理化を進めたことで、業務の一定割合を正社員から派遣社員に切り替えている。⑤社会環境や経済環境の変化を通じて、働き方改革や雇用形態が変化して労働者の仕事に対する意識が変わってきた一などが指摘できよう。この指摘は派遣社員だけではなく、パートやアルバイトなど非正規社員と呼ばれるカテゴリ全体にも共通して言えることだ。

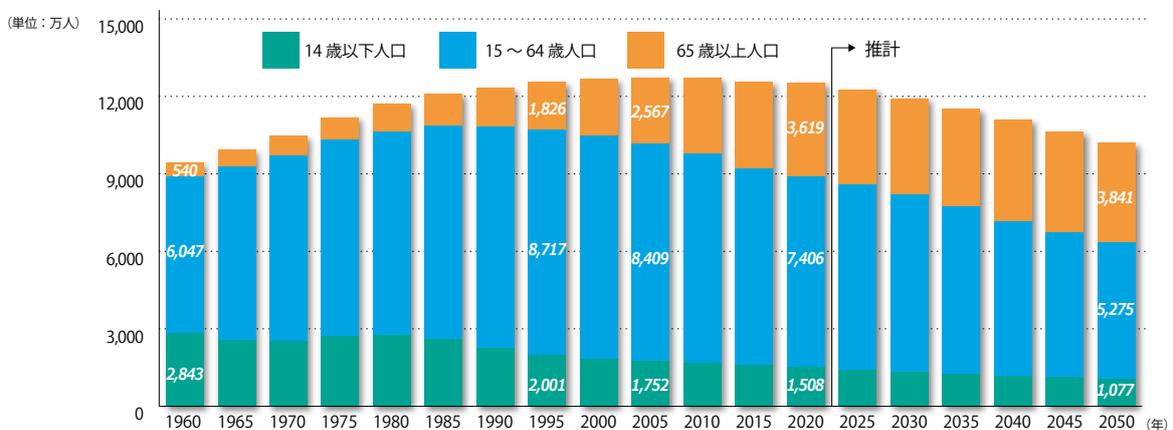
図表3は総務省の「労働力調査」の統計を2002年から2022年まで過去20年間に遡り、雇用形態別雇用者数の推移を示している。この20年間で全労働者に占める正社員の割合は70.6%から63.1%へと下がる一方、非正規社員の割合は29.4%から36.9%へと高まってきている。今後も人口減少が進むことで人材派遣市場が一定程度の割合を確保していくものと推察

される。次に派遣社員はどのような業界や企業に集まっているのだろうか。図表4では、産業別に見た派遣社員の就業割合を、また、図表5では事業所規模で見た派遣社員の就業割合を表している。産業別では情報通信業を筆頭にして、運輸業・郵便業、金融業・保険業、卸売業などで派遣社員の採用割合が高い。情報通信業の割合が最も高い理由は、デジタル技術の進化により、あらゆる産業でソフトウェアによる制御が不可欠となり、SE（システム・エンジニア）と呼ばれるシステム技術者が慢性的に不足し、派遣市場に依存している実態が窺える。また、図表5を見ると、より事業規模の大きな企業ほど派遣社員に依存している割合が高くなっていることが分かる。

### 県内人材派遣会社へのアンケート調査

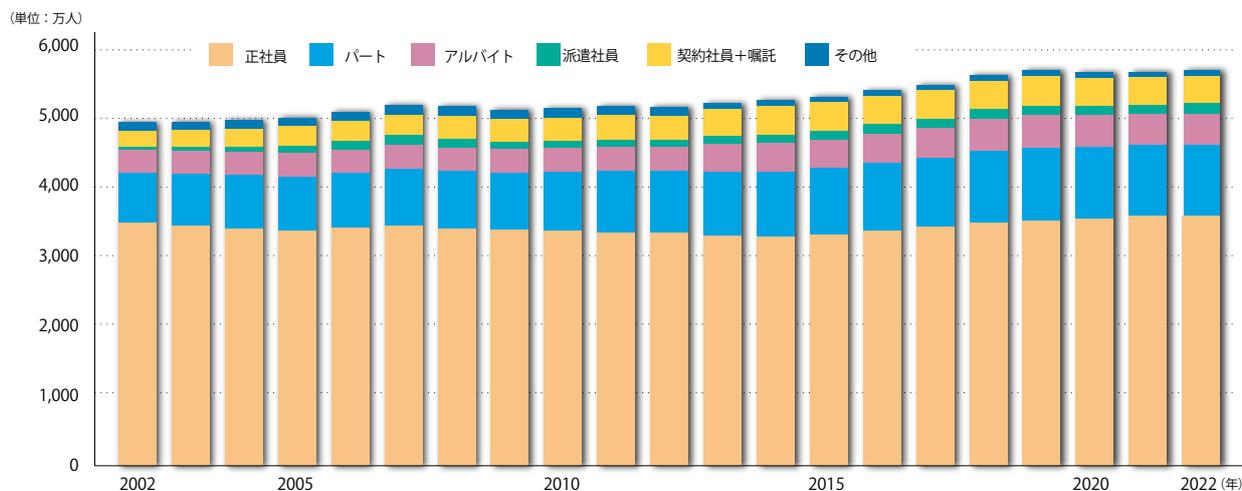
当研究所は今回のレポート作成にあたり、埼玉県内に本社を置く中小の人材派遣会社12社を対象に、「人口減少が自社事業に及ぼす影響」に焦点を当てたミニアンケート調査を実施した。図表6は結果の一部をまとめたものだ。人材派遣会社にとって人口の減少は、商材である“人材”確保に影響を与え、その動向が業績を左右しかねない。調査では実際にはどのような影響が出ているのかについて探った。結果、アンケートを通じて人材派遣会社への影響や企業が直面する課題について、その一端を理解することができた。

図表2：わが国の高齢化の推移と将来推計



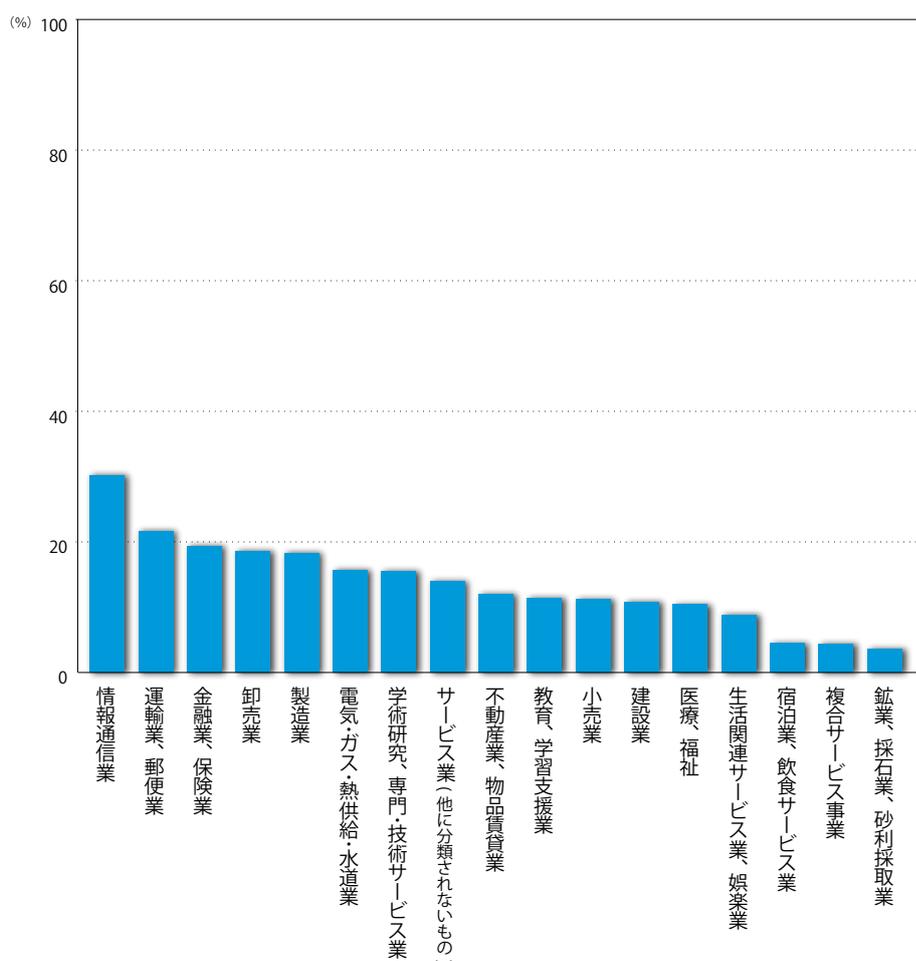
出典：内閣府『令和4年版高齢社会白書』をもとに当研究所で作成

図表 3：雇用形態別雇用者数の推移



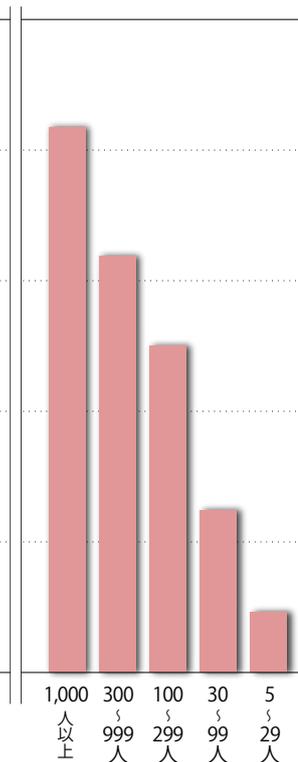
出典：総務省『労働力調査』各年データをもとに当研究所で作成

図表 4：産業別に見た派遣労働者の就業割合



出典：厚生労働省『平成 29 年派遣労働者実態調査の概況』をもとに当研究所で作成

図表 5：事業所規模で見た派遣労働者の就業割合



出典：厚生労働省『平成 29 年派遣労働者実態調査の概況』をもとに当研究所で作成  
統計は調査対象社数全体を 100%としている

図表 6：人材派遣会社に対するアンケート調査結果

	「人口減少」はビジネスに影響を与えていますか？	「影響を受けている」場合、その影響は「プラス」「マイナス」どちらですか？		貴社は外国人を採用していますか？ 外国人を採用している場合、その理由を教えてください（項目から選択）
		「プラス」を選択した企業の具体的な影響（項目から選択）	「マイナス」を選択した企業の具体的な影響（項目から選択）	
A社	少なからず影響している	①取引先が増えた ②派遣人数が増えた ③派遣料（作業料）が上がった		採用を検討している
B社	大きく影響している		①派遣人数が減った ②仕事はあるが派遣社員が集まらない ③派遣社員の募集コストが上昇した	①日本人が集まらないから ②外国人に対する派遣先の評価が高い ③日本人が嫌がる仕事でも、外国人なら引き受けて貰えるから
C社	少なからず影響している		①仕事はあるが派遣社員が集まらない	採用していない
D社	大きく影響している		①仕事はあるが派遣社員が集まらない ②派遣社員の募集コストが上昇した ③価格競争が激しくなった	①日本人が集まらないから ②日本人が嫌がる仕事でも、外国人なら引き受けて貰えるから
E社	少なからず影響している	①取引先が増えた ②派遣料（作業料）が上がった ③人材定着の大切さなどのコンサルが出来るようになった。		採用していない
F社	大きく影響している		①仕事はあるが派遣社員が集まらない ②派遣社員の募集コストが上昇した	採用していない
G社	大きく影響している	①取引先が増えた ②派遣人数が増えた ③新規市場が開拓できた		①日本人が集まらないから ②外国人の応募が増えたから ③外国人に対する派遣先の評価が高い ④日本人が嫌がる仕事でも、外国人なら引き受けて貰えるから
H社	大きく影響している	①取引先が増えた ②派遣人数が増えた ③新規市場が開拓できた		①日本人が集まらないから ②外国人の応募が増えたから ③外国人に対する派遣先の評価が高い ④日本人が嫌がる仕事でも、外国人なら引き受けて貰えるから
I社	大きく影響している		①派遣人数が減った ②仕事はあるが派遣社員が集まらない ③派遣社員の募集コストが上昇した	①日本人が集まらないから
J社	大きく影響している		①仕事はあるが派遣社員が集まらない	採用していない
K社	少なからず影響している		①派遣人数が減った ②仕事はあるが派遣社員が集まらない	採用していない

アンケート調査結果をもとに当研究所で作成

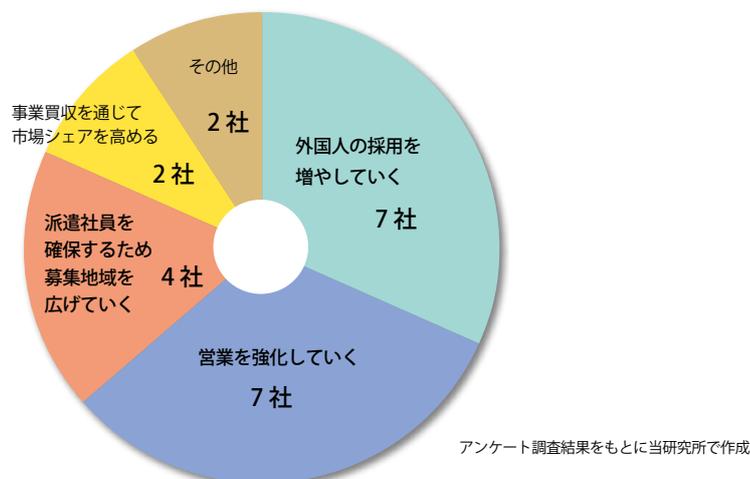
調査対象：埼玉県内の人材派遣業者（請負業務なども兼務している企業を含む） 調査期間：2023年8月下旬から9月上旬

アンケート実施前には、人口減少に伴い生産年齢人口も減少し、人材派遣会社のビジネスにマイナスの影響を及ぼしていると推察する一方、派遣先である企業側も人口減少の影響を受けており、必要な労働力を確保するために人材派遣や請負に依存する傾向が強まるプラスの影響を受けているのではないかと考えた。人

口減少が労働市場の縮小を進め、需給双方に影響を及ぼしているという想定に基づいて調査を行った。

調査ではまず、「人口減少は自社ビジネスに影響を与えているか」と尋ねたが、「少なからず影響している」「大きく影響している」と全社が「影響している」と回答した。次にその影響の中身について尋ねた。結

図表 7：「今後の人口減少に貴社はどのように対応しますか」の回答（複数回答）



果は図表 6 の通り、人材派遣会社はプラス、マイナス両面の影響を受けているという状況が分かった。プラスの影響ではいずれの回答企業も「取引先が増えた」とし、他に「派遣人数が増えた」「派遣料が上がった」と人口減少を“追い風”にビジネスを強化している様子が窺える。一方、マイナスの影響では、回答企業全社が「仕事はあるが派遣社員が集まらない」と答えている。これはプラスの影響と回答した企業と同様に、ビジネスの環境は追い風であるものの、肝心の人材が集まらずビジネスチャンスを逸していることを示している。また、「派遣社員の募集コストが上昇した」と回答する企業も多く見られた。以下に紹介するケーススタディ 2 社でも同様の現象が起きており、経営にとっては悩ましい課題でもある。また、「現在、貴社は外国人を採用していますか」という設問では、“採用している”“採用していない（採用の検討を含む）”と回答が半数に分かれた。採用している企業の理由では、全社が「日本人が集まらないから」と回答しており、中には「外国人に対する派遣先の評価が高い」と回答する企業もあり、人材派遣業界でも外国人が“戦力”になっていることが分かる。

図表 7 は「今後の人口減少に貴社はどのように対応しますか？」と尋ねた結果をまとめた。7 社が「外国人の採用を増やしていく」、「営業を強化していく」と回答し、2 番目に「派遣社員を確保するため 募集地域を広げていく」（4 社）が続いている。事業継続、拡大に前向きな回答を寄せる企業が多いが、「事業規

模の縮小、廃業を検討していく」、「固定費削減（事務所移転、社員削減等）に取り組む」と回答する企業（各 1 社）も見られた。

## ケーススタディ

次にケーススタディとして、県内の人材派遣会社 2 社へのヒアリングを行い、その結果について紹介する。

### ■株式会社五輪（川越市）

株式会社五輪は 1988 年 3 月に設立、創業時から人材（人財）派遣と請負の 2 本柱で経営を行ってきた。取引先は自動車関連企業がメインで、自動車部品のパッキング（梱包）作業や輸出コンテナへの詰め込み、事務やドライバーの派遣など多岐にわたっている。

全売上高に占める業務の割合は請負が約 65%、人材（人財）派遣が 35%となっている。この割合は以前より変化した。創業時から長らくは請負が 8 割を超えていたが、6 年前から事業の分散化を進めるため①人材（人財）派遣に力を入れてきた。派遣先は地元、川越市をはじめ狭山市、日高市、入間市、朝霞市、和光市など県西部地域のほかに、春日部市や千葉県にも広がっている。

新型コロナウイルスの影響を受けながらも前期は増収増益と業績は堅調に推移しているが、人口減少の影響は同社にも影を落としており、年々、



五輪の会社ロゴマーク

人が集まりづらくなっている。同社は人材(人財)募集にインターネット広告を活用しているが、ここ数年、1人あたりの募集単価は1.2倍に膨らんでいる。5～6年前には必要に応じて都度、広告宣伝を行っていたが、現在は「1年間を通してずっと出し続けている。それでも人が集まらない」(望月秀彦専務)。広告費は年間で約150万円に及ぶ。広告予算をできる限り抑えたいが、一方では広告を出さなければ人が集まらないというジレンマに悩まされている。

そうした中、同社が新たに取組んでいるのが倉庫業だ。取引先の商材を一時的に預かり、必要に応じて出し入れするという業務で、管理料や入出庫料を収入とするアウトソーシングビジネスだが、「この近辺は工業地帯なので倉庫のニーズがある。倉庫を持つ大家と賃貸契約を結び、それを取引先に提供するサブリース的なビジネスモデルを確立したい」と望月専務は話す。扱い品目は自動車部品以外に機械部品や商品でも構わず、書類なども預かっている。現在、川越市内1カ所に倉庫を借りて荷物を預かっているが、ニーズは広がっており、倉庫1棟を丸ごと使いたいという取引先もいる。今後は土地を購入して自社物件として倉庫を建設する構想もある。新事業の進捗次第では、今後5年間で全売上高に占める新事業の割合を5%と見据え、中期的には1割を超える試算もしている。倉庫業は既存事業と比較して利益率が高く、「やり方次第では利益率3割を超える」(同)と話す。

本業の多角化で取組む新事業については、「こうした取組みにチャレンジしないと、正直、10

年後にこの業界がどうなっているのか分からない。仮に経営環境が悪化した時、あたふたしないように様々な選択肢を用意して経営判断できる体制の構築を進めている」(同)とする。経営体力の余裕があるうちに先手を打つ経営判断で、人材(人財)派遣、請負と同じ取引先を対象にした付加価値提案として事業強化を進めている。

#### ■株式会社センドフォース(久喜市)

株式会社センドフォースの本社はJR久喜駅から徒歩5分の位置にある。完全地域密着型サービスを掲げ、埼玉県内を中心に、大手製造企業を中心に約150名を派遣している。小泉和弘社長は体育大を卒業後、民間企業の体育教室で講師を務めた後、「人の人生の転機に寄り添える仕事がしたい」と人材派遣業界に転職。そこで対人スキルを培いながら業務経験を20年積み49歳の時に一念発起し独立、同社を立ち上げた。会社は今年で創業10周年を迎える。

人口減少の影響は同社にも及んでおり、年々、人材を集めづらくなっているという。現在募集の手段としてインターネット広告をメインに広告費を投入しているが、近年、広告費が増え続けている。その結果、採用に至るのは月に5～10名ほどで、同社は本来、1人あたりの採用単価を3万円以内に抑える事を目標としているが、単純平均すると採用1名に対して6～12万円程度かかっている。何故3万円を目標としているのか?同社の場合、派遣社員が1ヵ月フル稼働して同社に利益として残るのが5万円前後。そこから社会保険料を支払うと同社の利益として残るのが3万円前後になる。派遣開始2ヵ月目から利益を出したいという事で採用単価3万円を目標とした。しかし、現実には設定額の2倍に膨らんでおり利益貢献が3ヵ月日以降にずれ込んでいる。

人材難の原因は人口減少だけではない。同社の場合、商品製造のライン作業、物流のピッキングの案件の取り扱いが多く、それらの業務ではかつては容易に人を集めることができた。しかし専門性のある作業ではないため、同業他社との時給競



小泉和弘社長

争が激しく、応募者の取り合いとなっている。また、短時間労働者にも社会保険適用となり、以前は人が集めやすかった扶養範囲内の人の時給が上がり、派遣社員本人に所得税が発生する 103 万円の壁を越えてしまい、採用が難しくなっている。

一方の企業側も人口減少に伴い、工場では自動化を積極的に進めている。今まで手作業で行っていた業務を自動化し、人材不足の解決を図っている。小泉社長は「人材派遣業は無くならないと思うが、今後は簡易的な業務の人材需要は減るかもしれない」と危機感を滲ませる。最近では売上を維持向上させるため営業活動を改めて強化している。大手にはない細やかな派遣先・派遣社員への定期的なアフターフォローにも注力し、派遣先との信頼関係の構築や、スタッフの就業環境の改善提案や賃上げ交渉をして差別化を図っている。また、近隣の市町村の入札資格を取り選挙事務の派遣の入札に参加し実際に請け負うなど新しい分野にも挑戦している。「人材サービスにも様々な業種があり、我々がまだ手を出せていない分野も沢山ある。一つ一つ丁寧に種まきをしていくことで環境の変化に柔軟に対応していきたい」（小泉社長）という。

また同社は昨年、法人向けのキャリアコンサルティングをメインとした会社を新たに設立した。「人口減少の影響や派遣法の改正など今後 10 年先を見据え、より専門性の高いサービスを提供し、社会のニーズに応えていきたい」（同）と意気込んでいる。

## まとめ

厚生労働省の労働者派遣事業の統計調査や当社が実施したアンケート調査を概観すると、人口減少は派遣市場にとってプラス、マイナス両面の影響を及ぼしていることが分かった。個別企業が派遣する対象業種や派遣社員の業務内容によって、さらに状況は細分化されると考えるが、今後、さらに人口減少が進んだ時、どのような現象が発生するのか注視する必要がある。

現在、岸田政権はデフレ経済からの脱却、物価上昇への対策として、国を挙げて賃上げに取り組んでいる。大手企業を中心に賃上げ実施が行われているが、こうした活動が派遣業界でも進めば、派遣先企業が派遣社員に依頼するより、自社雇用した方がコストを抑えられるという環境が生まれる可能性がある。また派遣社員の時給が上昇することによって、所得税が発生するいわゆる“103 万円の壁”に従来より早く到達してしまい、派遣社員が働きたくても働けない状況が生まれ、結果的に労働市場が今まで以上に逼迫する恐れもある。政府は人口減少が加速度的に進む中で、こうした課題の解決に取り組む姿勢を強めているが、本格的な人口減少社会を迎える中で、労働市場をどう維持していくのか、早急に対応が求められる。課題の個別対応に留まらず、家族や夫婦の在り方、日本社会の構造変化など多面的な取組みが期待される。

