

人材ビジネスの動向と今後の展望 ～人材派遣・人材紹介業を中心に～

2025年8月

株式会社ひろぎんホールディングス
経済産業調査部

はじめに ～人材ビジネスの種類～

P. 2

I. 人材派遣・紹介業の概況

P. 3～9

1. 事業の特徴

2. 主要企業

3. 事業所数の推移

II. 人材派遣・紹介市場の動向

P. 10～17

1. 市場の拡大

2. 拡大の要因（企業）

3. 拡大の要因（働き手）

III. 今後の労働市場と環境変化

P. 18～21

1. 労働需給の将来予測

2. AI普及とHRテックの活用

IV. まとめ（人材ビジネスの方向性）

P. 22～23

1. 人材ビジネス市場の方向性

2. 地元事業者に求められる対応

- 人材ビジネスとは、主に「企業と求職者をつないで適切な雇用機会を提供する」サービスのことで、日本標準産業分類において、「サービス業（他に分類されないもの）」に「労働者派遣（人材派遣）業」と「職業紹介（人材紹介）業」の2業種が分類されている。
- ただし、実際には、求人広告や業務請負、再就職支援、復職支援のほか、人材教育（キャリア形成支援など）や人事コンサルティング（人材制度・人事戦略の構築、最適化などのための専門知識を提供）といった、マッチング領域に限定されない事業やサービスも展開されている（図表1）。
- 以下本稿では、企業の人材ニーズの高まりや、個人の就労意識の変化、働き方の多様化などを背景に、今後も成長が期待される人材ビジネスの動向と今後の方向性について、人材派遣と人材紹介を中心にまとめてみた。

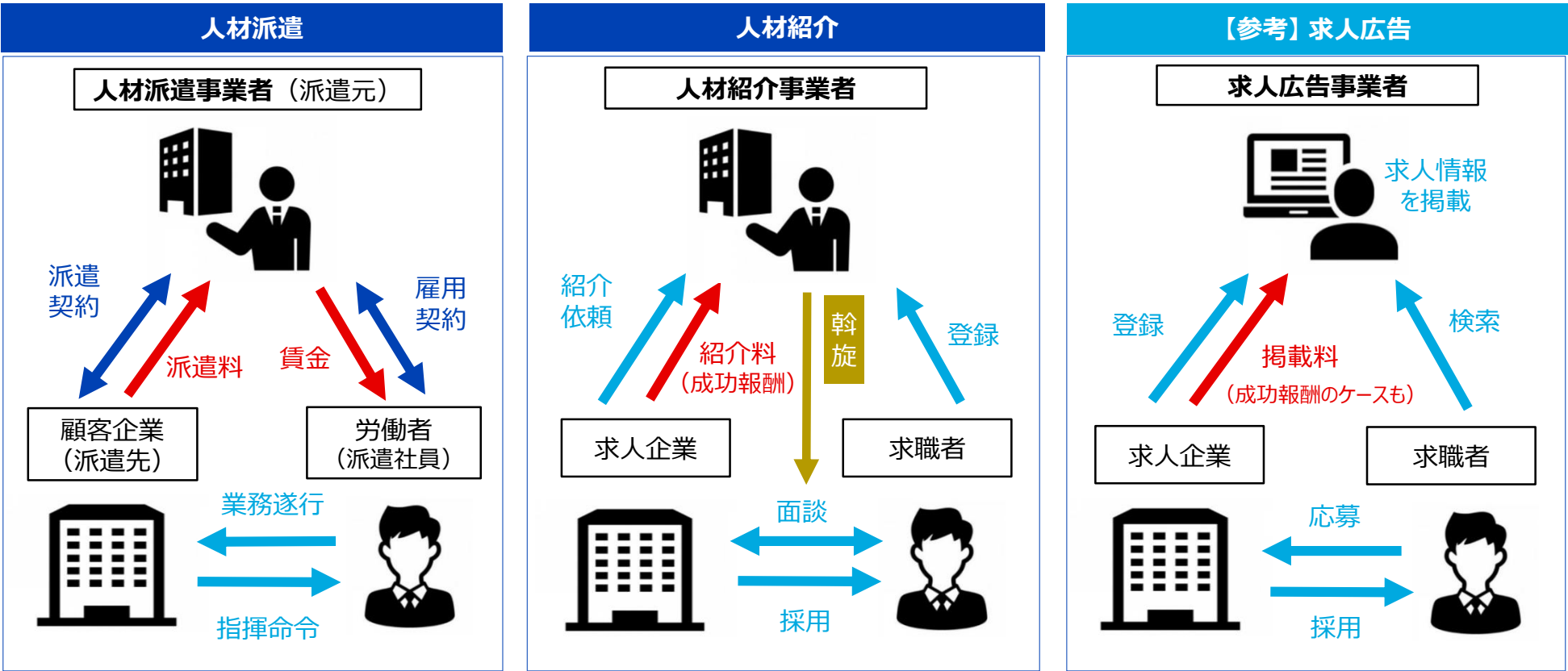
図表1 主な人材ビジネスの種類

種 類	内 容	事業収入	支払者
人材派遣	・自社の雇用する労働者を顧客企業に派遣し業務に従事させる ・雇用関係（自社が雇用）と使用関係（指揮命令は派遣先企業）が異なる	派遣料	派遣先企業
人材紹介	・求人企業と求職者それぞれの依頼に基づき、雇用関係の成立斡旋を行う ・この「一般紹介型（登録型）」が主流であるが、企業の依頼に基づいてスカウトあるいはヘッドハンティングした候補者を紹介するサーチ型などがある	紹介料	求人（採用）企業
求人広告	・企業の求人情報を自社の運営するプラットフォーム（Webサイト、求人情報誌等）に掲載し、求職者を募集	掲載料	求人企業
業務請負	・BPO（Business Process Outsourcing）の形で、企業の特定の業務やプロジェクトを代行する（例えば、製造業のライン、コールセンターの請負） ・指揮命令は請負会社が行う	業務手数料	業務委託企業
再就職支援	・早期退職などの雇用調整やセカンドキャリア支援を行う企業からの依頼に基づき、対象社員の再就職を支援（＝雇用調整等実施企業を代行）	委託料	雇用調整等の実施企業
復職支援	・福祉サービスとして、障がい者やメンタル不調者の復職を支援	支援報酬	行政 （一部個人負担）

（資料）各種資料より当部作成

- 「人材派遣」は、自社で雇用した社員を顧客企業に派遣し、派遣された社員は、派遣先企業の指揮命令の下、業務を実施（最長3年）する。派遣元（人材派遣会社）は派遣先から月1～2回程度、派遣料を受け取るが、派遣社員の給料や社会保険料等は自社で負担する必要がある（図表2）。
- 「人材紹介」は、自社のデータベースや他社とのネットワークを活用して求職者と求人企業のマッチングを行うもので、年収の一定割合（30～50%が一般的）を紹介料（成功報酬）として受け取る。仲介者として両者の間に立って雇用を斡旋する点で「求人広告」とは大きく異なっている。
- 人材派遣・紹介ともに、企業ニーズ（スキル、知識、企業文化等）に適した人材を多く確保し、高い精度でマッチングできるかが事業の大きなポイントである。

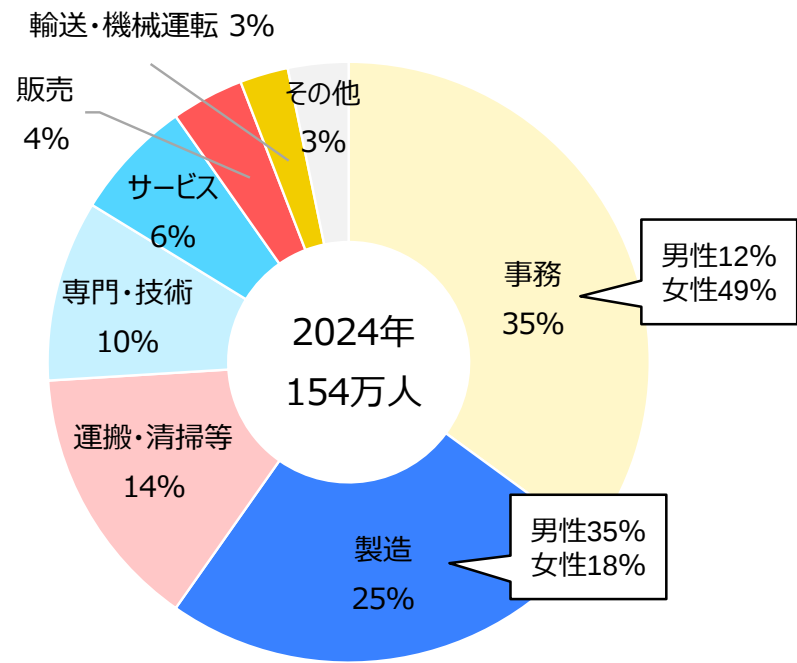
図表2 人材派遣業・人材紹介業のビジネスモデル



(注) 人材紹介は一般紹介型（登録型）のケース
(資料) 各種資料より当部作成

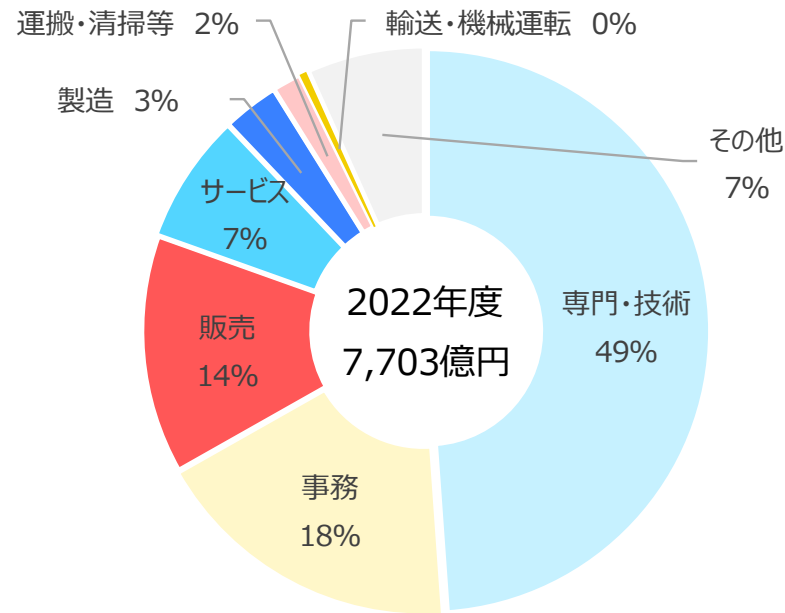
- 派遣労働者（人員ベース）の職種は、事務が35%を占めて最も多く、次いで製造（25%）、運搬・清掃等（14%）、専門・技術（10%）などとなっている。一方、厚生労働省によれば、人材紹介（手数料収入ベース）の職種は、専門・技術が49%と半数を占め、事務（18%）、販売（14%）、サービス（7%）などと続いている（図表3・4）。
- 人材派遣・紹介ともに女性を中心に事務の占める割合が高いが、派遣では製造や運搬・清掃等、紹介では専門・技術の割合が相対的に高い。

図表3 派遣労働者数の職種別割合



（資料）総務省「労働力調査」より当部作成

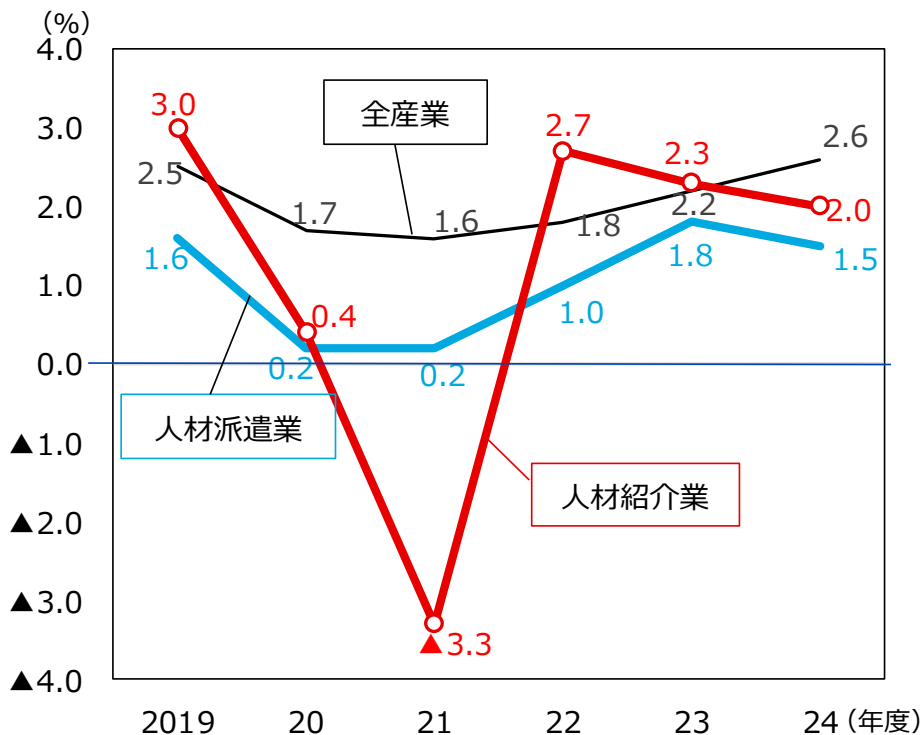
図表4 人材紹介手数料の職種別割合



（資料）厚生労働省「職業紹介事業報告の集計結果」より当部作成

- 人材派遣業の売上高営業利益率は、新型コロナウイルス感染症が拡大した2020・21年度はゼロ近傍まで低下したものの、経済活動の再開に伴って2023年度にはコロナ禍前の水準を回復した。ただし、全産業の利益率を一貫して下回っており、一般社団法人日本人材派遣協会によれば、派遣料収入の85.1%を給与や社会保険料等が占め、諸経費（13.7%）を差し引いた利益は1.2%と、収益性は低位にとどまっている（図表5・6）。
- 一方、人材紹介業の業績は、コロナ禍の2021年度には赤字に転落するなど景気変動の波を受けやすいが、人材派遣のように人員を抱えていないことから収益性は相対的に高く、このことが参入事業者増加の一因ともなっている。

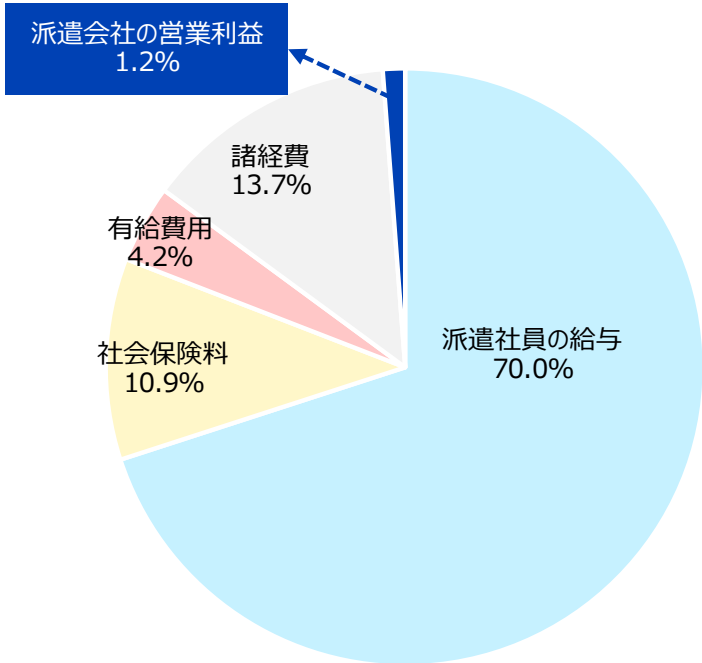
図表5 人材派遣・紹介業の営業利益率の推移（全国）



（資料）(株)TKC「TKC経営指標」より当部作成

※令和7年版「TKC経営指標（BAST）」（発行：TKC全国会）は、全国の260,898社の法人企業の令和6年1月期から令和6年12月期決算に基づく経営分析値を収録しています。この「TKC経営指標（BAST）」は、TKC全国会に加盟する職業会計人（税理士・公認会計士）が、その関与先である中小企業に対し、毎月企業に出向いて行う「巡回監査」と「月次決算」により、その正確性と適法性を検証した会計帳簿を基礎とし、その会計帳簿から作成された「決算書」（貸借対照表・損益計算書）を基礎データとしています。なお、これらの決算書は、そのまま法人税申告に用いられています。

図表6 人材派遣料（事務）のコスト・利益構造



（資料）（一社）日本人材派遣協会「労働市場・派遣市場の概要」（2025年4月）より当部作成

- 人材ビジネス大手企業グループの売上高は、リクルートHDが3.5兆円と突出し、パーソルHD、パソナグループと続いている。これら大手3社は、人材派遣、人材紹介、求人広告など複数のサービスを手掛け、総合人材ビジネス企業としての存在感は極めて大きい（図表7）。
- このほか、製造業派遣（ワールドHD、UTグループ等）、施工管理技術者派遣（テクノプロHD）、製造・IT部門の技術者派遣（オープンアップグループ、メイテックグループHD）、人材教育（ヒューマンHD）といった特定の分野や職種で強みをもつグループも上位に位置している。

図表7 人材ビジネスの全国大手企業（売上高上位10グループ）

（億円）

順位	企業名	売上高	営業利益	主なグループ企業（分野）	備考
1	リクルートHD	35,575	4,905	リクルート（求人広告） リクルートスタッフィング（派遣） インディードリクルートパートナーズ（紹介、求人広告）	リクナビ（新卒）、タウンワーク（バイト）、リクナビネクスト（転職）等を運営する業界最大手
2	パーソルHD	14,512	574	パーソルテンプスタッフ（派遣、請負） パーソルキャリア（紹介、求人広告）	doda（転職）等を運営する業界2番手
3	パソナグループ	3,092	▲12	パソナ（派遣、請負） キャリアアドバンテージ事業本部（紹介） キャリアアセット事業本部（人材教育、人事コンサル）	官公庁や大企業からの業務請負にも注力
4	ワールドHD	2,422	86	ワールドインテック（製造業派遣、請負） ワールドスタッフィング（物流業派遣、請負）	
5	テクノプロHD	2,192	219	テクノプロ（技術者派遣、請負） テクノプロ・コンストラクション（施工管理技術者派遣）	技術者（エンジニア）の在籍は国内最大規模
6	UTグループ	1,947	81	UTEイム（製造業派遣、請負）	無期雇用派遣に注力
7	オープンアップグループ	1,732	143	オープンアップITエンジニア（ITエンジニア派遣、請負） 夢真（施工監理技術者派遣）	
8	ウィルグループ	1,397	23	ウィルオブ・ワーク（派遣、請負） ウィルオブ・コンストラクション（施工監理技術者派遣）	分野特化型派遣（販売員、コールセンター等）に注力
9	メイテックグループHD	1,331	188	メイテック（ハイエンドエンジニア派遣） メイテックネクスト（エンジニア紹介）	製造・IT分野の技術者派遣が中心
10	ヒューマンHD	1,003	34	ヒューマンアカデミー（人材教育） ヒューマンリソシア（派遣、紹介）	人材教育を中心に介護・保育等に参入

（注）業績は直近決算時点

（資料）各社ホームページなどより当部作成

- 人材ビジネスを手掛ける広島県内の最大手は中国新聞グループのメイツ中国で、オフィスワーカーを中心に人材派遣および紹介を行っている（図表8）。
- 地元事業者全体としては、特定の業界あるいは分野を中心に人材派遣を行っている企業が多く、とくに、自動車や造船、一般機械など製造業派遣を手掛ける事業者が目立つ。なお、シュールプリアン（介護等派遣）やアズコーポレーション（物流等派遣）、エスティーエス（旅行添乗員派遣）などの非製造業派遣や、ロディーナ（復職支援）のように派遣以外のサービスを展開する企業もみられる。

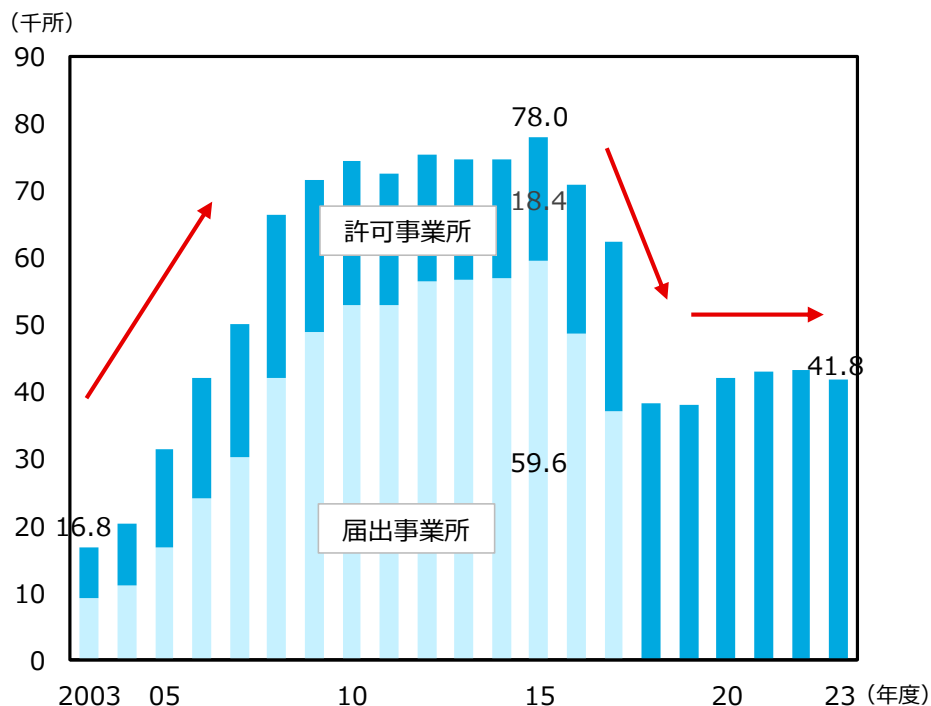
図表8 広島県内の人材ビジネス主要企業

企業名	所在地	主な分野
メイツ中国	広島市	総合派遣、紹介
シュールプリアン	広島市	医療・介護等派遣、介護施設運営
アズコーポレーション	広島市	物流業等派遣
Rodina（ロディーナ）	広島市	復職支援
ライブワーク	東広島市	製造業派遣
ニチエイ	広島市	製造業派遣
エスティーエス	広島市	旅行添乗員派遣
ワークスタッフ中国	広島市	製造業派遣
ダイキ	呉市	製造業派遣
マイニング	広島市	製造業派遣
テイルズケア	広島市	製造業派遣
クリエイト	広島市	製造業派遣

（資料）各社ホームページなどより当部作成

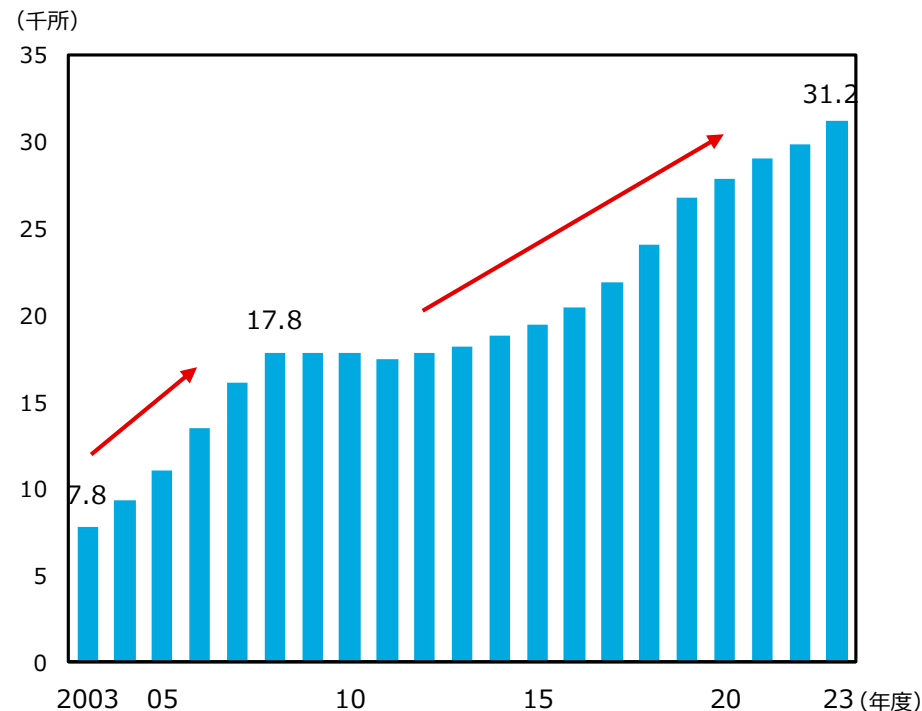
- 全国の人材派遣業の事業所数は、派遣業種が原則自由化された1999年以降、増加傾向を辿り、2015年には7万8千所に達した。しかし、同年に届出制が廃止されてすべて許可制に移行したことを契機に大きく減少し、2018年以降は4万所前後の横這い圏内で推移している（図表9）。
- 一方、人材紹介業の事業所数は、リーマンショックの影響等から2010年前後には一時頭打ちとなったが、その後は一貫して増加を続け、2023年度には3万1千所に達している（図表10）。これには、労働者派遣法（同一職場への派遣期間を原則3年に）や労働契約法（通算5年を超える有期労働契約の無期契約への転換が可能）といった規制改正等も影響しているとみられ、人材派遣業からの参入を含めて、業界の競争は激化している。
- なお、人材派遣・紹介ともに全国大手の存在感が極めて高いが、とりわけ人材紹介は、積極的な広告宣伝を実施して知名度が高く、求人企業および求職者情報の豊富なストックを有する大手と地域企業の格差は大きく、地域企業が大手のデータベースを利用して情報を得るケースも多い。

図表9 全国の人材派遣業の事業所数の推移



（資料）厚生労働省「労働者派遣事業報告書の集計結果」より当部作成

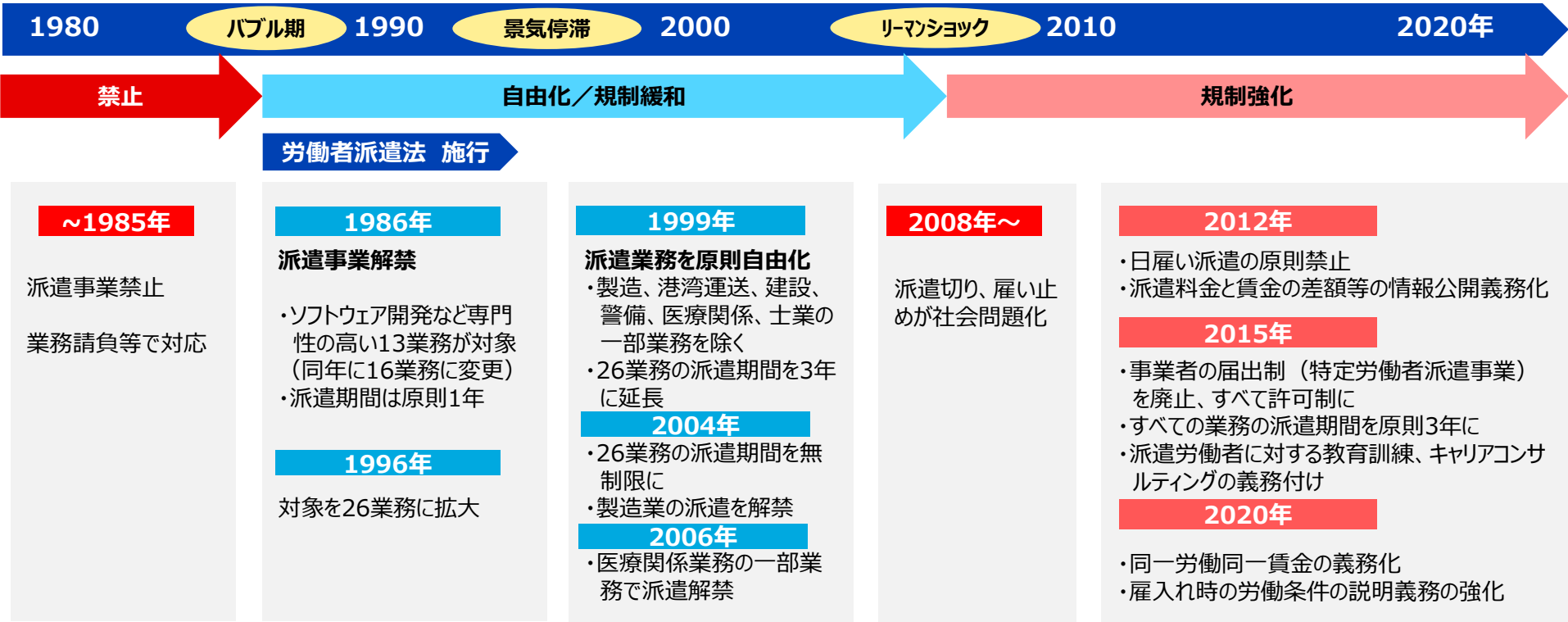
図表10 全国の人材紹介業の事業所数の推移



（資料）厚生労働省「民営職業紹介事業所数の推移」より当部作成

- 人材派遣は、不明確な使用者責任や第三者の中間搾取の観点から長期に亘り認められていなかったが、1986年に「労働者派遣法」が施行され、専門的な知識と技術、経験が必要とされる13業務について解禁された。その後、1999年には製造や建設など6業務を除いて原則自由化されるなど、規制緩和の動きが続いた（図表11）。
- しかし、リーマンショックを契機とした「派遣切り、雇い止め」の社会問題化を背景に、2010年代以降、政策は規制強化の方向に転換。2012年の日雇い派遣の原則禁止、2015年の届出制廃止（全て許可制に移行）と派遣期間の制限（原則3年）のほか、2020年には「同一労働同一賃金」が適用されるなど、派遣労働者の保護と待遇格差の是正、雇用の安定に向けた措置がとられている。

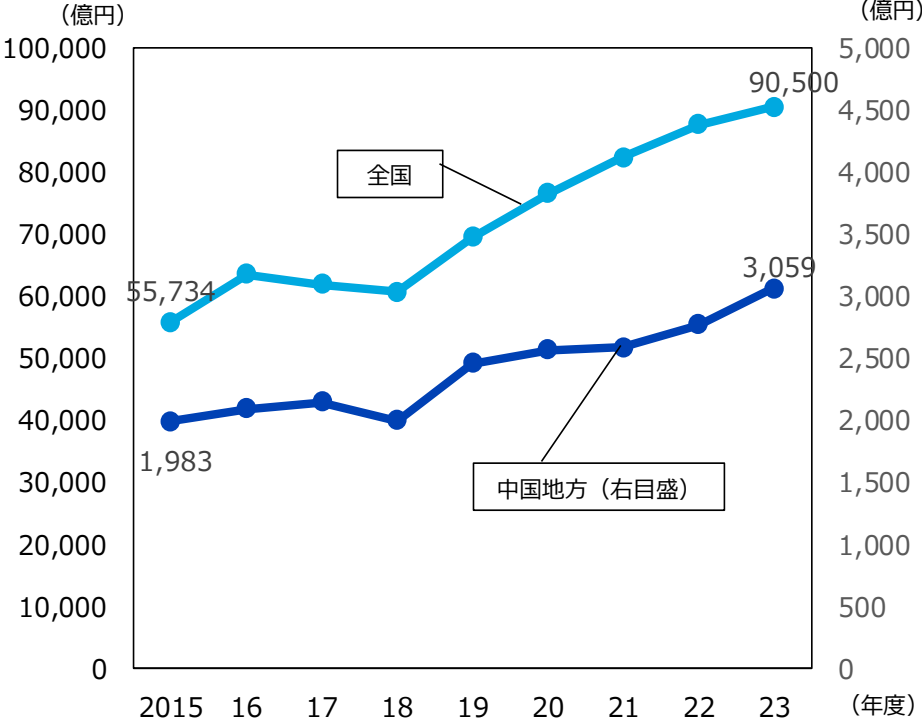
図表11 人材派遣業の沿革（規制動向）



（注）上記記載は改正内容の一部
（資料）厚生労働省など各種資料より当部作成

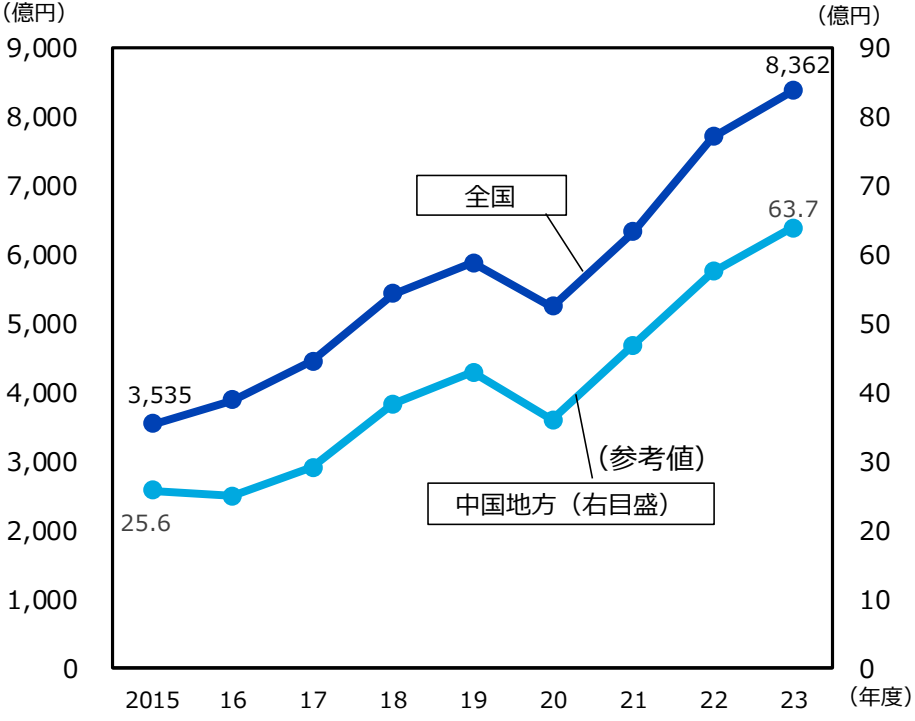
- 人材派遣の市場（売上高）は、全国は2015年度の5兆5,734億円から2023年度には9兆500億円へと1.62倍に、中国地方も同1,983億円から3,059億円へと1.54倍に増加した（図表12）。
- 一方、人材紹介の市場は人材派遣をさらに上回る高い伸びとなっている。2023年度は全国で8,362億円（2015年度比2.37倍）に達しており、中国地方においても同様に拡大しているとみられる（図表13）。
- なお、両市場の規模感の違いは、前述の通り、人材派遣の収入が派遣社員の給与を含む年間の派遣料であるのに対し、人材紹介は年収をベースとした一時的な紹介手数料であることによる。

図表12 人材派遣の市場規模の推移



（資料）厚生労働省「労働者派遣事業報告書の集計結果」より当部作成

図表13 人材紹介の市場規模の推移



（注）中国地方の人材紹介市場規模は業界団体の数値を基に増減率をかけて当部が推計したもので、参考値

（資料）厚生労働省「有料職業紹介事業に関する手数料収入の推移」、一般社団法人日本人材紹介事業協会「（有料職業紹介事業）業況調査」より当部作成

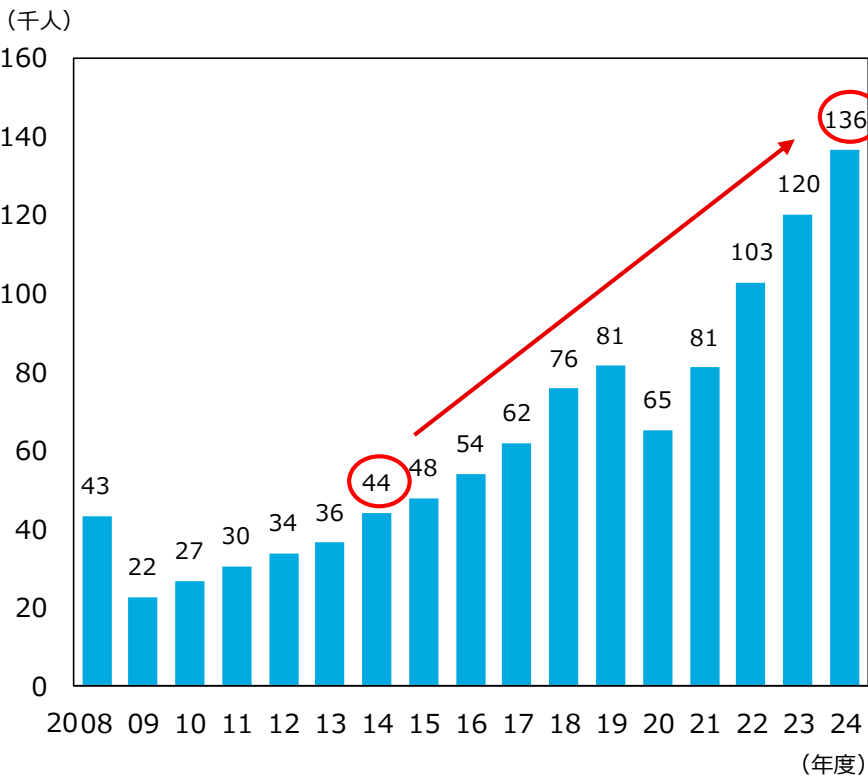
- 2024年の全国および中国地方の雇用者数を雇用形態別にみると、派遣社員数は全国で154万人（雇用者全体の2.7%）、中国地方で6万人（同1.9%）に過ぎないが、過去10年間の伸び率は全国で3割近く、中国地方で約5割と高い（図表14）。
- また、全国・中国地方ともに契約社員・嘱託他が減少する一方で、正規職員は実数ベースで最も大きく増加。パート・アルバイトも2桁の伸びとなっており、こうした正社員化の流れや短期・短時間労働者の増加も人材紹介市場の成長を後押ししている。因みに、人材紹介大手3社の2024年度の転職紹介実績は136千人と、オフィスワーカーを中心に10年間で3倍以上に増加している（図表15）。

図表14 雇用形態別の雇用者数
(2014／2024年)
(単位：万人、%)

地域・雇用形態		2014年	2024年	構成比	増減率
全国	雇用者数（役員除）	5,266	5,780	100.0	9.8
	正規職員	3,298	3,654	63.2	10.8
	契約社員・嘱託他	499	471	8.1	▲5.6
	派遣社員	119	154	2.7	29.4
	パート・アルバイト	1,350	1,502	26.0	11.3
中国地方	雇用者数（役員除）	298	315	100.0	5.7
	正規職員	193	203	64.4	5.2
	契約社員・嘱託他	29	25	7.9	▲13.8
	派遣社員	4	6	1.9	50.0
	パート・アルバイト	72	80	25.4	11.1

（資料）総務省「労働力調査」より当部作成

図表15 人材紹介大手3社の転職紹介実績の推移

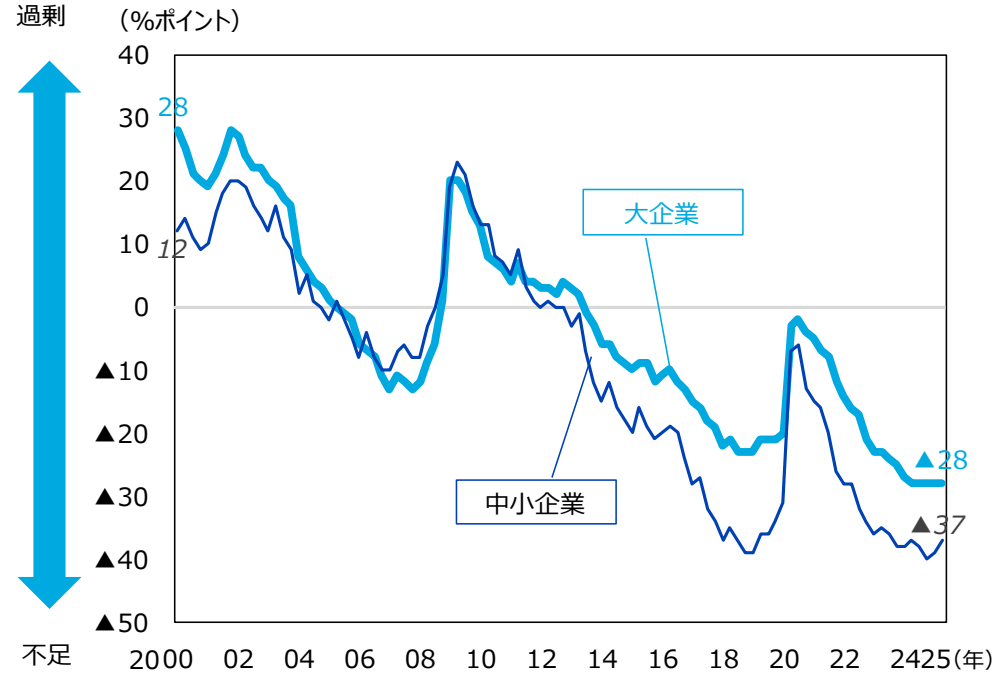


（注）大手3社：株式会社ジェイエイシーリクルートメント、パーソルキャリア株式会社、株式会社インディードリクルートパートナーズ

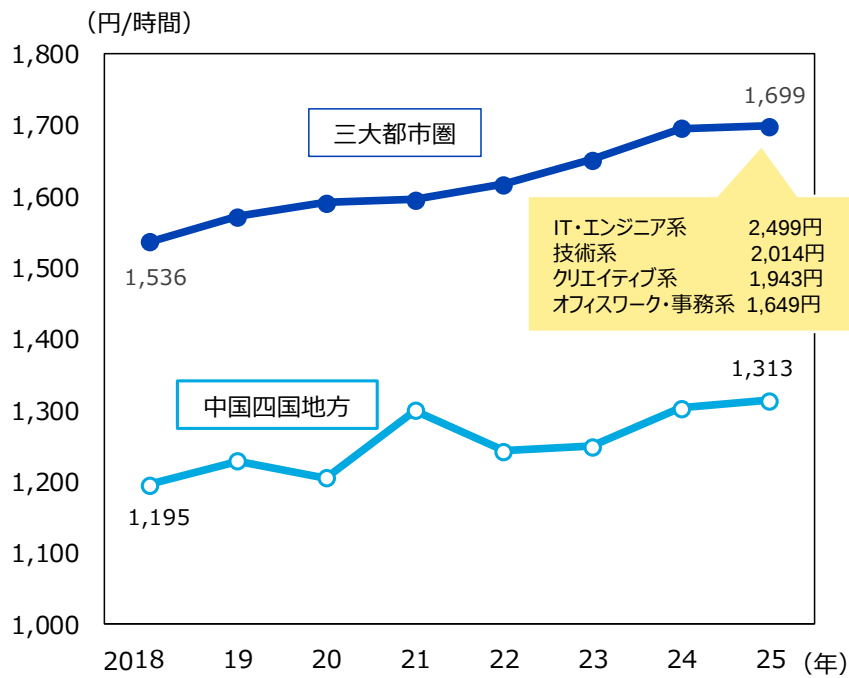
（資料）一般社団法人日本人材紹介事業協会「職業紹介会社大手3社転職紹介実績」より当部作成

- こうした人材関連市場を求人企業サイドからみれば、拡大の最大の要因は人手不足の深刻化である。
- 日銀短観（6月調査）によれば、企業の雇用人員判断DIは大企業（▲28%ポイント）、中小企業（▲37%ポイント）ともに大幅な不足超過で推移しており、先行きは更なるマイナス幅の拡大が見込まれている（図表16）。
- また、人手不足を背景に派遣社員の単位時間給は上昇基調を辿っており、人員増に加えて給与水準の上昇も市場の拡大に繋がっている（図表17）。

図表16 全国の雇用人員判断DIの推移



図表17 派遣社員の単位時間給の推移



(注1) 雇用人員判断DI = 雇用が「過剰」とする企業割合 - 「不足」とする企業割合
(注2) 直近は6月調査
(資料) 日本銀行「企業短期経済観測調査」より当部作成

(注) 各年3月の実績
(資料) エン・ジャパン株式会社「エン派遣三大都市圏
募集時平均時給レポート」より当部作成

- 加えて、近年では専門職および技術職に対する求人需要が高まっていることも市場拡大を支えている。
- すなわち、同職種の2024年の派遣労働者数は15万人、2014年比+66.7%と、ここ10年間で最も高い伸びを示している。また、2022年度の人材紹介手数料は3,765億円で、2014年度からの増加額（2,166億円）は全体の5割超に達している（図表18・19）。
- そして、こうした専門性や技術を有する人材ニーズの高まりは、人材教育（キャリア形成支援など）に対する需要増加に繋がっているとみられる。

図表18 職種別の人材派遣労働者数
(2014／2024年)

(万人、%)

職種	2014年	2024年	増減差	増減率
事務	42	54	12	28.6
製造	29	38	9	31.0
運搬・清掃等	16	22	6	37.5
専門・技術職	9	15	6	66.7
サービス	9	10	1	11.1
販売	7	6	▲1	▲14.3
輸送・機械運転	3	4	1	33.3
その他	4	5	1	25.0
合計	119	154	35	29.4

(資料) 総務省「労働力調査」より当部作成

図表19 職種別の人材紹介手数料
(2014／2022年度)

(億円、%)

職種	2014年度	2022年度	増減差	増減率
事務	587	1,380	793	135.1
製造	101	248	147	146.1
運搬・清掃等	40	126	86	213.6
専門・技術職	1,599	3,765	2,166	135.5
サービス	243	574	331	136.1
販売	668	1,053	385	57.5
輸送・機械運転	9	39	30	360.2
その他	240	517	277	115.6
合計	3,487	7,703	4,215	120.9

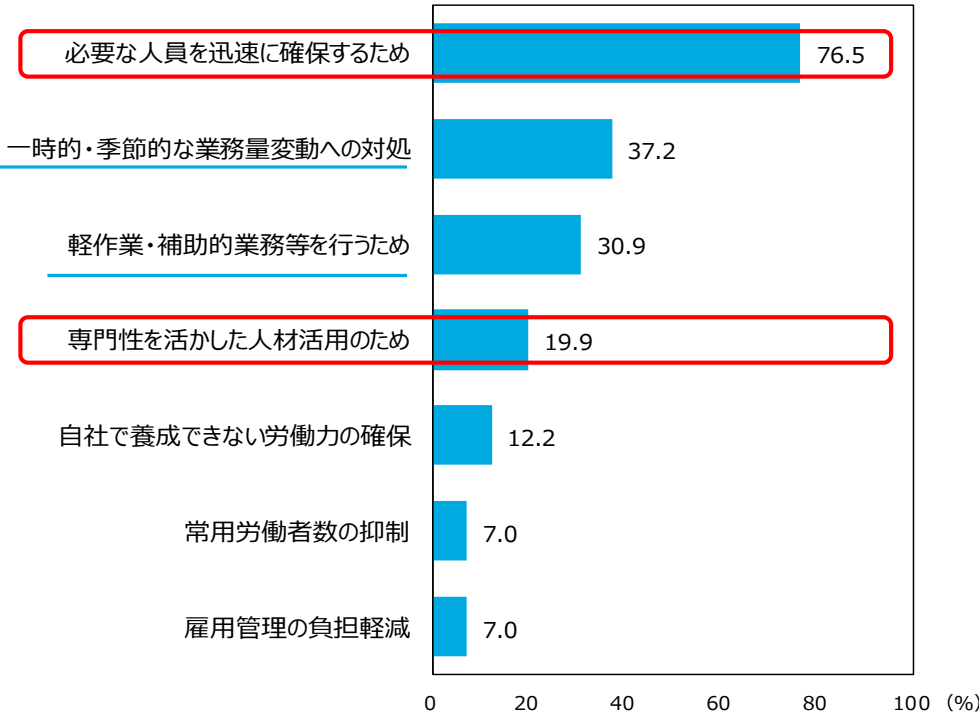
うち保育士
170億円
(14.2倍)

うち介護
254億円
(10.2倍)

(資料) 厚生労働省「職業紹介事業報告の集計結果」より当部作成

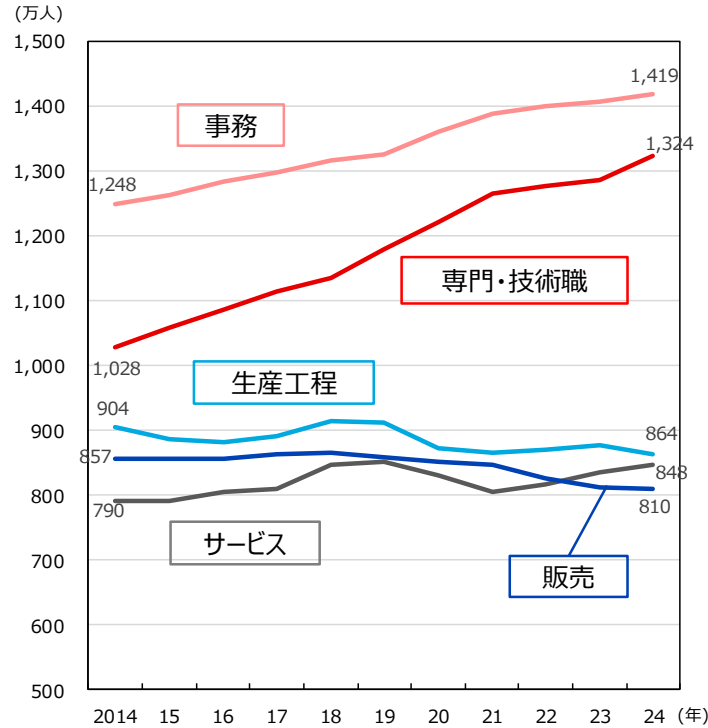
- 因みに、厚生労働省の調査によれば、企業が派遣労働者を利用する理由として、「必要な人員を迅速に確保するため」を挙げる割合が76.5%と突出している。深刻な人手不足の状況を反映し、「一時的・季節的な業務量変動への対処」（37.2%）や「軽作業・補助的業務等を行うため」（30.9%）を大きく上回っており、派遣を採用する企業の目的が大きく変化している状況が窺える（図表20）。
- なお、「専門性を活かした人材活用のため」（19.9%）も約2割を占めている。参考までに、過去10年間の就業者数は、生産工程や販売の職業が弱含む一方で、専門・技術職は300万人近く増加している（図表21）。

図表20 企業が派遣労働者を利用する理由



（資料）厚生労働省「派遣労働者実態調査の概況（2022年）」より当部作成

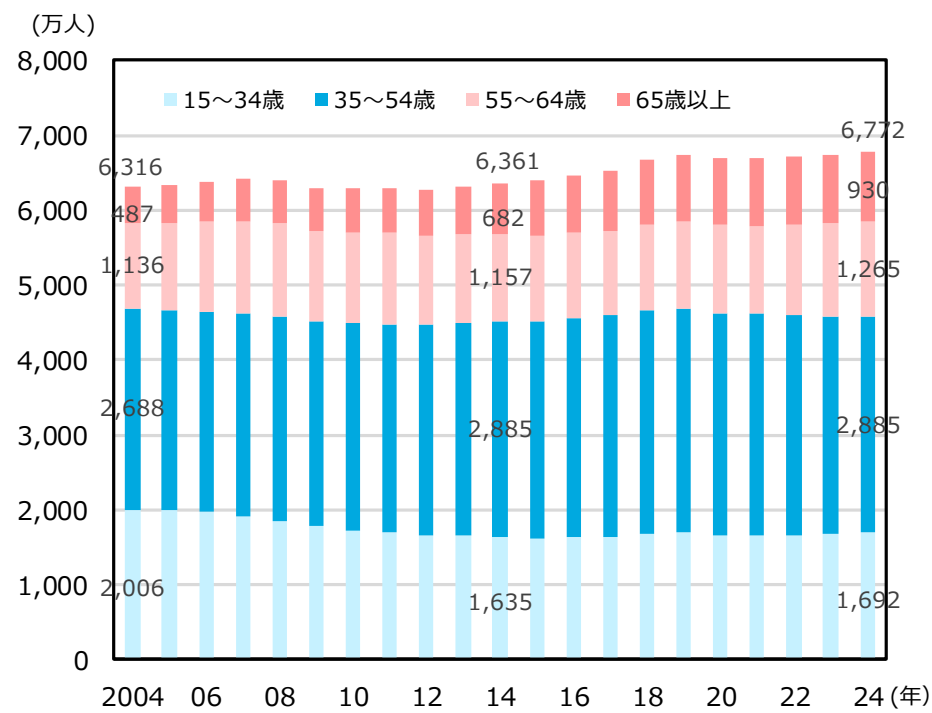
図表21 職業別の就業者数の推移



（資料）総務省「労働力調査」より当部作成

- 2014年の全国の就業者数は6,361万人で2004年（6,316万人）以降、横ばい圏内での推移にとどまっていたが、2024年は6,772万人（2014年比+6.5%）と、人口減・少子高齢化の進展の中でも直近10年間は緩やかな増加基調を辿っている（図表22）。
- なかでも65歳以上が同+36.4%と極めて高い伸びを示しているほか、55～64歳も1割近く増加している。また、男性の伸び（同+1.8%）が小幅にとどまる一方、女性（同+12.6%）は55歳以上を中心に2桁の伸びとなっており、シニアおよび女性の労働参加が働き手サイドからみた人材関連市場拡大の一因となっている（図表23）。

図表22 全国の就業者数の推移



（資料）総務省「労働力調査」より当部作成

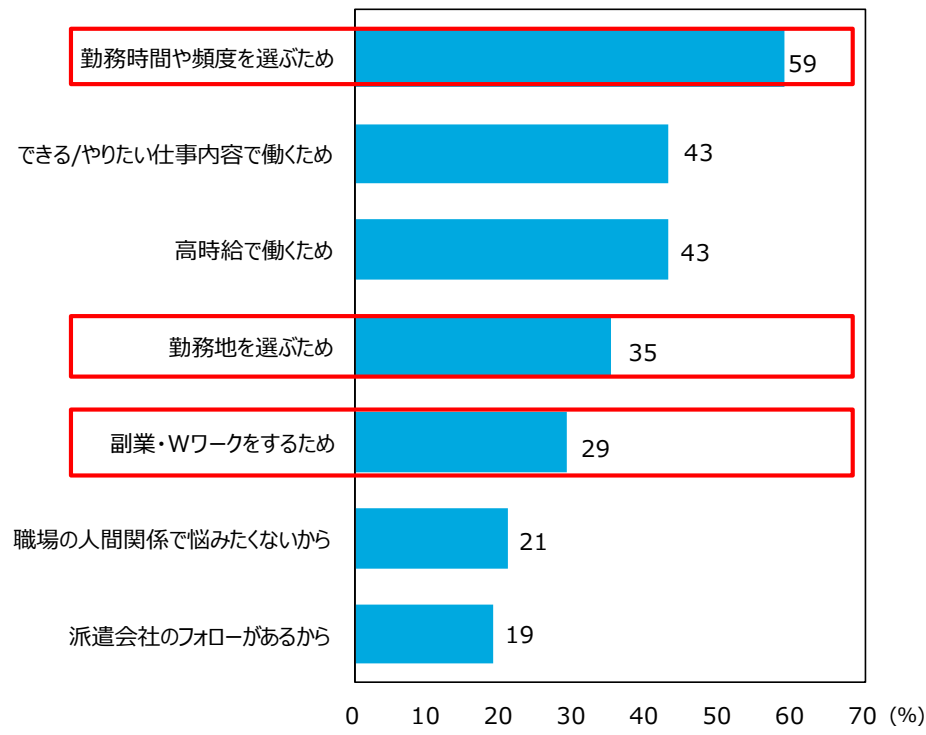
図表23 男女別・年齢別の就業者数（2014/2024年）

		(万人、%)				
		15～34才	35～54才	55～64才	65才以上	合計
男	2014	891	1,640	680	415	3,626
	2024	886	1,567	700	538	3,691
	増減率	▲0.6	▲4.5	2.9	29.6	1.8
女	2014	745	1,246	478	268	2,736
	2024	806	1,318	565	391	3,081
	増減率	8.2	5.8	18.2	45.9	12.6
合計	2014	1,635	2,885	1,157	682	6,361
	2024	1,692	2,885	1,265	930	6,772
	増減率	3.5	0.0	9.3	36.4	6.5

（資料）総務省「労働力調査」より当部作成

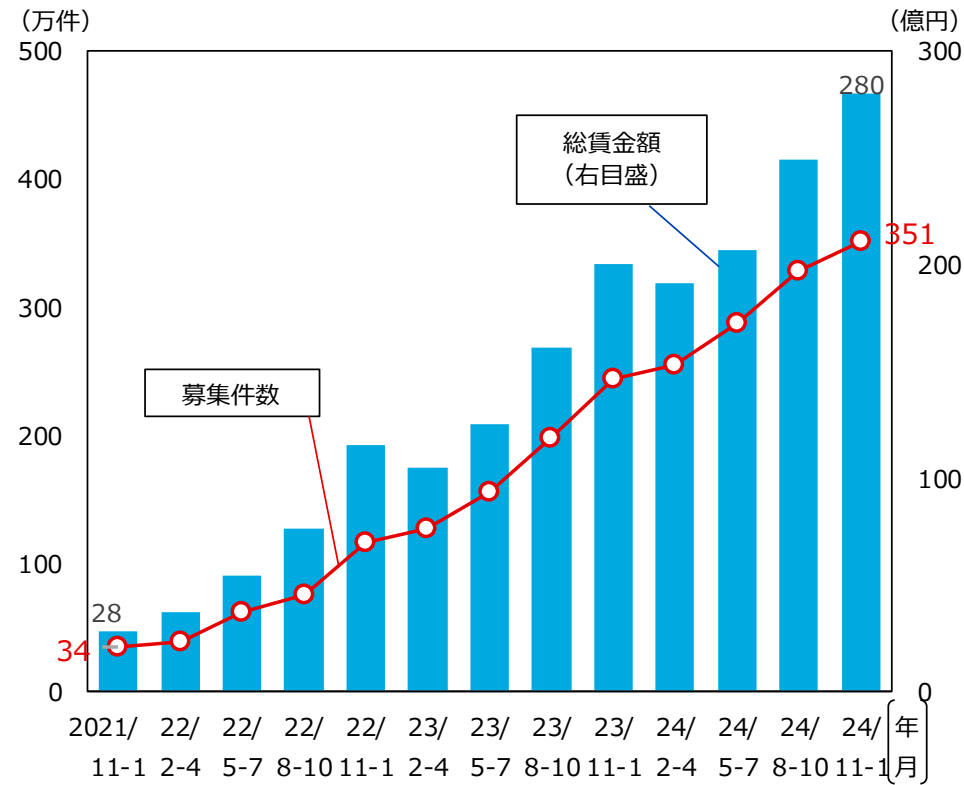
- こうしたシニア・女性の労働参加に加えて、ワークライフバランスの重視など個人の就労意識の変化、さらには2019年4月の「働き方改革関連法」の施行やコロナ禍以降のリモートワークの浸透などを背景に、柔軟かつ多様な働き方に対するニーズが広がっている。
- 例えば、エン・ジャパン株式会社の調査によれば、派遣労働を選ぶ理由として、「勤務時間や頻度を選ぶため」（59%）を挙げる割合が約6割を占めて最も多く、「勤務地を選ぶため」（35%）や「副業・Wワークをするため」（29%）も高い割合を占めている（図表24）。また、近時、継続的な雇用契約を結ばず短期・単発で数時間から数日だけ働く「スポットワーク」市場がマッチングサービスの高度化の中で急成長している（図表25）。
- このように、時間や頻度、勤務場所等の制約を受けない、個人の事情に合わせたサービスの提供が人材ビジネス市場の拡大につながっている。

図表24 就業者が派遣労働を選ぶ理由



（資料）エン・ジャパン株式会社「3700人に聞いた『派遣を選ぶ理由』調査」（2023年7月）より当部作成

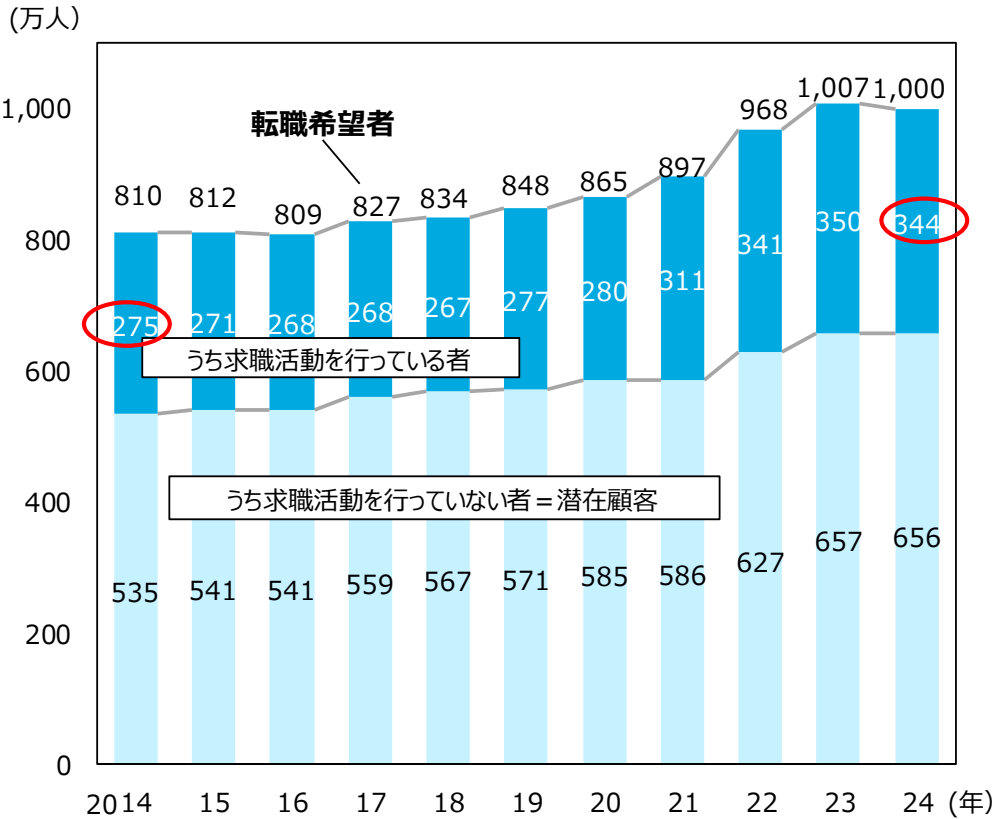
図表25 スポットワーク市場の推移（タイミー）



（資料）スポットワーク研究所「スポットワーク市場クォーターレポート」より当部作成

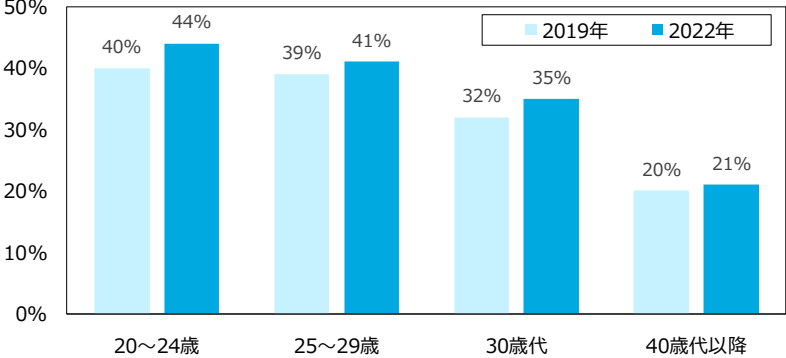
- 2024年の転職希望者は1,000万人（2014年比+23.5%）、うち実際に求職活動を行っている人が344万人（同+25.1%）と10年間で2割を超える伸びとなっている（図表26）。パーソル総合研究所の調査によれば、転職意向のある人の割合はいずれの年代においてもコロナ禍前から上昇している。とくに20代では4割を超え、転職を前向きに捉える人も大きく増えており、今後も転職市場は拡大していくものと予想される（図表27・28）。
- なお、政府が2018年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定して以降、就業規則を改訂して副業・兼業を容認する企業も増えており、こうした流れも今後の市場拡大を下支えしていくものとみられる。

図表26 全国の転職希望者数の推移

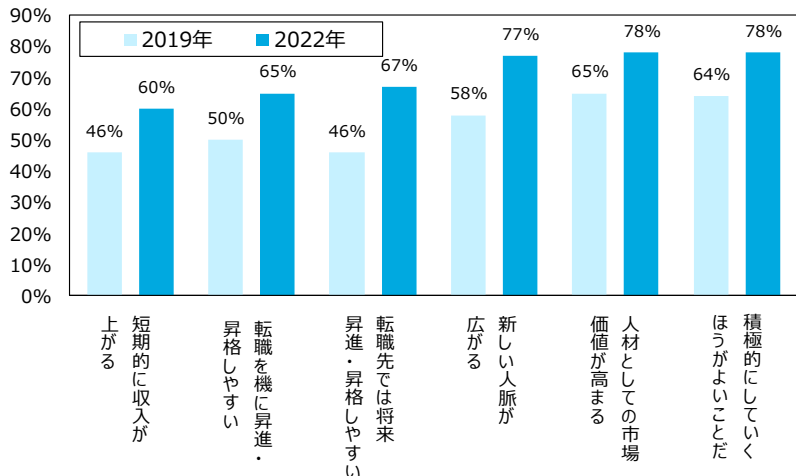


(資料) 総務省「労働力調査（詳細推計）」より当部作成

図表27 年代別の転職意向



図表28 20代前半社員の転職に対するイメージ

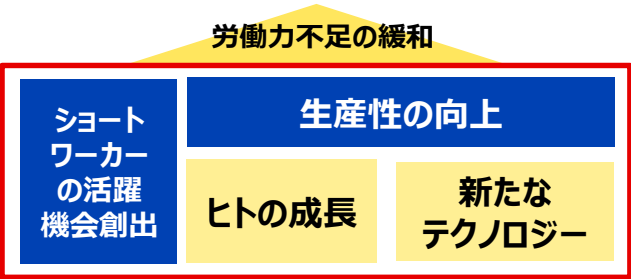
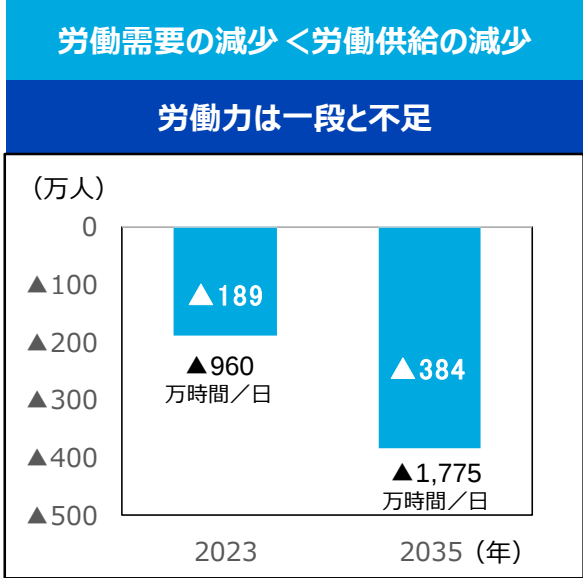
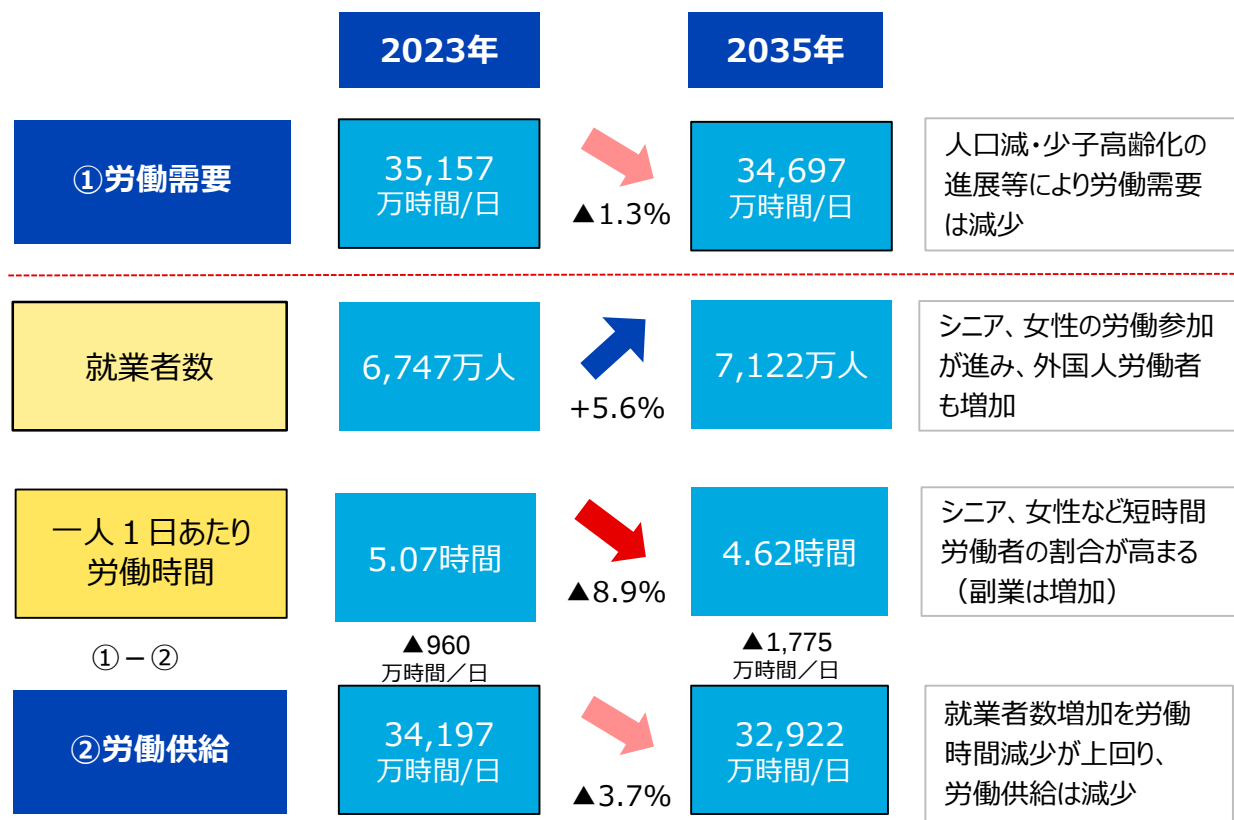


(資料) パーソル総合研究所「働く10,000人成長実態調査2022」より当部作成

1. 労働需給の将来予測

- パーソル総合研究所の予測によれば、2035年の就業者数は7,122万人（2023年比+5.6%）と、シニアや女性、外国人を中心に2023年（6,747万人）から増加するものの、一人あたり労働時間の減少（同▲8.9%）から実質的な労働供給はさらに縮小し、労働力不足は▲384万人（▲1,775万時間／日）に拡大する見通しである（図表29）。
- こうした状況の中で、同研究所では、シニアや女性、副業なども含めた「ショートワーカーの活躍機会の創出」のほか、「ヒトの成長」と「新たなテクノロジーの活用」による生産性の向上により労働力不足を緩和していくことが重要と指摘している。

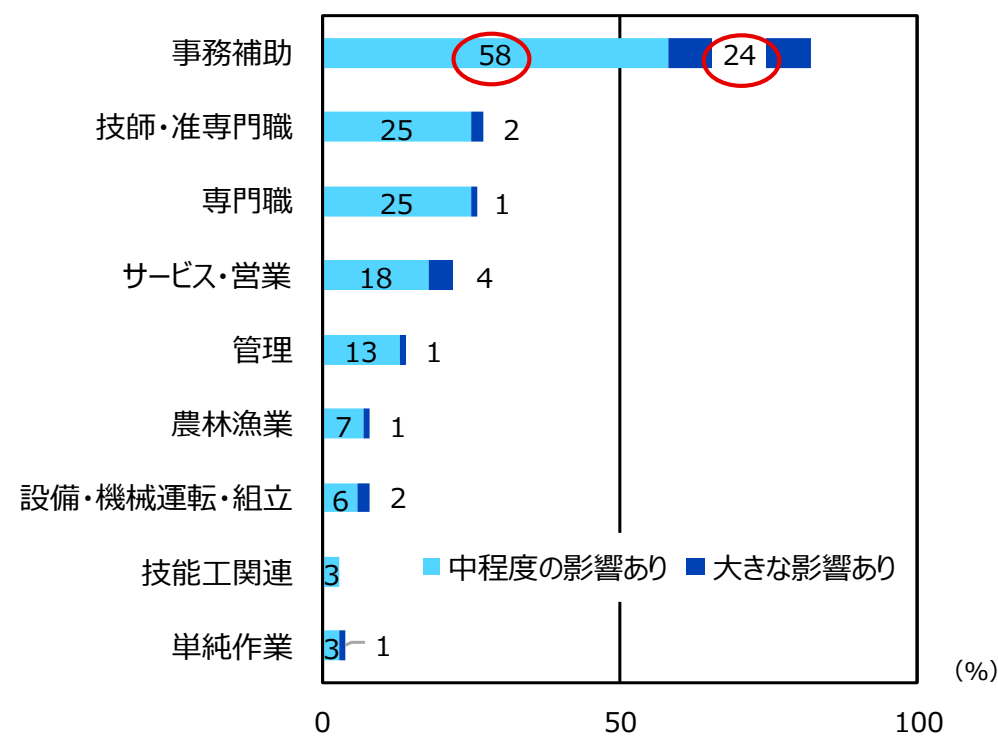
図表29 労働市場の将来予測



（資料）パーソル総合研究所「労働市場の未来推計2035」より当部作成

- ただし、労働需給が一段とタイト化する中でも職種によっては需給が大きく軟化する可能性がある。例えば、人材派遣・紹介業の中心的職種の一つである「事務」は、AI普及の影響を最も大きく受ける職種のひとつとみられており、専門・技術的職業においても代替が進む可能性がある（図表30・31）。
- このため、とくに特定の分野や職種に特化している人材派遣・紹介事業者は、将来の変化を見据えて対応を進める必要がある。

図表30 AI普及の影響度



（資料）ILO(国際労働機関) ワーキングレポート「生成AIと雇用」
（2023年8月）より当部作成

図表31 AI普及の影響（一例）

AIによる代替性 高	AIは補完的役割（注）
✓ コールセンターオペレーター ✓ 経理事務員、総務事務員 ✓ 一般事務員、パソコン操作員 ✓ 現金出納事務員 ✓ 印刷・製本作業員 ✓ データ入力事務員 ✓ 秘書、受付・案内事務員 ✓ 商品訪問・移動販売員 ✓ 商品仕入営業員、販売店員 ✓ プログラマー ✓ ソフトウェア開発技術者 ✓ 税理士、司法書士 ✓ 公認会計士、調査員 ✓ 医療事務員、歯科技工士 ✓ ウェイター、ウェイトレス ✓ 旅館・ホテルフロント係 など	✓ 医師、歯科医師 ✓ 教員 ✓ 建築施工管理技術者 ✓ 研究者（自然科学系） ✓ 助産師、看護師、薬剤師 ✓ 保育士、会社管理職員 ✓ 会社役員、記者 など
AIによる影響 小	
✓ 理学療法士 ✓ 船長・航海士・運航士 ✓ 大工、建設・土木作業員 ✓ 客室乗務員 ✓ 電気工事作業員 ✓ 農作物作業員・動物飼育員 ✓ 料理調理人 など	

（注）補完性：AIは人の労働を補助し、生産性を上げ、新たな仕事を生み出すきっかけとなる補完的な役割で、意思決定の重要性が高い職業が該当

（資料）内閣府「世界の潮流2024年 I AIで変わる労働市場」（2024年7月）より当部作成

- また、こうしたAIによる人の職業・タスクの代替が進めば、「新たな分野の知識やスキルを習得しキャリアを維持・発展」させる、いわゆるリスキングのニーズが今後高まることが予想される。因みに、岸田前政権は2022年10月に「5年間で1兆円」の人への投資を実施していく方針を示し、それを受けて各種補助金などの具体策が打ち出されている（図表32）。
- なお、全国・広島県ともにリスキングを受けたことのない人の割合は4分の3を占め、とくに55歳以上では8割台半ばに達している（図表33）。今後、シニアや女性を中心にショートワーカーが増加し、転職や副業・兼業の動きの広がりも予想される中で、人材ビジネスにおける人材教育（キャリア形成支援など）の重要性が高まっていくことが予想される。

図表32 政府によるリスキング推進策

厚生労働省による支援

1. 人材開発支援助成金

スキルアップに向けた労働者の訓練の受講を支援する企業に対する賃金の助成を強化する。

2. 公共職業訓練によるデジタル推進人材育成支援

中小企業等の在職者に対する生産性向上支援訓練を拡充する。

3. 労働者のキャリア形成やリスキングを促すための相談支援事業の拡充

従業員のキャリア形成支援に取り組む企業を支援するための拠点を拡充する。

経済産業省による支援

1. リスキングを通じたキャリアアップ支援事業

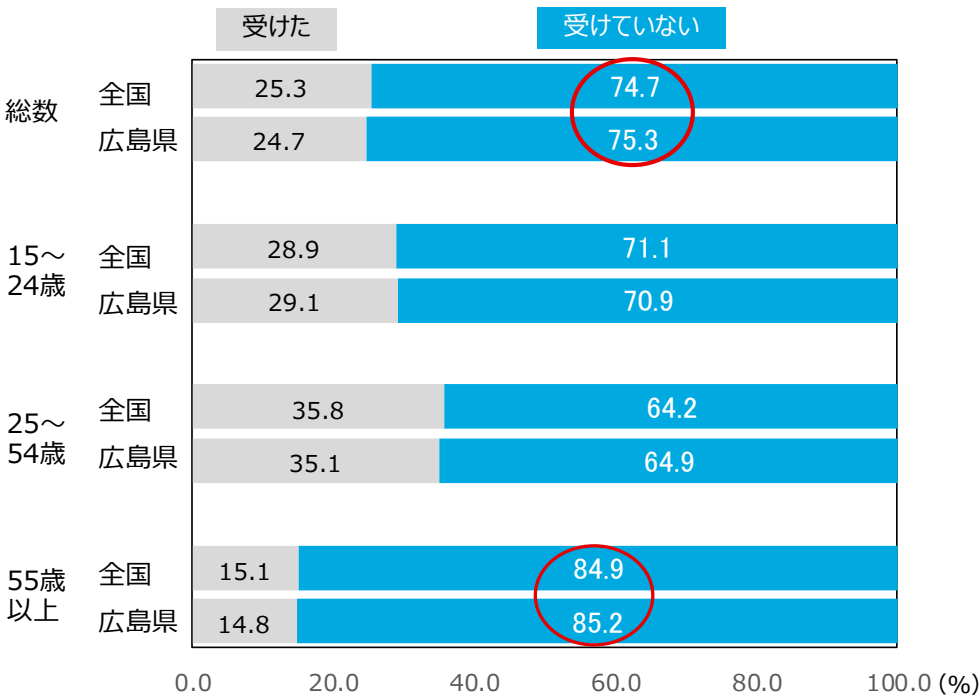
個人に対してキャリア相談からリスキング、転職まで一体的に支援する仕組みを整備する民間事業者を補助する。

2. 地域デジタル人材育成・確保推進事業

地域の企業・産業のデジタル人材育成のための教育プログラムを実施し、スキルアップ状況を蓄積・証明する情報基盤を構築する。

（資料）厚生労働省「リカレント教育の推進に関する厚生労働省の取組について」、経済産業省「リカレント教育の推進に係る関係省庁連絡会議説明資料」より当部作成

図表33 リスキングを受けた人の割合



（注）2022年10月より過去1年間に行った、仕事に役立てるための訓練や自己啓発
（資料）総務省「就業構造基本調査」より当部作成

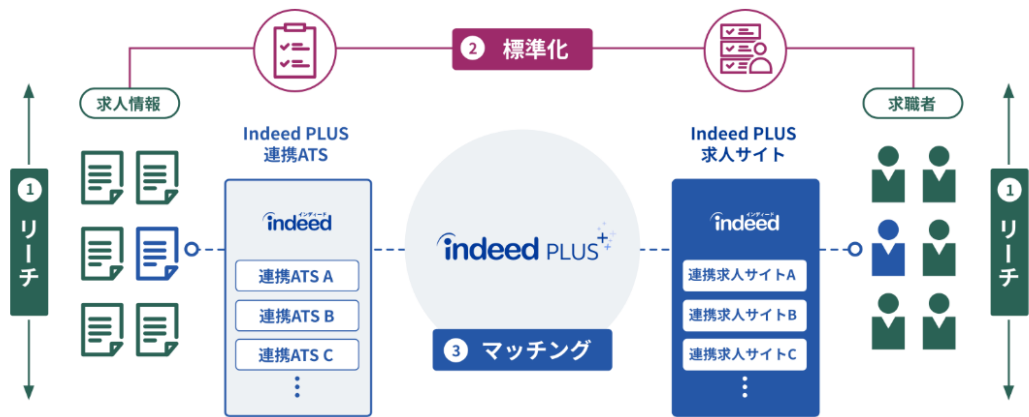
- HRテックとは、『ヒューマンリソース』（人的資源）と『テクノロジー』（技術）を組み合わせた造語であり、ビッグデータやクラウド、ITやAI（人工知能）などのテクノロジーを用いて、企業の人事総務部門が抱える課題を解決に導くサービスや技術」のことである。近年は、HRテックを導入し、採用・育成・配置など人事の効率化および高度化を図る企業が増えており、人材ビジネスにおいても活用の必要性が高まっている。
- 例えば、人材ビジネス大手リクルートグループのIndeedは、AIを活用して候補者情報の一元管理やレコメンド（推薦）を行うサービスを提供し、企業の中途採用業務の効率化や高度化を支援する、人事コンサルタント分野の取り組みを強化している。また求職者には、自身が意識していないスキルや適性・価値観を掘り起こして適職を薦めるアプリを開発するなど、登録人材の確保とマッチング精度の向上、業務の効率化に取り組んでいる（図表34）。

図表34 HRテックを活用したIndeed社のサービス例

【企業向け：Indeed PLUS】

Indeed PLUSの仕組みと3つの特徴

Indeed PLUSは複数の連携求人サイトと複数のIndeed PLUS連携ATSをつなぎ、より効率的な採用を実現します。



<https://jp.indeed.com/hire/indeedplus-ls>

【求職者向け：キャリアアシスタント】



私のスキルと経験を活かせる
キャリアパスを提案してください

かもめさん、ご自身のスキルと
経験を活かせるキャリアパスに
についてのご相談ですね。

700万円以上の年収を希望
されていることに加え、「自主
性」、「仕事のやりがい」、「専
門性」といった価値観を考慮し、
3つのキャリアパスを提案します。

コンサルティング業界
戦略コンサルタント

【AIキャリアアシスタント】

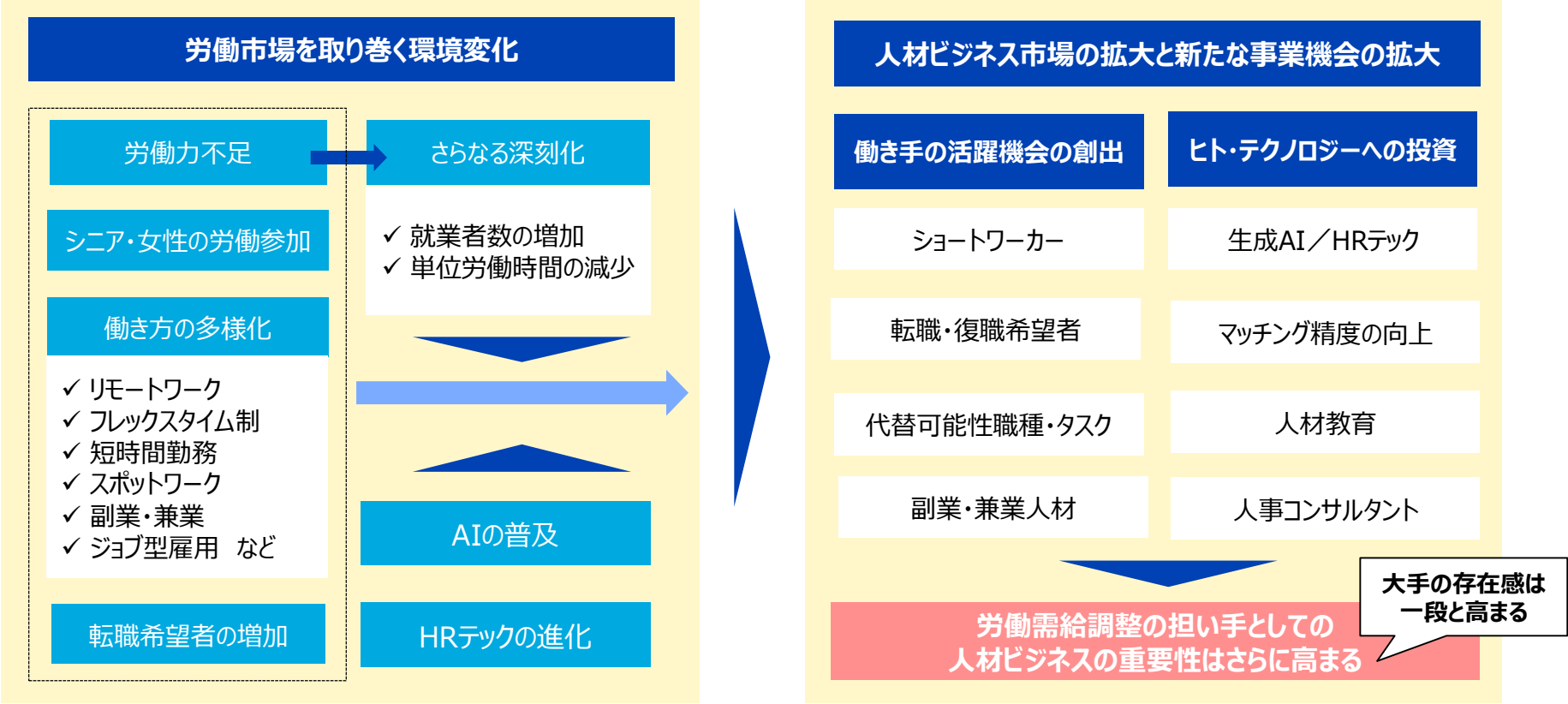
仕事やキャリアに関する相談ができる、AIを活用したスマホアプリ。
質問に答えることで、将来のキャリアの提案、企業情報の収集、キャリア
に関する悩みや疑問解決のためのサポートを受けることができる。

(資料) Indeed社 ホームページより引用

1. 人材ビジネス市場の方向性

- 前述の通り、今後の人材ビジネス市場は、労働力不足のさらなる深刻化と、シニア・女性などの労働参加や働き方の多様化、転職者増加の流れの中で、拡大が続くと予想される。AI普及による職種やタスクの代替等から、提供するサービスの対象分野や職種、サービス内容など、将来的には事業戦略の転換を余儀なくされる事業者の増加も見込まれるが、労働需給の調整者としての人材ビジネスの重要性は一段と高まるものとみられる。
- すなわち、生成AIやHRテックの活用など、DX推進による業務の効率化とマッチング精度向上は勿論のこと、①派遣社員や紹介人材、転職者等に対するキャリア形成支援や既存社員のリスキリングといった人材教育の分野、②顧客企業の人事関連業務の効率化・高度化に向けた人事コンサルタントの分野など、今後拡大が見込まれる新たな事業機会を取り込むことも重要である（図表35）。とくに大手企業は、全国的なネットワークと資金力、豊富な登録人材・関連データの蓄積に加え、AI・HRテックの積極活用による新サービスの展開により、総合人材ビジネス企業としての存在感をさらに高める公算が大きい。

図表35 労働市場を取り巻く環境変化と人材ビジネス市場の拡大

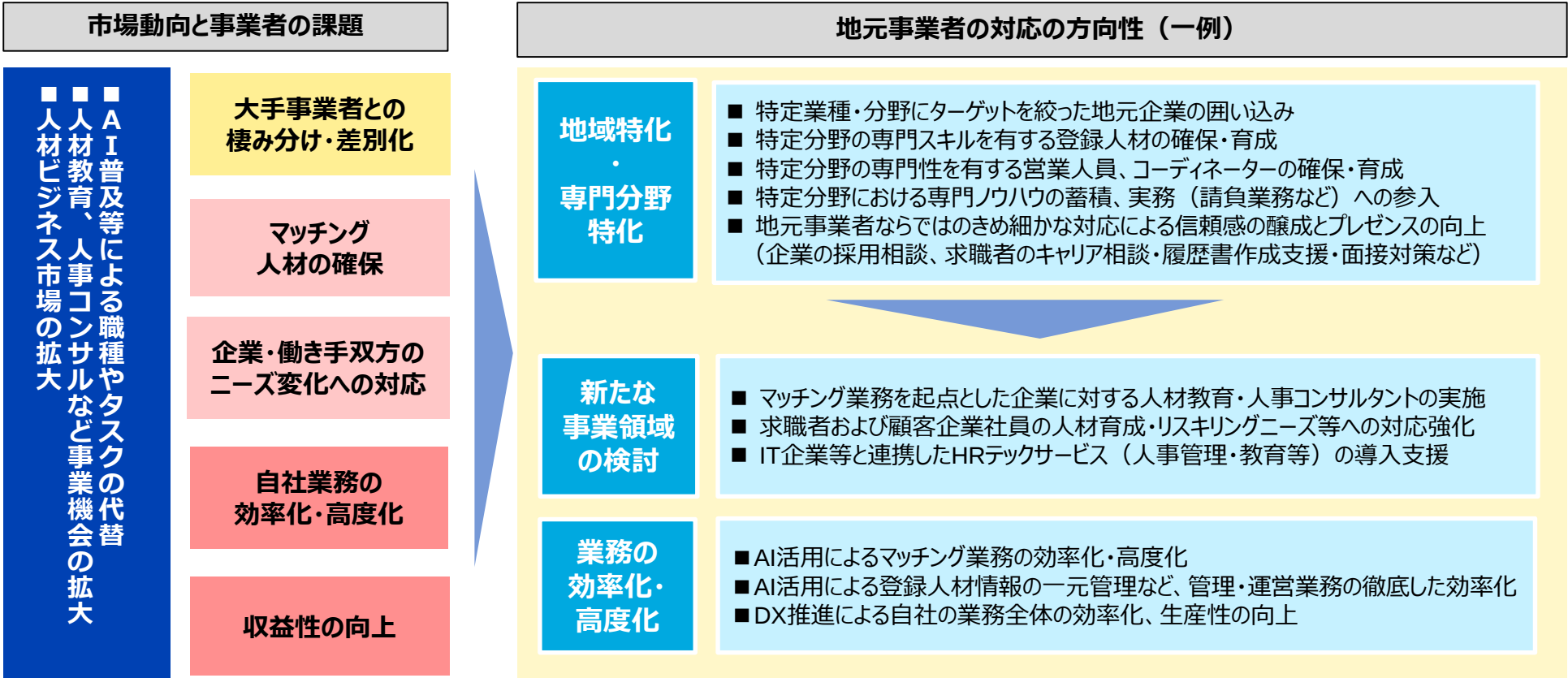


（資料）各種資料より当部作成

- こうした中で、地元の中堅・中小事業者は、「地域特化・専門分野特化」を基本とし、全国大手との棲み分け（連携強化を含む）あるいは差別化を図る中で、顧客企業・働き手双方のニーズと将来の環境変化（将来の事業領域の検討）に時間軸をもって対応していくことが求められる（図表36）。
- 例えば、特定の業種や分野をターゲットに地元企業を囲い込み、きめ細やかな対応による信頼感とプレゼンスを起点に、人材教育や人事コンサルタントの分野に事業領域を広げていくことも一案である。ただし、こうしたターゲット分野の変更・拡大にかかる採算性の確保やノウハウの蓄積など、ビジネスモデル構築に向けたハードルは高いことから、IT事業者や社会保険労務士、専門人事コンサルタントなど他者との連携も視野に入れて取り組むことが肝要である。

（ひろぎんホールディングス経済産業調査部 畑 幸寿）

図表36 地元人材ビジネス事業者求められる対応



（資料） 当部作成

未来を、ひろげる。

