

# 今後の労働市場動向について

パーソル総合研究所  
シンクタンク本部



# —企業動向—

## 企業の人員計画見通し (経営・人事回答データ)

パーソル総合研究所

シンクタンク本部

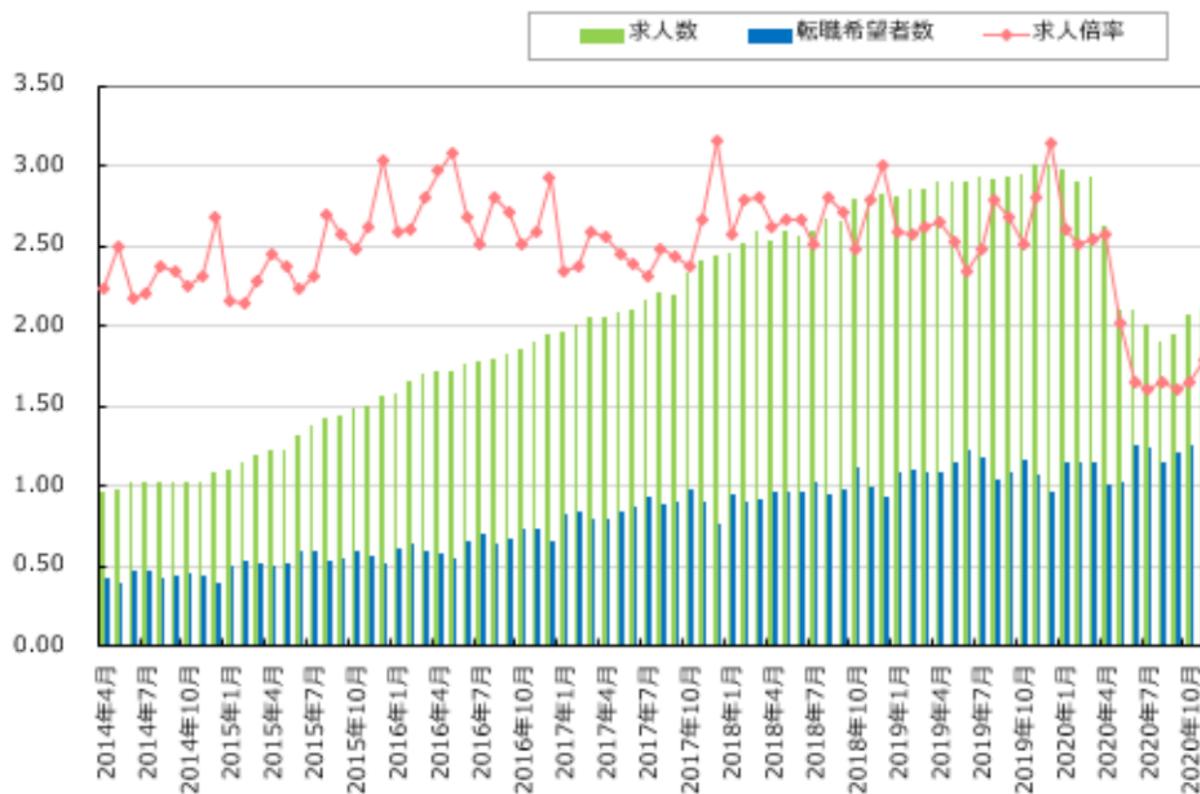


PERSOL

パーソル 総合研究所

- 2020年11月の求人倍率は1.79倍（前月比+0.14pt／前年同月比-1.02pt）。
- 求人数は前月比102.4%、前年同月比70.5%。転職希望者数は前月比94.4%、前年同月比110.5%。
- 業種別では、求人数が前月比で8業種（「その他」を除く）のうち「金融」以外のすべてで増加。
- 前月比で求人の増加率が最も大きかったのは「サービス」（前月比105.3%）、次いで「小売・外食」（前月比104.8%）。

### 転職求人倍率・求人数・転職希望者数

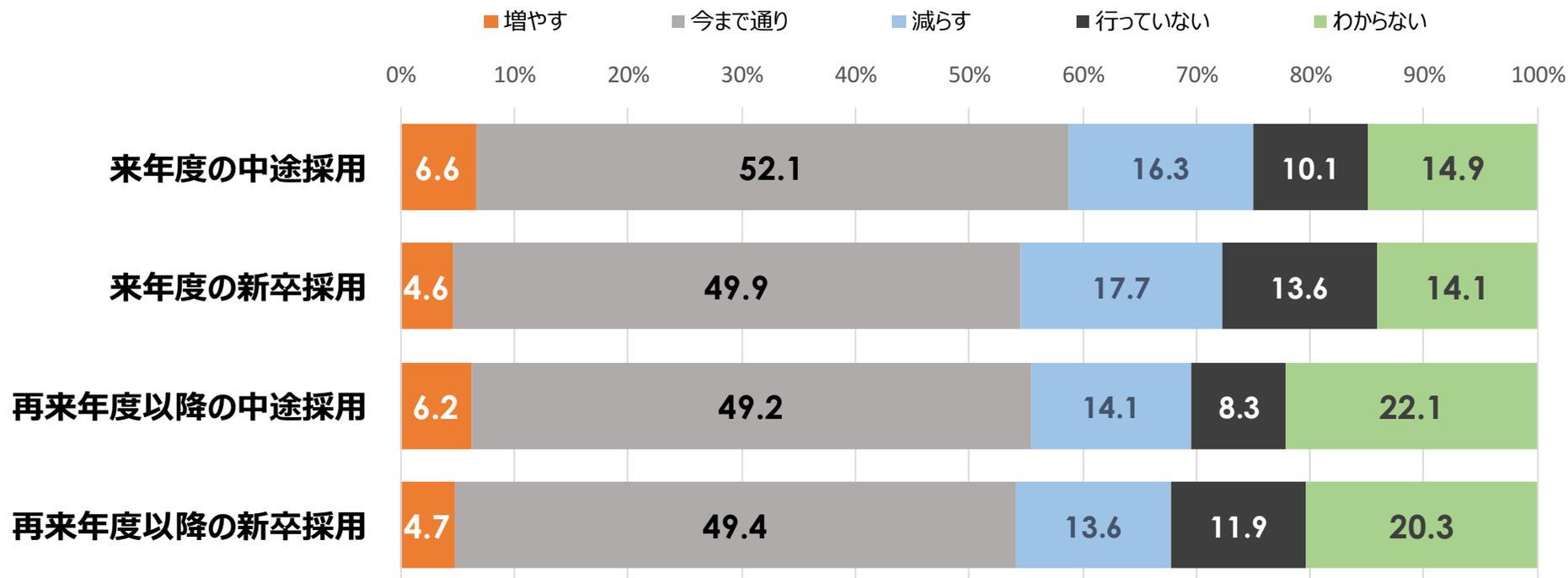


来年度（2021年度）の中途採用は「減らす」が16.3%で「増やす」の6.6%を上回った。

新卒採用は「減らす」が17.7%。ともに5割程度は今まで通り。（2020.11月調査）

人事・総務・経営層 n=865  
(%)

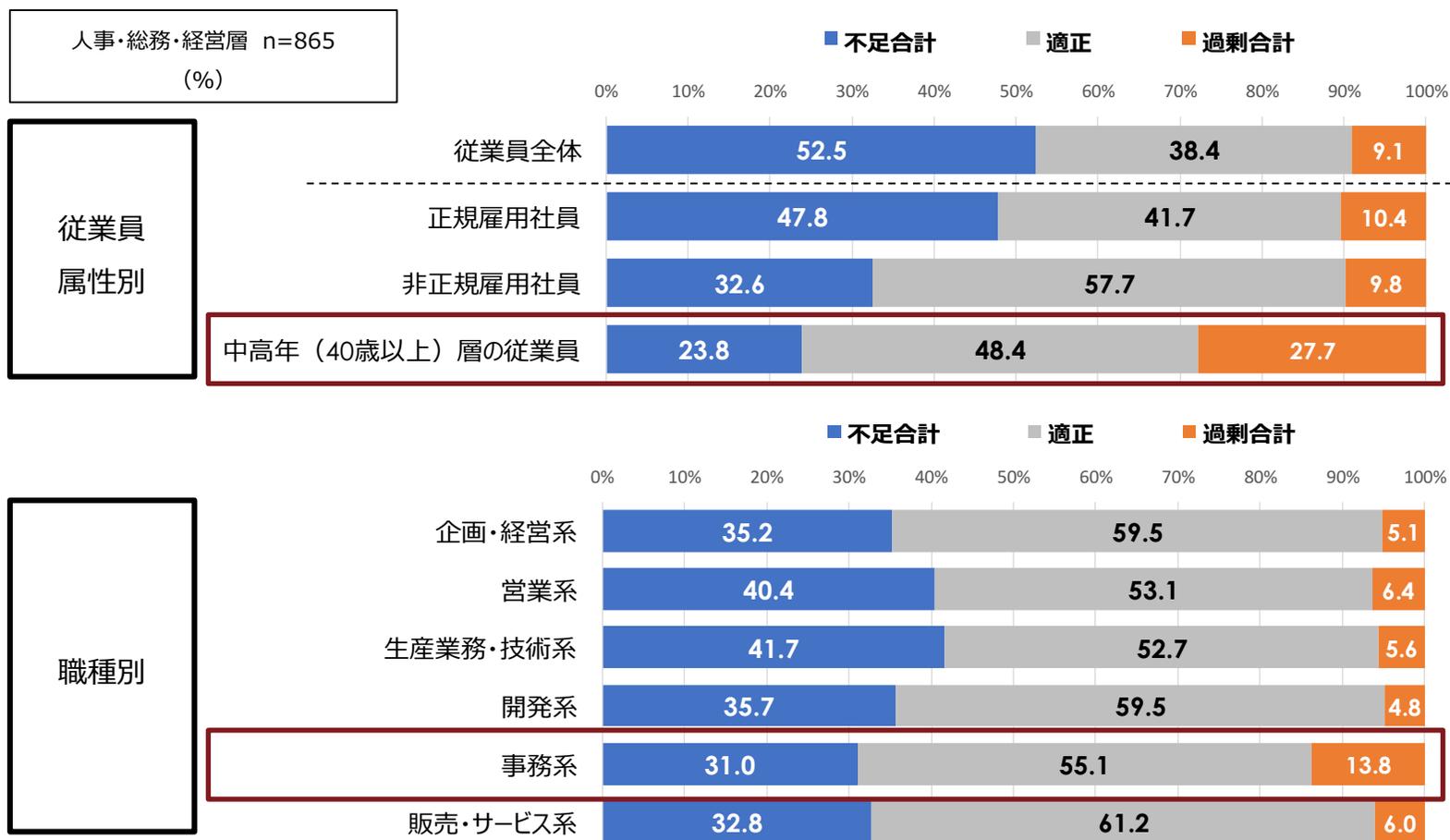
今後の採用計画



現在の人員の過不足感では、**中高年層の従業員の「過剰」**が27.7%で唯一「不足」を上回った。

**職種では、「事務系」の過剰が多職種より高く、13.8%。** (2020.11月調査)

人員の過不足感



日本企業の従業員の人員構成は、**正社員全体、ホワイトカラー**ともに高齢化が大きく進んでいる。

n=800	ひょうたん型 (1) ひょうたん型	ひし型 (2) ひし型	ワイングラス型 (3) ワイングラス型	逆ピラミッド型 (4) 逆ピラミッド型
<b>正規社員</b>	<b>25.8</b>	<b>23.0</b>	<b>22.0</b>	<b>13.3</b>
ホワイトカラー正社員（管理・人事・経理・営業・技術・研究部門等に従事する者）	21.8	22.0	23.0	13.9

高齢者  
偏重組織（計）

**84.0%**

	釣鐘型 (5) 釣鐘型	ピラミッド型 (6) ピラミッド型	はしご型 (7) はしご型	当てはまるものはない／わからない
<b>正規社員</b>	<b>2.1</b>	<b>4.9</b>	<b>4.0</b>	<b>5.0</b>
ホワイトカラー正社員（管理・人事・経理・営業・技術・研究部門等に従事する者）	2.4	5.6	5.1	6.3

若年者  
偏重組織（計）

**16.0%**

# —労働者の動向—

## 今後のキャリアの選択肢

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



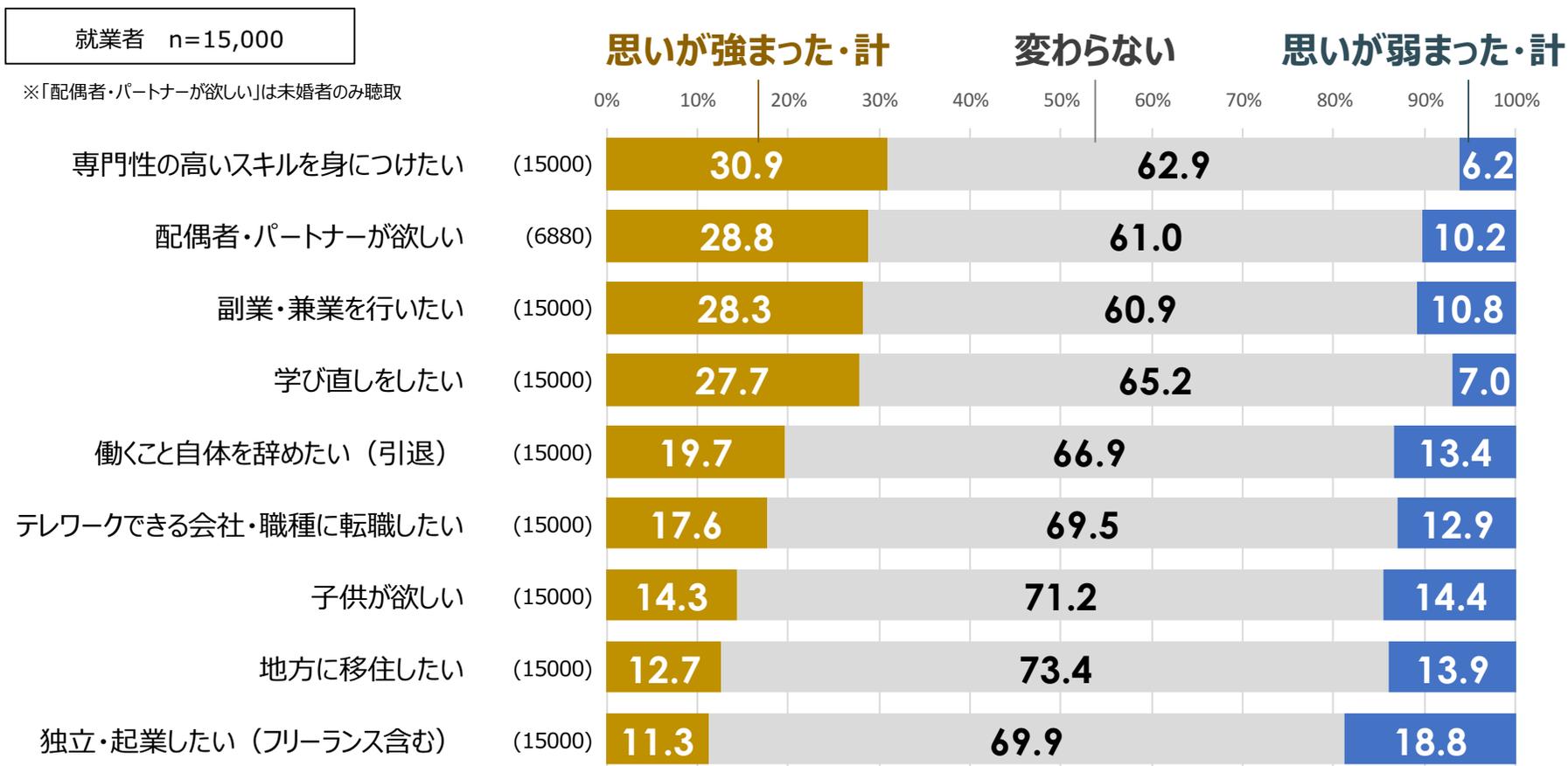
PERSOL

パーソル 総合研究所

コロナ禍で副業・兼業意向が「強まった」就業者は全体の28.3%。「弱まった」のは10.8%。  
専門性を高いスキルを身につけたい、学び直しをしたい意向も「強まった」が大きく「弱まった」を上回る。

### コロナ禍によるキャリアの選択肢の変化（2020.11月調査）

Q.コロナ禍をうけて、今後のキャリアや人生設計に関して考え方に変化がありましたか。（5段階尺度 各単一回答）



## [思いが強まっている層の特徴]



【参考】コロナ禍以前／以後の年収を比較。業界別に見ると、宿泊・飲食サービス業が最も減少幅が大きく、かつ年収水準も最も低い。（2020.11月調査）

## 業界別 | 個人年収の変化 (万円)

無回答除く	サンプル数	コロナ禍以前	コロナ禍以後 (見通し)	GAP
宿泊業, 飲食サービス業	(254)	381.4	352.9	-28.5
生活関連サービス業, 娯楽業	(258)	426.1	408.1	-18.0
学術研究, 専門・技術サービス業	(188)	653.0	636.2	-16.8
運輸業, 郵便業	(870)	495.8	479.7	-16.2
製造業	(3788)	562.9	547.3	-15.6
不動産業, 物品賃貸業	(251)	606.9	592.4	-14.5
卸売業, 小売業	(1352)	467.3	455.0	-12.3
その他のサービス業	(1609)	488.8	478.8	-10.0
電気・ガス・熱供給・水道業	(247)	562.0	553.0	-9.0
情報通信業	(1155)	583.5	575.6	-7.9
建設業	(819)	531.1	523.6	-7.5
上記以外の業種	(1337)	558.3	551.9	-6.3
金融業, 保険業	(857)	575.8	571.1	-4.7
医療, 介護, 福祉	(1789)	460.0	455.2	-4.7
教育, 学習支援業	(829)	555.1	553.8	-1.3

## 従業員のテレワーク実施率 4ヶ月推移

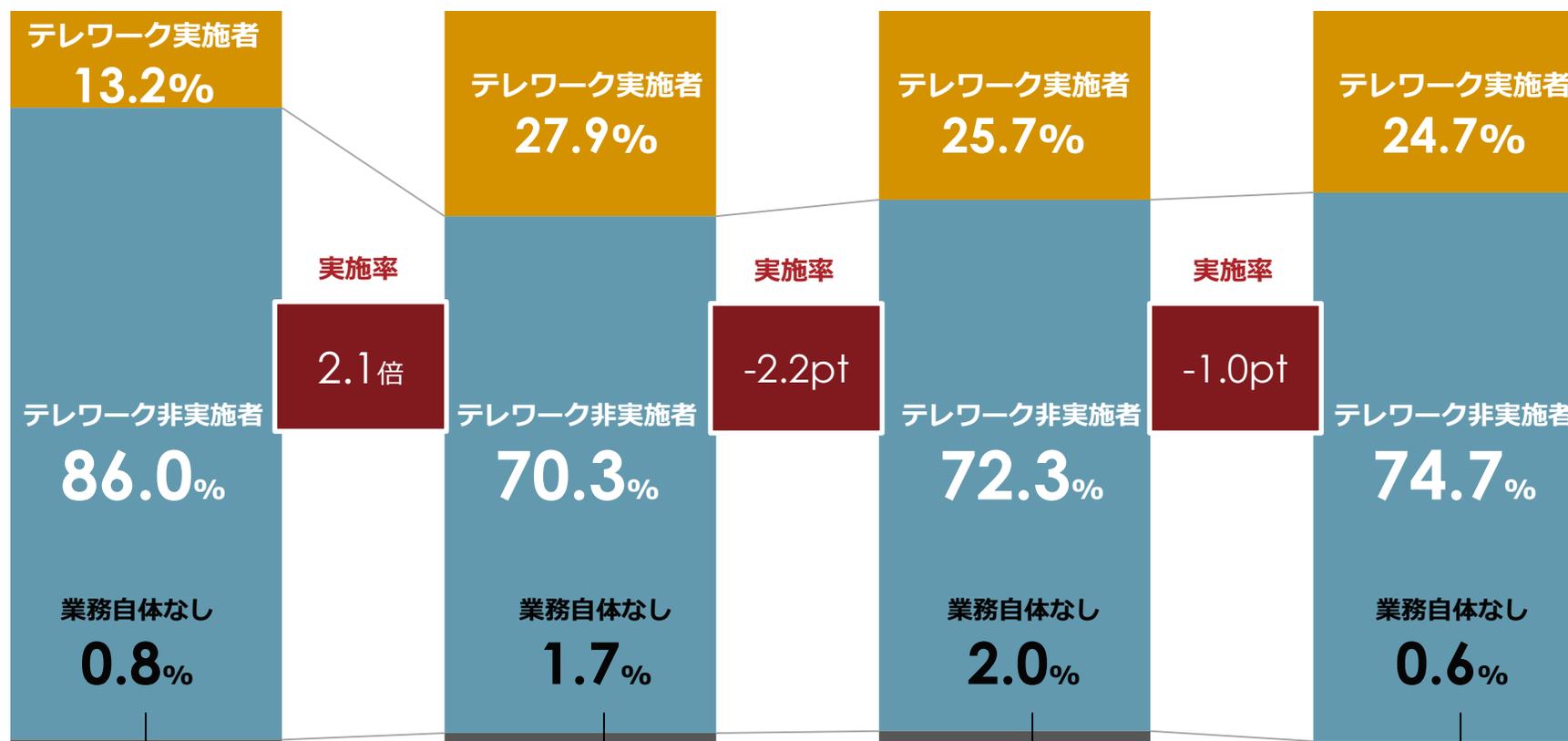
正社員ベース

3月9日 - 3月15日

4月10日 - 4月12日

5月29日 - 6月2日

11月18日 - 11月23日



正社員 n=21,448

正社員 n= 22,477

正社員 n= 20,000

正社員 n= 19,946

## 現在の労働市場の概観

- 企業の労働者不足感は底堅く、求人倍率も足元の数ヶ月は回復基調。
- 一方で、組織に偏在する中高年層への課題感は強く、早期退職募集の増加は今年も見込まれる。それらは同時に正規雇用へのマネジメントコスト抑制の圧力も生み出しており、
- ① 脱・年功処遇を目的とした職務等級制度・役割等級制度の導入、② 副業者の積極採用と社内解禁、
- ③ テレワーク・デジタル技術活用を伴うBPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）の推進は引き続き進行する見込み。

- 
- 労働者サイドの意識はリスク回避的であり、独立・起業よりも副業・兼業意向が強まっている状況。
- 上記の企業動向、副業促進の政府方針と合流することで、副業者は今後急速に増加することが予想される。
- そうした複線型キャリア意識上昇のベースは、収入不安・キャリア不安・自社経営不安であり、実態経済が安定しない限り、家計補填の意味合いが強い低所得層がそうした副業市場に流入してくることが予想される。

- 
- こうした流れにより、副業・兼業などの追加就業に関する労働市場において、労働法への意識向上、正確な市場（求人）情報提供、過剰労働防止の仕掛けなどの必要性は高まっていくと考える。

# 今後の人材サービスについて

パーソル総合研究所  
シンクタンク本部



# 業界の概況と市場規模

■ 業界の市場規模の概算は以下の通り。コロナ禍の現在こそ大きな伸びは期待できないものの、フリーランス、副業・兼業などのサービスを含めると更に拡大していくことが予想される。

人材サービス産業業界の市場規模

事業形態	年間就職者数	年間取扱求人数	事業所数	市場規模(売上)
求人広告	229万人 (注1)	1,471万件*広告掲載件数	—	8,530億円 (注2)
職業紹介 (注3)	59万人	564万件	19,355事業所	3,876億円
派遣 (注4)	177万人*派遣労働者数	72万件*派遣労働者数	37,380事業所 *実績のあった事業所数	6兆5,798億円
請負	77万人*請負労働者数 (注5)	16万件*請負労働者のいる事業所数 (注5)	—	2兆1,500億円 (注6)

(注1)厚生労働省「平成28年 雇用動向調査」

(注2)全国求人情報協会による平成29年の推計値

(注3)厚生労働省「平成28年度 職業紹介事業報告書」

上記は無料職業紹介事業を含まない有料職業紹介事業の数値

(注4)厚生労働省「平成28年度 労働者派遣事業報告書」

(注5)厚生労働省「平成24年 派遣労働者実態調査」

(注6)矢野経済研究所の「人材ビジネスの現状と展望」(2017年)

人材サービス産業  
9兆9,704億円

■ 人材サービス業界協議会  
「2030年の労働市場と人材サービス産業の役割」から引用

## 市場に登場している、人材サービスの類型、ビジネスモデル

募集情報等提供事業は以下の動向が継続しており、新規参入も非常に多い。

○ 従来、ホワイトカラー系の高年収職種を民間職業紹介事業者が、サービス・ブルーカラー系を中心に比較的年収の低い職種をハローワークが扱うなどの棲み分けがされていた。



○ 近年、職業紹介事業者の取り扱う職種と年収の下限が拡大する一方で、求人メディアが紙からインターネット化するとともに幅広い職種・年収を取り扱うようになり、ハローワーク・民間職業紹介事業者・求人メディア3者の領域が重複している。



○ さらにIT技術の進展により、求人メディア（募集情報等提供事業）にはアグリゲーターや利用者DB、SNSなど新しいサービスが登場している。

※2020年1月6日労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会  
資料④労働市場における雇用仲介の現状について から引用

また募集情報等提供事業は、単に求人情報を提供する旧来型ビジネスモデルから、求職者の利便性を考え、事業と労働者の間に立ち仲介する動きを要したサービスが展開されており、職業紹介事業との垣根が低くなってきていることに加え、大手サービスは同一ブランドで両方の事業を行っているケースが主流になっている。

# AI等、IT技術の進化による影響

■ 前述のとおり、技術の進化により、従来の職業紹介事業と募集情報等提供事業の垣根が低くなっていくと想定される。技術の進化を考慮した職安法の改正や募集情報等提供事業の立ち位置を整理する必要がある。

## 情報の非対称性解消

- ・転職活動における情報検索
- ・企業の口コミや評判情報の検索
- ・クローリング技術で膨大な案件の獲得

## 膨大な情報の選別/個人カスタマイズ

- ・適切なタイミングで自動的に必要情報の提供
- ・個人の志向性等を踏まえた適性案件の絞り込み（メール・スカウト・レコメンド・マッチングアルゴリズム）

## 企業、面接官との相性

- ・性格診断、能力診断等で適切な企業の自動マッチングや相性の良い面接官との面接調整

## オペレーションの自動化

- ・面接調整の自動化
- ・面接後のFB等から面接対策資料の自動作成

## 入社後のエンゲージメント

- ・転職活動中のデータを元に適切な配属選定
- ・入社後のエンゲージメントや退職アラートの実現

年収高領域

労働集約型の人間ならではの価値提供が技術によって置き換えられていく

職業紹介事業の効率化

募集情報等提供事業の高付加価値化

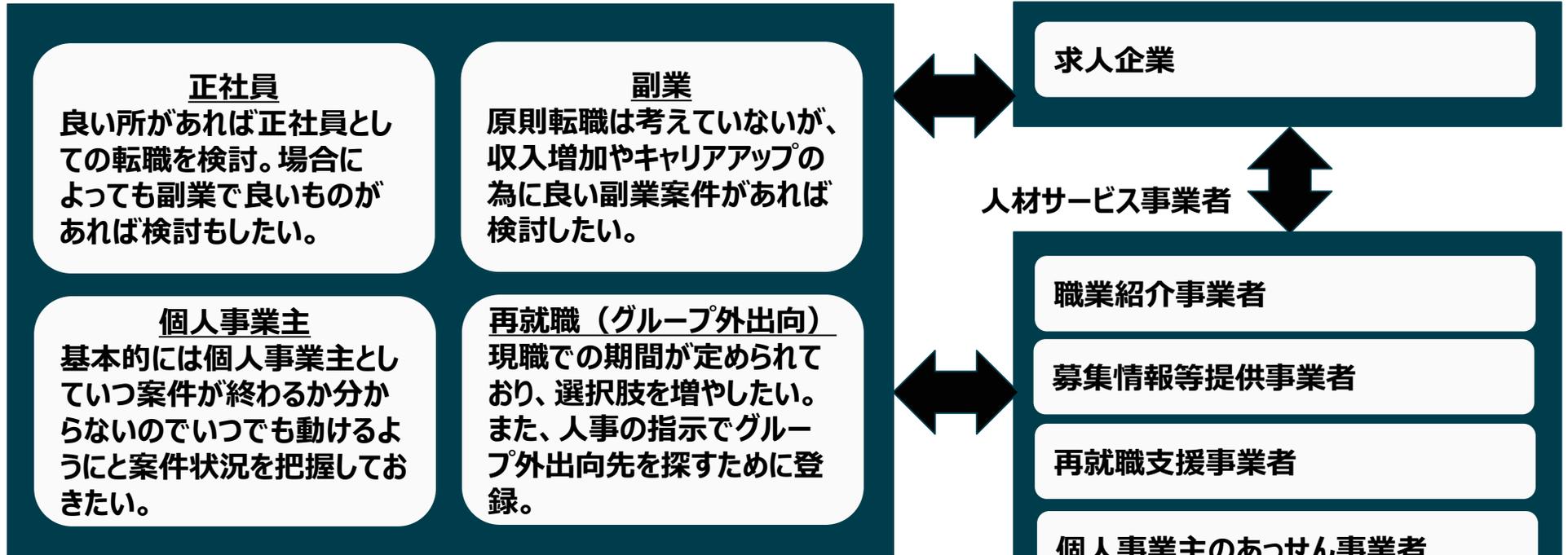
低付加価値で幅広く周知する求人広告から高付加価値化され職業紹介に近い事を技術によって実現していく

# 多様化する個人のはたらき方、構造変化

■ 今後、ジョブ型の雇用や個人の働き方の選択肢が増えていく事に伴い、人材サービスを利用する事業者の責任を明確にし、個人の労働条件を担保出来る形にする必要がある。

個人

事業者



## 要検討事項)

- ・ 労働条件明示の責任
- ・ 個人の苦情相談対応の責任
- ・ 副業の労働時間管理の責任
- ・ 事業者の取引基準

## まとめ

### ■ 今後の人材サービスの展望について

職業紹介事業と募集情報等提供事業の垣根が低くなり、従来の募集情報等提供事業においては新しいサービスの形に変わっていくことが予想される。

また急速に増え始めているフリーランス、副業・兼業領域のマッチングに関するサービスは大きな成長市場と言え、専門サービスの参入・拡大が一定見込まれる。

それらのサービスの求人内容として多いのは、ミッションやプロジェクトベースで発注しやすい新規事業開発、IT企画・設計・開発、マーケティング等の専門職系と、単純タスクとして切り出しやすいギグワーカー（配達やクリエイティブ関連業務等）領域になっていくことが予想される。

現在市場としての絶対規模が大きく、今後も市場の中心となるのはやはりホワイトカラー層や技術者、販売・サービス系職種等を対象とした市場であり、従来中心であった募集情報等提供事業、職業紹介業のほか、技術革新を武器に募集情報等提供事業の中でもアグリゲーター、スカウトDB、プラットフォーム型サービス等が拡大していくことが予想される。

### ■ AI等技術革新が人材サービスに与える影響について

これまで採用に関する人材サービスは、求職者と求人者との間に存在する情報の非対称性を背景に、主に情報の収集・選別・加工を行うことを価値として求職者ユーザーを獲得し、マッチングを成立させてきた。

インターネットメディアやSNSの普及により情報の非対称性は小さくなり、また情報の収集・選別・加工業務はAI等の技術による代替が進むであろう。

技術そのものを磨きこんで既存の人材サービスが提供していた価値をより高度・より安価に提供するサービスと、それらの技術だけでは提供が難しいアナログな付加価値（求職者へのキャリアカウンセリングを通じたキャリア自立・キャリア形成支援や動機付け等／求人者への採用力・人材活用力向上のための啓発やコンサルティング活動）を磨いていくサービスが選ばれるようになっていくであろう。

※前者は自身の専門性や市場価値を認識した高スキル層や、逆に単純化されたタスクを業務として選択する働き手にとって利便性が高い。高スキル層は市場におけるバーゲニングパワーが強いが、ギグワーカーの取引条件・労働条件の悪化をどうやって守るか、ということが課題として出てくる。