

業界レポート

職業紹介・労働者派遣業

産業分類コード 91



職業紹介・労働者派遣業（産業分類コード 91）

（1）市場概要

① 営業種目

- ▶ 職業紹介業
- ▶ 労働者派遣業

② 業界規模

総売上高 7兆7,560億円

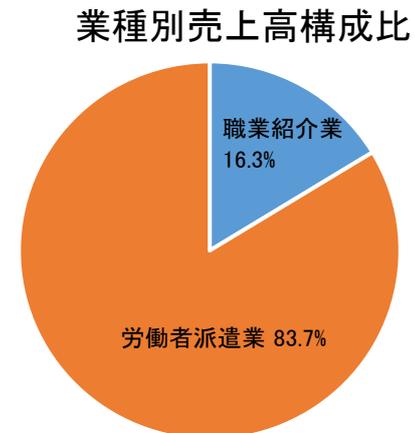
上場企業数 36社

非上場企業数 5,861社

③ 業界サマリー

（出所）リスクモンスターが独自に収集した情報に基づく集計結果

職業紹介・労働者派遣業は、職業を斡旋する職業紹介業と、派遣社員として職場を斡旋する労働者派遣業に大別される。



「職業紹介業」

- ▶ 職業紹介事業者は、求人と求職の申し込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係成立を斡旋している。顧客対象となるのは、求人を行う企業と、求職を行う転職活動者、新卒学生などである。
- ▶ 職業紹介業を開始するにあたっては、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。許可を受けた事業者は職業安定法で禁止されている職業（港湾運送業務、建設業務）を除いたすべての職業について職業紹介が可能となる。
- ▶ 近年は、インターネットを活用した就職活動、転職活動が主流となっており、非対面により職業紹介を行うケースも多い。

「労働者派遣業」

- ▶ 労働者派遣事業者は、派遣先企業からの依頼に基づき、スキルレベルや業務内容、勤務条件などに合致する人材を派遣先企業に供給している。
- ▶ 厚生労働省の発表によると、2021年度における派遣労働者数は約169万人（前年比8.0%増）であり、そのうち一般事務職従事者（約36万人）、製品製造・加工処理従事者（約26万人）、情報処理・通信技術従事者（約16万人）の3種で全体の半数近くを占めている。
- ▶ 一般事務・製造派遣は労働集約型であるため、労働者能力（品質）のばらつきが生じやすくなる傾向があるほか、派遣先企業の業績変動や生産調整、季節性による需要変動による影響を受けやすいという特性がある。一般事務・製造派遣を主とする事業者は、労働者登録数、派遣先企業数が競争力となる。労働者登録数が多い事業者は、大規模な派遣事業が行えたり、多様な業種や職種に対して人材派遣が可能となるため、コスト削減やリスク分散の面でスケールメリットを得られる。

(2) ビジネスモデル

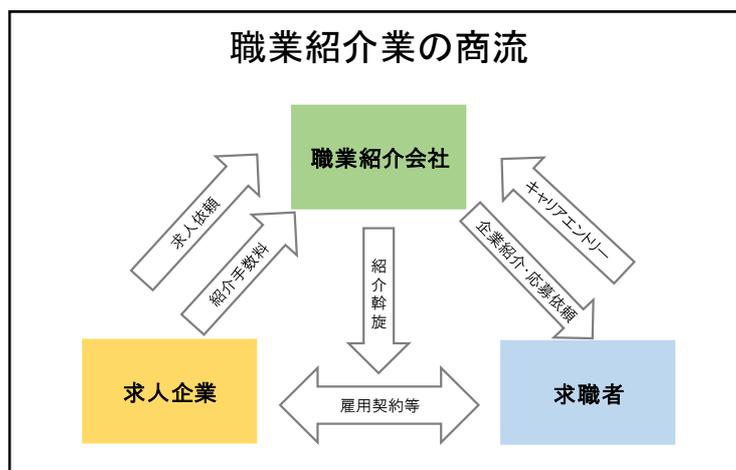
【 職業紹介業 】

職業紹介業のビジネスモデルは、経歴や希望職種などの条件を登録した求職者のうち、求人企業の要求に応じた人材を選び、仕事を紹介する「一般登録型」と求人企業からの依頼に基づき、人材をヘッドハンティングする「サーチ型」がある。両形態ともに、求職者の就職決定後に求人企業から手数料を受領する成功報酬制を採用しているため、職業紹介業はフロー型のビジネスといえる。手数料は、「就職者の契約年収」に応じて支払われる場合が多く、就職者の勤務開始日から1か月程度で支払われる。

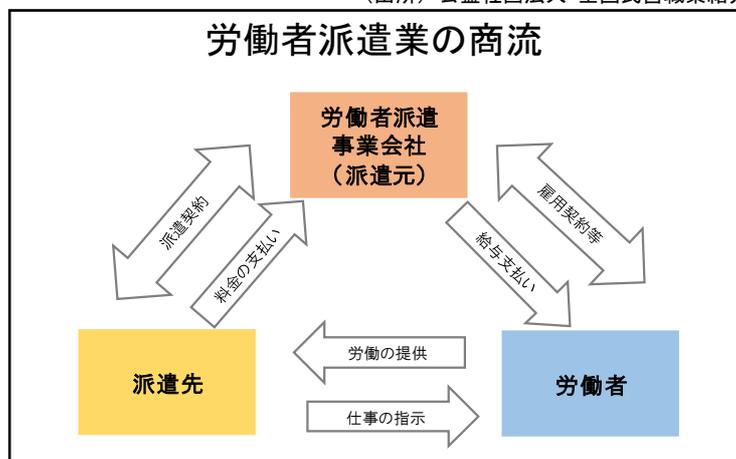
【 労働者派遣業 】

労働者派遣業は、派遣先企業からの依頼条件に合致した人材を派遣先企業に供給する。人材の供給は、労働者派遣事業会社が雇用している労働者を供給する形態（直接雇用型）と、労働者派遣事業会社に登録された労働者を供給する形態（登録派遣型）に応じて行われる。どちらの形態も派遣先企業からの派遣料金が売上となるが、コスト（労働者の給料や社会保険料など）の発生期間がそれぞれ異なる。登録派遣型においては、労働者が派遣先企業で就業している期間のみコストが発生する一方、直接雇用型は、派遣期間外でも自社の社員として就業するため長期でコストが発生する。

また、労働者派遣事業者は、高単価の労働者を多数派遣することによって売上高の拡大を図り、労働者派遣契約に基づき、派遣労働者が稼働することで継続的に収益が発生することから、労働者派遣業はストック型のビジネスといえる。



(出所) 公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会



(出所) 一般社団法人 日本人材派遣協会

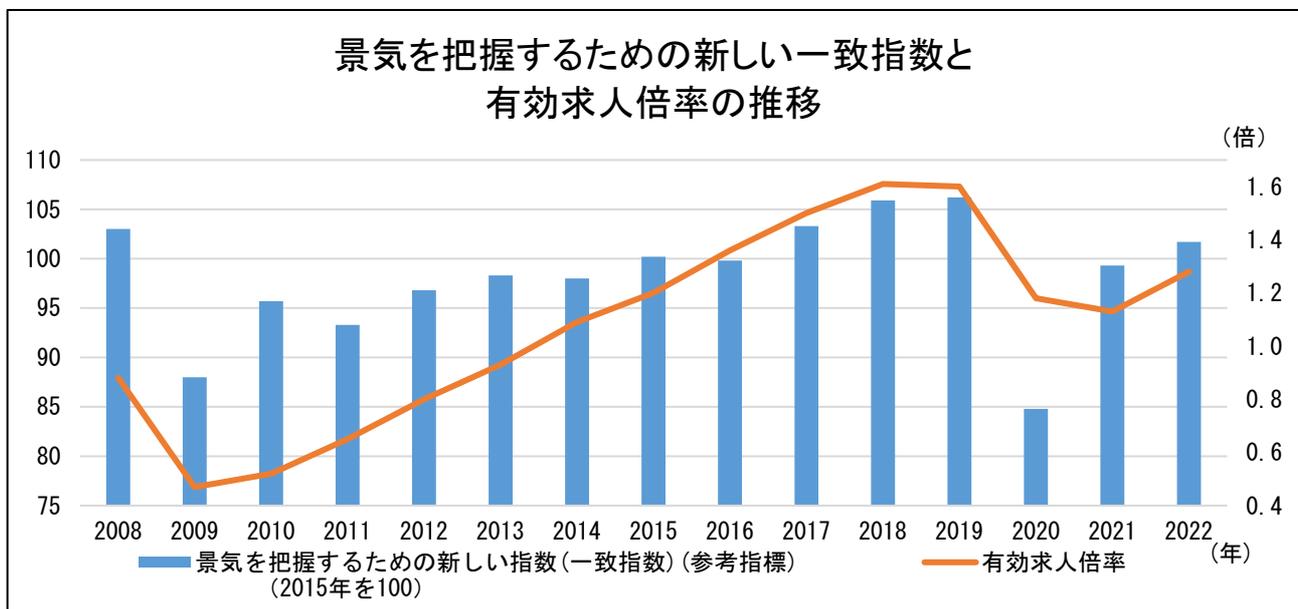
(3) 業界動向

労働者派遣業は、労働者派遣法による制約により、法改正の影響を受けやすい。また、リーマンショック(2008年)や東日本大震災(2011年)などの影響で経済が不況に傾くと、求人数は減少する傾向があり、景気に左右されやすい業種でもある。

2020年以降はコロナ禍により、有効求人倍率は2020年1月の1.51倍から同年10月には1.04倍まで大幅に低下したが、2023年3月は1.32倍に回復している。回復の要因としては、渡航制限により外国人技能実習生が帰国し、介護・飲食・建設・IT業界などにおいて人手不足の深刻化によって求人数が増加したことや、コロナ禍で低迷していた企業の正規雇用採用意欲が回復したことが挙げられる。

また、コロナ禍を経て、働き手がワークライフバランスを重視する傾向に変化しており、企業側の副業解禁やジョブ型雇用の推進も相俟って、転職回数の増加が見込まれることから、求人母数の増加により職業紹介・労働者派遣業の商機は拡大すると思料される。

一方で、国内情勢においては、少子高齢化による若者の減少が問題となっている背景から、シニア世代や外国人労働者が働き手の役割を担うことが必然となり、事業者は、シニア世代とのマッチングや、外国人労働者確保に向けた投資が必要となる。さらに、円安の影響や、年功序列の企業体質に異を唱える働き手が外国企業へと流出している現状を考慮すると、今後はいかに国際的な人材獲得競争を勝ち抜き、良質な人材を集めていけるかが重要となろう。



(出所) 景気を把握するための新しい一致指数：内閣府 経済社会総合研究所

有効求人倍率：厚生労働省「職業安定業務統計」

(4) 財務指標分析

(安全性分析)

自己資本比率は、40%を超過しており安全性が高い業種といえる。また、職業紹介業・労働者派遣業ともに、人材を企業に提供するサービスが主体であり、大きな設備投資を必要としないため、固定比率はサービス業全体と比べて大幅に低い水準となっている。しかしながら、近年はITを活用した人材管理、雇用のマッチングを実施するためのIT投資が必要となることから、固定資産が乏しく固定比率が極端に低位の場合には注意が必要である。

(収益性分析)

売上高総利益率は、サービス業全体の47.6%と比較して10ポイント以上低い水準にある。労働者派遣業は、事業特性上、直接雇用型と登録派遣型によって収益構造が異なるが、派遣労働者への人件費や教育支援にかかる費用が主要コストとして継続的に発生する中において、同業他社との価格競争も生じるため、収益性が低くなりやすい。

(効率性分析)

資本効率面では、総資本回転率が1.8回となっており、サービス業全体よりも資本を1回転以上多く回転させている。職業紹介・労働者派遣業は、人的資源に頼る労働集約型のビジネスであることから、多くの資本を必要としない比較的効率性の高い業種といえる。

【財務指標】

		職業紹介・労働者派遣業	サービス業
安全性	自己資本比率(%)	45.8	41.9
	流動比率(%)	209.4	148.1
	固定比率(%)	58.0	160.8
収益性	売上高総利益率(%)	33.1	47.6
	売上高営業利益率(%)	4.4	3.7
	売上高経常利益率(%)	5.8	7.4
効率性	売掛債権回転期間(か月)	1.4	1.3
	買掛債務回転期間(か月)	0.3	0.7
	総資本回転率(回)	1.8	0.4

(出所) 財務省「令和3年度法人企業統計調査」

(5) 与信限度額の考え方

■与信限度額の設定方法

与信限度額とは、取引において自社が許容する信用供与の最大額であり、いかなる時点でも超過してはならないものである。与信限度額は、「必要かつ安全な範囲内」で設定する必要がある。必要な限度額は、取引実態を基に算出し、安全な限度額は、自社の財務体力や取引先の信用力（格付）を基に算出する。

●与信金額（必要な限度額）

職業紹介・労働者派遣業に対する与信取引が発生する業種の一つとして、広告業が考えられる。この場合、集客用に制作した広告物や広告掲載料が斯業者の倒産によって回収不能となるリスクが存在する。斯業種に対する継続取引における必要な与信金額は、以下のとおり算出される。

$$\text{与信金額} = \text{月間の取引金額} \times \text{回収サイト}$$

取引を行う際には、自社の取引条件が斯業種の平均水準から大きく乖離していないか、確認すべきである。買掛債務回転期間の業界標準値が「斯業種の平均的な支払サイト」を表しているため、「月間の取引金額×買掛債務回転期間の業界標準値」によって、与信金額の基準とすることができる。

$$\text{職業紹介・労働者派遣業に対する平均的な与信金額} = \text{月間の取引金額} \times 0.3 \text{ か月}$$

職業紹介・労働者派遣業は、業種特性上、買掛金が少ない業種であるため、買掛債務回転期間は0.3か月と短くなっている。

●基本許容金額（安全な限度額）

基本許容金額は、自社の財政がどの程度の貸倒れまで耐えうるかを予め計ることで、自社の体力を超える取引に対する牽制機能を働かせるものであり、自社の財務体力と取引先の信用力を考慮して算出する。一例として、自社の自己資本額に対して、取引先の信用力（格付）に応じた割合を安全な限度額とする方法がある。

$$\text{基本許容金額} = \text{自社の自己資本額} \times \text{信用力に応じた割合}$$

（例：A格10%、B格5%、C格3%、D格0.5%、E格0.3%、F格0%）

(6) 与信管理のポイント

職業紹介・労働者派遣業は、雇用に関する法改正の影響を強く受けるため、改正の動向を注視する必要がある。また、経営資源である人材の確保状況が業績安定のための重要なポイントとなる。

【 職業紹介業 】

近年のコロナ禍により低迷していた有効求人倍率は、アフターコロナへの転換により回復傾向にあるが、受入側の企業やその業種によって回復状況は異なっているため、特定の業界に特化した職業紹介を行っている事業者については、対象となる業界の景気動向を確認しておくべきである。

従来、職業紹介業は参入障壁が低く事業の開設に多額の設備投資を必要としない業種であったが、近年においては雇用マッチングを実現するための人材システムなどを有していることが競争力の大きな要素となっているため、効果的な IT 投資を行うだけの資金力を有しているか否かが重要なポイントの一つといえる。

【 労働者派遣業 】

労働者派遣業は、派遣先企業のニーズに合致した人材を迅速に供給することが求められるため、ニーズの高い派遣労働者を多く確保していることが収益獲得において重要である。また、直接雇用型と登録派遣型によって派遣事業会社の費用負担も大きく異なることから、収支分析を行う上において、派遣労働者をどのような形態で有しているかを把握することも必要である。

また、自社で労働している派遣社員の派遣元が倒産した場合、当該社員への未払い給与は派遣元に支払い義務があるため、自社に名目上の負担はないが、雇用契約が無効となった派遣社員分の労働力を補う必要性や、場合によっては直接雇用へ切り替えざるをえないケースが発生しうる。派遣社員の過失によって自社に損害が発生した場合、損害賠償責任は派遣元に帰属することから、賠償金の支払い能力を有しているか、あるいは過失を発生させないような派遣社員の管理・教育が実施されているかについても確認しておきたい。

【参考資料】

財務省：「令和3年度法人企業統計調査」
経済産業省：「商業動態統計調査」
中小企業庁：「令和5年中小企業実態基本調査」
厚生労働省：「職業安定業務統計」
内閣府 経済社会総合研究所
公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会
一般社団法人 日本人材派遣協会