

エコノミックレポート2020年版



**WORLD
EMPLOYMENT
CONFEDERATION**

The Voice of Labour Market Enablers

World Employment Confederationについて

World Employment Confederationは、各国協会及び労働力ソリューションを提供する企業から成る民間人材サービス業界の声を代表するグローバルレベルの組織である。World Employment Confederationのメンバーは、人材派遣、直接採用、キャリアマネジメント、Recruitment Process Outsourcing (RPO)及びManaged Services Provider (MSP)を含めた幅広い人材サービス業界を代表している。

World Employment Confederationは、仕事、適応、安全及び繁栄を実現する民間人材サービス業界が果たすポジティブな社会経済的役割の認識を広めるべく努力している。その活動は、①政策立案者、社会的パートナー及び学識経験者のような関係するステークホルダーとのネットワークの構築、②高度な人材サービスのスタンダード及び実務の定義の構築、③未来を見据えた、競争力のある労働市場を形成していくオピニオンリーダーとしての活動、さらには④人材サービスに関する戦略的データの提供と幅広い。

このEconomic Reportの内容に質問があればWorld Employment Confederation本部： info@wecglobal.org までどうぞ。

目次

はじめに	02
民間人材サービス業界概観	03
主な数値 (Key Findings)	04
民間人材サービス業界	05
人材サービス	
労働者派遣	10
直接採用	18
キャリアマネジメント	19
MSP	20
RPO	21
世界の各地域	
北アメリカ	22
南アメリカ	23
ヨーロッパ	24
アジア太平洋	25
用語及び略語解説	26
方法論	27

はじめに

2018年は多くの国で経済が悪化したにもかかわらず、民間人材サービス業界は世界レベルで成長し続けた。不安定な世界貿易、いくつかの市場における景気後退や人材不足が業界にとって厳しい環境となったが、このレポートで取り上げたほとんどのサービス分野で成長が見られた。

全体として、民間人材サービス業界はグローバルで約2%増の4,730億ユーロの収益をあげた。特に直接採用とRPOにおいては昨年に引き続き大きな成長が見られた。業界収益の最大のシェアを稼ぐ労働者派遣は2018年は微増に留まったが、これはドル・ユーロ間の為替レートによるところが大きい。同じ通貨をベースとすれば、IMFのGDP成長率予測同様、2018年、労働者派遣業界は3%以上成長した。

世界で39か国、およそ16万社の人材サービス会社が、記録的な人数—2018年、ほぼ5,800万人—の就職を支援し、全世界のより効率的な労働市場の形成に貢献した。

このような貢献は、人々を就職に導くこと以上の意味がある。世界の民間人材サービス業界が労働者及び社会一般に対して創造したプラスの価値を理解するためには、我々のSocial Impact Reportも参照していただきたい。このエコノミックレポートが世界の民間人材サービス業界の位置づけや動向の評価を提供するのに対し、Social Impact Reportは、変化する仕事の世界への挑戦のため、どのように業界が革新的かつ包括的なソリューションを提供しているのかについて読者にさらなる情報を提供する。

是非ご一読願いたい。



Denis Pennel
専務理事



Even Hagelien
経済委員会委員長

このレポートに含まれる民間人材サービスの概観

労働者派遣

は、三角雇用関係で、ILO第181号条約で次のように定義されている：「仕事を割り当てその実行を監督する自然人もしくは法人である第三者（通常は「クライアント」と言われる）のために利用させる目的で労働者を雇うサービス」。

Managed Services Providers (MSP)

は、企業の派遣労働力計画の管理について一義的な責任を負うサービスである。MSPの典型的な責任には、全体的な計画の管理、報告、追跡、供給会社の選択及び管理、注文書の送付、またしばしば統合請求書の送付を含む。MSPは派遣会社とは独立していることもそうでないこともある。

直接採用 (Direct Recruitment)

は、民間人材サービス会社が雇用関係の当事者となることなく、求人と求職のマッチングをするサービス（出典：ILO第181号条約）で、エグゼクティブサーチを含む。

Recruitment Process Outsourcing (RPO)

は、第三者専門家として、クライアント企業の採用プロセス及び関連業務の全部又は一部をマネジメントする人事部機能を担い、必要なスキル、活動、ツール、テクノロジー及びプロセスや方法を提供するサービスである。

キャリアマネジメント

は、仕事、スキル及びパフォーマンスを統合し、かつ長期的視点で提供するサービスである。企業及び個人が雇用における実務、プロセス、条件及び基盤の変化に対処することを支援するためのアウトプレースメント、転職、配置転換及びその他関連した活動が主なサービスとして含まれる。

主な数値（Key Findings）

世界の民間人材サービス業界は2018年に推定4,730億ユーロの市場価値を達成したが、これは2017年に比較して2%近くの拡大となる。（MSPにより生み出された労働者派遣の売上高を含め、）全世界の労働者派遣業界は、業界全体の80%を占め、その売上高は前年と同じく3,770億ユーロを維持した。MSP及びRPOはそれぞれ2.8%及び8.4%成長し、1,190億ユーロ及び46億ユーロの市場価値を達成した。また、世界の直接採用市場は売上高で5.4%拡大し、630億ユーロに達した。

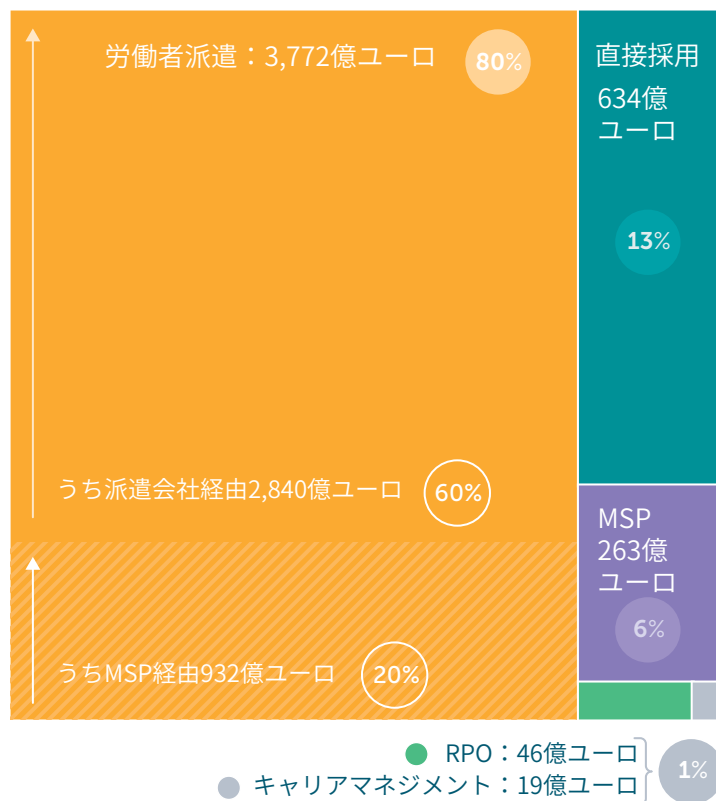
労働者派遣が民間人材サービス業界最大分野であり、その市場はグローバルレベルでは極めて集中しており、トップ3市場（米国、日本及び英国）で売上高の過半数（54%）を占める。グローバルレベルで2018年の成長がユーロ換算で横ばいであったのは、トップ市場における通貨の対ユーロ安で説明することもできる。現地通貨単位で微増であった（例えば米国、日本、オーストラリア、カナダ、ブラジル）ものがユーロ換算ではマイナス成長となってしまうのである。市場が微減（▲0.6%）であったドイツを除き、ヨーロッパの労働者派遣市場はかなり好調であり、特にオランダ（+14.6%）及びスイス（+6.2%）が高成長を達成した。^{*1}。

MSP市場の成長はヨーロッパ、中東及びアフリカにおいて顕著であり、2018年、売上高は13.7%上昇した。全世界のMSP市場の50%以上を占める米国を含め、米州地域で成長が抑制的であったため、世界市場の成長は鈍かった。

直接採用は2018年好調で、ほとんどの主要市場で拡大した。特に中国及び英国でそれぞれ+15.2%及び+12.6%成長した。

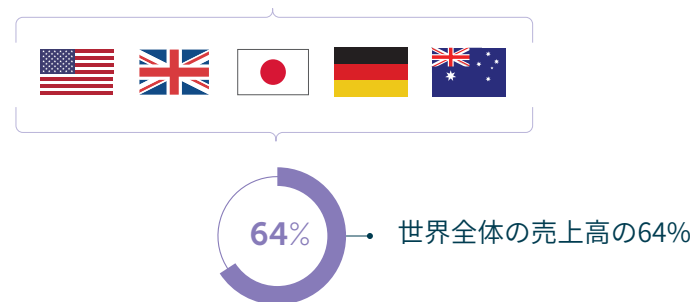
グローバルレベルで全労働人口に占める派遣労働者のシェアは1.6%と変わらなかった。派遣労働者浸透率トップ10の市場において7つの市場が既にあるヨーロッパにおいては、英国（3.4%）、オランダ（3.3%）及びフランス（2.9%）がトップ3を占め、ヨーロッパ以外ではオーストラリア、米国及び日本がそれぞれ2.7%、2.1%及び2.0%と高い浸透率を示した。全体として、240万人の内部スタッフを擁する16万社の民間人材サービス会社が、全世界で5,800万人近くの就職を支援したが、その大多数は労働者派遣によるものである。

民間人材サービス業界の世界市場 2018年：4,730億ユーロ



注：WEC各国協会及びStaffing Industry Analystsの統計。MSP活動のおよそ78%は労働者派遣におけるもの。その売上高は労働者派遣事業としてカウントされている。

トップ5大市場（売上高） 2018年：3,030億ユーロ



民間人材サービス業界は2018年、世界全体で売上高4,733億ユーロを達成したと推定される。

そのうち、労働者派遣セクターが最大のシェアを占め、推定3,772億ユーロ（業界全体の売上高の80%）を占めている。MSPの全体の売上高は2018年、1,195億ユーロに達したと推定されるが、労働者派遣事業を含まないMSP活動はおそらく263億ユーロと、およそ全MSP活動の5分の1（業界全体の6%）に過ぎない。

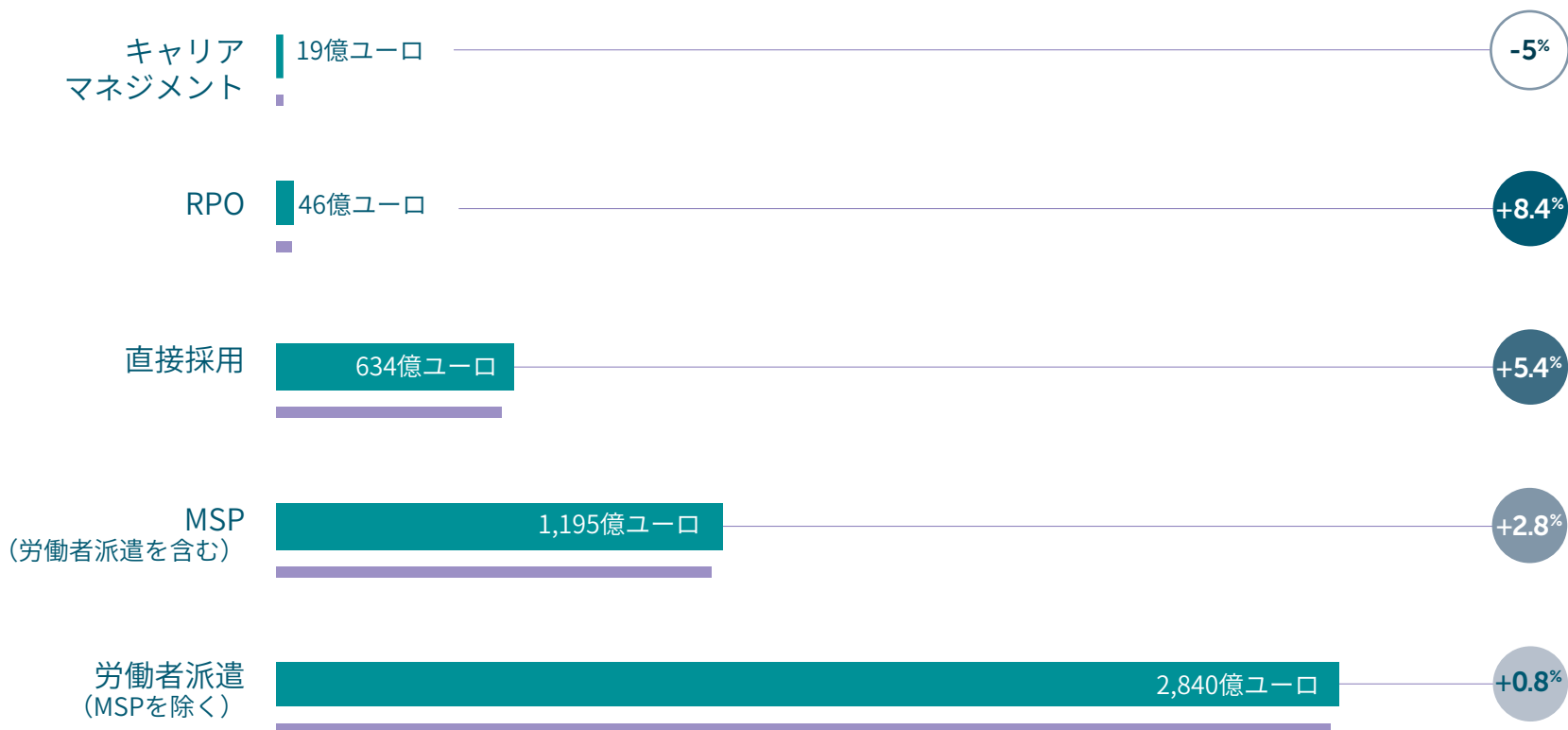
直接採用の売上高は全世界で634億ユーロに達したと推定され（業界全体の13%）、RPOは46億ユーロと推定される（業界全体の1%）。キャリアマネジメントは全世界で19億ユーロと比較的小規模に留まっている。

本レポートにおける推定値はWECメンバーの国だけが対象であるものの、その市場シェア合計は世界市場のほぼ100%である。^{*1}

ほぼすべての人材サービス分野が積極的な市場成長を経験

民間人材サービスの全世界の売上高：2017年 ● | 2018年 ●

2018年対前年比



2018年、世界全体の民間人材サービス業界の売上高はユーロ換算で1.9%成長した。^{*1} 前年に比べるとこの成長率は低いが、このことは、労働者派遣のトップ市場において経済が低調であったこと及び労働市場がタイトであったことから説明できる。

2018年、グローバルレベルでの労働者派遣の売上高成長率は0.8%と低かったが、他のサービス分野ではもっと成長率が高かった。MSP及びRPOはそれぞれ2.8%及び8.4%成長した。直接採用は5.4%伸びたが、キャリアマネジメントは5.0%減少した。

2018年のユーロ換算での民間人材サービス業界の低成長の理由としては、為替レートにおけるユーロ高とトップ市場における成長の低迷が挙げられる。米国1か国でグローバルの労働者派遣売上高の3分の1を占め、トップ3市場（米国、日本及び英国）でグローバル市場の過半数を占める。米国市場はドルベースでは+3.5%の成長であったものの、ユーロ換算では1%以上のマイナスになってしまう。南米のいくつかの国では経済危機により激しい通貨安となり、その結果、ユーロ換算での労働者派遣売上高はかなりの減少となった。

直接採用セクターでは、米国、オーストラリア及び中国が全世界の売上高の3分の2を占める。3か国合わせた市場成長率は5%であり、グローバルレベルではさらなる成長を牽引した。



^{*1} 各国通貨ベースでは、全世界の民間人材サービス業界は4.9%成長したと推定される

サービス提供企業のネットワークは成長を継続

39か国のWEC各国協会メンバーのデータに基づく、2018年、全世界で営業所を含めて157,000社以上の民間人材サービス会社が営業している。

全世界で240万人以上の従業員が営業所で働いている（29か国のデータ）。*1

そのうち、2017年と2018年の両方で比較可能なデータを有する国について見てみると、営業している会社数は、2018年、対前年比4.6%増えている。同様に、内部スタッフ数は1%強増えた。この会社数の増加と内部スタッフ数の増加の成長率の違いは、ビジネスプロセスの自動化が進んでいることが大きな要因である。

これらの会社は、労働者派遣、直接採用、キャリアマネジメント、MSP及びRPOを含め、様々な人材サービスをクライアント企業及び労働者に提供している。公共サービスを補完し、彼らは、雇い主と求職者をマッチングすることによりより効率的な労働市場の形成に貢献している。

多数の会社はヨーロッパにあり、続いてアジア太平洋地域（APAC）、南北アメリカ地域にある。さらに詳細な地域市場の情報については、このレポートの「世界の各地域」欄を参照されたい。



労働者派遣会社

直接採用会社

MSP

RPO

キャリアマネジメント会社



2018年、5,800万人近くの就職が支援された

2018年の派遣労働者数

全世界の32か国で5,800万人近く^{*1}の就職が、労働者派遣サービス及び直接採用サービスにより支援され、対前年成長率は9%であった。

グローバルレベルでの民間人材サービス業界の売上高成長率－為替レート変動要因を補正して5%近く－と比較して、この数値はかなり高い。その説明としては、民間人材サービス会社のマージンに対する圧力の高まりが挙げられる。Bullhorn社の調査^{*2}によれば、ほぼ半数の人材サービス会社が価格圧力を営業課題のトップに挙げている。

就職支援の大部分は、5,400万人近くの空席を埋めた労働者派遣セクターによるものである。売上高で最大の米国は最大の就職支援に貢献し、その人数は1,700万人と2017年の+8%である。

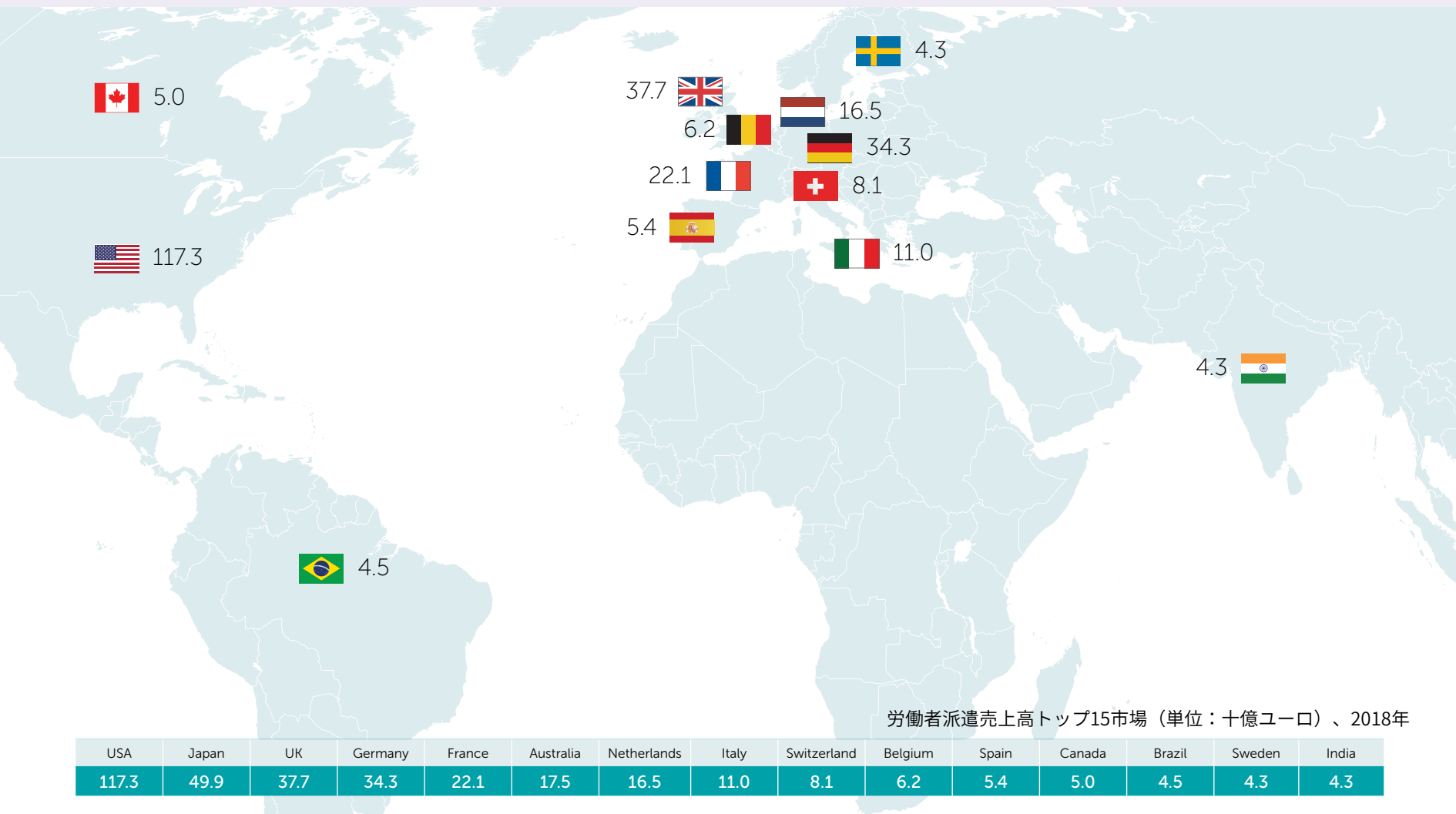
直接採用サービスによる最大の就職支援は中国において報告されており、170万人近くで、無期雇用と並ぶ勢いであった。

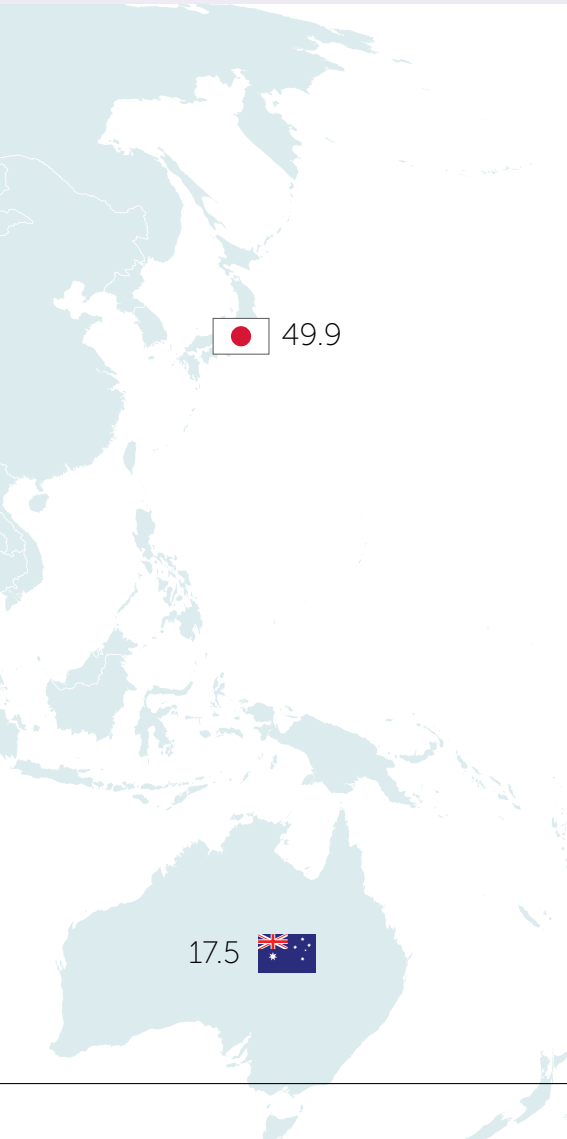


USA	16,800,000
China	10,780,000
Japan	3,819,197
India	3,300,000
Mexico	2,983,414
Brazil	2,925,000
France	2,745,000
UK*	1,105,000
Germany*	1,000,520
Portugal	879,000
Netherlands	834,790
Italy	800,000
Poland	776,144
Spain	757,607
Belgium	684,031
Canada	625,000
Colombia	457,524
Switzerland	408,819
Australia	351,300
Chile	200,000
Sweden	195,800
Austria	96,101
Norway	84,260
Finland	56,000
Ireland	53,400
Romania	50,093
Argentina	47,956
Greece	41,100
New Zealand	40,600
Russia	22,615
Croatia	17,000
Estonia	5,000

*フルタイム換算

米国、日本及び英国で全世界の労働者派遣売上高の過半数を稼ぐ



 49.9

2018年、労働者派遣売上高トップ15市場で全世界の業界売上高の91%を占める。トップ3市場だけで世界市場の過半数となる。最大の市場は引き続き米国が抜きん出ており、日本及び英国がそれに続く。

ドルベースでは米国労働者派遣市場は3.5%成長しているが、2018年のユーロ高によりユーロ換算では1.2%減となる。同様に、日本市場は、円ベースでは横ばいであったが、ユーロ換算^{*1}では4.2%減となる。方法論を変えたため、英国市場の成長率の計算はできない。

トップ3市場は地理的に散らばっているが、トップ15市場のうち9市場はヨーロッパである。労働者派遣市場として微減となったドイツを除き、その他のヨーロッパ市場はすべて2018年に成長した。特にオランダでは対前年比14.6%^{*2}の大幅成長を記録した。スイス市場もまた、少なくとも現地通貨ベースでは二桁成長を達成した。フランス、イタリア、ベルギー、スペイン及びスウェーデン市場はそれぞれ5.7%、3.5%、5.0%、4.0%及び5.8%成長し、ヨーロッパ全体の労働者派遣市場の強い成長を牽引した。アジア太平洋地域では、オーストラリアがドルベースでは6.1%と強い成長を記録したが、ユーロ換算では1.3%減となる。インド労働者派遣市場は2018年横ばいであった。カナダ市場は米国市場の鏡写しのような成長を記録した。南米地域では、経済の悪化を反映して平均的に労働者派遣市場は縮小した。特にブラジル市場は2018年、27.4%減となった。

長い期間で見えてみると、2015年から2018年の間に現在のトップ15労働者派遣市場はプラス成長を経験した^{*3}。ヨーロッパ市場における労働者派遣サービスの最新のデータを考慮すると、2019年、何か国かでプラス傾向は縮小する。経済が悪化し、雇い主及び人材サービス会社双方が人材不足に直面し、売上高と派遣労働者の労働時間に減少傾向が見られる^{*4}。

^{*1} ユーロ換算の際の為替レートはOECDの年間平均レートを適用。

^{*2} CBSの数値に基づきABUが推計。

^{*3} 2018年については直接前年と比較できないので、英国を除く。

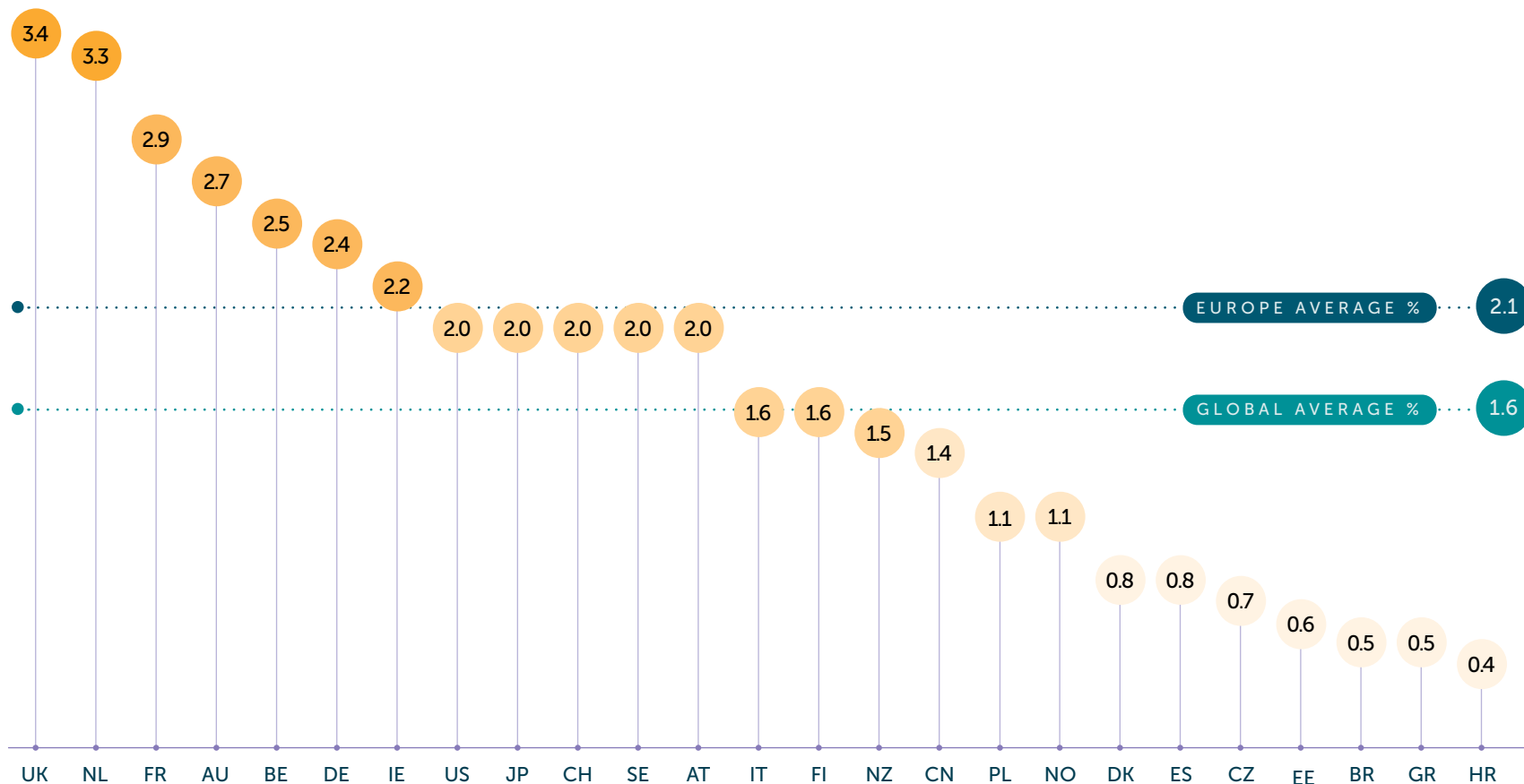
^{*4} 詳細についてはWEC-SIA European Employment Barometerを参照。

www2.staffingindustry.com/eng/Research/Research-Reports/Interactive-Research-Tools/European-Employment-Barometer

17.5 

全世界の派遣浸透率は1.6%と安定的

派遣浸透率、2018年 %



2018年、全世界の派遣浸透率の加重平均は1.6%と前年と変わらなかった。また、ヨーロッパの浸透率は2.1%であった。この率はすべての雇用に占める労働者派遣のシェアであり、様々な要因で変化する。規制が重要な役割を果たすのは特徴的であり、労働市場の規制が強いほど雇用人口における労働者派遣のシェアは低くなる。よりリベラルな労働市場、もしくは、労働の多様な形態に好意的な規制であれば派遣浸透率が高くなる傾向にある。

このことは各市場の派遣浸透率を見てみると明らかで、典型的によりリベラルな労働市場であるアングロサクソン諸国がトップ10のうち4か国を占めている。英国が派遣労働者の最高シェアであり、それに近接してオランダが続く。オランダでは労働形態の多様性が顕著で、多くの労働者にとってそれがワークライフバランスを向上させる生活スタイルとなっている。

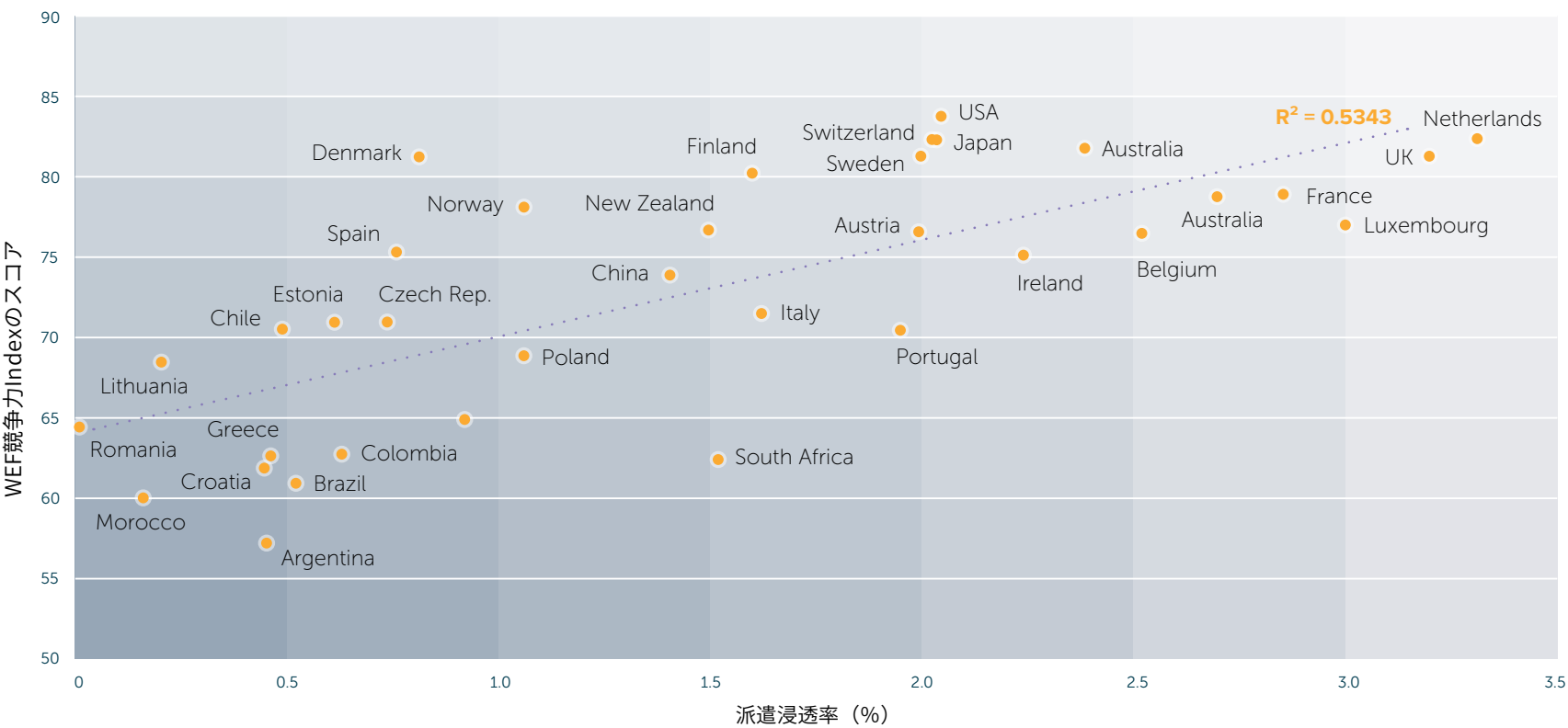
派遣労働者は頻繁に転職する傾向にあるので、派遣浸透率が労働市場がいかに柔軟であるかを測る良い指標となっている。例えば、米国労働市場における柔軟性は、他の国に比べ転職が多いことから明らかである。

興味深いのはドイツの派遣浸透率である。2017年と比較して0.5%高くなっているが、これは不均衡とも言える率で労働者派遣セクターを通して労働市場に参入した移民や難民の増加ということで理解できる。

注：英国については、方法論が変更されたため、2017年との比較は不可能。アイルランドについては推定値である。チェコの数値は2017年のもの。

派遣浸透率は各国の競争力と正の相関関係を有している

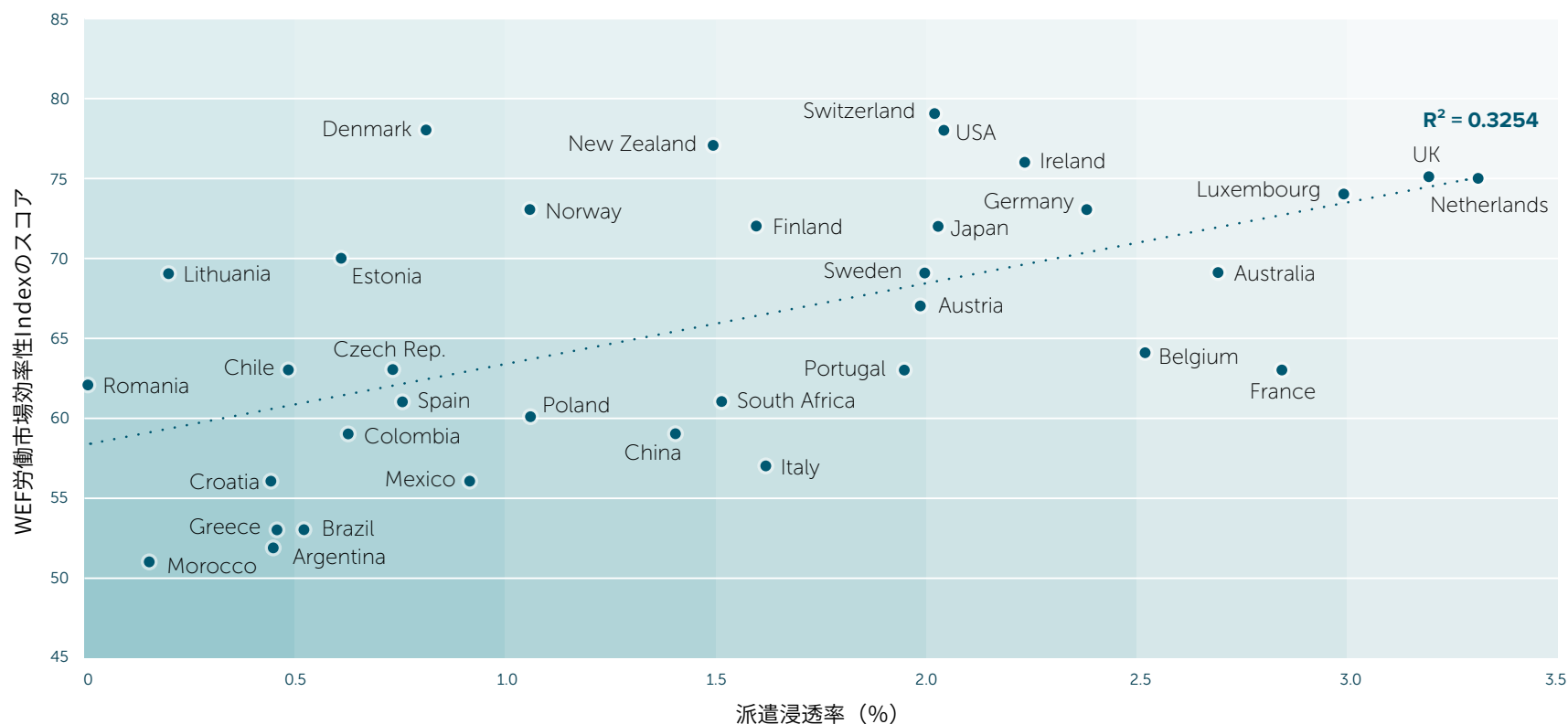
派遣浸透率とWEF競争力Index, 2019



派遣浸透率と各国の世界経済フォーラム（WEF）Global競争力Indexのスコアの相関をとってみると強い正の相関関係があることが分かる。このことは、派遣労働者のシェアが高い国が国際的レベルでより競争力がある傾向にあることを示している。

そして効率的な労働市場とも正の相関関係を有している

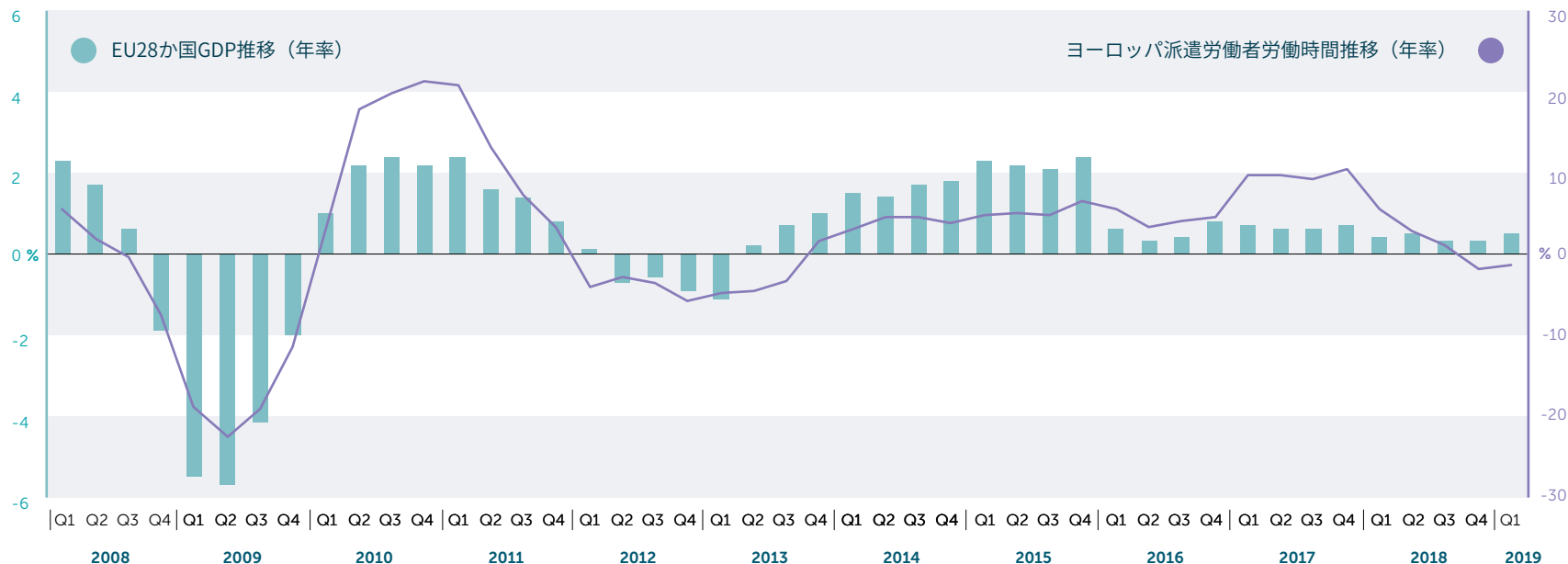
派遣浸透率とWEF労働市場効率性Index, 2019



同様に、派遣浸透率とWEF労働市場効率性Indexのスコアの相関をとってみると、派遣労働者のシェアが高い国がより効率的な労働市場を有している傾向にあることを示している。

新たなデータがヨーロッパにおける労働者派遣の減少を示す

ヨーロッパにおける派遣労働者の労働時間の推移（年率）とEU28か国の四半期GDPの推移



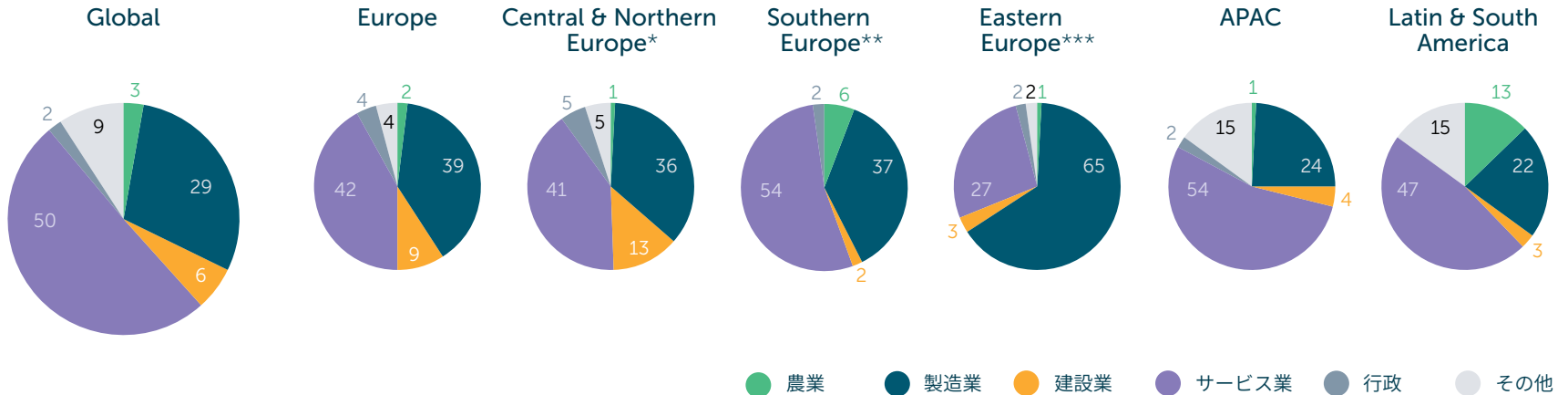
歴史的には労働者派遣セクターは景気サイクルに非常に密接に従う傾向にある。労働者派遣セクターの動向が非常に素早く需要の変化に反応するので、エコノミストはしばしば労働者派遣セクターの指標を経済状態の測定に使ってきた。

2018年末から、これまでのような派遣労働者労働時間推移とEU28か国GDP推移との間の正の相関関係が逆転現象がデータに観察された。GDP成長率は近年低調ではあるもののプラスを維持してきた。しかしながら、労働者派遣の年率変化はマイナスに転じた。

この展開については、ヨーロッパ諸国における経済成長の低迷が需要を減らし、失業率を押さえ（2018年、EU28か国で記録的低水準となり、今も低下している）たことで説明できる。労働市場がタイトになり、企業が求職者を探すのが著しく困難となり、民間人材サービス会社にとっても労働者派遣活動が低迷し、労働者を供給することが難しくなっているのである。求職者の獲得がトッププライオリティーであるにもかかわらず、Bullhorn社の調査によれば、人材サービス会社の77%が人材不足を近年の最大のビジネス上の課題と位置づけている。^{*1}

派遣労働者のセクター別推移は全雇用の推移の鏡写し

地域別の派遣労働者セクター別分布 (%)



*オーストリア、ベルギー、デンマーク、フランス、ドイツ、オランダ、ノルウェー、スウェーデン、スイス **ギリシャ、イタリア、ポルトガル、スペイン ***クロアチア、チェコ、エストニア、ポーランド、ロシア

グローバルレベルでは、派遣労働者の過半数（50.2%）はサービス業界で働いている一方で、3分の1近くが製造業で働いている。建設業セクターが第3の労働者派遣利用セクターであるが、グローバルでは6%に過ぎない。派遣労働者の3%強が農業セクターで利用されている。

地域的な違いはあるものの、派遣労働者のセクター別分布は全体の労働人口における傾向を反映している。すなわち、農業のような伝統的セクターからサービス業へのシフトである。このことは特に先進国において正しい。OECD諸国の雇用の65%はサービス業で利用され、建設業で6%、農業では4%に過ぎない^{*1}。この状況はEUにおけるものと非常に似ている^{*2}。もし、各国を経済発展レベルで3つのグループに分けるとすれば、他の2つのグループというのは、ひとつは発展途上国であり、もうひとつは新興国である。前者については農業がまだ経済において大きなウェイトを占め、後者については一般的に

製造業へのシフトが見られる。

様々な地域を見てみると、各地域はグローバルの傾向に従い、サービス業と製造業が派遣労働者を利用する最大のセクターとなっている。しかしながら、興味深い観察がある。東ヨーロッパにおいては製造業セクターが派遣労働者利用の3分の2を占めるが、これは中央及び北ヨーロッパ並びに南ヨーロッパの2倍のシェアである。

大西洋の向こう側の南アメリカでは、農業セクターが、グローバル平均の約4倍の13%と派遣労働者利用の大きなシェアを占めている。

直接採用市場についてはアジア太平洋地域が急速に成長しているものの、米国が最大

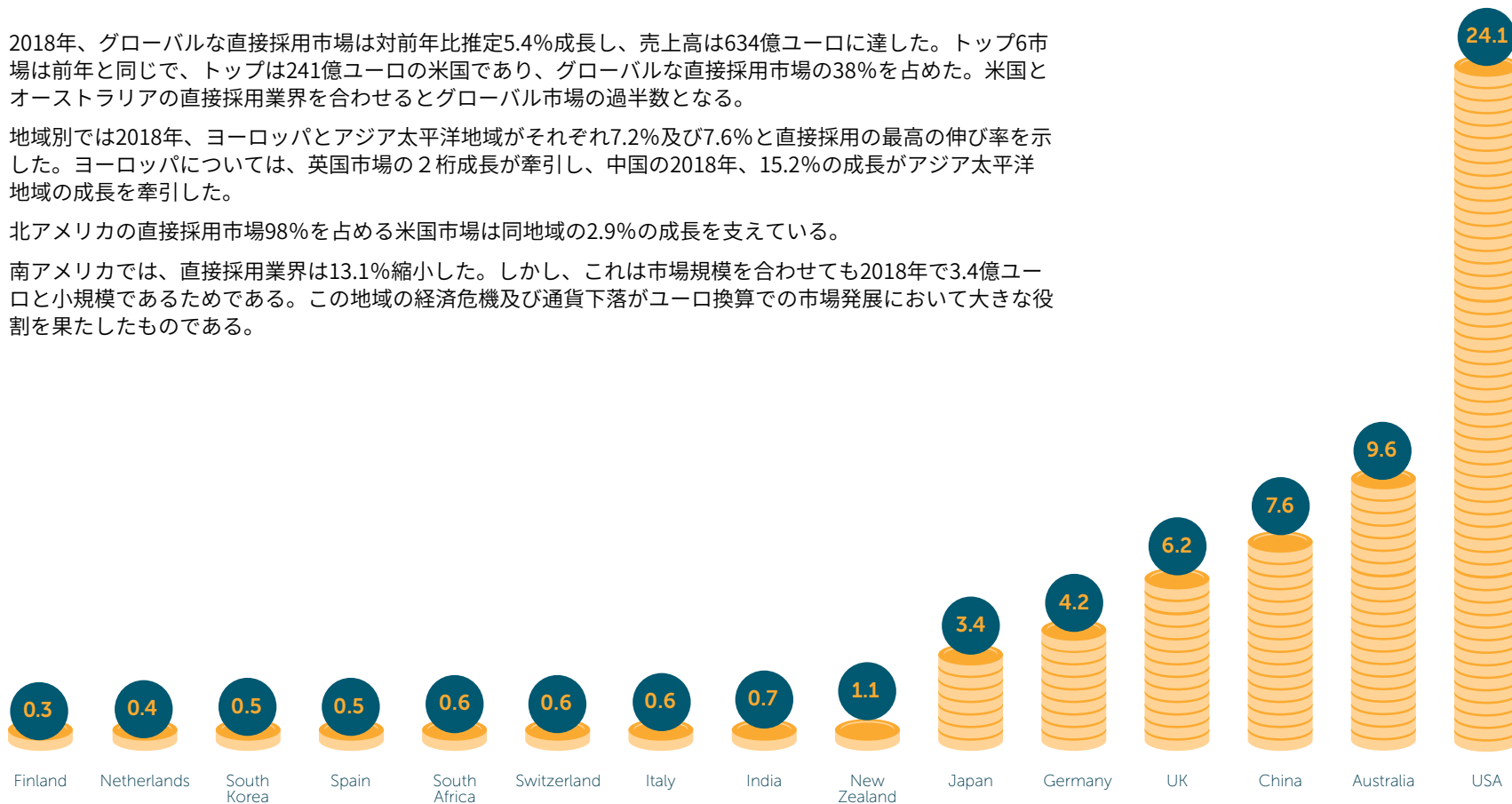
直接採用のトップ15市場、2018年売上高（単位：十億ユーロ）

2018年、グローバルな直接採用市場は対前年比推定5.4%成長し、売上高は634億ユーロに達した。トップ6市場は前年と同じで、トップは241億ユーロの米国であり、グローバルな直接採用市場の38%を占めた。米国とオーストラリアの直接採用業界を合わせるとグローバル市場の過半数となる。

地域別では2018年、ヨーロッパとアジア太平洋地域がそれぞれ7.2%及び7.6%と直接採用の最高の伸び率を示した。ヨーロッパについては、英国市場の2桁成長が牽引し、中国の2018年、15.2%の成長がアジア太平洋地域の成長を牽引した。

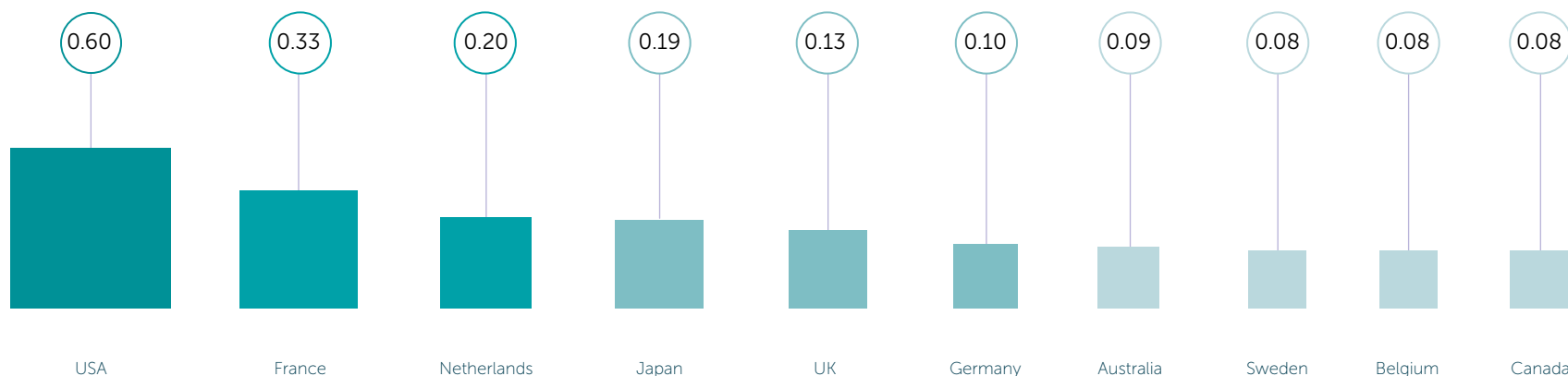
北アメリカの直接採用市場98%を占める米国市場は同地域の2.9%の成長を支えている。

南アメリカでは、直接採用業界は13.1%縮小した。しかし、これは市場規模を合わせても2018年で3.4億ユーロと小規模であるためである。この地域の経済危機及び通貨下落がユーロ換算での市場発展において大きな役割を果たしたものである。



キャリアマネジメントセクターはほとんどの大市場において縮小

キャリア移転 / アウトプレースメントのトップ10市場における売上高
(単位：十億ユーロ)、2018年



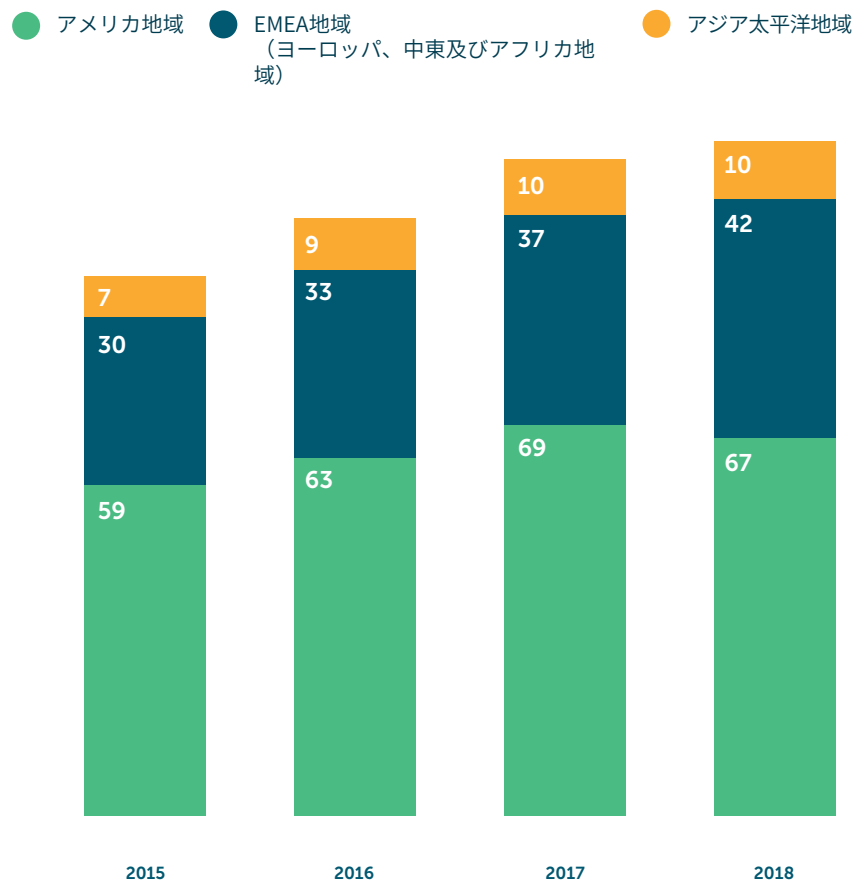
キャリアマネジメント業界で大きなシェアを占めるキャリア移転/アウトプレースメントサービスの売上高は、2018年、グローバルレベルで推定19億ユーロに減少、20億ユーロだった2017年に比較して5%減となった。この分野において米国は圧倒的に最大市場であり、グローバル市場の3分の1近くを占めるが、ヨーロッパは地域として合わせると最大の市場規模となる。キャリア移転/アウトプレースメントのトップ10市場において、6市場がヨーロッパにある。そのトップ10市場でグローバルなキャリアマネジメント業界の90%以上を占める。

企業内部での配置転換の増加へのシフトやフランスにおける最近の労働改革、長期にわたるBrexit交渉はキャリア移転業界の全体として縮小の説明要因であろう。地域全体にわたる記録的に高い雇用率を伴うタイトな労働市場も説明要因となろう。

注：WECのキャリアマネジメントタスクフォースの計算に基づく。
なお、フランス、オーストラリア、そしてベルギーについては、2018年に市場推計を計算した方法に変更があったため、2019年に公表した2017年の数値と比較はできない。

アメリカ地域がユーロ換算で落ち込んだが、EMEA地域（ヨーロッパ、中東及びアフリカ地域）のMSPは強力に成長

MSP、地域別市場価値（単位：十億ユーロ）



MSP専門会社は、顧客企業の派遣労働力管理を引き受ける第三者的サービスプロバイダーである。（詳細なMSPの定義についてはAnnexを参照。）

近年、企業は自らの労働力をコアビジネスに集中させるために、MSP導入を著しく増やしている。Staffing Industry Analysts (SIA)の推計によれば、全世界でMSPへの支出は2015年から2018年の間に947億ユーロから1,195億ユーロへと、26.2%増えた。MSP支出を最も増やしたのはEMEA地域（ヨーロッパ、中東及びアフリカ地域）及びアジア太平洋地域で、3年間でそれぞれ42.4%及び40.9%伸びた。グローバルでは過半数を占めるアメリカ地域のMSP支出は、ユーロ換算では微減しているもののドルベースでは伸びている。

MSP支出の大部分（SIAによれば2018年、78%）は派遣従業員及び独立契約者に関わるものである。つまり、MSPプログラムの大部分の支出は、事実上、労働者派遣セクターの収入に属するものとなる。残りのMSP支出は、サービスプロバイダーが管理する作業指示書（statement of work）もしくはアウトソーシングによるものである。

MSPプログラムには、マスター供給元モデル（a master supplier model）（MSPが、顧客企業によるスタッフ注文を自分自身に不均一に配分する）、ベンダー中立モデル（a vendor-neutral model）（MSPが、顧客企業の基準に最適にフィットする派遣会社スタッフ注文を配分する）もしくはハイブリッドモデルがある。MSP支出の大部分（SIAによれば2018年、49%）はベンダー中立モデルである。

流行しているのは、顧客企業がサービスプロバイダーに派遣労働力を越えて雇用の監督を委任するRPOを含むMSP契約である。

RPOは全地域で大きく成長

RPO、地域別市場価値（単位：十億ユーロ）

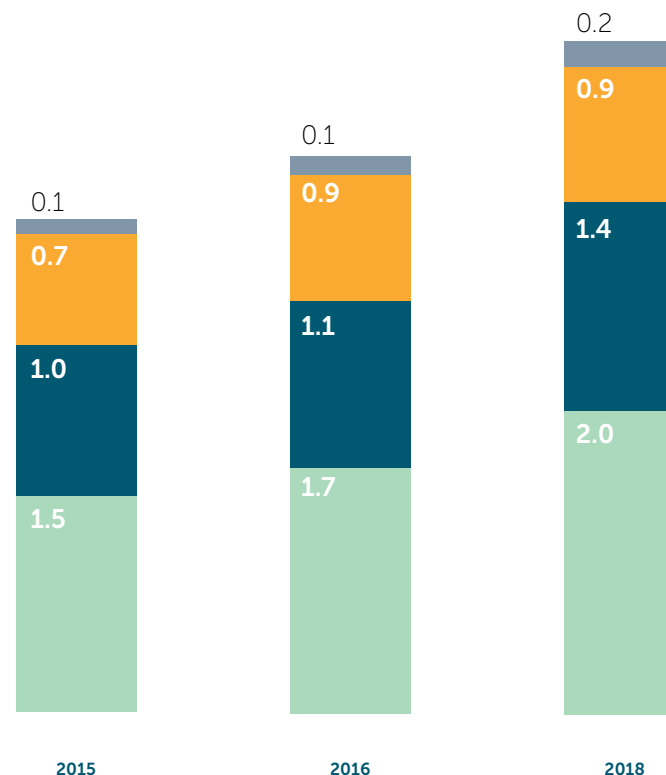
RPOは、第三者のプロバイダーが顧客企業の採用部署を引き受けるサービスである。派遣労働力の供給を越えて、RPOプロバイダーは典型的には、結果として生じる雇用関係を残すことなく、企業の直接雇用従業員の採用も担う。（詳細なRPOの定義についてはAnnexを参照。）

グローバルのRPO市場は、売上高において他の民間人材サービス業界分野（労働者派遣やMSP）に比べて、2018年、推定46億ユーロと小規模に留まっている。しかし、RPOは2015年以来、グローバル及び各地域の双方において著しい成長を経験した。RPO市場価値においてトップ2の地域である北アメリカ地域及びEMEA地域（ヨーロッパ、中東及びアフリカ地域）は、2015年から2018年の間にそれぞれ39.9%及び38.8%成長した。また、南アメリカ地域のRPO市場は、小規模ではあるが、ほぼ倍増した。全体として、グローバルのRPO市場は同3年間に36.6%成長した。

失業率が減り、雇用率が上がり、労働市場の不景気が減る中で、企業はスキルを持った労働者を雇おうとますます奮闘している。それが、企業が雇用プロセス管理を専門家に委任する、すなわち、人材を惹きつけるより効果的な方法を提供するRPOプロバイダーの活用が増加する理由である。CieloTalent社の調査によれば、RPOを利用した企業と利用しなかった企業で、ビジネス上の人材不足の負のインパクトを報告する企業数に12%の違いが見られた。

Staffing Industry Analystsの調査によれば、（短期の特定プロジェクト契約とは異なり）RPO契約の大多数は現在進行形であり、RPO市場のおよそ4分の1がRPOプロバイダーが顧客企業の雇用プロセス全体を管理する契約となっているに過ぎない。

- 北アメリカ地域
- EMEA地域（ヨーロッパ、中東及びアフリカ地域）
- アジア太平洋地域
- 南アメリカ地域



北アメリカ地域においては、米国市場が牽引するプレースメントが記録的人数を記録



数字に含まれる国：

 カナダ

 メキシコ

 米国



北アメリカ地域は、様々な数値においてグローバルな民間人材サービス業界で最強の地域である。同地域は他の地域と比べてより多くの人々を就職させ、MSP、直接採用及びRPOサービスを通してより高い売上高を生み出している。同地域の業界への貢献の最大のシェアは米国であり、同地域の職業紹介の80%以上が米国であり、労働者派遣及び直接採用セクターの売上高の99%近くが米国で生み出されている。この地域の3か国の労働者派遣市場は2018年、ユーロ換算では微減となったが、3年の期間では拡大している。

ブラジル市場の縮小が南アメリカ地域の沈滞を招く

数字に含まれる国

 アルゼンチン

 ブラジル

 チリ

 コロンビア

 ペルー



南アメリカ地域は、様々な数値において民間人材サービス業界で最小の地域である。ペルーを除き、この地域の国々は売上高において労働者派遣市場の縮小を見た。この地域における経済危機及び通貨安はこの縮小の主な理由である。ブラジル市場はこの地域最大であり、職業紹介の81%を占め、この地域の労働者派遣売上高の3分の2を生み出している。ブラジルの労働者派遣セクターは2018年、打撃を受け、ユーロ換算で27.4%縮小した。

ヨーロッパでは英国が最大の市場で、オランダが強力な成長を見た



ヨーロッパは労働者派遣売上高において最大の地域で、グローバル市場規模の44%を占める。グローバルでトップ15労働者派遣市場のうち、9か国がヨーロッパである。ヨーロッパでは英国が最大の市場である。ヨーロッパの民間人材サービス会社の4分の1が英国に本社を置き、同地域の職業紹介の10%近くを占め、ヨーロッパの労働者派遣及び直接採用の売上高のそれぞれ23%及び42%を生み出している。労働者派遣売上高については、ドイツ、フランス、オランダ、イタリア、スイス及びベルギーが英国に続いている。オランダは2018年、14.6%と労働者派遣売上高で最大の成長を見た。^{*1}

数字に含まれる国

 オーストリア	 リトアニア
 ベルギー	 ルクセンブルク
 ブルガリア	 オランダ
 クロアチア	 ノルウェー
 チェコ	 ポーランド
 デンマーク	 ポルトガル
 エストニア	 ルーマニア
 フィンランド	 ロシア
 フランス	 スロバキア
 ドイツ	 スロベニア
 ギリシャ	 スペイン
 ハンガリー	 スウェーデン
 アイルランド	 スイス
 イタリア	 トルコ
 ラトビア	 イギリス

アジア太平洋地域は直接採用市場で強さを維持

数字に含まれる国

 オーストラリア 中国 インド 日本 ニュージーランド

この地域には、労働者派遣及び直接採用の件数と売上高の両方においていくつかの大市場がある。中国がこの地域の職業紹介の主なシェアを占め、日本は労働者派遣セクターの最高の売上高を生み出している。オーストラリアは人口では著しく小さいが、直接採用ではいいパフォーマンスを見せ、グローバルレベルの売上高で米国に続いて2位である。2018年、この地域では中国市場だけが、経済停滞及び元安にもかかわらず、ユーロ換算での労働者派遣売上高で成長を見た。3年という期間でみると、オーストラリア、中国及び日本が、それぞれ43%、46%及び32%の上昇と、いいパフォーマンスが見られた。

労働者派遣（Agency work）

労働者派遣は三角雇用関係で、ILO第181号条約で次のように定義されている：「仕事を割り当てその実行を監督する自然人もしくは法人である第三者（通常は「クライアント」と言われる）のために利用させる目的で労働者を雇うサービス」。アジアにおいてはDispatched Labour、アフリカにおいてはLabor Hire、米国においてはTemporary Staffingと呼ばれる。

キャリアマネジメント

キャリアマネジメントサービスは、仕事、スキル及びパフォーマンスを統合し、かつ長期的視点で提供するサービスである。企業及び個人が雇用における実務、プロセス、条件及び基盤の変化に対処することを支援するためのアウトプレースメント、転職、配置転換及びその他関連した活動が主なサービスとして含まれる。

フルタイム換算の派遣社員数(Daily average number of agency workers (FTE))

1年以上の期間で、ある国における全派遣社員の労働時間数を、1年以上の期間で、フルタイムで無期雇用契約の1人の労働者の平均労働時間数で割った数

直接採用（Direct Recruitment）

民間人材サービス会社が雇用関係の当事者となることなく、求人と求職のマッチングをするサービス（出典：ILO第181号条約）で、エグゼクティブサーチを含む。

Managed Services Provider (MSP)

MSPは、企業の派遣労働力計画の管理について一義的な責任を負うサービスである。MSPの典型的な責任には、全体的な計画の管理、報告、追跡、供給会社の選択及び管理、注文書の送付、またしばしば統合請求書の送付を含む。大多数のMSPはまたクライアントにVendor Management System (VMS) を提供し、クライアントに対して物理的なプレゼンスを有している。MSPは派遣会社とは独立していることもそうでないこともある。

派遣浸透率(Penetration rate)

フルタイム換算の派遣社員数を、労働人口で割った数。ILOの定義によれば、「被雇用者は、1週間や1日のような特定の短期間に次のようなカテゴリーに当てはまっている生産年齢のすべての人を含む。

- a) 給与のある雇用（就業中もしくは休業中）
- b) 個人事業主（就業中もしくは休業中）」

民間人材サービス業界（Private employment services/Employment industry）

労働者派遣は通常一緒に行われる、直接採用、キャリアマネジメント、RPO及びMSPといった人材サービスの一つである。幅広いこれらのサービスは人材サービスと呼ばれる。民間人材サービス会社は、採用及び人材サービスプロセス（の一部）を引き受けて、クライアント企業に対してプロフェッショナルなサービスを提供する。この意味で民間人材サービスは、会計監査、マーケティング、施設管理のような他のプロフェッショナルサービスに匹敵する。

Recruitment Process Outsourcing (RPO)

第3者専門家として、クライアント企業の採用プロセス及び関連業務の全部又は一部をマネジメントする人事部機能を担い、必要なスキル、活動、ツール、テクノロジー及びプロセスや方法を提供する。

このレポートで示されたデータは別記がなければ2018暦年のものである。出典はデータによって様々であるが、大多数の数値はWorld Employment Confederationメンバーの各国協会から収集したものである。このことは主として労働者派遣市場について言えることである。協会によっては直接協会メンバーからデータを収集しているし、公共の統計やパートナーの調査会社からデータを収集している協会もある。World Employment ConfederationもまたStaffing Industry Analysts社（SIA）とパートナーとなっており、各国協会が提供できない数値を収集している。これにより、様々な人材サービスについての業界の完全な評価が可能となる。

民間人材サービス業界の全世界の市場規模の計算には、労働者派遣、直接採用、MSP、RPO及びキャリアマネジメントサービスの5つのサービス分野が含まれている。MSP事業の大部分は労働者派遣であるので、売上高の数値をダブルカウントしてしまうリスクがある。特に、売上高の数値を集める出典が2つのサービスで異なる場合にはなおさらである。ダブルカウンティングのリスクを最小限に抑えるため、全MSP売上高の一定割合を引いて、労働者派遣売上高に帰属することとした。SIA's 2019 MSP reportによれば、その一定割合は2018年、78%である。

すべての売上高数値はユーロ換算で表記されている。各国通貨をユーロに換算するにはOECD年間平均為替レートを使った。

World Employment Confederationは統計を発表しているすべての国をカバーしているわけではないので、このレポートで示された数値には真実の姿を過小評価しているものがあるかも知れないことを留意願いたい。特に人材サービス会社数や内部スタッフ数はそうである。また、特定の国の情報がないということは、その国で人材サービスが提供されていないということではないことも留意願いたい。

統計や方法論について質問がある場合は、WEC本部、Labour Market Intelligence OfficerのRobin Lechtenfeld (robin.lechtenfeld@wecglobal.org) までどうぞ。

World Employment Confederationのメンバー

各国協会

NORTH AMERICA

Canada (CA) - ACSESS
Mexico (MX) - AMECH
USA (US) - ASA

LATIN AMERICA

Argentina (AR) - FAETT
Argentina (AR) - CAPE
Brazil (BR) - FENASERHTT
Chile (CL) - Agest
Colombia (CO) - ACOSET
Peru (PE) - AETT

AFRICA

South Africa (ZA) - APSO

NORTH EAST ASIA

China (CN) - CAFST
Japan (JP) - JASSA
South Korea (KR) - KOHRSA

APAC SOUTHERN

Australia (AU) / New Zealand (NZ) - RCSA
India (IN) - ISF
Indonesia (ID) - ABADI
Philippines (PH) - PALSCON

EUROPE

Austria (AT) - ÖPD
Belgium (BE) - Federgon
Croatia (HR) - HUP
Czech Republic (CZ) - APPS
Denmark (DK) - Dansk Erhverv
Estonia (EE) - EPREL
Finland (FI) - HPL
France (FR) - Prism'emploi
Germany (DE) - BAP
Greece (GR) - ENIDEA
Hungary (HU) - SZTMSZ
Ireland (IE) - NRF
Italy (IT) - Assolavoro
Latvia (LV) - LPDAA
Lithuania (LT) - LIIA

Luxembourg (LU) - FES
Netherlands (NL) - ABU
Norway (NO) - NHOSH
Poland (PL) - Polskie Forum HR
Portugal (PT) - APESPE
Romania (RO) - AFSRU
Russia (RU) - ACHAZ
Slovakia (SK) - APAS
Slovenia (SI) - ZAZ
Spain (ES) - ASEMPLEO
Sweden (SE) - Kompetensföretagen
Switzerland (CH) - swissstaffing
Turkey (TR) - OIBD
United Kingdom (UK) - REC

企業メンバー



THE ADECCO GROUP



Disclaimer

This Economic Report is owned by the World Employment Confederation, whose registered office is at Tour & Taxis Building, Avenue du Port 86c, Box 302, 1000 Brussels, Belgium. Care and precaution were taken to ensure that the information published in this report is accurate but the World Employment Confederation publishes this content as supplied and is not responsible for its accuracy or timeliness. You must take appropriate steps to verify this information before acting upon it. Any use of this report or its content, including copying or storing it in whole or in part, other than for personal, media-related purposes or non-commercial use, is prohibited without the prior permission of the World Employment Confederation. In any case, the source of the information to be published should be mentioned as ©World Employment Confederation – Economic Report 2020.

LEADING
IN A CHANGING
WORLD OF WORK

Tour & Taxis Building
Avenue du Port 86c
Box 302
1000 Brussels, Belgium



www.wecglobal.org



@WECglobal



World Employment Confederation



WORLD
EMPLOYMENT
CONFEDERATION

The Voice of Labour Market Enablers