

飯島賢二の『恐縮ですが・・・一言コラム』

第 172 回 多様なワークスタイルをものにしよう！

2006.10.22

雇用の流動化時代と言われ始めた今、今までになかった多様なワークスタイルが生まれ、根付いてきた。その根底を支えてきたのは人材派遣業の躍進にあると考える。

少し古いが、1999 年度における労働者派遣事業の年間売上高は 1 兆 4,605 億円、派遣労働者数は約 107 万人であった。(厚生労働省調べ)更に、世界の人材派遣業の市場規模は、約 1,700 億ドル(約 19.4 兆円)と言われ、そのうち約 8 割が米国と欧州で占められている。

我国の場合は 99 年に改正労働者派遣法の施行、00 年に紹介予定派遣の解禁等法改正がその背景にあり、今までできなかった派遣形態を可能にしてきたと思われる。

そのいくつかを、派遣を受け入れる企業側にたって考えてみよう。

注目される新たな採用手法「紹介予定派遣」(Temp to Perm)は、派遣スタッフとして一定期間企業で働いた後、本人と企業の双方の希望が一致すれば、企業の直接雇用へ切り替わると言うシステムである。企業にとっては求職者の能力を見極めることが可能であり、総体的採用経費の大幅削減となる。

従来のパートタイム型派遣も、主婦層やスキルを持ったアクティブシニア層による柔軟な派遣が人気を得ている。彼らにとって見れば、「好きな時に、希望に沿った仕事を派遣会社が紹介してくれる」と言うことになり、受け入れ企業としては、固定費の代表である人件費の「変動費化」が可能となる。シーズン性の高い業種は、かなりのメリットであろう。

人材派遣ではないが、テレワーク(Teleworking)やS O H O(Small Office Home Office)と言われる「在宅型勤務」も無視できない。従業員型テレワーカーは約 300 万人(01 年)、自営型小規模事業者は 530 万事業所、1,680 万人(97 年)が就労していると言われている。05 年、インターネット利用者数の推計値は約 8,720 万人、その内 2,494 万加入世帯がブロードバンド・アクセス・ネットワークを利用していると試算されている。こんな環境を背景に、在宅で、好きな時間帯に自分のスキルを活かした仕事ができる「在宅型勤務」は、今後益々増えていくと予想される。特に 20~30 歳代の女性はテレワークに対する利用ニーズは高く、あるアンケートでは 7 割以上の方が「やってみたい」と回答している。

当然、発注する立場の企業は、繁忙期対策、交通費等 person 費関連コストの低減等々の大きなメリットが見込まれるところである。

少子高齢化、2007 年問題、外国人就労環境の国際化、男女平等参画社会、格差拡大の是正等、今後、我国の労働市場は益々激変が予測される。中小企業と言えども、今までと同じ発想と同じリクルート・オペレーションでは対応できる筈がない。新時代の、多様なワークスタイルの導入を、我社にも検討すべき時が来た...と言っておこう！