



2020年トレンド予測

雇用領域（派遣）

リクルートスタッフィングは、人材派遣、人材紹介、アウトソーシングを展開している
総合人材サービス会社です。
「らしさの数だけ働き方がある社会」を目指しています。

キャリアウインド
CAREERWINK

事務キャリア形成のための
無期雇用派遣サービス



RECRUIT
リクルートスタッフィング



ZIP WORK

経験と専門スキルを持つスタッフの
短時間派遣サービス



チャンス♪
CALL CENTER

コールセンターの派遣サービス



IT STAFFING

IT・エンジニア職の派遣サービス



Ability STAFFING

障がい者の方の派遣・紹介サービス



留学中のシゴト探しなら、ジャパコン。

Japaning

外国人留学生の派遣サービス



介護や育児、傷病などの制約を抱えていたり、副業と両立したい派遣スタッフが、派遣先での勤務と在宅ワークを組み合わせることで、活躍し始めているという兆し。

出勤オフ派遣

未曾有の人手不足のなか、多様な働き手を受け入れる仕組みの導入が求められている。

ITインフラの進化や働き方改革の浸透により、職場環境が変化するなか、派遣スタッフが、在宅ワークを組み合わせることで、活躍している。

企業側が、ITインフラを整備し、ルールを3つ決めるだけで「出勤オフ派遣」を導入でき、人材確保や生産性向上が可能になる。そして、まさに今年は、東京2020オリンピック・パラリンピック開催を前に、事業継続していくために取り組むべき最優先事項である。

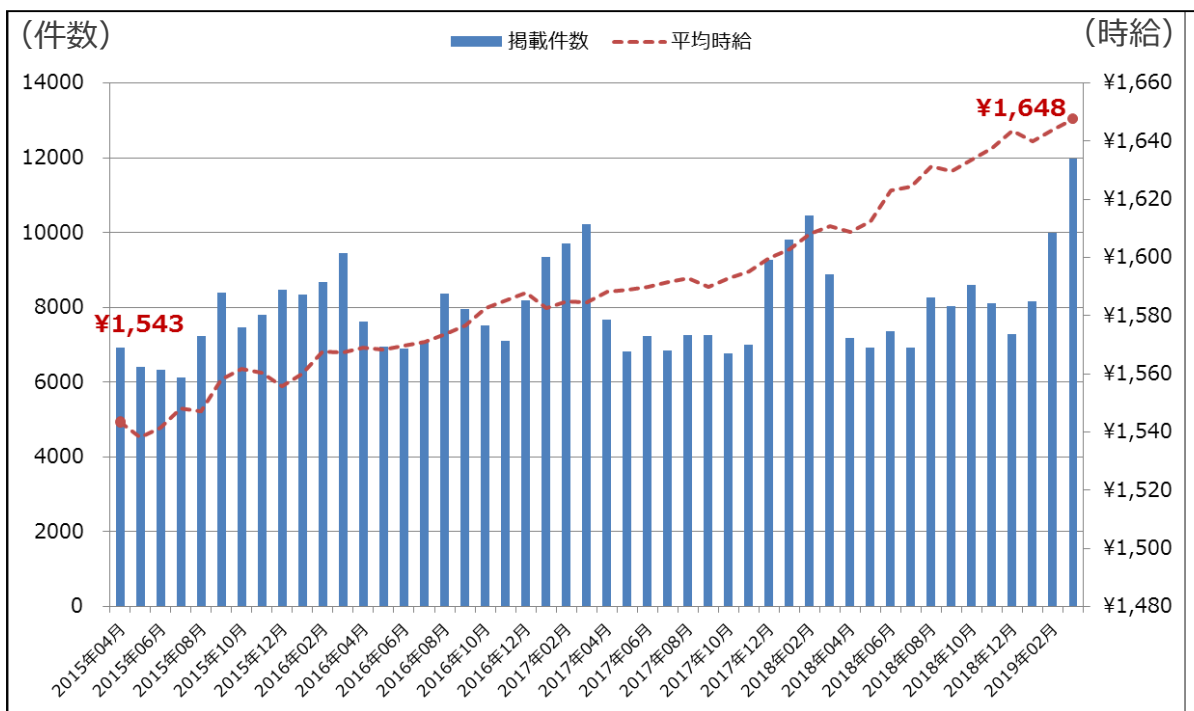
派遣先での勤務と在宅ワークを組み合わせた派遣スタッフの働き方



背景① 深刻な人手不足のなか、多様な働き手が増加している

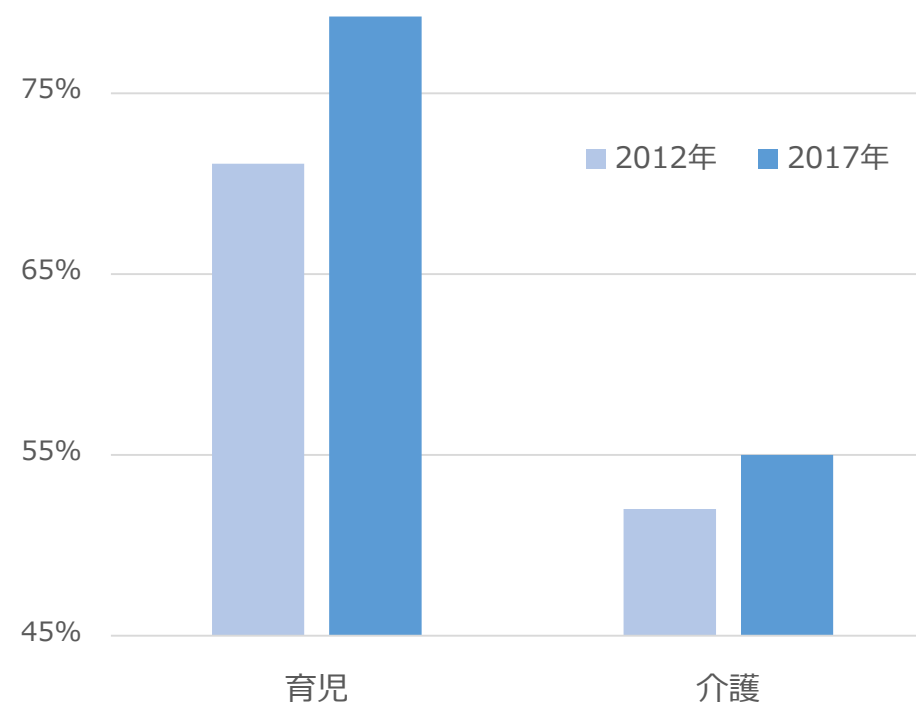
人材派遣領域においても賃金が上昇傾向で、人材獲得が困難な状況になっている。
生産年齢人口は減少するなか、育児や介護と仕事を両立する人の割合は増加傾向にある。

東京23区「リクナビ派遣掲載件数」×「平均スタッフ時給」の推移



出典：リクルートジョブズ 派遣における23区平均時給の推移（2019年）

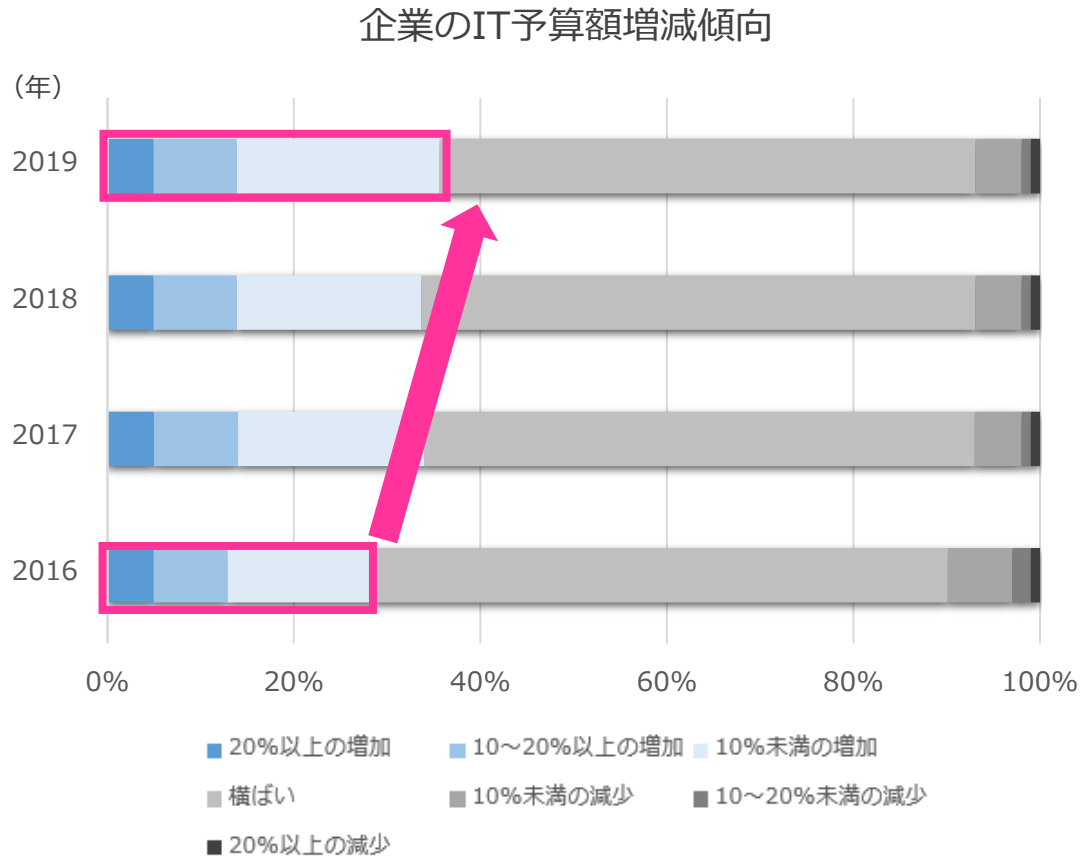
育児・介護をしている方の有業率比較



出典：総務省統計局 就業構造基本調査の結果（2018年）

背景② 企業が働き方改革に伴い、ITインフラ整備を進めている

企業のIT投資額は年々増加傾向



働き方改革がIT戦略上の重要テーマに

最重要視するIT戦略上の課題テーマ

2019年度の順位 (内: 2018年度の順位)

1位 → (1位) 売上増大への直接的な貢献

2位 → (2位) 業務コストの削減

3位 → (3位) 顧客サービスの質的な向上

4位 ↑ (5位) システムの性能や信頼性の向上

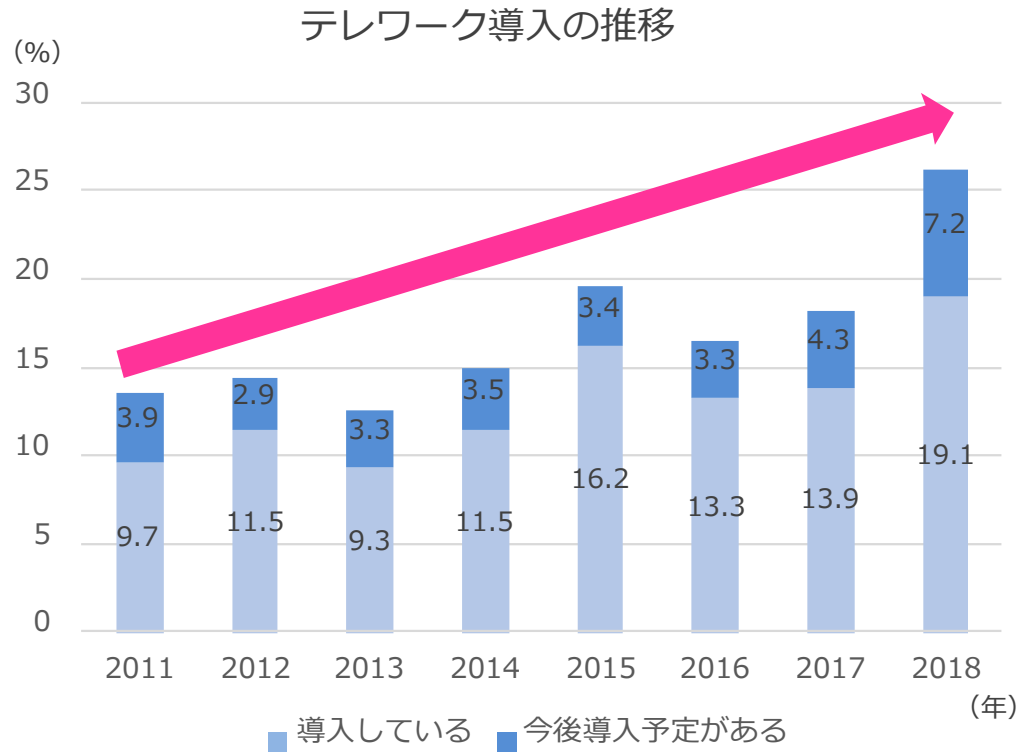
5位 ↓ (4位) ITコストの削減

6位 → (6位) 既存システムの統合性強化

7位 ↑ (11位) **従業員の働き方改革 (ワークスタイル革新)**

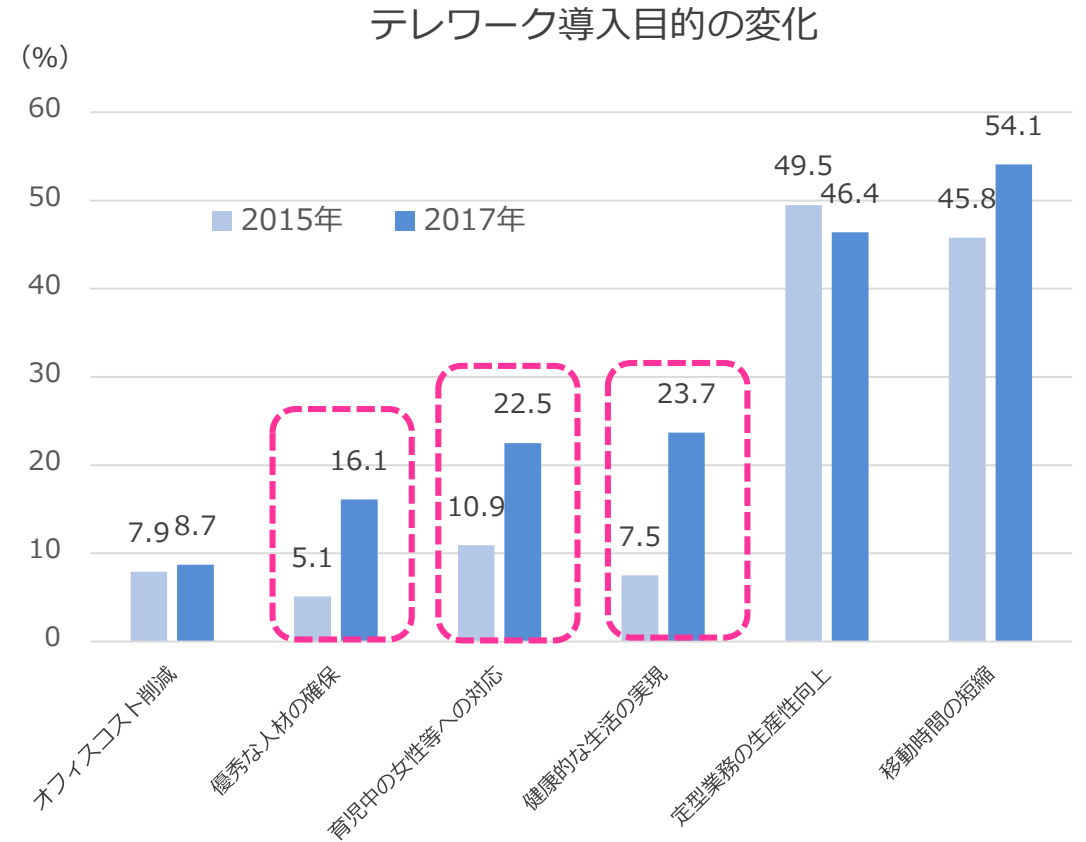
背景③人材確保、働き方改革を目的とした企業のテレワーク導入が増えている

テレワークの導入は堅調な伸びを見せている



出典：総務省 通信利用動向調査の結果（2018年）

人材確保/働き方改革を目的としたテレワーク導入が増加



出典：総務省 通信利用動向調査報告書（2017年）

東京23区で就業する人数より多い、
約1000万人の観客が来訪予定

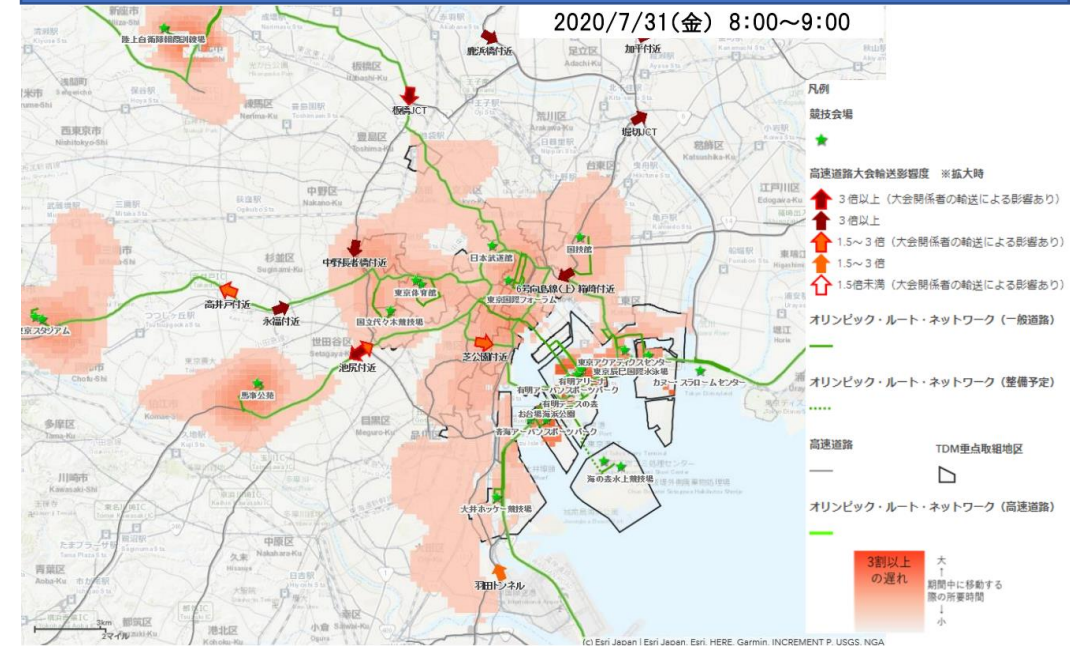
	東京2020オリンピック	東京2020パラリンピック
期間	2020年7月24日（祝・金） ～8月9日（日） （17日間）	2020年8月25日（火） ～9月6日（日） （13日間）
競技数	33競技	22競技
来訪者	【選手】約11,000人 【メディア関係者】約25,000人 【観客】約780万人	【選手】約4,400人 【メディア関係者】約9,500人 【観客】約230万人

国も急速にテレワークを推進し始めている

政府目標 (KPI)

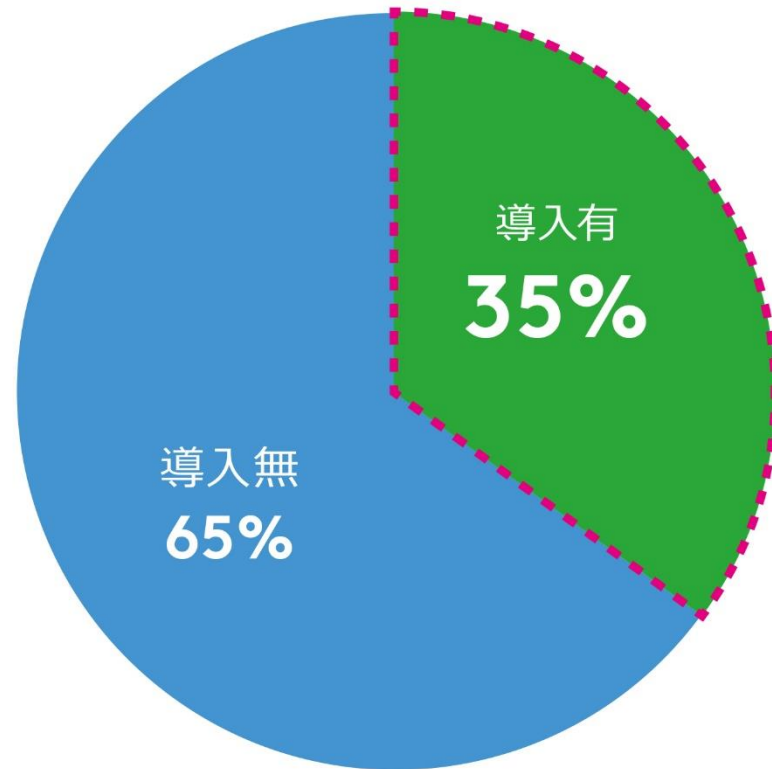
2020年末までに、
「テレワーク導入企業を2012年度比で3倍」
「週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数を全労働者数の10%以上」

東京2020オリンピック開催時の混雑予測 (例)

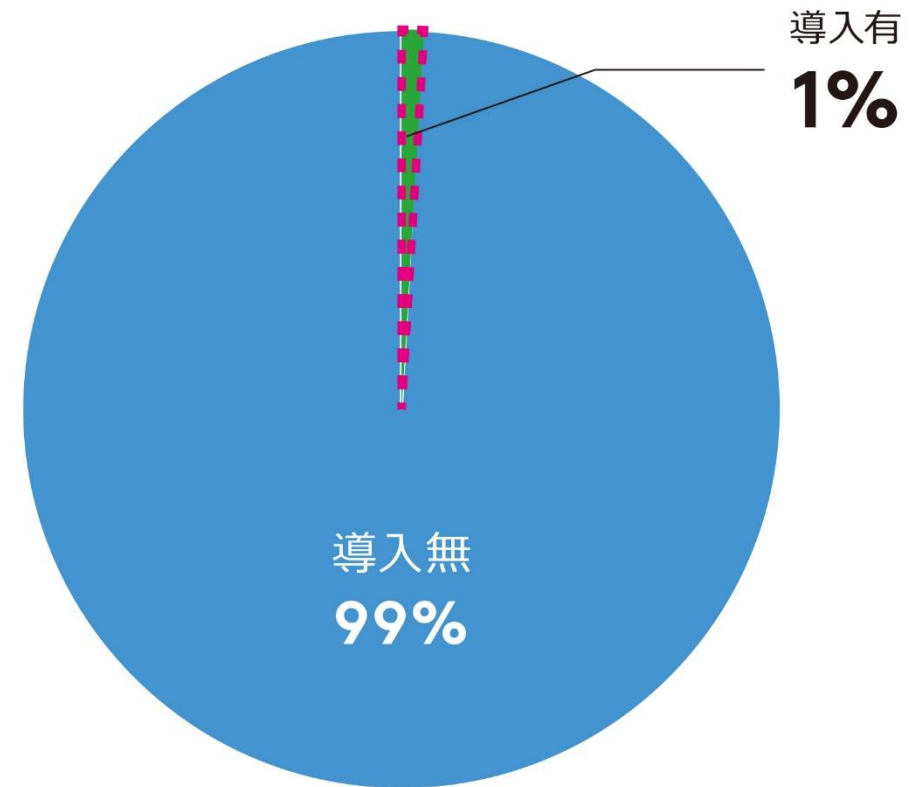


従業員にテレワーク導入している企業は35%。しかし派遣スタッフへのテレワーク導入は遅れている。

テレワーク導入企業



派遣テレワーク導入企業



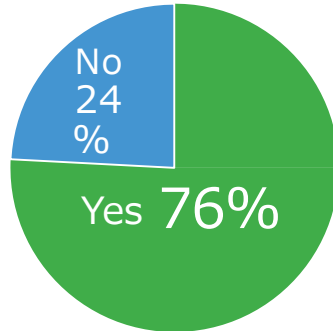
出典：リクルートスタッフィング「テレワークに関する調査」(2018年) n=225

派遣スタッフのテレワーク潜在ニーズは強く、顕在化しつつある

週1～2回テレワークができることのメリットは大きい
時給・通勤時間よりテレワークを優先するスタッフも存在

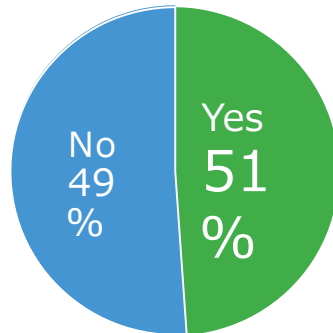
Q 週1～2回テレワーク
できればモチベーションが上がるか?

モチベーションが向上する 76%



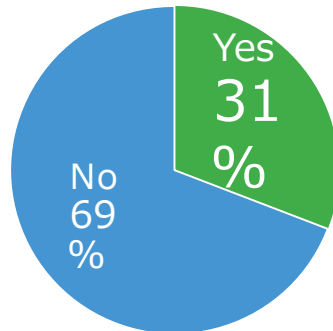
Q 週1～2回テレワークできれば通勤時間が
今より増えてもいいか?

通勤時間が長くなってもいい 51%



Q 週1～2回テレワークできれば時給条件は
下がってもいいか?

時給が下がってもいい 31%



スタッフの要望に応えようとする企業からの問い合わせ
派遣スタッフからの要望はさまざまな制約・希望が背景

介護

家族の介護で通勤できない日がある。

週に何日か在宅で働けないか?

派遣スタッフ A さん



傷病

通院があり定時に出勤できない。

通院の日は在宅で働き、仕事をちゃんとやりたい。

派遣スタッフ B さん



副業

退社後に週2日は副業したい。

通勤時間がもったいないので在宅勤務したい。

派遣スタッフ C さん



ポイントは出勤と在宅の組み合わせ = 「出勤オフ派遣」



事例① 「出勤オフ」で介護と仕事の両立

派遣先担当者 石井様

ITインフラやツールの整備を進めてきたので、
**非常時でも会社にいる時と全く変わらず
業務ができる。**

在宅勤務により、**離職防止できること**は
企業にとって大きなメリット。



派遣スタッフ 広田様

オフィスでは、いろんな情報が入ってきて**新たな発見が
あり、業務に生かせる。**

親の介護で退職を考えたが**在宅勤務のおかげで、
就業継続ができた。**通勤の疲労もなくなり業務の
生産性があがった。

オフィス勤務 週3日



在宅勤務 週2日



事例② 「出勤オフ」でがん治療と仕事の両立

派遣先担当者 A社千田様

とても優秀な方なので、**在宅勤務**できることで退職をせず就業してもらえたことがありがたい。

業務を可視化して仕事をされているため、**部署の業務掌握が進み**、会社にとっても進化があった。



山本様のある1日のスケジュール

オフィス勤務	在宅勤務
● 6:00 起床	
● 7:00 通勤	
● 8:00 出社 業務開始	● 7:30 起床 ● 8:00 テレワーク 業務開始
● 12:00 お昼休憩	● 12:00 お昼休憩 (ベッドで横になり体力回復)
● 15:30 業務終了、 退社	
● 17:00 帰宅	● 17:00 業務終了

オフィス勤務が難しいところ、在宅勤務のおかげで、往復通勤、身支度にかかる合計3時間を短縮し、体力も温存できたため、就業継続が可能に

派遣スタッフ 山本様

出勤時には上司や同僚と一緒に働くことで**自分が必要とされていると実感**でき、**意欲高く働くことができた。**

手術後、3ヶ月の術後抗がん剤治療が必要だったが、**在宅勤務により体力消費をせず、8割の業務がカバー**できた。



事例③ 「出勤オフ」で副業と仕事の両立

派遣先担当者 小島様

通常では採用できない**スキルの高い人材が確保**できた。
また、リモートワーカーと業務を進めることで、**チャット等 ICT ツールの浸透が加速する**など、**コミュニケーションスピードの向上**を実感している。



派遣スタッフ 村上様

オフィスでは**人とのつながり**を感じながら働き、在宅勤務では時間が確保できるので**副業（起業）との両立**ができ、**心身ともに非常に充実**している。
生産性以上に、**この働き方で得られた沢山の事柄に感謝**している。

オフィス勤務 週2日



在宅勤務 週1日



社名：株式会社Loop（ループ）
事業：電力小売事業や太陽光発電所システムの販売等
設立：2011年4月4日

ITインフラの急速な進化により、「環境整備」ができてきている企業が増加している。
実現のポイントは、ひとりでできる仕事、就業条件、連絡方法などの「在宅ルールの決定」。

ITインフラの整備



個人用のノートPCやスマートフォン
セキュリティ管理されたネットワーク



在宅ルールの決定

①ひとりでできる仕事

- ・ 資料作成
- ・ データ入力
- ・ 書類チェック

②就業条件

- ・ 在宅可能日
- ・ 残業時間の上限
- ・ 取り扱い情報の範囲

③連絡方法

- ・ 事前申請
- ・ 勤怠申請
- ・ 「報」「連」「相」

出勤オフ派遣：企業にはどんなメリットがあるか

両方を活用することで、働き手の確保とBCP対応が実現できる



出勤時

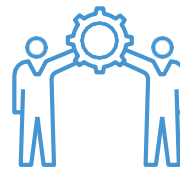
[対面でのマネジメント]

- ・ビジョン共有
- ・ちょっとした依頼
- ・従業員の体調やコンディション把握



[メリット]

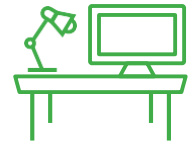
- ・楽に依頼ができる
- ・従業員の労務管理がしやすい
- ・一体感が得られる



在宅時

[在宅でのマネジメント]

- ・業務切り分けと役割分担の見直し
- ・会議の精査
- ・端的に伝える業務指示



[メリット]

- ・多様な人材の活躍
- ・BCP対応可能活躍
- ・企業の生産性の向上



介護や育児、傷病などの制約を抱えていたり、副業と両立したい派遣スタッフが、派遣先での勤務と在宅ワークを組み合わせることで、活躍し始めているという兆し。

出勤オフ派遣

未曾有の人手不足のなか、多様な働き手を受け入れる仕組みの導入が求められている。

ITインフラの進化や働き方改革の浸透により、職場環境が変化するなか、派遣スタッフが、在宅ワークを組み合わせることで、活躍している。

企業側が、ITインフラを整備し、ルールを3つ決めるだけで「出勤オフ派遣」を導入でき、人材確保や生産性向上が可能になる。そして、まさに今年は、東京2020オリンピック・パラリンピック開催を前に、事業継続していくために取り組むべき最優先事項である。

これを機に、「出勤オフ派遣」を取り入れ、多様な働き方を共に推進していきましょう。