



IR-DAY説明資料 Staffing SBU

Day2
2024.7.4

2023.5月発表

「中期経営計画2026」資料より抜粋

事業の位置づけと経営方針

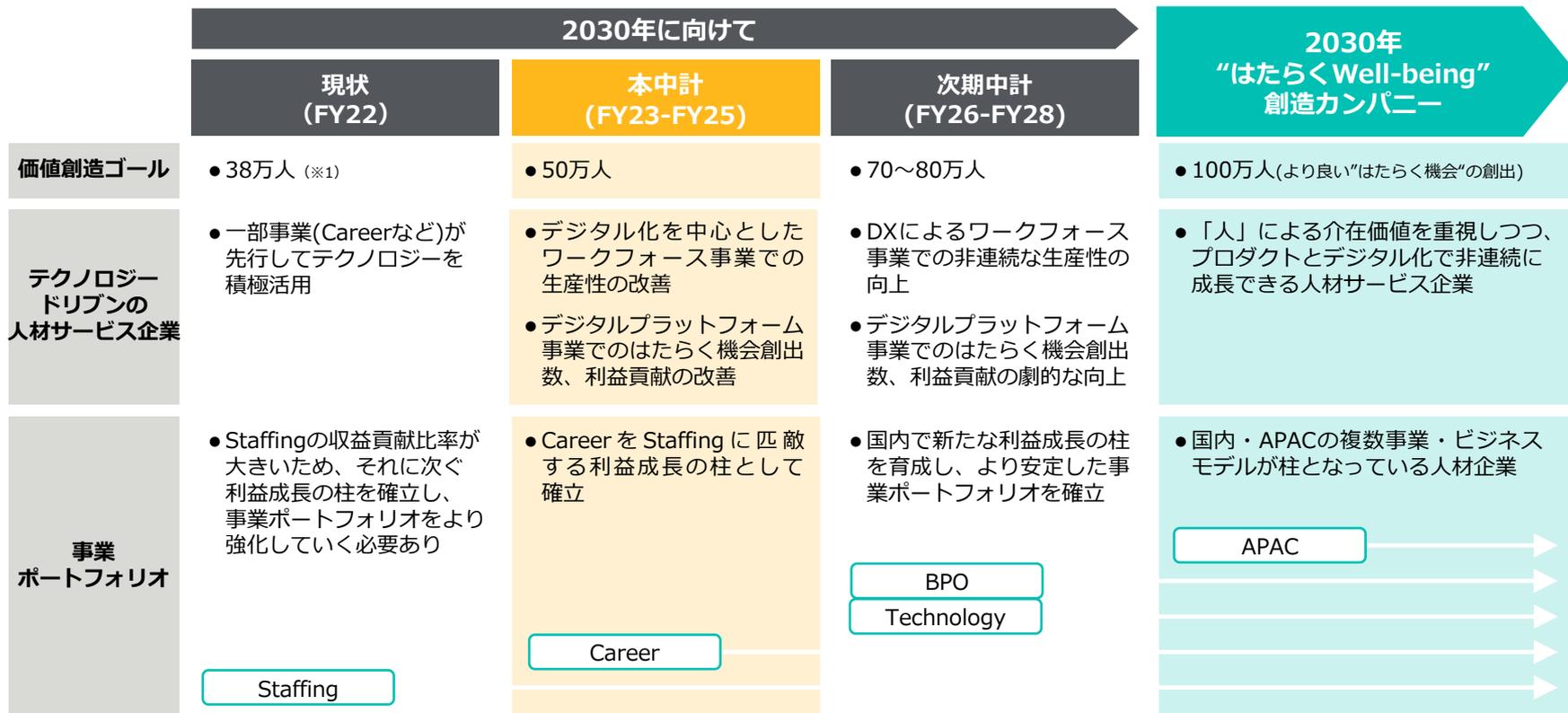
各事業の位置づけと経営方針は下記。

特に、本中計では、Career SBUとBPO SBU、Technology SBUを注力領域として積極投資する

グループの屋台骨 グループの成長基盤であり続ける	Staffing	<ul style="list-style-type: none">- 長期的に事務派遣市場の縮小可能性もあるが、シェア拡大による成長を目指す- 顧客との関係性強化により、グループ成長に貢献する
利益成長の柱 積極的な投資で、中長期的に大きな利益成長を狙う	Career	<ul style="list-style-type: none">- 転職関連市場が拡大する中で、市場成長率を上回る成長を目指す- 中長期の事業成長や競争優位の獲得に資する投資を継続的に行う
	BPO	<ul style="list-style-type: none">- 人材派遣の顧客基盤を活かしながら、市場成長率を上回る成長を目指す- 大規模投資により、主に業務変革力を獲得する
	Technology	<ul style="list-style-type: none">- 高付加価値人材の大規模採用/育成の基盤強化、及び営業力の強化により請求単価の向上を図る- 中長期の競争優位獲得のために大規模採用を継続的に行う
飛躍に向けた基盤強化 収益改善を行い、25年度以降大きな成長投資を可能にする	APAC	<ul style="list-style-type: none">- 株主価値の向上に資する水準までの収益改善を達成する- 量的拡大投資は収益改善後に実施する
未来への投資 一定の投資枠を確保した中でR&Dを行う	R&D	<ul style="list-style-type: none">- 一定の投資枠を確保し、“はたらくWell-being”に関連する事業の探索・創造をする

2030年に向けて

本中計の最終年度（FY25）には50万人、2030年には100万人を目指す



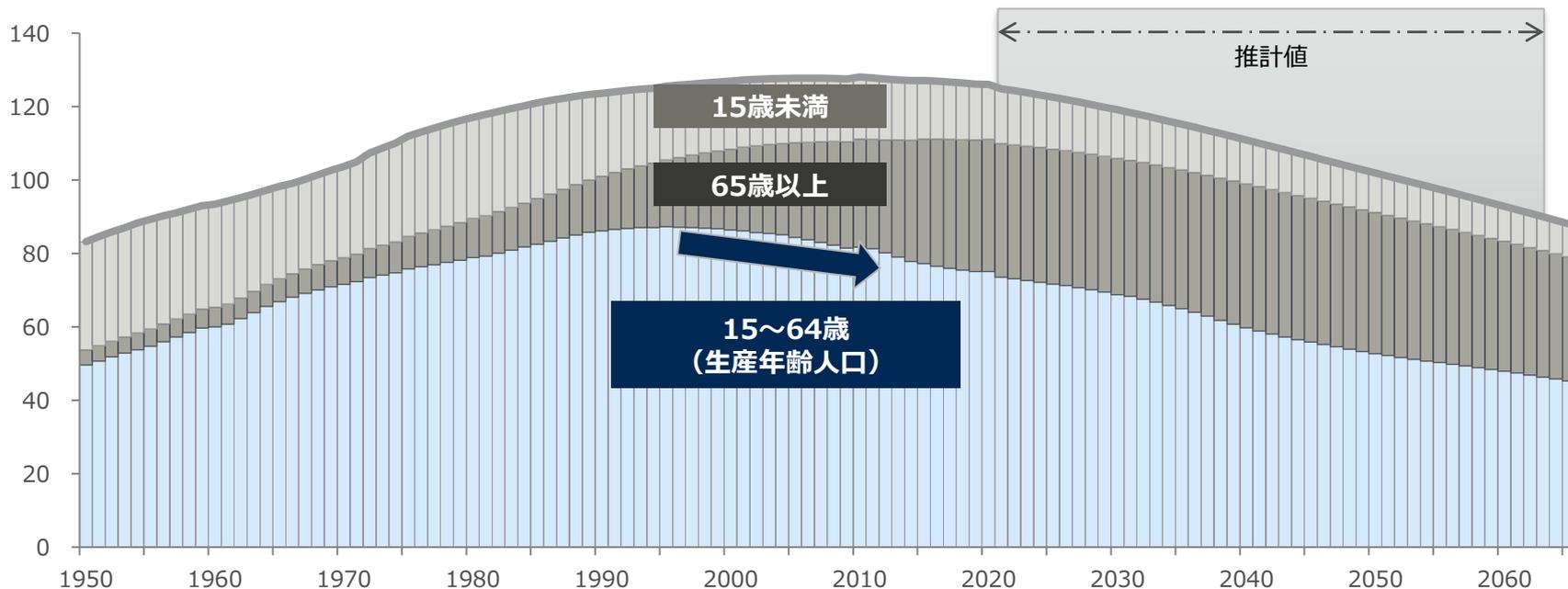
※1 最新版の暫定値であり変動可能性あり

Staffing SBUの属する 市場概況

1.市場環境

1995年以降、人口動態に伴い生産年齢人口は減少傾向に。人材サービス事業会社に求められる役割が変化

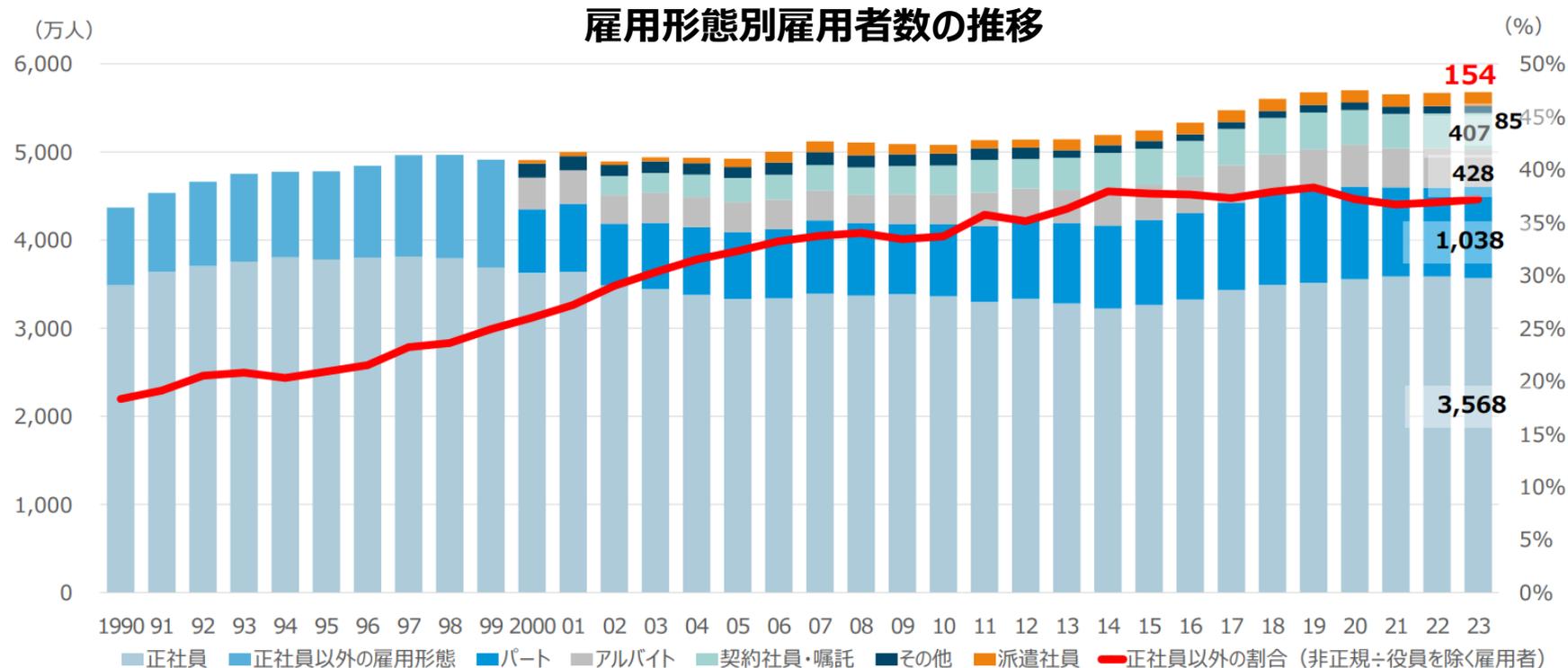
少子高齢化・人口減により深刻化する「人材不足」



【出所】 総務省「人口統計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（2017）より当社作成

1.市場環境

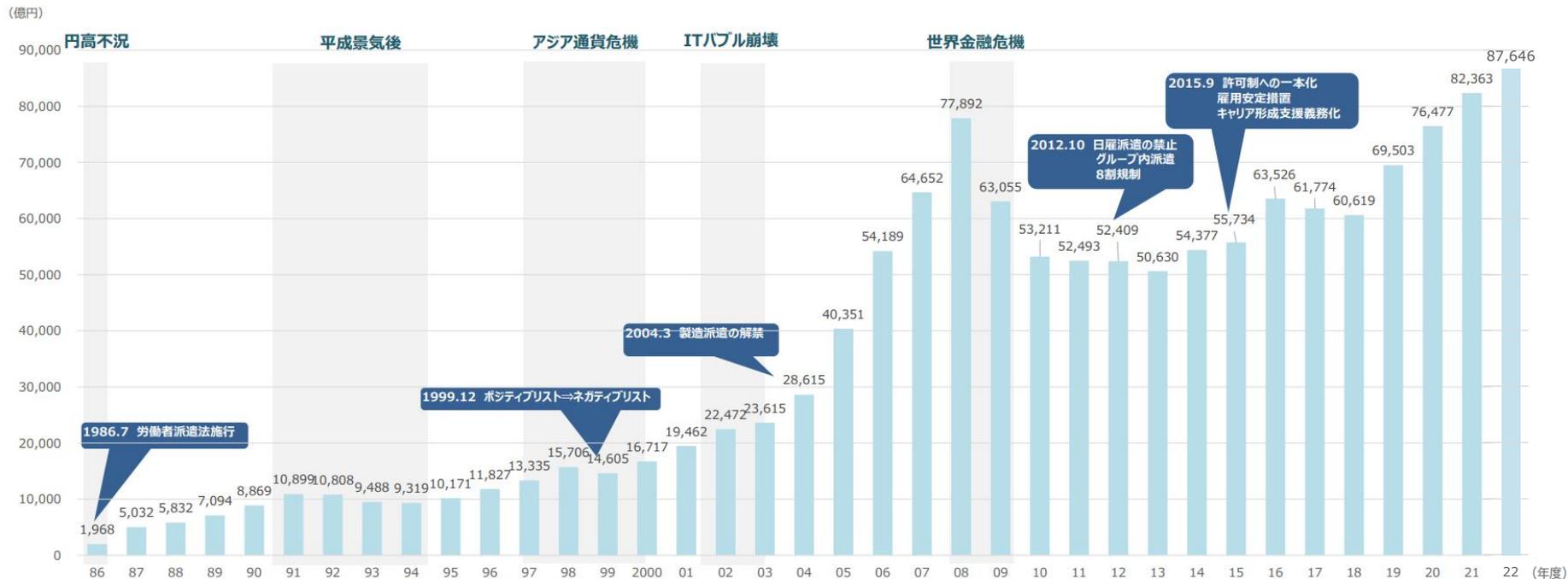
生産年齢人口の減少傾向に伴い、正社員以外の、多様なはたらき方の需要が個人・法人ともに伸長



1.市場環境

労働者派遣は1986年施行以来、経済環境と法改正の規制・緩和に大きな影響を受けながらも市場規模を拡大

日本の労働者派遣売上高 推移



1. 派遣マーケット規模・シェア

パーソル Staffing SBU の売上シェアは6.2%、また上位10社内では29%と業界最大級のスケール

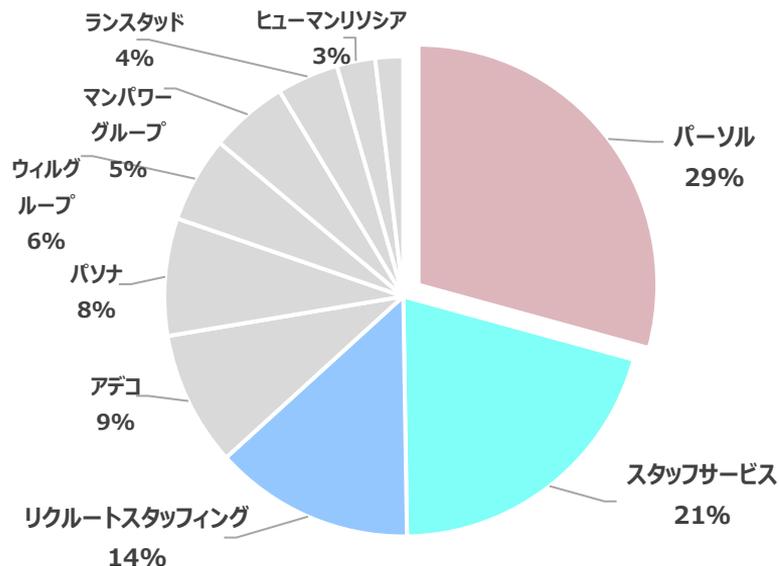
【2022年 派遣売上 シェア上位の企業】

順位	企業名	シェア
1	パーソル Staffing SBU	6.2%
2	スタッフサービス	4.4%
3	リクルートスタッフィング	2.9%
4	アデコ	1.9%
5	パソナ	1.7%
6	ウィルグループ	1.2%
7	マンパワーグループ	1.1%
8	ランスタッド	0.9%
9	ヒューマンリソシア	0.6%
10	ワークスタッフ	0.4%
	他	78.7%

国内労働者派遣売上

8兆7646億円

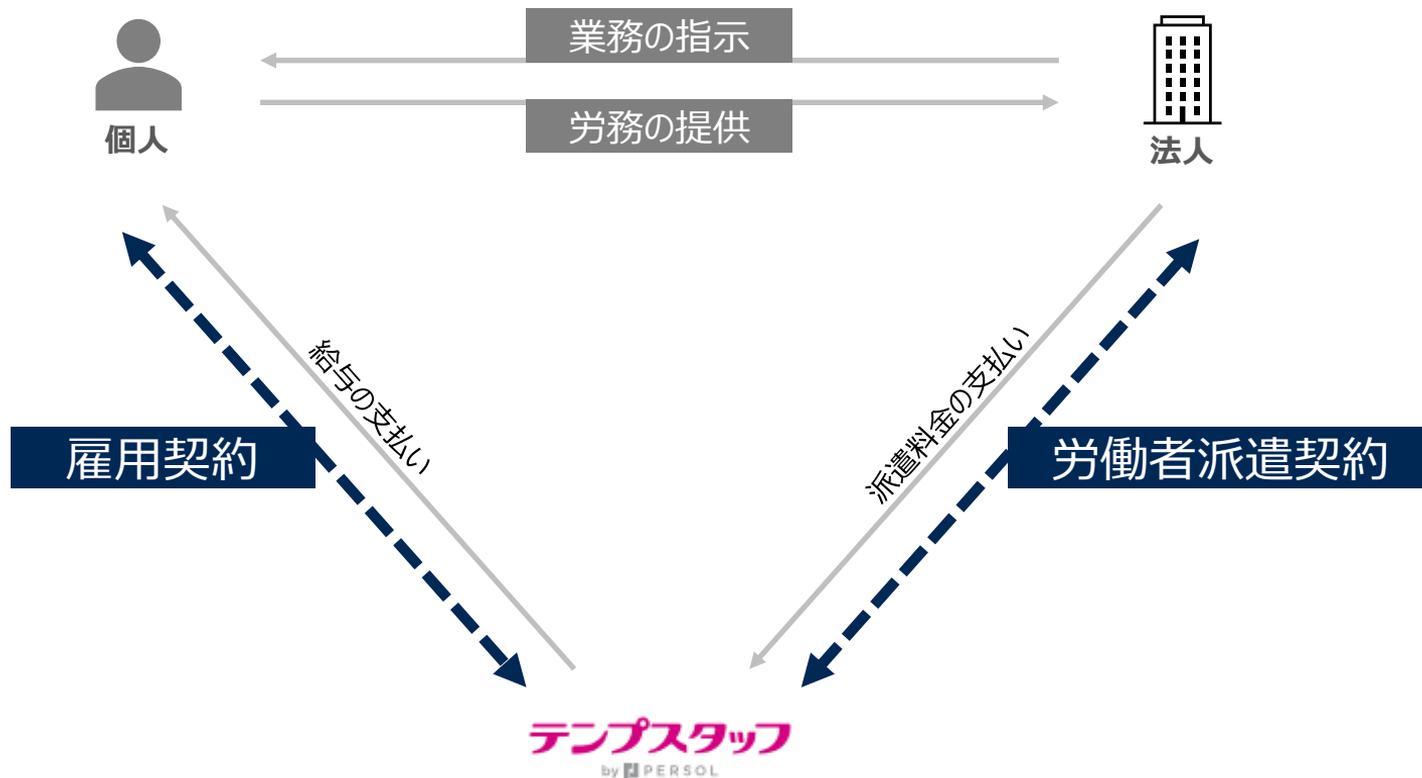
【上位10社のシェア比率】



Staffing SBUの概況

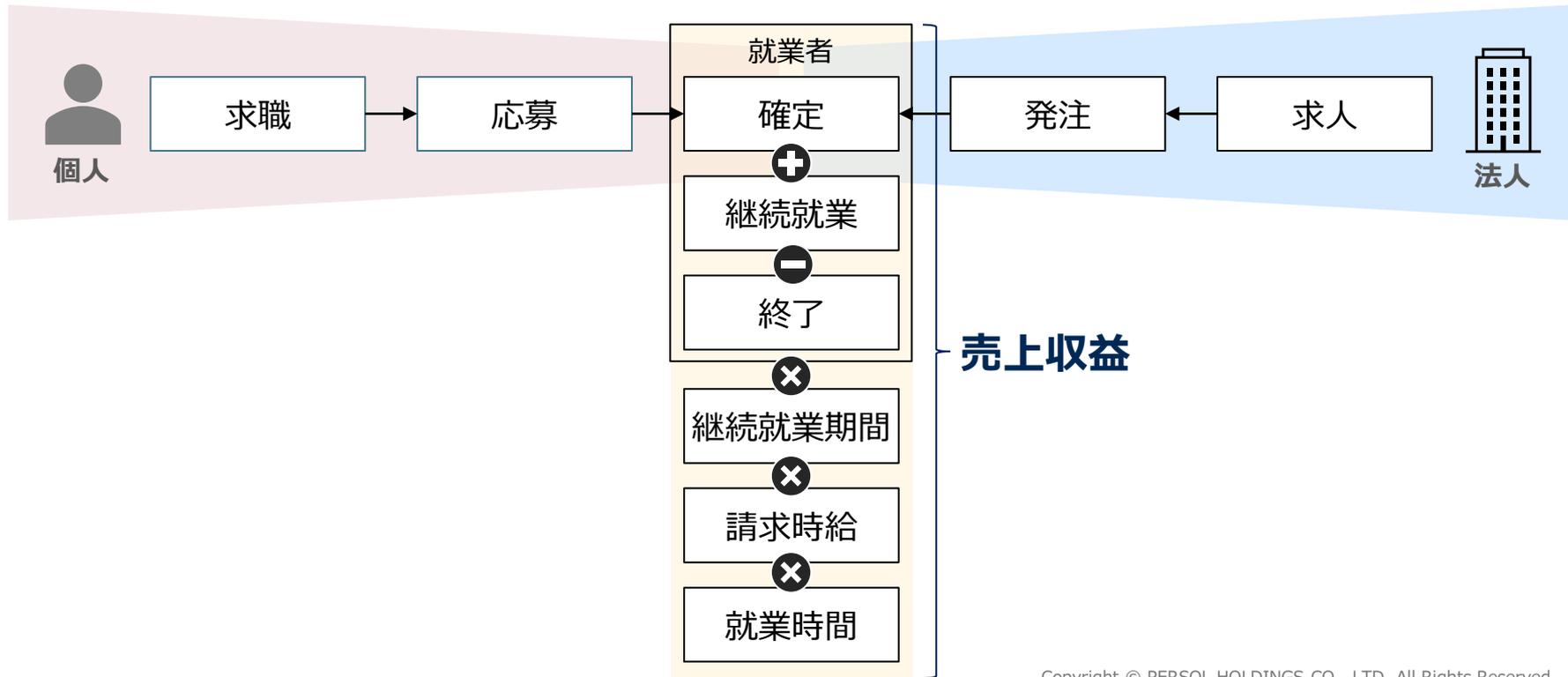
2.人材派遣ビジネスのサービスモデル

「雇用と使用の分離」が特徴的なサービスモデル。派遣会社が雇用（労務管理）を行う



2.人材派遣ビジネスの基本構造

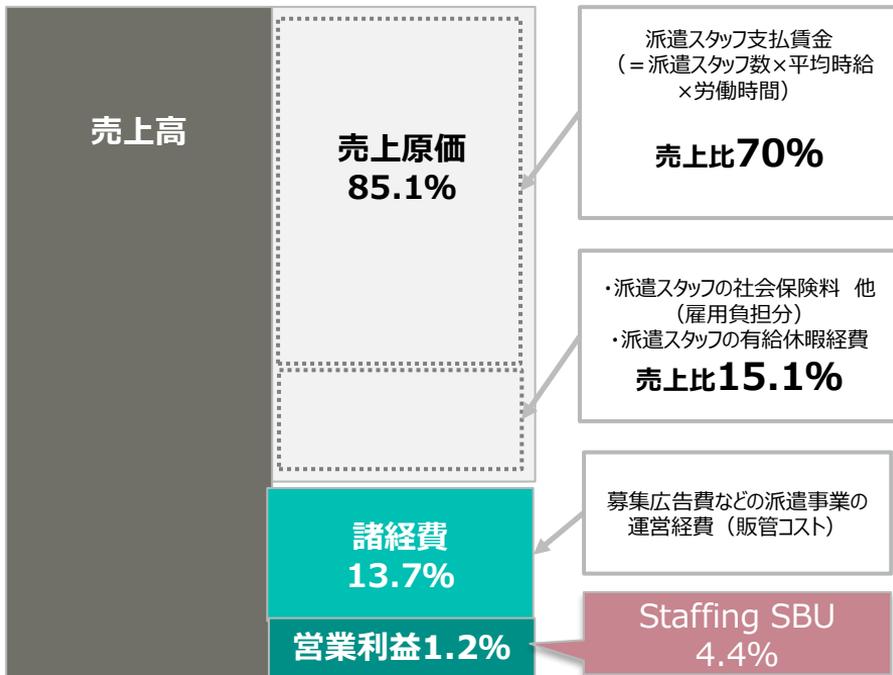
個人/法人ダブルカスタマーのマッチングで就業者が増える“マッチングビジネス”
 かつ、継続就業により、売上収益が上がる“LTV(Life Time Value)型ビジネスモデル”



2.人材紹介事業との一般的収益モデル比較

人材派遣

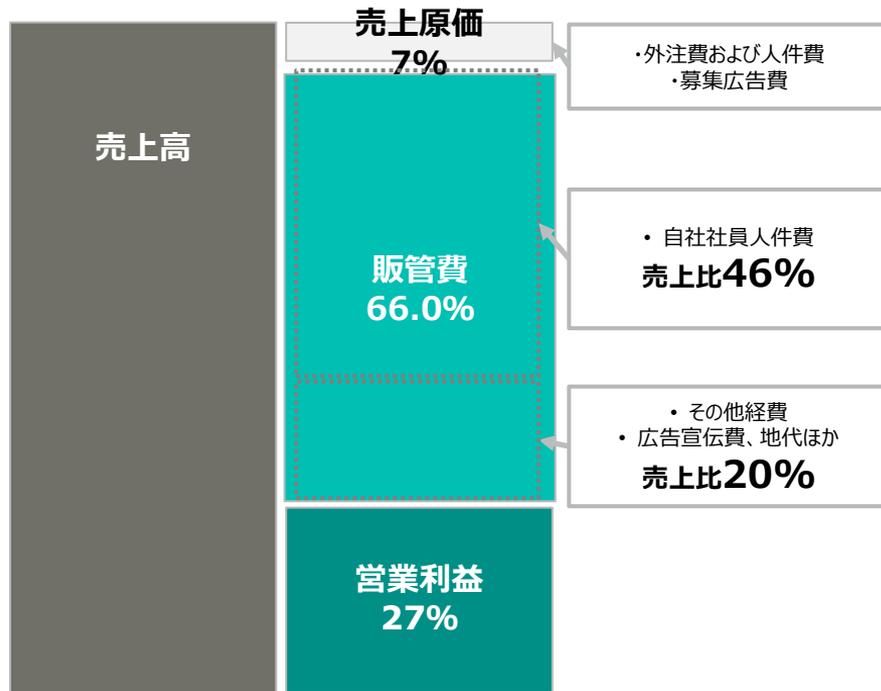
派遣売上高は派遣先企業からの派遣料、売上原価は派遣スタッフへの給与と社会保険料で構成



〔資料出所〕 日人人材派遣協会「派遣料金構造」より構成数値を抜粋

人材紹介

人材紹介手数料収入に対する原価は労務費、販管費も多くは人件費が占める構成

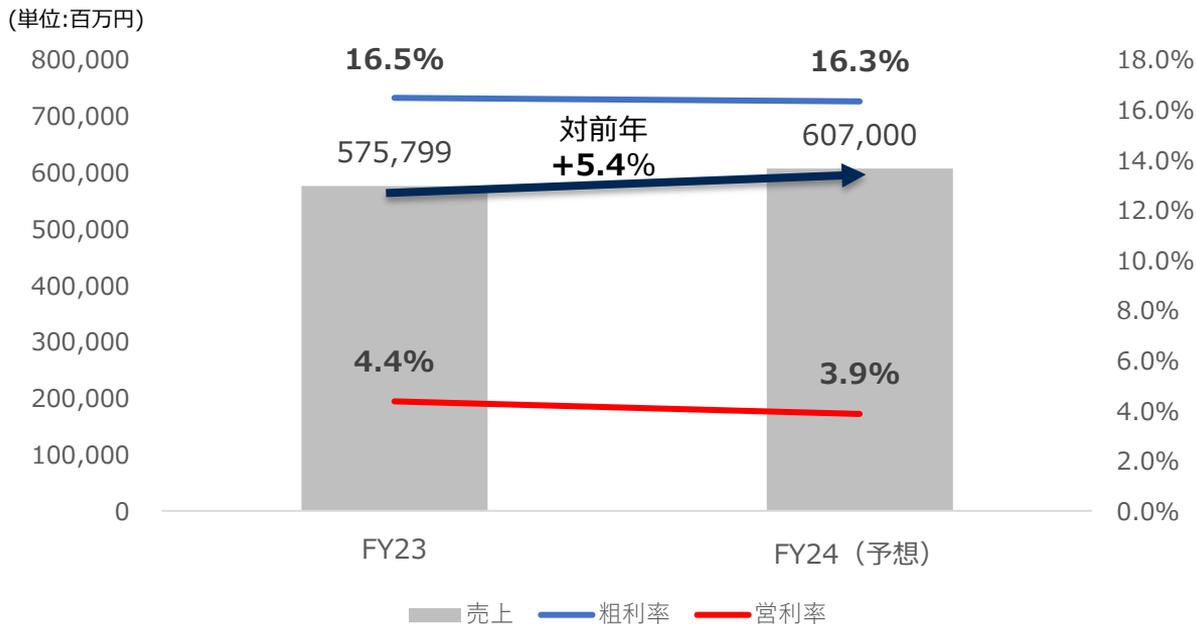


〔資料出所〕 競合企業IR資料をもとに弊社にてモデル化

3.Staffing SBU FY2024通期業績予想

売上収益は対前年5.4%成長。粗利率は維持しつつ、販管費増加により営業利益率は低下。
障害者雇用費の増加。基幹システムのクラウド化コスト（今後3年間）の影響。

売上収益・粗利率・営業利益率



3.Staffing SBU M&A

拠点・対応職種拡大を目的とした戦略的なM&Aによる事業規模拡大により成長してきた

年	月	系統	内容
2008	10	総合人材系	ピープルスタッフ(株)と経営統合、共同持株会社テンプホールディングス(株)設立
2009	7	資本系	富士ゼロックスキャリアネット(株)を連結子会社化
2011	11	資本系	(株)コベルコパーソネルを連結子会社化
	11	資本系	(株)日経スタッフを連結子会社化
2013	4	総合人材系	(株)インテリジェンスホールディングスを連結子会社化
2014	9	資本系	(株)キャリアライズを連結子会社化
2015	3	資本系	パナソニックエクセルスタッフ(株)を連結子会社化
	6	営業・販売系	(株)P&Pホールディングスを連結子会社化
2019	1	資本系	(株)アヴァンティスタッフを連結子会社化

3.Staffing SBU 構成/拠点

多様な職種領域を持つ企業群でSBUを構成、派遣業界最大規模・範囲の拠点数と職種領域で事業展開を行う

SBU構成

中核会社・主要会社	略称	資本系派遣会社	主要な職種領域
パーソルテンプスタッフ	PTS		事務
アヴァンティスタッフ	AS	● みずほ・丸紅	事務
パーソルエクセルHRパートナーズ	PHR	● Panasonic	事務
パーソルファクトリーパートナーズ	PFA	● Panasonic	製造
パーソルマーケティング	PMK		営業・販売
パーソルフィールドスタッフ	PFS		物流・軽作業
パーソルテンプスタッフカメイ	PTK		事務（東北エリア）

展開拠点と 就業者数

46都道府県へ計248拠点（Staffing SBU合計）を展開。国内で約12万8,000人の派遣就業者数は業界最大規模。

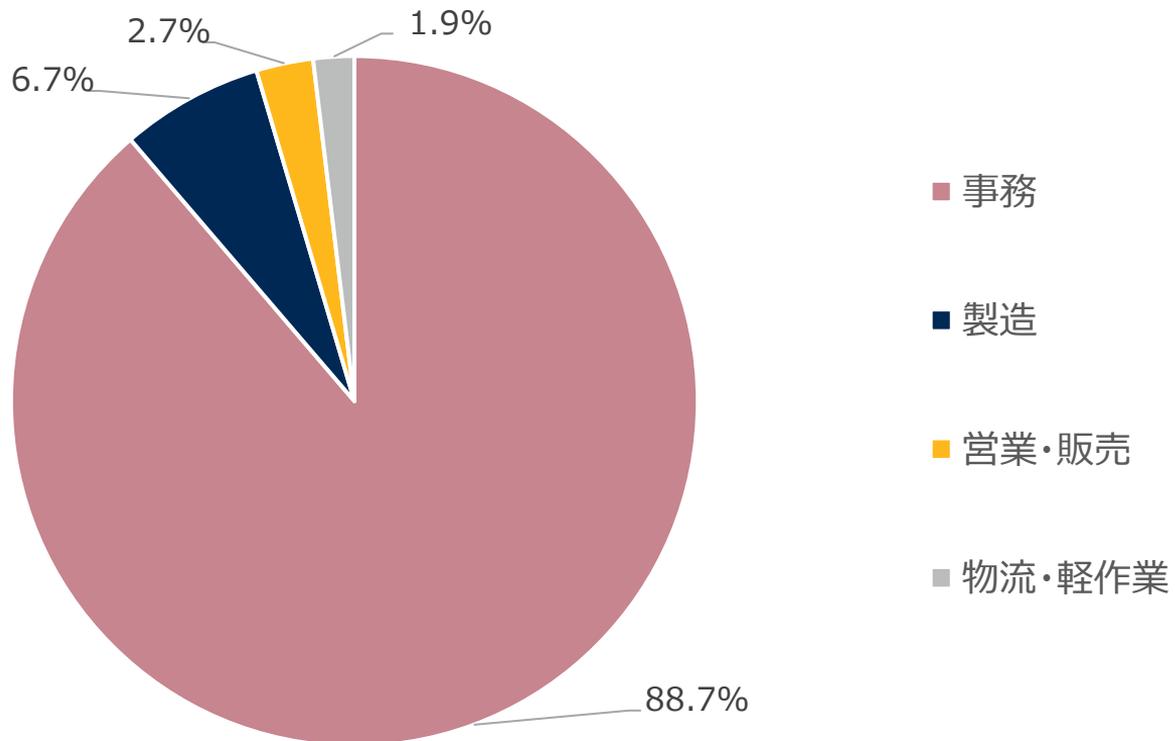


派遣就業スタッフ数 約 **12万8,000**人 (2024年3月時点)

※新潟・富山・石川・福井・鳥取・愛媛・高知・沖縄は、フランチャイズ契約のテンプスタッフフォーラムにて対応

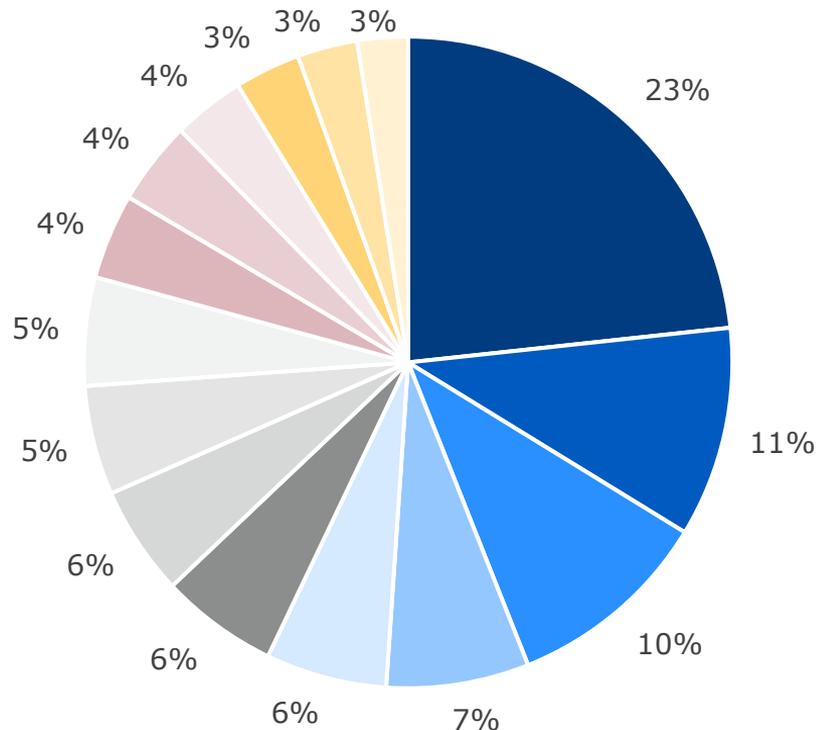
3.Staffing SBU 職種別売上比率

中核会社パーソルテンプスタッフを中心に、事務職を主要領域として売上を構成



3.Staffing SBU 取引顧客

幅広い業種の顧客ポートフォリオを形成し、景気影響を受けづらい盤石な営業基盤を有する



取引顧客の上位15業種*1

- サービス業
- 精密機器・家電
- 重工業・輸送機器・機械
- 化学
- 小売業
- 食品・加工食品
- 鉄鋼・非鉄・鋼材・金属製品
- 住宅・建材
- 医薬品・医療機器
- 石油・ゴム
- その他
- 修理・保守・メンテナンス
- 人材サービス
- 自動車・自動車部品
- 自動車関連（小売）

*1 中核会社パーソルテンプスタッフのみ

4. Staffing SBU 強み

総合人材サービス事業として50年間の実績と積み上げてきた豊富な事業リソースを強みとして事業を拡大

01. 豊富な事業リソース

- ・全国を網羅する国内拠点数 ※SSBU国内248拠点
- ・派遣登録者数 約140万人 ※PTS単体2024年
- ・求人件数 年間約25万件 ※SSBU 2023年
- ・取引社数 約2.5万社 ※SSBU2023年

02. 多様な人材ソリューションサービス

～グループシナジーを活かしたサービスラインナップ～

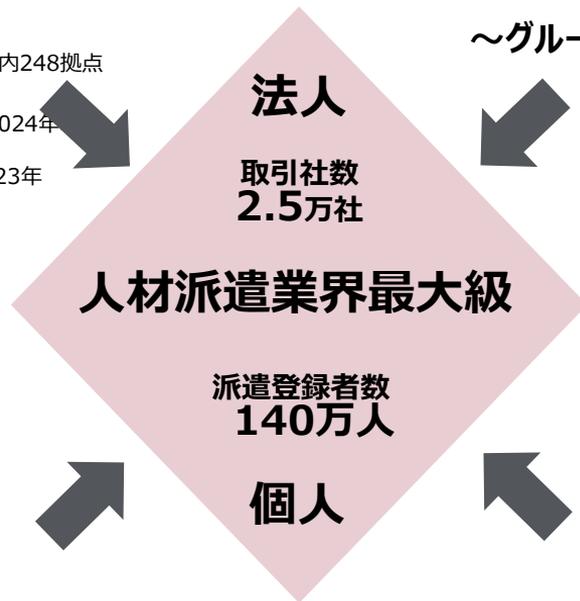
doda X シェアフル
Work Switch

03. 事業継続50年の実績

- ・高品質の業務オペレーション
- ・顧客志向型の社内文化

04. 健全な運営体制

- ・適正な情報保護体制(Pマーク取得)
- ・優良派遣事業者認定9年継続



4.Staffing SBU 強み

市場や時代のニーズに合わせたサービス提供で個人・法人のニーズに応え、「働き方研究所が調査した派遣会社満足度ランキング 総合1位」を5年連続で獲得

SSBUサービスラインナップ

■ 多様な働き方への対応



在宅型派遣サービス、ノートPCや周辺機器を貸与在宅時の労務管理も徹底し実施

Flexible CAREER

短時間勤務を希望する高いスキルを持った人材を派遣、紹介等を行うサービス

Remote Tasker

(リモートタスカー)

企業から受託した業務をフルリモートではたらく人材で対応するオンライン事務サポートサービス

■ 育成型派遣サービス



当社が無期雇用したポテンシャルある人材を派遣し、就業後も定期的な育成を実施する

■ DX・業務効率化



RPAやデジタルツールスキルを持った人材を派遣し、派遣先企業の業務効率を促進

■ 外国籍人材派遣

外国籍人材派遣

外国人材の人材派遣、人材紹介

派遣求職者の満足度実績

■ 派遣会社満足度ランキング実績

5年連続 総合満足度ランキング1位



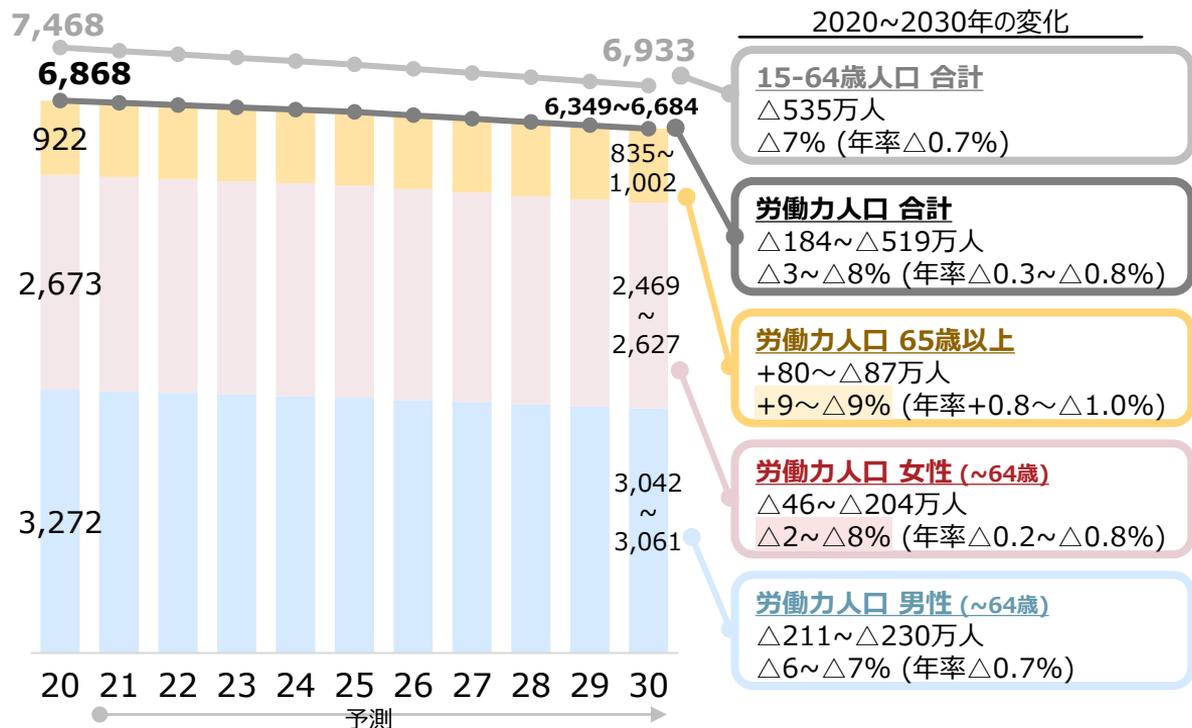
対象：派遣会社に登録したことがある方
 設問：最も満足度が高かった会社は（自由回答形式、ひとつのみ回答）
 算出方法：全回答者数における「最も満足度が高かった会社」と回答した数の割合
 ※ランキング対象は回答者数が100人以上の企業

Staffing SBUの今後

5. 今後の労働力人口の見通し

労働力人口の減少とともに、**女性・シニア・Z世代**の労働力割合が増加、働き方や価値観の**多様化**が進むと予測

日本の将来人口・労働力人口 (万人)*



想定される労働力の変化

- 女性・シニアの労働参画が進展、多様な働き方のニーズが高まる
- デジタルネイティブであるZ世代 (2021年時点11~21歳)の労働参画も進展し、価値観の多様化も進む

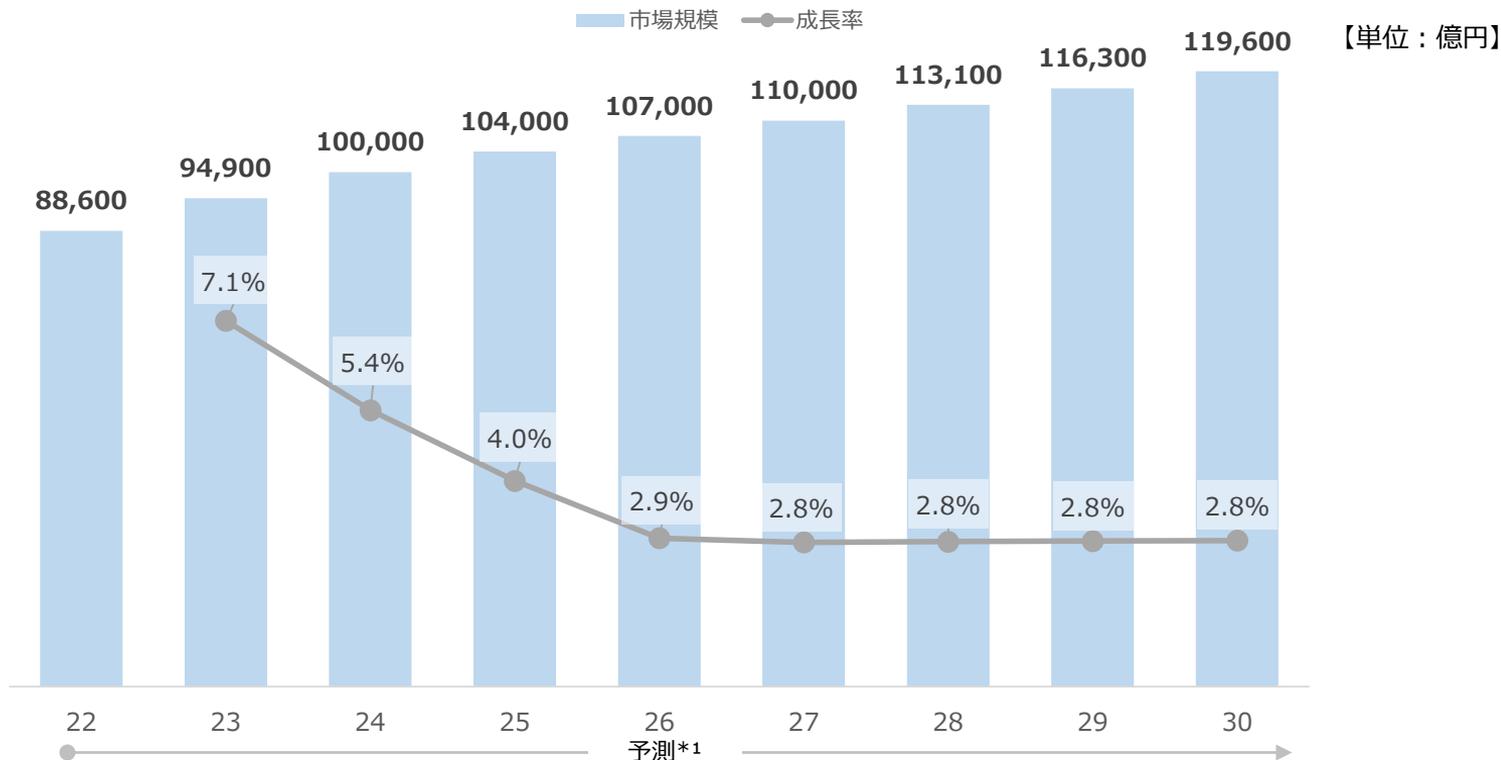
2020~2030年の変化

- 15-64歳人口 合計**
△535万人
△7% (年率△0.7%)
- 労働力人口 合計**
△184~△519万人
△3~△8% (年率△0.3~△0.8%)
- 労働力人口 65歳以上**
+80~△87万人
+9~△9% (年率+0.8~△1.0%)
- 労働力人口 女性 (~64歳)**
△46~△204万人
△2~△8% (年率△0.2~△0.8%)
- 労働力人口 男性 (~64歳)**
△211~△230万人
△6~△7% (年率△0.7%)

出典：[実績]総務省 労働力調査、[予測]労働政策研究・研修機構 日本の将来推計人口、労働需給の推計 (2018年度版)
*予測成長率を2020年実績に乗算

5. 今後の人材派遣市場の見通し

人材派遣市場の今後の成長率は一桁前半の成長が続き、成熟期へ移行すると予測

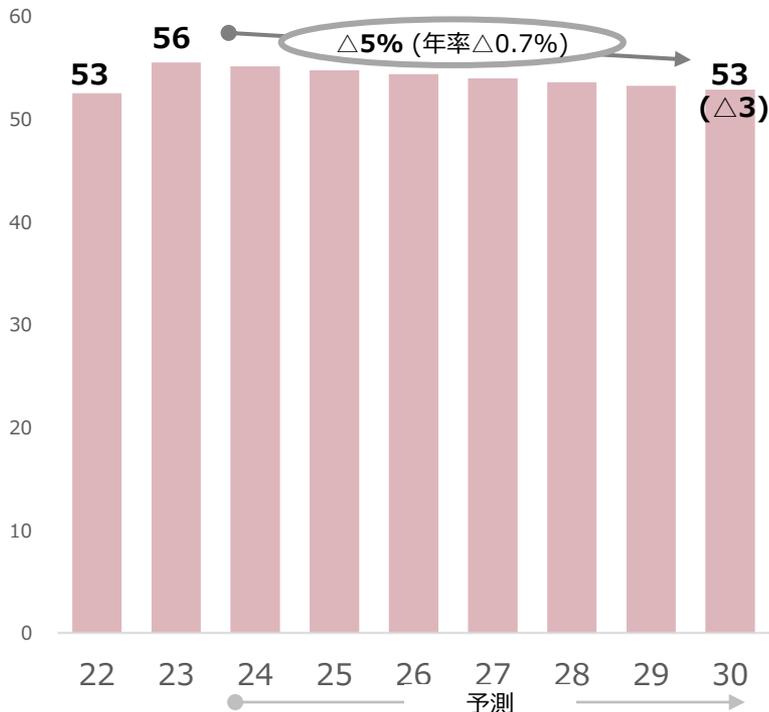


*1 27年までは「人材ビジネスの現状と展望2023(矢野経済研究所)」を用いて作成、28年以降は27年成長率を適用して作成

5. 今後の事務派遣市場の見通し

事務職においては市場規模が縮小するが、派遣市場においてはほぼ横ばい
新しい業務発生や**直接雇用代替**の増加を予測、**新たな機会**を獲得する

事務派遣就業人数*1 (万人)



*1 グラフは事務職市場が15-64歳人口と同じ増減率で推移した場合 データ元：総務省 労働力調査

想定される事務職派遣の変化

影響

減少

・労働力人口減少の人材確保



置き換わり

・テクノロジー代替による事務職需要減少



・受託化の促進 (BPO需要の拡大)



増加

・新しい業務の発生

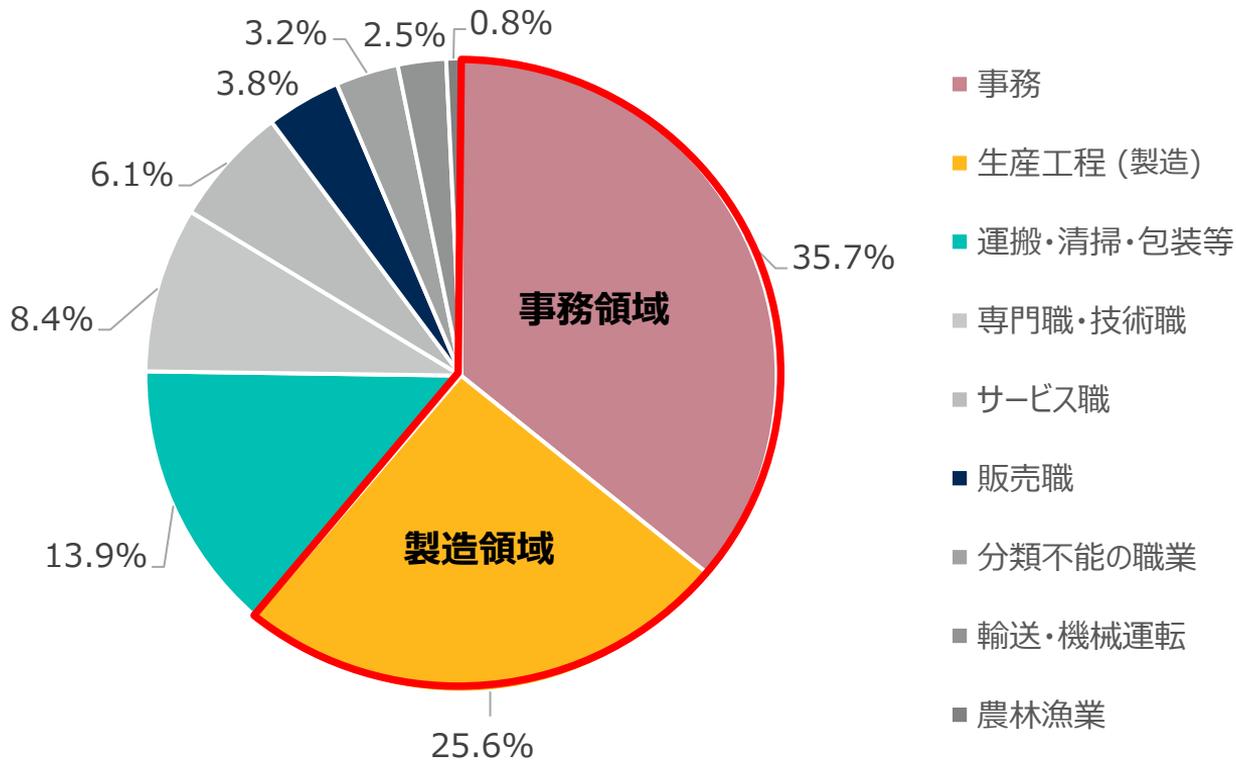


・直接雇用代替としての増加



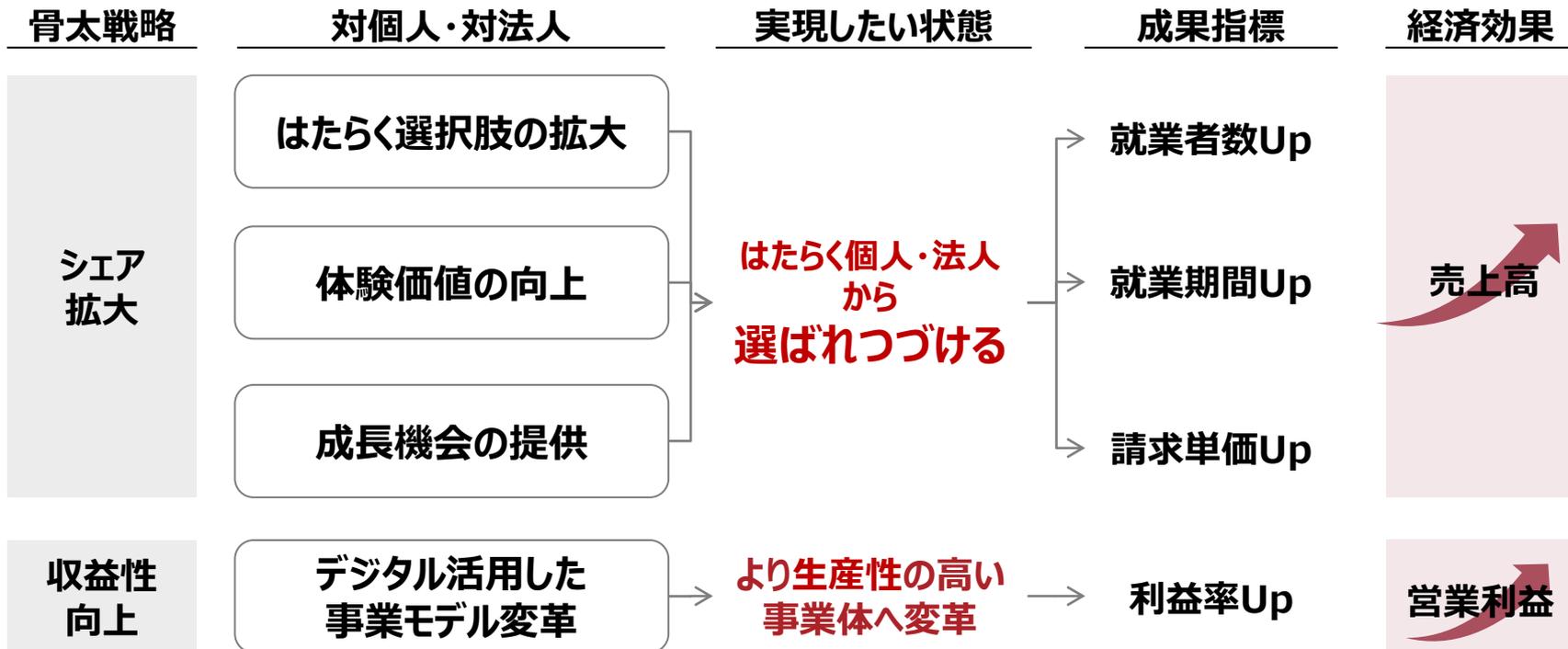
5.派遣労働者の職種別構成比（2023年）

現在の主力である事務領域に次ぐ規模を持つ製造領域のシェア獲得により職種拡大を狙う
 （*色付け:Staffing SBUカバー領域）



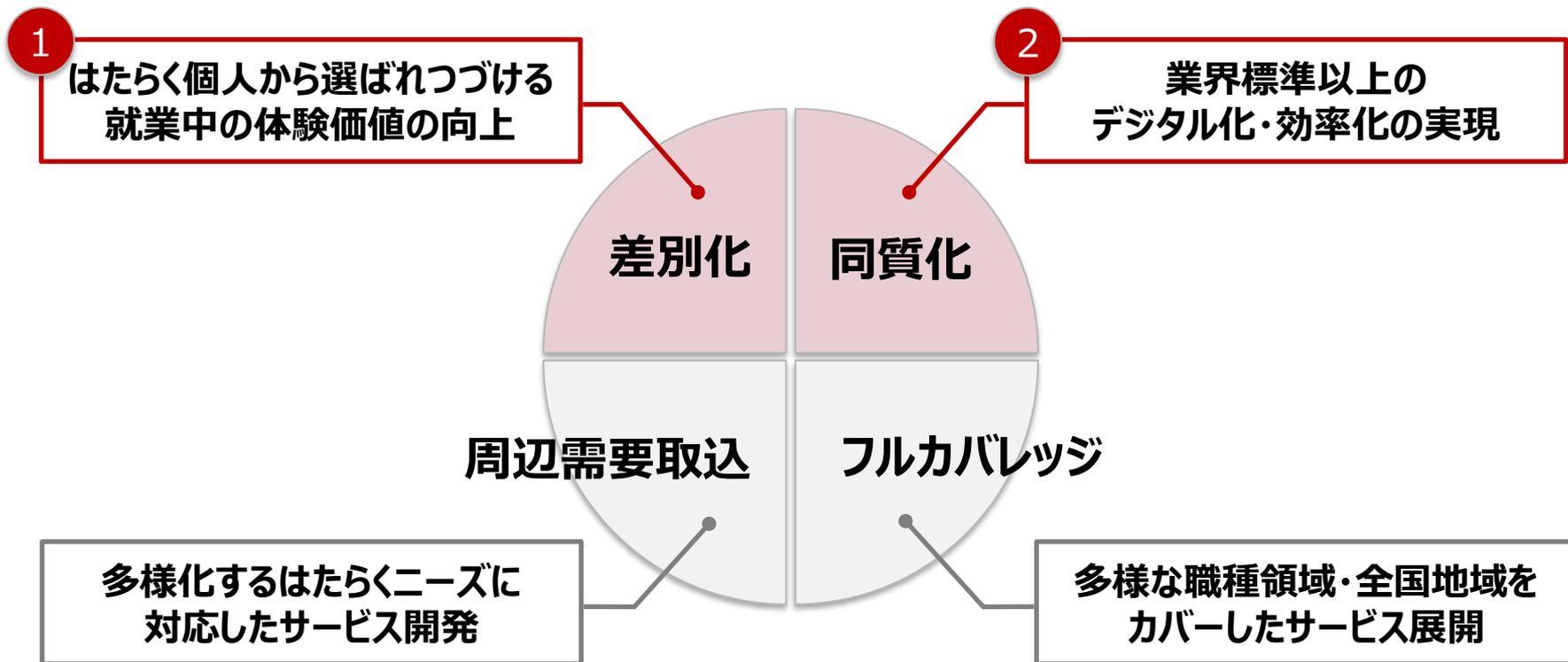
5. 今後の経営戦略

「シェア拡大」と「収益性向上」を骨太戦略とし、はたらく個人に選ばれ、法人にも優秀な人材の安定的な供給を果たし、「選ばれつづける、はたらく楽しさ創造パートナー」を目指す



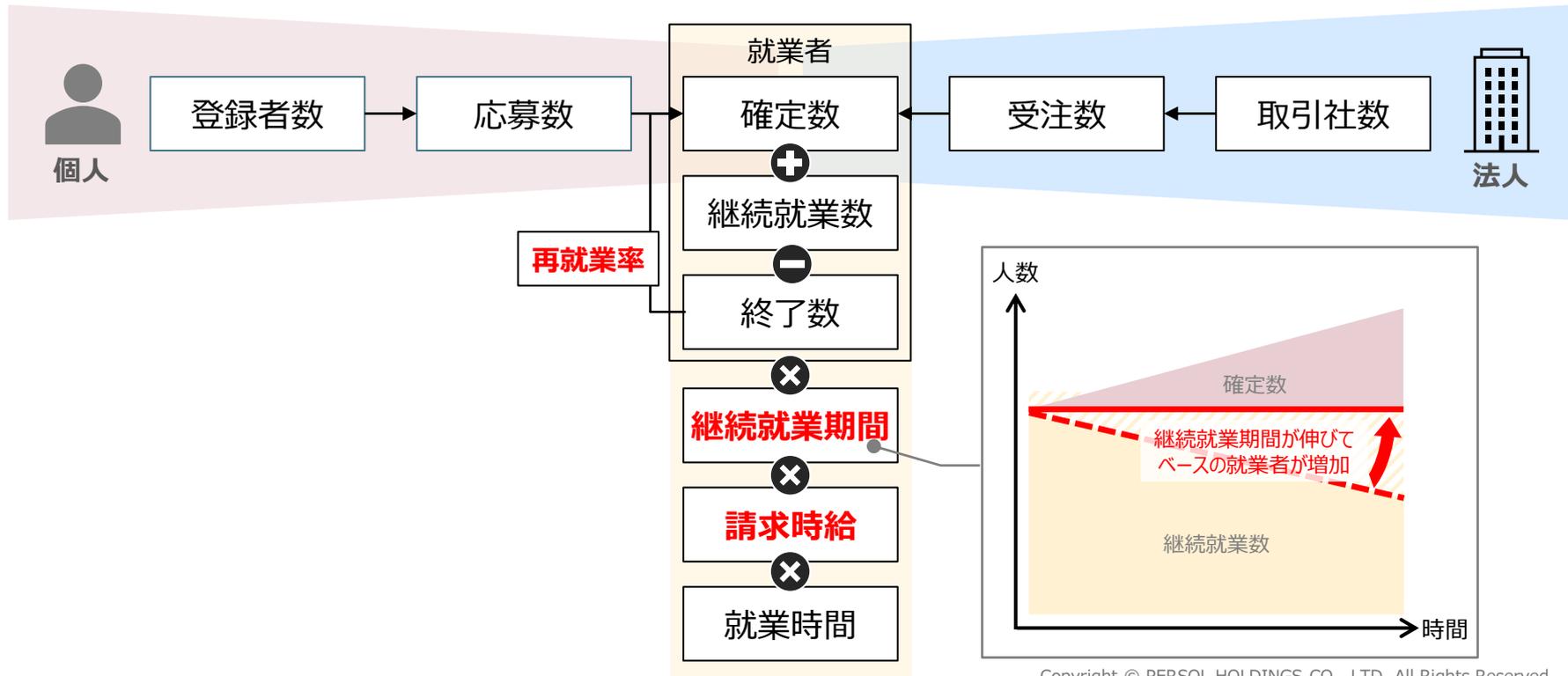
5. 今後の競争戦略

リーディングカンパニーとして**現有する強みを維持**しながら、強みを活かした**磨き込み**により**競争優位性を確保**



5. 今後の戦略の柱① 個人軸へのビジネスシフト

“はたらく個人に選ばれ続けること”が勝ち筋に。個人へ寄り添った就業中の体験価値向上・就業期間の長期化・再就業(リピート)における競争優位性を発揮し、市場シェアを獲得する



5.はたらくWell-being実現に向けた取り組み

実現までのステップにあわせた様々な取り組み推進により効果創出を循環させ、はたらく個人に選ばれ続ける

はたらくWell-being実現
(⇒就業期間・単価Up)

モチベーションUp

効果創出
サイクル

パフォーマンスUp

スキルUp

個人に“気づき”を与える

- 評価フィードバック
- キャリアアドバイザー相談
- スタッフカンファレンス

個人の“発揮”を支援

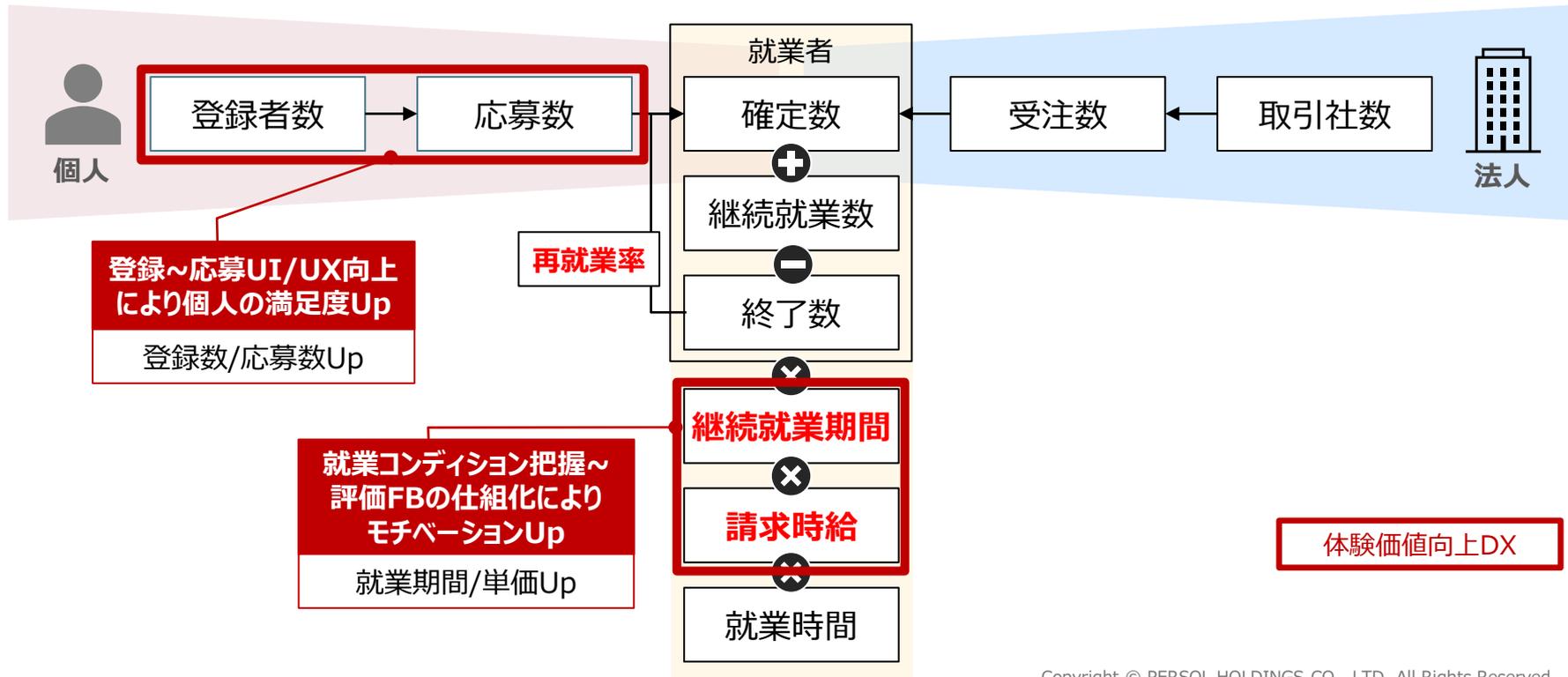
- 就業マネジメントガイド
- キャリアアドバイザー相談

個人に“学び”の場を提供

- 研修プログラム
- 育成型派遣サービス
- リスキング事業(経産省)

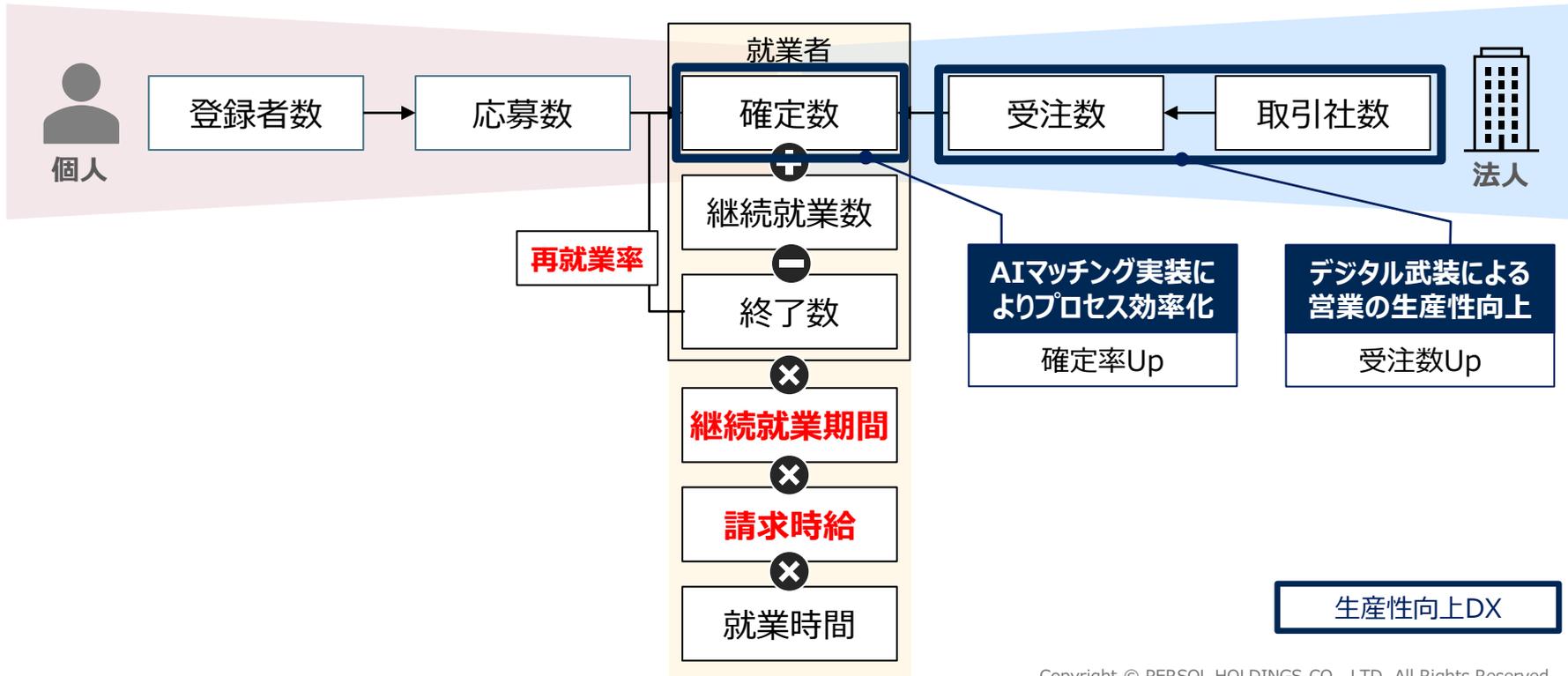
5. 今後の戦略の柱② 収益性の向上

最大限デジタル実装を行い、オペレーションを磨き・事業プロセスを変革することで、体験価値向上のみならず生産性向上を実現、派遣事業のLTVを高めて、収益性を高める



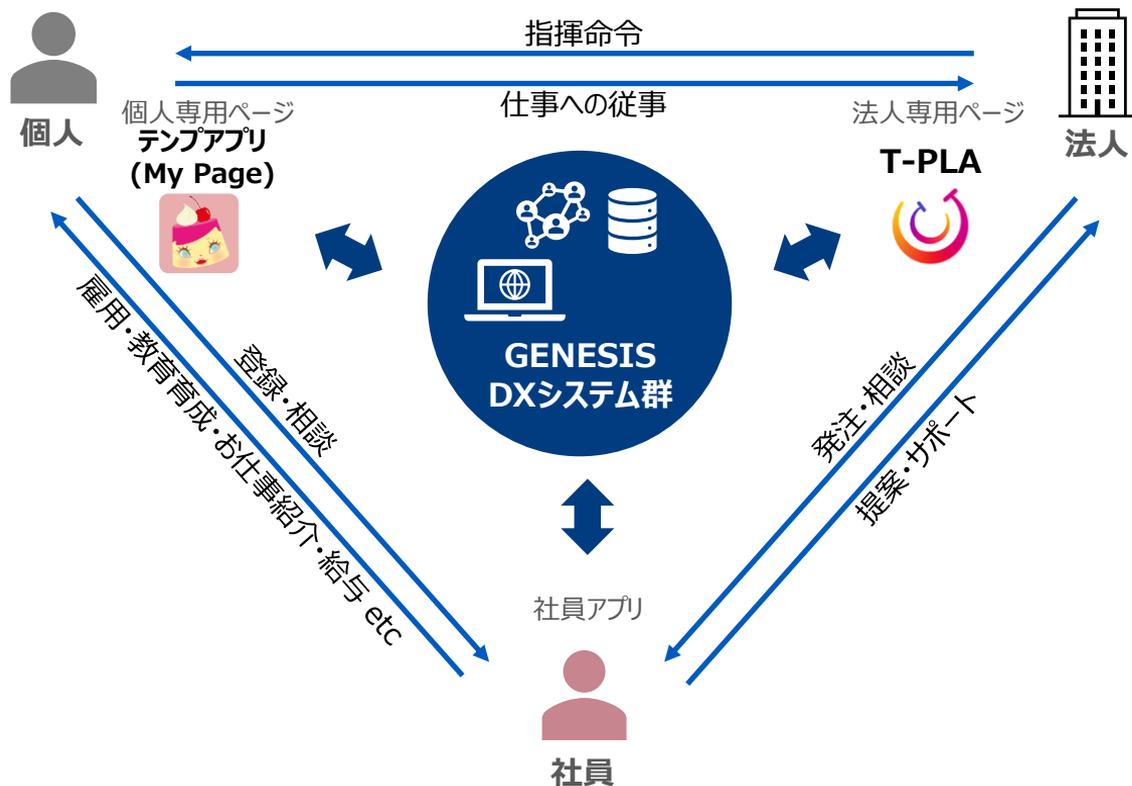
5. 今後の戦略の柱② 収益性の向上

最大限デジタル実装を行い、オペレーションを磨き・事業プロセスを変革することで、体験価値向上のみならず生産性向上を実現、派遣事業のLTVを高め、収益性を高める



5.デジタル化の取り組み

基幹システム「GENESIS」を中心に、個人/法人/社員それぞれにインターフェースを設置
インタラクティブに情報を連携、収集したデータをタイムリーに活用することで生産性を高める



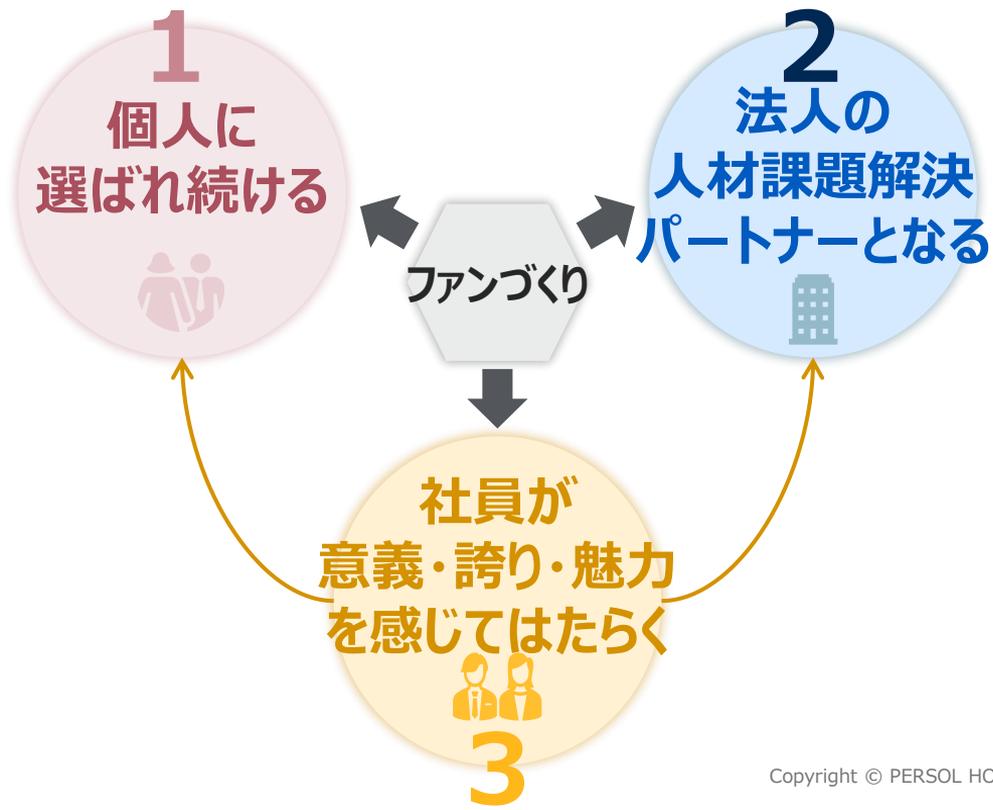
5. デジタル化の取り組み

- ・ 個人/法人とのデジタルタッチポイントを増やし・磨き込む ⇒ **ユーザー体験価値**を高める
- ・ **迅速な情報連携**やAI自動化 ⇒ **事業生産性**を高める
- ・ **開発効率化**のためIT基盤のクラウド化を早期に進める



5. 2026目指す姿

選ばれつつける、はたらく楽しさ創造パートナー



はたらいて、
笑おう。



PERSOL

当資料取り扱い上の注意

本資料に記載されている業績見通し等の将来に関する記述は、当社が2024年7月4日現在入手している情報および合理的であると判断する一定の前提に基づいており、当社としてその実現を約束する趣旨のものではありません。実際の業績等は様々な要因により大きく異なる場合があります。

本資料に含まれる数値、指標は、当社グループの経営成績および財政状態に関して、適切な理解を促進する事を目的として開示しており、すべての数値、指標が監査法人による監査またはレビューの対象ではない点にご留意ください。