



大崎玄長氏

「支援者」としての 人材ビジネス

高齢者雇用・障がい者雇用・外国人雇用
育児女性雇用・フリーター雇用

社会貢献のキーワードから探る
派遣・紹介の「もうひとつの役割」 リポート 川上昇吾

第一五八回 多様性のある働き方をサポートする 時代に合わせた「PEO2.0」を提案

大手調査会社によれば物価高、人件費の高騰等の理由から人材確保ができない人材派遣・紹介会社の倒産件数が、昨年増えたという。そのような中、PEO型人材派遣サービスを手掛けるエヌエフエーは事業を成長させている。同社の大崎玄長代表取締役は派遣業界の現状や導入企業の成功事例、今後の事業展開について話を聞いた。

働く意識の変化

昨年の人材関連サービスの倒産件数は94件、これはコロナ禍前の2019年の70件を4年ぶりに上回った。この点について、人材派遣業界の現状はどうなのか。

「スタッフ集めはかなり大変です。人件費高騰、求人募集費が今まで以上に嵩む中、有給休暇、社会保険の適用範囲の拡大等、外部環境は大きく変化し、人材派遣企業からすると利益が圧迫され、その変化に対応しきれず、苦しまれていらっしゃるのではないのでしょうか。もちろん、当社にも影響はありますが、法改正や社会の外部環境を加味して、時代に沿うビジネスを展開しています。当初は『人が失業しない仕組み』を掲げ、これまでやってきましたが、時代とともに労働環境の様相が変わってきました。現在は空前の人手不足で、選り好みをしにくい限り、現在では失業がしにくい状況になりました。20代や大学生等の若年層と話をしていると意識の変化にとて

も驚きます。彼らは失業が怖いどころか、『正社員として就職をする気がない』という人もおり、学生時に起業する人も増えています。他にもIT、DXツールを駆使してフリーランスとして働く人も増え、就職をせず、雇用形態には縛られない時代になりました。そうした現在の働き方を鑑み、当社の『人が失業しない仕組み』を、仮に『PEO1.0』だとすると、

最近の労働環境における潮流を見ても、多様な働き方を応援する仕組み、それこそ派遣事業だけにとどまらず、フリーランスや業務委託、副（複）業、学生ベンチャーや就職をしたくないフリーターのような働き方をされている方々や起業を考えている方々を応援できる新たな仕組みを作らなければならぬフェイズに移りました。それを、私は『PEO2.0』と定義しています」（以下、大崎氏）

職場との距離の近さ

PEO型人材派遣の事例について。

「当社のドミナントの強みは特定地域に集中して企業とスタッフがたくさんいることです。例えば、東京・大田区の大手食品会社A社の事例です。A社には当社の派遣スタッフ約50名が毎日入っており、

当社のスタッフがいないければ工場自体が回らない状況です。スタッフは全員、徒歩、自転車数分といった距離にお住まいの方々ばかりです。そうした特定エリアの地元在住のスタッフを大量に派遣できるとするのは当社ならではの事例だと思います。他にも、京浜工業地帯にある大手物流センターB社にも当社のスタッフが大量に入っています。A社と同様、ある一定数のスタッフをきっちり集められるのが最大の強みです。B社は百数十名規模で入ってもらっています」。

地域活性について何か。

「コロナ禍で飛行機も飛ばずに沈黙をしていた羽田空港がコロナ禍後、人の往来が爆発的に増え、空港内で働く人の相当数が足りなくなりました。当社にとって羽田空港は地元なので、地元からの要請に応えるべく、相当数のスタッ

フを派遣しています。コロナ禍前に空港関連施設で雇用されていた人が、コロナ禍で空港が動かなくなったことにより数多くの人が離れていきました。そうした方々の復職は難しいため、当社にお声かけをいただいで大量のスタッフを送り、羽田空港の活性化に現在寄与しています」。

アライアンスを強化

今後の事業展開について。

「PEOのエリアを日本中に広げていくという構想があります。今までは、東京・大田区を中心にエリアが拡大してきました。かつ人材派遣のニーズが多かったのですが、それ以外の多様性のある働き方についても、今後は積極的に取り入れ、サービスのラインアップを拡充していきたいと思っています。雇用を希望する人は雇用を選択し、委託を望む人に対しては委託もお仕事をさせるようにしていきます。設立当初、必ずしも人材派遣をメインに展開しなかったのではなく、あくまで困っ

ている人を助けたいという思いがあり、法律に照らし合わせ、人材派遣がマッチしたことが当社のスタートです。その時期が『PEO1.0』であるならば、現在の多様化している働き方や価値観にリーチしていくために、次のサービスを展開として『PEO2.0』を現在様々な形で考えています。PEOのドミナント、エリアの拡大を図る上で当社単独では難しいので、趣旨に賛同していただける企業とのアライアンスを加速させていきたいです。さらに、必ずしも雇用という切り口だけではなく、リスキリングではないですが、既存の教育や研修等のカリキュラムを今まで以上に強化し、キャリアUPにつながる仕組みを作りたいと思っています。職場に集まって仕事をするという大前提が変わりつつある中、正社員、派遣社員、フリーランス、副（複）業等、雇用形態に縛られない選択肢を増やし、多様性のある働き方が選べる『PEO2.0』の時代に合ったサービスを今後も積極的に展開していきます」。