

# ビジネス フォーカス

興隆する総務・人事部門向け  
アウトソーシングビジネス

昨今、企業の総務・人事を取り巻く業務環境が、さまざまな法改正により激変しつつある。主な法改正としては、社会保障と番号を統一させる「マイナンバー制度」の施行（2016年1月）、従業員のストレスチェックを義務化する「改正労働安全衛生法」の施行（15年12月）、従来の派遣労働者の雇用期間ルールを変更した「改正労働者派遣法」（今国会で成立する見込み）などがある。それらによって企業の総務・人事部門は新たな対応を強いら

れることになる。外部事業者に対価を支払って、何らかの業務委託を行う機会が増えやすい状況となっている。

総務・人事業務のアウトソーシングビジネスは昨今、急速に成長している。その要因としては、法改正に加えて、以下の四つが挙げられる。

## コア業務特化の風潮が定着

リーマン・ショック後、事業者は管理部門の人員を徹底的にスリム化した。自社の人事・総務部門スタッフは採用業務などコア業務に特化し、それ以外の人事・総務に関する業務は外部事業者へ積極的に委託する、という風潮が定着するようになった。

## 人事部門の次世代継承問題

多くの企業では、日本的な人事制度で昇格していった50代後半の人事部門幹部から、40代以降のバブル世代へと業務権限を引き渡す時期を迎えている。だ

が長年、その企業独特の手法で行ってきた業務ゆえに、引き継ぎが大きな困難となっている。そのため、外部の事業者にそのノウハウを求め（IIアウトソーシングする）動機が強まった。

## クラウド・コンピューティングの普及

クラウド・コンピューティングの普及により、さまざまな業務システムを安価に導入することが可能となった。給与計算、勤怠管理などのアウトソーシングサービスも、一部の機能だけを選んで利用できる。そのため、業務システム導入を機に、中堅・中小規模の事業者が、更にさまざまなアウトソーシングサービスを利用する機会が増えた。

## 日本企業の欧米化

基幹事業に優秀な人材を集中させ、ルーティンワークはより安い労働力を利用する（または外注化する）、という欧米型のマネジメント手法が、日本でも

主流となりつつある。よって、ルーティンワークを中心として、企業の付加価値に寄与しない各種業務をアウトソーシングする流れが加速している。

昨今、日本国内では多くの産業が、少子高齢化の中で、中長期的に市場が縮小するトレンドにある。その中で、総務・人事業務のアウトソーシングビジネス関連市場は「構造的に」成長する状況にある、と評価できる。当面は拡大が続くだろう。

（矢野経済研究所）

サービス産業グループ

主席研究員 松島 勝人