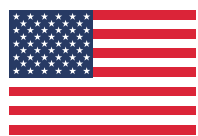




05



米国の 人材ビジネス

HR business overview in the US

スタッフィング（派遣・紹介）



05

スタッフィング（人材派遣・紹介）

米国では、労働者派遣（人材派遣）、人材紹介、紹介予定派遣、再就職支援（アウトプレースメント）、アウトソーシング、人事コンサルティングといった雇用関連のサービスを「スタッフィング」と総称している。

人材派遣

一般の人材派遣は、主に「temporary staffing」と称されている。契約期間は3～6カ月と短い傾向にある。「contract staffing」という呼称もあるが、これは主に財務、IT、M&A、プロジェクトマネジメントといったより高度な技能を要する職種を対象とした人材派遣サービスを指す。temporary staffingと同様に、労働者は派遣会社によって雇用されるが、契約期間は9カ月から1年以上と長期の場合が多い。

対象分野

人材派遣サービスの対象分野は、事務、工業、IT、医療、会計・金融、エンジニアリング、法律、ライフサイエンス、クリエイティブ・マーケティング、教育と多岐にわたる。

米国では、軽工業や事務などの分野における派遣を「商業系派遣 (commercial staffing)」、IT、会計、財務、法律といったより高度なスキルを要する専門分野での派遣を「専門職派遣 (professional staffing)」と称し、区別される場合もある。しかし、営業・マーケティング、看護、福祉、人事といった中級のスキルを要する分野や中間管理職の派遣については境界線が曖昧で、専門職派遣に分類されたり、商業系派遣に分類される場合もある¹。

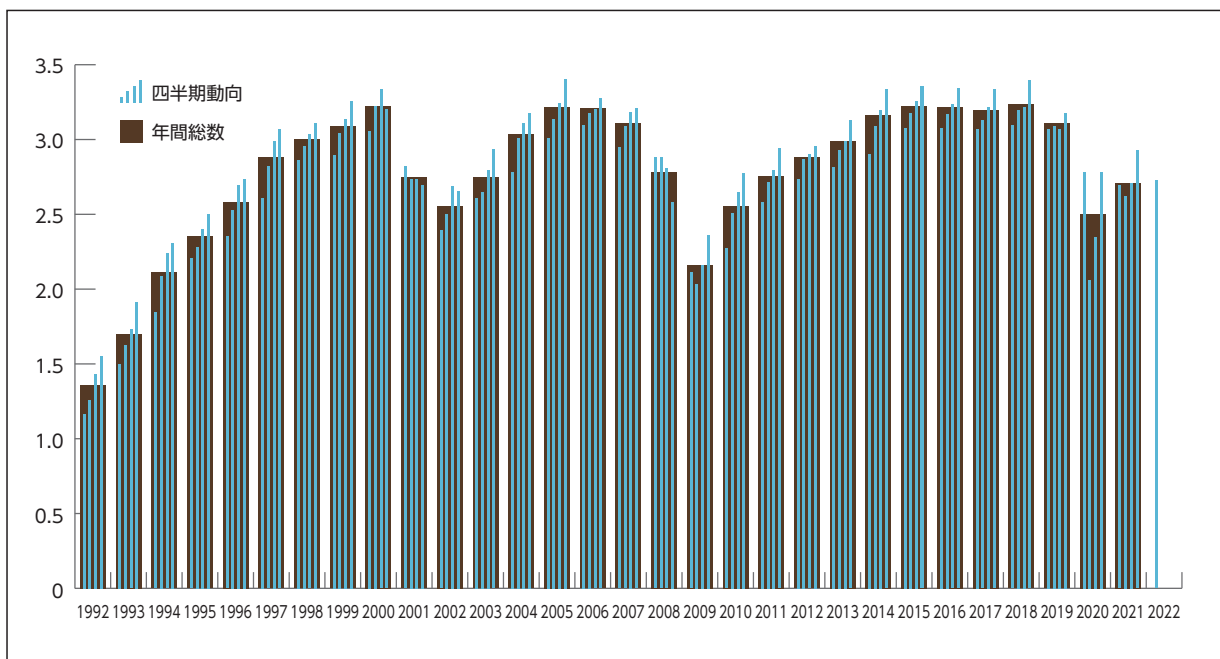
¹ Staffing Industry Analysts, "STAFFING WORD OF THE WEEK: PROFESSIONAL STAFFING"
<https://www2.staffingindustry.com/Editorial/Daily-News/Staffing-Word-of-the-Week-Professional-staffing-57850>

派遣労働者数

図表 1 は、人材派遣協会（American Staffing Association : ASA）が発表した米国の週当たりの平均派遣・契約労働者数の推移を表す。2020 年の週当たりの平均派遣・契約労働者数は、パンデミックの影響で前年比 19.4% 減の 250 万人、2021 年は前年比 9.52% 増の 274 万人となった。パンデミック前の水準を依然下回っているものの、顕著な改善がみられる（図表 1）。

図表 1 週当たりの平均派遣・契約労働者数の推移 1992～2022 年

（単位：百万人）

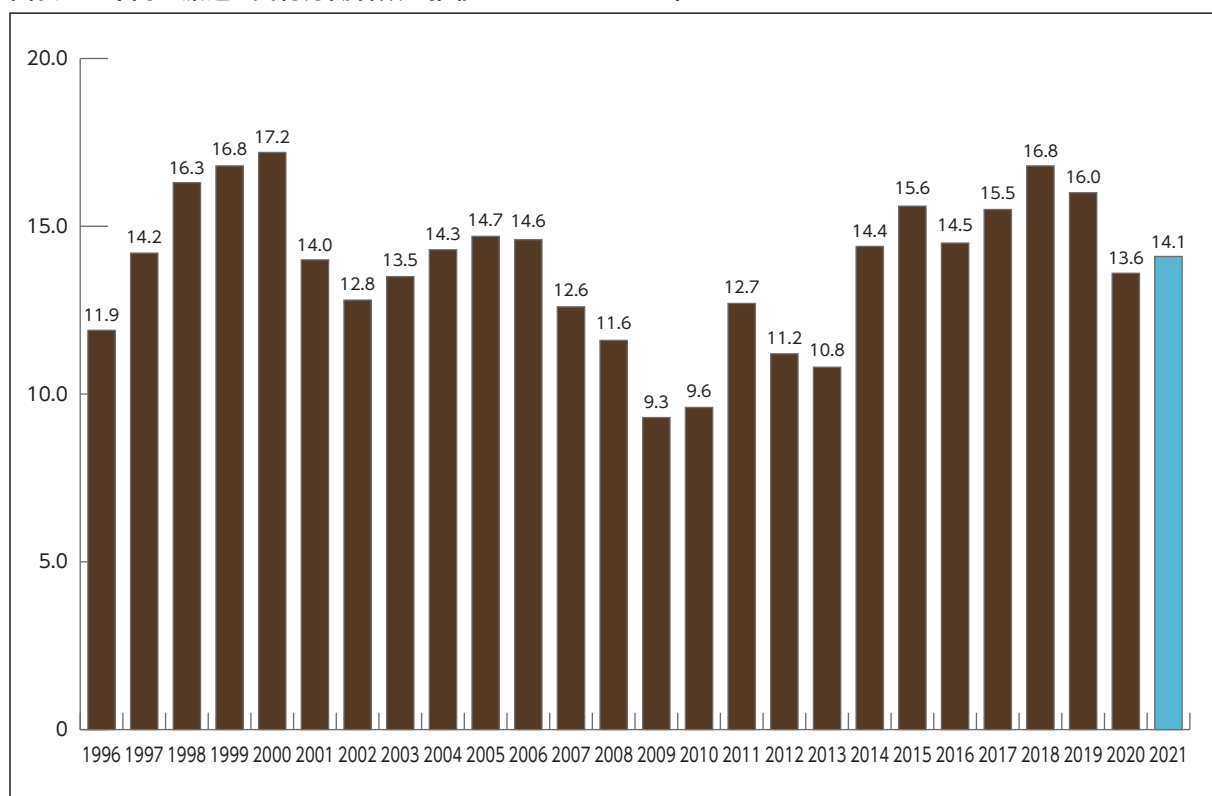


出所：American Staffing Association, “2022 Staffing Industry Playbook” <https://americanstaffing.net/research/staffing-success-2022-special-issue/>

ただし、派遣契約のほとんどは有期契約であり、期間も非常に短いため、週当たりの労働者数では年単位の労働者数を正確に反映することはできない。ASA は、スタッフィング会社が派遣社員に発行する Forms-W-2(源泉徴収票) の年間発行数をもとに、年間の派遣・契約労働者数を推計している。それによると、2021 年の年間の派遣・契約労働者数は 1,410 万人で、前年(1,360 万人) から増加した(図表 2)。

図表 2 年間の派遣・契約労働者数の推移 1996～2021 年

(単位：百万人)



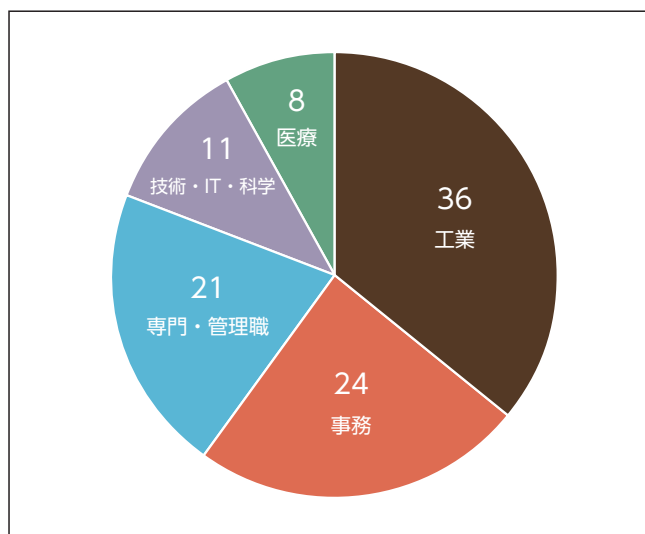
出所：American Staffing Association, "2022 Staffing Industry Playbook" <https://americanstaffing.net/research/staffing-success-2022-special-issue/>

職種

派遣労働者の職種は多岐にわたる。ASA が約 8,200 人の派遣労働者を対象に実施した「Staffing Employee Survey」によると、最も多い職種は「工業（36%）」で、全体の約 3 分の 1 を占める。次いで「事務（24%）」「専門・管理職（21%）」「技術・IT・科学（11%）」「医療（8%）」であった（図表 3）。

工業には、組立、機械オペレーター、修理・保守、清掃員、運転手などが含まれる。事務には、受付、事務アシスタント、コールセンタースタッフ、データ入力オペレーター、レジ係、エグゼクティブアシスタントなどが含まれる。専門・管理職には、会計士、弁護士、パラリーガル、コピーライター、マーケティングスペシャリスト、プロジェクトマネジャーなどが含まれる。技術・IT・科学には、エンジニア、プログラマー、数学者、建築士、検査技師などが含まれる。医療には、内科医、歯科医、歯科衛生士、看護師、薬剤師、セラピスト、在宅介護者といった職種が含まれる。

図表 3 派遣労働者の職種別内訳 (単位：%)



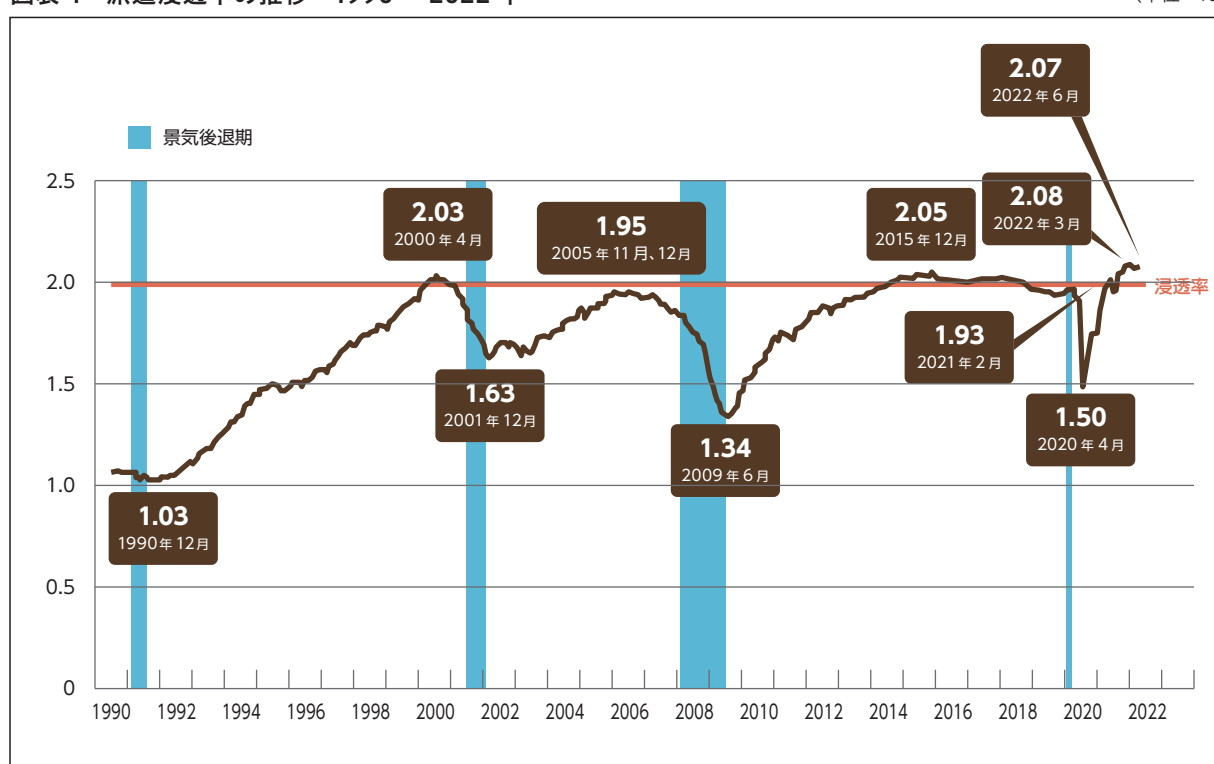
出所：American Staffing Association, "2022 Staffing Industry Playbook" <https://americanstaffing.net/research/staffing-success-2022-special-issue/>

派遣浸透率

派遣浸透率（非農業部門の雇用者に占める派遣労働者の割合）は、2015年12月に2.05%と過去最高水準に達したが、その後しばらく2%前後を推移し、パンデミック宣言翌月の2020年4月は1.5%に減少した。2022年6月には2.07%と、同年3月の2.08%をわずかに下回ったが、9カ月連続で2.0%を上回っている（図表4）。

図表4 派遣浸透率の推移 1990～2022年

（単位：％）

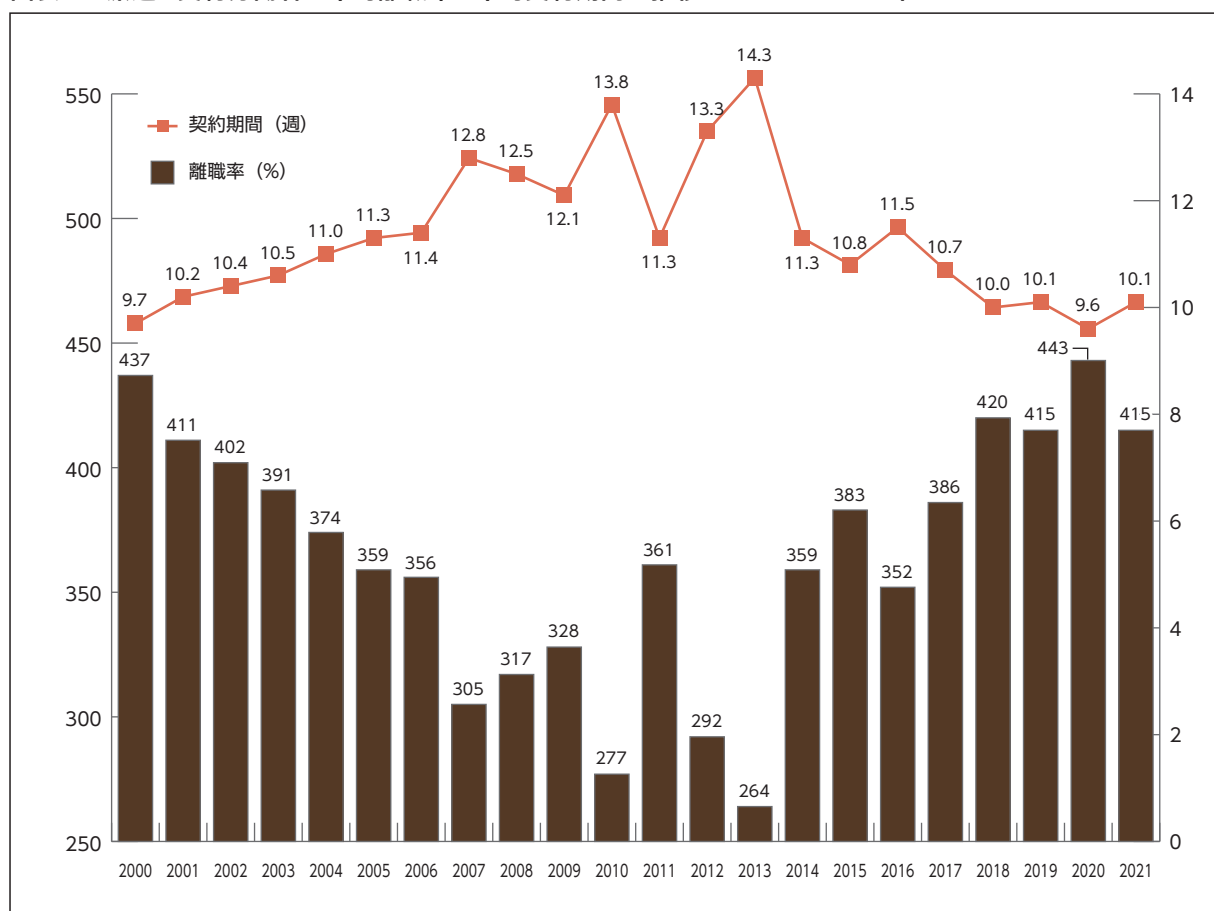


出所：American Staffing Association, "2022 Staffing Industry Playbook" <https://americanstaffing.net/research/staffing-success-2022-special-issue/>

派遣労働者の平均離職率と平均契約期間

2021年の平均離職率は415%で、前年の443%から改善した²。離職率の低下により、平均契約期間は、前年の9.6週から10.1週に伸びた(図表5)。

図表5 派遣・契約労働者の平均離職率と平均契約期間の推移 2000～2021年



出所：American Staffing Association, "2022 Staffing Industry Playbook" <https://americanstaffing.net/research/staffing-success-2022-special-issue/>

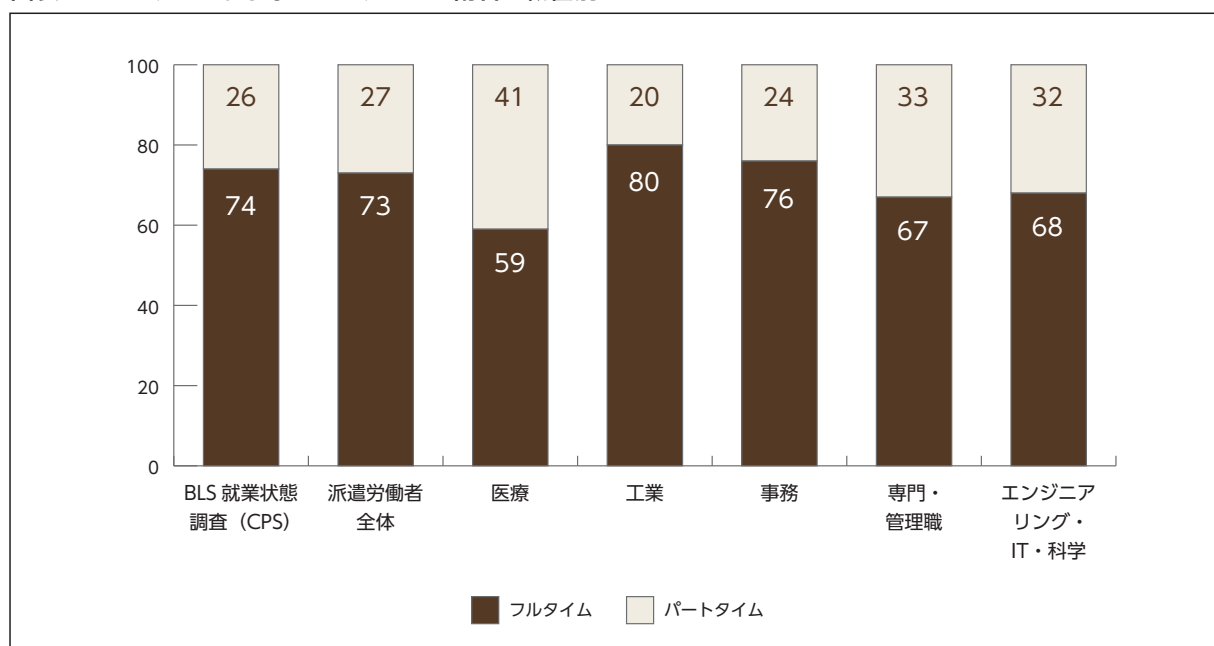
² ASAは、離職率を(週当たりの平均派遣・契約労働者数÷派遣・契約労働者に対するW-2の年間発行数)×100-100で算出している

フルタイムで働く派遣労働者の割合

フルタイム（週 35 時間以上）で働く派遣労働者の割合は、73%であった（2020 年以前）。職種別では、工業が 80%と最も多い。一方、医療は 59%と少ないが、これは医療系の派遣労働者が、柔軟な勤務形態を好む傾向があるためである（図表 6）。

図表 6 フルタイムおよびパートタイムの割合・職種別

(単位：%)



出所：American Staffing Association, “2022 Staffing Industry Playbook” <https://americanstaffing.net/research/staffing-success-2022-special-issue/>

人材紹介

人材紹介の概要

人材紹介は、「direct hire」「direct placement」「place & search」などと称されている。

成功報酬型の人材紹介（contingent recruiting または contingent search）と、前受金型（retained recruiting または retained search）のエグゼクティブサーチの2種類に大きく分かれる。

成功報酬型の人材紹介は、人材紹介会社に登録するなど積極的に転職活動を行っている顕在層を主な対象とした紹介モデルで、中級管理職や実務層などの採用に利用されている。人材紹介会社は、顧客企業からの依頼を受け、求人広告を掲載して人材を募集する。または、自社サイトの登録者のなかから求人要件を満たす候補者を履歴書上で選別し、複数の候補者の履歴書を顧客に提出する。候補者選考は、顧客企業が主導で行う³。

紹介手数料は、候補者が顧客企業に採用された場合にのみ発生するため、人材紹介会社は、できるだけ多くの候補者を短期間で企業に紹介しようとする。多数の紹介案件を同時に抱え、1人の候補者を複数の企業に同時に紹介するケースもある。紹介手数料は、採用ポジションの初年度の想定年収の20%前後が一般的である。

前受金型のエグゼクティブサーチは、主に経営幹部の上級職、Cレベルのエグゼクティブの人材紹介である。近年は、ミドルマネジメント層や高度専門職の紹介も行っている⁴。

Association of Executive Search and Leadership Consultants (AESC) によると、前受金型のエグゼクティブサーチは、主にバイスプレジデント、シニアバイスプレジデント、役員といった年収15万ドル以上の上級職の紹介を扱う⁵。コンサルタントとして指定業者契約を結んで顧客企業のパートナーとなり、業界の最新事情、顧客の事業戦略や固有のニーズを把握し、求める人材要件を明確化する。独自のデータや情報網から、優秀な人材を探し出す。第一線で活躍し転職活動を行っていない潜在層も対象とする。

3 Association of Executive Search and Leadership Consultants, "Understand the Landscape" <https://www.aesc.org/profession/understand-landscape>

4 リクルートエージェント「エグゼクティブサーチとは？目的・特徴やビジネスモデルを徹底解説」 <https://www.r-agent.com/business/know-how/article/3921/>

5 BlueSteps, "Executive Search and Your Career" <https://www.bluesteps.com/executive-search-and-your-career>

エグゼクティブサーチは、候補者との数回の面談や360度評価、認知能力テスト、性格適性検査、リファレンスチェックといった高度なアセスメントテクニックを使い、採用ポジションと顧客の社風に最も合う候補者を選び出す⁶。条件交渉や内定から入社後のアフターフォローも行う。

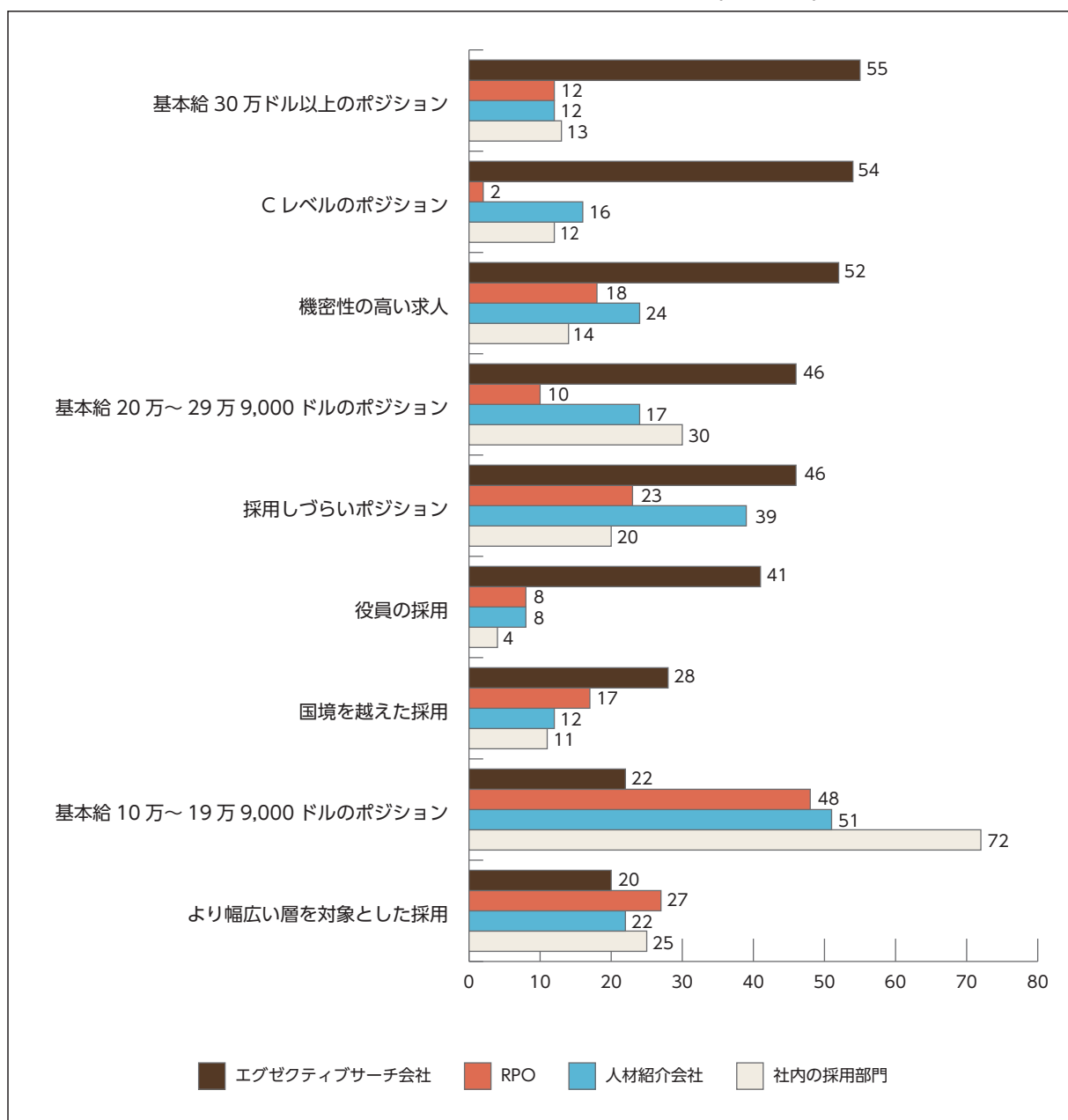
エグゼクティブサーチの紹介手数料は、採用ポジションの初年度の想定年収の30～33%である。人材紹介の契約時に着手として3分の1、候補者のショートリスト提出時に3分の1、候補者の入社後に残りの3分の1を顧客に請求する。

AESCの調査では、エグゼクティブサーチのサービスを利用する企業に、どのポジションの採用において同サービスを利用するかと聞いている（複数回答）。回答は多い順に、「基本給30万ドル以上のポジション（55%）」「Cレベルのポジション（54%）」「機密性の高い求人（52%）」「基本給20万～29万9,000ドルのポジション（46%）」「採用しづらいポジション（46%）」と続く。一方、「基本給10万～19万9,000ドルのポジション（22%）」の採用については利用意向が低く、社内の採用部門が行うという回答が72%と最も多かった（図表7）。

6 Association of Executive Search and Leadership Consultants, "The Role of Executive Assessments in the Search Process"
<https://www.aesc.org/insights/research/assessments-executive-selection>

図表7 エグゼクティブサーチサービスが利用されるポジション・採用案件（複数回答）

（単位：％）



出所：Association of Executive Search and Leadership Consultants, "Executive Talent 2025" (April 2019) <https://www.aesc.org/insights/research/executive-talent-2025>

その他のサービス

エグゼクティブサーチ会社は、エグゼクティブ人材の紹介以外に、コーチング、ダイバーシティ&インクルージョン、文化形成、従業員エンゲージメント、採用ブランディング、リーダーシップ開発、パフォーマンスマネジメント、経営幹部の報酬制度設計&ガバナンス、サクセッションプランニング（後継者育成計画）⁷、人事の有効性、戦略的労働力計画、人材戦略、インテリムマネジメント⁸、オンボーディングなど多様なサービスを提供している⁹。

AESC の調査では、企業に人材紹介以外にどのような人材・リーダーシップ関連サービスを利用しているかを聞いている（複数回答）。「経営幹部の報酬制度設計（83%）」「リーダーシップ開発（78%）」「リーダーシップアセスメント（76%）」「社風への適性評価と調整（69%）」「役員のアセスメント&アドバイザーサービス（68%）」「デジタルリーダーシップ（67%）」などが利用されている。

また、今後 5 年以内にニーズが増えると推測したサービスは、「後継者育成計画（74%）」「リーダーシップの有効性（73%）」「組織の有効性（73%）」であった。現在企業が最も利用している「経営幹部の報酬制度設計（59%）」に対するニーズは、減少が見込まれる（図表 8）。

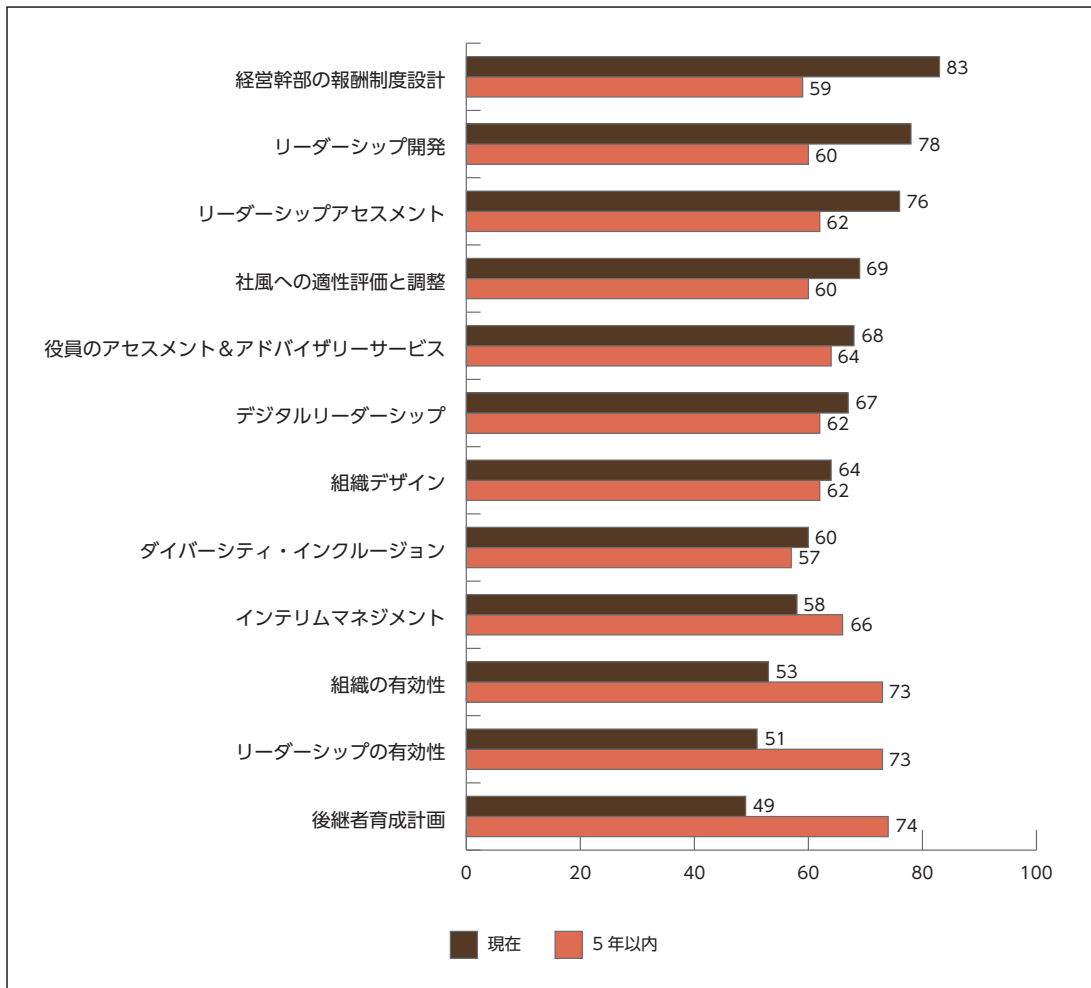
7 企業内の主要ポストに対して後継者をリスト化し管理するとともに、候補人材に対し、OJT/Off-JT 両面から幹部として成長するための機会を積極的に付与すること（出所：リクルートワークス研究所「ワークス人事用語辞典」）

8 急な欠員や経営幹部の交代、買収時などに、実務に精通した人材を期間限定で供給するサービス

9 Association of Executive Search and Leadership Consultants, “Executive Talent Solutions” <https://www.aesc.org/profession/executive-talent-solutions>

図表 8 人材・リーダーシップ関連サービスの需要（複数回答）

（単位：％）

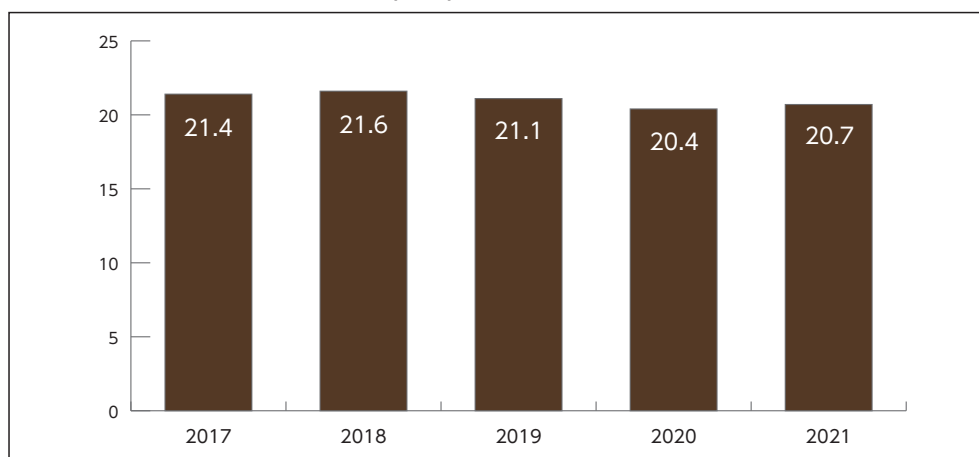


出所：Association of Executive Search and Leadership Consultants, "Executive Talent 2025" (April 2019) <https://www.aesc.org/insights/research/executive-talent-2025>

紹介手数料

採用マーケットプレイス BountyJobs の2021年の紹介手数料率の平均は、初年度の想定年収の20.7%で、前年の20.4%をわずかに上回った(図表9)。

図表9 人材紹介の紹介手数料率(平均) 2017～2021年 (単位：%)

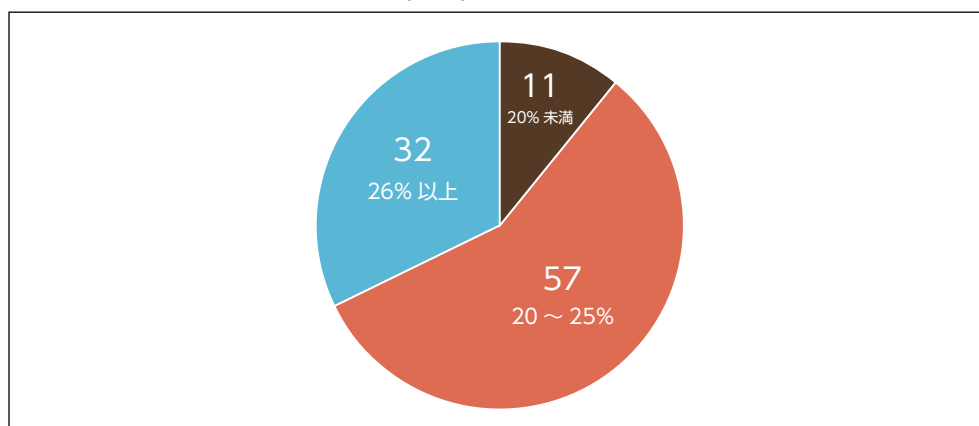


出所：BountyJobs, “2022 Agency Recruiting Benchmark Report” <https://www.bountyjobs.com/reports-guides/recruiting-marketplace-benchmark-report/>

職級別の紹介手数料率の平均をみると、「エントリーレベルおよびアソシエイト」が21%、「中間および上級管理職」が21%、「ディレクター」が19%、「バイスプレジデントやCレベル」が22%であった¹⁰。

紹介手数料率が「26%以上」と高額な案件が求人全体に占める割合は32%で、「20～25%」は57%、「20%未満」は11%であった(図表10)。

図表10 人材紹介の紹介手数料率(平均) 2017～2021年 (単位：%)

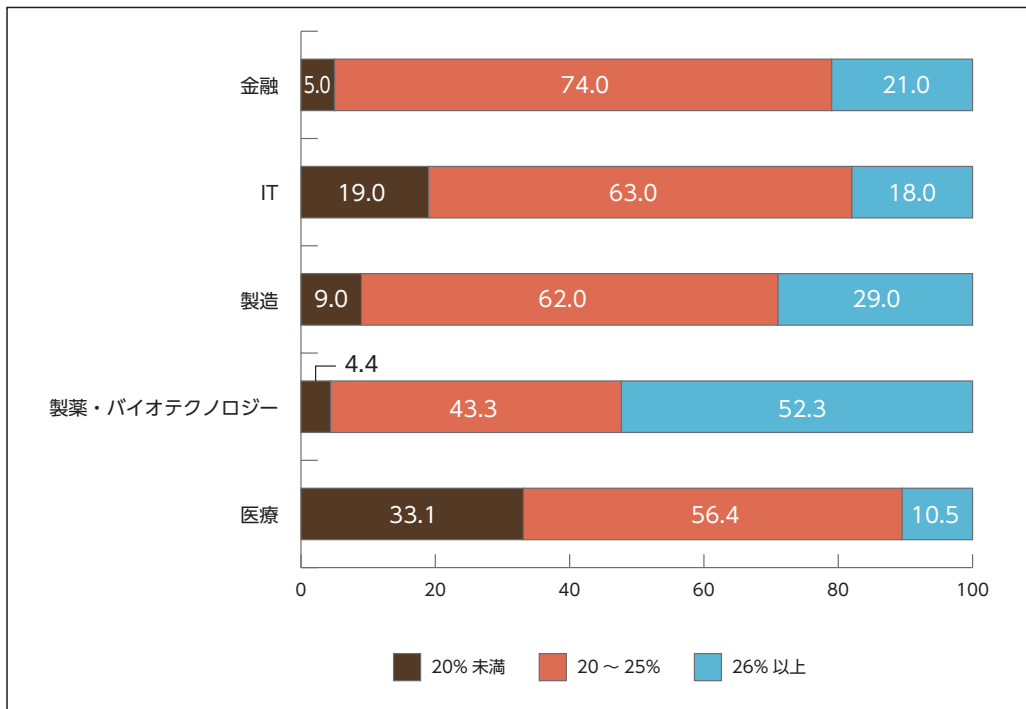


出所：BountyJobs, “2022 Agency Recruiting Benchmark Report” <https://www.bountyjobs.com/reports-guides/recruiting-marketplace-benchmark-report/>

¹⁰ BountyJobs, “2022 Agency Recruiting Benchmark Report” <https://www.bountyjobs.com/reports-guides/recruiting-marketplace-benchmark-report/>

業種別では、「紹介手数料率が26%以上」の高額案件が占める割合は、「製薬・バイオテクノロジー」が最も多く、全体の52.3%を占めた。「製造」は29.0%、「金融」は21.0%であった(図表11)。

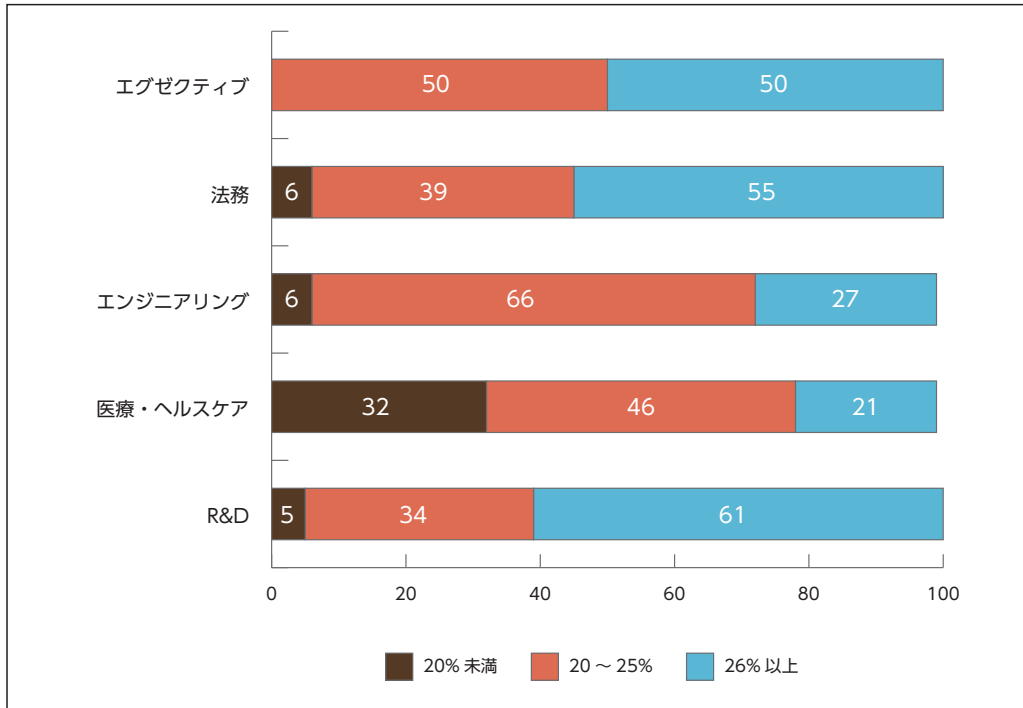
図表11 業種別「紹介手数料率が26%以上」の案件が全体に占める割合 (単位：%)



出所：BountyJobs, “2022 Agency Recruiting Benchmark Report” <https://www.bountyjobs.com/reports-guides/recruiting-marketplace-benchmark-report/>

「紹介手数料率が26%以上」の高額案件が占める割合が多い職種は、「R&D (61%)」「法務 (55%)」「エグゼクティブ (50%)」の3職種で5割以上を占めている。一方、「エンジニアリング (27%)」「医療・ヘルスケア (21%)」は少ない(図表 12)。

図表 12 職種別「紹介手数料率が26%以上」の案件が全体に占める割合 (単位：%)



出所：BountyJobs, “2022 Agency Recruiting Benchmark Report” <https://www.bountyjobs.com/reports-guides/recruiting-marketplace-benchmark-report/>

紹介予定派遣

派遣先に直接雇用されることを前提に一定期間派遣スタッフとして就業し、派遣期間終了時に企業と本人が合意した場合、社員として採用される紹介予定派遣は、米国では「temp to hire」「temp to permanent」「temporary to perm」と呼称されている。

日本では派遣期間は2～4カ月が一般的で、最長6カ月間と法的に上限が決められているが、米国では上限は定められていない。スタッフィング会社によって400～1,040時間と大きく異なるが、520時間(約13週)のところが多いようだ。

紹介手数料率は、派遣期間に基づく定率制と、固定料金制とがある。

事業所数

米国勢調査局の米国企業統計 (Statistics of U.S. Businesses) によると、人材ビジネス会社 (employment services) は 2 万 8,472 社存在する (2019 年時点)。この統計では、人材ビジネスは、人材派遣事業、人材紹介事業、エグゼクティブサーチ事業、PEO 事業の 4 つに分類されており、人材派遣事業 (temporary help services) を行う会社は 1 万 4,586 社である (2019 年時点)。従業員数が 4 人以下の零細規模の会社が 3,948 社と最も多く、500 人以上の規模の会社は 1,096 社と最も少ない。

人材紹介事業を行う企業 (employment placement agencies) は 5,564 社存在する (2019 年時点)。このうち、従業員数 4 人以下の零細規模の企業が 3,362 社と最も多く、500 人以上の規模の企業は 123 社だった (図表 13)。

図表 13 人材紹介事業を行う企業の数 (2019 年)

企業規模	企業数	事業所数	雇用者数
合計	5,564	6,217	217,753
4 人以下	3,362	3,370	4,709
5～9 人	644	649	4,264
10～19 人	468	488	6,443
20～99 人	690	753	30,096
100～499 人	277	337	51,586
500 人以上	123	620	120,655

出所：U.S. Census Bureau, "2019 SUSB Annual Data Tables by Establishment Industry" (February 2022)
<https://www.census.gov/data/tables/2019/econ/susb/2019-susb-annual.html>

エグゼクティブサーチ事業 (executive search services) を行う企業は 5,715 社であった (2019 年時点)。このうち、4 人以下の零細規模の企業が 4,455 社と最も多く、500 人以上の規模の企業はわずか 17 社であった (図表 14)。

図表 14 エグゼクティブサーチ事業を行う企業の数 (2019 年)

企業規模	企業数	事業所数	雇用者数
合計	5,715	6,005	35,572
4 人以下	4,455	4,462	5,659
5～9 人	628	633	4,018
10～19 人	310	331	4,143
20～99 人	258	326	9,528
100～499 人	47	120	7,007
500 人以上	17	133	5,217

出所：U.S. Census Bureau, "2019 SUSB Annual Data Tables by Establishment Industry" (February 2022)
<https://www.census.gov/data/tables/2019/econ/susb/2019-susb-annual.html>

大手スタッフィング会社

Forbes 誌が発表した、2022 年の米国の「優れた人材派遣会社」200 社ランキングの上位 3 社は Robert Half、Kelly、Manpower であった（図表 15）。同誌は毎年 Statista と共同で、人材派遣会社、人材紹介会社、エグゼクティブサーチ会社のランキングを発表している。

「優れた人材紹介会社」200 社ランキングの上位 3 社は Robert Half、Kelly、Korn Ferry であった。同ランキングは、年収 10 万ドル未満の人材の紹介を専門とする人材紹介会社を対象としている（図表 16）。

図表 15 Forbes 誌「優れた人材派遣会社」
上位 10 社

順位	会社名
1	Robert Half
2	Kelly
3	Manpower
4	Adecco
5	Aerotek
6	Randstad
7	Express Employment Professionals
8	PeopleReady
9	AppleOne
10	Staffmark

出所：Forbes, "America's Best Temp Staffing Firms 2022" <https://www.forbes.com/lists/best-temp-staffing-firms/?sh=50e12083afe2>

図表 16 Forbes 誌「優れた人材紹介会社」
上位 10 社

順位	会社名
1	Robert Half
2	Kelly
3	Korn Ferry
4	Adecco
5	Aerotek
6	Manpower
7	Randstad
8	Lucas Group
9	Specialized Recruiting Group
10	H.I.M. Recruiters

出所：Forbes, "America's Best Professional Recruiting Firms 2022" <https://www.forbes.com/lists/best-professional-recruiting-firms/?sh=76c7930043ae>

「優れたエグゼクティブサーチ会社」200社ランキングの上位3社は Robert Half、Korn Ferry、Spencer Stuart であった(図表 17)。

図表 17 Forbes 誌「優れたエグゼクティブサーチ会社」上位 10 社

順位	会社名
1	Robert Half
2	Korn Ferry
3	Spencer Stuart
4	Heidrick & Struggles
5	Russell Reynolds Associates
6	Egon Zehnder
7	Tatum, a Randstad company
8	Lucas Group
9	N2Growth
10	Diversified Search Group

出所：Forbes, "America's Best Executive Recruiting Firms 2022" <https://www.forbes.com/lists/best-executive-recruiting-firms/?sh=33cf032e5bce>

Staffing Industry Analysts (SIA) が発表した 2021 年の米国のスタッフィング会社ランキング(米国におけるスタッフィング事業の売上高に基づく)によると、第 1 位は Allegis Group で、売上高は 106 億 500 万ドルであった(市場シェアは 6.0%)。2 位は Aya Healthcare (57 億 2,300 万ドル)、3 位は Randstad Holding (51 億 100 万ドル)、4 位は Express Employment Professionals (40 億 900 万ドル)、5 位は Adecco (36 億 5,000 万ドル) であった(図表 18)。スタッフィング事業の売上高とは、人材派遣、成功報酬型および前受金型の人材紹介、紹介予定派遣の紹介手数料である。MSP (マネージドサービスプロバイダー)、RPO (リクルートメントプロセスアウトソーシング)、HRO (人事アウトソーシング)、ペイローリング、再就職支援などは含まない。

図表 18 米国のスタッフィング会社上位 5 社の売上高（2021 年）

順位	会社名	2021 年の米国スタッフィング 事業売上高 （単位：百万ドル）	市場シェア （%）	主な分野
1	Allegis Group	10,605	6.0	IT、工業、事務
2	Aya Healthcare	5,723	3.2	トラベルナース、コメディカル
3	Randstad Holding	5,101	2.9	工業、IT、事務
4	Express Employment Professionals	4,009	2.3	工業、事務
5	Adecco	3,650	2.1	工業、IT、事務

出所：Staffing Industry Analysts, “NUMBER OF LARGE US STAFFING FIRMS INCREASES BY 21% GENERATING \$135 BILLION IN REVENUE; TOP FIVE GETS NEW ENTRANT” (August, 2022) https://www2.staffingindustry.com/site_member/Editorial/Daily-News/Number-of-large-US-staffing-firms-increases-by-21-generating-135-billion-in-revenue-top-five-gets-new-entrant-62487

図表 19 大手人材派遣・紹介会社の概要

会社名	Adecco Group
ウェブサイト	https://www.adecgroup.com/
設立	1957 年
本社	スイス
フルタイム社員数	3 万 8,000 人
拠点	世界 60 以上の国と地域、5,100 カ所
主な事業内容	人材派遣・紹介、RPO、MSP、タレントマネジメント
傘下のブランド	Adecco（派遣、アウトソーシング、HR ソリューション）、Spring Professional（人材紹介）、Adia（小売・サービス・ケータリング・イベント・プロモーション等のアルバイト検索アプリ）、Modis（IT・R&D 領域のエンジニア派遣、請負、コンサルティング）、LHH（専門職の派遣・紹介、エグゼクティブサーチ、再就職支援、リーダーシップ開発、コーチング）、Pontoon（RPO、MSP）、Akkodis（テクノロジー領域のコンサルティング、タレントマネジメント、研修サービス）、Badenoch+Clark（商業・工業・金融・法務・公共セクター分野の人材紹介）、Vettery（テクノロジー・営業・金融分野に特化した採用プラットフォーム）、Yoss（フリーランサーと企業をつなぐフランスのオンラインマーケットプレイス）など

会社名	Allegis Group
ウェブサイト	https://www.allegisgroup.com/
設立	1983 年
本社	米国
フルタイム社員数	1 万 9,000 人
拠点	世界 80 の国と地域、500 カ所
主な事業内容	人材派遣・紹介
傘下のブランド	Aerotek（商業・技術分野の派遣・紹介）、Actalent（エンジニアリング・科学分野の派遣）、Allegis Global Solutions（MSP、RPO）、Allegis Partners（エグゼクティブサーチ）、Aston Carter（会計・財務・ガバナンス・コンプライアンス分野の派遣・紹介）、MarketSource（営業のアウトソーシング）、Getting Hired（障がい者の人材紹介）、Major, Lindsey & Africa（法務専門の人材紹介、タレントマネジメント）、TEKsystems（IT 分野の派遣・紹介）、QuantumWork（クラウドソーシングプラットフォーム）

会社名	Kelly Services
ウェブサイト	https://www.kellyservices.com/
設立	1946 年
本社	米国
フルタイム社員数	8,000 人
拠点	28 の国と地域
主な事業内容	<ul style="list-style-type: none"> • Kelly Professional & Industrial（事務・財務・会計・工業・コンタクトセンターの派遣・紹介、ビジネスプロセスアウトソーシング） • Kelly Science, Engineering, Technology, & Telecom（科学・エンジニアリング・テクノロジー・通信・ネットワーク分野の派遣・紹介、コンサルティング、ビジネスプロセスアウトソーシング） • Kelly Education（学校向け教職員の採用支援） • Kelly Government Solutions（政府機関向けの派遣・紹介、ビジネスプロセスアウトソーシング） • KellyOCG（RPO、タレントサプライマネジメント、MSP）
傘下のブランド	NextGen（テクノロジー分野の人材紹介、コンサルティング）、GTA（通信業界に特化したコンサルティング）、Ayers（再就職支援、エグゼクティブコーチング、リーダーシップ開発）

会社名	Korn Ferry
ウェブサイト	https://www.kornferry.com/
設立	1969 年
本社	米国
フルタイム社員数	7,000 人
拠点	50 の国と地域
主な事業内容	<p>組織コンサルティング</p> <ul style="list-style-type: none"> • 組織戦略（組織設計・分析、人材戦略、チェンジマネジメント） • 人材紹介（成功報酬型紹介、エグゼクティブサーチ、RPO、プロジェクト採用） • 人材アセスメント&後継者育成計画 • リーダーシップ&プロフェッショナルの育成 • トータルリワード戦略（報酬制度の設計） • 組織改革（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン） • コーポレートガバナンスアドバイザー

会社名	ManpowerGroup
ウェブサイト	http://www.manpowergroup.com/
設立	1948 年
本社	米国
フルタイム社員数	2 万 5,000 人
拠点	世界 75 の国と地域、2,200 カ所
主な事業内容	人材派遣・紹介、再就職支援、RPO
傘下のブランド	Manpower（派遣・紹介）、Experis（IT・工学・財務分野の派遣）、Talent Solutions（RPO）、Right Management（再就職支援）

会社名	Randstad Holding
ウェブサイト	https://www.randstad.com/
設立	1960年
本社	オランダ
フルタイム社員数	3万9,500人
拠点	世界38の国と地域、4,927カ所
主な事業内容	<ul style="list-style-type: none"> • プロフェッショナルサービス（IT・エンジニアリング・財務・テクノロジー・人事・法務・マーケティング分野の中級・上級管理職の派遣・紹介） • スタッフィングサービス（事務アシスタントやセールスマネージャーなど一般職の派遣・紹介） • インハウスサービス（顧客の製造や物流等の拠点に常駐し、大量採用から研修、定着まで人材マネジメント全般を代行） • グローバルビジネス（RPO、MSP、ペイローリング、再就職支援など） • デジタルサービス（人材の検索、マッチング、リファレンスチェックなどの機能を備えた採用管理テクノロジー「Relevate」）
傘下のブランド	Randstad（派遣・紹介）、Randstad Sourceright（RPO、MSP）、Randstad RiseSmart（再就職支援、コーチング）、Monster（ジョブボード）、Ausy（ITソリューションサービス）、Expectra（建設・マーケティング・IT・エンジニアリング・会計・財務分野の派遣・紹介）、Appel Medical（医療分野の派遣・紹介）、Tempo Team（事務・物流・エンジニアリング・カスタマーサービス分野の派遣・紹介）、Yacht（人材紹介）、GULP（IT・エンジニアリング・ライフサイエンス分野のフリーランサーと企業のマッチング）、Twago（フリーランサーマーケットプレイス）、Spherion（派遣・紹介）

会社名	Robert Half
ウェブサイト	https://www.roberthalf.com/
設立	1948年
本社	米国
フルタイム社員数	1万6,400人
拠点	世界18の国と地域、345カ所
主な事業内容	専門職系の人材サービスおよびリスクコンサルティング
傘下のブランド	Accountemps（会計・財務分野の人材派遣）、Robert Half Finance & Accounting（会計・財務分野の人材紹介）、Robert Half Management Resources（財務・会計分野のプロジェクト単位の人材紹介）、OfficeTeam（事務分野の派遣）、Robert Half Technology（テクノロジー・IT分野の人材紹介）、Robert Half Legal（法律分野の派遣・紹介）、Robert Half Direct（採用プラットフォーム）、Robert Half Executive Search（エグゼクティブサーチ）、Protiviti（経営コンサルティングおよび内部監査）、The Creative Group（デザイン・デジタル・マーケティング・広告・広報分野の人材紹介）

アウトプレースメント（再就職支援）

アウトプレースメント（再就職支援）サービスは、1960年代に米国において人材ビジネスの一環として登場し、1980年代から市場が形成されてきた¹¹。

離職を余儀なくされた労働者に対して、再就職支援のコンサルティングを行う一方で、経営者に対しては、レイオフに伴う雇用労働法上のアドバイスや精神面でのケアを提供する。サービスには、個別またはグループでのキャリアカウンセリング（対面、電話、メール）、最新の就職活動テクニック、履歴書やカバーレターの作成や添削、LinkedIn プロフィールの書き方などのセルフブランディング、面接のロールプレイング、求人企業の開拓などが含まれる。

大規模なレイオフが行われた時には、顧客企業の拠点内や近くにアウトプレースメントセンターを設置し、再就職支援に当たる¹²。

近年では、ビデオ通話などを通じて、1on1のキャリアコーチングなどを受けられる「バーチャルアウトプレースメントサービス」の需要が伸びており、バーチャルと対面でのサービスを組み合わせたハイブリッド型のサービスもある¹³。

米国では、心理学の学位などをもつ有資格者のカウンセラーが求職者の対応を行うことが多く、近年は中間管理職や役員クラスに限らず、幅広い従業員を対象としている。2021年に Mercer が米国とカナダの企業を対象に行った調査によると、再就職支援サービスを利用している企業の割合は41%で、2018年の31%を上回った。サービス提供期間は3～6カ月など期間限定の場合が多いが、6カ月以上の再就職支援を受けたことがあるミドルレベルの社員の割合は2021年では14%と、2018年の6%から増加している¹⁴。

再就職支援サービスの費用は、対象者の職級や年収、サポートを要する期間やサービス内容などによって異なるが、従業員1人当たり750～1万ドルと、幅広い¹⁵。

米国人材マネジメント協会(Society for Human Resource Management: SHRM)の「人事向けベンダーディレクトリー」には、主要再就職支援会社として79社が掲載されている¹⁶。

ミレニアル世代向けキャリアコミュニティサイト theJub による優れた再就職支援会社は、VelvetJobs、Randstad RiseSmart、Right Management、Lee Hecht Harrison(LHH)、Mercer の5社であった¹⁷。

11 「2017年版 人材ビジネスの現状と展望」矢野経済研究所

12 「Works University 労働政策講義 2015」リクルートワークス研究所

13 RAI Resources, "Virtual Outplacement Services" <https://rairesources.com/outplacement/virtual-outplacement/>

14 Mercer, "4 Fast facts about outplacement today" <https://www.imercer.com/articleinsights/4-fast-facts-about-outplacement-today>

15 Randstad RiseSmart, "How Much Does Outplacement Cost?" <https://www.randstadrisemart.com/blog/how-much-does-outplacement-cost>

16 SHRM Human Resource Vendor Directory, "Outplacement" <https://vendordirectory.shrm.org/category/talent-management/outplacement>

17 theJub, "THE 5 BEST OUTPLACEMENT FIRMS" <https://www.thejub.com/employer-resource-blog/top-outplacement-services>

Works University

米国の人材ビジネス

05 スタッフィング（人材派遣・紹介）

執筆

杉田 真樹（リクルートワークス研究所）

監修

村田 弘美（リクルートワークス研究所 主幹研究員）

表紙・制作

中元 杏奈（リクルートワークス研究所）

制作

泊 真樹子（リクルートワークス研究所）

寺嶋 恵美子（リクルートワークス研究所）

発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター

2022年12月16日発行

リクルートワークス研究所
〒104-8001
東京都中央区銀座8-4-17
リクルート銀座8丁目ビル
株式会社リクルート
<https://www.works-i.com>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。
©Recruit Co.,Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページにリンクしております。
ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。
（最終リンク確認：2022 11月）