# 人"財"ビジネスの 未来

雄弁部2年 株式会社Zeals代表取締役社長 清水正大

人材業界

#### 人材業界の担う役割

人材業界は第1に、個人の転職コストを軽減した。 すなわち、個人が自己の情報網を通じてしか入手できなかった求人情報を、人材サービス産業が幅広く集めることで、誰もが入手可能なものにしたのである。このような就業機会を得るために必要な情報収集等にかかるコストを大幅に軽減したことが、就職活動期間短縮と失業を挟まない転職につながった。第2に、成長産業への労働移動を促進してきた。成長産業を担う企業の人手不足を解決するために広告、紹介、対就職活動コンサル等の活動を通じての労働移動の調整役の役割を果たしてきた。上記した2つの役割をまとめると、求職個人・求人企業を結ぶフィルターとなることが人材業界の担う役割である。

# 市場規模とサービス内容

## 9兆円のビックマーケット

人材市場は介護サービスや医療機器、コンビニの市場より大きなマーケットに位置しており、年間で約801万件の求人を取り扱い、約475万人のマッチングや就業管理を行っている。

# 4つのサービス内容

人材サービスは主に4種類のサービス形式を持っている。売上規模順に①派遣6.3兆円②請負1.5兆円③求人広告9800億円④紹介1800億円。1985年に労働者派遣法が制定され、その後規制緩和が続けられる中で順調に規模拡大を果たしてきた派遣事業が人材サービス売上の約70%以上を占めている。

## 図表2-1 人材サービス産業の市場規模

事業形態 求人広告	年間就職者数 214万人(注1)	年間取扱求人数 545万件 泰広告揭軟件数	事業所数	市場規模(売上)	
				9,866億円(註2)	
職業紹介 (23)	35万件	163万件	17,823事業所	1,861億円	> 9兆539億円
派遣 (江4)	157万人 李派是労働者数	90万件 李派是先件数	45,892事業所	6兆3,055億円	
請負	69万人 泰請負社員数(注5)	3.2万件 泰取引先事業所数 (注5)	-	1兆5,757億円(注6)	

- 注1 厚生労働省「平成21年雇用動向調査」
- 注2 電流「2010 日本の広告費」および全国求人情報協会による平成 21 年度の推計値
- 主3 厚生労働省「平成21.年度職業紹介事業報告書」上記は無料職業紹介事業を含まない有料職業紹介事業の数値
- 注 4 厚生労働省「平成 21 年度労働者派遣事業報告會」
- 注 5 厚生労働省「平成 20 年派進労働者実施調査」
- 注6 ミック経済研究所「人材ビジネス系・専門アウトソーサ系 アウトソーシング総市場の現状と展望 2010 年度版」

# サービス内容

## 光

史上最年少上場企業リブセンスの村上太一社長が求人 広告にイノベーションを起こした。成果報酬型課金シ ステムと採用お祝い金システム。

### 影

派遣と請負に潜むグレーゾーン。請負としているにも かかわらず、派遣をさせてしまう偽装派遣。



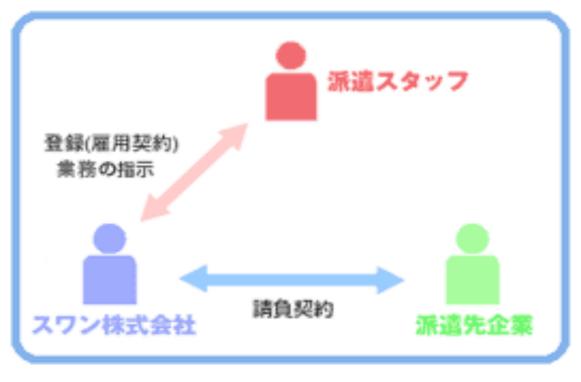




# 派遣のしくみ

# 深遠スタッフ 登録(雇用契約) 労働力の提供 業務の指示 スワン株式会社 派遣契約 派盗先企案

# 請負のしくみ



# 2

# Zealsインターン紹介事業

#### Zealsの提供価値と現代社会のニーズ

安部首相の要請により経団連が就活開始時期を遅らせた。その決定により、企業は良い学生を採用するために学生へのアプローチを早める選択を迫られている。事実、「検討中」の企業も含めると89.1%の企業が早期の学生へのアプローチに踏み切ろうとしている。Zealsは上記した現代社会のニーズに「長期インターンシップ」という選択肢を提供する。普及率4%、全く普及が手付かずの長期インターンシップ。学生の文化がまだ長期インターンシップという新しい文化に追い付いていない現代、我々Zealsは学生企業の強みを活かして、多様な企業様のニーズに応え、長期インターシップを学生の「当たり前」にしていく。そして様々な問題を引き起こしている一括採用システムを打破し、日本をぶち上げる。

# 会社概要

株式会社Zeals (ジールス)

http://zeals.co.jp 設立 2014年4月1日

代表取締役社長 清水正大

資本金1,160,000円(意図アリ)

事業内容 日本ぶち上げ業

東京都豊島区西池袋3-17-19アムールアドニス607

# 理念 "日本をぶち上げる"

# mission "リーダー輩出機関になる"

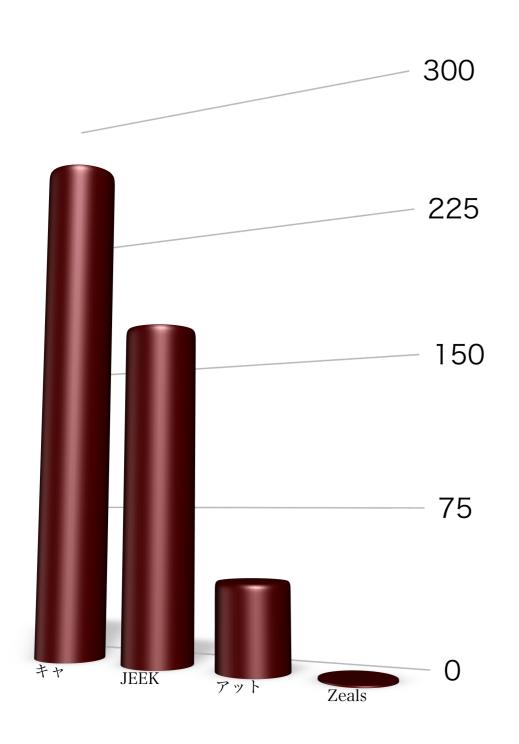


株式会社Zealsは学生企業です。社名であるZeals(ジールス)の"Zeal"とは日本語で"情熱・無我夢中"という意味であり、その情熱あふれる集団という意味を込めて名付けました。我々Zealsは一言で言うと"リーダー輩出機関"です。優れたリーダーを生み出すために、インターン紹介事業を中心とした様々な事業を展開しております。我々の取り組む活動によって夢やビジョンを持ち、それに挑戦していくリーダーが1人でも多く生まれる、そしてそれが文化となって行くことをmissionとしております。

日本は今、深刻な問題を数多く抱えており今後想定不可能な程大きな問題がいつ発生してもおかしくありません。さらには、激しさを増す世界との競争の波にさらされる中で日本は世界と戦える力を求められています。このような現状が露呈する中で我々は「人を育てる事」こそが全ての問題解決の根本であり、競争力の根本であると確信しております。「人=国力」であると信じて疑いません。

ですから我々は上記したしくみを創りあげ、日本の国力である「人」を育て、優れたリーダーを生み出す事で "日本をぶち上げる"決意をし、爆進 しております。何卒よろしくお願い致します。

# 市場



## 長期インターンシップ参加学生は全体の4%

長期インターンシップに参加している学生は大学生全体の4%しかいない。学生の文化が長期インターンシップにという新たな制度に追いついていない現状がある。しかし、大学生の75%がサークル・学生団体等の活動に参加していない。75%の学生は大学の授業、課題、そしてアルバイトをして学生生活を送っている。以上から長期インターンシップ業界の真の競合となってくる市場は学生アルバイト紹介業界である。就活開始時期が変動した今、良い学生を採用するための新たな切り口として企業から求められる市場であり、これからまさに開拓される市場である。

# 長期インターンシップ、業界ナンバーワンはキャリアバイト 長期インターンシップ市場は斡旋企業件数順にキャリアバイト256社、

2位・JEEK 165社、3位・アットインターン41社。 L記3社を中心

とした長期インターンシップ斡旋企業はwebサイトを用いた広告求人型のビジネスモデルを採用している。広告求人型とは求人企業の広告をそれぞれの運用するwebサイトに掲載し、その広告を見た学生が申し込み、マッチングするというものである。webを駆使したモデルの業界トップ、キャリアバイトの広告掲載社数が256社であることからも長期インターンシップ市場が未成熟であることが証明されている。

# 提供価値

## 長期インターンシップ採用をもっとスマートに

広告掲載、集団面接等のプロセスは必要なし。Zealsから受けるヒアリングの際に求める学生像を伝えるだけで、Zealsがその学生像にピッタリだと判断した学生との面接機

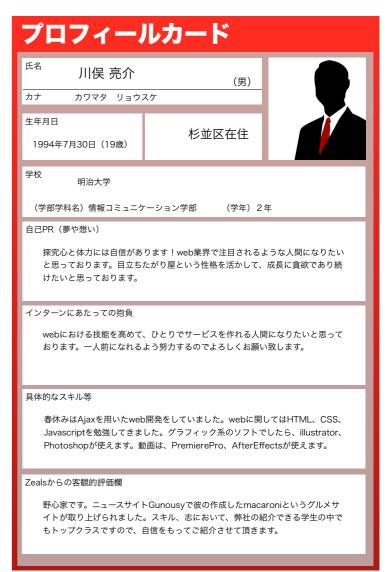
会をセッティング。広告掲載するのにかかる費用よりも安く、掲載してから応募

がくるまでのタイムラグを無くしてタイムリーな長期インターンシップ

採用を可能とし、企業側のコストカット・時間の有効活用に貢献する。

# **②集客**

Zealsの保有する学生ネットワーク(※次のスライド)の中からヒアリングをもとに企業の求める学生を選別。個別面談を実施し、学生プロフィールカード(※右図)に学生情報を記載。企業側へ文書で送信。



Zeals Co., Ltd.

# <u>①</u>ヒアリング

企業の求める学生像の把握

# ③面接

企業側に学生プロフィールカード の評価を依頼し、面接を希望の 場合、面接機会をセッティング。

# 長期インターンシップ スタート!!

# 強み

## 学生企業ならではの学生ネットワーク

Zealsでは各メンバーが 1000人以上の学生リソースを

保有しておりそのリソースを活かすことで集客を可能としている。リソースからの紹介、リソースを活用してのPRも積極的に実施していくことでクライアントのニーズにマッチした学生を紹介できる。長期インターンシップに興味のある学生により気軽に参加してもらうと同時に、Zealsメンバーがより効果的にアプローチできるようLINEグループも整備し、体系化を図っている。この学生ネットワークを活用してのイベント等も開催することが可能。





## SNSを駆使した現代型集客システム

Zealsではフォロワーが300人超えのtwitterアカウント

を15個以上保有しており、リソース以外の新規学生集客

も可能。1ヶ月で5個の新規アカウントを作成し、新規学生へのアプローチを加速させている。様々な種類のアカウントを用意することで数だけではなく多様な学生層へのアプローチを可能としている。「未来観」は朝日新聞から取材を依頼されるコンテンツに成長。





# 料金システム

### 競合他社の料金システムとの比較

## 広告掲載課金システム

主にキャリアバイトが採用している料金システムで、広告求人型のビジネスモデルでは主流の料金システムである。キャリアバイ

トでは年間50万円でキャリアバイトの運営する

webページにクライアントの求人広告を掲載することができる。

### 成果報酬課金システム

主にJEEKが採用している料金システムで、かつてリブセンスが展開しているジョブセンスで一躍有名になった料金システムである。 JEEKでは、

エンジニア・15万6千円 文系学生・7万8千円

の料金を、学生と企業がマッチングした際に課金している。

### Zealsの料金システム

Zealsでは成果報酬課金システムを採用している。面接までは無料。

マッチング時(厳密にはインターンシップスタート時)に成果報酬として半金課金し、3ヶ月インターンシップ終了時にもう半金を課金。

# エンジニア・9万8千円、文系学生・6万2千円

同じく成果報酬課金システムを採用しているJEEKより安く、広告求人型ではなく紹介型だからこそ可能になるタイムリーな長期インターンシップ紹介を提供する。さらにJEEKではマッチング時に全額課金としているがZealsでは半金課金とし、企業の資金繰りを補助する。

# 3

# 人材ビジネスの未来

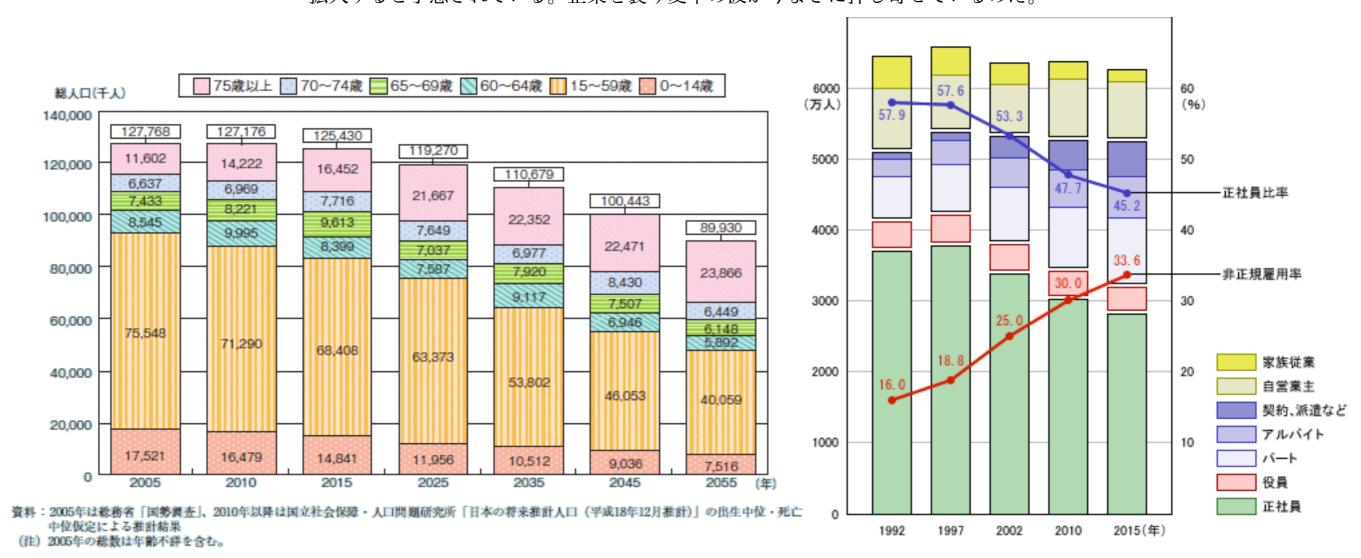
# 人口減少とインターネットが引き起こす ワークスタイルの変化

この章から本勉強会テーマである人材ビジネスの未来について述べていく。21世紀、インターネットの普及が進む中、人口減少が始まった現代社会において国民が直面するパラダイムシフト。そのパラダイムシフトにより生まれた新たなサービスが引き起こすワークスタイルの変化。「仕事」を、会社や組織という枠の中で捉えてきた価値観から、会社や組織に属することのない「個」として捉えていく新たな価値観が生まれた。その新たな価値観を醸成する新サービス、「クラウドソーシング」とは。

# パラダイムシフト

## 人口減少とアウトソーシングの波

左下図が示すように今後日本の総人口は減り続ける。50年後には約8000万人になり、今の日本の人口の2/3にまで落ち込む。人口が減ることで国内市場が縮小していく。市場が縮小していく中で企業はコストの最適化を迫られる。企業のコストの内、大部分を占めるのが人件費である。その人件費を抑えるために企業は正社員の割合を減らす必要が生じる。事実この流れはここ20年、猛烈なスピードで進行し続けてきた。右下図が示す通り正規雇用者の割合が減少していく一方で、非正規雇用者の割合は20年前の2倍となっており、生産年齢人口の内3人に1人が非正規雇用者となっている。しかし正規雇用者を減らしたところで企業の仕事がなくなるわけではない。そこで企業が採用している手法の1つがBPO(ビジネス・プロセス・アウトソーシング)である。このBPOと呼ばれるアウトソーシング市場は今後5年間で約4300億円拡大すると予想されている。企業を襲う変革の波が今まさに押し寄せているのだ。



# クラウドソーシング

### 21世紀の新しいワークスタイル

この10年間で国内のインターネットユーザーは約3000万人増加した。約1億人がインターネットユーザーとなった現代、人口減少が叫ばれる中生まれた新サービスこそがクラウドソーシング(下図)である。クラウドソーシングという言葉は「従業員によって行われている機能を、web上に開かれた外部ネットワークを通して世界中の"群衆"(=クラウド)へ"委託"(=ソーシング)すること」を意味する。クラウド会員は被雇用者としてではなく、あくまで一個人としてサイト上に掲載されている仕事を引き受ける。仕事内容の例としてはアプリケーション開発やwebページ作成といった専門性の高い仕事から、アンケート記入やデータ入力といった比較的専門性の低い仕事まで様々なものが存在する。会員はその中から自分のやりたい仕事を選んで引き受ける。一日何時間働くか。月にいくら稼ぐか。どこに住んで、どこで仕事をするか。それら全てを一個人が自由に決められるのがクラウドソーシングである。このサービスによって会社や組織のに属さないフリーランスと呼ばれる人々が今後増加していく。事実、掲載されている仕事の約6割が毎週30時間以上の作業時間を要するものとなっており、このサービスを活用することで会社や企業に属さないフリーランスとしても十分生活していくに足りる資金を手にすることが可能である。クラウドソーシングは「会社に変わる、新たな働くインフラ」となりうるシステムなのだ。

### <クラウドソーシング事業>



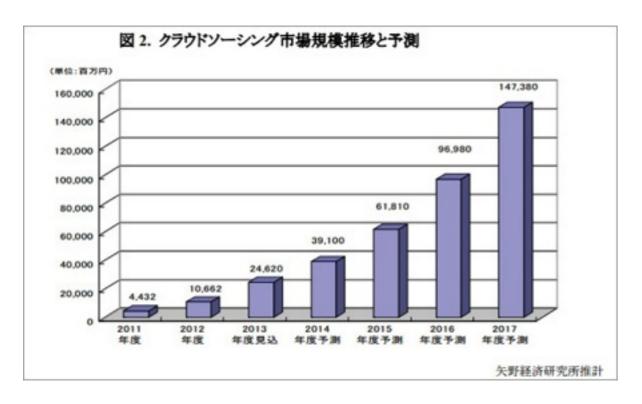
# 可能性

# 企業

右図で示すのは現在クラウドソーシング事業を展開する企業の一覧 である。Lancersが日本においてはパイオニアに位置し、業界ナンバ ーワンの取引数および取引金額を誇る。2013年にはインターネット 界の巨人、ヤフーもクラウドソーシング業界に名乗りを上げた。今後 ますます多くの企業がこの業界に参入してくると予想される。

## クラウドソーシング市場の今後

2011年、市場規模44億円程度のスモールマーケットだったクラウド ソーシング業界は二次曲線を描く急成長を遂げている。2014年現在で 約10倍の成長、3年後の2017年には約30倍にまで成長すると予想され ている。(左下図) そして今から10年後、同市場は当初の300倍、つ まり1.2兆円のビックマーケットへ急成長すると予想されている。







## 地域活性化と高齢者

クラウドソーシングの仕組みを使えば仕事をするために東京に足を運 ぶ必要はない。事実、CrowdWorks等では東京以外の在住者で仕事を 受注している人の割合が63%にものぼる。さらに高齢者の登録も増加 しており、CrowdWorksだけでも2012年10月~2014年1月の1年3ヶ月 で1万人以上のシニアがクラウドソーシングを活用しようとしている。 少子高齢化の現代日本においてクラウドソーシングが機能すれば、高 齢者の方々が自宅でできる仕事を引き受けることで資金的に生活をよ り豊かにし、企業はより細分化された事業レベルでアウトソーシング することが可能になるのでコストカットと効率性の向上が見込める。 まさに現代日本がより良くなるための1つのソリューションではないだ ろうか。情報セキュリティにおける問題、著作権等の知的財産権にお ける問題等、まだまだ解決しなければならない課題を多く抱えた事業 モデルではあるが、その課題を市場全体の従事者で解決していくため に2013年には「クラウドソーシング協会」も発足され、課題を解決し

より良いモデルにしていくための取り組みが始まっている。

人"財"ビジネスの 未来

end

# 参考文献

- ・吉田浩一郎「著」『クラウドソーシングでビジネスはこう変わる』 ダイヤモンド社
- ・リンダ・グラットン [著] 『ワーク・シフト』 プレジデント社
- ・比嘉邦彦、井川甲作 [著] 『クラウドソーシングの衝撃』 インプレスR &B
- ・バリー・リバート、ジョン・スペクター [著] 『クラウドソーシング』 英治出版
- ・『2020年の「働く」を展望する 成熟期のパラダイムシフト』(リクルートワークス研究所) http://www.zenkyukyo.or.jp/outline/pdf/kinmirai.pdf
- ・『2015年予測。どうなる、人材マーケット。こうなる。』(リクルートワークス研究所) http://www.works-i.com/pdf/r\_000108.pdf
- ・『BPO市場・クラウドソーシング市場に関する調査結果2013』(矢野経済研究所) http://www.yano.co.jp/press/press.php/001161