

# 事業分野別指針案の概要図

(参考)

## 【現状認識】

- 職業紹介事業、労働者派遣事業における売上高（手数料収入）総額はそれぞれ平成22年度、平成26年度から増加しており、市場規模は拡大傾向を示している。
- 職業紹介事業所数は増加傾向だが、新規求職申込み件数は減少傾向。
- 労働者派遣事業所数は、平成27年の労働者派遣法改正により特定労働者派遣事業が3年間の経過措置の後廃止されることになったため減少したが、派遣労働者数は増加傾向。

## 【業界が抱える課題】

- 人手不足の状況における求職者・派遣労働者の確保。
- 労働者派遣法の改正によって事業者に求められている派遣労働者の雇用安定措置、キャリアアップ措置の推進による派遣労働者の意欲の向上やキャリアアップ。
- ICTの活用による業務効率化やサービスの質の向上による、新たな付加価値の創造や労働生産性の向上。

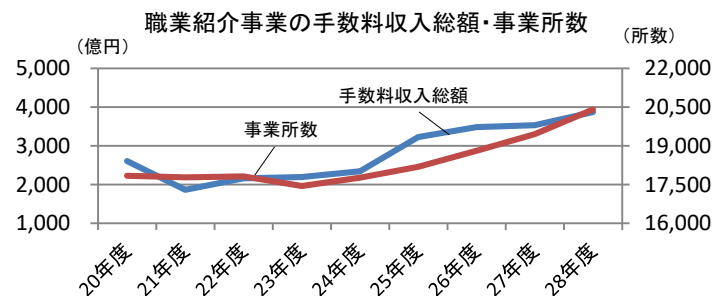
## 【目標とする指標】

指標／実施時期	5年	4年	3年
労働生産性	2%以上	1.5%以上	1%以上

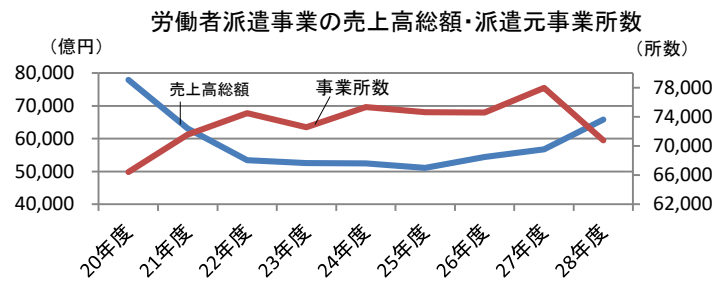
労働生産性

$(\text{営業利益、人件費及び減価償却費の合計}) \div \text{労働投入量 (労働者数又は労働者数} \times \text{一人当たり年間就業時間)}$

派遣元事業主の労働生産性の算定においては、その労働者に派遣労働者を含む。

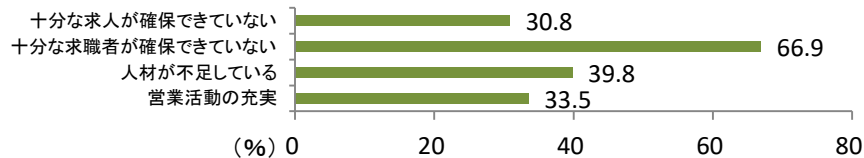


資料出所：職業紹介事業報告（厚生労働省）



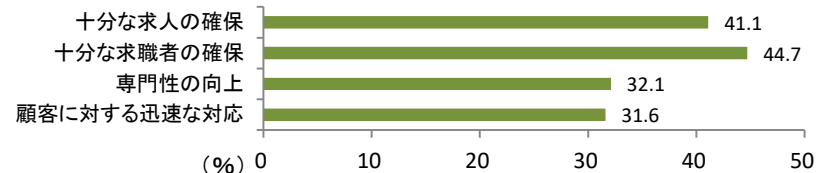
資料出所：労働者派遣事業報告（厚生労働省）

## 職業紹介事業における経営上の課題（主な項目）



資料出所：民間人材ビジネス実態把握調査（職業紹介事業者）（厚生労働省）

## 労働者派遣事業における経営上の課題（主なもの）



資料出所：民間人材ビジネス実態把握調査（派遣元事業者）（厚生労働省）

- 労働力人口が減少する中、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整を図る人材サービス事業者の役割がますます重要。
- 職業紹介事業・労働者派遣事業の経営力向上には、求職者、派遣労働者及び職業紹介、労働者派遣の管理に従事する職員（人材サービス従事者）双方の人材の確保、質的向上を図ることが必要。

## 【実施内容】

分類	経営力向上に関する取組内容(概要)
人材の確保及び育成に関する事項	<p>(求職者及び派遣労働者)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性、高齢者等の多様な労働力の活用による人材確保</li> <li>・求職者に対する研修の実施</li> <li>・派遣労働者に対する段階的かつ体系的な教育訓練の実施によるキャリアアップ及び評価体制構築</li> </ul> <p>(人材サービス従事者)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人材サービス実施に資する資格取得の支援等による人材育成</li> <li>・働き方改革を進めることによる従事者満足度の向上</li> </ul>
経営管理に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・PDCAサイクルの徹底</li> <li>・業務の実施方法の標準化</li> <li>・ローカルベンチマーク、満足度等の自主管理指標の活用による自社の経営管理</li> </ul>
営業活動に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市場動向や潜在的需要に関する情報の収集・分析による顧客ニーズの変化に対応した新たなサービス提供</li> <li>・現に有する経営資源及び他の事業者から取得した又は提供された経営資源を有効に組み合わせた一体的な活用</li> </ul>
ICT導入及び省エネルギーの推進に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規顧客の獲得のための情報システムにおける標準的なシステムの導入</li> <li>・業務効率化を推進するためのバックヤード業務における標準的なシステムの導入</li> <li>・上記導入に当たって講じるセキュリティ対策の実施</li> <li>・情報通信技術に対応するための、ICT人材の育成又は外部専門家の活用</li> <li>・エネルギー使用量の見える化、最適な管理の実施又は省エネルギー性能の高い設備・機器の導入若しくは更新によるコストの低減</li> </ul>