

# 厚生労働省作成 説明資料

(ハローワーク関連業務「人材銀行」事業)

平成27年 3月10日

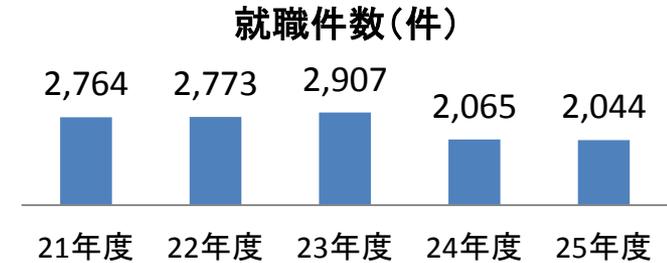
# 人材銀行について

## 1. 対象者

原則として年齢40歳以上の管理的職業、専門的・技術的職業を希望する求人・求職者

## 2. 箇所数

全国6箇所(埼玉、東京、愛知、京都、大阪、福岡)



## ◎主な業務

### 【事業概要】

中小企業を中心とした経営管理、生産管理等についての専門的知識・技術を有する人材に対する需要への対応及び専門的知識・技術を有する人材の再就職の促進を図るため、人材銀行を設置し、管理的職業、専門的・技術的職業を希望する求職者と当該職業に対する専門的知識・技術を有する人材を必要とする求人とのマッチングを実施。

### 【求職者】

#### ○人材銀行内の情報検索端末による求人情報の公開

・詳細な条件設定により、求職者が希望する求人の検索が可能。

#### ○担当者制を活用したきめ細かな就職支援

・求職者に対して、求人情報の提供、必要に応じて担当者制による職業相談及び関連するキャリア・コンサルティング、職業紹介、求職者の希望や能力を踏まえた求人の提案などきめ細かな就職支援を実施。

### 【求人事業主】

#### ○人材銀行内の情報検索端末による求職者情報の公開

・詳細な条件設定により、求人者が希望する求職者の検索が可能。

#### ○求人充足支援

・求人者に対して、求職者情報の提供、求人者の条件に合致する求職者の提案、求人者のリクエストに基づく求職者の紹介など求人充足支援を実施。

# 「人材銀行」事業に関する業務フロー・コスト分析結果について①

## 1. 業務フロー・コスト分析実施概要

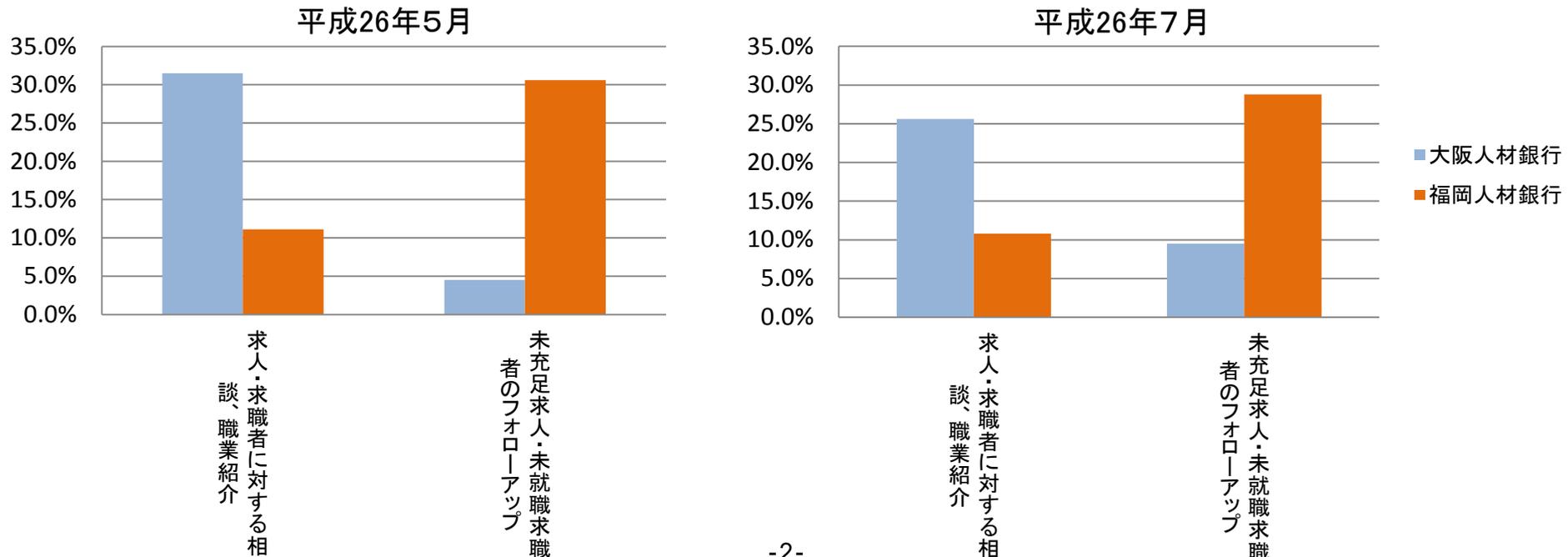
実施人材銀行:大阪人材銀行及び福岡人材銀行

実施期間:平成26年5月及び7月

## 2. 改善が必要な事務区分

大阪人材銀行では、「求人者に対する相談、職業紹介」と「求職者に対する相談、職業紹介」を合わせた業務時間比率が福岡人材銀行のそれより高く、福岡人材銀行では、「未充足求人のフォローアップ」と「未就職求職者のフォローアップ」を合わせた業務時間比率が大阪人材銀行のそれより高くなっているという違いがある。

◎「求人者に対する相談、職業紹介」、「求職者に対する相談、職業紹介」、「未充足求人のフォローアップ」、「未就職求職者のフォローアップ」の業務全体に対する業務時間割合



# 「人材銀行」事業に関する業務フロー・コスト分析結果について②

## 3. 分析結果

背景としては、次のことが考えられる。

- ・ 新規求人倍率(平成25年度実績)が大阪人材銀行では1.06倍、福岡人材銀行では3.23倍となっており、2ポイント以上の差が生じている。
- ・ 新規求職者数(平成25年度実績)が大阪人材銀行では5,821人、福岡人材銀行では769人となっており、5,000人以上の差が生じている。
  - 福岡人材銀行では、「未充足求人のフォローアップ」及び「未就職求職者のフォローアップ」により重点を置いて業務を実施。
  - 大阪人材銀行では、「求人者に対する相談、職業紹介」及び「求職者に対する相談、職業紹介」により重点を置いて業務を実施。

## 4. 講じる予定の措置

両人材銀行の現在の業務時間比率の相違が生じている背景として、上記のように地域の実情を踏まえて業務運営を工夫していることも考えられるが、地域の実情に応じた合理的なものになっているか、また、各施設によりサービスの質に差が生じていないか検証の余地がある。

特に、人材銀行の業務の特性にかんがみ、業務時間比率に地域差が見られたもののうち、求職者に対する職業相談に関連して行われるキャリア・コンサルティングについては、施設ごとのサービスの平準化が必要であることはもとより、これに加えて、サービスの質の高度化及び提供体制の強化が優先して求められる。

このため、業務フロー・コスト分析を実施した人材銀行に実施していない人材銀行も加え、当該キャリア・コンサルティングを民間委託することにより、マッチング機能の強化と、それによる就職1件当たりのコストの低減が可能か検証する。



求職者に対する職業相談に関連して行われるキャリア・コンサルティングについて**一部(3箇所程度)の人材銀行において民間競争入札を実施。**

- 業務時間に関する地域差の合理性の検証や、効率性及び効果の検証を行い、人材銀行全体の求職者サービスの平準化と質の向上及びコストの低減を目指す。

<様式8>業務フロー・コスト分析実施結果報告表

業務フロー・コスト分析 実施結果報告表			
府省等名 地方公共団体名	厚生労働省	部局名	職業安定局
対象事業名	「人材銀行」事業	実施期間	平成26年5月及び7月
事業の概要	<p>中小企業を中心とした経営管理、生産管理等についての専門的知識・技術を有する人材に対する需要への対応及び専門的知識・技術を有する人材の再就職の促進を図るため、人材銀行を設置し、管理的職業、専門的・技術的職業を希望する求職者と当該職業に対する専門的知識・技術を有する人材を必要とする求人とのマッチングを実施。</p>		
改善が必要な事務区分 (その理由)	<p>今回業務フロー・コスト分析を実施した大阪人材銀行及び福岡人材銀行のマッチング業務に係る各業務の業務時間比率を比較すると、大阪人材銀行では、「求人者に対する相談、職業紹介」と「求職者に対する相談、職業紹介」を合わせた業務時間比率が福岡人材銀行のそれより高く、福岡人材銀行では、「未充足求人のフォローアップ」と「未就職求職者のフォローアップ」を合わせた業務時間比率が大阪人材銀行のそれより高くなっているという違いがある。このため、各地域の労働市場の状況等も踏まえつつ、現在の業務時間のかけ方が効果的、効率的なマッチング業務にとって適切か検討する必要がある。</p>		
講じた改善措置	<p>(講じる予定の措置)                      今回の業務フロー・コスト分析を実施した結果、大阪人材銀行及び福岡人材銀行の業務時間割合について、大阪人材銀行では、「求人者に対する相談、職業紹介」と「求職者に対する相談、職業紹介」を合わせた業務時間比率が福岡人材銀行のそれより高く、福岡人材銀行では、「未充足求人のフォローアップ」と「未就職求職者のフォローアップ」を合わせた業務時間比率が大阪人材銀行のそれより高くなっている。                      このような状況の背景として、求人数や求職者数の違いなど地域の実情を踏まえて業務運営を工夫していることも考えられる(※)が、両人材銀行の現在の業務時間比率の相違が、上記の地域の実情に応じた合理的なものになっているか検証の余地がある。                      特に、人材銀行の業務の特性にかんがみ、業務時間比率に地域差が見られたもののうち、求職者に対する職業相談に関連して行われるキャリア・コンサルティングについては、施設ごとのサービスの平準化が必要であることはもとより、これに加えて、サービスの質の高度化及び提供体制の強化が優先して求められる。                      このため、業務フロー・コスト分析を実施した人材銀行に実施していない人材銀行も加え、当該キャリア・コンサルティングを民間競争入札により民間委託(3箇所程度)し、マッチング機能の強化と、それによる就職1件当たりのコストの低減が可能か検証する。</p> <p>(※)                      ・ 新規求人倍率(平成25年度実績)が大阪人材銀行では1.06倍、福岡人材銀行では3.23倍となっており、求人倍率に2ポイント以上の差が生じている。また、新規求職者数(平成25年度実績)が大阪人材銀行では5,821人、福岡人材銀行では769人となっており、5,000人以上の差が生じている。                      ・ このため、大阪人材銀行では、「求人者に対する相談、職業紹介」及び「求職者に対する相談、職業紹介」により重点を置いて業務を行っている。一方、福岡人材銀行では、「未充足求人のフォローアップ」及び「未就職求職者のフォローアップ」により重点を置いて業務を行っている。</p>		
その効果	<p>(期待される効果)                      業務時間に関する地域差の合理性の検証や、効率性及び効果の検証を行い、人材銀行全体の求職者サービスの平準化と質の向上及びコストの低減を目指す。</p>		