

発表資料

H14.3.15

労働市場サービス産業の活性化のための提言

『民間の活力と創意を活かした労働市場サービスに関する研究会』及び『関連資料』報告～

社団法人 全国求人情報誌協会 〒102-0071 東京都千代田区富士見 2-6-9

社団法人 日本人材紹介事業協会 〒105-0001 東京都港区虎ノ門 1-23-7

社団法人 日本人材派遣協会 〒102-0072 東京都千代田区飯田橋 3-11-14

問い合わせ先 / 社団法人全国求人情報誌協会 Tel03-3288-0881

研究会報告のポイント

1. 民間三団体による初の共同研究

社団法人全国求人情報誌協会、社団法人日本人材紹介事業協会、社団法人日本人材派遣協会は、今後の連携強化の一環として学識経験者及び業界代表者による研究会を設置し、初の民間団体共同研究を行い、労働市場が円滑に機能するために民間が担うべき役割とその活力を活かすために求められる条件整備に関して検討した。

2. 市場規模 2 兆 3800 億円の労働市場サービス産業（求人情報、人材紹介、人材派遣）

労働市場サービス産業は、「求人情報の提供」、「職業紹介」、「労働者派遣」のサービスを提供する産業であり、公的部門と民間部門（営利目的と非営利目的）事業者がある。ビジネスとして行う労働市場サービス産業の市場規模は、約 2 兆 3800 億円と試算できる。

3. 労働市場サービスに関わる公的ルールの原則と、官民分担の考え方

労働市場サービスに関わる現在の公的ルールは、民間部門の機能拡大や公的部門と民間部門との新しい関係に対応できていない。このため、労働市場サービスの提供における公的部門と民間部門の役割分担と両者の連携のあり方に関して基本的な方向を提示した。

4. 労働市場サービス産業を活性化させるための主な提言の概要

民間の労働市場サービス産業の活性化を図るために、『公的ルールを設定する際の事前影響評価の実施と設定過程の透明化』、『公共職業安定所の位置付けの見直し』、『公的部門のコスト構造等の情報公開や業務の民間委託』、『民間部門自身によるより質の高いサービス提供のための取組みと連携強化』等の提言をまとめた。

関連調査『労働市場サービス産業実態調査』（別冊資料編）のポイント

- ・公的機関のサービスとの重複（競合）を感じている民間は、56.7%。重複（競合）する主な事業は、ハローワーク（77.1%）、しごと情報ネット（39.5%）
- ・今後 3 年間で、派遣は 2.3 倍、職業紹介は 1.5 倍、情報提供は 1.3 倍の市場予測
- ・将来発展させたい事業の上位 3 は、情報提供サービス事業は『インターネットでの求人情報提供』『携帯電話での求人情報提供』『紙媒体での求人情報提供』、職業紹介サービス事業は『インターネットでの職業紹介』『面接を重視した職業紹介』『インターネットでの求人情報提供』、労働者派遣サービス事業は『一般労働者派遣（26 業務）』『紹介予定派遣』『一般労働者派遣（26 業務以外）』でインターネットの活用と業態融合が進む見込み。

1. 研究会構成

（1）委員

座長 = 印

今野浩一郎（学習院大学 経済学部経営学科 教授）

大久保幸夫（株式会社リクルート ワークス研究所 所長）

小嶋 典明（大阪大学 大学院法学研究科 教授）

佐藤 博樹（東京大学 社会科学研究所 日本社会研究情報センター 教授）

佐野 哲（日本労働研究機構 副主任研究員）

鮑 啓東（社団法人日本人材派遣協会 副会長）

満井 義政（社団法人全国求人情報誌協会 理事長）

森永 卓郎（株式会社三和総合研究所 経済・社会政策部 主席研究員）

横倉 馨（社団法人日本人材紹介事業協会 専務理事）

【オブザーバー】

渡邊 勝彦（社団法人全国国民職業紹介事業協会 専務理事）

（2）団体プロフィール（平成 14 年 1 月現在）

【社団法人 全国求人情報誌協会】 設立 / 昭和 60 年 2 月 理事長 / 満井 義政 会員 / 正会員 36 社 賛助会員 22 社 所在地等 / 〒102-0071 東京都千代田区富士見 2-6-9 雄山閣ビル 3 F 03-3288-0881 <http://www.zenkyukyo.or.jp>

【社団法人 日本人材紹介事業協会】 設立 / 平成 12 年 5 月 会長 / 江島 優 会員数 / 310 社 賛助会員 3 社 所在地等 / 〒105 0001 東京都港区虎ノ門 1-23-7 虎ノ門 23 森ビル 6 F 03-3593-3513 <http://www.jesra.or.jp>

【社団法人 日本人材派遣協会】 設立 / 昭和 61 年 12 月 社団法人日本事務処理サービス協会設立、平成 8 年 7 月 社団法人日本人材派遣協会に名称変更 会長 / 尾野 博 会員 / 正会員 370 社 所在地等 / 〒102-0072 東京都千代田区飯田橋 3-11-14 G・S 千代田ビル 2F 03-3222-1601 <http://www.jassa.jp>

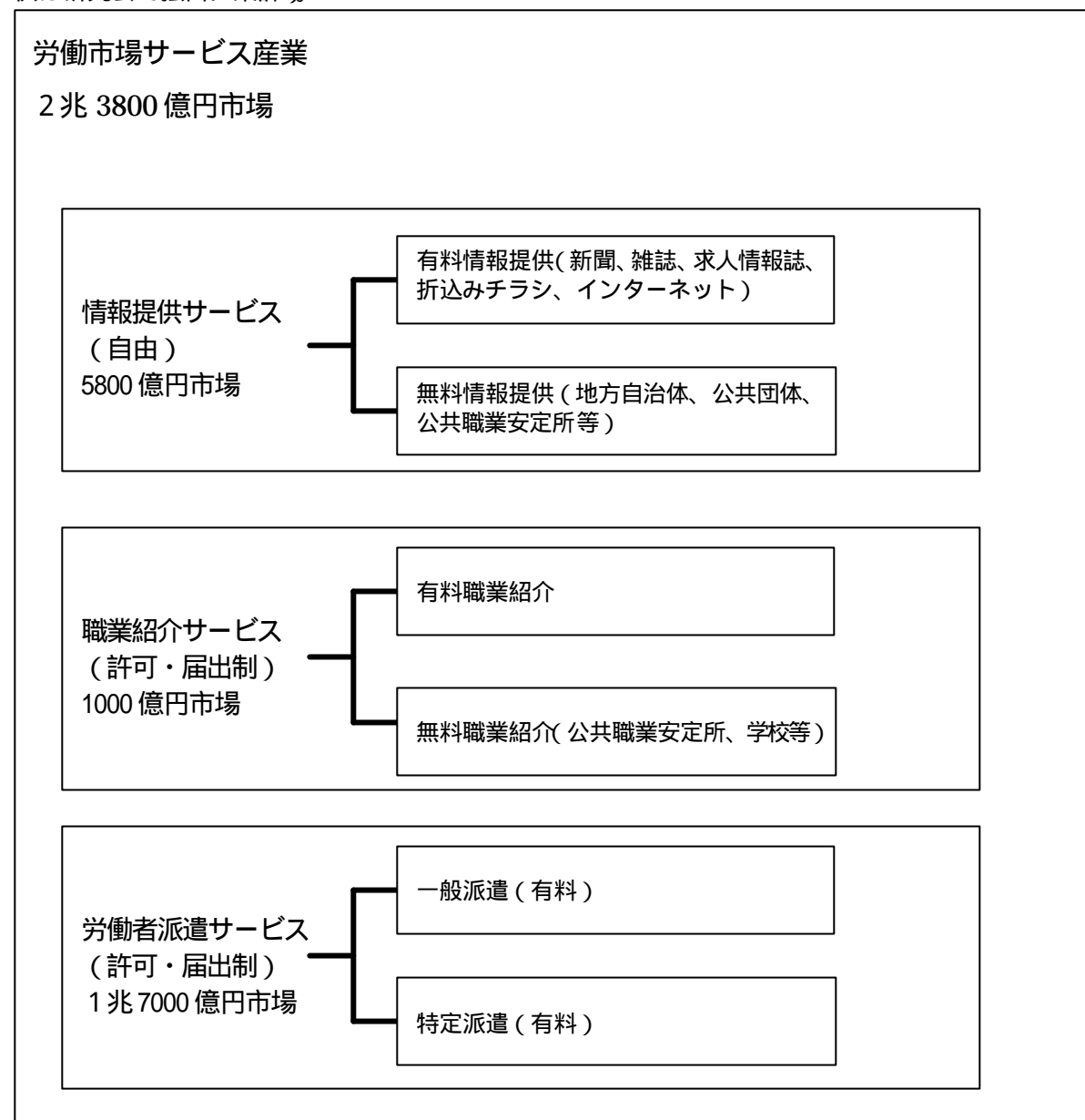
2. 労働市場サービス産業の民間部門の市場規模は約 2 兆 3800 億円

労働市場サービス産業とは

「求人と求職の円滑な結合」を支援する者を指し、現状では、「求人情報の提供」「職業紹介サービスの提供」「労働者派遣など労働力の提供サービス」がある。提供されるサービスは、公的部門や非営利の団体等が行う無料サービスと、民間企業がビジネスとして行う有料サービスがある。

民間ビジネスの市場規模

求人情報提供サービスは 5829 億 8500 万円、職業紹介は約 1095 億円、労働者派遣は約 1 兆 7000 億円となった（職業紹介と労働者派遣は、厚生労働省の統計や関係団体の調査等から推計。情報提供は研究会で独自に集計）。



詳細は報告書 7 ページ、16 ページ

3. 労働市場サービスの提供に関わるルール設定と官民の役割分担のあり方

当研究会では、民間部門が遵守すべき行動規範や提供されるサービスの質を保証するための公的ルールを設定する場合の原則と、セーフティ・ネットにおける官民分担のあり方を次のように整理した。

公的ルール設定の原則

原則	内容
ルール設定過程の透明化	ルール設定に当たっては、設定過程を透明なものとするとともに、労働市場サービスの利用者や労働市場サービス産業の担い手の利用者の意見を十分に聞くこと。
事後規制の原則	市場原理によって質の高いサービスが提供されるためには、労働市場サービス産業への新規参入が活発に行われ、柔軟な発想による新しい形態のサービスが生まれ出る土壌を作ることが不可欠であることから、ルール適用は事後規制を原則とすること。
情報開示の徹底	ルール適用の事後規制が機能するように、労働市場サービスの提供者は、労働市場サービスの利用者やルールの履行監視者に対して、事業内容やサービス内容を評価できるように情報を開示すること。情報開示に関しては、業界団体の果たすべき役割は大きく、公的ルールを上回る業界ルールを設定する等によって、業界団体加盟企業が提供する労働市場サービスの質を担保すること等が考えられる。
労働市場サービスの性格に応じたルール適用	セーフティ・ネットとしての労働市場サービスとその他の労働市場サービスは、共通する部分と性格を異にする部分があるため、機械的に両者に同一のルールを適用するのではなく、それぞれの特性に即して異なるルールの適用を可能とすること。
ルール履行確保と苦情処理の円滑化	ルールに即して労働市場サービスが提供されることを確保するための監視体制を整備するとともに、ルール違反に関する苦情・紛争を迅速に処理する窓口を整備し、労働市場サービス産業に対する信頼を確立すること。
ルール設定者及びルール履行監視者と労働市場サービス提供者の分離	ルール設定者及びルール履行を監視する主体と労働市場サービスを提供する主体を分離すること。したがって、公的部門が労働市場サービスの提供を行う場合は、労働市場サービスの提供部門とルール設定及びルール履行の監視を行う部門を分離すること。

官民分担のあり方に関する考え方

考え方	内容
労働市場サービスの内容と範囲の確定手続きの透明化	セーフティ・ネットとしての労働市場サービスの内容と範囲は、社会的必要性や費用対効果等に関する情報を開示し、労働市場サービスの利用者や民間の労働市場サービス産業の担い手の意見を聞いた上で定めるとともに、適宜変更可能な仕組みとすること。
民間活力を活用した労働市場サービスの提供	セーフティ・ネットとしての労働市場サービスの提供にも、可能な限り民間資源を活用すること。例えば、公的資金に基づき民間が労働市場サービスを提供する方が、公的部門による提供よりも効率的である場合には、民間への委託等を検討すべきである。こうした官民分担が適切に行われるためには、公的部門が運営に関わる経営情報を開示するとともに、公的部門と民間部門が同一の条件で競争できる仕組みを整備すること。

詳細は報告書 8 ページ

4 . 労働市場サービス産業活性化のための主な提言

提言1 公的ルールを設定する際は、その影響を事前評価すること。また、設定過程を透明化する等の環境整備を行うこと。

公的ルールが、労働市場自体と労働市場サービス産業に及ぼす影響評価を行う。職業紹介サービスや労働者派遣サービス、委託募集に関する許可・届出の撤廃について検討する。
業界団体として公的ルールを上回る業界ルールを設定し、加盟企業の行動や加盟企業が提供する労働市場サービスの質を担保する。
ルール違反に関する苦情・紛争の迅速な処理体制と、ルールを守らない事業者に対する監視体制の仕組みを整備する。

参考資料

現状の公的ルールは、民間を活かす設定となっていない

公的ルールの設定に関する原則とその現状

原則	現状
ルール設定過程の透明化	労働政策審議会（職業安定分科会）は労働市場のルールを設定する役割を担っているが、民間労働市場サービス産業の意見が反映される仕組みになっていない。
事後規制の原則	職業紹介や派遣、委託募集などのサービス提供に規制が加えられ、事業を行うために許可・認可・届出が必要となっている。
情報開示の徹底	公共職業安定所の紹介サービスのコストや成果に関するデータが公表されていないため、官民間の比較検討が難しく、最も効率的な方法が選択されているか否かを判断することができない。
労働市場サービスの性格に応じたルール適用	民間にも全件受理の原則が適用されており市場ニーズに基づいた選別ができない。
ルール履行確保と苦情処理の円滑化	民間労働市場サービス産業にルール違反があった場合の措置のみが定められており、公共職業安定所が苦情処理をも行う仕組みになっている。
ルール設定者及びルール履行監視者と労働市場サービス提供者の分離	政府（公共職業安定所）は、職業紹介サービスを提供する機能とともに民間に対する指導監督や政策立案の権限を併せ持っている。

詳細は報告書24ページ、55ページ

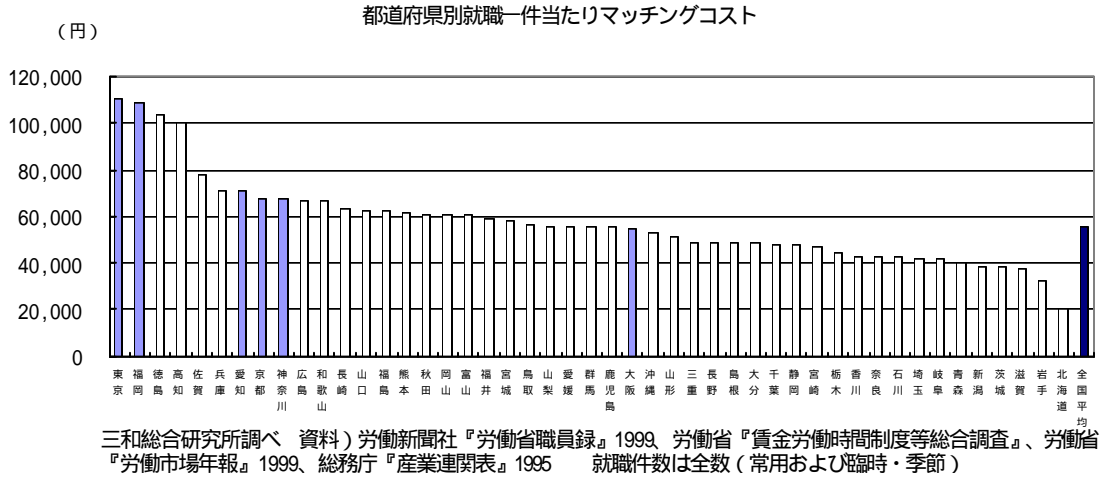
提言2 公共職業安定所の位置づけの見直し

公共職業安定所の位置づけを大幅に見直し、例えば監視主体を国の機関とした上で、紹介部門を分離独立させ新たな政府機関を設置する、独立行政法人化もしくは民営化するなどの検討を行う。

参考資料

地域によって5倍のコスト格差

公共職業安定所のマッチングコストには地域間で大きな格差が存在しており、最高（東京都の11万745円）と最低（北海道の2万174円）は、5倍以上の格差となる。また、公共職業安定所の職員配置とそのパフォーマンスにおいても格差が生じており、「職員一人あたり人口」の格差、「紹介担当者一人当たり年間就職件数」の格差などから、その非効率性が示されている。今後は、職員の配置がマッチングのパフォーマンスに寄与するものになっているかどうかをしっかりと見極め、「無駄な業務量」を極力排除していくリストラクチャリングが不可欠になると考えられる。



(注) 上グラフの試算は三和総合研究所が入手可能なデータを用いて、公共職業安定所の就職一件当たりマッチングコストを都道府県別に推計し比較したものである。データの制約から額それ自体は必ずしも正確なものではないが、地域ごとの職業紹介コストの相対的な関係を示すという点では問題がないと考える。職員配置とパフォーマンスは、各都道府県別の公共職業安定所職員数でそれぞれの都道府県人口を割った「職員一人あたり人口」と、各都道府県の公共職業安定所の就職指導官などの職業紹介担当者数（各所の職員全数から雇用保険担当職員数を引いたもの）でそれぞれの年間就職件数（全数/常用および臨時・季節）を割った「紹介担当者一人当たり年間就職件数」について、都道府県別に整理した（実際には、公共職業安定所においては労働局の職員や非正規職員が紹介業務に従事しているが、入手可能なデータに制約があることから、ここでは公共職業安定所の職業紹介担当者数のみカウントした）。

詳細は報告書24ページ、60ページ、別冊資料編29ページ

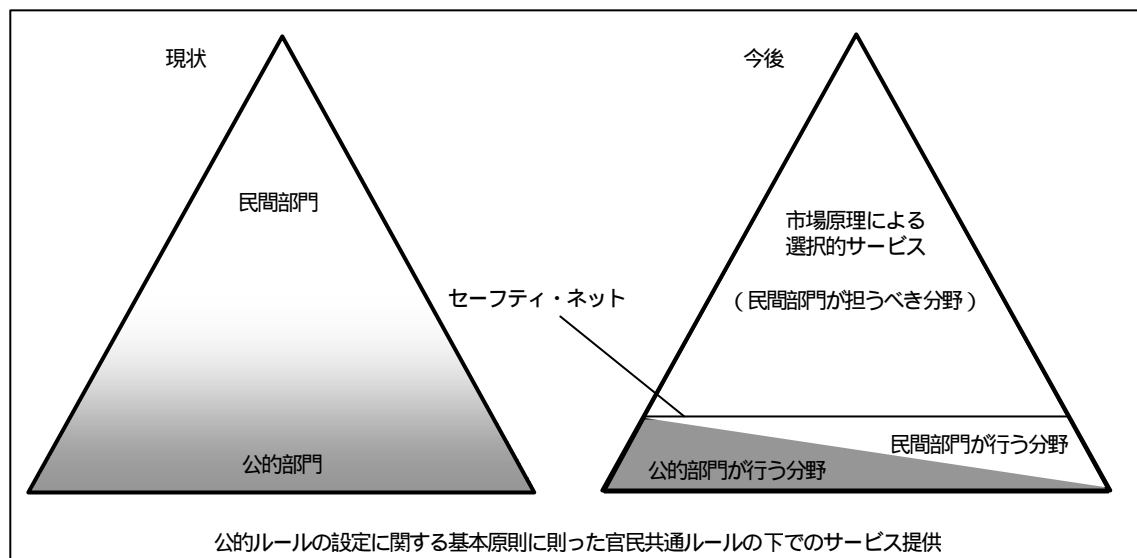
提言3 民間活力の導入に向けた官民連携・官民分担のあり方

官が労働市場サービスの提供を検討する場合、社会的必要性や費用対効果などに関する情報を開示する。

セーフティ・ネットの分野でも民間が行うサービス提供がその質や効率が高い場合は、民間委託などを検討する。

官民の連携を求める際には、「民でできることは民で行う」との原則に基づいて官民連携の必要性を明確にする、事前に第三者機関による民間を含めた労働市場サービス産業全体への影響や費用対効果などを評価する、実施する場合は、その事業に関わる官民に共通ルールを適用する。

官民連携・官民分担のあり方を検討するに当たっては、公的部門のコスト構造の分析、民間委託によって可能となるサービス提供の範囲などが検討できるよう、第三者機関による評価制度を導入し、積極的な情報公開を行う。



詳細は報告書25ページ

参考資料

海外で進む労働市場サービスの民間活用事例

英国における失業対策の民間委託

英国では、エンプロイメントゾーンという高失業率の15地域で民間委託が実施されている。受託企業の一つであるワーキングリンクス社は、公共職業安定所とは全く異なったアットホームな雰囲気のもとで、就職活動の計画や求職者のインタビューをもとにした履歴書の作成等のキャリアアカウンティング、運転免許の取得、語学トレーニングなど専門のスタッフによるマンツーマンのきめ細かなサービス提供を行っている。同社は、初年度(2000-2001年)において、4000人以上の長期失業者を職に就かせることに成功した。そのうち85%前後は、3ヶ月以上その仕事を続けている。

豪州における公共職業安定所の民営化と業務の民間委託

豪州では、公共職業安定所を100%政府出資の株式会社に改組するとともに、こうした新会社を含む民間の労働市場サービス事業者や社会福祉団体をネットワーク化し、これらネットワークの参加事業者に向けて、政府が入札制度を活用することにより政府が従来行っていた業務をアウトソーシング(業務委託)している。民間に委託される労働市場サービスの内容は、職業紹介、職業能力開発・教育訓練、就職弱者向け集中プログラム、失業者の起業支援など実に多岐にわたっている。特に、職業紹介と職業能力開発・教育訓練の二つのプログラムを一体化するオーストラリア型の民間への業務委託方式の場合には、同一受託者による紹介・訓練の一体化が容易という点に特徴がある。

詳細は報告書62ページ、別冊資料編39ページ

提言4 民間労働市場サービス産業への要望

担当者の能力の高度化を図るために教育システムの整備や労働市場の基盤強化のための取組みを強化し、マッチング機能の向上を図ること。

高い職業倫理の確立や情報公開を積極的に行い、社会的信頼を確保すること。

健全な労働市場に資するため、求人者の啓発活動や活力ある労働市場を形成するための研究活動を行うこと。

労働市場サービス産業の関係諸団体が連携強化を図り、課題解決へ向けた活動を具体的に検討していくべきである。

詳細は報告書28ページ

労働市場サービスに関わる公的ルールの設定に関する基本原則

労働市場サービスに関わる公的ルールの設定に関する基本原則

ルール設定過程の透明化と労働市場サービスの利用者や労働市場サービス産業の担い手の意見を十分に聞くこと。

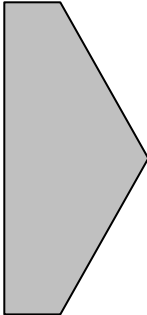
市場原理によってサービスの質が高まるよう新規参入が活発に行われるように事後規制を原則とすること。

事後規制が機能するように、労働市場サービスの提供者は、事業内容やサービス内容を評価できるように情報を開示すること。

セーフティ・ネットとしての労働市場サービスとその他の労働市場サービスは、それぞれの特性に即した異なるルールの適用を可能とすること。

監視体制を整備してルールに即した労働市場サービスが提供されることを確保するとともに、ルール違反に関する苦情・紛争を迅速に処理する窓口を整備すること。

ルールの設定及び監視する者と労働市場サービスを提供する者を分離すること。



官民分担のあり方に関する基本的な考え方

セーフティ・ネットとしての労働市場サービスは、社会的必要性や費用対効果などに関する情報を開示し、労働市場サービスの利用者や民間の労働市場サービス産業の担い手の意見を聞いた上で定めるとともに、適切に変更可能な仕組みとすること。セーフティ・ネットとしての労働市場サービスを提供する場合、公的資金に基づき民間が労働市場サービスを提供する方が効率的である場合には、民間への委託を検討するなど可能な限り民間資源を活用すること。

提言

提言 1 公的ルールの設定過程の透明化やルール履行確保のための環境整備

公的ルールが、労働市場自体と労働市場サービス産業に及ぼす影響評価を行う。

職業紹介サービスや労働者派遣サービス、委託募集に関する許可・届出の撤廃について検討する。

業界団体として公的ルールを上回る業界ルールを設定し、加盟企業の行動や加盟企業が提供する労働市場サービスの質を担保する。

ルール違反に関する苦情・紛争の迅速な処理体制と、ルールを守らない事業者に対する監視体制の仕組みを整備する。

提言 2 民間活力の導入に向けた行政機構改革の方向

公共職業安定所の位置づけを見直す。具体的には、監視主体を国の機関とした上で、紹介部門を分離独立させ新たな政府機関を設置する、独立行政法人化もしくは民営化するなどの検討を行う。

提言 3 民間活力の導入に向けた官民連携・官民分担のあり方

官が労働市場サービスの提供を検討する場合、社会的必要性や費用対効果などに関する情報を開示する。

セーフティ・ネットの分野でも民間が行うサービス提供がその質や効率が高い場合は、民間委託などを検討する。

官民の連携を求める際には、「民でできることは民で行う」との原則に基づいて官民連携の必要性を明確にする、事前に第三者機関による民間を含めた労働市場サービス産業全体への影響や費用対効果などを評価する、実施する場合は、その事業に関わる官民に共通ルールを適用する。

官民連携・官民分担のあり方を検討するに当たっては、公的部門のコスト構造の分析、民間委託によって可能となるサービス提供の範囲などが検討できるよう、第三者機関による評価制度を導入し、積極的な情報公開を行う。

提言 4 民間労働市場サービス産業への要望

担当者の能力の高度化を図るために教育システムの整備や労働市場の基盤強化のための取組みを強化し、マッチング機能の向上を図ること。高い職業倫理の確立や情報公開を積極的に行い、社会的信頼を確保すること。

健全な労働市場に資するため、求人者の啓発活動や活力ある労働市場を形成するための研究活動を行うこと。

労働市場サービス産業の関係諸団体が連携強化を図り、課題解決へ向けた活動を具体的に検討していくこと。

10年後をにらんだ検討課題

課題 1 来るべき流動化時代へ向けた労働市場のインフラ強化

労働市場においては情報の非対称性が生じやすく、求職者は不利な条件におかれやすい。これらのリスクを回避するための基盤を整備しつつ、労働市場の量的・質的な拡大を図る。

課題 2 労働市場サービスの機能拡大

就業構造の変化や非雇用労働、国際間の労働移動の活発化といった労働市場の変化に対応するために、労働市場サービスの機能を拡大する。

課題 3 キャリア支援及び能力向上支援機能の向上

基本スキルの陳腐化が著しくなり、多様化かつ高度化したスキルを計るマッチング機能の開発と、能力スキルを身に付けるための職業教育が重要課題となる。そのためには、産官学一体となった職業教育支援策が不可欠となる。

課題 4 市場に埋め込まれた雇用創出機能

需給バランスを見ながら、ミスマッチを回避し雇用を生み出す機能を労働市場及び労働市場サービスに内在していることが重要となる。

課題 5 公正で差別のない競争ルールづくりとセーフティ・ネットの充実

人的資本のレベル向上や働く個人の満足度を高める上では、公正なルールの下で競争できる仕組みづくり、最低限の救済をするセーフティ・ネットの整備の両輪をバランスよく実施することが求められる。

関連調査『労働市場サービス産業実態調査』（別冊資料編）のポイント

(1) 調査概要

労働市場サービス産業の経営実態を把握するために、労働市場サービス産業実態調査を行った。この調査は労働市場サービス産業の現状を把握する初めての予備的調査である。本調査では 求人情報提供サービス事業者、有料職業紹介サービス事業者、一般労働者派遣サービス事業者を調査対象とし、4158社にアンケートを配布した（調査方法/調査票郵送による送付、郵送による回収。調査期間/2001年9月10日～25日 回収件数/362社《回収率8.7%》特定労働者派遣事業者、アウトソーシング事業者については、調査対象事業者のリストアップが困難なため調査対象から除外した）。

(2) 結果概要

1) 民間の56.7%が、公的機関のサービスと重複(競合)を感じている

「現在重複(競合)している」42.3%、「将来重複(競合)の可能性あり」14.4%、「将来も重複(競合)しない」39.0%で、約6割の企業は現在あるいは将来重複(競合)すると考えている。

民間と公的機関のサービスとの 重複・競合の状況 (%)		現在重複(競合)している	将来重複(競合)の可能性がある	将来も重複(競合)しない	不明	回答企業数	重複・競合指数
合計		42.3	14.4	39.0	4.4	362	103.5
業態	求人情報提供サービス事業	68.0	8.0	17.3	6.7	75	154.3
	職業紹介サービス事業	36.0	14.0	48.0	2.0	150	87.8
	人材派遣サービス事業	34.5	21.8	43.7	0.0	87	90.8

重複・競合指数 = (「現在重複(競合)している」比率 × 2 + 「将来重複(競合)の可能性がある」比率) / (「現在重複(競合)している」比率 + 「将来重複(競合)の可能性がある」比率) + 「将来も重複(競合)しない」比率

2) 主要な競合機関は、公共職業安定所と情報ネット

公共職業安定所に対しては、77.1%の企業が重複(競合)があるとしている。それに次ぐのがしごと情報ネット(39.5%)であり、以下、行政が設立した公益団体(18.5%)、商工会等の民間非営利団体(14.6%)、地方自治体(12.7%)となる。

重複・競合する主な機関 (%)		公共職業安定所(ハローワーク)	しごと情報ネット	都道府県等の地方自治体	行政が設立した公益団体	商工会等の民間非営利団体	その他	回答企業数
合計		77.1	39.5	12.7	18.5	14.6	5.4	205
業態	求人情報提供サービス事業	89.5	50.9	8.8	10.5	17.5	3.5	57
	職業紹介サービス事業	69.3	36.0	9.3	14.7	16.0	8.0	75
	人材派遣サービス事業	79.6	38.8	12.2	28.6	12.2	0.0	49

3) 3年後の規模は、人材派遣2.3倍、職業紹介1.5倍、情報提供1.3倍

人材派遣、次いでアウトソーシングが最も成長する分野として約2倍の売上規模に拡大すると見込んでいる。それらに次ぐのは職業紹介の1.5倍、求人情報提供の約1.3倍と続く。これを業態別にみると、どの業態も主事業については、前述の全体結果をやや下回る厳しい見通しを立てている。

		求人情報提供		職業紹介		人材派遣		アウトソーシング	
		平均値	回答企業数	平均値	回答企業数	平均値	回答企業数	平均値	回答企業数
2003年度の売上予測指数 (2000年度=100)									
合計		133.8	65	151.0	158	225.0	93	190.1	47
業態	求人情報提供サービス事業	117.3	58	-	8	-	7	-	4
	職業紹介サービス事業	-	4	136.4	118	376.1	13	-	8
	労働者派遣サービス事業	-	3	185.3	32	198.1	73	160.7	35

サンプル数が10以下の場合省略

4) 将来の労働市場サービス産業は、ネット活用と業態融合が進む

各産業の将来発展させたい主要事業上位5

情報提供サービス事業では、情報提供を軸に、紙媒体だけでなくインターネットや携帯電話を使ったサービス展開を考えているが、ネットの特性を活かした職業紹介サービス事業にも期待している。また、職業紹介サービス事業では、ネットを活用したサービスとともに情報提供や紹介予定派遣、高齢者派遣といった業態の枠を超えた展開を積極的に考えている。こういった業態の融合は、労働者派遣サービス事業も同様で、従来の派遣サービスとともに紹介予定派遣や面接重視型の職業紹介サービスも重視していることがわかる。

順位	情報提供サービス事業	職業紹介サービス事業	労働者派遣サービス事業
1位	インターネットでの求人情報提供事業	インターネットでの職業紹介事業	一般労働者派遣事業(26業務)
2位	携帯電話での求人情報提供事業	面接を重視した職業紹介事業	紹介予定派遣事業
3位	紙媒体での求人情報提供事業	インターネットでの求人情報提供事業	一般労働者派遣事業(26業務以外)
4位	インターネットでの職業紹介事業	紹介予定派遣事業	新卒派遣事業
5位	求職者情報の提供事業	高齢者派遣事業	面接を重視した職業紹介事業

詳細は別冊資料編1ページ