

# 人材派遣事業のご紹介

株式会社リクルートホールディングス  
常務執行役員 兼 グローバル派遣SBU長 本原 仁志

2017年8月10日

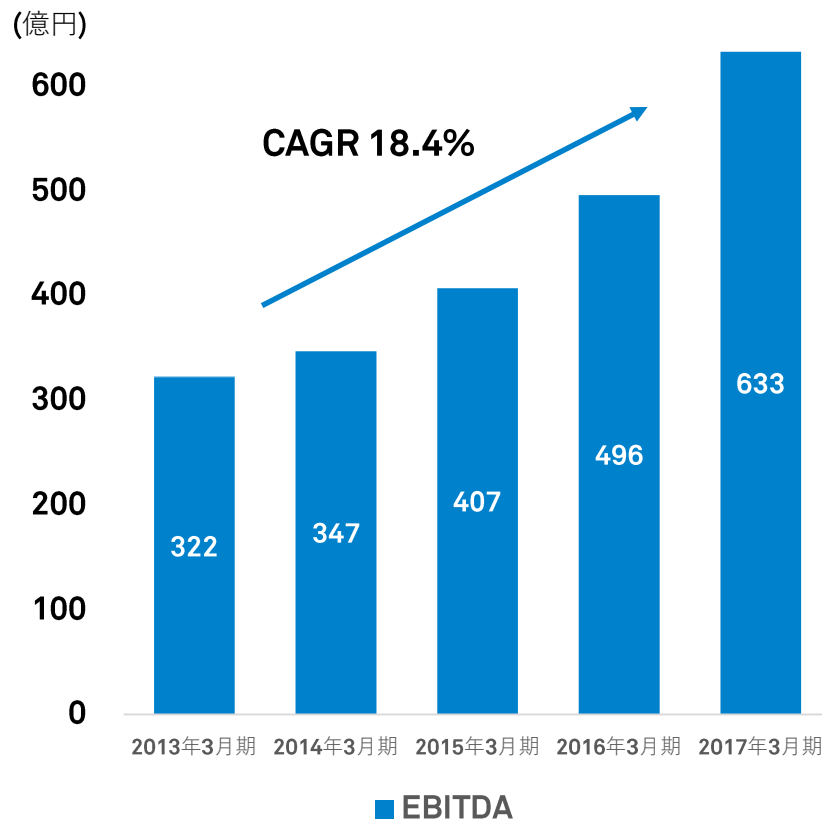
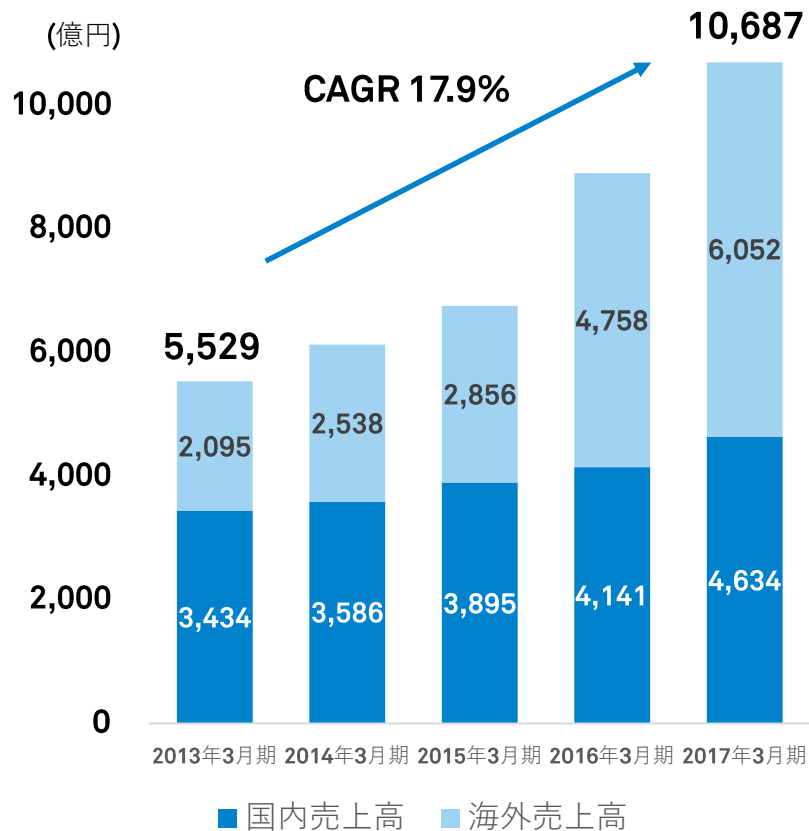


本原 仁志

常務執行役員 兼 グローバル派遣**SBU**長



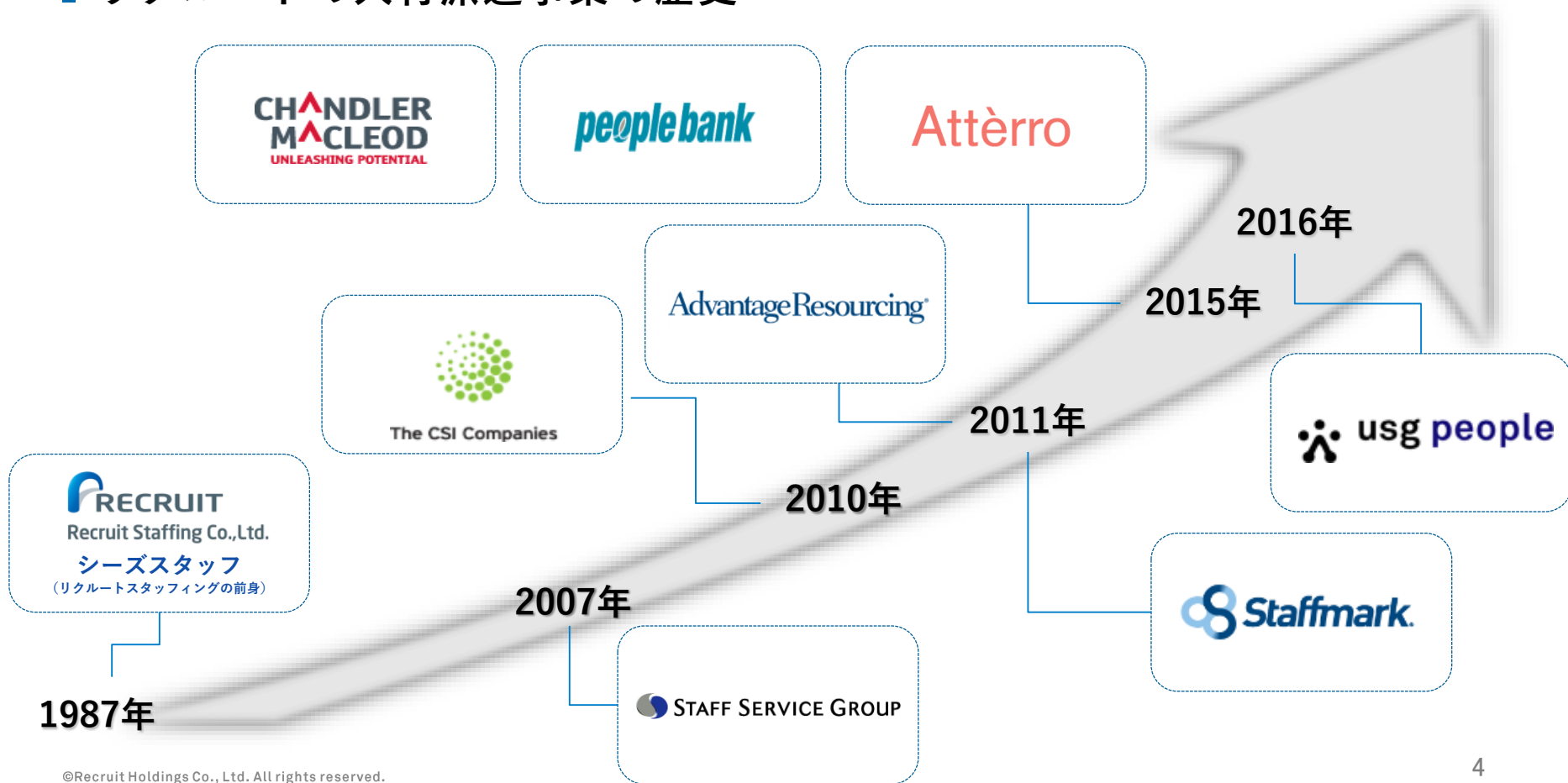
## 業績の推移



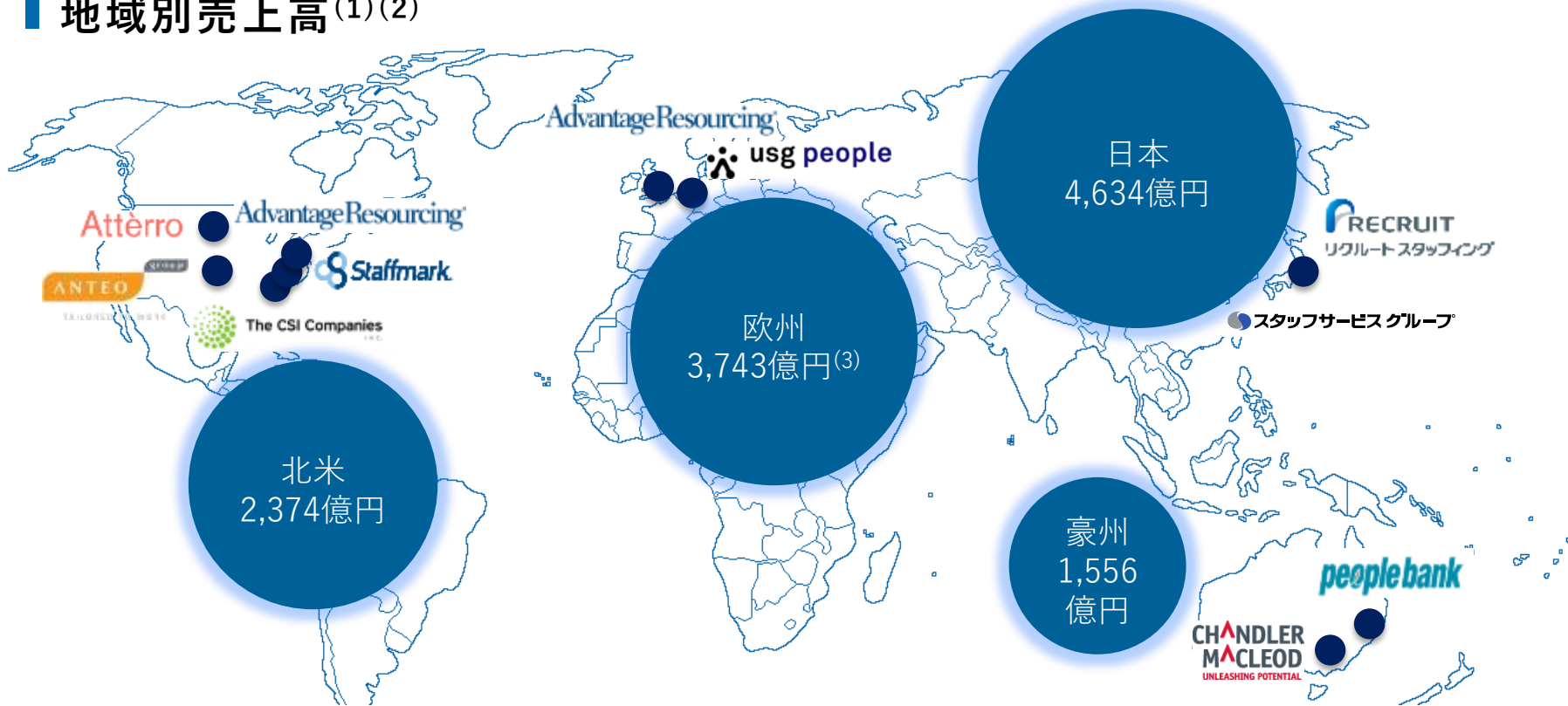
(注) 数値は日本基準

©Recruit Holdings Co., Ltd. All rights reserved.

# リクルートの人材派遣事業の歴史



## ■ 地域別売上高(1)(2)

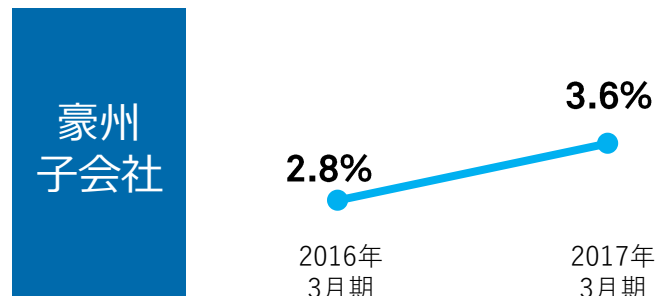
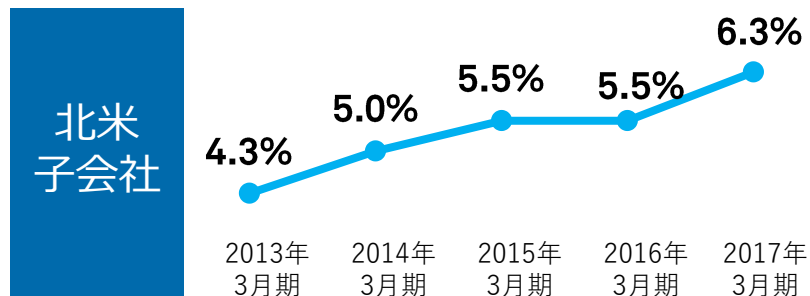
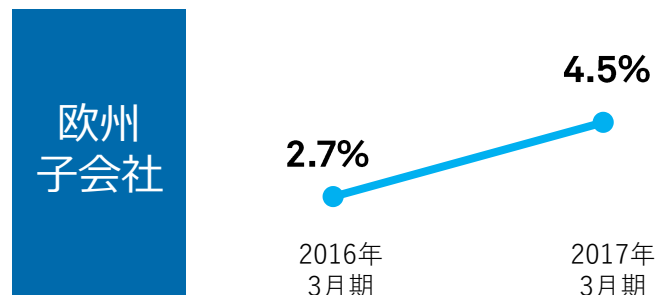
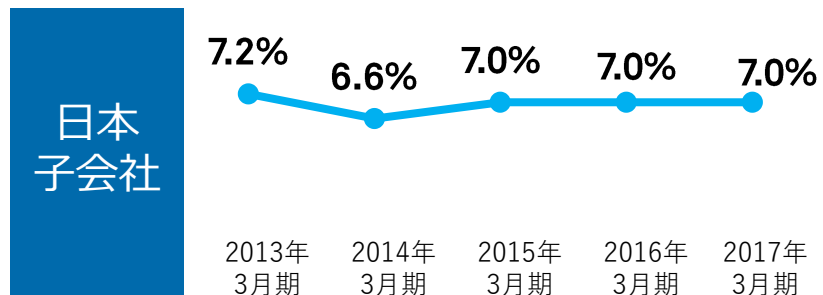


(1) 2017年3月期の売上高の合計値

(2) 北米、欧州、豪州子会社については各社数値の単純合算

(3) USG People社の業績が通年で業績貢献した場合の数値

## EBITDAマージンの改善



※北米、欧州、豪州子会社については各社数値の単純合算により算出

## ■ ユニット経営誕生の背景

### 人材派遣事業の特徴



サービスの差別化が難しい



原価削減が難しい

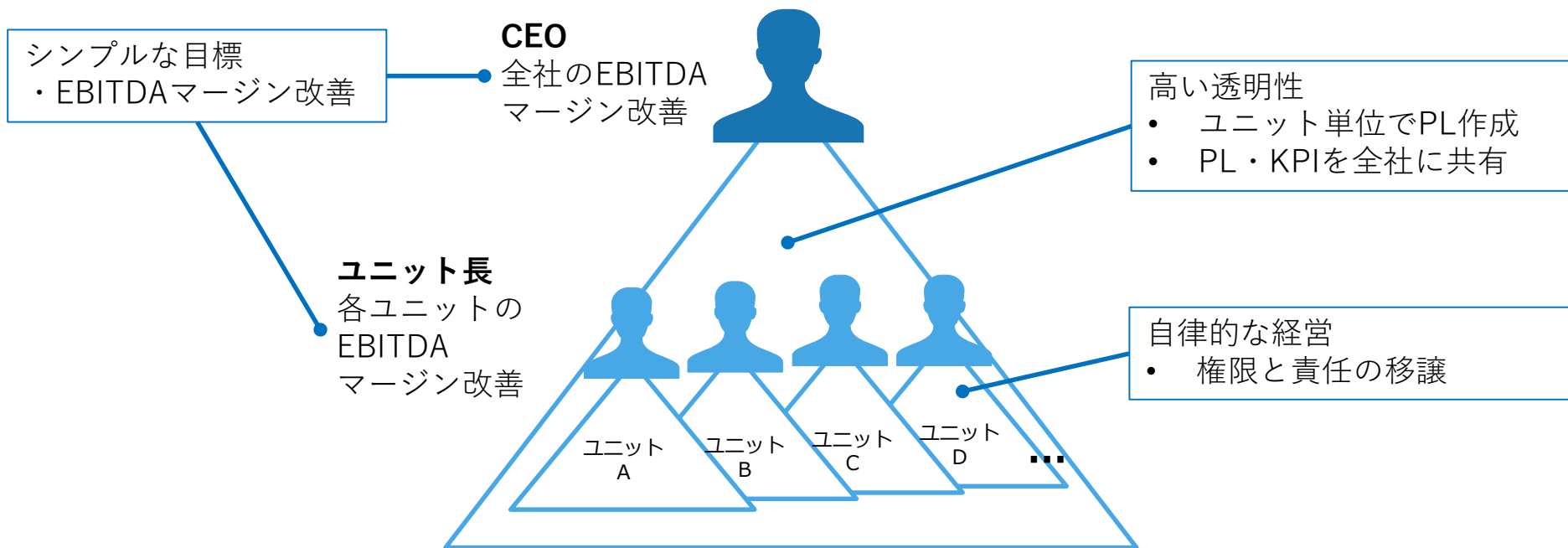


一人一人の従業員がサービス生む労働集約事業である



利益確保には、きめ細かい、地道な生産性改善が必須。  
その為、従業員一人一人の創意工夫が重要となる

## ■ ユニット経営の原則

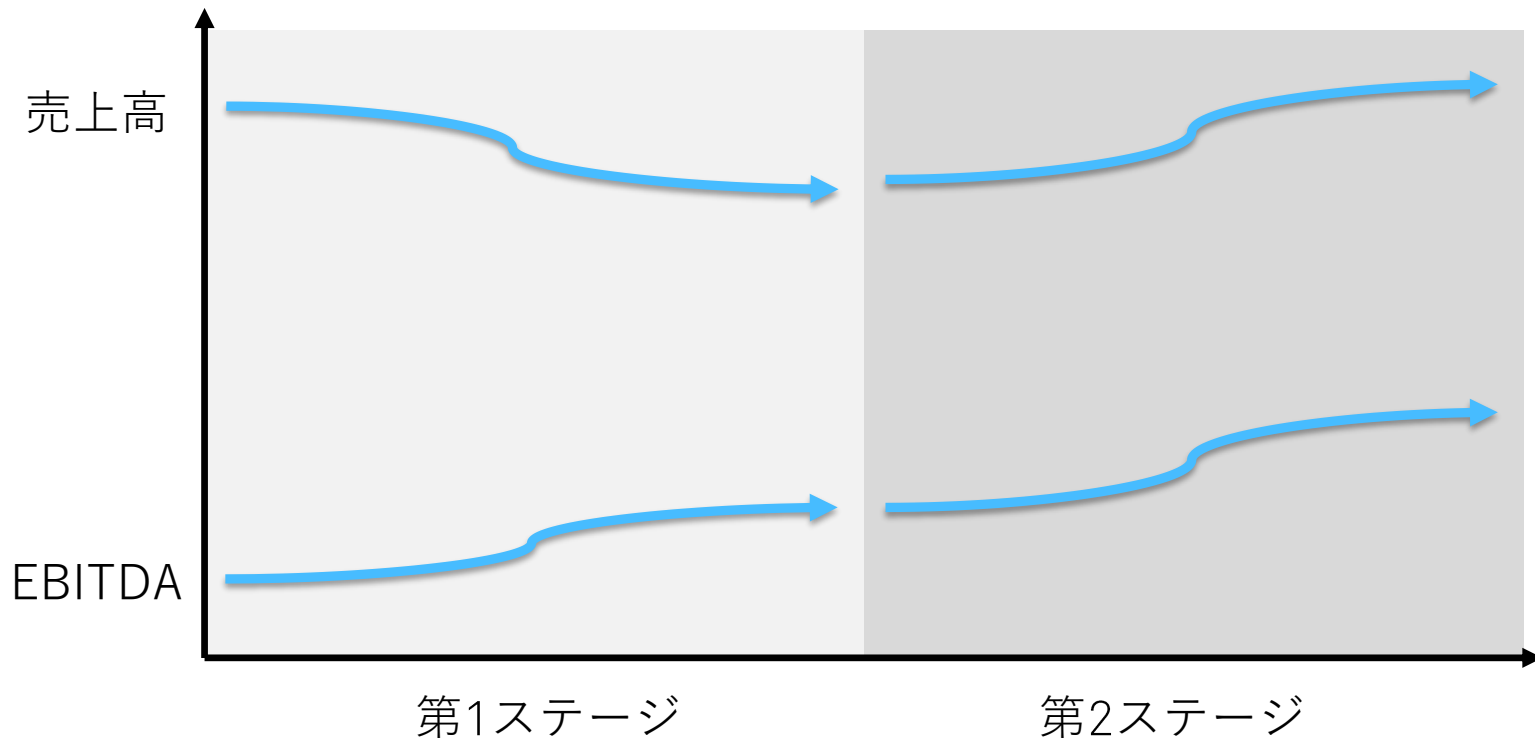




## ■ なぜ他社にはできないか

- 1 縮小均衡戦略に見える
- 2 生産管理の手法の知見が薄い
- 3 本社やコーポレートコストの配賦を嫌がる
- 4 経営トップがユニット別の経営会議に参加していない
- 5 自社内に成功事例がないので現場や他の幹部を説得できない
- 6 信じれない・やりたくない

## ■ ユニット経営導入プロセス



## ■ なぜ海外企業のガバナンスに成功しているか

1 リクルート経営陣自らがChairmanに就く

2 どこを買うかでなく、誰ができるか

3 駐在員を使ったお目付け経営をしない

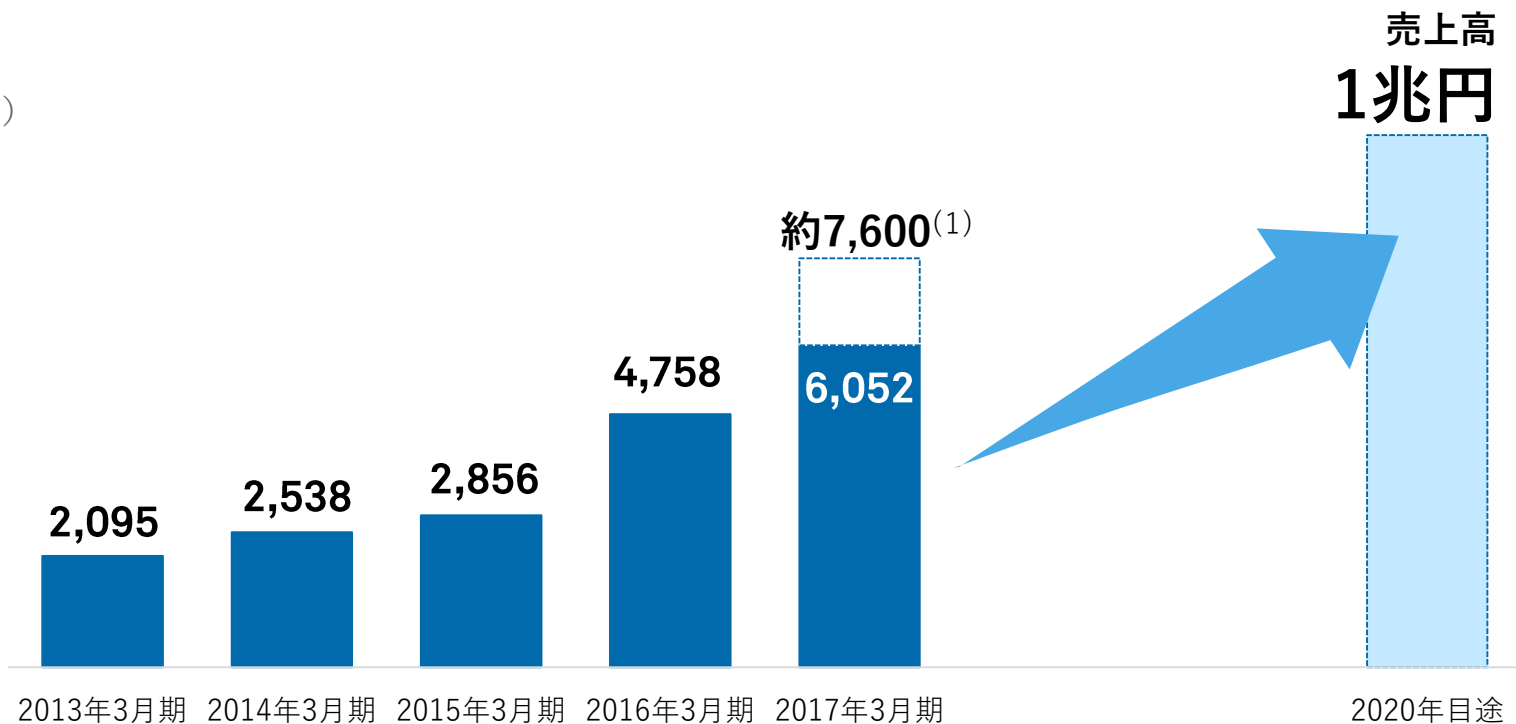
4 レポートラインをはっきりさせる・守る

5 本社機能の役割を必要最小限に留める

6 経営幹部の信賞必罰をきちんと

## ■ 中期的な海外売上高

(億円)



(1) USG People社が通年で連結業績貢献をしていた場合の概算値

## ■ 派遣事業を通して実現していること

### 派遣スタッフへの価値

- スキルギャップの橋渡し
- 時間、場所の制約の解消
- 就社ではなく、就職

### 派遣先企業への価値

- 雇用の柔軟性
- 人事、労務業務のアウトソース
- トータルコストメリット

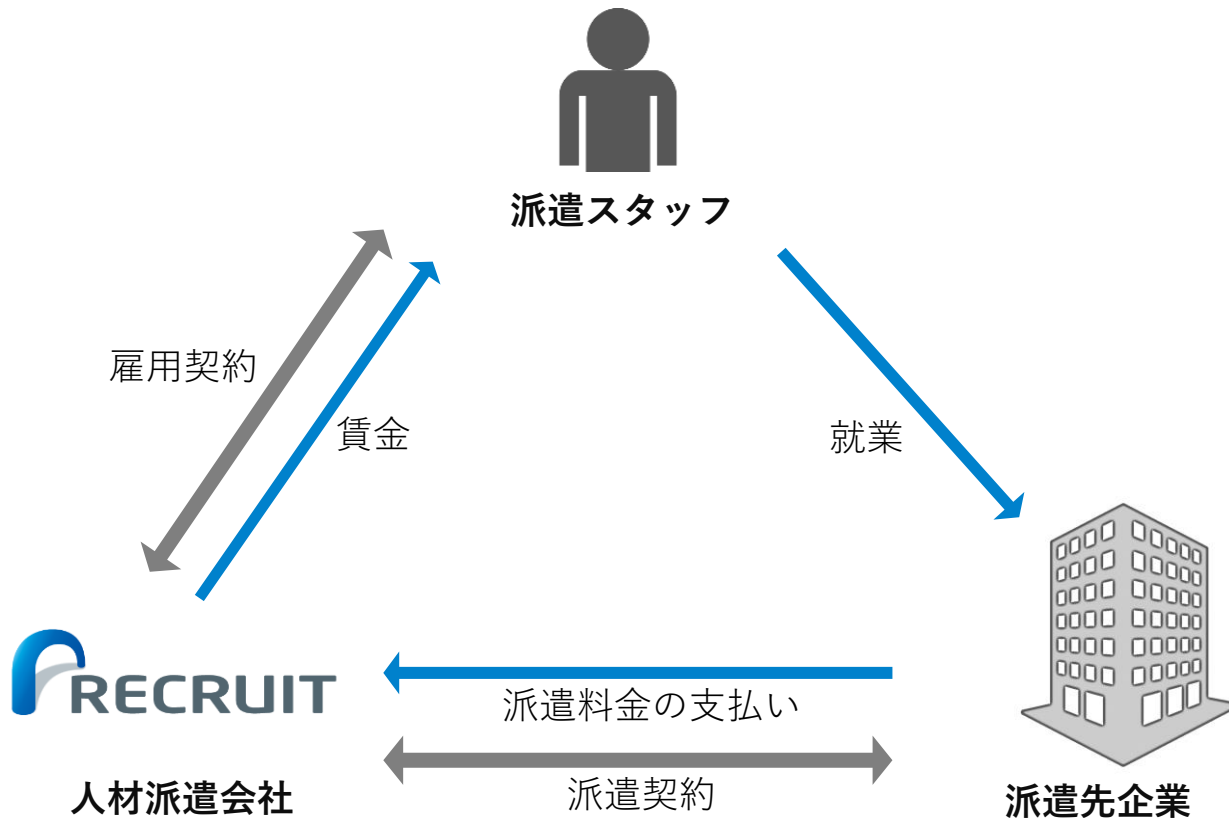
A world map showing the outlines of continents and countries. Two blue downward-pointing arrowheads are positioned above the map, one pointing towards the left and one pointing towards the right, framing the central text.

**全世界で26万人に就業機会を提供**

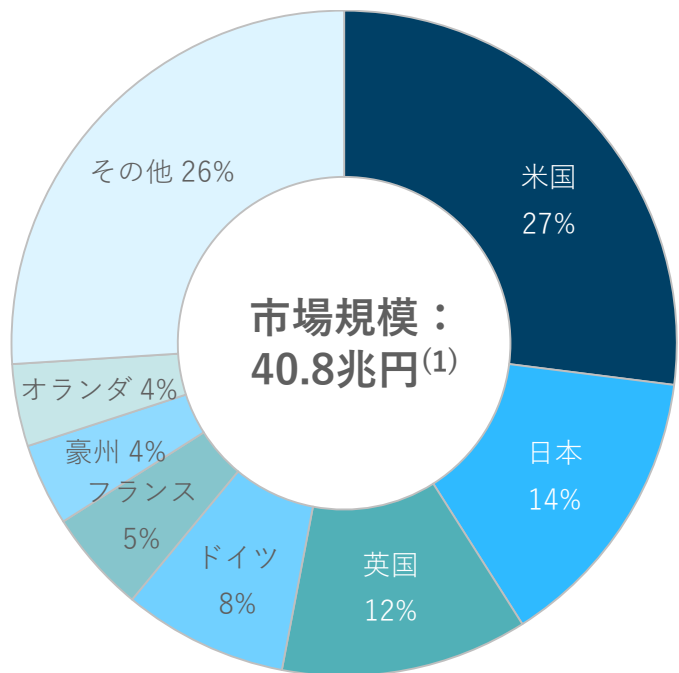


# Appendix

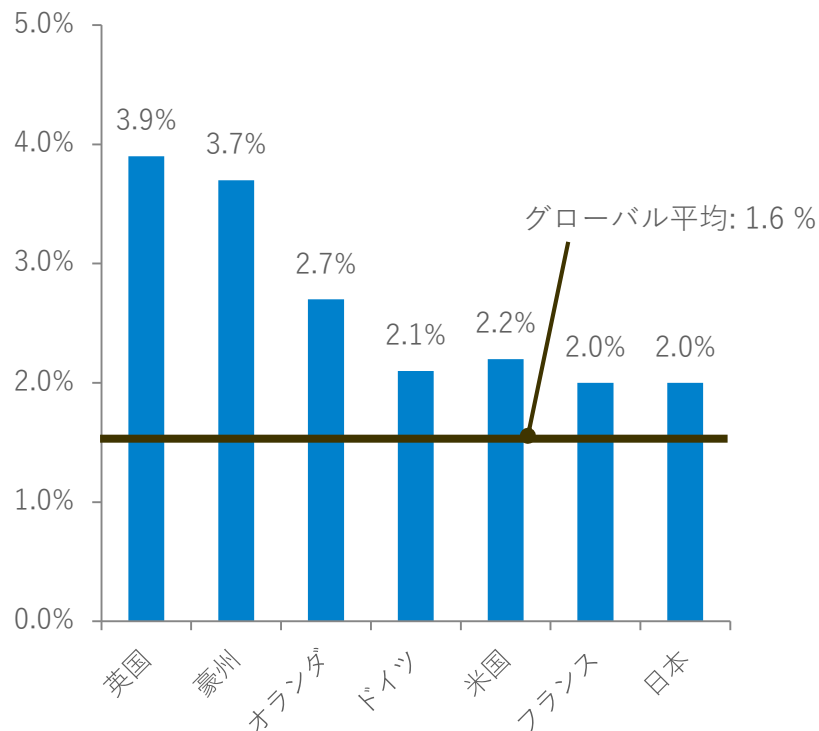
## ■ 人材派遣事業の仕組み



## ■ 人材派遣事業の市場規模



労働人口に占める派遣労働者の割合



出所: Ciett 2016 Economic Report

(1) 316.6 bnユーロを為替レート129.11円(2017/7/20時点)で換算



## ■ 免責事項

本資料の作成にあたり、当社は当社が入手可能な情報の正確性や完全性に依拠し、前提としていますが、その正確性あるいは完全性について、当社は何ら表明及び保証するものではありません。

また、将来に関する記述が含まれている場合がありますが、実際の業績は様々なリスクや不確定要素に左右され、将来に関する記述に明示又は黙示された予想とは大幅に異なる場合があります。したがって、将来予想に関する記述に全面的に依拠することのないようご注意ください。

本資料及びその記載内容について、当社の書面による事前の同意なしに、第三者が、その他の目的で公開又は利用することはできません。