

地域金融機関による人材紹介を 意義あるものとするために



代表取締役社長 小城武彦

2020年2月18日

サマリー

1

地方企業に必要な人材紹介は、事業性評価と一体となった「伴走支援型」

▶従来の人材紹介業のモデルでは効果は限定的。要注意

2

担い手として地域金融機関が最適

▶既存業務とのシナジーなど参入の意義大。十分な事業性評価能力を有することが大前提

3

首都圏人材(サプライサイド)の状況は大幅に好転

▶良い求人さえ仕立てることができれば、人材を探すことは難しくない状況

日本人材機構について

新しい人、新しい地方へ。

- 自らの力を最大にして、
住む地域で活躍したい“日本人材”と、地域に根ざし、地域を担う“地方企業”。
両者の志を分かちがたく結ぶ。
- 新たな人材事業市場を切り拓く先駆的企業となり、地方の発展に寄与する。
 - ・ 人の人生観まで関わり、“日本人材が地方に動く、新しい社会価値”を創出する。
 - ・ 企業の経営・組織・制度領域まで関わり、“地方企業支援の新しいモデル”を創出する。

1. 民間企業が参入できる経済合理性を伴ったビジネスモデルを開発する。

首都圏人材とのコミュニケーション、地
方転職及び地方求人の情報提供

首都圏人材への働きかけ

地方企業の経営課題の明確化及び解
決の支援

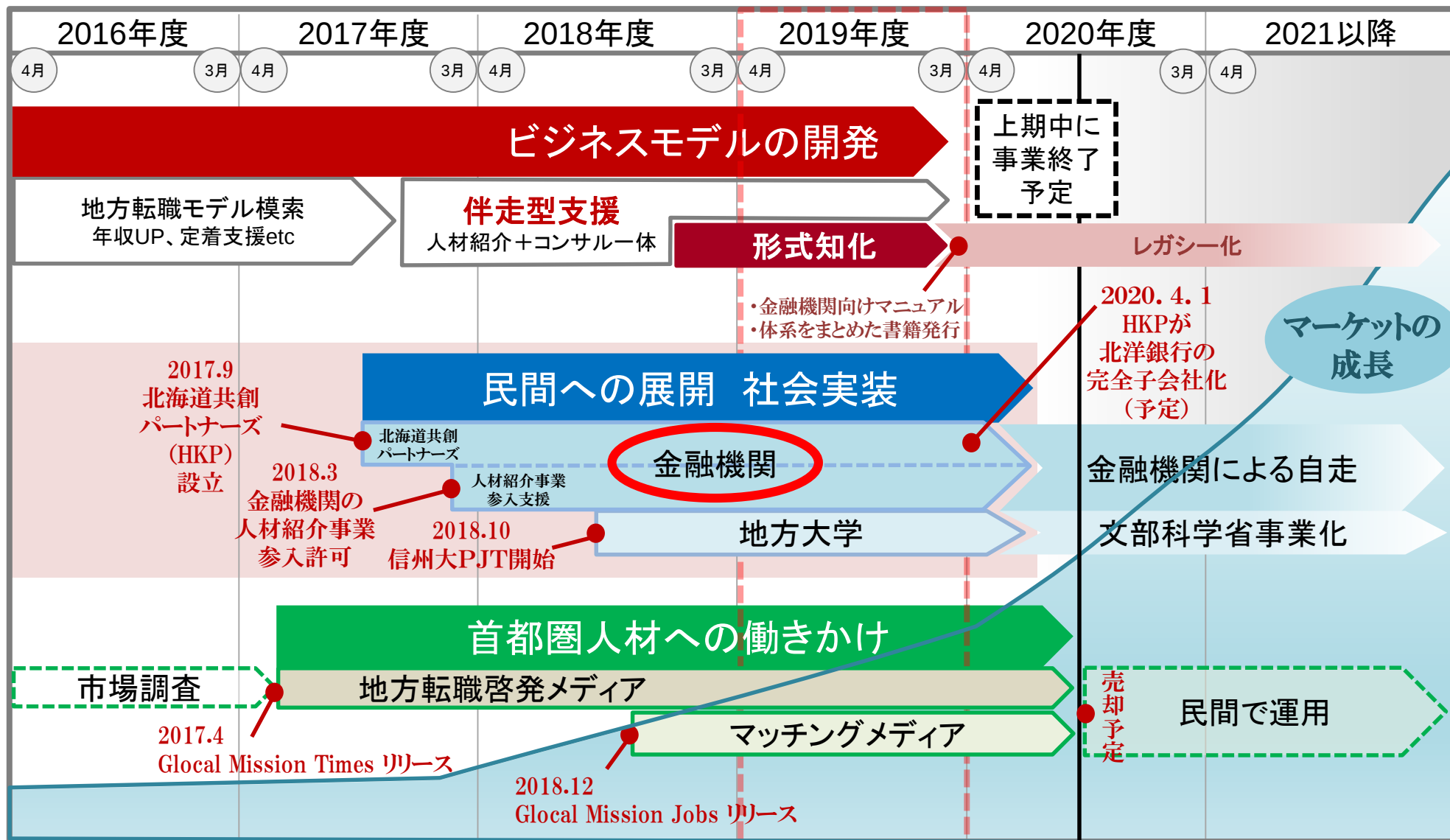
ビジネスモデルの開発

2. 当該ビジネスモデルがいくつかの民間企業に実際に採用され、マーケットベースで稼働することを確認する。

民間への展開・社会実装

○この結果、**市場に一定のモーメンタム**が出現

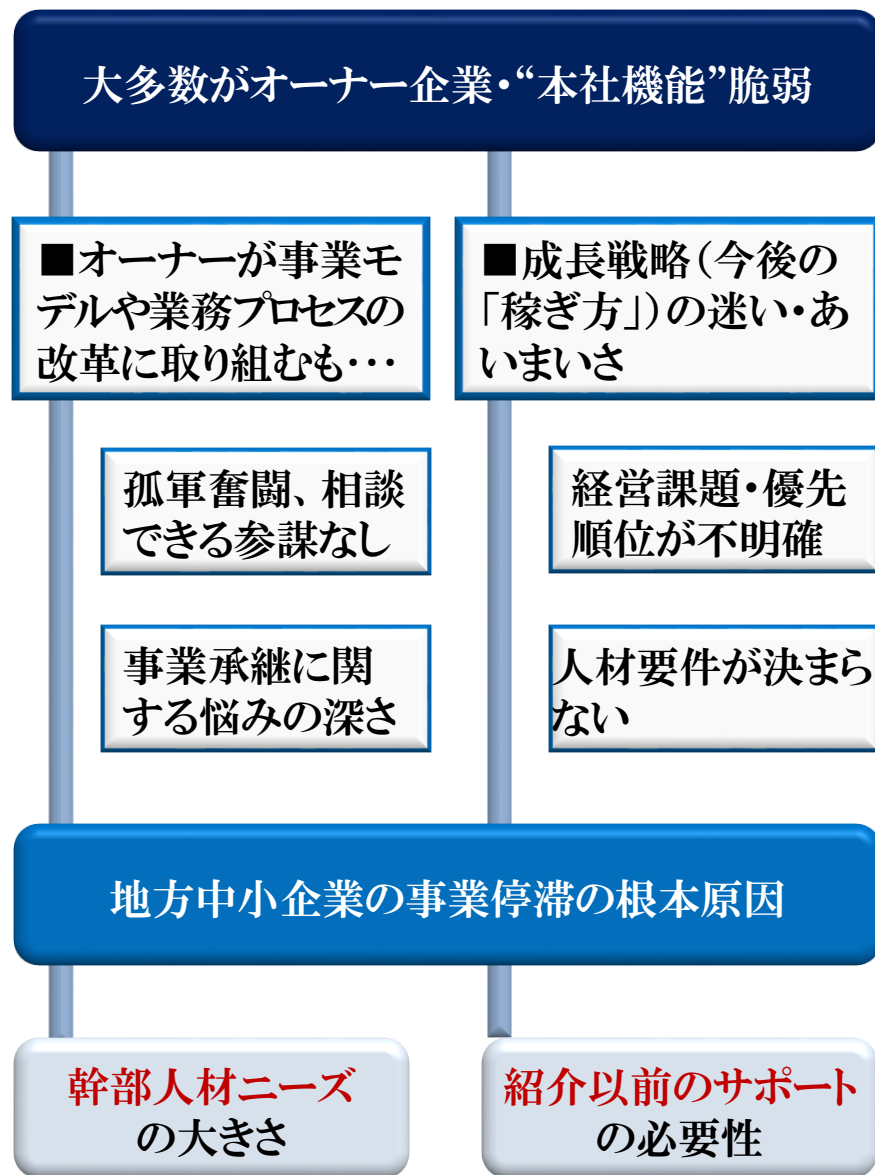
○活動の主役を「**官**」から「**民**」へ**バトンタッチ**する時期が到来したと判断



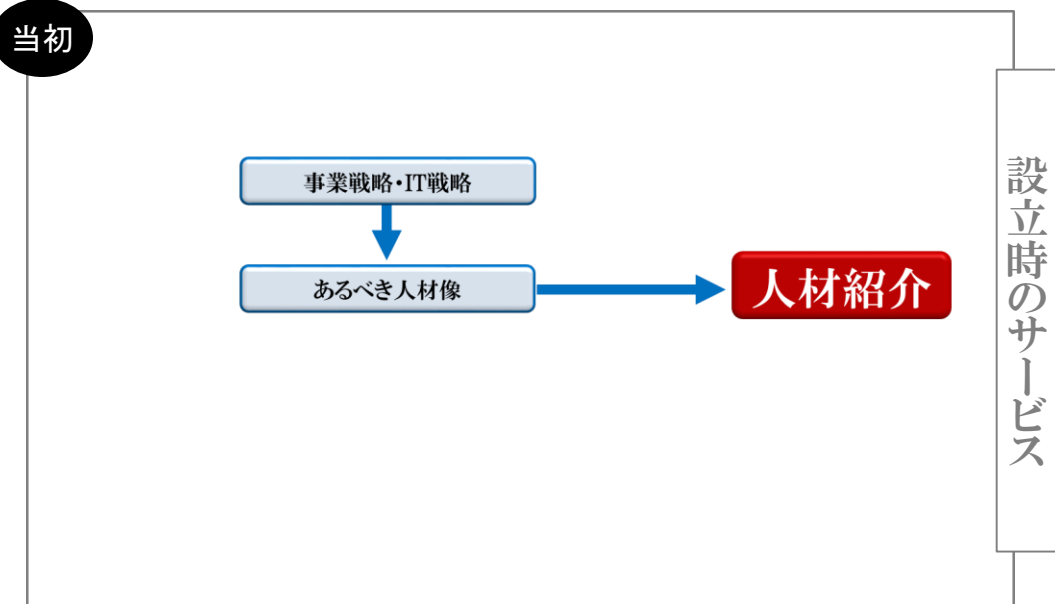
1 ビジネスモデルの開発

伴走型支援サービスの重要性

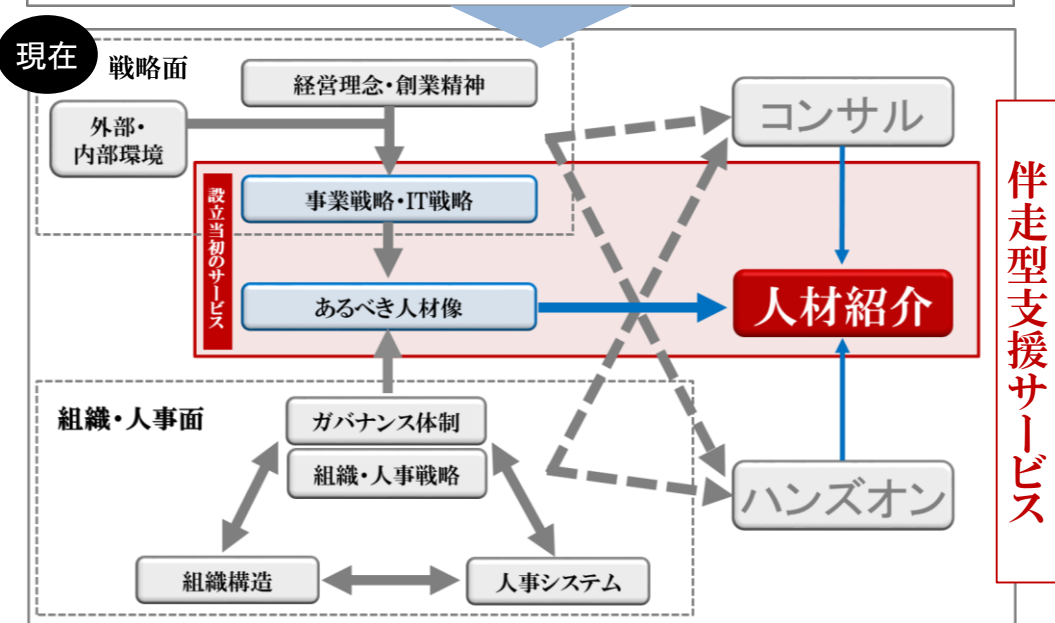
地方企業の実態と当社事業ドメインの変化



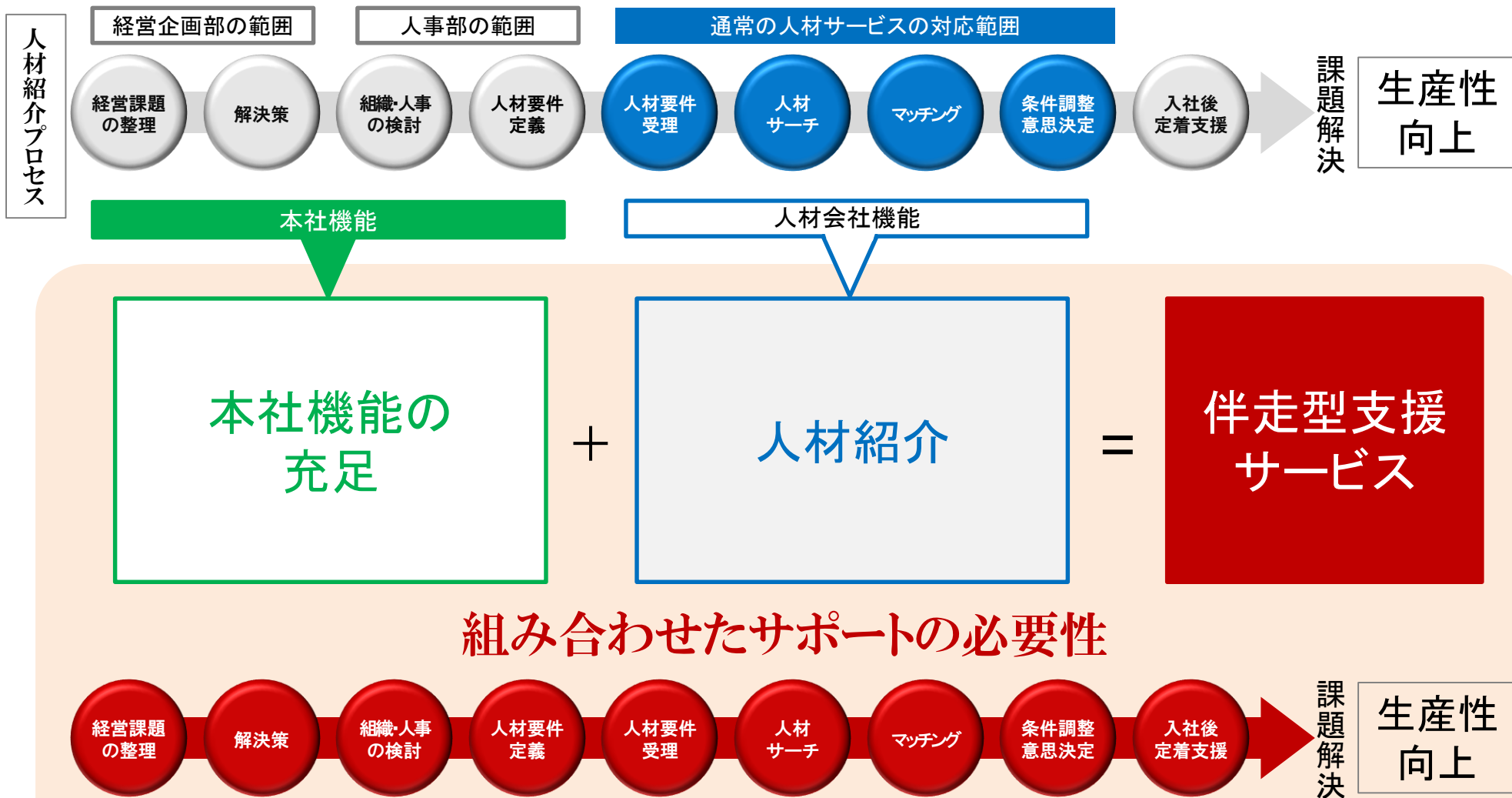
当初



現在



伴走型支援サービスとは



※場合によっては、経営課題の整理後、あえて人材紹介プロセスに移行せず、コンサルティングプログラムやハンズオンでのサポートも提案することもある

伴走型支援の重要性：人材像が変化

退任役員の後任

新規事業担当幹部

金属製品製造業

売上65億円
従業員数200人



定年を迎える**技術部門の常務**の後任を探したい

・これを機に、メーカーからソリューション提案型企業に生まれ変わってはどうか
・補充ではなく、**技術面**の**分かる営業幹部**を採用して新規事業に打って出るべき



紹介人材
【営業技術室長】
元大手メーカー。前職の中小企業で同職

海外営業の担当幹部

国内新規事業担当幹部

電子部品製造業

売上35億円
従業員数300人



減り続ける売上を上げるため**海外進出**がしたい

・主力製品のPCパーツの売り上げ減は需要減によるもので、海外でも同じ
・技術革新が進む**国内自動車業界**の開拓を狙い、営業担当を採用してはどうか



紹介人材
【営業本部長】
前職で自動車業界の市場開拓経験あり

管理部長&営業部長の2人

再生担当の副社長1人

食品加工業

売上8億円
従業員数100人



管理部門と営業部門に**合計2人**の**幹部人材**を

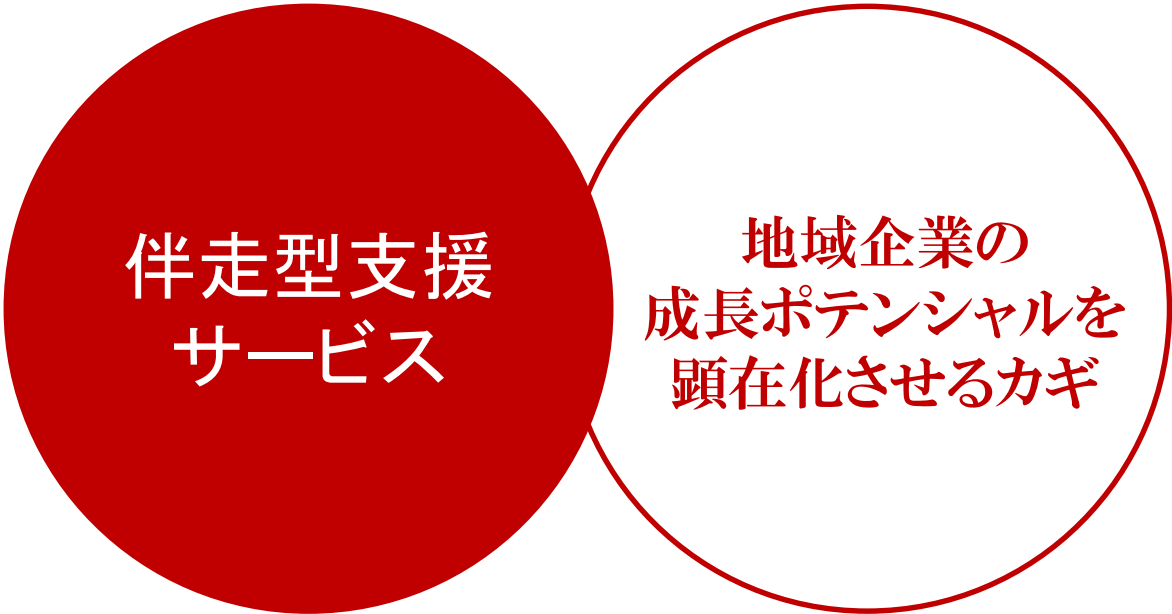
・再生局面にあり、**力強く牽引**できるターンアラウンドマネージャーが必要
・年収500万円の2人を採用するという発想ではなく、**有能な副社長1人**に1000万円という発想を



紹介人材
【副社長】
大手飲食の経営企画親族企業を再生

2 民間への展開 社会実装

地域金融機関の出番



伴走型支援
サービス

地域企業の
成長ポテンシャルを
顕在化させるカギ

- 地域金融機関のミッションそのもの
- 地域金融機関の強み(信頼関係、事業性評価能力)を活かせる領域
- 首都圏人材にとって、「地域金融機関の紹介」は大きな安心材料

金融機関からの取引企業の紹介 73%が「ポジティブ」「ややポジティブ」

【2018年度調査】

Q：地方の金融機関から、融資先企業の経営幹部に推薦するオファーがあったとき、あなたはどうかとらえますか？

N=1650

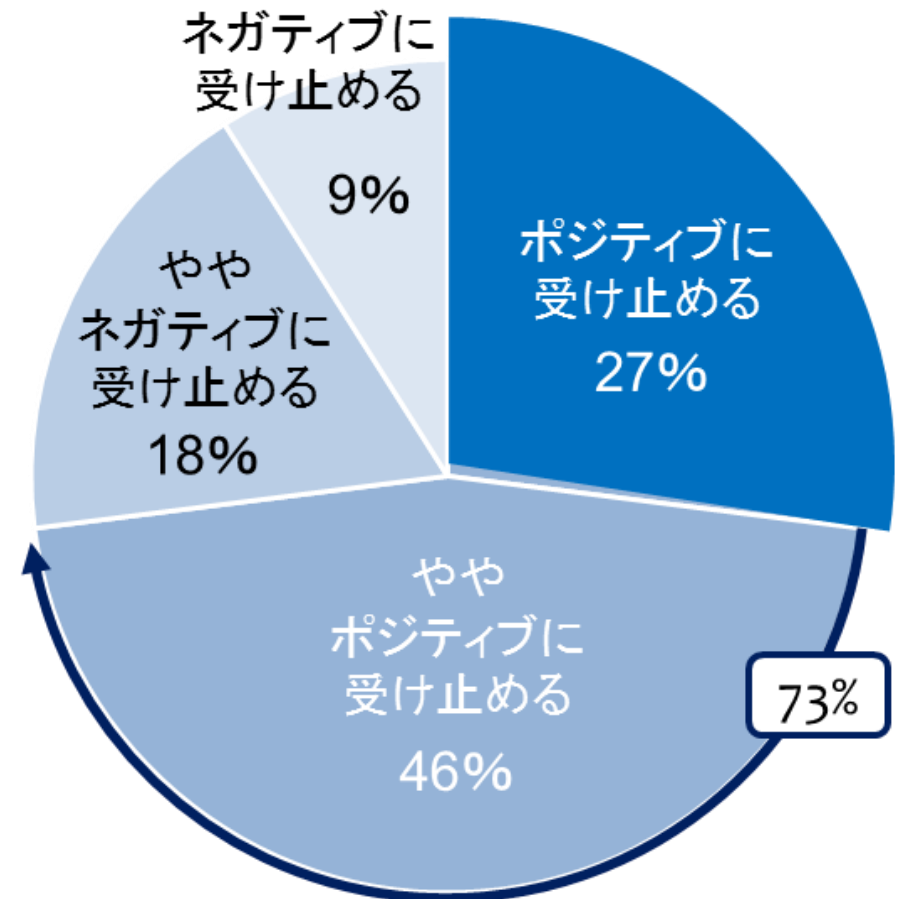
首都圏管理職就業意識調査

【調査方法】

インターネットモニター調査

【調査対象】

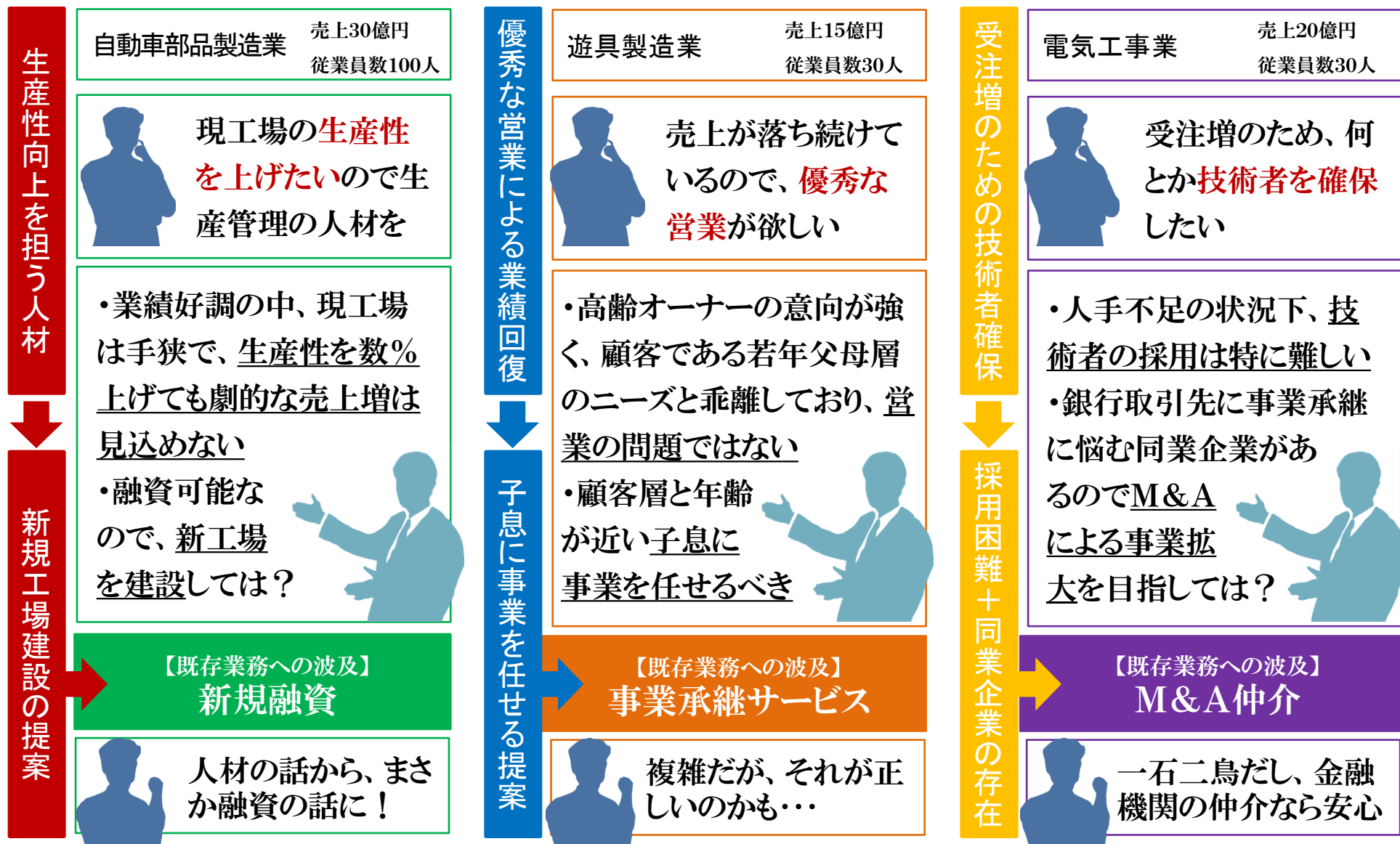
- ①一都三県（東京都、千葉、埼玉、神奈川各県）在住
- ②東京都内に通勤
- ③事業業500人以上、製造業1000人の従業員規模の企業に勤務
- ④課長級以上の管理職





- 他金融機関へのスイッチングコスト創出(金利競争回避)
 - 新たな資金ニーズの創出
 - その他金融サービスへのニーズ喚起
- ⇒ 人材紹介単体での短期的収益を追うのは得策ではない

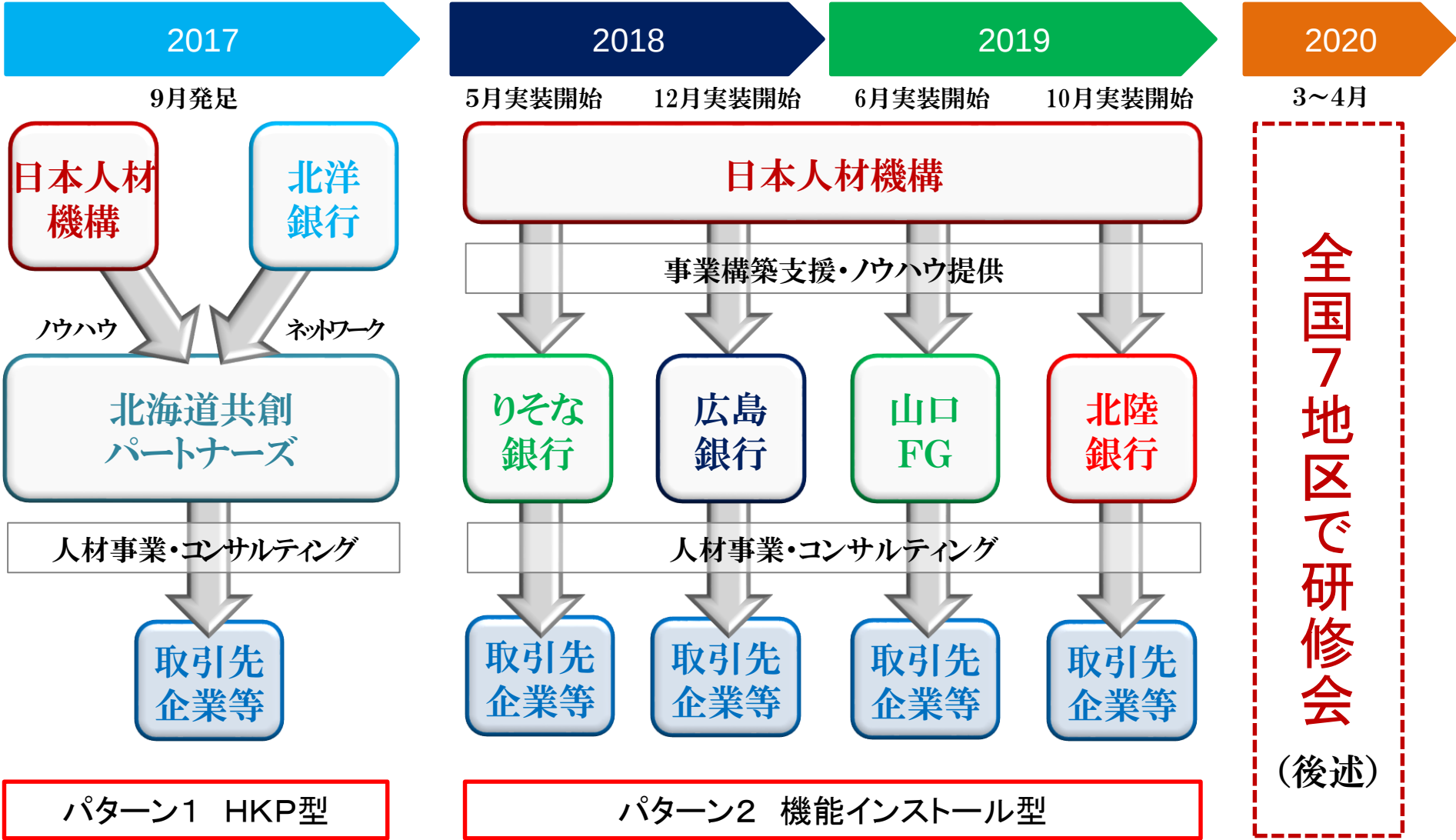
既存業務への波及例



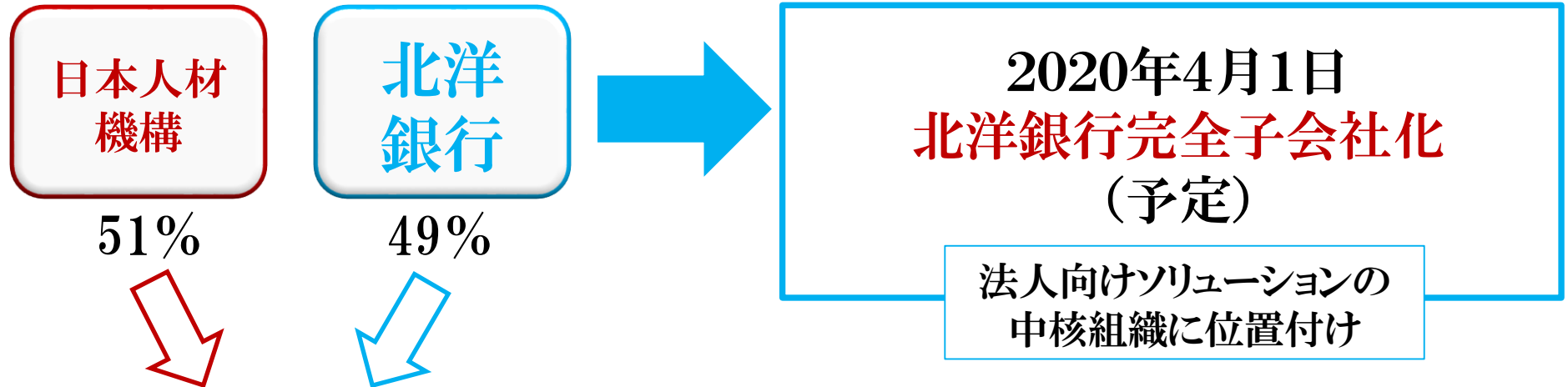


- 地域密着&FACE TO FACE が強みとなる事業領域
- 異業種に対抗するための参入障壁として機能

JHRによる“実装例”の創出



株主構成



HKP型の広がり

人材紹介機能を持つコンサルティング会社として
規制緩和後に設立された主な金融機関子会社

2019年7月～

YMキャリア
(山口FG)

2019年10月～

あおもり創生パートナーズ
(青森銀行)

2020年1月～

仙台銀キャピタル&
コンサルティング
(仙台銀行)

2020年4月～

いわぎんコンサルティング
(岩手銀行)

幹部人材決定事例

- | | | |
|-----------|--------------------------------------|---------|
| ○創薬ベンチャー | 研究開発部長(役員候補) | 年収10百万円 |
| | (元一部上場大手ビールメーカー
研究開発部門プロジェクトリーダー) | |
| ○老舗菓子メーカー | 執行役員副社長 | 年収12百万円 |
| | (元一部上場機械部品メーカー執行役員) | |
| ○建築工事業 | 総務部長(役員候補) | 年収11百万円 |
| | (一部上場企業及び中小企業で管理業務を経験) | |

銀行からの出向者のみで決定

最大のKSFは、事業性評価能力と対オーナー対話力

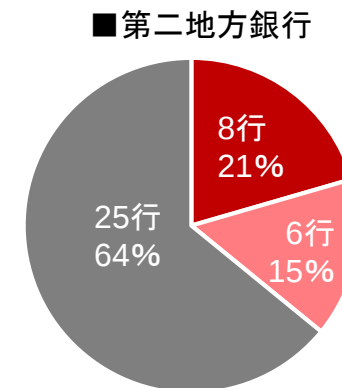
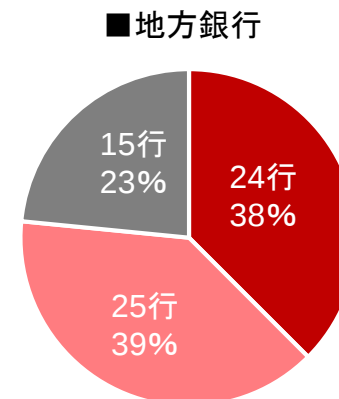
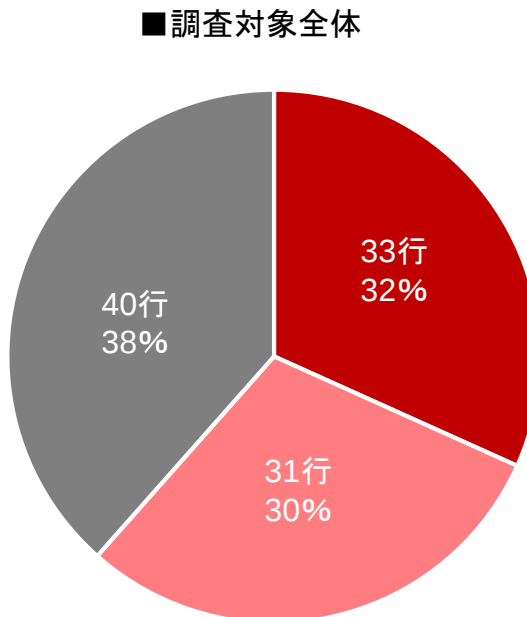
これらを保有する銀行員にとって、人材紹介の難易度は決して高くない

参入動向調査の結果

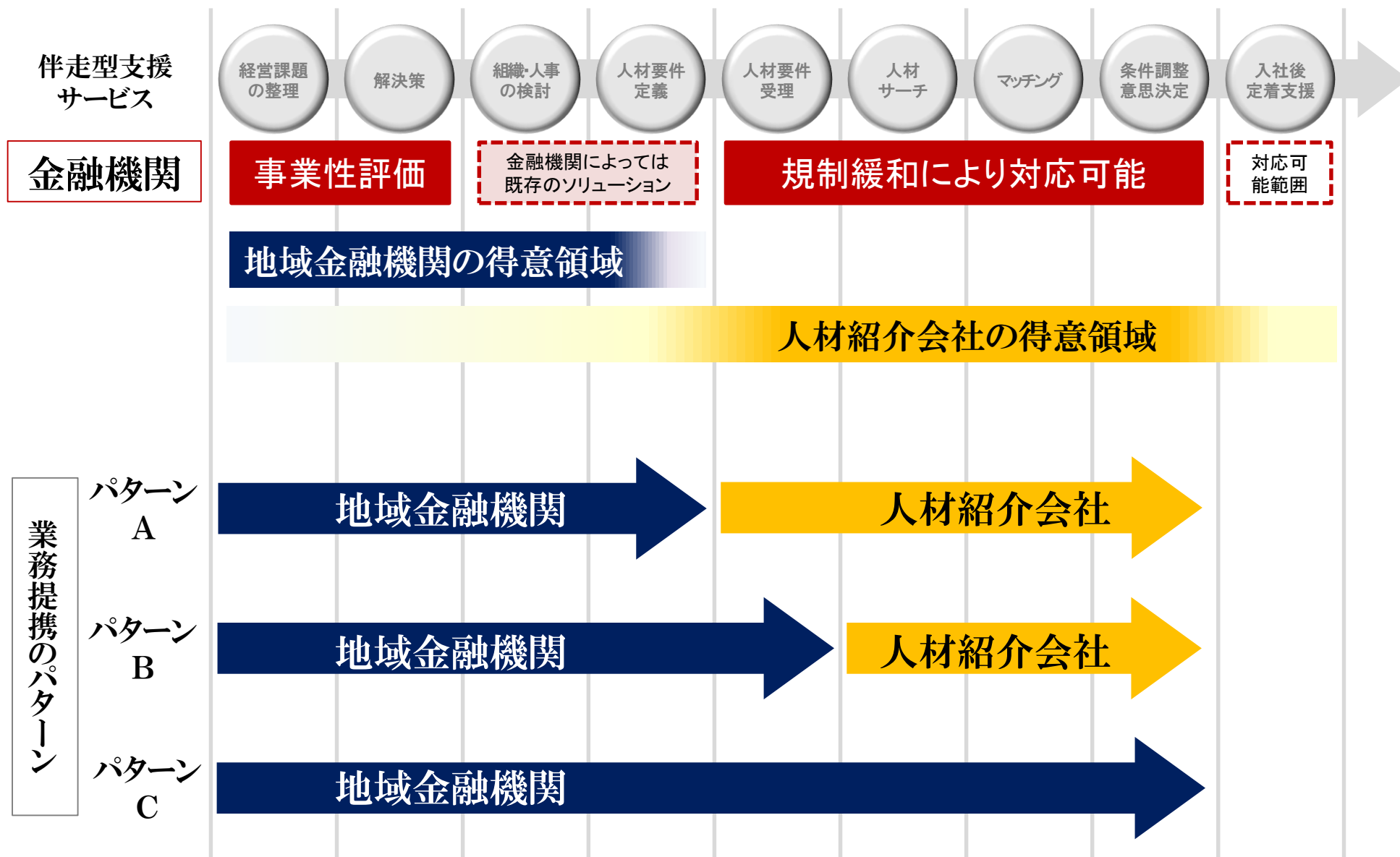
人材紹介事業の許認可取得に関する 地域銀行104行への動向調査 (2019年 金融庁&日本人材機構)

調査期間：
6月20日～9月3日
調査対象：
「地域銀行」104行
地方銀行
第二地方銀行
埼玉りそな銀行
調査方法：
郵送文書による記述式

すでに取得済み
概ね3年後までに取得
取得予定はない



概ね3年で現在の33%→62%に



参入する金融機関を診るポイント

①人材紹介への参入目的

- ▶生産性向上など地域企業の持続的成長を図ることが主目的となっているか
- ▶銀行幹部も含め、行内で共有されているか
- ▶紹介数や短期的な収益を単純に追うものになっていないか

③紹介しようとしている人材像

- ▶生産性の向上など変革を起こせる人材(≡経営幹部)をターゲットとしているか
- ▶単なる人手不足対策(実務者層の補充)になっていないか

②事業性評価との一体性

- ▶オーナーの希望する人材像を「鵜呑み」にしていないか
- ▶「戦略」－「経営課題」－「解決策としての人材」が見えているか
- ▶静的な事業性評価だけでなく、動的な事業性向上の視点を持っているか

④銀行内の執行体制

- ▶エース級の人材を充てているか
- ▶従来のビジネスマッチングと同じ位置づけになっていないか

3 首都圏人材の現状

地方転職が当たり前の選択肢の一つに

伴走型支援サービスの効果と実績

総件数
421件中

人材紹介
154件

前職時代の
平均

865万円

同水準

決定年収
の平均

866万円

60歳

50歳

40歳

30歳

最年長
67歳

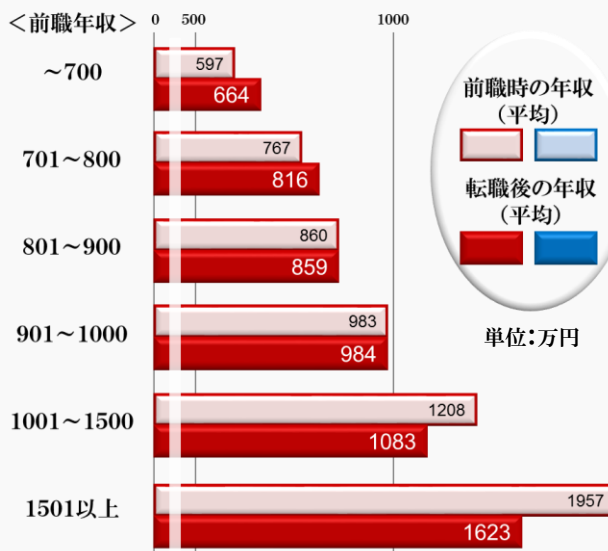
平均
49歳

最年少
29歳

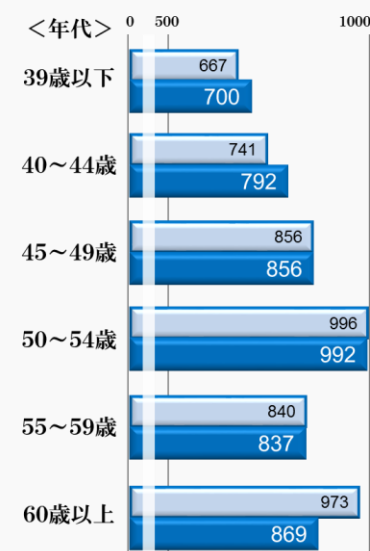
・仕事が面白ければ
人は動く

・経営幹部であれば
高年俸は実現可能

前職年収ごとの収入の変化(平均)



年代別の収入の変化(平均)

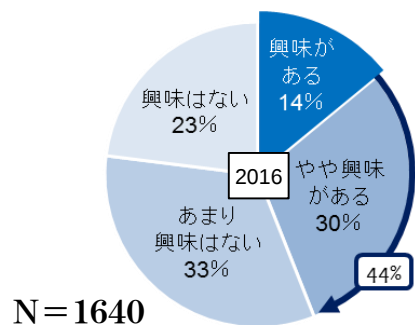
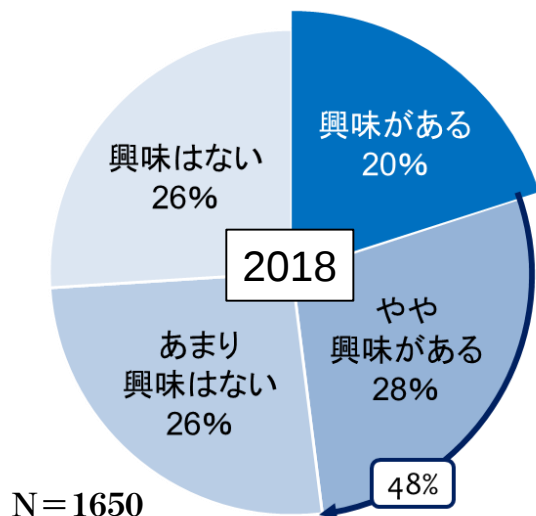


伴走型支援サービスが機能

当たり前になりつつある地方転職(首都圏管理職就業意識調査)

地方企業への興味は14%→20%に

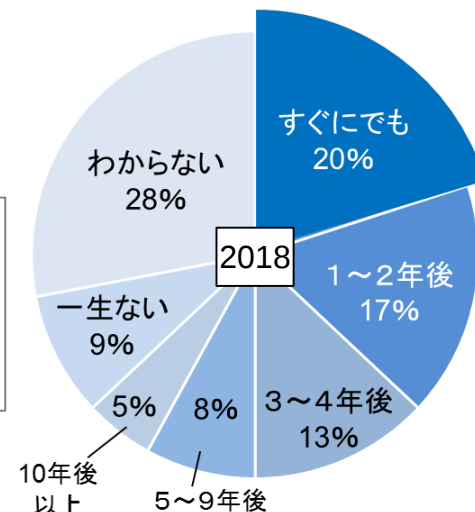
Q：地方企業（東京・大阪・名古屋などの主要都市を除く）で働くことに興味はありますか？



魅力あるオファーなら 20%が「すぐにでも」地方へ転職

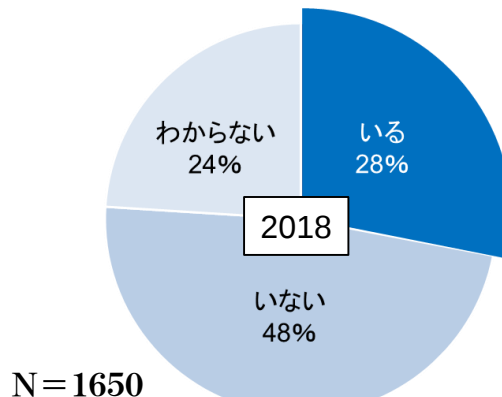
Q：十分に魅力のあるオファーが来ると仮定して、あなた自身にとって、どのタイミングであれば、地方の中堅中小企業（への転職を考えることができますか？

N=1650

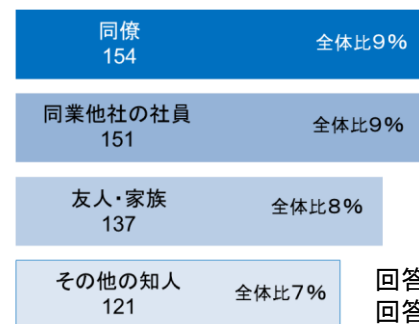


“周囲の地方転職”を28%が目撃

Q：あなたの周りの首都圏のビジネスパーソンで、最近2～3年のうちに地方の中堅中小企業（売上高10～100億円程度）に転職された方はいますか？



Q：左で「いる」と答えた方に質問です。周囲のどのような方が地方の中堅中小企業に転職されましたか？（複数回答）



回答者数=464
回答総数=563

※全体比=回答数÷1650(調査対象全体)

人材紹介業者の地方転職市場への参入状態

2018年8月18日 日経

パーソルキャリアやビズリーチ



人材サービス各社は地方に商機を見だし相次いでサービスを投入している

地方企業に人材供給 地銀と連携／後継者を紹介

人材サービス各社は地方に商機を見出し相次いでサービスを投入している。地方企業に人材供給を支援する。同社の代表者は「地方で働きたい」と思っている人々を多く紹介している。地方企業と働き手を橋渡しする」と話す。

人材サービスのビズリーチは7月、石川県で中小企業の事業継承を支援する取り組みを始めた。地元企業の経営支援を手掛ける七尾街づくりセンターと共同で、後継者不足などに悩む地元企業を支援する。

地元企業と域外の人材を結びつける専用求人サイトを発足した。域外「足」「や不足」しているとの回答が割を超え、補を紹介するほか、地元企業への出資や買取を仲介する。将来は全国の自治体と連携を深めたい。

「地域経済500調査」では、自社の従業員が不足している企業を支援する。日本経済新聞社が各地の有力企業や事業所などのトップを対象に行う「地域経済500調査」

Key Number

地域金融機関
25行と
業務提携



地方比率
20%に
いち早く到達



地方拠点配属
2倍に
地方比率15%に
(成長領域と認定)



当社との関係

出向受け入れ
(1名)

A社

出向受け入れ
(1名)

B社

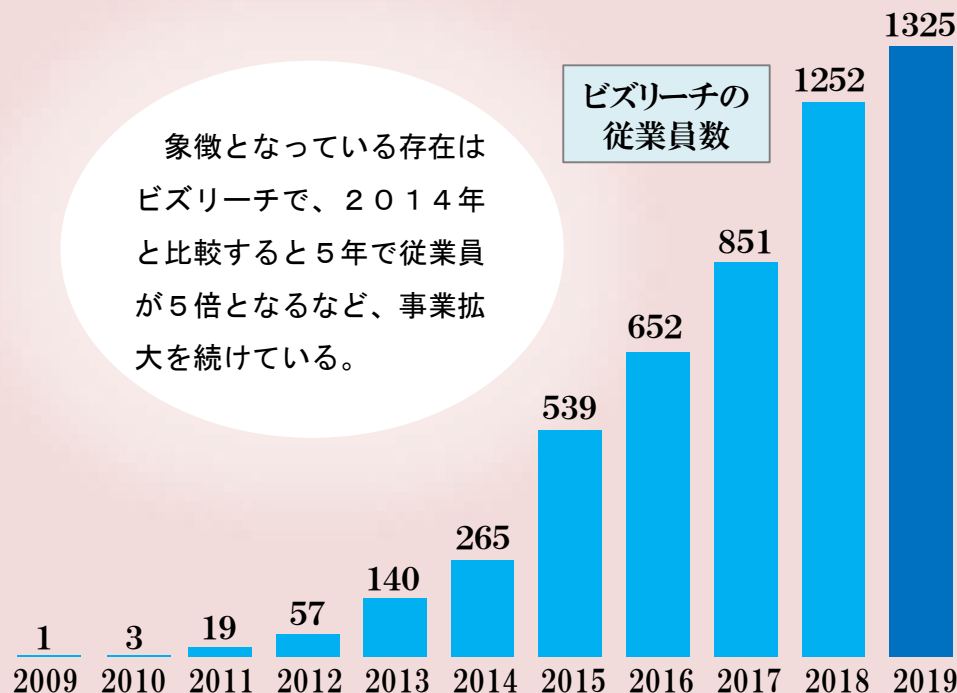
出向受け入れ中
(2名)

C社

民間人材データベースの成長

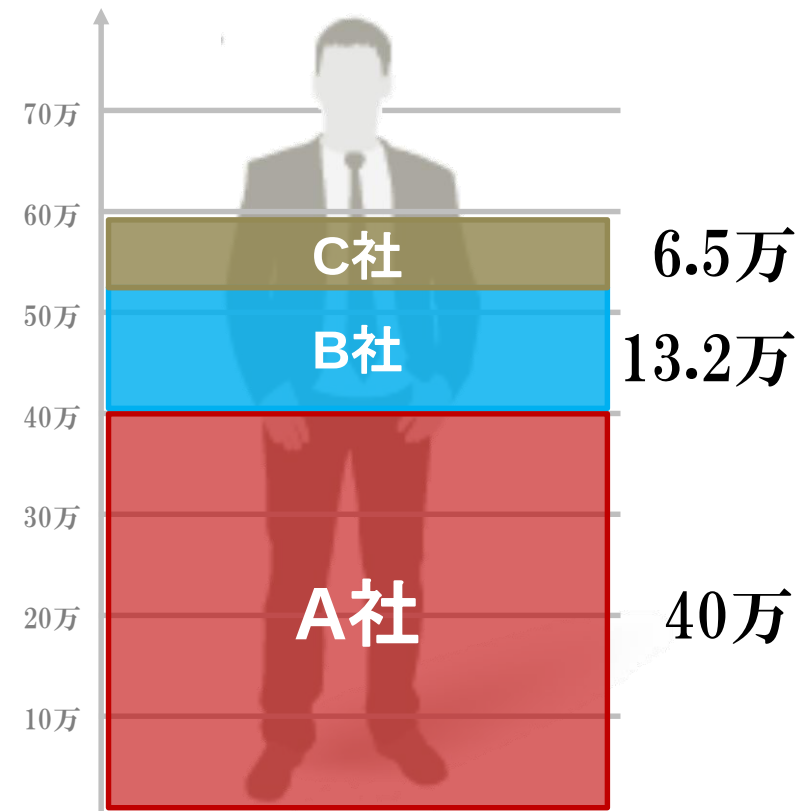
かつては各人材紹介会社が、“門外不出”のデータベースを持ち、それが人材紹介会社の強みとなっていた。近年、こうした“囲い込み”を覆し、企業や人材会社等がニーズに合わせて幅広く利用できる人材データベース(転職希望者が自ら登録)が急成長を遂げた。特にハイクラス層(概ね700万円以上)DBは大きく市場を広げた。

ビズリーチの
従業員数



転職活動中の60万人に アクセス可能

主要人材DBのアクティブなユーザー数(当社調べ)



事業終了に向けて

金融機関向けガイドブック

伴走型支援ノウハウに関する書籍

2020年2月刊行

A4版52ページ

+ JHR公式サイト上に保管用の各種
資料(ひな型等)を整備



2020年5～6月予定

A5版200ページ強

出版元:きんざい

伴走型支援サービスおよびその導入のため
の全ノウハウを体系化して開示する。

1. 名称 地域金融機関向け人材紹介事業参入研修会(仮)

2. 開催都市・予定日時(実施日順) ※日程は変更になる場合があります

3月6日 (金)	10:00～17:00(受付開始9:30)	広島
3月11日 (水)	10:00～17:00(受付開始9:30)	大阪
3月24日 (火)	10:00～17:00(受付開始9:30)	仙台
3月31日 (火)	10:00～17:00(受付開始9:30)	東京
4月3日 (金)	10:00～17:00(受付開始9:30)	福岡
4月10日 (金)	10:00～17:00(受付開始9:30)	札幌
4月17日 (金)	10:00～17:00(受付開始9:30)	名古屋

3. 説明会の実施内容

人材紹介業参入ガイド、人材紹介業のノウハウ、取引先との顧客接点強化 など

4. 対象金融機関

地域銀行、信用金庫、信用組合

5. 参加費等 無料

サマリー

1

地方企業に必要な人材紹介は、事業性評価と一体となった「伴走支援型」

▶従来の人材紹介業のモデルでは効果は限定的。要注意

2

担い手として地域金融機関が最適

▶既存業務とのシナジーなど参入の意義大。十分な事業性評価能力を有することが大前提

3

首都圏人材(サプライサイド)の状況は大幅に好転

▶良い求人さえ仕立てることができれば、人材を探すことは難しくない状況

