地方創生
カレッジ

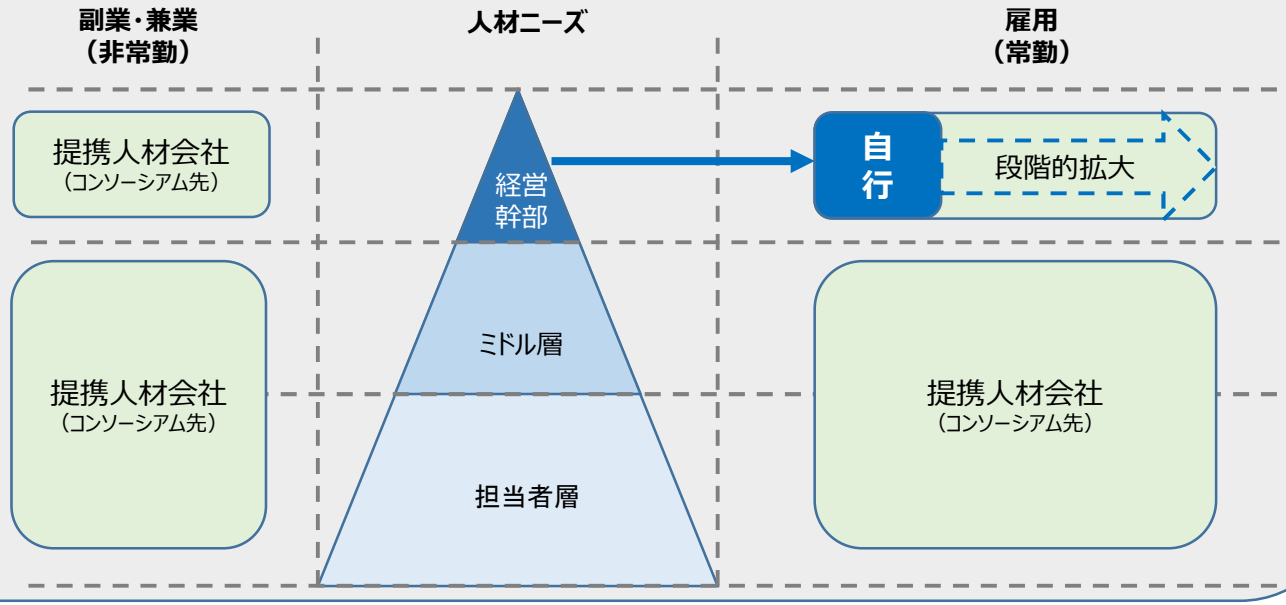
【実践手法】
人材紹介業を始めるにあたり
～人材マッチングの効果的な施策～

【人材紹介業を始めるにあたり】
効果的な施策－**人材紹介と伴走支援の確立（選任体制の確保）**

地方創生カレッジ

・**「案件管理担当」「案件推進担当」**を1名ずつ**「専任」**でアサインします
（兼任で下記のタスクを全うすることは現実的に難しく結果的に事業構築に至りません）

案件管理担当のタスク
・事業スキームの確立（右図）
・提携人材会社への案件振分
・案件推進担当への案件振分
・営業店への展開・勉強会
・営業店からのニーズ吸上げ
・営業店への詳細ヒアリング
・案件進捗管理・集計・報告
・事例・手法共有 (通達他)
・行内連携(企画部他)
・行政連携・金融機関連携



密連携

取り組むタスクは長期かつ多岐に渡りますが、内外の関係者を巻き込みつつ適切な期間をかけることで確実に事業確立に至ります

案件推進担当のタスク
・幹部人材案件の一元遂行
・人材会社のノウハウ吸上げ
・右記工程毎のナレッジ蓄積
・営業店との伴走連携
・課題資料・求人票作成
・案件記録・進捗報告

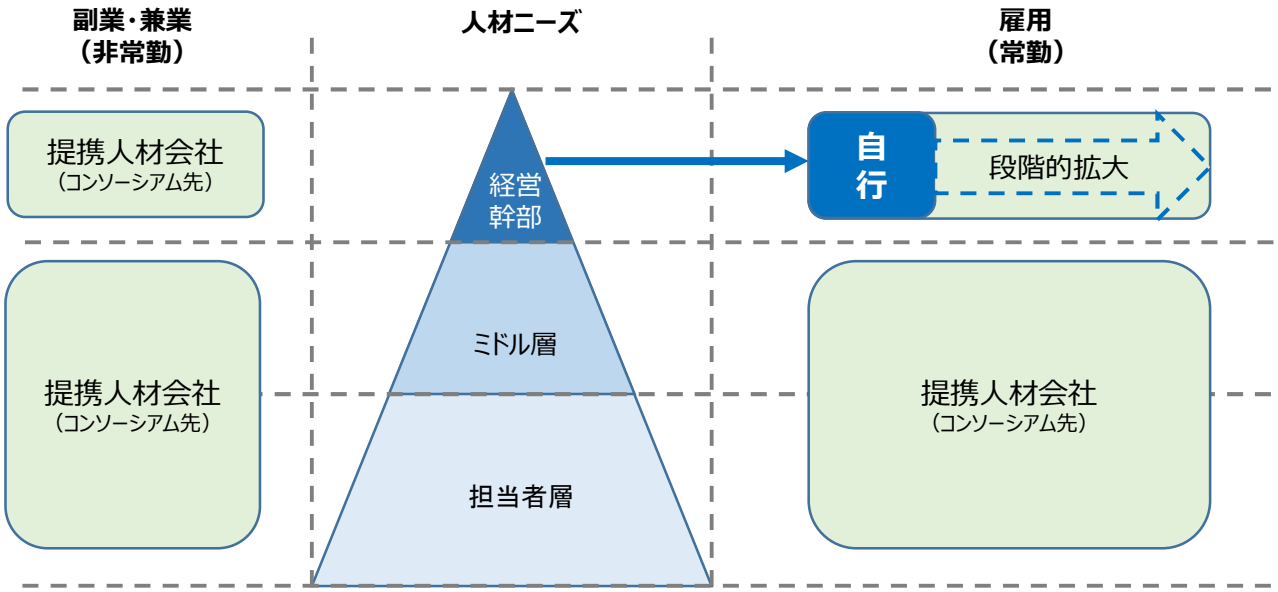
経営幹部人材紹介のフロー（伴走型支援）

【人材紹介業を始めるにあたり】
効果的な施策－**人材紹介と伴走支援の確立(プロの採用・連携)**

地方創生カレッジ

確実な収益化・事業構築を目指す場合は**「外部人材」の登用が有効です。**
（人材紹介（両面型）の経験者を採用または連携）

案件管理担当
- 事業スキームの確立（右図）
- 提携人材会社への案件振分
- 案件推進担当への案件手配
- 営業店への展開・勉強会
- 営業店からのニーズ吸上げ
- 営業店への詳細ヒアリング
- 案件進捗管理・集計・報告
- 事例・手法共有 (通達他)
- 行内連携(企画部他)
- 行政連携・金融機関連携



密連携

案件の質・量の確保 ／ 営業店へのノウハウ・スキル展開

人材紹介のプロを採用または連携

経営課題の整理 → 解決策の検討 → 人材要件定義 → 人材サーチ → マッチング（役割/職位/給与） → 条件調整 意思決定 → 入社後フォロー（定着化支援）

【人材紹介業を始めるにあたり】
効果的な施策－**人材支援の全体フローを作成・共有**

地方創生カレッジ

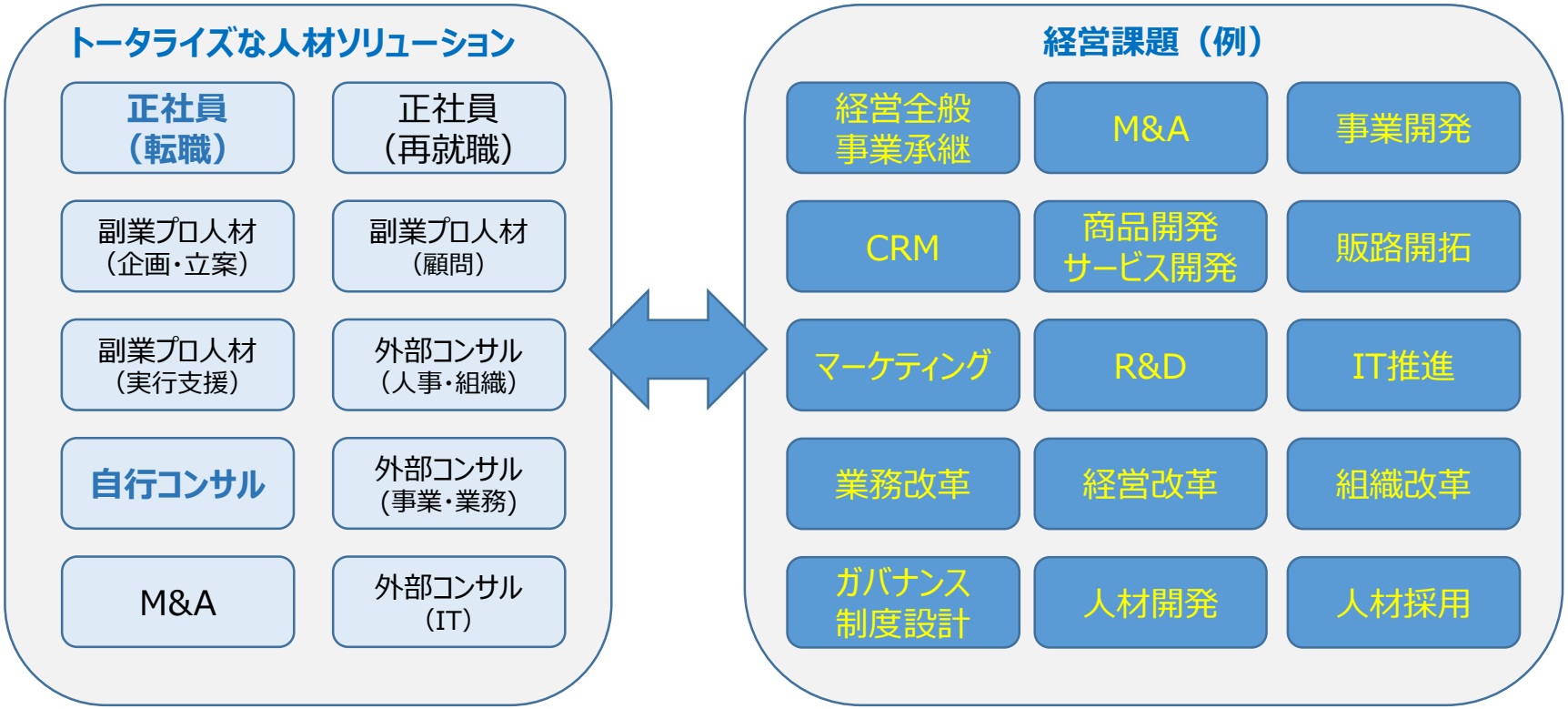
正社員の人材紹介・副業プロ人材の紹介から各種コンサルティング支援まで、多角的な人材ソリューションを提供できるような内外との協業体制を整え、全体フローを確立します。

自行（グループ）のコンサル部門（または子会社）との密接な連携は当然のこと、外部の各種コンサルティング会社との連携も順次確立していく必要があります。

【人材紹介業を始めるにあたり】
効果的な施策－**人材支援の全体像（最終形）も作成**

地方創生カレッジ

「人」の切り口での支援を多角化することにより、同一の取引先に対してあらゆる課題に伴走支援していけるように発展させます。



最終形としては、企業の成長支援を目的としたトータライズな人材ソリューションの提供を可能とする行内外の連携体制を構築していきます。

【人材紹介事業を立ち上げるにあたり】NEW!
効果的な施策－案件情報を記録する・再利用する（ノウハウ・ナレッジの蓄積・活用）

地方創生カレッジ

着手した全案件について同様の進捗管理と記録を行い、人材紹介業務のノウハウ・ナレッジとして蓄積・活用します。項目を正規化して詳細に共有する事が重要です。

■案件情報（項目例）

「企業情報」「担当支店」「担当者(営業店)」「担当者(本店)」「案件経緯」
「課題タイプ」「課題内容」「解決策」「人材要件」「案件ステータス」「案件開始日」「案件終了日」
「終了・停止事由」「コンタクト履歴」etc

■選考情報（項目例）
「募集要項」「候補者情報」「選考ステータス」「面談内容」「フォローアップ内容」「成否区分」「開始年月日」「終了年月日」「コンタクト履歴」

■成約情報（項目例）
「募集内容」「決定ポジション」「決定年収」「決定要因(企業側)」「決定要因(候補者側)」「決定要因(当行)」

※他にも「課題整理の事例」「人材要件整理の事例」を記録・蓄積・活用することも非常に有効です
・「課題整理の事例」： A課題の要因となるB課題の抽出や優先課題の変更の会話事例etc
・「人材要件整理の事例」：人材タイプの変更（正社員→副業プロ人材）の会話事例etc）

【人材紹介事業を立ち上げるにあたり】NEW!
効果的な施策－KPIを定義しPDCAへ活用する

地方創生カレッジ

事業性評価件数・トスアップ件数～成約件数に至るまで、適切な月次KPIを設定し、伴走支援プロセス毎のコンバージョンを上げるためのPDCAに活用します

・「事業性評価件数」・・・・人材ニーズに繋がった事業性評価の件数

・「トスアップ件数」・・・・・・・事業性評価先からのトスアップ件数、人材ニーズ起点のトスアップ件数

・「訪問件数」・・・・・・・・・・トスアップの後、実際に訪問打合せ（課題整理～人材要件定義）に至った件数

・「求人作成件数」・・・・・・訪問打合せ（課題整理～人材要件定義）の後、求人作成できた件数

・「候補者数」・・・・・・・・・・作成した求人毎にスカウトに応じた求職者の人数

・「面談件数」・・・・・・・・・・求人企業が面談をした候補者の人数

・「成約件数」・・・・・・・・・・求人企業と求職者が成約（入社）に至った件数

・「所要期間」・・・・・・・・・・各プロセスごとにかかっている期間（リードタイム）

・「所要工数」・・・・・・・・・・各プロセスごとにかかった工数（本店側・営業店側）

※PDCAは年間の繁忙月・閑散月もにも配慮しながら月次KPIを設定し効果的な対策を打ちます
※「両手型」「片手型」のいずれを選択する場合も、一時的に外部の専門家に支援を受けながらPDCAを効果的に回していくことが極めて現実的です。

効果的な施策－**人材紹介事業の基礎を振り返る**

人材紹介事業の概要・動向・法律のポイントを今一度振り返って把握しなおし、行内外の関係者との理解合わせや折衝に今一度備えます

次項の資料（いずれも日本人材機構より寄稿）を参照ください。

「人材市場の概要、ビジネスモデル」
「紹介業における法律のポイント」
「地方転職登録人材の傾向」
「人材業界プレイヤー動向」

新しい人、新しい地方へ。
日本人材機構
JAPAN HUMAN RESOURCES

また近年の人材ニーズとして増加している「副業プロ人材」の実態についても把握します

次項の資料（みらいワークス社より寄稿）を参照ください。

「副業プロ人材活用のススメ」

mirai works