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】New！！
効果的な施策－「片手型」のメリットを整理・関係各署へ共有する

地方創生カレッジ

有料職業紹介を取得した上での片手型人材紹介と従来のビジネスマッチングによる人材紹介は意味合いも価値も大きく変わってきます（求人企業・金融機関双方にとって）。事業確立のため・体制確立のためにはこれを関係各署に広く共有・理解を得ていくことが重要です。

求人内容を主体的に定義できる	・BMでは求人企業と具体的な求人条件について会話することは制限されています。給与面はじめとする待遇面など採用条件となる求人内容は紹介免許があってはじめて可能となります。
成約確度が上がる収益力が上がる	・人材紹介の成約時BMでは提携の人材紹介会社からのキャッシュバック率は10%ですが、紹介免許を持った地域金融機関へは20%～30%も可能です。（詳細は次ページ）
伴走型支援による人材サポート力向上	・求人票の作成や入社後フォローアップ含め人材紹介の採用工程およびその前後に伴走する形をとれるため、金融機関として取引先への人材のサポート力が大きくあがります
金融機関への評価と信頼の範囲が上がる	・日頃から近くにいて取引のある地域金融機関が、経営課題の整理から人材要件定義・求人内容の詳細まで纏めて支援できると、求人企業からの評価と信頼は確実にあがります

・片手型の人材紹介を全行挙げて徹底的に組織的に推進された多くの地域金融機関様にて、年間で数十件の成約実績を挙げ早々に収益化に成功しています。

【人材紹介業を始めるにあたり】New！！
効果的な施策－「両手型」のメリットを整理・関係各署へ共有する

地方創生カレッジ

人材紹介業務は、事業レベルだけでなく実務レベルでもメリットが多々あります

事業レベルのメリット

①収益性観点： 理論年収×35%(－DB利用料)が
金融機関の手数料収入
※年収600万での成約であれば150万程度の収入

②顧客価値観点： 紹介した幹部人材を通じての中長期的な取引/
企業成長支援（→本業収益拡大）

（長期的な視点として、）
③独自DB構築： 該当エリアへの転職を希望する幹部候補人材
プールを保持、地域人材の囲い込み

＋

REVICによる地域企業経営人材マッチング促進事業
「メガバンク・大企業等人材リストの積極的な活用・マッチング促進」

実務レベルのメリット

- ■課題解決能力の向上
- ■人材要件定義力の向上
- ■企業内情の把握の深化
- ■フォローアップへの深い効果
- ■信頼関係の深化

・人材サーチを手元で実施すると、妥当な根拠を持った上で人材要件の最適化や課題の解決方法提案が可能となります。
・また候補者面談のプロセスを通してさらに課題の本質や内情に立ち入って企業内情を把握でき、現実的な解決方法の提案がさらに可能となります。
・丁寧で効果的なフォローアップができ成約率UPや定着化に繋がり、確固で深い信頼関係を構築できます。

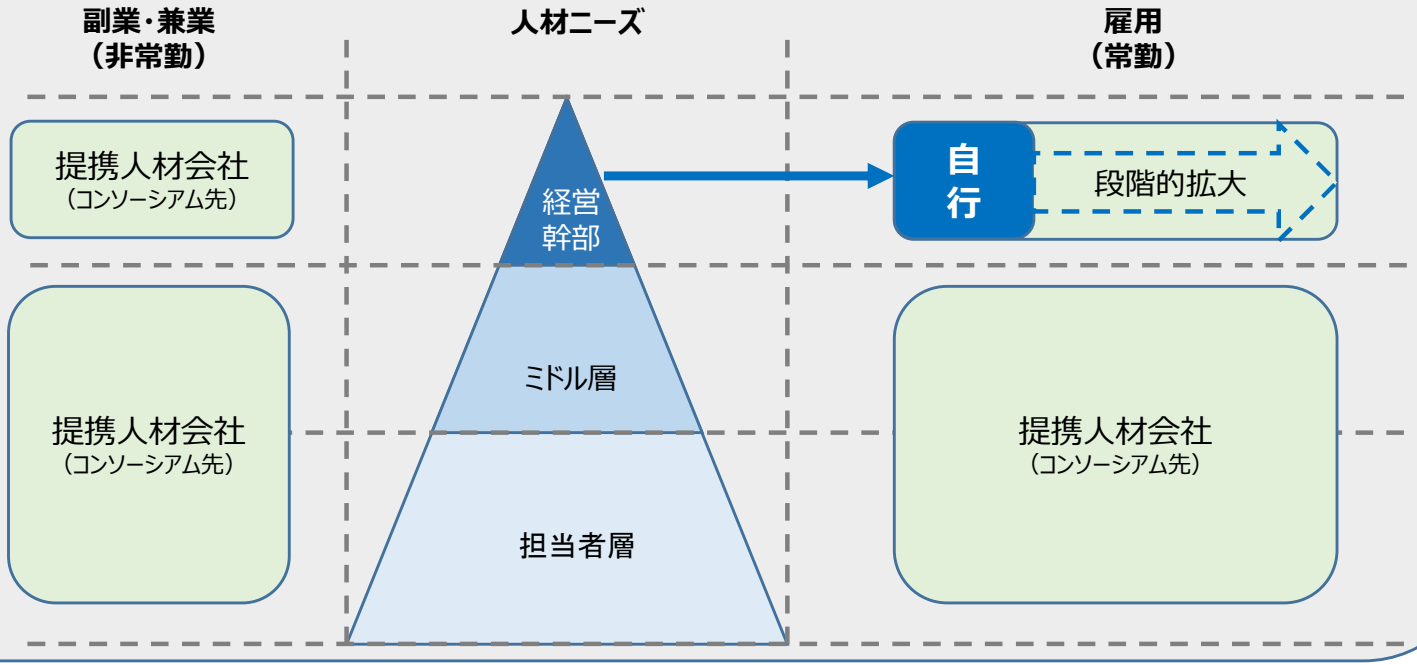
効果的で価値の高い
人材紹介事業の確立へ

【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

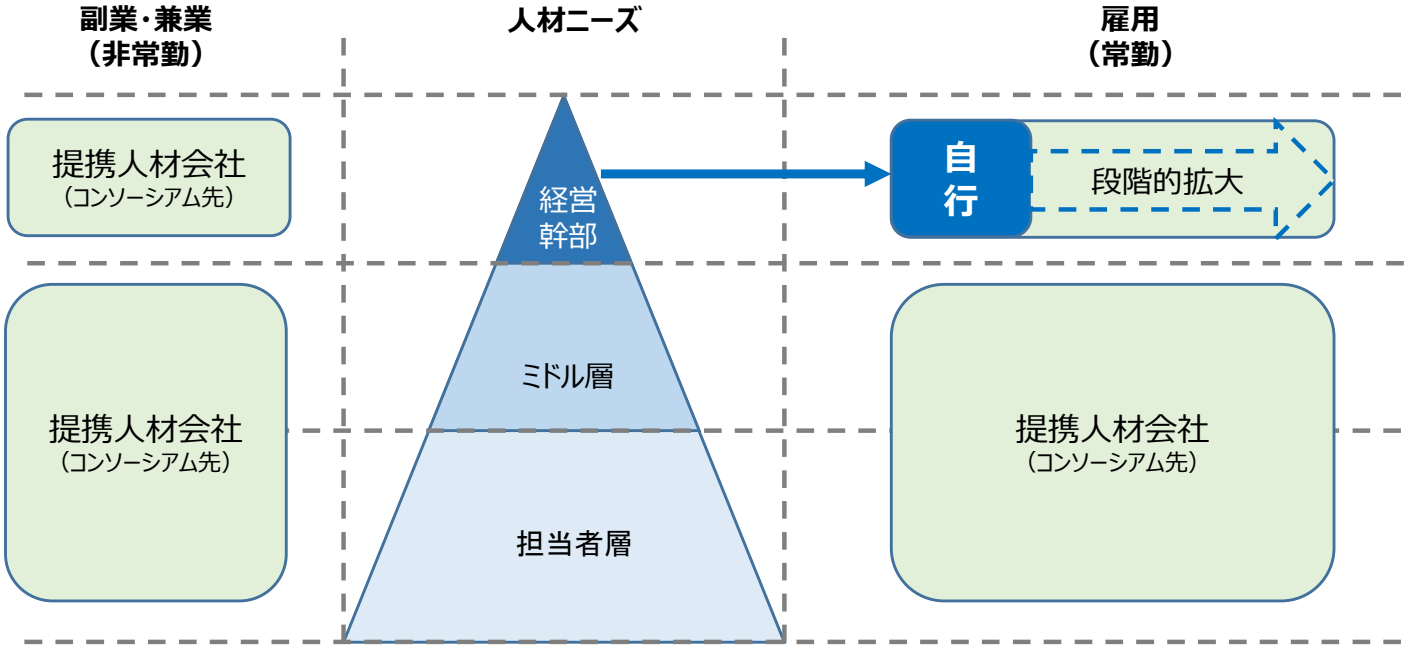
経営幹部人材紹介のフロー（伴走型支援）

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

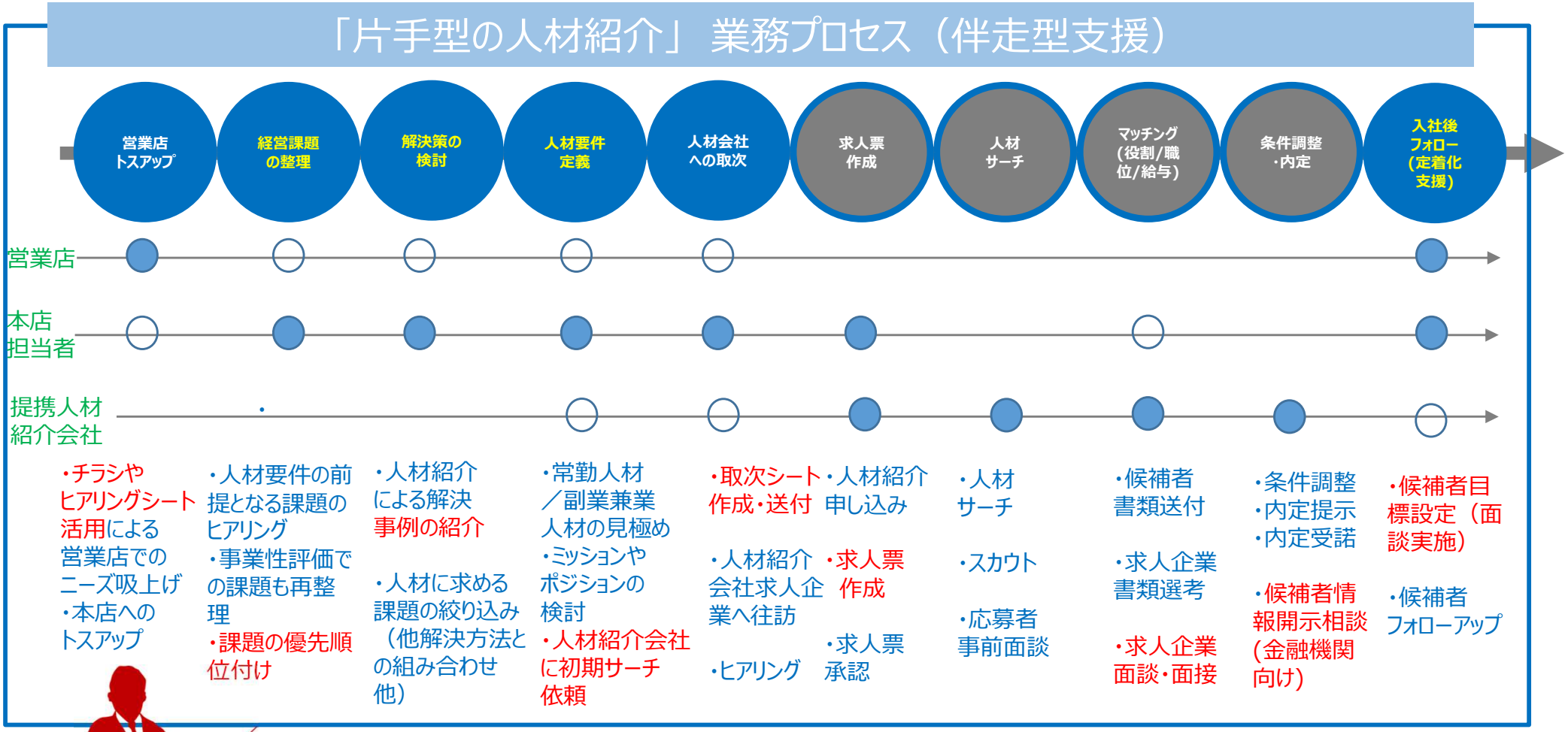
経営課題の整理 → 解決策の検討 → 人材要件定義 → 人材サーチ → マッチング（役割/職位/給与） → 条件調整 意思決定 → 入社後フォロー（定着化支援）

【人材紹介業を始めるにあたり】New！！
効果的な施策－片手型の業務フロー・業務プロセスの例

地方創生カレッジ

「片手型」の業務フロー・業務プロセスの一例は以下のとおりです。
「BMとの違い」は提携人材会社へトスアップ後も含め伴走支援を行うことです。

「片手型の人材紹介」 業務プロセス（伴走型支援）



成約確度および定着・活躍の確度が高い人材紹介を行うには、地域金融機関自身が経営課題の整理・人材要件定義・入社後のフォローアップをいかに効率的・効果的に行えるかが鍵となります。最初はおぼつかなくても案件を重ねつつ提携人材会社と連携してPDCAを繰り返す事が重要です。

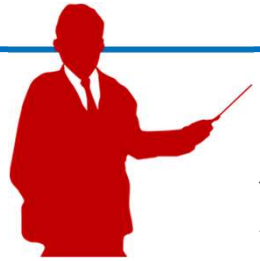
【人材紹介業を始めるにあたり】New！！
効果的な施策－両手型（採用工程）の業務フロー・業務プロセス

地方創生カレッジ

金融機関における「両手型」の採用工程のフローの一例は以下のとおりです。
自行での人材紹介事業の目的や体制に合致するよう最適化していくことが重要です

「両手型」の業務プロセス（採用工程）

人材サーチ	スカウティング	カウンセリング（事前面談）	マッチング（書類選考）	マッチング（面談・条件調整）	入社前フォローアップ	入社後フォローアップ
5～10H	5～10H	5～10H	5～10H	20～50H	10～20H	20～30H
・条件検索 ・リストアップ	・スカウト文作成 ・スカウト送信 ・事前面談調整	・求人詳細説明 ・キャリア・スキル確認 ・基本条件 確認 ・転職の詳細意向確認 ・求人適性の判断	・法定帳簿記録（求職者登録） ・候補者レジュメ提示(Mail/対面) ・推薦状作成 ・書類選考	・面談日程調整 ・面談同席(複数回) ・条件調整 ・内定フォロー	・他幹部との面会 ・現場への紹介 ・目標設定	・定期モニタリング（目標進捗確認） ・個別連絡



自行の方針に準え、ターゲットとする求人企業をグループ分けし、そのグループ毎に各業務プロセスの内容や所要時間を使い分けし、現体制でも無理のない進め方にPDCA・最適化していくことが現実的と言えます。

効果的な施策 – **人材支援の全体フローを作成・共有**

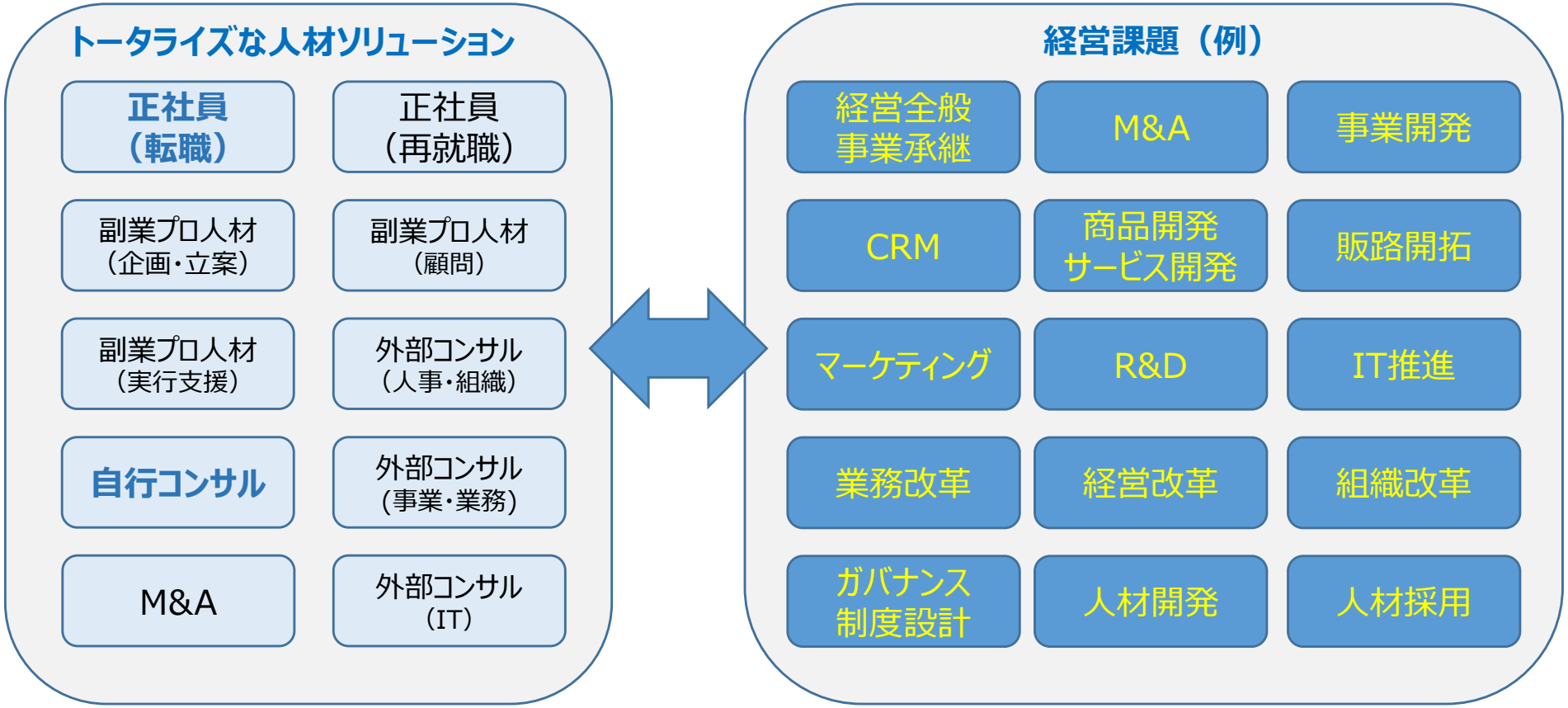
地方創生カレッジ

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。

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。

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）

【人材紹介業を始めるにあたり】
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。

地方創生カレッジ

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