

人材業界プレイヤー動向



(人材会社にとっての)
地方転職
マーケット

「生産性が低い」(首都圏と比し、決定効率が悪い)
「マーケット白地はある」(大手人材会社の地方進出は限定的)



地方×人材会社
戦略パターン

A. 大手人材会社

生産性/収益性重視(手数料原則35%固定、1営業あたり担当企業数が多い)

→「収益担保できる範囲での、美味しいとこどり」

B. 中堅人材会社

マーケットシェアの拡大

→「特定エリアに根付いてのマーケットメイク(大手対抗)」

C. 地場中小人材会社

→「小回りの良さ&地場企業接点の強みに絞ったのテール対応」

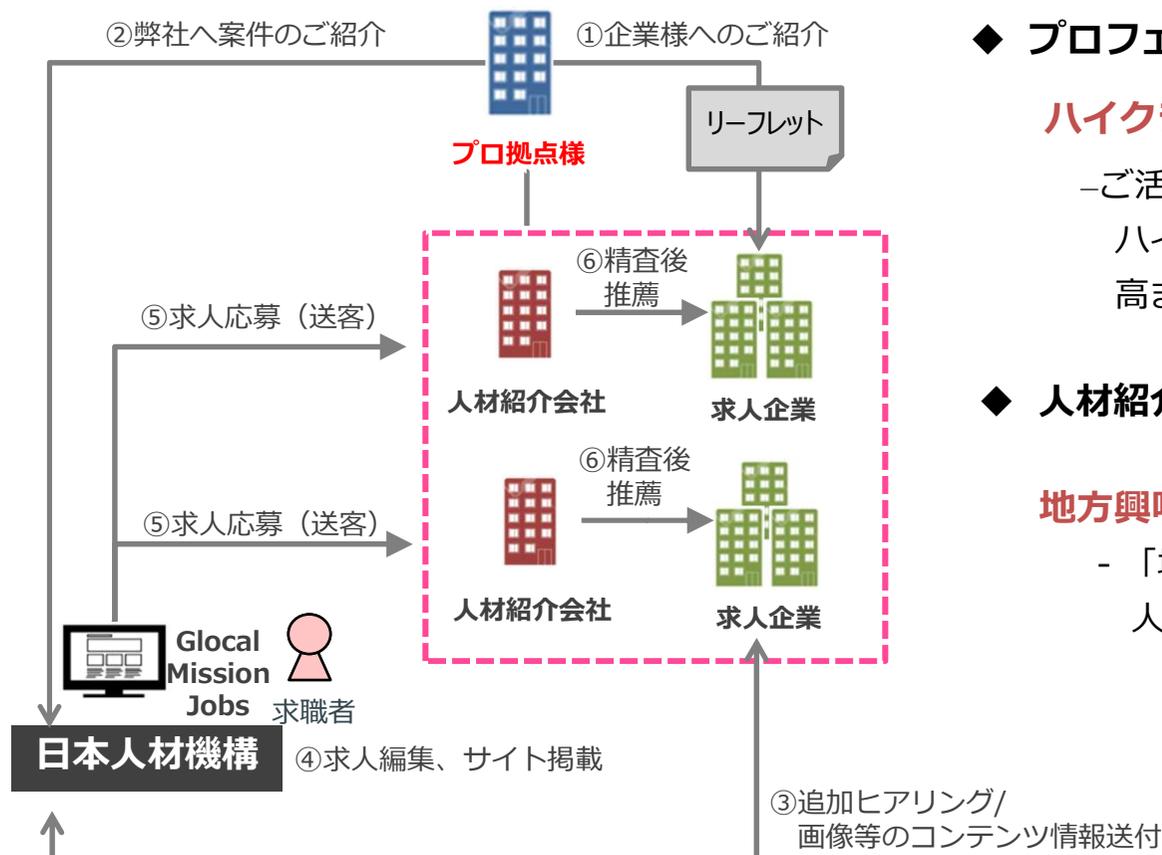
地方転職マーケットにおける戦い方（基本戦術）

	①案件獲得	②マッチング
A. 大手人材会社	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 拠点/支社を中核都市に限定 (遠隔地への企業訪問は限定的) ✓ 営業効率をあげるための本社機能化 (新規企業開拓のための非対面コールセンター組織etc.) ✓ プロ拠点連携については拠点側の「質」「手間」を見極めたうえで提携 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 豊富な自社データベース活用でのシステムマッチング (外部DB活用は限定的) ✓ 自社スカウトサービスでの応募喚起
B. 中堅人材会社	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 該当エリアにおける知名度の高さによる企業開拓 ✓ 大手が比較的対応の薄い県の企業も積極的に対応 ✓ 地方銀行/プロ拠点などの地場ネットワークをフルに活用 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自社集客コストは限られる中で、外部データベースも併利用 ✓ 一方、採算性を悪化させないためGMJ含め外部データベース業者への支払い手数料率は抑制傾向
C. 地場中小人材会社	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 古くからの既取引企業が中心 ✓ フットワークの良さと低い手数料設定(25-30%)により案件獲得 ✓ プロ拠点の紹介企業は積極アプローチ (一方で知名度の低さから契約に至らないケース多い) ✓ GMJ等への獲得案件の公開には慎重 (競合に刈り取られるリスク) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自社メディアの集客力が限定的なため外部データベースを活用せざる得ない ✓ 比較的マッチングしやすいプレイヤー層とは対面で囲い込み

(参考)プロ拠点&GMJスキーム「前輪(案件獲得)補助」と「後輪(マッチング補助)」

- ✓ プロフェッショナル人材戦略拠点様からの紹介案件をGlocal Mission Jobsに掲載。
「Glocal Mission Jobs」の求人に応募した求職者情報を、人材紹介会社へ送客するスキーム。

ビジネススキーム/業務の流れ



「Glocal Mission Jobs」活用メリット

◆ プロフェッショナル人材戦略拠点様

ハイクラス人材の成約数増加

- ご活用いただくことで、採用難易度の高いハイクラス人材のマッチング可能性が高まります。

◆ 人材紹介会社様

地方興味あり都市人材からの応募増

- 「地方で働く」に興味を持ったハイクラス人材とのマッチングが容易に。