

地域活性化ワークショップ
「地域金融機関による人材紹介業務への取組み」



1. 北海道共創パートナーズ(HKP)の概要

- 2017年9月に日本人材機構と北洋銀行の合併会社として設立。
- 会社設立から約4年が経過。
- 事業が一定程度軌道に乗ってきたことを受けて、2020年4月に北洋銀行の完全子会社化。

会社概要

名称	: 株式会社北海道共創パートナーズ
所在地	: 札幌市中央区大通西4丁目1番地 新大通ビルディング5F
設立	: 2017年9月27日
資本金	: 4,950万円
株主	: 株式会社北洋銀行100%
役員	: 取締役会長 竹内 巖 代表取締役社長 岩崎 俊一郎 取締役 菊池 正記 監査役(非常勤) 押野 均
事業内容	: ①経営に関する問題点の調査・分析、改善案の企画・立案 ②企業戦略の立案、システムの構築および事業承継、M&Aに関する支援 ③人材育成のための研修業務 ④有料職業紹介事業(許可番号 01ユ-300467) ⑤当時事業組合財産の運用及び管理 ⑥株式、社債又は持分その有価証券に対する投資業務 ⑦前各号に付帯関連するコンサルティング業務 ⑧前各号に付帯関連する一切の業務

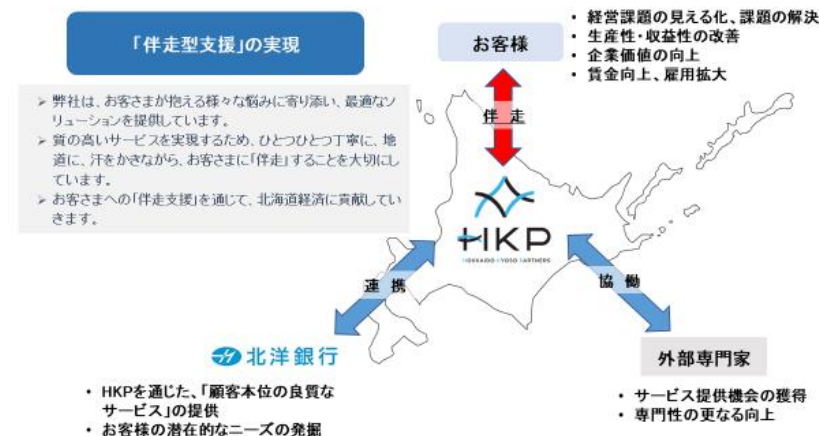
会社沿革

2015年8月	・株式会社日本人材機構設立
2017年9月	・(株)日本人材機構と(株)北洋銀行の共同出資で株式会社北海道共創パートナーズ設立 ・コンサルティング事業とプロフェッショナル人材のシェアリング事業を開始
2018年10月	・有料職業紹介事業の許可を取得し、人材紹介事業に参入
2020年4月	・(株)北洋銀行が(株)日本人材機構の保有する株式を取得し100%子会社化 ・(株)北洋銀行からM&A事業を移管



事業理念

- 私たちは、地域・お客様・外部専門家・銀行の「共通価値の創造」を促す「触媒」として、北海道経済の発展に貢献していきます。



2. サービス概要

- 経営者様の「右腕」となりながら、大きく3つのサービスラインを展開しています。

経営者様の 「右腕」／「伴走」 サービス

「経営」 コンサルティング

経営診断

- 初期的な分析、経営者様とのディスカッションを通じた潜在的な課題の明確化
- 課題解決に向けたソリューションプランの提案

経営相談／顧問

- 経営者様との継続的な「対話」を踏まえた、都度発生する経営課題に対する迅速かつ的確なソリューションプランの提案

事業計画策定支援

- ビジョンの策定、事業計画／中期経営計画の立案、業績モニタリング等

財務基盤強化支援

- 採算管理の仕組みづくり、資金繰りの改善等

業務効率化支援

- 業務フロー改善、経理業務効率化／決算早期化等

事業承継支援

- 事業承継プランの策定、専門家との協働を含めた実行支援等

「人材」 コンサルティング

人材紹介

- 経営幹部、管理職人材の成功報酬型人材紹介

専門人材の活用支援

- 専門性が高いプロフェッショナル人材のシェアリングサービス

組織・人事支援

- 人事制度構築支援、人材育成支援／階層別研修、従業員の意識改革支援

採用支援

- 現場人材採用の効率化支援、従業員の定着率向上支援

「M&A」 コンサルティング

M&Aアドバイザー支援

- 企業概要書及び評価書の作成、マッチング提案、契約書草案の作成
- 後継者不在型、成長戦略などタイプ別のM&A実行支援

事業承継ファンドの運営

- 事業承継に課題を有する企業向けに、株式買取、資金支援、人的支援等を実施

3. サービス概要(続)

- 経営者様の「右腕」となりながら、大きく3つのサービスラインを展開しています。

経営診断

「特定のサービスを売り歩くのではなく、経営者のニーズに合ったサービスを考え、提案する」

という考え方／立ち位置＝「伴走」／「右腕」

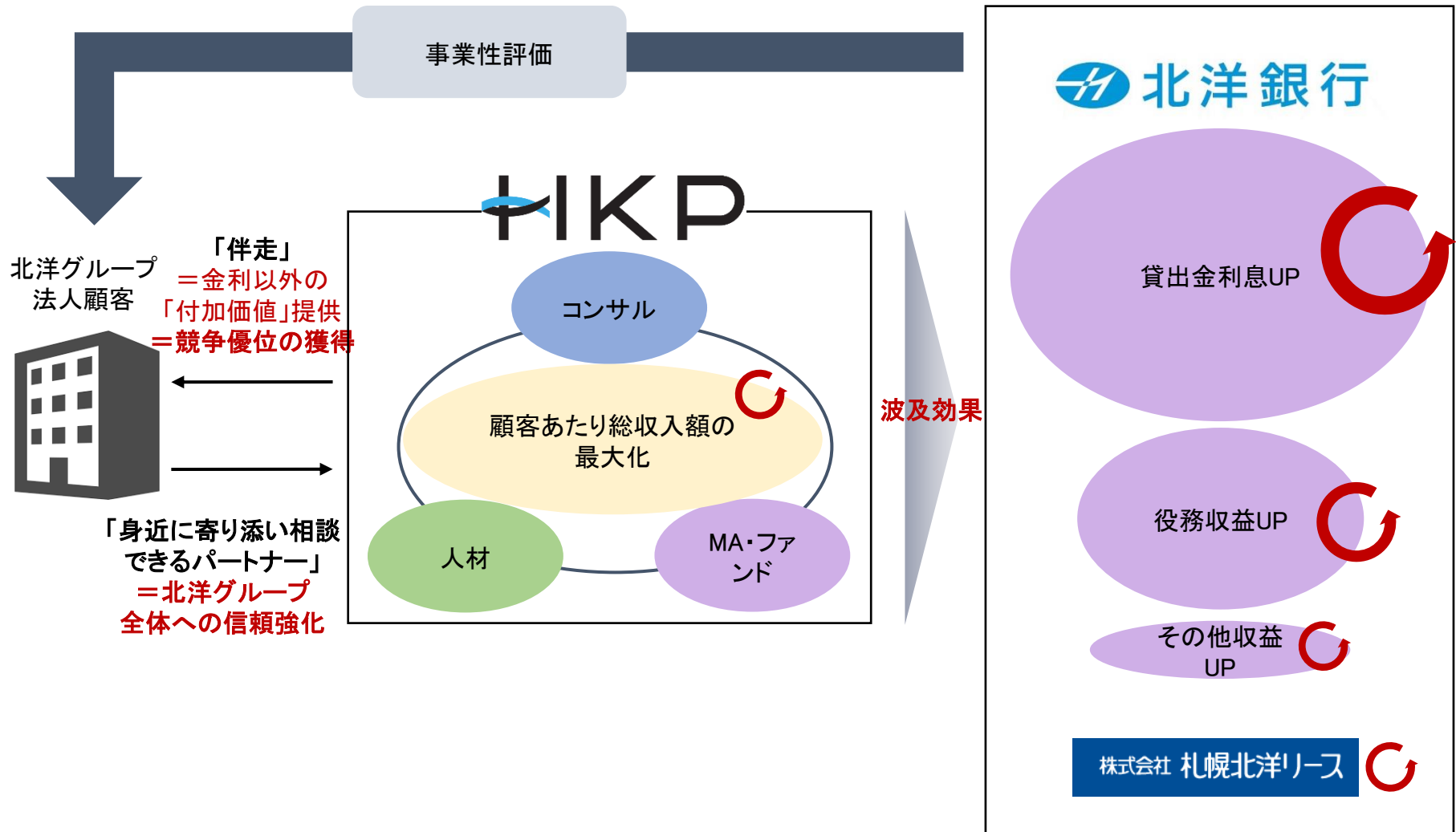
例えば、事業承継で悩みを抱えるお客様に対して、、、

- ✓ 後継人材を招聘するべきか？(経営人材紹介サービス)
- ✓ 外部の第三者に事業ごと引き取ってもらうべきか？(M&Aサービス)
- ✓ そもそもどのような事業承継を実現したいかが整理できていないので、まずはそこを整理するところから始めるか？(コンサルサービス)

最初からサービスを決め打ちせず、お客様のニーズに合った最適なサービスをしっかりと考え、提案することを目指しています

4. 北洋銀行にとってのHKPの位置付け

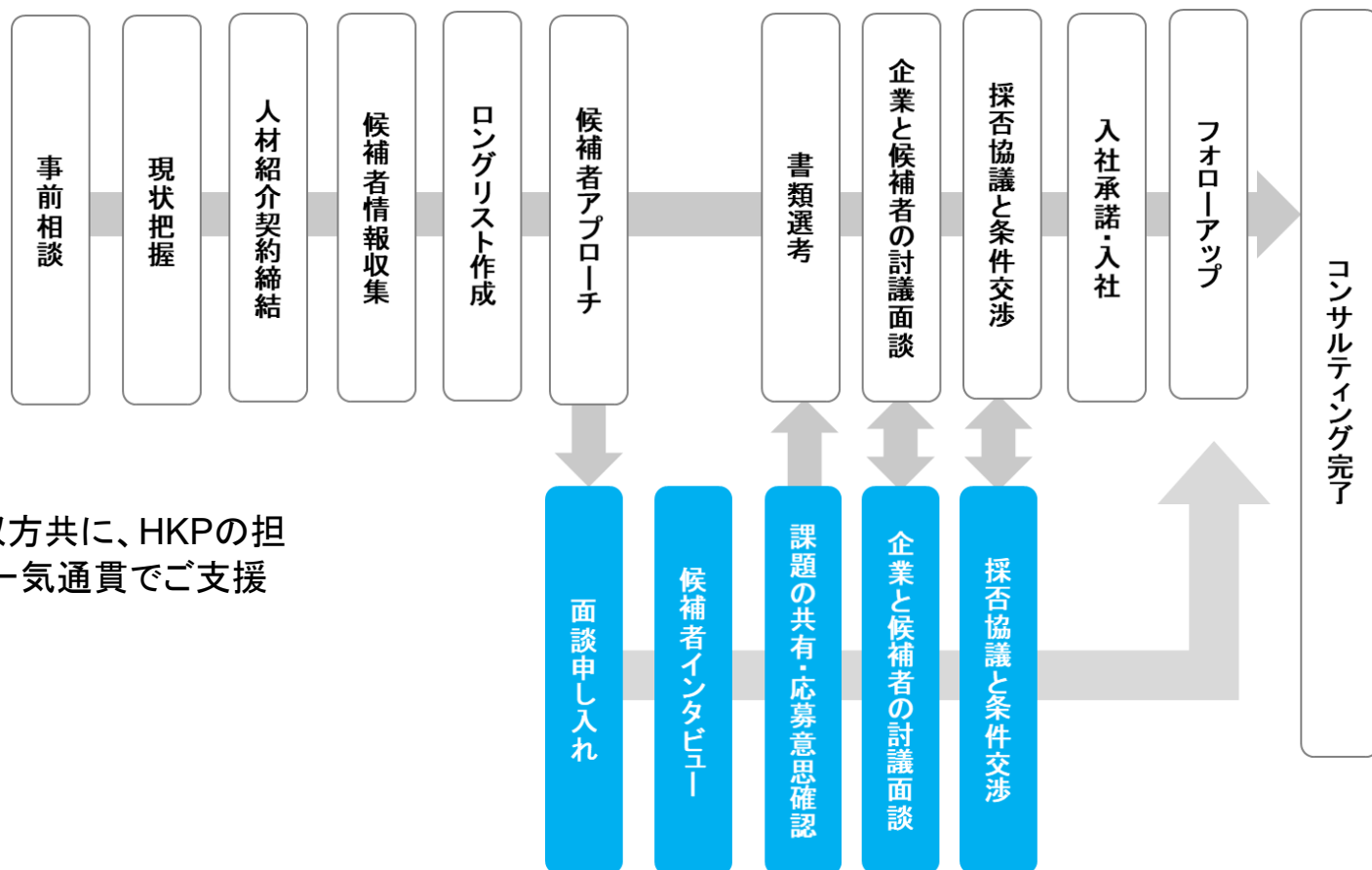
- 北洋銀行による「事業性評価」を起点にし、HKPを通じて法人顧客とのリレーションをより強固なものにすることで、北洋銀行グループ全体への「波及効果」を狙っています。



7. 業務プロセス

- 当行では、HKP担当者が「企業側」の課題共有や人材要件定義から、「個人側」へのサーチ・スカウト活動、スクリーニング、「双方」のマッチングからフォローアップまで、一気通貫で同一担当者が実施する、「両手型」のビジネスモデルを採用しています。

✓ 詳細フロー



企業側、個人側双方共に、HKPの担当エージェントが一気通貫でご支援致します

9. HKP経営人材紹介サービスのビジネスモデル①

- 人材レイヤーは管理職以上、決定年収の目安は500万以上とターゲットを絞っています。
- 大手人材紹介会社とのバリューチェーンの違いは、「課題解決策の提案」と「定着支援」を実施することにあります。
- 市場平均の報酬は35%と認識していますが、バリューチェーンを伸ばしている分の報酬を上乗せし、完全成功報酬型で「45%」の報酬料率を設定しています。

経営人材紹介サービス

<p>経営層 管理職層 実務層</p> <p>HKPが注力する 経営人材層</p>	特徴	<ul style="list-style-type: none"> 経営課題の整理を行い、当該課題を解決するための経営人材の提案 人材要件定義を行い、採用成功に向けての進捗フォローと候補者の入社後の定着化支援まで実施
	ターゲット人材層	経営層・管理職層（課長クラス～社長）
	決定年収目安	500万～
	費用	決定年収×45%

課題解決策 の提案

- 中期経営計画の実現に向けて現状分析と理想像との差分を確認し、課題の整理を実施
- 課題解決に必要な機能明確化とシナリオ提案

人材要件 定義

- 経営課題、人材の採用背景、戦略的位置付けを理解し、採用すべき人材の要件定義を実施
- 受入環境(組織体制、ミッションなど)を事前に確認して、活躍できる環境作りをサポート

人材サーチ 応募喚起

- Uターン、Iターン人材を中心に社内外のデータベースから求める人材をサーチ
- 面談にて採用企業の魅力、求められるミッションのやりがい、働くエリアの魅力などを伝えて応募喚起

進捗 サポート

- 採用成功に向けて、面接に同席しながら候補者の状況に合わせた最適な選考フォロー、面接内容や会食などを提案
- 候補者の意思決定に向けてポジション、ミッション、給与条件などの擦り合わせを実施

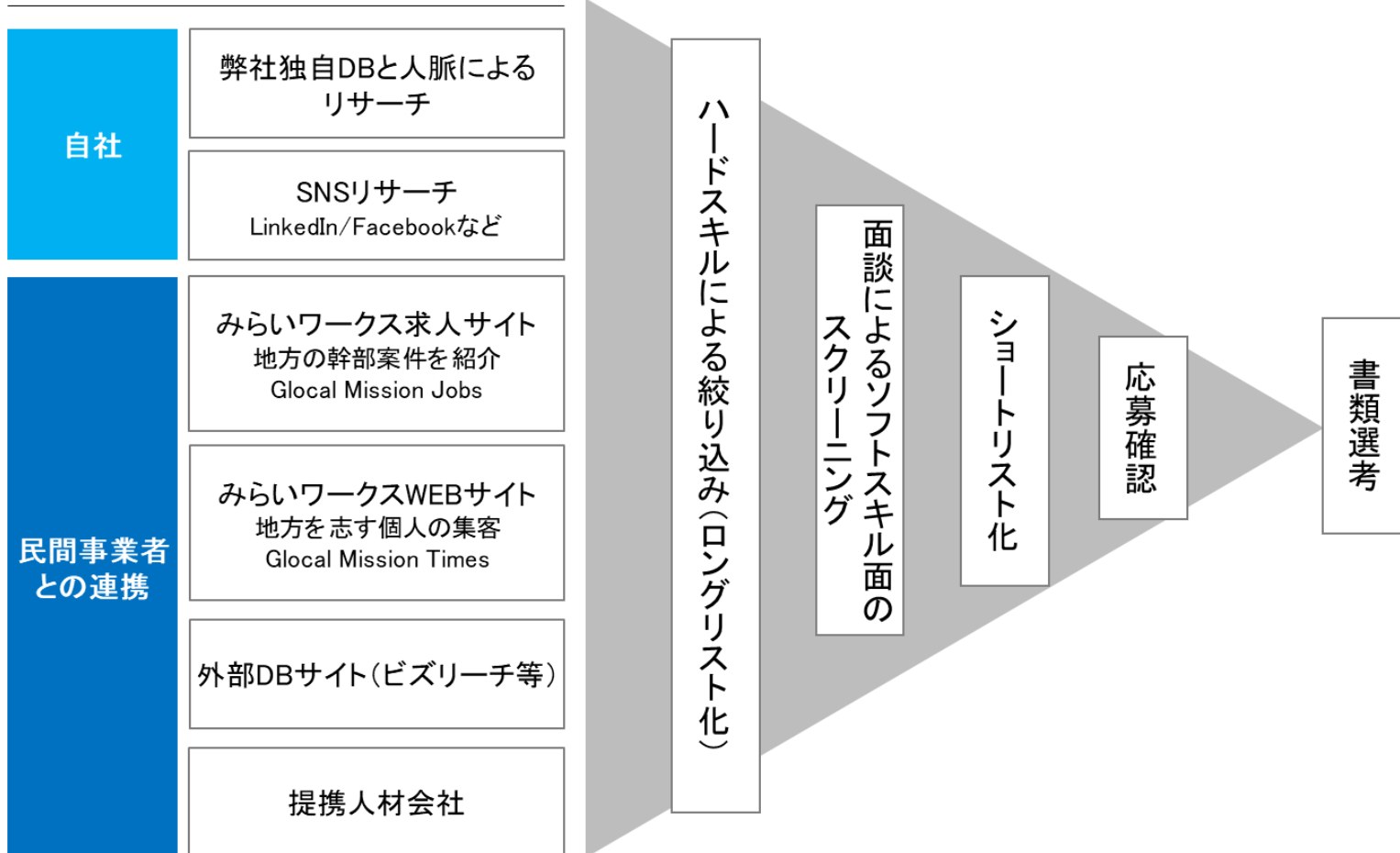
定着化支援

- 入社前に擦り合わせ実施
- 候補者に期待するミッションや達成するまでの期間を設定
- 入社後は企業様、候補者様との定期的な面談により、擦り合わせた内容の進捗状況の確認、懸念点の払拭などを実施

10. HKP経営人材紹介サービスのビジネスモデル②

- 人材DBは民間の大手DBサイトである、「ビズリーチ」(ハイクラスの転職支援サイト)を主体に活用しています。
- その他、enジャパン、iX(パーソル)、RAN(リクルート)、GMJ(みらいワークス)など、複数社とDB使用契約を結び、100万人超の母数の中から、幅広く人材サーチを行える体制を整えています。

(母数)100万人超



12. HKP人材事業の業務フロー

- 案件組成の起点は、北洋銀行の「事業性評価」又は「経営者との深度ある対話」から生まれる経営者との課題共有となります。
- 銀行内で制定した「ニーズ紹介シート」を使って、HKPと課題を共有した後、銀行・HKP協働で顧客訪問を実施する業務フローです。

銀行内サービス周知

- ✓ 経営トップからの情報発信
- ✓ 営業店勉強会
- ✓ 通達文書の発信
- ✓ 事例発信

案件起点 (銀行と顧客との対話)

事業性評価

深度ある対話

情報連携

ニーズ紹介シート

課題解決策の提案

銀行・HKPの同行訪問

- 銀行としての新しいサービスであり、取り組む意義やビジネスモデル、サービス内容等について丁寧に周知

- 対顧客との起点

- タイムリーで正確な情報共有

- 銀行・HKP一体となつての経営課題について対話を実施

再掲

課題解決策の提案

- 中期経営計画の実現に向けて現状分析と理想像との差分を確認し、課題の整理を実施
- 課題解決に必要な機能明確化とシナリオ提案

人材要件定義

- 経営課題、人材の採用背景、戦略的位置付けを理解し、採用すべき人材の要件定義を実施
- 受入環境(組織体制、ミッションなど)を事前に確認して、活躍できる環境作りをサポート

人材サーチ 応募喚起

- Uターン、Iターン人材を中心に社内外のデータベースから求める人材をサーチ
- 面談にて採用企業の魅力、求められるミッションのやりがい、働くエリアの魅力などを伝えて応募喚起

9

進捗 サポート

- 採用成功に向けて、面接に同席しながら候補者の状況に合わせた最適な選考フロー、面接内容や会食などを提案
- 候補者の意思決定に向けてポジション、ミッション、給与条件などの擦り合わせを実施

定着化支援

- 入社前に擦り合わせ実施
- 候補者に期待するミッションや達成するまでの期間を設定
- 入社後は企業様、候補者様との定期的な面談により、擦り合わせた内容の進捗状況の確認、懸念点の払拭などを実施

16. 地域金融機関にとっての人材ビジネスの難しさ

- 地域金融機関が人材ビジネスを行う上での難しさは、「紹介者責任」「情報管理体制」「利益相反」の3点が挙げられます。

① 紹介者責任

- ✓ 地域の中小企業とは、永続的に付き合っていくことを義務付けられた組織。人材紹介はミスマッチがつきものであり、紹介した人材が定着しない場合の対応に苦慮
- ✓ 入社までのプロセスでどれだけ時間をかけても、ミスマッチは起こり得るし、ミスマッチが発生した時の企業の損害は結構大きい(金銭的なものではなく、社内の組織体制におけるダメージ)

② 情報管理体制

- ✓ 銀行は厳密な個人情報保護管理体制(DBへのパスワード設定、DBの保管管理者の任命、情報廃棄期限の設定、維持・更新のメンテナンスルール等)にあり、多くの個人情報を取り扱う人材ビジネスは膨大な管理工数が発生する
- ✓ 求職者をスカウトする時に開示する企業情報の線引き

③ 利益相反

- ✓ 一般的には同一地域(北海道to北海道)での転職を希望する人材が多く、現職の企業が銀行取引先で、紹介する企業も銀行の取引先という利益相反が発生するケースも多い

17. 人材ビジネスを、銀行内でやるか vs 別会社でやるか

- メリット・デメリットはあるが、銀行内で人材ビジネスを立ち上げるよりも、別会社で立ち上げる方が、収益責任や現場のモチベーション、経営資源の獲得、リスク許容度、意思決定のスピード等が有利であり、相対的に上手くいく可能性が高いものと考えます。

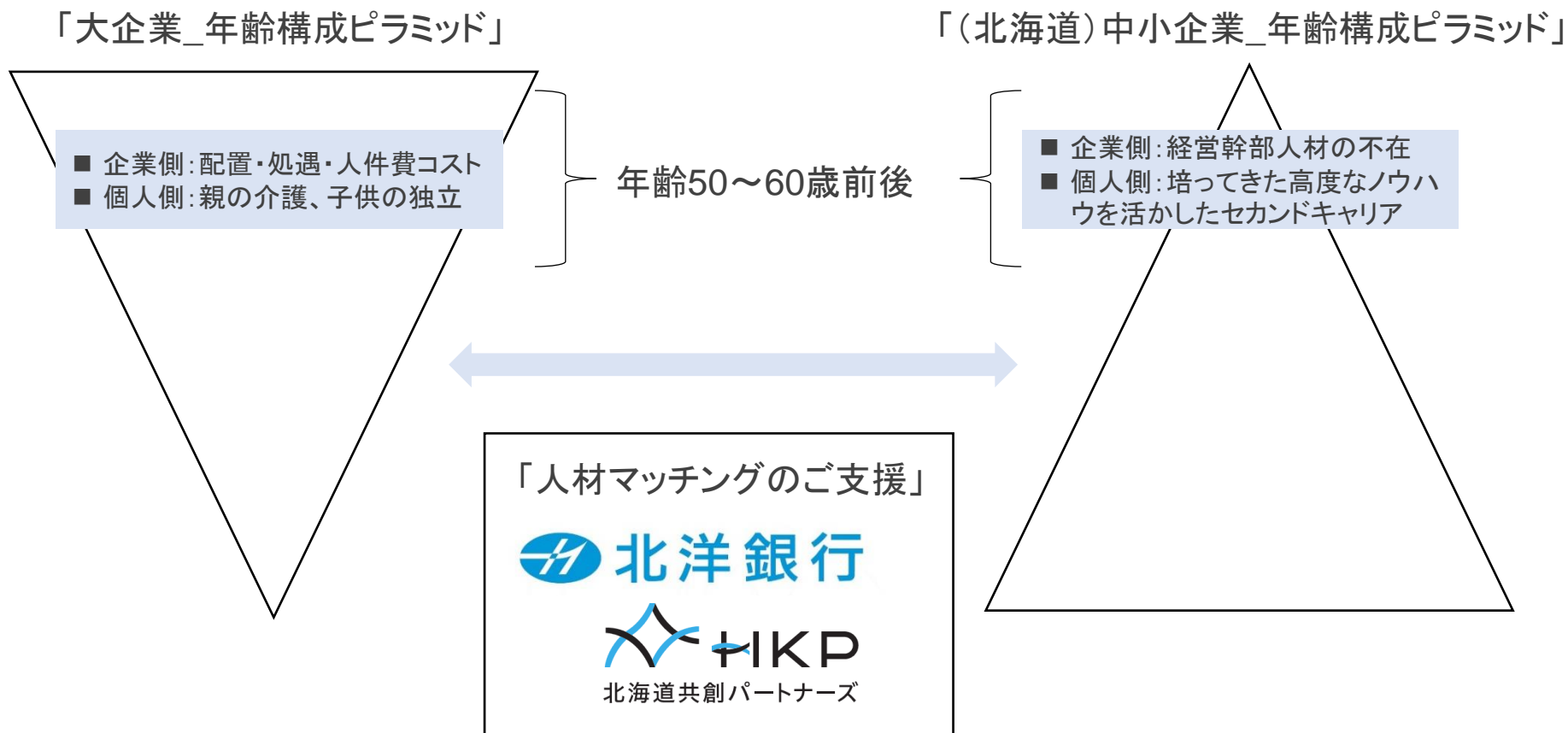
	銀行内でやる		別会社でやる	
案件ソーシング力	高い	○	低い	
収益責任	曖昧		明確	○
現場のモチベーション	やや低い		高い	○
経営資源の獲得(外部人材の登用、情報など)	難しい		柔軟性あり	○
リスク許容度	低い		高い	○
意思決定スピード	遅い		早い	○
銀行取引に対するシナジー	高い	○	低い	

- 別会社の方が事業推進を行う上で有利と感じているが、案件ソーシングは「肝」であり、別会社で人材ビジネスを進める場合は強力なオーナーの存在が必要か？

独自の取組み①

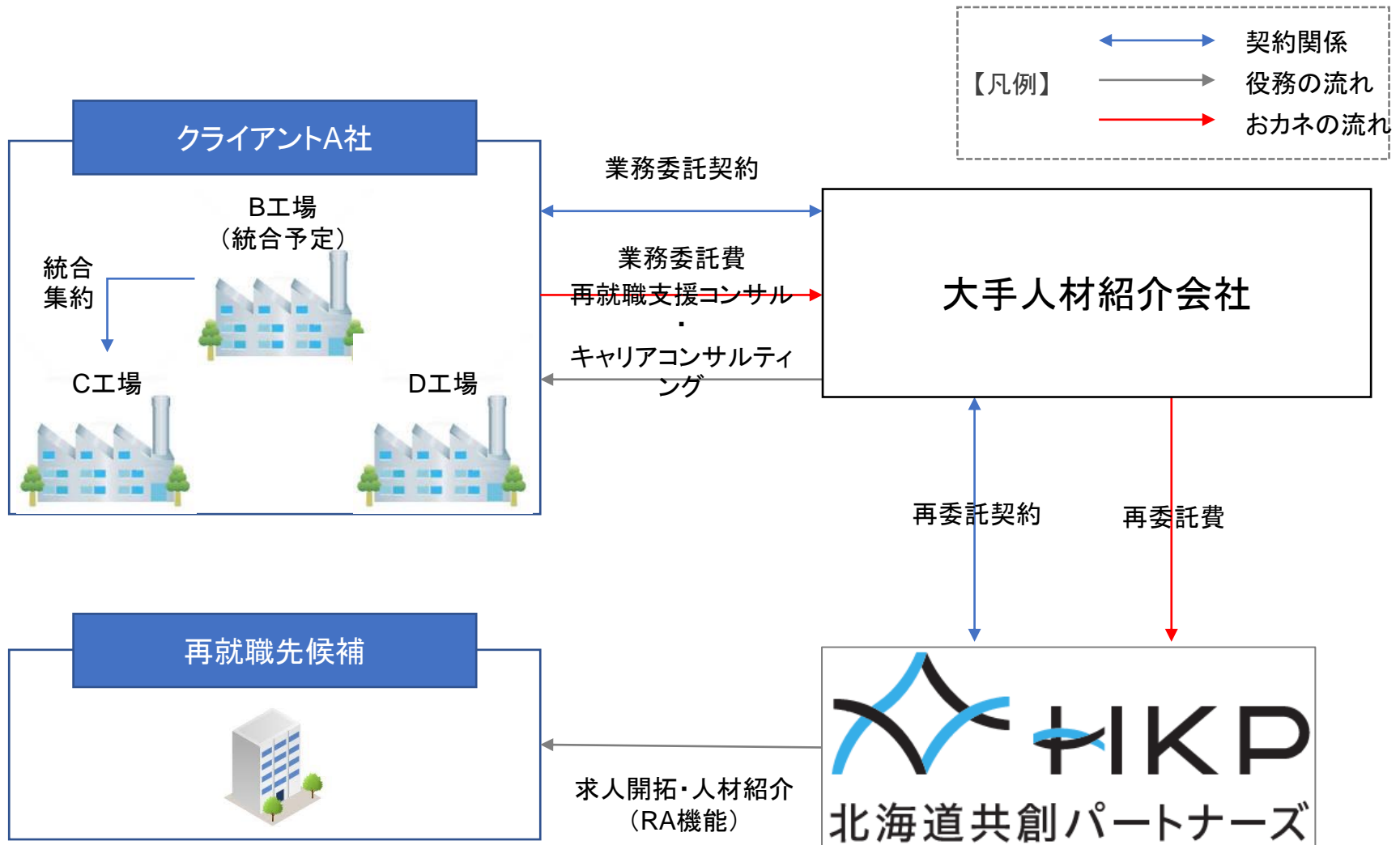
18. 大企業連携_取組の背景

- 大企業の一般的な組織課題として「大量採用世代(現年齢50～60歳前後)の人材の配置と処遇」が挙げられます。
- 北洋銀行グループでは、大企業に勤める「大量採用世代」と、「経営幹部を中途採用したい中小企業者(北海道限定)」をマッチングする取り組みを行っています。



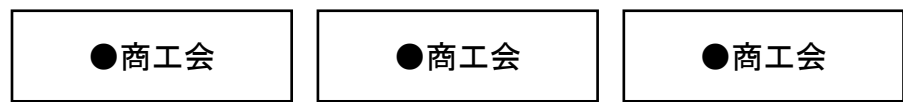
独自の取組み②

- 地場有力企業の工場閉鎖案件に対して、RCCと協業し再就職支援を実施。
- 地域労働力の外部流出を防ぎ、且つ地域の労働力の適切な再配置を実現しています。



19-2. 求人開拓概要

- ●町・●町・●町、●商工会・●商工会・●商工会、●金融協会の協力により、●郡3町562社と接触。
- 接触期間は2020年4月13日～2020年5月5日。
- 結果、28名の労働力を地域に再配置することができました。



562社へのアプローチ

42社114ポジションの求人を開拓 ※2020年5月5日時点

●●町
●●町
●●町



求人企業



28名の人材マッチングを実現

