

金融機関の伴走支援と 人材ソリューションの有効性

～金融機関との同行訪問による
コンサルティング活動からの考察～

竹内 心作氏 (株)地域金融ソリューションセンター 代表取締役

小松 周平氏 (株)BOOST 代表取締役

竹内心作（たけうち しんさく）

株式会社 地域金融ソリューションセンター 代表取締役



【略歴】

同志社大学卒業後、政府系金融機関を経て大阪産業創造館（現在の大阪産業局）に入所。金融機関と公的機関が連携して企業支援を行う取組み「中小企業応援団」を発足させ、統括責任者に就任。

その後独立し、地域金融ソリューションセンターを設立。地域金融機関へのコンサルティング、営業店との同行訪問、研修講師などを務める。

現在、複数の銀行、信用金庫、信用組合の顧問を兼任。主な著書に「ソリューション営業のすすめ方」「マンガ ソリューション提案奮闘記」。

瀬戸大橋を間近に望む倉敷市出身。おかやま観光特使。

ソリューション 営業のすすめ方

事業性評価から「業績」につなげる
ノウハウ満載

竹内心作 著

マンガ 地域金融機関の本業支援がわかる!

ソリューション 提案 奮闘記



「本業支援」を行うことは
資金需要の創造につながる
経営者の立場に
立ちたいと考える 渉外担当者必見!

銀行研偉社

プロフィール



小松 周平 / *Shuhei Komatsu*

(株)BOOST 代表取締役

- ✓ 1983年生まれ。高知県出身。大学卒業後、人材大手インテリジェンス(現パーソルキャリア)に就職し、10年以上にわたり様々な業界の企業採用支援を行う
- ✓ その後、政府系企業である日本人材機構(JHR)に出向・転籍し、地域企業へ事業コンサルティング・人事コンサルティング・人材紹介などを実施
- ✓ 同時に地域金融機関の人材紹介事業立ち上げ～収益拡大支援を複数行(3銀行)に行う。JHRでは現場担当としてほぼすべてのインストール業務を行う。内閣府主催の地方創生カレッジにて動画講座の講師として参画の実績を持つ
- ✓ JHR解散後、株式会社BOOSTを創業し、地域金融機関の人材紹介事業支援、地域企業への各種コンサルティングを行う。

アジェンダ

- 渉外担当者に求められる案件化スキル
- 本部の体制整備と営業店との連携
- 人材市場の動向と
金融機関の果たすべき役割

ポイント

- 人材採用の難化／マーケット賃金上昇
- 経営戦略と人材戦略のつながり作り
→金融機関ならではの人材ソリューション
- 有価証券報告書への人的資本に関する記載

地域金融機関の人材ソリューションの実際

パネラー

松浦 裕志氏 (株)YMキャリア 代表取締役

松橋 敬司氏 (株)北海道共創パートナーズ マネージングディレクター

高橋 寛氏 (株)みらいワークス 執行役員

モデレーター

笹尾 一洋氏 内閣官房デジタル田園都市国家構想実現会議事務局 企画官

地域金融機関の人材ソリューションの実際

主な内容

- 1 金融機関が人材ソリューション事業を行う意義
- 2 金融機関の人材ソリューションの参入形態と人材紹介の形態
- 3 人材ソリューションの取引先企業・金融機関への効用
- 4 行職員のモチベーションアップ効果

言葉の定義_片手型・両手型

業務
プロセス



金融機関

事業性評価

金融機関によっては既存のソリューション

規制緩和により対応可能

対応可能範囲

人材紹介業務のパターン

片手型

紹介契約
= 人材紹介会社

金融機関

人材紹介会社

人材紹介会社が得た
手数料収入の
一部をレベニューシェア

<商流>

企業 → 人材紹介会社

→ 提携先である人材紹介会社に求人ニーズをトスアップするモデル

両手型

紹介契約
= 地域金融機関

金融機関

金融機関

年収×35~45%を
手数料収入

<商流>

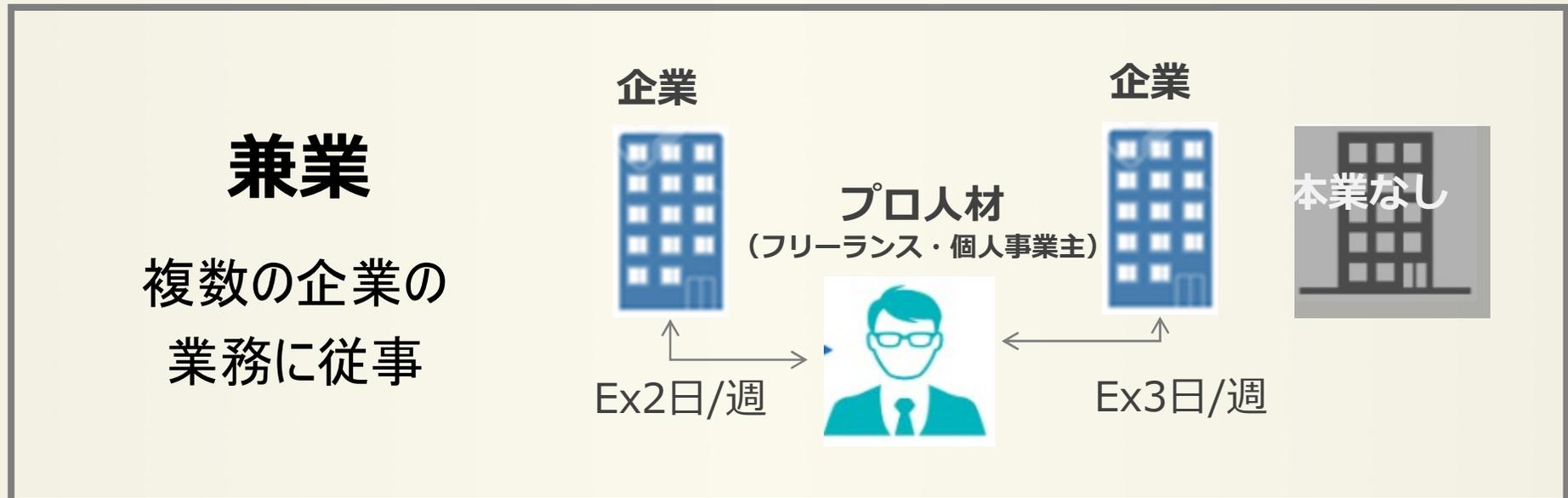
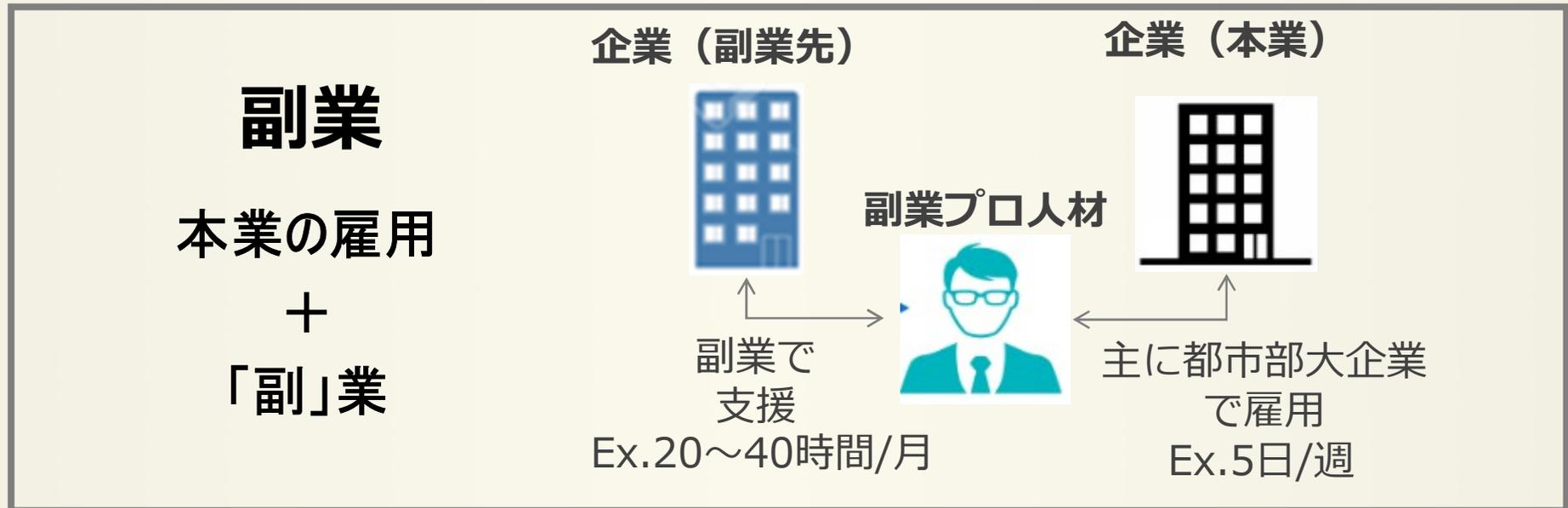
企業 → 金融機関

→ 取引先への人材支援を自行で完結（取引先・求人企業と求職者の両方）するモデル

→ 「両手型」に取り組む際は、まずは外部の求職者データベース活用が一般的



言葉の定義_副業・兼業



言葉の定義_副業・兼業



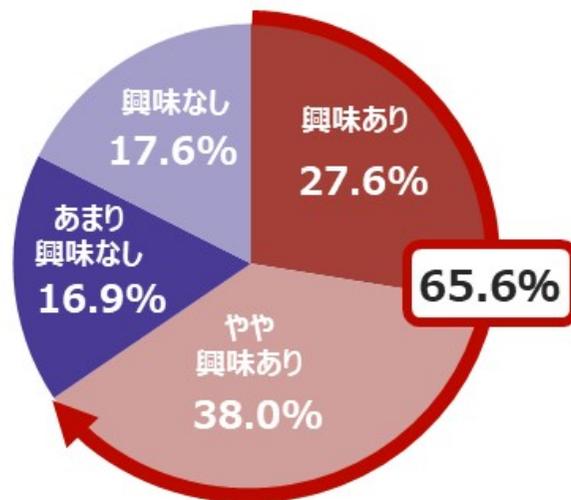
MIRAIWORKS

地方の中小企業で月に1～3回程度の副業に興味はありますか？

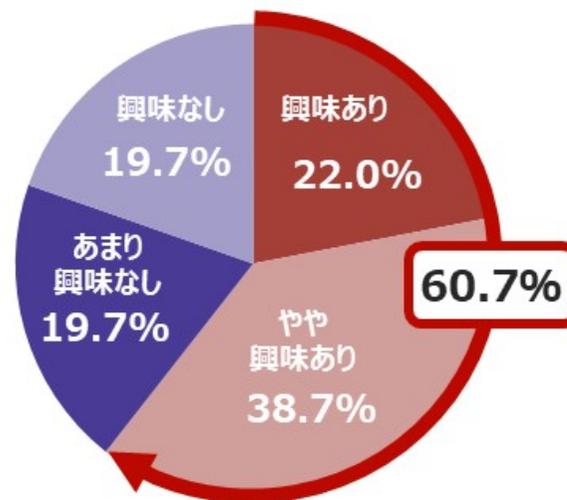
地方の中小企業での副業に「興味あり」「やや興味あり」の合計は59.8%。
 昨年より3.0%増加。

n=1,650

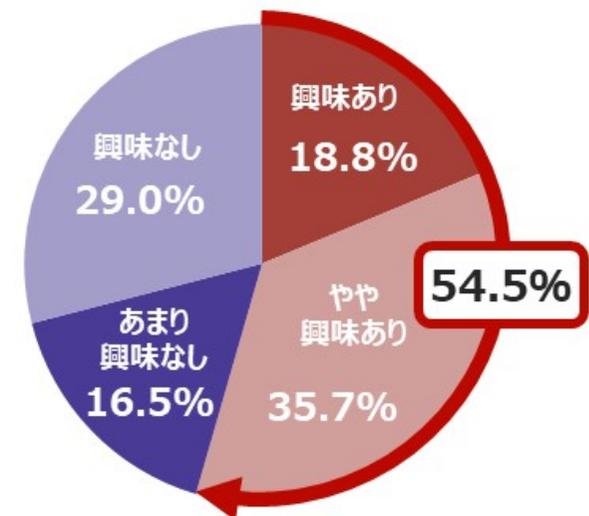
「35～44歳世代」の興味関心が最も高く65.6%。昨年より10.1%増加。



35～44歳



45～54歳



55～65歳

2022年9月16日～22日、首都圏大企業管理職1,650名への調査をみらいワークスにて実施

言葉の定義_副業・兼業

副業・兼業マッチング案件 = 経営課題解決テーマ



案件事例 (承継×再生) _HKP

B氏



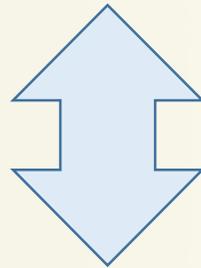
- 年齢：58歳
- 学歴：有名私立大学卒業
- キャリア：30代後半から金融系企業の社長⇒大手FAメーカー子会社社長⇒独立してプロ経営者
- スキル：事業会社での豊富な経営経験、高い経営リテラシー

- 役職：副社長
- 年収：1200万円⇒（現在）1800万円
- 支援体制：HKPからコンサルタント1名をサポート役として派遣

【HKP支援内容】

- ✓ 経営会議への出席・助言
- ✓ B氏の相談相手
- ✓ 財務数値の取り纏め、個別課題への対応

マッチング



A社



- 年商：60億円
- 従業員数：700名
- 業種：食品製造業
- 経営課題：オーナーである会長から、子息である社長へ事業承継を実施したばかり。社長は若くて経営経験が浅い。事業承継前後から会社の業績が悪化。会長は職人肌、独特のセンスで経営を担ってきたため、子息に体系立てて教育・指導することは困難。

案件事例 (承継×再生) _HKP

経営課題	<ul style="list-style-type: none"> ■ A社現状の共通理解 ■ 課題の特定と共有 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 企業経営者に現状否認して貰うのはかなり大変
人材選定	<ul style="list-style-type: none"> ■ 高い経営リテラシー ■ 中小企業支援への情熱 ■ 北海道への移住 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 世の中にたくさん「人材」はいれども、条件を満たす経営人材は稀有
条件設定	<ul style="list-style-type: none"> ■ 報酬設定 ■ 労働条件設計 ■ HKPサポート内容 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ A社とB氏の利害が相反する
マッチング	<ul style="list-style-type: none"> ■ B氏がアジャストするまでのサポート ■ A社の内部抵抗 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 異物混入によるアレルギー ➤ 圧倒的情報量の差
経営改革	<ul style="list-style-type: none"> ■ 変革抵抗派の社内政治 ■ 幹部クラスの離脱 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 組織の不安定化が起きる「死の谷」の恐怖との闘い

- 支援開始から3年が経過。課題共有からマッチング、その後の経営改革に至るまで「真剣勝負」の連続
- 時に挫けそうになるが、「粘り強く」「愚直に」「汗をかきながら」支援を行っている

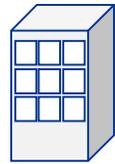
副業・兼業プロ人材活用メリット

- ①すでに一定の収入を得ている人材、パフォーマンスを出している人材が、比較的安価に調達可能に。
- ②コンサル・顧問だけでなく、実業・実務経験がある方が、スキルマッチで、ピンポイントで支援可能。
- ③契約期間もまずは1カ月から「お試し」で活用することで採用リスクを低減。

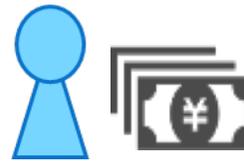
常勤雇用と副業・兼業の比較

転職人材 の 場合

企業様



転職人材

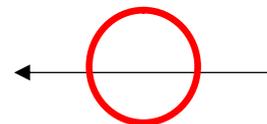
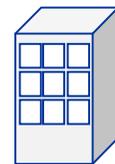


条件に合う人材が
エリア内にいない

経歴は条件には
合うものの、
金額が折り合わない
手数料が高い

副業人材 の 場合

企業様



副業プロ人材



経歴・スキル十分
リモートで対応可能
コストも折り合う
ピンポイントの人材
ニーズにも対応

副業活用×DX事例



株式会社オキス

所在地：鹿児島県 鹿屋市
事業：農業法人/加工食品製造

40名規模の組織になり、
専門性のある中核人材に任せていきたい。

組織強化&DX化の手段としての副業活用

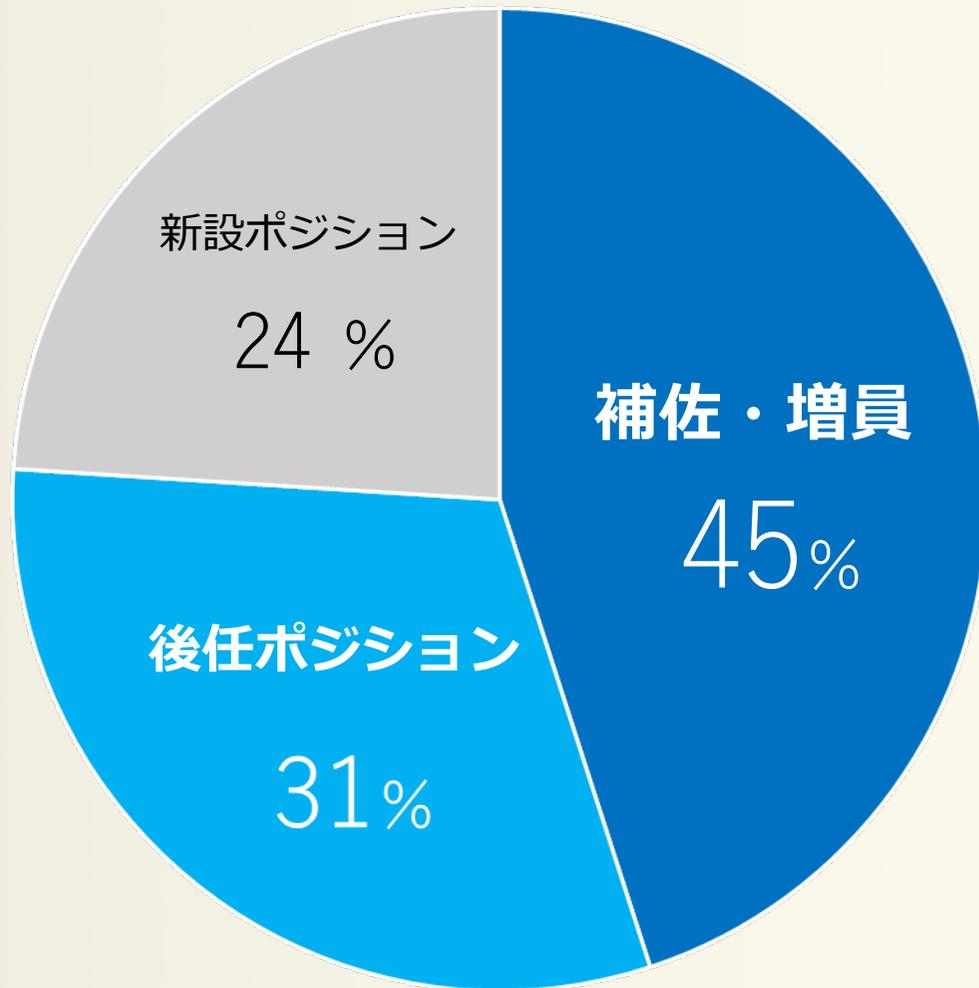
デジタルツールを使ってもう少し営業業務効率を良くできないか



外部（他社）人材が入り、古いやり方・無駄が改善
従業員の思考や行動が変化。

YMキャリアの活動実績（成約案件の傾向）

□人材紹介（雇用）の成約ポジション



※YMキャリア設立～2022年8月末実績

□人材ニーズ発生シーンの例

補佐増員

- ✓ 経営者等の管掌業務の軽減
- ✓ 事業承継者を支える右腕人材
- ✓ 業容拡大・部門強化に伴う増員

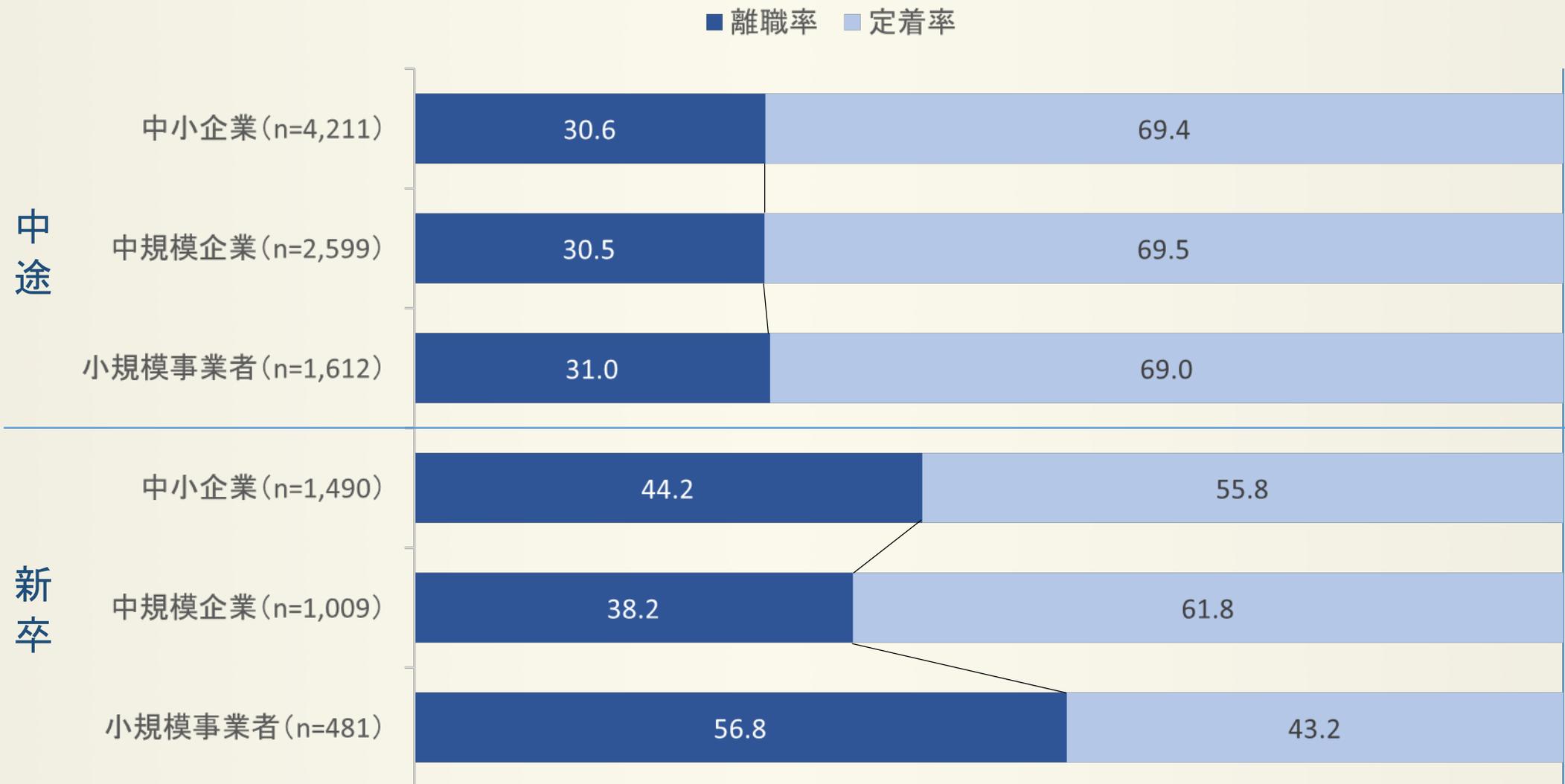
後任

- ✓ 現職の退職
- ✓ 高齢化に伴う後継確保・育成
- ✓ 配置換え等に伴う欠員補充

新設

- ✓ 組織体制の見直しに伴う新ポジション
- ✓ 新規事業のプロジェクトマネージャー
- ✓ 新工場・営業所設立に伴う事業統括

中小企業における就業者の離職率（3年目）



資料: 中小企業庁委託「中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査」(2014年12月、(株)野村総合研究所)