

金融庁委託事業  
「地域金融機関等による人材仲介を通じた事業者支援の実態把握調査」  
アンケート結果(サマリー)

# (1) アンケート調査

- ・ 9～10月、地域銀行100行を対象にアンケート調査を実施
- ※調査項目などは、「別添1. 実態把握\_調査票」参照のこと

目的	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 人材仲介を通じた事業者支援の取組における現状・課題等を把握すること</li><li>・ 人材仲介を通じた事業者支援の取組の高度化に向けた示唆を得ること</li></ul>
対象 サンプル数	計100行 <ul style="list-style-type: none"><li>・ 地方銀行(62)</li><li>・ 第二地方銀行(37)</li><li>・ その他の銀行(1)</li></ul>
回答者	地域銀行等に所属する人材事業の責任者、または担当者を想定
設問数	計19問 <ul style="list-style-type: none"><li>・ 有料職業紹介事業の許可の取得状況</li><li>・ 人材サービス事業の実施状況</li><li>・ 経営人材仲介事業の実施状況</li><li>・ 今後の経営人材仲介事業の方針</li><li>・ 公募への意向 等</li></ul>
調査期間	9月9日～10月24日
方法	web調査 ※回答用フォームのURLを掲載したメールを送付 ※URLにアクセスできない場合は、別途Word形式調査票を送付

## (2) アンケート調査結果サマリー

- ・ アンケート調査(単純集計、クロス集計)を踏まえると、以下のような地域銀行による人材サービス事業の実態が窺えた

### (人材サービスの取組状況)

- ・ 有料職業紹介事業自体は、常勤、非常勤問わず、多くの地域銀行で取り組まれており、一般化している
- ・ 事業性評価を通じて把握した経営課題に資する人材に焦点を当てた、地域銀行の「経営人材仲介」の特徴が示されていると言える
- ・ 一方で、有料職業紹介事業であっても、約1割の地域銀行において、常勤換算した人員体制が「1人」、3割超の地域銀行において常勤換算した人員体制が「2～3人」となっており、少人数で対応している様子が窺える
- ・ また、経営人材仲介事業を行う地域銀行の約4分の1が、月平均の成約件数が0件であり、事業遂行上、何らかの課題を抱えていることが推察される

### (マッチング人材)

- ・ マッチングした人材の移動に焦点を当てると、成約の大半が県内での移動ということもあり、地域銀行の人材マッチングにかかる商圏が狭いことが伺える。
- ・ また、経理・財務や営業・販売・セールスの成約割合が高いことから、地域銀行が行うビジネスとの親和性が窺われる職種でのマッチングが多い

### (経営人材仲介事業の要点)

- ・ 経営人材仲介事業のマッチングフローを見ると、顧客開拓、課題抽出、モニタリングは、営業店が主体で行っており、他方で、人材ニーズの具体化、人材マッチング、定着支援については、人材紹介にかかる専門性が求められることから、有料職業紹介事業の許可を持つ本部の専門部署又は銀行子会社が担当している
- ・ また、成約実績の多い地域銀行ほど、営業店向けに様々な顧客開拓支援策を講じており、成約を上げるためには、如何にして営業店の底上げを図るかが、重要である

### (3) 有料職業紹介事業の許可の取得状況

- 約9割の地域銀行が、有料職業紹介事業の許可を取得しており、有料職業紹介事業自体への参入は一般的となっている
- 許可を取得している会社形態について見ると、「銀行本体」との回答が約8割となっている

問1 貴社・貴グループの有料職業紹介事業の許可の取得状況について、お答えください(1つ選択)。

(N=100)

有料職業紹介事業の許可の取得状況	数 (割合)
既に取得している	87 (87%)
取得予定、もしくは取得を検討中	2 (2%)
取得しておらず、今後も取得の予定はない	9 (9%)
わからない	2 (2%)
小計	100 (100%)



問2 有料職業紹介事業の許可を既に取得している、もしくは取得予定(検討中)の会社形態をお答えください(当てはまるもの全て選択)。

(N=87)

許可を既に取得している会社形態	数 (割合)
全体	87 (100%)
持株会社	0 (0%)
銀行本体	67 (77%)
コンサルティング事業を担うグループ会社/子会社(シンクタンク等)	16 (18%)
人材仲介事業を専業とする会社/子会社	17 (20%)
その他	1 (1%)

# (4)雇用形態

- ・ 人材サービス事業として、**常勤、非常勤(兼業・副業)のいずれも9割超**の地域銀行が扱っている
- ・ 常勤雇用では、社長・役員相当から労働人材まで職業紹介できる人材の幅が広い
- ・ 他方で、非常勤(兼業・副業)では、**課題解決に特化した専門職・エキスパートのマッチングが主**であり、それ以外の人材を扱うか否かは地域銀行ごとで判断が分かれている

問3 貴社・貴グループで実施している人材サービス事業について、サービスごとに実施状況をお答えください(1つ選択)。

問4 貴社・貴グループで実施していない人材サービス事業について、サービスごとに今後の意向をお答えください(1つ選択)。

問3 貴社・貴グループで実施している人材サービス事業について、サービスごとにターゲットをお答えください(当てはまるもの全て選択)※。

(N=87)

実施状況		数 (割合)	
		常勤	非常勤 (兼業・副業)
実施している		86 (99%)	83 (95%)
実施していない	実施することが決定しており、準備している	0 (0%)	0 (0%)
	検討している、もしくは検討する予定である	0 (0%)	2 (2%)
	検討する予定はない	1 (1%)	1 (1%)
	実施しないことが決定している	0 (0%)	0 (0%)
	無回答	0 (0%)	1 (1%)
小計		87 (100%)	87 (100%)



(常勤: N=86 非常勤(兼業・副業): N=83)

ターゲット	数 (割合)	
	常勤	非常勤 (兼業・副業)
全体	86 (100%)	83 (100%)
社長・役員相当	75 (87%)	38 (46%)
部長・課長・係長相当	85 (99%)	46 (55%)
専門職・エキスパート	81 (94%)	81 (98%)
労働人材	73 (85%)	27 (33%)

※ 問3 貴社・貴グループで実施している人材サービス事業の「実施状況」で、「実施している」と回答したサービスについてのみ回答

## (5)再就職支援及び人材派遣の実施状況

- 有料職業紹介事業の許可を取得している地域銀行等のうち、3割超が再就職支援、人材派遣を実施しているが、他方で4割近くが、「検討する予定はない」と回答しており、実施に対するスタンスが地域銀行によって、明確に分かれている

問3 貴社・貴グループで実施している人材サービス事業について、サービスごとに実施状況をお答えください(1つ選択)。

問4 貴社・貴グループで実施していない人材サービス事業について、サービスごとに今後の意向をお答えください(1つ選択)。

■再就職支援 (N=87)

実施状況		数 (割合)
実施している		33 (38%)
実施していない	実施することが決定しており、準備している	0 (0%)
	検討している、もしくは検討する予定である	20 (23%)
	検討する予定はない	33 (38%)
	実施しないことが決定している	0 (0%)
	無回答	1 (1%)
小計		87 (100%)

■人材派遣 (N=87)

実施状況		数 (割合)
実施している		30 (34%)
実施していない	実施することが決定しており、準備している	1 (1%)
	検討している、もしくは検討する予定である	18 (21%)
	検討する予定はない	37 (43%)
	実施しないことが決定している	0 (0%)
	無回答	1 (1%)
小計		87 (100%)

## (6)その他人材サービスの実施状況

- 5割超の地域銀行等が、「人材教育・研修」と「人事制度等のコンサルティング」を実施しており、他の人材サービスと比べ、有料職業紹介事業との親和性が高いことが推察される

問3 貴社・貴グループで実施している人材サービス事業について、サービスごとに実施状況をお答えください(1つ選択)。

問4 貴社・貴グループで実施していない人材サービス事業について、サービスごとに今後の意向をお答えください(1つ選択)。

### ■その他

(N=87)

実施状況		数 (割合)			
		求人メディア運営	在籍出向を伴う ビジネスマッチング	人材教育・研修	人事制度等の コンサルティング
実施している		12 (14%)	16 (18%)	49 (56%)	51 (59%)
実施していない	実施することが決定しており、 準備している	1 (1%)	1 (1%)	1 (1%)	0 (0%)
	検討している、 もしくは検討する予定である	14 (16%)	24 (28%)	10 (11%)	9 (10%)
	検討する予定はない	58 (67%)	45 (52%)	26 (30%)	27 (31%)
	実施しないことが決定している	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	無回答	2 (2%)	1 (1%)	1 (1%)	0 (0%)
小計		87 (100%)	87 (100%)	87 (100%)	87 (100%)

## (7) ターゲット人材

- ほぼ全て(98%)の地域銀行が、ターゲット人材として、経営人材を扱っており、事業性評価を通じて把握した経営課題に資する人材に焦点を当てた、地域銀行の「経営人材仲介」の特徴が示されていると言える

問3 貴社・貴グループで実施している人材サービス事業について、サービスごとに実施状況およびターゲットをお答えください  
(実施状況は1つ選択、ターゲットは当てはまるもの全て選択)。

(N=87)

		数 (割合)
人材サービスを実施している	社長・役員相当、部長・課長・係長相当、 専門職・エキスパートのいずれかを回答※	85 (98%)
	労働人材のみ	1 (1%)
人材サービスを実施していない		1 (1%)
小計		87 (100%)

※ 問3 貴社・貴グループで実施している人材サービス事業の「実施状況」で、いずれかの人材サービスを「実施している」と回答し、かつ「実施している」と回答したサービスのターゲットで、「社長・役員相当」「部長・課長・係長相当」「専門職・エキスパート」のいずれかを回答したものを抽出

## (8) 人材データベースの利用状況

- 民間の人材データベースを利用する地域銀行が約7割と多く、独自の人材データベースの利用は約3割にとどまる
- REVICareer(レビキャリア)の利用割合は7割超ともっとも高い

問5 貴社・貴グループで人材サービス事業を行う際に利用している人材データベースについて、お答えください  
(当てはまるもの全て選択)。

(N=87)

人材データベースの利用状況	数 (割合)
貴社・貴グループで保有する人材データベースの利用	26 (30%)
民間の人材仲介事業者等の持つ人材データベースの利用	61 (70%)
REVICareer(レビキャリア)の利用	64 (74%)
その他人材データベースの利用	2 (2%)
利用していない	9 (10%)
小計	87 (100%)

## (9)人材サービス事業の人員体制

- 人員体制は、有料職業紹介事業であっても、約1割の地域銀行において、常勤換算した人員体制が「1人」、3割超の地域銀行において常勤換算した人員体制が「2～3人」となっており、少人数で対応している様子が窺える

問6 貴社・貴グループで実施している人材サービス事業の人員体制について、お答えください  
(専任担当者、兼務担当者それぞれの人数を数字で回答)※1。

(有料職業紹介事業: N=85 再就職支援: N=33 人材派遣: N=30 その他: N=63)

人員体制※2 (専任担当者+兼務担当者)	数 (割合)			
	有料職業紹介事業	再就職支援	人材派遣	その他
0人	0 (0%)	6 (18%)	9 (30%)	34 (54%)
1人	10 (12%)	7 (21%)	8 (27%)	9 (14%)
2～3人	30 (35%)	10 (30%)	4 (13%)	10 (16%)
4～5人	24 (28%)	3 (9%)	5 (17%)	5 (8%)
6～9人	12 (14%)	6 (18%)	4 (13%)	4 (6%)
10～15人	6 (7%)	1 (3%)	0 (0%)	1 (2%)
16～20人	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
21～25人	3 (4%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
小計	85 (100%)	33 (100%)	30 (100%)	63 (100%)

※1 問3 貴社・貴グループで実施している人材サービス事業の「実施状況」で、いずれかの人材サービスを「実施している」と回答し、かつ「実施している」と回答したサービスのターゲットで、「社長・役員相当」「部長・課長・係長相当」「専門職・エキスパート」のいずれかを回答したものが対象

※2 専任担当者は1人当たり1.0人、兼務担当者は1人当たり0.5人でカウントし、人員体制を常勤換算

# (10)成約実績

- 経営人材仲介事業を行う 地域銀行の4分の1が、月平均の成約数0件にとどまっている

問6 貴社・貴グループで実施している人材サービス事業の前年度分の実績について、お答えください  
(月平均の数を数字で回答)※。

(N=85)

成約数 (月平均)	数 (割合)	
	有料職業紹介事業	うち、経営人材仲介事業
0件	11 (13%)	21 (25%)
1件	25 (29%)	35 (41%)
2～4件	23 (27%)	15 (18%)
5～9件	16 (19%)	6 (7%)
10件以上	9 (11%)	4 (5%)
無回答	1 (1%)	4 (5%)
小計	85 (100%)	85 (100%)

※ 問3 貴社・貴グループで実施している人材サービス事業の「実施状況」で、いずれかの人材サービスを「実施している」と回答し、かつ「実施している」と回答したサービスのターゲットで、「社長・役員相当」「部長・課長・係長相当」「専門職・エキスパート」のいずれかを回答したものが対象

# (11)経営人材仲介事業の実施主体(顧客開拓、課題抽出)

- 顧客開拓や課題抽出は、**銀行本体(営業店)が実施主体**との回答が多い

問8 地域金融機関における経営人材仲介事業の状況に鑑みると、顧客開拓、課題抽出、人材ニーズ具体化、人材マッチング、モニタリング、定着支援といった実施フローになっています。  
貴社・貴グループが担当する経営人材仲介事業の実施フローの実施主体をお答えください  
(当てはまるもの全て選択)。

経営人材仲介事業の 実施フローの実施主体	数 (割合)	
	顧客開拓	課題抽出
総計	85 (100%)	85 (100%)
持株会社	0 (0%)	0 (0%)
銀行本体(本店)	51 (60%)	65 (76%)
銀行本体(営業店)	78 (92%)	78 (92%)
コンサルティング事業を 担うグループ会社/子会社 (シンクタンク等)	13 (15%)	17 (20%)
人材仲介事業を専業とする 会社/子会社	5 (6%)	10 (12%)
提携先(グループ外)の人材 仲介事業を行う会社	5 (6%)	9 (11%)
その他	1 (1%)	1 (1%)

## (12)経営人材仲介事業の実施主体(人材ニーズの具体化、人材マッチング)

- 人材ニーズの具体化、人材マッチングは、人材紹介にかかる専門性が求められることから、本部の専門部署又は銀行子会社が担当している

問8 地域金融機関における経営人材仲介事業の状況に鑑みると、顧客開拓、課題抽出、人材ニーズ具体化、人材マッチング、モニタリング、定着支援といった実施フローになっています。  
貴社・貴グループが担当する経営人材仲介事業の実施フローの実施主体をお答えください  
(当てはまるもの全て選択)。

経営人材仲介事業の実施フローの実施主体	数 (割合)	
	人材ニーズの具体化	人材マッチング
総計	85 (100%)	85 (100%)
持株会社	0 (0%)	0 (0%)
銀行本体(本店)	55 (65%)	34 (40%)
銀行本体(営業店)	26 (31%)	4 (5%)
コンサルティング事業を担うグループ会社/子会社(シンクタンク等)	15 (18%)	12 (14%)
人材仲介事業を専業とする会社/子会社	13 (15%)	17 (20%)
提携先(グループ外)の人材仲介事業を行う会社	33 (39%)	60 (71%)
その他	2 (2%)	2 (2%)

## (13)経営人材仲介事業の実施主体(モニタリング、定着支援)

- モニタリングは銀行本体(営業店)、定着支援は人材紹介にかかる専門性が求められることから、**本部の専門部署又は銀行子会社が担当している**

問8 地域金融機関における経営人材仲介事業の状況に鑑みると、顧客開拓、課題抽出、人材ニーズ具体化、人材マッチング、モニタリング、定着支援といった実施フローになっています※。  
貴社・貴グループが担当する経営人材仲介事業の実施フローの実施主体をお答えください  
(当てはまるもの全て選択)。

経営人材仲介事業の 実施フローの実施主体	数 (割合)	
	モニタリング	定着支援
総計	85 (100%)	85 (100%)
持株会社	0 (0%)	0 (0%)
銀行本体(本店)	58 (68%)	50 (59%)
銀行本体(営業店)	69 (81%)	53 (62%)
コンサルティング事業を 担うグループ会社/子会社 (シンクタンク等)	16 (19%)	13 (15%)
人材仲介事業を専業とする 会社/子会社	13 (15%)	11 (13%)
提携先(グループ外)の人材 仲介事業を行う会社	28 (33%)	31 (36%)
その他	2 (2%)	3 (4%)

※ モニタリングは取引先企業に対する継続的なフォローアップ、定着支援は入社した人材に対する継続的なフォローアップを指す

# (14) マッチング人材の平均年齢、転職前居住地

- マッチングしている人材の平均年齢は、40代が6割超と最も多く、次いで50代が多い
- 県内での成約が、5割超と最も多く、転居を伴う転職のハードルが高いことが推察される

問13 経営人材仲介事業の成約実績における主なマッチング人材の特徴について、お答えください  
(平均年齢は上位3つまで選択、転職前居住地は1つ選択)※1。

三大都市圏に本店所在地がある地域銀行を除いた場合※2

(N=85)

平均年齢	数 (割合)
全体	85 (100%)
20代	10 (12%)
30代	37 (44%)
40代	52 (61%)
50代	43 (51%)
60代	6 (7%)
70代	0 (0%)

(N=85)

成約実績における 主なマッチング人材の 転職前居住地	数 (割合)
三大都市圏	14 (16%)
三大都市圏以外の県外	9 (11%)
県内	48 (56%)
無回答	14 (16%)
小計	85 (100%)

(N=74)

成約実績における 主なマッチング人材の 転職前居住地	数 (割合)
三大都市圏	9 (12%)
三大都市圏以外の県外	8 (11%)
県内	44 (59%)
無回答	13 (18%)
小計	74 (100%)

※1 問3 貴社・貴グループで実施している人材サービス事業の「実施状況」で、いずれかの人材サービスを「実施している」と回答し、かつ「実施している」と回答したサービスのターゲットで、「社長・役員相当」「部長・課長・係長相当」「専門職・エキスパート」のいずれかを回答したものが対象

※2 ※1に該当する85行から、三大都市圏に本店所在地がある11行を除いたものを抽出。なお、三大都市圏に本店所在地がある地域銀行の場合、「県内」からの移動であっても「三大都市圏」とご回答いただいている可能性を考慮し、作成

# (15)入社後の主なミッション・担当業務

- ・ 経理・財務(60%)や営業・販売・セールス(53%)が、特に多くなっており、次いで、総務(38%)、生産管理等(22%)、経営企画(21%)との結果となった

問13 経営人材仲介事業の成約実績における主なマッチング人材の特徴について、お答えください  
(入社後の主なミッション・担当業務は上位3つまで選択)※。

(N=85)

入社後の主なミッション・担当業種		数 (割合)
全体		85 (100%)
生産性向上	生産管理・工場直営・品質管理	19 (22%)
	物流・購買	0 (0%)
	システムエンジニア ・ITエンジニア	3 (4%)
	エンジニア(設計・生産技術)	5 (6%)
販路拡大	営業・販売・セールス	45 (53%)
	広報・マーケティング	2 (2%)
	クリエイティブデザイナー (Web・編集等)	1 (1%)
	海外展開	1 (1%)

(N=85)

入社後の主なミッション・担当業種		数 (割合)
全体		85 (100%)
経営管理	経営企画	18 (21%)
	経理・財務	51 (60%)
	人事	7 (8%)
	法務	1 (1%)
	総務	32 (38%)
事業分野拡充	製品開発・商品企画	4 (5%)
	技術開発・研究開発	1 (1%)
	その他	5 (6%)

※ 問3 貴社・貴グループで実施している人材サービス事業の「実施状況」で、いずれかの人材サービスを「実施している」と回答し、かつ「実施している」と回答したサービスのターゲットで、「社長・役員相当」「部長・課長・係長相当」「専門職・エキスパート」のいずれかを回答したものが対象

## (16)平均年収

- 平均年収にかかる設問のうち、最高値についてみると、**601万円以上が3割超**となった

問13 経営人材仲介事業の成約実績における主なマッチング人材の特徴について、お答えください  
(平均年収は上位3つまで選択可能とし、その最高値のみを集計)※1。

(N=74)

平均年収	数 (割合)
全体	74 (100%)
400万円以下	7 (9%)
401～500万円	14 (19%)
501～600万円	28 (38%)
601～700万円	17 (23%)
701～800万円	7 (9%)
801～900万円	1 (1%)
901万円超	0 (0%)

※1 問3 貴社・貴グループで実施している人材サービス事業の「実施状況」で、いずれかの人材サービスを「実施している」と回答し、かつ「実施している」と回答したサービスのターゲットで、「社長・役員相当」「部長・課長・係長相当」「専門職・エキスパート」のいずれかを回答したものが対象

# (17)平均年収(転職前居住地別)

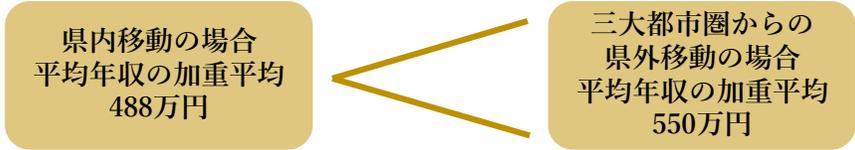
- 転職前居住地が県外(特に三大都市圏)の場合、転職前の平均年収が高く、転職後の年収も高く設定される傾向がある

問13 経営人材仲介事業の成約実績における主なマッチング人材の特徴について、お答えください  
(平均年収は上位3つまで選択)。

三大都市圏に本店所在地がある地域銀行を除いた場合※

(N=74)

平均年収	数 (割合)			
	三大都市圏からの 県外移動	三大都市圏以外 からの県外移動	県内移動	無回答
総計	9 (100%)	8 (100%)	44 (100%)	13 (100%)
400万円以下	3 (33%)	2 (25%)	21 (48%)	1 (8%)
401~500万円	4 (44%)	3 (38%)	31 (70%)	1 (8%)
501~600万円	6 (67%)	7 (88%)	28 (64%)	0 (0%)
601~700万円	4 (44%)	3 (38%)	11 (25%)	0 (0%)
701~800万円	3 (33%)	2 (25%)	2 (5%)	0 (0%)
801~900万円	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
901万円超	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)



三大都市圏からの  
県外移動の方が、  
60万程度高い

※ 問3 貴社・貴グループで実施している人材サービス事業の「実施状況」で、いずれかの人材サービスを「実施している」と回答し、かつ「実施している」と回答したサービスのターゲットで、「社長・役員相当」「部長・課長・係長相当」「専門職・エキスパート」のいずれかを回答した85行から、三大都市圏に本店所在地がある11行を除いたものを抽出

# (18)経営人材仲介事業の強化施策

- 取り組んでいる強化施策をみると、営業店への顧客開拓支援策を講じてる割合がもっとも高い

問6 貴社・貴グループで実施している人材サービス事業の前年度分の実績について、お答えください  
(月平均の数を数字で回答)。

×

問9 経営人材仲介事業の強化に向けて取り組んでいることについて、お答えください  
(当てはまるもの全て選択)。

成約数 (月平均)	全体	人材仲介 事業者等 への研修員 の派遣	人材仲介 事業者等 からの 出向受入	人材仲介 事業経験者 の外部採用	人材仲介 事業者等 による 同行訪問	営業店への 顧客開拓 支援策	営業支援 ツールの導入 (スカウトメール の自動送信 ツール導入等)	人材仲介 手数料の割引 キャンペーン の実施	他の地域金融 機関からの ノウハウ移転	プロ拠点等の 経営支援機関 からの ノウハウ移転	その他
0件	21 (100%)			1 (5%)	11 (52%)	14 (67%)	2 (10%)	1 (5%)	2 (10%)	8 (38%)	1 (5%)
1件	35 (100%)	8 (23%)	4 (11%)	8 (23%)	22 (63%)	25 (71%)	6 (17%)		9 (26%)	10 (29%)	5 (14%)
2～4件	15 (100%)	2 (13%)	3 (20%)	3 (20%)	8 (53%)	13 (87%)	2 (13%)		3 (20%)	2 (13%)	2 (13%)
5～9件	6 (100%)	2 (33%)	4 (67%)	1 (17%)	5 (83%)	6 (100%)			2 (33%)	2 (33%)	
10件以上	4 (100%)	3 (75%)		3 (75%)	1 (25%)	4 (100%)					3 (75%)
無回答	6 (100%)				3 (50%)	3 (50%)			1 (20%)	2 (40%)	

# (19) 営業店への顧客開拓支援策

## ・ 成約実績の高い地域銀行ほど、営業店に対して、網羅的に顧客開拓支援策を講じている

問6 貴社・貴グループで実施している人材サービス事業の前年度分の実績について、お答えください  
(月平均の数を数字で回答)。

×

問10 経営人材仲介事業において営業店での顧客開拓を支援するために取り組んでいることについて、お答えください。  
問9の「営業店への顧客開拓支援策」に関して詳しく何う質問となります(当てはまるもの全て選択)。

成約数 (月平均)	全体	営業店に対して、 人材仲介 に関する 研修会を実施	営業店に対して、 人材仲介 に関する 優良事例を共有	営業店に対して、 人材仲介 に関する 参考資料を共有	営業店から ニーズが 上がってくる 仕組みを 作っている	業績評価等、 営業店の インセンティブ になる仕組みを 導入している	顧客管理システム (CRM)等を活用し、 人材マッチング を推進している	その他
0件	21 (100%)	17 (81%)	17 (81%)	14 (67%)	15 (71%)	17 (81%)	3 (14%)	
1件	35 (100%)	30 (86%)	29 (83%)	26 (74%)	26 (74%)	24 (69%)	12 (34%)	2 (6%)
2～4件	15 (100%)	14 (93%)	12 (80%)	11 (73%)	14 (93%)	12 (80%)	3 (20%)	
5～9件	6 (100%)	6 (100%)	6 (100%)	4 (67%)	6 (100%)	4 (67%)	1 (17%)	1 (17%)
10件以上	4 (100%)	4 (100%)	4 (100%)	3 (75%)	3 (75%)	4 (100%)	1 (25%)	
無回答	6 (100%)	3 (50%)	3 (50%)	1 (17%)	3 (50%)	3 (50%)		

## (20)売上拡大を図るうえでの課題

- ・ 知識・経験、人手、営業店の成熟度について、不足しているとの回答が多い

問6 貴社・貴グループで実施している人材サービス事業の人員体制前について、お答えください  
(専任担当者、兼務担当者それぞれの人数を数字で回答)。

×

問16 今後、経営人材仲介事業の売上拡大を図るうえでの課題について、お答えください(1つ選択)。

人員体制 (専任担当者)	全体	知見・経験 が不足 している	人手 が不足 している	自社の中で 担当する者の 能力 が不足 している	営業店が 人材ニーズを 的確に 拾えていない	資金 が不足 している	事業計画を 作成する 必要がある	自社のみで 対応できない 業務が多い	業務提携先 を確保する 必要がある	その他
0人	20 (100%)	7 (35%)	6 (30%)		3 (15%)			2 (10%)		1 (5%)
1～4人	48 (100%)	7 (15%)	17 (35%)	3 (6%)	13 (27%)			5 (10%)		2 (4%)
5～9人	8 (100%)	3 (38%)			4 (50%)		1 (13%)			
10人以上	6 (100%)	3 (50%)	2 (33%)							1 (17%)
無回答	5 (100%)	2 (40%)	2 (40%)							

## (21)経営人材仲介事業の実績

- 兼務担当者の割合が低い地域銀行で成約件数が多く、兼務者の割合が高い地域銀行の成約件数が少ない傾向が見られる

問6 貴社・貴グループで実施している人材サービス事業の人員体制前について、お答えください  
(専任担当者、兼務担当者それぞれの人数を数字で回答)。

×

問6 貴社・貴グループで実施している人材サービス事業の前年度分の実績について、お答えください  
(月平均の数を数字で回答)。

兼務担当者の割合	全体	成約件数					
		0件	1件	2~4件	5~9件	10件以上	無回答
0%	12 (100%)	1 (8%)	4 (33%)	4 (33%)	3 (25%)		
1~9%	3 (100%)					3 (100%)	
10~39%	16 (100%)	4 (25%)	5 (31%)	5 (31%)	2 (13%)		
40~69%	20 (100%)	5 (25%)	10 (50%)	3 (15%)			2 (10%)
70~99%	11 (100%)	2 (18%)	3 (27%)	3 (27%)	1 (9%)	1 (9%)	1 (9%)
100%	23 (100%)	9 (39%)	13 (57%)				1 (4%)
無回答	2 (100%)						2 (100%)