
当行グループの人材派遣業の取組について

2023年2月27日

 八十二銀行

1. 八十二銀行の概要

2. 当行グループの人材関連サービス

3. 人材派遣業の取組

4. 今後の取組

経営理念

健全経営を堅持し、もって地域社会の発展に寄与する

中期経営ビジョン2021 「金融×非金融×リレーション」でお客さまと地域を支援する

ライフサポート
ビジネスの深化

総合金融
サービス・機能の
提供

経営の根幹としての
サステナビリティ

業務・組織の
デジタル改革

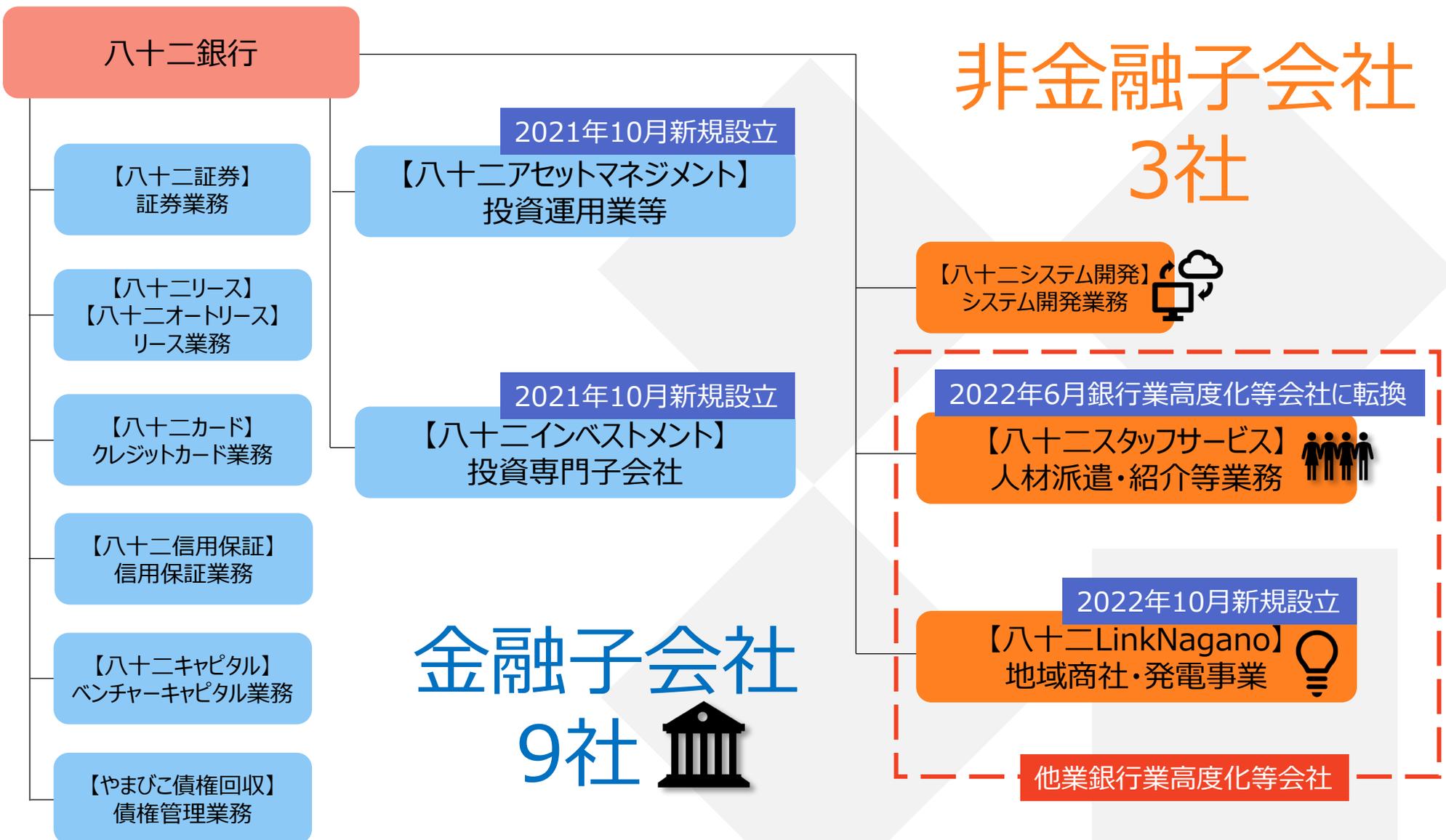
成長とやりがいを
支える
人事改革

「中期経営ビジョン2021」の5つのテーマ

82BrandLogoMark
HIACT-Square

- 創立：1931年（昭和6年）8月1日
- 拠点：国内151店舗、海外4拠点
- 従業員数：3,067人
- 資本金：522億円
- 預金残高：8兆666億円
- 貸出金残高：5兆9,740億円
- 総自己資本比率：連結19.06%
（国際統一基準） 単体17.62%

（2022年3月基準）



HSS 八十二スタッフサービス

- ・八十二銀行が100%出資する「**総合人材サービス会社**」
- ・八十二銀行のパートタイマーにかかる採用・人事管理・教育研修等の人事機能の一元化・効率化を企図し1986年（昭和61年）9月に設立
- ・現在、八十二銀行および関連グループ企業のほか、一般企業様にも人材の派遣・紹介を行うほか、再就職支援なども展開

【概要】

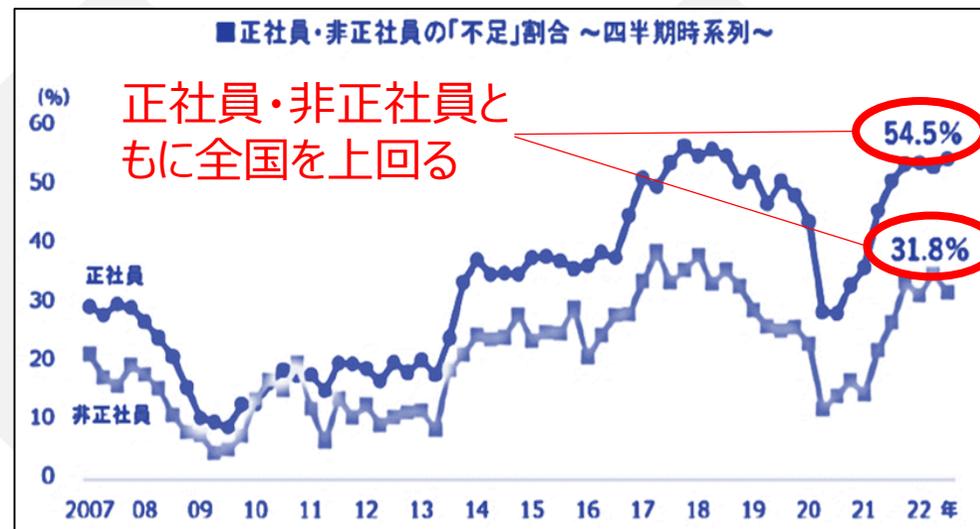
- 設立：1986年（昭和61年）9月11日
- 拠点：本社（長野市）、松本営業所
- 従業員数：20人
- 資本金：20百万円
- 主な事業
 1. 労働者派遣事業
登録型人材派遣、常用型人材派遣、紹介予定派遣
 2. 有料職業紹介事業
 3. 経営相談等業務
 4. 業務受託
 - （1）給与計算業務および関連書類の整理・保管業務
 - （2）福利厚生に関する業務
 - （3）教育研修業務
 5. 前各号に付帯または関連する一切の業務

（2022年6月基準）



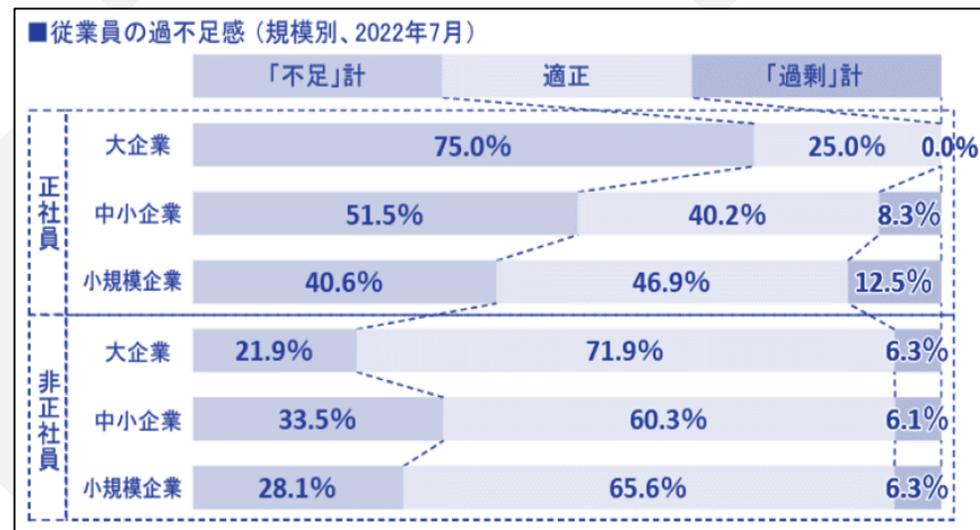
2. 当行グループの人材関連サービス②

長野県企業の「人手不足」感は全国を上回っている <全国> <長野県>



人手不足企業の割合 (上位 10 業種)

業種	正社員 (%)			非正社員 (%)			
	2020年8月	2021年8月	2022年8月	2020年8月	2021年8月	2022年8月	
1 旅館・ホテル	22.2	↑ 27.3	↑ 72.8	1 飲食店	38.1	↑ 44.3	↑ 76.4
2 情報サービス	45.0	↑ 57.7	↑ 69.5	2 旅館・ホテル	17.6	↑ 33.3	↑ 67.9
3 建設	54.0	↑ 58.5	↑ 64.4	3 各種商品小売	46.8	↓ 43.2	↑ 56.0
4 メンテナンス・警備・検査	50.8	↑ 53.6	↑ 62.7	4 飲料品小売	37.0	↑ 45.3	↑ 54.6
5 金融	36.3	↑ 39.8	↑ 60.9	5 人材派遣・紹介	29.1	↑ 37.9	↑ 51.3
6 人材派遣・紹介	26.2	↑ 39.7	↑ 60.4	6 メンテナンス・警備・検査	39.6	↑ 39.7	↑ 49.2
7 飲食店	27.0	↑ 37.7	↑ 60.3	7 農・林・水産	29.8	↑ 42.0	↑ 45.1
8 運輸・倉庫	37.8	↑ 48.1	↑ 57.6	8 娯楽サービス	31.7	↑ 36.9	↑ 42.9
9 自動車・同部品小売	47.8	↑ 49.4	↑ 56.4	9 繊維・繊維製品・服飾品小売	30.0	↓ 22.9	↑ 42.0
10 農・林・水産	50.8	↓ 50.0	↑ 52.0	10 専門商品小売	28.6	↑ 30.0	↑ 41.2



【出典】帝国データバンク：人手不足に対する企業の動向調査（2022年8月）、人手不足に対する長野県内企業の動向調査（2022年7月時点）

2. 当行グループの人材関連サービス③

企業の人材確保（採用）の難易度は高まっている

ベテラン社員
の退職

専門人材

後継者不在

新事業進出

業容拡大

求人ニーズの
高度化・多様化



人材確保
「難」

求職ニーズの
多様化



正社員として
働きたい

リモートワーク
をしたい

昇給・賞与
の有無

副業をしたい

希望通りに
休みたい

社会的な人手不足



働き方の
多様化

売り手市場

コロナ禍

従業員の
高齢化

生産年齢
人口の減少

八十二スタッフサービスを取り巻く内外環境の変化

人材ニーズの高度化・多様化

社会の複雑化や多様化、少子高齢化や働き方改革の進展など

収入依存度規制の制約

銀行法改正前には収入依存度規制により取引先等からの人材派遣要請を断らざるを得ないことも

銀行業務の合理化等による銀行向け人材派遣の変化

設立時に企図した人事機能の一元化・効率化が図られていない

八十二スタッフサービスが地域の総合人材サービス会社として「ありたい姿」

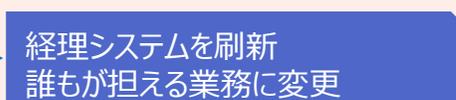
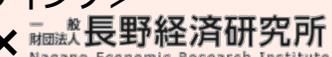
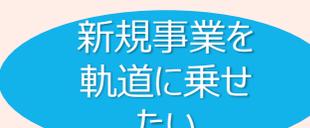
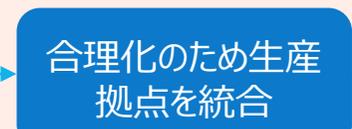
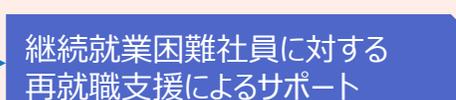
人材関連サービスによる企業の経営課題の解決
求職者が希望する多様な働き方の実現を支援

常用型人材派遣も含め、
全ての人材関連サービスを制約無く提供する

従属業務会社から
他業銀行業高度化等会社への
転換を選択

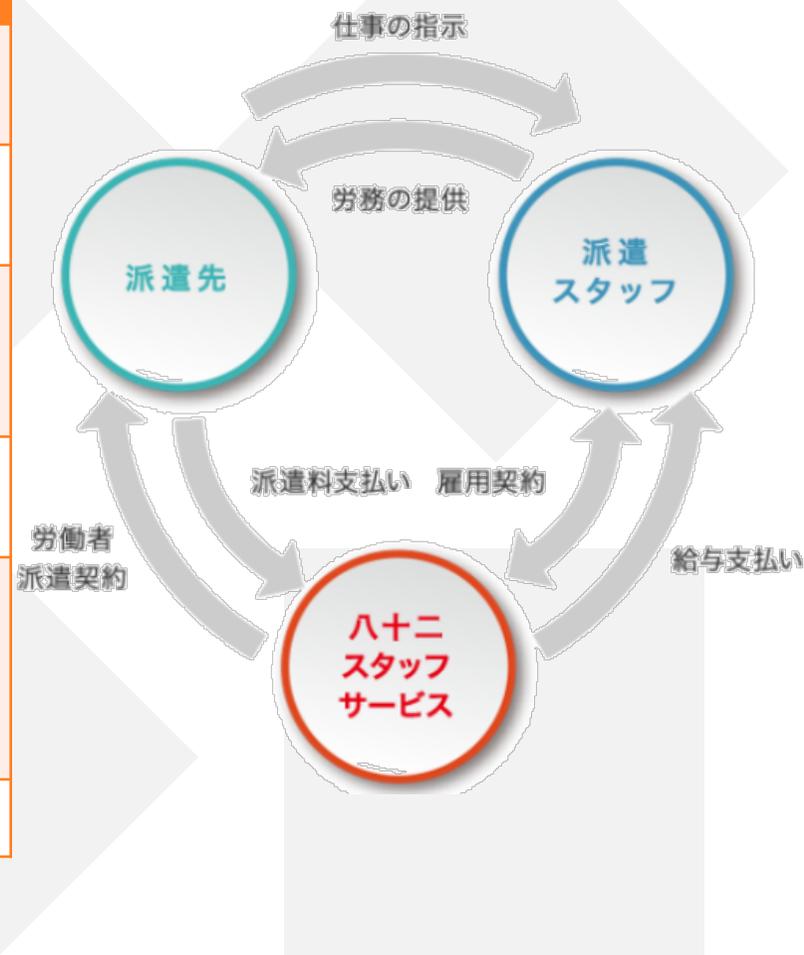
2. 当行グループの人材関連サービス⑤

八十二スタッフサービスの業務領域を拡大し当行グループ会社（関連機関）と連携することで、当行グループにて人材関連ニーズにワンストップで対応

企業のニーズ	原因・目的	ソリューション	担い手
 経理担当者 を採用したい	 ベテラン経理 の退職	 経理システム安定までの間 オペレーターを確保	 <人材派遣> <副業・兼業マッチング>  八十二銀行 ×  八十二スタッフサービス
		 経理システムを刷新 誰もが担える業務に変更	 <ITコンサルティング>  八十二銀行 ×  八十二システム開発株式会社
		 勤怠・給与計算は外注化	 <業務受託>  八十二銀行 ×  八十二スタッフサービス
 正社員を 採用したい	 社員の定着率が 低い	 人材紹介による採用サポート	 <人材紹介>  八十二銀行 ×  八十二スタッフサービス
		 人事制度・福利厚生制度の 見直し	 <人事コンサルティング>  八十二銀行 ×  財団法人長野経済研究所 Nagano Economic Research Institute
 新規事業を 軌道に乗せ たい	 新規事業の運営 ノウハウが不足	 新規事業分野に精通した 専門人材の招聘	 <人材紹介> <副業・兼業マッチング>  八十二銀行 ×  八十二スタッフサービス
 工場を閉鎖 したい	 合理化のため生産 拠点を統合	 継続就業困難社員に対する 再就職支援によるサポート	 <再就職支援>  八十二銀行 ×  八十二スタッフサービス

(1) 人材派遣サービスの概要

項目	内容
サービス内容	雇用契約を締結した人材を派遣契約先に派遣するサービス
企業のニーズ	短期、一時的な人材・労働力の確保、労務管理の効率化
派遣対象企業	長野県内企業で、従業員数30名以上（目安）または恒常的に人材派遣を利用している企業、地公体関連団体
派遣対象職種 （主な職種）	<ul style="list-style-type: none"> ・事務（経理・総務、営業、製造事務等） ・コールセンター業務
派遣対象外職種	<ul style="list-style-type: none"> ・法律で禁止されている以下の職種 建設業務、警備業務、医療関連専門職、土業 ・派遣が困難な以下の職種 製造技術職
派遣料	月額制（時給＋社会保険費＋食費等）



3. 人材派遣業の取組

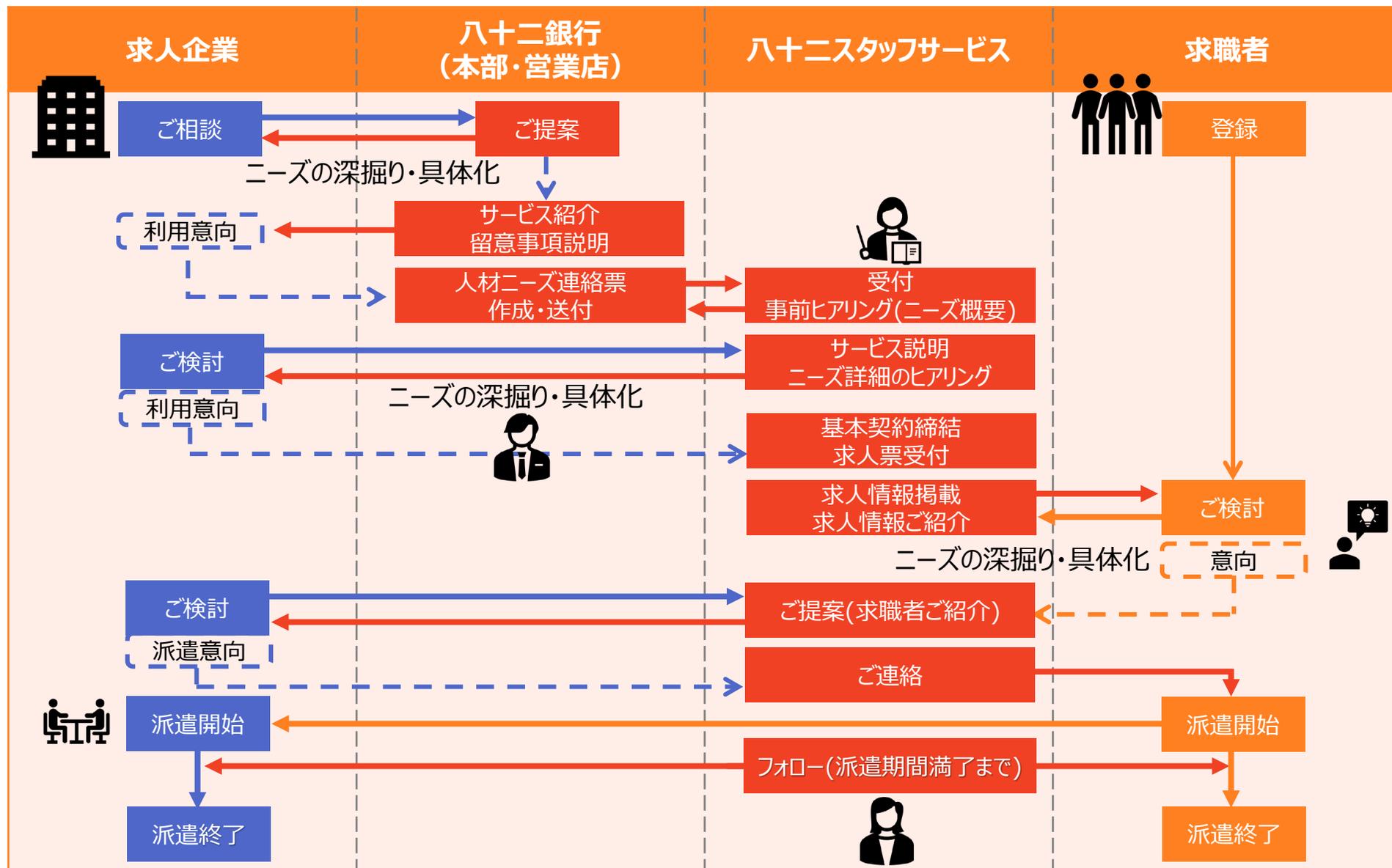
(2) 人材派遣サービスの類型

八十二スタッフサービスでは、登録型人材派遣を主軸に、常用型人材派遣、紹介予定派遣を提供

類型	概要	派遣事例
登録型 人材派遣	<ul style="list-style-type: none">派遣を希望する人材を当社に登録し、派遣スタッフとの間で雇用契約を締結。雇用関係は就職先が決まった時点で発生し、派遣契約の結ばれている期間のみ成立。	【派遣先】 自動車ディーラー・商工会議所など 【職 種】 店舗事務・本社経理・本社総務、店舗販売員・ 施設受付・本社事務
常用型 人材派遣	<ul style="list-style-type: none">正社員同様、当社と派遣社員が無期限の雇用契約を締結。必要に応じて派遣先に派遣され、派遣契約終了後も当社での業務が継続する。	【派遣先】 コールセンター、自治体・外郭団体など 【職 種】 オペレーター・本部・本社事務・一般事務
紹介 予定派遣	<ul style="list-style-type: none">将来的に正社員や契約社員など直接雇用されることを前提に、約3～6ヶ月の一定期間、派遣社員として就業。派遣スタッフと派遣先の双方に合意があれば、契約期間終了後に直接雇用に切り替わる。	【派遣先】 一般企業 【職 種】 一般事務、営業・販売関連事務

3. 人材派遣業の取組

(3) 人材派遣サービスの業務フロー



(4) 人材派遣と人材紹介の使い分け

	サービス提供先企業の		利用目的
	メリット	デメリット	
人材派遣	<ul style="list-style-type: none"> ・特定期間のみ活用できる ・雇用に伴う各種業務が不要 (勤怠・給与・福利厚生など) 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内にナレッジが蓄積されにくい ・形態によっては派遣継続不可も 	<ul style="list-style-type: none"> ・短期、一時的な人材の確保 ・定型業務の効率化・コア業務への人的資源の集中
人材紹介	<ul style="list-style-type: none"> ・適任人材プールから選考・採用 ・採用業務をアウトソース 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用後の勤務実態にかかわらず紹介手数料(成功報酬)が発生 ・雇用に伴う各種業務が発生 (勤怠・給与・福利厚生など) 	<ul style="list-style-type: none"> ・経営人材・幹部候補の確保 ・長期的なノウハウ・経験の蓄積

(5) 人材派遣特有の業務・留意点

特有の業務・留意点	内容
派遣労働者の管理業務	<ul style="list-style-type: none"> ・労働関係法令の改正に合わせ業務運営体制の構築・整備が必要。 ・同一の事業所や部署で派遣労働者を受け入れることができる期間は、最長3年間（3年ルール）。 ・派遣労働者（有期雇用労働者）の契約期間が通算5年を超えた際、派遣労働者（有期雇用労働者）からの申し込みがあった場合、無期労働契約に転換が可能（5年ルール）。 ・上記を管理するために、人材派遣専用のシステムの導入は必須。
就業規則等の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣労働者は「派遣元」の就業規則が適用される。派遣労働者向けの就業規則の整備が必要。 ・「同一労働同一賃金」への対応（「派遣先均等・均衡方式」「労使協定方式」のいずれかを選択）。
求職者の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務や就労期間限定のニーズは一定程度あるものの、「正社員」ニーズは高く「派遣」を希望する求職者は限定的。今後更なる求職者確保難も想定される。

4. 今後の取組①

人材関連サービスによる企業の経営課題の解決と求職者の多様な働き方の実現支援を通じて、
地域の活性化に貢献

ベテラン社員
の退職

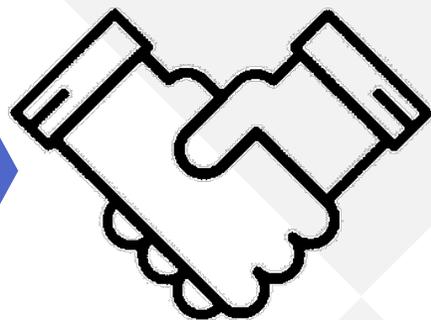
専門人材

後継者不在

新事業進出

業容拡大

経営課題の
解決



多様な働き
方の実現



正社員として
働きたい

リモートワーク
をしたい

昇給・賞与
の有無

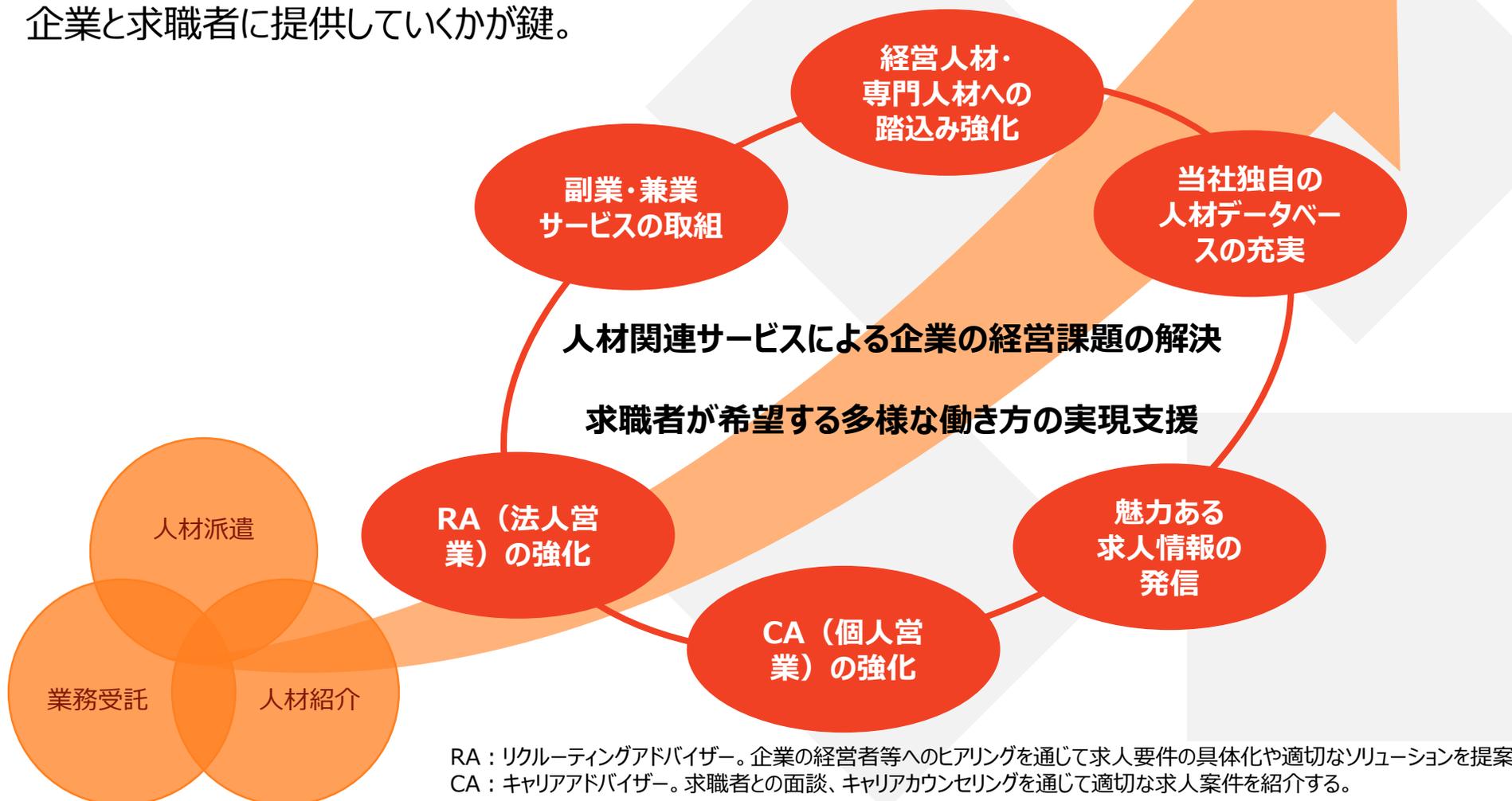
副業をしたい

希望通りに
休みたい

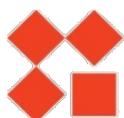
 八十二銀行 ×  八十二スタッフサービス

- ・人材関連サービスは価格より「価値」優位のサービス。
- ・高付加価値を志向し、どのセグメントで、どのような価値を企業と求職者に提供していくかが鍵。

地域の活性化に貢献



「金融×非金融×リレーション」でお客さまと地域を支援する

 八十二銀行 ×  八十二スタッフサービス