

【実践手法】
解決策の検討
(現実的な提案)

解決策として外部から「幹部人材」を登用する提案を柔軟な形で行えるよう、
伴走支援のプロセスを多角化します



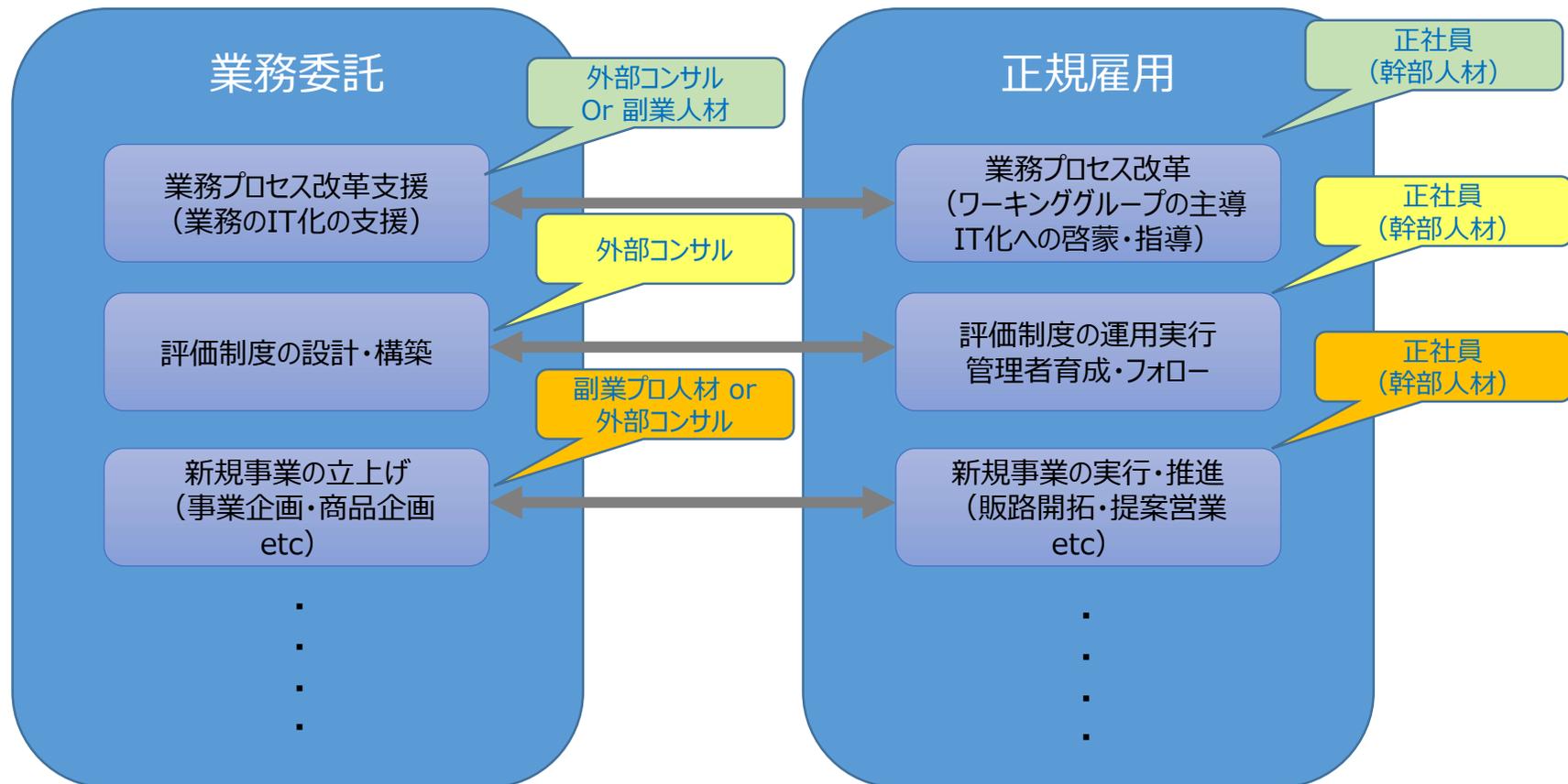
自行（グループ）のコンサル部門との密接な連携は当然のこと、外部の各種コンサルティング会社との連携も順次確立していきます。

正社員、副業プロ人材の紹介に加えコンサルティングの紹介も伴走支援のフローで行えるよう、紹介手数料や料率高めのBM手数料をいただく契約を整えていきます



自行（グループ）のコンサル部門との密接な連携は当然のこと、外部の各種コンサルティング会社との連携も順次確立し上図のフローを実行する体制を整えていきます。

密接な関係にある課題はセットで解決を図る必要があります。課題の特性や優先順位に配慮しながら正社員と副業プロ人材/コンサル支援を組み合わせます



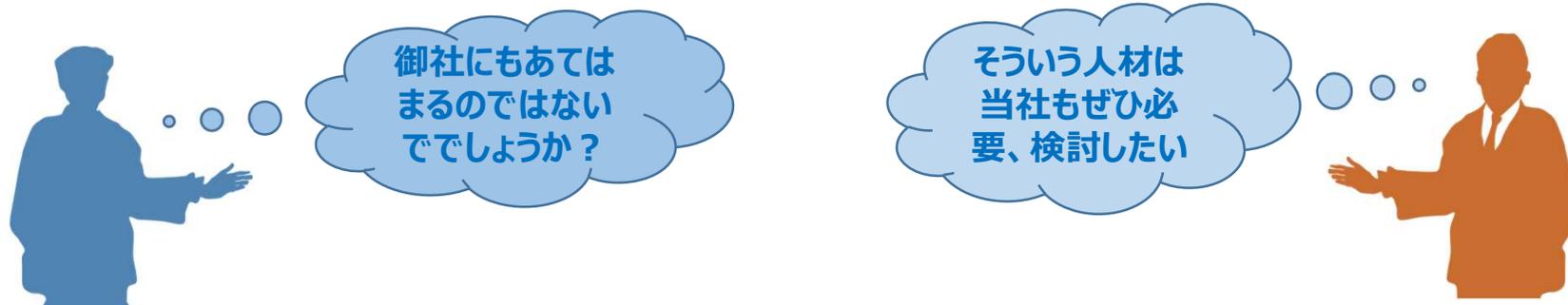
課題の特性や企業の状況に応じて両者の登用時期も並行/直列と使い分けます

事業性評価先との討議を重ねる中で、業界業種ごとに共通の経営課題とその解決策の組合せをナレッジ化し、同業種の他取引先との課題整理にも活用していきます。

◎ 建設業（例）

課題（今後の成長性高くはないが事業者の数が多く直面している状況も共通している。これから更に厳しくなる同市場においていろいろなイノベーションが起きている中、事業再構築や新企業への着手等が必要になる企業が多い。今後の経営機能として、情報収集力、市場分析力、戦略的マーケティング力、協業ネットワーク構築力等の機能を補強していく必要がある。市場環境が更に厳しくなることを想定し、今のうちに規模拡大のための施工体制固め、事業の多角化への着手、また人材不足への対策を戦略的に講じる必要がある。

人材要件：事業企画・推進に必要な経営機能を司る人材に加え、人離れの顕著な同業界において離職率を下げる目的から社員への帰属意識・モチベーション・主体性をまず換気し、更には改善意欲を換気して主体的な生産性向上への取組にまで導けるような管理系幹部人材の採用が必要。



解決策の検討において「ヒト」という切り口での有効性を示すため、既存の成功事例を把握して取引先へ説明します。

ヒトという切り口で解決策を講じる有効性を地域企業の経営者に理解いただくには、直近の数年における地域企業での成約事例を伝えることが一番効果的です。

地方創生カレッジの当コンテンツでも、日本人材機構における成約事例を以下に保存してあります。
https://www.chihousei-hiroba.jp/library/jinzai_202012/STEP3/03.pdf

また内閣府の「プロフェッショナル人材戦略ポータルサイト」上の「事例集」が非常に有用です。事例内容は課題分類ごとに整理されつつ多岐にわたっており、課題の整理～解決策の検討～人材要件定義に至るプロセス全体を通して、活用できる内容となっています。

<https://www.pro-jinzai.go.jp/jirei/>

https://www.pro-jinzai.go.jp/jirei/pdf/guidebook_R2.pdf

冊子としても入手可能です。詳細は各都道府県のプロフェッショナル人材戦略拠点へ問合せください。



「ヒト」という切り口で解決策を考える企業が非常に増えています

ここまで事例があるなら当社もぜひ検討したい

