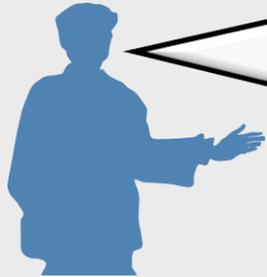


# 【実践手法】 解決策の検討 (成約事例)

# 伝統部署の幹部希望→新部署の幹部候補を提案

A社：金属製品（売上65億円、従業員数200人）

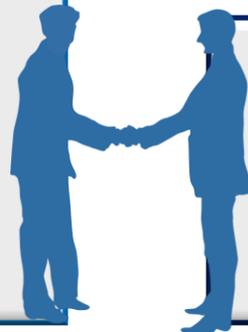
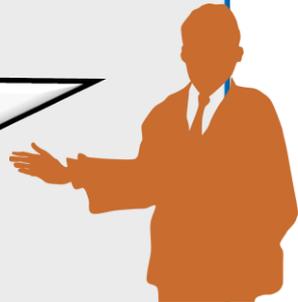


定年を迎える技術部門の常務の後任を探してほしい。数百年続く企業である当社にとって、技術の継承と発展を担う人材は命綱だ

そうすると年齢的に高い方になり、数年後に同じようなことになるのではと思います。見方を広げて、**将来の幹部候補**を採用しませんか



なるほど。当社は「時流適合」を繰り返してきたからこそ、数百年も続いているのであり、その考えは実は伝統に合致する



ご紹介人材

## 【コンサルタント分析】

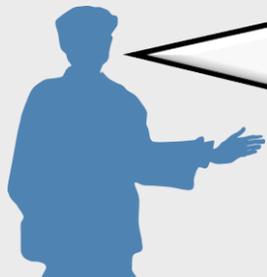
- ・国内屈指の伝統を持つ金属メーカーであり、ものづくりの力は申し分なく、取引先からの信頼も大きい
- ・一方、今後の成長のために、他社に先んじてメーカーからソリューション提案型の企業へ変革すべき
- ・**技術と営業を束ねる知見を有し、将来、経営陣に加わる**ことのできる人材が必要だ

## 【ポジション = 営業技術室長】

- ・大手メーカーで生産部門に勤務
- ・“生産畑で獲得した技術的知識”をベースとして、直近に務めた中小メーカーで、「技術面の分かる営業」として活躍していた

# 後継社長として管理系人材を希望→営業系を提案

## B社：鋳造業（売上20億円、従業員数100人）

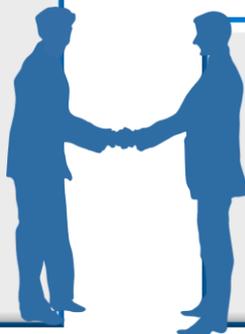


60代も半ばなのでそろそろ引き際を考えている。しかしながら、社内には後継者がいない。新社長を探してくれないだろうか。

社長候補にもいろいろタイプがあります。「営業強化」「製造部門の強化」「管理機能の強化」など、会社の課題に応じて紹介したいと考えます



いずれも課題だが、業容拡大にともなって管理部門を強化する必要があると思う。新社長候補は管理系人材でお願いしたい



紹介人材

### 【コンサルタント分析】

- ・管理系人材のニーズについては、先方の認識と同じく、強く必要とされるもの
- ・会社風土を考えると、将来的に社長となるためには後継者として誰もが認める結果が必要であり、最も分かりやすいのは営業系人材である

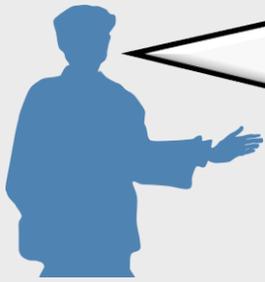
・アジアへの展開を検討しており、海外経験を有している人材を採用した方が良い

### 【ポジション（将来の社長として） ＝営業企画部長＆関連会社取締役】

- ・消費財メーカーの営業担当→タイ駐在
- ・タイで商社を起業。代表を務めるも廃業
- ・前職は同業（鋳造業）の海外担当
- ・再び経営者として・・・という強い意欲を持つ

# 海外展開のための人材を希望→国内展開を提案

C社：工業部品（売上35億円、従業員数300人）



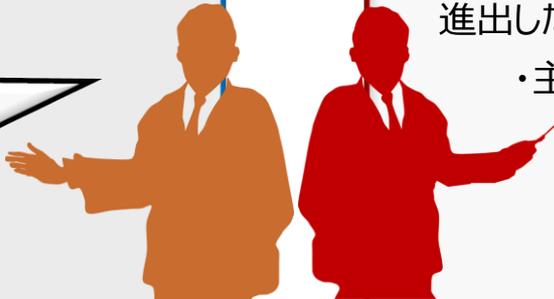
この4～5年で売上が半分以下になってしまった。何とか利益は出しているものの再浮上のために右腕となってくれる人材を探している

【コンサルタント分析】

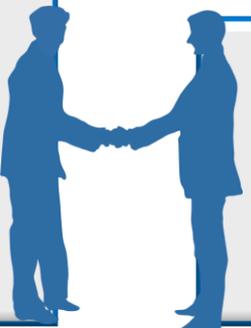
- ・売上減の原因は、主力部品のPCパーツとしての需要減にある
- ・PCパーツとしての需要減は国内だけでなく、世界的にも同様の傾向。海外に進出したとしても勝算はない
- ・主力部品は、「CASE」への大変革が進む自動車業界においてニーズがあるのではない

Connected (接続性)  
Autonomous (自動運転)  
Sharing & Services (共有化)  
Electrification (電気化)

右腕といっても、売上増加やコスト削減・収益性改善などの経営課題によって、人材像が異なります。どのような課題を認識されていますか



やはり売上を増やすことが重要と考えている。海外事業を進めたいと思っているので、その経験のある右腕人材が欲しい

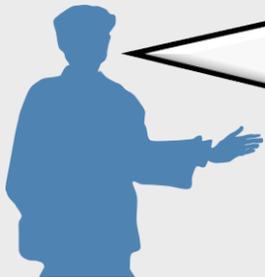


紹介人材

【ポジション＝営業本部長】  
金属加工メーカー入社後、生産管理部門を経験  
同社内プロジェクトで自動車関連事業参入の新規事業立ち上げを任される  
自動車関連事業における、市場開拓の経験を有している

# 国内工場の責任者を希望→海外工場の責任者を提案

## D社：電子部品（売上25億円、従業員数100人）

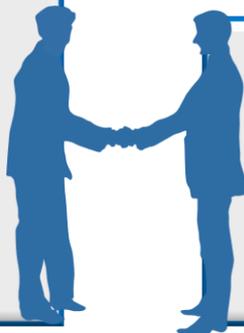


他の人材会社に頼んだが見つからないので相談したい。定年となる国内工場の工場長の後継となってくれる人を探してほしい

幹部人材の定年は痛いですが、一方で、新たな人材により新しい風を吹かせるチャンスです。単純な補充ではなく、この機会に経営課題を見直し、それに見合う人材で飛躍を目指しませんか



そういう発想は持っていなかったのですが、一緒に考えてもらえればと思う。未来を担ってくれる人材を



ご紹介人材

### 【コンサルタント分析】

- ・大手有名ゲーム機の販売が絶好調であり、その部品を受注している同社も好業績
- ・一方、その有名ゲーム機の部品を主に生産している中国・広東省の工場の生産

### 体制の増強が喫緊の課題

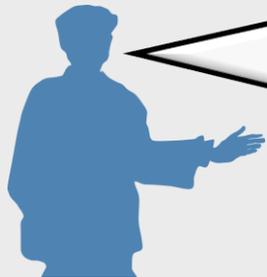
- ・国内工場については、工場長不在がそれほど大きなダメージにはならないのではないかと

### 【ポジション＝中国工場責任者】

- ・大手機械メーカーを2社経験
- ・近年は中堅中小企業で、中国でも生産部門責任者を務めていた
- ・親会社を買収されたことを機に、方針の相違から転職を決意

# 事業拡大のための人材を希望→2人の採用を提案

E社：製菓業（売上70億円、従業員数130人）



中小企業ではあるが、近年はM & Aで売上を伸ばしている。今後は、海外事業で売上を伸ばし、成長カーブを描きたいと考えている

好調な業績の中でも現状に満足しない、積極的な成長への意欲は必要。日本のお菓子の海外での可能性というのは十分にあると思います

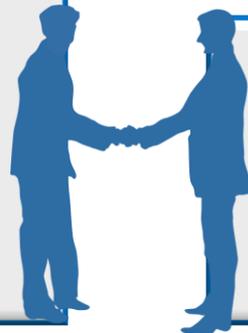


ベトナムに工場を作り、東南アジア全体に販売網を広げていきたい。現地事業を見られる人材を採用したいと思う



## 【コンサルタント分析】

- ・日本のお菓子はインバウンドに非常に人気で、**現地生産は可能性を秘める**
- ・一方で、「日本からの輸入」というブランド価値もある。お菓子の輸出額は日本全体でまだ240億円程度（当時）であり、今後、輸出産業として成長する可能性は十分にある。**現地生産とは別の「メイドインジャパン」の展開も非常に重要ではないか**

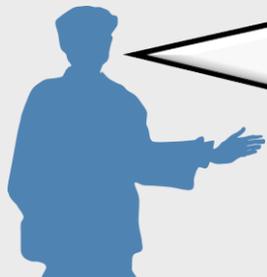


ご紹介人材

- 【ポジション①＝ベトナム現地法人社長】  
住宅資材メーカーで、工場のあるベトナムで現地法人社長経験あり
- 【ポジション②＝本社海外営業本部長】  
印刷機械メーカーで輸出を担当し、中国やASEANに強み

## 2人の採用を希望→1人に絞った採用を提案

### F社：食品（売上8億円、従業員数100人）



主力商品の市場規模縮小や工場火災で不振に陥り、本業以外の事業に活路を求めたが、逆に傷口が開く結果になった。助けとなる人材を

状況を確認しました。急がなければならないと考えます。本業と新規事業とも大変ですが、イメージしている人材像はどのようなものですか



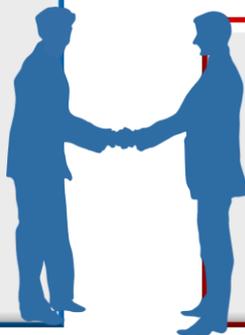
自分が管理部門を担当し経営に専念できていない。その管理部門に1人と、手つかずの営業部門に1人ずつ人材が欲しい



#### 【コンサルタント分析】

- ・先代の遺産で会社が動いており、**現社長には決定的に経営経験が不足**している
- ・社長を支え、再生に長けた**ターンアラウンドマネージャー**が必要

・管理部門と営業部門に、それぞれ年収500万円の人材という考え方ではなく、1000万円を出してでも**副社長クラスの右腕**を加える必要がある



ご紹介人材

#### 【ポジション = 副社長】

- ・大手飲食チェーンの経営企画を経験
- ・その後、親族の会社の経営に参画して再生に取り組み、負債を大きく減らすことに成功した