

地方企業の事業成長を牽引する「ポストコンサル」

コンサルティング会社出身者を採用する「ポストコンサル採用」が拡大しているという。多くの事業企業のポストコンサル採用を支援している人材紹介会社コンコードエグゼクティブグループ渡辺秀和社長による採用の実態や注意点の解説を連載する。第1回は「地方企業」のポストコンサル採用について取り上げる。



渡辺 秀和

Hidekazu Watanabe
株式会社コンコード
エグゼクティブグループ
代表取締役社長 CEO

一橋大学卒業後、三和総合研究所戦略コンサルティング部門、リンクアンドモチベーションHRM事業部マネージャーを経て、キャリアコンサルタントへ転身。ムービンストラテジック・キャリアにて、5年連続No.1キャリアコンサルタントとして活躍、同社パートナーに就任。2008年、コンコードエグゼクティブグループを設立。代表取締役社長CEOに就任。ヘッドハンター・サミット2010において、採用担当者が選ぶ「日本ヘッドハンター大賞」のコンサルティング部門で初代MVPを受賞。

私たちはコンサルティング業界との強いネットワークが特徴で、コンサルティング会社への人材紹介とともに、コンサルティング会社出身者を事業会社に紹介しています。コンサルティング会社出身者を「ポストコンサル」といいますが、近年、地方の有力企業から経営幹部や事業責任者、次世代の経営幹部候補を採用したいという相談が寄せられており、即戦力として活躍できるポストコンサルの採用が増えています。

地方企業の海外事業や新規事業で即戦力として実力を発揮

地方企業でポストコンサルの採用が増加している理由は主に3つあります。一つ目はグローバル化です。小売業やサービス業の地方の有力企業は巨大市場であるアジアでのビジネス拡大を模索しています。また、製造業は取引先の大手メーカーが海外移転を加速しているため、自らも海外に拠点を持つことによって、既存顧客との関係強化や現地での新たな顧客の獲得を目指そうとする経営

者が増えています。

ポストコンサルの中にはクライアント企業の海外進出案件やM&A案件を手掛けた経験を持つ候補者が多いため、地方企業が即戦力として採用し、海外戦略の立案、M&A、マーケティング、現地拠点の立ち上げなどに実力を発揮しています。

二つ目の理由は新規事業への参入です。例えば、どのような業態においてもネットを活用したビジネスが欠かせなくなっていますが、地方にはネットビジネスの経験者が不足しています。また、環境変化が激しいため、既存事業が順調なうちに次の成長が見込める分野への展開を考えなければなりません。ポストコンサルは特定業界の常識に縛られずに戦略を考え問題を解決していく経験を積んでいますので、新規事業の推進や既存事業の改革に悩む経営者の期待に応えることができます。

後継経営者の右腕として採用、ディスカッションパートナーの役割

三つ目は地方に多いオーナー企業



の事業承継を背景とする採用です。古株の役員がいる中で若い2世経営者が一人でリードしていくことはなかなか難しいものです。そこで、次代の経営陣をつくるために2世経営者と同世代の「右腕」となってくれるような人材を採用したいというニーズが高まっています。

ポストコンサルを採用した経営者からは「経営について一緒に話をすることができて、自分が考えているアイデアを形にしてくれるのでとても楽になった」という話を非常に良く聞きます。不透明な経営環境の中、次々と経営判断を迫られる経営者の「ディスカッションパートナー」の役割をポストコンサルが果たしているのです。

地方企業と相性が良い プロ意識の高いポストコンサル

「ポストコンサルが地方企業に来てくれるのか」という懸念を持たれる経営者も多いのですが、実はポストコンサルと地方企業の相性は良いのです。ポストコンサルは目標達成

を追求するプロ意識の高い経営参謀であり、コンサルティング会社で経験したことを活かして事業会社で腰を据えて経営に携わりたいという意志をもっているからです。

経営の右腕を求める地方のオーナー企業と活躍の場を求めるポストコンサルは相思相愛の関係にあり、地方企業のポストコンサル採用の伸びを牽引する要因となっています。

地方の上場有力企業からはグループ体制強化や新事業開発を加速するための戦略チームを作りたいというご依頼があり、2カ月で4人のポストコンサルを紹介し活躍しています。こうした複数採用の依頼にも当社は応じています。

期間限定でポストコンサルを登用することも可能

ポストコンサルを欲しが的企业は、地方企業以外にも首都圏の大企業、ベンチャー企業、ファンドやコンサルティングファームなどたくさんありますので採用にはかなり工夫が必要です。年収水準についての相



談をよく受けますが、地方企業での活躍を考えるポストコンサルは年収や勤務地よりも仕事内容が転職の決め手になりますので、採用の目的をしっかりと伝え、候補者が活躍できる姿をイメージできるようにコミュニケーションを図ることが重要です。

そして、ポストコンサルに期待しているのは、成果を出し続けるための戦略や仕組みを考えてもらうことです。ですから、「とりあえず会社のことを理解するために営業現場」というような配属は避けるべきでしょう。

一方、企業側も採用に慎重になるのは当然です。そこで、私たちも「プロフェッショナル・コントラクター」という紹介形態を用意し、期間限定でポストコンサルを登用できるサービスも提供しています。

当社はマーケティングやM&Aなどの専門家が地方企業の経営支援も行っていますので、人材採用に限らず気軽にご相談いただければと思います。

●地方企業における「ポストコンサル」採用の成功事例

人材紹介依頼の経緯

大手オーナー系メーカーの執行役員から、次代の経営陣をつくるための相談を受ける。執行役員の右腕となるような若手スタッフが欲しいという意向からポストコンサルに強い関心を示す。

採用後の活躍状況

コンサルティング会社のマネジャーとして活躍してきた30代半ばの人材を経営企画部長に採用。瞬く間に海外拠点の立て直しに成功し、さらに若手のポストコンサル3人を採用してチームを増強し、一気に海外企業のM&Aを加速している。メーカーの海外進出に豊富な経験をもち、英語を使いこなしながら仕事を進めるポストコンサルの働き方を見て、古参の役員も「仕事のスピードが全然違う」と高く評価。

編集協力

株式会社コンコード エグゼクティブグループ

東京都千代田区大手町1-5-1
大手町ファーストスクエアアイストタワー 4F
TEL:03-5219-1205
URL:<http://www.concord-group.co.jp/>