

コンコードエグゼクティブグループ 代表取締役社長 CEO **渡辺 秀和**

グローバル化を急ぐ日系企業が注目 「ポストコンサル採用」の実態

海外事業の立ち上げなどグローバル化を推進する日本企業が、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」を拡大させているという。「ポストコンサル採用」の実態に詳しいコンコードエグゼクティブグループ渡辺秀和社長に採用が拡大している理由や採用時のポイントを聞いた。



——人材紹介の専門分野とビジネスの特徴を教えてください。

一言で表現すると、コンサルティング業界との強いネットワークが大きな特徴です。コンサルティング会社出身者を事業会社に紹介するとともに、極めて優秀な人材をコンサルティング会社や投

資銀行・ファンドなどへ紹介しています。特に、コンサルティング会社には数百人を超える候補者を送り出してきたことから、業界内からの紹介が絶えない状況が続いており、次のキャリアを考えているコンサルタントの転職支援がますます増えています。

実際、マッキンゼーやアクセンチュアなどプロフェッショナルファームで活躍したコンサルタントを、事業会社の経営幹部や事業責任者、次世代の経営幹部候補として紹介する分野での実績が弊社でも急速に拡大しています。

このようなコンサルティング会

社の出身者を「ポストコンサル」といいます。ポストコンサルの採用は、これまで一部の外資系企業だけが行ってきましたが、日本の伝統的な大企業や成長著しいベンチャー企業、地方の有力企業でも採用が増加しています。

——ポストコンサルの採用が増加している理由は？

一つ目の理由は、グローバル化です。国内需要の低迷、円高などを背景に企業がグローバル市場に出て行く中で、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を加速するために、即戦力となる経験者を求めているのです。海外事業で失敗すると撤退コストが大きくなりリスクになります。そのため、実績のある経験者が欲しいと考えるのは当然のことでしょう。

コンサルティング会社ではクライアント企業の海外進出案件やM&A案件を数多く手掛けていますので、自ずとポストコンサルが候補者として注目されることになります。「事業の成否を考えれば、高水準と言われるポストコンサルの人件費もむしろ安い」という認識が、少しずつ事業会社に生まれているように思います。

二つ目の理由は、企業の新規事業への参入です。業界の垣根がなくなり、成長が見込める分野には様々な企業が参入するようになりました。例えば、流通企業やネット企業が金融業界に参入しています。また、IT会社以外でもほとんどの業界でネットビジネスという新領域への参入を検討せざるを得ない状況です。電気自動車の登場で既存の自動車メーカー以外の企業が自動車業界に参入する動きも出ています。しかし、実際のところ「新規事業の立ち上げを社内人材に任せただけのもの、ありきたり

なアイデアを出すばかりで、なかなか立ち上がらない」という課題をよく耳にします。

新規分野への参入を成功させるためには、今まで以上にスピード感のある事業構築が必要であり、高い専門性と経験を持ち、既存の考えにとらわれない発想で仕事をし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、問題解決をしていくという経験を積んでいます。そのため、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。

3つ目の理由は、オーナー企業の事業承継です。創業者の高齢化により、事業承継の必要に迫られた企業が増えています。しかし、古株の役員の中に、若い2世経営者が一人で飛び込んでいっても、周囲を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、経営に精通した若い人材を採用したいというニーズが高まっています。

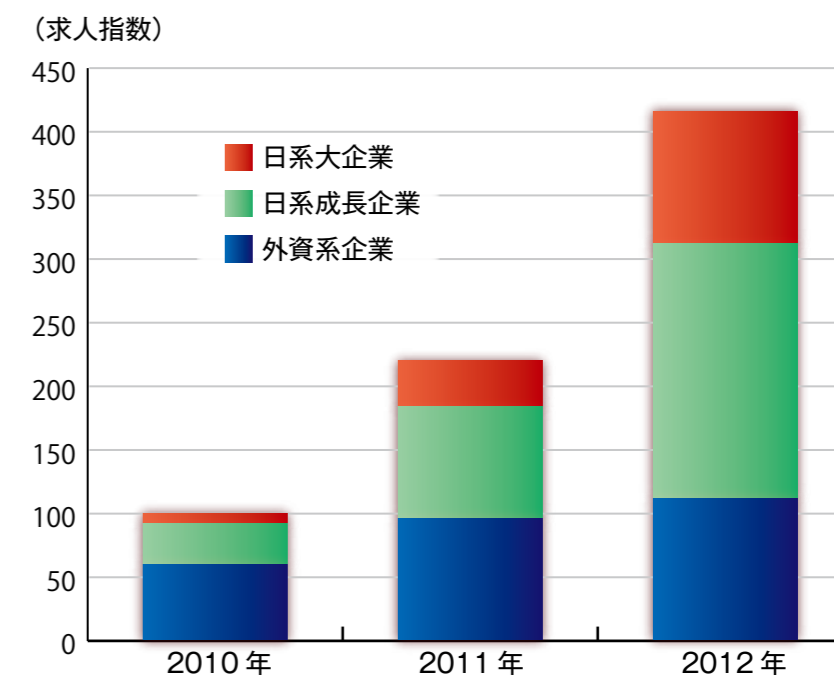
ポストコンサルは、このようなオーナー企業と非常に相性が良いのです。彼らは、プロフェッショナルの経営参謀であり、事業会社で腰を据えて経営に携わりたいという意志をもっています。つまり、経営の右腕を求めるオーナー企業と活躍の場を求めるポストコンサルは相思相愛の関係にあり、ポストコンサル採用の伸びを牽引する要因となっています。

——ポストコンサルの採用実績がある企業からの評価は？

最も評価されているのは、ポストコンサルが「自走」できる人材であるという点です。自走できる人材とは、自ら考え、試行錯誤を繰り返しながら、確実に仕事をやり遂げられるという意味です。

経営者に自社の人材についての

事業会社のポストコンサル求人数の推移



注：コンコードエグゼクティブグループ調べ
：2010年合計値を100として指数化
：2012年は5月までの求人数推移に基づいて推計

課題を聞くと、「経営の方針に対して自ら分析して課題を明確にし、具体的な施策を提案できる人材が社内に育っていない」という声が非常に多く、「目標達成のためにハードワークができるタフな社員が少ない」ことが悩みになっています。この点、ポストコンサルは、仕事の質に徹底的にこだわるプロ意識を持ち、経営者のディスカッションパートナーになれる知識や経験を兼ね備えています。

ポストコンサル採用は、最初の一人目の採用には慎重になる企業が多いのですが、入社後の活躍ぶりをみて、リピート率が非常に高いことが特徴です。採用企業のすそ野が広がっていること、1社当たりの採用人数が増えていることの相乗効果で全体の採用数が急速

に拡大しているのです。採用した企業の経営者からは「一緒に考えて、アイデアを形にしてくれるのでとても楽になった」と言われることが多いです。

——**コンサルタントは、なぜ事業会社に転職するのでしょうか。**

そもそもコンサルタントの多くは、コンサルティング会社で一生働き続けようとは考えていません。彼らは、若いうちに多くの企業の経営や組織運営に触れて、その経験や獲得したビジネススキルを将来は事業会社で活かしたいという希望を持っています。そのため、コンサルティング会社に入社してから3～4年程度で「卒業」し、事業会社に転職することがキャリアプランとなっています。

事業会社の感覚で3～4年とい

うと短期間の転職と思われませんが、コンサルタントは昼夜を問わず働き、3～4年で20程度のプロジェクトを経験することができますので、通常の成長スピードとは異なります。メンタル面でも相当鍛えられた人材になります。

コンサルティング会社で10年も在籍していると「パートナー」という経営幹部クラスになりますので、在職期間の短さについては事業会社間の転職とは区別して考える必要があります。

——**ポストコンサルの採用を考える際に気をつける点は？**

ポストコンサルの人材を欲しがらる企業は、事業会社以外にも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。引く手あまたの貴重な人材ですので、採用

にはかなり工夫が必要です。

まずは、候補者が自社で活躍できる姿をイメージできるように、採用時のコミュニケーションを図ることが重要です。ポストコンサル採用の年収水準についての相談をよく受けますが、事業会社への転職を希望するポストコンサルは、年収よりも仕事内容が転職の決め手になります。採用の目的や入社後の仕事イメージをしっかりと伝えることが必須となります。

一方、コンサルティング会社で活躍するプロフェッショナルの年収は確かに高いため、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、期間限定のコントラクターとしてポストコンサルを登用できるサービスも用意しています。詳細については、お問い合わせ頂ければと思います。

——**採用したポストコンサルを活躍させるための秘訣はありますか。**

「とりあえず会社のことを理解するために、営業現場で仕事をしてもらおう」というような、あいまいな配属は非常にもったいないと思います。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のはずです。経験がない仕事に配属しても成果が上がるわけもなく、他の社員にも「たいしたことはない」と思われ、職場に居づらくなってしまいます。

コンサルタントの特徴は、「1を聞いて10を知る」ことです。先ほど自走できる人材と言いましたが、経営者の方針を受けてプランニングを行い、実現に向けて周りを巻き込みながら推進していく力を持っています。しかし、ゼロからビジネスを生み出す起業家タ



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。

変革の切り札「ポストコンサル」紹介で 日本企業のグローバル競争を支援します

イブとは異なりますので、彼らが力を発揮できるようにするためには、経営者側から最低限度の方針を示す必要があると言えます。

また、ポストコンサルの採用に実績がある外資系企業では、社内で経営幹部候補として明確に位置づけ、将来を見据えて仕事をさせていくことが本人のモチベーション向上につながっているようです。長く業績に貢献できる人材として活躍してもらうためには、良い仕掛けだと思います。

——**最後に、今後の展望を聞かせてください。**

会社を創業した思いでもあるの

ですが、日本にたくさんの魅力的なリーダー、経営者人材を輩出していきたいと思っています。高い志を持ちつつ、周囲と協調できる方に適切な経験を積んで頂き、優れたリーダーになって頂きたい。経営を担う実力を備えるための訓練は、一定の年齢以上になってから始める必要はないと思っています。若いうちからプロフェッショナルな組織で実践経験を積んでいる素晴らしい人たちを支援し、活躍できる多様な場を提供し、素晴らしいリーダーになって頂くことで、日本に魅力的な組織を増やせると考えています。

株式会社コンコードエグゼクティブグループ

COMPANY PROFILE

URL / <http://www.concord-group.co.jp/>
代表者 / 代表取締役社長 CEO 渡辺 秀和 設立 / 2008年 資本金 / 1600万円
所在地 / 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ーストタワー 4F TEL: 03-5219-1205
コンサルタント数 / 14人

事業会社へのポストコンサル転職事例

■日系事業会社

外資コンサル シニアマネージャー (40代前半)	▶▶▶	大手外食チェーン 執行役員
外資コンサル マネージャー (30代前半)	▶▶▶	エンターテインメント会社 経営企画 海外事業担当
日系コンサル シニアコンサルタント (30代前半)	▶▶▶	自動車メーカー 経営企画
外資コンサル コンサルタント (20代後半)	▶▶▶	大手商社 海外事業開発

■成長企業

外資コンサル マネージャー (30代後半)	▶▶▶	人材系サービス会社 CFO
外資コンサル シニアコンサルタント (30代前半)	▶▶▶	IT系事業会社 M&A部門
日系コンサル シニアコンサルタント (30代前半)	▶▶▶	IT系事業会社 人事企画 (グローバル採用担当)
外資コンサル コンサルタント (20代後半)	▶▶▶	IT系事業会社 COO

■オーナー系企業

外資コンサル パートナー (30代後半)	▶▶▶	日系メーカー 経営企画室長 (海外事業担当)
外資コンサル シニアマネージャー (40代前半)	▶▶▶	日系メーカー 執行役員 経営企画室長
日系コンサル シニアマネージャー (30代後半)	▶▶▶	日系サービス会社 子会社 社長
外資コンサル コンサルタント (20代後半)	▶▶▶	エンターテインメント会社 新規事業開発

■外資系事業会社

外資コンサル シニアマネージャー (30代後半)	▶▶▶	外資保険会社 マーケティング部長
外資コンサル マネージャー (30代前半)	▶▶▶	外資メーカー マーケティング部長
日系コンサル シニアコンサルタント (30代前半)	▶▶▶	外資メーカー 人事企画
外資コンサル コンサルタント (20代前半)	▶▶▶	外資IT系事業会社 法人営業