

# ポストコンサル採用で 人事・経理・IT部門が変わる

コンサルティング会社出身者の「ポストコンサル」が、事業会社の管理部門に転職するケースが増えているという。経営者や管理部門の採用責任者から多くの求人依頼を受け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の渡辺秀和社長に、事業会社の管理部門でポストコンサル採用が増えている理由やポストコンサルの特徴、最近の採用動向について解説してもらった。

## 管理部門で企画業務に 抜擢されるポストコンサル

近年、事業会社の管理部門が、ポストコンサルの採用を増やしています。その背景には、管理部門における企画業務が急増しているという実態があります。ビジネス環境の激しい変化やテクノロジーの進展によって、海外子会社の統合、クラウドへの移行、ビッグデータの活用などのように大規模な社内改革の頻度が高まり、管理部門にスピーディーな対応が求められる状況となっているのです。このため、管理部門で企画業務を推進する人材の不足が表面化しています。

社内の管理部門に企画業務に関するノウハウやリソースが足りなければ、外部から調達せざるを得ません。そこで白羽の矢が立った先が、コンサルティング会社の出身者であるポストコンサルです。彼らは人事・財務・システムなど専門分野のコンサルティング会社で多くの企業の管理部門を改革してきた経験を持ち、事

業会社の管理部門で企画業務を担う“即戦力”となります。そのため、管理部門で企画業務を担当する人材として、ポストコンサルを抜擢する事業会社が増えています。

## 経営視点と課題解決力を持つ ポストコンサルという存在

経営者や管理部門の採用責任者からの相談で最も多いのは、「経営と連動した管理部門の機能が求められているにも関わらず、経営視点を持って仕事ができる人材が育成されていない」ということです。

ポストコンサルは、経営方針や事業戦略を実現するために必要な仕組みを提案し、実際に導入して定着させるという仕事のプロセスを通じて鍛えられています。まさに、事業会社の管理部門が必要としている人材ニーズに応えられる存在です。

コンサルタントというと、頭でっかちなイメージを持たれる場合もあります。しかし、ポストコンサルは、地に足のついた仕事をするのが大きな特徴です。彼らはさまざまな業界



### 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職。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。



や企業で制度やシステムを導入してきた豊富な経験を持ち、現場における課題解決を熟知していることが大きな強みとなっています。

## ポストコンサルに目をつけた事業会社

人事やシステム関連のポストコンサル採用は従来から比較的多く、最近ではグローバルな人事制度の導入やシステム構築の経験がある人材に対するニーズが高まっています。

新しいポジションとしては、「社内広報」があります。これは、経営トップが考えていることを社内に浸透させるという役割です。事業会社に経験者が少ないため、チェンジマネジメントコンサルの経験者やブランドコンサルの経験者を採用する企業が出てきています。今のところ、社内広報職を求人しているのは外資系企業が中心ですが、今後は日本企業でも必要なポジションとして増えてくると思います。

そして、成長企業でも、一気にビジネスをグローバル化させる中で必要な人材として、ポストコンサルを積極的に採用しています。あるイン

ターネット企業は、多国籍企業のグループ内取引価格を最適化し、税負担の軽減を図る「移転価格」のコンサル出身者を採用しました。超大企業の管理部門には専門家おり、ノウハウもあります。しかし、成長企業では事業の成長に管理部門の能力が追いついていない場合が多く、このように事業拡大に伴って生じる専門人材の獲得が急務となっています。

従来はコンサルティング会社だけでなく事業会社での経験も必要という採用条件が多く見られましたが、最近は事業会社の経験はなくて構わないという求人が多くなりました。それだけ人材獲得の競争が激しくなっているということもありますが、コンサルティング会社の経験しかないポストコンサルが事業会社に転職して活躍している様子を見て、事業会社での経験の有無が重要な条件ではないということが明らかになってきたためです。

## 上手にポストコンサルを活用する秘訣

ポストコンサルの多くは事業会社



への転職に非常に関心が高い一方、ポストコンサルが事業会社に転職して失敗しているケースも良く知っているため、転職先の選択は慎重に行っています。

人事系やIT系コンサルタントは、戦略系コンサルタントほど給与水準は高くはなく、事業会社でも比較的採用しやすいと言えます。ただし、大切なのは「経営者や管理部門の責任者が、ポストコンサルの特徴を理解して、その能力を上手に活かす」ということです。ポストコンサルに成果を上げさせるには、彼らが得意とする企画業務を担当させるべきです。特に新しい制度やシステムを導入する場合には社内の反発も大きいいため、経営トップの後ろ盾も欠かせません。このようなポイントを踏まえておけば、ポストコンサルを有効に活用できるでしょう。ポストコンサルが活躍している企業は、次の採用にも成功しやすく、人材獲得の好循環が生まれています。

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/>

### ●ポストコンサルの経験プロジェクト例

組織人事 関連	組織再編戦略策定と実行支援／給与報酬・福利厚生・退職金など人事制度設計／戦略・組織構造・制度の改革／組織風土の変革／グローバル人材マネジメント／人事デューデリジェンス／退職給付制度デューデリジェンス
経理財務 関連	経理業務プロセスの全体の効率化／シェアード・サービス・センター（SSC: Shared Services Center）設立／各デューデリジェンスの結果検出された成長機会とリスクの財務モデルへの反映／基本合意書などディール実行におけるドキュメントの作成支援／J-SOXコストダウンソリューション／マネーロンダリング防止関連サービス／不正、係争事件の調査・分析
情報システム 関連	ITコスト削減／情報セキュリティ診断・構想～導入支援／サイバー犯罪への耐性強化／BCP／BCM診断・構想～導入支援／ICTインフラストラクチャー刷新（クラウド・モバイル活用戦略）／ITデューデリジェンス／ディール後のIT統合サービス（PMI）／システム設計～開発導入・保守運用