

事例 01

A社【運輸業】

関東一円を対象とした貨物運送事業

経営課題
経営管理

所在地：東京都日野市

設立：1974年(昭和49年)

従業員数：54名

支援申込みの きっかけ

- ☐ 専門・中核人材戦略センターのパンフレットをみて ☐ 専門・中核人材戦略センター啓発セミナー参加
☐ 東京しごと財団ホームページ ☒ 協定締結先からの紹介 ☐ その他

課 題

- 経営管理部門の体制(特に財務管理)を強化することで、組織としての基盤をより強固にする
- 社長、副社長の補佐役として、共に経営ビジョン実現のための組織改革を推進してくれる人材を採用する

人材戦略 マネージャーに よる支援

- 経営課題や組織図、職務分掌等を一緒に整理し、ゴールを目指すために必要な人材像の明確化を支援。連携人材サービス事業者利用時にも、ゴールがずれないように問いかけ、適切なフォロー・助言を実施した
- 「人材ニーズ連絡票」作成において、募集する人材の経験や役職・年収等の設定に関する助言を行い、ビジョンや職務内容・人物像等がシンプルかつ伝わる表現になるように導いた

マッチングした 専門・中核人材

【勤務形態】 正社員(フルタイム)

【年 齢】 50歳代

【職 種】 運営管理部次長(部長候補)

【業務内容】 管理業務(経理・財務・人事・労務・総務)全般

支援を 利用してみて



A社採用ご担当者様

人材紹介会社の利用がほぼ初めてで尻込みしていた中、「人材戦略マネージャーの伴走支援」が後押しとなり申込み。「何でも相談してください」という言葉のとおり、採用後まで終始親身な対応でとても心強い存在でした。

今回マッチングした方とは、人材戦略マネージャーの助言を踏まえ、採用面接を4回実施。身内が担ってきた経理を外の人に任せることに不安がありましたが、次第に相互理解が生まれ不安は解消し、この人なら任せられるという思いと覚悟で採用に至りました。まさに私たちが求めている経理の専門家。専門知識・実務経験そして人柄も申し分なく信頼・安心できる方です。次世代へ繋がる経営基盤を一緒に切磋琢磨しながら創っていきたいです。

専門・中核人材採用までの流れ

2024年

8月上旬

1

支援の申込み

9月下旬

2

人材戦略
マネージャーの訪問
・経営課題の整理
・求める人材の明確化

10月上旬

3

・人材ニーズ連絡票
の完成
・連携人材サービス
事業者への情報提供

10月下旬

4

・人材ニーズ説明会
・マッチング

12月上旬

5

採用等の決定