

【実践手法】

最初のアプローチ

(支援対象の見定め)

目的・成約確度・担当者の稼働等を勘案し、支援案件の優先順位をつけます

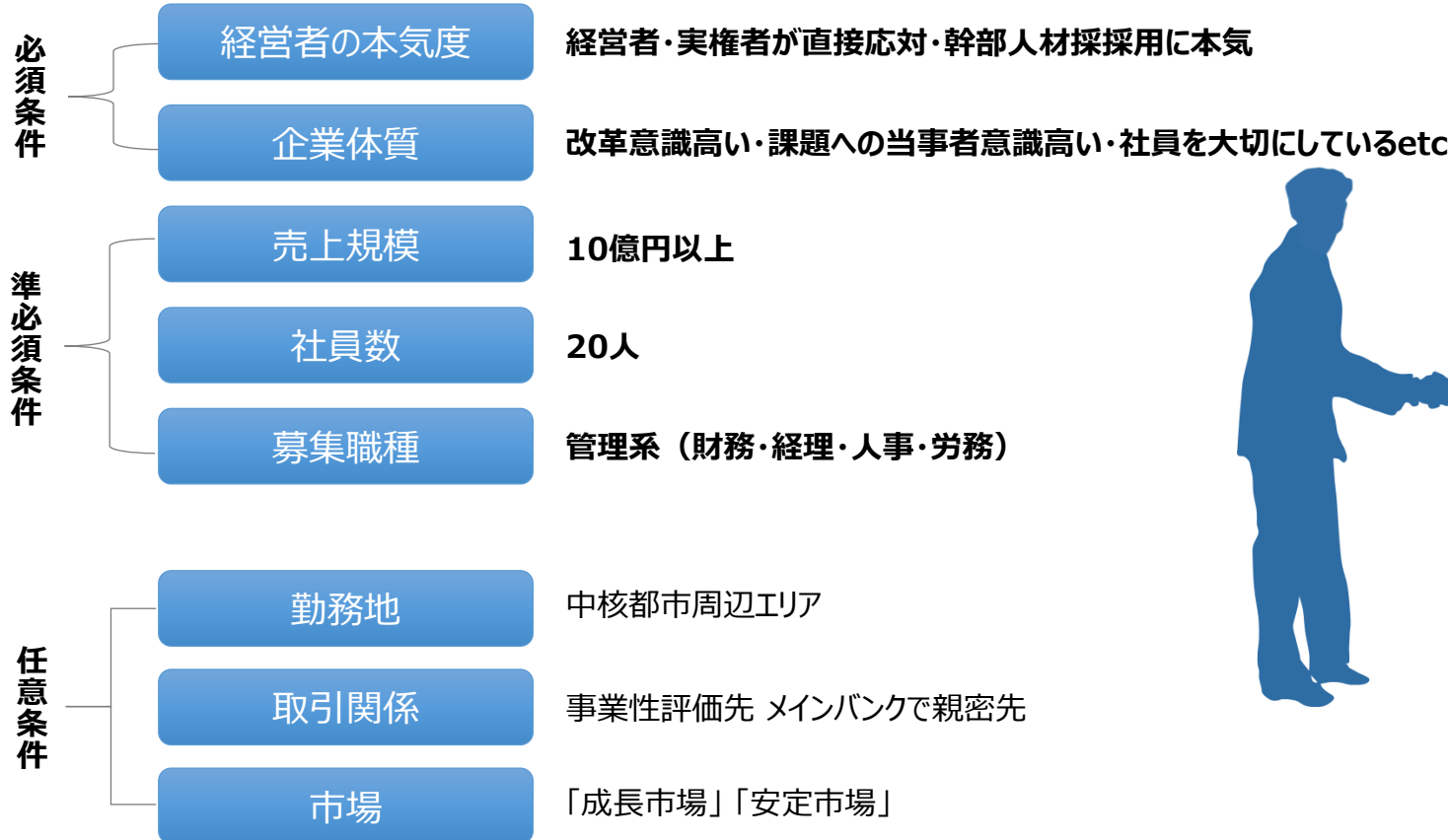
経営者の本気度	例：外部人材採用に積極的な先 ⇒ 経営者が改革熱心な先 ⇒ 中長期的な成長支援を行いたい先他
企業体質	例：「同族経営でない」「組織化されている」⇒「同族経営orワンマン体質だが社員大切にしている」⇒「業務属人化している」「社員が大切にされていない」
売上規模	例：「20億円以上」⇒「10億円以上」⇒「10億円以下」
社員数	例：「100人以上」⇒「50人以上」⇒「20人以下」⇒「10人以下」
業種	例：建設業 不動産業 製造業 流通業 サービス業 他
募集職種	例：企画系・管理系・営業系・現場系・IT系他
事業ミッション	例：「事業承継」「M&A」「海外進出」「新規事業」
勤務地	例：「中核都市周辺エリア」⇒「過疎エリア」
取引関係	例：事業性評価先 メインバンク ⇒ 関係深耕先 ⇒ 新規取引先
企業ステータス	例：「成熟段階・成長段階・創業段階」⇒「再生段階」⇒「衰退段階」
市場	例：「成長市場」⇒「安定市場」⇒「衰退市場」



留意事項：上記基準はあくまで自行で完結して対応する人材案件の優先順位を示しています。人材紹介事業では依頼のあった求人は原則全て受理する必要があり、上記の基準以外のケースで人材ニーズをいただいた場合は提携人材会社に取り次ぐ形で対応します。選定基準の定義にあたっては、提携人材会社からのアドバイスや他行状況も参考にして、目的や稼働に見合った基準になるよう随時見直しや最適化を図っていきます。

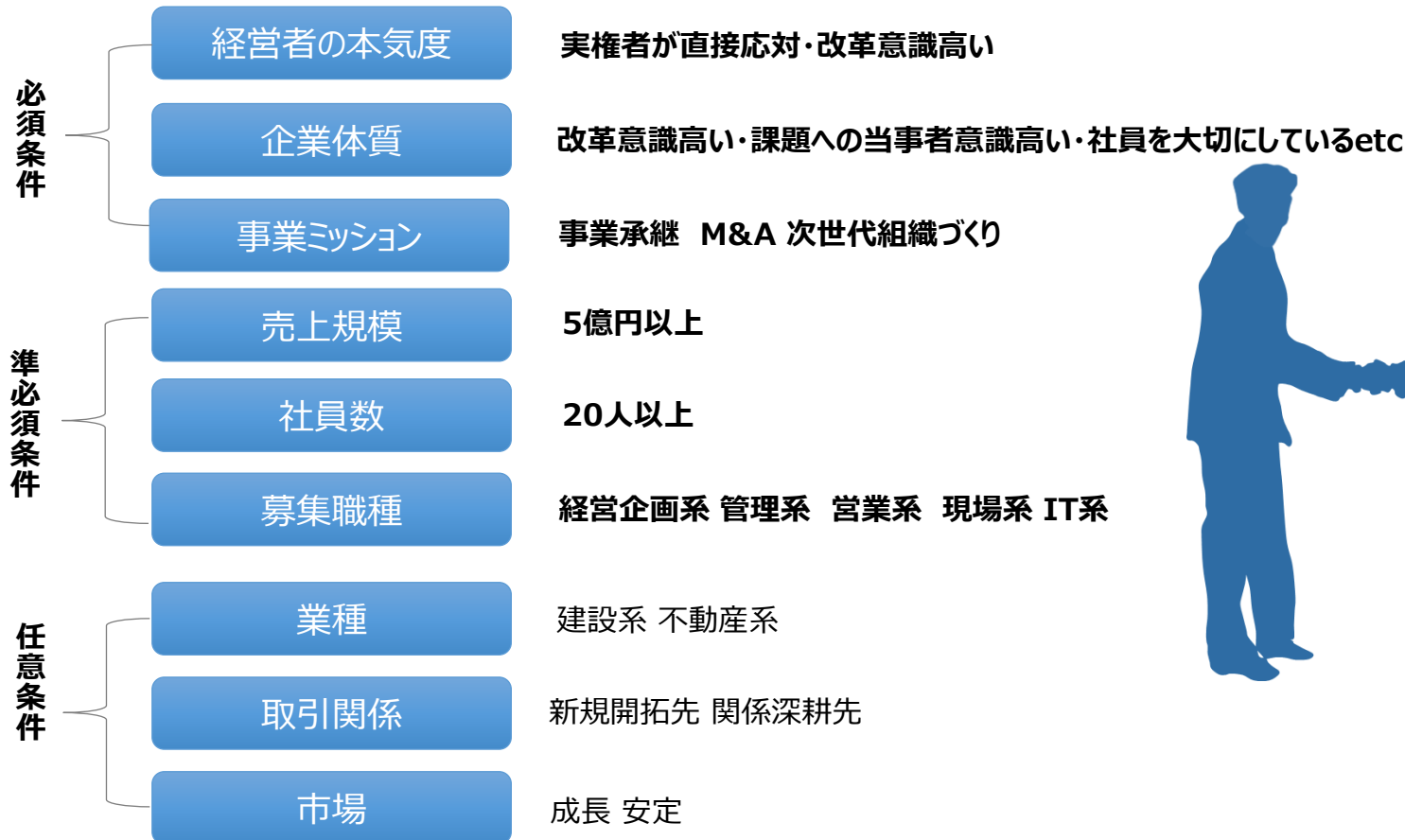
【最初のアプローチ】支援対象の見定め－基準例 1

「実績重視」「事例づくり重視」⇒ 短期的施策（初期フェーズ）



「任意条件」にある項目まで「必須条件」にすると成約確度は上がる傾向にありますが、逆に案件の母数が減る可能性があり留意が必要です。また上記「必須条件」「準必須条件」も飽くまで一例です、実際に案件の母数が少なければ条件を緩和する必要があります。

「成長支援」「関係構築」⇒ 中長期的政策



留意事項：上記の基準例もあくまで一例です。実績・件数はもちろん企業成長支援や関係構築のノウハウを蓄積するために何を重視するか事前に定義することが必須となります。

(ex「事業承継」絡みの課題への取り組み重視、地場産業の業種への取り組み重視etc)