

ともに走る。
道を、
切り拓く。



会社概要

名称 株式会社北海道共創パートナーズ
所在地 〒060-0042
札幌市中央区大通西3丁目7番地 北洋大通センター13階
電話番号 011-596-7814
設立 2017年9月27日
資本金 4,950万円
役員 取締役会長 山田 明
代表取締役社長 岩崎 俊一郎
取締役 宮本 光弥
監査役(非常勤) 清水 一将

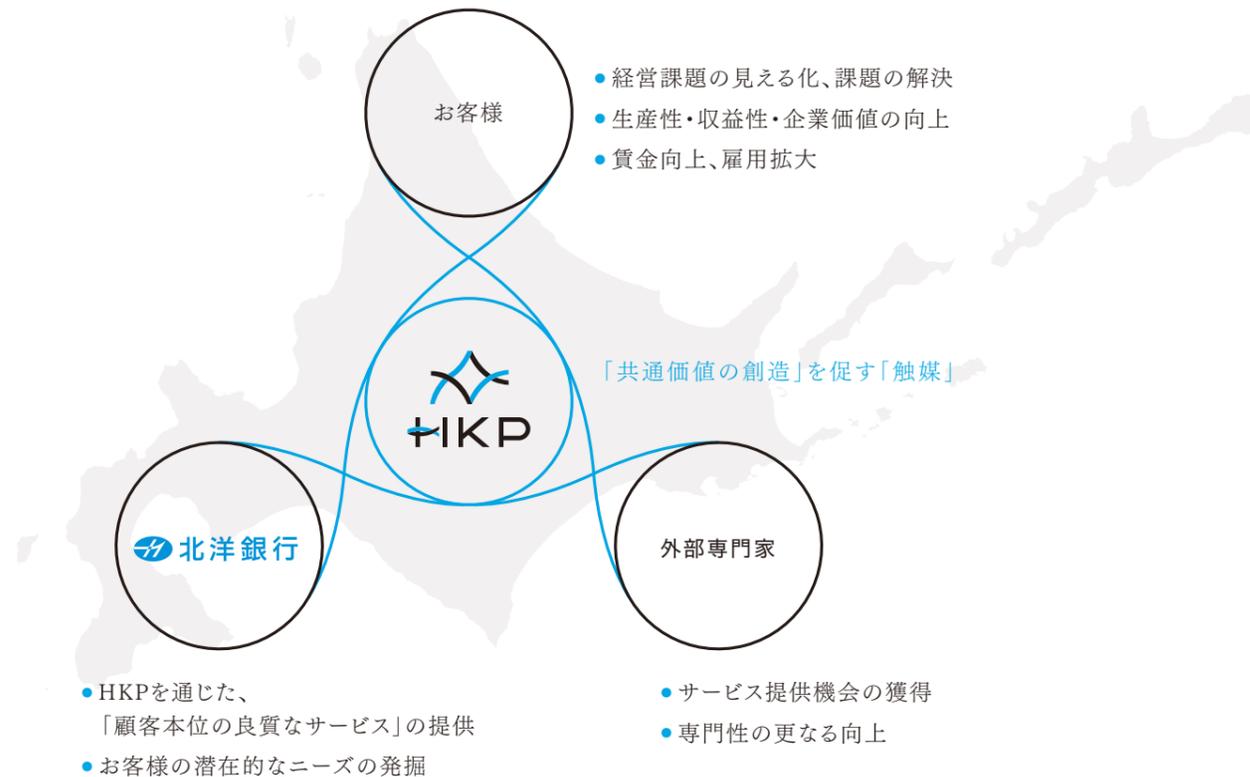
事業内容 ①経営に関する問題点の調査・分析、改善案の企画・立案
②企業戦略の立案、システムの構築及び事業承継及びM&Aに関する支援
③人材育成のための研修業務
④有料職業紹介事業(許可番号 01ユ-300467)
⑤投資事業組合財産の運用及び管理
⑥株式、社債又は持分その有価証券に対する投資業務
⑦前各号に付帯関連するコンサルティング業務
⑧前各号に付帯関連する一切の業務

企業の潜在的な経営課題に答え、 経営者との**伴走**で答えを見つける。

北海道の中小企業を取り巻く問題は千差万別。そのそれぞれが全く違う状況の中で、課題や悩みに直面しています。そこに決まった答えはありません。パッケージ化された道筋ではなく、個々を取り巻く状況やビジョンに応じたオーダーメイドの対応が重要です。私たち北海道共創パートナーズはそんな企業の悩みに寄り添い、“伴走”するコンサルティング会社です。企業が抱える課題の一つひとつに応じていくことで、経営者様自身が答えを見つける。その時まで、私たちはともに走りつづけます。

理念・コンセプト

私たちは、地域・お客様・銀行の「共通価値の創造」を促す「触媒」として、北海道経済の発展に貢献していきます。



企業の様々な課題

経営課題が不明確	計画性のない経営
業務効率の低下	残業時間の増加
採算管理が不明瞭	人事制度が不透明
人材育成の課題	補助金活用のノウハウ不足
企業の後継者不足	新規事業進出の知見不足
経営層の人材不足	専門職の人材不足



ただ一方的な改善提案ではなく、お客様が課題を感じている原因をより深く掘り下げていくことで、必要に応じた提案を行います。そのため三つの部門が協力し、弊社で一貫してサポートできる体制を整えています。

経営コンサルティング

お客様が抱える課題の原因を見極め、解決に向けて共に走るのが私たち。時に社員の方々へのヒアリングや、一つひとつの実作業を検証するなど、地道な積み重ねから課題を生む要因を見つけ出し、答えが見つかるまで疑問・要望に応え続ける、ともに走り続けることがHKPの強み。徹底的にお客様ファーストのコンサルティングを実現します。

人材コンサルティング

人材採用で重要なのは、正確な課題の把握によって「真に必要な人材を見極める」こと。人材が経営者様のニーズに合致しているかを見極めるために、HKP独自で面談を重ね、企業にとって追い風となるマッチングを提案すること。それがHKPにおける人材コンサルティングの大原則です。

M&Aコンサルティング

お客様の業界の状況、ビジョンを理解し、寄り添うことを大切にしています。M&Aという大きな決断に際し、疑問や不安は必ず生まれるもの。その一つひとつに向き合い、解消していくことが最優先。「譲る側」「受ける側」双方の利益最大化はもちろんのこと、社員や取引先まで、全てのステークホルダーに寄り添ったM&Aを実現します。



経営コンサルティング

経営診断

Management Consulting

数字や、一人ひとりの人間と

とことん向き合い、実情を掴む。

持続的な成長のための経営診断を。

赤字や減収を改善するには、その原因を明らかにする必要があります。HKPでは収支構造の分析などの定量的なデータと、経営者層・社員の生の声といった数値化できない定性データから、実態に限りなく近い現状把握が可能。HKPの財務・戦略・経営改善・人事・ITなど各領域のコンサルティング経験者がプレーンとなり、多角的に課題解決の方法を提案。持続的な成長に向けた次の打ち手までトータルで伴走いたします。

Point

1

数値やデータと生の声を組み合わせることで手触り感のある分析が可能に。

Point

2

現状分析によって、実情に即したKPIを設定。経営判断の根拠としても機能します。

Point

3

明確になった課題解決の実行までトータルでの支援をサポートし、持続的な成長にコミットします。

事例

案件概要

- 業種：建設業
- 年商：65億円
- 支援テーマ：経営診断による現状把握
- 支援期間：3ヵ月

ご相談の経緯

- 当社は、取引金融機関との経営改善計画の合意をもって、業績の進捗管理を進めている先。しかし、計画3年目において大幅な赤字決算に陥る。
- 北洋銀行からの紹介を受け、経営陣と意見交換を行った結果、客観的な視点で赤字要因の分析と経営管理面において、どこに重要課題を内包しているかを把握したうえで、今後の打開策を検討していきたいとの意向を確認。
- 社長のご息子が副社長として、現場統括を担っているが、事業承継を見据え、後継者育成の観点からも是非取組みたいとの要請により、本件着手。

ご支援の概要

トータル期間／3ヵ月

1

内部環境 外部環境分析

- 公表情報を基に当社を取り巻く市場動向を分析
- 工事別収益の把握、採算性、管理手法等について分析

2

幹部職員への インタビュー

- 内部・外部環境分析から初期仮説を立案
- 幹部職員を中心にインタビュー内で初期仮説を検証
- 組織面における課題の把握

3

課題整理

- 当社の個別課題と重要経営課題を整理
- 当社は、採算管理の手法と明確な経営方針が不在であることが重要課題と整理

4

社長と副社長への 報告会

- 現状分析、課題の抽出、課題解決の方向性に関するレポートを納品
- レポートは包み隠さず、赤裸々に現状を描写した内容

5

社内共有前の すり合わせ

- どこまで幹部職員に共有するか、一部表現等についても見直しを実施
- 幹部職員向けの報告会当日の役割分担

6

幹部職員向けの 報告会を実施

- 報告会は、社長から本件取組みの背景と経営者としての自身の反省から開始。今後の取組み方針についてコメントされ会は終了

成果／お客様の声

- 社長と副社長が認識していない採算管理の問題点を把握。(即座に担当常務と共有)
- 現場任せの原価管理を経理部においても牽制の観点から、横ぐしでの採算管理を実施するよう業務フローを追加。
- 近時の業績は、工事別の採算性低下に一定の効果を発揮。全体粗利益率は3.5ポイント改善。
- 経営診断において、「経営から明確な方向性が示されていない」との声が多数挙がったことを受け、「経営理念・行動指針・中期目標」を定める別プロジェクトも支援(支援期間：4ヵ月)。経営と幹部が一緒に検討した結果、社内の一体感が醸成された。

担当スタッフ

自社の未来像を
考えるきっかけに。

コンサルティング事業部 ディレクター

佐々木 琢也



クライアント自身が問題意識を強く持っていたため、近い距離感で進行することができました。課題解決が目的ではありますが、プロジェクトスタートを契機として先方の社員それぞれが、自分なりに自社の未来像について真剣に考えていくきっかけになったと感じています。また、求められるサービスをご提供して終わりではなく、クライアントの持続的な成長にコミットし、真にクライアントが必要とすることを見つけて出すことが最も大切。その意識をHKPのスタッフの全員が持ち、粘り強く案件に向き合う姿勢がわたしたちの強みだと感じています。



経営コンサルティング

経営計画の策定

Management Consulting

徹底的な現状分析に基づき、
経営陣と納得いくまで対話を重ねる。
課題解決の道筋まで伴走し続けます。

経営計画は、企業の理想実現への具体的な道筋を示す指針。企業の正しい現状把握や分析には客観的な目が必要です。私たちは、企業とHKPとが同じ目線で対話できる関係構築から始め、社内外問わず徹底的に現状をヒアリング。複雑に絡まった課題を1つずつ丁寧に紐解き、難易度や収益貢献度、経営改善に向けた従業員の気持ちにも配慮しながら、経営計画を策定します。

Point

1

企業の内部・外部環境分析から
本質的な経営課題を抽出。
対処の優先順位を設定します。

Point

2

収益の改善やさらなる向上など
目的に向けたアクションプランを
まとめ上げます。

Point

3

経営計画をまとめ、
財務諸表での数値目標とともに
実行の道筋をサポートします。

事例

案件概要

- 業種: 鋼構造物工事業
- 年商: 5億円
- 支援テーマ: 経営理念及び
中期経営計画の策定
- 支援期間: 6ヵ月

ご相談の経緯

- オリンピック特需の終焉やコロナ禍により事業環境が激変。これまで同様のビジネスを続けていて良いのかという疑問が社長の頭をよぎるようになっていた。
- 会社の指針となる経営理念はなく、社長は従業員との温度差や距離感を感じるようになっていた。
- これまで事業計画を作ったこともなく、行き当たりばったりの経営から脱皮したいとの思いから、経営理念及び経営計画の策定支援をHKPに依頼するに至った。

ご支援の概要

トータル期間/6ヵ月

1 内部環境分析

- ビジネスモデル、財務数値を分析することで、当社の強みや経営課題を抽出

2 外部環境分析

- 事業をとりまく市場環境、競争環境を分析し、機会と脅威を抽出

3 従業員インタビュー

- 個別面談で従業員も社長との距離感を感じていることが判明
- 管理職によるハラスメントの実態も明らかになった

4 経営理念の検討

- 社長や従業員との対話から、大切にしたい思いや価値観を共有
- 全員が覚えられるキャッチーな経営理念を制定

5 具体的施策の検討

- 今後3年間で何に取り組むかを、社長とひざめめで議論
- 事業拡大に向けた設備投資も計画に盛り込むことで合意

6 中期経営計画の策定

- 経営理念と数値計画をまとめ、従業員あて説明会を実施

成果 / お客様の声

- 従業員がどのような思いで仕事をしてきたか認識できたことがプロジェクト導入の大きな成果であった。第三者(HKP)を介したからこそ、従業員も本音を言えたのだろうと感謝をいただく。
- 社長不在時に横行していた管理職によるハラスメントが明るみになり社長も驚愕。放置していたら、従業員の集団退職にも繋がりがねなかつた事態を知ることができた。
- 従業員向け経営計画発表会を実施。経営理念もHPにアップ予定。社長と従業員との対話も増え、組織の一体感が醸成された。

担当スタッフ

本質的な課題を掴む、
真剣勝負の姿勢を。

取締役 マネージングディレクター
中小企業診断士

菊池 正記



内部・外部環境分析により複数の課題が浮き彫りになりました。同時進行的に解決していくことは、ハードルが高くリスクもあり、優先順位をつけていくことから進めていきました。十数個に及ぶアクションプランを1ヶ月程度かけまとめると同時に、黒字化のシナリオが描けるかを検証。最終的には中期経営計画として納品。アクションプランを実行に移した結果、顧客満足度が劇的に改善しました。クライアントの経営層とともことん向き合い、率直な意見を出し合うことで本質的な課題を掴むことができる姿勢をHKPとして特に大切にしています。



経営コンサルティング

採算管理の仕組み化、DX

Management Consulting

利益率や業務効率へアプローチ。
DX化の提案から導入、
自走まで徹底的にサポートします。

企業にとって採算管理は、まさに生命線とも言える重要事項。HKPが企業の部門・プロジェクト別などミクロな視点での採算管理や、経理業務の適正化・効率化が可能な体制づくりをサポートします。また、DX(デジタルトランスフォーメーション)化により、採算管理のさらなる効率化を推進。HKPの各種土業や過去事例で培ったノウハウ、またDX企業との協業体制を生かし最適な提案と実行支援をご提供します。

Point

1

現状の担当者の
作業内容や体制を把握し、
期待する管理水準との
ギャップから課題を明確化。

Point

2

新たに業務フローを作成し、
必要な機能や費用対効果から
最適なDXツールをご提案します。

Point

3

運用後もフォローを継続
自走できる体制づくりのための
支援サポートで
最後まで伴走いたします。

事例

案件概要

- 業種:電気工事業
- 年商:20億円
- 支援テーマ:採算管理の仕組み化をDXで運用
- 支援期間:4ヵ月

ご相談の経緯

- 本支援テーマを進める前段で、経営診断を実施。その中で、管理会計全般がほぼ手つかずの状況であることを把握。
- 経営診断報告会では、リアルタイムに工事別、工種別、拠点別の採算性を把握しなければならないとの課題提起を行い、社長も強く同意。
- 全社会議にて、社長より採算管理の重要性を説明。
- エクセルでの採算管理は限界があるので、専用ソフトの導入を含め、採算管理の仕組み化を支援するに至った。

ご支援の概要

トータル期間/4ヵ月

1

採算管理に関する 事前レクチャー

- 工事別採算管理を実施することでの期待効果について説明
- 原価構成(直接費、間接費)等についての考え方に関するレクチャー

2

専用ソフト数社の デモ実施

- 各社専用ソフトのデモンストレーションを実施

3

専用ソフトの決定

- 機能性の確認と差別化のポイント、コストパフォーマンスを整理

4

社内ルールに関する 討議会

- 専用ソフトに業務を合わせることを前提に、業務フローや各業務のルール化を詳細設計

5

運用開始

- ソフト会社のサポートサービスを活用しながら運用開始
- 業務面での様々なボトルネックが顕在化

6

運用フォロー

- HKPが運用開始後に顕在化したボトルネックの一つひとつ解決に向け、ルール化し、運用を前に進める

成果 / お客様の声

- 当社独自では進められない仕組みづくりの詳細設計まで考え、一緒に手を動かしながら推進することで各担当者から感謝された案件。
- 業務を円滑に進めるには、もう数ヵ月掛かるが、リアルタイムに採算の把握ができるようになり、値付けの適正化と原価管理の厳格化により、粗利益率が4ポイント向上したことで、コンサルティングと専用ソフトを導入しても十分に費用対効果があったと社長からも高い評価を得た。
- 引き続き資金管理の見える化(日次、月次、年次)に関する支援サポートを継続中。

担当スタッフ

専門的なノウハウと、
徹底的なサポートを。

コンサルティング事業部
マネージングディレクター 中小企業診断士

小鹿 智史



経営者様と二人三脚で導入から運用まで進められたことで、最適なサポートをご提供しやすい状況でした。経営診断から見えた課題を整理し、原価の考え方や適切な採算管理のレクチャーから始め、経営者様と同じ目線で必要な仕組み・ツールを選択できたことも、良い結果を産んだ要因。また、新たなツールなどの導入時は、多くの不具合やボトルネックが出るのは当然のこと。壁にぶつかれば早期に解消策を打ち込み、企業自身で運用できるまでサポートし続ける姿勢こそが、他にないHKPの強みです。



経営コンサルティング

人事制度の改定

Management Consulting

現在の課題を整理し、
時代や環境の変化に対応できる
理想の人事制度をつくります。

企業を取り巻く市場環境とともに、人事制度についても時代に合わせて構築していく必要があります。HKPは経営者様と丁寧に議論を重ね、分析と課題の抽出を行い、理想とする人事戦略を構築。人事戦略にしっかり基づいた人事制度を設計します。企業と働く人双方の幸せを考えた人事制度の改善は、業務効率の向上はもちろん、社員のモチベーションアップ、人材の定着など企業にとって様々な好影響をもたらします。

Point

1

経営者様や社員への
ヒアリングを重ね、
現状把握と課題の
根本を明確にします。

Point

2

企業がどんな人事制度を求め、
どんな人材に報いたいかを
制度として具体化します。

Point

3

社員説明会や制度の運用など
準備の段階から定着まで
責任を持ってサポートします。

事例

案件概要

- 業種：製造業
- 年商：約20億円
- 支援テーマ：人事制度の再構築
- 支援期間：約6ヵ月

ご相談の経緯

- 約30年前に作られた人事制度が存在はしていたが、制度外の運用(賃金テーブル外の報酬や手当、不透明な人事評価等々)が常態化し、様々な面でひずみが生じていた。
- 上記を踏まえて、新しく社長を引き継いだ現・社長(二代目)から、今の時代に合った、オリジナルかつシンプルな人事制度を再構築したいとの相談を受け、「人事制度再構築プロジェクト」をスタートさせた。

ご支援の概要

1 現状把握・ 人事戦略の策定

- インタビュー・資料分析により現状の組織/人事制度上の課題を整理
- 人事制度改定の基本方向性=人事戦略を策定

2 詳細設計① 等級制度

- 人事戦略に沿った「等級制度」の詳細を設計

3 詳細設計② 賃金制度

- 人事戦略に沿った「賃金制度」の詳細を設計

トータル期間/6ヵ月

顧問期間(現在も継続中)

4 詳細設計③ 評価制度

- 人事戦略に沿った「評価制度」の詳細を設計

5 社員説明会

- 人事制度改定の概要に関する全社員向け説明会をサポート

6 運用開始

- 新制度の運用開始後も、評価者研修や制度の微修正など運用サポートを継続中

成果/お客様の声

- 約半年間、2週に1回のペースで社長と膝詰めで議論を積み重ね、社長の「魂」の入った完全オリジナルの人事制度を作り上げることができた。そのため、社長にとって満足度の高い人事制度となり、高い評価を得ることができた。
- 新人事制度の目玉のひとつとして「生産性向上」を掲げ制度設計をしたところ、制度導入後、実際に現場の残業時間が大幅に削減された。
- 定期的に評価者研修を実施するなど、継続サポート中。

担当スタッフ

現場のヒアリングを重ね、
企業のニーズを導き出す

コンサルティング事業部 マネージャー
中小企業診断士

藤山 陽太郎



経営者様と二人三脚で、丁寧に議論を積み重ねながら進めていきました。そうした積み重ねをもとにオーダーメイドで設計した人事制度であったため、経営者様にとってかなり納得感の高い制度となりました。制度導入から約2年が経過しましたが、今でも「人事制度を刷新して良かった」とご評価いただいています。提供するソリューションはもちろんですが、信頼していただくためには経営者様に寄り添い、一緒に汗をかきながら作りあげていくプロセスそのものが大切であると考えています。



経営コンサルティング

人材育成／研修

Management Consulting

企業が成長するために 課題を見つけ、解決手段としての オリジナル研修を構築。

本当にその企業にとって必要な研修プログラムは、既製品の中に存在しません。HKPでは経営者様との対話を重ね、企業の現状を把握し、課題に向き合います。その解決手段としての研修を完全オリジナルで用意します。私たちは、企業が成長するために必要なものを経営者様とともに見つけ、企業ビジョンの実現に向かって成長できる研修提案を何よりも大切にしています。

Point

1

経営陣へのヒアリングで、
課題を徹底的に抽出し
研修のゴールを設定します。

Point

2

社員に求める要素を
研修カリキュラムに落とし込んだ
オリジナルの資料を作成します。

Point

3

研修会の運営一式を
HKPが行い、
終了後に修得がされているかの
チェック、フォローまで行います。

事例

案件概要

- 業種:不動産業
- 年商:約20億円
- 支援テーマ:若手社員研修
- 支援期間:1年に10回

ご相談の経緯

- 人が辞めるという課題から、若手社員が定着する研修をやってほしいという要望。
- 研修を通じて若手社員同士がコミュニケーションをとる機会を作りたいという社長の考え。
- 若手社員数名からは「分からないときに聞ける人がいない」という声。先輩社員は「いつでも聞いておいでというスタンスだが、俗人的にノウハウが蓄積され、マニュアルも無く、若い社員が辞めてしまう」という意見があった。
- 特に、不動産管理部の退職者が多い。クレーム対応など臨機応変な対応やストレスがかかる業務の為。

ご支援の概要

トータル期間/2ヵ月

1 経営陣との打ち合わせ

- 経営陣が社員に伝えたいこと、
修得してほしいことを徹底的に抽出

2 経営陣への 研修素案の提示

- HKPが研修内容のストーリー・骨子を
「たたき台」として準備し、内容を確認
- 必要に応じて軌道修正

3 経営陣への 研修資料の提示

- HKPが実際の研修資料の
ドラフトを準備し、内容を確認
- 必要に応じて軌道修正

4 研修会実施(年10回)

- 完全オリジナルの研修資料に
基づき、年10回(1回あたり4時間)の
ワークショップ型研修会を開催

5 事後フォロー

- 研修会を終えるたびに
アフターフォロー

6 本質的な 課題解決へのご提案

- 研修会やフォローで見えた
根本的な課題へアプローチ

成果／お客様の声

- 定着率が大幅アップし、高い評価をいただいている。
- 研修に参加している若手社員から、2名リーダーが選出された。
- 繁忙期に誰にも質問できず辞めてしまうケースが、今年は発生していないとお言葉をいただいた。

担当スタッフ

課題の根本を掴み、
本当に必要な支援を。

人材事業部 マネージャー
キャリアコンサルタント

西尾 早苗



本案件では若手社員の退職という課題に対し、研修による社内の関係強化に加え、企業として「若手を育てる環境の整備」という本質的な課題へのアプローチを行いました。どうしても経営者様は対症療法を求めがちですが、本質的な原因を見極めなければ解決に至ることはできません。研修を終え、今は社員を育てる環境構築に向けた支援に着手しています。経営者様に伴走することを第一に、多様なニーズに寄り添った支援を行うことを大切にしています。



経営コンサルティング

補助金

Management Consulting

挑戦する企業を支えるために、
ノウハウを生かし
補助金の申請を全面サポート。

企業が利用できる補助金制度は数多く存在し、新分野展開や設備投資を行う上で強い味方となります。しかし、申請書の作成ノウハウがないことや、時間が作れないといった現状から活用できていない企業が多く存在しています。HKPは企業の補助金採択を達成してきた実績を生かし、申請書類の作成を全面バックアップ。さらに積極的な意見交換によって、企業が求めているさらに一段上の提案も行います。

Point

1

採択に向けたチームとして、
公募要領のレクチャーや
書類作成など
トータルでサポートします。

Point

2

複数回の
書類ブラッシュアップを実施。
採択後の生産活動や企業の動きを
見据えながら、案件を推進します。

Point

3

採択後は定期的なヒアリングを通じ、
当社申請通りに
交付申請手続きが進むよう
サポートします。

事例

案件概要

- 業 種：飲食料製造業
- 年 商：5億円～10億円
- 支援テーマ：補助金活用
- 支援期間：3ヵ月(通算)

ご相談の経緯

- 当社では製造工程で機械化が進んでおらず、量産が課題。一部の作業は重労働であり、作業負担感が非常に高かった。
 - 効果的な設備投資を行うため、「ものづくり補助金」活用を検討。
 - 複数回の事業計画書ブラッシュアップ*を実施し、無事に採択。生産性と労働環境を大幅に良化することができた。
- *ブラッシュアップ業務は2020年までは北洋銀行で実施

ご支援の概要

トータル期間/2ヵ月

1 キックオフ

- 工場見学
- スケジュール確認
- 申請要件確認

2 2019年ものづくり補助金 事業計画書作成サポート

- 事業計画書ブラッシュアップ
- 加対象計画情報提供

機械
導入

トータル期間/1ヵ月

1 2020年ものづくり補助金 事業計画書作成サポート

- 事業計画書ブラッシュアップ
- 申請要件確認

機械
導入

- 稼働状況ヒアリング
- 次の設備投資に向けた補助金情報提供
- アフターフォロー

成果 / お客様の声

- 2年連続で補助金が採択となり、自己負担を軽くして設備投資を行うことができた。
- 補助金の活用により設備投資スケジュールに計画性を持つことができ、製造上のボトルネックを効果的に解消することができた。
- ものづくり補助金申請は初めてであったが、事業計画書策定に関するサポートや、公募要領の具体的な説明を受けられたことは非常に効果的であった。

担当スタッフ

補助金採択で、
企業の追い風に。

コンサルティング事業部
補助金チーム マネージャー

檀山 浩輝

補助金など行政の公募要領は一般的ではない用語が使われており、この案件でも、補助金に関わる事項の把握が困難だったことからご相談いただきました。私たちは行政と事業者間の通訳の役割を担い、必要があれば何度でもご説明します。また申請に関わる書類は、企業の持つ「気持ち」が内容に詰まっていることが重要。クライアントの意思を引き出し、想いのこもった書類になるようサポートします。軽いフットワークと、徹底した伴走支援が私たちの持ち味。ともに採択までチャレンジする、という強い気持ちでサポートいたします。





人材紹介

Human Resource Consulting

人手不足は道内共通の課題。
経営層・専門人材を中心に、
企業をより強固にする採用を実現。

労働人口の減少は、北海道内企業の共通の課題。その中でHKPは経営者様の抱える「人手不足」の課題を解決するための専門チームとノウハウを保有しています。特に企業の経営層を担う人材や専門知識・技能を持った人材のマッチングについては独自のネットワークを擁し、全国から道内企業へと必要な人材を繋げることが可能です。単なる人材の穴埋めではない、会社全体の追い風となるような人材マッチングを実現します。

Point

1

事業内容、
ビジョンを達成するための
組織体制をお伺いし
人材課題を抽出します。

Point

2

課題を解決するために
必要な人材要件を
綿密にすり合わせします。

Point

3

真に必要な人材を探し出し
マッチングから
入社後の活躍までを
伴走支援します。

経営幹部人材紹介(総務部長)

案件概要

- 業 種：プラント建設工事
- 年 商：60億円
- 人材決定ポスト：総務部長
- 年 収：1,130万円

ご相談の経緯

- 専務取締役の急逝により、社長の右腕ポジション(管理部門統括)が空席となり、後任探しが急務となっていた。
- 当社役員には技術系出身者しかおらず、バックオフィスの実務から管理までカバー可能なハイスベックな人材を希望。
- 人材採用にあたっては、これまで人材紹介会社を利用したことがなかったが、北洋銀行の勧めでHKPを活用。

ご支援の概要

トータル期間 / 4ヵ月



- 経営者様との複数回の対話から、当社の現状、経営課題、課題解決を図るための人材要件を綿密にすり合わせ
- データベースからの人材サーチ、スカウト、HKPコンサルタントによる面接スクリーニングにて候補者を厳選
- 厳選した4名の候補者と社長面談を実施
- 当初の人材要件を充足し、課題解決に資する人材の採用に至る
- 採用後は、北洋銀行・HKPが協働して定期面談による定着支援を実施

成果 / お客様の声

- 採用できた人材は、道内国立大学卒で行政書士、建設業計理士、1級土木施工管理技士を有する50代。バックオフィス業務は実務からマネジメントまでをカバーでき、事業面のサポートも可能。自社単独の採用手法では、出会うことができない人材を紹介してくれたと、経営者様から高いご評価をいただいた。
- 入社した人材は早期に社内コミュニケーションを確立し、業務をキャッチアップ。社長の右腕としてバックオフィスを掌握し、社長がフロント業務に傾注できる体制が確立し、経営課題の解決が図られた。

担当スタッフ

熱量を持って、
人材の課題に向き合う。

人材事業部 ディレクター
キャリアコンサルタント
寺嶋 聡二



採用を進めていく流れを整理し、クライアント企業の魅力や将来性といった点をヒアリングすることから着手しました。それらをまとめ、ターゲット人材に興味を持っていただくことが必要。そこで弊社が北洋銀行のグループ会社であるということは、スキルの高い人材の方に信頼感を持っていただく一つの強みになります。またクライアント企業へのフィット感を考慮した提案を行い、採用後のミスマッチを防ぎます。熱量を持って企業に寄り添い、きめ細やかな提案で経営者様をサポートします。

経営幹部人材紹介(グループ会社社長)

案件概要

- 業種:建設業
- 年商:グループ売上65億円
- 人材決定ポスト:グループ企業の社長候補
(HDで勤務経験後に社長就任予定)
- 年収:650万円

ご相談の経緯

- M&Aした建設会社の社長が64歳となるため、次の社長候補をホールディングスから送りたい。
- 今後もグループの成長のため積極的にM&Aを実施していく方針があるが、社内リソースは限られており、M&A後の会社へ派遣する経営人材の確保が課題。
- 50代の即戦力を採用したい。

ご支援の概要

トータル期間/6ヵ月

- 1 課題解決策の提案
- 2 人材要件定義
- 3 人材サーチ・応募喚起
- 4 進捗サポート
- 5 内定・入社
- 6 定着化支援

- 社長候補としてのオーダーであることから、道外含め幅広く人材サーチを実施(経験者+未経験者の高スペック人材)
- 即戦力を優先して、6名を推薦し2名面接したが、スキルや社風へのフィット感が合わず見送り。社長と再度スペックのすり合わせを実施し、異業界出身でも優秀な人材(40代)を採用して、業務を経験した後に社長に就任させるよう提案
- HKPコンサルタントによる面談スクリーニングにて候補者を厳選、経営陣の評価が高い人材の採用に至る
- 採用後は、北洋銀行・HKPが協働して定期面談による定着支援を実施

成果/お客様の声

- 人材については既存取引のある人材紹介会社をメインに利用してきたが、コンサル実績を評価いただき、経営人材案件を受託。
- 採用できた人材は、道内国立大学卒で1社経験の40代前半。コールセンターのマネジメント、業務委託先の管理、指導、新規開拓を経験。近時は代理店営業部隊の業績管理とマネジメントに従事、管理業務やマネジメント能力の高い人材として評価いただいた。
- 入社した人材は真面目で周りへの気配りができ、勉強熱心ということもあり、経営者からの信頼を早期に獲得。当初の予定通り、建設業の資格取得、HDでの経験を積んだのちにグループ会社の経営者として派遣予定で進行中。

担当スタッフ

人材マッチングで、企業を活性化。
適切な採用での課題解決を。

人材事業部 マネージングディレクター
中小企業診断士

松橋 敬司

「こういった課題を解決したい」という経営者様からのご相談に、ソリューションの一つとして人材紹介をご提案するケースもあります。流れは異なりますが、共通しているのは単なる人材の補填で終わるのではなく、企業を牽引する人材として、入社以

専門人材紹介(マーケティング専門家、物流専門家)

案件概要

- 業種:専門品小売業
- 年商:80億円
- 人材決定ポスト:業務委託
(マーケティング、ブランディング、物流の各専門家)
- 報酬:月額20~40万円

ご相談の経緯

- 売上拡大のための戦略を策定したいとの相談。経営者様との対話を通じて、「マーケティング」「ブランディング」の2軸でのアプローチが必要との結論に至り、同分野の専門家(プロ人材)2名を紹介しマッチング。プロジェクトとして12ヵ月間の有期のご支援を実施。
- 上記経営課題の解決に伴い、第2の課題として「物流改善」(販管費の中で人件費に次いで大きなコスト)についてのご相談をいただき、物流の専門家(プロ人材)をマッチング。同じく12ヵ月間の時間軸を設定しプロジェクト支援。

ご支援の概要

マーケティング・ブランディング強化支援/期間:12ヵ月、物流改善/支援期間:12ヵ月、トータル期間/2年

- 1 経営課題の共有
- 2 プロ人材選定・プロジェクト組成
- 3 プロジェクト実行・進捗管理

- 経営者様との複数回の対話から、当社の現状、経営課題の共有、解決するためのアプローチをブレイクダウン
- 時間軸、支援頻度、費用、成果物等の取り決めを行った後、プロジェクト実行
- HKPデータベースから、課題解決を図るためのプロ人材を選定し経営者様との事前面談を実施
- プロジェクト実行後は、プロ人材が主体となり社内のプロジェクトチームをマネジメントし、北洋銀行・HKPのコンサルタントが側面支援を実施

成果/お客様の声

- マーケティング分析により、自社のクライアントの特徴や競合との違いを明確化でき、有効なアプローチ(広告選定など)を立案。既存の広告費と同額で、道外店舗の来店客数を1.5倍に引き上げることに成功。ブランディングも進み、他社との差別化も図られた。
- 自社物流体制の「現状」認識と、自社物流と委託物流の優劣比較を実施。委託物流へ移行することのコストメリットが見える化し、委託物流へ移行する意思決定が図られたと共に、委託物流のデメリットを整理し、当該デメリットを解消する手段についても対策を実施。物流費の削減が可能となった。



降も継続したフォローを行なっていくという点。私たちは人材事業を採用の領域だけでなく、企業全体の課題解決として考えています。企業は人がつくるもの。適した人材との出会いが、企業の未来を大きく変えることを、業務の中でも日々実感しています。



M & A

M&A Consulting

譲る側と受ける側、双方が幸せなM&Aを。
後継者不足から新規事業参入などの
解決策としてM&Aをサポートします。

後継者不足は中小企業にとって大きな課題。企業の存続が難しくなった時、社員の今後の人生や、企業のノウハウを残すための手段として、M&Aは一般的になりつつあります。HKPがお手伝いするのは、「譲る側」「受ける側」のどちらにも最適なM&A。最善のパートナーと言える企業との出会いをサポートし、合意から統合に至るまでに生まれる不安や疑問に丹念にお応えします。そして“ステークホルダー全てが幸せな”M&Aを実現します。

Point

1

お客様の事業内容や
業界の現状を正確に理解し、
最適なお相手とお繋ぎします。

Point

2

複数回の面談・見学など
安心してご判断いただく
ための機会づくりを推進します。

Point

3

締結後のアフターサービス
にも全力を尽くし、引継ぎまで
トータルでご支援します。

事例

案件概要

- 業 種:食品製造業
- 年 商:約20億円
- M&A相談要因:後継者不在
- 支 援 期 間:約1年半

ご相談の経緯

- 後継者不在の課題を抱えながら2代目社長の手腕により事業は順調に成長。
- 技術力高く有力な取引先を多数抱え企業価値が高騰。
- M&Aに対する抵抗があったものの面談を繰り返す中で不安を払拭され前に進むことに。

ご支援の概要

トータル期間/1年半

1 経営者様との個別面談

- 経営者様がM&Aで望むこと、相手先の条件など「想い」を細かくヒアリング

2 必要資料からお見合い写真を作成

- 良いお相手を探すために必要な情報を収集して資料やリストを作成

3 候補先への打診を開始

- まずはノンネームベースで打診し、興味関心をお持ちの方だけにお見合い写真を開示

4 トップ面談・工場見学・キーマン面談

- お客様同士の直接の接触が初めて行われるフェーズ

5 買収監査を経て最終条件交渉 契約書への反映

- 最終的な条件をつめて契約書類に明記

6 契約締結と 決済→引継ぎへ

- 合意した条件で契約締結しクロージング、同時に引継ぎの開始

成果 / お客様の声

- 経営者様から「これで安心して会社を任せることができ、日本中を鉄道で回る夢が実現できそうだ。本当にありがとう」とお言葉をいただき、約1年の引継ぎ後にご退職。
- 大手企業の傘下となり、さらなる成長を目指した資源の投下や人員強化を実践中。
- HKPによる人材紹介も成約に至る。

担当スタッフ

大きな責任を胸に、
信頼されるパートナーを目指す

M&A事業部 マネージングディレクター
1級ファイナンシャルプランニング技能士

宮崎 俊輔



銀行の取引店とお客様のリレーションが強固だったため、HKPを含む盤石な相談体制の中で円滑に進行できました。最終的に大手企業の資本傘下としての統合が決まり、現在も積極的な設備投資を実施するなど精力的な企業活動に繋ぐことができました。また、オーナー社長と一緒にご退任する総務経理の管理人材をHKP人材チームがご紹介し、成約。現在も社内でご活躍いただいております。銀行グループとしても、経営者様のバトンを次へ繋いでいくことの使命と責任の重さの双方を改めて実感した仕事になりました。



事業承継ファンド

Fund

事業承継の新たな選択肢。
企業の成長と発展を促し、
バトンを次の世代に繋ぎます。

事業承継の方法を決断するには、多くの時間が必要です。経営者様の思い描く理想の事業承継のために、HKPは伴走します。事業承継ファンドは株主となることで、経営者様の求める将来像を実現するための方法とともに考え、ハンズオン支援によりさらなる成長と発展を目指します。そして経営者様をはじめ、そこで働きつづける従業員一人ひとりにとっても最適な承継を実現します。

Point

1

お客様の事業承継の課題と
求める将来像を
理解いたします。

Point

2

課題を解決するための
プランを検討し
ご提示いたします。

Point

3

株式取得後の成長と
発展のためハンズオン支援し
バトンを未来へ繋ぎます。

事例

案件概要

- 業 種:卸売業
- 年 商:約20億円
- ファンド相談要因:経営非関与の株主からの株式買取
- 支 援 期 間:約3年間

ご相談の経緯

- 発行済株式の50%程度を経営非関与の株主が保有。
- 対象会社と経営非関与の株主間で株式買取交渉が過去されたが、条件折り合わず交渉決裂。
- 円滑で安定的な会社運営を望む現経営陣に対し、地元銀行系ファンドとしての安心感を訴求しファンドによる株式買取を提案、導入検討に至る。

ご支援の概要

トータル期間/3年

1 対象会社と個別面談

- 現経営陣が望む資本政策・事業展望をヒアリング

2 対象会社の買収監査実施、投資条件整理

- 事業面、財務面等の買収監査を経て対象会社の企業価値を算出
- 対象会社の要望を踏まえ投資金額・期間・経営へのファンド関与等、投資条件を協議

3 経営非関与の株主との買取交渉

- ファンドが直接、経営非関与の株主と株式買取の交渉を実施

4 株式譲渡契約締結

- 経営非関与の株主と合意した条件で株式譲渡契約締結

5 投資契約書締結

- 対象会社と合意した条件で投資契約締結

6 決済→ハンズオン支援

- 株式譲渡代金決済・クロージング、同時に取締役派遣によるハンズオン支援開始

成果 / お客様の声

- 現経営者より「長年課題であった株式買取がようやく決着、これで次世代への事業承継の道筋もつける事ができる。大変感謝している。」とお言葉をいただいた。
- 投資期間中は取締役派遣によるハンズオン支援を継続し、対象会社と伴走の上、企業価値向上を目指す。

担当スタッフ

信頼されるパートナーとして
ファンド事業を牽引する

M&A事業部 ディールマネージャー
中小企業診断士

深井 丈司



対象会社と株式譲渡側、そしてファンド側の利害が対立する場面もあり、実行にたどり着くまでに交渉が難航する場面もありました。最終的には「事業承継への道筋をつけることができ、感謝している」とのお言葉をいただき、粘り強く取り組む大切さを再認識しました。また、経営の中枢に関与するファンド事業においてはクライアントからの信用・信頼は不可欠。日頃から行動を律し、信用・信頼を高める努力が大切だと考えています。