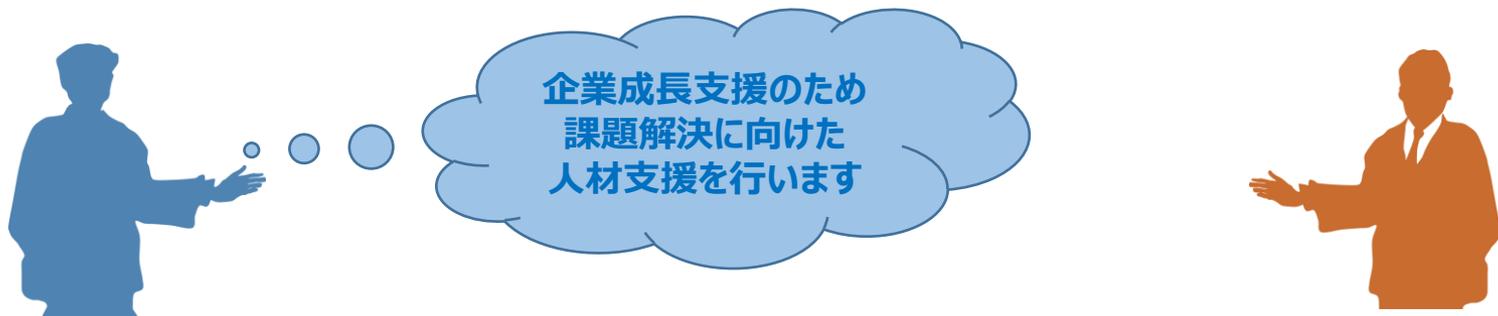


【実践手法】 最初のアプローチ (支援内容の明確化)

- ・伴走型支援サービスの説明資料・事例資料を作成します。
次ページの図や日本人材機構から提供されている資料を参考にして作成します。
(https://jhr.co.jp/pdf/11_mitate.pdf 当資料内のスライド2・スライド3)
事例も必ず盛り込み幹部人材採用の重要性を伝えます。最初は自社事例でなく一般的に多い事例を盛り込む形で構いません。
(STEP3の「23_成約事例（幹部人材）」を御参考ください)



- ・目的：「取引先の成長支援」
- ・支援内容：「課題解決」に向けた「伴走型支援」（民間の人材紹介会社との違い）
経営課題の整理・解決策の検討をもって人材要件を最適化し
優先順位をつけながら全ての課題解決に伴走支援する
全ての課題に対して「人材の切り口」で解決を考え、社員・副業人材・コンサル・M&A
と、多角的に人材の支援を提案する ¹

課題解決を目的とした伴走型人材支援サービスであることを明記します。真の課題解決のため正社員だけでなく副業人材やコンサルの紹介を行うことも明示します。



自行のコンサル部門（グループ会社）およびパートナー会社や顧問会社との提携・連携を順次重ねていくことでトータルな伴走型支援を実現します