
北海道共創パートナーズ

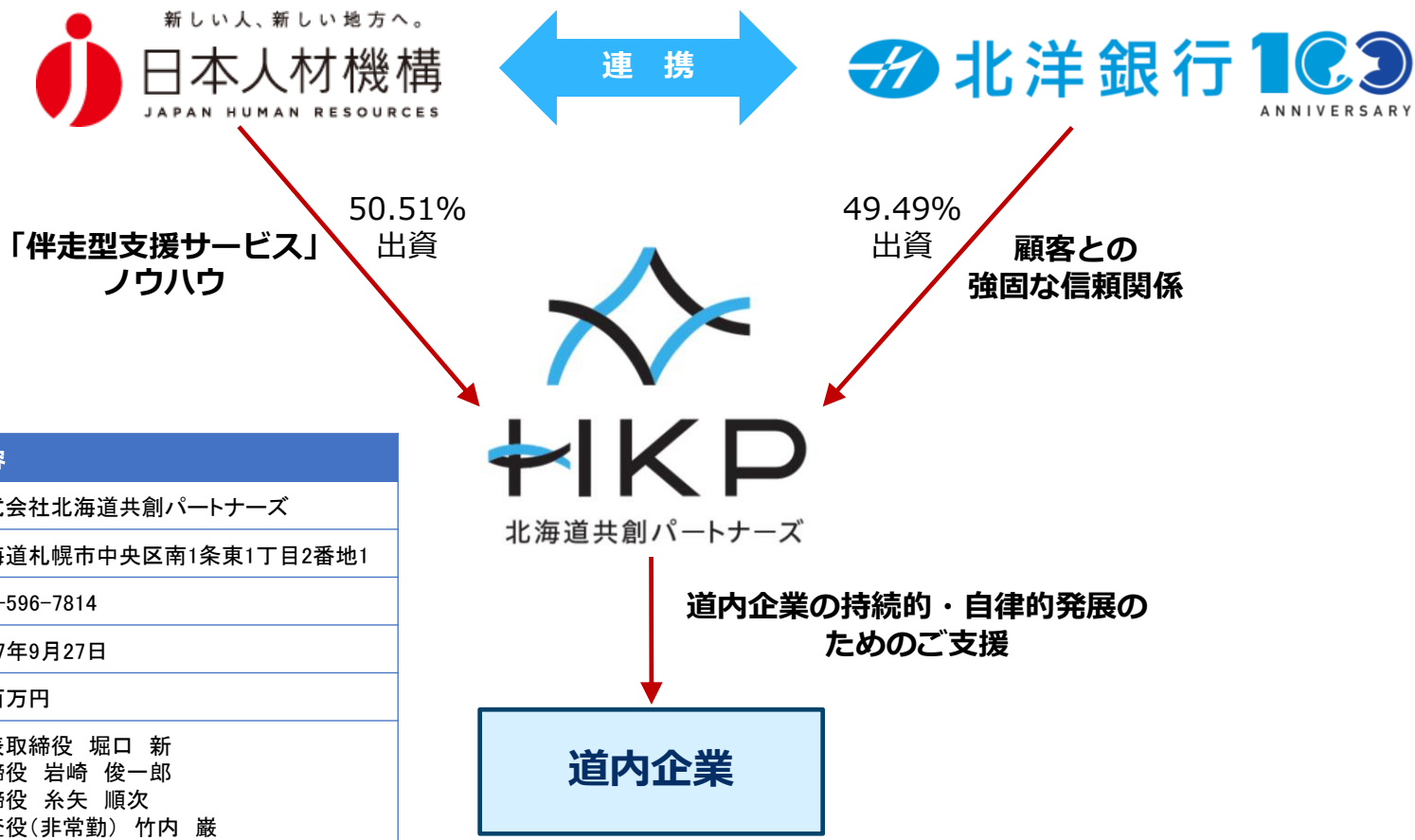
取組について





事業内容・サービス内容

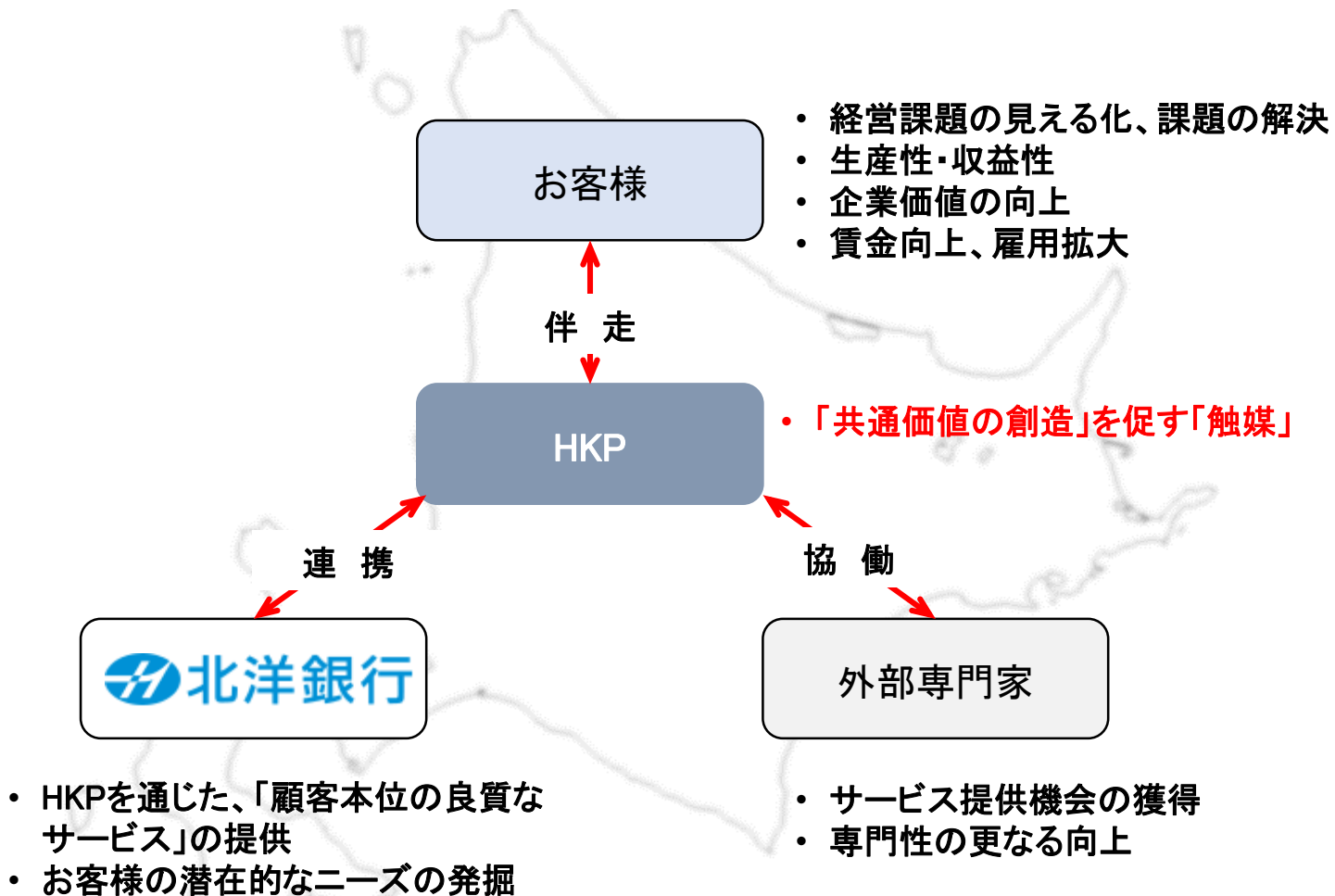
- 北海道共創パートナーズは、これまでの銀行・コンサルティング会社の枠にとらわれない新たなサービス／需要を創造するために設立された会社です



項目	内容
名称	株式会社北海道共創パートナーズ
所在地	北海道札幌市中央区南1条東1丁目2番地1
電話番号	011-596-7814
設立	2017年9月27日
資本金	49百万円
役員	代表取締役 堀口 新 取締役 岩崎 俊一郎 取締役 糸矢 順次 監査役(非常勤) 竹内 巖



- 私たちは、地域・お客様・外部専門家・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





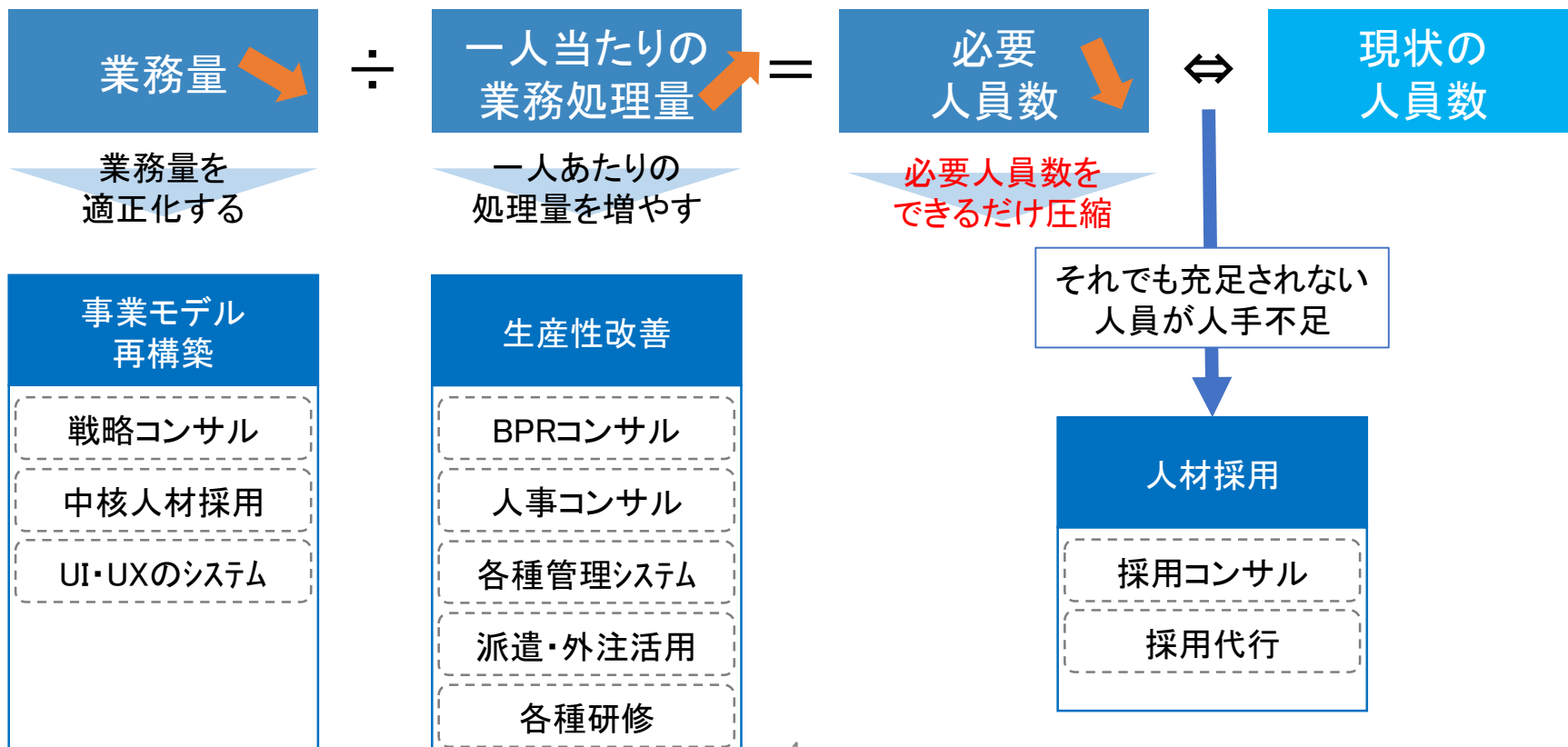
以前

人手不足の解決策＝人材採用(現場系)

労働人口減少という社会のトレンド(＝不変)

現在

人手不足解決の**最終手段**＝人材採用





- 経営者様の「右腕」となりながら、「財務」、「人材」を中心とした幅広いソリューションのご提供が可能です。

経営者様の 「右腕」／「伴走」 サービス

経営診断

- 初期的な分析、経営者様とのディスカッションを通じた潜在的な課題の明確化
- 課題解決に向けたソリューションプランの提案

経営相談／顧問

- 経営者様との継続的な「対話」を踏まえた、都度発生する経営課題に対する迅速かつ的確なソリューションプランの提案

「財務」 コンサルティング

事業計画策定支援

- 事業計画・事業戦略の立案、中期経営計画の策定 等

モニタリング・実行支援

- 事業計画の進捗管理、専門人材の派遣を通じた実行支援 等

財務基盤強化支援

- 資金繰り・資金調達・資本構成の改善支援 等

「人材」 コンサルティング

幹部人材の紹介

- 経営人材の紹介、紹介に向けた組織コンサルティング

採用コンサルティング

- 現場人材採用の効率化支援、従業員の定着率向上支援

教育・研修

- 階層別研修(経営陣／中間管理職／若手)、従業員の意識改革支援

その他 コンサルティング

事業承継コンサルティング

- 対策方法の提案、詳細な事業承継プランの策定、専門家との協働を含めた実行支援

コスト削減コンサルティング

- 賃料／通信費／消耗品費等の販管費削減、材料／包資材等の売上原価削減

業種・職種問わず経営者が抱える「人手不足」という課題を多方面からのソリューションで支援します。
 (北海道は43年ぶりに有効求人倍率1倍を超え、現在でも上昇を続けています。2017年9月時点、1.15倍)

人手不足への対応ならびに生産性向上支援

経営人材の
育成・確保

複業型人材・業務委託によるプロフェッショナル活用

- ・ 首都圏を中心に活躍する専門人材を独自でネットワーク。フレキシブルな契約で外部知見を取り入れ、次世代経営人材に育成や経営課題解決を支援

伴走型支援サービス

- ・ 経営人材の紹介、紹介に向けた組織体制構築コンサルティング

現場人材
採用コンサル

現場人材の採用数UP支援

- ・ 現状採用状況分析、課題設計、解決計画の策定、実行PDCA管理支援 等

採用コストダウン支援

- ・ 媒体差配の選択肢増加と最適化、広告ならびに求人票内容の最適化

定着率UP支援

- ・ 従業員の定着率向上、支援

本社機能の
生産性UP

ソフトウェア導入支援

- ・ 各種低価格ソフトウェアの導入による作業効率化支援
- ・ (人事労務、勤怠管理、経費精算、営業管理)

BPO、BPR

- ・ 単純業務のアウトソーシング支援、業務プロセスの再構築支援、

なぜ北洋銀行と共同運営なのか？

持続可能なビジネスモデル構築に向けて目指すべき方向性



中期経営計画『共創』

～地域、お客さまとともに新たな100年へ～

- ・ 持続可能なビジネスモデルを構築
- ・ お客さまとともに成長を実現

顧客ニーズ

- 経営目線で事業を理解し、企業価値向上に向けて一緒に考えて欲しい
- 新規事業展開をサポートして欲しい
- 何事もスピード感を持って対応して欲しい
- 解決策を実行できる人材やノウハウが欲しい



過去の当行（反省点）

- 顧客企業の課題把握に努めてきたが、銀行員に比較優位のある**財務・経理面に偏る傾向が顕著**
- ⇒ 顧客企業の成長のために何が必要か、**経営目線での問題提起が不十分**（＝経営者との対話が不足）
- **融資規模や営業基盤の獲得に軸足を置いた行員の行動原理も存在**

経営目線の事業理解、伴走による成長支援
“人材・ノウハウ”ニーズへの対応

行動原理のモデルチェンジ

**顧客企業の経営の根幹へのアプローチを強化
“人材・ノウハウ”支援も提供**

持続可能なビジネスモデル構築のための重点強化事項

【重点強化事項①（実施中）】 事業性評価の強化・組織的能力の向上

- 一昨年来、事業性評価に関する組織的能力を向上させるため、リソースを重点的に投入
 - 2016年10月に専門部署「事業性評価グループ」を立上げ
 - 同グループが主導し、営業店を含めた組織的な事業性評価推進体制を構築
 - ファクトを基に課題を整理した資料を用いて経営者と対話
- ⇒ 顧客企業からの評判は上々。経営者との信頼関係構築・強化に寄与

【残された課題】

- 一方、顧客企業の成長を支援するために真に必要な①潜在的な課題の掘り起こしや②解決策提示・実行支援を行うための組織的能力や人的資源は不十分との認識



【重点強化事項②】 経営目線での伴走力の強化（“人材・ノウハウ”の育成・習得）

- 経営目線での課題把握や解決策検討のための“人材・ノウハウ”の育成・習得が必須
 - 潜在的課題の掘り起こしのためには、経営者と寄り添い同じ目線に立つことが重要
 - 的確な解決策提示・実行支援のためには、広い視野による柔軟な発想が必要
 - 顧客企業の“人材・ノウハウ”支援ニーズへの対応
- ⇒ 日本人材機構・北海道共創パートナーズとの協働により、“人材・ノウハウ”に関する当行・顧客双方のニーズを補うとともに、当行員の育成やノウハウの習得を図る

まとめ

本事業を北洋銀行と共同で運営することのメリット

- 長年地域に根ざしてきた信用力→ドアノックが非常に楽
- 組織的な事業性評価実施→経営課題の初期的な整理が完了

なぜ中核人材を外部から登用することが必要か

- 今までの地域企業が重視してこなかった(知見を蓄積してこなかった)領域の強化・対応が必須
 - 創業オーナーによる事業承継、IT戦略の抜本的な見直しによる省力化、業務フローの根本的見直し、人事制度新設、M&A等
- 外部専門家を効果的に活用する経験も不足

中核人材活用の障害

- 中核人材・専門人材を自社採用することに対する尻込み(リスクとコスト)
 - スキルの高い人材やノウハウの地域共通資源化が必要(例えばHKPが採用し、スキルの高い人材を複数社に派遣するような仕組み)
- (北海道の場合は)稼働が高まるまで不効率
 - 稼働日数を減らすと、交通費の負担が増大
 - 道外からの中核人材・専門人材のお試し活用のようなプロジェクトが設計しにくい