

アネックスリサーチ

アネックスリサーチ株式会社

代表者●代表取締役社長 齋藤衛

創業●1976年

資本金●1500万円

従業員数●9人

住所●東京都千代田区麹町3-12-7 麹町HT'sビル4F

連絡先

TEL●03-3263-1351 E-mail●annexresearch@annex-r.com

コンサルタント数

企業・候補者担当 9人

フィー体系

リテナー

専門分野

業種

対象者

全業種

技術者

職種

管理者

医師

全職種

編集部 の 評価

国内企業の技術移転、新規事業、事業再生などのコンサルティングを手掛け、実績・経験も豊富だ。経営課題の解決を目的としており、そのための有効な手段として人材サーチを用いている。専門性の高い研究・技術者のサーチが専門分野である。コンサルティング方針は、事業の強みを活かした経営を目指す企業の支援と公共性の高い技術移転活動である。候補者の調査、動機付けに優れており、日本的経営が社風となっている国内企業には心強い存在だ。

責任者に聞く

強み

仕組み

方針

「経営課題の解決を目的として、 評価された現職者を動機づけて獲得します」

戦略的な採用人事で効果を発揮する 非転職希望者を対象とする

企業は、新規事業開発、多角化、研究開発の強化、ターンアラウンド（事業再生）、技術移転など、様々な差し迫った経営課題を抱えています。大学や地域も、ベンチャー創出やインキュベーションという難題に取り組んでいます。このような経営課題を解決するために、人材サーチによってR&D領域で戦略的にピンポイントな技術者を発掘し、動機づけの結果としての人材獲得を手段として使います。

対象とする人材は非転職希望者であり、「自ら積極的に転職人材市場には出ないが、将来に向けた自身のキャリア戦略に合ったサーチ思想の活動であるならば…」程度の極めて抽象的な考え方を持つ方々であり、すべてはそのような転職意欲の人材サーチからスタートします。しかも、人材獲得対象先（サーチターゲット）を絞り込んだ上で、過去の業務歴の中でもあるレベルで評価された人材は、積極的に現職を離れる理由はほぼ見当たらないのが一般的な傾向です。

一般的な人材採用方法では解決できない 戦略的な採用人事で経営課題を解決

このような人材獲得法を「発掘型人材サーチ」と呼んでおり、一般的な「求職者

型人材紹介」と区別しています。この発掘型人材サーチは、クライアントが企業であればハイレベルの技術者（集団）、病院であれば医師（チーム）の戦略的な採用人事に効果を発揮します。一般的な人材採用の方法では解決できない経営問題、課題のソリューションとして、また、国際間の公共性のある技術移転関連の解決策として、医療、原子力発電技術者などの発掘が重要度を増しています。

コア人材を発掘型人材サーチによって獲得し、組織構築を図ったり、人材を入れ替えることで大胆な組織再生を図ることも現実的な方法論の1つです。これまで手掛けてきたコンサルティング案件では、クライアントの本業とは無関係な新規事業を、40人程度の技術者を戦略的に発掘して獲得することで短期的に収益事業とすることに成功したケースもありました。

候補者のキャリアデザインを支援し、 経営課題の解決につなげる

当社の人材サーチは、転職人材市場には表われていない人材と現職を離れるために積極的に転職活動をしたことのない方々を顕在化することが基本です。「ネガティブな理由の離職」をもっとも警戒する私どもは、きわめて抽象化された相手先への面会申し入れに、困惑を見せながらも将来に



齋藤 衛

代表取締役社長

電機メーカー、コンサルティング会社を経て、1976年、アネックスリサーチを設立。組織構築改革、戦略的な人材サーチなどのコンサルティング事業を経験。現在に至る。2016年、職業紹介業功労により、瑞宝単光章を受章。

わたる自身のキャリア戦略が自己実現欲求に繋がる展開を理想形とします。そこには転職に係わる一切の現実的なトピックは見出せません。すなわち、自身の最も「理想的な生き方」という出発点から演繹的な展開に導くことが当社のコンサルタントの役割です。

このような導き方が「非転職希望者」の段階的な動機づけ法であり、その結果としてクライアントそのものに対する普遍性のない転職同意者に発展することになります。したがってクライアントは人材を採用することで目的を達成したとは言いがたく、獲得後、ある一定の期間を経た後で戦略的な採用人事の実効性と特徴が確認されるはず。クライアントに対しては、経営戦略において密接に係わることにより経営課題の解決につなげていくことを最も重要な理念としています。