



● 特集 ●

会社は女性社員が立て直す！
～不況を乗り越える、女性社員の活用法～

事例2 女性のプロ・ヘッドハンター活用で事業を軌道に乗せる。

～(株)プロフェッショナルバンク～

株式会社オーバルリンク CEO 深沢 泰秀



(株)プロフェッショナルバンク 櫻井八重さん

幹部クラス専門の ヘッドハンティング会社

「経営者は事業推進における重要なポイントはスピードであると捉えています。キーマンとなる人材が自社にいない場合、社内で育成する余裕は無く、外部の即戦力人材をいかに採用するかが、事業スピードを上げる大きな鍵となっています。」

こう話すのは、株式会社プロフェッショナルバンク社長の児玉彰さん。ヘッドハンティング専門の人材紹介会社を5年前に立ちあげ、会社を軌道に乗せている。人材派遣会社は一般職の臨時雇いが多く、どちらかというと人材の調整弁的な役割だが、人材紹介会社は正社員を依頼企業に提供している会社

だ。しかし同社は同じ人材紹介会社でも少し違う。事業部長や取締役クラスのキーパーソンを他社から引き抜いて来る。既存事業の拡大や新規事業の立ち上げという、経営の根幹を担うコア人材をスカウトして、依頼先企業に紹介しているのだ。

「当社はミドル層のヘッドハンティングに特化しています。ご契約頂いた案件は9割以上の確率で成約させております。」

ヘッドハンティングの成約率は業界平均で6割程度と言われている。そこを9割の水準に引き上げているというのは見事なまでの実績だが、これには理由があった。

業界では珍しい 女性のヘッドハンター

「ヘッドハンターと言えば男性が普通なのですが、当社の場合は女性も積極的に起用しています。当社の櫻井八重が女性ではNO1です。」

役員クラスの経営者層をスカウトするのは、どこの人材紹介会社でも男性がメインとされる。女性の活躍目覚ましい日本ビジネス界だが、実際はまだ男性寄り。大企業の役員就任の女性割合が40%を越えるヨーロッパ諸国と比べて、日本は3%。経営の重要決定事項は男性に依存していて、大事な局面は男性、周辺の細かい作業は女性…というイメージは昔のままだ。

そんな男中心の組織の中から、優秀な人材（主に男性）を引き抜くヘッドハンターが女性なのだ。櫻井八重さんはその代表格と言える。

「ヘッドハントは、全くの白紙から始めるんです。

誰に紹介されたわけでもなく、いきなりプロフェッショナルバンクという会社から連絡を受ける。スカウトされる本人は中高年の男性で、会社で部長・役員…といい地位にいる方たちです。しかも転職願望があるわけでもない。当然、警戒されますよね」

前述の櫻井八重さんにお会いしてみた。ハキハキした丁寧なしゃべり方。話を聞いている姿勢のよさ。確かにキャリアを積んでいるようだが、一見ビジネス街にたくさんいるOLとさほど変わりはない。だがこの女性が、依頼された人材を100%近い確率で射止めているという。彼女にどのような秘訣があるのか？

信頼されるかどうかは ヘッドハンターの人間性

「秘訣とかテクニックというよりも、誠心誠意相手に接することが大事だと思っています。スカウトする相手の多くは私より年上の男性になりますので、話し方や態度など謙虚な姿勢で取り組んでいます。でもそれだけでは信用されません。その方の会社や家庭のお立場、将来の夢や希望など、時には相談役になったりアドバイザーになったりしなければいけません」



相手の立場を尊重した対応が必要だという

引きぬき行為は、本人が務めている会社はもちろん、家族にも秘密にしなければいけないこともある。だから、会社が退けた夜や休日に面談が及ぶことがしばしば。会う場所も会社の近くは避けて、通勤途中のハブ駅で待ち合わせるなど工夫が必要だ。当然、彼女には平日も休日もなくなる。

しかも、転職意志がもともとあるわけではないため、説得するのに時間がかかる。当然対象者は要職に就かれ、しかも評価が高い方々なので、別に会社に不満があるわけでもない。長年いた会社に愛着さえある場合もある。そんな人を転職に導かなくてはならないのだ。最初に会ってから、転職が決まるまで半年から一年かかるという意味はわかった。根気がある商売だ。

「すべてがうまくいくとは限りません。最終決定するのは依頼主の企業です。説得の甲斐あって本人と引き合わせても、条件面で折り合いがつかない場合もありますし、本人がよくても最終的に奥様の反対にあいだめになる、というケースもあります」

特に技術畑の人材確保が難しいという。技術者は研究所や工場にこもって外部と接触する機会があまりない。そこに全く知らない人から連絡が来るので、最初は取り合ってくれないケースが多い。現在、同社では一案件に対し2、3人のプロジェクト制をとり、チーム全体で取り込んでいる。当然、ハンティングする人材をどこでどう探すかも重要な任務になっている。

「依頼主から、“どこそこの企業のこの方を”という名指しの依頼もありますが、ほとんどが一から人材を探します。そのため、私たちは情報を張りめぐらせて、効率よくいい人材を探し当てなければなりません。それは砂の中からダイヤを見つけるようなもの。ヘッドハンターである前に金脈を見つけなければいけないので、苦労が絶えません（笑）」

探す人のことをリサーチャーという。プロフェッショナルバンクではこちらの担当も女性が多い。人材をリサーチするノウハウは秘密とのことだったが、教えてくれたのは人脈ネットワークによる紹介やクチコミで得る風評がポイントだとのこと。



チームメイトと打ち合わせ中

リサーチからハンティング、転職成立まで長い期間がかかる上に、複数人にアプローチする場合も多い。だから一人のヘッドハンターが担当するのは5~7案件が限界だという。しかも、依頼主から紹介料の前金をいただいているため、途中で放棄するわけにもいかない。依頼主の欲する人材像も、ヘッドハント対象者の希望も細かく聞かなければいけない。それでいて、90%以上の成約率を保っている事実は、文字通りプロの仕事だと言える。それを女性が行っているのは確かにすごい。改めて、児玉社長に女性ヘッドハンターで成功している理由を聞いてみた。

根気とひた向きさが女性起用の理由

「女性は、男性に比べて堅実ですね。早い話し、まじめな人が多い。男社会で苦労はするのだけど、へこたれないひた向きさが女性にはあると思います。もともとヘッドハンティングの経験がなかった櫻井ですが、人材ビジネスでのキャリアは15年以上、充分にありました。たくさんの人材と対面してきた彼女なら、ヘッドハンティングでもうまくいくのでは?と思いました。当社第一号の女性ヘッドハンターとして抜擢した結果、うまく行きました。現

在も5人の女性ヘッドハンターが活躍中です」

市場で活躍する人材を引き抜くヘッドハンティング業務。そこには、地位も名誉もある男性と対等に話せる信頼感と魅力が本人に備わっていないと難しい。また長い期間に渡って人材を射止めるため、粘り強い根気も必要。この点については、男性よりも女性が長けているという。

「女性は、他人と接する時の気配りが上手ですので、例え最初は信頼されなくても、会っているうちに徐々に打ち解けていく、という利点があります。後は本人の人間力が功を奏します」

一昨年は、女性の間管理職を引きぬく専門の部署を新設したという。女性が女性を引きぬくわけだが、1年経って事業も順調だという。アパレルや化粧品関係からの依頼が多く、商品開発やバイヤー、VMDなどの職種にニーズがあるという。

「ファッションは女性の得意分野。しかし今でも化粧品やアパレルメーカーの間管理職は男性が占めています。でもようやく“女性をわが社の中枢に据えよう”という会社が増えてきました」

流通ネットワークキングの読者は会社の経営者や幹部が多い、ということを知ると、最後にこんな風にアドバイスしてくれた。



(株)プロフェッショナルバンク 児玉 彰社長

「昨今目まぐるしいスピードで事業展開が行われています。そうでないと、経済環境に追いつかないんですね。事業サイクルが早くなるということは、社内で人材育成をしても遅いことを意味します。それを補うためには、ヘッドハンティングが有効です。既に技術やノウハウ・経験が備わっている人材を、わが社の事業の中枢に据えるわけですから、結果が出るのが早い。それで競争にも勝てます。

これはアドバイスですが、先行き不透明な流通業界において、同業種の人材を引き抜くよりも分野が違うところにいる人材を引き抜いた方が、オンリーワンの事業展開ができます。百貨店・専門店の枠を越えたところにいる人材、例えばネット業界やホテル業界など。彼らの持っているノウハウこそが、違う分野である流通業に活かせるんですね。当社は、そのような異業種間の人材紹介成功事例をたくさん持っています」

なるほど、確かにマクドナルドも、コンピュータ分野の人材をヘッドハンティングして大成功している。不況にあえぐ百貨店も全く違う業界から人を引き抜いてきたら面白くなるかもしれない。



(株)プロフェッショナルバンク 本部

■ 企業データ-----
株式会社プロフェッショナルバンク
東京都千代田区内幸町2-2-2 富国生命ビル15F
電話03-5501-7855

【筆者紹介】

深沢 泰秀
株式会社オーバルリンク
営業部 三田オフィス
〒108-0073
東京都港区三田2-14-7 ローレル三田11F
TEL: 03-5484-6735 FAX: 03-5484-6736
fukasawa@oval-link.co.jp
<http://www.oval-link.co.jp>