

亀岡大郎の

天下取り対談

ゲスト

プロフェッショナルバンク

児玉 彰
社長

かめおか たろう

大正15年京城生まれ。近畿大学中退。野田経済研究所、新大阪新聞社を経て、現在、亀岡大郎取材班を主宰。マスコミの第一線で活躍中。著者に『証券人脈』『IBMの未来営業』などがある。



次世代のリーダーとなる30歳代・40歳代を発掘

景気上向き背景に需要増すヘッドハンティング事業



亀岡 パソナの出身と聞きました。私は創業者の南部靖之さん（現パソナグループ代表）には、大阪での学生起業家時代から、大企業となり東京進出した後も何度もあつたものでした。

児玉 南部代表は年齢を問わず多くの人に慕われる方で、当社員でも尊敬する人は多いです。私自身、2004年までパソナで勤めておりましたが、当時の社長であった上田宗央氏と数名で立ち上げました。一口に人材紹介といつても、当社の強みはヘッドハンティング事業です。特に「次世代のリーダー」となる30歳代後半～40歳代後半の年齢層を中心としており、特定の業界や領域でのプロと企業のマッチングに強みを置いています。

亀岡 ヘッドハンティングというと、欧米諸国では馴染みがありますが、まだまだ日本では歴史が浅い業界だと思います。苦労も多いのではないですか。

児玉 おっしゃる通りです。有名企業のトップが別の大企業の社長になるといった話は

よく聞きますが、当社が対象とする若い層となると話は別です。実際に「あなたをヘッドハントしたい」と電話しても、最初はほとんどの人が警戒します。そこで、まずは当社のホームページを見てもらうことからスタートします。

当社のホームページには過去の実績も多く掲載しているため、それを見ていたとき、信頼してもらうためです。そしてその上で、折り返しの連絡をもらえた場合には、条件次第で転職の可能性もある方も多く、比較的に話が通りやすいですね。

亀岡 クライアントの企業からどのようなニーズがあるのですか。

児玉 たとえば、クライアント企業が新規事業を立ち上げるとします。その際、プロジェクトや部門を引っ張ってくれる人が必要となります。そこに必要なノウハウを持っている人が社内にいなければ外部から招かねばなりません。そこで、クライアントが本当に欲しいと考える人材を、ピントで見つけてくることが当社の役割となります。

亀岡 らニーズがあるとはいっても、転職の意思がない人もいるのではないかですか。

児玉 確かに、ハントされた側は仕事に困っているわけではありません。しかし転職活動を行っていないからといって、転職の希望がないとは一概にはいえません。なぜなら日頃企業で勤めている人の中には、多忙を極めていることを理由に転職したいと思つても、その企業にずっといる人もいるからです。また、すぐにも転職したいと考えていなくとも転職活動ができない人には、多忙を極めていることを利用して転職したいと考えていなくとも、その企業にずっといたいとは思つていい場合もあります。

亀岡 ヘッドハントの話を聞いてもらうとなつたら、クライアントとのマッチングの段階になるのですか。

児玉 当社では提示される仕事に対してモチベーションが上がり、転職の意思が明確になるまではクライアント企業名は明かしません。話をしているうちに「やっぱり転職は今のタイミングではない場合もあります。それで

亀岡 しかしクライアントからニーズがあるとはいっても、ハントしてくるのは在職中の人がほとんどのはずです。転職の意思がない人もいるのではありますか。

児玉 確かに、ハントされる側は仕事に困っているわけではありません。しかし転職活動を行つてないからといって、転職の希望がないとは一概にはいえません。なぜなら日頃企業で勤めている人の中には、多忙を極めていることを理由に転職したいと思つても、その企業にずっといる人もいるからです。また、すぐにも転職したいと考えていなくとも転職活動ができない人には、多忙を極めていることを利用して転職したいと考えていなくとも、その企業にずっといたいとは思つていい場合もあります。



過去実績ページでは業種や役職など詳細に紹介

い」などと言い、考え方直すケースもあるためです。もし少しでもモチベーションの低いままにマッチングさせてしまえば、仮に入社できたとしても双方にとつて良くない結果となってしまいます。人と企業を結び付ければ終わりではないため、個人が何を求めているのかしつかり見極める必要があります。

亀岡 入社までに時間をかけているのですね。

児玉 まれなケースではありますが、最大2年間待つてハントした人もいます。また、企業が求める人材が見つからない場合もあります。それで90%以上の成約率と60%以

上のリピート率を得ているのは、しっかりとクライアントやハントされる側のニーズを捉え、採用後のミスマッチを解消できているからだと思っています。

政権交代から人材不足加速建設・IT・メーカーで顕著に

亀岡 2012年後半から景況感も上向きになりました。御社への問合せもやはり増えているのでしょうか。

採用後の環境に整えミスマッチを防ぎ成約率9割・リピート率6割を維持



[ゲスト]

プロフェッショナルバンク

児玉 彰社長

▶プロフィール こだま・あきら

1964年兵庫県生まれ。大学卒業後、株式会社パソナ入社。営業部を経てパソナオーストラリア現地法人代表就任。1993年、株式会社パソナ営業部に帰任。首都圏営業統括執行役員、東日本営業統括常務執行役員を歴任後、2004年8月常務執行役員を退任。その後、プロフェッショナルバンク代表取締役副社長、2007年4月より同社代表取締役社長に就任。

▶会社データ

所在地: 東京都千代田区内幸町

設立: 2004年10月

事業内容: ヘッドハンティングや人材紹介事業、コンサルティング事業など

児玉 正直なところ、2012年にはそれまで伸びていた業績が「そろそろ頭打ちになるかもしれない」と思っていました。しかし政権交代によって、まだまだ伸長できる状況となりました。特に、国土強化政策や復興関連需要、また2020年の東京オリンピック開催が決まったことなどから、建設業界における人手不足は多くの人の知るところです。また近年では、ビッグデータを活用した企業や社会の問題解決のために、優秀なエンジニアも必要とされています。それ以外には、北米や新興国で自動車の生産販売量が増加していることから、機械部品などさまざまなメーカーでもプロフェッショナルカードが上がり続けていることを欲しているのです。

亀岡 年々、技術革新のスピードが上がり続けていることも追い風となっているのでしょうか。

児玉 まさに次の世代へも追い風となっているのでしょ

亀岡 今后はますます良い人材の競争が激化します。企業はビジネスを育てられる人はもちろんのこと、人を育てる人を求めていますからね。

児玉 確かに企業は常に良い人材を求めるように、働く人も良い企業を探しています。当社では双方の話をしっかりとあります。「企業と人をつなげて終わり」では、両者にとつて不幸な結果しか生まれません。着実に実績を積みながら、ヘッドハンティングという業界の認知をもつと高めていきたいと思います。

児玉 まだまだ今から伸び盛りの業界ですから、ぜひ頑張ってください。