

現場監督もヘッドハンティング 中小企業で激化する人材獲得競争

ヘッドハンティングといえば、従来は経営幹部の採用などに限って使われていた手法。しかし、人手不足が深刻化するなか、活用場面が広がっている。建設工事の現場監督をヘッドハンティングする中小企業も現れている。



湯浅建設の現場。30代の1級建築施工管理技士などをヘッドハンティングで採用した

中小企業の間で、30〜40代の中堅社員の採用にヘッドハンティングを活用する動きが広がっている。

湯浅建設（千葉県松戸市）の湯浅健司社長は2年前、プロフェッショナルバンク（東京・千代田）の仲介で、都内の建設会社に勤めていた30代後半の1級建築施工管理技士をヘッドハンティングした。

プロフェッショナルバンクに支払った対価は700万円ほど。成功報酬に加えて、採用候補者を探し始めるに当たって着し金を支払う必要があった。それでも決断したのには、切実な事情があった。湯浅社長は3代目経営者だ。

ゼネコン勤務を経て1998年に湯浅建設に入社。官公庁への営業に注力し、2006年の社長就任時には約8億円だった売上高を、約30億円まで伸ばした。

7、8年前から新卒採用を開始し、20代の社員が増えた。しかし、その若手を指導し、次世代を担う30代の中堅が不在で、危機感を覚えた。

そこでハローワークに求人を出したり、地元の求人チラシに広告を掲載したりしたが、いい人材の応募がない。そんな折、自社のシニア社員を同業他社に引き抜かれてハッとしました。「人手不足が深刻化し、人材獲得は今や『戦争状態』」

ならば、ヘッドハンティングを試してみようか。

欲しい人材を明確に

ネット検索で、ヘッドハンティングの仲介を手掛けるプロフェッショナルバンクを見つけて連絡。「地域的に競合しない中小企業から、現場を仕切れる有資格者を移籍させてほしい」と相談すると、担当者是最初、「そんな案件は経験がない」と、困惑した。

そこで湯浅社長は、採用候補者の探し方を助言した。例えば、「国土交通省などが表彰する優良技術者ならば、本人の氏名も勤務先も公開されている」。このようなヒントから

担当者が候補者を探し、湯浅社長との面談をセットした。候補者との面談で、湯浅社長は最初、聞き役に徹した。すると「今の会社では、自分より若い社員が入ってこないし、社長のビジョンが見えなくて将来が不安だ」と漏らす。

そこで「私は社員が安心して働けるよう、この会社を永續、発展させるため、今の偏った人員構成を変えたい。そのためあなたのような優秀な30代が必要なのです」と、熱く語った。これが決め手となり、候補者は転職を決めた。

その後、湯浅社長はさらに1級土木施工管理技士など30代の社員3人をヘッドハンティングした。「力量のある技術者が入って、社内の空気が変わり、各現場の利益率も上がった。人材への投資と考えると、高い対価にも納得できる」と話す。

安価なサービスも台頭

中小企業がヘッドハンティングをすること自体は、新し

い現象ではない。「後継者や幹部候補といったエグゼクティブ層では、昔から盛んだった。それが中堅層や技術職、専門職の採用に広がり、特にここ数年、加速している」。ヘッドハンティングを幅広く手掛ける、サーチファーム・ジャパン（東京・千代田）の吉永操社長はこう話す。

そこには大きく分けて、3つの背景がある。

第1に、人手不足の深刻化。湯浅建設は典型例だ。

第2に、中小企業が求める人材の高度化。市場が変化するスピードが速まり、グローバル化やIT化への対応が急務という会社は多い。しかし、社内の人材では対応できず、中途採用も難しい。そんな現場でヘッドハンティングを試す経営者が増えている。

第3に、働き手の意識の変化。人材紹介のクライス&カンパニー（東京・港）の丸山貴宏社長によれば、「最近の30〜40代には、軽い気持ちで転職サイトに登録し、同業他社な

どからスカウトを受けた経験のある人が増えている。その分、ヘッドハンティングに応じる心理的なハードルは下がった」という。

ヘッドハンティングが活発化し、新規参入する仲介会社も多い。ただしサービス内容には個別に違いがある。

湯浅建設のケースのような、転職の意思がなかった人材の引き抜きは、仲介会社にとっては手間がかかり、その分だけ対価も高くなる。

一方、転職サイトの登録者などから条件に合う人材を紹介するサービスを、ヘッドハンティングやスカウトと呼ぶケースもあり、対価は比較的リーズナブルだ。

中小企業向けのヘッドハンティングを多く手掛けるレイノス（東京・中央）の堤寛夫社長は「重要なのは、自社が今、必要とする人材を探し出し、口説く難易度を見極めること。その判断によって、選ぶべき仲介会社やサービスは変わってくるはず」と助言する。

中小企業向けの中堅社員のヘッドハンティングを手掛ける主な会社

| 特徴 | 仲介実績(年間) | 料金の体系と目安 | |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------------------------------------------------------|
| レイノス | 1997年の設立当初から30〜40代のヘッドハンティングに特化。グループ会社でM&A(合併・買収)仲介などに業容を拡大 | 1875人(2017年9月期見込み) | 着し金が百数十万〜数百万円程度。成功報酬は採用者の初年度の年収の70% |
| プロフェッショナルバンク | 2004年の設立当初は30〜40代の転職支援を主力としたが、その後、ヘッドハンティングに軸足を移す | 約100人(2017年3月期) | 着し金が300万〜500万円程度。成功報酬は採用者の初年度の年収の40〜50%程度 |
| サーチファーム・ジャパン | 大手総合商社でヘッドハンティングを手掛けていた部門が独立する形で、2003年に会社設立。エグゼクティブ層から30〜40代のミドル層まで幅広く手掛ける | 非公開 | 総額は平均800万円。着し金に加え、採用候補者の面接終了時、入社承諾時、採用決定者の入社時、入社1カ月後の5回に分けて支払う |
| クライス&カンパニー | 1993年の設立当初は、IT業界のエグゼクティブ層のヘッドハンティングを主力とした。現在は、30〜40代のリーダー層のヘッドハンティングや人材紹介に業容を広げている | 約170人(2017年9月期見込み)* | 純粋なヘッドハンティングの場合、着し金は100万円。成功報酬は、採用者の初年度の年収の40%から着し金の100万円を引いた額を支払う |

*クライス&カンパニーの実績は、純粋なヘッドハンティングだけでなく、転職希望者の紹介なども含む