

企業を活かす人材活用  
人材が輝く企業の現場

第7回

【聞き手】  
株式会社バック・エックス  
キャリアカンパニー

# 個性的な人材が企業を大きく変えた その背骨を貫くのは理念への共感

およそ9年前から人材紹介などを活用してキャリアの中途採用を開始した澤田グループ・株式会社ノースランド。企業理念の制定を機に企業を目指すべき方向を定め、ともに歩む人材を求めることからスタートした中途採用により、以前では考えられないほど企業のカラが変ったと澤田修宏専務は語る。

富山県内で23店舗を運営するノースランド。同社では9年前の設立30周年を機に「常に感謝の気持ちを抱き続け、対話を通し感謝の想いを伝え続ける」との企業理念を制定。企業理念を具体的な行動に繋げる「スマイルプロジェクト」などに取り組んできました。

そして、さまざまな活動に取り組み中で、理念を共有できる仲間がもっと必要だと思いつくから中途採用を開始。もちろん苦労も多かったと思いますが、個性的な人材が集まったことで企業のカラが大

きく変わったといえます。その過程について、理念制定やスマイルプロジェクトで中心的な役割を果たす澤田修宏専務に、バック・エックスキャリアカンパニー執行役員の窪田淳二が聞きました。

## 理念制定を機に中途採用を開始

窪田 いつもお世話になっております。御社では8〜9年前から中途採用を開始されたと存じ上げているのですが、何かきっかけはあったのですか。



株式会社ノースランド専務取締役  
澤田 修宏(さわだ のびひろ)  
昭和48年3月12日富山県生まれ。大学卒業後、平成5年に株式会社ノースランド入社。平成12年より専務取締役。趣味は人との対話とDVD鑑賞。座右の銘は「感謝・対話」。

澤田 「いちばん大きかったのは設立30周年を機に企業理念を制定したこと。人に対する感謝を軸に、企業の方を明確にしていこうという取り組みの中で、この考えに

共感し、ともに活動してもらえる人材を集めることが急務でした。当時店長を務めていた方々は60歳前後の方が多く、もちろんそれまでの会社への貢献には大変感謝をしている

に富山まで来ていただき専務が面接すると思うのですが、自らが真っ先に面接に向かわれるのは、何か理由があるのですか。

「いちばんはスピード感の問題です。こちらも早く欲しい。おそろく面接者の方も、転職を決意したからには早く決めたという気持ち強いでしょう。よい方であれば最終的には私がお会いするわけですから、それならば最初から会いましょうということですね」

—— 実際、転職希望者をサポート

トする側としても、決定までにスピード感があるのはとてもありがたい話です。ところで面接の際に気を付けている点がありますか。

ですね。どんなことを喜び、どんなことで悔しい思いや悲しい思いをしてきたのか。そういう部分をしっかりと引き出したいと考えながら面接しています。私たちの考え方に共感して一緒に前を向いてくれる方なら、必ず成果を出してくれるはずですから」

—— 中途採用を始めたことで、組織は変化しましたか。

「非常に変わったと感じています。会議などで店長が主体性を見せてくれるようになりました。中途採用で入社した社員には相応の覚悟があったと思うし、それに刺激を受けて、生え抜きの社員にもいい意味で競争心が芽生えた結果だと思えます。昔の当社は、右肩上がりという時代背景もあつたと思うのですが、オーナーの鶴の一声で組織が一斉に動く、という雰囲気でした。いまは店長たちが、自分が正しいと思えば、しつかり反論してくれれます。これは昔では考えられなかったことですね。逆にいえばオーナーも変わりました。口には出しませんが、私たちが取り組んできたことを評価してくれているのだと思います」



左から窪田執行役員、澤田専務取締役、阿部人材開発担当課長、企画課・川端さん。

## 中途採用社員の覚悟が組織を個性的な集団に

—— 中途で入社された方々がいい意味で組織の刺激になったことが伝わってきます。一方で、さまざまな企業文化を背景にした方々が入社したことで生え抜きの社員の方とあつれきや、また組織をまとめる上での苦労も多々あつたと思うのですが。

「苦労だと感じたことはありませんが、たしかに多くの個性が集まってくるわけですから、まとめるのは大変です。だけどそれは、組織がいい意味で個性的になった証拠だと思っています。生え抜きの社員からは「お手並み拝見」という見方はされていたと思いますが、ですがそれは、中途で入社した方が乗り越えなければならぬ壁です。本日も同席している人材開発担当課



株式会社バック・エックス  
キャリアカンパニー執行役員  
窪田 淳二  
くぼた じゅんじ  
遊技機メーカーの営業職を経て、2005年に(株)バック・エックスに中途入社。以来9年間転職支援、採用コンサルティングに携わる。2013年に執行役員に就任。現在は全国各地のパチンコホール企業に対し、採用支援を行う。

長阿部も中途入社ですが、やはり「彼なら抜擢されて当然だ」とまわりに認めてもらえるような行動を、常に心がけてきたそうです。そうした覚悟が、まわりに対してよい刺激になっていっているでしょう。—— こうした競争心をいい方向に導くための指針が理念だともいえますね。

「9年前、会社を変えたいという思いを企業理念に託しました。根本にあるのは人。愛される人をつくること、愛される企業となることに繋がると信じています。人がいるから売上があり、企業が成立する、この順番は決して間違えてはいけません。この部分に共感さえしてもらえれば、あとはそれぞれの個性、主体性が組織をいい方向に向かわせてくれるのではないのでしょうか」

●当コーナーのバックナンバーが以下のウェブサイトでご覧になれます。 <http://www.pac-ex.com/publicity/>