

約17年にわたり時代の変化を見続けた キャリアアドバイザーのやりがいとは？

全国各地のホール企業の人材採用支援を行う株式会社パック・エックス。その現場から見えてくる課題や解消法について具体的な事例を交えながらお伝えしていきます。

私がキャリアアドバイザーになってから、約17年。プロフィールにもあるように2000人以上を支援し、それこそ様々な方とお会いしてきました。求職者の人となりを知らなければ始まらないので、色々なことをお聞きします。

脱線して雑談に近くなることも珍しくありませんが、それは心の距離を縮めるために必要なことです。そのなかで、「キャリアアドバイザーのやりがいって何ですか？」と逆に聞かれたことが何度かあります。今回は少し趣向を変えて、このあたりをお話ししたいと思います。

「スタッフは馬車馬だ」 そんなオーナーが確かにいた

まずは昔話から。私が駆け出しの頃は、人材を欲しているホール企業と求職者をセッティングし、入社が決まることに喜びを感じていました。それがキャリアアドバイザーの仕事の一つですから、当たり前と言えは当たり前です。

当時のやりがいだったと言っていいでしょう。しかし、ごく稀にやるせない気持ちになることもあ

りました。

というのも、当時は現場スタッフを「店舗運営に必要な物」という感覚で、働くスタッフの気持ちを一切考えないホール企業が存在していたからです。スタッフを馬車馬のように扱い、社員からの意見や提案など全く受け付けずに「ただ言われたことをやればいい」というスタンスのオーナーもいました。オーナーの「金儲けをするためにホールを運営している」というのが見透かされてしまうようでは、人材が定着するはずがありません。

そういった企業を退職し、新たな職場を求め、当社に相談に来る頃には心身ともに疲弊しているケースは少なくありませんでした。当時は、そのような方々が改めて業界で頑張ってもらえるように支援するので精一杯だったこともあります。

ちなみに、こういった時代錯誤も甚だしい企業は自然淘汰され、今となっては皆無に等しいです。「人材」を「人財」と捉えられない企業は、結局は人手不足からの悪循環に陥り、生き残れない時代になっていったと言っているでしょう。

やりがいを感じるのは 採用決定時よりも数年後

では最近、といっても数年前くらいから現在の話に移ります。

某ホール企業にある方を紹介したところ、役職付きで採用されました。その企業は成長途上にあり、初めての県外出店はブランドオープンから大成功、企業としても大きく成長。私は紹介したというご縁はあるものの、成功や成長と直接の関係はないのですが、何となく嬉しいものです。

それから数年が経ち、その企業からオファーがあり、採用担当者と会うことになったのですが、顔を見た瞬間にビックリしました。前述「紹介した方」だったからです。店長を務め、今や役員となって人事を任されていると聞いたときは、思わずガツチリと握手し、相手を崩してしまいました。戦友のような感覚になり、強いご縁を意識したことを昨日のことのように覚えています。

紹介した方の採用が決まったときに生まれるのは、一時の嬉しさ。数年後、その方が活躍しているのを知ったときは、格別な感慨にひたるものです。キャリアアドバイザーとしての私

のやりがいは、ここに集約されていると言っているでしょう。

紹介した方の中で役員になった方や、一般職から店長になった方、主任から副部長になった方、店長から部長になった方などを数えていくと、両手、両足では足りません。頑張っていること、活躍していることを知るたびに喜びを噛みしめ、私のモチベーションも上がるのです。

時代とともに変わる業界と採用 しかし、想いは変わらない

前回、今年の4月は直近5年の同時期のなかで最も採用活動が活発だったことをお伝えしました。課題に立ち向かって良い会社に変化する決意表明と捉えてもいい、とも述べました。そしてこれは、「採用に対する企業の意識が変わった」と言い換えることも出来ます。

現場スタッフを人と思わないような企業がある時代は、人材確保に費用をかけるなんて信じられないという言葉をよく耳にしました。メーカーの営業マンに「誰か紹介してよ」と言えば、すぐに採用出来たのです。

しかし、そのような縁で入社する

と、特定の業者から新台などを購入しなければならぬという仕事上の支障が生じます。また、以前もお伝えしましたが、退職したくても縁故採用という手前から退職を申し出しづらいという悩みを抱える方も多く、そういった転職相談をよく受けたものです。

それが今や、コンプライアンスを重視する時代。有能な人材を、お金を払って採用するのが当たり前なのです。同業他社だけでなく、異業種や畑の違う業界もライバルですから、予算を下げれば下げるほど人材確保が難しくなります。採用の手法は明らかに増えたので、何を選択し、どう使うかという点においても大きく変化したと言えるでしょう。

ホール企業が時代とともに変化し、私のやりがいも経験を重ねることで変化しました。ただ、関わった人の活躍、関わったホールの成功、関わった企業の成長が自分の幸せでありやりがいであることは、もう変わらないと思います。さらに言えば、その上で業界に活気が戻ればなお良いので、ホール関係者の皆さん、ともに切磋琢磨していきましょう。自分で言うっておきながら偽善者っぽくて嫌なのですが、偽らざる想いです。



馬田堅一（しまだ・けんいち）
キャリアコンサルティンググループ
マネージャー

大学卒業後、㈱パック・エックスに入社。人材紹介事業を10年以上経験、国家資格キャリアコンサルタントを取得。これまで2000人以上の支援を行っている経験・実績豊富なアドバイザー。



■ 今回のポイント

- ・“人財”を理解しない企業はいずれ淘汰される
- ・時代とともに採用に対する企業の意識が変化
- ・関係した人や企業の成功がやりがいになる人も