

企業を活かす人材活用  
人材が輝く企業の現場

第8回

株式会社バック・エックス  
キャリアカンパニー

# 新しいアイデアと行動力を貪欲に欲する 成長企業が求める「ぜひ欲しい人財像」

ガーデングループでは「ミッション」「ビジョン」「バリュー」の3つの骨子からなる「G-MODEL」が仕事を上で、また個人が成長する上での羅針盤である。その根底にあるのは社員一人一人が経営者として当事者意識を持ち、改善・変革に取り組むという意識。そこで求められる中途人財について、同社人事担当者に聞いた。

## 「自分が変える」という積極性が一番大切

東京・埼玉・千葉・茨城の1都3県に20店舗を展開するガーデングループ(株)遊楽。パチンコ・パチスロ市場全体が停滞する中でも成長を続ける同社のエネルギーの源は、「まずは行動する」という、チャレンジを推進する企業姿勢と、それを実行する人財力です。そんな同社では中途採用をどのように捉えているのでしょうか。同社人事部の末次秀行部長と椎名正敏課長に、バック・エックスキャリアカンパニーCEOの松林孝征が聞きました。



ガーデングループ 株式会社遊楽  
人事部部長 末次 秀行(すえつく ひでゆき)(写真左)  
人事部人事課課長 椎名 正敏(しいな まさと)(写真右)  
さいたま市浦和区のガーデングループ本社にて。真ん中のぬいぐるみはガーデングループマスコットキャラクターの「ふたばちゃん」。

シアプロローチの仕方は変わりました。例えば経理や店舗開発といった間接業務の人財に

「聞き手」  
年中途採用に積極的になった」と捉える方はいらっしゃるかもしれませんが「そんな御社で、中途採用の人財を求める役割というのはどのような部分になるのですか。」  
末次「まず断っておかなければならないのが、決してポストが不足しているから人財を求めているというわけではないということ。業務を遂行する上で必要となる人財はちゃんと成長していますが、それでもなお中途の人財を採用するのは、企業にさらなる進化をもたらせてくれることを望むからです。ですから中途で入社してくる方に求めるものは、気持ちの部分が大いだと思います。わかりやすく言うと『雇ってもらおう』という気持ちではなく、『自分ならこの会社をもっと良く出来る』という気構えを持った方ということになります。」  
「決して人材不足ではないのに常に中途採用の門戸を開放している、その意図はどこにあるのですか。」  
末次「第一に、当社の企業風土として、新しい知識や発想を持った人財を常に欲している

という部分があります。また、人事としては必要に迫られ、一定のレベルまで妥協して採用するということをしたくないという考えもあります。そういう状況に陥らないよう、常にこちらの望むレベルの人財を求め続けています。」  
「ホール企業が中途採用に際し、『他社の文化の持ち込み』を求めているという声をよく聞きますが、御社では特にそ

の傾向が強いように感じます。末次「当社の場合は自社の企業文化に対する他社の文化というより、新しい考え方を貪欲に取り入れるのが、そもそもの企業文化といえるかもしれませんね。そしてスピードをとっても大切にしています。時間をかければクオリティを高められるとしても、それを良しとしないところがあります。一方で他社で培った発想を社内でも提案することに対す

る拒絶反応はいっさいないですね。『それで会社が良くなるかもしれないのなら、まずはやってみよう。だめなら、仕切り直せばいい』という考え。これは当社のミッション、ビジョン、バリューを表した『G-MODEL』にも示されています。なかでも当社のミッション「私たちは、一人一人が経営者として常に改善変革を続け、ふれあう人々の楽しさと豊かさを実現します」を体現できる人財は、企業にとって大切なものだと考えています。」  
逆になんか自分の意見・経験を積極的にアウトプットすることを重視する社風なので、能力が高くて自分をアピールすることが苦手な方には向いていない場所かもしれないですね。言葉は悪いですが、組織にぶら下がっている立場の人に対する風当たりは強いと思います。」

いる方は多いですが、共通しているのは過去の経験を次々にアウトプットしているということ。繰り返すことになりませんが、当社は中途の方に對して、前の会社での活躍を疎ましく思うような風土はありません。むしろ『自分がやる』と言いつつぶつかるくらいの方が評価される場所があります。逆に『会社に早く慣れて』という受け身な姿勢はマイナスになってしまふ。そういうカラーは他社と比べてもかなり色濃く出ているのではないかと思います。」  
末次「私自身、ホール企業を数社経験していますが、他社の文化を否定しないという部分では、かなり特長のある企業だと感じています。反面、優秀な人財は迷わず採用するという考え方はすし、そのなかで当然競争や新陳代謝があり、厳しさもあります。もち

ろん組織ですから役割分担があり、全員がトップになれるわけではありません。そのなかでも自分がどう動けば組織にとってプラスになるかを常に考えられる人、その環境で切磋琢磨できる人を求めています。」  
「最後になりますが、中途採用において当社をはじめとする人材紹介を活用するメリットについてはどのようにお考えですか。」  
椎名「コスト的な面であれば採用が決定するまで支払いが発生しなかったり、ランニングコストがかからなかったりという利点があります。それ以上にメリットとして、常にアンテナを張っておきたいという部分ですね。優秀な人財は普通に募集して集まってくる情報には限りませんので、情報はいっさり収集する必要があります。」



「競争するという厳しさはあるが、やる気と実力があればそれに応えてくれる会社」だと自社をアピールする人事部のお二人。

過去の経験・知恵も  
アウトプットできてこそ  
——そんな企業風土を持つ御社で現在活躍している、中途採用の方の特長はありますか。椎名「中途入社で活躍されて



株式会社バック・エックス  
キャリアカンパニーCEO  
松林孝征  
まつばやし たかゆき  
大学卒業後、大手人材サービス会社を経て、2000年にバック・エックスに入社。パチンコ業界における人材紹介事業の第一人者。これまで数々の転職支援、中途採用コンサルティングに携わる。