

企業を活かす人材活用
人材が輝く企業の現場

第1回

株式会社バック・エックス
キャリアカンパニー

トップに聞く『人材紹介』活用のメリット 「違う価値観を受け入れ、新たな成長に」

事業の拡大を考える上で大きな課題となるのが人材の問題。特に成長途上の企業においては人材育成が追いつかず、中途採用の活用が視野に入ってくる。はたして中途採用は企業に何をもたらすのか。今回話を聞いた大宝グループ・金沢太景社長は、違う価値観に触れる上でも中途採用は魅力だという。

株式会社大宝グループは北海道内及び東北・関東で現在8店舗を経営。代表取締役の金沢太景氏は3月で34歳という若さを武器に、2007年に自身のパチンコ店を持って以来、積極的に店舗展開しています。

もちろん、店舗展開には「人」が欠かせません。同社でも4年前から人材紹介による中途採用を開始し、即戦力の確保に努めています。

はたして中途採用が企業にもたらす活力とは？そして人材が輝ける環境の条件とは？株式会社バック・エックスで

同社を担当する米谷健太が金沢社長に聞きました。

生え抜きにとってはウチが全て。だけど…

米谷 いつもお世話になっております。御社に中途採用の人材をご紹介させていただくようになって4年ほどになりますね。

金沢 「人・モノ・金が揃わないと店は作れません。そしてビジネスにはタイミングもあります。当社の規模はまだまだ小さいですから、事業を拡大したいというスピード感

に人材の育成が追いつきません。また、生え抜きの社員にとっては当社の価値観が全てに



株式会社大宝グループ 代表取締役
金沢太景(かなざわ たいけい)
1980年室蘭市生まれ。高校卒業後に東京でレース活動、資金集めのためスポンサー探しなども経験。その後、家業に戻り、2007年に当時コンサルティングを行っていた店舗を、経営者の引退を機に買い取り大宝グループとして店舗展開を開始。現在北海道3店舗、東北地方3店舗、関東地方2店舗の8店舗を経営し、2014年には2店舗を出店予定。2020年までに20店舗を目指す。

なってしまうんですね。極端な話、「月に300時間残業しろ」といえば、きつと頑張つてやってくれると思うんです。

ただ、そのやり方でどこまで成長できるかというと、限界があると思います。他の企業で経験、知識を積んだ方を受け入れることにより、自分たちの価値観が全てではないと気付く。そうすることによってより高いレベルまで成長できるのではないのでしょうか。こうした思いもあって中途採用を開始しました」

「まず、最初は人を集められませんでした。当社で欲しいと思った人材は、他社でも欲しいと思うわけです。『何で来てくれないんだ』と米谷さんに聞いて、きつと答えにくかったと思うんですけど『待遇や環境がこれだけ違う』と教えてもらって、改善できるところは改善して…。そうして徐々に採用で戦えるようになってきました。中途採用を行うことで他社と比較されるわけですが、これによって当社の労働条件や、企業としての魅力などの健康診断もできていると思います」

「人材紹介のメリット、デメリットについてはどうお考えですか。」

「メリットは紹介者の方が、業界で通用する武器を持っていることですね。業績面でも昨年は広告宣伝・機械台費を25%削りながら、売上げ110%、粗利115%となりましたが、中途採用の社員たちの知識と頑張りが反映されていると思います。また、生え

抜きの社員たちへ刺激を与えらるという面でも効果が出ています。他社出身の方の考え方をすることで、現状から一歩先に踏み出そうというモチベーションに繋がってくれることを期待しています。一方で、面接時の手応えに比べると「もっと出来るので

は？」と感じることもありません。もちろん道材適所の環境を用意して頑張ってもらいますが、期待も込めて「もっと高い次元で活躍してほしい」と、本音では思っているケースもあります」

に必ず埋まっています。だから続けることが大切だし、米谷さんから面接の案内がくるとワクワクします。競争相手が増えるのは嫌なのであまり言いたくないのですが(笑)。

逆のパターンでよくあるケースが、年収はいくら、勤務地はどこ、と自分に何ができるかではなく、自身の条件から入ってくる方。しかもとんでもない条件です。

こうした方は面接して『正直、難しいな』と思ってしまいます」

「それでは御社の求める中途採用の人物像というのは。『人と一緒に働くことの段取りを分かっている人。せっかくの知識、経験も一方的に言うだけでは受け入れてもらえません。相手を認め、自分を認めさせる力を持っている人が、やはり入社しても早く上に上がっていきます。』

実は今年、中途採用からはじめて店長に昇格する予定の人がいます。実力を示せば活躍の場を与えられる、そんな環境で働きたいという方を求めています。

バック・エックスさんにはこうした思いを汲んで紹介していただけていると思います。たまに『米谷さん、これはないんじゃない』という事例もありますけど(笑)」

「逆に、面接者に対し御社の魅力を伝えるために心掛けていることは。」

「業界的には小さな会社なので待遇面ではまだまだ。だからいかにビジョンを見せられるかだと思います。もちろん口だけでなく実績で示すことも大切。多くの方に選んでもらえるように、しっかりとその姿を見せていかなければならないと思います」



札幌市豊平区の大宝グループ本部事務所に金沢社長とバック・エックスの米谷氏。金沢社長は業界の現状に「実はチャンスは大きい」と自信を持つ。

「給料はいくらでも良いから、これまでの知識・経験を活かしてこれから伸びそうな会社で働きたい」と言ってきた方です。今思えば、実際に働けば周りに認めてもらえるという自信を持っていたのかもかもしれません。やりたいことに確固たる戦略を持っている方、ぜひ欲しいと思うようになって入社していただきました。その社員はいまでも学び続け、場面場面で進化しています。



株式会社バックエックス
北海道支店 支店長
米谷健太
よねや けんた
2008年バック・エックスへ入社。東京・大阪を拠点に、新卒の採用支援、グランドオープンのスタッフ教育支援など、全国各地の採用・教育面の支援を経験。その後2012年に北海道支店を立ち上げ。現在は支店長として、道内企業を中心に人材採用支援を行っている。