

企業を活かす人材活用
人材が輝く企業の現場

第10回

株式会社パック・エックス

10年後の3000億円企業を見据え 忙しさを共に楽しめる仲間を求め

東海3県及び東京都内で17店舗を展開する株式会社TRY&TRUST(山田孝志代表取締役社長)では「2025年に年商3000億円、経常利益100億円、店舗数40店舗、従業員2500人」を達成するというビジョンを掲げる。そのためには、本気で仕事に向き合える仲間が必要だという。

研修・教育に力を入れる一方、中途・新卒・アルバイトといった採用形態の如何を問わず当初から経営理念、行動規範への高い共感を求めているTRY&TRUST。

同社の採用においては、まず理念への共感ありきです。スキルは勉強によって後天的に身に付けることができず、仲間とともに目標を共有し、ともに頑張れるかは、人を信じ、また人から信用される人物であるかどうかが重要という考えに基づいた理念共感採用を徹底することで、

同社の定着率は大きく向上したといえます。もちろん採用時に人柄を重視するだけでなく、採用後も理念を理解・体現するための徹底的な教育メソッドを用意。そこには同社も惜しみなく手間暇をかけています。そこまで人材採用にこだわり、労力をかける理由はどこにあるのか。同社の採用部門で陣頭指揮を執る人事総務グループ・西脇正也ゼネラルマネージャーにパック・エックス取締役の松林孝征が聞きま



株式会社TRY&TRUST
管理本部 人事総務グループゼネラルマネージャー
西脇 正也(にしわき まさや)
1957年生まれ。大学卒業後、光学機器メーカー勤務後に転職、スポーツビジネスに携わる。2003年に株式会社TRY&TRUSTに入社、人材開発を出発点に人事、総務、労務を見て回り、現在は人事総務全体を見ている。趣味はサーフィンで、時間が出来れば真冬でも海に行く。

まず理念への共感ありき
そのなかで自分を表現する

松林 本日はありがとうございます。早速ですが、御社が人材を採用する上で重視するポイント、また、御社では新卒採用も行われていますが、中途採用と新卒採用で狙いの違いのようなものはありますか。

西脇 「まず、当社が最も重視しているのは理念共感採用。

そうすることで、初めて当社で活躍できる人材となっただけかと思っており、だからこそ、当社を理解してもらうために会社が手間暇をかけるのは当たり前です。

逆に言えば、中途採用で当社を希望される方に対しても、当社の文化を受け入れるための努力をしていただきたいと希望しています」

「西脇GMは中途採用の方を多く見られていると思えますが、新しい職場に適應する方の特長を挙げていただけませんか。」

「一番は、信用・信頼や仕事は自分で勝ち取らなければならぬと自覚している方、そのための苦勞を惜しまない方ですね。レスポンスの速さも重要です。

逆に、何かにつけ人のせいにする方は正直だめですね。中途採用の面接でも、前職の会社を悪く言う方には「いつまでそんな生き方をしていてはいけない。考え方、生き方を変えないと、同じことを繰り返すだけ。今はそれに気づくチャンスなんだ」と叱責することもあります」

勉強の機会は最高のご褒美
市場価値の高い人間になれる

「お話からは勉強を重視する社風が伺えます。社長の山田は盛和塾の塾生で、稲盛和夫さんの教えもよく勉強しています。人生・仕事の結果は考え方×熱意×能力であり、さらに考え方にはプラスとマイナスがあります。これらは掛け算なので、考え方がマイナスだとすべてがマイナスになってしまいます。ただ、考え方は勉強すればまともになってきます。だから本心に、勉強は大切です」

「ところで、中途採用で入社された方で、活躍されている事例はありますか。」

「中途入社でエリア長や店長になった社員もおり、実力がある人材はいます。ただ、最近はやっと勉強不足なので、と思うこともありますね。」

これが絶対の条件になります。素養やキャリアにはこだわりません。

当社では毎年、代表の山田が経営方針を打ち出します。これは手帳などのツールで全従業員が共有します。毎日の朝礼にも山田が必ず出席します。そして当社の従業員として大切にしなければならぬことを発信します。そこでの発言はすぐさま文書化され、当日の朝礼・終礼を通じて全社に行きわたります。こうした理念浸透の為の活動は絶対に欠かしません。

当社においてはこの方針が絶対です。なぜなら、山田自身も勉強し、考え抜いて方針を出しています。そこに共鳴し、方針に沿った上で、ビジネスパートナーとして自分を表現することを求めるからです。中途だろうと、新卒だろうと、求めるのは理念と経営方針への共感。この一点であることに変わりはありません。

当社では、山田の考えを要約した業務遂行指針を『人の持つ可能性を信じ、努力する』『自発性・自主性を重んじ、相互支援する』『現状否定し、変化にチャレンジする』の3

上司が見ていないと気が緩んでしまうのかもしれない。ですから、当社では人材育成を本心に重視しています。上のポジションを目指す際はもちろん、現在のポジションを維持するためにも試験を受けることが必要です。

そして教育の機会も平等に提供していますが、これは一定期間を過ぎると不平等になります。不平等、大いに結構だと思えます。仕事をしっかりとる人、普通の人、やらない人、皆が平等なのはおかしいと思えます。当社では頑張った人への褒美は次の勉強の機会です。これを意気に感じられる人には次のステージが待っています。頑張ればレベルが上がります。自分の市場価値が上がります。もちろん自分自身も含めてですが、『もっと市場価値の高い人間になれる』と皆に言いたいのですね」



「私は相手に本気で接する。だから相手にも本気で応えてもらいたい。本気でない相手と仕事しても楽しいはずがない」と西脇GM。大学時代は日本拳法をやっていたというバリバリの体育会系だ。



株式会社パック・エックス
取締役
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年に株式会社パック・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。

●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/>