

企業を活かす人材活用  
人材が輝く企業の現場

第2回

【聞き手】  
株式会社バック・エックス  
キャリアカンパニー

# 中途採用を重視するアンダーツリー 人材に求めるのは「現場への刺激」

《キコナ》《キコナタウン》《キコナル》の屋号で56店舗を構えるアンダーツリーは、近年店舗数を大きく伸ばしている成長企業だ。その原動力となるのは間違いなく「人」だが、同社の荒里恵二取締役総務人事部長は「組織の成長を持続させるためには新しい血の導入が不可欠」と訴える。

バック・エックスとは約10年前から付き合いがあるというアンダーツリー株式会社。当時は約30店舗の規模だったということからも、同社の成長スピードが窺えます。

こうした成長の原動力は、もちろん「人」につきませんが、その背景には「人材の成長を待つ」出店するのではなく、チャンスを逃す。出店すれば成長は後から付いてくる」という同社トップ・木下春雄代表取締役の方針が後押ししている面もあるようです。

また、組織の活性化には一定の中途採用の存在が不可欠

というのも木下代表の考え。

こうした組織の人事面を一身に担うのが荒里恵二取締役総務人事部長。自身も他業界から人材会社の紹介でアンダーツリーに入社した経歴を持つ荒里役員に、外部から人材を受け入れることの重要性、そして人材を得るためのチャネルについて、バック・エックスキャリアカンパニーCEO・松林孝征が聞きました。

## 成果を残せる人材は 周囲を巻き込む力がある

松林 いつもお世話になって



アンダーツリー株式会社 取締役総務人事部長 荒里恵二(あらさとけいじ)  
商船高校を経て関西大学卒業。平成7年12月、「キコナ・モンキー1000計画(2004年申年に売上1000億円達成計画/ちなみに当時の売上高は200億円)」元年にアンダーツリー株式会社入社。入社後、課長、次長、執行役員総務人事部長を経て、平成24年12月より現職。家族、仲間、仕事、サッカー、を愛している。

おられます。早速ですが、現在56店舗まで店舗数を伸ばしている御社で、中途採用の店長は何名くらいいらっしゃいますか。

荒里 「3分の1以上は中途採用の人材です。これには、『競合状況などの要因を除けば、店長の資質の影響は如実に現れるといえますね。ところで、結果を残せる店長は具体的にどこが違うのでしょうか。』

何かひとつでもいいので『すごいもの』を見せてほしいですね。『大したことないな』と思われてしまうようではダメなんです」

——企業の成長を促す上で、新卒だけでなく中途採用の人材も含めた競争が重要だということなんですね。ところで、中途採用の人材でも入社後活躍される方の特長はありますか。

「一番は、人に好かれる、リスペクトされる、人をリスペクトできる、すなわち人が好

き、ということですね。仕事は一人ではできませんから、周囲を巻き込むセンスがあるかどうかですね。個人競技なら結果はすぐに見えますが、会社はチーム競技です。会社としての結果は見えても、個人がどれだけ貢献したかは見えにくい。組織に属して働くというのそういうことです。どの店舗に配属されても結果を残す人というのは、総じてこうしたセンスに優れています。だから周囲からの評価も高いですね。

——評価が高い店長とは、決して『優しい店長』のことではありません。いかに部下のやる気を引き出せるか。本部が店長の評価を聞いた際、的確なコメントの出来る部下が多い店は良い店ですね。

また、出来る店長は清掃、整理整頓、身だしなみがしっかりしています。自身がしっかりしていないと、部下を注意が出来ません。逆のパターンは部下を注意しない、下手をすると部下の顔すら見ていない。

仕事で発揮すべき実務能力は後天的に取得できますが、人を扱える能力というのは先天的に抛る部分が多いと思

る方が多い。当社では例え前職が店長でも現場では主任から始めてもらうのですが、気持ちが悪くなる人は短期間で頭角を現してきます」

——御社では中途採用を重視しているとお聞きしています。「規模が大きくなったからこそ、外部の人材を受け入れることが大切だと思います。理念やビジョンを共有するのが大切なのは当然ですが、疑問が生じたときに『これはおかしい』といえる人がいないと、組織は衰退していきます。この疑問を、理論的に提示することが出来る人材を組織は常に求めているかなければいけないのではないのでしょうか。

また、会社が大きくなり仕事の環境が安定してくると、現状に安住し『何かして目を付けられるより、おとなしくしていよう』という気持ちが出てくるものです。ですから、当社のトップは『採用の2割は中途でなければ』と言っていきます。そうでないと組織は活性化しないということです。だから『すごい人がいる、こちら頑張りなさい』と刺激を与えられるような役割を中途の人材には求めています。

## 人材紹介のメリットは 採用までのリスクゼロ

——御社の中途採用人材に期待するところが伝わり、弊社としてもより良い人材を紹介できればと思いを新たにしています。ところで、10年前にはじめて弊社とお取引を始めたのですが、実際利用されたの感想はいかがですか。

「私自身、人材紹介会社を通して当社に入社している人、人材紹介に対するアレルギーはありませんでした。ただし自分の経験から、人材紹介会社の言うことが100%ではないとも思っています(笑)。他業種ですが、なかにはエンタメ業界だけ見て実際に本人に会わず紹介するところ

もありましたからね。そう言う部分では、松林さんにもいつも釘を刺させてもらっています(笑)。他の採用チャネルと比較すると、紙やウェブの媒体は大きな反響の可能性があり、投資しても採用できないというリスクがあります。一方、人材紹介は採用を決めるまではリスクがありません。もちろん、中途で入社して現在エリアマネージャーになっている人もいれば、当社とマッチせずに辞めて行かれた方もいます。

ただ、中途採用に関して言えば、他業種からパチンコ業界へというのは、現場に関しては難しいと感じますね。新卒にとってはこの業界が当たり前でも、他業種を経験した方にはちよっとカルチャーショックの大きな部分もあるかと思



大阪市西区のアンダーツリー本社にて荒里役員と松林氏。「店舗展開が早く人事は大変だが、その分やりがいがある」と荒里役員は言う。



アンダーツリー株式会社  
大阪、兵庫、京都、福井県、奈良、滋賀、神奈川、東京の8都府県に56店舗を展開(2014年2月25日現在)。今後も積極的な店舗展開を目指す。本社・大阪府西区西本町1-2-8。大阪府営地下鉄本町駅至近に本社ビルを構える。



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。