

求人企業への介入価値	既存事業の成長に貢献する人材の採用
求職者への介入価値	本人の幸せを捉えた転職支援

真の“転職コンサルティング”を極める 企業・個人の満足を得るために、まずは“求職者の幸せ”が起点!

CLIENT [A社]

日系企業を買収。同社を中核として日本市場に本格進出し、誕生した外資系の製造業。市場の拡大がかなり見込めるため、膨大な資本が投下されるなど、海外本社からの期待も高い。



CANDIDATE [H氏]

50歳男性。メーカーの情報システム部門にて、延べ22年間勤務。SAPのスペシャリストとして、海外も含む数多くのプロジェクトを経験。ハイスキルなプロジェクトマネージャー。

「自分自身が変わること」こそ 幸せな転職への成功の鍵

日系企業を買収し、日本市場に本格進出した外資系A社。これまでの「ローカル企業」から「グローバル企業」へ転換を迫られていた。最優先課題は、「優秀な人材の採用」。竹氏は同企業グループの人事部長から、相談を持ちかけられた。

そんな折、竹氏は今回の求職者であるH氏と出会った。メーカーの情報システム部に勤務する同氏は、SAPのスペシャリストとして、海外を含む数多くのプロジェクト経験を持ち、プロジェクトマネージャーとしてのスキルも高かった。真面目な性格で、仕事にける思いが強い技術者である一方、やや柔軟性に欠けるため、対人関係を築くことを苦手としていた。そのため、大きな実力を持ちながらも、社内での評価は決して高くなく、実力に応じたポジションも与えられてはいなかった。プロジェクトが終了し、SAP部隊とともにアジアの拠点に赴任するか? これまでの経験・スキルを活かせる他社へ転職するのか? まさに悩んでいるタイミングであった。

初めて会った瞬間、竹氏は「必ずA社の即戦力となる!」と直感。しかし、同時にコミュニケーションについては改善の必要があることにも気付いたのだ。「仕事における対人関係で、これまで損をしていませんか?」と竹氏はいきなりズバツと切り込んだ。突然、自らの課題に触れられたH氏が驚いたのは言うまでもない。

しかし同時に、社内の立ち位置やそれに伴う苦勞を、初対面ではっきり指摘されたことで、竹氏への信頼感も一気に高まった。竹氏は、「コミュニケーションを改善することで、明るい未来が待っている」ということに言及。H氏も、新しい会社へ転職するためには、「自分自身が自ら変わらなければならない」ということを自覚したのである。これまでに5000人を超える求職者と会ってきた竹氏だからこそできる、客観的な視点によるアドバイスがH氏を動かした。

名著「人を動かす」を媒介として 24時間、求職者に伴走する

今回の転職活動において最も重要なことは、単なる案件紹介ではなく、H氏の働き方や人生が幸せなものになるためのサポート。そのためにはA社への正式なご紹介までに、H氏のコミュニケーションスキルを向上させることが必要不可欠だと竹氏は考えていた。そこで竹氏は、デール・カーネギーの著書「人を動かす」を紹介し、この本を通じてH氏のコミュニケーション力の向上を磨いていこうと提案した。毎日1章ずつ読んで、そこに書かれていることを日々実践するようアドバイス。初めは、興味ある章だけを拾い読みしていたH氏も、ある時から1章1章丁寧に読むようになった。そこには、実に耳が痛いことが書かれていたのだ。「まるで私の過去の行動や心の動きを、誰かが観察し、綴ってい

るかのような錯覚を起こします」というメールを、竹氏は受け取っている。

そこからH氏は着実に変化していった。部下からは、「最近何か良いことがあったのですか?」と声がかかり、一番近くにいる奥様からも、「最近のあなたは明るくなった」という言葉をもらった。客観的に自分を見つめ直したことでH氏は変化し、また第三者からの反応を通じて自分自身の変化を自覚していったのだ。

推薦文を添えてポジション創出を直訴 人事部長の心を動かした竹氏の提案

H氏に大きな変化が見られた頃、竹氏は、まさにA社の採用計画に関する話を進めていた。これまでは電話のみで、直接の面識がなかった本部長の東京への出張の日程に合わせ、ミーティングを設定。その会談の中で、目先の採用だけでなく、今後の「採用計画全体の概略」を直接聞くことができたことが大きかったという。最も重要なのは、A社がグローバル本社と同等の組織体制を実現する必要があり、そのための「システム導入」の計画があること。現在募集されているポジションの先にSAPに精通した人材が必要になってくることも把握できた。H氏と出会った時に直感した「採用計画にはないが、きっとA社にとって最強の戦力になる人材だ」という仮説が正しいと確信した瞬間だった。

竹氏は直接人事本部長に、H氏が何故即戦

力になり得る人材なのかを訴えるべく、推薦文を添えて直訴。竹氏の誰よりもA社のことを真剣に考えてくれている熱意を感じ取った本部長は、すぐに情報システム部長に連絡。推薦文を見た情報システム部長が、その経歴に惚れ込み、即、面接に至った。竹氏からのアドバイスを真摯に受け止め、コミュニケーション力の改善の努力を継続し、自信を持つことができたH氏は無事内定へ。当初募集されていなかった、マネージャーという新たなポジションが創出されたのだ。

自身では気づけない「弱みの発見」 求職者の幸せがコンサルティングの起点

「人間は意志さえあれば変わることができる」という自信を持つことができたH氏。もしも、竹氏に出会わなければ、このようなステージへのチャンスはなかっただろう。自分自身が変わったのをきっかけに、転職という、言わば「白いキャンパス」からの人生再スタートをきることができたのだ。そして、家族と共に歩むこれからの人生に、大きな夢が加わった。

一方、A社も、今後数年かけて、海外で既に導入されている各種SAPシステムを日本に導入することが決定。当初採用予定がなかった情報システム部は、まさに、グローバルに活躍できる優秀な仲間を迎え入れ、更なる事業拡大に弾みをつけていきたいと考えている。

AKIRA TAKEUJI

PROFILE

外資系IT企業社長を経てコンサルタントに転身し、今年で17年目。これまでに5000人以上との面談実績あり。企業と求職者をWIN-WINに導くコンサルティングを心掛ける。



受賞ポイント

- 採用戦略の深い理解がポジション創出を実現
新規取引開始からスピーディーに決定を生み出し、企業との強固な関係性を構築したこと。そして、企業の採用計画・採用戦略について深い理解があったことで、求人募集を行っていないポジションでの決定を生み出した。
- 求職者の幸せを起点にしたコンサルティング
単なる案件紹介にとどまらず、求職者のスキル・経験・性格を深く掘り下げ、本質的な課題を設定。解決のために、カーネギーの著書「人を動かす」を使用して日々伴走し、コミュニケーションスキル向上のサポートを行った。



明日から使えるナレッジ

まず大切なのは、案件の紹介よりも先に、相手を理解すること。相手の強み、弱み、悩んでいること、求めているキャリアなどをしっかり聞き、理解すること。案件の紹介はその後です。

自分自身のターニングポイント

自身が求職者であった経験により、求職者の幸せを基軸に考えることが成功のポイントであることに気がきました。何かに迷った時には、「求職者は何がしたいのか?」という原点に戻ります。

今後のビジョン

「案件紹介」の一步前の人材コンサルティングが大切。転職したくても、転職できない人はたくさんいる。人がどう変われば、幸せな転職ができるか? のお手伝いをしていきたいですね。