

織研新聞

SENKEN

2012年
(平成24年)
6月6日
水曜日

織研新聞社

発行所
〒110-0015 東京都中央区
日本橋箱崎町31-4
www.senken.co.jp

アパレル分野のエクゼクティブ発掘で成長 600万人の潜在市場からサーチ

人材は「人材」であり、企業は雇用の将来を左右する。昨今は海外での営業・販路開拓よりも取引の進出にともなう人材の採用・育成・定着・成長にグローバルな視点も必要になっている。人材サ―チ事業は現在、求められている人材について聞いた。



サチアームシキバン
武元 廉明 社長

「ヘッドハンティングが主だが、そもそも人材サ―チ事業は、米国で30年代に誕生し、日本では外資企業の進出に合わせて70年代前半に入ってきた。ところが、当時とは異なる多様な人材が求められる。厳しい引き抜き競争がはじまり、そのメーソがグローバルによって終身雇用が崩壊した90年代まで根強く残った。前身は伊藤忠商事の人材派遣・サチヒシキスで、03年に業績悪化を受けてエグゼクティブサ―チ事業を軸に独立した。当時は人材ビジネスの拡大期でした。

――人材ビジネスの現状を。

人材業界のビジネスモデルは多岐にわたります。人材派遣（事業所数約1万5000事業所、市場規模約4100億円）、登録制・人材紹介（1万8000事業所、2300億円）、サチサチ・エグゼクティブ（1社、210億5500万円）、就業者ベースでは派遣労働者約270万人、登録制・人材紹介約250万人、求職者約380万人、エグゼクティブの登録求職者約80万人と言われています。

――エグゼクティブサ―チは。

一般的な発掘には新聞や雑誌、ネットの求人や人材紹介会社の活用などがあります。ところが、的確な候補者を絞り込むのは難しい。的確な候補者を絞り込むには、発掘する手法がエグゼクティブサ―チです。スリットとは、非著名なあり、改革・再生・新規事業・買収、M&A（企業の合併・買収）、後継者問題などに活用されます。

――事業の発掘は。

現在の売り手は前年比を大きく伸ばしています。リーマンショック後はいつた減った時期はありますが、その後回復基調となつています。また、企業価値は低調でしたが、各自社は戻りました。ただ、業種の内容は3・11前後で変化しました。自国に拠つてきた人材の埋め、海外への進出のため、人材サ―チ、田舎が近い風になつて、外資企業のM&Aにさらされ、新たな新しい要員が自国にいます。

――求める人材は。

企業の人材は人間の生

産にたまたまいますが、人材が必要とする間は、上層部下階層も異なります。どこも変革期です。今までの期間にあり、求められるのは経営や業務のリーダーシップを求められる人です。その選定を能動的に探すヘッドハンティングのエグゼクティブサ―チが有効な方法です。

――サチサチが海外展開のメリット、小競り、アパレル、流通に力を入れている理由は。

10年度の業績は、1カ条38%、サチサチが30%、流通・小競り系11%が上位でした。業績は定まっています。流通消費財分野は、顧客心理や消費トレンドの急変をくみ取り、競争に立ちまわすキルを備えている。そこで培われた経営力や配分調整の適当企業やシステムに施して、周旋力を求めて、企業を活性化できる。そのための力を身に付けているのが、サチサチの強みです。今後のビジネスで、重視される能力だと思います。

――アパレル関連の経営者目立つのは。

一昨年、昨年と国内のファッション分野の日本企業の進出が分散するのに合わせて、海外に広がっている。日本人の企画経験や店舗マネジメント実績を持つ経営者やシステム、部門長クラスのエキスパートが拡大している。シニアに広がり、女性を救済している。ケイが増えているのが特徴です。女性の目線や感性から組織運営や商品開発を活性化したい気配のようです。

――人材の発掘、適性との出会いは難しい。

確かに海外のエグゼクティブを救済するのは大変な仕事。そのものが多岐にわたります。言葉の問題もあります。ひとつは、自社で育つ環境が、間がかり、素地を捉えるのが、経営者であり、人材も経営者であり、人材も経営者であり、戦略的・戦術的・取組の組み合わせが重要で、国内でもそのアの活用が有効だと感じます。実際にシニアを地方の無名企業が顧問として活用して成功した例もあります。能力のある人を引き出すためには、給与や条件だけでなく、動機が重要で、前提として、個人としての企業哲学や社会的存在意識が不可欠です。それが日本式です。

――報酬制度が他社と異なる。

ほとんどは年俸の何パーセントという設定ですが、おが社は始めの報酬額にたいして、入社1カ月前まで3回に分けて設定しています。適切な人材を救済し、能力を發揮できるまで責任を持たないと考えているからです。

一般的に発掘には新聞や雑誌、ネットの求人や人材紹介会社の活用などがあります。ところが、的確な候補者を絞り込むのは難しい。的確な候補者を絞り込むには、発掘する手法がエグゼクティブサチです。スリットとは、非著名なあり、改革・再生・新規事業・買収、M&A（企業の合併・買収）、後継者問題などに活用されます。

――事業の発掘は。

現在の売り手は前年比を大きく伸ばしています。リーマンショック後はいつた減った時期はありますが、その後回復基調となつています。また、企業価値は低調でしたが、各自社は戻りました。ただ、業種の内容は3・11前後で変化しました。自国に拠つてきた人材の埋め、海外への進出のため、人材サチ、田舎が近い風になつて、外資企業のM&Aにさらされ、新たな新しい要員が自国にいます。

――求める人材は。

企業の人材は人間の生