

『ヘッドハンターはあなたのどこを見ているのか』を書いた

サーチファーム・ジャパン代表取締役

武元康明氏に聞く

著者 武元康明 1968年生まれ。石川県出身。航空業界を経て大手総合商社系の人材ビジネスへ転身。16年の人材サーチキャリアを持ち、経済界と医療業界における世界有数のトップヘッドハンター。2003年10月サーチファーム・ジャパン設立。常務。07年1月代表取締役社長。半蔵門パートナーズ代表取締役を兼任。



ヘッドハンターはあなたのどこを見ているのか
メディアファクトリー新書
882円/221ページ

転

戦の中でも、なじみの薄い世界がヘッドハンティング。多額の報酬で著名なエグゼクティブを動かすといった派手なイメージを思い浮かべるが、日本での実態はかなり異なる。最近では取締役だけではなく、中間管理職や研究者の求人依頼も一般的になってきたようだ。

ヘッドハンティングとは、求人企業の希望する人材を発掘する「サーチ・スカウト型」人材紹介のことですが、実際にはどのような

材を探し当てるのですか。

基本的には情報は足で稼ぐ。一元的なベストのやり方があるのではなく、あの手の手で情報提供してもらえそうな所にアンテナを張っておく。中でも、さまざまな業界の知識を持ち、人脈も豊富な数名の情報提供者とは10年先の付き合いだ。彼らから最近の業界トレンドや人、技術の情報などもキャッチしている。

ただ、人材サーチは過去の多様な経験から学び、勘所を磨いていく仕事。理屈だけで考えて動くより、ず

だ。人をいかに育てていくか、働きやすい環境をいかに構築するかということ、自身が一歩引いたところで作っていく姿勢を持てるか、それが大事なのだと思う。

今の日本企業には変革できるリーダーが求められていますね。変革できるリーダーとは、外科医でありながら実は内科医でもある人。まずは患部を特定してそこにメ

人材サーチにはKY的な行動も必要だ

一方、若手で注目される人材像を教えてください。やはり実務遂行能力がいちばん。ここ



写真：高橋一也

ところが逆に、海外企業が日本企業を対象に先端技術を持つエンジニアを紹介してほしいという依頼は基本的に受けない。利益に反するような事態になりかねないからで、日本社会の活性化と逆行するような人材紹介は断る姿勢を貫いている。

40、50代向けのエグゼクティブサーチでは、どういった方が対象になるのですか。少々際どい言葉になるかもしれませんが、武士道とか騎士道に通じるような精神、そういった心を持った方は非常に興味を引く。わかりやすく言えば、リスクをとれる覚悟のある人だ。

逆に対象外のタイプは。

成功体験にしがみついたり、前職の会社のやり方を新天地に移しても唱えたりといった方がいるが、そういう方はNG。つまり、自らリセットボタンを押せる人かどうか、非常に重要

うずうしく土足で入っていきけるような、KY的な行動も必要だ。成功事例よりも失敗事例のほうがけっこう役立つもの。失敗と非効率率は決してネガティブなものではなく、それをやらないと「実」は見えてこない。

ヘッドハンターの数は業界全体で何人くらいなのですか。以前調べたときは700名くらいだったと思う。彼らを実際、何人の人材紹介にかかわっているかはわからないが、年間3けたの数は動いているのではないだろうか。業界規模で言えば、だいたい200億円前後で推移していると思う。

御社は瀬島龍三さんの肝いりで独立し、その後も重陶を受けられたと聞きました。亡くなられる前の2年半ほど、当社の名譽顧問として助言をいただいた。会社設立前に何った折には、「1000億円売り上げを目指す意志があるか」と問われたのが印象的。事業立ち上げの厳しさや覚悟を学ばせていただいた。名譽顧問としては事業に対する具体的な話というより、やはり「着眼大局、着手小局」といった視点からのアドバイスが多かったと記憶している。

ヘッドハンティングはそもそも米国で生まれた人材紹介手法。外資系のエグゼクティブサーチ会社は日本でも活躍していますが、その中

スを入れる。次に内料的な処方箋が必要となるが、これを西洋的な薬で治すのか、漢方を用いて体質改善を促すのか、運動療法を用いて基礎代謝力を上げるのか……。要はグランドデザインを描けなくてはならない。その意味では想像力や構想力、そして古い組織の体質を壊せる切断力、そういうものをバランスよく持ち合わせたリーダーが、今の日本には不可欠だろう。

構想力や切断力のあるリーダーが今求められる

で御社は日本型ヘッドハンティング手法にこだわっていますね。やはり欧米とは、法的な枠組みや人材に対する価値観、考え方で違いが多い。欧米だと、人材は社会全体の共有財産となる。日本ではまだ珍しいが、ライバル企業間での人材異動が日常的に起こるのはこういった背景からだ。

対する日本の場合、人材は一人企業の所有物という考え方が非常に根深くある。また、取締役や研究者の転職には「競業禁止」(転職先で前の会社の不利益になる行動を禁じる)という、労働法での制限も日本には存在している。欧米型とは異なる日本流の道を深掘しなれば、当社の信頼醸成や事業拡大は難しい。

最新技術を持ったエンジニアの人材紹介においては、自己規制している面もあるようですね。これは、非常にセンシティブな問題。基本的には日本企業が、先端技術を持つエンジニアを、世界の中から探そうという場合は引き受ける。

で結果を出していくというところに非常に強い気持ち、意志を持って、結果を出し続けられる人だ。

企業が人材を見る場合や求職者が転職先を見る場合、パソコンでいうOS(企業風土、ライフプランなど)的な面と、AS(ビジネスモデル、スキルなど)的な面とで分けて考えるべきと強調していますね。これは相関関係があって、若手になればなるほどポテンシャル採用になる。つまりAS重視で、OSのところも合わなくても問題ない。ところが、取締役クラスになれば企業風土などのOSが重視される。

今年企業からの問い合わせが昨年比2倍もあつたようですが、これからの事業拡大については。もともと商社からスタートしたので、海外にも情報網があり、現在28カ国34都市で約40名の方と契約している。こういったネットワークを生かして、今後は日本企業の海外進出も人材面でサポートしていく考えだ。また、ものづくりの世界で言えば、研究開発人材が注目だ。求人ニーズは今も増えているが、安倍晋三首相が示している国家戦略ビジョンに見合った、アクリビジネスなどに直結するポジションの依頼は少ない。こういった案件が出てくれば、日本もさらに持続的な成長が展望できると思う。(聞き手・本誌・鈴木雅幸)