

イーストウエストコンサルティング株式会社
1987年設立。エグゼクティブサーチファームのバイオニヤ的存在。約120名の社員を抱え、エグゼクティブサーチ業界のなかではトップクラスの規模を誇る。クライアントの多くは外資系の企業で活躍するコンサルタントの国籍も様々。これまでに15,000人以上のヘッドハンティングを成功させた実績を持つ。
www.ewc.co.jp



「巻頭特集」
積極採用企業インタビュー
なぜ今、あの紹介会社は採用に力を入れるのか

イーストウエストコンサルティング株式会社
代表取締役社長
室松信子



Nobuko Muromatsu

むらまつのおご／北海道生まれ。1980年、米国オレゴン州にある、ポートランド州立大学を卒業後、日本アイ・ビー・エム株式会社に入社。製品開発、事業計画、戦略事業部門に携わる。1987年、ほかの2人のメンバーとともにイーストウエストコンサルティング株式会社を設立。代表取締役社長に就任する。

不景気なんて、もって3年。
『数は力なり』の戦略で、
23年間新規採用を
欠かしたことはありません。

昨今の経済環境のもと、社員を積極的に採用している紹介会社がある。不景気では採用を控えるのが一般的だが、一体どうしてなのだろうか？ イーストウエストコンサルティング株式会社の代表取締役社長室松信子に、その理由について伺ってみた。

クライアントのニーズに
応えるために

「数は力なり」というのが弊社の考え方です。初めて社員を採用したのが起業から2ヶ月足らずの時。その後、半年後に4人、1年後に10人、2年後に20人ぐらいのペースで採用する人数を増やしてきました。それと同時に、質の高い業務の遂行方法を追求していったんです。

例えば、どうすれば優秀なキャンディタイトを見つけられるのかとか、より効率よくデータの蓄積が出来る

までのように社員を増やせませんでした。私には決めた方針がありました。規模は少ないにしても、採用だけは怠りませんでした。

「数」をさらなる力に
変えていくために

人間っておかしなもので3年以上、消費をしない事で我慢できないんですよ。1992年ごろから少しずつ景気が上向きになり、弊社の社員もまた徐々に増やすことができました。確か1996年ごろには60人近くが働いていたと思います。

2000年にITバブルが崩壊して二度目の不況を経験した時も、やはり3年ほどで景気は盛り返していききましたね。不景気なんて、3年も続かない。これも私が経験的に身につけた持論です。今度の不況も、きっとそのうち脱していくことでしょう。なので、どんなに不景気でも『数は力なり』の戦略と合わせ、事業開始から23年間、いまだに採用を欠か

のだろうか等と、創設メンバー3人がフル回転していました。『数』が質の低下にならないよう、そうやって得た手法を社員に教え込んでいったせい

か、クライアントが順調に増えていったのも大きかったと思います。せっかく「いい人材を紹介してほしい」と頼ってきたさるクライアントがいても、対応できないようでは申し訳ないですからね。そういう気持ちもあって、『数は力なり』なのです。

起業から3年目の1990年に不動産バブルが崩壊して、初めての不況を経験しました。さすがに、これ

したことはありません。また、景気がいい時には貯蓄をする事でその後の予算はちゃんと組めるはずですし、そうすることで、私たちは景気の変動に左右されず採用し続けられています。現在では社員120人ほどを数えますが、市場規模からすると200人体制にまでは持っていけると考えています。

『数』と簡単に言ってきましたが、社員はとても大切な存在です。私たちがと人材ビジネス業界で働くからには、この仕事に誇りとやりがいを持って、より幸せになつてもらいたい。その想いは漠然としたものではなく、独自に築き上げた教育システムによる指導や福利厚生、効率的なビジネスモデルが可能にする業界でもトップクラスの報酬体系というカタチで具体化しています。そうやって働きやすい魅力的な会社をつくるのが社員を定着させ、大きなパフォーマンスを生みだし、『数』をさらなる力に変えていけるのだと信じています。

採用する人材の傾向

未経験者を積極採用
他分野の専門知識を有していながら、ヘッドハンティング経験がない人材を積極的に採用。同社の手法を二から教えるにはその方が好ましく、たとえ経験者であっても良い成果を出すには通常1年を要すること。ここ10年では、経験者10%、未経験者90%の割合で採用している。
素直であるか
組織の手法を浸透させ、チームプレーを有効に機能させるためには素直さを持っているかどうかが見最大のポイント。面談では応募者の性格を見極めることに注力している。

応募者

公募や、社員・クライアントからの紹介
最近の採用比率は直接応募が85%、紹介が15%

人事担当者による面談

ここでは人事が会社や仕事の内容について理解を深めてもらう為の説明を中心に行っているが同時に人材を見極める事もしている。

コンサルティング部門の部長による面談

人事の面接に合格したらコンサルティング部門の部長による面談がある。面談によって更に仕事への適性を判断。

各業界のチームリーダーによる面談

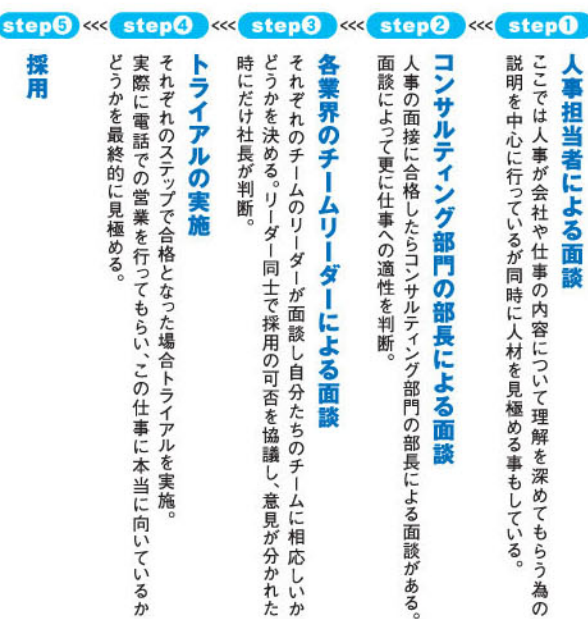
それぞれのチームのリーダーが面談し自分たちのチームに相応しいかどうかを決める。リーダー同士で採用の可否を協議し、意見が分かれた時にだけ社長が判断。

トライアルの実施

それぞれのステップで合格となった場合トライアルを実施。実際に電話での営業を行ってもらい、この仕事に本当に向いているかどうかを最終的に見極める。

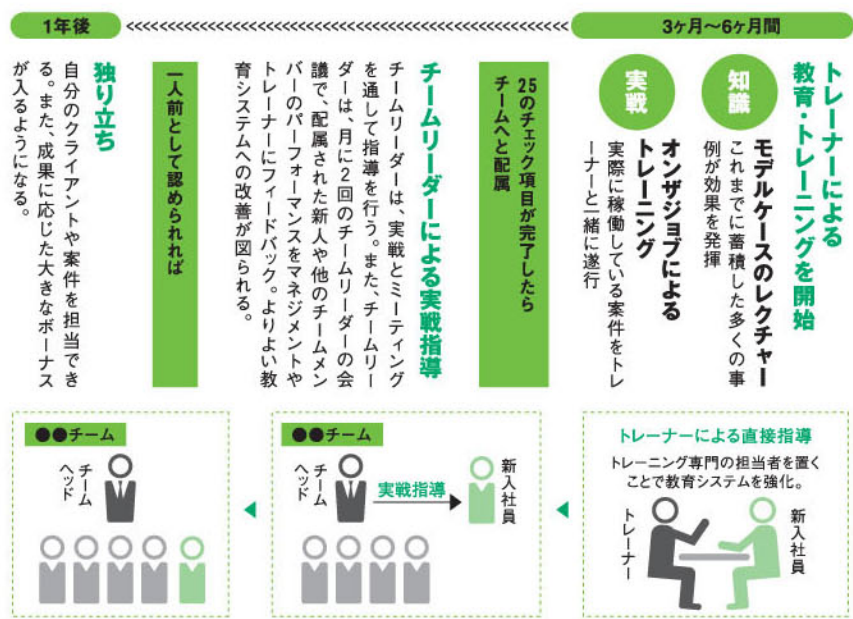
採用

イーストウエストコンサルティングの採用ステップ



応募者を採用するかどうかは、チームリーダー同士が話し合って決めるというのが大きな特徴。チームプレーを大切にする姿勢があらわれている。また、トライアルを実施するのも同社ならではの、応募者にとっては実際の業務を体験できるというメリットがあり、お互いにミスマッチを防ぐためにも有効といえる。

教育に力を入れることで社員の質を高める



独自のビジネスモデルを理解し、完全に1人で動けるようになるまで1年を要することが、常時採用に力を入れている理由の一つでもある。また、「なぜこの仕事をするのか?」といった哲学的な指導も行なうことで、この仕事を通してより幸せを感じてもらおうための工夫も行っている。

イベントを通して生まれる社員の結束力

これらのイベントは採用活動と同じく23年間、一度も欠かしたことがない。不景気だからといって福利厚生の経費を削減しては、社員のモチベーションにも影響を与えてしまう。また、社員が全員参加するイベントを多くつくることが、接点のない社員同士も交流できるように、結束力が生まれる。もちろん、費用は会社のお金負担。



福島県にある安達太良山に登山。こういうイベントにより、より結束力が生まれる。
毎年恒例となっているクリスマスパーティーの様子。社員同士の交流はかかさない。