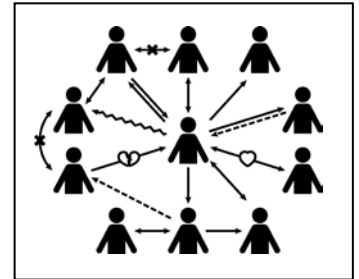


経験者採用という時代

1. 転職体験から

最近、求人は売り手市場になり、転職がキーワードになっています。特に、中途採用から経験者採用と呼ばれるようになっていますが、スキルのある方の転職が話題になっています。国もリスキリング支援策を打ち出し「人への投資」を叫び、求人支援会社も特化したCMを流しています。基本的には、今までのスキルや経験を棚卸して、その中から有望なものをピックアップして武器にする事で一層の活躍をしようと呼び掛けるもののようです。経験者を採用して即戦力として活躍する事が狙いだと思います。

私は、30年前に一度だけ転職の経験があります。右掲は、自分と周囲との関係を表すイラストですが、努める会社の同じ系列の子会社に転職した時に感じた事です。顔なじみの方がいる会社なので温かく迎えて頂けると期待したのですが、現実的には既存組織に管理職として落下傘で飛び込んだ状況でした。その上、担当役員と従来からの課長とに挟まれたサンドイッチ状態で身動きが不自由な状況だったのです。この2人は顔見知りだったのですが、その部署の状況を話してくれずに黙々と毎日を過ごしていたのです。



今から思えば、自分から周囲とコミュニケーションをとるべきだったと思いますが、両側の2人に遠慮があったのです。その後、組織変えがあつて営業部門を希望して、やっと自分を中心とした小さなグループが出来たのです。しかし、オフコンを中心とした営業なので未体験の事が多かったのです。転職前は買う側だったので、要求する物を言えば見積書が頂ける立場でしたが、これが180度逆転して売り側になり、メーカーや仕入先に構成を送り回答を得なければならなくなったのです。構成を間違えば、大変な状況になるのでストレスが高い作業でした。それでも、1年間に4台のオフコンと1件のソフト開発を受注出来たのです。

2. 私のリスキリング

私自身は、トヨタ販売店のシステム担当者として20年の経験を持ち、その中で、営業支援システムでOJT活動やトヨタ物流改善のモデル店のリーダーで「トヨタ方式」の展開をコンピュータを通して行っていた経験があったのですが、この子会社の状況とはミス・マッチング状態だったのです。この状態から抜け出る方法として、当時、営業部門の担当役員の許可を得て船井総研の客員経営コンサルタント養成学校に自費で通い船井流コンサルティングを学ぶリスキリングを選んだのです。しかし、資格を得た時には、担当役員は東京へ転勤しており、変わりの役員は「栩野君の客をつくるだけ」と反対したのです。

これを受けて、開発中のシステム案件の完納を待って退職して、独立起業する事にしました。家庭的な事情もあって、妻が小学校の教員だったので私が家族の為に時間が自由になれる方を選んだのです。家庭的には妻の収入が担保でしたが、何の根拠もない自信だけが頼りで起業したのです。故船井先生は「百匹目の猿」で他者がマネしたくなる特技を持つことを推奨されていたので、当時、企業なら100%普及のFaxに着目したマーケティングを目指したのです。

幸いにも、富士通系のソフト会社の友人から「PL法セミナー」の話を頂き、その参加者をフォローする中から第一号のお客様が見つかったのです。建築機械のメーカーでしたが、阪神淡路大震災の復興期にあたり、「Fax情報」で僅か半年でしたが年商16億円から20億円に跳ね上がり、お客様はご褒美でグアム旅行に行かれたのです。「ラッキーも実力のうち」と言いますが、これで自信がついて「Faxちらし・3段活用マーケティング」と銘打ってセミナー展開して、年商4300万円になり、社員もアルバイトを含め8名に急拡大できたのですが、2001年9月に起こった「9.11同時多発テロ事件」の後、急激に経営環境が変わったのです。

3. 経験者採用の実態

‘95年(平成7年)に独立起業して、「Faxちらし・3段活用マーケティング」で数多くのお客様と出会いました。多くは、大阪を中心とした中小企業様ですが、定期採用をせずに中途採用で人材補充されている状況です。端的に言えば「退職者の補充」という形で、すぐに担当の仕事を与える企業体質なので成熟状態ですが、事業として見れば発展性に乏しいと言える状況です。社内的には競争関係も薄くアットホームな雰囲気企業の風土が特長なので、若い人は満足できずに転職するが、ある程度の年齢以上になると不満を持ちながら在職するという状況で、平均年齢が高くなっているのです。

その中で、弊社のFaxマーケティングで新規開拓した企業を深掘りして業績を挙げた方(A氏)や大手メーカーで社内展示会を開催して新規部門と取引を獲得した方(B氏)のケースをご紹介します。両氏とも「素直」な方で、A氏はFaxマーケティングからのレスポンス客に積極的にアプローチして「加工」を中心としたアウトソーシングを提案してビジネスを拡大され、B氏は大手メーカーの担当になった際に、私のアドバイスで「特選品」を選んで社内展示会を開催して、普段、接触のない分野の担当者を獲得されたのです。A氏は新規客で月額百万円、B氏は既存客で月額1000万円から1500万円と拡大されました。

つまり、「キッカケ」を与えないと与えられた仕事をヒタスラ行なうだけなのです。インサイドセールスは最近の流行語ですが、最近ではリードと言いますが会社がいわゆる「見込客」を発掘してあげる事がキーなのです。

4. 経験者採用のポイント

私自身の経験でも「落下傘」で降下した状況から脱出できたのは「担当替え」で既存客を守りながら新規開拓を担当した事で自主性が生じたからでした。そして、自主性の中で、当時は「リスクリング」とは言わなかったが、自費で船井流のコンサルティング術を学び社員の立場でシステム部門のコンサルティングを提供する方向を目指したのですが、役員が変わり環境が変わって、支援者がいなくなりチャンスを失い、折角の資格を活かす為に独立起業したのです。「縁・運・つき」の3拍子と言いますが、私のリスクリングを支援してくれた担当の役員(縁)が転勤(運)という事で自分で独立(つき)して、今日に至っているのです。前述のA氏もB氏も「縁・運・つき」で活躍されたのです。つまり、最初は前任者のお客を引き継ぐルーチンワークを与えられたのですが、私との「縁」で「新規客」や「新規部門」と出会う「運」を得て、自らの努力でビジネスを生み出す「つき」を発揮されたのです。

これらの事から経験者採用で成功するポイントは

1. まず、居場所確保の為にルーチンワークを与え、自社を理解させる
 2. その過程で頻繁にコンタクトをとって精神的な支えになる
 3. 経験者の経験を棚卸して伸ばす経験(リスクリング)を見つけ出す
 4. その経験を活かすキッカケを与える
 5. ルーチン以外に自主性を発揮させてリーダーとして活躍の場を与える
- という5項目が必須になります。

特に、4のキッカケが重要です。自ら「キッカケ」をメイクする方は少ないので、リスクリングで活かす経験を絞り込み、その経験を発揮できる環境づくりを行なう事です。ちょっと背中を押してあげると実力で自主性を発揮してくれるのです。「長所伸展法」と言いますが、得意な分野で活躍できるようにする事で「経験」が真の意味で活かされるのです。このように、リスクリングと言っても人間の出来る事には限りがありますので「長所伸展法」が効果的であります。