

リレー寄稿

## 奔流を読む

インテグリティ代表取締役 糸川俊

### 年末に向けて考える採用

# 必要な人材像は貴方にある

中小企業経営者の皆さんに、この11月から年末にかけて、改めてよく考えていただきたいことがある。それは、御社にとって「本当に必要な従業員の採用」についてだ。

これから3月の今年度末まで、1年間で最も多く人材が流動する。今の仕事に満足していない人材は、年末はボーナスを受け取る時期だし、年度末に当たる会社も多いから、そこを区切りに新しい仕事への行動を開始する。景気が悪いこともあり、今年も余計に多く流動すると考えられる人材の中から、御社にふさわしい人が出てくる可能性は十分ある。

ちなみに人材を採用しようというとき、4月や5月に取り組むのは最も効率が悪い。その時期、人はまさに新しい仕事につき、心機一転頑張ろうとしているのであり、求人への声が届きにくい。

さて、中小企業に本当に必要な従業員とは、どのような人材で、その採用はどうするべきだろうか。長年、企業経営や幾つかの企業再生に携わってきた経験から、ほんの一部だが、これらを考えるときに重要な視点を3つご紹介しておきたい。

中小企業は従業員が少ない。このためまず第一に、中小企業に必要な人材は、一人ひとりが何でもできなければならないということ。中小企業では、大企業のように、組織の歯車としてある範疇の仕事ができればよい、というわけにはいかないケースが多いはずだ。私は、この「何でもできる人」を「自立している人」と呼んでいる。

極端な例だが、大企業のベテラン幹部の中にはコピー機でコピーを取れないような人が実際にいる。片や自立した人とは、仲間や部下、取引先に依頼したり指示するタイプではなく、どちらかというや

んちゃで独りで突っ走ってしまうような人材だ。御社の社風と相性が良いことは望ましいが、組織に馴染めることよりも、多少アクが強くても自分自身をマネジメントできること、独りでやり遂げられる能力を持っていることを重視した方がよい。

2つ目は、自社にふさわしい人材像を考えると、これまでの自分と自社を振り返ってみるという視点。

超高学歴で大企業のエリート社員だった人材がほしいという中小企業経営者は案外多い。しかしこれは誤解だ。中小企業の間では、こうした誤解が多いために私たちのような人材紹介会社の存在意義もあるのだが、中小企業を伸ばす人材は、大企業で優秀な人材とは違うのだ。

あなたはこれまで、どう頑張ってもどんな苦勞を乗り越えて、会社を支え、成長させてきたか。その姿に一つの人材像がある。このような人材を得、あなたに似た才能、マインド、実行力でもう一頑張りする方が、現実的に会社をさらに強くできる。似たもの同士で大丈夫かといった心配は杞憂である。

最後の一つは、理論的視点ではないが、経験上実感しているので紹介したい。会社経営にも、やはり“運”はある。その人材を採用すべきかどうか迷った場合は、その人の運の強さを見ることも頭の片隅に置いてよいかもしれない。

インテグリティ代表取締役  
糸川俊氏

(いとかわ・しゅん) 大手輸入商社の取締役を経験後、1992年クライスラー・ジャパン・セールス社長に就任。その後、大手輸入商社常務、エグゼクティブ・サーチファーム取締役、ミドル・サーチファーム社長を経て、2009年4月、企業の文化、風土、経営戦略などを把握した上で適材をスカウトし、企業に紹介する事業と経営コンサルティングのインテグリティを起業。(社)日本人材紹介事業協会常任委員・教育研修委員長。

