

M&A(企業の合併・買収)の急増などを背景に、組織に埋もれた人材を発掘し、経営の表舞台に送り込むヘッドハンターの役割が増している。トップの能力は企業の業績や株価に直結する。日本進出をうかがう外資や企業買収ファンドだけでなく、年功序列の従来型企業も優秀なプロ経営者を求め、ヘッドハンターを活用し始めた。

「業界について知りたいたいのですが、お話をうかがえませんか」。ヘッドハンティング仲介大手の縄文アソシエイツ(東京・港)でコンサルタントを務める原玲子氏(43)は「月間百件の面談アポイントメント」を自らのノルマとして課す。

顧客企業が望む経営者

仕事人

ヘッドハンター



多い日は1日7人と面談するという縄文アソシエイツの原玲子氏

「できる」人発掘し経営者に

候補を見つけるには、多くの人に会うことが不可欠。対象の業界を中心に「できる」と評判の人に手当たり次第に面談を申し込む。多い日は一日に七人ほど会うことも。正月に海外赴任先から帰国した相手をつかまえたこともあった。

資格・資質	特に必要な資格はないが、企業経営に関する深い知識は欠かせない。外資系では著名な経営コンサルティング会社で経験を積むなど、華やかな経歴を持つ人も多いようだ
市場	日本の市場規模は年間50億〜60億円程度とされる。収益の柱は幹部候補探しの基本契約料と成功報酬。景気にはあまり左右されず、最近では攻めの経営者が求められている
競合	スパンサー・スチュアートなど欧米の大手5社が日本でも大きなシェアを持つ。産業界に幅広いネットワークを持つ商社や銀行系の人材会社なども相次ぎ参入している

面談月100件、手当たり次第

土地勘のない業界でも話を聞くうちに、どんな人材が経営者として活躍できるかが見えてくる。これと見込んだ人材が見つければポストなどの条件を提示。転職の意思は、会ったその場で「あ

どを確認し、顧客企業と面談の場を設定する。一つの募集案件が成就するまでに会う候補者は四十一〜五十人。不思議なことには、転職が決まる人

を卒業し、沖電気工業で特許の仕事に携わった。六年の専業主婦を経て一九九九年に縄文アソシエイツに入社。「新しい会社で、いろいろな仕事ができる」と魅力を感じ

あ、この人だろうな」とわかる。断られても誠意を尽くせば、数年後に先方から相談を持ちかけてくることもある。

慶応大学

「当時の会いたい人に話を聞くまでが大変だった。面談を依頼しても実現するのは十人に一人くらい。最近では上場企業の役員クラスでも十人中五、六人が面談に応じてくれ、人材の流動化を肌で感じる。」

ただ原氏は「転職を安易に勧めることはしたくない」と自戒を込めて話す。優秀な人材でも、なじみの薄い組織で成功するのは簡単ではない。送り込んだ人材が組織に馴染まず、数カ月で退職してしまうこともある。そんな時、「優秀な人なのに自分が人生を傷つけてしまった」と責任の重さを痛感するという。

(ベンチャー)市場部 遠藤知樹