数年先を見据え、その方が本当に輝く将来のためのご支援を心がけています

会員満足度賞を受けられた反響はいかがでしたか。

会員の方から相談メッセージを多く受け取るようになりました。自分がスカウトを送っている以外の方からです。それから、企業様にしても求職者の方にしてもSNSでつながることが多く、コメントなどもいただきましたし、少しご無沙汰している企業様から新たな求人相談をいただくということもありました。

会員満足度賞を狙っていたわけではないんです。これは常々思っていることですが、私個人としては、この業界って正直評判が良くないと思っているんです。社会的地位が全く高くない。求職者の方からの「結局どの人材紹介会社かではなく、そこに在籍しているヘッドハンター個人次第ですね」という声をよく耳にします。求職者の方は人材紹介会社の担当者に対して自らのキャリアや今後のビジョンを一生懸命お話しされているにもかかわらず、ありったけの求人を持ってきて選ばせるというやり方では介在している価値がまったくなく、それこそAIに代替できるでしょう。

そういう点で、われわれの介在価値とは何かという危機感を常に持って仕事に取り組んでいます。そのスタンスは昔から変わっておらず、逆にこのような賞が設けられたということは、株式会社ビズリーチとして、その辺りをおろそかにしてはいけないという危機感を持っていることの表れなのだと受け止めており、私自身もうれしく思っています。

私は主にCxO領域を中心とした転職支援をしているので、経営者の「何を成し遂げたい」や「どんな課題を解決したい」といった思いや、求職者の方のまだ言語化されていない「将来のストーリー」をきちんと伝えることが役割であると考えています。

言語化されていない「将来のストーリー」を明確にするうえで取り組まれていることはありますか。

経営者に課題を抱えていない方はいないですよね。その時々のフェーズにおいて課題感や将来への不安感をお持ちです。私はそのような経営者と数多くお会いしているので、「そのフェーズなら次に取るべき戦略はこれ」といった仮説がある程度立てられます。経営者のある種「壁打ち」役になり、指向性をクリアにし、採用したい人物像を浮き彫りにしていく。気付きを与える、ということでしょうか。私はジョブディスクリプションを渡されるのがあまり好きではないんです。自分で創りたいのですが、そのためには企業のことをよく理解しなければいけません。ただ、くみ取る力は自分の強みと考えています。

求職者の方は、それまでのキャリアの延長線で転職を考えてしまうと、求人に箇条書きされた条件にどれだけ該当し合格率がどのくらい上がるのか、年収がどのくらい上がるのかといった近視眼的な考え方にとらわれてしまいます。だからこそ、数年先を見据え、その方が本当に輝く将来のためのご支援を心がけています。われわれの正解は、3年先や5年先に初めて見えてくるものだと思っています。

大山様のなかで思い入れのあるご紹介事例があれば、お聞かせください。

ちょうど一年前にさかのぼるエピソードなのですが、とある大手企業の人事部長に呼ばれ話を聞いてみると、その企業の社長候補と目される人物が転職を考えており、引き留めたものの決意は固いようだったので、信頼できるヘッドハンターを紹介しようと、私にお声がけくださったようなのです。その方は、実際にお会いしてみると本当に人望が厚いのだろうと思える人格者でしたが、そのクラスの方となると、適した求人がすぐに見つかるわけでもないため、可能性のある企業様にアプローチすることになりました。

紆余曲折を経て、その方はある企業に新規事業の責任者としてご入社されることになりました。実はアワード受賞時にメッセージムービーをくださった方は、現在その方の部下として働かれています。新規事業ということで、一緒に事業のことを考え、それがポジション化し新たなご紹介につながりました。ヘッドハンター冥利につきる仕事ができたという実感がありますね。

そして何より、会社に残っていれば社長になったであろう方の、新たな未来を創れたことがうれしいです。40代以上の方はよく「キャリアの総決算」という言葉を使われるのですが、そこからもう一つチャレンジしましょうと思うんです。チャレンジしようという気持ちがあれば、企業の受け入れ方も変わってくるはずですし、求職者の方にそういった気付きを提示できるようにと、常に考えています。

2019 HEADHUNTER OF THE YEAR
WINNER INTERVIEW

大山 良介

会員満足度賞

株式会社エイトシークエンス COO/エグゼクティブコンサルタント

18年以上にわたる人材ビジネス経験を有し、大手外資系企業においてグローバルセールス部門責任者、事業開発責任者を歴任。
また、SNSを活用した採用活動（ソーシャルリクルーティング）の第一人者として、その新たな採用手法は各種メディア、
企業人事部門より注目を浴びる。その後、大手外資系人材紹介会社にて、グローバル人材の紹介に特化した部門の立ち上げと運営を行い、
日系企業のグローバル化をサポートするとともに、世界を舞台に活躍しうる求職者の転職支援に成功。
若手使用層からシニアマネジメント層に至るまで、企業の中枢で活躍する人材のキャリア支援を幅広く行う。