

転職、再就職、支援を通じて思うこと
- 求人企業、求職者 双方にもっと確固たる信念を！(要旨)

ヒューネット株式会社 代表取締役 達林 哲

今から8年前、平成12年世は、正に大リストラの嵐が吹き荒れている時、ふとしたきっかけからこの人材ビジネスを思い立ちました。ある日、印刷会社の友人を訪ねたら、金融機関の業務をある程度、知っていて、とつぜん印刷の知識のある人を紹介して欲しいとの依頼を受けました。講座で大変優秀なA君を早期退職制度での対象となり、ボソボソ言っているのを知っていましたので、早速、彼に連絡、現役時代は、金融機関担当で、証券類、BF類の営業本部長されていたので、件の印刷会社の求める人材にピッタリ。当然のことながら、面接は、型だけで、即、採用した印刷会社は、ドンビシャリの人材を出来て、ハッピー。採用されたA君も失業せずすみ、ハッピー。私も双方から感謝され、ハッピー。三者三様 WIN win win. 今はまだリストラ対象は、50代半ばかもしれないが、ひょっとしたら、リストラの対象年齢かもしれない。もっと下って40代までに入るかもしれない。まだまだ子育てに金がかかる。この第2の職場で、探さなくてはならない。そうだ！この人材ビジネスこそ、時代が求めるビジネス。皆で、win win win。ならば自分が学び育った印刷業界に特化して、紹介事業を起業しようと決心し、人材ビジネスの勉強を始めました。私ごとで、誠に恐縮ですが、“人”に一番 興味関心がありますので、人の世話を焼く事が、人一倍苦にならない性格もありますので、正に自分で言うのはばかれますが、転職支援は、私にとりまして、天職だったかも知れません。そんな訳で、平成12年8月 人を核に業界のイノベータを目指すべくスローガンにヒューネット（ヒューマンネットワークの略）を立ち上げました。その当時、「人材ビジネス会社」はそれでも、1000事業所位ありましたが、リストラの嵐の中、雨後の竹の子の如く、増え、今では、10000社以上あるといわれています。幸いなことに他の業界は、人材の奪い合いの様ですが、こと印刷業界に限り言えば、ライバルは出てきていませんので、今の所、私共の独壇上の様な気がします。設立当時、印刷会社で人を採用するのに金を払う会社なんてあるの？と殆どの人から言われました。但し、起業し、業界新聞に記事を書いていただいたところ、(記事ですから宣伝費は0)即、お呼びがかかり、お蔭様でスタートが順調に、船出しました。ご承知とは存じますが、人材紹介事業のシステムを、ご紹介申し上げます。ご存知 ハローワークは、無料職業紹介事業。私共は、有料職業紹介事業も一応厚労省の認可事業、求職者から若干、は、有料でコミッション(謝礼)をいただいても良いのですが、殆ど、今のところ、相談無料、但し、採用していただいた企業つまり求人企業さまより採用した方と約束した年収の30%を謝礼といわず、コンサルタント料と称して、戴く慣わしとなっています。但し、勿論、成功報酬ですので、1人紹介してなんぼという訳にもいかないこと、30%のコンサルタント料を戴くのですから、誰でもいいから紹介するという訳にもいかず、決して楽な仕事では、ありません。然し、諸処の条件をクリアしめでたくベストマッチングできた暁には、こんなにいい

仕事があったのかと大声で万歳したくなる程やり甲斐がある仕事です。中には、転職先を紹介して下さいというより弊社に入社したいと申し出る方も2～3人いらっしゃいました。

人材紹介会社には、3つのビジネススタイルがあります。

1、アウトプレースメント型

大資本が必要、大きなスペース、パソコン、人員を抱え企業よりリストラ人を1人100万円～300万円で再就職支援の依頼を受ける（昨年8月 三浦印刷がパソナキャリアに50人1人100万円で依頼。最近はこの事業は下火）

2、登録型

求人企業は求人内容を登録 休職者は、自らのプロフィール、職歴、キャリアを登録。双方マッチング（アサイン）する。

3、ヘッドハンティング型

求人企業よりの依頼を受け一本釣りと呼んでターゲットを絞り必要な人材をハンティングする。主に経営に近い立場の人の紹介。

ヒューネットを含め大多数の紹介会社は、2番目の登録型です。お陰様で私共DNPに在席していたこともあり、それなりの人と人とのつながりがありました。又、新たにつながりが出来ましてして、社名の如くネットワークの輪が広がり今までの所、順調に推移してきたと思います。過去8年間、お世話出来た方達は、約 300名位です。

ご参考までに平成6年7年、この2年間の数字でお知らせいたします。

総数 154名

営業 職	54名	平均年齢	39.0才	平均年収	487.5万
工場現業	70名	"	43.5才	"	450.0万
DTP プリプレス	25名		39.2才		433.2万円
総務など管理職	5名		50.6才		582万円

よくにわとりが先か卵が先かという議論があろうかと思いますが人材紹介会社の事例ですと、多分、求人企業がニワトリで、求職者が卵となるでしょう。ハローワークはまず、卵が先であることは間違いないところ。ところがクライアントになっていただくニワトリがいなくては、成立たない。然し卵がなければ成立たない。非常にそのところが難しい訳ですが、ニワトリに例える求人企業の開拓は、パブリシティーを効果的に活用させていただき求人内容が増えて参りました。設立当時に口コミである程度、卵を産むことが出来ましたが、転職もステップアップの一つとして、認知されて来て、今日潜在的転職願望者をほりおこす手段は、一にも二にもインターネットをないがしろに出来ません。弊社のホームページの作成、携帯サイトの応用、ウェブ上でのスカウト大作戦、当然 費用はサイト運営等がかかりますが、必要経費、よく他人は、お前のところの仕事は、仕入れが0でいいね、と言われるますが、世の中そうは、問屋が卸しては、くれません。

最近の求人求職者側の傾向

正直 先の数字でお分りの如く、平成6年7年の前年までは、紹介即採用（勿論 我々なりの厳しい面談の上の紹介）と順調すぎる位でしたが、昨年の後半から求人企業様のご要望が非常に厳しくなっ

ました。特にコンスタントに要望される営業職経験者のスキルは非常にハードルが高くなってきました。元気が良く、明るくハキハキは当然です。(ちょっと前までは、これで採用)年齢は35歳位まで、制作も解り、工程も解り、技術的なところも理解している様なレベルの高い人材が欲しいと要望されます。そんな人、そう簡単におりません。それでも稀に光る方の登録があります。それは、待遇に不満を持っている方です前述致しましたが、ネットですと匿名で登録出来ますので、うまくスカウトかかるとこういった光る玉を見出すことがあります。その他、最近意外に感じる求人として社員数25名位のどちらかという小さめの会社様かあら、又、地方本社の東京支店要員の要請、いずれにしましても卵不足です。オペレータ職の要望もありますからこれは、健康で夜勤もいとわれないという条件を満たすとスキルはある程度、機械で補えることで採用になる様です。

一方、転職者である卵の方は、一番多い登録者はプリプレス関係DTPを若干やったことがある人、刷版でメシを喰ってきた方、いずれもニワトリで探すことが難しく困ります。他に営業をやってきましたという人、(こんな人は営業って何かも分かっていない)転職ぐせの付いている人、いずれも困ります。やはり一番安心なのは、人の紹介でやって来た人、大手印刷会社に勤務されてきた方、結婚している人、(転職歴の多い人は、結婚してない人が多い)

求人採用企業様に一言

最近では、採用の面接をしっかりとっていただいておりますので、中には、

- 1、30分や1時間の面接では、どうせ分からないので、取合えず採用するか?
- 2、3ヶ月の試用期間があるから採用するか?
- 3、とにかく、人がいないから補充するか?

意外にこういう採用があった様に思われます。その結果、どうなったか?

- 1、30歳営業・・・夜の酒の付き合いが耐えられない。飲めない。金が無い。ミーティングを兼ねるので付き合い合えないと怒られる。協調性に欠ける。
- 2、46歳営業・・・有名企業(上場企業)の新規開拓にこだわる。せっかく受注してきても、喜んでくれない。・・・会社にも身の丈があるのでは?
- 3、44歳営業・・・幹部候補生として期待されすぎ、プレッシャーに負けた。知らないとも言えず次第にウツ状態になり、ビルの前まで行ってかえる。
- 4、34歳制作ディレクター・・・仕事の量が多すぎ帰れない。派遣社員の仕事をしない、彼らは時給なので長い方が金になる。見ていられず、自分がやるとヘソを曲げる。
- 5、31歳 オペレータ・・・入社受け入れがなっていない。誰も入社初日に相手にしてくれず未経験の機械で経験者なのだろうと言って教えてくれない。

他に、いじめ(バイクに多量の痰、唾)、セクハラ、(勿論 女性)、会社側のサポート一切なし。新規取ってこいの一点ばり。

残業、残業、土、日、出勤当たり前、会社を休めない、(オペレータ)社内での受け入れが出来ていない、いくら提案しても無視、通勤時間往復4時間ゆえ入社条件で夜8時までの約束で入社したが連日 深夜まで

働かされて体力の限界！ 他、いろいろとあります。

業界横断的人材交流はいかがでしょうか？

厳しい経営を強いられている各社、企業は人なりといわれるも人を育てる余裕すらない。

しかるに即戦力となる人材がほしいとなると、業界経験者が優先される。

印刷業界ほど経験者優遇される業界はないのではないかとおもわれます。しかるに、現在、活躍している在席者を引き抜く訳にもいかない、逆に会社側も体力的にスリム化を考えていかざるを得ない。

従ってリストラを考え、実行を余儀無くされる。そうなれば、余剰人員をある機関（ヒューネットであつても良い）に登録、個人情報オープンに開示し、人材を補強したい企業も登録制にして、

面接機会を設ける。（野球の世界でのトレードと同じ発想）。東印工組でも、やっと、掲示板

と称して実施した様ですが、余り機能しなかったようにも聞いております。再度、具体的に一工夫して

是非実行して行きたいものです。 実際、私共、ヒューネットが行っている転職支援も裏を返せば、

個々にアンダーラウンドで内々で実施している様なものです

今日は、転職の機会もリストラもオープンになって来ているので、費用も含めたシステムを

構築出来ると業界に働く人々も、もっと活性化するようと思いますが、研究してみたいと考えています。

如何でしょうか？

新卒採用代行を実施（2年間実施60名強）

大手二社を含む数社では優秀な学生採用も順調に行っている様ですと90%以上の中堅・中小印刷会社では新卒採用もままならない各社ご多分にもれず高齢化してきている中、業界を活性化させる意味です。

若い人に業界に入ってほしいとの志のもと新卒採用支援代行ビジネスを2年前より実施しました。

専任担当として中堅印刷会社で採用専門に40年以上経験して参りました者を採用し、彼の永年築いてきた学校関係の人脈を駆使して各大学で就職セミナーを実施したり、学内企業説明会に呼ばれたり、あるいはIGASなどの業界で行われるイベントに学生を招待したりして関心を高め、年2回、日本印刷会館で業界研究会と称して1回50名程度参加してもらい、印刷業界の楽しさ、将来性を訴え、就職先として印刷業界に興味を持った学生と個別面談すると150名を超えています。その中で最終的に60名以上の学生を業界のお世話させて頂きました。

彼らが入社を控えた3月にはヒューネット塾と称して一同に集ってもらい、会食を兼ねて、社会人になるための、基本中の基本を教えるセミナーを行い社会に送り出しています。

本年も20名以上をお招きし、第3回ヒューネット塾の開催の予定をしています。

入社して名刺が出来たら必ず持ってきて下さいと約束してもらい、入社後のフォローも行っています。

業界に若い力を！ との高い志をもって始めたこの新卒採用代行ビジネスをもっと大きな組織にして行きたいと願っています。