

外資系企業の採用戦略

人材市場でのブランド力を高め、即戦力の女性・シニア層を狙う

実力主義のコンサルティング会社やネット系企業の積極的な採用、英語力を求める日本企業の増加などで、外資系企業の採用環境は厳しさを増しているという。採用事情に詳しい人材紹介会社コンコードエグゼクティブグループ社長の渡辺秀和氏に、外資系企業の採用戦略のポイントなどを聞いた。



渡辺 秀和

Hidekazu Watanabe
株式会社コンコードエグゼクティブグループ
代表取締役社長 CEO

一橋大学卒。三和総合研究所 戦略コンサルティング部門、リンクアンドモチベーションを経て、キャリアコンサルタントへ転身。ムービン・ストラテジック・キャリアで5年連続No.1コンサルタントとして活躍、パートナーに就任。2008年コンコードエグゼクティブグループを設立し、代表取締役社長CEOに就任。2010年日本ヘッドハンター大賞コンサルティング部門MVP受賞。戦略系ファームをはじめとするコンサルティング業界、ファンド、事業会社幹部、起業家などへ1000人を超える相談者の転身を支援。著書に「ビジネスエリートへのキャリア戦略」(ダイヤモンド社)。

外資系企業の採用環境はどのような状況でしょうか。

今は、多くの企業が採用に苦勞されていますが、外資系企業も例外ではありません。実際、クライアントの外資系企業の経営者、人事責任者の方から採用戦略に関するご相談をいただくケースが増加しています。

現在、コンサルティング会社やネット系企業がかつてないほど積極的な採用を行っています。このような企業を転職先と考えるのは、実力主義で評価されたいという人たちが、以前は外資系企業へ転職していた人材層です。

また、外資系企業の採用条件として欠かせない英語力についても、日本企業の海外進出が本格化したことによって、あらゆる業種や職種で英語ができる人材は奪い合いとなっています。

外資系企業の採用力が低下しているのでしょうか。

ゲーグルやアマゾンなどの一部の企業を除き、外資系企業が採用で強みとしていた給与水準の高さが優位性を失いつつあります。コンサルティング会社の給与は非常に高いで

すし、ネット系企業はコンサルティング会社から人材を引き抜けるほどの給与を提示しています。日本企業も海外事業やM&A等を担当するプロフェッショナルな社員には高い給与を払うようになってきています。

また、外資系企業の日本オフィスでは、本社へのレポートが必要ですので英語力は必須ですが、仕事内容は日本ローカルとなるケースも珍しくありません。一方、日本企業でも海外進出を担当するような仕事の機会が増えてきています。コンサルティング会社なら海外プロジェクトを経験できる機会がありますし、ネット系企業の多くは創業時から海外進出を見据えて採用しているので、英語力に優れた人材には魅力的な求人となっています。

このように、仕事内容、報酬などの点で、外資系企業のライバルとなる採用企業の魅力が増してきているのです。

外資系企業が採用力を高めるために必要な施策は何でしょうか。

もし知名度が低い企業であれば、まずは日本の人材市場でのブランド力を高める必要があります。

外資系企業の採用戦略「3つのポイント」

1 多くの人材紹介会社を活用する

- ブランド力が高くないと、ダイレクトリクルーティングや広告の効果は薄い
- 数多くの人材紹介会社に協力してもらい、効率的に自社をPRする
- 大手の人材データベースを使っていない人材紹介会社も活用する

2 採用業務の見える化をはかる

- 経営陣、人事責任者が採用にコミットする
- 書類選考や面接調整のスピードが遅くならないように、チェックする
- 新任の採用担当者の立ち上がりは慎重にサポートする

3 女性とシニア層の候補者に注目する

- 競争が激しい若手人材の採用に固執しない
- 経験豊富で即戦力の女性とシニア層へ積極的にアプローチする
- ダイバーシティが進んでいる職場の魅力を伝える

「ダイレクトリクルーティング」などの手法も登場していますが、これは誰もが知っているブランド企業であるからこそ可能なものです。採用広告も同様です。有名企業の求人広告には応募が殺到しますが、知名度が低い企業は、広告効果が大変低くなります。人材市場でのブランドが、さまざまな施策の効果に大きな影響を与えてしまうのです。

ブランドを高めるためには、多くの人材紹介会社に協力してもらい、自社の魅力を幅広く伝えてもらうことが第一歩となります。人材紹介会社の多くは成功報酬で、固定のフィーはかかりません。そのため、採用に長けた企業は、数十～百社程度の人材紹介会社と付き合っているのが通常です。彼らは、密な関係の人材紹介会社とは個別にミーティングを行い、その他の人材紹介会社へはエージェント向けの合同説明会を開催することで、効率的にメッセージを伝えています。

さらに、リクナビやビズリーチと

いった人材データベースに頼らない、独自のネットワークを持つ人材紹介会社と多く付き合えば、より幅広く候補者を探し出すことができます。日本人材ニュース発行の「人材コンサルティング会社ガイド」は主要な人材紹介会社の特徴が分かるので参考になります。

採用を成功させるために行うべき、社内向けの施策は何かあるのでしょうか。

採用担当者が変わった途端、それまでスムーズだった採用活動が急にスタックしてしまうというケースは珍しくありません。担当者が採用業務に慣れていないと、書類選考や面接日程の調整が滞ってしまいます。すると、「応募しても選考が進まない企業」という位置づけとなり、候補者や人材紹介会社から敬遠されてしまうのです。このような状況に陥ると、応募を再度活性化させるためには非常に多くのコストがかかります。経営層や人事責任者は採用にコミットし、ブラックボックス化を防

がなければなりません。

外資系企業はどのような候補者層をターゲットとするのが効果的なのでしょうか。

外資系企業はダイバーシティや柔軟な働き方が根付いているという点が働く人たちにとって魅力的です。若手は日系、外資系を問わず奪い合いとなっています。外資系企業が注目すべきは女性とシニア層です。

例えば、優秀な女性が興味を持つようなポジションの求人は日本企業ではまだ少なく、受け入れも十分ではありません。そのため、出産や子育てで仕事を一時離れた優秀な女性が復帰を考える際は、外資系企業がフィットしやすくなります。

また、経験豊富で即戦力を採用したい外資系企業にシニア層は最適です。日本企業は、年齢が若い上司の下に年齢が高い社員を置くことを避ける傾向があります。そのため、シニア層は自身の力を発揮できる環境を求めて外資系企業を選択し、給与水準も柔軟に考える方が多くなっています。

当社のクライアントの中でも、女性の「ポストコンサル」や50代のプロフェッショナルをターゲットにして、優秀な人材の獲得に成功している会社も登場してきています。

編集協力

CONCORD
Concord Executive Group

株式会社コンコード エグゼクティブグループ

東京都千代田区大手町1-9-2
大手町フィナンシャルシティグランキューブ18F
TEL:03-5542-1410
<http://www.concord-group.co.jp/>