Prosso プロッソ

“採用”と“離職”のコンサルティングで、組織力を強化します

牛久保 潔 代表取締役社長
Kiyoshi Ushikubo

Profile

1964年、埼玉県生まれ。日本DEC（現、日本ヒューレット・パッカード）、日本オラクルを経て、2003年に独立。株式会社プロッソ代表取締役社長に就任。

ビジネスの展開を踏まえた中途採用が激しく変化する経営環境の鍵となる

当社が注力する分野は、中途採用における「採用コンサルティング」と「離職率マネジメント」、そして「障がい者雇用支援」です。グローバル化の進展、企業間競争の激化、国内人口の減少など、私たちを取り巻く環境が大きく変化する中、日本の多くの企業は、相変わらず新卒採用を中心に据え、中途採用は新卒採用の補足、欠員補充のための手法等と考える傾向があります。しかし、激しく変化する経営環境の中では、ビジネスの展開に合わせて採用を行っていく（ビジネスオリエンテッドに採用を行っていく）必要性が非常に高くなってきます。

今後、新卒採用は、ターゲティングや採用手法、選考基準など、さまざまな面において、中途採用化していくでしょう。しかし、単純に新卒採用の延長線上で中途採用を行なうだけでは思うような結果は得られません。中途採用力を確実に高めていく必要があるのです。

中途採用力の向上を通して企業の採用における課題を解決

中途採用力とは、企業規模や知名度とは違います。実際に、同じような規模、知名度の会社が同じような職種で採用を行っているにもかかわらず、採れる人材も、かかる採用コストも全く違っています。これは中途採用力の違いと言えます。中途採用力とは、自社の置かれた環境やかけられる採用コストの中で、採りたい人材の質や、人材の数、あるいは採用するタイミングをどうコントロールするかということであり、言い換えれば、欲しい時に、欲しい人材を、思い通りのコストで採用する力と言えます。これを着実に高めていかなくてはなりません。

一例を挙げれば、リクルーティング（採用枠の有無に関係なく行う応募者予備軍の確保）とハイヤリング（実際の選考や雇用）をしっかり区別する必要があります。特にリクルーティングは大切で、これを上手く進めることは採用カルチャーを醸成していくことにもなります。採用枠ができるたびに求人媒体や人材紹介会社に頼るだけでは、大きな資本のある企業との採用競争に勝つことはできません。

中途採用コンサルティングと離職率マネジメントは車の両輪

人材マネジメントの入口としての“採用”と、出口としての“離職”の相関も忘れてはいけません。採用に問題があれば離職率は高くなり、離職率が高ければ欠員補充のために余計な採用コストがかかってしまいます。あるいは、離職を必要以上に低く押さえてきたために業績を悪化させ、希望退職プログラムなどによってかえって多大な経費をかけざるを得なくなる例も多く見られます。

現在は大企業でさえ、離職率をコントロールしていこうという考え方も組織もなく、離職率を結果として捉えていることがほとんどですが、本来、離職率とは、自社でどうにかできるコントロール可能（コントローラブル）なものでなければいけません。日本の法制度の中でも、離職率をコントロールしていくためにできることはたくさんあります。大切なのは、離職率を結果としてとらえるのではなく、目標値（目標離職率）としてとらえていくことです。人事は元より経営者や現場に至るまで、組織としての課題を分析した上で、何をすべきかを考える必要があります。

編集部の取材メモ

同社が提供する採用コンサルティングは、単なる採用アウトソーシングにとどまらない。採用コンサルティング導入時の採用力に関する診断では、全社のあらゆる階層にわたって綿密なヒアリングを実施し、組織が抱える課題等を分析した上で提案を行う。“採用”と“離職”の相関を重視し、組織カルチャーの醸成を図ることで、人材戦略による企業成長支援を狙いとしている。

サービスの内容 採用コンサルティング　**得意分野** 採用代行全般／障害者雇用支援事業

会社情報 株式会社プロッソ　http://www.prosso.com
設立:2003年　代表者:代表取締役社長 牛久保 潔　資本金:1400万円
住所:東京都千代田区六番町10-2 六番町市川ビル　TEL:03-3239-8700　厚生労働大臣許可番号:13-ユ-100035