

# 前職人事マン

—あの経験があればこそ—



株式会社エストレリータ 代表取締役社長 鈴木信之 氏

## 方程式にとらわれない人事経験が 私に2度の大きな転機を与えてくれた

人事マン時代の鈴木氏の強みは「教えるのが好き」。その萌芽は学生時代の塾講師の経験に始まり、企業では内定者研修や新入社員研修ができる人事マンとして開花。後に大きな創業の「転機」をも呼び込むことになる――。

### 同僚への「補講」が上司の目に

— 中学受験の老舗進学塾での講師人事からコンサルティングファームへの転職。一度は人事職から離れました。

「老舗進学塾での2年3ヵ月の講師人事を経た後、コンサルティングファームに転職しました。当初はプログラマーでの入社でしたが、プログラミング未経験の同僚に対して、もっとテキストを噛み砕いた内容での『補講』を行ったところ、それが好評。たまたま会社の常務がその様子を見ていて、『君はコンサル向きだな』と(笑)。

その1ヵ月後には希望のHRコンサルタント職に異動になりました。子供の頃から、インプットしたことを柔らかく噛み砕いて人に教えることが得意でした。転機が訪れたのは、名古屋への転勤が告げられてからです」

### 買収劇後の人事部長に抜擢

— 希望していたコンサルタントへの転身のはずが、再び人事マンとして羽ばたく大きな「転機」のドラマが訪れますね。

「会社が顧客先のシステム子会社を買収。名古屋に新たな営業拠

点を設けることになり、買収後の会社人事の立て直しで自分に白羽の矢が立ったわけです。当時は31歳。初めて人事部長という立場になったわけですが、戦略人事であり、やることは産業再生機構のような泥臭い人事そのものです。大任を拝したものの、制度を作るだけではなかなか人は動かないことは、進学塾での講師人事でも経験済み。まずは現場で働いているエンジニアの気持ちをつかまなければいけない。そこで、彼らが夜の11時まで残業しているときは、自分もその時刻まで残り、現場を歩

## ●すずきのぶゆき

慶應義塾大学在学中から学習塾の講師や教材開発などに関わる。卒業後、中学受験の老舗「四谷大塚」に入社。講師人事・企画を担当。その後、デロイトトーマツコンサルティング（現・アビームコンサルティング）のHRコンサルタント、子会社の人事部長を経て、パンナテックへ。人事統括・企画責任者を歴任。07年7月、人事部長・人事コンサルタント・人材ビジネスの3つの視点を持った教育会社「エストレリータ」を設立。

きながら『大変ですね。今は何を作っているのですか』などと話しかけ、彼らとの距離を縮めていきました」

「現場を歩くことで、徐々に見えてきたのは現場のストレスです。精神的にも肉体的にも痛んでいると思われるエンジニアに話しかけ、積極的にコミュニケーションを図るように努めました。彼らのストレスや本音を吸い上げて所属長のマネージャーにも具体的なフォロー要請などをする中で、マネージャーとの信頼関係も自然と深まり、会社人事の立て直しが徐々に進んでいきました。そうしたコミュニケーションを通じたカウンセリングの大切さを実感していたある日、人材ビジネス会社からハンティングのお誘いを受けました」

## ■留学生採用で海外に

——人事統括や企画責任者を歴任した人材ビジネス会社では、鈴木さんにとっての2度目の大きな転機が訪れましたね。

「06年、企画責任者としてロサンゼルスに向かいました。人材ビジネス会社としては初めての海外の日本人留学生の採用です。現地のジョブフェアに参加し、103人の留学生と面接をしました。一般的に留学生は語学力が高いという印象ばかりがクローズアップされがちです。しかし、そこでの大きな発見は、それだけではないということでした。留学経験がこれほどまでに人を輝かせ、成長させるのかという凄く新鮮な発見と感動がありました。翌年の7月、今の教育会社を創業するに至ったのも、この海外での採用経験が根本にあり、留学生などの海外の人材を支援する新しい事業を始めたいという思いからです」

## ■労働力不足時代の到来に備える

——その背景には、今後の日本の労働人口の減少もある、と。

「厚労省の推計では2017年までに440万人もの労働者不足が予測されており、その対応策として高

齢者や女性、若者の雇用促進が検討されていますが、それでもまだ100万人の労働力が足りません。そこでクローズアップされるのが、外国人の雇用です」

「しかし、国内企業の99.8%が中小企業。外国人とコミュニケーションが取れるだけの社内環境はまだまだ整っておらず、定着率の問題も含めて、課題が山積しています。そうした中小企業と外国人のパイプ役として期待されるのが留学経験者の存在。海外生活経験のある彼らはマイノリティの立場の人たちの気持ちも分かる。いわば『接着剤』的な人材にもなりうると思っています。現在、多くの留学会社、人材会社との提携を深めながら、労働力不足時代の到来前に、海外生活経験者がその役割を果たし、大きく活躍していけるようなインフラの構築をしたいと考えています。でも、こうした仕組み作りって、人事の役割そのもの。まさに、あの経験があればこそですね（笑）」

## 聞き手から

留学前のモチベーションアップのセミナーから、滞在中のカウンセリングでのフォロー、そして帰国後のキャリア相談という鈴木氏が創り上げた仕組みは、「就職弱者」と言われる海外生活経験者に新たな光を当てる。それは人事部長時代に現場を歩き回り、疲弊した社員に声をかけ続けた「前職人事マン」鈴木氏のかつての姿ともダブる。自分のことを「人事らしからぬ人事だった」と言う。しかし、人事マンとしての方程式や形式にとらわれないその独自の発想が、「新たなインフラ」という人事の架け橋を生み出した。（取材・文 伊藤秀範）