

「金融機関におりましたから、会社を見る術はまあまあ持っています」という自負がありました。「この会社の本当の問題点は何か？ 経営者が何を望んでいるのか？」などのヒアリングもしていました。しかし、その人材の本当の能力を見極めて、それを引き出すという視点がなかったのです。

その2つの視点の「交わり」の部分から、責任者クラスの人材は、どのように企業に紹介すればいいのかという疑問に対する答えが、ボンヤリと浮かび始めた。

「それまでは人材を経理畑の出身、営業畑の出身という枠で見つけていなかった。しかし、

責任者クラスの派遣や紹介は、それだけでは難しいのです。つまり、経営コンサル会社の人間が企業に人材をマッチングさせるのが難しいのと同じくらいに、人材会社の人間が企業に責任者クラスの人間をマッチングさせるのも実は非常に難しいです。

それぞれの視点が交わり、力が合わさったことで、中小企業にふさわしい番頭さんを紹介できるようになった。片方だけでやっていたら、今も失敗の繰り返しだったかもしれない。たまたま、偶然の産物だったので

「その「偶然の産物」は今、偶然を必然に変えるべく、それまでに費やした時間や投資、そして失敗事例も含めた独自の研修ノウハウとして教育体系化。その名も「経営参謀養成講座」は、別名「転ばぬ先の杖研修」とも呼ばれている。中小企業への派遣や紹介前に、すべての登録者が

5%を50%に変える

「この会社に本当に必要な人なのか、この会社の価値を高めるための戦力になる人なのか」ということに主眼を置いていきます。それがたまた

受講する仕組みになっている。「経営参謀養成講座」の詳細については次回後編で詳しく触れるが、その効果について山村氏は「受講前の時点で番頭さんとして中小企業に紹介できる人は5%です。それが、受講後には50%の人たちを番頭さんとして紹介できる」と語る。

現在、約2000人の登録者がいる中で50%といえば、約1000人。それだけの



研修を受講する「番頭さん」候補のシニア、中高年の人々

「中小企業マインド」を理解した番頭さん候補として、世に出す。その心意気からは、単なる「頭数合わせ」という安易なマッチングビジネスとは一線を画した、支援者としての決意すらもうかがえる。

「この会社に本当に必要な人なのか、この会社の価値を高めるための戦力になる人なのか」ということに主眼を置いていきます。それがたまた

「支援者」としての人材ビジネス

社会貢献のキーワードから探る派遣・紹介の「もう一つの役割」

レポート 伊藤秀範

第十回

大企業OBを「中小企業の価値向上」人材に
ビジネスインテリジェンスの「番頭さん派遣」 前編

大企業OBの知恵と経験を、中小企業の責任者、幹部クラスの「番頭さん」として養成。そんなシニア・中高年派遣、紹介に注力する人材会社の「社会貢献」にスポットを当てる。

失敗事例が生んだ「番頭さん」

グーグルで「番頭さん」を検索すると、最上段に現れるのが、「番頭さん.com」というシニア・中高年向けの人材派遣・紹介サイトである。

運営会社は、シニア・中高年層に特化した派遣・紹介を行う人材ビジネス会社のビジネスインテリジェンス。登録者の年齢層は50歳から69歳。希望退職あるいは定年退職した大企業OBがその多くを占めている。

派遣&紹介のターゲットは中



山村博文代表取締役

「経営を見る視点」と「人材を見る視点」

当初は日本企業で「流行」し

「経営を見る視点」と「人材を見る視点」

当初は日本企業で「流行」し

小企業。知恵と能力、そして経験豊富な大企業OBの人材を経営参謀として活用し、「自社を変えたい」と考える経営者の右腕として力を発揮してもらいたい——そんな思いから2008年、事業として本格始動した。

しかし、派遣・紹介先の経営者の反応は予想外なものだった。「経歴書を見ながら「大企業出身のこんな優秀な人が我が社に来てくれるのか」と大層喜んでいて経営者が、入社初日に「すぐに引き上げてほしい」と電話をかけてくる。さらに、同じような反応が3人、4人と続く。誰一人として1カ月も待たずに解雇される。最初は理解できま

「社長、COOやCFOでは、中小企業の経営者にもわれわれの思いが伝わりにくいのではな



番頭さんのイメージキャラ「宝 福助」