

「支援者」としての 人材ビジネス

高齢者雇用・障がい者雇用・外国人雇用
育児女性雇用・フリーター雇用

社会貢献のキーワードから探る
派遣・紹介の「もうひとつの役割」レポート 伊藤秀範

第四十六回

「成長産業への人材シフト」で雇用拡大へ インターウオーズの「企業内起業」支援 後編

「企業内起業」支援、そして成長産業企業への経営幹部人材の人材紹介にも注力するインターウオーズ。後編の今回は、インキュベーション会社としての同社の取り組みから、「人材紹介の本質」に迫りたい。

異業種参入の道開く

インターウオーズの「企業内起業」支援で生まれた新規事業は、これまでに30種類を超える。

最近の事例で言えば、オフィス家具・事務用品の製造販売会社であるプラスの社内カンパニーが開発した介護・福祉施設向けカタログ通販の「スマート介護」もその一つだ。

昨年4月にカタログの創刊号を発行した「スマート介護」は、イ



吉井信隆氏の目標は「501人の起業家育成」

ンターウオーズの企業内起業家育成プログラム「イントレプレナー塾」から孵化。社内ベンチャーによって異業種である介護市場参入への道を開いた格好だ。

高齢者人口の増加もあり、同社では3年後までに75億円の売上目標を掲げているが、インターウオーズの吉井信隆代表取締役（以下、吉井氏）は「今後、事業が順調に成長ラインに乗れば、100億円規模の事業になっていくだけのポテンシャルがあると思っています」と、同事業の成長を見守る。

ステージに見合う人材

創造力のあるイントレプレナーが企てた同事業が今後、順調に成長ラインに乗れるかどうかは、そのイントレプレナーのビジョンや志に共感し、それをやり遂げられる力のある「推進役」の存在にかかっている。

プラスは異業種ゆえに介護関連への知見が乏しい。そこでスタートアップ直後、介護業界に精通した推進役となり得るマネジメント

人材が3人、インターウオーズの人材紹介によって「スマート介護」事業に参加した。

事業拡大を見据えた次なるフェーズへの人員は整いつつある。

その会社、事業のステージに見合った人材の発掘と紹介。それをエージェント（代理人）目線としてだけではなく、事業を共に育む「投資家」という当事者目線でも行う。インターウオーズの人材紹介事業のスタンス、そして最大の特徴はそこにある。

「生みの親」「育みの親」 「変革の親」

「ある意味で経営というのは駅伝競走みたいなところがあります。3億円規模の経営と10億円規模の経営、そして100億円規模の経営とでは、その組織に必要な人材も変わってきます」と吉井氏。

特に100億円の売上規模の事業ともなれば、イントレプレナーが「生みの親」なら、それを成長ステージに乗せる「育みの親」、そしてイノベーションには「変革



ビジョン、志への「共感」の見極めが重要

の親」が不可欠である。

「そろそろ事業のブランドイン
グをする人が必要である」「他社
とのコラボレーションを見据えて
事業提携に卓越した人が欲しい」
「商品画像をもうちょっとイノベ
ーションしていかなければいいな
い」……。

同社の人材紹介は、そうした企
業内起業で生まれたニュービジネ
スの成長過程を先取りする形で、
次のステージ（区間）のバトンを
引き継ぐのに相応しいランナーを
見つけ出し、ヒューマンリソース
の面からも事業の更なる飛躍を後

押しする。

共感性を見る「縁側理論」

「そして同時に忘れてはならな
いのが、描かれたビジョンや志に
共感するかしないか。人材紹介で
問われるのは、この根っこの部
分の共感性の高い人を仲間に加え
られるかどうかだと思います」（吉
井氏）。

同社の人材紹介では、人材側と
企業側のベクトル合わせ、そして
「共感」の見極めを念頭に、独自
の「縁側理論」を採り入れている。
例えば初顔合わせの場面ではお
互いが自然体のイーブンな立場で
面談ができるように、できる限り、
紹介先企業ではなく、インターウ
オースの応接間などを利用しても
らうように心がけている。

外の喫茶店での面談なら、ゆっ
たりとしたソファがあり、a波
が出るような音楽が流れているよ
うなホテルのラウンジを意識的に
選択。開放感があり、建設的な気
分の中で、お互いが「縁側でお茶
を飲み、フラットな会話を楽しむ」

ための工夫、配慮を怠らない。ま
た、会食の機会も積極的に採り入
れるようにしている。

人材紹介の本質とは？

前編（本誌3月号）で触れた同
社内の「出島（でじま）」スペー
スや「イントレプレナー塾」もそ
うだが、その取り組みの根底には
「異質な人間との出会いによる化
学反応」、つまり固定概念を打ち
破ったイノベーションへの期待が
ある。

それは同社の人材紹介において
も同様だ。イノベーターとなり得
る人材を発掘、紹介することで、
その組織がさらにエネルギーシ
ュな集団に生まれ変わることもあ
る。

日本の産業の3分の1ぐらいは
今後、イノベーションをしていか
なければなくなるといわれる。産
業がなくなれば雇用も失われる。
「その意味ではインキュベシー
ョン会社として、これから雇用に
どんどん生み出していける産業に
人材をシフトしていきたいです」、

その分野ではトップシェアの会社
でありたいと思っています」（吉
井氏）。
人材紹介の本質とは何か？その
一つの解が、その言葉にはあるよ
うな気がした――。



異質な人間との出会い、交流の環境作りが化学反応を生み出す土壌に

