

人事の仕事 「私のテーマ」

企業としての社会使命をもち、
「人間力」のある人材を集める

私の勤めるスパイシーソフトという会社は、従業員数約50人のいわゆるモバイルベンチャー企業です。

iモードが始まったころ、個人クリエイターのエンタメコンテンツの投稿プラットフォーム「アプリ★ゲット」をオープンさせ、現在ではCGMプラットフォームの運営を軸に、ソーシャルゲームの開発や電子書籍分野での事業に取り組んでいます。今期は売上げ24億円を目指し、IPOの準備を開始しています。

スパイシーソフトでの私の役割は、以下の4点です。

- ①経営幹部として会社業績にコミット
- ②採用・研修・人事制度を所管する人材開発部長
- ③アライアンス・広報・子会社管理・社長補佐を所管する経営企画室長
- ④ソリューション事業部 (BtoB) の部長

ベンチャー企業では、皆が一人何役もこなしていくのが現状で、私自身もいろいろな課題に日々チャレンジしています。とくにベンチャー企業における最大の資産は「ヒト」ですから、「採用」と「人事制度」におけるテーマをご紹介します。

私がスパイシーソフトにジョイン

したのは2009年の9月です。当時、スパイシーソフトは第二創業期を迎えており、2014年の売上げ100億円を目指していました。最大のボトルネックは人材不足、とくに幹部人材、ネット系ディレクター人材、技術者の採用が急務でした。そこで、会社のブランド力をアップするため、広報に力を入れ、短期間で多くの人材にお会いしました。

私が採用で意識しているポイントは3点です。

一人間力

一志（社会使命）があるか

一絶対的な強みのスキルと成功体験がある

「人間力」がある方というのは、簡単にいうと「モテル」ひとです（※モテル＝巻き込み力、発信力、発想力、ヒアリング力、行動力）。逆をいうと、ネームバリューのないベンチャー企業の人事にも、この「人間力」が必要です。よい人材を「採用」した後は、彼らのパフォーマンスを最大限に引き出し、定着してもらうことが大事です。そのための「人事制度」のポイントは3点あります。

一成長の法則を共有

一ベクトルの一致（企業理念、ビジョン、イズムの共有）と本人の志・価値観の一致

一安心感（働きやすさ、家族の安

心）を与える福利厚生

ベンチャー企業には、以下のような成長の法則があります。この法則を私は勝手に『サイヤ人の法則』と名づけています。

成長＝挑戦×環境＋成果

成長度合いを数式で表すと、こうです。

∞ ＝挑戦して成功する>挑戦して失敗する>>>挑戦しない＝0

最後に、ベンチャー企業がブレイクスルーするために必須なのは、メンバー間・会社間でしっかりとベクトルを一致させることです。その一致が絆を生みます。会社の理念（ミッション）、ビジョン、イズム（バリュー／クレド）とメンバーの価値観／志／夢の一致です。「こういうことを成し遂げるために、自分はスパイシーソフトで働いているんだ！」というマインドを、定期的な面談でセットしてあげるのも、人事の重要な仕事であると考えています。

以上のように、

1. 企業がしっかりと社会使命をもち
 2. それに共感する優秀な「モテル」ひとが多く集まる
- ことでベンチャー企業は成長を継続できると考えます。

これを当事者として担うのが、人事として私のテーマです。

