

人材派遣の利益を2倍にして、社会を変革しませんか？

元テン スタッフの谷藤です。これは提言です。こんな提言をしても悲しいかな私は儲かりません。このおいしいノウハウ話をお知らせし、社会を変革したいのです。かつて志半ばまでいきました。社内政治とリーマンショックの2つの理由で潰れました。派遣業界を引退した今、現役のみなさんにこのノウハウをお伝えし、儲けながら社会変革をもたらして欲しいのです。「最初にこれを堂々とやった人間」という称号だけは私にくださいね。

1. スタッフとクライアントに喜ばれて利益を2倍にする方法。

1つの派遣会社で1人のスタッフがどれだけ稼働するでしょうか？比較的長期就業の特定派遣でかつて数百人、数年分のデータを分析してみました。出た数字に驚きました。なんと約2年だったのです。常用雇用ですら2年で去っていくというデータ。一般派遣であればもっと短いでしょう。そこで私がひねり出したウルトラC級ビジネスモデルが「旅立ちサポート」です。スタッフにはこう言います「派遣先で気に入られたら社員になってもいいよ。2年くらいがんばってみようよ。」、お客様にはこう言います「ウチのスタッフ、良かったら引き抜いてください。ただし紹介手数料は下さい。」。たったこれだけのシンプルな仕組みです。

紹介手数料 / 純利益 = 派遣利益の約2年分

実際の派遣期間2年と合わせて、利益は2倍の4年分になります。

メリットが他にも無数にあります。スタッフは人一倍努力するので著しくスキルアップします。いつかなくなる人材ではなくなるので、お客様は一生懸命育ててくれます。途中単価交渉がやりやすくなります。スタッフは独自活動では不可能な企業に就職ができます。お客様は格安で人材を採用できます。お客様は気心知れている人材に教育コストを掛ける必要がありません。気心知れているのでハズレがありません。派遣会社には派遣2年分の利益が一度に入ってきます。旅立ったスタッフは恩を感じたお客様になります。派遣会社はお客様企業内に通じる強力なネットワークを持つことができます。スタッフが旅立たずに派遣の続行を望んだとしても自社で延長になります。



この強力なプラススパイラルが、売上のアップをももたらします。

もし信頼を得てスタッフの定着率が20%UPし、お客様のリピートオーダーが20%UPしたとすると、 $1.2 \times 1.2 = 1.44$ 倍、紹介手数料のプラスを考えれば、

売り上げ = 約1.5倍にUP

新規営業活動を増やさず実現します！

2. 業界全体でやると・・・

この仕組みを業界全体でやれば、企業の人材獲得の方法が変わってくるでしょう。もはやコストのかかる新卒一括採用よりも低コストで確実な派遣からの旅立ち採用へ。すると・・・

3. 新卒一括採用から通年中途採用へ



旅立ち採用により、採用コストと教育コストの削減。ただし業界全体でやるくらいの規模が必要。

4. 学歴ブランドの無意味化



完全未経験者の新卒より、むしろ鍛えられているフリーターの方が優秀という価値観になる。

5. 受験戦争の終結



新卒の優位性がなくなれば、長らく続いた受験の意味がなくなる。

6. 教育の改革へ



受験がなくなれば教育が正常化する。

7. 社会の改革へ

社会変革の根本が教育と言われている。

つまり、人材派遣業界が儲けながら社会を変革できる。

課題は1つだけ

「いかに長期に人を抱え込むかが勝負！」という古い価値観から、経営者がどう頭を切り替えるか。

長期抱え込みって終身雇用ですか？そうでなければ、いつかはスタッフを切り捨てるということですね。

スタッフにはお見通しです。

本当にスタッフからの信頼を得るには、終身雇用を約束するか、旅立ちサポートしかないはずですが、

やがて、雇用が流動化したとき、初めて「派遣で終身就業」が言えるのです。

それまでは旅立ちサポートしかないはずですが。

Googleで「旅立ちサポート」を検索してください。
2011年2月21日 ページが消される前に。
株式会社C60 代表取締役 谷藤賢一
tanifuji@c60.co.jp <http://www.c60.co.jp>

人気企業の人材獲得戦略

テン・タッフテクノロジー

谷藤 賢一氏に聞く



「派遣会社がみな『旗立ちサポート』を始めたら、日本の雇用の流れが変わる」と谷藤氏

売り手市場が盛んに叫ばれている求人市場だが、すべての会社が人材不足に悩んでいるわけではない。創意工夫を凝らし優秀な人材をきちんと採用できている会社ももちろんある。IT特化型人材派遣としては老舗ながら、新しい試みへの挑戦で人材を確保するテン・タッフテクノロジーの谷藤賢一氏に同社の人材戦略を聞いた。

同社のビジネスモデルは、エンシニアを契約社員として雇用し、大手有名企業を中心としたIT企業に派遣して収益を得るというもの。どれだけ優秀なエンシニアを採用できるかが成否を分ける。

しかし、谷藤氏は「優秀なエンシニアなんて、普通に採用活動をしてもなかなか採れない。それなら、未経験だけど素養がある人を採用して育てる方が早い」という。同氏は自身が、エンシニアとして10社以上を渡り歩いた経験を持っており、脱力がある。つまり、同社の人材戦略、第1の肝略だ。派遣という働き方は「未経験者を採用し、は約15万円の給料も支払う。素養や意欲はあるが、経験がないためIT業界に一步踏み込めなかった若者を、この研修で早期戦力化していくわけだ。第1の肝がこうした入り口戦略であったのに対して、第2の肝は出口戦略だ。派遣という働き方は、キャリアアップが容易である。自分の興味のある専門分野のの仕事に専念できるなどのメリットもあるが、契約打ち切りなどにに対する不安など将来に対する不安もある。

入り口と出口の多様化が肝!

短期間に成長させる研修プログラムだ。

業界でも古くから研修制度を用意する同社のプログラムは多岐に渡る。中でもプログラマー・SEを養成する「Open PPO」やネットワークエンジニアを養成する「NetPro」が谷藤氏の担当だ。この1〜2カ月間に及ぶ研修を、同社は無料で提供する。その研修期間中、フリーエンシニアなど

- ▽本社インズ
- ▽設立2002年4月
- ▽資本金9000万円
- ▽売上高2億2900万円(テック系特化型IT企業)
- ▽売上高2億2900万円(2006年3月31日現在)
- ▽事業内容 IT企業に特化した人材派遣など



当然だ。同社は、派遣先が派遣スタッフを正社員雇用しに切り替えた場合、3者がWin-Win

「旗立ちサポート」を及ぼしているという。確立したことで、企業に派遣されたエンシニアやプログラマーが、今まで以上にキャリアアップを前向きに考えられるようになったことが、同社の採用力に大きな好影響を

Winになれる制度と、材が「旗立ちサポート」して、年間1割程度の人材を活用するという。

いいところがあつたら、どんどん移って

「人材」と「事業」の同時育成は可能か?

企業成長を促すための「事業拡大」は経営者の右腕として仕事を

分け、粗利益や赤字下限

の3点に数字を絞った。事業内容により投下資本が異なるものの、収益にこだわった結果が必要となるからだ。

初めは「3」だった事業も、その多くが「2」「1」へと成長している。

数以上が同プログラム施行後に始まった。開始当初は「3」だった事業も、その多くが「2」「1」へと成長している。

5・6月合併号プレゼント当選者発表

ご応募有難うございました。



- ①『昭和30年代村』株式会社ワコード様
- ②『お客様が絶句する究極の経営5つの超戦略』株式会社レディ薬局様
- ③『ユビキタステクノロジーのすべて』スペース・ソルバ株式会社様