

ADva HR Solutions Inc.
OUR MILESTONE

STRING OF ANSWERS

星の数ほどの企業の中から、
今ここに辿り着いた私たちの答え。

NO.01

小椋 賀寿夫

KAZUO OGURA

SINCE
2005

「人と組織を熱くする」と言いながら、
自分自身が一番熱くなってしまう。
心を揺さぶる出会いがここにあります。

1998年、株式会社アドバ入社。リクナビ等の広告営業が中心だった同社の営業時代、「説明会や面接の手法をプロデュースしてほしい」というお客様の相談を受け、自力でサービスを提供。その頃の体験が現事業立ち上げの礎となっている。
2005年、アドバHRソリューションズを設立。製造業・IT関連、自動車関連企業を中心に700社以上の採用と組織コンサルティングを実践。社長でありながらもメンバーのコンサルティング案件には一緒に関わり、共にプロジェクトを動か



「人と組織を熱くする」。この理念を決めたのは、アドバHRSが5期目を迎える2009年のこと。採用支援を通して出会った数々のお客様とのエピソードをふりかえりながら、スッと頭に降りてきたのがこの言葉でした。その中の1つのエピソードを、ここでお話ししたいと思います。

そのお客様との出会いは、同社が創業間もないまだ4人のメンバーしかいない頃でした。中途採用や新卒採用の支援を通して、事業や理念に共感する仲間を少しずつ募り、ある時「次の内定者研修はグアムでやろうか」と、同社の社員旅行に研修講師としてお招きいただいたのです。その初日は周年パーティでした。お客様の社員に混じって会食をしていると、ある役員の方がこう言いました。「新しい仲間が増えるとワクワクするよね。組織も頑張ろうって気持ちになるし、事業が前に進んでいることをスゴく実感するんだ」と。同社の内定者の方たちも「ここにこうして新しい仲間と出会えて嬉しい。小椋さん、ありがとうございます！」と喜んでくれる。こうした瞬間に立ち会えるのは、本当に嬉しいものです。

その2〜3年後、かつて内定者だった彼らに、社員インタビューで再び出会うことができました。あどけない内定者時代の面影はなく、熱く自信に満ち溢れた表情。年商3億を稼ぐ新規事業のリーダーとして、生き生きと働きながら、組織の成長に貢献できていると語ってくれたのでした。今や同社の従業員は300人を超え、日本全国に拠点を構える組織に成長しています。

「人と組織を熱くする」。成長を望む企業の採用成功に貢献しながら、その後の教育でも社員の定着・活躍までずっと関わっていけること。僕はこの仕事を本当にオモシロいと思っています。学生時代の部活も趣味だったバンドもどれも楽しかったのですが、この仕事が一番オモシロい。それまでの自分にできなかったことができる成長感。組織が変わっていく手応えにどんどん夢中になっていけること。「人と組織を熱くする」と言いながら、自分自身が一番熱くなっていると感じてしまう。そのオモシロさを、この熱量を、アドバHRSのすべての社員に、もちろん君にも、伝わってほしいと切に願っています。

熱くなった先に何があるのか。私は1社でも多くの企業が、1人でも多くの人たちが、仕事を通じて豊かに暮らせる社会にしたい。熱くなることで仕事をもっと面白くなり、組織が成長していくことで、豊かな社会生活を送ってほしい。そこにアドバHRSという組織の意義があると思っています。

私たちが扱う商品に、コレといった決まった商品はありません。1社1社異なる企業の課題やニーズを分析して、個社ごとにカスタマイズしたサービスを作り上げています。だからこそ、採用支援や教育支援といった事業の枠にとどまらず、新しいサービスを新しい仲間たちと考えていきたい。今ここにはないアイデアが、アドバHRSでのあなたの成長が、世の中を良くしていくことがきっとある。新たな仲間となるあなたと、共に働ける未来を楽しみにしています。

共に目標を掲げ、共に進む道を決めて、
共にゴールを追いかけるチームでありたい。



趣味は釣りやサーフィン。海をこよなく愛する男。2002年に株式会社アドバに入社し、当時よりクルートの営業MVPを連発。2010年にアドバHRSに転籍し、東京のマネージャーとしてチームを引っ張っている。厳しい時代を味わったからこそ仕事に人一倍熱く、仲間との達成感では先陣を切ってハメを外すムードメーカー。

学生時代はサッカー少年でした。キャプテンを務めた中学時代は都大会のベスト8。勝手に目標を決めて「何でできないんだよ」なんて言う、ちょっと空回りしたキャプテンだったと思う。高校時代は監督に誘われて神奈川の強豪校に進学。でも、そこでの僕はチームの方向性や文化が理解できず、目標を見失ってしまった。その時に思ったのは、「チーム」ってメンバーとチームの温度感が合わないつまんないということ。それで大学時代は個人競技のウィンドサーフィンにハマって、社会人になってからも営業として自分の力でバシバシ売るのが楽しかった。それで縁があって小椋さんと仕事をすることになり、アドバHRSに加わる時には「メンバーが育つための理想のチームを作りたい」と誰よりもチームにこだわっていたと思う。

そして今、東京のマネージャーとして一番に意識しているのはチーム作り。人を育てる上では2つのことを大切にしています。1つは「やり方を教えて、やってあげない」こと。作業するのは本人で、ミスってもいいから経験を積ませるんです。これは本人のためだけでなく、後の後輩育成時の生きたアドバイスに繋がります。もう1つは、一人ひとりの目標を約束すること。例え

ばS・Kくんなら、東京のチーフとしてメンバーを動かすミーティングを立ち上げたり、組織の売上や利益の状態を理解してメンバーに伝達する役割を任せています。M・Iくんでは、商談時の企画提案やお客様へのきめ細やかなフォローができるようになること。「一度僕の経験を話すけど、どういう企画でやるかは一緒に合意をとりながら進めよう」「次の提案は何を持っていく？考えてみて3日後にまた話そうか」。そんな風に、チームの文化、ルール、共通項を浸透させながら、目標を決めたら1週間後、1ヵ月後、スコアボードを見るように、どこまで自分が進められたかを確認し合う。決めたら何をするか。足りなければどうするか。主役は本人で、先輩はそれを支援する人。僕に限らず、そんな文化がアドバHRSにはあります。

僕自身の目標は、アドバHRSを「人が人を育てるような、共に成長し合える会社」にすること。言われた仕事をやるだけの会社じゃなく、力をつけて結果を出した時に、自由に新しいことに挑戦していい会社。採用支援の仕事を通じて、主体的に取り組む経験を通して、自分で自分を変えられるような人と。ほら、今これを読んでいる君と、一緒に仕事がしたいと思っています。

NO.03

2017年中途入社（前職：化粧品メーカー）

S・K

SINCE
2017

「なぜ、それが必要なのか？」
理由を辿った先にゴールがある。

めげずにコツコツ積み上げていく営業スタイルを武器に、入社2年でリクルート代理店の最優秀営業賞を受賞。前職での経験も手伝って、初対面相手でもすんなり打ち解けるトークスキルが異様に高い。後輩曰く「扇子片手に漫談する落語家さんのようで、お客様の懐に入った関係性構築がすごく上手な先輩」であるそう。モノマネの十八番は福山雅治。



20代の頃は化粧品メーカーで営業をしていました。社名を言えば誰もが「ああ、あそこね」と言う有名企業。だから、営業的には商品が売やすく、一方で会社が成熟しきっているため、販売目標は常に現状維持。頑張らなくても、そこそこできてしまう。なんだか贅沢な悩みですが、自分の将来が不安になりました。このまま定年を迎えるまで、同じ仕事を繰り返すのだろうか。周りに誇れるような社会人に、僕はなれているだろうか。そんな時、紹介を受けたのがアドバHRSでした。前職とは畑違いの業界。規模も従業員数も桁2つ分違うほどの中小企業。だけど、小椋さんや先輩のT・Iさんと出会って、この人たちと一緒に働きたいと強烈に思った。「一緒に会社を大きくしようよ」と言われて、同じ気持ちになったことが僕の転職理由です。

この仕事を始めて変わったのは、常に「なぜ」を問うようになったこと。なぜなら、メーカー営業の頃と違って、1社1社異なるお客様と向き合う仕事だから。IT、不動産、医薬品といった感じに業界も違えば、どんな人を何人採用したいかという目標も違い、何が原因で採用できないかという課題も全く違う。その企業の強みや弱み、目標や課題を明らかにしなければ、採用成功に導くソリューションには辿り着けません。お客様にリクナビを使いたいとお願いされた時でも「なぜ必要なのか。採用成功に結びつくだろうか？」とまず考えるのは、お客様に本当に必要な商品や解決すべき課題が、全く異なる可能性があるからです。

「なぜを問う」のは自分の行動に対しても当てはまります。この時期までに営業目標を達成するというゴールがあるとして、その3ヵ月前には各社に提案をしてクロージングを進めなければいけない。半年前にはその何倍ものお客様に訪問し、前年度の振り返りや課題を共有するアポイントを取り付ける必要が出てきます。目標達成に必要な行動を理詰めで考える計画性。段取り、情報収集、営業力。あらゆる点で自分の成長を感じます。何より達成感も大きく変わりました。目標達成はコツコツ自分がしてきた行動の通知表であり、「当社の採用をあなたに任せます」と信頼してくださるお客様が増えるほど、純粹に嬉しくなる。「転職して良かった」なんて言うのと少しベタですが、アドバHRSに飛び込んだあの日の直感はどうやら間違っていないようです。

NO.04

2017年新卒入社

M・I

SINCE
2017

何が正解か、答えのない採用活動。
確かな根拠でお客様を導いていく。



暇を持て余した大学時代。アルバイト以上の収入を稼ぎたくて、インターネットブログを独学で勉強。どんなニーズを持つターゲットに、どのような記事を打ち出すのか。頭を使って稼ぐ面白さに目覚める。本人は至って普通の文系出身であるが、アドバHRSでの仕事を通して、ロジック立てた理詰めの企画やデータ分析が一層得意になる。

働く中で常々思うのは、アドバHRSは「答えのない問題」と向き合う仕事であるということ。リクナビに掲載すれば必ず人が採用できるというものではないし、「就職先を決める」という人間活動の不確定さを扱うからこそ、何が要因となって出会いが生まれるかは、1社1社大きく異なるものです。ただ、そのような業界の中で、「答えのないもの」を根拠もなく提案するのではなく、確かなデータに基づいた戦略を立てていくこと。それが競合他社にはないアドバHRSの強みだと思っています。

例えばそれは、「〇〇業界を目指す学生の入社の手は、どんな理由が何%を占めるのか」だったり「あるDM商品をこの時期に送付すると、開封率が何%で、どれだけの反応が出るのか」などのデータです。リクナビや日経新聞、経済誌が発表する多種多様な就活生の行動データを分析し、お客様1社1社の業種や会社規模、課題やニーズに合わせた独自のソリューションプランに落とし込んでいく。だからこそ、「なるほど。だから、この打ち手が必要なんですね」とお客様がアドバHRSに任せていただける理由になり、答えのない採用市場を共に戦い抜く羅針盤になるのです。

同時に、ソリューションを実施した後の効果測定が重要であることも、この仕事をしていると分かってきます。「現場社員の熱意に惹かれて選考に進んだ学生の割合が高いので、次は別のキャリアにも広げましょう」「応募数が業界平均より低いので、来年はインターンシップに挑戦しませんか?」。良い結果も悪い結果も原因を正しく分析し、組織のさらなる成長に繋がる次の戦略を打ち出していく。そうしたPDCAを自然に実践しているからこそ、一度お付き合いしたお客様とは長く成長を共にしていける。そんな「アドバHRSの魅力」に繋がっています。

こうした行動ができるようになるのは、この仕事の入門編なのかなと思います。今後はお客様のどんな要望にも答える幅広い商品知識を身につける必要がありますし、教育研修の領域に携わるには僕自身の人間性の成長も不可欠です。データを分析する知性と人の心を動かす熱量。その両方を併せ持つプランナーに成長していくことが、常に追いつけたい僕の目標です。

NO.05

2018年新卒入社

Y・I

SINCE
2018

お客様の感情と期待にどう応えるか。
逃げず、向き合うことで道は拓く。



どんな業界を見ても、自分に合う仕事が想像できなかった就職時代「誰と働くか」という視点で探した時、この人たちと働きたいと確信したのがアドバHRSだった。気配り上手な性格で、メンバーのアポイント獲得やお願いメールに誰よりも早くレスをする男、火が付くと止まらないタイプでもあり、アドバHRSの大阪開拓に今一番燃えている。

「いや、あのね伊藤さん、このインターンシップはうちの問題だから来なくていいです。見せたくないって言ってるんですよ」。新卒入社1年目の秋、懇意にしていたお客様にそう告げられた時は、目の前が真っ暗になりました。学生時代には感じたことのない、悲しさと悔しさが入り混じったような感情。信頼されていない気がして、本当に悔しかった。

人が一番成長するのはつまづいた時だと思う。形のない商品を扱う仕事だからこそ、クレームが出るのは商品ではなく僕たちの力不足に対して。「その時、お客様がどう想っているのか。言葉だけでなくその温度感も全身で感じ取ること。お客様が感じた不満にどう対処するのか。きちんと向き合うことが大事なんだよ」。そう語る上司のフィードバックはいつもの得ていて、アドバHRSにしていると日々自分が成長していると実感できる。

その後もお客様のもとには何度となく伺いました。一度閉じてしまった心の扉を開くのは簡単じゃない。けれど、採用成功に役立つ情報提供を続けたある日、挽回のチャンスがやってきました。お客様の人事メンバーの

1人として、学生の説明会ワークにフィードバックする役目を依頼いただけたのです。「素敵な内容のプレゼンだけど、順序立てて話せるともっていいね」「結論から話している点は上手だから、次は相手の目を見て話してみよう」。思えばこうしたアドバイスも、働く中で自然と身につけたノウハウです。説明会后、お役に立てたかをお客様に伺うと「今日の伊藤さんのような視点が当社には欠けていたので、身近な人にやってもらえて本当によかった」とひと言。お客様の力になってよかったと、この仕事の醍醐味を強く感じた出来事でした。

今、僕は大阪オフィスの立ち上げメンバーとして新規開拓に夢中になっている。きっかけは名古屋、東京を開拓してきた小椋さんやT・Iさんの、新規開拓はめちゃくちゃ楽しいぞという言葉でした。「好きなお客様と好きなメンバーで仕事ができるから、これ以上ない幸せを感じられるよ」。そう聞いて一番に立候補したのが僕だった。きっとこの先も、いろんな出会いと失敗が待っていると思う。だけどこの経験を乗り越える頃、自分がどれだけ成長しているか。将来をすごくワクワクしている僕がいる。

NO.06

2017年中途入社(前職:アパレル・繊維商社)

Y・H

SINCE
2017

お客様が賭けるのは商品じゃなく、
目の前にいる私自身でした。

人を笑顔にするのが好きなのは、子どもの頃から変わっていないと語るY・H。切れ味するどい芸で後輩たちをザワつかせるのは大抵この人。大学時代には地域合同の草野球大会や成人式パーティを立ち上げたりと、大勢の人を動かすことに苦を感じない大のお祭り男。打たれ強さもヒカイチで、困難にクヨクヨするより乗り越える自分にワフワフするらしい。



みんなが笑顔になると自分も嬉しい。単純ですが、私の原動力はコレに尽きます。新卒で入社したアパレル会社では、店長としてまあまあ順風満帆な生活を送っていました。お勧めした洋服でお客様が喜ぶ姿を見るのは好きだったし、部下を引っ張ることに手応えも感じていました。ただ、ふと考えるようになったのは、その「洋服」を抜いた時、自分にどれだけの価値があるんだろうか、ということ。そんな思いで転職活動した頃、小椋さんに出会い、自分に足りないものを見た気がしました。初対面でも話に引き込むトーク力だったり、惹きつける人間性だったり、「この人と一緒に働いたら、自分はもっと成長できる」と強く感じたことが、私の新しいスタートとなりました。

転職当初は、この業界でも自分の力が通用すると思っていました。でも、その自信はすぐに打ち砕かれます。この仕事は売る「モノ」が目前にないんです。洋服であれば「これでオシャレになれますよ」と言えますが、採用の世界では「これを買えば必ず採用できます」という保証が存在しません。モノがない商売の難しさに、モノ売りに慣れてしまった私はすごく戸惑いました。自分の提案する未来に自信が持てず、「君の会社をお願いすれば、人が採用できるのか」と尋ねられても、返す言葉に詰まってしまう。そんな自信の無さを見透かされては、やっぱり上手くいくわけがないんです。

目の前の商品じゃないとしたら、お客様は何に賭けるのだろう。大切なのは「誰に任せるか」ではないかと気づくようになりました。お客様のために本気で伴走する「私自身」こそが、お客様が信じられる商品になる。そう考えたら、お客様のことをもっと深く知るべきだと思いました。「説明会では誰がどんな話をされていますか?」「この原稿に対する学生の反応ってどうですか?」。聞くだけでなく、お客様の伴走者としての意見も伝えます。「文理不問って、理系学生には失礼な言葉だと私は思うんです」「お客様の事業のこの技術に、この学部での学びが活かせると伝えてみてはどうでしょう」。お客様のことを必死に理解する私の、紡ぎ出すアイデアの一つひとつが採用の武器になる。「キミの言う通りにやったら本当にうまくいったよ」。また1つ課題を解決し、悩むお客様を笑顔に変えられる瞬間。それがたまたまなく嬉しいんです。

NO.7

2014年中途入社(前職:広告会社)

M・K

SINCE
2014

仕事を通して成長する喜びを、
社員のみんなと分かち合いたい。



こう見えて前職は広告会社の営業を担当。そこで初めて自分は営業よりもサポート向きだと気づき、アドバHRSに転職する。現在、カスタマーサポートとしてお客様の採用業務をサポートする傍ら、当社の社内研修や評価制度の整備などの総務業務を兼務。メンバーには「困ったことはだいたいM・Kさんに聞けば何とかなる」と思われている節がある。

入社した当時は、自分が他のメンバーを指導したり、社内制度を整備する立場になるなんて想像もしていませんでした。昔から仲間を引っ張っていくよりは、2番目くらいでサポートするのが好きなんです。なので志望していたのは事務系の仕事。それでもルーチン作業ばかりになるのは嫌だったので、業務の幅が広く、言いたいことが言えそうな自由な社風に魅力を感じてアドバHRSに転職を決めました。

大きな転機となったのは入社4年目に入る頃。アドバHRSとして初めて新卒メンバーを迎え入れ、組織をさらに成長させようと意気込んでいたタイミングでした。アドバHRSでの未来を信じてくれた仲間だからこそ、生き生きと働きながら、成長の喜びを感じられるようにサポートしてあげたい。そんな気持ちを小椋さんに話したことがキッカケだったと思います。そこからマネージャーのT・Iさんが「名古屋をどんなチームにしたいか」とメンバーの意見を聞きながら、実現するための手法を一緒に考え、東京・名古屋も巻き込んだ「採用・育成プロジェクト」がスタートしました。

年間研修や評価制度をイチから整備する。先輩社員が若手を巻き込んで活動する風土や仕組みを作る。会社の未来を変えていく取り組みは初めてで、最初は何から手を付けるべきか戸惑いました。それでも、一つひとつアドバイスしてくれる上司や一緒に悩んでくれるメンバーがいたから、私も前向きに取り組むことができました。率先して会社を変えていくことを、戸惑う以上に楽しんでいる自分に気づいたのです。

かつては与えられた範囲内の業務をとにかく頑張るというスタンスでした。自分の仕事を褒められたり頼りにされることに、喜びを感じていたように思います。だけど、みんなの成長をサポートすることに目を向けてからは、後輩の子たちが「受注できました!」とドヤ顔で喜んでいる姿を見たり、自分が採用したスタッフの成長を嬉しく思うようになりました。これは自分自身が新しいステップに踏み出したからこそ感じた喜びです。会社の成長と共に自分への期待が大きくなる。それは抱える荷物が増えるのではなく、一回り成長した自分に出会えること。そんなことを、これから迎えるメンバーにも伝えていきたいです。

NO.8

2017年中途入社(前職:パティスリー)

A・S

SINCE
2017

企業と学生をつなぐ橋渡しとして、
相思相愛の出会いを祈る。

小さな頃から洋菓子作りが好きで、大学卒業後はパティスリーに弟子入り。覚悟していたものの、深夜残業や低すぎる待遇に心が折れて転職。大変な仕事をしてたんだね。当時はどんなことを頑張ってたの?と自分に問い合ってくるアドバHRSでの面接に惹かれて入社する。歴女ならぬ仏女の一面もあり、好きな仏像は六波羅蜜寺の空也。



カスタマーサポートという仕事をしています。お客様人事のもう1人のメンバーとして、リクナビを通じた採用説明会のご案内や参加学生のリストアップ、学生一人ひとりの選考フローに応じた合格・不合格の通知などを、アドバHRSの社内に行う仕事です。300人近くの学生とやりとりする企業もあれば、3000人以上の応募が集まる企業もあり、お客様の採用規模はプロジェクトによって様々。これが5社、6社と担当が増えてくると段々と手が回らなくなってくるため、カスタマーサポートのメンバーと協力しながら、みんなの業務量を平準化させていくことが大事になってくる仕事です。

仕事で大切にしていることが2つあって、1つは学生との接し方に対するお客様の温度感を知ること。とてもフレンドリーに学生と接するお客様であれば、私が学生とやりとりするメールの文面も柔らかくなりますし、紳士的な対応をされるお客様であれば、大人らしい言葉遣いを意識します。学生の企業に対する印象はメールひとつでも繋がっていますので、メールの内容においても「このケースではどう対応するか」などを事前にお客様とすり合わせています。

もう1つは、企業と学生を結ぶ橋渡しとして、学生側の気持ちに立つことも大切にしています。例えば以前、学生の可否通知に関する指示をお客様に伺っていた際、「この学生は総合職では不合格なのですが、一般職としては可能性があるんですね。不合格通知の後、一般職の案内を送っていただけますか」と相談されました。一瞬考えたのは、一度不合格通知を受け取った学生は、他の道があっても、そこで大きく志望度を下げちゃうだろうこと。私が学生だとしたら、一般職に来てほしいとストレートに言ってもらえた方が嬉しい。そうお客様に伝えると、「ありがとうA・Sさん。仰る通りだと思うので、そのように伝えましょう」と感謝いただき、人事メンバーの1人として少しは役に立てたのかなと嬉しく思いました。

私たちカスタマーサポートは、学生と直接会うことはありません。でも、「この学生は本当に良い子だから、ウチに来て欲しいんだよね」と仰るお客様の言葉を思い返しながメールを放つ。またひとつ、企業と学生の間にいい出会いが生まれますように。

CROSS TALK

2019年入社同期3人組が見た アドバHRSの実態。

R・G / M・K / N・S

ソリューションプランナー

NO.9

2019年新卒入社

R・G

学生時代はずっと野球一筋。キャプテンとしてチームを引っ張ってきた熱い男。社会に出たら人で勝負できる男になりたいと頼もしさを見せる一方、超機械オチな面もあり、同じ名古屋チームのM・Kにパソコン操作をこっそり聞いている。

ソリューションプランナー

NO.10

2019年新卒入社

M・K

常にフットワークが軽く、人が大勢集まる場所が好き。飲み会やBBQの誘いは即断即決で参加するお祭り女。アドバHRSの「BBQインターン」にもやはり参加しており、その時に感じた先輩社員たちの人の良さが入社を決め手になる。

ソリューションプランナー

NO.11

2019年新卒入社

N・S

おっとりと言われがちだが、農村体験やボーイスカウト活動にも精力的に取り組んできた大学時代。抜けていると思われがちだが、最終面談では「30歳までに東名阪以外の拠点を私が立ち上げる」と豪語した、読めないワンダーガール。



—— アドバHRSを選んだ理由

M・K: そうですね2人はどうしてアドバHRSを選んだの？

R・G: 僕は小椋さんが決め手だったな。お客様と深く付き合う仕事だし、様々な企業の経営者と出会うこともポイントの1つ。大学時代は海外インターンに挑戦したこともあって、社長との距離が近い中小企業の方が絶対成長できると思ってたから。逆に大手企業だと、成長よりも歯車になるイメージが強かった気がする。

N・S: そうなんだあ。私は就活始めた頃はずっと大手志向だったな。誰もが知る会社で福利厚生の実実度何より大事。「社会に出るとは歯車になることなのだ」という考えが染み付いてた。

M・K: そうだったんだ……！そこからどうしてアドバHRSに？

N・S: 出会いは本当に偶然。手帳の空いてる日に適当に入れたのがアドバHRSの説明会で、参加して初めて「うわっ！15人程度の会社だ」って驚いたの。でも、先輩社員がすごくフレンドリーに話してくれる説明会も初めてで、楽しそうに自分の仕事を語ってる。あれ、私の社会に対するイメージと違うぞ、歯車はどこいった、なんて感じるようになり、気づいたら最終面談で「私を入社させてくれー！」と言いたくなるくらい、気持ち熱くなってました。

R・G: 就活で入ってそんなに変わるんだ。で、M・Kさんはどうなの？M・K: 私の場合、人材紹介会社とすごく迷ったな。もともとキャリアマッチングの仕事をしてみたかったの。でも、今やりたい仕事だけでなく、その後の将来も考えた時、成長した自分を想像できたのがアドバHRSだった。R・Gくんの言う通り、経営者の方と話す機会が多く、お客様の課題解決に奮闘する経験を重ねていくことが、私のなりたい自分に近づけると思った。人もみんな良い人だしね。

—— 入社前後のイメージとギャップ

N・S: 入社前のイメージと、入社後のギャップって何かあった？

R・G: 人数が少ないからこそファミリー感があって、みんな仕事がデキそうな人たちだなんてイメージは、やっぱその通りだったな。先輩たちの打ち合わせに同行すると、話の展開が上手なだけでなく、お客様が信頼している様子がすごく伝わってくる。ギャップを言うなら、予想以上に個性的な人が多いと思った。

M・K: わかる～！面白い人が多いよね。オフィスはフリーデスクだから、日替わりで隣の席の先輩が変わるんだけど、Y・Hさんは目が

合うとすぐにギャグをかましてくるし、小椋さんもみんなをイジリながら社内には笑いを作ってくれる。仕事に熱心な一方で、固くなりすぎない働きやすさがあるよね。東京チームのN・Sさんもそんな感じ？

N・S: 東京もやっぱそんな感じだよ。A・HさんもS・Kさんもすごく優しいし、イケメンだと思ったT・Iさんは会話中に何度もボケを挟んでくるし。会社に働かされているような歯車感がやっぱりなくて、みんな自分の仕事に本気になっている。そんな会社、あまりないよね。

R・G: 本当、こんな良い会社ほかにないって思うから、説明会に来てくれた学生には「ぜひ社内も覗いてほしい」って言いたい。

—— これからの目標

R・G: これからの目標って、2人は何かイメージしてる？

M・K: 私は仕事のデキるキャリアウーマンになりたいから、これから色々な現場で経験を積みたいて思ってる。お客様が採用でどんな課題に困っていて、どんなソリューションを私は提案するんだろうか、なんて妄想するとワクワクする。自分にしかできないスキルを早く身に付けたいなって思う。

N・S: 私は教育担当であるT・Sさんを驚かせたい。T・Sさんの指導が良いから「あのN・Sがすごく成長したぞ」と、先輩のお株を上げるような仕事がしたいと思ってる。

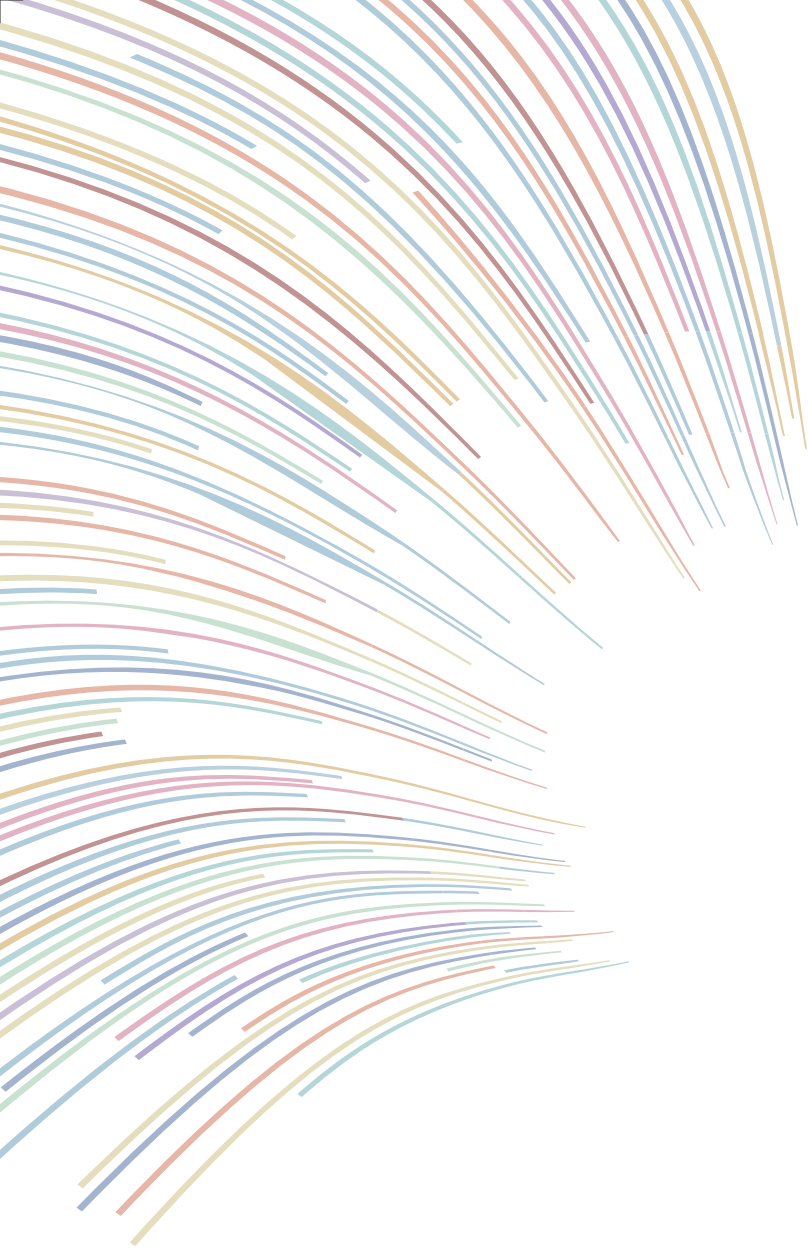
M・K: それはまた意外な目標だね。何でそう思うの？

N・S: 実は入社したての頃、社内提出物のメ切遅れでT・Sさんに叱られたことがあったの。1回目は気をつけようねと言ってくれたのに、また同じミスをして「社会人としてあり得ない」と本気で注意されて。その時、私の中の学生気分が抜けたのと同時に、私のことを本気で指導してくれる先輩のために成長したいと強く思ったの。

R・G: 確かに、フレンドリーな一方できっちり指導する会社だよな。

N・S: 仕事をなああでやらない厳しさがある。だけど、部下のミスをいつまでも引きずることがなく、その日の飲み会ではまた普通に笑って話してくれる。その辺がすごく大人な会社だと思うし、アドバHRSの好きなところですよ。では最後の締め、R・Gくんの目標を。

R・G: 僕は競合他社の営業マンがたくさんいる中で、「R・Gさんだからお願いしたい」とお客様に言われるような、人で勝負できる男になりたい。採用支援だけでなく、育成研修のコーチングや経営者のパートナーとしてコンサルティングもできるようになりたい。その夢の一つひとつ叶えながら、アドバHRSを大きな会社にする。それが僕の目標です。



私たちが日々向き合っているのは
カタチもなく答えのない仕事かもしれない。
1つの成功の影にひそむ無数の失敗に
涙を流す日もきっとあるだろう。
目指す北極星は高く遠いからこそ
どんな道よりも今、成長する未来を選びたい。
君の賭ける未来の人生が
私たちの想いと結びつくことを信じて。
人と組織を熱くしていく
私たちのストーリー。

株式会社アドバHRソリューションズ

【名古屋本社】〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄3-14-15 スギビル7階

東京オフィス(新宿) 大阪オフィス(梅田)

<https://www.hr-adva.jp>