

立ち読み版



株式会社リクルートエグゼクティブエージェント
代表取締役社長
(株式会社リクルート HR 本部 HR エージェント Division Division 長)

さとう まなぶ
佐藤 学さん

1992年に株式会社リクルート人材センター（後の株式会社リクルートキャリア）に入社。人材紹介事業におけるリクルーティングアドバイザー、キャリアアドバイザー、営業部門の責任者として多数の企業の採用を支援するとともに、事業企画、商品開発、採用などにも従事。2005年に執行役員、2020年に株式会社リクルートキャリア代表取締役社長に就任。リクルートグループの組織再編に伴い、2021年4月より株式会社リクルートHR本部HRエージェントDivisionのDivision長兼株式会社リクルートエグゼクティブエージェントの代表取締役社長に就任。

【写真】 田中 和弘

日本企業の変革を支援する 人材ビジネスの先駆者

HARA's
BEFORE

リクルート社は2012年に分社化したのち、2021年4月に再統合した。その創業のビジネスであるHR（ヒューマンリソース＝人材）事業の経営を担ってきた佐藤さんは、人材ビジネスで必要とされる「対個人」と「対企業」の両面の視点を持ち、事業を展開してきた。人材ビジネスのトップランナーに、日本の重要課題である、人と組織のあり方について話を聞いた。



Umano! — Manabu Sato

HR市場を新たな視点で創造する

原：長く分社していたリクルート社が、この春から再統合しました。どのような狙いでの展開でしょうか。

佐藤：もともとリクルートは1社でしたが、多様化する市場に合わせて2012年に7つの事業会社と3つの機能会社に分社しました。分社化したからこそ、それぞれの事業領域にさらに深く関わり、かゆいところに手が届くサービスソリューションをご提供できたのではないかと思います。一方で、グローバルで見ると、日本の置かれ

ている競争環境はまだまだ厳しい。加えて、コロナ禍によって、さらに厳しい環境に追い込まれている国内の事業者の状況を考えると、事業領域に関係なく、あらゆる事業者の生産性、言い換えると日本という国の生産性の改善に取り組むことが必要なのではないか。これまで以上に当社として関与し、高めていくことが重要なのではないかと。こういう話になりました。それだけが理由ではありませんが、領域という垣根を取り払って、我々に何ができるのかを考えたいという思いから、今回の統合に至っています。

私が担当していたのはキャリア領域で、分社のうちの1社であるリクルートキャリアのトップを務めていました。ヒューマンリソース（HR）領域においては、近年の大きなテーマとして、働き方改革をはじめ、ダイバーシティやデジタルトランスフォーメーションなどの大きなうねりを感じてきました。企業の動きでも採用活動、組織開発、生産性向上、地方創生、パラレルワークなどのこれまでにない取り組みが目立っています。それにつれて、HRテクノロジーやタレントマネジメントなどの新たな仕組みを提供する多くの新事業やベンチャーなどが生み出され、マーケット全体もかつてないほど活性化しています。だから再度、新しい視点でマーケットを創造していく必要性を強く感じています。

原：たしかに最近、新たな人材サービスはよく見かけます。市場全体としては細分化されているのでしょうか。

佐藤：細分化とも言えるのですが、むしろ市場を

【取材・文】 原 正紀 | 株式会社クオリティ・オブ・ライフ代表取締役、株式会社スマートバリュー（東証一部上場）社外取締役、高知大学客員教授・経営協議会委員、成城大学非常勤講師、中小企業診断士。早稲田大学卒業後、株式会社リクルートを経て起業し、人材ソーシャルビジネスを展開。著書「定年後の仕事は40代で決めなさい」（徳間書店）、「採用氷河期」（日本経済新聞出版社）、「インタビューの教科書」（同友館）など多数。