

株式会社 コンコード エグゼクティブグループ  
代表取締役社長／CEO

# 渡辺 秀和



ビジネス界、政界、教育界。

今の日本に、真のリーダーと呼ばれる人は

どれくらいいるのだろうか？

調和を生み出しつつ、

周囲を牽引していくリーダーが育つ環境は、

残念ながら今の日本には少ないのが現状。

かつてコンサルタントとして、

多くの企業を見つけてきた渡辺はそう語る。

自ら立ち上げた人材紹介会社が

次世代リーダーをどのように生み出

よりよい日本を作りあげていくのだろうか？

周囲と調和を生み出せる  
リーダーを  
もつと輩出したい

まず、御社が行っている人材

紹介の仕組みを教えてください  
弊社では次世代のリーダー層のキ  
ャリアサポートをするという目的の元  
主にエグゼクティブ層の紹介事業を  
行っています。年齢で言うと20代後  
半から40代前半、経営者を目指し  
ていたり、すでに経営に携わってい

り、コンサルティングファームに所属  
していたりの方が主ですね。

リーダー層のキャリアアサポ  
トをしようと思われたきっかけは  
何だったのでしょうか？

個を活かしながら、組織をけん  
引できるリーダーをもつと同等に重  
出したい、そんな思いがベースにあ  
ります。というのも、かつて私はコ  
ンサルタントとして多く企業と接点  
がありましたが、社員が疲弊して  
いたり、離職率が高かったりする組

織を多数見てきました。もちろん  
全員ではありませんが、人を使い  
倒すようなタイプの経営幹部もた  
くさんいることが事実で、そこに疑  
問を感じていたのです。その後起業  
し、会社に「調和」を意味するコ  
ンコードを社名につけたのも、周囲  
と調和を生み出せる方にこそキャリ  
アを積んで経営者になってほしいと  
いう思いからです。

具体的にはどのような流れで  
リーダーを育てていくのですか？

私たちの主な領域はコンサルタ  
ント、金融・ファンド、グローバ  
ルカンパニー、ベンチャーの4つ  
です。大まかな流れを説明しますと、  
求職者は一般企業からまずコンサ  
ルティングファームや投資銀行な  
どに転職して、それからグローバ  
ル企業やベンチャー企業の経営幹  
部ポジションへ移って活躍するこ  
とで、リーダーとしての資質を身  
につけていきます。もちろん、こ  
れは一つの例であって、お一人お  
一人のキャリア設計は異なりますが、  
私たちはこのようなキャリア設計  
のサポートをします。

日本の大部分の方々が属してい  
るサラリーマン社会では、残念な  
がら、個人のキャリアは組織のル  
ールに大きく左右されてしまいます。  
会社まかせのキャリアでは、リー  
ダーとなるか否かは運まかせの  
要素が大きすぎる。そういった現  
状を解決したいという思いが私た

ちの根底にあるのです。よく聞か  
れますが、エグゼクティブは単価  
が高いという理由で事業にしてい  
るわけでは決してありません(笑)  
企業から「こういう人材がほ  
しい」というオファーを受けて人  
材を探すヘッドハンティングとは  
違うんですね

その通りですね。弊社ではあく  
までご相談者の方の立場に立って、  
その方に合ったキャリアや戦略を  
考えていくのが基本です。そのため、  
コンサルティングファームを中心に、  
「リーダナーフィーを払うので幹部  
クラスをサーチして欲しい」とい  
う依頼をいただくことが多々あり  
ますが、お断りしています。

毎月の成約数はどのくらいで  
しょうか？  
弊社にはキャリアコンサルタン  
トが7名おり、そのうちほとんど  
がこの半年〜1年に入社したメン  
バーで構成されています。入社し

て1年程度経つと立ち上がり、そ  
ういうメンバーは毎月2・3人成  
約している、というところですね。  
成約時の平均年収と、成約時  
のフィーを教えてくださいませんか？  
成約時の平均年収はポーンナスなど  
を除き、1200万円程度です。弊  
社の場合、ご紹介でご相談にいら  
しやる方が非常に多いので、パートナ  
ークラスからシニアな方まで幅広く  
ご相談にのっています。今月も年収  
3000万を超える方が成約したケ  
ースがありましたし、中には年収5  
00万円くらいのケースもあります。  
フィーは会社によりますね。年  
収の35パーセントをいただいでい  
るところが多いですが、会社によ  
っては50パーセントいただくこと  
もありません。

い充電期間を取りながら考えよう  
と思っていたところ、2008年  
の秋にたまたま知人から紹介会社  
を買収することとなり、当初の予  
定よりも早くビジネス界に戻るこ  
とになりました。  
創業時に苦労した点は何でし  
たか？  
お付き合いのあるクライアント企  
業の皆さんやご相談者の皆さんに助  
けていただき、お陰様で、企業の開  
拓やご登録者の集客という面ではほ  
んど苦労がありませんでした。  
最も苦労したのはキャリアコンサル  
タントの採用と育成です。クライア  
ントやご登録者の数が増えていくに  
つれて、優秀なキャリアコンサルタ  
ントが必要になります。接点があっ  
たクライアント企業やご相談者から、  
次々ご紹介を頂きますのでご相談は  
増える二方です。いかに優秀な人材  
を採用して育てるか、それが創業  
以来の重要なテーマですね。

優秀なコンサルタントの獲得  
や育成は、どの紹介会社も課題に  
している点です。御社の場合はど  
のようにして優秀な人を採用した  
のでしょうか？  
方法自体は他社と大きな違いはな  
いと思いますが、採用にはかなり力  
を入れています。200社以上の紹  
介会社に依頼をしておりますし、  
ご相談者とお話ししながら、あなた  
の知っている優秀なアドバイザーやキャ  
リアコンサルタントを紹介してくださ  
い」とお願いすることもありますし、  
この仕事にフィットしそうなご相談  
者に声をかけることもあります。

株式会社 コンコード エグゼクティブグループ

東京都千代田区大手町1-5-1

大手町ファーストスクエア イーストタワー4階

Tel.03-5219-1205 Fax.03-5219-1201

http://www.concord-group.co.jp/

2008年設立。

「一人一人の持ち味を活かしながら、

全体としての調和を生み出すリーダー」を

広く社会に送り出したいという思いから設立。

個々のキャリア戦略を構築した上、

コンサルティングファームや投資ファンドから

経営者人材を求める事業会社まで最適な組織を紹介し、

一人一人の持ち味が活かされる社会への変革を推し進めている。

# 「リーダー」と

# なるべき人の

# 道を切り拓く

2008年にコンコードエグゼ  
クティブグループを設立されまし  
たが、その経緯を教えてください  
元々私はムービン(人材紹介会社)  
に所属し、キャリアコンサルタン  
トとして戦略コンサルファーム向  
けのチームを率いていました。仕  
事も大変楽しく、チームのメンバ  
ーにも恵まれ、収入にも全く不満  
はありませんでしたが、M&Aや  
投資を絡めた複合的なサービスを  
立ち上げたいという思いがあり、  
退職しました。その後はどうい  
う事業を立ち上げようか、1年くら

人材紹介はプロフェッショナルなサービス。弊社の場合ですと、外資戦略ファームやファンドで活躍されているマネージャー、パートナークラスの方もご相談にすることも珍しくありません。そのような方に、キャリア戦略のアドバイスをするわけですから、頭の回転の早さや創造的な思考ももちろん必要です。また、相談いただく方に安心してお話いただくためのコミュニケーション力も重要です。それらすべてを併せ持っている人材はそれほど多くないので、探すのも育てるの力を入れなくてはできません。

組織運営に当たって工夫している点はあるのでしょうか？

弊社では成約のノルマや目標を決めておりません。数字を課してしまうと、成約を最優先に考えるようになってしまふからです。あくまでキャリアコンサルタント自身が、一番いいと思った提案をさせるという方針にしていますね。

また、キャリアコンサルタントの給料もかなり高く設定しています。そもそも私は、人材業界の給料は低すぎると感じています。例えばキャリアのアドバイスを受ける方からみても、自分よりはるかに年収の低い、ジュニアなキャリアコンサルタントから何か言われても、ちよつと説得力がないですよ。

キャリアコンサルタントは分業制でしょうか？ 一気通貫型でしょうか？

一気通貫型です。単純に一気通貫型の方が、キャリアコンサルタントが楽しく働けると思っ

ています。私が考える組織運営には2つのポイントがあります。1つ目は、ご相談者のために働きやすい環境かどうか。2つめは、キャリアコンサルタントが楽しく長期間働けるか。プロフェッショナルな仕事ですので、長期間働かないとスキルが十分に身につきませんし、逆に経験を積んだ優秀なキャリアコンサルタントには定着してもらわなければならないので、自分自身の仕事を楽しめない人がキャリアのアドバイスをするのはちよつとおかしいですよ(笑)。キャリアコンサルタントは、まず自分の仕事や人生が充実していることが大切だと思います。

変わりに続ける時代に適応した幅広いサービスを提供

御社では紹介事業のほかに、会員事業とアライアンス事業も行っています。まず会員事業について聞かせていただけますか？

会員事業は転職を前提にした組織ではなく、在職中の方が現職で仕事をすることにあたって、ネットワークを広げること目的に開設したものです。メンバーは主にコンサルティングファーム、金融、ファンドや事業会社の幹部候補などと、次世代のリーダー層たち。会員になればお互いの悩みを共有したり、勉強会を行ったり、有意義な情報



短期的な利益を求めず、ご相談者のために働けるかどうかが大切だと思います。

### Hidekazu Watanabe

三和総合研究所（現三菱UFJリサーチ&コンサルティング）の戦略コンサルティング部門にて、入社4年目にしてプロジェクトリーダーへ最年少昇格。その後、(株)リンクアンドモチベーションへHRM 事業部マネージャーとして入社。「組織風土変革」「リーダーシップ開発」のコンサルティングプロジェクトの営業活動とマネジメントを行う。後に、キャリアコンサルタントへ転身。有名人材紹介会社にて、5年連続 No.1 キャリアコンサルタントとして活躍。2005年より同社パートナーに就任。2008年、(株)コンコードエグゼクティブグループを設立。代表取締役社長 CEO に就任。ヘッドハンター・サミット 2010において、日本一のキャリアコンサルタントを決定する「日本ヘッドハンター大賞」のコンサルティング部門で大賞である MVP を受賞。戦略系コンサルファームを柱とすると コンサル業界やファンド、事業会社経営幹部へ数百人に及びカンディテイトの転身を支援。

交換を行ったりすることができません。会員同士が協調し、企業をはじめ政界や教育界の改革も視野に入れて進めていくことで、日本が世界の模範となるような国になることを目指しています。

アライアンス事業についても教えてくださいませんか？

コンコードアライアンスは、次世代のリーダーが企業と共に成長していくために、事業提携や資本提携、M&Aなどのサポートを行う事業です。弊社はコンサルティングファーム出身者や投資ファンド、投資銀行、起業家など幅広いネットワークがありますので、取引先の紹介や資金調達、プロモーションやマーケティング、さらに優秀な人材の紹介などを通じて幅広く事業支援ができるのです。現在もある有力な外資系企業の日本参入を人材のご紹介だけでなく、営業面を含めて支援しています。

今後、企業が幹部以上のポジションを積極採用する傾向は増えていくのでしょうか？

はい、そういった話は決して珍しくありません。現在、企業がその業界の知識だけで成長していける時代は過ぎており、優秀な人材が異業種から入って経営を支える時代になっています。そういった人材を自社で育てるのは難しいので、外部から採用する傾向は今後も増えていくでしょう。実際、弊社でも依頼が急増しています。

事業会社の幹部候補として有力なのは、コンサルティングファーム

出身の方です。様々な企業や業界を見てきているので、普遍的な経営のポイントを熟しているのも、未経験の業界に入っても立ち上がりやすいです。また、最近のコンサルティングファームは、実行支援型の支援も行っていますので、企画の立案だけでなく、実際に組織をリードすることにも長けている方も多いいです。

また今後、企業は海外に進出して行くことも大事です。むしろ、出ざるを得ない状況と言えるでしょう。コンサルファームの出身者はクロスボーダーのプロジェクト経験も豊富です。例えば海外の事業立ち上げをリードできる人材を採用したいとお考えの場合、ぜひ弊社にご相談いただきたいです。最後に今後の展望を教えてください。

人材ビジネスは、キャリアアドバイザーが優秀かどうかでも重要です。同時に情報量もとても重要です。例えばご相談者が来たときに、案件を10個紹介できるのと50個紹介できるのでは全く違いますよね。また採用企業も、より多くの候補者の中から選んで採用したいですよね。

そういう意味で、ある程度の規模はとても重要なので、弊社はさらに成長していきたいと考えています。比較的近いタイミングで数十人規模の組織にはする予定です。事業のインフラは整っているのでも、相談いただく皆様のためにも事業を拡大する責任があると思っています。