東京エグゼクティブ・サーチ

https://www.tesco.co.jp

東京エグゼクティブ・サーチ株式会社
代表者●代表取締役社長 福留拓人
設立●1975年　資本金●5650万円　従業員数●25人
住所●東京都中央区明石町8-1 聖路加タワー 37F
ネットワーク・提携●ITP WORLDWIDE（世界10カ国/20都市拠点）
ビジネスパラダイム ロンドン拠点

連絡先　TEL●03-6264-7001　E-mail●toiawase@tesco.co.jp
コンサルタント数　企業・候補者担当16人、リサーチャー 4人
専門チーム　金融、製造、消費財、サービス、コンサルティング、IT、通信、メディカル
フィー体系　リテーナー

専門分野

業　種	対象者
金融	経営者・役員
製造	社外取締役・監査役
消費財・サービス	事業責任者
コンサルティング	事業責任者（海外）
IT・通信	マネジャー
メディカル	ミドルクラス
	バイリンガル
職　種	外国人
経営・企画	留学生・海外大生
営業・販売	海外現地人材
管理・事務	弁護士
技術・研究	会計士・税理士
IT・システム	
コンサルタント	

編集部の評価

1975年の設立以来、45年以上もの歴史を持ち「ヘッドハンティングのパイオニア」という言葉が相応しい企業だ。独自に積み重ねてきたサーチのノウハウで転職市場に決して現れない優秀な人材を発掘する。また、幅広い年齢層に対応するためのコンサルティング体制が整えられており、様々な採用ニーズに応えることができる。人事部の採用担当者でも対応できる案件は依頼を断る場合もあるなど、コンサルティング能力に自信を持っている。

責任者に聞く　強　み　仕組み　方　針

「転職市場に決して現れないエースと言われる人材を独自のノウハウで発掘します」

独自のネットワークと長年培ったノウハウで転職市場に決して現れない人材を発掘する

当社はヘッドハンティングのパイオニアとして産声をあげて以来、転職市場に決して現れない人材を独自ノウハウでサーチして、スカウティングを行うことに強いこだわりを持っています。原則として、転職希望者ではなく、現職でバリバリと働いているバリューの高い人材にアプローチして紹介します。

普段は転職にポジティブではない、転職市場には決して現れることのないエースと言われる各世代のトップ10%の人材にアプローチができ、最終的にお引き合わせに至ってこそ当社のリテイン型エグゼクティブ・サーチの存在価値があると考えています。

当社のクライアント・ポートフォリオは国内企業70%、外資系30%となっています。依頼いただくケースは経営幹部のリプレイス、希少な先端技術者、競合他社からのデリケートなヘッドハンティングといわれる一本釣り、若手経営幹部候補など、国内・外資、企業規模を問わず採用難易度の極めて高い採用ニーズが中心となっており、エグゼクティブ・サーチのノウハウを駆使して企業の成長に必要な人材の獲得をサポートしています。

ポジションに応じて個別に採用プロジェクトを立ち上げ、クライアントニーズに対応

サーチ・プロセスですが、まずクライアントに応じて個別にプロジェクトを立ち上げ、プロジェクトに応じて3カ月から6カ月をめどに取り組みます。経営者とのディスカッションの中で経営の戦略課題を共有し、企業構造の全体像からニーズを把握していきます。顕在化している採用ニーズだけでなく、採用ニーズを先取りして成長戦略を描くための潜在的なニーズにもアプローチします。

ディスカッションの後、3週間以内に要望を満たすことができると考えられる人物をリサーチして、候補者50人をリストアップしたロングリストを作ります。ロングリスト提出後にクライアントと共に協議を行い、候補者が要望を満たす人材か確認をします。

続いてリストアップした人物にコンサルタントが接触を図ります。接触に成功する確率は約50%を誇っています。全員に接触する場合、当社の成功率だと約25人に接触することになります。1カ月かけて個別にインタビューを行い、最終的に5人まで絞り込んだ後にクライアントが候補者と面談を行い、入社に至ればプロジェクトが完了します。

福留 拓人
代表取締役社長

米国の大学を経て、現地のコンサルティング・ファームにて米国・欧州進出企業のための進出支援プロジェクトに従事。帰国後、オリックスに入社。その後、教育系企業のCHOを歴任。顧問企業での常駐型人事コンサルティング・プロジェクトにも従事。経営会議への定例出席、HR観点からの戦略的助言や経営レベルからの採用・教育・制度設計のコンサルティングもサーチと付随して手がける。2012年10月、東京エグゼクティブ・サーチ社長に就任。

難しい案件こそが、東京エグゼクティブ・サーチが腕を振るう意義が存在する

当社では求人内容により、他の採用手法を用いた方がより良い採用ができると判断した場合、もしくは人事部の独力で解消できる依頼に関しては、依頼をお断りする場合もあります。“高度先端医療病院”のように専門家がチームを組まなければ解消が難しい案件こそが、当社が腕を振るう意義が存在すると考えています。

今後も「高い採用難易度」「極めて高い採用重要度」「情報機密の保持の重要性」を意識し、他の人材紹介会社が候補者を見つけられないポジションを決めていくことで企業価値を高めていきます。