

新卒に**“ブランド”**や**“規模感”**は必要ない
**新卒採用で重要な
3つのポイント**とは？



倒産危機を救ったのは**“採用”**だった
成長し続けるベンチャー
「ウィルゲートCEO」が語る
失敗から学んだ採用術！



株式会社ウィルゲート
代表取締役CEO 小島梨揮

はじめに

今回は、株式会社ウィルゲートの代表取締役CEO小島梨揮さんに社員の採用から教育、定着までについて具体的にお話を伺いました。学生時代に専務の吉岡諒さんと株式会社ウィルゲートを設立し、急速な事業拡大、倒産危機などを乗り越え、現在の成長につながった「採用・教育・評価」についてNGなしで赤裸々にお答えいただきました。



本書のポイント

- ✓ ウィルゲートの採用成功の秘訣は「**理念経営**」
- ✓ 人材の成長には「定量評価」だけでなく「**定性評価**」が重要
- ✓ 新卒が早くから活躍するためには「**事業の再現性**」が必須
- ✓ 100人の壁を乗り越えるには「**マネジメント層の育成**」が不可欠

株式会社ウィルゲートとは

-ミッション-

一人ひとりの『will』を実現する

ウィルゲートが理想とする社会は、一人ひとりが自身の『will（意志、想い、やりたいこと）』を実現できる社会です。価値ある『will』を持っている企業が事業の拡大に苦戦をしていたり、個人が力を発揮できる機会に恵まれていないことがあります。私たちはデジタル技術を活用し、このような企業がやるべきことに集中して取り組める環境づくりとフリーランスと企業のマッチング機会を創出し、個人の活躍の機会を創造したいと考えています。



-事業内容-



コンサルティング事業部

価値ある『will』をもった企業・個人が評価される社会を創る”ために、デジタル技術を活用した「戦略や業務改善の実行支援」「フリーランスと企業のマッチング支援」を展開。Plan（戦略）→DO（実行）→See（分析）のプロセスの中で、お客さまのニーズに合わせたサービスを提供しています。

メディア事業部

自社メディアを運用し、効果性の高いマーケティング施策のナレッジを蓄積。これらをコンサルティング事業と連携し、お客さまのマーケティング課題解決にも活かしています。またユーザー参加型のメディアを出版社と共同運営することにこだわり、ユーザーに対して粘着性のある高品質なコンテンツを提供しています。

代表取締役CEO 小島梨揮



幼馴染の現専務取締役の吉岡諒と18歳でインターネットビジネスを開始。2年後、株式会社ウィルゲートを設立し、代表取締役社長に就任。設立まもなく、個人投資家から1億円の出資と融資を受け、会社、事業の拡大を目指す。2008年に倒産の危機を迎える（ウィルゲートショック）。その後、理念型の組織・事業づくりを行う方針に変更。現在は、成長ベンチャーのデジタル変革の推進、フリーランスの方々が働きやすい世の中を作るために、世の中を大きく変化させる事業を実現できる会社を目指していきます。

Chapter 1

株式会社ウィルゲートの 新卒採用について

新卒採用に

“ブランド”や“規模感”は関係なし

ウィルゲートショック以降、実績や能力ではなく、会社の**理念**や**価値観**への共感が大事だと考え、採用方針を一新しました。

ウィルゲートショックとは？

設立した当初、会社を急成長をさせるために資金調達を行い、社員数30名になるまで中途採用を実施した株式会社ウィルゲートですが、採用の基準は「**能力**」と「**実績**」のみ。面接時に人柄を見ず、履歴書に書かれた情報のみで判断を行い、さらに求職者を口説くように良い側面ばかりを伝えていました。

その結果、前職と比較（企業のブランド力や規模感、制度など）し、中途社員から不平不満が溢れるようになりました。そこから、会社内の雰囲気が悪くなり、業績悪化、倒産危機に陥り、従業員は30名から10名まで減少しました。

この危機をウィルゲートショックと呼んでおり、この経験から採用方針を一新し「**理念**」や「**価値観**」への共感にシフトしました。

採用方針を一新して以降、会社や事業への熱量を伝えることを実施していった結果、会社のブランドや規模感関係なしに優秀層の採用を実施することができました。

新卒採用

- ✓ 社長の熱意
- ✓ 理念への共感

中途採用

- ✓ ブランドイメージ
- ✓ 会社の規模感

また、会社の理念や価値観に共感した新卒を採用することで、同期や部下に対して会社の理念についてを伝える文化ができてきました。すると、会社全体に理念が伝達されていき、さらに理念の共感性が増します。そのため、理念共感をベースとした新卒採用を行うことにより社内の「**文化形成がしやすい土壌作り**」にもつながります。

実際、ウィルゲートでは理念への共感と部門を越えた縦横斜めのコミュニケーションが行われていることで、社内リファラルプロジェクトを行うことができております。

社内リファラルプロジェクトを実施できる理由

個々でリファラル採用を行う会社は多いと思うのですが、ウィルゲートではリファラル採用を全社プロジェクトとして実施しております。全社を巻き込みリファラルプロジェクトを実施できるのも「理念共感」で新卒採用を行い、文化形成ができているからです。全社員が自信を持ってウィルゲートを勧められる状況を作るためには新卒採用が必須だと考えております。

優秀人材の採用は 社内での**特別扱い**が大事

ウィルゲートでは、教育で育てられるのは能力の半分で、残り半分は素養だと考えてます。ポテンシャルの高い優秀人材の採用するために、ウィルゲートでは採用時に社長や役員直下の教育チームに配属するなどの「**特別扱い**」してます。さらに社長や役員陣のもとで、ものごとの考え方、仕事への向き合い方などを教え、勝手に自走する人材に成長させていきます。

即戦力であれば、中途採用をイメージされると思うのですが、中途マーケットの中でも求める層にはなかなか出会えませんでした。そのため、リファラル採用以外で優秀人材を採用するには、新卒採用の中でも**人材紹介**や**イベント参加**など少し違った採用をするのが確率論的には高いと考えております。

また、優秀人材に出会うためには一定数以上の人材と会うことが大事です。そのため、人材紹介会社や採用イベントなど様々な集客チャネルを駆使して、優秀人材に会える可能性を高めることも重要です。

優秀人材を採用するのにかかるコスト

新卒の中でも求めるポテンシャルを持つ優秀人材が少なく、費用をかけてでも採用しようと考えた結果、採用コストは**1名あたり250~300万円**かけております。ただし、この採用コストについては採用後の成長スピードを鑑みたところ、すぐに事業として回収することは可能なことは証明できております。

Chapter 2

株式会社ウィルゲートの 教育・評価制度について

採用後の教育・評価は 活躍できる場と成長環境が重要

ウィルゲートでは評価時に数字的な「**定量評価**」と成長の「**定性評価**」を行っています。「定量評価」では他の会社と同様、成果で評価を行います。ただ、定量評価だけだと、自主的に成長できる人しか定着せずに、キャリアステップの分岐点で辞めていく人材が増えてしまいました。

そこで、能力の成長に対する定性評価を取り入れ、定量評価と定性評価の両軸で評価していくことにしました。

定性評価のやり方

- ✓ 2~4週に一度上長との面談を実施
- ✓ 次のキャリアに進むために現在足りない部分をフィードバック
- ✓ 具体的に足りない部分を補う方法を共有

定性評価を取り入れることで、今の自分に何が足りていないのか、評価されている項目、評価されていない項目を明らかにすることで、具体的に成長するためには何をすればいいのかが把握でき、遠回りせずに成長することができるようになります。

評価制度により社員が成長できる環境を準備するとともに、**新卒が活躍できる場**を設けることも重要です。

教育体制を整え、教育すれば誰でも成果を出せる事業の再現性を作成することで、採用後すぐに成功体験を積むことが可能です。

以上がウィルゲートで実施している教育となります。成長していくと自身のキャリアに向き合うことになり、離職につながっていきます。この離職を食い止めるために、社会において評価される人材になるために現在必要なことを伝えます。さらに、ウィルゲート内のキャリア制度と紐付けることで、ウィルゲートで働くと社会的な評価も上がる、自分の将来の道筋がはっきりするなどメリットを設けることで離職防止、社員の成長の加速を実施しています。

教育時に重要なポイント

①教育制度

定量評価と定性評価を実施

②活躍できる場を設ける

教育語、誰でも成果を出せる事業作り

教育時に、成長するための具体的な方法を教えることと成功体験を積ませることで、個人の成長と会社の成長を加速させることができます。さらに、定着率の向上にもつながるため、事業拡大をさせるためにはぜひ参考にさせていただければと思います。



Chapter 3

株式会社ウィルゲートの 100名の壁の突破方法

100名以上にするためには マネジメント層の採用が鍵

比較的はやく従業員数100名までは到達することができました。

100名まで増やすために重要なこと

- ✓ 再現性のある事業作り
- ✓ 新卒の教育体制（インストール）を整える

新卒を採用し、教育できれば同じような成果を上げることができるため、売上が上がる仕組みができれば100名まではすぐに到達しました。

100名以上に増やすために重要なこと

- ✓ マネジメント層の採用・教育

しかし、100名以上にするためには、**マネジメント層の不足**が課題でした。さらに従業員数を100名以上に増やすためには、毎年10名以上の人材を採用する必要がありますが、配属する事業全体を束ねていける人材がないため、さらなる事業拡大に踏み出すことができませんでした。

マネジメント層クラスを育てるには2~3年かかるため、新卒から育てる場合は長期的な計画として2~3年前からマネジメント層の候補者として採用・教育していました。

ただ、それだとスピード感がないので、新卒を育成できる中途人材を採用し、事業責任者クラスとしてアサインしていただき、新卒を育てる時間を設けました。

その結果、現在150名まで従業員数が増え、様々な新規事業を立ち上げることが可能になり、ウィルゲートのミッション実現にさらに近づけたと考えてます。

ウィルゲートの過去は鍋蓋組織

ウィルゲートの社員100名程度の時代（2012~2013年頃）、役員・事業部長クラスの社員がおらず、社長と社員の間に人材がない鍋蓋組織の状態でした。そのため、事業責任者の仕事は社長、専務が兼務しながら行っておりました。ただ、人間1人でできる仕事は限られており、事業の拡大ができなくなったことから、役員・事業部長などを任せられる人材を採用し、その結果100名の壁を突破することができました。

Chapter 4

株式会社ウィルゲートの 今後の展望

成長ベンチャーとフリーランスの 支援の二大柱

事業の根幹（二大柱）

- ✓ 成長ベンチャー企業の支援
- ✓ フリーランスの支援

社会の情勢を考えても、働き方は変わっていき、企業の労働生産性を高め、ていかなくてもはいけません。社会課題も相まって、デジタルの力を使用し、解決したいと考えております。

今後のためにも組織として事業拡大を行っていき、各サービスと各事業が、事業責任者に権限が委ねられる状況を作ること、たくさんの事業責任者が生まれる組織へと変貌させる必要があります。

そのため、事業責任者クラスが育つ環境、採用できる土壌を作り、新しい事業責任者に権限を任せるような組織像を今後目指していきます。

Chapter5

最後に

本当に信頼できる人材紹介会社第1位 株式会社リアステージ

最後までご覧いただきありがとうございました。

株式会社リアステージは「働くをポジティブに」するために「ジョブコミット」というサービスを展開し、新卒採用・中途採用の支援を行っております。

採用でお困りの企業様、現状の市場感の情報共有もさせていただきながらお話をさせていただければと思いますので、ご連絡をお待ちしております。

それでは、今後とも宜しくお願いいたします。

代表	代表取締役社長 白倉 貴之
設立	2014年10月
電話番号	03-4563-6350
事業内容	人材紹介事業部 イベント事業部 中途紹介事業部 SES事業部
URL	https://reastage.co.jp



株式会社リアステージ
取締役COO 山下佳介

株式会社リアステージのサービス紹介

ジョブコミット

10時間以上の個別面談を実施した学生をポイントでご紹介～CLまで実施。

内定にコミットする就活サービス



チャレンジから始まる就活イベント

ジョブコミットチャンレンジ

体育会系・上位校・理系など様々な特化型就活マッチングイベントを年間250開催

ジョブコミットライト

10万人以上の就活生DBから貴社が求める学生のみに対して面談～魅力付後に送客

就活生アシストサービス



リアテック

即戦力フリーランスエンジニア3000名が登録。業務委託で案件毎に最短24時間以内に紹介

ベンチャーセールス

ベンチャー企業×営業職×20代若手に特化した人材のご紹介～CLまで実施。

