

## 信頼できるパートナーシップにより、世界の風力発電事業の重要なポジションを確保

Siemens Gamesaは、新しい洋上風力発電事業を始めるにあたり、難しい主要ポジションの採用の支援をTitan Greentechに依頼しました。その採用が無事成功すると、今度は管理職レベルの3つの重要ポジションでも、協力して採用活動に取り組みました。

同社の日本での洋上風力発電事業は、2017年から急速な成長を遂げています。同社が提供するタービンやサービスソリューションは市場内で大きな需要を獲得し、事業全体で10人不足だった社員数は、あっという間に70人を超えました。洋上風力発電は新興市場で、チームも少数精鋭になります。そのため事業を円滑にスタートさせるには、適切な人材の採用が不可欠でした。

候補者の条件は、バイリンガルであること、製造業の観点から重工業を理解していること、そして理想的にはエネルギー市場での経験を有していることでした。少数精鋭のチームには、1人で複数の役割を担える人材が必要です。同時に、クライアントやパートナーになる大手の保守的な日本企業に対してリーダーシップと影響力を発揮し、交渉を行うことができる十分な経験も求められました。

日本の洋上風力発電産業は始まったばかりであるため、候補者の獲得競争も厳しいものになります。必要な市場経験をもつ数少ない人材を、製造、開発、コンサルタントなど、さまざまな企業が獲得しようとするからです。そのため、密接な連携の下で速やかに行動し、明確なメッセージング戦略を構築して候補者に魅力的なバリュープロポジションを提示する必要がありました。

当社のチームは、同社のマネージングディレクターと直接コミュニケーションを取っていたため、同社が求める候補者像や企業文化、そして避けるべきことを明確に理解していました。おかげで、ターゲットを絞り込んで候補者を少人数に抑え、面接の負担を減らし、短期間で採用まで辿り着くことができました。提示した経歴書は合計で16人分です。そのうち9人が面接に進み、4人がオファーに同意して100%の採用率を達成しました。

採用率100%達成の鍵は、当社が現地にしっかりと根付いていたことでした。採用された人材のうち2人は、日本の伝統的な大企業出身であり、同社に入社するまで転職の経験は一切ありませんでした。しかし採用プロセス中も当社と同社のチームが直接会ってコミュニケーションを取っていたことで、高い信頼を獲得することができました。

また、候補者の1人はLinkedInなどオンラインサイトを一切利用していませんでした。検索だけではヒットすることのなかった人材を、当社の大規模な紹介ネットワークによって見つけることができたのです。