

Care Earth 株式会社

大阪府大阪市中央区本町2-4-12 中央内本町ビル3F
URL : <https://www.careearth.info>

キャリアの第一歩目を製薬会社で歩む中で、医療の世界の人材不足を目の当たりにした中村社長。そこで様々な業界の人材不足を解決するために設立したのが『Care Earth』だ。人材派遣・アウトソーシング事業で企業と求職者を繋げ両者のニーズを満たし続けている社長に、本日はダンカン氏がインタビューを行った。

外国人人材の受け入れを推進し、労働力不足の解消、生産性の向上、イノベーションの加速を行うことで市場価値が高まる



「外国人の人材をいかに組み込むか——それが日本社会の発展の鍵になります」

代表取締役

中村 佳史

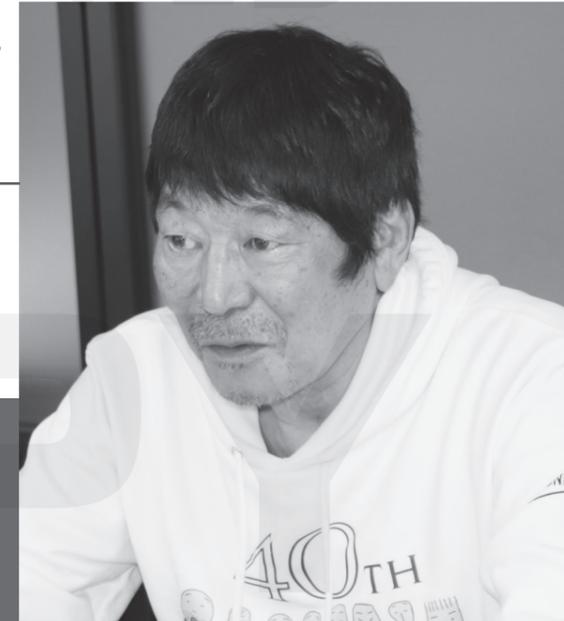
special

「多くの企業や求職者さんにとって大変意義深い事業を手掛けておられる」

ダンカン

タレント

interview



——まずは中村社長の歩みから。

大阪府池田市出身。学生のころは柔道とサッカーに打ち込みある程度青春をしていました。私の親は薬局を営んでおり、小さいころから食卓の場でも両親が経営の話をしているのを何も分からずなんとなく聞いていました。当時は、「またなんか仕事の話で熱くなってるな」くらいにしか思っていませんでした。今振り返れば、日常のそういった何気ない家族の習慣に大変感謝しています。

——社長が独立されたのはいつですか。

まず、新卒で製薬会社に入り営業としてキャリアをスタートさせました。ドクターに、「当社の医薬品はこんな効果があります」「こんな患者さんに使用してください」などの情報提供を行う仕事でした。医薬品営業はとても楽しく1年目は営業に没頭していました。それと同時に、独立して親と同じステージに立ちたい、親を抜かしたいという想いはずっと心の片隅にありました。しかし営業の仕

事も忙しい、何から始めたらいいかも分からないという状況のため、まずは自分の周りで困っていること、ニーズがあることの情報収集を行いました。そこで、最も深刻だったのが医療現場での人材不足でした。日本の少子高齢化が表しているように、医療現場だけではなくどの業種・職種も人材不足は深刻な問題であると推測しました。シンプルな思考ですが、それがきっかけで入社1年目で人材の会社を副業としてスタートさせました。

——一年目とは、かなり早かったですね。起業することに対し、不安もあったのではないですか。

起業することに対しては何も不安はなかったです。それより、勤めている会社を辞めて一本に絞るとなった時のほうが「本当にこれで食べていけるのだろうか」という不安が圧倒的に強かったです。案の定、起業して1年目は全く結果が出なかったです。体調を何度も崩したり痩せ細ったり一緒に起業したメンバーが何度

も「辞めたい」と溢していたりと先が見えないトンネルに1年間いました(笑)。初めは転職サポート事業をメインにしており、利益率は高いが収益になりづらいという特性がありました。1年間、転職サポートでキャッシュを貯め、一気に資本金を2000万円に増資し派遣事業へ転換しました。

——ほう。詳しくお聞かせください。

派遣事業に転換することで、収益の安定性を図りました。派遣会社はコンビニの数ほどあるため、もちろん転換するだけで安定するわけではなく、当社しかできないやり方を見つけ出した(光が見えそうなトンネルの中)もあり軌道に乗り始めました。触りの部分だけ言うと、外国人材の派遣です。ベトナム、ネパール、台湾、スリランカ、ミャンマーがメインです。派遣先は、製造業、サービス業などがメインです。きつい言い方もしませんが、これからはAIやIT、外国人材を確保できない派遣会社はどんど

column | 事業のテーマは「信頼」

▼「一番大事に考えているのは、社員の皆が生き活きと働いてくれること」——対談中に述べられた中村社長の言葉だ。その言葉から仲間を思う社長の篤実な人柄が窺えた。しかし具体的に、皆に生き活きと働いてもらうために何が必要なのか。その答えは、「信頼」と言う。大前提、会社を守ることが一番で、その会社は社員で成り立っている。イコール社員を一番に大切にすることが会社を守ることだと考えているのだ。「その上で、社員全員に仕事を楽しく思ってもらいたいと考えます。社員が自ら考え裁量権を持ち、やりたいと思った挑戦ができ、その成果がしっかりと本人に返ってくるというフィールドを作る。社員から信頼してもらうことも自分自身の使命で、まずは社員を信頼し任せる。多少の失敗などは全く失敗ではないと思っています。そういった積み重ねが信頼関係構築になり、仕事が楽しいと思える一つの要因になっていくのではないかなと考えます。今後も『Care Earth』は全社一丸となって邁進していきます」

ん淘汰されていくと考えます。当社は優秀な外国人営業マンが在籍し、何万人という独自のプラットフォームを運営し、そこに求人を載せると即日応募が殺到する仕組みになっております。

——独自性があり、かつ効率的なノウハウを確立しておられる。しかし外国の方々は文化も違いますから、そういった部分の難しさもあるのではないですか。

文化の違いは大きいですが、逆に外国人だからこそその良さもあります。派遣事業を始めた当初は日本の方を派遣させていただいておりましたが、当日欠勤が多かったり長く続かなかつたりという確率が非常に高いという印象でした。対して、外国の方々は奨学金を借りて日本に勉強に来ていたり、家族を母国に置いて出稼ぎに来ていたり、お金を稼ぐことに貪欲で真面目で勤勉なため当日欠勤もほとんどなく、継続率も非常に高いのです。

——外国人を派遣することに、抵抗があるという工場もあるのでは。

ありますね。大前提、質には最も自信があるので、「1枠でもいいのでお試して入れていただいて様子を見ていただいて悪かったらすぐ撤退させていただきたい」という提案から入ることも多いです。そうもいかない時は、まず日本人を派遣させていただき実績を作り、こちらの提案も聞いてくださるフェーズまで関係値を作った上で外国人材を提案させていただきます。幸いにも、当社の営業集団はどうしたら強みの外国人材を取り入れていただけるか、どうしたら売り上げを最大限まで伸ばせるかななどを自ら考え、計画を綿密に練り実行する力がずば抜けているため、相手が求める部分できちんと実績を作り提案すれば、当社の強みである外国人材市場の裾野を比較的スムーズに広げることができると考えます。

——最後に今後のビジョンを伺います。

定量的な話で言うと、ここ2年で大阪東京に加え福岡、仙台、名古屋と5支店を出店し、社員数を現在の40名から

150名へ拡大し、3年後の7期目の売上を100億にします。定性的に言うと、何万とある起業の中で当社を選んでくれた社員からの満足度が高い会社に日々アップデートし、離職率1%台の会社であり続けます。最終的な目標やゴールなどは全く考えていません。一番守らなければいけない社員やその家族が気づけば増えていて、それに伴い売上も増え、会社として個人としてできることが増えていっています。売上100億や支店の出店も、自分ができると確信しているからやるだけで、できないと思ったら撤退します。できると思う限りはチャレンジし続け、それを毎日継続するだけです。20代の今、仲間と一緒に死に物狂いで楽しみ青春生きてると日々実感しています。今できる最大限のことを継続し続ける。そうすれば40代50代になった時に、「20代30代必死でやってよかったな」と思えるのでしょうか。

(2023年3月取材)