

応募数・取引エージェント数・毎月の承諾数を 4 年で 10 倍に！ 逆境スタートから中途採用の中核へ DYM で見つけた成長の方程式

2015 年に DYM へ新卒入社し、現在は中途採用の責任者を務める井上元輝（以下、井上）。

営業職としてキャリアをスタートしたのち、行動力と対人スキルを活かして中途採用の拡大と仕組みづくりを牽引してきた。

年間を通して多くの候補者・社員と向き合いながら、「入社後に活躍できる環境づくり」にも力を注ぐ井上。

今回は、営業から人事へ挑戦した背景や、今後描く組織づくりの展望について話を聞きました。



■プロフィール

1990 年生まれ。愛知県出身。早稲田大学卒業後、2015 年に株式会社 DYM へ新卒入社。

入社後は人材事業部にて法人営業を担当し、現在は中途採用のマネージャーをしながら新卒採用にも関わる。

趣味はテニスとサウナ。学生時代から続けるテニスは現在も月 1 で社内メンバーと楽しんでいる。

■逆境からのスタート。挑戦を選んだ理由

—DYM に入社を決めた理由を教えてください。

大学時代に硬式テニスをやっていたのですが高校時代は実力が追い付いていないながらもせっかくなら関東大会出場や都大会優勝などを目指して練習に時間を割いており、高校では思うような結果が出せず大学は学校に行かずに毎日テニスをしてました。その結果、学業を疎かにしてしまい 2 年留年をしたんです。（笑）

2 年留年するほど頑張ったおかげで、関東で一番強い早稲田大学の代表選手(オール早稲田)になることができたので後悔はないのですが、留年したことに危機感を覚えました。そのことが、私にとって大きな転機でした。周囲が社会に出る中、遅れを取り戻したいと強く感じ、「努力した分だけ評価される環境」を探しました。大手企業では年

功序列の傾向が強く、成果をすぐに評価してもらうのは難しい。

一方、DYM は一年に 3~4 本の新規事業を立ち上げたり、既存事業部内でも新サービスの開発があります。その際に、外部から業界経験者をいれる企業もありますが、DYM は社内選抜を行います。そのため若手でも社内の信頼残高を積みば早くから責任ある仕事を任せてもらえる環境があるので、入社後の努力次第で大きく成長できる会社だと感じました。

入社後は人材事業部で法人営業を担当し、就活の合同説明会や新卒紹介サービスの販売に 6 年間従事。3 年目でチームリーダー、4 年目でマネージャー、5 年目には 2~8 社程度の企業が参加し、座談会形式で行う合同説明会などの小規模のイベント商材の販売責任者として売上拡大に取り組みました。

—人事部に異動した経緯を教えてください。

コロナ禍の中でも結果的に業績が上がり、景気が悪い間に出来るだけ沢山人を採用しよう＝営業職の役職者を人事部に沢山異動しようということで社長から声を掛けていただきました。

コロナ禍で、当時担当していた小規模型の就活イベントは、一時「三密」で相性が悪く売上が落ち込み、また多くの企業が業績悪化により採用活動をストップしてましたが、DYM はオンラインでの就活イベントの開発したり、オンライン面接を浸透させたりしてしていました。

また、社長が医師免許を所持していること、医療法人をもっていることから、新型コロナウイルスの感染リスクを引き下げるための事業を立ち上げを行いました。このような創意工夫によって業績を伸ばしており、「こんな時だからこそ優秀な人材を獲得できるチャンスだ」と社長は考えていました。

その中で、社長からは「井上元輝のような人材を途中で採用してほしい」と求められました。

「株価が下がった時に株を買うのと同じで、今こそ攻めるべきタイミングだ。井上くんには人事でセカンドキャリアを全うして、会社をさらに大きくしてほしい」

そう言われたことが、人事を任される大きなきっかけでした。

■DYM に合うのは「過去をプラスに変換できる人」



—採用活動では、どのような人が DYM に合うと感じますか？

一言でいうと、“運がいい人”です。

ここでいう運の良さとは、偶然ではなく「過去の逆境をポジティブに語れる力」のことです。

私自身、2 度の留年をコンプレックスに感じていましたが、今では「あの経験があったから DYM に出会えた」と前向きに捉えています。たとえば部活で大怪我をした学生でも、ただ落ち込むのではなく、ベンチで仲間を支えたり、経験を糧に成長している人は物事をプラスに変換できるタイプです。そういった人は DYM で必ず活躍できると思います。

—中途採用を強化している理由と、取り組みについて教えてください。

ありがたいことに会社の業績は好調で、毎年 3~4 本の新規事業が立ち上がっています。既存事業でも新サービスが次々と生まれ、人手は常に不足しています。

“現状維持ではなく、売上・利益・給与を毎年伸ばす”という挑戦を続ける企業文化が根づいており、中途採用も前向きに強化しています。

採用手法も幅広く、エージェント・媒体・スカウトなど、使いたいチャネルはすべて使って良いというオープンな方針があり、意思決定が非常にスピーディです。

さらに、オーナー社長だからこそ、こちらから提案した採用手法に対してその場で判断し、即 OK をいただけるケースも多いため、スピード感を持って採用を進められるのが DYM の大きな強みだと感じています。

私自身は、人事部に来て4年半で契約しているエージェント社数を35社から450社へと大きく拡大しました。営業時代の人脈と行動力をフル活用し、多い日は1日10社の新規打ち合わせを行いながら、着実にネットワークを広げてきた結果です。

■入社後の「孤立」を生まないために。DYMの仕組みづくり

―選考中・内定後・入社後のギャップを減らすために意識していることは？

私は、中途入社の方は“期末テスト中の転校生”のような状況になりやすいと考えています。

同期がいない状態で業務をスタートし、ゼロから人間関係を築く必要がある。これは決して会社が冷たいわけではなく、現場社員が日々とても多忙であるという構造的な事情が背景にあります。

だからこそDYMでは、「入社前から知り合いができている状態」を意図的につくるようにしています。

現場社員と内定者が直接交流できる懇親会を設けたり、選考中に社員との面談機会を組み込んだり、内定後に複数回の来社機会をつくったりと、入社までの間に実際の社員と関わる接点を増やしています。

こうした取り組みによって、入社初日に「お、来たんだね！」と自然に声をかけてもらえる。

その一言が大きな安心につながり、初日から孤立することなくスムーズに組織へ溶け込めるようになると考えています。

■グループ1000億企業を目指す中で、人事として描いている未来

―人事として、今後どんなことを目指していますか？

採用部門として人材を集めるだけでなく、入社後に活躍できるよう、評価制度や研修の見直しが重要なフェーズにきています。そのため、「入った人が必ず成長できる環境」を人事側からつくっていくことを目指しています。

会社としては、5年以内に“グループ売上1,000億円”を目指しています。私はその中で、「水谷社長の懐刀」と呼ばれるような存在になりたいと思っています。



―「DYMで働く魅力」を一言で表すと？

物心両面ともに豊かになれることが、魅力だと考えています。

収入面はもちろん、スキルが身につく、万が一会社の看板がなくなっても自分の力で家族を守れる。そんな強さを得られる場所だと感じています。若い時から責任感のある仕事を任されることによって困難な時でも外的要因に不平不満を言わず、今やるべきことを考えて素早く動ける。それもこの規模感で1枚岩で出来るカルチャーこそがDYMの強さだと思います。新規事業や他部署への協力を積極的に行いアシストを多くしたものは別途インセンティブやアワードで表彰をされるというのもDYMの文化醸成ができていく仕組みの1つともいえます。

―最後に、転職を検討している方へメッセージをお願いします。

DYMほど業績と新規事業が伸び続けている会社は珍しいと思います。入社後は一からのスタートにはなりますが、すぐにマネージャーを目指せる環境ですし、必ず成長できます。11年在籍している私が自信をもってお伝えします。

■株式会社DYM 会社概要

- (1)商号 : 株式会社 DYM
- (2)代表取締役社長 : 水谷 佑毅
- (3)設立年月 : 2003年8月
- (4)資本金 : 5000万円
- (5)売上高 : 258億円(21期)、324.6億円(22期)
- (6)本店所在地 : 〒141-0032 東京都品川区大崎1-11-2 ゲートシティ大崎イーストタワー10階
- (7)従業員数 : 連結 2,744名(2025年4月1日現在)

(8)事業内容 : WEB 事業、人材事業、研修事業、エグゼパート事業、海外医療事業、M&A 事業 等
(9)URL : <https://dym.asia/>

«本件に関する報道関係のお問い合わせ»
株式会社 DYM 広報担当 住吉
TEL: 03-5745-0200 FAX: 03-3779-8720
E-Mail:pr@dym.jp URL: <https://dym.asia/>