

所

変われば品変わる。求められる人材の能力と適性は、属する企業と業務内容により様々だ。

あなたは、こんな採用試験に耐えられるだろうか。これは某外資系金融企業のキャリア採用テストの驚くべき内容だ。

「受験者は机と椅子だけがある小部屋に一人で通され、ずっと待たせられます。机には幾つかの引き出しがあり、中の一つにいくらかの紙幣が入っている。

その引き出しを開けて、何もせずに閉めたら不合格。一定制限時間内に机の引き出しを開けてみない、好奇心のない人間は失格です」

(外資系金融企業元社員)

実は壁の一部にマジックミラーが仕掛けられており、受験者が紙幣を盗ったところで試験官がドアを開けて入って来る。

「この机の引き出しに現金があっ

たのを盗っただろう。出せ」と問い詰められて「ハイ、盗りました」と紙幣を差し出した時点で、その人も不合格。

「いや、知らない」とシラを切つて、「ようやく第一関門突破です」(前出・元社員)

次の段階では、ポケットの中身をすべて出すよう指示され、出て来た紙幣について、

『これは引き出しから盗ったカネではないのか』と再度試験官から詰め寄られる。それを受けて、『私が引き出しから盗った紙幣だと、どうして証明できるのか。何を根拠に私を疑うのか。机にあった現金など知らない』などとシラを切り通し、試験官を論破出来て、晴れてこのテストの合格者となれます(同前)

年収で決めるな 何を吸収し培うか

差し迫った転職願望はなくとも、日々の業務の中で他の人生があるのではないかと、と自問自答を繰り返すビジネスパーソンは、あまたいるだろう。では、己の価値を一体何で図れば良いのか――。

「少なくとも、年収面だけを問うような、無意味な判断だけは避けて下さい」と、提言するのは、人材紹介・転職支援を専門とするヘテ

ンプスタッフ・キャリアで、転職カウンセラーも務める岡田靖史キャリアコンサルティング統括マネージャーだ。

「業界によってもレンジが違うため、同一線上で比較するのは極めてナンセンス。実は、自分の仕事に自信のない人は、安易な評価軸として、収入面に頼着する傾向があります。協調性や折衝力など、これまでのスキルで身につけた能

力こそが価値であり、デジタルされるものだけが『評価』ではない事実を認識して欲しい」(同前)

さらに、「年収〇万円の仕事」など、巷に氾濫する数字だけが一人歩きした情報の鵜呑みは「非常に危険」と、日本を代表するヘッドハンティング会社(縄文アソシエイツ)のヘッドハンター、来住野磨氏も警鐘を鳴らす。

「その会社、その仕事、人脈で、何を吸収し、培い、身に付けるかが大事。たとえ現職より高収入の転職が適っても、新しく得るものIIインプットがなければ、アウトプットし続けるだけで、すり減って行くばかりです。仕事は、数字だけに惑わされず、お金以外で得られるものがどれだけあるかを考慮すべきでしょう」

そう話す本人も二回の転職経験者。現職は五年前、通信会社の財務担当だったのを、同社に「ハンティング」されて就いた経緯を持つ。

畑違いの業種で、当時は年収が三割近く下がったというが、

「吸収出来るものがある以上、下がった分は勉強代として考えれば安いもの。目先の年収より、五年後、十年後の自分の人生スキルを優先させるべきで、収入はいくら付いて来る。何より、高く入って『出来ない』ほど格好悪いことではなく、その点では気楽にスタートが切れましたね(笑)」

前出の岡田氏も言う。

「年収II自分の価値」と意気込んで、特に転職時には自分を高く売りがちですが、上回った分にはそれだけの期待や仕事量の多さ、大変さ、責任も付いて回るもの。高く買われたはいいが、潰れるケースは多いのです」

”世界一厳しい
外資系キャリア
採用面接。”

間違いだらけの 転職伝説。

1

text by Yuki Shingo
illustration by Takako Yoshitomi

間違いだらけの 転職伝説。

2

text by Yuki Shingo
illustration by Takako Yoshitomi

転職

「職三十五歳定年説」という「定説」もすでに幻となってしまっている。求人誌や転職サイトをちよつと見ただけでも、年齢枠がグンと広がっているのがわかるだろう。

会員数延べ約百九十万人を誇る転職サイト「ヘリクナビNEXT」副編集長で、総合情報サイト「All About」はじめての転職ガイドも兼務する、金剛寺千鶴子さんが解説してくれた。

「労働者人口が減少傾向にある上、団塊世代の大量退職、不景気、就職氷河期時代の人材採用難などの影響で、近年では人材マーケットは広がりを見せ、求人数も増加。条件年齢も四十歳以上に引き上げられる傾向が顕著に見られます。特に営業職は年齢に関係ない採用が増えている。

ITベンチャーも三十代後半、四十代前半のトップと、数的に多

い二十代若手との間で「つなぎ」となるマネジメント系の人材確保が重大な課題となっています。

そして、女性の定説も崩壊した。かつては既婚者が敬遠される風潮があったが、契約社員や派遣など雇用スタイルの多様化に伴ない、この定説も一掃。

「若手未婚女性の労働力だけでは足りない状況において、既に社会人としての就労経験もあり、なお

かつ現実的で『腰の据わった強さ』を備えた主婦層の復帰に期待する企業も増えていきますね」（同前）

同様に、「資格神話」もキャリア世代には画餅に過ぎない。金融不動産取引など指定資格がなければ就けない職種は別として、資格の有無や数がモノを言う年齢は優に過ぎていくのだ。

「新卒者や若手は職歴に厚みがない分、外からの判断基準は保有資

格が有効になるが、三十〜四十代キャリア層に求められるのは、これまで培って来た実務経験の『再現性』。例えば、入社以来十余年経りに携わり月次決算業務をこなして来た人が、仮に簿記資格を持っていなくとも、転職時には全く問題になりません。世代によって資格の重さは変わってくるのです」

（転職カウンセラー・岡田氏）
派遣会社から、ステップアップの道も

無論、無益な資格をいくら持っていたても好材料にはならず、履歴書の資格欄をビッシリ埋めても、威光などない。

また、人材派遣会社を通じて働く場合、ステップアップの足掛かりとして活用する方法もある。

人材派遣会社最大手「ヘ Staf フ サービス」で人材コーディネーターに従事する、永井幸子ゼネラルマネージャー補佐が打ち明ける。

「広告や出版、英文事務など、新卒あるいは未経験者の正社員採用が厳しい業界でも、派遣社員として勤務し、スキルアップを図れるのは、仕事内容と業務期間が明確な派遣形態ならではの利点。現に、英文事務の派遣期間を終えた後、『自分に足りなかった内容を学びたい』と短く長期留学を経て、再び

派遣社員として更に難易度も処遇も高い英文事務業務に就いたり、培った経験を元に正社員へ転身するなどの例は、増えています」

現在、大手化粧品メーカーに勤める柴崎有佳里さん（仮名/33）も、かつては派遣社員として同社に勤務していた。

「美大を卒業したものの、当時は就職氷河期で希望の職種での新卒募集がなかったんです。それで、人材派遣会社に登録し、研修を積んで幾つかの会社で働くうちに、憧れとは別の、自分が得意とする仕事が見つかるようになって来た」

派遣先五社目となる現場では、持ち前のクリエイティブな感覚と真面目で明るい性格が評価され、二年半の派遣期間の後、正社員として迎えられた。

「派遣スタッフとして数社の実務経験があれば、今の職場での採用はあり得なかった。（派遣は）自分を試す場として捉える事も可能だと思っています」（柴崎さん）

下流社会、格差社会の出現という社会状況のキーワードとして、新卒が正社員として就職できず、派遣社員となったまま、スキルアップもなく、ワーキングプアを形成するといった定説も存在する。

しかし、これも本人の力量と志の持ちかた次第なのだ。

” 転職定年・35才、 女性既婚者 不可伝説崩壊。 “



間違いだらけの 転職伝説。

3

text by Yuki Shingo
illustration by Takako Yoshitomi

”スカウトされる 人材はいつの間にか 名前があがってる人。”

ヘッドハンターがターゲットにする人材には、どのような基準があるのか。また、スカウト対象者のことをどんな形で知るのか？

あなたのハンターたちは異口同音に、基準は「輝きのある人間」、そして、そんな人材は「いつの間にか名前があがってくる」という。数多くの国内外企業トップ陣を動かして来た「東京エグゼクティブ・サーチ」代表取締役の加藤春一氏が話す。

「どんな業界で何を手掛けていようと、光る人間はおのずと名が

轟いて来るもの。そうした人は自身もまた素晴らしい人脈を築いており、そのネットワークを辿れば無限に近くなります。

それに、モチベーションが高く、生き生きとした職業人は内面から輝きを放ち、人を惹き寄せる」管理職証券マンの稲葉芳昭さん（仮名/40）も、過去六年間に三度、スカウトの声が掛かった。

「初めての時は『まさか僕が！』と驚きの方が大きかった」外資系証券会社社移籍を打診された三十四歳の時は、二ヶ月で白髪頭になるまで悩んだが、最終的に

は残留を選んだ。

「この上ない条件でしたが、外資特有の超個人主義でドライな気質に馴染めないと判断した。厄介な一面もあるけれど、飲みにケージ

ョン」に代表される、日本的人間関係を築ける会社の方が、僕には無理がないと解した」（稲葉さん）そして、スカウトの声がかかっても大企業から将来性ある若い会社へ移籍する際は「注意が必要」と、大泉誠さん（仮名/35）は苦い経験を振り返る。

「自力で起業し、会社を大きくしようとする人間は、とにかくパワ

ーが普通のサラリーマンとは違います。社長のオーラに押されて、自分の幻影を追った方がいいが、実際には、あまりの激務に耐えられない人も多いのです」

失敗した経歴も
マイナスにはならない

もし、引き拔きの話が来たら、「自分の中の何を過えるかをハッキリさせること」と、主に成長企業向けの人材スカウトを手掛けるヘリス・藤修社長は助言する。そして、たとえあなたに失敗があっても、それがマイナス面だけに作用して伝わるとも限らないと言う。「人事担当者は失敗自体を咎めません。『失敗した原因に気付いているか』『しっかりとした分析に基づく反省があるか』を見る。なぜなら、気付きと反省のある人間は成長し、伸びるからです」（同前）

企業側からは「育成投資対象外年齢に達しているだけに、キャリア層では本人の「自力の成長性」が重要視されると、ヘッドハンター・来住野氏も付加する。

「このスキルを買ってくれ」と主張するだけの人と、『これまでのスキルを活かしてこれがしたい』と、将来的ビジョンを抱ける人とは、その後の成長も育まれる魅力も雲泥の差です。加えて、高ポジショ

ンの人材になるほど、人が付いてくるだけの人柄一人の人間としての魅力が必須になる」

それでは、この先を生き抜くキャリア世代には何が必要か。

先の加藤氏が指南する、
「まず、自身の市場価値を的確に把握して。それには、自分の属する社会以外のネットワークを広げること。同質系の中に固まると、『己を知る』能力に欠けがちです。異業種の人と付き合うほど客観性が養われ、ヒューマンスキルも向上できる。」

また、真面目であるのは良いことだが、一方でしたたかさを養い、物事や人に対して、縦、横、斜め、表、裏、と多面的に見る訓練を積むように」

視点を変えて捉えることの妙は、五十五頁の採用試験の顛末が何より物語っているだろう。

最後に、現時点での自分を最も容易に自己評価できる術を、前出の来住野氏が伝授してくれた。

「魅力的な人と出会った後は、自然と心が弾んで足取りが軽くなるもの。今日、自分と出会った人が『この人と一緒に仕事をしてみたい』と思ってくれたかどうか。自分と別れた後に、足取り軽やかに帰ったのかを考えた時、おのずと自身の評価が図れるでしょう」

ヘッドハンターがターゲットにする人材には、どのような基準があるのか。また、スカウト対象者のことをどんな形で知るのか？

あなたのハンターたちは異口同音に、基準は「輝きのある人間」、そして、そんな人材は「いつの間にか名前があがってくる」という。数多くの国内外企業トップ陣を動かして来た「東京エグゼクティブ・サーチ」代表取締役の加藤春一氏が話す。

「どんな業界で何を手掛けていようと、光る人間はおのずと名が

轟いて来るもの。そうした人は自身もまた素晴らしい人脈を築いており、そのネットワークを辿れば無限に近くなります。

それに、モチベーションが高く、生き生きとした職業人は内面から輝きを放ち、人を惹き寄せる」管理職証券マンの稲葉芳昭さん（仮名/40）も、過去六年間に三度、スカウトの声が掛かった。

「初めての時は『まさか僕が！』と驚きの方が大きかった」外資系証券会社社移籍を打診された三十四歳の時は、二ヶ月で白髪頭になるまで悩んだが、最終的に

は残留を選んだ。

「この上ない条件でしたが、外資特有の超個人主義でドライな気質に馴染めないと判断した。厄介な一面もあるけれど、飲みにケージ

ョン」に代表される、日本的人間関係を築ける会社の方が、僕には無理がないと解した」（稲葉さん）そして、スカウトの声がかかっても大企業から将来性ある若い会社へ移籍する際は「注意が必要」と、大泉誠さん（仮名/35）は苦い経験を振り返る。

「自力で起業し、会社を大きくしようとする人間は、とにかくパワ

ンの人材になるほど、人が付いてくるだけの人柄一人の人間としての魅力が必須になる」

それでは、この先を生き抜くキャリア世代には何が必要か。

先の加藤氏が指南する、
「まず、自身の市場価値を的確に把握して。それには、自分の属する社会以外のネットワークを広げること。同質系の中に固まると、『己を知る』能力に欠けがちです。異業種の人と付き合うほど客観性が養われ、ヒューマンスキルも向上できる。」

また、真面目であるのは良いことだが、一方でしたたかさを養い、物事や人に対して、縦、横、斜め、表、裏、と多面的に見る訓練を積むように」

視点を変えて捉えることの妙は、五十五頁の採用試験の顛末が何より物語っているだろう。

最後に、現時点での自分を最も容易に自己評価できる術を、前出の来住野氏が伝授してくれた。

「魅力的な人と出会った後は、自然と心が弾んで足取りが軽くなるもの。今日、自分と出会った人が『この人と一緒に仕事をしてみたい』と思ってくれたかどうか。自分と別れた後に、足取り軽やかに帰ったのかを考えた時、おのずと自身の評価が図れるでしょう」