

### ・転職して賃金は上がるか。

転職をすると賃金は上がるものなのでしょうか。転職すること自体がキャリアの飛躍につながるのなら、賃金が上がる確率は高いはずですが、図表1-1をご覧ください。これは平成21年の厚生労働省の調査の結果なのですが、年代で大きな差があることがわかります。20代では、賃金が増加する比率が、減少する比率を上回っています。しかし30代では、減少する比率のほうが多くなってしまいます。そして、40代、50代と年代、が高くなるにつれ、減少する比率が高まっていく傾向にあることがわかります。

もともと40代以上の年齢層では、転職を取り巻く環境は厳しく、賃金はあがりにくいということはよく知られていることだと思います。ただ、30代の転職ですら、賃金が下がる比率のほうが多いということは意外だったのではありませんか？ 20代ではさすがに賃金が増える比率のほうが大きいのですが、それでも3割強にすぎない、ということもまた事実です。残りの人たちは、横ばいか減少なのです。

このことから、転職をすること自体がすぐに賃金上のメリットと、イコールではないことがわかります。20代、30代のような若い人の転職でさえ、転職によって賃金が増えるかどうかは、転職後のがんばりにかかってくるのです。

図表1-1 前職と現職の賃金の変動状況

| 区分     | 単位 (%) |       |      |       |
|--------|--------|-------|------|-------|
|        | 増加     | 変わらない | 減少   | 増加-減少 |
| 20-24歳 | 33.7   | 34.3  | 31.3 | 2.4   |
| 25-29歳 | 31.8   | 35.3  | 31.2 | 0.6   |
| 30-34歳 | 29.5   | 36.3  | 33.3 | -3.8  |
| 35-39歳 | 27.7   | 38.0  | 33.7 | -6.0  |
| 40-44歳 | 24.2   | 39.3  | 35.1 | -10.9 |
| 45-49歳 | 25.1   | 40.8  | 33.6 | -8.5  |
| 50-54歳 | 16.8   | 46.2  | 36.1 | -19.3 |
| 55-59歳 | 16.6   | 48.4  | 33.9 | -17.3 |

■資料出所 厚生労働省：平成21年雇用動向調査

### ・1月入社を目指す理由

退職金、企業年金の他にも、有給休暇、早期退職の優遇、株式などのインセンティブシステムなどで、勤続年数の要素が反映している人事制度は多くあります。

また、賞与などでも不利な要素はあります。賞与は、対象となる評価期間（半年、または1年であることが多いですが）にすべて在籍してこそ、満額支払われるものです。また、後払いの賃金と位置づけていない企業も多いので、賞与支給日に在籍していなければ、支給対象にしないという制度になっている場合が多くあります。

そうすると転職した場合、前の会社の賞与の支給額はゼロになり、転職先での次の賞与も満額ではなく期間で案分されてしまった額になる、ということが普通です（なお、賞与のこうした性質が、転職活動の季節要因の原因にもなります。たとえば、12月の賞与は満額受け取ったうえで退職し、翌1月に入社できれば、賞与の減額は少なく、理想的です。そこで、9月、10月から1月入社を目指して転職活動が活発化することになります）。

### ・転職で成果を出せない

転職のデメリットとして、雇用の安定については相対的にリスクが高まること挙げられます。新卒であれば、会社側に、その社員の能力、適性を考慮し、必要な教育をする、異動をするなどの行為を通して、雇用の安定性を高めていく義務があります。しかし、転職の場合、特定の職種、業務など担当する職務に専門性があることを前提にして入社するわけですから、その職務で期待する成果が発揮できなかつたとしても、会

社として別の職種に異動させてまで雇用を保障する義務の程度はかなり低くなります。

#### ・軸をもつ＝「やりたいこと」と「できること」

失敗パターン

に当てはまる人の場合に、共通して「なんとなく」就活をしている特徴が見られるということ。

「なんとなく」就活とは、簡単に言えば、軸がないまま就活していることです。軸とは、言い換えるなら、「やりたいこと」と「できること」です。軸があつて就活をしていた人の場合、たとえ希望どおりの会社には就職できなくても、その軸となんらかの関係がある会社に就職しています。そしてその会社で、**軸に関係あることについて学ぶ、成果を発揮する**ということを意識しています。つまり、すぐに転職活動を行なうより、まずは軸について自分で設定したテーマをやりきろうという考えを持っているのです。

一方、軸がないまま就活した場合、新卒で入社した会社の選択基準は、やりたいことが明確にあるわけではないので、必然的に「なんとなく」になってしまいます。ブランド名かもしれない、勤務地かもしれない、誰かが推薦したからかもしれない、希望の会社と似たような業界かもしれない、理由自体はさまざまです。ただ、確たる理由があるわけではなく、その会社でなくとも特に問題はないのです。

特に軸がないわけですから、転職したい会社の選択肢は無限にあります。そして、いまよりよさそうに見える会社も無限にあります。そのため、理想の会社としての「青い鳥」は必ずどこかにあると思いついてしまふのです。結局、「なんとなく」就活してしまうと、その後に軸ができればいいのですが、**軸ができないままいると「なんとなく」青い鳥を探し続けることにつながってしまう危険性が高くなります。**

#### ・3つが結びつくと、失敗パターンへ

働いていて、いまの会社にまったく不満がない人は、おそらく存在しないでしょう。何らかの会社への不満と、「なんとなく」青い鳥を探したい気持ちと、キャリアの切り札は転職であるという思い込み。この**3つが結びついてしまうと**、転職するか、会社に残るか、真剣に悩まないままに転職へと舵を切ってしまうこととなります。そんなときには、どういったことが起こってしまうのでしょうか。

キャリアコンサルタントによれば、**そうしたケースは珍しいことではない**そうです。そして、そのまま転職に踏み切っていくと**失敗パターンに陥ってしまいます。**

#### ・他責はだめ

あるキャリアコンサルタント

に言わせると、「他責のオーラをまとった人は、会って5分でわかる」そうです。

人事部長が集まる会合でも他責の話題はよく出ます。人事部長たちは、「他責の人が最も問題だが、面接ではすぐわかるので、採用は見送る」と明言しています。

#### ・資格は必要条件であつて、十分条件ではない。

**資格そのものだけでは、自分の市場価値を高めることはできない**、と理解しておくことが望まれます。しかし問題なのは、なにしろ資格を取るのに時間とお金をかけて努力していますから、なんとかこれを活かしたいと思ってしまうことです。それがこだわりにもつながりますし、転職時の考え方に影響を与えてしまいます。資格だけに過度にこだわらず、バランスよく考え、割り切ることも必要でしょう。

#### ・資格を活かすために仕事をする？

軸が不明確であるという失敗パターンとの関連で、軸の絞り込みすぎという現象もあります。つまり、自分にはこれしかないという思い込みにより、極めて狭い分野だけで転職先を探すという現象です。

典型例は、英語や資格です。とにかく英語を使うことだけが仕事の目的で、英語が使えない仕事の環境になると、すぐに転職してしまうケース。あるいは、「2年間この資格のために勉強したのだから、絶対この資格を活かした仕事をしたいんです」というケ

ース。資格を使わないといけないという考えが強迫観念のようになってしまっています。「もともと仕事に活かすために資格を取得したのに、資格を活かすために仕事をするというのは、本末転倒ではないですか」とキャリアコンサルタントは助言するのですが、なかなか気持ちを切り替えることはできないそうです。

#### ・自発的な人がほしい

その証拠として、キャリア採用の際に主に用いられる面接の手法について説明したいと思います。いま、主流となりつつある手法が、**行動面接**というものです。これは、過去行ってきた業務と実務の経験について、本人がどのような行動を取ったか、その理由は何か、その結果の影響をどう認識しているかなどを具体的に詳しく聞く面接です。コンピテンシー面接という名称で呼ばれることもあります。行動面接の長所は、本人の行動を詳しく把握できるので、**将来どのような行動を取るかについても予測**できることです。もちろん業務と実務の経験が詳しくわかるので、専門性の程度も理解できます。

しかし、それらの長所のためだけではなく、行動面接が導入されている目的は、他責的か自発的かを見分けることができる、ということにあるのではないのでしょうか。実際に行なった行動、またその行動を取った理由を詳しく聞いていけば、かなりの確率で、他責的か自発的かを見分けることが可能です。特に自発的な人の場合、自分自身の考えに基づいて、他部署にまで働きかける、目立った動きをしていることが多いのです。

このような行動面接が増加しつつあることは、企業が他責を問題視していることの証明だと思います。外面的な要素が、転職の有利・不利に影響を与えることは事実です。しかし外面的な要素は、自分では変えられないことが多いのです。むしろ転職を成功させたいのなら、外面的な要素より転職の有利・不利に大きな影響力を持つ、内面的な要素に注目すべきではないでしょうか。

#### ・まずは、やりきってみる

成功法則1は、最初の転職をする前に、**どんな業務でもいいからとことんやりきった経験がある**ということです。これは、社会人となってからのキャリアの初期段階での法則です。裏を返せば、最初の業務で、とことんやりきったと自分の中で感じられる前には、転職はしていないということです。やりきったとまで感じられるには、やはりある程度の期間が必要です。決まった数字があるわけではありませんが、通常は少なくとも数年程度はかかるものと思われまます。

先に、入社3年以内に早期離職する人のすべてが、「なんとなく」症候群ではないものの、それに当てはまっていないか、注意すべきではないかと述べました。やりきったという感覚がなければ、これに当てはまっている可能性が高いと考えたほうがいいのではないのでしょうか。

#### ・試行錯誤をしてみて、はじめてやりたいこと、できることがわかってくる

軸、つまり「やりたいこと、できること」とは、何もしていないのに自覚できるものではありません。**業務をこなし、試行錯誤をしてみて、はじめてやりたいこと、できることがわかってくる**ものです。

#### ・仕事を回すのに必要なスキル

ここで大事なことは、漫然と仕事をごちゃごちゃにやっているのではなく、日常の仕事の中からこのスキルを伸ばそうという具体的な意識を同時に持っていることを見逃してはいけません。成功法別に当てはまる人々が具体的に意識しているスキルとは何でしょうか。共通的には、大きくは3点ほどに分類できそうです。

第一は、人と**コミュニケーション**するコツ、付き合うコツです。日常の仕事とは、多くの人々と付き合いながら成果を出すことに他なりません。第二は、**ロジカル**に考えるコツです。自発的に提案をするにせよ、交渉をするにせよ、あらゆる仕事の基礎にはロジカルに考えるコツが含まれています。そして、第三は、自らの軸に基づく**専門性**に関するスキルです。

この3点を見てみると、まさに日常の仕事回すコツそのものではないでしょうか。つまり身に

つけるべきスキルとは、日常の仕事を回すコツに他ならないのです。そのため、スキルを身につける手段としては日常の仕事が最優先されており、**資格取得はあくまで必要に迫られたときにのみ行なわれています。**

ただ興味深いことに成功法別に当てはまる人々は、資格を取得している人が多いのです。つまり、資格取得には順番があるのです。仕事をがんばることでスキルを習得している過程の中で、どうしてもそれだけでは埋めきれない専門的な知識が必要なことに気がつき、勉強したのです。それが資格取得に結びついた。言い換えれば、資格そのものを取りることが目的ではなく、仕事を回すために必要な専門的知識を学ぶために資格を勉強したのです。

#### ・待ちの姿勢では淘汰される

「**転職者が当たり前**」の職場では、どのようなリスクがあるのでしょうか。

一言で言えば、転職者はセルフサービスという考え方に順応しなければいけないということです。一定の数の転職者が採用されているということは、一定の数の退職者も存在するという事です。これは、その会社の平均勤続年数が公表されていれば、そこから読み取ることもできます。

このように一定の雇用の流動性が存在する場合、会社としてはなるべく効率的に社員に接していく必要があります。そのため、**転職者がセルフサービスすることを前提**として、会社の施策を整備するのです。つまり、ITシステムや申請書類、ヘルプデスクなど、転職者がその会社で円滑に業務するためのインフラはきちんと整えておきます。しかし、それについて、手取り足取り、細かく取上げてあげるわけではありません。あくまで転職者が、セルフサービスを前提に**自分で質問する、自分で申請するという行動を取ってはじめて成立する仕組みになっている**のです。

転職慣れしている人であれば、そういうものだと思っていますので、自分からヘルプデスクにどんどん質問して、すぐに一通りの手続きをすませてしまいます。しかしセルフサービスという考え方に慣れていない人の場合、誰かが手続きの仕方を取ってくれるまで待とうという待ちの姿勢を続けてしまい、指定の期日までに手続きが終わらないという事態になってしまうのです。

#### ・即戦力としての評価、待ったなし。ダメなら次の人にやってもらう（失職）。

これもあくまで一般論ですが、**転職者が当たり前の職場の場合**、新卒採用が中心の会社と比べて、**成果と雇用が直結する厳しさはより強いものとなる傾向があります。**新卒採用の場合、その人の将来の可能性を含めて採用するので、会社側には一つの職務でうまくいかなくとも他の職務も担当させ、教育も行なう責任があると思われています。また人事異動で、まったく別の職務を担当させることもあるので、そのような場合は成果をあげるまで、少し時間が必要だと思われています。このような理由で、新卒採用が中心の会社は、成果の出来映えがすぐに雇用直結することではなく、ある程度の時間の余裕を持ち、本人が成果を出せる状態になるかどうかを見守ることになります。

これに対し、転職者、特にキャリア採用の場合、特定の専門性の領域で即戦力であるという前提で採用します。したがって、会社としては**キャリア採用者の成果をすぐに評価し、評価が低ければ、雇用の問題と関連づけて考える可能性が高くなる**わけです。