

仕事で成長し続けたい  
20代のあなたに贈る

# 転職術

エン・ジャパン株式会社

代表取締役会長

越智通勝

# 目次

## 第1章 転職の前に知っておくべきこと ————— 04

- ・ 短期間での転職を繰り返すとどうなるのか？
- ・ なぜ、20代の転職は2回までなのか？
- ・ 「自分の弱さを認める」ことが、次のステージでの活躍につながる

## 第2章 転職失敗する「3つの不満」 ————— 10

- ・ 失敗する不満1：上司や周りとの人間関係がうまくいかない
- ・ 失敗する不満2：給与や休みなどの待遇面に納得がいけない
- ・ 失敗する不満3：やりたいことが見つからない
- ・ 私が転職を勧める「3つの不安」

## 第3章 20代で選ぶべき会社とは？ ————— 21

- ・ 20代は「若手ホワイト企業」を選ぼう
- ・ 20代が身につけるべきは「どこでも通用する力」
- ・ こんな会社なら「どこでも通用する力」が身につく
- ・ 転職サイト・人材紹介サービスを上手く使おう
- ・ 「ライバル企業への転職」は、私はすすめない

## 第4章 あなたが、採用側だったら? \_\_\_\_\_ 37

- ・企業のトップや人事の責任者が採用したい人材とは?
- ・面接での「率直な自己開示」が転職成功への道
- ・志望企業からの評価を上げ、内定を貰いやすくする方法
- ・立つ鳥跡を濁さず。前職への配慮も大切に。

## 第5章 転職後に「必ず」すべきこと \_\_\_\_\_ 47

- ・入社後活躍の秘訣は、まず転職先の会社に馴染むこと
- ・良好な人間関係を築くためにすべきこと
- ・企業のカルチャーに馴染むためにすべきこと
- ・既存社員と見分けがつかないようにしろ
- ・年下の上司について悩むより、中途採用&年上のメリットを生かすべき

## おわりに \_\_\_\_\_ 57

## 第1章

# 転職の前に知っておくべきこと

# 短期間での転職を 繰り返すとどうなるか？

転職を考えている人にいきなり水を差すかもしれないが、私の持論は「転職は慎重に」だ。キャリアの序盤に何度も転職を重ねるのはなるべく避けたほうがいい。長い仕事人生を考えたときに、不利になる部分が多いからである。ひとつの目安として、20代の転職は2回までだと思う。3回目の転職は、一気にハードルが上がる。このことは知っておいたほうがいい。

例えば、人材紹介会社から紹介してもらえる求人が大幅に減ってしまう。一般的に多くの企業は、転職回数が多い人の採用に消極的だからだ。若手の採用と育成には、新卒入社者と同じようにコストがかかる。短い期間（一般的に3年以内）に辞められてしまうと採算がとれない。だから早期離職の懸念がある人材に対しては、自然と慎重な態度になる。

短期間での転職を繰り返している人は、経営者や人事からすると「また転職を繰り返すのではないか…？」と不安になってしまうのだ。安易な転職は自らの市場価値を落としてしまう。大きなリスクをはらんでいると私は思う。

# なぜ、20代の転職は 2回までなのか？

20代で3回目の転職をしようとしている人を、企業はなぜ採用したからなのか。ひとつは先述したように「次もまたすぐ辞めてしまうのではないか？」と思われてしまうからだ。

もうひとつの理由がある。それは、1社での在籍期間が3年に満たないケースが多いことだ。新しい環境で成功体験を積み、自信をつけるためには最低でも3年くらいかかるのが一般的だ。その前に転職してしまう。次の職場でもなかなか活躍できず、定着しないことが多い。企業は経験上、そのことを分かっているから、採用したからしない。

入社した1年目は、おおむね仕事を覚えるので精一杯。上司や先輩、顧客に迷惑をかけてしまうことも多い。2年目は、後から入ってくる人たちを見て、自分の1年目を客観視する。先輩などへの迷惑を実感し、「貢献できるようになる」と決意を新たに作るタイミングだ。3年目。顧客や先輩から少しづつ認められたり、褒められるようになる。小さな成功体験を積めるようになってくる。後輩の面倒を見る機会も出てくる。それなりの自信が持てるようになる時期だ。

4年目以降。ここからやっと周りに貢献できるようになる。失敗のハードル

を何回か乗り越え、成功体験の数も増える。仕事の醍醐味を少しずつ感じていけるようになるだろう。

入社3年以内で辞めてしまうのは勿体ない。少なくとも、自分に自信が持てるまでは辞めない方がいい。自信というのは、何度もくる困難を乗り越えて初めて勝ち取ることができる。ある一定の年数は必要だからだ。

「今回は、十分な自信をつけられないまま転職を決めてしまった」という人も、悲観する必要はない。誰にだってそういう事はある。次の職場で、成功体験が積めるまでやり抜けばいい。自信が付き、さまざまな仕事に対応できるようになってくれば、仕事人生は好転していくはずだ。

最後に補足しておく。20代の貴重な3年間を費やす価値のない企業もある。その見極めは当然しなければならない。第2章で詳述しているので、参考にしてほしい。

## 「自分の弱さを認める」ことが 次のステージでの活躍につながる

活躍できる転職。その第一歩は自分の過去を振り返ることだ。なぜ転職をするのか。その点をよく考えることが大切である。会社に問題があった、

というケースが多いかもしれない。では自分には、全く問題がないのだろうか？  
冷静に分析してみると、今後に活かせる発見があるものだ。

「上司との人間関係のトラブル」を理由に転職を決めたケースを考えてみよう。  
どんなに提案をしても受け入れてもらえない。ストレスが溜まり、「もうあの  
人とは仕事をしたくない」と、勢いで転職を決意したとする。

ただトラブルの原因を振り返ってみると、自分にも改善できる点があると  
気づくことは多い。よくあるのが「提案をする前に上司との人間関係を築く  
べきだった」という気づきだ。

上司だって一人の人間。自分の言葉に耳を傾けず、現状への不満ばかりを  
挙げられれば、腹が立つのは当然である。関係ができる前に言いたいこと  
ばかり伝えられても、聞き入れてくれるはずがない。当たり前のように、  
自身が当事者になると意外と気づきづらく、同じ過ちを繰り返す人も少なく  
ない。

こうした気づきを得られれば、次の会社でその反省を活かすことができる。  
上司との良好な人間関係をつくるために、関係構築を丁寧に行なえばいい。  
そうすれば提案も通りやすくなるはずだ。結果、同じトラブルに見舞われる  
ことを回避できるし、自身の成長にもつながる。

人間は完璧ではない。必ず「弱み」はある。転職をする際には、強みだけ

ではなく、弱みも棚卸しをしよう。できれば、転職先にも伝えておいた方がいい。共有し、入社後も今後の課題として協力してもらうのだ。「そんなことをしたら、不採用になるのではないか？」心配はいらぬ。採用する立場からすると、率直に話してくれた方が、好感を持てる。

自分の事を正直に伝えないと、過大期待されてしまう。会社や上司からの期待が失望に変わる。信頼されなくなり、居づらくなる。こうやって転職は失敗する。失敗を隠すことよりも、反省を活かして「次はどうすれば活躍できるのか」を考えることが大切ではないかと思う。

### 第1章のまとめ

- ◆転職は慎重に。短期間での転職を繰り返すと、企業から敬遠されやすい。基本的には20代の転職は2回までが限度だと考えておいたほうがいい。
- ◆キャリアの早い段階で、自信をつけておくことが大切。成功体験を積むためには、目安として「ひとつの職場で3年以上」かかるのが一般的。
- ◆転職の前に、自分にはどんな問題があったかを分析してみよう。自分の弱さを認めることが、次の職場での活躍につながる。

## 第2章

# 転職失敗する「3つの不満」

この章では、失敗につながりやすい転職理由を3つ取り上げる。もしあなたが、ここで取り上げるような不満を理由に転職を考えているのであれば、一度立ち止まって、考え直してみることをおすすめする。

## 失敗する不満①

### 上司や周りとの人間関係 がうまくいかない

まず1つめの不満。「人間関係」だ。仕事が合わなかった。家庭の事情。退職理由をこのように伝える人が多いが、ほとんどが建前だ。「人間関係の問題」実際は、これが本音であることが多い。上司。同僚。後輩。様々な人間関係の悩みがある。たとえば下記のようなものだ。

- ◆仕事が上手くいかない時に、上司がフォローしてくれない。「私のことが嫌いなのではないか」と落ち込んだ。
- ◆同僚の仕事のサボりを上司に報告し、それがその同僚に伝わり、関係がギクシャクに。
- ◆後輩に仕事のミスを指摘すると、ふてくされたり言い返されて腹が立った。

これらはあくまで一例。数え上げればキリがないほど、人間関係の問題はあると思う。転職をしてリセットしたい。新たな職場で心機一転働きたい。その気持ちはよくわかる。

当たり前だが、人間関係はどこでもある。転職したからといって必ず解決するものではないし、いつ同じようなトラブルが生じるかわからない。まずは今の職場で解決の努力をしてみることをオススメする。2つの方法を伝えるので、転職を決断する前に一度試してみてほしい。それでもダメなら、転職を考えればいい。

1つめ。職場の上司とうまくいかない場合、さらに上の上司に相談するという方法がある。多くの場合は聞く耳を持ってくれるはず。職場の人間関係トラブルは、上司としても出来るだけ避けたいからだ。

ただ逆効果になることもある。直属の上司とその上の上司が繋がっている場合だ。直属の上司との関係性はより悪化することになるだろう。そこまでやってダメなら仕方がない。

もう一つの解決策。本人に、率直に自分の感情をぶつけてみることだ。多少、子どもっぽく思うかもしれないが、自分の喜怒哀楽をそのまま伝えることが大切だ。意外にも、あっけなく関係が修復されることも多い。特に「悲しい」「嬉しい」といった気持ちを伝えることが有効である。

例えば 1on1 のミーティングの場を設定し、次のように伝えてみることだ。

「●●課長。課長の大変さを知っているので、こんなことを言うのは申し訳ないと思うのですが、私の気持ちを伝えます。先日相談した際、『忙しいので後にしてくれ』とぶっきらぼうに言われて、すごく悲しい気持ちになって

しまいました」

実は本人は、あなたが抱いた感情に気づいていないケースも多い。こうした気持ちの伝達が、新たな発見に繋がり、関係修復のための対話に発展することも珍しくない。悲しい気持ちになったことだけでなく、不安に思ったこと、理不尽に感じたこと。こうした人間らしい感情を表に出すことで、相手との距離が近づいたり、誤解がとけたりするものである。

日本人は比較的苦手だ。相手の気持ちや立場や状況を理解してしまい、忖度する。これを「大人」だと勘違いしている。お互いが遠慮して何も言わない。お互いにストレスがたまり、関係がギクシャクしてしまうのである。やってみる価値はある。何もせずに転職を決めてしまう。これは避けたほうがいい。

## 失敗する不満②

### 給与や休みなどの待遇面に 納得がいかない

「月給が低い」「賞与が少ない」「もっと休みが欲しい」「残業がない職場がいい」。こういった不満も、転職したからといって解決されるとは限らない。待遇はいくら良くなっても更に欲が出るものだからだ。もっと給与が欲しい。もっと休みが欲しい。際限がない。転職先が将来、業績悪化に陥り、収入が減ったり、残業が増えたりすることだってありうる。どこの会社においても

不満を持つ可能性はあるのだ。その度に転職をしていたら、キリがない。

給与水準に関しては、業界の平均と比べて低くないのであれば、今いる場所で待遇を上げていく努力をするほうが良いと思う。まずは実績を積んで、実力や自信をつけることを優先した方がいい。第1章で伝えたように、自信を持ってないまま転職をしても後々苦労することになるからだ。目先のわずかな収入アップより、長期的な実力向上のほうが仕事人生全体で見たときにプラスが大きい。

ただし、「自分の実力ではもっと貰ってもいいはずだ」と本当に思うのであれば、評価者である上司に伝えてみよう。

「もっと給料を上げたいのですが、どうすれば良いですか？」

「昇進するために、何が足りていないのでしょうか？」

きっと、一緒になってどうすればいいのかを考えてくれるだろう。日本人は、真面目に努力していればいつか報われると思いがちである。自分が努力していることをもっと積極的にアピールした方がいい。上司も忙しい。全ての人に目をかけられるわけではない。今の会社で成果を上げてても給与や待遇が良くならない。そう確信したのなら、転職を考えればいい。

## 失敗する不満③

### やりたいことが見つからない

他の会社にいけば、「やりたいこと」が見つかるのではないかと、次の会社でも見つけられず、転職を繰り返す。気付いた時には、企業から欲しがられない人材になってしまっていた。このようなケースはよくあることだ。

「やりたいことを見つけなければならない」この固定観念に囚われている人が多い。今、社会で活躍している人のほとんどが「どうしてもこれがやりたい」という仕事をしているわけではない。目の前のことに実直に取り組み、周りから認められる。20代がキャリアを積み重ねていく上で、このことが何より大切だ。

大坂なおみ選手のように子供の頃から世界チャンピオンを夢見てやり続けられる世界的テニスプレーヤーはごく稀だ。私を含めてほとんどの人は「偶然の連続」でキャリアが形成されているのだ。

今の私自身を振り返ってみる。20代には想像もつかなかった。自分が世界で3000名以上の社員を抱える東証一部上場企業の創業者になるとは。まさかである。もともと上場するつもりはなかった。むしろ、してはいけないと思っていた。1990年代後半のITバブルが反面教師だった。お金、お金で浮かれていた時代だった。ライバル会社の上場予定を知って、急いで決意をしたのだ。

潰されないための対抗策だった。目の前に立ちはだかった壁を一つ一つ乗り越えてきた。気が付けば、ここまでこれたのだと思う。

「計画的偶発性理論」を知っているだろうか。キャリア研究の先駆者でスタンフォード大学教授 ジョン・クランボルツ氏が提唱する理論だ。変化の激しいシリコンバレーで発祥した考え方で、今やアメリカの主流である。

20世紀末まで、アメリカで一般的であったキャリア論は以下である。

- ①キャリアは自分で意図的に職歴を積み上げることで形成される。目指すべき最終ゴールを決定し、逆算して計画を立てる。その計画にこだわって実践することが良いキャリアを積むことになる。
- ②最終ゴールは、計画を立てる時点での自分の興味、価値観、適性、能力などから分析すれば明確になる。

「計画的偶発性理論」では以下のように考えられている。

- ①キャリアの8割は予期しない出来事や偶然の出会いによって決定される。その偶然をただ待つだけでなく、自ら創り出せるように積極的に行動する。目の前の出来事に神経を研ぎ澄ませ、偶然を意図的・計画的にステップアップの機会へと変えていく。

- ②最終ゴールからキャリアを逆算することは非現実的。変化の激しいこれからの時代には、想定していたゴール自体がなくなることもある。
- ③携わった仕事や出会った人、読んだ本などによって、自分の興味や関心、価値観は変化していく。ある時点でゴールを決めてしまうと、目の前に訪れる新たなチャンスが見えず、逃してしまうことになる。

「やりたいこと探し」に必死になり、目の前のことを疎かにする。そうすると、大事なチャンスを逃す。20代は特に「今、ここで」を大切にし、目の前の仕事で成果を出すことが大切だ。そのうち、いい偶然と出会い、ステップアップの機会に恵まれる。これらは多くの成功者へのインタビューから導き出された理論である。目の前の仕事が理想的なものでなかったとしても、真剣に向き合い、成果を出していれば、望むチャンスに繋がっていくはずだ。

## 私が転職を勧める「3つの不安」

転職しても悩みを解決できるとは限らない、まずは今の会社で解決の努力をしよう——このように伝えてきた。しかし、もし今の会社が「ぬるま湯」「反社会的」「労働環境があまりに劣悪」といった特性を持っているのではないかと不安に思うのであれば、早急に転職をした方がいい。これは私が転職を勧める「3つの不安」だ。

特に今の会社が「成長できないぬるま湯の環境」だと不安に思うのであれば、早々に転職を考えるべきだと思う。20代でこうした環境を選んでしまうと、後の仕事人生に大きなマイナスの影響を与えるからだ。

私も新卒3年目で転職を経験している。大学卒業後、私は皆が憧れる有名人気アパレルメーカーに入社した。その会社は当時、婦人服のある分野において、売上ナンバーワンを誇り、商品は飛ぶように売れていた。

会社の居心地は快適そのものだった。何しろ仕事は「楽」で、終業後はたっぷり楽しめる。そんな楽しい毎日を過ごしているうち、ある不安が頭をもたげてきた。「このままでは、5年後、10年後、自分はいったいどうなってしまうのだろうか?」と。

その会社は、いわゆる「ぬるま湯」体質の会社だった。社会人のプロとして成長していける気は全くしなかった。入社2年が経ち、私が出した結論は、その会社を辞めることだった。そのアパレルメーカーは、私が辞めた2年後、No.2のライバル会社に追い越された業績は大きく落ち込み、残念ながら、多くの仲間はリストラされたようだ。

私が退職してから8年後、その会社に残っていた5名の同期と顔を合わせることがあった。一緒に入社した同期100名は、この人数になっていた。人材ビジネスで独立していた私は、つい人材価値を押し測ってしまう。

「もし就職先の相談をされたとしたら、昔の仲間として何とかしてやれるだろうか?」残念ながら、企業に紹介できる自信は持てなかった。エネルギーや向上心が既に失われていたからだ。

「ぬるま湯」につかる年数が1年また1年と伸びるごとに、エネルギーはどんどん減っていく。あっという間に、手遅れの年齢になってしまう。若いうちは想像しにくいことかもしれないが、それが現実なのだ。

他にも、早期に辞めた方がよい場合がある。これから述べる2つの不安がある時だ。

まず、反社会的な傾向がみられる時。扱う商品が顧客の役に立っていない、むしろ、迷惑をかけている。顧客への対応が不誠実でそれが当たり前の風土になっている。改善する意思もない。長くいると自分の人間性まで悪くなってしまう。まずは改善の提案を社内で見よう。難しいようであれば、早めに抜け出したほうがいい。

もう一つは、労働環境があまりに劣悪な場合だ。適度な残業は成長のためにも好ましいことだと思う。スタートアップ企業などでは、事業を軌道に乗せるために深夜残業が必要になる場面も少なくないだろう。ただ、恒常的に22時以降の深夜残業が頻繁にあり、会社が定めた休日も取れない…といった状態は問題である。パワハラ・セクハラなどが横行する企業も、腰を据えて仕事に打ち込むことが難しい。おかしいと思えば、会社に疑問を投げかけてみよう。納得できる説明や改善がなければ、信頼できる人に相談して、退職を考えてもいいと思う。

## 第2章のまとめ

- ◆失敗する不満1：上司や周りとの人間関係がうまくいかない  
人間関係の問題はどの職場でも起こる。まずは今の職場で解決の努力をしてみよう。それでもダメなら転職すればよい。
  
- ◆失敗する不満2：給与や休みなどの待遇面に納得がいけない  
待遇はいくら良くなっても更に欲が出るものだ。今より待遇が良い会社に移ったとしても、業績低迷で悪化することもある。まずは今いる会社で実績を積んで待遇を良くすることを考えよう。今の会社で成果を上げてても給与や待遇が良くならないと確信したなら、転職を考えればいい。
  
- ◆失敗する不満3：やりたいことが見つからない  
「やりたいこと」は無理やり持つ必要はない。目の前の仕事で成果を出す。このことが、思わぬ「やりたいこと」との出会いや良いキャリアに繋がっていく。「計画的偶発性理論」を大事にしよう。
  
- ◆早期に辞めた方がいい場合  
ぬるま湯企業や、反社会的企業・労働環境があまりに劣悪な企業は早めに抜け出そう。そのまま居てもどんどん自分の市場価値は落ちていく。早急に転職した方がよい。

## 第3章

# 20代で選ぶべき会社とは？

## 20代は「若手ホワイト企業」を選ぶ

ここからは実際の転職活動に踏み込んでいく。まず大切なのが「どんな企業を選ぶべきか」という点だ。結論から言うと、20代に勧めたいのは「若手ホワイト企業」あるいは「ホワイト企業」である。まずは図1のマトリクスをご覧ください。左上、あるいは右上のゾーンに位置する企業こそ、あなたを成長させる可能性の高い、おすすめの企業群である。

図1 20代が選ぶべき企業を示したマトリクス



初めに断っておく。世間一般の「ホワイト企業」と、私が考える真の「ホワイト企業」の定義は異なる。私にとっては、そこで働くことで皆さんが成長でき、結果、自分の価値を高めてくれる会社のことを指す。

一般的には「働きやすさ」の軸で「ホワイト／ブラック」を判断するが、本当に重要なのは「働きがい」である。働きがいを感じやすい、仕事人生を充実させやすい企業。それが、本当の「ホワイト企業」だと思う。縦軸に「働きがい」、横軸に「働きやすさ」をとったマトリクスで整理しているのはそのためだ。

達成感や成長実感を強く感じられるか。若いうちから裁量と責任が伴う仕事を任せてもらえるか。このような職場ほど、仕事へのモチベーションが上がりやすく、思いきり仕事に打ち込める。結果として成長しやすい。

若いうちは特に「働きやすさ」より「働きがい」を重視したほうがよいと思う。キャリア初期に鍛えられることが、その後の仕事人生を良いものにするからだ。働きやすいとは言えないが、働きがいのある企業を「若手ホワイト企業」（マトリクスの左上）と呼んでいるのはそのためだ。

成長著しいベンチャー企業などはこの象限に位置することが多い。業務量が多い代わりに鍛えられ、成長実感を得やすい。働きがいと働きやすさを兼ね備えた誰もが入りたい「ホワイト企業」（マトリクスの右上）より比較の入社ハードルが低いのもポイントだ。多少、大変な思いをしたとしても「若手

ホワイト企業」で力をつけておけば、将来の可能性は広がる。積極的におすすめしたい企業群である。

働きやすい代わりに働きがい弱い企業群（マトリクスの右下）は、少々過激だが「若手ブラック企業」と名付けている。若手にとってブラック、つまり可能性を潰す企業という意味だ。人間はラクをしたい生き物。どうしてもこのような「働きやすい」企業に惹かれる人が多いため、多少ショッキングな表現を用いたほうが効果的だと考え、この呼称にしている。

一般的に言われる「ホワイト企業」は、私の定義では「若手ブラック企業」に該当するケースが多い。仕事はラクだが、働きがいを感じづらく、力が身につきづらい。若手は定型業務などを任されることが多く、頭を使う高難度の仕事に挑む機会が得づらい環境である。年功序列制度が色濃く残っている企業などに多い。

働きやすさは整っているため、目先の損得としては良いかもしれない。ただ何かのきっかけで経営が不安定化し、退職を余儀なくされたとき、他の環境では通用しない。変化に対して脆弱になってしまうため、長期的な視点に立つとオススメできない企業だ。変化の激しいこれからの時代ではなおさらである。企業選びの際にぜひ注意していただきたい。

# 20代が身につけるべきは 「どこでも通用する力」

20代は「働きやすさ」よりも「働きがい」を優先し、「若手ホワイト企業」を選ぶべきだとお伝えしてきた。いまや70歳まで働く時代。これからの長い仕事人生で活躍を続けるためには、「どこでも通用する力」を早期に身につけるべきだ。これからの時代は、キャリアの初期に力をつけられるかどうか死活問題になる。

テクノロジーの発展により、市場環境の変化は過去にない水準で激しくなっている。企業が強みとしてきたものが、テクノロジーの力であつという間に陳腐化する。旧来のビジネスモデルが機能しなくなる。こうした変化が日々生じることで、企業の寿命はどんどん短くなっているのが実情である。

このような時代を生き抜くために、20代のあなたがやるべきこと。それは、転職や副業・複業、起業、フリーランス化など、どんな道を選ぶことになっても問題ない「どこでも通用する力」を身につけること。それが実現できる企業を選ぶことが非常に大切だ。「若手ホワイト企業」を勧める理由もその点にある。

※エン・ジャパンでは、この「どこでも通用する力」を「Career Select Ability（キャリア自己選択力）=CSA」と呼び、「7つの考え方 ×20の能力 ×4つの環境」の要素で整理している。どんな力を身につけるべきか具体的に知りたい方は、下記URLに詳細がまとまっているのでぜひ参考にしてほしい。

<https://corp.en-japan.com/success/24155.html>

# こんな会社なら 「どこでも通用する力」が身につく

「どこでも通用する力」が身につく会社とはどのようなものだろうか。私は、以下4つの観点で見極めることが有効だと考えている。「働きがい」の有無を外から見極めるのは難しいが、この4つの観点なら、社外からでも比較的判断がしやすいはずだ。

■社内外の競争が激しく、成長基調で活気がある

■20代から、チャレンジングで困難な非定型業務を求められる

■性別、国籍、学歴、在籍年数に関係なく、正当に評価される実力主義

■本業の商品・サービスで、自社独自の「主観正義性」を実感できる

社内外から適度なプレッシャーがあり、今の自分の実力よりも難易度の高い仕事を任せられ、成果が正当に評価される。自分の家族や親友にも薦められる商品・サービスを扱うことができ、その社会性の高さに誇りが持てる。このような環境のことを示している。過去に行なってきた調査・研究と私のこれまでの経営経験から導き出した、人が成長する職場の法則である。

■社内外の競争が激しく成長基調で活気がある

その企業が属している市場の競争が盛んであること。社員同士も競争し

合い、刺激と緊張感のある環境であること。社内外の激しい競争は、必然的に社員一人ひとりへの要望度を高め、知恵を絞らせる。高い壁に挑み、工夫を重ねることで、成長スピードが加速していく。

会社の業績が成長基調で、活気がある。これも重要なポイントである。挑みがいのある仕事やポストが多く生まれるからだ。ただし急激に景気が落ち込むような時は、どの会社も減収減益になって当然。アップダウンがあっても、5~10年スパンで見た時に右肩上がりであれば問題ない。

### ■20代からチャレンジングで困難な非定型業務を求められる

誰でも比較的簡単にクリアできる仕事では、成長は望めない。20代など若いうちから、実力以上の仕事に挑む機会が与えられる。脳に汗をかくような、創造性が必要な仕事を任される。これが重要だ。企業規模が大きいと「重要な仕事を任されるのは早くて30代後半」という職場も多いが、力をつけるのには適していない。

部下に対する要望度が高い「うるさい上司」が多いことも重要なポイントだ。管理職が、部下に気に入られるために要望度を下げている環境は望ましくない。身の丈以上の仕事にも挑戦させてくれる環境があれば、成長のスピードは上がる。

■性別・国籍・学歴・経過年数に関係なく、正當に評価される実力主義  
差別なく、正當に実力で評価される会社であること。どんなに意欲があっても、

仕事の成果以外の理由によって不当な評価を受ける環境では、モチベーションを維持したり、新しい仕事に挑むチャンスを得ることは難しい。

たとえば仕事ぶりに関係なく、上位校出身ならほぼ確実に課長まで昇進できる学歴主義。年齢や在籍年数で役職や給与が決まったり、30歳前後まで評価にほぼ差がつかない年功序列。性別や国籍によって評価の偏りが顕著である会社は避けたほうが良いだろう。

### ■本業の商品・サービスで自社独自の「主観正義性」を実感できる

社会的にはまだ問題視されていない事柄を、主観的に課題と捉え、自社なりの正義を主張する。この考え方をエン・ジャパンでは「主観正義性」と呼んでいる。「主観正義性」を持つ企業で働くと「世の中のためになる仕事ができている」と実感しやすくなる。

もし、自分が所属する会社の商品・サービスに「意義」「正義」を感じられなかったらどうだろう？懸命に働いている自分に矛盾を感じるのではないだろうか。自分の中でつじつまが合わなければ、成長につながるはずがない。人事や社員の方の話を注意深く聞いて欲しい。売上・利益目標の話やマーケットシェアの話ばかりだったら危険だ。

「親友・家族が仮に顧客対象であれば、自社の商品・サービスを自信を持って勧められる」。社員がこう考えているかがポイントだ。応募先の人事からだけでなく、現場の社員の方からも同様の話が出てくるかどうか。確かめてみてほしい。

大切なことは、「本業」で主観正義性を感じられることだ。フィランソロピー（慈善活動）やメセナ（文化・芸術支援活動）といった、本業と別の形で社会貢献活動。それはまた違う話。「発展途上国に井戸を掘っています」「地域の清掃活動をしています」「植林しています」というのも素晴らしいことだが、日々の仕事とは直接関係ないケースが多い。「日々の仕事につながる本業で」社会的な意義、主観正義性を実感できる。これがポイントだ。

たとえばエン・ジャパンの採用支援ビジネスでは「入社後活躍」へのこだわりが「主観正義性」に該当する。

「入社さえすればよい」それが業界のスタンダードだった。入社後の定着・活躍まで関与しようとするれば、手間がかかり、むしろ利益が減る。しかし本質的には、求人企業にとっても求職者にとっても「入社後」こそが重要。入社した人が企業業績に貢献し評価され、充実した人生を送る。その実現のために、目先の利益を削ってでも手を尽くすのが、当社独自の「主観正義性」だ。

以上、4つの観点で企業をチェックしてみることをオススメする。楽な環境ではないかもしれないが、多くの条件を満たす企業ほど「どこでも通用する力」が身につく可能性は高まるはずだ。

「先憂後楽」という言葉がある。「先に苦勞・苦難を体験した者は、後に安楽になれる」という意味だ。キャリアも同じ。若い内に「どこでも通用

する力」を身に付ける努力をすれば、後々の選択肢が広がっていく。迷ったら大変な道を選ぶというのは、意外とバカにならない方法論である。

## 転職サイト・人材紹介サービスを上手く使おう

転職先を探す際は、転職サイトや人材紹介サービスを活用する人が多いと思う。無料で多くの求人と比較検討することができるし、人材紹介ならキャリアコンサルタントからのアドバイス等も受けられる。活用するメリットは大きい。ただ「上手く使う」ということが大切だ。利用時の注意点をお伝えしたい。

転職サイトにしろ人材紹介にしろ、求職者は基本的に無料で利用できる。それは、求人企業が費用を負担しているからだ。このビジネス構造を理解しておいた方がいい。サービスの運営側にとっては、あくまで求人企業が直接のクライアント。企業側に都合の良い形でサービス運営を行なう可能性があるのだ。ここは注意した方がいい。

### ■転職サイトで注意すべき点

まず転職サイトについて。多くの求人広告を比較できる点は魅力だ。しかし、「メリットは打ち出すが、デメリットは隠しがちになる」ということを忘れて

はいけない。「応募数を集める」ことが目的化している企業はまだ少なくない。応募が減ることを嫌がり、不都合な情報を開示しないケースはある。

正しい情報を開示することで入社後のギャップをなくす。納得した状態で入社してもらう」このほうが、早期離職の予防にも繋がる。ただ企業側は嫌がる。転職サイト側からすると目先の利益に繋がりがづらい。「正直な情報開示」を徹底するサイトが主流とは言えないのはそのためだ。これが業界の実態である。

後悔しない転職のためには、職場の良い面だけでなく、マイナス面もきちんと知っておいたほうが良い。「仕事の面白さや、やりがい」だけでなく「仕事の厳しさや辛さ」についても、情報を集めることが大切である。宣伝のようになってしまっただけだが、当社の運営する「エン転職」はその点でお勧めできる。

「この仕事の厳しさは?どんな人が活躍しにくいのか?」掲載されている求人広告のすべてに、「厳しさ」や「向いていない人」を記載している。情報の信頼性を高めるため、当社の社員が取材に基づいて第三者目線で記載していることもポイントだ。加えて、大半の求人にはセットで「企業に関するクチコミ」も掲載している。現社員や元社員からの生の声だ。企業にとって都合の悪い情報もきちんと知ることができる。納得できる転職先探しに役立つと思う。

## ■人材紹介会社とのつきあい方

人材紹介サービスについて知っておくべきなのは、そのビジネスの特徴である。人材紹介は「成功報酬型」。介した人材の入社が決まると求人企業から成果報酬を受け取ることができる。ちなみに決定年収額の約3割が業界標準だ。

入社が決まらなければ収益にならない。決定年収が高い方が利益は多くなる。本人の希望や適性と合わなくても、とりあえず入社させる。少しでも年収の高い会社に転職させる。このような考えになりがちである。

年収が増えるのは求職者にとっても喜ばしいことだが、実は問題が潜んでいる。「即戦力」と過大期待されてしまうことだ。実力以上の年収で転職を決めてしまい、入社後にうまくいかなくなるケースは多い。短期間での結果を求められる。それに応えられないと、会社から「期待はずれ」のレッテルをはられる。本人もいたたまれなくなり、退職に至る。実力以上の給与は、結果として、市場価値を下げることになりやすいのだ。人材紹介会社の都合に振り回されてはいけない。上手につき合うことを意識しよう。

本当に求職者のことを想って向き合ってくれる人材紹介会社も多く存在する。例えば以下の4つに当てはまるような会社は信頼できると思う。

#### ①求職者を深く理解しようとする

業界、職種、年収、勤務地などの希望条件や職務経験などのヒアリングで終わるのは表面的だ。キャリアビジョンや性格、仕事価値観、考え方、能力、経験、スキル、プライベートの事情などについても傾聴。求職者を深く理解しようとする。こうした人材紹介会社は信頼に値する。強み・弱みをうまく整理し、本人が考えてもいなかった可能性を見出して提案してくれることも多い。

#### ②求職者にとって耳の痛いことも、率直に伝える

強みだけでなく、本人の問題点・転職成功におけるネックを率直に伝えてくれる。その上で、どのように改善するかまで一緒に考えてくれる。ここまで親身になって考えてくれる人は貴重である。

#### ③紹介先企業の良い点だけでなく、マイナス点も伝える

「現実の仕事の厳しさ」や「会社の問題点」、「向き・不向き」などを丁寧に説明してくれるかどうか。「とにかく入社させればいい」というスタンスの会社は、良い面しか伝えない。企業の悪い面は出来る限り隠す。

#### ④入社後3ヶ月たった後もフォローする

入社から3ヶ月たった後もフォローしてくれるかどうか。ここも重要なポイントだ。通常、人材紹介会社がフォローするのは入社後

の3ヶ月間。その間に辞められると成功報酬フィーの50%程度を求人企業に返金するのが一般的だからだ。本来は、新しい環境に馴染むのには半年～1年くらいはかかると思うほうが自然である。その間も定期的に連絡をくれ、必要に応じてサポートをしてくれる事業者は信頼できる。目先の利益しか考えていない企業には絶対にできないことである。

人材紹介会社を見分けるポイントとして、参考にしてほしい。手前味噌で恐縮だが、当社の「エンエージェント」も自信を持ってお勧めできる。入社後1年間のフォローをお約束している。

## 「ライバル企業への転職」は、 私はすすめない

ここまで企業選び・企業探しのポイントについてお伝えしてきた。第3章を終える前に、ひとつだけ伝えておきたいことがある。「前職に迷惑をかける転職先」を選ぶ。これは基本、おすすめしない。

前職と競合する同業他社はできるだけ避けたほうが良い。もちろん外資系

金融や IT エンジニア、弁護士や会計士など業界内での転職が当たり前、という業界・職種もある。ライバルへの転職をすべて否定するつもりはないが、長い仕事人生を考えたときにリスクが大きいことは伝えておかなければと思っている。

ライバル企業への転職は、短期的には喜ばれる。競争相手(あなたの前職)の内部情報が手に入る。うまくすれば顧客を連れてきてもらえる可能性もあるからだ。同業・同職種なら即戦力としての活躍も期待できる。いい待遇を提示する企業も多いだろう。

ただ、「この人はいずれ当社も辞めて、また同業に行くのではないか? 当社も裏切られるのではないか?」という疑念を持たれる。重要ポストへの登用を敬遠されるケースもある。それだけ「信頼・信用」というのは大事な要素なのだ。

人間関係を築いてきた、これまでの職場に顔を出せなくなるのも大きな痛手である。20代の方々には、やはり「どこでも通用する力」を身につけ、同業に限らない幅広い選択肢を持てるようになってほしい。

### 第3章のまとめ

20代で選ぶべきは「若手ホワイト企業」。働きやすさよりも働きがい  
を優先して選んだほうがよい。若いうちに力を付けておいた方が、  
長期的に見てプラスになる。

◆20代は「どこでも通用する力」を身につけることが大切。変化の  
激しい時代の中、定年まで一社に頼り切るキャリアは現実的ではない。

◆転職先を選ぶ際は「どこでも通用する力」が身につく環境のある  
企業を見極めよう。以下の4つの観点でチェックすると判断しやすい。

- ・社内外の競争が激しく、成長基調で活気がある
- ・20代から、チャレンジングで困難な非定型業務を求められる
- ・性別、国籍、学歴、在籍年数に関係なく、正当に評価される実力主義
- ・本業の商品・サービスで、自社独自の「主観正義性」を実感できる

◆転職サイトや人材紹介サービスは、ビジネスモデルを理解したうえ  
で上手く活用しよう。信頼できる事業者を選ぶことが重要である。

◆前職に迷惑をかけることが明らかな「ライバル企業への転職」は  
避けよう。短期的にはいい思いをしても、長期的にはデメリット  
が大きい。

## 第4章

# あなたが、採用側だったら？

# 企業のトップや採用の責任者が、 採用したい人材とは？

入りたいと思える企業を見つけたら、気になるのが「どうすれば入社できるか」という点だと思う。ここで転職の極意を伝えたい。それは「経営者や採用責任者が採用したいと思える自分になること」だ。

簡単で当たり前のようにだが、意外と気付かない。まずは自分に問いかけてみよう。あなたが仮に経営者や採用の責任者ならば、あなたを採用したいと思うか？この観点で自分を見つめ直すことが大切だと思う。

例えば、こういうケースにあなたはどうするか？

転職して1年が経ちました。ある時、転職活動時に落とされた第一志望の会社から連絡がありました。

「1年前に当社の選考を受けていただき、誠にありがとうございました。その後状況が変わり、●●さんの力が必要になりました。今更ながらとは思われるでしょうが、再検討して頂けないでしょうか？」

という、丁寧な誘いでした。あなたは暫く考え、誘われた会社が、今でも第一志望だと認識できました。さて、どうしますか？

実際に、私は転職入社者の研修でこの質問をしている。多くは「正直に言いますと、また転職すると思います」と答える。そこで、私は更に質問する。

「今、あなたが仮に採用の責任者なら、そう判断する人を採用したいと思いますか？」

少し考えた後、うつむき加減で「…しません」と答える。中途入社であっても20代で即戦力として活躍できる人はごくわずか。最初のうちは役に立たない。会社側の持ち出しだ。にも関わらず、第一志望だった会社から声をかけられた途端に転職してしまう。やりたい仕事につきたいという個人の選択の自由を否定することはできないが、そういう自分勝手な人を採用したいかと言われれば間違いなく「No」だと思う。自分が経営者や採用責任者の立場に立って考えればそれは明らかだろう。

「企業が欲しい人材」とは、相手の立場に立って考えられる「誠実な人」。会社のため、仲間のために「貢献したい」という気持ちをもっている人間なのだ。自分のキャリアや損得だけを考えている人は誰でも採用したくないはずだ。「自分さえ良ければいい」から「受けた恩は返す」「もらった以上の成果で返す」に発想を変える。ビジネスのプロとしての大切な姿勢だ。

## 面接での「率直な自己開示」が 転職成功への道

「自分さえ良ければいい」から「受けた恩は返す」「もらった以上の成果で

返す」という思考に切り替える。これができたら、次は面接でどう自分をアピールするかだ。ここで勧めたいのが「率直な自己開示」である。

転職の理由は必ずしもポジティブとは限らない。業績を上げられなかった。人間関係でトラブルがあった。仕事がきつくて体調不良になった。こういった理由で転職を考える人も当然いる。

このような場合、面接ではどうすべきか？都合の悪いことは隠すべきか？面接する立場から言うと、率直に伝えてもらった方がいい。ただし、どう改善するのかがセットだ。そうでなければ、単なる不満を言う人となり、悪印象を持つだけになる。若い社会人と面接する際に、採用する側が危惧すること。それは「この人は1年で辞めている。うちに入ってもまたすぐ辞めてしまうのではないだろうか？」という点である。

なぜ辞めたのか、ありのままを伝えた方がいい。退職するからには何かしら不満があるはずだ。それは面接官も分かっている。大切なのは過去の自分を反省しているか、どう改善するかである。採用する側はそこを見ている。

「前職を辞めた理由は、上司との人間関係です。いつも嫌味を言われてばかりで辟易してしまいました。新しい環境でスタートしたいと考え、思い切って退職をしました。ただ、振り返ると、私にも非があったと思います。なぜ上司は私にそんなことを言うのか。誰かに相談することや話し合うことをしませんでした。その上司よりも上の役職の方に相談してみる。上司に思い

切って『いつも嫌味なことを言われて悲しい』と訴えてみる。やれることはあったと思います。そうすれば、上司の考えも分かり、打ち解けることができたかもしれません。

逃げ出してはいけなかったなどと反省しています。今後は同様の悩みがあっても、逃げずに解決のために尽力します」

このように伝えれば、面接慣れした人事担当者は意外と好感を持つものだ。「信用できる人」と評価されるだろう。

もし、あなたが採用責任者だとしたら。過去を率直に語ってくれない人物を採用したいと思うだろうか。勇気のいる行為かもしれない。弱みは入社したらどうせバレる。現状の自分の弱点を知ってもらうことも、立派な戦略だ。不安視されることを先に伝える『先回り作戦』である。経営者に近い人ほど、理解してくれる。

自分の過去や転職理由を率直に伝えることには、もう一つ効用がある。もし「その企業に転職しても希望が叶わない可能性が高い」場合、相手から断ってくれることだ。

転職活動の際に大切なのは、入社後の「こんなはずじゃなかった」を防ぐことである。不満や不安を解消したり、希望を叶えるために転職をしたはず

なのに、入ってみたら実は前職と大きく変わらない環境だった。そんな失敗のリスクはできるだけ減らすべきだろう。

「なぜ転職を考えたのか」「この転職で何を実現したいのか」を率直に伝える。企業側も「その希望を叶えられるかどうか」が判断しやすくなる。双方の利害が一致しないのは企業にとってもマイナス。向こうから断ってくれる可能性が高い。あなたの希望が叶う企業を効率的に見極めるためにも、ぜひ実践してみてください。

## 志望企業からの評価を上げ、 内定を貰いやすくする方法

志望する会社に良い評価をしてもらうためにはどうすればよいのか。求職者にとっては最も大事なことだろう。その方法を伝えたい。

結論から言おう。その方法とは「志望企業をより良くするための提案を行なうこと」だ。志望企業の商品・サービスがもっと顧客の役に立つにはどうすればよいのか、売上を向上させるにはどうすればよいのか。自分はその企業で、どう役立てるのか。自分なりにまとめて、面接官にプレゼンするのである。企業が採用したいのは、自分のことしか考えていない人ではなく、企業に貢献してくれる人だ。このプレゼンでどれだけ相手のことを考えているのかが伝わる。

案を考えるための具体的な方法を伝えよう。まず、志望企業のことを徹底的に調べることだ。求人広告の内容、人材紹介コンサルタントからの情報、会社 HP、ネット検索、会社の評判が書いてあるクチコミサイト、業界誌・業界本、あるいは身の回りの人たち（友人や先輩、親など）の声など、ありとあらゆる情報を集める努力をする。もし、その企業の製品が身近にあるのなら、見たり触ったりして試すこともできる。会社研究に多くのエネルギーを使って使いすぎることはない。企業のことを、徹底的に調べあげるので。

次に、プレゼンテーションの内容を決めよう。その企業の経営課題は何なのか。解決のために、どんな手を打てばいいのか。経営者になったつもりで考え抜くのだ。

例えば、フリマアプリを運営する企業に転職したい、と考えた場合はどうだろうか。まずは、自分がユーザーとなって使ってみることが大事だ。もっと使いやすくするには？もっと楽しくするには？安心感をユーザーに与えるには？自分なりのアイデアをまとめるのだ。

次に、そのアプリを使っている友人や知人にも使い勝手や要望などを聞いてみる。自分の主観だけでなく、様々な角度からの情報収集が重要だ。同時に、志望企業と競合するアプリのユーザーにもなり、同じ調査を実施する。競合と比較して、どう思ったのか。この情報は提案の根拠となる。より役に立つ提案をすることになる。

そんな難しいことは……と不安に思う人もいるかもしれないが、是非、挑戦してもらいたい。君の想いを形にして本命の企業にぶつけてみよう。内容自体が稚拙と思われても、それは問題ではない。その姿勢が企業の心を動かす。

## 立つ鳥跡を濁さず。 前職への配慮も大切に。

本章の終わりに伝えておきたいことがある。「業務の引き継ぎ」も現職を辞める際のきわめて重要なポイントだ。立つ鳥跡を濁さず。これまで一緒に働いてきた人たちが困らないよう、しっかりと引き継ぎを行なうことをお勧めしたい。

良好な関係を築いていても、辞め方が悪いとその後、前職に顔を出せなくなるものだ。企業によっては「引き継ぎをきちんとせずに転職する人」をあまり信用しない。採用を躊躇してしまうこともある。長期的に見て、遺恨を残さずに退職するほうがプラスになることは多い。

たとえばこんな場面で、あなたはどうするだろうか。内定を獲得し、転職決定先からは「すぐに来て欲しい」と言われた。ただ在職中の企業からは「すぐに辞められると困る。準備が整うまで、できれば半年待つてほしい」と言われたとする。

退職規定では1ヶ月前に伝えれば OK。だが、1ヶ月では抜けた穴を埋めるのは難しいのも理解できる。転職決定先に相談すると「すぐに来てくれないと困るよ」と難色を示されてしまった。ではどうするか。

私が勧めるのは、妥協点を見つけられるよう、転職先および在職中の企業と交渉することだ。現職の言い分が理不尽なものであったり、ハラスメントなどの問題がある場合は別として、引き継ぎは可能な限り丁寧に行なってから退職するのが望ましい。

正当な理由を説明しても入社が遅くなることを嫌がる転職先企業は気をつけた方がいい。事業上の都合もあると思うが、あまりに自分勝手な考え方の企業であれば、入社後も振り回されてしまう可能性は高い。

現職には「6ヶ月は無理ですが、3ヶ月にしていただけませんか。引き継ぎもキチンとしますし、その期間で後任の採用をして頂ければ、ありがたいです。退職後も何か問題が起これば、いつでも連絡してください」と伝える。

転職先企業には「1ヶ月後の入社は無理ですが、3ヶ月間で了承してもらったので、ご理解をいただけませんか」と伝える。

双方とこのような会話ができれば上出来だ。できるだけ負担を強いることなく辞めることで、前職への顔出しもしやすくなる。将来、振り返ったときに過去のことを堂々と語れるように振る舞っておくのは大事なことだと思う。

## 第4章のまとめ

- ◆内定を獲得するために大事なポイントは「採用の責任者やトップが採用したいと思える自分になること」。
- ◆自分の過去の不満を率直に伝えても構わない。ただし、自分の問題点や改善点も伝えよう。正直で謙虚な態度が面接官に好感を与える。
- ◆会社研究を重ね、「志望企業をより良くするための提案」をしよう。それが志望する会社から内定を貰う秘訣。意外とやっている人は少ない。
- ◆退職時の「業務の引き継ぎ」も大切に。辞め方が悪いと前職に顔出しができないし、信用を失うこともある。転職先・現職とよく相談しよう。

## 第5章

# 転職後に「必ず」すべきこと

# 入社後活躍の秘訣は、 まず転職先の会社に馴染むこと

本書で強調しておきたいのが「入社後」の大切さだ。転職先が決まり、入社したら終わりではない。ここから勝負だといえる。転職して良かったと思えるよう、入社後に活躍するための秘訣をお伝えしたい。それは「まずは会社に馴染むことを優先する」ことだ。

入社したばかりの頃は「早く結果を出したい」と思うあまり空回りしてしまう人が多い。私は成果よりも先に、その会社に「馴染む」ことが大切だと考えている。まずは人間関係を構築するところからスタートした方がいい。周りの人たちにあなたのキャラクターを認めてもらう。そうしないと仕事上で協力してもらうのはなかなか難しい。

既存社員にこびへつらい、合わせろというのではない。「郷に入っては郷に従え」というように、転職先のカルチャーを尊重し、既存社員に敬意を忘れない、ということである。新しい会社に何か違和感を抱いたとしても、そのことを「良い、悪い」で判断せず、まずは受け止めることが大切だ。わたしは、29歳の時に途中で入社した大手教育コンサルティング企業で、大切なことを学んだ。それは次のような教えだ。

ある組織に入るときは、どんなにベテランでも、まず「How to live（いか

にして生きていくか)」を意識しなければならない。その次のテーマが、「How to learn (いかにして学ぶか)」。そして、「How to work (いかにして仕事をするか)」。最後に「How to influence (いかにして影響を与えるか)」が来る。

まずは、いかに生きていくか。成果を出すには、その組織に順応することが前提となるのだ。転職直後にやってはいけないこと。それは、新しい会社の人間関係から目を背け、心のよりどころを会社以外のところに求めてしまうことだ。転職したらまずその会社に順応することに注力すること。パフォーマンスを発揮するのは、その後でいい。

## 良好な人間関係を築くために すべきこと

どうすれば新しい職場で良好な人間関係を築くことができるだろうか。キーワードは「ほめる」と「自分から」の2つだ。どういうことか、具体的に説明しよう。

まずは「ほめる」について。もちろん、おべっかを使うということではない。前職と比べて、今の職場の良いと思ったところを積極的に口にすることである。ほめられて嫌な気持ちになる人はいない。職場の人たちとの距離は近づいていくだろう。

当たり前だが、「前職では〇〇だったのに」というのは絶対に言うてはいけない。特に新卒入社者が多い職場では嫌われることになる。新卒はその会社しか知らないで、けなされたら腹が立つ。改善点が見つかったら、伝え方に気をつけながら上司にこっそりと話すようにしよう。

「自分から」について。これは待っているのではなく、「自分から行動を起こす」ということだ。「〇〇さん、おはようございます!」「△△さん、ここ教えていただけませんか?」と明るく謙虚に話しかければ、嫌な顔をする人はいないだろう。相手の名前を呼ぶことも距離を近づけるために重要なことだ。

その会社の理念や文化を理解するために積極的に質問する。前職での経験や考え方を一旦捨てて、その会社のやり方を受け入れる。先輩の仕事の仕方を真似する。このような行動をしていくことで、周りからの信頼も獲得していける。逆に言えば、自ら率先して動かなければ、なかなか情報は得られないと考えたほうがいい。積極的に行動を起こしていこう。是非、実践してほしい。

## 企業のカルチャーに 馴染むためにすべきこと

どの企業も独自のカルチャー（文化）を持っている。それはもともと創業者

がつくりあげたものかもしれないし、マネージャー層がつくったものかもしれない。あるいは、社員たちが長い時間をかけて培ったものかもしれない。

転職者にとって大事なものは、その会社のカルチャーにいかにならぬかということだ。どうすればいいか。その会社で「何が大事にされているか・何をすればいけないか」を見極めることである。たとえば、挨拶をとてども大事にしている会社であれば、素直にそれを実行してみることだ。整理整頓を大事にしている会社であれば、積極的に自分のデスクをきれいにする。こういうことだ。

その会社の「当たり前」を理解せずに行動して、思わぬ反発を食らったりすることはままある。それを回避することが、仲間として受け入れられる条件になるだろう。社員たちにとって組織文化は空気のようなものだ。転職者に対して、わざわざ忠告してくれることはほぼない。当たり前すぎて気づかないからだ。よく注意して行動しなければいけない。

最後に一つ付け加えておく。新卒入社者が中心の会社なら、新卒の社員と積極的にコミュニケーションを取ろう。新卒はその会社しか知らないのも、その会社の風土や文化が一番馴染んでいる人たちである。その人たちの価値観や考え方に触れることで、その会社の大切にしているものも分かってくるはずだ。境遇が似た中途入社者ばかりとコミュニケーションをとらないよう留意して欲しい。

# 既存社員と 見分けがつかないようになろう

中途入社者が目指すべきは、既存社員と見分けがつかないくらい会社に溶け込むことだ。新卒メインの会社であれば、新卒入社者と間違われるように。「あれ？あなたは新卒でうちに入ったんじゃないっけ？」こう言われるようになれば、その転職は成功だと思う。

エン・ジャパンでも、優秀な中途採用者ほど、違和感なく会社に溶け込んでいる。新卒で採用した社員と区別がつかない。どうすれば、このようになれるのだろうか。一例として、当社の女性マネージャーEさんの話をしよう。

Eさんは新卒で入社した会社で営業職として3年勤務。20代中盤で当社に転職した。早く会社に馴染もう。そう思ったEさんは以下の3つのことを実施したそう。

## ①会社が大事にしていることを学ぶ

当社の場合、それは「経営理念」だった。Eさんはまず、それにまつわる資料を読み込んだ。内容について咀嚼し、商品ひとつひとつが理念とどう紐付いているのかを自分なりに考えたそう。その後、営業のロールプレイングなどを通じて、理解できていない部分をあぶり出し、ポイントを絞った上で上司に質問。理解を深めていった。

### ②新卒入社社員の仲間をつくる

Eさんは中途入社者の飲み会には行かなかったそうだ。中途入社者同士が集まると、どうしても愚痴の言い合いになってしまう。出来るだけ、新卒入社社員と接点を持つことにこだわった。新卒入社者にはその会社の良いカルチャーが身につけているからだ。少しでも新卒に近づくために、沢山、ランチや仕事の質問をしたそうだ。

これは私も実体験としてよくわかる。前述したが、途中で入社した教育コンサル会社でのことだ。その会社でも中途入社者同士での飲み会がよく開かれていた。そこでは会社の悪口ばかりが飛び交っていた。多少のガス抜きにはなるかもしれないが、中途入社者だけで集まることは良い結果にはならない。そこに集まっていた人たちはほとんどが辞めていった。

### ③前職のことを思い出さない

Eさんは一旦、前職のことは全て忘れろと決意したそうだ。成功体験も失敗体験も考え方も封印し、まずは当社でのやり方を学んだ。早く成果を出さねば。焦ることもあったが、徹底的に上司のやり方を真似ることに尽力した。その結果、Eさんは抜群の成果を上げることができた。今ではマネージャーとして大活躍をするまでになった。ぜひ参考にしてほしい。

# 年下の上司について悩むより、 中途採用&年上のメリットを生かすべき

中途採用者は、新卒の社員と同じ職場に配属されることも多い。若い人たちと一緒に働くことになる。ときには、上司が年下というケースもあるだろう。

私も29歳で転職したとき、職場での同僚は22～23歳の大学を出たばかりの社員たちだった。今まで部下として付き合ってきたような年齢の人たちとデスクを並べることになったのである。社会経験があり年上だといっても、わたしには「さん」付もなく、「越智」と呼び捨てにされていた。当時は、年下の社員から、偉そうな態度をされて、ひどく悔しい思いをしたことがたびたびある。その当時、よく妻に「寝言、言ってたよ。歯ざしりしてた」と言われたものだ。

年齢も上で、しかもこれまでと違う業界でゼロからのスタート。大変だった。ともかく周囲に認められるまで悔しい思いの連続だった。だが、それが悪いとは思わなかった。年下が年上にこのような態度で接するという事は、つまり年齢を評価の基準にしていない実力主義の会社ということだ。内心で悔しい思いを持ちながらも、同時に私は、そういった実力主義の会社に入れたことを喜んでみた。変に気を遣われて陰で何か言われるより、率直に実績だけを見てズバッとってくれる方がありがたいし、自分のためにもなる。

中途採用の年上の社員だからこそそのメリットもある。別の会社で働いてきたことで独自の着眼点を持っているからだ。企業は基本的に「自社の問題点はどこにあるのか、自分たちにはない考えを知りたい」と考えている。中途採用の社員たちに、そうした意見を求めるのは自然なことである。内部ではわからない問題点が、必ずあるはず。それを指摘し、新しい風を起こすのも、また転職した者の仕事と言ってもいいだろう。

その会社のカルチャーに馴染むことも大切。だが、馴染みつつも、問題点の指摘も率直にする。意外にもマネージャー層はそういう社員を求めている。外部視点の率直な意見に耳を傾けられない。そのような会社は、将来が危ういと言ってしまってもいいくらいだ。伸びている会社は、常に変革を求めている。聞く耳を持っているものだ。

自己の考えを主張し、転職先の会社に貢献していけば、年齢の違和感などすぐになくなるはずだ。その際、注意すべきは、何を指摘するかである。問題ならなんでも言えば良い、ということではない。会社のためになること。タブーに触れず、改善の余地があること。それらを、場をわきまえつつ、自分の考えとして述べることである。「この会社は～が問題です」と会社を主語にして言わない方がいい。批判に聞こえてしまう。「会社の発展のために、私は～～が問題だと思えます」自分を主語にして、会社のための意見として述べる。この方が聞き入れてもらいやすい。

## 第5章のまとめ

- ◆早く結果を出したいと思うほど、空回りしてしまう。まずは組織に「馴染む」ことを目指そう。
- ◆「その職場で大事にしていること」を理解しよう。それがカルチャーに溶け込むために大事なことだ。
- ◆良好な人間関係を築くために大事なことは「ほめる」「自分から」の2つ。自ら積極的に質問する。職場の良いと思うところを口にする。これを大切にしよう。
- ◆中途ならではの視点で、組織の問題を率直に指摘しよう。その時に注意すべきことは、会社のためになる意見を、自分の考えとして述べること。

## おわりに

ここまで、転職に関するポイントをお伝えしてきた。あなたを成長させる企業に入社し、活躍するイメージは持てただろうか。少しでも発見があったら嬉しい。

本書の締めくくりとして、「何のために働くのか」という大きなテーマについて話したい。転職という人生の転機は、長い仕事人生を見つめ直し、これからの働き方を考えるこれ以上ないチャンスだからだ。

これまで、たくさんの求職者と関わってきた。その多くは働くことをネガティブにとらえている。仕事はお金のために、仕方なく我慢して行なうもの。こんな声をよく聞く。社会人になり、定年まで仕事を続けることを「懲役50年」などと表現する人もいるほどだ。働くことを、何かの罰であるかのように感じているのかもしれない。

ほとんどの人は働かなければ、食べていけないことは事実である。しかし、それは仕事の一側面しか捉えていない。仕事の目的を「生活のため」だけと考えるのは、さみしいことだと私は思う。

これからの時代を幸せに生きるポイントは「仕事価値観」にある。何のために働くか。どのように働くか。これを改めて考え直してみてもうだろうか。きっと仕事への意識が変わると思う。

ちなみに私は「I&W 仕事価値観」というキーワードを提唱し、発信を続けている。充実感を持って仕事をし、精神的にも、もちろん経済的にも豊かになるために大切な仕事価値観が「I&W」だと考えている。

I&W とは、Inner Calling と Work Hard の頭文字をとったもの。端的に言うと、自身が充実した人生を送るために「誰かのため、社会をより良く変えるために、懸命に仕事をする」という仕事価値観だ。Inner Calling は当社オリジナルの概念で、「自身の中にある利他性を引き出す」というイメージを込めた言葉である。詳しくはこちらの冊子にまとめてあるので、ぜひご一読いただきたい。

<https://corp.en-japan.com/success/24155.html>

あなたにとって、仕事とはなんだろうか?お金を稼ぐ手段?自己実現の手段?それとも、世の中をより良く変える手段?できることなら、「I&W 仕事価値観」を持ってほしい。

ワーク・ライフ・バランスという言葉が広まって久しい。この言葉が意味すること。それは、ライフはプライベートライフのことであり、ワークはあくまでもプライベートを充実させるための手段にすぎない、ということだ。実に、ワーク(仕事)はライフ(人生)ではない。これではワークさんが可哀想だと思う。

仕事は、もっと価値があるものだ。自分を成長させる。人に必要とされる。世の中に大きな影響を与える貴重な機会だと思うのだ。仕事を「道」、すなわち「自分の成長の場」と捉える。日本人が伝統に持ってきた仕事観だ。

仕事によって誰かが喜んでくれたり、世の中をより良く変えていくことができる。そう実感しながら、前向きに仕事に打ち込む人が増えたら、この国は、世界は、もっと良いものになるのではないかと思っている。

いま地球を見渡すと、様々な問題や変化が起きている。イデオロギーの対立、気候変動、短期主義・自国主義の蔓延、ポピュリズム、AIの台頭。こういった問題は国や公共機関に任せておけば良いと思うかもしれない。もはや、それでは到底解決できないレベルにまで達している。

解決には、国や公共機関の公益性だけに頼ってはいけない。民間で働く人が社会を良くする視点を持つべきだと思う。地球の人口の大半を占めるのは民間人なのに、このような志を持って働く人がまだまだ足りていない。ここに、私は危機感を感じている。

極論だが、世の中には2種類の人がいる。「与益者」と「受益者」だ。私たちが受けている恩恵は、誰かの血と汗と涙の結晶からもたらされている。ぜひあなたも、才能と可能性を活かして、「与益者」たる真の一流を目指してもらえたら嬉しい。

それはきっと、あなたの人生を充実させ、想像以上の幸福感を与えてくれるだろう。

あなたのこれからの活躍を、心から応援している。