



# ぶっちゃんけキャリアトーク イベントレポート

2020年7月15日開催



# ぶっちゃけキャリアトーク

## イベント概要

現在、コロナの影響は社会に大きく現れており、転職市場が今後どうなっていくのか、気になっている方が多くいらっしゃいます。

一方で、各業界や職種ごとの転職市場の動向については情報が少なく散乱しており、どのように動けばいいかわからない方が多くいるのも事実です。

そこで今回、アクシス株式会社の「すべらない転職」で各業界の転職事情や採用事情の変化などをパネルディスカッションにて展開する運びとなりました。

イベントの様子はYouTubeにてアーカイブで保存されているので、そこから視聴可能です！

こちらから！：[https://www.youtube.com/watch?v=5c\\_FFfh6cRY&t=7457s](https://www.youtube.com/watch?v=5c_FFfh6cRY&t=7457s)

## モデレーター紹介



**末永雄大**

新卒でリクルートキャリア（旧リクルートエージェント）入社。事業部 MVP等通算6度受賞。その後サイバーエージェントにてアカウントプランナーとして最大手クライアントを担当。2011年にヘッドハンター・転職エージェントとして独立。2012年アクシス株式会社を設立。月間40万人の転職者が読む転職メディア「すべらない転職」やキャリアに特化した有料パーソナルトレーニング「マジキャリア」等を複数サービスを展開し20代のビジネスパーソンを中心にキャリア支援を行う。



# ぶっちゃんけキャリアトーク

## パネラー紹介



ルーセントドアーズ株式会社 代表取締役 黒田 真行 さん

日本初の35歳以上専門の転職支援サービス「Career Release40」を運営。1988年リクルート入社。2006～13年まで転職サイト「リクナビNEXT」編集長。2014年ルーセントドアーズを設立。著書に「転職に向いている人 転職してはいけない人」「40歳からの転職格差」など。※ミドル世代の転職支援サービス「Career Release40」<http://lucentdoors.co.jp/cr40/>



株式会社morich 代表取締役 森本千賀子 さん

獨協大学外国語学部英語学科卒業後、現リクルートキャリア入社。ベンチャー～大手企業まで多くの経営者との強いリレーションをベースに採用～組織課題を全方位にソリューションすることが強み。2012年NHK「プロフェッショナル～仕事の流儀～」出演。2017年3月、株式会社morich設立、NPO理事、社外役員・顧問などパラレルキャリアを体現、さらに活動領域を広げる。「無敵の転職」（新星出版社）など著書多数



株式会社ミライフ 代表取締役 佐藤 雄佑 さん

2001年株式会社ベルシステム24入社、2004年 株式会社リクルートエイブリック（現：リクルートキャリア）に転職。大手法人向け営業やマネージャー、支社長、人事責任者、エグゼクティブ層の転職支援などを歴任。2016年、株式会社ミライフ（<https://www.miraif.co.jp/>）を創業。人事コンサルティングや未来志向型のキャリアデザインエージェントに加え、スクール型のミライフキャリアクリニックを主宰している。著書：「いい人材が集まる性格のいい会社」「採用100年史から読む、人材業界の未来シナリオ」



# ぶっちゃけキャリアトーク

## 議題① WITHコロナ時代に求められるキャリア戦略とは？



佐藤さん

リモートが進むことで、家族との時間が増え、幸せについて考える機会が生まれた。（例：家族で3食一緒にする）  
→自由な働き方を体験したため、それを求める動きが加速。実際キャリア相談でも話題に上がる。

個人：自由な働き方ができるのは、仕事において信頼残高のある人  
会社：自由な働き方ができる「性格のいい会社」がいい人材を獲得していく。



黒田さん

コロナで世の中が変わったというわけではない。  
十数年に1度くる不況の波と、数十年～100年に一度くる大きな変化（今で言うと、デジタルトランスフォーメーション、過去で言うと自動車の発明やインターネットの発明など）が重なって、元々大きな変化が到来していた。それをコロナが加速させた。30年沈んでいた日本が息を吹き返すチャンスがある。

企業のあり方が大きく変わるので、その影響で個人のありようも変わる。  
優秀な人はパラレルワークを進める一方で、労働集約的な働き方をしている人はチャンスがなく、個人の2極化が進む。



森本さん

昔は転職は普通ではなかったが今では転職は当たり前。一社で垂直型のキャリアを気づくのではなく様々な会社で経験を積むことができる時代。

一方でコロナで外食産業が危機に陥ることなんて誰も予想できなかった。他にもこれからAIによる労働の代替が進み、もはやどの業界、職種が安全で、どの資格をとったから安泰とかということはわからない。  
だからこそ、できることは副業や他業界への転職を進めて常に自分のキャリアに選択肢を持つこと。



# ぶっちゃけキャリアトーク

議題②多くのビジネスエグゼクティブを見てきた皆さんが考えるビジネスパーソンが今鍛えるべき普遍的なスキルとは？



佐藤さん

必要なスキルは変化対応力。30年自分が培ってきたスキルで残りの30年安泰になることはない時代。常に新しいことを身につけていくことが大切。

どうやって身につけるかは、本を読んでどうにかなることではなく、自分が変化するしかない。

Job型雇用の普及で、未経験に仕事が生きづらい世の中なので、例えば、お小遣い稼ぎのための副業ではなく、そういったスキルを身につけるための副業として、報酬を安くして雇ってもらい経験を積む。



森本さん

必要なものは人とのネットワーク。

自分一人では万能になれないので、そんな時に力を貸してもらえる方がいると強い。

【どのように人脈を作っていくか】

社内人脈から作っていく。そのためにまずは社内評価を得る。社内評価は会社の意思を反映しているので、徹底的に分析して攻略していく。そうすると会社でMVPなどに選ばれるようになり、社内で部門を超えて依頼が来るようになる。→ブランドが出来上がってる。気づけば社外からのチャンスも増え、人脈が形成されていく。



黒田さん

スキルと言うよりは、必要なマインドセットについて

40代、50代で現在キャリアの壁にぶつかっている人の話から逆引きして20代30代の方に伝えるとすれば、会社に雇われること前提でいるのはリスクが大きい。定年するまで、企業が従業員を守ることはできないので、個人のスキルやポテンシャルに目を向けて、いつでも個人事業主として生きていけるほどにスキルを高める必要がある。



# ぶっちゃけキャリアトーク

## 議題③これから生き残れるエージェントとは？



佐藤さん

・優秀な人材、企業が欲しいと思える人材をどれだけプールできるかがますます重要になってくる。今までの企業起点で企業のオーダーに合わせて人材を見つけると言うエージェントのあり方は変わる。より個人に寄り添って常日頃から求職者と接点を持っておき求職者起点で動くエージェントが強い。

・これからより個々の時代になってくる。会社の看板ではなく個人の看板になる。

・「シンプル、スピード、サプライズ」まずは当たり前のことやって、それを早くできるようにする。それができたらお客様の期待を超えようことを考える。



森本さん

どういう組織に所属しているかは関係のない時代。  
個人のブランドをいかに作るか。

そのためには、今までエージェントに求められていた営業力やカウンセリング力だけでなく自分のポジションをどこにとってどう打ち出していくかのマーケティング力やPR力も必要。

DX化でいろんなツールがあるのでそれを活用していかに自分の仕事の生産性を高めるか。



黒田さん

業界の課題として、新しいサービスが出てきているように見えるが、50年以上もの間、「メディア・人材紹介・人材派遣」の構造自体は変わっていない。

この構造を変えて、少しでも多くの人を、本来その人の能力が発揮され、活躍できる場所に移すことにコミットするか。エージェントもスキルというよりマインドセットとしてこの適材適所に人材を配置していくことにコミットしていくことが求められる。



# ぶっちゃけキャリアトーク

イベント中に答えきれなかった質問

エージェント（特に大手）のサービスクオリティが下がってきていると感じますが、エージェントが取り組むべき課題と対策とは？

大手企業のサービスクオリティの話として、個人のサービスクオリティは必ずしもイコールではないと思います。

会社や看板が〇〇～だからでなく、こういった時代や環境であっても、個人として顧客価値を探究する姿勢を忘れなければ生き残っていけるのではないのでしょうか。

顧客によっても求められる価値は変わると思います。その本質的な価値とは何か？という問いを継続でき、その価値提供のための努力ができる事が重要だと思います。

顧客が求める価値の本質を考える際のヒントとして、他の転職手段との違いを意識したりします。求人媒体ではなく、なぜエージェントを使おうとしているのか？何を期待しているのか？こうした視点で顧客の期待や課題を考えてみてはいかがでしょうか。

個人的には、エージェント価値は絞り込みにあると思います。情報が爆発的に増えている中で、自分にマッチした求人を絞り込み、納得したいという課題が生まれていると思います。

それができれば、究極は1件の求人紹介、1件の内定、1件の決定も可能ではないのでしょうか。



末永さん



# ぶっちゃけキャリアトーク

## イベント中に答えきれなかった質問

中学校、高等学校でのキャリア教育について、具体的なアイデア等あればもう少し詳しく聞きたい。（森本さんにペットボトルの話は非常に参考になりました。）

キャリア教育の要素や定義は様々と思いますが、個人的には、意思決定力を鍛える事だと思います。キャリアというのは学校教育と異なり、正解のない選択に対して、自分の意思で選択し、その選択を自らの努力で正解にしていくという一連の流れと思うためです。



末永さん

情報を大量にインプットすればする程、それぞれのメリット・デメリットがあり、混乱して意思決定できなくなっていくと思います。自分の軸を言語化し、それをもとに意思決定を行い、その選択に自分で責任を持つ。このような経験を擬似的に提供できる機会があれば良いかと思います。大学生の実務長期インターンは実際弊社でも15名程常に受け入れていますが良い機会になっていると感じます。

これを中高生にも提供できるかは難しいかもしれませんが、簡易版でも提供できると良いですね。

## 転職に関して、こんな人が内定貰いやすい、自分との向き合い方など

内定をもらいやすいという点に絞ると、まず自分の価値を客観認識できる人ですね。全く努力や実績もないのに、高望みする人は客観認識ができておらず、全く勉強してこなかったけれど東大に入りたい！と主張するようなものです。



末永さん

次に、自分の希望や主張だけでなく、相手のメリット・利害を意識して、どう貢献できるかという視点を持ちアピールができる人ですね。

そして、自分のやりたい事に対して、良い面だけでなく、デメリットやリスクを丁寧に情報収集して、ある程度腹落ちした上で、そうした代償やリスクを支払った上でも、チャレンジしたいと主張できる事ですね。



# ぶっちゃけキャリアトーク

## イベント中に答えきれなかった質問

内評価が高く、いい仕事が次々と舞い込むが昇格には繋がらない為、モチベーションを保つことが難しい場合の対処法



末永さん

もりちさんもお話していましたが、社内で昇格になるルールをきちんと把握する事ですね。

人事権を持った上司やキーマンを把握して、その人にどういう成果や努力をすれば、昇格するのかを細かくヒアリングして、期待値を握った上で努力をすると良いでしょう。

そのルールや、キーマンとの約束がない状態で努力をしても、楽しい仕事はできたとしても、報われる事にはならないかもしれません。

コロナ禍での急激な変化についていけない人たちに向けて、人材ビジネス側の人間としては何ができるのでしょうか？ 一般的なキャリア開発の概念も変わらざるえない気がします。自分自身も対応しなければいけないので、人材、企業に何を伝えればいいのか悩みます。



末永さん

変化についていけない人に対して、無理に変化を求めても難しいと感じます。リスクやデメリットを伝えた上で、あくまで意思決定するのは本人であり、ついていけない代償を支払うのも本人と思うので、それが悪いわけではないように思います。

あくまで彼ら彼女らが予測できていない、情報不足のために間違った選択をしてしまう場合に、その予測や情報を提供する事と思います。「変化についていける＝本人にとって幸せ」とは限らないのだと思います。



# ぶっちゃけキャリアトーク

## イベント中に答えきれなかった質問

佐藤さんのお話では「つきぬけた成功体験の方がポータブルスキル」とのことでしたが、今の時代に採用で求められやすいポータブルスキルがあれば教えてください！

やや各論になってしまいますが、採用において求められるポータブルスキルはたくさんあると思いますが、面接で評価を受ける＝採用で求められると定義するとしたら、クリティカル・シンキングかなと日々採用現場にいて感じます。



末永さん

採用の選考フォーマットの多くは面接ですので、面接の質問に対する回答で評価をされます。その回答の質を最大化する武器として有効な事として、クリティカル・シンキングがあると思います。

クリティカル・シンキングの解説は、書籍を読んだ方が詳しいので、こちらでは割愛しますが、ミーハー心やなんとなくのレベルではなく、深く仕事選びに対して考え抜けているという事と思います。

今後、障がい者採用とLGBT当事者の採用はどうあるべき、どう変わるとお考えでしょうか？難しい話題かと思いますが、ようやく認知度も高まってきたと思います。国家資格キャリアコンサルタントを先日取得し、そうした方々の支援をしているため、お伺いしたいです。



末永さん

こちらは専門のキャリアがある分野ではないため私が回答する資格があるか難しいところですが、個人的には障害者採用についてはここ15年でもより市場として認知・浸透してきている印象で、エンジニア・デザイナーなどの専門職種に特化した障害者雇用支援会社も増えていますよね。

勝手な考えになりますが、このようにどのマーケットも浸透・成長・成熟していく流れの中で、顧客の課題やニーズも複雑化、高度化し、結果としてサービスも細分化されていくと予測されます。これまでは企業に就業する事までを一旦のゴールとしてきたところから、より豊かに働くという形に転換していくのではないのでしょうか。



# ぶっちゃけキャリアトーク

## イベント中に答えきれなかった質問

さきほど森本さんのジョブハンティングの話もありましたが、エグゼ領域を扱うエージェントもDXを推進するのが正なのでしょうか。アナログだからこそ良い部分もあるのでは、価値になるのではと思うのですがいかがでしょうか。

DXという概念そのものは、前提としてサービスモデルそのものをデジタル化するという事ではないと思います。



末永さん

どちらかという、人がやる必要のない事務業務の効率化の文脈がメインと思います。例えばエージェント業務で言えば、日程調整業務ですとか、レジユメのシステム入力などでしょうか。

ですので、求人開拓ですとか、企業や転職者の潜在的な課題の言語化はアナログでしょうし、むしろ価値は高まっていくのではないかと思います。

若手に人気のフリーランスですが、今後どうなるとお考えですか。企業的には増えると思いますが、各プレイヤーで見ると単一ジョブによるキャリアの寸詰まりや、更に下の年齢層の突上げなどで一筋縄には行かないかと想います。

フリーランスは増えていくと思いますが、仰る通り、単一ジョブによるキャリア育成機会が減ってきたり、年齢が上がっていく中で選ばれなくなっていくリスクがあるとは思いますが。



末永さん

企業に所属していれば、人事異動・ジョブローテーションや内部昇格などの機会を強制的に提供してもらえますし、会社にキャリア開発を期待する事もできますが、フリーランスは完全に自己責任です。

フリーランスとして、継続的なチャレンジや学習習慣、フリーランス向けのキャリア開発支援サービスなどが求められてくるかもしれませんね。あとは、ライスワークと、副業のように単価は安いけれど経験投資になる案件を一定20~30%の工数で受けて学習していくというのはオススメです。



# ぶっちゃけキャリアトーク

イベント中に答えきれなかった質問

リモートワークの対等に伴いジョブ型が脚光を浴びています。ジョブ型にするには新卒をどうするのかという問題があるかと思います。その際、大学はどうなるべきか期待されていることはありますでしょうか。



末永さん

インターンシップはもともとアメリカのシンシナティ大学が起源と言われていますが、大学として学生に対して就業経験を積ませる事を目的にスタートしています。

ジョブ型が進んでいくとしたら、大学もアメリカと同じように長期インターンなどで就業教育機会をより提供していく事が当たり前になっていくのではないのでしょうか。



# ぶっちゃけキャリアトーク

## 終わりに

アクシス株式会社では、「ヒトとITのチカラで働くすべての人を幸せにする」というミッションを掲げています。

今回のコロナの一件で先行きが不安定の中、ご自身のキャリアに不安を感じている方は少なくなりません。そういった方々に向けて、少しでも参考になる情報をお届けするために、業界の第一線で活躍され、生きた情報を持っておられるゲストの方にご登壇いただきました。

ご協力、誠にありがとうございました。

引き続きこのようなイベントを開催していく予定です。

今後ともアクシス株式会社をよろしくお願いいたします。

## mission ミッション

**ヒトとITのチカラで働くすべての人を  
幸せにする。**

アクシスは、転職者だけでなく、転職を考えていないキャリアや働く事に対して真剣で前向きなすべての人に対して、プロダクト・サービスを提供してまいります。

具体的には2つのチカラを活用してまいります。

