

ミドル人材の市場価値を判断する際、 転職コンサルタントが最重視するのは「人間性」。 市場価値を高めるにしておくべきことは？

—『エン転職コンサルタント』コンサルタントアンケート集計結果—

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二）が運営する人材紹介会社集合サイト『エン転職コンサルタント』（<http://consultant.en-japan.com/>）上で、転職コンサルタント123名を対象に「ミドルの市場価値の磨き方」についてアンケートを行いました。以下、概要をご報告します。

■ 調査結果概要

ミドル人材に対する企業の採用意欲も高まり、「35歳転職限界説も崩壊した」と言われているものの、企業から必要とされるためには市場価値を高めておくことが重要になります。

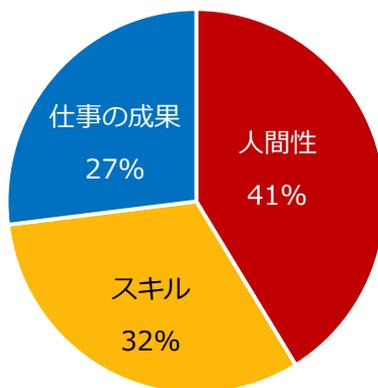
今回は、転職支援のプロである「転職コンサルタント」に「ミドル人材の市場価値の磨き方」について伺いました。転職コンサルタントが、ミドル人材の市場価値を判断する際にもっとも重視しているのは「人間性」。スキルや仕事の成果も重要ではあるものの、それを発揮するために人間性が欠かせないということがわかる結果となっています。また、「人間性」「スキル」「仕事の成果」それぞれの重要なポイントを伺うと、人間性では「変化への適応力」、スキルでは「専門知識」、仕事の成果では「仕事の業績・結果そのもの」となっていることから、環境に適応して経験を活かした即戦力として実力を発揮することが市場価値の高さに繋がると言えそうです。

■ 調査結果詳細

1：ミドル人材の市場価値を判断する際に転職コンサルタントが最重視しているのは「人間性」（図1）。

転職コンサルタントに「『スキル』『仕事の成果』『人間性』のうち、ミドル人材の市場価値を判断する際に一番重視しているポイントは何か」伺ったところ、もっとも多かったのは「人間性」（41%）という回答。キャリアが重視されると思われがちなミドルの転職においても、「人間性」がもっとも重視されるということがわかる結果となりました。

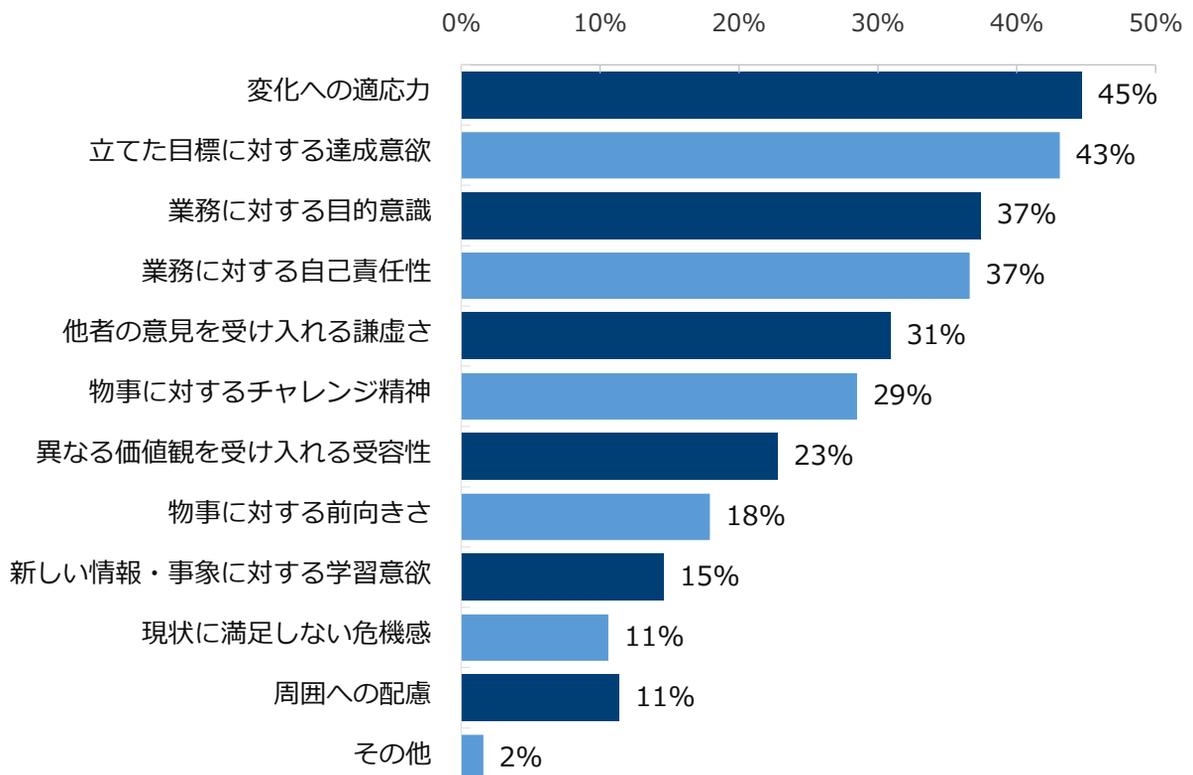
【図1】『スキル』『仕事の成果』『人間性』の内、ミドル人材の市場価値を判断する際に一番重視しているポイントを教えてください。



**2：転職コンサルタントがミドル人材の市場価値を判断する際に重視するのは、
環境に適応して経験を活かした即戦力として実力を発揮すること。（図2・図3・図4）**

ミドル人材の市場価値を判断する際に「人間性」「スキル」「仕事の成果」それぞれの重視しているポイントについて伺うと、人間性では「変化への適応力」（45%）、スキルでは「現在の職種に関する専門知識」（75%）、仕事の成果では「仕事の業績・結果そのもの」（74%）が上位に。環境に適応し、経験を活かして即戦力として実力を発揮出来ることが市場価値の高さに繋がると言えそうです。また、ミドルという年齢を鑑みると、管理職として活躍出来る素養がある人材が、評価されるという結果も併せて見て取れます。

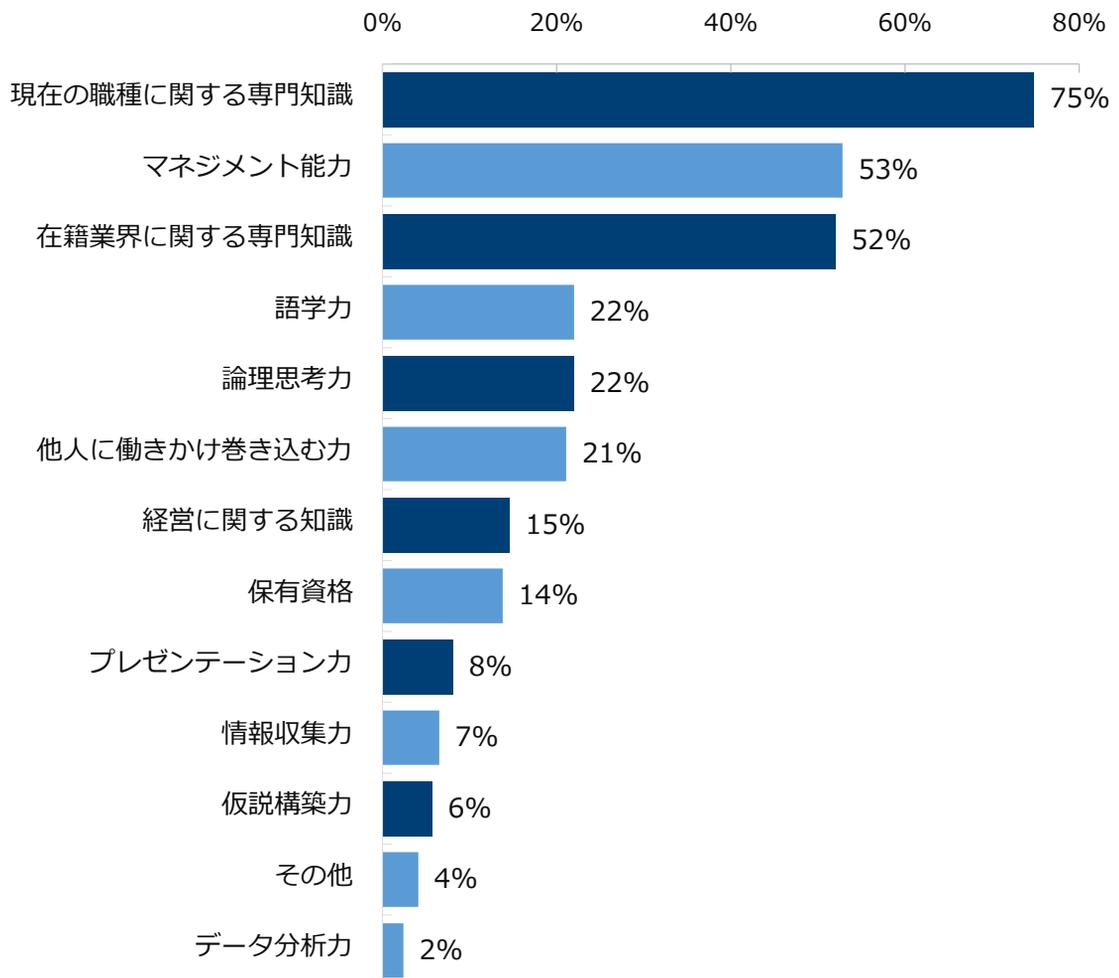
【図2】ミドル人材の市場価値を判断する際に『人間性』について重視しているポイントは何ですか？上位3つをお答えください。



【"変化への適応力"と答えられた方のコメント】

- ・ これまでいた会社の文化ややり方から抜けられない人は難しいため。
- ・ 年齢を重ねるとプライドもあるので、フレキシブルに動けるかどうか順応性をみるため
- ・ 出来上がった経験を推し進めるだけの技量はあるか、新しいものを受け入れる柔軟性があるかが新しい企業での活躍するポイントとなるため。
- ・ 今までの経験を生かす事ももちろん必要だが、新しい環境でやって行けるかどうか重要。
- ・ 待遇や役職にこだわりすぎる方が非常に多く、自分の実力を過大評価している。どんな環境でもやり遂げられる人間性であれば、市場価値が高いと判断している。

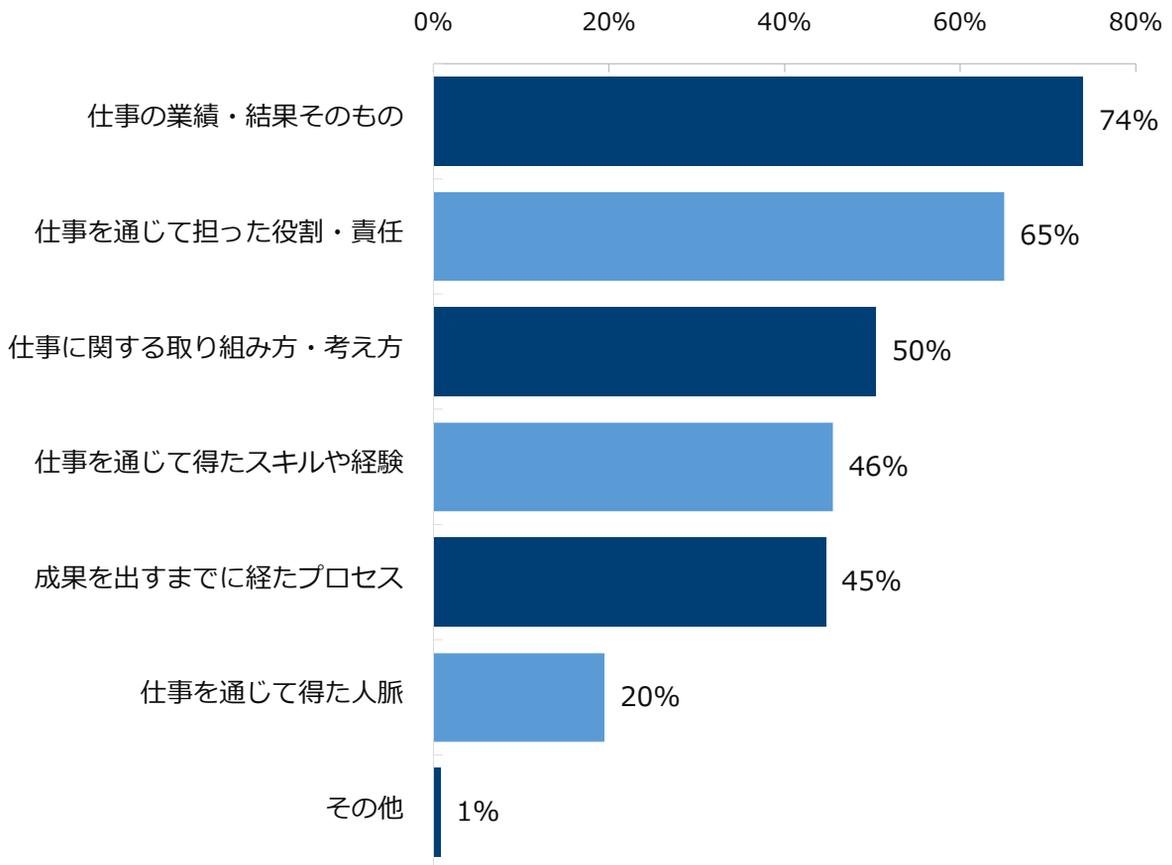
【図3】ミドル人材の市場価値を判断する際に、『スキル』について重視しているポイントは 何ですか？ 上位3つをお答えください。



【"現在の職種に関する専門知識"と答えられた方のコメント】

- ・ミドル人材の場合は、背伸びをすることなく、着実な経験に基づく業界知識、業務知識が求められると思います。
- ・ポテンシャルではなく、経験を求められる年齢なので専門性がほしいため。
- ・現職の専門知識は転職するにあたり基本となるものです。半端な知識と情報量では商材やサービスが変わる際に対応できない。
- ・企業が即戦力としての経験を希望しているから。
- ・同職種・同業界での転職支援が多いため

【図4】ミドル人材の市場価値を判断する際に、『仕事の成果』について重視しているポイントは何ですか？ 上位3つをお答えください。



【“仕事の業績・結果そのもの”と答えられた方のコメント】

- ・採用する側は「出来るか出来ないか」を最も重要視するが、それは「意欲」とか「肩書」では判断できず、「結果」から判断することになる。
- ・仕事の成果として、業績・結果は数字として表れるため判断材料として重視されます。
- ・結果は在籍企業で通用したことの証明
- ・仕事の成果に関しては客観的判断が難しいため、採用時は客観的判断のできることを重視。
- ・プロセスも大事だが、具体的な業績・成果を出せる人材かどうか大きなポイントになる。

3：ミドル人材が市場価値を高めるに日ごろから意識しておいた方が良く、 「マネジメント経験・マネジメント視点を持つこと」、「人脈作り」。

ミドル人材が市場価値を上げるために日ごろから意識しておいた方が良くについて伺ったところ、業務上では「マネジメント経験・マネジメント視点を持つこと」、業務以外では「人脈作り」というアドバイスが多く寄せられました。下記、具体的なコメントをご紹介します。

【ミドル人材が市場価値を上げるために意識しておいた方が良くこと】

■ マネジメント経験、マネジメント視点を持つこと

- ・また、35歳以上になるとプレイヤーの実績に加え、マネジメントも求められ始めますので、メンバーの人的管理や業務のKPI、コスト、目標構築などにも携われると良いですし、まだ無理であればどのように作られているかを意識しておくと思いいます。
- ・ご自分の役職の一つ上の上司の仕事をやる事、ご自分なら、課題をどのように解決するか、常に考え、時には提案する事。更に、ご自分の部下(複数)に対し、ご自分の仕事の一部を任せる事、アドバイスは必要ですが、部下(複数)の評価及び、ご自分の後継者育成も重要です。マネジメントには突破力と調整能力の両方が必要であるため。
- ・マネジメントや後輩への指導などを通じて、周囲の人間が実績をだすサポートをすること。自分だけが良い成績や実績を残してもミドル以上の年齢は所属会社からも転職市場からも評価されない。
- ・ミドル人材となると業務の専門性はもちろんですが、マネジメントのスキルを求められることも増えてきます。

■ 人脈作り

- ・さまざまな業界への知見と仕事を円滑に行うための方法論を蓄積する為にも幅広い業界、経営層に近い人物との接触の機会を増やすことが有益と感じます。
- ・自分の市場価値を測る為に、社外での活動を積極的に行う事。(セミナー、資格取得等)社内での価値は社外では通用しない事を知る機会を作って欲しいと思います。
- ・社外の知り合い、出会いを増やして自分を客観的に見るスキルを高めること。
- ・自己の業界、職域以外の市場情報など、新たな知識習得や仕事外で取組みでの人材交流。

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『エン転職コンサルタント』（<http://consultant.en-japan.com/>）を利用している転職コンサルタント 123名
- 調査期間：2015年6月4日～2015年6月17日