

職種別採用が普及していたら…

35歳からの 転職ワラ事情

⑥

「サラリーマンという仕事はありません。」

これは、今から30年近く前の1987年8月19日、新聞朝刊の全面広告に掲載された、西武セゾングループの新卒採用広告のキャッチコピーです。

高度成長期に生まれたサラリーマンという概念に、一石を投じたメッセージとして、バブル前夜の空気を鮮明に表しています。その当時、就職活動をしていた世代は今の50代前半。会社で部長以上の幹部として活躍中の人、リストラの対象になりつつある人など、いろいろな立場で、残りの仕事人生を考えているところかもしれません。ちなみに当時の環境をもう少し補足すると、その前年の86年に

「男女雇用機会均等法」が施行され、総合職採用がスタートした直後。この世代が大卒新卒時の求人倍率（学生1人当たりの求人数）が2.48倍で、まさにバブル採用の序章というタイミング。当時の文系学生の人気企業は以下の顔ぶれです（社名は当時のまま）。

<1987年 就職人気企業ランキング（文系）>

- 1位 日本電信電話
- 2位 東京海上火災
- 3位 三菱商事
- 4位 松下電器産業
- 5位 三井物産
- 6位 住友銀行
- 7位 日本生命保険
- 8位 日本電気
- 9位 三井不動産
- 10位 伊藤忠商事

実はこの新聞広告、キャッチコピーの下のほうに、小さく「『会社』説明会では

ルーセントドアーズ社長 黒田 真行氏

ない、『仕事』説明会を行います」という見出しがあり、職種別の説明会日程が掲載されています。この広告で西武セゾングループが挑戦した最大のポイントは、この職種別採用という概念の導入にありました。日本企業の多くが、総合職という名目で「同じ釜の飯を食うゼネラリスト」というカンパニー型雇用を進めてきた中で、「特定領域のスペシャリスト」を募るジョブ型雇用に挑んだのです。

しかし、その後の経緯はご存じの通り。30年近く経過しても、日本独特のゼネラリスト型雇用は、まだまだ大勢を占めています。その結果として、転職活動で「自分の中のスペシャリティー」が説明しづらく、仕事を勝ち取る難しさに直面するミドル世代の方もたくさんおられる状況です。

このときの西武セゾングループのチャ

くらだ・まさゆき 1989年リク

ルト入社。約30年にわたり転職・中途採用サービスの企画に関わる。2006年から8年間「リクナビNEXT」編集長。14年にルーセントドアーズを設立し、日本初のミドル向け転職サービス「Career Release40」(<http://lucentdoors.co.jp/cr40/index.html>)を提供している。



レンジが、もっと一般化していたらどうなっていたか。あくまで仮定の話にすぎませんが、日本の労働市場は、もっと健全な流動化ができていたかもしれない、と考えています。