

配置転換リクエストという選択肢

35歳からの 転職ウラ事情

①

「ビジネスパーソン5000人のうち、転職を考えている人は約4割の39.1%」という調査結果が、先日ニュースになっていました（インテリジェンス調べ）。転職パブル。今回の調査だけでは時系列での変化が見えないのですが、転職意向が少しパブル化しているのではないかとみえています。

リーマン・ショック後の低迷期を脱した5年前から徐々に企業の求人意欲の高まりが先行していましたが、ここにきてようやく求職者側の転職意向も浮上してきたという状況です。知名度や年収・条件などに強みがある企業にとっては、良い傾向かもしれません。結果として、求職者にとっても、「検討してみたい会社

の求人」が増加していることが追い風になっているのかもしれませんが。「現職での人間関係が好ましくない」「会社の先行きが不透明」「担当している仕事がミスマッチで配置転換も難しい」など、転職を必要とする人にとって、よい選択肢が増えることは好ましい状況なので、ぜひこの機会をうまく生かしていただきたいと願っています。

一つ懸念があるとすれば、「本来なら転職を考えていなかったし、転職する必要もなかった人」が、現在の求人パブルに錯覚を持って転職をしてしまうこと、です。

転職は「年齢」と「転職回数」が低ければ低いほど有利になる原則があります。35歳までの場合、求人需要は多く、転職しやすい環境にあるため「転職1回」の重みが分かりづらいのですが、35歳を超えた瞬間から、過去の転職回数と年齢が、ダブルの重荷になっていきま

ルーセントドアーズ社長 黒田 真行氏

す。35歳を境にしたこの温度差が、転職に関する相場観を狂わせる一つの大きな要因になっています。

「キャリアを積み上げるために転職が必要なこともある」という考え方は、一面の事実なのですが、それはあくまで求職者側の言い分。転職は、企業側に内定出しの優先権があるため、企業が「年齢」や「転職回数」にこだわっているとすれば、それを求職者側が覆すことはほぼ不可能です。結果的に、35歳を超えてから「さらにキャリアを積み上げたいから」という理由で転職する場合には、必ず相応のリスクがついて回ることになります。

だからこそ、ミドル世代で転職を考え始める方には「この転職は、自分にとって本当に不可欠なキャリア選択なのか」を必ず考え抜いていただきたいと考えて

くろだ・まさゆき 1989年リク

ルート入社。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。



います。いくら面接・選考段階にある方でも、「転職活動を休止し、現職企業の中で配置転換をリクエストしてみる」という選択肢を最後まで捨てずに持っていただければと思います。