

第 41 話 高齢者受難の時代

最近、つくづく思うことがあります。それは 40 代後半、特に 48 歳、49 歳ぐらいから上の年齢のポジションが少なくなったことです。50 代に入るとポジションの数は極めて少なくなってきました。私がこの仕事を始めた 10 年ぐらい前とは隔世の感があります。

以前はエグゼクティブといえは 40 代後半からといった感じでしたが、昨今はその定義も大きく異なってきたようです。最近では上場企業の役員クラスでも、極端なケースで 30 代後半、普通でも 45 歳までで優秀な人材がほしいという要望が多かったりします。もちろん、個別案件で、クライアントの諸事情によって 50 代の人材が望ましいといったケースも散見されるので一概にはいえませんが、中高年のポジションがかなり減ってきているのは確かです。

「40 歳後半から 50 歳過ぎ」といえば、一番脂が乗っていて仕事がバリバリとできる年齢であり、即戦力としてもかなり期待できる世代です。しかし、かなり能力の高い事業責任者や営業ディレクター（部長）クラス、営業マネージャー（課長）、同様にマーケティング、その他あらゆる種類のポジションにおいても、ご自身が納得して転職できる可能性（いわゆるキャリアアップとしての転職の可能性）は少なくなってきました。これは明らかに、日本社会全体にとってもマイナスであり、頭脳、経験や知識をひとつの資源と考えた場合、かなり大きな機会損失であるといえます。

最近ではそうした世代のキャンディデイトも世の中のニーズをよく理解されているのか、年収を 10~20% ぐらい下げても、今までのご自身の経験や知識が社会に役に立つような、それでいてご自身にとって遣り甲斐のある仕事をしたいと考えている人も多くなってきました。それは自分自身の自己実現のため、よい案件に出会う可能性を最大限に広げるために、妥協できるところは妥協しようといった考え方からでしょう。年収にこだわるのが自分にとって大きなマイナスであることを少しは感じ始めたのかもしれませんが、これは良い傾向だと思っていますが、クライアントサイドの採用したい人の低年齢化は如何ともしがたい傾向です。

人材紹介業に携わる一人として、このまま見過ごすのではなく、何とかこうした世代のキャンディデイトのお手伝いをしたいと考えていますが、なかなか良いアイデアが浮かんでできません。弊社も、会社としてもう少し力をつけば、こうした状況でも何らかのお手伝いのできる枠組みやビジネスモデルを考えて、中高年の世代の方々を支援できればと思っています。

人は確実に、そして平等に年を取っていきます。現在 40 代半ば未満のキャンディデイトは 5 年後には確実にこの年齢ゾーンに入ってきて、上に述べてきたような状況に遭遇するはずですが、今から、5 年後、10 年後のご自身の将来を考えながら、しっかりとしたビジョンを持って転職活動をしていただきたいものです。5 年後、10 年後に頭を抱えてしまうのはあなたかもしれませんよ。

株式会社エイドウィズ ファウンダー&パートナー 竹氏 彰