

## リクナビNEXT元編集長が、人材スタートアップを開始！ 40歳以上のミドル人材に特化したWEB転職エージェント

### 「Career Release 40(キャリアリリース40)」12/17(水)リリース

ルーセントドアーズ株式会社(本社:東京都港区 代表取締役:黒田真行)は、2014年12月17日(水)、35歳以上のミドル世代の転職活動を支援するためのインターネット上の転職エージェント「Career Release 40(キャリアリリース40)」を開業します。

■コンセプト=「中高年は、決してリストラ候補ではない。日本を支える“銀の卵”だ！」

本事業の狙いは、「ミドルの実戦力を必要とされる場所へ適材適所化する」ことにあります。アベノミクス以降の景気上昇に伴う採用拡大の環境下においても、「35歳転職限界説(※1)」と言われる中高年の「転職難」の状況は大きく変化していません。大手製造業を中心に、社内失業者500万人(※2)とも試算される「人余り」の問題もクローズアップされています。その一方で、中堅中小企業やベンチャー企業では「採用難」が続いている矛盾が起こっています。これらの労働力市場の需給のアンバランスを解消するひとつの方法として、即戦力として活躍できるミドル世代の経験・実績を、独自のマッチングエンジンによって中堅・中小企業に打診、人と企業の新しい出会いを創出する新サービス「Career Release 40(キャリアリリース40)」を開業します。

#### <サイト概要>

名称 Career Release 40 (キャリアリリース40)

URL <http://lucentdoors.co.jp/cr40/index.html>

特徴 ●35歳以上のビジネスパーソン向けの適職発見支援サービスです。求職者の登録したレジュメ(職務経歴)を、匿名状態でデータベース化し、弊社独自のマッチングエンジンにより求人企業に向けて打診し、採用可能性を探る仕組みです。

●匿名レジュメ打診によって、企業が興味を持つ求職者を見つけたら、弊社から求職者に企業からの期待を伝達し、求職者の面談意思を確認します。求職者の意思が確認できたら転職支援コンサルタントの仲介による求職者と求人企業の直接面談に進みます。

●双方の意思で面談することが決まった段階で、求人企業と弊社の間で正式に「人材紹介契約」を締結し、面談～内定受諾までの採用活動をサポートしていきます。



お問い合わせ先:ルーセントドアーズ株式会社

東京都港区虎ノ門2-5-5 ニュー虎の門ビル4階 TEL(03)3519-5331 広報チーム

<http://lucentdoors.co.jp/>

## ■代表取締役・黒田真行プロフィール



1965年生まれ、49歳。1988年1月(株)リクルート入社、2014年6月(株)リクルートキャリア退職。  
転職サイト「リクナビNEXT」編集長(2006年～2013年)、人材紹介「リクルートエージェント」企画責任者(2012年～2014年)など、バブル以前から現在まで26年間にわたり、転職支援サービスや中途採用メディアの企画・開発・戦略立案にかかわる。関西大学法学部卒。

## ■業界の構造課題 ～「40代以上・年収400万円～700万円台」人材の適材適所化

私自身、26年間、転職支援事業で仕事をしてきた経験の中で、どうしても解決できていない課題に取り組みたいと考え、業界最大手のリクルートを飛び出し、起業しました。

ミドル世代の転職については、一見、多様なサービスが増加していますが、そのほとんどは「年収1000万円以上」や「経営幹部」「技術者」「金融スペシャリスト」など、いわゆる一部のハイキャリア層限定のサービスです。最大のボリュームゾーンである「営業職」「生産職」「事務職」などの現場第一線で活躍する「40代以上、かつ年収400万円～700万円台」の方々の転職は極めて厳しいまま、取り残されている現状があります。

アベノミクス景気や少子化により、企業側の門戸は広がりつつあると言われてはいますが、このミドル層は、応募書類だけで不採用になる現状はほとんど改善されていません。通常の中途採用向けのサービスのように、「まず企業側の希望条件ありき」という方法では、どうしても若年層優先の採用風土に突破口が開けないため、今回スタートアップとして、新しい方法に挑戦することにしました。(ルーセントドアーズ株式会社 代表取締役 黒田真行)

## ■既存サービスとの最大の違いは、「候補者を企業に売り込むアウトバウンド型」マッチング

転職サイトや人材紹介のビジネスモデルは、「企業の採用ニーズありき」です。そのため掲載や人材紹介契約が先行し、契約段階で、企業が考える「求める人材像」をヒアリングして、その条件に合う候補者との出会いを提供するスタイルです。特に管理職以外のプレイヤー採用で、企業が35歳以上の方を対象にすることはほとんどありません。

逆に本サービスは、採用サービスの契約前に、メール登録だけで、その企業に必要な経験を持った候補者の職歴情報を企業に打診することで、(年齢ではなく)経験や仕事力を基にした人材との出会いを創出します。企業の業種や規模などの属性によって、その企業に必要な経験・スキルを持った人材を推定し、インターネットを活用して定期的に売り込み続けることで、従来の採用慣行では出会えなかった機会を生み出すスタイルとしています。

## ■社内失業者465万人が示す「GDP24.5兆円」の損失

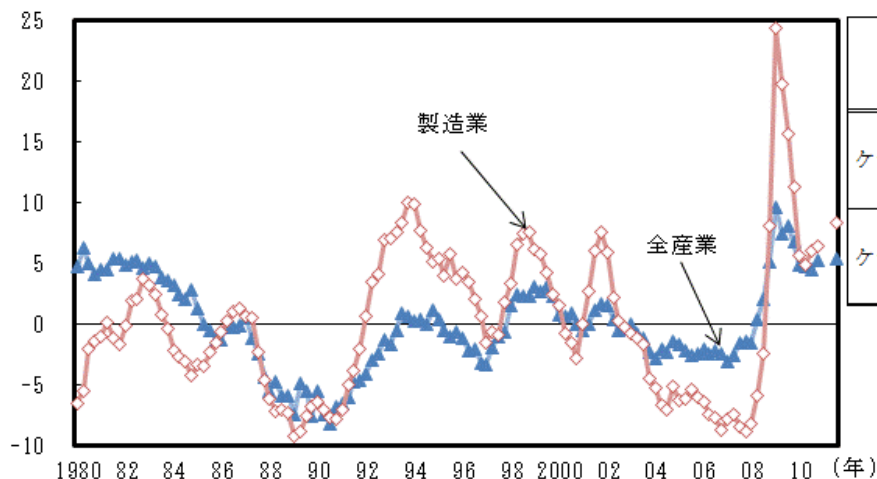
内閣府の推計によると、一般に「社内失業者数」の意味で解釈される雇用保蔵者数(企業の最適な雇用者数と実態雇用者数との乖離)は、465万人に達しており、そのうちの36.5%を製造業が占める構造となっている。仮に会社員の平均年収527万円(国税庁:2013年分「民間給与実態統計」)とすると、その総額は24兆5000億円となり、個人の充実した労働機会と膨大な国富の損失に直結している可能性が考えられます。

経験や能力が活かされないままに社内失業者となっている人々が、必要とされる場所に移動することで、企業の生産性に寄与できれば、個人にとってはもちろん、企業・国にとっても成長の原動力となりうると考えています。

### (2) 雇用保蔵率

(雇用保蔵率平均との乖離、%ポイント)

【推計結果】

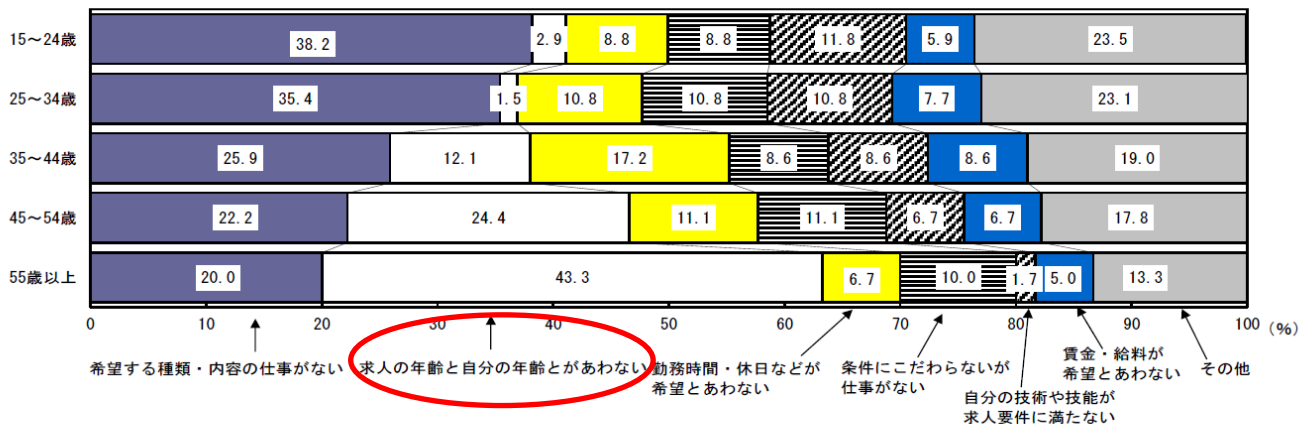


		11年9月の雇用保蔵者数
ケース1	全産業	465万人
	製造業	170万人
ケース2	全産業	364万人
	製造業	121万人

- (備考)
- (1) は総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。季節調整値。
  - シャドーは景気後退期を表す。
  - 失業率は、2011年3～8月は、全国(岩手県、宮城県及び福島県を除く)の値。
  - (2) は総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、経済産業省「鉱工業生産指数」、内閣府「国民経済計算」により作成。
  - 稼働率とタイムトレンドの2変数を説明変数とする労働生産性関数を計測する。  
 ケース1は期間中のピーク時の稼働率  
 ケース2は日銀短観の雇用人員判断DⅠがゼロであった2005年第Ⅱ期の稼働率を代入した結果を適性労働生産性とした。  
 なお、全産業の稼働率は製造業のもので代用した(図はケース1)。詳細は付注1-3参照。
  - (2) 図は、毎期の雇用保蔵率と平均(1980年第Ⅰ期～2010年第Ⅳ期)との差分である。  
 雇用保蔵率は、全産業の平均は3.1%、製造業の平均は8.8%である。

## ■「仕事に就けない理由」から見える「35歳転職限界説」の壁

図9 完全失業者における年齢階級，仕事につけない理由別割合（2013年）



注) 割合は、仕事につけない理由別内訳の合計に占める割合を示す。

総務省 労働力調査 平成25年(2013年)結果の概要(PDF:351KB)

「35歳を機に転職成功可能性が著しく低下する」という、いわゆる「35歳転職限界説」は、アベノミクスを契機にした人材不足で崩壊しつつあるという見方もあるが、現実には「求人年齢と自分の年齢が合わない」と回答する求職活動者はまだまだ多く、35歳～44歳で12.1%、45歳～54歳では24.4%に上る。