News Release
■ No.2436
■ 2015年12月16日発表
■ エン・ジャパン株式会社

「出世する人、しない人」調査

出世の分かれ目は、「コミュニケーション能力」と「問題解決能力」

―『ミドルの転職』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『ミドルの転職』（ http://mid-tenshoku.com/ ）上で、サイトを利用している転職コンサルタントを対象に「出世する人、しない人」についてアンケートを行ない、119名から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

■調査結果概要

入社時は管理職候補として採用されることの多いミドルクラス（35歳以上）。今回はエージェントに所属する転職支援のプロ“転職コンサルタント”に、管理職に出世する人・しない人の能力やスキルの違いについて伺いました。下記トピックスです。

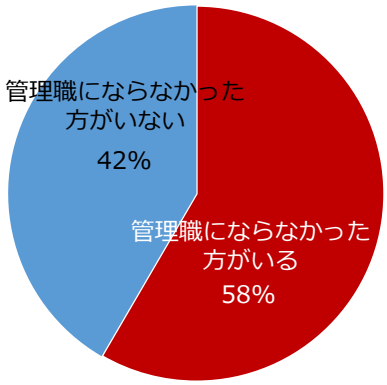
★ **58%の転職コンサルタントが「管理職候補として入社したものの、管理職に出世しなかった方がいる」と回答。出世できないのは「コミュニケーション」「問題解決」「業務遂行」能力が低い人。**

★ **出世するのは、社内のメンバーと関係性を築きながら、問題解決に向けて高いパフォーマンスを出せる人。**

■調査結果詳細

1：58%の転職コンサルタントが、「管理職候補として入社したものの管理職に出世しなかった方がいる」と回答。出世できないのは「コミュニケーション」「問題解決」「業務遂行」能力の低い人。（図1～図3）

【図1】ご担当された求職者の方の中に、管理職候補として入社したものの、管理職に出世しなかった方はいらっしゃいますか？



Copyright(c) 2015 en-japan inc. All Rights Reserved.

転職コンサルタントに「管理職候補として入社したものの、管理職に出世しなかった方がいるか」うかがったところ、58%が「いる」と回答しました。『社内風土と合わず、幹部を含めた従業員からの理解が得られなかった。また実務についても高いパフォーマンスを発揮することができなかった』、『入社前の評価と入社後の評価にギャップがあったため』など、**採用時に期待していたパフォーマンスを発揮できなかった**ため管理職登用には至らなかったようです。

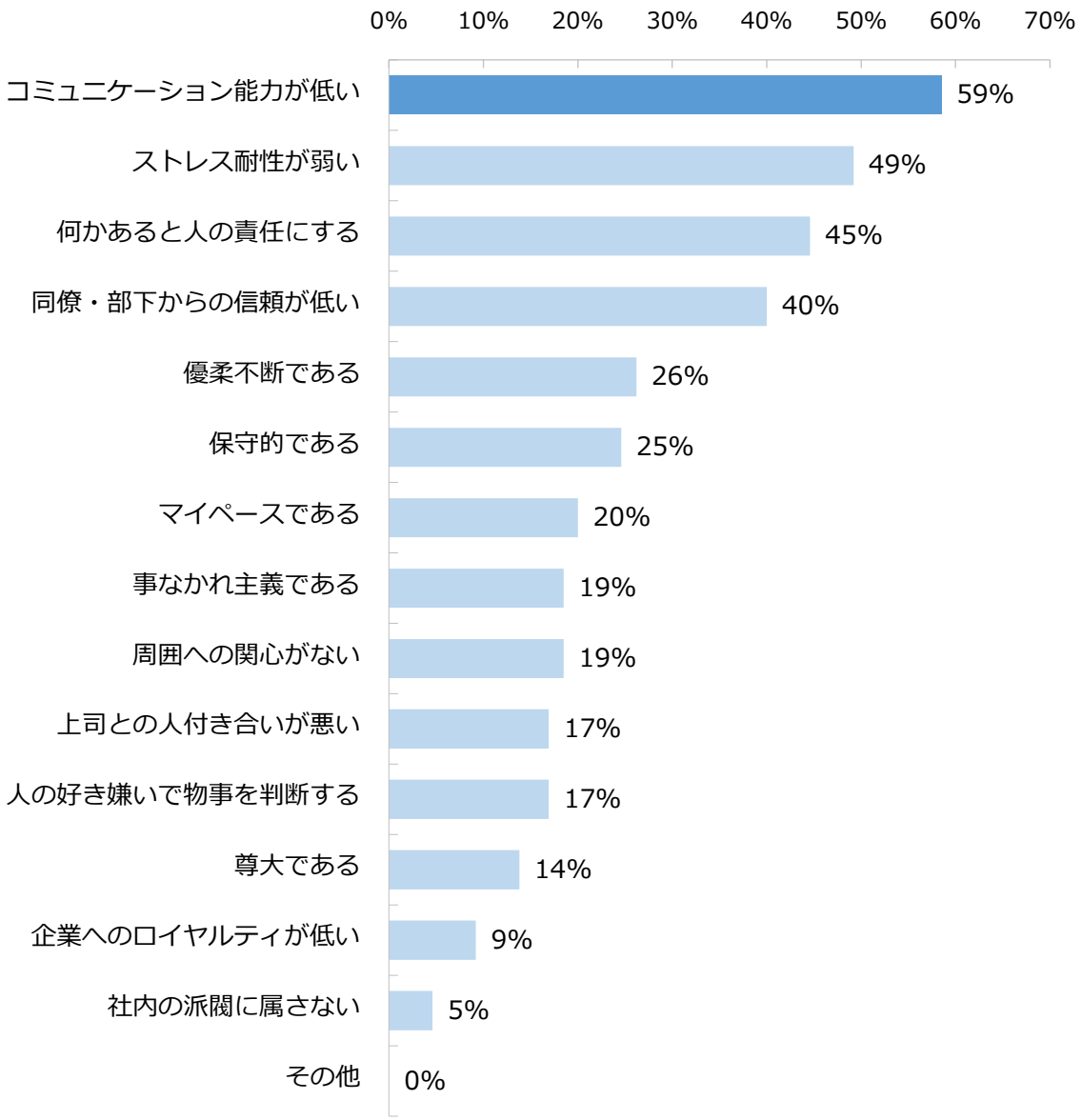
また、出世できない人に共通する人柄についてうかがいました。もっとも多かったのは「コミュニケーション能力が低い」（59%）という回答。仕事の進め方・取り組み方については「問題解決能力が低い」（51%）、「現場の仕事の遂行能力が低い」（49%）、「パフォーマンスを出すことができない」（46%）が上位に挙げられました。目の前の問題に対し、周囲とコミュニケーションを図りながら仕事を遂行し、成果を出せる人でないと出世は難しいと言えそうです。

「管理職候補として入社したものの、管理職に出世しなかった方がいる」と回答した方のコメント

- 当初期待されていたパフォーマンスが期限内に到達しなかった。また、人格面やコミュニケーション力に問題ありとされた。
- 新しい企業では入社後しばらく実務対応しなければならないが、まともな業務ができなかった。前職で有能なスタッフに恵まれていたのだと思う。
- 同僚（周囲）からの信頼が薄い。言動に一貫性がなく、責任感が薄い。
- 入社後に、面接の際には判断できなかった適正などが判明し、管理職よりも現場での実務の方が活躍できると判断されたため。
- 企業風土に馴染めなかったり、経営者の考え方に入社後に共感できなかった。
- 人間力に問題があり、中間管理職として上下のマネジメントができなかった。
- 面接時と入社後の対応、態度が大きく異なる。また、職務経歴書に記載されているスキルレベルが実際にはかなり低い。

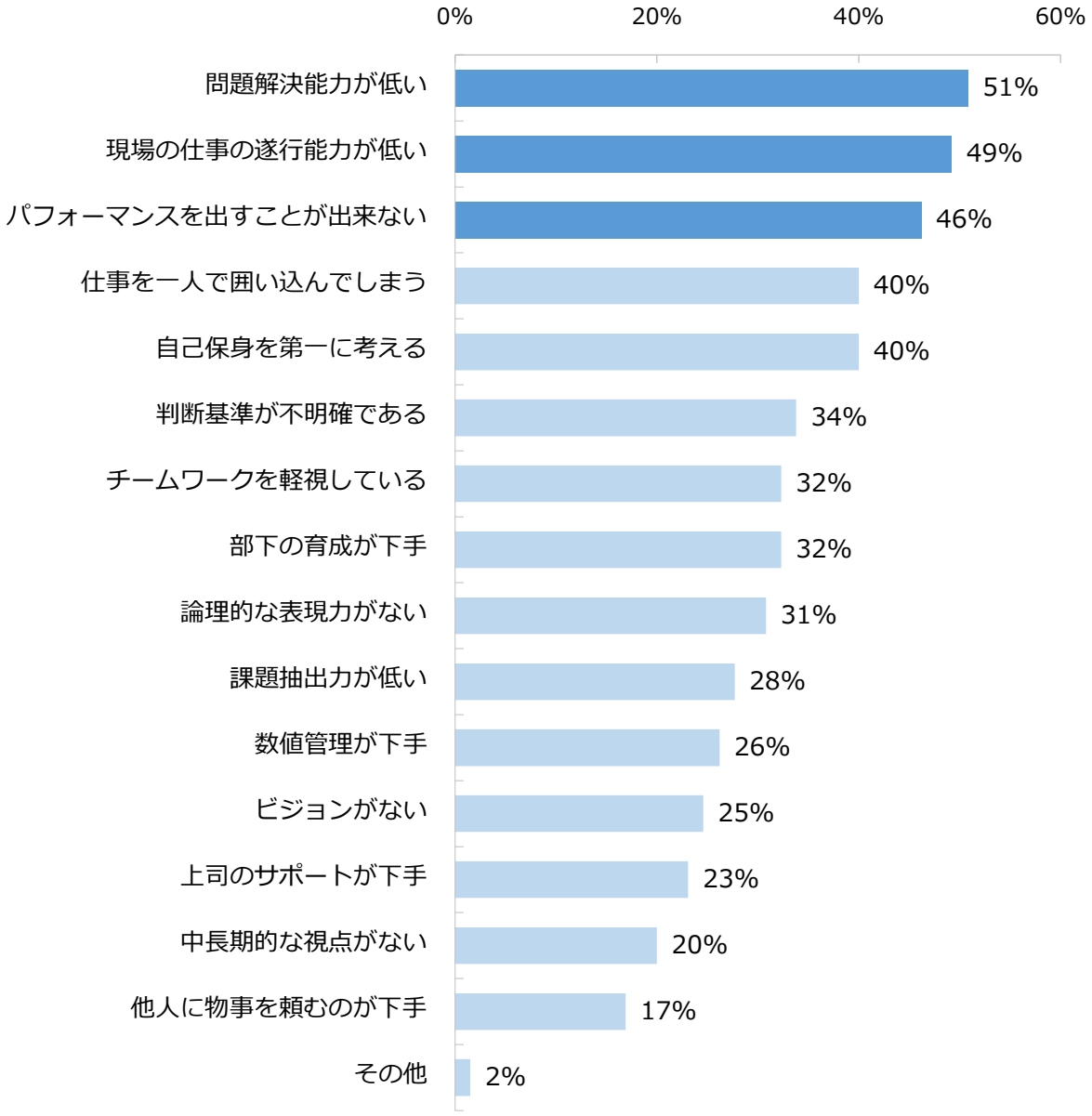
Copyright(c) 2015 en-japan inc. All Rights Reserved.

【図2】出世できない人に共通する人柄について、多いものを教えてください。※複数回答可



Copyright(c) 2015 en-japan inc. All Rights Reserved.

【図3】出世できない人に共通する仕事の進め方・取り組み方について、多いものを教えてください。
※複数回答可

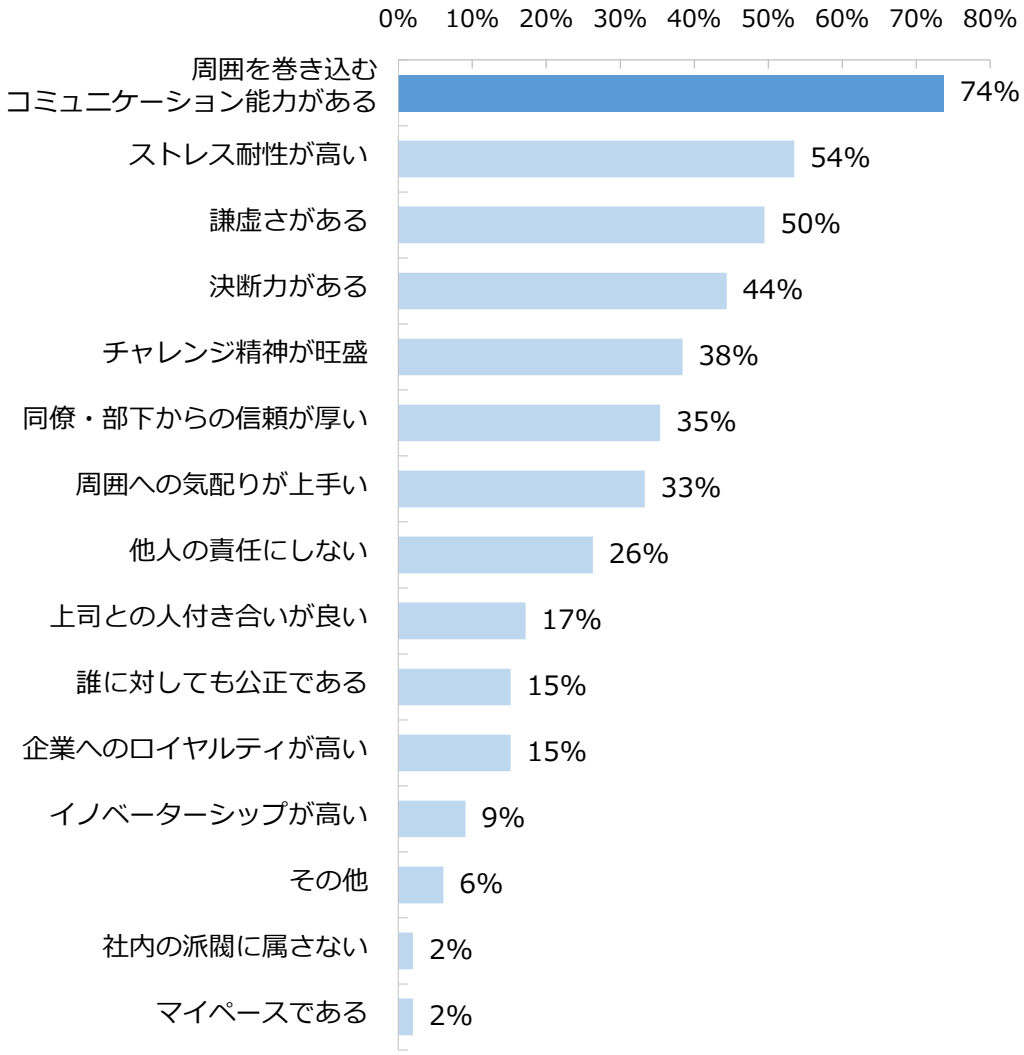


Copyright(c) 2015 en-japan inc. All Rights Reserved.

2：出世するのは、社内のメンバーと関係性を築きながら、問題解決に向けて高いパフォーマンスを出せる人。（図4、図5）

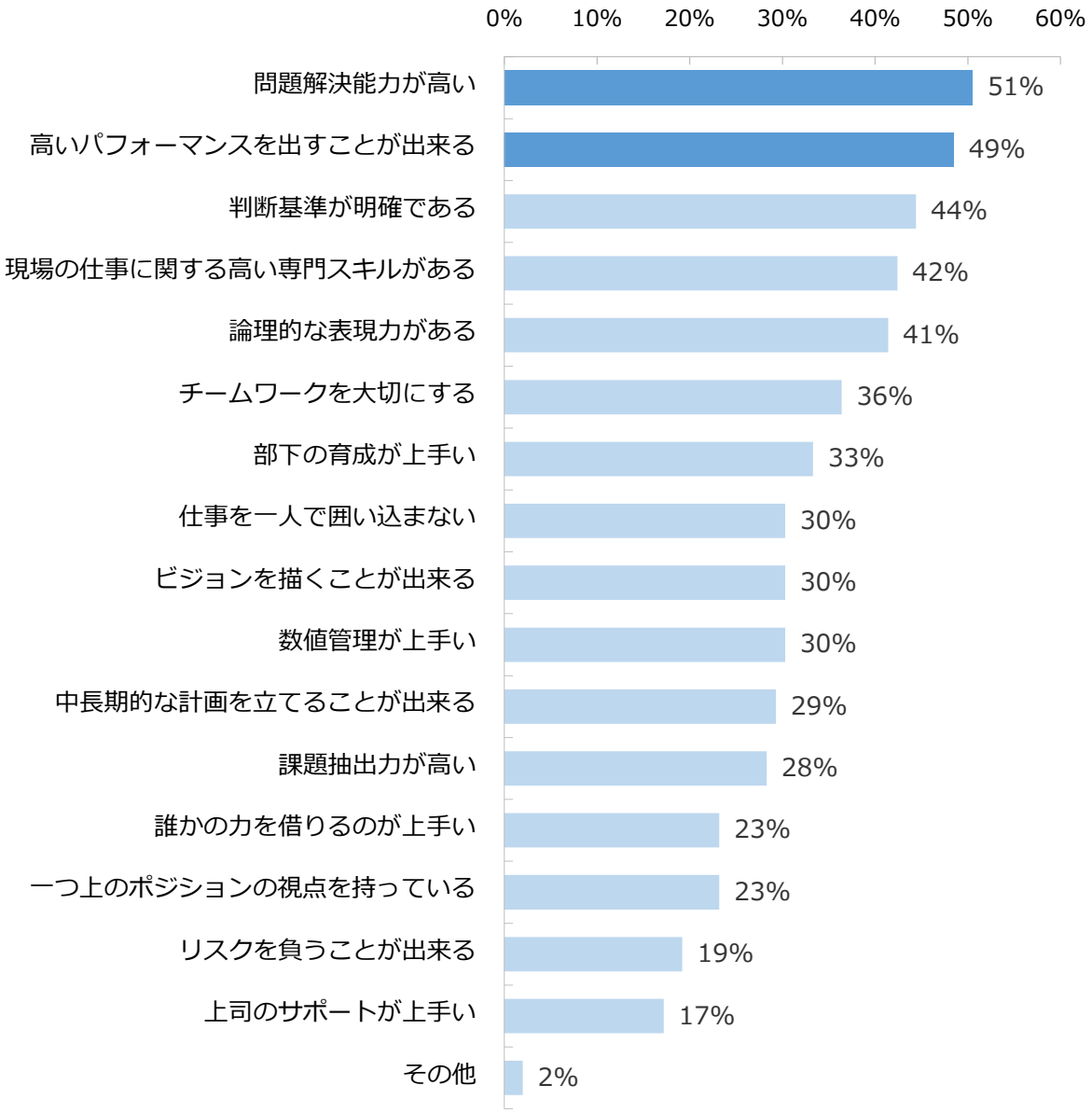
出世する人に共通する人柄についてうかがったところ、もっとも多い回答は「周囲を巻き込むコミュニケーション能力」（74%）。仕事の進め方・取り組み方については「問題解決能力が高い」（51%）、「高いパフォーマンスを出すことができる」（49%）という回答が上位に挙げられました。**一緒に働くメンバーと関係性を築きながら、問題解決に向けて高いパフォーマンスを出すこと**が、出世のポイントと言えます。

【図4】出世する人に共通する人柄について、多いものを教えてください。※複数回答可



Copyright(c) 2015 en-japan inc. All Rights Reserved.

【図5】出世する人に共通する、仕事の進め方・取り組み方について多いものを教えてください。
※複数回答可



Copyright(c) 2015 en-japan inc. All Rights Reserved.

『ミドルの転職』

ミドル世代の登録者（平均年齢39歳）100万人が利用している、専門分野に精通したエージェントが転職活動を支援するサイトです。求人を扱うエージェントの情報や各転職コンサルタントに対する求職者からの評価も掲載。転職活動の成功や入社後の活躍のために適切なアドバイスや求人を紹介してくれるエージェントとの出会いを創出します。

http://mid-tenshoku.com/

【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：『ミドルの転職』（http://mid-tenshoku.com/ ）を利用するエージェントの転職コンサルタント
■有効回答数：119名
■調査期間：2015年11月13日～11月27日
■その他調査項目　※下記の結果に興味のある方は、広報までお問合せください。
・ミドル層の募集ポジションとして多いケース
・管理職として出世された方のポジションが上がるのにかかった期間
・管理職として出世された方の入社時の役職
・管理職とならなかった方の入社時の役職
・出世を希望するならやらない方が良いことについて
・出世スピードの早い企業規模、企業フェーズ

本ニュースリリースに関する問合せ先
広報担当：森本、大原
http://corp.en-japan.com/
エン・ジャパン株式会社
〒163-1335　新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー
TEL：03-3342-4506 FAX：03-3342-4507　MAIL：en-press@en-japan.com

Copyright(c) 2015 en-japan inc. All Rights Reserved.