

## 転職サービス「doda」、ハイクラス向け転職セミナー開催レポート ～「転職の軸づくり」が重要。「よくある落とし穴」をキャリアアドバイザーらが解説～

パーソルキャリア株式会社が運営する転職サービス「doda（デュダ）」は、転職セミナー「ハイクラス向け 転職活動のポイントとよくある落とし穴」を10月30日(水)に開催しました。講師として、ミドルシニア事業企画部の責任者である石井 宏司と、「doda」でキャリアアドバイザーを務める田村 春仁が登場しました。本レポートではその内容を一部抜粋して紹介します。



### 開催背景：

昨今、転職という手段がより身近になったことで、ハイクラス層のキャリアプランも多様化しています。例えば、管理職に進むのではなく、専門性を活かしエキスパート職になる人、キャリアチェンジに挑戦する人など、さまざまです。一方で、いずれの場合も採用企業は即戦力人材を求めため、転職活動時は丁寧な準備が求められます。しかしながら、日々多忙を極めるハイクラス層は、準備に十分な時間を取れていない方が多いのが実態です。その結果、自身の本来の魅力を伝えきれずに転職活動が難航してしまうケースも少なくありません。そこで、今回はハイクラス層を対象に、自己理解・企業理解のノウハウを紹介するセミナーを開催しました。

当日は40代、50代を中心に260名以上が参加。「セミナーに参加し、自身の転職活動は準備不足だったと気づけた」「自分の軸を定め納得感のある転職につなげたいと思った」など、前向きな感想が多く寄せられました。今後も、転職サービス「doda」は、学びとなる情報発信などを通じ、ハイクラス層を含むミドルシニアのキャリアオーナーシップ発揮を応援してまいります。

\* 参考 前回実施「管理職向け転職セミナー」レポート <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000463.000016455.html>

### セミナー概要（一部抜粋）：

本セミナーでは、転職市場動向に加え、ハイクラス層の転職活動時に「よくある落とし穴」を解説しました。「よくある落とし穴」について、特に該当者が多いのが、「転職の軸は決めなくても良い」という誤解です。自己理解よりも企業理解が大切だと思い、企業や職種分析のみに目を向ける方が多い一方、まず「転職の軸」を明確にすると、その後の企業分析や職種分析、面接の準備がスムーズになることから、重要なポイントであるといえます。ここからは、ハイクラス層に関わる転職市場動向と、「転職の軸」の明確化に関する内容を一部抜粋し、紹介します。

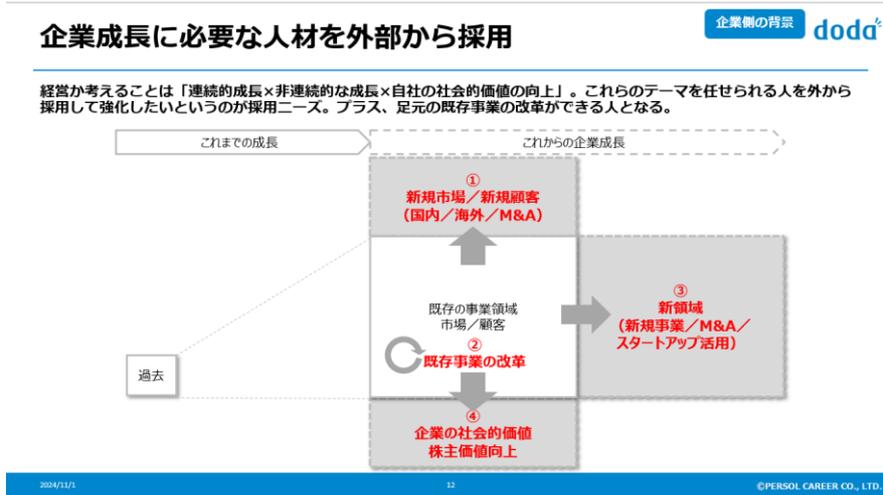


<転職市場動向>

**多角化する企業の成長課題解決にむけて、ハイクラス層の採用意欲は高まる傾向**

まず、ハイクラス層をターゲットとした採用動向や転職市場動向について石井から解説しました。ここ数年、大幅な社会情勢の変化に伴い、企業の成長課題は多角化しています。例えば「新規市場・顧客・領域への事業展開」や「既存事業の改革」のほか、近年ではESG投資などの観点から、「社会的な価値向上」に関する取り組みの重要度も高まっています。

石井からは「ハイクラス層はこうした企業成長の一躍を担うことを期待されており、売り手市場の状況。企業規模によっても採用強化する領域が異なるため、市場動向にアンテナを張り、自身の強みと照らし合わせて応募先を検討するのもおすすめ」だとアドバイスしました。



<転職活動のポイント>

**「転職の軸」の明確化で、企業と個人、双方のミスマッチを防ぎ、選考通過率アップにもつながる**

「転職の軸」とは、次の仕事や転職先を選ぶときに重視する要素を指します。田村からは、ハイクラス層の転職活動の実態として「多忙であること、重要性を感じづらいことなどを理由に準備不足になる方も少なくない」としたうえで、「軸を明確化すると、企業分析や面接などその後の転職活動もスムーズになることが多い。面接の中で転職の軸を質問されることもあり、ミスマッチを防ぐだけでなく通過率を高めることにもつながる」と、「転職の軸」の重要性を解説しました。石井からは「企業の採用担当者は、自己理解ができているか、またそれが今回の応募に繋がっているかを気にするケースが多く、軸が定まっていることが評価ポイントにもなる」ことをお伝えしました。

「転職の軸」とは 転職の軸の明確化 **doda**

次の仕事や転職先を選ぶときに重視する要素のこと

軸を明確にすると

- 1 転職後のミスマッチを防ぐことができる
- 2 企業の採用担当者へ好印象につながる  
「筋が通っているな」「経営者とも話せるリーダーシップある方だな」など

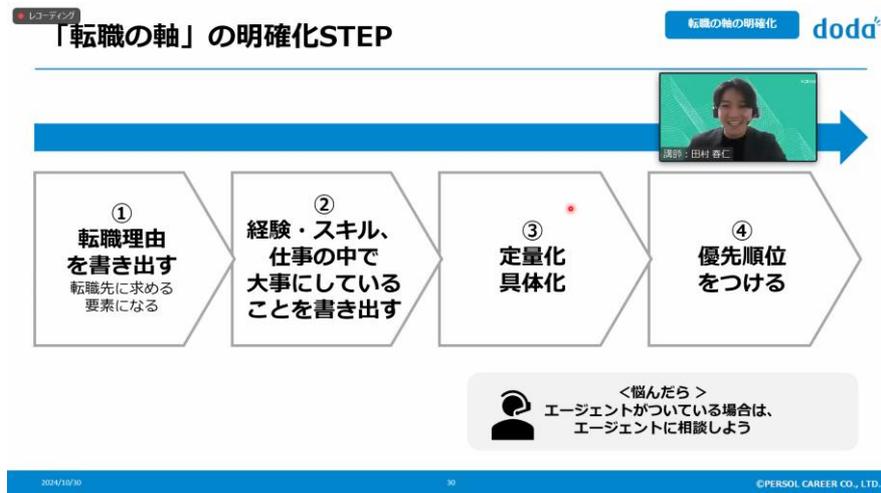


「転職の軸」を明確化する4つのステップ、納得感のある転職には「具体化・具現化」が重要

続いて、「転職の軸」を明確化する方法について4つのステップに分けて解説しました。田村は「2つめの『経験やスキル、仕事の中で大事にしていること』の整理ができている方は多い一方で、3つめの『定量化・具体化』ができていない方が多く、内定後のミスマッチに繋がるケースがある」と話し、具体例を挙げながら「定量化・具体化」の方法をお伝えしました。

【定量化・具体化の例】

- ・ マネジメントに関して…どの企業規模で、何人規模のチームをマネジメントしたいか
- ・ はたらく人に関して …代表や上司・同僚など、どんな人とはたらくことに魅力を感じるか。また、業務でどの程度関わりたいか
- ・ ワークライフバランスに関して…残業時間は何時間までが希望か、はたらき方の柔軟性がどの程度あればよいか



最後に、田村から「転職活動中に、キャリアを棚卸ししたり、企業からフィードバックをもらったりと、気づきを得る中で、軸が変わったとしても全く問題ない。むしろ活動を通じて、自己理解を深めた方は納得度の高い転職ができて印象」だと話しました。石井からも「転職は人生の一大イベント。なるべくミスマッチを防ぎ、納得感のある転職をするためにも、軸を考え、深め、育てる時間をぜひ取ってほしい」とお伝えしました。

【登壇者プロフィール】

ミドルシニア事業企画部 ゼネラルマネジャー 石井 宏司 (いしい こうじ)

2023年パーソルキャリアに中途入社。同年10月、ミドルシニア事業企画部のゼネラルマネジャーに就任。就労人口が平均50歳を超える2030年を見据え、社内におけるミドルシニアのキャリア支援体制の強化を推進するほか、ミドルシニアが活躍できる市場の開発にも取り組む。

自社の事例やデータに基づく転職市場動向の解説に加え、大手コンサルティング会社での勤務経験を活かし、アカデミックな視点から多角的な分析や課題の特定を得意とする、ミドルシニアの労働市場全般におけるスペシャリスト。特に脱炭素領域やメーカーの技術職、ミドルバック系職種での市場動向分析に強みを持つ。



dodaキャリアアドバイザー 田村 春仁 (たむら はるひと)

2019年パーソルキャリアに入社。キャリアアドバイザーとして、営業職領域における転職希望者のキャリア形成支援に携わり、現在はハイキャリアの営業職領域にてプレイングマネージャーを務める。「希望のキャリアをかなえる戦略的なキャリア支援」を重視し、トレンドを踏まえた面接対策、キャリアの可能性を引き出す多角的な提案が強み。これまでに200名以上の転職支援実績をもつ。第3回Professional・Career・Adviser・Contest優勝者。



問い合わせ先 パーソルキャリア株式会社 広報部  
 TEL : 03-6757-4266 FAX : 03-6385-6134 [koho@persol.co.jp](mailto:koho@persol.co.jp)

---

■ [転職サービス「doda」](https://doda.jp/) について < <https://doda.jp/> >

「doda」は、「はたらく今日が、いい日に。」をスローガンに、転職サイトや転職エージェント、日本最大級のdoda転職フェアなど、各種コンテンツで転職希望者と求人企業の最適なマッチングを提供しています。