

74%の転職コンサルタントが 昨年よりもミドルの採用が増加したと回答。 ミドルには「組織力を強化し既存事業を拡大すること」を期待。

—「エン転職コンサルタント」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『エン転職コンサルタント』（<http://consultant.en-japan.com/>）上で、転職コンサルタント111名を対象に「ミドル・ホワイトカラーの転職の実態」についてアンケートを行いました。以下、概要をご報告します。

■ 調査結果概要

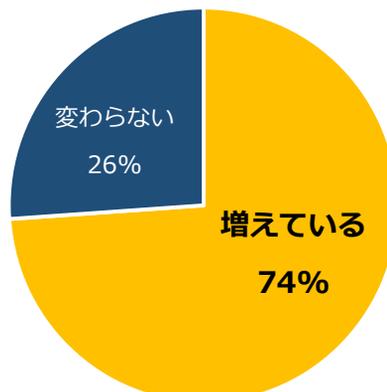
2015年5月度の有効求人倍率は1.19倍と、23年ぶりの高水準を記録。企業の採用意欲はますます高くなっています。年齢問わず即戦力を求める企業も増加し、「35歳転職限界説も崩壊した」と言われて久しいミドル（35歳以上）の転職の実態はどうなっているのでしょうか。今回は「ミドル・ホワイトカラーの転職」について、転職コンサルタントに伺いました。

- ★ 74%の転職コンサルタントが「昨年よりもミドルの採用が増えている」と回答。ミドルの採用ニーズが高いのは、成長段階にある企業での舵取りを任せられるポジション。
- ★ 企業がミドルを採用する理由は、「マネジメント力・組織力の強化」。採用時に重視するポイントは、「業界知識・経験」と「問題意識を基にした課題設定力」。

■ 調査結果詳細

1：転職コンサルタントの74%が「昨年よりもミドルの採用が増えている」と回答。ミドルの採用ニーズが高いのは、成長段階にある企業での舵取りを任せられるポジション。（図1～図5）

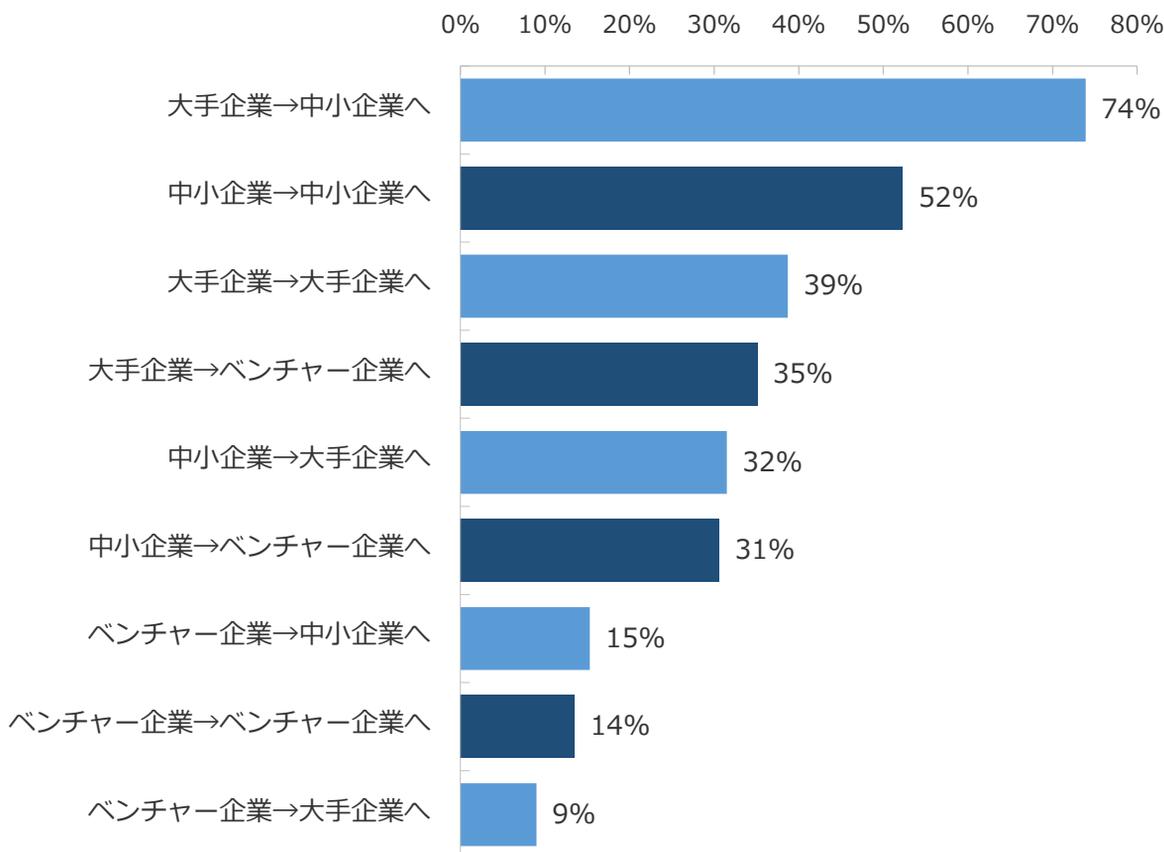
【図1】1年前と比較した際に、ミドルの採用は増えていますか？



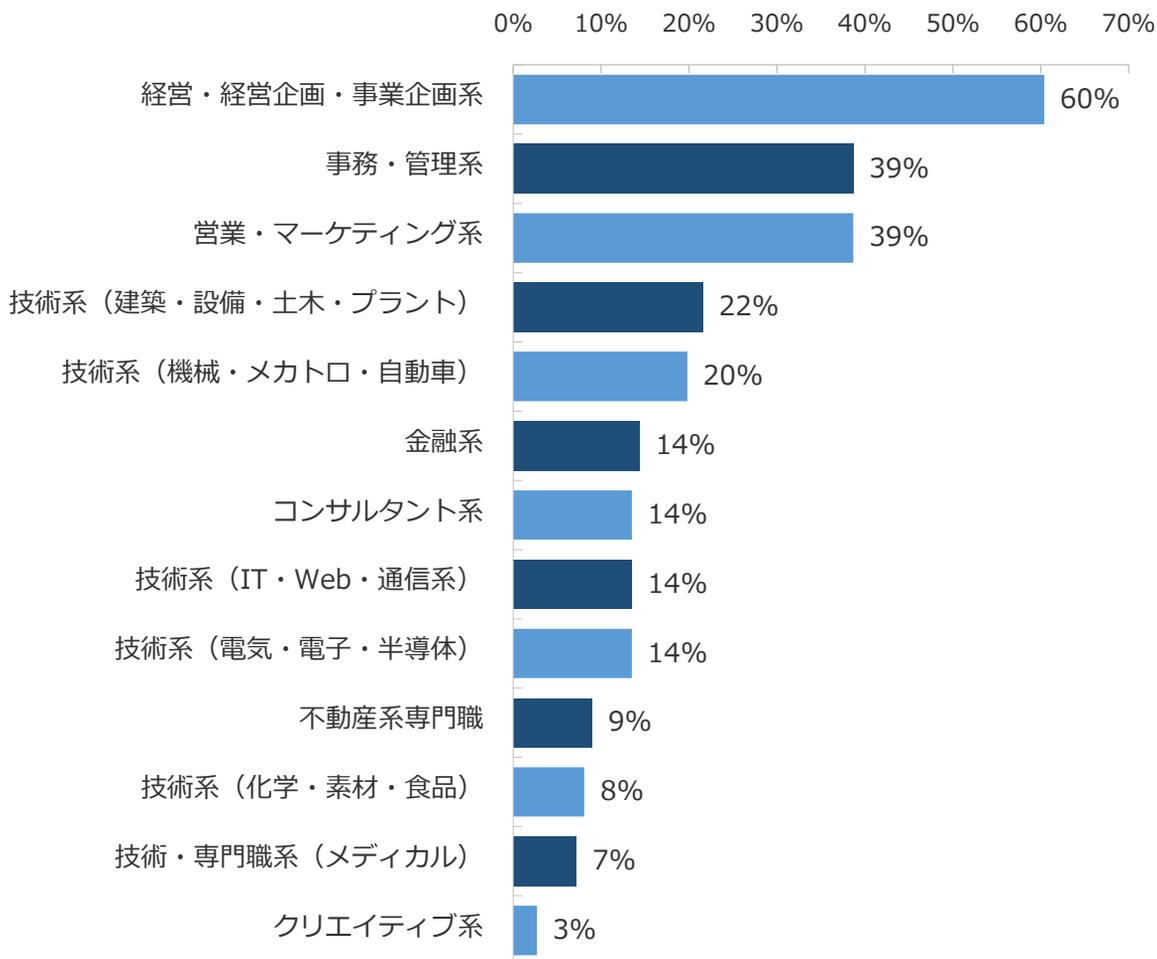
「1年前と比較をしたミドルの採用」について伺ったところ、74%が「増えている」と回答。「減っている」は0%となり、企業のミドルに対する採用意欲の高さがうかがえる結果となりました。採用難な状況から、即戦力となる経験者を確保するためには年齢を問わずに採用対象を広げている企業が多いことなどが背景にあるようです。

ミドルの転職パターンとして多いのは「大手企業→中小企業」が74%で最多、次いで「中小企業→中小企業」が52%と中小企業への転職が多い状況です。また、ミドルの採用が多い職種の第1位は「経営・経営企画・事業企画系」（60%）ということから、成長段階にある企業で、経営や事業方針など会社の舵取りを任されるようなポジションでのニーズが高いことがわかります。その他、ミドルの転職が多い役職や年収についても聞いています。

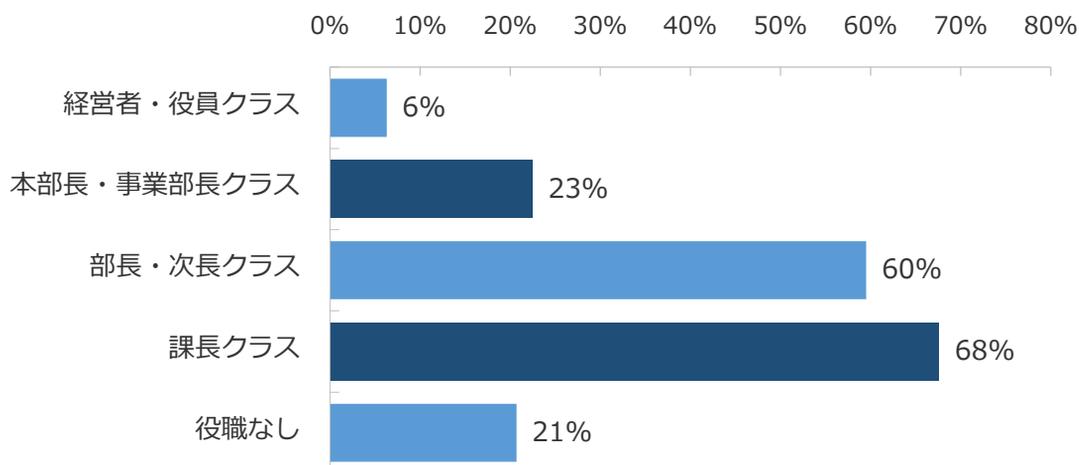
【図2】ミドルの転職において「企業規模の変化」はありますか？上位3つのケースを教えてください。



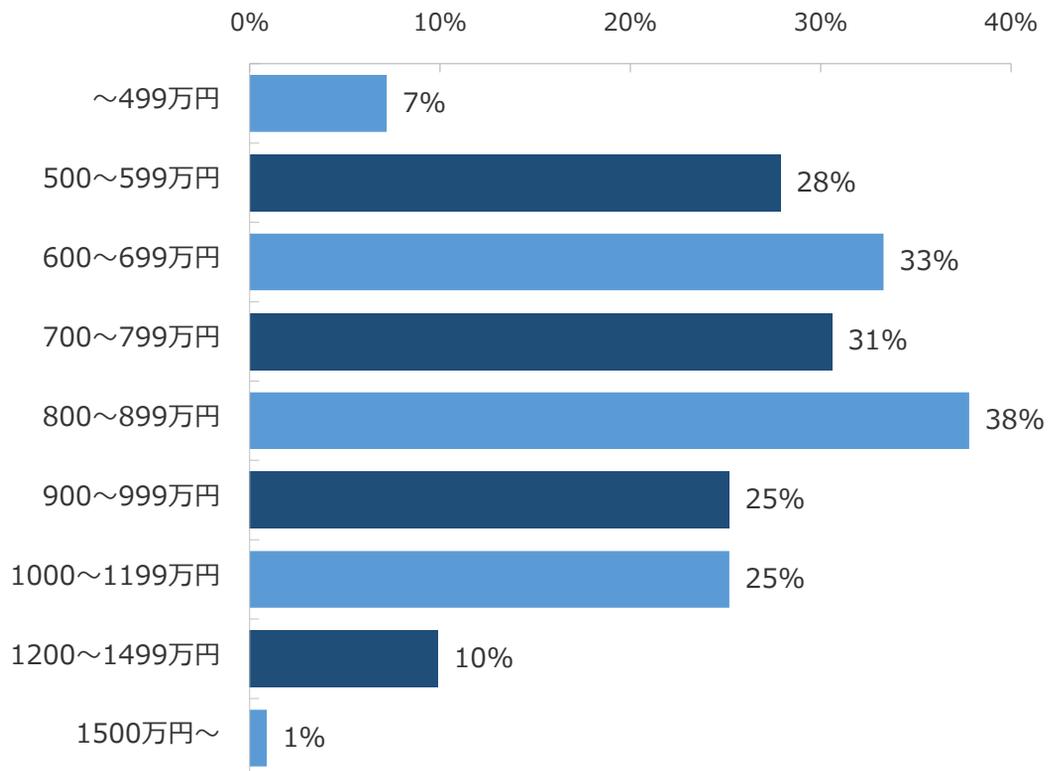
【図3】ミドルの採用が多い「職種」を教えてください。



【図4】ミドルの採用が多い「役職」を教えてください。



【図5】ミドルの採用が多い「年収帯」を教えてください。

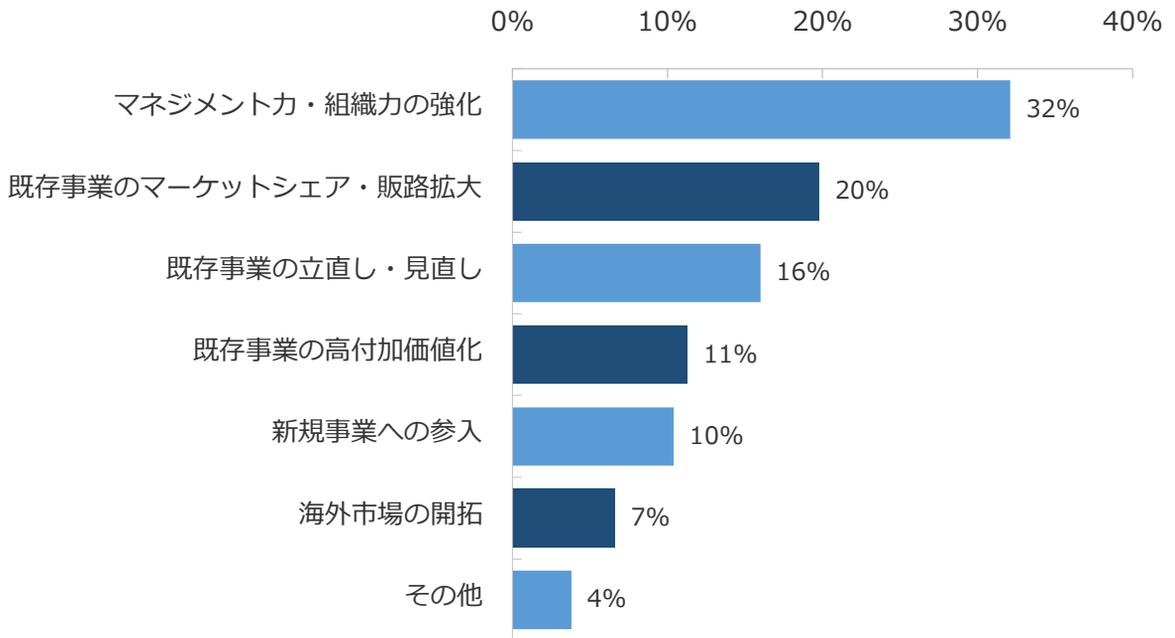


2：ミドルには、「組織力を強化し既存事業を拡大すること」を期待。
採用時に重視するポイントは、「業界知識・経験」と「問題意識を基にした課題設定力」。
(図6・図7・図8)

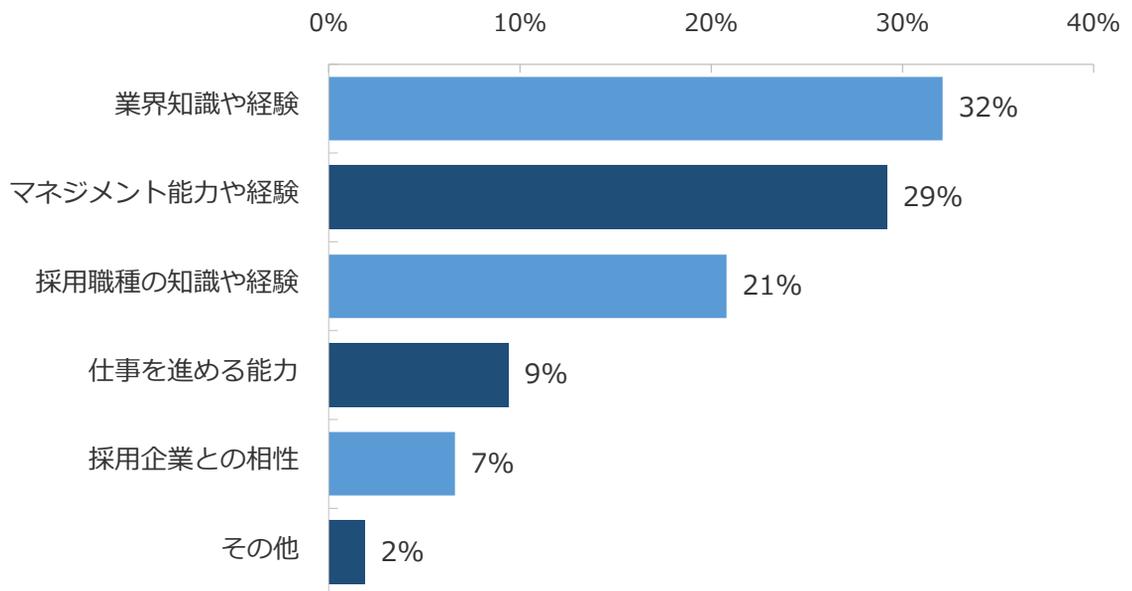
企業がミドルを採用する理由について伺うと、第1位は「マネジメント力・組織力の強化」(32%)、第2位は「既存事業のマーケットシェア・販路拡大」(20%)、第3位は「既存事業の立直し・見直し」(16%)でした。組織力を強化し既存事業を拡大することを期待して、ミドルを採用していることがわかります。

ミドルの採用時に企業がもっとも重視するポイントは、「業界知識や経験」(32%)という回答が最多に。『汎用スキルではなく専門スキルを求めているから』、『すぐに部下を持って働くので、業界の知識や経験が無ければ、部下を率いていけない』など、即戦力として必要とされているからこそその理由が挙げられました。また、企業が評価するミドルの「仕事を進める能力」トップ3は「問題意識に基づき、課題や目標を設定する能力」(57%)、「状況に応じて臨機応変に対応する能力」(48%)、「計画に基づき、業務を着実に実行・達成する能力」(43%)でした。単に与えられた目的にむけ業務を遂行するのではなく、課題発見から、課題解決のための計画を立案し行動すること、成果を出すことまでが求められているようです。

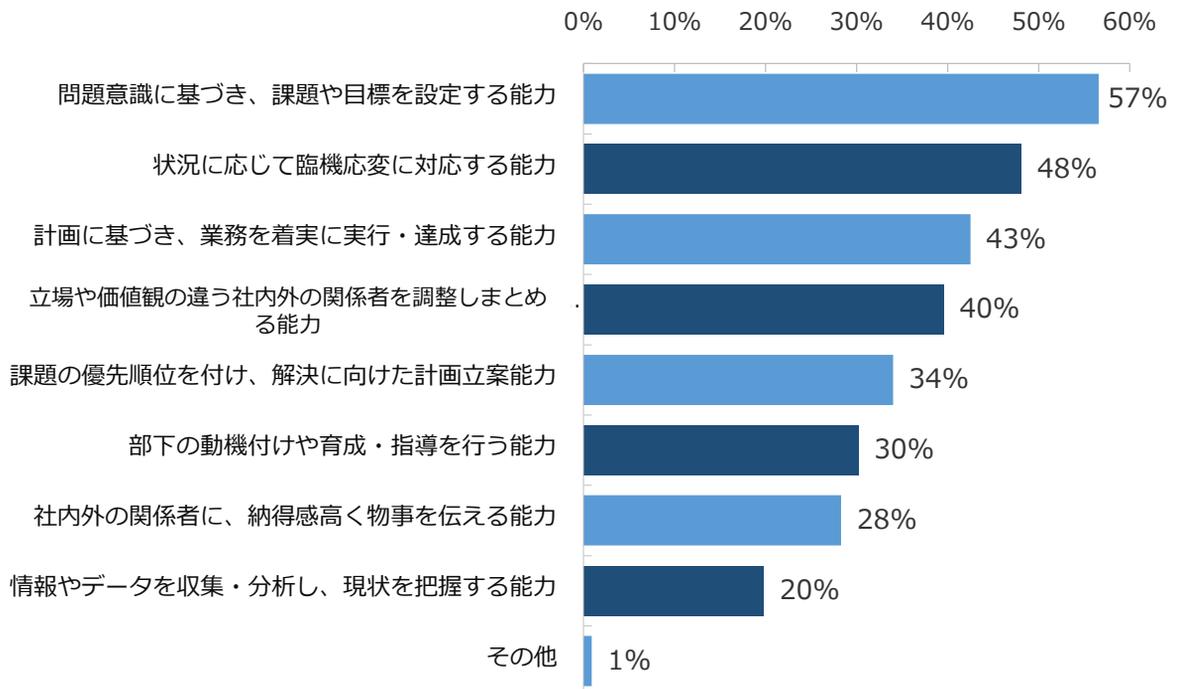
【図6】ミドルの「採用理由」で最も多いものは何ですか？



【図7】ミドルの採用時に「企業が最も重視するポイントは」何ですか？（複数回答可）



【図8】ミドルの採用時に、企業が評価する「仕事を進める能力」は何ですか？
上位3つをお答えください。（複数回答可）



【企業が評価する「仕事を進める能力」についてコメント】**■問題意識に基づき、課題や目標を設定する能力**

- ・以前より確立された古い、仕事の進め方や考えを、時流に応じた新しいものに変えていく為に必要な能力であるため。
- ・より短時間で結果を出すことを求められ、なおかつ前職での経験を流用することが期待されているため。
- ・課題を自覚する力、目標を立てる能力、それを実行し成し遂げ、部下を育てる力が、ミドルには求められる素養だと思う
- ・突破力と調整能力の両方が必要であるから

■状況に応じて臨機応変に対応する能力

- ・課題に基づいて目標設定し、それを実行する力は、既存のメンバーにもあるが、行き詰った時に、打破したり、回避して立ち戻りまた別の道を探す臨機応変さが足りないケースが多い。そこを補強する役割を担っていると思う。
- ・外部環境が変化してきており、臨機応変に組織的に対応をする必要性が以前にもましてきたため。
- ・グローバル化による変化が今までの状況と異なるから。
- ・取引業界の拡張や増減産等への臨機応変な対応を期待するため。

■計画に基づき、業務を着実に実行・達成する能力

- ・物事を推し進める具体的な能力を問うているから。
- ・(1)「実行計画」を企画・立案から実行/成果分析及び、今後の対策を確実に実施する行動力。(2)上記(1)を【率先垂範】する事で、社員の【意識向上】を期待しています。
- ・裁量が与えられた状態でその時々に必要な意思決定を行い、周りを巻き込んで推し進める力を求めているため。
- ・変革なしに売上拡大はあり得ないから。

【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：『エン転職コンサルタント』を利用している転職コンサルタント 111名
- 調査期間：2015年6月4日～2015年6月17日