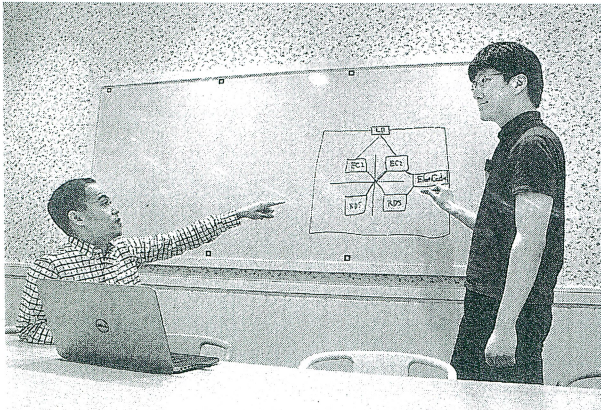


# 大手から転職 成長を後押し

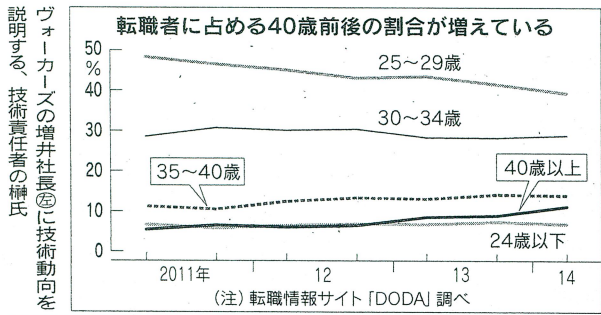


## 40歳前後 中小が新天地

大企業で活躍していた40歳前後のミドル人材を中途採用し、経営改革の担い手に起用する例が中小ベンチャー企業で広がり始めている。企業規模が小さく体制整備が進んでいない中で、営業や人事などのプロに組織作りを託す動きだ。ミドルの転職が増え、転職先として中小企業への関心が高まっていることが追い風になっている。

## 営業ノウハウ・人脈強み

ウェブサイトのアクセ  
ス解析などを手掛けるI  
T(情報技術)ベンチャ  
ーのグラッドキューブ  
長)が、社員の定着率が  
改善し従業員は20人に倍  
増した。  
社内が変わるきっかけ  
をもたらしたのは、イケ  
ア・ジャパン出身の財部  
友希取締役だ。イケアの  
制度をヒントに社員が尊  
重すべき会社の理念や行  
動指針を策定。マーケティング  
などの研修制度を



ヴォーカースの増井社長(左)に技術動向を説明する、技術責任者の榊氏

40歳前後のミドル層の転職が増えている。人材紹介大手のインテリジェンスによると、転職成功者に占める「40歳以上」の割合は、2011年上期(1~6月)に5・4%だったのが14年上期に11・2%へと大幅に増加した。木下学DODA編集長は「07年ごろは大手から中小やベンチャーに転職するミドルは珍しかったが、最近では当たり前になりつつある」と話す。

## 価値観変化、ミドル転職

転職するミドルの価値観が変わったことが大きい。リーマン・ショック以降、大手企業で定年まで働くより、自分が本

「大手では大きな仕事ができるが裁量は狭い。ベンチャーは自分の力で会社を大きくできるのがおもしろい」と語る。岩本康雄経営企画室長(46)は、技術者集団に営業感覚を植え付けようとして先頭に立つ。管理職向けに営業のスキルアップ研修を導入し、7月には営業組織を再編した。岩本氏はトステム(現LIXIL)やコナミ、トランスコスモスで営業や人事などを担当。「経営に近いところで自分の強みを生かしたい」と考

魅力的だ。明治大学大学院の野田稔教授は「大手出身者は自分の実力を過小評価する傾向もあるが、潜在能力を発揮すれば転職先で活躍できる人材は多い」と話す。