case 2 「伝える力」をPR

挙動や話し方など あらゆることに対して気を配る

株式会社ジェネックスパートナーズ
プロジェクトパートナー
深田弘明氏（32歳）

新卒入社した大手総合商社にて、子会社の経営支援や統合会社設立後の組織融合、業務統合に従事。2007年12月同社を退社し、2009年4月より現職

2009年4月から、コンサルタントとして働いている深田弘明氏の前職は、大手総合商社の営業職。そこから、企業・事業の再生に強みのあるジェックスパートナーズへの転身は、一見かなり思い切ったキャリアチェンジだ。それにもかかわらず転職を実現できた理由を、深田氏はこう分析する。

「所属は営業部ですが、仕事内容はむしろ経営企画に近いものでした。私に売りがあったとすれば、そこで必死に働いた7年間分の経験でしょう」

本社の鉄鋼部門に所属していた深田氏の仕事は、主に数多くあるグループ会社の経営支援や内部組織の改革に携わることだった。

「支援といっても、やりとりをするのは一代で会社を築き上げた筋金入りの経営者たち。挙動や言葉遣いなど、あらゆることに気を遣いながらもこちらの意向は伝えなくてはならない。そんな環境のおかげで『相手に伝える力』を徹底的に鍛えられました」

コンサル未経験であることはむしろアピールポイント

転機を迎えたのは2007年末。担当プロジェクトが終わったのを機に退職し、ほかのキャリアの可能性を模索することにしたのだ。1年後、再就職先を探し始めた時、人材紹介会社から紹介されたのがジェネックスパートナーズだった。

「社員と何度か面談をする中で、ジェネックスパートナーズの、『顧客と共に歩み成果を創出する』という考えに共感しました。それなら前職で鍛えた『相手に伝える力』を存分に活かすことができる。またコンサル経験のない私なら、逆に従来のステレオタイプなコンサル像にとらわれないサービスを顧客に提供できると考え、それをアピールしましたね」

case 3 折衝経験をアピール

通常業務の枠組みを越え 積極的に外部ともかかわる

株式会社イージフ
コンサルタント
小野利大氏（28歳）

大学卒業後、IT系ベンチャー企業に入社。SEとして開発に携わった後、チームリーダーを歴任。2008年10月から現職。主に金融関係プロジェクトに携わっている

新卒でITベンチャーに入社し、4年半の間SEとして働いていた小野利大氏が転職しようと考えたきっかけはシンプルだ。

「転職が日常の業界な上、規模のあまり大きくない会社だったこともあり、4年も働いていればベテラン。大抵の意見もすんなり通ってしまうし、どうも成長を感じられなくなってきていた。そんな状況を打破するべく、転職活動を始めました」

転職活動を始めた約半年後、リーマン・ショックが起こる。だが特に焦ることはなかった。

「もともと、気に入ったところがあれば受けてみようかなぐらいの気持ちだったので、あくまで自分のペースを保ちながら転職先を探していました」

技術とコミュニケーション力 2軸の両立が自分の強み

そんな折、大学の先輩であるイージフ取締役の加納晶之助氏から、転職を考えている人を紹介してほしいという連絡を受ける。

「コンサルタントという職業にもともと興味はあったため、自分が受けてみることにしました」

では転職の際には、何を売りにしたのだろう？

「マネジメント経験に裏打ちされたコミュニケーションスキルです。前職ではチームリーダーとして、基本的に顧客先に常駐していたため、クライアントとの折衝や他ベンダーとの調整など、対外交渉に迫られる場面が度々ありました。通常のSE業務に加え、範疇（はんちゅう）外の仕事も経験していたことは、自分の差別化につながると考えました」

コンサルは楽な仕事だと思っていたと話す小野氏。実際になってみて「その大変さとやりがいの大きさが分かった」と笑う。

コンサル採用のプロが明かす 職務経歴書を見る人事の視点

リネアコンサルティング株式会社
代表取締役社長
大森 崇氏

求人を控えるファームが増える中、不況前と今で人事の職務経歴書の見方に変化はあるのか？ コンサルティングファームを中心に、幅広い採用コンサルティングサービスを提供するリネアコンサルティング代表取締役社長の大森崇氏に話を聞いた。

「人材採用に投資的な一面のあった以前とは違い、『今ある案件にアサインできる人材かどうか』がより厳格に見られるようになりました。プロジェクトありきで採用するため、転職できる人・できない人の線引きが明確になってきています」

それに伴い、職務経歴書の見方にも変化が起こっているという。

「今まではまず学歴、年齢、略歴など基本的な要素から基準を満たしているかを判断し、その後、詳細な経験やスキルにポテンシャルや汎用性など投資的な要素を加味して判断するといったスクリーニングが一般的でした。しかし、現在採用を行っている企業は、受注案件に則した具体的な要件を設けていることが多く、経験やスキルと受注案件の親和性を厳しく見ています。視点を変えれば、どれだけそのファームの実情について下調べし、案件ごとの要件を踏まえて職務経歴書を書いているかどうかが、今まで以上に問われているといえるでしょうね」

■ 人事のスクリーニング視点の流れ

❶ 学歴や年齢といったハードデータから、採用基準を満たしているかをcheck!

❷ 経験やスキルなどのソフトデータで、自社の受注案件と親和性が高いかをcheck!

❸ 全体のレイアウトや文章の書き方から、応募者のビジネスセンスをcheck!