

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

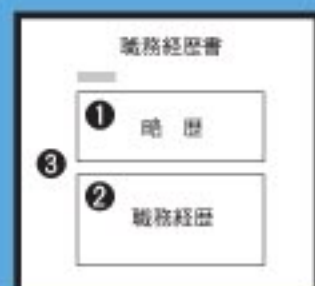
求人控えるファームが増える中、不況前と今で人事の職務経歴書の見方に変化はあるのか？コンサルティングファームを中心に、幅広い採用コンサルティングサービスを提供するリネアコンサルティング代表取締役社長の大森崇氏に話を聞いた。

「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、受注案件に別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る。視点を変えれば、どれだけそのファームの実情について調べ、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、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



- 1 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!
- 2 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!
- 3 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!

深田氏の職歴書で
採用担当者が
「買った」ポイント

未知の世界に
飛び込む情熱

戦略志向の強いコンサルは、論理的思考や知識にこだわりがち。深田氏にはそうならないために必要な「現場感」や、仕事への情熱があると判断された

事業会社出身者
だからこその強み

経営層とのやりとりのような、実際に場数を踏まないで獲得できない経験が豊富な点と、顧客の信頼を得る上で最も大切な誠実さを持っている点が高評価に

職務経歴書

深田 弘明

■ 職歴概要
2001年、大手総合商社に新卒入社後、鉄鋼部門に配属。北米子会社の本邦管理業務に従事。鉄鋼部門が他大手総合商社同部門と事業統合し新会社を設立するにあたり、統合先グループ企業の企業価値算定などの統合準備を行う。2003年、**新会社設立と同時に同社へ出向**。同社企画部門にて統合後の組織統合、中の統合(PMD)に従事。本社へ出向後、同社を管理する部署へ異動、全体の経営戦略立案に関わる。

■ 職務経歴
2001年4月～2007年12月 大手総合商社 鉄鋼部門
(2003年1月～2003年8月 他大手総合商社との統合により設立した新会社へ出向)

職務内容	2007年12月～	2005年9月～	2005年8月～	2003年9月～	2003年8月～	2003年1月～	2002年12月～	2001年4月～
	グループ経営計画の策定 経営幹部意思決定プロセスフォロー		鉄鋼部門 (出向復帰)	新設子会社への経営支援	新設子会社 企画部門 (出向)	組織統合・業務システム統合業務 連結経営基盤整備業務	新会社設立に伴う業務 北米子会社に対する本邦管理業務	

拳動や話し方など
あらゆることに対して気を配る

「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。拳動や言葉遣いなど、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」

「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と、逆に従来のステレオタイプなコンサル像にとら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 2 「伝える力」をPR

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統合、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



コンサル
未経験の
元高社マン

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ネックスパートナーズへの転職は、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。拳動や言葉遣いなど、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」

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」

転職を迎えたのは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と、逆に従来のステレオタイプなコンサル像にとら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

成長感を
求める元SE



「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ので、どれだけそのファームの実情について調べ、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、今まで以上に問われているといえるでしょうね」

「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てと話すと小野氏。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。

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た。そんな状況を打破するべく、転職活動を始めました」

「そんな折、大学の先輩であるイージフ取締役の加納品之助氏からリーマン・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の両立が自分の強み

職務経歴書

【氏名】 小野 利大

【職歴】
2004年4月 証券ベンチャー入社

【職務経歴概要】
金融機関向けオンラインWEB取引システム開発、ホストシステムオープン化、ERPシステム構築、バージョンアップ、システム保守・障害対応
開発経験から得た各職員の業務知識を活かし、チームリーダーを担う
顧客満足度向上・業務効率化と同時に、顧客に価値を創出する業務経験

【職務経歴】
2004年7月～2005年12月
商品先物取引のオンライン取引システムを新規開発するプロジェクトに参加。
フェーズ: 要件設計、開発、テスト
担当: 開発メンバー (兼DBA)

2006年1月～2006年2月
商品先物取引のオンラインチャートシステムとして、チャート作成ライブラリであるFreeChartを用いたJavaアプレットを新規開発するプロジェクトに参加。
ホストシステムオープン化
フェーズ: 要件設計、開発、テスト
担当: 開発メンバー (兼DBA)

2006年3月～2006年6月
商品先物取引のホストシステムをWEBアプリケーションとしてオープン化するプロジェクトに参加。
オンライン取引システム保守・運用
フェーズ: 保守、運用
担当: 保守・運用メンバー (兼DBA)

2006年8月～2007年2月
オンライン商品先物取引システムの保守・運用プロジェクトに参加。
オンライン取引システムの一部Push化
フェーズ: 基本設計、詳細設計、開発、テスト
担当: 開発メンバー

2007年3月～2007年5月
オンライン取引システムのユーザー体験向上のため、一部機能をWebアプリにリリースするプロジェクトに参加。チームリーダーとして全体の進捗管理、担当業務を担った。
システム運用業務
フェーズ: 要件定義、基本設計、詳細設計、開発、テスト
担当: チームリーダー

2007年6月～2008年6月
大手証券銀行のシステム基盤全体をバージョンアップすると同時に、運用監視ツール構築を構築するプロジェクトに参加。チームリーダーとして全体の進捗管理、課題管理を行う。また、顧客対応、他ベンダーとの調整などの対外交渉も担当。

小野氏の職歴書で
採用担当者が
「買った」ポイント

顧客との
折衝経験

コンサルが顧客に選ばれるかは、コミュニケーション力の有無に懸かっている。その意味で小野氏の持つ折衝経験は、大きく買われたポイントの一つ

技術力と
マネジメント力

チームリーダーを任されていたのは確かな技術力とマネジメント力の証。さらに特定業界に深い見識があった点も、採用企業の求める人材像と一致していた