

特別対談:「なぜ“いい人”が辞めるのか？」 「採ったのに育たないのか？」マッチング時 点ですでに始まっている“不一致の正体”と は

自社の課題を解決するためには、どのようにPDCAを回していけばいいのか。

そのヒントの一つにさせていただくためのこの企画。

まずは専門家として「どのように取り組んでいращやるのか」を伺ってから、最後にPDCAの観点で総括するという流れで構成しています。

今回は、株式会社キャリアフロンティア・リバーサーチ 川口喜久さんに、

「キャリア市場で起きている“すれ違い”の正体」、「“いいマッチング”とは何か」「人材紹介の未来とエージェントの新しい役割とは」などについて伺いました。

キャリア支援の現場で“人と向き合う”を貫かれている、川口喜久さんのお話を最後までお楽しみ下さい。

(最後に、PDCAのフレームワークで、「キャリアチェンジを進めるためのコツ」を少しだけまとめさせて頂きました)

株式会社キャリアフロンティア・リバーサーチ 川口喜久さんご紹介

株式会社キャリアフロンティア・リバーサーチ 代表取締役 川口喜久

1995年に新卒で国内資本の独立系ベンチャーキャピタルに入社。

名古屋支店勤務からスタートし、金沢支店の立ち上げで北陸3県の成長企業開拓、新規投資先の営業支援・販路開拓・人材紹介・経営者向け勉強会開催などに従事。

1998年から独立系スタートアップファンドの立ち上げに取締役として参画。

有限責任投資事業組合(投資ファンド)の組成や未公開企業への事業投資、IPOへ向けた各種経営サポートに注力。

2社のVCで投資、事業開発を経て、

2001年にメディカルヘルスケアに特化した独立系サーチファーム(ヘッドハンティング事業及び採用コンサルティング)に入社。

業界も職種もキャリアチャンジする。以降現在まで24年間ヘッドハンターとしての仕事に取り組む。(※私のキャリアのターニングポイントになります。)メディカルヘルスケアに特化した独立系サーチファームでの4年半の内、後半はチームマネージャー。

2005年に独立系M&Aアドバイザリーファームの職業紹介部門にシニアコンサルタントとして入社。

2007年に株式会社キャリアフロンティア・リバーサーチを設立し、前職の職業紹介部門の事業譲渡を受け事業を継続。

IPO、M&A、事業譲渡、事業再編、新規事業立ち上げ、海外企業の日本法人設立、地方企業の関東圏の拠点開設などの企業組織の変動期に生まれるポジションを中心に求職者と求人企業のマッチングや新規事業開発や採用コンサルティングなどを手がける。

以来、単に人を紹介して終わりではなく、その方が入社後にどう活躍し、どうその会社と成長していけるか。そこまで見据えた支援を一貫して行う。

ご趣味 / 旨いものをみんなで食べる 愛あるおせっかい活動 ものまね風カラオケ



【キャリア市場で起きている“すれ違い”の正体】

丸山：

川口さんはこれまで多くの企業と求職者を見てこられたと思うんですが、最近の採用市場って、かなり難しくなってきていませんか？

川口さん：

そうですね。特にここ5年ほどで、状況は大きく変わってきていると感じています。やはり、労働人口の減少という、人口動態上の大きな構造的問題が背景にあるんですよね。求人数に対して、働き手が圧倒的に足りていない状態です。

丸山：

需要はあるけれど、人がいない、と。

川口さん：

ええ、ただ、それだけではなくて。企業側の採用基準や選考方法が、昔のままアップデートされていないという問題もあります。たとえば、35歳までとか、転職回数が3回以内とか...まだまだ年功序列や終身雇用的な価値観に引っ張られている部分があるんです。

丸山：

確かに、実力のある人が書類上で見送りになるケースって、よく耳にします。

川口さん：

実際、私たちが「この方はクライアントのニーズにマッチした人財だ」と思っでご紹介しても、人事部門のフィルターで落ちてしまうことが、たびたびあります。でも、現場の部門責任者が直接会ってみると「こんなにいい人なのに、なぜ応募書類が人事部門から上がってこないのか？」となる。そういった“もったいない”が、いまだにたくさんあります。

丸山：

それはもはや構造的なギャップですね。一方で、求職者側の意識はどうですか？

川口さん：

一方で、求職者の方々にも課題はあります。会社選びの際、どうしても“一般的な社会的評価”や“給与”、また“肩書き”といった外側の要素だけで判断される方が多いんですね。その企業の中身——たとえば経営者の理念や哲学、組織文化、現場の雰囲気といった部分を見ようとしません。すると、入社してから「期待外れだった」となってしまう。

丸山：

いわゆるミスマッチですね。

川口さん：

そうです。しかも、それは企業側と求職者側のどちらが悪いという話ではありません。お互いが表面的な情報で判断してしまっているというのが、問題の本質だと思います。

丸山：

なるほど。だからこそ、エージェントの役割が重要になるわけですね。

川口さん：

はい。私たちは、双方の“本音”にしっかり触れた上で、「本当にこのマッチングで双方が幸せなのか？」という視点で仕事を進めます。企業が求めている人物像と、求職者が目指すキャリアが合致しているのか。その解像度を上げて丁寧に捉えていく必要があるんです。

丸山：

単にスキルや経験が合っていればいい、というわけではないんですね。

川口さん：

おっしゃる通りです。だからこそ、“ミスマッチング”を防ぐためには、もっと深い根っこの部分、ビジョン（人生観）、仕事に対する価値観やスタンス、向き合い方まで踏み込んで考えていく必要があるのではないかと思います。



【転職前にやるべき「棚卸し」と自己認識の再構築】

丸山：

ここまでの話を聞いていると、「とりあえず転職したい」という軽い気持ちで動いてしまうのは、やっぱりリスクが大きいということですね。

川口さん：

そうですね。正直申し上げると、「何となく今の職場が嫌だから」という感情的な理由だけで転職活動をはじめるのは、あまりおすすめしていません。私たちは求職者の方と初めて面談する時に、かなり時間を取っていただいて、深掘りしてお話を伺います。その中で、「今の職場でもう一度自分と向き合った方がいいですよ」とお伝えすることも、実は少なくないんです。

丸山：

それは結構意外ですね。人材紹介の立場で、それを言うってなかなかできないことですよ？

川口さん：

短期的には確かにビジネスにならない判断かもしれません。でも、今の職場でまだやりきっていないことがあるなら、まずはそこに本気で向き合うべきという視点も大事にしています。現職での“モヤモヤ”を放置したまま転職しても、同じような壁にまたぶつかってしまうケースをこれまでたくさん見てきました。

丸山：

感情的な不満などによる転職だと、また同じ課題が出てくるってことですね。

川口さん：

そうなんです。結局、転職で行き詰まる原因の多くは、「自己認識と他者評価のズレ」にあるんですね。「自分はこんなに頑張ってるのに評価されない」「上司と合わない」など。でも、それは本当に会社だけの問題なのか。あるいは、自分の言動やスタンスに見直すべき点があるのか。そこを丁寧に振り返る、レビューする必要があるかもしれないと感じるんです。

丸山：

だからこそ、“キャリアの棚卸し”が必要なんですね。

川口さん：

はい。これまで自分がどんな仕事に取り組み、どんな成果を出してきたのか。それを改めて整理して、自分の言葉で語れるようにする。このプロセスを飛ばしてしまうと、面接でも「何を大切にしてきたのか」「なぜ今、転職なのか」がうまく伝えられなくなるんです。

丸山：

「自己分析」っていうとちょっと硬い感じもありますけど、自分のこれまでをちゃんと“言葉にする”ってことですね。

川口さん：

そうですね。私たちはよく“玉ねぎの皮を剥くように”って言うんですが、表面的な動機だけでなく、その人が本当に大切にしていること、本当にやりたいことを一緒に掘り下げていくんです。そうすると、最初は「転職したい」だった人が、「いや、もう少し今の職場で頑張ってみよう」、そして数年後に「今の職場でやりたいことはやり尽くしました」と変わることもあるんですよ。

丸山：

それはすごく誠実な支援の仕方ですね。

川口さん：

ありがとうございます。転職は、“過去から逃げる行為”ではなく、“未来を選び取る行為”だと思います。そのためには、自分としっかり向き合うことが何よりも大事です。

丸山：

確かに、ゴールが曖昧なまま動き出すと、どこにたどり着くのかもわからなくなりますよね。

川口さん：

おっしゃる通りです。まずは、自分がどう生きたいのか、どんな仕事でどんな価値を発揮したいのか。それを言語化して、初めて“意義のある転職”がスタートするのだと思います。



【“いいマッチング”とは何か】

丸山：

ここまでのお話を伺ってきて、転職って本当に“準備と覚悟”が必要な行動なんだと改めて感じました。

では川口さんにとって、“いいマッチング”ってどういう状態を指すのでしょうか？

川口さん：

それはもう、ひと言で言うと「ご縁とタイミング」ですね。どちらが欠けても、うまくいかないことが多いんです。

丸山：

“ご縁とタイミング”、ですか。

川口さん：

はい。たとえばどれだけスキルがぴったり合っていても、本人のキャリアビジョンと企業の方向性がズレていたら、やっぱり定着しません。逆に、能力的には少し足りなくても、価値観やスタンスが合っていれば、入社後にぐんと伸びる方もたくさんいらっしゃいます。

丸山：

なるほど、履歴書や職務経歴書には出てこない部分こそ大事なんですね。

川口さん：

おっしゃる通りです。たとえば、求職者の方が「自分はこんな経験をしてきました。このようなスキルや実績があります」とお話しくださっても、実はご本人があまり価値を感じていない部分が、企業側から見ると非常に評価されることもあります。だからこそ、自分だけでは気づけない強みや価値を、一緒に棚卸ししながら見出していく作業が重要なんです。

丸山：

それって、まさに「通訳」みたいな役割ですね。お互いの見え方を翻訳して、橋渡しするような。

川口さん：

そうですね。企業側にもちゃんと伝えるべきことがあります。待遇や社名だけで惹きつけるのではなく、どんなカルチャーがあるのか、どんな価値観や理念、哲学で経営しているのか、いいことだけでなく難しさも含めて、ありのままをお伝えする。それがないと、結局「期待していた環境と違った」と離職につながってしまいます。

丸山：

企業側も“選ばれる側”としての意識が必要だということですね。

川口さん：

はい。求職者と企業は、対等な関係であるべきなんです。私たちはその間に立って、お互いの思いをきちんと汲み取りながら、ベストな接点を探していく。そのためには、“スキルマッチ”だけでなく、“スタンスのマッチ”が非常に重要になってきます。

丸山：

“スタンスのマッチ”、いい言葉ですね。

川口さん：

たとえば、自分で課題を見つけて動ける人を求めている企業に、受け身な方をご紹介しても、どちらにとっても不幸です。でも、そういった姿勢や価値観って、面接の場ではなかなか見えにくいと思います。だからこそ、私たちが事前に深くお話を聞き、整理整頓して、丁寧に翻訳してお伝えすることが大切なんです。

丸山：

お話を聞いていると、マッチングって“偶然の出会い”じゃなくて、“準備された出会い”なんだなって思えてきます。

川口さん：

本当にそう思います。お互いが自分自身と向き合い、ちゃんと準備をした上でこそ、良いご縁が生まれる。

そして、そのご縁がタイミングよく重なったとき、転職は“単なるキャリアチェンジ”ではなく、“人生を変える選択”になるんです。



【人材紹介の未来とエージェントの新しい役割】

丸山：

ここまでのお話を伺ってきて、人材紹介の仕事って、単なる“人と仕事のマッチング”を超えているなと感じます。

今後この業界は、どんなふうに変化していくと思われますか？

川口さん：

おそらく、より“個別性”や“本質的な支援”が求められる時代になっていくと思います。これまでのように求人票と職務経歴書を照らし合わせて、「条件が合うから紹介する」という時代ではもう通用しないと感じています。

丸山：

まさに今のお話にもあった、価値観やスタンスのマッチングですね。

川口さん：

そうですね。情報があふれている今、求職者の方も企業も、いろんな選択肢を持っています。ただ、そのぶん“何を選ぶべきか分からない”という迷いも大きくなっている。だからこそ、私たちエージェントは単なる情報提供者ではなく、“意思決定の伴走者”であるべきだと思っています。

丸山：

意思決定の伴走者...すごくいい表現ですね。

川口さん：

ありがとうございます。例えば、求職者の方にとって本当に大事な価値観って、話していく中でようやく見えてくることが多いんです。それを言葉にして整理していくプロセスは、かなり時間も手間もかかりますが、そこを省いてしまうと、“なんとなくの転職”になってしまう。

丸山：

確かに。情報は溢れていても、“整理する”とか“優先順位をつける”ってすごく難しい作業ですよ。

川口さん：

おっしゃる通りです。今後、エージェントに求められるのは、“情報の仲介”から“解釈と提案”へのシフトだと思っています。表面的な条件だけでなく、「この人がこの会社でどう幸せに生きて行けるのか」を一緒に考える。その視点を持っていないと、良いマッチングはできません。

丸山：

まさに“職の紹介”から、“人生の投資先の提案”へ。

川口さん：

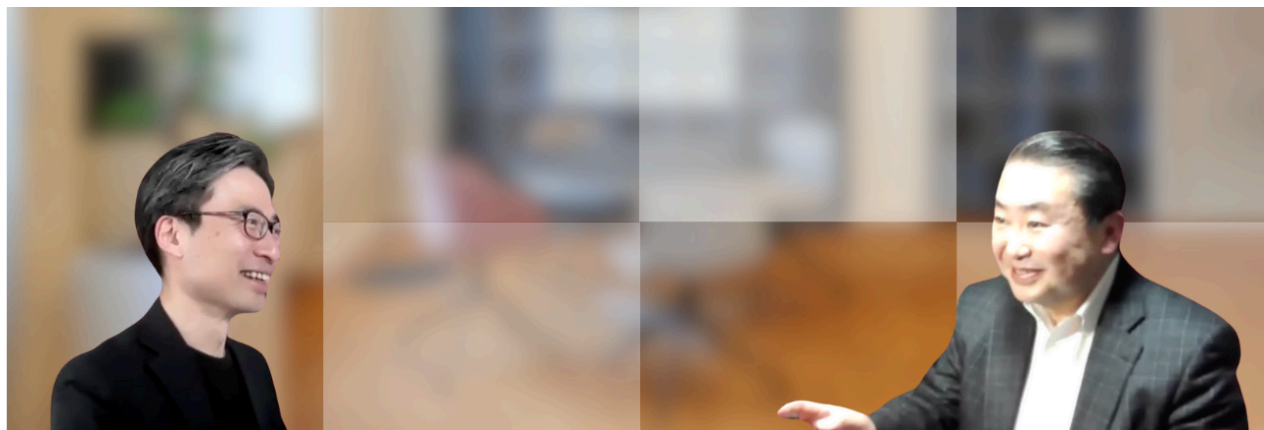
まさに、そうですね。そしてそれは、企業側にも同じことが言えます。どんな人に来てほしいのか、その人にどんな環境やミッションを提供できるのか。そこまで本気で考える企業こそ、これからの時代に選ばれていくと思います。

丸山：

エージェントという立場が、企業と求職者の“翻訳者”であり“ファシリテーター”にもなっていくんですね。

川口さん：

そうです。これからは「誰を紹介するか」ではなく、「どう向き合うか」が問われる時代です。私自身も、限られたご縁の中で、ひとつひとつの出会いを大切にしていきたいと思っています。



【番外編：PDCAで捉えるキャリアチェンジのすすめ】

丸山：

最後に、川口さんのお話を伺っていて、改めて“PDCA”の考え方がキャリアチェンジにもすごく当てはまるなと感じました。

私はPDCAを大きく2つの使い方に分けて説明しているんですね。ひとつは「実務の中で回すPDCA」、もうひとつが「行動前のシミュレーションとしてのPDCA」です。

川口さん：

なるほど、面白い視点ですね。

丸山：

たとえば実務でのPDCAをこのお話に当てはめるとした場合、職務経歴書を出して、面接を受けて、という流れの中で「通らなかった、どこを直そうか？」と改善を繰り返していくサイクルになります。応募企業の傾向を見て、書類構成や表現方法を調整したり、志望動機をブラッシュアップしたりする。その繰り返しの中で、精度が上がって、自分が本当に会いたい企業に届くようになる。

川口さん：

ええ、実際の転職活動でも、そうやって何度もトライ＆エラーを繰り返しながら“精度”が上がっていく方は多いですね。

丸山：

もうひとつが、行動する前のPDCA、つまり“シミュレーションのためのPDCA”です。

「転職したい」と思ったとき、実際に動き出す前に、「どんな行動を取る必要があるか」を一度シミュレーションをしてみるんです。たとえば転職サイトに登録して、スカウトメールを受け取って、でも今の仕事と並行して進めるのって本当にできるのか？って。

川口さん：

頭の中でやってみると、「これはなかなか大変かもしれない」と気づくこともありますよね。

丸山：

そうなんです。それが無いまま走り出してしまうと、「タイミングを間違える」リスクが高まってしまう。だからこそ、まずはシミュレーションの中で実行し、問題点を洗い出して、改善策を立てて、再プランニングする。

この“事前のPDCA”があると、視野も広がるし、行動の質もぐっと高まると思うんです。

川口さん：

非常に共感しますね。そういった内省的なシミュレーションを経ることで、実際の転職活動の精度もぐっと上がりますし、ご縁とタイミングにも落ち着いて向き合えるようになります。

丸山：

まさに。

川口さんのような支援者のもとで活動しながら、自分自身でもPDCAを回していく——それが、後悔しないキャリアチェンジへの近道なのかもしれませんね。