

私が23歳で社会人になってから、早いもので約30年が経とうとしています。

新卒で最初に入った総合商社では、まず人事部に配属になりました。その後、総合商社の営業、外資系証券会社の人事、メーカーの営業（マーケティング）と、「人事」と「営業」という2種類のキャリアを経験した上で、37歳のときに現在のビジネスである人材サーチ（ヘッドハンティング）の会社にご縁があつて転職しました。いわゆる人材コンサルタントとしての世界に入門したわけです。その後起業して仕事をしているうちに、今年で人材コンサルタントとしてのキャリアは15年になりました。

今回、この本では人材コンサルタントとしての視点と人事部の経験からの視点という2つの角度から、「35歳から出世する人になるためには、20代あるいは30代のうちに何をすべきなのか？」ということを書かせてもらいました。

20代から30代のビジネスパーソンは、社会人になる際におしなべて「就職難」を体験されており、20世紀最後の日本経済の成長期ともいえるいわゆるバブル期を知りません。希望する大企業になかなか入れず、あまり希望しない大企業や中小企業（ベンチャー企業）に就職していった方が多い世代であるといえます。すなわち、バブル期を知らない世代は1990年代前半にバブル

が崩壊して日本経済が厳しい時代に入った状況しか経験していないわけです。21世紀初頭にIT企業の株式公開ブームに沸いたITバブル期はありますが、1990年代前半から現在に至るまで日本経済はあまり明るい局面を見ることなく推移してきており、人口減少、高齢化、さらに2011年の東日本大震災や原発問題が影響して日本経済はあたかも先の見えない袋小路に入ってしまったかのようです。新卒の就職難は残念ながら今も続いており、入社が決まるのはまだしも、就職先が決まらない新卒も増えてきているのが実状です。

それでも現在企業で頑張っている20代、30代の若い世代のビジネスパーソンには、将来の日本を背負うべく希望を持って強い心で邁進していったほしいと願う次第です。そのためにも現在勤務されている企業で「出世」して企業をリードする役割を持つ方が増えてほしいと心から思います。

多少なりとも人生の先輩とはいえ、私自身もまだまだ未完成で発展途上の人間であり、今後さらさら研鑽を積んでいかなければなりません。一方で、現在の年齢になるとビジネスパーソンとして若いうちにどう研鑽を積んでおくべきかが見えてきます。時代によって変化する価値観や社会のニーズと照らし合わせながら、たとえば35歳から「出世」をするためにはどういう事柄を認識し、学び、自己研鑽し、仕事を通じて習得していかなければならないのか、自身の経験から若い世代の皆様に役立つように気がついた78の項目を一つひとつ噛み砕いて説明していきたいと考えています。

もちろん私自身が未完成ですので、皆様が若いうちに把握しておいてもらえたらビジネスパーソンとしての人生がよりプラスの方向に輝くであろうという思いで書かせていただきました。

「出世」という言葉の定義は、時代に応じて捉え方が変化してきました。

一昔前の1960年代から1970年代にかけての日本の高度成長期には、35歳前後で課長に昇進することがビジネスパーソンとしての1つの目標でもあり憧れでもありました。今は「出世」「昇進」も当然ながら大切ではありませんが、一方で「出世」「将来に向けてよりレベルアップした仕事を経験できるかどうか」という価値観を持つことも重要だと考えられます。

今後は現在勤務されている企業でそのまま「出世」して役員に上りつめる方のみならず、転職してより高いポジションに就くことを目指す方もいれば、独立して自分でビジネスを興すことを目標にされる方も出てくることでしょう。ある意味ビジネスパーソン一人ひとりにおいての「出世」の定義が異なってきているのかもしれませんが。

しかしながら、ビジネスパーソンとしてどういう「出世」の岐路に立とうとも、35歳からより高い次元のステップとして「出世」する道に踏み出していたくために、20代から30代前半までにビジネスパーソンとして研鑽してほしい内容を78項目にまとめました。

最後に、本書は20代から30代の若い世代のビジネスパーソンだけでなく、経験豊富な40代から

50代のビジネスパーソンにもぜひ読んでいただければと考えております。すでにご活躍されている皆様が部下の育成をなさる際に今一度ご自身の足跡を振り返り、マネジメントにお役立っていただけならば、著者として望外の幸せです。

佐藤人材・サーチ株式会社

代表取締役 佐藤文男