

● **仕事に困る人と、困らない人の差は「基礎」である**

あなたは今、満足のいく仕事ができていますか？

厚生労働省の『平成23年度版 労働経済の分析』によると、自分の職業生活全体に対して「満足だ」と回答した人は、正社員では約11%ほどだったそうです。

実際、バブル崩壊以後に就職をした20〜30代の方々から話を聞くと、最初の就職先を選ぶ際に様々な妥協をしたせいで、今の仕事に不満を持っているという人が多いのです。

「もっと稼げる仕事良かった」「もっとやりがいのある仕事良かった」「もっと安定した仕事良かった」など、今の不満を挙げてもらうと、キリがありません。

しかし、このようにファーストキャリアに満足ができていなくても、ほとんどの人はそのまま仕事を続けざるをえない状況です。先に退職してから職を探すというのは、今の日本ではあまりにリスクですし、働きながら転職活動をするというのは、**時間と労力から考えて、現実的ではありません。**せいぜい転職サイトやエージェント会社に登録するくらいでしょう。

ただし、そのような売り言葉に買い言葉の世界で、自分が納得できる案件を見つけられるのは、極々一部の人だけです。結局、「次の会社を見つけない」と思いながらも、日々の業務に当たり、気づけば一年、二年と時間が過ぎていく……。

一方で、世の中には、**自ら機会を求めにくくてもなく、名だたる有名企業をはじめ、多数の企業から声をかけられ、キャリアアップの機会を得ている人たちもいるのです。**

そして、あなたとその人たちとの差は、**学歴でも、社歴でも、資格でもなく、「ビジネス基礎力」の差です。**この本は、そのような人材になることを目指すための仕事を提唱しています。

それが「**他社から引き抜かれる仕事術**」です。

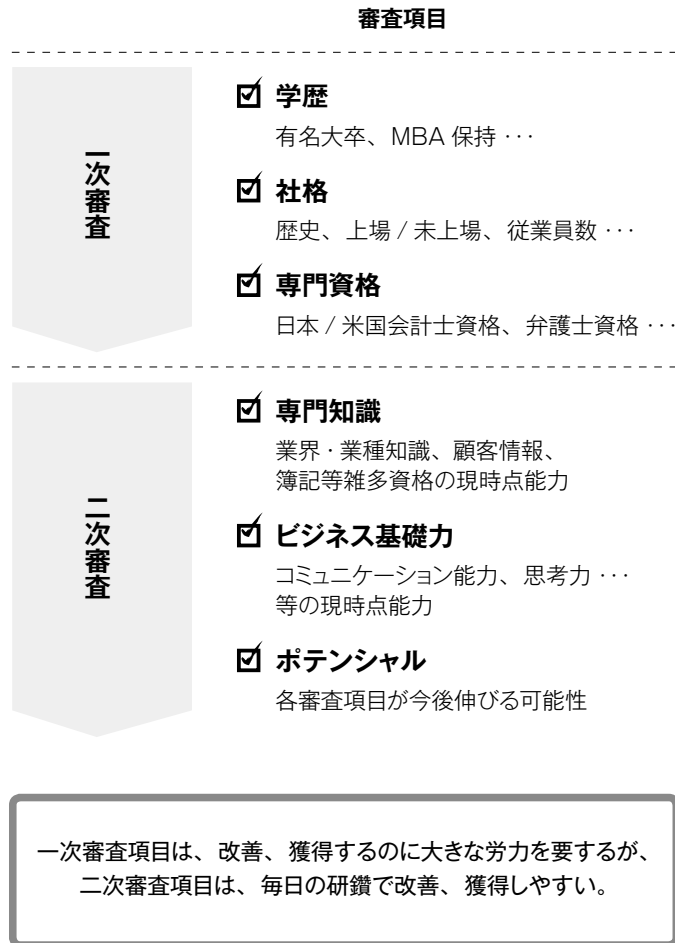
● **転職市場で重視されるポイントの「意外な真実」**

他社から引き抜かれている人は、あなたの身の回りにも存在しています。

クライアント企業から、競合の企業から、社内の他の部署から。

そうしたところから声がかかり、転職・異動をした人や、実際移るに至らなかった人まで含めたら、実は意外とその数が多いことに気づくでしょう。そしてその彼・彼女らを感じ取り観察してみると、自分自身と同じような大学出身であったり、同じような会社出身

図1 就業機会獲得（異動含む）時における段階別審査項目



であったりと、肩書だけみると大して自分と変わらないことにも気づきます。そして一部の人たちにだけに限られているということも。  
 それでは一体、その人たちの何が評価されているのでしょうか？  
 次ページの図1をご覧ください。就業機会の審査は概ね、二段階審査方式になっています。審査基準は、

- ・ **変更に時間やお金、勉強が必要で改善の難しい一次審査項目**
- ・ **大いに改善可能な二次審査項目**

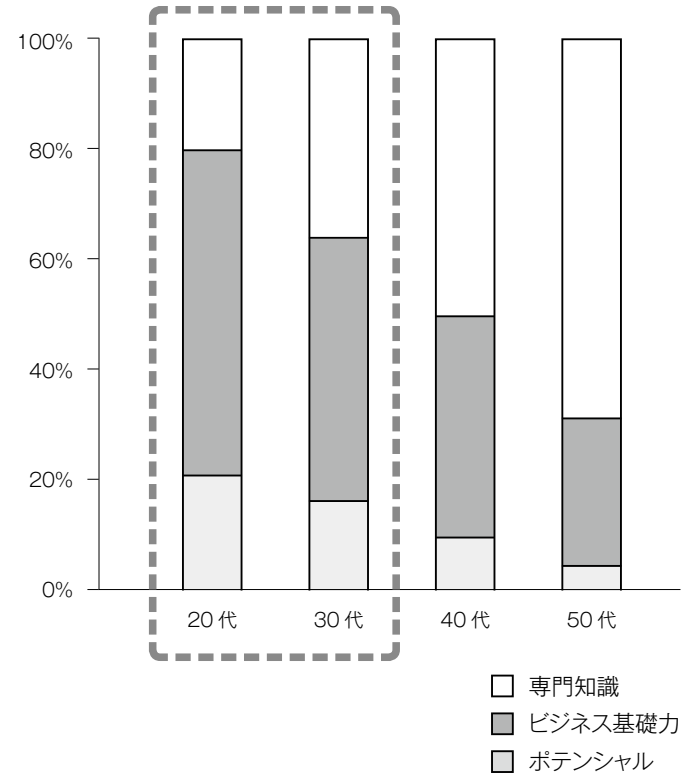
に分けられるのです。あなたもお気づきのとおり、この改善・修正可能な二次審査項目が、同じような会社や同じような大学に行っていたとしても合否を分けている、ということとをまずは覚えておいてください。

そして、その認識の上でご覧いただきたいのが図2です。

多くの人が勘違いしているのが、この図で示している、二次審査における項目別の重要度なのです。一般的には、不況の影響に伴う昨今の資格取得ブームの影響もあり、簿記やTOEICなどの資格や、専門知識が重要だと言われています。

確かに40代を見れば、約50%が専門知識を求めていると回答していることがわかりま  
 す。しかし、**特に20〜30代においては、その専門知識ではなく、当たり前のビジネス基礎**

図2 二次審査における項目別重要度\*



20～30代は専門知識を除いた  
審査項目で勝負が決まる

\* 国内企業人事担当者へのヒアリングにより作成。(2011年当書籍調べ)

力があるかないか、ということが合否を分けている、ということです。

そして、その中でも「他社から引き抜かれる人たちが」が共通して持っている、特殊なビジネス基礎力があるという事実を覚えておきましょう。

● 他社から引き抜かれるメカニズムとは？

就業機会を獲得するために一番大切なのは、ビジネス基礎力だと言いました。それが本書で取り上げた93のノウハウです。

その93のノウハウと、「他社から引き抜かれる」ことが、どのようにつながっているのかを知るためには、他社から引き抜かれるプロセスを知る必要があります。

「他社から引き抜かれた」と聞くと、あなたも「あいつは外面が良いから」とか「こいつは社長と知り合いだから」とか表層的な理由だけで引き抜かれることがあるのだと勘違いされるかもしれません。しかし、それは少し違います。

シンプルに言うと、あなた自身の仕事の成果を誰かが認めたから起こるのです。

これを他社から引き抜かれるプロセスと呼びます。具体的には、

【第1段階】 目の前の業務で成果を出す

【第2段階】 その成果をまわりの人に知ってもらう

### 【第3段階】「いつと一緒の仕事がしたい」と思ってもらおう

という3段階なのです。

この3つの段階をクリアした結果、初めて「引き抜かれること」ができるのです。だから、「社長と知り合いだ」、というのは、「成果を出し」て「仕事を一緒にしたいと思ってもらおう」という段階をクリアしていないので、引き抜かれることにはつながっていません。他社から引き抜かれた人材は、全員、大なり小なり成果を出し、この他社から引き抜かれるプロセスを通じ、引き抜かれています。

### ●いつと一緒にも通用する93のノウハウ

そして、他社から引き抜かれるプロセスを実現するために必要なのが、本書籍の93のノウハウなのです。この93のノウハウは、次の9つのジャンルに分けられます。

まずは、成果を思い切り出すために必要である、①知識も小技も身につける、②成果にこだわる、③体調・時間・お金の管理を徹底する、という3つ。

続いて、成果を知ってもらうために必要な、④情報収集・発信に長けている、⑤魅せ方にもこだわる、という2つ。

最後に周囲の人の気持ちを動かし、チャンスをつかむために必要な、⑥キャリアを描

き、チャンスをつかむ、⑦視点を高く持つ、⑧人間に向き合う、⑨心を平穏に保つ、という、という4つ。

この中には、独自の調査によって抽出した、これからの時代に合った新しいノウハウもあれば、各界の著名人が書いているビジネス書にあるような、正統派で伝統的なノウハウもあります。しかし、**いずれにせよ、他部署や他社、他業種、他国などの、どこへいっても通用する、仕事とキャリアについての基礎的な考え方についてまとめたつもりです。**

その上で本書では、基礎を基礎として扱うだけでなく、「引き抜かれる人が、基礎を徹底する姿勢」の奥にある、**仕事へのプロ意識や価値観までを、体系的に学べるようにしています。**

また、本書籍は、外資系コンサルティング会社から大手事業会社に引き抜かれたビジネスマンとしての私自身の経験や、同じく他社から引き抜かれた経験を持つ、今の時代を生きる150人のビジネスパーソンへの長時間のインタビューを通じて、そのノウハウを編纂しています（なお、本書における登場人物の名前はすべて仮名です）。

さあ、本書を通じて、新たな時代のビジネス基礎力を身につけ、これからの時代の理想のキャリア構築を実現しましょう。