

私の履歴書 ～転職で感じたこと～



みなさんこんにちは。31期の岡田です。このたびOBOG会より季刊誌を発行するにあたり、OB会長より何か書いてくれと依頼を受けました。しばらく何を書けばよいのか悩んだ挙句、転職をしたことで感じたことについて書いてみようと思います。私より上の世代の方にはいまさらと思うことばかりでしょうが、若いOBOGや現役学生が“へー”と思って読んでいただければと思います。

まず新卒時まで遡ります。1996年、バブルが崩壊して就職氷河期と騒がれていたころ、日本コムシスというNTT系列の通信工事会社に入社しました。NTT系列であることから想像がつくかもしれませんが、これ以上ない従来型の国産企業で、手厚い福利厚生、充実した社員教育、リストラなどあり得ない強い労働組合、年功序列によるエスカレーター式出世、役員はみなNTTからの天下り、という環境でした。今思えばなんで辞めたんだろう？と思うくらい本当にいい会社でしたね(笑)。ちょうど世間では成果主義を導入して業績upだの生産性向上だのと騒ぎだしているころで、この会社も多分に漏れずあーだこーだといろいろ改革をしようとしていました。とはいえここまでがつつりとした従来型企业だとそうそう改革など進むものではなく、変化はゆったりとしていました。また仕事は当然メンバーシップ型、みんなで仲良く頑張っていて、みんな揃って残業60時間！なんて生活をしていました。改革の一環で残業を減らせと上司が言うと、ならこの仕事はしなくていいのか、残業減らすなんて無理に決まってるだろ、みたいな不毛なやりとりを常にしていた気がします。平社員にしてみたら、やれと言われている仕事はあるし、残業代はやっただけ出るし、残業していると仕事してるよねみたいな空気もあったので当然ですね。

20代の頃は現場でいろいろなProjectにアサインされながら経験を積み、30才のときに設計部門へ移動、最終的にはProjectの進捗管理、業界調整、基本設計の構築、また顧客との窓口を任されるようになりました。3-4年ほど同じ業務をしていると妙な自信がつき、もししたら自分は仕事ができる人なのかも、などと本気で思ったりもしていました。

そのころ会社がようやく業務改革に本腰を入れるということでアクセンチュアに対し業務改革を委託することになり、その社内Teamに入ることになりました。そして、アクセンチュアの社員の優秀さに度肝を抜かれました。彼らは4人のTeamでしたが、リーダーは30代後半(だと思)で役員相手に資料を作成し意見を述べて合意を取ってくる、その他メンバーも私より年下なのに、みなロジカルに物事を考え、相手が何を望んでいるのか読み取り、どうすれば成果を出せるかを提案してくる。それは、それまでできることを一杯頑張り、結果として成果が出なくても評価され満足していた自分にとって衝撃でした。

自分が思い描いていた仕事ができる人とはまったく次元が違うなど。そして、その衝撃が自分がどこまでできるのか違う環境で試してみたいという思いとなり、転職活動するきっかけになりました。

転職活動してしばらくたったころ、どこで知りえたのか会社の固定電話にエージェントから電話がかかってきて、あなたに興味を持っている会社があつてうんたらかんたら。。その流れで今の会社を紹介され、紆余曲折を経て37歳の時に転職することになります。転職先は NOKIA Solutions & Networks (転職時の社名は NOKIA Siemens)、外資ですね。転職した決め手は、風通しのよさそうな会社だったこと、通信機器メーカーとして世界 No.1,2 のシェアをもっていたこと、若干ですが給料が上がったこと、チャレンジできそうな会社だったこと、外資なのに英語力不問だったこと、何より外資という響き(笑)。何はともあれ37歳と遅めの転職に成功し、新たなチャレンジが始まりました。

転職してからは毎日驚きの連続でした。一番驚いたことは、前職と業務に対する考え方が全く違うことでした。そもそもジョブ型ですから、よくも悪くも他人の仕事に干渉しません。自分の任された仕事(タスク)を期限までに成果を出せばよい、考え方がとてもシンプルです。マネージャー(課長や部長ですね)の仕事は、チームメンバーにタスクを割り振り、メンバーの進捗管理をし、チームとしての成果を取り纏める。とにかくマネジメント能力なしでは存在価値がない感じです。チームメンバーの仕事は、自分のタスクの進捗をマネージャーへ報告、必要に応じてサポートを仰ぎ、期限までに自分のタスクをやり遂げる。とにかく仕事の責任分界が非常にはっきりしています。それもあつてか自分の同僚がどんな仕事をしているのか、いまだに詳細が全く分からないのも事実ですが(笑)。とはいえ、コロナ渦で注目を浴びているテレワークとは非常に相性がいいですね。(逆に前職は相当に相性悪いだろうなあと思います。)

また、任された仕事ができないとか大変という苦労話には誰も興味を示してくれないことも驚きでした。そのような報告をすると、だったらどうすればできるの?とサラッと聞き返されます。なんと言い訳が通用しない!いままで「そこまで頑張ったなら80%しかできなくても仕方ないよね～」と理解してくれるぬるい環境にいた自分にとっては衝撃でした。業務に対する姿勢を根本から見直すきっかけになりました。

あとは、月並みですが普通にリストラもありました(というよりほぼ毎年のようにどこかの部署でリストラをしていると思います)。なので、社員はいつリストラに遭ってもいいように常に自分のスキルを磨くことを心掛けてながら仕事をしています。そのあたりの

緊張感は外資ならではのかもしれませんね。

これだけ読むと外資（ジョブ型）は冷たいとかメンバーシップがないとか感じるかもしれませんが、決してそうではありません。根底に、個々がスキルを持ったプロフェッショナルなのだから信頼して仕事を任す、という考えがあるというだけであり、サポートの依頼があったときは当然皆で協力し **Project** を達成します。こんな環境に置かれて9年ちよい、今ではプロジェクト・マネージャーとして自分の判断によって **Project** がどのようなにも転ぶことに責任とやりがいを感じており、自分としては転職して正解だったなと感じています。



転職して感じたことは、非常に単純ですが世の中は広いなあということです。それまで自分が正解と思っていたやり方が必ずしも正しいわけなく、様々な考え方や手法があって、個人のスキルとはその引き出しの多さなのかなと思います。そういった意味で、転職をしたことで自分の幅が広がったのはプラスだったと思います。メンバーシップ型/ジョブ型に良し悪しはないと思います。相性もありますし会社の特徴もありますので。ただ、あくまで個人的な意見ですが、ジョブ型の方が仕事の重複がなく、かつ常に個々の責任が明確な分だけ生産性は高いのかなと思います。ただしマネージャーの能力次第では極端に生産性が下がるので、そこが面白くもあり怖いところでもあります。

以上、転職を通じて感じたことをだらだらと書いてみました。特に若い OBOG さんの参考になるとうれしいですね。

※写真ですが、冒頭が現勤務地の六本木ヒルズ、2枚目が Office の風景です。Office ですが、この部屋はコラボレーション・ルームかつカフェエリアで、雑談、Meeting、食事、通常業務の何に使ってもよい、というスペースになります。この日は外人さんは少なめでしたね。。