

プレジデント 4月3日号 (2017年3月13日発売)

特集：日本人の給与・年金 貯金

なぜ年収600万を超えると、貧乏になるか

上記巻頭特集では、3名の識者にインタビュー。そのひとりとして武元康明が選ばれました。
給料 あなたの「本当の市場価値＝給料」を算定しますについて、近著「会社の壁を超えて評価される条件」より一部引用しコメントしています。(P26)



見えた！
上流・下流の
分岐点

WHY ARE THEY SO POOR

なぜ 年収600万を 超えると、 貧乏になるか？



いくら働いても楽にならない暮らし。年収は上がっているのに、なぜ？
給料、年金、貯金、保険、節税……。
負のループから脱出するための知恵を授けよう！



ファイナンシャルプランナー

藤川 太

家計の見直し相談センター代表。家計のやりくりをはじめ、保険、不動産、有価証券などを含め、15年以上にわたり累計2万世帯を超える家計の見直しを行う。



経済ジャーナリスト

荻原博子

大学卒業後、経済事務所勤務を経て独立。家計経済のバイオニアとして、経済の仕組みを生活に根ざして平易に解説して活躍中。著書に「荻原博子のハッピー老後」など。



ヘッドハンター

武元康明

サーチファーム・ジャパン会長。半蔵門パートナーズ社長。日系、外資系企業を経て、19年の人材サーチキャリアを持つ。近著に「会社の壁を超えて評価される条件」など。

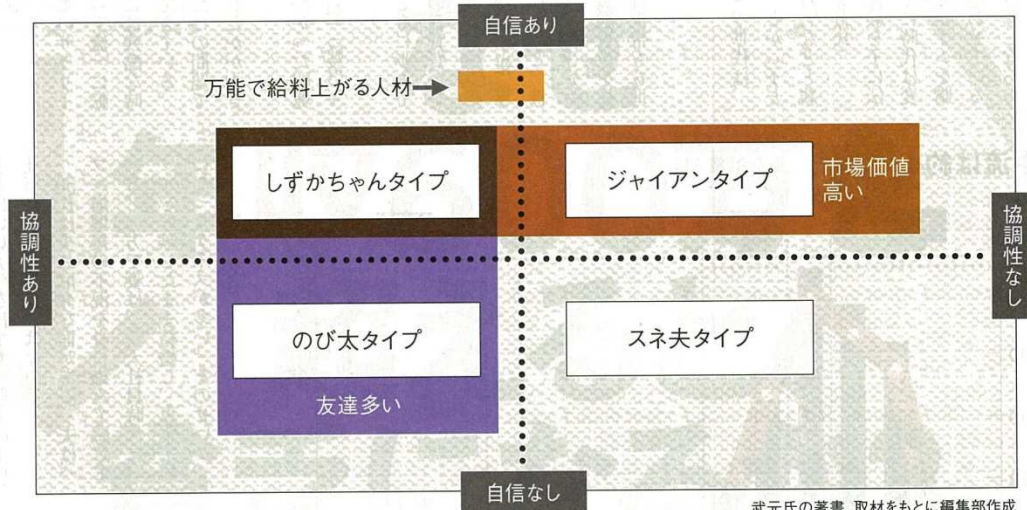


給料

あなたの「本当の市場価値=給料」を算定します

WHY ARE THEY SO POOR

目指すは「ジャイアン×しずかちゃん」 ●タイプ別 市場価値の高い人、低い人



武元氏の著書、取材をもとに編集部作成

引き抜きから2年で 年収800万アップ

もしも、破格の報酬でヘッドハンティングされたら……。そんな夢を抱いたことはないだろうか。

実際、欧米の会社ではよくある話だが「日本の会社では極めて少ない」と指摘するのは、サーチファーム・ジャパンの武元康明氏だ。欧米と日本では、人材評価のポイントが違うという。「私が面談で見ているのは相手の心・技・体です」

簡単に言えば、心は「人間性や思考行動特性・資質・動機」、技は「専門知識・技能スキル」、体は「第一印象・行為・態度」。この3つのバランスが日本企業の採用では重視されるが、欧米企業の採用では「技」に偏る。

欧米に対し、心・技・体を見る日本企業は、人材の価値判断が簡単ではない。とくに「心」は、入社後の仕事ぶりを見なければ判断できない面もある。そのため、当初から破格の報酬を提示するのではなく、入社してから徐々にアップさせるケースが多いという。武元氏が手がけた案件には、次のようなケースもあるという。

仮にAさんとしよう。Aさんはある会社からヘッドハンティングの誘いを受けた。しかし、提示された年収は1200万円。そのときの年収は200

0万円だったから、大幅なダウンだ。それでもAさんは、やりがいを優先して、その誘いを受けた。約2年が経過したいま、Aさんの年収は2000万円までアップしているという。

Aさんのような人材になるにはどうすればいいか。前述の心・技・体を向上させることに尽きるが、それをもっとわかりやすくするために、人間性を4つのタイプに分類したのが上の図だ。縦軸を「自信(自己肯定感)」、横軸を「協調性(他者軽視度)」とし、自信があつて協調性のある左上をドラえもんの登場人物のしずかちゃんに例える。一方で自信はあるが、協調性のない右上がジャイアン。ほかの2つはスネ夫とのび太になる。

「新卒採用ではしずかちゃんタイプが重宝されます。しかし、グローバル社会で日本企業がライバルとなる欧米や中国・韓国等の人々と対峙するには、ジャイアンの要素も必要です。そのため転職市場では、しずかちゃんにジャイアンの要素を併せ持った人材が高い評価を得ることがあります」(武元氏)では、しずかちゃんが市場価値をさらに高めるにはどうすればいいか。「しずかちゃんタイプがジャイアンタイプと渡り合うためには、レジリエンス(折れない心、胆力)を高めることも必要でしょう。まずは自分がどのタイプかを自覚することです」(同)