

株式会社スタートライズ代表取締役

清水 宏 Shimizu Hiroshi

# 新卒は ベンチャー企業へ 行きなさい

AI共存時代の  
「稼ぐ力」の磨き方



幻冬舎



## プロローグ

あなたは、働く場所を、

どんな基準で選んでいますか？

ふと、どこからか、こんな会話が聞こえてきます。

「そろそろ就職考えなきゃな。おまえ、どこか行きたい企業とかあるの？」

「うーん、三菱東京UFJ銀行か、野村證券かな」

「ふーん、なんで？」

「全部大手だから、行けたらすぐくね!？」

それを聞いて思ったのです。

大手企業に就職することで、

「かっこいい」とか、

「すごい」とか言って、

本当に自分の価値を高めることになるのだろうか？

大手企業に滑り込むことさえできれば、

明るい未来は間違いない、と信じていますか？

「たとえば、出世コースから外れても、

大企業のブランドをぶら下げていられる」

「腐っても大手は大手」

「親を安心させたいから、やっぱり大手だな」

そんな動機から、就職活動をして、  
なんとか、大手企業に内定をもらっても、  
本当に安心や安定はあるでしょうか？

果たして、心から納得して、  
生涯、生き生きと働き続けることができるでしょうか？

そして、既に社会人として働いている人にも質問します。

今の仕事は楽しいですか？

そして、充実していますか？

先輩社員や上司は、目指すべき姿ですか？

その場所でああなたが働き続ける年数は、  
今が20代なら、あと50年ほど、

30代なら、あと40年ほどになります。

寿命100年時代と呼ばれるこの時代ですから、もっと長いかもしれません。

それほどの長い年月を、

生き生きと働いている自分がイメージできていますか？

働く環境も、仕事内容も、10年前と大きく変わりました。

そして、これから10年、その変化はさらに大きくなります。

変化の中には、リスクもチャンスも混在しています。

では、どのように、働く場所を選び、

働き方を考えていくべきなのでしょう？

5年後、10年後に、

「こんなはずじゃなかった……」

と思わないために、

今、あなたがすべきことは何でしょうか？

その一つの解を本書にまとめました。

## はじめに

プロローグを読んで「ドキッ」としましたか？

就職や転職、あるいは起業を考えている人であれば、世の中の変化に無関心ではない  
られませんよね？

経済のグローバル化、生産年齢人口の減少、超少子化・超高齢化社会の到来、長引  
くデフレ不況、AIとロボットの飛躍的進歩……。

私たちを取り巻く環境は大きなうねりの中にあります。

そして大手有名企業のリストラや工場閉鎖、外資による買収や事業の売却など、こ  
れまで安定した人生を約束してくれると思われてきた企業が衰退し、多くの人に困惑  
をもたらしています。

その一方では、IT系ベンチャー企業が新しいビジネスモデルやライフスタイルを  
創造して、人々の暮らしを変革するまでに急成長して存在感を示しています。

2013年には英オックスフォード大学のマイケル・オズボーン准教授が、10〜20年後には現在の仕事の47%が機械に取って代わられているという論文を発表して注目されました。

しかし、現在も学生たちが就職したい企業ランキングを見ると、その上位を占める企業にはこの10年ほとんど変化がありません。

相変わらず、誰もが知っている超有名企業ばかりが名を連ねています。

私はそのランキングを見て、学生たちやその親の世代の人たちが、時代の変化に気付いていないのか、それとも敢えて目を背けているのかと訝しむほどです。

いや、むしろ学生たちの安定志向は強まっているのかもしれない。不確定な時代だからこそ、安定神話にすがり付こうとしているのかもしれない。

しかし気付くべきです。

これからの時代は安定にすぎることが、むしろハイリスクであるということ。

そして時代は、より柔軟な発想力と好奇心、そしてリスクを恐れない勇氣を持ったタフな人材を求めているということ。

そのような時代に、若い人たちが活躍すべき場所はどこか？

その一つの答えが、ベンチャー企業で働くという選択肢です。昨今は、映画でも漫画でも海賊ブームです。この現象は、実は多くの人が既存のルールや固定観念に縛られない自由な生き方に憧れていることを示しているのではないのでしょうか。

さすがに今の日本で海賊はありませんが、ベンチャー企業こそは現代の海賊であると言えます。

### 「海軍に入るより、海賊であれ」

これはアップル社の創業者であるスティーブ・ジョブズの有名な言葉です。彼は若者たちに、自分の可能性を封印するなと呼びかけました。

それならば、どうすれば自分の可能性を試せるのか。それをこれから皆さんと一緒に、考えていきましょう。

プロローグ

はじめに

003

008

## 第1章 会社に就職・転職する前に 考えておくべき社会の大変化

▼ 少子高齢化社会がもたらす働き方の変化(売り手市場の時代の就職)

024

▼ 就職市場が売り手市場だからといって、

5年後は全く楽観視できないこれだけの理由

029

東京オリンピックの後に起きること

029

Aーとロボットの雇用を変える

030

予測が困難な時代の安定志向

034

やりたいことよりも安定の方が大事

035

▼ 寿命100年時代のライフスタイル(20代にどんな働き方をすべきか)

037

▼ 部下を上司と仰ぐ日

040

▼ 入社時点で決まってしまう将来

041

▼ A-1に奪われる側、A-1を利用する側

044

▼ ルーチンワークで油断していると……

047

## 第2章 大企業に就職しても 3年で辞めていく若者たち

▼ 大手企業の知られざる現実

050

▼ 親の大手信仰は当てにならない!?

052

▼ 大企業で働くメリットは今でも魅力的か

053

仕事が細分化されているから、企業としても生産性が上がるし、社員としても  
仕事の範囲が狭くなるから仕事がすぐに覚えられて楽ができるが……

054

- 085 ジョブローテーションにより、仕事が2〜3年ごとに変わっていくから、  
いろいろな仕事を経験できるが……
- 083 企業ブランドがしっかりしているから、親・親戚・友人から認められるが……
- 081 無難に一生勤め上げられれば、生涯年収がそこそこ良い
- 077 大企業にはブランド力があるから、対外交渉が楽だが……
- 075 業務内容は上司の指示、担当部署は辞令で決まる
- 073 上司の無能さや周りの無気力さに激しく失望する
- 071 いまだに健在の年功序列の壁
- 069 辞令による突然の異動のリスク
- 066 意にそわない職場・子会社への転籍
- 064 まだまだ続くくだらない会議のオンパレード
- 062 有名企業が必ずしも盤石、一生安泰とは言い切れない
- 057 何年働いても会社の全体像が把握できない
- 056 5年もいれば、脳が硬直し、思考は停止する！
- 能力で評価されないストレス

### 第3章

## ベンチャー企業にこそ チャンスが転がっている

- ▼ ナイル川のほとりで「このままじゃだめだ」と思った ..... 088
- ▼ 補欠の繰り上げでベンチャー企業に採用される ..... 090
- ▼ 新規事業が新人に委ねられる ..... 091
- ▼ 新人が経営者と一緒にビジネスを育てる ..... 094
- ▼ 何でもやると即答できる社風 ..... 095
- ▼ 「止める」と言われた事業で独立する ..... 097
- ▼ 失敗したビジネスから生まれた新事業 ..... 099
- ▼ 「オーイー」を体験しやすい環境にある ..... 102
- ▼ ブームに乗ってもスキルは身に付かない ..... 103
- ▼ トップとの距離の近さ ..... 105
- ▼ 自分で目標を決めて、自分で達成する ..... 108
- ▼ アイディアを出すのにベテランも新人も無い ..... 110

## 第4章

# ベンチャー企業で 伸ばせる稼ぐ力

- ▼ DCA & DCA能力(とりあえずやってみる、ためなら変えてみる) ..... 112
- ▼ なぜ、ルンバは日本で生まれなかったのか ..... 113
- ▼ 独りよがりの企画で失敗した ..... 115
- ▼ 「新・バッテリーボックス理論」 ..... 117
  
- ▼ 「無い」という状況が稼ぐ力を育てる(資金、物資、人員が乏しいことはチャンス) ..... 122
- ▼ 商機を捉えるセンスが磨かれる ..... 123
- ▼ 会社全体を俯瞰できる「鷹の目力」 ..... 125
- ▼ ジョブローテーションでは身に付かないスキル ..... 127
- ▼ 部門の最適化は他部門への責任転嫁を助長する ..... 129
- ▼ ジョブローテーションでは前後の工程を配慮できない ..... 130
- ▼ ジョブローテーションの長所と短所 ..... 131

- ▼ベンチャー企業の規模だからこそ身に付く事業運営スキル……………133
- ▼圧倒的な営業（セールスマーケティング）3C力を身に付ける……………135
- ▼興味を示されてから自社の説明をする……………137
- ▼商談の空気をコントロールするテクニック……………138
- ▼ブランド力が無くても実績を作る裏技……………141
- ▼数値目標だけでなく、プロセスを管理する……………142
- ▼本当に管理できる人数は8人まで……………144
- ▼日々改善から養われるダーウィンの進化論力（環境適応力）……………146
- ▼ベターな改善よりもベストな改善を……………148
- ▼日々改善は、社会的変化に乗り遅れないための武器である……………150
- ▼商談時の雑談から新サービスのニーズを拾い、新規事業提案する……………151
- ▼ニーズ収集から販売まで一貫して手がける……………153
- ▼リーンスタートアップという手法……………155

Step 1 「一」を集める。……………157

Step 2 製品やサービスを考え、企画書や画面遷移図などの資料を作成する。……………157

## 第5章

# あなたを幸せにする ベンチャー企業の見つけ方

▼ベンチャー企業とは何か

176

Step 3 既存顧客に提案し、企画段階で改良点などを確認する。

また、製品やサービスが実現したらいくらか購入されるか調査する。

157

Step 4 顧客調査の結果、ビジネスとして成立すると判断できたら実現する。

157

▼ベンチャー企業の会議力

158

▼業務全体から仕組み化する能力

160

▼アウトソースするスキル

162

▼リスクテイク能力

165

▼強制的な環境が柔軟なリーダーシップ能力を育てる

168

▼2番目に踊り出す人

169

▼大企業とベンチャー企業のリーダーシップの違い

172

- ▼人を大切にする社風か？……………177
- ▼チームマネジメント力はあるか？……………179
- ▼コミュニケーションが取りやすい社風か？……………181
- ▼3年目の在籍率は？ 連続利益が出ているか？……………184
- ▼役職のうち、学歴が関係無い人がどれくらい占めているか？……………185
- ▼その企業が狙っている市場はブルーオーシャンか？……………186
- ▼あなたの方向性とその企業の方向性は一致しているか？……………188
- 【Q1】会社の社風と自分の求めている社風が合っているか？……………189
- 【Q2】自分のやってみたい仕事内容と  
会社でできそうな仕事内容はマッチしているか？……………190
- 【Q3】仕事において若い頃から裁量が欲しいか、  
そのためには自主的な勉強も含めて成長のために「コミットできるか？」……………191
- 【Q4】主体的に自分の意見を言える仕事環境か？……………191
- 【Q5】会社の最終的なゴールと自分の目指したいことが一致しているか？……………192
- ▼失敗に対する寛容さはあるか？……………193

## 第6章

# ベンチャー企業に向いている人、 向いていない人

- ▼ その企業はあなたの個人的な夢について興味があるか？ ..... 194
- ▼ 社外で通用するスキルが身に付けられるか？ ..... 195
- ▼ そのスキルに対して名前を付けられるか？ ..... 197
  
- ▼ ベンチャー企業が採用時に重視している3つの基本 ..... 200
  - 1. 明るい笑顔 ..... 200
  - 2. 健康的であること ..... 200
  - 3. バランス感覚 ..... 201
- ▼ 1年間コピー取りだけをやれと言われたらどうする？ ..... 202
- ▼ 一つのことにも夢中になれるか ..... 204
- ▼ 挫折を経験しているか ..... 206
- ▼ 目標に対して日々何をしているのか ..... 208

## 第7章

# これからの時代に 身に付けておきたいスキル

- ▼ 企業理念に共感できるか ..... 210
- ▼ チームプレイができそうか ..... 212
- ▼ 常に成長し続ける意欲があるか ..... 213
- ▼ 今日を大切に生きているか ..... 215
- ▼ 濃い人間関係の中で何かをした経験はあるか ..... 217
- ▼ ファミリーとしての意識を持ち、一緒に何かを成し遂げようと思えるか ..... 219
- ▼ 会社には選ばれる人材になるチエックリスト ..... 221
- ▼ 受験勉強や学校の勉強は、これからの時代にこそ役に立つ ..... 224
- ▼ 景気失速とA1時代に求められるスキル ..... 227
- ▼ 若いからこそ身に付けておきたいスキルがある ..... 229
- ▼ ロジカルシンキングの必要性 ..... 231

編集協力 吉田浩(天才工場)

早川愛(AISA)

地藏重樹

装幀 小松宇(ZUGA)

DTP 美創



# 第1章

会社就職・  
転職する前に  
考えておくべき  
社会の大変化

## ▼ 少子高齢化社会がもたらす働き方の変化（売り手市場の時代の就職）

本書では、皆さんと一緒にこれからの働き方について考えていきます。そのヒントとして、就職活動をしている人たちの数がどのような状況にあるのかなど、皆さんが置かれている現在の社会状況について把握しておく必要があります。

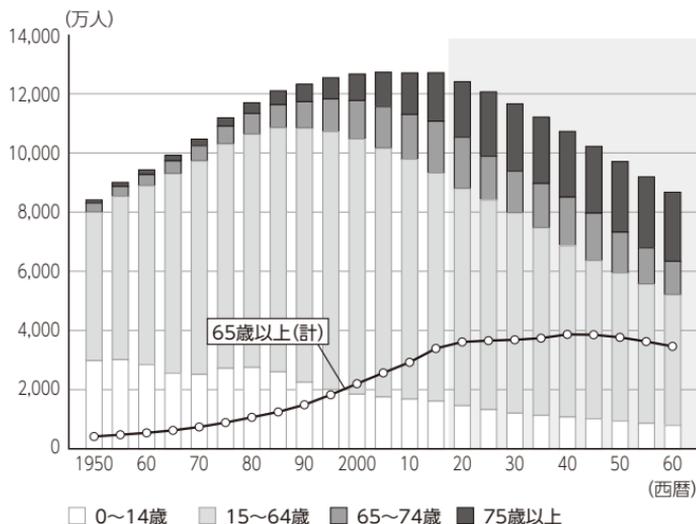
そこでまずは次ページのグラフを見てください。

このグラフは内閣府のサイト『1 高齢化の現状と将来像―平成28年版高齢社会白書（全体版）―内閣府』（[http://www.w8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2016/html/zenbun/s1\\_1\\_1.html](http://www.w8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2016/html/zenbun/s1_1_1.html)）からダウンロードしたデータをグラフ化したものです。

年齢層ごとの人口の推移を、1950年から2015年までは実績値で、それ以降は推計値で表しています。

このグラフの15歳から64歳までの部分がいゆる生産人口になります。本稿を執筆しているのは2017年ですから、このグラフ上では2015年の7708万人が直近の生産人口となります。

## 高齢化の推移と将来推計



そしてこの生産人口は、ここをピークにして減少していくという推計になっているのですね。全人口（つまり棒グラフの棒の長さ）も減少していますが、その最も大きな要因がこの生産人口の減少であることがわかります。

このような推計があるため、国の政策としても働き方改革を打ち出して、働ける年齢を引き上げたり、女性の社会進出を促したり、あるいは海外からの労働力確保により生産人口を支えようとしています。

本書ではその政策が正しいかどうかについては言及しません。あくまで、現在の社会背景として、私たちが生産

### 第1章

—— 会社に就職・転職する前に考えておくべき社会の大変革 ——

人口が減少し始めるターニングポイントにいますということを知っておいてください。つまり、ここしばらくは、就職市場においては売り手市場にあるということです。次に、文部科学省のデータなどをもとに作成した次ページのグラフを見てみてください。

このグラフを見ると、平成に入ってから18歳人口は平成4年の205万人をピークに、平成23年では120万人と半減しています。ところがこの間、大学入学者数は54万人から61万人へとわずかに増えています。

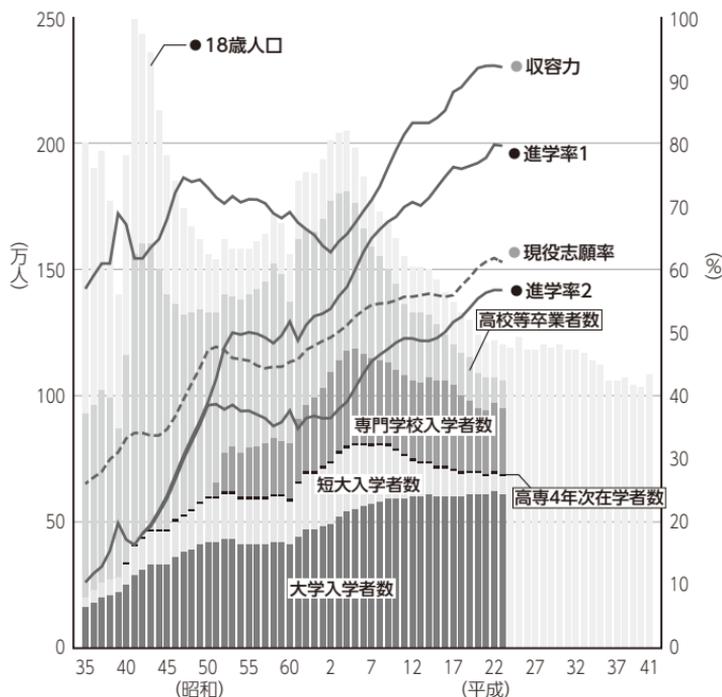
意外ではありませんか？

この大学入学者たちがほぼそのまま卒業していれば、総人口や労働人口の減少が目されている中で、実は大学卒業生は微増してきたということになります。

さらにもう少しよく見ると、専門学校と短大の入学者数は減少しています。この減少分が大学にシフトしたとも考えられます。

しかし、高校卒業生数が平成4年の181万人から平成23年の106万人に激減していることの影響を考えると、今後は大学入学生は減少に転じることが予想できます。

## 18歳人口と進学率等の推移



- **18歳人口** → 3年前の中学校卒業生及び中等教育学校前期課程修了者数
- **進学率1** →  $\frac{\text{当該年度の大学・短大・専門学校の入学者、高専4年次在学者数}}{\text{18歳人口}}$
- **進学率2** →  $\frac{\text{当該年度の大学・短大の入学者数}}{\text{18歳人口}}$
- **高校等卒業者数** → 高等学校卒業生及び中等教育学校後期課程卒業生数
- **現役志願率** →  $\frac{\text{当該年度の高校等卒業生数のうち大学・短大へ願書を提出した者の数}}{\text{当該年度の高校等卒業生数}}$
- **取容力** →  $\frac{\text{当該年度の大学・短大入学者数}}{\text{当該年度の大学・短大志願者数}}$

出典：文部科学省「学校基本調査」、平成36年～41年度については国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」をもとに作成

### 第1章

—— 会社に就職・転職する前に考えておくべき社会の大変化 ——

その結果、大学卒業生人口がこれまでの微増から減少に転じる可能性があるので、就職市場では短期的には売り手市場が続くと予想できます。

とはいっても、やはり大手有名企業に限って言えば競争率は高いでしょう。あくまで市場全体をならせば売り手市場であろうということです。

つまり、業界や企業の規模・知名度にこだわらなければ、どこかしら就職先や転職先はあるということです。しかも、既に団塊世代が引退し始めていますので現場が人手不足となり、その影響もあって就職市場における売り手市場は続きそうです。

その結果、就職にも転職にも有利な状況になるということです。

それならば、近い将来就活を始める学生たちや、既に働いていながら、さらなるステップアップを目指して転職を検討している20代にとって、しばらくは売り手市場でハッピーな状況が続くのか、というと実は雲行きが怪しくなりそうなのです。

## ▼ 就職市場が売り手市場だからといって、5年後は全く楽観視できないこれだけの理由

### ○東京オリンピックの後に起きること

雲行きを怪しくしているのは、実は2020年に開催される東京オリンピック・パラリンピックです。

三菱東京UFJ銀行が2013年9月に公開した『経済レビュー これまでの開催国経済にとってのオリンピック、これからの日本経済にとっての2020年東京五輪』([http://www.bk.mufg.jp/report/ecorevi2013/review\\_0120130920.pdf](http://www.bk.mufg.jp/report/ecorevi2013/review_0120130920.pdf)) というレポートでは、これまでのオリンピック・パラリンピック開催国の経済状況を調査しています。その結果、近年のオリンピック・パラリンピック開催国では、開催4年前頃からGDPが成長し、開催年をピークとして翌年に急激な失速を見せて、その後あまり回復せずに低迷することが報告されています。

つまり、今後2020年のオリンピック・パラリンピックまでは景気が良くなる可

### 第1章

—— 会社に就職・転職する前に考えておくべき社会の大変革 ——

能性が高いのですが、開催後は景気が失速する可能性があるということですが。

しかもこの頃から団塊の世代の人たちが、いよいよ後期高齢者になり、お金を使わなくなってくるのではないかと予想できます。

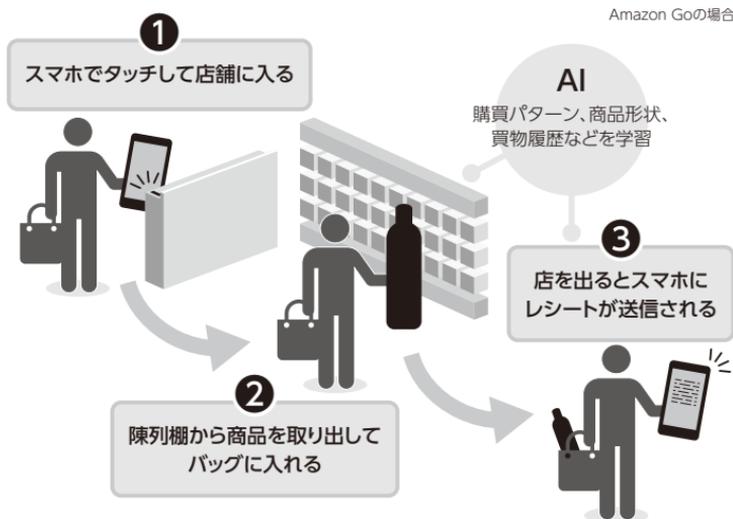
つまり、オリンピック・パラリンピックの開催までは就職市場で売り手市場が続ぎ、就職した人も安心して働いていられるかもしれないませんが、開催後は**就職市場が売り手市場ではなくなり、就職先の企業の業績も悪化してリストラが行われる可能性がある**のです。

### ○ AIとロボットが雇用を変える

さらに注意を向けておきたいことに、AI（人工知能）とロボットの進歩・普及があります。

前述の通り、2013年に英オックスフォード大学のマイケル・オズボーン准教授が発表した論文では、10〜20年後には47%の仕事が機械に取って代わられることを予測しています。論文発表後の10〜20年後といえ、2023〜2033年で、今の高校生や大学生が働き始める時期です。既に働いている20代の人たちにとっては、まさ

## 仕事が機械化される将来



に働き盛りを迎えている頃です。  
この変化は既に起き始めており、たとえば米アマゾン・ドット・コムが2016年にAmazon Goというレジ不要のスーパーマーケットを実験的にオープンしました。また、日本でもコンビニ大手3社がICタグを利用してレジによる決済を不要化しようという実験を進めています。つまり、もうすぐレジの無人化もしくはそれに近い人員削減が行われようとしているのです。  
もっとも、この例だけでは、「私はレジ係を目指すことは無いから」と思われたかもしれませんね。

### 第1章

—— 会社に就職・転職する前に考えておくべき社会の大変化 ——

それでは次のような例はいかがでしょうか。

ゴールドマン・サックスといえば世界最大級の投資銀行です。同社本社の米国株の取引部門では2000年には600名のトレーダーが働いていました。ところが2017年現在では、たったの2名しかいません。

株式売買がコンピュータによって自動化されたためです。

驚くべき人員削減ですが、ウォール街では他社もこの変化に追随していますから、ウォール街で多くの失業者が発生することは間違いないでしょう。代わりに必要とされているのは、優れたトレーダーのスキルをコンピュータに移植できる優秀なエンジニアたちです。

それでもまだ、より高度な判断が必要な仕事であれば自動化は無理だろう——私もそのように思っていました。

しかし、それも油断できません。いくつかの法律事務所では、AIの導入による効率化が始められているからです。

たとえば世界40カ国以上に弁護士を擁する国際法律事務所のDLA Piperのロンド

ン本社では、これまで弁護士が行っていた大量の契約書から見直すべき箇所を抽出する仕事を、顧客の承認を得た上でAIが行うという実験的な方法を導入しています。

また、米国の法律事務所であるBaker&Hostelerも、破産関連の業務にAIを導入したことで話題となりました。

いずれもまだ実験段階の域を出ず、最終判断は人間が行っていますが、近い将来、法律関係の業務もAIにより効率化されて、人員削減が行われることは想像できます。

他にも多くの仕事が機械に取って代わられる可能性があります。前述のマイケル・オズボーン准教授が行った予測では、小売り販売店やレジ打ちといった単純作業だけでなく、会計士や一般事務員、セールスマン、秘書、コールセンター案内係といった一見機械化が難しそうな職業も機械化されて人員が削減されるランキングの上位を占めています。

もともと、機械化される職業が多くなる一方で、今は存在しない、新しい職業も増えてくるはずですよ。

## 第1章

—— 会社に就職・転職する前に考えておくべき社会の大変革 ——

2011年に米デューク大学（当時）のキャシー・デビッドソン教授がニューヨーク・タイムズ紙のインタビューで語った内容では、2011年にアメリカの小学校に入学した子どもたちが社会に出る頃（これもまた東京オリンピック・パラリンピックのすぐ後ですが）、その**子どもたちの65%は、今はまだ存在しない職業に就くだろう**と予測しています。

### ○予測が困難な時代の安定志向

このように、人口減少や景気の変動、そしてテクノロジーの進歩等により、社会状況はこれまでの常識だけでは予測が難しい変化を迎えることになるでしょう。

既に大企業や有名企業であれば将来は安泰だといった考えも古いものになっています。

ご存じのように、三洋電機の白物家電部門が中国家電製造大手のハイアールに買収されたり、レナウンが中国の山東如意グループの連結子会社になったり、シャープが台湾に本拠を置く鴻海精密工業の傘下になるなど、大企業、有名企業でも何が起きるかわかりません。

外資に買収された企業は、事業名やブランドを残すことができなくても、それまで働いていた幹部や社員たちは様々な形で岐路に立たされたと思像できます。

このように、大手だから、有名だから安心だ、あるいはその社員ならかつこいからという動機で会社を選ぶ時代ではなくなっています。これは、実社会を見てきた中高年者の方が肌で感じていることですが、就活中あるいはこれから就活しようとしている学生さんたちには実感できていないようです。

その証拠に、学生が就職したい企業ランキングでは、相も変わらず同じような有名企業や大企業が上位を占め続けています。学生さんたちには、近年の社会情勢の変化を感じることは難しいのでしょうか。

### ○やりたいことよりも安定の方が大事

このようなランキングを見ていて感じるのは、**多くの若者は安定志向が強く、やりたい仕事や職種ではなく、知名度で就職先を決めたがっている**ということです。

しかし、知名度や規模だけで就職先を選べば将来が約束されるわけではないことは既に述べた通りです。むしろ理不尽な仕打ちを受けるかもしれない、ということは、

後ほどお話します。

さらに、企業の歯車（しかもいつでも取り替えが利く）の一つとして、悶々とした日々を過ごすかもしれないという可能性についても思いを巡らせておくべきです。

たとえば若い人たちに人気の高い大手銀行については、入社しても出世競争が激しいですし、多くの人は銀行でやりたいことがあるわけではないでしょう。

それでも就職できれば親も安心ですし、友人たちにも自慢できるかもしれません。しかも、一般企業よりも高めの収入も約束されます。たとえ出世競争から脱落したとしても（ほとんどの人は脱落しますが）、どんな業務の担当になろうとも、そしてその仕事が目白くなかったとしても、社会的には勝ち組と言われる立場になれるかもしれません。本人も、「〇〇銀行」の名刺を出すことに優越感を持つかもしれません。しかも大手銀行であれば、まず倒産の心配は不要です。最悪の事態になった場合でも、国が守ってくれる可能性もあります。

もう一つ人気がある就職先に公務員があります。

あるアンケート調査では、公務員の方々のほとんどは、「自分は公務員になれて幸

運である」と思っているそうです。やはり仕事の面白さややり甲斐といったことよりも、安定性に満足しているのだと思います。

このように、就職動機に安定性だけを求めていることを私は非難するつもりはありません。やはり長い人生を生きていく上で、経済的な安定は重要なことだからです。

しかし、そのような考えで就職先を決めようと考えている方は、おそらく本書を手にとってはいけません。本書に興味を持たれた方は、やり甲斐のある仕事や、チャレンジあつてこそその人生、そしてより大きな成功を求めている方だと思います。

そして私は、そのような方々に、是非ともやり甲斐や張り合いのある、そしてワクワクするような人生の選択を行って欲しいと思うのです。

## ▼ 寿命100年時代のライフスタイル（20代にどんな働き方をすべきか）

ベストセラーとなった『LIFE SHIFT（ライフ・シフト）』（リンダ・グラットン、アンドリュー・スコット著 東洋経済新報社）では、日本の1997年生まれの人た

ち、つまり本稿執筆時点で20歳の人たちは、その50%が101〜102歳まで生きるだろうと予想しています。当然、若い読者の皆さんの多くが90歳以上まで生きるという確率はさらに高いわけです。

一方、これから社会人になろうとしている多くの人たちが、大企業や有名企業に入社すれば、生涯安定した生活が保証されるであろうと、漠然と思っているかもしれない。

しかし、大企業に就職できたとしても、保証されるのは55歳くらいまでだという現実をお伝えしておきます。つまり、**人生100年時代ではまだ真ん中辺りで状況が大きく変わってしまう**ということです。

大企業であればまず、役職定年があります。役職定年の多くは55歳で、その後の身の振り方が重要になってきます。

役職定年を迎えても多くの人は同じ会社に残る道を選びます。それは、もはやこの年齢ではステップアップはおろか、ステップダウンしたとしても転職先を見つけることが困難になっているためです。

ところが役職定年後に同じ会社で勤めた場合、一部の例外を除いては、給料が下が

ります。7割前後に下がった程度で済めばまだ良い方で、悪くすると5割、あるいはそれよりも下がることもあります。

しかも、給料が下がるだけではありません。やはり一部の人たちは専門職として活躍できますが、多くはそれまで部下だった若い人たちと立場が入れ替わり、管理職から現場の一スタッフになることが多いのです。

そのとき、長年マネジメント業務に慣れてしまった人は、現場の作業に馴染めず能力が低い社員として見下されたり、サポートしてくれる部下がいなければ何もできない人材と見なされたりするかもしれません。あるいは、敢えて通勤が困難な子会社などに出向させられるケースもあります。

特に大企業で役職に就いていた人は、これといったリスクを負ったチャレンジをしてきていない、あるいはスキルの幅を広げる必要を感じてきていないので、いざ55歳になったときには、ステップアップの転職をすることが非常に困難な人材になってしまっているのです。

## 第1章

—— 会社に就職・転職する前に考えておくべき社会の大変化 ——

## ▼部下を上司と仰ぐ日

それでも大手企業の場合は、かつての部下を上司と仰ぎ、給料も大きく減らされながらも65歳あるいは70歳まで働き続けられるという可能性もあります。

自分の自尊心や減額された給料との折り合いさえ付けば、65歳あるいは70歳の定年まで安定した収入が得られる可能性は高くなります（確実とは言えません）。

しかし、その先の長い人生をどうするのか、という問題は残ります。大手企業であればまとまった退職金が出ますので、それを原資にビジネスを始めるという選択もあるでしょう。

ところが、それまで大手企業の看板に守られて、与えられた仕事や社内政治ばかりをしてきた人が、自力で新たなビジネスに乗り出すということは、そう簡単ではないかもしれません。60代になってから、大きな意識改革をせねばならなくなるわけです。ただし、これは体力のある大企業の場合です。中小企業の場合は、より不安定で厳しい現実が待っていると考えた方が良いでしょう。

それでも役職定年や定年を迎えるまでに、その企業にとって重要な立場になること

ができれば状況は変わるかもしれません。定年を過ぎても、相談役や教育係として残って欲しいと言われる可能性はあります。

つまり、若い内に何をしていたかということが重要になってきます。

まだ若い皆さんには、役職定年を迎える55歳や、定年の60〜65歳という年齢はかなり遠い将来のことで、想像するのが難しいですし、あまり考えたくないかもしれません。

しかし、実際にはこの頃の選択肢の数は、実は35歳前後でどのようなポジションにいたかというだけで決まってくるのです。

この傾向もまた、大手企業になるほど顕著です。

## ▼入社時点で決まってしまう将来

ここで次ページの図を見てください。これは、卒業した学校のレベルと出世の関係を示したものです。

## 学校レベル感と出世の関係

偏差値 (入試)	銀行	証券	商社	建設	不動産	食品・ 飲料	日用品	電機	自動車	フード
70	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
65	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
60	△	○	△	△	△	○	△	△	○	○
55	△	△	△	△	△	△	△	×	×	○
50	×	×	×	×	△	×	△	×	×	○
50未満	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×

※[役員四季報 2017年版](東洋経済新報社)のデータをもとに著者が作成

この表は、『役員四季報 2017年版』(東洋経済新報社)に掲載されていたデータをもとに私が作成したものです。卒業した大学の偏差値と業界別の出世(役員)との関係を表しています。この表からわかることは、**どの業界も卒業した大学で出世できるかどうかはほぼ決まっている**ということですよ。

いかがですか？ 残酷なようですが、これが現実です。つまり、どれだけ能力ややる気があっても、大手企業では入社した時点で出世できる人とできない人が決まっているのです。

ですから、有名大学は出ているが、別に出世しようとは思っていないし、あま

り頑張りたくない、という人には、そこそ良い給料で安定した会社員生活を送れる可能性が高い大手企業への就職をお勧めします。

一方、出世欲があり、能力もあるに違いないと思っても、有名大学を卒業してない人は大手に入社しても希望はありません。このような人には、純粹にやる気と能力が評価される（しかもすぐに！）ベンチャー企業に就職することをお勧めします。たとえば次に挙げるのは、私の知り合いが勤める、ある大手メーカーの例です。

この会社では、35歳どころか入社した時点で将来が決まってしまうとのこと。その会社では、文系の場合は入社したときに総務部に配属されなければもう将来は暗いといえます。

また別のあるメーカーでは、経理に配属されなければ出世コースから既に脱落しており、さらに学歴で将来のポジションが決まってしまうということ。これは夢も希望ありませんよ。

ですから、現在の就職市場は売り手市場だと高を括っていると、痛い目に遭います。しかも、痛い目に遭っていたことに気付くのは50代半ばを過ぎてからで、そのときはもう転職も困難、独立も困難で、会社から与えられた人生を歩むしか選択肢が無いか

## 第1章

—— 会社に就職・転職する前に考えておくべき社会の大変革 ——

もしれません。

以上のようなことは、まだ若くて可能性があり、能力もある学生さんにとっては、非常に想像しにくいことでしょう。

——と、さんざん脅しているようですが、これは現実です。しかももう一つ考慮しておかねばならないことがあります。

それは前述したAIの進歩です。

## ▼ AIに奪われる側、AIを利用する側

近年AIの進歩はめざましく、今後も幾度ものブレイクスルーを経て、指数関数的な進化を遂げるであろうことは想像に難くありません。

就活中の皆さんは、物心ついたときからインターネットを利用できる環境やスマートフォンのある環境で育っていますから、AIの進歩と言われても、ユーザーとして

便利になっていくといった受け身の感想しか持たないかもしれません。

しかし皆さんにとってAIの進歩は、職場環境や仕事内容を激変させることも意味しており、能動的に関わっていかざるを得ない重要性を持っています。

特にAIの特性は、扱うデータがビッグデータであるほど精度を増すことにありますから、マーケットが大きい仕事や取り扱い情報が大きな仕事ほどAIが導入されやすいという傾向があります。

これはつまり、大企業の職場ほど、AI化が速やかに進むことを意味しています。その結果、様々な業務が機械化されて、人員の削減が進んだり、業務内容がより高度になったりしていきます。このことは、既に投資会社や法律事務所の例で示した通りです。

つまり、皆さんが**今後も続けていけるだろうと思っていた仕事**が、**ある日無くなってしまう可能性が高い**わけです。それまで10人で行っていた仕事は2人でこなせるようになり8人は不要になったり、それまで8時間かかっていた業務が30分で終了したりするようになるのです。

## 第1章

—— 会社に就職・転職する前に考えておくべき社会の大変化 ——

このような状況は、何十年も先の未来のことではなく、数年後の現実なのだと言悟しておくべきです。

さすがに大手企業の場合は、その仕事が機械化されたからといってそれまで従事していた社員をいきなり解雇する可能性は低いでしようが、意にそわない部門への転属や、締めざるを得ない転勤などもありえるかもしれません。

このときに強いのは、**AIを使う側のスキルを持った人です。すなわち、新しい業務形態を考案したり、新規事業を企画できる能力**です。

このような能力を持った人材であれば、AI化はむしろ歓迎すべきことで、それまでの業務から解放されて、より高度な仕事や新しいビジネスを行うための機会を与えてくれるツールとして迎え入れることができます。

特にAIは特定の専門業務を自動化することを得意としていますから、人間には複数の専門業務をコーディネートできるスキルや企画力など、すなわち事業運営の能力が求められることとなります。

たとえば、企画から納品まで運営できる能力です。そのためには、自分が担当している業務だけでなく、その前後も含めた事業全体を俯瞰ふかんできていなければなりません。

## ▼ルーチンワークで油断してはダメ……

AIの進化は、ルーチンワークしかできないような人材の職を奪うことになります。その一方で、企画力や事業運営力のある人材は、むしろこれまで以上に求められるようになります。つまり、変化に強い人材です。

そんな時代が数年後に待ち構えていることを認識してください。そしてAIの導入は、ビッグデータを扱い資本力のある大企業ほど速くなります。

もちろん、中小企業で働く人たちも安心してはいられません。大企業が導入したAIの成果は、必ずクラウドサービスといった形態で低価格化され、中小企業でもまもなく導入が容易になるからです。

このようにあらゆる現場にAIが導入されれば、転属、転勤、出向、減俸、悪くすると解雇といった影響を受けることになります。

たとえば最近、大手銀行各行が大規模な人員削減策を打ち出しています。みずほフィナンシャルグループでは1万9000人の人員が削減される予定です。その最大の理由はフィナンテックの進展だと言われています。

### 第1章

—— 会社に就職・転職する前に考えておくべき社会の大変化 ——

就職して何も考えずに「日々のルーチンワークだけをこなして油断していると、業務が機械化された途端に不要な人材と見なされてしまいます。」

そうならないためにも、常に新しいチャレンジや工夫をしたり、より高い視点で業務を俯瞰する習慣を身に付けたりしておく必要があります。

ましてや、既に述べた通り、東京オリンピック・パラリンピック後の景気失速に耐えるには、より付加価値の高い人材になっておく必要があります。そのような人材になつていれば、まだ若い内に転職や独立といったステップアップも視野に入れることができるからです。

あるいは、最初からスキルが磨かれるベンチャー企業を選ぶという選択肢もあります。