



慶應義塾大学ビジネス・スクール

ヘッドハンティング

初めてヘッドハンターと呼ばれる種類の人に会ったのは2年前のことだった。ある日の夕方、仕事
が一段落しメールの整理をしていると、自分のデスクの電話のラインが光ったので受話器を取った。
“Hi, Mr. Watanabe, my name is John Smith, working for an executive search company. Would you be
interested in looking for a new opportunity at another firm?” — はっきりと覚えていないが、確かそういっ
たような内容のことを言っていた。ただ特に驚くようなことではなかったもので、そのときは素早く個人の携
帯番号を伝え、帰宅後、その晩に彼とゆっくり話した。

渡辺は、現在の自身の職場環境や自分に与えられている職務、報酬、責任に特に不満はないので
積極的に転職は考えていないことをはっきり伝えたが、先方は「それでもいいから一度顔合わせがてら
会ってちょっと話さないか？」ということだったので、数日後の業務終了後、会社近くの高級ホテルのラ
ウンジで会うことになった。

一杯1500円のコーヒーを飲みながら、「人を探しているのはABC証券であること、経験10年以内
の中堅プレイヤーを探していること」などを教えてもらい、また「可能性は限りなくゼロに近いだろうが、
もし気が変わったら連絡してくれ、同時に、他にもし誰かいい人を知っていたらぜひ紹介してくれ」と丁
寧な、しかししっかりとした口調で言われた。一番気になる報酬条件は話に出なかったが、「待遇はfair
だから心配いらないよ」ということだった。まあ先方も、自分の昨年の報酬のたまかな見当はついてい
るのだろう。

いずれにせよ、今年転職するつもりがなくても、自分の存在をこうやってエージェントに認識しておい
てもらうことは大切であり、これは良い機会だ。いつの日か頼らなくてはならない時が来る可能性もシビ
アに考えておくべきだし、そうでなくても今よりいい話があったときは是非教えてもらいたいね。

本ケースは慶應義塾大学ビジネススクールの大藪 毅とMBA卒業生が取材をもとに作成したものである。社名や人名およびその発言・行動については特定を防ぐため変更している部分がある。なお、その内容に関して組織や個人のあり方や行動については是非を問うものではない。

本ケースは慶應義塾大学ビジネス・スクールが出版するものであり、複製等についての問い合わせ先は慶應義塾大学ビジネス・スクールまで（〒223-8526神奈川県横浜市港北区日吉4丁目1番1号、電話045-564-2444、e-mail:case@kbs.keio.ac.jp）。慶應義塾大学ビジネス・スクールの許可を得ずに、いかなる部分の複製、検索システムへの取り込み、スプレッドシートでの利用、またいかなる方法（電子的、機械的、写真複写、録音・録画、その他種類を問わない）による伝送も、これを禁ずる。ケースの購入は<http://www.bookpark.ne.jp/kbs/>から。

Copyright © 大藪 毅（2021年10月作成）

現在、渡辺勉は30歳。新卒で入社した会社から移籍し、今年初めから2社目となる新しい職場で働いている。とうとう自分も転職(というより転社)経験者になったわけだが、それまでも会社を辞めていく同僚、他社から中途で移ってきた同僚など、転職のケースは常に身近にあったので、それほど違和感はなかった。

5 会社を移ったきっかけは結局、ヘッドハンターを経由してではなく、同業他社の友人の紹介であった。仕事後に飲みに行ったり食事をしたりするのは、明確に意識してではないものの、どちらかといえば会社の同僚よりも同業他社の知り合いの方が多かった。そういった付き合いを通じて、自然とマーケットの状況、他社の人事、人の移動などについてある程度の情報を常に仕入れておく癖がついていた。投資銀行では普通だが、元先輩、元後輩、元同僚が同業他社で働いているというのも、アンテナの受信感度を著しく高めてくれた。

10

渡辺も転職の際、報酬交渉の真似事のようなことを行った。基本給やボーナス、諸手当など報酬一般についてはすんなり決着したが、ひとつ外資系金融特有の問題があった。それはボーナス権利の買い取りについてである。この業界では、ボーナスは全て即座に支払われるものではない。例えば、ある年のボーナスが3年間にわたって1/3ずつ分割で支払われる契約の場合、基準日の株価をもって事前

15

前にボーナス額に相当する総株数を確定しておく。そうすることで、毎年の支払額はその時々

の1/3の株数を乗じたものとなり、額面も変動することになる。また途中で退職してしまうと、余った未払い

の分はギブアップすることになるのが普通である。そうすることでボーナスをもらうや否やすぐに辞められてしまうリスクを僅かでも下げよう、という会社側の意図による工夫というか、スキームである。

20 そういった未払いボーナスの扱いは、転職先の会社の方針や交渉いかんによって対応が異なるようだが、今回渡辺の場合は、残っている未払い分について株価の連動先を前の会社の株価から新しく働くことになる会社の株価に変更した上で全部買い取ってもらうことで合意した。幸い、株価が高い方へ変更されることになったので、これは臨時ボーナスかな。

25 いかに友人の紹介とはいえ、会社の方も友人の言葉だけを信じて雇い入れてくれるわけではない。人事部の採用担当は、マーケットでの渡辺の働きぶりを知っているプレイヤー数人とコンタクトを取り、その人物の人となりや能力等についてのヒアリングを行うのが普通である。とはいえ、一般的にはその調査対象の人物をクソミソに言ったりこき下ろしたりする人はあまりいない。会社が違えども同じマーケットで働く者同士、常に意識のどこかに「何かあった時はお互い様」という仲間意識があるのかもしれない。

30 渡辺は面接のとき、なるべく正直にパフォーマンスや実力についての自己評価について述べたつもりではあるが、それでも人の子である以上、少しも盛らなかつたとは言いきれない。ただ会社側もそれは心得ているはずで、当然ある程度は割引いて聞いているのだろうが、いずれにせよ働き始めれば本当の実力はすぐに頭わになる。一つの会社にずっといることが評価される業界では全くないが、反対に2

年程度の短いスパンで会社を上手いことどんどん変わる、いわゆる“job hopper”が積極的に評価されないのはこういった理由なのかもしれない。

あと渡辺が転職を決めた理由がもう一つある。それは新しい職場の環境というか、受け入れ体制が前より良かったからである。これまで、いくら優秀な人物でも職場によってはその実力が発揮できないケースをたくさん見てきた。その理由は、主に業務のサポート体制であったり、メンバーとの人間関係であったりが多かったように思う。例えば、リサーチは自分でやるのか、あるいはそれを行うアソシエートを付けてくれるのかなど、同じ職務タイトルであっても、会社が違えば仕事の勝手はかなり異なる。こんなこともあった。ハイパフォーマンスで有名だったある債券チームでは、ボスが熱心なサルサダンサーであり、彼のメンバーもみんなサルサに夢中。業務終了後や休日にも一緒に踊りに行ってほしい。もちろんそんなチームばかりではないが、精神的にギリギリの状況で一緒に仕事することが多い仲間というのは、意外とこんな感じなのかもしれない。

反対に、一人の大物を連れてくれば打ち出の小槌のように収益が伸びると勘違いしている経営陣もたまにいるようだ。交渉でうまく売り込まれ、鳴り物入りで高給で外国人を雇ったが、期待したほどの結果を出さず、またすぐに転職される。同じ日本人としては残念ではあるけれど、「食い逃げ」された日系金融機関をこれまで何度も見ている。

やはりこの業界でとにかく強いのは「稼ぐ人」である。ゆえに転職でもその人のパフォーマンスの履歴 (track record) は当然最重要となる。それぞれの分野で培ってきたビジネス上の経験やスキルがものをいうのは当然であるが、一方“on the edge”なビジネス分野は短期で移り変わるのも、その流行り (=どのくらい儲かるビジネスか) 状況によって提示される報酬は変わる。人によってはそれを見据えて「当てよう」とする人もいるが、これに関しては運も多分に影響するといつてよい。自分が携わってきた分野が有望・好調な分野だったりすると、必然的に増員や引き抜きが増え、玉突き式に会社から会社へ好条件での移動が活発になる。逆に言えば、人の動きがない、停滞しているビジネスは縮小傾向でなかったとしても、大きな報酬の伸びは期待できない。しかし会社としてはビジネスのラインナップ上なくすわけにいかないのとおりあえず維持している、というケースが多いようである。

きっとこの会社でも一生働き続けるということはないであろう。あるいは、いつか日系他社に移ることもあるかもしれない。外資系、正確には米国系金融の流儀は一通り学んだつもりだが、同じマーケットで同じようなビジネスを行っていても、日系と米系の金融業では給与体系やボーナスなどに対する考え方、転職に対する姿勢など、「お作法」が大きく異なっていると耳にする。そうすると、自分は日本人だけど日系への転職はちょっと面倒かもしれないなあ、と時々考えなくもない。

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

不 許 複 製

慶應義塾大学ビジネス・スクール

共立 2022.1 PDF