

金融出身は転職に強い？ 学ぶ若手・ミドルに活路あり

2022/4/9 あしたのマイキャリア

利用していた銀行の支店がなくなった——。身近なところからも感じられる金融業界の変革。フィンテックの拡大、デジタルシフトによる業務や人員配置の見直しなど、金融業界はかつてない構造転換期にあり、そこで働く人の流れも活発になっている。自らも金融業界で25年間働いた経験を生かしながら、ヘッドハンターとして年間300~400人の有望な人材へアドバイスをを行う、企業からの依頼を受け経営幹部等のエグゼクティブ人材を中心に人材を紹介する「コンシェル」の原田美穂さんに、金融系人材の転職トレンドを聞いた。

大手金融機関からフィンテック系やコンサルへ

——大手金融機関に勤めている人は、どのような企業に転職するのでしょうか。

「大手金融機関などから、インターネット系、フィンテック系の金融サービス会社へという人の流れが続いています。総務・経理・財務・コンプライアンスも含めて様々な職種で人手が足りておらず、若手からシニアまで転職に成功している状況です。専門知識や経験を持つ即戦力人材も歓迎されています」

「大手金融機関とネット系金融機関では働いている人数も事業規模も違います。大手を離れることに不安を抱いている人には、日本の構造転換が進む中で、将来どちらの方向性がいいと思うか、という話をしています。10年後、対面で営業をするだろうか？ 店舗に行くだろうか？ と考えてみてください」

「ミドル世代の場合には大手で部長になれなくても、会社の規模を変えると部長・役員クラスで待遇されることもあります。若手人材は、任される業務の量や幅にひかれて転職するケースも少なくありません。大手金融機関で営業として活躍していた若手が、上場企業の社長を相手に仕事ができることに魅力を感じネット系金融機関へ転職する例もあります」

——金融系人材の転職先としてコンサル業界が多いと聞きます。どのようなニーズがありますか。

「現在コンサル業界は20代後半から30代半ばの若手人材の採用が活発です。予期せぬ異動がある金融よりは、プロジェクトごとに仕事を選べるコンサル業界のほうが、キャリアを形成しやすいと考える人が増えています。銀行でM&Aに携わっていたところ、支店に異動になったので、引き続きM&Aに関わる仕事をしたいという理由でコンサル業界に転職した例もありました」

「最近若手に加え採用が増えているのは40代の専門知識をもったプロフェッショナル人材です。投資銀行部門からM&Aアドバイザー業務への転職はもちろん、経理・財務、法務・税務・コンプライアンスやアンチマネーロンダリング（AML）など専門的な知識や経験を持つ人の採用が増えています」

金融業界への転職トレンドも強い

——金融業界自体から転職を考える若手も多いと聞きます。

「金融業界では50代前半から半ばで役職定年を迎え、関連会社へ出向することが多くなります。大手金融機関では、40代後半からの早期退職制度を積極的に推進しています。それを見て将来に不安を感じる若手が、金融業界を退職する傾向が強まっているようです」

「金融業界の場合、新卒で『この仕事を担当したい』と希望を持って入社する人も多いですが、最初の配属先ではなかなかそれができないですね。理想と現実のギャップに悩み、自分のやりたい仕事や職種を選択し転職を考える人もいます。ゼネラリストではなくプロフェッショナルになりたいという明確な目標を持っている場合は、専門性を身に付けることを優先して、会社を変えることをためらいません」



インタビューに答えるコンシエルの原田美穂さん

——反対に、金融業界への転職動向を教えてください。

「新型コロナの影響で採用を一時中断した時期もありましたが、去年は採用を再開した企業が多く、今年はさらに増加しています。金融業界で特徴的なのは、全体的に20代後半から30代の若手人材の採用が増えていること。思うように経験者の採用ができないこともあり、ポテンシャルの高い若手を採用し、社内で育てていくという企業が出始めていま

す。今後もその傾向は続くと思います。若手については圧倒的な売り手市場で、優秀な人は3~4社から内定が出ることも珍しくありません」

——今後、金融業界で求人が増えそうな職種はありますか。

「IT（情報技術）、デジタルトランスフォーメーション（DX）関連以外では、SDGs（持続可能な開発目標）、ESG（環境・社会・企業統治）に関わる人材のニーズが高まっています。ダイバーシティーや気候変動関連対策も含め、企業やグループ全体のサステナビリティ（持続可能性）に関連する企画業務を担当します。専門人材がまだ多くない分野なので、若手も積極的にポテンシャル採用される可能性があります」

「これらは『経営企画』などにポジションが設けられていることも多く、若手にとっては優秀な人材が集まる会社の中核で働くチャンスとなるでしょう。『堅い』と思われることもある金融業界ですが、バブルの頃のようなモーレツ社員が求められる時代ではありません。リモートワーク体制が進んでいたり、兼業が認められたり、柔軟な働き方ができたりする企業もあります。社風は業界や規模ではなく、マネジメント層の考えによって様々です」

40歳になったら必要な「キャリアの棚卸し」

——早期退職の募集も珍しくない時代、よく「キャリアの棚卸し」をすべきだと聞きます。

「40歳になったら、この先10年、20年を、どのように働きたいか考えるべきです。税理士の勉強をするもよし、大手から会社の規模を変えて働くもよし。これまで培ってきた経験やキャリアを生かして、別の分野での活躍を目指す『キャリアの二毛作』を始めましょう」

「40歳前後というと目の前のキャリアが順調に進んでいて、実務もマネジメントも忙しく、『キャリアの棚卸し』と言っても考えづらいかもしれません。でも、ずっと働き続けてきた会社で50歳になって突然『これからどうしますか』と聞かれても戸惑うでしょうし、30年間営業一筋で働いてきたような人が、新しい仕事をするのは容易ではありません。この先、家族構成も体力も立場も変わることを見据え、キャリアの棚卸しを進め、視野を広げましょう。まずは自分の強みや弱み、実務の中での課題を把握してみてください」

——どのような姿勢でいれば転職が決まりやすいですか。

「将来のビジョンや目標を明確に描けていることです。いくら企業研究をしても、自分自身のことを語れないと採用担当者は興味を持ちません。何をやりたいか、そのためにどう

いう努力をしているか、という姿勢を見せることが重要です。年収を上げたい人もいるかもしれませんが、どのように自分が貢献できるかという点がまず先になければいけません」

「金融業界一筋で長く働いている人は、知らず知らずのうちに視野が狭まっているかもしれません。ヘッドハンターを積極的に活用し、アドバイスを聞くといった柔軟な姿勢も意識するとよいでしょう」

——金融業界で働く人材には、今後どのようなことが求められますか。

「金融は『経済の血液』であり続けると思いますが、ビジネスの方法は変わっていくでしょう。対面の店舗がすべてネットに変わったり、今は新規事業と言われているフィンテックのようなビジネスモデルが主になったりという可能性もあります。そのように形態や方法が変わったときでも、自分のキャリアを金融業界のなかで築き、力を発揮できるように努力し続けることが必要です」

「そもそも金融は取るべき資格が多く、学び続けなければいけない業界です。リモートワークを生かしてオンラインでMBAや資格を取得するという選択肢が、より現実的に考えられるようになりました。一人一人がスキルアップしていくという意欲や気概を持つことが大切です。その集合体が、金融の新しい形をつくっていくのだと思います」

原田美穂



野村証券、UBS証券などにて25年間、大手機関投資家向け営業に携わった経験を持つ。2016年から株式会社コンシェルでエグゼクティブコンサルタントとして従事。金融、コンサル業界を専門に、キャリアコンサルティングを行っている。

