

2014 年 6 月 24 日

株式会社 リクルート キャリア

自分に合ったヘッドハンターが見つかる 次世代リーダー向けキャリア支援サイト 「CAREER CARVER(キャリアカーバー)」6/24 オープン。

株式会社リクルートキャリア（本社：東京都千代田区 代表取締役社長：水谷智之）は、2014 年 6 月 24 日（火）に、次世代リーダーのキャリア形成を支援するためのサイト「CAREER CARVER（キャリアカーバー）」を開設します。

「CAREER CARVER」は、リクルートキャリアが提携する経営幹部クラスの転職支援実績が豊富なヘッドハンターの中から、ビジネスパーソンが、自ら自分に合うヘッドハンターを見つけられるサイトです。いわば、自分のキャリアを長期的な視点で伴走してくれる〈かかりつけのヘッドハンター〉と出会い、これからのキャリアを切り拓くためのサイト。

リクルートキャリアは、〈ビジネスパーソン〉と〈ヘッドハンター〉——この両者をつなぐことで、次世代リーダーになり得る人材のキャリア形成を支援します。

「CAREER CARVER」開設の背景

日本経済が低迷し、グローバル競争が激化する中、企業では組織や事業をけん引していく強いリーダーの存在を求める声が高まっています。次世代リーダーの育成に取り組む企業も増えていますが、いまだ多くの企業で十分に採用できていないのが現状です。一方で、次世代リーダーとなり得るビジネスパーソンは、「自身の成長が停滞している」「自分のスキルがこれ以上磨けないのではないか」と今後のキャリアに不安を感じています。しかし、同時に「今後のキャリアアップに向けてチャレンジしたい」という人も少なくありません。リクルートキャリアが 2014 年 6 月に行ったアンケートでは「今後のキャリアアップに向けてチャレンジしたい」人は 8 割近く（*）と、ビジネスパーソンの多くが自分自身のキャリア形成に対して意欲的であることが窺えます（*2014 年 6 月実施：次世代リーダーとなり得るビジネスパーソン実態調査より）。

リクルートキャリアはこうした次世代リーダーになり得るビジネスパーソンの声に応えるため、転職時の支援に留まらず、自分のキャリア形成に長期的な視点で関わってくれる、いわば「かかりつけのヘッドハンター」を見つけることができる新たなサイト「CAREER CARVER」を開設します。

挑戦するエグゼクティブの転職サービス



<サイト概要>

名称 CAREER CARVER（キャリアカーバー）

URL <https://careercarver.jp/>

- 特徴
- 次世代リーダーのためのキャリア支援サイトです。レジュメ（職務経歴概要）を登録することで、国内トップクラスのヘッドハンター・コンサルタントの中から、自分に合う「かかりつけヘッドハンター」をキャリア形成のパートナーとして指名でき、ヘッドハンター・コンサルタントから、求人情報の紹介が受けられます。
 - ヘッドハンター・コンサルタントは、次世代リーダー（経営幹部及び経営幹部候補）の転職支援実績を多数保有するヘッドハンターに限定しております。
 - 尚、「CAREER CARVER」の名称には、「キャリアを切り拓く人」という意味が込められております。

リクルートキャリアは「CAREER CARVER」を通して、国内トップクラスのヘッドハンター・コンサルタントとともに、次世代リーダーとなり得る多くのビジネスパーソンに、チャレンジする機会と多様な選択肢を提供することで、日本経済の活性化に貢献できるサービスを目指してまいります。

リクルートキャリアではこれからも、ひとりひとりにあった「まだ、ここにはない、出会い。」を届けることを目指していきます。

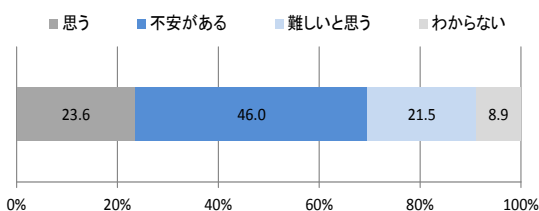
【本件に関するお問い合わせ先】 株式会社リクルートキャリア 社外広報グループ
TEL：03-3211-7117 / mail：kouho@waku-2.com

《参考資料》

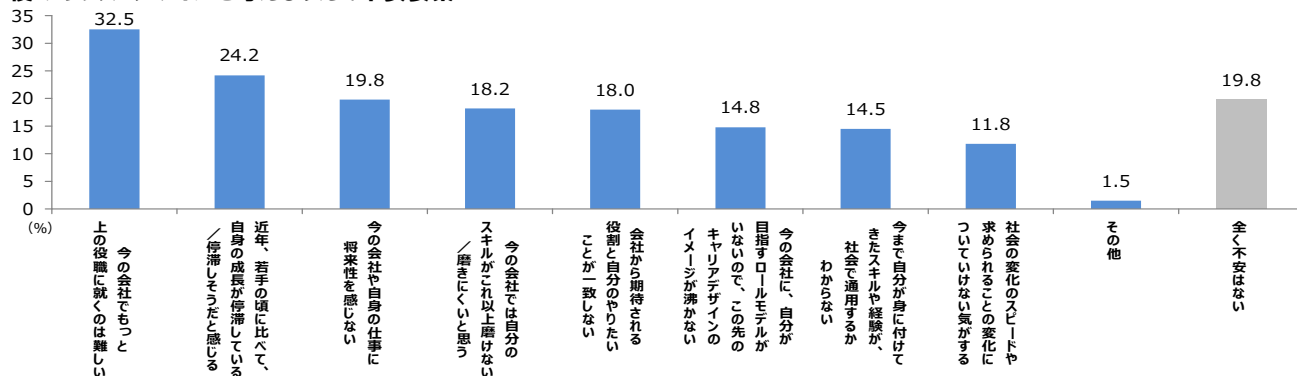
■ 次世代リーダーとなり得るビジネスパーソン キャリアアップに対して不安を抱えつつ、チャレンジには意欲的という結果

今回、リクルートキャリアでは、35歳～44歳の年収1000万円前後の次世代リーダーとなり得るビジネスパーソンにアンケート調査を実施[※]。その結果、意外にも、今後も順調にキャリアアップができると思うかという問いに対しては、67.5%が「不安がある」または「難しいと思う」と不安が浮き彫りになる結果となりました。その理由については、最も多いのが「今の会社ではもっと上の役職に就くのは難しい」32.5%、次いで「近年、若手の頃に比べて、自身の成長が停滞している/停滞しそうだと感じる」24.2%という回答でした。

今後も順調にキャリアアップができると思うか

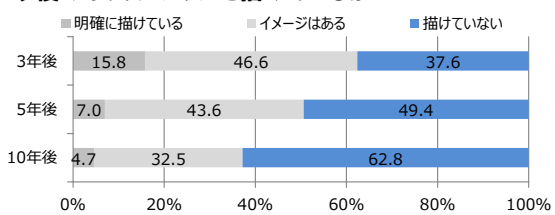


今後のキャリアデザインを考えるうえで不安要素

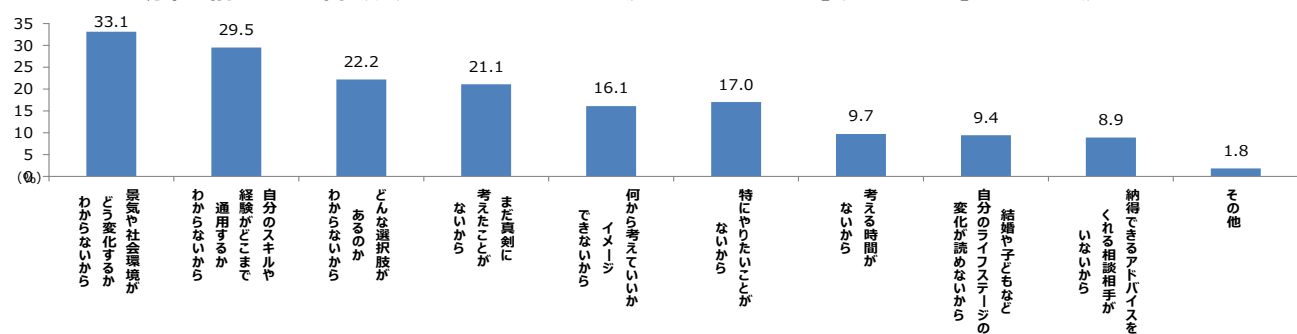


また、今後のキャリアプランを描いているかという質問に対しては、3年後までは6割以上が「明確に描けている」または「イメージはある」と回答しているものの、10年後については、逆に6割以上が「描けていない」という結果となりました。さらに、キャリアアップに向けて前向きにチャレンジしたいかという問いに対しては、「積極的にチャレンジしたいと思う」と「機会があればチャレンジしたいと思う」を合わせると77.6%と意欲的な結果となりました。

今後のキャリアプランを描けているか



キャリアプランを明確に描けない理由（今後のキャリアプランを10年後まで「イメージはある」「描けていない」と回答した人）



※《調査概要》

調査方法：「CAREER CARVER（キャリアカーバー）次世代リーダーとなり得るビジネスパーソン実態調査」インターネット上で実施

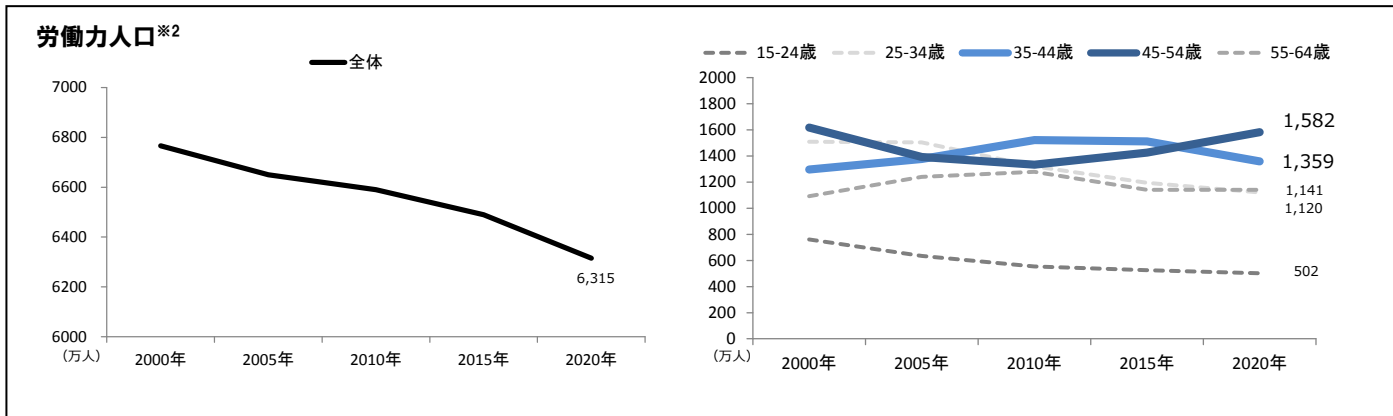
実施期間：2014年6月17日～6月18日

調査対象：年収750万円～2,000万円のビジネスパーソン 1,000人

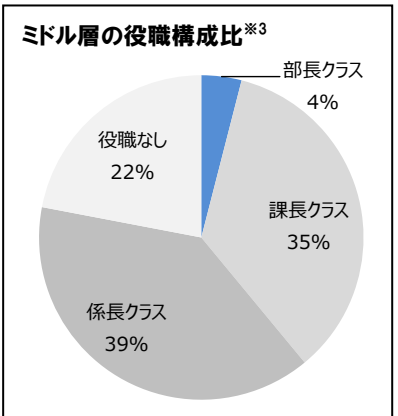
■ 社会背景

グローバル競争が激化する近年、世界に目を向けてみると、2012年の名目GDPの世界に占める割合は、1位アメリカ22.3%、2位中国11.5%、3位日本8.2%となっており、中国が5年前（GDP6.2%）に比べ約2倍に伸びているのに対し、日本は5年前（GDP7.8%）から0.4ポイント上昇するにとどまるなど、日本経済は低迷が続いています^{※1}。

労働力人口は、全体では、少子高齢化の影響で減少している一方、35歳～44歳のミドル層は、2015年まで高い水準を維持すると予測されており^{※2}、このボリュームゾーンであるミドル層の活躍が日本経済の成長を支えるカギの一つと言われています。

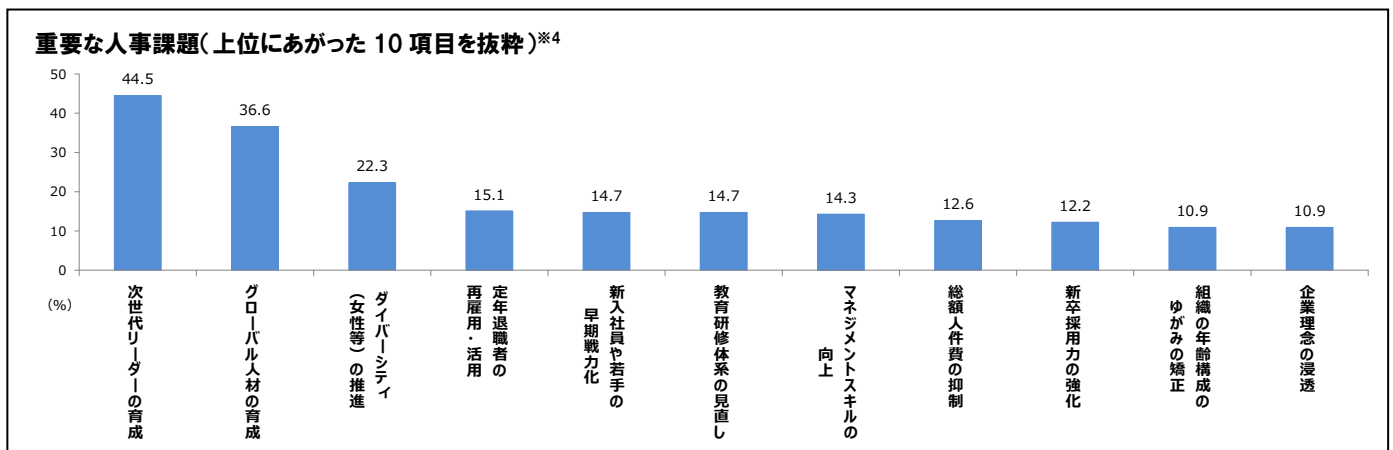


そんな中、リクルートワークス研究所がモチベーションについて行った調査では、ミドル層は他の層に比べてモチベーションが低く、高い役職に就いている人のみがモチベーションを維持できるという結果が出ており、「役職」がミドル層のモチベーションの大切な要因であることが明らかにされています※3。しかし現実としてミドル層で部長クラスである人は全体の4%とごく一部のの人に限られ※3、次世代リーダーとなり得るビジネスパーソンであってもモチベーションを高く持ち、最大限に力を発揮できていない可能性があります。今後のキャリア形成のために自身と向き合いキャリアの棚卸しをすること、昇進昇格だけに頼らない仕事のやりがいや成長実感が得られる最適のフィールドを探索してもらうことが次世代リーダーとなり得るビジネスパーソンの活躍を促進すると考えています。



※1：総務省統計局「世界の統計 2014」「世界の統計 2013」 ※2：リクルートワークス研究所「Works Report 2011」
 ※3：リクルートワークス研究所「Works 2008 jun-jul」

■企業からのニーズ高まる次世代リーダーとなり得るビジネスパーソン



企業側に目を向けると、重要な人材課題として「次世代リーダーの選抜育成」が最も高くなっています※4。また、2006年以降育成に取り組んでいる企業は年々増加している一方で、次世代リーダーを確保できていると回答する企業は3割に満たず※5、依然として次世代リーダーの確保が課題となっています。また、次世代リーダー育成として対象となる年齢については平均36.84歳と※4、ミドル層に次世代リーダーとしての役割が求められていることが分かります。

※4：リクルートワークス研究所「人材マネジメント調査 基本報告書 2013」
 ※5：学校法人産業能率大学総合研究所「第三回「次世代リーダーの選抜型育成」に関する実態調査報告書 2012」

