

新連載

# 50代銀行員を待ち受ける ミドル転職 の現実

第1回

## 50代の転職はいばらの道



ビジネス  
インテリジェンス  
代表  
山村 博文



### 「番頭さん」紹介を生業に

本連載では、50代の金融機関職員を念頭に、「退職後の職業人生にはどのようなことが待ち受けているか」「どのような覚悟が必要になるのか」について、事例をもとに述べたい。

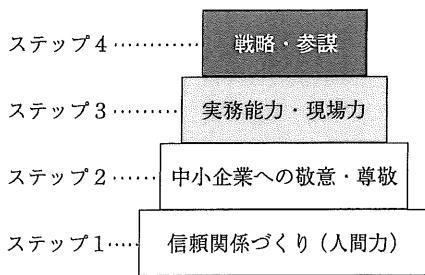
私自身も金融機関の職員だった。1976年に当時の信用組合大阪興銀に入組し、同信組破綻を受けて退組。当時の同僚と共にビジネスインテリジェンスを立ち上げた。当初は経営やマーケティングのコンサルティングを手掛けるつもりだったが、本来の意味で会社を変えるため

には組織の中に入って役職員と共に泥にまみれ汗をかかなければならないことを痛感した。そうした役割を果たす人物、つまり「番頭さん」の派遣・紹介を生業とするようになった。

番頭さん派遣とは、希望退職募集などに応じて大企業を退職した中高年の人材を、社長の右腕となる経営幹部として中小企業に紹介することだ。一般の人材派遣会社はクライアントのニーズを聞いたら、登録人材をペーパー上で選んで面接してもらっただけだが、われわれはもう少し丁寧にマッチングを進めている。社長の「こういう人材が欲しい」という言葉を真に受けず、

その会社がどのような課題を抱えていて、その課題を解決するためにはどのような人材が必要なのかを一緒に考える。一方、紹介する中高年の職員とも長時間の面談を行い、独自の研修プ

〔図表〕 「番頭さん」に必要な心得やスキル



(出所) 筆者作成

ログラムを用意して、番頭さんの心得を学んでもらう(図表)。この間の派遣事例については、本誌2015年5月11日号〜7月13日号の連載「番頭さんの中小企業人事学」に書いた。本連載では、その続編として「銀行出身の番頭さん派遣事例集」を記したい。

### クラブ女性に 独立資金を融資

信用組合大阪興銀時代の思い出を披露したい。自分で言うのもおこがましいが、私はアイデアマンで、大阪興銀時代に開発した融資商品の一つに「パトローン」がある。ナイトクラブの女性が独立しようとするときに開業資金を融資するローン商品だ。私は30代で、大阪の繁華街ミナミにある支店の支店長になったが、その店舗は、土地柄で「飲食店専門支店」であった。パトローンを思い付いたのは、その支店で、預金をしに来た女性から「うちのパトロンがずうずうしくてかなわない」という愚痴を聞いていたからだ。クラブの開業には1億〜2億円の資

金が必要になる。そこで、独立しようとする女性は常連客であるパトロンからお金を借りることになる。そうするとパトロンは女性に対して尊大に振る舞うようになり、店で飲み食いしても代金を支払わないというのだ。そうだとすれば、パトロンの代わりに金融機関が開業資金を融資してあげればいい。今でいうベンチャー融資だ。しかし、

どうすれば貸し倒れを防ぐことができるか。私はクラブの女性に「毎月100万〜200万円の積み立てをしてもらえば、積立額の2倍を融資する」と宣伝した。

開業資金の一定割合をきちんと積み立ててもらい、さらに店の入居保証金に質権を設定することを融資の条件にした。独立を考えるほどの女性であれば、この条件をクリアすることはさほど難しくなく、パトロンは大ヒットした。

上司からは「クラブの女性に融資するとすれば誘われることもあるだろうが、決して誘いに乗ったらあかんぞ」ときつく言われた。実際、誘われたことも

あったが、私は何とか踏みとどまった。誘いに乗っていたら、間違ひなく周りに話されて勤務先にも知られていたに違いない。泥くさい仕事であったが、この経験が、泥くさい仕事である現在の人材紹介業に役立っているといえるだろう。

### 一般事業会社より厳しい 中高年銀行員の労働市場

番頭さんの人物像について、「希望退職募集などに応じて大企業を辞めた中高年の人々」と書いた。多くの大企業では現在、21年施行の改正高年齢者雇用安定法を受けて、定年退職年齢の65歳までの引き上げ、または嘱託などのかたちで65歳までの継続雇用制を導入している。そのため、50代で転職を考える人は、そうした既定のルールから外れる道を選んだ人といえる。

これに対して、金融機関役職員のセカンドキャリア事情は、一般事業会社と少し異なる。一般に、金融機関に勤める人は50代前半になると、役員になることができなければ、関連会社へ転職、または取引先へ出向とい

うかたちで金融機関本体の業務ラインから外れる。実質的には50代前半、業態によっては45歳くらいで「定年」になってしまいうわけだ。

関連会社への転職であれば、転職後も一定の地位は保障されるだろうが、出向の場合、1年間は前職の給与が支給されるにしても、その後は出向先の人事・給与体系に従って処遇される。仮に出向先で解雇されれば、行き場がなくなってしまう。このように金融機関役職員の50〜65歳の職業人生は一般事業会社より厳しい世界といえるだろう。

一方、会社が用意したルールから外れる場合、50代以上の労働市場がどういう状況になっているか。45歳以上の求人は、極めて少ない。

ビズリーチなどの人材紹介会社は150万〜1000万人の求職者データベースを持っており、求人企業は初回80万円程度を支払えば登録した求職者に直接アクセスできる。自社で広告を出し紹介手数料を支払うより、安い費用で人材を見つけられるため、求人企業はこうした会社

を積極的に利用するようになってきている。

CFO（最高財務責任者）など役員経験者や、海外で市場を開拓したなど特別な経験・技術を持っている人については、独自の「ハイクラス転職市場」がある。しかし、そのような層は50代以上の求職者全体の2〜3%程度に過ぎない。

金融機関の支店長・副支店長クラスは、50代以上の求職者全体の50%程度を占めるが、こうした層を対象とした求人は極めて少なく、あったとしても年収は前職の半分程度にとどまる。番頭さん派遣という当社の業務と矛盾するが、50代からの転職は決して勧められる選択肢ではない。

やまむら ひろふみ  
関西学院大学卒、信用組合大阪興銀（93年、合併により信用組合関西興銀に商号変更、2000年に破綻して近畿産業信用組合に事業譲渡）に入組。企画部門、マーケティング部門に在籍。新韓銀行設立準備委員。02年ビズネスインテリジェンス設立。