

# 十字路

新入社員の新任給が30万円という時代になった。

ゼネラリストの一括採用の場合、やはり人手不足やインフレが影響しているのだろう。一方、人工知能(AI)など勃興してまもなく熟練層が薄い分野では、才能次第で新人にさらに高値が付くこともあるのかもしれない。

まっさらな才能か、経験値か。筆者の専門分野の運用業界で、人材について海外の経営者に聞いて回ったことがある。意見は二つに分かれた。

伝統的運用会社の多くは即戦力の経験者を重用するとい

## 運用業界に入るひとへ

い、新人と経験者を比べた報酬カーブの傾きは急だ。育成コストを省ける点も大きい。結局のところ、資産運用は経験だと考えられている。

例えば足元のインフレ。市場が最後にインフレ圧力にさらされたのはかなり昔だが、その際の有形無形の「体感」が投資判断に生きるという説だ。日本のインフレ世代は実際には「経験者」の域を超えて既に雇用延長の対象層だが、より最近の例をとれば、日銀が国債残高の半分を保有し市場取引が薄くなった期間にはトレーダーが育っていないという話が分かりやすい。他方、手あかのついていない若年層に才能を求める会社もある。経験者といえども市

場の長い歴史から見ればごく一部を体感したにすぎない。ゼロから分析する力があり変な癖がついていない人の方が好ましく、企業文化にもなじみやすいという考え方だ。

これは計量モデルを駆使して膨大なデータ分析を行う会社が多い。経営的には「データ工場」の労働力を安く賄う意図もあるかもしれない。

どちらの間観にも一理あるが、運用戦略の成功要因はつまるところ独自性と一貫性だ。ある意味で実用的な「変な癖」を伝えていく仕事だから、長く行動を共にする人が要る。運用会社評価で定着率を重視するのはそのためだ。

(タスク・アドバイザーズ

社長 眞保 二郎)