

V B経営 虎の巻

「社内研修にしばらく呼ばれていない」という人は少なくないはずだ。同じ仕事を長く続けている、評価は中の下、上司は年下、というような人物が目につく。

研修の目的は組織のパフォーマンスを上げることに尽きる。そのため呼ばれるのは所属部署の期待を背負った社員ばかり。いわゆる「滞留人材」はスポットライトを浴びることなく、結果

「滞留人材」の殻を破る



インディゴグローバル社長 柴田 励司氏

1985年上智大文卒。マサチューセッツ工科大学（MIT）で博士号取得。2008年カルチュア・コミュニケーション・ヒューマンリソース・コンサルティング（現マサチューセッツ・パン）社長などを経て、2008年カルチュア・コミュニケーション・ヒューマンリソース・コンサルティングの最高執行責任者（COO）に就任。10年6月から現職。

として、さらに滞留することになる。

「人はいるけど人材がいる」と思ってもらい、改めそこで私の会社では「BO

「大人インターンシップ」を

ない……」

経営コンサルの仕事で、このように漏らす大企業経営者に何度も出会った。たまたま、日本の人口は明らかに減少傾向を示している。若い人を伸ばすだけでは、

て社業に貢献してもらおうよ。う働き掛けるべきだ。それが my shell」の略で、自分の殻を破るためのプログラムだ。滞留人材とは試合に出ないベンチウオーマーのようなもの。それがあまりに長い合宿形式で徹底的にたたき

込む。そのうえで、自社の仕事とは縁もゆかりもない職場へ足を運ばせ、1〜2日間、未体験の仕事に汗を流してもらおう。自分が動かさないで、どうにも事が進まない。まさに「大人のインターンシップ（就業体験）」だ。受け皿としては、ベンチャー企業に手を挙げてもらいたい。インターンシップに参加した滞留人材にとっ

れば、派遣元企業との結びつきが強まるうえ、ファンも増える。人を派遣する企業にとっては、戦力外だった自社の社員が目覚める機会となるので、受け入れてくれたベンチャー企業に大いに感謝するだろう。全ては、ベンチャー企業にたいして、様々な経済レポートによると、日本の開業率は5〜6%で推移しており、廃業率は下回る状態が続いて久しい。大人のインターンシップに汗を流した方が起業するまで奮起してくれたら、言うことない。