



インディゴブルー社長 柴田 励司氏

1985年1月大文卒。カルチュア・コンビニエンス・クラブの最高執行責任者(COO)などを経て、2010年6月から現職。東証マザーズ上場のパス・ブレイ・キャッシュ(最高経営責任者(CEO)、出版のR1E1会長も兼務する。

2016年卒の就職活動はじこへやら。会社説明が3月に「解禁」となると明会の解禁が3カ月遅れた。今後は8月から選たこと伴って、実質的者が始まり、その後には企業採用活動は早期に出しというスケジュールになる。ただ、それは表向き話であり、現実活動が長期化するほど、同じような話を聞くと、多くの企業でインターンシップという名の「採用活動もどき」が行われているのはご承知の通りだ。

「大学生は学業を優先すべし」という政府の期待。一方、企業側も大変である。採用活動が長期化したことにより、早期に内定を出したとしても学生から内定を辞退されてしまう可能性が高まったからである。



説明会で企業のブースを回る就活生

こうした混乱の影響を強烈に受けそうなのが中堅企業やベンチャー企業

表と裏も見せて心つかむ

である。そもそも経団連非加盟なことから、前述のスケジュールに問わず採用活動をしているところが多いだろう。3月前に「内々定」出しをし、これかと思ふところも数多くある。ただ、これからは内定者の心をしっかりとつかむことができなければならない。経団連加盟の大企業の「刈り取り」と、入社後に「こんなはにやられてしまう恐れがあるのだ。」

お薦めしたいのは「ジョブシャドウイング」である。ジョブシャドウイングとは、米国で定着している職業教育の一つで、大学の低学年が半日程度、企業で働く従業員に密着して、職場での仕事について観察するといったものだ。ベンチャー企業の仕事はやりがいと苦労が伴うこともわかりやすい。内定者に自分の目でベンチャー企業の実態を見せよう。表も裏も見せよう。と決意し、学生と接すれば、「自分で考え、自分で動きたい」という意欲がある若者の心には刺さるはずだ。仕事を通じて社員に会う機会もつくるとよいだろう。大企業

では、こういうことにはできないのだ。どんな人たちが仕事をしたいのか。これは多くの若者が不安に思っているところもある。これも解消できれば内定者の心をしっかりとつかむことができる。また、そもそも経団連から入社してくる「入社後に「こんなはずではなかった」と感じて早期退職してしまうリスクも小さくなる。ベンチャー企業は内定者フォロワーに限らず、日常的にジョブシャドウイングの場を提供しておくことが今後の採用活動に良い影響を及ぼす。1万人を超える企業が登録し、70万人の学生の登録があるマンモスサイトからの採用はまずできないと思った方がよいだろう。それよりも1対1のマッチングからすぐに内定出しまで進める「スピードマッチ」のような企画に参画した方が効果的である。未来を拓(ひら)く強い意思のある学生に戦略的に接して、効果的に口説く。これがベンチャー企業の成長戦略になる。