

街場の就活論 vol.20

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

じゃんけんに、3連続勝利したら採用します

先日、10日間ほどニューヨークに出張をした。ブロードウェイでいくつもミュージカルを見た。「ブック・オブ・モルモン」という作品がとても良かった。行かれることがあれば是非ご覧いただければと思う。

その道中で、一緒に行った妹から「ブロードウェイでかけられるミュージカルは、キャストに必ず黒人を一人以上は入れないといけない」のがルールだと聞いた。人種差別になるからだろう。そんな話を聞きながら、会社の人事制度もそのようになると面白いかもしれないと思った。

会社経営においては、「選択と集中が大事」などとよく言われ無駄を極端に嫌う。人も、必要最低限で回すのが良い経営だとされる。その結果、おのずと人材採用も、必要な能力を持った即戦力採用に傾倒する。少し前までは、新卒はポテンシャル、中途は即戦力、などと言われたが、現在は新卒も即戦力だという企業が増えた。

ぼくが講義をする立命館アジア太平洋大学では、毎年、国籍を指定したオンキャンパスリクルーティングが開かれる（日本人も出席はできる）。例えば「ウズベキスタン国籍」の学生向け説明会を、

大手電器メーカーが開催する、というような具合だ。それらを見ていると、今日本の企業がどこの地域を重視し、どこを攻めようとしているのかが、なんとなく見えてくる。これもひとつの即戦力採用と言えらるだろう。

* * *

ただ一方で、即戦力採用の弱点は、結果が想像の範囲を超えにくいことではないかと思う。各々が想定通りの働きをしたとしても、結果は予想内におさまってしまう。つまり、即戦力採用は、会社が持つまだ見ぬ可能性を自ら摘み取ってしまう部分もあるのではないだろうか。

例えば「うちは必ず南米からひとり、アフリカから一人、さらに性的マイノリティを一人採用します」というような約束をする企業が出てきたら、それはなかなか面白い結果を招くのではないだろうか。

「今やっていることがどういう結果になるかわからない。だけれども、面白いと思って続けた」ことが招く結果は馬鹿にできない。そのことは、多くの人が自らの人生で実体験していることだと

思う。「好きが高じて」は「必要が高じて」よりも、可能性に満ちているのだと思う。

* * *

会社経営においては、そのことを少しでも担保しようと、例えば「新規開発」のセクションを創ってみたり、「業務時間の 20%は何をしてもいい自由探索時間にする」という制度を創ってみたり、取り組んでいる企業は少なからずある。しかしこと人材採用においては、なかなかそのような思い切った取り組みを始めるケースが少ない。採用の方法に関する消極的姿勢が、日本固有の新卒一括採用の仕組みを維持している側面もあるだろう。

ぼくが代表をつとめるアソブロック株式会社では、一時期「じゃんけんに三回勝ったら採用」という制度を導入していた。実際にそれで入社した社員もいた。それが経営にどう資したかは測れるものではないし、大して結果に差はなかったかもしれないが、少なくとも実施中は社内がちょっとドキドキしていた。

その社内の高揚感は、会社の資産としては有益なものではなかったかと思う。時々「社内のモチベーション低下」が問題だと嘆く経営者に会うことがある。それを解消しようと、コンサルタントに入ってもらったり、ミーティングを増やしたり、色々と策を打っているような話も聞く。

原因は様々だろうしひとつに特定できるものではないだろうが、そのひとつに、「予定調和に社内が疲れている」部分もあるのではないだろうか。採用の方法ひとつで、その予定調和を崩すことはできると思う。

文／だん・あそぶ

「社会課題を創造的に解決する」をモットーに様々なプロジェクトを手がける。元は雑誌の編集者。大学では「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸（実習）にそれぞれの人生のビジョンを考えるキャリアの授業を展開している。