

街場の就活論 vol.24

～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

コンビで応募、コンビに内定、コンビで入社の【コンビ採用】

3月1日のナビサイトオープンを皮切りに、今年も新卒者の就職活動の火ぶたが切って落とされました。

もちろんこれ以前より新卒者の採用活動をしている企業もあり、私の授業を受けている大学生の中にも「すでに3つの内定を持っている」というツワモノもいますが、公式には3月1日がスタートということになっています。

学生たちは、リクナビやマイナビと言った、通称「ナビサイト」に登録し、気になる企業にエントリーを済ませ、その企業からの情報を受け取り、説明会の予約を始めます。



私が代表をするアソブロック株式会社も5年ぶりに新卒採用活動を行うことにしました。新卒採用活動を例年やっている会社は、いい意味で仕事が「ルーチン化」されているのでしょうが、うちのように「時々」する会社にとっては準備が大変です。お金も100万円以上かかりますし、採用プロジェクトチームを作って、文字通りひとつひとつ決めていかなければなりません。

- ・エントリーしてくれたらどうアクションを返すか？
- ・説明会の流れとプログラムは？
- ・会社を知ってもらうための広報活動はどうするか？

決めなければいけない細かいことだらけです。その設計に緻密さに、学生の心をつなぎとめておく秘訣がありますので、「なるようになる」と思って始めると、だいたい悲劇な結果

が待っています。中でも一番の大きな決断は、どういう採用方法にするかです。



プロジェクトチームで散々話し合った結果、アソブロックの2017年度の新卒採用は「コンビ採用」という手法で活動することになりました。

文字通り、二人一組のコンビでエントリーしてもらい、一人一人ではなく、コンビに対して内定を出すという方式です。

- ・もし選考途中で一人が辞退をされると言い出したら…、コンビで辞退してもらいます
- ・もし内定後に一人が別の会社に行くと言い出したら…、相方の内定も取り消しにさせていただきます

今回は、そんな一風変わったコンビ採用を取り入れた背景をご紹介します。



そもそもアソブロックは毎年新卒採用活動をするような会社ではありません。

一般的には、企業活動の永続性を担保するためや、組織活性のために新卒採用活動をする会社が多いのですが、アソブロックはいつ潰れても、その時はその時だと思っていますし、すでに在籍メンバーたちと会話しているだけで十分に刺激的です。

そのため、新卒採用活動を「なぜ」するのか、理由を明確にするところから始める必要がありました。

言い換えると、新卒で入社してくれる学生さんに何を期待するのか、その期待を明確にする必要があるということです。

アソブロックでは他社の新卒採用支援の仕事もたくさんしていますが、ここの認知が不十分なまま、単に高学歴な学生を追い求めている企業も多いように思います。

新卒採用も中途採用も同じですが、採用活動において一番重要なのはこの期待の明確化と、そのような期待に応えられる人材をどのような要件で見極めるかの明確化です。



議論の末に出てきたアソブロックの場合のそれは、「育てたくなる若者に会いたい」ということでした。

在籍メンバーのキャリアがそれぞれに高まり、個々人で生きていくに十分なスキル・経験

を積んだ状況になるに従い、「若者を一人前に育てる」ことで存在価値を発揮していきたいという思いが募ってきたのです。

そんな個々の思いが集約して「新卒採用活動でもしてみましようか」となったことが確認できたのです。



理由が明確になると、ではどういう採用手法を採れば

- ・ 育てたくなる若者に会える機会が増え
- ・ 実際に育つ可能性が高い環境を準備できるか

を考える必要が出てきました。

プロジェクトチームでは、さらにこれまでの新卒採用や中途採用の履歴や、その後の個人の成長・活躍具合などを鑑みて分析しました。

その結果、コンビで採用することでより早く成長してもらえる環境作りができるのではないかとこの仮説が立ちました。

理由としては主に以下の三つが挙げられます。

1：ライバルの存在は成長を加速させる

仮に別々に二人を採用しても、その二人がライバル関係になるか、お互いが認め合う存在になるかどうかは分かりません。また、企業が二人を選ぶと、「タイプが違う子にしよう」など、学生の成長都合ではなく、企業都合で二人を選びかねません。それであれば、元々ライバル関係にあるような刺激し合える二人で入社してもらえればいいのではないかと考えました。

2：一人では重い仕事や決断も、二人でなら乗り越えられる

人は、少し背伸びをしないと乗り越えられないような仕事や、不安に潰されそうになるような決断を下すことなどを通じ成長します。しかし、一方で過度なプレッシャーを与えその子を潰してしまっただけでは意味がありません。しかし一般的に一人では抱えきれないことも、二人でなら乗り越えられる可能性が上がります。そのため、絆の強い二人を採用すれば、結果としてより高度な仕事に早くからチャレンジしてもらえ、それを糧にできる可能性が高まると考えました。

3：二人いることで雰囲気染まり過ぎない

これは新卒の学生に限ったことではないと思いますが、一人で入社すると「早くなじむ」

ことに頑張ってしまう。しかし、その組織に馴染むことと成長とは別の要件であり、実は、組織に違和感を感じられるくらいの距離感で自分の仕事観を高めていった方が成長は早いのではないかと。仮にそうだとすると、コンビでいることはその助けになると考えました。



以上のような議論や思考を経て生まれた、おそらく日本で初であろうコンビ採用。3月1日よりマイナビでエントリーを開始し、説明会を3月～4月に。選考を同時に進め、5月末には内定コンビを決める予定です。果たしてどんな出会いがあるのかは、また機会を見て報告します。

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。立命館アジア太平洋大学では「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。