



1985年上智大文卒。カルチャ・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月イ・ンディゴブルー社長(15年11月から会長)。2014年6月から東証マザーズ上場のバス最高経営責任者(CEO)。

バス最高経営責任者 柴田 励司氏

「経団連は年内にも、会員企業向けの採用活動の指針で定めているインターンシップ(就業体験)の下限日数を短縮する方向だ。現在は最低5日間としているが最低3日間と引き下げる案が軸となる。インターンを開く企業は増えており、学生の関心も高まっている。日数を減らすことで企業が実施回数を増やせば、学生も参加しやすくなる」

8月29日付の日経新聞夕刊1面の記事だ。

□ □ □

あまりに筋違いな展開で驚いた。5日はいらない3日でもいい、という企業側の事情はわかるが、これはインターンのそもそもの趣旨とは大違い。事前選考そのものだ。インターンとはホワイトカラー系の仕事を体験する場のはず。3カ月から6カ月程、組織の中で

「経団連は年内にも、実際に仕事につき、仕事の進め方、職場の人間関係を体験し、実務能力を高めてもらう機会だ。こうした経験なしに学生が会社選びをするのでミスマッチが起きる。「こんなはずじゃなかった」という早期離職に歯止めが効かない。20代前半の大事な時期をミスマッチで空転させるのは惜しい。企業側にしても、実務能力がないことを前提とした集合研修をやらないといけない。ここに割く労力は惜しい。しかも、その後も新人に職場内の人間関係への免疫がないことから起きるトラブルのフォローに追われる。さらに、この企業からの最初の刷り込みが「言われたことをやること」とが是」という気質の温床となりがちだ。いいことかない。

自発的に動ける仕組み必要

一方、3カ月から6カ月のインターンを企画しても学生が集まらないという声がある。当たり前だ。学生は忙しい。学生が何に忙しいかという点で、インターン生が忙しかろうとバイトだ。そういう意味で多くの学生にとってバイトがインターンそのものだ。しかし、バイトの多くがホワイトカラー側の問題がある。

多くの企業のホワイトカラーの現場はぎりぎり人数でやっている。ベリオンチャートもなると足りない中で回しているのが一般的だ。そうなるとうるに仕事を教える余裕がない。週2回程度の学生インターンだと足手まといだ、だから受け入れない。これが現実だろう。

□ □ □

ここを変えたい。「教えない。自発的に動く意識」に余裕がないと基礎能力があれば、子どもとしたり、自発的に動いて育つを育てて社会復帰をしてくれるインターンであれば問題はないはず。週2回だと継続的な業務ができないのなら、週2回インターンが3人いれる映画「マイ・インターン」を思い出す。インターンに限らずベンチャーは、バイトたちが自発的に動き、引き継ぎを行い映画だ。

オペレーションを回している。これと同じことをホワイトカラーの現場でもやればよい。

自発的に動く学生をつくる動きはすでに起きている。私が発起人である社団法人PHAZZでは学歴に関係なく自分の可能性を広げたいという若者が集まっている。東京、京都でオーディションを行い、選抜した数名を対象に半年間の実務訓練を行っている。こうした場面で仕事をしておく準備が整っている状態の若者たちを3カ月から6カ月バイトとして活用する人が、当人たちに本当の意味での就業体験をさせることができるし、かつ、企業側も助かるはずだ。

このインターンという概念は学生に限る必要はない。自発的に動く意識を育て、基礎能力があれば、子どもとしたり、自発的に動いて育つを育てて社会復帰をしてくれるインターンであれば問題はないはず。週2回だと継続的な業務ができないのなら、週2回インターンが3人いれる映画「マイ・インターン」を思い出す。インターンに限らずベンチャーは、バイトたちが自発的に動き、引き継ぎを行い映画だ。