

事例 2

ビルメンテナンス業

ニートを自社の基幹社員に育成した “適性を活かす”人材育成プロセス

企業データ

ビルメンテナンス業 A社 設立：昭和54年 資本金：9,500万円 従業員数：正社員約60名、非正規社員約300名

概要

A社は、昭和54年設立。建造物等の清掃・メンテナンス、警備等を総合的に請け負う企業である。

同社は、バブル期に求人難に直面したが、その時代の採用・育成に係わる経験の積み重ねが、職務経験のない人材を採用し、育てるという自社の人材育成ノウハウとなっており、典型的なニートといわれる人材2名を、自社の中核的人材に育てた実績を持つ。具体的には、社内各管理職に預け、各部署にローテーションで配置し、本人の興味や各管理職からの評価を集め、適性を見極めた。また、他の社員の理解を得るため、2名の業務日誌を社内公開することで、2名が行う業務について周囲の理解を得られ、他の社員とのコミュニケーション向上にも役立てることができた。

全く業務経験のない “ニート”を2人採用

同社では、取引先の紹介で、2003年に、無職で、かつ、職業経験がない、22歳と23歳の男性2名を面接、採用した。

この2名の男性は、仕事をせず、学校にも行かず、自宅でゲームやインターネットばかりして暮らしている、いわゆる「ニート」であった。面接をしたものの、極度に緊張したり、話の内容が偏るなど、コミュニケーションに難があることが一目でわかる状態であった。但し、不器用ながらも何とかして仕事をしようという熱意のようなものが感じられたため、採用を決定した。

採用を決定した背景の1つには、「ビルメンテナンスという労働集約的な業務を長期にわたって行っていることで、バブル期の人材難を何度も経験しており、多少の難のある人材でも、時間をかければ活用できる」という自信があったからだという。

まず、何ができるのか、 適性は何なのかを見極めた

同社では、この2名については、「仕事ができないことを前提として、その中でできることを見出す」という方針で配置と教育を行った。

具体的には、社内各管理職に預け、各部署にローテーションで配置、本人の興味を見るとともに、各管理職からの評価を集め、適性を見極めたという。

同社が最初にこの2人の適性を見極めようとしたのは、同社が過去に何度も求人難を経験していたことが背景にある。「とりあえず来てくれる人間を確保し、その後本人の資質を見てできる仕事をやらせる」というような経験を何度もしていたことが、職務経験のない人間を育てる場合に有効だという経験則があったからだ。

結果として、一人はITに関係する仕事に熱意を見せたため、社内システムの構築と、事業に関するインターネット上からの情報収集の業務に配属した。もう一人は、自社保有の不動産管理（補修の手配等）の業務に配属した。

仕事に慣れ、自信がついてくると、 不得意なこともできるよう なってきた

コミュニケーションに難があり、直接顧客と交渉するような仕事は不向きだった二人だが、それぞれ興味や適性が合う仕事や職場で、仕事に慣れ、徐々に自信をつけてきた。一旦自信が付くと、不得意だったコミュニケーションについても、業務に支障がない程度にこなせるようになり、外部の取引先、協力会社ともやりとりできるようになるまで成長した。

Ⅲ

複

線

型

採

用

企

業

事

例

15