

### 興味がある分野、得意分野は、 更に能力を伸ばす環境を作った

教育については興味分野、得意分野を更に伸ばすことも意識した。自社保有の不動産にインターネット環境を整備する際には、外部のITコンサルタントのアシスタントに、この2名をつけ、コンサルタントから直接指導を受けられるような環境を作った。

このITコンサルタントは、単なるITの知識だけでなく、どのように勉強してきたのか、自身をどうやってコンサルタントになるまで成長させたのかといった点についても、アシスタントとしてついた2人に指導してくれたという。こうした環境下で仕事を学ぶ機会を与えられた2人は、大きく刺激を受け、仕事に対するモチベーションがより高まった。

### 同僚社員の理解を得るために、 業務日報を公開

2人をITコンサルタントのアシスタントにつけたことには、他の社員から見ると、「特別扱いの感を抱くかもしれない」と考えた同社は、他の社員の理解を得るため、2人の業務日報を公開することにした。他の社員からは、わかりにくい業務であるため、「仕事をしていないのではないか」という目で見られがちであることに対応し、2人の日々の日報を、他の社員にも見られるようにしたという。こうしたことで、この2人の業務を周囲が理解するようになった。2人に対する周囲の理解が深まるにつれて、2人と他の社員のコミュニケーションも高まるという効果が生まれたという。

### 高い企業ロイヤリティで、 現在も活躍

2003年に採用された当時「ニート」の2人は、2008年現在も同社で正社員として、それぞれの業務に精力的に取り組んでいる。「ニートといわれる方は、コミュニケーション力に難がある分、自分を理解してくれ、自身の居場所と感じた場合には高いロイヤリティを示す傾向がある。」「2人は我が社での仕事を自身の居場所と感じている様子で、突出した企業ロイヤリティを

持ち、そのことが仕事への責任感の強さにつながっているようだ」と、それぞれの業務において、他の社員と比較しても高いロイヤリティと責任感を見せ活躍する2人を、同社では高く評価している。

### 将来の求人難に、この経験と ノウハウを活かす

「今後は、慢性的な求人難を予想している」とA社の経営者は言う。慢性的な求人難時代を迎えた際、「例えニートでも、職務経験がなくとも、やり方次第で、十分に戦力化できることを確信できた経験」をしたことを、同社では大きな強みととらえている。

同社では、非正規のアルバイトが圧倒的多数を占める業務部門についても、今後は正社員化の道筋を明確にし、人材確保の意味も含めて積極的な正社員化を図っていくことを計画するなど、多様な人材の採用に積極的な姿勢を見せている。

その際も、この2人の採用と育成の経験から得られたノウハウは、同社において大いに活用されるものだろう。

