

● M社は、正社員数約10名、アルバイト1名で中古車販売、レンタカー事業を行っている企業である。社長自身は40歳代であり、過去には自動車ディーラー勤務経験もあるが、多くの正社員は20～30歳代と若い社員である。

● 一見、採用候補者には、中古車ディーラーにおける勤務経験を求めた方が、即戦力として活用できるようなにも思われるが、同社では中途半端に同じ業種・職種の経験がある者は採用しないことが多いという。

● これは、特に中途半端に、大手中古車ディーラーなどでの勤務経験があると、「その会社のやり方」に慣れてしまっていて、同社のやり方に馴染めなかったり、「前の会社ではこうやっていたし、こうやった方が良いのだ」と固執し、自分だけならまだ良いのだが、他の多くの若手社員にまでそのやり方をやった方が良いと思わせてしまったり、その気はなくても強制してしまうような部分が出て、他の社員への悪影響もあると考えられるからである。

● 具体的には、かつて採用した大手中古ディーラー

経験者は、営業経験もあったのだが、大手だけあっていろいろな業務について「分業」をしていたので、そのほうが効率的だと主張して業務に混乱をきたしたことがあった。実際は同社は少人数で業務をこなしているため、1人の営業担当が顧客対応、価格査定、書類作成、事務所の清掃、日記作成などありとあらゆる業務をこなす必要はないのだが、そのようなスタンスを否定されることになり、若い社員に動揺をもたらし、結果的に辞めることになってしまった。

● 本当はかなり経験があり、大所・高所から指導ができる余裕があるような者であれば経験者でも採用すべきだと考えているが、少し齧った程度の経験者であれば採用しない方が他の若手社員を混乱させないと考えている。