

事例

1-1)-7 知識・スキルは問わず、数年で職を 転々としていることが重要

業種

製造業



100人以下

- F社は、正社員が約20名、パート社員が約15名の製造業である。自転車・車椅子等福祉関連機器などの部品を製造しており、中国にも工場を持っている。
- 同社は創業からの歴史が非常に古い企業であり、社員はエンジニアをはじめ、中高年の者がほとんどであり、定年を迎えて退職をする社員が隨時現れ始めている状況である。現在は人の入替が緩やかではあるが、確実に発生している。
- そのような状況の中で、長期間勤務した者が退職をするということで、奨励金を活用して人材募集を行なったところ、数日で40人ほどの応募者が集まつた。
- 必ずしも大手企業ではない同社の募集にたくさんの応募があった背景としては、経済環境・雇用環境の冷え込みもあったが、一方で募集の際に、「職歴や知識・スキルは問わない」ということで、特段何も条件をつけずに募集をしていたことが、応募者の門戸を広げる一因になったようである。募集をした同社としてもあまりの応募の多さに、当初想定していた募集期間が終了しないうちに、募集を締め切ってしまったほど
- であった。
- 採用に時間も人もそれほど掛けられないことから、同社では、書類選考で10名ほどを選考した。その際に面接まで進めた者と進めなかつた者の最も大きな差となつたのは、「2、3年くらいの間隔で職を転々としていること」、特に「会社都合による退職」を強いられた者を優先した。できるだけ、同社のアットホームな雰囲気に馴染み、骨を埋めてくれる者を採用したかったからである。
- 同社で、このタイミングで採用した3名は、採用から2年が経過した取材時点でも、誰一人欠けることなく、毎日元気に勤務を続けてくれている。