

事例

2-1)-14 明確にどの人の“後継者”であるか、を感じさせる

業種

製造業

規模

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、同社の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り、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。
- 同社では、社員が定年退職をする少し前に合わせ、この社員の後継者として、若手社員の採用を行なっている。
- つまり、公募する時点で、どのような現場・作業に関わることになる社員を募集するのか、ということが明確になっているのである、その前提で面接等を実施し、かつ選考を行なうことができている。これも小規模企業ならではのメリットであろう。
- このようにして採用された若手社員は、明確に「同じラインを担当している先輩は、もうあと少しで退職する」と告げられた上で採用されており、自分が明らかにどのような業務内容と業務レベルを求められて

いるのか、就業するとすぐに理解することができる。このことで、「自分が戦力になり、場合によってはこの工程の責任者にならなければいけない」という自覚を持つことができ、仕事にも真剣に取り組み、責任感を感じながら仕事ができるようになっている。

- このような方向性を示すことと、年齢階層が高いことで、比較的若い社員は、「自分はこの人の後継者になるのだろうな」ということを自分でも意識しつつ、また社長などにもその意図をほのめかされることもあり、自分の将来像をかなり具体的に把握した上で勤務することができるようになっている。
- 同社に採用されたKさんは、部品等の発注を先輩の下ではありながらも、そろそろ主力として担当しつつある。「今の仕事は2年で7割程度わかるようになってきた。もっと完璧に出来るようになりたい」と話し、責任感も十分である。また、Kさんは「仕事を始めてから2ヶ月くらいした頃、社長から“今の仕事内容でどうか、また今後はこの仕事の後継者としてお願いすることになるがどうか”、ということをソフトに話されたことも良かった」と話している。