

# 事例 3

耐摩工具製造会社

## 前職などの経歴を問わない中途採用で、若者人材を確保

企業データ

耐摩工具製造会社 F社

設立：昭和24年

資本金：9,600万円

従業員数：約900名

### 概要

F社は、超硬合金製の耐摩耗工具の製造会社である。ダイス・プラグをはじめ、粉末成形金型、半導体製造装置用工具、ガラスレンズ成形金型用工具などを世に送り出してきた。

同社では、新卒採用の他、中途採用にも力を入れている。同社は、人材を確保するため、中途採用者については前職や学歴などの経歴は一切問わない。基本的な加工のプロセスや機械の操作方法を知っている、図面がある程度読めるなど、「ものづくり基礎力があること」を満たせば、フリーターや既卒者についても採用する。

採用後は、毎朝の研修によって、自社の経営理念の浸透を図る。中途採用者の定着率向上に有効だという。

### インターンシップ制で 新卒採用に注力

毎年、高卒、高専卒を中心に20名ほどの新卒採用を行っている。最も採用に力を入れているのが、各工場における生産技術者や現場作業員であり、採用者の配属先も各工場がほとんどである。

同社ではインターンシップ制をとっており、各工場独自に、近隣の高校や高専から学生を受け入れている。さらに、工業高校における企業実習の受け入れも積極的に行っており、日頃から、地域社会との連携を図っている。そのため、同社のものづくりの内容を十分理解したうえで、同社を第一希望として入社してくる学生が多いことが特徴である。

さらに、地元志向が強まっており、地元の学校を卒業し、地元の企業に就職したいというニーズが高まっている。これらの状況から、同社の新卒採用者の定着率は非常に高い状況になっている。

### 35歳以下の人材を中心に、 中途採用も積極的に行う

新卒が採用の中心であるが、景気の良いため、合わせて中途採用も積極的に行っている。昨年の実績は30名で、そのほとんどが、各工場における現場作業員である。

中途採用においては、ハローワークを中心に募集を行っている。工場が地方に配置されているため、ハローワークがもっとも有力な募集媒体でもある。

工場の現場作業員の募集が中心であるが、実際に応募してくる方も35歳くらいまでの男性がほとんどであり、その点では、募集と応募のミスマッチは生じていない。

### 中途採用では、前職などの経歴は 問わない一方、「ものづくり基礎力」 があることが条件

採用にあたっては、前職などは特に問題にしていなが、応募するにあたっては、技能訓練校へ通うなどの意欲を見せて欲しいと考えている。

入社後、各工場でOJTを実施しながら現場作業を身につけてもらっているが、入社にあたっては、基本的な加工のプロセスや機械の操作方法を知っている、図面がある程度読めるなどの「ものづくり基礎力」は必要であると考えている。この点が、新卒と中途の採用における大きな違いである。

長い間フリーターであっても、「工場で、ものづくりがしたい」という意欲を持ち、職業訓練校へ通って技能を身につけた若者を採用した実績もある。

### 経営理念の浸透を図り、 社員の高い定着率を実現

同社では毎朝、「倫理道德」や「コンプライアンス」を内容とした研修の時間を設け、同社の経営理念を学ぶ場としている。

企業の経営理念を全社員に浸透させることは難しい

Ⅲ

複

線

型

採

用

企

業

事

例

15