

# 事例 6

## （メリットが多い中途採用。 唯一のデメリットは、中途採用者の、 自社に対する理解の不足）

同社では中途採用のメリットとして、「①即戦力となる人材を確保できること」、「②採用する側と採用される側のニーズが明確でミスマッチが少ないこと」、「③工作機械業界が不況で採用を減らした際の年齢層の穴を埋めることができる」の3つをあげている。そのうち、特に、「採用する側と採用される側のニーズが明確でミスマッチが少ないこと」については、中途採用のメリットとして、強く実感しているという。

一方で、唯一、同社が中途採用者のデメリットとして認識している点は、「大手電機メーカーを頂点として築き上げられた企業グループ独自の社風についての中途採用者の理解が不足しているということ」だという。

この点に関して、同社では、これまで何も手立てを行っていなかったが、やはり何らかのフォローは必要だろうという反省から、2006年度より中途採用者向けに2時間程度の研修を実施している。総務部のスタッフが講師となって年に2回程度、企業グループの歴史や独自の精神について講義を行い、意識の共有化を図る努力を行っている。

## （多様な人材が活躍できる会社を志向）

同社では、正社員のほか、現状100名を超える派遣社員が業務に従事しており、中途採用者と同様、さまざまな経歴を有する人材が多数働いている。

また、今年度は新たに日本の大学を卒業した中国人女性を採用するとともに、来年度に向けて女性の新卒の技術者を採用する意向をもつ。

「かつては年功序列型で人材の流動性も低い社会であったが、労働市場がフリーになってきている現在の状況を非常に有効に活用させてもらっている。今後、さらに労働市場が流動化すれば当社にとってもチャンスが増える」と認識しているように、今後はより一層、門戸を広げ、既卒・新卒、国籍、性別などに関係なく採用を行う体制を整え、実力があれば活躍できる会社としての魅力を高めていきたい意向を持っている。

