

マッチング採用と仕事内容に見合った給与体系を構築し、社内の活性化を図る



行動指針記載カード

マッチングを重視した採用制度で、高い定着率を実現

多摩冶金株式会社は1951年の創業以来、金属の熱処理加工を業務として発展してきました。現在は東京の本社工場のほか、中国にも大連工場があります。人材開発にも力を注ぎ、「令和三年度 東京都中小企業技術人材育成大賞知事賞」の「ものづくり部門」で優秀賞を受賞しています。

同社は、各種精密機器や工業機械など、さまざまな分野においてなくてはならない部品を製造しています。とりわけ航空機に使われる部品は高い精度が求められ、国際認定をはじめ、さまざまな認定をクリアしなくてはなりません。それだけに航空機部品の熱処理加工を行える企業は全国でも数少なく、同社はその一翼を担っています。

同社では、2016年から特に新卒採用に力を注ぎ、各大学の就職課と連携し、学内で行われる会社説明会に参加しています。説明会後にエントリーした学生たちには工場見学をしてもらいます。その後の一次、二次面接では面接官が和やかなムードで学生に接し、彼らの本音を聞き出すことを心がけています。

新卒者の採用活動において、基本となるのが「マッチング採用」です。山田真輔取締役副社長は「会社側から一方的に内定を出すのではなく、学生からのアプローチを大切にし、お互いがすり合わせをしながら採否を考えます」と語っています。

二次面接時には、学生には小論文

が課され、思考や行動の特性を測る脳特性の検査が実施されます。さらに、昼食も含め終日社員とともに過ごす「マッチングのための体験入社」が行われます。山田副社長は「この会社で長く働いていけるか、1日かけて学生さん自身に考えていただくため」とその目的を語っています。加えて「社員たちに採用の重要性を認識させ、この新人が入ってきたら大切に育てていこう、という意識を醸成させる効用もあります」と話します。

内定者は、入社まで月1回程開かれる事前勉強会に参加し、入社後は2週間の熱処理研修(外部)や2カ月の社内全般研修などの新入社員研修を受けます。6月に配属部署が決まりますが、新入社員は9月まで社内外の研修に参加します。先輩社員が「世話役」として指導にあたり、新入社員がしっかりと成長できるようにさまざまなサポートをします。

近隣の企業とも連携し、新入社員が自社の特色や業務内容について他社の新入社員にプレゼンテーションをする交換研修も行われます。「自分の会社について知らない」とプレゼンテーションはできません。交換研修は本人が自分の会社について、より深く知るための機会なのです(山田副社長)。

また、毎年夏に行われる納涼祭の企画や準備・運営は新人たちが担います。納涼祭というイベントを通して組織の動かし方を学びます。

こうした取組みの成果は、2016年以降の中途離職者は1名のみという高い定着率にも表われています。

ユニークな取組みと社員第一の信念

同社では、ユニークな取組みとして、会社の行動指針が記載されたカードを全社員が常時携帯し、共通の意識をもって業務や技能向上に取り組み土壌を形成しています。

平岡恵美子人事グループ長は「ややもすると掛け声だけの社員優先の企業もあるようですが、当社は先代及び当代経営者とともに真から社員の幸福を追求しています。社会に誇れる企業だと思えます」と語っています。

新たな給与体系を構築し、社員のモチベーションをアップ

同社は従来の年功序列型の給与体系から脱却し、新たな制度づくりに取り組んでいます。社員を、仕事の内容に応じて総合職と一般職に分ける(社員種別)とともに、6段階の等級づけを行い、それぞれの「責務」を明確化して年収とリンクさせるものです。

年収は各年度の評価によって一定の枠内で変動します。上位等級への昇進には、昇格試験をパスしなければなりません。責務は等級が上位になるほど大きくなり、年収の変動幅も大きくなります。

山田副社長は、この新たな給与体系の意味について「年功序列型では仕事の内容と給与との関係の整合性が取れませんでした。これを打破し、仕事と待遇の関係を明確にして、社員のモチベーションアップにつなげたい」と語っています。