

## 東北地域のものづくり中小企業の雇用促進に関する調査 報告書（抜粋）

掲載元 [財団法人 東北活性化研究センター](#)

ヒアリング事例 株式会社マイスター

### 1. 採用状況（正社員・非正社員）

#### （1）近年の採用人数と傾向について

- ・ 採用内訳は新卒 4 割、中途 6 割となっており、中途採用の割合が高いのが特徴である。平成 15 年～平成 21 年度の社員推移（平成 21 年 4 月現在）をみると、平成 15 年度は中途 2 名（男性）、16 年度は短大・専門卒 1 名と中途 2 名の計 3 名（いずれも男性）、17 年度は短大・専門卒 1 名、高卒 2 名の計 3 名（男性）、18 年度は中途 3 名、大卒 1 名の計 4 名（うち女性 3 名）、19 年度は中途 2 名、短大・専門卒 1 名、高卒 2 名の計 5 名（うち 2 名女性）、20 年度は中途 4 名、高卒 1 名の計 5 名（うち女性 1 名）、21 年度は採用なし。
- ・ 毎年、若干名（2～3 名）を採用しているが、今年は今のところ採用していない。

#### （2）採用の基本方針

- ・ 新卒を採用する場合は、将来を期待できる人材であれば採用する。実直であり、コミュニケーション能力がある学生を採用している。コミュニケーション能力とは聞く能力と伝える能力のこと。新卒の場合は、コミュニケーション能力を既に身に付けていることを求めているのではなく、これから身に付け向上させていける資質を持っているかどうかを重視している。
- ・ 中途正社員の採用方針は 2 種類ある。45 歳以下の求職者には、スキル・技術力を求めるというよりも、探究心を求めている。というのも、当社の仕事内容は特殊であるため、当社で必要な技術力を持っている人材は極めて稀だからである。一方、45 歳以上の肩には技術力やキャリアと通じて培ってきたスキルを重視して採用している。高齢技術者を積極的に採用しているのが当社の特徴である。
- ・ 主に工業系の大学・短大・高校から募集を行っている。
- ・ 当社製品は加工精度の高い、工業用刃物や精研研削部品の加工製造をしている。加工作業に当っては回転物を扱うため一定の危険はあるが、その多くは手のひらに乗るサイズ・重さの物の手先加工であり作業上の肉体的負担は小さい。こうした労働作業性を持つ職場であるため、女性の活躍もなんら支障はない。「能力のある人」「意欲のある人」であれば、男女の区別なく採用するということである。
- ・ 近い将来には、女性を現在の 14 名から 20 名に拡大したいと考えている。育児休暇後や家庭事情からパート勤務希望の者（多くは女性社員）には、人件費を制約するという発想ではなく、働きやすい環境で仕事をしてもらいたいとの考えからパート活用も行っている。
- ・ 中途採用の場合は、様々な業種経験や、U ターンなどによる者もいる。
- ・ 新卒者採用に当っては、本人の探究心や自分の関心分野の度合いは、採用可否の大

事な点である。

(3) 採用方法

- ・ 筆記試験と面接を実施している。筆記試験は英・国・数・社などの全般的な科目から出題し、一般常識・教養を試している。作文は、当方からテーマをいくつか列挙提示した中からひとつ選択してもらい実施している。
- ・ 面談は30分程度行っている（1時間するときもある）。面接では技能を学ぶ素質があるかを見極めるような質問（ものづくり体験、ものづくりの面白さ、ものづくりの苦労体験など）を引き出すような工夫もしている。
- ・ 人からの紹介を通じて人材を確保する場合もある。例えば、近隣の高校の校長からの要請を受けて、新卒1名を採用したこともある。もちろんこの場合も通常の入社試験は実施する。

(4) 採用の工夫

- ・ 新卒の採用は学校に求人票を提出する方法を取っている。
- ・ 機械加工業で女性を積極的に活用する企業として新聞・雑誌等で取り上げられているからか、当社を訪問される学生さんもいる。
- ・ 高齢技術者も積極的に採用する。50代～60代の専門技術のある方を採用することも稀ではない。
- ・ 当社の会社パンフレットでは加工作業風景を掲載しているが、最新機械だけでなく、底には、なるべく社員が写るように配慮し、人の働きの重要性を大事にしている。
- ・ インターンシップは県内の産業技術短期大学から1週間受け入れているが、安全面からも、機械加工をすぐに任せられないこともあり、作業傾向や密度を調査するワークサンプリングを行っている。
- ・ 学校の実習教育の取組みにも協力して、ものづくりの大切さをアピールしている。例えば、寒河江工業高校では企業実習を受け入れ、社長が講演などを行っている。

(5) 御社の強みの対外的な情報発信方法について

- ・ 当社ホームページ上で、技能技術重視のモノづくりの大切さを、様々な角度から発信している。また、「人財こそ宝」から、技能者育成、研修教育、ポジティブアクション、女性の活用など幅広い視点から発展している。さらに、専門技術を活かす高齢者リクルート情報なども発信している。

2. 採用した人材の定着について

(1) 定着のための施策&定着率・離脱率の状況

- ・ 退職理由は様々であり、家庭や育児上の事情や高齢者では健康上の理由による人もいる。
- ・ 当社は女性社員が多いため、女性が働きやすい環境作りを考えている。和室の休憩室を始めキッズルームやカウンセリングルーム、制服など女性に配慮したものとなっている。ここ10年間ぐらいかけて、女性の活躍に取り組んでいるが、当初はいろいろ苦労した。3Kと呼ばれる機械加工業において、女性に定着してもらう様々

な工夫をした。職場での音楽を女性社員の好みに合わせることや食事会を開いたりしてきた。当初は、女性が「職人の現場」で働くことに対して男性側も抵抗感があったようだが、今ではそのようなこともなくなったと感じている。

- ・ 女性がものづくりで働くためには、女性が働きやすい環境と、それを支える組織的な取り組みが必要だと考えている。

## (2) 人材育成のために工夫している点&導入している制度

- ・ 技能重視の職場でもあり技能士資格取得には力を入れている。先輩技能士が技能検定受験者に試験勉強を指導する習慣を大事にしている。技能有資格者には合格後は受験料の全額会社が負担し、2級取得者には報酬金5万円、1級取得者には10万円の奨励金（一時金）を支給している。
- ・ 通常、社内研修、外部研修を問わず、会社が認めた研修費用は会社が全額負担している。
- ・ 社員が学ぶことへの援助は積極的に行っている。例えば、カフェテリア自己啓発プランでは、当社が認める研修メニューから社員が主体的に選択し、能力を磨いている。押し付けの教育ではなく、自ら選び学び取る自己啓発型教育がモットーである。
- ・ 外部の研修制度や社内の研修など、社員の教育研修記録を個人別も含め把握し、今後の教育に活用している。
- ・ 新人研修プログラム（入社時・3ヶ月・1年後の三段階）を実施している。
- ・ 有資格者の一覧を作成し、会社に必要なスキルだけでなく、個人が成長できる取り組みを推奨している。また、産業カウンセラーの資格者をはじめ幅広い資格を持った社員の活躍がある。
- ・ 社員同士を始め、社内外の専門知識を活躍した、研修制度「マイスターカレッジ」も年間を通して実施している。

## 3. 学校や支援機関との関連性について

- ・ 山形での未来の仕事版に参加
- ・ 草の根人材ネットワークに参加するなど、様々な機会を活用している。

## 4. 雇用促進に関する支援制度について

- ・ 工業系の高校教育が魅力的に発展していくような取り組みを期待している。一例として、近年、高校教育に技能検定教育を盛り込み奨励していることに期待を持って注目している。高校教育に企業が求めたいのは、技能技術以上にモノづくりの本質（削ることへの楽しさ、手から感じるものづくりの楽しさなど）を知るような教育である。
- ・ 技術連携や技能伝承などにおいても産学官の地域連携の重要性は言うまでもないが、それを仲介奨励する組織の必要性も大事だと考えている。

以上