



TAMAYAKIN

大切なのはモノづくりのための人づくり 人づくりのための会社づくり

多摩冶金 株式会社

会社概要

設立：1951年
所在地：東京都武蔵村山市伊奈平 2-77-1
資本金：2000万円
従業員数：130名



金属材料に加熱と冷却を加えて、強さ、硬さ、粘り、軟らかさなどの性質を向上させる金属熱処理加工。航空・宇宙・自動車・防衛・医療・エネルギーと幅広い分野の金属部品の熱処理を行っています。高度な技術で産業の発展を支えながら、100年企業へと歩みを進めています。

会社と社員が二人三脚で歩んでいけるような環境づくりを



代表取締役社長
山田 毅

会社と社員がお互いを理解し、同じゴールを目指す。そんな理想を現実にするため、人材採用や社員教育に力を入れています。

「気が付くと20代の社員はたった一人、会社の未来を担ってくれる存在である若手がない。」会社存続の危機感を募らせ、多摩冶金株式会社は採用方法を見直し、若手の採用・定着を劇的に改善しました。どのような対策を取ったのでしょうか。平岡総務グループ長にお話を伺いました。

この記事のポイント

- ① 相思相愛の関係を築くために、マッチング採用を実施
- ② 入社後すぐに人間関係を築くことができる「世話役制度」
- ③ リフレッシュスペース活用で居心地のよい職場づくり

マッチング採用で入社後のギャップを埋める

「人」に注目し、採用や育成に力を入れるようになったのですか？

創業者である山田啓の信念に共感し、受け継いでいきたいという気持ちで人材育成に取り組んでいます。「鉄は見た目ではその出来栄がわからない、しかしながら性質上、熱加工履歴がしっかりと反映される。鉄は正直である。」これは、熱処理による鉄の性質は、取り組む人の誠実な心が反映されること、そして、誠実な人間を育てる根幹にあるものは、会社づくりであるということを示しています。この言葉に強く感銘を受け、多摩冶金で働く人を育て、共に日本のモノづくりを支えていきたいと考えようになりました。



総務G長マネージャー
平岡 恵美子

どのような採用を行っているのですか？

相性を重視しマッチング採用という方法を取り入れています。新卒採用の際に面接に来る学生は二つのパターンがあると考えています。一つは多摩地区で育ち地元で働きたい、もう一つは、学んだ金属の知識を生かした職業につきたいと考えているパターンです。このような学生は、多摩冶金で働くメリットが大いにあると考えているようです。私たちは会社のことを理解してもらうため、そして学生のことを理解するために、フレンドリーな説明会を開催しています。ざっくばらんな会話をすることで、お互いへの理解が深まるのです。

説明会後は現場で過ごし、社員とコミュニケーションをとったり価値観について共有したりする機会を設けるなど、「多摩冶金で働く自分」を具体的にイメージしてもらいながら、入社へのステップを一步步踏んでもらっています。お互いのことを理解し、相性を確認した上で働いてほしいという考えです。そのために、出会ったタイミングから一人ひとりと丁寧に接し向き合いながら、相思相愛の度合いを測っています。

————— 内定後の社員とはどのようにコンタクトをとっているのですか？

内定が決まればゴールというわけではありません。むしろ、内定後からがスタートです。そこで、「世話役制度」という独自の制度を設けています。新人に一番年齢が近い先輩が面倒を見るという取り組みです。ただお世話をするというだけでなく、抜擢された先輩が内定者向けの研修プログラムを考案します。より深く内定者のことを知る必要があるため、自然と密なコミュニケーションが発生します。これは内定という早い段階で、これから入社する若い人材と年齢の近い先輩社員が多くのコミュニケーションをとることが目的です。内定者は仕事が本格的に始まる前に不安を払拭できますし、先輩社員は新たなやりがいを見つけることができます。歳の離れた上司が極力関わることなく、本人たちに全てを任せることで、同年代ならではの交流が深まるのです。また、入社してすぐに各部署を回って担当業務への理解を深めたり、社内の勉強会で知識を得ています。これも一人ひとりの成長につながる大切な過程と考え、多くの時間を研修に費やしています。



マッチング採用のメリット

会社の求める人材を明確にし、入社希望者が会社の目指す未来に共感し働く姿を想像できるかが重要です。採用の段階から社員と会社がお互いを理解することで、社員同士が同じ信念をもって働くことができ、自然と定着率が向上します。



「私は多摩地域で生まれ育ったので、地元で働きたい気持ちが強かったです。些細なことですが、通勤ラッシュは嫌で都心で働くのに抵抗がありました。マッチング採用でステップを進めていくにつれ、多摩冶金で働く理想の自分を思い描けるようになりました。入社前から多くの人と必然的にコミュニケーションがとれるので、会社への理解も深まりますし、疑問点に対する解決策を誰に聞けば良いのかも事前に把握することができます。入社後も自分の理想とする社会人へ近づくためのフォローアップがあり、仕事へのやりがいを感じています。」とマッチング採用で入社した総務グループの草苺さん。



コミュニケーションが取れる仕組み

働きやすい環境のために工夫されたそうですが？



カフェテリアと呼ばれるリフレッシュスペースを社内に設置しています。これは社員同士のコミュニケーションを円滑にするためのものです。カフェテリアに来るとみんな笑顔になる。そんな明るい空間になっています。「居心地のいい場所を作る」ことで、製造業ならではの古びた印象がなくなり、若手社員や女性社員の定着につながっていると考えています。違う世代の社員がラフにコミュニケーションをとれますし、普段見られない意外な一面を知ることできます。少しでもポジティブな気持ちで会社にいられるようにという願いを込めて取り組んでいます。

Message

同じ志を持つことで目指す場所が明確に

会社が成長を続けるためには、社員と力を合わせて歩んでいかなければなりません。人がいてこそその技術、そして会社です。働きたいと思ってもらえること、同時に社員に会社の本質への理解を深めてもらうことが大切です。志を共にすれば、自然と会社に還元されるものが大きくなるはずです。

日本文化に深く根づいている熱処理加工技術。この技術は今も昔も世界中のあらゆる産業で必要とされています。多摩冶金は社員のリアルな声を受け入れ、そしてときには常識を覆しながら成長を続けてきました。長い歴史を刻んだ古き良き技術を受け継ぎつつも、グローバル化を目指し、今の時代に合わせた働き方改革を行っています。これからも熱処理加工技術で、世界を支え、力強く社員と歩みを進めていきます。