

株式会社サンプル企業

選考基準

NC プログラム作成・機械加工

作成	AI 活用推進担当
日付	2026-11-14
版	1.0
機密区分	社内限り

目次

1. この文書について

- 1.1 目的
- 1.2 読み手
- 1.3 範囲
- 1.4 範囲に含まないもの
- 1.5 前提と制約
- 1.6 改訂履歴
- 1.7 用語

2. 見るのは 4 つ。配点は先に決める

3. 書類で見ること

4. 面談で聞くこと

- 4.1 聞いてはいけないこと

5. 実技で見ること

- 5.1 使う図面
- 5.2 実技の点の付け方（40 点）

6. 決め方

- 6.1 採らなかった場合にどうするか

7. 論点と未決

8. 次にやること

1. この文書について

1.1 目的

採る／採らないを、その場の印象で決めない。何を見て、どう点を付けるかを先に決める。

1.2 読み手

- ・ 代表
- ・ 製造部長
- ・ NC 担当（実技の立ち会い）

1.3 範囲

- ・ 書類で見ること
- ・ 面談で聞くこと
- ・ 実技で見ること
- ・ 点の付け方

1.4 範囲に含まないもの

ここを書かないと、読み手は「書いていないこと＝やること」と読みます。

- ・ この文書は社外に出さない。応募者にお渡しするのは求人票のみ
- ・ 賃金の決め方 — 別途、代表が判断

1.5 前提と制約

前提が崩れたら、この文書の結論も崩れます。崩れたら作り直します。

#	前提	崩れたらどうなるか
1	3 名が同じ基準で見る	人によって基準が違うと、比べられない。点を付けてから話し合う

1.6 改訂履歴

版	日付	作成	承認	変更の要旨
1.0	2026-11-14	AI活用推進担当	高梨 亮	選考開始前に制定

1.7 用語

語	この文書での意味
技能マップ	6 工程それぞれを誰がどこまでできるかを 4 段階で整理したもの。『組織と KPI の設計』で作成

結論

状況 NC プログラムの 2 人目を 1 名採用する。応募は 3～8 名を見込んでいる。

問題 前回（2023 年）の採用では、面談の印象だけで決めて 4 か月で退職された。職務経歴書には「NC 経験 5 年」とあったが、実際には**段取りの経験で、プログラムは組んだことがなかった。**

問い どうすれば、入社後に食い違わないか。

答え 実技を必須にする。図面 1 枚から、90 分でプログラムを組んでいただく。**できあがったプログラムそのものより、分からないときに何を聞くかを見る。**あわせて、面談では「できないこと」を言えるかを確認める。

2. 見るのは 4 つ。配点は先に決める

図表 1 評価の観点と配点

観点	配点	どこで見るか	何を見るか
NC プログラムの力	40	実技	1 人で組めるか。組めない箇所をどう扱うか
図面を読む力	25	実技・面談	幾何公差・表面粗さ・材質の指定
教わる力・教える力	20	面談・実技	分からないことを聞けるか。人に説明できるか
続けられるか	15	面談	通勤・家庭の事情・前職の退職理由

資料: 当社作成

NC の力が 40 点で最も重い。ただし「教わる力・教える力」の 20 点を軽く見ない。この方には、いまの担当者から教わり、その手順を文書にして次に渡すことを願います。

3. 書類で見ること

図表 2 書類の確認

見るところ	○ とする条件	注意
経験年数	旋盤またはフライス 3 年以上	「機械加工 5 年」だけでは分からない。面談で内訳を聞く
NC の経験	プログラムを組んだ記載があるか	「NC 旋盤担当」は、操作だけの場合がある
使っていた機種	FANUC / OSP があれば加点	無くても落とさない
転職の回数	—	回数では落とさない。理由を面談で聞く
空白期間	—	理由を面談で聞く。書類では判断しない

資料: 当社作成

書類で落とすのは、必須の 3 条件のいずれかを明確に満たさない場合のみ。迷ったら面談に呼ぶ。

4. 面談で聞くこと

聞く順番も決めておく。話しやすいことから聞く。

図表 3 面談の質問 (60 分)

#	聞くこと	何を見るか
1	いまの仕事で、1 日に何をしていますか	実際の作業の中身。誇張がないか
2	NC プログラムは、どの機種で、月に何件くらい組みましたか	書類の「NC 経験」の中身を確認める
3	いちばん難しかった加工を教えてください	技術の深さ。話し方
4	そのとき、分からないことをどうやって解決しましたか	人に聞けるか。調べられるか。20 点の観点
5	人に教えたことはありますか。どう教えましたか	教える力
6	当社の求人票で、気になったところはありませんか	求人票を読んでいるか。「1 名に依存」と書いた点への反応を見る
7	転職を考えた理由を教えてください	続けられるか。前職の悪口の言い方
8	通勤の経路と時間を教えてください	続けられるか
9	ご質問はありますか	質問の中身が、いちばんよく分かる

資料: 当社作成

4.1 聞いてはいけないこと

図表 4 尋ねない事項（厚生労働省『公正な採用選考の基本』）

聞かないこと	なぜ
本籍・出生地	本人に責任のない事項。就職差別につながる
家族の職業・収入・学歴	同上
住宅の状況（間取り・持家か）	同上
生活環境・家庭環境	同上
宗教・支持政党・思想	本来自由であるべき事項
労働組合・学生運動などの社会運動	同上
購読新聞・愛読書	同上
結婚・出産の予定	男女雇用機会均等法に反する

資料: 厚生労働省『公正な採用選考の基本』

通勤について聞くのは経路と時間まで。「家族はどう思っているか」は聞かない。悪気なく聞いてしまうのがこの手の質問である。面談に出る 2 名は、事前にこの表を読む。

5. 実技で見ること

図表 5 実技の進め方（90 分）

時間	やること	見るところ
0～10 分	図面をお渡しし、読んでいただく	どこから読むか。材質・公差を先に見るか
10～20 分	質問の時間（何を聞いてもよいと伝える）	何を聞くか。ここが 20 点の中心
20～75 分	プログラムを組んでいただく（PC・Mastercam）	工程の順番。切削条件の決め方
75～90 分	組んだものを説明していただく	なぜその順番にしたかを説明できるか

資料: 当社作成

5.1 使う図面

シャフト類の中程度のもの 1 枚（MK-2847-03R 相当・快削鋼・φ32×180）。当社で実際に作っている品目から選ぶ。

完成させられなくてよい。90 分で終わる量ではない。途中までの進み方と、詰まったときの動き方を見る。そのことを、開始前に本人にも伝える。

5.2 実技の点の付け方（40 点）

図表 6 NC プログラムの力の配点

見るところ	点	◎ 満点	× 0 点
工程の組み立て	15	粗～仕上げの順が妥当で、理由を説明できる	順番に理由がない
切削条件	10	材質と工具から妥当な値を出せる	分らない
詰まったときの動き	10	何が分からないかを言語化して聞ける	黙って止まる／適当に進める
説明	5	なぜその判断をしたかを説明できる	説明できない

資料: 当社作成

6. 決め方

- ・ 3 名（代表・製造部長・NC 担当）がそれぞれ点を付ける。付け終わるまで、互いの点を見せない。

- ・ 合計 70 点以上を採用の目安とする。
- ・ 3 名の点が 20 点以上開いた場合は、何を見て差がついたかを話す。話しても埋まらなければ、もう一度お会いする。
- ・ 1 名も 70 点に届かなければ、採らない。急いで採って 4 か月で辞められるのが、いちばん高つく。

2023 年の失敗は、「他に応募が無いから」で採ったことだった。採らない、という結論を最初から選択肢に入れておく。

6.1 採らなかった場合にどうするか

図表 7 採用できなかったときの次の手

手	中身	いつ判断するか
1	社内から候補を出し直す。旋盤の若手 2 名の適性をもう一度見る	2027-02
2	紹介会社を使う（手数料は理論年収の 30%・約 120 万円）	2027-03
3	いまの担当者に、まず手順の文書化だけをお願いする	採用の成否にかかわらず、 2027-01 から着手する

資料: 当社作成

3 番は、採用が決まっても決まらなくてもやる。人に渡すことと、文書に残すことは別の作業である。

7. 論点と未決

決まっていないことを、決まっていないと書きます。埋めてから出すと、決めた人が誰もいないまま進みます。

#	論点	選択肢	決める人	期限
1	70 点に届く方がいなかった場合	① 募集を続ける／② 紹介会社を使う（約 120 万円）／③ 社内から出し直す	代表	2027-02-28
2	提示する賃金の幅（28～38 万円）の決め方	実技の点数と経験年数で決める案。まだ決まっていない	代表	2026-12-19

8. 次にやること

#	やること	誰が	いつまでに
1	面談に出る 2 名が『聞いてはいけないこと』の表を読む	製造部長	選考開始前
2	実技で使う図面を選び、模範解答を作っておく	製造部長	2026-11-28
3	評価シート（3 名分）を印刷しておく	総務	2026-12-05
4	手順の文書化を 2027-01 から始める（採用の成否によらず）	製造部長	2027-01-09