

解説

人材の確保・育成から成長へ

地建興業(株)編

(本社:愛知県刈谷市)

■ 人事担当

すぎはら きよし
杉原 清

地建興業(株)
管理本部総務グループ

■ 若手

おくら かずま
小倉 和真

地建興業(株)
工事2グループ

人事担当の目線

人材確保に関する方針と望む人材について

「チャレンジしてくれる人」を望んでいます。

「推進工事」について応募する前から知っている人にはほとんど出会ったことがありません。「やったことはないが頑張ってみたい」、そんな気持ちを持った求職者との出会いを作るべく、「人物重視」で中途採用の若手未経験者を中心に新卒採用と並行して採用活動を行っています。

選考においてはできるだけ本人の良いところを引き出せるように心掛けています。書類選考や面接において、当社で活躍できそうな部分を想像しながら進めています。

せっかくご縁のあった数少ない応募者ですから大切に選考させて頂いています。

Q1: 自己紹介を簡潔にお願いします。

2019年に中途入社して4年目になります。

大学卒業後は6年間教育サービス業界に身を置き、子供たちと悪戦苦闘の日々を過ごしておりました。その後12年ほど、外壁工事や杭工事、プレハブ住宅を取り

扱っていた建築系の中小企業で、経理、総務、工事事務を経験しました。

私が弊社に入社を決めた理由は主に3つあります。

1つ目は職務内容です。40歳という年齢での転職のため、自分の経験が活かせる総務の仕事を探している中で弊社の募集を発見しました。2つ目はどうせ働くなら特色のある会社が良いこと。私は応募するまで推進工事という言葉を知ることがありませんでしたが、ニッチな世界で活躍している部分に惹かれました。最後の3つ目は自分を受け入れてもらったこと。嘘をついて入社してもご迷惑がかかるので、できること、できないことを全て正直に話してこれでダメなら仕方ないというぐらい話をしまくって結果採用して頂きました。受け入れてくださった地建興業にずっと感謝しています。

人事担当歴は4年目です。(前職と合わせると11年ほどです)

Q2: 人材採用はどのような方法で行っていますか?

「言葉を大切にすること」「種をまく」ことを大切にしながら採用活動に取り組んでいます。

良い部分も大変な部分もきちんと情報発信していきたいと考えています。ここ数年は高校1、2年生の学生にキャリア教育の一環として会社説明を行う企画に参加しています。自社PRも少し話しますが、どちらかというと

建設業PRです。なにせ愛知の三河エリアというお土地柄もあり、自動車産業を中心とした製造業に進む学生さんが多いため、少しでも興味を持ってもらいたいというのが参加趣旨です。おまけではありますが、私は学生を送り出す側と受け入れる側の両方を経験していますので、そんな私からお伝えできるお節介なアドバイスも押し売りしています。2年前に私の話を聞いてくれた学生さんが今年応募してくれて採用につながりそうです……。

一期一会の気持ちを持って説明会や面接などの対面の機会を特に大切にしています。

採用の対象（高校生、大学生等、自衛隊、一般の中途採用）、使用する媒体（職安、新卒ナビサイト、転職サイト）、採用のための接点（会社説明会、合同説明会、学校訪問、インターンシップ）については多くの会社様と同様の手法で行っております。



会社説明会風景（定時制高校にて）

Q3：入社されない方はどのような理由で辞退しているのでしょうか？

新卒学生の場合はより大手企業に内定して辞退される方が多い印象です。

中途の方は他業界と並行して応募頂く方が多く、多くの方は製造業に進まれていると感じています。先述のとおり、本社のある愛知県は自動車産業を中心とした製造業がとても盛んなためです。

また出張がNGという方が多いです。応募者本人としては頑張りたいと思っていて内定は出したのですが、ご家族から出張で何ヶ月も家を空けることへの反対があり辞退というケースも何度もありました。

Q4：若手人材の育成はどのようにしていますか？

新卒採用についてお話しします。

①内定者教育

現在は市販の内定者教育キットを使用しています。月に一度の通信教育形式で郵送でやり取りしています。

Q&A形式の手書きのレポート（記入量は相当少なめ）を出してもらっていますので、この時点で少し性格がわかることもありますね。適当に書いてくる学生さんもいます（笑）。

社会人になる気持ちの準備を少しずつ初めてもらえれば十分で、内定者フォロー（辞退防止）が主目的です。

若手の中途採用社員の方ではありますが、入社前に勉強したいので勉強資料が欲しいと頼まれたことがあります。その時は特定技能資格のトンネル推進工テキストであったり、各種工法パンフレットをお渡しして勉強して頂いたこともありました。

②新入社員教育

ここ数年は入社後すぐに建設業のいろはが学べる外部研修に参加してもらっています。まずは広い視野で建設業をとらえてもらい、そこから自社教育で専門工事を学んでもらう狙いでした。

外部研修に出すよりも最初から（自社で）近くで面倒を見てあげた方が順調に成長してくれるタイプの新入社員もいそうなので、来年以降の対応を検討中です。

③配属後のOJT教育

新入社員研修後は各部門に配属され、上司や先輩の補助をしながら1つずつ実務を学んでいきます。習得や理解のスピードは個人差がありますし、個性も一人ずつ違いますので、指導担当者が配慮しながらも温かくも厳しく



会長より講話（新入社員研修）