

解説

# 人材の確保・育成から成長へ

ヤスタエンジニアリング(株)編  
(本社:大阪府大阪市)

■ 人事担当

いわさき ひろゆき  
岩崎 裕之

ヤスタエンジニアリング(株)  
経営企画本部総務部課長

■ 若手

わかほら ゆうや  
若原 佑弥

ヤスタエンジニアリング(株)  
建設事業本部工事部係員

## 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

ヤスタエンジニアリング(株)は今年で創業47年を迎え、3年後には創業50周年という大きな節目を迎えようとしています。

従業員数も157名と増えてきましたが、我々の業界は同業他社同様に高齢化が進んでおり、大きな問題を抱えています。

過去の採用方法としては、中小企業ということもあり「中途採用」を中心に採用活動をしてきましたが、このままでは弊社の持っている技術の承継すらできず、会社の存続はあり得ないという危機感から、これからは若い力が必要だと考え直し、2018年より「新卒採用」を始め、現在の体制に整えました。

弊社が採用する目的は「技術を習得し、挑戦し続け、期待に応えるためにも何事も最後までやりきることを誇りとしてきた『ヤスタエンジニアリング』らしさを継承する人を育てたい」という思いがあります。

また一方で、新卒社員を採用できたとしても、入社後の受け入れ体制（育成体制）が非常に重要であると考

えたため、まずは既存社員から変革していかないと駄目だと思い、同時に社内で「育成会議」というものを立ち上げ、育成側の目線合わせの場を持つようにしました。そうすることで、誰が育成する立場になっても、同じように育成できるような体制作りにも取り組んできました。

弊社が求める人財（当社では人財と表記しています）は、こだわりでもある「何事も諦めずに最後までやりきる！」力を持ち、チームワークを大事にし、人の話をしっかりと聴けるコミュニケーション能力があり、明るく向上心や積極性のある人財を求めています。

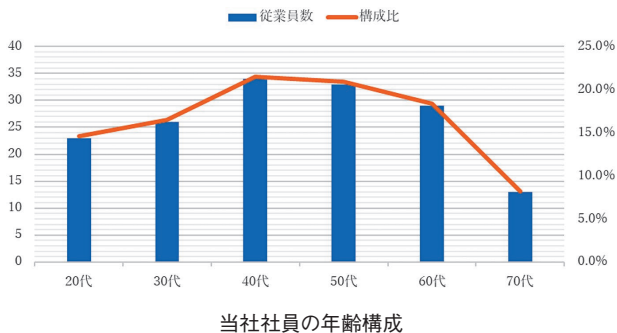
### Q1：自己紹介を簡潔にお願いします。

私は大学卒業後、神戸市にあるアパレル会社（株）ワールド）にラグビー選手として入社しました。

その当時はラグビー選手といってもアマチュアだったこともあり、一人の社員として業務をこなし、就業時間が終了してからラグビーの練習をする時代で、練習後も社業に戻ることもありハードな日々を過ごしていました。選手として引退後は、チームマネージャーとして残り、チーム運営に携わりました。

その後、チームを離れてからは社業に専念し、レディースブランドの営業など約30年間勤めることとなりました。

そして、30年を節目と考え転職する決意をし、退職することにしました。退職後、どんな業界で働こうかと考え、



悩んでいた時に、ワールド社ラグビー部時代の後輩で現在の上司である安田昇取締役から声を掛けていただきました。

最初はまったく畑違いの業界に入り、管理部門での業務に就くことに戸惑いはありましたが、ワールド時代でのラグビー部におけるマネージメント、社業に専念した時に培った営業職でのコミュニケーション力を活かせるのではないかと考え入社を決めました。

しかし、何よりも一番は先輩にも関わらず、安田取締役が自分を信用し、信頼してくれて声を掛けてくれたことに恩義を感じています。ですので、私は入社歴（2021年1月入社）も浅く、まだ1年10ヶ月しか経っておらず、当然ながら人事担当者としても同じキャリアとなります。

**Q2：人材採用はどのような方法で行っていますか？**

現在は、ヤスタエンジニアリングの将来を見据え、基本的に新卒採用（高校生・専門学校生・大学生）に力を入れて取り組んでいます。

具体的には、ヤスタエンジニアリングが拘っている「何事も諦めずに最後までやりきる」こと、またビジョンでもある「世界の地下インフラに貢献する」に共感してくれる人財かどうかを見極めるようにしています。

学生は仕事をした経験がないので、何を判断基準にするのか？が重要となります。そこで弊社は、安田取締役をはじめ、一成専務、威常務もラグビーを長年続けてこられたので、スポーツを経験してきた学生は怪我や挫折も味わっているはず。それを乗り越えてきた経験は、必ず社会に出ても役立つと考えているので、体育会系学生を対象としたイベント参加を軸に採用活動を実施しています。



採用イベントの様子



採用イベントには若手も参画

**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？**

内定を辞退する学生の本音を聞いたわけではないので正直わかりませんが、世の中的に売り手市場の中で、とりあえず学生達は内定を複数社からもらい、最終的に選択できる状況だと思います。

そのような状況下で、建設業界は人気がある分野ではなく、推進業界になると建設業の中でも認知度も低くさらに人気がありません。工事現場で毎日汗水を垂らしてドロドロになるまで現場で働きたいと思ってくれる若者は少ないと思っています。

また、我々が一番感じているのは「弊社に魅力が足りない……」のではないかと考えています。

ですので、今は仕事のやりがいや働く仲間の存在、先輩たちから教えてもらえる環境を学生たちに伝えることで、会社や仕事の魅力を感じてもらえるように努力をし、採用だけではなく仕事においても、究極は誰からも選んで貰えるような会社になることが重要だと捉えています。