

解説

人材の確保と育成の取り組み ～変わらない信念と変えていく勇気～

にしで りょうすけ
西出 亮輔

(株)奥村組
管理本部人事部採用グループ長

1 はじめに

当社は、1907年の創業以来、「堅実経営」と「誠実施工」を信条に、土木・建築事業を両輪とする総合建設会社として、社会から必要とされ続ける企業であることを標榜し、着実にその歩みを進めてきました。近年では、持続的な成長に向けて事業領域の拡大を目指し、不動産事業として賃貸事業や開発事業のほか、再開発・土地区画整理事業に取り組むとともに、新事業として再生可能エネルギー発電などのエネルギー事業、PPP/コンセッションのほか、地方創生に貢献する事業への取り組みを推進しています。

当社が将来にわたって、事業を推進していくために欠かせないのは「人」であり、図-1のとおり中期経営計画（2025～2027年度）にも、「人材の確保と育成」を事業戦略の基本方針に掲げています。

急速に社会情勢が変化する中ではありますが、学生

や若手社員のニーズにあわせ、「変わらない信念と変えていく勇気」を持って、「人材の確保と育成」に向けた取り組みを進めていく必要があると考えています。

2 採用活動および育成における課題

近年、少子高齢化にともない就業者人口は減少傾向にある中、建設業界においては建設投資が堅調に推移していることから各社が採用人数を増やしています。しかし、文部科学省の公表値によると、土木・建築系学科の大学生および大学院生（就職対象となる学部3年・修士課程1年の総数）は約1.7万人であり、数少ない学生をゼネコン、建設コンサルタント、インフラ業界、自治体等が取り合う状況となっています。年々、人材獲得競争は激化しているため、企業側が建設業界や業務内容を十分に理解していない学生まで早期に確保することで、学生が入社後に自身の考えとのミスマッチから早期

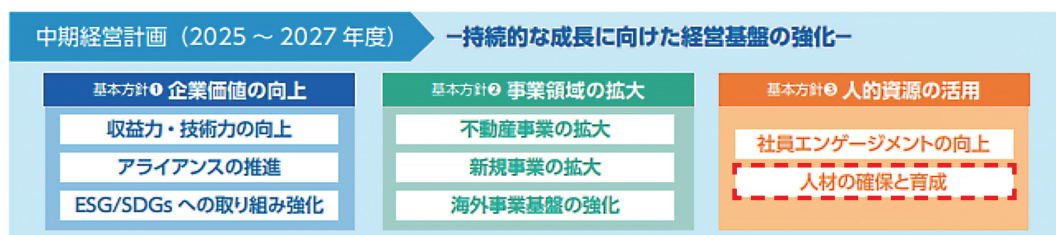


図-1 中期経営計画（2025～2027年度 基本方針）

| 主要目標 | 2022年度 (実績) | 2023年度 (実績) | 2024年度 (実績) | 2027年度 (目標) |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 新卒3年以内 の離職率 | 16.7% | 18.3% | 13.5% | 10%未満 |

図-2 新卒3年以内の離職率



写真-1 現場見学会や学生との座談会での様子

離職してしまうケースがあるように感じています。

当社の新卒採用活動におきましては、積極的な取り組みやCMによる効果もあり、計画人数を確保できている状況ではありますが、競合他社も採用に力を入れており気を抜くことはできません。また、当社は技術職を中心に人員がひっ迫している中、新卒3年以内の離職率は直近で13.5%であり、定着（離職防止）が喫緊の課題ととらえています。採用から育成までを後述のとおり計画的に実施していくことで、図-2のとおり2027年度には離職率を10%未満に抑えることを目指しています。

3 新卒採用活動について

3.1 当社の採用活動

若手社員に入社の決め手を聞くと「職場の雰囲気が良かった」など、「社員の人の良さ」を理由に挙げる者が最も多く、これは当社の一番の魅力であると考えています。そのため、採用活動においては、当社の「人」を知ってもらう機会を数多く設けることとしており、対面形式の現場見学会を6月～翌年3月にかけて毎月実施するほか、大学ごとにリクルーターを選任し、学校訪問やOB・OG面談も積極的に行っています。

入社後のミスマッチが起らないように、現場見学会

では、職場環境や業務内容を理解してもらうとともに、必ず社員との座談会の時間を設けています（写真-1）。社員には、良いことだけでなく、苦勞していることも含めて話してもらうようにしています。オンライン形式で実施することもできますが、職場の雰囲気や人の良さは対面形式の方が感じてもらいやすいため、今後も対面形式で実施したいと考えています。

3.2 オンライン配信「おくむらTV」

対面形式のイベントを基本とはしていますが、タイパ（タイムパフォーマンス）を重視し効率的に情報を収集したい学生の志向にあわせて、「おくむらTV」という番組をオンラインで配信しています。同番組では、会社説明会では伝えきれない、当社の社員寮や福利厚生制度に関する詳細情報のほか、面接時のアドバイスなど、学生が知りたい内容をテーマ毎に配信しています。

昨年度は当社社長も同番組に出演し、社長の仕事内容を紹介するとともに学生からの質問に回答しました。学生の印象に残る取り組みをすることで、他社との差別化を図るようにしています（写真-2）。

3.3 これまでの枠にとらわれない新たな採用手法

これまで技術職の新卒採用については、高い専門性が必要であることなどを理由に土木・建築系学科を卒業したことを要件としてきましたが、2025年度入社者から