

採用方法の多様化に向けて

清水建設の新卒通年採用の取り組み

清水建設執行役員 人事部長

村田 広

むらた ひろし



近年、若者を中心に働き方に対する価値観は大きく変化している。キャリアは会社と与えられるものではない、自律的にキャリアを形成したい、という社員が当社でも増えていることを、日々実感している。

当社は2019年5月に長期ビジョン（SHIMZ VISION 2030）を策定し、時代を先取りする価値を社会に提供する企業となるべく、「事業構造」「技術」「人材」の三つのイノベーションを標榜している。このうち「人材」のイノベーションについては、社長自らの社員への深い想いと強力なリーダーシップのもと、次世代を担う人材の育成に力を注ぐとともに、社員一人ひとりが職場だけでなく日々の生活においても生きがいを感じ、より豊かな人生を送れるように企業として最大限支援していくという観点から、多様で柔軟な働き方の定着と働きがいのある職場環境を実現すべく、採用・育成・配置などあらゆる側面から、これからの時代に即した制度の構築を

進めている。その一例として、2022年4月から始めた新卒通年採用について紹介する。

新卒通年採用の導入

当社はかねて、障がいの有無や国籍・性別にかかわらず、多様な人材を採用してきた。多様な経験や価値観を持つ魅力的な仲間が集い、各人が個性や能力を発揮してさらに成長・活躍できる企業を当社は目指している。そうした中、新卒採用においても、学生の就職に対する意識の変化や就職活動のスタイルの多様化などを受けて、単なる採用広報や採用手法の変更にとどまらない変革を進めねばならないという危機感を持っている。そのため、より多様な人材がいつでも入社できるよう、窓口を広げるために新卒通年採用を導入し、「新卒は一括で採用するもの」という固定観念を覆すとともに、初任給のあり方自体も見直した。具体的には、様々な学歴、専門性を持つ人材が入社後すぐに活躍することを

期待し、入社初年度を教育・育成期間として位置付ける給与設定から、社員として期待される職務レベルに応じた給与を設定する「採用給」を導入した。

求める人材像

新卒通年採用のターゲットとする人材は、以下の三つに分類される。

- ① 卒業後すぐに就職することを選ばず、資格取得やボランティア活動などに打ち込んでいた人材
- ②（日本とは卒業時期が異なる）海外の大学を卒業した後、すぐに入社を希望する人材
- ③ 他企業に就職した後、早期に建設業界に興味を持ち、当社での就業に挑戦する人材（いわゆる第二新卒）

いずれも、募集するのは当社に新しい風を吹かせてくれる、多様性に富んだ人材であり、採用人数の上限や職種制限は設けず積極的に採用している。

募集から入社後研修までの流れ

当社は、応募時に卒業後3年以内の者は職歴の有無にかかわらず新卒として扱っており、応募者は通年で採用サイトからのエントリーが可能である。海外在住の学生にもアピールするよう、協力企業と連携して求人情報を出している。応募者が当社の求める人材像に合致しているかは、新卒一括採用と同様に適性検査や面接で判断している。選考日程を固定せず、各人の事情に合わせた柔軟なスケジュール設定を可能としている。

入社式はこれまで4月にのみ行っていたが、入社時期にかかわらず社長が採用者への期待感を直接伝え、当社の一員であるという意識の醸成を図ることが必要だと考え、年4回行

うこととした。入社後は、専門性（職歴）の有無や入社時期などが多様なため、個別にカスタマイズした研修を提供するほか、異なる時期に入社した新卒通年採用社員による集合研修も行って、グループワークを通じて社会人意識や人間関係構築力を涵養する機会を提供している。その後、同年度の4月に入社した社員に合流する形で、同じ研修体系で育成する仕組みとしている。

これまでの実績と評価

この2年間の採用実績は、2022年度が7人、2023年度が暫定8人である。海外に留学している学生は3月卒業4月入社という日本の通例に合わせた就職活動が行えないという事情もあり、応募者側のニーズはあると感じている。



新卒通年採用・キャリア採用入社式



新卒通年採用エントリー画面

また近年は、新卒で入社間もない若年層がすぐに転職サイトに登録するなど、人材の流動化が進んでいる印象がある。キャリア採用では経験年数やスキルなどの応募条件が課される場合が多いため、新卒として入社した企業で経験を積んだ人材が、年数を待たず早期にチャレンジできるという点でも、新卒通年採用の枠組みは多様な人材の採用につながっていると実感している。実際に、文系では海外留学経験者や国家資格・大学院修了を要件とするもの（取得者が、また技術系では、他社に就職して

から自身の専門分野が建設会社でも活かせることがわかり、当社に活躍の場を見いだした人材など、幅広い人材が入社している。一括採用組と比べて人数が少ないため、入社時の研修で「手厚く対応してもらえた」と述べる社員もおり、それは新卒通年採用ならではのメリットだと感じている。

今後の展望

人材の流動化は加速し、若年層の応募は増加傾向にあるものの、新卒通年採用で求める人材に対し、より強く訴求する方法の確立が課題である。また入社後の研修では、新卒一括採用者とは異なり、様々な月に入社する新卒通年採用者への教育内容の質をどのように高めていくか、同世代との交流の場をどう確保していくかも、さらなる検討が必要である。

新卒通年採用はこれからも継続して実施していくが、採用の入り口を増やすだけでなく、採用した多様な人材が入社後にそれぞれの経験や専門性を活かして活躍し続けていくこと、そしてその成果として当社が社会に新たな価値を提供する企業としてより成長し続けていくことが肝要である。

働き方に対する若者の価値観が大きく変化していく中、学生時代に学んできた専門性のみにとらわれず、本人が本心に就きたい職務を任せることができるように、入社後の教育システムを整えていくことも視野に置くなど、多様化する従業員の価値観を包摂する人事の仕組みづくりを目指し、中長期的な目線で改革に取り組み続けていきたい。