

清水建設の採用について ～新卒採用の通年化～

清水建設株式会社 人事部 採用グループ

1. はじめに

社会に目を向けると、産業構造の変化やデジタル化・グローバル化の進展など、企業にとって不確実な時代に突入している。個人においても、働き方に対する考えが大きく変わってきており、会社からキャリアを与えられるのではなく、一人一人が自律的にキャリアを形成していくことが求められる時代になっている。

国としても、各企業の在職者を対象としたリスキリングの実施はもちろんのこと、成長産業への円滑な労働移動を推し進めている。

当社は、2019年5月に長期ビジョン（SHIMZ VISION 2030）を策定し、「事業構造」，「技術」，「人財」の3つのイノベーションを掲げ、社会に新たな価値を提供する企業に向かって前進している（図-1）。とりわけ「人財のイノベーション」においては、研修体系や人事制度を改革し、これまで以上に多様な経験や価値観を持つ魅力的な人財が集い、育ち、能力を発揮できる会社を目指している。

そのために、従来の人事制度を抜本的に見直すことも含めて、採用・育成・配置それぞれの側面から時代に沿った制度設計を進めている。例えば、ジョブチャレンジ（手上げ式による社内の職種転換）制度による人財の異動交流の活性化は直

▶ シミスグループは、3つのイノベーションの融合により、新たな価値を創造するスマートイノベーションカンパニーを目指します。



図-1 SHIMZ VISION 2030

表-1 各採用類型の概要

区分	対象者	求める人財像	採用計画数	採用実績	
新卒採用	一括採用	左記のうち 4月の入社を希望する求職者	(課題の解決に向けて多様性を受容し、コミュニケーション良く、主体的に物事を推進する) ポテンシャルを持つ人財	360名程度 (2023年度)	333名 (2023年度)
	通年採用	大学院・大学卒業後 3年以内の方 左記のうち 4月以外の上社を希望する求職者	上記に加え、 ①卒業後すぐに就職することを選ばなかった方 ②海外の大学を卒業した後すぐに入社を希望される方 ③就職後に早期に転職するいわゆる第二新卒の方	定めていない	7名 (2022年度)
キャリア採用	大学院・大学卒業後 3年を超えている方	(課題の解決に向けて多様性を受容し、コミュニケーション良く、主体的に物事を推進する) 即戦力となる人財	80名程度 (2022年度)	85名 (2022年度)	

近導入開始したばかりだが、今後は自律的な学びの促進を支援すべく、公募型の研修導入など、研修や育成施策の見直しも検討している。

本稿では、2022年4月から開始した新卒通年採用(実績は2022年度7名、2023年度暫定4名)を中心に当社の採用の取り組みについて報告する(表-1)。

2. 当社の採用における取り組み

当社は、障がいの有無・国籍・性別にかかわらず多様な人財を採用しており、各人が持つ個性や能力を生かしてさらに活躍できる企業を目指している。採用の局面では、これまでも既存制度の見直しや募集形態の新設を行ってきた。

キャリア採用は、職種によって人財に求める専門性やスキルが異なることに加え、変化する事業環境に対応した迅速な取り組みが必要である。そのため、各事業部門で求める人財を機動的に獲得できるよう採用フローの見直しに踏み切った。

また、派遣社員として当社の職場に勤務していた方に関しても、当社社員としてのキャリアアップを望むケースも多く、派遣元企業と相談の上、採用選考を受検いただくなど柔軟に対応している。

加えて、一度当社を卒業した方にも、当社で再び働いてもらうことができる機会の創設を行っている。定年退職者に加え、出産・育児などの事由

により退職した社員に関しても、2008年より再雇用制度を実施しており、2023年からは転職や起業、留学などの事由により退職した社員の再雇用を制度化している。

かつてのキャリア採用は、新卒採用での入社数が少なかった「40代前半～中盤の人財補強」という意味合いが強かったが、当社の事業領域の拡大や社会的な人財の流動化が加速していることから、ポテンシャルを評価した若年求職者も積極的に採用している。

新卒採用においては、新規事業の創出や本業のイノベーションにも寄与できるようなマインドを持った人財をさまざまな分野から獲得するために、2016年4月より「SV採用」という採用枠組みを新設した。

また、当社は2010年に、建設事業の枠組みを越えて新たな価値を提供する成長事業(フロンティア開発事業・エンジニアリング事業など)に注力する、「Smart Vision」を掲げており、それに資する人財をSV採用という呼称で、学生時代の専攻にかかわらず募集している。「チャレンジ精神、開拓力に富み、物事を推進する力を有する人財」を求める人物像として定義し、毎年数名程度の採用を行っている。

さらに、大学OB・OGが中心となって後輩学生にアプローチするリクルーター活動を中心としてきたが、より多様な人財に入社してもらうため、最近ではこれまで採用実績のない大学・高等専門学校などにも積極的に当社の魅力を発信している。

3. 新卒通年採用について

(1) 経緯

前述のとおり、キャリア採用においては、これまで入社時期を特定しない通年型での採用活動を行っていた一方で、新卒採用においては、4月入社者（3月に学校を卒業する学生）で採用計画数はおおむね充足していたこともあり、通年採用の門戸を用意していなかった。

しかし、新卒採用においても、変化しつつある社会情勢（学生の就職に対する意識、就職活動のスタイルの多様化）に伴い、会社も変革していかなければならないという危機感から、さまざまな時期により多様な人財が入社できるよう門戸を広げる、新卒通年採用を開設した。この導入は当社にとって、新卒は一括で採用するものであるという今までのポリシーを変える大きな意味があった。

それに伴い、初任給の在り方を見直した。さまざまな学歴、専門性を持つ人財が入社後すぐに活躍することを期待して、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、在籍社員の枠組みの中で期待される職務レベルに応じた給与設定を行う「採用給」を導入した。さらに人的資本への投資という観点から、入社初年度の給与引き上げも行った。

(2) 求める人財像

ターゲットにしている人財は次の3つに分類される。

① 卒業後すぐに就職することを選ばず、他のこ

と（資格取得やボランティア経験など）に打ち込んでいた人財

② 海外の大学を卒業した後すぐに入社を希望する人財

③ 就職後早期に建設業界に興味を持ち、当社に前向きに挑戦する人財（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、多様性に富んだ人財であり、採用計画数は設けず、当社が求める人財像に当てはまる求職者を積極的に採用したいと考えている。

(3) 手続・制度

募集の際には、職種に制限を設けておらず、学校卒業後3年以内の求職者は職歴の有無を問わず新卒として扱う（卒業後3年を超過した求職者は原則キャリア採用の対象としている）。求職者は通年で採用サイトからエントリー可能であり（図-2）、海外在住の留学生に対してもアピールするために協力企業と連携して求人を出している。

応募経路に指定はないが、実績としては人材紹介会社からの紹介や社員紹介（リファラル）という形での応募がある。新卒一括採用と同様、適性検査や面接の中で、応募者が前述の、求める人財像に合致しているかを判断している。

選考日程については固定していないため、各人の事情に合わせた柔軟なスケジュール設定が可能となっている。

また、入社後の研修は同年4月入社の新入社員と同等の教育を行っており、新卒一括採用と異なり、専門性（職歴）の有無や入社時期などが多様であるため、個々に応じて研修内容をカスタマイズしている。異なる月に入社した新卒通年採用社



図-2 新卒通年採用エントリーバナー

員を集めた全体研修も行っており、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。その後は、同年度4月入社 of 社員に合流する形で、同じ研修体系で育成する仕組みを準備している。

4. 現状と課題

(1) 現状

新卒通年採用を実施して2年目になるが、4月以外の入社を希望する人材が一定数いると感じている。特に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を行えない場合もあり、求職者側のニーズがある。世の中の流れも、新卒で入社間もない若年層でもすぐに転職サイトに登録することなどを背景に求職者は増加傾向にあり、人材の流動化が広がってきている印象である。

キャリア採用の場合は、経験年数などの応募条件が課せられている場合が多く、新卒で入社した企業で経験を積んだ後に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が多様な人材の採用につながっていると実感している。

応募職種の中で文系においては、海外留学をしていた方や、国家資格（大学院修了が受検要件であるもの）を取得した後に就職活動をした方が入社している。また、技術系においては、就職してから自身の専門分野が建設会社でも生かせることが分かり、その後当社に活躍の場を見出した人材など、幅広い求職者がいる。

入社時の研修に関しては、「新卒一括採用と比べて受講生の人数が少ないため、手厚く対応してもらえた」という感想を述べる社員もおり、新卒通年採用ならではのメリットであると感じている。

それぞれの経験や専門性を生かして活躍できるように、中長期的な目線で会社としてもフォローしていく。

キャリア採用以外でも通年型の入社が当たり前

になってきているが、入社時期にかかわらず社長から直接期待感を伝え、当社の一員であるという意識の醸成を図ることが必要と考えている。そのため、新卒通年採用を始めたことをきっかけに、これまでは4月入社者に対してのみ行っていた入社式を、通年型の採用者向けにも年4回行っている（写真-1）。



写真-1 新卒通年採用・キャリア採用者対象の入社式

(2) 課題

世の中の人材の流動化は加速しており若年層の応募も増加傾向にあるものの、当社が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。また入社後の研修においても、新卒一括採用者とは異なり、さまざまな月に入社する新卒通年採用者への研修の質をどのように高めていくか、また、同世代との交流の場をどう確保していくかという課題がある。

5. 求職者へのメッセージ

当社には多様な職種があり、幅広いキャリアの選択肢がある。さまざまな専攻や経験を持つ方が、それらを生かし、働きがいや誇りを持って仕事に取り組めるフィールドが用意されている。当社のビジョンに共感いただける方は、新卒採用・新卒通年採用・キャリア採用などでいつでも門戸を開いている。ぜひチャレンジしてほしい。