

## 大学と連携した地方の建設関連産業における人材確保・育成の一試行例 ーとくしま元気印イノベーション人材育成プログラムによる人材採用ツールの作成ー

徳島大学 賛助会員 ○中島 大樹 徳島大学 賛助会員 竹内 幸熙 徳島大学 賛助会員 林 友海  
非会員 (株)松本コンサルタント 森口 浩史 非会員 (株)松本コンサルタント 武知 奈津実  
徳島大学 賛助会員 川崎 克寛 徳島大学大学院 正会員 森本 恵美

### 1. 目的および問題の所在

2015年度に文部科学省に採択された「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)」は、大学が地方公共団体や企業等と協働して、学生にとって魅力ある就職先を創出・開拓するとともに、その地域が求める人材を養成するために必要な教育カリキュラムの改革を断行する大学の取組を支援することで、地方創生の中心となる「ひと」の地方への集積を目的としている。徳島大学、徳島県及び徳島県内の5つの大学・高専が連携し、地域学習、地元企業における中長期間のインターンシップを実施することで、将来の徳島県の担い手育成を目指す取り組みである。2017年度には、文部科学省の中間評価において目標以上の成果を挙げているとしてS評価(トップ5校)を受けた。本稿では、人材不足が顕著な徳島県内の建設コンサルタントの人材採用ツールを作成した一試行例を紹介する。

### 2. 活動および組織

学生は3名、建設工学科3年生男子学生2名と文系の社会創生科の3年生男子学生1名の計3名、企業側は、若手の総務2名が担当した。学生3名と総務担当2名のチームの平均年齢は23歳である。大学から2名の教員と企業から総務担当役員1名が、その主たる活動チームの相談及び担当責任者として関わった。プロジェクトの目標は「学生の視点を盛り込んだリクルート用の広報ツールを作成することで、企業が求める人材に効果的にアプローチすること」具体的には「人材採用ツール(パンフレット)を作成し、学生に興味を持ってもらうこと、就職後の離職(ミスマッチ)を減らすこと」である。

### 3. 目標達成方法

学科を問わず、就職活動を終えた学生に「就職活動の際、何を重視したか」についてアンケートを実施した。結果、①社内雰囲気、②福利厚生、③ワークライフバランス、④キャリア形成である。近年の学生は、あまり忙しすぎず、プライベートも大切に、かつ、「就社」ではなく「どのような仕事を身につけることができるようになるのか」について高い関心を持っていることが伺える。一方、企業側が従来用いていた会社紹介パンフレットは、技術面がかなり詳細に記載されているものの、そこで働いている人の姿(自身のキャリアモデル)が見えてこない。この点について、活動グループは「誰に対して」「何のために」パンフレットを作るのかという点について方向性を定め、現場に同行し、社員にヒアリングをおこなった。また、取得できる資格を入社年次から整理した。特に情報系を強みとする会社であることを強調し、既存の建設コンサルタントと異なる幅広いキャリア形成について図で表現し、その中で会社の技術がどのように社会に貢献しているのか、専門分野を問わず理解できるようにすることに努めた。

### 4. 副次的波及効果

プロジェクト開始3ヶ月程度(6月から9月中旬)は、双方の役割や意思決定プロセスに混乱が生じ、一時危機的な状況に陥った。その際、大学・企業の支援担当責任者が「失敗した際の責任は上司(教員)にある」「良いパンフレットを作るだけならば専門の業者に依頼すればよいのに何故君たちにこれほど期待しているのか」について情報共有をおこなった。このことがチームとして活動する大きな力となり、企業側担当者2名は業務終了後、大学で授業が終わった学生と連日深夜に及ぶまで作業とその意思決定者に説明及びプレゼンテーションを実施した。成果物としてのパンフレット作成に関わった企業担当者は、自社の社会的価値を学生に伝え、学生はその言葉を形にする、そしてお互いを信頼しつつ、進捗確認を行いつつ無事、目標達成にいたった。

# 「100年先に誇れる仕事を」 未来を支える人財採用のツール作成

【インターン生】  
林 友海 中島 大樹  
竹内 幸熙

【受入担当者】  
森口 浩史 武知 奈津美  
【ドン（学内メンター）】  
森本 恵美 特任助教

## 株式会社 松本コンサルタント

### 企業・事業概要

（株）松本コンサルタントは、昭和46年設立以来、建設コンサルタントとして、40年以上にわたり国づくりの礎となる測量・地籍調査事業を中心に取り組んできた。現在では、空間情報コンサルタントとして業務内容を拡げながら、調査の計画・先進技術を用いた測量・設計・GISデータ構築、システム開発まで、総合的かつ継続的な提案を行っている。

全国15カ所に支店を展開し、業界内外問わず全国的に高い評価と信頼を得ている。

### プロジェクト背景

公共事業に携わる企業として社会や地域に貢献できるよう、新技術の導入（ハード面）はもちろん、人間力と技術力を兼ね備えた人財の育成（ソフト面）にも力を入れている。しかし、売り手市場といわれる現在、地方の中小企業においては人財の確保が大きな問題となっている。当社でもより多くの学生に興味を持ってもらう為、現行の採用広報ツールの見直しが必要だと考えている。

### プロジェクトの目的・概要

企業が求める人財採用のため、学生のニーズを盛り込んだ“学生目線”の採用広報ツール（会社パンフレット）を作成する。

#### 【成果物（Seeds：シーズ・種）】

成果物：リクルート用のパンフレット構成案

→“学生が何に注目し、どこに興味を持っているのか”、  
それが

“どのようなアピール（表現）をすると学生に魅力的に映るのか”  
という視点を企業に提供した。

#### ○目的

企業の人事戦略に基づいた実効性の高い採用活動ができる仕組みを構築する。

- ・「学生に松本コンサルタントに興味を持ってもらう」
- ・「企業と学生のミスマッチを防ぐ」

#### ○目的を達成するための工夫

- ・学生を対象としたアンケートを実施し、“就職活動時にパンフレットで重視する項目”についてのデータを集計し、上位の項目が明確に伝えられるよう各ページを構成した。
- ・社員にインタビューを行い、業務風景や1日

スケジュールを載せることで入社後のイメージを視覚的に表現した。



#### 【成果物（Seeds：種）の活かし方】

#### ○活用方法

- ・合同説明会・各大学での配布
- ・求人サイトにパンフレットをアップロードする
- ・学内説明会等の学内イベントに積極的に参加する学生目線のパンフレットを活用することで、学生が求めている情報を効果的に伝えることができる。

#### ☆成果物に期待する効果

- ①総エントリー数に対する選考会参加人数の割合増
- ②文系学生の技術職への応募増

さらに、成果物を活用する中で、学生の反応や選考会参加人数をもとに採用活動において有効に機能しているかを検討し、社内での改善を繰り返す。



より効果的なパンフレットを用いて採用活動を行うことで、採用人数の増加を実現し、人財確保の問題の解消につなげていく。

### このプロジェクトの意義とは何か？

受入担当者は、自社の社会的存在価値を言葉にして表現し、学生はその言葉を学生というフィルターを通して形にしていきます。良い成果物を完成させることは「プロジェクトの目的」です。しかし、「プロジェクトの意義」を問うことは、大学と企業が「何を彼らに期待しているのか」その真意を知ることです。若い受入担当者と学生は、その期待に気づいて以降、時には深夜に及ぶまで意見をぶつけ合いました。それぞれの役割や責任そして周りの期待。大きなプレッシャーのなかで、協力すること、言葉にすること、行動することでプロジェクトを達成していきました。そのプロセスは評価に値するものです。



企業と大学に波及した副次的効果としては、「失敗したときの責任を引き受ける」という意識を共有できたことだと感じています。プロジェクトを通し、お互いに学びあった受入担当者、学生メンバーの将来が楽しみです。

#### 【副次的効果】

- ・学生を対象としたアンケートから、今の学生が企業に何を求めているか知る材料ができた。
- ・社員を対象としたアンケートから、社員と経営陣、それぞれの立場から見た会社の強み（キャリア支援・福利厚生充実、社会・地域貢献等）を分析できた。
- ・今回担当したのは入社4年目、2年目の社員であり、初めて業務の主担当というポジションに就いてプロジェクトに携わる中で、指示の出し方、会議の進め方など多くの学びを得た。