

大東建託株式会社 サステナビリティ説明会2024

質疑応答

日 時： 2024年 12 月 6 日(水) 10:30~11:36

対応者： 取締役 上席執行役員 業務本部長 田中 良昌

【質問 1】

営業人員の新たな採用に関する取り組みの効果について、月次等の営業人員の採用状況を見ると現状は一進一退であり、採用市場の厳しさから苦戦しているが、営業現場の営業人員の働き方に関する取り組みが採用にプラスになっているのでしょうか。効果がないとすれば、何が足りないのか等について教えていただければと思います。

【回答 1】(回答者:田中 良昌)

2025 年卒の新卒採用では、来期の 4 月 1 日の入社に向けて大きく改善しており、2024 年卒の営業職の採用は、新卒・第二新卒合わせて 1.5 倍程度と見越しています。これは全職種に対して様々な施策やアピールの結果と考えられます。また、内定辞退を減らすために、内定者向け座談会を通じて経営層から会社の魅力を直接伝える取り組みが効果を上げています。

【質問 2】

現在の営業人員の定着状況について、特に離職率はどのような動向でしょうか。最近の新卒社員の戦力化の状況はいかがでしょうか。また早期に辞めるケースが少ないということですが、具体的にどのような取り組みが効果を上げているのでしょうか。他にも貴社の既存社員の中で、昭和的な体育会系の働き方をしてきた方々の定着状況やどのような不満を持っているか、組織内で何が阻害要因になっているかなどについて教えてください。

【回答2】(回答者:田中 良昌)

既存社員については評価方式を見直し、実績だけではなくプロセスを重視した評価を導入することで、3 年以内の離職率が改善され、定着率が向上しています。昭和的な働き方をしてきた社員の離職率には大きな変化はないものの、パフォーマンスは若干落ちている人がいてもお客様としっかりグリップを組んで、過去から現在まで働き続けることができています。働き方が変わっても大東建託グループで力を発揮していただきたいという会社の想いや期待と営業職のスタイルや考え方にも合致していると考えています。

以上