

06

株式会社オープンアップグループ

代表取締役会長 兼 CEO

西田 穰

Nishida Yutaka

▶ Profile

1987年4月 リクルート 入社

2016年7月 トラスト・テック(現ビーネックステクノロジーズ)

代表取締役社長

2016年7月 ビーネックステクノロジーズ 代表取締役

2021年7月 オープンアップグループ 代表取締役会長 兼 CEO

▶ Contact

東京都港区虎ノ門1-3-1

東京虎ノ門グローバルスクエア16F

<https://www.openupgroup.co.jp/>

More Details



二極化する労働市場。
キーワードは「自ら変化を続ける力」



多数のエンジニアを未経験から育成してきた、 技術者派遣の大手企業

エンジニア在籍数22,731名(2024年5月末日時点)。年間売上高1,617億円(2023年度実績)。技術者派遣大手の一角を成すのが、株式会社オープンアップグループだ。機電(機械/電気)・IT・建設という3つの領域での人材派遣を主軸とする同社だが、どの領域においても共通するのは「未経験からのエンジニア育成」にこだわってきたことだと、代表取締役会長兼CEOの西田稔は語る。

「私たちが向き合っている領域は、昔から求人倍率が高い状態が続いており、昨今の社会全体で問題化している人手不足を一足先に経験してきた業界です。経験者だけでは人材の需要を満たすことはできない。かといって一定の知識・スキルがある人材でないと働けないため、未経験からの就業も難しいという課題がありました。そこで私たちが取り組んできたのが、自社で未経験者を育て、エンジニアとしての就業機会を提供していくモデル。就業後も実務上の学びだけでなく、各種研修や資格取得などを通してエンジニアの中長期的なキャリア支援を行っています」

そんな同社が掲げるパーパスは、「幸せな仕事を通じてひとりひとりの可能性をひらく社会に」。この言葉には、人材派遣業として世の中に提供したい本質的な価値が込められている。

「人材派遣といえば、多くの人は『欠員の穴埋め』や『人員調整』といった印象を抱くのではないだろうか。たしかに、そうした側面も人材派遣が果たしている役割の一つです。しかし私たちが目指すのは、目の前の需要に伝えるだけでなく、就業機会の提供を通して多様なチャレンジを応援することです。残念ながら世の中には、自分が心から情熱を傾けられる仕事に出会えず、『何をして良いか分からない』『どの仕事も長続きしない』と悩んでいる人が少なくありません。そうした人々が本心に好きなこと・得意なことに出合い、活躍できるように成長を支援するのも、私たちの役割。本人を幸せにするのはもちろん、働く人の活躍を通じて企業や社会に対しても貢献できることだと信じています」

空前の売り手市場だからこそ、 中長期を見据えたキャリア選択がより重要に

こうした方針のもと、多数の未経験者を採用・育成してきたオープンアップグループだが、採用の間口が広い同社においても、国内労働人口が減少している影響を感じていると

いう。

「2020年代に入ってからには未経験からの採用であっても、人員の確保に苦戦することが増えてきたと感じます。その背景にあるのは、世代交代。人口の多いベテラン世代が次々に引退していく分を、人口の少ない若手世代では埋められず、需給バランスが大きく崩れているのです。人口減少は以前から分かっていたものの、その厳しさがいよいよ社会のあちこちで表面化していると感じますね」

今後も労働人口が減っていく未来が明らかである以上、採用数を劇的に向上させるのは難しい。だからこそ、企業は採用を強化するだけでなく、いかに離職を減らすかが大事だと西田は語る。

「人口が多かった時代は、従業員が辞めてもまた新しく人を採用すればよかったかもしれませんが。しかし今は、誰かが辞めたらその人の代わりを見つけないのは簡単ではない。会社のやり方を一方的に押し付けるのではなく、働く一人ひとりの志向や実現したいキャリアを把握し、それぞれのニーズに合ったきめ細やかなフォローをしていくことが大切な時代になっていると思います」

このように、労働市場は個人に有利な「売り手市場」が一段と進むのは間違いないだろう。しかし、それは個人にとって手放しで喜べる世界とも限らない。安易な離職・転職を繰り返すと、中長期的に不利になりかねないリスクもある。

「製造業や建設業はもともと売り手市場なので、『仕事はほかにもあるから』と短期間で辞めてしまう人も見えてきました。人手不足の業界では、少しでも経験があるならと雇ってくれる同業他社があるのも事実なので、すぐには仕事に困らないかもしれません。でも、それを繰り返すとスキルや知識が十分に身に付かず、自分の市場価値を高めることができない。5年たっても10年たっても給与が上がらず、キャリアの選択肢も徐々に狭まっていくような事態になりかねません。現状維持に甘んじず、自分自身のキャリアを主体的に考えてスキルアップを続けるスタンスが、より重要になってきたのではないのでしょうか」

個人の意思がより尊重される未来。

自覚的な学びが成功の鍵

西田が学び続けることの重要性を説くには、もうひとつ理由がある。働く人の絶対数が減るのとは避けられないため、企業側はデジタルトランスフォーメーション（DX）やAIの活用による効率化に取り組んでおり、この動きは今後も加速していくだろう。つ

まり、人の仕事が機械やシステムに置き換わり、組織の「少数精鋭化」が進むということ。その先に待っているのは、自分の望む仕事や働き方を自由に「選べる人」と「選べない人」の二極化が進む未来だ。

「どんなに人手不足でも、企業だって『誰でも良い』わけではないのです。むしろ、『誰でもできる仕事』を機械やAIがやる時代になれば、人にはさらに高度なスキルや創造性が求められるはず。そうした新時代に必要な力を意欲的に身に付けられるかどうか、選べる仕事の幅を大きく左右するでしょう。また、選べる仕事の幅が広がれば、働き方だって自ずと望む形になりやすく、働き方が自由になればプライベートの充実にもつながります。そうやって、『選べる人』と『選べない人』の差がどんどん広がっていく厳しい時代が来るかもしれないからこそ、時代の変化を見据えて学び続けること（リスキリング）が非常に重要。個人が努力するだけでなく、当社のような企業が人々に仕事の機会を通じて学びを提供し、一人ひとりの成長にしっかりと伴走していくことも必要だと思います」

そうした考えのもと、オープンアップグループでは、エンジニア一人ひとりの夢の実現を支援。人によるフォローはもちろん、自社で保有する膨大な就業データを解析したり、活躍人材の特徴を分析したりといったデータドリブンのアプローチも行いながら、十人十色色の支援を実現しようと模索しているそう。そうした動きは、より個人の意思が尊重される未来へ進むことを予感させる。だとすれば、これからの個人や企業はどんな心構えが必要なのだろう。

「まず個人は、自分のキャリアについて定期的に考える習慣があると良いですよ。遠い将来は想像できなくても、3年後、5年後といった少し先の『ありたい姿』を思い浮かべてみる。すると、今やるべきことも見えてくると思いますし、一人で考えるのが難しい場合は、私たちのような会社にキャリアの相談をしても良いかもしれません。一方で、企業は人手不足の原因が自社の経営や採用方針にないかと思直してみてもいいです。今は人的資本経営の重要性も叫ばれている時代。従業員の幸せに向き合わずに会社が要求ばかりをしても、優秀な人は集まりません。単に待遇を改善すれば良いのではなく、従業員一人ひとりの自己実現に結び付くような機会をいかに提供できるか。それが採用力に直結する時代なんだととらえることが、大切ではないでしょうか」