

有効求人倍率は横ばいでありながら 面接数が増加している理由とは？

全国各地のホール企業の人材採用支援を行う株式会社バック・エックス。その現場から見えてくる課題や解消法について具体的な事例を交えながらお伝えしていきます。

「数字は嘘をつかないが、嘘つきは数字を使う」。俗説ですが、これは『トム・ソーヤーの冒険』で知られる小説家マーク・トウェインの言葉とされています。数字は、具体例を示すのに有効であるものの、利用方法によっては誤解や誤認を生じさせる、といったニュアンスです。

例えば、ある法案についてマスコミがアンケートを実施したとします。その結果、賛成が20％、反対が40％、無回答や「わからない」が40％だった場合、これらの数字をそのまま報道するのは問題ありません。ところが、賛成と反対だけを抜き出して「反対が賛成の2倍」と公表するのは問題と言えます。確かに間違いではありませんが、あたかも多くの人が反対しているような印象を与えてしまうからです。無回答や「わからない」が40％もあるのですから、「この法案はまだまだ議論の余地がある」という結論になってもおかしくないのに、「圧倒的に反対が多いのだから廃案にすべき」と主張することで読者や視聴者が惑わされてしまう可能性が大いにあります。

今回は、当社独自の数字も交えて説明したいので、このような話から始めさせていただきます。テーマは、昨今の採用市場についてです。

求職者1人あたりの面接社数は ここ2年で急増している

採用市場を映し出すものといえば有効求人倍率で、コロナ禍で急激に低下したものの、収束を見せ始めた途端に上昇し、2022年には約1.3倍になりました。直近の1年は1.22倍から1.26倍で推移しており、相変わらずの高水準、つまりは売り手市場が続いています。言い換えれば、求職者は仕事を選べる、企業は人材確保が難しい状況が続いているということです。

当社は、求職者1人が平均何社の面接を受けたかというデータを保有しています。同一企業で1次面接と2次面接を受けたとしても、それは1つとカウント。あくまでも「何社で」にこだわった統計です。文字が長いので、ここでは「面接avg・（アベレージ）」と記載します。

企業秘密なので具体的な数字は申し上げられませんが、4年前の2021年を基準に比較すると、3年前が約108％、2年前が約96％、昨年が約124％、そして今年が速報値で約143％。この2年で急増しています。

有効求人倍率は高水準をほぼ横ばいでキープしていますから、面接avgも

同様の推移を見せるかと思えば増えているのです。これには、いくつかの理由があります。

長期の売り手市場により 面接のハードルが低下

まず、企業が書類審査で落とさずに1次面接を行う傾向が強まったこと。第36回の当記事でも触れていますが、採用市場の過熱は他業界も影響を受け、中には最低限の条件だけを設けて選考を行い、まずは面接をして当人と会話することで、人材確保につなげようとしているのです。

パチンコ業界においても、各社が採用市況に合わせ、採用基準の見直しをかけています。例えばその一つが、年齢と経験を踏まえたいわゆるその方のキャリアです。ホールの中間職を経験しているようであれば30代前半まで、店舗責任者の経験があれば30代が好ましいという声を頂きますが、若い世代の人口減により、キャリアに関わらず30代の方は積極的に採用したい、40代でも一定のキャリアがあれば話を伺い、判断をしたいという声が増えています。企業の本音としてはより若い人材を効率的に採用したいはずですが、人材確保が難しい現実を理解して

いるからでしょう。

そしてもう一つ、面接avg増加の要因として、リモート面接の普及が挙げられます。リモート面接そのものは2010年台からありましたが、当時は普及しませんでした。現在は、時代背景によってスタンダードな手法になったと言えるでしょう。昨今は対面型の面接を行わない企業もありますし、対面式であればそもそも応募しないという求職者もいます。

リモート面接によって面接会場への移動が不要となり、企業と求職者がどんなに離れていても面接が出来ることは、双方にとって大きなメリット。また、以前なら1日で2社程度しか面接の予定を入れられなかったものが、3社でも4社でも問題なくこなせるようになりました。まとめると、求職者にとってより良い企業を選べる状況であり、簡単に面接までこぎつけられる環境が整っている、ということです。

応募したくなるPRと要 惹きつける面接を

売り手市場というのは、企業にとって不利な市場と言えます。そんな中で面接avgが増えているということは、求

職者は何社にも応募した上でベストと思える企業に入社する傾向が強いということ。1人がたくさん面接に行ったからといって最終的に入社するのは1社ですから、企業にとっては素直に喜べる話ではありません。ただし、「面接を受けた」というマインドなのも確かで、チャンスがあるとも言えます。

まずは「応募してもいい」と思わせるようなPRが必要でしょう。リモート面接が可能であることは当然として、面接の日時を求職者の要望に合わせるなど、工夫出来ることはあるはずです。もちろん、待遇や福利厚生も魅力的なものでなくては応募が来ないので、再考する必要があるかもしれません。

いざ面接となれば、求職者を惹きつける必要があります。自社の強みを伝えるだけでなく、求職者の特性を判断し、それに合わせた提案をしたいところです。求職者は多数の面接を受けるわけですから、入社したいと思わせるためには面接の中身と臨機応変な対応が重要と言っているでしょう。

面白いデータや数字があれば、またご紹介したいと思います。ちなみに私は数字を使いますが、嘘つきではありません。



馬田堅一（しまだ・けんいち）
キャリアコンサルティンググループ
マネージャー

大学卒業後、㈱バック・エックスに入社。人材紹介事業を10年以上経験、国家資格キャリアコンサルタントを取得。これまで2000人以上の支援を行っている経験・実績豊富なアドバイザー。



■ 今回のポイント

- ・この2年で1人あたりの面接社数が急増
- ・企業にとって厳しい状況だがチャンスでもある
- ・自社のPRと面接の内容で求職者に刺さる訴求を