### 現場視点から見る業界の「人材課題」

第41回

「数字は嘘をつかないが、

嘘つきは数

求職者

人あたりの面接社数は

ここ2年で急増している

# 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パック・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。

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

だまだ議論の余地がある」という結論に 誤認を生じさせる、といったニュアンス 字を使う」。俗説ですが、これは『ト 張することで読者や視聴者が惑わされて 反対が多いのだから廃案にすべき」と主 なってもおかしくないのに、「圧倒的に 40%もあるのですから、 からです。無回答や 反対しているような印象を与えてしまう ではありませんが、あたかも多くの人が するのは問題と言えます。確かに間違い 抜き出して「反対が賛成の2倍」と公表 りません。ところが、賛成と反対だけを らの数字をそのまま報道するのは問題あ 果、賛成が20%、反対が40%、 あるものの、利用方法によっては誤解や ます。数字は、具体例を示すのに有効で ム・ソーヤーの冒険』で知られる小説家 しまう可能性が大いにあります。 「わからない」が40%だった場合、これ 例えば、ある法案についてマスコミが ク・トウェインの言葉と言われてい

# 惹きつける面接を 応募したくなるPと要

採用したい、40代でも一定のキャリアが

キャリアに関わらず30代の方は積極的に 頂きますが、若い世代の人口減により、

あれば話を伺い、

判断をしたいという声

経験があれば30代が好ましいという声を

うであれば30代前半まで、

店舗責任者の

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

り若い人材を効率的に採用したいはずで が増えています。企業の本音としてはよ

人材確保が難しい現実を理解して

います。 ればそもそも応募しないという求職者も 行わない企業もありますし、対面式であ 言えるでしょう。昨今は対面型の面接を 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 げられます。リモー 要因として、 いるからでしょう。 そしてもう一つ、面接avg・増加の 0年台からありましたが、 リモー ト面接そのものは ト面接の普及が挙

面接のハードルが低下

長期の売り手市場により

るのです。これには、

いくつかの理由が

同様の推移を見せるかと思えば増えてい

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

市況に合わせ、採用基準の見直しをかけ

パチンコ業界においても、各社が採用

験を踏まえたいわゆるその方のキャリア ています。例えばその一つが、年齢と経

ホールの中間職を経験しているよ

まずは面接をして当人と会話すること 最低限の条件だけを設けて選考を行い、

人材確保につなげようとしているの

場の過熱は他業界も影響を受け、

中には 採用市

回の当記事でも触れていますが、

次面接を行う傾向が強まったこと。第36

企業が書類審査で落とさずに1

字を使いますが、 紹介したいと思います。ちなみに私は数 求職者は多数の面接を受けるわけですか れに合わせた提案をしたいところです。 だけでなく、 る必要があります。 の中身と臨機応変な対応が重要と言って いでしょう。 入社したいと思わせるためには面接 求職者の特性を判断し、 タや数字があれば、またご 嘘つきではありませ 自社の強みを伝える

> 嶌田堅一(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、㈱パック・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。

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

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

いざ面接となれば、 求職者を惹きつけ



- ・企業にとって厳しい状況だがチャンスでもある

#### 続いているということです。 の高水準、つまりは売り手市場が続いて ました。直近の1年は1 し、2022年には約1 ものの、収束を見せ始めた途端に上昇 求人倍率で、コロナ禍で急激に低下した います。言い換えれば、求職者は仕事を 採用市場を映し出すものといえば有効 ・26倍で推移しており、 企業は人材確保が難しい状況が ・22倍から ・3倍になり 相変わらず

トを実施したとします。その結

無回答や

選べる、

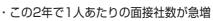
です。文字が長いので、ここでは「面接 けたとしても、それは1つとカウント。 す。同一企業で1次面接と2次面接を受 を受けたかというデータを保有していま あくまでも゛何社で゛にこだわった統計 当社は、求職者1人が平均何社の面接 g・(アベレージ)」と記載しま

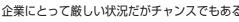
「わからない」が

「この法案はま

有効求人倍率は高水準をほぼ横ばいで 年を基準に比較すると、3年前が約 キープしていますから、面接avg・も 上げられませんが、 2 4 % 0 8 % 企業秘密なので具体的な数字は申し 43%。この2年で急増してい 2年前が約96%、 そして今年が速報値で約 4年前の2021 昨年が約

## ■ 今回のポイント





自社のPRと面接の内容で求職者に刺さる訴求を