

レポート / 学生優位の売り手市場で新卒採用の手法に新たなトレンド

採用難度増すなかで注目される バック・エックスの「新卒採用アウトソーシング」

折からの少子化や人手不足を背景にした学生優位の売り手市場が続いている。近年は他業種との争奪戦に加え、学生の大手企業偏重傾向も鮮明化しており、新卒学生を獲得するための採用難度は年々厳しさを増しているのが現状だ。こうした背景を受けて、業界特化型の人材サービスを提供しているバック・エックスでは、同社のノウハウを駆使して効率的に新卒学生の採用をバックアップする「新卒採用アウトソーシング」を提案。単なる業務面のアウトソーシングには留まらず、業界に特化した採用ノウハウの提供や確実に結果を出すための「併走型」サービスが、採用企業から高い評価を集めている。

新卒の採用難は年々深刻化の一途 打つ手無く苦況に立つホール企業

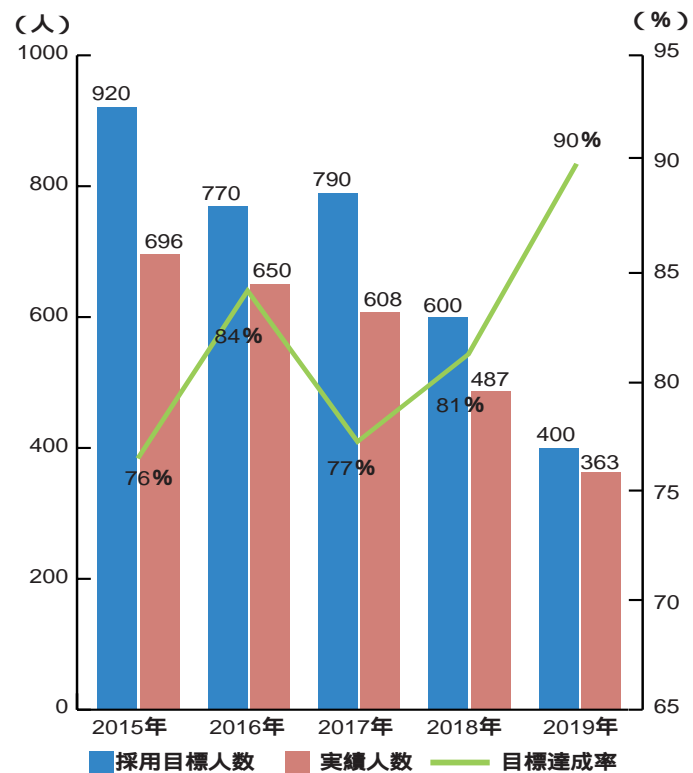
若年人口の減少を背景にした企業の採用難が続いている。学生優位の売り手市場となっている現在では、学生側の活動量が減少しているともいわれ、早いところでは3年生の夏頃からインターンシップを実施するところも増えていることから、採用活動は長期化かつ早期化の傾向を強めている。企業側は優秀な人材を確保するために早い段階から内定を出すため、今頃の時期には、すでに複数の内定を受けている学生が多数存在するのが実情だ。

こうした採用活動の長期化や早期化に加えて、売り手市場の昨今では学生

の大手偏重志向も強まっていることから、不人気業界とされるパチンコ業界における新卒採用はより深刻な状況となっている。

表1は、バック・エックスがホール企業の店舗数で上位層のうち、7社をピックアップして新卒採用の各社の目標人数と実績を合計し、その達成率を独自に調査したもののだが、着目すべきはその達成率と目標値が反比例している点だ。7社の達成率は最近では100%に達した年がなく、なかでも2017年は前年より高い目標を掲げたにも関わらず達成率が大きく下回っている。翌年以降の下げ幅が加速しているのも特徴的で、新卒採用の難しさを如実に表しているデータといえる。ホー

表1. ホール企業上位層7社の採用目標と実績



長引く業況不況を反映して年を追うごとに採用人数は減少しているが、一部には目標達成のためにやむを得ず採用人数を減らしている状況も見取れる

ル企業がここ数年新卒の採用目標を下げていく要因については、規則改正に伴う遊技機の撤去や人替に伴うコスト増をはじめ、パチスロ6号機問題などに起因する新規出店の純化や事業計画の縮小などの業界環境も少なからず影響している。一方で、いずれにしても、学生優位の売り手市場にあつては、新卒採用に力を入れても費用対効果の面で思うような成果が得られず、達成率を上げるためにやむなく目標値を下げざるを得ないというホール企業側の実情も垣間見ることができている。

一方、インターンシップや企業説明会、面接、選考、内定出し、さらには内定者フォローといった業務を年間

を通じて行っている人事担当者の作業は膨大なものになっている。他にない業界特化型サービスで注目されるバック・エックスの「新卒採用アウトソーシング」が

こうした背景を受けて、業界に特化した人材サービスを提供しているバック・エックスが、創業時から注力している「新卒採用アウトソーシング」が注目を集めている。

若年人口の減少を受けて、同業他社にももちろん異業種との人材争奪戦も激しさを増していることから、新卒採用の難易度は上がり続けている。それに付随して採用に関するコストの増加も企業にとっては大きな負担となっていることから、効率化やコスト削減をはじめ人事担当者が本来のコア業務に専念することができるといった環境を作るための施策として、煩雑な採用業務を外部に委託するというニーズが年々高まりを見せ始めている。こうした時代の流れとバック・エックスの持ち味が上手くマッチしたことによって、直近3年間のアウトソーシング事業に関する取引社数は3倍、売上も3.7倍と大幅な伸びを見せている。(表2)

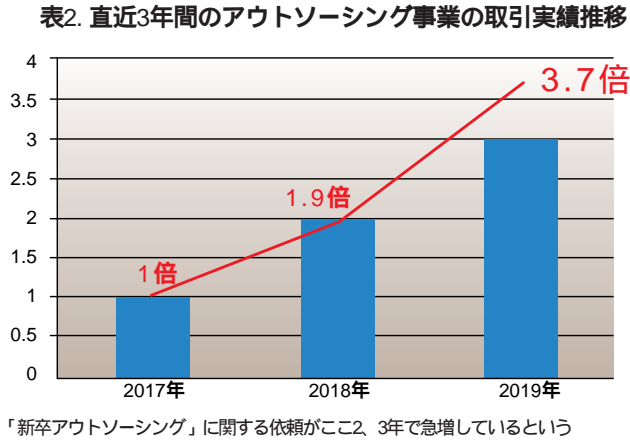


表2. 直近3年間のアウトソーシング事業の取引実績推移
「新卒アウトソーシング」に関する依頼がここ2、3年で急増しているという

「新卒採用の相談については、ここ2年ほどで受注が増えてきました。当社は創業時からホール企業に特化した採用のお手伝いをさせていただいていま

すが、新卒採用についても業界に特化した独自のノウハウを持っています。学生優位の圧倒的な売り手市場のなかで、自社の採用スキームだけでは立ち行かなくなり、弊社にご相談をいただく機会も増えているようです」と語るのは、同社でアウトソーシング事業を統括する中村祐希氏。

企業の採用手法は、インターネットの普及によって多様化しており、従来からある大手サイトへの求人情報の掲載以外にも複数の媒体や手法を組み合わせる必要がある。そのためバック・エックスでは、パチンコホール企業専門の正社員公開求人サイト「パチンコの求人」をはじめ、アルバイト、転職、人材紹介事業など、ホール企業に特化した人材に関する幅広い事業展開を通じて蓄積してきた採用に関する実績やノウハウを駆使してきめ細やかなサポートを行っている。

「私たちは弊社のサービスを活用して入社した学生たちを対象としたアンケートや個別のインタビューを随時実施し、合同説明会に参加したときの動機や参加後の感想、入社の決め手となった事柄など、さまざまな情報をデータ化しています。そのなかには、この業界を最終的に

選んだ決断までのプロセスや当初は悩んでいた学生が最終的に業界企業を選んだ際のマインドの変化などに関するデータも多数含まれています(中村氏) 合同説明会などのイベントで業界に興味を持つ学生の傾向は、主に「パチンコユーザー、もしくはパチンコが好き」な層、「サービス、接客業として業界を見てみる層」「その他」の3つに分類され、それぞれの比率は、パチンコ好きが全体の1割程度、サービス・接客軸が3割ほどで、残りの6割は「その他」の層に分類できるという。そのため、大多数を占める「その他」の層の



株式会社バック・エックス
営業本部・部長 中村祐希
1989年生まれ。千葉県出身。2015年に中途採用で入社。リクルーティングアドバイザーとして全国のホール企業の採用支援に従事している。



バック・エックスの社内に設置されているテレフォンセンター。専属オペレーターが学生へのアポイントメントなどの電話対応を行っている

バック・エックスでは、社内にテレフォンセンターを完備しており、合同説明会にエントリーしてもアクションを起こさない学生を対象とした電話対応をはじめ、個別説明会をキャンセルした学生に対しては、専属のオペレーターが1名あたり3コール以上を基準に行う誘致電話の代行も行っている。

さらに、就活の売り手市場によって複数の内定を得ている学生が多いことから、内定者の不安軽減やパチンコ業界への理解を深めるための「内定者研修」も実施している。その際には、入社に前向きではない学生と接触することによって意欲を削がれることがないように、内定者の志望理由や特性を見ながらグループ分けするといった繊細な配慮も怠らない。内定承諾に向けた最終段階には、各社の事情に合わせた「個別フォロー」も随時実施するなど、徹底した囲い込みで内定辞退を発生させない体勢を構築している。

このようにそれぞれの業務に特化した専門チームが、時にはバックオフィスとして業務を全面的に代行し、担当者と共にパートナーシップを図る際には、合同説明会など現場の最前線での陣頭指揮や黒子に徹したサポートを行うことができるのも同社のアウトソーシングの特徴だ。また、アウトソーシングという「丸投げ」といったネガティブなイメージもあるが、柔軟な「併走型」のサービスは、面接や選考など学生と直接向き合ったための時間の確保や接触機会の創出など、採用担当者が本来の業務に集中できるようにするだけでなく、不得意な分野のノウハウ習得や担当者の「スキルアップ」にもつながると高い評価を得ている。

実際に同社のサービスを利用した企業からは、「合同説明会の予約や現地での着席数が格段に向上した」「前年対比で予算を減らし

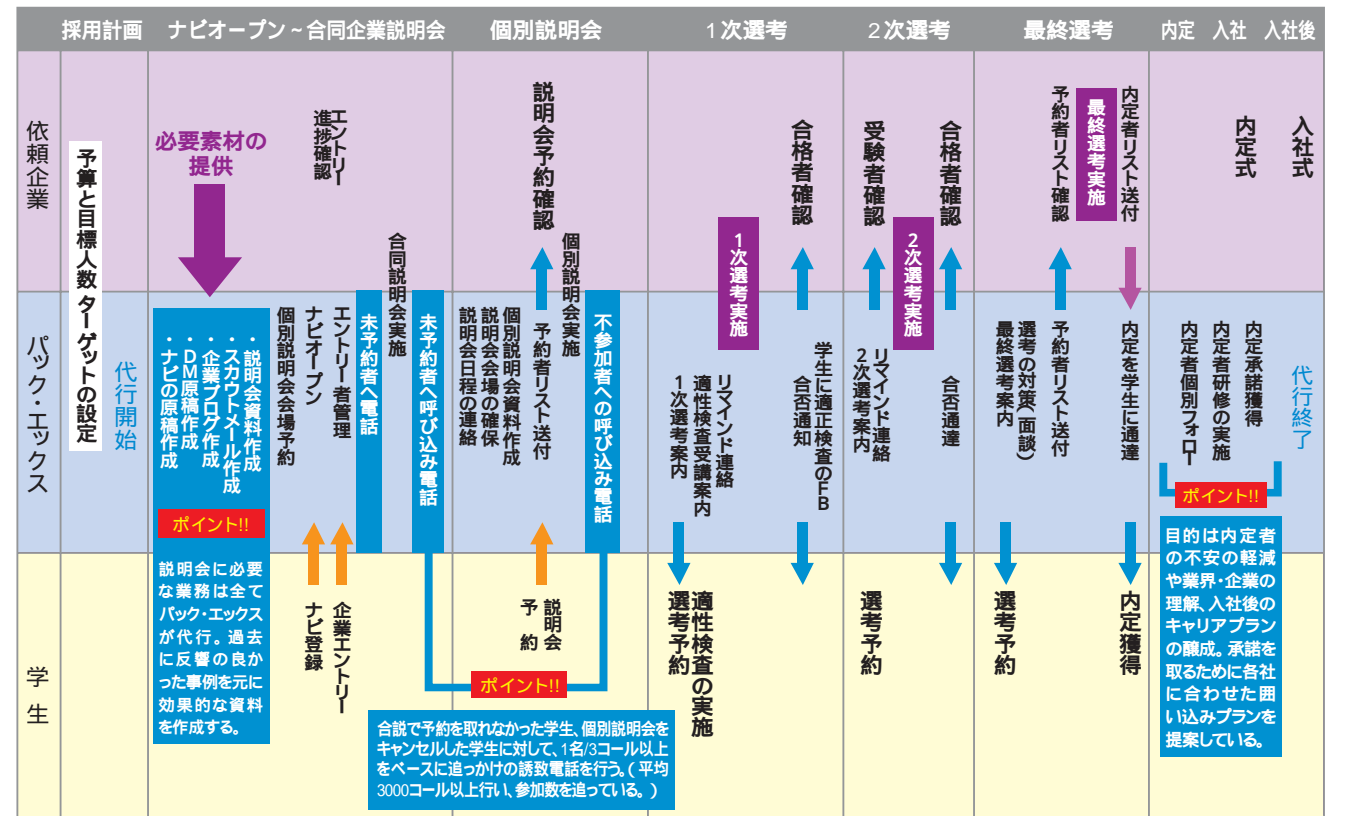
たにもかかわらず、きめ細やかな対応によって2倍の入社人数を獲得できた」「バック・エックスは、どのような手法を取れば学生が興味を持つかわかっているのか、多くの学生と接触できた」など、高い評価が寄せられている。中村氏は、「私たちはこの業界一本でやっている以上、『単に人を入れればそれで終』という無責任な支援はできません。採用人数を確保することは重要ですが、単に数字合わせをするのではなく入社した学生が3年、5年、10年と働き続けて会社の利益にしっかり貢献してくれる、というのがこの事業の最終的なゴールと考えています」と話している。

業界特化のバック・エックスだから可能なきめ細やかなサービス

パチンコ業界に特化した人材サービスを提供しているバック・エックスは、「パチンコ業界に興味を持ってもらつたための術」を持ち合わせているだけに、質の高いサービスが提供できるのはいうまでもないが、これまで蓄積してきた採用ノウハウやデータを駆使して学生の興味を刺激する「口説き方」が分かっている、というのも大きな強みだ。学生の志向は社会情勢などの影響を受けやすく短い期間でトレンドが激しく変化するが、同社ではパチンコホール運営企業のための合同会社説明会「アミューズメントサミット」や企業間

を越えて情報・意見交換を行う「アミューズメント・ナレッジ・バンク」も主催している。こうした活動から得られる幅広いネットワークや情報網によって採用エリアや企業規模、採用目標に合わせたベストな戦略を提示できるのも業界に特化した人材関連のサービスを幅広く展開しているバック・エックスならではのものだろう。

表3. 母集団形成から内定・採用までの作業フローとバック・エックスのサポート領域



バック・エックスの「新卒採用アウトソーシング」では、業務の一括請負だけでなく、各企業の苦しい部分や弱い部分のみのサポートも可能。併走型のサービス提供によって、新卒採用に関するノウハウの吸収や採用担当者のスキルアップに繋がる施策としても注目を集めている

攻略が大きなポイントになってくるわけだが、「これまで蓄積してきた膨大なデータを元にして事前に複数のペルソナを設定し、さまざまなタイプの学生に対応できる採用メニューを用意することで、効率的に学生達の興味を惹く販促や成功率の高い集客戦略をご提案します。当社は企業ごとに異なる強みや特色、キャリアプランをはじめ、業界企業の特徴や独自性も熟知しているため、学生に対してホール企業に入学した際の将来像を具体的にイメージできる説明を丁寧に行います。その結果、企業と学生との間で認識のズレやミスマッチが起きづらく、入社後のモチベーションや定着率の面でも優位性の高い採用が出来るのです」(中村氏)。

従来のアウトソーシングとは異なる独自のノウハウ提供と併走型サービス

バック・エックスの「新卒採用アウトソーシング」は、従来のアウトソーシングとは異なり、各企業のニーズや採用目標の達成はもちろん、人事関連の課題解決に向けたフォローアップまでを包括的にカバーしているのも大きな特徴だ。

例えば、採用活動をスタートさせるうえで最も重要な「採用計画の立案」では、これまで培ってきた同社のノウハウを元に、企業の規模や売上、出店エリアごとの成功例、失敗例なども加味しながら、担当する企業の実態に合わせた計画を立案。パンフレット作成やスカウトメール、企業ブログ作成、DM原稿作成など、合同企業説明会で必要な素材も専門のデザイナーやウェブ関連のスペシャリストが、過去に反響の良かった事例などを基に製作に関わる作業を全て代行してくれる。また、



採用がうまくいかない企業様は、問題点を見つけるための作業から一緒にさせていただきたいと考えています(中村氏)