

新卒、中途、パート・アルバイト

採用の勝ち組になるには

人手不足で採用難が続いている。企業の源泉となるヒトを採用し、定着させるには最新の動向を知り、有効な対策を学ばなければならない。ホール業界に特化した人材サービスを手掛けるパック・エックス営業本部の中村祐希部長に、2020年の採用動向の見通しを聞いた。

2019年の採用市場
柔軟対応が成否の分かれ目

2019年度の採用活動は依然として難しく、有効求人倍率(季節調整値)は、1.6倍台で推移した。ホール業界の採用動向に詳しい中村部長は次のように話す。

「2019年を振り返ると、採用計画に近い人員を獲得できた企業と、まったく計画に及ばなかった企業に二分された感があります。どの企業も採用コストやマンパワーを相当かけている点は共通していますが、結果が異なった大きな違いは、採用の方法を広げたかどうかです」
働き方改革関連法に端を発し、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の確実な取得、同一労働同一賃金など、企業側が柔軟に対応する必要がある点が多い。あるいは一度退職した人に復帰してもらうアルムナイ採用(いわゆるカムバック採用)は、ホール業界でもじわじわと広がりを見せている。

「採用コストを既存施策に集中させるのではなく、いろいろなやり方、手法、範囲に分散させるイメージです。視野を広げ、まずは試してみることが有用です」

アルバイト採用に光明

昨年10月、各都道府県では随時、最低賃金額が引き上げられた。東京、神奈川県では初の1000円超え。全国平均額も初めて900円台となった。政府は全国平均額1000円を目指している。

他業種と比べてもともと高めに提示されているホールスタッフの時給が、これを理由に引き上げられたケースはほほほ。しかし中村部長は次のような影響を懸念する。
「ホール並みに高時給の他業種求人が増えていきます。時給格差が縮まり、高時給の優位性が薄れていきます」

こうした中、アルバイト採用が改善したホール企業は、求職者が実生活で具体的なメリットを感じられる福利厚生に着目。学生やフリーターから人気の食事補助を取り入れたことで、状況を打開できたケースもあるという。
時給や福利厚生が魅力的でも、求人内容が伝わらなければ応募は来ない。近年の求人媒体では、短期・極集中よりも長期・複数分散がトレンド。仮に人員が充足しても、掲載を継続する

働同一賃金など、働き方をめぐるさまざまな事象が変化している中、求職者の労働観も多種多様になっている。中村部長はそうした求職者ニーズに対応することが重要だと指摘する。

「分かりやすい例で言えば、中途採用の入社時期。入社後研修を効率的に行うには、新卒採用のように入社時期が決まっているほうが企業にとっては好都合ですが、求職者にしてみれば特定の時期でなければ正規雇用されないことはただの足かせ。ほかに通年採用している企業があれば、そちらに流れるのは当然です」

関東圏に本社を置くホール企業は19年度から、年2回の正規雇用を常時対応する通年採用に切り替えた。研修にかかる手間はいくらか増えたが、アルバイト雇用を経ずに社員雇用される点が、求職者に好評だという。

ことがポイントだ。

多様な働き方が推奨される昨今は、アルバイト採用でも求職者が勤務時間を自由に設定できる「希望シフト制」や「自由シフト制」が、選ばれるための絶対条件となっている。

「アルバイト希望者はシフトに融通が利くことを重視します。早番、遅番だけではバイト先選びの選択肢にもならない。可能な限り要望に合わせる姿勢が、応募数の幅を広げます」

シフトが細分化されるほど管理者の工数は増える。人数、時間を正確に捕捉できるシステムや仕組みを整えることも忘れてはならない。

「働きやすい職場やバックヤードのアピールも効果的ですが、最も採用率に直結することは応募への即レス。スピード対応を心掛けることで、結果は大きく異なるでしょう」

五輪で新卒採用は早期化?

2020年の新卒採用動向はどのような情勢になるのだろうか。中村部長は7月下旬から9月上旬まで開催される東京オリンピック・パラリンピックが、特に首都圏の新卒採用に影響を及ぼすとみている。

「いくつかの大学はオリンピックの開催時期と重なる学事試験の日程を、開催前に前倒しすると発表しています。それに合わせて従来7月8月の就活関連イベントも早まり、『試験も就活もオリンピック前に』という学生が出てきて不思議ではありません。つまりオリンピック開催期まで就活を続ける学生数は減るということ。就職先を決める最終ジャッジが、9月末



なかむら・ゆうき

2015年パック・エックスに中途入社。19年4月から現職。リクルーティングアドバイザーとして、全国ホール企業の採用支援に従事。「業界は不人気ではなく不認知なだけ」という独自認識のもと、業界の人材課題に対し真摯に取り組んでいる。

パック・エックス 中村祐希 営業本部部長

従来のやり方を繰り返しているだけでは、成果は確実に低下する。採用はアルバイトとその中からの登用だけ、新卒だけと限定せず、人材紹介を試してみる、主婦や高齢者などアプローチ層を拡大するなど、複合的な取り組みが望まれる。地域限定社員や時短勤務など、求職者ニーズへの対応も効果的だ。

また、社員や身近な人に良い人を紹介してもらったりファラル採用(いわゆる社員紹介制度)は、採用市場に数億円を投じてでも発掘できな

から7月下旬に2カ月早まるイメージです」

一方で、採用選考が始まる6月からオリンピックが始まる7月下旬までの間に、志望する企業から内々定をもらえなかったり、部活動などで就活が遅れたりする学生もいる。

「オリンピックを境に、前後で第一次募集、第二次募集と分けて展開することも一案。ただでさえ4月からは22年卒向けにインターンシップを準備し始めるので採用部門にかかる負荷が大きく、2段階では有効かもしれませぬ」

40代OKの中途市場

中途市場ではニーズが最も高い20代の若年層を中心に、獲得競争が業界を越えて激化している。ホール業界からの人材流出も珍しくなく、若年層不足を避けるためにも早期離職の防止が肝心だ。他方、キャリア層では業界内への転職意欲が高い人の存在に気付く。

「当社にキャリア相談に来られる方は35歳前後がボリュームゾーン。自身のキャリアアステツプを真剣に考え、将来ビジョンに悩まれています。裏を返せば中長期のキャリアビジョンを提示することで、この層を囲い込むことが可能です」

中には悩みながら40代を迎える人もいます。しかしひと昔前とは異なり、近年は40代でも好事例の転職を果たす人が増えているそう。 「年齢に固執しない求人企業が増えています。転職希望者の資質をまずは重視する。募集年齢を限定しないことで、適任者を採用できる可能性が広がります」