

応募者の特長に応じた採用と事業展開を

休業期間の売り上げがゼロ、営業再開後も客の戻りが遅く、金銭的な余裕がないため、経費削減という名目で採用をストップしているホール企業が多数あります。しかし、当社はまったく逆で、緊急事態宣言下でも自社の中途採用を継続しました。すると、従来ではあり得なかった才能あふれる人材からの応募が来るように。そういった人を生かすための採用、事業を発展させる手法について考えてみましょう。

採用休止のホールが増加 当社は採用を続行

8月末に厚労省が公表した有効求人倍率は1.08倍と、大方の予想通り、低下を続けています。パチンコホールに目を向けてみると、売り手市場から適正な市場に戻った感があるにもかかわらず、新たな採用を行わない企業が増えました。その背景には、長期間の店舗休業による売り上げ損失と、営業再開後の稼働の伸び悩みによる売り上げ低下があり、今後の先行きも不透明なことから、人件費を抑える狙いがあるわけですね。

当社の人材紹介事業もその影響を受けることを想定していましたが、以前より続けていた自社の中途採用はストップせず、緊急事態宣言が発令されている期間も、多くの時間を割いてきました。今回は、その際に感じたことをお伝えしていきます。

緊急事態宣言下、 テレビタレントなどが応募

当社は、募集職種での経験の有

無、パチンコ業界の経験の有無などとは無関係に、間口を広げて人材を募っています。

それで応募者が集まりやすいかという点、それはまた別の問題。パチンコ業界に対する知識が乏しい方からすると、具体的な業務のイメージが持ちにくく、応募数は限られていました。

新型コロナウイルス感染拡大以前は応募者が集まりづらく、選考を重ねていく際も、企業規模、待遇、業務内容といったさまざまな要素を異業種や同業他社と比較しながら、ようやく合致した方が入社に至っていました。採用決定まで一筋縄ではいかない状況は、採用支援のノウハウを持つ当社でも変わりません。

そのような中、突如として巻き起こったコロナ騒動。緊急事態宣言も発令されました。このとき当社は、「歩みを止めることなく、採用活動を続ける」と判断。今までの市場感では出会うことができないうちで、経験を持つ方々と、接点を持てる可能性が高いと踏んだのです。

その目論見通り、大手航空会社

の客室乗務員や接客関連の社内講師をやっていた方、世界的な大会に出場経験のあるプロスポーツ選手、大手事務所に所属していたテレビタレントなど、普段はお目にかかれないような方々が応募してきました。

応募者数は、それまでの約3倍に。多くの企業が、「先が見えないから」「ウェブ面接に対応できないから」と、採用活動を停止したことが大きな要因でした。

応募者の経験を生かす ミーティングを

多彩な顔触れに接する機会を得たことで、当社の選考も変化していきます。

予定していたポジションにかける従来通りの採用だけでなく、応募者の特筆すべき経験を生かし、「新規事業を始められるのではないか」「既存事業をブラッシュアップさせた、新たなサービスができるのではないか」と話し合うように。

話し合ってみることで発想が広がり、徐々に現実的になっていく



ことがあります。当社が8月に行った、「タウンワーク」などで知られるリクルートジョブズとの業務提携も、それまでは競合する商品だったものを共存させることで、より手厚いサービスにするという発想に変えたからこそ実現したのも。

新たなサービスや新規事業を始めるきっかけをつくるためには、今まで自社になかった経験や知識を取り入れることが肝要。新たなシナジーが生まれ、自然とアイデアを話し合う場がつくられていくのです。

**採用をやめるのは
チャンスを失うこと**

対面を必要とするサービス業の多くは、厳しい局面を迎えており、この状況をどうやって乗り切ることが、当面のテーマになっているのではないのでしょうか。

先行き不透明な状況は、営業にも支障をきたし、経営方針や事業方針を決めていくことも困難を極めると思います。しかし、周りの企業も同じような状況であるからこそ、攻めに転じることで思わぬチャンスが訪れることもあるのです。

外食が不振となった分、ふりかけやインスタントラーメン、テイクアウトサービスといった内食が好調となったように、世の中の情勢は、悪いところがあれば、良いところもあるもの。

その一つが中途採用で、企業にとっては、今まで巡り合うことがなかった人材を取りやすい市場に変化しています。採用をやめるということは、この厳しい状況下でも好転している市場を見逃し、さらには新たな気付きを得られるチャンスを失ってしまうともいえるでしょう。

「現状維持は後退の始まり」という言葉があるように、新型コロナウイルスが収束し、業況が回復したとしても、長期間、現状維持を続けていると、取り返しがつかないほどに組織が弱体化していることも…。

このようなときだからこそ、組織を活性化する上で、採用ありきで募集するのではなく、応募者の特長ありきで採用を考えてみるのも一つの手です。

リモートワーク推進やウェブ面接の導入など、次々と新たな文化が定着しつつあります。そして、新卒一括採用といった総合職を採用して育成を行うメンバースhip

型雇用から、仕事に人を合わせて採用を行うジョブ型雇用にシフトする流れも。

今までとは違った観点から、採用活動のあり方を考えてみてはいかがでしょうか。



高田堅一 (しまだ・けんいち)
埼玉県出身。大学卒業後、バック・エックスに入社し、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。これまでに2000人以上の支援を行う。相談者満足度No.1のアドバイザー。