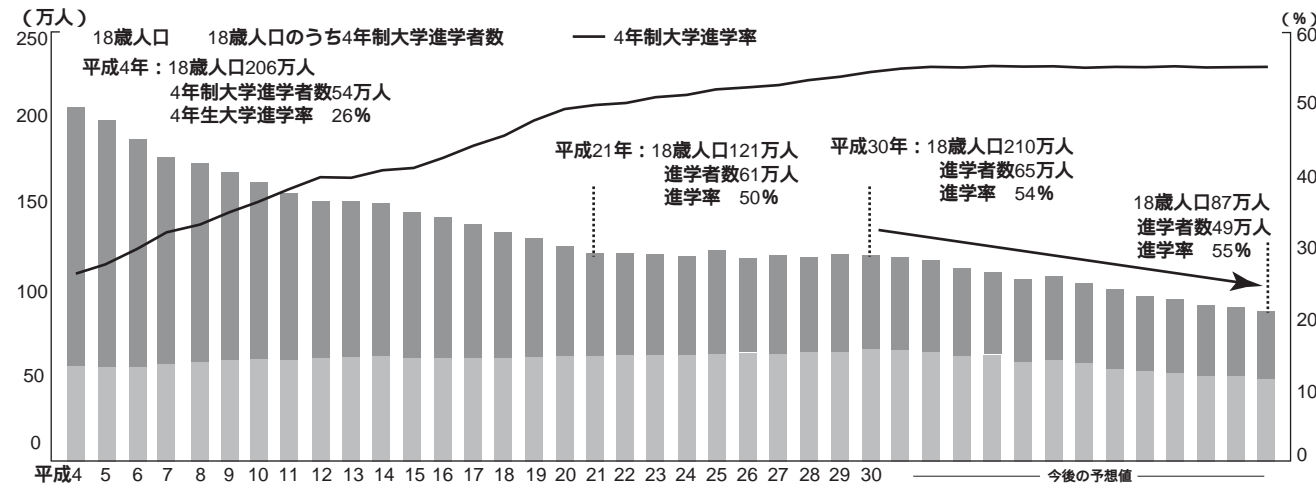


4年生大学の進学率と18歳人口、4年生大学の進学者数の推移 (出典 / 文部科学省「学校基本調査」・国立社会保障・人口問題研究所)



就活指針の廃止による主な影響

- メリット**
- ・ルールに縛られずに自由な時期に採用活動を行うことが可能
- デメリット**
- ・通年で会社説明会を実施する必要があるためコストが増大
- ・学生に向けたプロモーション活動の時期が分散
- ・日程調整などにかかる人事担当者の負担増

就活スケジュール

入社時期	大学3年		大学4年			
	12月	3月	4月	6月	8月	10月
2015年春	会社説明会		採用選考(面接など)			
2016年春						内定
2017~2020年春						
2021年春~	従来ルールを廃止					

4年後からだ、新卒の採用に積極的な企業は、この「2018年問題」を今から頭に入れておく必要がある。採用活動に大きな影響を及ぼす「就活指針廃止」の動き

今後の企業の採用活動に影響を与える要素は、新卒者の数自体が減少する「2018年問題」以外にもある。経団連がこのほど発表した「就活指針の廃止」だ。

現在の就活は、大学3年の3月に会社説明会が解禁され、6月から面接など実質的な選考が開始されるのは周知の通りだが、経団連がこのルールを撤廃することを正式に発表した。これまでは採用時期が決まっていたため、企業はそこに合わせて説明会を開催し、面接も特定の時期に集中させることができた。学生が就職活動をする時期もほぼ決まっていたため、そのタイミングに合わせたプロモーションを行えばよかったが、ルールがなくなることで就活生の動きが読みづらくなる可能性が高い。

また、通年で説明会を開催することになれば、開催数が増えることによるコスト増や日程調整にかかる人事担当者の負担も増えるだろう。資金力のある大手はルールに縛られずに採用でき

るメリットがあるが、中小企業にとって採用コスト増は痛手だ。これまでも6月より前に学生と接触し、実質的な面接に近い選考を実施し、6月1日の解禁と同時に内定を出すなど、ルール自体が形骸化していたこの指摘もあるが、今後は採用のタイミングが各企業に委ねられることで、それぞれ企業の採用力による差が拡大していくことは間違いなさそうだ。

採用力を向上させ、ホール企業が若年層や新卒の採用を続けていくためには、若者のニーズに合わせた「マーケティング視点」を持ち、企業としての各種の取組みや自社の魅力をこれまで以上にきちんと伝えていく必要がある。が、売り手市場にあるだけでなく、業種としての停滞感が色濃く見られる。ただでさえ新卒採用が厳しい局面にあるのが今のホール企業だ。こうした状況下で、いかに採用力の向上を実現させていくのが。

ホールに必要な人材確保をサポートし、新卒採用や中途、アルバイトなど若年層の人材ソリューションも幅広く提供するバック・エックスが実施したアンケートを元に、若年層がホール企業に就職を希望した際の動機や企業を選定するうえで重視するポイントなどについて聞いてみた。



レポート / 新卒・若年層のニーズに合わせた「マーケティング視点」の重要性

# 売り手市場でさらに厳しさ増す「新卒・若年層」の人材争奪戦

学生優位の売り手市場が続く、新卒や若年層の人材を獲得するための争奪戦が年々激化している。ホール企業の今期の新入社員数は前年に比べて減少傾向にあり、将来を担う有望な人材の獲得には大手、中小を問わず苦慮している様子が窺えるが、ここに来て少子化に伴い大学進学者数が減少に転じる「2018年問題」や、企業の採用活動の解禁時期などを定めた「就活指針」の廃止がアナウンスされるなど、若年層の獲得競争がさらに激化する新たな問題も浮上している。

業界にとっても人々にとっては「2018年問題」

18歳人口は戦後2度目のピークとなった平成4年の205万人から下降線をたどり、26年には118万人にまで下落。その後、若干持ち直したものの、30年には再び減少に転じ、将来的には100万人の大台を割り込むことが確実視されている。いわゆる少子化現象である。

一方で、平成21年に初めて4年生大学への進学率が50%を超え、その後もこれが伸び続けた結果、18歳人口が減少しても大学進学者数は増え続けていた。ところが、ここに来て大学進学率も頭打ちとなったことで、今年から大学進学者数も減少傾向に転じた。これが「2018年問題」である。学生の定員割れなどによって、多くの私立大学が閉学などの激変期を迎えるといわれている。

こうした現象は、同時に新卒学生の母数そのものが減少することも意味している。ただでさえ売り手市場にある中で、今以上に新卒者が減少するのだから、その獲得競争はより激化することが予想される。実際に影響が出始めるのは今年度入学した学生が卒業する



【インタビュー】

若年層人材獲得のためには  
業界だけでなく他産業の動きも  
見据えた戦略が必須

株式会社バック・エックス  
キャリアサポートグループ  
統括マネージャー  
滝沢朋宏氏



中途採用市場において求職者がパチンコ業界に抱いているイメージで第一に挙げるのは、やはり給与や待遇面の優位性だと思います。しかし、近年は他の業種も初任給の提示額が上がりつつあるので、業種間の比較をした際にその魅力が低減し、他の業種に人材が流れてしまう、という場面は少なくありません。ホール業界の人事担当の方とお話すると同じ業界内の話は良く知っていても他の業界がどういった動きをしているのか、といった部分にまでアンテナを張っている人は少ないように思います。折からの少子化傾向に加えて、今後は若年層を

巡る環境が大きく変化する局面も予想されますが、その際には当然、ホール業界だけではなく、他の業種との奪い合いになります。こうした観点からも今後は同じ業界内で競い合うというより他の業種の知見も増やしながらか「ホール以外」の企業との人材争奪戦を見据えた戦略策定が求められるのではないのでしょうか。そのためには、求職者のニーズに寄った「マーケティング視点」が必須で、いかにして自社を選択してもらうか、については、時代背景や他産業の動向も理解したうえで戦略を練っていく必要性を強く感じています。

否定的な人の意識が変わるよう自分のできることを精一杯やってみよう、など、熱量の高い求職者も見受けられるという。

一方、遊技経験がないために、パチンコに対するネガティブなイメージもなく、フラットな状態で業界を捉えている若者が増えていくと指摘する人事担当者も少なくない。見方を変えれば業界に対する関心が薄いことから起こる「不認知」の状態とも取れるが、この属性の就職動機をまとめたのが表3

で、ホール企業への就職を検討した際に重視した項目の表4と合わせて見ると、ある方向性が浮かび上がると滝沢統括マネージャーは指摘する。

遊技経験のない若年層がホールへの就職を希望した動機では、給与水準の高さや福利厚生充実などの外的要因が主な動機なのが見えてくる。パチンコに興味がある層には、接客スキルや自分の好きなことを仕事にできるという面を強調した内的要因があり、遊技未経験者には待遇面の優位性を中心とした

20代の求職者(パチンコ正社員未経験者)を対象に実施したヒアリング結果(有効回答数438/調査期間:2018年7月~9月)

表1.パチンコ正社員未経験者 20代のホール就職動機

ランキング	ホール就職動機内訳(複数回答可)	選択率
1	パチンコが好きだから	47%
2	接客業務経験を活かしたいから	24%
3	仕事が好きそう・やりがいがありそうだから	24%
4	パチンコバイト経験があり楽しかったから	21%
5	給与水準が高いから	20%
6	福利待遇が良さそうだから	17%
7	接客レベルが高いから	12%
8	受けたサービスに感動したから	11%
9	産業・市場規模が大きいから	5%
10	身内・友人の影響	2%

表2.パチンコ好き・パチンコバイト経験を選択した人のその他ホール就職動機

ランキング	ホール就職動機内訳(複数回答可)	選択率
1	仕事が好きそう・やりがいがありそうだから	21%
2	接客業務経験を活かしたいから	20%
3	受けたサービスに感動したから	12%
4	給与水準が高いから	9%
5	接客レベルが高いから	9%
6	福利待遇が良さそうだから	8%
7	産業・市場規模が大きいから	3%
8	身内・友人の影響	1%

表3.パチンコ好き・パチンコバイト経験を選択しなかった人のホール就職動機

ランキング	ホール就職動機内訳(複数回答可)	選択率
1	給与水準が高いから	34%
2	接客業務経験を活かしたいから	28%
3	福利待遇が良さそうだから	27%
4	仕事が好きそう・やりがいがありそうだから	25%
5	接客レベルが高いから	16%
6	受けたサービスに感動したから	8%
7	産業・市場規模が大きいから	8%
8	身内・友人の影響	3%

表4.パチンコ正社員未経験者 20代のホール企業選定のポイント

ランキング	ホール企業選定ポイント(複数回答可)	選択率
1	勤務地	71%
2	労務環境・休日数	38%
3	給与	35%
4	福利厚生・手当	30%
5	事業規模・出店計画	6%
6	社風・職場の雰囲気	6%
7	教育・評価制度	6%
8	理念・価値観	3%

若年層の就職動機から見た  
企業に求められる採用戦略とは

掲載したデータは、バック・エックスのパチンコ求人専門サイト「パチンコの求人」を利用した20代を対象に行ったヒアリング結果。対象は全てパチンコ正社員未経験者となっている。

表1はホールの就職動機について聞いたもので、1位は「パチンコが好きだから」。次いで「接客業務経験を活かしたい」「仕事が好きそう・やりがいがありそうだから」という結果になった。「パチンコが好き」というシンプルな動機が約半数を占めており、4位の「パチンコ店のバイトが楽しかった」と合わせて全体の7割に達する。この結果について、同社キャリアサポートグループの滝沢朋宏統括マネージャーは、「個人的なパチンコとの親和性が強く影響している。20代の遊技人口増減が若年層労働者の増減にも少なからず影響しているようにも映る」と指摘する。

また、このデータで特徴的なのが、7位の「接客レベルが高いから」と8位の「受けたサービスに感動したから」だ。ともに1割前後の比率だが、「数年前までこうした項目がランキングされることはなかった。業界全体の接客スキルやサービス内容の充実が対外的要因というように、それぞれの特性に合わせた2つの軸で訴求していく必要がある」という。

また、一般的にホール企業は「給与水準が高い」という認識を持たれているが、近年は人手不足を背景に建築・不動産や情報通信系の初任給は高騰傾向が続いており、こうした業種とホール企業の格差は縮まりつつあるのが現状だ。

この点についてバック・エックスでは「ホール正社員は早い人なら入社後1年ほどで副主任クラスの役割に就く人もおり、店長クラスの平均年収は600万円を超える。表記上の初任給では他業種との差別化が難しい場合もあるが、昇進のスピードが他業種と比べて速いのもホール正社員の大きな特徴でもある。就活イベントや面接の際には入社後の昇進やベースアップなど、将来のビジョンや企業の方向性をしっかりとイメージさせるための工夫や見せ方も必要だ」という。

さらに、同社が人材採用を行ううえで重要なキーワードとして挙げるのが、「採用スキームの多様化」だ。

今後の採用市場の動向を踏まえれば、新卒はもちろん、第一新卒や中途採用にまで対象を広げていかなければ目標とする採用人数を集めるのは容易では

的にも認知されるほどレベルアップしている証拠でもあると思う。いまの若年層は自分の趣味や興味を持つ分野、自身のスキルアップにつながる仕事を求める傾向が高い。給与や福利厚生の優位性だけでなく、ホールがこれまで培ってきた接客スキルやサービス提供のノウハウを吸収することができるという側面も、今後は積極的にアピールする必要があるだろう」という。

さらに、ホールへの就職動機で7割を占めた「パチンコが好きだから」「パチンコバイト経験があり楽しかったから」を選じた求職者の就職動機選択率に焦点をあてたのが表2だ。ここでは、「仕事が好きそう・やりがいがありそう」「接客業務経験を活かしたい」などが上位になった。ヒアリング結果の詳細を見てみると、「好きなことを仕事にしたい」というシンプルなものから、「サービスを受ける側から提供する側になってみたい」「社員になって業務領域を広げたい」など、ホール運営に対する興味やホールの仕事そのものへの欲求が窺えるコメントが大半を占めた。しかも、市場規模やファン人口など各種の指標が下降傾向にある業界の状況や取り巻く環境を知ったうえで、「パチンコ、パチスロ遊技の魅力伝えてこの業界を盛り上げたい」「パチンコに

ない。中途採用は、経験者を獲得できるメリットもあるだけに今後は今以上に注目を集めそうだが、個社で求職者に直接アプローチするのは難しいため、専門のエージェントやリクルーターの力を借りることも視野にいれるべきだろう。また、在籍する社員やアルバイトなどの紹介で自社の社風に合っている人や業務内容に適した人を採用する「リファラル採用」やアルバイトからの正社員登用なども社内の仕組みとしてしっかりとルールを構築し、積極的に展開していく必要がある。

競争激化のなかで今後求められる  
「マーケティング思考」の採用戦略

繰り返すが、深刻化する少子化に加えて、今後は大学進学者数の母数減少や就活ルールの撤廃の影響などもあり、若年層人材の獲得は、厳しさを増す展開となっている。こうした状況は他産業も同じで若年層の奪い合いは今後さらに加速することが予想される。

なかでも「就活ルールの撤廃」は、従来のスキームが機能しにくくなる可能性もあるだけに、若年層が求める条件や重視するポイントをしっかりと見極め、的確に企業魅力を訴求するための「マーケティング思考」が求められているといえそう。