



コロナ禍で変わる採用のカタチ、 自社の採用活動を見直してみませんか。

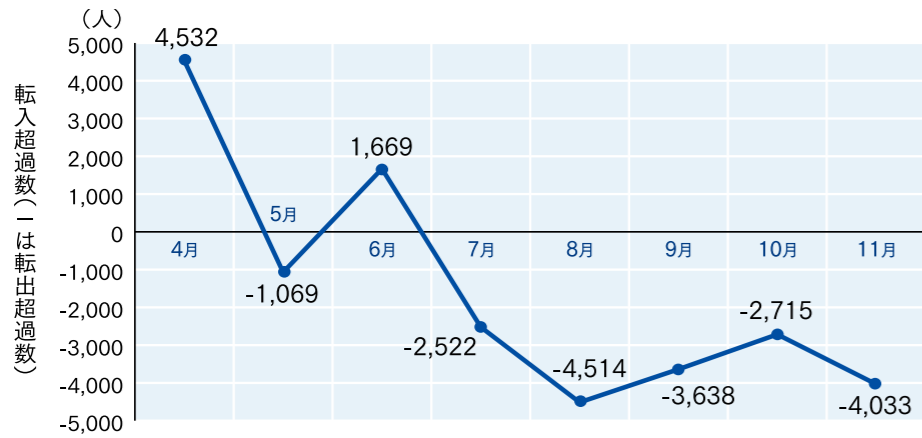
ヒューレックス(株) 専務取締役

かみや たかひろ
神谷 貴宏氏

〈プロフィール〉

大手証券会社、半導体商社を経て、総合人材サービス会社に入社し、仙台支店勤務、首都圏の拠点立ち上げに従事。2003年、正社員の中途採用をサポートするヒューレックス(株)の設立に参画し、18年にわたって3,000人を超える転職者をサポート。2014年6月より現職。

図. 東京都の転入超過数の推移(2020年4月~11月)



出典:住民基本台帳人口移動報告(総務省統計局)

**ピンチをチャンスに
中小企業の採用活動が活発化**

最新(2020年11月)の有効求人倍率を前年同月と比べてみますと、**2019年は全国1.57倍、宮城県1.60倍**であったものが、**2020年は全国1.06倍、宮城県1.19倍**となっています。全国、宮城県ともに1.00倍を下回っている

東日本大震災が発生した2011年(全国0.71倍、宮城県0.79倍)ほどではないものの、新型コロナウイルスの影響でかなり低い数値になってきています。しかし、弊社の主要取引先である宮城県内に本社をもつ中小企業の採用活動の状況を見ると、**企業と求職者の採用の需給バランスに改善の兆しが出てきている**と感じています。まだ新型コロナウイルスの影響が大きく出ていなかった1年ほど前までは、大手企業への人材集中など思うように採用活動ができていない企業が大半を占めていましたが、昨年12月に弊社がサポートさせていただいた転職者の決定数は、過去最高を更新しました。このことから、**業種による差はあるものの、昨年下半年からは、自社の将来を見据えて採用を活発化している中小企業が増え**てきているのを実感しています。

進み出す地方への拠点設置

近年、東京の人口は増え続けてきましたが、**2020年7月から11月まで5カ月連続で「転出」が上回っています**(上図参照)。こうした人の「地方に戻る」という動きと並行して、BCP(事業継続計画)の観点から、企業の地方への拠点設置も少しずつ動きが出てきています。特に、仙台は東京から近い地理的優位性や、学都でもあることで若者が集まりやすい点から、拠点設置が進んでいる地

域と言えるでしょう。

また、それに伴いUIJターンのも増えつつあります。弊社の例では、20代の若い層や、ある程度経験のある40~50代の層で顕著になっています。特に若い層で多いのが、お子さんがまだ小さく、東京での生活に不安を感じているという方々です。その上、コロナ禍でリモートワークを経験し、これまでは東京でしかできないと思っていた仕事が、どこにいても同じようにできることを実感したことで、地方への転職に注目が集まっているようです。この傾向はこのまま続いていくだろうと見通しています。

**時間、費用、スピード
メリットが多いオンライン採用**

今は、さまざまなウェブ会議ツールがあり、パソコン一台あれば、誰でも手軽にオンラインで打ち合わせなどができるようになりました。では、採用活動においてはどうかといえますと、結論としては、直接お会いして面接をするのと何ら変わりがなく、それは利用した人たちの共通認識でもあると感じています。

さらに、面接ひとつをとってみても、その場所に行くための時間、費用もかかりませんので、多くのメリットを享受できます。特に、UIJターンの希望する方との面接は、圧倒的にスピードが上がりました。これまでは「休暇を取って新幹線で



特集

コロナ禍での対応力が
明暗を分ける!

ウィズコロナ時代の 採用活動 のポイント



新型コロナウイルス感染症の拡大は、企業の将来を見据えた採用活動に大きな影響を及ぼしています。一方、感染リスクが高まる首都圏から地方への移住者は増加傾向にあり、地域中小企業にとっては、10年後、20年後の将来を見据えた自社のさらなる発展のために、優秀な人材を獲得するチャンスともなっています。

そこで今月号では、オンライン面接や動画コンテンツの活用などウィズコロナ時代における採用活動のポイントや、近年注目を集めている新たな手法について、専門家からお話を伺いました。



首都圏在住の人材の採用や企業の採用力向上を後押しする 助成金や支援制度をご紹介します

中途採用等支援助成金(UIJターンコース) 厚生労働省

東京圏から地方への移住者を採用するために実施した就職説明会や募集・採用パンフレットの作成など、採用活動に要した経費の一部が助成される制度です。

対象要件

採用計画期間内に、対象労働者1人以上を雇い入れた事業主

◆対象労働者

- ・東京圏からの移住者であること
- ・地方公共団体が開設・運営するマッチングサイトに掲載された当該事業主の求人に応募していること
- ・雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れられること
- ・継続して雇用する労働者として雇い入れられること

助成額

中小企業：助成率1/2以内 上限100万円

中小企業以外：助成率1/3以内 上限100万円

【お問い合わせ】宮城労働局 職業安定部 職業対策課 022-299-8063

詳細は、厚生労働省ホームページよりご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00002.html

採用コンサルティング

(公財)仙台市産業振興事業団

中小企業の人材確保・定着等の促進を図ることを目的とした、事業者向けの雇用・求人上の課題に応じた採用コンサルティング制度です。

内容

①超時短コース

「今の求人票を見直し訴求効果を高めたい」「費用対効果の高い広報活動、低予算の利用可能な求人媒体が知りたい」等のサポートを行うコース。

②じっくりコース

「採用動画を作りたい」「採用活動用のパンフレットを作りたい」「採用ページ(ホームページ)を作りたい」等のサポートを行うコース。

対象

宮城県内の事業所

【お問い合わせ】(公財)仙台市産業振興事業団 経営支援部 人材確保支援課 022-724-1116

詳細は、仙台市産業振興事業団ホームページよりご確認ください。

<https://www.siip.city.sendai.jp/o/05/22.html>

移住支援金(支給対象法人登録)

宮城県・仙台市

東京23区(在住者または通勤者)から宮城県内に移住し、登録された法人に新規就業した方に支援金を支給する「移住支援金」。その支給対象法人へ登録すると、さまざまなメリットが受けられます。

登録要件

- ①製造業、②農林水産業、③宿泊業、④情報通信業、⑤医療・福祉または⑥各市町村が地域の担い手として重要と考える産業分野で別に指定する産業分類に位置づけられる法人であること
- 官公庁等(第三セクターのうち、出資金が10億円未満の法人または地方公共団体から補助を受けている法人を除く)ではないこと など

登録メリット

- 宮城県へ移住・就職を考えている方向けの情報サイト「みやぎ移住ガイド」のほか、「Yahoo!しごと検索」をはじめとする大手民間求人サイトに求人情報を掲載できる
- 首都圏から宮城県への移住相談窓口「みやぎ移住サポートセンター」の相談員が、UIJターン求職者と登録法人とのマッチングを図る など

【お問い合わせ】仙台市 経済局 地域産業支援課 022-214-1007

詳細は、仙台市ホームページよりご確認ください。

<https://www.city.sendai.jp/koyotaisaku/jigyosha/kezai/jigyosho/ijuushien/houjinboshuu.html>

※本社・本店が仙台市以外の場合は、所在する市町村へ直接お問い合わせください。

仙台商工会議所では、採用にあたっての補助金や助成金の活用、また採用後の労務管理等に関するご相談を随時受け付けています。お気軽にお問い合わせください。

☎ 経営支援チーム TEL 022-265-8127

ウェブ：<https://www.sendaicci.or.jp/management-consul/keieishien/>



仙台に…」などという準備が必要でしたので、ご本人に会うのは2週間後になるのが常でした。しかし、オンラインなら双方都合さえ合えばどこにいても、いつでも面談ができますので、優秀な人材を他社に先に採られてしまうことが少なくありません。このように、面接までのタイムラグがなくなったのは、非常に大きいメリットであり、変化であると思います。

一方、オンライン化によるデメリットとしては、今まで以上に応募者の志望度合いを高める工夫が必要になるという点が挙げられます。例えば、直接、会社の雰囲気を感じてもらったり、生き生きとした仕事をする従業員の姿を見てもらえないことで、相手に不安を与える可能性があります。そこで、従来の対面での面接よりも時間を長く確保し、会社案内をしっかりと行うことが必要です。面接官以外の従業員にバトンタッチして、その方の仕事内容や会社の雰囲気などを伝えてもらうのもよい手だと思えます。昨今、注目されている働き方改革などにも言及し、ミスマッチをなくすためにも、ありのままの会社の姿というものをきちんと伝えることも意識してみてください。

ウェブは、あくまでもツールです。採用活動の原点に立ち返り、形態にかかわらず、これから長い時間を一緒に過ごせるかどうかを判断するために、情報発信・把握の大切さを見つめ直し、丁寧に行うことを心がけましょう。

「新しい」ツールが「当たり前」になる



新卒者をターゲットとして、動画投稿サイト「ユーチューブ」を使い、情報発信を行う企業も多くなってきました。新卒採用はいかに大きい母集団をつくるかがポイントになります。しかし、コロナ禍では合同説明会を開催して多くの学生を集めることができません。そこで、一人一人にウェブ上でアクセスしてもらうような接点を設けつつ、その接点から応募につながるための仕掛けを用意しておく必要があると思います。そのコンテンツの代表が動画やSNSということになります。それをユーチューブやフェイスブックにアップするのは比較的簡単にできますし、これらのサービスはメジャーで、使用する上でも求職者からの信頼度も高く、お勧めです。動画による情報発信は、自社に興味をもつて制作に積極的に参加してくれる従業員がいるかどうか、うまくいくか否かのカギになります。難しい場合には、専門の業者に依頼する手もありますので、一度検討してみてください。

これに対し、中途採用では母集団をつくるということよりも、応募後の対応が大切です。自社の仕事に興味をもつてくれた方をいかに採用に結びつけるかがポイントになりますので、オンラインでの個別の説明、会社で働く従業員との面談といった機会を設け、一人一人にじっくりと向き合うことをお勧めします。

人間は、一度メリットを享受すると、それが当たり前になりますので、今はまだ従来通りの採用活動を行おうと考えている企業も、いずれかのタイミングで、オンライン採用や動画コンテンツといったものを取り入れなければならぬ流れになつていく現状を受け入れる必要があると思います。

時代に合わせた採用戦略で会社を大きく変え、伸ばす

このほか、新たな採用手法として注目を集めているものに、企業が人材に直接アプローチする「ダイレクトリクルーティング」や、自社の従業員や社外の人脈を通じて人材を紹介・推薦してもらう「リファラルリクルーティング」があります。

ダイレクトリクルーティングは、さまざまなサイトに掲載されている求職者の情報を閲覧し、こちらの希望に合う人に直接アプローチすることができます。メリットとしては中小企業であっても、興味さえもってもらえれば候補者を集めることができます。ただし、目を付けた候補者一人一人の心を掴むために、興味を引く内容のメールを個別に送らなければなりません。また、それを丁寧に行っても、必ず返信があるとは限りませんが、その労力をきちんと担うことができ、そのマンパワーを社内でも確保することが必要です。

リファラルリクルーティングは、転職者を採用するための常とう手段になってきており、ミスマッチを減らせると言われています。ただ、注意が必要なのは、人事担当ではない方が間に入るので、自社の特徴や求める人物像を共通言語で語れるようにしておく必要があります。この手法をうまく人材確保に生かしているのは、志やこれからの会社の方向性が明確に固まっているような勢いのあるベンチャー企業が多いようです。

また、フェイスブックやインスタグラムなどのSNS上に、求人広告を配信するといった手法も多くなっています。たくさんの人に向けて情報発信をして母集団をつくるよりも、個別に興味がある人にインターネット上で情報を届け、そこから求職者を集める手法も多く見られるようになってきました。

新しいツールや採用手法がいろいろと出回っているのは、それだけの効果があるからです。従来通りの採用活動だけでは、従来通りの結果も得られなくなると心得て、その時代に合わせて柔軟に戦略を練ってください。従業員とは、会社を大きく変え、伸ばす力そのものだと思えます。経済的に激動ともいえる状況だからこそ、現状をいま一度見直し、積極的に強化に取り組むことが次のチャンスをつくることになると思います。この機会に、自社の採用活動を見直してみたいかがでしょうか。