

なぜ、あの会社には —“条件”ではなく“人間力”で

人が集まるのか？ —選ばれる時代の採用戦略—

文＝齋藤裕樹（プラスアルファ）
text by Saitoh Yuuki

昨年に続き、2025年も依然としてホール企業の人材確保が難しくなっています。少子高齢化による働き手の減少、若年層の業界離れ、さらには労働環境への先入観などが重なり合っています。では、なぜ、あの会社には人が集まるのでしょうか？ その答えは、給与や福利厚生だけではない、採用担当者の「人間力」と企業「風土」にあります。ここでは厚生労働省のデータと当社の支援現場で得た実体験をもとに、採用難を突破するための「人間力採用」戦略をご紹介します。

■データが示す採用難の現実

厚生労働省が公表した「令和6年7月分職業別一般職業紹介状況」によると、「接客・給仕職業従事者」の有効求人倍率は2.89倍。これは同時期の全職種平均1.24倍（季節調整値）と比べて2倍以上の水準で、接客サービス職がいかに人材確保に苦戦しているかがわかります。さらに「令和5年雇用動向調査結果の概況」では、離職率の高い産業としてパチンコ店を含む「生活関連サービス業、娯楽業」が20.8%という結果であり、採用後の定着も極めて難しい現状が浮き彫りになっています。

■給与・福利厚生だけではなく、「誰が・何を・どう伝えるか」

当社が運営する「パチンコ転職ナビ」では、

その理由は、A社の採用担当者が「採用のプロフェッショナル」だったからという事が意外によくあるのです。

■採用担当者に求められる“人間力”とは

私が思う採用のプロフェッショナルとは、「知識」のある人ではなく「人間らしさ」を持っている人です。求職者との距離を縮めるには、完璧な担当者ではなく、隙のある「人間らしさ」がある人の方が好まれやすいからです。例えば会話の中で、「私、面接官なんてしていますが、社内会議ではいつも話が長くて分かりづらいと注意されるので、今日も私の話が長かったら容赦なく注意してください（笑）」というような、少し恥ずかしい話も先に相手に話すだけで緊張を和らげ、自然な本音を引き出すきっかけになります。

■新卒採用、中途採用どちらにも使える「私の履歴書」

当社では、15年以上続けている新卒採用での取り組みに「私の履歴書」があります。これは日本経済新聞に連載されている「私の履歴書」を参考にしており、自分の人生を時系列で簡単に振り返るものです。

具体的には、「幼少、小学、中学、高校、大学、社会人時代それぞれの期間での自分自身の性

日々多くの企業から求人のご相談をいただいています。その中で、上手く採用できている企業には共通点があります。

【採用が比較的成功している企業】は、採用担当者が「ただの人事担当者」ではなく、「プロフェッショナルな営業人事」という役割を果たしています。「プロフェッショナルな営業人事」とは、「人間力が高く、自社への想いも強い。何より自分の言葉で熱意をもつて相手に伝えることができる人」です。そのような採用担当がいる企業は採用力が高い傾向があります。

故・稲盛和夫さんの思想に、人生・仕事の結果は「考え方×熱意×能力」という言葉がありますが、採用も全く同じです。熱意と能力は100でも、考え方が0ということもありま。す。そもそも採用担当者の会社への想いが低く、人材を採用するのは無理と考えていては0どころかマイナスです。上手く採用ができるわけがありません。

【採用が上手くいつていない企業】は、福利厚生や給与を強調しがちです。他社と大きく差別化できていないので、求職者の選択肢に残っても入社の決め手にはなりづらい。たとえば、A社とB社が同じ人に内定を出したとします。A社：年収520万円・休日105日・寮社宅あり

B社：年収600万円・休日115日・寮社宅&帰省手当あり
数字だけ見ればB社が優位に見えます。しかし実際にはA社に入社を決める人もいます。

格や、挫折と成長、体験など」を原稿用紙400文字6枚くらいにまとめるというものです。適性検査も良いのですが、つまるところその人の人格はこれまで生きてきた環境に大きく影響を受けるので、この「私の履歴書」を書いてもらうと、書いた本人も改めて気づきを得られますし、チームとしても、その人の事がより理解できるようになります。結果としてコミュニケーションが円滑に進みやすくなり、ひとり一人が会社への居場所、安心感を持ちやすくなり、離反防止にもつながります。

■採用は「共感」で決まる

採用活動で最後に人を動かすのは、条件や待遇ではありません。「この会社で働きたい」「この人たちと一緒に頑張りたい」と思えるかどうかです。そのためには、採用担当者（経営者を含め）が「人」として魅力的であることが必要不可欠です。【表面的な説明ではなく、自分の言葉で、等身大で、会社の想いと未来を語れる。】

これが結局普遍的でかつ変わらない、今も昔も求められている採用のあり方だと思っています。「制度を整えれば人が来る」という考えももちろん大切ですが、経営層の皆様にはそこにプラス「人間力のあるプロフェッショナル人事」を社内育てる、もしくは外部から採用し、これからの採用難時代を乗り越えていただきたいと思っています。