

新卒・中途採用での求職者ニーズは異なる

プラスアルファ 齋藤裕樹

新入社社員や20代前半の求職者が重視する項目と、20代後半から30代以降の求職者が重視する項目は同じでしょうか？ 答えは「ノー」です。

新入社員や20代の若い方は次の3つを重視します。①休日、②給与、③面接方法や回数。これに対し、中途社員の20代後半から30代以降の働き盛りの方は、次の3つを重視します。①職位、②給与、③勤務地。

新入社員や20代の若い方はリスクを伴うことに敏感です。

「安全な生活を送りたい」ということが優先となる

り、そこからライフプランニングが設計されます。仕事とプライベートの両立を求めます。

仕事探しは、家にいながらネットから情報を得られるので、何度も面接地へ赴くことを避ける傾向があります。

事実、大手新卒就活サイトが毎年発表する「2015年度新入社員意識調査」でも、「仕事よりもプライベートを優先したい」という回答が5割を超えています。従って、新入社員や若い方を採用する場合には、先程の3つを意識した求人広告を作る必要があります。

休日の項目では「サービス業では考えられない!? 休みは年間105日!

人こそ資源! 採用と定着の工夫



約3日に1回休める!」「毎年必ず5連休取得!」のように最大値と最小値を交えて記載します。給与の項目では「1年目から年収300万円以上!」「入社3年目の25歳社員は年収450万円!」「日本の平均年収414万円を25歳で上回る!」など、いかに給与が良いか、そしてそれを数年後に実現できそうだと、「見える化」するのがいいです。

面接方法や回数の項目では、「手ぶらでスッピン面接 ※履歴書いりませ

ん。服装自由」面接2回 ※役員面接の後に、先輩社員面接」など、面倒くさいという手順をなくし、

面接は可能な限り上位職の方からにすることで応募数を上げ、面接キ

ャンセル数を減らします。

20代後半以降の中途社員の背景はこれと異なります。社会

の厳しさや矛盾を知り、大きなライフイベントである結婚や出産などを経験し、自分だけではなく、家族や恋人のためにこれまで以上に収入を得たいといったことを考え、自分の経験を活かして仕事を探します。そのため、給与や職位を重要視します。また、転勤に抵抗感を持つようになり、勤務地も重要視する傾向があります。従って、求人広告もこの点を意識する必要があります。

例えば、給与や職位の項目では「3年後の役員候補募集」などの突出した内容にします。転勤の項目では「勤務地希望ができる会社」「既婚者限定! 勤務地希望受け付けます」など、勤務地の希望ができることを大きく記載し、小さく注意書きで、その場合の条件を記載します。職位の上限や給与の上限など設けます。

つまり、自社が求めている層はどちらに当てはまるのかを精査し、自社(自店)の魅力をその層のライフプランニングに当てはめたワードで打ち出すのです。こうすることで、的を射た方と効率よく面接ができます。

以上のことを「そんなこと意味ない」と思われた人は要注意です。なぜなら、人材募集の考え方は、異業種でもこのように大きく変化しているからです。ぜひ早急に自社の採用の意識改革を行ってみてください。



さいとう・ゆうき 株式会社プラスアルファ人材紹介事業部 民協協認定 職業紹介士 営業コンサルタントとして営業支援のほか、人事評価制度・社内不正防止策定など、幅広い支援を行い、組織の円滑化に取り組んでいる。パチンコ転職サイト「パチンコ転職ナビ」運営の総責任者も務める。http://www.hpa.co.jp/