令和３年8月1日発行（毎月1回1日発行）

人材ビジネス業界を知る！探る！学ぶ！そしてつなぐ！

月刊 人材ビジネス

Monthly Jinzai Business

vol.421
2021
8

[緊急企画]

外国人技能実習制度は どこへ向かおうとしているのか？

[特集1]

アフターコロナを見据えた 外国人雇用の 在り方とその対応策

特集2

「雇用仲介」の在り方 報告書

発行元 OPN 株式会社 オーピーエヌ

ウィズコロナ時代を生き抜く

業界特化型

人材サービスの挑戦

第11回 飲食・フード業界 前編

リポート　川上 昇吾

人材紹介会社ミストラルにとっての「昨年4月の緊急事態宣言〝以降〟」

飲食・フード業界に特化した人材紹介のミストラル。7月1日付で取締役社長に就任した江川広太氏に、今回は昨年8月から開始した出向、再就職支援サポートの概要や事例、コロナ禍の飲食・フード業界の動向について、そして次回の後編では、業界特化した求人プラットフォーム「in-職hyper」や地方進出等、今後の事業展開等について話を聞く。

業態間格差が拡大

「2020年はこれまで経験したことのない異常な年になりました。慢性的な人手不足の飲食・フード業界が昨年4月以降、売り手市場から買い手市場に一変し、行政からの度重なる休業、時短要請で業界は悲鳴を上げています」。

こう語るのは、同社の江川広太取締役社長だ。コロナ禍、ダメージを受けた業界は少なくないが、とりわけ飲食・フード業界へのダメージは大きかった。昨年4月の緊急事態宣言発出以降、今日まで解除と発出を繰り返し、今現在（7月初旬執筆時点）は東京等の大都市圏ではまん延防止等重点措置が継続している。

コロナによる影響は数字にも表れている。日本フードサービス協会が今年1月にリリースした『外食産業市場動向　令和2年（2020年）年間結果報告』によれば、コロナの影響により対前年比で84・9％の売上減を記録。これは1994年の調査開始以来、過去最大の下げ幅になった。そうした中、ファストフード等のデリバリー需要に対応できた業態もあれば、飲酒業態主体の会社や店舗等では深刻な事態に陥ったとし、コロナ禍で「業態間での格差が拡大した」と分析する。

それは求人需要を見てもわかる。「今期は求人の底は打ちましたが、今なお年内いっぱいまでは買い手市場の状況が続く」（以下、江川氏）と予測し、「再度、緊急事態宣言が発出されれば、外食産業を中心とした飲食・フ

江川広太取締役社長

ード業界の大規模な市場縮小は否めない」と危惧する。

業界内での出向等支援

同社は2008年に会社設立。親会社で飲食・フード業界に特化した求人広告代理店業務や人材採用総合支援、PR等を手掛けるキイストンの人材紹介部門を独立させる形でスタートした。主力事業は人材紹介で、他に飲食業界専門の求人プラットフォーム「in-職hyper（いんしょくハイパー）」の企画運営も手掛ける。同プラットフォームは2005年にキイストンが立ち上げたものだが、現在は運営を引き継いでいる。

in-職hyperのHPトップ画面

コロナ前と比較して会社の売上、受注数等の変化はあったのか。

「昨年の売上は相当落ち込み、厳しい状況でした。今期4月以降は前期の最悪期からは回復傾向にあります。ただ前年が異常な年だったので回復傾向と判断できるかもあやふやで、コロナ前と比較すると売上、客足はまだ戻っていません。特に求人は全然戻らず、業界全体として言えることはコロナ前の3、4割しか戻っていないというのが実感です」。

コロナ禍で会社は何か施策を行ったのか。

「昨年8月から飲食・フード業界内での出向や再就職支援サービスを始めました。再就職支援はあくまでサポートという形で、マッチングに近い形です」。

異業種への転職支援は。

「弊社は飲食・フード業界内での出向や再就職のサポートしか行いません」。

何か理由があるのか。

「異業種だと精神、肉体的にも負荷がかかり、定着率が悪くなります。さらに飲食・フード業界内で働く人は優秀な人が多い。弊社も優秀な人材が業界内に留まり、コロナが明けてから業界が盛り返そうとする時期に思いっきり働いていただきたいと考えており、業界内での転職、出向支援を行いました」。

出向、再就職の成功事例

出向、再就職支援サービスの成功事例はあるのか。

「出向事例で言うと、昨年8月から今年初めの約半年間、上場大手外食A社が同じ中堅外食B社に社員を一時出向という形で約20名弱が在籍出向しました。A社ではリストラは避けたいが会社の内情は苦しいので、外食でも比較的体力のあった中堅B社に一時出向という形で話が進みました。A社のメリットはリストラせずに雇用確保、社員の生活を支援できる。B社からすれば人材不足の中、コロナ禍でも出店計画があり、一時的な戦力を欲していた。加えて、大手のノウハウを得られるというメリットもありました。出向したA社社員にとってもメリットはあり、現場での裁量権が大きかったので大手ではできない色々な施策をスピード感をもって行えたという経験が積めました。A、B両社、A社社員の3者にとってはとても良い出向だったと思います」。

ほかに、転職支援での事例は。

「50代を中心としたシニア層、中でも経営やマネジメントにかかわる転職支援が多かったです。例えば、50代半ばの上場会社役員の男性Cさんを同業他社の上場会社に転職させました。まだ現在進行中ですが数百店舗を運営する上場会社の部長クラスの男性Dさんは60代前半ですが、業界内の別会社で会社経営にかかわる形での転職が決まっています。経営や会社の仕組みを作る人材についてはコロナ禍でも受け入れ先は多かったと感じています」。

次号では、同社の強みや特徴、また求人サイト「in-職hyper」を使った試みや地方進出、今後の事業展開等について話を聞く。