



月刊 人材ビジネス

人材ビジネス業界を知る! 探る! 学ぶ! そしてつなぐ!

Monthly Jinzai Business

vol.422

2021

9

[特集]

無期転換ルールの

現状と課題

[特別企画]

“業界通”、社労士が振り返る

人材会社からの「コロナ禍の相談事例」

局長通達

令和4年度
労使協定方式



Employment

JINZAI BUSINESS Human Resource BUSINESS
SS JINZAI Human Resource BUSINESS
Population Decrease IT Specialist BUSINESS
Ability Skills Industrial Recruiting Commuting
JINZAI BUSINESS

業界特化型 人材サービスの挑戦

リポート 川上 昇吾



業界の利益構造の改善が急務——その解はロボット、DX、副業にあり

飲食・フード業界に特化した人材紹介のミストラルは全国に顧客が点在する。これまで顧客が集中していた関東圏から今後は地方にも注力し、同業他社との提携も視野に入れた事業展開を模索。同社の江川広太取締役社長に求人プラットフォーム「in職hyper」を使った同業他社との協業や今後の展開等について話を聞いた。

「やむなく生まれてしまつた余り従業員を今後どうするか。人

員整理、配置で悩む経営者は少なくない。加えて、雇用シェアをしたくても、出向先が見当たらない。どうやって探したら良いかわからないという悩みを抱えている会社に弊社は昨年8月から業界内の出向、再就職支援という形でサポートを展開してきました」(以下、江川氏)。

コロナ禍にあって企業間の出向、また業界内の再就職支援が行えたのは「経営者との太いパイプがある」という同社の強みがあつたからだ。

「企業間の橋渡しができるのは業界に専門特化している点もありますが、それ以上に経営者との太いパイプ、信頼関係は弊社が長年にわたり積み上げてきた財産です。そこが一番アピールできるポイントだと思います」。

経営者とのパイプ作りに貢献したのが、同社が企画運営する求人プラットフォーム「in職hyper」内の「飲

企業間の橋渡し役に

いつたん収まっていた新型コロナウイルス感染者数も感染力の強い変異株に置きかわり、急激なリバウンドが懸念されている。そのような中、飲食・フード業界では、行政による再三再四の時短や休業要請等で、今後ますます早期退職、大型リストラの実施、店舗縮小やシフトの調整といった最悪の事態を想定せざるを得ない状況だ。

業界特化型人材サービスの挑戦

者を紹介する欄になる。「プラットフォーム内にメディアを持つ点も強み」と江川氏が言うように、すでに800社以上が掲載されている。

地方への進出ツールへ

そもそも同社の求人登録者層は当初は20代が主体だった。しかし現在は30、40代男性が中心。職種も配膳、調理等のフロアスタッフも少くないが、現在は店舗運営、会社経営、DX関連といったマネジメントや今までとは違う職種のニーズも増え、今後は経営幹部等の案件作りに力を入れていくという。



江川広太取締役社長

業界特化型人材サービスの挑戦



会社HPのトップ画面

「今後はプラットフォームのリニューアルは考へているのか。」「人材であれば募集をかけていない場合でも採用したいという思いが強い。年齢と、いうハンデがあつて、他社では決まらない求職者でも、その方のスキルや企業のニーズに合う提案を弊社はこれまで行つてきた実績があります」。

「人材特化型人材サービスの挑戦」の会社HPのトップ画面には、飲食店での就職を希望する若者たちの写真とともに、就職活動をサポートするメッセージが掲載されている。

「いまだ20代を欲する企業は少ないですが、求人登録者はマネジメント経験者、ある種の技能やノウハウを持つ人材にシフトしつつあり、年齢層も高めになってきています。これまで年齢で弾かれていた求職者でも、弊社は色々な切り口で経営者に提案できます。集客力は大手には敵いませんが、一人ひとりの求職者に対して真摯に向き合い、

「例えば、50代男性Eさん。年齢だけで敬遠されがちですが、Eさんの能力は高く、中長期のスパンで組織の仕組み作りやマネジメントが行えるような優秀な人材です。経営者は良い人材であれば募集をかけていない場合でも採用したい」という思いが強い。年齢と、いうハンデがあつて、他社では決まらない求職者でも、その方のスキルや企業のニーズに合う提案を弊社はこれまで行つてきた実績があります」。

「副業」という選択肢も今後の展望について、「創業時から常に求職者の立場、また常に経営者サイドの立場になつて、『ひとりでも多くの心をつなぐ』ことを大事にしています。単なるマッチングビジネスではなく、その人、企業の背景も汲み取り、将来も一緒に考えた支援をすることで、目先ではなく中長期の視点を持つてビジネスをしています。その中で、大手との差別化を常に考え、世の中のニーズをいち早く取り入れる。そこに対し弊社は何ができるか。そのスピード感が大事です。業界が変わっていく中

フォームは既に数多くあります。が、すべてをプラットフォーム内で完結させるのではなく、その先にいる相手の顔が見えるプラットフォームにしたいです。紹介先、仲介会社、応募者の顔が見えるプラットフォームにしたい。飲食・フード業界の良いところは対面で話し合うこと。コロナ禍でも極力面接は対面で実施しています」。

「副業」という選択肢も

「新しい価値を作つていく側」をもう少し具体的に言うと、「飲食・フード業界はきつくて給料が安いと敬遠されがちです。業界の利益構造の改善が急務です。労働時間が長く、給料も安ければ人は来ない。給料を上げられないのであれば他の部分で稼げる仕組みを作る。ロボット化、DXの推進もその1つですが、もう1つの解が『副業』だと考へています。優秀な人材が転職をしなくて済み、しかも給与を増やせる仕組みを考える。業界特有の長時間労働という難題はありますが、シフトや業務の見直し、配膳ロボットの導入等による省力化やDX化で私は副業は可能だと思っています」。