

外食トレンド通信

Vol.
2

アフターコロナにおける人手不足対策について

人手不足の現状

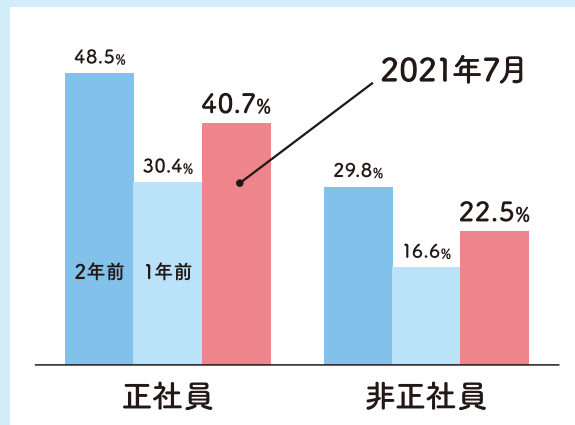
帝国データバンクの調査によると、正社員が不足している企業の割合は、40.7%と、前年同月より10.3%上昇している。

また、非正社員の割合も前年同月より5.9%上昇している状況であり、緊急事態宣言が明けた11月現在では更に人手不足が業界全体で深刻化していることが考えられる状況。

さらに、業種別に非正社員が不足している割合は、「飲食店」や「各種商品小売」といった個人消費関連の業種が上位にあがった。そうした中、帝国データバンクは以下の見解を示している。

「人手不足の解消に向けては、**デジタル化・省人化投資のより一層の促進や、人手過剰の業種から人手不足の業種への労働力の移動、労働者の職業能力の再開発・再教育(リスキリング)**などへ重点的に取り組む必要がある」と

従業員が「不足」している企業の割合



※出典：PR TIMESより プレスリリース配信元：帝国データバンク
 ※調査期間は2021年7月15日～31日、調査対象は全国2万4,285社で、有効回答企業数は1万992社(回答率45.3%)。
 ※本調査の詳細なデータは景気動向オンライン(<https://www.tdb-di.com>)に掲載

従業員が「不足」している上位10業種

正社員				非正社員					
		2021年7月	2020年7月	2019年7月		2021年7月	2020年7月	2019年7月	
1	建築	↑ 57.5	↓ 51.9	- 67.5	1	飲食店	↑ 56.4	↓ 38.6	- 80.0
2	家具類小売	↑ 57.1	↓ 33.3	- 45.5	2	各種商品小売	↑ 48.8	↓ 47.6	- 62.2
3	自動車・同部品小売	↑ 57.1	↓ 46.2	- 60.0	3	メンテナンス・警備・検査	↑ 44.0	↓ 36.7	- 54.8
4	情報サービス	↑ 54.7	↓ 44.5	- 74.0	4	人材派遣・紹介	↑ 41.8	↓ 28.3	- 52.9
5	メンテナンス・警備・検査	↑ 53.8	↓ 48.1	- 68.4	5	教育サービス	↓ 41.7	↑ 43.5	- 35.7
6	再生資源卸売	↑ 50.0	↓ 26.5	- 45.5	6	飲食料品小売	↑ 41.4	↓ 37.1	- 63.6
7	教育サービス	↑ 50.0	↓ 48.0	- 44.8	7	旅館・ホテル	↑ 39.5	↓ 16.1	- 56.5
8	輸送用機械・器具製造	↑ 47.3	↑ 12.1	- 35.8	8	家具類小売	↓ 35.7	↓ 40.0	- 45.5
9	運輸・倉庫	↑ 47.1	↓ 36.0	- 62.6	9	農・林・水産	↑ 34.4	↓ 32.3	- 43.6
10	専門サービス	↑ 46.8	↓ 33.7	- 51.6	10	専門商品小売	↑ 31.7	↓ 25.4	- 45.9

注：2021年7月の矢印は2021年7月と2020年7月との増減、2020年7月の矢印は2020年7月と2019年7月との増減を表す

- ① 先行きの見えない感染症への継続的な対策の必要性
- ② 継続的な人口の減少

上記のことを考えると、人を集めるという視点だけではなく、様々な視点を用いた人手不足解消への取り組みが、今後重要になってくることが考えられます。

人手不足への対策について

下記のような目線での対策が考えられます

短期目線 アルバイト人材の確保

中長期目線① 社員/アルバイトの定着率UPのための辞めさせない仕組みづくり

中長期目線② DX化の推進(人員を必要とする店舗の前提から変えていく)

短期目線 アルバイト人材の確保のための対策について

ポイントを押えたIndeedへの無料掲載

求人検索エンジン「Indeed」には無料で求人情報を掲載することができます。(有料オプションあり)

■掲載のコツ

- ①求める人物像を具体的にイメージする
- ②会社概要を詳細に書く
- ③仕事内容を具体的に書く
- ④仕事で得られるスキルや目指せるキャリアを書く

★働く不安を取り除けるような具体的な記載がポイント!

自店舗のInstagramでの呼びかけ

自店舗のInstagramは、お店のことをよく知っている常連さんや周辺に在住の人達がフォローしている可能性が高いツールです。働き手にとって手軽に、コンタクトを取れることも魅力。そこで、募集を呼びかけることで、よりお店を理解してくれている良い人材の採用に繋がります。



復活祝金をつけて仲の良いバイトや先輩からアナウンス促し

■メリット:採用活動にかかるコストやリスクを抑えながら、定着率向上も期待できます。
■紹介料の相場:1人あたり5,000円
※人材を紹介してくれた人と実際に採用された人の両方へ紹介料を支払うケースが多い。
※紹介料発生には「採用された人が1カ月〜3カ月勤務したこと」が前提条件
出典:クックビズ総研
https://cookbiz.jp/soken/knowhow/referral_recruiting/

中期目線では、人をどうやって採用するか視点ではなく、社員/アルバイトの定着率をアップさせ、辞めさせないための仕組みを作れるかが重要であると考えられます。具体的には、①忙しい中で放置せず定期的な面談の実施/②従業員にやって欲しいことが明確で、

評価も明瞭であることなどが重要な要素です。働きやすい環境を作り、定着率UP及び従業員一人一人のパフォーマンス向上に繋げることで、長期的な飲食業界の課題である働き手不足に陥らないための対策が重要と考えられます。

中長期目線② DX化の推進(人員を必要とする店舗の前提から変えていく)

デジタルトランスフォーメーション(DX)の概念は、「ITの浸透が、人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させる」と定義されています。外食業界においては、「ありたい姿に向かって既存のビジネスモデルを再構築

するための手段」であるともいえます。人にしかできない仕事と機械に置き換えても良い仕事を整理し、利益創出&体験価値向上の両軸でDX化の推進を検討することが重要です。

DX例

ありたい姿・企業価値向上

利益創出

体験価値向上

売上UP

コストDOWN

顧客

従業員

セルフオーダー×能動サービス

データ分析×来店予測

デジタルアンケート×メニュー改善