

日経新聞 平成17年3月18日記事
外食、人材確保に躍起!

外 食大手各社が人材確保のためのユニークな制度を相次ぎ導入している。「牛角」のレインズインターナショナルは新入社員に自由に研究費を提供。ファミリーレストランのロイヤルは退職者の再雇用を始める。フォルクスは接客担当者などに「チップ制」を導入した。外食産業では人手不足が続いていることから、各社とも有能な人材の獲得に躍起になっている。

レ インスは2006年度から新卒採用者の入社時期を内定者の希望に応じ4月、7月、10月、翌1月の年4回に分ける。4月入社組以外には、資格取得や留学など本人が設定したテーマを追求するための自由研究費を提供。多様な価値観を持つ人材を集める狙い。金額は7月入社が20万円、10月入社30万円、1月入社60万円。自由研究費を得た新入社員にはレポートを義務付ける。

ロ イヤルは退職者の再雇用に乗り出す。第一弾は退職後5年以内の店長や料理長の経験者。過去の人事資料をもとに、まず80人に対しロイヤル復帰を呼びかけている。退職理由を再度確認したうえで、退職時の上司とは違う職場にするなど配慮する。

ス テーキチェーン最大手、フォルクスが導入した「チップ制」は接客態度や味など4項目を顧客に採点してもらい、すべて満足なら支払伝票に記入された金額の2%を接客担当者や調理人に還元する仕組み。アンケートは伝票上に設け、「満足」「普通」「不満」で尋ねる。動き次第で収入が増える仕組みをつくりパートやアルバイトのやる気を引き出す。

1 月の臨時雇用を除くパートを含めた全職業の有効求人倍率は0.94倍だが、その中でも「接客・給仕」は3.32倍と、都内などを中心に人手不足が続いている。

年齢（5歳階級）、男女別推計人口

年齢階級	平成17年2月1日現在(確定値)					
	総人口			日本人人口		
	男女計	男	女	男女計	男	女
	人口(単位:千人)					
総数	127,686	62,270	65,415	126,177	61,574	64,603
0~4歳	5,716	2,933	2,783	5,660	2,904	2,756
5~9	5,906	3,024	2,882	5,857	2,999	2,858
10~14	6,051	3,100	2,951	6,006	3,077	2,928
15~19	6,699	3,434	3,266	6,625	3,399	3,227
20~24	7,663	3,924	3,739	7,445	3,828	3,617
25~29	8,671	4,420	4,251	8,458	4,323	4,136
30~34	9,841	4,971	4,871	9,651	4,886	4,765
35~39	8,697	4,375	4,321	8,530	4,303	4,228
40~44	7,954	3,997	3,957	7,821	3,936	3,885
45~49	7,790	3,903	3,887	7,695	3,858	3,836
50~54	9,091	4,528	4,563	9,015	4,491	4,525
55~59	9,893	4,888	5,006	9,834	4,857	4,977
60~64	8,581	4,154	4,427	8,538	4,134	4,405
65~69	7,375	3,500	3,876	7,344	3,485	3,859
70~74	6,510	2,972	3,538	6,489	2,962	3,526
75~79	5,143	2,193	2,950	5,127	2,186	2,941
80~84	3,301	1,164	2,136	3,288	1,159	2,129
85歳以上(再掲)	2,802	790	2,012	2,795	787	2,007
0~14歳	17,672	9,057	8,615	17,522	8,980	8,542
15~64	84,881	42,594	42,288	83,613	42,014	41,599
65歳以上	25,132	10,619	14,513	25,042	10,580	14,462
75歳以上	11,246	4,148	7,099	11,210	4,133	7,077
	割合(単位:%)					
0~14歳	13.8	14.5	13.2	13.9	14.6	13.2
15~64	66.5	68.4	64.6	66.3	68.2	64.4
65歳以上	19.7	17.1	22.2	19.8	17.2	22.4
75歳以上	8.8	6.7	10.9	8.9	6.7	11.0

注) 単位未満は四捨五入してあるため、合計の数字と内訳の計が一致しない場合もある。
 ・平成12年国勢調査による人口を基準としている。
 ・当月分の人口(概算値)は、今後、算出用データの更新に伴って改訂され、4か月後に確定値となる。

パチンコホール企業の リスク管理

~あなたの会社が倒産する日~

文=藤崎 敏郎

大阪市立大学卒業。イトーヨーカドー入社後、関東のパチンコチェーン店にスカウトされる。経営計画室長として、店舗マニュアルの作成・営業指導・社員研修を行う。その後営業担当部長として、全店舗の指導・競合店対策・不振店対策を行う。現在は、社会保険労務士としてパチンコ企業の人事・労務システムの作成、就業規則などの作成を行う。コーチングを生かした社員教育は好評。ご連絡は携帯 090-6044-3307、またはホームページ <http://www.p-roumu/> よりお願いします。

人口動態に注目すると 経営が分かる

慢性的に人材不足のパチンコ業界においても、将来的に加速する人手不足の対応策を今のうちから考えておかなければなりません。この問題が解決することは絶対にあきません。それは、日本の人口動態からはつきりと言いきれませんが、近頃話題になったのは、大学の倒産です。これは、入学者数が減少したからです。少子化の影響で全体の18歳の人口が大減少しているのです。時代は大学に全入時代となりつつあります。この点では、今、パチンコ店の幹部となっている30歳、34歳の人は大学入試で大変な勉強をしたと思います。団塊の世代の子供と言われて激しい競争にもまれてきたはずですから、最近、どうも募集チラシを出しているけど効果が以前と比べてない」とどの会社でも嘆いている大きな原因は実は日本の人口動向にあるのです。チラシの良し悪しだけでは無いのです。

将来予測をしますと今の10歳、14歳の人口は6051千人ですから、10年後にはこの世代が20歳、24歳となります。今は7663千人ですから約22%の減少となります。これはどういふことかという、20歳、24歳の若者がパチンコ企業に就職する正社員は皆無になる可能性があるということです。また、今は正社員不足をアルバイトで対応している企業も若いアルバイトでさえ募集しても来なくなることを示しています。全体の人口が減少しているからです。22%の減少率でパチンコ企業の就職者がいなくなるということならまだ何とか現状でも持ちこたえられます。しかし、良い業界・企業から若い人も就職していくので、当然、そのような企業には今までと同じ人数で就職する人がいます。下

位の企業に行くほど優秀な人材は来ないし、人数も少なくなります。残念ながらパチンコ企業は就職では下位の部類とされるので、ほとんど学卒者の就職がなくなる可能性もあるのです。さらに、深刻な問題としてはアルバイトの絶対数も減少しているため、パチンコホール企業はアルバイト中心の運営も難しくなるのです。

生き残るための 未来戦略

このような状況が予測できるとなると、残された選択肢は人手を最小限までに省いた機械化による店舗の運営となります。客動線、従業員動線を考慮して最低限の歩数で作業が終了する設備や道具の配置を考える必要があります。また、現在行っているサービスというものも必要かどうかでも議論して価値と費用の考察から削減するという判断も必要になります。これからの改装店舗は設備を見た目で華美にするのではなく、省力化を考えた賢い設備ということになります。店舗の作業工数の多いものについては、機械化を先行投資と考えて行っておきましょう。情報システムや物流システムも検討しなければなりません。これが、10年後の企業体力で他と圧倒的な差がつけられる大きな力になります。

人事・労務の 仕組みの構築は緊急課題

以上が10年後に予測される「人口予測からの労働者不足リスク」です。明らかに問題として発生することが分かっているのですが、この問題に対応しているケースはあまりないはず。営業中心で会社が動いているので、本社スタッフはこの問題を考えることはありません。ただ、早くこれに注目して手を打つ企業は、これからパチンコホール企業として生き残ることが出来ます。パチンコ業界の特徴ですが、隆盛した企業も10年のうちに没落するといふことがよく起こります。逆にいうと10年後には、今は新参と思われる企業が飛躍している可能性もあるのです。そうなるポイントには営業力にあるのはもちろんですが、それを支える人事・労務の仕組みがしっかりとした企業である

可否もあります。やはり、企業を大きくするのは一人一人の人材なのです。できるだけ良い人材を採用する仕組み。教育する仕組み。評価する仕組みなどが一流企業並みに作られたところが生き残っていくでしょう。良い人材を募集するためには、今働いている社員が満足している状況がなければなりません。また、コンプライアンスの遵守として、労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金保険の加入は当然に行うべきことです。これは、法律で会社の守るべき義務となっているので、もし、未加入の会社ならば早期に加入しましょう。今年より、ハローワークに社員の募集をするときに、このような保険に未加入の会社は、募集することができなくなりました。また、地域差があるようですが、来年よりさらに厳しくなるはず。

他業種の動向

このような社会保険に当然に加入して、さらに募集をするためには会社の特徴を明確に打ち出す必要があります。その点では、パチンコ業界は特に流通業界・外食産業の動向に注目していかないとけません。この業界の動きが参考になります。ベンチマーキングというのですが、良いものを取り入れるべきものは検討して実行しましょう。どのようなことでも最初に行くと注目度が高いのです。先んじて手を打つことです。

解説

時 代の変化の兆しがこのような形で現れています。人手不足の時代に突入するサインです。物事が変化するときには一気に大転換することはありません。必ず、このようなサインがいろいろある業界で発生します。人手不足の解消も企業独自に対応しないとおそらくパチンコ店に就職する人はいなくなります。ここ2年以内に人事・労務の仕組みを堅固にして、付加して新しい人材確保策、人材固定化策を構築したパチンコ企業が10年後のトップ企業になっているのではないのでしょうか。また、それができない企業は自然に淘汰されていきます。倒産への道しるほが残されていないのです。