

グローバル企業採用責任者11人が語る

パンデミックは採用をどう変えたのか

パンデミック 採用動向 人材獲得競争
HRテクノロジー パンデミック後の雇用

担当

杉田 真樹

リサーチャー



グローバル企業採用責任者 11人が語る

パンデミックは採用を
どう変えたのか

概要

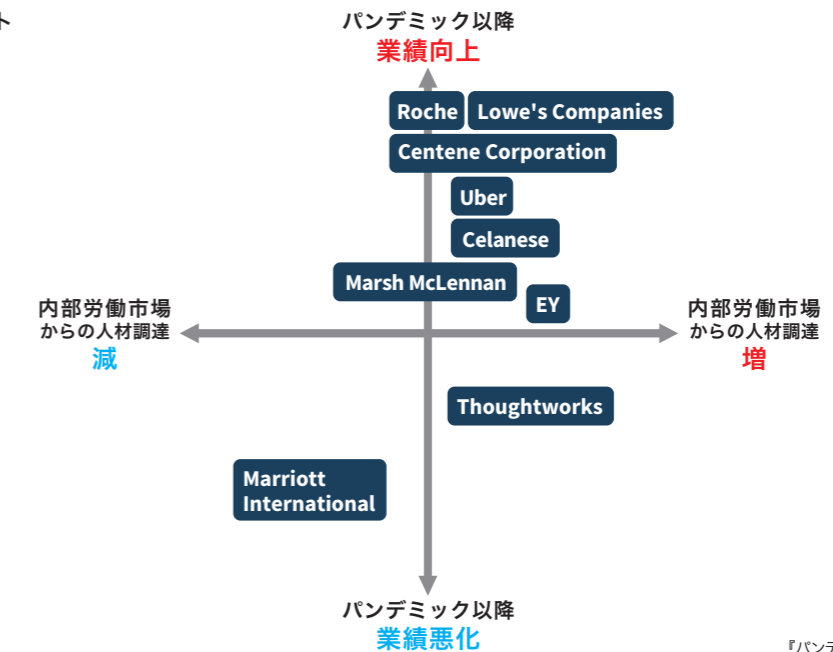
パンデミックは、企業の採用活動にどのような影響をもたらしたのか。新卒や中途採用の手法、採用テクノロジーの活用、採用部門の組織構造などはどのように変わったのか。求職者の意識の変化に企業はどのように対応したのか。グローバル企業の採用責任者やアナリスト11人へのインタビューから、リモート採用の標準化、一時的な配置転換やテクノロジーの入れ替えなど、現場ではさまざまな変革が行われていることが明らかになった。

問題意識

2020年3月に世界保健機関(WHO)が新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大について「パンデミック」を宣言してから、企業の採用環境は大きく変化した。グローバル企業の人事は、それぞれの採用課題に対してどのような対応策をとってきたのだろうか。また、パンデミック後の「ニューノーマル」や雇用の未来はどうなるのだろうか。本プロジェクトは、パンデミック以降の企業の採用動向やその変化、

採用の質や量への影響、採用手法やプロセスの変化、新たに導入した採用テクノロジー、採用業務のオンライン化の状況、そして今後の見通しについて明らかにすることを目的としている。

結論

パンデミック・シフト
(業績×採用の変化)出所) Works Report 2022
『パンデミックは採用をどう変えたのか』

パンデミックは人材の採用に大きく影響を及ぼした。業績と採用の変化を見ると、観光業や旅客業など、移動の制限やロックダウンによる営業停止などのあおりを受けた企業は、従業員のレイオフや一時帰休、人事異動など、内部労働市場での人員調整を行った。解雇で人材を手放してしまうと、業績が回復した際に立ち上がりが遅くなること、新規採用しても育成に時間を要することから、できるだけ一時帰休や、社内で少しでも業績のよい部門や地域への人事異動などで、従業員をつなぎ止める対応をとる企業が見られた。

一方、業績を伸ばした料理宅配や量販店、製薬会社といった企業では、人手不足が喫緊の課題となり、これまでの採用プロセスを見直して大量採用にシフトするなど、二極化が鮮明となった(図表)。

これまでもテクノロジーを活用して効率的な採用活動を行う企業も多かったが、新型コロナウイルス感染拡大防止策として、候補者との対面や接触を極力避ける必要性があった。そのため、インタビュー協力企業では、サービスや製造業を除くほぼすべてが採用活動を非対面のリモート採用中心に変えていた。

リモート採用のメリットは、「対象地域の拡大」「候補者の裾野が広がる」「面接日時を調整しやすい」などダイバーシティへの対応につながる点だという。デメリットは、内定者が「職場の雰囲気や社風を実際に体験する機会が減少した」ことなどが挙げられた。解決策として、内定者のフォロー強化などオンボーディングを重視したという企業も複数ある。

今後の採用活動については、ほぼすべての企業が、「パンデミックが収束しても、リモート採用を継続する」と回答している。完全なリモート、リモートとリアルハイブリッド、リアル、バーチャルなどから各企業の状況に合わせて最適な方法を選択すると予測でき、元のリアルのみの採用活動に戻ることはほとんどないと思われる。

Works Reportはこちら

パンデミックは
採用をどう変えたのか
https://www.works-i.com/research/works-report/2022/pandemic_recruit2022.html
