

失敗ケースに学ぶ!

現場の採用カパワーアップ講座

- Lecture 1 採用は経営課題そのもの
- Lecture 2 目先でなく3年後を見据えた採用戦略
- Lecture 3 人任せの採用からトップ主導の採用へ
- Lecture 4 スキルより価値観の合致が大事
- Lecture 5 多様性とインクルージョンの推進
- Lecture 6 求職者視点で求人原稿を作成
- Lecture 7 競合他社を調べる
- Lecture 8 求める人物像を明確にする
- Lecture 9 採用ブランディングの強化

Lecture 7 競合他社を調べる

主観による戦略は失敗する

ある介護事業所の経営者と、10月からの最低賃金引き上げについて話をしていた際、その方がこう言いました。「うちは登録ヘルパーに時給1,500円も払っているから、給与は高いんだ」。その時は立ち話だったため深く言及しませんでした。後でその地域の登録ヘルパーの時給相場を調べたところ、実際には世間相場と同じでした。

給与の「高い」「低い」という感覚は主観的ですが、この感覚に基づいた採用戦略は、成功しない可能性が高いです。求職者がハローワークやIndeedで求人を探す際、地域や職種を絞って検索します。例えば、「東京都品川区 営業求人」といった具合です。そして、検索結果の上位に出てきた求人情報を見比べ、給与や休暇などの条件を確認します。

このように、競合他社の労働条件を調査することは、採用戦略で成功するために非常に重要です。今回は、近隣企業よりアルバイト時給が低い事例を取り上げます。

**ケース：近隣企業より
アルバイト時給が低い事例**

郊外の小規模な食品小売店A社は、地元農家から仕入れた新鮮な

野菜や果物を扱い、地元住民に愛されています。しかし、最近、近くに新しい大型ショッピングモールができ、モール内の各チェーン店がレジのアルバイトを募集しているため、A社への応募が激減しました。この状況に、どのように対応すればよいのでしょうか。

改善策

まず、近隣の競合他社を調査しましょう。具体的には、近隣の小売業の時給や休日、その他の労働条件を確認します。そして、他社と比較して自社がどの位置にいるのかを把握することが大切です。このケースを踏まえ、次の3つの改善策を提案します。

①給与を見直す

他社の時給と比較した結果、自社と待遇に差がある場合、給与の引き上げを検討することが効果的です。次のポイントを考慮しましょう。

まず、新規採用職種の給与を検討します。商品関連や軽作業で新職種があれば、初めての採用時に時給を上げることは比較的容易です。新しいポジションは柔軟に給与を設定できるため、競合他社と同等の水準にすることが可能です。

一方で、既存のアルバイトスタッフと比較して、新しいスタッフの時給を高め設定する際は不公平感が生まれやすい慎重に検討

する必要があります。例えば、既存スタッフにも昇給やインセンティブを提供することで、バランスを保ちましょう。

②柔軟なシフト制度を導入する

学生やフリーター向けに、より柔軟なシフト制度を導入しましょう。短時間勤務や特定の曜日だけ働けるシフトを設定することで、応募者にとって他の仕事と掛け持ちしやすい環境を整えることができます。これにより、時給がチェーン店より低くても、働きやすさを重視するスタッフを惹きつけることが可能です。

さらに、この制度は学生だけでなく、主婦やシニア層にも対応できるため、幅広い層にアピールできます。

③時給以外の働くメリットを強調する

時給以外の魅力を提供することも有効です。例えば、地元農家とのつながりを活かし、アルバイトに「地域貢献」を感じてもらう活動を始めるのはいかがでしょうか。具体的には、農家訪問や収穫体験をスタッフ研修の一環として取り入れることや、アルバイト同士の交流会やイベントを開催し、コミュニティ感を高めるなどの取り組みが考えられます。

また、スタッフ限定の特典や独自の福利厚生制度を提供すること



■ 山田 真由子 (やまだ まゆこ) 山田真由子社会保険労務士事務所 代表

【誰もが輝く職場づくりをサポートする専門家】社労士としての法的な視点だけではなく、キャリアや心理の視点を併せ持ち、統合的な観点から、クライアントの本当の問題をいち早く見抜くことをモットーとしている。著書に『外国人労働者の雇い方 完全マニュアル』『会社で泣き寝入りしないハラスメント防衛マニュアル 部長、それってパワハラですよ』『すぐに使える！ はじめて上司の対応ツール』がある。

HP : <https://officestarccompass.com/>

公式メルマガ : <https://www.reservestock.jp/subscribe/221393>

も効果的です。例えば、スタッフが特定の農作物を割引価格で購入できる制度などは、時給以外のメリットとして強調できます。

人事としてできること

こうした事例から学べるのは、採用活動で求職者視点を取り入れることの重要性です。人事部門として実践できるポイントを次にまとめました。

1 競合他社の労働条件調査

まず、近隣の競合他社と自社の労働条件を比較することが重要です。特に時給や休日、シフトの柔軟性を調査し、自社の位置を把握することで、適切な改善策を講じることができます。調査結果をもとに、自社の魅力を高める次のステップに進みましょう。

2 給与の見直し

給与の競争力を高めることは効果的な改善策です。以下の2点を考慮し、給与の見直しを行きましょう。

●新規採用職種の給与増額

新たに採用するポジションでは、時給の引き上げを検討し、競合他社と同等の水準に設定しましょう。

●既存アルバイトとのバランス調整

既存のアルバイトスタッフとのバランスを考慮し、昇給やインセンティブを提供することで、不公平感を防ぎ、スタッフのモチベー

ションを向上させましょう。

3 柔軟なシフト制度の導入

柔軟なシフト制を導入することで、求職者の多様なニーズに対応できます。例えば、短時間勤務や特定の曜日のみの勤務を許容することも、学生やフリーター、主婦、シニア層にも働きやすい環境を提供できます。急な休みに対応できる体制を整えるために、予備スタッフを確保することも効果的です。

4 時給以外のメリットの強調

給与以外にも働く魅力をアピールすることが重要です。例えば、地域貢献活動や福利厚生の工夫を通じて、スタッフに価値を感じてもらいましょう。地域との連携によるイベント体験や、スタッフ限定の特典を提供することで、スタッフの満足度を向上させることができます。

5 求職者視点を取り入れた採用活動

採用活動では、求職者の視点に立つことが大切です。応募者が重視するポイント（給与、働きやすさ、成長機会など）を把握し、それに応じた環境を整えましょう。求人情報においても、これらの魅力を明確に伝えることが重要です。

これらの改善策を結果的に実行することで、より多様な人材を惹きつけ、長期的な定着にもつながる職場づくりを目指しましょう。

そのためにはまず競合他社の労働条件を正確に把握し、自社の立ち位置を客観的に分析することが欠かせません。競合分析を行い、他社がどのような条件で人材を採用しているかを知ることで、時給や福利厚生、シフト制度などの改善ポイントが明確になります。

経営者や人事担当者が主観的な感覚だけで判断するのではなく、データに基づいて現状を正確に理解し、他社と比較して劣っている部分を補強することが、求職者にとって魅力的な職場をつくるための第一歩です。競合分析に基づいた対応を行うことで、他社に負けない採用力を構築し、多様な人材の確保と長期的な定着を実現することができます。

競合を調べるために、貴社でぜひ以下の項目をチェックしてみてください。

- 貴社の給与はどのくらいですか？
- 貴社の休日数はどの程度ですか？
- 貴社の勤務時間はどうなっていますか？
- 貴社の福利厚生は充実していますか？
- 貴社は柔軟な働き方を取り入れていますか？
- 育児休業や介護休業を積極的に導入・活用していますか？

これらを一度洗い出し、改善や対策を検討していきましょう。