

これからの「採用」はどう変わるのか？

～中途入社者の生活に寄り添う「ライフフィット転職」の重要性

急激な少子高齢化、労働人口の減少、デジタル社会への転換、AIの進化など、社会構造は大きく変化しています。その中で、我々が働く環境や個人の「働く意識」も大きな変化を遂げつつあります。そんな中、「ライフフィット」というキーワードが重視されています。中途入社者の採用・定着・活躍のため、企業はどのように一人ひとりに寄り添い、サポートすればいいのでしょうか。リクルートキャリア HR 統括編集長の藤井薫が解説します。

増加の一途をたどる「制約社員」に向き合う必要性

中途採用は「カンパニーフィット」から「ライフフィット」へ

「ライフフィット」のため、新たな人事施策を検討する企業が増えている

これからの働き方は、「ライフワークバランス」を越えて「ワークアズライフ」になる、と言われています。仕事とプライベートを分けるのではなく、人生や生活の中の一つに仕事がある、という考え方です。このような考え方が強まっている今、そこに真摯に向き合える企業は、優秀な人材を採用でき定着、活躍させることもできるはず。中途採用におけるライフフィッティングは、企業の大きな命題になると考えています。

なお、リクルートキャリアが企業の人事 600 人に対して行った「2019 年度中途採用の計画調査」によると、「新たな人事施策を検討している」という企業が 7 割に上ることが分かりました。実際に検討している人事施策としては、テレワーク、兼業・副業の容認、地域限定社員の導入などが上位に挙がっています。

これはまさに「中途採用者の生活に、これまで以上に寄り添おう」と考えている企業が増えている、ということ。これまでも残業の削減や業務効率化などに取り組み、働き方改革を進めてきましたが、これからはテレワークで時間や場所を自由に選択できる働き方を支援したり、副業推進により自社以外でキャリアを開くことを応援したり、家族の制約などにより転勤が難しいのであれば、場所を限定する働き方も整備する...ライフフィット型の企業は今後どんどん増える見通しにあります。

すなわち、将来的には「ライフフィット採用」での競争も激しくなることが予想され、未だに旧来型のカンパニーフィット、ジョブフィット型の採用をしている企業は取り残されてしまう恐れがあります。

ライフフィットは、いわば靴のフィッティングと同じ。サイズが合わない靴を無理に履かせても、靴擦れするだけで履き続けることはできません。こちらからサイズを聞き、履いてみて痛いところはないか確認しながら、よりその人の足にフィットする靴を選んで提案する。こんな姿勢が、これからの企業には求められているのです。

▼これからの「採用」はどう変わるのか？～中途入社者の生活に寄り添う「ライフフィット転職」の重要性

<https://officenomikata.jp/column/10972/>