

## リクルート採用トレンド予測①「健朗シニア」

リクルートジョブズによるアンケートでは、昨今70歳を超えても「働きたい」というシニア層が7割を超えています。シニアが働く上で抱える「体力」への不安を解消するために企業の取組みが重要となります。

シニアが企業で活躍していくために、企業は3つの取組みを意識することが求められます。

- ① 会社の取り組み
- ② 人的サポート
- ③ 健康チェック(見える化)



シニアが活躍できる基盤  
心理的安全性を実現

3つの取組みを意識し、従業員の加齢に伴う能力低下の防止、健康増進など【心理的安全性】につながる打ち手を積極的に開始した企業が出現しています。

- 事例① アセットインベントリー株式会社  
(千葉県/棚卸代行事業・シニア就労支援事業)
- ・ 個々の身体能力を測り、業務における「適材適所」を実現
  - ・ トレーナーによるフォロー

- 事例② スギ薬局(愛知県/ドラッグストア)
- ・ 定期的に身体測定(筋肉・骨密度等)→管理栄養士が食生活をアドバイス
  - ・ 安心安全に働けるシニア向けの支援マニュアルを作成

その他にも人間ドックの提供・能力変化に合わせて仕事量や内容を調整する、など企業がシニアの健康維持に投資することで、シニアがより良い状況で働き続けることができます。したがって、企業とシニア双方にとっての相乗効果となります。

「心理的安全性」実現することで、「健康」で心身ともに「朗らか」な「健朗シニア」が増えていく兆しが見えます。

## リクルート採用トレンド予測②「アルダイバー」

従来の人手不足解消目的に加え、将来の会社の戦力として多国籍人材の積極採用・定着に成功している企業が増え始めていくに従い、アルバイトとして働き始めて、その後、店長・リーダーのような企業の重要な戦力として活躍している多国籍人材も増えています。多国籍人材を積極活用する企業、そこで活躍する多国籍人材が増えていく状態をアルダイバーと呼びます。

企業におけるアルダイバーを起こす秘訣とは？

【採用時のポイント】

つまずきやすい言語・文化・雰囲気ハードルを無くす。

例) 日本独特の文化や習慣や商品知識をe-ラーニングで取得する

【定着時のポイント】

受け入れ側にも育成相互理解を促し多国籍人材をフォローできる体制をつくる。

例) 異文化のギャップを埋める人材を配置、責任者・先輩へ相談しやすい環境をつくる

【活躍時のポイント】

向上心を刺激するキャリアプランを準備する。

例) スキル別の評価制度を設ける・多国籍人材だけの研修、意見交換会を開く

出典：[https://www.recruitjobs.co.jp/press/pr20200120\\_1183.html](https://www.recruitjobs.co.jp/press/pr20200120_1183.html)

## コロナウイルスの影響により求人増加している職種

前年同月同週比

順位	職種名	(%)
1位	看護・介護	259.9
2位	点検・技術	181.8
3位	教育・保育	151.4
4位	建築系	144.7
5位	販売その他	136.2
6位	テレアポ・テレオペ	127.9
7位	調査業務	120.4
8位	薬剤師・登録販売者・薬局	116.1
9位	塾講師・家庭教師	115.4
10位	食品販売	112.9

1月3週目比

順位	職種名	(%)
1位	教育・保育	246.9
2位	看護・介護	236.5
3位	美容・理容・メイク	185.4
4位	点検・技術	172.7
5位	販売その他	170.3
6位	薬剤師・登録販売者・薬局	153.3
7位	塾講師・家庭教師	145.3
8位	建築系	141.8
9位	清掃	130.8
10位	サービスその他	122.2

2020年4月2週目の求人数を基準に、前年同月同週比・1月3週目比を出しています。このような状況下でも営業をしていかなければならない病院・施設・生活必需品の販売店での就業が考えられる「看護・介護」やコンビニ・スーパーを含む「販売その他」をはじめ、前年(同月同週)比、同年1月3週目比共に増えている職種も複数あります。また、学生採用のタイミングというだけでなく、集団授業を取りやめ、オンライン個別指導への切り替えにより「塾講師・家庭教師」についても増加しています。