

元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける
みんなが笑顔で幸せに暮らせる社会をつくらう

特定社労士・人事コンサルタント 深川順次
福岡市博多区比恵町 11-7-701
深川経営労務事務所・(株)グッジョブ
TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) パートを採用・定着化する方法

- ① 働く日数、時間等は応募者目線で
- ② 多様な採用を行い、安心して働ける職場にする
- ③ 負担が少なく訴求力のある応募方法を採用する

2024年3月号(第237号)

「パートもなかなか採用できない」「採用してもすぐ辞めてしまう」と、多くの企業が悩みを抱えています。

「一般職業紹介状況」(厚生労働省)によると、2023年の常用的パートの有効求人倍率は、介護サービス4.46、接客・給仕4.39など、多くの職業で1倍を超えています。また、離職率も一般の11.8%に比べてパートは23.1%と高止まりしています。

確かに求人難です。しかし「人が来ない。すぐ辞めるにはわけがある!」とパート・アルバイト戦力化コンサルタントの赤沼留美子氏は強調しています。

今回は、パートを採用・定着化する方法を、赤沼氏の『パートさんを集める技術』に学びたいと思います。1回目は「採用編」です。

パートを採用・定着化する方法

■働く日数、時間等は応募者目線で■

そもそもなぜパートという就業形態を選ぶのかです。厚生労働省の調査(令和3年パートタイム労働者総合実態調査)によると、女性の場合、次のようになっています。

- | | | |
|-----|---------------------------|----------------|
| 第1位 | 自分の都合の良い時間(日)に働きたいから | 58.4% |
| 第2位 | 勤務時間・日数が短いから | 38.4% |
| 第3位 | 就業調整(年収の調整や労働時間の調整)ができるから | 25.4% (複数回答あり) |

つまり、多くのパートは、自分の生活の中で空いている時間や曜日に働きたいと考えています。仕事が生活の主軸である正社員とは全く違う視点で仕事を探しているのです。

【パートは生活最優先】

パート・アルバイトを希望する人の主たる生活は、家庭であり学校です。10代~20代であれば学校や劇団やダブルワーク、20代~40代なら子育て、50代以上であれば親の介護や家庭など、フルタイムで働かない事情があります。ですので子供の病気で急に休んだり、家庭の事情で辞めたり、なかなか不安定です。

でも、これは仕方ありません。サボっているわけではなく、子育てや介護など仕事以外に背負っているものが多いからです。それゆえ、お互いに助け合って「休みやすい=働き続けやすい」職場にしていく工夫が大切なのです。

【時間・曜日・回数を先に絞り込まない】

よくやりがちなのが、会社の視点で「部門」「欲しい時間・曜日・日数」「人数」を書き連ねることです。しかし、パートで働きたい人は、自分の空いている時間をうまく使って仕事をしたい人たちです。ですから勤務時間等が「固定」風に見えるのは、求人には不利となります。また「相談に応じる」という言葉も、言ってくれば対応するよという雰囲気表現ですから、応募者はハードルの高さを感じます。

ではどうしたらよいか。前面に「働いてみたい時間・曜日・日数 ぜひご相談ください」「勤務時間や曜日など、一緒に考えます。ぜひご相談ください」などと打ち出すことです。面接で交渉するために、ハードルを下げるのが大切です。

■多様な採用を行い、安心して働ける職場にする■

パート勤務を希望する方には、特に「近くで、時間・曜日・勤務日数・年収上限」など、本人が希望する働き方に対応することが求められます。その対策は以下の通りです。

【小さなお子さんのいるママさん対策】

お子さんが小さいと、「子供の急な病気で朝突然休む」「保育園からケガや急病の電話が来て急に帰る」「土・日・祝日は出勤できない」「遅番はムリ」などの理由で、歓迎されていません。

しかし、この欠点をチャンスととらえ、「お子さんの病気の時など、お互いに助け合っているから安心して働けますよ」というメッセージを前面に送ることが出来れば、必ずママさんの目に止まるはず。そのためには、急な欠勤の時も安心して休ませてあげられるような、助け合う仕組みが求められます。

【シフト安定のためにシニアを採用する】

60歳代以上でもまだまだ元気です。様々な理由で働きたいシニアは沢山いますが、採用をためらっている企業は多いです。仕事を覚えるのに時間がかかり、動きも若い人に比べて速くないからです。

しかし、まじめで、遅刻せず、あまり休まないで働いてくれます。特にママさんたちが働きにくい早朝や夕方、あるいは土・日・祝日などでも喜んで活躍してくれます。ママさんとシニアをうまく組み合わせることが出来れば、突破口が見えてきます。

外国人留学生も、夕方や土・日などに喜んで働いてくれる貴重な仲間となってくれます。

【急な休みに対応できる仕組みをつくる】

パートの世界では、「休みやすい職場＝働きやすい職場」です。

「急なお休み助け合い制度」を作っている企業があります。パートAさんが朝、お子さんが急に熱を出して出勤できない。そんな時、現場責任者の社員は、休みのみんなに一斉メールをします。返事が来た適任者Bさんにその日の勤務をお願いします。Bさんには「お助けポイント5ポイント」が支給されます。年度末に全員のポイントを精算して、会社から現金や商品券が支給、表彰されるという仕組みです。

この制度に取り組んだ企業では、お互いに休みやすく、シフトも埋まりやすくなりました。辞める人が減ることで生産性も上がり、直接経費を8%もカットできました。

■負担が少なく訴求力のある応募方法を採用する■

求人費用は決して安くありません。どこに出せば一番反応がよく、かつ安い負担で済ませることができるのでしょうか。一番は今いるパートスタッフに紹介してもらうことです。その前提としてそもそもうちの店や職場は働きやすく、紹介したくなるのか、もしそうでなければどういふところを改善したらいいのか、みなさんに率直に聞いてみることです。

【今働いているスタッフに紹介してもらう(紹介のお礼をする)】

なんとなく立ち話で、「いい人がいたら紹介してください」程度では、あまり効果がありません。よいパートスタッフは良い人を連れてきてくれますので、特に力を入れて紹介を頼みます。短時間でも座って本気で話をするので、こちらの本気度も伝わります。

【もめずに退職した人、面接した人に連絡を取る】

トラブル等で辞めていったスタッフではなく、家庭や学校の都合で辞めざるを得なかった元スタッフは味方になってくれます。事情が変わってまた自社で働けるかもしれませんし、友達を紹介してくれるかもしれません。また、条件面だけが合わず残念ながら断った人にも、だめもとで連絡を取ってみましょう。

【様々な方法で伝える】

店舗であれば、お客さま本人をスカウトする、あるいは知人を紹介してもらう。そのために入口、トイレ、レジ前など、店内の目につく場所に求人ポスターを掲出します。

また、地域の人とのつながりを活用することも大切です。

ある繁盛店では、約9割のスタッフが「紹介」で集まっています。「紹介」で集まる会社、お店を目指しましょう。今働いているパートスタッフが紹介したくなるような会社、店舗にしていく、それこそが、目の前の人手不足を解消し、すぐ辞められない対策になるのです。