

# 事例 12

多業種フランチャイジー

## アルバイトからの正社員登用を見据え、アルバイト採用のプロセスを改善し、採用効率を向上

企業データ

多業種フランチャイジー X社

設立：昭和25年 資本金：2,100万円 従業員数：約400名

### 概要

X社は、ガソリンスタンドの運営、飲食店のフランチャイズ経営、撮影スタジオの運営、さらには、総務・経理・店舗活動の後方支援など、多角的な事業展開を行っている。

同社は、アルバイトから、正社員登用することを前提に、アルバイト採用の段階での人材の確保に注力している。具体的には、現場で対応しきれなかったアルバイトの応募を漏らさず受け付けるため、募集を本社一括に変更し、募集要項も各店舗ごとに独自性を出すなどの工夫を行った。また、募集広告に「質問先」を表記して、応募者が電話しやすくするなど、良い人材を効率よく採用するため、採用プロセスの問題点について改善を図っている。

2ヶ月に1度、アルバイトの人事考課を行い、優秀なアルバイトに対しては、正社員になることのメリットを伝え、正社員へ推薦することの内諾を得るなど正社員登用の仕組みを設け、入社4～5年目のアルバイトを、毎年20名前後正社員へ登用するなど、アルバイトからの正社員登用は、同社の人材確保の重要なルートとなっている。

（アルバイトから、優秀な人材を正社員として確保。そのために、アルバイトを効率よく採用する改善と工夫を行う）

スタジオ事業では、新卒のみの採用を行っているが、ガソリンスタンド、飲食店では、新卒採用を行っても応募がなかったことから、同社では発想を転換し、あえて新卒採用を一切行わず、原則的に、アルバイトの中から正規社員を抜擢する形をとっている。そのため、アルバイトの採用方法に力を入れ、質の高いアルバイト社員の確保に努めている。なお、同社のアルバイトのほとんどが、35歳未満の若年層となっている。

アルバイトの採用については、以前は、各店長にお任せになっており、「人が足りなくなったからアルバイトの募集を行う」というスタンスで、求人会社へアルバイト求人を丸投げしていた。そのため、採用経費ばかりがかさみ、なかなか良い人材を確保することができなかった。

人材が確保できない原因を調査してみると、応募者からの問い合わせの電話が来ているにも関わらず、受け手側である各店舗で、そのすべてを受けていない事実が判明した。データ上は、10件の問い合わせに対し、5件未満の対応状況であった。つまり、せっかく応募者からアプローチがされているにも関わらず、それらを取りこぼしてしまっていたのである。

そこで、この状況を改善するため、人材募集を本部一括に変更。募集広告もスタッフの顔写真や、職場の風景写真を入れたりするなど、店舗ごとに独自性を出した。さらに、応募者からの電話は、採用担当者の携帯電話へ転送される仕組みまでつくりあげた。

また、募集広告の電話の宛先を「応募」だけではなく、「質問」という宛先を設け、応募者が電話をかけやすいようにする工夫も凝らした。

このように、応募を受ける企業側でフォローする仕組みをつくっておかないと、アルバイトの人数を確保できないのが、同社のようなサービス業におけるアルバイト事情である。

（入社4～5年目のアルバイトから、毎年、20名前後を正社員へ登用）

X社では、ガソリンスタンドや飲食店について、アルバイトから正社員への登用を進めている。

各店長が、アルバイト経験4～5年目の中から人材を選び、正社員へと推薦。正社員への登用は、「過去のアルバイトとしての勤務状況を参考に、責任感を持って正社員として働いてもらうことができるかどうかを判断して決定する」という。

同社では、2ヶ月に1回、「キャスト面談」（同社では、アルバイトをキャストと呼んでいる）を行い、アルバイトの人事考課を行っている。その際、優秀なアルバイトに対しては、正社員になることのメリットを伝え、あらかじめ、正社員へ推薦することの内諾を得ておくという。この「キャスト面談」は、アルバイトに正社員へ登用され

Ⅲ

複  
線  
型  
採  
用  
企  
業  
事  
例  
15