

事例 15

サービス業

アルバイト採用時の仕事体験で、ミスマッチを解消。定着率が良く勤続年数の長いアルバイトから、信頼できる人材を正社員へ登用

企業データ

サービス業 Z社

設立：平成13年 資本金：300万円 従業員数：正社員約10名、非正社員約20名

概要

Z社は、生コンクリートを製造販売する工場にスタッフを派遣し、コンクリートのひび割れを防止するための混和材料(特殊化学材料)を混入することを業とする企業である。混和材料は砂・砂利などの骨材、セメント、水の基本材料に注ぐ第四の原材料として一般的に使用されている。

同社ではこれらの混和材料をコンクリートの利用目的によって選定し、生コンクリートの製造工場までスタッフが訪問して混入するまでの作業を請け負う。同社の従業員は、正社員が10名、アルバイトなどが20名である。同社は新卒の募集では人材を確保しづらいこともあり、正社員は、全員、アルバイトから登用した人材である。

同社では、アルバイトとして採用する際、自社の仕事を体験してもらい、その上で応募するかどうかを判断してもらっている。その結果、アルバイトとして採用した後も、定着率が良いという。

（アルバイトの応募者全員に、自社の仕事を体験してもらう）

アルバイトの募集に関しては新聞折込やタウンワークなどのフリーペーパー、ハローワークを利用している。20人いるアルバイトも20代～55歳まで年代は幅広い。フリーターという人もいれば、何らかの事情で会社をやめ就職が困難で同社でアルバイトをしている人もいる。

同社の業種は工場内作業としつつもイメージが伝わりづらい。そのため同社では、求人に対して応募のあった人全員に研修に参加してもらい、どういう作業なのかを体験してもらった上で、働きたいかどうかを判断してもらっている。これで働きたいという意思を示してくれる人は応募者の1～2割であるが、その分採用後の定着率は比較的高く、長期アルバイトとして採用した人で辞めてしまったのはわずか数名である。

研修といっても、その内容は現場に同行してもらい実際の作業を体験してもらうというものである。通常現場

に行くのはほとんどの場合が1名であり、全ての作業を一人でこなさなければならない。

一通りの作業を全てこなすことができるようになるまでは1～2ヶ月かかるが、最初の2～3回までは、研修期間として同社で働くかどうかを決めてもらうためものと考えている。これ以外に安全教育や技術教育を年に何度か実施している。

（正社員は全てアルバイトからの登用。信頼できる人を正社員として確保できるというメリットがある）

現在同社で働いている正社員10名は全てアルバイトとして働いていた人を登用したものである。「以前、いきなり正社員として採用したことがあるが、作業現場でトラブルを起こしてしまったということがあった。このこともあって正社員として雇用する人材は、信頼できる人が望ましいという観点から、現在はアルバイトから正社員登用を行っている。まだ、小規模な企業なので一人ひとりの資質を見ながら採用できる」という。

正社員登用の際に意識していることは「①会社との関係で信頼関係があること」、「②作業を行う上での技術的、専門的知識を備えていること」、「③一緒に作業する人たちの中でリーダーとして活躍できること」の3点である。アルバイトは、かなり長期の人が多く、正社員にならないかという打診に対しては比較的快く応えてくれるという。

正社員となった場合は、複数人で対応しなければならないような現場においてはリーダーとして作業してもらうこともある。また、正社員に登用した際の賃金は、アルバイトとしての勤続年数や本人の年齢、既存の社員とのバランスを見て決定するという。

正社員の年代は20代半ばから40代半ばと幅広い。このうち35歳未満の人は4名である。現在20代の正社員は創業まもなくアルバイトとして採用し半年後に正社員として登用したが、入社後6年半経った現在では会社の中心的人材として活躍してもらっている。