

事例 1 3（店舗関係サービス業〇社）

気軽に応募できる契約社員待遇で、人材を確保。適性を見極めた上で正社員へ登用

【企業データ】

設 立：昭和 42 年

資 本 金：約 8,000 万円

従業員数：約 380 名

【概 要】

〇社は、「警備業務」、「清掃業務」、「設備保守業務」、「建築・内装・リフォーム業務」を主力業務とし、その他関連業務として、「アパレル・ファッション販売業務」、「貸衣装業務」に至るまで、幅広い業務を行っている。

同社の総社員数は約 3 8 0 名で、その他に、契約社員、アルバイトなどの非正規社員が 4 5 0 名いる。契約社員は、警備業務に携わる方がほとんどで、アルバイトは、清掃業務に携わる方がほとんどである。

同社では、新卒者の募集をかけても、応募者が思ったように集まらないことから、正社員登用を前提とした契約社員の条件で、中途採用で人材確保に取り組んでいる。契約社員から正社員へ登用する制度は、契約社員のモチベーションを高める効果があるという。

新卒採用でも、中途採用でも、応募者が少ないのが悩み

同社の一番の悩みは、新卒者を対象とした定期採用において、募集を行っても人が集まらない点である。特に、警備業務や清掃業務に至っては、まったく応募がないような状況であるという。ここ数年、新卒の採用実績は、設備保守業務における技術者が 1 ~ 2 名といた状況である。そのため、必要な人員を確保する手段として、中途採用という形を常時行っている。しかし、中途採用であっても、警備業務や清掃業務については、応募者が少ないのが現状である。

中途採用者は、職場適応力を見極めるため、まず、契約社員という形で雇用し、将来的に正社員へ登用している

中途採用においては、正社員としてではなく、契約社員という形での採用がほとんどである。これは、正社員として応募しても募集がないためである。「正社員」とするより、「契約社員」とした方が、「とりあえず、やってみよう」という気軽な気持ちで応募してくれるそうである。応募者自体が少ないため、応募の際の心理的なハードルを下げて、少しでも応募者を増やそうという苦肉の策である。

中途採用の中心業務である警備業務は、特殊な仕事でもあり、もともと定着率の低い業務であった。過去、正社員として採用しても、1年足らずでやめてしまっていた方が多い時期があり、採用コストに見合った人材を確保することができていなかった。そのため、契約社員という形で、働く本人にも、「本当にこの警備という業務をやっていくことができるのか？」ということ判断してもらっている期間にしている。

契約社員のモチベーションアップと人員補充を目的に、正社員への登用制度を導入

同社では、契約社員として働いている方を積極的に正社員へ登用している。ここ数年の実績では、毎年7～8名の契約社員（ほとんどが35歳未満の若者）が、正社員へ登用されている。契約社員として採用され、実務経験を2～3年積んだ社員を対象に評価を行い、一定の評価を得ると、正社員へ登用される仕組みになっている。まれに、正社員になることを断るケースもあるというが、ほとんどが喜んで正社員になっているという。

この仕組みの目的は、契約社員のモチベーションアップと正社員の補充である。一定の経験を積み、能力が評価されると正社員に登用される様子を目の当たりにすることによって、実際に働いている契約社員の励みになっている。