

採用プロセス表と社内資格制度の活用

プラスアルファ 齋藤裕樹

これまで多くの企業様の採用サポートをさせて頂いておりますが、アルバイト・パート(PA)採用について細かく数値で分析している企業様は非常に少ないです。さらに勤務時間やシフトに制約があつて辞めたPAスタッフや、正当な理由で辞めたスタッフに対してのサポートも行われていません。そこで今回は、2つのポイントをお伝えいたします。

まずは自店の採用プロセス表の作成をお勧めします。営業ではよくPDCAを反復して行い、常に目標を達成するための改善を行っています。採用も全く同じことが言えます。その際に使用するのが採用プロセス表で、プロセスごとに数値化し、強み弱みを把握し改善に活かします。

表は非常にシンプルです。まず「応募」「面接」「入社」「戦力化(長期雇用)」という4つの項目を縦に記載します。次にその横に自社A店、自社B店と店舗ごとに人数と率を記載していきます。例えば、A店は、応募100人、面接50人(応募から50%)、入社10人(面接から20%)、戦力化1人(入社から10%)次にB店は、応募100人、面接20人(応募から20%)、入社15人(面接から75%

人こそ資源! 採用と定着の工夫



%)、戦力化3人(入社から20%)だった場合、各店の強みと弱みが見えてきます。A店は面接まではB店よりうまくいっているといえますが、入社人数ではB店よりも少ないことから、今後の大きな課題は「面接から入社まで」の改善だとわかります。反対にB店の課題は「応募から面接まで」の改善です。

このように各プロセスの達成状況を数値化することによって、改善案や目標を立てやすくなります。採用活動をする側(店舗)やそれを評価する側(会社)にとって非常に有効なツールです。

次に、戦力化(長期雇用)についてです。今後の生き残りのポイント

は、フロー型人材からストック型人材、さらには正社員以上の活躍が期待できるキャピタル型人材へとだけシフトできるかです。つまり、戦力化人材を増やし、かつ逃がさないことが必要となります。そのために有効な手法として、会社独自の資格認定制度があります。これは、経験年数や勤務時間数などいかなる状況も問わず、その資格を取得した場合は永続的に資格手当を支給するといった制度です。この制度の目的は、目に見える資格と手当の2つによりスタッフのモチベーションを上

げることです。

ある大手アパレル企業では、入社後の定着率を月ごとに算出し、入社何カ月から退職者が増えるのかを分析し、それまでの間に様々な資格を自由に取得させるようにしています。さらに退職してから復帰してもその資格や手当は残るようにしています。

ホールでも、自店では入社からのどのタイミングで退職者が増えるのか数値化し、そこまで必ず1つは社内資格を取得できるように促すことをお勧めします。例えば、独自に設けた「カスタマーサービサー3級」などを必須資格として筆記テストや実技を行い、ほぼ誰もが取得できるようにします。取得した際には賞状など形あるものを渡します。手当は一時金として渡すのではなく、毎月の給与の内訳に資格手当として数千円つけます。たったこれだけでも早期離職を低減でき、さらにはキャピタル型人材を育成できることとなります。



さいとう ゆうき 株式会社プラスアルファ
人材紹介事業部 民紹協認定 職業紹介士
営業コンサルタントとして営業支援のほか、人事評価制度・社内不正防止策定など、幅広い支援を行い、組織の円滑化に取り組んでいる。
パチンコ転職サイト「パチンコ転職ナビ」運営の
総責任者も務める。http://www.hpa.co.jp/

▲