

採用の「重要度」を高める

プラスアルファ 齋藤裕樹

この人手不足は当面続きます。パート・アルバイト(PA)の採用に限れば、パチンコ業界だけではなく全ての業種で不足しています。この状況は誰もが知る周知の事実なのですが、自店にどんな影響があるかという危機感はありません。多くが実態です。多くの店舗責任者の方とお話させていただくと、9割の方が他人ごとと捉えています。「人が足りないから社員が休めず、労働環境が悪くなり社員が辞めた」募集しても他店より時給で良い条件を出せないため、他店に行ってしまう」など、否定的な言い訳が多いと感じます。それらの言葉が口から出てくる原因は、(他責)の考えです。

考えが甘いと言ってしまえばそれまでですが、そのように考えてしまう一番の理由は、PA採用に対して店舗責任者の重要度が高くないためです。営業に関しては、会社から明確な予算数値が提示され、その達成度合いが評価に影響します。そのため重要度は高くなります。一方、PA採用に関しては、数値目標が提示されることは稀で、未達の場合の評価への影響も明確ではありません。そのため、店長の中で重要度が低くなってしまおう

人こそ資源! 採用と定着の工夫



です。

飲食業界の大手企業では、PA採用に関しても店舗責任者の評価に影響する時代となっています。つまり、飲食店長にとつての重要度が上がっています。ホールの店舗責任者の意識が今のままでは、営業に大きな支障が出ます。理由は簡単です。PAスタッフが集まらなくなり、社員が公休日を削って働くようになります。社員の離職が増え、人員が足りず営業ができなくなるという負のスパイラルになるためです。

店舗責任者にとつてのPA採用の重要度を高めるには、採用人数を評価査定に含めることです。営業評価(売上・粗利・アウト・広告代・機械代・人件費など)以外に、採用評価を設け、目標人数を決めるのです。その際の注意点は、店舗ごとに目標人数を設定することです。チェーン店などでは人が集まりやすいエリアや、そうでないエリア、店舗規模が異なるため、一律の数字では不公平です。まずは事前に、各店での適正人数を把握する必要があります。

適正人数の把握の際には、人時生産性(1時間当たりのスタッフ1人あたりの利益貢献度)の視点から見ると

です。そうすることで適正人員が常にいる状況が生まれ、人がいないからという理由がなくなります。

評価に組み込む指標を増やすと運用の時間・ヒマが増えるので、実行されないことが多いのですが、これが最も効果的なのです。

このようにお伝えすると、「採用が目的化し、人数合わせの、質を落とした採用になってしまわないか」と否定的に考える方もいます。だからこそ意味があります。採用したPAが優秀でないなら、優秀な人材に変化させていく必要があります。そのためにはしっかりと構築できていると、採用後すぐに辞めるスタッフ数が減ります。すると、中堅スタッフが新人PAの初期教育にとられる時間も減り、生産性が高まるという好循環が生まれます。

ぜひ、意識改革に取り組んで下さい。[A]



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/