

これからはフロー型人材からストック型人材

プラスアルファ 齋藤裕樹

突

然ですが自店のアルバイト・PAスタッフ1人を採用する単価はいくらかご存知でしょうか。

全国平均では1人あたり約5万2000円という数字が大手採用コンサルティング会社より発表されています。パチンコ業界での平均は約8万円(当社調べ)とさらに高く、地域によっては15万円を超えています。採用単価の上昇は今に始まったことではなく、5年前から毎年右肩上がりです。

注意していただきたいのは、これはあくまで採用までの費用。入社後、戦力になる前に辞めた場合の研修期間の時給も含めると、採用単価はさらに跳ね上がります。

今後、採用単価を下げるということは現実的ではありません。短期離職者を出さずに、採用後長く働いてもらい、募集そのものを減らす方策を考え実行していくべきです。そこで、今回はそんなストック型人材を増やす手法を「募集」と「教育」という視点からご紹介いたします。

募集については、ある期間まで在籍したスタッフに、誰もが実感できるような対価を用意する方法です。例えば「入社後、〇〇時間勤務したスタッフ全員にもれなくiPadプレゼント」入

人こそ資源! 採用と定着の工夫



社後2カ月ごとに必ず時給10円アップ! 1年間で時給60円アップ保障します!」等。

これに対しては、「結局お金がかかる」「既存スタッフにも何か用意しなければ」といった意見もあるでしょうが、本来に高コストでしょうか? 1人採用をするのに平均5万円かかり、その他にも、面接の対応や入社手続き、入社後の教育などで人件費が発生しています。それだけの費用をかけて、入社

後すぐに辞められた場合、お金と時間をかけて同じことをまた繰り返さなければなりません。iPadは4万円前後です。2カ月ごとに10円時給アップしても、仮に1年間働いたとしての増額は4万2000円前後です(1日7時間×20日間で計算)。採用単価以下で雇用が維持でき、さらには新人教育のための時間も減らせます。

採用後の教育についてのポイントは2つです。勤務開始から2回目の出勤までに必ず「小さな成功体験」を積み重ねることと、入社3カ月前後の新人をトレーナーにつけることです。

小さな成功体験とは何でも構いません。PAスタッフが入社後すぐに辞めってしまう理由には、「同じ事を1日中続

け、自分の居場所や存在価値がないと感じたから」といった理由があります。そのため、入社後にどんな小さな仕事でもいいので業務を与え、それに対し「褒める」ことが重要です。

2つ目のポイントは、その成功体験の環境を作るために、新人をトレーナーに任命し、厳しくではなく優しく対応するように指示することです。この「優しく」が大切です。ベテランスタッフほど、なにことも最初が肝心と厳しく指導しがちですが、不慣れた新人トレーナーだからこそ、新人に優しく教えることができます。また、新人トレーナーは知識や技術が未熟だからこそ、自分自身の中に「しっかりしなくてはいけない」という意識も芽生えます。実は教えることは、新人トレーナー本人にとっても大きな勉強になります。

このように、フロー型人材ではなくストック型人材へシフトしていく体制をつくるのが重要です。



さいとう ゆき 株式会社プラスアルファ 人材紹介事業部 民協協認定 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/