

アルバイト・パート、派遣人材の定着率を可視化できる、定着データ分析サービスをリリースします。

～人材の属性やシフトなどの特性による定着率を拠点(店舗)ごとに数値化し、
見えていなかった人材不足の原因を洗い出せるサービスです～

飲食や小売りチェーンを始め、人材派遣企業にとって、時間給で働く人たちの採用は、昨今の有効求人倍率や失業率の改善からも見て取れるように、極めて難易度が高い課題となってきました。新規の出店や事業拡大が人材確保が捗らずに停滞するという問題も露呈しています。また、人員不足の状態が様々な労務問題にもつながり企業の内部統制上のリスクにも発展しているニュースが絶えません。そのような問題に対して企業は人材採用に多くの投資(求人・採用)を施すわけですが、有期であるアルバイト・パート、派遣人材は、在籍、定着の定義があいまいであり、曖昧であるが故に人材の流出に対しての管理などが会社単位で捉えきれずに今日に至っていると云えます。弊社は、アルバイト・パート、派遣人材の勤務時間や属性データから、企業の拠点(店舗)別に人材の分布や在籍した期間から定着率を割り出すデータ分析サービスを提供する事で、採用後の人材の歩留まりを見える化し人材流失の原因を特定する提案を始めます。

『すぐに辞めてしまう』、『教育したのに辞めてしまう』という漠然とした悩みを持たれている企業様は多数です。また、その課題に対して、『面接で詳しく説明してミスマッチを無くしましょう』、『入社後に教育担当を付けてフォローしましょう』などといった打ち手は従来から各社において執り行われてきました。

有期であり、時間給で働くアルバイト・パート、派遣人材は、ライフスタイルを優先して働くため、必ずしも会社が施す打ち手によって定着するとは限りません。具体的な例としては、学生は卒業と同時に退職する事は当たり前のもので、その原因は会社(拠点や店舗)にあるかと言えば、そうでない事は明白です。

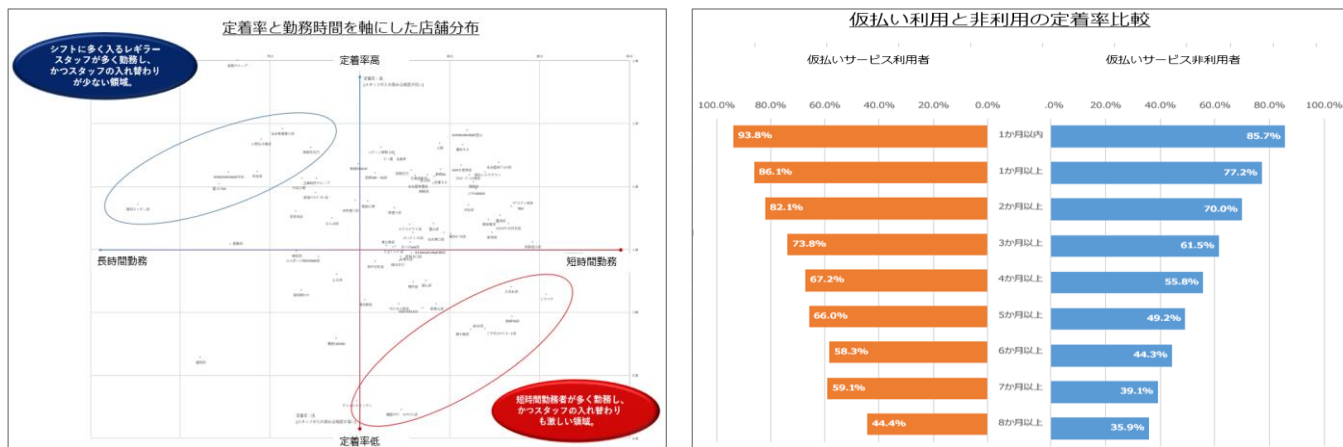
このように、各企業は人材が辞める度に求人を出し、また企業規模が大きくなるにつれ離職数も増大し、その補填としての新規採用も必要となり、採用力を高めないとならないわけです。

弊社は、『アルバイト・パート、派遣は辞める事はあたりまえ』という常識を、「辞めてしまう率を1割でも減らせれば!」、
「辞めてしまう時期を1ヶ月でも先伸ばしできれば!」新規採用をその分抑止できるといった発想で、サービスのコンセプトを組み立てております。

サービスラインナップは、

- (1) 働き済みの確定給与の仮払いサービス(給料の前払い制度)
- (2) スタッフとのコミュニケーションを円滑に行える業務用メッセージアプリ
- (3) 勤怠データから、スタッフの労働特性によって勤務ポイントを付与できるインセンティブポイントシステム
- (4) (1)のサービスで使用する勤怠データを活用し、企業の人材定着の現状を可視化するデータ分析サービス

(図1) 定着率分析イメージ



また、弊社サービスをご利用いただいている企業様向けには、サービスで蓄積しているデータをもとに更に深掘りし、貢献度が異なる人材を可視化する事が可能です。

例えば、インセンティブポイントサービスを活用して、月間勤務時間が同じ100時間のスタッフAさんとBさんのどちらの会社貢献度が高いかという分析も可能です。

(図2) インセンティブポイントサービス
勤怠データを活用したポイント自動生成設計イメージ

種類	項目例	ポイント単位例
出勤実績	平日勤務ポイント(平常曜日)	1時間 1ポイント
	土日勤務ポイント(繁忙曜日)	1時間 2ポイント
	お盆出勤ポイント	1稼働 300ポイント
	クリスマス出勤	1稼働 500ポイント
	正月(三が日)出勤	1稼働 1000ポイント
	深夜勤務ポイント	1時間 2ポイント
	土日祝in率80%達成(1ヶ月)	月間内達成 300ポイント
	土日祝in率90%達成(1ヶ月)	月間内達成 500ポイント
	週4出勤ポイント	週内達成 200ポイント
	週5出勤ポイント	週内達成 300ポイント
	1日8時間以上勤務	1日あたり 100ポイント

従来は『在籍しているか、辞めているか』でしか把握できなかったものを、勤怠データなどのビッグデータを解析する事で、拠点別やスタッフ属性別などの特性を類型化し、同じ時給のスタッフであっても、その貢献度に濃淡をつける事で、人材を採用した後の活用の実態が明確になる事を目指しました。

新卒採用や中途採用といった常時雇用で自社に対してロイヤリティの高い人材を増やしていく人材戦略と、アルバイト・パート、派遣の人材戦略は、まったく異なる見方や打ち手が必要だと考えます。

その為、正社員と異なるニーズをもつアルバイト・パート、派遣人材に依存する企業では、その特性を数値で理解し、人材に適した仕組みを構築する事が人材不足という課題解決の近道になると考えております。