

---

『物流 Weekly』連載原稿

『日本ロジファクトリーの物流ケース・スタディー』

“社長！それは違います！” 第58回

---

<タイトル>

「パート・アルバイトの育成」

<本文>

「パート・アルバイトの育成」と言うと、「わかってはいるが、長く働いてもらわない、仕事限定されてしまっている」などということから、今一歩前進できない会社が多い。ニート・フリーター人口が約300万人と言われている労働市場の現状と、非正社員比率を高めなければ利益の確保が困難な物流業の収益構造から、彼らの戦力化は当然のことながら具体的な育成にまで着手しなければならない時代となった。

キーワードは「コミュニケーション」「当事者意識」「やりがい」「公平な評価」の4つである。一般社員とパート・アルバイトのモチベーションは違う。「お金・収入」という場合では一般社員は年収アップ、可処分所得の増加になるが、パート・アルバイトはその多くが非課税枠での収入を望む為、時給や他の人との差という点になる。こういった背景のなか、先ず、大きな柱となるのが「コミュニケーション」である。これはパート・アルバイトと出会った時に「会話」をするというレベルのことではない。3ヶ月に1度はしっかりと「対話」する時間をつくること。約60分を1名にかけ、40分は聞き手に回り、20分は会社や自分の考え、意見を伝える。そうすることで、彼らは真剣に「私達を必要としている」ということを感じるようになる。こうして相互理解を深め、後に述べる人事考課でのギャップについて話し合うのである。

次に「当事者意識」である。パート運営で有名なある会社では「参加者意識による全員運営」を掲げているが、要するに「重責過ぎて本人が辞退したり、つぶれたりしない程度の権限と責任」を持ってもらうことで、現場を構成する一員である事を自覚してもらう。他のパートを指導するパートリーダーしかり、日替り班長制度しかりである。

そして「やりがい」。パート・アルバイトも社員同様に、「自分の仕事の手応え」を感じたいのが本音である。頑張ったヒトが報われるシクミが、業務内容の難易度の低い業務から高い業務まで列記し、ここまでくればパートB、パートC、パートリーダーというように設定。それと連動して時給も上がるという「キャリアパスプラン」の作成と導入である。

また、私の指導先では月単位での表彰制度を導入しているところも多い。「月間ベストピッキング賞」「月間MVP賞」などである。それによってもらえる報奨金より、むしろ評価してもらったことに「やりがい」を感じるようである。

最後に「公平な評価」であるが、これは社員へ導入している人事考課をアレンジし、パート・アルバイト向けに作成する。ここで重要であるのはまず「自己申告」をしてもらうことである。そして上司やセンター長、所長の評価とのギャップについて話し合うこ

---

とで、温度差をなくしたり、価値観を共有化することが重要である。少なくともコミュニケーションづくり、教育・育成の面では一般社員との垣根がなくなりつつあるのは事実である。