

「人財」でお困りなら

株式会社
mi ミヨシ・ロジスティクス

042-779-6619 <http://miyoshi-log.co.jp/>

原字制作: 株式会社クライムエヌシーデー

KANAKEI

かながわ経済新聞®

税務・会計・経営支援

会社成長の専門家
りんくグループ

042-730-7091
www.link-tax.co.jp

0 りんく

2018年 12月号 Vol.060

かながわ経済新聞 2018.12月号

吉田英訓の 連載記事が掲載されました

【派遣の活用法⑩】

今回は前回の続きとして「派遣社員に対しての考え方」をお話したいと思います。派遣社員に関してはまだまだ閉鎖的でマイナスなイメージを持っている企業・人は多いように思われます。会社の大きさも多少影響しますが「企業における経験」であるとも思っています。今までは、新しく派遣社員を雇い入れる場合「どうしてくべきか」など、共通の認識を持っていない企業が多く、良い結果が生まれないことがありました。例えば作業指示などに多く見られる気がします。つまり、仕事の内容などの説明が不足していることによる「不具合」が生じることです。



吉田英訓の
着眼大局 着手小局
～人と企業～

これまで「派遣の活用法」とし12回連載してきましたが、派遣を活用する面で重要なポイントは「いつ、どこで、誰が、何を、教えて、どのようにしていくか」などの5W1Hの方式を用いることが重要であると感じます。これは派遣社員限らず自社のスタッフについてもとても重要なことです。また、派遣社員、もしかしたら今後雇用するかもしれない外国人や高齢者・障害者でも全く同様であると思われます。

以前からもお話していますが、日本はこれから少子高齢化が進んでいくことで生産年齢が減少し、企業において人手不足問題がますます深刻になってきます。そうした中、

企業を存続していくためには雇用の多様性が今以上に求められる時代になっています。このタイミングで今自社における人材に関しての5W1Hを見つめ直してみたいかがでしょうか。

(ミヨシ・ロジスティクス代表取締役/南西フォーラム委員長)

言い換えれば「派遣社員なのだから、これ位はできて当たり前」「何でこんなことができないのか」といった考えです。派遣社員に対しても、自社のスタッフと同じように職場の環境を整え教育などができる企業は、定着率や能率というパフォーマンスにおいても良い結果が生まれやすいです。