

はじめに

うちはデイズニーランドではないから……。

アルバイト教育を、そんな言い訳で諦めたことはありませんか？

たしかに、デイズニーランドのように、アルバイトスタッフが楽しみながらいきいきと働いている姿に、多くの人が憧れていることと思います。

デイズニーランドでは、アルバイトスタッフのために様々な取り組みがされています。彼らをパークに招いて社員がおもてなしをする「サンクスデー」。素晴らしいパフォーマンスで上司からもらえるファイブスターカードは、5枚集めるとミッキーが登場する彼らだけのパーティーに招待されます。スタッフ限定のショップやアイテム、情報番組まであるのです。聞いているだけでもワクワクしてきます。

では、デイズニーランドのような仕組みやブランド力のない企業や店舗では、優秀なアルバイトスタッフを育てることは本当に難しいのでしょうか？

答えはノーです。

確かに人材教育には、コストも時間もかかります。アルバイト教育も同じです。

しかし、ドイツニーランドのように、物理的に素晴らしい環境がなくても、アルバイトスタッフにとって精神的に素晴らしい環境をつくることは、少しのコツと気遣いでできるのです。

ドイツニーランドでさえ、アルバイトスタッフを育てるために、前述したようなことをやらないといけないのです。アルバイトスタッフの力を無視はできません。

そこで、どの企業でもできる精神的な環境づくりが必須になります。この環境があるだけで、彼らの成長スピードは大きく変わっていくからです。

アルバイトスタッフを大切に考え、環境づくりに力を入れている企業はまだまだ少ないものです。

実は私は30歳までフリーターだったので、色々な会社でアルバイトをしてきました。みなさんが想像している以上に、アルバイトスタッフの働く環境は厳しいのが実情です。彼らを使い捨てにしているような会社もまだまだあります。しかし、私も現在は会社の役員として働いているので、経営していく上で、その実情が深く理解できます。

だからこそ、小さな気遣いや手間だけで、アルバイトスタッフが「この会社は自分たちを大切に扱ってくれる」と思えるような環境をつくり、他の会社との差をつけることができるのです。その気遣いやコツを本書でお伝えします。その気遣いで離職率が下がり、ア

ルバイトスタッフの質も上がるはずですよ。

しかし、大切なのは何のための環境づくりであるのかです。アルバイトスタッフのための環境づくりであることと同時に、それは会社にとって大きな戦力となりうる、優秀なアルバイトスタッフを育成するための環境づくりであることを忘れてはいけません。つまり会社のためなのです。

多くの企業や店舗運営には、ドイツニーランドのように、アルバイトスタッフがワクワクするような環境や、素晴らしい教育ノウハウはありません。彼らにまで教育をしていく時間や予算も当然ありません。そこで、時間も予算もない企業や店舗では、「効率的」な教育というものが重要になります。

そこで、まず必要なのが「見極める力」です。つまり、面接の段階から優秀な人材を見極める力をつけて、少しでも無駄な労力とお金をかけないようにすることです。

人手が足りないから、と条件が合っているという理由だけでとりあえず採用することをやめて、少しでも良いので、今あるあなたの会社の採用フィルターに新たなフィルターをかけ、面接の段階から素質を見極めることから始めてください。そして、研修の段階で、さらに優秀なアルバイトスタッフを選別し、集中的に教育を進めていきます。

また、現在あなたの会社に在籍しているアルバイトスタッフを育てようということであ

れば、評価基準を変えていく必要があるかもしれません。仕事は抜群にできるのに、周りの面倒を見ないという人が、あなたの会社にもいるのではないでしょうか。

ここで大切なのは、そのアルバイトスタッフの能力ではなく、潜在的に持っている責任感と素直さを見抜き、そこを評価した上で集中的な教育をしていくことです。アルバイトスタッフには、**責任感と素直さが絶対の武器となります。**

おそらく、彼ら全員に教育を進めていくとなると、能力にもやる気にも大きな個人差があるので、なかなかうまくいきません。ここが社員教育との大きな違いになります。

現在私は、株式会社グッドウェーブプロモーションという会社の役員です。企業のセールスプロモーションにおけるイベントやキャンペーンの制作・運営を行うイベント会社で、年間で1万2000人以上のアルバイトスタッフを管理しています。2012年から、中国の人材プロモーションも始まりましたので、年間で8万人以上のアルバイトが動いています。電通、ADKをはじめとする大手代理店から、コカ・コーラ、ゼスプリ、バシダインナムコ、ベネッセなど多数の企業がクライアントです。

仕事の例を挙げると、夏季期間は毎年お台場にて、大手メーカーのスポンサーブースを担当しています。47日間の期間中、約420万人が来場するこの現場での我々の使命は、事故なく現場を運営し、来場者に楽しい思い出を持ち帰っていただくことです。

その大切な使命の中、担当である私が現場に行ったのはたったの3回でした。

無責任と思われるかもしれませんが、同時期に多くの現場を抱えるというのは、イベント業界では珍しいことではありません。では、**誰がこの現場を運営しているのか。**ディレクターと呼ばれるアルバイトスタッフが、同じアルバイトスタッフを**20名近く管理しながら現場を運営していました。**派遣法や請負における指示系統に問題がないことが前提になりますが、「アルバイトだけでまわるチーム」は私の会社になくはならないものです。つまり私の会社にとって、優秀なアルバイトスタッフがいることが大きな価値となっているのです。彼らが大きな責任を背負い、会社の責任者として現場に向かいます。

イベント会社なので、華やかで、ドイツ・ニerlandと同じようにアルバイトスタッフが楽しく仕事ができるのではないかとと言われるかもしれませんが、確かに、芸能人に会えるような華やかな仕事もあります。しかしながら、ほとんどの仕事は、裏方で肉体労働や街頭でのサンプリングのような屋外作業が多く、一般的なアルバイトよりも体力的にきつい仕事が多岐にわたります。

また単発的な仕事が多いため、同じ場所、同じ人、同じ時間で働くことがあまりなく、常に緊張感があり、精神的負担やプレッシャーが大きいのも事実です。楽しいアルバイトとは決して呼べるものではなく、数あるアルバイトの中でも条件的に厳しい方だと思います。

す。

そのような環境なので、この業界ではアルバイトスタッフが長続きせずに辞めていくという会社も多く、彼らを使い捨てにしていることが多いのです。

私たちはアルバイトスタッフが少しでも長く、そしてやりがいをもって働いてくれる環境づくりにこだわっています。私の会社で働いたら、他の会社では働きたくなくなると言ってもらえるようにしなければならぬと考えています。働く環境は厳しくても、アルバイトスタッフのモチベーションを上げて、いきいきと働ける環境をつくるのが我々の価値なのです。

私の会社が培ってきた、優秀なアルバイトスタッフを面接の段階から見極め育てていくノウハウで、ぜひ、みなさんの会社でも優秀なアルバイトスタッフを育ててください。

本書は30歳までフリーターだった私のような人間でも、わかりやすいと感じてもらえるように、難しい専門用語や言い回しは極力避けています。みなさんが本書を読み終えたら、みなさんが信頼できるアルバイトスタッフに、この本を渡してもらい、そのノウハウを彼らにも伝えてもらえたらと思います。そこで、「アルバイトだけでまわるチーム」ができるのです。

人は必ず成長します。みなさんの会社で働くアルバイトスタッフも必ず成長します。

あなたの会社で働くアルバイトスタッフと真剣に向き合い、彼らのことを真剣に考えてみてください。

間違いなく、その期待に応える責任感のあるアルバイトスタッフが現れて、あなたにとって、かけがえないパートナーになることでしょう。

素敵な出会いがあることを期待しています。そして、本書が、そのきっかけになれば幸いです。