

派遣から直接雇用へ

アズスタッフ

「採用チャネルの一つとして考えて」

派遣を採用チャネルの一つに。ドラえもん的な人材不足に警鐘を鳴らす。

派遣を採用チャネルの一つに。ドラえもん的な人材不足に警鐘を鳴らす。アズスタッフ(東京都新宿区)の小林周一社長は、今の運送業界の求人動向について「どの会社も、なかなかドライバーが採れない状況が続いており、この流れはしばらく続くだろう」と分析。「少子高齢化に伴い、若者がどんどん採りづらくなってきている。飲食業界が外国人スタッフで不足を補うのに対し、ドライバーの場合には運転免許がネックになるため、その手も使



「採用環境は厳しい」と語る小林社長

えない」と業界の構造度採用するとなかなか解雇ができないため、自社採用に二の足を踏む経営者が多いのも事実だ。そんな運送事業者に対し、「派遣ドライバーを備車と同じ外注の枠で捉えるのをやめて、採用チャネルの一つと考えてほしい」と訴える。「ある一定の取り決めは必要だが」と前置きした上で、「派遣したスタッフを企業側が気に入れば、そのまま正社員として引き抜いてもらっても構わない」というのだ。

直接雇用の決定時に「年収の1割」などのまとまった手数料を支払う「人材紹介」という形態があるが、同社の場合、「紹介料を発生させない。つまり、もらわない」という。「派遣会社と派遣先の運送会社、そして派遣ドライバーの三者それぞれが満足するバランスがある」という。

派遣先企業にとって、業務内容を理解した人材を正社員として迎えられるメリットは大きい。実際「半年、1年と派遣で勤務した人が正社員になると、離職率は低くなる」。一方、志向性が合った会社に入れば、信用してもらえる。想定して頼めるのは、「派遣としてスタートし、結果的に合意に至った際に、どうぞ直接雇用していただく」と送り出す「紹介」はあくまでもオプション。「初めから『正社員』を前提にする」と、企業側も

長を務めていた同社長。人材集めでは「朝一には他社が真似できない手腕を振るう。1日から営業を開始した同社だが、今後、全国への支店拡大をめざす」という。問い合わせは、電話03(5925)6140番。(大西友洋)

「採用環境は厳しい」と語る小林社長