

# #newways

## 有期労働者の関わり方 において考慮すべき 3つのポイント



柔軟に働くことのできる有期雇用者を受け入れることは、企業にとってさまざまなメリットになります。雇用および受け入れる側として有期労働者にどう関わるべきかについては、考慮すべきポイントがあります。

有期労働者との望ましい関わり方について、ランスタッドは以下の3つのポイントを紹介します。

### 1. 人材コミュニティを活性化する

人材コミュニティの醸成にあたって、必要なものは何でしょうか。最も大切なのは、労働者がその一員になりたいと思うような価値を実際に示すことです。人材コミュニティは単なる採用待ちの候補者グループではなく、成長を促してくれるような企業に関心を持つ人々の集まりです。会社への好意的な感情を維持するために、自社の状況やキャリアの機会について定期的に連絡することの重要性は、過去の事例から明らかです。また、会社の担当者との連絡がとれるようにして、質問を受け付けるのも良い方法です。

### 2. 雇用主としてのブランドを重視する

人材コミュニティを醸成する理由の一つに、エンプロイヤーブランドを高める効果が挙げられます。エンプロイヤーブランドは、有期労働者を企業に惹きつけ、その一員となる意欲を生む、非常に重要な資産です。有期労働者に向けたものも含め、会社の労働者向け諸制度すべてを対象に、エンプロイヤーブランディング戦略を策定することが重要です。健康保険制度や年金制度など、労働者に有益な施策を拡充してはどうでしょうか。これらは一般に正規社員向けの施策であるため、有期雇用スタッフも対象に含めることは大きな意味を持つでしょう。他にも魅力ある福利厚生制度として、時間単位の有給休暇、家族休暇規程、社員食堂の無料・割引利用などが挙げられます。

### 3. 長期にわたる関係を維持する

優秀で高いスキルを備えた労働者に対する需要はことのほか大きいので、企業は有期労働者との契約関係を一度限りだと思えるべきではありません。むしろ、こうした人材と長期にわたる関係を築き、正規採用ポストの最有力候補と見なすようにすることが、採用部門にとって時間とコストをかけずに望ましい人材を獲得できるルートであると、当社は考えます。そうした労働者が、募集するポストに必要なスキルと経験をすでに備えていることは明らかでしょう。

#### まとめ

企業にとって有期労働者の雇用を増やしていくことは、その分野のスペシャリストや高度なスキルの持ち主を見いだす、最も効果的な方法の一つです。人材コミュニティ、エンプロイヤーブランド、今ある労使関係を改善すれば、重要な人的資源である有期労働者とのかかわりを増やすことができるでしょう。ランスタッドでは、有期労働者の雇用を考えるお客様をお手伝いする用意ができています。お気軽に詳しい内容をお問い合わせください。

#newways