

## ★1 アルバイトの定着率をUPさせる方法

### スタッフとのコミュニケーションの重要性

#### アルバイト継続・退職理由

an reportの調査によると、継続/退職理由どちらの上位にも「職場のコミュニケーションに関わる内容」がランクインしています。特に辞めた理由に関しては、「職場の雰囲気が悪いから」が1位となっています。仕事内容や給料・待遇よりも、職場の雰囲気に不満を持つと辞めやすいというデータとなっています。

#### 早期退職とコミュニケーション

1か月未満で辞めたスタッフと、それ以上勤続したスタッフの両者を比較した調査では、後者は「職場でのコミュニケーションが取れている」と感じていました。スタッフが働き続けるかどうか「コミュニケーションが取れているか」と結びついていることがわかります。

#### スタッフとのコミュニケーションが不足する原因

職場でコミュニケーションが不足する主な原因としては、「常に仕事に追われている」「不満や疑問を伝え合う機会がない」「業務内容やゴールが伝わっていない」等があげられます。これらを解消するためにも、「手空き時間に積極的に話しかける」「指示出しや注意をする時は根拠を伝える」「面談やアンケートを実施する」「食事会などのイベントを開催する」等を心掛けていただき、スタッフの方とのコミュニケーションが充実していき下さい。

出典：an report アルバイトとコミュニケーションをとる4つのコツ！有効な対話例もご紹介

### 上手な「褒め方」「叱り方」で信頼関係を築く

#### 上手く「褒める」ポイント

「本人が気づいていない長所」を細かく突いて、相手が心を開きやすくする。

例)「挨拶の声が大きくていいね!」「制服が似合っているね!」等

#### 上手く「叱る」ポイント

(1)理不尽な怒りに任せて叱らない

→怒りを感じたら6秒間我慢する「6秒ルール」を取り入れると効果的!

※人間が爆発的な怒りを感じ、その感情が持続するのは6秒ほどだそうです

(2)職場での共通ルールを全員に徹底

→「ルールから外れたら叱られる」という認識があれば、叱られた側も納得し、反省する事ができる。

(3)アルバイトの心境や態度の変化には、即座に対応。

→相談役の配置やLINEなどのツールを使い、リアルタイムでのコミュニケーションを心掛ける

出典：an report 定着率が劇的に上がる!アルバイトを育てる「褒め方」「叱り方」

### 言葉で成長実感を与える

成長「志向」と比較すると、成長「実感」は働き続けたい気持ちを3倍強くし、転職したい気持ちを抑える効果があるとのデータが出ています。どんな言葉をかければ成長を「実感」してもらおうことができるのか、アルバイトのタイプ毎にご紹介いたします。

#### <他者協調型>

…周囲と協調して仕事ができるようになることを成長と捉えているタイプ。

★コミュニケーション力の向上を実感してもらえる言葉

★効率性向上を実感してもらう言葉

#### <プライベート優先型>

…ワーク・ライフ・バランスを整えることを成長イメージとして大事にしているタイプ。

★職場においてもプライベートの充実を実感してもらう言葉

出典：an report アルバイトに成長実感を得てもらうための3つの言葉

## ★2 アルバイトの「バックレ」どう防ぐ？

突然の無断欠勤からそのまま退職…。現場における大きな課題の一つである「バックレ」。「バックレ」が起きた時に知っておくべき法律的な情報と、防止策をご紹介します。

### アルバイトの「バックレ」にかかわる法律Q&A

#### Q.懲戒解雇は可能？

退職金などが発生しないアルバイトの場合、懲戒解雇は一般的ではありません。ただ、本人と連絡が取れなかったとしても就労規則などで定められている期限を超過した場合は、退職の手続きを行っても問題ありません。

#### Q.給料の支払い義務はある？

実際に勤務した分の賃金は支給しなければなりません。就業規則に無断欠勤・退職時の反則金が明記されている場合は、一部賃金を差し引くことはできますが、全額を反則金とすることはできません。

#### Q.損害賠償請求はできる？

不当行為にあたるため、損害賠償請求は可能ですが、「バックレ」と「社内の損害」の因果関係を証明するのは非常に困難なため、手間がかかる分の見返りは得にくいです。

### アルバイトの「バックレ」を減らす防止策

就業規則に無断欠勤をした際の処遇などについての詳細を明記しておく。

雇用契約や就業規則を渡すだけでなく、内容をスタッフに正しく説明し、周知徹底する。

日頃のコミュニケーションで職場環境への不満や希望をしっかりヒアリングする。

出典：an report アルバイトはなぜバックレる？雇用主が知っておくべき対応や法律、防止策

## ★3 アルバイトの社会保険加入の判断基準

原稿表記についてよくお問合せいただく、アルバイトの方の社会保険加入についておまとめしました。

### 社会保険には、健康・介護・厚生年金・労災・雇用保険の5つの区分があります。

#### 社会保険【狭義】

#### 【健康・介護・厚生年金保険】加入の判断基準

- 1週の所定労働時間および1月の所定労働日数が常時雇用者の「4分の3以上」の場合
- 労働日数と労働時間が「4分の3未満」であっても、以下の(1)～(5)すべてに該当する場合
  - (1)1週間の所定労働時間が20時間以上あること
  - (2)賃金月額が88,000円以上であること
  - (3)勤務期間が1年以上見込まれること
  - (4)学生でないこと
  - (5)被保険者数501人以上の企業の従業員  
(被保険者数500人以下の企業の従業員の場合には、加入について労使合意が取れた場合)

#### 労働保険

#### 【労災・雇用保険】加入の判断基準

- 労災保険  
従業員を採用した際には自動的に加入しなければいけない(全従業員加入が必要)
- 雇用保険
  - (1)31日以上引き続き雇用されることが見込まれる
  - (2)1週間の所定労働時間が20時間以上

出典：an report アルバイトの社会保険はどうすればいいの？社会保険労務士が徹底アドバイス！