

1. パート社員の「本音」を正しく理解する

🕒 「時間の都合」が最大の就業理由

60.2%が「都合の良い時間に働けること」を重視。キャリアよりも生活との両立が最優先です。

✖ 正社員化を望まない層が76%

一方的な正社員への勧誘や「正社員風」の重い責任の押し付けは、離職の引き金になります。

👨‍👩‍👧 家族からの信頼も重要な指標

パートさん本人だけでなく、その家族が「良い会社だね」と思える誠実な対応が定着に繋がります。



2. 誠実さを示す「公平な制度」の構築



契約内容の明文化

昇給、賞与、相談窓口の有無を文書で明示しましょう。スキルアップの目安も盛り込むことで、会社側の誠意が伝わります。



「1分単位」の賃金計算

小さな「切り捨て」が大きな不満を生みます。時給は1分単位で算出し、誠実な姿勢を給与明細で示すことが信頼の基本です。



一律の定期昇給

不透明な評価はトラブルの元。少なくとも5年間は全員一律の昇給を行うことで、安定した勤続意欲を育みます。

※有給休暇や忌引き休暇も、正社員と同等の基準で「権利として」管理することが不可欠です。

3. 定着を生む「風通し」と「教育」



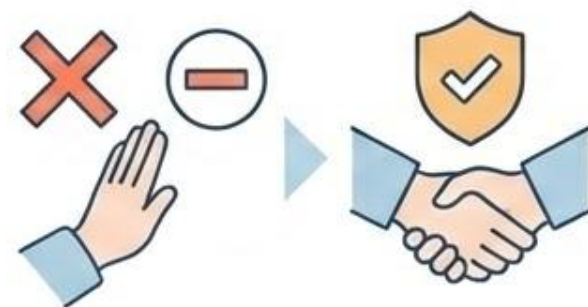
「聴く」コミュニケーションの徹底

気配りと声かけ、とにかく「話を聞く」こと。現場の不安を早期に解消できる風通しの良さが離職防止の鍵です。



教育係は「勤続3年生」に任せる

ベテランは初心者の「解らない」が解りません。少し先を行く先輩が教えることで、新人の安心感が高まります。



不信感を招く対応の排除

有給取得の理由を根掘り葉掘り聞かない、有給管理をアバウトにしないなど、当たり前な権利を尊重しましょう。