

RSTC ❖ 応募者・派遣社員

「お客さまの満足度」と「派遣社員の満足度」は比例する

派遣社員のみなさんは、弊社の「主役」で、派遣会社の内勤社員は「脇役」です。

これが当社の基本的なスタンスです。

みなさんの多くは、所属する派遣会社に不満をもっています。

それは、「担当の営業マンが信用できない」、「入社時に聞いていた話と違う」、「客先とどうい話になっているのかみえない」など、派遣会社から出される情報が極端に不足しているから、みなさんは「不安」になり、それが会社への「不満」となるのです。

派遣社員のみなさんには、「知る権利」があります。

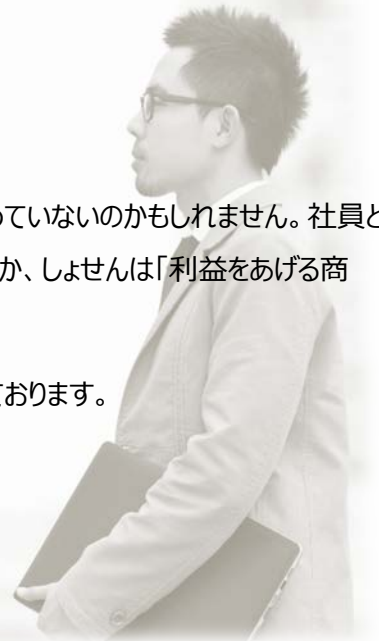
なぜなら、わたしたち派遣会社は、みなさんが働いてくれた労働対価を収益源としているからです。みなさんが働いてくれるから、会社は存続・発展できるのです。

では、会社のために働いている社員に、なぜ情報を下ろさないのか？

それは派遣会社がみなさんを社員の一員として、もっといえば仲間として認めていないのかもしれませんが。社員といえば営業マンや事務員などの内勤社員を指し、派遣社員は部外者というか、しょせんは「利益をあげる商品」としてしか見ていないのかもしれませんが。

わたしも、大手派遣会社に勤めていた経験があるので、その内情は熟知しております。

このへんが、派遣会社が改善しなければならい大きな課題です。



くりかえしますが、わたしたちは、みなさんを会社の「主役」だと思っています。

わたしたち内勤社員は、みなさんが迷いなくプレーできるグラウンドを

一生懸命に整備することが役割です。

なぜなら、派遣社員のみなさんが、派遣先の企業で思う存分に能力を発揮してくれて、はじめて、わたしたち派遣会社は、お客さまから評価を得ることができるからです。

つまり、「みなさんの頑張り」と「お客さまの評価」は「一対」だといえます。

弊社は、2007年9月に設立した、まだ若い会社ですが、1つだけ自信をもっていえることがあります。それは、設立したその日から、派遣社員のみなさんに「契約内容」、「派遣料金」、「マージン率」を隠すことなくオープンにしてきました。そして、できるだけ自分たちの利益を削り、派遣社員の皆さんの給料を上げてまいりました。

よく応募者のみなさまから「なんでリツアンは、こんなに給料がいいの?」、「会社はそれで利益をだしているの?」、「経営は大丈夫?」など質問を受けることがあります。ほんらいならば少しでもいい条件を望んでいる彼らから、ぎゃくに心配されると何だか変な気分になりますが、裏を返せばそれだけ還元率をあげてきた証拠だといえます。

会社の利益を削ってまでも還元率を上げる理由は単純です。派遣社員の皆さんの満足度を上げれば、結果として、お客さまの満足度も上がります。顧客満足度が上がれば、次のオーダーにつながります。目先の利益は薄くても、わたしたちには「規模の利益」が期待できます。

みなさんもお客さまも満足して、わたしたちも規模の利益という恩恵を受ける。だれも損しません。み



みんながハッピーになれる。これが近江商人の経営哲学「三方よし」というのですが、わたしたちはこの理念を経営方針の柱としてきました。

とにかく、みんなが満足する。満足する人が増えれば、社会も活気づく。社会が活気づけば、日本が元気になる。このように、どんどん、どんどんポジティブな輪が外へ広がっていきます。こういうことが企業に求められているC R Sや社会貢献というのではないのでしょうか。

わたしたちは「いきいき働く人を増やす」ことを目指しております。

いまの日本の雇用慣行は、決して求職者にとって都合がいいものだとはいえません。非常に閉鎖的です。一度、ドロップアウトした労働者が、よりよい雇用環境に返り咲くことは難しく、夢を見て転職活動をしても、けっきよは不本意な結果に終わってしまう。

そういった有能だけれども、チャンスを奪われた人材が労働市場にはごろごろ眠っています。

労働市場だけではなく、転職を考えている潜在的な求職者もたくさんいます。

わたしたちは、そういった彼らに、もう一度、返り咲く機会を提供することを真剣に取り組んでいきます。

まずは、派遣労働者の待遇改善と雇用のステップアップ。それができたら、結婚出産で一度、会社を離れた女性の雇用確保、そして、最後は身体障害者の戦力的活用と、弊社の理念である「いきいき働く人を増やす」ことを3つに分け、段階的にアプローチしていきます。

平成 25 年 8 月吉日
株式会社リツアン S T C
代表取締役 野中久彰

RSTC