

「パート店長」登用制度

Case Study [1]~[4]

正社員と共通の評価尺度の導入で抜擢例増える

結婚していても、子供がいたとしても働きたい。いや、子供がいるから、家庭があるからこそ収入が欲しい。そんな主婦たちは自分の時間をやりくりしつつ、パートタイマーとして黙々と働いてきた。そんな彼女たちの多くは正社員の下で、単純な仕事に従事していた。

しかし、状況はしだいに変わりつつある。昨今ではパートタイマーを店長に抜擢、その能力を存分に活用する企業が目立って増えている。

そこで今回は、パートタイマーを店長とし、さまざまな成果をあげている企業を取材させていただいた。なぜ短い勤務時間で働きたいのか。パートタイマーの要求に応え、ライフスタイルを尊重しながらその能力を活かす人事制度を構築している家電量販店ノジマ。店長業務を簡素化し、パート主婦に店舗を任せ、地域に密着する店作りを目指す九九プラス。また、パートタイマーの能力、そしてその能力を発揮したという欲求を認め、きめ細かい人事制度で店長、正社員へのルートを大きく開いたアップルランド。反対に、制度にとらわれず社長や上司の目でパートタイマーを店長へと抜擢、大きな実績を上げているマックスバリュ東北。

こうした企業に共通するのは社員もパートもない、店にいる従業員はすべてわが社の貴重な人材なのだという当たり前の認識である。そしてスーパーマーケットや家電量販店という、お客様と日々直に接する企業だからこそ必要な顧客視点、それをパート社員の多くは自然に備えている。店長を任せられるほど優秀な人材がいるのは当然だろう。

会社名	主な内容	開始年月	主な特色
ノジマ [1]	正社員とパート・アルバイト社員の評価・人事体系の一本化	2004年	正社員・パート社員をその役割期待によって「グレード」に格付け、賃金を決定する。
九九プラス [2]	パート社員を契約店長へ。正社員と同クラスの賃金を	2004年	正社員店長は転勤が多いが、契約店長は転勤がなく、一つの店をじっくりとマネジメント。
マックスバリュ 東北 [3]	制度にはとらわれず「人」本位でパート社員を店長に抜擢	99~00年	「家族がやっているような」親しみのある店舗を目指す。
アップルランド [4]	仕事と処遇とを連動。綿密な事前調査で、パート社員の求める人事制度を構築	2005年	「能力をきちんと評価してほしい」パート社員のこの要望に人事制度で応える。

(順不同)