

を通して行っているが、なかなか人が集まらない。このような状況を打開するために、非正規社員で働いている人の中から、現場をよく知る即戦力者をお互いの合意のもとで正社員として登用するということが必要になってきている。

企業は、正社員登用する人材のことを、また、登用される側も企業や現場のことをよく知っていることで、ミスマッチが発生しにくいという効果もある。

（ 正社員の待遇改善で、 「正社員になりたい」という 非正規社員が増えた ）

同社では、正社員へなることのメリットが非正規社員にも伝わるよう、正社員の待遇改善に取り組んできた。以前は、正社員である店長は多忙を極め、優秀な非正規社員を正社員に登用しようと試みたが、正社員になることを断る方が多かった。そのため、慢性的な人材不足を招き、悪循環を生んでいた。このような状況を打開すべく、正社員の待遇を見直し、「正社員になりたい」と思わせる勤務体系（長時間労働を避けることができる勤務シフト）、給与体系（同業他社と比較の上で適切な給与）に変えてきた。そうした取り組みの結果、「正社員になりたい」と手をあげる非正規社員が増えてきた。正社員としての待遇に魅力を感じて正社員になっているので、その後の定着率も高くなっているという。

（ 働き方のニーズに合わせて、 正社員として働ける複数の キャリアコースを用意 ）

同社の正社員登用制度には、エリア社員として登用するコースと、ナショナル社員として登用するコースの2コースがある。業務内容は同じであるが、転居を伴う転勤がないのがエリア社員、転勤はあるが本部登用などのキャリアアップが見込めるのがナショナル社員である。

複数のキャリアコースを用意することで、例えば、家庭の事情等により転勤ができない人でも、エリア社員という形で、正社員になることができる体制を整えている。エリア社員が店長になった場合、「自分の店」という意識で高いレベルを維持できるというメリットもあり、実際こうした店長の売上の伸び率はトップレベルにあるという。

正社員に登用される非正規社員は、長年、現場の第一

線として活躍してきた人材である。そのため、現場の状況を誰よりも熟知し、店舗内での人間関係も構築されているため、同社としても、安心してその店舗のマネジメントを任せることができる。そういった人材が、長く定着することは、同社にとって大きなメリットとなっている。そうしたメリットを実感しているからこそ、同社では、正社員の待遇改善や、多様な働き方のニーズに応えられるべく、複数のキャリアコースを用意するなどの工夫を行い、非正規社員から正社員への登用を希望する人材を増やそうと、取り組んでいる。

