



伸ばそうスキル 広げよう活躍の場

——先輩に学ぶパートタイマーのキャリアアップ——

Wish



Vitality



Success



Passion



Dream



Challenge

Study



Guts



CONTENTS

| | |
|------------------------------|----|
| はじめに | 3 |
| 1. あなたのキャリアスタイル | 4 |
| 2. スキルアップ・キャリアアップ事例 | 5 |
| 3. あなたに役立つ情報 | |
| (1) 理想のワークスタイル実現シート | 46 |
| (2) 働くうえで知っておきたい基礎知識 | 48 |
| (3) お役立ち情報 | 49 |
| (4) 「パート労働者キャリアアップ支援サイト」のご案内 | 50 |
| (5) パートタイム労働に関する相談先 | 51 |



はじめに

伸ばそうスキル！ 広げよう活躍の場！

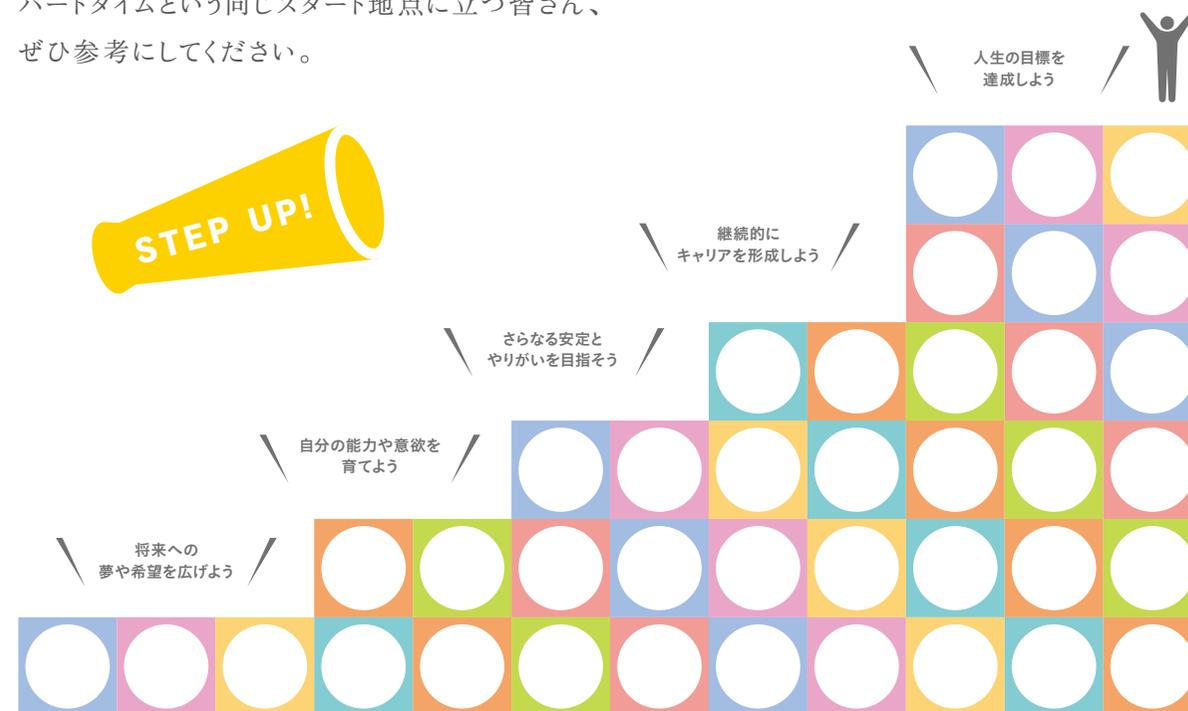
あなたもスキルアップ・キャリアアップを目指しませんか。

パートタイムで働く人の数は、1,651万人（平成26年）と日本の雇用者全体の約3割にのぼります。少子高齢化に伴い、人口や労働力人口の減少が見込まれるなか、パートタイムで働く人の活躍の場は、ますます広がっていくことが予想されています。企業や事業所にとっても、やる気と経験をもつ人材に定着してもらい、さらなるスキルアップ・キャリアアップを支援することが、重要な課題となっています。

皆さんも、自分の希望の働き方で、スキルを伸ばし、活躍の場を広げませんか。

このハンドブックは、スキルアップ・キャリアアップを実現した20名の先輩の事例を紹介するものです。実現に向けて、先輩たちは、どのように人と関わり、どんな努力をして、スキルを伸ばしたのでしょうか。ご本人へのインタビューからまとめています。

パートタイムという同じスタート地点に立つ皆さん、ぜひ参考にしてください。



はじめに

あなたのキャリアスタイル

スキルアップ・キャリアアップ事例

あなたに役立つ情報

はじめに

あなたのキャリアスタイル

スキルアップ・キャリアアップ事例

あなたに役立つ情報

1. あなたのキャリアスタイル

あなたの希望する働き方は？
QA形式で診断します。



2. スキルアップ・キャリアアップ事例

キャリアアップに成功した20名の先輩たちを紹介します。
これからの働き方を考える際の参考にしてください。

| ■ キャリアスタイル | ■ 掲載事例 | ■ ページ |
|--|--|-------|
| ①パートのまま、必要な存在になっている! | 株式会社ねぎしフードサービス 秋田 みゆきさん[中野店リーダー] | 6 |
| | 株式会社日本レストランエンタプライズ 三浦 由紀江さん[駅弁マイスター] | 8 |
| ②パートのまま、専門性を高めたり、役職についている! | 株式会社ヨークベニマル 平間 文子さん[執行役員/仙南ゾーンCSトレーナー] | 10 |
| | 株式会社サガミチェーン 山下 真希さん[サガミ千音寺店 チーフ] | 12 |
| ③パートから正社員で働いている! | 株式会社ルネサンス 筒井 美花さん[フィットネスチーフ] | 14 |
| | 株式会社ねぎしフードサービス 丁 文靖さん[人財共育担当リーダー] | 16 |
| | タキヤ株式会社 岡田 知子さん[TAKIYA鈴蘭台店 ビューティグループ主任] | 18 |
| | イオンリテール株式会社 下田 かおりさん[イオン高萩店 店長] | 20 |
| ④パートから正社員になって、さらに管理職になっている! | 生活協同組合コープみらい 吉田 登紀子さん[コープデリ市川センター 副センター長] ※2014年9月よりセンター長 | 22 |
| | 堂本食品株式会社 浜本 京子さん[開発営業推進室 室長] | 24 |
| | 株式会社ホロスプランニング 小川 照美さん[営業本部 営業推進部長] | 26 |
| | 株式会社イズミ 武田 多津子さん[イズミゆめタウン氷上店 主任] | 28 |
| | 株式会社リンガーハット 今井 美香さん[ブロックリーダー] | 30 |
| | モロゾフ株式会社 中川 聖子さん[人事総務部 チーフ] | 32 |
| | 株式会社ジャパンイマージョン 岩本 由香利さん[CECIL McBEEルミネエスト新宿店 店長] | 34 |
| | 株式会社ロフト 中村 絵梨香さん[つくばロフト 店長] | 36 |
| | ブックオフコーポレーション株式会社 立花 のぞみさん[ブックオフプラス 16号相模原富士見店 店長] | 38 |
| | 株式会社リゾーム 金藤 純子さん[専務取締役] | 40 |
| 株式会社カインズ 吉澤 ひろ美さん[カインズホームスーパーセンター上里本庄店 副店長] | 42 | |
| 株式会社すかいらーく 廣川 庸子さん[ガスト川越震ヶ関店 マネジャー] | 44 | |

※このハンドブックで紹介している皆様の事例は、平成26年4月～11月に収集した情報に基づくものです。

①パートのまま、必要な存在になっている!

転職で自分が輝ける場所を見つけ、
お店の中心的存在へと成長。

株式会社ねぎしフードサービス
秋田 みゆきさん(中野店 リーダー)

会社データ(2014年8月現在)

【事業内容】飲食サービス業

【従業員の内訳】正社員120名、パートタイマー 920名

【URL】<http://www.negishi.co.jp/>

前職では「ここに居続けるべきか?」と悩み続けて

秋田みゆきさんは、株式会社ねぎしフードサービスが開業する飲食店「牛たん・とろろ・麦めし ねぎし」中野店にパートタイマーとして勤務し7年になります。お店に欠かせない存在として会社から高く評価され、現在は店長をサポートする立場で活躍しています。現在は、日々自分の成長を実感しながら生き生きと働く秋田さんですが、ぴったりの職場に出会うまでは相当な歳月がかかりました。

キャリアのスタートは美容学校を卒業した1994年。美容院勤務等を経て地元の写真店に勤め、結婚・出産を機に24歳で退職します。次に仕事を探し始めたのは2002年、28歳で離婚してシングルマザーになり、実家に戻ってからのことでした。当時2人の子供(年子の男児)がまだ3~4歳だったため「パート募集に電話しても、子供の年齢を聞くと面接してもらえないことが続きました。これが現実か…と悲しかったですね。」そんな中「いいですよ」と面接してくれた近所の弁当チェーン店にパート入社し、1日4~5時間×週4日ほどの勤務をスタート。以後6年間、接客と惣菜・弁当作りを頑張りますが、次第に「時給もずっと上がらないし、ここに居続けるべきだろうか?」と考えるように。そんな時、見つけたのが「ねぎし」中野店のオープニングスタッフ募集でした。「自分の町に“ねぎし”ができるんだ、とダメもとで応募しました。オープニングスタッフは、皆が同じスタートラインから学べる点に魅力を感じました。」

会社ぐるみで成長をめざせる環境で、可能性が開花

この転職から新しい可能性が広がり始まります。前の勤

め先では「ただ働いてお金を貰うだけ」と仕事や人間関係に限界を感じていましたが、店長からの親身な声かけで、心を開いてお店になじむことができました。レジとホールを担当し、始めは昼間メインで1日5~6時間×週3~4日ほど勤務。仕事に慣れるにつれ“ねぎし”独自の『100ステッププログラム』に基づいて正社員と平等に知識やスキルを伸ばすことができ、成果は昇給に直結することも励みになりました。「プログラムにはオペレーションコントロールなど、すごく苦手な項目もありました。スタッフ全員を見渡して効率的な動きを指示するのですが、自分の作業でいっぱいになったり、どんな指示が正解か悩んだり。けれど店長の動きを見たりアドバイスを受けるうち、“あ、なるほど”と少しずつコツが分かってきて、無意識に指示できるようになりました。」

また『お客様第一』『親切第一』という企業理念のもと会社ぐるみで行われるサービス向上の取り組みにも向上心をかきたてられました。例えば取り組みのひとつに『ケーススタディ』があります。各店がお店の問題点を見つけて3~6カ月間で改善し、その成果を全社員が集まる月1回の『改革改善全体会議』で発表しますが、2013年度の中野店は秋田さんが中心になって前・後期2つの改善に取り組みしました。

前期は「笑顔をどう増やすか」をテーマに「忙しくて表情が陰しくなったら、お客様に分らない暗号で声を掛けよう」改善策。暗号はスタッフから募って“ニコニコ(2525)”をもじった“25番”とし「25番、お願いします」と誰かが声を掛けたら、全員が「かしこまりました!」と笑顔で応じるこ

に。また後期は「他スタッフの親切をみつけ、アシストする」をテーマに、まず各人が、サポートしてもらって助かった好アシストを全員分記入。秋田さんが丁寧に手書きでまとめ一人ひとりにフィードバックしました。感謝の念を伝え合い、優れたアシスト例を共有することで「みんな和気あいあいと協力的になり、楽しみながらサービス向上の役に立ちました。」



今後もパートタイマーという働き方で、向上し続けたい

このケーススタディは『改革改善全体会議』で秋田さんが自ら発表。2013年度の年間ナンバーワンの評価を獲得しました。改善の過程で不可欠だったのは、一人ひとりと対話して意欲を盛り立て、出てきたアイデアを再び投げかけ共有化する、秋田さんならではの親密なコミュニケーションでした。スタッフともお客様とも、家族のような親密さで向き合いたいと語る秋田さん。「黙々とただ働くのではお互いに面白くありませんよね。みんなで楽しく、が一番。だからお店の中に人間関係の“和と輪”を育てていきたいです。」

ステップアップを重ねた秋田さんは7年目の2014年にパートタイマーとして店長に次ぐ責任者『リーダー』に認定されました。入社当時、小学校低学年だった子供たちは高1と中3になり、受験生の母として高校説明会や三者面談に向く時間も多いため「シフトに融通をきかせることができるパートタイマーを続けたい」と考え、現在の週5日、月150~160時間程度の勤務をちょうど良いと感じています。その上で、さらなるキャリアアップにも意欲的です。「女性は、ホールの仕事だけという人が多いですが、私はキッチンからホールまでお店の全仕事をやってみたいんです。なぜなら他のスタッフが“これはできない”という穴を全て埋められるから。できることの上限を

決めず、向上心を大切にしていきます。」自分の輝ける場所を見つけた秋田さんは、日々活躍の場を広げ、輝きを増しています。

キャリアアップ年表

- ~1998 ● 美容学校卒業後、美容院、生命保険会社、写真店に勤務
結婚・出産を機に退職
- 2002 ● 弁当チェーン店にパートタイマーとして入社
- 2008 ● “ねぎし”中野店にパートタイマーとして入社
(レジ・ホール業務)
- 2013 ● 中野店のサービス向上『ケーススタディ』を中心になって実施し、
全社ナンバーワンの評価を獲得
- 2014 ● 『リーダー』にステップアップ

FIGHT!

パートタイマーとして働く あなたに贈る言葉

仲間意識を高めて楽しく働くために、私は仕事以外の会話も大切にしています。「寒いね」とか「髪切った?」とか。苦楽をともにするパート仲間は、心から仲良くなれる親友候補でもあります。心を開いて会話しませんか。



②パートのまま、専門性を高めたり、役職についている!

44歳の専業主婦が“駅弁販売のカリスマ”に! 仕事を楽しむことから始まった、異例づくしの物語



株式会社日本レストランエンタプライズ
三浦 由紀江さん(駅弁マスター)

会社データ(2014年9月末現在)

【事業内容】飲食サービス業(駅構内・列車内での飲食サービス、飲食事業)

【従業員の内訳】正社員1,156名、パートタイマー 6,558名

【URL】<http://www.nre.co.jp/>

23年の専業主婦ライフから44歳でパートデビュー

現在『駅弁マスター』として売場の指導にあたり、外部からの講演依頼も絶えることのない三浦さん。自営業の夫を支え3人の子育てに邁進した23年間の専業主婦ライフから、44歳でパートデビューし、9年という異例のスピードで大宮営業所の所長まで駆け上がりました。

パートを始めたきっかけは、大学生になった長女の言葉。手慣れた家事をサッとこなし後はのんびり過ごす姿に“ブラブラしないで、働けば?”とアルバイト雑誌を手渡され“駅弁販売なら袋に入れて渡すだけで楽はず”と勤め先まで指定されてしまいます。ちょうど「自転車で通える距離、制服があって通勤時の服装に気を遣わないですむなら。」という自分の条件にもマッチしたため、JR上野駅で駅弁販売に励む日々が始まりました。当初は午前10時から4時間×週4~5日のシフト。慣れない仕事におどおどしていましたが「うちのお弁当は美味しい!」と感じた三浦さんは、自慢の駅弁を販売する楽しさに目覚めます。社員の依頼に応じて勤務は次第に早朝からとなり、やがて1日7~8時間に。“三浦さん、よく頑張るね!”と評価が高まる頃、「でもこのやり方はおかしい…」と問題点にも気づき始めます。「当時、いつも品切れする人気商品と、売れ残る商品がありました。なのになぜ入荷は同数の30個・30個なんだろう?お客様のニーズに合わせて発注数を変えればいいのに。」そう提案すると“じゃあ自分で数を出して調整してよ”と頼まれ「そんな重要なことをパートの私に任せられるなんて、と頑張っちゃいました!」結果、確かな数読みと発注コントロールで、人気商品の販売拡大と廃棄の

削減に成功。2年足らずで売店店長に昇格することになりました。

“パートの中心的存在”から正社員へ、 意識改革でマネジメントのプロに

そこで三浦さんは自店の開店時間を、それまでの朝6時半から1時間早めます。「5時半に新幹線のゲートが開くので、開店を待つ行列ができるのが常でした。お待ちいただくより時間早く店を開けたくなって。」そこで「私が5時に来て準備します!」と宣言、配送部門にも協力をあおぎ、開店を前倒しました。この1時間の売上は素晴らしく、繁忙期にはおにぎりなどの低単価商品だけで10万円を達成。需要を捉えた改革と、明るい笑顔のコミュニケーションで、年間トータルで5千万円もの売上アップに成功します。

2001年には、上野駅8店舗を束ねる総括店長に昇進。売店での実績を評価され、8店のパート教育やシフト管理、発注コントロールなど正社員と同じ仕事を一任されます。「店頭での販売は十分に極めた、と思っていましたから、新たな事務系のマネジメント業務に興味をかき立てられ、非常に楽しく取り組みました。」また、相手が誰でも率直に提言やアドバイスをぶつける明るいキャラクターがスタッフの信頼を集めます。そして2003年に契約社員、2006年には正社員の登用試験に合格しました。「正社員になって、上司に“もうパートの親玉では駄目だよ”という言葉が贈られ、仕事に臨む考え方をガラリと変えました。指示を受けたら批判や文句を言わず全てを一度“はい”と受け止めよう。たとえ八方美人と言われてもパートの

気持ちと会社の実情の両方を理解しよう、と決意したんです。」カジュアルだった言葉遣いも改め、マネジメントやコーチングの本を読んだり、セミナーにも積極的に参加。ライフスタイルは契約社員になった時点で日勤(シフト制)に変わり少し変化していましたが、家族が“全くよく働くなぁ”と感心して見守ってくれたことで、心置きなく仕事に打ち込む毎日でした。」



『駅弁マスター』として、今日も精力的に販売活動にあたる三浦さん。

サプライズ人事で営業所長に。巨額の売上アップを達成

そして2007年、最大のサプライズが訪れます。突然の社長面接を経て、大宮営業所長の辞令が下ったのです。『現場目線での改革』を図る異例の人事で、係長・課長・次長を飛び越しての大抜擢でした。9年目にして通い慣れた上野駅を離れ、9名の社員、110名のパートのトップとして大宮駅へ異動。駅弁店舗5店、そば屋2店を(後には南与野駅のプレミアムバー1店・鉄道博物館内日本食堂レストランと駅弁売店2店舗も)統括する立場に。

三浦さんは、上野駅で培った駅弁販売の方法論を大宮営業所に当てはめることから改革に着手しました。パート販売員にどの駅弁をいくつ発注するか数出しを任せ、楽しく協力し合って売り切ることで売上をアップ。さらに昼食の繁忙時間帯に自らそば屋を手伝うことで動線のムダを発見し、回転率を劇的に改善。この他様々な改革で、就任1年目に5千万円、2・3年目に各3千万円、合計1億1千万円の売上アップを達成します。「どんどん売上が上がったから、私のマネジメントで合っていたのでしょうか。この数字にメディアの取材が集まり、NHKの“プロフェッショナル仕事の流儀”にも取り上げられました。でもすごかったのは私ではなく、人事を断行した当時の社長だと思います。私のような人材はどこにでも転がっている。ポジションを与えることで活性化する会社も多いはずです。」

2013年に60歳の定年退職を迎えた三浦さんは、オファーが殺到する講演活動を自由に行うために、囑託社

員などの道を選ばず、『駅弁マスター』として現場を指導する道を選択しました。実は現在の報酬を時給に換算すると1,100円。「自称“最強パートの再登場”です。会社からも“いいんですか!?”と驚かれています。指導や講演で働くみんなを応援していきたいから。」独自の視点を貫いて、今日も三浦さんは現場に立ち続けます。

キャリアアップ年表

- ~1996 ● 学生結婚し、大学を中退
3人の子育てに邁進
- 1997 ● (株)日本レストランエンタプライズの
JR上野駅駅弁販売でパートデビュー
- 1999 ● 売店店長に昇格
- 2001 ● 上野駅8店舗を束ねる総括店長へ
- 2003 ● 契約社員に登用
- 2006 ● 登用試験に合格し正社員に
- 2007 ● 異例の人事で大宮営業所長に就任、
JR大宮駅へ
- 2013~ ● 上野営業所セールスアドバイザーに就任
同年、60歳で定年退職
『駅弁マスター』として
現場の指導にあたるかわら
講演活動を展開

FIGHT!

パートタイマーとして働く あなたに贈る言葉

「いい仕事ありませんか。」
ではなく、自分で仕事を良いものに変えていきましょ
う!もし辛いことがあっても
気分を切り替え、翌日笑顔
で仕事場に行けば、自分の
いる場所が幸せなものに
変わっていきますよ。



②パートのまま、専門性を高めたり、役職についている!

パート社員のまま、役員に昇格。 家庭を守りながら、地域密着型を極める!



株式会社ヨークベニマル
平間 文子さん(執行役員/仙南ゾーンCSトレーナー)

会社データ(2014年2月末現在)

【事業内容】スーパーマーケット

【従業員の内訳】正社員2,538名、パート社員10,729名

【URL】<http://www.yorkbeni.co.jp/>

36歳にして専業主婦がパートタイマー・デビュー

ヨークベニマルの平間さんはパートで入社し、「執行役員」になった現在も「パート社員」のまま勤めています。正社員にならなかったのには大きな理由がありました。

専業主婦だった平間さんは、子供たちが一人で留守番できる年齢に育ったのを機に、外で働こうと決心します。ヨークベニマル相馬店のパートに応募したのは1988年、36歳の時でした。

ヨークベニマルは、食料品を中心としたスーパーマーケットで、福島県を中心に宮城県、山形県、栃木県、茨城県で約200店舗を展開しています。

最初の配属は鮮魚売場で、商品にラベルを貼る仕事でした。業務に慣れるにつれて好奇心が芽生え、在庫切れ商品の発注、陳列棚の改善、試食の調理、卸問屋での買い付けなどを次々と手がけます。「自分で仕入れ加工して、それが売れる喜びを知りました。何か思いつくたび手を挙げ、社員の仕事の領域にまで手を伸ばしていました。」と平間さん。やがて粗利計算をして「これは薄利多売路線だ」と判断すると、年間の仕入れ量や価格の交渉をするほどの力をつけていきました。

現場仕事がすごく楽しい。ふと気づけば管理職に!

1990年、平間さんは準社員(エキスパート社員)に昇進します。勤務時間が7.5時間に伸び、時給も上がりました。販売員を続けながら、販売計画書を作成し、何をどの陳列棚でいくつ売り、どれだけ売上を伸ばすかの企画も担当。自分が発注した量や金額、どんな人が買ったか、その日の売上や翌日に仕入れる品目など、思いつくままに自前の「平間手帳」に毎日細かくメモします。同期入社したパート仲間の上司役になっ

ても、上からものを言うことなく、全員で得意なことを持ち寄って働こうと声をかけ、いい人間関係も築いていきました。

1995年、平間さんは「管理マネジャー」に昇進。これは店長の補佐役として店全体の運営管理、店員の接客指導、店長への業務改善提案などを行う役職です。最初は辞退しましたが、後続の育成と女性管理職の登用促進を図るためだと説得されました。「組織人は居心地がいいポストに居続けてはいけませんからね。」

1997年には店長代理、1999年には隣県の大型店舗の業務統括マネジャー、2001年には労働組合副委員長を務めるなど、順調にステップアップしました。

仕事が面白いから働いている。役職は後から付いてくる

また、2001年には「カスタマーサービストレーナー」(以下CSトレーナー)に就任。これは担当エリア内の10数店舗に向け、業務統括マネジャー、事務検品・レジ部門の教育、新店の接客研修、社内ルールの徹底遵守などを強化する重職です。それでも平間さんは正社員(ナショナル社員)にはなろうともしませんでした。正社員は辞令ひとつで他県への転勤があるからです。

「家庭を最優先したいという理由のほか、私にはもっと強い思いがありました。私にとってスーパーの仕事の醍醐味は、主婦の心をつかむ地域密着型で働けることです。当社のこの取り組みは、地域の方々から強く支持されています。よく他の地域から店長や部門マネジャーが赴任すると、この地域密着型路線が薄れるケースもあるのですが、地域で採用されたパートに加えて、地域出身の管理職が最低一人いることで、店舗

運営の流れが大きく変わらずにすみずみ。その管理職に就くのは、女性がふさわしいと考えています。そもそも私は仕事が面白いから働いているのであって、役職は後から付いてくるものだと思います。」と平間さんは一気に語りました。

■ ヨークベニマルのキャリアパスプラン

正社員

◎ナショナル社員

8時間勤務/転勤・異動あり
→エキスパート社員からナショナル社員には年2回、登用試験制度あり

ストア社員 パートタイマー/賞与あり

◎エキスパート社員(準社員)

7.5時間勤務/店から25km圏の通勤/異動あり
管理職(業務統括マネジャー・副店長・店長)の資格あり
→上司の推薦・登用試験

◎パートナー

7時間勤務/転勤・異動なし

◎ヘルパー

短時間勤務(平均4~5時間)/転勤・異動なし

良かれと思ったら全力で。その心は息子にも伝わった

平間さんは60歳で定年退職して、第2の人生では絵手紙やガーデニング、ゴルフなど、趣味に時間を費やすつもりでした。しかし2012年、会社から突然「執行役員兼CSトレーナーとして残って欲しい。平間さんの主婦感覚での経験と発想力が必要だ」と声がかかりました。こうして、第一号の「準社員のままの役員」が誕生しました。

同社の約30名の役員のうち、女性は平間さんを含めて3名。「これからは店で働く多くの女性たちが、何をどう感じているかを知ることが大切です。商売は売り手側だけでなく、買い手側の発想も非常に重要だからです。スーパーでは売る人も買う人も断トツで女性が多い。当社の役員陣もそこに目を向けて、女性社員の待遇制度をさらに充実させようと動き始めました。私もそれに貢献したい。きちんと線路を引いて、後輩に役立ててもらおうのが私の役員としての使命です。」と平間さん。

しかし、これまでの道のりには辛い出来事もありました。平間さんの母親が大病で14年間寝たきり生活となった当初は、介護のために、初めて仕事を辞めようという気持ちになりました。ところが父親に「介護は俺一人です。文子が活躍することのほうが楽しみだから仕事は続けなさい」と応援されました。「それでも、もし仕事が面白くなかったら、私はあの時に退職していたでしょう。」

平間さんは現在、管轄する全19店舗の研修・指導、店舗監査などで多忙な日々を過ごしています。「仕事にのめり込み過

ぎないよう、私は今もタイムカードを押しています。こんな役員は私だけですけどね。」と飛びきりの笑顔を見せました。

入社当時は小学生だった息子さんも、平間さんのチャレンジ精神を受け継ぎ、今ではIT企業の経営者。「母親の背中を見て学ぶことが多かったよ」と息子に言われて、自分の生き方に自信が持てました。」と平間さんは最後に一瞬、母親の顔に戻りました。

キャリアアップ年表

- 1988 ● パートとして入社
- 1990 ● エキスパート社員(準社員)に昇格
- 1995 ● 管理マネジャー(現・業務統括マネジャー)に就任
- 1997 ● 相馬店の店長代理に就任
- 1999 ● 角田(かくだ)店(宮城県)に異動業務統括マネジャーに就任
- 2001 ● CS(カスタマーサービス)トレーナーに就任
労働組合副委員長に就任
- 2010 ● 組合を退任
- 2012 ● 執行役員(兼CSトレーナー)に昇格

FIGHT!

パートタイマーとして働く あなたに贈る言葉

わからないことをわからないと言える人でいてください。部下に質問されて怒る上司はいません。途中で放り出さず、目の前の問題を一つ一つ解決するために、周りの力を借りて成長しましょう。



②パートのまま、専門性を高めたり、役職についている!

パートタイマーの道を一筋に歩んで
花開いた“皆を巻き込む人間力”

株式会社サガミチェーン
山下 真希さん(サガミ千音寺店 チーフ)

会社データ(2014年10月現在)

【事業内容】飲食サービス業

【従業員の内訳】正社員705名、パートナー(パートタイマー)6,000名

【URL】<http://www.sagami.co.jp/>

子供を家族に託せる夜間に絞ってパート勤務をスタート

明るい笑顔で迎えてくれたのは、株式会社サガミチェーンが展開する和食レストラン“サガミ千音寺店”のチーフとして活躍する山下さんです。パートタイマーとして同店で16年のキャリアを積み、2014年に副店長格のチーフに昇格。今後も「勤務時間と収入がコントロールできて、自分の生活の組み立てがしやすい」時給制のパートナー(=パートタイマー)として働き続けたいと考えています。

サガミ千音寺店で働き始めたのは1998年、25歳の時。それまでも高校時代からアルバイトで飲食業を経験し18歳でカフェの店長を務めます。また20歳で和食仕出し屋を営む一家に嫁ぎ、家事と育児のかたわら家業を手伝って和食の知識も身につけました。家族から“家業の気分転換もかねて少し外に出てみたら”と勧められたのは、子供ふたりが幼稚園に入り、少し余裕が生まれた頃。千音寺店のスタッフ募集を目にして「家から近く、和食なら仕事の流れも分るし」と1日4～5時間×週3～4日のパート勤務をスタートします。仕事内容はホール業務と接客。子供を家族に託せる夕方5時から夜10時を仕事時間にあて、家業と掛け持ちしながらの勤務でした。

第三子の出産をはさみ、パートも頑張りながら30代を迎える頃、離婚という転機が訪れます。シングルマザーになった山下さんは、働きやすい環境のサガミでパートを続けようと思ひ、勤務時間を夜7～8時から深夜2時までの深夜帯に切り替えました。(注:現在、営業時間は深夜1時まで)「日中は、子供のために空けておきたかったです。下の子はまだ幼稚園で、送迎バスや給食がなかったた

め、毎日お弁当を作り、送って、お迎え。上のふたりは小学校2～3年でいろんな習い事をさせていたので、その送り迎えも。それまでの子供の生活を崩したくなくて」と山下さん。「体力的には大変でしたが、毎日パタッとよく眠れたため大丈夫でした。また母と同居だったので、夜は子供を任せて働くことに専念できる恵まれた環境でした。」

子供たちの成長に伴い働く時間を増やして、ステップアップ

子供たちが少し大きくなると日中に自由な時間ができ、山下さんは昼夜を問わず人手が足りない時間帯をフォローするようになります。勤務時間も次第に長く、週35時間を超えました。こうした繁忙時間帯への貢献と、明るく気配りのある接客が評価され、2008年、35歳を前にパートリーダーに。(注:2014年からサガミはパートリーダーや後述するシフトリーダーなどを廃した新たな役割等級制度を制定。)昼時間帯の主婦パートナーと夜時間帯の高校・大学生パートナーを合わせ約40名をまとめる立場になり、リーダー手当もプラスされるように。「この頃は、誰よりも率先して働き、お店のモラルを主導して守ることを心がけていました。」いわば皆のお手本役でした。

そして約5年を経た頃、当時の店長に“もう少し上を目指してみれば”と背中を押されシフトリーダーへとステップアップ。「自ら作業をこなすのではなく、どれだけ後方支援できるかが問われるようになりました。余裕をもって店内を見渡し、皆の心の機微も把握しながら、できていること・もっとやるべきことを自分自身で気づかせてあげられるように。」店長の指導のもと、新たな使命を強く意識した

山下さんは、よりよいお店づくりに取り組んでいきます。



接客サービスをルール化した独自の「提案10か条」を前に。

リーダーとして“皆を巻き込む力”を評価され、チーフに

まず「お店のサービス力を底上げするには、高校・大学生パートナーのレベルアップが必要」と考え、新発想のマニュアル作りに着手。「おもてなしを大切に、と口で言っても、初めて働く高校生には伝わりません。ならば誰でも分かるようにルール化してしまおう!」皆の経験知を集め、たとえば“テーブルに菓が置いてあったら必ずお水をお持ちする”といったサービスをルール化。言葉で伝えることは写真や図解で噛みくだき、バックヤードに貼り出しました。さらに折にふれ「クイズ感覚で“4人がけのお席に4人の人が座ったら?”“答えは荷物カゴをお持ちする!”と突然ふってみたり」と、楽しい声かけで皆を巻き込んでいきました。

さらに、固定客が多い地域密着型のお店であることから“Aさんのポテトにはケチャップに替えマヨネーズをおつける”といったお客様の情報ボードも作成。「こちらもゲーム感覚で、新しい情報を仕入れた人は、嬉しそうに書き足しています。」

こうしてレベルアップを果たした千音寺店は、年3回実施される本社の覆面調査で高得点をとる常連店に。サガミ120店中年間ナンバーワンの大賞も2回受賞しました。「皆の自主的な頑張りが、お客様満足の点数にはっきり現れるのが、面白いなあと感じました。自分のいない時間帯に高得点をいただくと、リーダーとしてより喜びを感じます。」自分の子供と年齢に近いパートナーも多いため「たぶん母親的な視点も加わっていますね。叱るべき時は厳しく叱りますが、将来の就職などにもきっと役立つと思います。」会社はこのリーダーシップを“向上へと巻き込む力はトップクラス”と評価。2014年から新たにスタートした役割等級制度の第一期生として、副店長格の『チーフ』への登用を打診され、資格試験をクリアした山下さんは、全国で

3名の『チーフ』のひとりに。「今は経営的な数字も扱うチーフ職を必死でこなしていますが、一昔前の自分と比べると立ち位置の重要さにいっそうやりがいを感じます。労働条件も年2回まとまった賞与をいただけるなど、以前よりはるかに優遇していただいていると思います。」今後はキャリアアップを目指す他店のパートナーのサポートにも取り組みたいという山下さん。「正社員には正社員のメリットもあると思いますが、シングルマザーの私は子育てとのバランスを考えながら勤務できるパートタイマーのメリットを大切にしたいです。」と力強く語ってくれました。

キャリアアップ年表

- ～1998 ● 飲食業の経験を経た後、結婚子育てをしながら家業の和食仕出し屋をサポート
サガミ千音寺店にパートナー(パートタイマー)として入社
- 2008 ● パートリーダーにステップアップ
- 2013 ● シフトリーダーにステップアップ
- 2014 ● 資格試験をクリアし副店長格の『チーフ』に

2014年度からパートリーダー、シフトリーダーなどを廃した新たな役割等級制度に変更

FIGHT!

パートタイマーとして働く あなたに贈る言葉

小さなお子さんがある方へ。子供との時間はとても大切です。だから小さなうちは会社や仲間と甘えてしまっても大丈夫。そして長くそこに勤め、時間の余裕ができた時に仲間を甘えさせてあげられる人になればいいんです。持ちつ持たれつで、支え合いましょ!



③パートから正社員で働いている!

体育会系女子の精神力と行動力で、前へ前へとひたすらチャレンジ!



株式会社ルネサンス
筒井 美花さん(フィットネスチーフ)

会社データ(2014年3月現在)

【事業内容】フィットネスクラブ

【従業員の内訳】正社員1,012名、パートタイマー 2,317名

【URL】<http://www.s-renaissance.co.jp/>

気軽に始めたバイト先で、適性に合った仕事に巡り会う

高校時代は陸上選手として活躍し、大学時代には人間健康学部・体育学部で体育学、健康学を学んだ筒井さん。4年生になって周囲の仲間が教員、保健師、介護士など次々と将来設計を決めていく中、自分の職業選びに迷っていました。大学4年の春、筒井さんは実家近くに「スポーツクラブ ルネサンス静岡」がオープンする噂を耳にして、「近所でバイトでもしてみるか」と応募します。すでに募集は締め切られていましたが、偶然一人の欠員枠が出たため、面接に呼ばれて採用されます。これが筒井さんとルネサンスの運命的な出会いでした。

当初は週3~4日、3時間のフィットネスのアシスタントからスタート。大学を卒業する頃には週5日、8時間のフルタイム勤務。そしてお客様にフィットネス指導を行うトレーナーの仕事を一任されるようになると、筒井さんの生来の好奇心に火がつきます。「この仕事は君に絶対向いているよ」という上司の言葉にも背中を押されました。

ここから体育会系ならではの精神力と行動力を発揮します。夜は自宅で接客方法や指導法のアイデアを片っ端からメモし、昼は現場で多くのお客様の名前と顔の特徴、会話した内容などをノートに書きためます。ジムではお客様一人一人にタイミングよく声かけすることを心がけ、仕事中にボーッとする時間などありません。

卒業後もパートを続け、2008年12月、自ら希望して「準社員」に昇格します。

ちなみにルネサンスには、「パートナースタッフ(パート社員)」→「準社員(1年単位の契約社員)」→「正社員」と

いうキャリアアップ制度があります。それぞれ年1回の登用試験が設けられており、支配人の推薦、筆記試験、面接で合否が決定されます。

正社員を目指し、提案・行動する姿で自己アピール!

やがて自分が考えたプログラムやアドバイスが、目の前のお客様の体型や性格まで変化させることが面白くなってきた筒井さん。数か月で体重を90キロから65キロまで落とした40代の男性客から「フルマラソンを走れるようになり、お洒落な洋服も楽しめるようになって、人生観が変わった」と感謝された時は、最高の幸せを感じたといいます。「お客様からのありがとうのひと言さえあれば、どれほど疲れていても、自分の気力が再びみなぎってくる。それがこの仕事のいいところですね。」と筒井さんは目を輝かせます。

トレーナーとしての技術を磨くため、社内研修に積極的に参加し、社内/社外資格も次々に取得します。「知識と経験を身につけると、個人レッスンでも集団レッスンでも指導する時の言葉や内容が深まっていくのが自分でわかります。人間的にもひと皮むけたと思います。」と筒井さん。

こうした努力が実って2009年10月、「正社員」に昇格。パート入社から2年半後のことでした。「自分が最も変化したのは、スタッフやお客様に対する責任感ですね。自分の一つ一つの言動にも気配りするようになりました。」

チーフ職に昇格すると、仕事がもっと面白くなる

2013年1月、ずっと静岡暮らしだった筒井さんは、上司の

推薦で「ルネサンス幕張」(千葉)に転勤します。幕張はルネサンスの創業地(1979年)。新装オープンしたばかりの最新鋭設備を誇る大規模店舗に筒井さんはスタッフとして抜擢されたのです。筒井さんもその期待に応えようと気持ちを新たに引き締めます。

そして2014年4月、フィットネス部門のチーフに昇格。25名のスタッフを束ねる役職に就きました。人、物、金をトータルに運営管理しながら、フィットネス・インストラクターとしても現場に立ちます。

「チーフ職は、自分流のカラーを出して、ベストだと思う指導方針で取り組める一番面白い立場です。最近では職責を負担に感じることなく、もっとやってやるぞと思えるようになりました。」と筒井さんは胸を張ります。

会員の継続率や増加率といった経営上の数字も意識しながら、数十名のスタッフや、数千人もいる会員に、もっとルネサンスを好きになってもらえるアイデアを考えることが何より楽しいそうです。スタッフからの相談も増えましたが、それもみな自分のやりがいに繋がっています。また、筒井さん自身が学生時代にスポーツクラブに通ったり、アルバイトして感じた時の気持ちを思い出し、それぞれの人の視点に立って物事を見ることも常に心がけています。



お客様とコミュニケーションをとりながら、アドバイスする筒井さん。

役職が上がっても、次なる自分にチャレンジ!

筒井さんは「ルネサンスにはいつも新しいことにチャレンジさせてくれる社内環境と人材育成制度があります。前向きな考え方を上司や同僚にも恵まれ、自分が成長するための多くの学びをいただきました。」と、これまでの7年半を振り返りました。

今後は、幕張クラブのフィットネス部門だけでなく、他

店舗の様々な部門の運営ノウハウも学びたいという筒井さん。一方、ルネサンスは現在、高齢化社会に向けたリハビリ&介護ビジネスにも力を入れています。「私も衛生管理者、介護予防運動指導員などの資格を取得して、この分野にもチャレンジするつもりです。」

これまでミスがあってもきっと何とかかなと思って、くじけることなく突き進んできました。行動力と樂觀力にも自信があります。筒井さんのチャレンジはこれからも止まりません。

キャリアアップ年表

- 2007 ● 静岡クラブにパート入社(大学4年)
在学中にフルタイムのパートになる
- 2008 ● 準社員(1年単位の契約社員)に昇格
- 2009 ● 正社員に昇格
- 2013 ● 幕張クラブに異動
- 2014 ● フィットネスチーフに昇格

FIGHT!

パートタイマーとして働く あなたに贈る言葉

私のように何気なく始めたパートをきっかけに、一生やりがいのある仕事と出会えることがあります。仕事を面白くしたいと思ったら、常にアンテナを張って、チャンスに備え、いつでも提案・行動できる自分でいてください。



③パートから正社員で働いている!

感動を生む接客術を磨いて
人材共育担当リーダーへとキャリアアップ。

株式会社ねぎしフードサービス
丁文婧さん(人財共育担当リーダー)

会社データ(2014年8月現在)

【事業内容】飲食サービス業

【従業員の内訳】正社員120名、パートタイマー 920名

【URL】<http://www.negishi.co.jp/>

よく調べてアルバイトを選び、接客に思いやりを込めて

株式会社ねぎしフードサービスの『人財共育担当リーダー』を務める丁文婧さんは、上海出身の中国人女性です。『人財共育担当リーダー』とは、ねぎしフードサービスが展開する飲食店“牛たん・とろろ・麦めし ねぎし”で接客にあたる社員やパートタイマーに研修・教育を行う担当者です。

丁さんが“ねぎし”でパートタイマーを始めたのは2008年。中国の大学を卒業後、上海での日系企業勤務を経て、日本に留学した直後のことでした。「日本語は、来日後初めて学びました」と言うほどゼロからのスタート。しかし6年間という短期間でキャリアアップに成功しました。その秘訣は何でしょうか?

まずアルバイトを選ぶ時点で、いろいろと調べたと言います。「実際に“ねぎし”で食事をして、とろろなど中国にはない食文化に興味を引かれました。接客もとても親切で、ここで働きたいなと思いました。」希望が叶ってホール業務のパートタイマーに採用された丁さんは、親切と感じた“ねぎし”の接客を実践する立場に。

「中国はまだ接客の意識が低いのですが、私は『親切第一』『お客様第一』という企業理念にとっても共感できました。心から相手を思いやる、これは日本の素晴らしい企業文化です。また“ねぎし”では接客のあり方を、自ら工夫することが求められます。だからこそ成長できたと思います。」

さらに、利用客との交流も向上心を後押ししてくれました。「池袋の店舗でのことです。台湾人旅行者の方から

“あなたのために、また来たよ!”と声をかけられたんです。前回来日した時、私の接客がとても良かったと。“だからあなたがいるお店を選んだ”と。でも申し訳ないけれど、私はその方を覚えていませんでした。そこまでおっしゃっていただいた接客ですが、私にとってはふだん通りで。けれど、接客とはそれほど人の心に刻まれるものか、とすごく感動しました。」

正社員への道は、100ステップの自分磨き

「逆にお客様のクレームも、自分の改善点を教えてくれる宝物です。私が正社員にキャリアアップできたのは、改善点を見つけ、クリアすることができたからだと思います。」

“ねぎし”には、フードサービスのプロとして持つべきスキルを111のポイントで詳細に評価する“100ステッププログラム”があり、Fパートナー(外国人アルバイト)もAパートナー(日本人アルバイト)も、また正社員も、同じ基準で公平に評価されます。丁さんは自分磨きの指標として、この“100ステッププログラム”に取り組みました。

「ねぎしのキャリア制度はプログラムのクリア度に応じて **トレーニー(研修期間)** → **チャレンジャー** → **リーダー/サブマネージャー** → **店長/マネージャー** とランクアップし、次第に管理業務や店作りの本質に関わることができます。毎月の店長との面談で“あなたはこれではできたが、ここが不足で次のステップへ上がれない”といった指導を受けられるのも励みになりました。」

さらにFパートナーを対象とした、接客スキルの集合教育にも積極的に参加。当初は一生徒として参加していた丁

さんですが、「同じFパートナーとともに、最高の“ねぎし”を作り上げたい」という思いから“インストラクター研修”を受講。経営理念への深い理解度が評価され、ホール業務に加えてインストラクターとしても活躍の場を広げました。頑張りと呼応するように、“ねぎし”は2011年にFパートナーを社員に登用する新たなビジョンを策定。丁さんにも正社員登用のオファーがなされ、ビザ申請等が完了した2012年6月、正社員になりました。



パートタイマーの心を知る教育担当者として、人財共育を担う

正社員となった丁さんは現場経験をフルに生かし、さまざまな店舗でホール業務の指導・教育に携わりました。特に2012年の新店オープンに当たっては、外国人・日本人・正社員を問わず全ホールスタッフのトレーナーに抜擢され、「より真剣に、自分が何をどう教えてゆくべきか、考えるようになりました。」

さらに2014年には、現在の『人財共育担当リーダー』へとステップアップして本社のサポートオフィスに異動。全社的な研修やインストラクター業務、研修教材の作成や翻訳などを幅広く行っています。「さまざまな講義を行いますが、皆が一番共感してくれるのはパートタイマー時代の経験談。やりがいや感動を分かち合えます。厳しく指導すべき時も“私もこういう失敗をしてしまった”“だからそれではだめよ”と丁寧に伝えるようにしています。

人を教育する立場ですから苦勞もあります。教えたことを理解しているはずなのに、やってくれない。厳しくすると辞めてしまうかもしれないし、やさしくすると言うことを聞いて

てくれない。そんなケースに出会うと悩み、考えます。もっと皆でこの会社を盛り上げたいのに…と試行錯誤の連続です。その結果、店長から“研修である人は全然変わったよ!”と聞くと、心からやりがいを感じます。」

パートタイマーとして日本に足場を築き、教育者へと成長した丁さん。「どんな仕事にも大変なところはあります。でも大変さは、必ずやりがいや楽しさに変えられます。」と輝く笑顔で語ってくれました。

キャリアアップ年表

- ～2008 ● 中国で大学卒業後、日系企業に勤務
日本に留学
パートタイマーとして“ねぎし”入社
(ホール業務)
- 2010 ● インストラクター研修を受講
Fパートナーのインストラクターに
- 2012 ● 正社員に登用
店舗を歴任して
ホール業務の指導を行う
- 2014 ● 『人財共育担当リーダー』に
ステップアップ
本社サポートオフィスに異動し、
全社的な研修業務を担当

FIGHT!

パートタイマーとして働く あなたに贈る言葉

仕事はただお給料をもらうだけでなく、自分を成長させてくれるものです。自分の成長は会社の成長につながり、それは自分にさらに活躍の場をもたらしてくれます。可能性を広げるのは、あなた自身です!



③パートから正社員で働いている!

パートで入社して2年足らずで社員へ。
お客様第一の接客で実績を上げる。

タキヤ株式会社
岡田 知子さん (TAKIYA 鈴蘭台店 ビューティグループ主任)

会社データ(2014年10月現在)

【事業内容】ドラッグストア

【従業員の内訳】正社員340名、パートタイマー1,050名

【URL】<http://www.takiyaph.com/>

偶然出会った「登録販売者」に将来性を感じて

中学、高校と陸上長距離の選手だった岡田さんは、高校を卒業して実業団の陸上部に入りましたが、その後慢性的な故障や体調不良によって退職。しばらくは実家で療養生活を送っていました。そろそろ体調も良くなってきたのでと今後を考え始めた2009年、たまたま見ていたテレビでその年から施行になる「登録販売者」の存在を知ります。

登録販売者とは一般用医薬品を販売することができる資格で、受験するにはドラッグストアなど医薬品販売の現場で月80時間以上勤務を1年間という実務経験が必要となります。

母親が介護ヘルパーで医療介護に関連する仕事に興味があったこともあり、「パートで働くなら将来性があるこの資格の取れるところ」と、自宅の近所にあったTAKIYA 三木店に応募しました。

岡田さんは入社前から将来を考えて正社員の仕事を希望していました。面接の場で店長から「パートで入社しても将来的に社員登用の可能性がある」と知らされ、社員を目指してがんばろうと心に決めました。

自分の成績よりお客様のためという姿勢で、
ダントツの会員獲得実績

TAKIYAではパートタイマーのことを「フレックス」と呼びます。2009年6月からフレックスとして働き始め、2ヶ月間の試用期間を経てちょうど1年が過ぎた2010年8月、月80時間以上勤務を1年間継続することで登録販売者の受験資格を手にすることができたため、満を持して登録販売

者試験に臨みました。

登録販売者試験では、医薬品や薬事法に関わる知識が幅広く問われます。最初から登録販売者の資格取得を目指し、自宅で試験勉強に励んできた岡田さんは無事に一発合格。2010年10月に晴れて登録販売者の資格を取得しました。

この頃にはすっかり仕事が楽しくなっていた岡田さん、試験勉強の必要もなくなったため、勤務時間をこれまでのフレックスから長時間フレックス(150時間)に変更。以前にも増して意欲的に仕事と向き合うことになります。

TAKIYAではポイントカードを導入しており、店員はより多くのポイント会員獲得を求められます。事務室の壁には、月ごとに誰が何人の会員を獲得したか一目でわかるよう成績が棒グラフで掲示されました。

その中で岡田さんのグラフだけが、毎月他の人の2倍～3倍の高さになっていました。自分の成績を上げたいという意識より、お客様の得になるからお勧めするといった姿勢が会員獲得につながったようです。上司にあたるエリアマネージャーや店長も「この人は凄い!」と、その活躍に目を見張ったそうです。

社員になってすぐ主任に、店長に鍛えられる日々

やがて、ポイント会員獲得実績や日頃の仕事ぶりが評価され、店長から社員登用試験を受けることを勧められます。入社当時から社員になることを意識していた岡田さんに、これを断る理由はありません。自分の希望に加え店長の期待に応えるためにも、喜んで社員登用試験を受

けました。

そして、この試験も無事合格。2011年2月、入社してわずか1年8ヶ月の短期間で正社員になってしまいました。ここまで、トントン拍子に階段を上ってきたように見えますが、入社当初から社員になることを目標にしてきたことと、お店では常にお客様が困っていないか観察し、必要と思えば積極的に声をかけるなど、お客様のことを第一に考えて行動してきたことが、この結果につながったのでした。

さらに社員になって2ヶ月後、岡田さんに大きな転機が訪れます。最も売上の大きい青山店へ、ヘルスケア主任として異動するよう言い渡されたのです。「さすがにびっくりしましたし、自分でやれるのかと不安になりました。」

そんな岡田さんに対して、新しい上司である青山店の店長は、ときに厳しく、しかし愛情を持って、売上を任せられた社員がどう動けばいいかを教えました。「岡田、私がどうしたいと思っているか、わかるか?」店長の問いかけに首を横に振ると、「見とらんからわからんのか、私のことを観察せんと?」そう言われてからは、常に店長の姿を追いかけ、「店長だったらどうするだろう?」と店長の思考をシミュレーションするようになりました。



お客様の欲しい商品を見つけやすい売場づくりを心がけている。

販売コンクールで全国3,000店のトップに

青山店の店長に鍛えられ、実力はメキメキ上がっていききました。それを証明するのが2013年4月に開催されたビタミン剤の販売コンクールです。ここでヘルスケア主任の岡田さん率いる青山店は、全国3,000店中第一位という輝かしい実績を残しました。この栄光を支えたのは、普段からお客様が買い物しやすい売場づくりを心がけ、接客の中からお客様のニーズを的確に把握して商品をお勧めするといった地道な積み重ねでした。この経験から、チーム一丸となって目標を達成することの素晴らしさを知り、益々仕事が楽しくなりました。

いまは、鈴蘭台店でビューティグループ主任としてチー

ムを運営する立場にある岡田さん。平日頃から会社のためにも、スタッフのためにも、仕事を楽しくやりがいを持ってできる環境をつくりたいと思っています。チームで目標を共有することができれば、ぶつかることはあっても最終的には分かり合えて前進できる。個性は人それぞれだから、一人ひとりの得意なところを褒めて伸ばせば、チームとしての総合力も上がるし、売上もついてくるという考えです。

最後に今後の目標を聞くと「店長を目指したい」という答え。キャリアアップの道筋としては本部という選択肢もありますが、お客様が好きで、お客様の近くで働ける『お店』にこだわりたいという、岡田さんの信念が伝わってきました。

キャリアアップ年表

- 2009 ● フレックス(パート)として三木店に入社
- 2010 ● 「登録販売者」資格取得
長時間フレックスに変更
- 2011 ● 社員登用
ヘルスケア主任として青山店に異動
- 2013 ● ヘルスケア主任を務めた青山店が販売コンクールで優勝
鈴蘭台店にビューティグループ主任として異動

FIGHT!

パートタイマーとして働く あなたに贈る言葉

「仕事が嫌だな」と思ったら、それはあなたに合っていないということかもしれない。無理はしなくていい。でも、一度自分でこれをする」と決めたら、諦めないで。壁にぶつかったときは、立ち止まってどうすればいいか考えてから前に進めばいい。そして、感謝の気持ちを忘れないう。周りに感謝していれば、自分の至らなさに気付いて成長できる。



④パートから正社員になって、さらに管理職になっている!

総合小売業の面白さを探求して、店長に。
原動力は、もっと知りたい、やってみたい!

イオンリテール株式会社
下田 かおりさん (イオン高萩店 店長)

会社データ(2014年5月現在)

【事業内容】総合小売業

【従業員の内訳】社員(N社員、R社員、フルタイムのコミュニティ社員)21,629名、パートタイマー(パートタイムのコミュニティ社員、アルバイト)101,750名

【URL】<http://www.aeonretail.jp/>

【雇用3区分】(2014年5月現在)

- ①N(ナショナル)社員
全国の事業所に転居転勤がある
 - ②R(リージョナル)社員
一定の範囲内で転居転勤がある
 - ③コミュニティ社員
転居を伴う転勤がない
- *コミュニティ社員は次の2種類に分類
◎フルタイム(日給月給制)
◎パートタイマー(時給制)

最初は気軽にパートタイマー。仕事を知るほど沸き起った意欲

イオンでパートタイマーを始める前は「大学を辞めて、飲食店でフリーターをしていました。仲間もできて楽しかったのですが、皆が次第に各々の道を見つけていく中、自分もいろいろやってみようと思って。近所のイオン八潮南店のアルバイト募集に応募しました」と下田かおりさん。それから4年を経た今、下田さんは36歳の若さで130人の部下をもつイオン高萩店の店長にキャリアアップを果たしましたが、そのスタートはごく身近なエリアでの仕事探しでした。

パートタイマーとして初めの2~3年は、週4日×5時間ほど勤務し、ギフトコーナーでの進物用お菓子の販売や、サービスカウンターで総合案内を担当。その後、勤務時間を月間160時間まで増やすとともに社内資格試験に合格して、お菓子の発注やパートのシフト管理といったマネジメント業務を手がける立場になり、社会保険に加入することもできました。「責任あるポジションにつき、“ここをこう変えようとお客さまに見えやすいのではないか、ミスも減るのではないか”と陳列や動線を見直すなど、積極的に行動しました」と下田さん。慣例にとらわれず、お客さまと従業員の双方にとってよりよい改善を重ね、周囲からの評価は高まって行きました。

こうして5年、経験を積みながらさまざまな経歴の社員と交流するうち『総合小売業』ならではの多彩な仕事内容に、新たな興味と意欲が沸き起ります。「食品部門、衣料品部門など、それぞれが興味深くて。社員になれば、もっと経験を広げられるのではないかと」登録試験を受ける

決意をしました。「イオンには社員・パートを問わず、社内資格試験をクリアすれば平等にキャリアアップできる独自の『コミュニティ社員制度』があります。パートタイマーが社員採用試験にチャレンジすることもでき、大きな助けになってくれました。」

周囲のアドバイスを推進力に、切り拓いた管理職への道

社員をめざし、下田さんが心がけたのは“自分から情報をとりに行くこと”でした。会社の人事制度に関する情報や、職域を広げる上で欠かせない様々な機器類(発注機器や店頭POP用プリンターなど)の使用法などを、周りの社員に尋ねたり、資料を見て自ら学習。努力が実り登録試験に合格した下田さんは、2006年にお客さま窓口であるCS主任、2007年に食品レジ主任を務め、20代後半のこの時期にさらに管理職をめざそうと決意します。「今後どう働きたいかを考えた時、今よりもっとたくさんを知りたい、やってみたい、という好奇心が大きかったです。」

目指してみたい管理職のルートは2つありました。1つはこれまで経験を積んできた、後方支援(店舗の後方管理業務)を極める道。もうひとつは個人的にも関心のある食品部門へ転向する道。「悩んで店長に相談したところ“新しい分野を一から覚えて極めていくことは大変だし時間がかかる。今までの経験を生かせる方向で管理職を目指したほうがあなたのためになるのではないかと”と助言をいただき、後方管理業務の責任者である人事総務課長の職を目指す決断をしました」と下田さん。培ってきた人間関係を大切に、迷った時は率直に相談して、アドバイスを

推進力に変えていきました。「それにしても『人事総務課長』とは肩書からして難しそう…私にできるだろうか?と当時の人事総務課長にも相談したら“大丈夫やって行けるよ”と明るく背中を押していただき、じゃあ頑張ろう、という気持ちになれました。」



店長を務めるイオン高萩店にて。
「パートからスタートしたため“現場の気持ちが分るんじゃない”とよく言われます。」

視野と仕事をスケールアップし、課長から店長に

2009年、下田さんは人事総務課長として管理職デビューを果たします。「多くの部下をもつことになり、外部との折衝も増え、最初は本当に戸惑いました。」何とか業務のサイクルをつかみ余裕が生まれた頃、イオン八潮南店の大きな改装の時期を迎え、自分の発想や判断を店舗経営に反映できる絶好の機会が訪れました。「八潮南店のコンセプトは『ローコスト経営でお客さまに還元するお店』、コストを圧縮しながら、よりよい改装のための予算を確保する必要がありました。そこでユニフォームや清掃の外注契約を見直したり、独自のルールを新たに定めたり。その過程で管理職として店長とも深く意見交換できて視野が広がり、仕事が楽しいなあ、と感じられました。」

その後、下田さんは一定の地域内での転居転勤が可能な『R社員』に転換し、2012年イオン大宮西店、2013年土浦店の人事総務課長を歴任。2014年には現在の役職であるイオン高萩店の店長に就任しました。「お店全体を俯瞰して、どうすれば地域のお客さまに支持していただけるお店になるかを考え、地域に合った催しの企画、人材の配置、テナントとの交渉などを行います。その一方、店頭でレジ対応したり商品を整えたり。必要だったら何でもする中小企業の社長のつもりで働いています。」今後の目標は?との問いに「これまでシングルなこともあり仕事に打ち込める環境を享受してきましたが、ずっとこのままでは行かないだろうな、とも思っています。今後、ライフスタイ

ルが変化し働く環境が変わったとしても、自分の能力に対して何らかのポジションが与えられるような“強み”を身につけていきたいですね。」会社や人と調和しながら自分の場所を切り拓いてきた人の、しなやかさと強さを感じるインタビューでした。

キャリアアップ年表

- ~2001 ● 大学を辞め、飲食店でアルバイト
イオン八潮南店 パート入社
(パートタイムのコミュニティ社員)
- 2006 ● イオン八潮南店
資格試験に合格し社員に登用 CS主任
(フルタイムのコミュニティ社員)
- 2007 ● イオン八潮南店 食品レジ主任に
- 2009 ● イオン八潮南店 管理職である
人事総務課長に
- 2012 ● イオン大宮西店 人事総務課長
- 2013 ● イオン土浦店 人事総務課長
- 2014 ● イオン高萩店 店長に就任
(一定地域内での転居転勤が
可能なR社員)

FIGHT!

パートタイマーとして働く あなたに贈る言葉

自分で限界を決めてあきらめるのではなく、「こんな仕事をしたい」「社員になりたい」と、意思表示から始めてみませんか? 目指す意思や努力があれば、やる気が周りに伝わりサポートを得ることもできると思います。



④パートから正社員になって、さらに管理職になっている!

子育てや趣味と両立しながら、自分らしく。
愛情でチームも育てて管理職に。

生活協同組合コープみらい

吉田 登紀子さん(コープデリ市川センター 副センター長*)

※2014年9月にコープデリ市川センター センター長に昇格

会社データ(2014年8月現在)

【事業内容】生活協同組合(流通小売)

【従業員の内訳】正規職員2,482名、パート・アルバイト職員12,007名

【URL】http://mirai.coopnet.or.jp/

自分らしく絆づくりに励んだ、週12時間のパート職員時代

太陽のように明るく頼もしい笑顔の主は、コープデリ市川センターの副センター長を務める吉田登紀子さんです。2000年にパート職員として採用されて以来、3人の子育て(2歳きざみで男・女・男)や、ママさんバレーと両立しながら、現在のポジションにたどり着きました。

「コープで仕事を始めたきっかけは、たまたまパート職員募集をしていたから。自分も組合員として親しんでいましたから。」仕事内容は、注文商品のトラック配送。当初は週3日×4時間の契約でした。

「配送のほか、コープ共済や新商品などのご案内、さらに担当エリアで出会う方たちに宅配サービスをおすすめして組合員さんになっていただく活動も行いました。中でも私、コープ共済が大好きで。とても役立つものだから、誰にでもおすすめしたくて。」共済、食品、生活用品など「自分が良いと思うものを皆に知らせたい」という思いを原動力に人の輪を広げる仕事は、やりがいを与えてくれました。

一方、一番下の子供がまだ小だったことから「配達中によく電話がかかってきて大変でした。上の子たちが出かけてひとりになると「おかあさん〜」って…」吉田さんはそうした思いや子育ての悩みを『コースニュース』で赤裸々に組合員に発信したと言います。『コースニュース』とは配達担当が自ら作って配布する手書きチラシで「そこに子供の話題を書くことで、先輩の主婦の方からアドバイスをいただいたり、またそれをほかの方にお伝えしたり。教わり、教えて、絆を深めることができました。人の心に飛び込むには“自分を出す”ことが大切だと思います。」

チームのメンバーを見つめて鼓舞する、管理職に

こうして8年の歳月が流れました。その間、勤務時間を週4日×7時間に増やし、社会保険に加入。子供たちは野球やバレーボールに熱中し、自身もママさんバレーチームで活躍。子供たちの応援に、自分の試合にと、飛び回る日々でもありました。「仕事はプライベートの充実があってこそ頑張れるもの。その思いはずっと変わりません。効率よく仕事し、メリハリをつけて趣味も楽しみたいですね。」

2009年、吉田さんは上司の推薦を受け、試験をクリアして『キャリアパート』に登用されました。『キャリアパート』とは、管理職パート職員のことで、10名ほどのパートをチームとしてまとめ、管理やバックアップを行うとともに、組合員やコープ共済の拡大(新規獲得)の推進・進捗管理も行います。「もともと仕事は好きだし、遠慮なくあれこれ口をささむタイプだったので(笑)。」管理職のスタートは自然体でした。収入面ではリーダー手当や賞与がつくなど嬉しい変化もありました。

さらに2011年、吉田さんは再び上司の推薦を受けて正規職員登用試験にチャレンジ、合格を果たします。どこが評価されたのでしょうか?「チームに与えられた目標を、110%達成することができていました。チーム内に目標達成できない人がいたら、どうしてなのか、どうしたらできるようになるかを考え、一緒に動いたりしましたね。“パートなのに、何でそこまでやるの”とパート職員仲間から言われたこともあります。でも“やらなくていい”とは決して考えなかったですね。」

正規職員登用後は、管理するチームの構成がそれま

でのパート職員だけのチームから、正規職員とパート職員の混成チームへと広がりました。部下は年上の男性や新卒の職員など様々で、中にはちょっと手強いタイプも…。「打ち解けたいと思って、ひとりひとりを一生懸命に見つめました。中に“自分のエリアは配送時のペットボトル回収作業が多く忙しいから、目標達成などぜったい無理!”と頑な人がいました。そこである日、黙ってペットボトルをかわりに回収しておいたんです。すると嬉しかったのでしょ、その日のうちに新規の組合員獲得につながるアポイントをとってきてくれて。ちょっとした声かけや手伝いで“人って変わるんだ”と嬉しかったですね。」



副センター長として多様な業務と情報を管理する立場に。

仕事と家庭、両立の先に生まれた素晴らしい親子関係

そして2012年、吉田さんのキャリアはさらに大きくはばたきました。コープデリ市川センターの副センター長として、パート時代からずっと通い続けたコープデリ白井・印西センターから異動。「職域が大きく広がり、配送だけでなく、営業、事務などあらゆるカテゴリーの業務を管理する立場になりました。」さらに副センター長には本部からの膨大な情報が流れ込んでくるため、それを適切に振り分け、進捗管理することにも苦労しました。「全く知らないことだらけ!最初は仕事をこなさねえと勤務時間が長くなって、かなり生活も変わりました。ただタイミングがとても良く、ちょうど家族の状況も変わったんです。下の子は高校野球を引退、上のふたりは就職。家事は楽になり、社会人同士で仕事の悩みを分かち合えるようにもなりました。それまで食事の支度はすべて私がしていましたが、いつか先に帰った人が作る習慣に。家族が自分の仕事をより理解してくれる年齢に成長したんだと思います。」子育てと仕事の両立の先に、素敵な親子関係が生まれていました。

「副センター長として成長できていると思います。でもまだ取り組みたい課題はいっぱい。センターと共にさらに成長していきます!」家庭もプライベートも仕事もたいせつに、吉田さんの挑戦は続きます。

キャリアアップ年表

- ～1999 ● スポーツクラブ運営会社勤務を経て、結婚～子育て
- 2000 ● 地域担当パート職員としてコープデリ白井・印西センターに採用され、配送を担当
- 2009 ● 『キャリアパート』登用パートリーダーとして配送チームの管理職に
- 2011 ● 正規職員登用コープデリ白井・印西センターリーダーに
- 2012 ● コープデリ市川センター副センター長にステップアップ配送、営業、事務などを包括的に管理

※2014年9月にコープデリ市川センター センター長に昇格

FIGHT!

パートタイマーとして働く あなたに贈る言葉

ぜひ、思いきって挑戦をしてください。私も小さな挑戦を積み重ね、上司の勧めに背中を押されて、管理職への道を歩んできました。最初は厳しくても、楽しいこと、目指すものは必ずつかめますよ!



④パートから正社員になって、さらに管理職になっている!

心と心、商品と消費者を丁寧につなぐ
パッケージ制作を極めて、取締役へ。

堂本食品株式会社
浜本 京子さん (開発営業推進室 室長)

会社データ(2014年1月現在)

【事業内容】食品製造販売

【従業員の内訳】正社員277名、パートタイマー22名

【URL】<http://www.domoto.co.jp/>

インスピレーションで選んだ会社に、
飛び込みでパート入社

和惣菜・佃煮・レトルト食品などを製造販売する堂本食品にパート入社して31年。浜本さんは17年で取締役になり、現在は開発営業推進室室長として、講演や営業サポートに全国を飛び回る毎日です。入社前の経歴は、高校卒業後、銀行に勤務。若くして結婚し出産を機に退行。2人の子育てをしながら家庭用清掃用品の訪問販売などを行い、100軒余りの新規開拓に成功する活躍ぶりでしたが、子供達が小学生になったのを機に、より安定した就職先を探していました。

そんな1983年のある日、堂本食品の電柱看板が目に入り飛び込んできます。知らない会社でしたが3つの理由から「ここだ」と直感、「まず、家にも子供の小学校にもバイクで3分という距離。次に、主婦にも身近な食品という職種。そして、看板を出す会社ならある程度規模が大きく勉強になりそう、という期待でした。」そこで履歴書を持って、飛び込みで会社を訪問。この時は総務部の担当者に面談できたのですが、半年後に「面接を」と電話がかかってきます。「当時、堂本食品は“老舗の佃煮屋”から“食品メーカー”へと脱皮をはかり“これからはソフトの時代だ”と企画室を立ち上げたところでした。」“半年前に来たあの人の面白いかも”と声がかかったとはいえ現実は厳しく、最初はパートでの採用。「面接で“適性がなければ、ずっと企画室に居てもらえるか分からない”と言われてました。そこで“精一杯頑張ることだけは約束します”とアピールし、覚悟を決めて入社しました。」

“中継ぎ役”として培ったコミュニケーション力で正社員に

ところが待っていたのは自分の存在価値を探す日々でした。直属の上司が大阪営業所常駐だったため、広島本社の開発部企画室は浜本さんただひとり。断片的な指示を受けて対応するのが精一杯で「周囲から“何をやっているのか分からない”と言われ辛かったです。」しかし浜本さんは諦めることなく指示された仕事に最善を尽くします。パッケージのデザインや印刷に関する上司の指示を、いかに正確に外注先に伝えるか。逆に外注先の意図や本社の意見を、いかに汲みとって大阪の上司にフィードバックするか。断片を組み合わせ真意を伝える“中継ぎ役”に徹しました。空いた時間は工場を手伝ったり、開発部で使用した鍋釜洗いなども買って出て次第に会社に溶け込み、半年後、正社員に登用されます。

その成長に呼応するように社内体制も変わり、コンセプト・ネーミング・デザインの制作管理を一任される立場に。「新しい上司に“失敗してもいいから思い切りやれ”と背中を押されました。」“中継ぎ役”の経験は、パッケージづくりにも活かされます。浜本さんは、新商品にこめられた開発室の意図を、デザインに変えて消費者に伝える“中継ぎ役”として本領を発揮し始めます。「はじめはデザインを依頼していた会社から良いものが上がってこない、と悩みましたが、次第にメーカーである私たちが事前にコンセプトを固め、それを伝えないと良いデザインにならないことに気づきました。」表現力に優れたデザイナー探しにも着手。講演会などに積極的に参加し、「これぞ」と思う人と出会ったら、遠方でも出向いて仕事を依頼しました。「信頼するデザイナーから

“浜本さんでなければこのパッケージは生まれなかった”と言われたことが今も私の宝物です。」



グッドデザイン賞に選ばれた商品の前に。手がけた商品への愛情は人一倍。

“ちょうつがい”として全社をつなぐ管理職時代

30代後半ころ、浜本さんは2人の子供を連れて離婚という転機を迎えます。「このままでは食べていけない、と友人に相談したら、“今の会社でとにかく上を目指せ”とアドバイスされ、大きな原動力になりました。」その結果、浜本さんは「役職者になりたい」と自ら手を挙げて、それまで以上に仕事に打ち込み、1993年開発部企画室主任として同社初の女性管理職に。「部下に、企画室は会社の“ちょうつがい”と指導しました。パッケージに商品を詰め出荷する現場にも気を配り、もし不都合があったらすぐ生産・販売部門に意見をつないで自主的に改良していこう、と。ちょうつがいは外から見えませんが、会社がスムーズに回るためには欠かせないものです。」この全社的なリーダーシップで、1996年に開発部企画室室長(課長職)、2001年に取締役企画室室長に昇格。この間、日本初のむぎ甘栗のお菓子の開発に関わってヒットに導いたり、通販部門を立ち上げて年間4千万円の売りを構築するなど様々な成果をあげました。60歳で定年を迎えた2010年には役員を勇退し、新たに営業部と開発部の架け橋となる開発営業推進室を立ち上げ、時代にマッチしたこだわり佃煮シリーズや、高齢者にやさしいお惣菜シリーズの企画・拡販にも携わってきました。今、浜本さんは、自社商品が米周り商品であることや、自身の米への尊敬と愛着も手伝って『米文化伝道士』を名乗り、日本の食文化継承への想いを表現しています。「私は単なる“やらされる”的な仕事が余り好きではありません。どうせなら自らの知恵を加えて能動的にするほうが、仕事は楽しくなりますよね。」企業や社会で必要とされる“存在価値”の見つけ方を教えていただくことができました。

キャリアアップ年表

- ～1973 ● 都市銀行に正社員として5年間勤務
結婚し共働きを経て、出産を機に退行
- 1983 ● 堂本食品(株)にパート入社
開発部企画室に配属
正社員に登用
商品開発とイメージ戦略に邁進
- 1993 ● 開発部企画室主任に昇格
- 1996 ● 開発部企画室室長
(課長職・初の女性管理職)に昇格
- 2001 ● 取締役企画室室長に昇格
- 2008 ● 執行役員企画室室長に就任
- 2010 ● 60歳定年につき役員退任、
企画室室長退任
開発営業推進室立ち上げ、
室長に就任(雇用延長・契約社員)

FIGHT!

パートタイマーとして働く あなたに贈る言葉

『働く』とは『はた(周り)をラクにする』こと。自分のためだけに働くのではなく、いかに周りに好影響をおよぼせるか常に考えてみませんか。最初は小さな仕事でも、必ずチャンスが生まれますよ!



④パートから正社員になって、さらに管理職になっている!

コミュニケーション能力を強みに課題解決。 パートから、わずか10年で部長職へ!



株式会社ホロスプランニング
小川 照美さん(営業本部 営業推進部長)

会社データ(2014年10月現在)

【事業内容】保険代理店、資産運用コンサルティング

【従業員の内訳】正社員56名、派遣社員5名

【URL】<http://www.holos.jp/>

個人採用のパートから会社直雇用のパートへ

小川さんの社会人としての第一歩は、会計ソフトの開発・販売を行うソフトハウスでのPCインストラクターでした。販売したソフトの使い方をユーザーへトレーニングする仕事は、人と接する機会が多く、“ありがとう”と言われることにやりがいを感じていましたが、結婚を機に退職、専業主婦になります。

しかし、1日中ひとり自宅で生活に耐えられず、半年後には知り合いの自動車販売会社で経理のパートに就きます。そこで約2年間働き、転職を考えたときに出会ったのが後に今の会社の役員となるファイナンシャルプランナー(以下FP)のAさんです。

現在小川さんが勤める株式会社ホロスプランニングは、所属する200名を超えるFPの保険代理業におけるサポートを行うのが主な業務。優秀なFPは多忙なため、自費で秘書を雇うことも珍しくありません。小川さんはAさん個人に採用され、秘書としてパート勤務を始めました。

その後上司となったAさんに保険のいろはを教わり、仕事にのめり込んでいった小川さんですが、Aさんがホロスプランニングの役員に就任するのを機に、会社直雇用のパートへと待遇が変わります。それと同時に職務内容もFPの個人秘書から大阪オフィスの事務職(クラーク)へと変わり、Aさんとのやり取りが中心だったこれまでの環境から、より多くのFPや同僚のスタッフと仕事をする環境へと変わりました。人と接する仕事に魅力を感じていた小川さんは、この環境の変化を快く受け容れます。

会社のすすめで正社員へ、 コミュニケーション能力が評価され管理職へ

そもそも、小川さんがパートという働き方を選んだのは、家事を完璧にこなしたい、そのためには働くにしても時間的な制約の少ないパートしかないという固定概念があったから。しかし、元来仕事好きだった小川さんはどんどん仕事に没頭していきました。やがて社員より長く働く日も珍しくなくなり、睡眠時間を削って家事と仕事の両立を図るようになります。

そして、その熱心な働きぶりが認められ、会社から正社員になることを打診されました。既にパートで働く時間的なメリットが薄れていたこともあり、小川さんはこの申し出を受けて正社員になることを決めます。しかし、しばらくして仕事のやり方について疑問が生まれます。当時はクラークと呼ばれる一般の事務職でしたが、全国各地のオフィスで働く十数人のクラークがそれぞれ独自のやり方で仕事を進めていたからです。

クラーク同士の情報は共有されておらず、基準となるものもありませんでしたが、一方でFP同士には横のつながりがあり、頻繁に情報交換が行われていました。やがてFPの間でクラークによってサービスの質が随分違うことが明らかになり、不満の声が耳に入るようになってしまいました。

このことをきっかけに、小川さんは危機感を持ち行動を起こします。具体的には、これまで横のつながりのなかった全国のクラークに率先して声をかけて定期的な勉強会を開いたり、各々が属人的に進めていた仕事のやり方を改め、統一マニュアルの制作に着手したりしました。統一

マニュアルは、クラークの役割や心構えなど基本的なことから、保険事務などの具体的な業務の進め方、資料の作成方法など、新人でもすぐに業務が行えるよう配慮された納得できるものになりました。

このように課題に対して積極的に周囲を巻き込み解決しようとする姿勢や、コミュニケーション能力の高さが上司に認められて、正社員になってから5年後、クラークを統括するオフィスマネジメント課の課長に抜擢されます。



コミュニケーションは直接会って話すのが一番。
難しい場合はテレビ会議を使って1対1で話す時間を取っています。

一段上のマネジメントの難しさを実感しつつも、前向きに

管理職になったことでこれまで以上にプライベートに割く時間が減った小川さん。以前は家事も仕事も完璧にと思っていましたが、それでは体がもたないと諦め、夫の理解を得て家事については手を抜くことを覚えました。一方、仕事が充実している分、短いプライベートの時間も、今まで以上に大切に過ごすことができています。

約1年間の課長職を経て、昨年営業推進部長に就任した小川さん。課長時代と今の違いを聞くと、コミュニケーションの取り方が変わったという答えが返ってきました。

部下が全国に散らばっている環境ですが、課長時代はまだ部下が少数だったため、比較的取りやすかったコミュニケーションも、会社の成長と共に倍以上の人数となり、部長となった今は前ほど容易ではありません。メールや電話よりできれば対面でのコミュニケーション、それが無理でもテレビ会議を活用して、顔を見て会話する時間を取るようにしています。

また、心構えも課長時代とは変わりました。小川さんのマネジメントの基本は“しなさい”という上から目線ではなく、“助けて”という姿勢で臨むこと。その上で相手に仕事を任せる。もちろん最終的には自分が責任を持つという覚悟を持って接するのですが、課長時代にはうまくいっていたこのやり方も、部長になった今では通用しません。部長職はより経営に近いポジションであるため、これまでの

やり方では部下からの信頼が得られないからです。本来なら“みんなで頑張ろう!”というタイプの小川さん、今は立場上敢えて厳しいことを言わなければならないと一段上のマネジメントの難しさに直面しています。

このように新米部長として奮闘している小川さんですが、「結局、何の仕事でも、どんな会社でも、人と人でしかない。そこさえうまくいけば何とかなる。」というコミュニケーション重視の考え方で、目の前の壁もきつと乗り越えていくことでしよう。

キャリアアップ年表

- 1994 ● ソフトハウスでPCインストラクターとして勤務
- 2000 ● 結婚を機に退職。半年間専業主婦に自動車販売会社の経理パート
- 2002 ● FPの秘書としてパート勤務
- 2004 ● 会社直雇用のパートに
- 2007 ● 事務職の正社員に
- 2012 ● オフィスマネジメント課 課長
- 2013 ● 営業推進部長

FIGHT!

パートタイマーとして働く あなたに贈る言葉

家庭と仕事のバランスなど、自分の価値観を重視して働くことが一番。ただ、組織で働く以上はキャリアアップを目指してほしい。部下を持ち育てることで思考も変わります。任された仕事には笑顔でチャレンジし、知識よりもコミュニケーションスキルを磨くようにしてください。



④パートから正社員になって、さらに管理職になっている!

娘が教えてくれた前向きに生きる姿勢。 縁の下の力持ちとして、上を目指す。



株式会社イズミ
武田 多津子さん (イズミゆめタウン氷上店 主任)

会社データ(2014年2月現在)

【事業内容】スーパーマーケット

【従業員の内訳】正社員2,351名、パートタイマー 4,631名

【URL】<http://www.izumi.co.jp/>

後の人生に大きな影響を与える「生かされた」経験と 長女の障害

武田さんは、大学を卒業して間もなく結婚し、伊丹市のスポーツセンターでスポーツ指導員として働いていましたが、一年後、長女が生まれたのを機に退職。同時に夫が転勤になり、夫の実家のある丹波市に家族で引っ越してきました。

新天地での生活に慣れ始めた頃、思いもよらないことが起こります。まだ2歳9ヶ月の幼い長女が急性脳症にかかり、生死の境をさまようことになってしまったのです。いつまでも意識が戻らず不安な日々を過ごしましたが、必死の祈りが通じたのか、4ヶ月後、奇跡的に意識が戻り長女は快方に向かいました。障害は残ってしまいましたが、意識不明の時には「この子と一緒に死のうか」とまで考えたので、「娘も私も生かされた。」と感じたそうです。

長男と次女を出産した後も、しばらくの間は病気がちな長女を残して働きに出ることなど全く考えられませんでした。長女が11才になる頃には身体も少しずつ丈夫になり、入院することはなくなっていました。ちょうどその頃、「近所にゆめタウン氷上がオープンするから一緒に働かない？」と友達から誘われ、「子どもたちが学校に行っている間なら気分転換にもなるしいいか」と軽い気持ちで働くことを決めます。これには夫も賛成してくれました。

進まない仕事の状況を打開したいと直談判して主任へ

イズミではパートタイマーのことを「パートナー」と呼んでいます。パートナーには忙しい土日の出勤が求められた

ため、学校が休みの日は家事や育児をしなければいけない武田さんは、アルバイトを希望。1996年10月からイズミゆめタウン氷上店で働き始めました。配属されたのが売場ではなく在庫の管理と伝票照合を行う管理部門だったため、パートナーでも土日に出勤する必要はありませんでした。アルバイトとパートナーでは、時給や交通費、賞与の有無に差がありましたが、真面目な働きぶりを認めてくれた店長に勧められて、4ヶ月後に土日休みのパートナーになります。

1998年には総務部へ異動。ここでは勤怠管理や入社・退社の手続き、制服の管理などを担当し、「縁の下の力持ち」的な仕事にやりがいを感じるようになります。また、入社以来勤務時間は9時～15時でしたが、2000年から長女が寄宿制の高校へ進学し、平日長く働けるようになったため、ロングのパートナーに変更。1日の勤務時間を7時間45分に延ばしました。

しかし、全てが順風満帆とはいきませんでした。2003年、私生活では離婚を経験し、仕事もうまくいっていませんでした。当時は20代半ばの若い女性社員2人と一緒に経理を担当していましたが、控え目な性格の若い2人はお互いに仕事を譲り合い、なかなか仕事がスムーズに進まなくなっていたのです。この状況を打開したいと考えた武田さんは、店長に「私に管理権限をください。」と直談判しました。ちょうど全社的にパートナーを主任にする試みが始まっていたタイミングでもあり、店長から高く評価されていたため、主任に昇格。以降は武田さんが若い2人をうまく指導して、円滑化が図れるようになりました。



縁の下の力持ちの仕事毎日全力で頑張っています。

長女の方も明るく前向きに生きようと正社員へ

主任という責任あるポジションで、社員を部下に持ちながら経理という重要な仕事を任されていた武田さん、時には人間関係に苦勞し、それでも多忙な店長を助けたいという思いで仕事に打ち込んできました。そして2010年、会社がパートナー主任を対象に行った短時間正社員募集に手を挙げ、登用試験を受けることにしたのです。

なぜ正社員になろうと思ったのか尋ねると、「実は2008年に長女が23歳で亡くなって」と、静かにその理由を話し出しました。長女の急な死に落ち込み、毎日仏壇の前から動く気力もなくなっていた武田さんに、これまで我慢していた気持ちのタガがはずれたのか、幼児のようにそばから離れない高校生の次女。この状況にハッとして「母親は太陽でなければならない」と思い直し、長女の死を受け止めようと努めました。そして、亡くなった長女の方も意義のある生き方をしなければ申し訳ないと考え、自分は明るく前向きに生きようと決めます。短時間正社員の募集に応募したのも、前向きなチャレンジのひとつ。筆記試験や一日がかりの研修などを経て、2010年11月に合格。短時間正社員に登用されました。

正社員になったことで、以前にも増して仕事に対する意識は高まりました。「就職氷河期に苦勞して正社員になった若い人たちに“パートナーから正社員になった武田さんはずるい”と思われぬように、逆に“武田さんなら”と認めてもらえるよう頑張ろう。」と奮起したそうです。

一度これと決めたことは、たとえ困難なことでも諦めず、何とか自分に足りないスキルを補おうと努めました。そんな武田さんを知識面でサポートしてくれたのが、会社が開講している社内ビジネススクールです。イズミでは、プレゼンテーションやビジネスマナー、戦略マネジメント

など、キャリアアップに役立つ講座を開講しており、武田さんはこれらの講座に月1回のペースで参加しました。ビジネススクールでの学びは、これまで仕事を通じて感覚的にしかわからなかったことを、体系的に理解するのに非常に役立ったといえます。

数字の見方や、管理職としての仕事の進め方などの学びを通じて、益々仕事が面白くなった武田さんの次の目標は、次長になること。負担の大きい店長の仕事をサポートするため、そして職場のみんながいざいぎと働ける環境をつくるため、ゆめタウン氷上店で空席になっている次長職を目指し、前向きなチャレンジの真っ最中です。

キャリアアップ年表

- 1996 ● アルバイトとして入社、管理部門へ配属
- 1997 ● パートナーに転換
- 1998 ● 総務部に異動
- 2000 ● 勤務時間を延ばし、ロングのパートナーへ
- 2003 ● 主任に昇格
- 2010 ● 短時間正社員に登用

FIGHT!

パートタイマーとして働く あなたに贈る言葉

思い切って上を目指して一歩を踏み出すと、自分の世界も広がるし、充実感や達成感も得られるはず。例えば思い通りにならなくても、ヤケにならずに黙目。「信念を持って突き進めば、道はきっと開かれる。」思い通りにならない時にこそ、どう生きていくかで自分の価値が変わります。



④パートから正社員になって、さらに管理職になっている!

女性による、女性のための意識改革。
私がおの道しるべになりたい。

株式会社リンガーハット
今井美香さん(ブロックリーダー)

会社データ(2014年2月末現在)

【事業内容】外食産業

【従業員の内訳】正社員528名、パート社員4,562名

【URL】<https://www.ringerhut.co.jp/>

夫が脱・サラリーマン、私も脱・専業主婦に!

働く女性のために社内制度を充実させるだけでなく、女性たち自身も論理的な思考ができるよう意識改革することを提唱しておられる女性がいます。

1995年、当時30歳だった今井さんは、夫の脱サラ転職をきっかけに、家計を支えようと脱・専業主婦を決心します。近所のリンガーハット草加松原店(埼玉)の貼り紙広告を見てパートに応募し、娘の幼稚園送迎に支障のない時間帯のパート勤務を始めました。

草加松原店は、約50席、延べ約20名のスタッフがシフトを組んで数名ずつ働く店です。今井さんは接客業にすぐ慣れ、フロア、レジ、調理、やがて人材教育のOJTや店長代理も担当するなど頭角を現します。

パートのシフト管理もしていた今井さんには、主婦の目線から、様々な改善点が見え始めます。パートの主婦の子供が急に発熱しても、彼女たちは仕事に穴を空けるのが嫌で休みを取りづらい雰囲気があったのです。まずそこを改善しようと、今井さんはパートの増員を店長に進言。今井さん自身が面接し、応募者に「週5回が週3回になるかもしれませんよ」と条件を伝えたくて採用し、在職中のパートの方々の理解も得て、全員でワークシェアリングするように、出勤日や時間帯に柔軟性をもたせた人員体制に変えました。

こうした店づくりへの熱意と行動はパート仲間からも支持され、今井さんは上司から正社員への昇進を推薦されます。

正社員、店長、そしてブロックリーダーへと昇進

2000年、今井さんは正社員への登用試験を受け、草

加松原店の店長に就任。仕事ぶりにも一段高いギアが入ります。『一日100杯チャレンジ』などの売上目標を定めてスタッフの志気を高め、外の駐車場でヨーヨー釣りの夏祭りやクリスマスイベントを企画してファミリー層の集客を図るなど、店の活性化を推進しました。

しかし店長というのは全責任を負う職で、その悩みは女性パートの人たちに打ち明けるしかありませんでした。近隣店の店長にも相談しましたが、彼らはみな男性で、男性店長と女性店長の考え方にギャップを感じ始めます。

リーダーとして私に足りないのは論理思考と気づき、奮起

そして2011年、今井さんはブロックリーダーに選出されます。店長を務めながら、エリア内の10数店舗の教育・指導も担う役職です。しかし任命された1年後、社内の職制変更によって一旦職を解かれ、再び店長専任となります。「本社からは一時的な異動と言われましたが、私は自分を戒める意味でもこれを降格人事と解釈しました。」と今井さんは回想します。

一般に、女性は繊細な気づきの感性にすぐれ、男性は論理的思考が得意と言われます。「私もまさにそれでした。男性リーダーたちと一緒に働くようになります。たとえばクレームがあった時にはその根本原因を論理的に分析して、筋道を立てて次善策を店長たちに伝えるべきでした。でも私の思いつく言葉には説得力がないんです。ああ、私の思考力は彼らにかなわないとへこみました。」と今井さんは苦笑します。

しかし今井さんは上司から「店長として一番になれ。そう

すればまたブロックリーダーになれる。君にはその力がある」と励まされます。「あの挫折がバネになって現在の私があります。おかげで今ではかなり仕事を客観的に俯瞰できるようになりました。」

2014年4月、自分なりの論理思考を身につけ、ひとり強い自分になって、今井さんはブロックリーダーに復活します。担当は埼玉県内の15店舗。一日に最低1店、ブロック内の店舗を訪れ、店のスタッフと一緒に制服姿で働きながら問題点を抽出・改善する業務をこなしています。月例のブロックリーダー会議でも、全国約20名のリーダーのうち唯一の女性リーダーとして活躍しています。



「女性活躍支援セミナー」でプレゼンテーションする今井さん。

女性セミナーを立ち上げた。私が模範例になる!

「パート社員で最も多いのが主婦層で、最近では女性店長も増えています。でも私はもっと女性が管理職となって腕を振るえる組織づくりを目指しています。一人の女性管理職として後輩の模範例となり、道しるべになるんだという強い気持ちで、会社に貢献したいですね。」と今井さん。それには女性の意識改革が必要です。「そうしないとあの時の私のように潰れてしまうでしょう。私は一度降格を経験して自分の未熟さを自覚できました。」

この熱い思いは会社の中枢部に届きました。リンガーハットでは2014年4月から1回ずつ「女性活躍支援セミナー」を開催。これは社長の直轄プロジェクトで、全社から抜擢された26名の女性メンバーが5チームに分かれ、女性社員が活躍するための改善案を役員会にプレゼンテーションし、そこで採択されたアイデアを会社が支援するというものです。現在は「女性が意識改革するための勉強会の開催」「ダイバーシティ(雇用の機会均等や多様な働き方を認めること)」「子育て中以外の社員への時短勤務制度」「女性支援の専門部署の創設」などのテーマがその候補に挙がっています。

「私は今、人生で思いも寄らなかった位置に立っています。まさかこの私が、という思いです。これもすべて社員の声に耳を傾け、個人個人を大切にしてくれる会社のおかげです。」と今井さんは19年間を振り返ります。そして最後に「今は娘たちも社会人になりましたが、私が『幼い頃に母親業がおろそかになっていなかった?』と尋ねると、逆に『仕事に真剣に向き合う姿からいっぱい教わったよ』と言ってくれるんです。」と嬉しそうに話してくれました。

キャリアアップ年表

- 1995 ● パート入社。
草加松原店でフロア、レジ、調理を担当やがて、人材教育や店長代理も担当
- 2000 ● 正社員に。一ヶ月後に店長に就任
- 2011 ● 店長兼ブロックリーダーに昇進
- 2012 ● ブロックリーダーを外れ、店長に専任
- 2014 ● ブロックリーダーに再任
「女性活躍支援セミナー」のメンバーとして活動中

FIGHT!

パートタイマーとして働く あなたに贈る言葉

パートで働く多くの方が家事や育児の両立をされています。未来を担う子供達を育てるという大事業!をされていますね。会社の待遇制度に頼るだけでなく、「自分で切り開くのだ」くらいの気構えを持ち自身のキャリアプランを立て働き易い職場を作るという大事業をしましょう。



④パートから正社員になって、さらに管理職になっている!

キャリアの断絶も仕事の成果でカバー。 制度とともにステップアップ。



モロゾフ株式会社
中川 聖子さん(人事総務部 チーフ)

会社データ(2014年1月現在)

【事業内容】洋菓子製造・販売事業、喫茶・レストラン事業

【従業員の内訳】正社員733名、パートタイマー1,006名

【URL】<http://www.morozoff.co.jp/>

新卒で入った会社を再退職。その3ヶ月後に再入社

洋菓子で有名なモロゾフ株式会社で、人事総務部のチーフを務める中川さん。短大卒業後に社会人としてのキャリアをスタートさせたのも、今と同じモロゾフです。しかし、入社してから現在まで、正社員として勤め続けてきたわけではありません。

1985年、日本にバブル景気の足音が聞こえ始めた頃、中川さんは短大卒の正社員としてモロゾフに入社し、人事部に配属されます。そこで約5年間、職場の人間関係にも恵まれ、充実した日々を送ってききましたが、1991年1月、結婚を機に退職し専業主婦に。

しかし、退職3ヶ月後に早くもアルバイトとして復帰。元の上司や同僚からの「いつでも帰っておいで」という言葉を受け、「家でじっとしているのが好きではなかったし、声をかけてもらったのが嬉しくて」と、まずは補助的な仕事から再出発することにしました。当時専業主婦になることを望んだ夫も“家のことをきちんとやるなら”と、働くことを受け入れてくれました。

週20時間未満勤務が条件のアルバイトとして入り、4ヶ月後に手当や賞与の充実したパートになりましたが、しばらくは社員の補助と有給休暇の書類作成など、比較的簡単な業務を担当しました。勤務時間は慣れるに従い当初の4時間から少しずつ増え、やがてフルタイムで働くようになりましたが、それでも仕事と家庭の両立はできていたと言います。

初めての業務、一人だけの担当に四苦八苦

そんな中川さんに転機が訪れたのが1998年です。会社

の組織改編があり、パートという立場のまま、企画課で課長のサポートをすることになります。主な業務は、新しい人事給与システムの選定。これまでホストコンピューターで管理していた人事給与システムを専用のサーバーで運用するため、実務者の立場からどのようなシステムが使いやすいかを考え、数あるパッケージソフトの中から最適なものを選ぶ仕事です。

新人事給与システムを選定している段階では他にルーチンの仕事もなく、心に余裕を持って仕事できていましたが、システムが決まり稼働に向けた“導入”の段階は「しんどかった」と振り返ります。

2000年といえば、企業でもようやくパソコンが一人1台支給され始めた時代です。当時の中川さんは全くのパソコン初心者。開いたウィンドウの閉じ方すらわからないような状態で、エクセルの関数やマクロを組む仕事を任せられました。同じ部署でこの業務に携わるのは中川さん一人だけ、誰も代わってくれる人はいません。

社員が全員帰った後も、一人で残ってひたすらエクセルと格闘。行き帰りの電車の中でも専門書を開き、自分のスキルを上げることに集中しました。

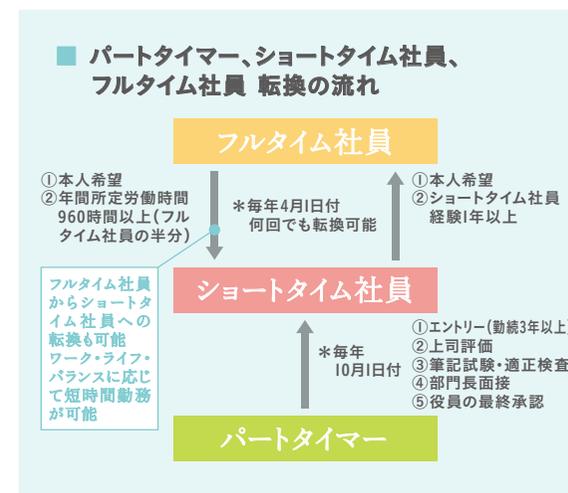
パートでありながら社員と同等に働いていた中川さんの当時のモチベーションは、仕事で成果を出すこと。新卒当時の同期は順調にキャリアを重ねて昇格もし、年収もそれなりに上がっていましたが、「一度退職して入り直した自分と彼らの給与を比較すれば、不満が出るだけ」と、お金のことは考えずに目の前の仕事で成果を上げ、自分自身がスキルアップすることを原動力にしたのです。

そして2001年、多忙な時期を乗り越えて無事に新システムが稼働しました。

制度とともに順調にステップアップし、チーフへ

中川さんの優秀さは、周囲の誰もが認めていました。ただ、会社の制度が追い付いていなかっただけなのです。やがて制度が整ってくると、中川さん自身も順調にステップアップしていきます。

2002年にエキスパート制度が導入されると同時に、上級パートにあたるエキスパートに転換。更に2007年にはショートタイム社員制度が導入されますが、この時も制度導入と同時にショートタイム社員に転換します。ショートタイム社員とは、時給制の正社員のこと。パートとの最も大きな違いは、条件さえ揃えばフルタイム社員になれるところです。



パートからショートタイム社員になる際に、中川さん自身の意識も大きく変わりました。それまでは「自分たちのチームが担当している仕事ができればいい」と思っていたが、社員と名がつく限りは、会社のことも考えて広い視野を持たなければならないと思うようになったのです。その後、自ら意思表示をして2009年4月にフルタイム社員になり、2010年からは人事総務部のベテラン課長の下で、補助的な仕事を任せられるようになりました。課長はパート時代から中川さんを見込んで、やがて自分の後継りと考えていたのです。

そして2013年4月に組織改編が行われ、部長、課長の下にチーフという役職が加わると、すぐにチーフに抜擢され、名実ともに部下を持つ立場となりました。

現在、正社員3名、パート3名のチームをまとめる中川さ

ん。マネジメントで心がけていることを尋ねると、「常に声をかけること、なるべく自分でやる力を身に付けられるよう見守ること。ケースバイケースで、事前に声をかけるか、任せて様子を見るかを意識しながらマネジメントしている」そうです。

中川さんの次の目標は、自分の後を任せられる人事・給与のエキスパートを育てること。中川さんのキャリアアップは続きます。

キャリアアップ年表

- 1985 ● 短大卒業後、正社員として入社
- 1991 ● 結婚を機に退職
アルバイトとして入社
パートタイマーとして再入社
- 1998 ● 新人事給与システム導入業務に従事
～2001
- 2002 ● エキスパート(上級パート)に転換
- 2007 ● ショートタイム社員
(短時間勤務社員)に転換
- 2009 ● フルタイム社員に転換
- 2013 ● 人事給与チーム チーフ

FIGHT!

パートタイマーとして働く あなたに贈る言葉

“こうじゃないといけな”という固定概念に縛られなくていい。選択肢はたくさんある。道はひとつじゃない。せつかく仕事をするなら、自分の気持ちに素直になって、自分の好きなこと、面白いこと、やりがいのあることをやって欲しい。



④パートから正社員になって、さらに管理職になっている!

引込み思案だったあの私が、
東京の大型ショップの店長に転身!

株式会社ジャパンイメージーション
岩本 由香利さん (CECIL McBEE ルミネエスト新宿店 店長)

会社データ(2014年11月現在)

【事業内容】レディスファッションブランドの企画・販売

【従業員の内訳】正社員722名、パート社員325名

【URL】<http://www.j-im.jp/company/>

先輩の言葉を励みに、こつこつ働き続けた日々!

話し下手で引込み思案な19歳の女性が、有名ブランド店で自分を磨き、苦手だったはずの接客術を次々と身につけます。そして入社から8年後には東京の中心地にある旗艦店(大都市の一等地にあり、ブランドを象徴する大型店舗)の店長に登りつめました。

2006年の夏、岩本さんは地元の人気ファッションブランドショップ「セシルマクビー宇都宮PARCO店」にパート入社。幼い頃から「姉」と慕った素敵なキャリアウーマンが有名ブランドショップで生き生きと働く姿に自分自身を重ね合わせ、勇気をもって飛び込んだのです。

しかし初出勤の日は夏のバーゲンセールで店中が大忙し。商品を並べる単純作業ながら、先輩たちの働きぶりに追いつけず、「もう辞めたい」と初日でくじけそうになります。しかし「ここで辞めたら次の仕事も続かない。先輩たちのように仕事を楽しめるまで続けてみよう」と強く決意し、翌日から真面目にこつこつ通い続けます。

店には地元で有名なカリスマ店員の先輩がいました。その先輩がお客様に商品を奨めると魔法をかけたようによく売れ、ファンの顧客も絶え間なく来店します。岩本さんは、自分の新人教育役(通称シスター)でもあるその先輩の背中を追いかけて、見て、聴いて、質問して、プロの接客術を盗みます。言い出しにくい悩み事はシスターと「交換ノート」を使って文字で対話します。内向的だった当時の岩本さんにとって、このノートに書かれた何げない日々の言葉が、仕事への最大の糧でした。

仕事に楽しさを感じたら、上昇志向のスイッチが入った

入社から約1年後の2007年5月、店長推薦で「契約社員」に昇格。「私は自分に自信がなく、マイナス思考になりがちなので、そこを克服させようという配慮もあったの昇格だったと思います。それが嬉しかった。」

「仕事の楽しさとはこういうものか」と感じられたのはこの頃です。接客に慣れ、自分の顧客ができると、あとは楽しさの連続です。着こなしの相談にアドバイスし、身に余るほどのお礼の言葉をもらい、何点もまとめ買いしてもらえる。この手応え感は仕事の醍醐味です。お客様の服装を見ただけで、ファッションの好みもひと目で見抜け、こちらから声をかけるべきか、そっとしておくべきかも分かるようになっていました。「不器用でも一生懸命やればお客様には伝わる。それがお客様に響くのよ」という先輩の言葉通りに、売上目標も常に達成できました。」

こうしてこつこつと働き続けた結果、店長からの推薦とマネージャーからの承認を受け、2008年1月、「正社員」に昇格。すると岩本さんは迷うことなく「チーフ」職を目指します。チーフとは店長のサポート役で、あの慣れの先輩シスターも務めていた、いわば『お店の顔』です。

チーフの器になるために、まずは自分のファンづくりに励みます。来店客に手書きのお礼状をこまめに発送。また、自分も後輩スタッフから憧れられる存在になろうと努めます。お客様が来店したら何が何でも作業を止め、顧客最優先で相対する姿を後輩たちに意識的に見せました。

そして2010年9月、待望の「チーフ」に就任。しかし本当の大変さはここからでした。店長不在時の店舗運営力が足りないと気づき、売上予測、在庫管理、人員配置など経営全般について今まで以上に深く考えるようになります。

「気がつけばこの頃にはもう引込み思案な自分から卒業していました。それどころか、早く店長になりたい、夢に近づくなら何でもします、異動も覚悟ですと口にするなど、積極的な自分に自分がびっくりしました。」

若者ファッションのメッカ「渋谷109店」へと転勤

2013年3月、岩本さんは初の転勤を経験します。「水戸エクセル店」でチーフを務めながら、店長選抜試験に合格し、同店の「副店長」に昇格しました。

さらに2013年11月には「渋谷109店」に副店長として再び転勤。渋谷109店は、岩本さんがそれまで経験がない大都会の中心にある重要拠点の店舗です。常に人々でごった返し、修学旅行生や外国人観光客も多く、客層も様々です。思いがけない大抜擢でしたが約3か月間、ひるむことなく冷静に店の運営に貢献します。



ルミネエスト新宿店にて。
「この仕事を続けてこられた最大の理由の一つが、セシルマクビーの洋服が大好きだから!」という岩本店長。

パート時代の経験を活かし、スタッフとの関係も良好!

そして2014年2月、岩本さんは大勢のスタッフをかかえる旗艦店「ルミネエスト新宿店」の「店長」に登用されます。「スタッフ数が多いと考え方も多種多様になりますが、逆にそれが1つに団結すれば大きな力が生まれます。シスター制度と交換ノートもうまく機能して、スタッフとの関係もとても良好です。」

意外なことに、もともとファッションにそれほど興味はなかったという岩本さん。「ただし店内で着る服は販売のプロとしての勝負服です。売場に立って、お客様に

喜んでいただけるように服をコーディネート、スタイリングして販売する仕事は何よりも好きです。」と穏やかに語り、大規模店の店長としての存在感をきらきらと輝かせました。

キャリアアップ年表

- 2006 ● セシルマクビー宇都宮PARCO店でパート勤務
- 2007 ● 契約社員に昇格
- 2008 ● 正社員に昇格
- 2010 ● チーフに昇格
- 2013 ● 水戸エクセル店に異動。チーフ副店長に昇格
渋谷109店に異動。副店長
- 2014 ● ルミネエスト新宿店に異動。店長

FIGHT!

パートタイマーとして働く あなたに贈る言葉

仕事は楽しいと思えるまでやり続ければ、必ず楽しいと思える時が来る。今を頑張るから次があり上達もある。ひとつ乗り越えるから次も乗り越えられる。大変さの中にやりがいがあって、厳しさと楽しさは隣り合っていると思います。



④パートから正社員になって、さらに管理職になっている!

マネジメントと人材教育、双方の経験が調和して独自の経営哲学をもつ店長に。



株式会社ロフト
中村 絵梨香さん(つくばロフト 店長)

会社データ(2014年8月現在)

【事業内容】雑貨専門店

【従業員の内訳】ロフト社員2,805名、パートナー社員^(*)1,165名、アシスト社員^(**)183名

【URL】<http://www.loft.co.jp/>

*1:6カ月以上の長期契約パートタイマー *2:6カ月以下の短期契約パートタイマー

就職活動に見切りをつけ「ここなら上にいける」とパートタイマーに

全国に展開する雑貨専門店『Loft(ロフト)』の“つくばロフト”店長を務める中村さんは、短大卒業直後の1999年3月からパートタイム社員としてキャリアをスタート、正社員登用を経て2014年から現職に就きました。(注:2008年からロフトは本社員・パートタイム社員などの従業員区分を廃した新たな人事制度を採用)

「学生時代の就職活動は氷河期で非常に厳しく、ゼミと卒論に集中するため早々に見切りをつけたんです。」その時取り組んでいた女性学ゼミで出会ったのが“男女を問わず登用・地方転勤のチャンスがある”ロフトの事例でした。「ここなら力を出せば上に行けるんだと関心を持ちました。」その一方で、クラシック音楽にも打ち込みアンサンブルを組んで活動していたため「パートタイマーなら演奏活動の時間も作りやすい」というもうひとつの動機もあって、ロフトのパートタイム社員に応募。池袋店の文具売場で1日5時間×週5日間の勤務をスタートします。覚えることの多さに「これが社会の厳しさなんだ!」と驚きつつも、販売、品出し、発注業務などに邁進。「皆が仕事に追われていたため、ゴミ捨てなど人の嫌がることからやろう、と考えていました。」このチームワークを重んじる姿勢やレジが混んだらサポートに入る臨機応変さなどが上司に評価され、4か月ほどで社会保険が適用される1日7時間勤務のパート社員に。8名ほどの同期入社メンバーのうち登用は1名という狭き門でした。

管理職へ順調にステップアップするも、メンタル面の不調に

2003年には約10名のパートタイム社員を束ねるサブ

リーダーに昇格し、インテリア売場に異動。上司から問題解決の課題を託されての抜擢でした。「売場のメンバーはほとんどが女性でしたが2つの派閥に分かれ、問題が生じていたんです。」均衡を取り戻し一丸となって売上目標を達成するために「“○○ちゃんがああ言った”など少し面倒くさい問題も、とにかく傾聴して“それは大変だね”“それだけあなたは一生懸命やっているんだよね”などの会話を繰り返しました。そして派閥が解消した時、売上も跳ね上がったんです。」この成果が評価され、上司の推薦のもと2004年正社員に登用されます。

新宿ロフト(当時)で半年間ユニットリーダーを務めた後、2005年に池袋ロフトのアシスタントマネージャーに昇進。インテリア売場の“人・物・金・情報”をマネジメントする立場になり、責任範囲は勤怠管理、売上管理、商品の発注承認、店舗レイアウトなど広がりました。当時ロフトは急速に店舗数を拡大し、それに伴って管理職への人材登用を加速し始めており、中村さんはその第1号。チャンスに恵まれた反面、過渡期で自己裁量に任されることが多く「任命されたらやるしかない状態でした。数字的な分析がうまくいかない時などは、先輩たちに率直に相談し解決していました。」

2006年、順調にフロアマネージャーに昇進しますが「もっと頑張らないと、と自分を責め続け疲弊していました。“うつ”かも、と気づいたのは3~4月の繁忙期を切り抜けた5月頃。小さなミスが続き、部下からも“どうしちゃったんですか!?”と言われて、あ、やっぱりおかしいんだ…と。」心療内科で“うつ”と診断された中村さんは、人事部とも相

談のうえマネジメント職をいったん離れます。「当時29歳。会社を辞め音楽の道に戻って海外留学しようか、などと心が揺れました。でも辞めなくてよかったと思います。」



つくばロフトで。
「お客様がまた来たいと思えるお店を皆で全力で作れ、業績を上げたいですね。」

トレーナーからマネジメント職に復帰して、店長へ

2008年本部教育訓練課に転属し、新店オープン時のトレーナーとして仕事を再始動。その後、大宮、渋谷、横浜の各店に異動して、OJTでのトレーニングや顧客サービスのレベル向上などに取り組みながら、引き続き各地の新店に出張してオープニング教育も担当しました。約5年間で20店舗以上の開店を経験し「トレーナー業務も一巡したな」と感じた中村さんは、新たに2つの進路を想定し、会社に希望を出します。ひとつはトレーナーからさらに専門化し“能力開発”に携わる道、もうひとつは再びマネジメント職でステップアップする“CL店長(=ロフトにおける標準店の店長)”への道。

2014年、会社から任命されたのは“つくばロフト店長”(CL店長)でした。「店長は全ての経営責任があるので大変ですが、とても楽しいです。」マネジメントと人材教育の経験を積み、病気によってメンタルヘルスの大切さを実感したこと。さらにプライベートでずっと音楽鑑賞や演奏を仕事への活力にしていたこと。それら全てが今、店長として活かされています。「経験からみて、店長は長くて2年で異動になります。だから着任した日に、皆と過ごせる時間のカウントダウンを始めました。地方店の優秀な人材が埋もれないようプロデュースしたいと考え、“今この人をチーフに登用すれば異動までに間に合うな”などと計画しています。また“うつ”の経験から、そのつもりがなくても強い口調に聞こえていないか気を配っています。ここで働く30人の雇用を守るためにも、お客様がまた来たいと思えるお店を皆で全力で作れ、業績を上げたいですね。私がいなくなっても根付くように。」ご多忙ではないですか、と

の問いに「店長は判断することが多いため、むしろプライベートに余裕がないと気が回りません。店長職を、子供がいても家族がいても、趣味など違うことに打ち込んでいても、できる職種にしていくことも目標です。」そして「50歳までがむしゃらに頑張る(音楽のために)ドイツに移住する、というのも今後の選択肢のひとつなんですよ。」中村さんの様々な経験と未来像が、アンサンブルのように豊かに響き合うインタビューでした。

キャリアアップ年表

- 1999 ● 短大卒業直後、パートタイム社員として入社(池袋ロフト)
- 2003 ● パートタイム社員を束ねるサブリーダーに
- 2004 ● 正社員に登用
ユニットリーダーに(新宿→池袋ロフト)
- 2005 ● アシスタントマネージャー(管理職)に昇進
- 2006 ● フロアマネージャーに昇進
- 2007 ● マネジメント職をいったん離れる
- 2008 ● 本部教育訓練課に異動、トレーナーに(2014年まで大宮、渋谷、横浜ロフトなどのトレーナーも歴任)
- 2014 ● つくばロフト店長に

※2008年からロフトは新たな社員体系を採用

FIGHT!

パートタイマーとして働く あなたに贈る言葉

将来を考え、迷っている人も多いでしょう。でも無理して道をひとつに絞ったり、何かをあきらめる必要はないと思います。時代も人もどんどん変化します。状況や出会いに応じて柔軟に変化すればいいんじゃないかな。私も音楽を諦めません。



④パートから正社員になって、さらに管理職になっている!

こども相手の保育士をめざした私が、
今、おとな相手の人材育成に魅せられている!

ブックオフコーポレーション株式会社
立花 のぞみさん(ブックオフプラス 16号相模原富士見店 店長)

会社データ(2014年3月現在)

【事業内容】中古書店(+古着、アクセサリ等)

【従業員の内訳】正社員1,075名、パート社員8,757名(連結)

【URL】<http://www.bookoff.co.jp/>

乗り気でなかったパートが面白くなり、働くことに専念

9年前は音楽も聴かず、ゲームもしない、映画も観ない、無趣味な大学生だったという立花さん。「とりあえずバイトでもしてみるか」と2005年、大学1年の春に求人広告を見て、ブックオフのパートに応募します。家から近いし、仕事も簡単そうだからという理由でした。

「札幌宮の沢店」は、面倒見のよい店長を中心に約10人が働く小規模店舗でした。週5日・6.5時間勤務で働き始めると、やがて店長から後輩の育成といった責任ある仕事を任せられ、「君がリーダーだと思ってるよ」と声をかけられます。立花さんはみるみる仕事が楽しくなり、思いもかけなかったやりがいを感じました。そして、半年後には大学を自主退学して、パート勤務に専念します。ブックオフには結果を出すとそれに見合って時給が上がるという独自の「パート・キャリアアップ制度」があり、そのおかげで自分の努力目標が作りやすく、いずれ就職するならこういう会社に入りたいと決断したのです。

その後も別の大規模店で体験研修を受け、より高いレベルで活躍する先輩たちから貴重なアドバイスをもらうなど、大きな刺激を受けて働く喜びを実感します。「自由に発言できる社風で、店長とも上下関係でなく人対人の感覚で意見を交わすことができました。」

3つの店を異動するたびに、人間力がステップアップ!

2011年の秋、立花さんはパートの最高職「マネージャー」に昇進します。これは店長と同等の仕事ができる人になる役職です。マネージャーはほぼ地元出身者で、

店のことも地域のことも一番よく知っています。新たな店長が赴任してくるたび、その店長がスムーズに役職を果たせるように、地域を管轄する「エリアマネージャー」と一緒にサポートすることも重要な使命でした。

そうしてマネージャーとして代々の店長をサポートしているうちに、立花さんの心の中に上を目指す気持ちが芽生えます。上司に助言されてから店長になるのではそれを言い訳にしようと思ひ、パート入社から7年目、みずから「店長になりたい」と名乗りを上げました。

2012年4月、正社員の試験に合格し、「甲府平和通り店」(山梨県)の店長に赴任します。生まれて初めて札幌を出ての一人暮らしでした。

すると、ここでいきなり一つ目の大きな壁にぶつかります。そこは中古書店が売上を得るのに必要な仕入れ(本やCDの買取)が慢性的に足りない地域性のある店だったのです。そこで立花さんは采配を振るい、全店一丸となって買取募集のポスターを店内に貼り、地域にチラシをポスティングし、車での出張買取体制を強化します。その努力の結果、買取量は倍増し、危機的な状況は回避されました。「初めての店長としての仕事でもあり、最初はどうすればいいか悩みました。でも山梨の店には超ベテランの主婦のパートの方々がいて、若いパートの人をまとめたり、土地勘のない私にアドバイスをくれたんです。これは本当に助かりました。この時ほど人の力ってすごいなと、人材づくりの大切さを実感したことはありません。」

そして2013年2月、立花さんは「16号相模原富士見店」へと異動となり、店長に着任します。

ここでも「パート社員の意識改革」という、二つ目の大きな壁が待っていました。物やお金の問題と違って、人間の心理や長年の慣習を変革するのは決して容易なことではなく、悔し涙を流した夜もありました。それでも立花さんは、エリアマネージャーに相談しながら、嫌われ役を買って出ます。そもそもブックオフは買取・値付けのルールや、パートの給料体系、キャリアパスプランをわかりやすく制度化している会社です。そのキャリア制度を図解した表を使って、立花さんは各自の役割分担を根気強く説明し、自分も一緒に売場で動きながら教育し、半年かけて意識改革を推進したのです。

ブックオフでは「知力×人間力」という言葉を大切にしています。立花さんは「店の運営に必要な知力は勉強して何とか身につけました。人間力は、おかげさまでこれまで三つの店を経験させてもらったことで、私なりにステップアップできたと会社に感謝しています」と振り返ります。



人に教えることで自分も学ぶ。教育の仕事は私の道職!

店舗経営では特に新人や中堅社員の人材育成が重要です。立花さんは今、そこに大きな魅力を感じています。「人に教えることは自分の勉強にもなるので、今後も育成業務に携わっていききたいですね。私もまだ経験値が足りないことを自覚していますが、いずれ大規模店舗でも優秀な人材を育成できる担当者になるのが目標です。今の仕事にはとても満足していて、専念することにした甲斐がありました(笑)。」

かつて大学では保育士を目指し、今は社員の教育を担当している立花さん。子供時代から学年委員や部長に自分からやりたいと名乗りを上げていたといいます。人をまとめたり、人に教えることには潜在的に適性があったようです。

今は特別な結婚願望はないという立花さんですが、「私は自分から何かをしたいタイプです。将来、人に幸せにしてもらおうというより、自分が幸せにしたいと思う人が現れたら結婚するかもしれません」と笑顔で語ります。管理職としてはまだ日の浅い立花さんは、現在28歳、店長と人材の育成担当(トレーナーA)を兼務しています。今後の一層の活躍が周囲からも大いに期待されています。

キャリアアップ年表

- 2005 ● 大学1年でブックオフ「札幌宮の沢店」にパート採用
その後、勤務に専念することに
- 2011 ● パートの最高職「マネージャー」に昇進
- 2012 ● 正社員に登用され、「甲府平和通り店」(山梨)の店長に
- 2013 ● 「16号相模原富士見店」の店長に異動。「育成担当」も兼務

FIGHT!

パートタイマーとして働く あなたに贈る言葉

上級職を目指すには勇気が必要です。自分で自分に言い訳をつくらず、目の前の選択肢から逃げないで挑戦してください。迷っているなら、ぜひチャレンジするほうに自分を賭けてみましょう。



④パートから正社員になって、さらに管理職になっている!

子育てのため大手企業を退職。
地方でパートから再就職し、経営者に!

株式会社リゾーム

かね とう
金藤 純子さん (専務取締役)

会社データ (2014年10月現在)

【事業内容】商業施設の経営コンサルティング、人材育成支援、顧客管理ソフト等の開発・販売・保守

【従業員の内訳】正社員52名、パートタイマー6名

【URL】<http://www.rhizome-e.com/>

男女雇用機会均等法の一期生として女性総合職デビュー

男女雇用機会均等法が施行された1986年、「一生働く自分でいよう」という夢を描いて、金藤さんは大手旅行会社に就職しました。当時の女性就職人気ナンバーワンの企業で、女性総合職として社会人デビューしました。

支店勤務を経て、営業本部情報企画室、マーケティング室に配属されると、現在でいうCRM(顧客関係管理)やデータベースマーケティングなど当時の新規ビジネスを次々と任せられ、持ち前のチャレンジ精神と行動力ですぐれた成果を積み重ねました。

しかし結婚・出産して子育てが始まると、状況が一変します。まだ、制度は有っても長期の出産・育児休暇を取る社員が少なかった時代、数か月後には職場に復帰。仕事と家庭の両立が難しくなります。夫から仕事と子供のどちらを取るかを迫られ、二者択一で1998年、13年間勤めた会社を退職。岡山の実家に帰り、離婚、シングルマザーとしての再出発を決断します。どん底の中、とにかく働いて収入を得たい一心で、「土日休みならパート職でもいい」と覚悟し職を探し始めました。

地方では35歳のシングルマザーに再就職先がない!

ところが、どれほど経験やスキルがあっても、地方都市では35歳で子育て中の女性を正社員採用する会社が無いという現実にあきりました。しかし金藤さんは諦めません。ハローワークや求人雑誌で職を探し、小さな求人広告にCRM、FSP(顧客購買履歴管理)といった流通業のマーケティング用語があるのを発見。それは前職で7年半も熱心に取り組んだ経験が生かせる業務でした。

金藤さんはパート社員からの再出発を決めます。1999年当時のリゾームは設立8年目、代表プラス女性社員4名の小さな会社でした。主にショッピングセンター(以下SC)向けに経営コンサルティング、人材育成の支援、それに顧客分析ソフトの開発・販売を始めたところでした。

入社わずか3か月後、金藤さんは持ち前の営業開拓の行動力や資料作成能力が評価され、正社員へと昇格。いきなりコンサルタントや業界動向分析といった高度な仕事も任せられ、新規のビッグユーズ開拓などでも実力を発揮します。一方、金藤さんにとっても土日が休みの日々が手に入り、実家で両親と同居していることもあって子育ての負担が軽減されました。

会社の転換期に、新たな創業メンバーの一人として尽力

「私は個人経営から企業組織へと転換する時期に、創業メンバーの一人のような立場で仕事をさせていただきました。」と金藤さんは振り返ります。現在、リゾームの顧客分析・経営分析システムは、国内SC業界のシェアでトップを占めるまでに成長しています。

入社当時はまだ発展途上の会社だったため、毎日新たな経験ができました。それは好奇心旺盛な金藤さんにとって楽しく刺激的な仕事環境でした。上級職へ昇格するオファーはみな受け入れ、未経験の人事・総務の仕事も兼任。すべてが良い勉強になると思ってチャレンジし、役職も課長、部長、専務取締役へと昇格します。「大手企業で働き続けていたら、自分は今ほど成長できなかったと思います。」

いち早くSC経営士という業界の専門資格も取得し、よ

り専門的な立場から経営のアドバイスを行い、SC業界のセミナー講師としても活躍するなど、金藤さんの自分磨きは現在も続いています。

入社時に3歳だったお子さんも現在は大学生になりました。自身の経験から、金藤さんはスタッフが働きやすい環境づくりのために、就業規則や人事制度を充実させることにも意欲的です。乳幼児がいるパートタイマーに早い時間の帰宅を認め、正社員の待遇でも通常勤務のA社員と、残業がないB社員という2つの選択肢を用意。また、育児復帰後の役職者も時間単位の有給休暇を活用して早めに帰れるようにするなど、現在パート社員から役職者まで、子育て中の女性でも個人の事情に合わせた雇用が可能な社内ルールには金藤さんの想いが反映されています。



新製品のプレゼンテーションをする金藤さん

パート採用から社長にまで昇格。夢は人々の幸せづくり

そして今、金藤さんは会社から大きな使命を与えられています。それは新会社を立ち上げ、自らが社長職に就くことです。

リゾームの目標は「百年企業」を創ること——。いくつかの子会社を作り、次なる事業の種も蒔き、多角経営を行う。若手に挑戦させ、経営者を経験させることで優秀な人材を育てる。そしてリゾームを百年先まで存続させるという未来戦略です。金藤さんはその壮大な計画の第1号として、近々、新社長に着任する予定です。「百年後に私たち個人はこの世に生きていません。でもリゾームが流通業の課題解決を行い、「街づくり」のお手伝いをすることで、顧客企業が繁栄し続けます。百年後に、顧客企業から「御社とお付き合いを始めて100年も経ったのですね」と互いに喜び合いたい、それが私たちの夢です。百年企業とは、リゾームに関わった人々がそれぞれの時代を生き、リゾームがその歴史を見届ける伴走者になることを意味します。」

最後に金藤さんは「最近では専業主婦の方でも経験やスキルを持った女性がたくさんいらっしゃいます。ぜひ働

いて自分を磨きませんか。女性が得意とする親和性や共感力を生かして、人のために役立つことをしようと思って働けば、それが社会貢献にも繋がります。自分を認め、なりたいたい自分に近づいたら、もっと自分を好きになれる。それが充実感を味わう幸せな生き方かな、と感じます。私自身も素直に学び、人に感謝し、人と繋がれる人間でありたいといつも思っています。その喜びが私の仕事のエネルギー源です。」と語り、目を輝かせていました。

キャリアアップ年表

- 1986 ● 大卒後、大手旅行代理店に総合職として入社
- 1991 ● 結婚して仕事も順調!
- 1994 ● 31歳で出産
- 1996 ● 課長代理に昇進、管理職になる。家庭と仕事の両立に苦勞する
- 1998 ● 退職
- 1999 ● 実家のある岡山でリゾームに入社入社3か月後に正社員となる
- 2000 ● 課長代理に昇進
- 2001 ● 課長に昇進
- 2003 ● 部長に昇進
- 2007 ● 役員(専務取締役)に抜擢

FIGHT!

パートタイマーとして働く あなたに贈る言葉

もし責任ある役職になればと求められたら、皆さんぜひ怖れずに受けてください。役に就く、部下を持つことから多くのことを教わることができます。私自身が今、それを強く実感しているところです。



④パートから正社員になって、さらに管理職になっている!

好奇心と向上心でステップアップ。 念願かなってパート出身の副店長第一号に!



株式会社カインズ
吉澤 ひろ美さん(カインズホームスーパーセンター上里本庄店 副店長)

会社データ(2014年9月現在)

【事業内容】ホームセンター

【従業員の内訳】正社員2,411名、パートタイマー2,831名

【URL】<http://www.cainz.co.jp/>

不便や不満を見つけると、いつも前向きにやってみる

小柄な外見で快活に笑う吉澤さんの肩書は、カインズホームスーパーセンター上里本庄店の副店長。同社でパート社員から副店長になったのは吉澤さんが初めてです。常に先頭を走り、今も上を目指して意欲的に働くそのバイタリティーは、一体どこからくるのでしょうか。

元々は食品スーパーの正社員として働いていた吉澤さん。夫の両親を介護するため、出世コースをすっぱり諦めて家庭に入ります。「これまで好きにさせてくれたから、今度は私がしてあげる番」と介護も前向きに頑張りました。

その後、義父が亡くなり、時間に余裕ができた吉澤さんは、パートで働きたいと思うようになります。そんな時、近所のカインズホーム嵐山店で見つけたのが、パート募集の張り紙でした。同じ小売業ということで、以前の経験が活かせると思った吉澤さんは応募を即決。1997年の2月にパート社員として同店に採用されます。

入社してすぐ家電売り場に配属されましたが、接客を続けるうちに不満に思うことが出てきます。家電売り場を訪れるお客様の中には、商品の機能やスペックを詳しく知りたいお客様も少なくありません。通常、パート社員に詳しい商品知識までは求められないため、そのような場合は正社員に応援を頼み、正社員の口から説明してもらいます。しかし、吉澤さんは自分で説明できないことが悔しくてたまらなかったそうです。「聞かれたらすぐに自分でお答えしたい」と、正社員がお客様に商品説明をするのを横で聞いて覚えたり、メーカーのサポートセンターに電話で問い合わせたりして、自主的に商品知識を身に付けていきました。

このように何にでも問題意識を持ち、不便や不満をそのままにしておけない性格の吉澤さん、あるときは離れた倉庫から商品を台車で少しずつ運ぶ効率の悪さが我慢できなくなりました。そこで取った行動にもびっくりさせられます。「フォークリフトを使えば一度にたくさん運べる」と思うと、店長に相談してフォークリフトの免許を取ってしまったのです。

また、「人がやっているのを見ると自分もやりたくて」と、何にでも興味を示しました。そして、「あの人ができるのだから、自分にできないということはないだろう。」という前向きに考えて、実際にそれをクリアしてしまうのです。

他店のやり方を知りたいと、異動のある正社員を希望

吉澤さんの仕事ぶりは周囲から高く評価され、順調にキャリアアップしていきます。

2001年には1日4時間勤務のパート社員から1日8時間勤務のロングパート社員に、2003年にはパート社員ながら部下を管理するラインマネジャーへと昇進します。自分よりも勤務歴の長いパート社員や正社員を部下に持つことになった吉澤さんに、やりにくくなったかと尋ねると、「部下が言うことを聞いてくれないかも知れないと思いましたが、折れたら負けと思って強く出ました。」と、笑いながら答えてくれました。チームをまとめるためには、頼りないリーダーではいけないという信念を持って仕事に臨んだのです。

その後、カインズホームを運営する株式会社カインズの人事制度が整備され、2008年にマスターラインマネジャーへと役職名が変更されますが、時間給で働く非正規社員であることに変わりはありません。吉澤さんの中で、次第に正

社員になりたいという思いが強くなってきました。その理由を尋ねると「パートは異動がないから」という答え。自分のいる店舗のやり方は本当に正しいのだろうか、他のお店はどうやっているのだろうか、持ち前の好奇心が抑えきれなくなり、異動のないパートでは物足りなくなったのです。

そして2012年、会社の制度が拡充されてパート社員から正社員への途が開かれたのを機に、念願の正社員へと登用されます。



売り場を制覇し、店全体を見る立場を目指す

正社員になって1年後、吉澤さんはカインズホームスーパーセンター上里本庄店へと異動になります。希望していた正社員、そして異動を果たした吉澤さんですが、早くも次の目標ができました。それは、副店長になること。

それまでラインマネジャーとして、自分が担当する売り場だけを管理してきましたが、これまでのキャリアでほとんどの売り場を経験していたため、もっと広い視野でお店全体を見てみたいと思うようになったのです。

パート時代から、お客さまにまた来たいと思ってもらえる売り場づくりを心がけ、その上で1円でも売り上げを上げたいという意識の高かった吉澤さんが、お店全体を見るポジションを目指すのは当然の成り行きでした。そこで店長にも自分の希望を伝え、これまで以上に意欲的に仕事に専念しました。

副店長になるには、上司である店長やエリア部長から、「問題点への対応」、「職場秩序の維持」などの能力区分7項目と、「店営業利益高」、「実績ロス率」といった成績区分5項目からなる職能要件を満たしており、副店長に相応し

い資質があると認められなければなりません。

2014年9月、この厳しい条件をクリアして、カインズ初となるパート出身の副店長が誕生したのです。

そんな吉澤さんにマネジメントのポイントをお聞きすると、「自分でやるのは簡単、人へ教えながらは難しい。でも、そうしないと人は育たない。」という答え。そして最後に、「今後の目標は2年以内に店長になること。」と、熱い想いも語ってくれました。常にパワフルな吉澤さん、その向上心は衰えることを知りません。

キャリアアップ年表

- 1979 ● 食品スーパーに正社員として入社
- 1994 ● 夫の両親の介護のために退職
- 1997 ● カインズホーム嵐山店へパート社員として入社
- 2001 ● ロングパート社員へ
- 2003 ● ラインマネジャー(パート)に昇格
- 2008 ● マスターラインマネジャー(パート)に役職名変更
- 2012 ● 正社員へ登用
- 2013 ● カインズホームスーパーセンター上里本庄店へ異動
- 2014 ● 副店長へ昇格

FIGHT!

パートタイマーとして働く あなたに贈る言葉

自分に自信を持って、どんどんチャレンジしていった欲しい。「あの人ができるんだから、自分にもできないことはないだろう。」と思ってやってみれば、大抵のことはできます。



④パートから正社員になって、さらに管理職になっている!

研究者から転身してファミレス店長へ。 深夜パートで、天職に巡り会う!



株式会社すかいらーく
廣川 庸子さん(ガスト川越霞ヶ関店 マネジャー)

会社データ(2013年12月現在)
【事業内容】ファミリーレストラン
【従業員の内訳】正社員5,625名、パート社員90,798名(すかいらーくグループ)
【URL】<http://www.skylark.co.jp/gusto/>

“二足のわらじ”で、自分の中で何かが目覚めた

現在はガストのマネジャー(店長)として活躍する廣川さんは、異色の経歴をお持ちです。将来は食品分析の道に進もうと大学時代に栄養士の資格を取得。2000年4月から8年間、食品関連会社の研究者として添加物やサプリメントなどの開発・分析業務に携わります。

一度退職し、派遣社員として働いていた廣川さんは、残業がなく、時間に余裕もありました。そこで自宅近くの「ガスト川越霞ヶ関店」で深夜のパート勤務を始めます。昼は研究者、夜は週3日ファミレスの調理人という二足のわらじを履いたのです。学生時代にもガストのクルー(アルバイト・パート)として4年間働いて、新人クルーの初期研修を担当した経験もありました。「学生の頃はフロア担当でしたが、この時はキッチン担当です。もともと料理好きだったので厨房にも新鮮な気持ちで入れました。自宅の近くなので徒歩で通勤できましたね。」

やがて廣川さんの心の中に変化が起こります。

モノからヒトへ、自分の中で興味の対象が変化した

研究者はモノと向き合い、飲食店はヒトの心と向き合う仕事です。誠意を尽くせば相手から笑顔が返ってくる接客仕事に、廣川さんは徐々に魅力を感じ始めます。もちろん研究の仕事もやりがいは十分でしたが派遣契約期間が終了し、2008年4月に食品会社を退職。ガストのクルーに専念します。フルタイム勤務となった廣川さんは、仕事への熱心さが評価され、マネジャー業務を代行するリーダー格のクルーとして、新人採用、トレーニング、商品管

理、棚卸しなどの業務も任せられるようになります。

そして2012年、マネジャーへの登用試験に合格して、「契約マネジャー」(一年更新契約の店長・非正社員)に着任。約30名の店の従業員を一人で率います。「この頃には店をもっと良くしたい、お客様にもっと来て欲しい、クルーの学生たちにもいろいろ教えたいというのが大きなモチベーションになっていました。」登用試験の面接でも「地域密着で店の売上を伸ばしたい」と熱い思いを試験官にぶつけました。そうして廣川さんは、10代の頃にバスケット部で培ったチームプレイ精神で、仕事は一人でやるものではないという信念のもとに、クルーの人たちの個性や適性を生かすことを心がけて店長職を務めます。

地域密着の店づくり、それは会社の方針とも一致した

2014年1月、社内の雇用形態が改正され、「契約マネジャー」は無期雇用の正社員である「コミュニティマネジャー」という職名に変更。廣川さんもその一人となり、これまでの実績も評価されて正社員へと転換します。

ちなみに「コミュニティ社員」とは転居がなく、一店舗に限定勤務し、地域密着型で働く正社員を指します。この他に管轄エリアの範囲に応じて、全国約260エリアの地域内で転居を伴わずに勤務する「エリア社員」、転居を伴いより広い地域で活躍する「ゾーン社員」、全国をフィールドに働く「ナショナル社員」という4つの雇用区分があります。社員がどう働きたいかで選択でき、本人の人生設計によりナショナルからエリアになって働く社員もいるそうです。現在はナショナル社員が全体の86%、コミュニティ社

員はまだ3%ですが、会社としては今後、地域密着で働く女性マネジャーを育てていく方針だといいます。

クルーから店長になり、地域密着のビジネスが体になじみ、店への愛着が深い廣川さんにはまさにうってつけの勤務環境になりました。



働き方はいろいろ。パートからまた再出発するのもいい

正社員になると責任感はいっそう強まります。責任は自分にある、その前提でクルーには自由な意見を出してもらいたいと働きかけています。コミュニティ社員になって半年後、全国の店舗で一斉にフェアメニューの販売をした時は、事前にスタッフ全員が試食してセールストークを考え、手作りポスターを店内に貼るなどの工夫をした結果、その初日に全国約1,300店の中で8位の販売成績を記録。まさにスタッフとのチームプレイの賜物でした。

同店では廣川さんもスタッフもみな地元に住んでいます。その利点を生かして、今後は家族の誕生日パーティや自治会の会合、地元法人の会議、ママ友の折り紙教室など予約をしたうえで店を使っただけ、常連客を増やすことを全員で検討しているそうです。

「まさか研究者だった自分が今ここでこうして働いているとは夢にも思いませんでした。自分に合った仕事に巡り会えました。あるクルーの主婦の方から“私の家庭の事情に配慮してくれてありがとう。あなたがマネジャーでいてくれて本当に良かった”と言われた時は嬉しくて泣きそうでした。」と、廣川さんは社会人になってからの14年間を振り返ります。

現在は店内の運営管理、他店マネジャーとの会議などで忙しい日々を過ごしていますが、廣川さんは今でも厨房でハンバーグなどを調理し、お客様から美味しいと笑顔をもたらえる時が最高に幸せな瞬間だそうです。

今後結婚・出産しても仕事は続けたいという廣川さん。最後に「もしかしたら何らかの事情で離職することがあるとしても、パートから再出発してでもまた就きたいと思うほどの仕事が好きです。これからも多くのお客様の笑顔のために働きます。」と胸を張りました。

キャリアアップ年表

- ～2000 ● 学生時代にガスト川越駅前店で4年間アルバイト。フロア担当
食品添加物の製造・販売会社に正社員として入社。
研究開発業務に従事
- 2004 ● 派遣社員となり先端設備のある食品会社に再就職。
食品分析の研究開発業務に従事
ガスト川越霞ヶ関店にて深夜パート。
週3日でキッチン担当
- 2008 ● 派遣契約が切れ、食品会社を退職。
ガストのフルタイムパートに。
マネジャー業務も代行
- 2012 ● 登用試験に合格し、契約マネジャー(一年更新契約の店長)に着任
- 2014 ● 制度変更に伴い、正社員のコミュニティマネジャーとなる。

FIGHT!

パートタイマーとして働く あなたに贈る言葉

いつも楽しく働いている私でも、仕事の進め方や人間関係で悩んで、上司に泣きながら相談したことが何度もあります。悩みは一人でため込まず、誰かに打ち明けることも大事だと思います。



3. あなたに役立つ情報

(I) 理想のワークスタイル実現シート

理想のワークスタイル実現シートとは、これまでの経験を振り返りながら将来の希望を思い描き、未来を実現するための計画シートです。

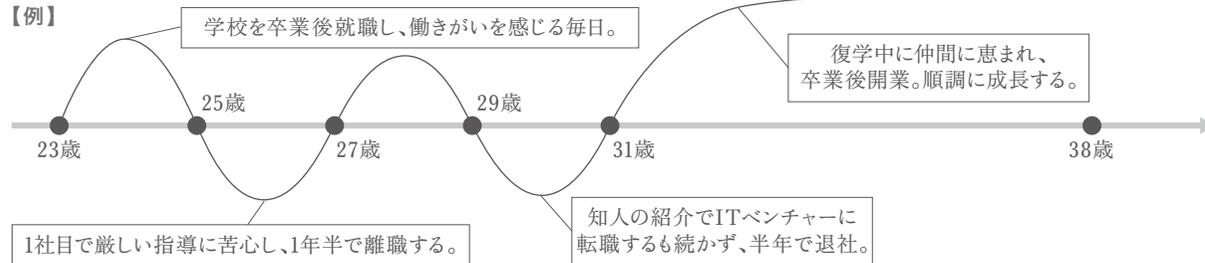
年 月 日現在

これまでのキャリアについて

◎直近3つまで、書き出してみましょう。

| 期間 | 会社名 | 職種 | 雇用形態 |
|-------|-----|----|-------------------|
| 年 月 日 | | | 正社員／契約社員／派遣社員／パート |
| 年 月 日 | | | 正社員／契約社員／派遣社員／パート |
| 年 月 日 | | | 正社員／契約社員／派遣社員／パート |

◎これまでのキャリアの中で、良い時期／悪い時期をグラフに描きましょう。



【記入】



◎それぞれのキャリアにおける仕事の内容と得られた知識・技能、貢献したこと、辛かったことを書き出してみましょう。

| キャリア①/仕事の内容 | 得られた知識・技能、貢献したこと、辛かったこと |
|-------------|-------------------------|
| | |
| キャリア②/仕事の内容 | 得られた知識・技能、貢献したこと、辛かったこと |
| | |
| キャリア③/仕事の内容 | 得られた知識・技能、貢献したこと、辛かったこと |
| | |

これからのキャリアについて

◎今後、どのようなキャリアを積みたいですか？ 一番近いものを☑しましょう。

- パートのまま、必要な存在になっている
- パートから正社員で働いている
- パートのまま、専門性を高めたり、役職についている
- パートから正社員になって、さらに管理職になっている

◎周囲の方にキャリア相談をして得られた気づき(自分の強み、改善すべき点)を書きましょう。

| 相談相手 | 自分の強み | 改善すべき点 |
|------|-------|--------|
| | | |
| | | |
| | | |

◎上記の気づきを活かし、これから将来の期間の区切りごと(1年～3年、5年～10年、10年～20年)にキャリアとライフイベントにおける目標を書きましょう。

| 期間 | なりたい姿 | 資格 | ライフイベント |
|---------|-------|----|---------|
| 1年～3年 | | | |
| | | | |
| | | | |
| 5年～10年 | | | |
| | | | |
| | | | |
| 10年～20年 | | | |
| | | | |
| | | | |

(2) 働くうえで知っておきたい基礎知識

パートタイム労働者であっても、正社員と同じように労働基準法・最低賃金法など労働関係法令が適用されます。安心していきいきと働けるよう、パートタイム労働者に関連する法律や制度について、正確な知識を身につけましょう。

①労働条件の明示

労働者を雇い入れる際には、労働条件を明示することが事業主に義務付けられています。特に、「契約期間」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・就業時刻や所定時間外労働の有無、休日・休暇」「賃金」などについては、文書で労働者に明示する必要があります。これはパートタイム労働者についても適用されます。その他、パートタイム労働者に対しては、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」(これに加えて、平成27年4月以降は「相談窓口」)についても文書の交付等により明示する必要があります。

採用時に、労働条件を明記した文書を交わさなかったばかりに、働いている間にトラブルとなるケースが見受けられます。こうしたことを防止するためにも、労働条件は文書で確認することが重要です。

②労働時間

パートタイム労働者に対しても、労働基準法の労働時間や休日の規定が適用されます。

③賃金

賃金は、(1)通貨で、(2)直接労働者に、(3)全額を、(4)毎月1回以上、(5)一定期日を定めて支払わなければなりません。ただし、一定の要件を満たせば金融機関への振込も可能です。また、賃金の最低額を保障する最低賃金制度や、時間外、休日や深夜労働をした場合の割増賃金の規定が適用されます。

④年次有給休暇

パートタイム労働者であっても、6ヵ月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した場合には、事業場の業種、規模を問わず、年次有給休暇が与えられます。この場合、日数は、勤務状況によって異なりますが、1日の所定労働時間や週の出勤日数が少ない場合でも年次有給休暇が0日ということはありません。

⑤解雇・退職

期間の定めがある場合には、やむを得ない事由がない限り、原則として契約期間中に解雇はできないことになっています。期間の定めがない場合には、整理解雇を含め、合理的な理由がない解雇は無効となることになっています。どちらの場合でも、解雇をする場合には、事前に解雇を予告する必要があります。また、期間の定めがある場合で、契約期間が満了し、契約が更新されない(雇止め)ときは、退職することになります。ただし、雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルールが確立しています。

詳細は、「パート労働者キャリアアップ支援サイト」(50ページ)の

「よくわかる労働法」(<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/career/law/>)をご覧ください。

なお、「よくわかる労働法」では、以下の内容について説明しています。ぜひご覧ください。

【よくわかる労働法テーマ一覧】

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| vol.1 パートタイム労働者ってどういう人ですか？ | vol.10 働く女性を法律で守ってくれますか？ |
| vol.2 労働契約って、どうやって結ぶのですか？ | vol.11 パートタイム労働者は、育児や介護で休めますか？ |
| vol.3 解雇って法律ではどういう取り決めがありますか？ | vol.12 パートタイム労働者って雇用保険や労災保険に入れますか？ |
| vol.4 パートタイムですと働き続けることはできますか？ | vol.13 「扶養から外れたくない」という場合の「扶養」とは？ |
| vol.5 パートタイム労働者の残業代の割増ってどのくらいですか？ | vol.14 「103万円の壁」、「130万円の壁」とは？ |
| vol.6 パートタイム労働者が有給休暇をもらえる条件とは？ | vol.15 パートタイム労働者の税金は？ |
| vol.7 賃金の支払い方って決まりがありますか？ | vol.16 健康保険や厚生年金保険は適用されますか？ |
| vol.8 パートタイム労働者が健康診断を受けられる条件とは？ | vol.17 事業主とトラブルになったら？ |
| vol.9 パートタイム労働法の中身はどうなっていますか？ | |

(3) お役立ち情報

①キャリアアップ支援関係

◎ジョブ・カード制度 (http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/)

「ジョブ・カード」とは、正社員経験が少ない方などが正社員となることを目指して、ジョブ・カードによるきめ細かなキャリア・コンサルティングを通じ、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練(職業能力形成プログラム)を受講します。訓練修了後、訓練実施企業から評価結果である評価シートの交付を受け、ジョブ・カードに取りまとめて就職活動やキャリア形成に活用する制度です。

◎キャリア・コンサルネット (<https://www.c-consulnet.jp/html/top.html>)

「キャリア・コンサルネット」とは、キャリア・コンサルタントとキャリア・コンサルティングに関する活用情報の提供を目的としたサイトです。キャリア・コンサルタントを探すことも可能です。

◎キャリア相談メール事業 (<https://www.careersodan.org/>)

「キャリア相談メール事業」とは、職場や仕事上の悩みや不安、スキルアップに関することなど、キャリアに関する相談を気軽に受けられるサービスです。ご利用は、全て無料です。相談はキャリア・コンサルタントの資格を持った、キャリア・コンサルティングの専門家が担当します。

◎教育訓練給付制度 (https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_education.html)

「教育訓練給付制度」とは、労働者や離職者が、自ら費用を負担して、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し修了した場合、本人がその教育訓練施設に支払った経費の一部を支給する雇用保険の給付制度です。

②労働法関係

◎「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～」

(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/index.html)

「知って役立つ労働法」は、働く際に知っておきたい労働法に関する基本的な知識について、わかりやすくまとめています。

③求人情報関係

◎ハローワークインターネットサービス (<https://www.hellowork.go.jp/>)

「ハローワークインターネットサービス」では、全国のハローワークが受理した求人情報のうち、求人企業が当ホームページに掲載を希望している求人を検索することができます。

④妊娠・出産関係

◎妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ (<http://www.bosei-navi.go.jp/>)

◎有期契約労働者の育児休業取得推進に向けて

(http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji_h23_3.pdf)

⑤その他

◎厚生労働省 雇用均等

(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/support_01/rouduoshanokata.html)

◎厚生労働省 非正規雇用(有期・パート・派遣労働)

(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/roudousha/)



(4) 「パート労働者キャリアアップ支援サイト」のご案内

「パート労働者キャリアアップ支援サイト」では、パートタイム労働者のスキルを伸ばし、活躍の場を広げることを支援するために、パートタイム労働者のスキルアップやキャリアアップに役立つ各種情報を掲載しています。ご自身のキャリアアップ、スキルアップのためにぜひご活用ください。



① パートタイム労働者からスキルアップやキャリアアップした方のモデル事例の提供

パートタイム労働者が自分の働き方にあった事例(このハンドブックの6~45ページ)を見ることにより、スキルアップ、キャリアアップのイメージを持つことができます。

② パートタイム労働法等の解説

「よくわかる労働法」では、働くうえで知っておきたい法律等について知ることができます。

③ 井戸端投稿

働く上での不安や疑問の解決に向けて思いを共有する場です。

④ パート川柳

パートタイムで働くことの思いがこもった川柳を紹介しています。

⑤ ハンドブックの掲載

このハンドブックを無料でダウンロードできます。

⑥ メールによるキャリア相談の実施(無料)

「キャリア相談室」では、スキルアップやキャリアアップ、今後の働き方に関する悩みについて、専門家にメールで相談することができます。(無料)

⑦ 働く方向けのセミナーの動画配信(予定)

パートタイム労働者のスキルアップやキャリアアップを図るために実施するセミナーについて、出席できない方のためにセミナーの内容を動画で配信予定です。

⑧ キャリアプランの検討

「理想のワークスタイル実現シート」(このハンドブックの46~47ページ)を無料でダウンロードできます。

(5) パートタイム労働に関する相談先

| 内容 | 相談先 |
|--|--|
| パートタイム労働法全般に関する相談 ◎男女雇用機会均等法(セクシュアルハラスメント、母性健康管理措置を含む)、育児・介護休業法に関する相談も受け付けています。 | 都道府県労働局雇用均等室 |
| 求人、求職を行う場合 | ハローワーク(公共職業安定所) |
| 雇用保険について | ハローワーク(公共職業安定所) |
| 賃金・労働時間などの労働条件、労災保険について | 労働基準監督署 |
| 技能を身につけたいとき | ハローワーク(公共職業安定所) 職業能力開発校 職業能力開発促進センター |
| パートタイム労働法第20条(平成27年4月以降はパートタイム労働法第23条)に規定する紛争以外の個別労働関係紛争に関する相談 | 都道府県労働局総務部企画室・総合労働相談コーナー |
| 健康保険、厚生年金保険について | 年金事務所(または企業の健康保険組合、厚生年金基金) |
| 国民健康保険について | 住所がある市町村 |
| 国民年金について | 年金事務所 |
| 所得税について | 国税局税務相談室、税務署 |
| 地方税について | 居住する市町村、県税事務所など |

平成26年度厚生労働省委託事業「パートタイム労働者キャリアアップ支援事業」

[企画運営委員会委員名簿]

| | 氏名(敬称略・五十音順) | 所属(平成26年12月末現在) |
|-----|--------------|-------------------------------------|
| 委員長 | 平田 未緒 | (株)働きかた研究所 代表取締役所長 |
| 委員 | 石野 直樹 | (株)ねぎしフードサービス 人財共育担当アドバンスドシニアマネージャー |
| | 片寄 志津 | イオンリテール(株)人事企画部部長 |
| | 渋谷 龍一 | 労働ジャーナリスト |
| | 三浦 由紀江 | (株)日本レストランエンタプライズ 駅弁マイスター |
| | 吉田 登紀子 | 生活協同組合コープみらい コープデリ市川センター センター長 |

[事務局]株式会社 電通

[お問い合わせ先]厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課
TEL.03-5253-1111(内7868)

パートタイム労働者の雇用管理等に関する情報

パート労働ポータルサイト(<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>)をご覧ください。