

Title	スーパー業態における有期雇用契約者の戦力化 - 売場のマネジャー、アシスタント・マネジャーとしてより戦力化する為には -
Sub Title	
Author	井上紀一(Inoue, Norikazu) 守島, 基博
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	2000
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 2000年度経営学 第1572号 不可
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002000-1572

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

所属ゼミ	守島研究会	学籍番号	89928112	氏名	井上紀一
(論文題名)					
<h2>スーパー業態における有期雇用契約者の戦力化</h2> <p>—売場のマネジャー、アシスタント・マネジャーとしてより戦力化する為には—</p>					
(内容の要旨)					
<p>スーパー業態の経営状況は、外資系小売業の参入等によりオーバーストア化が進展し、競争の激化を余儀なくされている。また、売上高・売上総利益は一向に改善されず、鈍化傾向にある。そのような中で、スーパー業態各社は、経営合理化の名のもと、更なるローコストオペレーションを命題とし、有期雇用契約者比率を高めていくことにより、人件費比率抑制政策を展開している。従って、店舗内における有期雇用契約者の戦力化は、企業競争力を高める上で、重要な政策課題であると考えられた。しかしながら、有期雇用契約者比率の上昇が先行するあまりに、結果的に、店舗競争力が弱体化しているのではないかと危惧する。</p> <p>このような問題意識のもと、企業として有期雇用契約者を戦力化する為には、どのような人事・労務管理施策を構築すれば良いか。また、今後、採用・育成していくにはどのような人材が有効かを明らかにする為、企業人事担当者及び37名の有期雇用契約者へのインタビュー調査をもとに、事例研究を行った。</p> <p>その結果、企業は、正社員と同等化を新たな人事戦略とし、現行の人事制度は現状維持のまま、有期雇用契約者が売場マネジャーに挑戦可能な制度を構築した。その制度は、現行制度の上に新たな人事制度を付加する内容であるということを理解した。</p> <p>一方で、有期雇用契約者は、人事制度に対して納得性・公平性の観点から不満を抱いていることが明らかになった。具体的には、第一に、継続勤務を行っても一向に上がらない賃金体系であること。第二に、昇格しても仕事内容に変化がみられないこと。第三に、評価制度が本質的に納得出来ないことである。その上で、上位職登用の道を開いても、現行制度自体が評価されてない故、期待されていない制度であることが明らかになった。従って、企業としては、この人事制度の付加内容で、有期雇用契約者を売場マネジャーとして登用し、戦力化する実行可能性は極めて低いと考えられる。</p> <p>また、個人のキャリアにおいては、教育面に関しては属人的要素が高く、組織内の役割も曖昧ではあるが、一定の育成方程式は成立していることを理解した。更に、有期雇用契約者は、概ね正社員との能力格差はないものと認識し、正社員の業務を代替することは可能、条件次第では正社員への登用を希望していることが理解出来た。</p> <p>戦力化すべき有期雇用契約者の特徴は、末子が高校生以下の主婦が中心である。そして、現在の年収が比較的高く、入社後の勤続年数が強い影響を与えていることが明らかとなった。従って、これらの特徴を十分に取り入れた人事・労務管理施策を構築していくことが重要な要素になることを理解した。</p> <p>最後に、明らかにされた点を基礎とし、有期雇用契約者がより売場マネジャーに挑戦する為には、いかなる人事・労務管理施策を行う必要があるのかについて展望する。</p>					