



グループをまたぐ異動なく、 同じ部門で働き続け、 専門知識を高めることができる

会社データ(2016年10月現在)

【事業内容】 サービス業

【所在エリア】 全国

【事業所・店舗数】 地域本部9拠点ほか

【従業員の内訳】 正社員1,706名

(うち、いわゆる正社員1,628名、多様な正社員78名)
非正社員3,741名

【URL】 <http://www.duskin.co.jp/>

派遣社員から直接雇用の限定社員へ

森さつきさんは、2007年に派遣社員として同社人事部での勤務を開始しました。それまで複数の会社で正社員や派遣社員として働いてきましたが、いずれの会社でも営業事務の仕事が多く、人事に関連する事務の知識や経験は持っていませんでした。そのため、初めは分からないことばかりでした。

森さんは、仕事のなかで経験を積みながら、また、自身でも書籍を読んだりして勉強を重ねました。2年目、3年目とひたすら力をつけてきた森さんの勤務態度は、派遣先部門の上司から高く評価されます。そして、有期労働契約ではありますが直接雇用のフルタイム勤務である「限定社員」への契約切替を打診されました。

ちょうどその頃は、人事関連事務を行うには多くの専門知識が必要となることを痛感し、同社の研修制度を利用できる限定社員へキャリアアップしたいと考え始めていたタイミング。森さんは上司の打診を受け、2010年7月に限定社員として直接雇用されます。

限定社員として、自信を持った対応を

限定社員になってからも派遣社員の時と同様に、新入社員が入社するにあたって必要となる様々な情報のデータ登録や社内からの問合せに対応する電話窓口業務を担当しました。限定社員は派遣社員と比較し、社内人事制度の関連情報を早期に入手することができます。その結果、これまでよりも問合せに自信を持って速やかに対応できるようになりました。

人事部の仕事は、法律改正や社内の制度改定などにより時々刻々と変化します。そのことが「とてもおもしろかった」という森さんには、正社員(総合職)になりたいという

気持ちが徐々に芽生えます。また、社内には限定社員から総合職に転換できる制度があることも知っていました。

しかし、森さんは総合職への転換に二の足を踏んでいました。それは、総合職に転換した場合には営業部門への配属となり、今の仕事を続けられなくなるためです。

新しい道、エリア専任職へのチャレンジ

同社には、限定社員として3年間勤務すると、翌年から自動的に無期労働契約に移行する仕組みがあります。森さんも2013年4月から無期労働契約の限定社員となりましたが、特に「ここまで昇進・昇格したい」といった目標は持たずに日々の仕事をこなしていたそうです。

それから3年後の2016年に、正社員の雇用区分として「エリア専任職」が新規導入され、限定社員から正社員エリア専任職コースに転換できる制度がスタートするということを知ります。エリア専任職は総合職とは異なり、転居を伴う勤務地の異動はなく、また、一定の仕事分野で専門性を高められる働き方です。すなわち、森さんにとってはまさに希望通りの「本社部門で働き続けられる働き方」と言えます。

エリア専任職については上司から詳しく説明がありましたが、仕事の範囲が広がったり、責任が大きくなったりするのではないかと不安に感じる部分もありました。ただ「転換試験を受ける前から悩んでも仕方がない、ここで一歩進まなければ」という思いで応募を決意。筆記試験、小論文、面接等を経て、2016年10月に森さんはエリア専任職へと転換しました。

目標設定が知識・実力不足を気づかせる

エリア専任職への転換と同時期に人事部内で人事異動があり、新しい仕事を担当することになりました。具体

的には、勤続表彰と非正社員の契約更新に係る仕事です。これらはそれまで総合職が担当していましたが、森さんがエリア専任職として引き継ぐことになったものです。仕事内容が広がり、大きなやりがいを感じたと言います。

なお、エリア専任職は総合職と同様に、目標管理制度に基づく人事評価の対象となります。エリア専任職への正式な適用は2017年4月からですが、それまでの半年間は試験的に適用されており、森さんは初めて自身の目標を立てました。達成すべき目標が明確になったことで「身につけるべき知識」「まだ理解していなかった事項」等が手に取るように分かり、さらなる実力向上の必要性を感じています。

エリア専任職転換がもたらした「意識」の改革

エリア専任職への転換から半年ほどが経過しましたが、「一番変わったことは、自分自身の意識です」と話す森さん。限定社員の時には何か不明点があればすぐに上司に尋ねていましたが、今は可能な限り自身で解決するべく取り組んでいます。たとえば、法律に関する不明点であれば、関係省庁に自ら電話で問い合わせるなどし、上司に報告するようになりました。

将来的には人事制度や各種規程の改訂等に関わりたいと考えています。ただし、同じ「本社部門の仕事」でも、担当する仕事が変わると必要となる専門知識も異なります。しばらくはエリア専任職として人事部門のスペシャリストになることを目標に、研修や通信教育の受講料補助など、社内の制度を利用しながら中小企業診断士や社会保険労務士の資格取得に励みます。

そして、スペシャリストとしてキャリアアップしていく過程で総合職への転換が不可欠であるのならば、総合職への挑戦も視野に入れたいと、仕事に対する意識をこれまで以上に高めています。



株式会社タスキン 森さつきさん（本社）

「多様な正社員」の働き方の特徴・処遇

名称	エリア専任職
働き方の特徴	【勤務地限定】【職種限定】自宅から通勤圏外への勤務地の異動なし、かつ、グループをまたぐ仕事の範囲の変更なし。
主な仕事内容	いわゆる正社員である「総合職」と異なり、一定の職務業務で採用され、リーダーまたは現場における専門的な働き方。
給与体系・水準	給与の構成要素「基本給+能力給+役職手当」は総合職と等しいが、給与テーブルはそれぞれ異なる。
人事評価、昇進・昇格	人事評価は総合職と同じ。昇進・昇格は、10等級中5等級目までの上限あり。
教育訓練の機会	総合職と同じ。
雇用区分の転換	現在、総合職への転換制度を検討中。

人事担当者からのコメント

フルタイムまたはほぼフルタイムの有期労働契約者の離職を防ぐため、2016年10月に一定の職務・業務のスペシャリストとして活躍できる「エリア専任職」の区分を導入しました。それまでもこれら有期労働契約者から総合職への転換の道はありましたが、転勤が可能であり、フランチャイズ本部のエリアマネージャーができる高い能力要件を兼ね備えた人材のみが転換対象となっていたため、非常に狭き門で、とてもハードルが高いものでした。

専門性を持つ人材の定着は、採用・教育コストの削減や、お客様に対する高いレベルでのサービス提供にもつながり、企業経営にとっても大きなメリットになるものと捉えています。