

## パート比率の高い専門店チェーンが、 正社員のモチベーション向上策として導入した事例

業種: 小売業(専門店チェーン)

従業員 110名(正社員35名)

選択制DC(正社員対象)

店舗運営の主力はパート従業員。正社員は多店舗の管理・育成を担う中核人材でしたが、待遇面での優位性が薄く、「正社員になるメリットが見えにくい」という声が本部にも届いていました。人事部長は、登用のタイミングで何か示せるものが必要だと感じていました。

### BEFORE 導入前

- 店舗運営はパート従業員が中心で、正社員は多店舗管理・育成を担う中核人材だった
- 待遇面での優位性が薄く「正社員になるメリットが見えにくい」課題があった



### AFTER 導入後

- ✓ 正社員登用のタイミングで制度を案内し、キャリアアップの実感につなげた
- ✓ エリアマネージャー以上は掛金上限を高く設定し、役職のインセンティブにした
- ✓ 本部研修で投資教育を実施し、制度の理解度を高めた

### 導入後の効果(モデルケース試算)

**35名中26名**

制度加入者数(正社員)

**約9万円/月**会社の法定福利費  
軽減額(試算・全体)**登用打診増**パートからの  
登用打診件数(定性評価)

「正社員になると何が変わるのか」、これまで曖昧だった部分を具体的な言葉で説明できるようになりました。

(人事部長)

**「正社員になる意味」、伝わっていますか**

登用時の一押しになる制度づくり、ご相談ください。