



桃MOMO通信

H21年7月号



～「パート・アルバイト雇用の現状」～

職場ではパートタイマーだけでなく、契約社員、臨時社員の非正社員のみならず、派遣労働者や請負労働者などのいわゆる外部社員というように、雇用形態の多様化が進んでいるという現状がよく見られます。また、わが国では、雇用形態多様化が進展する中、パートタイマーが増加を続けており、依然として正社員に次ぐ多数派となっています。それにともなって、職場ではパートタイマーを従来の補助労働者ではなく基幹労働者へ位置づけることが多くなってきている企業は従来パートタイマーを雇用調整の安全弁として、あるいは低コストの労働力としてみてきましたが、バブル期の人手不足を経てパートタイマーの役割を見直す動きが広まりました。またパートタイマーの側も単に生活費の補助という目的だけでなく、「自分の都合のよい時間や曜日に働きたいから」「家事や育児と仕事の両立を図りたいから」などといった自分の生活や時間を大事にしながら自分の能力や経験を活かすという積極的な目的意識を持って就労する人達が増えてきました。正規社員として職に就き、結婚、出産育児という過程を経る中でフルタイム勤務の難しさを感じて退職を決断された方も多く含まれるのではないのでしょうか。今後はこういった事情も踏まえ、使用する企業もパートタイマーを積極的に戦力化しようとする意識改革が必要となるでしょう。少しでも即戦力となる人材と働きがいのある職場との橋渡しが出来るよう、これからも努力していきたいと考えております。

～今月のひと言～「Motivationモチベーション」(MBA経営キーコンセプト 共著・鶴岡公幸/松林博文より)

モチベーションは能力同様に仕事の業績を決定する労務管理上重要です。(業績＝モチベーション×能力)したがって、社員のモチベーションをどう維持し高めていくかということが、組織システム人事政策にきちんと組み込まれていることが必要です。

モチベーションとは、個人の仕事に対する意欲、動機づけという意味。モチベーションに対する理論はいくつかありますが、その中からニーズ理論、イキティ理論をご紹介します。

- ・**ニーズ理論** マズローの欲求5段階説がもっとも有名である。自己実現の場として所属組織における一体感によってモチベーションが高まるという説である。個人のニーズを診断することは、満たされていないニーズをさぐることであり、モチベーションを高める上で大切である。
- ・**イキティ理論** 社員のモチベーションを高めるためには職場において、公平性、フェアネスが保たれているという信頼感が大切である。この理論によると、誰も自分自身の業績、評価を自己分析するとき、同僚他者と比較する傾向が強い。したがって相対的な処遇にも十分な配慮が必要である。
- ・**強化理論** マネージャーは社員が望ましい行動をしたときには、昇給、昇進、チャレンジングな仕事を与えることなどを行って処遇し、望ましくない行動を戒めることでモチベーションを高めようとする。

◇7月の桃MOMO活動◇

梅雨明けも間近。いよいよ夏本番ですね！

◇CARINO 坂スタジオ◇

カーリーノ坂スタジオはオープン当初から運営しています。

- ◎ラジオ 番組のOA『Sunday Smile Station』(RKK) 『3rd Place Time』(FMK)
毎週さまざまな情報やおススメの映画・音楽・本など盛りだくさんでお送りしています。
- ◎ライブ<InstoreLive、WeekendLive、DJshow>
毎週いろんなゲストの方をお迎えして、ライブ、トークイベントなど行っています。

◇バンケット◇

バンケットは新郎新婦に代わってゲストの方をおもてなしする大切な仕事。基本姿勢などを含めた接遇セミナー、実技講習などを行い、現場へと送り出しています。

その他、各イベントやタレントの活動などホームページにアップしておりますので、是非ご覧ください。



株式会社 桃momo 担当:中山

〒860-0001 熊本市千歳城町5-50 熊本メディアビル4F

TEL 096-319-8011 FAX 096-319-8012

<http://www.momo-i.net> info@momo-i.net

一般労働派遣事業 般43-300030