

知識や販売技術持つ「マイスター」登用

キャリアアップの選択肢増やす

水産部門2人、農産部門2人の計4人の男性従業員を昨年8月、マイスターに登用。主力店舗の高辻店(名古屋市内)と岡崎店(愛知県岡崎市)にそれぞれ両部門から1人ずつ配属されている。これまでの勤務経験や実績など複数の基準をクリアした人材が登用され、店長と同じ待遇を受けながら、売り場のスペシャリストとして活動する。

バローホールディングス(HD)は、スーパーマーケットバローの人材育成を強化している。専門的な商品知識や販売技術を持つ人材を、店長クラス「マイスター」として登用する制度を導入。売り場担当から店長、バイヤーに限られていた現場従業員のキャリアアップの選択肢を広げる制度として運用しながら、人材育成を店舗戦略にも波及させる。

(山本貴史)

バローHDが 人材育成強化

も、マイスター制度による人材育成の効果を結び付けたい考え。

今後はマイスターへの登用を希望する従業員を増やしていく方針。バローの森克幸専務は「マイスター制

度は生鮮強化の戦略とキャリア選択の両面で効果がある」と強調し、「マイスターが増えるほど店や会社は強くなるが、基準を甘くして安易に増やすようなことはしない」と話す。