

平成 28 年度パートタイム労働者活躍推進企業表彰
 ～ 最優良賞及び優良賞 受賞企業の取組ポイント ～

最優良賞 厚生労働大臣賞 株式会社オリエンタルランド

(千葉県浦安市 生活関連サービス・娯楽業 従業員数 23,219 人 うちパートタイム労働者数 18,728 人)

「現場でお客様と触れあいたい」「管理者として判断や決定に携わりたい」
 パートタイム労働者のニーズに合わせて、ステップアップする仕組みを構築！

取組内容

1 グレードごとに明確化した役割を踏まえ評価を実施、結果を昇給・昇格に反映

業務内容や習熟度合いに応じて期待される役割を5段階のグレードで明確化し、グレード別に時給等を設定。グレードごとの評価基準を踏まえた評価を実施し、その結果に基づき昇給額や昇格を決定。ステップアップできるよう、教育プログラムを整備。

2 生活年収を考慮した時給額の決定と正社員登用制度の整備

パートタイム労働者の生活やキャリアを考慮するとともに、生活関連サービス業に従事する一般の正社員の年収水準も考慮してグレードごとの時給額の幅を決定。正社員登用については、内部登用の他、総合職にも応募できる社外公募も選択可能。

3 自己啓発ができる研修機会を提供し、将来的なキャリア構築を支援

将来のキャリアに対する不安を払拭するため、社内だけでなく社外にも通用するビジネススキルや仕事に対する視野を広げるための社外体験研修を実施。パートタイム労働者の働き方に対する多様なニーズを踏まえた働き方モデルを作成。

4 メニューや商品・サービス開発にパートタイム労働者の意見を取り入れ

テーマパーク内で提供されるメニューやグッズ、サービスなどの開発に、ゲストとの接点が多いパートタイム労働者も応募できる提案制度を実施。ボトムアップの風土づくりにつなげている。

5 独自の取組による風通しのよい職場づくり

上司がパートタイム労働者をおもてなしするサンクスデーやパートタイム労働者同士が交流できるキャストカフェなど独自の取組により、部門や役割を超えた交流を促進。

取組の成果

2016 年度に制度を大幅に見直し、グレード毎の時給の幅の上限が引き上げられ、これにより、現場で活躍し続けたいというパートタイム労働者についても働きに応じた待遇の向上が図られた。また、評価と待遇が明確な制度により、パートタイム労働者のキャリアアップへの意欲も増し、研修参加希望者も増加する見込みである。従業員もモチベーション高く働いている。

最優良賞 厚生労働大臣賞 株式会社ケア 21

(大阪府大阪市 医療・福祉 従業員数 3,230 人 うちパートタイム労働者数 599 人)

正社員と同じ評価、昇給・賞与基準で均衡待遇を
仕事や人間関係での悩みを丁寧に把握し、研修やチューター制度により、問題の早期解決へ

取組内容

1 正社員とパートタイム労働者で同じ人事評価制度・同じ基準で昇給・賞与支給

正社員とパートタイム労働者ともに共通のシートを使用して「求める人格像」と「実行力」を評価。評価結果はフィードバックするとともに、昇給や賞与に反映。正社員と評価点が同じであれば、同じ昇給額となり、賞与も正社員と同じ基準により支給。

2 面談やチューター制度により、入社時の不安や悩みを解消

入社直後の面談やアンケートにより職場環境や人間関係で感じている悩みなどを把握。入社から1年間1名のチューターを任命し、不安や悩みの早期解決につなげ、早期の離職を防止。

3 トップによる正社員登用に向けたメッセージの発信

より質の高いサービスには社員が安心して働ける環境が必要との考えで正社員登用を随時実施し、年一回の人事評価の面談の際にも希望を把握。トップ自らが社員向けブログで正社員比率を高めていくという目標やメッセージを発信している。

4 働き方の希望を定期的に把握、退職時にはヒアリングを実施し雇用管理を改善

年1回、勤務地や職種等の変更や健康状態などの不安について、自己申告制度により把握。退職希望者に対し、5回面談を実施し、退職理由の真意を突き止め、個々の職場環境の改善等につなげている。また、面談を記録・蓄積し、職場の課題の把握分析を行い、全体的な職場改善方法の検討にも役立てている。

5 賃金以外の制度も正社員と同一にし、社員が自分で働き方を選択できる環境を実現

スキルアップを後押しするため、正社員と同じ取扱いで資格取得費用を補助。資格取得後は時給に反映。慶弔休暇をはじめとした特別の休暇制度についても正社員と同じ取扱い。2014年にはパートタイム労働者も正社員も定年制を廃止し、どのような働き方を選択するか、いつまで働くか、社員が自分で決めることを可能にした。

取組の成果

パートタイム労働者の離職理由として、正社員との待遇の差があげられたことがあったが、賃金の格差縮小に取り組み、着実に時給差は縮まってきている。また、平均勤続年数が伸び、離職率は17.0%（2015年11月～2016年10月）にまで低下した。パートタイム労働者のモチベーションの向上やキャリアアップによるサービスの質の高まりがお客様満足度の高まりや収益向上にもつながっている。

優良賞 雇用均等・児童家庭局長優良賞 あいおいニッセイ同和損害保険株式会社

(東京都渋谷区 金融業・保険業 従業員数 17,681 人 うちパートタイム労働者数 2,633 人)

取組内容

1 人事評価や資格取得の結果を賃金に反映、職場全体で人材育成を推進

パートタイム労働者に年4回の面談により人事評価と結果のフィードバックを実施。評価結果を能力給に反映。一定の資格を取得した場合には、資格取得給を支給。入社3年目までの社員には育成リーダーと複数の先輩がトレーナーとしてOJTを実施するなど、職場全体で育てる風土を醸成。

2 転動のない地域型正社員を設け、積極的に正社員に登用

転居を伴う異動のない地域型正社員への登用試験を、年齢や勤続年数などに制限を設けず年2回実施するなど、意欲のあるパートタイム労働者を登用しやすい制度としている。

取組の成果

教育・人事評価・給与を連動させることにより、キャリアアップや仕事への貢献度が給与に反映されることがわかりやすくなったため、働く意欲が高まっている。働きがいがあると感じる社員が8割を超えており、毎年100人以上が正社員に登用されている。

優良賞 雇用均等・児童家庭局長優良賞 株式会社AOKI

(神奈川県横浜市 小売業 従業員数 5,760 人 うちパートタイム労働者数 2,980 人)

取組内容

1 目標に対する到達度を評価し、昇給額などに反映

販売員としてのお客様に対する姿勢など勤務態度と所属店舗の売上げや個人の販売成績などの業績を評価し、翌年度の昇給額に反映。会社や店舗の業績に応じて賞与を支給するほか、個人販売成績に応じて褒賞金を支給。

2 正社員への登用をはじめ、ワークライフ・バランスを支援するための多様な働き方を推進

パートナー社員からエリア社員、エリア社員から正社員への登用を積極的に推進するだけでなく、介護・看護・育児・自己啓発等の事情にあわせて、現在の社員区分や職位を維持したまま、3年間に限定的な勤務をできる制度を導入。正社員も地域を限定したり、勤務時間を短縮して働くことが可能。

※「エリア社員」とは同社において、勤務地を居住地から通勤可能な範囲に限定している正社員

※「パートナー社員」とは同社におけるパートタイム労働者の呼称

取組の成果

多様な働き方を導入するとともに、パートナー社員を積極的にエリア社員に登用することで、雇用の継続性につながり、平均勤続年数は11.1年にまで伸びている。また、人材確保が困難な現在において、採用計画人数達成に向けて優秀な人材確保にも寄与している。

優良賞 雇用均等・児童家庭局長優良賞 株式会社千葉興業銀行

(千葉県千葉市 金融業・保険業 従業員数 2,230 人 うちパートタイム労働者数 923 人)

取組内容

1 スタッフ全員に行員と同様の評価項目による人事評価を実施、計画的に人材を育成

正社員である行員と同様の評価項目である知識や理解力といった職務行動と執務態度について評価を実施し、結果を昇給等に反映。また、入行時に職種別のスタッフ育成プログラムを本人に渡し、業務を習得するために必要なスキルや受講すべき研修を示し、業務習得状況を確認しながら、次に受講すべき研修をアドバイスするなど計画的な人材育成を実施。

※「スタッフ」とは、同行におけるパートタイム労働者の呼称

2 積極的に行員に転換し、幹部職員へ登用

毎年1回、行員への転換試験を実施。転換に当たって必要となる資格取得についても、テキストの無料付与、勉強会の実施、初回受験費用の支給などの支援を実施。行員への転換後の昇進の上限はなく、転換後、課長や課長代理に昇進している。

取組の成果

スタッフの比率が増えた 2000 年から人事評価の実施や育成プログラムの導入などを行ってきた。制度化により、業務の「見える化」が進み、必要な能力も明確になったことから、スタッフのモチベーションも高まり、行員以上の成績を上げるスタッフもあらわれるなど、業績向上にもつながっている。

優良賞 雇用均等・児童家庭局長優良賞 株式会社東邦銀行

(福島県福島市 金融業・保険業 従業員数 3,255 人 うちパートタイム労働者数 733 人)

取組内容

1 特定業務を担当する「特定職行員」制度を導入し、積極的に正社員転換を推進

正社員である行員に登用されるためには資格取得が必要であったが、資格を必要としない特定の業務のみを担当する行員（特定職行員）という職種を新たに設けることにより、パートナーのキャリアアップへのモチベーションを高めている。

※「パートナー」は同行におけるパートタイム労働者の呼称

2 事業所内保育所を開設するなど、充実した仕事と家庭の両立支援制度を整備

従業員の声を直接把握するために「育児・介護モニター制度」を設けているほか、県内2カ所に、パートナーも行員と同じ条件で利用可能な事業所内保育所を開設。

取組の成果

パートナーに対する様々な取組の結果、フルタイムの契約社員への登用が年々増加してきていたが、2015年に特定職行員という新しい職種を設けたことにより、さらに行員への転換を目指し、キャリアアップへの意欲・関心が高まっている。