

平成 29 年度パートタイム労働者活躍推進企業表彰  
受賞企業の取組ポイント

最優良賞（厚生労働大臣賞）  
株式会社光洋

(大阪府大阪市 小売業 従業員数 7,786 人 うちパートタイム労働者数 6,158 人)

**取組内容**

**1 透明性の高い人事評価制度を導入、結果を賃金やキャリアアップに反映**

業務・作業遂行、知識・技能等の 8 項目について人事評価表を定めて多段階評価を行い、5 段階で人事評価を決定。その結果に基づき昇給や賞与を決定し、エキスパート社員への転換にも反映。

**2 正社員と共通の計画的な教育・育成システムでスキルアップを支援**

全社員を対象とした「マルチラーニング」と呼ぶ学習指針と検定制度を設け、それに基づき計画的な OJT を行うとともに、職能資格別研修も実施。検定試験の合格により昇格を認定。

**3 経営にパートタイム労働者の意見を活用**

社内委員会、社内提案制度、幹部社員とのミーティング、職場環境に関するモラルサーベイなど、パートタイム労働者の意見を経営に活かす取組を実施。

**取組の成果**

過去数年の取組の結果、パートタイム労働者の退職者数の減少や離職率の低下が生じるとともに、パートタイム労働者から正社員への転換者数も毎年 20 名程度に達しており、新規採用が難しい雇用情勢の中で、経験・能力のある人材を継続して確保している。また、教育や研修を重視したパートタイム労働者のレベル向上や、風通しの良い職場環境の構築に努めたことにより、人時売上高や人時生産性が向上し、クレームやレジにおけるミスが減少した。

**審査委員のコメント**

パートタイム労働者のキャリアアップを強かにバックアップできるよう、多段階評価を取り入れた透明性のある人事評価制度と、職能資格に応じた担当業務に必要な知識・技術を体系的に習得・検定できる独自の「マルチラーニング」による育成・昇格、さらに実技コンクールや他店舗視察ツアーなどにより意欲の向上を目指し、スムーズな正社員への転換を図っています。また、社内提案制度、幹部社員とのミーティング、職場環境に関するモラルサーベイなど、パートタイム労働者の声を経営に活かしています。

**優良賞（雇用環境・均等局長優良賞）**  
**株式会社北都銀行**

（秋田県秋田市 金融業・保険業 従業員数 1,513 人 うちパートタイム労働者数 329 人）

**取組内容**

**1 正社員と同様にスキル認定とキャリアプランを策定・共有し、育成支援や時給を決定**

正社員と同様に、業務可能範囲、自己啓発等の 28 項目についてスキルチェックし、その結果に基づき、6つの業務カテゴリーについてスキルを認定するとともに、能力・職務グレード定義一覧に基づき人事評価を決定。その結果に基づき時給の決定を行う。また、評価決定後に面談や人事部によるESインタビューにより、個別にキャリアプランを策定し、本人と所属長や人事部が共有して育成を支援することにより、納得性の高い処遇を実現。

**2 正社員と同様に研修や資格取得への支援を行い、スキルアップをサポート**

正社員と同様に業務別研修や企業内大学を受講可能。また、銀行業務検定や一定の資格取得試験の合格者に対し、正社員と同額の資格取得奨励金を支給し、スキルアップをサポートしている。

**3 頭取による表彰や頭取との食事会等により情報交換やモチベーションを向上**

顧客のライフプランニングに対するコンサルティング、収益に対する貢献度など多岐にわたる評価分野で頭取表彰を実施。また、頭取とのランチミーティング、社内イントラサイト等により情報交換を行うことにより、モチベーションの向上を図っている。

**4 企業内保育施設を設置し、パートタイム労働者も利用**

平成 23 年 4 月に秋田県内の金融機関では初の企業内保育施設を設置し、パートタイム労働者も利用している。

**取組の成果**

さまざまな取組の結果、パートタイム労働者の離職率の低下や勤続年数の伸長が見られるとともに、パートタイム労働者から正社員への転換者の中から支店長も誕生しており、モチベーションの向上やキャリアアップへの意欲につながっている。収益性においても、平成 28 年 3 月期まで当期純利益 3 期連続最高益を更新した。

## 奨励賞（雇用環境・均等局長奨励賞） イオンビッグ株式会社

（愛知県名古屋市 小売業 従業員数 4,655 人 うちパートタイム労働者数 4,203 人）

### 取組内容

#### 1 人事評価を実施、結果を賃金、資格等級、「リーダー」等の職位に反映

部門毎に作成した人事評価表に基づき多段階評価を行い、人事評価を決定し、その結果を賃金、資格等級、「リーダー」や「主任」といった職位に反映。

#### 2 転勤のない正社員区分を設け、積極的に正社員へ転換

転居を伴う異動のない正社員区分等を設け、意欲のあるパートタイム労働者が転換しやすい制度としている。

#### 3 数値管理教育の実施によるモチベーションの向上や正社員転換の促進

正社員と同様に数値管理教育を実施し、数値管理のノウハウを発揮できる正社員への転換等を指すモチベーションを向上させ、正社員転換を促進。

### 取組の成果

過去数年間の取組の結果、パートタイム労働者の離職率が低下し、求人への応募者数が増加するとともに、パートタイム労働者から正社員へ毎年十数名が転換し、人時売上高も上昇。

## 奨励賞（雇用環境・均等局長奨励賞） 小太郎漢方製薬株式会社

（大阪府大阪市 製造業 従業員数 336 人 うちパートタイム労働者数 61 人）

### 取組内容

#### 1 基礎考課表に基づき人事評価を実施、結果を昇給や賞与に反映

基礎考課表に基づき、職務、執務態度や能力について人事評価を決定し、その結果を昇給や賞与に反映。

#### 2 正社員への転換制度により、能力や実績に応じたキャリアアップを支援

パートタイム労働者から登用嘱託社員を経て正社員への転換制度を設け、能力や実績に応じたキャリアアップを支援。

#### 3 全従業員を対象とした表彰によりモチベーションを向上

パートタイム労働者を含む全従業員を対象とした表彰を行うことにより、モチベーションの向上を図っている。

### 取組の成果

パートタイム労働者から正社員への転換者数が6名、その中には係長になった者もあり、働きやすい職場であるとの口コミからか、求人での人材確保に苦労していない。現在、9期連続増収増益中。

## 奨励賞（雇用環境・均等局長奨励賞） 株式会社サッポロドラッグストア

（北海道札幌市 小売業 従業員数 3,034 人 うちパートタイム労働者数 1,687 人）

### 取組内容

#### 1 明確な基準に基づき人事評価を実施、結果を処遇に反映

等級制度になじまない勤務形態の者を除き職務評価表に基づく格付けを行うとともに、明確な基準に基づき人事評価を決定し、その結果を昇給に反映。

#### 2 独自の研修テキストにより作業の標準化・効率化を実施、正社員への転換制度により、能力や実績に応じたキャリアアップを支援

各業務の目的や基準を示した独自の研修テキストを作成し、作業を標準化・効率化。また、パートタイム労働者から契約社員を経て正社員への転換制度を設け、能力や実績に応じたキャリアアップを支援。

#### 3 医薬品販売に必要な登録販売者資格取得に向けた勉強会を実施

店舗運営に欠かせない登録販売者資格の取得に向けた勉強会を実施。合格者にはテキスト代の半額程度を補助し、資格取得者に対しては、資格相当分の時給を加算。

#### 4 トップからのメッセージや活動報告等によりコミュニケーションを活性化

毎月のトップからのメッセージや活動報告、交流会の実施、職場環境等に関する無記名アンケートの実施等により、社内の風通しを良くし、コミュニケーションを活性化。

### 取組の成果

パートタイム労働者の離職率が低下し、パートタイム労働者から契約社員、契約社員から正社員への転換者数も増加傾向にある。

## 奨励賞（雇用環境・均等局長奨励賞） 株式会社常陽銀行

（茨城県水戸市 金融業・保険業 従業員数 5,202 人 うちパートタイム労働者数 1,652 人）

### 取組内容

#### 1 業務毎に規定した評価基準で人事考課を実施、結果を昇給に反映

業務毎に定めた評価基準表に基づき人事考課を行い、その結果を昇給に反映。

#### 2 「パートの学校」や全行員参加可能な研修、通信講座等により計画的に育成

パートタイム労働者を対象とした研修「パートの学校」や、全行員参加可能な研修、通信講座等を実施し、計画的に育成。

#### 3 所属長面接の他に、本社人事部が直接行う面接も実施

所属長による面接の他に、本社人事部が直接行う面接を実施し、風通しのより職場環境や業務改善等につなげている。

### 取組の成果

パートタイム労働者から正行員への転換者が増加傾向にある。