

1 株式会社 A

正社員までの明確なプロセスと表彰制度による質の高い人材の育成

所在地	東京都	業種	飲食サービス業
正社員数	約 1,400 名	パート労働者数	約 20,000 名
事業概要	チェーン店の展開		

(1) 取組の内容

1. 労働条件の明示・説明

- グループの経営理念として「健全性」をうたっており、就業規則や規定、社内ルールなどの情報は、社員・アルバイトに限らず全員に公開、周知するようにしている。
- 就業規則は店舗内に掲示し、アルバイトがすぐに確認できるようにしている。また、アルバイトの採用・契約時に就業規則を説明するようにしている。
- 契約時には、3枚綴りの契約書のうち、契約者が保管する紙の裏面に退職時の手続きや産休のとり方、休暇についての説明など、就業規則の一部を抜粋した文面を載せている。

4. 人事評価・キャリアアップ

●アルバイトのキャリア形成

- アルバイトは、年1回の契約更新時に、自身のランクに合った課題設定(接客のスキルを上げる、厨房での作業時間を短縮する等)を行い、店長がランクアップのための指導を行う。
- 課題設定に対する評価によって、アルバイトのスキルアップ、ランクアップにつながる。なお、ランクアップに必要な項目が設定されており、それを達成することで、ランクが上がる仕組みとなっている。

(アルバイトのキャリア・プロセス)

チャレンジャー → パートナー → アテンド → サポーター → リーダー → 副店長 → 店長 (正社員)

●表彰制度

- 接客スキルの向上を目的として、5年ほど前から、年に1回、定期的に「接客コンテスト」を行っている。
- 店内にビデオカメラを設置し、各営業部単位で、撮影した映像を元に予選会を行い、勝ち上がった店舗が全国大会に出場するという仕組み(来店したお客様には、趣旨を説明してご了承いただく)。
- 接客の様子を撮影した映像はイントラネットで配信され、全国の従業員が投票して優秀な店舗を決定する。
- 勝ち上がった店舗は、各営業部の代表として「スターキャスト」というランクが付与され、接客の鑑として活動してもらう。
- スターランク認定者は、上記ランク手当の他に、時給100円アップとなる。

5. 正社員転換推進措置

- 各店舗は、店長(正社員)以外はアルバイトという構成。
- アルバイトが店長(=正社員)になるためには、店舗オペレーションのスキル、コミュニケーションのスキルが一定の水準に達していることを条件としている。
- 副店長に昇格後、SPI総合検査(ペーパー試験)に合格することで店長になることができる。
- およそ1,400人の正社員のうち、大半がアルバイトから正社員になった人である。

7. ワーク・ライフ・バランス

- 6~7年ほど前から、女性従業員の出産後の復帰や管理職への登用にも取り組んでいる。
- 現在も産休明けに、時短で勤務している女性社員が全国で3名在籍。女性アルバイトも例外ではなく、多くのアルバイト女性が産休後、復帰している。

8. 職場のコミュニケーション等

- アルバイトからの意見を直接聞くためのホットラインを設置しており、ホットライン連絡先を店舗の休憩室に掲示している。
- また、コンプライアンスも社員、アルバイトに限らず、従業員全員に周知している。

(2) 取組の成果

1. 労働条件の明示・説明

- 採用時に必要なことを漏れなく説明できているため、事前に聞いていた労働条件と異なるといったクレーム等は出ておらず、アルバイトもとまどうことなく、仕事に取り組むことができている。

4. 人事評価・キャリアアップ

- 接客コンテストの実施により、アルバイトのやる気、士気向上につながっている。
- 優勝・準優勝したアルバイトは、2年に1回開催している4泊5日の中国研修に参加してもらう。観光を楽しんでもらうとともに、上海の店舗での実習やマーケット視察も含まれている。

5. 正社員転換推進措置

- 本部に勤務する正社員の多くは、アルバイトからはじめて、店長を経験した人で占められる。
- 「本部は現場のためにある」という考え方にに基づき、店舗経験者が本部の多くの仕事を担っており、本部と店舗が歩調を合わせて店舗展開ができている。

7. ワーク・ライフ・バランス

- 経験を積んだ女性アルバイトが産後に復帰できるため、質の高い人材の継続雇用につながっている。

2 株式会社 B

社員間で得意分野を教え合うOJTが社員の積極性向上やスキルアップに寄与

所在地	埼玉県	業種	建設業
正社員数	76名	パート労働者数	9名
事業概要	太陽光発電システム施工、空調・冷暖房取り付け工事、各種リフォーム等		

(1) 取組の内容

1. 労働条件の明示・説明

- ・雇用契約書をもとに、面接時に書面を用いて詳しく説明し、不明点や疑問点を解消。
- ・採用後も、半期に1回程度就労条件を含め、業務の取組等の話し合いの場を設けている。

3. 教育訓練等の能力開発

- ・一般的に社員が不得意な作業を得意としている社員が、ノウハウを教えるOJT会議を定期的開催。
- ・例えば、電話対応が得意な年配社員が若手社員を指導し、逆にパソコン操作に強い若手社員が年配社員に教える等。
- ・不足する能力を社員間で補うことができる仕組みにより、業務上のスキルアップにつなげている。

7. ワーク・ライフ・バランス

- ・パート労働者には残業をさせないことを原則としている。
- ・勤務時間については、①9時～16時、②9時～17時の2パターンを整備し、働きやすい方を選択してもらう。これにより子育て世代の女性が働きやすくなった。

8. 職場のコミュニケーション等

- ・個人面談を定期的（6ヶ月に1度）に設け、良いところは褒め、悪いところは認識してもらい、自主性の向上やスキルアップを図っている。
- ・コミュニケーションの活性化と同時に、スキルアップにつなげることを目的であり、今後、面談の回数を増やすことを検討している。

(2) 取組の成果

1. 労働条件の明示・説明

- ・就労後のトラブルは全くない。

3. 教育訓練等の能力開発

- ・得意分野の相互補完では、社員の積極性の向上（電話に積極的に出る、パソコン操作で分からないことはすぐ聞いて自分のものにする等）など効果が出ており、スキルアップにもつながっている。

7. ワーク・ライフ・バランス

- ・子どもの送迎や帰宅時間に家にいることができるなど、子育てと就労が両立できるようになった。

8. 職場のコミュニケーション等

- ・コミュニケーションの活性化によって職場の雰囲気良くなった。
- ・また、良いところを褒めることでパート労働者のやる気につながり、言われたことだけをやる姿勢から、考えながら働くことへつながっている。

3 社会福祉法人 C

賃金や福利厚生面での正社員との差を無くすことで定着率がアップ

所在地	埼玉県	業種	福祉
正社員数	53名	パート労働者数	17名
事業概要	特別養護老人ホーム、軽費老人ホーム、短期入所生活介護、通所介護、訪問介護、居宅介護支援、地域包括支援センター 等		

(1) 取組の内容

2. 賃金

- 賞与について、勤務時間数の違いによる差はあるが、計算方法（支給率）は正社員とパート労働者で差はない。

5. 正社員転換推進措置

- 創意工夫しながら業務に従事している能力の高いパート労働者に対しては、正社員への転換を勧めている。
- また、清掃など介護とは別の業務に従事しているパート労働者の中に、能力が高く意欲的な方がいれば、介護職等への転換など、部署異動も実施している。

8. 職場のコミュニケーション等

- 現場のトップである施設長自らが職員一人一人に声をかけたり、必要に応じて話し合いの場を設けて職員の状況をよく把握することに努めている。

(2) 取組の成果

2. 賃金

- 賃金に関して、正社員との公正な処遇が認識されていることから、ほとんど問題もなく、長期間勤務してくれるパート労働者の増加や定着率の向上につながっている。

5. 正社員転換推進措置

- 正社員転換については、継続することで人材流出を防ぐ効果が出ている。昨年度は訪問ヘルパーのパート労働者が同じ職種の正社員に転換した。また、10年間勤務したパート労働者が、子供の手がかからなくなったタイミングで正社員に転換した実績もある。

8. 職場のコミュニケーション等

- 賃金に関して、正社員との公正な処遇が認識されていることから、ほとんど問題もなく、長期間勤務してくれるパート労働者の増加や定着率の向上につながっている。

4 社会福祉法人 D

使い勝手の良いマニュアルの運用によるノウハウの蓄積と共有化

所在地	神奈川県	業種	医療
正社員数	124名	パート労働者数	59名（保育事業のみ）
事業概要	障害者施設・特別養護老人ホーム・保育事業		

（1）取組の内容

6. 福利厚生・安全衛生

- ・健康管理や乳幼児の栄養、感染症等々基本となる項目を文書にし、クリアファイルに閉じてマニュアル化したものを正社員に配布し、パート労働者には事務所及び各クラスに常設しているマニュアルをいつでも閲覧できるようにしている。
- ・マニュアルにはその時々に行き起きている事象（ノロウィルスなど）、タイムリーな事象もすぐに文書にしてその都度マニュアルに追加するとともに、パート労働者を含めた職員全てに説明し、個人及び常設のマニュアルにも追加させている。

8. 職場のコミュニケーション等

- ・施設長と1対1の面接を正社員と同様に年1回実施しており、日頃気づいていることや普段言えないことなどを言うことのできる場を創っている。

（2）取組の成果

6. 福利厚生・安全衛生

- ・乳幼児保育に必要な知識が集積されたマニュアルとなっており、施設にとっても各職員にとっても貴重な財産となっている。
- ・パート労働者を含め、職員は、感染症や食中毒など季節で発生しやすい事象や流行時期に応じた項目をいつでも各自で確認できる。

8. 職場のコミュニケーション等

- ・パート労働者は地元の主婦が比較的多く、地域の情報等が得られることは、保育に関してよりきめ細かなサービス提供に役立つという点で、当施設にとっても有効である。

5 社会医療法人社団 E

正社員になるための準備制度の運用がパート労働者の自信と定着に

所在地	神奈川県	業種	福祉
正社員数	630名	パート労働者数	365名
事業概要	保健・医療・福祉の総合サービスの提供		

(1) 取組の内容

1. 労働条件の明示・説明

- ・5～6年前から、パート労働者も含め入職時のオリエンテーションで、文書や数値を用いて労働条件や賃金について1時間程度説明することとした。
- ・年2回中途採用を行っているが、4月採用と同じ入職時オリエンテーションでの説明を実施している。

5. 正社員転換推進措置

- ・正社員には月に数回の夜勤があり、それがネックとなって退職するケースが多かったため、パート労働者から正社員に移行する前段階として、「短時間正規職員制度」を導入した。
- ・「短時間正規職員制度」とは、正社員と同じ待遇であるが、勤務時間を最大1時間45分短縮することが可能。出勤時または退勤時のいずれかに1時間45分を適用することで、例えば子供の保育園の送り迎え等に当てることができる。
- ・また、この制度を受けた看護師に月1回夜勤に入ってもらい、少しずつ夜勤の回数を増やして夜勤に対する家族の理解を得るとともに、夜勤に対して自信を深めてもらうことで正社員へのハードルを低くすることに取り組んだ。

7. ワーク・ライフ・バランス

- ・パート労働者でも勤務開始から3ヶ月経過すると疲労が蓄積するため、4ヶ月目以降月1日の有給休暇を必ず取得させるようにし、疲労を軽減させている。

(2) 取組の成果

5. 正社員転換推進措置

- ・パート労働者から正社員への移行の前に「短時間正規職員制度」を設けたことにより、「短時間正規職員制度」で自信をつけてから正社員に転換後は退職する者がいなくなった。
- ・この制度により退職者がいなくなったことは、慢性的な人手不足の看護師を大切にすることにつながり、人材流出の防止に効果があった。

6 株式会社 F

表彰制度の明確化、「パート店長手当」の創出等によるパート労働者の意欲向上

所在地	神奈川県	業種	製造業
正社員数	40名	パート労働者数	110名
事業概要	駅弁・注文弁当の製造・販売		

(1) 取組の内容

2. 賃金

- 販売部門で、正社員に変わってシフト勤務の管理まで任せることのできるパート労働者の処遇改善のため、「パート店長手当」を設定し、支給することとした。

3. 教育訓練等の能力開発

- 製造部門のパート労働者には、当社の衛生担当顧問が安全・衛生の研修を実施している。販売部門でのパート労働者への研修では、親会社から講師を招いて接客の研修を行っている。

4. 人事評価・キャリアアップ/職場のコミュニケーション等

- 表彰は、これまで就業規則に盛り込んであったものの表彰内容に具体性が無かったが、今年度から表彰の具体的な取扱いを規程化した。(表彰対象は、①作業改善提案、②販売や接客(CS)の評価、③特別表彰(社会的貢献など)の3項目)表彰は年2回を規定しており、提案内容やCS活動に対する評価とともに副賞金が渡される。 ※CS・・・顧客満足度
- 販売部門で、正社員に変わってシフト勤務の管理まで任せることのできるパート労働者の処遇改善のため、「パート店長手当」を設定し、支給することとした。これまでは、時給で店長的な責務への報酬をカバーしていたが、パート労働者も正社員に近い職責を果たしていることから、実質的な店長としての立場(職)を付与し、合わせて店長手当を設定した。

(2) 取組の成果

4. 人事評価・キャリアアップ/職場のコミュニケーション等

- これまで作業改善などをパート労働者が各自考えてはいたが、職場で実際にそれを話し合うことが無かった。しかし、表彰制度を行うようになり、最近では改善に向けたアイデアを話している状況がみられ、積極性が高まっている。
- 製造部門では1名のパートリーダー、販売部門では概ね各店舗1名のパート労働者が店長として「パート店長手当」の対象となっており、会社からも、後輩のパート労働者からも公式に認められたことで、当人のやりがいに結びついている。

7 株式会社 G

OFF-JT 活動の充実や人事評価の見直しが、パート労働者のやる気や昇格に寄与

所在地	山梨県	業種	製造業
正社員数	430名	パート労働者数	40名
事業概要	自動車部品製造		

(1) 取組の内容

3. 教育訓練等の能力開発

- これまでパート労働者の参加率が良くなかったQCD教育を必須研修制度として導入し、OFFJT活動の一環として取り組んだ。また、QCD教育は勤務時間内に実施することで、仕事の一環であることとした。これにより、パート労働者における時間外教育の負担を軽減した。
- パート労働者も含め全職員が対象となるビジネスライセンス表彰や課題達成型提案、問題解決型提案による表彰制度を導入している。

4. 人事評価・キャリアアップ

- パート労働者への5段階評価制度を設定し、年2回所属長が評価している。項目は業務への取り組み姿勢、改善の意識、コミュニケーション能力などである。
- この評価をパート労働者にフィードバックする際、書面を用いて所属長と面接形式で行っている。かつてはパート労働者に対する評価を個別に面接で実施することは無かったが、正社員と同等の取組とした。

7. ワーク・ライフ・バランス

- 育児短縮勤務制度（パート労働者も対象。勤務日数及び勤務時間を短縮できる制度）について、これまで子供が小学校就学前までだった期間を小学校3年生までの期間に延長した。

(2) 取組の成果

3. 教育訓練等の能力開発

- QCD教育の成果として、パート労働者の中にも各種表彰制度へ前向きに取り組む姿勢が見えてきた。
- ビジネスライセンス表彰はQC（品質管理）検定に合格することで報奨金が出るものであり、パート労働者のチャレンジのきっかけとなっている。

4. 人事評価・キャリアアップ

- 評価のフィードバックを面接形式で実施したことにより、直接本人からキャリアアップを望む声を吸い上げることができ、所属長がパート労働者を推薦し、準社員に昇格した例があった（パート→準社員→正社員）。

8 株式会社 H

仕事ぶりを踏まえた格付け及び賃金の設定が、意欲・能力の向上に寄与

所在地	神奈川県	業種	小売業
正社員数	約 5,090 名	パート労働者数	約 9,420 名
事業概要	ドラッグストア・調剤事業		

(1) 取組の内容

2. 賃金

- ・採用時の賃金は、地域の状況等を踏まえて店舗ごとに決定しているが、優秀なパート労働者を採用するため、統括店長決裁で、3%を上限に変更ができる。
- ・さらに、それ以上の変更も、エリア長決裁があれば可能。
- ・登録販売者資格、CA（チーフアドバイザー／社内資格）の資格を持つ者には、基本給に時間当たり 20 円を加算している。

4. 人事評価・キャリアアップ

- ・パート労働者の業務内容と、発揮された行動を正當に評価するため、人事評価を年 1 回実施し、その結果を処遇に反映している。
- ・人事評価項目は
 - a. 絶対項目
 - ・出勤率
 - ・定性項目（①意識・姿勢 ②身だしなみ ③接遇 ④行動など）
 - b. 評価管理
 - ・初級項目（レジ業務、接客、クレンリネス、品出し、商品管理、など）
 - ・中級項目（教育、発注、売場管理、クレーム初期対応、など）
 - ・上級項目（金銭管理、鍵管理、など）
- ・人事評価は、本人→店長評価と面談（1 次）→統括店長評価（2 次）の順に行われ、結果は、評価記号（S・A・B・C）で分けられる。
- ・この評価結果をもとに調整会議を行い、昇給額に差をつけている。また、評価結果は本人にフィードバックし、目標を持って仕事に取り組むことを促している。

5. 正社員転換推進措置

- ・正社員へのステップアップの仕組みは、パート労働者の就業規則に以下のように規定し、周知されている。
 - ① 1 日 8 時間、1 週 40 時間で正社員と同等の勤務ができること
 - ② 所属長の推薦があること
 - ③ 人事考課が A 評価以上であること
 - ④ 採用面接試験に合格したこと
- ・また、資格保有者で、転換してほしいパート労働者には、会社側から声をかけることもある。

(2) 取組の成果

2. 賃金

- ・能力・業務レベルに応じた格付けと賃金の設定、評価結果のフィードバックにより期待・要求する能力・業務レベルをパート労働者に気づかせ、目標を持って仕事に取り組んでもらえるようになった。

5. 正社員転換推進措置

- ・正社員へのステップアップの仕組みが公平に整備され、公開されていることから、意欲や能力のあるパート労働者が、正社員転換試験に挑戦し、毎年約 30 名ほど合格し、定着している。

9 株式会社 I

パート労働者のワーク・ライフ・バランスに配慮した安心感のある職場づくりを実現

所在地	長野県	業種	製造業
正社員数	374名	パート労働者数	5名
事業概要	ハイエンド光学レンズの製造（スチールカメラ用交換レンズ及び光学デバイスの製造）		

（1）取組の内容

1. 労働条件の明示・説明／2. 賃金

- ・パート労働者は、半年ごとに契約更新を実施している。更新時に所属長から労働契約書を交付し、説明を行っている。社員を大切にするという社風が背景にあり、正社員とパート労働者の処遇の違いは、労働時間とそれに伴う賃金の違い程度といった認識が会社全体に浸透している。

7. ワーク・ライフ・バランス

- ・勤務時間に関して、パート労働者本人の都合に合わせた時間帯の設定に依っており、一律（8時半～16時）としていない。所属長の許可があれば、例えば10時～17時の勤務時間も可能としている。これにより、勤務時間外の自由度が高まり、働きやすい環境となっている。
- ・有給休暇に関して正社員との差は特にない。
- ・パート労働者も60歳以上は「再雇用制度」を導入しており、希望すれば誰でも65歳まで1年契約で就労可能である。

8. 職場のコミュニケーション等

- ・部署ごとに、パート労働者を含めて、毎朝朝礼や昼礼を実施し、共有すべき情報や意見交換の場としている。

（2）取組の成果

7. ワーク・ライフ・バランス

- ・パート労働者は、親の介護、子育てなど自分の都合で自由な時間設定ができ、働きやすい環境となっている。
- ・子育てが一段落したのを機に、フルタイムで勤務可能となったパート労働者が、所属長からの推薦で準社員（フルタイムの月給制職員）にキャリアアップした。

女性パート労働者が働きやすい職場づくりが人材の確保や定着へ

所在地	神奈川県	業種	運輸業
正社員数	146名	パート労働者数	727名
事業概要	物流センター事業（入荷・在庫管理・出庫・ピッキング）、配送事業、トラック運送事業		

(1) 取組の内容

1. 労働条件の明示・説明

- 採用の際は、雇用契約書とともに個別に就業規則を書面で渡して説明している。パート労働者から労働条件などの質問がある場合は答えられるようにしている。
- 就業規則は会社が作成したが、組合からの申し入れに応じて規則改定を行っている。現場の要望は、現場のリーダー会→部長会（月1回）→取締役会と進み、就業規則改定となる。具体例として、子育て中の女性パート社員からの要望があり、勤務時間帯の選択制を導入するなど、自由度を高める改定を行った。
- 雇用や労働関係に関わる必要情報は必ず書面にして渡すようにしているが、文章が苦手な人も多いことから、理解しやすい書類作成のための文章の簡潔化や明瞭化について、関連部署（マンパワーセンター）で検討会議を行っている。

3. 教育訓練等の能力開発

- 採用時に、安全に関する知識や社内のルール等について説明している。
- 業務に関する教育は、実際の現場が取引先ごとに分かれており、仕事の方法や進め方が異なることから、リーダー指導によるOJTが基本となる。また、業務初日が終わった際には、分からなかった点、上手くできなかった点等を聞き、対応を指導する時間を取っている。

2. 賃金/4. 人事評価・キャリアアップ

- 人事考課は年2回、上半期と下半期に行い、評価結果を給与に反映するようにしている。評価基準も作業内容ごとにポイントを決めている。また、評価基準に変更の必要性が生じた場合は、リーダー会→部長会のプロセスで見直しが行えるような体制も構築している。加えて、評価に合わせて自己申告書も配布し、パート労働者の要望を取り入れることに配慮している。
- パート労働者の中で、能力が高かったり、人をまとめられる能力のある人材については、リーダーとして登用するなどステップアップ（給与アップ）できる体制もある。
- 契約満了後に、一度仕事を離れても再雇用する「リピーター制度」がある。「リピーター制度」には前回の勤務時の評価によって給与の加算等がある。

6. 福利厚生・安全衛生

- パート労働者727名のうち451名が女性であり、女性が重要な労働の担い手となっているため、働きやすい環境づくりの一環として、衛生環境に関して毎年予算化し、トイレの改修等（ウォシュレット導入等）を行っている。また、健康への配慮の観点から、禁煙者と喫煙者の休憩所を分離した。
- 事故の事例をタイムカードの横の壁に提示し、パート労働者の誰もが毎日目につくようにし、安全への意識向上を促している。

8. 職場のコミュニケーション等

- 女性のパート労働者が多いため、女性の相談窓口を設け、話を聞きやすい体制をつくっている。
- 何かあった時に意見を言うことができる制度として「パート意見箱」という投書の箱を設けており、パート労働者、正社員を問わず意見を反映できるようにしている。これにより、意見を受け入れるという会社の姿勢を示している。
- よい提案をしてくれた社員には、正社員・パート労働者を問わず、社長賞が贈られる。また、現場からの社長賞への推薦もある。

(2) 取組の成果

1. 労働条件の明示・説明

- 「リピーター制度」があること、昇給制度があること等をきちんと説明することで、頑張れば給与が上がるという意識づくりにつながっており、パート労働者のモチベーション向上に結びついている。

4. 人事評価・キャリアアップ

- 評価基準が明文化されているため、パート労働者にとって納得感がある。また、現場のリーダーへの登用や社長賞があることが共有されており、パート労働者の士気向上に寄与している。士気が高まることにより、自発的な行動が促され、ミスも自ずと減少している。

11 株式会社 K

研修の充実と明確な評価基準・賃金制度の整備による人材の確保

所在地	大阪府	業種	小売業
正社員数	約 1,000 名	パート労働者数	約 4,500 名
事業概要	スーパーマーケット事業、食品製造		

(1) 取組の内容

1. 労働条件の明示・説明

- 採用が決まると、各店舗から契約上の必要事項を記載した「雇用契約書」を渡し、内容を口頭でも説明する。採用となったパート社員は「雇用契約書」を持ち帰り、署名・捺印をし、本社で研修を受ける際に持参する。研修では、人事部の担当者から、契約書の内容やどのような条件で働いてもらうか等について改めて説明をする。

3. 教育訓練等の能力開発

- 採用されて短期間でパート社員が退職する理由のひとつが顧客対応での戸惑いからのクレームやお叱りであったことから、実際に店舗で接客業務に就く前に、本社の研修センターで十分な研修（終日研修）を行うこととした。
- 研修は毎月 1 日と 16 日の 2 回行っており、半日は、全パート社員共通の業務に関する研修で、残りの半日は鮮魚や精肉、レジなど、配属される部門ごとの実務研修となっている。例えば、鮮魚部門で採用された人は、魚の捌き方などを実践的に学ぶ。研修は専門のトレーナーが指導し、技能のレベルを細かくチェックし、「ここはできる」「ここはまだ十分ではないので、もう少し」など、店舗に報告する。

2. 賃金/4. 人事評価・キャリアアップ

- 評価基準を設定し、「職責ランク」に基づいた賃金体系を整備し、その体系に応じた時給を支払っている。また、キャリアアップと賃金の仕組みに関する管理者用の評価基準の冊子を改定するとともに、パート社員向けにも簡易版をつくり、パート社員へ配布している。
- パート社員は「スタッフ社員（一般）」、契約社員は「スタッフ社員（総合技術）」という名称で区別される。パート社員の職責ランクを上げるには、社内検定での資格取得が必要要件になっている。
- パート社員の「職責ランク」は 5 ランクからはじまり、社内検定の「初級」に合格すると 4 ランクに上がる。一般職は 3 ランクまでで、社内検定「上級」に合格すると 2 ランク（専任職）となる。最も高い 1 ランクの専任職は、「非常に高い専門スキルや作業ノウハウを有する」ことが条件となっている。
- 社内検定は、部門ごとに知識試験と技術試験を実施している。
- 職責ランクは社内検定資格の取得に併せ人事評価を反映している。人事評価は行動評価で、業務に必要な項目を 5 段階で評価するが、自己評価に加え、上長 2 名による評価を行う。

5. 正社員転換推進措置

- 登用試験に合格することで、パート社員（スタッフ一般）から契約社員や正社員へと転換できる。
- パート社員から契約社員になるためには、「面接」を受け、「課題レポート」を提出し、「職責ランクが 3 以上」であること、「登用後 1 年以内に社内検定資格「上級」を取得できる見込みがある」こと、「勤務地に制限がないことを了承する」ことなどが条件となる。
- パート社員から正社員になるためには、「面接」と「筆記試験」の他に、「職責ランクが 3 以上」であること、「将来的に管理職になる意欲があり、その見込みがある」、「登用後 1 年以内に部門長候補者研修を修了できる見込みがある（自信がある）」、「職務と勤務地に制限がないことを了承する」ことなど条件がある。面接はいずれも社長と役員が行う。
- 登用試験は社内、店舗内にポスターを掲示して告知し、年に 2 回実施している。
- 登用時期は毎年 4 月と 10 月としている。

(2) 取組の成果

1. 労働条件の明示・説明

- 「雇用契約書」のやりとりを店舗だけで行っていた時は、店舗によって説明の内容に差が生じていた。また、社会保険の手続き等も十分な説明ができず、書類のやりとりや手続きに余計な時間がかかっていた。しかし、研修時に人事部が改めて説明することで、店舗間でばらつきのあった説明の内容が統一され、また、書類の手続きもその際に一括して行なうため、時間短縮につながり、各店舗の負担も軽減された。

3. 教育訓練等の能力開発

- 研修でのパート社員の技能レベルをトレーナーが各店舗に報告することで、新人のパート社員に無理な仕事をさせることがなくなった。また、技能レベルに合った仕事から始められるため、顧客からのクレーム等も少なくなることが期待される。また、自分の技能で足りないところや、身につけなくてはならない技能を確認できるため、パート社員のやる気にもつながる。

4. 人事評価・キャリアアップ

- 評価の基準が明確になり、何をすればランクが上がるかが明確になったことで、パート社員の仕事に対するモチベーションも上がっていくことが期待される。

5. 正社員転換推進措置

- パート社員からの応募者は 83 名となり、その中から 11 名が正社員に、契約社員に 36 名が登用された。

12 社会福祉法人 L

有給休暇や育児休暇等を取得しやすい雰囲気づくり

所在地	東京都	業種	福祉
正社員数	28名	パート労働者数	37名
事業概要	特別養護老人ホーム、デイサービスの運営		

(1) 取組の内容

7. ワーク・ライフ・バランス

- ・パート職員に対して、勤務日数に応じてリフレッシュ休暇（週5日勤務に年は3日、4日勤務には年2日、3日勤務には年1日の休暇）を付与している。
- ・現在育児休暇取得中の職員が2名おり、その内の1名はパート職員である。育児休暇取得中のパート職員はかつて正社員であったが、第1子出産時に退職後、パート職員として復職した。第2子出産となる今回は、育児休暇をすすめ、能力の高い人材の確保につなげている。

(2) 取組の成果

7. ワーク・ライフ・バランス

- ・有給休暇の取得率が全体で8割消化となっている。有給休暇の取得率が高いことで、家庭での子育てや親の介護などが実現できている。職員の中では、家庭の事情はお互い様という認識のため、休暇を取得しやすい雰囲気がある。

13 公益財団法人 M

丁寧できめ細かな相談対応がパート労働者の安心や定着に寄与

所在地	長野県	業種	医療
正社員数	841名	パート労働者数	49名
事業概要	病院		

(1) 取組の内容

3. 教育訓練等の能力開発

- 本人の希望と所属長の承認があれば、パート職員でも外部研修の参加を可能としている。また、外部講師を招聘して実施する院内研修については、職員は誰でも参加可能である。また、病院での業務上必須となる研修は業務とみなし、手当の支給対象としている。

8. 職場のコミュニケーション等

- 総務人事課長と係長が短時間雇用管理者（相談窓口）であることを、労働契約を交わす際に対面で係長が説明している。
- 扶養控除の相談をはじめ、社会保険の相談、給与の相談、保育園への就労証明書の相談など、日々数件ある相談にきめ細かく対応している。

(2) 取組の成果

8. 職場のコミュニケーション等

- 相談が多くなるのは年末調整の時期や年明けから年度末にかけてであるが、日々些細なことでの相談もある。丁寧に対応することで不平、不満や不安の蓄積の防止となっている。

14 社会福祉法人 N

資格取得支援と業務内容に応じた細やかな賃金設定がやる気を醸成

所在地	京都府	業種	福祉
正社員数	400名	パート労働者数	350名
事業概要	特別養護老人ホーム、短期入所事業、訪問入浴サービス、デイサービス、在宅介護支援、ヘルパー養成事業、障がい者訪問介護事業 ほか		

(1) 取組の内容

2. 賃金

- ・給与については、年間1,800時間相当を超える人については、基本給の昇給を行っている。また、労働時間が一定時間を超えるパート職員には賞与も支給している。
- ・業務内容や資格に応じて細かく基本給に加算する仕組みを明文化したことによって、パート職員のやる気が増している。（例：基本給800円、業務加算（施設サービス100円、在宅デイサービス50円、入浴サービス100円、運転業務従事加算60円、配食業務100円等）、職務加算（介護福祉士60円、管理栄養士150円、看護（看護師）1,000円、保育60円等）

3. 教育訓練等の能力開発

- ・介護福祉士等の資格取得に向けて、法人全体で勉強会等への参加を奨励しており、正職員、パート職員等の区別はない。
- ・資格を取得することで、賃金に反映（加算）される仕組みを整えており、資格取得へのモチベーションとなっている。

(2) 取組の成果

3. 教育訓練等の能力開発

- ・子育てや介護の必要が少なくなったパート職員は、経験を活かして介護福祉士やヘルパーの資格取得勉強会に参加するなど、やる気やモチベーションを高め、結果として事業への貢献につながっている人材がいる。

※取組全体を通じて

- ・取組全体を通して、やる気やモチベーションを高め、パート職員の定着率が高くなっている。

15 株式会社 ○

コミュニケーションツールの導入等により、パート労働者の安心・やる気を醸成

所在地	広島県	業種	小売業
正社員数	416名	パート労働者数	35名
事業概要	車の販売、点検や修理、アフターサービスなど		

(1) 取組の内容

8. 職場のコミュニケーション等

(コミュニケーションシートの導入)

- 社員の意見が社長まできちんと届くようにすることを目的として、平成25年より、従業員の「コミュニケーションシート」を導入した。パート社員を含めた全社員が、自分の今の仕事に対する自身の適性や心身の健康状態などを記入して、社長に提出するもの（上司等の目に触れないため書きやすい）で、半年に一度実施している。

(外部機関との連携)

- メンタルヘルス対応策として、平成25年から外部の心理士と委託契約し、パート労働者も含めた全社員がいつでも悩みを相談できるように、心理士の連絡先を記した連絡カードを渡している。

(提案シートの導入)

- 平成26年より、パート社員を含めた全社員を対象に「提案シート」を導入した。
- 「提案シート」は会社を良くするためのツールとなっており、社員の提案に対して上司が目を通し、提案に対するコメントを書いている。また、良い提案については、必要に応じて社長に報告する。

(2) 取組の成果

8. 職場のコミュニケーション等

(コミュニケーションシートの導入)

- コミュニケーションシートを書くことで、全社員のやる気がさらに高まっている。また、会社にとって、社員一人ひとりの仕事に取り組む姿勢がより分かるようになった。

(外部機関との連携)

- 以前は、誰に相談すればよいか窓口が曖昧だったが、外部委託したことにより、必要に応じて、心理士と相談しながら、会社として対応する体制が整った。

(提案シートの導入)

- パート社員を含めた全社員の仕事に対する考え方が分かるようになった。また、提案シートの作成を通じて、人に伝えるスキルの向上にも役立っている。

16 医療社団法人 P

定期的な面談等を通じて正社員登用を促進

所在地	東京都	業種	福祉
正社員数	91名	パート労働者数	14名
事業概要	介護老人保健施設、訪問看護ステーション、居宅介護支援		

(1) 取組の内容

3. 教育訓練等の能力開発

- 資格取得の援助として、奨学金として100%学費を補助する制度を実施。対象となるのは正社員、パート労働者を問わない。また、学校に行きやすいシフトにすることにも配慮している。

5. 正社員転換推進措置

- 所属長とパート労働者の間で頻繁に面談が行われており、その中で、子育てが一段落し、時間に余裕ができたパート労働者からは、正社員転換の要望が出ている。
- 正社員への登用は所属長の推薦と、月4週8休勤務のシフトに対応できるかどうか問われるが、夜勤の可否は正社員への条件としていない。なお、介護福祉士の有資格者であればより優遇される。

(2) 取組の成果

5. 正社員転換推進措置

- 毎年1～2名程度が正社員に転換している。

17 株式会社 Q

定期的な面談や「いい会社づくり委員会」の設置等を通じたモチベーションの向上

所在地	広島県	業種	小売業
正社員数	261名	パート労働者数	約1,000名
事業概要	スーパーマーケットの経営および経営指導		

(1) 取組の内容

4. 人事評価・キャリアアップ/5. 正社員転換推進措置

(人事評価制度と連携した賃金改定)

- ・パート社員は、年1回、2月の契約更新に際し、店長や部門主任と対話面接を行い、時給の改訂や人事評価を行う。単に評価表に○×をつけるのではなく、「来年度は○○の仕事覚えてほしい」というように、現状の仕事からワンステップ上の等級の仕事为目标に定める。対話面談では各社員のモチベーション向上につながるように心掛けている。
- ・等級は4等級あり、それぞれ発注、仕入れ、利益の管理、主任などの職責がある。等級が上がると、時給が上がる仕組みとなっており、4等級になると主任になれる(パート社員の主任も在籍)。また、3、4等級になれば、契約社員への登用がある。

(資格・評価による登用制度)

- ・初級・中級・上級に分かれた認証試験の制度があり、ステップアップの目安にしている。契約社員になるためには初級、社員になるためには中級が必要となる。試験は年2回あり、登用の機会は年1回となっている。

8. 職場のコミュニケーション等

- ・会社全体の取組として、「いい会社づくり委員会」を設置し、中堅社員が中心となり、各店舗から職場を良くするアイデアを募り、話し合っている。
- ・売上げのみに限らず、職場を良くするために、店舗ごとに取り組み、その成果を発表する発表会も行っている。
- ・コンプライアンス対策室を設置し、社員(パート社員含む)の相談窓口になっている。セクハラなど直属の上司に相談できないことは、ここで対応している。

(2) 取組の成果

4. 人事評価・キャリアアップ/5. 正社員転換推進措置

- ・契約社員には年に5~10名、正社員には年に数名が登用されている。

8. 職場のコミュニケーション等

- ・職場を良くするために各店舗で取り組んだ活動は、職場の環境改善やモチベーションの向上に効果があっただけでなく、売上げアップにもつながった。

18 社会福祉法人 R

研修制度の充実や他の職員からも評価される「360度評価」による職員の取組意欲の向上

所在地	東京都	業種	福祉
正社員数	180名	パート労働者数	180名
事業概要	特別養護老人ホームの運営、介護付き有料老人ホームの運営、認可保育園の運営		

(1) 取組の内容

3. 教育訓練等の能力開発

- ・研修は年間スケジュールを立てて実施している。月1回の全体研修では、スキルアップのための様々な分野の勉強会を行っている。
- ・対象は、正社員とパート労働者の区別なく、時間も職員の負担を考慮し、16時ごろから就業時間内に終わるように実施している。
- ・同グループ内で受験対策講座を行っている。また、資格を取得した場合には報奨金がある。

4. 人事評価・キャリアアップ

- ・年2回の賞与の時期に「360度評価」という人事評価・考課を行っており、自分以外の職員から評価を受ける機会を設けている。
- ・例えば、4階で働いている職員であれば、4階のその他の職員に加えて、1階で勤務するケアマネージャーなどの管理職が評価する。職種ごとに評価シートが異なっており、各職員が評価したシートを総務で取りまとめて職員にフィードバックする仕組みである。
- ・フィードバック時には、評価結果を踏まえて「こういうところをがんばりましょう」などのアドバイスも行っている。
- ・この「360度評価」は、賞与と翌年の契約更新の参考資料として用いており、評価結果の公平性を保つことを重視して実施している。

(2) 取組の成果

3. 教育訓練等の能力開発

- ・研修制度の充実を図るとともに、勤務時間内で研修を実施するなど職員の負担感に配慮したり、報奨金を設定したりすることにより、スキルアップに向けた意識が高まっている。

4. 人事評価・キャリアアップ

- ・正社員もパート労働者も「日々の姿勢を評価して欲しい」という思いが強いため、「360度評価」を行うことで、各職員のモチベーションの向上につながっている。

19 有限会社 S

働く人材を重視した賃金設定や人事評価による応募率や定着率の向上

所在地	宮崎県	業種	福祉
正社員数	36名	パート労働者数	14名
事業概要	老人ホーム、デイサービス、グループホーム、訪問介護事業等の運営		

(1) 取組の内容

2. 賃金

- ・正社員とパート労働者の区別なく、賞与および期末手当を支給している。
- ・事業も拡大している中で、経営的には大変だが、この分野の仕事は働いてくれる人が財産であり、人材に対する費用は可能な限り支払うように努力している。

3. 教育訓練等の能力開発

- ・本人の希望に応じて職員同士で時間を調整するなど、できる限り外部で実施する研修に参加できるようにしている。また、参加費用も会社が負担し、研修に参加する際は日当（昼食代程度）も出している。
- ・毎月はじめに職員全員で会議兼研修会を行っている。

4. 人事評価・キャリアアップ

- ・パート労働者の考課測定について、公平にかつ明確に行われるように、自己申告シート（自己評価）とチェックシート（上司の評価）で行い、必ず本人の面談も行っている。
- ・パート労働者の中で、リーダーやマネージャー的な役職に就く人もいる。パート労働者がリーダーになる場合、手当が支給される。

(2) 取組の成果

2. 賃金

- ・給与の条件を良くすることで、応募率や定着率のアップにつながっている。給与条件の確保のために、経費削減など経営面での努力が重要である。

3. 教育訓練等の能力開発

- ・研修を会社として積極的に取り入れることで、職員同士の連帯感が生まれ、定着率の向上にもつながっている。

4. 人事評価・キャリアアップ

- ・自己申告シートの作成によって仕事の目標を本人が意識し、明らかにすることができ、また目標を達成することで昇給にも結びつくため、モチベーションの向上につながっている。

女性が多い職場環境に配慮した休暇制度の充実により働きやすさが大きく向上

所在地	東京都	業種	サービス業
正社員数	601名	パート労働者数	437名
事業概要	生命保険会社のグループ会社であり、グループ企業のデータ管理事務、情報処理サービスを行っている		

(1) 取組の内容

4. 人事評価・キャリアアップ

- ・職務目標については、正社員、パート労働者の違いはなく、1年を通した数値目標を設定し、年に3回(4月、10月、2月)面談を実施する。また、会社全体で行なっている小集団活動への取り組みへも参画でき、グループリーダーとなった場合は、会社全体で開催される中間発表会と成果発表会でパート労働者がプレゼンテーションを行なうことがある。

5. 正社員転換推進措置

- ・入社して1年が経過したパート労働者の中で、勤怠やコンプライアンス意識・個人情報保護意識を有しているなど、いくつかの要件を満たしている場合、所属長の推薦、役員面接を経て合格することで契約社員になることができる。また、契約社員は、2年以上継続して勤務していて、生命保険講座8科目・損害保険資格試験6科目のうち、1科目以上取得し、その他の要件を満たしている場合、適性検査・役員面接を経て合格することで正社員になることができる。
- ・会社としても生命保険講座の通信教育の受講を支援しており、期間内に合格すれば、費用の一部を会社が負担している。

7. ワーク・ライフ・バランス

- ・1人しかできない仕事はつくり、必ずもう1人対応できるパート労働者を配置するようにしている。それによって、子供の発熱で早退するなどの欠員が出て他の社員でカバーできる習慣が自然と身についた。また、午前中の処理状況を確認し、作業の遅れている仕事は他のパート労働者がカバーするなど、互いにカバーし合う習慣が浸透している。
- ・ワーク・ライフ・バランスの一環として正社員・パート労働者共通の以下の制度を定めている。

子の看護のための休暇	小学校3年生までの子を養育するパートタイム労働者は、子の負傷、疾病、当該子の世話をするために、年次有給休暇とは別に最大で10日間の休暇(有給)を取得(午前もしくは午後などの半日単位での取得可)することができる。
キッズサポート休暇	小学校3年生までの子を養育するパートタイム労働者は、検診、予防接種、および学校行事へ参加するために、年次有給休暇とは別に定められた日数を限度として休暇(有給)を取得(午前もしくは午後などの半日単位での取得可)することができる。
パワーアップ休暇	有給とは別に3日間連続してとれる特別休暇。

8. 職場のコミュニケーション等

- ・イントラネット上に「パブリックフォルダ」を設定し、正社員、パート労働者に限らず、パソコンで会社の制度や連絡事項が閲覧できる。また、折りたたんで携行できるカードを配布しており、それにはパワハラ、セクハラなどの各種相談窓口の連絡先等を掲載している。
- ・メンタルヘルス、セクハラ、同和問題など、社会人として、社員として心得ておくべき事項を記した「コンプライアンスマニュアル」や「人権啓発ハンドブック」などをファイリングした「必携ハンドブック(A4サイズのバインダー)」も配布している。
- ・勤続年数の長いパート労働者(5年、10年、25年)を表彰(永年勤続表彰制度)し、商品券を進呈。また、10年と25年では2日間の有給休暇を付与している。

(2) 取組の成果

5. 正社員転換推進措置

- ・パート労働者から契約社員、契約社員から正社員に、それぞれ年間で10名程度が転換している。

7. ワーク・ライフ・バランス

- ・突然の休暇でも対応できる態勢(属人的の廃止、コラボワーキングの浸透など)が構築できていること、全員が定時退勤をできるよう業務の見直し・効率化が進み残業縮減となり、また休暇も取得しやすい職場環境(年休取得率ほぼ100%)である。

21 株式会社 U

正社員になる評価基準の明確化によりパート労働者の取組意欲が向上

所在地	山形県	業種	製造業
正社員数	42名	パート労働者数	11名
事業概要	自動車部品製造、照明器具部品製造、金型設計・製造		

(1) 取組の内容

4. 人事評価・キャリアアップ

- ・年次評価制度では、勤務態度や成果などの項目を3段階で評価して、昇格委員会で昇給を決定している。
- ・パート労働者も、「私の目標」を用紙に記入し、その内容を掲示板に貼り出している。

5. 正社員転換推進措置

- ・就業規則に、パート労働者にも評価制度を導入することを明記し、本人の希望があれば、その評価結果を参考に正社員への登用を検討している。
- ・年に一度、直属の上長や役員が評価票で評価し、それに基づいて昇格委員会が検討、最終的には役員会で正社員に登用するかどうかを決定している。

(2) 取組の成果

5. 正社員転換推進措置

- ・正社員登用の制度を構築したことで、どういう基準でどういうことが評価されて正社員になれるかが明確になり、正社員を希望するパート労働者にとっては、より希望をもって勤務してもらえるようになった。

面談や「カイゼン 21」等の取組によりコミュニケーションの活性化や生産性の向上に寄与

所在地	千葉県	業種	製造業
正社員数	295 名	パート労働者数	32 名
事業概要	環境ソリューション、プラント向けソリューション等、環境ビジネスとメンテナンスサービスビジネスを中心に事業を展開		

(1) 取組の内容

4. 人事評価・キャリアアップ

- ・特定部品の製造を担当しているパート労働者に対する評価制度を設けている。
- ・特定部品の組み立てを任せられるまでには平均 3 年かかるが、中には 2 年で一人前になるパート労働者もいる。そこで、他のパート労働者の目標となる高いスキルをもち、仕事上の相談もできるパート労働者を「パートリーダー」としている（「パートリーダー」は時給を上げている）。
- ・その他、仕事の効率化や安全性の向上等を目的として「チームリーダー」を設けている。「チームリーダー」は、時給を上げ、持ち回り制で全員が就くようにしている。

8. 職場のコミュニケーション等

- ・定期的にパート労働者との面談の機会を設けている。人事部と製造の責任者が出席して、仕事や人間関係での悩みを聞く場としている。職場の上司である製造の責任者に言えないようなことは人事部だけで対応している。
- ・パート労働者も含め、作業に関わる全社員が、作業工程の短縮、軽減化を話し合う「カイゼン 21」活動を推進している。
- ・「カイゼン 21」活動はチーム単位で取り組み、年に 1~2 回の成果発表で各賞（社長賞、優秀賞、努力賞など）を決めて賞金を贈呈。

(2) 取組の成果

4. 人事評価・キャリアアップ

- ・時給アップはパート労働者の大きなモチベーションの向上につながっており、評価制度の導入は会社としてもプラスの効果となっている。

8. 職場のコミュニケーション等

- ・「カイゼン 21」活動により、パート社員の仕事の取組意識が変わり、生産効率が高まった（生産量が 10% ほど増加）。また、以前は残業していた仕事量も、今では残業なしでこなせるようになった。
- ・「カイゼン 21」活動を始めた当初は正社員が活動の中心であり、パート労働者は正社員から言われた通りのことをしているだけだったが、次第にパート労働者の意識も高まり、数年前からは、成果を報告するプレゼンテーションをパート労働者が行うことも増え、パート労働者が自主的に作業効率を高めるための提案をする雰囲気ができあがっている。

23 株式会社 W

人事評価と連動したスキルに応じた教育制度の充実による人材の育成

所在地	大阪府	業種	小売業
正社員数	約 2,800 名	パート労働者数	約 2,800 名
事業概要	家電製品、エンターテインメント商品、住宅設備機器等と関連商品の販売		

(1) 取組の内容

3. 教育訓練等の能力開発

- 入社時研修として、社で独自に作成した「基礎業務マニュアル」を使用して2日間の研修を実施している（「ハートフル 10（笑顔の接客基準）」の説明等）。
- 業務ごとにつくられた「スマイルパートナー育成速習マニュアル」を使い、1週間で身に付けるべき基本的な事項を育成リーダーが指導し、1週間後に所属長がレビュー（振り返り面談）を実施する。その後は、業務毎に作成された「育成マニュアル」に基づく業務別・段階別OJTを実施する。
- 習熟度が高まってくると、より高度な内容がまとめられている業務別マニュアルに基づいた教育も実施している。
- 研修の成果としての習熟度評価を段階に応じた業務別の「育成シート」により実施している。段階は1～5までの5段階評価であり、段階が上がるほどより高度なスキルやノウハウが求められる。

※株式会社 X では、パート労働者のことを「スマイルパートナー」と呼ぶ。

4. 人事評価・キャリアアップ

- 教育訓練で活用する業務別の「育成シート」は5つ星制度と呼ぶスマイルパートナーの等級制度と連動しており、ランクアップの基準を満たすと星ランク（1～5つ星）が段階的に上がり、そのランクに応じた基本時給となる。
- スマイルパートナーは4か月毎に雇用契約内容を見直し更新している。1か月目は教育期間、2か月目は習得期間、3か月目は習得できたかどうかを育成リーダーと共に評価し査定する期間、4か月目に契約更新を行う期間というプロセスになっている。

5. 正社員転換推進措置

- 4つ星・5つ星ランクのスマイルパートナーを対象として、年2回、スマイルパートナーから準社員への登用試験がある。準社員へ昇格後、1年間の勤務経験を条件に正社員登用試験を受ける権利が付与される仕組み（年2回）となっている。

(2) 取組の成果

3. 教育訓練等の能力開発／4. 人事評価・キャリアアップ／5. 正社員転換推進措置

- 正社員・パート労働者等の区分に関わらず、長期的に人財を育て、みんなが活躍できるような組織風土づくりを目指しており、全社的に「ほめる文化」を醸成し、業績アップに繋げている。

24 株式会社 X

入社時の安全教育の充実によりパート社員の安全意識の向上に寄与

所在地	兵庫県	業種	製造業
正社員数	377名	パート労働者数	9名
事業概要	鉄道車両用機器の製造・販売		

(1) 取組の内容

6. 福利厚生・安全衛生

- ・パート社員は入社すると、半日間、総務部で工場における一般的な安全教育を受ける。その後、半日から1日かけて、配属先の組み立て現場における専門的な安全教育を受ける。その後は配属先において、OJT教育を通じて仕事に慣れていくようにしている。

(2) 取組の成果

6. 福利厚生・安全衛生

- ・安全衛生に関する教育に時間をかけることで、パート社員の安全に対する意識向上につながっている。

25 社会福祉法人 Y

委員会を設置し安全衛生の充実に取り組むことで、職員の安全な職場づくりに寄与

所在地	愛知県	業種	福祉
正社員数	60名	パート労働者数	20名
事業概要	特別養護老人ホーム・ショートステイ・デイサービス・グループホームの経営、居宅介護支援事業		

(1) 取組の内容

6. 福利厚生・安全衛生

- 健康診断やインフルエンザの予防接種を福利厚生の一環として、パートタイマーを含む全職員を対象に行っている。また、当事業所内にある福利厚生施設（食堂、更衣室など）は雇用形態に関係なく、全ての職員が利用できるようになっている。
- 安全対策・安全衛生委員会を設け、法人内で研修会を行っている。高齢者をベッドへ移乗する際に力かけない方法や、車いすへの移乗の仕方などを安全衛生の取組として行っている。

(2) 取組の成果

6. 福利厚生・安全衛生

- 外部研修や、法人内で行う研修会に参加してもらうことで、被介護者への接し方といった基本的なことから、自分自身の体を労わった介護方法を身につけてもらうことができている。

26 株式会社 Z

安全衛生教育の徹底がパート社員の食の安全に対する認識や理解を促進

所在地	神奈川県	業種	食品製造業
正社員数	83名	パート労働者数	120名
事業概要	ハムの製造・販売		

(1) 取組の内容

6. 福利厚生・安全衛生

- ・食品を扱っていること、工場内での作業で機械などの操作もあることから、パート社員にも、入社時に安全衛生5箇条を説明して納得の上サインをもらうことにしている。
- ・また、入社直後に労災を含めた講習があり、更に3週間後に安全指導を実施している。3週間現場で作業をしたことで、スキルが上がっているため、このタイミングで指導することとしている。

(2) 取組の成果

6. 福利厚生・安全衛生

- ・入社時の説明や安全指導など安全衛生の徹底により、食品製造における安全衛生の大切さを理解してもらえるようになった。