

パート労働者活躍企業診断サイト



ホーム
診断について
よくあるご質問
お試し診断
マイページ
ログアウト

パート労働者活躍企業診断サイトとは？

「パート指標（※）」を活用し、自社のパートタイム労働者の雇用管理状況をレーダーチャート等で示すことで、自社のパートタイム労働者の活躍推進の取組状況や同じ業界内（同業種、同規模等）での位置づけ等を把握できます。また、改善に向けたアドバイスや参考となる企業の取組事例も見ることができます。

改正パートタイム労働法が平成27年4月1日から施行されます。パート指標は、改正法の内容を踏まえた設問となっているため、診断していただくことで改正法にも対応した取組となっているか確認することができます。

※パート指標（パートタイム労働者均等・均衡待遇指標）とは、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた各事業所の取組を支援するため、自事業所のパートタイム労働者に対する雇用管理や通常の労働者との均等・均衡待遇の現状と課題を分析するツールです。

サイトに無料登録して 診断結果をいつでもチェックしよう！



そうだ！
パートタイマーに魅力的な
企業になるように診断しよう！

サイトに登録（無料）して
プリントアウトできる診断結果をGET!



お試し診断

企業情報を登録せずに診断できます

[お試し診断をする](#)

本診断

お試し診断より詳しい診断結果が得られます。
業種・規模別での他社との比較や自社の過去の履歴との比較ができます。

※入力情報はパスワードによって管理されます。診断結果は、本サイトの業種別平均値等に反映させることはありませんが、本サイト運営の目的以外に用いることは絶対ありません。入力情報・診断結果を一般に公開することはありませんので、ありのまま診断してください。

初めての方
新規登録する
ID・パスワードをお持ちの方
ログインする



パートタイマーに魅力的な
企業になるように診断しよう!!
パート労働者活躍企業診断サイト

サイトにバナーを貼ろう！

サイトにバナーをはって、パート労働者活躍企業診断サイトを応援してください。
どなたでもご自由にご利用いただけます。

対応環境：Windows7以降のOS（Internet Explorer 8.x～）、Mac OS
推奨環境：Internet Explorer 10.x～ 最新版、Mozilla Firefox 最新版、Google Chrome 最新版、Safari 最新版

Home
このサイトについて
個人情報保護方針
お問い合わせ
サイトにバナーを貼ろう！

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All rights reserved.

パートタイム労働者の雇用管理 診断結果

マイページに戻る

印刷する

タイプ2

通常の労働者と職務の内容が同じパートタイム労働者

全事業所との比較

同規模の企業との比較

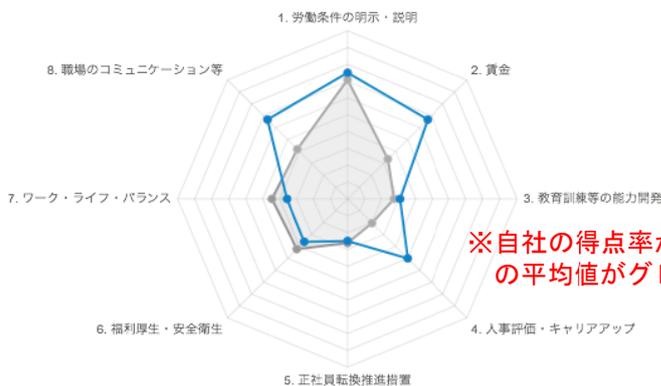
同業種の企業との比較

※全事業所・同規模・同業種の平均値との比較が可能

※一日の最後の結果が自動保存されます

過去の診断結果

法定を上回る取組の実施状況



※自社の得点率が青線、他事業所の平均値がグレーで示される

平均値

貴社結果

診断結果画面（レーダーチャート）

得点率・義務履行状況表

■ は義務違反の項目があります
 ■ は努力義務の水準に達しない項目があります

| 分野 | 全事業所平均の得点率 (タイプ2) | 診断した事業所の状況 | | | |
|-----------------|----------------------|------------------------------|------|----------------|----------|
| | | 診断した事業所(タイプ2) の得点率(得点の割合) | 義務違反 | 努力義務の 水準に未達 | 義務違反等の内容 |
| 1.労働条件の明示・説明 | 70.9% | 75% (15/20) | 0 項目 | 1 項目 | こちらをクリック |
| 2.賃金 | 33.5% | 66.7% (80/120) | 0 項目 | 0 項目 | |
| 3.教育訓練等の能力開発 | 27.3% | 30.8% (20/65) | 1 項目 | 1 項目 | こちらをクリック |
| 4.人事評価・キャリアアップ | 20.3% | 50% (15/30) | 0 項目 | 0 項目 | |
| 5.正社員転換推進措置 | 26.2% | 25% (10/40) | 0 項目 | 0 項目 | |
| 6.福利厚生・安全衛生 | 42.2% | 36% (18/50) | 0 項目 | 0 項目 | |
| 7.ワーク・ライフ・バランス | 44.6% | 35.7% (25/70) | 1 項目 | 0 項目 | こちらをクリック |
| 8.職場のコミュニケーション等 | 41.8% | 66.7% (40/60) | 0 項目 | 0 項目 | |
| 全分野(総得点率) | 38.3% | 48.2% | 2 項目 | 2 項目 | |

※義務違反の項目が含まれる分野は赤の網掛けで表示、義務違反の項目はないが、努力義務の水準に達していない項目が含まれる分野は黄色の網掛けで表示される

診断結果画面（得点率・義務履行状況表）

▼ 3. 教育訓練等の能力開発

Q3-2 診断する事業所では、パートタイム労働者に対して、下記のような能力を付与するための教育訓練等の能力開発を行っていますか。（それぞれについて1つ選択）

(1) 主に現在担当している職務の遂行に必要な能力

回答した内容：正社員には行っているが、パートタイム労働者には行っていない

※パートタイム労働法等に違反している可能性があります。速やかに是正してください。

パートタイム労働法第10条第1項（平成27年4月以降は第11条第1項）

職務を遂行するに当たって必要な能力を身に付けるために通常の労働者を実施している教育訓練については、パートタイム労働者が既に必要な能力を身に付けている場合を除き、通常の労働者と同様に実施することが義務付けられています。

(2) 主に将来担当する可能性のある職務や役職に就くために必要な能力

回答した内容：正社員には行っているが、パートタイム労働者には行っていない

※パートタイム労働法の努力義務の水準に達していない可能性があります。実施するよう努めてください。

パートタイム労働法第10条第2項（平成27年4月以降は第11条第2項）

職務を遂行するに当たって必要な能力を身に付けるために通常の労働者を実施している教育訓練以外の訓練（例えば、キャリアアップのための訓練など）については、職務の内容の違いにかかわらず、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などに応じて実施することが努力義務とされています。

※「こちらをクリック」をクリックすると、各設問と選択した回答が表示され、義務違反がある場合は赤の網掛け、努力義務の水準に達していない場合は黄色の網掛けが入り、対応する法令が表示される

診断結果画面（義務違反・努力義務の水準未達の詳細表示例）

アドバイス

※分野ごとのアドバイスは、当該分野の設問に全てご回答いただくことで、ご覧いただくことができます。

診断した事業所の総得点率は**53.2%**です

得点率が高く、取組が進んでいる分野は、引き続き、取組を進めてください。
得点率が低く、取組が進んでいない分野は、他社の取組事例等を参考に、取組を進めていきましょう。
義務違反の可能性のある分野では、項目の内容を確認の上、速やかに是正してください。

1.労働条件の明示・説明

労働条件の明示については、パートタイム労働者の労働条件が、正社員とは別に、個々の事情に応じて多様に設定されることが多く、雇入れ後に疑義が生じやすくなっています。このため、パートタイム労働法第6条第1項に基づき、**パートタイム労働者の雇入れ時に持定事項（昇給・賞与・退職手当の有無、相談窓口）の明示が義務づけられています。**法の趣旨を踏まえ、パートタイム労働者にわかりやすく労働条件を示すことで、パートタイム労働者の疑問が解消され、パートタイム労働者の事業所に対する理解や信頼が深まることが期待されます。

2.賃金

正社員との均衡を考慮しつつ、パートタイム労働者の働き・貢献に見合った賃金決定に努められています。
引き続き、賃金や諸手当の決定に当たっては、パートタイム労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験などを勘案するなど、パートタイム労働者の均衡処遇に取り組まましょう。

3.教育訓練等の能力開発

パートタイム労働者が職場に慣れ、事業所の社員の一員であるとの自覚を高めるために、入社時は特に細やかなサポートが重要です。
導入教育時には、実務的な職場のルールや、困った場合の相談先など、明確にパートタイム労働者に説明することが望まれます。
また、計画的なOJTは、パートタイム労働者を成長させるための方向性を明確にし、段階をおって知識や技術を学び、仕事に対する姿勢や価値観を開発していくために重要です。
このような、教育訓練等の能力開発を通じて、パートタイム労働者の能力アップとともに、パートタイム労働者の責任感ややる気が高まることが期待されます。

4.人事評価・キャリアアップ

パートタイム労働者についても、能力や働きぶりなどを把握・評価し、その評価結果を賃金・賞与や昇進・昇格、正社員転換等に反映させることにより、パートタイム労働者の働きや貢献に見合った処遇が確保され、パートタイム労働者のモチベーションの向上が期待されます。
評価制度の導入にあたっては、事業所内での評価基準を明確にし、評価結果の活用方法について整理しておくことが望まれます。
また、評価結果を本人へフィードバックすることで、人材育成にもつながることが期待されます。

5.正社員転換推進措置

正社員転換推進措置を講ずる必要があります。

診断結果画面（アドバイスの表示例）

事例集

事例集ページの使い方

全ての事例を表示

分野別に絞り込む

- 1.労働条件の明示・説明
- 2.賃金
- 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
- 6.福利厚生・安全衛生
- 7.ワーク・ライフ・バランス
- 8.職場のコミュニケーション等

事例集ページの使い方

このページでは、企業がパート労働者の雇用管理や均等・均等待遇の改善に向けて実際に取り組んでいる事例を掲載しています。

画面左側にある「全ての事例を表示」をクリックすると掲載している全事例が表示されます。「分野別に絞り込む」の各分野のタイトルをクリックすることで、事例を絞り込むこともできます。さらに、全ての事例あるいは分野別に絞り込んだ事例の一覧を全てまとめて印刷することができ、1社分の事例ごとに印刷することも可能です。

STEP1
「分野別に絞り込む」の分野名をクリックすると、その分野を含む事例の一覧が右側に表示されます。

STEP2
【取組事例〇】株式会社〇〇をクリックすると、詳細情報が表示されます。

STEP3
「事例を印刷する」をクリックすると詳細情報を印刷できます。事例一覧を表示しているときは事例の詳細情報を全てまとめて印刷でき、1社分の詳細情報を表示しているときはその情報のみを印刷できます。

事例集（トップ画面）

事例集

事例集ページの使い方

全ての事例を表示

分野別に絞り込む

- 1.労働条件の明示・説明
- 2.賃金
- 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
- 6.福利厚生・安全衛生
- 7.ワーク・ライフ・バランス
- 8.職場のコミュニケーション等

【取組事例2】 株式会社B

事例を印刷する

以下の事例を印刷します

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

- [1.労働条件の明示・説明](#)
[3.教育訓練等の能力開発](#)
[7.ワーク・ライフ・バランス](#)
[8.職場のコミュニケーション等](#)

| | | | |
|------|-----------------------------------|---------|-----|
| 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回程度就業条件を含め、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が目的であり、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

- ・就業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

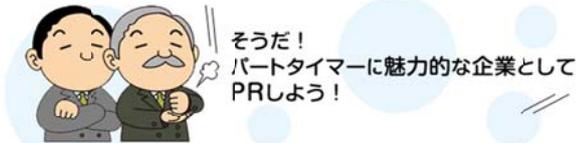
- ・コミュニケーションの活性化によって職場の雰囲気良くなった。
- ・また、良いところを褒めることでパート労働者のやる気につながり、言われたことだけをやる姿勢から、考えながら働くことへつながっている。

パート労働者活躍企業宣言サイトとは？

パートタイム労働者の活躍推進のため、自社で行っている雇用管理改善の取組や、その特徴・工夫点、今後の取組方針・取組内容などを自主的に発信（宣言）できるサイトです。

企業の方は、宣言することにより、パートタイム労働者の活躍に向けて取り組む企業として、自社を広くPRできます。パートタイムで働いている方、パートタイムで働くことを希望している方なども、宣言企業の取組を検索し、働いている企業や働きたいと思う企業の取組を知ることができます。

企業のみなさま



本サイトに宣言（掲載）してみませんか？

宣言をするためには、まず、「パート労働者活躍企業診断サイト」で自社の取組を自主点検していただく必要があります。診断結果を踏まえ、宣言内容をご検討ください。

宣言をしたい

「パート労働者活躍企業診断サイト」で診断したことはありますか？

パート労働者活躍企業診断サイト



診断が初めての方

診断サイトに新規登録

▲こちらをクリック

以前診断をしたことがある方 (診断サイトのID・パスワードをお持ちの方)

診断サイトにログインして
マイページから宣言を！

▲こちらをクリック

パートタイムで働いているみなさま パートタイムで働きたいみなさま

なるほど！
職場環境が魅力的な企業を
探してみよう！



宣言企業の取組を探してみる

雇用管理改善の取組や工夫を凝らしている企業が続々登録！
あなたの気になる企業が宣言してるから！？

企業検索

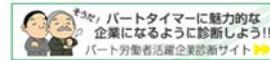
新着企業

abd株式会社

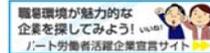
株式会社さしすせそ

株式会社BBB

A株式会社



サイトにバナーを貼ろう！



サイトにバナーをはって、パート労働者活躍企業宣言サイトを応援してください。
どなたでも自由にご利用いただけます。

宣言掲載イメージ | 宣言掲載イメージ

企業宣言ページ 株式会社 サンプル企業

パートスタッフにも人事評価を実施

株式会社 サンプル企業



パートタイム労働者の職務内容

パンの製造

取組の背景

長く働いているパートスタッフから働きぶりを評価してほしいという声が上がっていた。パートスタッフが待遇に満足して、やりがいをもって働いてもらうことで、作業の効率化を図ろうと考えた。

取組分野

- ・ 賃金
- ・ 人事評価・キャリアアップ

取組内容

パートスタッフにも年2回人事評価を実施し、評価結果に基づき、賃金が昇給する精度を導入した。評価結果をフィードバックすることで、仕事ぶりを見直すよい機会としている。

工夫した点・苦労した点

パートスタッフの業務内容を作業工程ごとに示した評価項目とすることで、自己評価しやすい制度とした。

取組の成果・課題

パートスタッフが働きぶりを評価されることで、仕事に対して前向きになり、より効率的な作業手順の提案がなされる等、職場の活性化につながっている。

今後の取組方針

弊社は、多くのパートスタッフの働きを支えられているので、パートスタッフの声を聴きながら、人事評価制度を実態に合わせて見直したり、研修を実施したりする等、今後もパートスタッフがやりがいをもって働ける職場にしていきたい。

株式会社サンプル企業

所在地
東京都渋谷区

事業内容
パンの製造・販売

従業員数
100名

うちパートタイム労働者数
72名

<http://www.part-tanjikan.mhlv.go.jp>

