

04 パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）配点表

I. 配点表の見方

- パートタイム労働者のタイプ等によって、パートタイム労働法で定められる事項が異なるため、付与される点数が異なります。
- ただし点数付与の考え方は、いずれのタイプについても下記に基づいています。

◆法律に「義務」と定められている事項	履行している場合→	0点	違反している場合→	0点	※「義務違反及び努力義務の水準に達しない項目の内容についてはこちら」に詳細が表示されます。
◆法律に「努力義務」と定められている事項	履行している場合→	5点	水準に達していない場合→	0点	※「義務違反及び努力義務の水準に達しない項目の内容についてはこちら」に詳細が表示されます。
◆法定を上回る取組	行っている場合→	10点			

※ただし、選択肢が複数ある設問で、得点差を設けることが適当な場合は、3、5、15、20点とする

- 「II. 配点表」では、各選択肢が「義務履行」、「義務違反」、「努力義務履行」、「努力義務の水準に未達」、「法定を上回る取組」のいずれに該当するかを、得点に色をつけることで表しています。

義務履行（0点）	義務違反（0点）
努力義務履行（5点）	努力義務の水準に未達（0点）
法定を上回る取組（原則10点）	

II. 配点表

1 労働条件の明示・説明について

問1-1(1)	診断する事業所では、パートタイム労働者を雇い入れたとき（労働契約を更新したときを含む）に、本人に対して下記の労働条件の内容すべてについて、文書により明示していますか。（1つ選択） 【労働基準法上、明示が義務とされている事項】	0 / 0	0 / 0	
		0 / 0	0 / 0	
問1-1(2)	診断する事業所では、パートタイム労働者を雇い入れたとき（労働契約を更新したときを含む）に、本人に対して下記の労働条件の内容すべてについて、文書により明示していますか。（1つ選択） 【パートタイム労働法で明示が義務づけられている事項（昇給の有無 退職手当の有無 賞与の有無 相談窓口）】	0 / 0	0 / 0	
		0 / 0	0 / 0	
問1-1(3)	診断する事業所では、パートタイム労働者を雇い入れたとき（労働契約を更新したときを含む）に、本人に対して下記の労働条件の内容すべてについて、文書により明示していますか。（1つ選択） 【上記（1）、（2）以外の事項（例えば、所定労働時間を超えて労働させる程度 安全衛生 教育訓練など）】	5 / 5	0 / 5	
		5 / 5	0 / 5	
問1-2	問1-1(1)～(3)の労働条件の内容を文書等により明示することに加え、その労働条件の内容を口頭で説明していますか。（1つ選択）	10 / 10	0 / 10	
		10 / 10	0 / 10	
問1-3	診断する事業所では、パートタイム労働者に適用される就業規則を作成していますか（正社員と同じものを適用している場合も含む）。（1つ選択）	0 / 0	0 / 0	
		0 / 0	0 / 0	
		10 / 10	0 / 10	
問1-4	「パートタイム労働者に適用される就業規則」を作成・変更するとき、パートタイム労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聞いていますか。（1つ選択）	5 / 5	0 / 5	0 / 5
		5 / 5	0 / 5	0 / 5

2 賃金について

問2-1	診断する事業所において、パートタイム労働者の雇入れ時の賃金(初任給)を決定する際に勘案する要素(職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験、勤続年数等)・基準は、正社員と同じですか。(1つ選択)	【タイプ1】 1. 正社員とすべて同じである	【タイプ1】 2. 正社員と一部同じである	【タイプ1】 3. 正社員とは異なる	
		0/0	0/0	0/0	
		【タイプ2, 3】 1. 正社員とすべて同じである	【タイプ2, 3】 2. 正社員と一部同じである	【タイプ2, 3】 3. 正社員とは異なる	
問2-2	診断する事業所では、パートタイム労働者の昇給制度はありますか。(1つ選択)	【タイプ1】 1. ある → 【問2-3】へ	【タイプ1】 2. 制度はないが昇給する → 【問2-3】へ	【タイプ1】 3. ない(正社員にはある) → 【問2-4】へ	【タイプ1】 4. ない(正社員にもない) → 【問2-4】へ
		10/10	5/10	0/10	0/10
		【タイプ2, 3】 1. ある → 【問2-3】へ	【タイプ2, 3】 2. 制度はないが昇給する → 【問2-3】へ	【タイプ2, 3】 3. ない(正社員にはある) → 【問2-4】へ	【タイプ2, 3】 4. ない(正社員にもない) → 【問2-4】へ
問2-3	昇給を決定する際の勘案要素・基準は正社員と同じですか。(1つ選択)	【タイプ1】 1. 正社員とすべて同じである	【タイプ1】 2. 正社員と一部同じである	【タイプ1】 3. 正社員とは異なる	
		0/0	0/0	0/0	
		【タイプ2, 3】 1. 正社員とすべて同じである	【タイプ2, 3】 2. 正社員と一部同じである	【タイプ2, 3】 3. 正社員とは異なる	
問2-4	診断する事業所では、パートタイム労働者に対して、賞与を支給する制度がありますか。(1つ選択)	【タイプ1】 1. ある → 【問2-5】へ	【タイプ1】 2. 賞与支給制度とまではいえませんが、支給することがある(寸志等) → 【問2-5】へ	【タイプ1】 3. ない(正社員にはある) → 【問2-6】へ	【タイプ1】 4. ない(正社員にもない) → 【問2-6】へ
		10/10	5/10	0/10	0/0
		【タイプ2, 3】 1. ある → 【問2-5】へ	【タイプ2, 3】 2. 賞与支給制度とまではいえませんが、支給することがある(寸志等) → 【問2-5】へ	【タイプ2, 3】 3. ない(正社員にはある) → 【問2-6】へ	【タイプ2, 3】 4. ない(正社員にもない) → 【問2-6】へ
問2-5	賞与を支給する際の勘案要素・基準は正社員と同じですか。(1つ選択)	【タイプ1】 1. 正社員とすべて同じである	【タイプ1】 2. 正社員と一部同じである	【タイプ1】 3. 正社員とは異なる	
		0/0	0/0	0/0	
		【タイプ2, 3】 1. 正社員とすべて同じである	【タイプ2, 3】 2. 正社員と一部同じである	【タイプ2, 3】 3. 正社員とは異なる	
問2-6	診断する事業所では、パートタイム労働者に対して、退職金を支給する制度がありますか。(1つ選択)	【タイプ1】 1. ある → 【問2-7】へ	【タイプ1】 2. 退職金支給制度とまではいえませんが、支給することがある(寸志等) → 【問2-7】へ	【タイプ1】 3. ない(正社員にはある) → 【問2-8】へ	【タイプ1】 4. ない(正社員にもない) → 【問2-8】へ
		10/10	5/10	0/10	0/0
		【タイプ2, 3】 1. ある → 【問2-7】へ	【タイプ2, 3】 2. 退職金支給制度とまではいえませんが、支給することがある(寸志等) → 【問2-7】へ	【タイプ2, 3】 3. ない(正社員にはある) → 【問2-8】へ	【タイプ2, 3】 4. ない(正社員にもない) → 【問2-8】へ
問2-7	退職金を支給する際の勘案要素・基準は正社員と同じですか。(1つ選択)	【タイプ1】 1. 正社員とすべて同じである	【タイプ1】 2. 正社員と一部同じである	【タイプ1】 3. 正社員とは異なる	
		0/0	0/0	0/0	
		【タイプ2, 3】 1. 正社員とすべて同じである	【タイプ2, 3】 2. 正社員と一部同じである	【タイプ2, 3】 3. 正社員とは異なる	
		10/10	5/10	0/10	

問2-8	診断する事業所では、パートタイム労働者に対して、通勤手当を支給する制度がありますか。(1つ選択)	【タイプ1】 1. ある → 【問2-9】へ	【タイプ1】 2. ない(正社員にはある) →【問2-10】へ	【タイプ1】 3. ない(正社員にもない) →【問2-10】へ
		10 / 10	0 / 10	0 / 10
		【タイプ2、3】 1. ある → 【問2-9】へ	【タイプ2、3】 2. ない(正社員にはある) →【問2-10】へ	【タイプ2、3】 3. ない(正社員にもない) →【問2-10】へ
問2-9	通勤手当を支給する際の支給基準は正社員と同じですか。(1つ選択)	【タイプ1】 1. 正社員と同じである	【タイプ1】 2. 正社員と一部同じである	【タイプ1】 3. 正社員とは異なる
		0 / 0	0 / 0	0 / 0
		【タイプ2、3】 1. 正社員と同じである	【タイプ2、3】 2. 正社員と一部同じである	【タイプ2、3】 3. 正社員とは異なる
問2-10	診断する事業所では、パートタイム労働者に対して、職務に関連する手当(役付手当、資格手当、精進手当等)を支給する制度がありますか。資格手当については、毎月でなく資格取得時などに一時金として支給しているケースを含みます。(1つ選択)	【タイプ1】 1. ある → 【問2-11】へ	【タイプ1】 2. ない(正社員にはある) →【問2-12】へ	【タイプ1】 3. ない(正社員にもない) →【問2-12】へ
		10 / 10	5 / 10	0 / 10
		【タイプ2、3】 1. ある → 【問2-11】へ	【タイプ2、3】 2. ない(正社員にはある) →【問2-12】へ	【タイプ2、3】 3. ない(正社員にもない) →【問2-12】へ
問2-11	職務に関連する手当を支給する際の勘案要素・基準は正社員と同じですか。(1つ選択)	【タイプ1】 1. 正社員とすべて同じである	【タイプ1】 2. 正社員と一部同じである	【タイプ1】 3. 正社員とは異なる
		0 / 0	0 / 0	0 / 0
		【タイプ2、3】 1. 正社員とすべて同じである	【タイプ2、3】 2. 正社員と一部同じである	【タイプ2、3】 3. 正社員とは異なる
問2-12	診断する事業所では、パートタイム労働者に対して、職務に関連する手当以外の手当(家族手当、食事手当、住居手当等)を支給する制度がありますか。(1つ選択)	【タイプ1】 1. ある → 【問2-13】へ	【タイプ1】 2. ない(正社員にはある) →【問2-14】へ	【タイプ1】 3. ない(正社員にもない) →【問2-14】へ
		10 / 10	5 / 10	0 / 10
		【タイプ2、3】 1. ある → 【問2-13】へ	【タイプ2、3】 2. ない(正社員にはある) →【問2-14】へ	【タイプ2、3】 3. ない(正社員にもない) →【問2-14】へ
問2-13	職務に関連する手当以外の手当を支給する際の支給基準は正社員と同じですか。(1つ選択)	【タイプ1】 1. 正社員と同じである	【タイプ1】 2. 正社員と一部同じである	【タイプ1】 3. 正社員とは異なる
		0 / 0	0 / 0	0 / 0
		【タイプ2、3】 1. 正社員と同じである	【タイプ2、3】 2. 正社員と一部同じである	【タイプ2、3】 3. 正社員とは異なる
問2-14	診断する事業所では、パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合に、不合理と認められる待遇の相違がないかを検討し、不合理なものがあつた場合は、改善に取り組んでいますか。(1つ選択)	1. 検討した結果、不合理と認められる待遇の相違はなく、現時点で改善すべき点は特にない	2. 検討した結果、不合理と認められる待遇の相違があつたため、改善に取り組んでいる	3. 検討した結果、不合理と認められる待遇の相違があつたが、改善に取り組んでいない
		10 / 10	5 / 10	0 / 10
		【タイプ2、3】 1. 検討した結果、不合理と認められる待遇の相違があつたため、改善に取り組んでいる	【タイプ2、3】 2. 検討した結果、不合理と認められる待遇の相違があつたため、改善に取り組んでいる	【タイプ2、3】 3. 検討した結果、不合理と認められる待遇の相違があつたが、改善に取り組んでいない

3 教育訓練等の能力開発について

問3-1	診断する事業所では、パートタイム労働者に対して、下記のような教育訓練等の能力開発を行っていますか。(1つ選択)	1. 行っている	2. 行っていない			
(1)採用時の導入教育としてのOff-JT	10 / 10	0 / 10				
(2)Off-JT(採用時の導入教育以外)	10 / 10	0 / 10				
(3)計画的なOJT	10 / 10	0 / 10				
(4)自己啓発支援(受講料などの金銭的援助、教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供等)	10 / 10	0 / 10				
問3-2	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。(1つ選択)	【タイプ1. 2】 1. 正社員よりも多くの機会を付与し、行っている	【タイプ1. 2】 2. 正社員と同等の機会を付与し、行っている	【タイプ1. 2】 3. 正社員と比較して機会が少ないが、行っている	【タイプ1. 2】 4. 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	【タイプ1. 2】 5. 正社員にも、パートタイム労働者にも、行っていない
(1)主に現在担当している職務の遂行に必要な能力	10 / 10	0 / 10	0 / 10	0 / 10	0 / 10	
	【タイプ3】 1. 正社員よりも多くの機会を付与し、行っている	【タイプ3】 2. 正社員と同等の機会を付与し、行っている	【タイプ3】 3. 正社員と比較して機会が少ないが、行っている	【タイプ3】 4. 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	【タイプ3】 5. 正社員にも、パートタイム労働者にも、行っていない	
	15 / 15	10 / 15	5 / 15	0 / 15	0 / 15	
(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	【タイプ1】 1. 正社員よりも多くの機会を付与し、行っている	【タイプ1】 2. 正社員と同等の機会を付与し、行っている	【タイプ1】 3. 正社員と比較して機会が少ないが、行っている	【タイプ1】 4. 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	【タイプ1】 5. 正社員にも、パートタイム労働者にも、行っていない	
	10 / 10	0 / 10	0 / 10	0 / 10	0 / 10	
	【タイプ2. 3】 1. 正社員よりも多くの機会を付与し、行っている	【タイプ2. 3】 2. 正社員と同等の機会を付与し、行っている	【タイプ2. 3】 3. 正社員と比較して機会が少ないが、行っている	【タイプ2. 3】 4. 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	【タイプ2. 3】 5. 正社員にも、パートタイム労働者にも、行っていない	
	15 / 15	10 / 15	5 / 15	0 / 15	0 / 15	

4 人事評価・キャリアアップについて

問4-1	診断する事業所では、パートタイム労働者に対して、能力・スキル、勤務態度、業績・成果などに関する評価を行っていますか。(1つ選択)	1. 定期的に行っている →【問4-2-1】へ	2. 時期は定めていないが、適宜行っている →【問4-2-1】へ	3. 行っていない →【問4-2-3】へ	0 / 10
問4-2-1	診断する事業所では、パートタイム労働者本人に対して、評価の結果をフィードバックしていますか。(1つ選択)	1. 定期的な面談等を通じて、フィードバックしている	2. 適宜フィードバックしている	3. 特にフィードバックしていない	0 / 10
問4-2-2	診断する事業所では、評価の結果を、パートタイム労働者の処遇に反映していますか。(複数選択)	1. 賃金・賞与に反映させている	2. 昇進・昇格に反映させている	3. 特に反映させていない	0 / 20
問4-3	診断する事業所では、能力や働きぶり等に応じて「担当する職務の内容を高める」ことができる仕組みはありますか。(1つ選択)	1. ある	2. ない		0 / 10
問4-4-1	診断する事業所では、パートタイム労働者を役職に登用する仕組みはありますか。(1つ選択)	1. ある →【問4-4-2】へ	2. ない →【問5-1】へ		0 / 10
問4-4-2	役職に登用されているパートタイム労働者の総数は、全パートタイム労働者のうちおおよそ何%くらいですか。(1つ選択)	1. 0%(仕組みはあるが、役職登用者はいない)	2. 5%未満	3. 5%以上 10%未満	4. 10%以上
問4-4-3	パートタイム労働者の中で最も高いレベルの役職は、正社員のどの役職に相当しますか。(1つ選択)	1. 一般職相当	2. 係長・主任職相当	3. 課長職相当以上	0 / 20

5 正社員転換推進措置について

問5-1	診断する事業所における「パートタイム労働者から自社の正社員(労働時間や転居を伴う転勤の有無等は不問)に転換できる推進措置」についてお伺いします。					
	(1) 診断する事業所では、どの正社員転換推進措置を制度化していますか。(複数選択)	1. 正社員を募集する場合の、パートタイム労働者への当該募集内容を周知する仕組み →【問5-1(2)】へ	2. 正社員のポストを社内公募する場合の、パートタイム労働者への応募機会の付与 →【問5-1(2)】へ	3. 正社員への転換試験制度の導入 →【問5-1(2)】へ	4. その他(例えば正社員として必要な能力を取得するための教育訓練等) →【問5-1(2)】へ	5. 特に制度化しているものはない →【問5-2】へ
		0/0	0/0	0/0	0/0	
	(2) 上記(1)で回答した正社員転換推進措置の対象者は、すべてのパートタイム労働者ですか。なお、各々の措置は一部のパートタイム労働者しか対象にしている場合でも、いくつかの措置を組み合わせればすべてのパートタイム労働者を対象としている場合も「1」を選択してください。(1つ選択)	1. すべてのパートタイム労働者を対象にしている →【問5-1(3)】へ	2. 一部のパートタイム労働者のみを対象にしている (上限年齢を設定、一部の職種に限定など) →【問5-1(4)】へ			
		0/0	0/0			
	(3) 正社員転換推進措置の内容を、すべてのパートタイム労働者に周知していますか。(1つ選択)	1. すべてのパートタイム労働者に周知している	2. 一部のパートタイム労働者だけに周知している	3. 特に周知していない		
		0/0	0/0	0/0	※(1)の網掛け部分のいずれかを選択し、かつ(2)及び(3)の網掛け部分を選択した場合に「職務履行」とする。	
	(4) 上記(1)で回答した正社員転換推進措置を利用して、診断する事業所では、過去5年間にパートタイム労働者から正社員へ転換した社員は何人いますか。(1つ選択)	1. いない	2. 1人	3. 2~9人	4. 10人以上	
		0/20	10/20	15/20	20/20	
問5-2	診断する事業所では、パートタイム労働者の正社員転換の希望の有無を把握する機会を設けていますか。(1つ選択)	1. いる	2. いない			
		10/10	0/10			
問5-3	診断する事業所では、短時間正社員制度を導入していますか。(1つ選択)	1. 導入している	2. 導入していない			
		10/10	0/10			

6 福利厚生・安全衛生について

問6-1	診断する事業所では、パートタイム労働者は、給食施設、休憩室、更衣室を利用できますか(診断する事業所に設置されている施設について回答してください)。(1つ選択)	1. 正社員と同様に利用できる	2. 合理的な理由があり、パートタイム労働者が利用できない施設がある	3. 合理的な理由はないが、パートタイム労働者が利用できない施設がある	4. いずれの施設も設置していない
		0/0	0/0	0/0	0/0
問6-2	診断する事業所では、パートタイム労働者に下記の福利厚生制度等がありますか。(1つ選択)	【タイプ1】 1. 正社員と同様の制度がある	【タイプ1】 2. 正社員と比較して一部制限(利用条件や支給額が異なる等)がある	【タイプ1】 3. パートタイム労働者には制度を整備していない	【タイプ1】 4. 正社員に対しても制度を整備していない
(1)慶弔見舞金制度		0/0	0/0	0/0	0/0
(2)有給の結婚休暇		0/0	0/0	0/0	0/0
(3)有給の忌引き		0/0	0/0	0/0	0/0
		【タイプ2、3】 1. 正社員と同様の制度がある	【タイプ2、3】 2. 正社員と比較して一部制限(利用条件や支給額が異なる等)がある	【タイプ2、3】 3. パートタイム労働者には制度を整備していない	【タイプ2、3】 4. 正社員に対しても制度を整備していない
(1)慶弔見舞金制度		5/5	3/5	0/5	0/5
(2)有給の結婚休暇		5/5	3/5	0/5	0/5
(3)有給の忌引き		5/5	3/5	0/5	0/5
問6-3	診断する事業所では、パートタイム労働者に対して、雇入れ時の健康診断や定期的な健康診断を実施していますか。(1つ選択)	1. 法定の要件を満たさないパートタイム労働者にも実施している	2. 法定の要件を満たすパートタイム労働者にも実施している	3. 法定の要件を満たすパートタイム労働者には実施していない	4. 法定の要件を満たすパートタイム労働者には実施していない
		10/10	0/10	0/10	0/10
問6-4	診断する事業所における、パートタイム労働者に対する安全衛生教育についてお尋ねします。				
(1)パートタイム労働者に対して、安全衛生教育を実施していますか。(1つ選択)	1. 法定を上回って実施している →【問6-4(2)】へ	2. 法定通りに実施している →【問6-4(2)】へ	3. 法定通りには実施できていない →【問7-1】へ		
		10/10	0/10	0/10	
(2)上記(1)で回答した安全衛生教育の機会や内容は、正社員と比較してどの程度の水準ですか。(1つ選択)	【タイプ1】 1. 正社員を超える水準である	【タイプ1】 2. 正社員と同等である	【タイプ1】 3. 正社員と比較して限定的である		
		10/10	0/10	0/10	
		【タイプ2、3】 1. 正社員を超える水準である	【タイプ2、3】 2. 正社員と同等である	【タイプ2、3】 3. 正社員と比較して限定的である	
		15/15	10/15	0/15	

7 ワーク・ライフ・バランスについて

問7-1	診断する事業所では、パートタイム労働者に年次有給休暇を付与していますか。(1つ選択)	1. 法定を超える日数の有給休暇を付与している	2. 法定通りの日数の有給休暇を付与している	3. 有給休暇を付与しているが、法定日数には満たない	4. 年次有給休暇付与対象者がいるが、有給休暇は付与していない	5. 年次有給休暇付与対象者がいないため、有給休暇は付与していない
		10 / 10	0 / 10	0 / 10	0 / 10	0 / 10
問7-2	診断する事業所における、パートタイム労働者の年次有給休暇取得率はおおよそどの程度ですか。(1つ選択)	1. 70%以上	2. 50%以上70%未満	3. 50%未満		
		20 / 20	10 / 20	0 / 20		
問7-3	診断する事業所では、パートタイム労働者に所定労働時間を超えて、仕事を任せられることがありますか。(1つ選択)	1. 原則として行わない	2. 例外的に行わせることがある	3. 恒常的に行わせている		
		10 / 10	5 / 10	0 / 10		
問7-4(1)	診断する事業所では、仕事と育児・介護の両立支援制度をパートタイム労働者に周知していますか。(1つ選択)	1. 周知している	2. 周知していない			
		10 / 10	0 / 10			
問7-4(2)	診断する事業所では、過去5年間に、小学校入学前の子どもを育児中の労働者を対象とした仕事と育児の両立支援制度(育児休業制度、子の看護休暇等)を利用したパートタイム労働者はいますか。(1つ選択)	1. いる	2. 対象者がいるが利用者はいない	3. 対象者がいるが利用者はいない、わからない		
		10 / 10	0 / 10	0 / 0		
問7-4(3)	診断する事業所では、過去5年間に、家族を介護する必要がある労働者を対象とした仕事と介護の両立支援制度(介護休業制度、介護休暇等)を利用したパートタイム労働者はいますか。(1つ選択)	1. いる	2. 対象者がいるが利用者はいない	3. 対象者がいるが利用者はいない、わからない		
		10 / 10	0 / 10	0 / 0		

8 職場のコミュニケーション等について

問8-1	診断する事業所では、パートタイム労働者の意見を聴くための制度(目安箱の設置、個別面談、アンケートの実施など)を設けるなど、パートタイム労働者個人からの意見・提案を聴く仕組みを取り入れていますか。(1つ選択)	1. 取り入れている	2. 取り入れていない		
		10 / 10	0 / 10		
問8-2	診断する事業所では、パートタイム労働者の待遇などについて、パートタイム労働者個人又はその代表(労働組合や従業員組織等)と事業所の責任者などが話し合う機会を設けていますか。(1つ選択)	1. 定期的に機会を設けている	2. 不定期ではあるが、機会を設けている	3. 申し入れがあれば、機会を設けている	4. 特に機会を設けていない
		20 / 20	15 / 20	10 / 20	0 / 20
問8-3	診断する事業所では、短時間雇用管理者(パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者)を選任していますか。(1つ選択)	【パート労働者10人以上】 1. 選任している →【問8-4】へ	【パート労働者10人以上】 2. 選任していない →【問8-5】へ		
		5 / 5	0 / 5		
		【パート労働者10人未満】 1. 選任している →【問8-4】へ	【パート労働者10人未満】 2. 選任していない →【問8-5】へ		
		10 / 10	0 / 10		
問8-4	短時間雇用管理者の氏名をパートタイム労働者に周知していますか。(1つ選択)	1. 周知している	2. 周知していない		
		5 / 5	0 / 5		
問8-5	パートタイム労働者からの相談に対応するための体制を整備し、明示していますか。(1つ選択)	1. 相談担当者等、相談窓口を定め、明示している	2. 相談担当者等、相談窓口を定めているが、明示していない	3. 相談担当者等、相談窓口を定めていない	
		0 / 0	0 / 0	0 / 0	
問8-6	診断する事業所では、パートタイム労働者に関する下記の制度等の内容について、パートタイム労働者を雇い入れたときに説明をしていますか。(それぞれについて1つ選択)	1. パートタイム労働者全員に説明している	2. 一部又は全てのパートタイム労働者に説明していない	3. 正社員とパートタイム労働者の双方にとって、制度や利用できる施設がない	
(1)賃金の決定方法		0 / 0	0 / 0		
(2)教育訓練の内容		0 / 0	0 / 0	0 / 0	
(3)正社員転換推進措置の内容		0 / 0	0 / 0		
(4)給食施設、休憩室、更衣室の利用		0 / 0	0 / 0	0 / 0	
問8-7	診断する事業所では、パートタイム労働者に関する下記の制度等を決定する際に考慮した事項やその理由を、パートタイム労働者を雇い入れた後に説明していますか。(1つ選択)	1. パートタイム労働者全員に説明している	2. パートタイム労働者から求めがあれば説明している(説明する予定である)	3. 説明していない(求めがあっても説明する意向はない)	
(1)賃金の決定方法		5 / 5	0 / 5	0 / 5	
(2)教育訓練の内容		5 / 5	0 / 5	0 / 5	
(3)正社員転換推進措置の内容		5 / 5	0 / 5	0 / 5	
(4)給食施設、休憩室、更衣室の利用		5 / 5	0 / 5	0 / 5	