

県内企業のパートタイム 雇用管理事例集

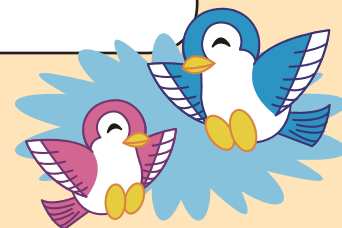
パートタイム労働者にも意欲をもって働いてもらいたいのになかなか
元気な職場にならない。
せっかく教育しても契約期間半ばですぐに退職してしまう。
正社員になってもらいたいのにな断られてしまう。

このようなことは企業にとっても大きな損失です。
パートが「続く」、「活きる」、「幸せになれる」雇用管理が大切です!

平成20年4月のパートタイム労働法の改正を受けて、県内でも
パートタイム労働者の待遇の改善や、正社員への転換、働きやすい
職場環境づくりに乗り出している企業も出てきています。

この事例集は、パートタイム労働者の雇用管理に工夫して取り組む
県内企業のご協力をいただいて作成したものです。

パート労働者の意欲能力が発揮できるような職場環境づくりの
ヒントを見つけていただき、パートが元気な企業を作りませんか?



平成 22 年 3 月

福井労働局雇用均等室

〒910-8559 福井市春山 1-5-54 福井春山合同庁舎 9 階
電 話 0776-22-3947 FAX 0776-22-4920
<http://www.fukuiroudoukyoku.go.jp> (福井労働局)

目 次



○社会福祉関係

1	社会福祉法人いずみ保育園	2
2	ケアファースト株式会社	3
3	社会福祉法人光道園	4
4	社会福祉法人祥穂会モアヤング	5
5	社会福祉法人清水新生会	6
6	株式会社仁愛ケアサービス	7
7	医療法人聖人会藤井病院	8
8	医療法人積善会猪原病院	9
9	社会福祉法人双和会ブライムハイツ春江	10
10	有限会社トゥモロズリハビリテーショングループ	11
11	社会福祉法人めぐみ保育園	12
12	福井県済生会病院	13
13	介護老人保健施設ゆなみ	14
14	社会福祉法人若狭町社会福祉協議会	15
15	社会福祉法人M会	16

○製造・販売関係

16	株式会社金津技研	17
17	株式会社ふじや食品	18
18	前田工織株式会社	19
19	ヤマトタカハシ株式会社	20

○サービス関係

20	株式会社アイビックス	21
21	株式会社キタジマ	22

○卸・小売関係

22	株式会社カワグチ	23
23	株式会社ながすぎ	24
24	株式会社フード三国	25
25	福井県民生活協同組合	26
26	株式会社P L A N T	28

○金融関係

27	福井信用金庫	30
----	--------	----

今回、事例集の作成に関しまして、ご多忙のところ多くの企業又は事業所の皆様のご協力をいただきありがとうございました。

なお、掲載につきましては業種別の五十音順とさせていただきます。

社会福祉法人いずみ保育園

設立：昭和50年4月

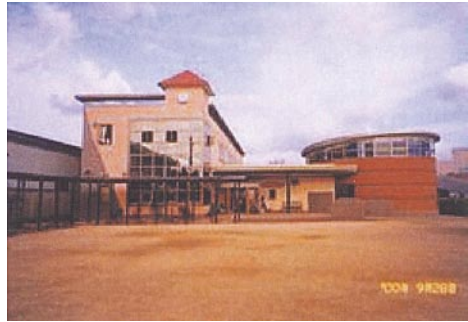
代表者：理事長 加藤 美穂子

所在地：鯖江市下河端町2-8

事業内容：保育園事業

従業員数：27名（男性2名、女性25名）、うちパート4名（男性1名、女性3名）

プロフィール：家庭的な温もりと溢れる愛情の中で、一人ひとりの園児を優しく見守り、共に楽しく学ぶ保育を心がけています。



取組の目的・背景

- ・能力の発揮機会を積極的に提供するためです。
- ・能力向上、意欲向上を促進するためには公平性の高い評価基準を構築する必要があるためです。

人事考課制度の導入

- ・自己評価表（勤務態度、自己管理等）によりスキル、適性等の話し合いが理事長と行われ、自己申告書（今後の課題・職務の振り返り等）により目標達成の評価が行われる。評価ポイント（-5から5）。
- ・評価の結果は賞与、昇給に反映しています。

教育訓練について

- ・月1回行われる園内部会や園外研修に参加し、報告、伝達を行い情報の共有化を図っている。情報の伝達、情報の共有化なくして組織づくりは出来ないと考えている。
- ・部会は全員が参加できる時間帯で行われパートも積極的に参加している。

取組の結果・効果

- ・園長と同じ目標に向かう意識の定着、モチベーションの向上、チームづくり、保育方針を園全体で構築するという環境づくりができた。さらに労働者のプライドの向上、定着率の向上が図られた。
- ・評価＝「誰かが見ている」という意識の定着により労使双方にWIN-WINの関係が構築された。
- ・評価基準の透明性、公平性により優秀な人材の確保が図られた。

「パート活躍度診断サイト」のご案内

パートタイマーの雇用管理の診断、アドバイス、他社の事例紹介などの情報が掲載されているサイトです。パートタイマーの雇用管理に是非、ご活用ください。

詳しい内容については、（財）21世紀職業財団のホームページをご参考下さい。

★（財）21世紀職業財団 HP のパート活躍度診断サイトのアドレス

<https://parttimers-21.jp/index.php>

ケアファースト株式会社



設立：平成12年3月

代表者：代表取締役 松原 一夫

所在地：越前市稲寄町12-8-5

事業内容：デイサービス、グループホーム、居宅介護支援、福祉用具貸与事業、訪問介護。

従業員数：35名（男性7名、女性28名）、うちパート17名（男性2名、女性15名）

プロフィール：心のふれあいを何よりも大切にして、心豊にゆったりした生活のお手伝い・・・それが「いちばん介護」の目的です。

取組の目的・背景

- ・ 評価基準を明確にすることにより、パートに、より長く企業において能力を発揮してもらうためである。人事考課制度に対する労働者のアレルギー反応はなく、比較的スムーズに導入できた。
- ・ 介護サービスはマンパワー中心であり、サービス向上のためには能力・技術の向上が必要不可欠との思いがある。

人事考課制度の導入

- ・ 一般正社員と同一のパートの人事考課採点表（能力、勤務態度、業績についての考課要素）及び自己評価表により評価を行い、代表取締役による総合所見（企業が求める期待像、目標に対する達成度等）を記載したものを労働者に交付している。
- ・ 人事評価は3月末に行われ、4月からの職能給に反映させています。

教育訓練

- ・ 企業内における接遇研修をはじめ、安全管理研修、社会福祉協議会主催等の企業外研修にも積極的に参加しています。

取組の結果・効果

- ・ 自分が行った仕事についての成果を実感することにより、モチベーションのアップが図られ定着率も向上した。
- ・ 各々の能力・技術の向上により、利用者の様々な不安などを心から受け止めるという意識が定着した。



社会福祉法人光道園

設 立 : 昭和32年10月

代表者 : 理事長 関 捨男

所在地 : 鯖江市和田町9-1-1

事業内容 : 身体障がい者福祉施設サービス、老人福祉施設サービス

従業員数 : 322名（男性53名、女性269名）、うちパート73名（男性0名、女性73名）

プロフィール : 多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が個人の尊厳を保持しつつ自立した生活を地域社会において営むことが出来るよう支援することを目的として社会福祉事業を行っています。



取組の目的・背景

- ・ 介護・支援業務という性格上、表面化しにくい業務の成果を明確にすることにより、各人の「やりがい」、「やる気」を高めるとともに、人事考課に基づく適性配置や人材育成などに効果を見出したい。

人事考課制度の導入

- ・ 人事考課表（仕事の成果、意欲、職務遂行能力項目、評価時に上司が特筆すべきものがあると認めた場合に加点できる項目と、サービス目標の実践、仕事の迅速・正確性等の評価要素）に基づき、自己評価、上司による一次評価、二次評価による評価基準を設けている。

正規職員への転換推進

- ・ 職群・役割資格制度の中に契約職群として組み込まれ、資格を取得後1年以上勤務した者で55歳以下、夜間勤務等のシフトに入れること。人事考課の総合評価で連続3年間で1回以上Aがあり、Cのないもの。所属長の推薦があれば正職員へ登用される。
- ・ 過去1年間では10名が正職員へ転換した。

取組の結果・効果

- ・ 個別的な課題を発見し、解決する能力の高まりと共に、利用者と地域社会と共同して生きていくという意識が生まれた。
- ・ 一人ひとりの適性を把握して、適材適所の配置を実現し成果を公平に評価することで個々人の能力が伸長した。



社会福祉法人祥穂会モアヤング

設立：平成13年7月

代表者：理事長 皆川 恭英

所在地：福井市和田中東沖田30-1

事業内容：特別養護老人ホーム、デイサービス、ショートステイ、
ケアハウス事業

従業員数：38名（男性10名、女性28名）、

うちパート5名（男性0名、女性5名）

プロフィール：お年寄りの生きがいを若さのために・・・住みやすい環境の中で高齢者ができるだけ自立した生活を送り、家族や仲間と健康で楽しい日々を過ごしていただけるよう支援する施設です。

経営ビジョンは「もっと若く」「普通に」「自由に」



取組の目的・背景

- ・ 理事長の貢献度に応じて公平に評価を行いたいという積極的なビジョンにより、設立当初よりパートに対する人事考課制度を導入しています。制度導入時から明確なビジョンを掲げることで、人事考課制度に対するアレルギー反応はありませんでした。

正社員と同一基準のパートの人事考課制度の導入

- ・ 評価基準は正規職員と同一。考課は年2回、半期毎。
- ・ 評価項目（成績、執務態度）、評価要素（仕事の質、量、責任感等）、着眼点（仕事の手順、仕事に対する取り組み姿勢等）を設定し、評点（AからE）をつける。
- ・ 成績・執務態度・賞与配分意見を一次評価者、二次評価者が的確に短評している。
- ・ 評価結果について、面談によるフィードバックも行っている。

正規職員への転換推進

- ・ 正職員を募集する際、短時間労働者に求人情報の内容を掲示板において周知している。

取組の結果・効果

- ・ 明確な人事評価、面談を行うことにより、法人が求めている期待像が明確になり、労働者の意識の向上が図られ定着率が高まった。



社会福祉法人清水新生会



設立：平成7年4月

代表者：理事長 前川 輝夫

所在地：福井市島寺町 83-1

事業内容：老人福祉事業（特別養護老人ホーム・デイケアセンター・居宅介護支援事業）

従業員数：80名（男性24名、女性56名）、うちパート13名（男性0名、女性13名）

プロフィール：安心できる良質な介護を目指し、保健、医療、地域社会との連携を強化し、高齢者福祉において先導的役割を果たせるよう努力している。

取組の目的・背景

- ・ 平成7年創業と同時に導入、一定の評価基準を設け貢献度・能力を公平公正に評価し個人のスキルアップ、サービスの向上、コミュニケーション能力の向上を図ることを目的としている。

人事考課制度の導入

- ・ 正職員、パートほぼ同一の評価基準により年2回実施。
- ・ 評価項目Ⅰは仕事の成果(8項目)、項目Ⅱは仕事の態度・意欲(5項目)、項目Ⅲは職務遂行能力(5項目)で実施。評価段階はS～Dの5段階方式。
- ・ 本人の自己申告に基づき一次考課(面接含む)、二次考課を経て最終決定される、総合評価ランク上位者は、正職員登用への機会を得る。

正規職員への転換制度の導入

- ・ 安定した人材確保を図るため、就業規則に転換制度を導入。

取組の結果・効果

- ・ 評価基準を明確化することにより、職場の標準化、職員のレベル向上に効果が見られた。



株式会社仁愛ケアサービス

設立：平成18年3月

代表者：代表取締役社長 川堺 れい子

所在地：福井市乾徳4-4-7

事業内容：在宅医療・在宅介護・福祉事業・通所介護事業・障害者在宅介護事業

従業員数：93名（男性13名、女性80名）、うちパート8名（男性5名、女性3名）

プロフィール：お年寄りが住み慣れた家で安心して生活が送れるよう一人ひとりにあった在宅福祉サービスを提供しております。また、介護者の不安や悩みを軽減するようサポートしています。

取組の目的・背景

- ・ 人事考課制度＝評価ではなく、人材育成、コミュニケーションの向上に重点を置いている。

人事考課制度の導入

- ・ 自己評価シート（責任感、協調性等の評価項目）及び研修手帳（各自出席した研修回数等が記入されたもの）を用いて評価を行う。
- ・ 評価基準はA～H。直属の上司、担当部署の責任者、社長により総合評価を行っている。
- ・ 評価結果については、面談によるフィードバックを行い、昇給に反映させている。
- ・ 研修手帳が良好な者については、年末に表彰される褒賞制度がある。

教育訓練について

- ・ 企業内におけるクレーム対応研修、介護予防リハビリテーション等の研修を随時行っている。
- ・ 企業外においては、社会福祉協議会主催等の研修会に積極的に参加している。
- ・ 全労働者の教育訓練なくして、情報の共有化、情報の伝達は図れない、ましてや企業の発展も図れないと考えている。企業としては、積極的に研修に参加し、いろんな物事を学び吸収して欲しいと考えている。

取組の結果・効果

- ・ 自ら学ぼうとする意欲の向上が図られた。定着率の高まりにより、人材の出入りが少なくなり、募集・採用以外のさまざまな労務管理コストも減少傾向にあります。



医療法人聖仁会藤井病院

設立：平成11年10月

代表者：理事長 藤井 康広

所在地：坂井市三国町南本町3-3-20

事業内容：病院、介護老人保健施設

従業員数：95名（男性16名、女性79名）（うちパート30名 男性6名、女性24名）

プロフィール：介護保健施設東尋坊ひまわりの丘は、東尋坊を見下ろす高台にあり、ログハウスのような明るい建物それは「ひまわり」をイメージして建てられました。「いつも心は南向き」職員一同それを合言葉に明るく楽しく高齢者社会を支え続けています。



取組の目的・背景

- ・ 個々人の持てる能力を最大限に発揮させる環境整備を図ることが目的です。

人事考課制度の導入

- ・ 公平性、客観性及び納得性を期するため、自己評価表（成績、規律、情意等評価要素）を用いて、一次評価者、二次評価者による評価を行っている。
- ・ 評価の結果は昇給に反映させている。
- ・ 昇給の幅は2%から4%で正職員同様としている。

教育訓練について

- ・ 月1回実施する施設内研修に参加している他、社会福祉協議会主催等の研修会に正職員同様に積極的に参加している。
- ・ 教育訓練を制度化し、就業規則に盛り込まれている。

正規職員への転換推進

- ・ 正職員を募集する際、求人情報を食堂に掲示している。
- ・ 就業規則において、正職員登用制度を導入している。

職場環境づくりの取組について

- ・ 多忙な現場の中での取組みは大変だが、楽しく働ける活気溢れた職場環境づくりは将来的に法人に大きな成果を生み出すと考えています。

取組の結果・効果

- ・ 個々人のモチベーションの向上により、更なる医療・福祉サービスの向上、利用者の満足度アップに繋がっています。



医療法人積善会猪原病院

設 立 : 昭和43年12月

代表者 : 理事長 猪原 駿一

所在地 : 敦賀市櫛林32-5-2

事業内容 : 精神科・循環器内科および介護老人保健施設

従業員数 : 142名（男性28名、女性114名）、うちパート26名（男性4名、女性22名）

プロフィール : ISO9001 の認証を 2003 年 11 月 3 日に取得しました。精神科病院における医療サービスの向上及び介護老人保健施設における介護サービスの向上に積極的に取り組んでいます。



取組の目的・背景

- ・ 評価基準を明らかにすることにより、医療サービス、介護サービスの更なる向上を目指し、また、面談を行うことにより法人が求める期待像等を明確化し、労使双方におけるコミュニケーション能力の向上を図る事を目的としています。
- ・ 法人の成長性を高めるには、正職員とパートの均衡待遇を促進することが重要であると考えています。

人事考課制度の導入

- ・ 正職員と同様の人事考課要素（仕事の速さ、正確性、責任感等全20項目）、AからDの4段階評定を基本とし、直属の上司、理事長により評価を行っている。

教育訓練について

- ・ 労働条件、個人情報についての研修会、認知症、感染症等に関する技術的研修会を月1回程度施設内において行っている。
- ・ 社会福祉協議会等が主催する勉強会に参加している。

職場環境づくりの取組

- ・ 施設内において、保育室を設け現在13名の子供を3名の保育士が預かっており、子育て中の労働者が安心して仕事ができるようにサポートしている。
- ・ 職場環境を整えパートから正職員への転換を希望する者が増えることを期待しています。

取組の結果・効果

- ・ パートが行った仕事に対してきちんと評価すること。評価結果は賃金に反映することにより労働意欲が高まり仕事の能率が上がった。



社会福祉法人双和会プライムハイツ春江

設立：平成20年4月

代表者：施設長 尾崎 司

所在地：坂井市春江町針原59-2

事業内容：地域密着型介護老人福祉施設

従業員数：40名（男性7名、女性33名）、うちパート6名（男性0名、女性6名）

プロフィール：家庭的な雰囲気の中、自分らしくゆっくり、ゆったり心地よく自由に過ごすことが出来るデイサービスです。認知症についての知識豊富な職員が、的確なやさしい介護サービスを提供いたしますのでご安心してご利用いただけます。

「自分らしさが尊重された介護サービス」を理念に掲げている。



取組の目的・背景

- ・ 評価基準を明確化し、成果、貢献度に応じた処遇を推進するため。
- ・ 高いモチベーションで働けるような環境を提供したいとの思いがある。

人事考課制度の導入

- ・ 半年に1回、自己評価シート（職種毎に評価項目、評価要素が異なる）に基づき、直属の上司、上位職、施設長による評価基準。
- ・ 面談によるフィードバックを行っており、仕事の振り返りを確認し今後の改善点などをしっかりと話し合うことを心がけています。

正規職員への転換推進

- ・ パートタイマー就業規則において、勤続1年以上の者（勤続年数が1年未満の者であっても、施設長が認めた場合は可能）で直近の人事評価が「C」以上の者、正職員と同様の勤務時間・日数で勤務が可能な者、所属長の推薦があり、施設長の面接に合格した者を転換要件・基準として定めています。

教育訓練

- ・ 部署別の研修計画に基づき、ユニットリーダーの役割について、感染対策など年間を通じて研修を行っている。パートも参加し易い時間帯である日中に研修を行うことにより、情報の共有化、知識の共有化を図り、法人全体のレベルアップをさせています。

職場環境づくり

- ・ 明るく楽しい職場環境づくりを行い、地域に密着した介護サービスを実現しています。

取組の結果・効果

- ・ 個人プレーではなく、一緒になって考え、汗を流すというチームワークづくりが向上しました。



有限会社トゥモローズリハビリテーショングループ

設 立 : 平成 18 年 10 月 1 日

代表者 : 代表取締役社長 見目 隼人

所在地 : 坂井市坂井町下新庄第 18 号 15 番地 1

事業内容 : 通所介護、訪問看護リハビリ、居宅介護支援事業

従業員数 : 32 名 (男性 6 名、女性 26 名), うちパート 11 名 (男性 1 名、女性 10 名)

プロフィール : 在宅生活を継続するために必要な、きめ細かいリハビリテーションを患者さま毎の環境や状態に応じて実施しています。専門的な機能訓練に対応できるスタッフを充実させております。理念は「個々の状態に応じ、適切なリハビリプログラムを行う」ことです。

取組の目的・背景

- ・ 質の高いサービスを提供するために、評価の基準を明確にし、意欲や能力の向上を図る事を目的としている。
- ・ 人事考課制度導入については、制度の趣旨、内容等を労働者に何度も説明し理解を得ました。

人事考課制度の導入

- ・ 取組み姿勢（規律性、責任性等）成績（仕事の質、仕事の量）能力（知識技能、判断力等）の項目による自己評価、代表者評価による評価基準。評価は昇給に反映させている。
- ・ 面談によるフィードバックも行っている。

教育訓練について

- ・ きめ細かなリハビリテーション等を提供するために、月 1 回、全職種にて勉強会を行っている。
- ・ 外部の研修会にも積極的に参加し、習得した事項については、施設内においてフィードバックをし、技術、サービスの質の向上を図っている。

正社員への転換推進

- ・ 正社員を募集する際、ハローワーク等での募集を行う前に施設内において労働条件等を記載した「ちらし」を回覧し、全労働者に周知している。
- ・ 能力・やる気のあるパートが正社員へ転換することは、施設にとっても強みであると考えている。

取組の結果・効果

- ・ 評価基準を明確にすることにより、納得性、公平性が図られ定着率が向上した。
- ・ 教育訓練の充実を図ることは、より細かな視点に基づいたリハビリと介護を提供することに繋がっている。
- ・ 個々人が課題をクリアする能力の向上、利用者とのコミュニケーション能力が向上した。



社会福祉法人めぐみ保育園



設 立 : 昭和44年2月

代表者 : 理事長 中戸 英枝

所在地 : 福井市久喜津町東二本松34-1

事業内容 : 保育園事業

従業員数 : 33名（男性3名、女性30名）、うちパート4名（男性2名、女性2名）

プロフィール : 外柵に保育園独特のデザインを施し、周囲の雰囲気を明るく楽しいものにし、魅力ある都市景観の実現のために福井市内で都市景観の形成に寄与している建物として表彰されました。

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を平成21年に届出し、両立支援の取組を積極的に行っています。

取組の目的・背景

- 家庭の事情等により、止む無くパートでの採用を希望する者が多いが、短時間勤務であっても、正職員と同様の能力を有している者については、正職員と同様の処遇を行いたいという経営方針です。
- また、結婚を機に県外へ引っ越してしまう者が近年多い状況であることについて、法人の宝である人財が流出してしまうことは、法人にとって損失であると考え、職場環境整備の必要性を感じたからです。

正規職員と同様の処遇と職場環境づくりについて

- パートにも賞与、退職手当、昇給制度を設けており、正職員と同様の処遇。
- 一旦採用した後は辞めないで欲しいとの考えから、職員の子供を同園に入園させ、子供が病気になった場合は、早退または勤務時間の変更を行うなど、仕事と家庭の両立支援制度の整備により、常に継続勤務しやすい働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

正規職員への転換推進

- 就業規則における正職員への転換制度を導入予定です。

取組の結果・効果

- 仕事の満足度の高まりによりストレスも減少し、「やる気」に溢れた組織づくりが促進されました。



福井県済生会病院

設 立 : 昭和16年8月

代表者 : 院長 田中 延善

所在地 : 福井市和田中町舟橋7-1

事業内容: 医療・保健・福祉事業

従業員数: 1,127名(男性259名、女性868名)うちパート111名(男性4名、女性107名)

プロフィール: 病院本位ではなく、患者さんを主体とした医療サービスを目指して。

「患者さんの立場で考える」という理念を掲げています。

医療・保健・福祉の3つを基盤に地域に根ざして活動しています。

取組の目的・背景

- ・ 医療と経営のレベルアップと、サービスおよび病院経営の改善を図るため。
- ・ 生き生きとした組織のパワーを生み出す職場環境づくり。

組織の活性化のために

- ・ ワークアウトやISOとBSC(バランス・スコアカード)を用いた独自のシステムで、医療サービスの質を高めている。

教育訓練について

- ・ 医師による感染症予防研修、外部講師を招聘しての様々な院内研修、済生会本部における研修等を積極的に行っています。

正規職員への転換推進

- ・ 1年以上勤務し勤務時間など労働条件について正職員と同様の条件で勤務できること等を要件として正職員への登用を行っている。
- ・ 過去1年間では9名が正職員へ転換した。病院としても夜間勤務ができる正職員が増加することは望ましいと考えている。

職場環境づくりの取組

- ・ リフレッシュ休暇制度を導入し、年間多くの者が取得している。常に働きやすい職場環境づくりに取組み、ESなくしてCSなしを理念としています。
- ・ 病院の理念にかなった模範的な行動を取った職員や、病院の機能改善に対するアイデアを提案した職員を評価するという制度「済生会ホスピタリティー賞」により職員のモチベーションを高めている。

取組の結果・効果

- ・ 意識を高めるさまざまな取り組みで各人が能力を発揮することにより、共に学び、協力し合える職員同士のチームワークの向上が図られた。



介護老人保健施設ゆなみ

設 立 : 平成10年11月

代表者 : 理事長 玉井 顕

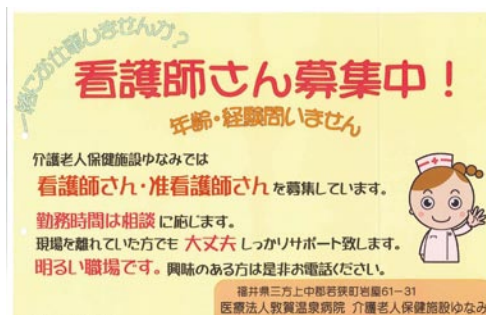
所在地 : 三方上中郡若狭町岩屋61-31

事業内容 : 介護老人保健施設、通所リハビリテーション事業

従業員数 : 96名（男性21名、女性75名）、

うちパート9名（男性1名、女性8名）

プロフィール : 明るく、家庭的な雰囲気の下、地域や家族との結びつきを重視した運営を行っています。



取組の目的・背景

教育訓練については、各々の技術・資質の向上を図ることにより、法人全体のレベルアップを図ることを目的としています。

教育訓練について

- ・ 職場で働く者としての基本的な考え方、基本的な知識を得ることを目的として行われる新任研修及び専門知識を高めるための部門別研修を月1回行っています。
施設外研修については、随時必要な時に行われており、全ての研修についてパート職員は正職員同様に参加しています。

正規職員への転換推進

- ・ 正職員を募集する際、回覧により求人情報を短時間労働者に周知し、更に施設内に大きな「正職員募集」のポスターを貼っています。
- ・ これまでに数名が正職員へ転換しました。正職員へ転換した者は、責任感、意欲が向上し積極的に仕事に取り組んでいます。

職場環境づくりの取組について

- ・ 常に笑顔であふれた生き生きとした職場環境づくりを目指しています。

取組の結果・効果

- ・ 正職員を募集する際、施設内において反応がなければ、すでに雇っているパート職員を含め職員が自分の知人や友人を紹介してくれており、働きやすい職場環境づくりは紹介という採用面においても大きな利益を創出すると考えています。



社会福祉法人若狭町社会福祉協議会

設 立 : 平成17年4月 (旧三方町、旧上中町合併による)

代表者 : 会長 塚本 新一

所在地 : 三方上中郡若狭町市場18-18

事業内容: 地域福祉事業・デイサービスセンター・ 居宅介護事業所・ 特別養護老人ホーム他

従業員数: 159名 (男性39名、女性120名)、うちパート80名

プロフィール:『この地域で住み続けたい。』その願いを実現し、町民の皆さんの幸せ実現のため
「やさしさ・思いやり」を念頭に事業展開しています。



取組の目的・背景

- ・ 当会における経験と実績を有し、且つ地域福祉活動に意欲的なパート職員を対象にその能力と実績を適正に評価し、処遇改善を図ることにより、今以上に質の高いサービス提供を実現し、確実に利用実績の増に繋げるなど、具体的事業成果の向上を目的としています。

正規職員への転換推進

- ・ 手続きから採用までのながれは以下のとおり。
 - ①確定後の正規職員の採用内容情報をパート全員に告知
 - ②所定の申請書を作成し法人本部へ提出
 - * 所属主任及び所長の推薦が必要 (能力、実績、期待する成果を具体的推薦理由)
 - ③審査を経て採否決定
 - * 書類審査及び面接試験を行う。

取組の結果・効果

- ・ 労働意欲の向上と信頼関係が深まり、貢献度が増幅し積極的な行動が多々見受けられ、職場内の活性化に寄与。サービス向上に反映し、利用者にとって一番の効果であります。



社会福祉法人 M会

事業内容：特別養護老人ホーム ・ ショートステイ事業

従業員数：36名（男性9名、女性27名）、

うちパート7名（男性0名、女性7名）

プロフィール：お客様の有する能力に応じて可能な限り居

宅における日常生活への復帰を念頭に置き

生活の場として介護、相談、及び援助を目指します。



取組の目的・背景

- ・ 意欲・能力のある優れたパートを正職員として雇用し、施設のサービス向上・人材確保・定着率の向上を図ることが目的です。

正規職員への転換制度の導入

- ・ パートタイマー就業規則に転換制度を明示。
- ・ 正職員募集に際し、募集に掛かる業務内容、賃金、労働時間その他を雇用するパート労働者に周知する。
- ・ 一定の資格を有するパート労働者を対象とした常勤労働者への転換推進のための面接試験などを行う。
- ・ 正職員採用時は、就業規定、育児・介護休業規定、給与規定、雇用契約書に基づき辞令を交付する。

取組の結果・効果

- ・ これまで転換事例は3例の実績があります。転換を果たした者は現在常勤職員として貴重な戦力となっており法人への貢献度を高く評価しています。



株式会社金津技研

設立：昭和48年4月

代表者：代表取締役 伊藤 憲治

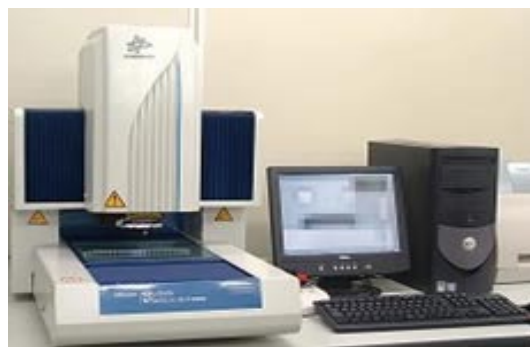
所在地：あわら市柿原45-76-1

事業内容：電子部品製造

従業員数：155名（男性91名、女性64名）、うちパート10名（男性1名、女性9名）

プロフィール：事業に関わるすべての人々が企業活動を通じて人間的成長を図り企業価値を高めることで社会に貢献しています。

電子部品デバイス製造企業として、環境負荷低減を最重要課題として全員が活動する環境方針です。



取組の目的・背景

- ・ 正社員のレベルと遜色なく働いている優秀な人材を確保すること、さらに職能や経験を生かした人材活用を図るため。
- ・ 定年まで働いて欲しいとの考えから、雇用については、期間の定めを設けていない。

人事考課制度の導入

- ・ チャレンジチェックシート（自己評価シート）による目標管理制度を導入し、昇給率は正社員と同程度としている。

正規社員への転換推進

- ・ 正社員登用制度の構築（キャリアアップ制度）により、正社員を募集する場合、パートタイム労働者のうち正社員として雇用されることを希望する者には、これに応募する機会を優先的に与えるとともに、一定の要件を満たす者については、正社員の登用に務めるとしている。
- ・ 過去1年間では1名が正社員へ転換した実績あり。

取組の結果・効果

- ・ パートも頑張れば正社員へ転換できる等の意識改革により、モチベーションが高まり定着率の向上が図られました。



株式会社ふじや食品

設 立：昭和46年10月

代表者：代表取締役 白崎 弘康

所在地：越前市矢船町1-7-1

事業内容：玉子豆腐、茶碗蒸し、ワンタン、その他チルド食品の製造販売業

従業員数：390名（男性166名、女性224名）、うちパート12名（男性4名、女性8名）

プロフィール：愛される食品の創造により食の持つ素晴らしさを提案し、広く社会に貢献し企業として受け入れられ、移り行く世界の中で発展し続けていくことを念願としています。そのためには、ふじや食品に集う一人一人が常に研鑽を心がけ、人間として豊かに成長していくことを目的としています。



取組の目的・背景

- ・ 正社員と同様の仕事をしている者に対しては、公正に評価をしたい、そのための評価基準を明確にし、労働者のモチベーションを高めたいとのことから。
- ・ また、優れた者、能力の高い者をパートのままで終わらせることは、企業にとっても損失であると考え、誰にでも、機会をつくりたい、モチベーションを高めたいとのことから正社員転換の取組を始めたもの。

人事考課による昇給、賞与制度

- ・ 昇給の評価については、人事考課表（姿勢、実績、能力等）に基づき、一次評価者、二次評価者による評価基準。20円から50円の範囲において処遇を決定している。
- ・ 賞与の評価に当たっては、成果、能力、態度の評価要素、評価点AからD。
（＊パートに対する昇給は平成16年、賞与は平成11年から導入している。）

正規社員への転換推進

- ・ 準社員規程（平成13年11月16日導入）により、6か月経過した時点において、能力、勤務態度、上司の推薦により、準社員へ転換できる。
- ・ さらに準社員勤務が1年経過した後、上司等の推薦により正社員へ転換できる。
- ・ 過去1年間ではフルタイム及びパートから3名が正社員へ転換した。

職場環境づくりの取組

- ・ 労働者の日々の仕事に関する不満、悩みなどに関してはチェックシートと雇用管理者により対処している。労働者がこの企業で働いてよかった、長く働きたいという職場環境づくりを目指している。

取組の結果・効果

- ・ 透明性がある、公正な評価基準を導入することにより、定着率が高まった。
- ・ 従業員が生き活きと働く企業が生み出す商品は品質が高いと考えている。



前田工織株式会社

設立：昭和47年11月

代表者：代表取締役社長 前田 征利

所在地：坂井市春江町沖布目38-3

事業内容：土木資材を中心とした製造・販売業

従業員数：391名（男性299名、女性92名）、うちパート13名（男性0名、女性13名）

プロフィール：人と人の良いつながりがすべての基本であり目標です。「人・大地・繊維」を融合した「知恵と技術」で「地球との共生」を実現します。

「真っ直ぐ」社会と向きあい、人と向きあう。私たちのモノづくりの原点は、そこにあるのです。



取組の目的・背景

- ・高付加価値経営にあたっては、組織力と人的資源づくりが必要不可欠であると考えている。

人事考課制度の導入

- ・能力評価（仕事の質、規律など複数の具体的な行動項目による評価）と役割評価（ミッションシートを活用し、本人の役割に応じた目標の達成度を評価）による評価基準。
- ・ミッションシートの作成については、本人と上司との話し合いで作成されるため、コミュニケーション能力が向上する。
- ・面談によるフィードバックも行っている。

職場環境づくりについて

- ・企業を取り巻く経済環境、組織変更における雇用環境の変化に応じてパートタイマー就業規則を改定しており、常に働きやすい職場環境づくりを促進している。

取組の結果・効果

- ・新たな挑戦・市場開拓へ向けて、一丸となって取り組む姿勢が向上した。
- ・低価格競争が激化するなど非常に厳しい状況の中、各々の意欲の向上により、高付加価値製品の拡販、生産性の改善が図られ、利益確保に繋がった。



ヤマトタカハシ株式会社

設 立 : 昭和24年7月

代表者 : 代表取締役 高橋 一夫

所在地 : 敦賀市坂下小河田3-1

事業内容 : 昆布製品の製造・販売業

従業員数 : 278名(男性78名、女性200名)、うちパート66名(男性3名、女性63名)

プロフィール : 昆布というごく自然な、また人間との相性も非常によい食材にひとかたならぬ愛情を持ちその美味しさ、素晴らしさをお届けする為、より高品質な製品作りとより豊かな生活文化の実現に努めています。



取組の目的・背景

- ・ パートタイマーの職能と役割を明確に設定し職務能力の向上、日常業務の円滑運用を目指す。
- ・ さらにこれをパートタイマーの職務負担や能力に応じた賃金決定の基本要件とする事で、公正でやりがいのある職務環境作りを進めるとともに、パートタイマーの戦力化を図るためでもある。

パートタイマーの職能給制度について

- ・ パートタイマー職能給(職能手当)制度を設けている。
- ・ 等級ごとの要件に基づき、上位等級の水準を満たすパートに対して昇格を行い、当該等級に対応した職能手当を支給している。
- ・ 等級については、管理級(熟練級の職務経験が少なくとも3年以上ある等)、熟練級(担当する業務知識が豊富で、顧客に案内等ができる等)、担当級(基本的な接客マナーが習得できている等)を設定。
- ・ 面談によるフィードバックも行っている。

正規社員への転換推進

- ・ 準社員登用規程により、パートが誠実に勤務した結果、職務遂行能力が向上し、より広範囲で能力の高い職務へ転向する意欲が旺盛な場合、さらに勤務条件などが正社員・準社員と同等の内容に改善できる生活状況に転じた場合等に登用試験を受験することができる。
- ・ 登用試験の受験資格は、入社後、原則として3ヶ年以上を経過した者等、試験方法は面接、技能検査を行う。
- ・ 試験の実施期間は毎年1月から3月までの期間にて次の事業年度開始時点での登用者を選考するために行う。

取組の結果・効果

- ・ 公正な評価により「やる気」が向上し、定着率が高まった。



株式会社アイビックス



設立：昭和43年4月

代表者：代表取締役社長 吉田 敏貢

所在地：福井市下馬2-101

事業内容：総合ビルメンテナンス業、人材派遣業

従業員数：1,556名（男性312名、女性644名）、うちパート227名（男性82名、女性145名）

プロフィール：最新のセキュリティシステムネットワークを駆使することで、24時間365日、社会生活の安全と安心をトータルに見守っています。すべての人に平和で平穏な日々をお約束すること。それがアイビックスの使命であり、責任なのです。

取組の目的・背景

- 顧客のニーズに応えるサービスを行い、顧客満足度を高めるために教育訓練は必要不可欠であるという企業方針。
- また、能力、技術の高い者については正社員へ積極的に転換するとの考えからである。

教育訓練について

- 各種技能大会に参加し、技術の向上を図っている。
- 資格取得に当たっては、会社が費用を負担し資格取得をバックアップしている。その他技術向上のための研修も行っている。
- 研修における意思の疎通を通じた組織づくりを目的とし、会社が何を目指していて、どのようなことをやっており、自分たちは何をなすべきかを考える場所であると考えている。

正社員への転換推進

- パートタイマー就業規則において、パートタイマーが正社員の転換を希望した場合は、正社員の必要性、本人の能力、勤務態度等を会社が総合的に判断し認めることがあると定めている。
- 過去1年間では17名が転換している。やる気のある者はモチベーションも高く、正社員へ転換することを希望している。

取組の結果・効果

- 教育訓練により、顧客ニーズに応えるサービスの向上が図られている。
- 正社員への転換を促進することは、企業全体の士気を高めることに繋がっている。



株式会社キタジマ



設立：昭和50年2月

代表者：代表取締役 北嶋 幹補

所在地：福井市高木中央2丁目3214

事業内容：ホールデザイン、空間演出、企画・設計、セレモニー商品・ブライダル商品の企画開発業。

従業員数：52名（男性31名、女性21名）、うちパート9名（男性1名、女性8名）

プロフィール：荘厳な儀礼文化の創造により社会に貢献し、お客様の繁栄に努力します。そのためにキタジマが創造し続けるのは、あくなきクリエイティブスピリッツ。

たえまなく燃え続ける熱い心で、お客様に満足いただくために進化し続けています。

取組の目的・背景

- ・ 知識・知恵・技術と情熱で顧客の夢をカタチにしていこうという経営方針に基づき、目標達成に向けて自ら積極的に行動するという人間力を磨くことを目的にしています。

人事考課制度の導入

- ・ 平成18年4月1日より施行された新人事考課制度により、業績評価→成果評価+行動評価
業績評価は年2回行い、その評価結果で主として次の賞与の査定をする。
- ・ 成績評価は目標管理(何を・どのようにして等)の結果(達成度)を評価するものである。
- ・ 行動評価は目標達成における遂行プロセス、及び設定目標以外の日常業務への対応度、信頼度を評価するものであり、この評価によって極端な成果主義ではなく、バランスのとれた人事考課を実施する。
- ・ 業績評価については、「正社員の課長代理・係長・一般職」と同一の総合人事考課表を用いている。
- ・ 評価に際し、ハロー効果・寛大化傾向・中心化傾向に陥らないよう特に注意をしており、評価結果については、所属長の面談によるフィードバックも行っている。

教育訓練について

- ・ 現場でのリーダー制を採用しており、新人社員の人事育成を行っている。入社3か月間はマンツーマンによる教育を実施。
- ・ 企業外研修はメンタル研修等セミナーに参加し、参加後に社内において勉強会を行っている。

正規社員への転換推進

- ・ パートタイマー就業規則において、転換要件については、勤務成績、勤務態度が良好で、所属長の推薦がある者、正社員と同様の勤務時間・勤務日数が可能な者等と定めている。
- ・ 過去1年間では1名が正社員へ転換した。

取組の結果・効果

- ・ 「方向性（戦略）×企画力（戦術）×実行力（行動）」である企業力が高められた。



株式会社カワグチ

設立：昭和 38 年 1 月

代表者：代表取締役 川口 秀男

所在地：福井市梅野町 2 1-6-1

事業内容：食肉の販売

従業員数：69 名（男性 30 名、女性 39 名）、うちパート 15 名（男性 3 名、女性 12 名）

プロフィール：食肉業界のパイオニアとしてのノウハウを最大限に発揮し、業務卸や店舗販売、スーパー向けアウトパックはもちろん手作り惣菜の製造からウィンナーなど加工品製造まで、柔軟な発想でビジネスを創造しています。さらにロット番号、個体識別番号で生産者がわかるトレーサビリティシステムを取り入れています。



取組の目的・背景

- ・ 意欲、能力を有する者は、雇用区分を問わず活用したいとの企業方針。

人事考課制度の導入

- ・ 自己評価シート（成績、情意等の考課要素）を用いて自己採点を行い、それに基づき一次評価者、二次評価者による評価基準。
- ・ 面談によるフィードバックにより、今後の目標、改善すべき点などを話し合っている。

正社員への転換推進

- ・ 就業規則において、職務に意欲があり、人事考課が上位にある者は選考の上、正社員へ登用する旨の定めがある。

教育訓練

- ・ 社内においては、新規入社時の研修及び接客研修は随時行われている。また、社外研修は商工会議所主催の研修会等へ積極的に参加している。

取組の結果・効果

- ・ 自分が行った仕事についての成果を実感することにより、モチベーションのアップが図られ定着率も向上した。
- ・ 教育訓練により、顧客が要求しているものは何か、顧客満足度を高めるにはどのようにすればよいかを、一人ひとりが考えるという意識が定着した。
- ・ きめ細かな雇用管理は企業の業績を向上させると感じた。
- ・ 外部から新規に採用するよりも、現場で意欲、能力のあるパートが正社員へ転換してくれることは、企業の強みであると考えています。



株式会社ながすぎ



設立：昭和62年3月

代表者：代表取締役社長 永杉 宏之

所在地：鯖江市三六町2-2-36

事業内容：小売業

従業員数：331名（男性130名、女性201名）、うちパート272名（男性89名、女性183名）

プロフィール：ハニーに加盟し、生鮮食品（青果・精肉・鮮魚）中心とした地域密着型のスーパーマーケットを運営しています。社会環境に考慮した店舗運営、情報提供などを行い、お客様の満足のためにきめ細かいサービスを目指しています。

取組の目的・背景

- ・現場を支えているパートの能力活用、性別や年齢、学歴に関係なく、能力や意欲の高い人に重要な仕事を積極的に任せるため。
- ・パート従事者の6割は主婦。2割が学生。残りは高齢者、フリーターである。さまざまな生活様式であるため、雇用管理が非常に難しい。

人事評価制度の導入

- ・平成19年10月から新人事評価制度を導入している。
- ・パートをコア・アシスタント（社会人で当社を専業としている。18歳以上60歳未満）とサブ・アシスタント（当社を副業としている。18歳未満。60歳以上）に分けて処遇している。
- ・職務レベルをフレッシュャー、ミドル、マスター、エキスパートの4段階に分けている。原則フレッシュャーで雇用され、1ヵ月後にミドルへとランクアップするがそれ以降は実力次第でランクアップする時期が違う。
- ・賃金は基本給と手当であり、基本給は職種・職務給と評価給を決めている。
- ・半年に1回、人事評価シート（基本事項、店舗運営への協力度、管理、作業レベルの評価項目）に基づき一次評価者、二次評価者により評価を行い、評価ランクはSからEで、ランクによって時間給に反映されている。

職場環境づくりについて

- ・労働者の能力を伸ばし成長しようとする人には、最大限に発揮できる環境とチャンスを与え活躍できるよう応援している。

正規社員への転換推進

- ・エキスパートから正社員へ登用する場合あり。1年間に2～5人の登用実績あり。

取組の結果・効果

- ・責任ある重要な仕事を積極的に任せることにより出来る仕事が増え、スピードも速くなるなど、顧客へのサービスレベルが向上している。
- ・パートでもバイヤーやチーフの職に就き、店舗運営や従業員教育に力を発揮している。



株式会社フード三国

設 立：平成4年8月

代表者：代表取締役社長 前田重一

所在地：坂井市三国町三国東5-1-20

事業内容：食品・日用品等総合小売業

従業員数：69名（男性23名、女性46名）、うちパート39名（男性8名、女性31名）

プロフィール：地域でとれたものを身近に感じていただきたい、福井の良さを伝えていきたい、残したいと、炬燵で食べる「水ようかん」など地産地消を提供しています。



取組の目的・背景

- 現在のパート雇用比率56%は食品業界においては低いですが、今度の損益状況により、雇用比率を高めざるを得ないこともあり得る。人件費は固定費ではなく、変動費であると考えているため、人件費は経営戦略においては重要である。

人事考課制度の導入

- 職種毎に異なる人事考課表、実績評価（違算金の有無）＋業務評価（トラブルの有無。積極的な活動等の項目、SからDのランク）を用いて自己評価、直属の上司、店長により評価を行っている。
- 評価ランクはSからD、評価基準はS（2.6超）からD（1.5以下）の5段階評価。
- 評価内容は5（非常に優れている）から1（相当の努力を要する）である。
- 評価結果については、面談によるフィードバックを行うことにより、評価に対する労使双方の差異について明らかにすることができると考えている。

教育訓練について

- OJT、OFF・JTは年間計画に基づき行っている。同業他社へ赴き企業研修を行うなど積極的に行っている。

正規社員への転換推進

- 過去1年間では、1名が転換し、過去遡って5名が転換している。転換した者は、労働意欲、モチベーションが向上した。
- 問題は、人材不足時においては、募集に対する反応は悪く、人材が過剰気味な状況においては、問い合わせが多いため企業においては人材の確保が難しいということ。

取組の結果・効果

- お客様と常に接している地元に着したパートの生活感覚と情報を取り込み、活かすことにより、地域密着の店舗づくりが促進されと考えています。
- また、パートも自分の意見が仕事に取り入れられることにより、働く喜びが得られ、更に能力が発揮されています。

■お買物ご利用還元で ボーナスポイント進呈

1ヶ月のご利用額	進呈ポイント数
¥84,000以上	2,000ポイント
¥52,500以上	1,000ポイント
¥31,500以上	500ポイント
¥21,000以上	200ポイント

他店およびインフォメーションでのお買上額は含みません。上記の額は消費税を含むご利用額です。

■「でるゾウくん」でクーポン券が当たる！

福井県民生活協同組合

設 立 : 昭和 53 年 9 月

代表者 : 理事長 藤川 武夫

所在地 : 福井市開発 2-1-1

事業内容 : 無店舗事業、店舗事業、福祉事業、共済事業

従業員数 : 960 名 (男性 268 名、女性 692 名)、うちパート 767 名 (男性 126 名、女性 641 名)

*パートは、1 年契約の C・キャリア職員および P・パートナー職員と、短期契約 (契約期間は 2 か月未満) の A・アルバイト職員の 3 種類に区分される。

プロフィール : 無店舗、店舗事業を中心に福井県内 11 万人組合員に安心できる食生活のご提供と、地域への貢献としての福祉事業を柱とし、組合員への満足と信頼に応える事業活動の展開を日々行っています。また、共済事業、ハウジング、葬祭事業、その他組合員の生活へのお役立ちを考え、幅広い事業を進めています。

その他 : 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業 (福井労働局認定 2007 年)



取組の目的・背景

- ・ 個人の意欲・自主性を尊重した人事処遇、仕事・役割・働くスタイルに着目した成果主義に基づく賃金制度、正規職員、定時職員をひとつにした、同一価値労働・同一賃金、仕事の市場価値と生産性、時価主義に対応した処遇制度、公正・透明・シンプルな諸制度づくりを目指したい。

人事考課制度の導入

- ・ 店舗、介護等、各種事業別での賃金制度を策定しています。
- ・ 職務等級制度により管理しており、P は P1～6 に区分しています。採用時の能力に応じて初任格付けを行い、昇格に当たっては人事評価 A を 2 回以上若しくは S 評価があることを条件としています。
- ・ 昇給・降給決定は年 1 回、6 月に実施します。人事考課結果により、各グレード毎に決められた時間給額の上限と下限のレンジ内で決めています。
- ・ 評価にあたっては、目標管理制度での達成状況も反映されます (各自目標を設定し、自発的に目標の達成のために努力することを通じて成果を確認しあうもの、上司等による面談は年 4 回)

教育訓練について

- ・ OJT、OFF・JT は随時行っています。現場での「気づき」が迅速に経営幹部に伝わる戦略を策定しています (現場で気づいたことを忌憚なく経営幹部に意見を出せる組織づくりに配慮。職場面談は年間で約 800 回実施)。

正規職員への転換推進

- ・ パート改正法以前よりパートから正職員への転換を可能としています。
- ・ 正職員としての勤務に意欲がある者であれば (長期勤続、フルタイム勤務の意欲があり、企業側が正職員として採用したい能力基準を満たす者であれば) パートのどの階級からでも転換試験受験により転換可能としています。
- ・ 転換の流れとして、直近では 2009 年 2 月に全所属あて転換制度のガイダンス開催について周知した後、希望者を集めたガイダンスを開催しました。
- ・ 一次選考は書類審査、その後所属長との面談、本人の意思確認面談、二次選考として地区本

部長面談を行い最終選考で役員面接を行い、4月付けで入協の形となります。

- 実績として 2003 年度から 2009 年度まで延べ 49 名が正規職員に登用されています。

職場環境づくりについて

- 次世代育成支援対策推進法の施行により、一般事業主行動計画を策定し、目標も達成したことで福井労働局の認定を 2007 年に受けています（2005 年度から 2007 年度まで第 1 回目の計画）。
- 主な取組内容は、育児短時間勤務制度の短縮時間の幅を 1 時間から 2 時間に拡大する、託児施設併設店舗の増設、小学校就学前の子どもの一時預かり施設を職員が利用した場合の援助制度の導入等。
- 取組の背景は、女性の職員が約 7 割、顧客である組合員も家庭の主婦が中心ということから、女性の力を引き出すための環境づくりを行いたいという経営者トップの強い意識があったことによります。
- 職員の働きやすい環境をつくり、その中でマンパワーを最大限に発揮していただく、マンパワーの源は、職員の満足から生み出されます。そのために、少しでも良い制度を作り、利用しやすい環境を整えることが必要であると考えています。
- 職員が長く働き続けることができる環境づくりのため、契約更新においては、パート労働者を含めた職員に対して、役員が労働条件等についての説明会を数回行っています。

取組の結果・効果

- 教育訓練の充実は、現場での気づきが促進され、企業の発展に繋がっています。
- パートから正規職員への転換者の増加は、企業の活性化を生んでいると思います。
- 次世代支援やワークライフバランスを促進し、働きやすい職場環境づくりにより、職員の満足度が向上しマンパワーが発揮されています。



くるみん(認定マーク)



仕事と子育ての両立支援に積極的な企業のマークです。厚生労働省が次世代育成支援対策推進法に基づき認定しています。

「くるみん」には、赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と「職場ぐるみ・会社ぐるみ」で子どもの育成に取り組もう、という意味が込められています。

株式会社 PLANT

設立：昭和 57 年 1 月
代表者：代表取締役 三ッ田 勝規
所在地：坂井市坂井町下新庄 1 5 - 8 - 1
事業内容：スーパーセンター、小売業
従業員数：3660 名（男性 1215 名、女性 2445 名）、
うちパート 1300 名（男性 307 名、女性 993 名）
プロフィール：生鮮食品を含む日常生活品をきめ細か



く、しかも豊富にラインアップしたスーパーセンターを中心に、生活雑貨・小物を取り扱う
ジョイフルストアー及びホームセンターの 3 業態をもって「生活の拠りどころとなる店づく
り」に取り組んでいます。

取組の目的・背景

- 能力がある者、頑張っている者については、公正に評価したいという企業トップの考えから実施。

人事考課制度の導入

- 賃金は基本時給、職務給、地域調整給、資格加給、技能加給等により体系づけています。
＊運用は 2005 年から開始。
- 職務給は職務内容や難易度により、1 等級、2 等級に区分し、一定の範囲給の中で運用しています。
- 職務給の定時改定における職務給の調整は、役割責任等の職責とその期待される役割、職責に対する能力の発揮度合、勤務成績、貢献、勤怠状況等を評価しています。
- 同一等級内の号数昇進等の定時改定は、改定前の現在の職務給が位置する等級・号数の賃金ターゲットゾーンと人事考課・評価により、昇進基準表に基づき決定します。

教育訓練について

- 社内研修、社外研修は随時行っています。
- 登録販売士等の各種資格取得についても企業がバックアップを行っています。

職場環境づくりについて

- 働きやすい職場環境を絶えず整備しており、特に従業員の職務遂行に際しての「身体安全」「健康維持」には充分配慮するとともに、労働災害の防止と円滑な業務遂行を図っています。



取組の結果・効果

- ・ 人事考課制度の導入及び資格補助制の導入により、職務遂行能力の向上、勤務意欲の向上に繋がっています。
- ・ 2010年2月時点で、登録販売者資格保持者や、スーパーマーケット検定3級の合格者は今後も増えていく見込みです。



パートタイマー均衡待遇推進等助成金のご案内

パートタイム労働者の均衡待遇に取り組む事業主の皆様を支援する助成金制度です。

★例えば、正社員と共通の評価・資格制度の導入の場合・・・

パートタイマーの仕事や能力に応じた待遇について、正社員と共通の評価・資格制度を設けた上で、実際に格付けされたパートタイマーが1名以上出た場合。

→第1回目は中小・大企業とも25万円、第2回目は中小企業35万円、大企業25万円。

★例えば、健康診断制度の導入の場合・・・

パートタイマーの健康診断（雇入時健康診断、定期健康診断、人間ドック、生活習慣病予防検診）の制度を設けた上で、その受診者が延べ4名以上出た場合。

→第1回目は中小・大企業とも15万円、第2回目は中小企業25万円、大企業15万円。

（他、パートタイマーの仕事や能力に応じた評価・資格制度の導入、正社員への転換制度の導入、教育訓練制度の導入についての助成金制度があります）

詳しい内容については、（財）21世紀職業財団のホームページをご参考下さい。

★（財）21世紀職業財団 HP アドレス <http://www.jiwe.or.jp/part/jyoseikin1.html>

福井信用金庫

設 立 : 昭和 5 年 8 月 1 5 日

代表者 : 理事長 蓑輪 進一

所在地 : 福井市田原 2 丁目 3 番 1 号

事業内容 : 金融業 (店舗数 54 店舗)

従業員数 : 793 名 (男性 454 名、女性 339 名)、うちパート 31 名 (男性 2 名、女性 29 名)、
準職員 66 名 (男性 10 名、女性 56 名)

プロフィール : 地域金融機関としての使命を果たすべく、きめ細かな金融サービス・知的サービスを提供、存在感のある金融機関として事業展開。

その他 : 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業 (福井労働局認定 2008 年)



取組の目的・背景

- ・特に能力と意欲のあるパート職員が、より意欲を出して活躍できる職場を創造し将来的処遇改善や勤労意欲を向上させ、能力発揮を促進することを目的とした取組、また仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境の改善に取り組んでいる。

正職員転換について

- ・意欲のあるパート職員については準職員へ登用し更に正職員として採用する取組を行っています。
- ・銀行業務に必要な業務知識修得の為、通信講座・検定試験についての周知を正職員だけでなくパートにも行っている。パート職員の受講は制度上、任意とはしているものの、自身のスキルアップにつなげるよう積極的な受講を促しています。

職場環境づくり

- ・次世代育成支援対策推進法の施行により、仕事と家庭の両立支援のための「一般事業主行動計画」を策定すると共に、理事長名による「男性の育児参加サポート企業宣言」を行い行動計画の周知とあわせ男性の育児参加促進の取組を積極的に行っています。
- ・結果、一般事業主行動計画の目標も達成し福井労働局の認定を 2008 年に受けました。
- ・行動計画の取組の一環としては、年次有給休暇の取得促進も掲げ、夏休み・冬休みの期間を設定し正職員・パート共に年次有給休暇の連続取得を促す等、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに取り組んでいます。

取組の結果・効果

- ・自身のスキルアップを実現することにより責任感・積極性が芽生え、結果的に段階的な正職員転換に挑戦するパートも増えてきています。平成 21 年度は準職員へ 4 名、正職員へ 1 名が転換を果たしました。
- ・両立支援の取組が進められることで、安心して継続勤務ができるということの実感が、顧客サービスなど業績向上に寄与し、更には職場の活性化につながり、さらに正職員・パートの定着率が高まっています。



くるみん〔認定マーク〕

パートタイム労働法のポイント

パートタイム労働者を一人でも雇っている事業主の方は…

義務

1

雇入れの際、労働条件を文書などで明示すること。

※明示することが義務化されるのは、労働基準法により労働条件の明示が文書の交付によって義務付けられている事項に加え、「昇給の有無」、「退職金の有無」、「賞与の有無」の3つの事項です。(違約の場合は過料(10万円以下)に処せられます。)

義務

2

雇入れの後、(求められた場合に)待遇の決定に当たって考慮した事項を説明すること。

義務

3

パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスをととのえること。

パートタイム労働者と通常の労働者の均衡(バランス)のとれた待遇のために…

努力義務

4

賃金(基本給、賞与、役付手当等)は、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定するよう努めること。

努力義務

5

教育訓練は、職務の内容、成果、意欲、能力、経験などに応じて実施するよう努めること。

配慮義務

6

福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)の利用の機会をパートタイム労働者に対しても与えるよう配慮すること。

パートタイム労働者の職務の内容(業務の内容と責任の程度)が通常の労働者と同じ場合は…

努力義務

7

人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と一定期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努めること。

義務

8

職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施すること。

退職までの長期にわたる働き方が通常の労働者と同じ状態のパートタイム労働者については…

禁止

9

全ての待遇についてパートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されます。

パートタイム労働者と事業主の間に苦情や紛争が発生した場合は…

パートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは自主的に解決するよう努めて下さい。

パートタイム労働者と事業主の間の紛争の解決を援助するための〔労働局長による紛争解決援助〕と〔調停〕が利用できます。