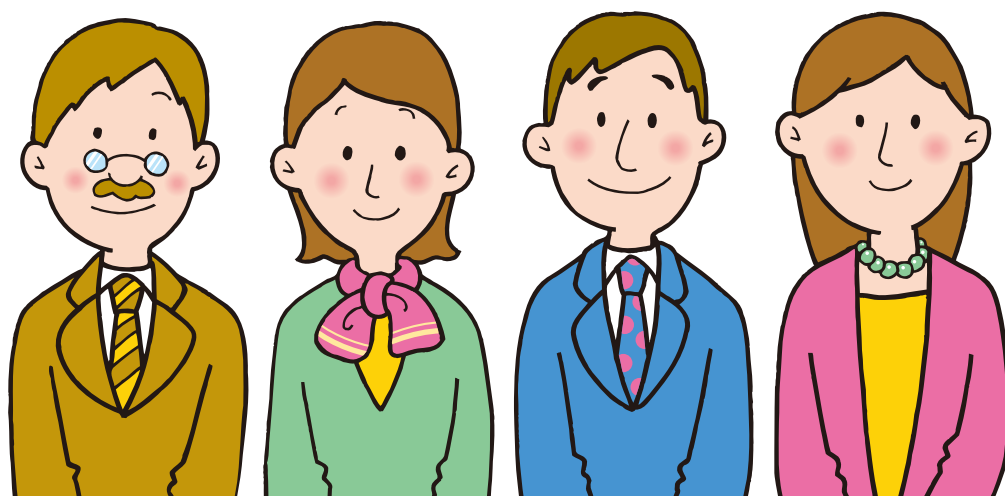


東京都非正規労働者雇用環境整備支援事業

トライ・レベルアップ企業 取組事例集

「トライ・レベルアップ企業」とは、パート社員等の雇用環境を現状より一歩でも改善しようと積極的に取り組む企業です。東京都の支援によりコンサルタントの派遣を受け、助言や具体的提案を活用しながら雇用環境改善に取り組んでいます。

パート社員等が
働きやすい職場づくりに
取り組む企業をご紹介します！



東京都産業労働局

はじめに

パートタイム労働者や契約社員などの非正規労働者は、1,906万人(平成25年総務省「労働力調査」、前年比93万人増)と、労働者の3分の1を超え、日本の経済活動の重要な役割を担っています。企業にとっては、非正規労働者が重要な戦力と位置づけられ、監督者の立場を担う例も現れており、その働きぶりは、多様化、基幹化しています。

そのような中、平成25年4月には改正労働契約法が施行され、また平成26年10月にはパートタイム労働法が改正される(平成27年4月施行予定)など、非正規労働者の雇用環境の整備がいっそう求められています。

東京都では、パートタイム労働者等、非正規労働者の雇用環境の改善に取り組む中小企業を支援するため、平成18年度から、専門家の無料派遣等を行う「トライ企業」の募集を行っています。さらに平成22年度から、すでに専門家の派遣を受けた「トライ企業」のうち、さらなる雇用環境整備に取り組む企業を、「レベルアップ企業」として支援しています。

この事例集は、トライ・レベルアップ事業の御利用をいただいた企業の事例の一部を、分かりやすく御紹介したものです。

パートタイム労働者等の雇用環境改善に取り組む中小企業の方々の一助になれば幸いです。

平成26年10月

東京都産業労働局

目次

非正規労働者雇用環境整備支援事業の紹介	1
実施結果	2~3
専門家の声	4~5
〈トライ企業(五十音順)〉	
株式会社石崎製作所	6
株式会社エーネクス	7
株式会社完山金属	8
株式会社ミレニア	9
三條機材株式会社	10
セオリアファーマ株式会社	11
有限会社足立ケア21	12
有限会社ウイング・ケアサービス	13
NPO法人ドレミの仲間	14
〈レベルアップ企業(五十音順)〉	
株式会社とらうべ	15
東京クリアランス工業株式会社	16
NPO法人フレンズ	17
その他のトライ・レベルアップ企業(アルファベット順)	18~22
パートタイム労働法が変わります(厚生労働省リーフレットより)	23~25

*トライ・レベルアップ企業のうち、掲載許可をいただいた企業のみ社名を掲載しております。

事業の紹介

東京都は、パート社員等のいわゆる非正規労働者の雇用環境を改善するため、人事制度、賃金制度、教育訓練等の整備に取り組む中小企業に対し、**専門家(社会保険労務士・中小企業診断士)を無料で派遣し、働きやすい職場づくりに向けた具体的な助言・提案**を行っています。

パート社員等の働きやすい職場づくりを目指している企業はぜひご応募ください!

〈例えば、このようなお悩みにお応えします〉

- パート社員の就業規則をつくりたい、見直したい
- パート社員から正社員への転換制度をつくりたい
- パート社員のやる気を引き出し、定着率のアップを図りたい など

〈トライ企業〉

専門家の派遣(無料): 1社5回まで

〈レベルアップ企業〉

専門家の再派遣(無料): 1社3回まで

※トライ企業として実施した取組みのフォローやレベルアップを支援するため、助言・提案を行います。

■応募資格

- 中小企業基本法に定める中小企業者 及び 従業員300人以下の社団法人、財団法人等のうち、都内に本社又は主たる事業所を置く中小企業等
- 原則として、パート社員等を現に雇用し、雇用環境改善に取り組む中小企業等

業種分類	中小企業基本法の定義
製造業その他	資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人
卸 売 業	資本金の額又は出資の総額が1億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人
小 売 業	資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が50人以下の会社及び個人
サービス業	資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が50人以下の会社及び個人

■募集期間

4月～12月

■専門家派遣の流れ

申 込

申請書にご記入いただき、郵送又は、持参でお申込みください。

職場訪問

東京都の職員が、課題の把握・希望する専門家などについてヒアリングを行います。

派遣決定

専門家の派遣を決定します。派遣についての費用は無料です。

専門家訪問

専門家が企業に伺い、助言を行います。派遣は原則1回につき2時間以内、トライ企業は5回まで、レベルアップ企業は3回までとなっています。

派遣の終了

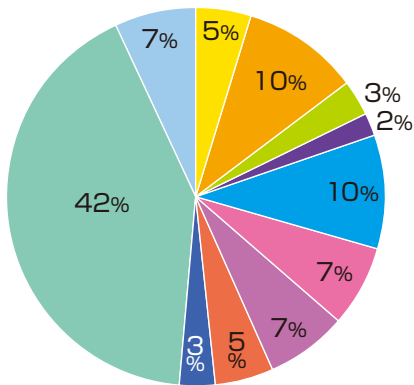
終了後、1か月以内に取組結果を報告してください。

実施結果

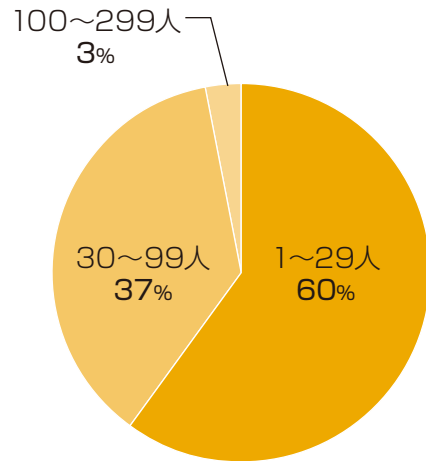
～参加企業数:60社(トライ企業:50社、レベルアップ企業:10社)～

参加企業の業種別割合(%)

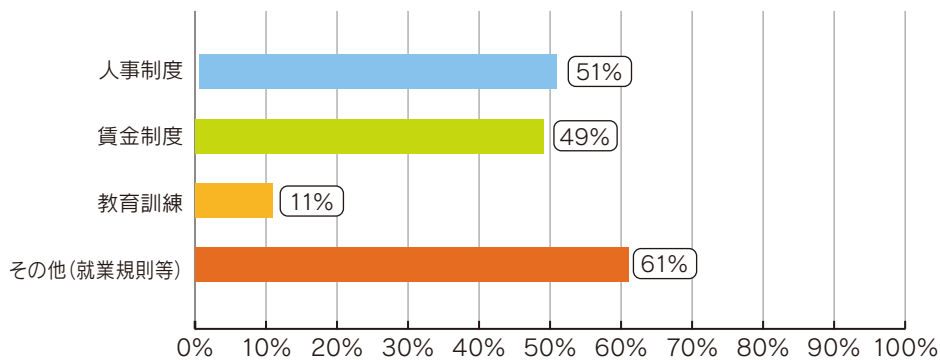
- 建設業
- 製造業
- 情報通信業
- 運輸業、郵便業
- 卸売業、小売業
- 不動産業、物品賃貸業
- 学術研究、専門・技術サービス業
- 宿泊業、飲食サービス業
- 生活関連サービス業、娯楽業
- 医療、福祉
- サービス業(他に分類されないもの)



参加企業の規模別割合(%)



改善に取り組んだ項目別割合(%)
(複数項目に取り組んだ企業あり)

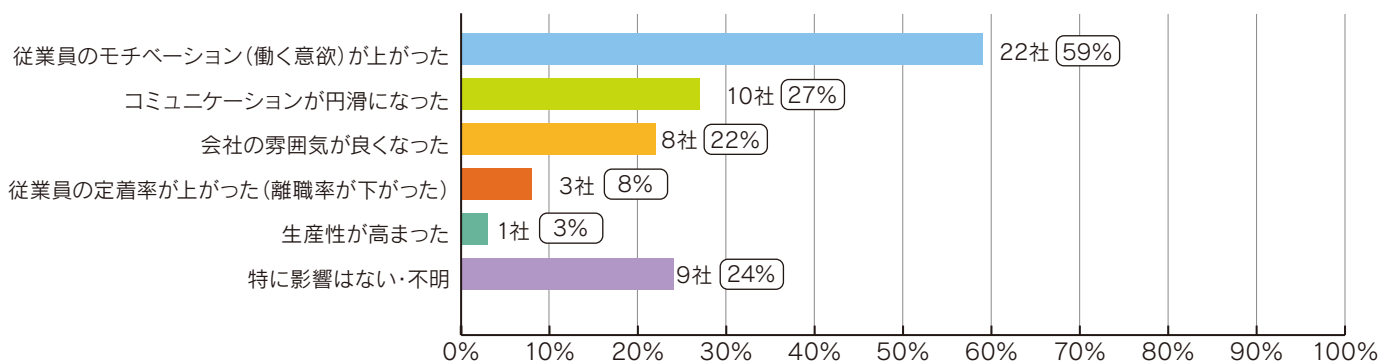


派遣をご利用いただいた全ての企業様から「専門家が求めることに対応してくれた」との評価をいただきました。

また、全ての企業様から「専門家派遣を利用して良かった」「フォローやレベルアップのためにまた利用したい」とお答えいただきました。

～アンケート回答総数:37社(トライ企業:30社、レベルアップ企業:7社)

専門家派遣を利用し、パート等の雇用改善に取り組み、従業員や会社全体でどのような影響がありましたか?(複数回答)



どのような理由からトライ企業・レベルアップ企業に申し込もうと思われましたか？

〈トライ企業〉

- 正社員転換制度があったものの、社員側から見て制度が理解しにくかったため、制度を精査したかったため
- 就業規則等、労働環境を整備したいと思ったが、どうすればよいか分からなかったため
- 雇用者にとって働き甲斐のある企業、元気な会社作りを目指したかったため。同時に、全体の士気を高め生産性向上に向けたかったため
- 前回の就業規則の改定から日が経ってしまい、法改正に対応していない部分を見直したかったため。また、パート社員用の就業規則を作成していなかったため
- 法人内でここ数年の間に急激に事業所数が増え、雇用形態や勤務状況、賃金設定に各事務所間で歪みが生じてきてしまっている様子で、現状の確認と改善が必要と感じていたため
- 労務管理書式の見直し、非正規労働者の時間管理に関する助言を得るため
- 今後の事業継続・発展を考えると、非常勤職員の方のスキルアップが必要不可欠であり、スキルアップしていただくためには、非常勤職員の皆さんのやる気(モチベーション)を高めることが必要不可欠であると考えたため
- 法改正へ対応していない就業規則を改定することで従業員の働きやすさを向上し、定着率もアップできたらと考えたため

〈レベルアップ企業〉

- トライ企業の取組を受けさせていただいて、とてもよかったので、更なる改善をはかりたかったため
- いかにしてモチベーションを高め働く喜びと自己啓発、スキルアップ向上に意欲的に取り組むプロ集団でありたいと考えている。目に見える実践したものが「報われる」評価制度を作りたかったため
- 就業規則の再検討や、さまざまな働き方の社員がいるため、スケジュール作成についてなどの相談をしたいと思ったので

トライ企業・レベルアップ企業に申し込んだことで、貴社にはどのようなメリットがありましたか？

〈トライ企業〉

- 非正規から正社員までの全体的な流れを見直していただき、非正規でもこうすれば、又、正社員になってもこうすればと自分の将来像をつかみやすくなり、今後制度が浸透することにより、もっとモチベーションが上がるのが期待できる
- 労働基準法の重要性がかなり理解できるようになり、就業規則などの整備ができた
- 人事・賃金制度のセミナーに参加して知識を得るだけではできなかった制度づくりが、専門家の方の派遣があると、直接相談することによって課題を解決しながら進めていくことができた
- 専門家と相談しながら就業規則を見直せたので、実態に即していない部分も改善できた
- 正しく出来ていたところは自信となり、また改善すべきところを的確にご指示いただいたので、法人会議にて検討し、勉強になった
- 就業規則(正社員・パート用)だけではなく、各種規定や雇用契約書の整備もでき、企業らしくなってきた
- 専門家の方に、さまざまな点について、課題を整理していただきながら、的確なアドバイスを頂くことが出来たので、大変スムーズに検討することが出来た。事業所全体で、そういった雇用環境の改善に取り組んでいこうという気持ち共有できた
- 未整備であった非正規社員用の就業規則が完備できた

〈レベルアップ企業〉

- 社員のモチベーションの向上、制度が整うことにより賃金の明瞭な計算が出来るようになった
- 同じ先生にずっとお願いをしていたので、当社の内容も良くわかってくださり、法改正のお話なども教えていただき、本当に助かった
- それぞれが目指す目標の見える化により何をすべきか明確になることで意欲が高まるきっかけとなった

専門家の声

パート社員等のいわゆる非正規労働者(以下、「パート社員等」と言います)については、少し前までは、学生のアルバイトや、家計補助的な働き方(一時的、臨時的な働き方)をする人が多く、企業の側でも、補助的な労働力という位置付けが一般的でした。

ところが最近では、パート社員等に対する企業の要求レベルが高くなっています。中には、管理的な職務に就いていたり、正社員の部下の指導を任されていたりするパート社員等もいます。

一方で、働く側のニーズも多様化しています。親族の介護のため労働時間を柔軟に設定してほしい、短期間でも専門的な職務を経験して自己の能力を高めたいなど、以前にはあまり聞くことが無かったニーズを持っている労働者も多くいます。

企業と労働者のニーズを上手くマッチさせてパート社員等のモチベーションを高めることが、企業業績の向上には欠かせません。そのためには、各企業、各事業場の状況(事業内容、人員、環境、他)に応じた労務管理のしくみを整えることが重要になってきます。

もちろん、労務管理のしくみ作りは一朝一夕にはできません。主な手順は、①事前調査、②制度設計・構築、③導入、④測定、⑤再設計・再構築、となります。一通り手順を実行した後は、④と⑤を繰り返して、より良い制度にしていくこととなります。手順だけ見ると簡単なようですが、日々の業務を行いながら新しいしくみを導入するのは、とても難しいことです。でも、難しいことだからと言って着手しないでいれば、ずっとできないままです。労務管理のしくみ作りに向けて、まずは第一歩を踏み出すことが大切です。

東京都の「トライ・レベルアップ企業」制度を活用し、第一歩を踏み出されてはいかがでしょうか。

PROFILE

あおぞら事務所 社会保険労務士 松本 健

平成16年に社会保険労務士事務所を開業。お客様の悩みごとを解決し、青空のようにすっきりとした気持ちになっていただきたいとの想いから、事務所名を「あおぞら事務所」と名付けた。顧問先企業が本業に注力できるように、労働保険・社会保険の各種手続きや、給与計算を代行するとともに、労使トラブルの防止を重視した就業規則の作成、見直しに力を入れている。また、金融機関、会計事務所での勤務経験を活かし、経営者からの相談に幅広く対応している。



私が平成19年度より、トライ企業、レベルアップ企業の専門家派遣として、訪問させていただいた企業は、製造業、サービス業、病院、介護福祉関係など約10社になりました。

訪問企業では、パート社員は補助的・臨時的な人員ではなく、業務推進の戦力であり、サービス提供をする最前線の人材と位置づけている例が多いと感じています。

それだけに初回訪問の時に経営者・ご担当者からパート社員に関する課題をお聞きすると、「パート社員の仕事ぶりを評価して処遇に反映させたい」、「パート社員の人材育成に力をいれ、定着化を図りたい」、「パート社員の働くルールを明確にし、リスク対応や信頼関係を高めたい」など人事労務の視点だけではなく、マネジメントと一体として考えるべきテーマを挙げられます。

この小冊子を手にとられた方で、上記のような問題意識をお持ちであれば、まずはトライ企業の利用を検討されてはいかがでしょうか。

・例えば、「人事・賃金制度の導入」に取り組む場合、経営者・ご担当者、現場の関係者と議論しながら、

- ①当社のパート社員に求める役割、能力等を明確にした等級制度・昇格制度
- ②業種や業務の特性を考えたパート社員の人事考課表
- ③評価結果を反映させた賃金・賞与の制度 などの構築を進めることができます。

・「就業規則等の整備・見直し」に取り組む場合、労働基準法、パートタイム労働法等の法改正に対応するだけでなく、労務管理上の課題(例えば、契約更新、退職時のトラブルの例)などもお聞きし、このようリスクを回避することを考慮した、就業規則の作成を支援いたします。

また、会社の方と相談して、特別休暇の設定、育児休業・介護休業の取得ルール、教育研修制度などを明文化し、ワークライフバランスを重視した就業規則として採用に活かした例もありました。

さらにレベルアップ企業は、1年以上前にトライ企業を利用した先が対象となります。依頼を受けて人事制度定着化のための管理者向けの研修や、正社員への転換制度の導入を支援しました。

トライ企業等では、このように派遣される専門家が課題・ニーズを把握した上で、法律知識やこれまでの経験などを活かしたアドバイスを行います。お忙しい皆様方にとっては、セミナー参加、書籍購読などで得られないメリットがあると感じております。

当事業をご利用いただき、パート社員の戦力化、働きがいの向上、職場活性化にもお役立てください。私共も「受けて良かった」のお声が聞けるように鋭意を尽くして参ります。

PROFILE

すぎうら経営労務管理事務所 中小企業診断士・特定社会保険労務士 **杉浦 祐子**

金融系コンサルティング会社、その他数社にて人事・賃金制度の設計、目標管理制度の導入、社内体制の整備などに携わった経験を活かして独立。「社員の能力をさらに伸ばし、組織活性化につながる」一助となれるように、多様な業種に対して人事制度の見直し、就業規則等の整備などを行っている。東京商工会議所エキスパートバンク登録専門家、1級DCプランナー。



株式会社石崎製作所

TEL:03-3871-1861
URL:http://ishizaki-ss.com/

◆企業概要

社 名 株式会社石崎製作所
所 在 地 台東区今戸1-5-19
代 表 者 名 石崎 一徳
従 業 員 数 33名(17名)
(うち非正規労働者数)
設 立 昭和36年2月
業 種 製造業



◆企業理念

お取引様、仕入れ先様、そして従業員に「選ばれる工場」を目指しています。

また、ワークライフバランスを重視した労働環境を目指しています。1人ひとりの生活環境がそれぞれ違うことをみんなが認識し、尊重する社風を理想としています。

〔事業内容:金属製品を主にプレス加工により製造〕

◆従来の問題点・課題等

ここ数年で女性パートが10人以上増えました。子育てとの両立ができる仕組みを作り、定着・戦力化するという会社側・働く側の両者にとって良い関係を築くのに苦労しました。また、非正規労働者の定着とモチベーションの向上を図るために正規雇用への転換制度等の新設を目指すキャリアアップ計画を作成したので、その実行のためのアドバイスが必要でした。

◆実施内容

◎取組項目

人事制度 教育訓練 賃金制度 その他(就業規則の改定等)

- ・構築を検討している正社員転換制度の内容およびそれに付随する就業規則の記載事項について
- ・正社員転換制度の転換時の基準および運用方法等
- ・就業規則(正社員用およびパートタイマー用)の内容確認
- ・労働時間の管理方法(時間外労働の削減および年間休日数の増加のため)の改善
- ・パートタイマーの労働保険・社会保険への加入要件 等に関する助言・提案

◆改善点・効果等

非正規から正社員へのキャリアアップ制度の導入に加えて、就業規則のチェックや労務相談もできたので大変助かりました。

◆今後の方向性

ここ1、2年で両立支援およびキャリアアップ制度に取り組み、パート従業員の労働環境改善を進めてきました。次は人事評価制度や賃金制度を整備していきたいと考えています。

◆ご感想など、自由ご意見

社労士さんにアドバイスをいただき、法律や助成金申請の要件など正しく理解することができました。また、他の会社の事例も支障のない範囲で情報提供いただき、大変役立ちました。

株式会社エーネクス

TEL:03-5213-4681
URL:http://www.a-nex.co.jp/

◆企業概要

社 名 株式会社エーネクス
 所 在 地 千代田区神田神保町3-9 第一丸三ビル3階
 代 表 者 名 加藤 俊行
 従 業 員 数 8名(2名)
(うち非正規労働者数)
 設 立 平成19年7月
 業 種 情報通信業(IT Web)



◆企業理念

「人々に笑顔を提供する」「アイデアと技術を結びつけ、新しいビジネスを生み出す」

真摯に仕事に取り組む姿勢こそがエーネクスブランドです。

エーネクスにかかわる全ての企業、人がパートナーであり、対等な立場で仕事をします。

パートナーだからこそ、高い付加価値を共有できます。

パートナーだからこそ、楽しく、面白く、笑って仕事ができます。

[事業内容: 医薬企業向けコンテンツサービス(Webページの作成と保守運用、Webシステムの構築と保守運用、Webを利用したビジネスの支援)]

◆従来の問題点・課題等

必要なスキルや人物像が、文章化されてなく不明確だったので、感覚だけに頼った採用となっていた。

◆実施内容

◎取組項目

人事制度 教育訓練 賃金制度 その他

- ・人物評価シート
- ・「庶務・人事・経理」および「ディレクター」についての職務スキル評価シート
- ・人物評価シートと職務スキル評価シートを合わせた新規採用面接記録票の作成 等に関する助言・提案

◆改善点・効果等

従業員に対しても、具体的なスキルアップを指示することができ、指揮命令系統が円滑になった。

従業員も基準ができたことにより、将来にわたっての安心感と、仕事や会社に対する信頼感をアップしてもらえた。

◆今後の方向性

人事評価の基準をさらにわかりやすいものにブラッシュアップしたい。

各スタッフの業務内容と現状のスキルに応じた目標設定を明確にできるような仕組みを構築していきたい。

会社の目標と個人の目標をリンクさせて、個人も会社も共に成長発展できる仕組みを構築していきたい。

◆感想など、自由ご意見

とても良い制度だと思います。専門家と話をすることができ、課題や、これから取り組むべき順序が明確になり、スタッフの不安も減らすことができました。

株式会社完山金属

TEL:042-661-4408

URL:<http://www.sadayama.com/index.html>

◆企業概要

社 名 株式会社完山金属
所 在 地 八王子市館町468-2
代 表 者 名 完山 一範
従 業 員 数 67名(6名)
(うち非正規労働者数)
設 立 平成7年1月
業 種 産業廃棄物処理業



◆企業理念

当社は、創業以来約45年間にわたり鉄・アルミ・ステンレス・銅や古紙などの再生資源リサイクル業を中心として活動し社会貢献をしてきました。

一般廃棄物・産業廃棄物・特別管理産業廃棄物など廃棄物全般の処理及びリサイクル活動も行うようになりましたが、当社では、リサイクルのノウハウを生かし、廃棄物処理の技術を確認し、搬出業者へのアドバイスや提案など、お客様の立場になって環境コミュニケーションに貢献しています。

◆従来の問題点・課題等

パートの就業規則は整備できているが、さらに正社員も含めた人事制度・賃金制度を整備・明確化して全員に周知することにより、パート労働者の意欲増進を図り、正社員への早期登用も含め、パートの活性化につなげたい。

◆実施内容

◎取組項目

人事制度 教育訓練 賃金制度 その他

- ・産業廃棄物処理業に関する評価表2部(現業部門・事務部門各1部)
- ・等級別賃金表
- ・人事考課に関する規程
- ・基本給比較表(グラフ)
- ・パートの年間就業表(正社員との比較実勤務カレンダー)の作成 等に関する助言・提案

◆改善点・効果等

人事制度、賃金制度については従来から必要性は認識しておりましたが、産業廃棄物処理業という厳しい経営環境のため、日常業務に忙殺され最も大切な人事管理後回しの状態となっていました。今回、人事・賃金制度を導入したことで同業他社に先駆けて「人」を大切にする会社としてスタートすることができました。

◆今後の方向性

パートタイマーの諸規程の整備とともに、正規社員を含めた労働者全員の処遇改善・福利厚生面など雇用環境改善に積極的に取り組むことにより働きやすい職場として労働者の信頼と安心して働ける環境を整備してゆきたいと考えております。

◆ご感想など、自由ご意見

産業廃棄物処理の収集から処分までの厳しい労働環境の中ではありますが、法令順守を会社の方針として取り組むためには、専門家の助言・提言は今後も一層必要と考えております。

株式会社ミレニア

TEL:03-5695-3028

URL:http://www.millennia-corporation.jp/

◆企業概要

社 名 株式会社ミレニア
 所 在 地 中央区日本橋箱崎町17-1 箱崎リージェントビル3階
 代 表 者 名 垂井 博紀
 従 業 員 数 95名(40名)
(うち非正規労働者数)
 設 立 平成16年4月
 業 種 訪問看護



◆企業理念

株式会社ミレニアは2004年設立、「健康を願う国民のみなさまへ安心と希望、そして勇気を与えたい」の願いを込めて立ち上がった事業体です。「すべての人が安心して暮らせるための医療・看護を目指して」という理念のもと、訪問看護事業、創傷ケア事業、認知機能の変化を高精度評価する簡易認知機能検査ツールも提供しております。社員一人ひとりが健康を願う皆様のため、最高の安心と希望を与える力とされるよう挑戦し続けています。

◆従来の問題点・課題等

弊社では看護師、准看護師、理学療法士などの医療系有資格者が社員の中心となっている中、子育てや介護によって看護職から離れてしまった潜在看護師の確保が課題でした。

そのため、職務や能力に応じた人事・任用制度の導入および人事考課制度の導入についてアドバイスをいただきたく、トライ企業を利用しました。

◆実施内容

◎取組項目

人事制度 教育訓練 賃金制度 その他

- ・訪問看護師職のキャリアパスの設定および評価基準の設定を行うことによる、正社員化の促進
- ・マネジメントキャリア(役職のキャリア)ごとの職務内容と評価軸、評価シートについて
- ・臨床キャリア(個人の研究実績や研究成果)についての評価軸について
- ・キャリアパスの見える化(従業員への周知方法)について 等に関する助言・提案

◆改善点・効果等

トライ企業制度を利用する事により、社労士の先生に人事制度(キャリアパス制度)について作成のアドバイスを頂く事ができ、とても参考になりました。新規応募者にキャリアパス制度を説明することにより、新しい人員の確保に効果がみられております。

◆今後の方向性

既存の非正規社員の中にはキャリアパス制度導入後、正社員転換制度を利用し正社員になった方もおり、既存スタッフのモチベーションアップも見られております。

これからも、正社員、非正規社員、社員全員が働く幸せを感じられる、ここで働けて良かったと思って頂けるような会社にしていきたいです。

◆ご感想など、自由ご意見

社労士の先生には人事制度について適確なアドバイスを頂く事ができとても参考になりました。とても親身にご対応いただき本当にありがとうございました。

三條機材株式会社

TEL:03-3700-4111

URL:http://sanjokizai.co.jp/index.html

◆企業概要

社 名 三條機材株式会社
 所 在 地 世田谷区玉川台2-3-18
 代 表 者 名 三條 正人
 従 業 員 数 44名(30名)
(うち非正規労働者数)
 設 立 昭和33年10月
 業 種 卸売業(水道資材)



◆企業理念

- 【経営理念】 1 世のため人のため(人の役に立たなければ存在価値はない)
 2 豊かさと幸せの追求(永続性を命題にしている)
 3 切なる想いの実現(夢は必ず実現できる)

- 【行動指針】 1)主体性を発揮する 2)目的をもって始める 3)重要事項を優先する
 4)WIN-WINを考える 5)理解してから理解される 6)相乗効果を発揮する
 7)感謝の気持ちを持つ 8)礼儀を重んじる 9)素直で謙虚な心
 10)最後まであきらめない

【事業内容:【水道事業部】水道本管に関連した水道資材の販売 【教育事業部】学習塾の運営】

◆従来の問題点・課題等

正社員への登用制度があると謳っていながら、明確な選考基準が存在しなかったことが課題でした。
 また、正社員およびパート社員用就業規則や人事・賃金制度の見直しが必要でした。

◆実施内容

◎取組項目

- 人事制度 □教育訓練 ■賃金制度 ■その他(正社員およびパート社員用就業規則の改訂)

- ・正社員およびパート社員用就業規則の改訂
- ・パート社員等下面談時における指導のあり方や人事評価時の留意点
- ・人事評価に基づく賃金テーブルへの反映の仕方と留意点
- ・新たな賃金制度への移行および賃金規程の改訂
- ・非正規社員の正規社員への登用基準の明確化 等に関する助言・提案

◆改善点・効果等

人事評価をもとに賃金テーブルを使って、等級と号俸を仮決定しました。

また、非正規社員から正社員への登用制度に関して、一定の選考基準を設け、本人との面接を実施して、総合的に判断することとしました。専門家の方に現状の課題や疑問点などを相談しながら、弊社の実情に則した制度を策定することができました。

◆今後の方向性

弊社の事業は、特別な技術や資格を必要とするものではありませんが、社員教育という観点から、外部のセミナーや研修に参加して、自己のレベルアップを図ってもらいたいと考えています。仕事に直結するセミナーや研修でなくても、費用の一部を助成する制度なども策定したいと思います。

◆感想など、自由ご意見

非正規社員の比率は、今や40%に迫る勢いで年々増加しており、雇用の現場は数年前とは大きく異なっています。弊社も非正規社員を採用していますので、この事業により、採用側の意識改革がなされ、社員の待遇・処遇を改善する良い機会を得ることができましたことに感謝しています。ありがとうございました。

セオリアファーマ株式会社

TEL:03-3243-1135
URL:http://www.ceolia.co.jp/

◆企業概要

社 名 セオリアファーマ株式会社
 所 在 地 東京都中央区日本橋室町3-3-1 E.T.S.室町ビル10階
 代 表 者 名 金澤 一
 従 業 員 数 80名(41名)
(うち非正規労働者数)
 設 立 平成22年10月
 業 種 製薬業



◆企業理念

環境とともに生き、三感覚の健康と豊かなライフスタイルを創生します。
 [事業内容: 人の感覚器官である耳・鼻・のどをフィールドとした「耳鼻咽喉科」に特化した医薬品の開発と販売]

◆従来の問題点・課題等

この1年間で非正規社員(嘱託契約)が増加しており、正社員用の就業規則の準用では難しい状況があるため、非正規社員(契約社員)用の就業規則を設ける必要がありました。

◆実施内容

◎取組項目

人事制度 教育訓練 賃金制度 その他(契約社員用就業規則の作成)

- ・非正規社員の区分の整理
- ・休職および特別休暇の見直し
- ・契約社員用就業規則の作成 等に関する助言・提案

◆改善点・効果等

就業規則を作成する時間の短縮ができました。
 また、リーガル面での対応が十分にできました。

◆今後の方向性

正社員も非正規社員も、社員全員が働きやすい環境をつくり、優れた人材に活躍の場を提供し、長く勤務していただきたい。また、福利厚生制度の充実をはかりたいと考えています。

◆感想など、自由ご意見

専門家の目からのアドバイスをいただき、大変有益でした。

有限会社足立ケア21

TEL:03-3897-8155

URL:http://www2.ocn.ne.jp/~yoikea21

◆企業概要

社 名 有限会社足立ケア21
 所 在 地 足立区伊興3-12-12ヒルマハイツ101
 代 表 者 名 牛草 小枝子
 従 業 員 数 10名(9名)
(うち非正規労働者数)
 設 立 平成17年4月
 業 種 介護事業



◆企業理念

介護する人のこころのゆとりは介護される人の安心につながる(ワークライフバランスと介護に関連して)

介護ヘルパーは地域の財産(超高齢日本に関連して)

介護される人の自己決定と介護する人の自立支援の融合(介護に関連して)

[事業内容:訪問介護(介護保険に基づく訪問介護・介護予防訪問介護、障害者総合支援に基づく居宅介護・重度訪問介護・同行援護、および移動支援)と居宅介護支援]

◆従来の問題点・課題等

いわゆる「パートヘルパー・登録ヘルパー」の働き方が既存の労働関係の制度になじんでいないような気がしました。例えば移動時間を労働時間としその長さに応じて給与を払うこと——これについて、市場に出ている介護ソフトウェアでうまく処理できるものを見たことがない。弊社では一つ一つ移動時間の給与をグーグルマップを使って時速10kmで計算することにした。

また、介護人材(特に訪問ヘルパー)が社会的に不足している中、人材確保をより確実にする工夫の仕方を学びたかった。

◆実施内容

◎取組項目

人事制度 教育訓練 賃金制度 その他(非常勤ヘルパー用就業規則の作成等)

- ・非常勤ヘルパー用就業規則の作成
- ・雇用契約書の見直し
- ・ハローワーク求人票の書き方
- ・非常勤職員の各種保険の加入要件、健康診断の実施、休業手当の支給、年次有給休暇等
- ・育児介護休業規定 等に関する助言・提案

◆改善点・効果等

法的な根拠に基づいて改善策を考えていただいた。

足立区のワークライフバランス推進企業に認定された。

◆今後の方向性

改善の方向性が決まり、方針が整ったというのが本音です。人材不足については少しずつ効果が出てきていますが、完全ではありません。不足が解消されたら、もっと自信をもって改善を推し進められます。被雇用者の立場にたって考えられる雇用の在り方、雇用者の立場にたって考えられる被雇用の在り方——両方が対等に話し合える雇用=被雇用環境を目指しています。

◆感想など、自由ご意見

コンサルタントが中小企業診断士・社会保険労務士のAさんでよかったと思った。毎回、ワードのレジュメや法的根拠となる資料を持ってきていただいた。私も研究熱心な方なので、こちらの要望も多くて調べるのが大変だったと思う。でも頑張っていたら、とても助かりました。

有限会社ウイング・ケアサービス

TEL:03-6454-9618
URL:http://www.wing-care.com/

◆企業概要

社 名 有限会社ウイング・ケアサービス
所 在 地 板橋区蓮根2-30-8
代 表 者 名 松下 京子
従 業 員 数 24名(17名)
(うち非正規労働者数)
設 立 平成14年7月
業 種 介護事業

◆企業理念

弊社では、開設当初から高齢者、障がい者・児の在宅サービスの提供を行っています。新たに障がい児の通所事業を開設し、さらに地域へ貢献できる環境をお届けできるよう目指しています。

◆従来の問題点・課題等

ヘルパー職のパート社員が戦力の中心となっているが、扶養の範囲内の勤務を希望する者や、短期間で退職してしまう方が多い。そこで、パート社員が正社員となり働きたいと思えるよう、正社員登用制度などの規則を整備し、戦力アップを図りたい。

◆実施内容

◎取組項目

人事制度 教育訓練 賃金制度 その他(就業規則の改定等)

- ・就業規則(本則、短時間勤務職員、非常勤職員)
- ・育児・介護休業規程
- ・昇給および昇任等に関する規程
- ・職務権限規程
- ・職務分掌規程の作成 等に関する助言・提案

◆改善点・効果等

就業規則や各規程類が整備できたことにより、従業員に安心して働ける条件を提示できるようになりました。

◆今後の方向性

従業員が、より高度な業務に対応できる能力及び資質の向上を図るための向上訓練と資格取得のための受講の支援を行いたいと考えています。

◆ご感想など、自由ご意見

短時間勤務職員就業規則を整備したことで、働く意欲のある非常勤職員が定着し、戦力となってくれることを期待しています。担当していただいた社労士の先生には、大変お世話になりました。すべて安心してお任せできました。

特定非営利活動法人ドレミの仲間

TEL:042-793-6654

◆企業概要

社 名 特定非営利活動法人ドレミの仲間
 所 在 地 町田市忠生3-6-26
 代 表 者 名 坪田 将
 従 業 員 数 10名(9名)
(うち非正規労働者数)
 設 立 平成24年12月
 業 種 福祉

◆企業理念

広く一般市民を対象に、主に福祉サービスを必要とする障がい児、障がい者に対し、音楽活動に参加する機会と場所を提供し、地域社会との交流促進をはかることにより、障がいのある人たちの地域生活支援に努め、健やかな成長を目指すとともに、地域社会への貢献に寄与することを目的とする。

[事業内容:音楽活動を行う障がい児、障がい者の方のための余暇活動の場所]

◆従来の問題点・課題等

施設の開所時間が短く、短時間の労働条件での雇用条件しか提示できず、人員がなかなか集まらなかった。また、パートタイム職員の就業規則がなかったため、整備し周知徹底することで、パートタイム労働者の意欲の向上・活性化を図ることが課題であった。

◆実施内容

◎取組項目

人事制度 教育訓練 賃金制度 その他(パートタイム職員就業規則の整備等)

- ・パートタイム職員就業規則
- ・育児・介護休業規程
- ・年次有給休暇時間単位付与労使協定書
- ・年次有給休暇付与管理様式
- ・労働条件通知書(兼雇用契約書)の作成 等に関する助言・提案

◆改善点・効果等

①パートタイム就業規則の整備 ②育児介護休業規程の整備 ③労働条件通知書の見直し
 以上3点について、十分に時間をかけて相談しながら、法人に即した形で作成、整備することができました。

◆今後の方向性

短時間勤務のパート職員が自分の希望に即した働き方や労務関係の相談に応じることができるよう、なお一層パート職員全体の処遇改善に取り組んでいきたい。

◆感想など、自由ご意見

丁寧に時間をかけてご相談いただき、パートタイム就業規則等を整備することができました。職員が安心して勤務できるしくみができたことに感謝いたします。

株式会社とらうべ

TEL:03-3721-1283
URL:http://www.traube.co.jp

◆企業概要

社 名 株式会社とらうべ
 所 在 地 大田区田園調布本町41-4
 代 表 者 名 南部 洋子
 従 業 員 数 24名(6名)
(うち非正規労働者数)
 設 立 平成元年6月
 業 種 サービス業



◆企業理念

弊社では助産師・保健師・看護師など医療専門職社員が中心になって、生活者としての女性の健康・人生に対して、相談・指導などのさまざまなサービス事業を行ってきました。同時に、医療機関や企業に働きかけて、そうした女性の生活の質に資する事業の支援を行っています。現在は未だ「女性の一生」全てをカバーできていませんが、全ライフステージをカバーしていくことをめざしています。

〔事業内容：(1)ヘルスケア関連事業；育児相談、ウーマンズヘルスケア相談等

(2)お客様相談事業；コンタクトレンズメーカーのお客様相談室二次対応等

(3)教育・研修；企業の教育・研修、大学の講義、ヘルスケアに関する各種研修等〕

◆従来の問題点・課題等

既に行っている社員のトレーニングについて、3段階の役割等級段階を導入し、その段階に応じた役割や評価のポイントを明確にすることで、社員がさらにスキルやモチベーションを高めながら働きやすい雇用環境を整備することが課題でした。

◆実施内容

◎取組項目

人事制度 教育訓練 賃金制度 その他

・トライ企業(平成22年度)で導入した人事制度(等級制度)の効果的な運用

①医療的専門性を持つ社員の、タッチケア事業における3段階の役割等級段階を導入

②トレーナーとしての役割や評価ポイントを等級ごとに策定 等に関する助言・提案

◆改善点・効果等

医療的専門性を持つ社員の、タッチケア事業における役割等級段階を導入し、親と子の絆を深めるタッチケアセミナーを運営するトレーナーとしての役割や評価のポイントを等級ごとに策定することができました。3段階に「見える化」することで、社員が自らの役割を確認しながらモチベーションを高めてスキルアップを目指していくことを期待しています。

◆今後の方向性

今回のような役割等級段階を、他の事業においても策定していきたいと考えています。

◆ご感想など、自由ご意見

社労士の先生には、毎回様々な情報や的確なアドバイスをいただき、大変お世話になっています。

このような機会を与えて下さり大変感謝しております。

これからも社員がより働きやすい雇用環境を目指して参りたいと思います。

東京クリアランス工業株式会社

TEL:0422-20-2307
URL:http://tocle.co.jp

◆企業概要

社 名 東京クリアランス工業株式会社
所 在 地 東京都武蔵野市吉祥寺本町1-11-30-401
代 表 者 名 鈴木 美穂
従 業 員 数 27名(23名)
(うち非正規労働者数)
設 立 昭和48年4月
業 種 ビル管理業

◆企業理念

地域密着型のサービスにより、快適な環境作りに貢献し、安心安全を提供します。
〔事業内容:ビル管理・設備工事(電気・給排水・空調・衛生)およびマンション管理〕

◆従来の問題点・課題等

従業員の個性を生かしながら能力向上・育成に努め、長く勤務してもらうことが課題でした。
人事評価の見直しをして正社員と準社員(パート)との差別化をきちんとするため、トライ企業で作成していただいた、能力開発体系シートにより具体的な活用方法についてアドバイスをいただきたいと考えていました。

◆実施内容

◎取組項目

人事制度 教育訓練 賃金制度 その他

- ・トライ企業(平成23年度)で作成した能力開発体系シートのブラッシュアップ
 - ①各業務の必要な知識記入
 - ②取得してほしい資格記入
 - ③工事の詳細記入
 - ④今後の目標欄追記 等に関する助言・提案

◆改善点・効果等

人事評価をより効果のあるものとするために、業務の分析を深く洞察できたことは会社運営にも役立つものとなりました。また、現状の管理業務について分析することによって、労働環境の改善にどのように影響するかの理解が深まりました。今後の人事評価をする上での自信となりました。

◆今後の方向性

人事制度や賃金制度の改善のために、就業規則の見直しを考えています。

◆感想など、自由ご意見

深い洞察をもって業務の分析がなされたので、的確なご指導を得ることができました。目標としていた資料が作成でき、親身な対応に感謝しています。

NPO法人フレンズ

TEL:03-5945-2077
URL:http://www.npo-friends.net/

◆企業概要

社 名 NPO法人フレンズ
所 在 地 東京都板橋区常盤台4-21-7 友野ビル1階
代 表 者 名 本田 千恵子
従 業 員 数 28名(21名)
(うち非正規労働者数)
設 立 平成15年9月
業 種 介護保険事業



◆企業理念

介護保険事業を通して、社会貢献をしたいという設立理念のもと、高齢者や障害者が介護が必要になっても普通の生活が送れるような社会の実現を目指しています。

介護が必要になると、レストランでの食事すらも容易ではありません。バリアフリーの環境がきちんと整備されていないからです。心のバリアフリーもまだまだです。高齢者や障がい者の方々がそうした環境にくじけず、楽しく生活できるように支援しています。

[事業内容:通所介護・訪問介護・居宅介護支援・放課後等デイサービス]

◆従来の問題点・課題等

トライ企業時に、キャリアパス導入のアドバイスを頂いたが、これを発展させ、賃金体系・評価にも関連性を持たせるなどして、職員のレベルアップ・活性化につなげられるようアドバイスをいただきたいと考えておりました。

◆実施内容

◎取組項目

■人事制度 ■教育訓練 ■賃金制度 □その他

- ・トライ企業時(平成23年度)に改善したパートタイマーの雇用契約書・勤務表・賃金台帳のチェック
- ・助成金の紹介(キャリアアップ助成金・両立支援助成金・高齢者活用促進助成金等)と活用について
- ・職業能力評価基準の作成 等に関する助言・提案

◆改善点・効果等

職業能力評価表により評価基準が明確化され、職員にも納得してもらえるものができました。また、パート職員に関係する国の助成金の要件などを教えていただけました。

◆今後の方向性

従業員の個々の力をさらに発揮できるような環境づくりをしたいと考えております。

◆感想など、自由ご意見

いろいろと教えていただき、家内工業のような状態から企業としての心構えがわかってきました。

トライ企業

<h3>株式会社A</h3>	業種 警備業 従業員数 92名(うち非正規労働者数 90名)	所在地 渋谷区
<p>◆主な取組内容 <input checked="" type="checkbox"/>人事制度 <input checked="" type="checkbox"/>賃金制度 <input type="checkbox"/>教育訓練 <input type="checkbox"/>その他 ・就業規則(給与規程を含む)、雇用契約書の改定、育児・介護休業規程の作成等</p>		
<h3>株式会社A</h3>	業種 和菓子製造・販売 従業員数 23名(うち非正規労働者数 22名)	所在地 八王子市
<p>◆主な取組内容 <input type="checkbox"/>人事制度 <input type="checkbox"/>賃金制度 <input type="checkbox"/>教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/>その他 ・パートタイム労働者就業規則の作成等</p>		
<h3>A株式会社</h3>	業種 卸・小売業 従業員数 37名(うち非正規労働者数 14名)	所在地 台東区
<p>◆主な取組内容 <input type="checkbox"/>人事制度 <input checked="" type="checkbox"/>賃金制度 <input type="checkbox"/>教育訓練 <input type="checkbox"/>その他 ・パートタイマー賃金規程の作成、パートタイマー就業規則の改定等</p>		
<h3>A株式会社</h3>	業種 不動産業 従業員数 19名(うち非正規労働者数 1名)	所在地 豊島区
<p>◆主な取組内容 <input checked="" type="checkbox"/>人事制度 <input checked="" type="checkbox"/>賃金制度 <input type="checkbox"/>教育訓練 <input type="checkbox"/>その他 賃金体系の見直し、短時間正社員制度の導入、育児短時間勤務制度の検討、短時間正社員就業規則の作成等</p>		
<h3>A株式会社</h3>	業種 運送業 従業員数 28名(うち非正規労働者数 24名)	所在地 調布市
<p>◆主な取組内容 <input type="checkbox"/>人事制度 <input type="checkbox"/>賃金制度 <input type="checkbox"/>教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/>その他 ・就業規則・給与規程・退職金規程・育児・介護休業規程の改定、アルバイト・パート就業規則・リスクアセスメント規程の作成等</p>		
<h3>有限会社A</h3>	業種 訪問介護 従業員数 25名(うち非正規労働者数 18名)	所在地 武蔵野市
<p>◆主な取組内容 <input type="checkbox"/>人事制度 <input checked="" type="checkbox"/>賃金制度 <input type="checkbox"/>教育訓練 <input type="checkbox"/>その他 ・賃金体系の一部変更(資格手当の見直し等)、就業規則の変更、育児休業復帰者・嘱託社員の処遇決定等</p>		
<h3>NPO法人A</h3>	業種 福祉サービス 従業員数 50名(うち非正規労働者数 46名)	所在地 板橋区
<p>◆主な取組内容 <input checked="" type="checkbox"/>人事制度 <input checked="" type="checkbox"/>賃金制度 <input type="checkbox"/>教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/>その他 ・就業規則・賃金規程の改定、育児介護休業規程の策定、職能資格人事制度の紹介等</p>		
<h3>NPO法人A</h3>	業種 福祉サービス 従業員数 122名(うち非正規労働者数 105名)	所在地 あきる野市
<p>◆主な取組内容 <input checked="" type="checkbox"/>人事制度 <input checked="" type="checkbox"/>賃金制度 <input type="checkbox"/>教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/>その他 ・就業規則の見直し(残業時間の算定方法の見直し、変形労働時間制導入等)、接遇マナー向上のための研修制度・評価制度の導入等</p>		
<h3>株式会社B</h3>	業種 ビルメンテナンス 従業員数 19名(うち非正規労働者数 6名)	所在地 千代田区
<p>◆主な取組内容 <input type="checkbox"/>人事制度 <input type="checkbox"/>賃金制度 <input type="checkbox"/>教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/>その他 ・就業規則の作成、労働契約書の修正等</p>		

株式会社B

業種 建設業 所在地 江戸川区
従業員数 6名(うち非正規労働者数 2名)

◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他

・36協定、パート就業規則の作成、正社員転換制度およびキャリアアップ助成金等

NPO法人C

業種 社会福祉事業 所在地 八王子市
従業員数 46名(うち非正規労働者数 34名)

◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他

・パート職員就業規則の改定に向けてのアンケートおよび意見交換会の実施等

株式会社D

業種 広告企画、婚礼印刷 所在地 新宿区
従業員数 6名(うち非正規労働者数 5名)

◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他

・就業規則の改定、賃金規程・契約・パートタイマー規程・育児・介護休業規程の作成等

株式会社D

業種 飲食業 所在地 武蔵野市
従業員数 28名(うち非正規労働者数 26名)

◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他

・正社員およびパート就業規則の作成等

NPO法人E

業種 福祉サービス 所在地 江戸川区
従業員数 19名(うち非正規労働者数 9名)

◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他

・労働契約書の内容、非常勤職員就業規則の作成、安全衛生法等

株式会社F

業種 飲食業 所在地 渋谷区
従業員数 74名(うち非正規労働者数 62名)

◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他

・パート用就業規則の作成、賃金制度の整備等

株式会社F

業種 給食事業 所在地 荒川区
従業員数 15名(うち非正規労働者数 7名)

◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他

・正社員およびパートタイマー就業規則、賃金規程、育児・介護休業規程、1年単位の变形労働時間制の協定書、36協定書、雇用契約書の作成等

株式会社G

業種 建設業 所在地 中央区
従業員数 109名(うち非正規労働者数 5名)

◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他

・有期社員から限定社員へ、または正社員から一時的に限定社員へという制度づくり等

株式会社I

業種 製造業 所在地 大田区
従業員数 3名(うち非正規労働者数 1名)

◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他

・目標管理の導入、就業規則・労働条件通知書の作成、社員の募集・採用、新入社員研修・社員教育等

<h2>株式会社I</h2>	<p>業種 卸売業 従業員数 20名(うち非正規労働者数 1名)</p>	<p>所在地 北区</p>
<p>◆主な取組内容 <input type="checkbox"/>人事制度 <input type="checkbox"/>賃金制度 <input type="checkbox"/>教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/>その他 ・正社員およびパートタイマー就業規則、賃金規程、育児・介護休業規程、裁判員休暇等運用規程、退職金規程、再雇用規程の作成等</p>		
<h2>I株式会社</h2>	<p>業種 介護サービス 従業員数 9名(うち非正規労働者数 6名)</p>	<p>所在地 稲城市</p>
<p>◆主な取組内容 <input checked="" type="checkbox"/>人事制度 <input checked="" type="checkbox"/>賃金制度 <input type="checkbox"/>教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/>その他 ・正社員およびパート就業規則、賃金規程、育児・介護休業規程の作成等</p>		
<h2>株式会社K</h2>	<p>業種 小売業・労働者派遣業 従業員数 93名(うち非正規労働者数 24名)</p>	<p>所在地 中央区</p>
<p>◆主な取組内容 <input checked="" type="checkbox"/>人事制度 <input checked="" type="checkbox"/>賃金制度 <input type="checkbox"/>教育訓練 <input type="checkbox"/>その他 ・賃金制度の見直し、人事制度関係規定(従業員職能資格制度規程、人事考課制度規程、目標管理制度規程)の作成等</p>		
<h2>株式会社K</h2>	<p>業種 介護サービス 従業員数 24名(うち非正規労働者数 15名)</p>	<p>所在地 中央区</p>
<p>◆主な取組内容 <input type="checkbox"/>人事制度 <input checked="" type="checkbox"/>賃金制度 <input type="checkbox"/>教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/>その他 ・本部および介護事業所それぞれにおける正社員・契約社員用就業規則、パートタイマー用就業規則、育児・介護休業規程、賃金規程の改定等</p>		
<h2>株式会社K</h2>	<p>業種 出版業等 従業員数 64名(うち非正規労働者数 33名)</p>	<p>所在地 中央区</p>
<p>◆主な取組内容 <input type="checkbox"/>人事制度 <input type="checkbox"/>賃金制度 <input type="checkbox"/>教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/>その他 ・雇用契約書の見直し、勤怠管理のルール作成等</p>		
<h2>株式会社K</h2>	<p>業種 介護事業 従業員数 28名(うち非正規労働者数 23名)</p>	<p>所在地 練馬区</p>
<p>◆主な取組内容 <input type="checkbox"/>人事制度 <input type="checkbox"/>賃金制度 <input type="checkbox"/>教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/>その他 ・就業規則・パート社員就業規則・給与規程・育児・介護休業規程・雇用契約書の改定、継続雇用規程の作成等</p>		
<h2>K株式会社</h2>	<p>業種 製造業 従業員数 37名(うち非正規労働者数 8名)</p>	<p>所在地 中央区</p>
<p>◆主な取組内容 <input type="checkbox"/>人事制度 <input checked="" type="checkbox"/>賃金制度 <input type="checkbox"/>教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/>その他 ・嘱託社員の賃金制度、就業規則、給与規程、嘱託規程、旅費規程の見直し等</p>		
<h2>Kクリニック</h2>	<p>業種 医療(歯科) 従業員数 7名(うち非正規労働者数 5名)</p>	<p>所在地 千代田区</p>
<p>◆主な取組内容 <input checked="" type="checkbox"/>人事制度 <input type="checkbox"/>賃金制度 <input checked="" type="checkbox"/>教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/>その他 ・人事評価制度および教育訓練制度(雇用形態ごとの教育指導案を提示)等</p>		
<h2>株式会社L</h2>	<p>業種 福祉サービス 従業員数 32名(うち非正規労働者数 31名)</p>	<p>所在地 武蔵野市</p>
<p>◆主な取組内容 <input checked="" type="checkbox"/>人事制度 <input type="checkbox"/>賃金制度 <input type="checkbox"/>教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/>その他 ・パートの雇用契約書および就業規則の作成等</p>		

有限会社M

業種 接骨院・通所介護 所在地 世田谷区
従業員数 9名(うち非正規労働者数 2名)

◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他

・本則およびパートタイマー就業規則、短時間職員就業規則、育児・介護休業規程、セクハラ防止規程の作成等

有限会社M

業種 介護事業 所在地 北区
従業員数 46名(うち非正規労働者数 33名)

◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他

・ヘルパー就業規則の作成等

有限会社M

業種 理美容業 所在地 江戸川区
従業員数 69名(うち非正規労働者数 48名)

◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他

・パートタイマー就業規則、賃金規程の作成等

株式会社N

業種 不動産業 所在地 新宿区
従業員数 50名(うち非正規労働者数 6名)

◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他

・正社員就業規則の改定、契約社員・パートタイマー・アルバイト規程、賃金規程、育児介護休業規程の作成等

株式会社N

業種 家庭用品レンタル業 所在地 世田谷区
従業員数 18名(うち非正規労働者数 10名)

◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他

・正社員転換制度の導入、中途採用社員研修、中途採用社員の賃金の決め方、自己申告制度の導入等

株式会社N

業種 情報サービス 所在地 中野区
従業員数 37名(うち非正規労働者数 7名)

◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他

・役割期待型人事制度(目標管理制度、人事評価制度、賃金制度、社員教育制度)等

NPO法人P

業種 福祉サービス 所在地 東村山市
従業員数 25名(うち非正規労働者数 23名)

◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他

・就業規則・賃金規程の改定、育児介護休業規程の策定、職能資格人事制度の紹介、Excelによる簡易賃金台帳の作成等

株式会社S

業種 イベント運営等 所在地 豊島区
従業員数 25名(うち非正規労働者数 4名)

◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他

・パートタイマー就業規則の作成、就業規則の改定、事業場外みなし労働制に関する労使協定の作成等

S株式会社

業種 ハウスクリーニング 所在地 板橋区
従業員数 15名(うち非正規労働者数 13名)

◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他

・スタッフ就業規則(パート・アルバイト用)の作成等

有限会社S	業種	介護サービス	所在地	豊島区
	従業員数	12名(うち非正規労働者数	10名)	
◆主な取組内容 <input type="checkbox"/> 人事制度 <input type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/> その他				
・非常勤雇用契約書の作成、非常勤職員就業規則の作成等				

NPO法人W	業種	福祉サービス	所在地	武蔵野市
	従業員数	32名(うち非正規労働者数	31名)	
◆主な取組内容 <input checked="" type="checkbox"/> 人事制度 <input type="checkbox"/> 賃金制度 <input checked="" type="checkbox"/> 教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/> その他				
・介護職員処遇改善加算の申請に必要なキャリアパス表の作成および就業規則の変更、キャリアアップ助成金、職業能力評価基準、人事制度の概要等				

NPO法人Y	業種	介護サービス	所在地	世田谷区
	従業員数	36名(うち非正規労働者数	34名)	
◆主な取組内容 <input checked="" type="checkbox"/> 人事制度 <input type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/> その他				
・就業規則・賃金規程改定、育児・介護休業規程の作成、雇用契約書の見直し、助成金のアドバイス等				

レベルアップ企業

株式会社O	業種	不動産業	所在地	杉並区
	従業員数	14名(うち非正規労働者数	1名)	
◆主な取組内容 <input checked="" type="checkbox"/> 人事制度 <input checked="" type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> その他				
・トライ企業で導入した人事制度・賃金制度の見直し等				

NPO法人H	業種	福祉関連施設	所在地	江戸川区
	従業員数	26名(うち非正規労働者数	24名)	
◆主な取組内容 <input checked="" type="checkbox"/> 人事制度 <input checked="" type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/> その他				
・トライ企業で作成した就業規則の見直し(パート職員の正規雇用転換制度導入等)、人事制度、職業能力評価基準表等の活用、月間スケジュール・出勤簿・労働者名簿(Excel)の修正版の作成、育児・介護休業規程の作成等				

NPO法人H	業種	介護保険事業	所在地	小金井市
	従業員数	41名(うち非正規労働者数	37名)	
◆主な取組内容 <input checked="" type="checkbox"/> 人事制度 <input type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/> その他				
・トライ企業で作成したパート就業規則、介護事業者の評価表、人事考課に関する規程の見直し等				

NPO法人L	業種	介護事業	所在地	八王子市
	従業員数	31名(うち非正規労働者数	20名)	
◆主な取組内容 <input checked="" type="checkbox"/> 人事制度 <input checked="" type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> その他				
・トライ企業で作成した就業規則および賃金規程の改定、雇用契約書の見直し等				

株式会社K	業種	通所介護	所在地	東村山市
	従業員数	18名(うち非正規労働者数	12名)	
◆主な取組内容 <input checked="" type="checkbox"/> 人事制度 <input type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/> その他				
・就業規則等の確認、人事制度の作成方法について等				

株式会社T	業種	印刷業	所在地	板橋区
	従業員数	79名(うち非正規労働者数	21名)	
◆主な取組内容 <input checked="" type="checkbox"/> 人事制度 <input type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/> その他				
・トライ企業で作成したパートタイマー用就業規則の見直し、無期契約社員転換制度導入の検討等				

株式会社T	業種	訪問介護	所在地	葛飾区
	従業員数	14名(うち非正規労働者数	5名)	
◆主な取組内容 <input type="checkbox"/> 人事制度 <input type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/> その他				
・就業規則の見直し(有給休暇、育児・介護休業、慶弔規程の作成、退職金規程、残業等)等				

パートタイム労働法が変わります

平成27年4月1日施行

平成27年4月1日から、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするため、パートタイム労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)や施行規則、パートタイム労働指針が変わります。

主な改正のポイントは次のとおりです。

1 パートタイム労働者の公正な待遇の確保

- ・正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大
- ・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は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない

2 パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

パートタイム労働者を雇い入れたときは、雇用管理の改善措置の内容について、事業主が説明しなければならない

3 パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主が、厚生労働大臣の勧告に従わない場合は、厚生労働大臣は事業主名を公表することができる

1 パートタイム労働者の公正な待遇の確保

(1) 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大 〈法第9条〉

有期労働契約を締結しているパートタイム労働者でも、職務の内容、人材活用の仕組みが正社員と同じ場合には、正社員との差別的取扱いが禁止されます。

【正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の範囲】

<現行>

- (1) 職務の内容が正社員と同一
- (2) 人材活用の仕組みが正社員と同一
- (3) 無期労働契約を締結している



<改正後>

- (1)(2)に該当すれば、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用をはじめ全ての待遇について、正社員との差別的取扱いが禁止される

例えば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者が、職務の内容も人材活用の仕組みも正社員と同じであるにもかかわらず、正社員には支給されている各種手当の支給対象となっていない場合には、改正後は、正社員と同様に支給対象となることが考えられます。

(2)「短時間労働者の待遇の原則」の新設 〈法第8条〉

事業主が、雇用する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は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されます。改正後は、パートタイム労働者の待遇に関するこうした考え方も念頭に、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図っていただくこととなります。

(3)職務の内容に密接に関連して支払われる通勤手当は均衡確保の努力義務の対象に 〈施行規則第3条〉

「通勤手当」という名称であっても、距離や実際にかかっている経費に関係なく一律の金額を支払っている場合のような、職務の内容に密接に関連して支払われているものは、正社員との均衡を考慮しつつ、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必要があります。

2 パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

(1)パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設 〈法第14条第1項〉

パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容を事業主が説明しなければなりません。

パートタイム労働者から説明を求められたときの説明義務(法第14条第2項)と併せて、パートタイム労働者が理解できるような説明をしていく必要があります。

【雇入れ時の説明内容の例】

- ・賃金制度はどうなっているか
- ・どのような教育訓練があるか
- ・どの福利厚生施設が利用できるか
- ・どのような正社員転換推進措置があるか
など

【説明を求められたときの説明内容の例】

- ・どの要素をどう勘案して賃金を決定したか
- ・どの教育訓練や福利厚生施設がなぜ使えるか
(または、なぜ使えないか)
- ・正社員への転換推進措置の決定に当たり
何を考慮したか など

(2)説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止 〈指針第3の3の(2)〉

パートタイム労働者が法第14条第2項に基づく説明を求めたことを理由に、不利益な取扱いをしてはなりません。不利益な取扱いを恐れて、パートタイム労働者が説明を求めることができないことがないようにすることが求められます。

(3)パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備の義務の新設 〈法第16条〉

事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。

【相談に対応するための体制整備の例】

相談担当者を決めて対応させる、事業主自身が相談担当者となり対応する など

(4) 相談窓口の周知 〈施行規則第2条〉

パートタイム労働者を雇入れたときに、事業主が文書の交付などにより明示しなければならない事項に「相談窓口」*が追加されます。

※相談担当者の氏名、相談担当の役職、相談担当部署など

【文書などによる明示事項】

〈労働基準法で義務付けている項目〉

・契約期間、仕事の場所・内容など

〈パートタイム労働法で義務付けている項目〉

・昇給、賞与、退職手当の有無
・相談窓口

(5) 親族の葬儀などのために勤務しなかったことを理由とする解雇などについて 〈指針第3の3の(3)〉

パートタイム労働者が親族の葬儀などのために勤務しなかったことを理由に、解雇などが行われることは適当ではありません。

3 パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

(1) 厚生労働大臣の勧告に従わない事業主の公表制度の新設 〈法第18条第2項〉

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が勧告をしても、事業主がこれに従わない場合は、厚生労働大臣は、この事業主名を公表できることとなります。

(2) 虚偽の報告などをした事業主に対する過料の新設 〈法第30条〉

事業主が、パートタイム労働法の規定に基づく報告をしなかったり、虚偽の報告をした場合は、20万円以下の過料に処せられます。

パートタイム労働法に関するお問い合わせは、
東京労働局雇用均等室(03-3512-1611)へ

パートタイム労働法の改正については、「パート労働ポータルサイト」でも情報を提供しています。

パート労働ポータルサイト

検索

<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

お問い合わせ先

東京都労働相談情報センター

事務所	住所(最寄り駅)	電話番号	担当地域
飯田橋	千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター9階 (JR・地下鉄飯田橋駅より徒歩7分)	03(5211)2248	千代田区、中央区、新宿区、渋谷区、 中野区、杉並区、島しょ
大崎	品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎ウエストタワー2階 (JR大崎駅新東口より徒歩3分)	03(3495)4872	港区、品川区、目黒区、大田区、 世田谷区
池袋	豊島区東池袋4-23-9 (JR池袋東口より徒歩12分/ 地下鉄有楽町線東池袋駅より徒歩5分)	03(5954)6505	文京区、豊島区、北区、荒川区、 板橋区、練馬区
亀戸	江東区亀戸2-19-1 カメラプラザ7階 (JR総武線・東武線亀戸駅北口より徒歩1分)	03(3682)6321	台東区、墨田区、江東区、 足立区、葛飾区、江戸川区
国分寺	国分寺市南町3-22-10 (JR中央線・西武線国分寺駅南口より徒歩3分)	042(323)8511	立川市、武蔵野市、三鷹市、青梅市、 昭島市、小金井市、小平市、 東村山市、国分寺市、国立市、 福生市、東大和市、清瀬市、 東久留米市、武蔵村山市、羽村市、 あきる野市、西東京市、西多摩郡
八王子	八王子市明神町3-5-1 (JR八王子駅北口より徒歩10分/ 京王線京王八王子駅下車徒歩5分)	042(645)7450	八王子市、府中市、調布市、 町田市、日野市、狛江市、 多摩市、稲城市

東京都 産業労働局 雇用就業部 労働環境課 雇用平等推進係

新宿区西新宿2-8-1 都庁第一本庁舎31階 03(5320)4649〈直通〉



雇用就業部ホームページ 「TOKYOはたらくネット」

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/>

雇用環境の整備に取り組んでいる企業の事例はこちらでもご覧いただけます。

東京都非正規労働者雇用環境整備支援事業

トライ・レベルアップ企業 取組事例集

平成26年10月発行／登録番号26(26)

編集・発行 東京都労働相談情報センター

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋3-10-3

東京しごとセンター9階

TEL 03(5211)2248

印刷 前田印刷株式会社



古紙パルプ配合率80%再生紙を使用