

女性パート従業員が 働き続け、活躍できる 職場づくりのススメ

企業経営者
必見!

女性がライフステージの変化に応じた 多様な働き方を選択できる職場環境を整えましょう!

三重県では、平成27年度に、女性のパート従業員の定着・活用を目的として、県内企業に専門家を派遣し、“多様な働き方ができる職場づくり”をテーマに職場環境の診断を行いました。

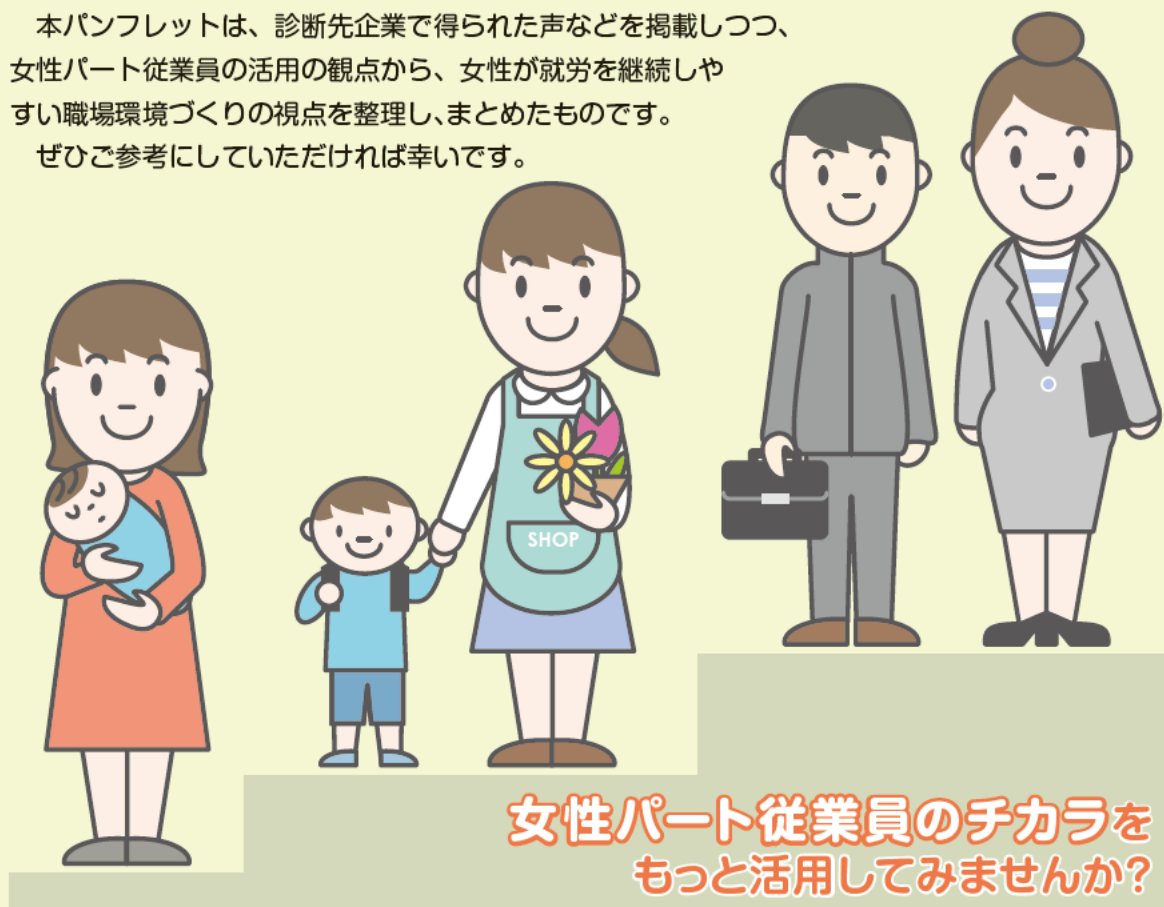
我が国では、少子高齢化によって労働力不足が懸念されており、労働力確保の観点からも女性が希望通りに就労を継続できる職場環境づくりが求められています。

女性にとって、出産・子育てなどといったライフイベントは働き方に大きな影響を与えます。

したがって、各人のライフステージの変化に応じた働き方が選択できる環境を整えることができれば、女性の活躍の場はますます広がると考えられます。

本パンフレットは、診断先企業で得られた声などを掲載しつつ、女性パート従業員の活用の観点から、女性が就労を継続しやすい職場環境づくりの視点を整理し、まとめたものです。

ぜひご参考にしていただければ幸いです。



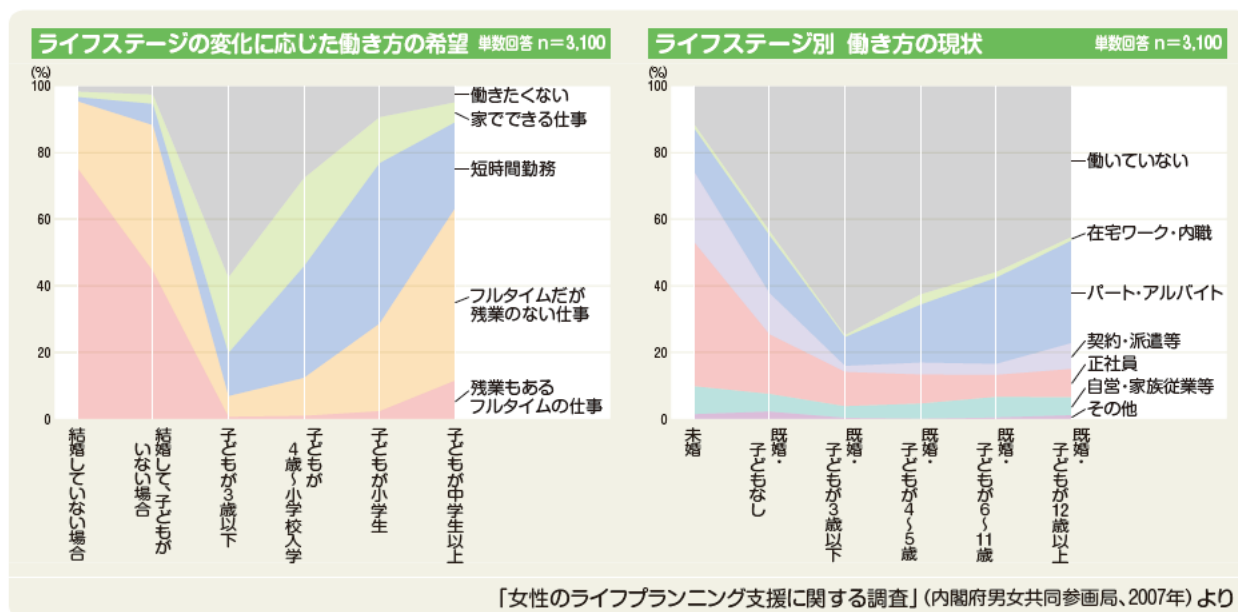
女性パート従業員のチカラを
もっと活用してみませんか?

1

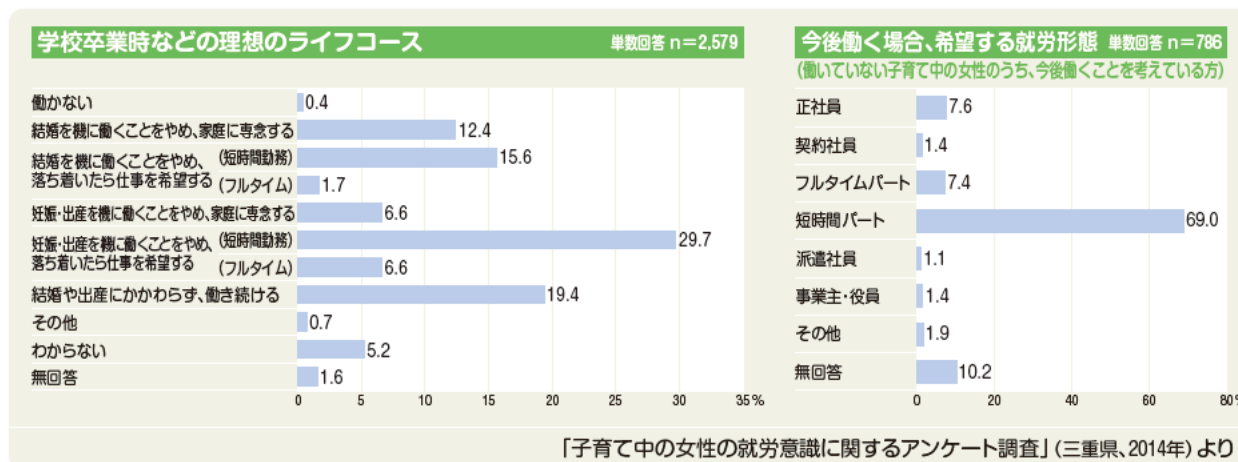
女性が求める ライフステージの変化に応じた働き方

結婚や出産を機に仕事を辞めたけれども、「もう一度、スキルを活かしたい」「子育てが一段落したから働きたい」などと考える女性は少なくありません。

内閣府が実施した調査によると、30～40代女性の『働き方の希望』では、子どもが大きくなるにつれ、短時間勤務やフルタイムの仕事を希望する割合が高くなっていきますが、『働き方の現状』では、「働いていない」が『希望』より高くなっており、両者にギャップがみられます。



また、県が実施した子育て中の女性を対象にしたアンケート調査でも、『理想と考えるライフコース』では、結婚・出産で一旦仕事を辞める「復帰型」を希望する割合が高く、また、『働いていない女性が考える)働く場合の希望するスタイル』では「短時間パート」が最も高くなっており、子育てが一段落したら、パートタイム勤務から再チャレンジをしたいと考える女性が多いことが分かります。



このような中、各人のライフステージの変化に応じた働き方を選択できる環境や、再就職後のキャリアアップができる環境を整えることができれば、女性が活躍できる範囲はさらに広がるのではないのでしょうか。

2

パート従業員の活躍の場をもっと広げましょう

我が国では、これまで多くの企業がパート従業員の活用を積極的に進めてきました。それでも、まだまだ、パート従業員のチカラを十分に活かしていない企業が多いのではないのでしょうか。

「パートの仕事は単純な作業や補助的な作業」などと固定概念にとらわれていませんか。

昨今は、男女ともに大学・短期大学への進学率も高まっており、専門知識や資格を身に付けた子育て中の女性が多くいます。また、前職で高いスキルを身に付けている女性、キャリアアップを見据えて高いレベルの仕事に挑戦したいと考えている女性もいます。

社内で、パート従業員を積極的に活用できるような場がないか意見を収集してみてもいいのではないでしょうか。

ワンポイントアドバイス

- 「この仕事は正社員しかできないものだ」と決めつけないようにしましょう。パート従業員を店長に登用する企業もみられます。
- 業務内容を分解して考えてみましょう。分解すると可能性が広がります。
- 現場の声を大切にしましょう。意見を収集すると新たな発見があることも。



診断企業の声

- 他社に比べ、まだまだ、パート従業員活用の余地があるとわかった。



女性パート従業員の声

- 前職でパソコンのスキルが身に付いた。それを活かせる作業がしたい。
- 資格を取得して、スキルアップをしたい。



3

多様な勤務ができる職場づくりを進めましょう

「募集してもいっこうに応募がない」などとパート従業員の採用にお悩みの企業が多い反面、「うちは9時から15時まで」などと画一的な採用をしている企業も多くみられます。

子育てや家族の介護など、個々によって家庭生活が異なるため、女性のワークスタイルも様々です。勤務時間の選択肢を増やせば、採用力や定着率が向上するのではないのでしょうか。

例えば、保育所への送迎時間の関係で、「就業時間が少し調整できれば働けるのに」といったケースも珍しくないと考えられます。一方で、「子供が大きくなってきたから、働く時間を増やしたい」「土日でも働けるようになった」などと、少し長く働いて収入を増やしたいと考えるケースも少なくないと考えられます。

このような女性のニーズに対応すれば、人材確保のチャンスが広がるのではないのでしょうか。

ワンポイントアドバイス

- 勤務時間などの個人別の条件は、雇用契約書や労働条件通知書に明記し、定期的に希望を聞いて見直しをしましょう。
- ハローワークのマザーズコーナーでは、子育てしながら働く女性を対象とした職業紹介(短時間の勤務など)が実施されています。



診断企業の声

- 子育て中の女性従業員がいないので、勤務時間に対する女性のニーズがわからなかった。見直しを進めたい。



4 教育訓練・配置転換で スキル向上を図りましょう

パート従業員の活躍の場を広げ、より能力を発揮してもらうためには、計画的な人材育成が欠かせません。教育訓練が仕事へのモチベーションに影響することは、正社員もパート従業員も同じです。

また、配置転換（ジョブローテーション）も能力向上に密接に関係します。パート従業員に対しても、新しい仕事へチャレンジするよう積極的に働きかけましょう。

ワンポイントアドバイス

- パート従業員向けの研修は、実技をテーマとしたものに偏りがちです。仕事に対する心構えやコミュニケーション、職場改善に関する研修なども取り入れましょう。



女性パート従業員の声

- 正社員と同じように、もっと多くの研修を受講したい。
- 同じ作業ばかりではなく、より難しい仕事をして、技能を身に付けたい。



5 意欲の高いパート従業員を 正社員に登用しましょう

意欲や能力のあるパート従業員は積極的に正社員に登用しましょう。正社員登用は、新たな人材を採用する場合に比べて、すでに業務に慣れている人材を活用できることから即戦力が期待できるうえ、採用に必要なコストを削減できるといったメリットがあります。また、優秀な人材を確保できる機会が広がるほか、パート従業員の仕事へのモチベーションを高めることにもつながります。

ただ、登用制度を整えても、「正社員になることを希望する者がいない」とお悩みの企業もみられます。働き方に対する考えは変化するため、定期的に希望を確認するとともに、適宜キャリアアップに対する支援をしましょう。



ワンポイントアドバイス

- 正社員登用にあたっては、公平性・透明性を確保するため、規定を整備することをお勧めします。
- 登用の条件は、下のように客観的に判定できるものが好ましいと考えられます。



正社員転換制度への応募資格(サンプル)

次の各号を全て満たした場合に限り、正社員への転換制度に応募することができる。

- 勤続年数〇年以上であること
- 本人の意欲があること
- 過去〇期の人事考課が「B」以上であること
- 所属長の推薦があること

6

働き方に対する 個々の希望を把握しましょう

パート従業員は勤務時間が短いことから、正社員に比べて会議やミーティングへの参加が限られたり、懇親会に参加できなかったりと、上司や同僚とのコミュニケーションを取る機会が少なくなりがちです。

子育てや家族の介護といった家庭生活は、時が経つにつれて変化し、それに伴い希望する働き方も変わります。

少なくとも、年に1回は、上司との面談や書面などを通じて、働き方に対する希望などを把握しましょう。例えば、子どもの進学などで生活が変化しがちな年度初めに実施されてはいかがでしょうか。

ワンポイントアドバイス

- 面と向かって言いにくい家庭事情や悩みなどがあるケースも考えられますので、下のような自己申告書を使用してはいかがでしょうか。



自己申告書(サンプル)

- 配置転換を希望しますか(はい・いいえ)
※「はい」の場合は、希望する部署・職務、理由
- 健康状態
- 働き方・転居などに関する要望 ※勤務時間など
- 受講を希望する研修や技能検定など
- その他、職場に関する要望

診断企業の声

- もっと幅広く活躍してもらうためには、キャリアアップに対する本人の考えを把握することが大切だと思った。
- 定期的な面談をすれば、家庭事情で女性が急に辞めることはなくなると思う。



女性パート従業員の声

- 意見を言える機会があれば、働き方を変えたいときに要望を伝えやすい。



7

取り組みをはじめる前に 自社の職場環境を把握しましょう

具体的な取り組み内容を検討する前に、まずは自社の現状を正しく把握(診断)しましょう。把握する方法は、グループインタビューや従業員アンケートなどの方法があります。

現状を把握した後は、従業員のニーズが高くて効果が大きいと考えられるものから取り組みを進めることで、職場改善に向けた機運を高めましょう。

ワンポイントアドバイス

- 従業員アンケートなどで意見を収集する場合は、全従業員に向けて目的をきちんと伝えて、協力を呼びかけましょう。
- 女性パート従業員の活用は、自社の人材確保や生産性を高めるための経営上のテーマであること、また、多様な働き方ができる職場づくりは、定年後の再雇用者の活用や、育児・介護での短時間勤務など、自身の将来にも関係するテーマであることを説明しましょう。
- 女性パート従業員の年齢構成や、どのようなライフステージの方が多いかなども踏まえてニーズを把握しましょう。



8

取り組みの検討にあたっては、他社の事例を参考にしましょう

具体的な取り組み内容の検討にあたっては、他社の事例を参考にしましょう。

厚生労働省は、ホームページ「パート労働ポータルサイト」の中に、「パート労働者活躍企業宣言サイト」や「パート労働者活躍企業好事例バンク」を開設し、パート従業員の活躍に向けた企業の取り組みや、好事例を紹介しています。

これらサイトでは、全国の登録情報のなかから、取組分野や、業種、従業員規模(労働者数)、地域などで企業を検索できるようになっています。参考にされてはいかがでしょうか。



取組分野

- 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

パート労働者活躍企業宣言サイト <https://part-tanjiikan.mhlw.go.jp/sengen/>

厚生労働省の「パート労働ポータルサイト」(<http://part-tanjiikan.mhlw.go.jp/>)では、ほかに自社のパートタイム労働者の雇用管理状況を診断できる「パート労働者活躍企業診断サイト」などが開設されています。

平成27年度パートタイム労働者活躍推進企業表彰受賞

万協製薬株式会社の取り組み

万協製薬株式会社(多気郡多気町)は、パートタイム労働者に関して優れた人材活用施策を導入している企業として、平成27年度「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」奨励賞(雇用均等・児童家庭局長奨励賞)を受賞しました。この表彰は、同年度に厚生労働省により新設されたもので、県内に本社のある企業では初めての受賞となりました。

同社では、正社員やパート従業員といった雇用形態による業務内容の差はなく、また、各業務をモジュール化(細分化)し、モジュールごとに個人の習熟度や取り組みの進捗状況を把握できる仕組みを取り入れています。この仕組みにより、パート従業員のスキルアップや多能工化が進み、また、パート従業員の意欲が向上し、ひ



いては業績向上にもつながっています。

その他、全従業員を対象にした半年に1度の個人面談を通じて、個人のキャリアアップを支援しているほか、正社員と同じ役職等級制度や、正社員とパート従業員間の転換制度を導入するなど、多様な働き方ができる職場づくりが積極的に進められています。

同社の取り組み内容は、「平成27年度パートタイム労働者活躍推進企業表彰受賞企業事例集」(厚生労働省)に、より詳しく掲載されていますので、ご参照ください(同省のホームページから閲覧できます)。

さあ、従業員アンケートの準備にとりかかりましょう(すぐできる職場アンケート)

従業員アンケートは、女性パート従業員だけでなく全従業員を対象にして、正社員との働き方や職場環境に対する意識の違いを把握しましょう。【利用方法】115%(B5⇒A4)でコピーしてご利用ください。

“多様な働き方ができる職場づくり”に向けた従業員アンケート

このアンケートは、“多様な働き方ができる職場づくり”に向け、皆様の意見を把握するものです。回答内容が皆様の処遇等に影響することは全くありません。率直なご意見をお聴かせください。
該当の番号に○を付けるか、回答欄にコメントをご記入ください。

1 「あなた自身」についての設問

① 性別	1. 男性	2. 女性				
② 年齢	1. ~19歳	2. 20代	3. 30代	4. 40代	5. 50代	6. 60代以上
③ 所属(業務)	1.	2.	3.		6. その他[]	
	4.	5.	6.		その他[]	
④ お勤めの形態	1. 正社員	2. 非正規(パート)社員	3.	4. その他[]		
⑤ 役職	1. 一般職	2. 管理職(以上)	3. その他[]			

2 「あなた自身」のライフプランに関する設問

①~⑤について、「1」~「4」の中から最も近いものを1つずつ選択して数字に○をつけてください。

	そう思う	やや思う	あまり思わない	そう思わない
① 今の仕事に満足している	1	2	3	4
② 今後も今の会社で働き続けたい	1	2	3	4
③ 仕事と家庭(個人生活)を両立できている	1	2	3	4
④ 仕事と家庭(個人生活)を比べた場合、仕事を優先したい	1	2	3	4
⑤ 今の会社で、できるだけ高い役職(ポスト)を目指したい	1	2	3	4

⑥ 今後の勤務生活において、仕事と家庭(個人生活)の両立で最も不安なことは何ですか。【○は1つだけ】

1. 家事	2. 出産	3. 育児
4. 家族の介護	5. 余暇(趣味・レジャーなど)	
6. その他[]	7. 特になし	

⑦ ⑥で1.~6.を回答された方にお尋ねします。
⑥の回答内容で仕事と家庭(個人生活)の両立が困難な状況となった際、現時点でどう考えますか。自己の考えに最も近いもの1つに○をつけてください。

1. 家族等の協力が得られるため問題ない
2. 家族等の協力が得られない場合には退社を考える
3. 退社を考える
4. 一旦、退社をして、復帰できればと思う
5. 休業制度等を利用して働き続けたい
6. 雇用形態を変更して働き続けたい
7. その他[]

3 「会社(職場環境)」に関する設問

①~⑩について、「1」~「4」の中から最も近いものを1つずつ選択して数字に○をつけてください。

「会社(職場環境)」は・・・

	そう思う	やや思う	あまり思わない	そう思わない
① 仕事と家庭(個人生活)を両立しやすい	1	2	3	4
② ライフステージ(出産・子育てなど)の変化に対応しやすい	1	2	3	4
③ 人手(人員)は足りている	1	2	3	4
④ 社員の個々の事情(家庭事情など)を充分に把握している	1	2	3	4
⑤ 仕事内容(配置転換など)に対する個々の希望を聞いている	1	2	3	4
⑥ 上司は部下をよく見て理解している	1	2	3	4
⑦ 職場内のコミュニケーションは良い	1	2	3	4
⑧ 人材育成(指導・研修など)に積極的である	1	2	3	4
⑨ 意見や提案がとりあげられ活用される	1	2	3	4
⑩ 給与は公平に決められている	1	2	3	4

⑪ ①~⑩について、特に改善すべき事項など、日頃から感じていることがありましたらご記入ください。

4 働き方に対する希望（現時点の考え）に関する設問

①～⑩について、「1」～「4」の中から最も近いものを1つずつ選択して数字に○をつけてください。

あなたは、今の会社（職場）で・・・

	そう思う	やや思う	あまり思わない	そう思わない
① できれば収入を増やしたい	1	2	3	4
② できれば時間あたりの収入（基本給・時給など）を増やしたい	1	2	3	4
③ 働く時間を調整したい 【1、2を回答の方】 働く時間を（1. 増やしたい 2. 減らしたい 3. その他） 具体的な内容 []	1	2	3	4
④ 働く曜日を調整したい 【1、2を回答の方】 働く日数を（1. 増やしたい 2. 減らしたい 3. その他） 具体的な内容 []	1	2	3	4
⑤ フレックスタイムで働きたい	1	2	3	4
⑥ 今より高いレベル（難しい）の仕事がしたい	1	2	3	4
⑦ 今より仕事の範囲を広げたい、違う作業がしたい（配置転換を含む）	1	2	3	4
⑧ 技能を高めたい、資格を取得したい	1	2	3	4
⑨ 後輩等を指導・育成したい	1	2	3	4
⑩ 将来的には雇用形態（正社員、パート社員など）を変更してほしい 【1、2を回答の方】 具体的な内容 []	1	2	3	4
⑪ 今すぐ、正社員になりたい【正社員以外の方のみ】	1	2	3	4
⑫ ①～⑩について日頃から感じていることや、あなたが今の会社で長く働くために必要と思われることをご記入ください。 []				

5 非正規社員*の活躍推進に関する設問

*非正規社員とは、正社員以外の雇用形態のことで、具体的には、パートタイマーのほか、フルタイムパート、期間契約社員、定年後の嘱託社員、アルバイト、派遣社員をさします（既存の社員の方とは限りません）。

① あなたは、今の会社（職場）で非正規社員が活躍できる範囲を もっと広げることができると思いますか。【○は1つだけ】

1. そう思う	2. やや思う
3. あまり思わない	4. そう思わない

② ①の回答の理由や、具体的な業務内容、条件などをご記入ください。
[]

③ 短時間で勤務する非正規社員の業務範囲を広げることによる問題点や、会社が実施すべき対応策をご記入ください。
[]

④ 非正規社員の活躍推進のために、あればよいと思う制度・取り組み等を選択してください。【○はいくつでも可】

1. 仕事内容に応じた給与体系	2. 働き方（時間など）に応じた給与体系
3. 成果に応じた評価制度	4. 能力開発支援（研修派遣など）
5. 正社員転換制度	6. 退職者の再雇用制度
7. ライフステージの変化に対応できる雇用形態の転換制度	
8. 自己申告制度（働き方、仕事内容に対する要望の聴き取り）	9. 労使間の話し合い
10. その他 []	11. 特になし

6 そのほか、より良い職場づくりに必要な事項など、日ごろ感じていることを自由にご記入ください。

[]

ご記入ありがとうございました。お手数ですが、__月 __日（ ）までに、__へご提出をお願いします。
集計結果は、皆様の会社のより良い職場づくりに役立てられます。