

「パート活躍度診断サイト」について

(財)21世紀職業財団では平成18年4月1日に「パート活躍度診断サイト」を稼動開始した。利用は無料である。(アドレス) <http://parttimers-21.jp>。



1. 趣旨・目的

パートタイム労働指針の改正により「均衡処遇」の考え方が具体的に示されたが、「指針」は事業主に求められる措置を総論的に述べたものであるという性格上、具体的に何を取り組むべきかについて個々の事業主にはなかなか分かりにくい面がある。

そこで21世紀職業財団では、平成17年度の事業として、均衡処遇に向けた取り組みをどの程度実施しているかについて事業主自らがチェックできる「指標」を開発することとした。

これまで、21世紀職業財団では、事業主に法令に基づいた雇用管理ができているかどうかをチェックさせるための「自主点検表」を作成し、毎年度多くの事業主に配布し、雇用管理の改善を促してきた。今回の「指標」はこれの発展形という位置付けである。

ただし、これまでの「自主点検表」は紙に印刷し、郵送にて事業主に配布していたためにどうしても数的な拡がりに欠け、また企業の人事担当者が実施したいと考えたときに対応することができないという欠点があった。そこで、新しい「指標」はこれまでのやり方にとどまらず、インターネット上のシステムとして作成し、担当者がいつでも、どこからでも自由にアクセスできるような仕組みとした。

2. 検討経緯

東京大学の佐藤博樹教授を座長とする検討委員会を設置し、昨年7月から、「指標」やシステムの具体的な内容について検討を進めた。さらに、委員会の下にワーキンググループを設置し、具体的な検討を行った。厚生労働省短時間・在宅労働課がオブザーバーである。

3. 「パート活躍度診断サイト」の概要

- ①事業主（人事担当者）がサイトにアクセスする。
- ②事業所の雇用管理の状況について事業主（人事担当者）が入力する。質的・量的基幹化の状況や基幹化についての今後の意向ならびに・パート労働者の処遇の状況（個別分野ごと）を入力する。
- ③雇用管理の個別分野（賃金・人事評価・手当・正社員への転換制度など）ごとにコンピューターシステムが取り組み状況について、A・B・Cの三段階で「診断」を提示する。
- ④個別分野を統合して「総合評価」を判定（A・B・Cの三段階）。（評価結果のイメージは別紙1）
- ⑤個別分野ごとに「診断」内容に応じたアドバイスを提供し、それをもとに今後の取組に関するアドバイスも提供する。（アドバイスのイメージは別紙2）
- ⑥個別分野ごとに他社の成功事例を提供し、紹介する。（他社事例のイメージは別紙3）

なお、診断の結果、個別の対応・アドバイスを求める事業主に対しては、財団から雇用管理アドバイザー等を派遣するなどして相談に応じることが可能である。





賃金の決まり方について

賃金についてはパートタイマーの勤続年数によって決められていますが、パートタイマーの就業意欲を引き出すという観点からは、まだ改善の余地があると言えます。

今後は、さらに、パートタイマーの仕事のレベルや能力のレベルに応じた賃金の決め方にするなど、パートタイマーの就業意欲を高める方向で制度を改善されることをおすすめします。

他社の事例がございますので、参考にしてください。事例は[こちら](#)。



賃金制度の事例 (賃金の決まり方について)

正社員との均衡処遇を図った賃金制度で、パートタイマーのモチベーションアップを図る。(レストランチェーン)

レストランチェーンB社では、パートタイマーの賃金の決定方法について、従来の固定的な勤続を重ねるごとに自動的に時給がアップする「勤続給」を廃止し、B社で「ホスピタリティ給」と呼ぶ、勤続年数に関わりなく本人の能力に応じて時給が設定される仕組みに変更しました。さらに、パートタイマーも能力に応じて店長や副店長に登用し、登用したパートタイマーについては、正社員の役職手当の1ヶ月分をパートタイマーの労働時間で割った金額を「マネジメント給」として基本時給に加えることにより、役職に就いたパートタイマーの賃金について正社員とのバランスを図っています。

労働時間に制限のあるパートタイマーであっても、意欲と能力によって高い報酬を得られる仕組みを整えたことにより、就業意欲のさらなる向上が期待されます。