

平成 27 年度パートタイム労働者活躍推進企業表彰式典 パートタイム労働者が活躍できる職場づくりシンポジウム

平成 27 年度パートタイム労働者活躍推進企業表彰式典「パートタイム労働者が活躍できる職場づくりシンポジウム」を、平成 28 年 1 月 20 日（水）、新宿明治安田生命ホールにて開催しました。

「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」は、パートタイム労働者の活躍推進に取り組んでいる企業などを表彰し周知することで、企業の自主的な取組を促進することを目的とし、今年度新たに創設されました。第 1 回目となる今回は、最優良賞 2 社、優良賞 4 社、奨励賞 13 社、計 19 社が受賞し、表彰式を執り行いました。本シンポジウムでは、このほか、受賞企業の取組事例の紹介や、受賞企業を交えてのパネルディスカッションを行いました。

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000107222.html>

パートタイム労働者活躍推進企業表彰サイト <http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/award/>



とかしき厚生労働副大臣による主催者挨拶



受賞企業の皆さまと、とかしき厚生労働副大臣、香取雇用均等・児童家庭局長、佐藤表彰審査委員会座長



とかしき厚生労働副大臣による、最優良賞厚生労働大臣賞表彰状の授与（特定非営利活動法人ハートフル）



香取雇用均等・児童家庭局長による、雇用均等・児童家庭局長優良賞表彰状の授与（株式会社イズミ）



最優良賞受賞企業による取組事例の紹介①（株式会社イトーヨーカ堂）



最優良賞受賞企業による取組事例の紹介②（特定非営利活動法人ハートフル）



パネルディスカッションの様子

○ファシリテーター

佐藤博樹座長

○パネリスト

諸星裕美委員

田中弘樹氏（株式会社イトーヨーカ堂）

桑嶋幸敬氏（特定非営利活動法人ハートフル）



パートタイム労働者の活躍推進に向けた取組を行ううえでの工夫や、取組の成果をお話しいただきました

「パートタイム労働者が活躍できる職場づくりシンポジウム」

パネルディスカッションを開催しました

○ファシリテーター	佐藤博樹 表彰審査委員会座長
○パネリスト	諸星裕美 表彰審査委員会委員
	田中弘樹氏（株式会社イトーヨーカ堂 勤労厚生部 総括マネジャー）
	桑嶋幸敬氏（特定非営利活動法人ハートフル 事業運営部 介護事業担当）

はじめに

本パネルディスカッションでは、最優良賞受賞企業2社がそれぞれの取組事例を発表し、それに対し表彰審査委員会委員が質問や具体例を問いかけるという形式で行われました。

パートタイム労働者とのコミュニケーションの重要性

はじめに佐藤座長から、イトーヨーカ堂の「ステップアップ選択制度」について、実際に運用するうえでどのような苦労があったか質問がありました。イトーヨーカ堂では、従前はステップアップの希望を事前に登録する対応をしていましたが、良く考えずに希望を決めていたため認定時に驚いて断ってしまうケースが多くみられたので、まず昇進させたい人を上長が決め、認定辞令交付の際にステップアップするかどうかの意向を聞くように変更しました。このように、継続的にコミュニケーションを取ることで、その時々でライフスタイルが変化するパートタイム労働者の希望に沿った運用ができるようにしたとのことです。また、ハートフルにおいても、初めは昇進に消極的なパートタイム労働者が、面談を重ねることでキャリアアップに意欲的になるという実態が見られ、キャリアアップなどの取組を根付かせるためには、パートタイム労働者とのコミュニケーションが重要であるとの話がありました。

取組の成果としてどれくらいコスト削減できたか

取組の成果が具体的にどのくらいのコスト削減につながったかとの質問に対しては、両社とも具体的な金額は算出していないものの、パートタイム労働者の能力向上による昇給・役職手当の支給等の加給コストよりも、退職者が減少し定着が進んだことによる採用・教育コストの減少等により、トータルとしてコストが削減できたとの話がありました。

現場管理職のマネジメント力の重要性

パートタイム労働者に対する直接的な取組だけでなく、パートタイム労働者をマネジメントする立場にある現場の管理者に対する教育についても話がおよびました。イトーヨーカ堂では、例えば人事考課の際、本社人事部が現場の店長に、何故このような評価にしたのかと個別に評価のスタンスを確認し、管理者の育成に繋げています。ハートフルでは、週1回は事業所長に対する面談を行っており、問題が生じている場合は人事担当者が実際に現場に入り解決の糸口を見つけています。それらを受けて佐藤座長は、パートタイム労働者が意欲的に働き活躍するためには、現場の管理職のマネジメント力が重要であり、管理職の面談する能力を高めることや、そのための時間を確保することも重要だと述べました。

最優良賞受賞企業人事担当者からのメッセージ

イトーヨーカ堂の田中氏は、時代の変化に合わせて今後も様々な取組を行っていかねばならないとしたうえで、「制度をつくっていくことはもちろん重要だが、実際に適用を受けるパートタイム労働者が制度への理解を深め納得できるようになるまで何度もアプローチしていくことが重要だ」と話しました。

ハートフルの桑嶋氏は、取組を行うにあたって、「最初は『本当にできるのだろうか』という不安はあったが、チャレンジしてみると意外と実行できた」と話しました。また、「職場が明るくなったことが取組の一番の成果だ」と話しました。

まとめ

佐藤座長は、パートタイム労働者の多様化が進んでいるなかで、両社がパートタイム労働者とコミュニケーションを取りながら、各人の成長意欲に応じたきめ細かい取組を行っていることを高く評価しました。さらに、実は正社員も多様化が進んでおり、正社員に対しても、コミュニケーションを取りつつ、多様なキャリア、評価・処遇の仕組みを提示していく取組が今後必要になるだろう、パートタイム労働者への取組がこれに活かされるのではないかと締めくくりました。