

第1回～第5回
雇用形態に関わらない公正な
待遇の確保のためのセミナー



公正な待遇の確保に向けた取組 企業による事例紹介

公正な待遇の確保に向けた取り組み

株式会社イズミテクノ 小栗 和美

■ 内容

1. イズミテクノの紹介
2. 取組内容
3. 今後の課題

1. イズミテクノの紹介

株式会社イズミテクノ 会社概要

本社所在地	広島県広島市
業種	ビルメンテナンス業
事業内容	ショッピングセンター等の施設管理 美術館、運動公園等の指定管理
拠点数	100ヶ所以上
従業員数	2,647人（2020年8月現在） 正社員236人、パートタイム労働者・有期雇用労働者2,411人
主要取引先	(株)イズミ、イズミグループ各社、官公庁 他

■ イズミグループの紹介



イズミグループの紹介

店舗数：112店

ゆめタウン 65店舗

ゆめマート 37店舗

エクセル他 10店舗



グループ店舗数：86店

(株)ユアーズ (広島・岡山) 24店舗

(株)ゆめマート北九州(福岡・山口)32店舗

(株)ゆめマート熊本(熊本県) 23店舗

(株)デイリーマート(徳島県) 7店舗

イズミテクノの業務



施設管理部門

日常管理業務
提案型省エネ・
コストダウン業務

警備部門

施設常駐警備業務
交通誘導警備業務



指定管理・営業部門

指定管理業務
各部門トータルサポート



IZUMI
TECHNO

クリーンサービス部門

日常清掃業務
巡回清掃業務



工事部門

建設・電気・管工事業務



職務内容

正規社員	正社員	判断業務、マネジメント業務
パートタイム・ 有期雇用労働者	嘱託社員	定年後の再雇用労働者 正社員より責任の範囲が限定される
	契約社員	専門知識を必要とする業務
	パートナー社員	設備管理、警備、清掃等に関する定型業務
	アルバイト社員	設備管理、警備、清掃等に関する定型業務 (週20時間未満の勤務)

● 転居を伴う異動

正社員 … あり

パートタイム・有期雇用労働者 … なし

2. 取組内容

人事制度導入の背景

①慢性的な人員不足

- ・退職率25%
- ・募集しても応募がない、良い人材が集まらない

②店舗によって、時給にバラつきがある

- ・時給を決めるモノサシがない
- ・店舗内、近隣店舗での時給に妥当性がない

③法改正への対応

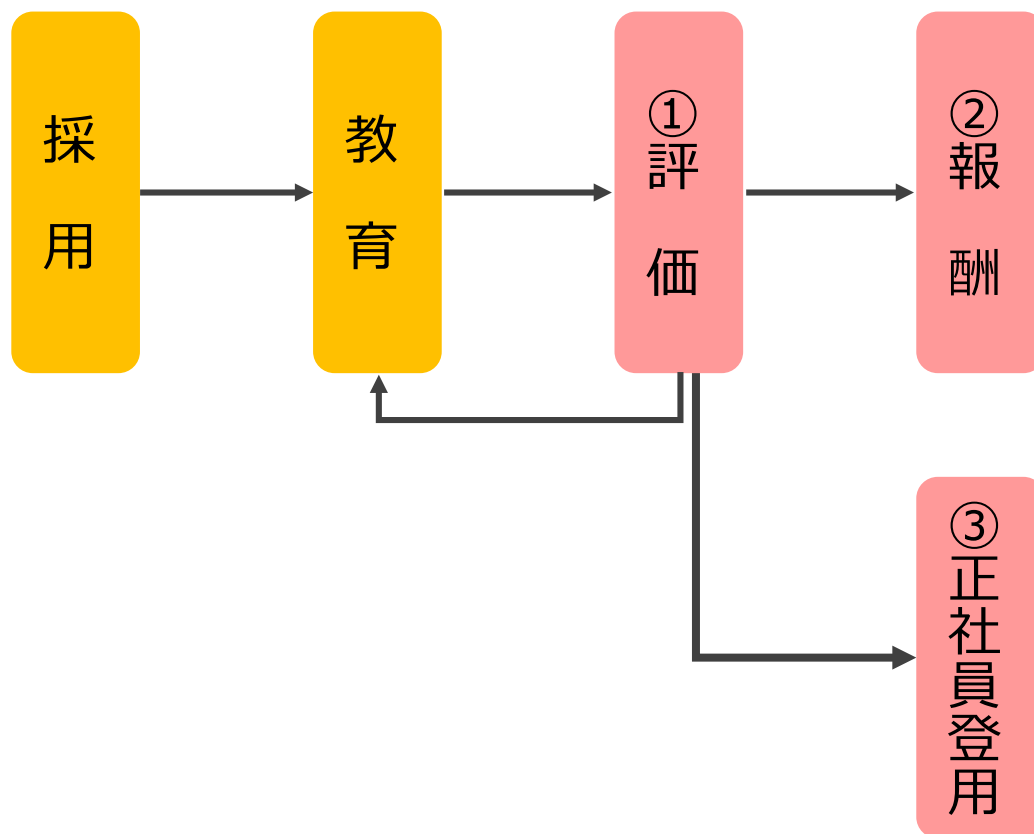
- ・無期労働契約への転換
- ・最低賃金の上昇
- ・同一労働同一賃金への対応

人事制度導入の目的

働きがいのある会社にする

- ①モチベーションを高め、定着率を上げる
- ②すべきことを明確にし、人財育成を行う
- ③優秀な人財を引き上げる
- ④時給のバラつきを是正する
- ⑤優秀な人財を採用しやすくする

人事制度の概要



①評価制度

ランク	必要な能力
上 級	実務知識や技術レベルが高く 部門のとりまとめができる
中 級	基本業務が的確にでき 後輩の指導ができる
初 級	指示された基本業務が 的確にできる

全職種に共通する 仕事に対する姿勢を評価

職種ごとに業務内容を評価

29 techno

① 評価制度

● 基本項目

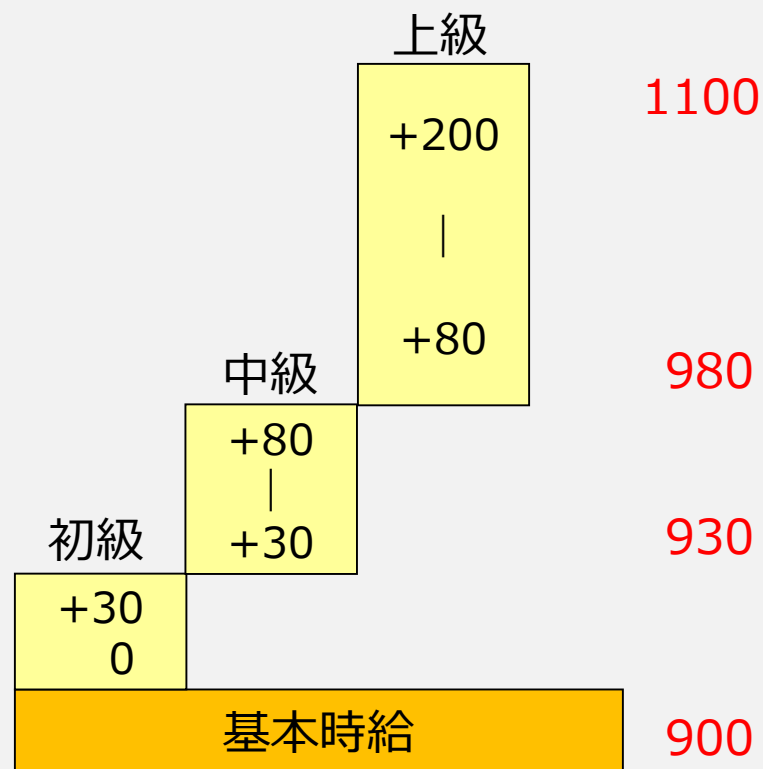
			上級	中級	初級	自己評価	上司評価
基本	1	笑顔であいさつしている	○	○	○		
	2	朝礼、昼礼、指示を受ける際、メモをとっている	○	○	○		
	3	上司の指示、お客さまの要望にスピード対応している	○	○	○		
	4	上司、同僚と協力し合って仕事をしている	○	○	○		
	5	上司、同僚に報告・連絡・相談している	○	○	○		
	6	基本ルールに沿って行動している	○	○	○		
	7	勤怠ルールを守っている	○	○	○		
	8	身だしなみルールを守っている	○	○	○		
	9	作業道具、備品等をもとにあった場所に戻している	○	○	○		
	10	最後まで責任を持って業務を遂行している	○	○	○		

①評価制度

●開店前清掃

		上級	中級	初級	自己評価	上司評価
マ シ ン	1	操作手順を知っている	○	○	○	
	2	運転することが出来る	○	○		
	3	時間内に作業を終えることが出来る	○	○		
	4	日常メンテナンスが出来る	○			
	5	新人への指導が出来る	○			
ト イ レ	1	作業手順を知っている	○	○	○	
	2	おかもちを使うことが出来る	○	○		
	3	時間内に作業を終えることが出来る	○	○		
	4	新人への指導が出来る	○			
風 除 室	1	作業手順を知っている	○	○	○	
	2	作業手順通り実践できる	○	○	○	
	3	時間内に作業を終えることが出来る	○	○	○	
	4	新人への指導が出来る	○	○		

②時給制度



- ・店舗・職種によって、基本時給を決定。
- ・ランクによって、時給の幅を設定
- ・評価結果のランクによって時給を決定
- ・昇給時は、時給の幅の範囲内で、5円・10円等 時給UP

③正社員登用制度

年に1回募集 ⇒ 毎年5名前後登用

●応募基準

- ①ランクが上級
- ②原則勤続2年以上
- ③必要な資格を取得
- ④上司の推薦

●審査

- ①書類審査
- ②面接

Ⅰ 工夫したこと

◆ 人事制度構築時

- ① 求める人材像、雇用区分毎の役割の明確化
- ② シンプルでわかりやすい制度
- ③ 全部門を巻き込む。評価表は各部門で作成
- ④ 4月昇給時、最低賃金上昇分を上乗せする

Ⅰ 工夫したこと

◆導入時

- ①人事から店舗責任者に説明会を開催
- ②店舗責任者が説明できるツールを準備
- ③各店舗で人事制度の説明会を開催

Ⅰ 工夫したこと

◆昨年度

- ①1・2年目を反省。簡易な評価表で評価

工夫したこと

●評価基準

評価点	評価区分	評価基準
5	会社見本	評価項目の内容がいつもできており、お客様・上司・同僚から信頼を得ている
4	合格	評価項目の内容が概ねできている
2	もう一步	評価項目の内容ができないことがある
1	不合格	評価項目の内容ができてない

●評価

No	評価項目	評価点	評価基準	本人評価	上司評価
1	笑顔であいさつしている	5	いつも笑顔で、相手の目を見て、大きな声であいさつをしている		
		4	自ら進んで笑顔であいさつをしている		
		2	あいさつをされたら、あいさつをしている		
		1	あいさつをしてない		
2	朝礼、昼礼、指示を受ける際、メモをとっている	5	朝礼、昼礼、指示を受ける際、いつもメモを取り、見返している		
		4	朝礼、昼礼、指示を受ける際、メモを取っている		
		2	朝礼、昼礼、指示を受ける際、メモを取っていないことがある		
		1	メモを取ってない		
3	上司、イズミさんの指示、要望にスピード対応している	5	上司の指示、お客さまの要望にスピード対応し、上司、お客さまの信頼を得ている		
		4	上司の指示、お客さまの要望にスピード対応している		
		2	上司の指示、お客さまの要望に対応できないことがある		
		1	上司の指示、お客さまの要望に対応してない		

Ⅰ 工夫したこと

◆昨年度

- ①1・2年目を反省。簡易な評価表で評価
- ②店舗責任者の評価をできる限り反映
- ③店舗責任者にアンケートを実施。運用に反映

■ 苦労したこと

◆ 人事制度構築時

- ①だれにとってもベストな制度はない
- ②シンプルな評価項目だが、評価できる内容
- ③時給の設定。最低賃金上昇を考慮した設定

■ 苦勞したこと

◆ 運用時

- ① 時給のバラつきの是正に多額の昇給原資
- ② 評価の調整。現場の評価と最終評価の乖離
- ③ 最低賃金上昇による、時給の調整
- ④ フィードバック面談

■ 取組の効果

- ①店舗責任者の評価が処遇に反映
- ②同じ物差しで評価することにより、処遇に公平性
- ③優秀な社員が明確になり、処遇アップ

※退職率は今期減少傾向。引き続き取組を行う

3. 今後の課題

■ 今後の課題

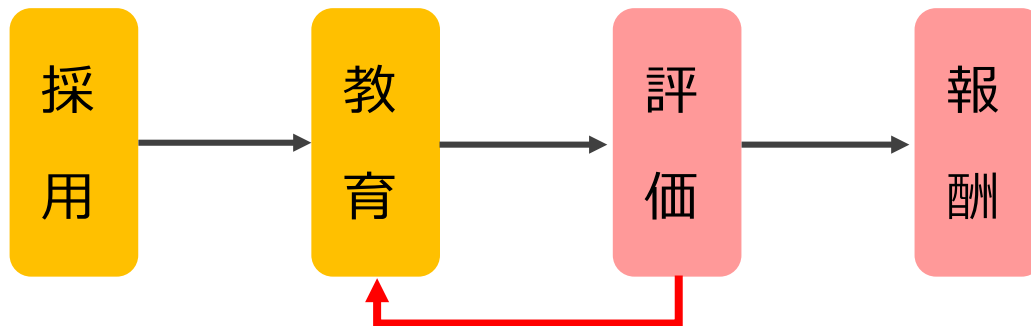
◆ 定着率を上げる

- ① パートナー・アルバイト社員のモチベーションを上げる
- ② 店舗責任者がパートナー・アルバイト社員への関りの質と量を増やす

■ 今後の課題

◆ 評価に基づいて、能力開発を行う

- ① OJT、Off-JTを体系化する
- ② 指導者によってバラつきが出ないように仕組化する



■ 今後の課題

◆ 正社員の人事制度

- ① 正社員の人事制度の見直しを行う
- ② 同一労働同一賃金を意識した見直し

ご清聴ありがとうございました