

パートタイム労働者の
あなたの
キャリアアップを応援します！
▶ パート労働者キャリアアップ支援サイトはこちら

「パート労働者キャリアアップ支援サイト」では、パートタイム労働者のスキルを伸ばし、活躍の場を広げることを支援するために、パートタイム労働者のスキルアップやキャリアアップに役立つ各種情報を掲載しています。

パートタイム労働者から スキルアップやキャリア アップした方のモデル事 例の提供

パートタイム労働者が自分の働き方にあった事例を見ることにより、スキルアップ、キャリアアップのイメージを持つことができます。

パートタイム労働法等 の解説

「よくわかる労働法」では、働くうえで知っておきたい法律等について知ることができます。

キャリアプランの検討

「理想のワークスタイル実現シート」を活用することにより、これまでの自分を振り返り、今後のキャリアプランについて考えることができます。

ハンドブックの掲載 (予定)

パートタイム労働者からスキルアップやキャリアアップをした方のモデル事例や、働くうえでの必要な情報等を掲載したハンドブックを無料でダウンロードできます。

メールによる キャリア相談の実施 (無料)

「キャリア相談室」では、スキルアップやキャリアアップ、今後の働き方に関する悩みについて、専門家にメールで相談することができます。(無料)

働く方向けのセミナーの 動画配信 (予定)

パートタイム労働者のスキルアップやキャリアアップを図るために実施するセミナーについて、出席できない方のためにセミナーの内容を動画で配信予定です。



パート労働ポータルサイト ～パートタイム労働者の活躍・企業の活力のために～

パート労働ポータルサイトがリニューアルオープンします！
パート労働ポータルサイトは、パートタイム労働者や短時間正社員がいきいきと働ける職場環境づくりに役立てていただくための総合情報サイトです。

- このたび、新たなコンテンツとして、
- ・「パート労働者活躍企業診断サイト」
 - ・「パート労働者活躍企業宣言サイト」
 - ・「パート労働者キャリアアップ支援サイト」
- の3サイトがオープンしました！

パート労働ポータルサイトでは、パートタイム労働法の概要・改正に関する情報のほか、パートタイム労働者の雇用管理を改善するための各種ツールやマニュアル、短時間正社員制度の導入・運用を支援するための情報、他社の事例、パートタイム労働者の活躍を支援する情報等、各種情報が満載です。



パートタイム労働法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ

労働局	電話番号	労働局	電話番号	労働局	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3512-1611	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-288-3511	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		

平成27年4月1日から
改正パートタイム労働法が
施行されます。





パート指標を使って、パートタイム労働者に対する雇用管理や通常の労働者との均等・均衡待遇の現状と課題をチェックしてみましょう！

2. 賃金について

2. 賃金についての入力状況(1/44問中) (未記入:1問)

[戻る](#)

Q2-3 契約を決定する市販の労働集約集・基準は正社員と同じですか。(1つ選択)

☐ 正社員とすべて同じである
☒ 正社員と一部同じである
☐ 正社員とは関係なし

[前の設問に戻る](#)
[次の設問に進む](#)

[質問を入力する \(2/44ページ\)](#)

パートタイム労働者の雇用管理 診断結果

[マイページに戻る](#)

[印刷する](#)

タイプ2

就業の方針と就業の内容が同じパートタイム労働者

[全事業所との比較](#)

[同規模の企業との比較](#)

[同業種の企業との比較](#)

※ 一項目毎の状態で比較が自動保存されます。調査の診断結果

法定を上回る取組の実施状況

項目	平均値 (平均)	実施状況 (タイプ2)
1. 労働条件の明示・説明	約 80%	約 90%
2. 賃金	約 70%	約 85%
3. 労働時間と休息時間	約 60%	約 75%
4. 人事管理・キャリアアップ	約 50%	約 65%
5. 就業内容の明示・説明	約 40%	約 55%
6. 就業時間・就業場所	約 30%	約 45%
7. その他 (キャリアアップ)	約 20%	約 35%

得点率・義務履行状況表

※ 基準を満たす項目があります

※ 労務指標の水準に達しない項目があります

分野	全事業所平均の得点率 (タイプ2)	診断した事業所等 (タイプ2) の得点率 (得点の数値)	義務違反	努力義務の 水準に到達	義務違反等の内容
1.労働条件の明示・説明	70.9%	75% (15/20)	0 違反	1 違反	こちらをクリック
2.賃金	33.5%	66.7% (80/120)	0 違反	0 違反	

パート活躍企業宣言!

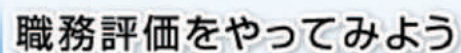
**パートタイム労働者の活躍に向けて
取り組む企業として宣言しましょう！**

- 企業宣言ページ 株式会社 サンプル企業
- ## パートスタッフにも人事評価を実施
- 株式会社 サンプル企業
-
- ### パートタイム労働者の職務内容
- パンの製造
- ### 取組の背景
- 長く働いているパートスタッフから働きぶりを評価してほしいという声が上がっていた。パートスタッフにも満足して、やりがいをもって働いてもらうことで、作業の効率化を図ろうと考えた。
- ### 取組分野
- ・ 賃金
 - ・ 人事評価・キャリアアップ
- ### 取組内容
- パートスタッフにも年2回人事評価を実施し、評価結果に基づき、賃金が評価する程度を導入した。評価結果をフィードバックすることで、仕事ぶりを見直すよい機会としている。
- ### 工夫した点・苦労した点
- パートスタッフの業務内容を作業工程ごとに定めた評価項目とするなど、自己評価しやすい構成とした。
- ### 取組の成果・課題
- パートスタッフが働きぶりを評価されることで、仕事に対して前向きになり、より効率的な作業手続の実現がなされる等、働きの活性化につながっている。
- パートスタッフという方々へのサービス、製造ユーザー労働力に組み込むPRでき



The diagram illustrates the structure of the 'Part-time Worker Employment Management Improvement Manual: Good Examples' (パートタイム労働者雇用管理改善マニュアル・好事例集) across three sectors:

- 製造業 (Manufacturing):** Represented by a green circle. It includes an illustration of two workers at a counter.
- 小企業 (Small Business):** Represented by a blue circle. It includes an illustration of two workers at a computer.
- 訪問介護 (Visiting Care):** Represented by a pink circle. It includes an illustration of a group of people, including one in a wheelchair.



評価項目	ウエイト	Aさん パートタイム労働者		Bさん パートタイム労働者		Cさん 正社員	
		スケール	ポイント	スケール	ポイント	スケール	ポイント
①人材代替性	1	2	2	2	2	2	2
②革新性	1	1	1	1	1	2	2
③専門性	2	2	4	2	6	2	4
④裁量性	1	1	1	1	1	2	2
⑤対人関係の複雑さ (部門外/社外)	2	2	4	2	4	2	4
⑥対人関係の複雑さ (部門内)	1	3	3	3	3	3	3
⑦問題解決困難度	2	1	2	1	4	2	4
⑧経営への影響度	1	1	1	1	1	1	1
			18		22		22



短時間正社員制度導入支援ナビのご案内



短時間正社員制度の概要や導入手順、留意点、導入企業の取り組み事例等を掲載しています。