



京都ウィメンズベースアカデミー 活動報告2017

きょうとの女性活躍を応援



kWB
女性活躍支援拠点
京都ウィメンズベース

京都ウィメンズベースは、企業や社員の皆様が女性活躍のための研修、交流、施策立案・実践を行う場として平成29年8月に開設し、企業の枠を超えて《女性活躍研修》《メンターメンティマッピング支援》《女性活躍に係る新たな課題の解決実践を行うラボ》に取り組んできました。その内容や成果をまとめましたのでぜひご覧いただき、皆様の取組のヒントを見つけてください。

女性活躍のための研修・セミナー

経営者、管理職・人事担当者、女性社員など、あらゆる層をターゲットとした女性活躍研修・セミナーを実施しました。

対象 経営者

京都ウィメンズベースアカデミー キックオフセミナー

変化の激しい時代を勝ち抜くために

経営戦略としてのダイバーシティ・マネジメント

〔日時〕平成29年9月1日 〔場所〕ホテル日航プリンセス京都

〔講師〕内永 ゆか子氏

特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク (J-Win) 理事長

株式会社グローバリゼーションリサーチインスティテュート (GRI) 代表取締役社長

一般社団法人ジャパンダイバーシティネットワーク (JDN) 代表理事



NPO法人J-Win 理事長で、元日本IBM取締役専務執行役員の内永ゆか子氏をお迎えし、「なぜダイバーシティ・マネジメントが経営戦略として必要なのか」「女性活用の真の意義」について御講演いただきました。

対象 女性管理職予備層

〔講師〕上田 実千代氏 有限会社オフィスウエダ

テーマ ・リーダーシップとコミュニケーション
・私のリーダーシップスタイル



参加者コメント

- たくさんのすばらしい女性に会えました。気づきも多く、明日から頑張れそうです。
- 同じ立場の人の意見を聞いて、安心しました。
- 他の企業の方との交流が良い刺激となり、悩んでいた事がクリアになりました。
- 今迷ったり悩んだりしている事とちょうど重なって、広い視野でとらえる機会になりました。知識も得ることができ、良かったです。

開催実績

日	会場	参加人数
9/20 AM	京都ウィメンズベースアカデミー	28名
9/20 PM	京都ウィメンズベースアカデミー	27名

WLBC関西 女性活躍研修・セミナー担当者より

女性活躍を進める上では、女性自身のキャリア意識の醸成はもちろんですが、女性社員のさらなる活躍を支援する管理職、人事担当者の理解も大変重要です。各階層ごとに数名の参加者を送り出していただいた企業も複数あり、企業規模・業種を問わず、女性がさらに活躍できる組織づくりへの意識が進んでいると実感しました。

女性管理職予備層研修、女性社員研修ともに講義のほか、ペアワーク、グループワークを多く取り入れており、意見を発表したり、情報を共有するなど参加者同士が会話をする場面も多く、組織の枠を超えたネットワーキングの場となりました。特に、社内に女性社員の少ない企業の参加者からは、「同じように悩み、乗り越えようとしている女性たちがたくさんいることを知り、勇気をもらえた」という感想が寄せられました。

対象

女性社員

[講師] 畠中 直美 氏 WLBC 関西

テーマ 「今」の自分に必要なこと

- ・女性が「働く」を通して活躍するために
- ・自己概念（私らしさ）（ベアワーク）
- ・女性ならではの特性
- ・会社らしさ
- ・私にとっての「働く価値」を考えてみよう
- ・信頼と共感のコミュニケーションスキル（ベアワーク）
- ・ロジカルシンキング（実習）

自分の未来を描く

- ・仕事を高めるプレゼンテーション
- ・自分の未来をキャリアデザインする
- ・未来の働く私を自己宣言する

開催実績

日	会場	参加人数
10/25	京都ウィメンズベースアカデミー	32名
11/22	京都ウィメンズベースアカデミー	27名
12/13	ハピネスふくちやま [福知山市]	14名
1/24	ハピネスふくちやま [福知山市]	8名



参加者コメント

- 細かいノウハウというより、ワークを通して体感に落とし込めたので分かりやすかったし、引き続き実践できる内容でした。
- 会社は男性社員がほとんどなので、女性社員と交流する機会が得られ、意見交換ができて、とても有意義な時間でした。
- いろいろな方とコミュニケーションが取れました。専門職の研修はよく受講しますが、他職種の方と関わって良かったです。
- 人に自分の考えを話すことで自分の夢が確かなものになっていく気がしました。様々なアプローチを学ぶことができてよかったです。
- 女性特有の考え方の特徴を知ることができたとともに、他の方が同じような悩み、または別の考えを持られていることに気づけました。

対象

管理職・人事担当者

[講師] 福井 正樹 氏 WLBC 関西

テーマ ダイバーシティの本質と経営・課題解決

- ・利益と労働の質 / マネジメントの質の関係性
- ・経営者、管理職自身の苦悩と問題解決
- ・講師の経営経験とワーク・ライフ・バランス経験から本気の変革を学ぶ

開催実績

日	会場	参加人数
11/15	京都ウィメンズベースアカデミー	19名
11/16	京田辺市役所	29名
12/6	京丹後市役所	26名
1/24	ハピネスふくちやま [福知山市]	15名



参加者コメント

- ご経験に基づく内容が心に響きました。
- 非常に面白かったです。事例が具体的で、自分に当てはめて考えやすかったです。
- 「モチベーションを上げないとスキルは上がらない」実感し、共感しました。
- 業務のスキルアップは、同僚(係員)とのコミュニケーションが満足にできていないと実現できないことを理解できました。
- 管理職のあるべき姿と現状のギャップに気づきました。
- こんな上司になりたいと思いました。
- 仕事の部下の教育の仕方は、子育てと同じという言葉が心に残りました。

企業の枠を超えたマッチング

ロールモデルとなる女性が職場に少ない中小企業の女性社員に、企業の枠を超えたメンター（先輩）×メンティ（後輩）関係の構築やネットワークづくりのための交流会を行いました。

メンター&メンティとは？

経験豊富な先輩（メンター）が、経験の浅い後輩（メンティ）に、キャリア支援や心理的支援を行う面談（メンタリング）を通して、メンティの成長を促します。会社などの組織内で制度として進めることを「メンター制度」と言います。本事業においては、「企業の枠を超えた」メンター制度を実施しました。

メンター紹介



松井美佐子さん

京阪ホテルズ&リゾーツ株式会社
セールスマーケティング部長、女性活躍推進担当 部長
京都センチュリーホテル企画部部長



武田星子さん

株式会社 WiShip
常務取締役



山口恵美さん

株式会社ワコールキャリアサービス
営業3課 兼 教育・研修営業課 課長



片本真代さん

関西電力株式会社
人財・安全推進室
ダイバーシティ推進グループマネジャー



森口真希さん

株式会社 塩崎製作所
स्टンドグラスプロジェクト推進室
室長兼 秘書室 副室長



赤崎満智子さん
株式会社ワコール
管理職



富中直美さん
株式会社修和塾
取締役



森田芙未子さん
TIS 株式会社
上級主任・短時間勤務
/在宅勤務実践者

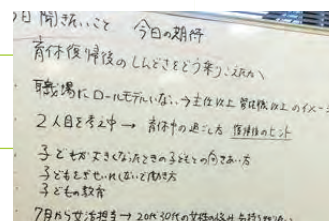


井本七瀬さん
株式会社クイック
社内初短時間管理職



柴田佐織さん
株式会社エムワン
人事課長

女性活躍推進に取り組む京都府内の企業等で活躍している女性にメンターを務めていただき、これから活躍を期待される女性社員への支援を進めました。



ロールモデルへの質問

ロールモデルカフェ

メンターの井本七瀬さん森田芙未さんが登壇！

短時間勤務管理職として、育児との両立を実践されている井本さんのお話や、育児との両立がしやすい職場環境を自ら切り開き、ただ今2人目の育休中の森田さんのお話には多くの学びがあり、有意義な時間になりました。



井本さん



森田さん



学びの多い時間になりました

メンター交流会

メンティの課題を何とか解決してあげたいと思うメンターでしたが、メンタリングでは答えを教えるのではなく、自ら答えに至る手助けを行うべきである、と認識しました。



メンターにも気づきが

メンティ交流会

メンタリングの後は「前向きにスタートできるようになった」「戦略をもって話をしてもらえるとメンターからパワーをもらっていることを共感しました。

メンター・メンティ合同交流会

3回のメンタリングを振り返って、ペア以外のメンター、メンティの話を聞く機会を持ちました。金言、名言が数多く飛び出し、学び深いひと時でした。ぜひ、来年も！の声多数。「参加したからこそ、この良さを他の方にも伝えていきたい！」と思います。



参加することで、新たな視点が生まれます！

10組のメンター × メンティペアによる **メンタリング**

面談・対話

メンティのコメント

正しいと思っていることを発言ができずに自己消化できないままである事がなくなり、社内の上司にも相談に行けるようになりました。

言えなかったことを言葉にしてみると受け入れられることがわかった。整理せずに発言することがあるので落ち着いてから言うように心がけます。失敗しても繰り返し行うことで身につくと思うので引き続き実践していきたいです。

発信することで自分の想いも熱を持つのだと思いました。背伸びをせず、面白い！楽しい！と発信することで周囲にも前向きな動きが生まれるのを楽しみにしたいと思います。

自分の強みを持ちながら、折合いをつけることが、長く働くコツなのかと思いました。このままで良いと認めてもらえてうれしいです。

少し自分も強くなった気がします。その世界だけだと見えないうちでも、違う目線で見るとまた違う見方ができました。

経験や在宅ワークのお話は大変参考になり、来期トライアルを実施することになりました。メンター制度も新入社員フォロー制度として導入できる予定です。

課題は出るのですが、改善策まで至らない事が多く「考えて行動する人」の育成に悩んでいましたが、事前の根回しが必要で、それができるように一歩ずつ寄り添う事が大事だと気づきました。

社内では発見できなかった視点に気付かせていただき、制度を作る目的や制度の中身がクリアになってきたと思います。

体験談をお聞きして私も同じ気持ちだったり、新しい考え方を知ったりしました。次年度の進め方を考える時期この機会を持って、頑張ろうと進む勇気をいただきました。

お話をじっくり聞いていただき、自分自身に向き合うことができました。キャリアの段階に応じた課題や資料もご用意いただきました。メンターご自身の今後の目標は、私のキャリア設計の大きな励みにもなりました。

メンターからのコメント

今まで実直にお仕事をされてきたからこそ、仕事のスキルもノウハウも、そして周囲からの信頼もあります。ご自身の動き方が変わるだけで、仕事のスケールも進み方もグッと前進されているのだと思います。

第一歩としてご自身の内面を見つめる、それを言語化する、ということから始めるのがいいのではないかと思います。

皆さんに「どうしたいかを考えさせる」強みをお持ち。ご自身も息切れを感じられていましたが、ひとつひとつを進歩と捉えて喜べる方だから、きっとこれから助けてくれるスタッフが手厚くなっていくことは間違いありません。

最初にお会した時より、客観的に自分のことと組織のことを捉えられている印象です。自分の居場所は自分で作っていくために、成果と味方を作ること。また組織側のメリットを考えて行動することをお伝えしました。

課題だと感じておられることを二人で明確化しました。あとはメンティの方が実行に移し着実に会社に変化を起こし、ご自身も自信をつけて行かれたように思います。

在宅勤務制度については、いろんな考慮は必要ですが、一番は本当に使いたい人が使える制度にすることだと思います。

「考えて行動する人」とは、「課題の改善策まで考えて発言できる人」であることを確認し、そうなる（改善策まで考える）ためには、こちら側がそれを望んでいること、発言してもよいことをまず伝えてあげる必要があることをお伝えしました。

「会社が好き」は制度面の充実や働きやすい環境だけではなく、社員に共通する価値観や行動基準があり、みんながそれに共感している状態でこそ「会社が好き」になり離職率も下がるのではないかと感じました。

逃げ道がないと担当者はつぶれます。周りからの「頑張ろう！」は、停滞するとプレッシャーとなりかねないため、ご自身の思いは大切にされながらも、一人でも多く社内理解者を増やしていけることで、少しずつ会社は変わると思います

いつも会社のことを真剣に考え、前回までは殆ど会社をどうするか、というお話のみでしたが、最終回で少し長期的なキャリアも思い描いていただく準備ができたかな、と思います。

京都ウィメンズベースラボ

女性活躍推進に向けた新たな課題の解決のために、企業の枠を超えた検討チームにより具体的な制度や仕組みを立案・実践しました。
全体キックオフ 平成 29 年 9 月 11 日 藤城亨氏（経営労務研究所 常務理事）講演他

在宅勤務ラボ 誰でも必要な時に、利用できる仕組みづくりを目指して

在宅でできる業務とは何かを洗い出し、導入前に必要な労務管理の方法、公平な人事評価、必要な ICT ツール、セキュリティ対策について企業間で学び合いました。

参加企業

小川珈琲株式会社
京都電子工業株式会社
京阪ホテルズ&リゾート株式会社
株式会社日新システムズ
日本ルナ株式会社
株式会社ヤマコー



具体的な成果



- A社** 在宅勤務可能な社内整備、(出退勤システムの導入、PCのモバイル化など)
B社 業務フロー作成による業務洗い出し・可視化、RPA導入による社内業務の効率化

講師

武田かおり氏

社会保険労務士法人 NSR
テレワークスタイル推進室 CWO

在宅勤務とは、パソコンや携帯デバイスなどの ICT を利用して、いつものオフィスと離れた (tele) 場所で働く (work) という働き方の選択肢であり働き方改革の手段として注目されている「テレワーク」の形態のひとつです。

在宅勤務ラボでは、テレワークの基礎知識、導入方法、企業事例を学び、実際に Web 会議ツールやトライアル案の作成を体験。様々なお悩みやご質問にお答えしていく中で、「在宅勤務の敷居が低くなった」「働き方や意識を変えるきっかけになった」など、嬉しいご意見をいただきました。「まずはやってみる」「トップや管理職の意識改革」「将来的には希望者全員対象を目指す」を合言葉に、取組が発展することを願っています。

検討内容

9/11	キックオフ	・在宅勤務とは、仕組みと基礎知識について ・自己紹介と各社の課題を共有
10/20	第1回定例会	・各社トライアルイメージを共有 (対象者、頻度など) ・講義「先進企業事例編」
11/20	第2回定例会	・講義「労務管理編」 ・web会議体験
12/18	第3回定例会	・講義「ICT活用編」 ・国の助成制度紹介
1/18	第4回定例会	・定例会の振り返り ・各社の取り組み進捗と展望を共有



武田かおり氏プロフィール

社会保険労務士。総務省地域情報化アドバイザー。
2008年よりテレワーク専門相談員就任。厚生労働省・総務省事業他政府事業にて全国で講演し、企業・団体へのテレワーク導入相談等テレワークの啓発活動を行う。
「在宅勤務～導入のポイントと企業事例 (共著)」出版、労働新聞社「テレワーク最前線」の連載、日経ムック『実践！テレワークで「働き方改革」』監修他、新聞・雑誌・TV出演多数。

参加企業・事例紹介 1

対象

遠距離通勤者

取組のきっかけ

個別対応の必要性



弊社では、多様な働き方を実現するヒントになればとラボに参加させていただきました。テレワーク協会の方からコミュニケーションの重要性を聞いたことや、様々なツールを紹介いただき、各企業の進捗報告を拝聴でき、より制度導入に向けて幅広く学べる機会となりました。弊社では昨年秋より在宅勤務の準備を進め、今年より遠距離通勤者1名の試行運用を開始し、一年を目途に問題提起・課題解決していく予定です。その翌年には本格的な制度導入ができるように前向きに取り組んでいきたいと考えております。

参加企業・事例紹介 2

対象

全社員

取組のきっかけ

出産や介護での離職防止



在宅勤務に対しては労務管理やセキュリティ面などハードルが高いものだという先入観がありましたが、今できる範囲のことからでも始められるものだという気持ちはこのラボでの収穫のひとつかと思えます。

いろいろとご指導いただいたおかげもあり、2018年4月からの在宅勤務トライアルの実施をはじめ、働きやすい職場の実現に向けて一步を踏み出すことができました。

WLBC関西 ラボ担当者より

在宅勤務導入に向けてまず手始めに何から取り掛かればいいのか。育児や介護による離職を防ぎ、継続勤務できる環境を整備するため、取組の必要性は十分に実感し参加された各企業。取組への本気度は大変高く、意欲的に学ばれました。

今回のラボを通しての学びは、取り組める範囲でまず取り組むこと、必要な人に対してのみの施策ではうまく運用しないことでの理解でした。必要な知識はもちろん、組織内で実際に取り組みながら、課題を解決するフレキシブルな対応が重要です。

今後の各社の取組が楽しみです。

テレワークとは

「tele=離れたところで」と「work=働く」をあわせた造語
情報通信技術（ICT）を活用した、
場所を有効に活用できる柔軟な働き方

就業形態による区分

雇用型


自宅利用型
テレワーク

出勤しない
通常週に1~2日
半日も可

モバイル
ワーク


モバイル
ワーク

顧客先、移動中、
出張先のホテル、
などで行う

サテライト
オフィス勤務


サテライト
オフィス勤務

自社専用のサテ
ライトオフィス
など

働く場所による区分

生産性向上のための

人事評価制度ラボ

生産性向上による人事評価制度を構築する

生産性を上げるための評価の仕組みを理解し、各会社に適した人事評価規程の作成と、人事に携わらない部署での生産性のための教育訓練プログラムを構築しました。

参加企業

京都電子工業株式会社
株式会社広瀬製作所
寺田薬泉株式会社
株式会社やまちや



具体的な成果



A社 評価制度の見直し B社 評価制度の見直し、人材育成体制の整備
C社 評価制度の見直し、運用開始 D社 人材育成・研修体制の整備

講師

福西綾美氏

社会保険労務士

《生産性向上の人事評価制度》の導入を目指して、経営理念に基づく《あるべき姿》を評価項目にリンクさせながら構築する手法で検討を重ねました。仕事しらべを軸とする「仕事のスキル評価」、成果をあげる行動特性に注目した「コンピテンシー」、生産性向上を軸とする「目標管理」を組み込むなど、自社に合った評価項目を選択しながら、ワークや宿題を通じて組み立てていきました。

人事評価は、頑張った人にはその頑張りを評価し、透明性のあるブレない評価ができるしくみが重要です。また半年後に慌てて評価シートを眺めながら全体のバランスを考えて相対評価を行うのではなく、絶対評価を行いフィードバックすることで人事評価が育成の意味を持つことが重要です。人事評価制度は、昇給や賞与の査定で使うことが目的ではなく、その機能は備えながらも最も重要なことは、育成の指標として活用することです。現在のステージから

内容検討

9/22 キックオフ	生産性向上のイメージ確認 生産性の理解 3つの要素 ①戦略性/②人財性(人事制度の目的)/③組織文化性を満たすには? 資格等級を調べ、階層×職務の一覧表を当てはめる
10/27 第2回	コンピテンシーモデルを作ろう コンピテンシー ・入社3カ月くらいの社員を想定して、どんなコンピテンシーが求められるか考える ・仕事調べの実施
11/28 第3回	人事制度設計 目標管理 ・仕事調べ + コンピテンシー + 目標管理 ・目標管理の柱を作る 原因分析→解決策→具体的な方策 ・目標管理の視点(全社/チーム/個人)
12/4 第4回	人事評価規程の枠組み 人事評価規程 ・人事評価シートの選択とコンピテンシー・ウェイトの検討 ・各社の希望・特色を規定に盛り込む
1/26 第5回	評価制度の運用までの手順の確認 運用に向けて ・賃金制度への連動について ・まとめとテスト

次へステップアップするためにどのような行動が期待されていて、何を習得すればよいのかを《見える化》する道具とも言えます。

ラボでは、沢山の宿題を社内に持ち帰り検討いただくなど、大変なご負担だったと思います。また、社内調整の関係や業務の都合などで、ご苦労される場面もあったと思いますが、参加者同士の意見交換が相乗効果を生み出しているように感じました。

人事評価制度は完成して終わりではなく、目標が達成された後に内容を更新するなどメンテナンスを行ったり、定期的な運用会議や評価者育成などを行いながら取り組みを継続し続けることが大切です。人事評価制度というツールを活用しながら、今後更に社員の皆さんと組織が成長することを期待しています。



福西綾美氏プロフィール
製薬会社の人事部で人事労務を経験。
会計事務所勤務を経て、
平成18年 社会保険労務士事務所を創業
平成27年 株式会社ソフィアステージ設立
「教育研修」「メンタルヘルス支援」「社内制度構築」を中心に業務を行う。

参加企業・事例紹介 4社



参加のきっかけ

「見える化」の評価制度を取り入れて、しっかりした会社の人事の組織を作りたい。

印象深かったこと

「見える化」する事に当初心配がありました。しかし、「見える化」することが社員の才能を伸ばし、生かすことにつながる事が分かったのが新鮮でした。

今後に向けて

自社だけが抱えている問題ではない。人事制度設計をもう一度見直し教育制度を組み合わせる実践に移したい。



参加のきっかけ

一人ひとりの成長を評価し、生産性を向上させ、残業時間を削減したい。

印象深かったこと

社員が腑に落ちる評価制度が大切。社員と一緒によりよい評価制度に改善していく事が大事。生産性向上に関することを評価できる評価項目の選定。

今後に向けて

まずは評価を賞与に反映させることから始め、賃金規程を見直す。社員が腑に落ちる制度を目指す。



参加のきっかけ

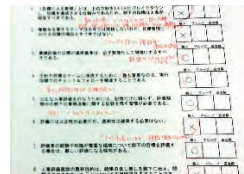
WLBの導入・取組にあたり新たなインプットを得たい。

印象深かったこと

企業理念と人事評価制度の連動。運用とメンテナンス。コンピテンシーモデル。能力行動の見える化。上司と部下の双方が納得できる、未来志向の目標設定。

今後に向けて

部門レベルでできることに着目し、工場からのボトムアップで、職場風土・意識の改革を目指す！



参加のきっかけ

評価結果、満足度にバラつきがあり、人財教育に役立っていない現状を変えたい。

印象深かったこと

行動特性が見える化する方法は、非常にわかりやすく、納得できるものでした。非常にシンプルで効果的でした。「是非、この方法を取り入れたい」と感じました。

今後に向けて

前進することができております。具体的な構築のスタートは5月頃で、年内にはテスト運用の開始もできる予定です。

WLBC関西 ラボ担当者より

女性活躍が進むために必要なことに、「生産性を評価する制度」を挙げる方が多くいらっしゃいました。

育児や家庭の事情で勤務時間が限られてしまう女性は、時間単位で測れば男性社員と同等以上の働きをしている場合があります。そんな優秀な社員が正当に評価さ

れず、モチベーションを失って辞めてしまうのは会社にとっても損失です。正しい評価は、真の女性活躍を進める上で欠くことができません。

今回ご参加いただいた企業の皆様は、女性活躍に限らず、すべての頑張る社員を大切にしたいと考えるすばらしい企業様でした。この評価が、もっと広がれば、誰もがイキイキと働ける会社が増えていくと思います。

パート社員の戦力化ラボ パート社員のさらなるキャリアアップを目指して

典型的な正社員へのステップアップの他、多様な正社員制度等の構築を目指しました。

短時間正社員制度導入を主軸とし、パート社員により能力を発揮してもらえる仕組み、モチベーションアップの施策等について企業間で学びあう場になりました。

参加企業

株式会社広瀬製作所

有限会社ユリヤ

株式会社アイタイコンサルティング



具体的な成果



A社 パート社員の意識調査実施と中核人材育成のための必要性把握

B社 短時間正社員制度導入に向けた環境整備、パート社員の意識啓発

講師

佐藤道子氏

バリテ社会保険労務士事務所 代表
合同会社バリテ 代表社員

参加企業3社は、「異業種の経営者」という立場で、実に多様性のあるメンバーでした。「どのようにパート社員を活用したいのか」という企業戦略により、パート社員の戦力化の方向性は異なりますが、参加企業の考えるパート社員の戦力化は、優秀な人材の「採用・定着」、そして「活躍に向けて」という明確な戦略が共通していました。

研究会では短時間正社員制度導入を進める上で見てきた人事制度全般の課題のみならず、税法・社会保険など制度上の課題まで、企業努力のみでは対応が難しい重要な論点についても議論を深めました。

パート社員のニーズが多様化するなかで、パート社員が「企業の中核を担う存在」として活躍で

検討内容

9/11	キックオフ	・短時間正社員制度とは ・仕組みと基礎知識 各社の課題共有
11/7	第1回研究会	各社のパート社員の雇用管理上の課題と対策の検討
1/19	第2回研究会	短時間正社員制度導入への課題と対策の検討
2/14	第3回研究会	短時間正社員制度とそれ以外の戦力化の検討と土台づくり

きる土台づくりに向けて、活発な議論、そして一人ひとりのニーズに寄り添った雇用管理の必要性を共有できたことは、企業を超えて集うラボならではの成果であったと思います。



佐藤道子氏プロフィール

大学卒業後、一部上場企業にて人事総務業務に従事後、社会保険労務士として独立。ワークライフバランスに特化した社労士事務所及びコンサルティング会社の代表。厚生労働省委託事業にて、パートタイム労働者キャリアアップ支援検討委員会委員、短時間正社員制度導入支援ワーキング委員等を歴任し、企業への導入支援等の実績多数。

参加企業・事例紹介 1

対象 パート社員全員

取組のきっかけ 短時間正社員制度導入の土台づくり

制度導入に向けてのアンケート・ヒアリングをパート社員全員に実施し、各人の働き方のニーズを把握の上、自社における短時間正社員に求める役割を模索してきました。既存のパート社員については現状の働き方の満足度が高いため、ファーストステップとして新規に採用する社員を対象として制度を導入し、将来的に現状のパート社員へも選択肢の一つとして制度導入を図っていく予定です。

パート社員の戦力化ラボに参加して

パート社員の方は、残業はありませんが正社員は毎日遅くまで残業が続いているのが現状です。その残業を少しでも削減してワーク・ライフ・バランスを実現する方法の1つとしてパート社員の戦力化を検討するためにこのラボに参加しました。また、最近の人手不足の中、多様な働き方を導入することでパート社員にもスキルアップの機会を提供できればと考えます。

ラボでの議論の中で「短時間正社員制度」についての制度設計を検討しました。パート社員の方々の希望

短時間正社員とは

フルタイムで働くことが困難な時間制約のある人材（子育て・介護・心身の健康不平等）の活用ができるといわれる一つの雇用形態をいいます。

雇用形態	正社員
契約期間	期間の定めのない契約
労働時間	フルタイム正社員※と比較して1週間の所定労働時間が短い ※一般的に週40時間程度勤務
賃金等	同種のフルタイム正社員と同一の時間賃率、賞与、退職金算定
社会保険	加入

短時間正社員制度の導入手順

1. 短時間正社員制度導入の目的の明確化
2. 短時間正社員に期待する役割の検討
〔職務内容・適用期間・労働時間〕
3. 短時間正社員の労働条件の検討
〔人事評価・賃金・教育訓練〕
4. 将来的なフルタイム正社員への
復帰・転換への検討
5. 短時間正社員制度の導入・周知



パート社員の戦力化ラボの様子

などをヒアリングした結果、現状では「短時間正社員制度」を取り入れるのは難しいと考えますが、制度は整えておいて、時期が来たときに取り入れたいと思っています。また、「短時間正社員制度」以外でパート社員の方々に活躍していただくためのアイデアなども提供いただき、今後のパート社員の戦力化に活かして行ければと考えています。

WLBC関西 ラボ担当者より

ラボ参加企業のいずれの方も、自社の優秀なパート社員について、さらに意欲高く取り組むために、どのような手段があるのかを真剣に議論されました。異業種の取組をご参考にされ、自社ではどのように捉えていくかと思いを深められていく様子が印象的でした。

パート社員の働き方に対するニーズは多種多様であり、一つの選択肢として短時間正社員制度は魅力的な制度です。参加企業それぞれの事情や自社のパート社員、正社員の役割等を勘案しながら、制度導入だけにこだわらず、柔軟な働き方の提示、またキャリアアップへの道筋を示していくことが、パート社員の戦力化に繋がると感じました。

京都ウィメンズベースアカデミー活動報告 2017

平成 30 年 3 月発行

KWB 女性活躍支援拠点
京都ウィメンズベース

【事務局】 京都市・京都市・京都労働局・京都商工会議所

〒604-8187 京都市中京区御池通東洞院西入る笹屋町 435
京都御池第一生命ビル 8F

TEL 075-744-6700・6701

FAX 075-744-6702

URL <http://kyoto-womens.org/>

企画・制作 WLBC 関西

