

パートタイマー活用のため

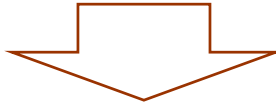
雇用管理の改善とパート人材の育成に取り組みましょう

パートタイマーの活性化



正社員の活性化

パートはもはや
補助要員ではない



会社全体の活性化

雇用管理改善のための3つのポイント

1. パートタイマーを対象とした評価制度の導入
2. パートタイマーのための能力開発
3. コミュニケーションシステムの確立

雇用形態の多様化が進み、様々な雇用形態で働く人が同じ職場で、同じ様な仕事をするが増えてきています。パートタイマーは、勤務時間が短いというだけであり、就労にあたっては、主戦力として十分にそのもてる能力を発揮してもらわなければなりません。

実際、パートタイマーの仕事は、現場の仕事から企画や管理といった基幹業務まで広がってきています。パートタイマーの指導や管理をベテランのパートタイマーが行うのも普通になってきています。こうしたことは、パートタイマー自身のモチベーションアップという効果も期待されています。

労働条件の整備はもとより、正社員と同様に、経験と実績(働きぶり)を公平に評価する仕組みをつくり、次のステップへ向けての教育を行い、また現場をよく知っているパートタイマーの提案や意見を取り入れて行くことが、パートタイマーの能力を最大限に発揮してもらうことになり、会社の活性化、発展にもつながります。雇用管理自主点検により問題点を明確にして、改善と新たな取り組みの参考にして下さい。