

優秀な人材の確保・定着に効く

「多様な正社員」制度の導入・改定を検討してみませんか？ ～「多様な正社員」制度導入支援(無料)のご案内～

「多様な正社員」を知っていますか？正社員とは、フルタイム勤務、残業あり、転勤ありと思いませんか。
短時間正社員などの多様な働き方ができる「多様な正社員」を活用することは、優秀な人材の確保・定着に有効です！

「多様な正社員」とは

「多様な正社員」とは、従来型のいわゆる正社員と比べ、職務内容、勤務地、労働時間などを限定して選択できる正社員をいいます。

「多様な正社員」制度を導入するメリット

働く方々の意識が多様化する中で、個人が自由度の高い働き方や暮らしを通じて、生産性を高め、豊かさや仕事のやりがいを感じられるような就業環境の整備が求められています。多様な働き方ができれば、企業に多様な人材が集まり、組織の多様性を成長につなげることができます。

企業のメリット

- 優秀な非正規雇用の方の登用、多様な働き方を希望する人材等の確保・定着
- 人材の多様化
- 地域に根ざした事業展開
- 技能の蓄積・承継
- 短時間であっても、社会保険の適用※による安定した労働力確保 ※一定の要件があります。



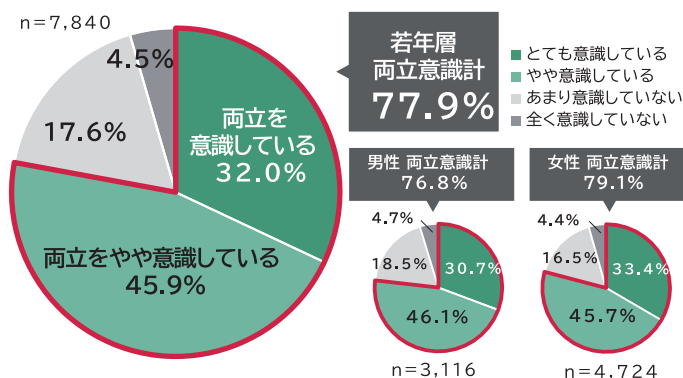
労働者のメリット

- ワーク・ライフ・バランスの実現
- キャリア形成
- 雇用安定・処遇改善
- 短時間であっても、社会保険の適用※による保障 ※一定の要件があります。



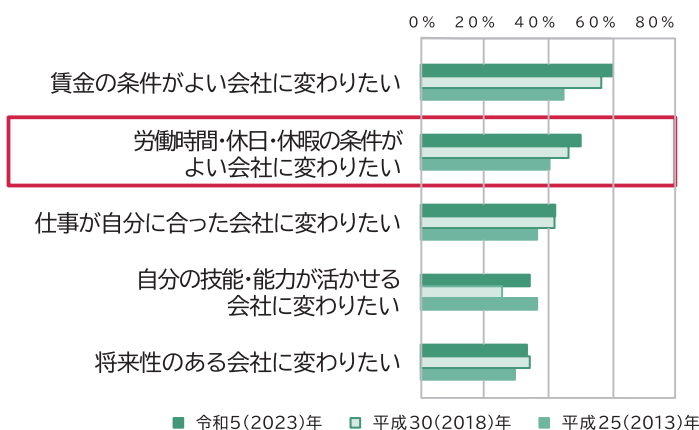
若年層※の仕事とプライベートの両立の意識

■ あなたは、新卒で入社する会社を選ば際、将来の仕事(キャリア)とプライベートの両立を意識していますか。



※若年層：全国 18～25 歳男女 高校生・大学生などの学生若年層を対象に調査
(資料出所)厚生労働省委託事業「若年層における育児休業等取得に対する意識調査」

若年正社員※の転職しようと思う理由(経年比較)

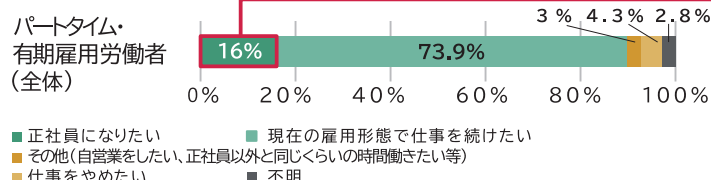


※若年正社員：調査基準日現在で満15～34歳の若年労働者のうち正社員の者
厚生労働省「令和5年若年者雇用実態調査」概況版：
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/4-21c-jyakunenkoyou-r05-gaikyou.pdf>
より作成

非正規雇用の方の正規転換に有用

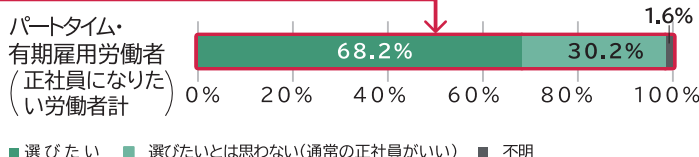
優秀な人材を確保するためには、非正規雇用の方を正社員として登用することも有効です。労働時間や場所などを限定できる「多様な正社員」なら、働く時間に制約のあるパートタイマーの方にも安心して正社員に挑戦して頂けます。

今後の働き方希望



(資料出所)厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」

正社員になった場合「多様な正社員(限定正社員)」制度希望の有無



実際に「多様な正社員」制度を導入された企業の事例やお申し込み方法は、裏面をご確認ください。 ➡

「多様な正社員」制度の導入事例

社員の声から生まれた短時間正社員制度で
準社員(契約社員)から正社員への登用にも活用

株式会社プロゴワス

事業内容

プリント関連事業、データ活用事業、業務プロセス改善事業を
軸としたBPOサービス

従業員数

71名(2026年4月時点)

導入理由

子育て中の短時間勤務の準社員(契約社員)から、「正社員へ
転換するのであれば、短時間勤務のまま正社員になりたい」
との希望があったため、**社員の希望を受け止め、短時間正社員
制度として整備**した。

取組概要

- 育児・介護、病気やけが、自己啓発などの理由でフルタイム勤務
が難しい社員も、短時間正社員として働ける制度。
- 仕事の内容や昇進、研修は正社員と同じ扱いとしながら、勤
務時間は1日6～7.5時間に設定。給与は勤務時間に応じて支
給し、**準社員(契約社員)などからの転換も可能**としている。
- 現在4名が利用し、うち2名は準社員(契約社員)から転換。

制度導入による効果

- 育休・休職からの復職時の選択肢が広がり、**ライフステージの
変化に対応しやすくなったことで、社員のエンゲージメント向
上に寄与**。
- 制度を社外にも積極的に発信したことで、「多様な働き方ができ
る会社」として求職者に伝わりやすくなり、**応募者の増加など
採用競争力の向上**につながっている。

社員の声

- 短時間正社員制度があることで、子育てと仕事を両立しながら
働き続けることができおり、正社員としてキャリアを継続でき
る安心感にもつながっている。

短時間勤務制度の活用により、管理職を含めた
キャリア形成と高い人材定着を実現

株式会社ルミネ

事業内容

ショッピングセンターの管理及び運営/不動産の賃貸業/
インターネット等による通信販売業他

従業員数

825名(2026年4月時点)

導入理由

結婚・出産期を迎える社員の増加を背景として、**多様な働き方の
実現が経営ミッションとなった**。そのため、「多様な働き方の実
現」を目的に社長直轄プロジェクトを立ち上げ、社員の声を反映し
ながら制度設計を推進。制度の整備だけでなく、**実際に活用され
る環境づくりまでを重視**し、短時間勤務制度を含む両立支援策を
導入した。

取組概要

- 妊娠・育児・介護・不妊治療、その他会社が認めた社員に対して短時
間勤務を選択できる制度を整備しており、**雇用区分にかかわらず
対象要件を満たせば全社員が利用可能な仕組み**としている。
- 社員一人ひとりの状況に応じて1日の標準労働時間を**4つの選
択肢(4、5、6、7時間)から選択**できる運用としており、復職時
やライフイベントに合わせて無理のない形で働き続けられる環
境を整えている。
- 勤務時間区分は月単位で見直しが可能であり、本人の状況変化
に応じて柔軟に働き方を切り替えられる仕組みとしている。

制度導入による効果

- **育児休業後の復職率は100%**に達している。(2025年度実績)
- **短時間勤務制度を利用しながら活躍する社員が管理職として登
用**されている。2026年直近4月時点で女性管理職比率は
38.8%に達し、そのうち短時間勤務の管理職が14名在籍。
- 短時間勤務者でも管理職として活躍できるというロールモデル
が形成され、育児とキャリアを両立した働き方が具体的に示さ
れている。

企業事例は他にも「**多様な働き方の実現応援サイト**」で公開しております。

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/navi/case-search/>



働き方改革推進支援センターでの支援内容

- 「多様な正社員」の専門知識を持った労務管理等の専門家が、
窓口相談やコンサルティング等を実施します。
- コンサルティングの日時、方法(訪問・オンライン)は企業の
ご都合をお伺いし、調整いたします。
- 「多様な正社員」制度の導入支援だけでなく、キャリアアップ
助成金の制度説明や、その他働き方改革を広く支援する
取組について相談対応いたします。

支援のお申し込み方法

お近くの働き方改革推進支援センターへご相談ください。

費用

無料

お近くの働き方改革推進支援センターの連絡先等は「**働き方改革特設サイト**」からご確認ください。

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/>

