

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、転勤ありと思っていませんか。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。



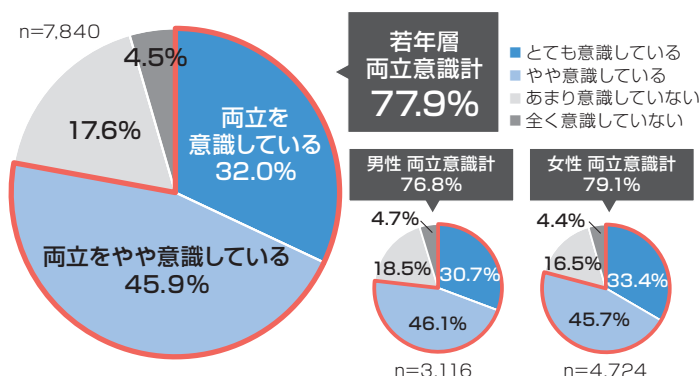
労働者のメリット

- 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。



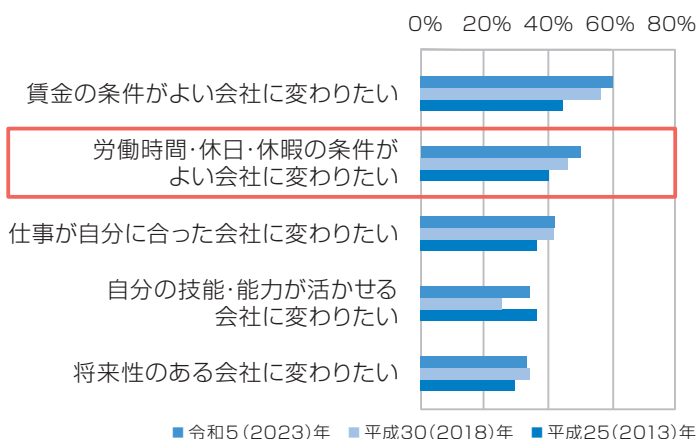
若年層*の仕事とプライベートの両立の意識

あなたは、新卒で入社する会社を選ぶ際に、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)

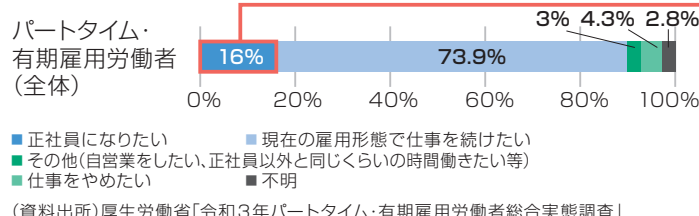


*若年正社員：調査基準日現在で満 15～34 歳の若年労働者のうち正社員の者
厚生労働省「令和 5 年若年者雇用実態調査」概況版：
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/4-21c-iyakunenkoyou-r05_gaikyou.pdf より作成

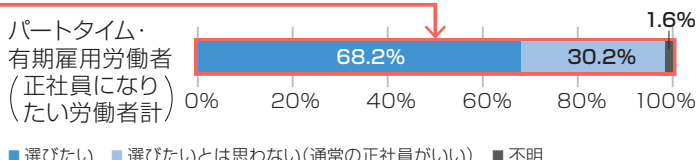
非正規雇用の方の正規転換に有用

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。

今後の働き方の希望



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

非正規雇用労働者を
多様な正社員に転換しステップアップ

生活協同組合 コープやまぐち

事業内容

卸売業、小売業(店舗や宅配による食料品・日用品販売)

従業員数

980人(2025年3月時点)

導入理由

以前は契約社員とパート社員を正規職員とは異なる職員区分としていたが、異なる働き方であっても同じ職員区分に位置づけたいと考えたため

取組概要

「コープ職員」(正職員)を、働き方や仕事の内容によって4つの区分(ステージ)に分類。

コープ職員の4つのステージに応じた働き方

	コープ職員の区分 (ステージ)	勤務地	勤務時間
パート から転換	ホワイトステージ (1つの業態で働く)	限定 (転勤なし)	限定 (週30時間未満)
契約社員 から転換	ブルーステージ (業態を超えた異動あり)	限定 (転居を伴う転勤なし)	無限定 (ただし週あたりの 下限は30時間)
正社員	オレンジステージ (将来の管理職候補)	無限定	無限定
	レッドステージ (管理職)	無限定	無限定

制度導入による効果

- 退職者数が大幅に減少。
- 以前の制度のメイト職員(月給制の契約職員)は現在の制度ではブルーステージのコープ職員(正職員)に位置付けられ、管理職(レッドステージ)へ昇進できる可能性も生まれ、若手の職員にとっての魅力が向上。

全社員が活用可能な短時間正社員制度により、
優秀な人材を確保へ

TRIPORT株式会社・ TRIPORT社会保険労務士法人

事業内容

その他(経営・労務コンサルティング、厚生労働省の各種認定(えるぼし認定等)取得支援、給与計算BPO、助成金活用サポート等)

従業員数

24名(2025年6月時点)

導入理由

能力や意欲がありながら、労働時間に制約があるためにフルタイムで働けない労働者が働ける環境を作ること、優秀な人材を集めることを目的として導入。これまで、多様な人材活用を推進するために全社員テレワーク等の組織設計をすることでプライベートと仕事の両立を図ってきたが、その一環として短時間正社員制度を導入。

取組概要

- 社員の理想とする勤務時間について、一人ひとりヒアリングを行った上で雇用契約を締結(1日6時間×週5日のケースが最多)。
- 育児・介護との両立以外にも副業・兼業、また社外活動や趣味のために選択する事例もある。

制度導入による効果

- 採用競争力の高まり、人材の確保
- 社員の安心感や帰属意識の向上、人材の定着、女性活躍促進

社員の声

社員側の希望により有期雇用で勤務をスタートしたところ、子育てと仕事を両立しながら徐々に仕事に慣れ、労働時間を増やして、扶養を外れるタイミングで正社員へ転換。子育てをしながら正社員で働くことに対して自信が持てた。

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-tanjakan.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/>

