

「多様な正社員制度」のご案内

働き方改革推進支援センター に相談してみませんか！

専門研修を受講した**社労士**が会社までお伺いして
懇切丁寧に相談に応じます

人材確保に苦労している中小企業が増えています。
「人手不足倒産」は過去最高を記録

2025年度上半期(4~9月)の企業倒産件数(負債額1,000万円以上)は
前年同期比2%増の5,172件、このうち人手不足を理由とした倒産は、
前年同期(151件)に比べて34%増え、202件と過去最多になりました。

人材確保・定着促進のため**「多様な正社員制度」**を導入してみませんか。

※一般的に、正社員は、①労働契約の期間の定めがない、②所定労働時間がフルタイムである、
③直接雇用である者をいいます。多様な正社員とは、いわゆる正社員(従来の正社員)と比べ、
配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている正社員のことを指します。

勤務地 限定正社員	転勤するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、あるいは転勤 が一切ない正社員 ◇育児や介護の事情で転勤が難しい社員の離職を防止し定着を促進します。 ◇多店舗経営するサービス業での地域密着型サービスを提供することに有効です。
職務 限定正社員	担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されている正社員 ◇高度専門的なキャリア形成が必要な職務において、プロフェッショナルとして キャリア展開していく働き方として活用できます。
短時間 正社員	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正社員 ◇育児や介護の事情で長時間労働が難しい社員の離職を防止し定着を促進します。 ◇キャリア・アップのための時間を確保したい社員の働き方として活用できます。

働き方改革推進支援センター

所在地、フリーダイヤル、メールアドレスなどは、
働き方改革特設サイトでご案内しています。 >>>



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、転勤ありと思つていませんか。短時間正社員などの多様な働きができる「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

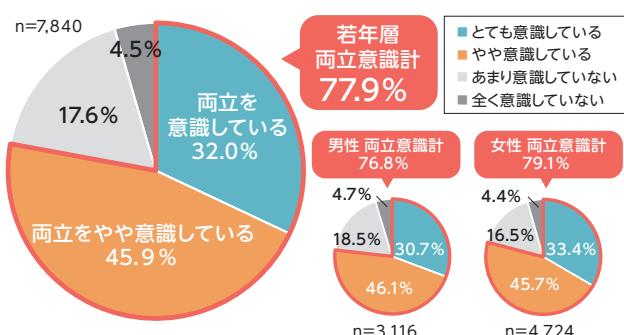
- ワーク・ライフ・バランスの実現
- キャリア形成
- 雇用安定・処遇改善
- 短時間であっても、社会保険の適用^{*}による保障

※一定の要件があります。



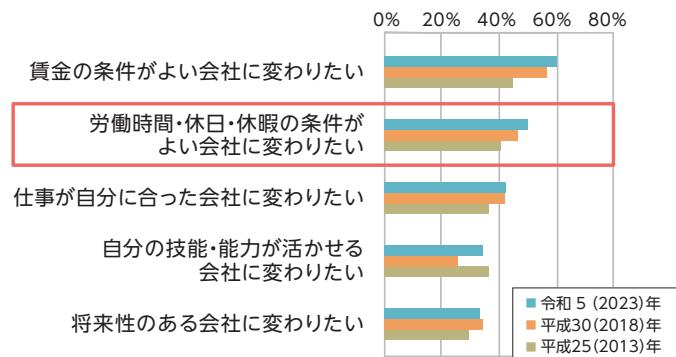
若年層^{*}の仕事とプライベートの両立の意識

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)

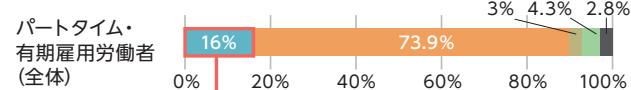


*若年正社員:調査基準日現在で満15~34歳の若年労働者のうち正社員の者
厚生労働省「令和5年若年者雇用実態調査」概況版:
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/4-21c-jyakunenkyou-r05_gaikyou.pdfより作成

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



(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」

「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で、優秀な人材を集めることを目的として導入。これまででも、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。

中小企業・小規模事業者のみなさまへ

働き方改革 進めていますか？

労務管理の専門家である**社労士等**が
懇切丁寧に相談にお応えします

窓口相談

訪問支援

オンライン相談

働き方改革推進支援センター

を利用してみませんか

平日午前9時から午後5時まで窓口を開設

相談
無料

団体・企業向けのセミナーや出張相談会も開催しています

相談事例

最低賃金の引上げに対応するための対策や助成金について知りたい

職場環境の整備のため就業規則の見直しを行い、人材の採用・定着を図りたい

同一労働同一賃金の実現のため労働者間の不合理な待遇差がないか確認したい

基本給を見直すため「職務評価・コンサルティング」を受けたい

ハラスメント対策、育児・介護休業制度の整備などに取り組みたい

時間外労働を削減するため、36協定を締結し、職場のDX化も進めたい

勤務間インターバル制度、選択的週休3日制、多様な正社員制度について知りたい

働き方改革推進支援センター

所在地、フリーダイヤル、メールアドレスなどは、
働き方改革特設サイトでご案内しています。

»



厚生労働省委託事業「令和7年度中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業」
受託運営：地元の社会保険労務士会の協力のもと**全国社会保険労務士会連合会**が運営しています