

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

株式会社両備ヘルシーケア



企業概要

会社設立年	1998年
本社所在地	岡山県岡山市北区丸の内 2 - 1 -10
業種	医療・福祉
事業内容	- 老人ホームの経営及び運営 - 介護保険法に基づく、居宅介護支援事業、通所介護事業、介護予防通所介護事業、短期入所生活介護事業、介護予防短期入所生活介護事業、訪問介護事業、介護予防訪問介護事業、特定施設入居者生活介護事業、介護予防特定施設入居者生活介護事業 - 老人福祉法等に基づく、住宅型有料老人ホーム事業 - 介護機器及び介護用品等の輸入、販売及び賃貸業 - 宅地建物取引業および賃貸住宅管理業・賃貸業ならびに建設業
資本金	1 億円
売上高	27億6千万円（2024年度）
従業員数	464名（2024年10月時点）
事業所数	岡山県内12か所、香川県内1か所

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

制度の概要

＜20時間/週を下限として、1日当たりの勤務時間・週当たりの勤務時間を設定できる、「短時間正社員制度」（短時間正社員）＞

- ・ 週20時間以上を下限として、一日の勤務時間と週の勤務時間を選択できる。勤務日は各月のシフトを調整する時に決める。
- ・ 対象者は、全ての正社員である（法令で常勤が義務付けられている管理者等の一部の職種を除く）。
- ・ 制度の適用の事由に制限はない（育児、介護、本人の傷病、就学、その他の会社が認めた事由など）。これまで、育児、介護、本人の健康上の理由等を事由として承認している。
- ・ 通年で申請が可能で、適用開始希望日の1か月前以上に申請し、毎月1日に適用開始としている。
- ・ 適用にあたっては、本人から施設長に申請し、本社人事部の承認を得る必要がある。人事部で承認諾否を検討する際には、本人の長期的なキャリア形成の後押しに繋がるかどうか、グループ会社全体へのメリットにつながるかどうか等を考慮している。
- ・ 制度の利用期間に上限はない。
- ・ フルタイムの正社員への再転換にあたっては、本人から施設長に申請し、本社人事部の承認を得る必要がある。

II. 「多様な正社員」の事例紹介

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

社員体系

	正社員 (258名)			
	総合職 (44名)	ケアサービス職 (202名)	事務職 (5名)	短時間正社員 (7名)
職務内容等	・ 総務・人事・経理・広告デザイン等に 従事	・ 介護、相談、看護、専門職 等に従事	・ 事務等に従事	・ フルタイムの正社員と同じ
転勤の有無	・ 転居を伴う転勤の可能性が ある	・ 転居を伴う転勤の可能性が ない		・ 転換前の区分と同じ
労働時間	・ フルタイム勤務 ・ 1ヵ月単位の変形労働制を適用している。 (40時間以内／週平均)			・ 勤務時間を20時間/週以上として、一日の勤務時間と週の勤務時間を選択可能 ・ 勤務日は各月のシフト調整時に決定 ・ 夜勤や土日祝日等の勤務については、シフト調整時に現場で配慮しているが、免除対象とはしていない
雇用期間の定め	・ 無期雇用			・ 無期雇用
賃金	・ 基本給：職種、経験年数に応じて決定 ・ 賞与：各事業所の業績と人事考課の結果で支給額を決定 ・ 手当：処遇改善手当、資格手当、役職手当、夜勤手当、通勤手当、住宅手当			・ 基本給：フルタイム正社員と同じ。 (勤務時間に応じて按分して支給) ・ 賞与：フルタイム正社員と同じ（フルタイムに対する直近の6か月間の勤務時間で按分して支給） ・ 手当：処遇改善手当、資格手当、役職手当は、勤務時間で按分して支給。夜勤手当、通勤手当、住宅手当は、全額を支給 ※ 処遇改善手当、資格手当、役職手当は、職務内容の負担に対する手当であり、勤務時間に応じて負担が異なると考えたことから、フルタイムの正社員に対する勤務時間の割合で按分して支給している ※ 夜勤手当、通勤手当、住宅手当は、勤務時間に応じた負担の違いがないことから、全額を支給している
昇進、昇格	・ 上限はない	・ 上限がある (各事業所の施設長)	・ 上限がある (係長級)	・ フルタイム正社員と同じ（法令で常勤が義務付けられている管理者等を除く。）
教育訓練	—			・ フルタイム正社員と同じ

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

制度導入のきっかけ・背景

- グループ会社から、育児・介護の事情がある社員の働き方の改善を目的として、短時間正社員制度の導入を求められ、制度の検討を開始した。その際、育児・介護のある事情がある社員だけではなく、全社員の働きやすさを向上するべきであると考え、育児・介護以外の事由も対象とし、さらに、適用期間にも制限を設けない短時間正社員制度を導入することとした。
- また、当時、社員から本人の傷病等を理由とした短時間勤務の可否に関する問い合わせ等があったことから短時間勤務のニーズがあると感じており、短時間正社員制度を取り入れることで、正社員の離職防止、採用拡大につながると考えて、制度を導入した。

制度導入による効果

- 制度の導入を契機に、正社員の離職率が約20%から10%以下に下がり、正社員の離職防止に効果があったと感じている。
- 制度の導入にあたって、各事業所の人員を見直し、短時間勤務を実現するために増員を行ったことが、全体での平均残業時間の減少、有給取得率の向上等につながった。短時間正社員制度を適用した社員のみでなく、全社員の働きやすさが向上したと考える。

工夫点

- 短時間正社員の承認可否に、社員が勤務する事業所の事情が影響を及ぼさないようにするため、短時間正社員制度の承認可否の審査は本社の人事部で行っている。各事業所で審査を行い、現場の人手不足感や各事業所長の考えによって承認可否が偏ることを懸念している。
- 短時間正社員制度の適用にあたって、社員は待遇が大幅に下がることや昇進・昇格に上限が生じることを懸念していると考ええる。制度の周知の際は、特に、待遇が大幅に下がる訳ではないこと、昇進・昇格に上限が生じる訳ではないことを伝えている。
- 社員に短時間正社員制度について正しく理解していただくため、入社時や施設長との定期的な面談等で説明し、適宜人事からも案内を行っている。
- 短時間正社員制度の運用を円滑に行うためには、現場の理解を得ることが不可欠であると考えており、人事部から各事業所長に対して制度の説明を定期的に行い、理解を促している。
- 短時間正社員制度の適用に対する社員のニーズがあると想定し、短時間勤務を希望する社員が現場の人手不足感等を理由に短時間正社員制度の適用をためらうことがないように、短時間正社員制度の導入に合わせて各事業所の増員を行い、人員配置に余裕を持たせた。

今後の課題

- 土日祝日・夜勤、転勤等を明示的に免除している社員区分の新設を検討したいと考えている。現在も、土日祝日・夜勤、転勤等は、各人の事情に配慮して行っているが、明示的に免除された社員区分を新設することで、これらを懸念する者からの応募が増えると考えている。
- 短時間正社員制度は、フルタイム勤務の正社員が各人の事情によってフルタイム勤務が難しくなった場合に柔軟に働き続けてもらうことを目的としているため、「短時間正社員」としての新規採用も行っておらず、入社前から短時間勤務を希望している場合は、パート社員としての入社を勧めている。また、「パート社員」から「短時間正社員」への転換は行っていないが、パート社員から短時間正社員に正社員転換したいという社員からのニーズがあるため、転換可能とすることを検討している。
- 労働人口の減少に伴い、求職者は減少していくと考えている。必要な人員を確保し続けるためには、短時間正社員制度のみでなく、社員の働きやすさを向上するための施策を検討する等、離職防止・人材の定着に取り組むことが重要であると考えている。