

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

企業概要

会社設立年	(非公開)
本社所在地	(非公開)
業種	医療・福祉
事業内容	介護・保育・障がい事業
資本金	(非公開)
売上高	(非公開)
従業員数	約1,000名

制度の概要

＜早出や遅出の対応や、転居を伴わない範囲での事業所間の異動などを、それぞれの事情に応じて制限する、「アソシエイト社員制度」＞

- 「非常勤社員から正社員に転換した者」および「中途採用者のうち早出や遅出への対応等を望まない者」が適用可能となる（非常勤社員やパート社員の、正社員登用後に適用する社員区分）
- 適用の事由に制限はない（実態としては、家庭環境による事由が多い）
- 本人からの希望（家庭事情や負担軽減等の理由）により転換を決定する。転換の希望は通年で受け付けており、原則は毎年4月に転換を行うが、期中に転換することも可能となる
- アソシエイト社員から社員に再転換する場合は、各事業所で面談を実施し、事業所によっては作文試験も実施したうえで、施設長の推薦を得て、本部にて最終決裁を行う

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

社員体系

	正社員（約500名）		非正規社員（約500名）	
	常勤（約450名）	アソシエイト社員（勤務地限定）（約50名）	非常勤（約300名）	パート（約200名）
職務内容等	各事業所で介護・保育等の業務、利用者の個別援助計画（ケアプラン）の立案等に従事	各事業所で介護・保育等の業務に従事（利用者の個別援助計画（ケアプラン）の立案等に従事するケースもある）	各事業所で介護や保育等の補助業務に従事	
転勤の有無	異なる事業所への異動の可能性がある	異なる事業所への異動の可能性がない	異なる事業所への異動の可能性がない	
労働時間	フルタイム勤務（40時間/週）	常勤社員と同じ	フルタイム・パートタイム（20時間/週以上）勤務	パートタイム勤務（20時間/週以下）
雇用期間の定め	無期雇用	無期雇用	有期雇用・無期雇用	
賃金	- 基本給：— - 賞与：— - 手当：—	- 基本給：常勤社員よりも、月額で数千円から1万円程度低い - 賞与：制限の内容等に応じて、基本給（月給額）に1～1.5の係数を乗じて支給 - 手当：常勤社員と同じ	- 基本給：経験年数と所有資格を考慮して決定 - 賞与：寸志を支給 - 手当：常勤社員と同じ	- 基本給：— - 賞与：— - 手当：—
昇進、昇格	上限はない	上限は主任・係長未満である	—	—
教育訓練	—	常勤社員と同じ	—	—

制度導入のきっかけ・背景

- 非常勤やパートのうち、関連資格を取得していないものの、優秀な社員がいたため、人材の定着を目的に“準正社員”の位置づけとしてアソシエイト社員を設けた。その際に、非常勤社員の一区分とすることも一案であったが、社員のモチベーション向上につながることを期待して、正社員（無期契約）の一区分とすることとした。

制度導入による効果

- 求職者のキャリア等に応じて柔軟に採用が可能となり、採用の間口を広げることが可能となった。例えば、関連資格を取得していないものの、正社員としての勤務を希望する求職者の場合は、アソシエイト社員として雇用し、働きながら資格取得を目指してもらうことが可能である。
- 正社員の需要にも対応可能となった。実際に、年間10名程度、非常勤社員からアソシエイト社員に転換している。

工夫点

- 制度を導入する際に、制度の概要を労働者代表に対して説明し、合意を得た。
- 施設長会議で決定した上で、施設長から社員全体に説明した。また、アソシエイト社員への転換が可能な人に対しては、施設長から個別に説明した。

今後の課題

- 現在、転居を伴う異動を想定した社員区分がないため、新たに社員区分を設けることを検討している。
- 各事業所がそれぞれの施設風土を持っており、定期的な人事交流等を通して、各事業所には多様な考え方を取り入れてほしいと考えている。また、様々なエリアの事業所を経験することで、社員は視野を広げることができると考えている。
- 転居を伴う異動のため、既存の社員区分よりも賃金を高く設定する想定であるが、異動を拒否される懸念があり、導入に至っていない。現状としても、本人が希望しなければ、事業所間の異動を命じることはほとんどなく、事業所間の異動の数は少ない。
- 最低賃金の引き上げによって、社員間の賃金差が小さくなっており、定期昇給や人事考課の待遇への反映などを再度検討する必要がある。
- アソシエイト社員には、勤務時間等に係る制限の必要がなくなり次第、常勤社員に転換してほしいと考えている。