



# 「多様な正社員」制度 取組み事例紹介

## —「FLASH」制度—

パーソルキャリア株式会社

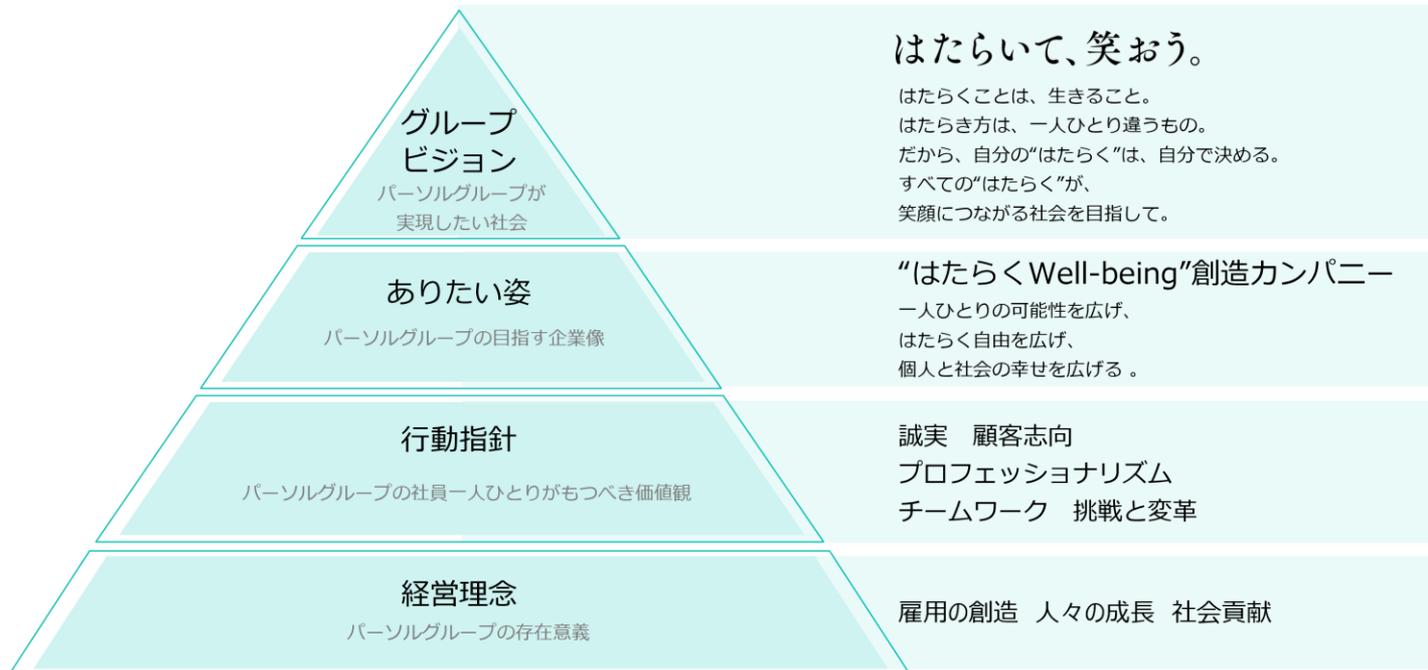
人事本部 エグゼクティブマネジャー

藤原 広行

# パーソルグループ概要

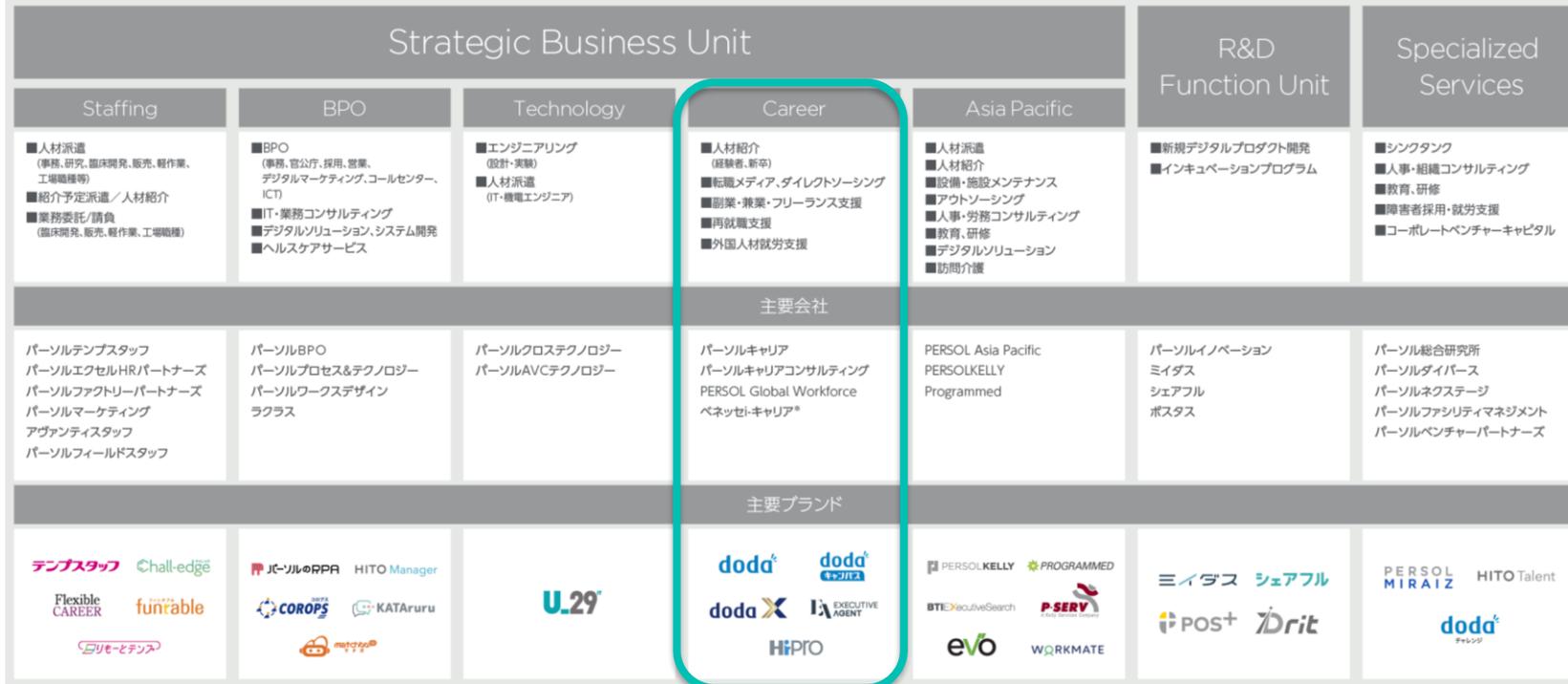
創業	1973年（テンプスタッフ設立）
グループビジョン	はたらいて、笑おう。
売上高（連結）	1,223,967百万円 ※2023年3月期
従業員数（連結）	67,274名 ※2023年3月31日時点
本社	東京都港区
上場市場	東京証券取引所プライム市場
主要傘下企業	パーソルテンプスタッフ（旧テンプスタッフ） パーソルキャリア（旧インテリジェンス）
グループ会社数	計136社（国内：38 海外：98） ※2023年8月1日時点
グループ拠点数	計716拠点（国内：539 海外：177） ※2023年2月時点

# パーソルグループの理念体系、グループブランド名の由来



P E R S O L

人は仕事を通じて成長し（PERSON）、社会の課題を解決していく（SOLUTION）。  
PERSOLというグループ名には、  
はたらく人の成長を支援し、輝く未来を目指したいという想いが込められています。



※BPO SBUにはパーソルテンプスタッフの一部事業（BPO事業本部）も所属します。

※ベネッセi-キャリアは連結対象外です。

# パーソルキャリア株式 会社概要

---

創業	<b>1989年（インテリジェンス）</b>
資本金	<b>1,127百万円</b>
従業員数（連結）	<b>5,756名</b> ※2023年3月1日時点
本社	<b>東京都千代田区</b>
事業内容	<b>人材紹介サービス、求人メディアの運営、転職・就職支援、採用・経営支援、副業・兼業・フリーランス支援サービスの提供</b>
子会社	<b>パーソルキャリアコンサルティング株式会社 株式会社ライボ PERSON CAREER TECH STUDIO VIETNAM COMPANY LIMITED PERSON Global Workforce株式会社</b>

# Mission

---

GIVE PEOPLE  
THE POWER  
TO OWN THEIR  
WORK-LIFE.

人々に「はたらく」を**自分のもの**にする力を

私たちは、はたらく人々が、自らの可能性や機会を知り、自らの意思で自身のキャリアや人生を選択できる「キャリアオーナーシップ」を育む社会の創造を目指しています。このミッションを、すべての事業活動を通じて実現していきます。

# Value

私たちが大切にする3つの価値観  
“はたらく課題”と“ビジネス”をつなげてとらえ、  
自分ゴトとしてその解決プロセスを楽しむ。それが私たちの価値観です。

## 外向き



目の前にいるお客さま、  
世の中が直面する課題や変化にいつも目を向ける。

ミッションを推進するために、常  
に外を向いて仕事をする

## 自分ゴト化



自らの意思を持ち、  
自分ならどうしたいが常に自問自答する。

どんなことも「自分ゴト化」して  
捉え直すこと

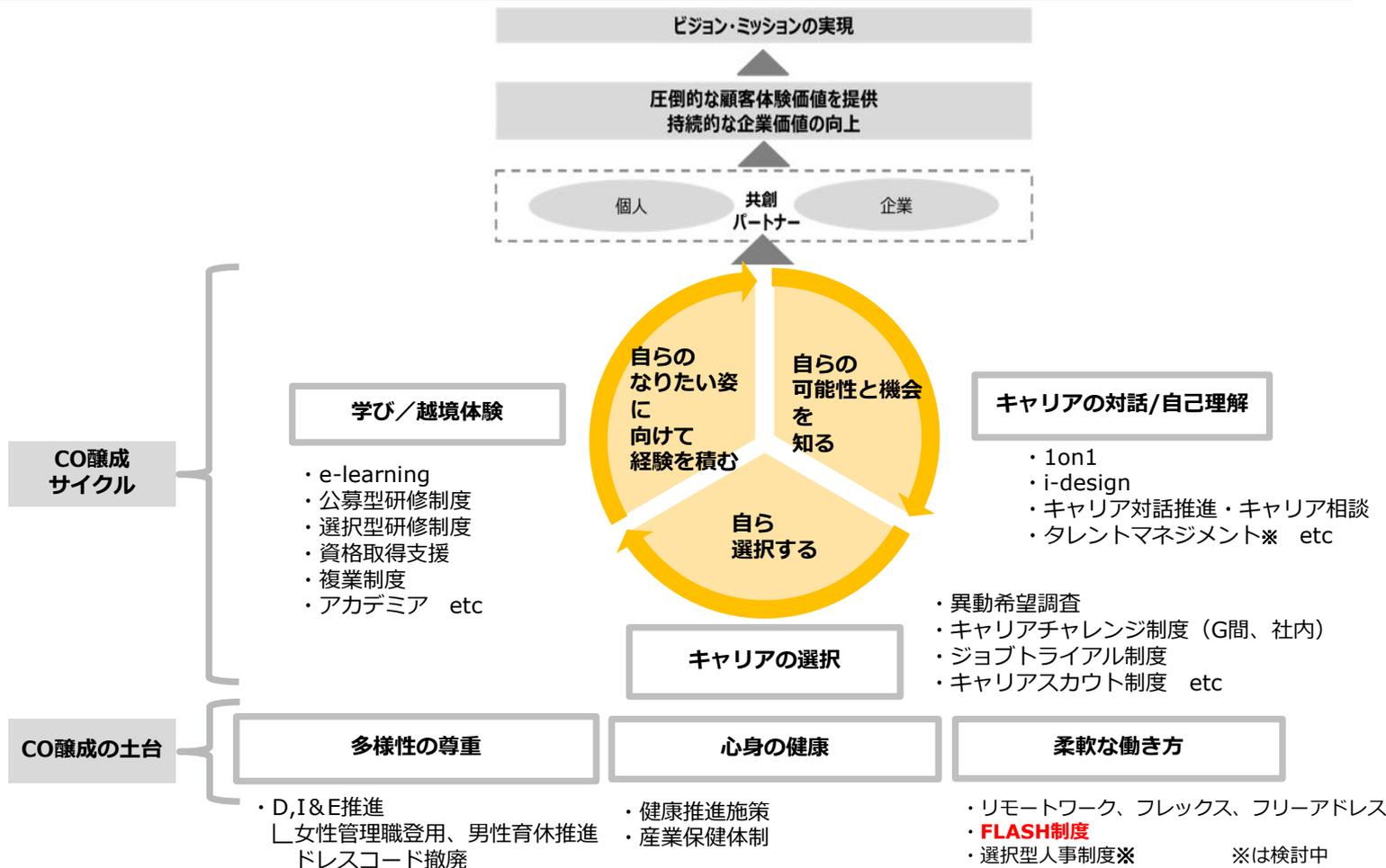
## 成長マインド



前向きにフィードバックを取り入れ、  
学び続けることで今の自分を広げていく。

自分の中の「成長マインド」を忘  
れないこと

# 社内のキャリアオーナーシップを育む取り組み



# FLASH制度

# 社内の状況変化

- 2015年当時（導入は2016年）、年齢構成が変化中、育児や介護などのライフイベントを迎える社員が増えることが予測されていた  
⇒年齢やライフステージに合わせたはたらき方ができるような環境作りが必要⇒金銭的報酬ではなく「時間」というベネフィットを提供

	2015年	3年後	5年後	10年後
社員 平均年齢	33.1歳	34.0歳	34.5歳	35.9歳
40歳以上 社員 <small>※親の年齢が70歳以上 と想定される社員</small>	413名 (15.6%)	516名 (18.2%)	584名 (20.0%)	755名 (24.4%)
時短 勤務者	142名 (5.3%)	189名 (6.7%)	221名 (7.6%)	300名 (9.9%)

※2015/10/1時点の無期社員対象

# パーソルキャリアのFLASH制度

[https://www.persol-career.co.jp/recruit/career/culture/hr-development/#anc02\\_06](https://www.persol-career.co.jp/recruit/career/culture/hr-development/#anc02_06)

- ・ パーソルキャリアで長く活躍し続けていくために、ライフ・キャリアステージの節目などに会社環境以外での時間確保や、それに応じた柔軟なはたらき方が選択できる ⇒金銭的報酬ではなく「**時間**」というベネフィットを提供
- ・ 学習や進学、家族との時間、地域・社会活動、心身のリフレッシュなど、それぞれの節目のひとつ（下記の頭文字を取って「FLASH」）に活用可能



## Family・・・「育児・介護・不妊治療」

Familyは育児や家族の介護が必要な方、不妊治療中の方を対象とするものです。育児時短勤務は、お子さんが中学校就学前まで適用可能です。

育児休業は最長で子が2歳になるまで、介護休業・不妊治療休職は最長1年取得できます。

## Learning・・・「留学・通学」

仕事の成果につながる勉強やインプットをしたいと考えている社員のための時短・休暇制度。対象者要件を満たせば最長1年間の時短勤務あるいは最長2年間の休業が可能。留学・通学など、スキルアップ期間として活用できます。

## Avocation・・・「趣味・余暇活動」

勤続年数の長い社員のうち、趣味や余暇活動に時間を割きたい社員や、リフレッシュしたい社員向けの時短・休職制度。対象者要件を満たせば、理由は問わず時短勤務あるいは最長1年間の休職が可能です。

## Social・・・「地域活動・社会活動」

ボランティアや地域の活動などに参加したい社員向けの時短・休暇制度。対象者要件を満たせば、最長1年間の時短勤務、あるいは最長1年間の休業が可能です。

## Health・・・「治療・療養」

けがや病気などによりやむを得ず休職や就業制限が必要になるケースに適用します。

# 検討段階における課題

1. 「多様性」についてどこまでを対象とするか
2. 誰を対象とした制度とするか
3. それらの基準はどのように設計するか

# FLASH制度一覧

制度			日数限定・時短勤務			休業/休職		
			勤続年数	就業時間下限	利用期間	勤続年数	利用期間	その他条件
Family	育児	未就学	-	週25h以上	最長小学校就学前の年度末（3月末）	-	子が2歳になるまで	-
		小学生	-	週30h以上	最長1年（更新あり）	/	/	/
	介護		-	週30h以上	原則3年の間で2回まで	-	最長1年	対象家族の要件あり
	不妊治療		1年以上	週30h以上	最長1年（更新あり）	3年以上	最長1年	妊娠した場合は、休職適用中止し、復職する
Learning			3年以上	週30h以上	最長1年（更新あり）	5年以上	最長2年	標準評価より上であること
Avocation			5年以上	週30h以上	最長1年（更新あり）	10年以上	最長1年	-
Social			3年以上	週30h以上	最長1年（更新あり）	5年以上	最長1年	標準評価より上であること
Health			-	-	医師判断に準ずる	-	勤続年数、雇用区分に応じて、4～12か月	医師または産業医判断に準ずる

# FLASH制度一覧

制度			日数限定・時短勤務			休業/休職		
			勤続年数	就業時間下限	利用期間	勤続年数	利用期間	その他条件
Family	育児	未就学	-	週25h以上	最長小学校就学前の年度末（3月末）	-	子が2歳になるまで	-
		小学生	-	週30h以上	最長1年（更新あり）			
	介護		-	週30h以上	原則			対象家族の要件あり
	不妊治療		1年以上	週30h以上	最長1年（更新あり）			妊娠した場合は、休職適用中止し、復職する
Learning			3年以上	週30h以上	最長1年（更新あり）			標準評価より上であること
Avocation			5年以上	週30h以上	最長1年（更新あり）	10年以上	最長1年	-
Social			3年以上	週30h以上	最長1年（更新あり）	5年以上	最長1年	標準評価より上であること
Health			-	-	医師判断に準ずる	-	勤続年数、雇用区分に応じて、4～12か月	医師または産業医判断に準ずる

時短勤務の設定によっては  
週休3日も可能

# 取り組みの成果 ※エンゲージメントサーベイ結果より

エンゲージメントサーベイスコアにおいても、指標は年々上昇

設問項目		設問内容	23年度	前年比
「はたらいて、笑おう。」 指標		私は、日々の仕事において喜びや楽しみを感じている	79.4%	+2.3p
		私は、自分の仕事は人々の生活をよりよくすることにつながっていると思う	92.1%	+0.6p
		私は、仕事や働き方について、多くの選択肢から、自分で選べる状態にある	77.3%	+3.4p
エンゲージメント 指標	仕事	私にとって自分の仕事は、やりがいを感じるものである	79.8%	+6.8p
	組織	私は、所属組織に対して、積極的に貢献したい	90.7%	+1.9p
平均			83.8%	+2.9p

# 今後の課題

1. 限定的な多様性→更なる多様性へ
  - ・限定的な利用対象者の見直し
  - ・組織風土醸成や社員側の認知・意識強化
2. Missionとの接続強化
  - ・キャリアオーナーシップ醸成との連動

# FLASH制度の利用実績

申請分類	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
Family (育児)	14	12	19	22	24	30	30
Family (不妊治療：休職)				1	3	4	1
Family (不妊治療：時短)				1	3	2	1
Learning (休職)	0	0	0	1	1	0	0
Learning (時短)	0	0	0	0	1	0	1
Avocation (休職)	0	2	0	0	2	1	2
Avocation (時短)	0	0	0	0	1	3	2
Social (休職)	0	0	0	0	1	0	0
Social (時短)	0	0	0	0	1	3	2
Health (休職)	0	0	0	0	0	0	0
Health (時短)	0	0	0	0	0	0	0
合計	14	14	20	27	39	42	38

※不妊治療への適用は2018年から

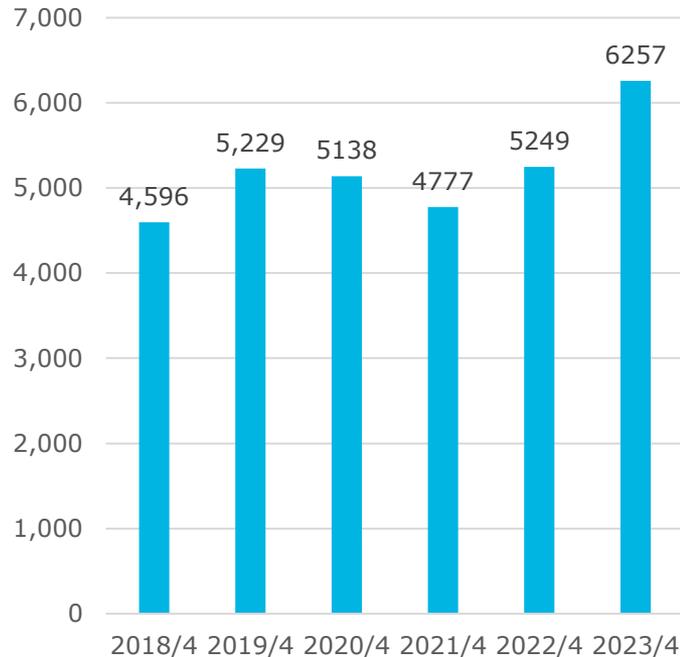
# FLASH制度一覧

制度			日数限定・時短勤務			休業/休職		
			勤続年数	就業時間下限	利用期間	勤続年数	利用期間	その他条件
Family	育児	未就学	-	週25h以上	最長小学校就学前の年度末（3月末）	-	子が2歳になるまで	-
		小学生	-	週30h以上				
	介護		-	週30h以上	回数まで	-	最長1年	対象家族の要件あり
	不妊治療		1年以上	週30h以上	最長1年（更新あり）	3年以上	最長1年	妊娠した場合は、休職適用中止し、復職する
Learning			3年以上	週30h以上	最長1年（更新あり）	5年以上	最長2年	標準評価より上であること
Avocation			5年以上	週30h以上	最長1年（更新あり）	10年以上	最長1年	-
Social			3年以上	週30h以上	最長1年（更新あり）	5年以上	最長1年	標準評価より上であること
Health			-	-	医師判断に準ずる	-	勤続年数、雇用区分に応じて、4～12か月	医師または産業医判断に準ずる

適用にあたっては  
勤続年数制限あり

# 今後の課題：社員数・年齢構成の変化

従業員数



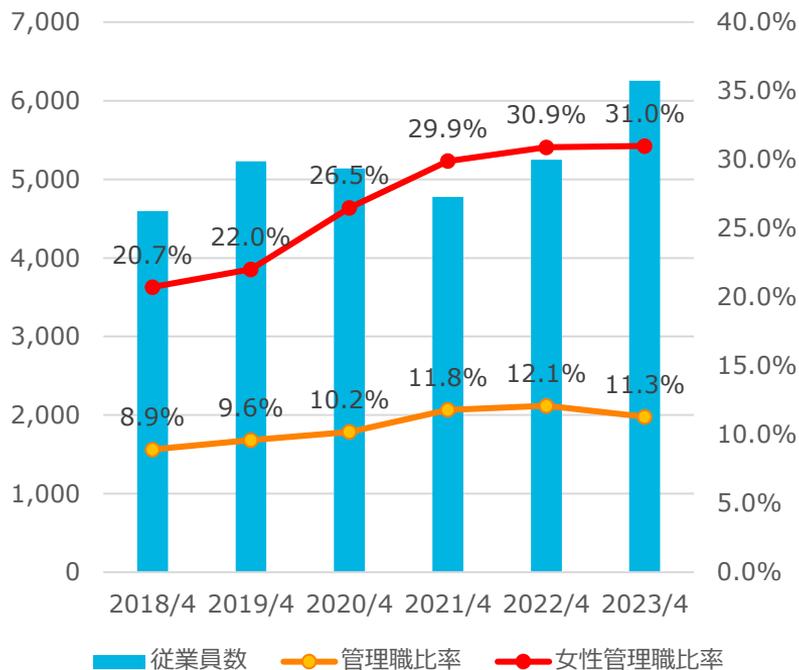
年齢構成



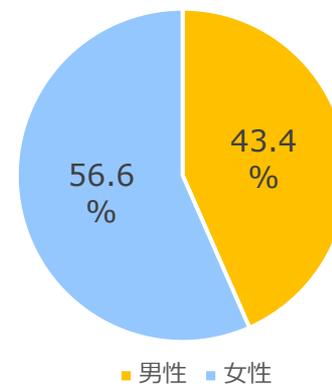
1. 2021年度以降、社員数の急激な増加  
⇒求人数増加に伴う採用強化
2. 年齢構成の変化  
⇒ライフイベント機会増（出産・介護等）

# 今後の課題：管理職比率・女性管理職比率

管理職比率・女性管理職比率



男女比率※2023/4時点



1. 社員数増加による管理職不足への懸念  
⇒女性を含む、多様な人材の管理職  
登用機会の創出

# キャリアオーナーシップ実現と今後の施策

## 1. はたらき方の多様性

- 終身雇用の時代 ⇨ 転職の時代 ⇨ パラレルワークの時代と「はたらき方」の考え方が変化してきている
- 「はたらく」主体が、「個人の成長・キャリア」に移り変わってきており、いかに自身の価値をあげていくかが、キャリア実現のための重要な指標になってきている。

## 2. 労働人口の減少

- 女性の社会進出やアフターコロナにおいて一時的に減少は停滞しているものの、日本の出生率は7年連続で低下しており、少子高齢化による今後の労働力人口の減少は続く見込み
- 高年齢者の雇用のあるべきや、育児・介護などのライフイベントと「はたらく」の両立は労働力確保においても重要

### 更なる「選択型はたらき方制度」に向けて

Mission実現に向けて①ライフイベントとの両立 ②個のキャリアオーナーシップ を実現させることにより、社員の心理的安全性の確保とエンゲージメント向上を実現し、多様な人材の活躍の場と定着、人材確保につなげる

# 最後に

パーソルキャリアが考えるキャリアの定義は「はたらくことも含めた生き方そのもの」です。

自分の人生を人任せにせず、変化に強く、自分ならではの望ましく幸せなキャリア（人生）にするために、

「はたらく1人ひとりがキャリアのオーナー意識を持つこと」が大切であると考えています。

わたしたちは「キャリアオーナーシップ」に必要な自分なりの価値観やポリシーをもとに

キャリアを構想・選択する機会や環境を提供し、社会の変化をとらえ組織に閉じずに通用する力を育むため、

これからも取り組んでいきます。



ご清聴ありがとうございました