

厚生労働省委託 第1回「多様な正社員」制度 導入支援セミナー

「多様な正社員」制度の解説

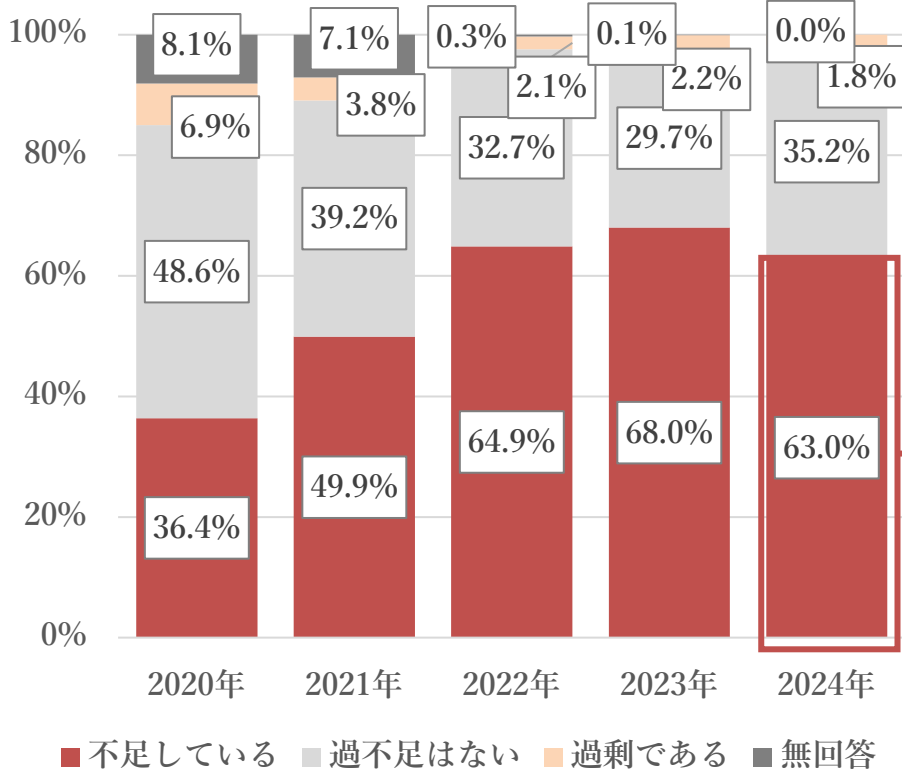
2024/9/30



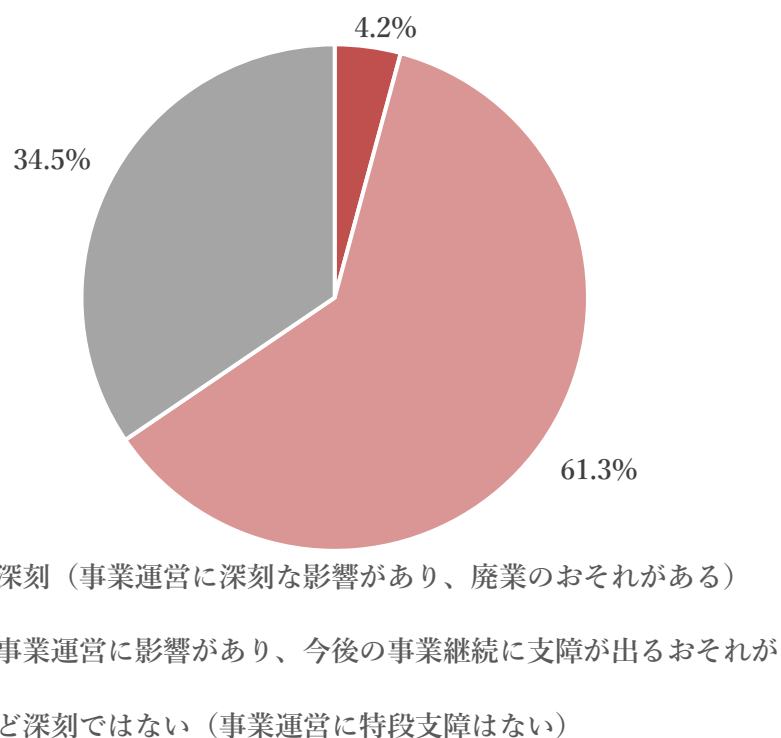
企業における人手不足の現状

- 2020年以降、「人手が不足している」と感じる企業の割合は増加傾向にあり、2022年以降は60%以上で推移しています
- さらに、人手不足を感じる企業のうち60%以上が、人手不足が事業運営に影響を及ぼしているとし、事業継続のために人手不足への対応が求められています

「人手が不足している」と感じる企業の割合



人手不足の深刻度



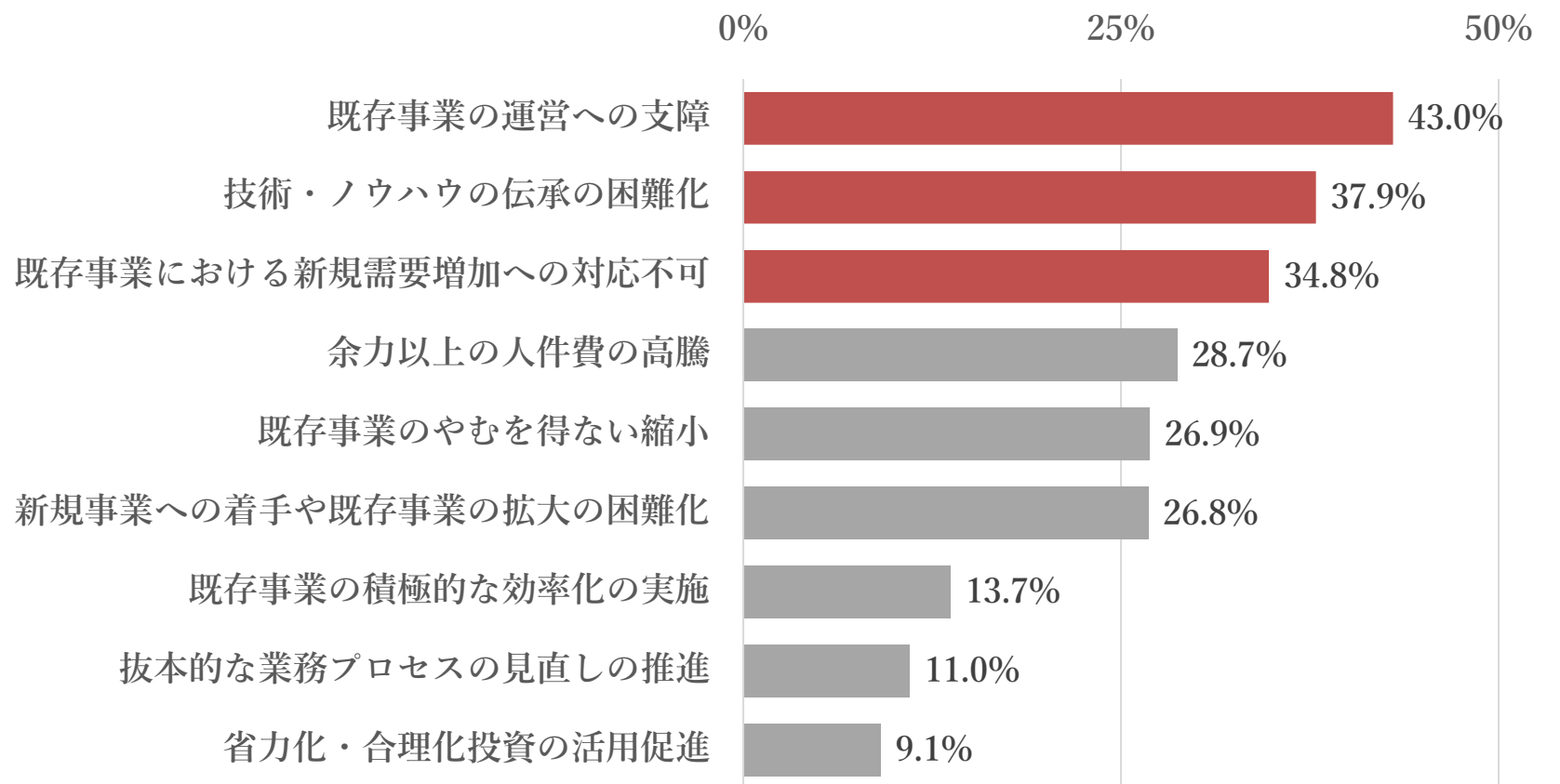
※ 中小企業を対象とした調査

※ 日本商工会議所・東京商工会議所「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」(2024)より抜粋

人手不足が企業経営に与える影響

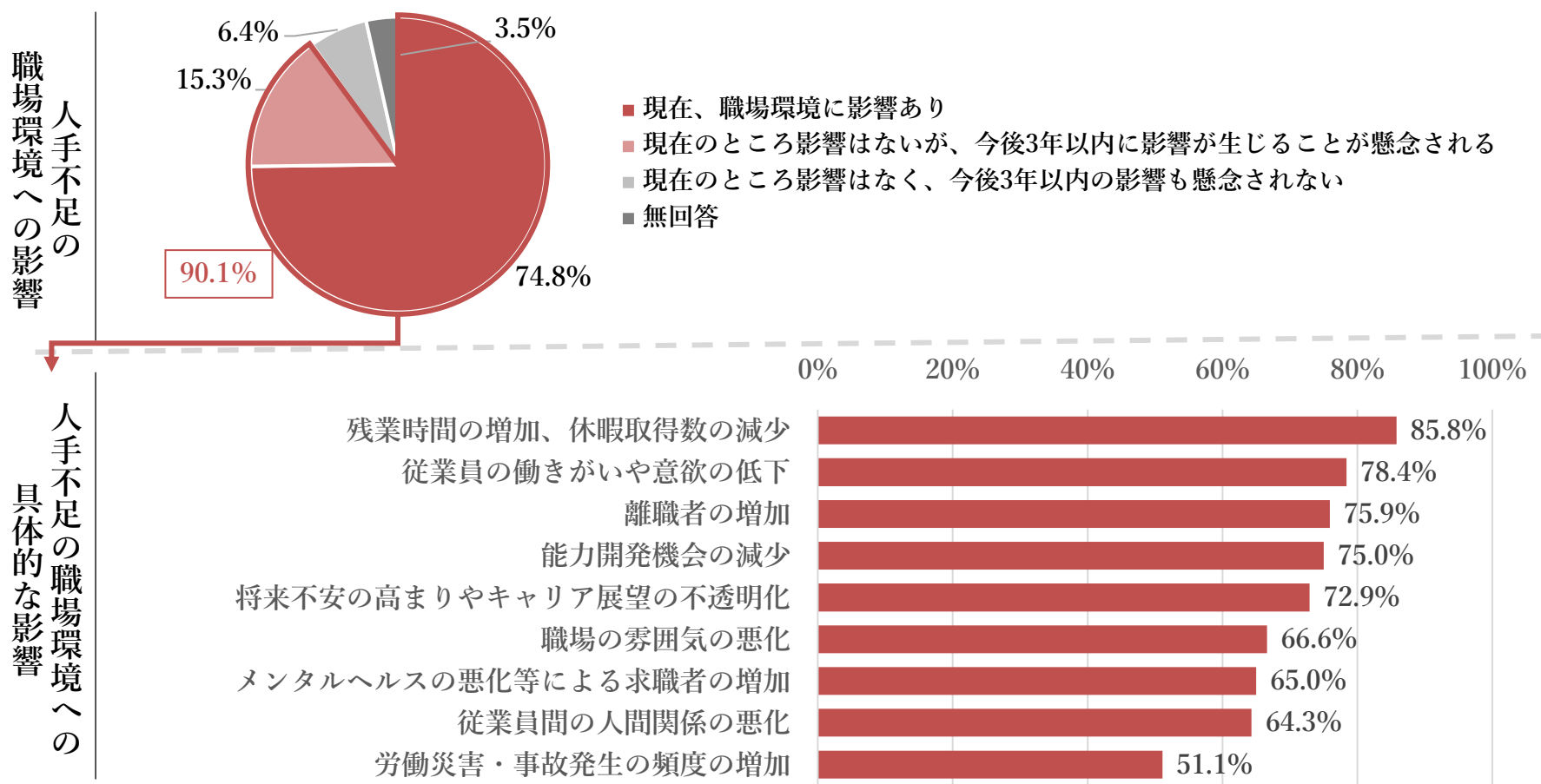
- 人手不足による経営への影響を感じている企業のうち30%以上が、「既存事業の運営への支障」「技術・ノウハウの伝承の困難化」「既存事業の運営への支障」といった事業運営上の困難が人手不足によって生じていると感じています

人手不足の会社経営への具体的な影響（見込み含む）



人手不足が職場環境に与える影響

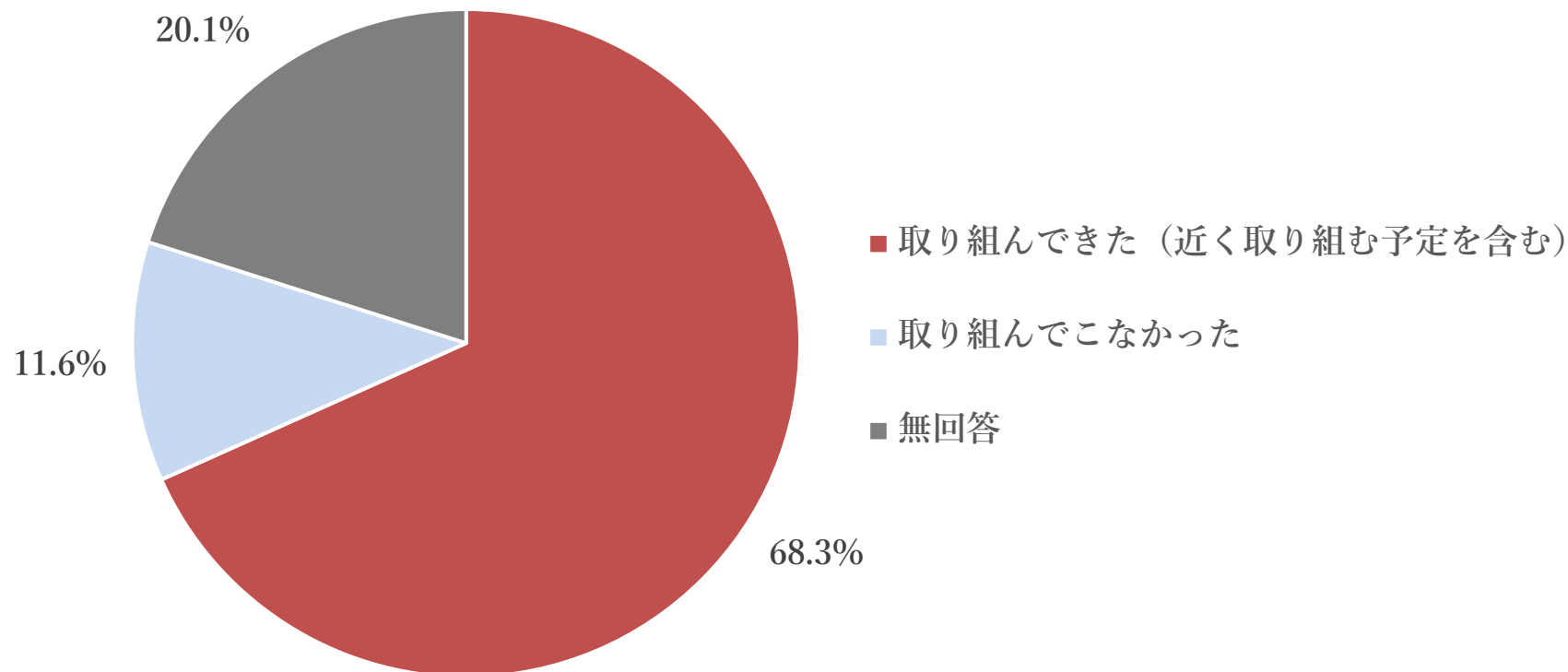
- 職場で人手不足を感じている労働者のうち、90.1%が人手不足による職場環境への影響がある/今後3年以内の影響が懸念されると感じています
- さらに、そのうち50%以上が残業時間の増加や働きがいや意欲の低下等の職場環境の悪化がある/見込まれると感じています



人手不足の緩和に向けた企業の取組状況

- 調査時点（2019年）の過去3年間に於いて、68.3%の企業が人手不足の緩和に向けた取組を行っています

過去3年間の人手不足を緩和するための対策の取組み状況



「多様な正社員」とは

- 「多様な正社員」とは、いわゆる正社員と非正規雇用の労働者との働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着を同時に可能とするような、労使双方にとって望ましい多元的な働き方の一つです

「多様な正社員」の概要

いわゆる正社員と非正規雇用の労働者との働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着を同時に可能とするような、労使双方にとって望ましい多元的な働き方の実現が求められています。職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」は、そうした働き方や雇用の在り方の一つとして注目されます。

「多様な正社員」の種類

勤務地限定正社員	転居を伴う転勤がない、または一定地域内でのみ異動のある正社員
職種・職務限定正社員	職種・職務内容や仕事の範囲が他の業務と区別され、一定の職種・職務内で勤務できる正社員
短時間正社員	フルタイム正社員より1週間の所定労働時間が短い、または所定労働日数が少ない正社員

「多様な正社員」活用のメリット

- 「多様な正社員」の活用によって、企業・労働者の双方に対するメリットが期待できます

企業側のメリット

- ✓ 多様な正社員を導入・運用することで、家庭の事情等により転勤やフルタイム勤務が困難なため、辞めざるをえない従業員の離職を防止すること
- ✓ 多様な正社員として働ける可能性を従業員に提供することで、地元に着した就業を希望する優秀な人材の採用や定着促進につなげること
- ✓ 勤務地や勤務時間が限定された多様な正社員を、非正社員の無期転換後の受け皿とすることで、労働力の安定的な確保を図り、様々な人材の活用を促すこと
- ✓ 勤務地や職務が限定された多様な正社員を、非正規雇用の労働者の登用後の受け皿とすることで、企業の発展を支えるために必要な人材の育成、技能の蓄積・承継ができること
- ✓ 勤務地限定正社員を導入・運用し、地元密着型の人材採用を行うことで、より地域のニーズに合ったサービスの提供や地元の顧客確保ができること

労働者側のメリット

- ✓ 勤務地や残業時間をコントロールできるようになり、ワーク・ライフ・バランスを実現できること
- ✓ 安定した雇用のもとで、自身の能力を発揮することや処遇改善が可能になり、モチベーション高く働けること
- ✓ 安定した雇用のもとで、中長期的なキャリア形成を見据えたスキルアップができること
- ✓ 特定の職務のスペシャリストとしてキャリア・アップができること
- ✓ 育児・介護等の事情により転勤やフルタイム勤務が困難な者などが、就業の継続、能力の発揮ができること

「多様な正社員」の活用ケース

- 勤務地、職務、勤務時間の限定のいずれか、もしくはこれらを組み合わせて、人材の定着や育成等の課題に対応します

困りごと

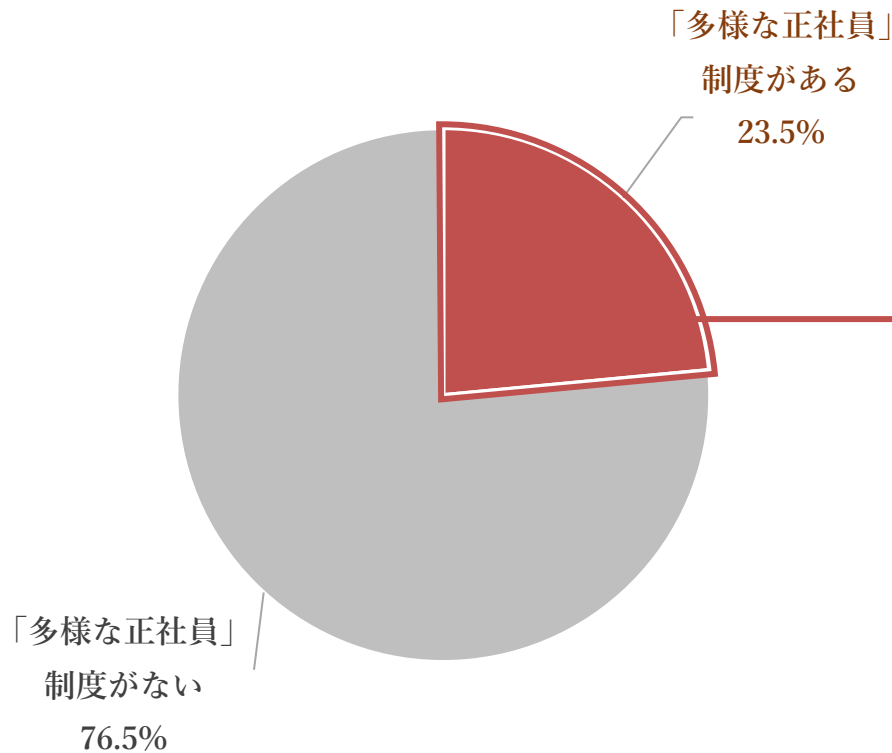
「多様な正社員」の活用ケース

<p>✓ 有能な非正規雇用の労働者が雇用の不安定さを理由に<u>離職してしまう</u></p>	<p>✓ 転勤や長時間労働等が困難な各自の事情に合わせて、雇用の期間の定めがなく能力を活かせる働き方を用意する</p>	<p>勤務地限定</p> <p>職種・職務限定</p> <p>短時間</p>
<p>✓ 勤続5年を超えた非正規雇用の労働者を<u>無期転換する際の行き先（雇用区分）が決まらない</u></p>	<p>✓ 転勤やフルタイム勤務が困難な各自の事情に合わせて、既存のあるいは新設した多様な正社員区分を、無期転換後の受入れ先とする</p>	<p>勤務地限定</p> <p>職種・職務限定</p> <p>短時間</p>
<p>✓ 非正規雇用の労働者が多く、<u>技能の蓄積・承継が進まない</u></p>	<p>✓ 雇用の期間の定めがなく、地元定着型の就業を可能とし、技能の蓄積・承継が行える環境を整備する</p>	<p>勤務地限定</p> <p>職種・職務限定</p>
<p>✓ 職務の範囲が狭い一般職の<u>育成が進まない</u></p>	<p>✓ 一般職よりも職務の幅を広げ、キャリア形成やキャリア・アップの機会を設けた上で、転勤のない働き方を用意する</p>	<p>勤務地限定</p> <p>職種・職務限定</p>
<p>✓ 育児や介護を理由に<u>離職する正社員</u>がいる</p>	<p>✓ 転勤や長時間労働等が困難な各自の事情に合わせて、継続勤務できる働き方を用意する</p>	<p>勤務地限定</p> <p>短時間</p>

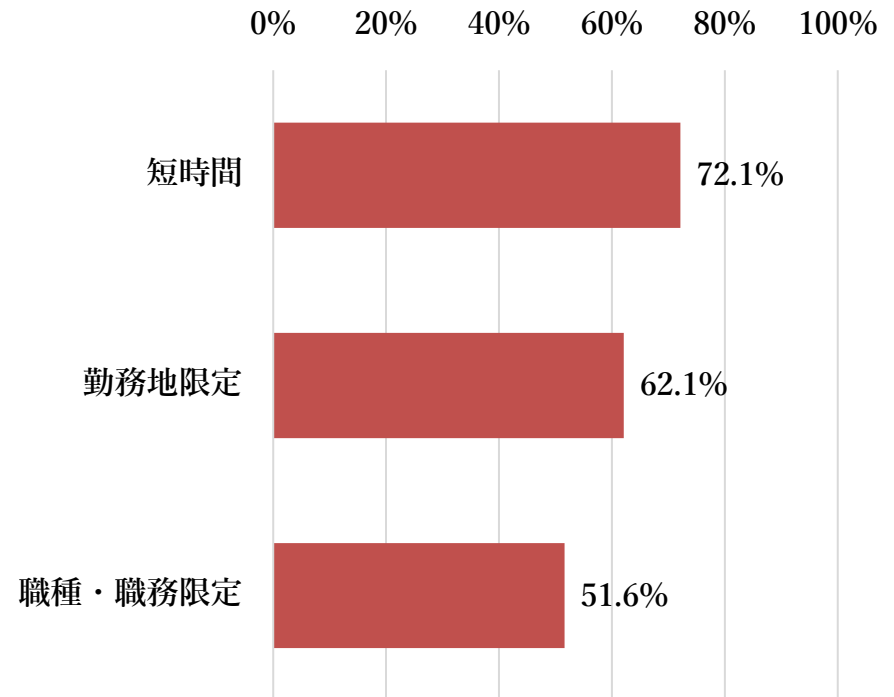
「多様な正社員」の導入状況

- 2023年時点で、23.5%程度の企業が「多様な正社員」を導入しています
- 「多様な正社員」のうち、短時間正社員を導入している企業が最も多く、その割合は72.1%に及びます

「多様な正社員」を導入している事業所の割合



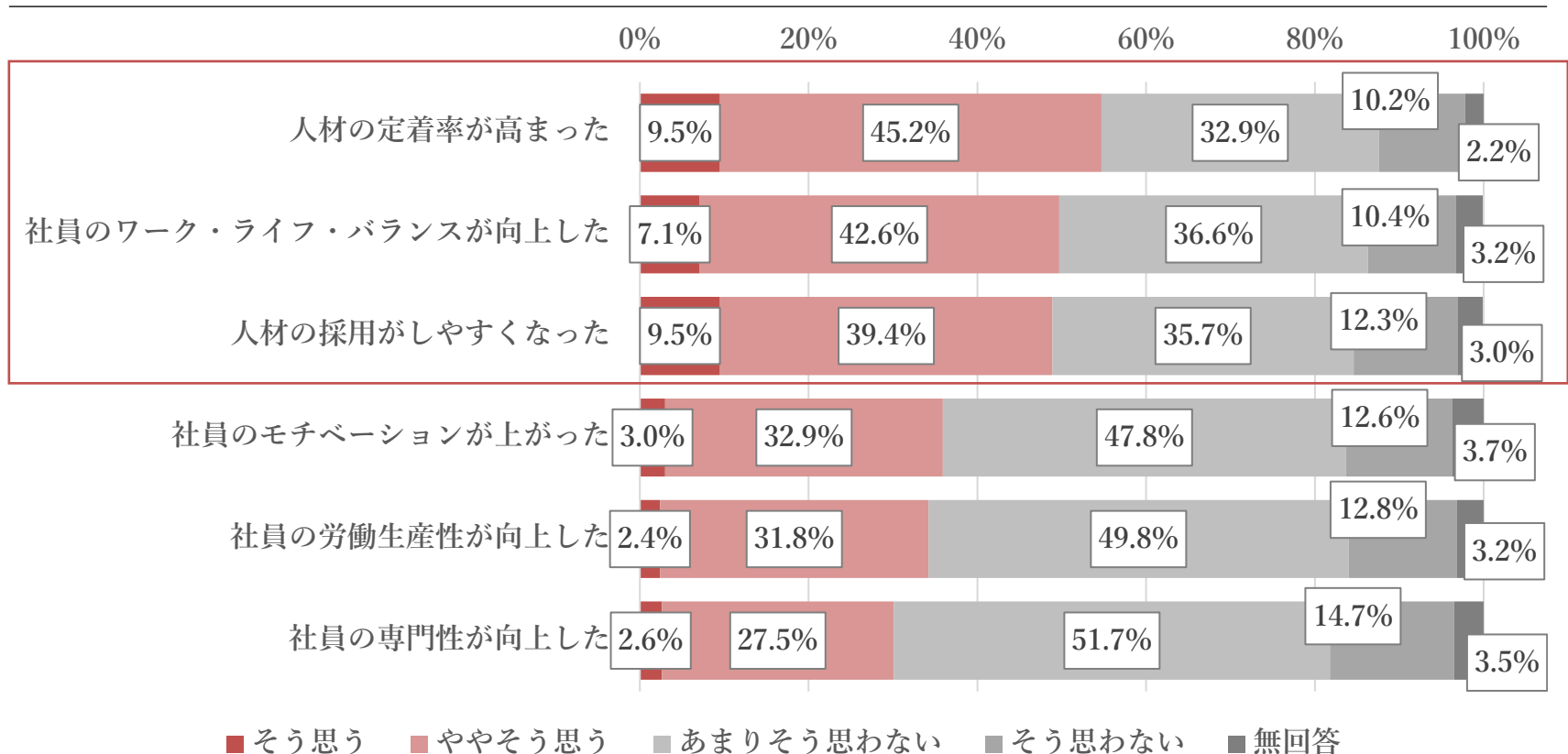
「多様な正社員」を導入している事業所における「多様な正社員」の種類別の導入割合



「多様な正社員」導入の効果

- 実際に「多様な正社員」を導入する企業の半数以上が、「人材の定着率が高まった」、「社員のワーク・ライフ・バランスが向上した」、「人材の採用がしやすくなった」等の効果があると回答しています（無回答を除く）

「多様な正社員」の効果



**本日は、本セミナーにご参加いただき
誠にありがとうございました。**