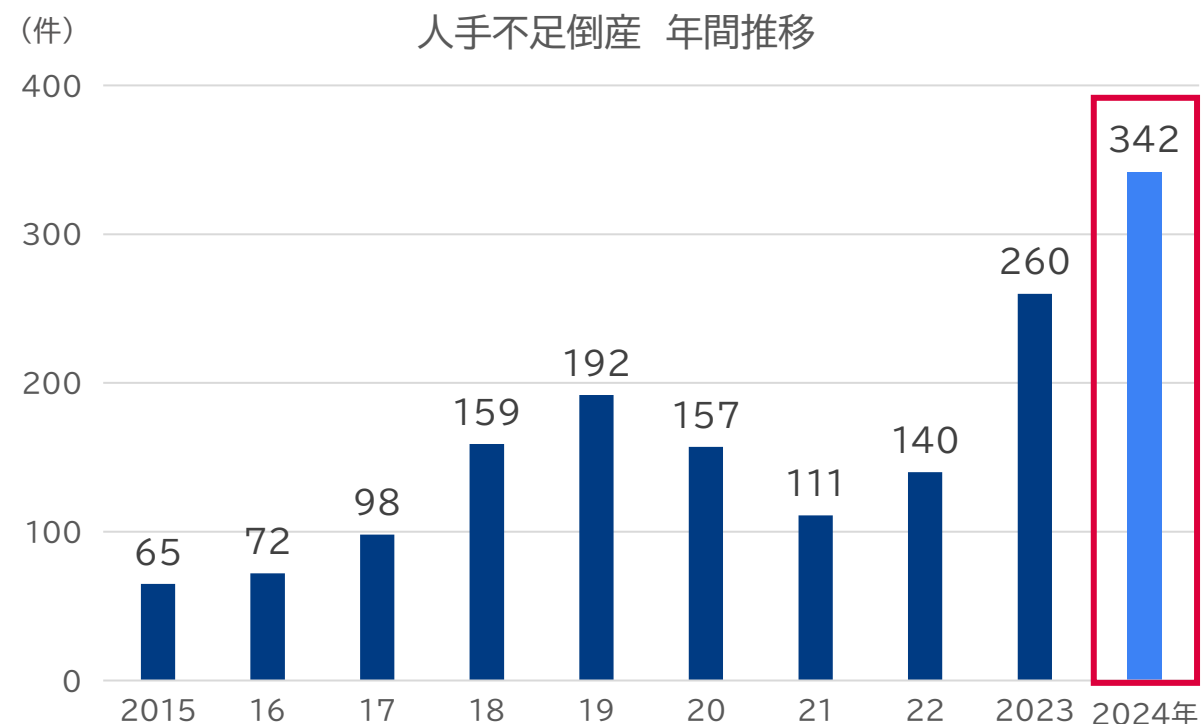
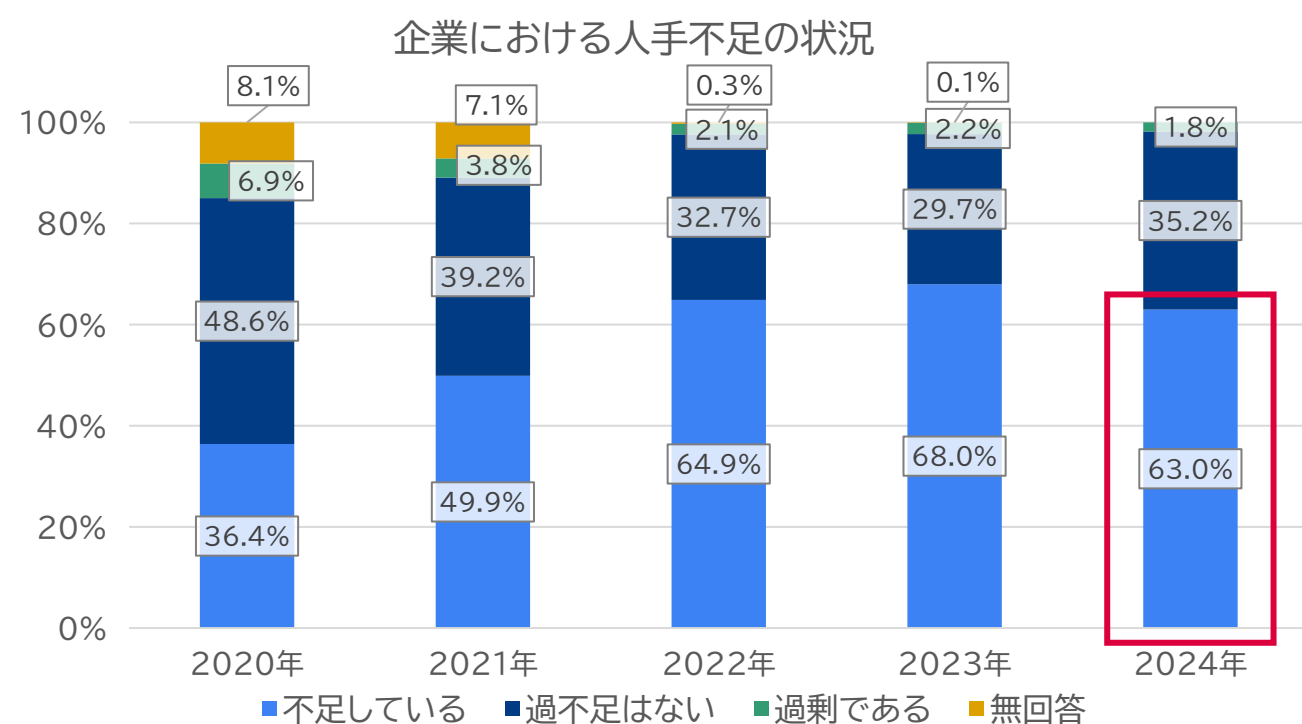


「多様な正社員」制度の概要

企業における人手不足の現状

- 「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%台と高止まり
- 人手不足を理由として倒産する企業の件数は増加傾向にあり、2024年には過去最多の件数を大幅に更新

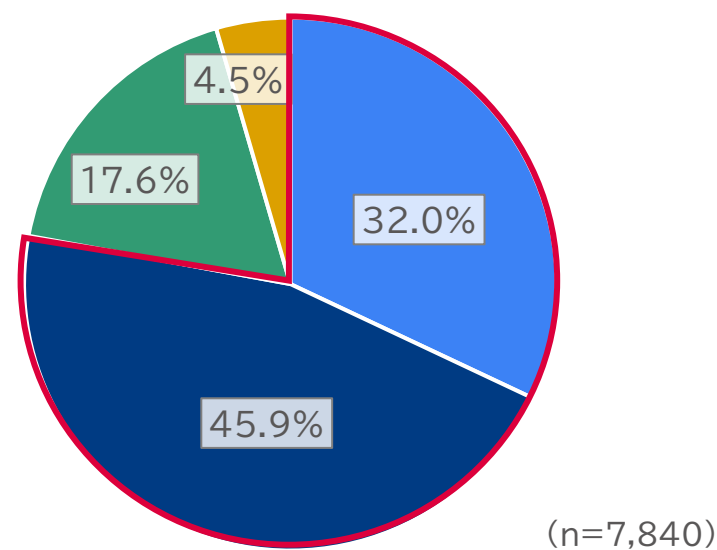


出所) (左図) 日本商工会議所・東京商工会議所「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」調査結果(2024)JP5 <https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1204020> (2025年8月21日閲覧)を基に三菱総合研究所作成
(右図) 帝国データバンク「人手不足倒産の動向調査(2024年)」 <https://www.tdb.co.jp/report/economic/20250109-laborshortage-br2024/> (2025年8月21日閲覧)を基に三菱総合研究所作成

若年層の就業意識

- 18～25歳の学生を対象に行った調査では、新卒で入社する会社を選ぶ際、8割近くがキャリアとプライベートの両立を意識していると回答
- 若年正社員が転職しようと思う理由として、「労働時間・休日・休暇の条件が良い会社にかわりたい」と回答した者の割合は増加傾向にある

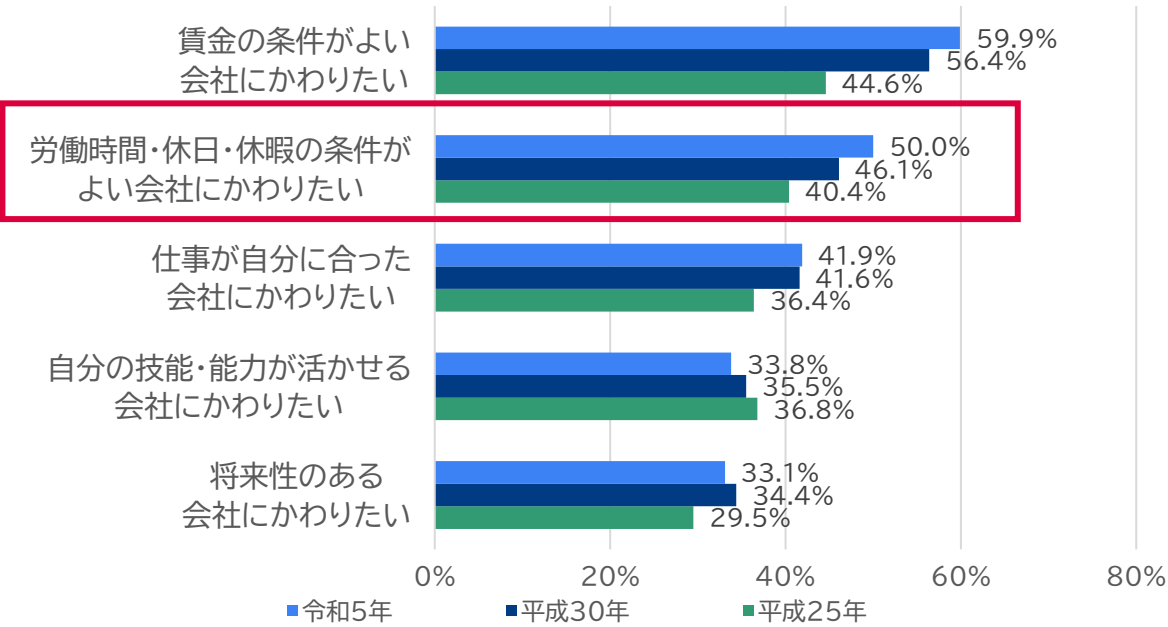
新卒で入社する会社を選ぶ際に将来の仕事(キャリア)とプライベートの両立を意識しているか(若年層※への調査)



■とても意識している ■やや意識している ■あまり意識していない ■全く意識していない

※若年層…全国18-25歳男女 高校生・大学生などの学生若年層

若年正社員※の転職しようと思う理由



※若年正社員…調査基準日現在で満15～34歳の労働者のうち、正社員の者

出所) (左図) 厚生労働省「若年層における育児休業等取得に対する意識調査(2024年)(速報値)」P16 <https://www.mhlw.go.jp/content/001282074.pdf> (2025年8月21日閲覧) を基に三菱総合研究所作成
(右図) 厚生労働省「令和5年若年者雇用実態調査」 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/4-21c-jyakunenkoyou-r05.html> (2025年8月21日閲覧) を基に三菱総合研究所作成

「多様な正社員」制度とは

- 「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指す
- 「多様な正社員」制度は、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、企業と労働者の双方にとって望ましい働き方の一つ

「多様な正社員」の種類

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
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・職務の内容が一定の範囲に限定された正社員

「多様な正社員」活用のメリット

- 「多様な正社員」制度の活用により、企業と労働者の双方に対する様々なメリットが期待できる
- 従業員は多様な働き方ができ、また企業は多様な人材を確保・活用でき、事業の安定的な運営や成長につなげることを期待できる

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
- 地元密着型の人材の採用による、地域に根差した事業展開
- 技能の蓄積・承継



労働者のメリット

- ワーク・ライフ・バランスの実現
- 中長期的なキャリア形成
- 雇用安定・処遇改善
- 特定の職務のスペシャリストとして専門性を深化



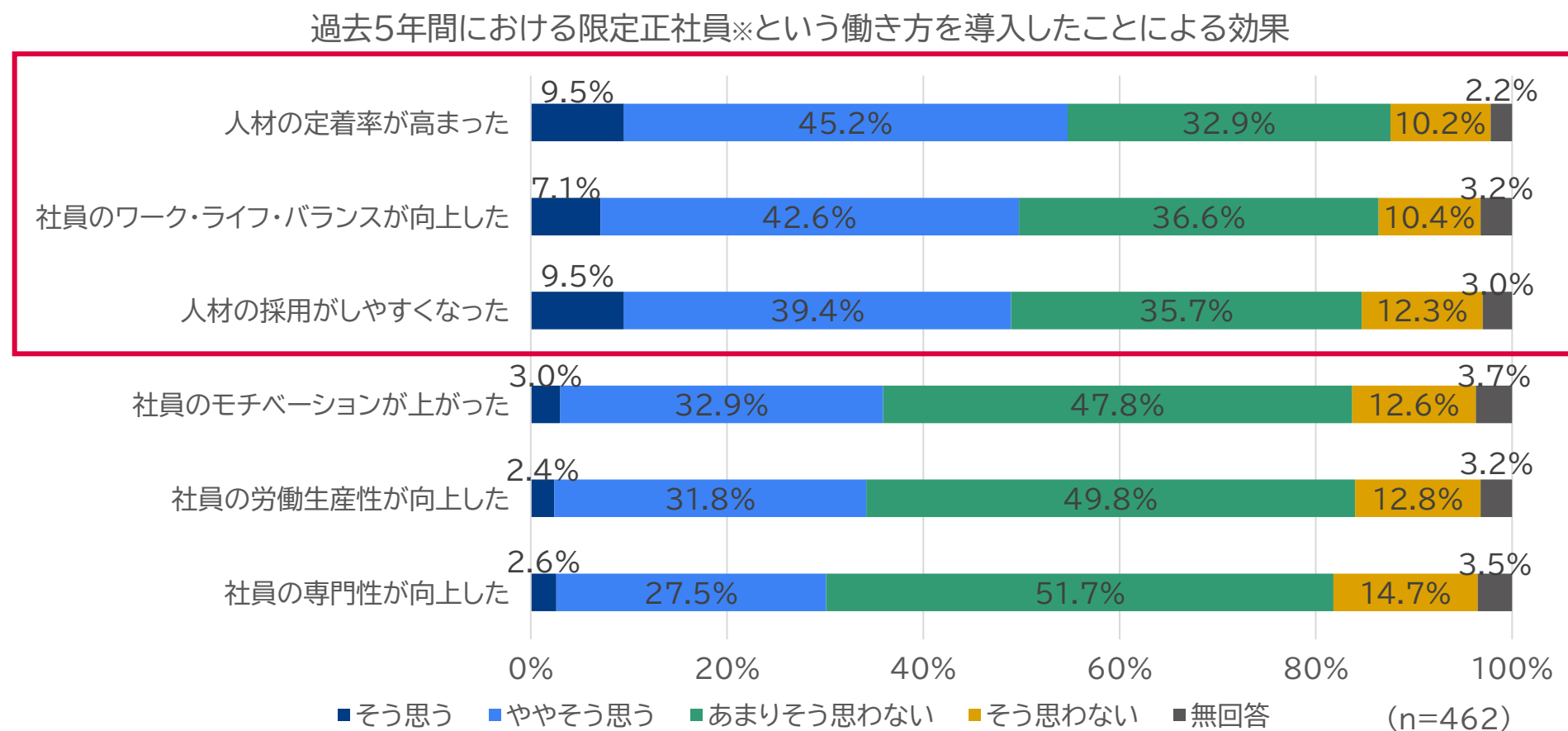
「多様な正社員」の活用ケース

- 企業での人事管理上の課題に対して、勤務時間/勤務地/職種・職務限定のいずれか、あるいはこれらを組み合わせることにより対応することが可能

人事管理上の課題	「多様な正社員」の活用例	
✓ 非正規雇用労働者が雇用の不安定さを理由に離職してしまう	✓ 雇用の継続を心配することなく転勤や長時間労働等が困難との事情に合わせて能力を活かせる働き方を用意する	勤務地限定 職種・職務限定 短時間
✓ 勤続5年を超えた非正規雇用労働者を無期転換する際の転換先(社員区分)が決まらない	✓ 転勤やフルタイム勤務が困難との事情に合わせた、多様な働き方を用意する	勤務地限定 職種・職務限定 短時間
✓ 非正規雇用労働者が多く、技能の蓄積・承継が進まない	✓ 雇用の期間の定めがなく、地元定着型の就業を可能とすることで、技能の蓄積・承継が行える環境を整備する	勤務地限定 職種・職務限定
✓ 育児や介護を理由に離職する正社員がいる	✓ 転勤や長時間労働等が困難である事情に合わせて、継続勤務できる働き方を用意する	勤務地限定 短時間
✓ 職務の範囲が狭い一般職の育成が進まない	✓ 職務の幅を広げ、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	勤務地限定 職種・職務限定

「多様な正社員」制度導入の効果

- 「多様な正社員」制度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



※限定正社員…勤務地、職務、労働時間等が限定されている正社員