

# 「選ばれる」会社をつくる 多様な働き方

ガイドブック

2026年3月



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

# はじめに

多くの企業にとって「人をどう集め、どう定着してもらうか」は大きな課題です。少子高齢化により人材確保が厳しさを増す中、企業が持続的に成長するためには、多様な働き方を導入し、働き手から「選ばれる会社」になることが重要です。働き手の多様なニーズを受け入れ、個々の力を最大限に引き出すことは、単なる人手不足対策にとどまらず、企業の未来を拓く成長戦略そのものでもあります。

このガイドブックでは、中小企業でも取り入れやすい制度や施策の例を紹介しています。「なるほど、自分の会社でもできそうだ」と思っていただけのようなヒントをまとめました。あわせて、多様な働き方を進めるための具体的な取り組み手順や導入事例をまとめた各種マニュアルも掲載しています。関心のある方は、これらのマニュアルもあわせてご覧ください。多様な働き方を実現するための第一歩として、ぜひ自社での取組を検討する際に役立てていただければ幸いです。

## 目次

1. なぜ多様な働き方なのか	3
2. 多様な働き方を実現する代表的な施策	6
3. コラム:従業員ニーズと組織運営の両立	12
4. 各施策についてより詳しく知る	13
5. 行政が実施している支援	14

令和7年度「多様な正社員」等の多様な働き方の実現のための環境整備の推進事業では、以下の学識経験者、企業人事労務担当者、社会保険労務士による検討会を組成し、ガイドブック作成についてご協力をいただきました。（検討会事務局:株式会社三菱総合研究所）

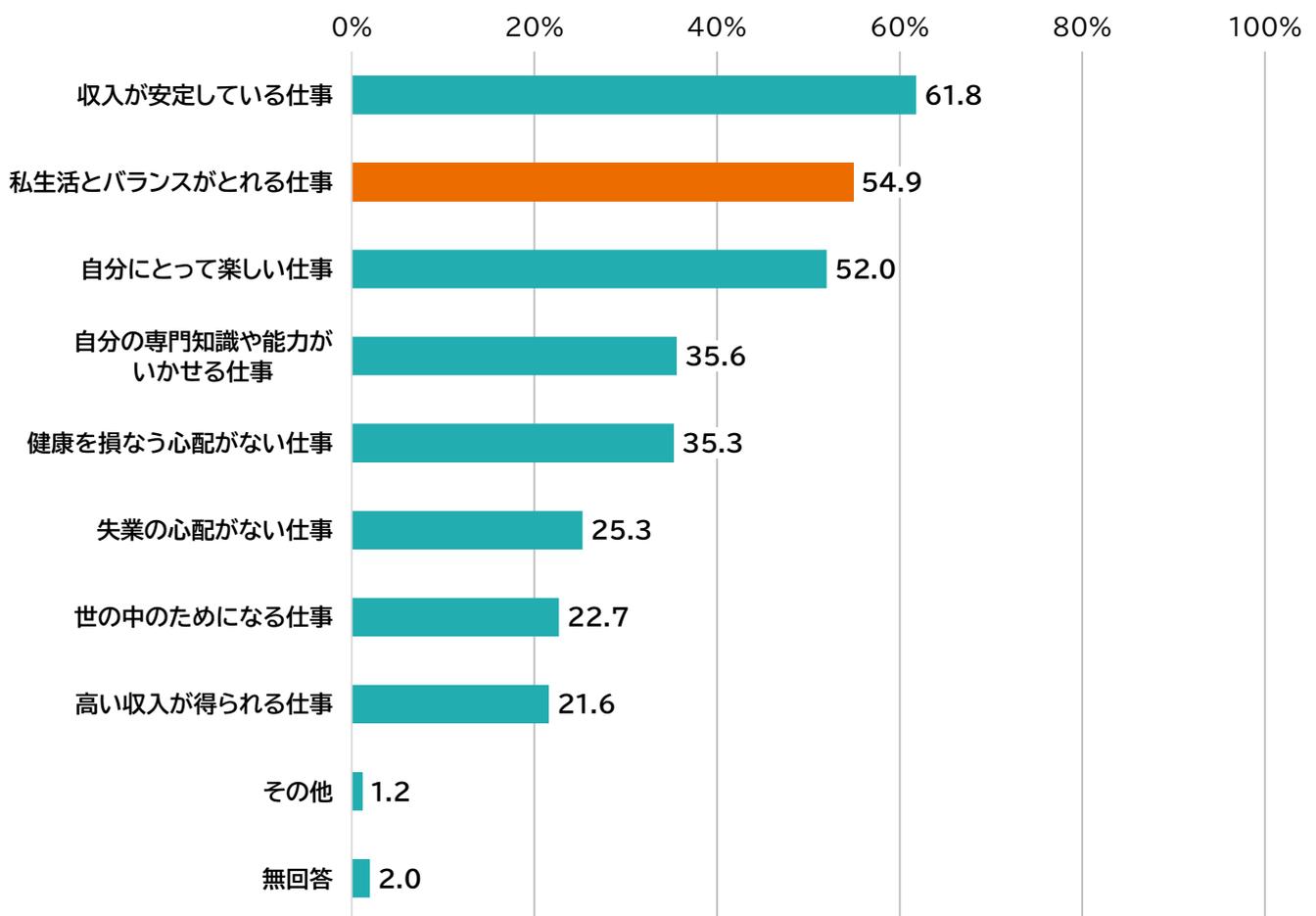
今野 浩一郎(検討会座長)	学習院大学 名誉教授 学習院さくらアカデミー長
戎野 淑子	立正大学 経済学部 教授
岡本 秀興	TRIPORT 株式会社 代表取締役社長 CEO/TRIPORT 社会保険労務士法人 代表
川口 広	J.フロント リテイリング株式会社 人財戦略統括部 スタッフ
佐野 嘉秀	法政大学 経営学部 教授
田口 和雄	高千穂大学 経営学部 教授
平田 未緒	株式会社働きかた研究所 代表取締役
諸星 裕美	オフィスモロホシ社会保険労務士法人 代表

(所属は2026年1月時点)

# 1 なぜ多様な働き方なのか

多様な働き方とは、「働く時間」「働く場所」「職務内容」について、従業員一人ひとりのニーズに応じた柔軟な選択を認める働き方のことです。人材の確保や定着に悩む企業にとって、その実現は課題解決の鍵となります。柔軟な制度を整えることで多様な人材が集まりやすくなるだけでなく、「望まない離職」を防ぎ、今いる従業員も長く安心して働き続けられるようになるためです。

図1 どのような仕事が理想的か(n=2,938、複数回答)



(資料出所)内閣府「国民生活に関する世論調査(令和7年8月調査)」

こうした対応が求められる背景には、働く人々の意識の変化があります。人々の理想的な仕事に関する調査では、半数を超える人が「私生活とバランスがとれる仕事」を望んでおり、その割合は「収入が安定している仕事」に次いで高くなっています。私生活とのバランスを重視する人が増える今、個々の生活リズムや事情に寄り添った働き方を整えることは、企業にとっても避けて通れないテーマとなっています。

では、従業員はどのような場面で柔軟な働き方を必要としているのでしょうか。そして、それに応えることは企業にどのような価値をもたらすのでしょうか。次頁では、従業員が抱えるニーズと、企業にとっての導入メリットの例を整理します。

# 多様な働き方に関する様々なニーズと

多様なニーズを持つ従業員・求職者

## 様々な従業員の声

## 企業の対応(例)

### 子育て



- 育児中でもキャリアを諦めず、柔軟に働いて成果を出し続けたい
- 子供の成長を傍で見続けながら働ける環境が欲しい(勤務時間の短縮、転勤無しの選択など)



働く「時間」を選択可能に

短時間正社員制度

選択的週休3日制

フレックスタイム制

### 介護



- 家族の通院の付き添い、ケアマネジャーとの面談等の対応をしながらも、仕事を続けたい(時間の調整など)
- 家族の状況に応じ、業務を継続できる働き方を選択したい(在宅勤務など)



### 高齢者



- 定年退職後も、長年の経験や知見を活かして社会に貢献し続けたい
- 体力面の変化などに合わせて働く時間や仕事内容を調整し、できるだけ長く働きたい



働く「場所」を選択可能に

勤務地限定正社員制度

転勤有無の選択制

テレワーク制度

### 病気 治療中等



- 通院などの都合に合わせて、勤務時間や日数、働く場所を柔軟に選択しながら安心して働きたい
- 体調に応じて、パフォーマンスを最も発揮できる働き方(場所・時間)を選びたい



### ステップアップ・ キャリアアップ



- フルタイム勤務が難しいなか、現在はパート社員として働いているが、活躍の機会を広げるうえで正社員として働きたい
- 広く職種を経験するよりも、特定の職務領域の中で、専門性を高めていくようなキャリアを歩みたい



「職務内容」を選択可能に

職務限定正社員制度

# 企業における「導入メリット」

## 導入のメリット

導入した企業の声(例)



### 採用における応募者増

人材確保が困難な中、短時間正社員制度の導入で**応募者が増え**、人材確保に大きく貢献。社員数増により個々の負担も軽減され、より良い**ワーク・ライフ・バランス**を実現。

(A社、宿泊業・飲食サービス業)



### 人材採用の幅の拡大

リモート・フルフレックス導入により**全国から採用**が可能となり、地方在住者が社員の半数を占める。特に女性の地方採用が増え、**優秀な人材確保**につながっている。

(B社、情報通信業)



### 既存社員の定着率の向上

出産を理由に**退職する社員がほぼいなくなった**。制度利用者の助言により、勤務継続を決めた例も。育児と両立しやすい環境が**採用面にも好影響**を与えている。

(C社、卸売・小売業)



### 業務効率の向上

働く時間を選択することで集中度が高まり、**業務処理のスピードが向上**。チーム間の業務共有が進み、コミュニケーションが活発化し、**生産性が向上**した。

(D社、情報通信業)



### 職場の満足度の向上

働き方に対する**満足度のデータが向上**。社員個人からも制度を喜ぶ声が多い。勤務地を変えず働きたい**応募者からも働き方について高く評価**されている。

(E社、金融・保険業)



### 企業イメージの向上

社員の生活設計に応じた働き方が可能となり、**帰属意識や貢献意欲が向上**。取組はメディアにも紹介され、**企業イメージ向上**に寄与。

(F社、情報通信業)



## 2 多様な働き方を実現する代表的な施策

### 多様な働き方を実現する方法

多様な働き方を職場で実現するには、「働く時間」、「働く場所」、「職務内容」という3つの要素を柔軟に選択できるように支援することが基本です。これにより、個々の従業員が自分の事情や希望に応じて働きやすくなり、能力を最大限に発揮できる環境を整えることができます。



こうした柔軟な働き方を進める方法には、「多様な正社員制度」を設ける方法と労働時間や勤務体制等を柔軟化する方法があります。「多様な正社員制度」とは、従来型の正社員と異なり、労働時間、勤務地、職務内容などの働き方を限定する正社員の制度のことです。この働き方を限定した正社員は「多様な正社員」と呼ばれ、下表に示す短時間正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員の3つが存在します。

#### 「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

もう一つの労働時間や勤務体制等を柔軟化する方法には、従業員が働く時間や場所、職務内容を自分の事情や希望に合わせて選択することを支援する多様な施策があります。以下では、そうした「働く時間」「働く場所」「職務内容」を柔軟にする具体的な取り組み例を紹介します。

# 1 「働く時間」の選択を支援する制度

## 短時間正社員制度(多様な正社員制度)

### 制度の概要

- フルタイム勤務より短い所定労働時間で勤務する「短時間正社員」の雇用区分を設け、働く「時間の長さ」を柔軟にする制度です。

### 導入のポイント・効果

- 従業員が選んだ短い勤務時間で働き続ける選択肢を設ける点が、この制度の最大の特徴です。
- 育児や介護、治療のための定期通院、自己啓発のための通学といった事情を抱える従業員も、短時間正社員制度の枠内で柔軟に労働時間を設定することで、ライフステージの変化に応じて正社員として働き続けやすくなります。
- パート・アルバイト・派遣社員などが、非正規から正規へ転換する際の、キャリアアップの手段としても活用できます。

### 留意点

- 制度の目的や期待する役割を、利用者・管理職・従業員に分かりやすく伝え、利用者が希望するキャリアや働き方を踏まえ、勤務時間などを自分で判断できるように支援する必要があります。
- 非正社員から短時間正社員への転換や、短時間正社員から通常の正社員への転換制度を設け、希望に応じて転換できるようにしましょう。
- 「短時間正社員」の雇用区分を設けず、条件を満たした場合に所定労働時間を短縮できる制度を設ける方法もあります。

## 選択的週休3日制

### 制度の概要

- 従業員が本人の希望によって週休3日の働き方を選択できる制度です。
- 本制度では、制度設計の例として、1日あたりの所定労働時間はそのままにして、例えば1日8時間×週4日勤務とするなど週の労働時間を減らす方法(この結果、労働時間に応じて給与も減少)のほか、1日あたりの所定労働時間を延長し、週・月あたりの労働時間を維持する方法(例:1日10時間×週4日勤務)や週休2日制の勤務形態から給与水準を維持したまま休日を増やす(労働時間を減らす)方法などもあります。

### 導入のポイント・効果

- 休日が増えることで、リスキングや副業、地域活動など、新たな挑戦に取り組む時間をこれまで以上に確保できます。
- 休み方を柔軟に設計でき、仕事以外の活動にも取り組めるとともに、勤務日は効率的に働く意識が高まる点が大きな特徴です。
- 制度の効果的な運用のためには、残業を前提にした働き方の見直しや、休みを取得しやすい風土・体制づくりなど、基本的な働き方改革の取組が合わせて重要となります。

### 留意点

- 勤務日数の減少により、従業員間のコミュニケーション機会が減らないように心がけましょう。
- 1日の労働時間増加による身体的・精神的負担に留意する必要があります。

## フレックスタイム制



### 制度の概要

- 働く「時間帯」を柔軟にする制度です。一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、従業員が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることができます。
- 「清算期間」と呼ばれる単位（最長3カ月）を設定し、その期間内であらかじめ定めた総労働時間を働けばよい仕組みです。
- コアタイム（1日のうちで必ず働かなければならない時間帯）を設ける方法と、設けない方法があります。



### 導入のポイント・効果

- 日々の業務量や仕事の進捗、個人事情に応じて柔軟に働けるため、効率が上がります。
- 自分で時間を管理する意識が育ち、従業員の自律性が高まります。



### 留意点

- 導入においては労働基準法上で定められた手続きを経る必要があります。
- コアタイム（1日のうちで必ず働かなければならない時間帯）の設定の有無や時間帯について、会議の実施やチーム連携に必要な時間を考慮し、業務に支障が出ないように定める必要があります。
- フレックスタイム制は、始業・終業時刻を自分で調整できる業務でないと活用が難しく、職種によっては運用が適さない場合があります。
- フレックスタイム制は、始業・終業時刻を労働者の決定に委ねることになりますが、その場合にも使用者は労働時間を把握する義務があり、使用者は、各労働者の各日の労働時間を把握しなければなりません。

## 「働く時間の選択」の取組事例

飲食業、正社員数100-299名、東京都

### 利用期限を設けない短時間正社員制度で、 多様な事情を抱える職員の定着を促進



職員一人ひとりの事情に応じた働き方を実現するため、利用期限を設けない短時間正社員制度を導入。短時間正社員の勤務時間は月125時間以上とし、時短勤務が可能な店舗での勤務に限定している。業務内容、職責、待遇はフルタイム勤務者と同等であるが、本人の希望に応じて職責や職務内容を調整することも可能としている。また、同制度は育児・介護に

限らず、自己研鑽を目的とした利用も認めており、起業準備や資格取得、専門学校への通学などにも活用されている。制度導入の効果として、ライフイベントを理由とした離職が多かった30歳前後の女性職員の離職が緩やかに改善しており、柔軟な制度運用が人材の定着・離職抑制につながっている。

## ② 「働く場所」の選択を支援する制度

### 勤務地限定正社員制度（多様な正社員制度）



#### 制度の概要

- 勤務する地域や事業所を限定した「勤務地限定正社員」の雇用区分を設ける制度です。
- 勤務地を特定のエリアや事業所に限定し、転居を伴う異動を行わない働き方を定めています。転勤がない範囲であれば、事業所間や職場内での異動などによって柔軟な人材配置も可能です。
- 雇用区分を選択した従業員は、転居を伴わない異動の範囲内で勤務することが可能になります。



#### 導入のポイント・効果

- 転勤や単身赴任、家族帯同などによる生活上の負担を軽減し、安心して働き続けられることができます。
- 転居がないため近くに住む親の介護を続けやすいなど、従業員のワーク・ライフ・バランス向上に寄与して定着を促します。



#### 留意点

- 職務やチーム構成の調整、地域間での人材配分を検討する必要があります。
- 転居を伴わない勤務となるため、制度利用者のキャリアの幅や異動機会が制限される可能性があります。
- 転居がないことに伴う賃金の水準や昇進・昇格の取扱いについて、労使で十分に話し合うことが必要です。

### 転勤有無の選択制



#### 制度の概要

- 従業員が希望に応じて「転勤あり／なし」を選択できる制度です。
- 勤務地限定正社員のように雇用区分を設けることなく、個々人が転勤有無を選択できます。
- 転勤の有無だけでなく、転勤の範囲（全国転勤、エリア内転勤、転居を伴わない転勤など）を選べる制度とすることもできます。



#### 導入のポイント・効果

- 従業員の希望に沿った配属が可能で、モチベーションや定着率の向上を期待できます。
- キャリア形成と生活の両立を支援できます。
- その時々キャリアや生活状況に応じて転勤の有無を選択できる点が、この制度の特徴です。



#### 留意点

- 職務やチーム構成の調整、地域間での人材配分を検討する必要があります。
- 希望に応じた転勤範囲を明確にし、制度の周知をはかる必要があります。
- 異動範囲の選択に応じた賃金の水準や昇進・昇格の取扱いについて、労使で十分に話し合うことが必要です。

## テレワーク(サテライトオフィス勤務含む)



### 制度の概要

- ICTを活用し、自宅などの会社外で勤務できる制度です。
- 業務を行う場所に依りて、労働者の自宅で行う「在宅勤務」、労働者の属するメインのオフィス以外に設けられたオフィスを利用する「サテライトオフィス勤務」、移動中や出先など臨機応変に勤務する場所を選択する「モバイル勤務」に分類されます。



### 導入のポイント・効果

- 通勤時間が短縮され、心身の負担が軽減されます。
- 家族の状況やライフステージに依りて業務を継続できる働き方を提供することにより、離職の防止が期待できます。
- 地域を超えた人材確保が可能となり、遠隔地の人材採用や事業継続にも役立ちます。
- 災害時や感染症流行時の事業継続にも有効です。



### 留意点

- 日々のコミュニケーションを工夫するなどして、情報共有が滞らないようにすることが重要です。
- 在宅勤務やモバイル勤務時に、仕事を行う時間とそれ以外の生活時間を明確に分けるなど、仕事と生活の境界管理を支援する必要があります。
- セキュリティや業務ルールを徹底し、適切な勤務環境を整備する必要があります。

## 「働く場所の選択」の取組事例

製造業、正社員数100-299名、兵庫県

### パート社員の採用力の強化、離職率の低下を目的に、勤務地限定正社員制度を導入



いわゆる総合職は勤務地や職務の範囲に限定はないのに対し、地域限定正社員は、自宅から通勤できる範囲での異動の可能性があるが、転居を伴う異動はない。パート社員から地域限定正社員への登用(職務の習熟度を踏まえる)、地域限定正社員から総合職への転換(上長推薦・面接)が可能。導入以降、同社への応募者

は増加しており、その中でも地域限定正社員への応募が最も多い。周辺の工場では人材確保が難しい中、安定した人材確保ができています。また、制度導入時に約180人いたパート社員から、約50人が地域限定正社員に転換しており、人材の定着面でも一定の効果があった。

### 3 「職務内容」の選択を支援する制度

#### 職務限定正社員制度(多様な正社員制度)



##### 制度の概要

- 担当業務の範囲を限定した「職務限定正社員」の雇用区分を設け、特定の職務に特化し、専門性を活かしながら働くことを可能にする制度です。
- 職務範囲を明確にし、高度専門業務や特定職務に特化することで、専門性を高めることができます。



##### 導入のポイント・効果

- 特定分野の専門スキルを持つ人材の確保・育成・キャリア形成がしやすくなります。
- 特定の職務でのキャリア形成を希望する人のモチベーションアップや定着につながります。
- 職務の範囲をどこまで限定するかを事前に検討することが重要です(例:職種名レベルで定めるのか、担当業務の具体的内容まで細かく限定するのか)。



##### 留意点

- 業務範囲が限定されるなかでも、継続的に専門性を高められるようなキャリアパスの設計が必要です。
- 職務限定正社員が担当しない業務(職務の範囲外の業務など)が、他の正社員に集中しすぎないように、業務分担や公平性の確保に留意が必要です。
- 従業員が制度の目的や期待される役割を理解できるよう周知や支援を行う必要があります。

#### 「仕事内容の選択」の取組事例

金融業・保険業、正社員数99人以下、大阪府

#### 専門職の人材確保のため、社内外に重視する姿勢を示すため、新しい専門職の社員区分を設定



職務をICT分野の専門業務に、勤務地を会社の拠点がある2か所のエリアのいずれかに、それぞれ限定する「専門職」制度を導入している。専門職の保有するスキルも重視するという会社の姿勢を示す目的で技能給を導入。スキルの評価が給与に反映されることで、従業員の

モチベーションが向上することを期待している。実際に、専門職の働き方に対する満足度が高まったというアンケート結果や、採用においても働き方や待遇が好意的に受け止められており、取組がプラスに働いていると感じている。

## 従業員ニーズと組織運営の両立

多様な働き方の導入は、従業員の多様なニーズに応える上で不可欠です。そのためには、企業と従業員が対話を重ね、互いのニーズや懸念をすり合わせる事が重要です。特に制度設計にあたっては、以下の視点を整理して進めると効果的です。

### <検討の視点>

- **そもそも自社で導入できる制度は何か**

業種・職種特有の制約(例:そもそもリモートワーク化できない業務がある、24時間稼働のシフト制で特定の時間帯に希望が集中する など)がある中で、どのように制度設計するか。

- **業務バランスと公平感の確保**

多様な正社員が増えることで、突発的なトラブル対応や、全員で担うべき雑務などが、対応可能な一部の社員(例:総合職)に集中し、公平感が損なわれないか。

- **チームの一体感・連携の維持**

個々の従業員の勤務時間・場所・職務の組み合わせが複雑化する中で、いかにコミュニケーション機会を確保し、チームビルディングやノウハウの共有を行うか。

- **中長期的な人材育成の方法**

働き方が多様化することで従来のOJTや対面での技術継承が難しくなる可能性を踏まえ、組織全体のスキルや企業文化をどのように継承していくか。

最も重要なのは、「従業員が日々の生活や働き方の中で、具体的に何に困っているのか」を会社が理解することです。従業員本人が問題を自覚していないケースも多いため、個別ヒアリングやアンケート、労働組合との連携などを通じて実態を明らかにすることが有効です。こうした対話を積み重ね、自社にとって最適な施策を見つけていくことが求められます。

### 従業員との対話を通じて制度設計を行った事例 (情報通信業、正社員数99人以下、熊本県)

#### フルリモート、フルフレックスの働き方を全従業員に適用

制度導入にあたっては、一方的な通知ではなく、双方向のすり合わせを重視した。

- ・ 事前の情報提供: 導入の約2か月前に、全社員へ新制度の概要、メリット、デメリットを丁寧に通知。
- ・ 個別ヒアリングの実施: その後、全社員と個別に面談形式でヒアリングを実施。「ここまで自由にして(経営は)大丈夫か?」といった従業員側の不安や懸念の声も率直に収集。
- ・ フィードバックの反映: ヒアリング結果に基づき、従業員の不安を解消する形で制度の詳細を設計し、就業規則にも反映。

制度運用上の工夫点として、①採用時に会社が求める時間あたりの工程を遂行できる能力があるか確認すること、②「どれだけの稼働時間でどれだけのものができるか」について、事前にすり合わせを丁寧に行うこと、③週次で打合せを行い、細かなフォローやコミュニケーションを行うことで成果の見える化に取り組んだことなどが挙げられる。

# 3 各施策についてより詳しく知る

## 既存マニュアル・導入事例の紹介

これまで説明してきた各施策についてより詳しく知るには、施策の進め方や導入事例をまとめた以下のマニュアルが役に立ちます。自社の実情や課題に合わせてぜひご活用ください。

働く時間の選択	短時間正社員を導入・検討したい	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な正社員制度導入マニュアル</li> </ul>  	<ul style="list-style-type: none"> <li>「短時間正社員制度」導入・運用支援マニュアル</li> </ul>  
	選択的週休3日制を導入・検討したい	<ul style="list-style-type: none"> <li>1か月単位の変形労働時間制リーフレット</li> </ul>  	<ul style="list-style-type: none"> <li>フレックスタイム制のわかりやすい解説＆導入の手引き</li> </ul>  
	フレックスタイム制を導入・検討したい	<ul style="list-style-type: none"> <li>フレックスタイム制のわかりやすい解説＆導入の手引き</li> </ul>  	
働く場所の選択	勤務地限定正社員を導入・検討したい	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な正社員制度導入マニュアル</li> </ul>  	
	転勤有無の選択制について検討したい	<ul style="list-style-type: none"> <li>転勤に関する雇用管理のヒントと手法</li> </ul>  	
	テレワーク（サテライトオフィス勤務含む）について導入・検討したい	<ul style="list-style-type: none"> <li>テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン</li> </ul>  	
仕事内容の選択	職務限定正社員を導入・検討したい	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な正社員制度導入マニュアル</li> </ul>  	
	有期雇用労働者を正社員や無期雇用へ転換したい	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説（全業種版）</li> <li>多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説（飲食業）</li> <li>多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説（小売業）</li> </ul>      	

# 4 行政が実施している支援

## 支援策一覧

### 「多様な正社員」制度の導入支援（無料・個別支援）

働き方改革推進支援センターでは短時間正社員や勤務地限定正社員、職務限定正社員といった「多様な正社員」制度の導入や改定を検討されている企業へ支援を行っています。

費用は無料で、労務管理等の専門家が、窓口相談やコンサルティング等の個別支援を実施します。支援のお申込みについては、お近くの働き方改革推進支援センターまでお問い合わせください。

優秀な人材の確保・定着に効く  
厚生労働省

### 「多様な正社員」制度の導入・改定を検討してみませんか？～「多様な正社員」制度導入支援（無料）のご案内～

多様な正社員をとりもつてくれる「正社員」とは、フルタイム勤務、定年あり、私生活ありと定めていなくても、短時間正社員などの多様な働き方ができる「多様な正社員」を活用することは、優秀な人材の確保・定着に有効です！

**「多様な正社員」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いいます。

**「多様な正社員」制度を導入するメリット**  
多くの方の働き方が多様化する中で、各人それぞれの働き方や希望に合わせて、働き方を変え、働き方や仕事内容の異なる方を必要とする企業も増えてきています。多様な働き方であれば、企業に多様な人材が集まり、組織の多様性を成長につなげることができます。

企業のメリット	労働者のメリット
<ul style="list-style-type: none"><li>● 優秀な正社員層の育ちの活用、多様な働き方を奨励する人材育成の確保・定着</li><li>● 人材の確保</li><li>● 付随に起きた事業拡大</li><li>● 技術の蓄積・継承</li><li>● 短時間であっても、社会保険の適用による労働力確保（※一部の特例があります）</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● ワーク・ライフ・バランスの実現</li><li>● キャリア形成</li><li>● 雇用安定・待遇改善</li><li>● 短時間であっても、社会保険の適用による保障（※一部の特例があります）</li></ul>

※お近くの働き方改革推進支援センターの連絡先等はこちらからご確認ください。  
<https://hatarakikatakakaku.mhlw.go.jp/consultation/>



### キャリアアップ助成金：正社員転換支援（多様な正社員制度を導入し、非正規雇用労働者を当該区分へ転換等した場合の助成制度）

「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

支給要件の詳細や助成上限（人数・回数等）については、厚生労働省ウェブサイトをご確認ください。パンフレット、申請様式、Q&A等も掲載しています。

事業主の皆さまへ /

## キャリアアップ助成金のご案内（令和7年度版）

**キャリアアップ助成金とは？**  
有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、**正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。**

労働者の意欲、能力を向上させ、事業の生産性を高め、優秀な人材を確保するために、ぜひ、この助成金制度をご活用ください。

※最新の支給要件等は厚生労働省ホームページをご確認ください。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/career.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)



### 多様な働き方の実現応援サイト（多様な正社員ページ）

多様な働き方の実現応援サイトでは、「多様な正社員」制度の概要や制度の導入・検討に役立つマニュアルやワークシートなどをご紹介します。

制度導入による効果や導入に当たっての工夫点など、人材の定着や採用力の強化に役立つ実践的な情報を掲載しています。ぜひご活用ください。

厚生労働省 多様な働き方の実現応援サイト

中央上のメニュー：パート・アルバイト 採用支援、多様な正社員、パート・アルバイト 採用支援、相談窓口一覧、事例検索、セミナー情報

## 多様な正社員

職務限定正社員・勤務地限定正社員  
短時間正社員・週休3日制

詳しくはこちら

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/tayou/>



## お問い合わせは最寄りの都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）まで

労働局	郵便番号	所在地	電話番号
北海道労働局	〒060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第1合同庁舎9階	011-709-2715
青森労働局	〒030-8558	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎8階	017-734-4211
岩手労働局	〒020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階	019-604-3010
宮城労働局	〒983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第四合同庁舎2階	022-299-8834
秋田労働局	〒010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階	018-862-6684
山形労働局	〒990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階	023-624-8228
福島労働局	〒960-8513	福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎4階	024-536-2777
茨城労働局	〒310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階	029-277-8294
栃木労働局	〒320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階	028-633-2795
群馬労働局	〒371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階	027-896-4739
埼玉労働局	〒330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階	048-600-6269
千葉労働局	〒260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎1階・2階	043-221-2307
東京労働局	〒102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-3512-1611
神奈川労働局	〒231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7380
新潟労働局	〒950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階	025-288-3511
富山労働局	〒930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階	076-432-2740
石川労働局	〒920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎6階	076-265-4429
福井労働局	〒910-8559	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階	0776-22-3947
山梨労働局	〒400-8577	甲府市丸の内一丁目1-11 4階	055-225-2851
長野労働局	〒380-8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階	026-227-0125
岐阜労働局	〒500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎4階	058-245-1550
静岡労働局	〒420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階	054-252-5310
愛知労働局	〒460-8507	名古屋市中区三の丸2-2-1 名古屋合同庁舎第1号館8階	052-857-0312
三重労働局	〒514-8524	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎2階	059-226-2318
滋賀労働局	〒520-0806	大津市打出浜14番15号滋賀労働総合庁舎4階	077-523-1190
京都労働局	〒604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 1階	075-241-3212
大阪労働局	〒540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階	06-6941-8940
兵庫労働局	〒650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階	078-367-0820
奈良労働局	〒630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第三地方合同庁舎2階	0742-32-0210
和歌山労働局	〒640-8581	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階	073-488-1170
鳥取労働局	〒680-8522	鳥取市富安2丁目89-9 2階	0857-29-1709
島根労働局	〒690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1161
岡山労働局	〒700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階	086-224-7639
広島労働局	〒730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館5階	082-221-9247
山口労働局	〒753-8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階	083-995-0390
徳島労働局	〒770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-2718
香川労働局	〒760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎北館2階	087-811-8924
愛媛労働局	〒790-8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階	089-935-5222
高知労働局	〒781-9548	高知市南金田1番39号 4階	088-885-6041
福岡労働局	〒812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館4階	092-411-4894
佐賀労働局	〒840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎5階	0952-32-7218
長崎労働局	〒850-0033	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3階	095-801-0050
熊本労働局	〒860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階	096-352-3865
大分労働局	〒870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル3階	097-532-4025
宮崎労働局	〒880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階	0985-38-8821
鹿児島労働局	〒892-8535	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階	099-223-8239
沖縄労働局	〒900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階	098-868-4403

## 多様な働き方の実現応援サイト

「多様な正社員」制度などに取り組む事例等を  
紹介しています。

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



[お問い合わせ先]

厚生労働省 雇用環境・均等局 総務課 雇用環境政策室  
TEL : 03-5253-1111(内線 5194)

[企画・制作]

### 株式会社三菱総合研究所

(厚生労働省 『「多様な正社員」等の多様な働き方の  
実現のための環境整備の推進』 委託事業者)

[発行]

2026年3月

