

# 「多様な正社員制度」 取組事例集

勤務地限定正社員、短時間正社員  
多様で柔軟な働き方

## はじめに

「多様な正社員」とは、従来型の「いわゆる正社員」(※)と異なり、職務内容、勤務地、労働時間などを限定した働き方がとれる正社員であり、そのための制度が「多様な正社員」制度に当たります。制度は各企業が労働者のニーズに応じ、時間や勤務地などをどのように限定するかによって様々な形態がとられています。

「多様な正社員」制度は、働く時間・場所に制約のある人たちが、「いわゆる正社員」とは異なる働き方を希望する人たちに働きやすい環境を提供します。また企業等にとっては、人材の確保や定着等の人材活用上の課題を解決するための方策になります。

また、働きやすい雇用管理としては、新たに雇用管理区分を設けることなく、従来の雇用管理区分のまま、多様で柔軟な働き方を選択する制度を作ることも可能です。

本事例集では、「多様な正社員」制度を導入し、成果をあげた企業の事例や、新たに雇用管理区分を設けることなく、多様で柔軟な働き方を選択できる事例を紹介しています。本事例集が、「多様な正社員」制度を検討するにあたり一助となれば幸いです。

なお企業の導入事例は、「多様な働き方の実現応援サイト」

(<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>)でも紹介していますので、ご参照ください。

令和7年3月  
厚生労働省



(※) 従来型の「いわゆる正社員」とは、①労働契約の期間の定めがない、②所定労働時間がフルタイム、③直接雇用のいずれの要素も満たす労働者で、さらに、これに加え、④勤続年数に応じた処遇、⑤勤務地や業務内容の限定がなく、時間外労働がある、といった要素も満たす者をいいます。

# 目次

## I . 「多様な正社員」 制度の紹介

「多様な正社員」とは	3
「多様な正社員」のメリット	4
「多様な正社員」の留意点	6

## II . 「多様な正社員」 の事例紹介

事例 No.	社名・団体名	「多様な正社員」制度のタイプ			頁
		勤務地限定正社員	職種・職務限定正社員	短時間正社員	
1	株式会社カナデン	●			7
2	株式会社たけやま	●			12
3	社会福祉法人ゆたか福祉会	●			17
4	株式会社両備ヘルシーケア			●	22

## III . 「多様で柔軟な働き方」 の事例紹介

新たに雇用管理区分を設けることなく、勤務地や労働時間を選択できる、多様で柔軟な働き方の例を紹介します。

事例 No.	社名・団体名	取組概要	頁
5	株式会社アピリッツ	勤務時間を24時間/週まで短縮可能な、「短時間勤務正社員制度」(無期限で短時間勤務を選択可能とする例)	27
6	株式会社阿波銀行	転勤可否を選択可能な「自己申告制度」(転勤の有無による雇用管理区分を廃止し、全正社員に転勤可否を選択可能とする例)	32
7	株式会社サンブラネット	転居を伴う転勤の制限を選択可能な「勤務地域申請制度」(転勤の有無を含む雇用管理区分を廃止し、全正社員に転勤の可否を選択可能とする例)	37
8	セガサミーホールディングス株式会社	社員が働く場所を選択できるセレクトロケーション制度(社員が事業所所在地から離れた場所での勤務を選択可能とする例) 社員が働く場所を選択できるセレクトタイム制度(社員が勤務時間を1日あたり4時間まで短縮することを選択可能とする例)	42
9	SOMPO ひまわり生命保険株式会社	一時的に転勤を免除可能な「転居転勤免除制度」(転居を伴う転勤の免除を選択可能な例) 希望勤務地で働き、転居を伴う転勤を免除可能な「希望勤務地制度」(勤務地を選択し、転居を伴う転勤の免除を選択可能な例) 全国5エリアから、転勤範囲を本拠地の都道府県が含まれるエリアに限定する「地域限定転勤制度」(転勤の範囲の限定を選択可能な例)	47
10	ダイコク電機株式会社	マイライフ勤務制度(短時間勤務を選択可能とする例)	53

# I . 「多様な正社員」 制度の紹介

## 「多様な正社員」とは

- 正社員の多くは、これまで職務内容、勤務地あるいは労働時間に限定のない（あるいは限定の小さい）働き方をとってきました。この従来型の正社員を「いわゆる正社員」と呼ぶことにします。
- 「多様な正社員」とは、「いわゆる正社員」と比べ、勤務地、職務内容や労働時間などが限定されている正社員のことを指します。
- 「多様な正社員」をとりいれるには、新たに雇用管理区分を設ける方法や新たに雇用管理区分を設けることなく、限定した働き方を選択できる方法があります。
- 本冊子では、新たに雇用管理区分を設ける方法を「多様な正社員」制度と呼び、新たに雇用管理区分を設けることなく、勤務地や労働時間を選択した働き方ができる方法を「多様で柔軟な働き方」と呼びます。また、「多様な正社員」制度をさらに3つのタイプに分けています。

「多様な正社員」制度	勤務地限定	転居を伴う転勤がない又は一定地域内でのみ異動のある正社員
	職種・職務限定	一定の職種・職務の範囲で勤務する正社員
	短時間正社員	フルタイム正社員より所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正社員（選択的週休3日制を含む）
多様で柔軟な働き方		新たに雇用管理区分を設けることなく、勤務地や労働時間を選択した働き方ができる方法

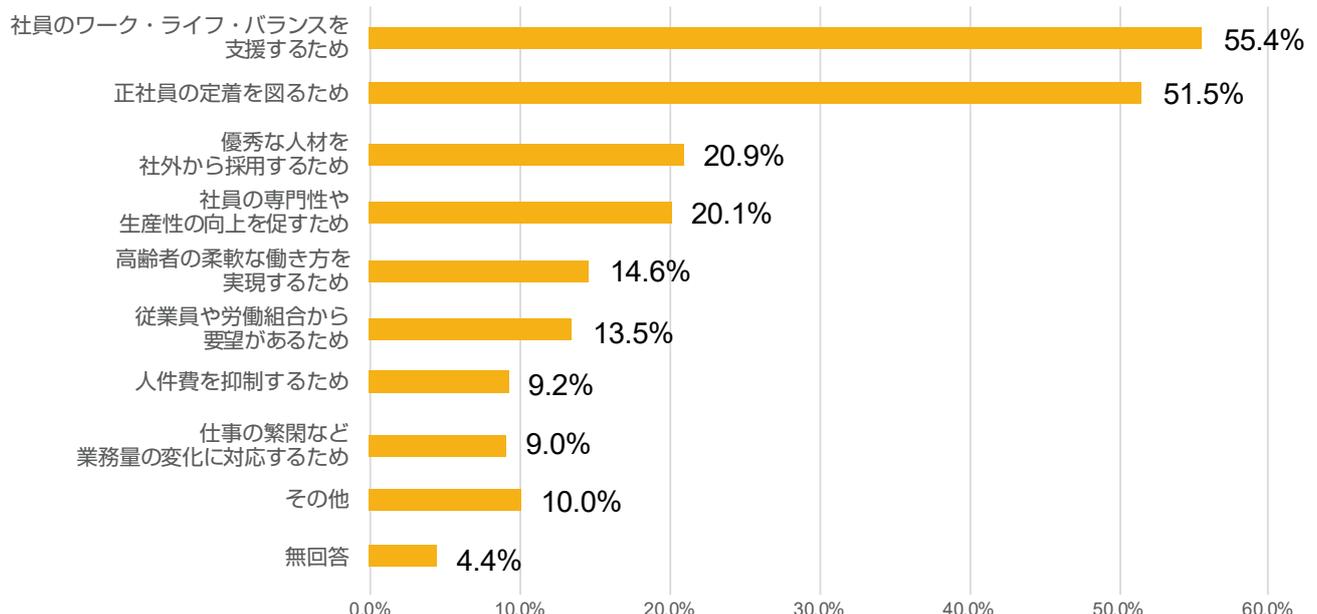
■ 一例として、以下のような事例が挙げられます

「多様な正社員」制度	勤務地限定	<b>【全国展開の調剤薬局における勤務地限定】</b> 薬剤師は希望する働き方に応じて、全国転勤／全国10エリアの各エリア内でのみ転勤／転居を伴わない転勤のみ、のいずれかを選択可能
	職種・職務限定	<b>【学習塾における講師専門職】</b> パート・アルバイトの塾講師が正社員に転換するとフルタイム勤務となるが、担当業務が変わらないよう、営業・管理業務を免除する専門職の区分を創設
	短時間正社員	<b>【経営・労務サポート業における短時間勤務】</b> 育児や介護などの事由を問わず、所定労働時間と勤務日数を会社と相談して選択可能
多様で柔軟な働き方		<b>【転居を伴う転勤可否を選択できる制度】</b> 転勤の有無を含む雇用管理区分を廃止し、全正社員に転勤可否を選択可能とする例

### 「多様な正社員」のメリット

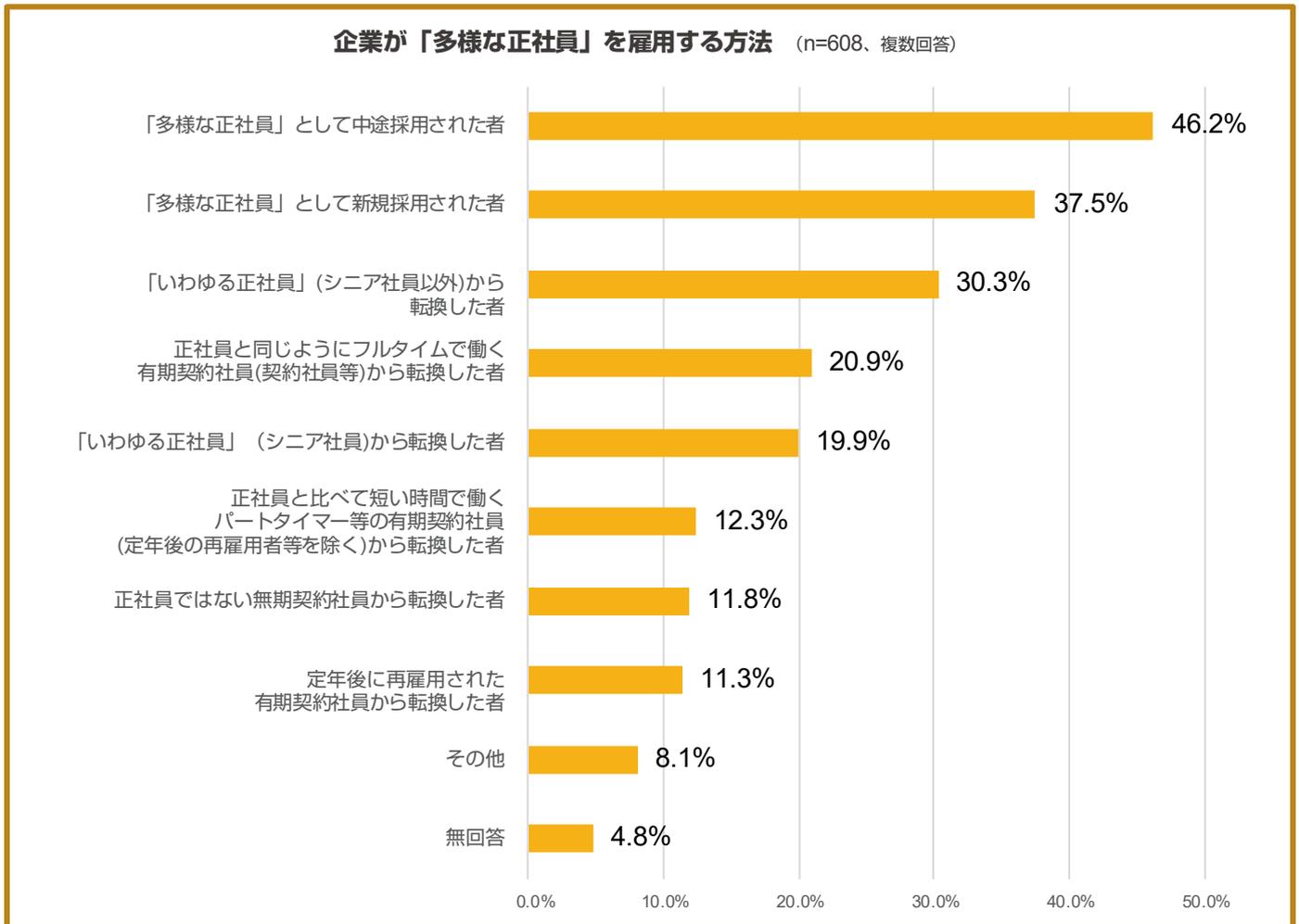
- 厚生労働省調査によると、「多様な正社員」を導入した理由について、半数以上の企業が「社員のワーク・ライフ・バランスを支援するため」「正社員の定着を図るため」と回答しています。
- このように、「多様な正社員」を導入することで、従業員のワーク・ライフ・バランスをはかるとともに、家庭の事情等により、転勤やフルタイム勤務が困難なため、辞めざるをえない従業員の離職を防止できます。
- また、「多様な正社員」を非正規雇用労働者の正社員転換後の受皿とすることで、非正規雇用労働者の育成と活用をはかることが可能となります。

企業が「多様な正社員」を導入した理由 (n=608、複数回答)



出所：厚生労働省「「多様な働き方」に係る実態把握のためのアンケート調査」  
 (「多様な正社員」制度に係る調査研究・導入支援等事業、令和5年度)

- 厚生労働省調査では、「多様な正社員」を新規採用または中途採用の際に活用している企業が多く、「多様な正社員」が、社外からの人材確保に活用されていることが分かります。
- また、「いわゆる正社員」や非正規雇用労働者から転換する者も多く、「多様な正社員」への転換制度を設けることで、社内の多様な人材の活用・定着を図ることができます。



出所：厚生労働省「「多様な働き方」に係る実態把握のためのアンケート調査」  
 (「多様な正社員」制度に係る調査研究・導入支援等事業、令和5年度)

### 「多様な正社員」制度を導入・運用するうえでの留意点

「多様な正社員」制度を適切かつ効果的に導入・運用するうえで留意すべき点があります。

#### ✓ 労働者に対する限定の内容の明示

転勤、配置転換などに関わる紛争を未然に防止すること、労働者にとってはキャリア形成の見通しがつきやすく、ワーク・ライフ・バランスを図りやすくすること、企業にとっては優秀な人材を確保しやすくすること。こうした効果を実現するには、勤務地、職務あるいは労働時間の限定の内容について労働者に明示することが必要です。また、労働基準法第15条及び同施行規則第5条では、労働者に対して就業の場所、従事すべき業務の内容、始業・就業時刻等の明示を義務づけていることから、職務、勤務時間、勤務地といった限定内容について労働条件通知書で労使双方が確認しておくことが重要です。

#### ✓ 「多様な正社員」への転換制度

非正規雇用の労働者の希望に応じて、雇用の安定を図りつつキャリア・アップや処遇の改善がはかれるよう、「多様な正社員」への転換制度を設けましょう。また、ワーク・ライフ・バランスの実現や、優秀な人材の確保・定着などのため、「いわゆる正社員」から「多様な正社員」への転換制度も用意しましょう。その際、キャリア形成への影響やモチベーション低下を軽減するため、「多様な正社員」から「いわゆる正社員」に再転換できることが望まれます。

#### ✓ 「いわゆる正社員」と「多様な正社員」間の均衡処遇（賃金、昇進・昇格）

「多様な正社員」、「いわゆる正社員」がともに不公平を感じず、モチベーションの維持・向上をはかれるように、「多様な正社員」と「いわゆる正社員」間の処遇の均衡を図ることが望まれます。

#### ✓ 人材育成・キャリア形成

「多様な正社員」が職業能力を計画的に習得しキャリアの向上をはかれるよう教育訓練機会の提供等の支援を行うことが望まれます。

#### ✓ 制度の設計・導入・運用に当たっての労使コミュニケーション

「多様な正社員」制度を円滑に導入・運用するため、制度の設計・導入・運用にあたっては、労働者に対する情報提供と、労働者との協議を誠実かつ十分に行いましょう。

#### ✓ 事業所閉鎖や職務の廃止などへの対応

勤務地や職務が限定されているとしても、事業所の閉鎖や職務の廃止の場合に「多様な正社員」の解雇が直ちに有効となるものではありません。事業所閉鎖等に直面した場合は、配置転換などの解雇回避のための措置を行うことが求められます。

※制度の円滑な導入・運用のために、こちら是非ご活用ください。

[「雇用管理上の留意事項」.pdf](#)

(雇用管理上の留意事項(「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書別紙1))

## 企業概要

## 株式会社カナデン



会社設立年	1912年
本社所在地	東京都中央区晴海 1-8-12 トリトンスクエア Z 棟
業種	卸売業・小売業
事業内容	・ 各種電気機械器具販売
資本金	55 億円
売上高	1,162 億 7,100 万円 (2024 年 3 月 連結)
従業員数	716 名 (2024 年 12 月時点)
従業員構成	正社員 (652 名) マネジメント人材 (管理職) (125 名) エキスパート人材 (369 名) アドバンス人材 (158 名) 非正社員 (64 名) 契約社員 (23 名) 嘱託 (6 名) 嘱託社員 (26 名) パート社員 (9 名)
事業所数	全国 6 エリア・17 か所

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

## 制度の概要

### <異動の範囲が転居を伴わない範囲に限定される「エリア限定社員制度」(勤務地限定正社員)>

- 異動の範囲を制度適用時点における勤務エリア内に限定することができる。
- 対象者は、「管理職未満の全正社員」である。
- 制度適用のための事由は問わない。
- 管理職未満の全正社員について、1年に1回、3月に、「エリア限定社員」・「非エリア限定社員」いずれの区分を希望するか確認している。その際、「エリア限定社員」を選択すると、同年4月から、選択した時点における勤務エリア内に異動の範囲が限定される。
- 新規採用者については、採用時に、「エリア限定社員」・「非エリア限定社員」いずれの区分を希望するかを確認し、適用される。その後は、上記のように1年ごとに希望を確認される。
- 制度は最大2回まで利用することができる(制度を継続利用する場合、育児事由や介護事由、その他本人の傷病等を事由として制度を利用する場合は、利用回数として数えない。)

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

## 社員体系

	非エリア限定社員 (380名)	エリア限定社員 (255名)
職務内容等	営業・営業事務・技術・管理事務等に従事	非エリア限定社員と同じ
転勤の有無	転居を伴う転勤の可能性がある	転居を伴う転勤の可能性がない
労働時間	フルタイム勤務（7時間50分/日）	非エリア限定社員と同じ
雇用期間の定め	無期雇用	無期雇用
賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給：期待役割に基づく等級に応じて支給</li> <li>賞与：期待役割に基づく組織成果目標、個人成果目標の達成度合いに応じて支給</li> <li>手当： <ul style="list-style-type: none"> <li>勤務地に応じてエリア勤務手当を全社員に支給（都市の物価に合わせて係数をかけて支給額を設定）</li> <li>転居採用手当を支給（入社時に転居が必要な場合）</li> <li>転勤が生じた場合の手当： <ul style="list-style-type: none"> <li>転勤手当（実際に転勤したことに対する手当。転勤期間中及び帰任後3年間に渡り毎月支給）</li> <li>別居手当（単身赴任となった場合、赴任先の生活費の補助のために転勤期間中に毎月支給）</li> <li>帰宅手当（単身赴任となった場合、赴任先から自宅に帰宅するための交通費を四半期毎に3往復分を実費支給）</li> <li>支度料（住居契約費用、引っ越し費用、新生活準備金を転勤時に支給）</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給：非エリア限定社員と同じ</li> <li>賞与：非エリア限定社員と同じ</li> <li>手当：転勤が生じた場合の手当を除き、非エリア限定社員と同じ</li> </ul>
昇進、昇格	上限はない	上限がある（管理職未満まで） 人事評価の基準は非エリア限定社員と同じ。
教育訓練	期待役割に基づく等級に応じた階層別の研修を実施	非エリア限定社員と同じ

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

## 制度導入のきっかけ・背景

- 時流や法改正、労働者のニーズ等に合わせて人事制度の改定を行ってきたが、部分的な改定や運用の実態が伴わないこと等を理由に、人事制度全体の整合が取りづらくなっていた。
- 2021年よりスタートした中期経営計画「Electronics Solutions・Company 2025」において、競争力の源泉は「人材」であり、全ての取組の土台となるという考えのもと、新人事制度プロジェクトを始動した。新しい人事制度においては、多様な個々人の価値観に合わせて自ら選択できる制度にすることを最も重要視した。
- また、若年層の育成が重要である中、若年層の採用において、転勤を前提とすることで採用競争力が低下していると感じていた。転勤がないことを条件として求人を探す求職者も多く、転勤を前提とすることで自社が就職先の候補とならないことを懸念した。
- 上記を踏まえ、2024年4月に、「エリア限定社員制度」を導入した。

## 制度導入による効果

- 2025年卒の新卒採用者の応募数は増えており、かつ、内定承諾率も例年に比べて高い結果となった。そのうち半数は「エリア限定社員」を希望している。
- また、2024年の離職者は例年と比較して減少している。2024年は人事制度全体を改定したこともあり、「エリア限定社員」の導入が直接的な原因か否かは定かではないが、転職を考えがちな若年層において、転勤を嫌がる社員に効果があったのではないかと推察している。
- なお、制度の導入時、管理職未満の全正社員に、制度利用の希望有無を調査したところ、半数程度が「エリア限定社員」を希望した。また、「エリア限定社員」の導入と同じタイミング（2024年4月）で、総合職と一般職を統合しているが、旧一般職は、転居を伴う転勤の対象外であったこともあり、その殆どが「エリア限定社員」を選択した。
- 今後は、これまで転居を伴う異動を懸念して、基幹業務に挑戦することを控えていた社員が、「エリア限定社員」を選択することで、主体的に基幹業務に挑戦し、社員全員がより一層活躍できることを期待している。

## 工夫点

- 導入に人事制度の改定について、社員への説明会を実施した。
- 「エリア限定社員」制度の導入をはじめとして、新しい人事制度においては、「自ら考え、行動する自律したビジネスパーソン」となることを指針とした人事ポリシーを基軸としており、多様な個々人の価値観に合わせて自ら選択できる制度とすることを重要視している。新しい制度が社員に浸透し、社員がこれまでの考え方や行動を変えていくことを期待して、2024年4月に、人事部に人材開発課を再編成し、社員が自分らしいキャリアを主体的に描けるよう教育・研修などを通じて支援をしていく体制を整備した。

## 今後の課題

- 管理職への新人事制度の浸透が課題である。過去の制度変更においても、制度を変更したものの、運用の実態が伴わないことがあった。エリア限定社員制度の導入にあたって、「エリア限定社員か否か」が人事評価に影響を与えてしまうこと等を懸念している。また、エリア限定社員制度を導入したことで、各エリアの管理職にはエリア内での欠員補充等に対応することが求められるが、対応しきれない様子が見受けられる。
- 将来的に管理職になることを期待していた社員が、「エリア限定社員」を選択し、想定していた転勤を含む育成プランを適用できなくなったケースがある。「エリア限定社員」を選択した社員の長期的な育成プランについても検討する必要があると考えている。
- 現状の制度は、異動の範囲を限定することしかできず、転勤先そのものを選択することまではできないため、「転勤先を選択したうえで、なおかつ、エリア限定社員を適用したい」等の要望にどのように対応するべきか、検討している。
- 制度の導入によって特に地方部（東北エリア・九州エリア）の応募者が増えることを期待していたが、現時点では、当該エリアの応募者数が増加した等の効果は見られていない。地方部の人材が不足しているため、対応策を検討する必要があると考えている。

企業概要

## 株式会社たけやま



会社設立年	1996年
本社所在地	宮城県名取市愛の杜一丁目2番地の10
業種	児童福祉事業
事業内容	保育園の運営
資本金	1,000万円
売上高	609,312千円
従業員数	127名(2024年12月)
事業所数	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 正社員(95名)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 保育士</li> <li>- 看護師</li> <li>- 管理栄養士</li> <li>- 栄養士</li> <li>- 調理員</li> <li>- 事務</li> </ul> </li> <li>• 非正規社員(32名)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- パート社員</li> </ul> </li> </ul>
事業所数	国内直営保育所6カ所、受託運営保育所1カ所

## 制度の概要

### <全社員が勤務地限定（保育所限定）勤務、勤務時間限定（シフト固定）勤務から働き方を選択できる多様な正社員制度>

- 社員は、異動の範囲を一保育所又は複数の保育所に限定できる「勤務地限定（保育所限定）」と勤務時間を固定できる「勤務時間限定（シフト固定）」のいずれか若しくはその両方を選択することができる。
- 複数の保育所を限定する場合は、異動可能な保育所を自分で選択できる。
- 対象者は全従業員である。
- 限定を選択するための事由に制限はない。
- 毎年、1～2月頃に保育所長（園長）との面談で限定制度の変更希望の有無を確認した後、園長と代表取締役で最終決定を行い、同年4月の新年度から適用開始となる。
- 限定制度の変更の回数に上限はない。
- 各勤務体制ともに勤務時間をフルタイムの4分の3まで短縮できる「短時間勤務」を付加することも可能である。



勤務地限定



職種・職務限定



短時間正社員



多様で柔軟な働き方

社員体系

	正社員 (95名)			
	総合職 (6名)	勤務地限定 (80名)	勤務時間限定 (シフト固定) (2名)	勤務地限定・勤務時間限定 (勤務地限定・シフト固定) (7名)
職務内容等	現場保育士業務、園児に対する実地の看護や保育献立作成、園児の栄養相談、事務等専門的な業務に従事	総合職と同じ		
転勤の有無	転居を伴う転勤の可能性はある	転居を伴う転勤の可能性がない	総合職と同じ	転居を伴う転勤の可能性がない
労働時間	1年単位の変形労働時間制（8時間程度 / 日）	総合職と同じ	<ul style="list-style-type: none"> <li>1年単位の変形労働時間制（8時間程度 / 日）</li> <li>シフトを固定することが可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1年単位の変形労働時間制（8時間程度 / 日）</li> <li>シフトを固定することが可能</li> </ul>
雇用期間の定め	無期雇用	総合職と同じ		
賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給：¥155,000（新卒）～</li> <li>賞与：基本給の4か月分を支給</li> <li>手当：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 総合職手当：総合職社員に1万円 / 月を支給</li> <li>ii. 住宅手当：賃貸物件借用契約者であり世帯主に1万円を支給 会社指示による転勤については2万円を支給</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給：総合職と同じ</li> <li>賞与：総合職と同じ</li> <li>手当：総合職手当を除き、総合職と同じ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給：総合職と同じ</li> <li>賞与：総合職と同じ</li> <li>手当：総合職手当を除き、総合職と同じ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給：総合職と同じ</li> <li>賞与：基本給の2か月分を支給</li> <li>手当：総合職手当を除き、総合職と同じ</li> </ul>
昇進、昇格	上限はない	総合職と同じ		
教育訓練	会社負担により実施	総合職と同じ		

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

## 制度導入のきっかけ・背景

- 制度導入以前も、個人の事情に応じて転勤の有無や範囲、勤務シフトへの配慮等をおこなっていたが、待遇とのつながりを明示的に定めておらず、社員の不公平感、社員間の不信感につながっていると感じていた。そういった不公平感や不信感が離職につながることもあったため、これまで個別に配慮、調整していた事項を、社員に明示的に選択してもらい、限定がない場合に手当（総合職手当）を付与することとした。
- 制限がないことへの報酬という意味を持たせたいと考え、働き方に制限をかけている社員の待遇を、制限のない社員への支給基準から減額するのではなく、制限がない社員に手当を支給することとした。

## 制度導入による効果

- 自宅から通勤可能な範囲の保育所で勤務したい社員が多く、9割の社員が勤務地限定制度を活用している。
- 「社員の声を反映するための制度である」というキャッチフレーズに合わせて当該制度を導入したため、会社が社員の声を聞いてくれるものであるという認識が社員の中に生まれ、会社への信頼度が強まったと感じる。
- 働き方の制限に応じた待遇差を明示的に設けることで不公平感が解消された。
- 以前は、産休・育休後に勤務を続けることが難しいという認識から、退職する社員が多かったが、当該制度の導入によって産休・育休を取得後に復帰する社員が増えたと感じる。産休・育休後も個人の事情に合わせて働き方に制限をつけながら、事情に合った働き方で働き続けることができると認識されたことが理由であると考えられる。

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様な柔軟な働き方

## 工夫点

- 当該制度の導入にあたっては、園長を通した各保育所への周知と代表取締役による説明会（オンライン配信）を実施した。
- 当該制度の導入前に、全社員に勤務地・勤務時間限定（シフト固定）の有無についての希望を確認し、総合職（いずれの限定もなし）への手当の支給額を検討した。そのため、制度の導入前後で各社員の給与は下がらない設計とし、加えて、総合職を選択した社員には手当の支給を開始した。

## 今後の課題

- 働き方に対する社員の意向を反映したいと考えているが、全体の人員配置計画等に支障が出た際、対応が難しくなることを懸念している。
- 制限をかけていては待遇が低くなる、という捉え方をする社員がいるため、制限がない社員に対する手当を支給している旨の周知・浸透を進める必要があると考えている。原則、社員は個人の事情に合わせて転勤に係る制限や勤務時間（シフト）に係る制限をかけてよいものであり、制限なしとすることは付加的に選択できるものであるという認識を持ってもらいたい。

## その他の制度

### <勤務時間をフルタイムの4分の3まで短縮可能な短時間勤務制度>

- 勤務時間をフルタイムの4分の3まで短縮できる。
- 適用のための事由に制限はない。
- 基本給、賞与は、フルタイムの社員と同じ（勤務時間に応じて按分して支給）である。手当は、総合職手当を除き、フルタイムの社員と同じである。
- 昇進、昇格の上限は、チームリーダーまでである。



勤務地限定



職種・職務限定



短時間正社員



多様で柔軟な働き方

企業概要

## 社会福祉法人ゆたか福祉会



会社設立年	1969年
本社所在地	愛知県名古屋市南区泉楽通四丁目5番地3
業種	医療・福祉
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害のある方々の就労と生活を支える事業（就労支援事業、グループホーム、障害者支援施設等）</li> <li>高齢分野の事業（デイサービス、グループホーム等）</li> </ul>
予算規模	約30億5千万円（2023年度）
従業員数	648名（2024年9月時点）
事業所数	愛知県内33事業所

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

## 制度の概要

### <異動の範囲が転居を伴わない範囲に限定された、「エリア限定正職員制度」(勤務地限定正社員)>

- 異動の範囲を転居を伴わない範囲に制限できる。
- 対象者は、勤続2年半以上の非正規職員である。(非正規職員が正社員に転換する際に、事業所の変更を望まない場合に活用されることが多い。)
- 申請に係る事由に制限はなく、本人の希望があれば申請できる。
- 非正規職員からの転換については、勤続2年半の時点で申請希望有無を確認し、年に一回実施する「エリア限定登用試験」を受験する。試験を通過した者を翌年の4月1日に転換している。
- 非正規職員からエリア限定正職員となった後、総合職員へ転換する場合は、総合職への転換試験を受験し、合格する必要がある。
- 非正規職員の正社員転換時、事業所の変更を望まない場合に選択されることが多い。
- エリア内での事業所間の異動を想定しているが、同一事業所での継続勤務の希望が多く、事業所限定社員として機能していることが多い。



勤務地限定



職種・勤務限定



短時間正社員



多様で柔軟な働き方

## 社員体系

	正社員 (227名)		非正規 (422名)
	総合職 (199名)	エリア限定正職員 (勤務地限定) (28名)	
職務内容等	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者生活施設、作業所、相談支援事業所、訪問ヘルパー等の業務</li> <li>利用者の個別支援計画（ケアプラン）の立案</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者生活施設、作業所、相談支援事業所、訪問ヘルパー等の業務</li> <li>利用者の個別支援計画（ケアプラン）の立案</li> </ul>	障害者生活施設、作業所、相談支援事業所、訪問ヘルパー等の業務
転勤の有無	転居を伴う転勤の可能性はある	転居を伴う転勤の可能性はない	転居を伴う転勤の可能性はない
労働時間	フルタイム勤務 (7時間45分/日)	フルタイム勤務 (7時間45分/日)	20時間未満～ フルタイム勤務
雇用期間の定め	無期雇用	無期雇用	無期雇用・有期雇用
賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給：職歴と学歴に基づいて算定</li> <li>賞与：月給に係数を乗じて支給</li> <li>手当：通勤手当、資格手当、住居手当、扶養手当、特殊業務手当、夜勤手当、管理職手当、超過勤務手当、転勤手当、引越し手当</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給：職歴と学歴に基づいて算定、もしくは、非正規職員時の時給にフルタイムの労働時間を乗じて1万円を加算した金額のうち、金額が高いものを適用。職歴と学歴に基づく賃金テーブルは、総合職員・エリア限定職員で異なる。エリア限定正職員は、同職歴、同学歴の総合職員よりも1万円程度低い</li> <li>賞与：総合職員と同じ</li> <li>手当：総合職員と原則同じ</li> <li>ただし、転勤手当、引越し手当は、60km以上遠方の事業所に移動する場合に支給しているため、支給されることはない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給：職歴に基づく時給を支給</li> <li>賞与：週30時間以上を基準に基本給の1ヶ月程度を夏・冬に年2回支給</li> <li>手当：エリア限定職員と原則同じ</li> </ul>
昇進、昇格	上限はない	上限がある（主任、副所長、所長、部長のうちの、主任まで。副所長以上には異動の制限がなくなるため、エリア限定職員が副所長以上に昇進する場合、本人同意のもと総合職に転換する。）	等級を設けておらず、昇進・昇格もない
教育訓練	1年目・2年目・3年目研修等を実施	総合職員と同じ	1年目研修を実施

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

## 制度導入のきっかけ・背景

- 非正規職員の雇用が不安定であることが離職につながっていると考え、非正規職員の正社員転換を進めることで、職員の離職防止・定着を図ろうとしていたが、その際、転居を伴う異動を望まない非正規職員が多くいたため、非正規職員の正社員転換後の受け皿として、2018年に制度を導入した。

## 制度導入による効果

- 職員の定着につながっていると感じている。実際に、新卒で入社した総合職員と比較しても、非正規職員からエリア限定正職員に転換した社員の離職はほとんどない。2年半という一定の勤続期間を経て仕事への理解が十分ある上で正職員化するため、新卒入社で総合職員になった者よりも定着しやすいと考える。
- 一方で、転居を伴わない範囲であっても事業所間の異動が生じることを懸念して、「エリア限定正職員」への正職員転換をためらっている非正規職員が一定数いることを感じた。（なお、制度導入時は、非正規職員約400名のうち、18名程度がエリア限定正職員転換試験を受験した。）
- 非正規職員から転換した場合には、賞与や手当等が正職員と同内容となり、また、基本給の支給額も上がるため、モチベーションアップにつながることを期待している。

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様な柔軟な働き方

## 工夫点

- 制度を導入する際に、2つの労働組合両方に対して、総合職員とエリア限定正職員で待遇差があることとその理由を丁寧に説明した。
- 制度の導入当初は、エリア限定正職員の基本給は、転換前の非正規の月給（時給にフルタイムの労働時間に乗じて算出）に1万円を足した金額としていたが、転換前の事業所や職種等によって転換後の基本給にばらつきが生じ、また、一部の職員の月給はほとんど上がらなかった。そこで、総合職員と同じ、学歴と職歴による算定方法による基本給の算出を開始した。現在は、非正規職員時の時給にフルタイムの労働時間に乗じて1万円を加算した金額と、学歴と職歴による算定方法のうち、金額が高いものを適用している。非正規社員にはエリア限定正職員への転換を積極的に検討してほしいため、賃金が上がるという印象を持ってもらいたい。

## 今後の課題

- 勤続2年半以上を条件としてエリア限定正職員への転換を行っているため、エリア限定正職員としての採用は行っていない。しかし、転居のない働き方への労働者のニーズが高いことを踏まえ、事業所限定で勤務可能な「一般職」の新設も検討している。
- エリア内での異動に対応可能なようにエリア限定としたが、同一事業所での勤務を希望する職員が多く、実態は、“事業所限定”となっている。
- エリア限定正職員が増えすぎると、全体の配置バランスがとれなくなることが懸念である。現在は、エリア限定正職員は各事業所の正社員の50%程度が上限であると考えているが、労働者の働き方へのニーズに対応しながらも、配置のバランスを取る方法を検討する必要があると考えている。
- 現在は、正社員は全てフルタイムの就労を前提としているが、家庭の事情等によってフルタイムで働くことが難しい非正規職員の定着のために、短時間正社員の導入も検討している。

## 企業概要

## 株式会社両備ヘルシーケア

## RYOBI HEALTHY CARE

会社設立年	1998年
本社所在地	岡山県岡山市北区丸の内2-1-10
業種	医療・福祉
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>老人ホームの経営及び運営 介護保険法に基づく、居宅介護支援事業、通所介護事業、介護予防通所介護事業、短期入所生活介護事業、介護予防短期入所生活介護事業、訪問介護事業、介護予防訪問介護事業、特定施設入居者生活介護事業、介護予防特定施設入居者生活介護事業</li> <li>老人福祉法等に基づく、住宅型有料老人ホーム事業</li> <li>介護機器及び介護用品等の輸入、販売及び賃貸業</li> <li>宅地建物取引業および賃貸住宅管理業・賃貸業ならびに建設業</li> </ul>
資本金	1億円
売上高	27億6千万円（2024年度）
従業員数	464名（2024年10月時点）
事業所数	岡山県内12か所、香川県内1か所

## 制度の概要

### < 20 時間 / 週を下限として、1 日当たりの勤務時間・週当たりの勤務時間を設定できる、「短時間正社員制度」(短時間正社員) >

- 週 20 時間以上を下限として、一日の勤務時間と週の勤務時間を選択できる。勤務日は各月のシフトを調整する時に決める。
- 対象者は、全ての正社員である（法令で常勤が義務付けられている管理者等の一部の職種を除く）。
- 制度の適用の事由に制限はない（育児、介護、本人の傷病、就学、その他の会社が認めた事由など）。これまで、育児、介護、本人の健康上の理由等を事由として承認している。
- 通年で申請が可能で、適用開始希望日の 1 か月前以上に申請し、毎月 1 日に適用開始としている。
- 適用にあたっては、本人から施設長に申請し、本社人事部の承認を得る必要がある。人事部で承認諾否を検討する際には、本人の長期的なキャリア形成の後押しに繋がるかどうか、グループ会社全体へのメリットにつながるかどうか等を考慮している。
- 制度の利用期間に上限はない。
- フルタイムの正社員への再転換にあたっては、本人から施設長に申請し、本社人事部の承認を得る必要がある。

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

社員体系

	正社員 (258名)			
	総合職 (44名)	ケアサービス職 (202名)	事務職 (5名)	短時間正社員 (7名)
職務内容等	総務・人事・経理・ 広告デザイン等に 従事	介護、相談、看護、 専門職等に従事	事務等に従事	フルタイムの正社員と同じ
転勤の有無	転居を伴う転勤の 可能性がある	転居を伴う転勤の可能性がない		転換前の区分と同じ
労働時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>フルタイム勤務</li> <li>1ヵ月単位の変形労働制を適用している。 (40時間以内/週平均)</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>勤務時間を20時間/週以上とし て、一日の勤務時間と週の勤務時間 を選択可能</li> <li>勤務日は各月のシフト調整時に決定</li> <li>夜勤や土日祝日等の勤務につい ては、シフト調整時に現場で配慮して いるが、免除対象とはしていない</li> </ul>
雇用期間の 定め	無期雇用			無期雇用
賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給：職種、経験年数に応じて決定</li> <li>賞与：各事業所の業績と人事考課の結果で支給額を決定</li> <li>手当：処遇改善手当、資格手当、役職手当、夜勤手当、通勤手当、住宅手当</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給：フルタイム正社員と同じ。 (勤務時間に応じて按分して支給)</li> <li>賞与：フルタイム正社員と同じ（フ ルタイムに対する直近の6か月間 の勤務時間で按分して支給）</li> <li>手当：処遇改善手当、資格手当、役 職手当は、勤務時間で按分して支給。 夜勤手当、通勤手当、住宅手当は、 全額を支給 ※処遇改善手当、資格手当、役職手 当は、職務内容の負担に対する 手当であり、勤務時間に応じて 負担が異なると考えたことから、 フルタイムの正社員に対する勤 務時間の割合で按分して支給し ている ※夜勤手当、通勤手当、住宅手当は、 勤務時間に応じた負担の違いが ないことから、全額を支給して いる</li> </ul>
昇進、昇格	上限はない	上限がある (各事業所の施設 長)	上限がある (係長級)	フルタイム正社員と同じ（法令で常 勤が義務付けられている管理者等を 除く。）
教育訓練	—			フルタイム正社員と同じ

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

## 制度導入のきっかけ・背景

- グループ会社から、育児・介護の事情がある社員の働き方の改善を目的として、短時間正社員制度の導入を求められ、制度の検討を開始した。その際、育児・介護のある事情がある社員だけではなく、全社員の働きやすさを向上するべきであると考え、育児・介護以外の事由も対象とし、さらに、適用期間にも制限を設けない短時間正社員制度を導入することとした。
- また、当時、社員から本人の傷病等を理由とした短時間勤務の可否に関する問い合わせ等があったことから短時間勤務のニーズがあると感じており、短時間正社員制度を取り入れることで、正社員の離職防止、採用拡大につながると考えて、制度を導入した。

## 制度導入による効果

- 制度の導入を契機に、正社員の離職率が約 20%から 10%以下に下がり、正社員の離職防止に効果があったと感じている。
- 制度の導入にあたって、各事業所の人員を見直し、短時間勤務を実現するために増員を行ったことが、全体での平均残業時間の減少、有給取得率の向上等につながった。短時間正社員制度を適用した社員のみでなく、全社員の働きやすさが向上したと考える。

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

## 工夫点

- 短時間正社員の承認可否に、社員が勤務する事業所の事情が影響を及ぼさないようにするため、短時間正社員制度の承認可否の審査は本社の人事部で行っている。各事業所で審査を行い、現場の人手不足感や各事業所長の考えによって承認可否が偏ることを懸念している。
- 短時間正社員制度の適用にあたって、社員は待遇が大幅に下がることや昇進・昇格に上限が生じることを懸念していると考え。制度の周知の際は、特に、待遇が大幅に下がる訳ではないこと、昇進・昇格に上限が生じる訳ではないことを伝えている。
- 社員に短時間正社員制度について正しく理解していただくため、入社時や施設長との定期的な面談等で説明し、適宜人事からも案内を行っている。
- 短時間正社員制度の運用を円滑に行うためには、現場の理解を得ることが不可欠であると考えており、人事部から各事業所長に対して制度の説明を定期的に行い、理解を促している。
- 短時間正社員制度の適用に対する社員のニーズがあると想定し、短時間勤務を希望する社員が現場の人手不足感等を理由に短時間正社員制度の適用をためらうことがないように、短時間正社員制度の導入に合わせて各事業所の増員を行い、人員配置に余裕を持たせた。

## 今後の課題

- 土日祝日・夜勤、転勤等を明示的に免除している社員区分の新設を検討したいと考えている。現在も、土日祝日・夜勤、転勤等は、各人の事情に配慮して行っているが、明示的に免除された社員区分を新設することで、これらを懸念する者からの応募が増えると考えている。
- 短時間正社員制度は、フルタイム勤務の正社員が各人の事情によってフルタイム勤務が難しくなった場合に柔軟に働き続けてもらうことを目的としているため、「短時間正社員」としての新規採用も行っておらず、入社前から短時間勤務を希望している場合は、パート社員としての入社を勧めている。また、「パート社員」から「短時間正社員」への転換は行っていないが、パート社員から短時間正社員に正社員転換したいという社員からのニーズがあるため、転換可能とすることを検討している。
- 労働人口の減少に伴い、求職者は減少していくと考えている。必要な人員を確保し続けるためには、短時間正社員制度のみでなく、社員の働きやすさを向上するための施策を検討する等、離職防止・人材の定着に取り組むことが重要であると考え。

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

企業概要

## 株式会社アピリッツ



会社設立年	2000年
本社所在地	東京都渋谷区桜丘町1番1号 渋谷サクラステージ SHIBUYA タワー 24階
業種	情報通信業
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 各種 Web サービスの企画・運営</li> <li>• 各種 Web サービスのコンサルティング・アクセス解析</li> <li>• 各種 Web サービスのパッケージ・ASPの開発・販売</li> <li>• 各種 Web サービスシステムの受託開発</li> <li>• 各種 Web サービスシステムのインフラ構築・保守・監視</li> <li>• オンラインゲームの企画、開発、運営</li> </ul>
資本金	6億4,511万円（2025年1月31日時点）
売上高	7,147百万円（2024年度）
従業員数	641名（2025年1月31日時点）
事業所数	1か所（本社）

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

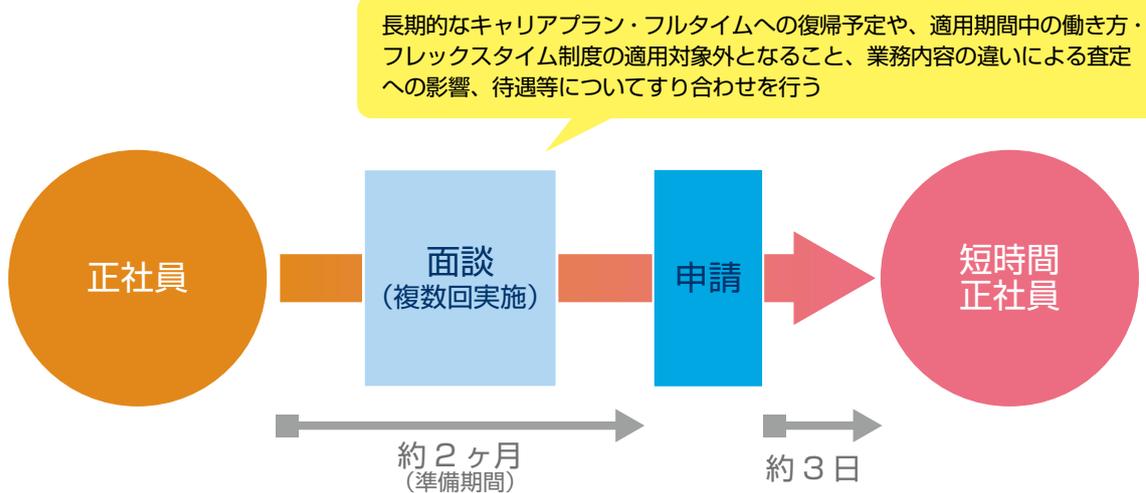
多様で柔軟な働き方

制度の概要

＜勤務時間を24時間/週まで短縮可能な、「短時間勤務正社員制度」（無期限で短時間勤務を選択可能とする例）＞

- 勤務時間を24時間/週まで短縮することができる。24時間/週を基準としているのは、副業等を理由に短時間勤務を行う社員でも、週3日程度は自社に勤務してもらうことで、あくまでも自社を主な勤務先とするためである。
- 対象者は、全社員（非正社員を含む）である。
- 制度の利用申請は、事由を問わず通年で可能である（育児・介護、傷病、副業、ボランティアその他の活動、セカンドキャリア形成のための活動など）。
- 制度の利用期間の上限は、育児は子供が15歳になるまで、傷病は6か月程度であり、介護・副業・その他の事由の場合については上限はない。
- 申請から3営業日程度で適用開始が可能である。短時間勤務を適用する曜日・時間の一時的な変更等については、現場で対応することもある。
- 適用にあたっては、人事部の承諾、本人の所属部署の部長の承諾を得る必要があるが、申請のプロセス・内容は事由によって異なる。例えば、本人の傷病の場合は、人事部と相談の上、本人の所属部署の部長の承諾を得る必要があるが、副業の場合は、副業申請への人事部の承諾に加え本人の所属部署の部長と働き方などを相談したうえで、承諾を得る必要がある。
- フルタイムへの復帰は、随時、人事部の承諾を得て実施している。
- なお、アルバイトから正社員に転換を希望する際に、短時間正社員を選択することは可能だが、アルバイトは若年層が多いこともあり、実態としては、フルタイム正社員を希望するケースが多い。

短時間勤務正社員への転換プロセス



(株式会社アピリッツ ヒアリング内容より事務局作成)

制度の概要

掲載事例	正社員		非正規
	正社員 (560名)	短時間勤務正社員 (短時間勤務) (6名)	アルバイト社員 (81名)
職務内容等	ウェブサイト、オンラインゲームなどの企画・開発等、職種別の業務に従事	変更なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>内定者アルバイト：入社後の職種に準じた研修や補助業務に従事</li> <li>一般のアルバイト：イラストレーターやゲームプランナー等の補助業務に従事</li> </ul>
転勤の有無	転居を伴う転勤の可能性はない(事業所は一つのため)	変更なし	フルタイムの正社員と同じ
労働時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>フルタイム(40時間/週)勤務</li> <li>1か月単位のフレックスタイム制を適用</li> </ul>	24時間から40時間未満/週勤務	10時～19時勤務の定時制
雇用期間の定め	無期雇用	変更なし	有期雇用
賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給(固定残業代を含む)：職種・等級(ミッショングレード)に紐づく形で基本給を決定</li> <li>賞与：都度決定(決算賞与ができる場合のみ支給しており、分配方法は都度決定)</li> <li>手当： <ul style="list-style-type: none"> <li>資格手当：対象となる資格(AWS関連資格など)に合格したり、保有している場合に支給</li> <li>ポストインセンティブ：プロジェクトの責任者や、オンコール(顧客の電話担当)、客先への常駐・派遣等に支給</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給：変更なし(基本給と固定残業代を時間に応じて按分して支給(短時間勤務正社員が残業をすることは想定していないが、固定残業代を除外すると月給が大幅に減少するため)</li> <li>賞与：都度決定(決算賞与ができる場合のみ支給しており、分配方法は都度決定)</li> <li>手当： <ul style="list-style-type: none"> <li>資格手当(AWS関連資格)：変更なし</li> <li>資格手当(IPA関連資格)：時間按分して支給</li> <li>ポストインセンティブ：変更なし</li> </ul> </li> </ul> <p>※短時間勤務正社員は、現状では時間の制約があり当該業務を希望することが少ない</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給：時給制</li> <li>賞与：都度決定(決算賞与ができる場合のみ支給するか否か、分配方法を決定)</li> <li>手当：正社員と同じ</li> </ul>
昇進、昇格	上限はない	変更なし ※過去、短時間勤務正社員の中で部長職に昇進した実績がある	正社員登用(正社員転換後の昇進、昇格に上限はない)
教育訓練	—	変更なし	正社員と同じ

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

### 制度導入のきっかけ・背景

- 10年以上前に、社員が仕事と私生活のバランスをとれるように導入した。制度導入時は、育児や介護等の事由へ適用していた。
- 2024年に、制度の適用の対象となる事由を拡充した。政府による副業の推進をきっかけに、副業に関する社内の問い合わせが多くなったため、適用の事由に副業を含めた。その際に、副業以外に、賃金の生じない仕事等についても適用の対象とするべきであると考え、その他の活動（ボランティア等）、セカンドキャリア形成のための活動等についても適用の対象とした。
- 制度を活用することで、離職せずに、長期的なキャリア形成の糧になることに挑戦してほしい。ものづくりの会社であるため、社員の趣味も本業に生きると考えている。また、本人のキャリア形成の糧になる活動でなくとも、本人の興味のある活動に挑戦してほしいと考えている。
- 制度を活用しなくとも、一時的なボランティアやアルバイトは承認しており、本業以外の活動も積極的に取り組んでほしいと考えている。

### 制度導入による効果

- 長期的なキャリアや私生活とのバランスをとりやすくなったため、長期勤続がしやすくなったと考える。
- 定年間近の社員がセカンドキャリア形成のために、定年前の半年間短時間勤務正社員制度を活用し、副業を行ったケースがある。定年前の所属部署では役職者であったため、メンバーとして再雇用されることは本人が望んでおらず、また、再雇用では給与が下がってしまう予定であったため、短時間勤務正社員制度を活用してセカンドキャリアを形成することで本人にとってより望ましい仕事を検討することができたと考える。
- 短時間勤務正社員制度による人手不足等は生じていない。

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

## 工夫点

- 導入に際しては、経営陣と社会保険労務士も交えて制度の詳細を検討した。
- 制度導入時は、月次で実施している全社会議にて取り上げて、社内説明を行った。制度導入以降も、年に1回は、短時間勤務正社員制度について同会議において取り上げるようにしている。
- 制度に関する社内ポータルサイトを作成し、制度の詳細を社員が閲覧できるようにしている。
- 社内のコミュニケーションツールで、制度について定期的に周知している。
- 申請から3営業日程度で適用開始が可能であるが、フルタイムから短時間勤務正社員に転換する場合は、2か月程度の準備期間を設け、人事部と適用者で複数回の面談を行う。面談では、長期的なキャリアプラン・フルタイムへの復帰予定や、適用期間中の働き方・フレックスタイム制度の適用対象外となること、業務内容の違いによる査定への影響、待遇等についてすり合わせを行う。

## 今後の課題

- 短時間勤務正社員制度を活用した副業を可能としているが、労務管理（労働時間の管理等）が煩雑になることを懸念している。
- 正社員から転換する際に、短時間勤務正社員ではなく、アルバイト社員への転換を望むケースが年に一回程度ある。短時間勤務正社員であっても、正社員に対しては業務の責任や負荷が大きい指導的な役割を担うことを求めているためである。

企業概要

## 株式会社阿波銀行



会社設立年	1896年
本社所在地	徳島県徳島市西船場町二丁目24番地の1
業種	金融
事業内容	普通銀行業務
資本金	234億円
売上高	761億円（連結）
従業員数	1,316名（2024年3月時点）
事業所数	全国105店舗

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

## 制度の概要

### <転勤可否を選択可能な「自己申告制度」(転勤の有無による雇用管理区分を廃止し、全正社員に転勤可否を選択可能とする例)>

- 総合職コース、専門職コースの社員を対象に、転居を伴う転勤の可否を選択可能としている
- 「転勤不可」を選択するための事由に制限はない
- 全行員を対象とした半期に1度の所属長との面談の中で、キャリア希望等と合わせて、転居を伴う転勤の意向を確認し、可否について申請している
- 転勤可否の設定については、変更の回数に制限はない

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

制度の概要

	正社員 (1,316名)			
	総合職コース (約 1,200名)	専門職コース (約 10名)	自己申告制度 (転勤可否を選択可能な制度) (約 500名)	オフィス職コース (約 70名)
	自己申告制度 (転勤可否を選択可能な制度) (約 500名)			
職務内容等	法人/個人向けコンサルティング業務、営業店業務・本部業務等	証券営業、資金運用やシステム開発等の業務に専門的に従事	変更なし	事務的な業務に従事
転勤の有無	転居を伴う転勤の可能性はある		全正社員を対象とした半期に1度の面談で、転勤の可否を申告できる	転居を伴う転勤の可能性がない
労働時間	フルタイム勤務 (8時間/日)		変更なし	フルタイム勤務 (8時間/日)
雇用期間の定め	無期雇用		変更なし	無期雇用
賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給：職務等級に紐づく月給を支給</li> <li>賞与：個人の評価に紐づくポイントにコース別のポイント単価を乗じて支給</li> <li>手当： <ul style="list-style-type: none"> <li>転勤一時金：転居を伴う転勤に際しては、家族連れで30万円、単身赴任で20万円、独身者で10万円を支給(引っ越しに係る費用を負担するもの)</li> <li>単身赴任手当：単身赴任者に支給(月2回程度の帰省費用を負担するもの)</li> </ul> </li> <li>その他： <ul style="list-style-type: none"> <li>社宅：転居を伴う転勤に際して貸与</li> </ul> </li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給：変更なし</li> <li>賞与：変更なし</li> <li>手当：転勤一時金、単身赴任手当、社宅は対象外</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給：職務等級に紐づく月給を支給(総合職・専門職の8割程度の金額である)</li> <li>賞与：個人の評価に紐づくポイントにコース別のポイント単価を乗じて支給</li> <li>手当：転勤一時金、単身赴任手当、社宅は対象外</li> </ul>
昇進、昇格	上限はない	上限はない	<ul style="list-style-type: none"> <li>変更なし</li> <li>※地域を限定した勤務を行う場合、エリア内のポスト数が決まっているなか、昇進のタイミングや速度に影響を及ぼす可能性はある</li> </ul>	上限がある
教育訓練	—		変更なし	

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

## 制度導入のきっかけ・背景

- 2023年4月よりスタートした長期経営計画のなかで、多様な人材が活躍できるキャリア、雇用形態、働き方等の「働きやすさ」と自らの仕事に誇りとやりがいを感じられる「働きがい」の強化を掲げ、人事制度等の見直しを行うこととなった。
- 行員の多様な働き方、柔軟な働き方が求められていると感じている。例えば、転居を伴う転勤について、従前は行員の転勤に家族が帯同するという考え方が強かったが、昨今は共働き家庭が増えていること等から行員本人が一人で決定できないようになってきていた。
- これまでは、企業の命令であれば行員は従うという考え方があったが、最近は、転居を伴う転勤については、事前に相談し決定していた。その中で、家庭の事情等により、転居を伴う転勤を望まない行員も増えてきていた。
- 特に若年層は、柔軟な働き方を求める傾向が強く、優秀な若手行員を確保することも、転勤可否を選択できるようにした背景にある。
- 以前は「エリア総合職」と「総合職」にコースが分かれていたが、転勤のない「エリア総合職」については、総合職と同じような業務に従事しているにもかかわらず、転居を伴う転勤がないというだけで、処遇等が異なることが疑問視されてきていたため、「エリア総合職」を「総合職」に統合し、全社員に転勤の可否を定期的に確認する仕組みとした。
- 柔軟な働き方を実現するため、総合職、専門職、オフィス職のコース間の転換を柔軟に可能とした。ライフイベント、育児、介護等の事情が生じることを想定すると、転居を伴う転勤の有無のみでなく、仕事の内容等も選択可能とした方がよいと考えた。

## 制度導入による効果

- 現在、約1,200名の総合職コースと専門職コースの社員のうち、約430名の社員が「転勤なし」を選択している。
- 多様な働き方・柔軟な働き方ができることで社員のモチベーションや生産性が向上すると考えている。また、柔軟な働き方ができることが会社の魅力につながり、人材確保が進むことを期待している。

## 工夫点

- 阿波銀行では、行員との対話（ダイアログ）を大切にしており、定期的に役員が支店を訪問し、行員と対話している。今回の人事制度の見直しにおいて、転勤の可否を行員が柔軟に選択できることとしたのも、行員との対話を通じて、多様な働き方に対する行員のニーズがあることを役員が感じていたことも一因である。
- 制度を導入する際には、従業員組合が各支店を訪問して制度改定について説明会を実施した。また、全国を7エリアに分け、各エリア単位で人事担当者が制度変更についてオンライン勉強会を開催し、制度の周知浸透を図った。

## 今後の課題

- エリア総合職を総合職に統合する制度改定について、制度改定に対する反対意見はないものの、制度改定の背景や意図を全行員が十分に理解できているとは言えず、より浸透させていく必要があると考えている。
- 転居を伴う転勤の可否を確認するだけでなく、一人一人のキャリアビジョンの沿った支援を行い、キャリア実現に繋げていく必要がある。

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

企業概要

## 株式会社サンプラネット



会社設立年	2001年
本社所在地	東京都文京区大塚 3-5-10 住友成泉小石川ビル 8階
業種	その他サービス
事業内容	「医療・健康・環境」の3つの分野を軸としたビジネス・サービス関連事業
資本金	4億5500万円
売上高	165億円（2023年度）
従業員数	767名（2024年4月時点）
事業所数	全国5か所

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

## 制度の概要

### <転居を伴う転勤の制限を選択可能な「勤務地域申請制度」（転勤の有無を含む雇用管理区分を廃止し、全正社員に転勤の可否を選択可能とする例）>

- 全社員が、転勤の範囲を申請時の居住地内からの転居を伴わない範囲に制限することができる。
- 転居を伴う転勤を制限するために特定の事由は必要なく、自身のライフスタイル等に応じて自由に制度を利用することができる。
- 申請済みの転居を伴う転勤の制限について変更を希望する場合は、12月の申請期間に変更希望を申請する。同年4月から申請内容の適用を開始する。
- 社員からの申請は、所属長、事業部の責任者が承認した後、人事総務部が決裁する。複数人の承認を得る必要がある形式をとっているが、申請事由等によって申請が不承認となることはない。
- 制度の適用期間に制限はなく、変更申請の回数に上限はない。

勤務地域限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

制度の概要

	正社員	
	正社員 (547名)	制度内容 勤務地域申請制度 (転居を伴う転勤可否を選択できる制度) (199名)
職務内容等	創薬研究支援、医薬品分析、施設・設備管理、生産支援、営業、スタッフ業務等に従事	変更なし
転勤の有無	転居を伴う転勤の可能性はある	転居を伴う転勤の可能性がない
労働時間	フルタイム勤務（7.8時間/日）である	変更なし
雇用期間の定め	無期雇用	変更なし
賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給：職責給（職群レベルに紐づく固定給）と評価給（評価と勤続年数に応じて加算される給与）によって決まる</li> <li>賞与：基本給に係数を乗じて決定</li> <li>手当： <ul style="list-style-type: none"> <li>転勤手当（一時金）：転勤に伴う雑費の補填を想定</li> <li>転勤に係る費用の実費支給</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給：転居を伴う転勤ありの正社員への支給額から5%減額して支給</li> <li>賞与：給与支給と同じ（5%減額）</li> <li>手当：転居を伴う転勤ありの正社員と同じ（転居を伴う転勤に対する手当を除く）</li> </ul>
昇進、昇格	<ul style="list-style-type: none"> <li>上限はない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>変更なし</li> </ul>
教育訓練	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>変更なし</li> </ul>

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

## 制度導入のきっかけ・背景

- 勤務地域申請制度は、2024年4月に運用を開始した。
- 従前は、管理職を目指す総合職と専門的な業務のみに従事する専門職の2区分で採用・登用等を行っており、総合職は転勤の可能性がある、専門職では転勤がないものとしていた。しかし、業務上の役割（職群）と勤務地の変更の有無が紐づくものではないと考え、制度を見直すこととした。
- 加えて、当時、総合職と専門職には待遇差を設けていたが、その根拠の一つとして転勤の可能性の有無があった。しかし、実際に転勤を命じることは全社でみると多くなかった。また、専門職であることでキャリアの選択肢の幅が狭まることが課題となっていたため、総合職と専門職を一本化した上で、転居を伴う転勤の可否を各人で選択できるようにした。

## 制度導入による効果

- 勤務地域申請制度の運用開始にあたって、全社員を対象に転居を伴う転勤の可否を確認した際、全社員のうち約4割が転居を伴う転勤なしを選択した。
- 転居を伴う転勤なしを選べることで、社員が自分のライフスタイルに応じて働き続けられるという安心感につながっているとする。

勤務地域限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

## 工夫点

- 人事総務部では、不定期に座談会を設け、人事総務部が社員の意見を把握し、制度の検討等に活かす機会としている。座談会では、テーマ（新卒入社社員の意見交換、中途入社社員の意見交換、新卒入社社員と中途入社社員の意見交換、年代別社員の意見交換等）を決めて行っている。その際、総合職と専門職に対して、キャリアの選択肢に関する課題や、処遇差のバランスへの疑問、転勤が社員にとってのリスクであること、という考えが大きくなっていることを認識し、勤務地域申請制度の検討につながった。

## 今後の課題

- 転居を伴う転勤を制限した際の給与が、制限していない社員よりも低くなることに対する反対意見が生じている。転居を伴う転勤を制限していなくても、実際に転勤が命じられるとは限らず、制限の有無で給与額に差が出ることが課題である。引き続き制度の検討を継続したい。
- 従前は、管理職は転居を伴う転勤の可否を選択できなかったが、新制度においては管理職、一般社員にかかわらず、全社員が選択できるようになったため、人員配置が難しくなると想定している。

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

企業概要

## セガサミーホールディングス株式会社



会社設立年	2004年
本社所在地	東京都品川区西品川一丁目1-1 住友不動産大崎ガーデンタワー
業種	その他サービス業
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>エンタテインメントコンテンツ事業：ゲームコンテンツから映像、玩具に至るまでの、多種多様な“遊び”に関する事業</li> <li>遊技機事業：ぱちんこ・パチスロの開発から販売までにに関する事業</li> <li>ゲーミング事業：統合型リゾートの運営およびカジノ機器の開発等に関する事業 ほか</li> </ul>
資本金	299億円
売上高	4,678億円（2024年3月）
従業員数	516名
従業員体系	正社員 <ul style="list-style-type: none"> <li>総合職</li> <li>アソシエイト社員</li> <li>契約社員</li> </ul>
事業所数	国内1か所

- 勤務地限定
- 職種・職務限定
- 短時間正社員

多様で柔軟な働き方

## 制度の概要

### <社員が働く場所を選択できるセレクトロケーション制度（社員が事業所所在地から離れた場所での勤務を選択可能とする例）>

- 対象者は総合職のうち、常時リモートワークが可能な業務に従事する正社員である。
- 制度の適用事由は主に、自身の傷病、育児、介護等のやむを得ない事情がある社員を想定している。
- 制度の適用期間に上限はない。
- 本人が所属部門の上長に申請し、部門長が決裁を行う。
- 通年で申請が可能で、申請の翌月から適用開始する。
- 制度の適用を終了する（再転換する）場合の手続きも、制度の適用開始と同じである。

### <社員が働く場所を選択できるセレクトタイム制度（社員が勤務時間を1日あたり4時間まで短縮することを選択可能とする例）>

- 勤務時間を1日あたり4時間まで短縮することができる。
  - 対象者は、以下を除く直接雇用の社員である。
  - 契約社員のうち、
    - ①育児事由で適用を希望する場合、申し出時点で、子が1歳6ヶ月（状況に応じて2歳）に達する日までに雇用契約関係が終了し、更新されないことが明らかな者
    - ②介護事由で適用を希望する場合、休業開始予定日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな者
- 正社員のうち、
- ①入社1年未満の者
  - ②休業申出のあった日から起算して1年以内に雇用等契約関係が終了することが明らかな者
  - ③1週間の所定労働日数が2日以下の者
- 育児、介護等の事由において適用が可能である。
  - 介護を事由として適用する場合は、5年間まで適用が可能で、4回まで分割して適用することができる。育児を事由とする場合は、子供が小学校3年生を修了するまで適用できる。
  - 本人が部門上長経由で、人事に申請する。
  - 介護事由の場合は適用の2週間前まで、育児事由の場合は適用の1か月前までに申請し、適用開始する。
  - 制度の適用を終了する（再転換する）場合の手続きも、制度の適用開始と同じである。

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

社員体系

掲載事例	正社員 (516名)		
	総合職	セレクトロケーション制度 (社員が働く場所を選択できる制度)	セレクトタイム制度 (短時間勤務)
職務内容等	本社業務	変更なし	変更なし
転勤の有無	転居を伴う転勤の可能性 がある	変更なし (異動の際は、内容に配慮)	変更なし (異動の際は、内容に配慮)
労働時間	フルタイム勤務 (40時間/週)	変更なし	1日あたり4時間まで短縮可能
雇用期間の 定め	無期雇用	変更なし	変更なし
賃金	—	変更なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給・賞与：変更なし (勤務時間に応じて按分して支給)</li> <li>手当：変更なし</li> </ul>
昇進、昇格	上限はない	変更なし	変更なし
教育訓練	—	変更なし	変更なし

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

## 制度導入のきっかけ・背景

### <セレクトロケーション制度>

- 2018年頃に、同社の平均年齢が40歳程度となったことに伴い、介護を担う社員の増加やそれに伴う離職者の増加が想定されたため、「介護と仕事の両立が可能な環境づくり」に社として取り組むこととした。
- また、コロナ禍によってリモートワークの利用がさらに活発になり、問題なく運用ができたことも取組を後押しした。

### <セレクトタイム制度>

- 2022年4月から適用を開始した。2022年以前にも短時間勤務制度は設けていたが、当時は短縮できる時間が2時間までであり、介護や育児の事由が生じている社員にとって、2時間の短縮では十分ではないケースが生じていた。そのため、両立支援のため、短縮できる時間を1日2時間から4時間に変更した。
- また、勤務時間中に、家庭での緊急対応が必要になった場合も考慮し、勤務時間中の中抜けも可能とした。（勤務時間中の中抜けに関する制度は、のちに全社員向けに適用）
- 同時に制度の名称を「セレクトタイム制度」に変えて、全社的な浸透を図った。

## 制度導入による効果

### <セレクトロケーション制度・セレクトタイム制度>

- 介護などのライフイベントは誰にでも突発的に生じる可能性があり、多くの社員が仕事との両立に対する不安を抱えながら働いていると考えられる。セレクトロケーション制度は、そうした不安を軽減し、社員に安心感をもたらす役割を果たしている。
- 例えば、家族の介護を理由に本制度を活用している社員は、適用前は「業務を通じて会社に貢献したい」という思いと、「親孝行をしたい」という思いの間で悩み、両立の方法を模索しながら働いていた。しかし、制度の適用により、仕事と介護の両立が可能となり、安心して勤務を継続できるようになった。
- このように、ライフイベントに柔軟に対応しながら働き続けられる環境が整うことで、社員の業務への意欲向上や離職防止に寄与していると考えられる。

## 工夫点

### ■ 柔軟な制度の運用

介護は突発的に発生するケースが多く、状況に応じて柔軟に働き方を調整できることが重要であると考え、セレクトロケーション制度の申請および適用を通年で可能としている。また、介護などのやむを得ない事情によって働き方を調整する社員が不利益を被らないよう、制度適用者と他の社員との間に待遇差を設けない運用としている。

### ■ 制度の周知と情報提供

社内 VTuber を活用し、介護に関する情報や社内制度の発信を行うことで、制度の周知・浸透を図っている。配信内容には、地域包括支援センターの紹介や介護保険サービスの概要・費用など、公的な支援制度に関する情報も含まれ、介護に直面した社員や不安を抱える社員の安心感につながっている。

### ■ 社員のニーズ把握と制度の見直し

社員のニーズを的確に把握するため、人事部が年に 1 回実施する「キャリアアンケート」を通じて、キャリアに関する希望（異動希望の有無、希望する異動先・時期のイメージなど）、ダイバーシティに関する状況（女性活躍推進や働き方に関する意識・課題など）について把握している。アンケート回答者は人事部との面談を希望できるほか、内容に応じて人事部から面談の声かけを行う仕組みとしており、社員の実情を丁寧に把握する体制を整えている。さらに、キャリアアンケートの結果をインプットとして、毎年、制度の見直しや周知・浸透策の検討を実施。また、部門長からの情報収集や、個々の事情が発生した際のヒアリングを通じ、タイムリーな対応を行っている。

### ■ 制度導入時の協議プロセス

制度の検討・導入にあたっては、社員代表と協議を行い、合意を得た上で実施した。

## 今後の課題

■ セレクトロケーション制度は運用を開始したばかりであり、現時点では社員のニーズにどの程度応えられているかは明確ではない。そのため、キャリアアンケート等を活用し、社員の意見を継続的に収集するとともに、導入効果を分析し、制度の改善を進めていくことが重要であると考えている。

■ 現在の適用実績は介護を理由とした利用に限られているが、今後はその他の事由での活用事例を増やし、より幅広いニーズに対応できる制度へと発展させていきたい。

企業概要

## SOMPO ひまわり生命保険株式会社



会社設立年	1981年
本社所在地	東京都千代田区霞が関 3-7-3
業種	保険
事業内容	生命保険事業
資本金	172億5千万円
売上高	4,330億円(2023年度)
従業員数	2,650名(2023年3月)
事業所数	国内113拠点

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

## 制度の概要

### <一時的に転勤を免除可能な「転居転勤免除制度」(転居を伴う転勤の免除を選択可能な例)>

- 出産、育児、介護、本人または家族の病気などにより、転居を伴う転勤が一時的にできない場合に免除する制度(転居を伴わない転勤の可能性はある)
- 対象者は、正社員の基幹職である。基幹職のうち、ジョブ型社員(個別に定められた職務定義書により職務内容や基本報酬を決定)、マネジメントリーダー以上は対象外である。
- 適用事由に制限はないが、出産、育児、介護、本人または家族の病気等を想定している。
- 適用期間は最大で2年間である。
- 適用回数は入社時の年齢によって異なるものの、最大2回使用することが可能である。
- 希望者は所属長の承認を得たうえで申請し、適用可否の判断は人財開発部で行う。
- 再転換(制度適用の終了)にあたっては、人財開発部に申し出る。再転換は通年で適用している。

### <希望勤務地で働き、転居を伴う転勤を免除可能な「希望勤務地制度」(勤務地を選択し、転居を伴う転勤の免除を選択可能な例)>

- 家族の介護や傷病、本人の傷病や育児などその事由がなくなるまで希望する勤務地で働くことが出来る制度。適用希望者は、住所を申請し、通勤可能な範囲の勤務地に配置される。
- 対象者は、正社員の基幹職である。
- 育児、介護等の事由において申請ができる。育児を理由に適用する場合において、子供の年齢に制限はない。
- 適用期間は、適用の対象事由がなくなるまでである。
- 希望者は所属長の承認を得たうえで申請し、人事部で承認可否を判断する。
- 再転換(制度適用の終了)にあたっては、人財開発部に申し出る。再転換は通年で適用している。

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

## 制度の概要

### ＜全国5エリアから、転勤範囲を本拠地の都道府県が含まれるエリアに限定する「地域限定転勤制度」(転勤の範囲の限定を選択可能な例)＞

- 全国5エリアから、転勤範囲を本拠地の都道府県が含まれるエリアに限定する制度。(本拠地とは「社員が在職期間中に永きにわたる居住を予定している都道府県」であり、事情に応じて変更が可能)
- 対象者は、正社員の基幹職である。基幹職のうち、ジョブ型社員(個別に定められた職務定義書により職務内容や基本報酬を決定)、マネジメントリーダー以上は対象外である。
- 申請のための事由に制限はない。「本拠地」に居住する理由があれば申請が可能である。('家を買った」「実家がある」等の理由を想定)
- 制度申請の際に合わせて申請する「本拠地」の設定において、当該エリアを選択した理由を申請し、人事部の承認を得る必要がある。
- 会社が申請を承認した翌月より変更を適用している。
- 制度の適用回数に上限はない。
- 希望者は所属長の承認を得たうえで申請し、適用可否の判断は人財開発部で行う。
- 再転換(制度適用の終了)にあたっては、人財開発部に申し出る。再転換は通年で適用している。

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

制度の概要

	正社員				
	基幹職	転居転勤免除制度 (転居を伴う転勤 を免除する制度)	希望勤務地制度 (希望勤務地を選 択し、転居を伴う 転勤を免除する 制度)	地域限定転勤制度 (転勤範囲を限定 する制度)	専任職
職務内容等	幅広い業務において企画力・創造力などを発揮することで、会社事業の中核を担う	変更なし	変更なし	変更なし	専門的業務において組織のミッションを全うする
転勤の有無	転居を伴う転勤の可能性はある	転居を伴う転勤の可能性がない	転居を伴う転勤の可能性がない	限定した地域において、転居を伴う転勤の可能性はある	転居を伴う転勤の可能性がない
労働時間	フルタイム勤務(40時間/週)である	変更なし	変更なし	変更なし	基幹職と同じ
雇用期間の定め	無期雇用	変更なし	変更なし	変更なし	基幹職と同じ
賃金	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給・賞与・手当：変更なし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給：役職に応じて38～150万円を減額して支給</li> <li>賞与・手当：変更なし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給：基幹職の年棒から役職に応じて50～75万円程度減額して支給</li> <li>賞与・手当：変更なし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給：—</li> <li>賞与：—</li> <li>手当：—</li> </ul>
昇進、昇格	上限はない	上限はマネジメン トリーダー（課長 相当）未満であ る（マネジメン トリーダー以上は制 度の対象外である ため）	変更なし	上限はマネジメン トリーダー（課長 相当）未満であ る（マネジメン トリーダー以上は制 度の対象外である ため）	上限は、専任課長 （専門的知識・経 験を活かし、部課 長の委譲を受けた 範囲で、マネジメ ント業務を行う）
教育訓練		変更なし	変更なし	変更なし	基幹職と同じ

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

## 制度導入のきっかけ・背景

- 2016年度から始まった中期経営計画において、生命保険のその先、お客さまが健康になることを応援する「健康応援企業」への変革を進めており、人事制度の見直しも行ってきた。現在の人事制度は、「お客さまに新たな価値を提供するため、社員一人ひとりの多様性を尊重しつつ、全社員のチャレンジや成長を後押しするとともに、社員のライフイベントに応じて、多様な働き方を実現できる」制度を目指している。また、全国転勤型の社員においても、ライフイベントや家庭環境の変化などにより、転居転勤できないタイミングが発生してしまうことがあり、そのような要望に応えたいという思いから、本制度を検討した。
- 転居を伴う転勤自体の廃止を要望する声はあるものの、自律的なキャリア形成の実現に向けてまずはできることから行ってきた。

### 健康応援企業のイメージ



(企業 HP より抜粋)

## 制度導入による効果

- 一定数の社員に制度を利用してもらっており、制度が社員の希望する働き方の実現に役立っていると考えている。また、従前であれば、介護や育児等の事情で転居を伴う転勤が難しくなった場合に退職を選択していた社員が勤務できるようになった。

## 工夫点

- 社員が自分らしいキャリアを形成するための制度も合わせて検討した。例えば、チャレンジしたい部署への異動を自ら応募可能な他部署チャレンジコース、社員が自身が開示したMYパーパス（「自分自身の人生の意義や目的」あるいは「働く意義」）等に共感した部室からのオファーを受けることができるスカウトコース、課支社長ポストにチャレンジできるマネジメントチャレンジコース等を設けている。これらの制度を活用することで、事情があって一定期間の転勤等を制限した後も、社員の希望するキャリアの実現をサポートできると考える。

## 今後の課題

- 転居転勤免除制度は適用期間や回数に上限があるため、上限を超えて適用したい社員に対する制度などの検討の必要があると考えている。

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

企業概要

## ダイコク電機株式会社



会社設立年	1973年
本社所在地	愛知県名古屋市中村区那古野一丁目43番5号
業種	製造業
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>パチンコホール・遊技ファン向け事業（情報システム事業）</li> <li>パチンコ・パチスロ遊技機向け事業（アミューズメント事業）</li> </ul>
資本金	6億7,400万円（2024年3月）
売上高	538億6,100万円（2024年3月）
従業員数	438名（2024年3月）
事業所数	<ul style="list-style-type: none"> <li>正社員（419名）</li> <li>非正社員                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 準社員（4名）</li> <li>- パート社員（15名）</li> </ul> </li> </ul>
事業所数	本社、4支店・3事業所、13営業所

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

## 制度の概要

### <マイライフ勤務制度（短時間勤務を選択可能とする例）>

- フルタイムよりも短い時間に勤務時間を設定（実働4時間以上8時間未満）できる。
- 事前に申請することで、コアタイム（必ず勤務しなければならない時間帯）である10～15時以外は、出退勤の時間を自由に設定できる。
- 制度の適用事由は、結婚・育児・介護等の理由を対象として規定しているが、状況に応じて柔軟に適用している。これまでに、本人の傷病等による適用の実績がある。
- 制度の利用期間に制限はないが、5年ごとに再申請が必要である。なお、制度導入時は、制度の適用期間は5年を最長と規定していたが、適用期間5年を経過した後も制度の適用の継続を希望する声があり、無期限での利用を可能とした。これまでに、最長で14年間の利用実績がある。
- 事前の申請が必要であり、制度の適用開始日の1か月程度前に、申請理由と希望する出退勤時間を申請する。なお、勤怠システムに反映するため、申請の翌月の1日に適用開始となる。
- 申請にあたっては、所属する部署の部長による承認、人事部の決裁が必要である。なお、所属する部署での制度適用が難しい場合は、人事部で部署異動を検討する。
- 事前の申請をもって、フルタイム勤務への復帰が可能である。復帰にあたっての事由は問わない。申請した翌月の1日に適用開始となる。

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

制度の概要

	正社員 (419名)	
	総合職	マイライフ勤務制度 (短時間勤務) (7名)
職務内容等	企画・開発・設計・営業・コンサルティング・生産技術・カスタマーサポート・生産管理・品質保証・購買等に従事	変更なし
転勤の有無	転居を伴う転勤の可能性がある	変更なし
労働時間	フルタイム（8時間 / 日）勤務	4時間以上8時間未満とし、10時～15時のコアタイム以外はあらかじめ希望した時刻の出退勤が可能
雇用期間の定め	無期雇用	変更なし
賃金	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給・賞与：変更なし（勤務時間に応じて按分して支給）</li> <li>手当：変更なし</li> </ul>
昇進、昇格	上限はない	変更なし
教育訓練	—	変更なし

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

### 制度導入のきっかけ・背景

- 短時間勤務を希望する優秀な社員の離職を防ぐために導入した。
- 社員には、仕事も、ライフも充実させてほしいと考えており、「ワークライフマネジメント推進」(ワークライフバランス推進)に取り組んでおり、制度の導入以前から、働き方の自由度を上げるための施策を積極的に進めてきている。

### 制度導入による効果

- マイライフ勤務制度は、これまでに 100 件以上の適用実績がある。
- マイライフ勤務制度は全社に浸透しており、各事業所に制度の適用者や適用経験者がいる。新入社員は、身近な適用者の存在から制度を認識できている。
- マイライフ勤務制度は、人材の定着に効果があると考えている。社員それぞれのライフステージに合わせた働き方・キャリア形成を後押しすることで、優秀な人材の定着・離職の防止に繋がっていると考えている。実際に、制度導入以前は特に女性がライフステージの変化により退職する事が多かったが、現在では、女性の勤続年数は男性よりも長く、男女ともに出産や育児等のライフステージの変化に働き方を合わせながら勤続いただいている。

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

## 工夫点

- マイライフ勤務制度の導入時は、労働者の過半数代表者に説明を行った。
- マイライフ勤務制度では、社員が申請しやすいように、適用事由を限定していない。
- 社員の意見を組織運営に反映できるように、社内ポータルサイトで社員の意見を受け付けており、社員の要望をタイムリーに把握し、検討することができる。また、社員の意見を関係部署が把握できるように、年に1回、全社員に本人のキャリアの希望や上長等に対する要望等を記入することができる「自己申告書」を提出してもらっている。
- 制度の周知運用にあたっては、育児休業中の従業員が復職する際に人事部よりマイライフ勤務制度の案内を行っている。

## 今後の課題

- マイライフ勤務制度では、出退勤時間を事前に決める必要があるが、柔軟に変更可能とすることも検討したい。一方で、事前に出退勤時間を決めておかないと上長による労務管理が煩雑になるため、使用者の希望と管理者への負担のバランスをとる必要がある。
- 現在、申請不要でスライド勤務（7時から11時の間で出勤時間を本人が決められる）の適用が可能である。スライド勤務を利用すれば、マイライフ勤務制度を利用して就労時間を短縮せず、社員がライフイベントに合わせた働き方をすることもできるため、マイライフ制度を適用すべきケースについてあらためて検討する必要があると感じている。

## 他の「多様な正社員」制度の概要

### <マイスタディ勤務制度（短時間正社員制度）>

- 教養や趣味に関する講座を受講する曜日を特定し、その曜日は、定時より1時間早い17時に退勤することが可能となる制度
- なお、導入直後は利用者が複数名いたが、現在はいない。

### <フレックスタイム制度>

- 出退勤時間を自由に決めることができる制度
- コアタイム（必ず勤務しなければならない時間帯）の設定はない。
- 外勤を主とする社員のみが利用可能。

### <フレックスタイム制度>

- 所定の勤務時間である9:00～18:00から、前後2時間出社時間をずらすことができる制度
  - 例① 7:00 出社～16:00 退勤
  - 例② 11:00 出社～20:00 退勤
- 内勤を主とする社員のみが利用可能。

■ その他、介護等の事由で転勤の対応が難しい場合は、部署の異動等によって個別に対応している。

■ 育児休暇の取得を男女ともに推奨しており、制度を社内報で広く周知している

厚生労働省  
令和6年度「多様な正社員」制度導入支援等事業

【事業検討委員会委員名簿】

	氏名（敬称略・五十音順）	所属・役職（令和7年3月末現在）
委員長	今野 浩一郎	学習院大学 名誉教授
委員	戎野 淑子	立正大学 経済学部教授
	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
	渡辺 健治	株式会社 JTB ビジネストラנסフォーム PwC コンサルティング合同会社
事務局	PwC コンサルティング合同会社	

## 「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】

PwC コンサルティング合同会社

(厚生労働省「令和6年度「多様な正社員」制度導入支援等事業」委託事業者)

【発行】

2025年3月

