

# 「多様な正社員」の導入状況

- 企業アンケート調査によると、**約5割**の企業が「多様な正社員」の雇用区分を導入しており、そのうち、
  - 職種限定の区分 : 約9割
  - 勤務地限定の区分 : 約4割
  - 労働時間限定の区分 : 約1~2割
 の企業が導入している。
- 職種、勤務地、労働時間といった要素を複数組み合わせている区分も見られる(職種限定かつ勤務地限定の正社員など)。

	企業数	雇用区分数	従業員数(人)
全体	1,987 (100.0%)	3,245 (100.0%)	1,576,996 (100.0%)
多様な正社員	1,031 (51.9%)	1,547 (47.7%)	519,152 (32.9%)
職種限定あり	878	1,314	442,020
労働時間限定あり	146	200	53,148
勤務地限定あり	382	505	140,191
いわゆる正社員	1,379 (69.4%)	1,602 (49.4%)	1,011,952 (64.2%)

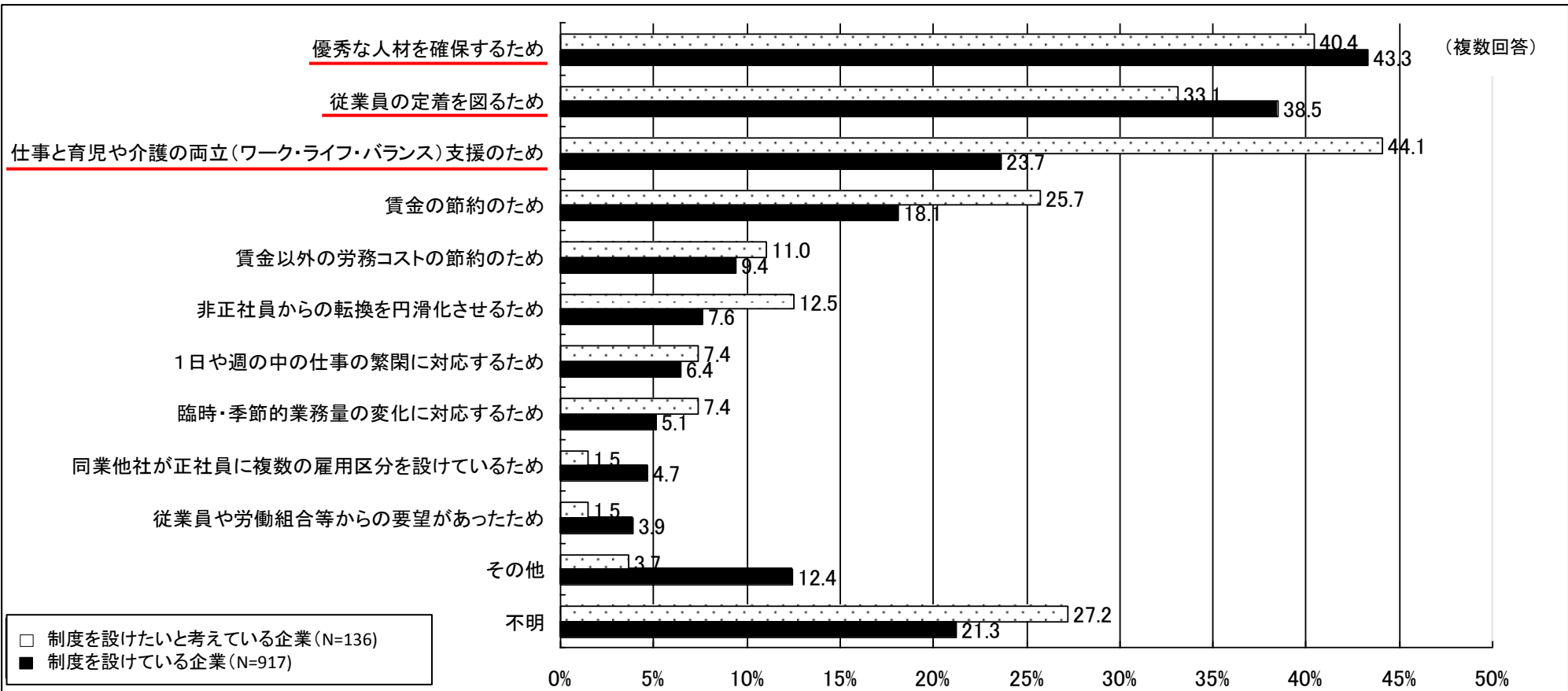
(注)各雇用区分の従業員数は、回答企業の正社員数の各選択肢中央値と、全社員に占める各雇用区分の従業員比率を用いて推計。

資料出所:厚生労働省『「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書』(企業アンケート調査結果)

# 「多様な正社員」導入の目的

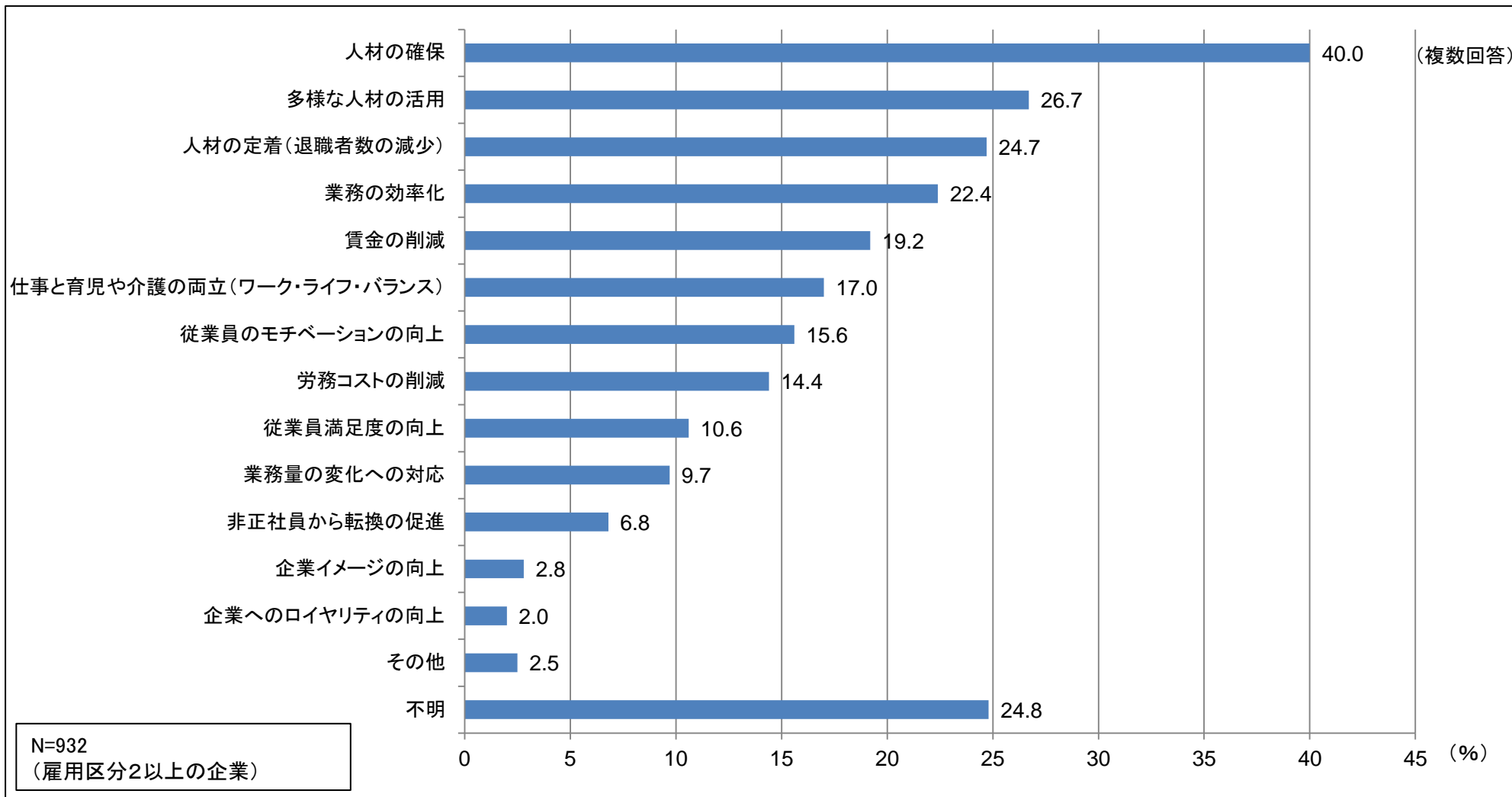
企業アンケート調査では、「多様な正社員」を導入する目的として、

- ① 「優秀な人材を確保するため」、「従業員の定着を図るため」といった**人材確保・定着の必要性**
- ② 「仕事と育児や介護の両立(ワーク・ライフ・バランス)支援のため」といった主として正社員の働き方の見直しの**必要性**が多く挙げられている。



# 「多様な正社員」区分を設けるメリット

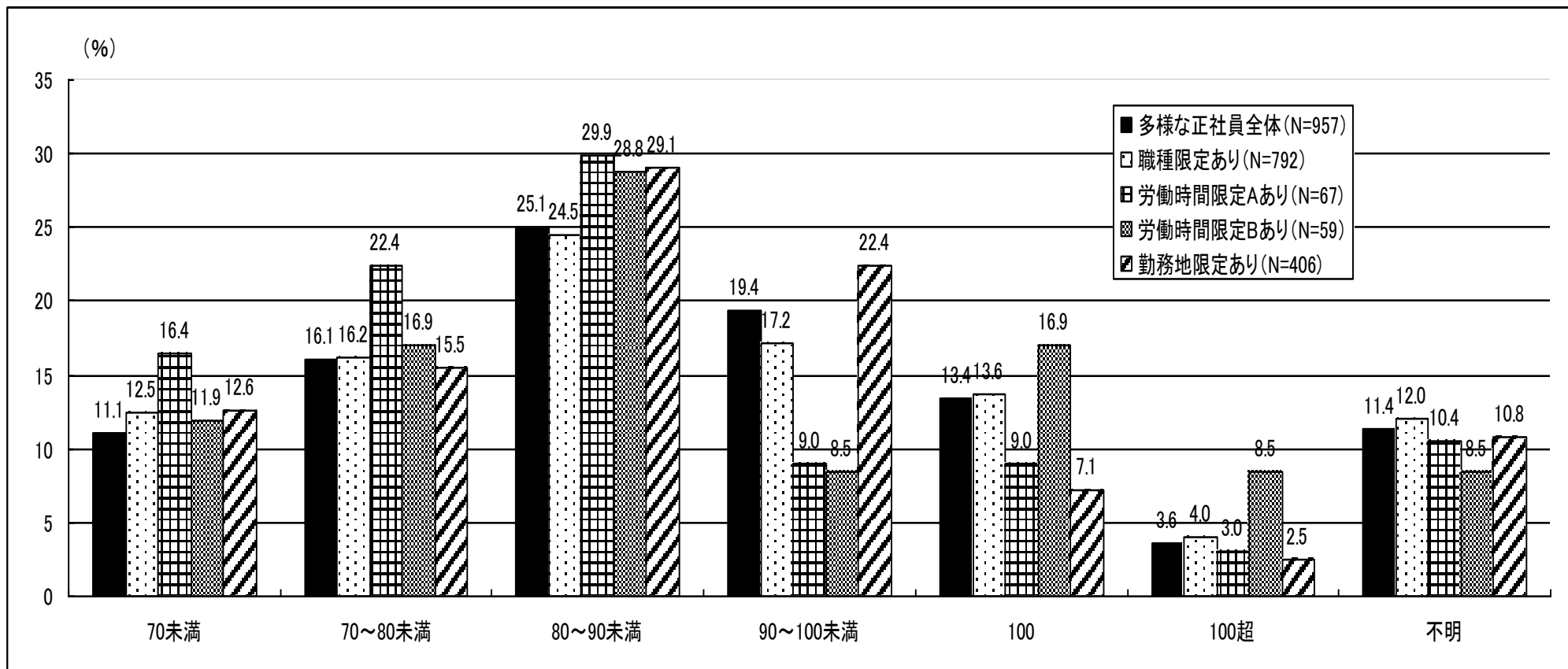
○ 「多様な正社員」区分を設けていることにより得られた効果をみると(複数回答)、「人材の確保(40.0%)」が最も多く、その他2割を超える回答として、「多様な人材の活用(26.7%)」、「人材の定着(24.7%)」、「業務の効率化(22.4%)」が挙げられる。



# いわゆる正社員と多様な正社員の賃金水準の差

○ 企業アンケートの結果では、「いわゆる正社員」の賃金を100としたときの「多様な正社員」全体の賃金水準は、「80～90未満」との回答が約25%と最も多い。

限定の区分別にみると、どの区分でも「80～90未満」との回答が最も多いが、「勤務地限定」では「90～100未満」との回答が約22%と他に比較して多い。

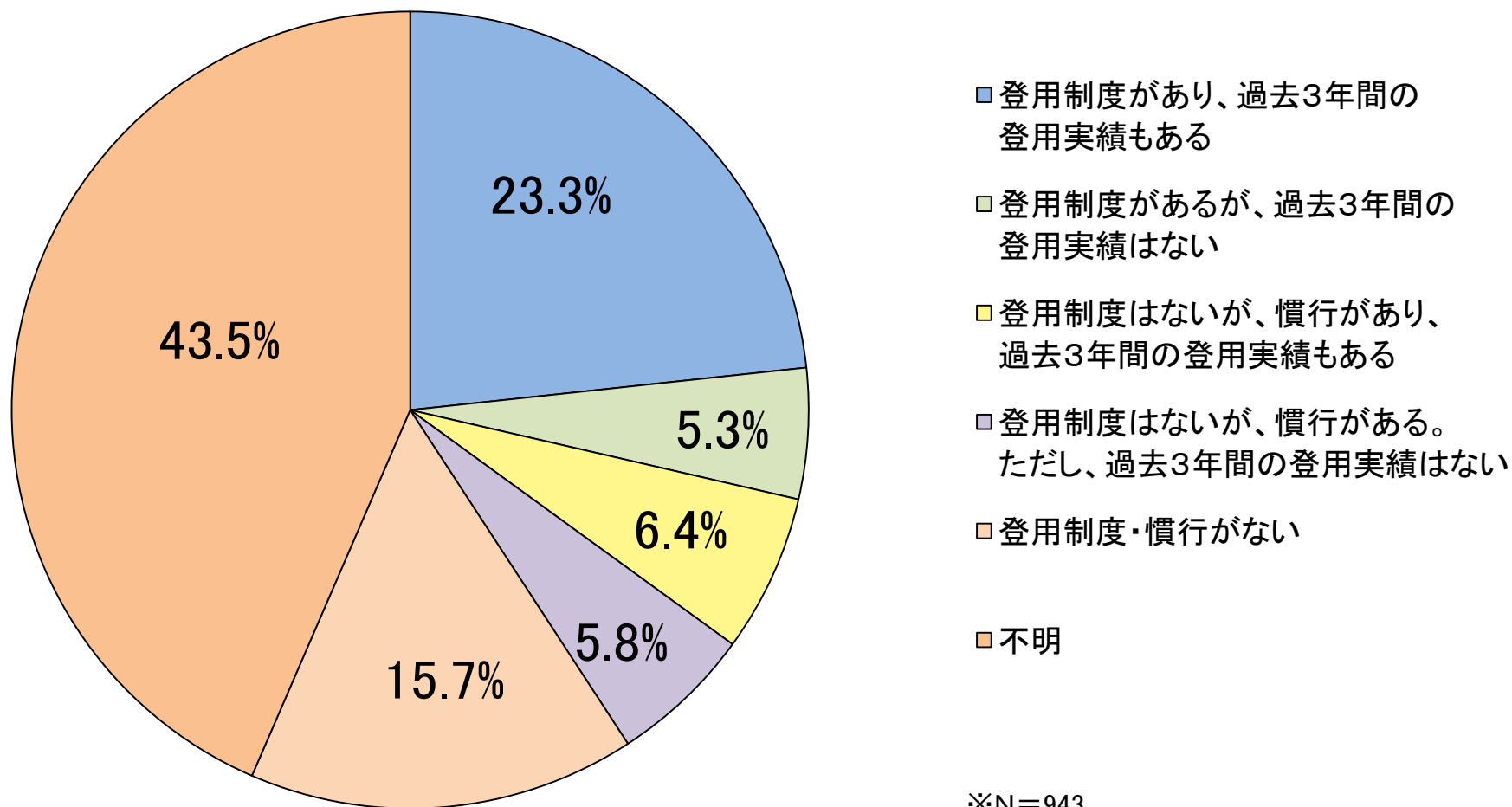


注) 「労働時間限定A」・・・所定労働時間が、同一企業における他の雇用区分に比べ、相対的に短い  
 「労働時間限定B」・・・就業規則や労働契約で、所定外労働を行うこともあると定めていない  
 「勤務地限定あり」・・・転居を伴わない地域への異動に限定

資料出所: 厚生労働省『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書(企業アンケート調査結果)

# 非正社員から多様な正社員への登用制度・慣行・実績

○ 非正社員から多様な正社員への登用について、「制度もしくは慣行がある」と回答した企業は全体の4割程度である。



※N=943  
(多様な正社員・非正社員のいずれも雇用している企業)