

ヒアリング概要	ヒアリングの実施 ⇒ 現時点で、8企業(製造業、建設業、小売業2、保険業、金融業、旅行業、飲食業)全企業が勤務地限定の正社員制度を導入。一部は職務、勤務時間も限定あり
職務等限定の定め	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則に職務、勤務地等の限定を規定(一部規定のない例あり)</li> <li>・雇用契約書、労働条件通知書に就業場所の限定状況を具体的に記載する例あり</li> <li>・地域限定の同意書を本人から提出する例あり</li> </ul>
賃金等処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金水準 いわゆる正社員と比べ、職務・勤務地限定の正社員は概ね8割～9割。手当による調整例あり。</li> <li>・昇進 いわゆる正社員とほぼ同じ昇進スピードであるが、上限が異なるものが多い</li> </ul>
転換制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非正規雇用→多様な正社員 一定の要件(勤続年数、評価結果等)の下、本人の申出、面接等により判断</li> <li>・多様な正社員→いわゆる正社員 一定の要件の下、本人の申出、所属長の推薦、面接等により判断</li> <li>・いわゆる正社員→多様な正社員 一定の要件の下、本人の申出(同意)、所属長の推薦等により判断</li> </ul>
雇用保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経済的理由等により限定された勤務地等が消滅した場合の人事上の取扱について就業規則等の定めなし</li> <li>・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地・職務への配置転換で対応 本人が配置転換を受け入れられない場合、本人との合意の下、退職(会社都合)となる例あり</li> </ul>
制度導入の目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務・勤務地限定のニーズを持つ人材の確保・定着、ワーク・ライフ・バランスの支援</li> <li>・給与水準の地域相場を反映した人件費の適正化</li> <li>・女性の能力・キャリア志向の前進に伴い、転勤を限定し幅広い職務に従事できるよう環境整備</li> <li>・ものづくり技能の安定的な継承、地域に根付いた事業展開(店舗運営)</li> </ul>
メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上記制度導入の目的に同じ (優秀な人材の確保・定着のほか、特に職域拡大等による女性の活躍の機会拡大、女性管理者の増加等)</li> <li>・地域に根ざした生活設計が可能となり、生活への安心感の高まり</li> </ul>
運用上の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・転勤しないいわゆる正社員と同じ仕事をしている多様な正社員からの処遇格差に対する不満</li> <li>・会社として幅広く活躍することを期待する役割と、本人の価値観や事情とのマッチング(折り合い)</li> <li>・限定された職務を行う短時間正社員制度の活用のあり方(夜間営業時間の勤務シフトが組みづらい)</li> <li>・コース転換について、ライフイベントのタイミングでの随時応募等柔軟な対応を検討</li> </ul>

# 「多様な正社員」の導入企業の事例

## 事例1 (製造業、従業員3,000人以上)

概要	勤務地を限定した正社員の区分を設け、非正規から正社員への受け皿としても活用している例
社員区分	<p>(正社員)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○勤務地に限定のない区分 (全国型社員)</li> <li>○都道府県を異にし、かつ転居を伴う異動のない区分 (地域限定社員)</li> </ul> <p>(正社員以外)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○転勤なし、有期雇用 (契約社員)</li> </ul>
職務等限定の定め	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則に社員区分の定義、転勤、コース転換等を規定</li> <li>・雇用契約書、労働条件通知書に具体的な就業場所を記載</li> <li>・地域限定の同意書を本人から提出</li> </ul>
賃金等処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・都道府県を3区分し、地域別賃金水準等を参考に100、95、90の賃金レンジ指数を設定</li> <li>・全国型は地域限定社員100に地域手当を加算</li> </ul>
転換制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全国型から地域限定、非正規雇用から地域限定へ本人の申出又は部門長の推薦により転換が可能</li> <li>・期待される役割に変更が生じたとき、本人の同意を得て3年以内の期限付きで全国型へ転換</li> </ul>
雇用保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経済的理由等により限定された勤務地が消滅した場合の人事上の取扱について、就業規則等に定めなし</li> <li>・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地への配置転換で対応。本人が配置転換を受け入れられない場合、本人との合意の下、退職(会社都合)となる</li> </ul>
制度導入の目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給与水準の地域相場を反映した人件費の適正化(全国一律制から地域別制へ水準変更)</li> <li>・全国異動困難な個人の事情への対応</li> <li>・ものづくり技能の安定的な継承</li> </ul>
メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人件費の適正化</li> <li>・転居転勤がなく地域に根ざした生活設計が可能(個人のニーズに応じた働き方が可能)</li> </ul>
運用上の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人の事情により異動できない全国型社員への対応</li> <li>・会社として幅広く活躍することを期待する役割と、本人の価値観や事情とのマッチング(折り合い)</li> </ul>

# 「多様な正社員」の導入企業の事例

## 事例2 (保険業、従業員3,000人以上)

概要	勤務地限定のニーズを持つ人材確保、地域職の職域拡大を図り上位職へチャレンジ可能となるよう、勤務地限定の正社員制度を導入している例。
社員区分	(正社員) <ul style="list-style-type: none"> <li>○勤務地に限定のない区分 (全国職)</li> <li>○勤務地を会社の定める地域内に限定する区分 (エリア職)</li> <li>○転居を伴う転勤なし(採用時の居住地から通勤可能な事業所に限定)の区分 (地域職) (正社員以外)</li> <li>○原則転勤なし、有期雇用 (契約社員)</li> </ul>
職務等限定の定め	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則に社員区分の職務、勤務地限定を規定</li> <li>・労働契約書に就業場所を記載</li> </ul>
賃金等処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基本給、職責給等はコース別による賃金差はない</li> <li>・転居転勤による負荷を勘案して、上記にコース別の係数を乗じて賃金を計算 (全国職100に対し約9割の水準)</li> </ul>
転換制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全国職からエリア職、地域職へ本人の申出により、一定の年齢・役職を要件に転換が可能</li> <li>・地域職からエリア職、エリア職から全国職へ本人の申出により、選考に合格転換が可能</li> <li>・契約社員から地域職へ本人の申出により、選考に合格し転換が可能</li> </ul>
雇用保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経済的理由等により限定された勤務地が消滅した場合の人事上の取扱について、就業規則等に定めなし</li> <li>・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地への配置転換で対応</li> </ul>
制度導入の目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務地限定のニーズを持つ優秀な人材の確保</li> <li>・女性の能力・キャリア志向の前進に伴い、転勤を限定し幅広い職務に従事できるよう環境整備</li> </ul>
メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の優秀人材の確保、地域に根付いた人材の確保</li> <li>・勤務地ニーズとの合致(仕事と家庭の両立)、転勤・転居に伴う物理的・心理的負担の解消</li> </ul>
運用上の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務・勤務地の限定は、将来の人口減少等に伴う業容変化に対応しづらい</li> <li>・契約社員は、勤務場所と職務が限定のため、通勤圏内転勤のある地域職への転換希望が少ない</li> </ul>

# 「多様な正社員」の導入企業の事例

## 事例3 （建設業、従業員3,000人以上）

概要	勤務地限定の正社員制度を導入し、中途採用等による人材の確保・定着を図っている例。
社員区分	<p>（正社員）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○勤務地・職務に限定のない区分 （総合職）</li> <li>○勤務地を採用時に決定したエリア内に限定、かつ限定分野の基幹業務を行う区分 （准総合職）</li> <li>○勤務地を採用時に決定したエリア内に限定、かつ限定分野の定常業務を行う区分 （一般職）</li> </ul> <p>（正社員以外）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○勤務場所限定、有期雇用 （契約社員）</li> </ul>
職務等限定の定め	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則に社員区分の職務、勤務地限定を規定</li> <li>・採用辞令に社員区分のみ記載</li> </ul>
賃金等処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員区分で賃金テーブルが異なり、生涯賃金で総合職100に比し、准総合職約80、一般職約55の水準</li> </ul>
転換制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・准総合職から総合職、一般職から准総合職へ試験等により選考し転換が可能 総合職から准総合職へは本人の申出のみにより転換可能（実績はほとんどない）</li> <li>・契約社員から正社員への転換制度はない（中途採用扱い）</li> </ul>
雇用保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経済的理由等により限定された勤務地が消滅した場合の人事上の取扱について、就業規則等に定めなし</li> <li>・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地への配置転換で対応</li> </ul>
制度導入の目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務地限定志向、ライフスタイルの多様化への対応</li> <li>・国内工事量の中長期的な減少トレンド、新築からリニューアルへの需要シフト等への対応</li> </ul>
メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域限定志向を持つ人材確保・定着、転勤がハードルとなっていた女性の活躍の機会拡大</li> <li>・同業他社からの転職機会の拡大</li> </ul>
運用上の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総合職と准総合職の業務内容・役割を区別しづらい</li> <li>・転勤しない総合職と同じ仕事をしている地域限定社員からの処遇に対する不満</li> </ul>

# 「多様な正社員」の導入企業の事例

## 事例4 (小売業、従業員3,000人以上)

概要	勤務地限定の正社員制度を導入し、地元志向のニーズを持つ人材を確保している例
社員区分	<p>(正社員)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○勤務地・職務等に限定のない区分 (全国職)</li> <li>○転居を伴う異動のない区分 (地域職)</li> <li>○勤務時間が限定され、かつ職種も限定されている区分 (短時間正社員)</li> </ul> <p>(正社員以外)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○職務限定、有期雇用 (契約社員)</li> </ul>
職務等限定の定め	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則に本人の同意なく転居を伴う異動がないことを規定</li> </ul>
賃金等処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員区分で賃金テーブルが異なり、初任給で全国職100に比し、地域職約95の水準</li> <li>・全国職と地域職の昇進スピードは、統括店長・課長職まで同じ</li> </ul>
転換制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非正規雇用から地域職へ所属長の推薦、面接試験等により選考し転換が可能</li> <li>・地域職から全国職へ所属長の申請により役員面接等により選考し転換が可能</li> <li>・全国職から地域職へ本人の申出と所属長の申請により転換が可能</li> </ul>
雇用保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経済的理由等により限定された勤務地等が消滅した場合の人事上の取扱について就業規則等に定めなし</li> <li>・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地への配置転換で対応。配置転換等に応じられない場合は会社都合退職の扱い</li> </ul>
制度導入の目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員の地元志向への対応</li> <li>・短時間勤務のニーズへの対応・必要な人材確保</li> </ul>
メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地元志向が強い従業員の生活への安心感の高まり、必要な人材の確保</li> <li>・転勤可能な従業員、地域密着により顧客サービスに注力したい従業員等の把握</li> </ul>
運用上の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・限定された職務を行う短時間正社員制度の活用のあり方(夜間営業時間の勤務シフトが組みづらい)</li> </ul>

# 「多様な正社員」の導入企業の事例

## 事例5 (金融業、従業員3,000人以上)

概要	勤務地限定社員の導入、及び両立支援制度や一定の事情により異なる地域への異動に応募できる制度等の活用により、継続勤務が可能となり退職率の低下にもつながっている例
社員区分	<p>(正社員)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○勤務地・職種に限定のない区分 (総合職)</li> <li>○原則本人の同意なく転居を伴う異動はなく、特定の業務に限定する区分 (エリア総合職)</li> <li>○本人の同意なく転居を伴う異動はなく、特定の業務に限定する区分 (一般職)</li> </ul> <p>(正社員以外)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○勤務地限定、有期雇用</li> </ul>
職務等限定の定め	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則に社員区分の勤務地限定等を規定</li> </ul>
賃金等処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給与の内、職務に関する部分は全コース共通、資格に関する部分はコース別に差(総合職100に比しエリア総合職約80)がある</li> <li>・総合職とエリア総合職の昇進スピードは同じ、一般職は昇進の上限あり</li> </ul>
転換制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非正規雇用から正社員へ、一般職からエリア総合職へ、エリア総合職から総合職へは本人の申出、人事面接・評価等により転換が可能</li> <li>・総合職からエリア総合職へは本人の申出、人事面接等により転換が可能</li> </ul>
雇用保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経済的理由等により限定された勤務地等が消滅した場合の人事上の取扱いについて就業規則等に定めなし</li> <li>・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地等への配置転換で対応</li> </ul>
制度導入の目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員のニーズ、特にライフイベントと仕事の両立への対応</li> </ul>
メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・優秀な人材の確保・定着、女性管理者の増加</li> <li>・両立支援制度や一定の事情により異なる地域への異動の応募制度等との相乗効果による女性退職率の低下</li> </ul>
運用上の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・エリア総合職への転換者の意識向上(旧来のように補助業務を担うのではなく、管理者を目指す意識付け)</li> <li>・コース転換について、ライフイベントのタイミングでの随時応募等柔軟な対応を検討</li> </ul>

# 「多様な正社員」の導入企業の事例

## 事例6 (旅行業、従業員1,000人～3,000人未満)

概要	勤務地限定と職務限定の組み合わせによる制度を導入し、職務範囲を選択することにより外部要因による残業や長期出張等の負担を軽減し、社員のニーズに対応している例
社員区分	<p>(正社員)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○勤務地・職務に限定のない区分 (コース1)</li> <li>○勤務地に限定はなく、職務範囲の限定がある区分 (コース2)</li> <li>○転居転勤がなく、職務範囲の限定がない区分 (コース3)</li> <li>○転居転勤がなく、職務範囲の限定がある区分 (コース4)</li> </ul> <p>(正社員以外)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○勤務場所限定、有期雇用 (契約社員)</li> </ul>
職務等限定の定め	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則にコース別の職務範囲、勤務地限定を規定</li> </ul>
賃金等処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本給はコース別により異なり、他の給与は同じ(本給はコース1の100に比し、コース2・3は約90、コース4は約80)</li> <li>・社員区分による昇進の上限、スピード差はない</li> </ul>
転換制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務限定ありのコースから、なしのコースへの転換は、本人の申出等により判断。一定年齢まで1回限り可能(逆も同じ)</li> <li>・転居転勤なしのコースから、ありのコースへの転換は、本人の申出等により判断。回数制限なし(逆も同じ)</li> <li>・契約社員から正社員への転換制度あり</li> </ul>
雇用保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経済的理由等により限定された勤務地等が消滅した場合の人事上の取扱について就業規則等に定めなし</li> <li>・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地への配置転換で対応</li> </ul>
制度導入の目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な価値観、働き方を尊重することにより、最大限の能力発揮を実現すること</li> </ul>
メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員のキャリアに対する志向や個別事情等、ニーズへの対応可 (職務範囲を限定することで、外部要因による残業、長期の出張等が困難な社員の負担軽減)</li> </ul>
運用上の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児介護休業法等法令に基づく配慮とコース選択の兼ね合い</li> </ul>

# 「多様な正社員」の導入企業の事例

## 事例7 (飲食業、従業員3,000人以上)

概要	勤務地限定の正社員制度を導入し、転勤困難な地域の人材による地域に根付いた店舗運営を図っている例
社員区分	<p>(正社員)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○勤務地に限定のない区分 (全国職)</li> <li>○一定地域内で転居を伴う異動がある区分 (広域地域職)</li> <li>○転居を伴わない異動がある区分 (地域職)</li> </ul> <p>(正社員以外)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○勤務場所を1事業場に限定、有期雇用 (契約社員)</li> </ul>
職務等限定の定め	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則に社員区分の勤務地限定等を規定</li> </ul>
賃金等処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金テーブルは社員区分により異なる(基本給は全国職100に比し、広域地域職は約90、地域職は約85)</li> <li>このほか広域地域職、地域職には地域手当を支給</li> <li>・社員区分による昇進のスピード差はないが、異動範囲の性格上昇進の上限を設定</li> </ul>
転換制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約社員から正社員へ、上司の申請、面接等により転換が可能</li> <li>・広域地域職・地域職から全国職へ、本人の申請により転換が可能</li> <li>・全国職から広域地域職・地域職へ、一定の要件の下本人の申請、評価・面接等により転換が可能</li> </ul>
雇用保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経済的理由等により限定された勤務地等が消滅した場合の人事上の取扱について就業規則等に定めなし</li> <li>・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地への配置転換で対応</li> </ul>
制度導入の目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域に根ざした店舗づくりを目指す。転勤困難な地域の優秀な人材の積極的な登用</li> <li>・地域での安定した生活基盤を維持したい社員のニーズへの対応</li> </ul>
メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・転居転勤がなく社員の生活が安定(転居転勤を理由とする退職者数の減少)</li> <li>・転勤困難な地域の人材による地域に根付いた店舗運営ができ、売上げ向上につながった</li> </ul>
運用上の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若年層の狭域勤務希望者の増加により、定員設定が必要となり、人事の全体最適配置が困難</li> <li>・契約社員の能力が相対的に高く、異動の有無のみにより設定した処遇等の基準の改善が必要(契約社員の正社員化へ見直し予定)</li> </ul>

# 「多様な正社員」の導入企業の事例

## 事例8 (小売業、従業員3,000人以上)

概要	勤務場所固定による正社員制度を運用しているが、今後地域限定の正社員制度導入を検討
社員区分	(正社員) ○勤務地・職務に限定のない区分 (正社員) ○勤務場所を固定する区分 (準社員) (正社員以外) ○勤務場所限定、有期雇用 (パート等)
職務等限定の定め	・就業規則に社員区分の勤務地限定等の規定はない ・労働契約書に勤務場所を明示
賃金等処遇	・賃金テーブルは正社員と同じ。賞与について計算上年間1月分の差がある。 年収は正社員の約90%
転換制度	・非正規雇用者から正社員へ、一定の要件の下本人の申出、上司の推薦、面接により転換が可能 ・準社員から正社員へ、本人の申出、上司の推薦、面接により転換が可能(実績はない) ・正社員から準社員への転換制度がない(運用上は本人の申出により転換可能)
雇用保障	・経済的理由等により限定された勤務地等が消滅した場合の人事上の取扱について就業規則等に定めなし ・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地への配置転換で対応
制度導入の目的	・能力の高い非正規雇用者の処遇改善、事業所毎の勤務地限定による定着率・モチベーションの向上
メリット	・社員の定着率の向上 ・社員の収入の増、安定した雇用の確保
運用上の課題	・勤務場所固定の準社員が増加した場合、正社員の絶対数が少ない店舗での人事の硬直化 ・出店地域拡大に伴い、一定の地域内で異動する勤務地限定の正社員制度の導入(予定)