

事業主の皆さまへ

多様な人材活用で輝く企業応援サイトを開設しました！

厚生労働省では、優秀な人材の確保・定着やモチベーションの向上を図るため、パート・契約社員・派遣社員の正社員化、処遇の改善、人材育成などに取り組む企業の事例を紹介するサイトを開設いたしました。パート・契約社員・派遣社員のキャリアアップに向けた取り組みを進める際の参考として、ご活用ください。

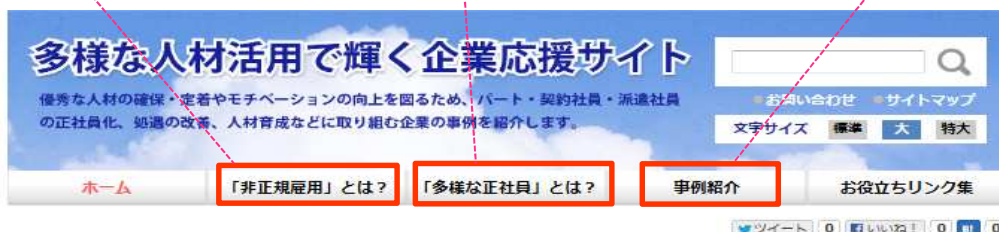
人材活用でお悩みを抱えている事業主の方におススメです

- ✓ 有能なパートや契約社員にもっと活躍してもらい、会社の活性化につなげたい。
- ✓ パートや契約社員・派遣社員の技能やモチベーションを向上させる方法を知りたい。
- ✓ 地域のニーズに合ったサービス提供や地元の顧客確保など、地域に密着した事業を運営するため、優秀な人材を確保したい。
- ✓ 家庭の事情等により転勤やフルタイム勤務が困難な場合でも働き続けられる環境を整えたい。

「非正規雇用」の現状やキャリアアップの効果等を紹介します。

「多様な正社員」の導入状況や導入にあたっての留意事項等を紹介します。

正社員転換、処遇の改善、人材育成などに取り組む企業の事例を紹介します。



社内でこんな悩みを抱えていませんか？

有能なパートや契約社員にもっと活躍してもらい、会社の活性化につなげたい。

悩みの解決に向けた取り組み

| | | |
|---------|---------|---|
| 正社員への転換 | 正社員へ | <p>事例 2-4 保険業 Y社（正社員26名、パートスタッフ11名） ～正社員とパートスタッフの人事制度を一本化し、「パートスタッフ⇄一般職区分の正社員（フルタイム・短時間）⇄総合職区分の正社員」と相互に行き来できる仕組みに～</p> <ul style="list-style-type: none">・自己啓発支援として、パートスタッフにも正社員と同様に金銭的補助による能力開発機会を付与 ⇒能力開発に対する意欲が向上・優秀な人材を活用するため、正社員とパートスタッフの人事制度を一本化（パートスタッフの新規採用を廃止）し、処遇の改善を推進。同じランクであれば、時間当たり給与水準は正社員に連動 ⇒評価結果を反映した正当な処遇により、モチベーションが向上・正社員転換制度（勤務地・職務限定、時間限定）を導入 ⇒優秀な人材の定着率の向上に寄与 |
| | 多様な正社員へ | |
| | 処遇改善 | |
| | 人材育成 | |

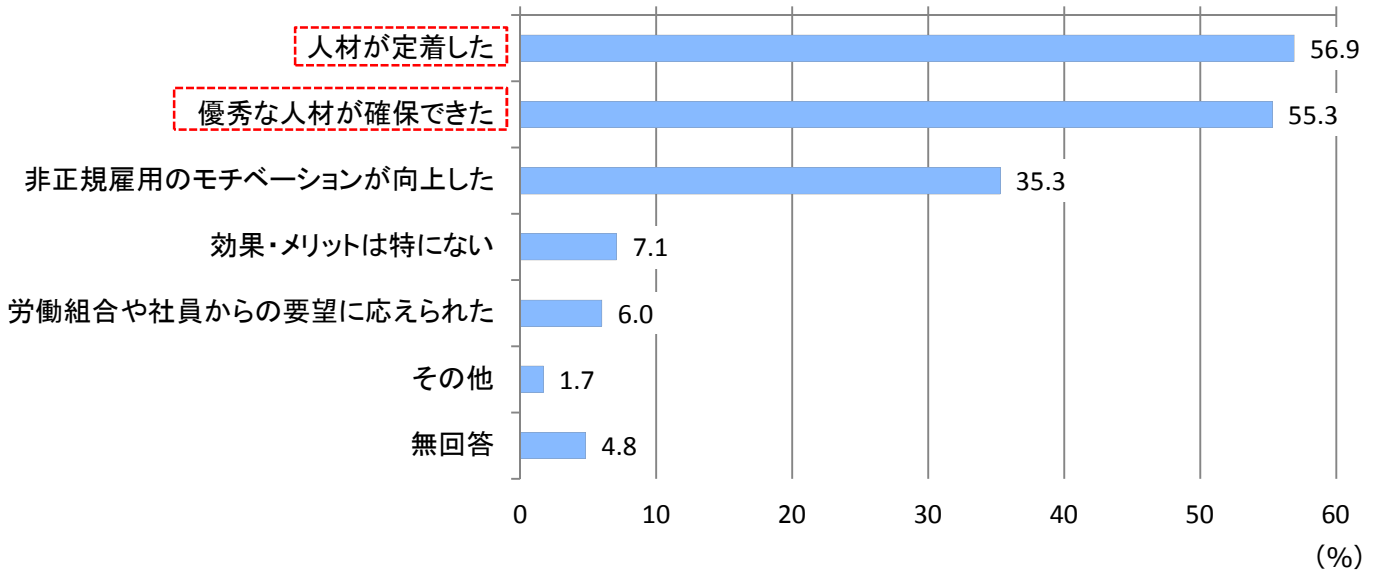
URLはこちら



<http://www.tayou-jinkatsu.jp/>

「正社員転換」のメリット

正社員転換の実施により、優秀な人材の確保や従業員の職場定着が進む傾向があります。



出典：厚生労働省「非正社員の働き方に関するアンケート調査」（平成25年3月）

サイトでは、「正社員転換」をはじめとして、多様な人材活用に関する様々な情報を掲載しています！

業種から探す

| | | | | |
|---------|---------------|-------------|---------------|---------|
| 製造業 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 情報通信業 | 運輸業、通信業 | 卸売業、小売業 |
| 金融業、保険業 | 不動産業、物品賃貸業 | 宿泊業、飲食サービス業 | 生活関連サービス業、娯楽業 | 医療、福祉業 |

企業規模から探す

| | | | |
|------|-----------|-----------|---------|
| ～99人 | 100人～299人 | 300人～999人 | 1,000人～ |
|------|-----------|-----------|---------|

取組内容から探す

| | | | |
|---------------|------------------|-------|------|
| 正社員への転換～正社員へ～ | 正社員への転換～多様な正社員へ～ | 処遇の改善 | 人材育成 |
|---------------|------------------|-------|------|

正社員の限定のタイプから探す

| | | |
|------------|-------------|--------------|
| 職務を限定した正社員 | 勤務地を限定した正社員 | 勤務時間を限定した正社員 |
|------------|-------------|--------------|

検索条件クリア

検索結果

貴社の関心に合った事例を検索できます！

業種・企業規模・取組内容・多様な正社員の条件を指定して検索できます。

各行をクリックすると、当該事例の詳細ページが開きます。

検索結果: 14 件

| 業種 | 規模 | 取組内容 | 限定のタイプ | 概要 (取組概要・効果) |
|--------|----------|-----------------------|--------|--|
| 製造業 | 300～999人 | 人材育成 正社員への転換～正社員へ～ | | 事例01 製造業 I 社 (正社員 約600名) ・ISOを維持するための品質、安全等に関する教育訓練は、正社員と区別せずに実施 ・担当業務に応じた「スキル管理表」を活用してスキルをチェック。また、期間工、パートとともに、非正社員にも人事評価を実施。その結果は、昇給に反映 ⇒ 正社員並みの働き方があることで、優秀な人材を期間工として採用し定着させることができるように ⇒ 正社員転換を希望する期間工にとって、モチベーションの向上につながっている |
| 医療、福祉業 | 300～999人 | 人材育成 正社員への転換～正社員へ～ | | 事例03 障害者福祉、児童福祉 I 社 (正社員 約300名) ・理学療法士等、業務に特殊性のある職種には、正社員と同様の研修を実施 ⇒ 仕事に対する自信とモチベーション向上につながっている ・正社員転換を制度化 ⇒ 安心感と即戦力としての活躍が見込まれるなど、メリット大 ⇒ 正社員への転換により、「頑張りは認められる」など、契約社員のモチベーション向上にもつながっている |

各行をクリックすると、当該事例の詳細を閲覧することができます。