



厚生労働省発表  
平成20年12月1日

担当	雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課				
	課長	補佐	長	代田 雅彦	廣瀬 千奈美
	電話	03-5253-1111	(内線7876)		
	夜間直通	03-3595-3273			

## 「短時間正社員制度導入支援ナビ」がオープンしました！！

— 「短時間正社員制度」の導入を応援します —

「短時間正社員制度」は、これまで育児や介護をはじめ様々な制約によって就業の継続ができなかった人や就業の機会を得られなかった人にとって、自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現する制度として、そして、企業にとっては、人材の定着や組織の活性化等に効果が見込める人事制度として、その普及や定着が期待されています。

また、平成19年12月に仕事と生活の調和推進官民トップ会議が策定した「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、「短時間正社員制度」が多様な働き方の一つとしてあげられ、国は、その多様な働き方を推進するための条件整備を行うこととされるとともに、「短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）」を、平成24年には10%、平成29年には25%とすることとされています。

こうした中、厚生労働省では、企業における「短時間正社員制度」の導入支援を行うため、(株)アイデムに委託し、短時間正社員制度の概要や取組事例、導入手順等についての情報提供を行う支援サイト「短時間正社員制度導入支援ナビ」を開設いたしました。

同サイトの概要は、以下のとおりです。

### 1 サイトの概要

本サイトにアクセスすると、「短時間正社員制度」とはどのようなものか、導入のメリットは何か等の制度概要や、導入企業の取組事例を閲覧することができます。また、制度の導入手順や留意点等を解説していますので、制度導入の参考として、事業主の皆さんの積極的なご利用をお願いいたします。

### 2 URL

<http://tanjikan.mhlw.go.jp/>

### 3 稼働日

平成20年12月1日

### 4 実施主体

(株)アイデム

《添付資料》「短時間正社員制度導入支援ナビ」イメージ画面 (PDF : 825KB)



# 短時間正社員制度 導入支援ナビ



## 短時間正社員制度とは？

### 「短時間正社員制度」概要

「短時間正社員」とはどんな社員？  
パートやアルバイトとの違いは？

### 「短時間正社員制度」導入メリット

企業にとってのメリットとは？  
従業員にとってのメリットとは？

### 動画で見る「短時間正社員制度」

導入企業のリアルな様子が動画で閲覧できます。

### 「短時間正社員制度」関連用語解説

本制度をより深く理解するために役立つ労働関連用語や法律をご紹介します。

## 短時間正社員制度の現状

### 「短時間正社員制度」導入状況

導入している企業は多いの？少ないの？

### 「短時間正社員制度」導入企業事例集

様々な企業の導入事例をご紹介します。  
本制度の導入のきっかけやタイプ別の運用方法・効果等、自分に合った制度づくりのヒントが見つかります。

## 短時間正社員制度を導入するには？

### 「短時間正社員制度」導入ポイント

本制度導入のための手順を7つのSTEPでご紹介しています。

### 「短時間正社員制度」導入マニュアル (PDF)

本制度を導入するためのマニュアル。  
手順や留意点を詳細に解説しています。

### 「短時間正社員制度」シンポジウム

本制度を導入している3社の事例を通して、本制度のことがよくわかります。参加費無料。

## 【オススメ情報】

2009年3月4日、「短時間正社員制度」に関するシンポジウムを開催します。参加費無料！社員の「定着」や「活性化」に関心をお持ちの企業経営者・人事労務担当者の方へぜひご参加ください。シンポジウムの詳細・お申し込みはこちら

## ○ 新着情報

- 2008年12月1日 短時間正社員制度シンポジウムの開催決定！  
～『人材の定着・組織活性化に“効く！”短時間正社員』～ **NEW**
- 2008年12月1日 短時間正社員制度導入支援ナビを開設しました。 **NEW**

2009 短時間正社員制度  
3/4 シンポジウム開催 **参加無料**  
**人材の定着・  
組織活性化に“効く！”**

お問い合わせ / よくあるご質問

導入マニュアル (PDF)  
経営者・人事労務担当者必見！

用語解説  
関連する用語の解説

おすすめリンク  
関連団体等へのリンク

# 短時間正社員制度 導入支援ナビ

短時間正社員制度とは？

短時間正社員制度の現状

短時間正社員制度を  
導入するには？

## 「短時間正社員制度」概要

「短時間正社員制度」とは、就業意識の多様化が見られる中、フルタイム勤務（長時間労働）一辺倒の働き方ではなく、自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現させるとともに、これまで育児や介護をはじめ様々な制約によって就業の継続ができなかった人や就業の機会を得られなかった人たちの就業の継続を可能とし、就業の機会を与えることができる働き方です。ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活のバランス）を実現するための1つの手段ともいえます。また、企業にとっては、労働力人口が減少する中、優秀な人材の確保・有効活用を図るうえで、「短時間正社員制度」は大きな効果が期待できます。

### 「短時間正社員」ってどんな社員？

#### ●「短時間正社員」とは？

フルタイム正社員（※）よりも、1週間の所定労働時間が短い正社員です。  
※フルタイム正社員・・・  
1週間の所定労働時間が40時間程度（1日時間・週5日勤務）程度で定年のない雇用の正社員

#### ●パート・フルバイトとの違いは？

雇用契約の期間、賃金などの処遇が異なります。

#### ○短時間正社員

- 雇用契約  
無期契約（何もないければ定年まで雇用）
- 賃金など処遇  
フルタイム正社員を基準に就業時間に比例した待遇

#### ○パート・フルバイト

- 雇用契約  
一般的には有期契約  
（3ヶ月更新・1年更新など）
- 賃金など処遇  
仕事の内容や責任により正社員と差がある

#### ●もっと詳しく見てみると

短時間正社員は以下の3タイプがあり、従業員的事情に応じて活用することが可能です。

#### タイプⅠ

正社員から短時間正社員へ  
一時的に移行するタイプ

育児や介護のため、一時的に  
短時間正社員として働くタイ  
プです。

[詳しくはこちら](#)

#### タイプⅡ

正社員から短時間正社員へ  
恒常的に移行するタイプ

地域活動への参加、健康や任  
力面への配慮のため、一定期  
間ではなく、恒常的に短時間  
正社員として働くタイプです。

[詳しくはこちら](#)

#### タイプⅢ

パートから短時間正社員へ  
恒常的に移行するタイプ

パートタイムから正社員に  
雇用され、恒常的に短時間正  
社員として働くタイプです。

[詳しくはこちら](#)

### その他短時間正社員制度に関するページのご紹介

- 1 短時間正社員制度 導入メリット  
短時間正社員制度の企業側・労働者側のメリットを解説しています。
- 2 短時間正社員制度と関連するリンク先一覧  
短時間正社員制度と関連する記事や導入企業等へのリンクを掲載しています。
- 3 短時間正社員制度 関連用語集  
短時間正社員の理解につながるような、労働関係の用語について解説しています。

[このページのTOPへ](#)

# 業種の特性に応じた仕事の調和推進プランの策定（案）

## 現状と課題

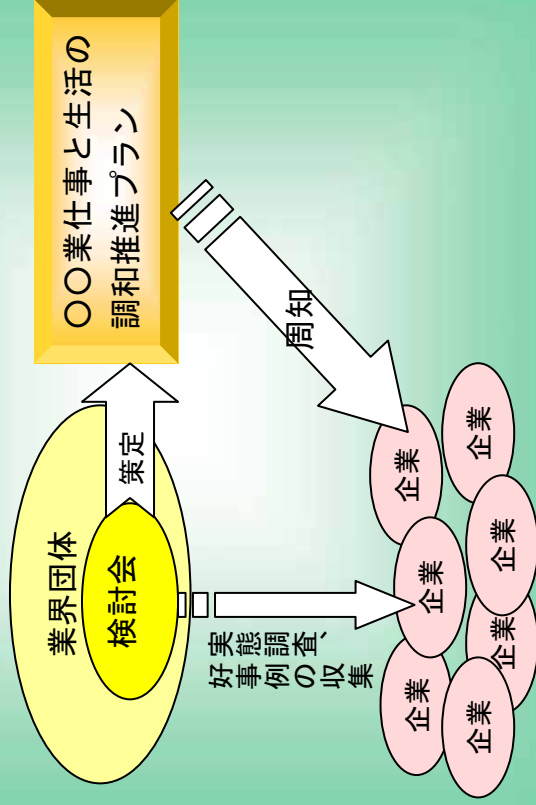
- 労働時間等の実態は業種によって様々であり、**業種の特性に**応じた対策が必要。
- ※ 業種別の総実労働時間（H19年度、全業種平均 1850 時間）  
 運輸業：2114 時間、建設業：2093 時間

## 対策

業界団体において業界の特性を踏まえた「**仕事と生活の調和推進プラン**」を策定し、業界を挙げてその推進を図る。

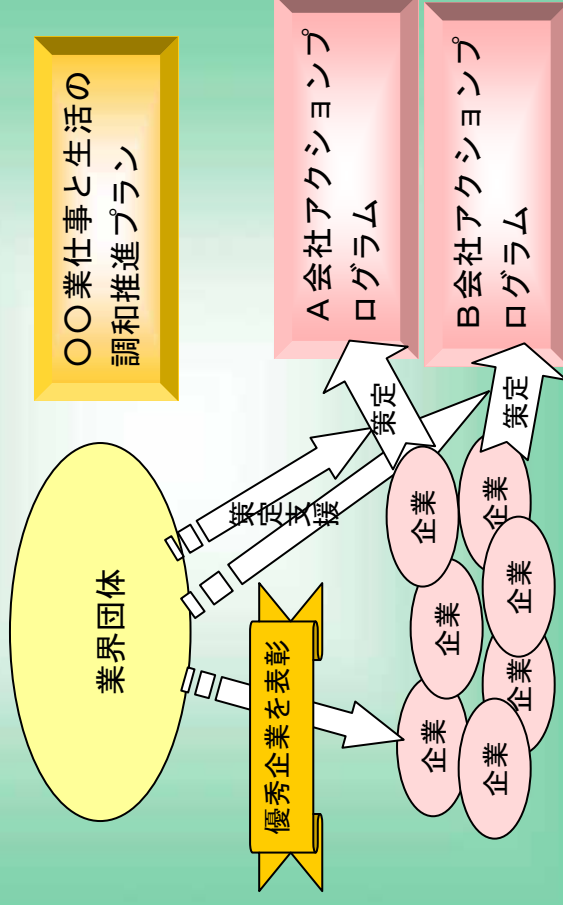
### <1年目>

- 業界団体に検討会を設置し、プランの検討
- 傘下企業への実態調査、好事例の収集・分析
- プランを策定し、傘下企業への周知



### <2年目>

- 策定されたプランを踏まえ、傘下企業が自社のアクションプログラムを策定（団体は策定の支援）
- 優秀な傘下企業に対しては団体表彰



# 仕事と生活の調和についての相談・助言を行う専門家の養成（案）

## 現状と課題

- 仕事と生活の調和については、先進的に取組を進める企業においては様々な工夫、手法を採り入れているが、多くの企業にとっては、多岐に渡る課題についての対処の必要性は理解しながら、具体的な対応が見出せない状況にある。
- 一方、そのような企業の抱える課題に対して、取組の具体的方法や管理職・従業員の意識改革の方法等についてアドバイスをできる専門家が少ない。

## 対策

- 民間における様々な取組を踏まえ、厚生労働省において、仕事と生活の調和に取り組む企業に対する相談・助言を行う専門家（仕事と生活の調和推進アドバイザー（仮称））の養成を支援する。
- ※ 養成対象としては、社会保険労務士、中小企業診断士、コンサルティング・人事労務の実務経験者等を想定。
- ※ 5年間で5000人程度の養成を目指す。

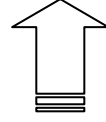
## 相談・助言内容のイメージ

- 残業削減に向けた業務の進め方の見直し
  - 管理職のマネジメント方法の見直し
  - 人事評価システムの見直し
  - 職場復帰プログラムの導入
- **取組の実効性を高めるための踏み込んだ支援**

## スケジュール（予定）

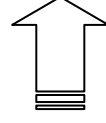
### <20年度中>

専門家に求められる能力・講習等について検討。



### <21年度前半>

講習機関の要件等、専門家養成支援制度の枠組みについて「研究会」で検討。



### <21年度後半>

民間の認定講習機関において専門家養成開始。

# 中小企業における次世代育成支援対策の推進

参考7

(一般事業主行動計画策定推進2か年集中プラン)

平成21年度予算 7.8 億円

## 全国的事業者団体 (1団体)

全国の次世代育成支援対策推進センターの事業支援

一般会計、見直し拡充要求  
規模: 1,067万円  
(平成20年度 980万円)

実態把握(通信調査等)

マニュアル作成

地方センター等の  
コンサルタントの育成

地方センター等へ  
の情報提供

情報提供  
研修・相談対応

相談  
情報提供

## 次世代育成支援対策推進センター等事業者団体(52団体)

中規模企業(100人超300人以下規模)を中心とした中小企業に対する一般事業主行動計画の策定、取組支援

特別会計(雇用) 新規要求  
規模: 7.4億円(44団体 13百万円)  
(8団体 23百万円)

実態把握(通信調査)

講習会実施

- ・法令説明
- ・好事例紹介

巡回相談・個別相談

- ・ヒアリングによる現状分析
- ・取組事例紹介
- ・行動計画策定サポート

情報提供

- ・マニュアル配布
- ・地元情報資料配布

中小企業(100人超300人以下規模メイン)の計画策定・実施による次世代育成支援対策の推進

労働者が子育てしながら安心して働き続けやすい職場環境の実現  
(仕事と子育ての両立支援による労働者の雇用の継続)

育児休業など仕事と子育ての両立を支援する制度、体制の充実

# 事業所内保育施設に係る助成制度について

## 平成20年度

### 両立支援レベルアップ助成金

事業所内託児施設設置・運営コース 40億円

支給機関：21世紀職業財団

労働者のための託児施設を事業所内に設置、運営費及び増築を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成。

#### ・設置費

対象費用 建築費等

助成限度額 2,300万円

助成率 大企業1/2 中小企業2/3

#### ・増築費

対象費用 増築に要した費用

助成限度額 増築1,150万円 建替え2,300万円

助成率1/2

#### ・保育遊具等購入費

助成限度額 40万円

#### ・運営費(5年間)

対象費用 運営に係る費用(人件費)

助成限度額 最高1,014万6千円

助成率 大企業1/2 中小企業2/3

## 平成21年度予算

### 事業所内保育施設設置・運営等助成金

37億円

支給機関：都道府県労働局

運営費の助成金支給期間を延長して支援を充実させることにより、事業所内保育施設の中長期的な運営の安定化を図り、職業生活と家庭生活の両立を容易にするための環境整備を促進する。また、事業主等からの希望の強い地域開放を可能とする要件の緩和を行う。

#### ・設置費、増築費、保育遊具等購入費

(対象費用・助成限度額・助成率は20年度と同様)

#### ・運営費

支給期間を10年間に延長

助成率 大企業 1年目から5年目まで1/2

6年目から10年目まで1/3

中小企業 1年目から5年目まで2/3

6年目から10年目まで1/3

### 両立支援レベルアップ助成金

事業所内託児施設設置・運営コース(経過措置分) 9億円

支給機関：21世紀職業財団

運営費についての経過措置

## 若者に対する就職支援

453億円

(1) 年長フリーター、30代後半の不安定就労者に重点を置いた就職支援

### ○ ハローワークによるフリーター等常用就職支援事業の実施

ハローワークにおいて、30代後半の不安定就労者も対象に加え、職業相談、職業紹介から職場定着に至るまでの一貫した支援を実施する。

### ○ 「ジョブミートイング」、ジョブクラブ方式による常用就職の支援＜拡充＞

年長フリーター等を対象として、中小企業の人事担当者が模擬面接等を行う「ジョブミートイング」や、的確な求職活動を行えない年長フリーター等が相互に交流する場を設け、適職の探索や就職活動方法の習得等を行う「ジョブクラブ」方式の取組(14箇所→18箇所)を実施する。

### ○ ジョブカフェにおけるきめ細かな就職支援の実施

(2) トライアル雇用制度等の助成制度の活用による就職促進

### ○ 若年者等トライアル雇用、若年者等正規雇用化特別奨励金による就職促進

30代後半の不安定就労者も対象に若年者等トライアル雇用を活用し、フリーター等の就職を促進する。また、年長フリーター等(25～39歳)を積極的に正規雇用する事業主等に対して、若年者等正規雇用化特別奨励金(仮称)を支給(中小企業1人100万円、大企業1人50万円)することにより、今後3年間で集中的に年長フリーター等の雇用機会の確保を図る。

(3) 若者への職業能力開発機会の提供

### ○ 職業能力形成システム(ジョブ・カード制度)による若者の職業能力開発機会の提供

雇用型訓練である有期実習型訓練における参加協力企業に対する助成(助成率3/4(大企業2/3)等)や委託型訓練である日本版デュアルシステムや企業実習先行型訓練システム、職業訓練期間中の生活保障給付(10万円/月(扶養家族を有する場合には12万円))を実施する。

### ○ 年長フリーター等に対する「再チャレンジコース」の開発・実施

## 若者の応募機会拡大に向けた企業の取組の促進

3.6億円

○ 若者の応募機会の拡大について、事業主への指導を強化するとともに、事業主への相談機能の充実を図るほか、モデル的な取組を支援し、その成果を広く発信する。＜拡充＞