

経営相談 Q & A

「地域限定正社員制度」の導入を検討しませんか

Q

最近、学生たちの中で働き方に関するニーズが多様化していると聞きます。学生の中には、転居を伴う転勤を嫌い、限定された地域での就業を希望する人が増えており、そういった社員（地域限定正社員）を採用する企業の動きがあると聞きました。また、職務内容や勤務時間を限定する正社員もあると聞きました。

A

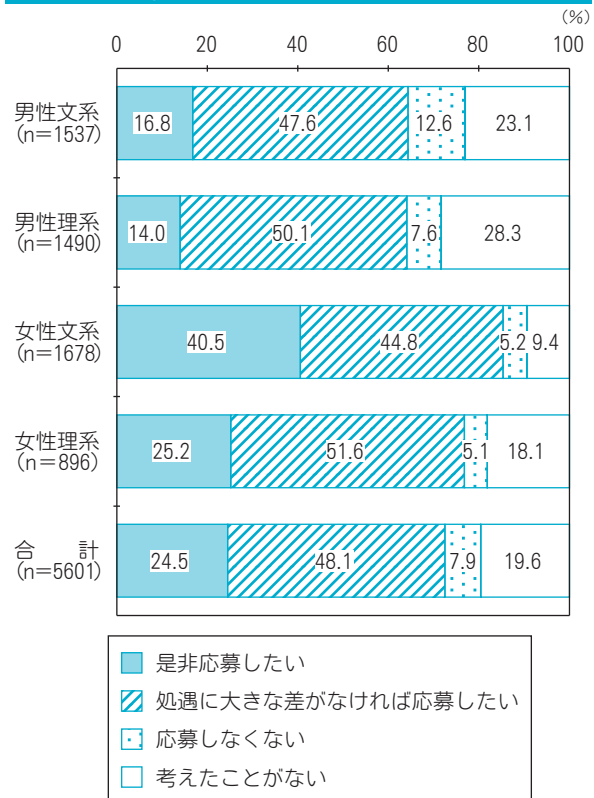
一般的に、正社員とは①労働契約の期間の定めがない、②所定労働時間がフルタイムである、③直接雇用である者をいいます。「地域限定正社員」とは、転勤するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、あるいは転勤が一切ない正社員のことです。地域限定のほかにも多様な働き方としては、担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されている「職務限定正社員」、所定労働時間がフルタイムでない、あるいは残業が免除されている「勤務時間限定正社員」があります。

■地域限定正社員の応募意向

独立行政法人労働政策研究・研修機構のアンケート（2017年7月実施、対象：2018年3月以降に入社予定で就職活動をしている、あるいは就職活動をしていた大学生、大学院生 5,601人）によりますと、就職活動を開始する時点で、地域限定正社員への応募意向がある学生は72.6%（「ぜひ応募したい：24.5%」+「処遇に大きな差がなければ応募したい：48.1%」）に上ります。一方、「考えたことがない」（19.6%）、「応募したくない」（7.9%）は少数です。

地域限定正社員への応募意向がある学生を性別・男女別にみると、女性の文系学生が85.3%（40.5%+44.8%）で最も高く、以下、女性の理系学生（76.8%）、男性の文系学生（64.4%）、男性の理系学生（64.1%）の順となっています。

就職活動開始時の地域限定正社員に対する応募意向 (%)



出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構

■地域限定正社員の募集・採用状況

同機構の別のアンケート（2017年7月実施、対象：常用労働者30人以上を雇用している民間企業（農林漁業および公務を除く）4,366社）によると、新規大卒採用を行っている企業のうち地域限定正社員を募集している企業は11.0%で、全国展開企業に限れば14.3%、海外展開企業では21.3%です。

また、2018年春の新規大卒採用を考えている企業合計でみると、正社員採用予定人数に占める

地域限定正社員の割合は3.2%と少数です。

業種別にみると、「複合サービス事業」(7.4%)、「金融業・保険業」(6.4%)および「宿泊業、飲食サービス業」(5.5%)で相対的に高くなっています(図表不掲載)。

■若者雇用促進法に基づく指針の改正

「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者などをはじめ、関係者が適切に対処するために指針が、平成30年3月に改正されました。

今回の指針改正は、働き方改革実行計画に示された「単線型の日本のキャリアパスを変える取組」の一環として、新規学卒者等が希望する地域等で働くことができ、仕事と生活の調和が図られる環境を整備し、企業の人材確保や職場定着を実現することを目的としており、下記2点が主な内容です。

1. 学校卒業見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備

・地域を限定して働ける勤務制度の導入

新規学卒者等が希望する地域で働き続けられるよう、広域的な事業拠点を有する企業は、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討すること。

⇒こうしたニーズに応える環境づくりに取り組むことで、地域の事業運営を支える人材の確保や採用後の職場定着が期待できます。

・キャリア展望に係る情報開示

新規学卒者等が適職を選択できるよう、採用後の就業場所等を限定した採用区分は、選択肢ごとのキャリア形成の見直しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示に努めること。

⇒こうした情報開示に取り組むことで、ミスマッチを理由とした早期離職の防止が期待できます。

2. 通年採用や秋季採用の積極的な導入

春季の一括採用が雇用慣行として定着している中、「時間をかけて企業研究を行いたい」、「学業への支援や留学、公務員試験とのスケジュールの重複を回避したい」といった学生の様々なニーズがあることを踏まえ、通年採用や秋季採用等、個々の事情に配慮した柔軟な対応を行うことについて積極的に検討すること。

⇒こうした様々なニーズに対応した採用活動により、多様な人材の確保や採用後の早期離職の防止が期待できます。

■地域限定正社員活用のケース(例)

- 育児や介護の事情で転勤が難しい者等について、離職を防止し定着を促進。
- 改正労働契約法に基づく有期契約労働者からの無期転換の受け皿として活用。
- 安定雇用の下での技能の蓄積・承継が必要な生産現場での非正規雇用からの転換の受け皿として活用。
- 多店舗経営するサービス業での地域のニーズにあったサービスの提供や顧客の確保のために活用。

■地域限定正社員の導入にあたって

厚生労働省では、地域限定正社員をはじめとした「多様な正社員」に関して、労使等関係者が参照することができる「雇用管理上の留意事項」をホームページ上で公表しています。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/tayounaseisyain.html>

詳しくは、最寄りの都道府県労働局職業安定部またはハローワークまでお問い合わせください。

(丸尾尚史)