

非正規雇用労働者 処遇改善事例 2025

～ 人材の確保・定着に向けた取り組み事例 ～

北海道では非正規雇用労働者の処遇改善を目的として、道内中小企業に対して支援プログラムを準備し、従業員の正規雇用化や最低賃金の引き上げに伴う経営への影響緩和対策、同一労働同一賃金のセルフチェック、自ら非正規雇用を選択されている方の待遇改善といった事業者支援を実施しております。

このプロジェクトでは、良質で安定的な正社員の雇用創出・確保を図ることを目的に、適用可能な助成金のご案内、経営支援、同一労働同一賃金の適正化に向けて、社会保険労務士やキャリアアドバイザーなどの専門家による個別支援を実施して参りました。

本事例集では、専門家による個別相談を活用した企業の取り組み事例をまとめています。各企業様において、取り組みの参考としていただければ幸いです。

本事業の取り組み内容について

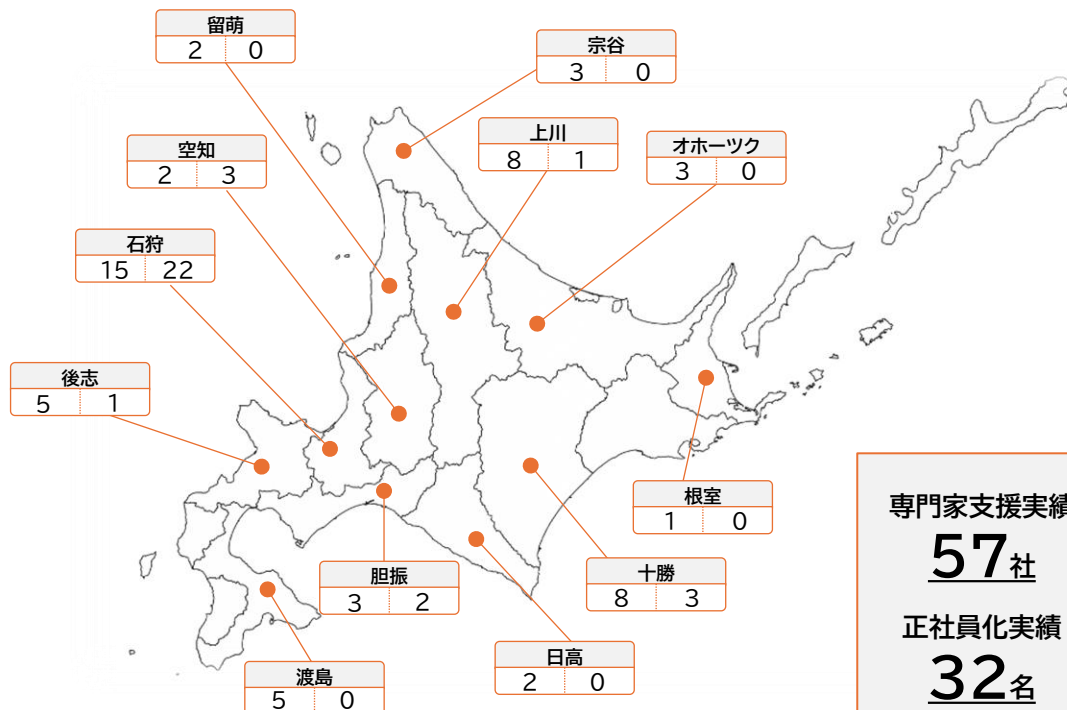
人材確保や定着に課題を抱えている事業者に対して

「農業、林業」「建設業」「製造業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「サービス業(他に分類されないもの)」を対象に、従業員の正規雇用化や最低賃金の引き上げに伴う経営への影響緩和対策、同一労働同一賃金のセルフチェック、自ら非正規雇用を選択されている方の待遇改善といった非正規雇用労働者の処遇改善に向けた専門家による個別の無料相談、助成金活用の後押しを行いました。



導入実績

専門家派遣・支援企業



専門家支援実績

57社

正社員化実績

32名

担当アドバイザー

北海道SATO社会保険労務士法人

札幌市

事務所規模・実績、国内最大級
社会・労働保険の手続き代行などのBPOサービス、各種助成金の相談支援、海外拠点進出など幅広いニーズに対応いたします。



助成金センターの皆様

長谷部社会保険労務士事務所

札幌市

複雑な助成金申請をわかりやすく支援し、DX推進で、業務効率化と企業の強み最大化を実現。さらに人事・労務コンサル、給与計算や記帳代行まで、経営全体をトータルサポートいたします。



代表 社会保険労務士
長谷部 真也 様

ブライトン社労士事務所

帯広市

雇用助成金受給サポートに強みがあります。ベースとなる社内の労務環境を、制度規程・雇用契約・勤怠給与の面から丁寧に整えるお手伝いをしています。社内に対応が難しい込み入った労務上の相談にもプロとしてのアドバイスを提供しています。



代表 社会保険労務士
小澤 祐介 様

株式会社川田商会

所在地：白老郡白老町
事業内容：ガソリンスタンドの運営

従業員数：25名
資本金：8,000万円

正社員化と制度整備により社員定着の方向性が見えた



代表取締役
川田 泰正さん

COMPANY PROFILE

1958年にガソリンスタンド経営を開始し、創業67年の業歴を有する地域密着型企业である。現在はガソリンスタンド経営を主軸に、自動車販売・レンタル、自動車部品販売、土木建築資材販売、不動産賃貸などの事業を展開している。加えて、近年は自動車整備業にも新たに取り組み、事業の多角化を進めている。

課題・ニーズ

- ・正社員化と助成金活用の確認
- ・正社員化後の人材配置や役員登用の検討

結果・効果

- ・助成金を活用した契約社員の正規化を実現
- ・将来の人材配置や役員登用の方向性を明確化

アドバイスの内容は？

助成金活用と 正規化の助言

当社では、定年後も勤務している社員への対応をきっかけに、雇用管理や非正規雇用労働者の処遇全体を見直す必要性がありました。その中で、契約社員の正社員化を進めることで、処遇改善と人材定着を図れるのではないかと考え、専門家に相談しました。

専門家からは、キャリアアップ助成金（正社員化コース）の制度概要や支給要件、助成金活用のために整備すべき就業規則・賃金規程・勤怠管理のポイントについて、具体的にアドバイスを受けました。また、正社員転換後の将来的な人事配置や役員登用の可能性についても相談し、段階的かつ無理のない対応方法を示していただきました。

どのような取り組みをされましたか？

正規化と雇用環境の整備

契約社員の正社員化に向け、専門家の助言を受けて就業規則や賃金規程、勤怠管理の運用状況を確認・修正しました。これにより、助成金活用に必要な制度面の整備を行い、正社員化を具体的に実現しました。加えて、定年後勤務している社員の再雇用契約内容も明確化し、契約期間や更新の有無を整理することで、社員全体に安心できる職場環境を整備しました。

これらの取り組みにより、助成金活用による正社員化、社内制度の整備、将来を見据えた人材活用を同時に進め、非正規雇用労働者の処遇改善と人材定着を両立させることができました。

感想や展望についてお聞かせください

正規化で進める 段階的処遇改善

今回の支援を通じて、助成金制度を活用した正社員化だけでなく、日頃の勤怠管理や賃金規程、就業規則など社内制度の整備の重要性を再認識しました。

正社員化と並行して、将来的な人材配置や役員登用も考慮した段階的な処遇改善が可能になったことは、会社にとって大きな成果です。

今後も、社員一人ひとりのキャリアや働き方を整理し、安心して働ける環境を整える取り組みを継続していきたいと考えています。

ダイハツ北海道販売株式会社

所在地：札幌市
事業内容：自動車販売

従業員数：418名
資本金：4,000万円

従業員第一の制度見直しが、助成金活用による処遇改善と人材育成の契機となった



代表取締役
溝田 健さん

COMPANY PROFILE

1968年に創業。「お客様と社会に愛される会社」を企業理念に掲げ、現在は道央・道南地区に17店舗を展開するダイハツのカーディーラーとして、新車の軽自動車販売を中心に、中古車販売や修理・サービスまで幅広く手掛けている。
また、ダイハツ車を通じて地域とのつながりを大切に、地域とともに成長・発展し続ける企業を目指している。

課題・ニーズ

- ・助成金の活用可否や運用を確認したい
- ・正社員登用制度の運用方法を整理

結果・効果

- ・助成金活用の方向性を整理
- ・今年度2名の正社員転換を実施

アドバイスの内容は？

労務管理の見直しと助成金活用

ここ2年で社長が交代し、「お客様第一」から「ヒト（お客様、従業員、家族、地域の方々）を大切にする」経営方針へ転換しました。数字を追う業態だからこそ、従業員を守る仕組みづくりが企業の持続的成長につながるの考えから、労務管理の見直しを進めました。

その中で、管理部門で試験運用中のフレックスタイム制の運用確認や有給取得時の割増賃金、就業規則との整合性について助言を受けました。さらに、キャリアアップ助成金の正社員化コースや退職金導入コースなど、制度活用に向けた実務的なアドバイスも得られ、制度運用と助成金申請の見通しを立てることができました。

どのような取り組みをされましたか？

正社員・準社員制度の整備

これまで、長年勤務してもパートのままというケースがありました。正社員登用制度を整備していますが、転勤や責任増加を懸念し、登用試験を受けない従業員もいるため、本人の希望を尊重しています。そのうえで、パート社員の呼称を「準社員」に改め、無期転換期間を法定の5年から3年半へ短縮し、準社員についても3%の賃金引上げを実施しました。
また、正社員登用試験合格者については、勤務状況を確認のうえ試用期間を6か月から3か月へ短縮し、円滑な正社員転換を進めています。加えて、障がい者の正社員登用や人材育成に関する助成金申請も検討しています。

感想や展望についてお聞かせください

従業員第一の職場づくり

今回の支援を通じて、正社員登用や準社員制度の見直し、労働時間管理の整理などを体系的に進めることができ、従業員を第一に考えた労務管理の重要性を改めて実感しました。正社員転換も着実に進み、安心して働き続けられる環境づくりが進んでいます。

今後は、賃金や年間休日を同業他社上位の水準に近づけ、従業員の働きやすさと定着率の向上をさらに図っていく方針です。また、障がい者の正社員登用や人材育成に関する助成金活用なども積極的に進め、社員が安心して長く働ける職場づくりと、自動車ディーラーとしての業界全体の地位向上につなげていきたいと考えています。

株式会社肉の山本

所在地：千歳市
事業内容：食肉加工・卸売業

従業員数：60名
資本金：500万円

助成金を活用した処遇改善と人材育成の方向性を見直す契機となった



代表取締役
山本 歳勝さん

COMPANY PROFILE

創業から75年の歴史を有し、食肉の加工および卸売を手掛ける企業である。羊肉、牛肉、豚肉、鶏肉など多様な食肉を取り扱っており、中でもラム肉は「千歳ラム工房」の屋号を掲げた主力商品として展開している。北海道に拠点を置く食肉製造・卸売企業として、「食で感動を」を目標に掲げ、付加価値の高い商品づくりに取り組んでいる。

課題・ニーズ

- ・育児休業に関する法改正への対応方法が不明確
- ・賃金改定および正社員化の進め方が整理できていなかった

結果・効果

- ・育児休業に関する法改正への対応方針を明確化
- ・賃金改定および正社員化の進め方を整理

アドバイスの内容は？

就業規則見直しと 助成金活用支援

過去にも助成金を活用した制度整備や賃金改定に取り組んできましたが、2025年の育児・介護休業法の改正で、就業規則の対応や、育休中社員への対応方法、両立支援助成金の活用可否について不安がありました。支援では、法改正のポイントや就業規則の見直し事項、育児休業中に会社として配慮すべき点について整理して説明を受け、制度対応の方向性を明確にすることができました。

あわせて、パート従業員の賃金テーブル改定や正社員化、人材育成に関する助成金についても、活用方法や注意点を分かりやすく解説していただきました。

どのような取り組みをされましたか？

処遇改善と 人材育成の実践

まず、法改正に対応するため就業規則の見直しを行い、育児・介護と仕事の両立を支援する体制を整えました。あわせて、パート従業員の賃金テーブルを改定し、全等級を引き上げる処遇改善を実施し、キャリアアップ助成金（賃金規程等改定コース）を活用しました。

また、継続的な賃上げを見据え、評価を反映しやすい制度とするため、昇給月を10月から4月へ変更しました。さらに、パート社員の正社員化や人材開発支援助成金を活用した研修についても検討を進め、処遇改善と人材育成を一体的に進めています。

感想や展望についてお聞かせください

定着しやすい 職場づくりの展望

法改正対応や助成金制度について、断片的だった知識を整理でき、今回の支援を通じて理解が深まりました。

賃金改定や正社員化を単発で終わらせず、将来を見据えた制度設計の重要性を改めて認識しています。人材確保が難しい中、非正規雇用労働者の処遇改善と育成は欠かせない取り組みだと感じています。

今後は、研修と正社員化を組み合わせ、助成金制度も活用しながら、定着しやすい職場づくりを進めていきたいと考えています。

UDトラックス道東株式会社

所在地：帯広市
事業内容：自動車卸売業

従業員数：161名
資本金：8,000万円

非正規雇用労働者の処遇改善と 助成金活用の方向性を整理するきっかけとなった



代表取締役
金尾 泰明さん

COMPANY PROFILE

トラック・ダンプ・トレーラーを主体とした大型自動車の販売を中心に、これらの自動車の整備・修理や、付随した自動車用部品・用品の販売を手掛ける。釧路市、北見市、網走市、紋別市、中標津町に営業拠点を配置し、販売先は道東地区の官公庁、運輸業者、土木工事業者を主体とし、長年の業歴を背景に安定した販路を築いている。

課題・ニーズ

- ・助成金の活用方法が不明確
- ・非正規雇用労働者の処遇改善課題

結果・効果

- ・助成金活用の方向性を整理
- ・非正規雇用労働者の処遇改善策を明確化

アドバイスの内容は？

利用可能な助成金についての情報提供

当社は助成金について一定の情報収集はしていましたが、自社に適用可能かどうか判断が難しい状況でした。専門家からは、キャリアアップ助成金（正社員化コース・社会保険適用時処遇改善コース）を中心に、制度の趣旨や要件、社内規程との関係性を整理して説明していただきました。

また、最低賃金上昇への対応策として、業務改善助成金を活用した設備投資による生産性向上の可能性についても情報提供があり、助成金を単なる給付ではなく経営課題の改善策として捉える視点を得ることができました。

どのような取り組みをされましたか？

非正規雇用労働者の意向や課題の整理

当社では、本人の都合による場合を除き正社員採用を原則としていますが、一定数の従業員は自らの希望で非正規雇用を選択しています。専門家派遣では、パートタイマーや契約社員など雇用形態ごとに、本人が望む働き方や処遇に対する意向を整理しました。特に、正社員化が可能であっても賃金制度上の制約により助成金活用が難しいケースについて課題を明確化しました。また、フルタイムパートタイマーについては、パートとして働き続けたい理由を確認し、今後正社員化を希望する場合の選択肢やメリットを共有する方向性を整理しました。

感想や展望についてお聞かせください

処遇改善の具体策と今後の展望

今回の支援により、当社では助成金制度を活用した非正規雇用労働者の処遇改善や経営改善の具体策を検討できる体制が整いました。

非正規社員の正社員化や賃金制度の課題を整理し、本人の意向を尊重した上で対応方針を確認できたことは大きな成果です。

現時点では直ちに活用する制度は限られますが、設備更新や人材確保の場面で助成金を活用する道筋が明確になり、将来的な処遇改善の取り組みを進めやすくなりました。