

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

株式会社サンプラネット



エーザイグループ

株式会社サンプラネット

企業概要

会社設立年	2001年
本社所在地	東京都文京区大塚3-5-10 住友成泉小石川ビル8階
業種	その他サービス
事業内容	「医療・健康・環境」の3つの分野を軸としたビジネス・サービス関連事業
資本金	4 億5500万円
売上高	165億円（2023年度）
従業員数	767名（2024年4月時点）
事業所数	全国 5 か所

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

制度の概要

＜転居を伴う転勤の制限を選択可能な「勤務地域申請制度」（転勤の有無を含む雇用管理区分を廃止し、全正社員に転勤の可否を選択可能とする例）＞

- ・ 全社員が、転勤の範囲を申請時の居住地内からの転居を伴わない範囲に制限することができる。
- ・ 転居を伴う転勤を制限するために特定の事由は必要なく、自身のライフスタイル等に応じて自由に制度を利用することができる。
- ・ 申請済みの転居を伴う転勤の制限について変更を希望する場合は、12月の申請期間に変更希望を申請する。同年4月から申請内容の適用を開始する。
- ・ 社員からの申請は、所属長、事業部の責任者が承認した後、人事総務部が決裁する。複数人の承認を得る必要がある形式をとっているが、申請事由等によって申請が不承認となることはない。
- ・ 制度の適用期間に制限はなく、変更申請の回数に上限はない。

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

制度の概要

	正社員	
	正社員 (547名)	勤務地域申請制度 (転居を伴う転勤可否を選択できる制度) (199名)
職務内容等	創薬研究支援、医薬品分析、施設・設備管理、生産支援、営業、スタッフ業務等に従事	変更なし
転勤の有無	転居を伴う転勤の可能性はある	転居を伴う転勤の可能性がない
労働時間	フルタイム勤務（7.8時間/日）である	変更なし
雇用期間の定め	無期雇用	変更なし
賃金	- 基本給：職責給（職群レベルに紐づく固定給）と評価給（評価と勤続年数に応じて加算される給与）によって決まる - 賞与：基本給に係数を乗じて決定 - 手当： - 転勤手当（一時金）：転勤に伴う雑費の補填を想定 - 転勤に係る費用の実費支給	- 基本給：転居を伴う転勤ありの正社員への支給額から5%減額して支給 - 賞与：給与支給と同じ（5%減額） - 手当：転居を伴う転勤ありの正社員と同じ（転居を伴う転勤に対する手当を除く）
昇進、昇格	上限はない	変更なし
教育訓練	—	変更なし

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

制度導入のきっかけ・背景

- 勤務地域申請制度は、2024年4月に運用を開始した。
- 従前は、管理職を目指す総合職と専門的な業務のみに従事する専門職の2区分で採用・登用等を行っており、総合職は転勤の可能性があり、専門職では転勤がないものとしていた。しかし、業務上の役割（職群）と勤務地の変更の有無が紐づくものではないと考え、制度を見直すこととした。
- 加えて、当時、総合職と専門職には待遇差を設けていたが、その根拠の一つとして転勤の可能性の有無があった。しかし、実際に転勤を命じることは全社で見ると多くなかった。また、専門職であることでキャリアの選択肢の幅が狭まることが課題となっていたため、総合職と専門職を一本化した上で、転居を伴う転勤の可否を各人で選択できるようにした。

制度導入による効果

- 勤務地域申請制度の運用開始にあたって、全社員を対象に転居を伴う転勤の可否を確認した際、全社員のうち約4割が転居を伴う転勤なしを選択した。
- 転居を伴う転勤なしを選べることで、社員が自分のライフスタイルに応じて働き続けられるという安心感につながっていると考えている。

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

工夫点

- 人事総務部では、不定期に座談会を設け、人事総務部が社員の意見を把握し、制度の検討等に活かす機会としている。座談会では、テーマ（新卒入社社員の意見交換、中途入社社員の意見交換、新卒入社社員と中途入社社員の意見交換、年代別社員の意見交換等）を決めて行っている。その際、総合職と専門職に対して、キャリアの選択肢に関する課題や、処遇差のバランスへの疑問、転勤が社員にとってのリスクであること、という考えが大きくなっていることを認識し、勤務地域申請制度の検討につながった。

今後の課題

- 転居を伴う転勤を制限した際の基給与が、制限していない社員よりも低くなることに対する反対意見が生じている。転居を伴う転勤を制限していなくても、実際に転勤が命じられるとは限らず、制限の有無で給与額に差が出るのが課題である。引き続き制度の検討を継続したい。
- 従前は、管理職は転居を伴う転勤の可否を選択できなかったが、新制度においては管理職、一般社員にかかわらず、全社員が選択できるようになったため、人員配置が難しくなると想定している。