

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

住友金属鉱山株式会社



企業概要

会社設立年	1950年
本社所在地	東京都港区新橋 5 - 11 - 3
業種	非鉄金属製造業
事業内容	資源開発、非鉄金属製錬、機能性材料の製造および販売等
資本金	932億円
売上高	連結 1 兆4,454億円（2023年度）
従業員数	7,496人（2023年 3 月時点）

制度の概要

<勤務地（事業所）と、業務を同社の独自技術等の分野に限定する、「高度専門人材」制度>

- 制度の対象者は、同社の独自技術等の分野で高いスキルを持つ、総合職（ジェネラル型）である。
- 総合職（ジェネラル型）から転換する際は、まず、本人が上長に申請する。その後、職制を通じて人事部に回覧の後、全社人材部会で審議を行い、異議のない場合に人事部長が認定する。
- 通年で申請が可能であり、転換の回数に上限は設けていない
- 区分転換を希望する事由が解消され次第、再転換を申請することが可能
- 高度専門人材は、専門性を発揮して成果を出すことが求められており、業務・勤務地限定社員に求められる部下のマネジメント等は求められていない

<勤務地（事業所）と業務を限定する、「業務・勤務地限定社員」制度>

- 制度の対象者は、限定された勤務地ないし組織の中で働く総合職（ジェネラル型）である。
- 適用の事由に制限はない（想定している事由は、本人の健康問題や同居家族の配慮すべき事情（介護・疾病・治療）等）
- 既に限定された勤務地ないし事業所で働いている状態で、本人が申請し、会社が許可する
- 通年で申請が可能であり、転換の回数に上限は設けていない
- 区分転換を希望する事由が解消され次第、再転換を申請可能

Ⅱ. 「多様な正社員」の事例紹介

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

社員体系

	正社員（約3800名）			
	総合職 （ジェネラル型） （約1300名）	総合職（特定業務型） （5名）		基幹職 （約2500名）
		高度専門人材 （3名）	業務・勤務地限定 社員 （2名）	
職務内容等	・ 技術系または事務系の業務に従事	・ 同社の独自技術に係る高度な専門性が求められる業務に従事	・ 業務内容が限定される（工場の現場作業等が対象外となる）	・ 技術系または事務系の業務のうち、主に定型的な業務に従事
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（事業所が限定される）	・ 転居を伴う転勤の可能性がない（事業所が限定される）	・ 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（8時間/日）	・ 原則ジェネラル型と同じ ・ 個別に設定する場合がある。	・ ジェネラル型と同じ	・ フルタイム勤務（8時間/日）
雇用期間の定め	・ 無期雇用	・ 無期雇用	・ 無期雇用	・ 無期雇用
賃金	・ 基本給：職務等級に紐づくレンジで支給 ・ 賞与：業績給として支給	・ 基本給：ジェネラル型と同じ ・ 賞与：ジェネラル型と同じ ・ 手当：ジェネラル型と同じ（個別に設定する場合がある）	・ 基本給：ジェネラル型と同じ ・ 賞与：ジェネラル型と同じ ・ 手当：ジェネラル型と同じ	・ 基本給：職能・資格制度に紐づく基本給を支給 ・ 賞与：総合職と異なる体系で支給 ・ 手当：総合職と同じ
昇進、昇格	・ 上限はない	・ 原則無し	・ 上限がある	・ 上限がある
教育訓練	・ —	・ ジェネラル型と同じ	・ ジェネラル型と同じ	・ 総合職と異なる体系で実施

制度導入のきっかけ・背景

- 長期ビジョンとして「世界の非鉄リーダー」を実現するため、「2030年のありたい姿」を策定し、11の重要課題を整理した。その中で「多様な人材」と「人材の育成と活躍」を掲げ、「働き方改革の推進とデジタルテクノロジー等を活用した、多様な人材が活躍できる職場づくり」「従業員の心身の健康づくりの支援」「従業員ニーズ・業務ニーズを考慮した能力向上、機会の多様化」に取り組んでいる。
- 従来は、総合職、専門職、基幹職、一般職としていた社員区分を、総合職（ジェネラル型、特定業務型）と基幹職の2区分に変更した。
- これまでは、総合職の社員を幹部候補として育成するため、様々な事業所、業務に従事してもらうこととしていたが、個人の事情（介護等）や高度な専門スキルを有するが、幹部の業務に関心のない社員等がより活躍できるように特定業務型を設けた。

制度導入による効果

- 旧制度で転勤・業務変更の可能性のある社員にとっては、転勤の対象とならないことが明示されることで安心感につながっているようである。また、特定の業務で経験を積んでおり、他の業務へのローテーションが考えられないケースにおいて、勤務地や業務内容が固定されることで、安心して長期的なキャリア計画を立てやすくなったようである。
- 明示的に転勤がないという安心感を持ちたいという社員や、長期間転勤をすることができない社員の安心材料となっており、社員の定着につながっていると考ええる。

工夫点

- 業務・勤務地限定社員の待遇をジェネラル型よりも低くすることも一案であったが、柔軟な活用を目指し、同一の待遇とすることとした。
- 転換時の業務が特殊である、必要とされる期間が限られていることが想定される（近い将来になくなる可能性のある業務等）場合は、区分転換をせずに転勤等を個別に免除する対応をとることもある。

今後の課題

- 業務・勤務地限定社員への転換は多くない。ジェネラル型であっても個別の事情に応じて転勤に対する配慮は行っているため、ある程度は個人の事情に合わせて働き方を配慮してもらえという認識が社員にあることが一因であると考ええる。
- ジェネラル型であっても転勤の可能性が低い職種があるため、不公平感を感じる社員はあるようである。しかし、転勤の可能性が低い職種につく者でも、職種転換の可能性はあり、職種転換した際に転勤の可能性が生じる。
- なお、本制度は2023年7月1日に導入したばかりであるため、継続的に各職場にヒアリングを行い改善を行う予定である。