

株式会社建設技術研究所



職務限定職の導入により、社員のスキルを生かせる環境の創出と、社員が望むキャリアの実現を図る

● 企業概要

会社設立年	1963年
本社所在地	東京都中央区日本橋浜町 3-21-1(日本橋浜町Fタワー)
業種	学術研究、専門・技術サービス業
事業内容	土木建設事業に関する企画、調査、計画、設計および事業監理他
資本金	3,025百万円
売上高	97,678百万円(2024年12月期)
社員数	2,297名(2025年4月1日時点)
事業所数	58か所 内訳:本社(本社、東京本社、大阪本社)3か所、支社(北海道、東北、北陸、中部、中国、四国、九州、沖縄)8か所、研究センターつくば、事務所(東北、東京、北陸、中部、大阪、中国、四国、九州にそれぞれ複数)42か所

● 制度の概要

<総合職のサポート業務を行う社員を中心に、職務限定職制度を適用>

- 職務限定職は、担当する職務内容により下記の区分に分けられている。総合職(建設コンサルタント)の補助専門業務等を担うEX1~4が大多数を占める。
 - EX1~4:総合職の業務(コンサルティング)の補助や事務手続き等を担当。
 - アドバンストエキスパート:社内では育成が困難な高度専門領域を担う外部人材を採用・確保するために、高付加価値職種の区分として設置。
- 正社員および非正規社員から職務限定職への転換が可能であり、特に非正規社員から職務限定職への転換は通年で実施している。正社員から転換する際は書類選考、非正規社員から転換する際は、適性検査、論文、面接を経て転換の可否が決定される。現在職務限定職として働く社員のうち、2~3割程度は非正規社員から転換した方である。
- 正社員と同様に転勤の可能性はある一方で、職務限定職については事業所採用も行われているため、実態として転勤はほとんどない。

	一般総合職、上級総合職、看護職(1,779名)	職務限定職 (208名)	契約社員、現場契約社員、アルバイト(892名)
職務内容等	技術、営業、管理系業務、医療対応	専門的職務(業務補助、CADオペ、ITサポート、設計補助、BIM/CIM、積算、事務、庶務、プログラマー)	業務の補助作業、現場業務の補助作業
転勤の有無	<ul style="list-style-type: none"> ・転居を伴う転勤の可能性あり ・職務限定職は事業所採用も行っており、実態として転勤は少数 ・勤務地限定正社員制度があり、転勤をしない働き方も選択可能 		転勤の可能性はなし
労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ・フルタイム勤務(7時間/日) ・シフト勤務が可能(2026年9月よりフレックスタイム制を導入予定) ・週3～4日勤務を選択可能(ライフサポート制度の活用も可能) ・勤務時間限定社員制度があり、残業が無い働き方を選択可能 		<ul style="list-style-type: none"> ・フルタイム勤務(7時間/日) ・シフト勤務可能
雇用期間の定め	無期雇用		基本的には有期雇用 一部、無期雇用の導入も進めている
賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・基本給:基礎給、職能給(一般)、役割給(上級) ・賞与:業績と人事考課の結果で支給額を決定 ・手当:資格手当、地域加給手当、家族手当、超過勤務手当、転勤別居手当、転勤補填手当、通勤手当、ライフプラン手当、みなし時間外手当(上級)、管理監督者手当(上級) 	<ul style="list-style-type: none"> ・基本給:基礎給、職能給(一般)、役割給(上級) ・賞与:業績と人事考課の結果で支給額を決定 ・手当:資格手当、地域加給手当、家族手当、超過勤務手当、転勤別居手当、転勤補填手当、通勤手当、ライフプラン手当 	<ul style="list-style-type: none"> アルバイト ・基本給:時給制 ・手当:通勤手当 契約社員 ・再雇用者は総合職と同様の賃金が支給 ・契約社員は契約時の条件により決定
昇進、昇格	<ul style="list-style-type: none"> ・一般総合職は、能力・情意考課結果 ・上級総合職は、役割・情意考課結果 ・一般総合職から上級総合職への昇格は、技術士などの資格保有と資格審査委員会による審査が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・能力・情意考課結果を踏まえ、資格審査委員会による審査が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・定年再雇用者については、総合職と同じ ・他は、昇進・昇格を設定していない

教育訓練	階層別研修、選択型研修、基礎技術研修などのほか、部門・事業所での専門的研修も実施	選択型研修、基礎技術研修などのほか、部門・事業所での専門的研修も実施
------	--	------------------------------------

● 制度導入のきっかけ・背景

- 等級と役職の不一致や、昇格・役職の任用ルールが不明確であったことを背景に、2023年に職務限定職制度を導入した。職務限定職の導入により、スキルを十分に生かせる環境の創出、各社員が望むキャリアの実現といった効果があることを期待している。

● 制度導入による効果

- 職務限定職の区分があることで、総合職とは異なるスキルを有する人材を採用することができている。
- 非正規社員から職務限定職に転換した社員は、職のミスマッチが少なく離職率が低い。

● 工夫点

- 職務限定職に係る経験者採用や非正規社員からの転換手続きは事業所単位で行うことができるため、より職場のニーズに合った人材(職務に求められるスキルを持った人材等)の確保が可能である。
- 当初は地域一般職として就業していた社員が、制度導入後に職務限定職に転換した際、給与が下がり社員から不満の声があがった。そのため、従来の地域一般職と比較して給与水準が下がらないよう別途補助を行っている。

● 今後の展望・課題

- 女性活躍推進のため、女性の新卒採用割合を30%、管理職割合を10%とすることを目標としている(現状は女性の新卒採用割合は27%)。その他、DE&Iに関するアクションプランを作成している。
- 職務限定職は比較的離職率が高いことが課題である。その原因として、特にシステムエンジニア等の中途採用で入職した社員が、職のミスマッチを感じていることが挙げられる。

● その他の制度

<勤務時間限定正社員制度、勤務地限定正社員制度の取組も幅広く進める>

- 勤務時間限定正社員制度、勤務地限定正社員制度を導入している。職務限定職を含む正社員が利用可能な制度である。
- 勤務時間限定正社員制度は20名程度、勤務地限定正社員制度は10名程度による利用実績がある。
- 勤務時間限定正社員制度は、育児・介護といった家庭の都合による理由だけでなく、仕事の負荷を減らしたいという理由であっても制度利用が可能。基本的には残業がなくなることに加え、月内の労働時間が一定であれば働く時間帯を柔軟に変更することも可能。
- 勤務地限定正社員制度の活用により、転勤をしない働き方を選択可能である。同制度は2027年4月に制度の変更を予定している。希望する勤務地での勤務を可能とすること、会社都合の転勤者へインセンティブを付与すること、給与削減率を緩和すること、営業職であっても制度利用を可能とすることといった制度改変を行う予定である。