

大成建設株式会社



総合職エリア型・転勤免除制度の導入により、社員のさらなる活躍と働きやすさを実現

● 企業概要

会社設立年	1917年(創業:1873年)
本社所在地	東京都新宿区西新宿一丁目25番1号
業種	建設業
事業内容	建設関連事業/不動産・都市開発、エンジニアリング等
資本金	122,742,158,842円
売上高	2兆1542億円(2024年度)(連結)
社員数	8,994名(2025年3月31日時点)(単体)
事業所数	本社、国内支店・国際事業本部16か所、技術センター1か所、国内営業所等41か所、海外拠点9か所

● 制度の概要

<社員のニーズを踏まえ総合職に全国型とエリア型を設定>

- 同社では、2025年7月から総合職に全国型とエリア型の区分を設定した。全国型は、全国・海外に転勤の可能性がある。エリア型は、北海道、東北、首都圏、北信越、中部、近畿、中国、四国、九州のエリアから、働くエリアを選択できる。
- 全国型とエリア型の間での転換は年に1回、4月の人事異動に向けて10月頃から申請を受け付ける。企業としての人員計画を立てやすくするため、転換は、同社で働く期間を通じて3回までとしている。
- 全国型からエリア型に転換する場合、エリア型社員が多くなりすぎると事業の継続に影響が生じる可能性があるため、会社の許可制としている。エリア型から全国型への転換は、社員の活躍を促す趣旨で、基本的には許可する方針としている。

<育児・介護等により転勤が難しい社員が利用できる転居を伴う転勤免除制度を整備>

- 総合職全国型・エリア型を設定したタイミングと同じく2025年7月から、社員の申請に応じて、転居を伴う転勤を回避できる転勤免除制度を導入した。総合職全国型、総合職エリア型ともに転勤免除制度が利用可能である。転勤免除制度を利用すると、本人が指定した住所から転居を伴う転勤は行われなくなる。

- 転勤免除制度は、育児・介護・その他の理由で転勤が難しい人が利用可能である。希望があれば、いつでも制度の利用を申請可能としている。制度の適用は通算で5年間とし、分割して取得することもできる。転勤を一時的に免除する特例のため、適用期間に上限を設けている。

	総合職(全国型)(7,866名)	総合職(エリア型)(724名)	転勤免除制度(2名) ※転勤免除制度は全国型、 エリア型ともに利用可能
職務内容等	基幹業務(総務・経理・施工管理・設計等)		
転勤の有無	海外を含む全国転勤の可能性あり	エリア内で転居を伴う転勤の可能性あり	本人の指定した住所から転居を伴う転勤はなし
労働時間	フルタイム勤務(7.75時間/日)		
雇用期間の定め	無期雇用		
賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・基本給:役割等級、人事考課等による ・賞与:基本給を基に、会社業績や人事考課等に応じて支給額を決定 ・手当:通勤手当・地域手当・作業所手当等 	<ul style="list-style-type: none"> ・基本給:役割等級、人事考課等による(総合職(全国型)への基本給を基準に、一定程度減少する) ・賞与:基本給を基に、会社業績や人事考課等に応じて支給額を決定 ・手当:基本給に連動する一部を除き総合職(全国)と同様 	
昇進、昇格	上限なし	支店長・本部長などの最上位職位への昇進・昇格を除き上限なし	
教育訓練	階層別研修などを実施		

- 制度導入のきっかけ・背景
 - 2025年7月以前(総合職全国型・エリア型の導入以前)は総合職と専任職という区分があり、専任職の転勤はエリア内に限定されていた。また、総合職と専任職の間での転換は難しい状況があった。専任職の社員から「全国で活躍したい」という意見や、総合職の社員から「特定の地域で働きたい」という意見があり、総合職に全国型とエリア型の区分を設けて、区分間での転換をしやすくした。
 - 2025年7月時点で総合職として勤務していた社員は総合職全国型に転換し、専任職として勤務していた社員は総合職エリア型に転換した。
 - 転勤免除制度は、育児・介護等のために転居が難しい社員に配慮する形で設けられた。

- 制度導入による効果
 - 社員向けの説明会等では、制度に対して社員から前向きな意見が多く寄せられた。
 - 2025年7月に導入した制度であり、効果が現れるのは今後と予測している。

- 工夫点
 - 社員への説明会を制度導入前に実施した。社員組合担当者と人事部担当者が本社、各支店において、リアルとオンラインのハイブリッド形式で説明会を実施した。また、管理職に対する説明会も別途実施した。
 - 本制度に関する問い合わせ窓口を人事部に設置し、社員からの問い合わせに対応している。
 - 説明会や問い合わせ窓口には、「全国型とエリア型の転換には会社の許可が必要とのことだが、どのような場合に許可されるのか」といった問い合わせがある。

- 今後の展望・課題
 - 総合職全国型・エリア型の導入や転勤免除制度の導入により、社員からのニーズが高かった点に対応できたと考えている。
 - 現在、60歳以上の社員および定年後再雇用の社員(有期雇用)には、週3日勤務、加えて定年後再雇用の社員(有期雇用)には、短時間での勤務を認めている。今後は、その他の社員についても、少ない勤務日数や短時間で働くことができる制度を検討することも考えられる。