株式会社不動テトラ

事業内容 ：土木事業、地盤事業、ブロック事業
従業員数 ：841 名（2026 年3月 31 日時点）

◎ポイント

・厳格な推薦プロセスを用いた正社員登用制度

・社員の柔軟なライフスタイルと多様な働き方を支援する限定職制度

Ⅰ. 有期雇用社員に関する制度と運用

① 合併を契機とした制度見直し

株式会社不動テトラは、2006 年にテトラ社と不動建設が合併して設立された。

合併前の両社の人事制度に大きな違いがあり、特に一般社員の有無、処遇体系・雇用形態の整理を行いながら、社員制度の統合と見直しを図っていった。

このうち、有期雇用社員については、契約期間などによって、大きく4つの区分に分かれている（右図参照）。

なお、有期雇用社員と正社員の間の処遇は、明確に異なる。また、退職金制度の適用の有無、賞与額などの金銭的処遇に関しても異なる運用となっている。ただし、働き方が正社員に近いシニア社員や契約社員については、処遇や福利厚生面の改善を図っているところである。

■有期雇用社員の区分

有期雇用社員区分	内容
契約社員	1年単位で契約更新する社員。業務内容や勤務場所は原則変更なし。
臨時社員	1年未満の契約の社員。現場単位の事務業務などに従事するケースが多い。
嘱託社員	原則、1年単位で契約する社員。専門的な知見を持つ人材を対象とする。
シニア社員	定年（基本65歳）後に本人と会社の合意により、最大70歳まで延長して契約可能。

② 正社員への登用制度とその効果

同社には、有期雇用社員である契約社員や臨時社員から、正社員（総合職・限定職）への登用制度が整備されており、登用試験は通常の社員の昇格試験と同時期に年1回実施されている。

職場は、候補者が受験する前に推薦書と育成計画書を提出し、人事部門がその審査を行う。登用にあたっては、人事部門から受験資格・試験内容を社内に提示するものの、公平性の観点から、特別なサポート（研修の実施、過去問の提供など）は行っていない。受験者の登用試験対策は、職場が主導して行っている。

こうした職場推薦を通過したのち、人事部門から、候補者への面接が設けられている。なお、職場推薦が通った後の面接合格率は非常に高く、推薦制度の信頼性が保たれている。

登用の実績は年間3～4名程度と少数ではあるが、制度としては継続的に運用されている。

一方で、登用後の処遇や業務内容に対する理解不足が課題であり、制度の説明や期待値の調整が重要となっている。

Ⅱ. 限定職制度

① 限定職制度の導入背景と制度概要

2006 年以降、制度の統一と処遇の公平性確保を目的に、「限定職」という新たな正社員の仕組みを導入した。

限定職は、下の図のとおり、勤務地・職種・勤務時間のいずれかを限定することで、社員の多様な働き方やライフスタイルを支援する制度となっている。なかでも、勤務地限定が最も多く選ばれており、社員の離職防止・定着率向上に寄与している。なお、限定職→総合職への転換、総合職→限定職→総合職への再転換も可能である。

■3つの限定職制度

限定職制度	内容
勤務地限定	転居を伴う転勤がなく、特定の事業所での勤務が可能。
職種限定	業務内容が明確に定められており、定型的・補助的な業務を中心に行う。
勤務時間限定	6時間、7時間、7.5時間など、6つの勤務時間パターンから選択可能 （基本給は選択した勤務時間に比例）

② 制度導入による効果と社員の活躍

現在、限定職として勤務している社員の多くは女性でそのほとんどが内勤者である。

限定職制度の導入により、社員の働き方に対する選択肢が広がり、いくつか具体的な効果が見られる。特に転勤や長時間労働を理由とした退職が減少しており、育児や介護などの事情を抱えながらも、制度を活用して継続的に勤務している社員も多い。また、福利厚生の適用も総合職と同等に提供されている。

限定職制度の課題は、勤務地によって経験できる業務や職種が異なる場合もあり、総合職のようなキャリア形成をイメージしにくい点にある。社員が希望する業務や将来像が明確な場合は、異動の制限がない勤務形態で様々な経験を積んだほうが実現しやすい。実際に、限定職から総合職に転換して管理職になった事例もある。

■限定職制度の導入による効果

社員の定着率向上	勤務地や勤務時間の選択が可能となったことで、転勤や長時間労働を理由とした退職が減少し、社員のエンゲージメント・定着率が向上
福利厚生の平等性	限定職であっても、福利厚生や手当は総合職と同等に提供されており、制度的な差別がないことが社員の満足度向上につながっている。
柔軟なキャリア形成	限定職から総合職への転換制度が整備されており、社員のライフステージに応じたキャリア形成が可能

Ⅲ. 今後の展望

限定職制度は、社員の希望やライフスタイルに応じた柔軟な働き方を可能にし、処遇の格差を最小限に抑えることを目的に導入した。

今では育児や介護などの事情を抱える社員にとって、限定職制度は働き続けるための有効な選択肢となっている。

ただし、多くは内勤者であるため、今後は施工職なども含めたエリア総合職のような新たな枠組みの検討が必要になると考えられる。すべての社員が自身のライフステージに応じて制度を柔軟に活用できるよう、全社で統合的な人材管理体制の実現を目指す。