

2021年4月15日

各位

会社名 株式会社ダイキアクセス
代表者名 代表取締役社長 CEO 大亀 裕
(コード番号：4245 東証第一部)
問合せ先 取締役 副社長執行役員 CFO 堀淵 昭洋
(TEL：089-927-2222)

定年延長および専任化制度の導入に関するお知らせ

当社グループは従来の雇用制度の見直しを実施し、2021年4月より定年の延長および専任化制度を導入いたします。

記

1. 人生100年時代を見据えた定年延長および専任化制度導入の目的

従来、当社グループでは60歳を定年とし、定年を迎えた正社員には「再雇用制度」を適用することで希望する全員を65歳まで有期雇用契約社員として継続雇用しておりました。しかしながらこの制度の下では、定年以降の社員が意欲的に働くには雇用条件において課題がありました。

年齢に関わりなく働き続けることができる人生100年時代の実現に向け、高年齢者雇用安定法が本年4月に改正されるなど、高年齢者の活躍できる仕組み作りが進められております。

こうした環境下において、当社グループは人材の確保、組織内での技術・知識の伝承、若手の責任あるポストへの着任による人材育成、個人が定年退職後の人生を充実させることに寄与することを目的として雇用制度の見直しを実施いたしました。

当社の松山本社が所在する愛媛県では、65歳を定年とする企業は18.5%(2021年1月8日愛媛労働局「令和2年「高年齢者の雇用状況」集計結果」と、高年齢者が活躍できる仕組み作りは発展途上です。本見直し後の雇用制度により当社グループが推進する「ESG経営」における働き方改革・多様性の推進をより強く実施するとともに、従業員一人一人が安心して長く社会に貢献できる「働きがい」と「生きがい」を高め、企業の持続的成長につなげてまいります。

2. 定年延長および専任化制度の概要

(1) 定年延長

正社員の定年を60歳から65歳に延長します。

(2) 専任化制度の概要

① 満60歳を迎えた全ての社員は、専任化給与テーブルに移行

「専任化制度」は、満60歳を迎えた全ての正社員に対して適用します。

従来の役職に加えて新たな役職(専任職)を設け、自らが培った技術及び知識を組織に伝承することを大きな役割として担います。

これにより、各社員が培った能力や経験を最大限に活かすとともに、組織の人材育成を促進すること、高い就業意欲を維持することが可能となります。

② 専任化テーブル移行後、MBO^{*1}による評価制度は継続するが、評価項目を変更

当該制度対象者については、現行のMBOでの人事評価に加え、「マネジメントノウハウが後進に移管出来ているか」「技術的資本を会社組織に蓄積出来ているか」といった要素についても評価に加えることで、役割に応じた評価を継続して実施します。

なお、既に従来の再雇用制度を適用している有期雇用契約社員につきましても正社員に再任用し、専任化制度を適用します。

- ③ 評価による昇降給の幅を従来の評価制度から変更
 専任化制度のコンピテンシー^{※2}項目を設定し、MBO とコンピテンシー評価を年次で行い、
 評価に沿って次年度の報酬を決定します。
- ④ 本制度対象者に対する研修・育成制度の立ち上げ
 退職後の人生の充実をサポートすることを目的として、セカンドライフにおける健康・資金・
 セカンドキャリア開発等に関する研修の機会を対象者に提供するための教育制度を立ち上げます。

※1 MBO： 各社員が自分自身で設定した目標の進捗や達成度を管理する方法です(個別
 目標管理)。各社員が会社の経営方針を自分自身の目標に落とし込み、主体的
 に管理することでより強い一体感を持ちながら企業の目的を達成することが
 可能となります。

※2 コンピテンシー： ハイパーフォーマー(高業績者)に共通してみられる行動特性のことを指しま
 す。ハイパーフォーマーの思考・行動を分析し、その特性を評価項目として落
 とし込み、各社員の職種・役割ごとに当てはめて、体現度合いについて評価
 を行います。

※3 定年延長および専任化制度の主な改訂点

項目	旧制度 (60 歳定年)	新制度 (65 歳定年)
雇用形態	契約社員	正社員
60 歳時点の月額給与との比較	50%～75%(役職手当含む)	80%(役職手当含む)
家族手当の支給	無し	有り
賞与	3 年目より支給月数 1/2	通常支給月数(支給月数 1/2 廃止)
昇給	無し	有り
人生の充実をサポートする 教育機会の提供	無し	有り

以 上