

2025年2月7日

各位

日本特殊陶業株式会社

シニア社員の人事制度改正について
～多様な働き方を可能にし、スキルや知見を最大限に発揮できる場を提供～

Niterraグループ 日本特殊陶業株式会社（社長：川合 尊、本社：名古屋市東区）は、本年4月から、シニア社員*の人事制度を大幅に改正し、従業員が培ってきたスキル・知見を活かせるような環境を提供します。 *:当社の従業員であった者で、定年退職(満60歳に達した後の最初の3月末)後に再雇用された者

当社では、これまで高年齢者雇用安定法に基づき継続希望者全員の雇用を確保すること、現役世代へ役割を渡していくことの双方を考慮し、シニア社員には現役世代の育成・指導を中心としたサポート的役割を期待していましたが、役割責任の低下と賃金水準の抑制により、シニア社員の労働意欲が低下してしまう課題感がありました。

今回、それらの課題を解消するべく、**多様な働き方を可能にし、スキルや知見を最大限に発揮いただける場を提供することで、シニア社員の戦力化と労働意欲の維持・向上を目的として、継続雇用制度の見直しを実施しました。**

記

<継続雇用制度の改正概要> ※2025年4月からの再雇用者を対象

① 等級体系の見直し

新制度では、現役世代と同様に管理職相当の資格体系を整備し、主任～担当職相当の期待役割を一部見直しました。再雇用後の管理職相当には7段階、非管理職相当には5段階の等級体系を設け、役職就任も可能としています。

② 賃金水準の変更

新制度では、現役世代と同程度の役割を担う場合には、再雇用後の賃金水準も同程度になるように変更をしています。また、月額給与の支給に加え、賞与ではなくインセンティブ報酬を追加支給することで、成果発揮に応じたメリハリをより強くし、労働意欲を高める設計にしています。

③ 柔軟な働き方の選択

高齢者として体力・健康面を心配する従業員もいます。60歳の定年を1つの区切りとして働き方を再考できる機会を提供し、柔軟な働き方を選択できるようにします。現時点では65歳までを再雇用の対象としていますが、65歳以降の延長については引き続き検討中です。

当社では、今後も時代や従業員のニーズに即した新たな人事制度を検討し、最大の経営資源である従業員の多様性・個性を尊重し、一人ひとりが活躍できる環境を整えることで、社業の発展に繋げてまいります。

以上