

2021年3月30日

ベテラン層のさらなる活躍推進に向けて再雇用制度を拡充

—希望者全員 70歳までモチベーション高く働き続けることができる仕組みへ—

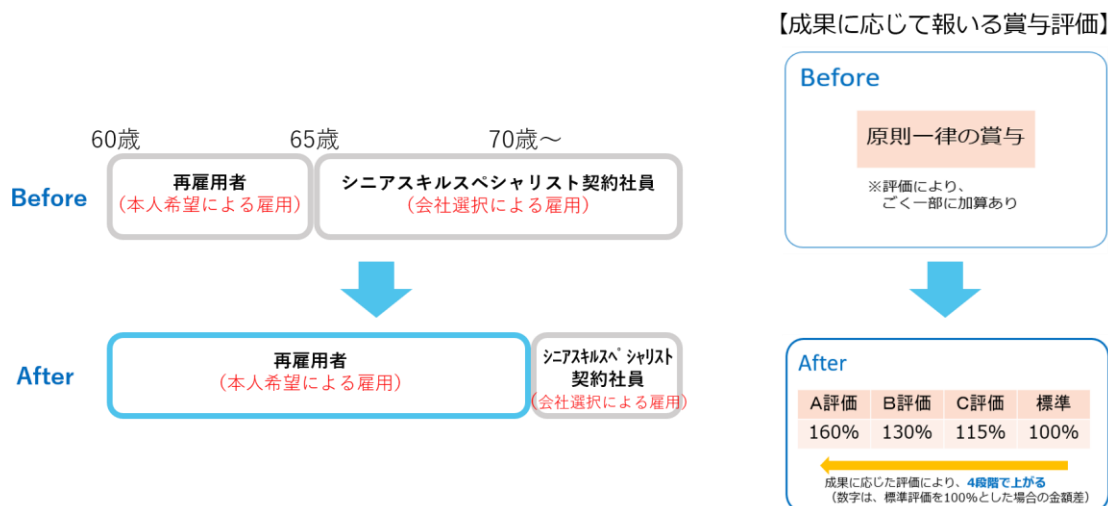
ダイキン工業株式会社は、2021年4月1日より希望すれば70歳まで働き続けることができるよう再雇用制度を拡充します。このたび改正される高年齢者雇用安定法では、70歳までの雇用は努力義務ですが、当社では将来の義務化に先駆けて70歳までの就業機会を確保します。

さらに、従来の報酬設計を見直します。賃金・賞与への配分を厚くするとともに、賞与には4段階の上げ幅を設け、成果に応じてきめ細かく報いる新たな評価体系とします。ベテラン層のさらなる活躍を推進し、事業の成長拡大に必要な人材力の強化につなげます。

当社は「人を基軸におく経営」を基盤としたダイバーシティ・マネジメントを経営の柱の一つと考え、年齢や経験の長さ、性別、国籍などに関わらない人材の活用や育成を進めてきました。その一環として、ベテラン層の活躍推進にも長年取り組んできました。

具体的には、1979年に定年退職の年齢を56歳から60歳に延長し、1991年に60歳の定年以降への再雇用制度を時代に先駆けて導入、2001年には65歳まで再雇用期間を延長しました。現在、60歳の定年退職以降も約9割の人材が再雇用者として引き続き勤務しています。それまで培った豊富な経験、知見、人脈を活かして国内外の様々なテーマに従事し、事業拡大に大きく貢献しています。例えば、海外各拠点での新商品開発や販売網の拡大、新工場の立ち上げ支援や生産・品質・サービス面での指導、ベテランの熟練技能・技術とAI、IoTなどの先端技術との組み合わせによる業務革新、SDGsやESGなどの社会課題解決への貢献など、様々な現場の最前線でベテランが活躍しています。

当社では今後もグローバルでの事業拡大に伴い、挑戦するべきテーマが多く、熟・壮・青が一体となって課題に立ち向かっていくことが不可欠です。これからも引き続き、年齢や性別、国籍に関係なく一人ひとりが最大限に能力を発揮できる人事制度を拡充し、ダイバーシティ・マネジメントをより一層推進していきます。



【お問い合わせ先】ダイキン工業株式会社 コーポレートコミュニケーション室

大阪 (06) 6373-4348 / 東京 (03) 6716-0112

【ご参考】

＜これまでの当社のベテラン層活躍に関する制度改訂＞

1979年に定年退職の年齢を56歳から60歳に延長しました。その後、1991年には再雇用制度を導入して希望者は定年退職後も63歳まで働くことができる仕組みを構築しました。さらに2001年には本人希望で65歳まで再雇用を拡大するなど、時代に先駆けた制度改訂を行い、ベテラン層が活躍できる環境づくりに尽力してきました。

年	当社のベテラン層活躍に関する制度改訂	高齢者雇用に関する法の動き
1979年	定年退職の年齢を56歳から60歳に延長	
1991年	60才以降の再雇用制度を導入 (本人希望で63歳まで、会社選択で65歳まで)	
1998年		60歳までの雇用を義務化
2001年	本人希望で65歳まで再雇用期間を拡大	
2002年	シニアスキルスペシャリスト契約社員制度を導入 65歳以降も働くことができる制度(会社選択による)	
2013年		65歳までの雇用を義務化
2021年	本人希望で70歳まで再雇用期間を拡大	70歳までの雇用を努力義務化