

## 定年を65歳に延長 シニア人財活躍の場を 「選択型定年制度」など多様な施策でアシスト

住友林業株式会社(社長:市川 晃 本社:東京都千代田区)は社員が長く安心して働けること、ベテラン社員の知見を最大限活かすことを目的に2020年4月より定年を満60歳年度末から満65歳年度末まで引き上げます。同時に社員が個々のライフプランに合わせ、フレキシブルな働き方ができる「選択型定年制度」も導入し、長く社員が活躍できる体制を整えます。

少子高齢化による生産年齢人口の減少を背景に、厚生年金の受給開始年齢の段階的な引き上げや、65歳までの段階的な雇用確保の義務付け、さらには希望する高年齢者が70歳まで働ける機会を確保することを企業の努力義務とする高年齢者雇用安定法改正案の方針発表など高年齢者をとりまく社会環境は大きく変化しています。

当社は定年時期を延長し、ベテラン社員が有する知識・スキル・ノウハウの活用、後進の育成、優秀な人財の流出防止、将来的な人財不足への対応を図ります。さらに個々のライフプランに合わせ、自ら定年時期の選択ができる「選択型定年制度」を導入。ならびに65歳以降も継続勤務可能な「シニア人財バンクセンター制度」の雇用上限年齢の撤廃を行い、より長く社員が活躍出来る体制を整えます。

### 1. 選択型定年制度の導入

健康状態や家族状況など、個別の事情が都度変化していくことを考慮し、個々のライフプランに合わせ、自ら定年時期の選択ができる「選択型定年制度」を導入し、よりフレキシブルな働き方ができる環境を整えます。これにより定年時期を前倒しすることで、例えば再雇用社員(有期雇用社員)として勤務地や勤務時間など自分に合ったペースでの勤務も可能となります。

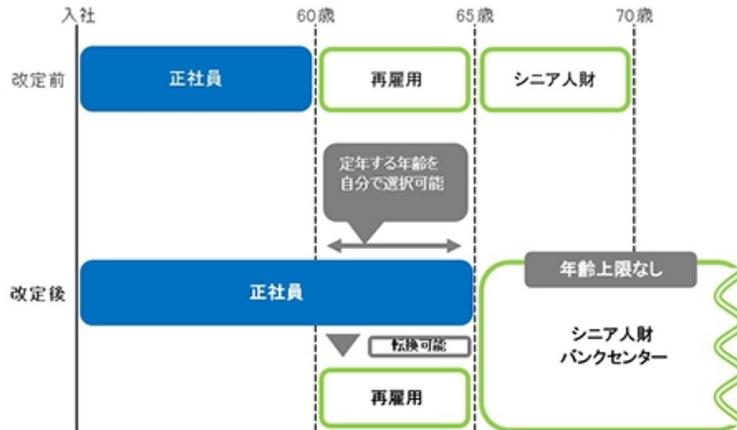
### 2. シニア人財バンクセンター制度の雇用上限撤廃

工事管理等の技術系や管理系の有資格者等、特に専門性が高く、経験豊富な人財の確保と活用を図るため、上限70歳まで継続勤務可能とする制度を2018年4月に導入。今回の定年延長に併せ、シニア人財バンクセンター制度の雇用上限年齢を撤廃し、年齢に関係なく、シニア人財のさらなる活躍の場を広げます。

当社グループは「木」という再生可能な自然素材を活かし、人々の生活に関する幅広い事業をグローバルに展開しています。今後も持続可能な成長を実現するためには、それぞれの事業領域において専門的知識やスキルの高い人材の育成と定着が不可欠です。今後も性別・年齢・国籍・人種・宗教・障がいの有無等にかかわらず、多様な人材が活躍できる活気ある職場づくりを進め、社員一人ひとりが能力を発揮できる職場環境を整えます。

#### 【参考資料】

「定年延長」「選択型定年制度」について



以上

#### 《リリースに関するお問い合わせ》

住友林業株式会社

コーポレート・コミュニケーション部 平川・河村

TEL:03-3214-2270