

70歳定年制度を導入

深刻な人手不足への打開策の一つとして、110年を超える歴史を持つ日さく（さいたま市）は2025年4月、70歳までの定年延長制度導入に踏み切った。定年延長と同時に、多様な人生設計に対応するため1年ごとの継続雇用を希望する人への選択制度も設けた。若林直樹社長は「社員と家族が幸福であるために会社がある」との理念を掲げ、人材確保・育成、福利厚生に力を入れている。「社員が満足感を持てれば、地

わかばやし

なつき

若林 直樹社長



域社会に貢献する意識も持てる。仕事の生きがいや働きがいを感じることで人材定着につながることも述べ、地域に貢献する会社としての使命を果たす構えだ。井戸掘削や特殊土木工事を手掛ける同社の若林社長に定年延長の意義や将来を見据えた人材戦略を聞いた。

定年延長は、1年程度をかけて制度設計を検討してきた。創業110周年を契機に21年4月には定年を61歳から65歳に引き上げていたが、さらなる延長に舵（かじ）を切った。背景には、年10〜15人を想定した新卒採用が23年度は13人、24年度は11人と順調だったが、25年度は7人にとどまる結果となったことがある。

一方、社内では40〜50代の中堅社員が不足し、中途採用も23年度5人、24年度7人と希望する採用人数には達せず、65歳を超える社員が第一線で活躍するケースが増えていた。

実態として、65歳の定年を超え継続雇用で働く社員が多くなったことも決め手となった。若林社長は、「仕事の内容が変わらず給料がダウンす

る。さらに中堅社員の不足から負担が多くなるため、一部ではモチベーションの低下が見られることもあった」と振り返る。

制度導入に当たっては、希望する社員には61歳からの早期退職制度を選択することもできるよう設計した。退職金は100%支給し、退職後の継続雇用も可能としたことで、体力面などの理由で75歳までの勤務が難しいと考える場合にも働くことができる環境を整えた。

65歳以上の社員が長年培ってきた技術の若手への継承にも期待する。「顧客アンケートで、高い評価を受ける社員もいる。そういった点も含め中堅・若手が学ぶ機会が得られることは財産と考えている」と意義を強調する。人材流出を食い止める点からも定年延長は効果があるとし、「企業イメージも向上するのではないか」と見据える。

人材獲得競争が激化する中、給与を同業平均額以上確保すると同時に、家賃の自己負担が1割と手厚い家賃補助を用意している。さらに

満足感高め地域に貢献



「全世代の社員が健康であることは重要」と健康測定会などでサポートしている

生活改善、体力測定会、健康診断の再受診料の会社負担など、さまざまな施策を通じて社員の健康をサポートしている。

「定年延長をしたものの、シニア社員も5〜10年後にはリタイアする。外国人材は重要なポイントになると思っている」と指摘し、外国人材採用にも重点的に取り組んできた。過去には「エンジニアがみな辞めてしまつこともあった」が、最近では定着しつつあるという。現在、正社員のエンジニア12人、技能実習生10人を雇用するが、現地子会社があるネパールでの採用を継

続していく方針だ。

「勉強することは能力向上につながる。入社後に力を付けてもらう教育にも力を入れている」とし、資格取得を促すため合格時の祝い金や手当、受験料、登録料は全て会社が負担する。

独自の健康経営の施策にも力を入れる。「人生100年時代でリタイア後の人生も長い。全世代の社員が健康であることは重要と考えている」と強調する。運動セミナーや食

会社のあるべき姿は変化していると指摘し、『社員と家族が幸福であるために会社がある』との姿勢を社内外にPRする。「会社に満足していない人が仕事をしても表に出る。われわれは顧客に満足してもらってきているDNAがあるから114年もつながってきている」とし、将来を見据えた持続可能な会社経営を模索する。

