

## シニア人材の活躍を促進するための人事制度改定

SCSK株式会社(本社:東京都江東区、代表取締役 社長執行役員 最高執行責任者:谷原 徹、以下SCSK)は、豊富な知識・経験を有するシニア人材の一層の活躍を促進することを目的に、2018年7月1日から新たに「シニア正社員制度」を導入することをお知らせします。

SCSKではお客様や社会に高い付加価値を提供することを目的に、多様な人材が健康でやりがいをもって働くことで、生産性の高い創造性豊かな仕事につなげる働き方改革を推進しており、シニア人材の活躍支援においては2013年7月に50代・60代の社員を対象とする包括的な人事制度として「実年キャリアプラン」を導入し、業界に先駆け65歳完全雇用を実現しております。

IT業界では、深刻な人材不足の状況が続いていることに加え、今後60歳に到達する人材が年を追うごとに増加することが予想されます。SCSKでは豊富な知識・経験を持つシニア人材が活躍できる環境整備が重要かつ喫緊の課題と捉え、今般、「シニア正社員制度」の導入により、シニア人材が安心して活躍できる環境および実力に応じた業務に挑戦できる機会、その結果である貢献に報いる報酬を一層充実させることとしました。

SCSKでは、これまで経営理念「夢ある未来を、共に創る」のもと、働き方改革、女性活躍等を通じてダイバーシティを推進しており、今後もシニアを含めた多様な人材が健康で活躍し続けられる経営基盤の拡充を進めてまいります。

### シニア正社員制度の概要

項目	内容		説明
身分	シニア正社員		60歳以降の雇用を希望する正社員および専門型正社員を60歳以降「シニア正社員」と位置づけ、定年を65歳とする
資格	職務ランク		担当する職責の水準に応じて5段階の職務ランクを決定
	グレード		職務ランクごとに、期待貢献度に応じて4段階のグレードを決定
評価	貢献度評価		目標管理制度を通して組織への貢献度を評価し、職務ランク、グレードの決定に活用
報酬	例月	基本給	職務ランクに応じて支給
		業務手当	残業20時間相当分の健康手当(いわゆる残業手当)を支給
	四半期ごと	グレード別加算	期待役割を反映したグレードに応じた額を支給
	年度ごと	専門性認定手当	社内専門性認定制度により認定された専門性レベルに応じた額を支給
勤務	原則フルタイム勤務		フルタイム勤務を原則に、必要に応じ個別契約として短時間勤務とする場合あり

「シニア正社員制度」の導入に伴い、従来の継続雇用制度である定年再雇用制度(原則1年ごとに契約更新する有期雇用)は廃止し、定年再雇用制度適用対象者は全員「シニア正社員」に移行します。

**本件に関するお問い合わせ先**

【報道関係お問い合わせ先】

SCSK株式会社

広報部 杉岡

TEL:03-5166-1150