

65歳定年制を含めた「職能型」から「職務型（JOB型）」への人事制度の変更

～ 「人的資本戦略」に基づく多種多様な人材の活用 ～

新日本空調株式会社（代表取締役社長 夏井 博史）は、10年ビジョン「SNK Vision 2030」の基本戦略の一つである、「人的資本戦略」を推進するにあたり、定年年齢を65歳に引き上げるとともに、これまでの「職能型」から「職務型（JOB型）」への人事制度の変更を行います。これは、多種多様、多才な人材を有し、様々な専門領域にて、自己のキャリアプランと会社のキャリアパスが有機的に結びつく人的資本の育成と、働き方改革を実現する現場や「事業基盤増強戦略」に基づく事業分野への人材を重点配分するものです。

この度、定年年齢の引き上げを含めた新しい人事制度の骨子が固まり、2021年4月から定年年齢の引き上げを行うと共に、60歳未満の職員についても、2021年10月から新制度に移行します

当社グループが2020年代も社会やお客様から信頼され、健全に発展を続ける「100年企業」に向けて、「SNK Vision 2030」の達成を目指します。

新しい人事制度の主な内容

1) 65歳定年制の導入（21年4月から導入）

現在の60歳定年を21年4月から65歳に引き上げます。従来、60歳で定年を迎えるほぼ全ての社員が再雇用制度（契約社員）に移行していましたが、豊富な経験やスキルをもった60歳以上の社員の、より一層の活躍を図るために正社員として処遇の向上を図り、定年年齢の引き上げを行います。

2) 「職能型」から「職務型（JOB型）」への移行（21年10月から導入）

能力に応じた給与「職能型」から事業計画達成のために与えられた役割「職務型（JOB型）」に応じた報酬制度に変更します。これにより多種多様な人材を適切に処遇することで働き甲斐のある環境を作ります。



新日本空調グループは、企業が中長期的に持続的成長を目指す上で重視すべき3つの側面、環境（Environment）、社会（Social）、企業統治（Governance）を視野に入れた ESG 経営を実行しています。当社グループの事業特性を踏まえた上で、ESG 経営の観点から、あらゆる事業活動における課題を特定し、中長期的取組み目標を定め、SDGs に代表される国際的社会的課題の解決に資する事業活動を推進します。

本リリースの取組みは、SDGs における1つの目標に貢献しています。

目標 8：働きがいも 経済成長も



以上

【お問合せ先】

新日本空調株式会社 経営企画本部

ESG 経営戦略室

コーポレートコミュニケーション課 星野 昌亮

Tel : 03-3639-2332

Fax : 03-3639-2731

Mail : hoshinom@snk.co.jp

新日本空調株式会社 管理本部

人事部 岩崎 健

Tel : 03-3639-2725

Fax : 03-3639-2752

Mail : iwasakit@snk.co.jp