

報道関係者各位

2026年5月13日
SWCC株式会社

60歳以降も、役割と貢献に応じた処遇へ

シニア人材向け人事制度を改定し、評価・貢献を給与・賞与に反映

SWCC株式会社（本社：神奈川県川崎市、代表取締役 CEO 社長執行役員：小又哲夫、以下「当社」）は、60歳以降の従業員が担う役割や専門性、後進育成や知見継承を含む組織への貢献を、これまで以上に適切に評価し処遇へ反映するため、シニア人材向け人事制度を改定します。本改定では、評価結果に応じて給与・賞与に差を設ける仕組みを導入するとともに、シニア人材向けの評価制度を新たに整備し、処遇決定の透明性と納得性の向上を図ります。今回の制度改定は、当社の中期経営計画「Transformation for Growth SWCC 2030」および人的資本経営の方針に基づく具体的施策のひとつとなります。

■制度改定の背景

当社では、2023年4月に定年年齢を60歳から65歳へ引き上げるとともに、「エルダー（正規）」「シニアスタッフ」などの複線型人事制度を導入し、60歳以降も多様な働き方を選択できる環境を整えてきました。一方で、現行制度では、役割や貢献度の違いが給与や賞与に反映されにくく、評価と処遇の連動性が課題となっていました。加えて、2025年度に60歳以上の従業員を対象として実施したエンゲージメント調査では、「評価・給与の妥当性」が主要な課題として認識されていました。こうした状況を踏まえ、豊富な経験や高度な専門性を有するシニア人材の貢献を、より適切に評価できる制度へ見直します。

■改定の概要

本改定では、60歳以降の処遇について、従来の一律的な考え方を見直し、担う職務、期待される役割、貢献に応じた仕組みへ改めます。主な内容は以下のとおりです。

・給与水準の見直し

職務内容や役割に応じた処遇とすることで、待遇との整合性を高めます。

・評価・賞与制度の見直し

職務実績、専門性の発揮、後進育成や知見継承への貢献、今後期待される役割、成果・行動面での発揮状況などを踏まえ、評価結果に応じて給与・賞与へ反映します。

・シニア人材向け評価制度の導入

評価項目・評価基準を明確化し、目標設定、中間確認、最終評価から成る年間サイクルとして運用することで、評価プロセスの透明性と納得性を高めます。

■適用開始時期

本制度改定は、2026年4月より適用を開始します。あわせて、2026年度からはシニア人材向けの年間評価を実施し、その結果を処遇へ適切に反映していきます。

当社は、年齢にかかわらず、成果、役割、貢献を公正に評価する人事制度の構築を進めています。シニア人材が有する経験、技能、専門性は、事業競争力の維持・向上に加え、次世代人材の育成や技能継承の観点からも重要な経営資源です。今後も当社は、「すべての従業員がSWCCの中で輝く」ことを目指し、多様な人材が能力を発揮し、長期的に活躍できる組織基盤の強化に取り組んでまいります。

以上

【本件に関するお問い合わせ先】
SWCC株式会社 コーポレート・コミュニケーション部 広報グループ
inq-sonota@swcc-g.com