

2025年6月20日
大東建託株式会社

社員の定年を60歳から65歳に引き上げる選択定年制を導入 労働力不足への対応とシニア層の活躍促進を目指す

大東建託株式会社（本社：東京都港区、代表取締役 社長執行役員 CEO：竹内啓）は、労働力不足への対応とシニア層の活躍を促進するため、2026年4月から社員の定年を現行の60歳から65歳に引き上げ、選択定年制を導入します。これにより、社員は自身のライフスタイルやキャリアプランに合わせて、60歳から65歳までの間で定年を選択することが可能になります。

これまで大東建託では、一律60歳定年制を採用しており、定年後の雇用形態はマイスター^{※1}とシニア^{※2}の2種類がありました。60歳以降のマイスターでの継続判断は、営業実績や人事評価で決定していましたが、選択定年制導入後は、全社員が希望する定年年齢を57歳の年に申請し、59歳の年に最終確認を行った後、一人ひとりの定年年齢が決定されます。給与や賞与は、60歳までと同じ水準で支給され、昇格の機会も維持されます。定年後は、シニアで勤務を継続することも可能です。さらに昨年9月には、シニア社員を対象に、週休3日や時短勤務ができる「短縮勤務制度」と、介護事業を展開するグループ会社ケアパートナーへの「転籍制度」を導入するなど、定年後の多様な勤務形態の選択を可能にする制度を拡充しています。

大東建託は、社員一人ひとりのライフスタイルやキャリアプランに寄り添うシニア活躍推進制度の拡充を通じて、これからもシニア層の活躍を支援し、人的資本経営を推進していきます。

※1 正社員と同等の処遇・待遇で継続雇用される雇用形態

※2 職責や仕事内容を限定的に変更して継続雇用される雇用形態

以上

■ 定年年齢引き上げに伴い、60歳以上の役職継続基準を新設

大東建託は、社員の高齢化に伴う役職者の偏在を防ぎ、次世代の昇格機会の確保と組織の活性化を図るため、60歳以上の管理職に対して役職の継続可否を毎年判定する新しい基準を導入します。現在、いわゆる「役職定年制度」はありませんが、本基準では、半期ごとに実施される評価の直近2回分の結果が「平均点」以上であることが求められます。一定の評価を得たシニア層については、管理職として現在の役職を継続することが可能です。これにより、組織全体のバランスを保ちながら活力を持続させることを目指しています。

■ 60歳～65歳の主な処遇

	現行の定年制度	改定後の定年制度
定年年齢	一律60歳	60歳から65歳の間で選択制
対象	全社員	変更なし
給与・賞与	マイスター：正社員処遇 シニア：シニア処遇	正社員処遇（定年後はシニア処遇）
昇格・降格	昇格：なし 降格：マイスター継続基準にて判定	担当職の場合 昇格：60歳までと同基準で判定 降格：同上 管理職の場合 昇格：60歳までと同基準で判定 降格：役職継続基準にて判定
退職金	定年時（60歳）に支給	定年時（60歳～65歳の選択した年齢）に支給
定年後	評価に応じ、営業職は75歳まで、その他職種は70歳まで雇用継続が可能	変更なし

【お問い合わせ先】 大東建託株式会社 広報部 広報課 〒108-8211 東京都港区港南 2-16-1

TEL | 03-6718-9174 / E-mail | koho@kentaku.co.jp / WEBサイト | <https://www.kentaku.co.jp/>