

熟練工の高齢化と退職金原資の準備不足に、 段階的な制度設計で対応した町工場の事例

業種: 製造業(金属加工)

従業員 45名

選択制DC

導入2年目

創業から40年、現場を支えてきたベテラン職人たちの定年が、ここ数年でまとまって訪れることが分かっていました。退職金の準備は「そのとき考えよう」と先送りにされてきましたが、経理担当者が試算表を作ったところ、想定以上の資金が一時期に必要なことが判明。専務が危機感を持って動き出しました。

BEFORE 導入前

- － ベテラン従業員の定年退職が数年内に集中する見込みだった
- － 退職金の積立は内部留保任せで、資金繰りを圧迫する懸念があった
- － 若手からは「昇給よりも将来の安心が欲しい」との声があった



AFTER 導入後

- ✓ 掛金を毎月の費用として計画的に積み立てられるようになった
- ✓ 拠出額を役職・等級に応じて設計し、若手にも制度の恩恵が届くようにした

導入後の効果(モデルケース試算)

45名中31名

制度加入者数

年66万円拠出上限額
(加入者一人あたり)**2年**退職金積立の
計画的な準備期間確保

“ 正直、経理的には楽になったの一言です。まとめて払う不安がなくなったので、設備投資の計画も立てやすくなりました。

(専務取締役)

退職金の「まとめ払い」、そろそろ見直ませんか

毎月の掛金として計画的に積み立てる仕組みに、無理なく切り替えられます。