



2026年6月5日

各 位

会社名 サクサ株式会社
代表者名 代表取締役社長 齋藤 政利
(コード番号 6675 東証スタンダード)
問合せ先 事業構造変革委員会 委員長 齋藤 太三夫
(TEL. 03-5791-5586)

事業構造変革に伴うネクストキャリア支援制度（転進支援制度）の実施について

当社グループにおける事業会社であるサクサ株式会社およびサクサテクノ株式会社の両社において「ネクストキャリア支援制度（転進支援制度）」を新たに導入し、具体的な施策内容について労働組合と協議に入ることについて、本日開催の取締役会において決議したことをお知らせします。

1. 合理化を行う理由

当社グループは、事業環境の変化への対応を強化し、将来にわたりゴーイング・コンサーンな成長を目指し、当社の中長期的な企業価値の向上を実現するために、中期経営計画の見直しを図り、その基本方針については、本日のニュースリリース「中期経営計画（2026-2029）『変革から成長へ』」にてお示しさせていただいているとおりです。

当社グループは、当該中期経営計画の策定にあわせ、事業を下支えする現下の人的資本とそれに係る費用構造について鋭意再検証を進めてまいりました。その結果、抜本的な収益力の改善が必要と判断し、当社グループにおける事業会社であるサクサ株式会社およびサクサテクノ株式会社の両社において、人員の適正化およびその戦略的再配分が不可避であるとの結論に至りました。踏まえ、本施策の導入検討を行うものです。

2. 合理化の内容

(1)対象企業・部門

サクサ株式会社およびサクサテクノ株式会社の全部門

(2)対象者

年齢50歳以上（※）64歳以下の社員および再雇用者

※2026年度末までに50歳になる方を含む

(3)募集人数

120名

(4)募集期間

2026年7月中旬～8月上旬

(5)退職日

2026年9月末

(6)優遇措置

本制度適用決定者には、退職金支給規程に定める退職金のほかに割増退職金を支給する

(7)再就職支援

当社が契約する再就職支援会社が提供する以下のサービスを受けることができる

- ・最大1年間（再就職先を6ヶ月以内に離職した場合、1回に限り、更に6ヶ月間支援）

3. 今後の見通し

本日のニュースリリース「中期経営計画（2026-2029）『変革から成長へ』」にてお示しさせていただいたとおり、他の人事施策（報酬・給与制度改定、フリンジ関連）とあわせ2026年度は約7億円の効果額を見込んでおります。

4. その他投資者が会社情報を適切に理解・判断するために必要な事項

当社グループが中期経営計画を推し進め、様々なステークホルダーの皆様に対し社会的責任をコミットしていくためには、継続した利益創出による企業価値の更なる向上が必須であると考えています。そして、その事業を支える人財は市況の波に耐えうる“筋肉質で弾力のある強靱化された人財”へと転化していかななくてはなりません。本ネクストキャリア支援制度は、人員の適正化のみならず、その強靱化を企図した施策でもあり、現下の業績のみを捉えて判断するものではなく、中期経営計画を実現していくために将来的に当社グループを下支えする施策であること、そして貴重な財産である「人財」を将来的にも維持・確保していくための施策であることについて、ステークホルダーの皆様のご理解を求めています。

また、上記2.の(7)項にてお示しした通り、ネクストキャリア支援制度（転進支援制度）により、これまで当社の中長期的な企業価値の向上に貢献してきた従業員への感謝を示すとともに、自らの強みを活かしてさらなる挑戦のステージに進むことを決断した従業員の積極的な選択を支援してまいります。

なお、「人財・従業員ロイヤリティ」を当社グループが希求していく覚悟として、本日、新たな人事施策の一環として、『株式給付信託（J-ESOP）』導入の検討および『退職給付制度改定』の検討開始に関するお知らせ」を公表しておりますので、併せてご確認ください。

以上