



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)

「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

当社は、本日開催の取締役会において、当社および当社グループ会社従業員（以下「従業員」といいます。）のエンゲージメント向上を目的とした新たなインセンティブプランとして「株式給付信託 (J-ESOP)」(以下「本株式給付制度」といいます。)の導入の検討を進めること、ならびに、従業員の多様な働き方とライフプランに対応するための「退職給付制度の改定」について検討を開始することを決議いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

## 記

### 1. 導入および改定の背景・目的

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するためには、その原動力である人材への投資、すなわち人的資本の強化が最重要経営課題であると認識しております。

この度、従業員一人ひとりが会社の持続的成長に貢献し、その成果が公正に報われる仕組みを構築することを目的に、退職給付制度全体の最適化に着手いたしました。その一環として、従業員の株主意識を高め、企業価値向上への貢献意欲を促進する本株式給付制度を導入するとともに、従業員の多様なライフプランやキャリア形成に柔軟に対応し、将来的な退職給付費用の安定化を図るため、退職給付制度を改定することについて検討を開始いたします。

#### (1) 株式給付信託 (J-ESOP) の導入

従業員に対し当社株式を給付することで、株主の皆様と企業価値向上のメリットを分かち合い、従業員が株主の視点をもつことによって業績および株価への貢献意欲を高めることを目的としております。これにより、従業員のエンゲージメントを向上させ、リテンション(人材定着)効果を高め、優秀な人材の確保につなげます。

#### (2) 退職給付制度の改定

現行のサクサグループ各社の退職給付制度は各社毎に異なっていることから、2028年4月の導入を目指し、サクサグループ統一の退職給付制度の検討に着手いたします。また、現行のグループ会社における退職一時金制度および確定給付年金制度(DB)等は、従業員のライフプランの多様化やキャリア入社者の増加といった環境の変化に十分に対応しきれない側面がありました。新制度では、従業員が自らのライフプランに合わせて資産形成を選択できる仕組みを導入し、働く意欲と安心感を醸成します。また、確定給付年金制度(DB)から確定拠出年金制度(DC)へ移行することで、年

金資産の運用リスクを低減し、財務の安定化を図ります。

当社は、これら一連の施策を通じて、従業員の努力や成果が適切に評価される仕組みを整え、企業と従業員が一体となって成長することで、中長期的な企業価値の更なる向上を目指してまいります。

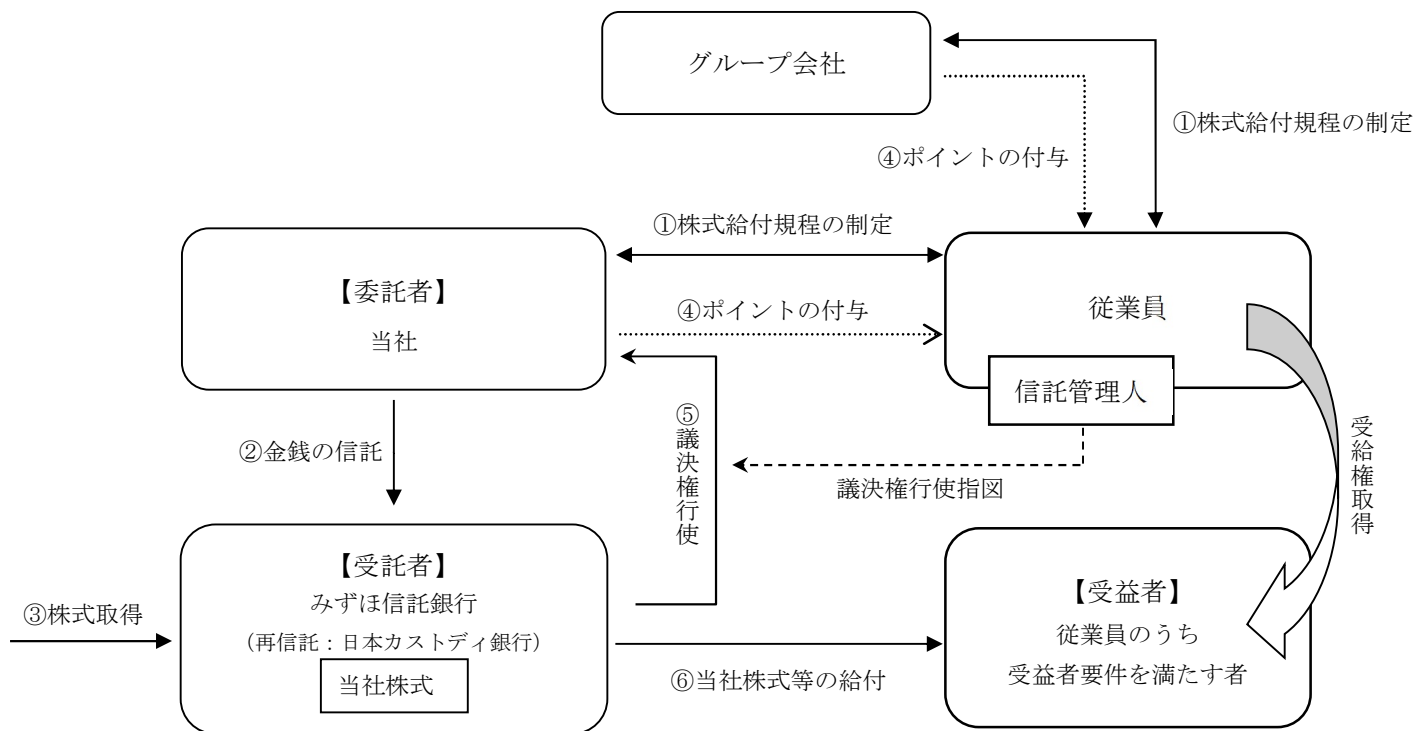
## 2. 株式給付信託（J-ESOP）の概要

本株式給付制度は、予め当社および当社グループ会社が定めた株式給付規程に基づき、一定の要件を満たした従業員に対し当社株式を給付する仕組みです。

当社および当社グループ会社は、従業員に対し一定の基準に応じてポイントを付与し、一定の条件により受給権を取得したときに当該付与ポイントに相当する当社株式を給付します。従業員に対し給付する株式については、予め信託設定した金銭により将来分も含め取得し、信託財産として分別管理するものとします。

なお、本株式給付制度の導入時期については、2026年度の第4四半期（2027年1月～3月）を予定しておりますが、導入時期、期間、取得株式の総額等の詳細については、制度設計が完了し、その導入が確定次第、改めて取締役会で決議した後、すみやかに公表いたします。

### 【本株式給付制度の仕組み】



- ① 当社および当社グループ会社は、本株式給付制度の導入に際し「株式給付規程」を制定します。
- ② 当社は、株式給付規程に基づき従業員に将来給付する株式を予め取得するために、みずほ信託銀行（再信託先：日本カストディ銀行）に金銭を信託（他益信託）します。
- ③ 本信託は、②で信託された金銭を原資として当社株式を、取引所市場を通じて又は当社の自己株式処分を引き受ける方法により取得します。
- ④ 当社および当社グループ会社は、株式給付規程に基づき従業員にポイントを付与します。
- ⑤ 本信託は、信託管理人の指図に基づき議決権を行使します。
- ⑥ 本信託は、従業員のうち株式給付規程に定める受益者要件を満たした者（以下「受益者」とい

ます。) に対して、当該受益者に付与されたポイント数に応じた当社株式を給付します。

### 3. サクサグループ退職給付制度の改定の概要

#### (1) 改定内容

- ① サクサグループ共通の確定拠出年金制度 (DC) を導入し、あわせて、選択制前払い退職金制度の導入を検討します。新制度導入後、従業員は個々のライフプランに応じて、いずれかの制度を選択することが可能となり、働く意欲と安心感を醸成します。
- ② 現行のグループ各社における退職給付制度における基本的な改訂方針は以下のとおりです。退職一時金制度および確定給付年金制度 (DB) について 2028 年 4 月以降の将来分について終了します。2028 年 3 月末日に在籍する従業員の退職一時金は、新設する「確定拠出年金制度 (DC)」に 100%移管する予定です。  
なお、2028 年 3 月 31 日までに発生した確定給付年金 (DB) の過去勤務分については、新制度へは移行せず、権利を保全いたします。

#### (2) 実施予定日

2028 年 4 月 1 日

#### (3) 対象者

当社および当社グループ会社の従業員

### 4. 今後の見通し等

#### (1) 株式給付信託 (J-ESOP) について

本株式給付制度の導入に伴い発生する費用は、株式給付規程に基づき従業員に対して一定の基準に応じて付与されるポイントに対応する会計期間において計上される見込みです。

#### (2) 退職給付制度の改定について

グループ各社における退職給付制度の改定は、労働組合等の承諾や所管官庁の認可が条件となります。また、退職給付制度の改定に伴う退職給付費用の変動による当社グループの業績に与える影響につきましては、現在精査中であり、確定次第速やかにお知らせいたします。

以 上