

## 60歳定年で65歳までの継続雇用制度を導入 さらに70歳以上まで継続雇用することが目標

当社は「笑顔創造工場」をキャッチフレーズに創業以来の洋菓子を中心にパンの製造販売、レストラン・カフェ店の展開と事業を拡げ、現在では主力商品のラスクの通信販売をはじめ、山形・仙台を中心に3工場、24店舗を展開し、社員数507名の企業として営業活動を行っており、平成17年には株式をジャスダック証券取引所に上場しております。また、地域の文化交流・発展の場所として、シベールアリーナを開場するなど地域発展に寄与する活動も行っております。



株式会社シベール 社屋



代表取締役社長 佐島氏

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年/60歳
- 定年後の継続雇用制度/嘱託社員、パートナー社員として65歳までの再雇用制度
- 具体的内容/嘱託社員はフルタイム勤務、パートナー社員は時間給とし勤務時間等は面談で決定しフルタイム勤務者と短時間勤務者の選択は定年後個人の判断で決める。嘱託社員、パートナー社員とも65歳以上の継続雇用は個別に聞き取り判断している。
- 現在の最高年齢者/69歳

### 従業員雇用に対する方針及び考え方

「笑顔のある風景」を創る「笑顔創造工場」シベールでは、「すべてはお客様の笑顔のために」を合言葉に働いています。シベールで働く人を「社員」、又は「パートナー社員」と呼び笑顔の「社員」を大切に、地域の方々にも笑顔になっていただけるような「社員」を育ててまいります。

### 年齢別従業員数(正規従業員以外の従業員)

正規従業員244人  
 正規従業員以外の従業員数263人

~39歳	40~49歳	50~54歳	55~59歳
348人	94人	29人	16人
60~64歳	65~69歳	70歳~	
15人	5人	0人	

### 目標とする雇用制度

定年は60歳とし、健康で意欲と能力がある限り、定年後も70歳以上まで継続して働き続けることのできる雇用制度。

### 制度導入に向けての行動計画

	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
制度導入のメリット・リスクの整理			●					
問題点・課題の洗い出しと解決策の検討			●	●	●			
有効な労務管理内容、人事・処遇制度の検討				●	●			
従業員のヒアリング				●				
従業員の意識調査(アンケート)				●				
地域企業向け取組み状況説明セミナー						●		
制度導入の検討							●	●

### 解決すべき課題

- 柔軟な勤務時間が選択できる制度の導入**  
 嘱託社員はフルタイム勤務者、パートナー社員はフルタイム勤務者と短時間勤務者の選択が可能となっているが、65歳以上の継続雇用については柔軟な勤務時間の選択が可能な制度の導入が課題となっている。
- 高齢者に向く仕事の創出及び職域の拡大**  
 パン製造担当はじめ、技術職の技術の継承が課題の一つとなっているが、技術と経験を活かした高齢者に向く仕事の創出及び職域の拡大が課題となっている。
- 高齢者の働きに見合った賃金制度の導入**  
 定年後の給与は定年前の職位や職種を問わず、時間外労働を除いて社員一律になっており、賞与も支給されるが、継続雇用者の勤務時間や職種などを考慮した賃金制度の検討が課題となっている。
- 定年前からの社員に対するライフプランの作成支援**  
 50歳代から生涯現役継続雇用制度に対応したライフプラン研修を行い、活用できる社内制度の整備等について検討する必要がある。

### 課題に対する達成状況 (平成25年11月末現在)

- 社内検討委員会を開催**  
 社外委員2名、企業側委員3名、モデル事業推進員1名で構成する社内検討委員会を設置し、モデル企業の雇用状況及び生涯現役継続雇用制度への対応等について意見交換を行い、制度導入の行動計画及び実施スケジュールを策定した。委員会は計4回開催の予定。
- 活動目標の設定**  
 現在の定年は60歳で65歳までの継続雇用制度を導入しており、本事業の活動目標を「定年60歳で、70歳以上まで継続して雇用する制度」とすることとした。
- 社員ヒアリング及び意識調査の実施**  
 社員ヒアリングを社員意識調査と併せ実施した。
- 専門家による検討項目の精査**  
 想定される問題点や課題の洗い出しと解決策、有効な労務管理や人事・処遇制度の検討など専門家による検討が必要な項目について検討を行った。