



2017年3月21日
日本クッカーリー(株)小西敦美

日本水産(株)のシニア職員制度

日本水産株式会社

I. 会社概要



<p>創 業</p>	<p>明治44年(1911年)</p>	
<p>資 本 金</p>	<p>23,729百万円</p>	
<p>事業内容</p> 	<p>かつての基幹事業であった遠洋漁業が終焉。現在は、『水産資源』のサステナビリティの実現を基本に、「加工食品」「冷凍食品」「医薬品」「調味料」「物流事業」等に領域を拡大し、2011年の創業100年を経て、グローバル化を推進している。</p>	
<p>※2016年3月末現在</p>	<p>連 結</p>	<p>単 体</p>
<p>総売上高</p>	<p>6,371億円</p>	<p>3,576億円</p>
<p>経常利益</p>	<p>206億円</p>	<p>85億円</p>
<p>従業員数</p>	<p>8,461名 (臨時9,942名)</p>	<p>1,116名 (臨時1,257名)</p>
<p>平均年齢(単体)</p>	<p>42.41歳(平均勤続16.8年)</p>	

Ⅱ. 『シニア職員制度(定年後再雇用制度)』



◆ 社員区分

1) シニア幹部

・再雇用後に、幹部職員(管理職)としての高度な専門性が必要と会社が認めた職務に就く者。

1) 幹部職員(管理職)扱い。

2) 2013年度に「再雇用後、課長以上の役職に就く者」の要件は削除

⇒ シニア職員は部課長職(ライン長)には就かない

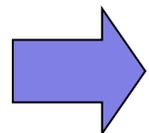
**「役職定年制」導入
課長56歳・部長58歳**

2) シニア一般

1) 上記シニア幹部に該当しない「フルタイム勤務者」及び「短時間勤務者」

2) 「フルタイム勤務者」は、定年前と勤務形態はほぼ変わらない。

3) 「短時間勤務者」は、労働日数、労働時間を希望に応じ個別に決定



雇用形態は、いずれも1年間の「契約職員」



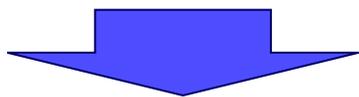
Ⅱ. 『シニア職員制度(定年後再雇用制度)』



◆職務等級の決定

定年前 ⇒ 職務見直し ⇒ 再雇用時 ⇒ 職務見直し ⇒ 更新時

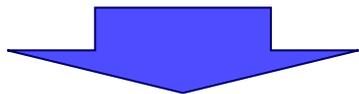
1) 定年前：「役割等級制度」



2) 再雇用時：「職務等級制度」

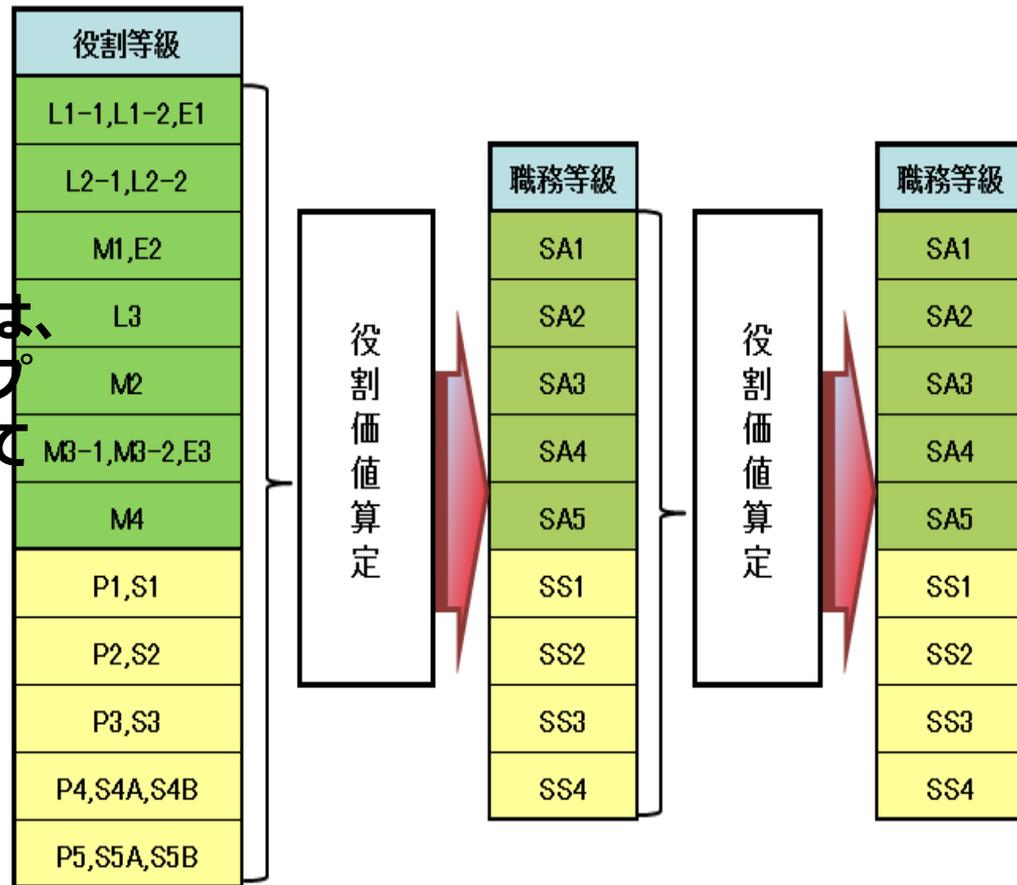
「勤務形態」も含めた担当職務は、本人の希望を確認の上、グループ内で能力・適性・経験を勘案して決定。

担当職務の価値算定を実施し、等級格付けを行う。



3) 定年前の「役割等級」とシニア職員の「職務等級」は、連動しない(洗い替え方式)。

4) 1年契約なので、契約期間中の担当職務・職務等級変更は無い。報酬は外部労働市場を意識(契約職員と同水準)更新時は再度「価値算定」を実施。



◇ シニア職員職務等級基準と人数



	等級	定義
シニア幹部	SA1	業界でも第一人者として認知されるレベルの高い専門性を必要とし、会社全体に影響を与える新しいビジネスモデルや事業の変革を生む職務を行う者
	SA2	業界でも有数と認知されるレベルの高い専門性を必要とし、会社全体に影響を与える新しいビジネスモデルや事業の変革を生む職務、または経営からの重大な特命的職務、部署長の戦略立案・実行管理および部署における付加価値創造・人材育成のサポートを行う者
	SA3	対外的にも知られるレベルの高い専門性を必要とし、事業全体に影響を与えるビジネスモデルの変革や事業の変革を起こす職務、または経営からの特命的職務、部署長の戦略立案・実行管理および部署における付加価値創造・人材育成のサポートを行う者
	SA4	対外的にも知られるレベルの高い専門性を必要とし、事業全体に影響を与えるビジネスモデルの変革や事業の変革を起こす職務、または部署長からの特命的職務、各課長の実行計画の遂行および各課における付加価値創造・人材育成のサポートを行う者
	SA5	社内トップクラスの専門性を必要とし、部署全体に影響を与えるビジネスモデルの変革や事業の変革を起こす職務、または各課長からの特命的職務、課としての実行計画の遂行および付加価値創造・人材育成のサポートを行う者
シニア一般	SS1	課内の業務全般のフォロー、自身の知識技能による恒常的な改善および関係メンバーの指導を行う者
	SS2	担当分野における専門知識を必要とする、課内の一定範囲の業務および関係メンバーのサポートを行う者
	SS3	一定の専門知識・技能を必要とする課内担当業務または定型的な業務を行う者
	SS4	上記にあてはまらない軽微な業務を行う者(短時間勤務)

◇ シニア職員制度の実状



・2013年度以降の状況：ほとんどの職員が従前の職場を希望

シニア職員希望	再雇用先		比率
希望する	定年前所属職場	工場	27 %
		営業	10 %
		研究開発	7 %
		間接部門	16 %
	上記以外	グループ会社等(※)	19 %
		その他企業内職場	0 %
希望しない			21 %
合計			100 %

※転籍先での役員待遇者も含む。

Ⅲ. 手続きの流れ



50歳

55歳

ライフ & キャリアデザインセミナー開催

-
- ① 自身の会社人生におけるキャリアの棚卸を行う。
- ② これからの人生設計を考える(金銭を含むライフと会社以外も含むキャリア)
-

59歳 エントリーシート提出 ⇒ 所属長 ⇒ 人事部長

- ①定年退職後の本人の希望を確認
 - イ)再雇用の希望の有無
 - ロ)希望雇用先 ハ)勤務地 ニ)雇用期間 ホ)業務内容 ヘ)就業形態
- ②能力・資格等を記入
- ③健康状態を確認

定年退職3カ月前に、再雇用の通知案内

[労働条件明示:新給与、職務内容等々]

60歳 定年退職 ⇒ 再雇用