

# 処遇体系の再構築のイメージ

<ワークステージ>

10~15年程度

15年程度

10年程度

5年程度

<若年層>

スキル基盤を固め、育成を図ることにより、広範なスキル・専門性を身に付ける

<中堅層>

スキルの向上と経験の積み重ねにより、専門性を深めながら、実力を発揮する

<ベテラン層>

習得した専門性やスキルを60才以降も見据えて、維持・向上させながら、事業を支える

<成熟層>

現役としてのスキルや専門性を維持しつつ、培った経験を活かし事業に貢献する

[賃金カーブのイメージ]

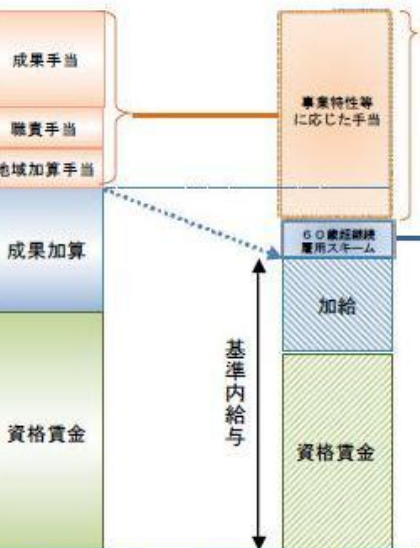
資格賃金、成果加算を見直し

現行の「資格賃金」、「成果加算」を見直し、事業特性等に応じた手当と60歳超継続雇用スキームを構築する

[再構築のイメージ]

事業特性等に応じた手当の設定

チャレンジ意欲やパフォーマンスの更なる向上を図っていく観点から、事業特性に着目しつつ、「役割の大きさ・発揮度の違い」「職務の難易度」等に対して、処遇に反映可能とする手当を設定



ハイレベルスキーム

標準スキーム

--- 現行賃金カーブイメージ  
(資格賃金+成果加算)  
— 新賃金カーブイメージ  
(資格賃金+加給)

新たな65歳までの継続雇用スキームを創設

現役時代に培ったスキルや経験をベースとした業務での活躍はもとより、技術継承に向けた後進指導、リーダー的役割等、継続的なパフォーマンスの発揮を促進していくため新たなスキームを創設