

# 処遇体系の再構築の大胆なイメージ

## <ワークステージ>

### <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

## <手当の例示>

### ◎営業従事者

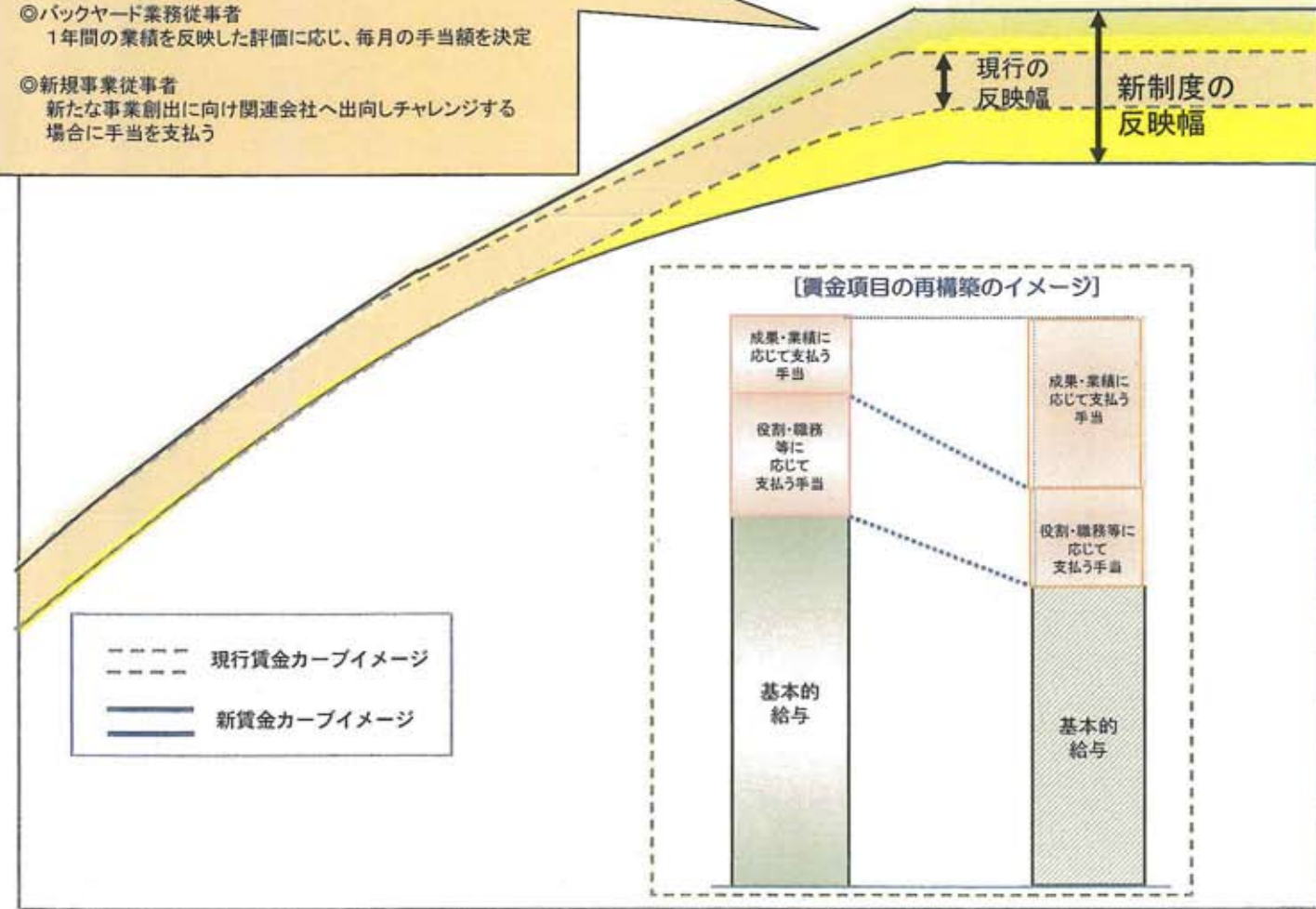
1年間の販売成果に応じ、毎月の手当額を決定

### ◎バックヤード業務従事者

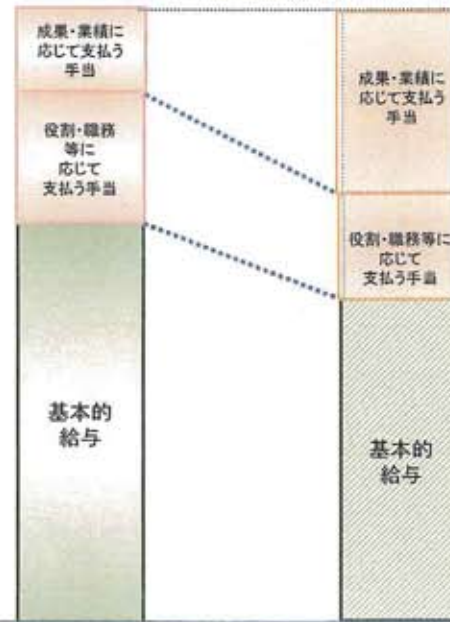
1年間の業績を反映した評価に応じ、毎月の手当額を決定

### ◎新規事業従事者

新たな事業創出に向け関連会社へ出向しチャレンジする場合に手当を支払う



## 【賃金項目の再構築のイメージ】



社員の発揮する能力に応じ、「標準スキーム」及び「ハイレベルスキーム」へ雇用  
成果・役割に応じ処遇に格差を設ける

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  
————— 新賃金カーブイメージ

60歳退職