

エルダースタッフ新区分の賞与評価ウェイト設定について（案）

2024年3月25日（月）

IMPD 支部 VOICE 資料

1) ウェイトの設定について

2024年4月1日に制度導入するエルダースタッフⅣ・Ⅴでは、成果評価シートによる賞与目標の設定をおこない、評価結果に基づいた賞与を支給する評価制度の運用をおこないます。

評価制度を運用する上では、目標設定における評価ウェイトが必要となることから、設定をおこないます。

2) 設定の考え方について

エルダースタッフⅣ・Ⅴは、対象者が定年時点でステージB以上であることや、期待役割などを踏まえ、ステージBで設定しているウェイトをベースに設定をおこないます。

①環境創造事業本部内の各部に配属の場合

建装事業やPM事業など、売上や粗利益といった計数に関わる業務を担うことが想定される為、一定割合の計数ウェイトを設定します。

具体的な設定については、ステージBとのバランスも図りながら、計数目標：50%・行動目標：50%とします。

②環境創造事業本部付スタッフ・本社スタッフに配属の場合

IMPD内のスタッフ部門については、それぞれ各担当の業務特性を踏まえ、行動目標100%の設定とします。

【エルダースタッフⅣ・Ⅴ賞与目標ウェイト表】

	エルダースタッフⅣ・Ⅴ	
	行動目標	計数目標
環境創造事業本部	50%	50%
環境創造事業本部付スタッフ	100%	0%
本社スタッフ	100%	0%

<参考資料①：ステージBウェイト一例>

	ステージB（シニアマネージャー）	
	行動目標	計数目標
環境創造事業本部	40%	60%
環境創造事業本部付スタッフ	100%	0%
本社スタッフ	100%	0%

<参考資料②：エルダースタッフⅣ・Ⅴの概要>

※24年2月の本部執行委員会で審議決定済

・エルダースタッフⅤ

項目	内容
就業	月給制フルタイム勤務
本人選択	会社からの任命が前提 ※本人選択は不可
期待役割	余人に代えがたい高い専門性やスキルを有し、会社のビジョン・ミッションの実現に向けて、高い成果発揮を期待。
対象者	定年時点でステージB以上だった人材で、且つ、大型プロジェクトの指揮管理や、難易度が高い案件を中心的に任せられるなど、企業戦略の推進と達成に向けて、特に会社が必要と認めた人材
本給水準	404,000円～504,000円の範囲
賞与水準	年間4.0ヶ月（B評価）

・エルダースタッフⅤ賞与支給表

<12月・6月共通>

評価	S	A	B	C	D
支給ヶ月	2.60	2.30	2.00	1.70	1.40

・エルダースタッフⅣ

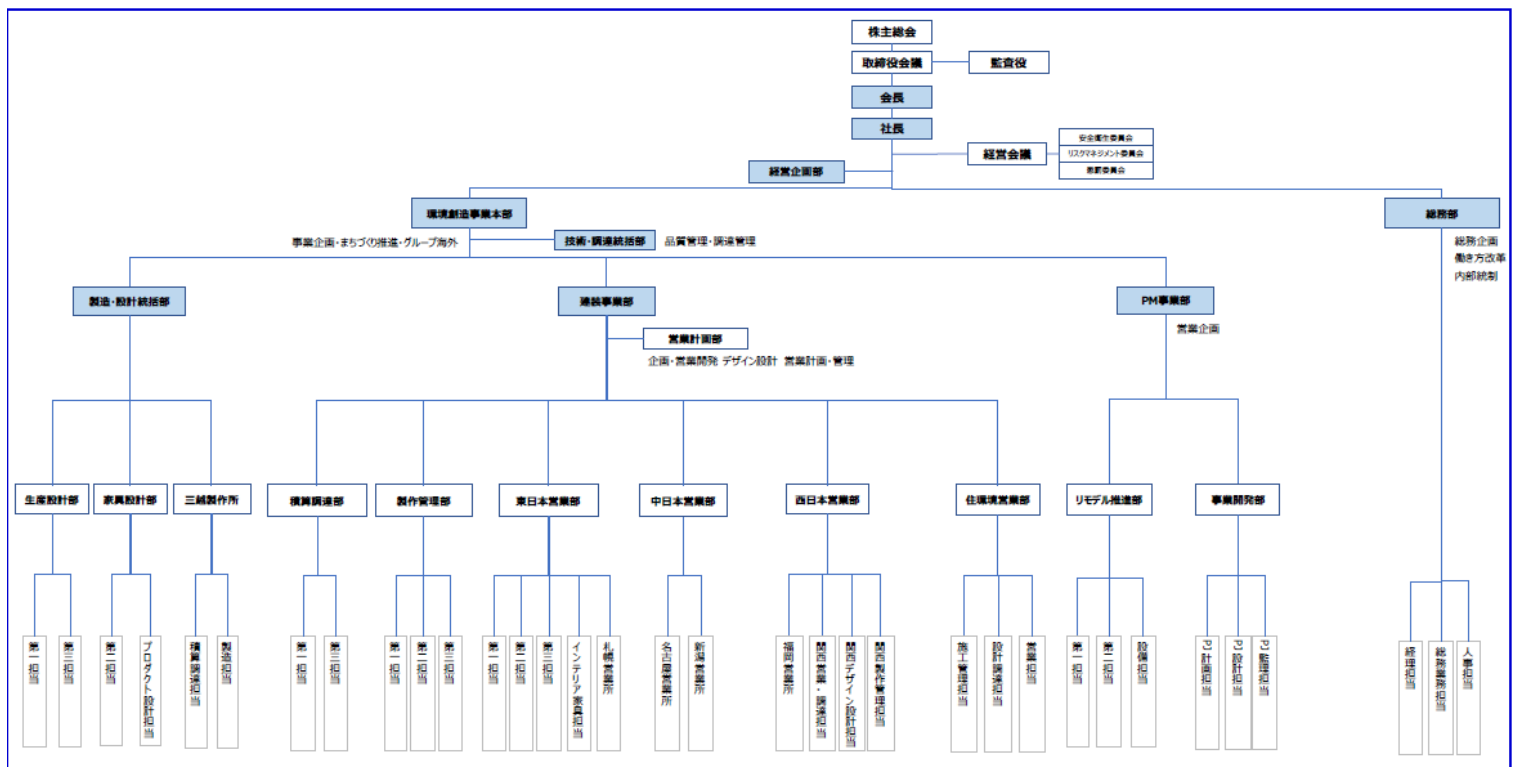
項目	内容
就業	月給制フルタイム勤務
本人選択	会社からの任命が前提 ※本人選択は不可
期待役割	企業の各事業に関する知識を有し、主体的に業務に取り組むことで、会社のビジョン・ミッション実現への貢献を期待。
対象者	定年時点でステージB以上の社員だった人材で、且つ、現役時の経験やスキルを活かし、設計や施工など、担当レベルにおいて業務を担い推進することで企業戦略に貢献できる人材
本給水準	330,000円（固定）
賞与水準	年間3.0ヶ月（B評価）

・エルダースタッフⅣ賞与支給表

<12月・6月共通>

評価	S	A	B	C	D
支給ヶ月	2.10	1.80	1.50	1.20	0.90

<参考資料③：23年度IMP D組織図>



3) 今後のスケジュールについて

日程	内容
24年3月12日(火)	支部執行委員会
24年3月20日(水)	本部執行委員会
24年3月22日(金)	支部評議員会
24年3月25日(月)～3月29日(金)	動画配信
24年4月1日(月)	制度導入