

## 1. 60歳以降の働き方 テーマ別 VOICE 資料

### (1) 今回のテーマ別 VOICE の位置づけ

今回は特に制度に直接かわりのある方を対象としたいため、開催形式を2つに分けての実施とします。

(ア) エルダースタッフ E I ~ E IV、ならびに 2027 年 4 月 1 日までに IMS で定年を迎える予定の社員、メイト社員、スペシャリティスタッフ I の方々を対象とした説明と意見交換の場を設けます。

(イ) 社員、メイト社員、スペシャリティスタッフ I の方々のうち、①の対象者に該当しない方々を対象として、動画視聴をベースとし Forms による意見の受付をおこないます。

なお、意見交換のテーマは以下の通りです。新制度の全体像についての意見交換をおこないます。

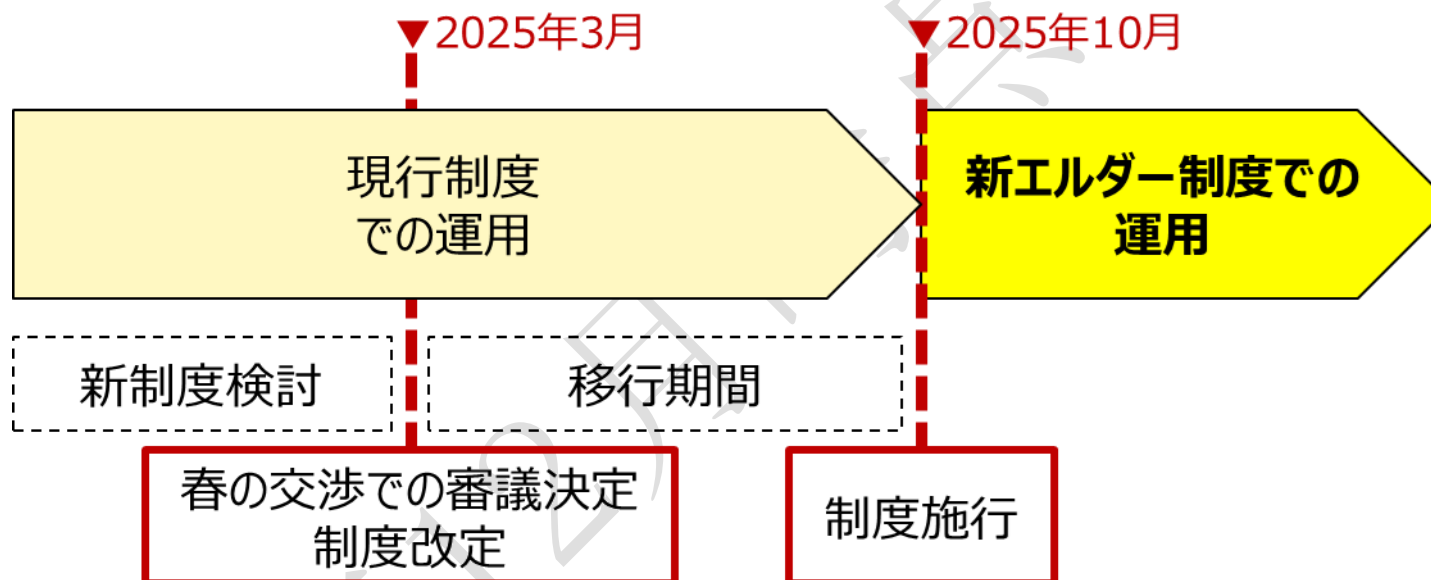
協議項目	状況
協議の状況について	今回の VOICE で報告
制度導入の目的と経緯	10 月 30 日～11 月 6 日 通年協議の報告の再掲
区分と期待される役割の設定	今回の VOICE で内容説明、意見交換
賃金（本給・賞与）の設計	今回の VOICE で内容説明、意見交換
区分・役割の任命	今回の VOICE で内容説明、意見交換
評価制度	今回の VOICE で内容説明、意見交換
再雇用の考え方	今回の VOICE で内容説明、意見交換
制度移行について	今回の VOICE で内容説明、意見交換

## (2) 協議の状況について

先日の通年協議の進捗報告においては、2025年4月1日の制度導入をめどに検討を進めていると報告しました。

然しながら、制度を2025年4月に施行した場合、制度の対象者のほか、現場メンバーの十分な理解を得られていない状態での制度導入となってしまう、現場の混乱を助長してしまうリスクが大きいと考えられます。そのため、制度改定については2025年4月としますが、メンバーの十分な理解を得るための期間を設けるため、制度の施行については2025年10月と致します。

<制度改定と施行について>



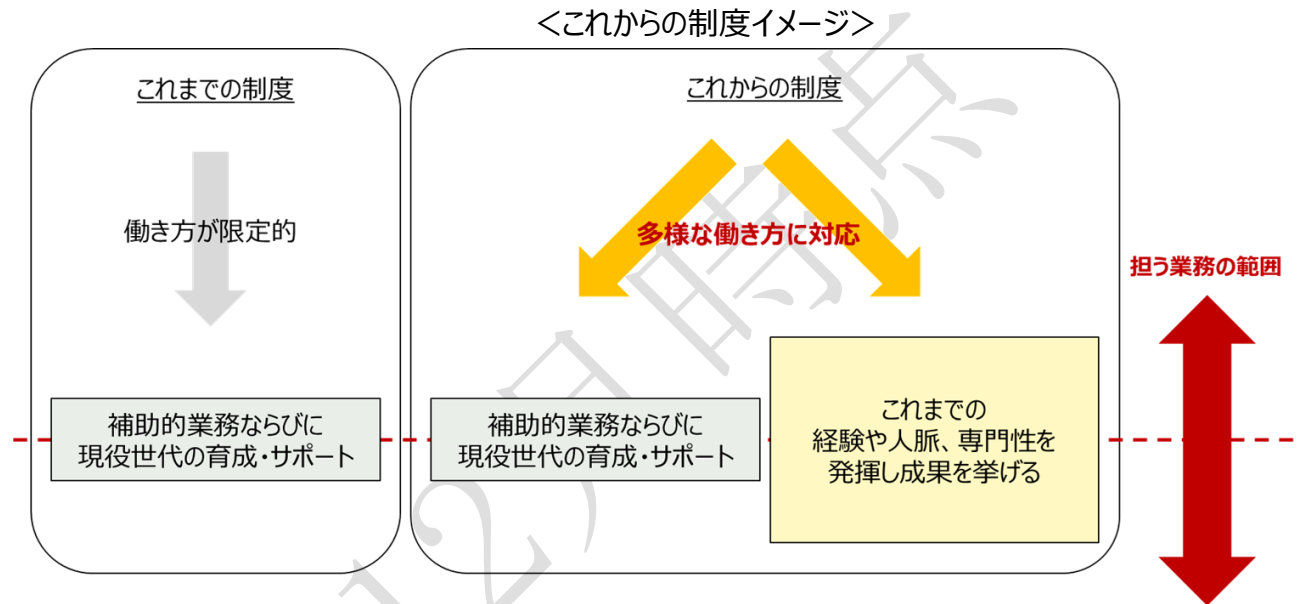
### (3) 制度改定の目的と経緯 ※通年協議の報告の再掲

- 社会的な動向（雇用上限年齢の上昇、少子高齢化に伴う働き手の不足、IT 業界の採用競争）を背景として、IMS 社内においても 60 歳を超えた人財に求められる働き方の多様化が進行しており、制度と運用がマッチしない事例が出てきているため、エルダー社員制度を見直します。
- 中長期の会社戦略に基づいてより高い売上と営業利益をあげるための要員確保が必要な中、60 歳以降の世代については活躍が期待される一方で、異動配置や職務任命の範囲が限られてしまっている側面もあります。また、近年のメンバーズ VOICE においては 59 歳以前と変わらないレベルでの活躍とそれに伴う処遇を望むメンバーの声があり、現行制度ではキャリア選択の幅が限定的であると考えられます。
- このような状況をふまえると、IMS のエルダー社員制度は抜本的な改定が必要な状況にあると考えられます。よって、総額人件費の配分やグループの 60 歳以降の雇用制度に関する指針も踏まえながら、60 歳以降のキャリア選択の幅を広げる方向性で制度改定に向けた検討をおこなうに至りました。
- なお、従来制度における問題の大きさから、今回はキャリア選択の幅の見直しに向けた取り組みを優先し、雇用上限年齢の延長については次年度以降検討します。

#### (4) 区分・期待役割の設定

##### 1) 区分設定の考え方（案） ※通年協議の報告の再掲

まず大きな方針として、新たなエルダー制度においては、限定的であったこれまでのエルダー制度の課題を解決するため、比較的大きな成果が求められるエルダーの区分を設けます。



また、上記のほか、以下のような事項もふまえ、設計を行います。

- ・「これまでの経験や人脈、専門性を発揮し成果を挙げる」ことを制度全体のコンセプトとします。そのため、エルダーは前提としてエルダー再雇用前の業務は引継ぎを終えていることとし、ライン長（チーフ、担当長、部長）を担うことはありません。
- ・人財確保の困難さを踏まえ、専門性を軸とした高い（ほぼ現役に近い）成果発揮を求められるエキスパートエルダーの区分を設けます。
- ・「補助的業務ならびに現役世代の育成・サポート」のみの業務は少ないことから、同様の期待役割を担う区分は限定します。

## 2) 区分設定の具体的内容 (案)

- 別紙 (【IMS 支部】60 歳以降制度\_期待役割・業務イメージ・処遇 (本給・賞与) .pdf) をもとにご説明します。

### (5) 賃金 (本給・賞与) の設計 (案)

- 別紙 (【IMS 支部】60 歳以降制度\_期待役割・業務イメージ・処遇 (本給・賞与) .pdf) をもとにご説明します。

※別途 お手元の資料をご確認ください (【IMS 支部】60 歳以降制度\_期待役割・業務イメージ・処遇 (本給・賞与) .pdf)

60歳以降の働き方 テーマ別VOICE資料

#### <現行制度>

	区分	期待役割	本給	賞与
月給制	EIV	※個別雇用契約	個別契約	個別契約
	EIII	補助的業務ならびに 現役世代の育成・サポート	IV 285,000 III 260,000 II 235,000 I 210,000	2.0か月 (加算評価あり、S評価0.40 か月、A評価0.20 評価)
時給制	EII・I	補助的業務ならびに 現役世代の育成・サポート	IV 1,705 III 1,555 II 1,405 I 1,255	2.0か月 (加算評価あり、S評価0.40 か月、A評価0.20 評価)

#### <新制度 (案)>

	区分 (新名称)	期待役割	業務イメージ (主に開発、他部署はその現場の規模に依う。)	役割給	本給水準	評価	年間賞与
月給制	ELV 役割 1)	該当分野に関する深い経験・スキル・専門知識を要する専門職 現役に引き続き、責任と仕事の幅を維持し、会社全体への貢献と成果を実現	外部大規模プロジェクト仕事PM、PMO、営業など。 組織成果貢献でのマネジメント。 (育成、アクションプラン推進活動) ※役割は付かない。	11万円	45万円	あり (賞与評価のみ)	3.0か月 (賞与評価あり、別途支給表あり)
	ELV 役割 2)			4万円	30万円		
	ELV			-	34万円		
	ELIVR	今まで培ってきたスキルや知見を元に「一定範囲の組織成果」を求める。 (従来より変更あり、レベル感を上げた。)	内部の大規模 (中規模PM、PMO 内部案件のPL (改善案件など)	3万円	30万円	あり (賞与評価のみ)	2.5か月 (賞与評価あり、別途支給表あり)
	ELIV			-	27万円		
時給制	EL III (メイトからの 転換含む)	現役時に担っていた業務 (補助的なものも含む) を引き続き行う。社員またはEL IIIからの 指示の元、限定された範囲内で業務遂行を実施する。出向あり、エリア限定。	社員からの転換：現役時の業務を範囲を限定し遂行する。 限定された補助的業務。 メイトからの転換：現役時の業務を引き続き遂行する。	-	22万円	なし (加算評価あり、S評 価0.40か月、A評価0.20 評価)	2.0か月 (加算評価あり、 S評価0.40か月、A評価0.20 評価)
	EL II・I	現役時に担っていた業務 (補助的なものも含む) を引き続き行う。社員またはEL IIIからの 指示の元、限定された範囲内で業務遂行を実施する。出向あり、エリア限定。 EL I ④ 社会保険的適用外 週20時間未満 EL I ⑤ 社会保険的適用 週20時間以上	社員からの転換：現役時の業務を範囲を限定し遂行する。 限定された補助的業務。 メイトからの転換：現役時の業務を引き続き遂行する。	-	時給 1,475円	なし (加算評価あり、S評 価0.40か月、A評価0.20 評価)	2.0か月 (加算評価あり、 S評価0.40か月、A評価0.20 評価)
月給制	SP-EL (スペシャリストエルダー)	希少性と必要性かつ市場性のある専門的スキル性を有し、 戦略上重要なポジションを担い、会社全体への貢献と成果、 また会社戦略の実現を期待する。(スペシャリスト限定)	外部大規模/新規事業などの 領域プロジェクトのPM、PMO、営業など、 人脈を使っての新しい分野の開拓、 営業利益を出すための発案・実施など。	-	現役時の 年収の9割 を上回す る	あり (賞与評価のみ)	協議中

#### <ELIV 賞与支給表 (案)>

評価値	支給箇月	ピッチ
S	2	0.5
A	1.5	0.25
B	1.25	0
C	1.1	0.15
D	0.95	0.15

#### <ELV 賞与支給表 (案)>

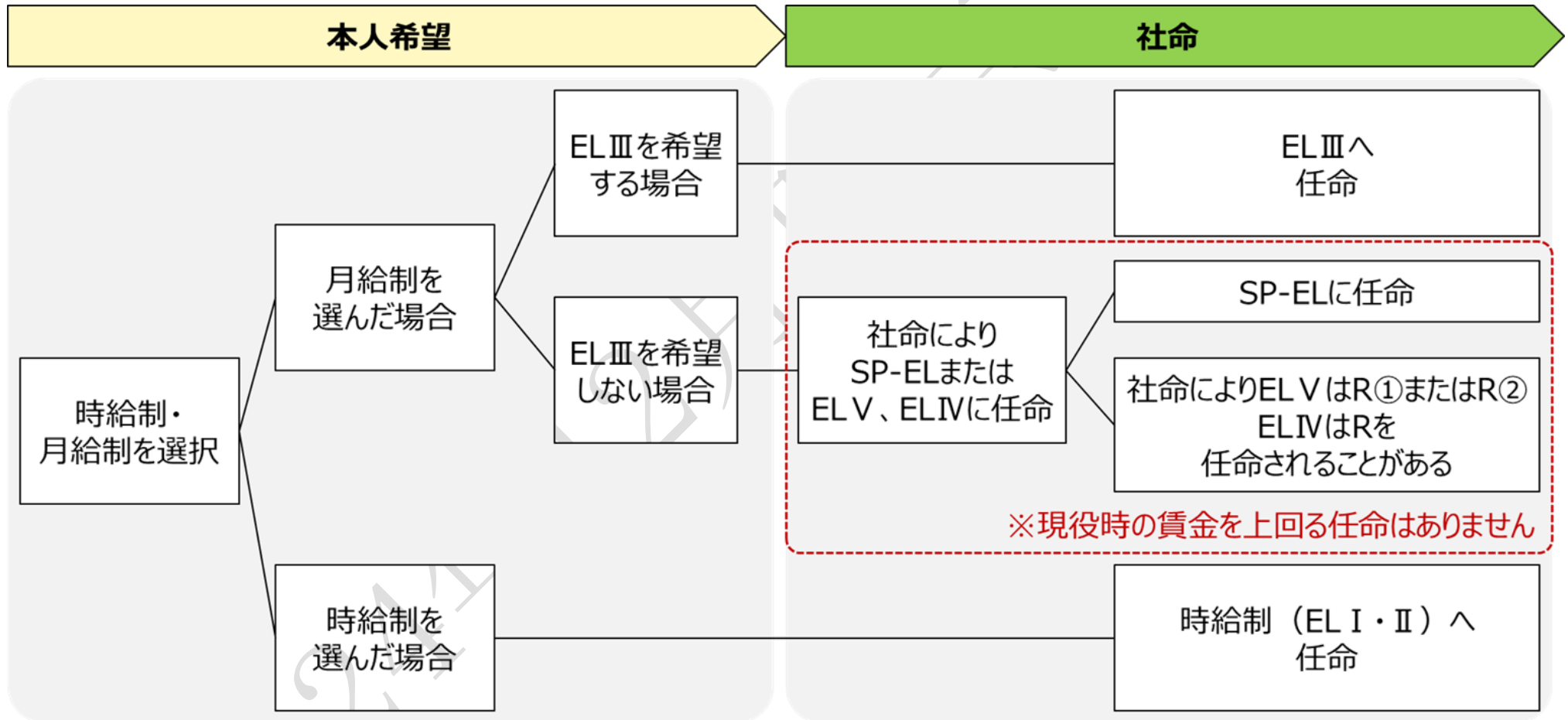
評価値	支給箇月	ピッチ
S	2.4	0.6
A	1.8	0.3
B	1.5	0
C	1.3	0.2
D	1.0	0.3

## (6) 区分・役割の任命 (案)

### 1) 再雇用時の本人選択について

本人が再雇用をきめたのち、時給制・月給制を本人選択として選択します。そのうえで、大きな役割を担う区分や、役割については社命による任命とします。

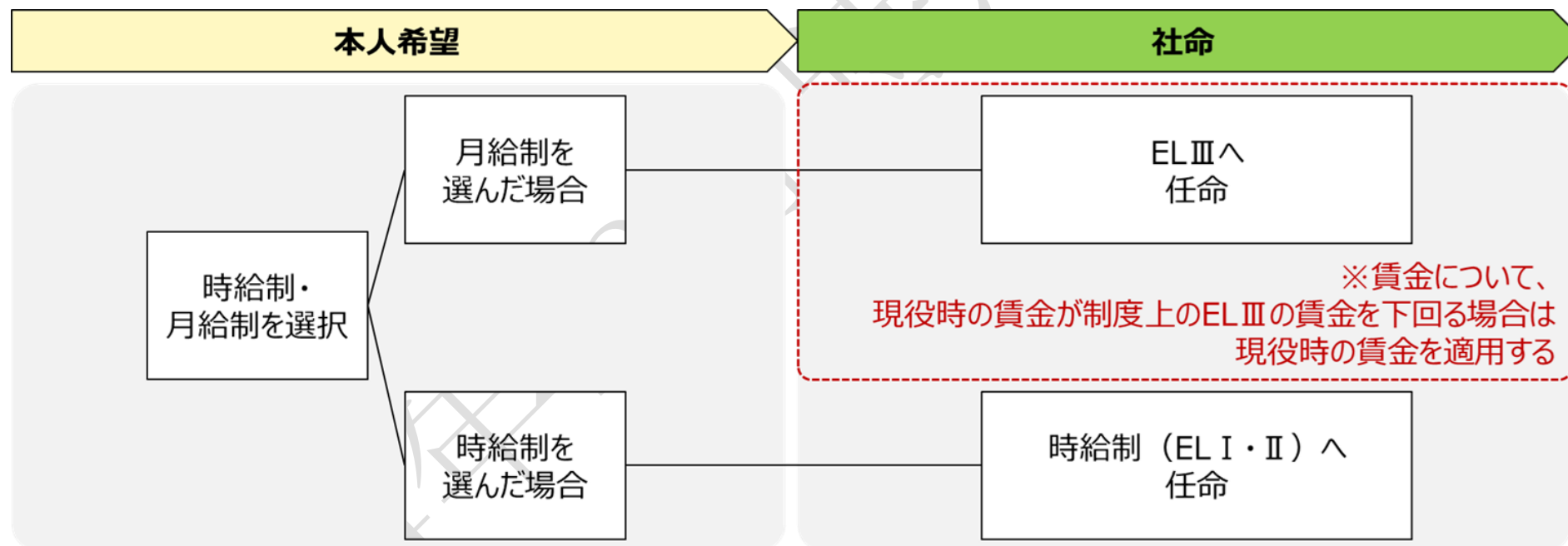
#### ① 社員の再雇用にあたっての本人希望と社命の範囲について (案)



(ア) 社命について (案)

- ・月給制を選択した方の中から、SP-EL、または EL V としての成果発揮が期待される人財については、社命によって任命されます。
  - ・月給制 (EL V) に任命された方の中から、一定の権限や責任を有する役割として、EL VR (役割①、役割②) へ社命によって任命されます。
  - ・月給制 (EL IV) を選択された方の中から、一定の権限や責任を有する役割として、EL IVR へ社命によって任命されます。
  - ・役割の任命後、年度ごとに組織や要員体制の変更、本人の成果発揮の状況を踏まえた **区分内での役割の変更** があります。
- ※ **区分内での変更** ⇒ ELV は EL VR 役割①・EL VR 役割②・EL V の範囲、EL IV は EL IVR・EL IV の範囲での変更があります。

② メイト社員にあたっての本人希望と社命の範囲について (案)



## (7) 評価制度（案）

### 1) 評価制度の導入について（案）

SP-EL、ELV、ELIVについては、目標管理による賞与評価の制度を導入します。

### 2) 賞与支給表について

●別紙（【IMS 支部】60歳以降制度\_期待役割・業務イメージ・処遇（本給・賞与）.pdf）をもとにご説明します。

### 3) 評価シートについて

現時点で協議中の状況です。（口頭でご説明します）

## (8) 制度移行について（案）

現時点で協議中の状況です。（口頭でご説明します）