

## 5. モチベーション維持の考え方

### 1) 評価表（評価項目）と契約更新判定基準の考え方（参考資料）

雇用年齢が60歳から65歳になり、さらには70歳に向かって、確実にしかも急速に進もうとしています。そして、長期化する高年齢期の継続雇用時のモチベーションを維持するには、やはり説明できる評価の仕組みが必要になります。また、そのためには、その成果を判定する評価表（判定基準）を公表しておくことが絶対条件になります。

評価表は、あまり複雑にするのではなく、シンプルなものが良いと考えます。

#### (1) 評価表の例

評価要素	評価項目	ウェイト	主な観察点	一次評価	二次評価
仕事の成果	仕事の正確さ(質)	15	仕事への注意、正確さは十分で誤りはなかったか		
	仕事の速さ(量)	15	期待した目標値をこなし、業績に貢献したか		
勤務態度	勤怠度	10	期間内における勤務状況(遅刻・早退・出勤率等)はどうであったか		
	積極性	5	仕事に対する意欲があり、人の嫌がる仕事も引き受けていたか		
	責任性	10	自己の職責を最後まで遂行していたか		
人間関係	報告・連絡・相談	10	報告、連絡、相談を行い、チーム全体を意識して職務を遂行していたか		
	後輩の指導・育成	5	後輩・部下の日々の業務遂行状況を把握し、適切な指示、助言をしていたか		
能力	職務知識	5	仕事に必要な基礎知識、実務知識をどの程度発揮しているか		
	職務技能	10	職務遂行に必要な技能と経験およびその応用力をどの程度発揮しているか		
	体力(健康度)	10	常に最高のコンディションで仕事ができるよう、自己の健康管理に心掛けているか		
	理解・判断力	5	方針・指示・命令を正確に早く理解し、状況に適合した正しい判断で行動(処置)したか		

評価基準点：A = 8 B = 6 C = 4  
 A = 期待以上の成績 B = 期待どおりの成績 C = 期待を下回る成績  
 勤怠度：出勤率100% = A 90%以上 = B 90%未満 = C

#### (2) 総合判定基準と処遇反映の例

総合評価点	判定	処遇反映
75 以上	S	給与(時間給)昇給 + 賞与で反映
65 以上～75 未満	A	給与(時間給)据え置き + 賞与で反映
55 以上～65 未満	B	給与(時間給)据え置き + 賞与
44 以上～55 未満	C	給与(時間給)ダウン
44 未満	D	所定労働時間短縮・時間給ダウン、2期連続Dで契約更新なし

処遇の見直しは、本人にしっかりと説明してから行うことが大切です。

勤務形態も考慮しながら、労働条件および処遇は個別に対応するのがよいと考えます。