

## 職務評価コンサルティング活動の流れ

### 第4～6回コンサルティング

職務(役割)評価を活用して、パートタイム・有期雇用労働者の活用戦略、格付け(役割等級)制度、賃金制度、人材育成の仕組みを検討します。

今後の事業展開などを考慮した上で、パートタイム労働者の活用戦略(例:パートタイム・有期雇用労働者の一部は正社員と同じ仕事をしてもらう。)を立案します。

職務(役割)評価を使って、活用戦略にあったパートタイム労働者の格付け(役割等級)制度、賃金制度、人材育成の仕組みを検討・整備することができます。

#### 「パートタイム・有期雇用労働者の活用戦略」

我が社は、パートタイム・有期雇用労働者に〇〇〇〇の仕事をしてもらおう。

例:パートタイム・有期雇用労働者のほぼ全員を正社員並みに活用する。  
パートタイム・有期雇用労働者の一部を正社員並みに活用する。  
パートタイム・有期雇用労働者の大半は、補助的な仕事に活用する。

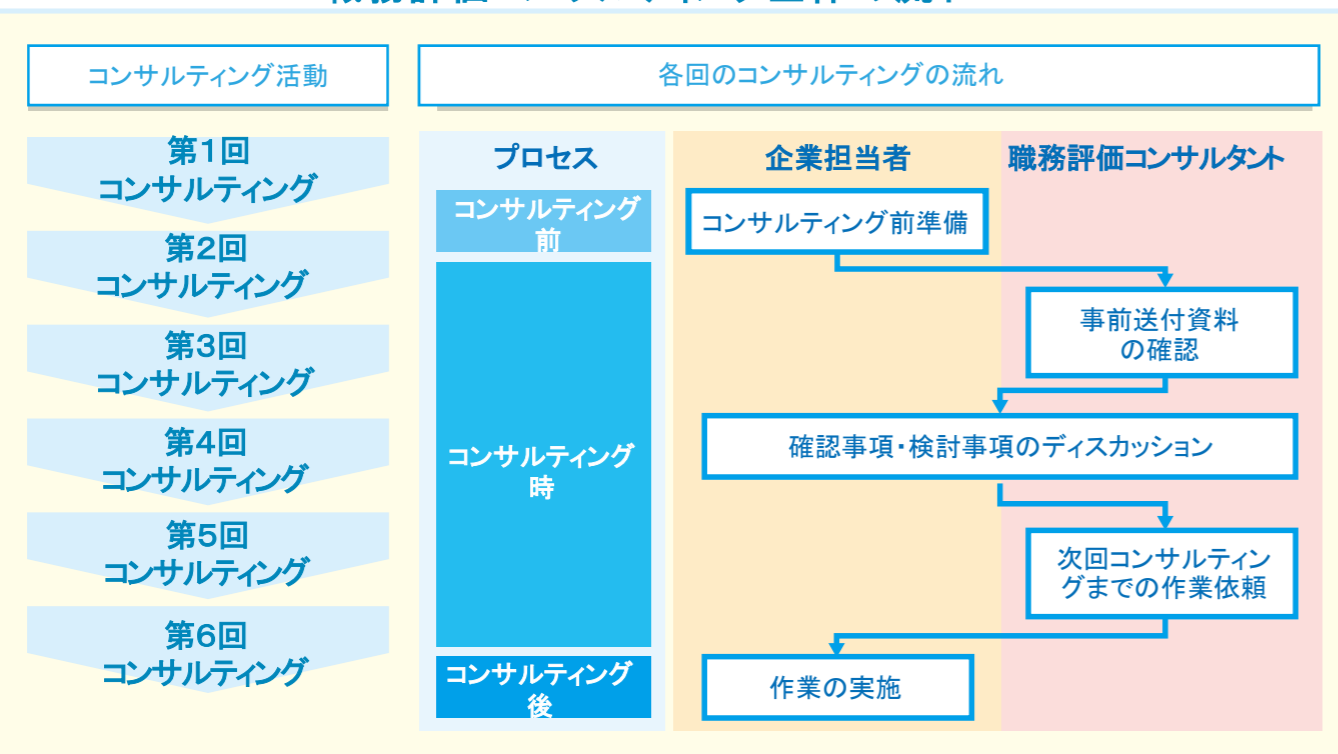
人事制度の見直し検討

パートタイム・有期雇用労働者の格付け(役割等級)制度

パートタイム・有期雇用労働者の賃金制度

格付け(役割等級)制度に基づいた人材育成体系

## 職務評価コンサルティング全体の流れ



## 事業主の皆さま

職務評価コンサルタントが、パートタイム・有期雇用労働者の活用についてお悩みを持つ企業をサポートします。

『職務(役割)評価』とは、仕事の内容を比較し、その大きさを相対的に測定する方法です。中でも要素別点数法では、仕事の大きさを点数化して比較することができます。

この手法を使って、パートタイム・有期雇用労働者と正社員の仕事の内容を比較することにより、次のようなことができます。

#### ●均等・均衡待遇の状況を確認できます。

パートタイム・有期雇用労働者と正社員の均等・均衡待遇が確保できているかを確認することができます。

#### ●パートタイム・有期雇用労働者の積極活用に向けた制度の整備に活用できます。

パートタイム労働者の活用戦略に基づいた、格付け(役割等級)制度、賃金制度、人材育成の仕組みといった制度の整備に役立てることができます。

## 職務評価コンサルタントによる支援内容

職務(役割)評価を用いてパートタイム労働者と正社員の均等均衡待遇の状況把握や、パートタイム労働者の人事制度の見直しを検討する企業を支援する外部専門家(職務評価コンサルタント)を無料で派遣します。

- ・パートタイム・有期雇用労働者の職務(仕事)の棚卸し
- ・職務評価の実施
- ・均等・均衡待遇の状況チェック
- ・パートタイム・有期雇用労働者の活用方針の作成
- ・パートタイム・有期雇用労働者の人事制度の見直しを検討

第1・2回コンサルティング

職務評価表を使って、パートタイム・有期雇用労働者と正社員の仕事の大きさを測定します。

職務(役割)評価では、下記のような『職務(役割)評価表』を使って、パートタイム・有期雇用労働者、正社員の一人ひとりについて担当している仕事の大きさをポイントで算出します。

評価項目	ウェイト	スケール
ポイントをつける際の評価指標を示します。	評価項目ごとの重要性を示します。会社の事業特性等に応じ、重要な項目ほど、ウェイトを大きくします。	評価項目ごとにポイントをつける際の尺度を示します。

【スケール】③「専門性」の例

- 5..... 担当分野において高い専門性が必要とされ、かつその周辺分野においても高い専門性が必要とされる仕事
- 4..... 担当分野において高い専門性が必要とされ、かつその周辺分野においても平均的な専門性が必要とされる仕事
- 3..... 担当分野において高い専門性が必要とされる仕事
- 2..... 担当分野において平均的な専門性が必要とされる仕事
- 1..... それほど専門性が必要とされない仕事

【職務(役割)評価表】

評価項目	定義	ウェイト	Aさん (パートタイム労働者)		Bさん (正社員)	
			スケール	ポイント	スケール	ポイント
①人材代替性	採用や配置転換によって代わりの人材を探すのが難しい仕事	1	2	2	2	2
②革新性	現在の方法とは全く異なる新しい方法が求められる仕事	1	1	1	2	2
③専門性	仕事を進める上で特殊なスキルや技能が必要な仕事	2	2	4	2	4
④裁量性	従業員の裁量に任せる仕事	1	1	1	2	2
⑤対人関係の複雑さ(部門外/社外)	仕事を行う上で、社外の取引先や顧客、部門外との調整が多い仕事	2	2	4	2	4
⑥対人関係の複雑さ(部門内)	仕事を進める上で部門内の人材との調整が多い仕事	1	3	3	3	3
⑦問題解決の困難度	職務に関する課題を調査・抽出し、解決につなげる仕事	2	1	2	2	4
⑧経営への影響	会社全体への業績に大きく影響する仕事	1	1	1	1	1

ポイント=ウェイト×スケール

ポイント総計=職務(役割)ポイント=職務の大きさ

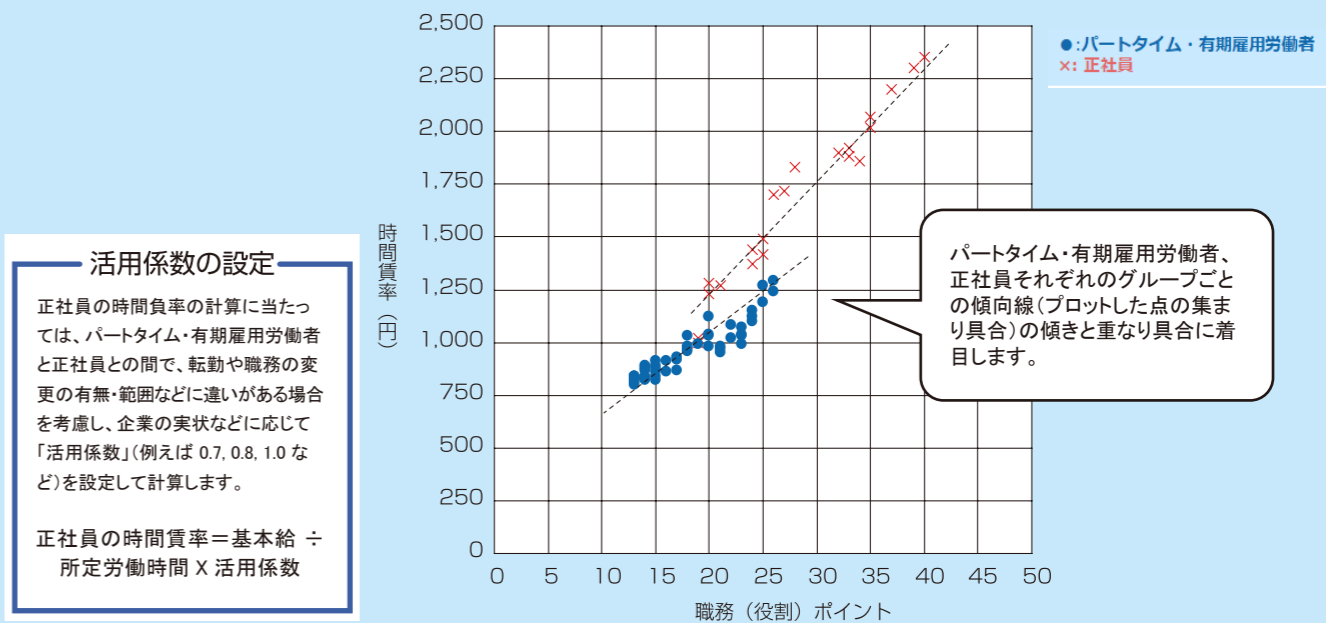
18 22  
職務の大きさの違いがわかります。

第3回コンサルティング

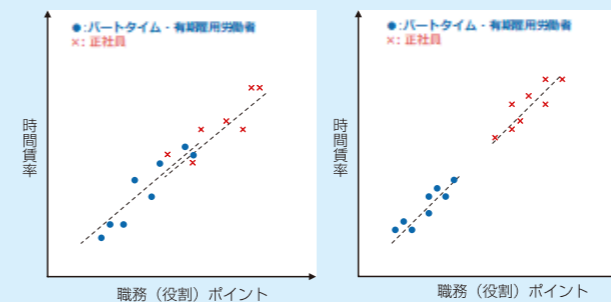
算出した仕事の大きさと時間賃率(時給等)の組み合わせを図に示し、均等・均衡待遇の状況をチェックします。

パートタイム・有期雇用労働者と正社員について、算出した仕事の大きさ(職務(役割)ポイント)と、それぞれの時間賃率(時給)の組合せを図にプロットします。

この図の傾向を分析することにより、「パートタイム・有期雇用労働者と正社員の均等・均衡待遇が確保されているか」、「自社のパートタイム・有期雇用労働者の活用戦略と実態が整合しているか」を確認することができます。



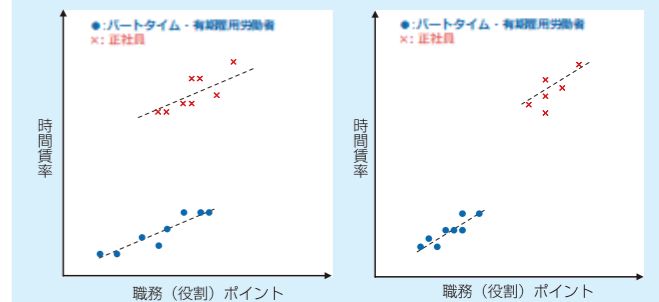
<均等・均衡待遇が確保できている例>



パートタイム・有期雇用労働者と正社員の職務(役割)ポイントが重なる部分について、時間賃率に大きな差が見られない。  
パートタイム・有期雇用労働者と正社員のそれぞれの傾向線が同じような傾きになっている。

均等・均衡待遇は確保されていますが、必要に応じて、パートタイム・有期雇用労働者にこれまで以上に積極的に活躍してもらうよう、パートタイム・有期雇用労働者の活用戦略を見直すことも考えられます。

<均等・均衡待遇が確保できていない例>



パートタイム・有期雇用労働者と正社員の職務(役割)ポイントが重なる部分について、時間賃率に大きな差が見られる。あるいは、職務(役割)ポイントの違い以上に、時間賃率に極端な違いが見られる。

パートタイム・有期雇用労働者と正社員の処遇について均等・均衡待遇を図るという視点で、パートタイム・有期雇用労働者の人事制度等を見直す必要があります。